

あったか情報

季刊・春号 第49号 2017年4月10日発行
 〒600-8154 京都市下京区間之町通下珠数屋町上ル
 榎木町306 坂口ビル2F
 TEL 075-352-2640 FAX 075-352-2646
 HP <http://www.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12回総会のご案内	編集部	1
新春交流会—2・4シンポジウムアンケート結果の報告	編集部	2~3
社会保障よもやま話 その1「年金額改訂のルール」	高瀬高明	4~6
2016年度 出前授業実施一覧	編集部	7
「きょうと地域力アップおうえんフェア」に出展	編集部	8
誌上インタビュー「個別労働紛争の相談や解決方法を問う」	伊山正和	9~11
4コマ漫画「130万円の壁」	福祉工房P&P	11
アベノミクス「働き方改革」への疑問	笹尾達朗	12~15
栃木からの便り(3)	柏倉 裕	16
「あったか歳時記」(春)	山本和子	17
トランプ現象と米国中西部	山本喜久治	18~19
「図書紹介」と 編集後記	編集部	20

NPO法人あったかサポート第12回総会のご案内

理事長 澤井 勝

NPO法人あったかサポートの第12回定期総会を来る6月3日に開催する予定です。会員の皆様には、是非ご出席を賜りますようお願いいたします。

第一部は、2016年度の活動の反省と2017年度活動方針の決定に向けてご議論をいただきます。

第二部は、記念講演会として、政府の「働き方改革」の柱である「同一労働・同一賃金」がもたらすであろう「今後の日本の雇用」について、裁判例など司法の動向からお話をしていただきます。ご講演を90分していただき、その後30分間は会場の皆様とのご議論の場とします。

第三部は、様々な職業の方々にお集まりいただき、勤労者市民ネットワークにふさわしい名刺交換会の場としていただきます。

日時：2017年6月3日(土) 13時30分~17時15分

会場：同志社大学 今出川キャンパス良心館RY105(予定)
 地下鉄烏丸線「今出川」駅下車

第一部：第12回定期総会(13時30分~14時30分)

第二部：講演会と討論会(15時~17時15分)

テーマ：「働き方改革の行方と課題」

講師：中島光孝(弁護士、元NPO法人あったかサポート副理事長)
 同一労働・同一賃金の原則を中心に今後の日本の雇用を考える」

定員：150人
 参加費：1,000円

第三部：懇談会(18時~20時)

参加費：5,000円(第2部参加費を含む)
 会場：「おおたや」(烏丸通美川東入ル南側) 地下鉄烏丸線「丸太町」駅下車

2017・2・4 シンポジウム 参加者アンケート結果

「ストレスチェック制度は、過労自殺などメンタルヘルス対策にどこまで有効か」

去る2月4日、京都商工会議所を会場にして「2017年新春交流会の記念シンポジウム」が開催されました。会場には、およそ90名が参加され、3人の登壇者からの報告や質問を交え、開催されました。参加者のうち41名の方がアンケートに回答をしていただきましたので、その結果をそのまま、ここに紹介させていただきます。

質問1 今回のシンポジウムの企画は、どこでお知りになりましたか。

① 主催者	26	② メール	9	③ チラシ	2	④ 新聞	2	⑤ 知人	6	⑥ その他	0
-------	----	-------	---	-------	---	------	---	------	---	-------	---

質問2 参加の主な動機や関心。

① 過労死等防止対策	10	② ストレスチェック制度への理解	21	③ ①と②のマッチング	6
④ 職場のメンタルヘルス対策	16	⑤ 復職を含めた就労支援	3	⑥ その他	4

質問2への手書きでのご回答

*世界人権研究センター第6部（企業と労働）部会での研究。講演（人権講座）での活用。

質問3 総じて今回のシンポジウムは、有意義でしたか。

① 有意義だ	20	② 比較的有意義だ	16	③ 比較的無意味だ	1	④ 無意味だった	0
--------	----	-----------	----	-----------	---	----------	---

質問4 それはなぜですか。

① 自分の知りたい事にフィットした	16	② 比較的新しい発見があった	24	③ 自分の問題意識に合致せず期待外れだった	2	その他	0
-------------------	----	----------------	----	-----------------------	---	-----	---

質問4への手書きでの回答

*（②の回答に加えて）ものすごい講師を呼ぶようになったと言うマイナスの驚きと発見は大きい。〇〇先生が真っ向否定されただけはあると痛感した。

*別研修でも集団分析の活用については「好事例」「グループワーク」という事がキーワードだったので、今日、同じキーワードが出たのでポイントであると学べた。（選択回答なしの方）

質問5 今回の企画で特に印象に残った報告者とその内容など自由に記載して下さい。

① 三柴	27	② 上床	6	③ 山根	2
------	----	------	---	------	---

① 〈三柴〉

*ストレスチェックの制度趣旨が明確になった。長時間労働対策2点が興味深かった。

*三柴先生の「人を幸せにするキーワード」に触れられた点。

*三柴先生の講演、力強く、方向性が明確で納得できた論理でした。もっと聞きたい！

*ストレスチェック制度（面接等）を作った趣旨が職場改善をする担い手の育成のはずが「こまったさん」対象の面接になっているという現状。（どうするか制度づくりに心を悩ませるところです）対象の選び方を考えたい。

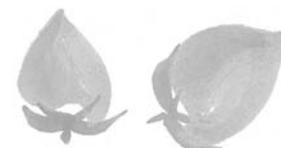
*到達点に至ったプロセス

*障害者雇用との接点。

*法的にみた傾向

*医師面接の内容

*ストレスチェックとは何かがわかった。



あったか情報

- *判例をわかりやすく説明して頂いてよかったです。
- *過労死等の判例から新しい視点が得られた。
- *ストレスチェックの本来のあり方、現状
- *非常に酷い報告だった。事前に少し情報を得ていたので、先入観から判断してはいけないとは思ったが、予想以上のひどさで驚いた。あったかサポートの企画にこれは相応しいかと苦慮する。あったかサポートの今後の方針にひどく不安と疑問を感じざるを得ない。
- *エビデンスはほとんどない。自信があるなら、ストレスチェックはやらなくていい。長時間労働は象徴にすぎず、個人と組織の双方が進化し環境適応していけるか。ストレスチェック制度は不確実性が前提なので戦略と時間が必要。
- *ストレスチェック制度の根本理念。働き方(労働者)と経営の一体化が重要。
- *安全配慮義務の内容が「予防」につながるようにする。
- *P30～三柴先生の考え方。形式ではなく本音での講演。
- *ストレスチェック不要—企業に自信があれば……。同感です。本質をついた話に感銘致しました。
- *①労災責任(民事)責任を当該企業の取締役に課する。判例動向は—企業の社会的責任(CSR)としての労働安全義務強化に役立つ。②最近の判例動向の産業医の役割重視傾向の指摘は重要。③過労死防止のための職場、衛生委員会、安全委員会への労働者参加は「労働者参加」の意味も含め、過労死防止に有益。

② 〈上床〉

- *障害の説明
- *ストレスチェック制度の目的
- *ストレス反応、身体的ストレス反応について
- *パーソナリティ障害等、個人の障害

③ 〈山根〉

- *企業内での対策(職場環境改善)の方法は参考になった。管理職個別面談、職場でやれることをリーダー育成と同時にやれることなど。

④ その他

- *それぞれのお立場で、現状をお話いただけてよかったです。ストレスチェックの活用、制度が形骸化しないよう、より一層の工夫が必要ですね。
- *みなさん、それぞれ違った方向で印象に残った。絞って内容を書くのは難しく感じた。

質問6 今後どのようなテーマを掲げてほしいと思いますか。

- *働く喜び
- *労働者目線から見た労働法(労働基準法)。コンビニなど使用者の労働基準法違反事例がマスコミでよくみられるので
- *多様性(障害者を含む)雇用サクセスストーリー。
- *職場や仕事を少しでも好きになってもらうために。
- *ワーク・ライフ・バランスや男女の働き方のあり方(世代間での違い)等があると興味がさらに深まります。
- *質問5の理由により記述不能、むしろあったかサポートの支持する働き方改革を示してほしい。
- *働き方改革というが、男性が育児休業を取るという発想自体が男女ともに浸透していないし、男性の家事・育児能力へも支援が必要のように思うが、どのような事業所レベルでの取り組みがあるのか。
- *同一労働同一賃金を社内でも意味が無い。同一業種同一賃金という横へ広げていかねばならないという意見をききました。より深めてほしいです。
- *過重労働なかなかなくなる。
- *「労働者の人権」とか「企業と人権」と言った「人権」の観点を押し出したテーマの設定。

