

全労済協会だより特別号

ウェルフェア

WELFARE



勤労者福祉の向上をめざして。

「格差社会に挑む 協同組合」

—「協同組合研究会」による
福岡県の生協視察報告 Part②—

誌上採録 東京シンポジウム

● 転げ落ちない社会へ
～困窮と孤立をふせぐ新しい戦略～

—2017年11月13日(月)スペース・ゼロ—

全労済協会だより特別号 ウェルフェア

WELFARE

2018
Winter

冬号

No.3

CONTENTS

- 1 〈誌上採録〉
東京シンポジウム
転げ落ちない社会へ
～困窮と孤立をふせぐ新しい戦略～
- 5 〈開催告知〉
北海道講演会について
- 6 〈開催報告〉
**2017年秋期退職準備教育研修会/
コーディネーター養成講座(大阪会場)**
- 7 〈研究会報告〉
「これからの働き方研究会」を開催しています
- 12 〈視察報告〉
「格差社会に挑む協同組合」
—「協同組合研究会」による福岡県の生協視察報告 Part②—
- 36 〈お知らせ〉
2017年度公募委託調査研究の採用決定について
—5件の採用を決定しました—
- 38 〈連載〉
「高齢者の雇用と年金の接続」—③
慶應義塾大学経済学部教授 山田 篤裕
- 40 〈連載〉
「社会保障講座」—③
社会保険労務士、ファイナンシャル・プランナー 望月 厚子
- 42 〈連載〉
「雇用就業形態の多様化と労働法の課題」—②
中央大学法学部教授 川田 知子
- 45 〈寄稿〉
確定給付企業年金の最近の動向について
—リスク対応掛金・リスク分担型企業年金に関する技術的な考察—
前全労済協会主任研究員 菊池 清隆
- 59 〈委員会紹介〉
運営委員会、審査委員会、裁定委員会
- 60 〈刊行物紹介〉
全労済協会 既刊報告誌

東京シンポジウム

転げ落ちない社会へ

～困窮と孤立をふせぐ新しい戦略～

2017年11月13日、東京・新宿の全労済ホール／スペース・ゼロでシンポジウム「転げ落ちない社会へ」を開催しました。急激な高齢化、人口減少といった社会環境において、公助の後退、地域社会の相互の概念の希薄化などが問われているなか、日本社会に広がる困窮や格差、孤立の問題などに対してどう取り組んでいくべきか、識者や実践家が議論しました。

【主催】(財)全労済協会

【共催】全労済、日本再共済連

【後援】日本労働組合総連合会、労働者福祉中央協議会、日本退職者連合、教育文化協会、日本共済協会、全国中小企業勤労者福祉サービスセンター

プロフィール

●宮本 太郎(みやもと・たろう)氏 中央大学法学部教授

立命館大学政策科学部教授、北海道大学公共政策大学院教授、北海道大学大学院法学研究科教授などを経て、2013年4月から現職。研究テーマは福祉政治論。内閣府参与、総務省顧問、社会保障制度改革国民会議委員などを歴任。『月刊福祉』編集委員長、生活困窮者自立支援全国ネットワーク代表なども務める。



●湯浅 誠(ゆあさ・まこと)氏 法政大学現代福祉学部教授

1995年からホームレス支援、生活困窮者支援に携わる。2009年から足掛け3年間内閣府参与に就任。内閣官房社会的包摂推進室長、震災ボランティア連携室長などを務める。政策決定の現場に携わったことで、官民協働とともに、日本社会を前に進めるために民主主義の成熟が重要と痛感する。

**第1部 基調対談****困窮や格差が広がる日本の新しい住まい方・働き方は**

中央大学 法学部 教授 宮本 太郎氏 法政大学 現代福祉学部 教授 湯浅 誠氏

宮本: 高齢世代と現役世代の世代間対立が言われますが、実際にはどちらの世代にも経済的困窮と孤立が広がり、支え合いが困難になっています。現在の貧困の状況をどう思いますか。

湯浅: 高度成長期は、会社は国に、父は会社に、私は父に庇護される日本型生活保障の仕組み、「国」「企業」「正社員」という三重の傘がありました。その傘の外に出ると、ストンと落ちて貧困になってしまう。今はこのシステムの転換期だと思います。

宮本: 旧来の日本型生活保障が裏目に出ている気がします。雇用保障が手厚かったことから、企業が簡単には人を雇わない。地方では人手不足が深刻化する一方で働きたくても働けない人が増えています。居住も同様で家主は家を貸したいが、借家人保護を課されることから単身高齢者などを受け入れない。そのため空き家が増えています。

湯浅: 三重の傘の中での常識がまだ残っています。しかし実態が変わっているのです、問題が起きてしま

うのです。

宮本:2017年10月25日から新しい住宅セーフティネット法が施行されました。単身高齢者や障がい者などを受け入れる家主を登録し、家賃の一部や改修費を国が補助します。住宅弱者に開かれた新しい居住のかたちが必要です。



湯浅:問題意識も根付いてきていて、住民交流、多世代交流、多世代が同居するという芽が出ています。さらに関西では自宅を開放する「住み開き」の動きもありますね。

宮本:いろいろな人が働ける仕組みづくりについても各地で模索されています。

湯浅:就労困難な人に就労支援しても、会社が変わらないと受け皿はつくれません。会社にもメリットがある、Win・Winの関係になることが就労支援の肝だと思います。

宮本:新しい働き方をつくりだしてもその給与だけでは生活が成り立たない可能性があります。一律無条件に国が支給する「ベーシックインカム」も話題になりますが、荒っぽい議論が多すぎる気がします。

湯浅:政策に落とすなら、生活保護や児童手当と合わせて考えざるを得ない。私は「ベーシックインカム」をまだ現実的なものとは思っていません。

宮本:働けないことを条件にした生活保障だけでなく、新しい住まい方、働き方を提供した上で、足りない部分を各種の手当で補完する「補完型の所得保障」が必要ではないでしょうか。

湯浅:教育費を低減するなどですね。それから、支出を下げ可処分所得をいかに増やすかという方向で政策を組み合わせるべきだと思います。

宮本:新しい働き方、住まい方、補完型の所得保障という仕組みが私たちのプロジェクトの提言で、『転げ落ちない社会 困窮と孤立をふせぐ制度戦略』（勁草書房）にまとめました。その実現のための道筋を考えなければなりません。

湯浅:社会には様々な問題があり、気づいた人が動き始め、周囲に伝わり、世論となり、制度化されていく。このプロセスを大事にすることです。中学入学前に就学援助を支給できるようになったり、衆院選で各党が大学無償化を公約に掲げたりしたのは、まさにそのプロセスだと思います。

宮本:確かに衆院選では「無償化」という言葉が氾濫していました。それは社会の要請の反映であると同時に、一歩間違えると場当たりのポピュリズム（迎合主義）になります。きちんとした政策に引っ張り上げるために市民の力が問われます。



第2部 パネルディスカッション 子ども・現役世代・高齢者それぞれのリスクと展望

藤里町社会福祉協議会会長、社会福祉士、精神保健福祉士、主任介護支援専門員 菊池 まゆみ氏
みずほ情報総研主席研究員、日本福祉大学 福祉経営学部 教授 藤森 克彦氏
法政大学 現代福祉学部 教授 湯浅 誠氏
コーディネーター：宮本 太郎氏 総合司会：アナウンサー 渡辺 真理氏

宮本：第1部でもお話ししましたが、転げ落ちない社会を設計するには、現役世代と高齢世代、そして子ども世代という三つのステージを支えていく必要があります。それぞれの現状を教えてください。

湯浅：0歳から17歳の13.9%、280万人が貧困といわれています。その子たちに対する支援として広がりを見せているのが「こども食堂」です。そこでは多くの人と食卓を囲むことで新たな気づきを提供し、価値観を広げたり人生の選択肢を増やしたりしています。

渡辺：現役世代の生活支援などについてはいかがですか。



菊池：秋田県藤里町では、2010年から「引きこもり者及び長期不就労者及び在宅障害者等支援事業」を始めました。当初は支援の必要な人が113人いましたが、ヘルパー養成研修などを行い、今はその多くが自立して働いています。

渡辺：高齢者の生活の現状、支援のあり方について教えてください。

藤森：65歳以上の一人暮らし男性の29%、同女性の45%が貧困というデータがあり、単身世帯に伴う貧困の広がりが懸念されます。今後は、社会保障の強化、地域の支え合い、健康で就労意欲のある高齢者が働き続けられることなどが重要になると思います。

宮本：お話のように、高齢者、若い世代、子どもの困窮が相互依存的に深刻化しています。80代の親に50代の子どもが依存する「80・50問題」もあり、これが「90・60問題」になってきているともいわれています。相互の貧困の連鎖を考え、今すべきことは何でしょうか。

湯浅：社会や他人に対する不信の払拭です。いろいろな政策をしても、根っこにある不信を払拭しないと望ましい結果は出ないと思います。

菊池：引きこもりの人の支援で苦勞したのが「偏見」です。職員も「自分たちと違う人」という見方をしてしまう。「気の毒な人を救ってあげる福祉」ではなく、「いつでも利用できる福祉」にする必要がありますね。

藤森：地域における「場づくり」が必要です。中でも働く場は重要で、収入を得るだけでなく、仲間や社会との関係も生まれます。高齢者の孤立防止にも有効だと思います。

宮本：「転げ落ちない社会」を完成させる上で非常に大事なことが見えてきました。最後に一言ずつお願いします。

湯浅：結局、小さなことの積み重ねでしか世の中は動きません。足元の小さな活動から取り組んでいくことが大事ではないでしょうか。

菊池：デイサービスに通っている人をワラビの収穫に連れて行くと、歩けないはずの人が走り始めるんです。その姿を見て、福祉というのは助けてあげるこ



とではなく、自己実現してもらおうことなんだと感じました。そう考えて支援すれば、もっと多くのことができるのではないかと思います。



藤森:数年前から困窮のひどい現実を見てきました。一方で、世の中捨てたものではなく、地域づくりや子どもの学習支援に乗り出す人も多数います。今後はそ



うした人たちの輪を広げることが必要だと思います。

宮本:様々な施策や制度だけではなく、それを支える文化についても議論できて、とても収穫がありました。本日の話が多くの人の参考になればと思います。

※朝日新聞 2017年12月13日付朝刊 紙上採録記事より転載。

後日、全労済協会のホームページにも、このシンポジウムの様子を掲載します。

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

北海道講演会について

当協会では、2018年5月26日(土)に、北海道札幌市の道新ホールにおいて、北海道における地方創生をテーマに、メディア等においてご活躍中の片山善博氏や、「さっぽろ未来創生プラン」に取り組みられている札幌市長 秋元克広氏、その他のパネラーをお招きして、「地方創生」について講演会を開催予定です。

直近の地方講演会では、2016年富山県、2017年に静岡県で「地方創生」をテーマに開催、同テーマにて3年目の開催となります北海道講演会を「地方創生」をテーマとする講演会の総仕上げと位置付け開催します。



現在、日本は超高齢社会へ向かう中で、世代間格差や貧困、少子化・労働人口の減少など先行きが不透明な状況であり、さまざまな問題を抱えています。これらの問題は、都市圏への集中化による大規模災害のリスクや社会的孤立の増加、地方での人口減少の加速、医療など生活関連サービスの維持

が困難な市町村が想定されるなど、日本全体で幅広い世代の生活に深く関わっています。



このような状況において、政府や地方自治体では「地方創生」に力を入れ、都市と地方ではさまざまな取り組みが行われています。本講演会では、北海道・札幌市における「地方創生」関連の課題と取り組み、そして今後の展望を探ることにより、日本全体の展望につなげ、広く勤労者福祉向上に寄与することを目的とします。

この北海道講演会については、2018年2月から当協会ホームページにて参加募集のご案内を予定しています。ぜひ皆様のご参加をお待ちしております。

【2018北海道講演会】

開催日時:2018年5月26日(土)13:00~16:30予定

開催場所:札幌市「道新ホール」

札幌市中央区大通西3丁目
道新ビル大通館8階

2017年秋期退職準備教育研修会/コーディネーター養成講座(大阪会場)

2017年11月20日(月)・28日(火)に大阪(エル・おおさか)において、2017年秋期退職準備教育研修会/コーディネーター養成講座を開催し、労働組合の執行部の方を中心に、49名の方にご参加いただきました。



2017年は、養成講座参加対象者を、広く全般的な知識習得を目的とした「基礎研修会(開催日11月20日・34名参加)」と、すでにこの養成講座に参加したことのある方などを対象に、より専門的な深い知識やコーディネーターとしての心得などを学ぶ「フォローアップ研修会(開催日11月28日・15名参加)」と、2つのカリキュラムで開催しました。

本研修会は、労働組合等における退職準備教育の普及・推進のためのコーディネーターの養成を目的として、1992年から実施しており、今回で通算47回目となりました。

基礎研修会では、当協会作成のテキスト「実りあるセカンドライフをめざして」を中心に講義を行い、セカンドライフに向けての基礎的な知識習得の他、研修を開催する際の説明のポイントや話術、ワークを用いた「気づき」や「発見」も重視しました。

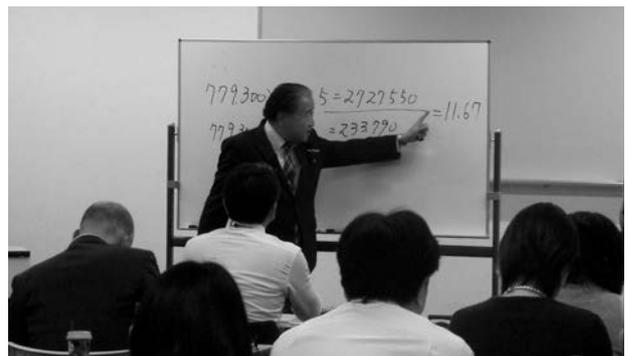
冒頭に、マスメディア等で活躍されている生活経済ジャーナリストのいちのせかつみ氏に、講義の話術等も含めて「セカンドライフのライフデザイン」についてご講義いただき「セカンドライフの生き方」を想像するワークを体験しました。また、自己紹介をしながら自身のセカンドライフを考えるきっかけとする時間も設けました。続いて、前回の養成講座参加者アンケートにあった全労済の共済商品を活用した保障の組み立てなど暮らしの見直しを支出の面から

聞きたいとの意見に基づき、全労済大阪推進本部の推進担当者より、全労済の共済制度を暮らしの保障にどのように役立ててもらおうのかの提案を行いました。このあと、現在の生活を見つめて将来の資金計画をする「暮らしの確認と見直し」、また退職者に関わる「税金」「退職金を受け取ったあとの注意」「相続」などの生活経済について、ファイナンシャルプランナーの清水幸一氏に、ご自身の経験談も含めてわかりやすくご講義いただきました。

フォローアップ研修会は、「平成29年度税制改定と退職」「相続」について、税理士の森島憲治氏より、税法の読み方の解説や具体的な相続対策について専門的な講義をいただき、続いて、「公的年金」「健康保険」「雇用保険」制度の概要・請求手続きといった退職に向けて必ず準備・知識が必要な項目について、ファイナンシャルプランナー・社会保険労務士の三宅恵子氏の講義において、手続きのポイントや事前に知識を得ることの重要性など、実践的な内容を学びました。普段見ることがあまりない年金請求書の現物なども用いて、より具体的にセカンドライフに向けた制度・手続きについて触れることができました。

経験豊富な講師陣から具体例も含めてお話いただき、参加者からは「もっと時間をとってたくさん聞きたい」との声を多くいただきました。参加者の声にお応えできるよう、次回のカリキュラムについて検討していきたいと思えます。

今回は2018年春に東京で開催を予定しています。カリキュラム等が確定次第、ホームページなどにてご案内いたします。



「これからの働き方研究会」を開催しています

当協会では、公益目的支出計画に則り、「勤労者福祉研究会」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、2017年6月より「これからの働き方研究会」を立ち上げ、研究会を開催していますので、その概要の一部をご報告いたします。

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】

近年、働くことへの環境や意識が変化するなかで、働く人々が冷静かつ希望をもって生きていくために、『働く』を見つめ直す「雇用者の視線から」をテーマに設置し、働くことにまつわる、知っているようで知らなかった事実、なんとなく気になっていた事実、研究者は知っているけれど、一般の働く方に知ってもらえたら役に立つのではないかと思われる事実を出し合い、あらためて整理・解説し、これからの「働く」を考えるうえでのヒントを、働いている人たちに提案していくことを目指します。

【研究会委員】

- 主 査：玄田 有史氏（東京大学 社会科学研究所 教授）
 委 員：大嶋 寧子氏（リクルートワークス研究所 主任研究員）
 川上 淳之氏（東洋大学 経済学部 准教授）
 桑村裕美子氏（東北大学大学院 法学研究科 准教授）
 佐野 晋平氏（千葉大学 法政経学部 准教授）
 高橋 陽子氏（労働政策研究・研修機構 研究員）
 田中聡一郎氏（関東学院大学 経済学部 講師）
 勇上 和史氏（神戸大学大学院 経済学研究科 准教授）
 横山 泉氏（一橋大学大学院 経済学研究科 講師）

研究会設置の趣旨について

玄田 有史主査

近年、若い人たちを中心に、働くことへのイメージが急速に変わりつつあるように思います。1990年代から2000年代初めは、多くの若者は「やりたい仕事が見つからない」「自分らしい働き方がわからない」といった悩みを抱えていました。それが就職氷河期を経た頃から「居場所がない」「自分は誰からも必要とされていない」と悩みは深まりました。さらに最近になると、過労死、メンタル、ブラック企業などの報道やネット記事を目にし、「働くことが怖い」「働くことに期待は持てない」などと、一層深刻化しているように思えます。このような働くことへの環境や意識の変化のなかで、働く人々が冷静かつ希望をもって生きていくために、私たち研究者にできることを考えていきたい

と思います。

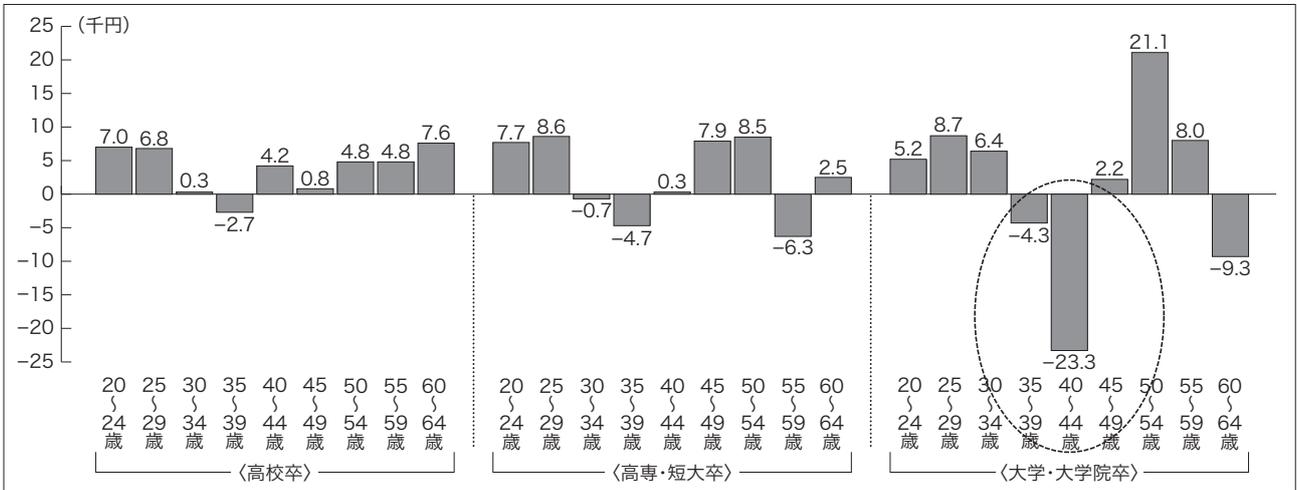
本研究会は『働く』を見つめ直す「雇用者の視点から」を主題として、働くことにまつわる、知っているようで知らなかった事実、なんとなく気になっていた事実、研究者は知っているけれど一般の働く方に知ってもらえたら役に立つのではないかと思われる事実を出し合い、あらためて整理・解説し、これからの「働く」を考えるうえでのヒントを提案していくことを目指します。

難しい数式や学術論文風の細かいデータ分析ではなく、ひと目でわかる図や表などを大切にし、その意味するところを、わかりやすく解きほぐしていくような研究にしていきたいと思っています。

私が連合総合開発研究所(連合総研)で実施した研究会「就職氷河期世代の経済・社会への影響

と対策に関する調査研究(2015年10月1日~2016年9月30日)」の資料の一部をご紹介します。

〈図1〉きまって支給する現金給与額の変化(2010年~2015年)(男女計・年齢別・学歴別)



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

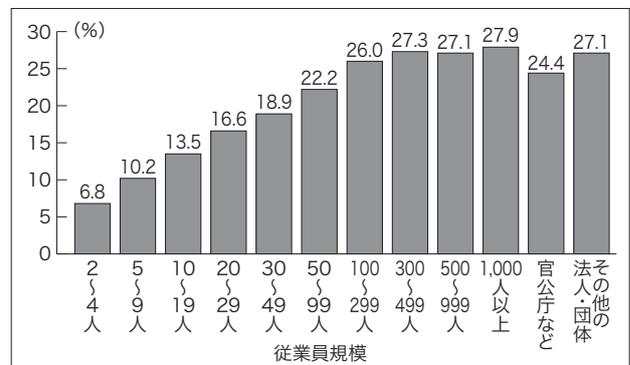
注：2015年時点での40~44歳大学卒は多くが、1994年から1998年の就職氷河期に新規学卒者として就職活動した。それに対し、2010年時点の40~44歳大学卒は多くが、1989年から1993年に就職活動をしている。

図1は、賃金構造基本統計調査をもとに、同一年齢・同一学歴別に、2010年と2015年の一般労働者の給与額の差を表しています。右の方の「大学・大学院卒」「40歳~44歳」に注目してください。「-23.3」となっています。これは、2015年に40歳から44歳だった人たち(就職氷河期世代:1994~2003年就職)は、2010年に40歳から44歳だった人たち(就職氷河期以前の世代:1989~1993年就職)と比べて、2.3万円も低い給与しかもらえていないということを表しています。このデータを見たときに、とてもショックを受けました。働き盛りの年代でも、就職氷河期以前と以後で、これほど賃金に差があるというのは、モチベーションにも影響してきます。

次にご紹介したいのは、雇用形態に関するデータです。総務省の「就業構造基本調査(2012年)」の結果を見ると、5,354万人中、自分の雇用形態について「無期契約か有期契約(有期の場合は契約期間が何年)か『わからない』」と答えた人数が、445万人もいました。契約期間は、労働契約の締結に際し、書面で明示することが法律で義務付けられているにもかかわらず、これだけ期間不明者が存在するということは、多くの職場において労働条件の明示がないがしろにされていることを表しています。

また、図2は雇用総数に占める有期雇用の割合を従業員規模ごとに表した図です。日本の大企業は終身雇用という無期雇用のイメージが強いですが、実際には従業員規模が大きくなるほど、有期雇用の割合が大きくなっています。これは、期間限定の「プロジェクト」で業務を進める働き方が増えてきているためで、今後はますます有期雇用が増えていくでしょう。また、プロジェクトで中核的な業務を担っていただくために、企業は有期雇用の方へのトレーニングにも力を入れています。

〈図2〉雇用総数に占める有期雇用の割合



出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(2012)

自分の雇用形態を把握することはもちろん、今後はさらに多様な働き方が増えていくため、自分の雇用契約についてどう考えていくのかということが重要になってくるでしょう。

委員発表「日本の中間層と生活不安」

田中 聡一郎氏

本研究会のテーマとなっている「労働」に関して、私の専門分野である社会保障・所得格差・貧困の観点から研究内容を報告します。

1. 日本の「中間層」をどのように把握するか

近年、世界的に注目が高まっている「中間層」の、日本での捉え方に関する研究に取り組んでいます。

現状、多くの先進諸国で中間層のシェアが低下し、高所得層のシェアが上昇しています。そのような中、日本の中間層の所得シェア(第2五分位～第4五分位の所得が総人口の所得に占める割合)は1999年から2014年にかけて55%程度で横ばいに推移しています(図1)。その規模を、既存の中間層の国際比較研究に位置付けると、北欧諸国に次いでシェアが高いという状況です。

しかし、表1のように1999年と2014年で日本の所得層ごとの等価可処分所得を比較すると、低所得層が約208万円以下から約174万円以下に、高所得層が約465万円超から約394万円超と、中間層だけでなく、すべての所得層で所得が低下していることがわかります。このことから、日本は「所得層の二極化」ではなく、「全体的な所得の低下が進んでいる」といえると思います。

したがって日本の場合、この問題への政策対応としては、最高税率の引き上げなどの所得課税の強化というよりは、中間層を支える労働政策や育児・介護対策が中心となるのではないのでしょうか。

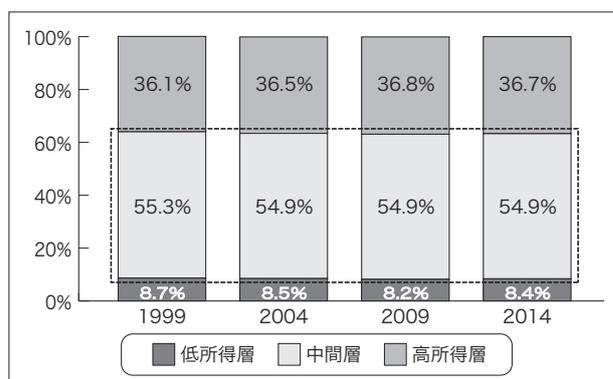
2. 生活不安の実態

本研究会の趣旨である「働くことに対する不安」に関して、「国民生活基礎調査」の統計データを用

いて把握することを試みました。

まず、1998年以降の全世帯の平均所得と生活意識の推移から、所得は低下傾向にあり、生活意識も悪化していることがわかりました。また、悩みやストレスに関しては、男女別にみると、女性のほうが悩みやストレスを抱えている人の割合が高いことがわかりました。特に育児・教育・介護・家事などの生活に関する悩みは男女差が大きく、女性の割合が非常に高い結果となっています。

〈図1〉所得シェア:全国消費実態調査(1999-2014)



出所: 全国消費実態調査(1999～2014)の集計データより筆者算出。

〈表1〉低所得層(0-20)中間層(20-80)高所得層(80-)の所得の範囲

	低所得層	中間層		高所得層
		下位	上位	
1999	0-208	-312	-465	465-
2004	0-192	-290	-431	431-
2009	0-177	-270	-404	404-
2014	0-174	-263	-394	394-

