

雇用保険制度を現実役に役立つものに

松 沢 常 夫

長い不況、いっそう深刻になる雇用・失業情勢のなかで、日雇労働者の貧困化は、いよいよきびしく、一刻も放置できないものになっている。

日雇労働者——つまり、毎日、失業させられる労働者は、社外工、臨時工、パートタイマーなどととも、一千四百万人といわれる失業・不安定雇用労働者の一部をなし、その総数は一一八万人（五一年八月、総理府・労働力調査）で、推定二百万人はいるともいわれている。ここで当面、問題とする職安登録民間日雇労働者は、約四万人である。

東京の場合、昨年から今年はじめにかけて月間わずか二〜五日の就労という深刻な失業がつづき、ようやくこの夏には小康を保ったというものの、最高の人で一三〜一九日程度の紹介があったにすぎない。しかも十一月中旬から、ふたたび、せいぜい週

に二回という状態に落ちこんでいる。

恒常的・反復的失業状態は、彼らの肉体と精神をむしばみ、野宿や売血（五〇年度は全国で二〇〇cc入り二〇万本）が強いられている。山谷地区には、八千人の日雇労働者がいると推定されているが、他地区の二〇倍の結核患者を有し、四〜九月の半年間に五〇人もの行き倒れをだしている。

冬の到来で、事態はいっそう緊迫の度を増してきた。ところが、これを救うべき現行の雇用保険をはじめとした諸制度は、事態が深刻化すればするほど役に立たなくなるという大きな矛盾をかかえている。この問題点をここでは、雇用保険を中心に告発し、現実に役立つものへと変えていく一助としたい。

現行の雇用保険制度は、給付額、期間等が低水準で、失業保障としての機能がいちじるしく制約されており、その運営が就職

活動に強く結びつけられていて、「労働力の早売り、安売りの制度」といわれているが、日雇保険にいたっては、もはや「労働力とみなせない層を大量にうみだす制度」といってもさしつかえないような制度である。

それは、まず「前二カ月間に二八日分以上の印紙保険料が納付されている」という受給要件であるため、失業がひどくなると要件を確保することが不可能となり、必要ときに、全く役に立たなくなるからである。

たとえば、熱心に働くということで、土壌業者から指名の求人を受け、十月には二六日間も働き、ピッシリと印紙をはったSさん（東京・河原町労働出張所）の場合も十一月は、二十二日現在、八日しか働けていない。「十二月は大丈夫としても、一月、二月、三月、四月と、一番仕事のない時期には、まちがいなく保険はもらえないね」ということになる。

「前二カ月に二八枚」という規定のほか、受給要件の特例として、「継続する六カ月間に印紙保険料が各月十一日分以上、

かつ通算して八四日分以上納付されていること」という規定があるが、六カ月のうちの「後の五カ月間」に一日でも保険金の支給をうけていれば無効となるので、特殊な場合を除いては意味をなさない。

しかも、本来、雇用保険は全労働者に適用することになっているにもかかわらず、日雇保険にあっては、まず職安に登録していなければならず、登録していても、適用区域が公共職安所在地周辺などに限られ、適用区域外の飯場に住みこんで働いた場合などは、保険がなくてもよいことになっている。

さらに、適用区域内であっても、印紙を払わない事業主がかなりおり、職安も有効な指導をなしていないという問題がある。

高田馬場労働出張所に登録しているKさんは、長期の現場で手帳を出して印紙を請求したら、「そんな、うるさく言うんだったら来なくていい」と一喝された。

Kさんは「俺はトビだし、保険に入れないうことはないはずだ。安定所が親会社に言っ、親会社から組の方へ言ってもらえれ

ばいいんだが。馬場じゃあ、印紙をはってくれねえって文句言っているのは、三、三〇人はいるが、公けにすると仕事へるからね」「職安も適用事業所の拡大に努力しているようだけど、年間百人以上の登録日雇労働者を使うところ以外は保険がなくともいい」という不文律があるらしい」という。

印紙をはらなかつた事業主にたいし、一般の被保険者のように、遡及して請求することは事実上できない。

雇用保険手帳をとるために、住所を明示して職安に登録しなければならぬ、という条件も、ドヤを転々とし、野宿もする生活を強いられる者にとっては、きびしい条件だ。ドヤ主も一定期間継続して泊った労働者でなければ居住証明をださない。

そして、いったんとった手帳も、一カ月に一回も職安に出頭しないと、抹消されてしまう。

先日東京・玉姫労働出張所でこんな声をきいた。「手配師を通じて七、八月と飯場に行き、帰ってきたら手帳がとりあげられてた。今は復活したけど、職安じゃ週二

回くらいしか仕事はない。友だちから二回くらいパンがかかるんで、なんとかしのいでいるが、これから仕事がなくなるってのに、保険がもらえないってのは苦しい」
いよいよ困った日雇労働者は、ヤミ印紙を買って、適当な判を押して雇用保険金をうけとるが、「ヤミを使わんで資格のある奴なんて十人に一人か二人だよ」という声もある。

ヤミ印紙は十一月現在、一枚二五〇円から三〇〇円で取り引きされている。昨年十二月ころから今年の三月ころにかけては、職安の壁などに「印紙買います。一枚五百円」などという落書きが、よくかかれていた。こうまでして、うまく保険金をえたとしても、その額は、第一級二七〇〇円、第二級一七七〇円、第三級一六〇〇円と、最低限にあわせたものであり、月に十三日十七日分しか支給されない。

