

第3回労働問題シンポジウム

反貧困への提言

～ 労働・社会保障政策の転換を ～

2011年1月

熊本県社会保険労務士会

目次

◆ 第3回労働問題シンポジウム記念誌発行にあたって……………	1
熊本県社会保険労務士会 会長 松本 一喜	
◆ 熊本県社会保険労務士会の概要・沿革……………	2
◆ 案内チラシ……………	4
◆ 第3回 労働問題シンポジウム	
1. あいさつ……………	5
2. 第一部「基調講演」……………	7
「反貧困への提言」労働・社会保障政策の転換を	
講師：明治大学 教授 遠藤 公嗣 氏	
● 参考資料（基調講演資料）……………	17
3. 第二部 パネルディスカッション……………	24
4. 謝辞・閉会宣言……………	50
◆ スタッフ紹介……………	51



第3回労働問題シンポジウム記念誌発行にあたって 「反貧困への提言」

熊本県社会保険労務士会
会長 松本 一喜

第3回シンポジウム「反貧困への提言」を開催した。

多様な働き方をしている若者全体に「使い捨ての雰囲気」があるのでないだろうか。特に中心的正社員では「仕事量が多い」周边的正社員は「給与が上がらない」ということである。とりわけ、周边的正社員は使い捨ての雰囲気を強く感じているのではないだろうか。

こんな時転職が念頭に上る。日本社会では、転職によって賃金等が下がるのが一般的である。転職が非正規社員への転落を招くことも少なくない。そしてこれらの中で自分を納得させ働き続けるために「やりがい」に救いを見出したり、「自己責任」論を受け入れているのであれば実に寂しい状況である。

若者達が働いている職場で、残業代未払いや年次有給休暇の取得の抑制、社会保険の未加入などの法違反がある。とりわけ、若年労働者の生活水準の向上が見込めなく、社会全体としても職業能力の蓄積と向上の停滞が生じ、悪循環的に生産性の低下を招く。

それゆえに若年労働者の雇用と処遇の向上、職業能力形成機会の拡充および職業能力に対する適正な評価と処遇を政策を通じて強力に推進することが必要である。職業能力開発における公的施策を抜本的に拡大すべき時期に、それを縮小しようとする政府の態度は時代錯誤である。

戦後、日本国憲法に職業選択の自由（22条）勤労の権利（27条）労働三権（28条）が明記された。このため、職業安定法や労働基準法などの法律が作られ、ハローワークや労働基準監督署が設置された。求人は都道府県などの地域を超える場合が多く特定地域の求人を担うだけで利用者の要望に応えることはできない。労働基準監督署も国の指揮監督下にあるからこそ全国同一の基準で労働条件を目指すことができる。

これが、都道府県への移管に伴ない都道府県任せになれば、全国ネットワークが寸断され、都道府県ごとに対応が異なることになりかねない。それどころか、こういう監督・指導・職業紹介そのものが放棄されかねない。

深刻な雇用状況、労働条件の悪化が進行するもとの、国の責任で労働行政を行なうことはますます重要となる。

我々社会保険労務士は、社労士法第1条「事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資することを目的とする。」この理念のもとに社会正義を確立するために先頭に立ち、発言し、行動します。

どうぞこれからの社労士及び社労士会にご期待下さい。厚いご支援とご厚誼に心からお礼申し上げます。

ありがとうございます。

熊本県社会保険労務士会の概要・沿革

沿革

昭和43年	6月	3日	社会保険労務士法公布
昭和43年	12月	2日	社会保険労務士法施行
昭和47年	4月	1日	日本社会保険労務士会熊本県支部設立
昭和47年	4月	1日	熊本社会保険労務士同友会設立 (昭和50年9月1日に熊本県社会保険労務士同友会へ)
昭和51年	10月		県保険課と労基局共催による県支部と同友会の合併協議会開催
昭和52年	1月	1日	全国社会保険労務士会熊本会発足
昭和53年	9月	1日	改正社会保険労務士法施行(都道府県ごとに法定団体を設立へ)
昭和53年	10月	9日	熊本県社会保険労務士会設立総会
昭和53年	11月	1日	熊本県知事及び熊本労働基準局長の設立認可

会員数

平成23年1月1日現在 355名
個人会員：開業283名 勤務等72名、社会保険労務士法人：3法人

会員資格

全国社会保険労務士会連合会の登録者であって、熊本県内に事務所、勤務先又は住所を有するもの。社会保険労務士法人の場合は、熊本県内に法人事務所所在地のあるもの。

所在地

熊本県社会保険労務士会

〒860-0863 熊本市坪井6丁目38-15
建峰ビル502

TEL 096-346-1124 FAX 096-3460-1208

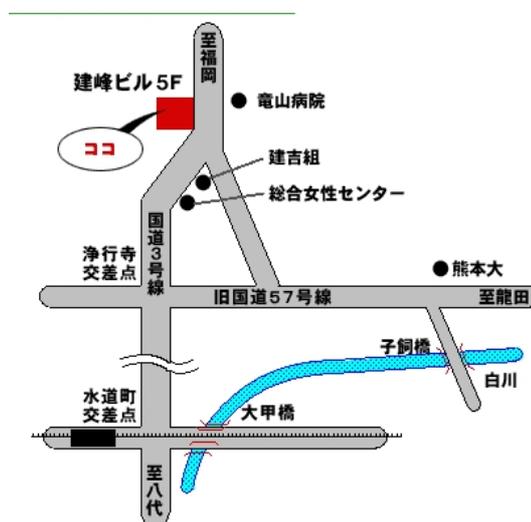
交通機関：熊本交通センターからバス15分

「西室園」下車徒歩1分、

水道町交差点から車で5分

URI：[Http://www.sr-kumamoto.or.jp/](http://www.sr-kumamoto.or.jp/)

E-MAIL：info@sr-kumamoto.or.jp



社会保険労務士の役割

◆企業の健全な発展・労働者の方々の福祉の向上

「社会保険労務士」は、労働・社会保険に関する法律、人事・労務管理の専門家として、企業経営の3要素（ヒト・モノ・カネ）のうち、ヒトの採用から退職までの労働・社会保険に関する諸問題、さらに年金の相談に応じる、人に関するプロフェッショナルです。

こんにちは、熊本県社会保険労務士会です。

社会保険労務士をご存知ですか。私たちは、労働保険・社会保険・年金・労働基準に関する法令に精通し、労務管理や労働社会保険に関する指導を行う国家資格者です。

私たちは、皆様の身近なところで、よき相談相手となっています。

職場での様々なトラブル、年金や健康保険、労働災害や雇用に関するご相談は、社会保険労務士にお任せください。

ご相談は、下記までお願いします。

年金のことなら、**街角の年金相談センター**へ！

年金の受給手続き、各種変更届、年金記録照会、年金の離婚分割など年金制度全般の受付相談窓口です。**(ただし、電話相談はできません。)**

受付時間 平日 午前8時30分～午後5時15分(月曜日は7時)

第2土曜日 午前9時30分～午後4時

所在地 熊本市花畑町4-1 太陽生命第2ビル3階 **(駐車場はございません)**

ご相談には、年金手帳、運転免許証、健康保険証等をお持ちください。

なお、代理人の方は、「委任状」も必要です。

労働問題は**労働時間等相談センター**におまかせ下さい！

0120-08-1744 **0570-08-1744**(携帯専用)

受付時間 平日 午後2時～午後8時 **(対面相談は午後5時までです)**

土曜日 午後1時～午後6時 **(電話相談のみです)**

所在地 熊本市坪井6-38-15 建峰ビル5階 熊本県社会保険労務士会内

その他の相談所 **(対面相談のみです)**

熊本地区 熊本市役所 市民相談室 毎週水曜日 午後1時～午後4時

八代地区 八代市役所 市民相談室 毎月第2水曜日、第4金曜日

玉名地区 大麻会館 午前10時～正午

毎月第2木曜日

山鹿地区 山鹿市役所 1階会議室 午後1時30分～午後3時30分

毎月第4火曜日 午後1時～午後4時

労使紛争が起きたら**労働紛争解決センター熊本**へ！

従業員と会社の間で紛争が起きたら、労働紛争解決センター熊本が「あっせん」によって解決のお手伝いをします。

「あっせん」とは、紛争の自主的な解決が困難となった場合、当事者の申請に応じて、公平・中立な機関として当センターが労使の間に入り、話し合いがまとまるようお手伝いするものです。

お問い合わせは、熊本県社会保険労務士会 096-346-1124まで。

中小事業主も労災に加入できます。**熊本 SR 経営労務センター** (労働保険事務組合)

一人親方も労災に加入できます。**熊本 SR 建設労災センター** (建設業一人親方組合)

お問い合わせは、熊本県社会保険労務士会 096-274-1001まで。

第3回労働問題シンポジウム

社労士は、使命を自覚した!!

- 手続業務で、労働者へ基本的人権である社会保障を適用させ
- 就業規則の作成で、全ての事業所において労働法の適用をさせ
- かつ運用指導で処分権の濫用を認め、労使紛争を未然に防止している。
- 人事コンサルタント業務で、労働者の働きがい、生きがいに関わり自己実現を応援する

社労士は使命を実行する!!

- 社会問題を取り上げ
- その専門性を生かし、公共への奉仕・社会貢献活動を行う

プロフェッションとは、
公共に対する奉仕の精神に
立脚して、高度の学識に裏付け
られた技術を共通の職業として
追求する人々の集団
(ロスコー・パウンドの定義)

反貧困への提言

～労働・社会保障政策の転換を～

とき

2010年11月26日(金)

入場無料

開場:午後1時 開演:午後1時30分

ところ

崇城大学市民ホール(熊本市民会館)大会議室

熊本市桜町1番3号 TEL:096-355-5235

第1部 基調講演

講師 明治大学教授(個別労働紛争、労使関係論専門) 遠藤 公嗣 氏

第2部 パネルディスカッション

パネリスト	全労働省労働組合 中央副執行委員長	河村 直樹 氏
	熊本県経営者協会 専務理事	中川 幸生 氏
	全労協全国一般東京労働組合 副委員長	三田 義樹 氏
	熊本県司法書士会 会長	松本 和雄 氏
	熊本県社会保険労務士会 会長	松本 一喜 氏
コーディネーター	熊本県社会保険労務士会 理事	久保田 悦子 氏
アドバイザー	明治大学 教授	遠藤 公嗣 氏
	全国社会保険労務士会連合会 会長	金田 修 氏
司会	熊本県社会保険労務士会 副会長	伊東 毅 氏

プロフェッションを我々の職業倫理として確立しよう!

後援

全国社会保険労務士会連合会九州地域協議会・熊本県経営者協会
全労働省労組熊本支部・熊本日日新聞社・NHK熊本放送局・RKK・TKU・KKT・KAB

主催



熊本県社会保険労務士会

〒860-0863 熊本市坪井6-38-15 建峰ビル502

TEL (096) 346-1124 <http://www.sr-kumamoto.or.jp>

第3回 労働問題シンポジウム

反貧困への提言

～労働・社会保障政策の転換を～

日 時 平成22年11月26日

13時30分～

場 所 崇城大学市民ホール

1. あいさつ

○熊本県社会保険労務士会会長（松本一喜） 本日はお忙しい中ご出席を賜り有難う御座います。主催者を代表いたしまして、ひと言ご挨拶を申し上げます。

このタイトル「反貧困への提言：労働・社会保障政策の転換を」。私ども熊本県社会保険労務士会は今回で3回目のシンポジウムを開催します。1回目が『ワーキングプアー（働く貧困層）の問題』。2回目が『派遣の功と罪』。そして今回が3回目であります。

2回目の『派遣を考える』というテーマのときに、ちょうど数カ月後に秋葉原の無差別殺人が起きました。これはまさに『派遣』というものがもたらした人間性喪失。そういう事件ではなかったのだろうか。あまりにもタイミングがよすぎて、ずいぶん取材も受けました。

今回、この『反貧困』というなかで、私たちが考えなければならないのは、仕事をする、働くということがどういう意味なのか、働くとは、確かに生活の糧を得ることとは思いますが、それだけでありましょか。我々は仕事を通じて自分の能力、あるいは人格を高め、社会に貢献する、そのことによって充実感や満足感を味わう。最終的には自己実現というものへ向かって、我々は歩んで行くのではないのでしょうか。だとすれば、その仕事を失った瞬間、ある意味では我々は、その自分の進路あるいは自分の人格、あるいは能力を高めるチャンスすら失ってしまう。そういう気がいたします。しかし、残念ながら現状はそういうことではないのでしょうか。

いま一番恐れるのは、仕事を失った方がいったん仕事を離れると、なかなか再就職が難しい。我々も目にしております。仕事を失うということは当然収入が無くなります。住んでいた部屋を出て行かなければならない。当然服も汚れてまいります。そして新たに就職しようと、会社（面接）に行くにしても自分の所在地が履歴書に書けない。あるいは服すらない。というような現状があります。まさに貧困だと思います。

これに対して、我々は何ができるか。社会保険労務士というのは、社会保険あるいは社会保障制度へ大きく関与をしております。その中で我々社会保険労務士が、唯々諾々と日々を送っているものだろうか、何かできないものだろうかという思いで、第3回目のシンポジウムを開催するように企画いたしました。会員一丸となって企画をいたしました。大きなテーマ『反貧困への提言』としております。果たしてどこまで踏み込めるのか、どこまで提言できるのか、内心不安もありますが、精一杯、遠藤教授初め各会からお呼びしたパネリストの方々のご意見を聞きたいと思っております。

一つだけ私たちは、胸を張って言えることがあります。このようなシンポジウムというのは、ややもすれば、経営者側が主催する。あるいは労働者側が主催する。そういった単独の主催というものが多ございます。我々熊本県社会保険労務士会は、そうではなくて経営者側も労働者側も

それぞれの立場で、それぞれ意見を戦わせようではないかと。同じテーブルについて、同じ考え、同じ方向性をまた、それぞれ違った立場々での目線で意見を出し合おう。これが我々熊本県社会保険労務士会の目指すシンポジウムです。長時間になりますが、どうぞ最後までご清聴お願いしたいと思います。

また、今回は会場のほうからご意見を賜るというのも企画しておりますので、どうぞご意見を積極的に発言していただき、参画していただければと思います。今日はよろしく願いいたします。ありがとうございます。

2. 第一部「基調講演」

「反貧困への提言」

講師：明治大学 教授 遠藤 公嗣 氏



遠藤と申します。話の内容はスライドの順番に沿ってお話をさせていただきたいと思っております。

今日のテーマは『反貧困への提言』。大変大きなテーマとして掲げられております。これについての私の考えを 14 時 30 分までお話しをさせていただきたいと思っております。

現在、日本の社会は『貧困』というようなことが、大きなテーマになっています。この社会の貧困化ということについて、私の現状認識をお話ししたいと思っておりますが、非常に簡単に言ってしまうと、

1960 年代型の日本システム、これが行き詰っていると、その行き詰まりの一つのあらわれが、私はこの貧困化という問題だろうというふうに理解しております。1960 年代型日本システムというのは、この秋になって私が言い出している概念ですけれども、それはどういうことなのかと言いますと、日本的雇用慣行と、これは働く場のことです。それから、家族の側が男性稼ぎ主型の家族。男性が働いて妻、子どもを養うというのを標準と考えている家族のことですが、この二つが組み合わせられているというものを私は 1960 年代型の日本システムというふうに呼んでおります。

少しこれをお話ししたいと思うのですけれども、日本的な雇用慣行というのは、どういうことなのかと言いますと、これはもう何十年の間、日本の社会でよく言われているものです。日本の仕事の働き方というのは、中心は男性の正規の労働者。この男性の正規の労働者にも、仕事のうえで重要な部分を求める。労働時間も長期で求める。労働時間も長期で求めるという雇用モデルです。これにはさまざまな重要な要素というのがありまして、新卒一括採用とか長期雇用、雇用の安定だとか年功で増加する賃金だとか、いろいろあります。こういう日本的な雇用慣行というのが一方の一つの要素です。

もう一方のどこから、労働者が出てくるのかという家族のほうですが、これにも特徴が大変ありまして、家族の中で男性が稼ぎ主であるということです。ということは、女性は何をやっているかというと専業主婦をやっているということです。この男性が稼ぎ主ですので男性が外に出て働き、家族を養うに十分な額の賃金を得てくると、家族の扶養ということが常に賃金額を決めるうえでの重要な要素になっていますので、年齢または勤続年数といってもいいのですが、これが増えれば家族に必要な生活費がどんどん増えてきます。単身から結婚し、いまこのモデルだと妻は専業主婦ですので、妻を養わなければいけない。やがて子どもができる、子どもを養わなければいけない。やがて住宅が必要、教育費が必要というかたちで年齢とともに必要な生活費が増えていきます。この年齢とともに必要な生活費が増えていくのは、主に夫である男性が働いて収入を得て、その収入で家族を養うということになるわけです。

私は 1960 年代型の日本雇用システムで考えるというのは、働く場では日本的雇用慣行であり、

働き手が出てくる家族では、男性稼ぎ主型家族であると、この二つが組み合わさっているというのが、この日本的システムだっているように思っています。このシステムの下では、非正規雇用は、どういうものになるのかということを考えてみたいと思います。

まず、大前提ですが、日本的雇用慣行というのが強く存在すればするほど、非正規雇用というのは、必要になるという関係になっています。

これはどういうことかということ、日本的な雇用慣行というのは、雇用の保障、雇用の安定ということを重視します。ある社会全体で、ある部分の労働者に雇用の安定、雇用の保障をするというふうに考えますと、そういう条件の下で企業が経営をするということは、なかなかの制約条件になります。というのは社会全体の景気というのは、変動するのが当たり前です。景気の良いときもあれば悪いときもある。個々の企業を取ってみても、業績が良いときもあれば悪いときがある。変動するのが当たり前です。変動に合わせて必要な雇用量というのは変動します。

ところが社会の中である部分の労働者については、なるべく雇用を保障する、雇用を安定させるといっていると、企業の側で必要な雇用量というのは変動するわけですから、その調整の部分ということがないことになります。その調整の部分というのはどこが引き受けてきたのかということ、戦後の社会では、現在非正規雇用と呼ばれているかたちで働いている労働者。非正規労働者がその調整役っていうのを、ずっと引き受けてきたっていうふうに、経済のモデルで考えれば言うことができると思います。

この非正規労働者ですが、戦後もう 60 年経っていますけど、非正規労働者の中身というのは、いささか変わってきているというふうに理解したほうがいいと思います。お手元の図表 1 として配った、大変細かい数字がたくさん入った表があります。

