

あったか情報

季刊・冬号 第80号 2025年1月1日発行
〒601-8047 京都市南区東九条下殿田町50番地
アサダ観光ビル2階B号室
TEL 075-632-8962 FAX 075-632-8963
HP <http://www.attaka-support.org/>
E-mail attaka-support@r6.dion.ne.jp
郵便振替口座 00900-2-264244

認定特定非営利活動法人 あったかサポート 理事長 山本 賀則

目次

2025年 新春交流会のご案内

2024年度 秋季労働関連法セミナーの報告

あったか歳時記（冬）

連載「当世シニア気質」（20）

あなたの疑問にお答えします 社会保険と年収の壁

私の読書館 図書紹介と私の所感

2024年度 春季労働関連法セミナーのお知らせ

編集後記

編集部 1

編集部 2~6

上野 都 7

柏倉 裕 8

小林さゆり 9~11

喜多和美 12

編集部 13

編集部 14

【認定NPO法人あったかサポート】

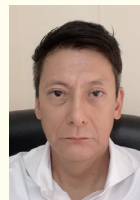
2025年新春交流会のご案内

△第1部 講演会▽

テーマ…フリーランス新法の評価と課題

—この法でフリーランスの保護は可能か—

講師…大山 弘通 さん（弁護士・大阪弁護士会）



いわゆるフリーランス新法が2024年11月1日に施行されました。

この新法の背景として、以前から続くフリーランス問題の議論があります。2017年の働き方改革実行計画の中で、非雇用型テレワークといった雇用類似の働き方への法的保護の必要性が課題となり、2021年にフリーランスガイドラインが公表され、2023年にフリーランス新法が成立しました。司法では、最高裁が2021年に安全衛生法の一部規定は一人親方などの労働者以外の者も保護対象であると判断しており、労働者以外への保護の拡張の動きは、法令だけにとどまりません。このフリーランスという働き方は、コロナ禍のリモートワークの普及とともに広がり、クラウドソーシングの利用の広がりとともに、さらに就業実態が多様化、複雑化しています。一方で偽装フリーランスという問題があります。

そこで、複雑となっていくフリーランスの問題全般について、フリーランス新法を手がかりに、古くからある労働者概念の確認から始まり、その問題点や課題について解説します。

日時 2025年2月16日（日）14時00分～16時30分
会場 京都テルサ 東館2階 視聴覚研修室
（京都市南区東九条下殿田町70 TEL：075-692-3400）

参加費 無料

△第2部 新春懇親会▽

日時 2025年2月16日（日）17時～19時
会場 ダイニングルーム 凜（京都テルサ東館1階 075-692-3426）
参加費 6,000円（当日徴収）

△主催・申し込み▽ 認定特定非営利活動法人あったかサポート

左記のいずれかの方法で申し込みください。

○TEL：075-1632-1896
○FAX：075-1632-1896
○MAIL：attaka-support@r6.dion.ne.jp
○締め切り：2月10日（月）

△大山弘通弁護士のプロフィール△

- ・2004年 司法試験合格
- ・2006年 弁護士登録（第1東京弁護士会）
- ・2009年 大阪弁護士会へ登録換えして、大阪大山事務所開設
- ・2010年 中島弁護士と合流し、大山・中島法律事務所開設

2024年度秋季労働関連法セミナーの報告

誰もが希望に応じて働き続けることができる雇用環境の整備

経済状況が著しく変化し、人口減少による労働供給の制約も深刻さをましています。このような状況だからこそ、労働者個々の状況に応じて働き方を選択し、その能力を発揮して、公正に評価され、安心して働くことができる環境にすることが重要です。

誰もが希望に応じて働き続けることができる、不本意な働き方をしなくてすむ雇用環境を整備するために、企業・労働者・労働組合・地域社会・国が、それぞれの立場から取り組んでいかなければなりません。その取り組みについて考えます。(講演の内容を榎木庸弘理事に要約していただきました。)

第1回 10月2日(水) 18:30~20:30

障害者の雇用の現状と就労支援の課題

講師：田中 公朗(社会保険労務士)



の現状と就労支援の課題」と題して講演しました。

まず、ノーマライゼーションの理念を基調とした会社理念や業務内容の説明をしました。

その上で、今回のテーマに基づいた各項目の説明を始めました。

第一に、「障害者の理解」に関して、どう言った人のことを言うのかと言うところから話を始めました。以前は障害分類と言う負の考えに基づいたものだったのが、近年は国際生活機能分類

(ICF)によって概念が規定され、それは障害であっても、障害では無いのでは無いかという、従来の考えから脱却した肯定的な考えに変化していると述べました。

又、障害福祉の基本理念として重要な要素を三つ挙げました。一つ目は、分け隔て無く生活できる社会の実現を目指す「ノーマライゼーション」。二つ目は、全人的復権をめざす理念である「リハビリテーション」。三つ目は、あらゆる人々を包み込み、共生し支え合うことを目指す理念「ソーシャル・インクルージョン」。

国内法に目を向け、「障害者基本法」の概要を説明し、規定される障害者の対象について、身体障害者、知的障害者に加え、精神障害者・発達障害者が該当すると述べました。

次に「障害者総合支援法」を挙げました。旧法より枠組みが大きくなったとし、障害者の自立と社会参加を目指していると述べました。その中で、精神障害者に関しては、今後の要点となり、いかに雇用を推進するかが課題となるだろうとしました。

そして、次の項目に移る前に、就労支援施策の沿革を説明し、就労維持支援の中で、A型雇用とB型雇用の説明をしました。

第二に、障害者の職業生活において自立することを促進及び職業の安定を図ることを目的とした「障害者促進法」について説明しました。そこで、事業者が雇用を断ることがないような環境整備の必要性についても述べました。

第三に、一定の割合で障害者を雇用することを規定する「法定雇用率」について、国内の基準だけでなく、海外の指標を交えて説明し、今後の傾向として、率が年々上昇する傾向が続く見込だとしました。更に、実際の数値の計算方法等を説明しました。その中で、封筒への手紙入れや、箱を作ると言った作業が中心であるB型雇用の給与では、親の援助無しではやっていけない実情を説明しました。加えて、事業所に行っても仕事をしない時間が多かったり、長続きしない現実も実例を交え