※等価可処分所得。単位は万円。

出所: 全国消費実態調査(1999～2014)より筆者作成。

委員発表「職業構造の変化と労働市場のフロー」

勇上 和史氏

職業ベースでみた労働力の配分がどこでどのように起こっているのか、それが職業間ミスマッチや失業にどのような影響を及ぼしているのか、調査検討した結果をご報告します。

なお、調査は総務省統計局「就業構造基本調査」のデータを加工して、労働力配分に関わる各職業への「新規就業者数」「離職無業者数」「職業

間の転職者数」のデータを作成し、調査前1年間のフローを1992年と2007年で比較検討しました。

1. 新規就業・離職無業の性別・年齢別内訳

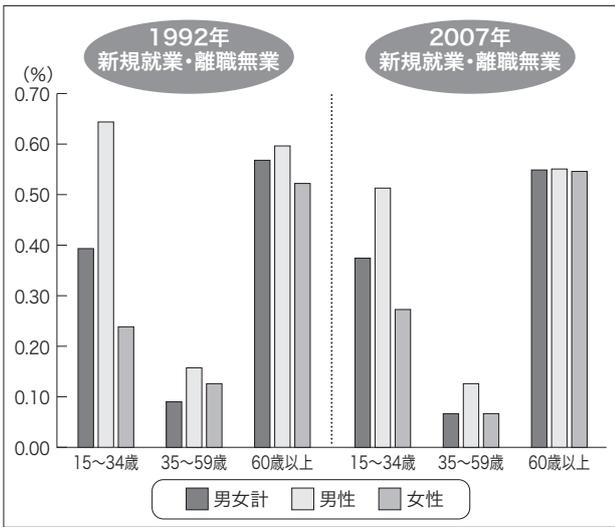
図1のように、職業間の労働力配分は、若い人の入職(新規就業)と高齢者の退出(離職無業)に依存しています。

また、入職と退出による職業間の労働力配分は

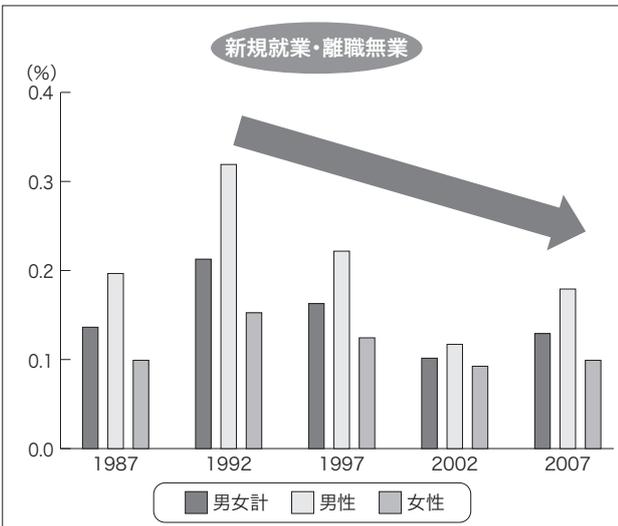
大きいですが、図2のように労働力配分全体への寄与は減少しています。これは、高齢化により退出する層が増加するので若い人を補充しているという面があり、同じ仕事内で入職と退出が行われているためと考えられます。そうすると、別の仕事で転入超過、転出超過が起きにくくなります。

逆に、いま伸びているような職業は、高齢層が退出する以上に若い人が入っていくので、その伸びを支えていると考えられます。

【図1】性・年齢別の労働力配分係数



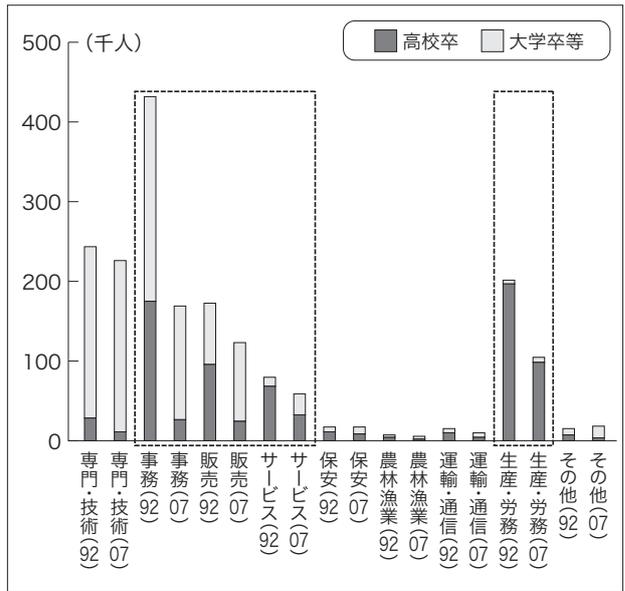
【図2】職業別の労働力配分係数の推移



2. 新卒者の職業構造の変化

文部科学省「学校基本調査」によると、近年、高学歴化とともに、大卒者の就職先職業が多様化しており、「販売」「サービス」などの雇用が伸びている職業への就職が増加しています。逆に高校卒は就職者数そのものが減少しているなかで、「生産・労務」への就職集中度が上昇しています。

【図3】職業別・学歴別の就業者数

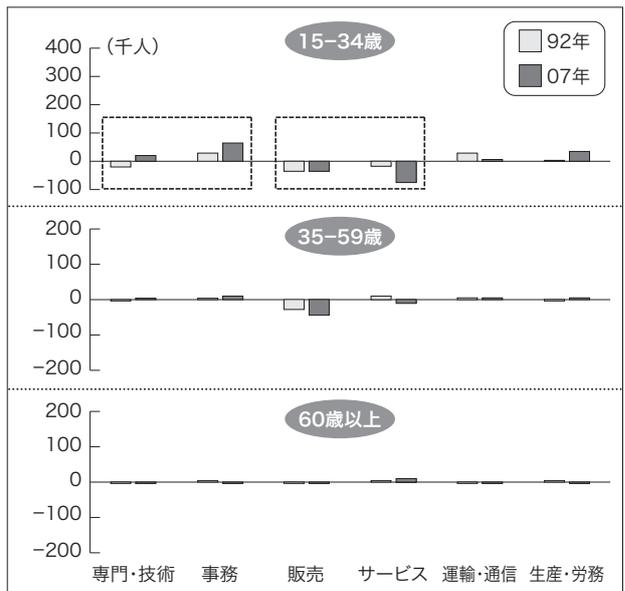


3. 職業間転職フローの職業別内訳

職業間転職のフローは全体として上昇していますが、依然として転職は同一職業内で行われることが多く、年齢層が高いほど、職業間転職は少なくなっています。

若年層は新規就業者として「販売」や「サービス」に就職したあと、「専門・技術」や「事務」など、必ずしも雇用が伸びていない職業への転職が高まっています。これは、一旦就職した後に、当初希望していた職業への転職が行われているのではないかと推測されます。

【図4】職業間転職フローの職業別内訳 92年vs07年



4. 労働市場のミスマッチ

厚生労働省の「職業安定業務統計」をもとに、「有効求人数のシェア」と「有効求職者数のシェ

ア]の職業間ミスマッチをみると、2000年代半ば以降に拡大がみられます。また、雇用失業率と求人の欠員率を調べても、摩擦的失業が増大していること

がわかります。このように近年は、職業が変化するなかで、就きたい職業と人手が欲しい職業の間でミスマッチが起こっているようです。

委員発表「若者と健康問題:労働法学からの検討」

桑村 裕美子氏

近年、若年層の過労死等の事案がメディアで多数取り上げられており、内閣府の「子ども・若者白書(平成24年版、26年版)」における満29歳までの若者に対する「働くことに関する不安」の調査でも、「健康・体力面」の不安を6~7割近くが感じています。今回は、これらの「働くうえでの健康問題」について、労働法学の側面から検討しました。

1. 過重労働による健康被害の定義

労働者が業務に起因する健康被害を被った場合、補償の対象になります。過重な業務による健康被害は次のように分類されます。

- ①長時間の業務等による「脳・心臓疾患」(脳出血、くも膜下出血、脳梗塞など)。死亡した場合、「過労死」。
- ②過労による「精神障害」(うつ病など)。死亡した場合、「過労自殺」。

「脳・心臓疾患」は高血圧や動脈硬化などの基礎疾患をもつ労働者に多く、主に40代以降の中高年齢層で発症します。そのため、法的には業務と脳・心臓疾患発症の間の相当因果関係(業務起因性)が問題になります。

逆に、「精神障害」で労災認定を受けるものの約5割が39歳以下の若年層となっています。

2. 過労死等事案の現状と法的判断

体力がある20代の若者でも深刻な事案が多く、特に過重労働によるうつ病などの精神障害が若者の間で増えています。これは、若年層が年次有給休暇を取得しづらいという状況にも関係していると思います。

「業務起因性」については、行政実務上、「発症前概ね6ヵ月に月80時間を超える時間外労働」を業務過重性(長期間の疲労蓄積型)の判断基準としています。

また、使用者には労働者の健康に配慮する法的義務(安全配慮義務、健康配慮義務)があり、労働者からの申告がなくとも、過重労働による体調悪化

が看取される場合は、健康に配慮した措置が必要となります。

さらに、過重労働による健康被害についての損害賠償請求において、真面目、完璧主義など、うつ病親和性があるとされる性格を労働者がもつ場合でも、労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるものでない限りは、その性格を理由に会社の賠償額を減額することはできないとするのが最高裁判例です。使用者にとっては、労働者の性格の多様性を踏まえた労務管理が重要になると考えます。

3. 過重労働を防ぐために

現状の時間外労働は、①一定の手続き(過半数代表との労使協定締結と行政官庁への届出)が必要で、②割増賃金規制も存在しますが、過重労働による健康被害が相次ぐなかで、さらに規制を導入すべきであると次のような議論がなされています。

- ①時間外労働に罰則付きの上限規制の導入(働き方改革実現会議2017年3月28日決定)
原則：月45時間、年360時間
例外：1年で月平均60時間、年720時間
- ②年に5日の年休付与義務(継続審議の労基法改正案)
- ③高度プロフェッショナル制度での代替規制(継続審議の労基法改正案)
「健康管理時間」規制、勤務間インターバル、週休2日相当の絶対休日など

4. 働き方の多様化と健康確保

クラウドワークなどの「非雇用型就業」が拡大しているなかで、上記のような健康確保規制が必要かどうかという議論が今後活発になると考えられます。現状でも安全配慮義務が及ぶ可能性はありますが、今後非雇用型就業にどのような規制が必要かは、契約の性格や要保護性を踏まえた慎重な議論が必要だと思えます。

〈文責：全労済協会調査研究部〉

「格差社会に挑む協同組合」

—「協同組合研究会」による福岡県の生協視察報告 Part②—

当協会に設置した「協同組合研究会」(主査:関西大学 杉本貴志教授)では、先進的な取り組みを行っている福岡の生活協同組合について、現地視察を2016年10月に実施しました。秋号から2号連続でその視察内容をご報告します。

今号では、協同組合間協働を展開するコープ九州事業連合と、ワーカーズという新しい働き方を積極的に導入すると同時に生活困窮者支援に正面から取り組むグリーンコープ共同体の2生協の取り組みについて、その視察内容をご報告します。

なお、この視察の成果および研究会の議論を反映した書籍については、『格差社会への対抗—新・協同組合論』として2017年11月に日本経済評論社より刊行されておりますので、あわせてお読みいただければ幸いです。

コープ九州事業連合 訪問日(2016年10月21日金)…【理事長:梶浦氏】

正式名称は「生活協同組合連合会コープ九州事業連合」といい、1993年に九州・沖縄の8つの生協の出資により発足。

供給高は1,044億円(2016年度)、出資金は22億4,900万円。会員生協の組合員数計は183万3千人、全会員の供給高合計は1,949億円で、一般流通の大手でもあるイオン九州が2,200億円程度あることと比べても、大きな事業高を持っています。

構成する会員生協には、1920年(大正9年)に熊本で設立された生協水光社を起源に持つ生協くまもとや、前号で同一労働・同一賃金の取り組みをご紹介したエフコープ等があり、「確かな品質の商品を利用したい」「賢く買い物をしたい」など組合員のさまざまな思いや願いを、8つの生協の「協同の力」で形に変える事業を進めています。

1. 事業の連携について

供給高については、1993年設立当時は共同仕入れの事業からスタートして約600億円程度だったのが、その後飛躍的に拡大し、直接的な供給高は2010年度で約906億円、2015年度には1,000億円を突破し、過去最高の供給高更新が2年連続している状況とのことです。

生鮮品については、世間では地産地消の動きが強い中で、事業連合の全体方針として食の安全・安心を追求することと同時に地域貢献の取り組み強化を掲げ、「安全・安心のリスク管理・情報管理」



は全国レベルでの取り組みとして、事業連合としては九州地方で産業・労働が育っていることを受けて、この3年間は「九州の商品の開発・強化」を方針として掲げているのだそうです。また、店舗においては、各会員生協主体でそれぞれの地場の地産地消のコーナーを必ず設置するように進めており、会員生協が「ここと産直を強化したい」等の希望については、事業連合としても積極的に連帯しているそうです。

各単協のプライベート・ブランド(PB)商品は、今は利益率の関係もあり事業連合に集中化してきている中でも、各会員生協の責任のもとでPB商品や個別の産直商品などを展開。紙のカタログに関しては、地場の野菜や産直は会員生協ごとに差し加える必要があり、その差し加え作業やウェブカタログの作業も事業連合が行っています。

事業連合としての(連帯することでの)最大のメ



リットは、大きい規模で仕入れ・開発をした方が、効率がいいということ。ただし、オール九州として調達する物と会員生協独自の物、トータルでマーチャンダイジングして最大の効果を得る為の分析できるシステムが必要とも感じているそうです。それは全国レベルではなく、九州という地域をベースに商品の開発、企画、調達を行うことが、組合員の暮らしに最も寄り添うことができ効果的(最大の利益率を残すことができる)なのではないか、とのことでした。

物流・総務・人事など管理系の機能については、それぞれの生協の歴史と文化の違いはありつつも、グローバルな市場に対して拮抗力を持つためには、手を合わせる努力をしなければ厳しい時代だともいえます。

九州は、本部人員数が他の地域と比較して多いというデータもあって、生協は組合員と接するところが一番重要であり、そこに人とお金をかけるべきではないか、という発想から効率化を追求しているそうです。

就職市場も人材確保(採用)が厳しくなってきた中では、事業連合での統一リクルートを行い、就職希望者の出身地を考慮した会員生協への配置を行っている他の事業連合の先進事例を参考にしながら検討しているそうです。

九州ならではの苦労は、その土地のつくりから効率のいい物流が難しいこと、文化も味も違うことだといえます。全国から見れば中途半端な連帯に感じられる点も、九州としては、結果としてこのような連帯が最善の策なのだそうです。

2. 物流について

コープ九州の歴史としては、1993年に九州の8つ

の生協で連帯を組んで(全国の事業連合の動きと呼応し)共同仕入れを開始。その後、2003年ぐらいまで共同仕入れでやってきた中身を、2003~2004年頃にさらに一步推し進め、物流の共同化(ドライセットセンターや農業産加工センター)を行うことになったそうです。

その中の2つのトピックスとしては、新たな管理温度帯の設定と物流センターの集中化が挙げられます。従来、生協では常温・冷凍・冷蔵と3つの温度帯でやっていたものを、さらに葉物や果物にやさしい中温度帯を新しく設定し、4つの温度帯を活用した生産地から組合員の玄関先まで届けるような物流の改革、そして、それぞれの生協で持っていた物流のセンターをまとめたとのことでした。

結果(成果)としては、例えばイチゴのクレームが大きく減り、葉物野菜も新鮮なものが組合員の玄関先に届き、真夏の暑い時期でも溶けかけていないアイスクリームが届く。店舗で買って帰るよりも、非常に喜ばれる状況が出来たそうです。

200億円を投資して物流センターを改革する際には、事業の右肩上がりを前提としてコストを吸収する構想だったそうですが、人口減少・高齢化によって各家庭1世帯あたりの食品等の消費量が小さくなり、思ったように増収が図れないというジレンマもあったそうです。その後、熊本県学校生協の合併、事業や組織の連帯・合併に基づく事業高の伸びといった動きも経ながら、順調に進めてきているそうです。

冷蔵に関しては、全国初でカットスイカをカタログに掲載し販売。生鮮食品関係は相場(天候や収穫による)に左右されるのですが、野菜価格が高騰する中でもコールドチェーン等をつくることによって、生産者と共同しながら、新しい提携先を増やし、年間を通して「相場に左右されない生鮮品」というチャレンジをしているそうで、組合員にも好評かつ安定的に利用いただいているそうです。農作物をつくる側も常に定期的買い取ってもらえる安心感があり、この取り組みは外部からも数多くの視察を受け入れているそうです。

物流の改革を進めてきた一方で、商品開発や調達、企画を担う人材育成や、それらの分析システム

等への投資が遅れており、ここ10～20年の対応する人材の固定化、システムの老朽化も受けて、事業連合としては3年前から商品システムへの投資・開発にも着手。無店舗システムと店舗システムの統合を進めながら、商品開発・企画・調達を分析するシステムの開発を開始し、これまでの部門ごとの経験豊富な職員の知見に頼ったシステムから、全てを統合して分析するシステムを構築している段階だそうです。

3. 熊本地震の対応

事業連合としては、発災直後から対応。どのような状況でどのような取り組みをしたかを一言でいうと、(東日本大震災と比較すれば)九州の場合にはシステムと物流がダウンしなかったことで、発災した当日もそれ以降も、生協くまもとでは基本的には店舗・無店舗とも一日も休むことなく事業を継続できたのだそうです。全国から物資や人的な支援も受けながら、かつシステムと物流がダウンしなかったことで、組合員に迷惑かけることなく事業が継続できたということです。



被災した組合員からは当初、「何でこんな時に配達にくるのか」と相当怒られた場面もあったそうですが、それが2週間たって状況が落ちついてくると、感謝の声(手紙、メール)をいただき始め、そのことで疲弊していた生協の職員たちも元気になり、支援活動により魂をこめて取り組むことに繋がったのだそうです。

結果として、生協くまもとは当初、事業実績が大幅に前年を下回る状況がありましたが、2016年度の上期が終わった段階で前年を超える事業状況になっているそうです。

今まで以上に即効性がある、心ある支援活動が展開されたことで、わずか半年でその負荷を一気に乗り越えるぐらいの結果になっているのではないかと

といいます。一番印象に残った言葉は、「発災してすぐ来てくれたのが、自衛隊と生協だけ」とのことでした。

4. 人事制度

労働の規制緩和で一気に所得格差が広がり、大変な状況になっていくという話を見聞きする中、生協としても、消費者の権利や組合員のことだけではなく、生協で働く人の労働問題に関して考えるべき、という認識が出てきたそうです。そのような最中、エフコープ生協の早期退職実施等を(当時)役員として経験し、せめて無店舗事業、共同購入だけは、外部委託や派遣社員を使わずに直接雇用でやり続けるという覚悟で対応されたそうです。

200名程度いる事業連合職員は、ほとんど(90%超)が各会員生協からの出向者で、そのことにより出向元の制度がベースとなり、処遇されるそうです。ところが、各生協の商品事業の開発・企画・調達といった機能は集中しており、各職員が同一の組織目標の中で取り組んで成果を出してくれても、それぞれの制度で処遇されていることへの矛盾から、3年前に人事制度統合の発想が出てきた、といいます。

事業連合に統合した業務については、各生協ですでに人を抱えておらず、生協くまもとやコープさが生協では(九州の中でも)無店舗事業のネット率が高く、利益率が高くなっています。事業連合として各生協から委託された機能等もあり、出向者を含めて事業連合の内部から、まずは人事制度／評価制度を合わせていく方向なのだそうです。

そこでは、エフコープが先行実施してきた同一労働・同一賃金に向けての改革が進行中で、事業連合への出向者には、同じ人事制度／同じ評価制度の適用をお願いしており、会員生協も概ね賛成。会員生協側の処遇が高い場合はそちらを優先し、処遇が低かった場合は事業連合の基準を適用して同一処遇にしていく、とする動きを2017年度からスタートさせようとしているところだそうです。

ただし、ベースの考え方は同一労働・同一賃金とするものの、それぞれの会員生協の主体性も重視し、完全な統合を前提とするのではなく、それぞれの自治の原則に則り、その時点での到達点を踏まえながら検討しているのだそうです。

5. 共済について

「コープ共済連(日本コープ共済生活協同組合連合会)」という組織があり、被災地の熊本を支援するときにも、共済の九州地区本部の本部長に参加してもらい取り組みを強化したり、共済の推進の遅れがあった問題についてどうするかという議論を事業連合の場に持ち込むなど、8つの会員生協と常に議論しながら取り組んでいるそうです。



生協陣営からすると、生協法の改正とともに兼業禁止となり共済連を分離。現在の問題としては、事業間の意識の差異。共済連は掛金が常に入ってくるため、事業的に購買事業と比べ安定性が高い状態にあるそうです。もう購買事業とは離れて独自に進めた方がいいのでは、といった声も耳にするそうで、梶浦氏は、組織としてはすでに分離しているものの、組合員の生活の悩み等については、皆が知恵とお金を出し合って取り組み、常に一緒に考えるというような構図を模索すべきでは、と話します。そうしないと、日本から生協運動の根本にある何かが消えてしまう方向に向かうのではないか、という危惧があるからだそうです。

同じテーマで何か重要な課題があれば、購買事業も共済事業も常に一緒になり、議論・活動することをやり続けたほうが良い、そのような意識を持ちながら取り組んでいるそうです。

ちなみに政策議論においては、会員生協で審議決定すること、事業連合で審議決定すること、それぞれが審議して確認し合うことについてルールを作っており、それに基づいて、連帯のバランスも大切にしながら、透明な議論を行っているそうです。

6. 組合員との向き合い方

機関紙はそれぞれの会員生協が作成し、カタログも各生協で差しかえているため、組合員とは遠い

ところにあるイメージの事業連合ですが、実験的にウェブをやっているそうです。

若い人たちを引きつけるため、また、生協の世代交代ができてないという問題に対処するために、事業連合としては2年間かけて議論しウェブを構築。ウェブで発信することで、新しい世代に向けて、「何か生協って格好いい」と感じてもらうような仕掛けを進めているということでした。

以前は組合員と直接接する活動は会員生協、事業連合は商品の企画、調達、開発だけをやっていたらいいという考えが内部の常識だったそうですが、事業連合の商品も含めて組合員と活動、おしゃべりするのが生協の原則ではないか、ということで、事業連合の職員も組合員との活動に積極的に関与するようになったそうです。

また、コープ九州事業連合総会の際には、組合員の声を反映した取り組みについて、具体的な事例を挙げて報告。そういった小さなことをやり続けることで、大きな改革ができるのではないかと、九州はそこをめぐらそうということで、机上論ではなく会員生協の先にいる組合員との関係を一つ一つに大事にしながら進めることを重要視しているのだそうです。

課題としては、組合員の声について、この間に機能統合を進めてきたことで、商品調達のことからクレーム対応まで事業連合に移行しようとする傾向があるそうで、やはりそこは会員生協が組合員に直接向き合う、コープ九州事業連合としての回答を現場で責任を持って「自分たちの声」として組合員に向き合う意識を持ってもらうことだといいます。

事業連合の職員はここ10年程、協同組合の原則等を学ぶことを、ほとんどやってこなかったため、この3年近く、徹底して教育に取り組んだそうで、職員の意識にも変化が起き始めているとのこと。組合員の一言一言、要望や挙がった声の中から、「何かこんなものを欲しているのではないか」ということに対して、自分たちで商品を探してくるといった変化が少しずつ始まっている、と感じることが増えたそうです。

こうした一つ一つの活動を続けることが、遠回りのようで近道なのだろう、と締めくくりました。

生活協同組合連合会 グリーンコープ共同体

グリーンコープ共同体(以下、グリーンコープ)は、大阪から鹿児島まで14府県に14生協。その14生協と事業連合会の15組織の連合会として共同体をつくっており、設立は1988年です。

「未来においても生き生きと存在できる生協とな



る」ために、それまでの組織を改編し(1つのグリーンコープ)に向かって、2007年9月、グリーンコープ共同体として新たなスタートを切っています。

2016年度における共同体の供給高は562億円、出資金総額は229億円、組合員数は407,097名。理念は『4つの共生(自然と人の共生、人と人の共生、女と男の共生、南と北の共生)』。

新しい働き方を追求すると同時に、2003年にはグリーンコープ生協とワーカーズ・コレクティブが母体となり『社会福祉法人グリーンコープ』を設立。全国に先駆けてさまざまな生活困窮者支援に取り組み、その活動は2015年4月に施行された生活困窮者自立支援制度においてもモデルとなっています。

I. 本部への訪問(2016年10月22日(土))

【専務理事:片岡氏、室長:鷲野氏、ワーカーズ・コレクティブ代表:舟木氏、ワーカーズ・ワークス事務局:井上氏 他】

1. ワーカーズという働き方

(1)グリーンコープの働く場をワーカーズ化してきた歴史として、古くは福岡市を中心とした生協の中で、店舗事業等で行ってきたそうです。当時は、グリーンコープ全体で考え方や政策を持っていたというより、東京の生活クラブ生協等の「ワーカーズコレクト」の形に共感し、本格的にワーカーズ・コレクティブでいこうと内部で検討し始めたのは1992年でした。

1992年までのグリーンコープは、“安心、安全な食べ物を共同購入する生協”ということで、視察した生活困窮者を支援するような事業はほとんど無く、とにかく安心・安全な商品を開発して供給する、それだけだったそうです。

ワーカーズを導入した理由は「地域」と「命を守るためにある」という使命感でした。当時はグリーンコープという名前にして5年目で、経営的には過去の負債も償却し単年度も黒字化、そのタイミングで「これから何をしていくのか、そもそも何のためにあるのか」と問い直したときに出てきた答えが「命を守るために」存在しているとい

うことでした。食からの福祉が始まる中で、地域との関係にも着目していったそうです。

生協が地域を意識しなかったら、「顧客」が地域に住んでいるだけで、地域と全く関係なく存在していける一方、生協のもう1つの根源は「組合員」が必ず地域に住んでおり、配達するにしても、店舗を構えて物を売るにしても、それは「顧客」ではなく「組合員」に売るといことです。

「組合員」=「そこに住んでいる人」であって、やはり地域との関係を作りきらないと生協の未来はなく、存在価値もない、との判断に至ったとのことでした。

また、事業を担う職員は地域とは関係ない状態ではあるものの、生協として地域で組合員の運動として事業を行っている以上は、地域に存在する担い手でやっていきたい、という考えから、地域に根差した、地域での労働と事業を作って運動を推進していくためにワーカーズを強く意識したそうです。

食以外では、まず介護事業に着手しました。介護保険の論議が起きて、厚生労働省が介護保険の審議会などを作り協議していた時に、「介護事業をワーカーズ・コレクティブでやろう」となり、介護事業はスタート時から、完全にワーカー

ズだけだそうです(職員が担わなければいけない部分もあるが、社会福祉法人の事業は、基本的にすべてワーカーズ)。

そこから始まり、配送、店舗と、ありとあらゆる事業をワーカーズ化していく方針でも、根底にある考え方は「地域」です。ワーカーズで行う好事例として挙げられていたのは、高齢のご家庭への配送でした。配送のワーカーズとお店のワーカーズが一緒になり、身体能力の弱い方でもグリーンコープを利用しやすいように、聞き取って注文を受け付け、配達では玄関先だけではなく(ご本人了解のうえで)冷蔵庫に入れたり、所定の場所への収納、お店であれば御用聞き、買った物を家まで届けるなど、地域に根差した配送・店舗ということをしているそうです。

