

WELFARE

2019年

No.6

巻頭対談

中央大学 法学部教授

全労済協会 理事長

宮本 太郎 × 神津 里季生

「全世代型社会保障」は いかにあるべきか

～今、私たちにできること、やるべきこと～

勤労者福祉の向上をめざして。

東京シンポジウム報告

「これからの働く地図 ～仕事と職場と私の未来～」を
テーマにシンポジウムを開催しました

連載

「日本の医療・社会保障を語る」—辻 泰弘

「雇用就業形態の多様化と労働法の課題」—川田 知子

全労済協会

(財)全国勤労者福祉・共済振興協会

全労済協会だより特別号 ウェルフェア

WELFARE

2019年

No.6

CONTENTS

〈巻頭対談〉

宮本太郎教授×神津里季生理事長…………… 1
「全世代型社会保障」はいかにあるべきか

〈東京シンポジウム報告〉

「これからの働く地図 ～仕事と職場と私の未来～」を…………… 7
テーマにシンポジウムを開催しました

〈開催報告〉

第13回労働者共済運動研究会を開催しました…………… 19

〈開催報告〉

「つながり暮らし研究会」を開催しています…………… 22

〈実施報告〉

(公財)国際労働財団の国際支援事業に協力…………… 27

〈報告〉

2018年任用客員研究員 中間報告会を開催しました…………… 35

〈報告〉

2018年度公募委託調査研究の採用決定について…………… 36

〈報告〉

慶應義塾大学経済学部において…………… 38
寄附講座(公開講座)を実施しました

〈公募報告要旨(2016年度採用)〉

2016年度公募委託調査研究者から…………… 39
報告概要が届きました

〈刊行告知〉

『実りあるセカンドライフをめざして』2019年版 発刊…………… 42

〈開催告知〉

2019年「退職準備教育のための研修会…………… 43
コーディネーター養成講座」の開催

〈連載〉

「日本の医療・社会保障を語る」—③…………… 44
東京医療保健大学医療保健学部客員教授 辻 泰弘

〈連載〉

「雇用就業形態の多様化と労働法の課題」—④…………… 49
中央大学法学部教授 川田 知子

〈刊行物紹介〉

全労済協会 既刊報告誌…………… 53

宮本太郎

中央大学 法学部教授

巻頭対談

「全世代型社会保障」は

いかにあるべきか

（今、私たちにできること、やるべきこと）

神津里季生

全労済協会 理事長



少子高齢社会が急速に進展する中、日本の社会保障は大きな危機に直面しています。
人生100年時代を迎えた今、その危機を克服する社会保障制度とはどのようなものなのか。

そして、労働組合、協同組合が果たすべき役割は何なのか。

社会保障論の第一人者である宮本太郎教授をお招きし、お話をうかがいました。

“ 人生100年時代に求められる 全世代型社会保障制度とは ”

宮本 人生100年時代と言われています。ドイツのマックス・プランク研究所やアメリカのカリフォルニア大学等の研究では、2007年以降に生まれた日本人の半分以上が107歳まで生きるとのこと。人生100年時代がリアルなものになりました。ところが、多くの人にとって長生きが不安の温床となっているのが現実です。そこに今の日本社会の社会保障のひずみを感じます。

2025年問題、2040年問題の本質は困窮と孤立です。2025年に団塊の世代が後期高齢者となり、2040年にはさらに高齢化が進み、85歳以上の人口が高齢世代の3割近くになります。一方、現役世代の人口は、1,700万人ほど減少して現役世代と高齢世代の比率が1.5対1程度に。しかも、分子にあたる層に就職氷河期世代が入り、認知症を患う人も850万人に達することを考えると、2040年頃の社会は一人が一人を支える“肩車”社会というより、“重量挙げ”社会になると見た方がいいでしょう。

当然、そうした社会においては、支える、支えら

神津里季生（全労済協会理事長）

東京都生まれ。1979年東京大学教養学部卒業。同年、新日本製鐵株式会社に入社。新日鐵労連会長、基幹労連中央執行委員長を経て、2013年連合事務局長、2015年10月から同会長、2017年より全労済協会理事長を兼務。

れるといった二分法的な社会保障は成り立ちません。全世代型社会保障、全ての世代が元気に活躍できる居場所をつくり、力を発揮してもらう必要があります。

戦後の日本社会は、安定した会社生活が現役世代を支えてきました。年功序列型賃金制度が生活保障的な機能を果たし、諸外国では社会保障として支給される住宅取得や教育に関わる費用を補う役割を果たしてきたのです。しかし賃金システムが崩れた今、全世代型社会保障のバージョンアップを図るべきです。

神津 長生きが不安の温床になっているというご指摘がありました。実際、定年延長に関しては、多くの方が「まだ働かされるのか」といった受け止め方をします。私は、まずこのことをきちんと受け止め、これからのあり方を展望すべきだと思います。

かつて55歳から60歳まで定年延長がなされたときは、苦労はあったものの、賃金カーブの工夫などで対処できました。しかし65歳までの雇用延長には、希望する人は65歳まで働けるようにするという努力義務が精一杯。働く側の意識や、年金の受給時期、再雇用時の処遇等の問題も絡み、非常に悩ましい状況に置かれています。70歳まで働くことになったとき、それに合わせて70歳まで年金がもらえないという状況になっては困ります。

同時に、価値観の問題からも、まだ働かされるのかという感覚が存在します。人生100年時代になったからといって全員が働く必要はありません。働く代わりに自分はこんなことをしてみたいという思いが当たり前を実現できる社会をめざすべきでしょう。そしてそのために必要なのが全世代型社会保障であり、それが具体化すればかなりの部分で不安は払拭されるのではないのでしょうか。

宮本 2010年、民主党政権のときに「社会保障と



税の一体改革」議論が始まり、私も「社会保障改革に関する有識者検討会」の座長を務めることになりましたが、そのときから全世代型社会保障の議論がスタートしたのです。

全世代型社会保障は、高齢世代に使っているお金を若い世代の社会保障に回すといった単純な考え方ではありません。老若男女がそれぞれのライフプランに沿って力を発揮できる社会をつくるための仕組みをさす言葉です。

たとえば今、70歳まで同じ会社で働き続けたとしても、2軍落ち、3軍落ちみたいな仕事が大半。これまで築いてきたプライドを損ないかねません。本来であれば、これまで培ってきた知識や技術、経験を活かせる仕事が求められますし、会社に所属し続ける以外のメニューも充実させるべきです。

ピコ太郎さんではありませんが、私は全世代型社会保障にも「PPAP」が必要だと考えています。

最初の「P」は「Pension」。これは、60歳、65歳で年金の受給を始めつつ、年金兼業型の就業するもの。2番めの「P」は「Personal Service」。地域では現役世代が子育てや介護で助けを求めており、そこに退職後の世代が駆けつけるものです。年金をもらいながらPersonal Serviceにも関わることでプラスアルファの所得を得るプランがあってよいと思います。3番めの「A」は「Agriculture」。農業や林業に関わっていくことを意味します。地域では小さな林道を通して低コストですすめる自伐型林業が盛んになっていますが、こうした事業に高齢者が関わっていくことを想定しています。4番目の「P」は「Professional Skill」。会社で培った経験をもとに社会保険労務士の資格をとったり、第2の仕事として喫茶店やそば打ちを始めたりといった生き方です。

今、高齢者の体力が上がっています。知力の面でも、流動性の知能（＝情報処理能力）は年を重ねるにしたがって衰えますが、結晶性の知能（＝洞察力や判断力）は60歳を過ぎても上がっていくそうです。つまり、相手の名前は思い出せないといった流動性の知能については、AIに委ね、AI



宮本 太郎（中央大学法学部教授）

東京都生まれ。1988年中央大学大学院法学研究科博士課程修了。立命館大学法学部助教授、ストックホルム大学客員研究員、北海道大学法学部教授などを経て、2013年より現職。政治学、福祉政治論専攻。政治学博士。

では代用できない結晶性知能を活用できる場を見いだしていくことで、高齢者の活躍の場は拡大するでしょう。

神津 これからの社会保障を考える上で、プライドを大事にするという考え方は大切ですね。私は鉄鋼業界出身ですが、一時期、鉄鋼業が業としてやっていけるのかという時期がありました。ただし、その頃は会社はかなりの資産を持っており、切り売りをしながらリストラ資金を捻出できました。でもそうした手法は二度と使えません。発想を変えて、今先生がおっしゃったプライドを大事にできる社会保障をつくるべきだと思います。

私は先日、飛行機の中で「のみとり侍」という映画を見ました。その中に、「三流は金を残す、二流は物を残すが、一流は人を残す」という言葉が出てきたのですが、映画では貧しいながらも寺子屋で一生懸命人を育てる浪人の若侍の姿が描かれました。

これからの社会保障は、そうした一生懸命やることの価値、自分自身が充足感を持てるかどうかということを軸に仕組みを考えていくべきだと思います。

宮本 今の理事長のお話にかけて言うならば、三流の社会保障は最低限の足りないお金を出すもの。二流の社会保障はお尻を叩いて働かせるもの。



“ 全世代型社会保障と包摂社会 二流の包摂を一流の包摂に ”

一流の社会保障はプライドある人生を提供することかもしれません。今の安倍政権がやろうとしているものは、下手をすると二流のものになってしまう可能性があり、これをどうやって一流のものにできるかということが問われています。

全世代型社会保障の考え方には3つの柱があります。

1つめは、世代間で支える、支えられるを区分するのではなく、負担能力に応じて負担することです。

2つめは、支えられる側を守られる立場に閉じ込めるのではなく、職業訓練を拡充したり、社会の中に活躍できる場をつくることで、プライドを持って生きられる環境をつくる必要があります。

3つめは、納得感ある負担の仕組みをつくること。日本の税負担は決して多くはなく、社会保険料が1990年と比べて所得に対して約10%から17%まで上昇したのに対し、税金は約27%から26%に下落しており、つまり税負担は低いのに痛税感が

ある、という状況が生まれています。スウェーデンでは税務署の社会的信頼度が高く、スウェーデン語で税を意味する「スカット」は「宝物」という意味があるそうですが、日本においても税を納めることの納得度を高めていくことが大事です。

神津 今の先生のお話を聞いて、これからの社会保障がめざすべき方向性が明確になったように思います。ただし一方で、日本人は、ともするとパッチあてで済ませがちなので心配です。

たとえば、野田元首相が頑張って3党合意にこぎつけた「社会保障と税の一体改革」ですが、その後変質してしまっています。たしかに子ども・子育ての問題は喫緊のテーマですが、真の全世代型社会保障というグランドデザインを描いて政治を進めていくのか、それともパッチあてのくり返しになってしまうのか。まさに、政治が一流になるのか、二流になるのかの瀬戸際です。

政治に関してはもう1つ心配事があります。それはチェック・アンド・バランスの問題。今の政治

構造は国民の声が届いていきません。これは痛税感につながる話で、税金が自分たちのために使われているなら納得できますが、自分たちの声を無視した政策がまかり通るなら痛税感が強くなるのは当然です。

宮本 全世代型社会保障の3つの柱のうち2つめの柱を別の言葉で表現するならば、包摂型社会保障ということになります。包摂とは何かに包み込むことを意味しますが、何に包み込むかによって一流になるか二流になるかが決まります。

カンヌ映画祭でパルムドールを受賞した「わたしは、ダニエル・ブレイク」という映画があります。これは、社会的包摂を掲げたはずの福祉改革が、徐々に「Welfare to Work」、福祉から就労へという形で矮小化されていく姿を描いたものです。還暦を前にした主人公のダニエル・ブレイクは心臓病を患いますが、日常生活には支障がないという理由で国の援助が受けられない。また、求職者手当の給付を受けるには就職活動をすることが前提で、心臓病で働けないのに仕事を探すふりをする。その光景は、イギリスの社会保障制度の矛盾を示すもので、労働市場だけを包摂の場とすることの問題点を明らかにしました。

労働市場、仕事部屋に追い込むのは二流の包摂。一流の包摂とは、社会全体で包摂することを意味します。仕事部屋はもちろん大事ですが、時には仕事を離れて、もっと自分に見合った仕事に就くための勉強部屋が必要です。また、家族と一緒に過ごすリビング・ダイニングや疲れた体をいやすベッドルーム、失業してしまったときなどに一息つく控えの間も必要でしょう。仕事部屋を中心に行き来ができる4つの部屋を用意することが大切で、この4LDKの家は、連合が「働くことを軸とする安心社会」でイメージする5つの橋と符号します。ともすれば、一億総活躍と言いながら仕事部屋に押し込んでしまいがちな二流の政策を転換し、老若男女を問わず、みんながプライドを持って生きることのできる一流の包摂にシフトすることが求められています。

神津 私は、社会的包摂の中でも雇用のセーフ

ティネットが重要だと考えています。内閣府が世界の若者を対象にした調査があるのですが、「勤務先に不満があったら辞めますか」という問に対して、福祉国家として有名なスウェーデンの若者は「辞めます」という回答が47%、日本は14%という結果になりました。こうした結果に対して、日本の雇用は、長期的に安定しているからだとは分析する人がいますが、今や日本は非正規雇用が急増。転職も多くなっています。それにも関わらず、このような結果になるのは、会社を辞めた後の不安の方が大きいからです。正社員での転職が難しく、給料も下がるかもしれないという不安があるから、不満はあっても今の会社に残る人が多いのではないのでしょうか。

宮本 今日の日本は格差や貧困が深刻で、厳しい状況に置かれている人が少なくありませんからね。一昨年、相対的貧困率が改善されたというニュースがありましたが、基準となる平均的な所得が下がっているわけですから喜べません。

もっとも、一部ではありますが全世代型社会保障の考え方が根づきつつある動きも出ています。その1つが、2015年に施行され、2018年の通常国会で改正された生活困窮者自立支援制度で、複合的な理由で自立することが困難な人を横断的に支える仕組みができたことは評価すべきです。もちろん、自治体の中には、従来の縦割り行政の感覚で、新たに中高年の男性向けの福祉窓口を作っただけで止まっているところもありますが、日本の社会保障制度を全世代型へ転換する先行施策として取り組んでいる自治体も増えています。

また、全世代型社会保障の仕組みを構築するには、福祉と雇用の連動が不可欠です。これまで福祉は働けない人たちのもの、雇用は福祉を必要としない人たちのものと区分されていましたが、今後は両者を連携させることが必要です。たとえば多くの地域で顕在化している人手不足の問題も、外国人だけに頼るのではなく、働きがたさをかかえた人にも安心して働いてもらえる環境を整えるべきです。そのためには、地域社会を構成するさまざまなセクターが知恵を出していくことが大事

“ 労働組合、協同組合に求められる社会的役割 ”

でしょう。

神津 労働組合や協同組合も、包摂社会を構築するために役割を果たすことが必要ですね。すでに地方の労福協を中心に、労働組合、全労済、労金などが力を合わせて地域社会のために頑張っているところもあり、今後も協働の可能性を追求したいと思います。

労働組合は、使用者側と交渉して自分たちの労働条件をよくすることを目的としてきたため、組合員、メンバーシップのために活動することにこれまで没頭しがちでした。しかし一方で、全労済や労金などは労働組合の理念である支え合い、助け合いという考え方のもとに生まれたという歴史を持っています。これからの労働組合は、自分のところだけよければいいという発想に陥ることなく、社会的包摂に向けた活動に、より積極的に参画していくべきだと考えます。

そして協同組合は、支え合い、助け合いという基本理念を世の中に広げつつ、自分たちの役割を発揮すること。全労済が、これから「こくみん共済coop」を前面に出していくことも、そうした姿勢の表れです。

宮本 労働組合と協同組合は、ともに共益、共同の利益を実現するための組織として頑張ってきた歴史がありますが、共益を守るためにも公益を実現しなければいけません。なぜなら、職場にいる時間とほぼ同じ時間を、退職後は地域で過ごすわけですし、自分の息子、娘が成長した時にこの国がめっちゃめっちゃだったら大変です。

先ほど理事長が、スウェーデンと日本の若者の違いについて話されました。たしかに日本の場合、一度会社を辞めてしまうと不安が大きく、それを社会的包摂によって解消していくことが大事です。ただし、日本とスウェーデンの社会保障のあり方や職場のあり方は特徴が異なります。日本の

場合、今あるつながりを大事にしたい、自分の居場所をよりよくしたいという思いが強く、企業を主体に組織されている労働組合は、そうした日本の特性を踏まえた活動も考えられるのではないのでしょうか。

今いる居場所をよくすることが困難なのは、出口が見えないからです。連合が考える5つの橋が十分に架かっていないために、橋をわたれずにいる。組織をよくするために言いにくいことも言いたいけれど、出口がなく、他に行き場がないので声を上げられないという現実があります。政治学でボイス・アンド・イグジット、発言と出口という言葉がありますが、出口があることで発言の権利を確保できます。これは職場だけでなく、カスタマーに対するサービスも同様。お客さんに逃げられては困るから、お客さんの言うことを真剣に聞く。本来は、お客さんに対するサービスをよくするためにも、職場でチェック・アンド・バランスが働くことが必要で、職場で発言をできる風土をつくるために、労働組合が力を発揮することが重要だと考えます。

神津 日本生産性本部が新入社員を対象に行なった調査で、「あなたはこの先、リストラされると思うか」と尋ねたところ、45～46%が「されると思う」と回答したそうです。人々の前向きな意識を引き出すためには、雇用や生活のセーフティネットがしっかりしていることが大事ですし、まさに、その部分において労働組合や協同組合が果たすべき役割があると思っています。

同時に、目先の話に関心を奪われてパッチあてをするのではなく、あるべき姿を描き、そこに到達するための道筋を明確にしていくこと。そうした理念やビジョンづくりはシンクタンクの重要な役割であり、全労済協会としても包摂社会の実現に向けて社会的責任、役割を果たしていきます。

