



季刊・春号 第41号 2015年4月10日発行
 〒600-8154 京都市下京区間之町通下数珠屋町上ル
 榎木町306 坂口ビル2F
 TEL 075-352-2640 FAX 075-352-2646
 HP <http://attaka-support.org/>
 E-mail attaka-support@r6.dion.ne.jp
 郵便振替口座 00900-2-264244
 特定非営利活動法人 あったかサポート 理事長 澤井 勝

目次

第10回総会の案内(編集部)	1
第10回総会 記念シンポジウムのご案内(編集部)	2~3
2015年度労働関連法教育活動の推進に向けて(笹尾達朗)	4~7
2014年度高校・大学での出前授業の実績報告(関根文美)	8~9
誌上インタビュー 西岡正次さん(豊中市)に聞く	10~12
年金制度改革の課題を問うーマクロ経済スライドと基礎年金減額への危惧(高瀬高明)	13~14
あったか歳時記【春】(黒川甚平)	15
編集後記、図書紹介	16

NPO法人あったかサポート 第10回総会のご案内

NPO法人あったかサポート 理事長 澤井 勝

二〇一五年五月二十三日(土)

第1部 第10回総会(午後1時~2時)

- 「2014年度の活動の反省と2015年度の活動方針案」の提案
- 「2014年度収支決算報告と2015年度予算案」の提案
- 「2015年度理事長以下理事・役員」の提案

「10年間の歩み」ースライド上映(午後2時~2時30分)

第2部 第10回総会記念シンポジウム(午後2時30分~5時45分)

テーマ 若者が雇用につまずかないために第8弾

「労働・教育・福祉の一体化に向けた政策課題を探る」

1 問題提起

①労働という視点から

ー濱口桂一郎(独立行政法人労働政策研究・研修機構労働関係部門統括研究員)

②教育という視点から

ー本田由紀(東京大学大学院教育学研究科教授、教育社会学)

③福祉という視点から

ー埋橋孝文(同志社大学社会福祉教育・研究支援センター長)

コーディネイター ー笹尾達朗(当法人・常務理事)

2 シンポジウム間の質問と返答

3 会場からの発言と意見交換

第3部 懇親会(午後6時~8時)

1 ご招待させて頂いた方々のご紹介

2 功労者へ感謝状の贈呈

3 ご招待者を代表してのご挨拶

4 歓談

5 閉会の挨拶

正会員の皆さんへ

あったかサポートの正会員の方は、総会の場で議決権を有しています。
 午後一時からの総会にご出席をお願いします。

若者が雇用につまずかないために第8弾

テーマ 「いま労働・教育・福祉の

一体化に向けた政策課題を探る」

三人の登壇者に求めたい報告内容

労働と福祉の間には、研究者の間でも深く長い谷が存在して来ましたが、しかしバブル経済崩壊以降、就労困難者の就労支援が社会的な課題となつて、両者のはざまを埋める作業が必要になっていきます。急速な少子化と低成長の下では、年金制度など現状のセーフティネットでは無年金、低年金層を拡大させることになり兼ねません。また労働と福祉の両者に共通する課題は、職業教育を含めた広い意味で教育のあり方が問われています。

そこで今回は三つの分野の研究者にご登壇をお願いし、労働・教育・福祉をつなぐ共通のキーワードとして「生活困窮者自立支援法」を取り上げて頂きます。この小さく生まれた法律を大

きく育てる可能性はないのか、逆に危惧されることはないのか、皆さんで自由に論じて頂きます。

また手前ミノになりますが、私たちNPO法人は2006年から社会保険労務士による労働相談の経験を活かし、労働関連法教育を進めて参りました。「知は力なり」と言いますが、労働法（社会保険の知識を含む）に関する知識は役に立つのか。しかし、「抗う力」は集団的でなければ発揮し得ないのではないか。そんな危惧を覚えます。そこで所謂「労働関連法教育」の今日的な意義と課題について、それぞれお三方の立場からご意見を賜ります。もって、労働・雇用という視点から「生活困窮者自立支援法」の可能性という新しいアプローチを試みます。そこで、下記のような質問を各先生

方に30分の持ち時間でご報告を頂きます。ご報告の後、タイムスケジュールに沿って共通する意見、異なる意見が明らかになるように、確認の意味を込めて相互に質問を投げかけて頂きます。

* * * * *

① 濱口先生へ

求職者支援制度と生活困窮者自立支援法の関係です。前者はあたかも旧労働省、後者は旧厚生省の所管であるかのように、経過から現状まで両者を一体化した生活・就労支援施策とはなっていないように思えます。労災など労働問題を通じて社会との関係を絶つことになった人たちを多く見えています



が、それが社会的課題にされることなく、後追いな福祉施策に任されるようにみえます。厚生労働省に統合された歴史的経過を含め労働と福祉の一体化に向けた現状、課題についてご報告を頂けませんか。

またこれから強まるであろうワークフェアなど福祉から就労への移行政策ですが、それはこの国の欧米とは異なる内部労働市場という特殊性からし

2015年度 労働関連法教育の新たな推進に向けて

NPO法人あつたかサポート 常務理事 笹尾 達朗

はじめに

(1) 高まる資本の論理による要請

アベノミクスの成長戦略の下、景気の回復が進み高校生や大学生など新規卒業者の就職状況が改善されていると言われています。しかし円安ドル高基調にも関わらず対外輸出は依然として停滞傾向にあり、輸出入のバランスが取れないでいます。そのため日本の経済活動がこのまま順風満帆に進むとは考えられません。国際競争力を高めるためにと大手企業を中心に政府に対し、「労働分野の規制緩和」を強く求めています。賃金の支払いの基礎を労働時間から仕事の成果で決定する仕組みであるホワイトカラーエグゼンプションの導入、フレックスタイトム制や労働裁量制など労働時間の弾力化、切れ目のない派遣労働の合法化、解雇の金銭解決制度の導入は、安倍政権の懸

案の課題とされています。他方で世界一早い少子化と労働力不足の時代を迎え、「経済成長戦略」には欠かせない存在として、女性労働力の活用を意図した「女子の活躍推進法」の法制化とそれを下支えする意図を持った介護や家事労働分野における外国人実習制度の合法化と期間の5年延長などが目指されています。これらは皆、いずれも〈資本の論理〉による要請です。

しかし近年の労働・雇用問題とは、①非正規労働の拡大に加えて限定正社員制度化など雇用労働を含めた働き方の多様化、②その結果としての労働者間の貧困と格差拡大であり、③正社員労働者の長時間労働やいじめ・嫌がらせなどによる精神疾患の増大などを中心に心身の健康破壊、④中高年を含めたニートや引きこもりなど働きたくても働く機会のない長期失業者の存在など課題が山積しているのも事実です。

(2) 問われる人間の論理による対抗

そのような事態の深刻さの一方で「ストレスチェック」の実施を規定した労働安全衛生法の改正や「過労死等防止促進法」や「生活困窮者自立就労支援法」の制定など〈人間の論理〉による対応を求められています。また急速な少子・高齢化による医療や年金など公的な社会保障制度の根幹が揺らぎ、「マクロ経済スライド」を導入しても現行制度の下では給付の抑制と負担の拡大が避けられなくなっています