て述べました。

第四に「障害者雇用の現状」について、2023年度の調査では障害者雇用は過去最高となり、法定雇用率も二社に社は達成することとなったと述べましたが、逆に言えば二社に社は未達成という現実があると指摘しました。これらの企業には行政指導がなされることでした。更に実際の数値データをもとに説明を続け、コロナ禍での減少から回復し、増加傾向に転じているとしました。特に精神障害者の増加が著しいとしました。

第五に「雇用機会の拡大」について、どういう方向に動いているのかを資料をもとに話しました。障害者雇用は、一般職とは異なり、仕事の一部を切り取って限定した仕事をする業務職、スーパーの食品整理等の軽作業、箱折りなどの現業系が障害者採用枠として雇用される形態があり、週三日休日、短時間労働等、様々な事例を説明しました。そして、事業所に対しての助成金制度や、雇用機会拡大に向けての行政の対応として、法定雇用率の段階的引上げ、除外率の引き下げ、障害者の算定方法の変更、事業主支援の強化を挙げました。その上で、障害者のニーズを理解し、ミスマッチが発生しないように、相談出来る人を社会全体

が育てていかないといけないと述べました。

第六に「第五次障害者基本計画」について、基本理念から説明し、その中にある共生社会の実現等に関しては、国際条約の批准後に動きが加速したと述べました。又、近年では量から割合に数値目標が移行してるとも述べました。そして、先に本人の強みを調べて、それと合致した仕事に就ける為に就労アセスメントが重要だと話しました。

第七に「雇用と福祉の連携」として、検討会報告書を元に説明を続けました。雇う側も雇われる側も分かった上で、マッチングすることが大事で、その為にアセスメントが重要だと改めて述べました。更に、増加傾向の精神障害者に対する対応も大事と述べました。

最後にまとめとして、障害者雇用の増加傾向、中でも精神障害者の増加が予測されるとし、現段階でも虐待のリスクや、指導役が鬱になる事例もあるとしました。そこで、そう言ったミスマッチが発生しないように、しっかりとアセスメントをとる必要があるのではとの見解を示して、講演を終えました。

第2回 10月9日(水) 18:30~20:30

「人への投資」と「リ・スキリング」による労働者の能力向上

講師：山崎 由紀(社会保険労務士)



第二回は、社会保険労務士であり社会福祉士でもある山崎由紀氏が『人への投資』と「リ・スキリング」による労働者の能力向上』と題して、文部科学省、経済産業省等各省庁などの資料も使いながら、講演しました。

第二に、「人への投資と労働者の能力開発政策の目的と背景」について説明しました。まず、リ・スキリングとはリカレント教育の中に含まれているものですが、単なる学び直しでは無く、転職や現在の職場で必要とされる技能の変化に対応する為に必要な技能を獲得したり、させたりにすることと言葉の定義をしました。

そして、それが必要とされる背景に、社会全体が予測不能な状況だからとし、

具体的に人生百年時代の到来、内閣府が提唱しているSociety 5.0、コロナ禍により進展したデジタル・トランスフォーメーションと言ったものを挙げました。

又、求められる能力も注意深さや真面目さから、問題発見力、的確な予測、革新性に変容していると述べました。

更に、人口減少局面において、労働力不足や経済低迷も影響しているとしました。そう言った中で、労働生産性の高いとされる諸外国に比して、日本は仕事関連含めて学習機会を企業は与えないし、個人も学ばない傾向が強いと、現状の問題点を指摘しました。そこから、自己啓発の為に費用問題と学習意欲の喚起が重要とし、その為には社会全体のシステム見直しが必要と述べました。

第二に、「人への投資を強化する政策議論」について政府の動きを絡めて話しました。まず、2023年6月16日に閣議決定した基本方針に、人への投資の強化、リ・スキリングによる能力向上支援が謳われていると述べまし

た。そこから、新しい資本主義のグラ
ンドデザイン及び実行計画2023改
訂版において、キャリアは与えられる
ものから、自ら選択する時代になっ
たとされていて、これが職能給導入に
つながったと話しました。

続いて先述の実行計画2024から、
ジョブ型人事の導入指針策定、労働移
動の円滑化の為の失業給付制度の見直
し、リ・スキリング強化と言った改革の
早期実行が議論がされたと述べました。

法律に基づいて2021年3月29日
に策定・公表された「第11次職業能力
開発基本計画」において、労働者の主
体的なキャリア形成の方向性が示され
たとしました。

続いて、2022年6月29日に厚労
省によって策定・公表された「職場に
おける学び・学び直し促進ガイドライ
ン」によって、リ・スキリングの基本
的な方向性が定められたと述べ、内容
について説明しました。急速に変化す
る社会において職場の先輩では教えら
れない技能が増えた上に、個人個人で
身につける技能が異なる状況下で、自
律的・主体的な取組が必要とされたと
しました。そして、リ・スキリングを
通じた職場改革が必要で、技能取得後
にそれを使える様にしないといけない
とし、それらが企業の伴走的支援の強

化と企業統治改革につながると読み取
ることが出来たと述べました。

第三に「職業訓練・能力開発に関す
る法制度」が、どうなっているのか、
どの様な法律があるのかについて話し
始めました。

一つに、「職業能力開発促進法」を挙
げました。これは、1958年制定の
旧職業訓練法が、改定の中で改名され
た法律で、当初は就職促進・技術中心
だったのが、1974年改正で企業主
導のキャリア形成に変化し、1997
年改正以降は個人主導が強調されるよ
うになったと説明しました。そして、
2001年の改正で労働者の主体的な
キャリア形成支援に移行し、これが初
めて意識され、法律の上では先進的な
内容が含まれていたと述べました。そし
て、同年9月12日の指針でもキャリア形
成に関する情報提供、キャリア・コンサ
ルティングを受けることや、配置や休暇
への配慮など適切な対応を取らせる為の
文言が並んでいたとしました。しかしな
がら、現実には進んでいなかったと述べ、
その理由に罰則の無い努力義務だった点
と、企業や労働者への支援が乏しかった
点を挙げ、関係者の責務を規定してい
るところに「努めなければならない」と
言う努力義務の文言が入っている条文
を紹介しました。それは、機会の確保、