もう1つは、労働ということ考えたときに、賃労働というのは雇用契約に基づいて、指揮命令によって仕事をする関係のことです。生協の運営を行う中では、働いている人がいかに自主的、自発的に働く主体になるかというのを重要なテーマにしてきたそうです。

とはいえ、通常の雇用労働の中では指揮命令のもとで、そのような自主性・自発性が沸き立ってくる、立ち上がってくることをめざすのは難しいことだともいいます。もともと賃労働で働く場所として入ってきている中でも、労働ばかりではなく、やはり「自分が働く」ということと「自分の生きがい」、「こう生きたい」ということが一致する労働をつくっていききたいとの思いがあったそうです。



(2) グリーンコープの組合員は、組合員として自分が願っていることを生協運動で実現する際に、利用するだけではなく、それを労働としても実現しています。

組合員との関係も、上からの指示で組合員に関

係するだけでなく、自分自身が組合員として願っていることを具体化するために自発的に取り組み、組合員と関わる、あるいは地域と関わっています。そうすることで、ややもするとスーパーと同じものになってしまいかねない生協が、人と人の繋がりでもぎざしている運動を実現する運動体事業体として存在できるのだといいます。

当然、ワーカーズが立ち上がった後には良いことばかりだったわけではなく、経済的には生協との関係では受委託であるため、もらった委託料の中でいかに自分たちが納得、満足できる経営ができるかという課題も出てきたそうです。グリーンコープが好きで、一生懸命、自己実現のために仕事をしている一方で、経営的に成り立たないといけな。その部分のきつさについては、常に話し合うようにしているそうです。

配送については可能な限りワーカーズに委託する方向で、どれをワーカーズとするかという判断基準はなく、ほぼ全てをワーカーズ化したいと考えているそうです。職員がしている業務はワーカーズとしては出来ない業務、つまり職員が将来ゼロになるということではなく、支部責任者(支部長)は職員を配置。それは理念がいくら素晴らしくとも、クレームの問題や損害賠償が発生するような事故、企業活動に発生してしまう事態に対して、委託元の生協法人としての責任があるからだそうです。

最終的には職員が社会に対して責任を負い、ワーカーズも守る。この基本的な考え方のもとで、実際の担い手はできるだけワーカーズ化しようと進めているのだそうです。

(3) 就労支援についても、生活のために働いて家族を養い、配偶者がパートに行き、子どもは大学まで行って正規職員なるという(すでに壊れかけている)日本のモデルではなく、人間が生きるためには働くことがとても大事なのだということ、抱樸館をつくって実感されたそうです。その人にとっての「働く」という、多様な働き方をつくり出すということが、就労支援をグリーンコープで積極的にやる意義であるとも話されていました。また、就労支援、就労訓練を受け入れることで、

職場全体が非常に浄化されたそうです。そこではさまざまな働き方をするということが前提のため、今まではマイナスと捉えられていたことが、できるところを見るようになり、できなかったところを補い合うようになる。「人間の存在」を意識することで、職場がよくなったのだそうです。

もう1つの意義として、さまざまな人がさまざまな仕事をするため、通常は(新人が職場に来たら)業務を教え「早く一人前になれる」となるところですが、就労支援の場合、一つ一つの仕事を分解し、構造から変えていきました。リパックスセンター(後述)では、当初は職員が最初から最後まで教えていたそうですが、一つ一つの仕事を分解し、その場で見てわかるように掲示しました。ゼネラリストが阿吽の呼吸で仕事をするのではなく、誰もができるように構造化の工夫がされるようになったそうです。

2. 地域の子育て支援の取り組み

配送ワーカーズは年末や祝日であっても、定曜日(配送日)は仕事。当然、その日は保育園等が休みであるため、グリーンコープの子育てワーカーズに託児をお願いしなくてはなりません。

地域の子育て支援は、1992年からスタートしました。生協が設立した1970年代半ばには、生協活動は子連れで行っている方が多かったそうですが、時代の変換や核家族化が進むとともに「母親は母親としての活動」、「子どもを連れていくと活動しにくい」といった意見から、まずは組合員活動に託児をつけたのだそうです。このことでグリーンコープでは子育て中、つまり託児をお願いしないといけなような世代の組合員が大量に組合員活動に参加するようになり、活動が活発になりました。

託児のスタッフは外部からベビーシッターを呼ぶのではなく、子どもが好きで、一緒に遊んだり面倒を見るのが好きな人たちをワーカーズ化したといいます。ワーカーズ化すると生協の託児だけではなく、その力を地域にも広めることができます。地域で困っている母親等からも一時預りとしての「集団託児の会」や地域の個別託児に広がり、その流れの中で一番大きな店舗の中には子育て中のワーカーズもいるだろうとの発想から、事業所内託児施設をつくり、10

年後の2012年には社会福祉法人を設立し、認可保育所「松島りすの森保育園」が出来ました。

現在は学校法人で幼稚園もあり、片岡専務は、将来的には「ぜひ大学を作りたい」と壮大な構想も語っておられました。



3. ワーカーズの働き方と収入

(1) 視察に参加した委員から、大学の教員という立場で、大企業における委託のあり方とグリーンコープにおけるワーカーズとの委託の考え方の違いについてお伺いしました。

片岡専務が話されたのは、まともな働き方というのは「働いている人たちが自己決定できるかどうか」であって、ワーカーズの働き方はワーカーズが自己決定できるということをいかに尊重するか。自分たちで話し合っ、自分たちで決めたことで働けるのだという働き方を増やしていきたいと語られ、ワーカーズの責任者はグリーンコープの理事になってもらうようにしているのだそうです。つまり、受託元がグリーンコープの理事になるため、法律上、その理事は委託契約の条件を決める採決に参加できないとしたうえで、委託をする生協のあり方に理事として発言する権利があるとすることで、進めることができるそうです。

労働条件は、今のグリーンコープは、ほぼ公務員と同じだそうです。世帯主が男性という日本のビジネスモデルに近いですが、このモデルは将来なくなると考えており、新しいワーカーズの働き方としてめざしているのは、フルタイムで働いて年収300万円の男性と女性が家族をつくった時に、日本で生活していける給与モデルだそうです。戦後の日本の給与体系を引き継いでいる部分は

約束事として守り続けながらも、そのウエイトは限りなく減らし、ワーカーズで雇用することで、持続性のある組織としていきたいということでした。

(2) ワーカーズという働き方への世間の理解について、主婦層にはかなり理解は広がっているものの、新卒の大学生がその世界に飛び込んでくるのか、どう切り開いていくのか、という委員からの質問に対しては、5年位前までは女性のみ、主婦がメインだったため、2年ほど前に男性を雇用するかしないかという議論をしたそうです。今後は女性だけではなく男性も受け入れていくべきだという結論となり、今は約1割が男性です。今後はどのような形にしていけばいいのか、まだまだ議論途上なのだそうです。その中でも新卒の若い人もワーカーズという働き方の選択をして欲しいという願いはあるそうですが、社会に対して広げようという運動まではまだ手が回らないのだそうです。あわせて、就職の売り手市場を反映してか、正規職員も中々応募が少ない状況であり、しかし正規職員の給料を上げてまで雇おうとは考えていないそうです。ワーカーズ的な働き方の魅力を伝え、ワーカーズで働く人を増やすようにしたいということでした。

グリーンコープにおいても、地域によっては正規職員とワーカーズ以外に男性の契約社員がおり、ワーカーズ化を進めているそうです。

賃金の満足度については、スーパー業界の賃金水準が低い中で、ご回答いただいた舟木氏のワーカーズ(300人弱)では、50人以上のワーカーズは社会保障をつけるよう努力されているそうです。正直なところでは、店舗は時給制のため、1人で自立してやっていけるほどの水準は厳しいそうですが、若い人に入って欲しい部分を意識しつつ、社会的に就職が厳しい人たちの受け入れもしているとのこと。配送部門に関しては、店舗のワーカーズよりは賃金が高い面はあるものの、日本的雇用環境(男性世帯主モデル)においては、やはり満足度がまだ低いのではないかとのことでした。

4. 商品政策について

商品体系について、現在、グリーンコープ連合で

管理している総数は4,937アイテム。そのうち、青果を含むプライベート・ブランドは2,763アイテム、メーカーが作るグリーンコープ基準の物が2,174アイテムあり、随時、カタログで企画・掲載されています。

年間の商品開発数は、過去2年間(2014・2015年度)では年間420から430アイテムで、各組合の要望を春と秋を中心に集約し、グリーンコープ連合商品部で取引先に問合せ、基準で作れるかの提案を受けて、学習会、選定会を経て決定しています。最終的には、試食や包材、容器基準をクリアしているかどうかで、そこも連合の職員が実施したうえで、すべて情報を公開しているそうです。

片岡専務は、いわゆるコープブランドとの過去の経過に触れた後、1969~70年以降から基本方針としてグリーンコープのプライベート・ブランドを増やしてきたといいます。

基本にある考え方は安心・安全で、最も特徴的なところは決定するプロセスでの組合員関与です。

全ての原材料を組合員に開示したうえで、開発するか否かが決まるそうで、1つの商品の仕様書が200枚位になることもあるそうです。



企画の出発点は、組合員の要望です。商品の種類が少なく、基準も厳しいですが、要望の反映は継続していきたいとのことでした。

面白い話として、職員やワーカーズも商品企画の提案をするそうですが、職員がマーケティングをし「この分野が弱い」といって作ったときは、あまり成功したことがないとか。もっとも、片岡専務がおっしゃるには、組合員にとって本当に必要なものならば、職員が気がつくより先に要望が出てくるのは当然、というようなことも非常に納得がいくところだそうです。

II.各拠点訪問

1. キープステーション唐人町(2016年10月21日(金))

【店長:西山氏(ワーカーズ遊)、広報本部長:矢野氏 他】

(1) 共同購入の場合は、配達日に在宅でなければいけないですが、共働きの増加等により、それが難しい方も増えてきています。そこで、キープステーションでは、カタログで注文した商品を、希望する曜日・時間に店に取りに来て受け取ることができるような仕組みをとっています。店舗が開店している日を組合員が選んで登録、来店ついでに常温商品や日用品等の商品を買うこともできます。引取日の都合が悪くなった場合でも、店で商品を預かることができます。注文は紙とウェブが基本で、間に合わない場合は電話等でも臨機応変に対応されているそうです。

利用登録者は現在、220~230人くらい。置いてある商品は、共同購入の配送ルートに入っているものと同じですが、店舗が小さいために取り扱い商品は限られるそうです。もっとも同じ商品でも、値段はカタログ注文の方が店頭販売よりも3%安く、また配達の場合は手数料がかかるため、キープステーションに預かってもらって取りに来る方が、値段は一番安くなりますので、組合員には登録をお勧めしているそう(店舗での購入のみも可能で、カタログ購入は1週間に1回のところ、店舗であれば常時購入できるという理由で利用されている組合員もいるそう)です。登録している特徴的な年齢層はなく、お子さん連れから年配者まで、世代は幅広いそうです。

(2) 店舗に併設しているキープステーションでは、魚や惣菜等カタログに載っていない商品、カタログとは違うルートで入ってくるものがよく売れる傾向にあるそうです。近隣のスーパーマーケット、商店街との競合についてお伺いしたところ、ほとんどの組合員は併用していて、当該店舗も商店街に入っていて(共存共栄)、スーパーマーケットにはない商品を買に来る方が多いということです。

店舗には職員はおらず、ワーカーズ6名とアルバイトで運営。ワーカーズとアルバイトは、時給以外、ほとんど違いはないそうです。アルバイトの人員配置は店によって違い、学生アルバイトだけという店、夕方だけアルバイトを配置する店とさまざまです。



家庭の事情でいつ休むかわからないなど、責任を持つのが重いという人がアルバイトを希望した際には、アルバイトでやってもらっているケースもあるそうです。

ワーカーズコープの組合員が働いていることについて、同じグリーンコープの組合員と認識しているのかどうかについては特に意識をしている方は少ないようで、ここは組合員でも、加入して間もない人と加入時間が長い人では、意識の違いは大きい、といいます。

(3) 22~23年前から働いている人もいる中で、組合員活動を積極的にしていた人が誘われて働くようになったケースもあるそうですが、人手が足りないことがあるのが悩みだそうです。基本は午前と午後のシフト制や三交代にしている店もあるそうで、若いお母さんたちには働きやすい職場ではあるようです。お互いの融通も聞いて、埋めていくことはできますが、もっとたくさんスタッフがいたら、1人あたりの働く時間を減らすことができるかと考えているそうです。

働き方の選択もできる部分があります。例えば若いお母さんたちは午前中だけしか働けないが、子どもが中学校、高校に進んで手がかからなくなれば午後も働いてみようということもあります。

この方々は一度活動組合員をやっているため、ワーカーズというものを理解し、主体的に働いていただいているので、一から「グリーンコープとは」と教えなくても組合員に伝えてもらえるというメリットを強調されていました。

求人募集はハローワークにも求人票を出しているようですが、現場の希望としては、まずは組合員になりグリーンコープを利用・理解してもらってからのほうが良いという認識を持っているそうです。自ら勉強したいという人、自ら意欲的にたずねたり、覚えたことを他の人に積極的に伝えていくという姿勢が見られるのが、ワーカーズの良いところだと実感するそうです。

賃金は業績の良し悪しにかかわらず、県内の店舗は全て同じなので、儲かっている店で働きたいと思っても、自分たちで決めることはできないということです。

店内の装飾やポップは、基本的に店独自で作成（一部、事業部が作成）していて、店舗からこういうものが欲しいという要望があった場合は店舗担当（矢野氏：談）が準備しているそうです。

どの商品を置くかはワーカーズで話し合って発注。組合員からの要望に関しては、特別な商品であれば、予約の形で取り寄せるそうで、それが定番商品になったこともあります。

視察したときに一番売れている商品は、野菜でした。価



格が安いからということではないそうですが（生産者と年間契約で、生産量により価格を決めているため）、市場価格が高騰しているときは、結果としてグリーンコープの野菜が相対的に安くなり、その場合は注文が殺到して大変なことになるのだそうです。

足りなくなると欠品にします。産地を指定してい

ることもあり、市場で買うことはしません。欠品の場合は、キープステーションでも「欠品」の紙を貼り、おわびのチラシを入れる等の対応もしているそうです。その時には、「商品を届けているのか、おわびのチラシを配達しているのか、わからなくなる」と矢野氏は笑っておられました。

(4) 店長の西山氏が入られた理由は、お子さんがまだ小さかった頃に遡ります。

「食パンがおいしいよ」と誘われて以来、子どもが食べるものなので、気になって商品表示を見ていたそうです。その時に近所の人から「気になるのであれば加入して、使いやすいものから買えばよいのでは」といわれて加入しました。その当時は10人くらいの班購入で、商品が届くと皆で集まって商品を持ち帰っていました。その時に集まって話をするのが楽しかったそうで、今は班が減ってきていることを非常に残念がられていました。

ここで働いて20年ほど。もともとは活動組合員をされていて、そこでグリーンコープのことを知ったそうです。一番身近にあったのが店舗でした。店の運営はワーカーズに相当任されており、うまくいかないことや難しいことはたくさんあるものの、自分たちで決めたことが思い通りうまくいったときは、大変やりがいを感じるそうです。

グリーンコープで働こうと思った理由についてお聞きしたところ、働きやすい職場だといいます。皆、子どもや介護が必要な親などの家族がいるので、突発的なことが起きた場合、お互いに仕事の都合をつけて働くことができるという点が大きいのだそうです。

(5) 支部の職員は、（クリスマスケーキやギフトの試食会といった時に）単発的に来たり、店の前を貸して欲しいと来たり、組合員との繋がりは深いようです。

キープステーションであれば商品を受け渡しする時に組合員と話ができ、組合員の家族のことなど、いろいろなことがわかることが強みといいます。他では組合員と顔を合わせる機会が減り、組合員ではなく、「お客様」のような感じになっているのはどの生協も共通の悩みです。大

きな店に比べると来店数が少なく名前と顔が一致するので、「○○さん」と呼ぶなど組合員との距離の近さがやりがいにも繋がっているのだろうと感じました。

2. グリーンコープ生協ふくおか 福岡西支部(配送センター)(2016年10月22日(土))

【支部長:下鶴氏、ワーカーズ・コレクティブ副代表:甲斐氏、広報本部長:矢野氏 他】

- (1) 福岡西支部は1万世帯分に対応しています。視察は土曜日に行いましたが、職員は平日のみ勤務で、ワーカーズが半分位だそうです。トラックへの積み込み業務は流れ作業で、職員もワーカーズも一緒に対応します。商品の仕分けはグリーンコープ連合で雇用しているパートとワーカーズが対応しているそうですが、今後はワーカーズ雇用を増やす方針だそうです。

配送に関しては、ワーカーズ、グリーンコープ職員、アルバイト、配送専門のパートがおり、前3者の人数配置としては、ワーカーズ45名、職員12名、アルバイト7名。業務内容に大きな差はなく、アルバイトとパートの違いは労働時間(1日勤務と半日勤務)によるのだそうです。



視察時でもかなりの量の商品が積み込まれていましたが、平日の半分程度だそうです。平日であれば、インタビュー場所には「立ってられない」位なのだそうです。一列に並んだトラックの奥にも駐車しているトラックが何台もあり、平日であればそれがフル稼働します。配達箇所は、半日で17~18件が平均(土曜日は午前中みの配送)です。平日であれば朝に出車し、夜近く(18時半近く)まで帰ってこない便もあるのだそうです。1日便は片道30分以上かかるところが中心で、1日行く場合は、個配と班と混在で40~45

件近くを回るそうで、今後は1日便を増やして行くとのことでした。

1件あたりにかかる時間はおよそ10分です。共同購入と個配の違いとして、班の方が時間がかかるそうです。その理由は、7割近くが不在のために、現地で箱詰め等に時間がかかるからだそうです。個配であれば在宅している方が多く、商品をお渡しして話をし、それで終了となります。

台数は全部で38台がフル稼働状態であり、配車はシフト表により決定します。週に3台程度しか空くことはないそうです。小型のトラックも見られ、商店街や大きなトラックでは行けないところに対応していたものの、最近ではほとんど使うことはないのだそうです。1台に1人という形ではなく、駐車禁止エリアや重点エリアについては必ず2人で乗車の体制を組んでいます。駐車禁止の取り締まりが非常に厳しく、トラックを降りた途端に指摘されることもあるのだそうで、この辺りは東京の都市部の生協と変わらない悩みだと感じました。

通常のトラックとは別に、『みんなの元気カー』という車両があります。移動スーパーのような形で、買い物が困難な地域に販売を行っているそうです。さまざまな商品を積んでおり、生鮮食品・野菜・惣菜等々、要望があればその商品を翌週持って行くとのことでした。週5日(月~金曜日)稼働しています。

生協の場合は員外利用の規制はありますが、買い物困難者の場合は、例外的に県と協議の上で協定、あるいは町や村からの要請を受けて事業受託契約を結んで、特別に対応しているとのことでした。利用者は高齢者が多く、基本的に食品が中心です。福岡西支部の隣にあった介護施設にも届けているといいます。

地域的には、遠賀地区や中間地区といった、福岡市と北九州市の間にある旧炭鉱関係の地域、大分県との県境などが深刻な状態にあり、行政からの要請もあって実施しているそうです。そこではちょっとした安否確認の役割も果たしており、受け取るはずの高齢者が来なかった

ら、近所への声かけや、民生委員の方との情報連携も行っているそうです。



土曜日配送を開始して10数年経過しました。組合員からの要望というよりは供給事情を考慮した結果だそうで、配送や店舗が土・日休みであっても、牛も鶏も毎日、牛乳も卵も同じ量を出し同じ数を産むので、土日の分が余剰になるのですが、市場に流さなければいけない。そうすると買ったたかれ、結局、それが平常の価格に反映されてしまう。それは誰の利益にもならないので、土曜日に配送をかけることで平準化ができ、全体の価格も下げられ、生産者は安定して引き取ってもらえる。その結果、設備投資も検討できる。このような議論を積み重ねて、土曜日配送を始めたそうです。

店舗数にも限りがあり、捌けない分については、卵を使った加工食品や牛乳を使った加工食品に回すことで、基本的に全量引き取りで対応しており、生産者との信頼関係を築いているということです。

(2) 新しい加入者を増やす活動としては、配達の際に通りがかった人に声をかける、組合員の方からお友達やご親戚をご紹介いただくという活動を行っており、個人宅への加入勧誘は別の部署(拡大部)で行っているそうです。

回る順番は、責任者が効率よく回れるよう決めますが、組合員との関係では何うおおよその時間の約束があるため、コースを勝手に変えることはないそうです。

配送から帰る際には、次回の注文書だけでなくリユースするリサイクル物(牛乳瓶、調味料の瓶、卵のパック、配達する際に入れていた袋、カ

タログ)も回収します。カタログの中に交ざって次回の注文書が入っていることもあり、仕分けに苦労しているそうです。

初めて地区を担当するドライバーは、4週間かけてじっくり育成しています。最長では12週間帯同した人もいたそうです。カーナビは積んでおらず、紙の地図がメイン。コストも理由ですが、カーナビ(スマートフォンを含む)を使ってしまうと地図を読まない、覚えようとしなくなってしまう、突発的な対応が出来なくなるからというのも理由だそうです。

配達の際に組合員から出てきた要望は、日報を通じて責任者、リーダーに報告され、その後、マネジャー、支部、責任者の順で報告がなされています。内容は、職員の場合は週1回の全体ミーティング、ワーカーズも月1回の全体会で共有化されるそうです。

共済については、達成目標は配送者個々人の設定ですが、ワーカーズの場合は声がけまでとしていて、後から共済担当者がコンタクトを取ることとなっています。職員の場合は、全部自分で対応を行うことが多いそうです。飛び込みオルグは行っておらず、事前に組合員に対して「後で共済の説明にお伺いします」という約束をとって何うことはあるそうです。

また、カタログ商品は「抽選」という商品が多くなっています。品物が届くときに、当選したかどうか分かる仕組みです。「数が少ないから販売を企画しない」という考え方に対し、「少なくとも注文したい。注文を受けたときに公平になるよう、抽選にしてはどうか」という声があり、始めたそうです。組合員にとっては、お楽しみでもあります。

(3) 新しく働き始める方の募集は、求人情報雑誌や、自分たちでつくったチラシをカタログに挟み込んだりしています。組合員の中からの募集も少なからずいるそうです。

ワーカーズは主婦がほとんどで、入職時のトラック運転経験者は極少数。入ってからの運転研修では、実際に使用するトラックで研修を行い、3~4週間は必ず先輩が横に同乗することで、

配達を教えながら運転も覚えてもらうそうです。当該支部で一番長く勤めている(約23年)の甲斐氏は、働く期間は1年程度から20年近くまでさまざまだが、若い方ほどすぐに辞めてしまう傾向にあるとおっしゃっていました。開設当初は女性がほとんどだったものの、ここ5年くらいで男性ワーカーも増え始め、今は45人中12人が男性。男性のワーカーは、ほぼ30~40代で、新卒はおらず、他で働いていたという人たちが圧倒的だそうです。

入職時はワーカーズについて全くわからずに来ている人が大半で、1~2年経たないと「ワーカーズ」が何かわからないのでは、といいます。働き出してすぐは、いわれたことをこなすことが中心で、「雇用者ではなく、自分たちが運営し、労働力も提供している」、「自分が携わっている」、「何のためにワーカーズでやっているのか」という考えを浸透させていくことに、難しさを感じているそうです。リーダー等になってくれば、自分たちがどう運営していくかを自然と考えるようになるということです。

同じ職場にワーカーズとグリーンコープ生協の職員が混在し同じ仕事をしている、という点について、良い点、やりにくい点を伺いました。

ワーカーズにおいては、目標に対して「なぜそれをするのか」「それをやったらどうなるのか」をなるべく共有し、誰かが決めたことをさせられているという感覚をなるべく持たないようにしてもらいたいと考えているそうです。取り組みに関しては、職員もワーカーズも同じことをやっているのだから、職員が(ワーカーズが)出来ているのならば、我々だって出来るはず、という意識は働いているのではないかとのことでした。

3. 姪浜店(2016年10月22日出)

【ワーカーズ遊 理事長:峰氏、広報本部長:矢野氏 他】

- (1) 福岡県内に21店舗あるうちの20店舗が、すべてを「ワーカーズ遊」で業務を行っており、その人数は以前よりも若干減って260名程度。アルバイトが50名近くいるため、実際に働いている人の数は300名超だそうです。



労働時間はさまざまで、それぞれのワーカーの状況に合わせて、週一勤務の方からフル稼働(週40時間)の方もいます。自分が子育てを優先させたいければ夜の時間帯や土日は休み、収入を優先させたい方はフル稼働、予期せぬ親の介護等によってフルタイムから週2日への変更など、個人の事情に合わせた柔軟な働き方が可能となっています。社会保険に加入をする程度の時間を働くワーカーは、全店で1割以上はいるそうです。

ワーカーズの募集は各店舗で行っており、福岡市内のお店は比較的近い距離にあるため、条件が合わなかった場合でも近距離にある別のお店を勧めることもあるそうです。

鮮魚部門などの専門的な技量が必要な部門の人員確保には各店苦勞されているそうですが、姪浜店の場合は、高年齢のために仕事を辞めた元ワーカーがアルバイトとして応援で入ってくれる等、比較的順調に回しているそうです。アルバイトとワーカーズの違いは、ワーカーズコレクトで働く人が「経営者」。経営に責任を持っているのがそれぞれのワーカーで、ワーカーズに対して初回に各自1万円の出資を行い、毎月2,000円ずつ積み立て。「実は私たち、資本金(出資金)を3,000万円以上持っている、凄い企業なのよ」とワーカーズ内で話したりもするそうです。

そこに経営責任がともなうのがアルバイトとの違いです。ワーカーズの場合は、お金をもらわずに行う仕事もあります。元ワーカーズのアルバイトの中には、理解し手伝ってくれる方もいるそうですが、基本的には利益を上げるための責任はア

アルバイトにはありません。

ワーカーズはハローワークに求人を出しており、近隣の他のスーパーと比較され選ばれる理由としては、働きやすさではないか、と峰氏は分析します。子どもが小さい方などは突発的な休みもあり、その際の対応（他のワーカーズがフォロー）が共感を呼んでいるのでしょう。ただ、一般の求人に入った方はあまり長続きせず、組合員組織に対しての募集や共同購入の注文書に入れたワーカーズ募集チラシから入ったほうが、圧倒的に長く働き続ける傾向があるのだそうです。

その募集チラシは全店共通。ワーカーズ遊とは別の、広報関係のワーカーズが作成し、グリーンコープの組合員に募集をかけているそうです。グリーンコープ商品は比較的高価なものも多いため、商品を買わなければいけない、と考えてしまい、ワーカーズで働くことの持続性に影響がないのか聞いたところ、それが原因で辞めてしまう方がいる側面は否定できないものの、購入の強制はしておらず、ご自身の買える範囲で何を利用したいのかということだけ考えてください、と伝えているということでした。

- (2) 峰氏のご自宅はお店から非常に近く、「一番慣れたところ」だそうです。支部委員長として組合員活動をしていた時に店舗設立の運動を進め、条件をクリアした1997年6月にオープン。この地区に店舗をつくりたい、という運動をしてできた店舗でもあるため、思い入れは人一倍だそうです。