が、選挙を意識した時の政権の対応によって常に問題の先送りが続続され、そのツケが後の世代に回された状態です。今のままでは、早晚低年金や無年金層を拡大させることになりかねません。しかし、この国に住む多くの国民の多くは、例えば地方議員や非正規労働者は自らが国民年金の第1号被保険者であること、正規雇用労働者は

第2号被保険者であること、夫の被扶養配偶者である妻は第3号被保険者であることを自覚していないのが現状です。第3号被保険者の中には、夫が自らの国民年金の保険料を納付しているという間違った理解をしている人もいます。

それだけに、このような労働をめぐる状況の変化と行き詰まりが見える社会保障の現状を直視し、その上で本来的に人が安心して働き生活できる労働環境や労働条件、更には万が一のセーフティネットのあるべき姿についての理解が求められています。だとすれば、社会人としてスタートする前に国の義務教育課程の中で、これらの課題が取り上げられるべきでしょう。そこで以下のとおり2015年度の労働関連法教育の活動方針について提案します。

1、高校生や大学生を対象にした「出前授業」の展開

(1) 高校を対象に「働くことと人権」に関する出前授業の展開

高校生と教員を対象「人権研修会」の開催を呼びかける

2015年度におけるNPO法人としての高校生やその教員を対象にした

労働関連法教育の展開については、その対象を二つに分けて行う事にします。一つには、従来から対象としてきた全日制高校の生徒や教員等を対象に、働くことについて人権や人格権の視点から取り上げることになります。近年では、ようやく労働行政機関や社会保険労務士会等が公立・私立を問わず無料で実施していることから、それとの競合をあえて回避することにし、独自のテーマとして労働関係から発生する諸問題を人権擁護の教育・啓発活動として位置づけ、全日制の校長や人権担当者に向けて広報する事にします。

特に、いじめや嫌がらせ、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、長時間労働による心身の健康の不調やそれによる自殺など、憲法に保障された人権や人格権への侵害の事実を伝え、労働分野における人権教育の社会的意義を語ることにします。近年この課題は、個別的労使関係紛争の増加にともない労働法学会においても、「労働者人格権の法理」として議論が高まっています。そこで、その伝え方についても、新聞紙面報道されているような具体的な事象や判例を紹介し、取り上げ解説を加えることにします。

定時制や通信制における「出前授業」

の展開に向けて！

他方で「夜間定時制」や「単位・通信制」の高校生に対してこそ、労働関連法教育の働き掛けを強めて行くことにします。これまで私たちが出前授業の前に実施して来たアンケート調査結果によると、全日制の高校生や大学生と比較して「家計の中心は男性であるべきだ」、「正社員の職に就けないのは甘えや努力不足だ」という回答が多いことに気付かれます。この両者の回答には、相關関係があるように感じられます。女性に比べてマッチョな男性ほどその意識が高いのか、自らの気持ちに背負う重たい自己責任の意識を軽くすること、自らに誇りを持つて仕事ができるような就労支援と関係付けた労働関連法教育の推進が求められています。

「労働契約」の意味や「労働条件通知書」の役割、「求人票」や「給与明細書」などの読み方、労働・社会保険などセーフティネットの役割について解説をします。しかし、これらの学習は繰り返し行われ、働くこととの動機付けに結びつく内容でなければなりません。また近年のサービス産業の拡大は、労働者自身が共に助け合って働く仲間の関係性を後退させ、ともすれば仕事自体が競争的な関係に陥りがちで

す。一つの職場で長く仕事を続けるための条件としては、①働く仲間の関係が大切だ！ということ、②労働基準法など労働者としての権利・義務関係など労働分野のコンプライアンスの普及に努めること、この二点を指摘します。いずれにしても高校生には、パワーポイントなど視覚に訴える方法や教員を巻き込んで行う「寸劇」など生徒たちの関心を引きつけ実施できるような創意工夫を凝らした企画を準備して臨むことにします。

(2) 大学生を対象にアルバイト体験を活かすための出前授業の展開

辞めたくても辞めさせてもらえないアルバイトの実態
近年、大学への進学率が上昇し、今や2人に1人が大学生の時代です。ところが、親からの仕送りが年々減少し、大学生の大半が返済型の奨学金を利用し、自ら仕事（アルバイト）をしなければ大学生活を送れない状況におかれています。中には所謂「ブラックバイト」と称されるような人権侵害ともいえる事態に遭遇する学生もいて、労働相談ホットラインには「仕事を辞めたくても辞めさせてくれない」という相談がかかって来ます。それはアルバイトが、実のところ企業活動の貴重な戦力として位置づけられ、正社員並みの責任を負わされることを意味しています。「より良い条件のアルバイトを探したら」というアドバイスは、労働移動の自由が保障される外部労働市場が発展してはいませんから有効的ではありません。また「自己責任論」に絡め取られた気まじめな学生ほど、アルバイトを辞めたくても辞められないでいます。

そこで、仕事の負の側面がもたらす働く者の人権や人格権の侵害に対し、何らかの救いの手を施すことが求められています。本来、働くということは、負（ネガティブ）の側面と正（ポジティブ）の側面の両面が存在します。正の部分とは働くことを通じた喜びであり、他者からの賞賛でもあります。そこにこそ働く仲間の関係性を構築する基盤が存在するといえます。

アルバイトとインターンシップの違いを意識したワークショップの展開

他方で就活期間が先伸ばしされることになったことから、近年ではインターンシップの延長線上に就活を位置づける傾向が強まっています。求人する側も、求職活動を行う側も共にインターンシップを重視し、これまでのよ

うなマイナビやリクナビなどを利用したエントリーシートによる就活は後景に追いやられる傾向が強まると想定されます。

ところが、当該学生はともすればインターンシップで体験したことが、即ち企業社会における実際の仕事と勘違いしがちです。これまでのようなキャリア教育の延長線上に位置づけられた就活直結型学習だけでは、社会人経験のない学生にとって「自分に合った」職業選択があたりかも可能であるかごとき幻想を抱きがちです。しかし、就活期間が縮小されるほどに企業が受け入れられるインターンシップとは、彼ら学生の潜在的能力を見定めるための選別の機会として、利用されることになりま

す。今この国で行われているインターンシップとは、ドイツのデュアルシステムのような学校に通いながら企業で職業訓練を受ける制度とは異なりま

す。選考の決定は「君と働きたい」という雰囲気。今日の就活生に問われるべき課題は、企業選択においてもそうですが、自らが他人に指揮命令されて働く労働者になること、その労苦を和らげるためには働くことを通じた働く仲間の関

係を築き、その共同性の大切さに気づくことです。採用する側が選考に当たり最後に求めるのは、その学生が「君と一緒に働きたい」と思わせる測定困難な雰囲気を持っているかどうかです。そして、仕事の先輩に対して「教えて」と素直に助けを求めることができる人柄かどうかが問われているので