こうした状態が続けば、いざ仕事という時にも、「行けない、もたない。身体にさせられ、短時日のうちに、廃兵院」送りとなってしまふのである。

昨年十一月、四〇〇ccの血を売って一

四〇〇円の金を得、それで組合費を払って全日自労に加入した河原町労働出張所のNさんはこう訴えている。「私は仕事があれば死血をしないで済む。法律では二カ月二八枚の印紙がなければだめだということはわかりきっているが、俺たちには、現在の就労日数でスライドしてもらわなければこまる。仕事があればあてにしないが、それがない今日、国の役人たちよ、最低の保険金を考えてくれ。人間ならわかるだろう」ところが、こうしたギリギリの叫びにたいして、労働省は、「資本主義社会である以上失業がでるのは当然」といい、「国の責任で仕事を保障せよ、失業対策事業を拡充し、短期に限ってもいいから就労させよ」という追及にも、「求人開拓に極力努力」という冷たい返事をくり返すばかり。「仕事が保障できないのなら、職安へ月一四日の出頭で雇用保険金をだし、日雇健保を適用せよ」という要求にたいしても「あくまで保険であるので、今の保険金ではこれ以上の給付要件の緩和はできない。あとは生活保護など厚生省の管轄になる」と責任を転嫁し、突っぱねる。

最近、赴任した東京のある労働出張所の紹介係長も「飯場なら行こうと思えば、いくらでも仕事はありますよ。だから私は『飯場へ行きなさい』って言うんだが、そこへは行かない。こういう人たちがアブレてるからって、税金で救うべきですかね」と、労働力の安売りをさかんにすすめる。新任係長にいわれるまでもなく、昨年冬、月に二〜三日しか仕事がない時は、一昨年よりも低い賃金にもかかわらず、求人いっぱい飯場へ行っていたのである。

ここの職安の周囲には、常時三〇人くらいが、ダンボールや布団にくるまって寝ていたが、「近所から苦情がでた」という理由で、強制退去させ、寝られないように植木をしきつめ、「人間を大切に」ではなく、「樹木を大切にしましょう。植木に入らないで下さい」という立札を立てた。「寝た人はどこに移ったんですか」ときいたら「さあ」と、まるで関係ないといったげに答えた。

このほか健康保険、年金など主要な社会保障制度のほとんどが、日雇労働者には必要なきに機能しない制度となっている。

日雇健保の被保険者数は、日雇労働者総数の半分以下の四五万人（五〇年度）たらずであり、半分以上が切りすてられたままになっている。さらに雇用保険と同じ受給要件の問題に加えて、入院や在宅加療中、別名の病気が発生した場合、新しい病気が受給資格要件が切れているため、健康保険でみてもらうことができないという問題などがある。

憲法は「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」（第25条）「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」とうたっている。国は、労働者に働く権利を保障しなければならぬし、労働者が何らかの理由で働けなくなるときに、労働ができるような状態を保障し、用意するものとして生活保障を確立しなければならぬ。

ところが現実には、以上みてきたように、主要な社会保障制度のほとんどが、もつともそれを必要とする状態にあるときの日雇労働者には役立たず、「一種の無法地帯」とさえなっているのである。

労働過程における「懶惰性」、生活過程

における「恣意性」を克服し、人間性を回復していく方向も、このような就労の不規則性、労働条件の劣悪さ、低賃金が相乗しあつて労働力の質を低下させている現実を変革し、雇用保障、失業保障、全国一律最低賃金制をはじめとした社会保障制度を確立していくことであろう。

日雇労働者の問題の解決は、雇用不安や低所得、貧困問題を改善することと直接結びついており、さらには、すべての労働者国民の仕事とくらしをよくする課題と結びついている。いまこそ、権力や、金や、法律よりも、人間こそが大事であり、根本であることを、おもいかえしてみるときであろう。
(全日自労教宜部員)

T君からの便り

小林 英 義

養護施設においても中学三年生の進路指導の頃となったが、先日、退園生のT君より旅行先のみやげものと一緒に次のような便りを受け取った。

「先生、元気ですか。僕は元気です。いろいろあります。先生、僕は中学生のとき、いろいろお世話になったので、これをみんなだべてください。先生、こどもがうまれて、おおきくなったら、ほかにはそだてないでね。なんでこんなことをかいたのかという、僕みたくさせたくないからです。あたまのいいひとにそだてくださいね。先生、僕のことは、しんぱいしないでください。僕は、いっしょうけんめいやっています。今は、たいへんきょうをやっていきます。」

先生、人て、いつしぬかわかりません。んね。先生、こんなことをかんがえてみたことはありますか。僕はありますけど、僕は、まいにち たのしくやっています。先生、おくさんをだいにしてくださいね。ひまがあつたら、あそびにきてください。ね。さようなら。」

T君は、中学校の促進学級に在籍していた。元来、仕事好きのT君ではあったが、自立性、社会性を考えると、退園後の生活に不安感を持ったのも私だけではない。現在では、アフターケア施設内に設けられた

訓練校で自動車整備の勉強をしている。退園して一年半の間には、「ケンカをした」「仕事がイヤになった」と何回か訴えてきたこともある。しかし、来園するたびに彼なりの成長が確認できたし、また、彼自身も頑張ってきた。このT君の成長ぶりをみるにつけても、退園後の彼らの生活を援助し、指導する機関(スタッフ)が必要なのだと思ひ知らされる。

毎年三月になると、わずかばかりの就職支度金を手にした中卒者が施設から巣立つ。この複雑にして困難な社会の荒波に旅立たせるには何とも心もとなく、また、退園後の彼らを施設職員が直接指導することにも限界がある。

国は、五〇年度から「特別育成費」を設け、施設児童の高校進学への道を保障しているかにみえる。しかしながら、本来、卒業後の生活指導、援助を必要としているのは、就職のため施設を退園してゆく彼らではないのか。

アフターケアに対する公的な機関の充実が一日も早く望まれる。

(埼玉・養護施設指導員)