

あったか情報

季刊・秋号 第51号 2017年10月17日発行
〒600-8154 京都市下京区岡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

シンポジウム「若者が雇用に躓かないために」のご案内	編集部	1
2017・11・25シンポジウム「開催の目的と狙い」	川口 章	2～3
2018年2月10日（土）新春講演会のご案内	編集部	3
なぜ、修士論文「女性差別賃金裁判」を書けたのか	喜多和美	4～6
「あったか歳時記」（秋）	上野 都	7
連載 就労支援の現場から見えること（2）	浜上知子	8～9
4コマ漫画「生産性」を考える	福祉工房P&P	9
寄稿 超高齢化社会の到来に「移民政策」の立案を	小林竹廣	10～11
連載 社会保障よもやま話（3）	高瀬高明	12～13
連載「栃木からの便り」（5）	柏崎 裕	14
労働組合の労働関連法教育プログラムに向けた提案	笹尾達朗	15～17
編集後記／図書紹介	編集部	18

学生・教員・労働相談員によるシンポジウムに参加しよう

若者が雇用につまずかないために 第11弾

学生アルバイトの落とし穴

学生のアルバイトと学業の両立支援に向けて

いまや大学生のおよそ8割以上が在学中にアルバイトを行っています。中には、授業料の納付や生活費の確保、そして授業金の返済に迫られ、ブラックバイトに遭遇し、バイトを辞めたくても辞められない相談もあります。またハラスメントで心を病むこともあります。学業が疎かになり中途退学する学生もいます。

そこで今回は、既に10年以上に及ぶNPO法人の労働相談事業や労働関連法教育事業の経験を活かし、同志社大学の政策学部教員と、その学部生とのシンポジウムを企画しました。

特にアルバイトを通じた労働トラブルを体験した学生からは、これから社会人として働くことに對し、それが新たな発見や認識をもたらすことになったのか、それとも負の経験となったのか、を議論する場を設けます。

- ① 学生アルバイトに係るアンケート調査結果から、アルバイト体験の傾向やそれがもたらす学生の意識の変化を川口章政策学部教授が分析、報告します。
- ② 労働トラブルを体験した学生の代表一人が上記の課題について報告します。
- ③ 二人の社会保険労務士が、労働トラブルへの対処の仕方についてアドバイスをを行います。詳細は別紙のチラシを参照してください。

日時：2017年11月25日（土）午後1時30分～5時
会場：同志社大学・新町キャンパス 臨光館204号室
参加費：無料

第2部：学生を交えた懇談会

参加費：5000円（学生 1000円）
主催：ラポール学園、NPOあったかサポート
後援：京都府



ブラックバイト

——転んでもただでは起きるな

同志社大学政策学部 教授 川口 章

来る11月25日にブラックバイトに関するシンポジウムを開催します。同志社大学の学生が体験した数々の怪しいアルバイトに対し自分たちの見解を述べ、それに社会保険労務士が法的な問題点の有無と、解決方法のアドバイスをを行います。

そこで、アンケート調査を実施し、その分析結果を報告して頂く予定の川口章氏から今回のシンポジウムの目的と狙いについてご寄稿くださいました。



私が大学に入って初めて行ったアルバイトは、葵祭の行列でした。平安時代の衣装を身にまとい京都の町をおごそかに歩くという、とても楽しい体験

でした。賃金は覚えていませんが、弁当付きで获得感があった記憶があります。その後も、学部、大学院時代を通して、週1・2回のペースで、常になんらかのアルバイトをしていました。なかでも比較的よくやったのが工場での単純作業と塾講師です。私の学生時代は、アルバイトといえば、お金を稼ぐのが目的で、みんなできるだけ楽にたくさん稼げるアルバイトを探していたように思います。

アルバイトのポジティブな側面

それがいつからか、社会勉強のためとか就職活動に役立てるためとか、アルバイトに賃金以外の価値を求める学生が増えてきました。アルバイトの求人サイトanの調査によりますと、「賃金以外でアルバイトに期待すること」として4割以上の人が「仕事の経験が身につく」「社会人としてのマナーが身につく」を挙げています。また、大学4年生の就職内定者の半分以上が、就職活動でアピールしたこととして、「大学の勉強・ゼミ」と並んで「アルバイト」を挙げています（以上『若年白書2014』、インターネット調査、回答者2476人）。

アルバイトに賃金以外の価値を求める学生が増えた背景には、就職活動期間が長くなり、何度も面接を受けなければならなくなったことと、産業構造の変化により、人と接するアルバイトが増えたことがあります。単純作業が中心だった昔のアルバイトでは、多少の人生経験はできても、就職活動で役立つほどの経験はできませんでした。さらに、アルバイトを戦力として活用するために、教育・研修をしたり、昇給・昇格制度を導入する企業が増えたことも、アルバイトが就職活動に役立つようになった理由でしょう。学生の間では「ユニバーサル・スタジオ・ジャパン」「スターバックスコーヒー」「ユニクロ」などは、接客の要求レベルが高く、教育・研修がしっかりしているというイメージが定着しています。

アルバイトのネガティブな側面

以上は、アルバイトのポジティブな面ですが、ネガティブな面もたくさんあります。一つはアルバイトをしすぎて、勉強がおろそかになるということです。深夜のコンビニやファストフード店のアルバイトは、夜間割増賃金ももらえるため家計が苦しい学生に人気です。しかし、真夜中に働くことで生活のリズムが乱れ、授業に出て来られなくなる例をしばしば目にします。

もう一つは、労働法を守らない雇用主が多いことです。たとえば、雇用契約を結ぶ際は、アルバイトといえども雇用主が労働条件を書面で示さなければなりません。労働条件通知書には「契約期間」「就業場所」「業務内容」「始業と就業の時刻」「賃金」等の項目が必要です。しかし、実際には、このような基本的労働条件が口約束で済まされることも多くあります。その結果、自分が思っていた業務以外の仕事をさせられたり、思っていたより労働時間が長かったり短かったりといったトラブルが発生します。

多くは愚痴をこぼしても、行動は起こさない現実

また、労働法規に関する学生の無知に乗じて、あるいは貧困学生の弱い立場に乗じて、違法な働き方をするブラックバイトも後を絶ちません。違法な長時間労働、賃金の遅配、休息なしの長時間勤務、残業代や深夜割増の不払い、不合理な罰金の請求などがそれに当たります。そのように明らかに違法なアルバイトではないけれども、なんとなく納得いかない労働条件で働いているという学生もいます。たとえば、賄いつきの居酒屋のアルバイトで、始

業20分前に出勤して無給で掃除をしなければならぬのは違法な不払い残業でしょうか。塾講師のアルバイトで、時給は1500円だけれども、2時間の授業のために、毎回2時間以上かけて授業の準備や親への報告書の作成をしなければならぬのは、仕方ないことなのでしょうか。試験期間なのでアルバイトを休みたいと言ったら、代わりの人を見つけてこないと言われたのは不当な扱いでしょうか。そのような経験をした学生の多くは、友達に愚痴をこぼす程度で、それ以上の行動は起こしません。