す。正社員として働くことは、その会社の一員、メンバーになることです。その会社の社風に溶け込める雰囲気を持つていくかが前提にされているのです。そうした意味では、学生アルバイトが単なる金銭の受領目的にとどまらず、その経験を通して企業社会を知り「就活」に活かすべきでしょう。更に今後の自らの起業や職業選択の「視点」、そして何よりも働く仲間の関係性を形成し、自らを磨くための絶好の機会であるという積極的な位置づけがなされるべきでしょう。

その方法として、ワークショプの技法を取り入れ、アルバイトとインターンシップの違いなどについて学生の間で話合せて頂くことを通じ、彼らの気づきや新たな発見の機会を提供することにします。これから社会人として今後体験するだろう苦しい状況を脱する事が可能になるためのメッセージ

を提案する事にします。

(3) 具体的な活動展開の方法

①上記の視点を盛り込んだ労働と人権に関わる啓発セミナーの開催、案内に向けリーフレットやチラシを作成し、高校や大学に配布することにします。
②昨年12月発行の「労働相談Q&A」や今年度発行の新版「働く人に知ってほしい労働関連法の基礎知識」の案内や販売を通じて「出前授業」の開催を呼びかけます。

③高校生や大学生を対象に実施しているアンケート調査については、働く者の人権や人格権を意識した設問を新たに設けるなど大学生の就活支援に役立つことを意識して取り組みます。

④既存のキャリア教育に欠落した視点―労働者としての権利・義務関係やセーフティネットなど働く前に知っておきたい労働関連法教育を「労働教育的学習」として位置づけ、「就活直結型学習」との違いを対置します。

⑤上記のアンケート調査の分析・報告会を12月に開催します。

⑥「過労死等防止対策推進法」は2014年6月20日に成立し、11月1日から施行される事になりました。同法9条では国民に対する教育・広報を通じた啓発活動を謳っていることから、

同法の第1条の目的である仕事と生活の調和、健康で働き続けることのできる社会の実現に向け具体的なセミナーの開催を行うなど法の趣旨に寄与した取組を行います。

⑦「生活困窮者自立支援法」の誕生と施行に伴い「セーフティネットの体系」について周知をはかり、労働・雇用と福祉の一体化が問われている今日的課題を語ることにします。

⑧「女性の活躍推進法」については、働く女性の権利や権利擁護、母性の保護を前提に、「労働基準法」「男女雇用機会均等法」「パートタイム労働法」「労働契約法」「育児・介護休業法」更には社会保険の適用の拡大などを取り上げ、男性の長時間労働の是正など同法の社会的実効性について語ることにします。

2、社会人を対象にした連続セミナーの展開

(1) 社会の変化と社会的ニーズを反映した労働セミナーの開催

近年では、非正規雇用が拡大し、いまや全労働者の37%を超えるまでになっています。初職から非正規であり、正規雇用からの転職においては更に非

正規雇用で働く割合が高くなっていま
す。特に女性労働者の10人に6人が非
正規雇用で働いています。それに對し
て「女性の職業生活における活躍の推
進に関する法律案」が閣議決定される
など、国は女性労働力の活用を意図し
ています。しかし、長時間労働の是正
や保育所の整備をはじめ女性が働きや
すい環境整備、ジェンダー平等、格差
是正など女性が一人の人間として働く
ことのできるための緒課題は山積して
います。

勤基連法改訂は、企業にとつて、ポス
トと「やる気や能力」を失った中高年
労働者を職場から排除する施策として
機能しかねません。

正社員と非正規雇用という労働者の
働き方が「二極化」し、賃金など処
遇の格差解消が社会的課題とされ労働
契約法が改正されました。特に同法18
条による5年有期雇用から無期雇用へ
の転換、同法19条による有期労働契約
の更新などへの規制などを背景に、今
後は職務、勤務地、労働時間を限定し
た「多様な正社員」の制度化が更に進
むことになるでしょう。また同法20条

また政府の「雇用の流動化」政策に
伴い、雇用が不安定な労働者に対して
はより一層職業上のスキル向上や資格
の取得など専門知識が求められていま
す。しかし、依然として中途採用に際
して賃金・労働時間など労働条件が不
利に働いているなど事態は一向に改善
されていません。また中高年労働者は、
定年延長制度の改正や企業の年功賃金
体系の「是正」に直面し、「労働契約
の不利益変更」を迫られるなど、職場
にとどまるべきか、それとも去るべき
か「中高年受難の時代」を迎えていま
す。仕事の成果によって賃金の決定を
意図する「ホワイトカラー・エグゼン
ション」つまりこれまで労働時間に
対して賃金が支払われてきた労働者の
中から適用除外の労働者を生み出す労

働者を中心性格差是正を求め民事訴訟
を起こすことが予想されます。もちろ
ん女性労働者にとつては、女性である
ことをもって男性に比べ昇進が遅れ、
低い労働条件に甘んじること余儀な
くされてきたという歴史があります。
1986年男女雇用機会均等法の施行
以降、「総合職」と「一般職」という
形で実は「限定正社員制度」が存在し
ていました。これから女性の社会進出
が時代の要請として進むことになりま
すが、かといって女性が現に職業生活
を継続するためには男性以上に様々な

障害が存在することも事実です。それ
だけに女性が社会的に意義申立を行う
可能性が十分に考えられます。そこで
女性が働き続けるために必要な知識の
提供に努めることにします。

(2)競争主義・能力主義・成果主義と いうイデオロギーとの決別

さて、終身雇用制が次第に崩壊し、
一生涯一つの会社で安定した職業生活
を終える時代ではなくなりつつありま
す。そのような時代認識を前提に「転
職に伴うリスク管理」が労働者一人一
人に求められています。しかし、いま
の若者の親の世代は自らの青春時代の
雇用環境のままに、自らの子に対して
「正社員主流の時代」の価値観を押し
つけ、若者を惑わしています。就職活
動を控えた若者には、親の世代とは異
なる今日的な雇用状況や雇用環境の変
化に対する時代認識が求められるとと
もに、個人としてのリスク管理が求め
られます。しかし、個人としての適応
と抵抗には自ずと限界があります。そ
れを克服するためには、社会政策的な
課題と併せて、当該職場構成員による
主体的な働きやすい職場環境づくり
に向けた集団的営みが求められます。ど
のような働き方や働く仲間の関係がよ

り望ましいのか、市場万能論に基づく
能力主義的競争という価値観「イデオ
ロギー」の転換と職場社会の中で共生を
可能にする営みが当該の労働者に問わ
れています。そうした視点からの労働
教育・啓発活動を展開します。

そこで今回は、①産業構造の変化が
もたらす企業の労働者に求める能力の
変化、②それに伴う雇用慣行や雇用環
境の変化、③雇用の流動化政策と多様
な働き方の拡大、④そのような時代認
識の下に雇用のネットからはじき出さ
れた際に知っておきたい労働・社会保
険の役割、⑤更にはこの国のセーフ
ティネットの体系的理解、⑥それらを
活用できる知識と活用方法の習得によ
る雇用のリスク管理、⑦他人との関係
性を広げる働き生きることへの希望を
提案します。全8回にわたり連続して
体系的に学ぶ企画とします。その際、
人的ネットワークを広げる意味からも
ワークショップの技法を用いるなど自
主参加型のセミナーの開催ができるよ
うに創意工夫を凝らすことにします。