1959 年からの数字しか日本の統計ではありませんけれども、戦後しばらくの間、この非正規雇用の役割を引き受けていたのは、昔の言葉で言う臨時雇・臨時工と呼ばれる人たちでした。この臨時雇という名前に代表される人たちでした。これはどういう労働者なのかと考えてみますと、当時は農村に膨大な労働力が存在していました。この労働力が都会に移動して、さまざまな雇用の局面に移っていったわけですが、その途中、あるいはいったん、それで雇用の局面へいったけれど、そこからいろいろな理由で離脱して、しかし、都会に残っているという人たち、こういう人たち、日本の労働の研究では都市雑業層という言葉で言われていましたが、こういう都市雑業層と呼ばれている人たちが戦後のしばらくの間は、非正規雇用の中心を担っていました。しかし、高度経済成長が始まります。基本的に都市では労働力が足りません。農村から都市へ労働力がどんどん、どんどん移行していきます。同時に農村での労働人口、第 1 次産業で働いている人口がどんどん減っていきます。そうすると、いま言った臨時雇ないしは都市雑業層と呼ばれていた、非正規雇用の人たちの供給源というのは、基本的に無くなってしまいます。でも雇用調整のための非正規雇用は必要です。どこから出てくるでしょう。

男性稼ぎの主型の家族の下では、主婦は仕事をしていませんが、何らかの理由でもう少し家計の補助になる収入を得たいと考えたと、この専業主婦が主婦パートになります。臨時雇あるいは都市雑業層と呼ばれていた人たちが、非正規労働者だったですけど、そういう人たちは数が少なくなってしまう。その穴を埋めて、非正規雇用の中心になってきたのが、主婦のパート労働者ということになります。男性稼ぎ主型の家族の下で、日本的雇用というのを前提にすると、なお非正規雇用の中心になるのは、主婦がパート労働者になる。これが非正規雇用の中心になると考えられます。

このことは、図表 1 の数字で見えていただくと、日本の労働統計では 1982 年に初めて、職場でパートと呼ばれている人は、何人いるのかという調査を始めることとなります。見ていただくと、その 1982 年の数字が表の右側ぐらいい出ています。表の右側でずっと並んでいるパート以下が、現在非正規労働者と呼ばれている人たちです。パートの女性が圧倒的な数を占めていることが分かります。これ以前からももちろん主婦パートというのが登場してきているわけです。

私はこういうシステムが 1960 年代型日本システムであると思っています。これは価値判断を別にすると、バブル期まではそれなりにうまく回っていたと言っていいたかと思えます。

ところがバブルが崩壊したあと、日本の社会ではこれでは、だんだん回らないという事態が生まれてくるようになります。

私はそれが行き詰りというふうに考えているわけですが、何が行き詰りの現象なのかというと、今日の大きなテーマになっているものです。それは非正規労働者が貧困化している。ワーキングプア化しているということです。1960 年代型のシステムでは、とにかく働いていれば、それなりの最低限の生活ができるだけの収入は、あるというのが前提になっていました。非正規労働者として働いているとその当時でも、賃金水準は大変低かったのも、とても非正規労働者は生活ができません。ですが先ほど申し上げましたように、非正規労働者の中心は主婦のパート労働者です。家計を主に支えているのは、男性の夫です。だから主婦パート労働者の賃金水準が随分低くて、とても生活はそれではできない低さであっても、特に問題にはならなかった。丸く収まっていた。

ところが、バブル経済が崩壊したあと、そういう仕組みの中では存在を想定していない非正規労働者が登場してきています。無視できない数で登場してくることになります。それは家計を支えなければいけない非正規労働者が、無視できない数で存在するようになったということです。

家計を支えなければいけないというのは、自分一人の非正規労働者として働きながら、住居もふくめて、自分一人の生活を支えなければいけないということがまず基本です。さらに自分だけではなくて、子どもを扶養しなければいけない。あるいは年を取った親を扶養しなければいけない。扶養しなければいけないのだけど、自分は非正規労働者としてしか働いていない。当然賃金水準は低い。自分の生活も支えるのも、現在の非正規労働者の賃金水準では大変ですけれども、そればかりではなく自分の子ども、あるいは自分の親の家計も支えなければいけない、非正規労働者が登場してきたということです。

非正規労働者の賃金水準は大変低いのですが、それを図表 3 として少し確認しておきたいと思えます。上と下で、上が女性、下が男性ですけれども、図表 3 を見ていただきたいのですが、横軸が年収の大ざっぱな階層です。縦軸はその年収を得ている労働者の数です。これを正規と、非正規はいろいろなカテゴリがあるのですが、全部まとめて非正規にします。そうすると賃金の人数別の分布はどうなっているかというのが分かります。

上のグラフが女性です。女性は働いている人の中での非正規率が 55% ぐらいになっています。半数以上が非正規として働いています。当然非正規の賃金水準は低いですので、低い水準が高い山になっている破線が非正規労働者ということになります。同じグラフを男性で描いています。男性も非正規労働者の賃金水準はやはり低いのですが、男性では現在でも働いている 80% は正規労働者として働いています。

正規と非正規の間の所得格差ということを用いる場合、この二つのグラフを比べて見ていただくと、実は多分に男女間の所得格差であるということが分かります。男性は正規、非正規の間に確

かに所得格差がありますが、正規のほうが数が非常に多いのでこういう実線の正規のグラフが盛り上がった山になります。

女性のほうは、非正規で働く人の数がずっと多いですので、破線のほうが 100 万未満ないしは 199 万までの、所得の所が分布の山をなすというかたちになっています。正規、非正規の所得格差といった場合、実は男女間の所得格差、年収格差ということと多分に重複しているということが分かります。

家計を支えなければいけない、賃金水準の低い非正規労働者が増えている、この問題が最も集中してあらわれるのは、シングルマザーの場合です。子どもを扶養しなければいけない。けれども働いているのは非正規労働である。そうするとその家庭の所得水準は随分低くなります。所得水準の低い中で子どもが育ちます。現在もうすでにその兆候があって、大変悲しいことなのですが、所得水準の低い家庭で育った子どもは、大人になって働く場合、やはり非正規労働者としてしか、なかなか仕事を見つけられないという状況になっています。ということは、その子どもが大人になり、やがて結婚して、と、いま言ったのですが、別の統計では正規労働者であるか、非正規労働者であるかというのは、結婚できる確率に非常な差がありまして、非正規労働者だとなかなか結婚できません。とにかく大人になって、その非正規労働者の子どもが非正規労働者として働いていて、大人になり運良く結婚したとします。しかし、非正規労働者の家庭で生まれた子どももやはり貧困状態になります。というわけで、非正規労働者の貧困化というのが、世代を通じて伝わってくるという状況が次第に始まりつつある。子どもの貧困という問題が始まりつつあるということが、私は大変大きな問題だろうと思っています。

ちなみに、この日本の貧困というのは、国際比較をするとすでに、もう結構な貧困率になる、貧困の程度になるということは、昨年政権が変わったあと、初めて政府が認めて公表した数字（相対的貧困率）でも明らかですが、国際比較で子どもの貧困の程度を調べてみると、さらに子どもの貧困度というのは、世界の国の中で日本は高いレベルになってしまっています。家庭の貧困の水準、あるいは子どもの貧困の水準というのを見てみると、すでに日本は豊かな国ではなくなりつつあります。なくなりつつあるというよりも、もうなくなってしまったといったほうがいかかもしれません。これが世代を越えて伝わるような状況になっています。

その他、非正規労働者の雇用上の権利についても、現在は認められないような働き方っていうのが当たり前のように横行しています。あるいは非正規労働者は、社会保障のさまざまな仕組みから、漏れてしまうというような状況があります。

正規労働者は大丈夫なのかというと、これも皆さんご存知のように、長時間労働、そして過労死・過労自殺というのは、高い水準の社会になってしまいました。さらにうつ病・精神疾患っていうのが非常に増えてきている。

企業の側は、経営者の側はいいのか。企業の側も有能な人材は、特に中小企業のほうでは不足しています。では、人材は十分に活用されているか。活用されていません。多くの人が強調しているのは、日本の社会では女性の人材は活用されていないことです。

それから、もう一つ。これは結構重要ですが、議論する人は少ないのですが、外国人の人材が活用されていません。女性も外国人も非正規労働者として、雇うだけでして、それ以上の活用度は非常に低いです。

さらに家計の所得水準が下がっていますので、消費が慢性的に不足しています。国内市場が縮小している。国内市場が縮小しているの、外国に物を売ろうと考えると、大きなマーケットで

あるアメリカも景気の低迷で売れ行きは芳しくない。あるいは中国とかインドとかの企業と厳しい競争をしなければいけない。そこで 1960 年代に出来上がった日本システムというのは、バブル期まではそれなり回っていたという言い方はできるかもしれませんが、現在はまったく回らなくなっている。それが現在の行き詰まりの状況である。そのいろいろなあらわれ方が現在しているのだと私は理解しています。

では、どうこの状況から脱出するのか。ということについて、少し考えていきたいと思います。当面の、日本システムというのを変えないでも、あまり変えないでもできる政策というのがいろいろあるかと思います。しかし、私の考えでは、現在の不況を克服するには、1960 年代にできた日本のシステムということ自体を変えないと、なかなか根本的な脱出はできないと思っています。お配りしているスライドのこのページから、4 枚ほどのスライドが当面の政策と書いて幾つか上げていますが、今日はたくさんのパネリストが登場されて、それぞれ当面の政策については、お話しがあると思いますので、私の意見についてはかいつまんで述べたいと思います。特にあまり言われてないことだけを述べたいと思います。

一つは、特に普通科を含む高校で、在学中に職業関連の科目を充実してほしいと思っています。はっきり言いまして、現在日本の高校は普通科の比重が高すぎます。普通科というのは大学進学を想定はしているのですが、実際は大学に進学しない普通科の高校生もたくさんいます。

普通科を含んだ高校で職業科目を充実してほしい。特に教えてほしいのは、キーボード操作の必修化です。現在高校を卒業して就職するというと、非正規が中心になっています。さらに地域によっては、非正規にすらなかなか雇う先がない。これは景気の刺激策を取るというマクロ経済上の政策もありますが、働く側にできる政策としては、どのような仕事についても、大学に進学しても極端なことを言えば大学進学した後、さらに大学院に進学し研究職というのに就いたとしても、どのようなレベルであれキーボード操作は必要です。必要だということにはいろいろなレベルがあって、使えないというのは、ちょっともう仕事がないです。次のレベルは、手元を見ないでキーボードを打ち込むことができるレベルです。さらに高いレベルでは、これは研究職に就いている人、社会に出る人でも必ずしもたくさんの方ができるわけではないのですが、望ましいのはその見ないでキーボードが打てる、速記ができるレベルです。なるべく高いレベルが出来るように必修化してほしい。

あるいはエクセルが使える。エクセルが使えるというのは、しばしば誤解されるのですが、表をつくるという意味ではありません。表ももちろん作れないと困るのですけれど、エクセルが使えるというのは、簡単なマクロを自分でつくって表計算ができるということです。当然この表計算ができるというのは、ある程度の数的な処理能力が必要だということです。こういうことは将来どのような仕事に就くにしても、現在ですら非常に必要になっています。これを高校の段階で教えるというのは、大変重要になっているって思っています。

いろいろな策が考えられると思いますが、特に一つ強調しておきたいと思うのは、どのような当面の政策を取るにしても、重要なやり方として地域での協力ネットワークを作らないとおそろくうまくいかないだろうと思っています。日本で言えば、労働局、行政、地方自治体、労働組合、経営者団体、学校、社会保険労務士、こういうネットワークで職業訓練、職業教育というのを若い人たちにやり、あるいは雇用創出のプロジェクトを考えるということが重要になると思います。特に行政と労働者側と経営者側。この 3 者が重要ですが、この 3 者を媒介する役として、学校の役割が重要だろうと思っています。もう一つ、これは外国にはない仕組みとしての社会保険労

務士の媒介する役割は、重要だろうと思っています。

ここで参考としてアメリカ合衆国の例というのを書きましたが、図表 4 というのをあとで見たい。アメリカでこういうことが、この 10 年ぐらいの間に進んでいます。日本ではほとんど知られていません。これを調べる研究プロジェクトが、この夏から始まりまして、私は委嘱されて一所懸命そういう英語の論文を読んでいるので、ご紹介をしているわけです。来年に入りますと、実際にその所に訪問して、どういう具体的なやり方でやっているのかという調査するという、プロジェクトが始まっています。

ですがこれ、アメリカだけではなく、日本でも実は行われているわけです。いまここで行われているとっていい。今回の『第 3 回労働問題シンポジウム』という企画は、まさにこのかたちになっていると思います。実はこのスライドのこの文章は、アメリカの事例を研究するプロジェクトが始まっているので、専らそちらのほうを意識して書きました。熊本県に今日来てふと気がついたのは、この企画自体がこれになっているということです。こういうことをぜひ熊本県だけではなくて、日本中でやっていただきたいと思っています。

職業教育とか雇用創出をやっても、労働者の就労が継続できるような職場でなければいけません。現在は残念ながら離職率は非常に高いです。いろいろな理由がありますが、一つの理由に、働き続けられる労働環境ではないという状況があります。労働基準法が守られない職場というのも、少なからずあります。

これについて、つい 1 週間ほど前に、たまたま送られてきていました『月刊社会保険労務士』という社会保険労務士会の雑誌に目を通していましたら、大変重要なことが書かれていました。社会保険労務士の労務監査の新しい役割です。

現在、地方自治体でも多数の非正規労働者が働いています。どれだけの数が働いているか、正確な統計はどこにもありません。日本政府ですら正確に把握していません。わずかに、総務省が地方自治体で働いている非正規労働者の、ある条件以上だけを調査し、それで 60 万人ぐらいいます。ある条件以下の人は数えていません。それから、民間委託というのがどんどん地方自治体では進んでいます、民間委託された仕事で働いている、非正規労働者も数えていません。それを合計すると正確な数字は分かりませんが 100 万人はいると思われま

す。地方自治体で働いている非正規労働者。この人たちの賃金水準も下がるばかりです。これをどうしたらいいのかというので、現在は関東の千葉県野田市だけですけれども、公契約条例というのを進める運動が始まっています。これはいろいろなパターンがあるのですが、一つは民間委託をするときに、労働条件は「最低限はこれだけは守る」ということを、地方自治体が契約する民間企業の相手に、必要条件として求める、その条件を満たした企業だけが、入札することができるということを、条例として定めようという考え方です。神奈川県川崎市でもその動きがあると聞いています。

さて社会保険労務士の仕事の一つとして、労務監査というような仕事があります。その企業でどれだけ労働条件についての法規がきちんと守られているかというのを、チェックするという仕事です。これは公契約で求められていることと、結びつきやすい状況にあります。地方自治体が考えている非正規労働者、官製ワーキングプアを生まない方策としての公契約という考え方と、社会保険労務士が一つの仕事として持っている労務監査という仕事とが結びついて、最低限の労働条件は、各企業で守ることができるようにする。という試みだろうと思っています。これはまだ始まったばかりのようですけれども、これも広がって欲しいと思っています。当面の政

策については、また後でお話をしたいと思っています。

今日お配りしている物の中に、岩波書店から刊行したブックレットが入っていると思います。ここで我々が考えて述べたのは、基本的に当面の政策として考えられるものを並べました。しかし、このブックレットの刊行と同時にリーマンショックがきてしまいまして、そこで述べられている当面の政策というのは、リーマンショックが必ずしも想定していないものです。そのあと日本は大変な経済の悪化の状況を迎えまして、そのあといろいろ私たちも考えました。いま私たちが考えているのは、当面の政策は重要だけれども、もっと根本的に日本の社会を、つくり変えるということをやらないと、おそらくもう脱出はできないだろうということです。

1960年代型の日本システムからの脱却ということが、根本的な政策目標として、あるいはやらなければいけないこととして、すでにあると思っています。それはどういうことなのか、簡単に言ってしまいますと、日本的雇用慣行というのは、もう脱却しなければいけないことになります。脱却してどうなるのか、ひと頃小泉政権の下で言われていたように市場原理主義でいくのか、そうではありません。さまざまな雇用の規制を職務基準にするということです。現在は正規・非正規という区分があつて、非正規だったら賃金水準は低くていいのだ。という考え方が非常に強くあります。これは考えた方だけではなくて、そういう考え方でそれなりに回っていた過去がある。過去はそれなりに回っていたとっていいと思います。

しかし、先ほど言いましたように、非正規でも家計を支えなければいけない労働者が、無視できない数で登場してきている。という「非正規だから、低賃金でいいのだ」という論理は、もう成り立ちません。ではどうしたらいいのか。非正規の賃金水準を上げなければいけない。この点については、大抵異論はないだろうと思うのですが、どこまで賃金水準は、是正されなければいけないのかというと、その基準は職務基準しかないだろうと思っています。

職務基準というのはどういうことかということ、現在の非正規労働者の不満というのを、いろいろな調査がありますけれど、だいたい出てくる処遇面での不満というのは、「仕事の割には、賃金水準が低い」という言い方で出てくる不満です。「仕事の割には、賃金水準が低い」「仕事をやっているぐらいの賃金は欲しい」。これは職務基準で、賃金を支払って欲しいということと同じことになります。

現在、大企業と中小企業で処遇格差があります。大企業ほど日本的雇用慣行というのは実質的に発達しています。企業規模が大きいほど実質的に発達しています。企業規模が小さいと主観的には、日本的雇用慣行というのを目指しても、実質的には成り立っていません。皆さんもうご存じのように、日本では大企業と中小企業の処遇格差というのが大きいですが、職務基準にするということは、企業規模間での処遇格差が小さくなるということと、同じ意味です。大企業で働いていようが、中小企業で働いていようが、同じ職務の価値の仕事をしているのだったら、同一水準の賃金を、支払わなければいけないというのが職務基準です。企業規模間の処遇格差をなくすという考え方にもなります。

こういう考え方を賃金の面だけでいうと、最近、言葉としてはいろいろ普及してきているとっていいと思うのですが、同一価値労働、同一賃金の原則で職務給を支払うということになります。職務給というと、40年前、50年前に労働運動の側からいろいろ抵抗があつた。それはそれで歴史としてありますけれど、それだから日本では、職務給は無理なのだというような段階では、もう現在の日本はなくなっているだろうと思っています。

脱却しなければいけないとっていた、もう一つのほうは男性稼ぎ主型の家族モデルです。こ

れを標準のモデルにしないということを進めないといけないと思っています。

現在の日本の税制だとか社会保障の制度は、この男性稼ぎ主型の家族モデルを政策的に奨励しています。これは皆さんもうご存じのように、1961年にできた配偶者控除というのがあります。これがあるため103万円以下に年収調整をする、主婦パート労働者というのは非常に多いです。これを超えると働いてもある部分はある程度得にならないというようなことがあります。あるいはこの配偶者控除に合わせて、企業の側でも家族手当というのを支給するということがあります。

あるいは第3号被保険者制度というものがありまして、これも皆さんのほうがおかしいと感じられていると思いますけれど、専業主婦であることのほうが、場合によっては女性が働き続けるよりも、専業主婦であることのほうが、年金を受給するという場合に有利になってしまう。夫が年金を受給しているときに夫が死んでしまって、死んだ後でも未亡人となった第3号被保険者であった妻のほうが、働き続けてきた人よりも年金額が多くなってしまいうような現状があります。