アルバイトは社会の仕組みを知る 貴重な機会

しかし、考えてみれば、このような経験は、社会の仕組みを知る貴重な機会でもあります。あなたがなんとなく納得できない労働条件は、果たして合法でしょうか違法でしょうか。違法だとすれば、どの法律に違反しているのでしょうか。上司や店長に話しても相手にしてもらえない時は、どうやって解決すればいいのでしょうか。シンポジウムでは、同志社大学政策学部の人資源管理の受講生のアルバイトの実態をアンケートにより明らか

にします。また、川口ゼミの学生が体験した数々の怪しいアルバイトに対し、自分たちの見解を述べます。次いで、社会保険労務士が法的な問題点の有無と、解決方法のアドバイスをします。このような機会を持つことによって労働法規や問題解決方法について学ぶことができれば、ブラックバイトも高い授業料ではなくなるでしょう。アルバイトの失敗から学ぶこと、転んでもただでは起きない姿勢が、これからの人生をたくましく生き抜くために重要です。あなたもシンポジウムに参加して、アルバイトの体験を共有してみませんか。

お知らせ

2018年NPO法人あったかサポートの新春講演会を下記のとおり開催しますので、**会員及び支援者の皆さんには、ご予約をいただければ幸いです。**

日時：2018年2月10日（土）

午後2時～4時30分（受付開始：午後1時30分より）

テーマ：「精神疾患やがんなど治療と仕事の両立支援に向けて」

―判例からみる難治性疾患と企業の合理的配慮義務をめぐって―

講師：三柴 文典（近畿大学法学部教授）

会場：同志社大学 志高館112教室

定員：200人（先着順）

参加費：1,000円（懇親会参加者は5,000円）

主催：NPO法人あったかサポート

労働人口の3人に1人は、病気を治療しながら仕事をしています。今後、産業界による病者・障害者の就労判定機能が重要視される一方、難治性疾患に罹患した労働者の就労支援に寄り添う産業保健職の社会的役割が問われることとなります。

特に近年、企業には業務上外を問わず基礎疾患を持つ労働者に対する増患防止措置（健康配慮）が民事上の責任として求められて来しています。そのため各企業には、対応の難しい疾病障害を抱える労働者に対し、職務への適応を支援する必要性が求められてきます。そうした課題は、職場の労働条件や人間関係にも影響を与えるために、使用者だけでなく当該職場の労働者、労働組合にも問われる課題でもあります。



なぜ、修士論文「人事評価と賃金差別」を書けたのか

「中国電力事件」をめぐる

(司法書士・社会保険労務士)

喜多 和美

「NPOの社会人院生の論文は
エッセーだ!」のお言葉に発奮

民法の受講を選択したことで
論文作成の初歩を学ぶ

当法人が龍谷大学のNPO・地方行政研究コース(現在・龍谷大学大学院 地域公共人材総合研究プログラム)との間で協定を締結し、既に6年になります。現在、在籍をしている方を含め来年度には7人の社会人院生を送り込むことになります。そこで、今回は、「中国電力事件」という女性差別賃金訴訟を公正で明確な人事評価を求める視点から批判的に検討を加えた喜多和美さんに修士論文の作成に至るまでにどのような努力がなされたのか、についてご多忙中、ご寄稿して頂きました。(編集部)

昨春秋、龍谷大学大学院法学研究科NPO・地方行政研究コースを修了した直後に、大学院生活を振り返る原稿を書きましたが、今回は修士論文作成をどう進めてきたのかについて述べていきたいと思っています。修論では、人事評価と賃金差別をテーマに男女賃金差別事件の裁判例(中国電力事件広島高裁)を取り上げました。

論文作成では、様々な教授からの指導・助言を受けたことが大きな力となりました。入学前にあったNPO・地方行政研究コースのガイダンスの時から、その指導は始まりました。政策学部や法学部の教授の方々が、それぞれ歓迎の挨拶を述べられました。その中で、「これまで私が見てきた修士論文は、公務員の社会人院生が書いたものは事業報告になり、NPOの社会人院生はエッセーになるものが多い」と、厳しいお言葉をいただきました。それで、私のふわふわした入学気分が一変に吹き飛んだのを覚えています。

その言葉は強烈に私の脳裏に刻み込まれ、論文を書きながら、「エッセーになっていないか?」、「根拠は明らかになっていないか?」、「独りよがりな文章になっていないか?」と、何度も思い返すことになりました。

さて、前期講義が始まりますと、いよいよ、具体的な研究方法を学びます。前期に受講選択した「民法(家族法)」と「民法(不法行為論)」は、判例研究を中心に講義をするとシラバスに書いてありました。幸いなことに、「民法(家族法)」では学部から入って1年目の院生が多く受講していて、論文作成の初歩的なことから学ぶことができました。

例えば、論文・資料をひたすらコピーする時期があるということ、その際には必ず、その著書や論文掲載雑誌

誌の発行年月日が書かれている頁のコピーをするよう注意されました。後日、参考文献リストを作成する際、うっかりその注意を忘れてコピーした論文の「公表年」がわからず、もう一度図書館に行つてその資料を探す羽目に陥りました。

そこで私の場合、参考にした文献について、著者名をあいいうえお順に並べて論文名、雑誌名、書籍発行者名、公表年、頁などを記入した参考文献リストを作成しました。これを作つておくと、後々論文の引用文献を脚注で記述する時に便利です。

また、演習（ゼミ）で各院生の発表時には、先生がその都度コメントをされましたので、それがとても参考になりました。論文の冒頭に当たる「はじめに」については、本論文で扱っていること、扱っていないことを区別し、更に読者に問題を共有させるように書くことや、判例評釈を読むことでその判例の位置づけ、学説との関係、判例の展開（新しいことを言っているのか、類似の事例にどこまで及ぶのか等）をおさえ、自分の論文と関係している部分を抽出すること等、具体的なコメントをいただきました。

私のレジュメ発表時には、①事実②判例・裁判例③学説の区別を明確にし

て論じるようにとの助言をいただきました。指摘されて初めて、この3つが混在し整理されていないことに気がつきました。その他、私の拙いレジュメには、「直感的に結論が出されていて、根拠が示されています」「あえて、反対説の立場からどのような反論が可能か、を突き詰めて考えてみる必要があります。このような作業を『批判的検討』といいます」「論文は、自分に反対する者を説得するために書くものだと思つて下さい」など、丁寧に朱書きされ、とても有り難く思いました。

「安全配慮義務」や「自殺予見性」など判例研究を学ぶ

「不法行為論」の講義は、その先生が使用者の安全配慮義務等を研究されていると知り、受講しました。先生の最初の講義の中で、「裁判例は、法の現状を知るためのデータ」だと述べられたことが印象的で、また研究は、自分が何故その判決に関心をもつのかを明らかにし、参考にした文献の明示、根拠を示して、生産的な批判を受けることを可能にすることが必要だと、教えていただきました。