当時から一緒にワーカーになったメンバーが現在も7~8名おり、この店舗への強い思いは同じで、後から入ってきた人にもその思いが伝わり、皆が愛着を持って働いているそうです。峰氏は若いワーカーから時々、「洗脳されたみたい」といわれる、と冗談っぽく話されていましたが、思いが伝承されているのが本来の協同労働らしさではないでしょうか。

来店する組合員について、開店当初は小さかった子が大きくなって、お店に来て敬語で話すような大人になったのを見るのも楽しみの1つだそうです。

新しい組合員に関しては、安全な食べ物へのニーズが多いものの、以前から他の生協を利用されていて、転勤で関東や関西から引っ越してきた方は、品揃えや食に対する考え方等、その違いに驚かれるということでした。

組合員との関わりを深める活動として、姪浜店ではワーカーズの企画で、魚のおろし方教室や手作り帽子教室、手話ダンス教室などを開催し、ワーカーズ、組合員にかかわらず参加出来るような、裾野を拡大する活動もされているそうです。

- (3) 店舗の狭さに対してスタッフ数が多いように感じたので、近隣のスーパーと比較して聞いてみました。グリーンコープで扱っている商品の種類がスーパーと比べると少なく、同じ広さにしてしまうと、同じ商品をいくつも並べるようないびつな感じになってしまうということでした。

惣菜を買われる層はさまざまで、そのレシピや商品開発に関してもワーカーズが主体となっています。グリーンコープの食材は使うものの、味や品ぞろえは各店舗それぞれで開発しています。値付けも現場の判断ですが、一般企業であれば原価率は3分の1程度のところ、かなり高めの原価率になっていること、同じような商品であっても店舗ごとに値段の差があることなどが課題だそうです。しかし利用者としては、非常にお買い得で、魅力的に思えました。

Ⅲ.生活困窮者支援活動の現場から



1. 抱樸館福岡(2016年10月22日(土))

【館長:三堀氏 他】

- (1) ホームレスに対するイメージについて、これまで見学に来た民生委員等の方々や学生から出るのが「怖い」「汚い」、また「(例えば)ギャンブルをやり過ぎて自己責任でホームレスになったのではないか」という見方です。これに対し抱樸館では、当事者と家族を含む友人・知人との関係で考えています。『ホームレス』と『ハウスレス』で考えており、単に家がない『ハウスレス』ではなく、『ホームレス』、つまり関係性の困窮の解決に向けて力を入れていこうとしているそうです。実際、この年の施設入所者には、家もあり家族もいるものの、家(ハウス)はあるが実はホーム(家族)レス状態だったという方もいるそうです。病気はしていないが家族に内緒で会社を辞め、借金をして家族には給料として渡していた、そうした事情が家族にわかり家を出され、家族の関係性が崩壊してしまい路上生活に至った、という方が結構いるといいます。その他にも、抱樸館福岡の利用者では障がいをお持ちの方が多く、2割が知的障がいの疑い、3割が精神疾患の疑いがある方だそうです。本来であれば障害者手帳を取得できるケースであっても、手帳をとらないまま大人になり、職場のいじめに耐えられずに会社を辞める。その時には、一家が離散状態で帰るところがなくホームレスとなる方が少なくないそうです。



抱樸館福岡が出来るまでの経緯としては、まず2003年に社会福祉法人グリーンコープ設立。2006年頃から抱樸館福岡を作っていこうという

機運になったそうですが、地域住民の反対に思い頓挫。この時あったのが、先ほどのホームレスの印象(怖い、汚い)でした。2008年秋に準備室を開設、ワンルームマンションを借り、職員数名でホームレスに声がけし居宅につなげ、その流れで現在の地域に抱樸館福岡を開設したそうです。この地域は人権教育に積極的に取り組んでおり、住民説明会では反対意見も出てはいたものの、地区の会長の「何とかその人たちが地域で自立するように応援してあげよう」という言葉で、開設に結実。今は地域の方も応援してくれており、中庭に桜の木が寄贈され、春先には抱樸館の入居者と卒業された方、地域住民の方で花見をするなど、地域との関係性を持っているそうです。

- (2) バブル崩壊とともにホームレスが急増、2000年代前半には非正規雇用が拡大しネットカフェ難民が出現(ここも目に見えないホームレスという課題として認識)、リーマンショック以降は若年ホームレスが大量に生まれ、現在、抱樸館にも20代の方が5名ほどいらっしゃいます。若年ホームレスでは、帰る家がない、関係を持っている人と会いたくないというケースが増えてきているそうです。ホームレス自体は年々減少傾向にあるといわれており、福岡市の人口150万人中、214人となっています。全国の政令指定都市では、大阪市、横浜市、川崎市に次ぐ人数。それでもリーマンショック後には1,000名程度だったところが、ずっと右肩下がりで減ってきており、2008年～2009年にかけての年越し派遣村をきっかけに、生活保護申請のハードルが下がり、福岡市でも一気に減り、そこから横ばいだそうです。
- (3) 抱樸館福岡は社会福祉法人グリーンコープと北九州市にあるNPO法人抱樸とで協働運営を行っており、社会福祉法に定められている第2種社会福祉事業の無料低額宿泊施設だそうです。利用料は1ヵ月9万円(1日あたり3,000円)で、初めて聞いた方は驚くけれど、根拠と理由があります。住宅料の3万6,000円は福岡における生

活保護の住宅扶助支給額と同額で、その他、共益費、サポート費、食費となっています。見学に来られた方からは「もっと安いと思っていた」という意見もあるそうですが、食事代や共用部分の共益費、サポート料も含め「生活にはこれだけ(以上に)お金がかかる」ということを理解してもらうことが重要なのだそうです。全部個室で81部屋、全国的にもこの部屋の広さで完全個室のところは多くはないそうです。6か月以内を目処に自立支援を図る施設であるため、終の住みかという訳ではなく、これまでの総利用者数は900名超となっています。



入所者の1日の生活の流れは、6時起床、22時消灯。館内の清掃を手分けして行い、ラジオ体操の後は地域清掃。“抱樸館福岡”というビズを着用して清掃していることで、地域からも評価をいただいているそうです。日中は就労訓練、通院や職業相談等に参加。生活ルールとしてアルコール厳禁、金品の貸し借り厳禁、金銭管理を行うなど、自立に向けた支援を行っています。

入居後には、生活保護の申請や年金の調査、債務返済についての支援を行い、働ける方は就職、就労をして、最終的には退去をしていくのが一般的な流れだそうです。

また、「見守り」、「看取り」というものがあり、抱樸館として一度出会った方は、お亡くなりになるまで関係を持つようにしているそうです。すでに退所している900名のうち、行き先がわかる650名程度のフォロー活動も行っているとのこと。そのキーとなるのが伴走型支援で、地域との関係をもう一度繋ぎ、地域に戻していく活動です。地域での自立、見守り、看取りまで対象者と伴走し、必要な支援に繋ぎ戻していくのだそうです。入居している期間より退去してからの人生のほ

うが長く、退去後に地域で孤立している可能性も高いため、関係性を持つために年に1回のバスデー・コール実施や、年4回のお便り、健康相談会、カウンセリングで施設に呼ぶなど、関係の継続にも努めているそうです。

入居期間は平均で6か月。ホームレスになった原因もさまざまであり、改善には1~2年かかることが多いそうです。途中で退去する方も10%程度おり、集団生活に耐えられない方が大半。その他、アルコールの問題を抱えた方、相談員との相談協議に応じない、ケースワーカーの指導に応じずに諦めて出ていく方、生活保護受給日に銀行まで行ったまま帰ってこなくなる等、さまざまだそうです。

お酒やギャンブルが原因で、問題が再発した方は一からやり直し。一度退所してから戻ってくる方もいるものの、突き放すのではなく、そうならないようにまめに連絡を取り、頻繁に面談をしているそうです。

- (4) 地域との関係については、退所した方になるべく安いアパートに住んでもらうために不動産会社と協力(例えば敷金の分割払い)したり、作業所と繋ぎ、万が一職場に顔を出さなかった場合には抱樸館に連絡が入る、ということをしているそうです。また、地域の小中学校や公民館との関係では、子どもたちに人権教育を行ったり、行政も含めた年に数回の会合での相互理解を深めるようにしているそうです。

他にも、週に一度、施設の食堂を開放して喫茶店(カフェ)を設置。地域のグリーンコープ生協の組合員ではないお母さん達が、2~3歳ぐらいの子どもを連れて来店。施設にいる方が孫のように可愛がっており、地域に開けた抱樸館になってきている、と感じるそうです。

亡くなる方ももちろんおり、今までで60名ほど。過去には抱樸館内の食堂で葬儀を行っていたこともあるそうですが、今は葬儀社で行うようにしています。その際、身内に連絡をしてもほとんど葬式に来ることがなく、三堀氏が2016年4月に着任してから3か月で6名お亡くなりになったうち、来られたのは1家族だけだったそうです。それだ

け家族との関係が切れているので、せめて関わったスタッフだけでも葬式に立ち合おうと意識されているとのことでした。

抱樸館はさまざまなおとの連携により支えられています。暮らしの困りごと相談室、生活再生相談室との相互協力、ファイバーリサイクルセンターでの就労訓練、グリーンコープの青果リパックや配送する支部への就職、また、食堂における食材の6割程度はグリーンコープの取引先からの無償提供だそうです。

とはいえ、市からの受託事業を行っていても運営自体は厳しく、グリーンコープの組合員を中心に8,000名を超える『抱樸館を支える会』から運営支援をしてもらっているそうです。

- (5) 入居期間を終えて退去する方は、生活保護を受けながら就労する形(半福祉半就労)が多いそうです。高齢のために仕事が見つからなかったり、心の病や発達障がい等何らかの課題を持っているために、若い方でも半福祉半就労に変わるなどがあるそうです。

生活保護とあわせた総収入が一定額を超えてしまうと生活保護から外れ、それによって(体が弱い方などが)病院に行けなくなってしまうこともあるため、無理をせずに国の制度を利用して生活するように、就労時間の短い就労を案内するそうです。働かないで生活保護を受給するよりは、働くことで頑張っていると実感できる(将来的には生活保護を抜けることに繋がる)ということも視野に入れているということでした。

支援にあたっている職員は、社会福祉士などの資格保持者もいるそうですが、三堀氏をはじめ、ほとんどが初めて福祉の業務に携わっています。基本的には、まずは入所者が普通の生活を送れるよう、伴走して支援するように意識しているとのことでした。

今後は社会福祉法人グリーンコープとして、熊本での開設に向け準備を進めるそうです。

2. ファイバーリサイクルセンター、青果リパック事業(2016年10月22日出)

【ファイバー・リサイクル事業: 齊藤氏、内田氏 他】

- (1) ファイバーリサイクルセンターは社会福祉法人

グリーンコープの事業であり、その取り組みは2010年に開始したそうです。

目的は3つあります。1つ目は「リサイクルの輪を広げる」。組合員から着なくなった衣類を回収し、パキスタンに送る、あるいは国内で販売するという、衣類を活かす取り組みで、グリーンコープの4R運動(リフューズ・リデュース・リユース・リサイクル)の一環です。国内販売は、視察したファイバーリサイクルセンターで売るほか、直営店(福岡市内)、単協(佐賀や大分)でも『ゆう*あいショップ』で販売し、リサイクル運動を広げているのだそうです。

2つ目は「国境を越えた子育て支援」。千葉にある組織をきっかけに、パキスタンのアル・カイル・アカデミーという無料の学校に衣類を送って



教育資金を得ることを援助する取り組みで、パキスタンには、回収した衣類の8割位を1kg20円程度で販売。衣類は無償であげるのではなく、アル・カイル・アカデミーでは買った衣類を古着の卸商に売って利益を上げ、その利益を子どもたちの教育のための資金(教師の給料、無料給食など)に充当。お互いが「事業」として行うことで、長く継続して続けられるようになっているそうです。

3つ目が一番大きな目的で「新しい雇用をつくり出す」。『抱樸館福岡』に入居しているホームレスや生活困窮者の方々の就労訓練の場になっており、就労訓練は週3日、1日約5.5時間。本格的な就労の準備とともに、生活のリズムをつくることも目的で、気持ちのうえでも体力のうえでも健康を取り戻して就労に向かってもらう取り組みだそうです。

- (2) 寄附された衣類がどのようにパキスタンに送られるのか、実際に拝見しながら、就労訓練の説

明をお聞きました。

毎月約4,000～5,000kg、多い時は8,000kgぐらいの衣類が送られてくるそうですが、週末は直接持ち込みや『ゆう*あいショップ』でも回収しています。これを1次仕分けとして、就労訓練の方の手によって計量をして72種類に衣類を分類。多岐にわたって種類があるうえ、男性の就労訓練者だと女性物の分類が難しく、「ワンピースなのか、制服なのか、セーターなのか」等を支援員に質問。なるべく正しく仕分け出来るように教えることがコミュニケーションの一環となるうえ、わからないことを聞くことも就労訓練の一環になるのだそうです。

1次仕分けした物を、国内販売用(約2割)とパキスタン送り用(約8割)に2次仕分けをするそうですが、こちらのセクションは女性が多いそうです。区分けとしては、シミや毛玉があるなど、やや品質が落ちるものがパキスタン向け。日本製品は縫製が良いこともあり、パキスタンではそれなりの値段で買い取ってもらえるそうです(もっとも、受付段階でシミの無い物、洗濯した物をお願いしているとのこと)。国内向けでシミが無く、新品やブランド物等で、少し良い物は、買う方も価値をわかっているため、それなりに需要はあるそうです。

その後、パキスタン送り用の物を梱包。衣類を積んだコンテナが1台約50kgあるそうですが、圧縮機によってかなり小さく梱包。その作業も就労訓練の方2名で行っており、支援員が必ずついて指導。声を掛け合いながら、間違えぬよう確認をしながら進める共同作業であることから、コミュニケーションのとり方を学ぶ場にもなっていました。

パキスタンの子どもが教育を受ける際にかかる年間費用が、日本円にして約1万2,000円のため、1回(直前に送付した分は約120万円)の送り出しをするごとに約100人の子どもが、1年間教育を受けられるという試算です。古着の代金が高くなり、結果として多くの子どもたちが教育を受けられるよう、良質の物の回収、多量を梱包できるよう工夫しているそうです。

(3) 就労訓練者は、持病がある方などさまざまなので、スタッフが週1回程度、確認・話し合いを通じて、個別の対応方法を検討しています。通常は6ヵ月程度を就労訓練の期間にし、あとは(この後に視察を行ったリパック事業等での)引き続きの就労訓練、アルバイトでの雇用等を経て、一般就労・自立に繋げているのだそうです。

メインとしての就労訓練対象は生活困窮者で、元ホームレスの方なども受け入れ、週に3日間の就労訓練。衣類仕分けが第1ステップ、そこで体も生活リズムも取り戻してもらい梱包作業が第2ステップ。その後、青果リパックを第3ステップとするイメージで、この5～6年間で112名が訓練を受けました。

この6年間でもっとも多い時は26名(2013年頃)を受け入れていたそうで、就労訓練者は自ら手を挙げて「働きたい」といった方です。訓練を受けた方には謝金(俗にいう工賃)をお支払いしていますが、半福祉半就労のため、もっと広げてやっていくために、福岡市の就労訓練事業の認可手続きを申請している最中なのだそうです。

(4) こちらで働くスタッフは、まだワーカーズではないそうですが、準備会が2016年3月に発足し、月1回程度の話し合いを進めているそうです。もっとも、こちらは他のワーカーズと比べ業務が多岐にわたっており、衣類仕分け、外国への送付、国内販売で一定の売上を確保するための販路開拓、そしてメインの就労支援があるうえ、職員との業務も入り組んでいることから、設立に向けて苦勞されている様子が垣間見えました。

本来であれば2016年6月の総会でワーカーズ化を決議する予定だったものの、熊本地震支援等もあり、年度内を発足目標にしたそうです。ワーカーズをめざすにあたり、現在のスタッフは社会福祉法人グリーンコープで雇用という形(ファイバーリサイクルセンター自体、社会福祉法人グリーンコープの一事業所)で、職員は支部の配送現場職員が出向で来るなどで対応中。委託料をどうするか、収支や人数、名称等も検討課題は多いそうですが、ファイバーリサイ

クルの事業を引き受けるという目的のワーカーズの出発には大きな期待を寄せ、センターを後にしました。

3. 青果リパック事業(2016年10月22日(土))

【ファイバー・リサイクル事業: 齊藤氏】

- (1) 青果リパック事業を行っているのはグリーンコープ連合の青果リパックセンターで、ファイバーリサイクルを行っている事業所と同じグリーンコープのグループでも法人格は異なるそうです。ファイバーリサイクルセンターでの作業が一定出来る人に、こちらで就労訓練を受けてもらっているそうです。

グリーンコープの産直青果として入ってきたものを消費者向け小規格にリパックしています。このパックをする資材・原料のサポート、出来上がったものをカーゴ車に載せるといった作業を見ましたが、ここでそのまま続けて就業の希望があり、雇用したいとなった場合には、まずアルバイト雇用をしているそうです。この日にいたグリーンコープ連合の職員2名は、ファイバーリサイクルセンターで訓練を受け、リパックセンターで半年の訓練の後、ここで就職となった方でした。中には生活保護を脱却された方もおり、ここで働くことで年金も入ってくるようになったケースもあるそうです。



- (2) ここでもワーカーズの組織はまだなく、この先、仕分けや物流現場でのワーカーズ化をどうするかという課題はあるそうですが、できる限りワーカーズ化をし、組合員、女性の力を最大限活用していきたいとのことでした。

就労訓練者や就労訓練を卒業した人の中には、中華料理店のコックをやっていた人、和食の調理師などもいたそうで、そういった方も混

じって、訓練の1つとしてナイフ・包丁を使った作業なども行っているそうです。



時給に関しては、青果リパックでは福岡の最低賃金(765円)で、生活保護の半福祉半就労と考えた場合、高い金額にしても本人が貰える金額には頭打ちがありますが、生活保護を脱却した場合には、最低賃金額以上に時給も上がり、手当もあるそうです。

ただ、どうしても半福祉半就労ということで、生活保護の対象から外れてしまうことにさまざまな不安がある方もおり、生活保護を受けながらアルバイトで働いてもらっているケースも多いようです。

担当者としては、日々、訓練者の方たちと向き合いながら仕事をどうやってつなげていくか、ということを重視しているとおっしゃっていました。

- (3) 就労支援の方に接するとき難しいことは、問いかけても返事がない方が多く、ご自身で何がしたいのかがわからない、といいます。例えば、持病を持っている方が多いために常に体調を管理しなければならないのに、聞かなければ何もいわないため、常にコンタクトをとらないといけないことなどが悩みだということでした。

常にそういった声の掛け合い等をしながら、「自分は1人ではない」と認識してもらうため、人と話してもらうことからまず始めるように意識しているそうです。

一方で、元気になって一般就労した人、パート雇用ながら責任者となった方もいるそうです。一番基準になるのは、しっかりと訓練に来たかどうかです。週3日出てこられる人が8割から9割。半年間の継続はクリアしないといけないそうで、まずは大人数の中でやる作業を通じて、人との関係というのも作りきる、安定して来る、ということ

を大事にされていました。

4. 福岡県自立相談支援事務所(筑紫郡・糟屋郡) (2016年10月22日(土))

【所長:青木氏】

(1) 相談事務所は、福岡市に隣接するベッドタウン(筑紫郡と糟屋郡)にあり、人口27万5,000人、人口増加中の地域です。この事業を受託したのは2013年12月で、グリーンコープとしてはすでに、抱撲館福岡やファイバーリサイクル(いずれも2010年～)、生活再生相談室(2006年～)を行っていたという土壌、組合員の理解があったのが非常に大きかったそうです。自立相談支援事務所、くらししごと・家計・困りごと相談室と子ども支援オフィスが併設されています。

大事なところは家計相談支援を行っていることです。これは(生活困窮者自立支援法においては)任意事業なので、してもしなくてもよいそうですが、福岡県は採択をしており、常勤の家計相談員2名体制です。したがって自立相談支援事務所、家計相談支援事務所、子ども支援オフィスの事務所・機能があり、総称して「困りごと相談室」と呼んでいるそうです。

困りごと相談室はワンストップの相談窓口で、とにかく何でも困ったことがあればいらしてくださいというのが趣旨。仕事に関すること、お金に関すること等、さまざまな相談を受け、対応出来ることは自分たちで、専門家(例えば債務整理であれば司法書士や弁護士)に繋ぎ支援をしていく役割を担っているそうです。

子ども支援オフィスというのは、いわゆる子どもの貧困対策です。子どもたちに働きかけるということではなく、子どものいる世帯の貧困対策がメイン。困りごと相談室と一緒に、父親・母親の支援もしているそうで、子どもに課題(不登校、障がい、あるいは虐待)がある場合等に、自立相談支援事務所(グリーンコープでは『困りごと相談室』)の職員と一緒に子ども支援オフィスで関わっていくのだそうです。

(2) 相談室の相談員は40～50代が中心です。相談内容はさまざまかつ複合的であり、そういった相談に乗るには、仕事の経験に加え、人生経験

も問われてくるため、各組織の実務経験者を配置しているそうです。有資格者でも、例えば先日まで学生だった社会福祉士に、すぐに困りごとの相談業務ができるかという難しい側面もあり、実務経験者を配置できたことが強みだといえます。

相談のスタイルは、相談室を開けて机で待っているのではなくアウトリーチスタイル。相談を受け付けても、相談者が移動する交通手段のお金が無い、親の介護により外出できない、子どもが0～1歳児で連れて移動できない等さまざまなケースがあり、「訪問」というアプローチをしているそうです。また、この事務所で行う相談を“面談”“同行”といって、一緒に病院や弁護士のところに行くなどの形態があり、その形態が約63%になるため、事務所の相談員10名のうち、いつも事務所にいるのは2～3人だそうです。

職員は「生活再生ワーカーズともに」というワーカーズが主に担い、女性比率が約7割。青木氏は「相談室としても女性が多いほうが柔らかい雰囲気になる気がする」と話される一方で、例えばDV相談等で訪問する際には男性も必要で、今の男女比が丁度良いと感じておられるそうです。

告知はホームページやフェイスブックも開設しているそうですが、インターネット上ではキーワードがわからなければ辿り着かないため、今のところ紙媒体の方が有効だそうです。小さめのリーフレットは、広報用として行政の窓口においてもらっているそうですが、そこにはどこに相談をしていいのかわからなくなるほど多い種類のパンフレットがあるそうです。そこで、大きさや色の異なる回覧板用のチラシを作成。町内会に入っていれば、回覧板は各家庭に必ず回ることから、目立つように作成することで、リーフレットよりも確実に効果が出ているそうです。

また、紹介されてくるケースでは、意外にも役場からの情報を得て来た方が一番多いとのこと。困窮した方は何らかの相談で役場に行っており、その際に困りごと相談室を紹介してもらうケースが多いそうで、この連携をどうする

かが、支援の正否に大きく影響するということでした。



(3) 生活困窮者自立支援法自体の要件が広く、困窮者の定義がないため、相談内容も幅広く、一番多い相談が、収入、生活費だったそうです。次が家族関係、人間関係。お金が回らなくなると人間関係もギクシャクしてきます。お金と人間関係は非常に密接な関係にあるため、象徴的な結果だったようです。

その次が税金問題。自分のお金(食費や光熱費)、家賃や債務返済に対し、先に払わなくなるのは恐らく税金ではないか、といいます。そう考えた場合、「税金を支払わないのは悪だ」と決めつけるのではなく、困窮の始まりではないか、もしかしたら困窮状態に陥っているのではないか、という視点がとても大事だとも語ります。

その意味では、行政は膨大な重要な情報を持っており、税金を払ってくださいというとともに、「もし税金が払えないぐらいに困っているのならば相談室がある」という2つのアプローチが必要ではないか、と指摘していました。

家計で困っている人の中では、自分の毎月の支出額をしっかりと把握している人は中々おらず、そこから始めなければいけないそうです。一つ一つ算出する中で家計の問題点が目に見えてわかるようになるのだそうです。

家計支援は就労支援にも繋がっているそうです。通常の就労支援であれば、相談者のキャリアを見て履歴書や職務経歴書を点検、面接指導などをするのが一般的ですが、ここでは(家計が5万円不足だとしたら)配偶者が月5万円のパートの仕事をするのを提案し、まずは収支のバランスをとり、その後、時間をかけて進め、

家計相談、自立相談、子どもの支援に相乗効果が生まれてくる、と考えているそうです。

ちなみに生活困窮者自立支援法の家計相談支援事業は、グリーンコープの生活再生相談室がモデルになっており、困窮の改善にはとても有効な策です。青木氏も、任意事業ではなくて必須事業として全国展開して欲しい、と話していました。

それ以外の取り組みとして、家庭で眠っているものを「ありがとう」に変えるフード・ドライブ、食糧を集めるという取り組みについてもお話を伺いました。

生協では毎日トラックが走っており、物流の拠点があります。そこでは、組合員が購入したものを運ぶとともに、組合員が「これを活用してください」と渡してくれた食料品が何トンも集まって、配分することができるシステムが構築されたそうです。

(4) 実践を行う中で、相談員は複数人体制が好ましいといいます。小さな自治体では1~2名の相談員で行っているところも多いようですが、そうすると事務所から外に出る(訪問、同行)ことが出来ないため、その場合は他の事業と一緒に組み合わせる等の必要性を語っていました。

また、生活困窮者自立支援法は、今まで行政間で縦割りだったものを横断的にしようという趣旨でしたが、やはりまだ弊害も残っているのが見えてきます。

この自立相談支援事務所は、筑紫郡、糟屋郡にお住まいの人が対象で福岡市の人は相談に来ることが出来ないこと。ファイバーリサイクルや抱撲館福岡等は車で10~15分の距離で、自立支援法のシェルターであっても福岡市にあるため、グリーンコープのグループとしては同じ財産であるのに、ここに相談に来る方は(福岡市民でないため)使えないこと。以前は糟屋郡に住んで支援をしていた人達が福岡市に転居したことで継続した支援ができないこと、そういった大きな課題が残っているといいます(現在は、グリーンコープ内の生活困窮者支援は連携して支援を行っています)。

誰もが貧困に陥る可能性があり得る時代、青木氏は「生活協同組合は助け合いの組織としてこういった活動をすべきだ」といいます。

生協の中で、全国に先駆けて困っている方の支援や多重債務の支援に関わってきたからこそ、このような事業ができており、組合員もよく理解をしている。その中で、困っている人がいれば食べ物を分けてくれる人がいる。そうした組合員の互助の力が、この相談室の運営を成り立たせているのでしょう、と締めくくりました。

5. 福岡県生活再生相談室(2016年10月22日(土))

【室長：鷺野氏、北島氏 他】

(1) グリーンコープが生活再生に取り組むことになった契機は、2004年に北九州でホームレス支援活動を行っているNPO法人抱樸から生活困窮者支援について学び、ホームレス発生の7～8割は多重債務が原因だということを知ったことだそうです。さらには、生協組合員の0.5%が商品代金支払いが滞りがちで、1%弱の組合員は多重債務状態であることがわかったそうです。



