

# 第1号議案

## 2018年度活動報告

### 1 現状認識と基本的な姿勢

およそ30年間の平成の時代が終わり、令和の時代が始まりました。新しい時代を迎えるに当たり市民は、「戦争のない平和な社会であってほしい」と口々に語りますが、「危機の時代」を迎え自ら主体的に社会を切り開くとの声は聞こえません。これからは平成の時代のツケが令和の時代に回されることになりそうです。どのようなツケが残されたのかを整理し、今後の課題とします。

1 つめには、日本経済の浮沈にあります。国別のGDPは世界3位ですが、国民一人当たりのそれは世界25位に過ぎません。またこの30年間にデフレ経済が定着し、2019年度国の一般会計当初予算が100兆円を超え、その3分の1を国の借金にあたる国債で賄っています。このままだと国際的な信用を失うことで日本国債が暴落しかねません。

2 つめには、生産年齢人口の急速な減少です。深刻な労働力人口を招くことになった背景には急速な人口の減少があります。AIなど技術革新で生産性を高めるとの説もありますが、生産年齢人口の減少は、日本社会全体の消費の停滞を招くことになりかねません。いま政府は、働く高齢者や女性を増やし、また外国人労働者の受入れを進めています。一方で幼児教育無償化を進めています。待機児童対策は後手に回り、直ちに深刻な人手不足対策には直結しません。

3 つめには、バブル経済崩壊後の非正規雇用の拡大の影響です。非正規雇用を拡大することによって企業の内部留保を高め体力を回復させましたが、産業構造の転換には成功しませんでした。その結果、中間層が没落し、今や10%の大企業労働者と90%の中小企業労働者に二分される時代を迎えています。このような経済構造の二極化は、教育、健康、文化、情報、信用などあらゆる分野での格差と貧困の拡大をもたらしています。4 つめには、非正規雇用の拡大がこれまでの年金・医療・介護を中心とした社会保障制度の土台を揺るがし砂上の安心に変えてし

まったということです。先の内閣府の調査によると40歳から64歳の61万人がひきこもりの状態にあるとされています。バブル崩壊後の就職氷河期に「就職できなかった人」たちは、本来であれば社会を支える立場です。今のままだと社会に支えられる立場になりかねません。今後始まる「8050問題」は、「就労支援」のハードルを高くしてしまっています。更に2025年には団塊の世代がいずれも75歳を迎えます。これまでの政権与党が問題の先送りしてきた結果、日本の社会保障制度改革は、所得における再分配機能を低下させたままです。所得の少ない人ほど負担の大きい「逆進性」は、健康保険料や年金保険料において現れています。最早、支え手を増やすだけでは解決しない構造的な問題になっています。

5 つめは、今後の「働き方改革」の主要な課題である抜本的な雇用慣行の見直しが迫られていることです。過日、経団連と大学との間でこれまでの「新規学卒一括採用」を見直し、「通年採用」に関わる合意がなされました。これにより大学生のインターンシップについても「優秀な人材」の選別手段として

機能しかねません。また、「日本型同一労働同一賃金」をめぐる労使協議が迫られる中で従来のような「非正規雇用を正規雇用」という単純な雇用政策をもってしては、問題の解決にはつながらないでしょう。

### (1) 労働政策の動向について

#### ① 「働き方改革推進法」の成立と施行

昨年の6月に「働き方改革関連法」が国会で成立し、本年4月から順次施行されています。狙いは、「働き方改革」を通して、労働力人口を増加させ、労働時間の短縮により労働生産性を高め、企業収益と賃上げの後押しを進めることにあります。もって、かつての日本経済の成長を取り戻すというシナリオです。

その結果この間労働力人口増加は、一貫して増加傾向にあります。特に女性や65歳以上の高齢者の就業人口は著しく拡大しています。また仕事の量や内容は以前のままだに人手不足が加わっているにも関わらず残業時間は削減されたことで、その歪みが中間管理職などの一部に集中しています。

昨年「出入国管理法」が改正され技能実習

生から新たに「特定技能」1号、2号の制度による外国人労働者の受入れが拡大されることになりました。

育児や介護、病気の治療、様々な障害を持ついても多様な働き方ができる職場環境を整備することになっています。政府はこのように総じて働く人を増やすことを政策目的にし「働き方改革」を進めています。

更に「働き方改革」の目的を法律として体现させた「労働施策推進法」は、セクハラやパワハラ防止対策法などの新設や法改正を行うことで職場環境の整備を行い、労働生産性を高めるなどこれまでにない上からの労働政策を矢継ぎ早に進めています。

しかし、「働き方改革実現会議」が示した9つのテーマのうち、政策対応が実現できたのは「日本版同一労働同一賃金」と長時間労働の是正の二つに過ぎないのが実情です。

#### ② 主な法律の改正事項と施行期日

「働き方改革」における主な法律の改正としては、昨年7月に施行された雇用対策法があります。そこには働き方改革に関する「基本方針」が示されていますが、その目的条文に労働生産性の向上を明文化するなどこれ

