●労働と社会保障に関わる勤労者・市民ネットワーク●

あったか情報

季刊・春号　第61号　2020年4月13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15回定期総会のご案内	編集部	1
創立15周年　記念シンポジウムのご案内	編集部	2
新春交流会　参加者アンケート結果の報告	編集部	3
新連載「当世シニア気質」（2）	柏倉　裕	4
「あったか歳時記」（春）	上野　都	5
寄稿「地域合同労組とは何か　社会的役割を問う」	服部恭子	6～8
私の読書感　図書紹介と私の所感	笹尾達朗	8
寄稿「全世代型社会保障制度改革の意図を問う」	笹尾達朗	9～11
誌上インタビュー「ソーシャルワーカーの役割」	五百木孝行	12～14
編集後記	笹尾達朗	16

認定NPO法人あったかサポート第15回総会のご案内

2005年6月に発足したNPO法人あったかサポートは、今年で結成15年を迎えることになります。その記念事業として、本年4月から施行される日本版「同一労働同一賃金」に係る今日的な諸課題について、3人の専門家の報告に加えコーディネートする弁護士によるシンポジウムを開催します。

日時　2020年5月30日（土）午後1時～午後8時

会場　同志社大学　良心館　305号室

第1部　定期総会　「活動報告の承認と方針の決定」　13時～14時

①2019年度　活動報告
②2019年度　財政報告
③2020年度　活動方針の提案
④2020年度　財政方針の提案

第2部　創立15周年　記念シンポジウム　14時30分～17時30分（受付開始14時）

テーマ　「働き方改革関連法施行1年、問われる日本版・同一労働同一賃金の課題とは」

◎開催のアナウンス（西野智子・社会保険労務士）
◎開催の挨拶（澤井　勝・当NPO人理事長）
◎来賓のご挨拶（川口　章・同志社大学政策学部教授）
◎閉会の挨拶（笹尾達朗・当NPO法人常務理事）

シンポジストの紹介

(1) 法律実務的なアプローチ（30分）
中島　光孝（ハマキョウレックス事件・主任弁護士）

(2) 法解釈的なアプローチ（30分）
島田　裕子（京都大学大学院准教授）

(3) 立法的なアプローチ（30分）
濱口桂一郎（日本労働政策研究研修機構・研究所長）

(4) コーディネイター（古家野晶子・京都弁護士会所属）

昨今の新型コロナウイルス感染拡大によって、第15回総会のプログラムのすべてを中止せざるを得ないことが考えられます。その際は、NPO法人あったかサポートのホームページなどで周知することにします。ご容赦のほどお願いします。

●創立15周年　記念シンポジウムの企画●

「働き方改革関連法施行1年、問われる日本版・同一労働同一賃金の課題とは」

日本における「同一労働同一賃金」の課題は、2018年6月1日「ハマキョウレックス事件」と「長澤運輸事件」に係る最高裁判決が基本的な考え方を示し、さらに厚生労働省がパート・有期労働法の指針となる「ガイドライン」を発表し、本年4月からパート・有期労働法が施行され、基本給、賞与、諸手当など企業ごとに労使間の交渉が求められます。

そこで、下記のお三方よりご報告を頂き、今後の課題について議論を深めます。

(1) 法律実務的なアプローチ（30分）
中島光孝（大阪弁護士会所属）

―労働契約法20条をめぐる最高裁判決を受けて、その後労働側に立つ弁護士はパート・有期労働者が司法の場で争う場合に現行法を如何に具体的に適用しようとしているのか。郵便局などの職場で働くパート・有期労働者が提起した均等・均衡待遇をめぐる民事訴訟を手掛かりに今後の展開を語ります。

(2) 法解釈的なアプローチ（30分）
島田裕子（京都大学大学院准教授）

―パート・有期労働法に規定される均等・均等待遇に関する法律条文を裁判所はどのように解釈しているのか。ドイツなど欧州の同一労働同一賃金とは異なる個々の法律の条文は、どこまで労働紛争の具体的適用に資することができるのか、を明確化する試みです。

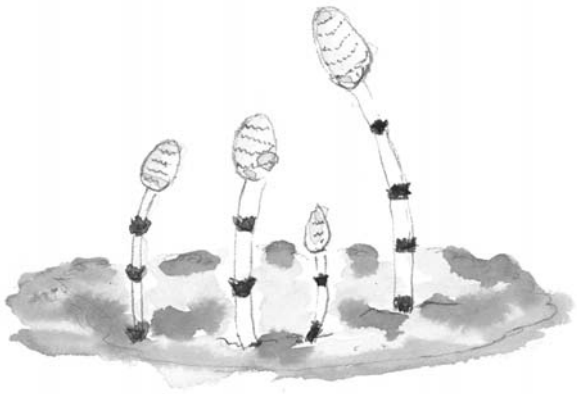
(3) 立法的なアプローチ（30分）
濱口桂一郎（日本労働政策研究研修機構）

―「働き方改革」によって成立した「日本版・同一労働同一賃金」はどのような経緯で成立したのか。日本的雇用慣行を含めた時代の転換期において、現行の法律はどのように変更される余地を残しているのであろうか、新たな法律の制定をめざす今日的な労働法政策の課題を明らかにします。

(4) コーディネイター
（古家野晶子・弁護士）

―同一のテーマについて様々な角度からアプローチをしていただいた後に三人の報告者が互いに質問をし、議論を深めます。更に会場から文書による質問を受け付けて課題を整理します。

◎開催のアナウンス
（西野智子・社会保険労務士）
◎開催の挨拶
（澤井勝・当NPO法人理事長）
◎来賓のご挨拶
（川口章・同志社大学政策学部教授）
◎閉会の挨拶
（笹尾達朗・当NPO法人常務理事）



2020年2月8日　新春講演会
「様々なハラスメントとパーソナリティー障害を語る」
参加者アンケート結果

（69名中31名の回答がありました。ご協力ありがとうございました）

質問１　この度の企画は、どこでお知りになりましたか。

①　季刊「あったか情報」など	16	②　ホームページ	2	③　知人の紹介	2	④　配架チラシ	1
⑤　メール案内	12	⑥　マスメディア	1	⑦　ツイッターやスマホ	0		

質問２　どのような動機でシンポジウムに参加されましたか。

①　職場におけるハラスメント対応や労働相談に役立てたい	13	②　ハラスメント対策に対する知見を深めたい	1	③　テーマ自体に関心があり客観的な理解を深めたい	16
④　自分自身に関わる問題であり、問題解決の糸口を探りたい	4	⑤　テーマ自体が今後のビジネス展開に役立つものであり、情報と知識を得たい	2		

質問３　講演会の内容についてどのように感じていますか。

戸次誠様	①理解が深まり有益だった	25	②話の内容が物足りなかった	5	話の内容が理解できなかった	0
三柴丈典様	①理解が深まり有益だった	30	②話の内容が物足りなかった	1	話の内容が理解できなかった	0