2014年度出前授業報告

労働関連法教育専任講師 関根 文美
(社会保険労務士)



基礎知識だけではなく、いま社会でどのようなことが起こっているのか、それはどういう問題があるのかを人権という観点から把握し、どうしていけばよいかを考える授業が出来るよう準備し臨みました。

写真やイラスト、また寸劇なども取り入れ、身近なこととして問題を捉え気付けてもらい、考える貴重な経験となる「授業」だったと思います。

特徴の2つ目として、実施回数が少なかったことがあげられます。

2014年度の「出前授業」の実績は、大学5校 9回 436名、高校8校 14回 816名、教職員 2回 43名となりました。昨年度に比し、回数や人数は少なくなりました。

今年度の特徴としては、まず、鳥羽高校定時制、洛西高校、大阪桃谷高校、朱雀高校通信制において人権学習の1環としての「出前授業」を行なったことがあげられます。

昨年度も、人権学習での「出前授業」がありました。今年度は前記4校からの依頼がありました。労働関連の基

あつたかサポートでは2006年から労働関連教育事業を展開しています。最近では労働教育の重要性が認識され、各地の労働局、社会保険労務士会、NPO、労働組合などがそれぞれ出前授業を実施しています。京都府社会保険労務士会も、ワークサポート事業として、京都府下の公立・私立高校での出前授業を行っています。そのような状況も反映し今回の実績となっ

たものと思われれます。しかし、生徒・学生の皆さんにとりましては、労働教育を受ける機会が増えることはとてもよいことであり、是非とも知識を身につけて生きる力にしてほしいと願います。

今後の労働関連教育事業を展望するにあたり若者が出ていく社会の現状をみますと、益々の格差社会が進行し、非正規雇用が3割を超え、特に若い世代の非正規率は高く、また早期離職も問題となつていきます。全国の労働局に寄せられる労働相談件数はここ数年100万件を超えています。そのうち個別労働紛争件数は平成25年度24万件を超え、そのなかでも、いじめ・嫌がらせに関する相談が一番多く、平成25年度では前年比14・6%増という結果が報告されています。また若い世代の死亡原因のトップが自殺であるという

シヨッキングな報告もあります。しかしこれが現実であり、このような社会に出ていかなければならない生徒・学生の皆さんに私達は、「出前授業」でどう関わっていくのか、労働・社会保険の知識を得ることは大切なことです。それだけではなく、それらを真に生きる力とするために役立つような授業としていくことが必要なのではないかと考えます。

今期の特徴でもありました、人権学習のなかで働き生きることについて、人権という角度から考える授業を提案していきたいと考えています。社会での事象を取り上げ、寸劇やワークシヨップを取り入れ、気付き考察し理解を深められる内容にしたいと思えます。これは講師をする私達にとりましても大変な課題であり、研鑽を積み重ねなければなりません。

また、より多くの「出前授業」の機会を設けていただくために、各高校・大学への「出前授業の提案」パンフレットを作成し、案内もしていく予定です。若者が力強く仲間とともに働き生きていくことが出来る—そのためにも学校から社会への橋渡しとして出前授業を続けていかなければならないと思つています。

皆さまのご協力よろしくお願い申し上げます。



2014年度 出前授業実施一覧

番号	実施日	学校名 対象者	対象者	人数	講義テーマ (内容)
1	5月19日	同志社大学	政策学部・学部生	200	人的資源管理
2	5月21日	府立鳥羽高校	定時制4年生	18	社会保障制度と働き方 給与明細の見方 トラブル時の相談先
3	7月4日	定時制・通信制高校教諭	京都府・市の進路指導教諭	17	適用される法定と法定外福利厚生
4	7月17日	府立鳥羽高校	定時制・教諭	25	人権教育-労働の光と影
5	7月17日	府立鳥羽高校	定時制 3,4年生	25	人権教育-飲食業の仕事の事例から
6	7月17日	府立鳥羽高校	定時制 1,2年生	80	人権教育-飲食業の仕事の事例から
7	8月24日	テルサふれあいマーケット	近畿大学1~3年生	15	働く前に知っておきたい基礎知識
8	10月1日	龍谷大学	法学部 1,2年生	25	ワークショップ・アルバイトから働くことを考える
9	10月8日	龍谷大学	法学部 1,2年生	25	ワークショップ・アルバイトから働くことを考える
10	11月7日	洛西高校	3年生	283	若者の働く権利と人権を考える
11	11月13日	奈良・朱雀高校	3年生総合ビジネス	38	働くことによるリスクやトラブル
12	11月13日	奈良・朱雀高校	3年生総合ビジネス	40	働くことによるリスクやトラブル
13	11月13日	奈良・朱雀高校	3年生国際ビジネス	38	働くことによるリスクやトラブル
14	11月13日	奈良・朱雀高校	3年生情報ビジネス	39	働くことによるリスクやトラブル
15	11月16日	京都・朱雀高校	通信制生徒	132	若者の働く権利と人権を考える
16	11月17日	京都女子大学	法学部 1年生	100	働く女性を支える法制度と実情
17	11月26日	大阪府立桃谷高校	多部制単位制	30	寸劇・非正規のアナタ! 知らなきゃ損する 労働法
18	11月26日	龍谷大学	法学部法律実務秘書選抜生	3	社会保険について
19	12月9日	綾部高校	普通科3年生	38	働く前に知っておきたいこと
20	12月16日	京都女子大学	現代社会学部	40	事例から学ぶ 今日若者を取巻く労働環境
21	12月15日	八幡高校南キャンパス	介護福祉科	13	働く前に知っておきたいこと
22	1月8日	立命館大学	ゼミ生	28	労働契約、労働条件・賃金、業務上災害、働 き方、困った時の相談先
23	1月9日	八幡高校北キャンパス	普通科	32	働く前に知っておきたいこと
24	2月20日	東舞鶴高校浮島分校	定時制	10	働き続けるために必要なこと
25	3月21日	テルサふれあいマーケット	近畿大学 1~3年生	12	働くことによるリスクやトラブル