「これからの働く地図 ～仕事と職場と私の未来～」を テーマにシンポジウムを開催しました

2018年10月24日(水)13時30分より17時まで、東京都渋谷区の「全労済ホール／スペース・ゼロ」にて、当協会シンポジウムを開催しました。

働くことへの環境や意識が変化するなか、当協会では、2017年6月から1年間、東京大学社会科学研究所教授の玄田有史氏を主査とする「これからの働き方研究会」を設置し、「『働く』を見つめ直す：雇用者の視線から」をテーマに議論を重ねてきました。

その研究成果として、2018年10月に研究会メンバーの手による書籍『30代の働く地図』（玄田有史編・岩波書店）を発売しました。今回のシンポジウムは、本研究会での議論を踏まえ、その成果の報告会として、参加者の皆さまとともに、これからの時代の働き方を多方面から考える場として開催しました。

登壇者

●玄田 有史(げんだ ゆうじ)氏 東京大学社会科学研究所教授

※「これからの働き方研究会」主査

1964年島根県生まれ。学習院大学経済学部教授等を経て、現在、東京大学社会科学研究所教授。経済学博士。専門は労働経済学。2005年より「希望学」という共同研究を進める。

《著書》

「仕事のなかの曖昧な不安」(サントリー学芸賞、日経・経済図書文化賞)、「ジョブ・クリエイション」(エコノミスト賞)、「働く過剰」、「人間に格はない」、「希望のつくり方」、「孤立無業(SNEP)」、「雇用は契約」等。共著に「ニート」、編著に「希望学(全4巻)」、「人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか」等。



●国谷 裕子(くにや ひろこ)氏 キャスター

東京芸術大学理事、慶應義塾大学特任教授、自然エネルギー財団理事、FAO(国連・食糧農業機関)親善大使(日本担当)

大阪府生まれ。米ブラウン大学卒。NHK「7時のニュース」英語放送の翻訳・アナウンス、NHK衛星「ワールドニュース」キャスターを担当。1993年から2016年3月までNHK総合「クローズアップ現代」キャスターを務める。この間、特別番組や「NHKスペシャル」等のキャスターも担当。

2016年より「持続可能な開発目標SDGs」の取材・啓発活動等を行っている。1998年放送ウーマン賞、2002年菊池寛賞、2011年日本記者クラブ賞、2016年ギャラクシー賞特別賞受賞。

《著書》

「キャスターという仕事」(岩波新書)



●佐藤 博樹(さとう ひろき)氏 中央大学大学院戦略経営研究科(ビジネススクール)教授

※「これからの働き方研究会」講師

東京都生まれ。法政大学大原社会問題研究所、法政大学経営学部、東京大学社会科学研究所などを経て、2014年10月より現職、2015年東京大学名誉教授。

内閣府・男女共同参画会議議員、内閣府・ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議委員、経産省・新ダイバーシティ企業100選運営委員会運営委員長などを務める。

《著書》

「人材活用進化論」(日本経済新聞出版社)、「ダイバーシティ経営と人材活用」(共編著、東京大学出版会)、「新訂・介護離職から社員を守る」(共著、労働調査会)など多数。



●中村 天江(なかむら あきえ)氏 リクルートワークス研究所 主任研究員

※「これからの働き方研究会」委員

1999年リクルート入社、就職・転職・キャリア形成支援サービスの企画を経て、2009年リクルートワークス研究所に異動。『働き方の未来』『労働市場の高度化』をテーマに調査研究や政策提言を行う。「2025年 一働きを再発明する時代がやってくる」「Work Model 2030 ーテクノロジーが日本の『働く』を変えるー」「東京オリンピックがもたらす雇用インパクト」などを発表。厚生労働省「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」、公正取引委員会「人材と競争政策に関する検討会」委員等を務める。専門は人的資源管理論。2016年一橋大学にて博士号(商学)取得、2017年より中央大学戦略経営研究科客員教授。



●村上 陽子(むらかみ ようこ)氏 連合総合労働局長

※「これからの働き方研究会」講師

鹿児島県生まれ。1989年早稲田大学教育学部卒業後、出版社勤務を経て、1994年連合本部入局、非正規労働センター総合局長を経て、現職。労働政策審議会労働条件分科会臨時委員、同一労働同一賃金部会臨時委員、法制審議会民事執行法部会委員、東京地方裁判所労働審判員など。



第1部 基調対談

東京大学社会科学研究所 教授 玄田 有史氏
キャスター 国谷 裕子氏

■30代の「限界戦略」とは

玄田:全労済協会主催の「これからの働き方研究会」で積み重ねてきた議論が、このたび書籍『30代の働く地図』にまとまりました。今日は、この本の内容を軸に、議論をしていきたいと思います。

この本では、特に30代に着目し、この年代を過ごすにあたって「限界戦略」を実践していくことを勧めています。これからの働き方は、「できるまでなりふり構わずやる」という無制限が前提の姿勢から、「やれることを最大限しっかりやる」といった限界を意識した姿勢に転換していく必要があります。第1部では、この「限界戦略」を、キャスターの国谷裕子さんとともに考えていきたいと思います。

国谷:私は、30代からキャスターとなり、自分の限界を知らずに仕事をしてきました。30代の限界戦略は、「なりふり構わずから、やれることを最大限に」との提唱で、自分のキャリアパスとは全然違うと感じています。

玄田:そうですね。国谷さんのように、驚かれる方もいます。30代はまだまだ可能性を信じて、突き進んでよいのではないかと言われることがあります。



〈玄田 有史氏〉

国谷:そう思ってしまいますね。私は、『クローズアップ現代』で、23年間「働き方」のテーマを追いかけてきました。その間、雇用のあり方や働く人々を取り巻く状況は、大きく変化しています。番組が始まった1993年(平成5年)は、バブル崩壊の痛みが顕著になった時期で、資産・設備・人のリストラが相次いでおきました。90年代には、自分らしい働き方を模索する人が増え、その後は、職場での孤立やブラック企業などの新たな課題が生まれました。さらに今は、第4次産業革命の最中であり、ICT技術や人工知

能(AI)の発達で、これまでのビジネスモデルが通用しなくなるとも言われています。変化が激しい状況で、一人ひとりの働き手は、どんな生活をして、どのように働き方に向き合いながら、人生を歩むのか。先生は、『30代の働く地図』の最終章で、これからの働く人々にとって、いかに働くかを「自分で決める」ことが大切だと言っています。なぜ、「自分で決める」ことが重要になるのでしょうか？

玄田:そもそも、日本では、“be my own boss”(自分のボスは自分なんだ)という感覚になじみがありません。他国に比べると、起業する人が減っているデータもあり、リスクをとってチャレンジすることが少なくなってきたように感じます。一方で、「働き方改革」では、コスト削減や生産性の向上ばかりが強調されて、いったい誰のための働き方改革なのか、疑問を感じることもあります。以前のように、「会社に任せておけば、悪いようにしないはず」と思える時代は終わりました。ですから、「自分で決める」ことが大切になると思います。

国谷:それは、組織で働く人々にとって、非常にハードルが高いことではないでしょうか。

玄田:ハードルは高いけれど、乗り越えていくことはできると思っています。それが、「限界戦略」です。やれないことはたくさんあるけれど、その中で、「何だったらできるんだろう?」と考えることが大切です。限界を意識した姿勢に、個人も会社も転換していく必要があると思います。

国谷:30代の中には、経験を積んで仕事も楽しくなり、思い切り働きたい人もいます。それでも、会社に対して主体性を持って向き合うことを勧めるのなら、それは、会社や本人にどのようなことをもたらすのでしょうか。

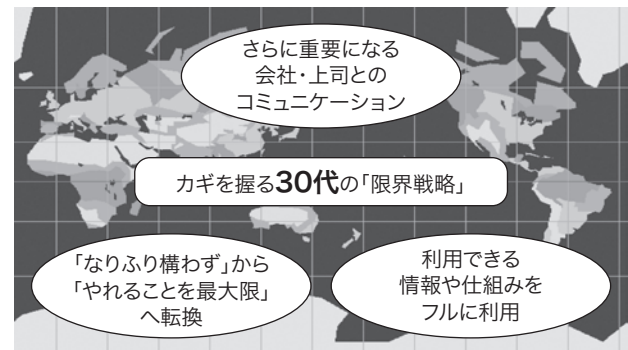
玄田:それは、まず、お互いを「信頼できる」ことではないでしょうか。本人は、できもしないことをできるとは言わないし、上司もできそうにないことを頼んだりはしなくなる。限界を知っているからこそ、できることを一生懸命やるのは、逃げではなく、攻めの姿勢です。

例えば、あるデパートの靴売り場では、パートの女性がたくさん働いていて、子どもの病気などで、急に欠勤しなくてはならない状況があるそうです。一般的には、そこで、「子育て中の女性には、そういう限界があるからダメだ」という評価になりがちなのです

が、その店では、「いざという時に、堂々と帰れるように、日ごろから一生懸命やってくればよい」という考え方をしています。実際に、その靴売り場はとても業績がよいそうです。

国谷:「私はここまでしか仕事をしません」と社員が言った時に、会社は、それを受け入れるのでしょうか？

『30代の働く地図』4つのメッセージ



玄田:会社は、それを受け止めることが大切です。だから、会社や上司とのコミュニケーションがますます重要になると思います。「限界を共有する」「共感する」姿勢がないと、コミュニケーションは成り立ちません。お互いに、何が分かり合えないのかを共有し合うことで、初めて相手を尊重したり、話を聞こうとしたり、本当の意味でのコミュニケーションが生まれると思います。

国谷:自分の限界や希望を会社に伝える一方で、「自分には何が期待されているのか」「どこまでなら許容してもらえるのか」を聞き出すなど、お互いに、相手のことを知る姿勢が大切になりそうですね。

玄田:そうですね。また、「自分の力をどう高めていくのか」も重要だと思います。今は、教育訓練を企業が行う機会が減っていて、どのようなトレーニングを受けたいのかを自分で選ぶ必要性も高まっています。

国谷:兼業や副業を認める企業も出てきていますね。兼業していることを、会社でオープンに話すことになるのでしょうか？

玄田:実は、今、兼業をしている人は、非正規雇用などで、給料が足りなくて、やむなくしている人の方が多いそうです。一方で、教育訓練などの利用も増えています。この場合は、会社に説明して、本業にもプラスになると合意ができないとうまくいきません。ここでも、信頼関係や話し合い、コミュニケーションが大事になりますね。

国谷: 会社側の意識や人事制度のあり方などに変化がない限り、そのような人を評価することは、難しいのではないかと思います。

玄田: 「そこまで手がまわらない」とか「手に負えない」という企業もあるかもしれませんね。でも、それをなおざりにしていたら、よい人材は集まりませんし、定着しませんから、試行錯誤しながら取り組んでいる企業もあると思います。

国谷: IT企業などの中には、副業を認めるなど、主体性を重んじた働き方を認めている企業も現れていますね。上司と部下のコミュニケーションを重視することになると、管理職の負担が過大になりませんか。

玄田: 第2部にご登壇いただく佐藤博樹先生は、働き方改革を成功させるための大切なポイントとして、「管理職に過剰なしわ寄せがない」ことを指摘されています。学校の先生を例にすると、よい先生が一人ひとりをよく見て、生徒を評価しているかという、実は、そう思わせているだけの先生も多いような気がします。「信頼」という言葉で表現してよいのかわかりませんが、そんな感じかもしれませんね。AIの導入で、人事評価がデータ化され、それを活用するとの考え方もあるかもしれませんが、私は、評価については、AIだけでできない部分があると思っています。

■女性躍進の可能性

国谷: 上司が一人ひとりの話に耳を傾けてくれるのであれば、女性の活躍推進につながるのではないかと感じます。以前、「資生堂ショック」という出来事があり、反響を呼びました。「女性に優しい会社」と評判の資生堂が、短時間勤務中の化粧品販売員の女性たちに、休日出勤や夜間勤務を求めたのです。私は、何度か、その狙いなどを取材しました。



〈国谷 裕子氏〉

化粧品が一番売れる時間帯は、休日や平日の夜なのですが、短時間勤務の女性たちは、その時間帯に働く機会がなく、スキルアップにつながりません。だから、事情が許せば、その時間に働いて研鑽することが、本人のためになるのではないかと考えたそうです。そこで、資生堂では、管理職が一人ひとりと対話をして、子どもの世話をする人がいるか、家族の理解を得られるか、本人が希望するかなどをヒアリングしたうえで、希望者は、その時間帯に働いてもらうことにしました。できなくても、不利益はありません。2年目に、再び話を聞いたのですが、結果として、大きな変化がありました。販売員の女性たちにキャリア意識が芽生えたのです。それまでは、「この仕事はずっと続ける仕事ではない」と思う人が多かったのですが、1年を経て、「この仕事を、ずっと続けられる」と思うようになり、「家族とどう働きたいかを話し合うことで、仕事への理解を得ることができた」と感じるようになったそうです。この話を踏まえると、上司とのコミュニケーションは、女性活躍推進のための重要な要素なのではないかと感じます。

そして、もう1つ気になる調査結果があります。独立行政法人「国立女性教育会館」が、ある調査の中で、3年連続で「あなたは、管理職になりたいですか?」という質問を、継続して同じ若い社員に聞いています。すると、入社1年目には、管理職になりたいと答えたのは、男性は94%、女性は58%でした。女性は2年目で46%、3年目には40.4%に下がりました。一方男性は、3年目で83%でした。管理職になりたい女性は、入社当初から少なく、3年目にして、男性との開きが2倍になります。理由として、調査で注目していたのは、「自分が、会社から、成長を期待されている」と捉えているかどうかでした。多くの新人社員は、自分は、「会社から早い成長のスピードを期待されている」とは答えていたのですが、女性の3割は「期待されている成長のスピードが遅い」と感じていました。この結果を見て、私は、女性には、早い段階で「自分は成長を期待されていない」と感じている人が多いのではないかと感じました。もし上司との密なコミュニケーションが行われていて、「会社がどこまで自分に期待しているのか」などを知る機会があれば、違う結果になるのではないかと思います。

女性の場合は、30代よりも早めの20代がカギになるのかもしれませんが。

女性については別の調査もあります。女性の役員履歴が増えないのはなぜかを調べるために、アメリカのスタンフォード大学で行われた調査です。アメリカでは、企業役員をする女性の割合が、10年間、18%で頭打ちになっています。ヨーロッパと比べると少ないため、どこに問題があるのか、企業の人事評価を取り寄せて分析しました。そこで、わかったのが、女性と男性の評価のされ方の違いです。女性を評価する時には、あいまいな言葉が多く使われていました。一方で、男性の評価は、「何をして、どんな成果が上がり、さらに成果をあげるためには、このようなスキルを身につけて、こうしたらよい」と非常に具体的でした。女性たちがスキルアップをするためには、もっと具体的に、何が足りないのか、何を評価してくれるのか、などを男性と同様に女性たちにも伝えないといけないのだと思います。

■働き方の多様化の中で

国谷:働き方改革について、残業規制が入ったことは評価されることだと思います。しかし、4月には、高度プロフェッショナル制度(高プロ)が導入されます。裁量労働制の拡大も議論が続けられ、ジョブ型正社員やテイラーワーカーなども登場する可能性があります。働き方の多様化のこの流れをどうぞ覧になりますか。

玄田:それにより、働く人の一人ひとりが、本当に希望が持てるのだろうかというのが気になりますね。「この機会に自分だったらこういう働き方したいな」と、個人の物語につながっていくことが大切だと思います。

国谷:高プロや裁量労働の拡大の議論は、さらなる長時間労働など過酷な働き方につながっていくのではないかと懸念されていますが、どう考えますか？

玄田:私が「限界」を提唱する、最大の理由がそこにあります。働き方の自由度が増すのは、一見とても魅力的に見えますが、一人ひとりが時間を使いこなす力を持ち、自由な選択ができる制度になっていないと、ますます厳しい状況になってしまうのではないのでしょうか。そこで、「できない」とか「助けて」と言うことは、自分で自分の身を守るためにも大切です。企業もそれを受けとめるようになる必要があると思います。

国谷:時間管理ができる人がどれだけいるのでしょうか?やっぱり、ずるずると、もう少しだけと、思ってしまう人の方が多いのではないかと思います。

玄田:私は、明日やろうと切り上げていますよ。優先順位をつけたり、2割くらい、何もしない空白の時間を作ったりするのはどうでしょうか？

国谷:私は、優先順位をつけても、よくよく勉強したら、こちらの方が大事だと次第に範囲が広がってしまうことが多いです。空白の時間を作っても、すぐに埋まってしまいます。やはり、高プロなどは、相当、時間管理ができる人でないと大変でしょうね。また、今は、人手不足だから、企業にも人を大事にする雰囲気があると思いますが、もしも不況になった時には、どうなるのかも気になります。

玄田:働き方の自由度が高い制度を専門職に導入すると、不況になった時には、さらなる長時間労働になる恐れがあると言っている研究者もいますね。そうならないためには、本当に深刻な状況を想定しておくことが大事だと思います。それさえ避けられれば、あとはもう仕方がないかと考えるとよいのではないのでしょうか。

国谷:労働相談所への相談内容の変化も気になります。かつては、解雇などの相談が多かったようですが、今はいじめやハラスメントなどが多いそうなんです。企業の中に不満がたまりやすくなっているのではないのでしょうか。また、「30代の働く地図」には、働き方を労使で話し合うことが大切だと書いてありましたが、労働組合の組織率が約17%と低い中、難しい問題なのではないのかと感じてしまいます。

玄田:今は、職場が合わないと感じた社員が、転職の方向に流れやすいですね。それも1つの答えですが、もう1つ大事なものは、声をあげることです。労働組合はもちろん、一人ひとりが「声をあげてもいいんだ」という風土になる必要があると思います。

国谷:国連は、今SDGsと呼ばれる「持続可能な開発目標」を掲げています。私は、その取材や啓発活動をしているのですが、そこでは17項目のゴールが設定され、目標8として「すべての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を推進する」ことが掲げられています。SDGsについての会議では、「ソーシャルダイアログ(社会的対話)」「コ

ラボレーション(協力・協業)」「リボンディング(再結合)」という3つの言葉がしばしば使われますが、多様な働き方が実現される社会では、それぞれが自分の声をあげやすくしていき、対話によって、合意形成をすることが必