社会保障よもやま話・その①

「昨年成立した年金改革法の課題」

共同通信編集委員 高瀬 高明

年金額改定のルールを見直して年金水準をさらに抑制することを柱とした年金改革法が昨年末に成立しました。相対的に高くなっている今の年金額を削減し、その分で将来の年金額を確保するのが狙いです。政府は「将来の年金確保法、世代間の公平確保法だ」と位置づけましたが、民進党など野党は「年金カット法だ」と反発しました。高齢者の生活は大丈夫でしょうか。



年金改革法の概要は▽年金額の改定ルールの見直し▽短時間労働者のさらなる厚生年金加入拡大▽国民年金加入者（第1号被保険者）の産前産後期間の保険料免除▽年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）の組織見直し▽日本年金機構の国庫

納付規定の整備—の5つです。

今回はこのうち受給者にもっとも影響が大きい年金額の改定ルールの見直しです。賃金・物価スライドとマクロ経済スライドの2つあります。短時間労働者以下の4項目と、年金改革法と同時に成立した年金機能強化法（受給資格期間を25年から10年に短縮）の問題点については次回以降に話します。

▽中途半端なルール

現在の賃金・物価スライドの改定ルールは複雑ですが、図をみていただければ分かりやすいと思います。新規裁定の場合は賃金の変動（3年間の平均）に応じて、既裁定の場合は前年の

物価変動に応じて改定するのが基本です。図①②③の場合です。ただ、図⑥のように物価上昇が賃金上昇より大きい場合は、新規裁定、既裁定とも賃金をベースに改定します。ここまでは今後も変わりません。

今回の見直しは図④⑤の場合です。図④は物価よりも賃金の下落が大きい場合で、今は新規裁定も既裁定も物価の下落に合わせます。図⑤は物価が上昇し賃金は下落した場合で、今は新規裁定も既裁定も据え置きになります。これを2021年4月からは、どちらの場合でも賃金の下落に合わせるといふ内容で、今のルールより年金額は削減されます。

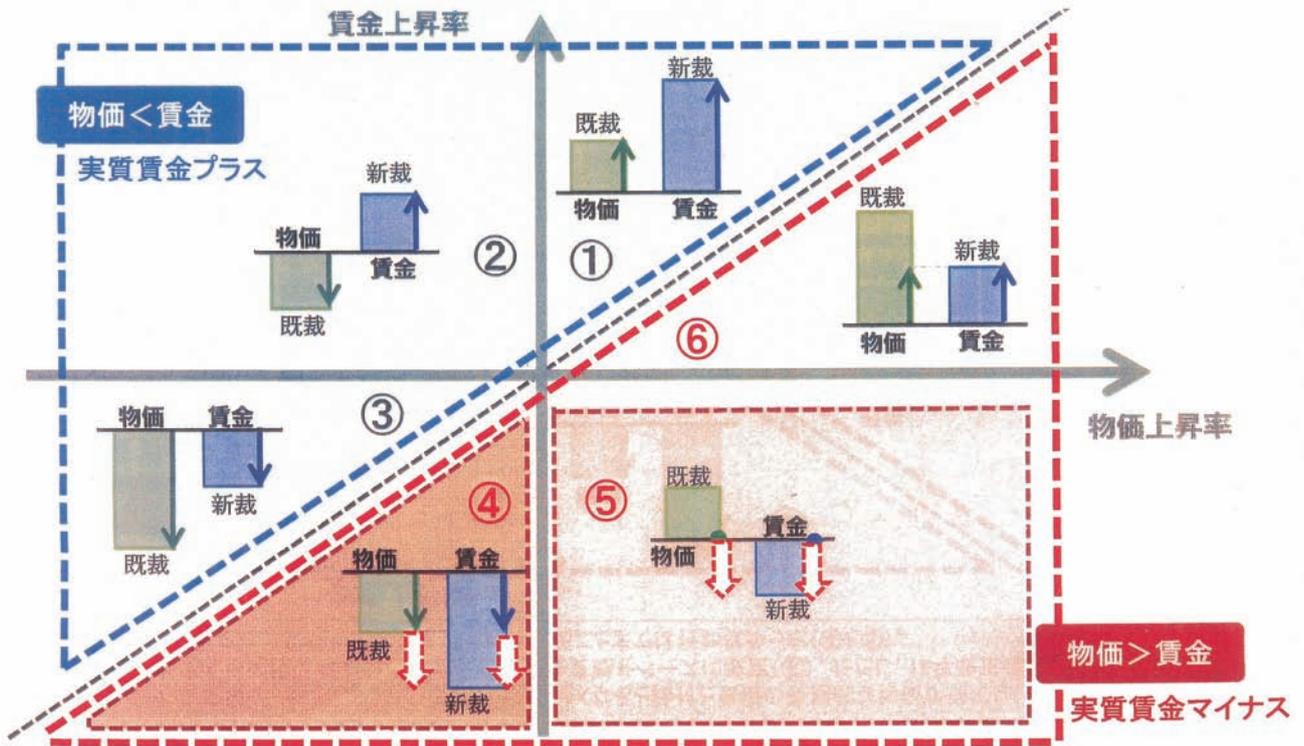
どうして見直すかという点、年金は現役世代が負担する保険料によって支えられていますので、賃金が下がって現役世代が苦しいときは、受給者もその分我慢してもらおうという考え方もあります。ただ、賃金をベースにするこの考え方は今のルールである図⑥の場合でもすでに取り入れられています。にもかかわらず図④⑤の場合はその考え方を徹底せず、いわば中途半端になったのはなぜでしょうか。

▽年金額は下げられない

背景には今の改定ルールを決めた2004年改革当時の社会、政治状況があります。2004年改革ではそれまでの仕組みをガラッと変えて、保険料の上限を決め、それが入ってくる財源の範囲内で給付する形にしました。そのために年金額を抑制していくマクロ経済スライドも導入しました。

そのとき、賃金・物価スライドの改定ルールもあらゆるケースを想定しました。改定ルールの考え方は当時も同じでしたので図④⑤の場合も今回の見直しと同じ結論になりましたが、当時の厚生労働省はそれを採用しませんでした。年金額を物価の下落や名目額を超えて下げることは大きな抵抗があったからです。

年金額の改定(スライド)のルールの見直し



戦後は経済成長時代が続いて毎年、賃金も物価も上昇しました。このため、年金額は制度始まって以来1990年代末まで前年度の額を下回ったことはありません。しかも、バブル経済の崩壊などで初めて物価が下がった2000年の改定では本来は減額しなければならなかったのに、政府は高齢者の反発を恐れて据え置きました。

いわゆる特例水準で据え置きはその後3年間続きました。そのツケは後で解消させられましたが、当時は「すでに引退している高齢者の年金額を下げているのか」という雰囲気があり、政治家だけでなく、厚労省自体にもありました。賃金も物価も上昇するというのがそれ以前の通常の姿でしたので、図④⑤のような年はまれにしかないだろうとみられたこともあります。

ところが、その後の実態は違いました。2005年度こそ図①のケースでしたが、デフレ経済が続いた2006年度から今年度までの12年間で通常の姿は一度もありませんでした。図④⑤の場合が8回、あとは図⑥の場合です。このため、「もう背に腹は代えられない」というわけです。

▽スライド率を持ち越す

見直しのもう一つはマクロ経済スラ

イドです。賃金や物価の変動に加えて働く現役世代の減少や平均余命が伸びた分だけ年金額を抑制する仕組みで、抑制率は毎年度変わりますが0・5〜1・9%と試算されています。ただ、今のルールではこのスライドが働くのは賃金や物価が上昇した場合です。適用されたのは2015年度だけです。

厚労省はこのスライドをどんな経済状況でも毎年度、確実に実施できるようにしたかったのですが、これは反対が多くて断念せざるを得ませんでした。代わりに出てきたのが今回の見直しです。賃金や物価が上昇した場合だけ適用するというのは変わりませんが、適用できなかった年度の方は翌年度に持ち越すという内容です。

例えば、ある年度の抑制率が1%でその翌年度も1%だとします。最初の年度に適用できなかったとすると、翌年度の抑制率は前年度の分も加算されて2%になります。この見直しが実施されるのは来年4月からですが、今の経済状況では適用できる年度は多くないとみられますので、何年かたてば抑制率の累積が3%や4%以上になるのは間違いないでしょう。

そうすると、ある年に賃金や物価が上昇したとしても抑制率以上になると

は考えにくいので、差し引くと年金額は据え置きになります。要するに将来、経済状況がよくなっても、年金額はまったく増えない可能性が高いということになります。

▽将来の年金額は増額

一方、現在の賃金・物価スライドの改定ルールとマクロ経済スライドが適用できなかった年度がほとんどだったことで、年金財政が大幅に悪化したのも事実です。どれくらいかというところ、2004年改革時から年金額を抑制していかなければならないのに、当時の給付水準（所得代替率）59・3%が逆に今は62・7%まで上がっていました。現在の水準は相対的に高くなっていることになります。