さらに、判例研究の進め方について、たくさん示唆をいただきました。先生が書かれた判例評釈の原稿を使つて

の講義では、いじめ・嫌がらせで自殺した海上自衛官の裁判例について、自殺予見可能性の有無よりひどいいじめの有無が問題であると、また学校現場でのいじめを扱った裁判例と比較検討して論理を導くという内容でした。お蔭で別種の裁判例（ケース）と比較検討するというのは、こういうことなんだ、と実感できました。

最後の講義では、判例研究の具体的な進め方として、①具体的な裁判例（ケース）の観察②事実、当事者の主張、争点、判断内容、③具体的な裁判例（ケース）に対する評釈④そのケースの分析・解説をおさえること。

そうした作業の中で、(1)研究主体の選択——何を問題とするか（その人の初めからの関心、あるいは作業をしながらだんだんとポイントを絞っていく。それまでの裁判例の流れ、そのケースの意味を考えて）(2)テーマに即した複数の判例研究（タテ①一審、二審等の違い、判例の承継・変更等の時間的前後関係、ヨコ②事実の違いか、規範の解釈の違いか等類型化、タテヨコそれぞれ比較分析し、材料をもとに論理を構築していく）(3)最終段階として、何故そのようなテーマ（問題設定）をするのか、自らにも聞き手にも明確に説明出来るようにする。そして現状と

問題点から、その制度をどう作り直すか、立法・制度の改正など論じていくことなど、教えていただきました。

最後に、「自分の直感を信頼すること」と同時に、「自分の考えの進め方について、常にこれでよいかと考えること」との助言もいただき、夏休みは、まずは気になる裁判例をたくさん読んでみようと思つたのでした。

幸いだった男女賃金差別裁判「中国電力事件」との出会い

夏休みでは、気になった男女賃金差別裁判例を入手して、読み進めていきました。しかし、いくつか読んでいくうちに、これでは整理がつかないと悩んでいたところ、浅倉むつ子（早稲田大学教授）先生が男女賃金差別事件を3つに類型化された論文にヒントを得ることができました。それが①男女別に賃金表が作られたケース、②「一般職」「総合職」といったコース別管理での男女差別のケース、③職能資格制度下での男女差別のケース、でした。私はそのうちの③に絞ろうと考えました。そうして読み進めて行くうちに、あたかも時計の針を逆に進めるような裁判例の「中国電力事件」に出会ったのでした。

夏休みは、「中国電力事件」を検討

するため、③の裁判例を集め、その判例評釈を図書館で探し、それぞれ事件毎にファイルに綴じ、一つ一つ読み込んでいく作業をしました。裁判例では、日本の雇用慣行下、女性が不当な低評価を受けている生々しい査定差別の実態を垣間見ることができ、判例評釈を読むことで複数の視点や論点に気づくことができました。

後期は、背景となる賃金制度や人事評価制度についても調べていきました。年功制とは？能力主義・成果主義とは？人事評価について学説ではどう論じられているのか、あるいはどう考えていけばいいのか。読んだ論文の参考・引用文献を調べ、またさらにその参考文献を読んで……といった辛づる式に論文を読み進めていきました。

そして指導教官の講義の中や中間報告で、それまでの調べた内容を発表するという機会を得ました。発表すると、自分がわかっていないことが明確になり、裁判例や学説をまとめただけでなく、気づくことができました。中間報告後は、書いては何か違うと書き直し、また書いては書き直すといった繰り返しでした。

そんな中、修士論文提出の1カ月前に突然やらなければならぬ仕事が入ってしまったら、正月休みは一人暮

らしの老親の元への帰郷があったりなど、論文作成に集中できる時間がなかなかとれないまま、とうとう1月の締切日を過ぎてしまいました。ただ、それは締切日直前になって、人事評価のフィードバック制度について、これを調べなければと気づき、そのためにもう少し時間が必要だ、と私自身が考えた結果の選択でもありました。

変化した裁判所の判断とそのもどかしさ

春になって、最初から修士論文の骨子を見直し、書き直すことから始めました。書いていくことで以下のことがわかってきました。

——年功制では、女性労働者の多くは昇進の対象から除外され、裁判所もその男女差別を認めたが、年功制から能力主義的要素の強い賃金制度への変化に伴い、裁判所は判断を変えてきている。しかし能力主義的賃金制度や成果主義的賃金制度といっても、年功制と明確な区別・定義がされているわけでもなく、グラデーション的な違いに過ぎない。それでも、裁判所は能力主義的要素の強い賃金制度の人事評価について、これまでと違い立証責任を女性労働者に負わせる判断をしている。そして人事評価については、情意評価

をはじめ使用者の恣意的な評価を許す評価項目が多く存在するにもかかわらず、使用者の裁量権を理由に、裁判所や多くの学説も手続規制に留まり、内容規制には踏み込んでいない。そもそも手続規制の一つとされるフィードバック制度（人事評価結果の開示）とは、その実態は業務命令の明確化ではないか——。

論文の結論を組み立てるまでの苦労

しかし、これらをどう根拠立てて組み立てていくのかに苦勞し、そして結論部分すなわち制度等をどう作り直していくのか、どんな立法・制度の改正が必要なのか、については大いに悩みました。指導教官の先生には、各章の見出しや脚注の書き方など細かく教えていただくとともに、大きな視点から

の様々な資料や助言をいただきました。女性労働者を正規から非正規に追いやっている実情とその中の当裁判例の位置づけ、「男女間の賃金格差のためのガイドライン」など政府の政策的検討の流れ、同一価値労働同一賃金やE.Uの「職務評価」の視点、等々。けれど、残念ながら私には、それらを消化する力と残された時間がありませんでした。結局、私の修士論文は、賃

金差別裁判の問題点の指摘に留まりました。残された課題は、今後も引き続き検討を加えていきたいと思っています。

嬉しかった「キーワードは人格的従属だ」とのご指摘

ただ、口頭試問の場で、指導教官の先生から、第一声「この論文のキーワードは人格的従属だ」と言われた時は、とても嬉しく思いました。人事評価、特に情意評価は労働者の使用者に対する人格的従属を招き、フィードバック制度はそれを補完する役割を担っている、そういう職場の状況に、論文を書きながら大きな危機感を持ちました。それが少なくとも伝わったと思いました。

今回の私の修士論文は、以上述べた以外にも多くの先生方から助言・指導をいただき、作成することができました。末筆ながら、お力添えをいただいた関係者の皆様にご心よりお礼を申し上げます。



あったか歳時記

(秋)

秋のお膳は……

上野 都

「いちばん もらいたいお膳」

イスル

なにもしくとも
かんしゃく混じりのだたをこねても
かならず作ってもらえて
あたりまえだと思いこんでた
そんな お膳

一口二口も
用意してもらえるお膳
朝ごはん 昼ごはん 晩ごはん

受けとつても ありがとなんて
ひとも言わなくても
かまわない そんなお膳
その時は なぜ分からなかったのか
な？
その時は どうして見えなかったのか
な？
そのお膳を出してください
しわの寄った母さんの手を
その時は なぜ握ってあげられなかつ
たのだった？
ありがとつ の たった一言を
口にできなかったのかな？