質問５　ＮＰＯあったかサポートの活動について

①以前から関わっていた	25	②名前は聞いたことがあった	3	③初めて知った	3

質問６　②、③と答えた方で当法人の活動との今後の関わり方について

①NPO 活動に賛同する	8	②傍から見ていることにする	7	③関心はない	0

質問４　講演内容や進め方について、率直なご意見やご感想を記入して下さい。

- 職場の PD は大きな問題だとよく分かりました。どう対応していくのか悩みは尽きません。
- 何れの講師の方のお話も、経験に基づいた貴重なお話でした。とりわけ三柴さんのお話は、実に得るところが多く参考になりました。
- 大変興味深い内容でした。「パーソナリティー障害」･･･「あ、あの人だ!!」と、心当たりのある人物を思い浮かべながら拝聴しておりました。私はどうも“巻き込まれて”しまうタイプらしく、戸次先生の「limit-setting」は参考になりました。三柴先生のお話はいつお聴きしても分かりやすく､共感できる言葉が多くて､先生の「アシスタント」になりたいです（笑)。
- どちらの講師のトークも時間が足りなかった!という点で「物足りない」にしました。戸次先生：事例についての周囲の関わり・サポートをもっと詳細に多事例聞きたかったです。三柴先生：法的な判断というのはなかなか聞けないので興味深かったです。「回答」の部分がすごく重要と感じたので、そこにもっと時間をかけて欲しかったです。
- 質疑応答のコーナーでは、まず〔質問内容〕を読み上げた上でお答えいただければありがたかったです。お２人が、いきなり答えられるので、何についての回答なのか？が良く分からない場面が多かったです。(つぶやくように質問内容を読んでおられて客席までその声が良く聞こえなかったので)
- 質疑応答の時間を増やしてほしい。
- ３のアンケートの選択肢は少し考え直してもらった方がありがたいです。答えにくいです。戸次さんは、質疑応答が特に良かったです。三柴さんは、リアリティーが十分で納得しました。
- 三柴先生が、さいごに質問にこたえて話して下さった話にとても感銘を受けました。今回のイベントを企画して下さって有難うございました。
- 二部でのお話は、よくわかり、ありがたかったです。
- 事例について二人の講師による対談方式も良かったかもしれません。
- 医療と法務と、異なる視点からのお話で、職場のパーソナリティー障害の理解が深まりました。
- 今後さらに注目されていくであろうテーマの講演を、いち早くとりあげて頂きありがたいです。
- 事例をベースに考え学べるのは、社会人としての視野を広げられるので、今後どこかで役に立てられるヒントになると思いました。
- 大変有意義な時間を持つことができました。頑張って出かけて来たことに、ごほうびをいただいたように思っています。ありがとうございました。
- 戸次さんのレジメがないのでわかりにくかった。
- 戸次さんのレジュメがないのはつらかった。
- 三柴先生の講演は非常に聞きやすくわかりやすく、耳に入っていった。

連載　当世シニア気質

Mといつまでも（2）「江古田会」とその同志

柏倉　裕

朋友Mが脳幹出血で倒れた後のことは、前回の歳時記冬号でお読み頂いた通りでございます。

年明けて冬号はO君を経由し、かつて学生運動をともにした「江古田会」の面々にも届きました。心の内はみなそれぞれながらも、リハビリに日々格闘するMと陽子さんに思いを馳せたことでありましょう。O君のもとに幾つも「ありがとう」メールが届いていることが、その証しでございます。

「江古田会」と申しますのは、駅の名にちなんだものでございます。東京都練馬区の南西部。西武池袋線・江古田（えこだ）はMが活動したM大や日大芸術学部、武蔵野音大などの最寄り駅で、古書店や安くて美味い食堂も多く、ひもじい学生にはとてもいい町でした。

くすんだ棚から取り出した『のたり松太郎』と生姜焼き定食で空腹を満たしたあの店、あのおやじさんは今もご健在でありましょうか。ずいぶんデモでお騒がせもしましたが、商店街のおかみさんはいつも学生を可愛がってくれたように思います。

かつて同志、いま飲み友

会の始まりは２００６年といいますから、14年前。みんな五十路を越えた頃です。温泉行こうよという声かけに反応し、断然元気だったMやO君はじめ精鋭5人が乗鞍高原から白骨温泉へと向かったのでございます。若き日より山をこよなく愛した地元のMが嬉々として先導を務めたであろうことに疑いの余地はございません。

その日からMが倒れるまで8年、面々はじつに毎年秋の信州に集うのでした。「かつて同志、いま飲み友」のこの結びつきをどう表現すべきでありましょうや。そして今、江古田会には後輩たちが一人二人と加わり、M応援団の母体となったのでございます。

毎年3～4回、いやもっとかもしれません。会の誰かが、あるいは何組かがMを見舞い、陽子さんを励ましに向かいます。生還以来、O君からは28信を数える長文のM通信が仲間に伝わり、新潟、千葉、栃木、遠く長崎・諫早から信州へ信州へと車を飛ばしました。

「おう」と顔を合わすたび手を握り、言葉をかけ、Mが頷く。何度も繰り返す。最初はそれで十分なのだと思いました。が、そのうち少しずつMの言いたいことが分かってきます。なんとMは小生が川に落ちて踵を骨折したことを知っていて、「ずっと気にしていたんですよ」と陽子さんに言われたときは驚きました。涙と鼻水を抑えるのにずっと天井を見ていたのを今も覚えています。

別れるとき、Mはぼろぼろ涙を流します。伝えたいことがうまく言葉に出来ないもどかしさ、意のままに動けない悔しさ、再会できた喜び、今度いつ会える？　いろんなものがこみ上げるのでしょう。こちらももらい涙で「またな」と返すのでございます。

◇

Mへ。　君も鮮明に覚えているだろう。江古田会の温泉めぐりにいつの間にか合流していた彼のこと。どこか野武士の風情で言葉少なく、酔うと話が止まらない…。そう、故郷新潟は長岡・鶴ヶ曽根に戻り、巻原発建設反対運動に加わっていったあいつ。

志半ばで、彼は病に倒れた。突然のことで弔いに行けなかったけれど、次回は僕たちの思い出とともに在りし日の彼を偲びたいと思う。

（つづく）

Mとばか笑い（妻陽子さん撮影）

あったか歳時記（春）

黄色い春は―

上野　都

家の近くに「サンシュユ」という木が二本ある。鑑賞用として植えられたものだが、三メートルほどの灌木だ。

今、黄色い穂先を置いたような小さな花が満開だ。早春、周囲の街路樹が葉を落としたなかで、明るく日の光を集めたような独特の風情に足を止める人は多い。

「サンシュユ。ミズキ科。朝鮮半島が原産で江戸時代に薬の木として伝わった。早春、葉に先立って黄色の小花を咲かせる」と、目の高さの幹に説明板が下げられている。

数年前、韓国の仏国寺でこの木の群落を見たことがある。その時は木の名前も知らなかったが、ひんやりとした早春の光景をありありと思い出す。

本堂へ登る道を、コートのポケットに手を入れて歩いていると、参道の案内人が危ないから両手を出して歩け、と何度も注意してくれる。きょろきょろと物珍しげに歩く観光客、その危なっかしい足取りをそばで見て心配してのことだが、この近親感は何だろうと、と異国の旅の心に残った。さしずめ日本なら「足元注意」の看板で済ませるところだろう。