日本の現在の政策は、男性が稼ぎ主型であるという家族を奨励しています。これを中立化しなければいけません。中立化というのはこういう制度はやめるということです。家族の在り方というのはそれぞれ好みがありますので、それは好みに従ってやればいいわけです。男性稼ぎ主型の家族を取りたいという家族はいると思います。それはそれで構わないと思うのですが、それを政策として奨励することは、やめるということをやらなければいけない。

あるいは職務基準で雇う場からいきますと、子育てとか教育については、家族の費用負担というのを減らして、社会負担を増加し、充実させるというようなことをしなければいけません。家族は男性稼ぎ主型を標準としない。日本的雇用慣行からは脱却するということは、同時に社会保障・社会福祉を充実させるということでもあります。福祉国家のプランを目指すということでもあります。

1960年代型のシステム脱却ということ、別の面からいうと人材をフルに活用して成長戦略を取るということ、特に重要なのは先ほど言いました、女性と外国人の人材活用ということ、を考えると、大変重要だと思っています。

2010年6月に菅直人内閣が、政権に就いた直後に発表された、新成長戦略というのは、この女性と外国人の人材活用を事実上重視しています。ただし9月、10月に成長戦略の第一歩であると発表された内容は、著しくお粗末になってしまっていて、6月に書かれたプランのほとんど片鱗すらないような、矮小化されたものしか書かれていません。こういう女性とか外国人というのを人材活用しようと思ったら、日本的雇用慣行では無理です。それで現在できていないと思っています。

ところが現在は、私の意見をきつい言葉で言うと、1960年代型日本システムの過去の成功体験に固執し過ぎていて、このシステムをいじらないけれどもなんとか切り抜けよう、あるいはこのシステム前提で物事を考えようというような、動きがあることを大変まずいと思っています。

例えば、現在過剰労働というのが、正規・非正規を問わず横行しています。ブラック会社と呼ばれるような妙な言葉もできています。このブラック会社というのは、労働者を正規雇用で雇います。「正規雇用なのだから、残業は大変だなど言わないで、長時間労働をやるのは当たり前だ」といって労働者を使います。しかし、労働基準はほとんど守る気がありません。賃金水準は非正規並に低い。そういう所で働いている労働者は、当然、ながくは勤まりません。勤まらないので離職率が非常に高い。ブラック会社のほうは離職率が高いのはもう構わない。辞めたら次の

人材を募集すればいい。現在の雇用状況だと正規雇用だというと人を集めることができます。正規雇用だといって人を集め、実は非正規雇用並で働かせ、労働者は続かないので辞める。するとまた、正規雇用として雇用を入れる。これは決して、小さな企業だけがそうではないのです。東証一部上場のその業界で日本を代表するような企業でも、事実上はブラック会社化しているというのは、大学の教員をやっているとよく分かります。あえてどういう業界かというのは言いません。企業の規模、あるいは正社員の従業員数に比べて毎年の求人数、採用数が非常に多い企業という、日本を代表するような有名企業というのは少なくありません。そういう企業は、実はブラック会社化しています。

あるいは最近、学生を教えていると、女子学生で専業主婦になりたい願望というのは、強まっているのが分かります。これの直接の理由は就職が大変だからです。就職活動してもなかなか就職が決まらない。就職が決まらないので、働くというのは事実上放棄して専業主婦になればいいという志向です。でもこれまったく展望ありません。空想の世界です。女子学生に言わせると、「早く結婚したいから、相手は 25 歳で年収 1000 万円はほしいが、ちょっと水準が高すぎるので、慎ましやかに年収 800 万ぐらいでいい、私は慎ましいでしょう」というような言い方をします。皆さん分かりますね。空想の世界です。

図表 2 を見ていただくと分かるのですが、男性で 25 歳の年齢の正社員で、年収 800 万といたら、世の中ゼロではありませんけれども、わずかしかないわけでは、専業主婦になりたい志向というのは本当に今の若い女子学生の間で強まっています、これなどほとんど何の将来も見通せない、つまらない空想の世界です。でもそういうのが強まっています。これが一つの例ですが昔のシステムは『良かった』の発想です。これではもう将来がありません。

今の日本企業というのは、アメリカと比べてみてください。アメリカの経済というのはサブプライムローンの問題で大打撃を受けました。日本の企業は銀行も含めてサブプライムローンをほとんど買っていません。でもリーマンショックのあと、景気の回復状況で世界中の国を比べると、アメリカと日本だけが非常に落ち込んでいます。アメリカが落ち込むのは分かるという言い方をしたら、アメリカの国民に大変申しわけないのですが、分かります。他の国もそれなりに回復をしている、あるいはヨーロッパ諸国も大打撃を受けたのだけどそれなりに回復をしている。けれども、日本の景気の回復は遅くて不況が続くのは、なぜなのか。

これについて今年の 11 月、ちょうど 1 年前ですか、日本に来た OECD（経済協力開発機構）の事務総長（アンヘル・グリア メキシコ出身）の答えというのは、1960 年代型の日本システム（日本的雇用慣行と男性稼ぎ主型の家族）、これが人材活用を阻害しているということ、日本政府への提言として渡して帰りました。また、イギリスのエコノミスト誌の最新号に、日本が大変な苦境に陥っているということで、なぜ苦境に陥っているかの理由として、まったく同じことが書かれています。やはり女性の活用が遅れている、外国人の活用が遅れていることを指摘しています。日本の国内では、依然として女性の活用が遅れているとか、外国人の活用が遅れているとかってということについては、まだ小さな意見です。ですが外側から見ると、これが人材の面での成長の阻害要因になっているのはほぼ明らかです。

他の国は男性労働者だけではなくて、女性労働者も外国人労働者もフル活用して、企業経営やっています。日本はそれをのぞいて、男性成人だけに、24 時間闘うことを求めて企業経営しています。残念ながら劣勢は明らかです。企業や経済の成長ということを考えても 1960 年代型の日本システムから脱却するということは、現在の日本の状況を考えた場合、緊急のすでに課題に

なっている、根本的であるけれど緊急の課題になっていると思っています。

以上で話は終わりたいと思います。ご静聴どうもありがとうございました。

◆参考資料◆

反貧困への提言
-労働社会保障政策の転換を- 熊本市101126

遠藤公嗣 endokosh@kisc.meiji.ac.jp
明治大学教授 明治大学労働教育メディア研究センター代表
http://www.kisc.meiji.ac.jp/~endokosh/

1960年代型日本システムの行き詰まりが現象化している—私の現状認識—

- ▶ **1960年代型日本システムとは (1)**
日本的雇用慣行と男性稼ぎ主型家族のセット
- ▶ **日本的雇用慣行** 男性正規労働者にのみ重要で核心の労働をもとめる雇用モデル
新卒一括採用 長期雇用 年功で増加する賃金
配置転換・転勤 OJTによる仕事能力養成 内部昇進
退職金・企業年金 など

▶ 2

1960年代型日本システムとは(2)

- ▶ **男性稼ぎ主型家族=専業主婦家族**
生活給（家族の扶養に十分な額の賃金）として、年功的に増加する賃金 の支持
- ▶ **非正規労働** 日本的雇用慣行は、雇用調整のための非正規雇用を必要とする
男性稼ぎ主型家族のもとでは、家計補助目的の**主婦パート労働者**が最適となる

▶ 3

行き詰まりの現象化

- ▶ **非正規労働者の貧困化・ワーキングプア化**
1960年代型日本システムでは存在を想定していない
深刻1) 家計を支える非正規労働者の相当数の出現
深刻2) 「子どもの貧困」世代をつづる貧困の再生産
シングルマザーの位置
- ▶ 非正規労働者の雇用上の権利の否認
- ▶ 非正規労働者の社会保障からの排除
- ▶ 正規労働者の長時間の過酷な労働
- ▶ 実は企業も、1) 有能な人材の不足、活用の不十分 経営の低迷
2) 消費不足による国内市場の縮小

▶ 4

職業訓練と雇用促進 当面の政策(1)
高卒者を無職化させないために

- ▶ 高校（普通科含む）在学中の職業科目の充実・**キーボード操作の必修化**
- ▶ 高校と職業教育訓練の**日本版デュアルシステム**
就職先の保障がポイント
- ▶ 高校卒業後の、誰にも可能な所得保障付きの職業教育訓練の提供
- ▶ 企業内における、若年新入社員の職業教育訓練の義務化
注意1) 職業教育訓練指導員の養成
注意2) 「ものづくり」のみに偏らない教育内容

▶ 5

職業訓練と雇用促進 当面の政策(2)

- ▶ **ジョブカードの復活はもちろん**
日本版NVQ（職務基準にもとづく職務能力評価）
日本版キャリアラダー（職務基準による易から難への仕事の階段化）への発展
- ▶ 政労使+教育の**地域における協力ネットワーク**
地域の、労働局、地方自治体、労働組合、経営者団体、
高校・短大・四大、社会保険労務士の協力ネットワーク
で、職業訓練と雇用創出・雇用促進…となるだろう
(参考：アメリカ合衆国の例)

▶ 6

就労継続できる職場に 当面の政策(3)

- ▶ 最低賃金額の引き上げ
- ▶ 残業時間の上限を法で設定 残業割増率の引きあげ
- ▶ サービス残業の罰則化 連続11時間休息の義務化
- ▶ 就業規則の印刷物を労働者に手交することを、雇用形態と企業規模に関わりなく義務化
- ▶ 就業規則の記載事項に、もっとも近い総合労働相談コーナー・労働基準監督署の紹介を義務化
- ▶ 法令違反を是正させる手続きの簡素化と迅速化
個人加盟ユニオンや行政窓口などに容易なアクセス

地域における協力ネットワーク

例：地方自治体「公契約」と社労士「労働条件審査」

高校生・大学生への労働権利教育の充実

▶ 7

社会保険の適用拡大 当面の政策(4)

- ▶ 週20時間未満就労の労働者についても、(労働者は被保険者とならないが) 経営者に保険料分納入を義務とする

短時間就労を経営者に誘引させないため(「逆機能」防止)

- ▶ 健康保険と厚生年金を、週20時間以上就労の労働者に加入を拡大

- ▶ 雇用保険の求職者給付の適用拡大

この2年間で拡大されつつあるが、国際比較からは受給資格が厳しいと指摘され、まだまだ狭い

▶ 8

1960年代型日本システムからの脱却(1)

- ▶ 日本的雇用慣行から脱却し職務基準の雇用規制を
正規・非正規の<雇用身分差別>をなくする
大企業・中小企業の処遇格差をなくする
「同一価値労働同一賃金」原則による職務給

- ▶ 現在の非正規労働者については
職務に応じた賃金、実際は賃金引上げとなる
- ▶ 現在の正規労働者については
職務の責任範囲が明確化、過剰労働を要求されない
配置転換・転勤には労働者の合意が必要となる
転職がより容易になる

▶ 9

1960年代型日本システムからの脱却(2)

- ▶ 男性稼ぎ主型家族を標準モデルとしない
現行の奨励する政策と慣行を中立化する

配偶者控除(年収103万円の壁)の廃止 企業の家族手当の廃止
第3号被保険者制度(年収130万円の壁)の廃止

- ▶ 子育てと教育の家族費用負担を軽減し、社会負担を増加して、充実させる
- ▶ 職業教育訓練を企業に依存せず、社会負担を増加して、充実させる

▶ 10

1960年代型日本システムからの脱却(3)

- ▶ 脱却は、人材フル活用の成長戦略でもある
女性と外国人の活用なくして成長なし
そして日本的雇用慣行では活用できない
- ▶ ところが現在は、1960年代型日本システムによる過去の「成功」体験(高度経済成長からバブル経済)へ固執しすぎている
日本的雇用慣行モデルは不問ないし悪用(ブラック会社)して、過剰労働で切り抜けようとする無理(経営者側)
日本的雇用慣行へ回帰すべき論の無展望(労働者側)
専業主婦になりたい志向の無展望(女性労働者側)

▶ 11

1960年代型日本システムからの脱却(4)

- ▶ 日本企業はサブプライムローンを買っていなかった。しかし、リーマンショック(2008年9月)からの景気回復で、「本家」米国なみに、日本経済の景気回復が遅く不況が続くのはなぜなのか?
- ▶ OECD事務総長の答え(2009年11月19日)は、1960年代型日本システムが人材活用を阻害している
英国Economist誌(2010年11月20日)も同趣旨
- ▶ 膨大な国債の残高は返却の要がある
- ▶ 過去の「成功」体験にこだわらず、全員参加で知恵をしぼって企画し行動し、難局を克服したい

▶ 12

(単位千人)

図表1 雇用者別・形態別雇用人数の推移(経年数値)

年	役員を除く雇用者の区分										雇用形態による区分									
	一般常雇		臨時雇		日雇		正規の職員・従業員		パート		アルバイト		派遣社員		契約社員		嘱託		その他	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
1959	12437	4957	573	390	650	350														
1962	14832	6394	537	429	581	356														
1965	16499	7080	469	472	724	454														
1968	18765	8399	692	792	375	283														
1971	20376	9078	639	929	533	358														
1974	21400	9743	743	1167	550	352														
1977	21835	9908	705	1500	831	639														
1979	22349	10191	820	1912	901	738														
1982	23501	11317	904	2430	781	770	23101	9908	774	3902
1987	24830	12705	1155	2959	698	716	24256	10309	215	4462	953	932	38	49
1992	26987	15728	1303	3098	681	809	26100	11962	328	5639	1283	1232	49	114
1997	27951	16710	1515	3519	691	761	26787	11755	436	6562	1652	1692	53	204
2002	26541	16440	1937	4348	766	804	24412	10145	628	7196	2096	2141	204	517
2007	26989	18887	2072	3959	674	682	23799	10526	915	7940	2059	2021	609	998	1163	1092	658	400	506	537

注:定義はつぎのとおりである。

一般常雇…役員を除く雇用者のうち、「臨時雇」及び「日雇」以外の者

臨時雇…1か月以上1年以内の雇用契約で雇われている者

日雇…日々又は1か月未満の雇用契約で雇われている者

正規の職員・従業員…一般職員又は正社員などと呼ばれる者

パート…就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」又はそれらに近い名称で呼ばれている者

アルバイト…就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「アルバイト」又はそれらに近い名称で呼ばれている者

労働者派遣事業所の派遣社員…労働者派遣法に基づき労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣されて働いている者。[例外は省略]

契約社員…専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある者

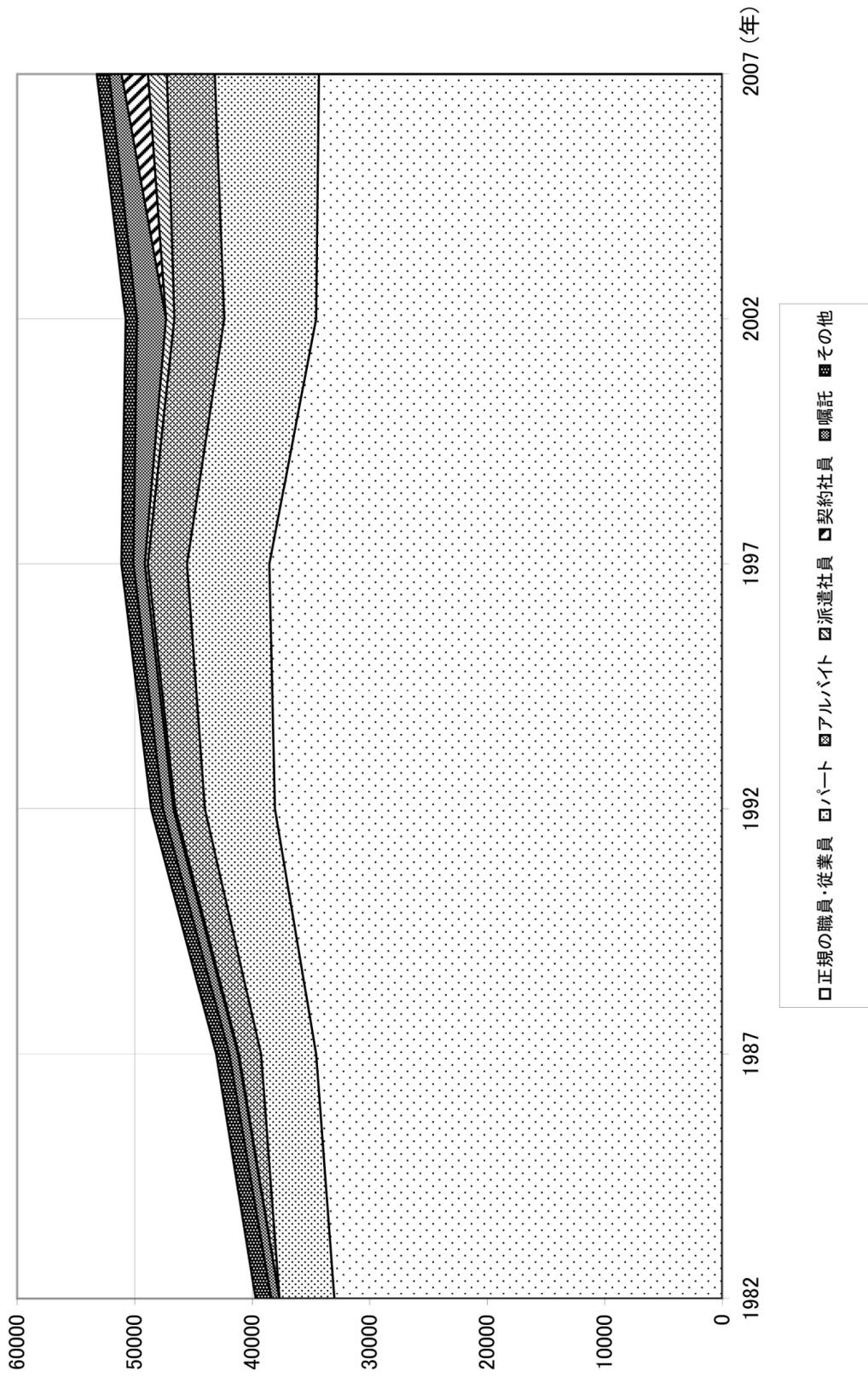
嘱託…労働条件や契約期間に関係なく、勤め先で「嘱託職員」又はそれらに近い名称で呼ばれている者

