

■ご挨拶

C－STEP労働政策研究会のスタートにあたり

このたび 2005 年度の定例総会を経て、専務理事として着任することとなりました。早いもので我が社団法人が C－STEP、おおさか人材雇用開発人権センターと名称を改めてから、4 年を迎えることになります。とともに社団法人として設立総会から数えると 25 年の月日となり、四半世紀の年輪を重ねてきたことにもなります。とりわけ、C－STEP としての再スタート以降は、事業の対象者を、同和地区住民から拡大し、障害者や母子家庭の母親など、いわゆる就職困難者等へと広げ、大阪で開始された地域就労支援事業の後方支援組織へと活動の任をも広げてまいりました。

その取り組みは「人材開発から雇用開発へ」のスローガンとして表され、体現としてスキルアップ講座をはじめ、働く側の能力開発とキャリアアップを、会員の民間企業の力によって拡幅する取り組みとして設立趣意の深化を図ってまいりました。

同じく設立趣意である雇う側の雇用開発においては、めまぐるしい変貌を遂げました。とりわけバブル経済崩壊以降の長引く景気の低迷のなかで、新規学卒定時採用、年功序列賃金体系、終身雇用体系という戦後確立された、いわゆる日本型の雇用慣行が大きな変化を迎えました。終身雇用から、期間限定雇用・パートタイム労働・人材派遣や請負就業の急激な増加など、雇用形態そのものの変化として現れています。

こうした企業をめぐる大きな変化と、雇用形態の多様化の流れの中では、雇用機会の縮小であると同時に、働く機会そのものは拡大していく相反現象を生み出しています。それは、完全失業率が高止まりにあるにもかかわらず、就業者人口そのものは大きな変化が見られないという数値にも表れてきています。

刻一刻と変化する状況のなかで、C－STEP は、いわゆる常用雇用にとらわれず短時間労働の就業機会の獲得や、アウトソーシングにおける就業機会、「地域しごとづくりフェア」の開催などにより、機会拡大を図ってまいりました。

しかし、それは同時に、低廉な労働者を会員企業に送り込む装置へと変化してしまわないかという会員企業の不安ともなっていることは否めないところでもあります。

そうしたなかで、的確な経済情勢と雇用情勢の把握とともに、様々に変化する国をはじめとする行政機関の労働経済政策への実効的な活用も欠かすことができない課題としてクローズアップされています。雇用対策法の改正や、地方分権一括法の成立が、地域就労支援事業のスタートに大きな法的根拠をもたらせたのは周知のところでもあります。

2005 年度の定例総会における労働政策研究会の立ち上げは、C－STEP としての可能性を追究していくこととともに、会員企業における評価顕彰制度への反映としても活かしていくことを念頭としております。

今回、第 1 回の研究会テーマとして取り上げた「リビング・ウェイジ」は、米国における生活保障を根底においた賃金基準を、地方自治体での条例化により定めるという取り組みです。外国のしかも法制化を伴う取り組みは、C－STEP 事業との距離感は否めませんが、設立以来、会員企業の手で培ってきた安定就労の実現や、やりがいのある仕事づくりの取り組みの、今日的な具現化へのヒントになればとの思いで取り上げてみました。ご参照いただければ幸いです。

C－STEP 専務理事

内 海 義 春