ずっと胸にしまっておいたことは
もう受けとることができないお膳
その前にすわって ひとり
繰りかえして言ってみるね

「母さん、大好きだよ」
「母さん、ありがとございました」
「母さん、ゆっくりお休みくださいね」

この世でいちばん もらいたい
母さんのお膳
今はもう 受け取ることができないよ

もつすく わたしが母さんに
お膳をこしらえてさしあげるね
母さんが好きだった
ごちそうばかり
いっぱい 盛るからね

それでも まだまだ懐かしい
母さんのお膳
もう二度とは受け取れない
この世で いちばんもらいたい
わたしの母さんの顔をした「お膳」

(日本語訳：上野 都)

この詩は昨年、がんで母親を亡くした
韓国の当時小学6年の少女が「一番もら
いたい賞」をテーマに書いたものだ。あ
る地方教育庁が主催した公募展の児童
詩部門で最優秀賞に選ばれ、同庁のプロ
グに掲載されて広まった。(韓国・ハン
ギョレ新聞)

韓国ドラマを見ていると台所の奥から
母親が一人分の料理が載ったお膳を抱え
て居間に入ってくる場面がよくある。二・
三品ほどの農村や都会の庶民の食事だ。
母親というものはいつも元気で日常の
平穩を破るような悲劇とも縁遠い存在
だ。そんな幸せが当たり前だった少女
に母の顔をした空のお膳だけが残ってし
まった。

薄暗い土間の入り口に立つのは母だ。
秋の澄んだ外光に懐かしい人のシルエッ
トが浮かぶ。
両手には夏の名残りの野菜、すぐに
ジャガイモの汁と一緒に膳に載るはず
だ。秋のお膳は根菜とキノコ類が主役にな
ろう。シイタケ、エノキタケ、長ネギ
それに白菜キムチ、あとは豆腐と煮立て
れば赤い唐辛子色のチゲ。一つの鍋を囲
んだ人の匙が熱い汁を掬う。

親を亡くして胸をしぼるほどの悲しみ
は、失つて初めて襲ってくる喪失感
だ。これは親の死に限らないだろうが、

生物としての人の世の習いはどの子
にも等しくやつてへる。
そして食事につながる追憶は血肉
を養ったものだけに容赦なく孤独に
染みこんでくる。

だがこの少女は子であり続けるこ
とで母の不在を受け入れ始めるかの
ようだ。生涯「まだまだ懐かしい母
さんのお膳」を求めながら自分自身
の存在を確かめてゆけたらう。

子どもと大人の歳月のあいだを行
きつ戻りつ、時に冷え冷えと吹き渡る
秋風に涙しながら台所に立つ。

そして自分の好きな食べ物が実は
母の好物だったことなどどかつと思い当
たるとき、少女は母の顔になってその
不在を越えるに違いない。

この詩が人の心を打つのは読み手
の「いちばんもらいたいお膳」を喚
起させるからだだろう。そして誰もが
それが叶わないことを知っているから
こそ国を越えて普遍になる。

大人になった

今も、夕影の射
す台所でそっと
肩に置かれる手
を感じる秋、慣
れ親しんだ亡き
母のお膳は温か
い灯の色だ。



就労支援の現場から見えること

就労支援員 浜上 知子



「とにかく毎日必死です」と4人の子をもつ母子家庭のお母さんは言います。週5の仕事と家事、育児。毎日寝付くのは夜の1時過ぎ。

ここでは日々仕事と生活に奔走する母子家庭の母（以下、母子家庭）の就労支援について書きたいと思います。

働かないと暮らせない

よく知られていることですが、日本の母子家庭はとにかく働いています。就業率8割は国際的にみても高い数値

母子家庭はまさに「働かないと暮らせない」のが日本の状況。就労支援窓口に来られる母子家庭の多くが就労意欲にあふれています。

母子家庭の就労支援事例

〈Aさん、40代後半、子ども1人〉

高校卒業後、正社員として製造業に就職したAさん。出産を機に家庭に入り専業主婦をしていましたが、40歳の時に離婚。スーパーのレジのパートで社会復帰し、その後もいくつかの職場で就労。工場での検査や梱包など地道な作業が自分に向いていると認識していました。気がかりは不登校がちで高校を辞めてしまった16歳の子のこと。通信制の学校に行くことにしましたが、そこでなじるかは本人も不安がっています。とはいえ学費もけっこう高いので稼ぐ必要があります。収入は手取りで15万円を希望していました。

〈Bさん、20代半ば、子2人〉

高校中退後、20歳で第一子を出産。2年後に第二子を出産しましたが、夫のDVが原因で同年に離婚。これまでの飲食店のホール係や100円ショップの店員などのアルバイトを短期間で繰り返し返しており、正社員として働いたことはありません。周囲に親や親戚など頼れる先もなく暮らしていけないことから、生活保護を受給しています。本人は明るく素直な性格で、接客の仕事に適性がありますが、職歴の少なさと学歴の面から職業選択の幅が狭く、安定的な仕事に就けない状況でした。教育訓練の機会に恵まれなかった過

一方で教育費は自己負担割合が高く、高校卒業後に進学した場合、多くの学生が奨学金という名の借金に頼らざるをえないことも今大きな社会問題になっています。住宅に関しては、実家の親と同居するという選択ができない場合家賃が重くのしかかります。固定費をなるべく抑えるため家賃が安い公営住宅を選んでいる方も多数おられます。

これまでの雇用形態は派遣や請負、パートなど様々でしたが、基本的にフルタイムで働いてきました。本人の希望を踏まえて求人を提供し応募したところ、まじめな人柄と職歴が評価され、大手メーカーの子会社の契約社員として希望どおりの就職ができました。

「生産性」を考える

4コマ漫画：連載10回目



制作 NP0 法人福祉工房P&P

去を補うため、本人の希望を踏まえて介護の職業訓練を案内し3ヶ月間通ってもらいました。訓練終了後介護職員初任者研修の資格を取得し、実習先のデイサービス施設にそのまま採用されました。子どもがまだ小さいので今はパートですが、将来的には経験を積んでもっと上の資格を取得し正社員で働けるようにがんばっていきたいと抱負を語っていました。

目の前で日々育っていく子どものためにも「働きたい」という思いを強くもっている点は共通しています。その思いは事業所側にも十分伝わるようで、母子家庭の就職率は私が担当している生活保護受給者や生活困窮者などの就職率に比べて倍以上の高い数値を示しています。おおざっぱな言い方になりますが、働きたいという気持ちさえあれば何とかなるのです。

■就労支援の課題

母子家庭の多くの方が就職して相談窓口から旅立っていきませんが、残念な

ことに離職して再度就労支援をすることになる方も一定数おられます。辞めた理由がいじめやパワハラなど職場の人間関係であった場合、精神面で不調をきたし就労できなくなることも珍しくありません。「就労か福祉か」という二択ではなく、その間を緩やかにつなぐ選択肢（中間的就労や就労準備支援事業など）は自治体によって対応がまちまちで、全体としてはまだ手薄と言わざるを得ません。働けない人をどう支援していくか。今後の大きな課題です。