までとは趣を異にした表現が盛り込まれています。また労働基準法では、時間外労働の上限規制の導入（自動車運転・建設・医師などは5年猶予され、新技術・商品研究開発業務は適用除外）、年次有給休暇の5日間の時季指定付与、高度プロ制度の創設、フレックスタイム制の清算期間の3か月延長が本年4月に施行されることになりました。（但し、中小企業においては労働時間の上限規制の導入は2020年、月60時間を超える時間の廃止は2023年）。また労働安全衛生法が改正され事業主による労働時間の把握義務化と産業医の機能強化が追加されています。但し懸案の勤務時間インターバル制度は、努力義務規定として労働時間等設定改善法に導入されています。

不合理な待遇の是正を目指してきたこれまでの労働契約法20条の条文が削除され、パートタイム労働法と労働者派遣法に移行されました。法の施行は来年の2020年4月とされています（但し、中小企業においては2021年施行）。そこには、不合理な待遇の禁止とその待遇に関する説明義務、行政

による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続きの整備が記載されています。各企業においては、今から就業規則の改訂などの準備や手続きが求められて来ます。

### ③「日本版同一労働同一賃金」

昨年2018年6月1日に「長澤運輸事件」と「ハマキョウレックス事件」の最高裁判決があり、それを受けて厚労省が今年1月非正規雇用労働者に対する不合理な待遇差の禁止等を求めた「同一労働同一賃金ガイドライン」（指針）を示しました。それによって事業主に今後求められる課題を明示し、法の施行までに就業規則などの改定の準備を促しています。

最高裁判決を受けて労働行政の「指針」が変更されることはいつもの事ですが、「指針」は「法律」ではありませんので法的な強制力が有りません。また今回示されたガイドラインはあくまでも一つの企業内で個別の待遇ごとに判断するとの原則を示したものに過ぎません。ですから国際基準とは異なり、同様の職務内容や責任を負うものであっても企業を越えた待遇格差が生じることを黙認することになります。

また非正規労働者と正規労働者との賃金格差については、本来の意味での「同一労働同一賃金」の理念ではなく、「均衡処遇」の理念で対応するとの立場が2018年6月1日の最高裁判決で明らかにされました。あくまでも「不合理」と評価される相違についてのみ損害賠償の請求が可能になるというルールが固まったと言えます。

従って、今後は企業内での非正規労働者と正規労働者との基本給や諸手当を含めた待遇格差が不合理に当たらないように労使の話し合いの場を設ける取組が期待されます。労使間のコミュニケーションがないままに就業規則を改定し労働条件が変更されることになれば労働契約法9条、10条の規定による労働条件の不利益変更という新たな争いに発展することになります。しかし、この国は労働組合の組織率が17%に過ぎません。また36条協定の締結は、事業所単位ですらから仮に正社員の労働組合があったとしても非正規労働者が多数を占める職場では当該労働組合が代表することにはならないことがあります。正社員以外の非正規労働者を含めた正当な「労働者代表」の選出方法や

規定が問われています。この「労働者代表」の選出規定を含めた新たな労使間の協議ルールをどのように構築するのが、今後の労働法政策の課題に上ることは明らかです。

### ④有期労働者の無期転換ルール

同一の使用者との間で締結された有期労働契約が通算して5年を超え、当該労働者が労働契約の申出を行った場合には期間の定めのない労働契約に転換されます。このルールの適用が、二〇一八年四月に始まりました。しかし、この課題はあくまでも労働契約法上の争いですから労働組合のある高校や大学の教職員のいる職場などで民法上の争いとして現れています。人手不足が深刻化しているものの職種によっては片寄があり、争いは局地化しています。但し、今後この雇用ルールの周知が進むことになれば職種変更、限定正社員制度等への転換が困難な中小企業における就業規則の変更を含めた新たな対応が使用者側に求められることとなります。

### ⑤長時間労働の是正

この課題については、労基法36条による時間外労働の上限規制、その適用除外（新技術、商品等の研究・開発業務）と猶予（建設、

自動車運転、医師、鹿児島・沖縄の砂糖製造）、労基法37条の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金規定、労基法39条の年次有給休暇の確実な取得としての使用者による時季指定や環境整備、労働時間等設定改善法による勤務間インターバル制度の導入（事業主の努力義務）がその対象となっています。

罰則付きの時間外労働規制は、「過労死ライン」を目安に設けられたことから労働者の申告があれば労働基準監督署の監督官による事業所への立入調査が強まるでしょう。もちろん労働基準監督官には臨検や尋問ができる権限が与えられていますので長時間労働への規制はこれまで以上に強化されるでしょう。

#### ⑥ 多様で柔軟な働き方の実現

この課題は労基法32条の3に規定されたフレックスタイム制と41条の労働時間等に関する規定の適用除外に新たに41条の2を設け「高度プロフェッショナル制度」を創設したことにあります。特に後者については、労働時間や休憩、休日及び深夜の割増賃金等の規定から適用除外にすることで、これまでの労働基準法の原則であった労働時

間に対して賃金を支払うという原則を踏み外すことになり、長時間労働を助長しかねません。つまり現政権の「働き方改革」が「成長戦略」の中に位置付けられた限りにおいて「労働時間の規制」よりも「柔軟な労働時間制度」の創設がターゲットにされたのです。しかし本制度導入にあたっては、その要件や手続きが厳しいだけに現状では積極的な企業は少ないようです。勿論、監督行政としても労使委員会の設置と決議、本人の同意取得方法、行政官庁への届出とその後の報告、書類の保存について法に基づく調査を怠ることはないでしょう。