要だと思えます。社会から分断される人が増える中、社会的対話を進めて、コラボレーションしながら、リボンディングする流れができてきたらよいと思えます。

第2部 パネルディスカッション

中央大学大学院戦略経営研究科 教授 佐藤 博樹氏
 リクルートワークス研究所 主任研究員 中村 天江氏
 連合総合労働局長 村上 陽子氏
 コーディネーター 玄田 有史氏

■働き方改革の真の目的とは？

玄田:まずは、登壇者の3名に、自己紹介を含めて、日ごろの研究や本の内容などをお話いただきたいと思えます。

佐藤:中央大学大学院戦略経営研究科の佐藤です。専門は人事管理です。今回は、第1章「真の働き方改革とは一カギを握る多様性」を担当しました。私は、管理職や人事担当者の中に「働き方改革」の目的への誤解があることが、改革が進まない理由だと感じています。



〈佐藤 博樹氏〉

働き方改革の目的は、会社から見れば、社員の時間生産性を向上させて、安易な残業依存体質を改善することです。ただし、これは単に、残業を削減すればよいものではありません。例えば、取引先への企画提案で、「翌日の会議に間に合うよう、データを付け足して欲しい」と言われた時、従来は、残業をしておこなうのがよい営業担当者としてきました。でも、働き方を変えることは、ここで、「立ち止まる」ことなんです。「明日持ってきてほしい」と言われても、「お急ぎですか?もう1日いただければ、さらにデータ

を集めて、もっとよい提案を持ってきますよ」と提案することです。そうすれば、待ってもらえることもあるのではないのでしょうか。

また、働き方改革が、社員にとってどのような意味があるのかを考えることも大切です。働き方改革で残業を削減したら、社員の仕事満足度が下がった会社がありました。残業削減によって、管理職では部下を育成できないことが最大の理由です。また、若手社員の中には、仕事が好きで、可能性を拡げてチャレンジしたいという人もいます。それなのに、残業削減となり、自分にとって大事な仕事時間を奪われたと感じてしまったのです。これは、自分にとっての働き方改革の意味を社員がわかっていないことが原因です。残業削減で生まれた時間を、自分の生活を豊かにするために使える時間だと思っていないんですね。だから、私は、生活改革をすることが大切だと思えます。つまり、どのような豊かな生活を実現したいか、そのために必要な働き方改革は何なのかを考えてみるのが大切です。

〈2つの働き方改革〉

	狭義の働き方改革	広義の働き方改革
目的	長時間労働の解消	「働き方改革」を通じて、 ①多様な人材が活躍できる職場とすること、 ②安易な「残業依存体質」を解消し、結果として長時間労働を解消すること
手法	残業規制など	仕事や仕事の仕方、およびマネジメントの見直し →時間あたり生産性を意識する働き方へ
課題等	残業を削減することが目的になると、不払い残業の潜在化のリスクも	残業のない職場でも働き方改革は不可欠

■呼称問題と契約条件

中村:リクルートワークス研究所の中村です。第2章の「わたしは正社員?—会社との新たなつきあい方」を担当しました。正社員、派遣社員、パートタイマー、アルバイトなどは、一般には、雇用形態といわれています。ここでよく問題になるのが、正社員とそれ以外の待遇が違いすぎることです。では、皆さんは、雇用形態が、どのように決まっているかをご存知ですか?実は政府の調査では、正社員や契約社員は職場の「呼称」なんです。会社に呼ばれているだけです。それなのに、それが社会問題になっています。第2章では、これをどのように紐解けばよいのかを考えてみました。



〈中村 天江氏〉

正社員の一般的なイメージは、無期無限定(無期雇用で、勤務地や職種、労働時間などの就労範囲が無限定)だと思います。ところが、右図のように、正社員になりたい人に、希望する働き方を聞くと、無期無限定の雇用を希望する人は、半数もいません。

現在、正社員の人に契約条件について尋ねたところ、正社員と呼ばれる人の中に、職種や勤務地、時間が限定されている人や有期雇用の人がありました。一方で、非正社員といわれる人たちの代表のパートタイマーの半数が、自分は、無期雇用だと認識して働いています。つまり、正社員とそれ以外の働き方に明確な境界はないのです。

さらには、最近では、限定正社員という、無期雇用でも職種や勤務地が限定される、新たなタイプの正社員も登場しています。また、副業が増加するなど、働き方の自由化の中で、これまでのイメージとは異なった働き方がどんどん生まれてきています。

だとすると、私たちが、正社員、非正社員などの呼

称を用いて、働き方を会社とすり合わせることは、とても危ういことです。正社員と思って転職したのに、実態は、自分のイメージする正社員と違うこともありうるかもしれません。では、何をしたらよいのか。それは、契約条件の中身を見ることです。例えば、子育て・介護・通院・通学などの事情があり、働き方を会社とすり合わせる時の、共通言語は、雇用形態の呼称ではなく、契約条件の中身の方が適切です。

〈雇用形態≒呼称と契約条件のねじれ〉

▼正社員希望者が希望する働き方

雇用契約の期間	就労範囲の限定			希望者の割合
	職種	勤務地	勤務時間	
無期	なし	なし	なし	48.0%
無期	有り	なし	なし	80.2%
無期	なし	有り	なし	79.9%
無期	なし	なし	有り	74.2%
有期	なし	なし	なし	26.9%
有期	有り	なし	なし	44.9%
有期	なし	有り	なし	42.8%
有期	なし	なし	有り	39.0%

▼雇用形態と現在の契約条件

「正社員」の現在の契約条件				
雇用契約の期間	就労範囲の限定			
	職種	勤務地	勤務時間	
有期 1.4%	有り 37.6%	有り 33.2%	有り 11.7%	

「パートタイマー」の現在の契約条件				
雇用契約の期間	就労範囲の限定			
	職種	勤務地	勤務時間	
無期 50.0%	なし 13.4%	なし 7.2%	なし 40.4%	

出典: 人材サービス産業協会「雇用区分呼称調査2017」

■労働組合の役割とは?

村上:私は、第11章の「良い職場をつくるのは誰?—労働組合の本当」を担当させていただきました。30代が対象の本ではありますが、この章は、もう少し若く、これから社会に出る人などに「社会に出たらこういうこともあるよ」「労働組合ってこういうところだよ」というメッセージをお伝えしたいと思って書きました。また、全国の労働組合の役員の方にも読んでいただきたいと思います。「労働組合なんだから、組合員を守り切らなきゃいけない」と力が入っている組合役員のみなさんも多いのですが、私自身は、仲間になること自体に意味があるのでは

ないかと感じています。第11章では、さまざまな労働組合の取り組みを紹介させていただきました。

中村:よい働き方を求めて、声をあげることはとても大切です。1人で声をあげる方法もありますが、1人だと微力な声を強力にする仕組みが労働組合です。かつては、一定の給料、賞与、終身雇用などの条件が満たされており、何も言わないことが個人にとって合理的でしたが、契約条件のばらつきにより声をあげる必要性が出てきたと思います。

佐藤:労働組合ができるのは、人事管理ができていないことの裏返しでもあります。ブラック企業がある一方で、社員の不満や要望を取り上げて対応する企業も出てきていますね。また、声をあげるより、転職を選びがち傾向もあります。労働組合は必要ですが、他方で企業側が積極的に社員の要望を取り入れていくことも大事だと思います。

村上:時給や労働条件など処遇面は、1人でも交渉できるのかもしれませんが、職場環境については、1人だけでは解決できないことがあるかもしれません。労働組合などの組織を作って、意見を集約しながら会社と交渉した方が解決しやすいと思います。

中村:リクルートワークス研究所の全国就業実態パネル調査で、「賃金を上げて欲しいと職場で話したことがあるか」を尋ねました。すると、雑談などを含めても、そういう話を職場で話したことがある人は、2割未満でした。給料に不満がある人は全体の5割もいるのに、それを伝える仕組みがないんです。また、大企業を中心に、賃金や労働環境などは整備が進んでいるものの、教育訓練費用の投資は、ここ20年下がってきています。学ぶための仕組みの制度導入なども、これからの労働組合ができることかもしれません。

■限界と可能性の関係について

玄田:本のメッセージである「限界と可能性の関係」について、ご意見ををお願いします。

佐藤:子育てなどの事情があって、時間や勤務地に制限のある時期もあります。ただし、これは、夫が残業続きで家事をしないことが前提になっているのです。夫婦で話し合う余地があることかもしれません。だから、限界だと思ったことが、本当に限界かどうか、考えてほしいと思います。

中村:私は、2人目の子どもを出産後、復職するのと

同時期に一橋大学の博士課程に入学しました。今思うと、限界を超えていて、他のやり方があったのかもしれないのですが、一方で、「私にはできない」と限界を線引きすればよかったかという、そうではない気がしています。30代は、チャレンジができる年代でもあるので、あえて限界にチャレンジしていく姿勢も大切なのではないかと思います。



〈村上 陽子氏〉

村上:30代は、職場でも責任が生まれ、出産・子育てなどの時間的な制約がある中で、何を選び取っていくのが問われていく年代だとも思います。「とにかくがんばればよい」ということではないのだらうと思います。中村さんが、おっしゃるように、「できません」と初めから言ってしまうと、チャレンジができなくなってしまうので、やはり限界の中身が重要なのかなと思います。

■これからのコミュニケーションとは

玄田:第1部で扱われた「労使コミュニケーションが、ますます重要になる」というメッセージについては、どのように思われますか？

中村:必要なのは、きっと「思いがあるコミュニケーション」です。上司と毎日お酒を飲みたい人は少ないでしょうが、一方で「思いやりを持って接してほしい」のは、どの世代にも当てはまることです。また、事業が何を目標しているのか、事業側の思いも大切です。その思いを実現するための仕事であることも重要です。

村上:労働相談では、妊娠して仕事をさせてもらえなくなったという相談もよく受けます。上司が、よかれと思って、「やらなくてもいい」と言うのですが、それがかえって本人の負担になったり、成長機会を逃してしまったりするのです。これをどうしたらよいのかは、本人に直接聞いてみるしかないですね。妊婦だからといって、決めつけるのではなく、率直に聞いて、考えていけばよい

のだと思います。働き手がますます多様化する中で、上司と部下はもちろん、同僚同士の間でも、違いを前提にして、話をすることが大切だと思います。

佐藤: 妊娠中の人や、出張できるかできないかは、本人に決めてもらうことです。「こういう出張があるけど、行ける?」と聞くことが大事です。そのためには、部下の側から、「できればそういう仕事したいです」などと言っておく必要があると思います。それには、普段から仕事以外のことも話すことが大切です。上司は、「そういうことがあったら、言ってね」と言いやすい雰囲気を作ることが重要になると思います。

中村: 声をあげることは、叶うことを約束されることではありません。まず意思を表現し、その後で、どこだったら折り合いがつか話し合って、希望が叶う時もあれば、叶わない時もあります。それが当たり前の風土になっていくとよいと思います。

村上: そうですね。結果ではないと思うんです。そのプロセスが納得感につながってくると思っています。

■働き方改革を成功させるには

玄田: 働き方改革については、すでに、佐藤さんや中村さんからも話題が出ていますが、本当に手ごたえのある改革になるためには何が大切なのか、もう少しうかがえればと思います。

村上: 働き方改革は、「労使でしっかり話し合え」というメッセージだと捉えています。ある労働組合では、パートタイムと正社員で、なぜこんなにも差があるのかを話し合い、その結果、お互いの責任や仕事の内容が見えてきて、「これならば、給料に違いがあるのは当たり前だ」とパートの人が納得したり、逆に、正社員が、「パートの人たちもこんながんばってくれているんだから、給料を上げていかなければいけない」という理解に至ったりしたそうです。話し合えば、かなりのことが解決すると感じています。



〈川上 淳之氏〉東洋大学経済学部 准教授

佐藤: 働き方改革については、2つのマネジメントが大切だと思います。1つ目は、社員自身のマネジメント。裁量労働や高プロが導入されたなら、自分で仕事や時間をコントロールしないと、長時間労働になります。日本の企業は、残業することが当たり前の文化があり、自己管理できる社員が少ないと感じています。

2つ目は、仕事と生活の両立のマネジメントです。いつでもどこでも仕事ができるようになると、いつ仕事しないのかを決めないといけないですね。海外だと、帰宅して、家族と食卓を囲むことが大事だと思っているのですが、日本にはこれがないから、この時間までに仕事を終えるという意識が生まれません。

そこで大切になるのが生活改革です。よい仕事をするためには、一度会社の外に出て、切り替えたり、考えたり、家族と過ごしたりと、仕事以外を充実させることが重要だと気がつかなくてはならないと思います。社員一人ひとりが、キャリアだけではなく、生活も含めたライフキャリアマネジメントの視点を持つことが大切です。

中村: 20代、30代には、仕事とプライベートを両立したい人が増えているので、そのようなライフスタイルを実現して、さらにはその人たちが管理職になった時に、職場の風土を変えてくれることを期待したいと思います。一方で、今の管理職の方々には、これまでの働き方ややり方を続けるのではなく、新しい働き方の第一歩を実現して、次の世代に背中を見せてほしいと思っています。

玄田: ここで、本日ご登壇はされていませんが、「これからの働き方研究会」のメンバーとして、書籍の執筆にご協力いただいた皆さんをご紹介します。

川上: 第4章の「なぜ副業をするのか—自由と制約のあいだで」を担当した東洋大学経済学部准教授の川上淳之と申します。最近、「新規事業のリーダーが、どのような余暇を過ごしていると、パフォーマンスが高いのか」を調査しました。私としては、副業をしている人のパフォーマンスが高ければよいと思っていたのですが、「家族と過ごす時間が長い人の方が、パフォーマンスが高い」結果でした。今日のお話を聞きながら、余暇の時間が自分のスキルアップのどこにつながっているのかを、咀嚼して考え、自分自身とのコミュニケーションをすることが大事なのではと思いました。

大嶋:第9章「変わりゆく夫婦の約束—家族の生活安定戦略」を担当したリクルートワークス研究所主任研究員の大嶋寧子です。私は、家族や生活をどのように応援していくかがポイントになると考えています。「男性だけが働き、女性は家庭の中にいる」「男性がメインで働いて、女性は短時間勤務で働いていく」などと役割を固定していると、限界もまた動かないのではないかと感じています。限界を、その時その時で動かしていくには、家族の中ですり合わせをして、どのタイミングで、どのように役割を変えていくのかを話し合えることが大切だと思います。



〈大嶋 寧子氏〉リクルートワークス研究所 主任研究員

桑村:第8章「健康に働き続けるには—法律は労働者を守る」を担当した東北大学大学院法学研究科准教授の桑村裕美子です。私が書籍に込めたメッセージは2つあります。1つ目は、働く人も法律上の規定を知り、まずは、自分たちがどのように守られる立場にあるかを知ったうえで、行動してほしいという思いです。2つ目は、裁量労働制や高プロなど、自由な働き方になっても、会社には管理する責任があるということです。時間管理が本人にゆだねられても、健康や命を守るために、企業に課されている責任に変わりがない点は、知ってほしいと思います。



〈桑村 裕美子氏〉東北大学大学院法学研究科 准教授

佐野:第6章「賃金と報酬の世界—働く動機の現在と未来」を担当した千葉大学大学院社会科学研究院准教授の佐野晋平と申します。パネリストの皆さんにぜひ話し合っていたいただきたいことがあります。今回の書籍では、人工知能(AI)が仕事に与える影響が取り上げられていないのですが、新しい技術が出てきた時に、私たちはどのように向き合ったらよいかをぜひ話し合っていただけないでしょうか。



〈佐野 晋平氏〉千葉大学大学院社会科学研究院 准教授

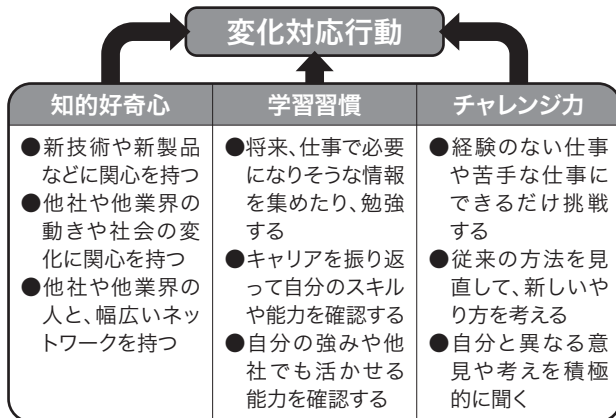
■人工知能の影響について

玄田:人工知能(AI)が仕事に与える影響は、まだ信頼できる確実な情報が限られているため、あえてこの本では触れていません。ただ、技術というものと、どう向き合っていくのか、今の時点で大切だと思うことをうかがいたいと思います。

佐藤:変化するのは確実です。はっきりとわかっていることは、今の仕事が今のまま10年後もあるわけじゃないということだけだと思います。大切なのは、想像していないことが起きた時に、変化に対応できるかどうかです。

そのための条件は3つあります。1つ目は、世の中の動きを事前にウォッチしておく「知的好奇心」。2つ目は、新しいことをやってみようという「チャレンジ意欲」。3つ目は、新しいことが起きた時に、学ぼうと思うかどうかの「学習習慣」です。学習習慣とは、学び続けているかどうかです。内容に限らず、学んでいる習慣自体が役立ちます。また、今まで正しいと思っていたことを捨てて、別のことを学ぶことができるかどうかも大事です。それをできるようにするためには、仕事だけをやるのではなく、会社の外に出て行くことが大事だと思います。

「変化対応行動」の構成要素と各構成要素の行動の例示



中村: 私は、理系出身で、エンジニアのキャリア形成支援の仕事をしていた時期もあります。テクノロジーは無数の可能性を秘めています。30年間の変化を追うと、科学の技術予想はどんどん外れるようになっていきます。理由は、技術者たちは、今できることではなく、将来の夢を語っているからです。その意味では、現実の変化に向き合うことが大事です。AIやロボティクスによって、当初は70%くらいの仕事が奪われると言われていましたが、OECDのレポートなど、今は5~15%にトーンダウンしました。一方で、テクノロジーにより、これまで働くことができなかった、高齢者や、障がいのある方などの、雇用が広がる可能性もあります。テクノロジーとの共存の仕方を考えて、新しいサービスや仕組みが生まれてくれればよいと思います。