このため、厚労省は仮に2004年改革時から今回見直した2つの改定ルールを適用してきたら、現在の基礎年金は3%（月2千円）減少していたとの試算を出しました。その減少分を将来の給付に回すと、2043年の基礎年金は7%（月5千円）増加するとしています。

このため、政府・与党は「将来の年金額を確保するために必要な見直しだ」と強調しました。現在の改定ルールでも将来の年金額は削減され、所得

代替率でいうと50%ちょっとまで下がります。新たなルールではそれが少し緩和されますので世代間の公平にもつながるとしています。これに対し、民進党ら野党は「年金カット法」だと反発しました。現在の高齢者の生活に大きく影響するとみられるからです。

そのいい例が、今年4月からの年金額です。前年の物価は0・1%下落し、賃金も1・1%下落しましたので、④の場合の改定ルールになります。今は新規裁定、既裁定とも物価の下落に合わせるようになっていたため、年金額は0・1%の引き下げで済みましたが、新しいルールでは賃金の下落に合わせて1・1%の引き下げとより大幅な減額になります。さらにマクロ経済スライドの見直しも適用されたとするので、今年度の抑制率は0・5%でしたことになりません。

▽年金の仕組みだけでは限界

ですので、どちらの言い分も当たっています。違いは将来の高齢者（今の現役世代）を中心に考えるか、現在の高齢者の生活に注目するかです。現役世代は今回の見直しを支持する向きが多いですが、私は現在の高齢者の生活を優先すべきだと思います。その理

由は、現在の高齢者は後からルールを変更されても対処する方法がないからです。年金額が減るからといって、いままさら働くなどで収入を増やすことはできません。

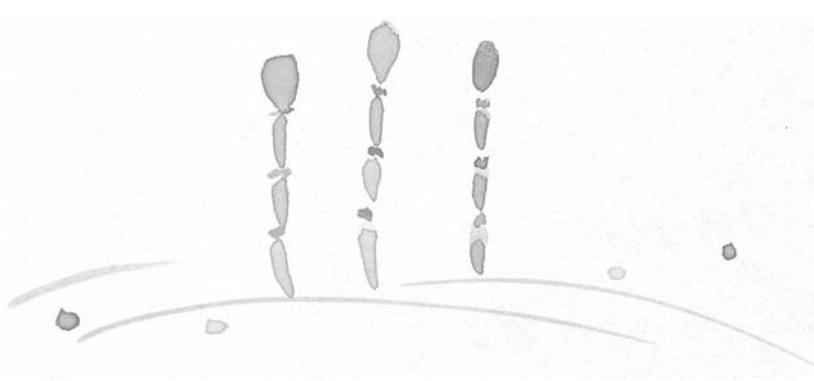
今の年金額が相対的に高くなっていくことは確かですが、健康保険料や介護保険料は年々増えていきます。さらに医療や介護では新たな自己負担増が目白押しです。今回の改定ルール見直しで年金額が削減されても厚生年金の受給者はまだ耐えられるかもしれませんが、国民年金（基礎年金）だけの人はどうでしょう。約999万人いて年金受給者の約4分の1を占め、平均受給額は月5万円程度です。

最近の年金改革は「年金財政の悪化を食い止めて、制度の持続可能性を高める」というのがうたい文句ですが、これには大きな落とし穴があります。年金財政はある程度の経済成長と労働力の増加を前提にしていますが、その前提は不変ではなく、いくらでも変えられるからです。

前提を上回る労働参加、例えば女性の参加などがあれば年金財政は改善する上、マクロ経済スライドの抑制率も小さくすることができます。前提より賃金が増えれば保険料収入も増えて、現在も将来もそれなりの年金額を

維持できます。年金制度は単独であるのではなく、雇用や労働などの土台の上に乗っているからです。

年金制度の仕組みだけで持続可能性を高めることは、今やもう限界です。なにか生産性のない議論のようにも思えます。いま取り組みなければならぬのは、年金額の減少を食い止めるような社会、経済状況を一刻も早く実現することではないでしょうか。



2016年度 出前授業実施一覧

番号	実施日	学校名	対象者	講義テーマ	人数	コマ数	備考
1	5月18日 19:30~21:00	鳥羽高校	4年生	働き続けるために知っておきたい事	40	2	寸劇と講義
2	5月12日 14:40~16:00	立命館大学	1年生	働くことと労働トラブル	200	1	講義
3	6月15日 10:40~12:30	北陵高校	3年生	採用時面接	280	2	寸劇
4	6月29日 10:35~12:05	京都女子大学	1年生	労働トラブルの解決方法	150	1	講義
5	8月28日 15:00~16:00	近畿大学 (京都テルサ)	1~3年生	労働トラブルと労働法	13	1	講義
6	10月20日 13:35~15:05	龍谷大学	3年生	ブラック企業と就活	7	1	講義
7	11月1日	大経大	1年生以上	労働契約	100	1	講義
	11月1日	大経大	2年生	アンケートから読み解く	7	1	ワーク
	11月1日	大経大	2年生以上	アルバイト経験を語る	15	1	ワーク
8	11月14日	兵庫県立須磨高	3年生	働くことを人権視点から考える	700	1	講義
9	11月17日	奈良朱雀高校	3年生	働くことによるリスクやトラブル	160	4	寸劇と講義
10	11月24日 16:20~17:50	大谷大学	2年生	労働トラブル等知っておきたい事	40	1	講義
11	11月25日 9:05~10:25	同志社大学	2年生~4年生	働く上での社会保険制度の適用と課題	40	1	ワーク
12	12月1日	府立福知山高等技術専門学校	1年生 2年生	働く前に知っておきたい基礎知識	100	2	講義
13	12月14日	京都府立朱雀高等学校定時制	1年生	働き続けるために知っておきたい事	30	1	寸劇
14	12月19日	京都女子大学	1年生	ジェンダーと労働法	110	1	講義
15	12月20日	同志社大学	3年生	電通事件を検証する	17	1	ワーク
16	1月16日	立命館大学	1年生	労働トラブルと労働法	20	1	講義
17	1月31日	八幡高等学校	3年生	働く前に知っておきたいこと	15	1	講義
18	2月7日	京都朱雀高校	3年生	労働トラブルに向き合って	240	2	寸劇
19	2月14日	京都朱雀高校	2年生	働き続けるために	240	12	ワーク

京都市主催

「きょうと地域カアツプおうえんフェア」に出展

当会の社会保険労務士が専用ブースで労働・年金相談を実施

去る3月12日、河原町御池の地下街にある「ゼスト御池」を会場にNPO活動を紹介するイベントが開催されました。当法人の理事を中心に19名が顔を見せて頂きました。会場に準備された専用ブースでは、当会の社会保険労務士らが訪れた市民を対象に公的年金や労働関係の相談に応じました。(掲載の写真はその様子です。)

また、NPO活動の紹介コーナーでは、ステージ発表が行われ、司会者のインタビューに楽しく応じることができました。

尚、当日の13時から16時までの相談会では、次のような相談が寄せられましたので、ここに紹介します。

- (1) 遺族給付と老齢給付の併給・選択について
- (2) パートの年次有給休暇について
- (3) 失業給付の受給について(家族の介護のため離職)
- (4) 有期雇用契約について(再就職)
- (5) 有期雇用契約の終了と手続きについて



相談に応じる
木村・中川両社会保険労務士



特設ステージでDJと
楽しくおしゃべりする笹尾常務理事



個別労働紛争の相談や解決方法を問う

弁護士 伊山正和

近年、国の「働き方改革」が進められ女性や若者の活躍が期待されていますが、いじめ・嫌がらせ、妊娠・出産などを理由とする不利益変更やマタニティハラスメントが後を絶ちません。そのため、労働相談の中でも就職したものの離職したいという相談が増えています。そこで今回は、このような個別労働紛争が生じた場合の相談先や解決方法について弁護士の伊山正和さんにお話を伺いすることにしました。

あるのでしょうか。

伊山弁護士



編集部

近年、一人の労働者と使用者との間で生じる個別労働紛争が高止まり傾向にあり、特にいじめ・嫌がらせなど所謂ハラスメントが増加しています。解雇、自己都合退職、労働条件の切り下げなどに係る相談先とセクシヤルハラスメントやマタニティハラスメントなどでは、労働行政の所管が異なると聞いています。どのような違いが

労働行政へ相談をすると、労働基準監督署を思い浮かべる方も多いと思います。しかし、労働基準監督署は基本的に明白な法令違反に対する監督指導が職務なので、いわゆるハラスメントは、労働者側からの言い分だけでは、明白な法令違反があったとまでは認定できない場合もあるので、なかなか動きにくいこともあります。これに対して労働局には、労働局長による助言・指導という制度があり、ハラスメントについても、その可能性があるという場合においても、使用者側に対し、助言・指導をすることがあります。労働局では、セクシヤルハラスメント