一方で今後の課題としては、そのような労働時間規制を無に帰すことになりかねないなど一旦頓挫した「裁量労働制」にあります。それこそが「柔軟な労働時間制度」の創設です。本来の意味の裁量労働であれば労働者自身に裁量権が与えられ、欧米のような職務給として仕事の範囲が厳格に区分されるのですが、職務無限定な働き方が一般的なこの国には馴染まない制度と言えます。

#### ⑦ 兼業・副業と労働法

「働き方改革実行計画」（平成28年3月28日）において「柔軟な働き方」として、非雇用型のテレワークや副業・兼業の推進というテーマが掲げられています。また昨年1月には厚生労働省が「兼業・副業の促進に関するガイドライン」を策定し、容認するモデル就業規則の改正を行っています。フリーランスなど非雇用型（個人請負、業務委託等）という働き方と兼業・副業先での就業形態をとる雇用型に区分されています。労働者性のある複数就業や兼業においては、兼業の禁止・制限の可否、兼業を理由にした時間外労働の拒否など労働契約法上の諸問題が生じます。

最大の問題は労基法38条の労働時間を通算、計算する場合に生じる諸問題です。具体的には32条の労働時間、33条の災害時における臨時の時間外労働と36条の時間外労働の手続き、37条の割増賃金算定規定を設けることが挙げられます。今後は、非雇用型の兼業の増大を視野に入れると新しい過重労働対策が労働法政策に求められるでしょう。

雇用管理上の規制としては、労働安全衛生

法66条に規定される健康診断やストレスチェックと長時間労働に対する医師による面接指導が事業主の義務とされます。更に使用者は、労働契約法5条による労働者への安全配慮義務を負うこととなります。

労災保険上の問題としては、労災保険の給付において複数就業者の給付基礎日額の算定が保護の対象になるかが課題になっていきます。

雇用保険の適用については、適用事業に雇用される労働者が被保険者になる（雇用保険法4条）のですが、週20時間未満の者は適用除外とされています（同6条1号）。すると今後政府が複数就業を促進することになれば異なる事業主の下でも労働時間や所得を通算しないことを正当化できなくなりません。

### ⑧「病気と職業生活の両立」支援

「働き方改革実行計画」では、「病気と仕事の両立」も重要テーマとされています。改正された雇用対策法6条には、「生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる職場環境の整備に努めなければならない」とし、事業主の責務を定

めています。また両立支援コーディネーターの配置活用を前提に病気休暇制度など職場環境整備や就業上の措置に対しては、障害者雇用安定助成金が支給されることになっています。更に健康保険法に規定する傷病手当金の支給期間の制限についても改正が検討されています。労働者の健康確保にあたっては、労働安全衛生法の改正を通じ、事業主と産業医の連携の下に産業保健機能の強化を示しています。

人手不足の時代に国としては、労働力の確保と人材の育成の観点から様々な措置を設けてはいますが、病気休暇・休職制度を法定化するまでには至っていません。対象疾病についてもガン、糖尿病、脳心臓疾患に加え精神疾患や腰痛などの骨格筋を含むストレスや様々な職場のいじめ嫌がらせやカスタマーハラスメントなどによって精神的に疲弊し、働く意欲を失った労働者もいます。

人手不足の時代に企業としても労働者の職場復帰を期待してはいますが、当該労働者の労働意欲、復職可能な疾病なのか、どの程度働けるのか、など判断をしかねるケースが

あるでしょう。そこでは、労働者の生活の論理と企業の論理が対立しかねません。

そうした事態に厚生労働省は、2020年度までに「両立支援コーディネーター」を育成し、疾患を持つ労働者が治療を続けながら働くことができるためのサポーターを担わせる意向です。しかし、そこには社会的ひきこもりなどの就労支援が容易でないように社内プロモーターとは異なる能力が問われています。偏った知識や経験に任せられることであっては、社内の大切な人材を失いかねません。

「両立支援コーディネーター」は社外の職能的な専門職として位置づけることを前提にして、企業にサービスを提供する担い手として位置づけられるべきでしょう。複数問題を抱える困難な事例には、精神医療を含めたそれぞれの分野の専門職による合同チームを編成し、個別支援に当たるシステム開発がなされるべきでしょう。

病気休暇・休職制度を含めた「両立支援コーディネーター」の配置など「病気と仕事の両立」に向けた法制化は、依然これからの課題とされたままです。

### ⑨ 育児・介護休業法などの改正と課題

政府の「働き方実行計画」では、女性の「労働参加率」や労働生産性の向上という主目的を達成する手段として育児、介護支援を位置付けています。また消費税10%の引上げに際し、3歳から5歳までの保育無償化を掲げていますが、本来であれば待機児童対策が優先されるべきです。その財源を国債に求めているのが現状ですから、保育無償化をスローガンにした政権のプロバガンダになっています。保育士の不足に対しては、企業型保育所の設置や無認可保育所への規制緩和による数合わせで対応しようしていますが、それでも都市部では足りていません。保育士不足に対しても同様です。保育士の処遇を改善することなく資格取得や無資格であっても就労可能な基準を設けるなど規制緩和で済ませようとしています。