村上: AIについて、最近では、悲観論はあまり聞きません。人手不足もあってAIに期待している一面もありますし、これまでも技術の変化に対応してきた経験があるからだだと思います。ただ、先日、韓国の組合と意見交換をしたら、韓国では、ものすごく焦りがあるようで、日本との温度差を感じました。

■これからの家族のあり方とは？

村上: 第9章で、大嶋さんが「レゴ型家族」を提起されていますが、私もこれに共感しています。かつてなら、女性は、結婚後退職して、子育てをするパターンがあり、今は、それが共稼ぎへと変化しています。でも、いまだ、家族の形は模索段階にあって、その時々に応じて役割を変えていくことが必要だという提起です。これを読んで、今の30代以下の皆さんに対して、1つのモデルを提示して、転換する必要があるのではないかと感じました。従来型のモデルと

は別に、新しいモデルを提示して、それにあった制度づくりをしていくことが必要ではないかと感じています。

中村: 仕事と私生活のバランスを取る時に、家族とどういう対話をして、役割分担をしていくかは、本当に大切です。家族間のすり合わせは、職場でのすり合わせよりも難しいと思う場面もありますね。

■30代へのメッセージ

玄田: 最後に30代へのメッセージをいただけますか。
中村: 1つでよいので「自分の何かを変える」ことが大事だと思います。私の場合は、一昨年、組織ルールとして、たとえやり残しの仕事があっても土日に仕事はしない、また深夜残業時間帯のメールを禁止することが設けられました。はじめは、不満も感じたのですが、乗り越えると、それがあべき姿だと感じますし、それにより私生活が充実し、仕事の集中力が上がる経験をしました。そのように、何か1つでよいので、自分の働き方や生き方を変えてみると、道が開けてくるのではないかと思います。

村上: 伝えたいメッセージは、2点あります。1つは、先ほども申し上げた通り、家族のモデルの問題です。幸せに働いて暮らしていける選択肢としての複数のモデルがあるとよいのではないかと思います。2つ目は、労働組合についてです。就職したら、ぜひ組合に入っていたきたいですし、そうでなくても、職場の仲間とつながっていただきたいと思います。労働相談などを受けて感じるのは、実は、職場で孤立している人が多いのではないかとこの点です。そうならないように、いろいろなつながりを持ってほしいと思っています。部署を超えて、つながれるのも労働組合のひとつの機能だと思います。また、人事の皆さんには、働き方改革を実現していくうえでの、パートナーとして、労働組合をご活用いただければ幸いです。

佐藤: 30代は、仕事も面白く、仕事中心になりやすい時期です。でも、生活の中の仕事ですので、ここで一歩立ち止まるのが大切だと思います。30代の人には、「仕事以外でやりたいことは何?」と聞きたいと思います。「結婚したい」「子どもを持ちたい」「勉強したい」などと希望がありますよね。ビジネススクールで勉強したいけれども、時間がない人は、ビジネススクールに入ると、自己管理能力がつき時間

ができます。ですので、仕事以外のやりたいことを先延ばしにするのではなくて今、やってみることが大事です。それがまさに、働き方改革になってくると思います。「豊かな人生とは何だろう」と、自分で考えて、仕事以外のやりたいことに飛び込んでみることを、おすすめしたいと思います。

玄田:上の世代が見て、いいなと思えるような、これまでと違うことをやってほしいと思います。今日は長時間にわたってお付き合いいただきありがとうございました。



〈左から玄田氏、村上氏、中村氏、佐藤氏〉

第13回労働者共済運動研究会を開催しました

労働者共済運動研究会の目的

当協会では、一般財団法人として内閣府の認可の下で策定した公益目的支出計画にのっとり、「労働者共済運動に関する指導・連絡調整のための事業」を実施しています。この取り組みの柱として年1回程度「労働者共済運動研究会」を開催し、健全な労働者共済運動の発展に向けた事業のあり方、共済活動等についての研究を協同で行い、研究会参加各団体をはじめとした労働者の福利厚生の上に向けた活動や制度の改善・充実に役立てていただけるテーマの講演などに取り組んでいます。

2019年3月18日(月)に開催した第13回の研究会についてご紹介いたします。

実施概要については、以下のとおりです。



第13回労働者共済運動研究会

1. 実施概要

(1) 開催日時

2019年3月18日(月) 15:00～17:10

(2) 場所

新宿マインズタワー15階セミナールーム3

(3) 参加者数

研究会参加23団体の委員を含め20名

(4) 次第

運営企画委員長挨拶

報告：「全労済協会『非正規労働者、中小・零細企業正規労働者向け連帯施策検討の場の設置のお願い』についての連合の検討状況について」

労働者共済運動研究会運営企画
委員会委員長 大濱 直之氏

講演①：「社会保障の現状と課題 ～平成の社会保障を総括する～」

一般社団法人医療介護福祉政策研究フォーラム理事長 中村 秀一氏

講演②：「非正規労働者の公的保障に対する意識と共済・保険の加入実態」

日本大学非常勤講師 谷川 孝美氏

2. 報告

「全労済協会『非正規労働者、中小・零細企業正規労働者向け連帯施策検討の場の設置のお願い』についての連合の検討状況について」

2017年7月6日付で当協会専務理事ならびに運営企画委員長の連名で、非正規労働者、中小・零細企業正規労働者向けの連帯施策検討の場の設置を連合に要請しました。本要請に対する2018年9月5日付の連合からの回答を運営企画委員長より報告し、研究会委員で共有しました。

「連合は現在、将来の連合運動の強化に向けた



検討を進めており、その課題の1つとして『連合に組織されていない人たち、特に非正規労働者や中小・零細企業で働く人たちが会員として加入できる仕組みを検討する』方向にあります。」とあり、今後の連合の運動強化の流れの中で検討されることが期待されます。

講演①「社会保障の現状と課題 ～平成の社会保障を総括する～」

一般社団法人医療介護福祉政策研究フォーラムの中村理事長より「社会保障の現状と課題 ～平成の社会保障を総括する～」と題する社会保障についてご講演いただきました。



講演は4部から構成されており、まず「I. 社会保障の現状」では、2018年度121.3兆円に達した社会保障の規模と、1950年代以降の社会保障給付費の増加傾向についてグラフを用いた説明がありました。

続く、「II. 平成を振り返る」では、人口減少高齢社会となった日本社会を概観しつつ、経済の長期低迷が続くなか国家予算に占める社会保障費ウェイトについての説明がありました。さらに社会保障を部門別にみると年金は2003年でピークを迎えたのに対し、今後、医療と福祉その他のシェアが増えていくことの説明がありました。

さらに、「III. 社会保障改革の動向」では、「社会保障と税の一体改革」や「地域医療構想と地域包括ケア」についての説明がありました。特に地域共生社会を実現するには「地域でのつながり」が重要で、地域・社会環境の改善が、参加や活動を促す場合があり、その意味で福祉はまちづくりそのものであると力説されました。

最後に、「IV 今後の展望」では、「2040年の社会保障の姿」や「医療・福祉分野の人材確保」の課題を示したうえで、2040年に向けたポイントを指摘いただきました。

- 健康寿命とともに社会保障の需要が延伸するため、それを支える生産性の向上が必要。
- 社会保障には、それに関わる当事者が多いので見える化と、彼らへのインセンティブの付与が必要。
- 介護保険の運営主体は市区町村なので、住民に何を提供するのか明確にすることが必要。
- 全世代型の社会保障制度にしていくことが必要。
- 年齢別の負担から負担能力に応じた負担についても検討の余地がある。

講演②「非正規労働者の公的保障に対する意識と共済・保険の加入実態」

日本大学非常勤講師の谷川氏より、2017年に当協会で開催したインターネット調査「共済・保険に関する意識調査」を用いた「非正規労働者の公的保障に対する意識と共済・保険の加入実態」と題し、ご講演いただきました。

「非正規勤労者」の属性についての分析と、各属性における生活リスクに対する不安、公的保障（社会保障）に対する意識、私的保障加入時の公的保障への意識、共済・保険への加入実態についての説明がありました。



- 「非正規勤労者」の属性について
 - ▶非正規勤労者が6割(59.6%)、非正規勤労者が4割(40.4%)。
 - ▶非正規の職業として「パートタイマー」(49.8%)、「契約社員」(19.4%)が多い。
- 生活リスクに対する不安
 - ▶最大の不安は、職業(雇用形態)に関係なく「本人」の「老後の生活費」。
 - ▶2位以下の不安は職業により異なる。
 - パートタイマー：「家族死亡後の生活費用」、アルバイト：「不安はない」、契約社員・派遣：「ケガや病気で長期間働けなくなったときの生活費用」、嘱託：「本人が死亡した場合の家族の生

活費用」。

○公的保障(社会保障)に対する意識

- ▶アルバイトは各公的保障に対する理解が他の職業よりも低い傾向がみられる。
- ▶契約社員は各保障に対する理解が他の職業に比べて高い傾向にある。

○私的保障加入時の公的保障への意識

- ▶全体では各公的保障について「意識していない」が多く、とりわけ介護は7割(74.4%)となり、他の保障に比べ高い。
- ▶他の職業に比べると、アルバイトは各保障を「意識しなかった」が特に多い。

○共済・保険の加入実態

- ▶共済・保険加入率は、「正社員」(83.2%)、「パートタイマー」(80.9%)と比べると、「アル

バイト」(53.2%)、「派遣社員」(68.6%)の加入率が低い。

- ▶保障のタイプ別(生命系)をみると、アルバイトは「死亡」(21.8%)、「医療」(30.2%)が他と比べ低い。
- ▶共済・保険に関する満足度は、「アルバイト」、「派遣社員」が低い。

「非正規勤労者」で共済・保険の加入者をいかに増やすかについて、まずはシンプルでわかり易い制度をめざすべきであること、また、アルバイトなど共済・保険についての知識不足が原因で不満を持っている傾向がみられるので、金融教育を実施することで改善が期待できるとして講演を締めくりました。

〈文責：全労済協会調査研究部〉

「つながり暮らし研究会」を開催しています

当協会では、公益目的支出計画に則り「課題別研究会」を設置し、日本社会が抱えるさまざまな課題について、調査・研究を行っています。

その一環として、2018年1月より「つながり暮らし研究会」を開催していますので、本誌No.5にてご紹介した研究会の概要の続きをご紹介します。

なお、本概要については、当協会ホームページでもご紹介していますので、併せてご覧ください。

【研究会趣旨】

今日の都市住民は、誰もが多くの課題を抱えながら余裕のない生活をしているように思われます。

本研究会では、「無縁社会で支え合う ～コミュニティマネジメントとシェアリングエコノミー～」をテーマに、今日の都市住民が抱える問題と対応不全の現状を詳らかにしたうえで、これからの都市の暮らしを豊かにするために必要な支え合いやコミュニティの形を提案していくことをめざします。

【研究会委員】

主 査：保井美樹氏（法政大学現代福祉学部教授）

委 員：江口晋太郎氏（株式会社トーキョーベータ代表取締役）

小黒一正氏（法政大学経済学部教授）

勝部麗子氏（豊中市社会福祉協議会福祉推進室長）

工藤啓氏（認定NPO法人育て上げネット理事長）

柴田建氏（大分大学理工学部創生工学科准教授）

西村勇哉氏（NPO法人ミラツク代表理事）

堀田聰子氏（慶應義塾大学大学院健康マネジメント研究科教授）

三輪律江氏（横浜市立大学学術院（国際総合科学群）准教授）

委員発表

堀田 聰子氏

1. 人間的なケアと地域づくりにむけて

認知症になっても、介護が必要になっても、社会の役に立ちたい、仕事がしたいという本人の思いにこたえて、その場を創出する介護保険事業所が各地で生まれつつあります。認知症のある方々の参加と活躍の機会を広げることを目的とした事業（厚生労働省平成29年度老人保健健康増進等事業『若年性認知症を含む認知症の人の能力を効果的に活かす方法等に関する調査研究事業』）の一部をご紹介します。

2. 「地域のしごとをシェアする」に向けた連続ワークショップ（東京・町田市、福岡・大牟田市）

ひとつは、認知症のある方を含めて地域のしごとをシェアすることを目的とした取り組みです。認知

症の人にやさしいまちづくりで知られる東京都町田市と福岡県大牟田市をフィールドとして、両地域のキーパーソンの相互訪問とステークホルダーインタビュー・交流によるナレッジの共有と各地域での連続ワークショップを行いました。

大牟田市は、さまざまな相談職種、教育関係者、農業・商工業関係者、行政が困りごとを持ち寄り、みんなで農業体験をしながらハッピーに…といった活動をすすめてきた延長として、認知症のある方も担い手の1人として地域に参加するという趣旨でワークショップを企画しました。趣旨に賛同する介護福祉・産業・自治体関係者に声をかけ、領域を超えたコラボレーションが生み出す地域共生社会、自立と尊厳を支える支援の一環としての「はたらく」とその

まちづくりにとっての意義を学び、福祉関係者と産業関係者をマッチング。保険者を交えた具体的なアクションとそのインパクトに関するワークショップ等を経て、リスクも共有しながら、各ステークホルダーの

win-winの関係が模索され、一気に複数の場で、認知症のある方、介護サービスを利用する方が「はたらく」風景が実現しました。

〈図1〉フォーラムの様子と連続ワークショップの流れ



3. 「出会い直し」に焦点をおいたインターンシッププログラム(東京・町田市、奈良・桜井市)

こうした動きの壁になっていることを事業始動のときにみんなで話したところ、介護サービス事業所の職員が、時に邪魔しているのではないか、介護スタッフはほんとうに本人の声に耳を傾けられているのか、そのもつ力を信じて、発揮される環境を作れているのだろうかという声があがりました。

そこで、もうひとつは、ふつうの—まだ認知症のある方ははたらく場としては機能していない—介護保険事業所の職員が、本人の思いに応じて参加・就労を実現している介護保険事業所に向く5日間のインターンシッププログラムを企画・実施しました(2名ずつ・2カ所)。

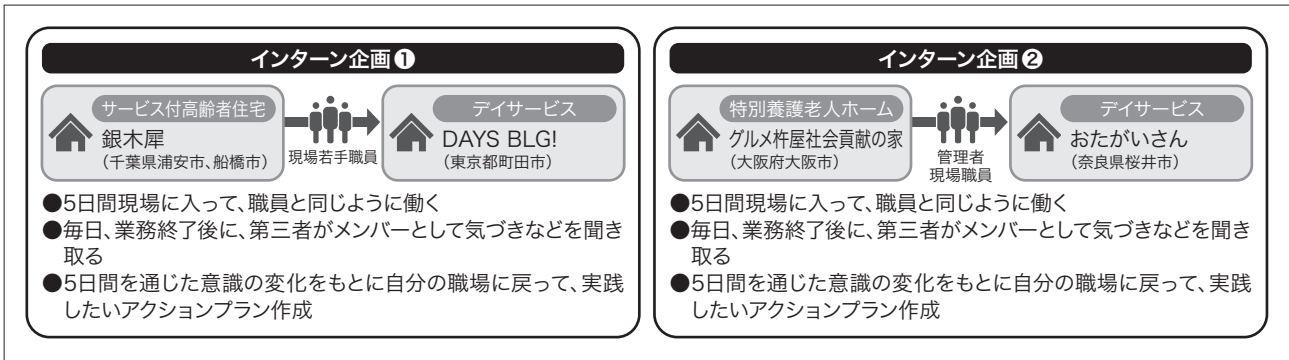
プログラムのポイントは、認知症のある利用者と職

員ではなく、人として「出会い直す」ことにあり、日中じぶんの心の動きを記録したうえで、毎晩メンタリング、終了後に勤務先の上司と受入先にも参加していただいて振り返りと勤務先でのアクションプランをたてていただきました。

本人が望めば、支援を受けながらも、その人なりの働き方で社会に参加・貢献する、「ユニバーサル就労」の観点からも、介護や医療の仕組みだけでなく、労働関係法制等も見直すべき余地は、非常に多く残されていると思います。

こうした取組みの社会的価値を評価することも、持続可能性を増すうえで重要で、今年度はさらに認知症の人だけでなく、広く介護サービス利用者の参加・就労という観点からプロジェクトを展開していきます。

〈図2〉 インターンシッププログラム



委員発表

三輪 律江氏

1. 研究テーマ

これまで私は「子ども」と「まち」との関係に着目して、参画型まちづくりとまちづくり教育、「居場所」としての都市空間の在り方、コミュニティ活性化に向けた施設空間整備、商店街を中心とした子どもの地域への「なじみ」形成、魅力的な地域資源となるための公園の配置整備などの調査研究を手掛けてきました。その中から今回は私の最新著書『まち保育のススメ』（萌文社、2017.5）で提唱している「まち保育」という概念についてご紹介します。

2. 子どもとまちの関係ー現状と「まち保育」

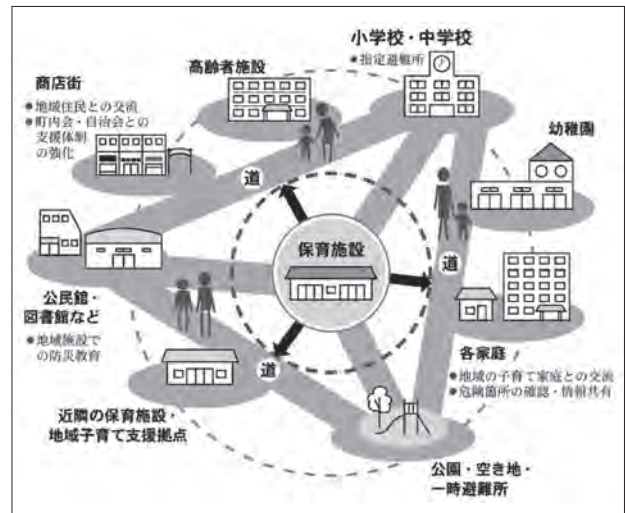
現代の就学前の子ども達が集まる“場”は多様化・複雑化しており、子育ての当事者である保護者、教員、保育士以外の人からは、状況が見えづらくなっています。そのような状況では、子育て家庭に対する支援は一般的なものでは不十分であり、子育ての孤立化＝「孤育て」が問題となっています。