開発の促進、推進者の選定など制度を
運用する上で重要な条文についても同じ
であると説明し、これに対する考えとし
て名古屋大学の矢野教授の意見を紹介
しました。現状の制度を理念を強調し
つつも具体的に支える規範論に乏しいと
した教授は、「労働者の職業訓練を受け
る権利の明確化と、使用者（企業）に
はそれらをする義務とそれらの機会への
平等な保障を求めている」と述べました。
第四に「労働者の自発的職業能力開
発の支援制度」に関して、雇用保険、
とりわけ教育訓練給付制度と能力開発
事業について説明しました。

一つ目の教育訓練給付制度には、専
門実践教育訓練、特定一般教育訓練、
一般教育訓練の三種類があると述べま
した。二つ目の能力開発事業には人材
開発支援助成金として六つのコースが
ある。と述べた上で、そのうちの二つ、
教育訓練休暇等付与コースと人への投
資促進コースについて説明を加えまし
た。前者は制度導入により企業に助成
があるコースで、後者は受講する為の
休暇や短時間勤務等の制度を導入する
事業主や、労働者が自発的に受講した
訓練費用を負担する事業主に対する助
成だと説明しました。給付条件には雇
用保険の加入期間等の条件があること
を図示して説明しました。そして、給

付手続にも段取りが必要な訓練もある
ことを合わせて説明しました。

次に特定求職者についての説明をし
ました。雇用保険に加入出来なかった等の
条件を満たす人が対象で、求職者支援訓
練を受けることが出来ると述べました。

そして、2024年の雇用保険法等
の一部を改正する法律に関して、主な項
目を紹介しました。適用拡大に関して
は2028年10月1日から、教育訓練
やリ・スキリング支援の充実に関して、
給付制限の解除や給付率の増加、新た
な給付金の創設等を規定した項目が施
行されるとしました。

続いて、京都府下での支援について、
説明しました。その中で、京都経済セ
ンター内で無料若しくは有料の研修を
紹介しました。又、学び直しに関して、
厚労省、経産省、文科省主催の講座も
いくつか紹介しました。

最後に、本セミナーの準備において
学んできたことから、労働者、企業、
国にとって、能力開発は重要施策に
なっていると実感したと述べました。
しかし一方で、それを支える法制度の
重要項目は、努力義務のままと言う問
題点もあるとしました。又、支援制度
も対象の拡大だけで無く、小規模事業
主等の問題にも目を向ける必要がある
のではと述べ、講演を終えました。

社内外の労働移動に対する労働組合の役割

講師：三吉 勉（同志社大学助教）



第三回は、同志社大学社会学部産業関係学科助教の三吉勉氏が、『社内外の労働移動に対する労働組合の役割』と題して講演しました。

まず自己紹介で、一般企業に就職後、組合活動にも参加し、2022年から現職に就いたと話しました。そして、所属学科の名称は、Industrial Relationsを直訳したもので、働くことに関するルールの研究を労使双方の視点から研究していて、今回の講演では事例、現場の実情、事実から仮説を提起していくと話しました。

はじめに「労働組合について」、雇用関係は取引関係だが対等でないの、対等に取り引する為の仕組みとして、

労働条件の維持改善や労働者の経済的地位向上を目的とした組織であると述べると共に、様々な権限を持てる一方で前提条件も求められるとしました。

次に労働組合の法的な位置づけと機能について解説しました。労働組合は、労働組合法に規定される通り、不当労働行為に対する活動が出来るが、前提条件として、組織運営において透明性・民主的運営が求められていると説明しました。そして、その形態として、職業別組合、産業別組合、企業別組合があると述べ、最後の企業別組合が春闘以外で目にせず、何をしているのかわかられてないとし、この講演では、これを主体に話していきたいと述べました。又、産業関係学から見た労働組合とは、経営側と協議・交渉し、労働支出と反対給付に関するルールと決定する主体と定義しました。

第一に、『労働移動とは』という内容に関して、「日本の労働移動の現状」を資料をもとに説明しました。転職入職

率に関しては、女性が高く、基本的な上昇傾向にあるとしました。但し、一般労働者の増加は顕著なものでないが、300人以上の規模の企業において増加傾向にあると指摘しました。一般的に若い人（35歳以下）が多いという印象がありますが、割合自体は減少傾向で、実数で見ても中高年層が増加していると述べました。大企業の職場の実感では、3年目迄の若年層の離職が多く、それ以降は落ち着くとか、50代後半の高齢層も多いというコメントはあるが、この講演では組織化率の高い大企業正社員に絞って労働移動と労働組合の役割について考えたいと話しました。

次に、「労働移動の種類と労働組合の関与」について、分類から説明しました。誰の発意か、集団或いは個人単位か、企業の境界を越えるか否かの三つの観点で労働移動を分類出来るとしました。次に離職理由の推移について、ネガティブな理由が中心だが、個人発意の離職が増加していると述べました。そして、経営側発意の労働移動に関して、労働組合が基本的に関与してきたと述べ、三つの分類を挙げました。一つ目は「企業組織再編」。法整備等の影響で今世紀以降増加傾向にあり、労働組合も大きな影響を受けたとしました。二つ目は「解雇」。かつて労使対立時には数々

の解雇闘争が勃発したが、双方疲弊の結果、労使協調志向になっていました。三つ目は「配置転換・出向」。人事権は会社有していることが基本で、個人名を出して協議することはあまりなく、妥当性や組合員の納得性を担保することが目的としました。最後に、第二章では経営側発意の労働移動について解説したいと述べました。

第二に「集団的移動と労働組合」に関して、実例をもとに解説しました。まず、「経営側発意の集団的移動」の種類として、5つを挙げました。それは、企業自体の売却・買収・資本提携・経営破綻等、企業合併、会社分割・事業譲渡による企業間移動・新会社設立、企業グループ内での組織再編・事業移管、企業内での組織再編（事業終息・工場・拠点閉鎖等）である。それに対して、労働組合の対応プロセスとして、まず事前協議から始まるとしました。これは、経営側の意志決定前に水面下で始めるもので、各種条件の提示等、幹部だけで話をする為、舵取りが難しいものであるとしました。それが終わると、正式な協議が開始され、報道されたりすることが多いと述べました。ここで、正式なやりとりが実施され、最終的な意思が決定されるとしました。ここで企業別組合は、一般的に会社を守ることを