保育所の利用に際しては、自営やフリーランスのような就業形態にある保護者が相対的に不利な取扱いを受ける場合が少なくありません。また国民健康保険料に関しては、出産・育児期も保険料を負担し続けなければならぬように被用者保険とは異なる扱い

が残っています。

現在の保育所不足などの問題の根底には、子育てや介護は女性や家族が担うものとの認識が政治家や国民の意識としてあり、その結果、福祉行政の整備が遅れています。

確かにこの間女性の就業を促す法整備を進め、男女雇用機会均等法の改正や雇用保険法の改正、育児・介護休業法などの整備は整えられて来ました。しかし、男性の育児休業の取得率は3%台に過ぎず2020年までに13%にするとした政権の目標は達成できそうにありません。女性の合計特殊出生率も上昇してはいけません。男性の労働時間を短縮し、人間らしい働き方を進める労働政策なしには子どもの出生率を高めることはできないでしょう。

### ⑩ 労働者の健康確保政策

OECDの中でも日本の労働生産性が最も低い方に位置していることから、政府は「働き方改革」を通じて生産性を向上させ国際競争力を高めることを重視しています。ノー残業デー、早朝出勤、会議の縮減やコピーの廃止など事細かく労働時間の短縮策を講じています。他方サービス業においては、インバ

ウンドの渦中、一時流行った「おもてなし」の見直しなど過剰サービスの廃止を進めています。

しかし、日本企業の多くは、チームを組んで新商品の研究開発、製造、販売などの業務の達成に向け、互いに競争させる仕組みができてきているため、目標の達成ができそうにない場合には長時間労働が発生する構造が残っています。また個々の労働者の職務範囲が無限定であるだけに有能な社員に仕事が集まる一方で居場所を失う社員も存在します。社内での競争と選別が進み、能動的かつ自発的な離職とは別にいたたまれない状態で離職する労働者も多数います。そこには顧客や取引先からのハラスメントも加わって将来を期待された若者までもが、企業の「戦列」から離れて行く結果を招いています。業務に関わる労働条件や労働環境だけが原因とは言えませんが、企業の大小を問わずどここの事業所においても「適応障害」という診断名など精神疾患による離職者が増えていきます。事実、近年では毎年精神障害の労災申請、労災認定件数のいずれもが増加傾向を示しています。

今次国会に上程されたセクハラやパワハラ防止対策法などの新設や法改正は、そうした社会的背景があったからだと言えます。今後は2015年12月に実施されたストレスチェック制度に基づき、その結果を活用した疾病構造の分析と対策、職場環境改善に向けた労使の取組と産業医の活躍が期待されるということです。

## (2) 社会保障政策について

### ① 社会保障制度改革

第4次安倍改造内閣は「全世代型社会保障」の実現を掲げ、「全世代型社会保障改革担当大臣」というポストを設けました。このポストに厚生労働大臣が兼務する訳ではないところに現政権の意図が見えています。即ち茂木敏充大臣が経済財政政策担当を兼務し「働き方改革」の推進と社会保障制度改革とを一体的に進めて行く方向です。昨年10月5日に政府の経済財政諮問会議と未来投資会議が開催され、諮問会議に臨時委員として出席した根本匠<sup>1</sup>厚生労働大臣は、2019年10月に予定されている消費税引き上げで2025年を念頭にした社会保障・税一体改革が完了すると説明しています。未来投資会議

では、世耕弘成経済産業大臣が「2050経済社会構造部会」の政策提言を紹介しています。そこでは、「全世代型社会保障への改革」と題し、「生涯現役社会の実現」に向け、「意欲ある高齢者に働く場を準備」し、併せて「新規一括採用の見直し」や「中途採用の拡大」、「労働移動の円滑化」といった雇用制度改革を検討。また「人生100年時代」を進化させ「寿命と健康寿命の差を限りなく縮める」、「健康維持や疾病・介護予防」に取組み、「現役社会であり続けることができる仕組み」を検討するとしています。後者の具体化には、健康診断受診率の向上、経営者の疾病予防・健康づくり促進、投資家の健康経営の投資促進、生活習慣病や認知症予防のインセンティブ促進を含めた予防・健康づくり支援を上げるなど、未来投資会議の名にふさわしく健康問題を投資の対象として位置付けることを明確にしています。

それを裏付けるように経産省から厚労省にキャリア官僚を採用するなど経済産業省主導による「成長戦略」の一つとして「全世代型社会保障改革」を位置付けていることが分かります。一方、政府の広報室では、消費

税率10%への引き上げを前提にした全世代型の社会保障制度を、①子ども子育て、②医療・介護、③年金に区分し、ネット等で周知していますが、首相の口からは社会保障改革とは言っても「税と社会保障の一体改革」とは言っていません。つまり、「全世代型社会保障改革」とのネーミングはあくまで、社会政策というよりも経済政策の一環としての位置付けでしかありません。そのため本匠厚生労働大臣のまま社会保障改革が進むことになりません。

すると今後想定されることは、夏の参議院選挙を経て、10月の消費税10%引上げ後によく「給付と負担」に繋がる社会保障改革に取りかかることになるでしょう。しかし、安倍首相が3年の任期の中でやり遂げたことは、憲法改正であり、政局によっては、医療や介護など国民に自己負担の割合を高めることになる社会保障改革がまたしても先送りされることもあり得ます。