そこで、子育てを当事者だけに限定しない視野や、保護者・乳幼児の立場に立って地域で支えあうまちづくりが必要であると考え、「まち保育」という概念を提唱しました。そしてこれまでの調査研究から、乳幼児期の子どもが生活に密着した地域社会の中で育まれる乳幼児生活圏の圏域（乳幼児生活圏）としては、小学校区より一回り小さい300m前後の本当に小さな範囲であると推察されます。

「まち保育」とは、「子どもたちの生活をより豊かにするもの。まちの資源を保育に活用し、まちでの出会いをつないで関係性を広げていくこと、そして、子どもを囲い込まず、身近な地域社会と一緒にあって、

まちで子どもが育っていく土壌づくりをすること」としています。

〈図1〉 保育施設を核とした乳幼児生活圏モデル（「まち保育のススメ」萌文社より）



3. 「まち保育」を実現するための4つのステージ

まち保育の1つとして、主に都心部の保育施設が園外活動として行う「お散歩」に着目して、保育施設と乳幼児期の生活圏の地域をつなげるしかけとして、「マップづくりワークショップ」を実施しました。ワークショップでは、子どもがお散歩の中でお気に入りのものを写真にとってまとめたり、お散歩コースを自分たちで考えたり、いつも声を掛けてくれる地域の人にありがとうカードを配ったりしました。そして先ほどの乳幼児生活圏となる小さい範囲のまちを違ったテーマで繰り返し歩くことで、保育施設とまちとのつながりも広がり、深まっていきました。こうしたワークショップから、〈図2〉のように、「まち保育」の実現のためには、「まちで育てる（地域のモ

ノ・ヒトの活用)」「まちで育つ(まちのモノ・ヒト・コトと子どもがつながる)」「まちが育てる(住民の『まちの子ども』への関心を誘発)」「まちが育つ(共に暮らすまちへ)」という4つのステージがあることがわかりました。

子育て支援の場や、家庭生活、地域の活動においても、「子どもがまちで育つ」視点を大切にして、「まち保育」の4つのステージが実現されるために必要な戦略を立て、引き続きさまざまな活動を行っていききたいと思います。

〈図2〉まち保育4つのステージ(「まち保育のススメ」萌文社より)



視察報告①「URBAN PICNIC」

事務局長 村上 豪英氏

神戸市役所前にある「東遊園地」は、普段の利用者が少ない公園でしたが、もっと楽しく使えばまち全体がすてきになるのではないかという市民の声から、さまざまな社会実験が行われ、今では多くの人が集まる公園になっています。この社会実験は2015年から「アーバンピクニック」というイベント名で行われ、公園の芝生化やファーマーズマーケット、公募プログラムなど、行政と市民と一緒に東遊園地の可能性を引き出す場となっています。視察当日もプログラムの参加者や家族連れなどで、とてもにぎわっていました。

プログラムの一環であるカフェを利用し、事務局長の村上氏から、活動の経緯や苦労されたことや今後の展望などのお話をうかがいました。人が常駐しているカフェを設置することでコミュニケーションのきっかけをつくったり、カフェ併設の「アウトドアライブラリー」に本を寄贈してもらうことであまり公園に来な

い人にも関わりを持ってもらったり、演奏会やガイドツアーなどを開催して人に来てもらったり、さらにコアメンバー以外はボランティアで運営しているなど、アーバンピクニックは、人と人、人と地域をつないでいるのです。

URBAN PICNICホームページ

<http://urbanpicnic.jp/>



村上 豪英氏

視察報告②「こえとことばとこころの部屋(ココルーム)」

代表 上田 假奈代氏

ココルームは、詩人である上田氏が表現とでありの場をつくろうと2003年に大阪の新世界ではじまりました。2008年からは日雇い労働者の街である釜ヶ崎に移り、カフェやゲストハウスを運営しながら、地域に根ざし、そこに集う人たちとの会話の中からさまざまな活動を生んでいます。視察当日も外国人の宿泊者や地域の子も達が和気あいあいと過ごしたり、自分の家のようにくつろいでいる様子が印象的でした。

視察では、まず代表の上田氏から活動の内容や思いなどについて詳しくお話をうかがい、その後、上田氏アテンドのもと、釜ヶ崎地区を歩きながら高齢化が進み変化するまちの様子と歴史について説明を受けました。

上田氏が活動の軸にしている「表現」とは、絵や音楽などのアートはもちろん、気持ちを表現して相手に伝えること・その声を聞くことでもあります。ココルームに訪れる人との気軽な世間話をきっかけとし

て、心の中にある声に耳を傾けていくことを大事にされているそうです。そして、その「表現」の中には多くの悩みや課題が隠れていることに気づき、応答するようにして事業を立ち上げ、いまのココルームの活動につながっているとおっしゃっていました。

ココルームホームページ

<https://cocoroom.org/cocoroom/jp/>



上田 假奈代氏

〈文責：全労済協会調査研究部〉

(公財)国際労働財団の国際支援事業に協力

▼ 全労済協会の協力の目的

当協会では、一般財団法人として内閣府の認可の下で策定した公益目的支出計画に則って事業を実施しております。計画では「諸外国における勤労者福祉・共済活動に関する支援と国際連帯の推進のための事業(国際連帯活動)」を定めており、この取り組みの一環として公益財団法人 国際労働財団(JILAF)の実施する「国際労使ネットワーク等を

通じた組織化による草の根支援事業(Supporting Grass-Roots Activities through the International Employers' and Workers' Network 以下、SGRA)」ならびに「労働組合指導者招へい事業」への活動支援を行っています。

2018年度に実施したこれらの活動について紹介します。

▼ 2018年度SGRA事業

JILAFでは、すでに事業を実施しているタイ、ネパール、バングラデシュおよびラオスの4か国に、スリランカ、ベトナムおよびカンボジアの3か国を加えた国々で2018年度のSGRA事業を展開しました。特に公的な保障を受けられないインフォーマルセクター労働者に向けた各種セミナーを積極的に開催して自立して生活できるよう支援しています。これらのうち、当協会からは、以下の日程で講師を派遣し、日本における相互扶助事業(労働者共済事業)等を紹介すると

もに、現地の政労使との意見交換を実施しました。

2018年10月 2日～ 7日 ネパール(カトマンズ・ラリットプール)

11月16日～22日 タイ(バンコク)・ラオス(ビエンチャン)

2019年 1月20日～23日 ベトナム(ハノイ)

さらに、2018年度活動の総括として以下の日程で政労使の代表者が参集して開催された会議(International Tripartite Meeting)へ初めて代表を派遣して支援しました。

2019年2月17日～18日 タイ(バンコク)



▼ 2018年度労働組合指導者招へい事業

JILAFでは、海外の労働組合の指導者を日本に招へいし、2週間で労働講義、連合本部講義・意見交換、厚生労働省講義・意見交換、産業別労働組合講義、労働者福祉団体講義・意見交換等から成るプログラムを実施しています。2018年5月から10月

にかけて、当協会では労働者福祉団体講義を担当し、以下の4チームを受け入れて「日本の労働者共済の歴史と現状」と題する講義を実施しました。

2018年5月18日 ユース英語圏チーム

6月29日 ユース非英語圏チーム

9月21日 バングラデシュ・モンゴルチーム

10月26日 アフリカ英語圏チーム



▼ネパール(カトマンス・ラリットプール)におけるSGRA連携支援

1. 出張概要

(1) 期 間：2018年10月2日(火)～7日(日)

(2) 出張者：共済保険部長 佐藤
調査研究課長 塚本

(1) 日 時：2018年10月5日(水)

(2) 場 所：NTUC本部5階生活再建ホール

(3) 参加者：22名

(ネパール国内4地域作業委員他22名)

2. SGRAサハカリ(協同組合)設立セミナーの支援



(1) 日 時：2017年10月4日(木)

(2) 場 所：ラリットプール パタン会議室

(3) 参加者：40名(既存ネットワークメンバー等)

当協会より、労働者共済や相互扶助の考え方について説明しました。参加者からは、類似制度の有無、政府との関係、労働組合との関係、掛金の運用、払い戻しなどについての質問があり、適宜認識・見解を回答しました。そのうえで、「加入組合員が自分たちのために民主的に意思決定ができる仕組みです。特に、信頼関係がすべてであり、時間はかかると思われていますが、引き続き支援したい」と伝えました。また、ネパール労働組合会議(NTUC)のヨゲンドラ事務長からも協同組合についての説明があり、設立・参加への積極的な呼びかけがありました。

当協会より、生活するうえでのリスクと共済の考え方、相互扶助制度を実現する主体的組織と加入メリットなどを伝えて、セミナー参加者のSGRA協同組合設立に向けた理解と意識を高めるよう支援しました。特にリスクに対する備えとしての助け合いの仕組みであること、信頼関係が重要であることを強調しました。

3. 合同地域作業委員会(JEMC)への参加



4. ネパールにおけるSGRA活動

当協会からネパールへ講師を派遣するのは、今回で4回目となります。同国ラリットプール、モラン、パルサおよびバクタプールの4地域における取り組みはNTUCのリーダーシップのもと進められています。当初は、国・文化・慣習の違いによりすぐにすべてを理解するのは困難だったようですが、ようやく組合執行部の理解も進み、共済事業に不可欠な信頼関係構築のため透明性の確保や責任ある組織作りの考えが広がりつつあります。

一方で、ネパールには農業以外に主な産業がありません。若者は海外へ留学・出稼ぎに行ってしまうそうです。残念なのは、海外で知識を得たとしても



帰国してそれを活かせる場がないことです。NTUCの執行部のひとりサンジャイ・クマール・ダール氏は「国に将来を見出せないので、帰

国できない国民がいる状況を何とか改善したいと考え、労働組合運動に参加し、執行部にも入った。実は、自分のひとり娘が海外で仕事を心得て暮らしているが、当面帰国の予定はない。そういった意味でSGRA事業の可能性に期待している」と複雑な面持ちで語ってくれました。

▼ タイ(バンコク)におけるSGRA連携支援

1. 出張概要

- (1) 期 間：2018年11月16日(金)～19(月)
- (2) 場 所：タイ(バンコク)
- (3) 出張者：経営管理部長 細川
調査研究課長 塚本

2. 第2回拡大作業委員会セミナー



- (1) 日 時：2018年11月17日(土)～18日(日)
- (2) 場 所：バンコク市フォー・ウィング・ホテル
会議室
- (3) 参加者：タイ各地域作業委員、JILAF、日本国大使館一等書記官 鷹合一真氏(18日のみ)、スリランカ普及推進委員(オブザーバー)および当協会、計40名

冒頭、JILAF小山参与より、日頃のタイの政労使の懸命な取り組みへの感謝の挨拶がありました。続いて当協会より「日本の相互扶助制度について更なる詳細の情報を共有し、今セミナーを通して更なるSGRA協同組合の強化がされることを祈念いた

します」と挨拶しました。

また、鷹合書記官からは、「タイにおける所得格差、地域格差の解消はタイの発展にとって重要です。インフォーマルセクター労働者の生活の安定、底上げに向けて本日作成される行動計画に基づいて実行されることを期待します。インフォーマル労働者のためにご尽力いただいている作業委員の皆様およびJILAFに感謝申し上げます」と挨拶がありました。



セミナーでは、小山参与から日本の社会保障制度についての講義があり、参加者からは、日本の非正規労働者に対する政策対応の内容、社会保険の加入条件(全員強制か任意か)、年金額の水準の妥当性等に関する質問があり、順次回答してさらなる理解の促進がはかれました。

当協会からも、「より強固な互助制度運営について」と題して、これまでのセミナーでの講演を踏まえ、持続可能な「火災共済」、「自然災害共済」、「生命共済」、「年金共済」を検討するうえでの基本的な考え方について説明しました。参加者からは実施事業の制限、経営形態、事業の監督行政等についての質問があり、順次回答してさらなる理解の促進に努めました。

3. クロントゥーイ・スラム組織化セミナー参加 およびスラム街視察



- (1) 日 時：2018年11月19日(月)
- (2) 場 所：クロントゥーイ・スラム タイ国国営
港湾労働組合 (SERC) 事務所
- (3) 参加者：クロントゥーイ・スラムポーターグルー
プ等 計36人

港湾荷役労働者20名による貯蓄組合(クレジットユニオン)を設立する協議を傍聴しました。協議の結果、「ホワコーンコミュニティ貯蓄組合」が設立され、7人の役員が選任されました。今後コミュニティ(スラム街)における会員拡大を図ること、および将来的には貸し付けを行うこと等が検討されました。

続いて、クレジットユニオンメンバーの居住区であるホワコーンコミュニティを視察しました。劣悪な居住環境の改善のための政策対応の必要性と、生

活改善のための相互扶助組織の必要性と、SGRA事業の意義を再認識することができました。

4. タイにおけるSGRA活動

最も古くから当協会より講師派遣してSGRA事業支援しているのがタイです。同国におけるSGRA協同組合は、クレジットユニオンとともに首都バンコク、北部チェンマイ、東北部コンケンおよび南部スラターニーの地域で発展してきました。

今回の、ポーターグループの組織化もクレジットユニオンを通じて実現されました。実は、SGRA事業で直接クレジットユニオンが設立される現場を視察するのは初めてで、貴重な機会を得ることができました。タイ国内のみならず、周辺国を含め最も発展した都市バンコクですが、市内にはまだまだスラムが存在し、発展の恩恵にあずかれない人々が多くいるのが実態です。タイのSGRAの取り組みは、クレジットユニオンの可能性を示す事例として、引き続き注視したいと思います。



▼ ラオス(ビエンチャン)におけるSGRA連携支援

1. 出張概要

- (1) 期 間：2018年11月19日(月)～22日(木)
- (2) 場 所：ラオス(ビエンチャン)
- (3) 出張者：経営管理部長 細川
調査研究課長 塚本

- (1) 日 時：2018年11月21(水)
- (2) 場 所：ニューローズホテル大会議室
- (3) 参加者：事業実施4地域、地域作業委員
(政労使)計50名

2. 第2回拡大作業委員会(EWC)



冒頭、パン・ノイマニーLFTU会長の命を受けたウンカム同総合労働保護局長の挨拶に続き、JILAF小山参与より開会挨拶があり、部長の細川が当協会を代表して会議開催の挨拶をしました。

ビエンチャン、サワンナケート、チャンパサック、ウドムサイの4地域の作業委員会からの活動報告に続き、小山参与より、日本の社会保障制度についての講義がありました。当協会からもラオスにおける

SGRA事業の支援として「相互扶助制度運営に向けて」と題した日本の相互扶助制度の歴史や現状についての説明を行いました。ウンカム総合局長より、「全国組織によりリスクを分散させている日本の制度は参考になる。ラオスにおいても互助制度を各県ごとに設置し、将来的には全国規模の連合体にしたい」との発言がありました。

3. インフォーマルセクター労働者の就労現場視察

2018年11月20日(火)、ラオス伝統の女性用ス



カートの織物工場における労働者の組織化の現状を視察しました。ラオスの現地視察を行ったのは今回が初めてでした。

工場で働く労働者数は季節により変動します。契約の形式は請負で、報酬は一着織り上げごとに支払われ(完全出来払い制)ます。安定した生活となるようSGRA事業を通じた自立した相互扶助制度の設立が求められていると感じました。

4. ラオスにおけるSGRA活動

ラオスには相互扶助組織に関する法律が整備されていません。このため海外からのNPO/NGOの組織設立の支援も充分ではないようです。このためSGRAによる当協会との情報共有は非常に貴重で有意義であり、事業支援・連携を切望されます。

2018年度までに首都ビエンチャン、南部サワンナケート、最南部チャンパサックおよび北部ウドムサイでインフォーマルセクター労働者の支援事業を時間をかけて確実に展開しています。

▼ ベトナム(ハノイ)におけるSGRA連携支援

1. 出張概要

- (1) 期 間：2019年1月20日(日)～23日(水)
- (2) 場 所：ベトナム(ハノイ)
- (3) 出張者：調査研究課長 塚本

冒頭、ドゥックVGCL(ベトナム労働総同盟)総合組織局長およびJILAF齋藤事務長から挨拶があり、本セミナー開催主旨を共有しました。

続いて、当協会から、①日本の労働者共済運動の歴史と基本的な精神、②公助・共助・自助の考え方と自然災害共済をはじめとした各種相互扶助制度を共有し、次年度のベトナムSGRA協同組合設立を支援するよう努めました。

2. 第2回各人財養成セミナー(TOT)



- (1) 日 時：2019年1月21日(月)
- (2) 場 所：TQTホテル6階会議室
- (3) 参加者：普及中央推進委員、ハノイ普及作業委員等 計15名

3. ハノイ市ライフサポートセミナー



- (1) 日 時：2019年1月22日(火)
- (2) 場 所：ハノイ市・ホエンキエム湖トレーニングセンター
- (3) 参加者：インフォーマルセクター労働者36名

新たにネットワークの設立をめざす三輪自転車タクシー（以下、シクロ）運転手に向けたセミナーが開催され、①ハノイ市交通局から交通ルールの基本や外国人観光客との意思疎通、②ハノイ市労働社会保障局よりインフォーマルセクター労働者が享受可能な社会保障、③VGCLよりインフォーマルセクター労働者の労働環境および権利保護に向けた取り組み等に関するレクチャーがありました。当協会からもリスクと相互扶助組織の基本的な考え方を説明し、参加者の協同組合組織設立の意義について理解を促進することで活動を支援しました。