その他…上記以外の呼称の場合

出所:『就業構造基本調査』各年

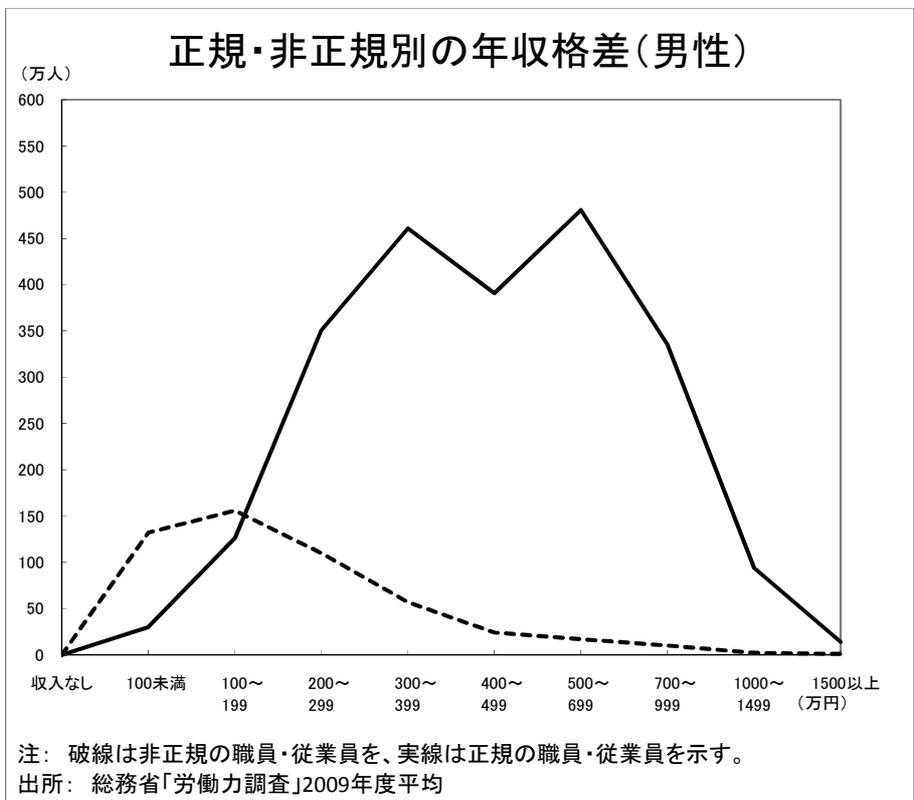
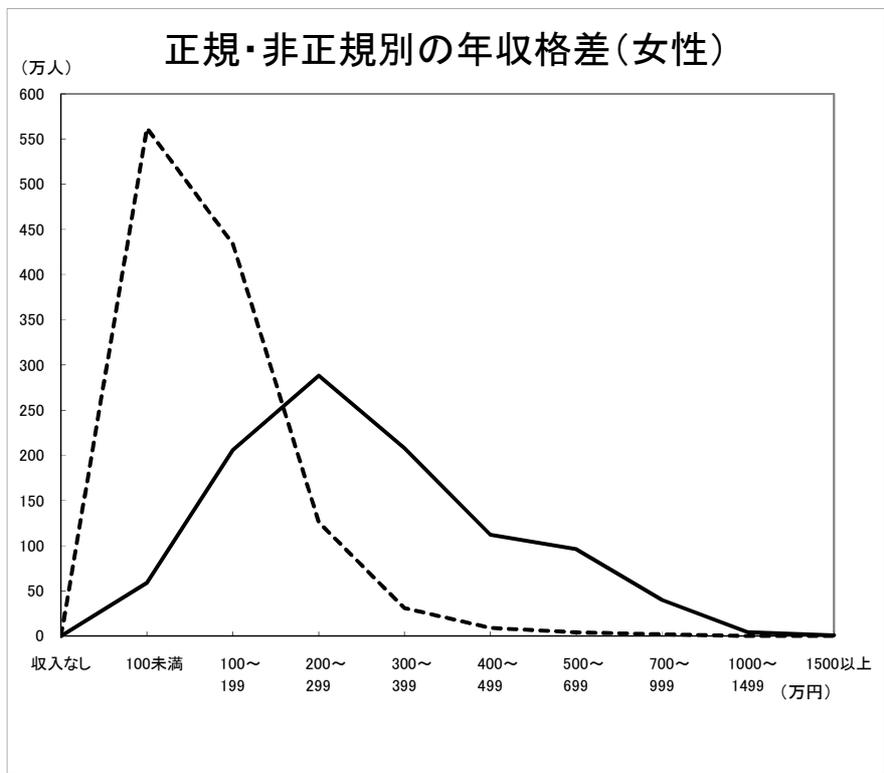
図表2 形態別雇用人数の推移

形態別雇用人数の推移(単位:千人)



出所:『就業構造基本調査』各年

図表 3 正規・非正規別の年収格差



図表 4

低技能労働者むけ職業教育訓練への地域における政労使の協力（アメリカ合衆国の例）

Osterman [2005] による

テキサス州サンアントニオ Project QUEST

高卒ワーキング・プアを対象に1年半の訓練を行うプログラム。Community college が訓練を担当。受講生には、金銭サポートとカウンセリングも提供される。管理は NPO。企業が参加することで修了後の雇用が約束される。2,000 人以上が参加。年収の増加 4953-7457 ドルが確認された。他地域へも展開。

ウィスコンシン州 WRTP Wisconsin Regional Training Partnership

労働組合と使用者のパートナーシップ。州内 125 企業（製造・金融・建設・病院）が協力して、従業員 6,000 人の訓練を行う。NPO が管理。企業と Community college の両方で訓練。ミルウォーキー市内では、エントリーレベルの従業員 1,500 人の訓練を行った。

オハイオ州クリーブランド WIRE NET

クリーブランド商業会議所が主催した教育プログラム。目的は、小企業にエントリーレベルの機械工を供給すること、ワーキング・プアにも訓練機会を提供すること。オリエンテーション、ワークショップ、技能訓練を提供。企業の現従業員の技能レベルの判定と訓練も提供。

ニューヨーク CHCA Cooperative Home Care Associates

労働者協同組合をつかって、低賃金ヘルスケアワーカーを対象にした訓練プログラムを提供。他の都市でも行われるようになった。

フィラデルフィア AFSCME 1199c (アフスミ 労働組合のローカル)

訓練の実施とキャリアラダー構築のためのファンド。労働組合が運営し、病院、老人ホーム、その他のヘルスケア産業の事業主が給与経費の 1.5%分相当額を負担する。介護から看護へのキャリアラダー構築を目的。予算 400 万ドル。

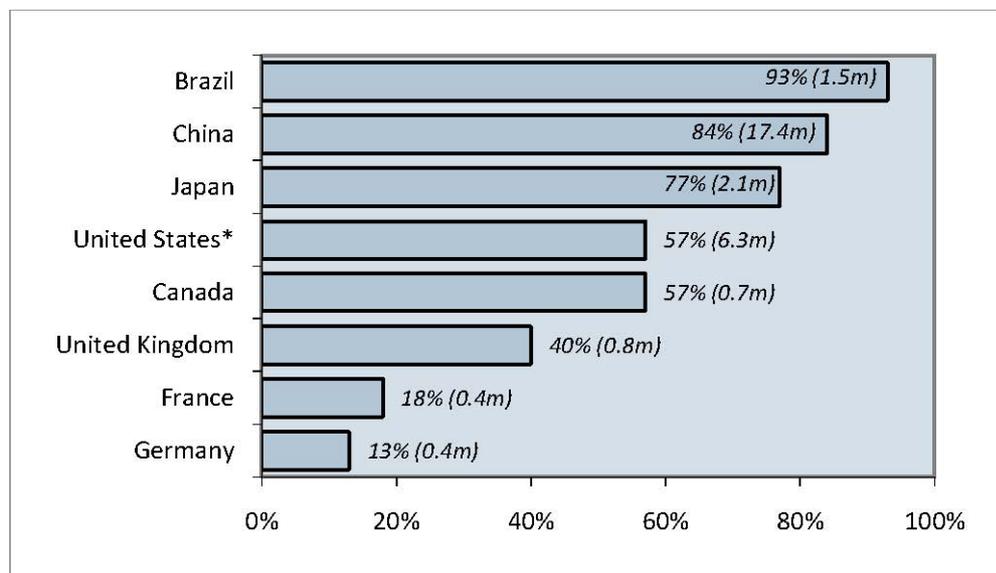
マサチューセッツ州 Massachusetts Workforce Training Fund

州が失業保険事業主負担分の一部を活用して、実施。現職従業員に訓練を与える企業に補助金支給。

ポートランド PCC Portland Community College

図表5 失業給付（求職者給付）を受けない失業者数と、その失業者全体に占める割合

Figure 5. Share (and number) of unemployed workers NOT receiving unemployment benefits



* For the United States, if benefits under the extended unemployment compensation programme authorised by Congress in the summer of 2008 are also included, the rate declines to 42 per cent.

Source: ILS estimates based on national statistics. For Brazil, recipiency rate is taken from Vroman and Brusentsev: *Unemployment Compensation Throughout the World: A Comparative Analysis*, 2005, and applied to the level of unemployment from the December 2008 Labour Force Survey.

出所 : ILO [2009] High-level Tripartite Meeting on the Current Global Financial and Economic Crisis (Geneva, 23 March 2009) *The financial and economic crisis: A Decent Work response*, p.20.

3. 第二部 パネルディスカッション

(パネリスト)

全労働省労働組合 中央副執行委員長	河村 直樹 氏
熊本県経営者協会 専務理事	中川 幸生 氏
全労協全国一般東京労働組合 副委員長	三田 義樹 氏
熊本県司法書士会 会長	松本 和雄 氏
熊本県社会保険労務士会 会長	松本 一喜

(コーディネーター)

熊本県社会保険労務士会 理事	久保田悦子
----------------	-------

(アドバイザー)

明治大学 教授	遠藤 公嗣 氏
全国社会保険労務士会連合会 会長	金田 修 氏

(司会)

熊本県社会保険労務士会 副会長	伊東 毅
-----------------	------

○コーディネーター 熊本県社会保険労務士会 理事 (久保田悦子) 久保田悦子でございます。不慣れではございますができるだけ、より内容の充実したパネルディスカッションになりますように、務めさせていただきたいと思っております。

ご協力のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

先ほどの遠藤公嗣教授のお話しにもありましたけれども、現在の日本が、貧困の広がりや深刻さを増すなかで、社会の基盤が大きく崩れつつあります。このまま貧困を容認しては、社会で構成される人材が育成されず、経済的な成長も望めないのではないか、こういう危機感も広がっています。



多くの貧困層の犠牲の上に国民の豊かさはありえません。なにより社会保険労務士会が抱えている、労働行政や社会保障の抱える問題点が、この状況を助長しているとすれば、社会保険労務士も職業倫理を発揮して、微力ではありますが、この改善のために尽力しなければならないと考えております。

今日のパネルディスカッションでは、この状況を改善するために、先ほど伺いました遠藤公嗣教授の基調講演や問題提起、また、それぞれのお立場から現状認識や課題を明らかにしていただいて、今後のどのように私たちがこの事態に向き合っていくのか、そういう具体的な提言をまとめることができると考えております。

それでは、本日のパネリストの皆さまをご紹介します。

向かって左から順番にご紹介してまいります。

全労働組合中央副執行委員長、河村直樹氏です。

熊本県経営者協会専務理事、中川幸生氏です。

全労協全国一般東京労働組合副委員長、三田義樹氏です。

熊本県司法書士会会長、松本和雄氏です。

私ども熊本県社会保険労務士会会長、松本一喜です。

また、アドバイザーとしてご出席いただいております、

明治大学教授、遠藤公嗣氏です。

全国社会保険労務士会連合会会長、金田修氏です。

司会は、私ども熊本県社会保険労務士会理事、久保田悦子です。

どうぞよろしくお願いいたします。

それでははじめに、アドバイザーとしてお願いいたしております。全国社会保険労務士会連合会会長の金田修氏に、『社会保険労務士会として、現状をどう認識するのか』。今日のパネルディスカッションに込められているという問題提起等々についてお話をいただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○全国社会保険労務士会連合会 会長（金田修氏）



ご紹介いただきました全国社会保険労務士会連合会の金田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。このたびはこのように労務問題に関するシンポジウムにパネリストの皆さま、会場の皆さま多数ご参集いただきまして、誠にありがとうございます。また、全国に先駆けて企画をされました『労働問題シンポジウム』は、3回目とこういふことでございますが、熊本県社会保険労務士会の皆さまにおかれましては、大変ご苦勞もいただきつつ、このような問題を取り上げていただいたことを、心よりお礼を申し上げたいと思っております。

さて、先ほど遠藤公嗣教授より『反貧困への提言』と題しまして、ご講演をいただきました。トータル的な今後の方向性も含め、現在、社会保険労務士会が取り組んでおります経営労務監査の一部を特化した、公契約における労働条件審査につきましても、お話しに盛り込んでいただきました。誠にありがとうございました。

特に貧困に関しましては、現在は若者が非常に深刻であるというような話もいただき、再認識をしているところでございますが、特に今年の春は、大学卒業者で6割未満の人しか就職できてない。また、高校卒に及んでは4割だと、このような社会の状況でございます。学生が

せっかく学校を出ても、働きたくても働けないと、こういう社会をつくってしまっているというのは、我々団塊の世代の責任かなというような思いもしております、この現状をどうしても変えていく必要があるだろうと思います。

また、ワーキングプアという言葉に表現される非正規の労働者の不安定な雇用とその結果の定位置に、例えば、年収 200 万円以下の労働者が 1000 万人もいると、また、そのうち正社員が 200 万人も含まれているような現状が貧困の複雑さを物語っているように感じられます。

また、労働社会保障に関わる私ども社会保険労務士といたしましても、このような先の見えない雇用情勢に重大な関心を持っておりまして、雇用情勢を支えるセーフティーネットである雇用保険をはじめ社会保障制度、とりわけ職業紹介や職業能力事業を担っているハローワークを地方に移管しようというような動きがございます。

今年の 7 月に全国知事会が、乱暴にも『国の出先機関の原則廃止について』ということを決めたわけがございます。全国社会保険労務士会連合会といたしましては、この決定を重大に受け止めて、厚生労働大臣に意見書の提出をいたしました。内容につきましては、職業安定行政・労働基準行政・雇用均等行政は、日本国憲法の理念からいって、国が自ら責任を持って執行する行政分野であります。都道府県の財政格差、あるいは知事の考え方によって、行政サービスの水準に格差が生じないようにしなければなりません。国の出先機関は原則として、都道府県に移管するというような議論は、就職の広域性や労働者保護政策の、全国統一的な実施の必要性などを考えてみますと、労働行政の特質性をまったく考慮しない議論であると申し上げました。従いまして、そのような状況の中に今では国民は、何を一番求めているかと考えてみますと、この厳しい経済の状況が続く中で、自分たちの生活を守るセーフティーネットとしての労働社会保障制度の充実、強化を求めているわけがございます。従いまして、大臣におかれましては、国民の願いを十分にくみ取って、国民目線で労働行政を行っていただきたいと、こういうようなアピールをしてまいったところでございます。本日は労働行政または労働組合、経営者団体より各界を代表される論客の皆さまにご参加いただいておりますとお伺いしております。皆さまの活発なご意見をお願い申し上げまして、冒頭のご挨拶とさせていただきます。

○コーディネーター 熊本県社会保険労務士会 理事 (久保田悦子) どうもありがとうございます



います。いま労務士会の問題意識、それから、先ほど遠藤公嗣教授のお話の中での日本型雇用の見直し等々のお話がありました。そこで最初に全労働省労働組合の河村直樹さんに、この貧困をなくす上でこうした労働や雇用の見直し、あるいは労働行政から見たこうした政策の問題について、最初にお話を伺っていきたく思います。よろしくお願いたします。

○全労働省労働組合 中央副執行委員長 (河村直樹氏) 全労働の

河村でございます。労働組合の事務所が厚生労働省霞ヶ関にございまして、すぐ前が日比谷公園で、ちょうど 2 年前になりますが、年越し派遣村が日比谷公園で開催されて、これは行かないわけにはいかないということで、さまざまな『反貧困』活動にかかわってまいりました。あらためて私からは、今の貧困の現状について、まず報告を申し上げたいと思います。相談をしておりますと、年越し派遣村東京に来られたのだけでも、出身は全国各地でした。派遣労働者として転々と企業を渡り歩くことを余儀なくされて、そして低賃金労働を強いられた。ある人がおっしゃっていたのですけども、派遣会社から「派遣



労働者っていうのは、週 4 日以上働いては、いけないのだ」ということを言われて、これは大うそですけども、月収でいうと 6~7 万で辛抱をさせられていたと、そこから寮費も引かれて貯金などまったくできない状況だった。というのが派遣労働者の在職中の姿だったと思います。これが解雇・雇い止めで一気に住宅も失って路上に放り出される。

彼ら彼女たちは解雇されて、すぐに派遣村に来たのではありませんでした。年末にあった派遣村では多くの方が秋に解雇されていました。そのあとなけなしの貯金を取り崩して、最初はネットカフェやサウナに泊まって、それが尽きたら 100 円マックに行って、寝たら追い出されますので、一晩中起きて夜を明かして、それも尽きた瞬間に路上に出なければならなかったと。路上に出るっていうことは、これは本人たちにとっても猛烈なプレッシャーです。ある人は一番極端な人ですけども、過去自分が何をしていたか、1 月 3 日の日でしたけども全部忘れていました。記憶がなくなっていました。さらに体を壊して派遣村に来る人もたくさんいらっしゃいました。そういうのが率直に今の貧困の現状だろうと。

彼ら彼女たちは「だれが悪いんでもない、自分が悪いのだ」と、自分を追い詰めながら、相談に来ているという現状を、我々は見ました。それで政府も 1 月 2 日に厚生労働省の講堂を解放して以来、さまざまな対策を打ってまいりました。ハローワークを窓口にして住宅確保のための就職安定資金（資金を貸し付ける制度）を始めたり、雇用促進住宅の緊急入居を図るなど、さまざまな対策をつくってまいりましたし、第 2 のセーフティーネットと呼ばれる諸制度が整備されました。

しかしながら、私は第 2 のセーフティーネットは、十分機能したとは言えないと思っています。住宅手当 6 カ月の家賃保障を行う制度がありますが、生活費がありませんから、総合支援資金という貸し付けを受けなければならない。その総合支援資金の運用の実態ですけども、申し込みから融資を受けるまで 2 カ月かかるというのが現実がありました。また、就職安定資金も当初は、労働金庫は無審査で貸しました。労働金庫の担当の方は手が震えたというふうにおっしゃっていました。その後 3 月に一般の融資と同じ要件に見直したところ、信用情報がブラックの人が圧倒的ですから、急激に利用が低迷して 9 月末で、制度そのものが廃止されたというのが現状であります。そういうなかで唯一有効に機能したのは、生活保護制度でした。この問題点についてはあとで申し上げたいと思います。そういう状況の中で労働行政として、さまざまな施策が行われて、失業者を出さないという施策の中で、雇用調整助成金という制度がありますが、これの要件緩和を行って、今でも 100 万人を超える方の生活を支えているという現状があります。

しかしながら、ハローワークの窓口で我々が思ったのは、職業紹介だけではどうしようもないというのが、今日まで続いている現状であります。一番直近の統計で言いますと有効求人倍率は 0.55%、これはパート求人も含めてハローワークの求人が全部埋まったとしても 45%の求職者の皆さんの仕事はない。その実数は 110 万人を超えます。これが現実の雇用情勢でありますから、そうすると失業中であっても生活できるセーフティーネットの整備というのが非常に大事だと我々は考えております。