やマタニティハラスメントに限らず、様々なハラスメントについて、雇用環境・均等室が対応にあたっています。

編集部

いじめ・嫌がらせなど行政機関における、相談先の違いは分かりました。いじめ・嫌がらせなどパワーハラスメントについても、労働局雇用環境・均等室(室)でも相談に応じて頂けるのですね。次に行政機関における相談と解決方法の違いについてお聞かせください。

伊山弁護士

労働基準監督署では、相談を受けて、使用者側に労働基準法その他関係法令に対する明白な違反行為があると認めれば、是正勧告をします。時間外労働

や最低賃金の問題など、違反が客観的に明らか場合には有用です。労働局では、相談を受けて、先ほど述べた労働局長による助言・指導が行われる場合があるほか、労働局で実施しているあつせん制度の利用を打診して、当事者双方の話し合いを通じた解決を模索することもあります。

編集部

セクシヤルハラスメントやマタニティハラスメントについては、不利益取扱の禁止規定に加えて、事業主による防止措置についての規定が新たにできたと聞いています。ところが所謂パワーハラスメントについては、労働法ではその定義もありません。解決方法においては、セクシヤルハラスメントにおいては、セクシヤルハラスメントやマタニティハラスメントとは違いが生じるではありませんか。行政機関における紛争解決方法において両者の違いについては、どのように理解すべきでしょうか。

伊山弁護士

パワーハラスメントは、厚労省が6類型を設けて定義づけています。しかし法律上、明確な定義づけは、まだできていません。パワーハラスメントの場合、受け手である労働者の主観では、

使用者からのいじめや嫌がらせと主張している出来事であっても、客観的には、使用者による指導として許容され得るものもあり、いわゆる事実認定が必要となるのが少なくありません。これは証拠に基づく判断が必要で、双方の言い分が対立して歩み寄れない場合には、最終的には裁判所に頼らざるを得ません。これに対してセクシャルハラスメントやマタニティハラスメントは、そういった出来事そのものが、およそハラスメントにあたるという場合が少なくなく、たとえ使用者側がそんなつもりはなかったと主張したところで通用しないことがあります。このような紛争については、行政機関が是正・指導を行いやすいといえます。

編集部

労働行政への相談は、労働者からのものが多いと思います。例えば、先日次のような労働者からの相談を受けました。いじめ・嫌がらせを受けて働き続けることが辛い、ということでも誰かに相談したい、けれども職場には信頼できる上司や同僚、労働組合もない。労働行政の労働相談コーナーで紹介された労働局を訪問したそうです。相談した後に労働行政機関の紛争調停委員会の制度を使ったそうです。和解に向

けたテーブル着いたものの、自分の思いと会社との思いに大きなズレがあった、紛争調整委員会から「あっせん打ちり通知書」が送付されてきたそうです。これは、どのように理解したらよいのでしょうか。

伊山弁護士

あっせん制度は、当事者に話し合いの場を提供して、解決のためのあっせんをすることを目的としていますので、話し合いがつかない場合には、残念ながら手続きは打ち切らざるを得ないという限界があります。

編集部

労働行政機関の紛争解決制度においては、和解を前提にした解決制度であるという意味においては、パワーハラスメントもセクシャルハラスメントやマタニティハラスメントと同様の処理がなされると理解して差支えありませんか。また現行法では労働行政機関では、いじめ・嫌がらせなど様々なハラスメントについては、労使の歩み寄りが図られない限り解決方法としては限界があるのではありませんか。労働行政の制度以外にも裁判外の紛争解決制度、ADRがあるそうですが、その制度は同様なのでしょうか。

伊山弁護士

ハラスメントについても、やはり話し合いによる和解を前提にした解決方法が探られることとなります。しかし、いじめ・嫌がらせなど様々なハラスメントは、労使双方の主観的な認識に隔たりがあることが少なくないので、認識の相違を乗り越えた上での歩み寄りがないと、解決方法としては限界があることはそのとおりです。弁護士会や社労士会などで行われているADRも同様で、話し合いによる解決のためには、どのような機関の制度を選択したところで、お互いの歩み寄りが不可欠だといえます。

編集部

裁判所においても雇用関係の紛争を解決する手段があるとお聞きしています。それは、一般の裁判所を利用する方法よりも短期間で問題が解決できると聞いています。それはどのような制度なのでしょうか。

伊山弁護士

通常の訴訟よりも短期間で解決が図れる可能性がある裁判所を活用した制度としては、労働審判制度があります。労働審判でも当事者間の話し合いによる解決ができないかが探られますが、

裁判所から積極的に調停案の提示がなされ、話し合いによる解決がつかない場合でも、最終的には裁判所から労働審判という形で裁判所が相当と考える解決方法が示され、当事者双方がこれに異議を述べなければ、判決があったのと同じ効果が得られます。

編集部

様々なハラスメントについて、仮に労働審判制度を利用し解決する場合、そのメリットとデメリットについて、通常の裁判との違いを含めて説明して頂けませんか。例えば、お金にゆとりがない労働者が行政機関の紛争解決手段を使っても無料のサービスを受けられませんが、弁護士会や社労士会などのADRでは費用も掛かります。また先ほどの話では解決方法において限界があります。他方で法テラスなど司法救済制度を使って労働審判制度や民事訴訟の方法もあると聞いています。その紛争解決方法においては、どのような違いがあるのでしょうか。

伊山弁護士

労働審判や民事訴訟を利用したいけれども、まとまった弁護士費用を用意することができない方のためには、一定の要件に当てはまれば、その費用を

130万円の壁
4コマ漫画：連載8回目



制作 NPO 法人福祉工房 P & P

国が立て替えてくれて、後日に償還をしていくという制度があります。これが法テラスで行っている民事法律扶助の制度です。労働審判も民事訴訟も、裁判所で行われる手続ですが、労働審判は3回の期日で一定の解決方法が示される点が、民事訴訟との一番の違いです。しかし、3回の期日で一定の解決方法を示してもらうためには、第1回の期日でほとんど全ての主張を手続に則って出し尽くしておく必要があります。これは、労働審判について経験のある弁護士に依頼しないと、なかなか難しいというのが実情です。対して、民事訴訟では、期日を重ねて争点を明らかにしていくので、労働審判のような開催期日の制約はありませんが、法律

をきちんとあてはめて、必要な主張と証拠を適時に提出する必要があります。

編集部

雇用関係の紛争を解決する手段や方法について、今回はあくまでも行政機関や司法制度に限ってお話をお伺いしました。さて、最後に労働組合の役割についてお伺いします。

先の電通事件では、女性労働者の自殺が労災認定されましたが、弁護士が関与しています。以前の労働組合であれば、一人の労働者の労災保険の請求行為を企業内労働組合が専門家の力を借りて支援するなど、個別労働紛争が集団的な労使関係に発展していった。労働組合の組織率は年々低下す

るなど現実には難しい状況にはありますが、個別労働紛争について企業内労働組合が関与する余地があるのかどうか、弁護士の立場からしてどのように認識していますか。

伊山弁護士

個人的な思いですが、企業内労働組合は、労働者が一番最初にアプローチできる相談窓口だろうと思います。労働組合の本分は、集団的労使紛争の解決にあると思いますが、集団それ自体が個の集合体なので、今は個別の労働紛争であったとしても、明日は我が身ということもあります。そういう側面をとらえて、より積極的に個別の労働紛争から垣間見られる企業の問題点を

浮き彫りにして、労使交渉のテーマに掲げること、本質的な解決を探っていくことは、今後も積極的に行われて良いのではないかと思います。また労働組合自体がその問題への解決に直接当たらない場合でも、他機関を案内したり、取り次いだりするインフォーマーシオンセンターとしての役割を果たすことも期待されていると考えます。組合員であると否とを問わず、そうした窓口としての関与の余地は、まだまだ残されているのではないかと思います。

編集部

長い間、お話を聞かせ頂きありがとうございました。



アベノミクス「働き方改革」への疑問

笹尾 達朗

政府は去る3月28日「働き方改革実現会議」（議長・安倍晋三内閣総理大臣の私的諮問会議）を開き、2017年度から10年の間に実施する施策「働き方改革実行計画」をまとめた。そこで今回、具体化が示されたのは、会議で提示された9つのテーマのうち既に昨年の12月20日に第5回目の会議の配布資料として提示された「同一労働同一賃金ガイドライン案」と残業時間の上限規制との二つにとどまった。この会議は、2016年9月27日に設置され、その実行計画の策定等に係る審議の場であった。今後は、この二つの課題について法改正案策定に向けた作業が進められることになる。しかし、この実行計画によると長時間労働の規制について、労働時間の規制の例外となる「高度プロフェッショナル制度」の新設や裁量労働制の拡大は長時間労働を助長することになりかねない。また「同一労働同一賃金」については、「ハ