4. ベトナムにおけるSGRA活動

2018年度新たにSGRA事業に加わったのがベトナムです。すでに参加実施しているタイ、ネパール、バングラデシュ、ラオスでの経験を踏まえて、事業を進めることとなります。特に社会主義体制を採用しているため、ラオスとの共通点が多く参考になると思われれます。ハノイ市の状況としてはタイ(バンコク)よりは遅れているものの、ラオス(ビエンチャン)よりは

発展しているようで、日本人を含め多くの観光客を見かけました。

市内の主要な交通手段としてバイクの2人乗りサービスを利用する観光者をよく見かけました。サービスを提供する人たちはみな緑のジャケットを着ているのでひと目でわかります。Uberと同じようにスマートフォンで手配できる手軽さも人気です。



これに対しSGRA事業で組織化を進めているシクロは人力の3輪車です。バイクの免許を取って、スマートフォンを活用できればバイクに移行でき、収入も安定すると思われるのですが、シクロの運転手の平均年齢も高いためなかなか難しいようです。



SGRA事業では彼らに対する職業訓練、安全講習などを展開する予定で、その一環として協同組合組織設立による相互扶助制度の実施を検討していく予定です。

SGRA政労使代表者会議

1. 出張概要



(1) 期 間：2019年2月16(土)～19日(火)

(2) 場 所：タイ(バンコク)

(3) 出張者：調査研究部長 澤田
調査研究課長 塚本

SGRA事業実施7ヵ国(タイ、ネパール、バングラデシュ、ラオス、ベトナム、スリランカおよびカンボジア)の中央政労使代表者が一堂に会して、①SGRA



事業の成果・実績と課題、②今後の活動方針イメージなどについて共有・協議し、SGRA事業総体のさらなる発展に決意を新たにしました。

当協会からも講演する機会をいただき、労働者共済の最も重要とする「組合員との信頼関係」について説明し、SGRA活動を支援するよう努めました。

特に印象的だったのは、カンボジアの代表団からの「SGRA協同組合活動で最も重視しているものは何か?」の質問に、先行しているタイ、ネパール、バングラデシュ、ラオスの代表団から、責任感や透明性が大切であると回答があったことです。

当協会から講師を派遣して説いた共済生協の事業運営に大切な組合員との信頼関係の重要性が正しく伝わっていることを感じるとともに、この事業の意義を再認識することができました。



2018年度労働組合指導者招へい事業(2018年5月～10月実施)

1. ユース英語圏チーム(10名)



日時：2018年5月18日(金)10:00～12:00
 場所：当協会会議室
 対象：フィジー1名、インド2名、マレーシア2名、ネパール1名、フィリピン1名、スリランカ3名

研修内容：日本の労働者共済の歴史と現状
 全労済協会の紹介

2. ユース非英語圏チーム(12名)



日時：2018年6月29日(金)10:00～12:00
 場所：当協会会議室
 対象：ラオス6名、タイ6名

研修内容：日本の労働者共済の歴史と現状
 全労済協会の紹介

3. バングラデシュ・モンゴルチーム(12名)



日時：2018年9月21日(金)10:00～12:00
 場所：当協会会議室
 対象：バングラデシュ6名、モンゴル6名
 研修内容：日本の労働者共済の歴史と現状
 全労済協会の紹介

4. アフリカ英語圏チーム(11名)



日時：2018年10月26日(金)10:00～12:00
 場所：当協会会議室
 対象：ナイジェリア3名、南アフリカ2名、タンザニア3名、ザンビア3名

研修内容：日本の労働者共済の歴史と現状
 全労済協会の紹介

2018年任用客員研究員 中間報告会を開催しました

2018年4月任用の客員研究員2名による研究の中間報告会を、11月21日(木)に当協会会議室にて開催しました。本報告会では学識経験者等から貴重なアドバイスをいただきました。今後はアドバイスを活かしながら、研究を継続していただきます。

【報告会概要】

- ・日付 2018年11月21日(木)
- ・場所 全労済協会会議室

【報告内容】

■客員報告①「生活協同組合における有機農業をめぐる取り組み」

京都大学大学院農学研究課博士後期過程 岩橋 涼氏

岩橋氏は、客員研究員としての半年間の研究の中で、紀ノ川農協による有機農業の取り組みや、生協の「産直」「有機農業」「環境保全型農業」についての研究、また、社会実践アプローチに着目した分析枠組みの検討などを行ってきました。そのうえで、それらをもとに、「社会実践アプローチから見た食消費」の関係性と、「食品購入をめぐる生協の位置」を考察しました。

今後は、生協の産直担当者にインタビューを行い、生協のビジョンと取引関係の両面から、有機農産物の生産・消費における生協の関与の特徴を明らかにする予定です。



■客員報告②「中国における相互保険組織の発展および課題」

中央大学国際経営学部開設準備室助教 姜 英英氏

姜氏は、客員研究員としての半年間の研究の中で、中国の保険事業の発展小史、中国における協同組合、中国郵便局が行う保険事業および農業相互保険事業の展開状況、2015年以前に設立された互助保険組織および農村保険互助社の発展状況、2015年以降に設立された相互保険会社およびネット互助組織の発展状況について調査を行ってきました。そのうえで、世界の協同組合／相互扶助の保険組織の保険市場シェアや、保険相互会社の市場占有率などの状況を踏まえ、今後の中国における相互保険組織の更なる発展の可能性・課題について検討する予定です。



2018年度公募委託調査研究の採用決定について

—4件の採用を決定しました—

当協会では「ともに支えあう社会をめざして」をメインテーマに、2018年6月から8月にかけて公募委託調査研究の募集を行い、幅広い分野から19件の研究のご応募をいただきました。

- 公募委託調査研究の目的およびメインテーマに沿った研究であること
 - 日本の勤労者の生活・福祉の向上へ資することが期待される研究であること
- 等を総合的に勘案した結果、以下の4件を採用させていただくことになりました。

▼2018年度公募委託調査研究 採用研究〔採用研究者の五十音順、敬称略〕

■「タイの社会的企業の経営実態と持続的発展に関する実証的研究」

【研究者】

大阪市立大学経済学研究科 准教授 金子 勝規

【研究趣旨】

本研究の目的は、東南アジアで最も積極的に社会的企業を支援しているタイの政策動向を把握したうえで、社会的企業の経営状況の計量分析を行うことである。新興国の社会的企業の多くはビジネス志向が強い一方、貧困をはじめとする社会的課題の解決をめざしている。このビジネス志向と事業の持続性に関して事業規模や事業分野、組織形態、ガバナンス体制、地域性といった観点から計量分析を通して考察を行う。

■「社会保険における子どもの位置付けの強化に関する国際比較研究」

【代表研究者】

国立大学法人佐賀大学経済学部 教授 平部 康子

【研究趣旨】

日本における近年の社会保険は子育て世帯へ配慮した改正が多く見られるものの、その射程は極めて限定的であり、社会保険の「共助」が機能していない実例も多く存在する。本研究は、子どもに対する社会保険の共助機能強化に関する規範の提示を目的とし、日・英・仏の比較法的分析を用いて、①社会保険法制度上の子どもの位置付け、②民間非営利保険との役割分担を含めた共助機能強化のルールおよび法技術を解明する。

■「医療保障における共済・民間保険の可能性 —独仏の比較研究による日本への提言」

【代表研究者】

熊本学園大学社会福祉学部 教授 松本 勝明

【研究趣旨】

高齢化の進展などに伴い、医療のために必要な費用は今後ますます増加すると予想される。そのなかで、日本では患者により多くの負担を求める方向での医療保険の改革が進められている。この研究は、同様の状況に対して、公的医療保険と共済・民間保険を適切に組み合わせることにより、所得の多寡にかかわらず全ての人が必要な医療を受けられるようにする施策が進められている独仏の比較研究を通じて、日本への提言を行う。

■「超高齢社会を支える介護保障システムの構築 ―日韓介護保険制度とにない手の比較研究―」**【研究者】**

金沢大学経済学経営学系 教授 森山 治

【研究趣旨】

本研究は、営利化・市場化から非営利化へと介護人材に対する雇用政策を大きく舵を切り始めた文在寅政権下の老人長期療養保険（介護保険）政策を参考とすることで、介護労働者不足に有効な手段を見いだせていない日本への示唆を得ることにより、21世紀の日本において、超高齢社会下での介護の社会化をより一層図り、その支柱となる介護保険制度の改革へ寄与することを目的としている。

〈文責：全労済協会調査研究部〉

慶應義塾大学経済学部において寄附講座(公開講座)を実施しました

2014年9月より慶應義塾大学経済学部において寄附講座(公開講座)を実施しています。2018年も10月から2019年1月にかけて『生活保障の再構築 ～自ら選択する福祉社会～』をテーマに寄附講座を実施しました。公開講座の講義カリキュラムは以下のとおりです。

日程	講義の概要	講師
10月11日	すべての子どもが夢や希望を持てる社会の実現に向けて	NPO法人キッズドア 理事長 渡辺 由美子氏
10月18日	ホームレス支援の取り組み実践	NPO法人自立支援センターふるさとの会 常務理事 滝脇 憲氏
11月1日	地域共生社会の実現に向けて	三重県名張市長 亀井 利克氏
11月8日	逆境から自立する子どもにチャンスを一児童養護施設から自立する子どもが直面する課題一	東北福祉大学 特任准教授 池上 和子氏
11月29日	発達障害を手掛かりとして考える合理的配慮とは?	一般社団法人 日本発達障害ネットワーク 元事務局長 橋口 亜希子氏
		NPO法人そらいろプロジェクト京都 理事長 赤松 隆滋氏
12月13日	障がい者雇用の新潮流	オムロン京都太陽株式会社 代表取締役社長 宮地 功氏
12月20日	子どもの社会的養護 ～家庭養護推進の観点から見た現状と課題～	元厚生労働省障害保健福祉 部長 東京養育家庭の会 理事 藤井 康弘氏
12月27日	ダイバーシティ社会・障害者雇用支援への取り組み	NPO法人ワークスみらい高知 代表 公益財団法人日本財団 国内事業開発チーム チームリーダー 竹村 利道氏
1月17日	君たちはどう生きるか、格差・貧困の時代で	ジャーナリスト/作家 東京工業大学 特命教授 池上 彰氏

2016年度公募委託調査研究者から報告概要が届きました

当協会では、勤労者の福祉・生活実態に関する調査研究を通じて、広く相互扶助思想の普及を図り、もって勤労者の福祉の向上とその発展に寄与することを目的に、公募委託調査研究を継続実施しています。「ともに支えあう社会をめざして」をメインテーマに掲げた2016年度の採用研究者から報告書が届いておりますので、ご紹介いたします。

なお、報告書の詳細については当協会ホームページを参照ください。

高齢期平均余命の伸長に伴う長生きのリスクヘッジに関する実証研究

中央大学経済学部 教授 和田 光平氏

実態面ではわが国の平均寿命伸長の要因は、かつては青壮年期までの死亡率低下によって、近年では主に高齢期のそれによって大きく依存する。この現象は世界的にも先駆的变化であり、実際の生活者・勤労者レベルには必ずしも浸透していない。そのため自分の死期をより早期と推定してライフコースを設計すると、個人的には老後の生活資金不足(老後破産)を招くだけでなく、社会的にも生活保護などを通じて次世代の負担となるため、これを政策的に防ぐことが重要であるが、理論面では高齢化が貯蓄へおよぼす影響の先行研究として有力な説明理論があるものの、依然として未解明の部分も多い。これらの点について人口統計学的視点から基礎的に実態を分析し、政策的な課題に資することが本研究の目的である。

1. 平均寿命の動向と世代間所得移転を踏まえた消費と貯蓄

生存曲線(あるいは生命表関数)において、この生存曲線の出生時から最高年齢までの積分値が平均寿命に、また各年齢から最高年齢までの積分値がその年齢の平均余命に相当する。そこで、生存曲線と縦横両軸に囲まれる面積が大きくなっていることは平均寿命が伸長していることを示すが、その拡大の傾向として戦後1947年から1970年ころまではとくに若年から中年層の生存率が上昇、言い換えればそれらの年齢層の死亡率の低下、すなわち「生存曲線の矩形化」が見られたが、これに対し

て1970年から2015年、さらには将来に至っては、65歳以上の高齢者の生存率が上昇して平均寿命が伸長している。これは生存曲線が矩形のまま右へスライドするよう動くので「年齢シフト」とも呼ばれ、とくにわが国において顕著に見られる動きである。

このような高齢期における平均余命の伸長がはたしてわが国の高齢者の認識として浸透しているのか、また浸透せずに自らの死期(死亡年齢=寿命)を過小に評価しているのではないかということが本研究の着想点である。このような死期の過小評価、あるいはそもそも自らの死期の予想そのものをしていない場合、それまでの生活水準を維持するための生活資金が不足するような老後破産を引き起こす恐れ、すなわち、長生きのリスクもある。しかし、このような個人の認識に関する大規模調査が存在しないために、今回、全国を対象とする調査を実施して、それらの状況を直接確認した。

高齢化と貯蓄の関係を説明する有力な理論のひとつであるライフサイクル仮説では、自分の死期を正確に予想できることが前提となるし、かりに一定程度の予想はして貯蓄や消費行動をとっていても、そこには当然不確実性が伴ってその予想と実態との乖離が生じて予想よりも早く死亡すれば、意図せざる遺産が発生し、それが結果的に子孫世代へ遺贈される。逆に予想よりも長く生存した場合には、理論的には自己の貯蓄分をすべて消費しつくしてしまい、その後の生活水準維持のために、直接子孫か

らあるいは間接的に子孫世代からの借り入れ（次世代からの負の所得移転）ができなければ、いわば老後破産の状態となる。いまひとつの有力理論として、死期予想を前提とせず世代間移転を認める王朝モデルにおいては、死期の予想外の延長は、遺産動機をあきらめてでも必然的に自己の貯蓄を取り崩さなければならないし、さらには子孫からの借り入れも、現在のような少子化の状態では子孫世代規模が相対的に小さく、最終的には生活水準を落とさざるを得ない状況も予想される。このような実態を今回の調査、分析によって確認するものである。

2. ライフサイクルの分析

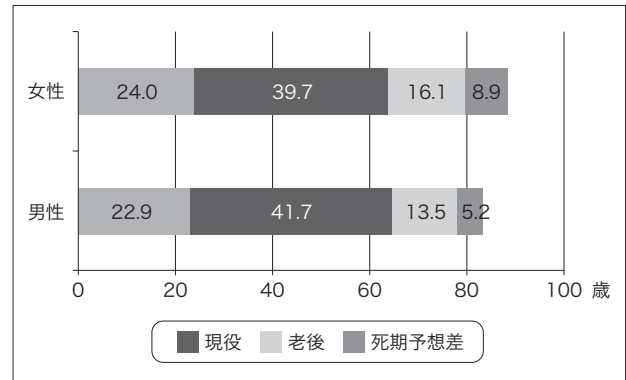
本研究目的に沿った内容の調査はほとんど実施された実績がなかったため、今回、約2,000サンプルの全国的なアンケート調査を実施した。以下、その結果の概要を示す。

個人のライフサイクルにおける最初の区切りとして「現役」（自ら働いて自分の生活に必要な資金を稼ぐ期間、またはその資金を稼ぐ人のために専業もしくは兼業で家事をする期間）の開始年齢の平均が、男性22.9歳、女性24.0歳であった。タイミングとしては男女いずれも最終学歴を終える20歳代に入ってから集中的に「現役」となるが、女性のほうがやや遅れる傾向が見られる。続けて「老後」（年金や退職金以外に、『現役』の時に準備した資金を生活費として使う期間）の開始（あるいは開始予定）年齢の平均が、男性64.6歳、女性63.7歳であった。男女ともほぼ同じ傾向をもち、退職を迎える60歳代に入ってから集中的に「老後」となることが確認された。最後のライフサイクルの終点となる死亡のタイミングの予想として自分の死亡予想年齢は、男性の平均が78.13歳、女性が79.77歳であった。男女ともほぼ同じ傾向で70～90歳頃に集中して死期を予想している。

自らの余命の予想、すなわち、予想死期年齢と現在年齢との差（つまり余命の予想）と、実際の平均余命との差について計算した。年齢と平均余命には非常に強い相関関係があり、調査時点の年齢の平均寿命を推定し、各回答者が予想する予想死期年齢と平均寿命の差を分析した。その結果、ここで求められた平均寿命の平均は、男性が83.33

歳、女性が88.72歳であり、今回の調査における回答者の平均的なライフサイクルは次の図表の通りである。

〈図表1〉平均的なライフサイクル



	男性	女性
出生	0歳	0歳
現役	22.9歳	24.0歳
老後	64.6歳	63.7歳
予想死期	78.1歳	79.8歳
死亡	83.3歳	88.7歳

各回答者に該当する平均寿命とそれぞれの予想死期年齢とを比較すると、男性全体の約73%が、また女性全体の約85%が自分の寿命を低く見積もっている。過少に予想している規模は、男性は平均が-5.19年で、とくに2～4年ほど低く予想している者が多い。女性は平均が-8.95年で、とくに8～10年ほど低く予想している者が多い。このように、全体的に死期予想よりも平均的に長く生きる可能性が高いことが確認された。この調査結果はこれまで直観的に予想されていたことではあるが、ほとんど実証されておらず、非常に有益な結果が得られたものである。

また、回答者自らが予想する死亡年齢と老後開始年齢との差が、予想された老後期間に相当するが、他方で、生命表から推定された平均余命に加算した死亡年齢と老後開始年齢との差を、老後期間の予想差として分析した。死期の予想と同様に、男女ともおおむね過少推定の傾向が見られ、男性が平均で-3.09年、女性が平均で-7.57年、男性では2～4年、女性では8～10年ほど短く予測している者が多い。それだけ、本人の予想よりも平均的に長く生きる可能性が高い。