2014年度 転退職女性セミナー報告

開催日	セミナー	タイトル	テーマ	参加人数
2014年	6.20	フリーランス①	フリーランスの働き方とは? その働き方の可能性 労働者との違いなど適用される社会保険制度	10名
	6.28	フリーランス②	働き方によって異なる所得税 日本の税制度の概要とその理解	9名
	7.5	フリーランス③	確定申告とは何か? 確定申告の役割とその手続きを学ぶ	12名
	9.10	今転職を考えている方へ…転職・再就職準備セミナー	退職・再就職に必要な知識を身につけ、転職・再就職の悩みを解消しましょう! 退職・転職する際に注意したい社会保険の手続き さまざまな雇用形態と、労働契約の前に注意したいこと 求人票と求人情報で働き方を考えよう	14名
	9.17	シニアのための退職準備セミナー①	法制度を知って、セカンドライフを考える 60歳以降のライフプランを考える 高齢者の雇用の確保に関する法的知識等 年金制度の基礎知識を習得して老後に備えよう	16名
	10.1	シニアのための退職準備セミナー②	定年再雇用・退職にかかわる年金、社会保険・税金 公的年金と雇用保険、賃金との関係 健康保険の基礎知識を上手な切替方法 退職後に課税される税金の基礎知識	19名
2015年	3.18	女性労働セミナー①	女性の「社会進出」の現実と問題点 さまざまな雇用形態と社会保険の適用など福利厚生の違い 「103万円の壁」「130万円の壁」とは? いじめや嫌がらせ、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントなどワークハラスメントによる精神疾患と労災請求の可能性	21名
	3.25	女性労働セミナー②	女性が働き続けるための社会保険の活用方法 雇用保険の役割…失業給付、育児・介護給付と職業訓練給付など妊娠・出産・育児など女性を保護するさまざまな法律と社会保険の役割 結婚、離婚、死亡に伴う年金の種別変更や年金分割と受給の手続き	14名

誌上インタビュー

地域企業の人材ニーズに対応した就労支援へ

生活困窮者自律支援全国ネットワーク・理事 西岡正次さんに聞く

労働・雇用と福祉との間には、深く長い谷間の時代が続いてきました。それは、実務に携わって来た担当者にとどまらず研究者においても同様です。しかし、近年の非正規雇用の拡大など雇用不安が高まり、また家庭や企業もセーフティネットの役割を果たすことができなくなってきました。働きたくても働けない人たちが若者を中心に増えて来ました。そして、「生活困窮者自立支援法」がこの4月から施行されるなど「労働・雇用と福祉との一体化」が社会的に求められるようになりました。そこで今回は、基礎自治体として貴重な就労支援の経験を持つ豊中市において、その中心的役割を担って来た西岡正次さんにお話をうかがうことにしました。



西岡さん

1年契約ですが役所の職員として働いていました。また就労支援の仕事の経験から、各地の役所や支援団体からの相談などに乗っているほか、設立間もない「生活困窮者自立支援全国ネットワーク」に参加しています。

編集部

あなたが豊中市の職員として在職中には、新聞やテレビなどのメディアがあなたをはじめ豊中市の就労支援事業を取り上げてきました。何故、注目を浴びたのでしょうか。

西岡さん

雇用や就労支援をメインとした仕事は、もともと市町村にはありませんでした。我が国ではずっと国や都道府県の仕事で進んできて、地方分権改革で労働行政は国に一元化されました。一方、ここ20年ほどは市町村では福祉保健、教育等の分野で就労支援がテーマになってきました。だから、豊中市の雇用や就労支援をメインにした課の存在や仕事が目立ったのでしょう。ほか

編集部

あなたが携わって来た豊中市の地方自治体（基礎自治体）の「就労支援」とハローワークや民間の人材紹介サー

ビス事業との違いはどこにありますか。

西岡さん

分かりやすい話でいうと、生活保護受給者の就労支援が話題になっています。その推進で期待されたのがハローワークや人材サービス会社です。しかし、市町村とハローワークの約束は、「就労意欲があつて、阻害要因のない」人を引き受けるというもの。一方、私たち市町村や地域の支援団体の支援対象は、離職期間が長い、ハローワーク利用してもうまくいかない、半ば自信を失くしている人、学卒後の職業経験が少ない、「履歴書のブランク」がある若者、医療を受けながら働きたい人、障害のある人、家族や家計の問題を抱える人など、さまざまな阻害要因をかかえ何らかの支援を必要としています。福祉サービスを受けている人が就労の支援を受けたいと窓口で訴えると、ハローワークに行きなさいと言われるという話聞くでしょう。就労困難者等の支援ですが、従来自治体にも、どこにも支援サービスはなかった訳です。そこで、今まで形になってなかった自治体の就労支援にいち早く挑戦しました。

既に豊中市を一旦、退職したとうかがっていますが、今はどのような立場で、どのようなお事に携わっておりますか。

編集部

編集部

ということは、就労支援の対象者が異なるということですね。一般就労が困難な人たちは増えていると思います。が、具体的にはどのような社会的ハンディーをかかえた人たちなのですか。豊中市ではどのような人たちを就労支援の対象とされていますか。

西岡さん

豊中では、ハローワークを利用して、自力で就職活動が難しい、就労が実現できない、何らかの支援を必要とする人が対象で、相談には制限がありません。障害のある人、高齢者、ひとり親、家族や子育ての問題を抱える人、高校中退や学卒後の職業生活をうまく築けなかった人、生活保護利用者や困窮のリスクを抱えた人、社会的な孤立も大きな阻害要因です。これらは相談に来る人たちの側の課題ですが、実は働くことを希望する労働者はもともと多様です。長所短所を抱えた「多様な人材」ですが、彼らが生産現場、就業場所ですぐ能力を引き出す仕組みや環境が整っているか、労働需要側の課題も大きいと思います。だから、就労支援には企業等の「働かせる」側への支援も大事なテーマです。

編集部

それは、政府が統計で出している所謂「非労働力人口」のうち働きたくても働けない人たちと言うことになると思います。本来であれば、彼らは働いて税金を納める立場の人たちです。彼らが働いていないということは、社会的にも大きな損失です。

西岡さん

自信を失くし、就職（活動）を諦めると、非労働力人口ですね。従来の雇用政策は、働く意欲⇨求職活動をしている失業者の対策が中心です。なんらかの理由で就職活動ができない、あるいは思うような活動成果が得られず諦めると、失業者対策の枠から外れ、極端に言えば福祉の対象と考えられてしまう。景気の問題、仕事がないという問題ではなく、多様な人材を包摂する労働、雇用に限らない「働く」ことを通じた社会参加の機会と仕組みが整っていないし、関連した社会政策も見当たりません。先進国・日本が直面する問題のひとつだと思います。

編集部

しかし、豊中市のような基礎自治体が就労支援事業に関わることにについては、議会、市長は勿論のこと職員の間

でも相当に抵抗があったのではないですか。いつ頃から豊中市では就労支援事業を始めるようになったのですか。

西岡さん

就労困難者の相談支援を事業化したのは大阪府です。地方分権改革で労働行政が大きく変化する中で、市町村を中心にした地域労働政策の1つとして企画され、2002年に府独自事業で始まった。豊中は1年半後に就労支援センターを開設。やはり雇用や就労の問題は国や府の課題だとすぐ開設できなかった。しかし、ほかにも動き出してきた、いざ開設すると、実は議員たちが受けていた市民の進路や就職の相談、役所の窓口でもハローワークでもうまくいかない相談を解決してくれるのが就労支援センターだとわかってきた。市民生活に通じていた議員たちはそういうニーズを感じ取っていたが、政策要求にはなっていなかったわけです。首長はというと、市民に喜ばれる相談支援と評価していますが、もっと大事なのは、就労支援と無料職業紹介を組み合わせて、地域企業の人材ニーズに対応しているという感触です。人が欲しい企業は事業がうまくいっている企業です。一方、役所の従来の企業支援は資金などの課題を抱えた企業が