優先し、組合員の雇用を守りつつ、如何に会社を守るのかを考えることが多く、過去の事例を通じて述べました。その中で、人間関係のドロドロしたところも含めて、労働組合は、それぞれの意見を吸い上げ、それぞれと情報を共有し、最終的なサポートまでしっかりすることで、組合員の不安・不満を少しでも緩和し、前向きな動きにつながる様にするのが大事と述べました。そして、こういったことを企業側だけでもできるのではという問いかけに対しては、経営側の立ち位置からだけでは話がまとまらないし、身近な中間管理職に話したところで権限がないこともあり、解決につながるということからも、権限をもった人に直接話すチャネルを持つ労働組合は必要としました。その上で、日頃からの労使間相互の信頼関係は必要で、相互に関係を構築する責任があると思っていますと述べました。

第三に、「個人発意の労働移動」について、「企業をまたがるもの」と、「企業内の移動」があるとしました。企業の動きとしては、必要なスキルを継続的かつ、素早く調達したいという点から、中途採用や、社内での育成・公募制等を導入していると述べました。

次に、個別労働移動促進による労使関係の変化について、労働者類型を紹介

しました。氏による類型は、CW（能力がありバリバリ仕事する労働者）、NCW1（企業特殊能力を保持し地味な仕事をする労働者）、NCW2（非正規やそれに近い労働者）の三つであると述べました。他に久本氏の類型も紹介し、それは、先端的な仕事をバリバリする中間成果型雇用のA型、事務仕事をこなす（氏のNCW1型に近い）典型雇用のB型、非正規雇用が多い（氏のNCW2型に近い）時間型雇用のC型、氏のCW型や運転手などの仕事を含む短期成果型雇用のD型として分けられているとしました。

そして、制度改革により、労使が「選び・選ばれる関係」へと変化しているという理論を紹介し、先述のD型の活用という点では、業務委託契約という形式で働くCWが増えていくのではという予測を述べつつも、現状はそれ程増えてないとも話をしました。更に、想定される問題が三つあるとしました。一つに、こういった流れの副作用として会社がルールをひかないとステップアップするのが困難なB型・NCW1の育成機会の減少をあげました。二つは、A型のワークライフバランス問題で、ジョブ型なので降りることもできるが、実際のところ、部長クラスが平社員になって組織としてやっ

ていけるのかという問題をあげました。三つは、D型の活用ということで、業務委託という組織外に置かれることで従前の発言権が減少し、組織としてあまりよくないという点をあげました。

次に、「労働移動の増加による問題」について想定される問題が続いてあげました。一つは、組織再編時の離職発生。反発して離職する労働者が今後増加するのではという点と、転職エージェントのターゲットにされやすくなる点をあげました。二つに、再編時の出身による差別。これにより、個人単位の公正な労働移転が困難になると指摘し、今も発生しているし、今後もあるだろうと述べました。三つに、再編後の組合組織崩壊。一度無くなってしまうと再構築が非常に困難となる問題をあげつつ、これは組合マターの問題とつけ加えました。そこで、最後のテーマ労働組合の役割は？ということになると述べました。

そして、最後のテーマである「これからの企業別労働組合を考える」について、最初に「これからの企業別組合に求められること」について、まず「集団的労働移動への対応」に関して、経営者との信頼関係構築がかなり大きな要素になると述べました。そして、再編後の対応としては、新たな企業文化

構築を会社だけで無く、労働組合も取り組むべきだとしました。次に「個別労働移動への対応」に関して、B型・NCW1のキャリア形成の環境整備については、自律的キャリア形成の意識付けを会社がしないなら労働組合がすべきと述べました。又、A型が「降りる」、つまり上位職の人が下位職に降りた時の組織作りは難しいが必要と述べました。更に、D型が業務請負関係になっても組織化をうまくやって適切な距離感を持てる様にすべきと述べました。まとめると、労働移動に対する寛容さをもった組織風土の構築が求められているとしました。

最後に「労働組合の雇用の守り方」ということで、従前の集団的な雇用保障が、仕事や労働条件が個別化する中で、個を単位とした雇用保障に変化していくと述べました。具体的に、労働組合が考えないといけないことは、個々のキャリア形成に向き合い、自発的な労働移動を支えることで雇用を守ることだとしました。それは、コミュニケーションの支援をしたり、動いたり受け入れたりすることの後押しをしたり、高齢者が社外にも活躍の場を拡げられる様に環境を整備したりといったことに労働組合も向き合っていくことが大事だと思つと述べ講演を終えました。

あったか歳時記

(冬)

西吹けば

東にたまる 落葉かな

与謝蕪村

風が西から吹けば、東に吹き寄せられる落ち葉。当たり前の光景に何を見るか。それを歌に読み、わが身の当てにする思いは、無為の暮らしならでは。しかし、覚悟が透けて見えるのも、歳のあらたまる新年を迎えるこの季節ならではの。

昨日といひ 今日とくらして

あすか川

流れて早き 月日なりけり

春道列樹

昨日は、今日は、と日々の些事、大事に明け暮れるうち明日になる。その早さは流れる川の水のように。

冬の水 一枝の影も 欺かず

中村草田男

上野 都

鏡のような水面、そこに影をおとしているのは一葉だにとどめぬ冬木。

ありのまま、一枝一枝を水面に映し、偽りのない相を見せている。

もう二年以上、中東・アラブ諸国の止めどない破壊と流血、悲嘆と飢餓の映像を見続けているが、かの地の痛みを針ほど肌身に実感せず、冷たい映像として受けるのみ。

ごまかしのない影、姿を、水面に写し出す一枝にも及ばない暮らし、新年を迎えて。

冬菊のまといふは

おのが ひかりのみ

水原秋桜子

みずから光を放っているかのような冬菊。意思をもって咲き残ったかのようだ。そうでなければこんな輝きをもてはすまい。おのが光のみをまとうのは、自己の孤高の在りようだろう。