日本の超高齢化社会の到来を見すえて

いまこそ「移民政策」の立案を！

(NPO法人あつたかサポート理事) 小林 竹 廣

昨年度、厚生労働省が実施した監督指導結果によると外国人技能実習実施機関のうち約7割で労働基準関係法令違反があったとの報道がありました。重大・悪質な違反で40件が送検されています。政府は、経済特区を設けるなどして外国人を労働力として活用しようとしています。しかし、労働者保護や住居など生活保障の面から受け入れ体制が整っているとは言えません。そこで、外国人労働力の活用について、建前ではなく本音の議論と法制化が求められているのではないかと、という問題提起を頂いたのに紹介します。

(編集部)



「働き方改革」に係る2025年問題とは何か

いま日本は、人類史が経験したこと

のない人口減少・超高齢化社会の到来に直面しています。そのなかで様々な課題がうきほりにされ、解決の方策が議論されています。現在の安倍政権の「一億総活躍社会の実現」や「働き方改革」もそのうちのひとつで、当面する「2025年問題」を焦点にしています。

その2025年とは、団塊世代(1947年～1949年生まれ)が75才以上となり後期高齢者になる年です。現在でも、総人口にしめる高

齢者(65才以上)の割合は、26%で4人に1人ですが、2024年には3人に1人が65才以上、6人に1人が75才以上という超高齢化社会が出現します。また、認知症患者も急増し、2012年は460万人ですが、2025年には730万人で65才以上の5人に1人が認知症になると予測されています。その結果、年金、医療、介護など社会保障給付費は継続的にふえて、2025年で149兆円(ちなみに2015年は120兆円)になる

と試算されており、まさに財政破綻の危機にひんすることになります。

生産年齢人口の急激な減少と政府の「働き方改革」

ところで、日本の人口減少問題の深刻さは、(1) 出産数の減少、(2) 高齢者の急増、(3) 生産年齢世代(15才～64才)の激減の三点が同時平行的に進行していくことです。まず出産数ですが、2016年に98万人となり、はじめて100万人台以下となり、将来的にも改善の可能性はうすいと思われます。この少子化と高齢者問題は、政府が人為的・政策的に容易にコントロールできるものではありません。

そのいみで、日本の社会、経済の持続化のために、3番目の生産にたずさわる労働力人口の獲得が何よりも喫緊の課題となったのです。安倍政権の一連の政策は、GDPをあげ、年金、医療はじめ社会保障制度を維持し、経済規模や労働・消費市場を停滞させないように、そのために、高齢者や女性を労働力として確保することが最大のねらいなのです。

しかし、現状のまま推移すると労働力人口は、2015年の770万人から2025年に720万人となり

約500万人が減少すると見込まれています。そこで、量を質でおぎなおうという観点から、AIによる労働生産性の向上や多様な働き方改革が提案されていますが、一方で人手不足が急速にすすみ、労働強化も進行するという結果になっています。こうした短期的な取り組みだけでは、日本の生産年齢人口の急減と言う状況を打開できるものではありません。

技能実習や留学による 外国人労働者の就労実態

そこで議論として浮上しているのが「移民政策」です。現在、日本に定住している外国人は238万3000人で総人口の1.9%をしめています。就労は、在留資格で高度人材、技能実習生、留学生の資格外活動、南米の日系人日本人の配偶者で可能となります。高度人材以外は、いわゆる「ブルーカラー」です。定住外国人の数から推測できるように、日本は「移民政策」をオモテむき、否定しながら実態は、技能実習生や留学制度を活用してブルーカラーの外国人労働者を大量に受け入れてきたのです。じつさい、厳しい人手不足のもとで、農林業、介護、サービス小売業などの分野では、外国人労働

者は不可欠の存在となっています。政府もこのかん、こうした実情をふまえ、技能実習の期間を現行の3年から5年にのばす事、そしてさらに、数回の在留資格の更新をかさね、最終的に永住権を取得する可能性を実質的に認めるところまで政策を変更してきました。

問われるべきは 「移民政策」としての立法化

この「移民政策」については、反対意見があります。その理由の第一は、50年後に8000万人台に突入すると予測される日本の人口減少にとつて最終的な解決にならない、第二は、教育など行政コスト増、第三に独自のコミュニティ（平行社会）の出現、第四に治安、安全保障への不安です。くわえて、朝鮮半島危機によるぼう大な難民の流出に対し、適格なシナリオが用意されていないこと、反移民ポピュリズム台頭への懸念があげられます。しかし、現実的には、日本の外国人就労・定住化の流れはすでに既定の路線となつています。そこで問題となるのは、こうしたブルーカラー就労を一方で推進しておきながら、タテマエ上は「移民」を否定するという政府の矛盾した姿勢にあります。その結果、

外国人労働者は、あくまでも「一時的な就労者」としてあつかわれ、法的保護が制限され、社会の正当な構成員とも認められず、社会的にもきわめて不安定な状況が固定化されます。これが最終的に移民問題の複雑化の温床になるのです。

あらためて、従来の政策を転換し、明確なビジョンを策定し、必要な人材に

正規のルートで大きく門戸を開放する「移民」政策の立案が今求められていると思います。

この評論は、以下の三冊の著書を参照しました。(1)『未来の年表』(講談社現代新書)(2)『限界国家』(朝日新書)(3)『難民問題』(中公新書)

資料

平成28年10月現在の厚労省「外国人雇用状況」

外国人労働者数：1,083,769人。前年比19.4%増加。4年連続増加傾向。

○国籍別の状況

- ・中国：344,658人（全体の31.8%）
- ・ベトナム：172,018人（同15.9%）
- ・フィリッピン：127,518人（同11.8%）
- ・ブラジル：106,597人（同9.8%）
- ・ネパール：52,770人（同4.9%）

○在留資格

- ・身分に基づく在留資格 413,389人
- ・資格外活動（留学） 209,657人
- ・専門・技術的分野 200,994人

○都道府県別

- ・東京：333,141人（全体の30.7%）
- ・愛知：110,765人（同10.2%）
- ・神奈川：60,148人（5.5%）
- ・大阪：59,008人（同5.4%）
- ・静岡：46,574人（同4.3%）



社会保障よもやま話・その③

「大負担増時代①」

共同通信編集委員 高瀬高明

高齢化で医療と介護の費用は伸び続けています。これをどう賄うかが最大の課題ですが、財源は保険料と自己負担、税金の3つしかありません。ところが、国は借金だらけですので税金の投入はむしろ縮小傾向です。保険料も給料があまり増えない中ではなかなか上げられません。残るは自己負担だけです。今回はさみだれ式にやってくる医療の自己負担増です。特に高所得者やこれまで軽減されてきた高齢者が狙い撃ちにされています。介護は次回の予定です。



医療機関にかかったときに窓口で支払う医療費には自己負担割合が決まっています。就学前の子どもは2割▽70歳未満の現役世代は3割▽70～74歳は原則2割（引き上げ途中）▽75歳以上は1割です。ただし、70

歳以上でも現役並みの所得がある人は3割負担のままです。

現役世代の中でサラリーマンは、かつては1割でした。それが2割に上がり、いま3割。ただ、これはもう限界だと言われています。3割を超えたらもう社会保険とはいえなくなるからです。このため、この負担割合を上げようとする、対象はこれまで軽減されてきた70歳以上になります。