このような余命の予想差がある状況では、生活

水準や貯蓄行動を変えなければ、老後の生活資金が不足する老後破産の恐れがある。そこで、どのような経済的な備えをしているか分析するために、まず、老後の生活にかかる費用として、「老後」を暮らしていくうえで日常生活に最低必要な費用を尋ね、次のこの月額的生活費を12倍して年額に換算して、老後期間の年数に乗じて、老後期間から死亡するまでの間で生活資金の過不足を検証した。この場合の過不足には2種類あり、ひとつは自らの死期予想に基づいた老後期間に対応する過不足と、もうひとつは、生命表から推定された余命に基づいた老後期間に対応する過不足である。

この老後の生活のために最低限必要な費用をどのようにまかなう予定であるか、または、まかなっているかを尋ね、回答者がすでに到達した、あるいは到達予定の老後開始年齢時点での金融資産と、老後期間の生活費の合計の過不足を計算した。その場合、この老後期間の終期、つまり死期については本人が予想している場合と、それぞれの年齢に応じて生命表から推定された死亡年齢の場合とで分けて比較したところ、本人の予想よりも生活資金が

不足する可能性のある者が多く含まれることがわかり、老後破産の発生する可能性が高いことを示している。

さらに本調査の質問項目における「金融資産」には、生活資金として割り当てる種目として、「現役」の間に蓄えた預貯金の取り崩し、ならびに株式・債券などの有価証券といった金融資産と、他方で「老後」期間全体を通して自身の生活資金をまかなう予定の関係から、これらの種目が老後の生活資金全体に占める割合を考慮したうえで、実際に老後に必要な生活資金の合計を乗じた金額が、実際のあるいは将来目標の老後開始時点の金融資産に到達しているか、不足しているかを確認した。その結果、老後開始時点の金融資産が、資金源の割り当てには足りない状態が優勢であることが示された。生命表から推定される老後期間が本人の予想より長くなるために、それだけ長く資金が必要となるために、金融資産に限定しても不足する恐れが高まり、この点でも、進行する高齢者余命の伸長による老後破産への対応が必要であることが改めて示された。

『実りあるセカンドライフをめざして』2019年版 発刊

—退職準備研修会・セミナー等のテキストとしてご活用ください—

定年退職は、いつかは必ず訪れる人生の節目であり、第2の人生のスタートでもあります。退職後の豊かな生活を送るためのライフプランを立てる準備にお役立てください。

2019年版

実りある セカンドライフを めざして

定年退職はいつかは必ず訪れる人生の節目であり、
同時に第2の人生のスタートでもあります。
事前に退職後のライフプランを立て、準備を整えることで、
充実した退職後の人生を迎えられるようにしましょう。
このテキストが、
これからの健康で快適な第2の人生に向けて
お役に立てば幸いです。



全労済協会
(財)全国勤労者福祉・共済振興協会

テキストのお申し込みは当協会ホームページにて承っています。

2019年「退職準備教育のための研修会 コーディネーター養成講座」の開催

当協会では、労働組合等における退職準備教育の普及・推進に向けてコーディネーターの養成を目的に本研修会を開催します。2019年は7月に大阪と東京で「基礎研修会」を開催します。

「FP継続教育認定単位」研修

2019年度 退職準備教育のための

コーディネーター 養成講座 基礎研修会

参加費
3,000円
昼食付

全労済協会
一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会

こんなモヤモヤ
解決します！



組合員から退職準備について聞かれても答えられるか不安・・・



基礎知識はあるけど、年金や税金の最新情報が知りたい！





講師：栗本 大介氏
(CFP®ファイナンシャル・プランナー)

時間：10:00～17:10

募集人数：各会場 50名

《専門分野》
生命保険全般と相続発生後の手続き、高齢者の財産管理等。2001年にFPとして独立し、相談業務を経て、現在は年間100回を超す講演を行う。栗本FPスクール主宰。FPI-J.TVにレギュラー出演。

対象者：組合初任者、退職準備関連知識のない方、講師未経験者等。労働組合の役員・担当者、書記局員、中小SCの事務局員、コーディネーター希望者等。

大阪 日程：2019年7月2日(火)
会場：エル・おおさか 708号室
大阪市中央区北浜東3-14



東京 日程：2019年7月11日(木)
会場：TKP新宿モノリスカンファレンスセンター
新宿区西新宿2-3-1モノリスビル11階A



詳しくは当協会ホームページをご参照ください。

「日本の医療・社会保障を語る」-③

東京医療保健大学 医療保健学部 客員教授 辻 泰弘

▼ 歳出削減による社会保障財源確保の可能性

これまで、日本が現在直面している少子高齢社会における国民の幸せづくりには、社会保障の基盤の強化、福祉社会の再構築が必要であり、そのための財源確保が大きな国家的課題であることについて述べてきた。

その財源確保には国民負担の増徴と歳出削減の二つが考えられるが、前者については既に論考してきたところであり、本稿においては、後者の具体策としての、いわゆる「身を切る改革」、及び公共事業費削減による財源振り替えなどによる財源確保の可能性について検討することとしたい。

1. 「身を切る改革」による財源確保の可能性

昨今、2019年10月1日から消費税率が10%へ引き上げられることになっていることに関連して、「身を切る改革」を行えば国民負担増徴の必要はないとの主張が散見される。

具体的には、国会議員の定数・報酬の削減、文書通信交通滞在費の縮小・廃止などを求めるものである。もとより、国会議員の定数や待遇に関して、その妥当性を今日の社会通念に鑑みて吟味することは否定されるべきものではない。しかし、問題は、それらによって消費税率の引き上げ(1%で約2兆8000億円の増収)に相当する財源が確保されるのかどうかである。

2019年度の一般会計予算は2019年3月27日に成立したが、同予算の中の国会所管分の合計額は1500.4億円である。

その内訳を見ると、

- 衆議院 735.7億円
- 参議院 489.4億円
- 国立国会図書館 272.8億円
- 裁判官訴追委員会 1.3億円
- 裁判官弾劾裁判所 1.1億円

であるが、このうち「身を切る改革」の対象とされるのは衆議院と参議院であろう。

それらに類する両院の予算を見ると、

- 議員歳費
衆議院 101.6億円 参議院 53.4億円
- 議員文書通信交通滞在費
衆議院 55.8億円 参議院 29.9億円
- 議員特殊乗車券等購入費
衆議院 9.0億円 参議院 4.6億円

などである。(数値は四捨五入)

言うまでもなく、国権の最高機関であり、わが国の民主主義の根幹をなす国会をなくすことなどできる筈もないが、仮に国会議員の定数をゼロにし、国会(衆議院、参議院)を全部なくしたとしても得られる財源は前記の両院の予算の合計である1225.2億円にしか過ぎず、社会保障財源として求められる財源規模には程遠く、答えにはならない。

何よりも、国会予算の削減を行えばあらゆる国民負担の増徴は不要であるかのごとき主張は国民を惑わせ、国家の進路を危うくしかねないものである。

同時に、国家公務員の給与削減については、かつて特例的に行われたこともあるが、人事院勧告に基づく国家公務員給与の決定が労働基本権制約の代償措置である限り、恒常的財源を得る削減対象に位置づけることはできない。

また、医療費削減策など社会保障分野での歳出の見直しを求める主張には検討すべきものもあろうが、しかし、それが単年度で消費税率1%に相当する規模の歳出削減ともなれば、国民福祉を大きく損ねる内容にならざるを得ない。その意味するところは極めて重大なもので、国民の受容するところとはなり得ないであろう。「身を切る改革」によって財源が調達できるという論者は、その改革の具体的な中身を逃げることなく明示し、その妥当性を論証すべきである。

なお、「身を切る改革」はいつも歳出削減の方向に向けられているが、本来、「身を切る改革」の主張は、いかなる内容にするかは別として、歳入拡大・負担増の方向においても唱えられて然るべきものではないだろうか。

2. 公共事業費削減による財源確保の可能性

「不要不急の公共事業費などを削り、社会保障費に回せば済む」、「社会保障を抑制する前に公共事業費とかまだまだ削るところはたくさんある」、「公共事業費を削減し、財源を介護分野に振り替えていく」、「保育士や幼稚園教諭の処遇改善のための財源は公共事業費の削減などで捻出する」など、国の公共事業費を削減すれば社会保障の財源は得られる、との主張はこれまで学者の論文や政党の政策などにおいて展開されてきたが、そのような「振り替え」政策は本当に可能なことなのかどうか、以下に検証する。

(1) 財政法第4条と投資部門歳出

国家財政、国家予算の基本方針について規定している財政法の第4条は、「国の歳出は、公債又は借入金以外の歳入を以て、その財源としなければならない。但し、公共事業費、出資金及び貸付金の財源については、国会の議決を経た金額の範囲内で、公債を発行し又は借入金をなすことができる。」

と定めている。(表1 参照)

すなわち、財政法は、国が借金をせずに予算を編成することを基本方針に据えている。その上で、公共事業費、出資金、貸付金に充てるための借金は国会の議決を得れば可能としているのであるが、その趣旨は、三つの経費がいずれも消費的支出ではなく、国の資産を形成するものであり、通常、その資産からの受益も長期にわたるので、これらの経費については公債発行、または借入れという形でその財源を賄い、その元利償還を通じて後世代にも相応の負担を求めることを許すというものである。

〈表1〉

〈財政法〉

第1条 国の予算その他財政の基本に関しては、この法律の定めるところによる。

第4条 国の歳出は、公債又は借入金以外の歳入を以て、その財源としなければならない。但し、公共事業費、出資金及び貸付金の財源については、国会の議決を経た金額の範囲内で、公債を発行し又は借入金をなすことができる。

第5条 すべて、公債の発行については、日本銀行にこれを引き受けさせ、又、借入金の借入については、日本銀行からこれを借り入れてはならない。但し、特別の事由がある場合において、国会の議決を経た金額の範囲内では、この限りでない。

このため、財政法第4条の但し書きに基づく公債は四條公債(建設国債)と呼ばれている。三つの経費は将来に向かっての「投資・建設」の性質を持つが故に借金が許される投資的経費であり、公債発行対象経費として位置づけられている(2019年度当初予算では総額7兆5068億円)。

公債発行対象経費としての「公共事業費」(同7兆1170億円)は、「公共事業関係費」(同6兆1570億円)と「その他施設費」(同9601億円)に大別される。それらの具体的な中身の例は、表2の通りである。(数値は四捨五入、表5の☆参照)

これらから明らかなように、公共事業は道路、港湾、空港、河川、水道、防災、都市、公共施設、学校・福祉施設などの整備・改修を行うもので、社会的インフラ整備の役割を担っている。物理的なモノ、有形資産の形で長期間有効に機能し、その事業に伴う恩恵は数十年にわたって継続することから、その利用可能期間の世代全体によって公平に負担を分かち合い償還すべきものと考えられており、国債の償還制度においては耐用年数を60年と捉え、60年で返済する仕組みとなっている。

「出資金」(同2682億円)、「貸付金」(同1216億円)の具体的な中身の例は、表2の通りである。「出資金」は出資先において公共的見地から長期間にわたり活用され、「貸付金」は福祉や公共的利益の増進のための貸付の原資に充当されている。

一方、財政法は放漫な国家財政を導くことのないよう経常的経費(消費的支出)についての借金を認めておらず、経常的経費を賄う借金をするためには財政法の例外を規定する特例法が必要となっている。このため、経常的経費のための公債は特例公債(赤字国債)と呼ばれている。

〈表2〉平成31(2019)年度予算における公債発行対象経費(総額7兆5068億円)の例

◇「公共事業費」のうちの「公共事業関係費」の例
・「社会資本総合整備事業費」(2兆1887億円)
・「道路整備事業費」(1兆3367億円)
・「治山治水対策事業費」(9218億円)
・「住宅都市環境整備事業費」(4332億円)
・「港湾空港鉄道等整備事業費」(3568億円)
◇「公共事業費」のうちの「その他施設費」の例
・「公立文教施設整備費」(1614億円)
・「保育対策費(保育所等整備交付金)」(747億円)
・「船舶建造費(海上保安庁分)」(302億円)
・「医療提供体制基盤整備費」(160億円)
・「生活基盤施設耐震化等対策費」(432億円)
・「社会福祉施設整備費」(211億円)
◇「出資金」の例
・「日本政策金融公庫出資金」(463億円)
・「国際協力機構有償資金協力部門出資金」(468億円)
◇「貸付金」の例
・「育英資金貸付金」(1029億円)
・「母子父子寡婦福祉貸付金」(31億円)

出典：平成31年度予算及び財政投融资計画の説明(財務省)

現在、赤字国債については「財政運営に必要な財源の確保を図るための公債の発行の特例に関する法律」(表3)によって、2016年度から2020年度までの間、発行できることとなっている。

赤字国債の本格的な発行は石油ショックの後遺症による巨額の税収不足が予測された1975(昭和50)年度以降であり、以後、発行残高600兆円を超える今日に至るまで大量の赤字国債に依存する財政状況が続いている。

(2) 道路特定財源の一般財源化と社会保障

道路整備の財源を確保するための道路特定財源制度は、戦後の復興途上において、極めて不十分であった道路整備のために、揮発油税の税収相当額を財源として定めた「道路整備費の財源等に関する臨時措置法」(1953年制定)を起源とするもので、国においては揮発油税、石油ガス税、自動車重量税(法律上は一般財源)が道路整備の財源のみに充当される特定財源とされた。

〈表3〉

〈財政運営に必要な財源の確保を図るための公債の発行の特例に関する法律〉

第3条 政府は、財政法第4条第1項ただし書の規定により発行する公債のほか、平成28年度から平成32年度までの間の各年度の一般会計の歳出の財源に充てるため、当該各年度の予算をもって国会の議決を経た金額の範囲内で、公債を発行することができる。

同制度は日本の道路整備に大きく寄与したが、道路整備だけを聖域化し巨額の財源を独占的に使うことの妥当性が問われるようになり、2009(平成21)年度から廃止され、全て一般財源化されることとなった。

道路特定財源の一般財源化の意味は、それまで道路整備のためにしか使われなかった税収分を、それ以外の社会保障、教育、環境など全ての経費に使えるようにしたということである。

社会保障の面からすれば、一般財源化は社会保障に充当できる税収の範囲を広げ、社会保障財源に幅をもたらした政策であった。2009年度予算は「公共事業から社会保障への財源の振り替え」が現実に行われた唯一の例であった。この点に関して、財務省は「平成21年度予算及び財政投融资計画の説明」において「道路特定財源の一般財源化に際した社会保障財源への拠出」と記述している。

道路整備事業費は投資的経費であるため、一般財源化される前の2008(平成20)年度予算までは、道路特定財源の税収(約2兆円)は投資部門の歳入として計上されていたが、一般財源化された2009年度予算以降は経常部門の歳入として計上されることとなった。その結果、現在、投資部門の税収として計上されているのは空港整備事業のための特定財源である航空機燃料税の税収(2019年度予算では520億円)のみである。(表4参照)

(3) 「公共事業から社会保障への財源振り替え論」の検証

社会保障の財源確保を公共事業費の削減に求める財源振り替えの主張は以前から多くなされてきたが、現行の法制度と国の予算編成の実態の下で実際に成り立つ政策であろうか。

国の毎年度の一般会計予算は、経常部門(借金をする場合には赤字国債)と投資部門(借金をする場合には建設国債)に区分されるが、その内容の詳細は表4の通りである。

国の公共事業費の削減は、公共事業関係費とその他施設費の両者、あるいはそのいずれかの削減を意味するものであるが、投資部門歳出の財源を2019年度予算で見ると、全体の公共事業費7兆8131億円(投資部門歳出総額から出資金・貸付金分を控除)の財源は、「租税及印紙収入=航空機燃料税収」520億円、「経常部門から充当」5548億円(同年度予算では消費税率の引き上げに対応した臨時・特別措置が講じられており、それを除いた通常分は2075億円)、「税外収入」6438億円、「前年度剰余金受入」2億円、「建設国債の発行収入」6兆5622億円(「公債金」6兆9520億円-出資金分2682億円-貸付金分1216億円)の五つに分類される。(数値は四捨五入、表4・表5参照)

公共事業費の削減によって社会保障財源を得るためには、これら五つの財源のいずれかを予算の編成において経常部門に移し替えなければならないが、果たしてそれは可能であろうか。

まず、第1の「航空機燃料税収」は、「特別会計に関する法律」(平成19年)附則第259条の5第1項と「地方税法等の一部を改正する法律」(平成26年)附則第18条第5項によって航空機燃料税収の9分の7相当額を空港整備事業の財源として一般会計から自動車安全特別会計空港整備勘定へ繰り入れることが定められており(9分の2相当額は地方へ譲与)、かつての道路特定財源の仕組みと同様、空港整備のための財源に充当されている。

この空港整備事業費を削減すれば税収の余剰が生まれるが、現行制度ではそれを他の経費には充当できない。もし他の経費に充てるならば一般財源化をはかるための法改正が必要である。しかし、その場合でも財源となるのは500億円程度と極めて限定的なものでしかなく、膨大な赤字財政の下で毎年度の自然増が6000億円~1兆円に及ぶ社会保障の財源確保としては根本的な答えには程遠い。

第2の「経常部門から充当」は、公債発行対象経費総額の範囲内でなければならない建設国債発行額が、予算執行の結果、経費の不用などにより対象経費総額を上回るような事態を避けるために、予算において建設国債発行額を建設国債発行対象経費と比べて一定程度小さくする財政措置であり、

これを社会保障財源に用いることはあり得ない(2019年度においては臨時・特別措置3474億円を含む)。

第3の「税外収入」は、国が直轄事業として行う公共事業に対して、その経費の一部を地方公共団体などが国に納付する負担金であり、公共事業を減らした場合には収入もそれに依りて減っていく性格のもので、公共事業費を削減しても財源が得られるものではない。