一方、生協で働く人のアンケートでは27.5%の人が消費者金融からお金を借りた経験があり、そのうち3.1%が自分自身を「多重債務者だと思ったことがある」と回答。多重債務や生活困窮者の問題は他人事であって自分たちとは関係がないことと思っていたことを覆すアンケート結果を重視し、組合員に対しこれらの問題に取り組もうと呼びかけたそうです。

しかしながら、当初は組合員から「なぜそのようなことをしなければならないのか」と反対の声が

挙がったそうです。その理由として、ア)ギャンブルや遊興費の浪費が原因で多重債務に陥ったのではないかという偏見や差別意識、イ)多重債務問題は自分たちには無関係だという認識、ウ)多重債務問題は行政が取り組むべき課題、エ)多重債務者に貸付をすると結果的に貸倒れとなり生協の経営に悪影響、オ)お金の問題は自己責任で解決すべき、という5点。

全体議論を通じて多重債務問題や貧困・生活困窮の課題への認識が深まる中で、他人事から自分事へ昇華、2005年11月の臨時総代会で生活再生事業の考え方が承認され、2006年6月の通常総代会で生活再生事業計画が承認されたそうです。

(2) 生活再生事業の4つの柱としては、1つ目は予防活動としての金銭教育、2つ目は悪徳商法等に対する啓発活動としての消費生活支援、3つ目は家計相談を通じた問題解決の取り組みとしての生活再生相談、そして4つ目が家計相談を通じて解決方法として貸付を行う生活再生貸付。大きな特徴としては、生活再生貸付(セーフティーネット貸付)と生活再生相談が一体的に運用されることだそうです。グリーンコープ生協は各県で順次、生活再生事業を開始しているようですが、ここ福岡では2008年度からは福岡県との協働事業となり、県内4ヵ所(福岡、北九州、直方、久留米)で行っているそうです。グリーンコープ共同体全体の生活再生相談室(福岡県、熊本県、大分県、山口県、長崎県)の2015年度までの累積相談実績は「電話件数:31,783件」、「家族を含む面談件数:18,584件」、「貸付実行件数:2,310件」。多くは債務整理や家計相談の中で解決しますが、最終的に貸付をしなければならなかったのは2,310件だったそうです。「貸付総額」は12億9,913万円で、「貸付残高」は2億9,104万円。約10億円は返済してもらったことになっており、「貸倒れ金額」は1,361万円で約1%と非常に低い数字に驚かされます。貸倒れ率が低い理由は、相談と貸付と家計管理をセットで進め、相談員がフォローを行う伴走型支援にしているからなのでしょう。

(3) 家計相談支援に取り組む姿勢としては、いつまでも関わって世話をするのではなく、いずれは自分たちで家計管理できるようになってもらうことだといいます。相談に来た人の解決能力をどのように強めていくのか、エンパワメントをどのようにしていくのかを常に考えていて、その人の主体性をどのように尊重するかが大事。本人が自分の家計の状態に気づき、一緒に考えながら本人が主体的に解決できる方法を判断してもらうことをめざしているのだそうです。

家計表やキャッシュフロー表を使って将来の設計を見ていく中で、相談者が気づいていない課題や相談者の悩み、困りごとの原因にも相談者の気づきを促し自立を支援する。問題を解決するのは相談者本人で、自己決定できる支援を行っていく。最も大事なことは相談者本人が自分の家計の状態、背景が見えるようになることだといいます。

また、相談者が抱えている問題の背景にある別の問題が生活再生相談から見えてくることもあるそうです。

家族に障がい者がいる、鬱症状・対人不安等がある、DV被害がある、など家計の側面から生活が見えてくることもあり、家族が抱えている問題を全体として把握し支援するようにすることで、困窮者支援につながってきたのだそうです。その延長線上に、ホームレス自立支援施設『抱樸館福岡』やファイバーリサイクルセンターの取り組み、フード・ドライブがあります。グリーンコープとして取り組んできた生活再生事業の中の家計相談支援が1つのモデルとして、生活困窮者自立支援制度に組み込まれ、多重債務相談から生活困窮者自立支援の取り組みが広がってきていると考えている、とのことでした。

(4) 現在、グリーンコープでは生活再生事業と自治体から受託して家計相談支援事業を行っています。生活再生相談室では、まず「相談カード」に記入してもらい、借金の状態について聞き取りを行います。お金の困っている人は収支を把握できていないことが多いため、相談員が1ヵ月の収入・支出の内容について、時間をかけて1

つずつたずねながら『相談時家計表』を作成。家計がほとんどわからない人については、簡易の家計簿を渡してつけてもらうそうです。

次に、『相談時家計表』をもとに、どこを改善していくかをたずねながら『家計計画表』を相談者と一緒に作成。長い期間の資金の出入りを見るために、ライフイベントを記入してもらい「キャッシュフロー表」も作成し、相談を行っているとのことでした。

多重債務ではない家計の問題を抱えている相談者には、グリーンコープが受託している家計相談支援事業所に繋いで家計相談を行っています。明日の食事にも事欠くという人のためにはフード・ドライブを活用し、すぐ渡せるようにストックもありました。



(5) 家計相談支援事業の相談内容としては、お金のことだけではなく、子どものこと、仕事のこと、離婚等の家庭内の揉め事といった複数の問題を抱えている人が多いことがわかったそうで、窓口には、予約して来る人もいれば、予約なしで突然来る人もいます。

そもそも何に困っているのかということをつたねるのが支援員の役目です。家計相談員と自立相談支援員の2人が本人から隠し事なく話を聞きだすようにしているそうです。

家計表の作成により見えた幾つかの事例をご紹介します。母子家庭の事例として、児童扶養手当や児童手当の入金がある月だけは収入が多くなり、月ごとの収入に波があります。生活が苦しい人はお金のやりくりが重要ですので、家計表でわかった内容から、離婚前から住んでいる家の家賃を安くした方がよいと

か、幼い子どもが2人いて食費を削って生活しているとの話には、食費をもう少し増やすことも勧めるなどしていきます。現状の生活費であれば、現在の収入でもギリギリの生活ができるため、児童扶養手当や児童手当が入った場合は翌月以降に残す工夫をする等、キャッシュフロー表を作って(本人と相談しながら)先々の見通しを立てていくのが、家計相談員としての仕事の1つです。上手にやりくりできれば、単月で赤字になることがあっても、貯蓄が少しずつ増えていくので何とかなるだろう、という見通しを立てあげ、自分がどこまで頑張って工夫していけばよいかが見えるようにするのだそうです。

生活の現状を相談者本人が把握できるようになり、収入がいくらあれば生活ができるのか、先が見えて勤労意欲に繋がった、といいます。家計相談員と自立支援相談員と連携して家計の見直しを進め解決していくことが重要で、子育ての不安やストレス等の精神面については、自立支援相談員が、病院や、学校のスクールソーシャルワーカーと連携しながら、行政の窓口等で家計相談員と一緒に仕事をしているのだそうです。

(6)生活困窮者自立支援制度の導入が生活再生相談の相談件数や内容に与えた影響として、相談件数が減っているそうです。かつては、家計を通して全体を見て、DVやギャンブル等の問題を生活再生相談室で受け持っていたそうですが、今は自立相談支援事務所がトータルで担っているため、そこで「貸付が必要」ということになった人に対して、(貸付を行っている)生活再生相談室に紹介されるのだそうです。

最後に、家計相談支援の相談員養成にあたって重要なポイントをお伺いしたところ、開設当初から大切にしてきたこととして、相談者本人が自分で問題を解決できるようにしなければいけないので、相談員も同じ目線で話をきける人、信頼関係を築いていける人、必要としていることを的確に判断できる人だということでした。

自己決定ができるようにするための支援ができることが重要なポイントだそうで、困窮者と一緒に伴走して課題解決にあたる取り組みは、さまざまな面で格差が拡大する社会において、生活協同組合が果たすべき新たな役割というものを示しているように感じた、新たな発見のある視察でした。

2017年度公募委託調査研究の採用決定について

—5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、6月から8月にかけて2017年度公募委託調査研究の募集を行い、幅広い分野から34件の研究のご応募をいただきました。

当協会において、

○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

等の点を総合的に勘案して選考した結果、以下の5件を採用させていただくことになりました。

2017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〕

■「韓国における社会的企業育成政策の効果と社会的企業の経営成果に関する実証研究」

【研究者】

宇都宮大学地域デザイン科学部 専任講師 呉 世雄

【研究趣旨】

韓国は、2007年以降、社会的企業育成法をはじめとするさまざまな支援策が導入され、社会的企業は社会的弱者への社会サービスの提供や就労支援等において重要な役割を果たしている。本研究では、韓国における社会的企業支援に関連する諸施策の効果と、社会的企業の社会的・経済的成果を明らかにし、日本の社会的企業支援策に対する提案を示すことを目的とする。

■「地域社会のソーシャルキャピタルと社会保障制度への態度の関係」

【研究者】

京都産業大学経済学部 助教 上村 一樹

【研究趣旨】

欧米諸国同様、わが国でも、社会的な分断の発生、それによる社会保障をはじめとした諸制度への悪影響が危惧されている。本研究では、社会的な分断がもたらす悪影響を回避する鍵として、地域におけるソーシャルキャピタルに注目する。具体的には、ソーシャルキャピタルが豊かな地域に住んでいると、自分自身に直接の利益がないものも含め、社会保障制度に対して前向きな態度になる、という仮説をデータ分析によって検証する。

■「地域コミュニティ機能強化の可能性について ～地域の拠点としての廃校活用を通じて～」

【代表研究者】

NPOフォーラム自治研究 理事長 嶋津 隆文

【研究趣旨】

少子高齢化の下で全国で毎年およそ500の廃校が発生している。そこで①暮らしの核であり地域の社会資本となる廃校の活用に着眼し、地域間や世代間交流など地域活性化に寄与している各地の事例を調査し、②廃校活用による地域コミュニティの社会的、経済的機能強化の可能性を明らかにする。併せて③民・学・官・産の連携による、廃校活用の拡充ネットワーク化について提言する。

■「コミュニティにおける生活・子育ての相互支援活動としての『子ども食堂』の有用性の研究」**【研究者】**

ルーテル学院大学総合人間学部人間副心理学科 助教 関屋 光泰

【研究趣旨】

設立が相次ぐ子ども食堂は、地域の共助活動の成功事例といえる。しかし、実証的研究は限られたものであり、活動の課題も顕在化しつつある。

本研究は食堂を担う側に焦点をあて、①何をめざして開始されたか。活動内容は、②リーダーやボランティアは困窮する子どもと家族をどのように支えているのか。その促進要因は何かを明らかにする。そして、これらの問いから出発し、③地域福祉活動の歴史における位置付けを考察する。

■「連帯社会の可能性」**【研究者】**

法政大学大学院連帯社会インスティテュート 教授 中村 圭介

【研究趣旨】

連帯社会とは仕事や生活上の問題を抱える市民をさまざまな主体による支援のネットワークで支えていく仕組みを備えた社会である。さまざまな支援には公的支援（公助）、自己責任（自助）、相互扶助（共助）だけでなく、問題を抱える市民に他者が自発的に手を差し伸べること（他助）も含む。研究目的は共助の組織でありつつ他助にも乗り出している労働者福祉協議会に焦点をあて、連帯社会を創り上げる条件を探ることである。

〈文責：全労済協会調査研究部〉

「高年齢者の雇用と年金の接続」—③

慶應義塾大学経済学部教授 山田 篤裕

雇用と年金の接続に関する政策効果

1.改正高齢法による企業の対応②

前回見たように、なぜ企業は再雇用時に賃金を大幅に切り下げるのでしょいか。他に方法はないのでしょいか。それを考えるため、改正高齢法による雇用確保措置の義務化に、企業が取りうる対応策を理論的に整理しましょう。図1は1979年にアメリカの経済学者E.ラジャーがなぜ定年制が存在するのか説明した理論を応用したものです。ラジャーは、たとえ年齢とともに生産性が上昇しなくとも、年功賃金を採用することが合理的であること、そしてその結果、定年制を採用しなければならないことを示しました。

〈図1〉改正高齢法への企業の対応

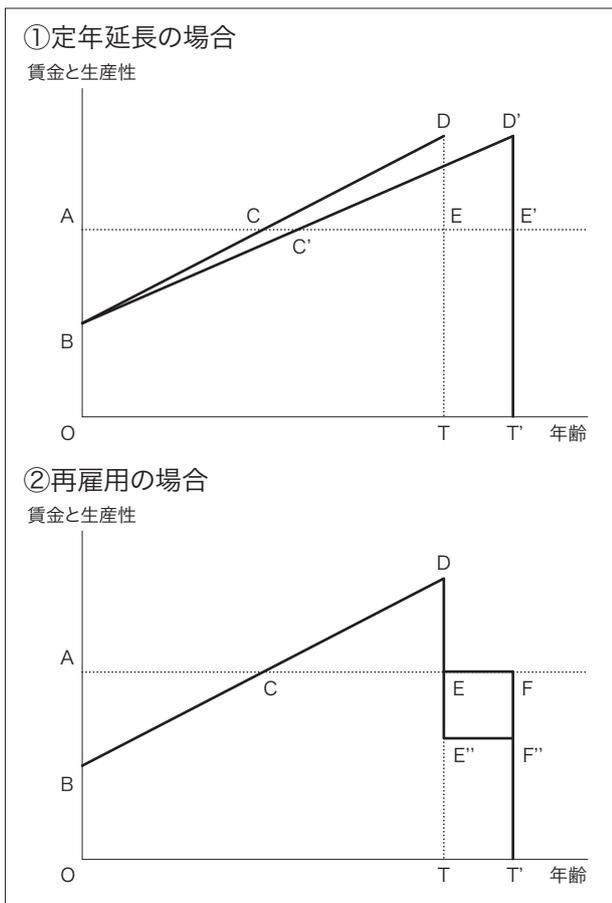


図1で横軸が年齢、縦軸が賃金もしくは生産性で、OAが就職時の生産性、OBが就職時の賃金、AEが各年齢で生産性がどう変わるか(図では一

定)、同様にBDが各年齢で賃金がどう変わるか表しています(図では上昇)。なぜ企業がT時点で雇用者を定年退職(=強制退職)させるかといえば、生産性AEと賃金BDが乖離し、T時点では生産性よりも賃金が高くなっているからです。生産性と賃金一致しているなら、そもそも定年制は必要ありません。

もし定年時点で賃金が生産性より高いなら、つり合いをとるため生産性よりも低い賃金で働いている時期があるはず。図1では、BCまでは生産性未満で賃金を支払い、CD以降は生産性よりも高い賃金を支払うことで、企業に貸しがあるABC部分をCDEで補い、ABCとCDEがつり合うところ、T時点で定年ということになります。

このように回りにくい「後払い」契約を労働者も受け入れる理由は、途中で怠け、生産性をAEより落とせばC時点より前で解雇されるので、怠けず働くことで生産性をAEに保ち、その結果、その都度生産性に応じて賃金を支払う(怠けてしまう可能性のある)契約より、期待される賃金総額が高くなるからです。その都度、生産性と賃金を常に一致させるような契約だと、怠けて生産性がAEより低くなれば賃金も下がる(あるいは怠けていることが発覚すると解雇される)ので、期待される賃金総額は相対的に低くなります。労働者は怠けないことを自らに課すコミットメント手段として、企業側は怠けず労働者が働いているか、その都度モニタリングする費用を削減する手段として、「後払い」契約(=長期雇用契約)を結ぶことは双方にとってメリットがあります。

さて定年延長する方法として、上パネル①のようにB、C'、D'のような形に賃金カーブを緩やかにし、新たにABC'とC'D'E'でつり合いがとれるようにして、TからT'まで延長することが考えられます。しかし、この方法ではTより前の年齢では賃金水準を切り下げることになるので、労使で合意は難しいでしょう。パネル①では示していませんが、より望ましい方

法として、働き方改革や教育訓練を通じ、生産性をAEより引き上げ賃金BDの傾きを同じに保ったままT'まで延長することが考えられます(ここまでの頭の整理として、ぜひ図に書き入れ考えてみてください)。この場合、生産性は上がるので、賃金を引き下げず、定年延長でき、労使の合意は容易でしょう。

しかしいずれの方法も高齢法改正から施行(2006年)までわずか2年では実現は難しかったと考えられます。その結果、下パネル②のように、再雇用時の賃金引き下げという方法を企業はとらざるを得なかったと推測できます。さらにTからT'に雇用延長するため、生産性と一致するEFまで賃金を引き下げても、EFより低い生産性で労働者が働いた場合、企業はそれに気づかなければ、生産性以上の賃金を支払うことになり、損害を被ります。こうした損害リスクを恐れる企業は、あらかじめE'F'のような生産性未満まで賃金を切り下げ、公的給付や企業年金を足し、実質的にEFを保証する手段を取ろうとするものと考えられます。

しかし前回見たように、実際には賃金を大きく切り下げた企業ほど、継続雇用率は低くなっています。公的給付や企業年金などで、いくら実質的にEFを保証しても、労働者は賃金が大幅に切り下げられると、再雇用や勤務延長制度を希望しなくなるのです。改正高齢法の「抜け穴」を企業は突いたつもりでも、結局、その賃金に見合わない生産性の高い高齢者から辞めてしまい、生産性の低い高齢者しか残らない、という問題を抱えこむことになります。そのような企業は高齢者の継続雇用をさらなる賃金引き下げで敬遠する、という悪循環に陥りかねません。

一律に継続雇用者の賃金を引き下げるのではなく、個々の高齢者の能力・働きぶりに応じ、再雇用時の賃金を設定するべきです。不公正なまでの再雇用時の賃金引き下げが存在するなら、現在進行中の同一労働同一賃金に向けた施策とも併せ解決していく必要があります。

なお企業規模を調整したうえでも賃金カーブの傾

きが緩やかな企業ほど定年延長や定年廃止をしていることも研究では確認されています。このことから、高齢者雇用促進には、働き方改革や教育訓練などで生産性を高めたいうえで、賃金カーブの傾きを緩やかに調整していく方法が有効だと考えられます。結果として正規・非正規間の賃金格差解消にもつながるでしょう。

2. 繰上げ受給と雇用と年金の接続

再雇用時に、到底受け入れられないような大幅な賃金低下を企業に提示される、あるいは2013年までは継続雇用対象者を限定する仕組みが設けられていたため、継続雇用機会に恵まれない高齢者が一定割合存在していると考えられます。そうした高齢者には、失業給付以外に、年金支給開始年齢前に繰上げ受給を選択する、という方法があります。繰上げ受給すると年金は減額され、その減額は一生続きます。

離職後に失業した場合、老齢厚生年金を繰り上げ受給する確率が10%ほど上がります。さらに繰上げ受給した人の相対的貧困率は13%で、全人口の相対的貧困率の16%より低い数値に留まっています。つまり継続雇用機会に恵まれない高齢者にとって、繰上げ支給制度は所得確保に一定の役割を果たしていると評価できます。

これとは逆に66歳から70歳まで、年金受給開始を遅らせる、繰下げ受給を選択する方法もあります。繰下げ受給すると年金は増額され、その増額は一生続きます。新規に繰下げ受給を選択した人は繰上げ受給を選択した人の10分の1ほど、1%ほどしかいません。しかし、過去の年金制度改革による給付乗率引き下げや、今後のマクロ経済スライド発動により、長期的に年金給付水準が低下していくので、もし過去世代と同じ年金給付水準(所得代替率)を維持しようとするなら、繰下げ支給制度の利用促進は重要な手段の1つとなるでしょう。その促進に合わせ、今後、60歳代後半の高齢者の継続雇用環境も整えていくことが必要になります。

【執筆者紹介】山田 篤裕氏(慶應義塾大学経済学部教授)

専門は社会政策論、社会保障論、労働経済学。慶應義塾大学大学院経済学研究科博士課程(博士、経済学)。国立社会保障・人口問題研究所、経済協力開発機構、慶應義塾大学経済学部専任講師、助教授を経て、2012年より現職。

「社会保障講座」—③

社会保険労務士、ファイナンシャル・プランナー 望月 厚子

キャリアアップに役立つ教育訓練給付金



雇用保険というと、会社を退職した時に支給される「失業給付(基本手当)」のことと思われる方が多いのではないのでしょうか。

しかし、雇用保険は失業した時だけでなく、厚生労働大臣指定の講座を修了した場合や育児や介護で休業した場合なども給付金が支給されることがあります。

今回は今年1月に改正された「教育訓練給付金」についてご紹介しましょう。

教育訓練給付金は資格を取りたい、専門的な技術などを身につけてキャリアアップしたい、有利な条件で転職・再就職をしたいといった希望を金銭面で後押しする制度で、厚生労働大臣の指定する講座を受講して修了すると、本人が支払った受講料や入学金の一部が払い戻されます。

この制度は正社員だけでなく、パートタイマー、65歳以上の人、すでに退職した人も一定の要件を満たしていれば利用することができます。

厚生労働大臣の指定講座にはTOEIC、簿記検定、介護福祉士、ファイナンシャルプランナー、税理士などがあり、厚生労働省ホームページ「教育訓練講座検索システム」で検索することができます。

学び方は通学だけでなく、通信教育やeラーニング講座も対象です。

教育訓練給付金制度には「一般教育訓練給付金」と「専門実践教育訓練給付金」があります。

前者は現在、退職者も含めて、初めて給付金を受給する人は、支給要件期間が1年以上ある人が対象です。

支給額が受講費用の20%で、上限額が10万円(4,000円を超えない場合は支給なし)です。

例えば、受講費用20万円の指定講座を修了した場合、 $20万円 \times 20\% = 4万円$ となり、支給額は4万円になります。

後者(専門実践)の給付金は、より専門性の高い

資格や分野にチャレンジしたい人の中長期的なキャリア形成を支援する制度で、こちらは今年1月に大きく改正されました。

【専門実践教育訓練給付金改正について】

●改正①：支給要件の緩和

現在、専門実践教育訓練給付金は退職者も含めて、初めて給付金を受給する人は、支給要件期間が2年以上ある人が対象です(今回改正はなし)。

支給要件期間とは、受講開始日までの間に雇用保険の一般被保険者等として雇用された一定の要件を満たす期間のことをいいます。

今回の改正で、過去に給付金を受給したことがある人と、退職後すぐに受講開始できない理由のある人に対して、支給要件が緩和されました。

(a) 過去に受給したことがある人

従来、退職者も含めて、過去に給付金を受給したことがある人は、前回の受給日から新たな受講開始日までに10年以上経過していないと、再度受給することができません。

これが今年1月からは、前回の受給日から今回の受講開始日前までに3年以上経過していれば、再度受給することが可能になりました。

(b) 退職後すぐに受講開始できない理由のある人

すでに退職している人が給付金を受給するには、指定講座の受講開始日が、原則として離職日(退職)の翌日以降1年以内に限られます。

ただし、妊娠、出産、疾病、負傷などの理由で、引き続き30日以上教育訓練の受講を開始できない場合には、ハローワークに申請することによって、1年プラス受講開始できない日数分の期間に延長することができます。

従来、延長できる期間は最長4年間となっていますが、今年1月からは最長20年(延長理由が育児の場合は18歳未満の者の育児に限る)になりました。

例えば、出産を機に会社を退職し、育児で長い

仕事のブランクが見込まれる人でも、受給期間延長の申請手続きをしておけば、再就職や職場復帰前に、給付金を利用して学び直すこともできます。

●改正②：支給率と上限額引き上げ

今年1月からは、専門実践教育訓練給付金の支給率が受講費用の改正前40%から50%(年間上限額は現行32万円から40万円)に引き上げられました。

なお、専門実践教育訓練給付金には「追加給付制度」が設けられています。

これは、受講修了日の翌日から1年以内に資格を取得し、正社員などで雇用された場合に、受講費用の20%が追加支給されるというものです。

今回は追加分の支給率についての変更はありません。

したがって、追加分を合わせた支給率は受講費用の70%(年間上限額56万円)で、3年間で最大168万円になります。

なお、専門実践教育訓練給付金は受講開始日から6ヵ月ごとに支給額が決まる仕組みです。

例えば、訓練期間2年間、入学金10万円、6ヵ月ごとの受講料40万円、受講開始日から6ヵ月ごとの期間を第1期～第4期とし、受講終了後に資格取得等をした場合の支給額を見てみましょう。

【第1期】(受講料40万円+入学金10万円)×50%=25万円

【第2期】40万円×50%=15万円

(第1期と合わせた年間上限額が40万円のため、支給額は15万円)

【第3期】40万円×50%=20万円

【第4期】40万円×50%=20万円

【資格取得等した場合の追加加算金】

32万円(170万円[第1期～第4期受講料+入学金]×20%=34万円だが、資格取得等した場合の追加加算金の年間上限額が56万円のため56万円×2年-80万円=32万円になる)

したがって、総支給額は112万円(第1期～第4期支給分と追加加算金の合計)にもなります。

●改正③：受講中の支援額アップ

専門実践教育訓練給付金を受給できる人のうち、受講開始時に45歳未満で離職しているなど一定の要件を満たす場合には、「教育訓練支援給付金」を受給することができます。

この制度は、専門実践教育の受講期間中に雇用保険基本手当の受給期間が満了する人への支援策です。

教育訓練支援給付金の支給額はそれまで受給していた基本手当の80%相当額です。

例えば、基本手当を1日6,000円受け取っていた人の場合、支援給付金が1日4,800円になります。

なお、支給される期間は専門実践教育訓練の訓練期間が終了するまでです。

(注)改正は平成30年1月1日以降受講開始する場合に適用される。

〈教育訓練給付金について(平成30年1月1日以降)〉

	一般教育訓練給付金	専門実践教育訓練給付金
支給要件期間	原則3年以上 (初回利用は1年以上)	原則3年以上 (初回利用は2年以上)
支給額	受講費用の20%	受講費用の50% ※資格取得+就職等の場合は20%の加算金あり
支給上限額	10万円	120万円(年間上限額40万円) ※資格取得+就職等の場合は168万円(年間上限額56万円)
指定講座の受講期間	1年	原則2年(最長3年)
給付金の支給時期	指定講座を修了している場合のみ支給	指定講座修了前でも、一定の受講状況を満たしていれば支給
備考	<ul style="list-style-type: none"> ・4,000円未満は支給なし ・平成29年1月1日以降で、受講開始日前1年以内にキャリアコンサルティングを受けた場合はその費用を教育訓練経費にプラスできる(上限額2万円) 	<ul style="list-style-type: none"> ・4,000円未満は支給なし ・一定の要件を満たす場合、「教育訓練支援給付金(基本手当の80%相当額)」の支給あり

【執筆者紹介】望月 厚子氏(社会保険労務士、ファイナンシャル・プランナー)