### ② 「全世代型社会保障改革」の問題点

本来の社会保障の意味を考えると、そもそも

も「全世代型」と表現する必要はありません。社会保障制度においては、負担と給付のバランスが世代において異なることは所得の再分配機能を考慮すれば当然のことであり、問題視されることはありません。そもそも社会保障は、高齢、障害、疾病・傷害、死亡、失業などで生活が困難になるなどのリスクに対し、国民の生活を支えるセーフティネットの役割を果たすことが目的だとされています。特に年金や医療・介護保険制度においては、現役世代が保険料を負担し、退職後の高齢世代を支える世代間扶養の仕組みとして経済成長期には納得されてきました。

これまでの日本の社会保障制度は、男性正社員とそれを支える妻を前提に組立てられてきました。ところが少子化・高齢化と相まって非正規雇用が拡大し、社会保障料を負担すべき現役層が激減しました。そのため社会保障制度を支える土台が揺らいできました。つまり「負担と給付」のバランスが維持できなくなってきたのです。そのため特に非正規雇用労働者を含めた若者や現役の労働者の間では、社会保障料の負担感と将来サービスを受けられないのではないか、という不安と

不公平感が高まり、社会保障制度自体への不信感を強めることにつながっています。

また「全世代型社会保障改革」というと高齢者に偏る社会保障サービスを若者や現役世代まで広げるというイメージがあります。就学前の子どもの子育てならばいざ知らず高等教育の無償化やリカレント教育を語るに至っては社会保障とは言えません。子育て世代や現役世代に対するリップサービスとしてしか受けとめられません。

いま最大の問題は、現行の社会保障制度の下では、給付と負担において所得の再分配機能が低下していることです。つまり、所得の低い者ほど負担が大きく給付において不利な仕組みになっていることです。非正規雇用労働者の多くは国民年金の第一号被保険者ですが、所得の多い、少ないに関わらず定額の保険料を負担します。また国民健康保険の被保険者として、家族があれば赤ちゃんの分を含め応能分と応益分の保険料を負担することになっています。その際、同様の条件で社会保障サービスの提供を受ける第2号被保険者を想定してみてください。すると使用者による社会保障料の負担を受けない非正

規雇用労働者が年金制度と医療保険制度のいずれにおいても、如何に不利な立場にあるかが想像されることでしょう。

### ③ 年金制度

この間に「社会保障制度審議会年金部会」（厚労省の諮問機関）が、5年に一度の財政検証を2019年春にまとめ、2020年に国会に提出する予定です。しかし公的年金の制度改革に向けた議論は、安倍内閣直轄の下に財務省や経済産業省主導で進められていることもあり、その方向性は定まっていません。

年金部会の報告による財政検証の基本的な枠組みとしては、①年金額改定ルールの見直し、②被用者保険の更なる適用拡大、③保険料拠出期間の延長と受給開始時期の選択化が示されています。すると現行の年金制度においては、これ以上に保険料率や定額保険料を上げるわけには行かないために②に基づく短時間労働者や75歳までの適用範囲の拡大、③の第1号被保険者を60歳から65歳まで引き上げる案があります。

このような公的年金以外に自己責任型の企業型年金「確定拠出型年金（DC）」や第1号、第3号被保険者が加入できる「個人型」



(IDECO)を制度化し、拡大を図ってはいませんが、民間の金融商品としての性格が強く、普及拡大しているとはいえません。

#### ④ 医療・介護保険制度

組合健康保険から協会健康保険へと移行する動きが絶えません。背景に「後期高齢者医療制度」への負担金の増大があり、毎年保険料率を上げないと独自の保険財政が悪化し、健保組合を維持するメリットがないからです。同様に協会健保においても毎年、健康保険料と介護保険料は上昇しています。

そこで安倍内閣は、世耕弘成経済産業大臣の「カットするとか制度をいじるといつらくて難しい議論ではなくて、明るい社会保障改革の議論が求められている」との提案を受けて「未来投資会議」の席上「全世代型社会保障改革の大きな柱である病気予防や介護予防」に力を入ると述べました。これまでの社会保障改革の議論のテーマが「給付と負担」のバランスをどうとるかだったのですが、「予防による健康寿命の延伸」という目標を通じて「予防で医療費が削減できる」との方向に論点をずらしています。もって「予防で医療費が削減できる」期待感を抱かせ、喫緊

の課題である社会保障改革を先送りさせることになりかねません。そればかりか予防医療の推進は、「生活習慣病」をあくまでも個人の不健康な生活がもたらした結果とし、「自己責任」と断罪しかねません。しかし、「生活習慣病」は、ガンなど有害物質やストレスなどの環境要因、そして遺伝など個人の責任に帰すことのできない要因が関与していることは医学的にも明らかにされています。

ところで去る4月19日国立社会保障・人口問題研究所が発表した将来推計では、2040年には全世帯に占める高齢世帯の割合が44.6%に、高齢世帯に占める一人暮らしの割合が42.9%（いずれも京都府）になると発表しています。今後少子高齢化が一段と進むとなると、誰でもが介護など他人の力を必要とする事態に直面します。いつでも、誰でもが、安心して生きることができる社会保障制度の整備が急がれていることは言うまでもありません。それは政治や行政、ひいては民間企業に依存することだけではなし得ません。職業や居住地など考えられる幅広い領域で新しい「共助」の仕組みの創設が求