対象です。首長はいままで会うことが少なかった元気な企業からお礼を言われるというのです。

編集部

就労支援には労働の場を確保すると言ったことです。これは雇用にとどまりませんが、一般就労に距離のある人たちを支援すると言ったことは、小規模事業所が減少している中で受け入れ先を見つけているのが困難ではありませんか。豊中市では、どのようにされて来ましたか。

西岡さん

産業、企業をめぐる状況はかつての高度成長期とはまったく違う、景気も悪いから、仕事は減っているといった暗い評価もあります。大きな時代変化の中ですが、先進国経済の発展、変化の1つ局面でもある。京都や大阪はまだ大きな人口を抱え、都市型の地域経済がしっかり動いていますし、グローバル企業も活躍しています。経済、仕事はあるが、「働く」ことはかつてなく難しい時代だ。無料職業紹介所のスタッフが企業を回っていますが、20人から100人超の中小企業には元気な企業が多い、人材需要も旺盛です。ただ、中小企業には変化が付きもの。変

化しながら成長していく、言い換えれば不安定だ、人材ニーズも変わっていく。経営者は人事政策や人材で苦労しています。少しでもうまくいくように支援することで、多様な人材に対応した仕事を切り出すことは可能です。緊急雇用の基金などを使って、中小企業による多様な人材の育成も応援したりしています。

編集部

モノづくりの産業が衰退し、サービス業がやたら増えてきました。所謂コミュニケーション能力が問われます。具体的な受入先事業所はどのような職種が多いのでしょうか。また求職者と求人側のマッチング事業に携わる就労支援スタッフは、公務員である豊中市の職員なのですか。

西岡さん

事業をしっかりとっている企業が対象ですが、ものづくりでもその生産工程をよくみると多様な業務で成り立っています。正職の時間外勤務が多いと聞いたら、「周辺業務までやらせて、集中してほしい業務に集中できていないのでは？」と業務を分解する。すると障害者が従事する仕事が切り出せ、人材も紹介します。人手不足の介護福祉、

医療、ビルメンテナンス、物流なども、私たちと取引が多い分野です。訓練先や求人を開発するのは、無料職業紹介所のスタッフが担当する。個々のマッチングは相談担当の仕事です。就労支援員と聞いて、マッチングを担当する人と思う人が多いのですが、実は違います。就労支援員の大事な仕事は訓練や仕事の開発、紹介した人材の定着支援、環境調整などを通して、企業の人事・労務政策の改善につながるよう支援する。就労支援員にマッチングがまだ分かっていないのでしょうか。

編集部

いよいよこの4月から「生活困窮者自立支援法」が施行されます。この事業には、全国の市町村など基礎自治体が行うこととなります。しかし、実施意欲には各自治体によって濃淡があるとお聞きしています。この法律の意義と課題についてお聞かせ下さい。

西岡さん

市町村には3つの課題があります。まず自立就労支援のニーズは個性が高いから、役所の仕事のスタイルを変えないといけない。手持ちのサービスを要件に合わせて提供する従来のデマ

ンド型の対応は通用しないこと。2つ目は先に話したように市町村が初めて就労支援に取り組むことになった。ハローワークに頼みますだけじゃ進まない。この2つに対応するには、今までのように「生活困窮者の相談窓口を作りました」だけでは自立就労支援の施策にはならない、3つ目は自治体の施策づくりが問われている。地域に連携できる支援団体などがあるのか、産業や企業活動の状況はどうかなど、相談窓口を開いてうまく動き出すだろうか、各地の担当者は悩んでいます。

編集部

さて最後の質問になります。当会では5月23日に予定されている第10回総会では、「労働・雇用と福祉の一体化に向けて」と題して記念シンポジウムを開催する予定です。

ここでは、「生活困窮者自律支援法」を取り上げ、労働・教育・福祉のそれぞれの分野の研究者から報告を受けて政策課題を明らかにしたいと考えています。西岡さんからは、このシンポジウムに対して、どのような議論を期待されていますか。

西岡さん

労働・教育・福祉の議論をからませ

るとは面白い。1つ注文ですが、それぞれ「こんな問題が出ている」とか厳しい現状が紹介されるでしょう。そして制度や政策の課題もでるでしょう。あと、ぜひほしいのは、課題解決における地域や自治体のこと、政策や事業の役割についてです。専門分化した担当窓口や支援団体などの現状を嘆いて、「もつと連携を」なんて安易な結論にしないでほしい。どういう政策やそのための実行組織、ネットワークが必要なのか、地域ビジョンのヒントを紡ぎだしてほしい。教育の問題だけでなく、その解決の政策や組織は教育委員会じゃない方がいい場合もある。福祉の課題として現象しているが、従来の福祉部門で扱うことがふさわしくない場合も多い。ほしいのは労働・教育・福祉にかかわる地域政策への展望です。期待しています。



年金制度改革の課題を問う

— マクロ経済スライドと基礎年金減額への危惧 —

共同通信 論説・編集委員 高瀬高明

公的年金の支給額は実質的な価値を維持するために、毎年度、前年の物価や賃金の伸びに応じて増減される。ところが、昨年の物価や賃金の伸びは2%以上だったのに、今年4月からの支給額は0.9%の伸びに抑制された。「マクロ経済スライド」という抑制策が初めて機能したためだ。この抑制策は今後、最低でも29年間続き、特に基礎年金の実質的価値は最終的に約3割も目減りする。低年金者への対策が急務だが、改革は遅々として進んでいない。

公的年金の支給開始時の額は、4月から国民年金（基礎年金）は満額で月6万5008円（3月までより608円増）、厚生年金はモデル世帯（夫40年加入で妻は専業主婦）で月22万1507円（同2441円増）になった。年金額だけをみると、それぞれ0.9%分の増額だ。すでに受け取っている年金額も同じ率だけ増額になる。

受給者にとっては朗報だろう。だが、これは一種の錯覚で、実質的な価値は大きく目減りしていることに気をつけたい。というのは、昨年の物価上昇率は2.7%だったので、例えば昨年1万円で買ったものは今年は1万270

支払う保険料で賄われているが、少子高齢化の急激な進行で、現役世代の保険料負担が重くなりすぎるのを防ぐためだ。

このため、年金の支給額は入ってくる保険料の範囲内で自動的に抑制する仕組みに変えた。その手段として導入されたのがマクロ経済スライドだ。物価や賃金が上昇しても、働く世代の減少や平均余命が伸びただけ差し引かれる。抑制率は毎年度変わり、0.9%と試算されている。

ただし、物価や賃金が上昇したときだけ実施するのがルールのため、これまで一度も機能しなかった。10年以上も、ずっと物価や賃金が下がるデフレが続いてきたためだ。

円ださないと買えない。0.9%増では1万90円にしかならないからだ。年金額は実質的な価値を維持するために支給開始時は賃金に応じて、すでに受け取っている年金額は物価に応じて増減されると説明される。なのにどうしてこうなるのか。年金財政を守るための「マクロ経済スライド」という仕組みと「特例水準の解消」という二つの抑制策が重なったためだ。