大手生命保険会社、独立系FP会社を経てフリーに。年金、資産運用、保障設計、住宅ローン等の相談業務、新聞・雑誌等への原稿執筆、各種セミナーの講師を務めている。

「雇用就業形態の多様化と労働法の課題」—②

中央大学法学部教授 川田 知子

非正規雇用の待遇改善

1. はじめに—なぜ今、非正規労働者の待遇改善なのか—

2016年6月2日の閣議決定「ニッポン一億総活躍プラン」は、「働き方改革」が最大のチャレンジであるとして、同一労働同一賃金など非正規雇用の待遇改善や長時間労働の是正など、計9項目の課題を掲げました。そして、これらの課題を実現するため、2017年3月28日に、安倍政権の私的諮問機関である「働き方改革実現会議」（以下「実現会議」）が、「働き方改革実行計画」（以下「実行計画」）を決定しました。本連載第2回では、働き方改革の目玉である「非正規雇用の待遇改善」について紹介したいと思います。

そもそもなぜ今、非正規労働者の待遇改善に注目が集まっているのでしょうか。正規・非正規の待遇格差は今に始まったことではありません。格差拡大の要因としては、90年代以降の非正規労働者の急増によるワーキング・プアの増加が指摘されています（ウェルフェア2017年秋号 本連載①参照）。昨今の働き方改革において「非正規雇用の待遇改善」が重要な政策課題と位置付けられている理由について、「実行計画」は以下のように説明しています。

「不本意ながら非正規の職に就いている方の割合はここ数年低下しているが、特に女性では結婚、子育てなどもあって、30代半ば以降自ら非正規雇用を選択している方が多い。非正規雇用で働く方の待遇を改善し、女性や若者などの多様な働き方の選択を広げていく必要がある」、「非正規雇用の割合が高いシングルマザーや単身女性の貧困問題の解決のためにも（非正規雇用の待遇改善は）重要である」。

また、実行計画は、「我が国においては正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には欧州と比較して大きな処遇差がある」として、欧州の実態も参考にしながら、同一労働同一賃金の実現に向けた取り組みの必要性を説いています。

このように、女性や若者の多様で柔軟な働き方の選択肢を広げるために、不合理な待遇差の解消による非正規雇用労働者の待遇改善が重要な政策課題となっているのです。

2. 同一労働同一賃金と不合理な待遇差

この課題を受けて、「実行計画」は、「同一労働同一賃金の導入は…正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである」としています。そこで以下では、「同一労働同一賃金」と「不合理な待遇差」について見ていきたいと思います。

(1) 同一労働同一賃金ガイドライン

同一労働同一賃金については、2016年12月20日に実現会議が、「同一労働同一賃金ガイドライン案」（以下「ガイドライン案」）を発表しており、それが「実行計画」にも取り入れられています。

ガイドライン案は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間に待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのかを示しています。その際、原則となる考え方を示すとともに、典型的な事例として整理できるものについては、「問題とならない例」、「問題となる例」という形で具体例を付しています。

例えば、基本給については、「職業経験・能力」、「業績・成果」、「勤続年数」に応じて支給する場合を区分しています。そして、その区分ごとに、無期雇用フルタイム労働者と同一である有期雇用労働者またはパートタイム労働者には、それに応じた部分につき、同一の支給をしなければならず、また、一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない、とする原則的な考え方を示しています。そのうえで、それぞれについて、「問題とならない例」（待遇差が合理的である例）と「問題となる例」（待遇差が合理的でない例）を挙げて

います。基本給だけでなく、昇給、賞与、各種手当、教育訓練、福利厚生なども対象としています。

(2) 不合理な待遇差とは？

このように、このガイドライン案は、正規・非正規の待遇差が合理的か否かを重視しています。そのため、「合理的」とは何かが問題になります。

2012年8月に成立した改正労契法は、期間の定めがあることによる「不合理な労働条件の禁止」を定めています(20条)。同条によれば、労働条件の相違の「不合理性」は、①職務の内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して判断するものとされています。これを踏まえて、2014年に成立した改正パートタイム労働法は、短時間労働者の待遇の原則として、「不合理な待遇の禁止」を定めました(8条)。また、2015年に成立したいわゆる「同一労働同一賃金推進法」は、雇用形態の異なる労働者についてもその待遇の相違が「不合理」なものとならないよう制度の共通化の推進を図ることとしています(6条1項)。このように、近年の法改正は、非正規労働者の待遇格差について、労契法20条の「不合理な労働条件の禁止」を基本原則として法規制を展開しているようです。

もっとも、日本では基本給をはじめ賃金制度がさまざまな要素を組み合わせて決定されているため、職務や能力等が明らかでないことが多く、また、誰を比較対象として不合理性を主張すべきか不明確です。そのため、不合理性の判断は極めて困難であり、近年、不合理な待遇差の是正を求め訴訟が相次いでいます。最近では、駅の販売店で働く契約社員らが、正社員と同じ地下鉄売店での業務をしていたのに待遇に格差があるのは労契法20条に違反していると主張したのに対して、東京地裁は、「正社員とは業務内容や責任の程度に大きな違いがある」として同法違反に当たらないと判断しています(メロコマース事件・東京地判平成29年3月23日)。

(3) 実行計画における法改正の方向性

このような実務上の問題を解決するには、何が不合理な待遇差なのか、具体的に定めることが重要です。「実行計画」は、労働者が裁判における救済を求める際の根拠を整備する法改正を行う旨明言

し、パートタイム労働法、労契法および労働者派遣法の改正を提言しています。

改正事項の概要は、①労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備(有期雇用労働者に関する均等待遇規定の整備、派遣労働者に関する均等待遇・均衡待遇規定の整備、パートタイム労働者も含めて均衡待遇の規定について明確化を図ること)、②労働者に対する待遇に関する説明の義務化、③行政による裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備、④派遣労働者に関する法整備、となっています。

また、「実行計画」を受けて2017年6月9日に公表された「同一労働同一賃金に関する法整備について(報告)」は、より具体的な法整備の方向性を提言しています(紙幅の都合上、割愛します)。

3. 働き方改革関連法案と非正規雇用の待遇改善

安倍首相は2017年8月の記者会見で「働き方改革は実行の段階に入る」と述べて、昨年秋の臨時国会で関連法案の成立をはかると言明していました。厚生労働省は昨年9月8日に労働政策審議会に「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案要綱」について諮問し、労働政策審議会の各分科会・部会で審議が行われた結果、同月15日、同審議会から厚生労働大臣に対して答申が行われました。厚生労働省はこの答申を踏まえて法律案を作成し、次期国会に提出する準備を進めることになっていました。しかし、同月28日、安倍首相が臨時国会冒頭で衆院を解散したため、「働き方改革関連法案」の閣議決定は衆院選後に見送られました。法案の審議は今年の通常国会になるとみられています。

昨年秋の臨時国会で議論されるはずであった働き方改革関連法案要綱のうち、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に関する内容(概要)は以下の通りです。(参照:<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisaku/0000177551.pdf>)。

第1に、不合理な待遇差を解消するための規定の整備(パートタイム労働法、労契法、労働者派遣法)です。この規定整備では、①短時間・有期雇用

労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、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旨を明確化すること、②有期雇用労働者の均等待遇規定を整備すること、③派遣労働者について、(a)派遣先の労働者との均等・均衡待遇、(b)一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)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を義務化すること、また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備すること、としています。

第2に、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化として、短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化することとしています。

第3に、第1の義務及び第2の説明義務について、行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)を整備することとしています。

なお、パートタイム労働法の名称は「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」(以下「パート・有期雇用労働法」)に改められる予定です。労契法とパートタイム労働法を全面的に統合するのではなく、均等・均衡処遇に関する部分のみを、パート・有期雇用労働法に一括する形をとります。改正後は、パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者に対しても、「均等待遇の原則」「正社員と同視すべき非正規社員の差別的取扱いの禁止」「賃金・福利厚生取扱い原則」等の規定が適用されます。

今回の法改正の動きは、非正規雇用労働者の待遇格差に関する現行法制を一步前進させようとするものであり、その積極的姿勢を評価できると思います。しかし、現在、政府がめざしているのは、正規・非正規間における賃金格差を是正するための「同一労働同一賃金」であり、本来の意味でのそれとは異なるものと言わざるをえません。同一の仕事(職種)に従事する労働者に同一水準の賃金が支払われるべきという「同一労働同一賃金」に加え、職種が異なる場合であっても労働の質が同等であれば、同一水準の賃金が支給されるという「同一価値労働同一賃金」の真の法制化こそが今後の課題であ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。

確定給付企業年金の最近の動向について

—リスク対応掛金・リスク分担型企業年金に関する技術的な考察—

前全労済協会主任研究員 菊池 清隆

1. はじめに

平成29年版厚生労働白書によると、「私的年金制度は、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金、個人型確定拠出年金、国民年金基金等の総称であり、公的年金と相まって高齢期における所得を確保するため、国民の自助努力を支援する制度である」※1とされている。

国民年金および厚生年金といった公的年金制度は、現在では「国民の約3割(約4,025万人(平成27年度))が公的年金を受給し、高齢者世帯の収入の7割を公的年金が占めるなど、国民の老後生活の柱としての役割を担っている」※2が、今後、マクロ経済スライドにより公的年金の賃金・物価スライド率は「公的年金全体の被保険者の減少率の実績」および「平均余命の伸びを勘案した一定率(0.3%)」に基づき調整されることから、所得代替率※3は低下することとなり、少子高齢化の進展、産業構造の変化等の社会経済情勢が変化する中、私的年金の重要性はより高まるものと考えられる。

私的年金制度のうち確定給付企業年金は、加入期間等に基づいてあらかじめ給付額が定められている年金制度であり、加入者は老後の生活設計を立てやすいが、一方で、事業主は、運用の低迷等で積立不足が発生した場合、追加掛金を拠出しなければならない仕組みとなっている。この確定給付企業年金の利便性向上に向けた整備の一環として、社会保障審議会企業年金部会の審議を経て、平成28年度政府税制改正大綱において、確定給付企業年金について、①事業主が将来の財政悪化を想定して計画的に拠出する掛金(以下「リス

ク対応掛金」という)、②事業主が拠出する掛金で給付増減調整により運用リスクを事業主と加入者で分担する企業年金(以下「リスク分担型企業年金」という)に係るもの等に、税制上の所要の措置を講じるものとされ、これを受けて、確定給付企業年金法に係る政省令の改正等がなされ、平成29年1月1日からリスク対応掛金・リスク分担型企業年金の実施が可能となっている。

リスク対応掛金・リスク分担型企業年金の共通の基本的な要素は、事業主が将来のリスクに備えて労使合意に基づき一定期間決まった追加掛金を拠出することである。従来は、不況時に年金財政が悪化し、事業主は不況時にもかかわらず追加掛金の拠出を要求されることが多かったが、リスク対応掛金・リスク分担型企業年金の追加掛金は好況時に拠出することも可能であり、年金財政の健全性確保、恒久的な追加負担を要求される予定利率の引下げとは異なり追加掛金の拠出が一定期間であることおよび追加掛金が損金算入されること等から、リスク対応掛金・リスク分担型企業年金について、今後、より関心が高まるものと考えられる。

本稿では、リスク対応掛金・リスク分担型企業年金の概要を紹介し、将来のリスクに備えて一定水準以上の支払余力の保持を要求する保険会社のソルベンシー・マージン規制との比較を行い、最後に、リスク対応掛金・リスク分担型企業年金の追加掛金の拠出範囲となる財政悪化リスク相当額の算出に関する技術的な考察を行うこととする。

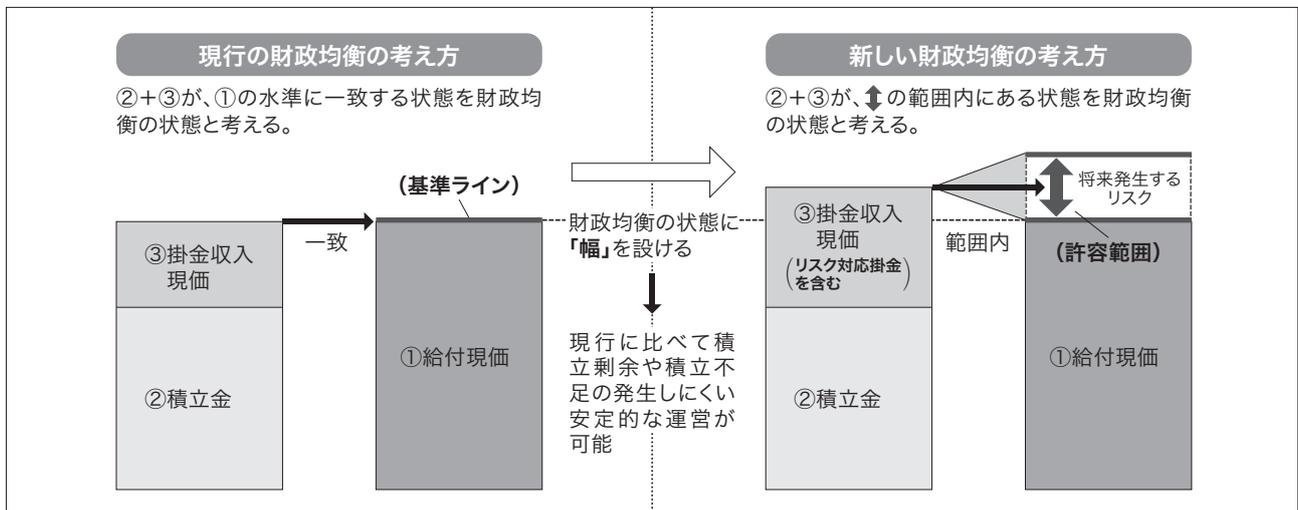
2. リスク対応掛金・リスク分担型企業年金の概要

2-1 リスク対応掛金の概要

リスク対応掛金は、リスク分担型企業年金ではない確定給付企業年金（以下「従来のDB」という）において、将来のリスクに備えるため、「20年程度に一度の損失にも耐えうる」※4水準として財政悪化リスク相当額を算出し、労使合意に基づき、その範囲内において拠出水準を定め、5～20年の間の一定期間、事業主が拠出することのできるものである。リスク対応掛金額の水準は、財政悪化リスク相当額（リスク対応掛金の拠出前に「積立金の額+掛金

収入現価-給付に要する費用の通常予測に基づく予想額（以下「通常予測給付額」という）の現価がゼロより大きい場合は財政悪化リスク相当額から当該額を控除した額（マイナスの額の場合はゼロ）を上限として任意の水準として定めることができる。このように、リスク対応掛金は、「できる規定」であることから、「できる規定」を適用しない場合、事業主は従来どおりリスク対応掛金を拠出しないことになる。

〈図表1〉新しい財政均衡の考え方のイメージ



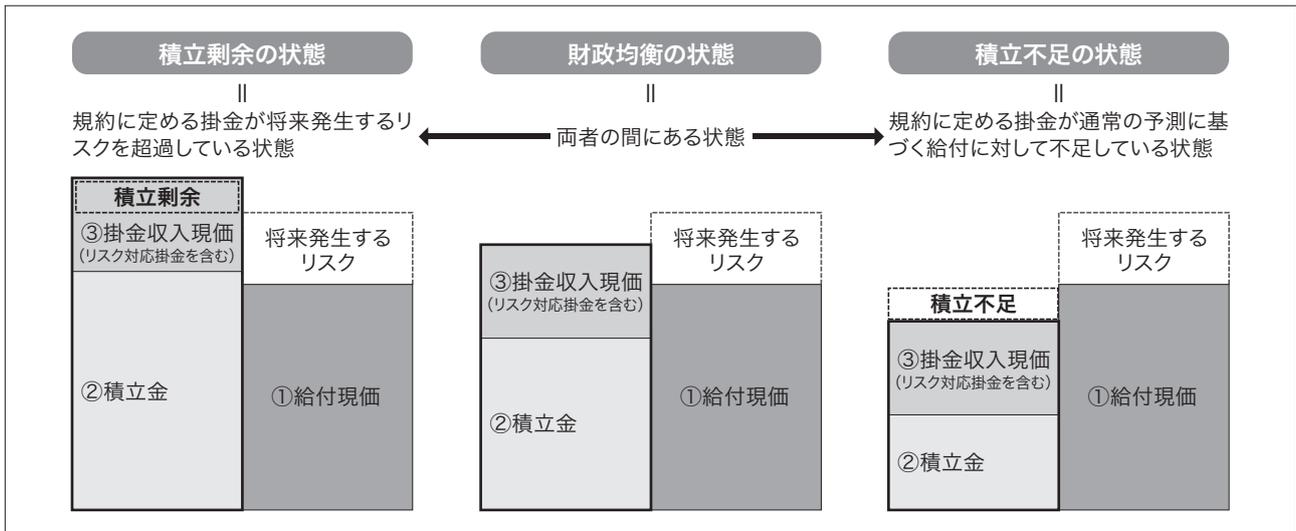
出所：厚生労働省「確定給付企業年金の改善」p.13

図表1は、従来のDBに適用される新しい財政均衡の考え方のイメージ図である。この新しい財政均衡の考え方は、リスク対応掛金の拠出の有無にかかわらず、すべての従来のDBに対し、平成30年1月1日以降、財政再計算時に財政悪化リスク相当額の算出を義務付けて適用することとされている。現行の財政均衡の考え方は、通常予測給付額の現価を基準ラインとし、積立金の額と掛金収入現価の合計が基準ラインと一致する状態を財政均衡としているが、積立金の額等は景気変動等により常に変動するものであることから、積立剰余または積

立不足が発生しやすい仕組みとなっている。これに対し、新しい財政均衡の考え方では、「積立金の額+掛金収入現価-通常予測給付額の現価」が財政悪化リスク相当額の範囲内にある状態を財政均衡とすることにより、掛金の額に景気変動等の影響が及びにくい、安定的な財政運営が可能となる。

図表2は、新しい財政均衡の考え方に基づく積立剰余、財政均衡および積立不足の状態についてのイメージ図である。財政均衡の状態に一定の幅を持たせることにより、財政均衡の状態が一定期間継続する可能性が高まるが見て取れる。

〈図表2〉新しい財政均衡の考え方における各状態のイメージ



出所：厚生労働省「確定給付企業年金の改善」p.14

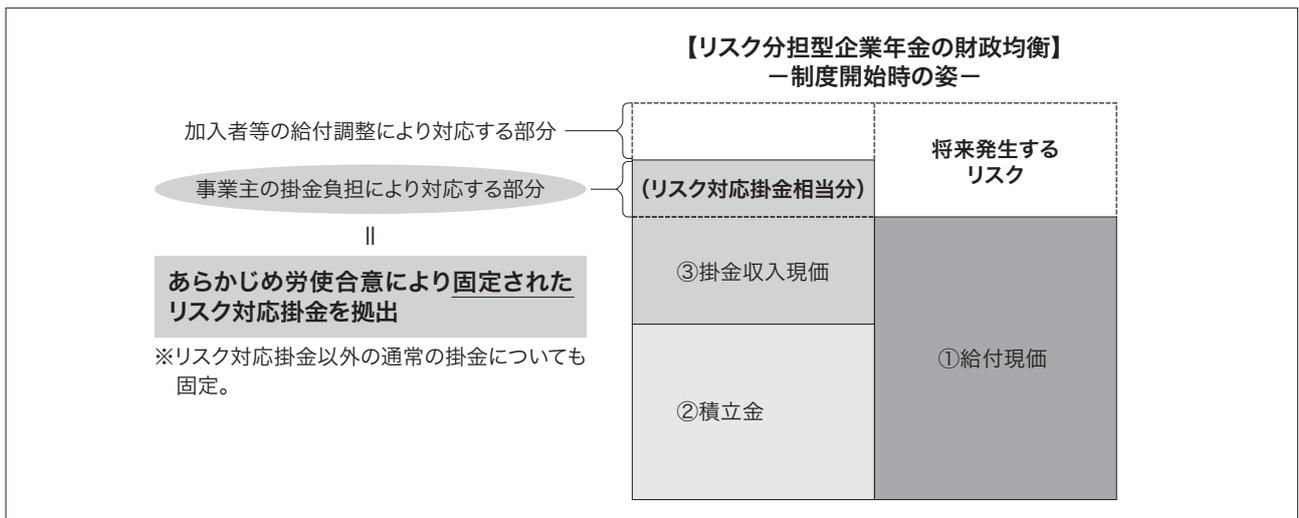
2-2 リスク分担型企業年金の概要

リスク分担型企業年金は、将来のリスクを事業主と加入者および加入者であった者（以下「加入者等」という）の間でどのように分担するのかを、あらかじめ労使合意により定めておく仕組みである。

図表3は、制度開始時におけるリスク分担型企業年金の財政均衡のイメージ図である。リスク分担型企業年金の掛金額は、リスク分担型企業年金の開始時に新規加入者の見込みを織り込んだ財政計算を行い、通常予測給付額と収支均衡する掛金額

および20年程度に一度の損失にも耐えうる水準として財政悪化リスク相当額を算出し、財政悪化リスク相当額の範囲内で事業主の分担分（以下「リスク対応掛金相当分」という）を労使合意により定め、当該収支均衡する掛金額と当該リスク対応掛金相当分（5～20年の間の一定期間拠出される）を合計したもとする。この掛金額については、リスク分担型企業年金の開始以降、「給付改善等の制度設計に関する新たな労使合意を行わない限り掛金の変更を行わない」※5とされている。

〈図表3〉リスク分担型企業年金の制度開始時における財政均衡のイメージ



出所：厚生労働省「確定給付企業年金の改善」p.16

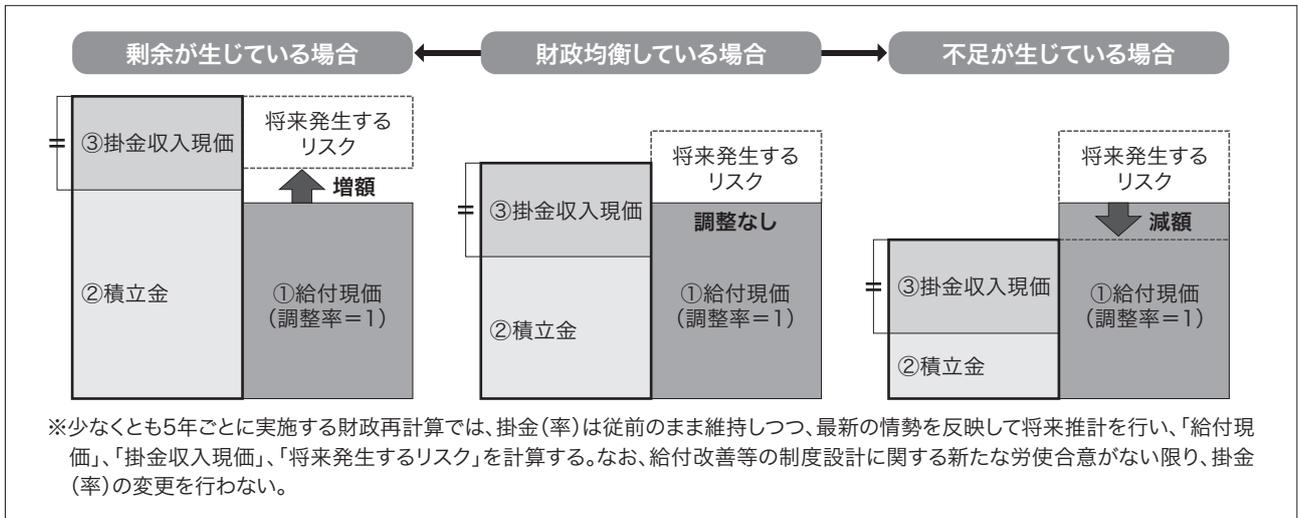
図表4は、制度開始後の各年度の決算時におけるリスク分担型企業年金の財政均衡のイメージ図である。当該イメージ図の剰余、財政均衡および不足の状態は、2-1における従来のDBに適用される

新しい財政均衡の考え方のおりであるが、各年度の決算において、剰余が生じている場合は給付増額がなされ、不足が生じている場合は給付減額がなされることになり（単年度での給付の変動を抑

制するため、複数年度で平準化することも可能)、リスク分担型企業年金は、基本的には、常に財政均

衡している制度であるといえる。ここでの給付減額が、加入者等が分担するリスクということになる。

〈図表4〉リスク分担型企業年金の各年度の決算時における給付額調整のイメージ



出所：厚生労働省「確定給付企業年金の改善」p.17

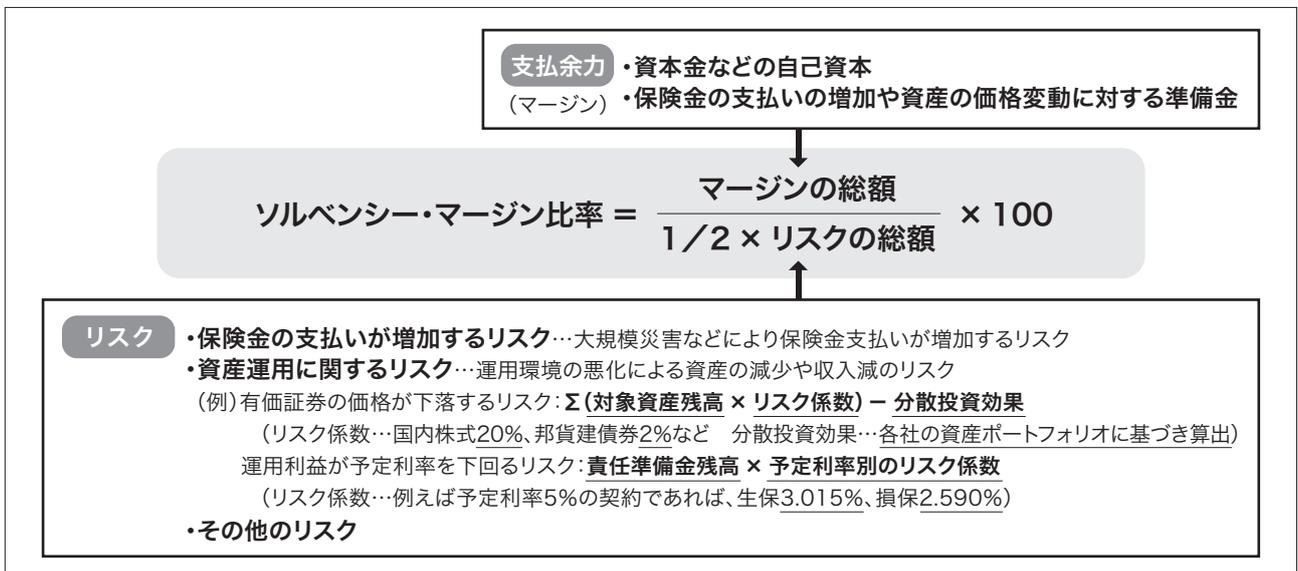
3. 保険会社のソルベンシー・マージン規制との比較

3-1 保険会社のソルベンシー・マージン規制の概要

保険会社は、「通常予測できる範囲のリスク」が実現した場合、責任準備金で対応するが、大規模災害による保険金支払いの急増や金融危機による株価の暴落といった「通常の予測を超えたリスク」の実現に対しては、資本金、危険準備金および価格変動準備金といった支払余力で対応することとしている。ソルベンシー・マージン比率は、保険会社が、「通常の予測を超えたリスク」に対し、どの程度

の支払余力を保持しているのかを示す財務健全性指標である。図表5は、ソルベンシー・マージン比率のイメージ図であるが、分母に1/2を乗じていることから、「マージンの総額=リスクの総額」であれば、ソルベンシー・マージン比率は200%となる。ソルベンシー・マージン規制は、ソルベンシー・マージン比率が200%未満となった場合に、監督当局が業務改善命令等を発動することにより、保険会社の置かれた状況の早期是正を促す仕組みである(図表6)。