そこで現在のセーフティーネットの不備について、いくつかご報告を申し上げたいのですけど

も、一つ目は雇用保険の不備であります。統計によりますと、昭和 50 年代後半には、失業者の方の半数以上が、雇用保険を受けている状況にありました。ところが現状では 2 割そこそこです。どうしてこうなったのかっていうと、次々と所定給付日数、雇用保険を受けられる日数が短くされてきました。特に平成 12 年度改正といわれる見直しのなかで、自己都合退職をした人は、ほとんどの人が 90 日（3 か月）分の給付しか受けられないというふうに改悪されました。そのために今の雇用失業情勢で、3 カ月で再就職をするというのはとうてい不可能ですので、貧困に陥る方が多く出ているのだろうと思っています。

さらに 90 日分の受給者が半数を占めるっていう状況ですから、雇用保険には非常にいい制度がつくられていて、雇用失業情勢が全国的に悪化した場合には、全ての受給者に 90 日分の延長給付を行うという制度がつくられておりますが、百年に一度の危機にこの制度は発動されなかった。なぜかっていうと、せっかく雇用保険を受けても 3 か月後にはどんどん抜けていきますから、雇用保険を受けている方の割合が高くなると、そのために全国延長も発動されないということですから、あらためて給付内容を根本的に充実させる必要があると思っています。

それともう一つ。最後のセーフティーネットっていう生活保護制度ですが、この不備についても申し上げておきたいと思います。この生活保護制度っていうのは、単に生活費を給付するだけではなくて、ケースワーカーが本人に寄り添って、ちゃんと自立できるまでサポートをしていくと、こういう理念でつくられている制度であります。

しかしながら、リーマンショック以降、生活保護の受給者が激増いたしました。標準の世帯数っていうのは 80 世帯、一人のケースワーカーが面倒みきれるのは、80 世帯が限界だろうといわれているのですが、いまほとんどの自治体が 100 世帯超えです。

東京都小平市の状況聞きましたら、一人のワーカーが 200 世帯のケースを抱えていると。これでは本人のサポートなんかはできるわけがありません。また、ある一方財政負担も自治体が、4 分の 1 の財政負担をすることになっておりますので、東京都の幾つかの自治体では、11 月段階ですでに年間予算を使い果たしています。いま補正に向けた議論が進められていますが、こういうワーカーの過酷な状態や財政を圧迫している。この二つから自治体は、どうしても生活保護の受け入れに消極的にならざるを得ない。そのためにいまだに水際作戦といわれるような実態が解消されていない。この二つが最大の問題だと思っています。

やはり我々としては、この二つのセーフティーネットを維持する、きちんと機能させることと、併せてそれぞれの体制を整備することが根本的に必要だろうと思います。ハローワークの職員数もここ数年、毎年大幅に 200 人を超える規模で減らされています。ケースワーカーもこれだけ仕事が増えているのに、まったく増員されていない。従って、本人に寄り添った行政サービスを展開するためにも、まず増員が必要だと思っています。

この時期ですから、今年の年末に去年やったようなワンストップ・サービス・デイはどうするのかという議論が当然起こるわけですが、我々としてはワンストップ・サービス・デイは必要ないと思っています。それよりも 365 日、関係行政機関がきちんと連携することが大事だと思っています。

私は『反貧困ネットワーク』などの活動をしていますが、弁護士・司法書士、福祉の職員など百数十名規模でネットワークを持っています。私がある相談で行き詰まったときに、そのメーリングリストに投稿します。そうすると瞬時にあるいろんな専門家から「こうすればいい」という答えが返ってまいります。これは財産です。このメーリングリストでは対象者に対して「あな

たにできることは、もうありません」ということは絶対にありません。問題を解決するまで徹底的に解決策を探します。これを行政がやるべきだろうと思っています。従って、ハローワークや福祉事務所等の関係機関が、あるいは法律家や金融機関等の方がたが日常的に連携することが必要だろうと思っています。

最後に、労働行政の現在の最重要課題とされている職業訓練についてもひと言申し上げておきます。去年の夏から、雇用保険の受給資格のない人が、給付を受けながら訓練を受けられるという制度が始まりました。これ非常に結構なものではないかと思いましたが、現実にはずいぶん問題が生じています。

一つには、収入がなくて困っているという人を救う方策がこれしかないということです。生活保護の窓口から、ハローワークへ行ったら、「給付を受けられる」といわれて案内して来られています。従って、ハローワークの相談は、「ハローワーク行ったら、月 10 万円もらえるって聞いたのだけども」。そこから始まっています。従って、訓練意欲に欠ける人を、訓練機関に送り込まなければならないという現実があります。そのために学級崩壊が起こっていて、一生懸命勉強したい人とそうでない人が、混在しているという現実が起こっております。

さらに各種学校に丸投げをしている訓練ですから、ある施設ではパソコン訓練に 30 人行ったけどもパソコンが 15 台しかない、こういうことが現実にも起こっておりますし、講師の方がたが原稿を棒読みというようなことも起こっています。いまこれの充足を最重点にやらされていますので、本来あるべき長い歴史のある公共職業訓練校を空席にしたまま、各種学校の訓練に送り込んでいるという状況もあります。従って、私としては、やっぱり国が責任を持って行う公共職業訓練校を拡充して、いま行われている緊急人材育成事業については、生活保障と職業訓練は分けて考えるべきだということで、政策をつくっていくべきだと思います。1 回目の発言は以上で終わります。

○コーディネーター 熊本県社会保険労務士会 理事 (久保田悦子) どうもありがとうございました。非常に率直に行政が抱える問題、労働者が抱える問題をお話いただきました。セーフティーネットが本当に必要なのだけども、そこでの不十分さ、そして職業訓練の問題等々です。

次に、熊本県経営者協会の中川さんにお話を伺おうと思うのですが、そういうなかで本当にこの雇用の受け皿になるべき中小企業の皆さんが、いま抱えるような問題点のなかで、実際には全部雇われても 45%の人が就職できないというような状況。あるいは円高で中小企業そのものが大変厳しい状況に置かれているなかで、しかし「貧困はよしとしないよ」、その共通点の中で経営者側として、どのような現状認識やお考えをお持ちなのか、お伺いをしたいと思います。よろしく願いいたします。



○熊本県経営者協会 専務理事 (中川幸生氏) 熊本県経営者協会の中川でございます。このシンポジウムにパネリストとして、お招きいただいて大変ありがとうございます。なかなか経営者の立場を労働組合の方たちとお話する機会っていうのは、審議会だとか委員会等でしかありませんので、こういうある種、公開の場で処刑されることもあるかもしれませんが、お話しできるのがとってもいい機会だと思っていますので、よろしく願いをしたいと思います。

遠藤公嗣教授のご講演の中で、ブラック会社化しているというお話がございました。一部上場にもあるのだというお話があって、非常

にショックを受けております。と、言いますのは、熊本県経営者協会っていうのは、一部上場の企業が多く会員となっている経団連（日本経済団体連合会：会長 米倉弘昌）の傘下でございますので。

戦前、日本工業倶楽部っていう団体があって、三井や三菱などの財閥の方たちが労務対策のために、いろんな会合を持ったところから始まっているのですが、戦後、それが解散させられて、その後、労働組合の運動が非常に激しくなってきました。対抗するためにということで、昭和 21 年に個人的には経済同友会が生まれています。そして昭和 21 年 8 月に法人として前の経済団体連合会ができています。そしてその一部の労務部門が切り離されて日経連になっているわけです。それで日経連と経団連が、また、2002 年でしたけども合併をして、日本経団連になったということです。

それで経営者協会は、人事労務に関する専管団体だということでご認識をいただければと思います。この経営者協会は、昭和 22 年に生まれておりますので今 63 歳の組織です。どういうことやっているかっていうと、規約に書いてあるのを少しお読みしますと『本会は、熊本県における事業経営者の緊密なる連携をもとに、経済発展及び労働に対する調査研究を行い、産業平和の確保を図ることを目的とする』と、これが目的でございます。できた当時は敗戦直後でした、食糧難、インフレ、そんな中での労働運動に対抗するかたちで、熊本県でもできたということです。発足当時は 83 社で構成されておまして、会長が九州電力の熊本支店長の方が務められているようです。そして、現在の会長が 12 代目ということで、いま 230 社の会員を抱えている任意の団体でございます。

それでどんな仕事やっているかっていうと、助言ですけれども、いわゆる労働組合から、いろんな要求が経営者にあるわけですが、経営者に対しては「こういうかたちで対応しませんか」というようなご指導を申し上げ、または集团的労働紛争について「組合対策としてどうやればいいのか」という質問に対してご相談事を承ってきたわけです。連合が結成されて 20 年以上経ちますが、組合の組織率が非常に低下していくなかで、私どもへのご相談事もちょっと少なくなってきた、いま個別の案件、個別の労働紛争に対する相談が非常に多くなっています。そういう意味では、熊本県に労働委員会がございますけども、そこはもともと集团的労働紛争を扱う場所ですけども、そこでも非常に案件が減っている。だけど個別労働紛争は増えている。また 2007 年に労働審判制度できていますけど、それが非常に増えているというのが現状でございます。そんな中で私は今仕事を 2009 年 5 月からやらせていただいていますけれども、あくまでもこれから申し上げることっていうのは、経営者協会を考えて「貧困についてこうお喋りしましょうね」ということで決めたことではございませんし、経団連も貧困について何かしらレポートを出しているわけでもございません。そういう意味で僕自身がこれまでの 1 年半を踏まえ、貧困についての考え方をお話しできればと思っていますので、よろしくお話をしたいと思います。

まず貧困は何かっていうのを、ちょっとお話しできればと思っています。これは遠藤公嗣教授のほうから、相対的貧困率の話がございました。2009 年 10 月当時、厚労省大臣だった長妻さんが初めて、OECD（経済協力開発機構）の調査結果を発表しました。この数字は 2006 年において 15.7%、これはある程度衝撃的な数字でございます。7 人に 1 人貧困であると、あくまでも相対的っていうことなのでしょうけれど、そういう意味では格差が広がっている、ジニ係数（所得配分の平等・不平等を計る指数）も上がっているという意味では、格差が広がっているの

が現実だと思います。この相対的貧困率の場合、中位の人の所得が高い場合には若干上がりがちだという、その数字的なマジックがありますので、僕はそれを単純には受け取ることはできないかと思っています。

では絶対的貧困っていうのは何なのだろうっていうのを、インターネットでいろいろ調べてみたわけです。国によって違うのだそうです。ある所では一日 1 ドル以上の所得がない人たちがみたくないことで書かれていましたので、貧困とは何だろうという意味では、遠藤公嗣教授のご講演にもございましたけども、いわゆる非正規の方たちの現在の処遇、そういう意味ではリーマンショックの後に、いま河村さんのほうからご紹介があった派遣村に典型的に現れているようなものが、一つの象徴と思いながら喋っていきたいと思います。

日本型の雇用が崩れている、バブルがはじけて非常に厳しくなっているっていうのはご存じのとおりですけども、貧困が増えている理由というのは 5 つほど挙げられるかと思っています。一番大きいのがデフレだと思っています。中小企業庁の調べで、いわゆる業況判断 DI というのがあるのですが、それを見ると 10 年間、「良い」から「悪い」を引くと、ずっとマイナスで推移しているのです。熊本県の場合は、細かい数字を言ってもしょうがないのですが、ある意味最低を記録して、少しずつ上がって持ち直しも少しみられるのだけど、司会の久保田氏からあったように円高等で、熊本県の場合は半導体自動車もございまして、円高の影響をまろにうけていると、また、株安の影響も受けているということで、非常に中小企業傷んでいるということでございます。

そしてもう一つは、ICT の発展という意味でも技術革新も大きいかと思っています。これは雇用の問題と直結している。コンピューターでできる仕事はコンピューターにやらせ、コンピューターでできないことを、人間がやるというシステムになってきているのが、技術革新の実態です。そこで 2 極化が働くというようなことだと思います。これについてはあとで話をします。

それから、グローバル化の影響が当然あるのだと思います。半導体電機については、グローバル化の製品の中の競争にさらされていますので、商品の単価がまったく上がってこない。それから、中小と大企業との関係から非常に厳しい状況にあるのだということ。

もう一つは、高齢者が増加していること。それから、最後には講演の遠藤公嗣教授も言及されていましたが、母子家庭が増えていること。これでたぶん相対的貧困率が上がってきたのではないかなというのが僕の分析です。

先ほど言いましたように、リーマンショックのあとに非正規の方たちが雇い止め・派遣切り、契約を満了して雇い止め、途中で切ったら派遣切りっていう認識かどうか僕は分かりませんが、非正規の動向が変わってきたということです。よく規制緩和が非正規雇用を増やしたのだというような議論があります。若干、僕は違和感があるのです。物が増えるには需要と供給が両方とも増えなければ、たぶん非正規雇用者は増加していないではないかと思っています。

1983 年に浅田彰が『構造と力』っていうのを書いて、スキズ・キッズっていうこと言いました。格好よく働く方としてフリーターを、いわゆる理論的に薦めたような気で僕はその当時読みましたけども、それが現実化したのではないか。いわゆる就業の多様化が個人の中で進んだのが一つ、これが供給側の理由です。需要側についていうと、先ほど言ったデフレ、不況によって、いわゆる雇用の柔軟性を保持するために、非正規を増やしていったっていう企業側の事情があったのだというような気がします。

非正規の中にどれだけ、さっきスキズ・キッズの話をしましたけれども、本来望んで非正規を

選んだ人と、残念ながらそうなってしまった人。これは厚労省の数字ですけれども、2007年の就業形態の多様化に関する総合実態調査ですが、不本意型っていう言い方をされているようですが18.9%の方です。この方たちに『どうすべきか』というようなことも、たぶん考えなければいけないのが、『貧困問題』だと思えますし、いわゆる有期契約でお働きになっている方たちの、いま法制化に向けての動きがございまして、後段で詳しく話そうかなと思っていますが、ひと言ちょっと言っていきますと、いまEC型の有期労働契約の考え方、それを参考になっているようでございます。

言っておきたいのは、日本的な雇用が変わりつつも、あくまでも日本なのです。そういう意味では日本の慣行、または労使でつくってきた雇用慣行を根っこから崩すのは、ちょっと危険だという気がしています。そういう意味でそれを踏まえながら、有期の労働契約法制化に向かってほしいというようなことも考えています。

それから、最低賃金の話も遠藤公嗣教授から言及がございました。僕は最低賃金の審議にかかわっていますけれども、中小企業の事情を聞くと、「800円にすると、どうなりますか」って聞くと、経営者協会のメンバーから「66%が確実に影響を受ける」といっているわけです。やっぱり僕らが申し上げたいのは、雇用の維持のために賃金をどうするのだという順番で考えていくべきだろうということで、僕は審議会に臨みまして、643円。13円アップという金額で終わったのですが、来年からある意味また、正念場だと思いながら終わったところです。提言についてはあとでお話をしたいと思えます。

○コーディネーター 熊本県社会保険労務士会 理事（久保田悦子） ありがとうございます。いま経営者のお立場から、「日本型雇用関係が崩れるとっていても、やはり独特の日本型雇用っていうものは、あるかたちで存続をするだろう。しかし、一方でその非正規が増える中で不本意型の、この解雇されていく人たち、不本意型で非正規になっている人たちの対応をどうしたらいいかっていうのを、もう一方でも考えなくては、いけないのだ」というようなお話をいただきました。

次に、全労協全国一般東京労働組合の三田氏にお話しいただきますが、先ほど河村氏のお話にもありましたように、派遣村に集まった人たちは、やっぱり自分の責任でこうなったのだから、思っている。先ほど中川氏はおっしゃいました、「労働組合との集団的な労使紛争は少なくなって、個別になってきている」と。しかし、その中では本当にこの失業した人たち、非正規の人たちがよりどこをどこに持っていくのかっていう点で非常に大きな問題を抱えていると思うのです。そういう面からどのようにお考えになっていらっしゃるのか、お尋ねしていきたいと思えます。どうぞよろしく願いいたします。



○全労協全国一般東京労働組合 副委員長（三田義樹氏） 今日
のシンポジウムの前に、このパネリストの控室で打ち合わせをしたときに、隣にいる経営者団体の中川氏から「もうちょっと労働組合、頑張ってくれなければ、困るではないか」と言われました。ある意味で労働組合に対する批判と、労働組合に対する激励ということで私はお聞きしました。

はっきり申しまして、日本の社会を支えてきた中小企業、零細企業の労働組合の組織率っていうのはもう本当数%、ほとんどないと言っても過言ではないと思えます。なぜそうなのかということは、従来の

大手を中心にした労働組合が、自分の利益の防衛ということにしか目を向けてこなかったと、その中で膨大なるその周辺の弱者を生み出してきたのだらうと思っています。

もう一つは、中小企業、零細企業の人たちの権利意識が非常に弱いということです。

三つ目は、中川氏のような経営者がいるといいのですが、実際は中小企業で労働組合をつくると、非常に労働組合が嫌がられる、要するに敵視をされるということです。労働組合をつくって会社のほうに、「組合ができましたよ」と申し入れをしますと、経営者は「なぜ労働組合をつくるまでやらなければいけなかったのだ」「なぜ個別に言ってくれなかったのか」と必ず言われます。ところが労働者が個別に言うと、大体嫌がらせをされ、クビを切られてしまう。たいてい、就業規則なんか、零細企業は置いているところないですから。先ほど法律の問題を言われましたが、職場に法律なんてどこにあるか分からない、法律問題を出せば、ちょっとこの人間おかしい人間ではないかってことで、経営から大体目つけられてクビになってしまう。こんな恐ろしいような状態の中で堂々と、労働組合などを語るなどなかなかできないってことです。私たちが労働組合の結成を通知する時ってというのは、決死の覚悟でやるというのが実際であります。

私は労働組合やっていますが、私自身はガソリンスタンドの息子で、経営者といっても毎日のように汗まみれになっている親父さん、おふくろさんを見ながら育ってきました。だから中小企業の置かれている状況っていうのは、分かっているつもりです。ただ問題は、常に今の社会のありようが下のほうに下のほうに、弱者のほうに弱者のほうに全部矛盾をかぶせていくということにあります。そのことが一番の問題だと考えています。

労働者の賃金がだんだん、だんだん下がっているにもかかわらず、大企業の経営者の年収は上がっている。また株で大儲けしている。会社の内部留保金も戦後最高。そして日本の労働者を置き去りにして、安い労働力を求めて海外に行くというようなかたちで、まさに傍若無人です。従って、ひと言で経営者と言っても、こうした大企業の経営者と中小零細企業の経営者一緒にして、「あなた、経営者」なんていうふうに簡単には呼べないと思っています。中小零細企業の経営者に対しては、倒産と背中合わせで同情してしまうようなこともあるのです。しかし、繰り返しますが問題は、常に弱いほうに矛盾を向けられていくということが、非常に問題だと思っています。