昨年はみやびな時空に乗って帰ってきて、令和の時の人となった平安時代の女流作家。

水に浮かび、穏やかな影を映している水鳥に、わが身をなぞらえている歌に共感をおぼえる。

水鳥を 水のうへとや

よそに見む 我も浮きたる

世を過ぐしつつ

紫式部

実のところは、自分も水鳥のようにふわっと「浮き」世を過ぐしているのだよ…とはいえ、憂き世ゆえの筆の勢い、それが千年の世を越してきたのだから水の下を掻く力は強大だったわけだ。

冬の空 針もて彫りし

絵のやうに

星きらめきて 風の声する

与謝野晶子

こちらは筆ならぬ針をもって冬の夜空に描くという。冷気のみなぎった空に、星座が輝く。まるで億光年の光の針で彫ったように。そして、光とともに風も降りてき

て、五感をすませば語りかける声までも聞こえてくる。昭和の歌人は、やはりいつも強くてまっすぐだ。

くれてゆく 年の道さへ

みゆるかと おもふてばかりに

てる月夜かな

樋口一葉

穏やかな暮らしの佇まい。また今年、すぎてゆく歳月をたどる心はいつもそうだが、さて、月明かりばかりが照らす行き方、それも歌に留めよう。

あらたまの 年行き返へり

春立たば

まづ我が宿に 鶯は鳴け

大伴家持

まずわが宿に…これも強くまっすぐな世の人の願い。春立つ日まで。



連載 当世シニア気質

Mといつまでも (20)

カミュは今も雲の上 (その1)

『異邦人』の不可思議さ

柏倉 裕

2カ月前、初めてコロナに感染した。いきなり39度を超える発熱と喉のひどい痛み。ろくに眠れず、翌日発熱外来で陽性と出た。まさかと思ったが、後の祭り。筋肉や節々の痛みはしばらく続き、味覚障害にもなった。1週間ほどで回復したが、油断は禁物と思い知った。

△

コロナにかかって、カミュの『ペスト』が浮かんだ。4年前、新型コロナウィルスが世界中で猛威をふるい始めたとき、期せずして世界中の人々が70年以上も前に書かれたこの小説を読もうと手に取ったという。

遅ればせながらオレもと、図書館に走り1週間かかって読んだ。しかし待てよ、カミュと言えはまず『異邦人』だろう。というわけでMへ。今回は50年ぶりに読んだ『異邦人』のことを書く。今でも変わらない、その分から

なさ、不可思議さについて。

△

まず、カミュその人の印象。映画「カサブランカ」のハンフリー・ボガードを少し甘くしたようなマスク。フランスの植民地だった太陽の国アルジェリアの出自で、1913年生まれというから太宰治の4つ下になる。

生後まもなく第一次大戦で父を失い、アルジェの貧民街で少年時代を過ごした。17歳のとき結核を発症し、病との闘いは生涯続くこととなる。カミュ研究で知られる三野博司『アルベール・カミュ』（岩波新書）によれば、二つの世界大戦、大量殺戮、強制収容所、核の脅威、イデオロギーによる抑圧、憎悪とニヒリズム……それがカミュの生きた時代だった。

ジャーナリスト、演劇人、作家。多様な顔がカミュにある。レジスタンスに参加してナチズムと闘い、戦後はナ

チス協力者の肅正をめぐる処刑やテロリズムに心を痛めた。ノーベル文学賞受賞式で「私の世代の任務は世界が崩壊するのを防ぐことです」と演説し、その3年後、自動車事故で不慮の死を遂げた。

△

さて『異邦人』（窪田啓作訳・新潮文庫）について。

「きょう、ママンが死んだ。もしかすると、昨日かもしれないが、私にはわからない」。この有名な書き出しで始まる小説を、21のとき初めて読んだ。退屈で面白くなく、途中でやめた。数日後、我慢して最後まで読んだが、難解でオレにはわからなかった。

あの頃、実存主義、不条理という言葉が流行し、学生の多くがこの『異邦人』に衝撃を受けたという。あとで聞いた話だが、一つ上の兄は高3のときこれを読んで仏文科の受験を決めたという。マジか、と思った。

△

あらすじはシンプルだ。主人公ムルソーは母の死にも涙せず、次の日海水浴に行き、同僚だった女性マリイと出会って関

係を結び、一緒に映画を観て笑い転げる。その後友人レエモンの女出入りに関わり、浜辺でアラビヤ人を撃ち殺し、動機について「太陽のせいだ」と答えたが、自分は今も幸福であると悟り、処刑の日に大勢の見物人が集まり、憎悪の叫びをあげて自分を迎えることだけを望む。

50年ぶりに読んで感じたことがあ。よく分からないことに変わりはないが、今は分からなさへの信頼がある。ムルソーの心に近づこうとして読むと、絶対に嘘は言うまい、最後まで自分に忠実であり続けるといふ強い意志が伝わるようだ。

Mへ。尻切れトンボになってしまった。続きは春号で。



カミュ

あなたの疑問にお答えします

社会保険と「年収の壁」

講師…小林 さゆり (社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー)



昨年に続き、ラポール学園・認定特定非営利活動法人あったかサポート主催の『あなたの疑問にお答えします』社会保険と「年収の壁」のセミナー&個別相談会をラポール学園で開催しました。
当日、講演をしていただきました小林講師にポイントを分かりやすく箇条書きで原稿にいただきました。
ここに、その内容を掲載します。

1-1. 社会保険の概要

(1) 社会保険の種類

広義の社会保険は健康保険、介護保険、公的年金、労災保険、雇用保険となるが、今日の話では会社を通じて加入する健康保険と公的年金を「社会保険」としてお話する。

(2) 健康保険

◆種類

1. 国民健康保険…自営業者などが市町村や国民健康保険組合を通じて加入。
2. 被用者保険…会社員や公務員が加入。全国健康保険協会(協会けんぽ)、健康保険組合、共済組合が保険者。「扶養」の制度がある。
3. 後期高齢者医療保険…75歳になると全員がそれぞれ加入。

◆給付内容

- ・医療機関を受診する際の療養の給付(高額療養費制度あり) など
- ・被用者保険では傷病手当金、出産手当金があり、条件を満たせば退職後も継続して受給することが可能。