〈図表5〉保険会社のソルベンシー・マージン比率のイメージ



出所：金融庁「アクセスFSA第85号」※6

〈図表6〉 保険会社のソルベンシー・マージン比率の区分に応じた命令（保険業法第132条第2項に規定する区分等を定める命令（平成12年6月29日内閣府令・財務省令第45号）第2条）

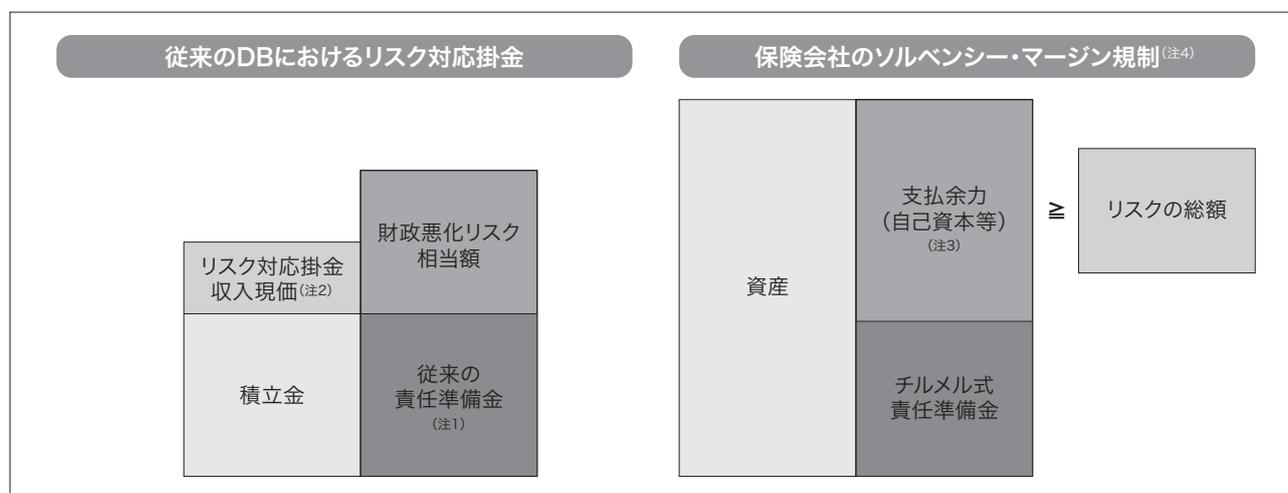
ソルベンシー・マージン比率	早期是正措置命令
200%以上	なし
100%以上200%未満	経営の健全性を確保するための合理的と認められる改善計画の提出の求め及びその実行の命令
0%以上100%未満	次の各号に掲げる保険金等の支払能力の充実に資する措置に係る命令 1. 保険金等の支払能力の充実に係る合理的と認められる計画の提出及びその実行 2. 配当の禁止又はその額の抑制 3. 契約者配当又は社員に対する剰余金の分配の禁止又はその額の抑制 4. 新規に締結しようとする保険契約に係る保険料の計算の方法（その計算の基礎となる係数を要する場合においては、その係数を含む。）の変更 5. 役員賞与の禁止又はその額の抑制その他の事業費の抑制 6. 一部の方法による資産の運用の禁止又はその額の抑制 7.～12.（略）
0%未満	期限を付した業務の全部又は一部の停止の命令

3-2 保険会社のソルベンシー・マージン規制との比較

リスク対応掛金と保険会社のソルベンシー・マージン規制は、通常の予測を超えた将来のリスクに備えて責任準備金の額を超える資産を保持するという点で似ているように思われるが（図表7）、保険会社のソルベンシー・マージン規制が、リスクの総額

以上の支払余力が今あることを要求するのに対し、リスク対応掛金は、事業主の拠出自体が任意であり、拠出する場合であっても、拠出期間は5～20年の間の一定期間とされ、拠出額も財政悪化リスク相当額のすべてに対応する水準でなくてもよい等の大きな違いがある。

〈図表7〉 責任準備金を超える積み立てのイメージ



（注1）従来の責任準備金＝給付現価－掛金収入現価（リスク対応掛金分を除く）

（注2）基本的に財政悪化リスク相当額の範囲内で今後5～20年の間に積み立てられるものの現価。

（注3）支払余力は今現在あるものの額。

（注4）簡略化しているため、正確性に欠ける部分がある。

出所：筆者作成。

図表6について見てみると、ソルベンシー・マージン比率が0%以上200%未満の場合、従来のDBでは、現行の財政均衡の考え方に照らせば、積立剰余の状態であり、追加掛金の拠出を監督当局から要求されることはないが、保険会社ではソルベンシー・マージン比率が200%以上に向けて改善しよう監督当局による所要の命令措置が課せられる

ことになる。同様にソルベンシー・マージン比率が0%未満の場合、従来のDBでは、積立不足の状態であり、基本的には追加掛金の拠出を要求されるが、当該積立不足が一定の範囲内※7にあれば追加掛金を拠出しないことが許容されるのに対し、保険会社では、債務超過の状態とされ、原則として※8期限を付した業務停止命令が発動されることになる。保

険会社と比べて企業年金に対する規制が緩やかであるのは、企業年金の後ろ盾として実施主体たる事業主が存在し、予定利率の引下げおよび追加掛金の拠出並びに企業年金の解散等といった重要な運営方針は労使合意により決定される仕組みであるからと考えられる。以上で見たように、保険会社のソルベンシー・マージン規制の目的は通常の前測を超えたリスクの実現時における保険会社の破綻防止にあるが、リスク対応掛金の主たる目的は掛金拠出の弾力化にあり、リスク対応掛金の拠出により従来のDBの継続可能性は高まるが、解散を完全に防ぐことを目的とするものではなく、リスク対応掛金の拠出自体が任意であることから、リスク対応掛金は従来のDBを実施するうえでの選択肢の1つとして追加されたものと整理される。

次に、目的が異なることから生じるリスク対応掛金と保険会社のソルベンシー・マージン規制とのリスク量の計量に関するインセンティブの違いについて考

えてみたい。リスク対応掛金・リスク分担型企業年金であろうと保険会社のソルベンシー・マージン規制であろうと、監督当局のスタンスとしては、適切な手法により十分なリスク量を計量することが基本であるとされる。保険会社としては、ソルベンシー・マージン比率が200%未満になると監督当局による所要の命令措置が課せられることから、ソルベンシー・マージン比率が高くなる方向、ソルベンシー・マージン比率の分母であるリスクの総額を小さく計量したいというインセンティブが働くのではないだろうか。一方、従来のDBとしては、財政悪化リスク相当額を大きく計量できる場合、リスク対応掛金を拠出するときの拠出額の量的な選択肢が広がることおよび新たな財政均衡の考え方による財政均衡の幅が広がることでより安定的な財政運営が可能となること等から、財政悪化リスク相当額を大きく計量したいまたは計量してもよいというインセンティブが働くのではないかと考えられる。

4. 財政悪化リスク相当額に関する技術的考察

4-1 財政悪化リスク相当額の算出方法

4-1-1 従来のDBにおける財政悪化リスク相当額の算出方法

従来のDBにおける財政悪化リスク相当額の算出方法として、標準方式と特別方式がある。

標準方式は、将来のリスクとして価格変動による積立金の減少を想定し、財政再計算の基準時点の積立金の額を基礎とし、国内株式等の資産区分ごとの資産額に所定の係数を乗じた額の合計額に基づき算出する方式である。国内債券、国内株式、

外国債券、外国株式、一般勘定および短期資産に所定の係数が定められており、それぞれ5%、50%、25%、50%、0%、0%となっている。図表8は、財政悪化リスク相当額の標準方式による算出例である。

- ①資産区分ごとに資産額と所定の係数を乗じて合計する
- ②係数が定められていない資産（以下「その他資産」という）の資産額に基づき補正率を計算する
- ③「①の額×②の補正率」が標準方式による財政悪化リスク相当額

〈図表8〉従来のDBにおける財政悪化リスク相当額の標準方式による算出例

資産区分	係数の定められている資産						合計	その他の資産*	資産合計
	国内債券	国内株式	外国債券	外国株式	一般勘定	短期資産			
資産額	6億円	2億円	2億円	1億円	2億円	1億円	14億円	1億円	15億円
所定の係数	5%	50%	25%	50%	0%	0%			
資産額× 所定の係数の額	0.3億円	1億円	0.5億円	0.5億円	—	—	2.3億円 (①)	×1.07 (②)	2.46億円 (③)

※上記の例では、給付現価は20億円（積立金<給付現価）とする。

※「その他の資産」の構成割合が一定範囲内である場合には、係数の定められている資産に基づき算定したリスクをもとに、簡便的に算定することとする。

※過去20年程度の各資産のインデックスから期待収益率と標準偏差を計算し、正規分布の片側5%TVaR(Tail Value at Risk)として算定。

※上記の所定の係数は5年に1回程度見直しを行う。

出所：厚生労働省「確定給付企業年金の改善」p.6

補正率

(資産合計*) / (係数の定められている資産合計)

= 15 / 14 = 1.07

*積立資産の額が給付現価の額を上回る場合は、給付現価の額。

特別方式は、厚生労働大臣の承認を得ることで可能となる、従来のDBの実情に合った独自の方法により財政悪化リスク相当額を算出する方式である。その他資産の資産額割合が20%以上の場合、特別方式による算出が義務付けられる。

4-1-2 リスク分担型企業年金における財政悪化リスク相当額の算出方法

リスク分担型企業年金における財政悪化リスク相当額の算出方法として、標準方式と特別方式がある。

標準方式は、将来のリスクとして価格変動リスク（価格変動により積立金が減少するリスク）と予定利率低下リスク（金融経済環境等の変化に伴い、予定利率が低下するリスク）を想定し、当該リスクについて次の算出方法に従い算出した額の合計額とする方式である。

〈価格変動リスク〉※9

定常状態における積立金の額および政策的資産構成割合（企業年金制度が定める長期にわたり維持す

べき資産の構成割合）に基づき定常状態における資産区分ごとの資産額を推計し、従来のDBの標準方式の所定の係数と同一の係数を用いた従来のDBの標準方式と同一の計算方法により算出する方法

〈予定利率低下リスク〉

予定利率が1%低下した場合の定常状態における積立不足の額とする方法

次は、財政悪化リスク相当額の標準方式による算出例である（図表の出所は、厚生労働省「確定給付企業年金の改善」p.22）。

①定常状態における積立金の額を推計

〈推計結果〉

掛金収入現価	30億円	給付現価	80億円
積立金	50億円		

②①の積立金の額に政策的資産構成割合を乗じて定常状態における資産区分ごとの資産額を推計し、従来のDBの標準方式の所定の係数と同一の係数を用いた従来のDBの標準方式と同一の計算方法により価格変動リスクを算出（10.2億円）

資産区分	係数の定められている資産						合計	その他の資産	資産合計
	国内債券	国内株式	外国債券	外国株式	一般勘定	短期資産			
政策的資産構成割合	50%	20%	10%	10%	5%	3%	98%	2%	100%
積立金の推計値×政策的資産構成割合（推計資産額）	25億円	10億円	5億円	5億円	2.5億円	1.5億円	49億円	1億円	50億円
所定の係数	5%	50%	25%	50%	0%	0%			
推計資産額×所定の係数の額	1.25億円	5億円	1.25億円	2.5億円	—	—	10億円 (A)	×補正率※ (B)	10.2億円 (A×B)

※補正率＝資産合計／係数の定められている資産合計。

③予定利率低下リスク（予定利率が1%低下した場合の定常状態における積立不足の額）を算出（10億円）

〈推計結果〉

積立不足	10億円	給付現価	100億円
掛金収入現価	40億円		
積立金	50億円		

④②と③を合計して財政悪化リスク相当額を算出
財政悪化リスク相当額＝②＋③＝10.2億円＋10億円＝20.2億円

なお、定常状態とは、リスク分担型企業年金を開始する場合、2-2のとおり新規加入者の見込みを織り込んだ財政計算を行い収支均衡する掛金額（リスク対応掛金相当分を含まない）を定めることにな

るが、当該リスク分担型企業年金が将来にわたり財政計算の基礎率のとおり推移したときに、将来のある一時点以降、積立金の額が一定になる状態のことである。

特別方式は、厚生労働大臣の承認を得ることで可能となる、当該リスク分担型企業年金の実情に合った独自の方法により財政悪化リスク相当額を算出する方式である。その他資産の資産額割合が10%以上の場合、特別方式による算出が義務付けられる。

4-2 価格変動リスクについての技術的考察

従来のDBにおける財政悪化リスク相当額の算出に係る標準方式とリスク分担型企業年金における財政悪化リスク相当額の算出に係る標準方式の要

素である価格変動リスクの算出方法は、計算の基礎となる積立金の額は異なるが、所定の係数も計算方法も同じであることから、ここでは断りのない限りリスク分担型企業年金の価格変動リスクを取り上げる。

リスク分担型企業年金の価格変動リスクは、「20年程度に一度の損失にも耐えうる」水準のものとして算出することとされているが、保険会社のソルベンシー・マージン比率における価格変動等リスク相当額についても信頼水準95%（「20年に1度しか起こらないような規模の損失があった場合に、それをカバーできるかという水準」※10）とされており、それぞれ同様のリスク量の算出を志向している。また、保険会社のソルベンシー・マージン比率における価格変動等リスク相当額の算出方法は、図表5のとおり、「資産区分ごとの資産額にリスク係数を乗じたものの合計額から分散投資効果を控除」する方法となっており、「分散投資効果」を控除することを除けば、リスク分担型企業年金の価格変動リスクの算出方法と同様であることがわかる。ところが、リスク分担型企業年金の価格変動リスクの算出に使用される「所定の係数」と保険会社の価格変動等リスク相当額の算出に使用される「リスク係数」には大きな違いがある（図表9）。ここでは、国内株式の違いについて、技術的な考察を行うこととする。

〈図表9〉リスク分担型企業年金の「所定の係数」と保険会社の「リスク係数」との比較

	国内債券	国内株式	外国債券	外国株式	一般勘定	短期資産
リスク分担型企業年金の「所定の係数」	5%	50%	25%	50%	0%	0%
保険会社の「リスク係数」 (資産の一部省略)	2%	20%	1%	10%	-	-

出所：筆者作成。

〈図表10〉国内株式の保険会社の「リスク係数」とリスク分担型企業年金の「所定の係数」の算出方法に関する比較※13、※14

	保険会社の「リスク係数」	リスク分担型企業年金の「所定の係数」
①データの期間	1975年4月～2007年3月	1996年4月～2016年3月
②データ内容	log(月次インデックス比)	年次収益率
③リスク尺度	VaR95%	TVaR95%
④仮定する確率分布	月次インデックス比は対数正規分布	年次収益率は正規分布
⑤計算式	$e^{(12 \times \text{②の平均} - 1.64 \times \sqrt{12} \times \sqrt{\text{②の不偏分散}})} - 1$	$\text{②の平均} - 2.06 \times \sqrt{\text{②の不偏分散}}$

出所：筆者作成。

はじめに、リスク分担型企業年金の「所定の係数」の算出方法については、図表8に「過去20年程度の各資産のインデックスから期待収益率と標準偏差を計算し、正規分布の片側5%TVaR(Tail Value at Risk)として算定」とあり、保険会社の「リスク係数」の算出方法については、金融庁の資料に

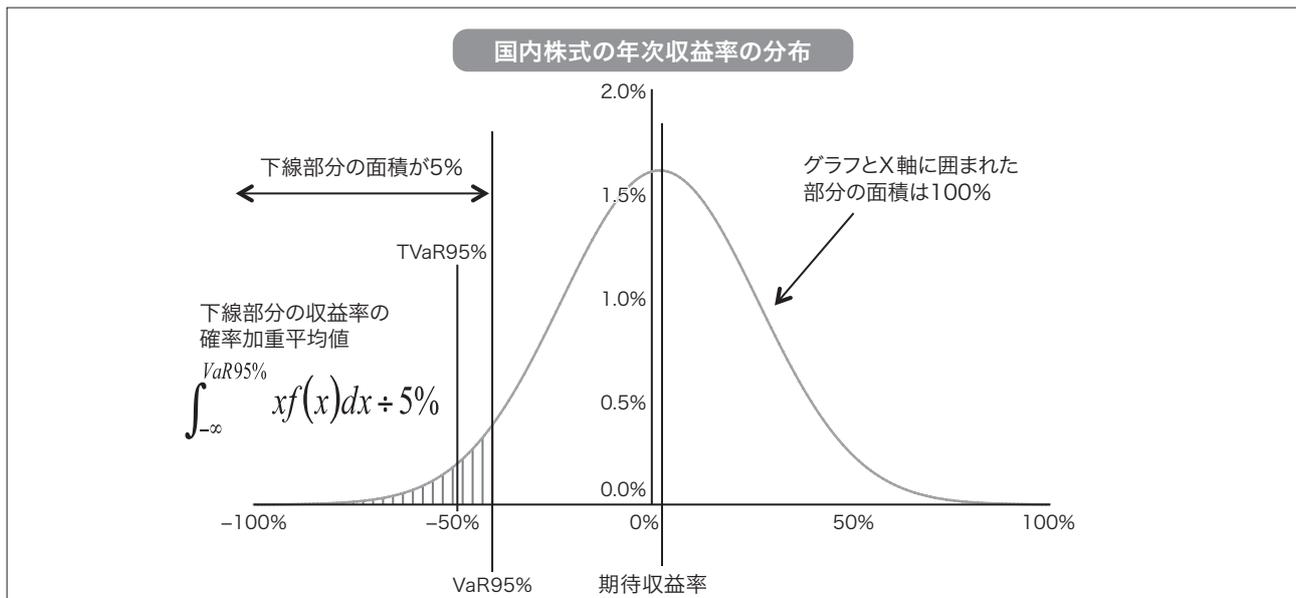
【平成22年改正(短期的見直し)前の金融庁の資料※11(抄)】
 ・月次収益率を対数化し、独立の12個の月次分布の和で年次分布を表現する方法を採っている。
 ・最低収益率=EXP(平均収益率-1.28×標準偏差)-1
 〈リスク係数設定におけるポイント〉
 ・リスクの評価期間1年間で発生するリスク
 ・VaR(バリュー・アット・リスク)による評価、対数正規分布を仮定
 ・信頼水準90%
 ・当初設定時の基礎データの測定期間
 国内株式の場合:1975年4月～1995年3月(20年)
 【平成22年改正(短期的見直し)時の金融庁の資料※12(抄)】
 ・最低収益率(信頼水準を90%から95%に引上げ)と収益率0%(対前年度)との差をリスク係数と設定
 ・基礎データの計測期間
 1975年4月～2007年3月までの32年間

とある。これらを整理したものが図表10である。保険会社の「リスク係数」のリスク尺度としてVaRが先行して採用されているにもかかわらず、リスク分担型企業年金の「所定の係数」のリスク尺度としてより保守的なTVaRが採用されたことは、3-2において「適切な手法により十分なリスク量を計量することが基本」とした監督当局のスタンスの現れと考えられる(図表11)。

- ・インデックスはTOPIX(配当を含まない)
- ・月次インデックス比=当月末インデックス値/前月末インデックス値
- ・年次収益率=当年度末インデックス値/前年度末インデックス値-1
- ・「月次インデックス比は対数正規分布」は、②のlog(月次インデックス比)が正規分布に従うこと

- ・VaR95%は下方片側5%点となる収益率等のことであり、TVaR95%は下方片側5%に含まれる収益率等の確率加重平均値のこと(図表11)
- ・⑤の1.64は標準正規分布(平均0、分散1)の片側5%点の値であり、2.06は標準正規分布の片側2%点の値(正規分布の場合、TVaR95%=VaR98%)

〈図表11〉 VaR とTVaR のイメージ



出所:筆者作成。

次に、保険会社の国内株式の「リスク係数」の算出について、実績データを使用して再現し、図表10の各項目を保険会社の国内株式の「リスク係数」のものからリスク分担型企業年金の国内株式の「所定

の係数」のものに順番に置き換えることで、保険会社の国内株式の「リスク係数」20%とリスク分担型企業年金の国内株式の「所定の係数」50%との差について、図表10の項目別の要因分解を行った(図表12)。

〈図表12〉 国内株式の保険会社の「リスク係数」とリスク分担型企業年金の「所定の係数」との差の要因分解^{※15}

計算要素の変更内容	20年に一度の損失	変更の影響(%ポイント)
保険会社のソルベンシー・マージン規制における計算結果	-20.4%	-
①データの期間の変更(1975年4月~2007年3月→1996年4月~2016年3月)	-26.2%	-5.8
②月次データから年次データへの変更	-33.1%	-6.9
③リスク尺度の変更(VaR95%→TVaR95%)	-39.5%	-6.4
④確率分布の変更(対数正規分布→正規分布)	-49.1%	-9.6

出所:筆者作成。

保険会社の国内株式の「リスク係数」は20.4%、リスク分担型企業年金の国内株式の「所定の係数」は49.1%と算出された。これらの差28.7%ポイントは、①データ期間の変更(1975年4月~2007年3月→1996年4月~2016年3月)で5.8%ポイント、②月次データから年次データへの変更で6.9%ポイント、③リスク尺度の変更(VaR95%→TVaR95%)で

6.4%ポイント、④確率分布の変更(対数正規分布→正規分布)で9.6%ポイントと要因分解され、確率分布の変更の影響が最も大きいことがわかった。

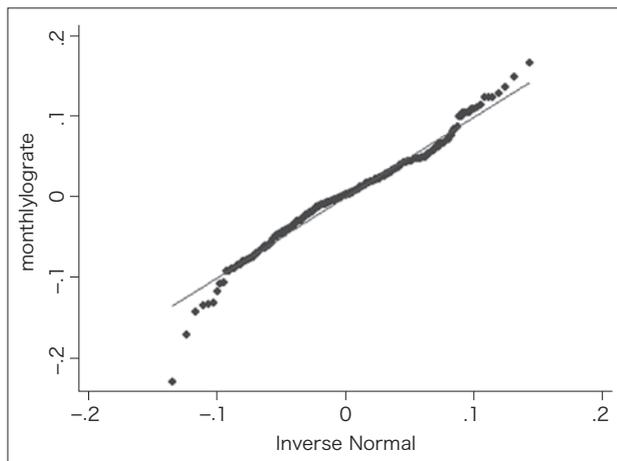
次に、影響の大きい確率分布について、先行研究^{※16}にならい、図表10の④の確率分布の仮定が適切であるのかどうかの検証を行った。

保険会社の国内株式の「リスク係数」を算出す

るための仮定「月次インデックス比は対数正規分布に従う」 $=\log(\text{月次インデックス比})$ は正規分布に従う」を帰無仮説として、歪度／尖度検定およびShapiro-Wilk検定を行った結果、p値はそれぞれ0.0000、0.00001*¹⁷で有意水準0.05以下となり、帰無仮説は棄却され、「 $\log(\text{月次インデックス比})$ は正規分布に従わない」ことがわかった*¹⁸。

サンプルサイズが大きい場合、検出力が高まり、少しの差で帰無仮説を棄却してしまうことがあるため、さらにq-qプロットを確認してみた(図表13)。

〔図表13〕国内株式の $\log(\text{月次インデックス比})$ のq-qプロット



注：データは1975年4月～2007年3月の国内株式の $\log(\text{月次インデックス比})$ 。

出所：筆者作成(統計ソフト「Stata12」の出力結果)。

q-qプロットは、正規分布であれば直線になるが、国内株式の $\log(\text{月次インデックス比})$ の分布は、国内株式が大きく下落する局面では正規分布と比べて大きく下ばなれしていることがわかる。これは、「 $\log(\text{月次インデックス比})$ は正規分布に従う」ことを仮定して算出された保険会社の国内株式の「リスク係数」は絶対値として過小であることを意味する。3-2において「適切な手法により十分なリスク量を計量することが基本」とした監督当局のスタンスよりも、3-2において「ソルベンシー・マージン比率の分母であるリスクの総額を小さく計量したい」とした保険会社のインセンティブの方が勝っているものと考えられる。

同様に、リスク分担型企業年金の国内株式の「所定の係数」を算出するための仮定「年次収益率は正規分布に従う」を帰無仮説として、歪度／尖度検定およびShapiro-Wilk検定を行った結果、p値はそれぞれ0.3797、0.33011*¹⁹で有意水準0.05より大きくなり、帰無仮説は棄却されず、「年次収益率は

正規分布に従わないとはいえない」ことがわかった。年次収益率が正規分布に従うかどうかはわからないが、正規分布に従うことは否定されないことから、「年次収益率は正規分布に従う」ことを仮定して算出されたリスク分担型企業年金の国内株式の「所定の係数」の方が保険会社の国内株式の「リスク係数」よりも統計学的には適切であると思われる。

最後に、分散投資効果について考察してみた。分散投資にリスク軽減効果のあることが知られており、保険会社の価格変動等リスク相当額は、前述のとおり、資産区分ごとの資産額にリスク係数を乗じたものの合計額から分散投資効果を控除することにより算出される。一方、リスク分担型企業年金の価格変動リスクの算出方法は保険会社の価格変動等リスク相当額の算出方法と同様であるが、分散投資効果は考慮されていない。保険会社の分散投資効果の算出に使用する、国内債券、国内株式、外国債券、外国株式の間の相関係数は、国内債券と外国債券は0.5、国内株式と外国株式は0.5でその他の組合せは0である。4-1-2の例を使用し、リスク分担型企業年金の価格変動リスクについて、保険会社と同じ相関係数を使って分散投資効果を織り込んだ計算を行ってみた。その結果、分散投資効果の影響は大きく、価格変動リスクについて、10.2億円であったものが7.1億円と算出され*²⁰、30.4%減少した。

では、リスク分担型企業年金の価格変動リスクについても分散投資効果を考慮すべきなのであるか。保険会社のソルベンシー・マージン比率の分母となるリスクの総額は保有期間1年、VaR95%で算出されるが、保有期間1年とは向こう1年間に発生しうるリスクを計量することであり、各リスクの実現には、同時に実現しやすい、両者の実現に関係性はない、一方が実現すると他方は実現しにくいといった相関関係があることから、保有期間1年、VaR95%で算出された各リスクが1年間のうちに一齐に実現するような計算(単純合計)による結果は過大なものであり、よって、保険会社の価格変動等リスク相当額について、相関係数を使用することで分散投資効果を織り込んだリスク統合の手法は適切なものであると考えられる。保険会社のソルベンシー・マージン規制は、保有期間1年、VaR95%で

算出されたリスクの総額以上の支払余力を保持し、通常の予測を超えた損失に対応するが、当該損失が実現し、支払余力が大きく減少した場合には、短期間で支払余力を適正な水準まで拡充する仕組み、言い換えれば、リスクの保有期間と支払余力の拡充の期間が整合している仕組みとなっている。一方、リスク分担型企業年金は最長で20年間一定のリスク対応掛金相当分を拠出するが、リスク対応掛金相当分の水準の基となる価格変動リスクを、当該20年間と整合するものとして、保有期間1年、TVaR95%で算出された資産区分ごとの下落リスクが当該20年間のそれぞれいずれかの時点で必ず一度実現するものとして単純合計することで算出することとしたと考えられ、よって、分散投資効果を考慮することは不適切であるだろう※21。