連翹（レンギョウ）の黄は見習はず山茱萸（サンシュユ）黄

後藤比奈夫

そう、春に咲きそめる花に、黄色は多い。菜の花、タンポポ、フキノトウ…中でも、大地にどっと黄金色をこぼしたような満開の連翹の存在感は春の女王だ。

しかしこの句では、連翹の黄もさりながら、それを「見習わず」という言葉で山茱萸に強い思いを載せている。俳人の矜持は、天に向かって枝を伸ばす枝ぶりにこそある。

まだ残る寒気のなかで、早春に先駆けて咲く鮮やかな黄色に及ぶものはないのだから、と。

見習わず、待たず、時を得る咲きようは、どの花もみな同じだ。だが、それを見る人の現身（うつしみ）としての花は、よりいっそう凛然として欲しいもの。

山茱萸の風にゆれあふ実を擇（よ）りぬ

飯田蛇笏「山響集」

もう一度、この木が存在感を増す季節がある、秋に、グミに似た真っ赤な実を鈴なりにつけるからだ。

実は確かにグミのようだが、「風にゆれあふ」というのは、俳人の遊び心だ。

この実は渋いらしいが、中の種を乾燥させた果肉は生薬に利用されていて、強精薬、止血、解熱作用があるとのこと。

もし、俳人が実を摘んだのなら、この句は手触りそのままの写実の句になるだろうか。

飯田蛇笏の戦前の句なら、薬用にするか、山茱萸酒を造るのかも知れない。そんな古風さも清々しい。

思えば秋の終わりに、この実はどうなって朽ちるのか、最後まで見届けたことはない。緑の葉が茂っている季節には気にも留めず通りすぎる。

毎年、花が咲くころと、秋の珊瑚色の実に目を楽しませてもらうばかり。

山茱萸の黄や町古く人親し

大野林火

寄稿

地域合同労組とは何か

服部恭子

この度、京都市内で労働者の駆け込み寺「きょうとユニオン」の書記長として活躍されている服部恭子さんに、企業内労働組合とは異なる「地域合同労組」での日常的な取り組みの紹介をとおして、自らの社会的役割について、ご寄稿をいただきました。労働組合とは何か、労働組合に関わる機会のない方には、これからの労働組合がこれまでとは異なる機能や役割を持たざるを得ない時代状況にあることを知ることができます。

【地域合同労組の社会的役割について】

私は、いつも「きょうとユニオン」という労働組合で書記長として活動しています。

読者の皆さんは日本で『労働組合』というと、まず、思い浮かべるのが大企業の正社員がメンバーとなっている企業単位の労働組合だろうと思います。「きょうとユニオン」は、一般的な労働組合とは違って、ひとりでも誰でも加入できる、地域合同労組です。中小零細企業の職場内組合と個人加盟の混合型のユニオンです。

参加している組合員は、ほとんどが職場に労働組合が少なく、いまの職場では一人だけの組合員です。多くは、中小零細企業の社員や、職場にある企業内労働組合に加入できないアルバイト・パート・臨時・契約・嘱託など様々の呼称で働く非正規労働者です。また派遣・請負・フリーランスなど様々な働き方をしている人たちが参加しています。中には外国人労働者、定年後にボランティアでユニオンに参加している人、失業者など、様々です。

さて、今回、いただいた原稿のお題が【地域合同労組とは何か、その社会的役割について】という大きなテーマでしたので、どこまでご期待にそえるのか、いささか心許ないのですが、以下述べてみたいと思います。

労働組合の存在感がかすんでしまってからかなりの年月が経ちます。二〇一九年の調査では労働組合の組織率は一六．七％ですが、そのほとんどが大企業の労働組合です。一〇〇〇人以上の大企業では四割強、一〇〇～九九九人規模では一割強、一〇〇人未満の中小・零細企業の組織率は〇．八％にすぎません。ストライキに代表される労働争議も一九七四年には一万件を超えていましたが二〇一八年には三〇〇件にまで減少しています。職場に労働組合がなくなり、労働組合が闘わなくなっているのが現実です。

地域合同労組の社会的役割の第一は、「あらゆる職場に組合を作る」ことだと考えています。

中小零細の職場で労働組合を作ることは、大変難しいことです。ある研究では、三〇〇人未満の労働組合の約九割では専従者がいません。専従費が負担できないからです。労働組合を運営していくには法や制度の知識、職場内の様々の課題や問題点、職場の労働者の考えをすくいとる日常的なコミュニケーションが必要ですが、働きながらでは大きな負担です。かつては丁寧な指導をする産別の上部組織や地区労もありましたが、今やほとんどなくなっています。全国の地域合同労組やユニオンがその役割を果たそうと懸命に努力しています。

第二の役割は、労働相談活動を軸にした総合的な労働問題への対応です。

労働相談はユニオンの重要な活動の柱ですが、最近の傾向としては、どこでも扱いきれない困難事例がユニオンに集中する傾向にあります。現状では、ご存じのとおり個別労使紛争解決制度によるあっせんや指導・助言などを労働局が行っています。弁護士や社会保険労務士の相談機関もあります。あちこちの労働相談を経て、ユニオンにたどり着くケースが少なくありません。従って、相談内容は労使関係だけでなく、年金・医療・介護など労働・社会保険のみならず、障害や生活保護など社会福祉という行政サービスへのアクセスが必要なケースが増えています。

第三の役割として、労働相談を通じて労働現場で生まれている新しい諸課題を提起する役割です。

産業構造の変化に伴って、日々の労働に起因する疾病構造も変化しています。例えば労働現場に発生する様々なハラスメントなど社会的諸課題を労働組合として提起することが地域ユニオンの役割だと思っています。マスコミを通じた世論喚起や、労働局への申し入れ、上部団体やネットワークを通じての中央省庁

との交渉や提言などです。

第四の役割として、労働者の課題を社会運動として取り組むことです。

一九八〇年代にコミュニティユニオンが続々と生まれました（きょうとユニオンは一九八八年に誕生）。当時から「コミュニティユニオンといえばパートタイマー」と評されるほど、急増するパート労働者の存在に着目したのはユニオンでした。きょうとユニオンも発足当初から非正規・女性・外国人など、大企業正社員労組が組織しない労働者の課題に焦点をあてて、均等待遇を求めるキャンペーンや格差と貧困に対する社会的な運動にも参加してきました。最低賃金の大幅引上げと全国一律の最低賃金を求める運動にも長年取組んでいます。

第五の役割として、職場も仕事もバラバラの個人加盟の労働者がそれぞれの居場所を見つけることにあります。

職場でハラスメントを受けて傷ついた労働者に寄り添い、問題の解決のために一緒に闘い、癒し、自信を取り戻すように励まします。職場で孤立していても地域に仲間がいることを実感したり、仕事以外の楽しみを発見したり…。そんな居場所を発見できればと、様々な活動を行っています。毎月「ゆにおん亭」という居酒屋が開かれて、組合員の手料理とお酒でわいわい盛り上がっています。ユニオン農場では様々な野菜を栽培し、土いじりの好きな組合員が汗を流した無農薬の作物がユニオン事務所で配られます。福祉関係の仲間が集まって福祉業界の情報交換や勉強会、職場の問題を話しあう「福祉座談会」や「ハラスメントに立ち向かう勉強会」、などの学習会を行っています。

▽寺社で起きる労働トラブルとは

さて、このようにまとめてしまうと面白味のない基調になってしまいますが、ユニオンの日常は多忙でスリリングでやりがいに満ちた楽しいものです。

具体的な事例で紹介したほうが判りやすいので、いくつかご紹介しましょう。

「きょうとユニオン」には、京都という地域性か、寺社の僧侶や神職、職員の相談があります。宗教関連の職場で労働基準法違反は決して少なくありません。宗教行為と労働の区別がついていないケース（労働ではなく修行だ！）もあるし、そもそも知識不足や意識不足（雇用という感覚が欠けている）の場合もあります。同時に、宗教上の階層がはっきりしていて、ハラスメントが起きやすい環境になっていると思います。〈魂の救済〉をするはずの宗教界で、メンタル疾患を発症するほどのハラスメントが起きていることはとても残念です。世俗の常識が通用しないかと思えば、逆に俗っぽいところもあるというのが実感です。最近の相談では、お寺の職員から、社会保険料が給料から天引きされているのに社会保険に加入していないという相談がありました。これから交渉に入りますが、あやしげなコンサル会社が関係しているということで、さて、どうなるか…。