(3) 公的年金

◆仕組み…2階建て構造。

- ・国民年金(1階部分)…20～60歳のすべての人が被保険者。
- ・厚生年金(2階部分)…会社員や公務員が加入。

◆被保険者の種類

- ・第1号被保険者…自営業者、厚生年金に加入しないアルバイトやパート、無職の人などで、自分で保険料を納める。
- ・第2号被保険者…厚生年金加入者で、保険料は給料から天引きされ会社が納める。
- ・第3号被保険者…第2号被保険者に扶養される配偶者で、保険料の負担はない。

◆給付内容

- ・厚生年金と国民年金(支給される時は「基礎年金」という)それぞれに老齢、障害、遺族の3種類の給付がある。厚生年金は現役時代の賃金が高いほど、加入期間が長いほど給付額が多くなる。

1-2. 社会保険の加入

(1) 加入対象者(原則)

1週の所定労働時間および1月の所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上の人。

(2) 適用拡大

原則に該当しない短時間労働者も社会保険の加入対象となり、その範囲が広がっている。現在の加入要件は次の5つを全て満たすこと。

1. 週の所定(雇用契約で定められた)労働時間が20時間以上
2. 月額所定内賃金(賞与や残業手当、通勤手当は含まない)が88,000円以上
3. 雇用期間が2か月超の見込み
4. 学生でないこと
5. 51人以上の会社で勤務(従業員数が50人以下の会社でも、労働使合意があれば全員が加入対象となる)(従業員数は厚生年金の原則要件の加入者数)

◆最低賃金と適用拡大要件について

京都府の現在の最低賃金は1,058円。週20時間働くと月92,046円となり88,000円を超える。最低

賃金の上昇により88,000円の要件は意味を失いつつある。また、週20時間は雇用保険の加入要件でもある。適用を避けるため勤務時間を週19時間以下にすると、雇用保険も対象外となり失業給付等を受けられなくなるので注意が必要。

(3) 保険料

保険料は「標準報酬月額 × 保険料率」で算出し、会社と労働者が折半する。

「標準報酬月額」は、基本給や各種手当（適用拡大の要件（88,000円以上）を見る際に含まない通勤手当や時間外手当も含む）を含めた3か月の給与平均額で算出する。

賞与は「標準賞与額 × 保険料率」で算出する。

健康保険料率は都道府県や健康保険組合ごとに異なり、毎年改定される。令和6年度の京都府の健康保険料率は10・13%（40歳～60歳は介護保険料率1・6%が加わる）。厚生年金保険料率は全国一律18・3%。

I-3. 社会保険の扶養

(1) 扶養とは？

収入が一定基準以下である被保険者

の家族は、保険料を負担せずに給付を受けられる。これを「扶養」という。健康保険の扶養は3親等内の親族が対象。

公的年金の扶養は配偶者のみで国民年金第3号被保険者となる。この期間には保険料を負担することなく老齢基礎年金額に反映される。

(2) 扶養の要件

◆被扶養者の範囲

3親等以内の親族。配偶者、親、子、兄弟姉妹以外は同居が必要。

◆被扶養者の収入基準

年間収入に換算して130万円未満（60歳以上または一定の障害者は180万円未満）。かつ、同居の場合は扶養者の収入の半分未満、別居の場合は扶養者からの援助額より収入額が少ないことが要件となる。年間収入は今後得られる見込みの収入を見る。自営業者は、課税所得算出の際とは経費の扱いが異なり、直接的経費以外は控除できない。

II-1. 「年収の壁」とは？

(1) 「年収の壁」の種類

①100万円の壁

年収が100万円を超えると住民税

が課税される市町村が多い。市町村によって基準が異なるので確認が必要。

②103万円の壁…3つある。

・扶養親族がなく給与収入だけの場合、年収103万円を超えると所得税が課税される。

・扶養親族が給与収入だけの場合、その親族の年収が103万円を超えるのと納税者の扶養控除がなくなり税額が上がる。

・民間企業で配偶者手当の年収基準額を103万円としているケースが多い。

③106万円の壁

社会保険適用拡大の所定内賃金の要件（88,000円×12＝106万）。

④130万円の壁…2つある。

・社会保険の扶養の収入基準（60歳以上または障害者の場合は180万円）。

・民間企業で配偶者手当の年収基準額を130万円としているケースが多い。

⑤150万円の壁

配偶者特別控除額が減額となる境目の年収。

⑥201万円の壁

年収が約201万円を超えると配偶者特別控除がなくなる。

(2) 所得税と住民税

所得税は国、住民税は都道府県と市町村の税金。個人の所得に対して課税される。1年間の総所得から所得控除を引いた額（課税所得）に税率を掛けて算出する。

「所得」は収入から必要経費を差し引いた額。給与収入の場合、給与所得控除を引いた額（給与所得）。給与所得控除の額は、年収が162万5,000円以下なら55万円。その額を超える場合は所定の計算式により算出する。

「所得控除」は、個人の事情に応じて税負担を調整するもの。基礎控除はほぼ全員が適用され、合計所得2,400万円以下なら、所得税の場合同は48万円、住民税の場合は43万円が控除される。その他、扶養控除、配偶者控除、障害者控除、社会保険料控除などもある。合計所得から所得控除を引いた「課税所得」に税率を掛けて税額を算出する。

給与収入が103万円の場合、給与所得控除が55万円で残りの48万円が給与所得。基礎控除48万円を引くと0円となり所得税はかからない。しかし、住民税は基礎控除が43万なので5万円が残り、課税される。

③ 所得税・住民税と扶養

「扶養控除」は、納税者と生計を共にする親族の年収が給与収入だけの場合103万円以下であれば、納税者の所得から所得税で38万円、住民税で33万円が控除される。特定扶養親族（大学生など）については所得税で63万円、住民税で45万円が控除される。

「配偶者控除」も配偶者の年収が給与収入だけの場合103万円以下なら38万円が控除される。更に「配偶者特別控除」として配偶者の年収が150万円以下なら38万円が控除され、150万円を超えると段階的に控除額が下がる。約201万円を超えると配偶者特別控除は適用されなくなる。

④ 配偶者手当

民間企業において、配偶者がいる従業員に対して支給される手当。配偶者の収入の基準額を103万円や130万円にしている会社が多いので、この意味でも103万円、130万円は「壁」となる。国から企業に向かって配偶者手当の見直しについて呼びかけがされている。