マキョウレックス事件」や「長澤運輸事件」のいずれもが労働契約法20条の

期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止について最高裁の判断が下される予定であり、その司法の動きを見て改正法案が策定されることになるであろう。そこで、今回は「働き方改革実現会議」の計画案をまとめるに至った経過と社会的背景とアベノミクスの「働き方改革」へのいくつかの疑問と課題について考えてみたい。

1 安倍政権下における「同一労働同一賃金ガイドライン」に至る経過

今回のガイドラインがまとめられるについては、2015年10月29日に、安倍首相を議長とする「一億総活躍国民会議」が設置され、その後数回の議論を経て、2016年6月2日に「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議決定されたことによる。それが所謂「アベノミクス第三の矢」の提示であり、2016年3月17日には厚生労働省が「一億総活躍社会の実現に向けた取組について」を出している。その「新三本の矢」を貫く横断的課題が「働き

方改革」である。ここでは、生産性の向上という重要課題に取り組んでいくとし、今回の「ガイドライン案」で示すに至った。

その「三本の矢」とは、①「強い経済」、②「夢をつむぐ子育て支援」、③「安心につながる社会保障」であり、それぞれGDP600兆円、出生率1.8、介護離職0という極めて意欲的な目標値が示されていた。それから1年を経過した現下の状況は、消費は減速「低空飛行」のまま、少子化対策・子育て支援対策に求められた待機児童の解消は進まず、育児・介護の受け皿はできていない。そればかりか人権侵害の報道が後を絶たないなど、いずれも状況は芳しくない。

このように目標倒れになりかねない現状は、安倍内閣の「新自由主義政策」に基づいた政策の帰結でしかない。これまでの労働政策は、労働分野の規制緩和を除き表だって政治の影響を受けることがなかった。しかし「新三本の矢」を打ち出して以降は、霞が関にある行政主導から、永田町の政府主導による労働政策が進められ、安倍首相の意を受けた厚生労働大臣の陣頭指揮の下に、労働政策が決定されるようになっている。特に、電通の女性新入社員が2015年12月25日に自殺し、

2016年9月30日に労災認定された電通事件は、その象徴である。その年の12月28日に労働基準法違反で会社と当該管理職が書類送検されたが、今もなお捜査は継続中である。この事件は、アベノミクス新戦略に水を差す出来事であった。そのためか、過去にない異例のスピード捜査であり、それは首相官邸による「国策捜査」とも思えるほどだ。今回の電通事件は、長時間労働にハラスメントが重なるというこの国の働き方における「負」の象徴として現れた。この問題は、単に長時間労働が精神障害を発生させたとする労災認定のみに問題の核心があるのではない。長時間労働とハラスメントが重なる日本の企業文化そのものが問われ、そして人間らしい働きやすい企業文化へと変革が迫られていること、今後はそれを世に広く知らしめることにある。そのためには政府ばかりではなく、企業と労働組合、行政や教育の担当者が、働き方とそれを支える企業文化のあり方を変革することへと繋げなければならぬ。

2 「働き方改革」をめぐる風向きの変化

ところで政府の推進する「働き方改革」は進んでいるのであろうか。去る

3月22日付の京都新聞に京都府内企業を対象に京都商工会議所が調査を行った結果が報道されていた。

それによると、「すでに実施」が19・2%、「近く実施予定」が8・7%、「必要なし」が13・8%、「必要を感じているが未実施」が54・9%で、特に中小企業では、「すでに実施」は、13・2%にとどまっているという。今後取り組むテーマについては、「労働時間の短縮」が30・6%、「仕事の進め方」が26・8%、「女性、高齢者、外国人など多様な人材の活用」が15・4%、「育児、介護、治療などとの両立支援」が14・9%、「多様な働き方」が10・7%だという。「すでに実施」と「近く実施」を合わせても30%にとどかない。

この結果をみると人員が少ない企業では、この間様々な国の助成金を投入してもなお「働き方改革」が進んでいないことになる。小規模事業所では、労働環境を改善する余裕がないのであろうことも理解できるが、それに加え経営者が新たな情報をキャッチし、その必要性を未だ自覚していないのである。いずれにせよ開始された「働き方改革」は、どのような方向に進むにせよ、その動きは止められない。勿論、労使を問わず社会的な関心の高ま

りは、人を雇用する際に人間らしい働きやすい企業文化の創造に進まざるを得ない。そこで、「働き方改革」をめぐる風向きの変化を考えてみたい。

① 介護など様々な制約のある労働者の増加

これまでの日本的企業経営の下では、必要な要員の補充をパートや派遣などに頼ってきたが、近年の人手不足に対しては、正社員の長時間労働で乗り切ること限界が生じている。そこには世論の長時間労働への批判の高まりもあるが、現実問題として正社員の中には、家事・育児・子育て・教育、さらには病気治療や介護など仕事に制約のある労働者が増えている。かつてのように性別役割分業に支えられた長時間労働や広域配転をいとわない働き方のできる正社員は、企業にとって次第に希少価値にならざるを得ない。

② 迫られる労働時間の短縮と労働生産性の向上

そのような制約のない働き方が可能な人材を当てにできないとするならば、企業としては自らの職場における労働生産性の向上に関心を持たざるを得ない。かつて日本の基幹産業であった製造業など第二次産業が支配的な時代では、日本的な雇用慣行と賃金制度が功を奏し労働生産性を高めること

につながった。ところが、いまや対人サービス業など第三次産業が主流の時代にあって、日本の労働生産性はOECDの中でも下位のランクに位置している。労働時間を短縮し、労働生産性を高めようにも旧来の人事労務管理が支配的なまま、それが桎梏となって組織力を低下させてしまっている。設備投資やそれに伴う職業能力の形成も必要となるが、今後は職務分析を通じた職務の再編成など仕事の進め方自体の見直しが迫られている。また当然にも賃金や労働時間制度など従来の人事労務管理とは異なる新たな手法が求められるであろう。

③ 迫られる主婦パートなど無期労働契約への転換

一方で労働者の仕事と生活の関係についても変革が迫られている。すでに共働き世帯数が、片働き世帯数を超えてはいるものの、その実態は妻の立場にある女性パートタイム労働が主流である。ところが、そのパートタイム労働のあり方自体が問われ始めている。2018年の労働契約法18条による有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換や現行の社会保険制度を維持するために必要不可欠な適用範囲の拡大が、それである。そうすると人手不足を背景に個別企業としては、主

婦パートを前提にしたパートタイム労働者に対する雇用戦略の転換が迫られることになる。

④ 少子化と高齢化対策は喫緊の課題

今日の少子化の原因の一つに男性の長時間労働があり、他方で夫の家事・育児時間が多いほど出生率が高いことなどが証明されはじめ、それがようやく仕事と生活の両立に向けた社会の共通認識へと拡がり始めている。また団塊の世代に次いで人口構成の割合の高い団塊ジュニア世代において、女性の出産可能年齢に限界が迫りつつあることから、国にとって出生率の向上は至上命題とされ、避けて通れない課題となっている。

また2025年には、団塊の世代が75歳を迎えることになり、後期高齢者医療制度の適用を受けることになり、今以上に医療や介護に係る費用の増大が見込まれる。高齢者においても「健康で長く働き続けること」が、これからの時代のテーマとされる。従って、それに見合った「働き方改革」が今求められている。

3 「働き方改革実現会議」が取り上げた9つのテーマ

「2016年9月の第1回「働き方改革実現会議」で安倍首相は、以下の

9項目について検討すると表明した。但し、「ニッポン一億総活躍プラン」が描く社会とは、少子化に立ち向かう「誰でもが活躍できる全員参加型の社会」であり、「社会政策ではなく、究極の成長戦略」に狙いがあるという。つまり以下の9項目の達成は、資本主義体制を維持するための社会政策という消極的意味合いからではなく、日本の経済成長実現に向けた「攻めの政策」だと言いたいのである。しかし、先ほど述べたように2025年には団塊の世代が75歳となり、その団塊ジュニア世代が次第に公的年金の受給を目前にする時代に突入する。高齢化と少子化は、抜き差しならない状態が迫っていることを意味し、これらの課題設定からは逃れられないことは明らかである。

- ① 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善について
- ② 賃金引き上げと労働生産性の向上について
- ③ 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の規制について
- ④ 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題について
- ⑤ テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方について

⑥ 働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備について

⑦ 高齢者の就業促進について

⑧ 病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立について、(病気の治療と仕事の両立、子育て・介護と仕事の両立、障害者の就業環境整備の在り方など)