められています。

## 2 4つの事業活動を振り返る

### (1) 情報発信活動

#### ① 会報の発行

季刊「あつたか情報」は、今春57号まで季刊発行を続けています。引き続き定期的な会報の発行が欠かせません。

#### ② ホームページ（以下HP）の充実

当法人の企画などについては、HPへの掲載を心がけていますが、管理責任者の不在が続いています。

#### ③ 冊子「同一労働同一賃金を読み解く」発行

昨年6月9日に第13回総会を開催し、昨年6月9日に第13回総会を開催し、「日本版同一労働同一賃金」に係る二つの最高裁判決について中島光孝弁護士との記念講演会を行いました。その際、記念講演会の開催に当たり2018年度「連合・愛のキャンパ」地域助成金の請求をしたところ5万円の助成を受けることができました。

### (2) 教育宣伝活動

#### ① 労働関連法教育事業

本事業については、主に公益社団法人京都勤労者学園（以下、ラポール学園）との委託

契約に基づき教育事業を進めて来ました。

## イ、高校生・大学生対象の出前授業

### i 高校生

京都府内の高校を対象に人権や進路学習会の時間に「働くことと人権」などのテーマで実施しました。高校生参加型の「寸劇」などは評価を受け、オフアアが続いています。

### ii 大学生

近年の大学生は、学業、クラブ活動、アルバイトに加えインターンシップの4つを並立しなければならぬほど多忙です。また就職状況の好転や労働行政機関などによる労働教育事業が普及し、オフアアが減少傾向にあります。

## ロ、社会人対象のサポートセミナー

前期は、「大丈夫、これからの年金・医療・介護保険制度」をテーマに全2回のセミナーの開催を行いました。

後期は、「働きやすい職場環境づくり」をテーマに全3回開催しました。

## ハ、大学生を対象にした就活支援セミナー

同志社大学の川口章先生の協力を得て12月1日に学生・社会人70名が参加し、「日本の大学で学位を取得した外国人留学生の

日本企業への就職の壁を考える」(外国人留学生と日本企業のベストマッチのために)と題しシンポジウムを開催しました。

## ② 新春交流会

1月26日に「就学前の子どもたちの養育環境をあつたかくするために」と題したシンポジウムには40名が参加しました。3人のシンポジストの報告をまとめた冊子を発行しました。なお、本事業は京都府の女性活躍応援事業の助成金を活用し、昨年11月17日には、「子育てカフェ」に15名が参加しました。

## ③ 秋季連続セミナー

「外国人雇用と共生社会を考える」をテーマに9月期に全3回にわたり開催しました。参加者は延べ80名ほどでした。

## ④ 春季セミナーの開催

「政府の全世代型社会保障制度を検証する」と題し全2回開催し、延べ30名の参加がありました。

## ⑤ 京都自立就労サポートセンター研修会

前期と後期と全6回開催されました。就労体験を経て就労に繋げる事業協力の一つであり、働き続けるためのリスク管理に力点を

置いています。

## ⑥ 労働者福祉協議会などでの研修会

地方自治体の人権研修会や労働組合の労働法セミナーの講師を務めてきました。

## (3) 相談活動

### ① 労働相談事業

京都府の委託事業として、毎週土曜日の「非正規労働ホットライン」と月曜日・金曜日の夜間に「若者等労働ホットライン」に当会の社会保険労務士が従事してきました。また定期的に相談員研修会も開催しています。

## (4) 他団体とのネットワーク活動

### ① ラポール学園との提携事業の展開

労働関連法教育や求職者支援制度などの事業を通し協力関係を築いてきました。

### ② 龍谷大学との連携

「龍谷大学地域公共人材総合研究プログラム」が2020年度まで続きます。毎年、当会に所属する正会員を理事長が推薦し、法学研究科の修士課程で学んでいます。そこで学んだ知識を当会の活動に活かし「地域公共人材」としての活躍が期待されています。

### ③ 行政機関などとの協働

京都府や地方自治体との間で労働相談事

業や人権研修会、就労支援に役立つ労働関連法教育事業を行ってきました。

### 3 組織・財政活動の総括

#### ① 組織活動

2018年度中に8月、10月、1月と全3回理事会を開催しました。常務理事が事業計画を三役会議に提示、理事会で議論し活動方針を確認し執行する体制を整えています。

#### ② 財政活動

当会の活動は、i 会費収入、ii 寄附金収入、iii 事業収入で支えられています。i については、140名の正会員会費の入金がありました。

ii の寄付金については、労働相談事業に従事する社会保険労務士の協力があり増額しました。認定NPOとして継続するために毎年100名以上の寄付者が必要です。引き続き関係者の協力をお願いします。

iii の事業は、特に京都府との労働相談事業、ラポール学園との労働関連法教育事業の二つの委託事業がありますが、それ以外からの委託事業の拡大は進んではいません。

## 第2号議案

### 2018年度決算報告及び

### 監査報告(案)・・・(別紙)

## 第3号議案

### 2019年度活動方針(案)

#### 1 基本的な活動の方向性

##### (1) 労働分野をめぐる課題

##### ① 働き方改革は職場を変えるチャンス

「働き方改革関連法」が本年4月から順次施行されています。法自体に課題はありますが、法の施行に対し前向きに関わることで職場を働きやすくするチャンスでもあります。更に入管法が改正されたことで外国人労働者が増えて来ます。また職場のハラスメント防止法が制定される予定です。従って、企業の大小を問わずこれからは労働分野のコンプライアンスが求められてきます。とりわけ