第4の「前年度剰余金受入」は、決算の結果生ずるものであり、恒常的な財源とはなり得ない。

〈表4〉一般会計予算 経常部門及び投資部門区分表

区 分	2019年度予算 (当初)	2008年度予算 (当初)
I 経常部門		
(歳入)		
租税及印紙収入	62兆4430億円	51兆4465億円
税外収入	5兆4393億円	4兆 569億円
公債金	25兆7085億円	20兆1360億円
前年度剰余金受入	2183億円	—
小計	93兆8090億円	75兆6393億円
投資部門へ充当	△ 5548億円	△ 1073億円
計	93兆2542億円	75兆5320億円
(歳出)		
一般経費	92兆7542億円	75兆1820億円
予備費	5000億円	3500億円
計	93兆2542億円	75兆5320億円
II 投資部門		
(歳入)		
租税及印紙収入	520億円	2兆1075億円
税外収入	6438億円	990億円
公債金	6兆9520億円	5兆2120億円
前年度剰余金受入	2億円	35億円
小計	7兆6481億円	7兆4220億円
経常部門から充当	5548億円	1073億円
計	8兆2029億円	7兆5293億円
(歳出)		
公共事業関係費、施設費等	8兆2029億円	7兆5293億円
III 合 計	101兆4571億円	83兆 613億円

出典：平成20・31年度予算及び財政投融资計画の説明(財務省)

〈表5〉投資部門歳出内訳

区 分	2019年度予算(当初)
I 公共事業費	7兆8131億円
(イ)公共事業関係費	6兆8361億円
特定財源見合	6791億円
財政法公債対象	6兆1570億円
(ロ)その他施設費	9770億円
特定財源見合	169億円
財政法公債対象	9601億円
II 出資金	2682億円
(財政法公債対象)	
III 貸付金	1216億円
(財政法公債対象)	
IV 合 計	8兆2029億円
特定財源見合	6961億円
財政法公債対象	7兆5068億円

出典：平成31年度予算及び財政投融资計画の説明(財務省)に追記

第5の「建設国債の発行収入」についてであるが、建設国債の対象は公共事業費などの投資的経費に限られており、建設国債の発行収入に余剰を生じさせ、それを経常部門に移し替え、経常部門の財源とすることは財政法上不可能である。財政法で許容された借金で得たお金を財政法で禁止された使い道に横流しすることはできない。上記の空港整備事業費を除き、公共事業費の削減は建設国債の発行減額という結果をもたらすだけで、社会保障など経常部門の歳出の財源確保にはつながらない。

一見、建設国債を減らし、それと同じ分だけ赤字国債を発行して社会保障財源にするという考え方がるように思われようが、その本質は赤字国債の発行に新たな財源を求めるものでしかなく、公共事業費削減によって社会保障財源が得られることにはならない。

また、振り替えできるように財政法を改正すればよいとの意見（建設国債と赤字国債の区別をなくすとの主張も同様）も出てこようが、その場合には財政法第4条の投資的経費にだけ借金ができるという規定をなくし、経常的経費についても常に借金ができ、つまり、いつでも何にでも借金ができるように改正することになり、国の歳出は借金以外の財源で賄うべしという国家財政の根本原則を覆すことになる。そのような改正は財政法の廃止に等しい。これまで健全財政への努力が軽視され続けてきた歴史的経緯*の中で、これ以上財政規律を失わせ、国家財政を破綻に導く法改正を行うことは許されない。

以上のように、「公共事業費削減による社会保障財源確保」は現行制度の下では不可能である。

もし今後、何らかの制度改正が行われるとしても、国の公共事業費削減によって得られる経常部門の財源規模は極めて限定的なものでしかない。

*その最たるものは、赤字国債の本格的な償還を迎える1985年度に際して、当初の特例法では禁止されていた赤字国債の借り換えを容認する法改正を行ったことである。これにより、赤字国債の償還のための起債（赤字国債の再発行）を一般会計には出せない国債整理基金特別会計で行い、建設国債に準拠した形で事実上60年償還としたことが今日までの累増に道を開いたのである。

なお、公共事業は社会資本の整備に不可欠であり、老朽化した社会資本が散見される昨今、財政法で認められた建設国債を活用し着実に推進すべきものである。

しかし、論理的な正当性を持つ建設国債とはいえ、野放図な発行の肥大は財政の悪化を加速させるものであり、歳出の必要性、経費の公債発行対象の妥当性については精査が必要である。

同時に、そもそも公共事業が社会保障に財源を譲らなければならない必然性はなく、その点における「振り替え論」の論理性の欠如についても指摘しておきたい。

(4) 結語

これまで多くの論者が国の公共事業費削減による社会保障財源確保の主張を行ってきたが、現行の法制度と予算編成を前提とする限り、国の公共事業費削減によって社会保障財源を確保・充足することは不可能である。

かつてのような経済の高成長による大幅な税の自然増収に依拠することが困難となっている現状の下、社会保障財源確保のためには、国民福祉を大きく後退させない範囲内での社会保障全般にわたる歳出の見直し、税・社会保障にわたる国民負担の増徴という王道で対処するしか道はない。

社会保障のための大きな財源がどこかに眠っているかのような、世の中全体にはびこっている幻想は払拭しなければならない。

今日、未曾有の少子高齢社会に直面している日本にとって、社会保障財源の確保は他のいかなる政策にも勝る最重要の政策課題である。易きに流れることなく、現行の法制度や国家予算の基本構造を十分に踏まえた実現可能で論理性に満ちた議論を望みたい。

今後、日本の社会保障がしっかりとした財政基盤の下、時代の荒波を乗り越え、力強く前進し続けることを心から祈念してやまない。

【執筆者紹介】 辻 泰弘 氏（東京医療保健大学 医療保健学部 客員教授）

専門は社会保障論、財政政策・税制など。東京大学教養学部国際関係論分科卒。医療経済研究機構研究部長、連合本部秘書室部長、参議院議員、参議院厚生労働委員会委員長、厚生労働副大臣などを経て、現職。

「雇用就業形態の多様化と労働法の課題」-④

中央大学 法学部 教授 川田 知子

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のために

1. 働き方改革関連法制定

2018年6月29日に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(以下、「働き方改革関連法」という)が成立し、同年7月6日に公布されました。この法律は、労働基準法をはじめとする働き方改革に関係する8本の法律をあわせて改正したものであり、このなかで、「パートタイム労働法」、「労働契約法」(労契法)、「労働者派遣法」が改正されました。

今回の改正では、同一企業内における正規と非正規との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることを目指したものです。そのために、非正規雇用労働者(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)について、①不合理な待遇差をなくすための規定の整備、②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、③行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定が統一的に整備されました。

今回の改正で、パートタイム労働法は、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に名称変更され、パートタイム労働と有期労働双方に適用されるルールが規定されました。そこで、本稿では、改正前の法律を「パートタイム労働法」と表記し、改正後の法律を「パート・有期法」と表記します。また、本稿では改正後の労働者派遣法を「改正派遣法」と表記します。パート・有期法と改正派遣法は2020年4月1日から施行されます(中小企業のパート・有期法の適用は2021年4月1日からとなっています)。

2. 不合理な待遇差をなくすための規定の整備

(1) パート・有期法における均等・均衡待遇

これまで、正規雇用労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の待遇差については、①職

務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の3つの要素を考慮して不合理と認められるものであってはならないとされていました(パートタイム労働法8条・労契法20条)。

今回の改正では、労契法20条を削除してパートタイム労働法8条に移し、正規雇用労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、「不合理な待遇差の禁止」を規定しました(パート・有期法8条)。いわゆる「均等待遇規定」です。これによって、パートタイム労働者および有期雇用労働者と通常の労働者との不合理な待遇の禁止について、個々の待遇(基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など)ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべきことが明確化されました。

また、これまで、パートタイム労働者については、①職務の内容と②職務の内容・配置の変更の範囲(人材活用の仕組み)が通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いを禁止していました(パートタイム労働法9条)。いわゆる「均等待遇規定」です。今回の改正によって、有期雇用労働者も「均等待遇」の適用対象とすることになりました(パート・有期法9条)。

このように、今後は、パート・有期法8条が短時間労働者および有期雇用労働者と通常の労働者間の不合理な待遇の相違を禁止し、同法9条が両者との間の差別的取扱いを禁止することになりました。また、均等・均衡待遇規定の解釈を明確化するため、昨年末にガイドライン(指針)が策定されましたが、これはパート・有期法と改正派遣法に定める均等・均衡待遇に関する内容であるため、以下(3)でまとめて紹介することにします。

(2) 改正派遣法における均等・均衡待遇

改正前の派遣法では、①派遣先の労働者の賃

金水準との均衡待遇を考慮しつつ、②同種業務に従事する一般労働者の賃金水準、③派遣労働者の職務の内容、職務の成果等を勘案して賃金決定を行う配慮義務にとどまっていた。

今回の改正では、(a)派遣先の労働者との均等・均衡待遇、あるいは、(b)一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することが義務化されました(「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」の選択制)。

(a) 派遣先均等・均衡方式

改正派遣法は、派遣労働者と派遣先労働者の待遇差について「均等待遇規定」「均衡待遇規定」を設けました(改正派遣法30条の3第1項、同法30条の3第2項)。均等・均衡待遇規定の解釈を明確化するために、ガイドライン(指針)が策定されました((3)参照)。また、派遣先事業主が、派遣労働者と派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇を実現するために、派遣先に対して、派遣先の労働者の賃金等の待遇に関する情報提供義務が新設されました(同法26条7項)。

(b) 労使協定方式

もっとも、(a)のように均等・均衡待遇を厳密に派遣元事業主に求めると、派遣元の負担が大きくなってしまいます。そのため、派遣元事業主が、厚生労働省令で定めるところによって、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数代表者と以下の要件を満たす労使協定を締結したときには、均等・均衡待遇は適用されず、当該協定に基づいて待遇を決定することとしました(改正派遣法30条の4)。この労使協定には、以下の定めをする必要があります。

- ① 労使協定の対象となる派遣労働者の範囲(1号)、
- ② 派遣対象労働者の賃金の決定方法(2号)。以下の(イ)及び(ロ)に該当する者に限ります。(イ)派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額として厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金額となるものであること、(ロ)派遣労働者の職務内容・成果・意欲・能力又は経験その他の就業実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改

善されるものであること、

- ③ 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を公正に評価して賃金を決定すること(3号)
- ④ 対象派遣労働者の賃金以外の待遇の決定方法(4号)
- ⑤ 対象派遣労働者への段階的教育訓練の実施(5号)
- ⑥ その他厚生労働省令で定める事項(6号)

この条件を満たす労使協定が締結されていれば、改正派遣法30条の3第1項および第2項は適用除外になります。派遣元は、厚生労働省令の定めるところにより労使協定を雇用する労働者に周知することを義務づけられています。

また、派遣元事業主が(a)(b)を順守できるように、派遣先に対し、派遣料金の額について(派遣元のマージンも含めて料金を設定できるように)配慮する義務が規定されました(同法26条11項)。

(3) 同一労働同一賃金ガイドライン

2018年12月28日、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針(同一労働同一賃金ガイドライン)」(平成30年厚生労働省告示第430号)が公布・告示されました。これは、パート・有期法8条および9条と改正派遣法30条の3および30条の4に定める均等・均衡待遇に関して、雇用形態または就業形態に関わらない公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けて策定されたものです。

この指針は、通常の労働者(正規雇用労働者)とパートタイム労働者・有期雇用労働者および派遣労働者との間に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか等の原則となる考え方や具体例を示しています。例えば、パートタイム労働者・有期雇用労働者の基本給については、労働者の能力または経験に応じて支払うもの、業績または経験に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格がさまざまである現実を認めたとうえで、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違い

に応じた支給を行う必要があることが記されています。基本給の他にも、賞与、各種手当、福利厚生・教育訓練などを含めた取り組みが必要であることから、指針にはこれらの待遇についても示されています。

この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、正規・非正規間の待遇差が不合理であると認められる場合には、それを改善する必要があります。不合理な待遇差を解消するためには、規制の整備だけでなく、使用者が労働者の待遇の内容や待遇決定、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等について労働者に説明し、その内容について納得性を高めるなど、労使の自主的な取り組みが必要です。

3. 労働者の待遇に関する説明義務の強化

今回の改正のもう1つのポイントが、非正規労働者に対する説明義務の強化です。

これまで非正規労働者に対する説明義務については、①雇入れ時における、特定事項(昇給・賞与・退職手当の有無)に関する文書交付等による明示義務、その他の労働条件に関する文書交付等による明示の努力義務(パートタイム労働法6条1項・2項)、②雇入れ時における待遇の内容等に関する説明義務(パートタイム労働法14条1項、派遣法31条の2第1項)、③労働者からの求めに応じて、待遇決定等に際しての考慮事項に関する説明義務(パートタイム労働法14条2項、派遣法31条の2第2項)が規定されていました。しかし、説明義務の対象は基本的に「本人の待遇」に関することのみであり、正規雇用労働者との待遇差の内容やその理由についての説明義務は規定されていませんでした。また、有期雇用労働者については規定がありませんでした。

今回の改正では、有期雇用労働者についても、本人の待遇内容および待遇決定に際しての考慮事項に関する説明義務が規定されました。また、短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者から求めがあった場合、事業主は正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等の説明をしなければならないことが明記されました。このように、説明義務が強化さ

れたことから、その実効性を確保するために、労働者が説明を求めた場合に、不利益取扱いをしてはならないことも規定されました。

これらの説明義務違反に対する罰則はありませんが、行政による指導や勧告の対象になりますし、裁判外紛争解決手続(行政ADR)の対象となりますので、使用者は労働者に納得してもらえるように合理的な説明をすることが求められることになります。

4. 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)

これまで、パートタイム労働者と派遣労働者については、行政による報告徴収・助言・指導等に関する規定がありましたが、有期雇用労働者については規定がありませんでした。また、行政による裁判外紛争解決手続(調停など)は、短時間労働者にのみ規定があり、有期雇用労働者と派遣労働者には規定がありませんでしたし、短時間労働者についても、均衡待遇規定に関する紛争は対象外になっていました。

今回の改正により、行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ADR)の規定が統一的に整備されました。まず、有期雇用労働者についても、事業主に対する報告徴収・助言・指導等の根拠規定が整備されました。また、これまでパートタイム労働者についてのみ規定されていた行政による裁判外紛争解決手続(行政ADR)の根拠規定も整備されました。さらに、均衡待遇や待遇差の内容・理由に関する説明についても行政ADRの対象に追加されました。

5. おわりに

働き方改革関連法により、同一労働同一賃金の実効性を確保する法整備とガイドラインが整備されました。雇用形態に関わらない公正な待遇を確保するために、正規・非正規労働者間の不合理な待遇差を解消するための制度を強化した点は評価すべきでしょう。

今後、多くの企業はこの法改正に対応するために、社内の賃金制度や業務分担・役割分担の見直しを行うことが予想されます。その際、非正規労働者の処遇を正社員並みに引き上げると、総人件費の増大が懸念されることから、正規労働者の賃金

を引き下げることによって対応する動きが考えられます。また、正規・非正規間の格差を正当化する雇用管理区分や職務分離を行うことによって、正規・非正規間の不合理な待遇の禁止規定や差別的取扱いの禁止規定を回避したりする動きも想定されます。しかしこのような対応は今回の法改正の趣旨に反するものであり、望ましいものとはいえません。

本来の同一労働同一賃金の実現のためには、既存の制度の見直しだけでなく、制度を根本的に見直す必要があるように思われます。すなわち、同一労働同一賃金は、どのような雇用形態であっても職務・役割・成果に応じて同じ基準で処遇することが基本的な考え方ですので、賃金制度の見直

しにあたっては、誰に対して、何に対して(いかなる目的で)支給されるものなのか、支給の有無や水準に差異を設ける場合には、それを合理的に説明することができるのか等について検討することが必要です。

雇用形態に関わらない公正な待遇を確保し、同一労働同一賃金を実現することは、働く人々のモチベーションの向上や、生産性の向上、良い人材の確保・定着など、企業にとってもメリットがあります。今後、少子高齢化による人材不足がますます深刻化する中で、労働者にとって魅力的な働き方改革が企業に求められているといえるでしょう。

【執筆者紹介】川田 知子 氏(中央大学 法学部 教授)

専門は労働法。中央大学大学院法学研究科民事法専攻博士後期課程単位取得満期退学。
中央大学准教授を経て、2016年4月より現職。

*川田 知子氏の連載は今号で最終回です。

川田先生、ご多忙の中、連載いただきありがとうございました。

全労済協会 既刊報告誌

(所属・役職は刊行当時です。)

公募研究シリーズ

⑮農福連携事業による「効果」の実証について

2018年7月

京都大学大学院農学研究科生物資源経済学専攻(博士課程後期)

植田 剛司(代表研究者)

「農福連携」の多様な参加者への効果を的確に把握するため、先進的な事例としてオランダのケアファームの現地調査を行い、また大阪府・岡山県内のA型・B型就労継続支援事業所に対してアンケート調査や聞き取り調査を行っている。さらに「ディーセント・ワーク」に焦点をあてて分析することで、今後の農福連携事業の在り方について提言を行っている。

⑭災害時におけるコミュニティ組織やNPO間の連携や協働のあり方に関する調査研究

2018年6月

九州大学大学院人間環境学研究院教授

安立 清史

災害が多発する現在において、民間の非営利組織の役割が重要となっている。本研究では、熊本地震における民間の自発的な支援の動きに焦点をあて、支援組織や復興イベントでのヒアリング調査・アンケート調査を行い、災害時におけるコミュニティ組織やNPO間の連携や協働のあり方を探っている。

調査分析シリーズ

⑥共済・保険に関する意識調査結果報告書(2017年版)

2018年6月

日本大学商学部教授 岡田 太

日本大学非常勤講師 谷川 孝美

客員研究員シリーズ

④客員研究員報告書

2018年8月*

京都大学大学院経済学研究科博士後期課程

下門 直人

* HPへの掲載は行っていません。

本誌は全労済協会の責任で編集しました。

WELFARE

2019年 No.6

2019年4月

発 行 ■ 一般財団法人 全国勤労者福祉・共済振興協会
〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-11-17

ラウンドクロス新宿5階

TEL : 03-5333-5126(代)

FAX : 03-5351-0421

<https://www.zenrosaikyokai.or.jp>

全劳济协会
(財)全国勤劳者福祉・共済振興協会