⑨ 外国人人材の受け入れについて

4 「働き方改革実現会議」における直近の実行計画案

近時の2017年3月17日の第9回「働き方改革実現会議」では、第1回目の会議で示された9項目についての議論を踏まえて、「働き方改革実行計画」(骨子案)が提示された。そして去る3月28日に「働き方改革実行計画」が最終的にまとめられ発表された。ここに、その骨子案を紹介したいが紙面上割愛する。関心のある方はネットで検索してほしい。

5 「働き方改革実現会議」の狙い

ここにある政府の意図は、上記の骨子案「働く人の視点に立った労働制度改革」にあるとは思えない。あくまでも日本の閉塞的な経済社会の現状つ

まり人口減少、少子高齢化、市場の縮小、投資や消費停滞という経済成長の隘路を打開するために、「一億総活躍社会」の実現を掲げたのである。そして「一億総活躍社会」とは、「全員参加型社会」の実現であり、そのためにはこれまで働いてこなかった女性、高齢者、障害者、難病患者、雇用に躓いた若者、そして生活保護受給者にも税金や社会保険料を負担する立場に立って働け、と言っているのである。そうした考え方には、安倍内閣を積極的に支持しないこの国の中間層を含め多くの人たちが賛同するであろう。そのため、矢継ぎ早に「女性活躍推進法」、「若者雇用促進法」が成立し、更に「高齢者雇用安定促進法」、「障害者雇用促進法」、「パートタイム労働法」、「労働者派遣法」などが改正されている。

そこには、これまでの正社員制度を否定しつつ、旧来の正社員の働き方にマッチしない女性や高齢者などの活躍を企図した、「限定正社員」など多様で柔軟な働き方を可能にする制度や雇用慣行を設けようとしている。そのため「同一労働同一賃金」の制定化は、避けて通れない課題である。さて「同一労働同一賃金法」とは、逆の表現では「労働の内容が異なれば異なる賃金を支給する」という意味でもある。そ

れは、結果として「職務給」や「成果給」に帰結することになりかねない。これまでの「職能資格制度」による賃金等級表の下では、使用者による「人事考課」が幅をきかせてきたが、これからは使用者の人事上の裁量による「評価」の公正さが問われて来ると言えよう。これまでの「基本給」と「諸手当」から成り立ってきた正社員雇用に基づく日本的な賃金制度は、次第にメスが入られることになる。だが同時に昇進ルートから外された労働者のモチベーションの低下をもたらしかねない。

このように「同一労働同一賃金」の法制化が直ちに欧米型の雇用慣行をもたらすという意味ではない。実は安倍内閣の下における「働き方改革」は、これまでの正社員の働き方を典型雇用とはみないとしながら、ご都合主義的に一部に旧来の男性中心の日本の雇用慣行を巧みに残そうとしている。その証が、内部労働市場内にとどまる「同一労働同一賃金ガイドライン案」であり、この間政労使で合意に至った新たな労働時間規制である。本年3月17日の第9回「働き方改革実現会議」で最重要テーマの「時間外労働の上限規制等に関する政労使提案」が示された。それによると時間外労働の限度を原則、月45時間、かつ、年360時間とし、

違反には罰則を課す、としたものの繁忙期の特例を設け、年720時間（＝月平均60時間）とする上限を設けることにした。しかし、原則の「月45時間」や「年720時間」には休日労働を含むとは規定されていない。そのため月80時間のほか休日労働が可能となる抜け道ができた。これは、過労死の労災認定基準に合わせてまで働かせることができるルールということになる。「人の命より大切な仕事などない」とする過労死遺族の思いが、政労使による時間外労働の上限規制には感じられない。過労自殺した電通の新人社員高橋まつりさんの母は、「過労死を防止するための法案なのに、100時間とするのは過労死をせよ!」ということを認める法案なのでしょうか」と疑問を呈している。

6 「働き方改革」への疑問

① 社会保険、社会福祉など社会保障政策の後退

人が働き、生きるには、常に傷病、障害、老齢、死亡等の保険事故がつきものである。安心して働くためには、家族を含め万が一の事態に対応できる社会保障制度が整備されなければならぬ。例えば、今回の年金額改定ルー

ルは、あくまでも経済成長を前提に設けられたルールに過ぎない。年金の支給資格25年を10年に短縮したところで、基礎年金だけの年金生活者の不安を解消するどころか高めるばかりである。社会保障制度の先の展望は一切示されていない。

② ジェンダー視点のない「女性の活躍」は、活用か？

「多様な女性の活躍推進」を強く意識しているように見えるが、年金・医療保険など社会保険の被扶養配偶者制度としての「130万円の壁」には、全く手が付けられないままである。それでは、性別役割分業を前提にした男性中心の典型正社員制度を残し、結果として女性の賃金を底上げすることにはならない。その結果、シングルマザーや非正規・単身・中年女性などは、賃金を含め日本の社会保障体系の蚊帳の外におかれたままである。女性の経済的な自立は、「自己責任」とされることで支援の対象とはされていない。

③ 外国人人材の受け入れと「経済特区」構想

「経済特区」構想の下で外国人の家事使用人としての参入が進行中である。現在、外国人技能実習制度があるが、背景には男性並みに働ける日本人女性の活躍を支えるために外国人女性

労働者が家事使用人として家事労働に活用される方向が進んでいる。現状では、外国人を労働者として、同等に迎える方向は見えない。

④ 一向に進まない子育て・介護等と仕事の両立支援

「待機児童」対策は、全くと言っていいほど進んでない。保育園に入れない場合に、育児休業期間を延長する、とする法改正が検討されているが、的外れな対策ではない。雇用関係のある女性にとつて、早い段階での職場復帰が保障されなければ「浦島太郎」になりかねない。そこには職業能力への配慮が感じられない。

また、子育てや介護がまだ女性の仕事とされ、プロの仕事とは認められていないことにある。この分野には、男女を問わず青年が働き始めている。これらの仕事を、プロの仕事として評価し、もっと賃金を高く設定すべきである。

⑤ 「同一労働同一賃金」ガイドライン（案）について

安倍首相の「非正規雇用という言葉をもこの国から一掃する」という基本方針の下、正規雇用と非正規雇用の待遇格差の解消はどこまで可能なのか。会議の報告からは「同一労働同一賃金」はあくまでも内部労働市場を前提にし

たものであり、外部労働力市場における横断的な「同一労働同一賃金」は想定されてはいない。

また均等・均衡待遇については、各種諸手当のみならず「基本給」の在り方や福利厚生や教育訓練にまで言及している。しかし、家族手当などに関わる部分は微妙に避けられている。これまでの年功給という要素による職能資格制度をこれからは考慮しない方向にあるが、ここに「多様な正社員」制度を設けることで一部に長期蓄積能力活用型の正社員制度を残す意図があるようだ。

一方で、労働者が均等・均衡待遇について、労働契約法20条やパートタイム労働法8条を根拠にして司法にその判断を求めた場合、その立証責任を使用者側に求めることができるようにすべきだ、と述べるのが水町勇一郎氏である。ちなみに、この会議の構成員の中で労働法を専門とする研究者は、彼一人である。

なお、この課題はILOなどの「同一価値労働同一賃金」論が女性の賃金差別など、人権の視点から理念的に語られてきたことと比べると、「働き方改革」の会議での議論は狭い枠内にとどまっているといえる。

栃木からの便り

芽吹き(3)

柏倉 裕

落葉樹の二年の始まりは、芽吹きです。カエデ科の中で最も美しいといわれるメグスリノキの芽吹き。小春日和の畑で、枝の先端の新しい芽が膨らんでいるのを眺めるのは、なんともいい気分です。

昨春発芽した若い苗木を広々と移植し、堆肥をたっぷりやって、今年の植え替えは終わりました。あとは雑草が生えないようにチップを厚く播けば、幼い子どもたちが芽吹くのを待つばかり。早春の、ほっとするひとときです。

心に木を植える

春になると決まって思い出すことがあります。足尾の山の植樹です。足尾銅山と鉱毒事件。明治中期から本格化した銅の精錬によって排出された亜硫酸ガスで周辺の山林が荒廃し、水源の渡良瀬川沿岸農地が汚染され、流域農民を中心に大規模な請願・反対運動が展開されたこの事件は「公害の原点」として知られる

ところですよ。

その足尾で最も深刻な被害を受けた松木溪谷の山々に緑を取り戻そうと、「足尾に緑を育てる会」による植樹が始まったのは今から21年前、1996年の春でした。足尾の山に100万本の木を植えようと、地元の神山英昭さんや作家の立松和平さんが呼びかけ人となり、活動が進められたのです。お二人とも、すでに鬼籍に入られてしまいました……。

年に1万本植えても100年かかる、この壮大な計画は多くの人々の心をとらえ、みるみるうちに広がっていきましました。春の植樹デーの参加者は年を追うごとに増え、小中学校の体験植樹には近県からも多くの生徒が足尾の山を訪れるようになったのです。