▼マクロ経済スライド

年金制度は2004年の改革で、将来の保険料の上限を決めた。高齢者が受け取る年金はそのときの現役世代が

になる。支給開始時なので差し引かれる基になるのは賃金上昇率の2.3%。ただ、今回はすでに受け取っている年金額の場合も同じだ。本来は物価上昇率2.7%が基になるはずだが、物価上昇率が賃金上昇率を上回る時は賃金上昇率で見直すという規定があるためややこしい。

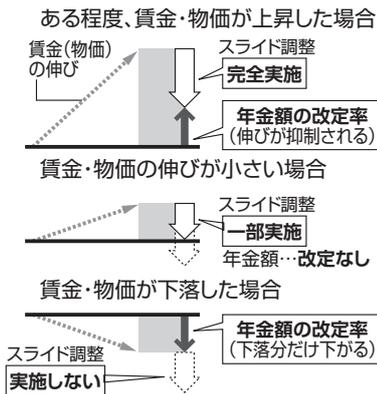
▼基礎年金は3割減

いずれにしても、これからはアベノミクスや消費税の増税などで物価や賃金が増えることも減ることも分増えなくなるという時代だ。特例水準の解消は今回で終わったが、マクロ経済スライドは今後、毎年度、完全に実施されたとして29年間も続く。要するに、年金の実質的価値はどんどん目減りしていくのが実態だ。

それはどれくらいになるのか。支給水準は現役世代の平均年収のどれくらいになるのかという所得代替率で示されるが、厚生労働省の昨年の年金財政検証では、経済が成長して労働市場への参加が進むとする標準的なケースでも、厚生年金（モデル世帯）で現在62.7%の代替率が最終的に50.6%になる。19%減だ。

国民年金（基礎年金）だけの人はもっと厳しい。なんと最終的には29%

マクロ経済スライドのイメージ



もの削減になると見込まれている。40年間保険料を払って満額を受け取れる人は多くなく、実際の平均受給額は月5万円程度だ。名目の支給額は増えていくが、実質的な価値は現在の月3万5千円程度になってしまふ。

消費税10%への引き上げ時から、低年金者には最大で月5千円が加算されることになっているが、そんな額ではとても追いつかない。しかも、消費税の引き上げ時期は今年10月から1年半も先延ばしになった。

▼対策案も腰砕け

基礎年金の実質的価値が大きく目減りすることには、厚労省も問題意識を持っており、年金財政検証では3つの対策案を提示した。①マクロ経済スライドのデフレ下での実施②パートら短

時間労働者の厚生年金加入拡大③国民年金保険料の納付期間を5年間延長し45年間にする一だ。

それぞれで若干異なるが、基礎年金でみると、おおむね2割前後の目減りにとどまり、いくつかを組み合わせればもっと改善される。厚労省はこの対策を盛り込んだ改正案を今国会に提出するつもりだった。

だが、その前段である自民党との協議の中で、マクロ経済スライドのデフレ下での実施案は断念せざるを得なくなった。春の統一地方選などに影響するというわけだ。特例水準の解消にみられるように政治の介入はあとで大きなツケとして回ってくることが多いが、反対理由はともかくこの政治判断は支持したい。

マクロ経済スライドが実施される期間は、図のようにデフレの年や中途半端にしか実施できなかった年があるとともにさらに延び、目減りも大きくなる。将来世代のためにも早く終了させたいという厚労省の気持ちは分かるが、物価や賃金下がれば支給額もその分減額される。それをさらに抑制するのでは「二重の痛み」を強いることになるからだ。

国民年金の保険料納付5年延長案も、基礎年金に投入されている国庫負

担(税金)が膨らむため、財源の見通しがつかず、早々に先送りされた。

唯一実現しそうなのは短時間労働者の厚生年金加入拡大だけだ。ただし、これは従業員501人以上の企業で一定の労働時間や給料、勤続年数の人は来月10月から加入しなければならぬことがすでに決まっている。対象は約25万人だ。

厚労省としては全企業に広げるなどで対象者を増やしたい意向だが、これから実施する政策を飛び越えてさらに拡大させることは難しい。このため、今回の改正案では501人未満の企業でも労使の合意があれば加入させることができるという、いわば「お願い」ベースにとどまる小幅な内容だ。

▼被雇用者は全員厚生年金へ

ただ、短時間労働者の厚生年金への加入拡大は、今後の年金改革の大きな柱になるのではないか。

厚労省の試算では、給料が月5万8000円以上の人を対象にすれば1200万人が国民年金から厚生年金に移る。現在の保険料で計算すると、労使折半なので本人負担は最低で月約8500円。国民年金保険料月約1万5000円の半分強の負担で基礎年金に加えて報酬比例部分を受け取れる。

同時にその分だけ国民年金の加入者が減って国民年金財政が好転するため、マクロ経済スライドを実施したあとの基礎年金も最終的に約1割の目減りで済む。低年金者も減少するので最低保障年金などの対策も打ちやすくなる。厚生年金の人の支給額も大きく改善される。

もちろん、その実現は容易ではない。現在の25万人拡大だけでも、厚労省は当初400万人の拡大を目指したが、パートが多い流通やサービス業界が保険料の企業負担分を嫌って猛反発し、すったもんだの末に縮小した経緯がある。

だが、企業は人を雇ったらそれだけの責任が伴うことを自覚してもらいたい。日本の企業の社会保障負担は欧州などに比べて格段に少ないということもある。雇われて働く人の老後を保障するためにも、被雇用者は全員、厚生年金への加入を義務づけたい。

少子高齢化で支え手が減少していく中で年金制度を維持していくには支給額の抑制は避けられないものの、生活できない年金になってしまふのでは元も子もない。全く新しい制度に変える抜本改革という手もあるが、現行制度を維持する限りは、この道しかないように思うがどうだろうか。

あったか歳時記

ミモザに乾杯

黒川 基平

また買ってしまった。いや、馬券の話ではない。

本である。カレル・チャペック『園芸家の一年』（平凡社ライブラリー、飯島周訳）。これで三冊目だ。『園芸家12カ月』（中公文庫、小松太郎訳）の初版を読んだのは、ガーデンینگにはまりはじめた頃だった。その後改版が出て、表紙カバーがカレルの別荘の写真だったので、買った。これには、昔ケンカ別れした女性にもらった「カレルチャペック」のブックカバーを装着し、わがバイブルとしている。

今回は、原著からの訳でもあり、チャペック兄弟の写真なども載っているし、カレルの兄ヨゼフが描いたユーモラスな挿絵も大きくて見やすい。と様々に合理化して、即座に購入した。

チエコでも「四月、今まさに、恵みに満ちた園芸家の月」（園芸家の一年）であることは変わらない。園芸に投じた労働の成果をもっとも味

わえる時季なのだ。スイセン、ヒヤシンス、アマリリス、サクラソウ、キングサリ、われもわれもと咲き誇り…。

え、自分で楽しむために育てても、やっぱり労働なんですか？ だって趣味でしょ。趣味と労働は別物なんじゃないですか。

「勤労の道徳」からすれば、そうかもね。だけど、労働ってもっと広いですよ。家事労働があるんだから、趣味労働だってありだと思いません。

カレルも「園芸家の四月」と「園芸家の五月」の間にメーデーに触れた「祭典の日」の章をもつけて、こう書いている。「さあおまえ、アルプスキョウよ。もっと深い床を掘ってやろう。労働だ！ この土いじりも労働と呼んでいいだろう。」
(飯島訳)