▽労組を民暴扱いする弁護士

事業主の中には、「法律なんか守っていたら商売ができん」と豪語する社長との交渉を通して驚いたことがあります。その社長は二つの運送会社を経営していて、労働者の賃金を二つに分けて、片方だけ社会保険料を払っていました。もう片方の会社は実体のないものですが、パートタイマーということで、社会保険には加入していません。二つの給料を合わせてなんとか生活ギリギリという賃金です。労働者も保険料の負担が少なくていいと思っていたようですが、将来の年金受給額も低くなることに気づいてユニオンに加入して交渉することになりました。交渉には社長と社会保険労務士が出てきたのです。その脱法を指南したのが社会保険労務士だったのです。残業代の未払いや最低賃金違反もあり、さんざんにもめました。宣伝カーで会社の周囲をまわったり、時限ストライキで、高速道路のサービスエリアに車を止めたところでストに突入したり、会社の門前でビラをまき集会をし…。なかなかの大争議になりました。

また「ユニオン対策」で有名な弁護士が交渉相手になったこともあります。その会社ではワンマン社長の横暴に労働者が腹を立て、ほとんど全員がユニオンに加入しました。団体交渉を申し入れて残業代未払などを是正したところまではよかったのですが、その後、弁護士が交渉にかかわり始め、まずはマニュアル通りに、団体交渉の人数制限、時間制限からはじまり、外部（つまりユニオン）の人間を交渉に入れるな、などのクレームをつけて交渉を引き延ばし、組合の中心人物には業務の変更や残業命令で他の組合員からの切り離しを画策し、交渉では社長に一言もモノを言わせず引っ掻き回すなど、不当労働行為まがいの悪質さでした。

労働者が労働基準法や労働安全衛生法を守ってまともな職場にしようと言っているのに、労働組合を民暴（民事介入暴力）扱いする対応には、本当

にこれが弁護士かとうんざりしました。

▽労組は企業経営の良きパートナー

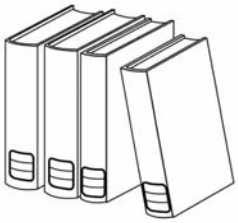
社会にゆとりがなくなるとともに、職場の荒廃も進んでいます。労働者が団結するということが難しい状況でもあります。孤立した労働者がユニオンに駆け込んでくるということがこれからも続くでしょう。働く人の権利と尊厳は法律や制度があるだけでは守れません。法律を守り、労働者が一人の人間として尊重される職場を作るには、労働組合が必要です。労働組合は経営者の敵ではありません。法律違反や労災を予防する役割を持っています。事業経営の良きパートナーとして、職場の民主主義を実現し、風通しの良い職場を作る役割があります。

憲法二八条のうたう、団結し・交渉し・行動する当たり前の労働組合が当たり前に活動できることは、民主的な社会の基本です。ですから働く人の幸せのために共同歩調が取れる諸団体とは、これからも協力していきたいと思います。よろしくお願いします。

私の読書館

図書紹介と私の所感

笹尾達朗（あったかサポート常務理事）



「日本のセーフティーネット格差―労働市場の変容と社会保険」（酒井　正　著）

今年に入ってコロナショックで景気が後退し、労働市場の様相も大きく変化している。このような時にこそ、その国のセーフティーネットの役割と真価が問われることになる。しかし、非正規雇用が全労働者の4割を占めるまでになるなど働き方の多様化で、これまでの正規雇用を前提にした社会保険に綻びが生じている。雇用の網の目から漏れ落ちた人たちが社会保険で救済されることが前提になっているが、本書は社会保険の適用拡大だけが、救済策につながることになるのか、という問題提起だ。例えば日本の「皆保険」体制の下で2割にのぼる国民健康保険料の未納世帯、3割にのぼる国民年金の未納月数をどのように捉えるのか。また雇用保険は非正規労働者を被保険者に取り込んできたが、失業時に失業給付を受給している者の割合が3割に満たないという現実。2008年10月のリーマンショック以上に長期にわたる景気の後退を予測させる今回のコロナショックは、本書の「雇用の不安定者な者に限ってセーフティーネットまで脆弱」とする指摘が当たってしまった。特にベトナムを中心にした外国人技能実習生は、転職の自由が許されていないため解雇、雇止め、派遣切りにあっては行き場を失う。社会保険は、年金、健康保険の傷病手当、雇用保険の基本手当など保険料を供出してきた期間の実績に応じて給付が決まる性格が強いため、真に困っている社会的弱者へは救済の手が差し伸べられないのが現実である。救済せれるべき人たちへの必要に応じた給付が提供できる制度設計になっていない。

これまでの日本の社会保障制度は、企業の安定的な長期雇用、三世代同居という家族、地域生活互助という三つの機能を前提に支えらてられてきた。そのいずれもが崩壊の危機に瀕している時代において「非正規雇用の正規化」だけでは、問題の解決にはつながらない。安倍政権の「働き方改革」は社会保障の担い手を増やすために高齢者や女性を中心にした社会保険の適用拡大と進めるが、国民年金の第1号被保険者のように非正規労働者や雇用以外の働き方をしている人たちをも包摂できるセーフティーネットが構想されなければならないことを示唆している。

寄稿

今なぜ全世代型社会保障制度改革なのか、その政策意図を問う

NPO法人あったかサポート常務理事　笹尾達朗

２０１９年12月19日に「全世代型社会保障検討会議」（議長・安倍晋三をはじめとした閣僚と有識者で構成）の中間報告が出されたものの、具体的な方向性としては今国会に提出された厚生年金の被保険者の拡大のみであり、２０２５年問題を射程に入れた医療・介護保険制度の持続可能性についての方向性は示されていないに等しい。年金制度改革と異なり医療と介護保険においては、給付と負担の仕組みにおいて保険料とは別に「自己負担」という具体的で目に見える負担が重くのしかかるからである。そのために先の「中間報告案」では、「年齢ではなく負担能力に応じた負担」という視点を提示するにとどまり、受益者負担という具体的な提案には及び腰である。なぜならば安倍政権の悲願である憲法9条をはじめとした憲法改正には、安倍首相の手による衆議院解散とその後に圧倒的多数の与党政権を打ち立てることが求められているからである。その選挙に勝つためには、全世代が総じて嫌がる医療や介護の「給付と負担」につながる具体的な記述は避けたいと判断しているのであろう。

有権者に負担を強いることになる医療と介護保険制度改革の具体的議論は、その結果先送りを余儀なくされているといえる。加えて今回の世界的な新型コロナウイルスの感染拡大である。おそらくこの問題は、少なくとも1年以内で収束するとは考えられない状況下にあって、「医療制度」を民間の手法で運営することの是非や入院ベッドの数などを含む医療供給体制の在り方を私たちに問いかけることになっている。本年夏には「全世代型社会保障検討会議」の最終案が出される予定ではあるが、世界的な新型コロナウイルスの感染拡大によって、医療供給制度のみならず感染経路の究明など、社会保障における「公衆衛生」のあり方が問われているだけに最終報告書をまとめることに遅れが生じるであろう。

そこで本稿では、安倍政権の下での「全世代型社会保障制度改革」が経済産業省主導で進められてきたことから、あくまでも経済政策としての一連の「働き方改革」関連法の延長線上にあるものであり、非正規労働やフリーランスなど様々な働き方の変化がもたらす貧困からの脱出など生活保障システムの抜本的な制度改革としては構想されていないことを指摘したい。