実は小生たちのメグスリノキも、とある環境財団からのオフアアを受け、5年をかけて植樹して頂きました。今では1200本が松木地区の山に育っています。あの頃はまだ小さかった一人息子と妻と三人で、毎年植樹に行っ

たものです。見渡す限り岩だらけの禿げ山に木を植えるのは、慣れてはいても決して楽ではありません。山から下りて来ると、地元婦人部のおっかさんが作る豚汁が待っています。これがうまくて、息子も夢中ですよ。これだけ。

呼びかけ人代表で挨拶に立つ立松和平さんは、いつも言っていました。

「この山に木を植えるというのは、私たちの心の中にもその同じ数の木を植えるということなんです」

心の中に木を植える。それはどういうことだろう。植樹に参加した人たちが自分の持ち場に帰り、活動の輪を広げる心の源になるということか。ほかでもない自分の手で植えた一本一本を心に刻み、100年以上も傷めつけられた足尾の山を忘れないで、ということなのか。

立松さんの言葉の意味をしみじみと考えながら、今年も久しぶりに苗木を抱え足尾の山を登ってきましょう。メグスリノキが立派に芽吹いているかを、確かめたいといけませんし。

※

栃木市藤岡町の渡良瀬川遊水池。この底に旧谷中村は沈んでいます。池を

望む高台の林の中に、田中正造碑がひっそりと祀られています。ここに住み続け、抵抗と滅亡の命運をともした谷中村の農民一人一人を慈しむように。碑には正造が遺した一文が刻まれています。

真ノ文明ハ
山ヲ荒ラサズ
川ヲ荒ラサズ
村ヲ破ラズ
人ヲ殺サザル可シ



足尾での植樹 2009

あったか歳時記

(春)

つくしととり巻

山本和夫

春くらしい、自然の不思議な力を見

せつけられるときはありません。寒そうに揺れていた裸の木の枝で、いつのまにか蕾みがくぐらみ、花が咲き。その花も、自然専属のデザイナーは天才だ！と叫びたくなるくらい多彩で、ひとつひとつが愛おしく美しい。そして木という木に新しい葉っぱが吹き出し、緑が色を深めながらぐんぐん盛り上がっていく。その春の魔法の力には、ビルだらけの街にいてもまだ、圧倒される思いがします。

春が塗り替えていくのは、木々だけではありません。茶色の枯れ草や、冬越しの小さな葉っぱで縮こまっていたような地面も、様々な草が芽吹いて、可愛い花を咲かせます。野原でころげまわって遊んでいた子ども頃、木よりはこの地面の草花の方が、身近に感じられました。中でもうれしかったのは、草の中につくしを見つけたときです。緑の粉のこぼれる、折れやすい不思議な植物。たいていは大事に入れたポケットの中でひからびさせてしまったのに、どつてつくしを見つけたら、あんなにうれしく、わくわくし

たのだらう？

なんと幸せなことに、その謎をときあかしてくれる、素晴らしい絵本に出会うことができました。『てんきのいい日はつくしととり』石川えりこ さく・え(福音館書店)です。この絵本は、作者の石川さんの子ども頃の体験をもとに作られたと伺いましたが、三人きょうだいの末っ子ちえちゃん、おばあちゃん、お姉ちゃん、お兄ちゃんと、つくしとりにでかけるおはなしです。私があれば解説するよりは、この絵本を読んでいた

だくのが何よりだと思つのですが、ちょっとその魅力をご紹介します。つくしとりの頼れるリーダーは、おばあちゃん。つくしとりの時期も、そしてつくしがいつかはえる場所も、熟知しています。ちえちゃんは前の晩寝つけないくらい、つくしとりが楽しみでたまります。お金を払うわけでもなく、身近なところでこんなに楽しむことがあるのって、いいなあと思つます。

ません。すると、おばあちゃんがさりげなく、つくしのある場所へつれていって、よく見てごらんと言をかけます。お

ばあちゃんはそのころにあるよと教えずに、ちえちゃんに自分で見つけさせてくれます。私はこの絵本のおばあちゃんのような存在を、とてもいいなあと思つます。きつといいことも、つらいことも、いろいろな経験を重ねているに違いありません。知恵に富み、親とはまた違う距離感とあたたかさで、子どもたちを見守つてくれる。実際の場で、小さな知識をそつと手渡してくれる。そのおばあちゃんが、つくしがとれる場所は、決して他人には教えません。そのわけは、絵本の後半を読むと伝わってきます。

ちえちゃんたちは、山のよつにとれたつくしのはかまを、家族でとりのぞきまです。なんでも食べやすいような形で提供される昨今の生活から考えると、かなりめんどうに思えなくもありません。でも、そのつくしがおいしい卵とじになって食卓にのぼったとき、ふつとわかるのです。つくしとりは、食べ物ととりごうざんや。野山から食べ物を見たたく、真剣な営みなんだなあ。だから、自分のつくしとりの場所を、おばあちゃんは守っていたのです。

DNAにも伝わっていたのだと思つます。つくしを見つけたとき、あんなにうれしかったわけが、すくと心に落ちてきました。

スーパーなどに食べ物が入りとりと並び、お金を持つていけば、ほとんどの食べ物が入る今の時代、だからこそ、子どもたちも力を合わせて、春の恵みのつくしを家族の食べ物としてとりにいく、その楽しさにあふれたこの絵本を、ぜひ読んでいただきたいなと思つます。つくしだけでなく、小川や草の中でたくさんの生き物と出会うこともできます。さらにお話の後に、つくしとりに持つていくものや、はかまとりの方法や、卵とじの作り方などが、あたたかなイラストとともに紹介されているとおまけもついています。『石川えりこさんと婦人之友で「ねこのこぶしさん」といってお話を、6月まで一緒に連載しています。そちらもぜひ。



トランプ現象と米国中西部

…工業王国と置き去りにされた人々

労働経済研究者

山本喜久治



巧みな地域向け選挙対策

昨年の米大統領選挙でドナルド・トランプが大方の予想を覆し勝利した。最終的な選挙人の獲得数ではトランプ306人、ヒラリー232人という結果となった。投票総数ではヒラリーが約300万票上回っていた。その後のトランプ氏の言動は報道に見られるように、「型破り」というしかなる異色の新大統領振りで世界を振り回している。特に中東を主とした7か国からの米国への入国禁止措置はワシントン州司法当局からの異議によって連邦裁判所との係争となり、裁判所から

の差し止め措置を受けるところとなった。

新大統領の言動はメキシコとの壁建設や北米自由協定（NAFTA）をめぐって、とくにこんごも、注視して行かねばならないだろう。ところで、サプライズ的なトランプ勝利をもたらした要因として最も大きいのは、従来の民主党の選挙地盤であった中西部（四州、オハイオ、インディアナ、ミシガン、ウイスコンシン）での勝敗だった。この四州の選挙人合計は55人、仮にこの地域をヒラリー候補がとっておけば287人となり、勝敗は逆転した。まさにトランプ陣営の選挙戦術の巧みが光ったといえるところだ。

衰退産業と地域からの声

また大統領選挙に関する報道番組の有権者インタビューなどを見ていても、サンダースが民主党からでなくなったので、トランプに入れたという声もかなり見られた。どちらにしても、

はつきりしたもの言いそして、既成の政治のレトリックとは異なる主張を多くの国民が求めていたのは確かのようにだ。この四州やイリノイは合わせて中西部工業地帯を形成し五大湖の水運を基盤に鉱業・資源や鉄鋼業そして自動車産業などが1世紀以上も前から誕生し発展してきた地域である。鉄鋼といえばピッツバーグ、自動車ではデトロイトとすぐ連想できるほど、名高い産業城下町であった。

これらの地域に異変が起きたのは、1970年代に入ってからだった。自動車や鋼材あるいは電機機器が輸入品の大攻勢にさらされるようになった。輸入品のなかで主力となったものはメイドイン・ジャパン（日本製）であった。米国市場が海外製品にシェアを奪われるのには、体質的、構造的な背景があった。ショートカットで解説すると石油危機（73年秋、79年と二波にわたった）と産業立地そして寡占特有の保守的市場政策があげられる。例え

ば、ガソリンの価格急騰によって、消費者が燃費の安いコンパクトカーを欲しても、米国企業は機敏に対応できない。鋼材にしても品質の高い鋼管や銅板は国内メーカーからは調達しにくい、価格が高いなど当時から問題は指摘されていた。