実際、70～74歳の一般的な所得の人はもともと1割だったのを、2014年4月から新たに70歳になった人から順次、2割に引き上げています。75歳

以上の一般所得者も2割に引き上げることが検討されています。

高齢者は加齢に伴って病気がちになるのは当たり前のことです。医療費もかかりますので配慮されてきましたがいまやそうも言っていられないというわけです。いずれは全世代が3割になる時代がくるかもしれません。

▽上限額は引き上げ

ただし、この負担割合だけだと、支払い額はとんでもなく高額になります。例えば、脳梗塞や心筋梗塞などでの入院では医療費は300万円前後かかります。3割負担なら90万円前後、2割負担でも60万円前後にもなり、家計には大きな負担です。

このため、医療費の自己負担には月ごとの上限額が設けられています。高額療養費という制度です。70歳未満と70歳以上では仕組みが異なりますが、それぞれ年収に応じて上限額も分かれています。

私もこの間ちょっとした手術で4日間入院しました。医療費は約200万円。3割負担なので自己負担は約60万円になる計算ですが、高額療養費で約9万円で済みました。この制度は医療保険のいわば要です。

ところが、この要がいま揺らいでいます。70歳未満は2015年から見直され、高所得者の上限額は最高で約10万円も引き上げられました。これまでに比較的軽減されてきた70歳以上も今年8月から上限額が引き上げられました。来年8月からはさらに引き上げられ、基本的には70歳未満と同じになります。

いくら財政が逼迫しているからといって、この見直しはあまりに矢継ぎ早で急激すぎるのではないのでしょうか。

▽食費も居住費も

自己負担増はこれだけではありません。どうせなら大病院で診てもらいたいという人も多いと思いますが、診療所などからの紹介状なしに大病院（500床以上）を受診すると、通常の診療代のほか、初診では最低でも5千円、再診では最低3千円が別途かかります。救急など緊急の場合は対象外です。

入院時の食費も負担増です。昨年度より前の一般の人の食費負担は1食当たり260円でしたので、さほど気にすることもなかったのですが、いまは360円に、さらに来年度からは

自己負担ゼロの国

ただ、これらの負担増は場当たり的

460円と以前の倍近くになります。1週間の入院ではこれだけで1万円近くにもなり、ばかにはなりません。

入院での本来の食費は1食640円です。それを軽減していたのは食事も治療の一環という考え方でした。だが、在宅医療の普及に伴い、食費を自分で負担している在宅の患者と比べて不公平ではないかというわけです。これはいずれは全額負担になるのではないのでしょうか。

さらに、65歳以上（難病患者は除く）で療養病床に入院する場合の居住費（光熱水費相当）も今年10月と来年4月の2段階で1日当たり50円引き上げられ、最終的には370円になります。

療養病床はある程度病状が安定した慢性期の患者が入院しますので、どうしても長期化し、数か月に及ぶことも珍しくありません。引き上げは額は少ないようにみえますが、食費の引き上げとあわせるとかなりの負担増です。しかも、食費や居住費は保険外の負担なので高額療養費の対象にもなりません。

にできていないのではありません。消費税を5%から10%に引き上げる際に設けられた社会保障制度改革の国民会議の報告を踏まえています。

報告は、高齢化が進んで、がんとか生活習慣病からくる脳血管疾患、心疾患が増えるなど病気の種類が変わってきていますので、それに対応した病院再編などが主な柱ですが、負担についても「従来の年齢別から能力別への転換」を打ち出しました。

高齢者でも負担能力のある人には応分の負担をしてもらおうということです。世代間の公平性がやましくいわれる今日ではやむを得ない流れではあります。しかし、高所得者だけならまだしも、各種の調査ではその影響は中所得者まで及んでいるのが実態です。負担増で受診を抑制して、かえって重症化する人が増えるのではないかと危惧されています。

ただ、国民会議の報告は団塊の世代が75歳以上になる2025年に向けての対応です。それ以降については明確なビジョンを持っていません。その意味では、医療は、介護もそうですが、これから大きな曲がり角にさしかかるともいえます。

財源をこのまま自己負担や保険料に求めるのか、あるいは税金を中心にし

て自己負担をなくすかです。自己負担ゼロというところ突飛に思えるかもしれませんが、例えば欧州諸国の多くは20%前後の高い付加価値税（消費税）をもとに自己負担はゼロかほとんどありません。

私の知り合いが数年前、デンマークを訪れたとき、お腹が急激に痛みました。帰国してから診てもらおうとしたが、あまりに痛みがひどいので近くの病院に飛び込んだら盲腸でした。緊急の手術で3日間入院しました。

海外では日本の医療保険は効きません。基本的には全額が自己負担になります。盲腸の手術は日本では45万円程度ですが、欧州では100万円程度かかりますので、真っ青になりましたが、何とゼロだったのです。デンマークは医療費の自己負担ゼロの国だとは聞いていましたが、外国人までとは…と驚いていました。

考えてみれば、自己負担も保険料も税金も、それぞれで負担者は若干異なりますが、私たちにとってはいずれも同じ財布から出ていきます。3つのうちどれを中心に据えるかは国民の選択ではないでしょうか。

いま家計の預貯金は過去最高に達しているということです。老後生活などの将来不安に備えているというのが

もつぱらの見方です。医療や介護が必要になったらいくらかかるか分からない。そんな不安を払拭するためには、自己負担はゼロとまではいいませませんが、できるだけ少なくするという方向に進んでもらいたいと思いますが、どうでしょうか。

医療の最近の主な自己負担増

- ▷ 70～74歳の自己負担割合を1割から2割に引き上げ（2014年4月から段階的に実施）
- ▷ 70歳未満の高額療養費の上限額引き上げ。高所得者が対象（2015年1月から）
- ▷ 紹介状なしの大病院受診は診療代のほか最低でも5千円を負担（2016年4月から）
- ▷ 入院時の食費の引き上げ（2016年4月からと2018年4月からの2段階で）
- ▷ 後期高齢者医療制度の保険料軽減特例の廃止（2017年4月から）
- ▷ 70歳以上の高額療養費の上限額引き上げ（2017年8月からと2018年8月からの2段階で）
- ▷ 療養病床に入院する65歳以上の居住費の引き上げ（2017年10月からと2018年4月からの2段階で）

枋木からの便り

木洩れ日(5)

柏倉 裕

魔女の一突

じつとり汗がにじんできくるような朝だった。それは突然に来了。

注文のあった苗木5本をポットに採り、軽トラに乗せようとかがんだときだった。チクリ、と右の腰に来了。いつものことかと思ったが、痛みは俄に激しくなり、歩けなくなった。

今まで経験したことのない痛みだった。ぎっくり腰。「魔女の一突」と言うらしい。

「3日は安静。硬い布団に横向きに寝てなさい」と医者に言われ、その後、ブロック注射を2度受けた。よろよろ歩き。15分も歩くと尻や脛がしびれ、立ってられない状態が2週間続いた。