1　現下の社会状況の変化と社会保障制度改革へのロード変化

いま政府は、「働き方改革」から更に「全世代型社会保障」改革を進めてはいる。その背景にバブル経済以降、企業の労働生産性の低下による日本の経済成長の陰りと展望への喪失がある。国や経済界にとって、「働き方改革」と「全世代型社会保障制度」をつなぐキーワードは「経済成長」にある。年金・医療・介護など現行の社会保障制度は、いずれも持続的な経済成長を前提に設計されている。しかし、世界で最も急速な少子化と高齢化による人口減少社会の下では、市場原理に任せているだけでは経済成長を維持することが困難になっている。特に若年人口が減少すると、消費が後退し１９７０年代前半までの経済成長の時代と比べ様相を大きく異にする。近年の消費は、一部富裕層をのぞき昨年10月からの消費税10％によって後退が深まるばかりか、若者などの間で後退している。それでなくとも１９９０年代のバブル経済崩壊以降、非正規雇用の拡大など労働分配率が低下し、賃金デフレは今も続いている。

一方でこの間のアベノミクスによる金融緩和政策は、公的年金を活用した株の買い支えによって株価を操作し、株主への配当を高めてきた。その結果、企業の内部留保が高まったものの国内の設備投資の伸びは鈍く、後退しているのが現実である。またバブル崩壊以降、大企業を中心に「成果主義」の

賃金制度が試みられてきたが、それも２０００年代前半には停滞している。メンバーシップ型の日本的雇用慣行の下では、従業員の会社に対する思い入れつまり働きがいという「エンゲージメント」を減退させてきた。それが日本企業の労働生産性の低下をもたらした原因の一つであろう。

そこに、今回の世界的な新型コロナウイルスの感染拡大が追い打ちをかけている。今後感染拡大を抑える戦略が打ち立てられたとしても、世界的な経済停滞の影響が少なくとも今後1年間は続くことが予想されている。それによって生じる経済的な破綻と損失、生活機能の喪失がある。いま緊急的に求められていることは、一時的な資金繰りの困難な企業、解雇・雇止め・派遣切りなどによる生活困窮者への住まいや生活保障の確保である。

そもそも社会保障制度とは、税や社会保険制度を通した所得の再分配機能によって支えられるべきであろう。生産年齢人口の減少によって、現役で働く社会保障制度の担い手を失うことになれば給付と負担のバランスが維持することできなくなる。政府は、社会保険の給付を受ける側の人たちにも負担する側に移行させる方向に誘導させる政策を２０２０年春の今国会において「年金機能強化法案」として提出した。高齢者やパートの女性労働者を中心にして労働力人口を増やすことで被用者保険の適用を拡大すること、そこに活路を見出そうとしている。「人生１００年」や「老後の生活費に２０００万円必要」などは、「生涯現役社会」への誘導であり、安倍政権の「一億総活躍社会」の実現に他ならない。

従って、今回の「中間報告」では、企業に対し「70歳までの就業機会確保」の中に、定年後や65歳までの継続雇用終了後に「雇用以外の措置」として、フリーランスや起業、自社が行うＮＰＯ事業への就業措置までが記載されているなど「高齢期を見据えたキャリア形成支援・リカレント教育を推進する」としている。

2　私たちのスタンスも変わらなければならないのであろうか

筆者もすでにシニア世代の一員ではあるが、老後の過ごし方は人によって千差万別だ。健康やお金についての不安など人によって心理的な価値も異なる。それだけに老後に必要な資金に定まった正解はありえない。退職後における老後の不安とは、単にお金の問題ではなくて、今後の出来事など将来に対する不安ではないだろうか。お金がどれだけ貯まっていても、家族など身近な人の疾病や死など予期しない事態が発生すれば、老後の不安は尽きない。毎月働かなくても老後に暮らせるだけの資産がある人にとっても、人は社会とのつながりを失うことで生じる代償は大きいのではないだろうか。いずれにしても人の一生は、社会的な関係の中で育てられ、死をもってそれを全うすることになる。どのように恵まれた社会関係を築くことができたのか、それがその人の幸せの指標といえるかもしれない。私たちがそうした安定した社会関係を築くことが可能なのは、年金・医療・介護など社会保障という共通した社会基盤が整っていることに支えられている。社会保障には財源が伴うため、「負担と給付」を巡っての利害対立の調整など私たちには議論など普段の努力が求められることになる。

しかし、それについて「中間報告」は、社会保障に係る「改革全般を通じて、自助・共助・公助の適切な役割分担を見直しつつ」、「年齢ではなく負担能力に応じた負担という視点を徹底していく」としている。それは、つまるところ税や社会保険料を財源にした社会保険や社会福祉に頼ることなく、老後に備えて確定拠出型年金など自助努力、更にはボランティアによる地域の助け合いによって、社会保障制度に代替えさせようということに外ならない。

私たちシニアは、これまでの日本的雇用慣行の下、新規学卒一括採用、年功序列賃金、終身雇用、企業内労働組合によって生活が保障され、今も年金によって生活が支えられている。しかし、それらが衰退し転換期の時代において、労働者の老後の生き方は、40代後半から準備をしなければならない時代を迎えている。学齢期間が20代前半で終わり、40代までが労働の第１ステージとするならば、これからの時代において50歳以降は、労働の第２ステージを迎えることになる。それは「エイジレス社会」つまり「定年退職」という言葉が死語となる時代の到来を意味することになる。

既に大企業のなかには、40歳以上の正社員を対象に「黒字リストラ」（早期退職勧奨）を進めている。会社が黒字の間に会社にとって必要ではなくなる人材に対し、人材紹介事業を通して転職、退職させようというのである。また労働者の採用にあたっては、軸足を新規学卒採用から中途採用に大きく舵を切っているともいえる。例えば、外国人留学生の採用や外国で学んだ日本人留学生など有能な20代、30代の人材を中途採用するために初任給

１０００万円以上を準備している企業が現れているという。また副業・兼業（マルチホルダー）を促進させることで雇用契約に偏らない多様な働き方を拡大し、労働者の企業間移動つまり労働力の流動化を促進させようとしている。そのため労働者の採用にあたっては、経団連が一部ゼネラリストをのぞき「メンバーシップ型雇用」から「ジョブ型雇用」へと移行させようとしている。それは、日本企業がグローバル化する企業間競争、特に人材獲得競争において遅れをとっていることへの危機感の反映であるとも言える。労働生産性の向上を目的とした安倍政権による上からの経済政策たる「働き方改革」は、「日本版同一労働同一賃金」などとして具体化されたものといえる。あえて、筆者がここで「日本版」としているのは、ヨーロッパのような企業横断的な文字通りの「同一価値労働同一賃金」とはその性格が異なるからである。それは、あくまでも企業内の正規雇用と非正規雇用を理由にした不合理な賃金格差についての法的規制に外ならず、例えばハラスメントへの法的規制と同様に法律による禁止規定ではない。労働者が争うならば、裁判所への提訴を通した手段を講じるしかない。正規雇用と非正規雇用との格差是正を通して、国内消費の拡大が期待されたものの、今回のコロナショックでフリーランスなど雇用関係のない働き方や派遣労働者やパートなど有期雇用労働者の地位がいかに不安定なものであるかが、２００８年のリーマンショック以降再び明らかになってきたといえる。

３「全世代型社会保障」制度改革の主導権を握っているのは、誰か？

この間に政府は「一億総活躍社会」の実現に向けて、以下のような様々な層を新たな労働力として活用しようとしている。事実労働力人口は拡大してきているが、これまでの拘束的な正社員中心型雇用から非拘束的な働き方を推進する「働き方改革」の下では、それを補完する社会保障制度のあり方が構想され、提案されるべきところであるが、「中間報告」には下記の①を除き具体性が見当たらない。