こうした米国産業の動脈硬化は70年代の後半には「脱工業化」: De-industrialization とよばれ、経済ジャーナリストによる調査報道も活発になっていく。特に鉄鋼業の衰退は急速で80年を越えるころには、寡占体制は崩壊し、小型電炉企業が台頭する主役交代の時期となった。自動車も同じ時期に三割近くまで輸入に浸食され、労働組合が日本車をハンマーでたたき壊す職場防衛の決起集会も報道され、私たちの記憶に生々しい。脱工業化は工場閉鎖の大波を呼び起こし、地域から活気を奪い取っていく。いつの間にか、自動車の都であるデトロイトは「全米でも最も危ない街」といわれるほど荒廃していった。

保護主義の限界・衰退の病理は

わが国では「産業空洞化」といわれることも多い、製造業の衰退は上で触れて来たように単に外圧のみで説明されるものではない。長年にわたって形

成されてきた、その国の産業の今風というビジネスモデルから派生してきたということも見逃してはならないポイントだ。米国の自動車や鉄鋼といった産業は1950年代には産業組織としては成熟しており、競争は中核企業により管理されており、生産設備を拡張させるような行動は見られなくなりつつあった。一方で製品、例えば車でいえば一台当たりの利益を最大にするような戦略が志向され、財務管理もこのような路線から実施され、「守りの経営」という色が濃くなっていき革新的投資は影をひそめた。

こうした環境のなかで、工場閉鎖や雇用削減を余儀なくされ70年代末から労使関係には大きな転機が訪れる。まずは雇用のために賃金アップを抑えるという、譲歩交渉は1982年あたりから目につくようになってきた。しかし、組合側の戦術転換にも関わらず自動車産業の衰退は歯止めがからず、インフレが終息した80年代初頭以降は通商政策を盾にして輸入の食い止めと米国内生産へ誘導するという、政治レベルでの対応が際立った。

国内雇用を再興するという政治的アクションは30年前にも試みられ、多少の時間稼ぎ効果はあったものの根本的解決には至らなかった。わが国自動車

産業や電機・電子産業も日米摩擦の渦中で輸出抑制や現地生産に舵を切っていた時期でもある。やがて自動車産業は最大企業GMのように、リーマン危機に際し国の救済を受けて何とか命脈を保つことができるという瀬戸際まで追い込まれた。

むずび・政治による雇用回帰は可能か

かくて、80年代から本格化した中西部工業ベルトの没落は労組や地域コミュニティの必死の防戦にもかかわらず、事業のグローバル展開の加速とともに不可逆的な流れとなっている。

1992年に動き出したNAFTAはこの事実を承認し、地域の雇用よりも企業が存続することを国として選択した何よりの証拠といえよう。米国第一というスローガンは30年もの間、忘れられたままの労働者には、久しぶりに聞かされるエールとして聞こえた。新大統領の号令で企業も一部の事業計画を国内回帰と修正はできようが、中国やメキシコ等に確立したサプライチェーンの仕切り直しには法外なコストがかさみ、国境の壁以上に、実現性の低い選択であることは間違いない。

工場が消える、働く場所がなくなる。こうした状況のなかで、どこにも行けない労働者はパートや期限付きの短期

仕事でも、食いつないでいくしかない。いったん地域が荒廃してしまうと企業も進出してこない。まさに悪循環が回りだし、政治からも疎外されるという意識が鬱積していく。実際に相当の間、脚光を浴びない地域や集団が中西部・ラストベルトであったが、この地域を制した候補が大統領選での勝者となる例が多かった。民主党は労組の組織票を過信し、共和党は内向き志向の住民を支持基盤としていた。トランプ陣営は不法移民とグローバルビジネスを批判するとともに、この地域の労働者に連帯するアジェンダを威勢よく吹き鳴らした。労働者が何に対して不満を感じているのか、巧妙に敵意も拾い上げた。かくして、地盤は流動化し民主党は中西部四州で敗北し、大統領選の帰趨がこれによって決まった。

最後に、この選挙が示した教訓は何であつたらうか。一つは労働者はリアルをビジネス界は保守をというポジション分類に大きな変化が見られた。次いで、グローバル化についても特に中西部労働者は国境の存在を強く意識し、シリコンバレー系の成長企業はアジアを主として世界からの人材を求めて競争力の源泉としていること。これらを括ると、資本主義のグローバル拡大が続くなかで、余力を失った労働大

衆が国家に求めたものは、理想的な価値観というよりも輸入品の大波や事業所の海外移転から彼らを守る政治の力であった。国家のなかに居場所を確保したい、こうした労働者の声がトランプの国境の壁を政治の最大課題とする主張に共鳴する時代となって来た。このことを私たちも肝に銘じるべきだ。

メグスリノキのお茶

注文・お問い合わせは、
富士工業(株) グリーン開発部
0120-730-477



「健康茶めぐすりの木」
価格：1030円

パソコンやスマホ社会の到来で眼にストレスを抱えていませんか？
そんな時にメグスリノキ茶で一休みしてください。
きっとお役立て頂けると思います。

会員年会費または寄付金のお願い

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。

尚、当会への協力会員会費、賛助会費は、寄付金控除にご利用できます。

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

2015年5月23日 第10回記念シンポジウム
「労働・教育・福祉の一体化に向けた政策課題を探る」
 濱口桂一郎・本田由紀・埋橋孝文による報告と討議の記録
 頒価：800円（送料200円） お問合せは当会までお願いします。

編集後記

突然降って湧いたような「森友学園」事件。東京都の豊洲市場への移転問題と同様に真相解明は進まないが、いずれも「お金」と「土地」絡みである。そこには、政治や行政に関わる「忖度」という言葉が度々登場する。「忖度」とは、辞書によると「他人の心中をおしはかること。推察。相手の気持ちを一する」とある。財務省など権力が集中する場所に、この「忖度」が拡がる、「利権漁り」がはびこり碌なことはない。もし、そこに一国の総理が関わっていたとするならば、お隣の韓国をわらうことはできない。

いま安倍総理が議長を務める「働き方改革実現会議」は、「一億総活躍社会」という戦略構想の下に「新三本の矢」を方針化し、それを具体的な実行に移すための政策手段である。しかし、「働き方改革」によって「成長戦略」を実現させる構想の下、それが執行される過程で「利権」絡みの「忖度」が拡がることはいか、危惧される。そうした折3月7日付の日本経済新聞の報道によると、「規制改革推進会議」が労働基準監督官の要員不足から、監視が届かないことに對し、臨検など監督業務を社会保険労務士に民間委託することが検討されているという。「ブラック社労士」と揶揄される社労士が存在する現状に、「おいおい、それで大丈夫か」と声をかけたくなるのは編集者だけではない。

今日、様々な領域で公務サービスが限りなく民間委託される「規制緩和」。軍事や刑務所さえもが、民間委託されるアメリカ。背景に世界を支配する「新自由主義思想」の存在がある。自然を破壊し尽くし、際限なく富を求める強欲資本主義が跋扈すれば、際限なく富の奪い合いが進む。アメリカの根本理念は、「自由」とそれを担保する「自己責任」、そして「監視」し「抑圧」する「力」つまり国家の「暴力」の二つだ。そうした社会に異議申し立てを行う者が現れるだろう。それを抑えるかのようにいま私たちの国では、「共謀罪」が国会に提出されているが、それが民主主義を守るための代償だということにされると、「いや、ちょっと待ってよ」と言いたくなる。権力が集中する政治や行政に「忖度」されるのは、真つ平御免だ。少なくとも私たちの国は、お金や力とは無縁な人たちの思いや日常の生活をこそ、「忖度」ではなく「思いやる」ことができる、やさしく寛容な社会であってほしい。

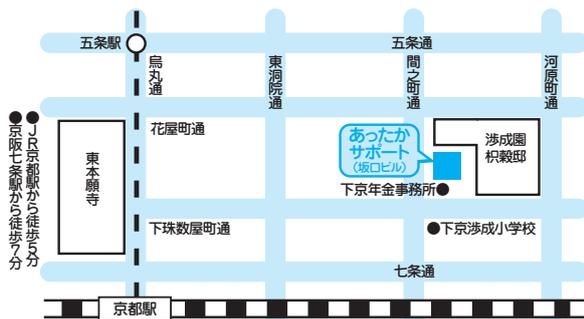
さて6月3日に予定されている第12回総会では、多岐にわたる「働き方改革」に焦点を置いて取り上げる予定だ。今号で取り上げた「過労死などメンタルヘルス対策」「個別労働紛争の解決手段」「年金額改定ルール」のいずれも、それに関わる課題だ。記念講演では、当法人の初代副理事長を務めて頂いた中島光孝弁護士に、「同一労働同一賃金」を中心に「働き方改革」がもたらすこれからの日本の雇用の行方、について問題提起して頂く予定だ。参加者で議論する時間も設けたいので、大いに語り合ってくださいと思つた。
 (笹尾)

■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。



柴田 悠著
 朝日新書

当法人に贈呈を
 頂いた図書を
 紹介しています

当会でも
 取り扱っています。
 お問い合わせください。