私は地域の労働組合を何十年もやってきていますが、労働者の相談が非常に深刻さを極めております。働きすぎで、ヨレヨレになってもう死ぬ寸前というかたちで訪ねてくる一方、突然首切られて、明日からどうやって生活していったらいいか分からない。解雇予告手当も払いたくないという経営者も多くて、嫌がらせやいじめを受けて職場を離れて来る、その人たちはうつ病とか不眠症の病気になって、私たちの労働組合に相談する人がもう本当に多くなってきています。こういうような問題を職場の中で本当は解決できればいいのですが、なかなか職場で相談する人もいないっていうような中で、職場の問題、労働問題がむしろ社会問題としてあらわれているのが現状ではないかと思っています。

自殺者が毎年3万人もでてしまう。自分が生きることができないという切迫した状況の中で人をも殺してしまうような、そんな社会はつくってはいけないと思います。人間を尊重する社会をどうつくるのか、人間を尊重する企業、職場をどうやってつくっていくのかということは、非常に重要な社会的テーマではないかと思っています。そのためにいろんな人が知恵を出し、努力をしなければいけないと思っています。

一つは、先ほど中川氏が言われたように、派遣は必要だから広がったと言われている、しかし本当に派遣っていうのは、本人が自分から選んでそうなっているというふうには、実感としては

思えないのです。もうやむを得ず、そこしか仕事がないからっていうかたちで、選んでいる人がほとんどだと感じるのです。厚労省もそういうような統計を出しているところを見ると、「本当に実態見ているのかね」というような思いがいたします。

やっぱり派遣ってというのは人の手を借りて人を雇い、人の手を借りて首切るってことですから、人間の心が通い合う世界の否定です。自分の手を汚さないのは最低です。経営者に僕は言うのですよ「辞めてもらわざるを得ないのだったら仕方ない」と。ただし自分が首切ったことから逃げるのではなくて、自分もつらい思いして、真剣に人と接していくっていうか、これが人間社会の普通なやり方ではないですかということです。この普通というところを、派遣の問題ってというのは逆に人間社会を破壊していく、人間社会の最低のモラルを破壊しているのではないかという気持ちになっています。

ちょっと最近勉強したオランダのことですが、そこでフレキシビリティ&セキュリティ制度というのがあるのを知りました。オランダも派遣がすごく増えて、低賃金化が進行して、そのため消費が冷え込むというようなことの繰り返しをどう超えるかってことを各界が努力してつくった制度だそうです。要するに雇用の柔軟性ってということについては、一定程度認める、しかし賃金についての適正化を図るということで、最低賃金を上げさせる、何年間かたったら派遣から正社員にするとか、アフターケアをきちっとやるということで、職業訓練だとか、国として雇用保険を充実させるとかです。そうして安心する社会ができると、先ほど厚労省の統計とか中川氏が言われたようなかたちで、本当の意味で、自分で選択して仕事を選ぶことができます。今の日本の場合では、時給計算だったら減茶苦茶な賃金になってしまうのです。年収200万以下では生活できません。それが月給でもらっている人たちと、時給でもらっている人の時給換算が同じようになれば、もっと自由に生活の仕方、仕事の選び方をやっていくこともできるというような気持ちがあります。いま、少しずつ持っているものを、少しずつお互い分かち合いながら、人を思いやっていくという社会に有用なものをどう制度として作り上げていくかということが、いま日本でも重要なテーマになっているのではないかと思います。以上です。

○コーディネーター 熊本県社会保険労務士会 理事（久保田悦子） ありがとうございます。もう本当に労働者がヨレヨレになるような厳しい状況にある。弱者にしわ寄せがなされているというお話しでしたが、司法書士会のほうでは、社会保険労務士会に先立って先輩としてこうした法律の専門家としてクレジットの問題、サラ金問題や被害者救済制度の問題等々、社会的に貢献活動をしていらっしゃるわけですが、そうした立場からどのように現状認識をされているのか等々についてお話いただきたいと思います。

○熊本県司法書士会 会長（松本和雄氏） 皆さん、こんにちは。熊本県司法書士会の松本



と申します。私がここにおりますのも社会保険労務士と同じように、いわゆる隣接する専門職能団体だということだと思います。社会保険労務士会もそうなのですが熊本県には、専門士業団体連絡協議会というのがあります。ご存知の方もたくさんいらっしゃると思いますけども、7 団体がありまして社会保険労務士会、土地家屋調査士会、不動産鑑定士会、弁護士会、税理士会、行政書士会、司法書士会の 7 団体が毎年集まりまして協議をしております、今週の 11 月 23 日の日にも合同の無料相談会をくまもと県民交流館パレアで開催をいたしております。

報告によりますと 50 数件の相談がありまして、延べ件数の相談が 80 数件寄せられております。これを利用する利用者側からみると、自分が抱えた問題、悩み、そういったものを解決してもらえるのであれば、誰だっていいわけです。

それが社会保険労務士であろうと司法書士であろうと誰でもいいわけです。こういう専門職がその専門的な知識を 7 団体そろっていますから、相談者はそこに来ると、ほとんどの法的問題の相談が受けられるというように、専門士業でいわゆるタッグを組んで、毎年相談会を実施しています。

専門家の集まりでありますから、それぞれの専門分野というのがあるわけです。熊本県にも熊本県司法書士会がございまして、今日現在で 314 人の会員数、全国では約 2 万人の会員がおります。社会保険労務士のほうも全国的にみると、開業されている方が資料を見ると 2 万人を超えているということですから、司法書士会よりももっと多い人がいらっしゃるということにはなるかと思えます。

私たちが専門職として、私たちに何ができるかということで、様々な社会問題に取り組むという姿勢を貫いております。熊本県では講演会、研修会それから、講師派遣、様々な支援、色々なことに首を突っ込んでおります。ですから自分たちの日々行う日常業務に限らず、社会問題にも積極的に取り組むという姿勢を持っておりまして、先ほども紹介にもありましたクレサラとか多重債務問題、それから、成年後見制度です。成年後見制度のなり手が少ないといった時に司法書士が手を挙げまして、今では家庭裁判所からかなりの依頼があります。「誰か推薦して下さい」と、まだまだ足りない。そういう状況であります。我々はあまりペイできないことも多いのですが、リーガルサポート熊本支部で登録しまして、かなりの会員が登録し依頼を受けております。

それから、高齢者・障がい者のための相談会、あるいは労働トラブルに関しても相談会をいたしております。それから、生活の困窮者に対する法律支援、特にホームレス、路上生活者の相談、これは白川公園に実際行って、炊き出しをする団体とともに法律の相談を受ける。あるいは生活保護を受けることができそうだとした時には、同行支援も行うというような活動を行っております。

それから、県内のいわゆる司法過疎地、いわゆる司法書士がいない、弁護士もいない、そういった所には、こちらから出向いて司法過疎地における無料相談会を開催するといったことを実施しています。

それから、未成年者法律教室と言いまして、各高校に行き講師をやるわけです。高校を卒業して、社会に出る人たちも沢山いるわけです。そうすると、そういった方が悪徳商法に引っかからないように、あるいは多重債務に陥ったらこうなるよというようなことで、県内の各高校で講義をしています。今年の実績では、10 数校に行っています。かなりの人数で行っております。

それから、社会保険労務士のほうもお聞きしましたところインターンシップを受け入れておられるそうですが、私どもも熊本学園大学と熊本大学から約 20 名近いインターンシップ生が 1~2 週間ほど来て、我々の業務を見ていただいております。そうすると、10 数年続けておりますとその中から司法書士になる方もいらっしゃるわけです。有能な人材が司法書士会に入ってきてくれるということになります。こういった活動は、例えば、社会保険労務士会であれば社会保険労務士の仕事ってこういうものなのだ。司法書士であるならば、こういった仕事だということ、理解していただけるという意味においても、これは大きな制度広報にもつながっておるのではな

いかと思います。

そのほかにも犯罪被害者の支援とか、様々なところへの講師派遣、こういった活動を夜であったり、土日であったりとか、日ごろの業務とはまた、別に活動を行っております。

私たちもある意味で有用な資源だと思います。社会保険労務士も私は同じだと思います。こういった社会問題へ取り組むということの必要性、能力があるわけです。その能力を活かすという場面も必要になります。数カ月前に、社会保険労務士会で「ちょっと講師でしゃべってくれ」ということで、お話をさせていただきました。社会保険労務士は司法書士に似ていると思ったのです。どちらかという調停仲裁型と言いますか、いわゆるほぼ真ん中に立って、両者の話を聞いて調整していくという能力は、むしろ弁護士さんよりも上ではないかと思います。

司法書士も似たところがあるのです。どちらかという、これまでの業務はほぼ中心的なところで両者の言い分を聞いて、調整をしていくという能力というのは、片方の側に立つ代理型とは、ちょっと違った持ち味と言いましょか、そういう能力を私は社会保険労務士の方々も持っていらっしゃる、これは、我々と似たようなところがありまして、活用していくべきではないかなということで、「法律家とはどういうことなのか」「法律家としてはこうすべきではないか」あるいは「社会保険労務士は、リーガルプロフェッションであり、プロフェッションについて」のお話をさせていただきました。プロフェッションであるならば、こういうことに積極的に取り組んでいかなければならない、また、そうしないと社会的認知は受けられない。自分たちための利益集団であるなら淘汰されます。消えてなくなります。色々な問題に取り組んでいくという姿勢が必要だし、望まれている、と言った内容です。

そういったことを松本一喜会長とお話する機会がございまして、非常に共感するところが多くて、意気投合しまして、そんなお話を一度させていただいたという思いがしております。また、何かありましたら後ほど発言させていただきます。

○コーディネーター 熊本県社会保険労務士会 理事（久保田悦子） どうもありがとうございました。社会貢献のお立場で先駆的にしていらっしゃるのですが、お話しを伺っていて私たち社会保険労務士が、社会的に貢献活動することはもちろんのこと、それ以前の問題として私たちが企業内で果たす役割というのを皆さんのお話を伺いながら、改めて大きいということを実感したところでは。

今日、いまお話しをいただきました問題点、現状の認識、非常に多岐にわたっておりまして、「では、どうするのだ」というところがあるわけですが、大変短い時間にはなりますが、それぞれに先ほどお話いただきました順番で 5 分程度ずつ、「では、どうするのだ」そこでの提言部分について、少し具体的にお話しをいただけたらと思います。

それでは、河村氏からよろしく願いいたします。

○全労働省労働組合 中央副執行委員長（河村直樹氏） 制度的な内容については、先ほど少し触れさせていただきましたので、私は雇用のセーフティーネットの構築について、今、大変な危機が押し寄せておりますので、そのことについて少しご報告を申し上げたいと思います。

今日、のぼりも立てていただいておりますけども、全国知事会を中心に雇用のセーフティーネットの担い手であるハローワークを、都道府県に移譲すべきだという議論が行われております。議論の特徴は、非常に乱暴であります。旗振り役の中心の一人であります埼玉県の上田清司知事が「ハローワークは二重行政だ。都道府県がやっているから撤退しろ」とおっしゃっています。実際に、彼が例示しているのは、さいたま市大宮区にあるヤングジョブセンター（ヤングキャリア

センター埼玉) というところですけども、ここで県が職業紹介をやっていると。私も見に行きました。そうすると入り口から入って左半分は県の施設ですけども、職業紹介をやっているのは上にハローワークコーナーと書いてあるのです。全部、国のハローワークの職員がそこで一体的にやっているのですけども、これを県の実績だとおっしゃっているわけです。

それから、「国は縦割りで生活保護なんかとの連携ができないではないか」「だから都道府県によこせばうまくいくのだ」とおっしゃっていますけども、生活保護を考えた場合にやっているのは基礎自治体、市区町村です。市区町村や都道府県で部局を超えて連携して生活保護をうまく回しているという話は聞いたことがありませんし、むしろ地域にあるハローワークのほうが、現在でも連携をしているというのが実情であります。

申し上げたいのは、労働行政ハローワークが、なぜ国が担う事務とされてきたのか、これはそれぞれの事務事業の性格によるものであります。例えば、生活保護は、生活保護法の中で「生活保護は居宅にて行う」と書いてあります。つまり、住んでいるところに着目をした制度ですから、当然自治体がやるのが、一番効率がいい。

義務教育についてもお住まいになっているところで受けていただくわけですからこれはこれでいいわけですけども、こと職業紹介となるとそうはいきません。労働市場とって都道府県をまたがった規模で職業紹介というのは行われております。全国で平均しますと 10% 近くが都道府県外からの就職で占められています。東京都内の求人については、36% が他府県の方々による就職です。このように 1 県完結しないというのが、労働行政の特徴であって、そのために国がやっているということでもあります。

長崎県の職員が言っていましたけども「長崎県には離島がたくさんあります。ここの高校の生徒たちが就職するのは県内では無理です。当然、離島では無理だし、長崎県では無理だ」と。そのときに、福岡県希望の方が相当あるということを福岡県の労働局に連絡をして、福岡県の労働局の職員が「長崎県の離島に求人を出してくれ」という指導を一生懸命やっています。同様に、全国一有効求人倍率の低い青森県の求人というのは、東京都なり愛知県のハローワークで一生懸命開拓をしている。これが都道府県の事務になったときに、果たして都道府県にそういうインセンティブが働くかということ、非常に私は危険だと思います。

それから、職業紹介というのは、これだけ切り取ることは非常に危険です。雇用保険と一体的に運営をしないと雇用保険、職業紹介双方の水準が下がります。なかなか信じていただけないのですけども、職業紹介で長くキャリアを積んでまいりますと、雇用保険の給付の窓口でだいたいの嘘を言っている方は分かります。そういう内面の意志の確認をいう作業は、職業紹介の経験なくしてできるわけではありませんし、雇用保険の給付状況を知らずして、職業紹介は成り立たないということも申し上げておきたいと思います。

それから、労働行政というのは、実は労働基準行政・雇用均等行政・職業安定行政が相互に連携することが非常に重要であります。労働基準監督官が法違反の指導に行きますけども、その問題の端緒がハローワークであることは日常茶飯事です。求人持ってきて、「実はこの会社で働いていたのだけでも、労働の実態というのはこんなことだ」ということをハローワークでお伺いして、それを労働基準監督署に連絡をして、そこから監督官が動くということが、果たして、これができるのかということも非常に疑問であります。

更に、国際条約 ILO88 号条約でハローワークは、国の責任で行わなければならないということは、明示をされています。全国知事会の議論というのは、オーストラリアでやっているのではな

いか。デンマークでやっているではないか。国の仕組みも違うのですけども、「赤信号、みんなで渡りましょう」という非常に乱暴な議論で、果たしてまともな国家といえるのかという疑問を私は思います。

それから、そういうふうにまでして、ハローワークを狙うというのは、私はある意図が働いていると思います。

1990年代の後半から、まず規制緩和の動きがありました。職業安定法を見直して、職業紹介事業に民間企業が参入しやすくなったのです。おそらく人材ビジネスの方々は、そういうことをやれば非効率なハローワークは淘汰されて、民間が職業紹介を担うことになるのだらうとお考えになったのだと思いますけども、ハローワークはピクリとも動かなかった。

その次に出てきたのが、市場化テストという官と民が同じ事業を競争して効率のいいほうが取るのでということをやりましたが、実際にハローワークでいくつかの業務をやりました。成績でいうと圧倒的に国が効率性、高い水準を上げるという点で民間に圧勝しております。

その後で、地方移譲が出てきて、要は地方に移譲したら民間にだけけるといふ狙いははっきりあると思います。その証拠に、大阪府の橋下徹知事と埼玉県の上田清司知事が、今年の春に構造改革特区で申請を出しました。「職業紹介を特区で県にやらせろ」と。その中の一言「そのときには、民間委託の仕組みを整備するのだ」と書いてあります。従って、狙いは間違いなく民間委託にあると。そのときに、私非常に怖いと思うのですけども、ハローワークの職員というのは、10年生はまだ一人前ではありません。長い年月をかけて専門家を育成していますけども、いま例えば、長期失業者の支援が民間委託でやられていますけども、その受託団体は指導員ということで、ハローワークに求人を出しているのです。ハローワークの窓口で募集をした人にその任務をあたらせると。専門性なんかかけられない人たちに行政を委ねることになりかねないということです。

それともう一つ地域主権改革でいうと、義務付け・枠付けの見直しという議論が行われています。国が定める基準は、自治体は守らなければならないのではなくて、参考にすればいいというふうに変えろという議論であります。

今のところ保育所の設置基準、障害者施設の設定基準なんかで問題があらわれてきていますけども、いきつく先は、私は労働法だと思います。この地域では最低賃金は自治体の判断で、いくらでも下げられる。あるいは労働時間の上限というのも自治体判断でいかようにもなると。こういう社会を狙っているということで、この地域主権改革というのは何としても食い止めなければならないということを申し上げて2回目の発言を終わります。

○コーディネーター 熊本県社会労務士協会 理事 (久保田悦子) どうもありがとうございました。本当にいま雇用を守っていく最重要なところで労働行政そのものが掘り崩されようとしている、そこを克服しないと駄目だというご提言だったと思うのですが、では中川氏よろしくお願ひいたします。

○熊本県経営者協会 専務理事 (中川幸生氏) はい。リーマンショックの話から始めたいと思います。あそこで突きつけられた課題が短・中・長期的にちょっとお話をしますと、短期的にはアメリカを中心として発生した、この世界同時不況がどうやったら乗り切れるのだろうか、これが短期的な問題です。これについては、新興国が世界をけん引をし景気回復の道が見えてきましたが、一方ではアメリカは QE2 を発動し、ユーロは今バタバタしています。まだ出口が見えていないというところかと思ひます。

中期的には、いわゆる金融機関が勝手なことやって、信用不安を呼び起こしたということで、金融に対するいまルールができつつある。これがボルカールールでしょうし、バーゼルスリーだと思えます。

長期的には、僕はこれが一番大事な問題だと思っていますが、自由主義経済そのものがどうやってなっていくのだろうという問題を、たぶん突きつけたのだと思えます。1990年前後に社会主義体制がいわゆる崩壊し、自由主義が勝った、勝ったと言いながら勝手なことをやってきて大変なことになったというのが、僕はリーマンショックだという捉え方をしているのですが、社会主義経済として壮大な実験を90年やって大失敗をしたと。そこで、やっぱり見てなかったのが、人間の欲望だったというようなことを感じながら、あのリーマンショックを僕は分析をしているところです。

この自由主義経済に基づいて、いまやるべきことというのは、たぶん二つあるのかと思っています。一つが、政府による社会保障を通じた再配分政策をどうやって、やっていくのか？これで格差を解消するしかないよね。というのが一つです。

もう一つは、失業者または低所得者の方たちに、いわゆる給付付き所得税をどうやっていくのだというような、これをきっちりやってください。というこの二つだと僕は思っています。

この二つの対策の原資の問題ですが、やはり消費税の問題でしょうし、それをやはり真剣に語らなければならない時期にきているのかなと思います。それから、所得税の更なる累進化、これを考えてない。これにモチベーションを落とさせると最悪で、この辺の微妙なさじ加減というのは、いるかもしれませんが、それは必要かと思っています。