① 65歳以上の高齢者（70歳までの雇用努力義務化）―高年法、年金法など改正

② 女性（専業主婦・兼業パート、潜在保育士などの発掘）―女性活躍推進法や男女雇用均等法など

③ 障害者（身体・知的・精神）―障害者雇用促進法など

④ 社会的引きこもり（就職氷河期世代）―若者雇用促進法など

⑤ 外国人労働者 ―「入管法」の改正による「在留資格」に基づく「技能実習生」に加え「特定技能1号」の法制度化

現状では、各項目について紙数の関係上詳しく述べることはできないが、次のような課題が指摘できる。①については高年齢被保険者の拡大など雇用保険の改正と併せた就業継続を重視した年金機能強化法として具体化されようとしている。しかし、50人に満たない事業所で働く短時間就労者への適用は見送られたままである。またマクロ経済スライド制の下で第1号被保険者の基礎年金の支給額が低下してしまうなど給付の面の後退が余儀なくされる。②については、「家制度の残滓」を残しながら子育て中の女性にも働いてもらって社会保障の担い手を増やしたいとするものである。そのためゼロ歳児からの保育無償化などを含めた待機児童対策を講じる動きは遅い。③については、国など公の機関でも雇用を拡大させようとしているが、障害の特性に合わせた支援付き就労支援の制度化など障害者を迎え入れる環境が整わないままであるため退職者が多い。④についても③と同様であるが、一度なりとも就労に躓いて自尊心や自己肯定感を喪失した人たちの内面への理解が欠如したままである。そのため不遇のまま正社員に匹敵するまたはそれ以上にエンパワーメントに優れた人材しか採用されないという問題が残されている。⑤については、新しく制度化された特定技能1号制度による雇用よりもこれまでの技能実習生による活用の方が使用する側からすると使い勝手がよいというのが本音であろう。今回のコロナショックで外国人技能実習生が解雇、雇い止め、派遣切りされ失踪し、その結果「不法就労」という立場に追いやられるケースが増える恐れがないとは言いきれない。

いずれにしても、安倍晋三首相が「最大のチャレンジ」と呼ぶ「全世代型社会保障」改革の主導権を握っているのは、人の健康や命を守る役目の厚生労働省ではなく、自国の経済成長の実現を望む経済産業省とその人脈である。経済成長に直結しない労働とそれに関連する年金・医療・介護の改革には関心が薄いと見える。高老齢化と人口減少社会を前に、今後避けて通れない持続可能な社会保障につながる抜本的な制度改革は、全世代型社会保障検討会議の中間報告からは見えてこない。

誌上インタビュー

五百木孝行（いおきたかゆき）（一般社団法人へいあん後見福祉ネットワーク代表理事）に聞く

今回は成年後見人制度など福祉に関わる支援やネットワーク事業を展開されている五百木さんに、今日的な社会福祉事業の現状と今後の課題についてお話を伺いました。五百木さんは、京都市職員として長年にわたり社会福祉事業に関わってきました。その経験を退職後に活かされ今の法人を設立され、京都市全域を対象に支援活動を展開されています。

編集部

いま成年後見人制度を通じた福祉ネットワーク活動を展開されているそうですが、具体的にはどのような人たちを対象に、どのような立場で、どのような支援活動をなされているのですか。

五百木さん

成年後見活動は、判断能力が不十分になった本人と支援者（後見人）との信頼関係をベースにして財産管理や身上保護（監護）を支援する活動のことです。私が担当する方は、身寄りがいないお一人の方が多いです。身内の方がいても疎遠になっているか、音信不通の場合が多いです。そのような孤立したご本人の、特に在宅生活における日常生活の支援において、後見人一人ですべての面の支援を行うには限界があります。そのために関係機関の介護や福祉のネットワークが重要になるわけです。以上の様な状況の中で、現在私は、成年後見活動を行っていますが、そこに至る私の経過等を少し話したいと思います。

私は、京都市職員としての福祉行政経験を活かすために、まず２００９（平成21）年の58歳の時に社会福祉士の資格を取得しました。そして直ぐに京都社会福祉士会に加入しまして成年後見養成講座を修了して、同会の権利擁護センターぱあとなあ京都に属しまして、２０１０（平成22）年からぱあとなあ会員として、成年後見活動（個人後見）を開始しました（京都市役所は２０１２年３月退職）。今年で成年後見活動は10年目だと思います。２０１４（平成26）年に現在のＪＲ山科駅前に独立型社会福祉士事務所として「いおき社会福祉士事務所」を開業し、スタッフも雇用して本格的に後見活動を開始しました。さらに２０１７（平成29）年には現在の一般社団法人を設立して、クライエントのニーズに応えられる「法人後見」を開始して現在に至っています。

個人後見は、しばらくは、京都家裁からの受任依頼に対してぱあとなあ京都から推薦を受ける形で受任していましたが、地域の関係者や行政機関等から直接依頼を受けるようになり受任するようにもなりました。法人後見の利用者は、当法人に直接依頼のあった方です。後見人になりますと家庭裁判所の指導監督のもとに、後見業務を進めていくことになります。それは個人後見でも法人後見でも変わりありません。

編集部

成年後見人制度の活用については、これまで弁護士や司法書士の方々が士業として関わって来られてきました。国家資格を持った士業の事業ではなく、なぜ福祉ネットワークなのでしょうか。

五百木さん

現行の法定後見（民法の制度）の成年後見制度は、２０００（平成12）年４月から始まりました。当時は親族後見人が約８割から約９割を占めていて、弁護士などの第三者後見人は、約１割～約２割程度に過ぎませんでした。しかし年々、親族後見人の割合が減少し、２０１２（平成24）年に、第三者後見人が親族後見人を僅かですが上回りました。その後、年々、親族後見人の割合が減少し、２０１８（平成30）年には、約23．２％まで低下しました。これは、国際的に見ても日本特有の状況と言われています。

親族が後見人になっていますので、後見人の資格というものは特にありません。後見人を選任するのは、家庭裁判所の判事の専権事項です。申立時に、申立書の中に予定「候補者」欄がありますが、その予定候補者が選任される保障はありません。家裁判事の権限だ

からです。また編集部のご質問は、国家資格の士業と福祉ネットワークを対立的に捉えられているようですが、士業の方も、納得のいく寄り添った後見活動をしようと思いましたら、介護福祉分野に限らず「ネットワーク」を構築していかないと、なかなか活動はスムーズにできないと思います。それは、法人後見を行う法人（ＮＰＯ、一般社団、社協等）も、同じことでネットワークを構築しないと後見業務はなかなかうまくいきません。後見活動は、あえて分類すれば財産管理と身上保護（監護）に分かれますが、現在進行中の「成年後見制度利用促進基本計画」の中で身上保護面が重視されてきています。「私は法律の専門家なので、介護や福祉のことはわかりません」という言い方はなかなかとおらなくなりつつあります。また法人によって法人後見従事者の資格や形態はさまざまです。私の法人のスタッフは社会福祉士が主体です。

編集部

五百木さんのなされている福祉事業ネットワーク活動ですが、それはあくまでも民間団体としての活動です。京都市や社会福祉協議会など行政機関との協力関係は、どのようになっていますか。