なんと情けないことだろう。この暑さで草はぼうぼう。草刈り機を回すどころか、草が生えている畑まで歩いて行くのさえおぼつかない。炎

天下、独りっちゃん刈っているのに、何の手助けも出来ない。

痛みが引くまで、じつとしていないのが辛い。藤沢周平の文庫本はもう6冊目だ。作者が描く女たちはなんと奥ゆかしく理知的で自制心に富み、艶っぽいことだろう。相撲もよく観た。横綱白鵬の蹲踞の姿の、なんと美しいことか。

普通に歩けること、普通に草刈りが出来ること。いつも通り仕事してよく食べよく飲み、疲れば深く眠り、気持ちよく朝を迎える。ただそれだけのことがなんと有り難く大切なことか。腰をやられて初めて分かりました。

それから2カ月、魔女はいつの間にか去ったけれど、ずいぶんダメージを残していった。右膝に力が入らず、脛に今もしびれが残る。階段の上り下りが、ややしんどい。

医師の勧めでMRI検査を受けた。わずかに1カ所、ヘルニアが見つかった。それが神経を刺激し、痛みやしび

れを起こしているという。「ひと月、服薬で様子を見ましよう。それでもしびれが残るようなら削りましようね」。研修医ふうのお姉さんはサラリと言った。

しかし怖がつてばかりいられるか。雑草の伸びは待ったなしだ。草刈り機のエンジンをかけ、恐る恐る担ぐ。長靴に革手、麦わら帽子を被ると身体がしゃんとする。踏ん張らずにすむ平らな所を1時間ほど刈った。いけるじゃないか。しかし無理は禁物。雨も降ってきたぞうだし、このくらいにしておこう。

というわけで、おっかなびっくりの現場復帰となりました。これから徐々にペースを上げていきます。「あったか情報」編集長さんのアドバイスも守りながら…。

葉摘み

彼岸も過ぎ、恒例の葉摘み仕事の真っ最中です。今年はつーちゃんの稲刈りと重なったので、小生とお春さんでマイペースの作業。葉っぱが多そうな枝を剪定し、軽トラに満載で1日2回。葉を摘み、乾燥機に3時間かけて乾燥終了。その後、袋詰め、梱包と続き、倉庫に積んで完了です。

紅葉が始まる頃には終

わらせなければいけないので、結構大変です。快晴の日ばかりではありませんし、今年はいつもの倍近い300kgの生産が目標です。

そんなに作ってどーすんだって？ もちろんお茶の原料が足りなくならないように。そんなに売れるのかって？ だから左の写真のように願掛けしたり、売れますようにとおまじないをしてるのさ。

おっと、大事な願掛けをも一つ。「魔女よ、もう許しておくれ」



おまじない

労働組合に求められる 労働関連法教育活動プログラムの提案

NPO法人あったかサポート・常務理事 笹尾達朗

1 人手不足と国の雇用政策の転換

近年、政府の労働政策の特徴は、「雇用調整助成金」の活用などこれまでの雇用の維持政策から、「労働移動支援助成金」など雇用の流動化の促進に軸足を移しています。そのため、労働行政や連合など労働団体に寄せられる労働相談の内容に注目すると、いじめ・嫌がらせなどのハラスメントを原因にした非自発的離職者の存在が指摘できます。それを裏付けるかのように離職時の雇用に関わるトラブル即ち「自己都合退職」か、それとも「会社都合退職」かをめぐる争いが目立って多くなっています。この度、労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人への受理、虚偽の求人に対する罰則規定の新設など職業安定法の改正がされました。それは政府が近年の人手不足

を意識し、若者の「7・5・3現象」など早期の離職防止を念頭においた雇用対策として急いだものとも言えます。そうした背景には、次のような2点を指摘しない訳には行きません。

2 雇用保険制度と ステイグマとしての労働体験

一つはこれまでNPO法人など就労支援団体から「一般就労が困難な求職者の就職先を紹介しようにも当該求職者に過去に労働体験のステイグマがあることから就業意欲が容易に高まらない」との指摘がされています。その結果、長期失業者が滞留することになっています。

もう一つは、普通解雇、懲戒解雇などの「離職理由」によっては、「自己都合退職」扱いにされることで基本手当に給付制限がかかります。そのため、基本手当の請求つまり求職

活動そのものを途中で断念するケースがあります。中には再就職先の確保を急ぐあまり、「ブラック企業」を選択してしまうケースもあります。

一つ目のステイグマについては、長労働時間や深夜労働中心のシフト編成、固定残業制による賃金の不払いなど労働条件、いじめ・嫌がらせなど人間関係に伴う職場環境の悪化などが原因となって当該労働者の心身を蝕んだ結果生じたといえます。寄せられた労働相談や新しい就職先の確保に向けた就労支援においては、そうした事情を十分に聞き取って、「あなたは悪くない」と言い切ることで、新たな人生設計に向けたリセットに繋げることが必要になってきます。

二つ目の雇用保険については、失業した求職者の基本手当の受給手続きの問題です。基本手当を受給する

ためには、他の保険給付の請求行為とは異なり、あくまでもハローワークで求職活動を行うことが前提とされ、「労働の意思及び能力」の有無が問われます。求職者に雇用保険に関する基礎知識がなければ、ハローワークの窓口で必要なトラブルを生じ、それを契機にして求職活動に投げやりになってしまいます。その結果、新たな雇用に向けたリセットができなくなってしまうのです。

3 使用者の責務と労働組合の役割

上記のような課題の達成には、労働者側と使用者側の双方に労働基準法など労働者保護諸法規や雇用保険法など労働・社会保険のセーフティネットを含む労働関連法規についての基礎的な知識の習得が欠かせません。特に他人を雇用して利益を上げる企業家である限りは、その使用者の責務として労働者の健康とその家族の生活を守るために労働基準関係諸法規や社会保障制度への理解が深められるべきでしょう。本来であれば、この種の知識の習得については、国が法定講習を実施し、その受講を使用者に義務付けるべき課題です。

一方で今後の労働組合の役割につ

いて考えてみたいと思います。特に最近の若者は、他人に「教えて」や「助けて」という言葉を発すること自体、恥ずかしいことのように思っています。「情けは人のためならず」ということわざがありますが、それを正しく理解している若者は数少ないように思えます。大人でも「他人に情けをかけると、それに甘えるから情けをかけてはならない」と理解しているようです。「人間」という字が示すように他人との関係性の中でしか人は生きることができません。労働組合誕生の歴史には、労働者の相互扶助組織にその原型を見出すことができます。互いに先輩が後輩に仕事を教え、共に助け合って働き、生きること、そのお蔭で自分は助けられた、という実感が大切です。本来的に労働組合には、そうした姿をこれからの若者に伝える役割が問われています。