それから、失業者や低所得者の方の、技能を身に付けてもらって高い所得が得られるようにする。しかし、その前にやるのが一つあって、教育の見直しだと思います。キャリア教育ということで、僕はいろんなところでお話しすることがあるのですが、これが果たしてキャリア教育なんて、信じられないものがいっぱいあるわけです。

教育学者と経済学者がみる、キャリア教育の位置づけがまったく違っていて、教育学者は学問を究めればいいのだというような、非常に単純なところで考えてらっしゃる方が、残念ながらけっこういらっしゃる。

経済学者の捉え方は、いわゆる労働経済から捉えていくわけが、労働者としてどうやってそのスキルを身に付けていくんだという、その辺がうまくいってないのかなと思っていますので、根っここのところの教育をどうするのだという、それは、職業指向型教育を追求しなければならない。そういう意味で小学校から必要でしょうし、僕は中学校時代に、高校選択時点で考えるべきだと思います。何となく普通高校に行って、何となく普通の大学に入って、さてどうしようかという方が、いわゆる内定が取れない方、非常に申し訳ないけど、そういう方が多いのです。そういう意味で、やっぱりキャリア教育をしっかりやってほしいと思います。そこで必要なのは、さっきのEC（欧州経済共同体）のEC労働契約の考え方を、そのまま入れないでほしいというのと、同じ考え方ですけども、日本が培ってきた今までの伝統だとか、もっといって道徳・教養、その辺をしっかり踏まえたうえで、職業人として送り出すということを、まずやらないといけないと思います。

大阪大学の竹文雄教授の本を読んで面白かったのが、「運と才能と努力」のうち、人生を決めるものは何ですか？という答は、以前は努力だったんです。それがいまは『運』だといっているのです。それは少し違うだろうと、僕はそんな気がしていますので、教育については、本当に

教養を身に付けるところからの職業をみるということで、お願いをしたいと考えています。以上です。

○コーディネーター 熊本県社会保険労務士会 理事 (久保田悦子) ありがとうございます。それでは、労働組合のお立場からよろしくお願いいたします。

○全労協全国一般東京労働組合 副委員長 (三田義樹氏) はい。3点について語りしたいと思います。1番目は最低賃金の引き上げ、2番目に派遣労働の規制、3番目にワークシェアリングを国が推し進め、経営が認める、また、労働組合がその実現に向けて努力する、この3点について語りしたいと思います。

1番目に、最低賃金の引き上げという問題について、一例として運送会社などで労働条件の改善を要求し労働組合つくと、「そんな労働法適用したら、この会社潰れちゃうよ」と経営に言われるのです。確かに業界の状況が厳しいなかで企業が運営されているというのは、よく分かります。しかし、そのために働いている人間はどういうような生活をしているかといったら、「車の中で寝ている、寝る時間がない」というような過酷な労働をやっている。大事故がそこで発生する危険が高いのです。それはツアーの旅行会社のバスなんかもそうですけど、安ければいいということ、それが逆にいうと本当に危険な、不安な、そういうような社会を生み出している。そのことは以前、耐震偽装や食品偽装の問題などでもあらわれたけど、安ければいいという構造上の問題として出てきているだろうと思います。

そういうなか、公契約ということで、行政で条例をつくるという動きもやられてきているようです。それは取引において減茶苦茶に下げさせないという契約、これ以上の契約をしなさいと。これは行政だけでなくやはり一般取引においても必要だと思うのです。安ければいいというこの社会というのは、必ず問題が出てくる。そこには貧困、失業、自殺全ての大きな問題がころがっています。最後は労働力の買いたたきです。これは人間社会の不幸につながっていくということです。そうしたことに歯止めをかける意味で最低賃金の引き上げは重要です。

2番目に、派遣労働の規制。これを言うと必ず経営者嫌がるのです。「いつでも首切って、いつでも雇いたいのだ」というのは、それは非常に気持ちとしては分かるけど、これは無責任社会をつくり責任社会を放棄することではないかと。雇うこと、辞めさせること、それはあくまで経営者がやることであって、それを「私は何も手染まっていません」など、あってはならないことです。派遣のひとがいなくなっても誰も見向きもしない。これがいま無縁社会など言っていますが、職場でそういう冷徹な社会が進行しているのです。

隣で一緒に働いていた仲間が、急にいなくなっても関心持たない。「今ごろ職場の中で、自分が辞めたってことすら、気にも留めないだろうな」などと思わせる。こういう無関心社会が生み出されるということが、本当にいいのか。これは子どもの教育や社会のあり方にも必ず影響を及ぼしてくるだろうと思います。人間の社会を守る意味で経営者が嫌いだといっても、派遣労働については断固として規制してもらいたい、ということです。安易な労務政策というのはあり得ないのです。やっぱり人の人生を預かって仕事をさせるわけだから、汗をかき、金を使い、知恵を使うことです。いまの労働行政にしても、もっとしっかりしてもらわなければいけない。ましてや地方移管だとか、民間移管という安易な政策になっていくということは、非常に問題だと思っています。人を扱うということについて、軽々しくなってきたということの証です。

3番目に、ワークシェアリングの問題です。私たち組合でワークシェアリングを経験したことを話させてもらいます。コンチネンタル航空というアメリカの航空会社、グアム路線・ハワイ路

線、アメリカの本土というあれがありますけど、私たち組合はその日本人の客室乗務員を組織しています。

2001年9月11日の同時多発事件で、一挙にアメリカ航空業界が厳しい状態になって、コンチネンタル航空でも、年功の低い順から5人指名解雇というのがありました。それに対して、とにかく仲間を守る必要があるということで、他の残った人間の仕事を減らして、とにかく5人を守ろうということで頑張らせました。実際は賃金も下がるし、こんなきれい事にはなかなかいかなくて、「なぜ私の賃金が、下げられなければいけないの」と文句を言う人もいました。それでも努力しました。そのことによって1年間そのワークシェアリングを通じて、5人を守りきることができました。日本のスチュワーデスは年を取ってくると辞める傾向が強いです。彼女らは仲間を守ったということが、職場への誇り、仕事への誇りというふうになって、いま結婚して子どもを育てている人が多くなっていますが、いまもみんな飛びつづけています。仲間を守るということは、自分の生活を守っていく力、誇りにつながっているのだということです。そのことは、社会全般でも同じことで、人を切り捨てていく世界や人を大切にしない世界に誇りや自信をもたせることは不可能ですし、安心のない世界に未来はないということです。

日本の中でなかなかワークシェアリングということを提案しても、経営者のほうが自分の利益まで削られてくるのではないかということの危機感で抵抗します。確かに、経営者が自分取るもの取って、あんた方貧乏人は「貧しき者は分かち合え」なんて言ったら、労働者は怒ります。なかなかワークシェアリングというのは、難しいのですが、この分かち合いというものを、経営者も労働者もよく知ってもらって、そういうところで共生する社会、共に生きる社会というのをつくっていければなと思っています。以上です。

○コーディネーター 熊本県社会保険労務士会 理事 (久保田悦子) ありがとうございます。それでは、松本和雄氏、司法書士会の立場から今後の方向性等々について、ご提言よろしくお願いたします。

○熊本県司法書士会 会長 (松本和雄氏) 私のほうからは司法書士会、先ほど、社会活動、いろんなことを行っていると申し上げました。実はその中で、例えば、多重債務問題これには弁護士や司法書士が非常にかかわりまして、上限金利の引き下げ活動で引き下げになったわけですが、ところがふたを開けてみると実際は過払いバブルというのが起こってしまいました。

そして弁護士、司法書士の所得隠しや申告漏れ、更には脱税問題が発生し新聞沙汰にもなっていました。社会問題に取り組んで、一生懸命にやっている傍ら、脱税をやっている。「何だ。それは」。いわゆる一部の司法書士や弁護士がやった行為が、全体の評価になってしまう怖さがあります。

それから、もう1点は、成年後見の話をしました。家庭裁判所から選任されて、熊本県ではないのですが、多額の財産管理をする関係上、大きなお金を預かって横領事件がおこりました。

全国のどこかでそういうことが発生すると、「何だ、司法書士はこんなことをやっているのか」というふうに、司法書士全体の評価になるという怖さもあるわけです。

従いまして、我々が何で存在しているのか、司法書士法というのがございます。社会保険労務士にも社会保険労務士法があると思うのですが、法律によって制度があるわけですが、そういう一面も確かにありますが、いやそうではない部分、法律家としての自分たちの自主自律の部分があるはずだ。ここが職業倫理だということに、私は位置づけられるものだと思っています。倫理と言うと倫理道徳と混同しやすいのですが、職業倫理でありますから自分たちが決

めた掟、自分たちが決めたルールということになるわけです。ですから法律だけ守ってれば、いいという団体では決していない。ですからそういった職業倫理観を、自主自律という意味から高めていかなければならないと思っております。

司法書士もそうなのですが、非常に研修ということを積極的にやります。一人の行った行為は全体の評価になります。一人が行った失敗は全体の評価につながります。従って、質の均一化、底上げというのを行います。ですから自分たちが持っているノウハウは、すべての会員に提供いたします。「汗をかいて、冷や汗をかいてやったものを、なぜ教えなければならないのか」という時代も確かにありましたが、今はすべてのノウハウを会員に提供していきます。

そして底を上げる。底を上げるとそれが全体の評価につながる。このことが大事です。うなぎ屋の秘伝のタレは教えるわけにいかない。ところが私たち司法書士は、すべて持っているノウハウを全員に提供していく。やはり社会保険労務士も同じではないか、そういう意味での質の均一化、それ以上は、その方の努力になるわけですから、能力を高めていって、依頼者との信頼関係を、高めていけばいいという関係になるのではないかなと思っております。

社会問題に取り組むという姿勢は先ほど触れたと思います。私は社会保険労務士のほうにも、私たちと何か似たところが非常にありまして、弁護士とは違う特質、両者の話をよく聞くという調停とか、仲裁能力が高いのではないかと。ADR（裁判外紛争解決手続）も立ち上げられておられるかと思いますが、そういった能力も高い。こういったことを活用していかなければならない。それから、こういった社会問題に社会保険労務士会として、何かできるかという事を会全体として、一個人としてやるのではなくて組織としてかかわっていかなくてはならない。それが大事なことになってくると思います。

○コーディネーター 熊本県社会保険労務士会 理事（久保田悦子） どうもありがとうございました。それぞれの皆さんからご提言部分をいただいたのですが、ここでアドバイザーの遠藤教授の、先ほどのご講演の中で、まだ十分語られていない今後の具体的な提言の部分で、いま皆さんのお話の中にもありました、派遣法の問題、教育制度の問題等々あるかと思いますが、遠藤教授のほうから、皆さまのお話を伺われたことも踏まえて、ご提言部分を少しまとめて、お話していただければと思います。よろしく願いいたします。

○アドバイザー 明治大学 教授（遠藤公嗣氏） お伺いしまして感じたことを、最初に申し上げたいと思いますが、こちらの熊本県では、さまざまな分野で活動



されている方の中に、ある種のネットワークができていないかということを感じました。ぜひこのネットワークを生かして、現在の日本の難局を解決する方向へ一歩を踏み出していただきたい。地域での知恵を集めて雇用創出、あるいは職業訓練ということを進めていただければと思います。地域での職業訓練とか雇用創出という場合、重要なことは、訓練をしたあと就職先があるということです。これは経営者協会の経営者の方々にぜひ頑張っていただきたい。

それから、いろいろな組織が少しずつ知恵と力を出し合わないといけないのですが、そのコーディネーターがどうしても必要です。コーディネーターというのは、私が考えているのは、行政と労働組合と経営者団体ということですが、いま言った3者のどこでもなかなかうまくいかないと思います。機能しやすいのは、一つは教育機関だと思いますが、特に熊本県だと士業の方々が、そのコーディネーター役ができるのではないかと思います。

高卒で無業にならざるを得ないような、あるいは非正規の雇用しかないような方を、うまく仕事の能力を身につけて就職させるというような、あるいはそして就職したらその就業が継続できるというようなことを、熊本県の地域でアイデアを出し合ってやっていただければと思います。全国組織の方も今日はみえられていますので、そういうことを熊本県が全国に先駆けてやってやるということになれば、全国的な組織の中でもいろいろ応援というのはできるのではないかと、それが感じたことの一つです。

いろいろなアイデアがあると思います。個々のことについてはコメントする時間もございませんので差し控えます。ただ、経済学の世界にはあって経営学の世界にはない論理を紹介します。それは個々の経済主体、企業にしても労働者にしても家族にしても、個々の経済主体がそれなりに実質的に合理的であるからといって、それから、実質的ではなくても気持ちとしてはいいことだからといって、社会全体にとっていいことであるとは、限らないという論理があります。

個々の経済主体にとっていいと思う。あるいは合理的だと思うことを全部出せば、社会全体に良くなるわけではないということを、社会全体としての視点というのが必要な時期に今の日本はあるということを、抽象的ですがコメントしたいと思っています。以上です。

○コーディネーター 熊本県社会保険労務士会 理事（久保田悦子） どうもありがとうございました。いまおっしゃった、この熊本県でぜひネットワークを生かすうえで士業が頑張っしてほしいというところで、会長がうずうずしてらしたわけですが、皆さんの話を伺って、今日主催しました熊本県社労士会会長の立場から、提言と、そして私たちが積極的にどのようにかかわっていったらいいのかということも含めてお話をいただきたいと思います。

○熊本県社会保険労務士会 会長（松本 一喜） うずうずして待っておりました。ありがとうございます。いま遠藤公嗣教授がおっしゃったように、ネットワーク化は重要だと思います。特に私ども社会保険労務士というのは多くの企業の中に労務顧問として入っております。いわゆる企業の顧問というかたちで人事労務管理に携わっておるわけです。

多くの社会保険労務士がその顧問先において、採用、あるいは面接、求人等々に従事しております。あるいは採用後の教育ということにも力を注いでいる。いわゆる我々が行う労務管理というのは採用から退職まで、あるいは退職後の生活。非常に長いスパンでその企業における働く方々を支援する。これが大きな仕事の一つであるわけです。

また、労使紛争等の解決、あるいは未然防止、これも我々の大きな仕事なわけです。その中で今後社会保険労務士がもっと力を持って貢献しなければならないというのは、我々は企業に対してそういった顧問というかたちで大きく入っている、あるいは関与しているわけですから労務者の福祉向上に対し事業主に的確にアドバイスをするということです。

去年から私は国立高専の講師をしております。何を教えているかというと財務管理と労務管理です。なぜ高専という理系の学校でそういうことを教えるかというと、雇用能力が多様化してきている。つまり専門能力だけでは世の中が見れない。高専というのは就職率 100%だそうで、どういう基準で会社を選ぶのかというと選ぶ基準は企業名だそうです。コマーシャルに載っているかどうかです。まさにそうなのです。

要望があったのは会社四季報。これは上場企業の決算等が載っているわけですが、それを使って企業分析をしていく。この会社は借金コンクリートなのかどうなのか、そういうのを見てくれと。あるいはその会社がどういう労務政策をとっているのか、それも調べて話してくれないかという要請でした。あと数年すると今のところスポットで受けているのですが、これがもうカリキ

ユラム化していくということも聞いております。

そうした中で、社会保険労務士が関与していく大きなものとしては教育だと思います。というのは、いま言いましたように、学校ではなかなか社会人教育であるとか、職業人教育というのは不十分だと思います。また、そういう時間もなかりょうと思います。翻って家庭ではどうか、もっと少ないと思います。ではそれを受けるところの会社はどうかというと、なかなかそれもゆとりがない。結局わずかの専門的な、あるいは学校で学んだ知識を持って社会に出ていく。何がそこで生じるかということ、使いものにならないという非常に短絡的な、あるいはもっといえば、辞めてもらってもいいのだよという、非人間的なことがあるのではなかりょうか。これは幾つか私どもも耳にいたします。

そうしたときに、我々の果たす役割というのは、人材育成への関与、人間ということです。ヒト、モノ、カネとよくいいますが、大きな違いは、人はしゃべるということです。感情を持っている。機械は打ったって文句は言わない。つまりそこに我々は従事している。それともう一つ、我々社会保険労務士が考慮しなければならないというのは、雇用を守るということ、この1点においては、労使ともに共通のテーマです、社会保険労務士も含めて、あるいは松本司法書士会会長も含めて、すべて想いは同じです。

ここで雇用を守るということは何が大事かということ、能力が高まるということです。つまり職業能力、社会人としての能力が高まらないと使いものにならないのです。この能力を高めることは、どういうことかということ勉強するということです。

ところが残念ながらいま言いましたように、学校でも無理、会社でも無理、なかなか時間がない、金もない。そうなってくると何らかの教育機関が必要です。この教育をするという、場所、場面が極めて少なくなっている。能力開発機構もなくなる。では果たしてそういう実務的な、あるいはそういう自分の専門的能力、あるいはキャリアアップをしたいといったときに、どうしたらいいでしょう。「自分でやればいいではないか」「自己啓発をすればいいではないか」美しい言葉です。しかし、それが今できないのです。年間収入200万円で自分に投資することは難しいです。だから我々が声を大にして言わなければならないのは、「企業の成長は人である。ならば人を成長させるものを、どこに求めるか」が、今回我々社会保険労務士会が『反貧困への提言』という中の大きなウエートを占めております。

教育等を受けるということは、我々は権利だと思うのです。と、同時に国民の3大義務として労働がありますが、私は、労働は義務ではないと思うのです。労働は誇りです。命なのです。生きる糧なのです。雇用が失われたときに我々は生きる命を絶たれたと同じことだと思います。つまり社会から孤立するのです。孤独化するのです。人間喪失となる。そういう意味において、基礎は、根本は、やはりいかなる教育システム、教育の場を設けていくか。ですから不景気だから、あるいは国の予算が少ないからといって、安易に切っていいものだろうか。結局は私は国家体系、百年の計からしたときに、大きな損失をもたらすのではないか、そういう思いを強くしております。

これは熊本県社会保険労務士会のみならず、金田連合会会長がみえていますけども、全国社会保険労務士会の願いでもあるわけです。これは我々一人ひとりではできません。労使ともに、我々も含めて大いに声を上げて、そういういい人材を育成する。また、時代に合った、ニーズに合ったものを育てていく。そのために努力をしたいし、提言を大きな声でしていきたいと思いません。ありがとうございました。

○コーディネーター 熊本県社会保険労務士会 理事（久保田悦子） どうもありがとうございました。ここまで壇上からのご発言でした。これからしばらくの間、会場から皆さま方にご発言をいただきたいと思います。その辺については司会のほうにマイクをお渡しいたします。

○司会 熊本県社会保険労務士会 副会長（伊東毅） はい。ここでマイクを引き取ります。非常に深い活発な議論でした。先ほど遠藤公嗣教授から、熊本県でそういうネットワークをつかってほしいということでしたけども、これは議論して検討するのではなく、正にこの場所がそのための準備会というふうに位置付けて進めていきたいと思っています。だから壇上にいらっしゃる方は逃げられません。覚悟を決めてかかわっていただきたいと思います。その上でそれを裏のあるものにするためにも、会場からのご意見・提言等ございましたら受けていきたいと思いますが、ご発言希望される方は挙手をお願いいたします。