五百木さん

私どもの法人事業活動の中心の「法人後見」事業は、家庭裁判所が管轄している法定後見を受任して実践していくことです。その法定後見を法人後見として取組んでいるわけです。その場合、京都市の特定の部局と協力協定の様なものを締結して行っているわけではありません。後見実務として、各区役所窓口での諸手続きや生活保護・障害福祉・高齢福祉等の各担当者とのやり取りの中で、協力関係を築くようにしているわけです。金融機関や年金事務所等も同じです。また社会福祉協議会の関係では、社協が実施している日常生活自立支援事業の利用者が同事業では対応できなくなってくると、成年後見制度のへ移行打診がされてきます。他に行政機関や地域包括支援センターや担当ケアマネージャーや障害者支援センター等の担当者からも後見相談が入ってくるわけです。そのような時に地域における良好なネットワーク関係がないと、なかなか後見の利用に結びつかないことになりかねません。後見の申立前の動きをつないだり、後見人の選任後の動きをスムーズにするにも、地域においてネットワークや連携関係が存在しないとなかなかうまくいかないわけです。各行政区に、地域包括支援センターが中心になって、定期的に権利擁護ネットワーク会議が開催され、行政や社協、専門職団体なども参加して、研修会、事例検討などが行われ、顔の見える関係づくりもやられています。

編集部

そうした関係の構築は、五百木さんが京都市の職員としての実績や信頼関係の裏付けがあったからだと思います。京都市の職員として、障害者福祉を含めどのような福祉事業に携われて来られたのですか。これまの経験をお聞かせください。

五百木さん

私は、京都市の福祉事務所に22年間従事しました。現業員（ケースワーカー）としては、障害福祉、生活保護、老人福祉等を18年間担当してきました。特に障害福祉ケースワーカーは、13年間勤務し、そのことの実務経験が退職した後も権利擁護としての成年後見事業を行う動機とキャリアになったと思います。障害福祉ケースワーカーの時期は、福祉制度が「措置」から「契約」へと大きく変わる時でした。特に障害福祉は、２００３（平成15）年から支援費制度（措置から契約へ）、２００６（平成18）年から障害者自立支援法（障害福祉サービス体系の大改革）の施行とパラダイム転換を遂げました。ここでの移行期の状況は、障害者自立支援法が施行された２００６年の1年間に障害者の方に4回の受給者証を交付したことに端的に表れているように、率直に言ってよくわからないままの混乱したものだったと思います。ただはっきりしていることは、以上の社会福祉基礎構造改革の嵐の中で、障害者も契約を結ばなくてはならない主体（対等となる）となり、権利擁護の仕組みが必然となったわけです。私が当時、成年後見の市長申立の相談や実務に従事したことも、退職後の現在につながったように思います。

さらに退職後、直ぐに２０１２（平成24）4月から4年間、京都刑務所に非常勤の社会福祉士として勤務しました。仕事の内容は、65歳以上の受刑者や障害者の帰住先を調整する「特別調整」です。本人の面接・アセスメントを行い、要件を満たす者について保護観察所や地域生活定着支援センターと連携しながら、帰住先や日中活動の場などを調整していきました。ここでの実務経験も権利擁護や成年後見事業の実務に大いに役立ったと思っています。

編集部

いま貧困と格差が、社会問題化しています。生活保護世帯へのケースワーカーの経験は、おありですか。いま年収５００万円ほどの中間層が減少し、一方で「自助努力」や「自己責任論」が台頭し生活保護世帯への目線が厳しくなっているように思えます。ご自身の支援活動を通して現状をどのように捉えていますか。

五百木さん

生活保護ケースワーカーの経験は、１９８９（平成元）年から5年間です。もう30年前なので、当時と現在の業務実態がつながりませんしよくわかりません。ただ言えることは保護係の数が当時と比べ現在は、全福祉事務所を調べた訳ではありませんが、私が属していた事務所は、約2倍になっているので保護世帯数は、大幅に増加しているということです。そして生活保護の捕捉率は、約2割程度といわれているので、貧困層はかなり広がっていると思います。30年前も生活保護受給者に対する社会の目は厳しかったと思います。札幌市の母子世帯の母の餓死事件を取上げた「母さんが死んだ」（水島宏明著１９９０年ひとなる書房）という本を読んで泣けました。ここまで福祉事務所は保護を受理しない理由は何なのか。私は、生活保護ケースワーカーの経験者として思うことは、母子世帯ほどやりがいのある世帯類型はないと思います。子どもたちが成長し、世帯自体も自立成長して保護が廃止できる。まさに憲法25条が理想とした例だと思うのです。最近の生活保護バッシングは、国会議員などがある政治意図のもとに世論誘導を行う。そのような世論作りの中で、生活保護受給者の方が、基準が高いとして生活扶助が５％削減されています。低い方の改善ではなく、高い方を低い方に合わせるというやり方です。およそ国民生活を改善していく姿勢ではなく、エリザベス救貧法（１６０１年英国）にあった劣等処遇の扱いを彷彿させます。このような厚労省の考え方に対して、ソーシャルワーカーは、基本的人権の理念を高く掲げて、現場やあらゆる社会的な場面で対峙する時だと思います。

編集部

お恥ずかしい質問ですが、ケースワーカーとソーシャルワーカーとはどのような違いがあるのですか。それぞれ資格のある者しか携わることができないのでしょうか。役割の違いについてお聞かせください。

五百木さん

「ケースワーカー」とは、一般的には福祉事務所で働く「現業員」のことを指します。「現業員」は、クライエントの家庭訪問、面接、生活指導などを行います。資格的には、社会福祉法に規定された要件を満たした社会福祉主事の任用資格が必要となっています。「ソーシャルワーカー」とは、一言でいえばクライエントの生活を支える活動を社会福祉援助技術（ソーシャルワーク）によって実践する社会福祉専門職のことです。日本では、社会福祉士が該当します。国家資格で名称独占の資格です。ただ、ケースワーカーもソーシャルワーカーも、資格面や任用面が違うだけで、クライエントに対する関わりの面では、本質的に違いはないと思っています。特に、ソーシャルワーカー（社会福祉士）は、社会福祉士会（専門職団体）に加入し、倫理綱領を掲げ、それに則って活動をしています。その点は、ケースワーカーと違う点だと思います。

編集部

いま政府は、市の職員としてのケースワーカーの仕事を民間委託するそうです。生活保護の受給を含む支援対象者には、複合的な困難な問題を抱えていると思います。そうした状況を察知することを含む研修を受けているケースワーカーは専門職だと思います。結果として福祉全般の切り捨てにつながりはしないでしょうか。

五百木さん

政府による福祉制度の切り捨ては、今回に始まりません。日本は、１９４５年8月太平洋戦争において完膚なきまでに連合国に負けました。そしてその焼け跡の中から、国家責任を明確にして憲法25条を基準として福祉国家づくりを目指してきました。その時に有給公務員のケースワーカーの配置を行いました。しかし高度経済成長が終焉する１９９０年代からの社会福祉基礎構造改革の流れの中で、２０００年、地方分権一括法が施行され、その中で福祉事務所の必置義務が無くなり、ケースワーカーの配置基準の義務がなくなり、ケースワーカーは、過重なケース数を担当し、まともな現業活動ができない状況です。現在は市役所や区役所に行っても、「福祉事務所」は条例上存在するだけで、福祉事務所の案内版が無いところが多いです。京都市もそうです。実際の組織名は、「保健福祉センター」等に組織替えが進んでいます。押さえなければな

らないことは、このような機構改革を通じて、福祉事務所の現業機能の形骸化が進んでいるということです。ケースワーカーの民間委託もその延長線上にあるのではないでしょうか。しかし、そのツケは市民に返ってくることを忘れてはならないと思います。

編集部

いま政府は、「働き方改革」から「全世代型社会保障改革」を謳っています。そこに貫いているのは、皆が働き税と社会保険料を負担し、支える「一億総活躍社会の実現」です。

具体的には、65歳以上の高齢者、パートや家庭にいる女性、障害者、就職氷河期世代の社会的引きこもり、更には外国人労働者を労働市場に誘う政策です。これらの層には、従来の社会保険を中心としたセーフティネットが整っているとは限りません。働くことができずに、この生活安全網から漏れてしまった人たちは福祉の対象になります。現状の福祉制度はその人たちを支えることはできるのでしょうか。