そして、労働者の祭典は、自身の労働よりも、労働の目的となっていくものを祝うべきだという。どういふことが。カレルは労働をこつこつ

美化したり、労働に主義の意味づけをすることに異を唱える。人間は、労働したことよりも、自分が労働によってなした遂げたことを誇るべきだ。そう訴える。

当時のプラハの政治状況がうかがえるのは、この章だけだ。ドイツでは、ナチスが勢力を拡大しつつあった。チャペック兄弟は次第に、ファシズムに反対する執筆、運動に力を注ぐことになる。



わがちっぽけな庭の春先の主人公は、ミモザである。四方に垂らした長い房が、日が伸びるにつれて少しずつ色づいてくる。房はたくさん、小さな花でできていて、花卉が開くと房はレモンイエローに輝いて木を覆う。庭が一気に明るくなる。

ミモザはマメ科で施肥は必要ない。そのかわり剪定が欠かせない。樹形を整えるためではなく、来年また咲かせるための剪定だ。これはもう、ばっさばっさ切り詰める。切

り過ぎだ、とつとつころまでやる。枝が山になる。マメの匂いがする。枝が長いわりに幹が細い。寒さも苦手だ。風や雪が大敵なので、支柱を立てたりして対策を講じる。害虫にも気をつけてやらねばならない。

こつこつ労働の成果が、満開のミモザである。これを祝って、さあ、乾杯だ。

『園芸家の一年』が発表されてから一〇年後、ゲシュタポはカレルの屋敷を襲ったが、逮捕することはできなかった。前年の冬の庭仕事で肺炎になり、亡くなっていたのだ。一方、ヨゼフは強制収容所に連行され、そのまま帰ることはなかった。

カレルの文章を読み、ヨゼフの絵を見ていると、まるでそんなことはなかったような気がするが、でも忘れてはいけない事実だ。それで、私は、この本を買いつづける。実は、買いたい『園芸家の一年』はあと二冊ある。こつこつ楽しみもあつていい。

チャペック兄弟へのオマージュとして、私は「木まぐれ美術館」というブログをやっています。おひまでしたらどうぞ。 <http://treearth.blog.jp/>

会員年会費または寄付金のお願ひ

NPO法人あったかサポートは、「労働と社会保障」に係る市民のコモンセンスづくりを進めます。当法人の活動へのご理解を賜り、本年度も引き続き年会費または寄付金をお願いします。

- (1) 正会員は、年間1口5,000円です。個人として総会での議決権を有します。
- (2) 協力会員は、年間1口10,000円です。団体としての参加ですから総会での議決権はありません。
- (3) 賛助会員は、年間1口3,000円ですが、当法人の活動に直接参加できない方のための制度です。従って、総会での議決権はありません。
- (4) 会報読者寄付金制度は、1口3,000円です。毎年100人以上の協力者を求め、当法人の活動に間接的に関与して頂く方々のための制度です。

郵便振替口座 00900-2-264244 振込先 → 特定非営利活動法人 あったかサポート

編集後記

私たちNPO法人は、今から10年前に「労働と社会保障」の在り方を再考し、変革すべき課題を掲げて誕生しました。会員や読者の皆様に支えられ、ここに結成10周年を迎えることができました。ここに改めて感謝の意をささげたいと存じます。その頃は丁度バブル経済が崩壊した後、「失われた10年」といわれ、「所得の格差」がメディアで強調されていた時代でした。あれから10年が経過し今では「失われた20年」が語られ、現状は「格差」に加えて「貧困」の拡大が顕著になっています。生活保護受給者のうち65歳以上の高齢者比率は48%を超えるなど急速な高齢化の進行が、今後低年金・無年金者を増大させ、さらに貧困を拡大させることになりかねません。

そのような折に先日、安倍首相は「自衛隊」の事を「わが軍」と語りました。貧困の拡大と若者をはじめとした人々の「明日への希望」の喪失が「軍靴の足音」を近づけるといふことは、少しでも歴史に興味のある人には「ヤバイ！」という直観を働かせます。自国の問題から目をそらせ、海外に目を向けさせる、そのような動きに対し、私たちは足下をしっかりと見定めなければなりません。

「貧困」ということは、経済的な意味にとどまらず、家族や他人との関係性など社会関係においても貧しいことを意味します。特に子どもへの貧困率が16%を超えていることは、子供たち10人に1人が貧困世帯に属しているということを意味します。それがひいては教育格差を生み、自尊心や自己肯定感を持っていないまま働きたくても働けない若者を生みだし、労働統計上「非労働力人口」とされてしまっています。

「官製春闘」と揶揄された大手企業の大増賃上げと片方における貧困の増大は、1970年代初頭までの高度経済成長の頃とは様相を大きく異にし、格差の拡大を印象づけます。年金のマクロ経済スライドは、給付と負担のバランスをとらせるものだと説明されていますが、本誌上で高瀬記者が指摘しているように厚生年金の被保険者の拡大がなござりにされたままでは、低年金や無年金問題の解決にはつながりません。そればかりか現行の税制や年金制度の下では、所得の再分配機能を低下させ、より一層の所得格差を拡大させていきます。

来る5月23日の第10回総会では、この10年間を振り返るとともに、これから先の新たな労働と社会保障に関する課題を探究する場にしたしたいと思います。そこで記念すべきシンポジウムには、労働・雇用、教育・福祉の各専門分野で著名な3人の研究者をお招きし、労働・雇用、教育・福祉の一体化に向けた政策課題について議論します。特に今年4月からスタートすることになった「生活困窮者自立支援法」を共通の題材に対して労働・雇用という視点から光を当てる試みです。誌上インタビューに登場して頂いた西岡さんは、豊中市の一職員として地元企業と様々な理由から就労に距離のある人たちとのマッチング事業を手掛けてきました。今回のシンポジウムでも就労支援の経験から議論に参加して頂きたいと思います。

当法人に謹呈を頂いた
図書を紹介しています

中島光孝／椎名みゆき 監修
日本加除出版



山井和則著
ミネルヴァ書房



賃金不払いや解雇など労働トラブルが発生した際に、労働・社会保障料や税金はどのように扱われるのかを含めたQ&Aによる実務的な対応にお役立て頂けます。

年金・医療・介護など社会保障改革は何故遅々として進まないのか、制度が複雑だから、というだけでは説明できない政治の舞台裏が見えてきます。

■ご相談とお問合せ TEL 075-352-2640 FAX 075-352-2646

特定非営利活動法人 あったかサポート事務局 笹尾達朗(当法人、常務理事)

HP <http://attaka-support.org/>
E-mail attaka-support@r6.dion.ne.jp

- お問い合わせ時間 平日/10:00~17:00(土・日・祝日は休業)
- ご相談 土・日・祝日に関わらず、別途設定します。