○会場より（1）

皆さんこんにちは。私は NEC 重層偽装請負訴訟原告団団長の柳瀬と申します。2008 年の 12 月に解雇され、はや 2 年を迎えようとしております。原告 3 人ともすでに失業保険も切れ、厳しい生活を余儀なくされております。保険の解約、それから、新聞配達、生活保護の受給、それぞれ原告 3 人とも頑張っております。

私たちと同じように偽装請負で働かされ、そして簡単に解雇されて泣き寝入りしている労働者はどのくらいいるのでしょうか。厚労省の資料によると、2008 年 10 月から 2 年間で 30 万人弱の人が派遣切りや雇い止めにあっています。しかも派遣切りは止むことなく、今も毎月 4000 名が切り捨てられているわけです。

また、非正規労働者 1700 万人の大半は、年収 200 万円以下のワーキングプアと呼ばれています。そしてこのことは、労働者全体の賃金を押し下げる役割を果たしており、この 10 年間約 36 万円、労働者の賃金が下がったことにもあらわれています。

この NEC 重層偽装請負事件の裁判は、私たち 3 人の裁判であると同時に、こうした全国で苦しむ非正規労働者の声を代弁して闘う裁判でもあります。労働者階級全体の闘いであると考えています。

9 月にはデンキコンの総会に出席し加入いたしました。全国のルネサンス関連の労働者で組織され、ルネサンスコンとの連携とも進めています。また、旧 NEC 熊本西工業の地元、人吉球磨では地域すべての労働組合に支援要請の文章を送付するとともに、これまで異業種の労組と懇談してまいりました。全体的に好意的に受け止めてもらいました。

私たちは泣き寝入りしないと立ち上がりました。長い裁判闘争となると思いますが、原告 3 名力を合わせえ闘い抜き、必ず勝利したいと決意しております。本日はお世話になります。

○会場より（2） こんにちは。吉松祐蔵と申します。実は社会福祉士として 7 年間、ホームレスの方々の自立のお世話と申しますか、支援をしております。いろんなセーフティーネットがあるかと思うのですが、どうしてもそのセーフティーネットの網にかからずにホームレス、いわゆる野宿状態をされた方がたが熊本県にもたくさんいらっしゃいます。そのときに「自立、自立」ということがよく言われて、「就労、就労」ということが必ず言われるのです。

ただ一日 2~3 時間ぐらいしか、あの寒いところで寝れない方がたが、仕事に就くというのは難しいということで、まずアパートに入居するというので、熊本県支援の会が身元引受人となって入り、もうすでに 150 名以上の方、200 名近くになろうとしています。ただアパートに入っても、やっぱりいわゆるハウスレスではなくて、ホームレス、人との関係が大変希薄になっ

た方たちですから、なかにはアパートに入ったものの、死後 2 カ月たって発見され、火葬場にボタンを押しにいかねばいけないということもございました。

生活支援とか仕事、ただ仕事がとにかかない。お金というよりも社会の中で、自分たちが生きていくということを実感したいという、気持ちのなかでおられるということをつくづく思います。

最近私もボランティアをしてきているのですが、むしろ独り暮らしをされている方がたを支え合うという『でんでんむしの会』。なんでんかんでん、誰でん彼でん、いつでんどこでん相談できる場所はないのではないかと、ボランティアで始めたところです。

よく無縁社会というふうと言われるのですが、むしろ無念社会、残念無念の社会にならざるを得るところということで、当事者の方たち約 20 名も含めて一緒にやり始めたところです。絆を取り戻すには、我々支援する支援されるという関係ではないかもしれませんが、さっき遠藤公嗣教授がおっしゃったネットワーク、私たちの団体の絆がやっぱり大事だということ最近つくづく思っています。そういう意味では、ぜひ仲間に入れていただければと思っております。どうもありがとうございます。

○会場より（3） 熊本県労働組合総連合傘下のローカルユニオン熊本の柴田といいます。私は専従ではなくて 1 組合ですが、さっき 1 番目に発言された NEC 重層偽装請負訴訟原告団の一員でもあります。全労働の河村氏のほうからセーフティーネットのことでお話がありました。その中で生活保護の不備ということで、ケースワーカーが一人に対して 80 人が限界というところを、それ以上抱えているという問題で、私も実際熊本市のほうで生活保護をいま受給しながら、裁判闘争行っております。

実際に私にもケースワーカーの方がついておられるのですが、訪問が月に 1 回程度の訪問で、それも滞在時間が 10 分ぐらいです。だから「最近どうですか」とか「体調はどうですか」とか「変わったことはないですか」とか、その程度の話しかできない状況です。それでまた、次の訪問先に向かわれることなのだと思いますけど、こういう状況ではケースワーカーの方も十分ケアもできないし、受ける側もやっぱり不安をぬぐえないのではないかと本当に自分自身感じております。

そして三田氏のほうから、人間を尊重する社会、人間を軽々しく扱わない社会が必要だと熱く語られました。本当に労働組合の先輩として、こういう方がたがいらっしゃるといのが私は本当に心強く思います。

そしてやっぱりこういう社会をつくるなかで、いま ILO が提唱しています「リーセントワーク」人間らしい働きがいのある仕事、これを本当に日本でも進めていかなくてはいけないと思います。グローバル経済の中で企業だけではなく、労働者自身もアジアの労働市場と同じ市場の中で競争させられているという、そういう認識を私は持っています。そういうなかでやっぱり労働法の国際基準、ILO がつくっています 188 ある条約のうち、日本はまだ 48 しか批准していません。それを批准することと同時にリーセントワークと一緒に進めることが必要だと思っております。そこら辺を河村氏と三田氏のほうからリーセントワークについての認識をお伺いしたいと思います。よろしく願います。

○全労働省労働組合 中央副委員長（河村直樹氏） ありがとうございます。リーセントワークについてご意見いただきました。これはいろんな方が語られたように、やっぱり生活が安定して、労働に誇りを持っていけないと、だめだということですから、アゼ労働としても派遣法の抜本的見直しというのは必要ですし、最低賃金の引き上げも必要だと思います。いずれにして

も今日の状況が細切れ雇用に移っていくということを根本的に変えないことには、状況は良くなっていかないではないかなと思っています。答えになっているかどうか分かりませんが、私からは以上です。

○全労協全国一般東京労働組合 副委員長（三田義樹氏） 今のお話し、非常に嬉しく感じました。基本的に今の社会というのはやっぱり間違っていると思います。中国も含めて、例えば、アメリカだと2～3割の人が7割、8割の富を占めている。逆に7～8割の人が2割、3割の富で生きている。こういう社会ってなんなのかなと思います。

そういう意味で規制緩和、規制緩和ということで、ずっと進んできたものに対して、やっぱり人間がいきやすい社会をつくるということが、人類の目標だと思いますので、それに向けてさまざまなきちとした取り組み、最低ILOで決められている中身、提言されている中身については、日本は率先的に批准していくべきだと思います。

○コーディネーター 熊本県社会保険労務士会 理事（久保田悦子） どうもありがとうございます。時間の都合上、会場発言はこれで終わりにさせていただきたいと思います。

今日のパネルディスカッションの中で、いろんなところでは伺えない労働行政の方、経営者側の方とご一緒になるなかで、これほどお互いが率直に話し合われる機会というのは、なかなかないのではないかなと思うのですが、今日はしかし、十分深められたかということ、それぞれが皆さん自由に話されると1時間でも2時間でも、お話しされる方が全体の中での10分とか5分という中でしたので、十分な中身にはなっていないかもしれません。しかし、本当に多くの示唆に富んだ、お話しをいただきました。

先ほど司会の伊東がいましたように「これは準備会ですね」と、こういうお話をどうやっていろんな場も持って深めていくことができるか。こうしたパネルディスカッションというかたちではなく、もっともっと住民が入ったかたち、いろんな団体が入ったかたちで政策提言できるような組織化といいますか、仕組みといいますか、そういうものをつくっていくのが大きな課題ではないかなと感じました。

不十分であります。最後に言い足りなかった点、あるいは今日全体のご感想を含めて、お一人2分程度お話いただいて、このパネルディスカッションを閉じてまいりたいと思います。もう一度そちらのほうからどうぞ。

○全労働省労働組合 中央副執行委員長（河村直樹氏） 今日、たまたま経営者協会の中川さんと隣り合わせで、こういう至近距離で同じ舞台に立つというのはあまりないのですが、ただハローワークに勤めていますと、中小企業の経営者の方とは日常にお話しをしていますし、やっぱり労働者と同じように、中小の経営者の皆さんはご苦労されているということ、今日再認識いたしまして、経営者も仲間だというふうに我々思っています。そういう点では中小企業をどうやって保護していくのか、社会的に弱い労働者をどうやって保護していくかと、こういう仕組みをきちんとつくる必要があるのだろうかなと思います。

そのために熊本県で社会保険労務士会を中心に、こういうネットワークをつくって、情報発信機能を盛り上げていくということは、非常に大事なことです。私逃げられないなと言いましたけど、明日には東京に帰らなくてははいけませんので、熊本支部の仲間が何人か来ておりますので、彼らがきちんとやるということをお願いして私の発言を終わります。ありがとうございます。

○熊本県経営者協会 専務理事（中川幸生氏） 経営者協会の中川でございます。貴重な機会いただきまして大変ありがとうございます。市場競争の話はしましたけども、これには条件が

ある。これが有効であるためには何が必要なのだろう。ルールだったり、信頼だったりっていう最低のところが、いま壊れつつあるのではないかという気がします。

民主主義もはっきりいってポピュリズムに陥っています。ナチズムがそういうかたちになったように、いま民主主義を考え直さないと大変なことになると考えています。例えば、公共精神という言い方ができるかもしれませんが、共有価値という言い方ができるかもしれませんが、なんかその辺を一緒に求めながら、なんか日本の将来明るくしたいね。という気持ちで一緒にできればと感じた次第です。以上です。大変ありがとうございました。

○全労協全国一般東京労働組合 副委員長（三田義樹氏） 私も経営者団体の方と横並びで座るということは、あまり日常はないもので、どちらかという相手とこちらということ、いつもとにかく、主張し、やり合いというような関係なのです。ただ対立してもやっぱり人の話を聞きながらやっていく、とりわけ違う立場の人の話を聞くということは、労働者にとっても経営者にとっても必要ですし、企業にとっても社会にとっても必要だと思うのです。

確かに聞きたくないことはいっぱいあります。だけどそれを聞き合うということが大事だろうと。今日はいい経験をさせていただいたと思っています。ありがとうございました。

○熊本県司法書士会 会長（松本和雄氏） 私たち司法書士は在野の法律家だと思っています。社会保険労務士もまったく同じだと思います。憲法第 25 条には「健康で文化的な最低限度の生活を国が補償している」にもかかわらず、貧困という問題があるわけです。そうするとこういった問題にもっとも、在野で「おかしい」「法改正」ということを叫ぶのは、社会保険労務士ではないかと私は思います。法律がおかしければ、法改正を提言していかなければならない。それが法律家です。従って、法の不備があると思えば、社会保険労務士が声を上げていく。いろんなところから声を上げていかないと変わっていかない。そのような認識を持っております。

私たち司法書士もいろんな法律に絡んでおります。法がおかしいと思えばけんかしてでも。例えば、法務省、普段は仲良くしたいと思っているんですけども、私たちの軸足は市民にあります。従って、場合によっては、けんかしなくてはならない、対立する場合もあります。向こうは官僚でありますから、官の立場、いわゆる公僕です。目指す方向は一緒なのだけでも、私たちの軸足はあくまでも市民にあるのだ。というところで考えなければなりません。そういう意味では社会保険労務士とまったく同じ。社会保険労務士が関与する法律に改正が必要であれば、市民の立場から社会保険労務士が声を上げるということが、今後大事なことだろうと思います。

○コーディネーター 熊本県社会保険労務士会 理事（久保田悦子） ありがとうございました。続きまして、アドバイザーの遠藤教授。

○アドバイザー 明治大学 教授（遠藤公嗣氏） 先ほどのお話にもありましたように、皆さん短い時間でそれぞれご発言されたのですが、いろいろな角度から、いろいろな話が伺えて貴重な機会だったと思います。確かに言われてみますと、並びでお話をするというのは日本中探しても、そうたくさんはないのではないかと思いますので、私の希望としては、こういう熊本のユニークさを生かして先に走っていただければと思います。そうすると日本中の各地でもいろいろな、それぞれのアイデアを出して、それぞれの前進があるのではないかと考えております。以上です。

○コーディネーター 熊本県社会保険労務士会 理事（久保田悦子） ありがとうございました。というところで全国的な課題を突き付けられたかたちになりましたが、全国の会長の金田さ

んよろしく願いいたします。

○アドバイザー 全国社会保険労務士会連合会 会長（金田修氏） パネリストのみなさんにもっとお話をお願いすれば、あと数時間お話いただくことも可能かと思うのですが、短い時間の中で大変示唆に富んだ貴重なご意見をいただきまして、誠にありがとうございました。

社会保険労務士はご存知のとおり、労働社会保険諸法令に関するコンプライアンスの徹底と、事業の健全な発展と更には、労働者福祉の向上に取り組んで、今年で 42 年を迎え、現在 3 万 5 千人の会員を数えるまでに成長させていただきました。これも偏に会員の皆さんの努力と関係各位のご支援の賜物と思っております。

社会保険労務士については、先ほど熊本県の松本一喜会長から丁寧なお話もございましたので、私からは司法書士会の松本和雄会長にプロフェッションというような概念をいただけましたこと、また、公共への奉仕、あるいは社会貢献と職業倫理というような方向で、司法書士会を指導されてきたという話に大変感銘いたしました。社会保険労務士会といたしましても、そのような方向を相まって進めていかなければと思ってお伺いしておりました。

私から最後に、ひと言だけは申し上げるのは、社会保障は国の責任で行うべきであって、それを一部地方に移管するというようなことでは、責任が取れないのではないかということです。実は私が実感しているのは、社保庁が昨年未だに解体されて、今年 1 月に日本年金機構が発足している。また、その前には全国健康保険協会が発足している。その中で何が国民の利便性に結びついたのかと調べてみますと、まったくそういう方向にない。まさしく指揮命令系統が大混乱を起こしていて、手続き業務なんかもまったく遅れている。申しわけないのだが素人を雇ってきて、今までのノウハウを全部壊しているような気すらするわけです。いうならば解体ありきみたいな部分に、危険を感じておりますが、今回の労働行政の問題においても、同じような気がいたしている次第です。

実行してからでは遅いので、実行する前に声を上げないといけないのかなということを実感しております。そういう意味では社保庁解体を検証してから始めていただきたいということも今日感じたところでございます。そういう意味では「国の責任は国が取るべき」ということで閉めさせていただければありがたいと思います。本日はどうもありがとうございました。

○コーディネーター 熊本県社会保険労務士会 理事（久保田悦子） それでは最後に松本一喜会長、ひと言。

○熊本県社会保険労務士会 会長（松本一喜） 本当にありがとうございました。先ほど会場から発表いただいた社会福祉士の方。実は私ら社会保険労務士会と社会福祉士会の懇談会を 10 月 27 日に行なっております。お互い連携を取ろうということで、こちらから呼びかけてやっております。そういう意味ではネットワークを我々も着々と固めていっております。

ともかく見て分かりますように、熊本県会は私が会長ですから、非常に先走りが多ございます。こういう取り組みも 47 都道府県で熊本県が真っ先に取り組んで、時々転ぶという可能性があるものですから、伊東毅副会長に支えていただきながら、いま走っているところです。

我々熊本県社会保険労務士会は、全国社会保険労務士会連合会の金田会長から「国民目線に立って、ものを考え行動しよう」と、常に指導を受けております。私が金田会長に何か言いますと、よく言われます「松本、おまえは間違っている」「おまえの目線は国民からずれている」と。つまりものの価値観、行動基準が国民目線であるということを常に言われております。

今後、熊本会としては、全国に先駆けて情報を発信し、ネットワークをさらに深く強固にする

ための接着剤になるという覚悟は、十分にできております。今後ともこういうシンポジウムをや
っていきたいと思います。

冒頭に申し上げましたように、労働者側の目線でだけでもない、経営者側だけでもない、お互
いが席を同じにして意見を分かち合う、これが一番いまから大事ではないかと。それと、間違っ
ていることは間違っている、いいものはいいと、我々専門家が声を上げないと良くなならない、あ
らためて自覚いたしました。

今後ともよろしくご指導をお願いいたします。ありがとうございました。

○コーディネーター 熊本県社会保険労務士会 理事 (久保田悦子) どうもありがとうございました
いました。パネリストの皆さん本当にありがとうございました。会場の皆さん熱心にお聴きいた
だきまして、ありがとうございました。以上をもちましてパネルディスカッションを終了させて
いただきます。

4. 謝辞・閉会宣言

○司会 熊本県社会保険労務士会 副会長 (伊東毅) パネリストやアドバイザーの皆さん、
もう少し時間をいただきましたかったところですが、とてもいい方向性が見えました。



まずは金田連合会長がおっしゃいました、労働行政の地方移管に対
する反対活動を、昨日九州各県で全労働省の各県支部の方と県会で勉
強会があつて、情報を共有していこうということを決めたところです。
金田会長はこれから東京に帰られて、それを全国各県に指示を出され
るものと思っております。労働行政に携わる皆さんと社会保険労務士
会が協力して頑張っていきたいと思えます。

それから、もう一つ。遠藤公嗣教授の下で、熊本県で『反貧困』の
ネットワークの今日は準備会になりました。ですから具体的にこの取り組みをいろんな団体に声
をかけまして進めていきたいと思っております。そのような今後の我々の活動に皆さま方のより
一層のご指導ご協力をお願いしまして、本日閉会としたいと思います。皆さまご清聴ありがとう
ございました。

●■▲ス タ ッ フ 紹 介●■▲



伊東 毅

社労士会の自己変革の歩みは遅い。しかし、歩みを止めることも、ましてや後戻りさせてはいけない。



松尾 信之

今回のシンポジウムへの事前準備も順調に進み、「基調講演・パネルディスカッション」共に盛り上がり、有意義な一日でした。



大塚 一雄

今回のシンポは、人が人として尊重される社会を作る小さな一歩であると思います。今後も、社労士会として有意義な情報を発信していきたい。



小山 ゆり子

誰もが将来に夢と希望と意欲が普通にもてる社会であるよう提言だけで終らせたくないですね。



佐藤 真理子

社会保険労務士として、職業倫理を守り少しでも役に立てるよう貢献したいと思います。



高木 茂昭

主にパソコン操作を担当させていただきました。当日直前まで教授との打合せが出来ず焦りましたが、皆様のご協力が無事全うできました。ありがとうございました。



本郷 光輝

労働簡裁代理獲得に向けて努力します。



松岡 繁

「年金相談は『社会保険労務士』でなければ、安心できない」を目指して研修を実施します。