⑤ 「壁」となる年収の捉え方

どの収入を見るかということをしつかり区別して考えることが重要。

所得税と住民税の壁（100万円、103万円、150万円、201万円）

は、1月1日から12月31日の収入。

社会保険加入の106万円（月88,000円）の壁は、所定労働時間と所定内賃金。

社会保険の扶養の壁である130万円は、今後引き続き得られる収入。

Ⅱ-2. 社会保険「年収の壁」と働き方の選択

（資料の表やシミュレーションを元に解説した。）

① 考慮すべきポイント

◆ 手取り収入

1年間の給与額が106万円で扶養に入っている場合の手取額は約104万円。適用拡大の要件に該当し社会保険に加入すると手取額は90万円弱になる。106万円の壁は確かに大きい。

1年間の給与額が132万円です。扶養から外れた場合を考えると、会社で社会保険に入った場合は手取額は約109万円、自分で国民健康保険・国民年金に入ると約100万円になる。

扶養から外れる場合は会社で社会保険に加入した方が手取額は多くなる。

また、会社で社会保険に加入して手取額が下がる場合、労働時間を週数時間増やすことで社会保険料分をカバー

できる。

◆ 会社で社会保険に加入した場合のメリット

病気や怪我で休職した際に健康保険から最大1年6ヶ月間傷病手当金が支給される。産前産後休暇の際には出産手当金が支給される。

厚生年金に加入することで将来の老齢年金額が増える。障害厚生年金は障害基礎年金の上乗せとして支給されるだけでなく、より軽い障害でも支給されるなど補償が手厚い。遺族厚生年金は、遺族基礎年金より支給される遺族の幅が広い。

② 年収の壁突破政策

「年収の壁・支援強化パッケージ」

政府による施策。社会保険が適用されても手取額が減少しないよう取組を行った企業に支給される助成金や、130万円の壁を超えても一時的な増収であることを事業主が証明すれば扶養から外れない仕組みなど。企業の配偶者手当の見直しも推進されている。

③ 働き方のケース別ポイント

◆ パートで働く場合

配偶者の扶養に入る、会社で社会保険に加入する、国民健康保険と国民年金に加入する、という3つの場合のメリット・デメリットについて整理した。

◆ 副業・兼業する場合

いずれの会社でも要件を満たさない場合は被保険者とならない。

片方の会社だけで要件を満たす場合はその会社で加入する。

どちらの会社でも週20時間労働で適用拡大要件に該当した場合は、自分で選択した会社で被保険者となり、両方の会社の報酬月額を合算して保険料が決まる。保険料の徴収はそれぞれの会社の報酬月額で按分する。

◆ フリーランスとして働く場合

配偶者の扶養または国民健康保険・国民年金に加入。

まとめ

適用拡大の対象となっても勤務先が国の制度を利用して手取り額が減らないよう対策を取っていれば安心して加入することができる。

加入することで負担が増える場合でも、加入した場合の補償について目を向けることは重要なポイント。

自分自身が何のためにどのように働くかという視点で考えることも大切だと思う。実際に判断する場合は、ご自身のケース、ご家族の状況などを含めて検討していただきたい。

私の読書館

図書紹介と私の所感

(司法書士・社会保険労務士) 喜多 和美

『崩壊する日本の公教育』

鈴木大裕著 (集英社新書)

昨今、日本の教育に関して、気になる記事が続いています。

以下、列挙しますと……

- ①小中高生の不登校——11年連続増加し、23年度過去最多。
- ②小中高生の自殺——増加傾向にあったのがコロナ禍以降急増し、依然高止まり。
- ③小中高生の暴力行為——件数が23年度過去最多。
- ④教員の精神疾患による病気休暇が増加し、22年度過去最多。

テストの点数競争に
翻弄される教育現場

①②③は、二〇一三年を境に、増加傾向に転じ、歯止めがかからない状況です。一体、教育現場で何が起きているのでしょうか。

著書によると、二〇一三年から、全国学力テストが全員参加方式で再開



されました。二〇一四年には、さらに、その結果の公表方法が、従来の自治体別だけでなく学校別に、開示されるようになりました。著者は、①②③との関連について「単なる偶然」と思っています。学力テストの全員参加及び自治体別・学校別公表により、日本全国の自治体が、「点数競争に翻弄されるようになっていった」と言います。

教育現場では、学力テスト対策に追われ、「二年間、学力調査のために仕事をしている印象」という教員の声も聞かれます。さらに問題なのは、テストの「結果責任」を問う形で、首長らの教育現場への介入が進んでいったことです。

大阪から始まる
公教育の崩壊

著者は、「教育を専門としない政治家らが、全国学力テストという教育に介入するツールを得て、……教育の複雑な問題に対して、短く、単純で、間違った考えが教育行政に一気に流れ込むようになった」と指摘しています。

その最先端をいくのが、大阪です。著者は、「日本の公教育の崩壊が大阪から始まっている」と批判しています。

大阪では、「メリットペイ制度」＝学力テストの結果を、校長や教員の人事評価やボーナス、学校予算に反映させる、「チャレンジテスト」＝大阪府で行うテストの偏差値が中学校別に算出され、高校受験の内申点に影響を及ぼす仕組み（偏差値の低い中学校の生徒は、いくら成績が良くても内申点は低くなってしまふ）、「学校選択制」＝小中学校の入学が選択制（学校の学力テストの平均点が事前に公開され、事実上それを基準に選択される）、等の制度が、政治主導で進められました。

こうした大阪の現状を憂えた大阪市内の小学校校長が、当時の松井大阪市長宛てに送った提言が、著書の中で紹介されています。

「……学校は、グローバル経済を支える人材という『商品』をつくり出す工場と化している。そこでは、子どもたちは、テストの点によって選別される『競争』に晒される。そして、教職員は、こどもの成長にかかわる教育の本質に根ざした働きができず、喜びのない何のためかわからないような仕事に追われ、疲弊していく。さらには、