五百木さん

「全世代型社会保障改革」は民主党政権の終りに与野党が合意した、「社会保障・税の一体改革」の流れに沿ったものだと思います。その財源は、消費税が中心です。また消費税の増税分は、全額社会保障関係に回すのが政府の説明だったのが、回していないという指摘・批判もあります。実感で言って申し訳ありませんが、本当に消費税が社会保障に回されていたら、もっと制度改善されてもいいのではないでしょうか。逆に全世代対応型の名の下で、例えば高齢者の医療費の窓口負担を増やすことが検討されたり、医療機関の入院期間も短縮化されて、在宅に戻される。このように社会保障などのセーフティネットが疲弊しているというか機能不全になりつつあることを考えると、孤立したり放置される方が増えていくのではないでしょうか。今後、ソーシャルワーカーの社会的役割が問われる状況になっていくことを感じます。

編集部

いま「共助」の仕組みが失われ、税による「公助」が削減され、「自助」が強調される時代になっています。にもかかわらず若者を中心に隣人に「教えて」や「助けて」といえない空気が支配し、様々な困難を抱えながらも支え手のない孤独な人たちが増えています。これからの時代は、生活支援にとどまらず就労支援を含む広範囲なソーシャルワーカーの社会的役割が問われてくると思いますが、いかがでしょうか。

五百木さん

先程も少し話しましたが、個人の「自己責任」が強調され、「国家責任」が曖昧にされていると思います。国民は、何のために税金や社会保険料を払っているのか。国民の生活を豊かにして欲しい、社会を良くして欲しいの思いで払っていると思うのです。政治や政治家は、それに真摯に応えてくれているのか。きちっと監視する必要があると思います。ソーシャルワーカーの役割や機能は大事ですが、ソーシャルワーカーに任せていたら解決する問題ではないと思います。日本人は任せるのが好きな国民性のように思いますが、任せていて現在の悲惨な状況になったのではないかと思います。

編集部

ソーシャルワークに携わる人たちは、法的な資格が与えられているとは限りませんが、社会福祉の専門職として社会的な役割が問われてきます。今後どのような人たちが、どのような支援を担うべきなのでしょうか。

五百木さん

現在は、貧困や格差が顕在化してきてソーシャルワーカーの役割や機能が問われる状況だと思います。ソーシャルワーカーの間でも、アウトリーチ（ニーズの発見）やソーシャルアクション（社会的行動）が強調されています。しかし、まだまだそこまで踏み込めていない状況です。やはり、アウトリーチやソーシャルアクションを実践するには、先ほど述べましたように「ネットワーク」の存在が不可欠です。ソーシャルワーカーが孤立しているようでは、ソーシャルアクション等は取り組めません。せいぜい、いいケアを取り組む小さい動きになると思います。当事者（クライエント）を中心に支援者がネットワークやコミュニティを形成し、社会化していく実践が求められます。そしてそのことに共鳴、共感、共に行動してくれる地域住民とソーシャルアクションを取組むことで、地域社会が保たれるのではないでしょうか。国民みんなの問題として行動化していくことが、求められていると思います。

編集部

長時間にわたりインタビューに答えていただきありがとうございました。

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、当会は認定 NPO 法人です。当会への寄付金や協力会員会費、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

編集後記

新型コロナウイルスの感染拡大で日本が、いや世界中が混乱を呈している。グローバル化する時代において、人を通じて世界に感染拡大するその速度に驚きを禁じえない。日本国内でも感染者が次第に増えて２０２０年夏に予定されていた東京オリンピックの延期が決定して以降は、都市部を中心に外出自粛要請が相次いで出されるなど国民生活への影響を誰でもが実感せざるを得なくなっている。国や政治への信頼の欠如なのか、日用品や食品の買い溜めに走る人たちの姿も目立ってきた。

筆者も今回のコロナショックで、**マスクの品不足は大部分が中国に依存**してしたこと、日本国内の工場に中国からの部品が届かないから製品が造れないことなど、中国がいまや「世界の工場」といわれていることを言葉では知っていたが、実感としては持ち合わせていなかった。それによって日頃から**中国との間で政治的に対立しながらも、経済のレベルではお互いチャッカリと手をつないでいる**姿も明らかになった。

一方で気になるのが、グローバル化で忘れてしまった日常の中に社会保障制度としての重要な柱であるべき**公衆衛生と医療保険など医療供給体制が国によって大きく異なる**ということだ。発展途上国では経済的貧しさや社会保障制度の確立に遅れが生じていることからしてやむを得ない側面もあるが、イタリアやアメリカなど先進国でコロナウイルスによる感染者や死者が極端に増加していることには驚きを禁じえなかった。

しかし謎はすぐに解けた。**イタリアでは国民が無料で病院を受診できるが、この間国が医療設備や医師・看護師などの人材への医療費を削減**してきたこと、そしてアメリカでは**ニューヨーク州での蔓延拡大が深刻になっているが、背景に貧富の差や公費による医療供給体制が整えられていない**ことが指摘されている。また解雇が容易なアメリカでは、恐ろしいほどの失業者の増加が生まれている。それに対するトランプ政権の政策も秋の大統領選挙にむけた戦略が透けて見える。トランプ政権誕生後のアメリカは、共和党の自己責任論の哲学が浸透し、人としての品位や人権への配慮に欠ける言説がまかり通っている。

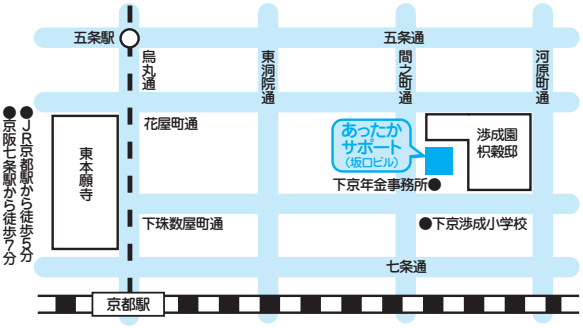
人や経済がものすごい速度でグローバル化する時代に**今回のコロナショックという感染症問題は、この間に人々がビジネスという金儲けのみに関心を向けて、人とは互いが支えあう関係性の中で生きることや自然との調和のとれた生き方など人類が生き残る基本的な哲学を忘れ去ろうとしていること、それに気付きを与えてくれた。**例えば、オリンピック開催に絡む利権と思惑、気候変動など地球環境問題とそれへの警鐘を鳴らす少女への嘲りなど、枚挙に暇がない。

いま世界では、各国がコロナショックへの**緊急経済対策として金融緩和ー大規模財政支出**を打ち出してはいるが、今後コロナショックが収束を迎えるころに物の供給不足と重なって、不況下のインフレ促進いわゆる**スタグフレーションの発生が危惧される**。そのような時に私たちは、どのような行動をとるべきか、私たち一人一人に問われてくるような気がするのは編集子一人ではないだろう。しかし、今は一人でも多くの人命を失わせることなく新型コロナウイルスの感染拡大が収まってくれることを願ってやまない。実は編集子も「好酸球肺炎」という基礎疾患を持つ一人であるからして他人ごとではない。

（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（ささおたつろう）（当法人・常務理事）
HP http://attaka-support.org/
E-mail attaka-support@r6.dion.ne.jp

●お問い合せ時間　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。



当法人に贈呈を頂いた図書を紹介しています

干場辰夫 著　花伝社

本誌責任編集　笹尾達朗