4 産業構造の変化と問われる 新たな職業能力の形成

今日、解雇の金銭解決が法案として浮上しようとしています。社会的に見て不当な解雇であれば、それが一労働者の問題であっても労働組合が争うことは当然でしょう。他

方で産業構造が大きく変化し、第三次産業での就業機会が増大しています。経済のサービス化が進む時代においては、既に企業の事業転換が度々発生しています。労働者の雇用を維持するためには、企業としては労働者に新たな職業能力を求めています。労働者には、新たな職業教育や職業訓練への受講が求められています。しかし、これまで自然やモノに向かって仕事を続けてきた労働者に、突然明日から介護などのサービスの仕事の仕事に就労を促したところで、それは無理な話です。それが多大な負荷となつて精神的に病んでしまい結局退職してしまうことにもなりかねません。経済のサービス産業化は、働く人に対し、他人とのコミュニケーション能力など、これまでとは異なる職業能力が要求することになります。そのためハローワークや職業紹介事業者を通じた求職者支援が行われていますが、容易に求人と求職とのマッチングが進んでいるとは言えません。

5 企業内労組に問われる 再就職支援活動

それだけに、今や労働者の離職時に生じる解雇を争う事案にとどまら

ない個々の具体的な労働トラブルへの関与や離職後の雇用の確保に向けた再就職支援の課題に対し、労働組合の存在価値が発揮されるべきでしょう。現状では日本の労働組合の多くは企業内組合です。当該労働組合が後退職を余儀なくされた場合、労働組合は会社と運命共同体の関係となつては、本来の存在価値を失いかねません。当該企業に企業再建の道があればそれを模索し、もしその可能性がなければ労働者の再就職先の確保に向けて、全国展開する労働組合が自らの課題として積極的に関与すべきでしょう。今日、クラフトユニオンなど企業横断的な労働組合の形成の動きが見えますが、それはそうした時代の流れに沿ったものと言えるでしょう。

6 労働組合に求められる 生活保障支援と労働者教育活動

他方で失業、疾病・傷害、老齢死亡、障害など諸個人の保険事故を契機とし離職を余儀なくされそうになつてくる労働者に対しては、労働組合が既存のセーフティネット、つまり現行の社会保障制度に精通し、それを活用できる支援をすべきではないでしょうか。上記のような保険

事故に万が一遭遇した場合、個々の労働者が一人に対応するには限りがあります。企業が労働者の福利厚生を担った時代は、過ぎ去ろうとしています。だからこそ労働組合は、労働者保護諸法規や社会保険など社会保障制度の役割を学ぶ機会を増やし、いま組織されている労働者への教育活動を強化すべきではないでしょうか。

公的年金の受給開始年齢に併せて65歳定年制が法制化されながらも、現実には経営が安定した企業においてさえ、労働者が50歳に届く頃には、関係子会社への出向や「自発的な退職」（自己都合退職）を余儀なくされています。中には個人自営業者の道を選択する労働者もいます。いま政府は「働き方改革」の中に「治療（介護）や仕事との両立支援」を謳ってはいますが、自ら退職する道を選択する労働者は後を絶ちません。

そのような時には、離職時の基本手当や教育訓練給付、育児・介護給付の活用など雇用保険、資格喪失後の傷病手当金や出産手当金の請求など健康保険制度、そして老齢・障害・死亡に係る年金の受給資格などを総じて労働・社会保険制度の役割を再確認する事が求められています。

中には、離職や転職、婚姻を繰り返している労働者もいるでしょう。そのような人ほど、労働・社会保険の資格の取得と喪失の手続きに始まる社会保険の基礎的なルールを習得することが求められてきます。

これからの労働組合は、自ら進んで社会保険の適用と給付の仕組みを理解し、そこに関与すべきでしょう。諸個人に生じた生活保障の課題を個人の課題として止めるのではなく、明日はわが身の問題として捉え、労働組合自らの課題とすべきでしょう。労働組合が、社会保険をはじめとした組合員の生活保障制度への関心を示し、困った時にはそれにアクセスできるネットワークを拡大すべきではないでしょうか。もし、労働組合が企業内組合にとどまることを欲しないという方針を立てるならば、離職した労働者を引き続き組合員として残せる可能性の道が広がるでしょう。更には、それは在宅ワーカーを含めた独立自営業者による同種同業者の協同組合に発展する可能性さえ秘めているでしょう。

7 問われる有期雇用の無期転換と雇用に対する労働組合のスタンス

さて2018年4月からは、有期

労働契約の期間の定めのない労働契約への転換、所謂5年有期雇用期間満了後の無期雇用への転換が始まります。会社内に様々な雇用形態の非正規雇用労働者が働いているのであれば、労働契約法の17条以下の「期間の定めのある労働契約」に関わって会社側との間では団体交渉の余地が拡大し、労働組合としても避けて通れない課題として浮上してきます。その中でも無期転換した労働者の労働条件に関しては、労働組合が積極的に関与し、集団的に解決する道を選択すべきでしょう。また、「働き方改革」を通して「同一労働・同一賃金」への対応が労働組合にも迫られてきます。

無期転換した労働者の存在は、会社にとつての貴重な戦力です。そうすれば、労使関係が安定し、結果として企業の健全な発展に繋がることになるでしょう。いずれにせよ、これからの時代は、一人の労働者が働き、生きる限りは、雇用の入口から出口に至る全過程で、労働者保護諸法規と労働・社会保険の基礎知識を学び、理解を深める機会を設けることが必要です。そうした機会を労働組合が準備し、具体的な活用方法を支援することで、一人一人の労働者

が「雇用のリスク管理」の必要性を意識することになります。そのような活動を通して、持続可能な生活保障システムに関心を持った労働組合の形成を構想すべき時代を迎えているのではないのでしょうか。

8 労働組合の労働者教育に向けた具体的な学習活動プログラムの提案

①雇用の入口 「求人票」など求職活動上のリスク管理

働くこととは、売買契約、賃貸契約、婚姻と同様に「契約行為」であること

・「求人票」は広告、「労働条件通知書」は契約書、その違いを知ること

(例えば、賃金の表示、試用期間、雇用形態、社会保険の有無などに注意)

・職安法などに定められた「求人票」の記載事項の具体的な読み方

・労働条件の提示を義務付けた労基法、パート法、職安法、労働契約法等の役割

・求人票と実際の労働条件の違いに対する労働行政の規制と対応(職安法改正)

・採用面接時に注意したい人権に関わる質問への返答(職安法・指

針)

②雇用期間中 「給与明細書」から読み取る就労期間中のリスク管理

・時間外・深夜・休日労働など各種手当の計算方法

・社会保険料や税金控除、また年末調整や確定申告の意味と役割

・労働・社会保険の適用範囲と保険事故によって異なる給付の内容

・年金・医療・介護保険の現行制度への不安に如何に 대응するか、労組の基本姿勢とは

・労働分野における差別禁止規定とは(労基法、労組法、雇用対策法、均等法など)

・長時間労働や様々なハラスメントへの法的規制と精神疾患の労災補償請求

③雇用の出口 「離職票」から見える離職理由をめぐる労使トラブルの増加

・「会社都合」又は「自己都合」で異なる雇用保険の給付や制限

・労働・社会保険の資格取得と喪失届の問題、そして被保険者期間復活の意味

・労基法19条にとどまらない解雇制限を規定する労働諸法規

・「会社を辞めたいのに、辞められない」という労働相談への対応