やりがいや使命感を奪われ働くことへの意欲さえ失いつつある。……」。ここに、①④の大きな要因が集約されていると思います。

背景にある
新自由主義的世界観

著者は、この本で、新自由主義的な世界観——「社会のあらゆる活動や関係を経済的な価値観でのみ分析しようとする偏った世界観」——に基づく教育について、公教育の崩壊がより進んでいるアメリカの教育の例を紹介しながら、様々な角度から批判しています。「（その世界観は）教育までをも『付加価値的な投資』と見なし、生徒・保護者を学費や教育という『商品』を購入する『お客様』、教員を教育という『サービス』を提供するサービス労働者、教育委員会はクレームを受けつけるカスタマーサービスへと置き換えてしまふ」と表現しています。

果たして、教員はサービス業なのか。「教員が子どものご機嫌をとるような環境で、子どもが育つわけがない」。著者の師匠である中学校教師はそう断言しています。私も同感です。

新自由主義的教育施策に、どう抗するのか。それを考えるヒントがこの本にあります。

//////////////////// 無料オンラインセミナー（各回・先着 30 名） //////////////////////

2024年度 春季労働関連法セミナー

今日的な社会状況を巡る労働問題にどう取り組むか

主 催：公益社団法人 京都勤労者学園（ラポール学園）
認定 NPO 法人 あったかサポート
会 場：ラポール学園（京都市中京区四條御前西入るラポール京都3階）
お問い合わせ：075-632-8962（認定 NPO 法人あったかサポート）
※申し込み方法：事前申し込みが必要です。ZOOM 聴講のみです。
同封のチラシをお読みいただきお申し込みください。

私たちが働き、暮らすいまの社会には、さまざまな問題があります。社会全体では人口減少が一因となり、家族の中では出産や育児、看護や介護の場面で、また、働く人にとっては、収入と税金・保険料負担のバランスが引き起こす課題があります。本セミナーでは、関連する制度・政策について正しい理解を基に、これらの問題に対処する方法を考えていきます。

第1回 3月5日（水） 18:30～20:30

- テーマ：人口減少社会への対応と労働問題
- 講 師：喜多 和美（司法書士・社会保険労務士）
- 概 要：日本では人口減少が続き、その対策として出生率の向上や高齢者の就労促進が求められています。その一方で、業務の自動化や AI による労働力の代替が進められる可能性もあります。「社会の支え手」の減少を意味する少子高齢化社会、その対応について考察します。

第2回 3月12日（水） 18:30～20:30

- テーマ：家族のケアに係る制度と労働問題
- 講 師：柴田 美知子（社会保険労務士）
- 概 要：WHO によれば、家族の健康とは、健康促進に関与する家族の機能状態を指します。家族は出産や育児、看護や介護の影響を受ける一方で、ケアの提供者にもなります。婚姻、同居、家計、家族構成などの要素により異なる家族のケアの提供者、それぞれに必要な制度について考察します。

第3回 3月19日（水） 18:30～20:30

- テーマ：収入の壁に関わる政策と労働問題
- 講 師：小林 さゆり（社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー）
- 概 要：2024年10月の衆院選を機に「年収の壁」への関心が高まっています。年収が一定額を超えると税や社会保険料が増え、手取り収入が減るため、労働時間を抑える要因となり、企業の人手不足も助長します。複雑な制度の実態と政策を知り、正しい「壁」の理解を得ながら考察します。

年会費納入と寄付金のお願い

私たちは、労働と社会保障の課題解決を軸に、共生の思想のもと、共助の視点に立って「あったか社会」の創造を目指します。当法人の活動にご理解を賜り、本年度も引き続き年会費納入と寄付金をお願いいたします。会員の種類と会費は以下の通りです。

- ① 正会員は、年間1口 5,000 円です。個人会員で総会の議決権を有します。
- ② 賛助会員は、年間1口 3,000 円です。個人及び団体会員で議決権はありません。
- ③ 協力会員は、年間1口 10,000 円です。専門的立場から協力する個人及び団体会員で議決権はありません。

*なお、寄付金については金額の定めはありません。

*当法人への寄付金、賛助会員会費、協力会員会費は寄付金控除に利用できます。

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

編集後記

★「一〇三万円の壁」が連日マスコミで報じられ話題になっている。

★ご存知のように、十月の総選挙で国民民主党が掲げた減税案のことで、年収一〇三万円を超えると課税される、これを引き上げて税負担を軽減しようと言うことである。

★これを国民民主党の玉木雄一郎代表が「若者をつぶすな」のスローガンで衆議院選挙を戦い、多くの若者の支持を集め、議席を伸ばし、そこに自民・公明党が議席を減らし少数与党になる中で、それを受け入れ話題になっているのである。

★しかし、ここで冷静に考えて見る必要があるのではないかな。

★年収一〇四万円で一万円超えた場合、税金の負担は月当たり所得税と住民税合わせて五五〇円である。また、年収三〇〇万円の場合も月あたりの減税額は、一万円に満たないと試算されている。その上、一〇三万円を引き上げていくことで、減税効果はあるが、高所得者ほど減税額が大きくなるという逆進性ははらんでいる。さらに指摘されている様に財源の問題もある。

★この政策の目玉は、「若者をつぶすな」を強調していることからすると、親の扶養家族となっている学生であろうか。授業料が高くなつてきている中で、親の負担を減らすため、アルバイトで一〇三万円を超えて働かざるを得ない状況がある。

★そうであるならば、現在、署名が行われ、国会において議論がある給付型奨学金を充実させ、高等教育費の負担軽減を追求していくことが本来の姿ではないか。

★さらに一〇三万円以外の壁も重要で、社会保険の加入が求められる一〇六万円の壁があり、夫の扶養者である専業主婦が保険料を払うことなく国民年金を受けとることが出来る一三〇万円の壁もある。

★一〇三万円の壁を提起して議論を喚起したことは大いに評価できるが、今後は複雑になっている税制度、保険制度を、年齢、性別、働き方に中立な制度にしていくことが求められるのではないかな。

(半田敏照)

■ご相談とお問合せ TEL 075-632-8962 FAX 075-632-8963

認定特定非営利活動法人 あったかサポート事務局 はん だ とし てる 半田敏照 (当法人・副理事長兼事務局長)

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

●お問合せ時間 月・水・金/10:00~16:00

●ご相談 土・日・祝日に関わらず、別途設定します。