「日本版同一労働同一賃金」の課題については、企業の支払い能力のみならず労働者間の利害の対立を生み出しかねないため労使のコミュニケーションを活発にしなければなりません。

そこで本年度は、労使を問わず「働き方改革」の課題に関わる研修活動の開催を呼びかけ、具体的な課題に対しアドバイスができるようにします。また地方自治体に対しては、人権や外国人労働者との共生の課題についての研修活動の開催を呼びかけます。

##### (2) 社会保障制度をめぐる課題

##### ① 避けられない税と社会保障制度改革

今次社会保障制度改革に繋がる「働き方改革実現会議」のテーマは、「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」でした。しかし、昨年10月5日に第四次安倍内閣の下で開催された経済財政諮問会議と未来投資会議以降は、社会保障制度改革には消極的になっていきます。現行の社会保障制度に手をつけるということになると、新たな負担を国民各層に迫ることになります。年金はもちろん医療や介護においてもこれ以上保険料や税による国民

負担を増やすことができない以上、保険料の負担者のすそ野を広げるか、医療や介護の給付を抑制するしかありません。特に保険料負担者のすそ野を広げるためには、今後女性、外国人労働者が主なターゲットになってきます。女性の就業を妨げている税と社会保険料における「被扶養者」概念に手をつけざるを得なくなり得ます。すると夫は「外で働き」妻は「家庭を守る」という性別役割分業を前提として構築されてきた日本の社会保障制度を根幹から揺るがすこととなります。そうすると現政権の思想の下ではこれまでのジエンダー規範を脅かすことは、できません。また外国人労働者の拡大は、労働・社会保険の適用と給付をめぐる様々な問題を起こしかねません。

そこで本年度は、年金制度や医療・介護保険制度の仕組みと制度改革に向けた負担と給付の在り方について、批判を恐れることなく問題提起をし、国民的議論を巻き起こす機会を設けることにします。

これから進行する少子高齢化によって三代同居家庭は減少し、老老介護が増加し、家族による支え合いにも限界がみえてきま

す。高齢期を前にした健康管理や成年後見制度など高齢社会における様々な課題と対策について学ぶ機会を設けることにします。

他方で同性婚など多様な家庭形態が増加する時代において男性稼ぎ主を前提にした世帯単位のままの税や社会保険・社会保障制度は行き詰まざるを得ません。ジエンダー視点からする社会保障制度について学びます。

## 2 具体的な活動方針（案）

### (1) 基本的な活動の方向性

#### ―設立総会の理念に立ち返って

昨年の第十三回定期総会では、定款第三条の目的条文中に新たに「共生の思想のもと」を追加挿入することにしました。そこには「自助」や「公助」だけでなく「共助」の考え方にそって「共生の思想」を文言として表現しました。誰かが誰かを一方的に支援するのではなく、お互いに助け合って生きていく「共生社会」を「人間性あふれる住みやすい社会」として表現し、そのような社会を目指すとして市民活動を発展させようという事を

再確認しました。

そこで、三つの「あったか」社会づくりを引き続き進めることにしています。

一つは、「あったか人生」づくりです。一人一人の「はたらく」と「くらし」を支え合う場として設定し、当会のネットワークを通して就労や生活に役立つセミナーの開催、各種専門家による労働・生活相談へとつなげていきます。

二つには、「あったか企業」づくりです。今年度は「働き方改革」元年です。働く人はもちろん企業をあったかくする知恵を提供できるネットワークを形成します。具体的には、中小企業経営者や労働担当者と各種専門家の協働の場を提供します。「あったか企業」応援セミナーの開催や問題解決策の提案など各種情報の発信に努めます。

三つ目には、「あったか未来」づくりです。社会的問題化するDVなど不利な家庭における子育て支援と一方で保育士など支援者への様々な知識の提供に努めます。若者への労働関連法教育や就労定着支援に加え、子どもたちをあったかく育み、若者の羽ばたきを応援することにします。

## (2) 四つの活動の柱

本年度は、当法人の活動内容を紹介したり  
「フレット」にある「四つの活動の柱」の掲載  
内容を見直します。

### ① 情報発信活動

季刊「あつたか情報」の発行に際しては、  
当会の進める教育事業や相談事業など活動  
の現状を紹介するとともに、HPの更新と連  
動させることにします。

### ② 相談活動

京都府からの委託事業では、二人の理事の  
力を得て相談事業や研修事業とそれに係る  
事務手続きを担って頂き、スムーズに処理が  
できました。京都府との窓口、具体的な担務  
表の作成、執務実績の集計、契約の更新、事  
業報告書の作成に引き続き関わって頂くこ  
とにします。

### ③ 教育活動

#### イ、ラポール学園との委託事業

労働関連法教育事業については、高校生、  
大学生、専門学校生を対象にした教育事業と  
社会人を対象にしたセミナーの開催の二つ  
に二分されています。それぞれ担当者を設け  
て運営を進めます。進捗状況の集計や報告を

含めラポール学園との窓口になって頂くこ  
とにします。これらの活動は定期的な「講師  
陣会議」を開催し進めます。

また大学生の就活支援に向けては、来る1  
月30日(土)に同志社大学の川口章先生  
のご協力を得て「インターンシップの功罪を  
考える」と題してシンポジウムの開催を予定  
しています。

#### ロ、秋季セミナーの開催

「労働者の災害補償と対策」

①自治体非常勤職員の労災補償の現状

②労災保険と労災認定基準の仕組み

③労災補償と社会保険や損害賠償との調整

ハ、2020新春交流会の開催

日時…2020年2月1日

テーマ…病気や障害と仕事の両立支援

#### ニ、その他事業

「働き方改革」に伴う各種研修会の開催や  
リーフレットの作成などを地方自治体や事  
業主団体、労働組合などに呼びかけること  
にします。

### ④ ネットワーク活動

当会のネットワーク先は、地方自治体、大  
学、労働組合、B型作業所、就労支援団体と

なっています。引き続きこれまでの関係機関  
との連携を強化しつつ、子育て機関や病院な  
ども連携を強化し、「くらし」を支えるネ  
ットワークの形成に力を投入します。

## 3 組織・財政活動

### ① 組織活動

当法人を結成し既に14年を迎えます。活  
動範囲の拡大とともに会員についても正会  
員、賛助会員、協力会員に毎年多少の変動は  
ありますが、およそ250名前後を維持して  
います。専従職員1人と週1回のアルバイト  
事務員の現状では、社会のニーズに沿った幅  
広い活動を展開するための体制を維持する  
ことはできません。出来るだけ組織体制を整  
備・効率化することで拡大した活動を維持、  
調整することにします。

#### (イ) 事務局体制の強化

昨年度は、労働相談事業、教育事業という  
二つの委託事業については4人の社会保険  
労務士の理事による献身的な支えがあり、従  
前になく事務局の作業が軽減されました。  
但し、いつものように年度末から年度当初は

事務作業が複層します。当会の活動全般の作業全般の洗い直しを昨年行いましたので、それを参考に定型化された作業のマニュアル化など効率的な事務作業に努めます。

#### (ロ) 理事会における執行体制の強化

理事会体制の安定化は、同時に高齢化を意味します。他方で現状の理事会構成員は働き盛りでもあり、直接的な関与が難しくなっています。来年は結成15年を迎えるに当たり新しい理事の選任など当会の活動に関わる層の拡大に努めることが求められています。

## ② 財政活動

当会の財政は、委託事業に従事する正会員の寄付金収入に頼っています。その他認定NPO法人としての外部からのまとまった寄付金は今のところ望めないのが現状です。

活動の柱である教育事業・研修会活動においては、講師のご厚意により格安で開催できていますが、広報上の課題もあり参加者の範囲に限られ収益にまでには至っていません。つまり独自の収益事業に困難があるからと言えます。人が集まり、収益の上がる事業に活路を見出すべきでしょう。正会員の潜在能

力を発揮させることが大切です。

正会員会費については、結成から14年を経過し支持者が高齢化、既に亡くなった方もいます。当会の活動に理解を頂ける方々を増やすことにします。

## 正会員 賛助会員 及び 協力会員の皆さまへ

当法人は会員や支援者によるあったかいマンパワーで支えられています。皆さまの小さな活動で結構です。活動への参加、お手伝いいただける方、事務局までご連絡ください。

### 1. 情報発信活動

- ①「あったか情報」（季刊）などの発送作業（ご都合の良い時で結構です）
- ②「あったか情報」の編集、チラシやリーフレット等の企画・立案、作成等の補助
- ③ホームページの情報更新・保守管理作業など広報活動（操作に巧みな方を歓迎）

### 2. 相談活動

- ①京都府委託労働相談業務（登録社会保険労務士で当会正会員に限定）…規定の報酬有
- ②その他、法人事務所における仕事や生活に関わるよろず相談活動

### 3. 教育活動

- ①高校・専門学校への出前授業における「寸劇」の上演時の配役 …規定の報酬有  
(生徒や学生など若者と関わるのが好きな方、その他労働関連法教育の経験や実績のある方を歓迎します。当会の正会員であれば各種資格の有無を問いません)
- ②高校・専門学校・大学生の出前授業及び社会人対象セミナーの講師 …規定の報酬有
- ③各種セミナーの受付、司会、プロジェクター設置等会場設営

### 4. ネットワーク活動・組織活動

- ①当法人の会計処理などパート事務員を募集しています。 …規定の報酬有  
(事務内容、時給や労働時間など労働条件等は別途相談に応じます)
- ②龍谷大学との地域公共人材総合研究プログラムによる法学研究科  
修士課程で学びたい方（奨学金が支給されるため理事長推薦が前提）
- ③当法人のネットワーク活動に賛同いただける企業、労働組合、NPO  
法人、行政機関の他、労働と社会保障に係る団体をご紹介ください。