4-3 予定利率低下リスクについての技術的考察

リスク分担型企業年金における財政悪化リスク相当額の算出に係る標準方式の要素である予定利率低下リスクの算出方法について、4-1-2に「予定利率が1%低下した場合の定常状態における積立不足の額とする方法」と記述したが、これを詳細化することとする。

当該算出方法は、「確定給付企業年金法施行規則第43条第1項に規定する通常の予測を超えて財政の安定が損なわれる危険に対応する額の算定方式(平成28年12月14日厚生労働省告示第412号)」(以下「告示」という)第2条第2号ロに定めがあり、

告示第2条第2号(抄)

ロ 次の(1)に掲げる額から(2)に掲げる額を控除した額(当該額がゼロを下回る場合は、ゼロとする。)

(1) 予定利率が1.0%低下したとした場合の定常状態における調整前給付額の通常の予測に基づく予想額の現価に相当する額の増加額

(2) 予定利率が1.0%低下したとした場合の定常状態におけるリスク分担型企業年金掛金額の予想額の現価に相当する額の増加額

となっている。(1)および(2)に現価とあるので基準時点が必要であるが告示に明示的な定めはない。リスク分担型企業年金における財政悪化リスク相当額の算出に係る標準方式のもう1つの要素である価格変動リスクは4-1-2のとおり定常状態におけ

る積立金の額に基づき算出され、定常状態における積立金の額は不変であることから、価格変動リスクの基準時点は定常状態における任意の一時点となる。予定利率低下リスクは価格変動リスクと合計することになるが、貨幣価値を揃えて合計することが適切であることから、予定利率低下リスクの基準時点も定常状態における任意の一時点になるものと考えられる。よって、告示第2条第2号ロ(1)は、

定常状態における任意の一時点以降の各年度の給付費を、「予定利率-1%」で定常状態における任意の一時点の現価に割り戻した額の合計額と「予定利率」で定常状態における任意の一時点の現価に割り戻した額の合計額との差額と解釈することができる(2)について同様)。

この解釈に従い予定利率低下リスクに関する計算式を展開してみると、簡単な計算で「きれい」な結果が得られる。

【計算式の展開】

・定常状態(掛金収入額P+運用収益額R=給付額B)における任意のk年度末以降の積立金の額は一定でありRも一定

・定常状態における予定利率は「100r1%」から「100r2%」に低下

ただし、 $100r2\% = 100r1\% - 1\%$

・予定利率低下リスク=(予定利率(100r2%)のときの給付現価-予定利率(100r1%)のときの給付現価)-(予定利率(100r2%)のときの掛金収入現価-予定利率(100r1%)のときの掛金収入現価)=(予定利率(100r2%)のときの給付現価-予定利率(100r2%)のときの掛金収入現価)-(予定利率(100r1%)のときの給付現価-予定利率(100r1%)のときの掛金収入現価)

ただし、現価はk年度末における価格

①(予定利率(100r2%)のときの給付現価-予定利率(100r2%)のときの掛金収入現価)の計算

$$\begin{aligned} & \lim_{n \rightarrow \infty} \sum_{i=1}^n B_{i+k} (1+r2)^{-(i-1)} - \lim_{n \rightarrow \infty} \sum_{i=1}^n P_{i+k} (1+r2)^{-(i-1)} \\ & = \lim_{n \rightarrow \infty} \sum_{i=1}^n (B_{i+k} - P_{i+k}) (1+r2)^{-(i-1)} = \lim_{n \rightarrow \infty} \sum_{i=1}^n R (1+r2)^{-(i-1)} \\ & = R \left(\lim_{n \rightarrow \infty} \frac{1 - \left(\frac{1}{1+r2}\right)^n}{1 - \frac{1}{1+r2}} \right) = R \frac{1}{1 - \frac{1}{1+r2}} = R \frac{1+r2}{r2} \end{aligned}$$

② (予定利率(100r1%)のときの給付現価-予定利率(100r1%)のときの掛金収入現価)の計算

$$R \frac{1+r1}{r1}$$

③ ①÷②

$$R \frac{1+r2}{r2} \div R \frac{1+r1}{r1} = \frac{r1}{r2} \times \frac{1+r2}{1+r1} \approx \frac{r1}{r2}$$

※掛金収入および給付は年度始に行われるものとした。

〈図表14〉 予定利率低下リスク等

	給付現価-掛金収入現価 (予定利率:100r2%の場合) ①	給付現価-掛金収入現価 (予定利率:100r1%の場合) ②	予定利率低下リスク ①-②	①÷② ③	100r1%の近似 ③÷(③-1)
A社	4,526百万円	2,275百万円	2,251百万円	1.99	2.01%
4-1-2の例	60億円	50億円	10億円	1.20	6.00%

出所:筆者作成(A社の①および②の数値は、格付投資情報センター「年金情報No.746 2017.9.18」p.5に掲載のデータを使用して計算した)。

次に、保険会社のソルベンシー・マージン比率における予定利率リスク相当額とリスク分担型企業年金における財政悪化リスク相当額の算出に係る標準方式の要素である予定利率低下リスクの算出方法を比較することとする。保険会社のソルベンシー・マージン比率における予定利率リスク相当額は、例えば、予定利率が4%の場合、予定利率が4%の責任準備金に2.015%(1.5*0.01+0.5*0.2+0.5*0.8+1.5*1)を乗じることにより算出するが※23、これは、予定利率を変更することによる責任準備金の再評価は行わないというスタンスに立ち、1年分の運用収益が4%から2.015%減少した場合の影響(利差損の額)を計算することでリスク量を1年単位で認識するものである。一方、リ

これを、リスク分担型企業年金を実際に導入し、財政悪化リスク相当額の算出について標準方式を採用している※22A社に当てはめてみると、予定利率低下リスクを予定利率が2%から1%に低下した場合のものとして算出したことがわかる(図表14)。ちなみに4-1-2の例は、予定利率低下リスクを予定利率が6%から5%に低下した場合のものとして算出していることになる(図表14)。

リスク分担型企業年金の標準方式における予定利率低下リスクは、予定利率が1%低下した場合の定常状態における責任準備金の再評価を行うことでリスク量を一気に認識するものであることから、保険会社のソルベンシー・マージン比率における予定利率リスク相当額の算出方法と比べて明らかに保守的である(図表14)。確定給付企業年金の予定利率引下げの実務は、引下げ後の予定利率に基づき責任準備金を再評価し、その結果として発生する積立不足に対し追加掛金を拠出するというものであり、リスク分担型企業年金の標準方式における予定利率低下リスクの算出方法は、当該実務に整合したものである。

5. おわりに

将来のリスクに備えて事業主が特に好況時に追加掛金を5~20年の間の一定期間拠出することができるリスク対応掛金・リスク分担型企業年金は、定性的には、年金財政の健全性が高まることから制度継続および加入者等の保護に寄与するものであり、有効な選択肢であると考えられるが、より実効性を持たせるものとして、適切な手法による十分な財政悪化リスク相当額の算出および事業主の追加掛金の適切な拠出水準が重要であろう。この点については、リスク対応掛金は拠出完了後に再度の実施が可能であるのに対し、リスク分担型企業年金

は、リスク対応掛金相当分を含めた掛金(事業主分担分)が基本的に固定され、その後は給付額の増減(加入者等の分担分)で財政均衡を図る仕組みであることから、制度実施に当たってはより慎重な検討が必要である。

リスク分担型企業年金の財政悪化リスク相当額の算出に係る標準方式においては、「新規に制度を開始するときや制度が成熟していないときには積立金が十分でなく、将来発生するリスクを適切に見込めない」※24ことから、定常状態における積立金の額を計算の基礎とし、リスク尺度についてより保

守的なTVaRを採用する等の措置が盛り込まれていることに加え、予定利率低下リスクの算出も義務付けられている。また、厚生労働大臣の承認を得ることで、リスク分担型企業年金の実情に合った特別方式による算出が認められているが、告示第3条第5項第2号において「基礎率と実績が乖離することに伴い発生しうる危険を考慮するよう努めているものであること」とされ、予想以上に死亡率が改善するリスク等を織り込むよう努力義務が課せられている。制度開始後に給付減額が生じた場合、どのようなリスクが実現して給付減額に至ったのかといったことを分析して加入者等に説明する必要があると考えられるが、財政悪化リスク相当額の算出において十分に織り込んでいないリスクの実現が給付減額に大きく寄与したときには、説明は困難なものになると予想される。よって、制度の実情を踏まえて、例えば、確定年金ではない年金（終身年金等）を給付する制度については死亡率改善のリスクを織り込むために、また、予定利率の高い制度や長期

の年金を給付する制度については予定利率低下リスクをさらに保守的に見込むために、特別方式による算出を行うことが考えられる。一方、事業主の追加掛金の拠出水準の設定については、将来のリスクについて正確に見込むことはできず、よって、財政悪化リスク相当額を超える損失が実現した場合、給付減額による加入者等の分担分が過剰なものとなる可能性が高まることから、財政悪化リスク相当額の水準を踏まえた、加入者等の保護を勘案する保守的な目線が必要だと思われる。

厚生労働省によれば、平成29年11月1日時点において、リスク対応掛金導入制度数は12、リスク分担型企業年金導入制度数は1で、そのうち特別方式を採用している制度数は11となっており※25、財政悪化リスク相当額の算出について、リスク対応掛金の場合も含めて慎重な検討がなされているものと思われる。確定給付企業年金制度にとって、リスク対応掛金・リスク分担型企業年金が有効な選択肢として機能することを期待しているところである。

※1 厚生労働省「平成29年版厚生労働白書」p.288
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/17/dl/all.pdf>
 ※2 厚生労働省「平成29年版厚生労働白書」p.283
 ※3 「支給開始時（65歳）におけるモデル世帯の年金額÷現役男子の手取り収入額」
 ただし、モデル世帯は、40年間厚生年金に加入し、その間の平均収入が厚生年金（男子）の平均収入と同額の夫と、40年間専業主婦の妻がいる世帯（厚生労働省「いっしょに検証！公的年金～財政検証結果から読み解く年金の将来～」第9話）
<http://www.mhlw.go.jp/nenkinkenshou/verification/index.html>
 ※4 厚生労働省「確定給付企業年金の改善」p.5
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12500000-Nenkinkyoku/0000156847.pdf>
 ※5 厚生労働省「確定給付企業年金の改善」p.20
 （図表4にも同様の記載がある）
 ※6 <http://www.fsa.go.jp/access/22/201006b.html>
 ※7 確定給付企業年金法施行規則第56条
 ※8 保険業法第132条第2項に規定する区分等を定める命令（平成12年6月29日内閣府令・財務省令第45号）第3条第2項により、図表6の「0%以上100%未満」の命令措置が課せられることがありうる。
 ※9 企業年金制度が、政策的資産構成割合を設定する際に、通常、資産区分ごとの期待収益率、標準偏差、資産区分間の相関係数を設定して使用するが、リスク分担型企業年金の標準方式における価格変動リスクの算出は、これらを使用せず、監督当局の定める基準に従い計算するものである。
 ※10 金融庁「経済価値ベースのソルベンシー規制の導入に係るフィールドテスト -結果概要-」p.10
<http://www.fsa.go.jp/news/26/hoken/20150626-8/01.pdf>

※11 金融庁「ソルベンシー・マージン比率の算出におけるリスク係数算出方法の概要（予定利率リスク及び価格変動等リスク）」p.3
<http://www.fsa.go.jp/singi/solvency/siryou/20070209/06-4.pdf>
 ※12 金融庁「ソルベンシー・マージン比率の見直しの骨子（案）にかかる意見募集について（平成20年2月7日）（参考1）骨子（案）に関する説明資料」p.5
<http://www.fsa.go.jp/news/19/hoken/20080207-1/01.pdf>
 ※13 保険会社の⑤計算式は、次により導かれる。
 i における月次インデックス比を確率変数 X_i とし、 X_i ($i=1, 2, \dots, 12$) は互いに独立で同じ対数正規分布に従う ($\log(X_i) \sim N(\mu, \sigma^2)$) と仮定する。年次インデックス比を確率変数 $X_1 X_2 \dots X_{12}$ とし、これを対数変換すると $\log(X_1 X_2 \dots X_{12}) = \log(X_1) + \log(X_2) + \dots + \log(X_{12})$ となり、 $\log(X_i)$ は互いに独立で同じ正規分布 $N(\mu, \sigma^2)$ に従うことから、正規分布の再生性により、 $\log(X_1 X_2 \dots X_{12})$ は正規分布 $N(12\mu, 12\sigma^2)$ に従う。「対数の世界」において正規分布 $N(12\mu, 12\sigma^2)$ からVaR95%を求め、対数関数の逆関数である指数関数で「元の世界」に戻す。
 ※14 リスク分担型企業年金の①データの期間については、図表8に「過去20年程度の各資産のインデックスから期待収益率と標準偏差を計算し、正規分布の片側5%TVaR(Tail Value at Risk)として算定」とあるが、具体的なデータの期間は明らかではないため、告示公布時における直近の20年とした。
 ※15 「変更の影響」は、図表10の各項目について、保険会社の国内株式の「リスク係数」のものからリスク分担型企業年金の国内株式の「所定のリスク」のものへの置換えの順番に依存する。
 ※16 茨田佳明、久保裕介、安田和弘「金融危機下における日本の株式市場でのジャンプに関する検定」（数理解析研究所講究録第1736巻 2011年）pp.58-73
 ※17 国内株式の \log （月次インデックス比）の正規性に関する歪度／尖度検定およびShapiro-Wilk検定の結果

Skewness/Kurtosis tests for Normality					
Variable	Obs	Pr(Skewness)	Pr(Kurtosis)	adj chi2(2)	Prob>chi2
monthlylog`e	384	0.0096	0.0000	21.80	0.0000

Shapiro-Wilk W test for normal data					
Variable	Obs	W	V	z	Prob>z
monthlylog`e	384	0.97626	6.302	4.372	0.00001

注：データは1975年4月～2007年3月の国内株式のlog(月次インデックス比)。

出所：筆者作成(統計ソフト「Stata12」の出力結果)。

※18 仮説検定では、帰無仮説が正しいとした場合に確率p値で起こる事象について、p値≤有意水準のときに「当該事象は減多に起こらない」とし、「減多に起こらないことは今起こらない。よって、帰無仮説が誤りである」と結論付けて帰無仮説を棄却する。p値>有意水準のときは、「当該事象は減多に起こらないというものではない」とし、帰無仮説を棄却しない。

※19 国内株式の年次収益率の正規性に関する歪度/尖度検定およびShapiro-Wilk検定の結果

Skewness/Kurtosis tests for Normality					
Variable	Obs	Pr(Skewness)	Pr(Kurtosis)	adj chi2(2)	Prob>chi2
annualrate	20	0.3618	0.3419	1.94	0.3797

Shapiro-Wilk W test for normal data					
Variable	Obs	W	V	z	Prob>z
annualrate	20	0.94746	1.244	0.440	0.33011

注：データは1996年4月～2016年3月の国内株式の年次収益率。

出所：筆者作成(統計ソフト「Stata12」の出力結果)。

※20 リスク分担型企業年金の価格変動リスク(分散投資効果考慮後)は、次のとおり計算した。

$$\text{ベクトル}x = (50/49) * (1.25, 5, 1.25, 2.5)$$

$$\text{相関行列}A = \begin{bmatrix} 1 & 0 & 0.5 & 0 \\ 0 & 1 & 0 & 0.5 \\ 0.5 & 0 & 1 & 0 \\ 0 & 0.5 & 0 & 1 \end{bmatrix}$$

$$\text{価格変動リスク(分散投資効果考慮後)} = \sqrt{xAx^t}$$

ただし、x^tは転置ベクトル

※21 向こう20年間に発生しうる価格変動リスクの算出において、保有期間1年、TVaR95%、すべての資産区分間の相関係数1を前提とすることは適切なものであろうか。年金積立金管理運用独立法人の政策的資産構成割合の設定の際に使用した資産区分ごとの年次ベースの期待収益率※、標準偏差※および資産区分間の相関係数※を使用して、4-1-2の例の政策的資産構成割合における年次ベースの期待収益率、標準偏差を計算し(それぞれ3.4%、7.6%)、log(1+年次収益率/100)は正規分布N(0.0308,0.0054)に従うと仮定して、正規分布N(0.0308*20,0.0054*20)(保有期間20年)の下方片側TVaR95%を計算すると-5.9%(e^(0.0308*20-2.06√0.0054*20)-1)であった。この場合の損失額は3.0億円(50億円×5.9%)で、保有期間1年、TVaR95%、すべての資産区分間の相関係数1を前提とした4-1-2の例における算出結果10.2億円よりも小さな額となっており、財政悪化リスク相当額の算出に係る標準方式の要素である価格変動リスクは一定程度保守的であることが示唆される。

※年金積立金管理運用独立法人「年金積立金管理運用独立行政法人の中期計画(基本ポートフォリオの変更)」(参考) pp.1-2(ただし、一般勘定と短期資産の期待収益率をそれぞれ1.25%、0.001%とし、標準偏差をそれぞれ0%としている)

http://www.gpif.go.jp/operation/foundation/pdf/midterm_plan_change.pdf

※22 格付投資情報センター「年金情報 No.746 2017.9.18」p.5に「厚生労働省のルールにより、算定された財政悪化リスク相当額」との記載があることによる。

※23 保険会社の資本、基金、準備金等及び通常の予測を超える危険に相当する額の計算方法等を定める件(平成8年大蔵省告示第50号)第2条第3項

※24 厚生労働省「確定給付企業年金の改善」p.19

※25 厚生労働省「平成29年1月1日施行分の導入状況(平成29年11月1日現在)」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000145209.html>
(平成29年11月27日時点において掲載)

運営委員会、審査委員会、裁定委員会

当協会では、シンクタンク事業と相互扶助事業の円滑な運営を図ることを目的として、運営委員会、審査委員会、裁定委員会を設置しています。各委員会の役割と現在の委員は下記のとおりです（2017年11月30日現在。敬称略）。

【運営委員会】 理事長から付託された公募委託調査研究の選考等について審議し、答申を行います。

委員	氏名	団体・役職
委員長	松浦 昭彦	全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟 会長
	安永 貴夫	日本労働組合総連合会 副事務局長
	神保 政史	全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会 書記長
	金子 晃浩	全日本自動車産業労働組合総連合会 事務局長
	花井 圭子	労働者福祉中央協議会 事務局長
	江澤 雅彦	早稲田大学 商学学術院 教授
	福田 弥夫	日本大学 危機管理学部 学部長
	杉本 貴志	関西大学 商学部 教授
	保井 美樹	法政大学 現代福祉学部 教授
	崎田 弘	全国労働者共済生活協同組合連合会 専務理事

【審査委員会】 保険契約または保険金等の支払いに関して、保険契約者、被保険者または保険金受取人から異議の申立て、および紛争があった場合、審議を行います。

委員	氏名	団体・役職
委員長	尾原 英臣	弁護士
	福田 弥夫	日本大学 危機管理学部 学部長
	崎田 弘	全国労働者共済生活協同組合連合会 専務理事
	阿部田 克美	日本再共済生活協同組合連合会 専務理事

【裁定委員会】 保険契約および保険金等の支払いに関して生じた紛争の解決に向けて、裁定を行います。

委員	氏名	団体・役職
委員長	黒田 純吉	弁護士
	脇坂 明	学習院大学 経済学部 教授
	渡邊 英俊	一般社団法人 全国中小企業勤労者福祉サービスセンター 参与
	松井 眞	中央労働金庫 専務理事

全労済協会 既刊報告誌

(所属・役職は発行当時です。)

公募研究シリーズ

⑦①生活困窮者自立支援と地域・自治体の課題－福祉政策だけに留まらない自立支援－ 2017年11月

PLP会館大阪地方自治研究センター研究員

尹 誠國(研究代表者)

大阪府内の9つの自治体を中心に生活困窮者自立支援の事例を調査し、生活困窮者自立支援法の課題がどこにあるのかを究明しようと試みている。また、生活困窮者の支援には福祉と雇用の連携、タテ割り行政の克服など自治体行政のあり方に大きな転換が求められること、行政の枠を越えた地域コミュニティづくりの課題でもあることも指摘している。

⑦⑩沖縄県における生活困窮者の支援に関する現況と課題－生活困窮者自立支援制度を中心に－ 2017年8月

公益財団法人沖縄県労働者福祉基金協会(沖縄県労福協)

沖縄県就職・生活支援パーソナルサポートセンター

生活困窮者自立支援事業 総括責任者(主任相談支援員)

濱里 正史

全国で最も貧困層の問題が深刻な沖縄県を対象地域として、2015年4月からスタートした生活困窮者自立支援制度の地域的展開に関する現状と課題を、同制度に携わる相談支援員・就労支援員等の関係者に対するヒアリング調査(質的調査)により明らかにし、その知見に基づき、2018年に予定されている同制度の制度設計の見直しに向け、沖縄だけでなく全国における同制度のあり方について提言する。

⑦⑨日本労働映画の百年－映像記録にみる連帯のかたちと労働者福祉・共済活動への示唆 2017年7月

共立女子大学非常勤講師 佐藤 洋(研究代表者)

日本における労働世界の変容と連帯のかたち、現代のわれわれに伝えるメッセージと労働者福祉・共済活動への示唆について、19世紀末の映画導入から今日に至るまでの労働映画の豊かな伝統と作品群の広がりについて考察する。さらに、日本労働映画の社会的認知を深め、これから

の日本の労働文化・労働社会の諸課題を考えていくための基礎的素材を提供する。

⑦⑥地域エネルギー供給において協同組合が果たしている役割－日米の比較調査から－ 2017年6月

一般財団法人地域生活研究所研究員

三浦 一浩(研究代表者)

本研究では、小規模分散型のエネルギー供給システムと、そこにおける消費者・市民による民主的なコントロールの重要性を説き、これを実施する重要なツールとしての協同組合の可能性について、日米の比較調査からアプローチした。

⑦⑦格差社会における共済・保険への加入と幸福度 2017年5月

同志社大学商学部准教授 佐々木 一郎

本研究では北海道～九州の20歳～69歳の方々を対象に民間の死亡保険と共済の死亡保障についてWebアンケートを実施し、3,000名から回答を得てサンプルを採取し、「共済・保険の加入決定に影響する要因」と、「共済・保険と幸福度」について、それぞれクロス分析とロジットモデル分析した。

⑦⑧韓国における農協生命保険の経営特性と組織アイデンティティ分析 2017年5月

八戸学院大学ビジネス学部専任講師 崔 桓碩

韓国の「農協共済」は、2012年に株式会社に組織転換させられた。この組織変更により農協の共済は「農協生命保険」に変わることになった。本研究では「農協生命保険」について、「商品」・「販売チャネル」・「資産運用」の3点から分析して、共済事業と保険事業の相違点を考察しようとするものである。

⑦⑤母子世帯の子育ての困難をめぐる重層的要因－子育て関連ケイパビリティの検討と大阪府の支援団体調査からの分析－ 2016年12月

立命館大学衣笠総合研究機構(生存学研究センター)

客員研究員 村上 潔(研究代表者)

本研究では、年々増加している母子世帯に焦点を当て、母子世帯が抱えている困難の要因を、育児だけでなく就労や行政など、さまざまな視点から

調査・分析して実態を明らかにするとともに、母子世帯の支援団体にもインタビュー調査を行い、団体間の連携のあり方や母子世帯の困難の要因にアプローチする方法について考察を行っている。

⑥4 震災復興過程のコミュニティ形成に係る行政・NPO等・地域住民の協働：宮城県をケースに

2016年12月
東北大学大学院経済学研究科博士課程後期
中尾 公一(研究代表者)

本研究では、東日本大震災で最大の人的被害を受けた宮城県を対象として、復興に向かう過程の中で、行政やNPO、地域住民等がいかに協働し、連携が行われてきたのか、コミュニティ形成の観点からインタビュー調査と分析を行った。そして分析結果をもとに、今後の大規模災害時のコミュニティ形成について、各組織に対して具体的な示唆を与えている。

⑥3 関東大震災復興における賀川豊彦とその同労者の取り組みに見る地域形成の視座の検討

2016年12月
千葉大学大学院人文社会科学部研究科特任助教
伊丹 謙太郎

本研究では、賀川豊彦の思想、とりわけ「協同組合」を軸としたその思想の展開と賀川本人だけではなく、彼とともにいろいろな先端的社会事業に取り組んだ労働者達の活動、エピソードをまとめていく。とくに、1923年の関東大震災という時代背景を起点として賀川同労者たちの実践が、そして賀川本人の思想がどのように変化していったのかを確認するよう試みている。

⑥2 社会的企業による職縁の再構築機能：「絆」組織における“Co-Production”と“Relational Skills”

2016年12月
東洋大学経済学部教授 今村 肇(研究代表者)

現在、日本人の人間関係は希薄になりつつあるといわれているが、本研究では、日本と西欧との制度・文化の違いを前提にしつつ歴史的な側面も含めた比較を行い、「絆」組織として、従来いわれていたようなNPO・社会的企業などのサードセクターに限らず、政府・地方自治体や営利企業も含めた水平的な「連帯」を実現することによる、「職縁」を通じた再構築の方向を探っている。

その中では、若者の自立支援において「職縁」という視点で支援を行っている3つの組織に対して調査・分析も行った。

⑥1 社員による企業ボランティア参加に関する現状と課題

2016年11月
東京大学大学院学際情報学文化・人間情報学コース
博士後期課程 小林 智穂子(研究代表者)

近年、地域でボランティア活動を行う社員を奨励・支援する企業が増え、公共の福祉に寄与しようとする人々は増加傾向にある。本研究では、従業員参加型の社会貢献活動モデルを示したうえで、活動に参加した社員本人、企業、NPOにインタビュー調査を行った。そして、現状と課題を抽出し、勤労者と社会双方の福祉をいかに実現するか、その条件を考察した。

⑥0 中間支援組織調査を通して見た日本の労働統合型社会的企業(WISE)の展開と課題

2016年11月
立教大学コミュニティ福祉学部教授
藤井 敦史(研究代表者)

労働統合型社会的企業(WISE)は社会的課題の解決に取り組み、社会的包摂を目指す担い手として注目されている。本研究では、日本のWISEの展開過程においてその中核を担ってきた中間支援組織に着目し、ホームレス支援等の課題に取り組む各組織にヒアリング調査を行った。そして、多様な機能を発揮している中間支援組織の実態を明らかにした。

⑤9 東日本大震災被災地における水産業中小企業と地域雇用の再生－釜石・大槌地域の事例より－

2016年11月
岩手大学人文社会科学部准教授
杭田 俊之(研究代表者)

東日本大震災で津波被害を受けた岩手県の釜石・大槌の沿岸地域を対象として、水産業中小企業と地域雇用再生に向けた調査をした。産業・生活・コミュニティの基盤は、震災前から持続可能な条件が失われつつあり、震災が崩壊を決定的にした。単純な復旧がありえない状況の中で、新たな条件を探り生産現場を動かし、家庭と地域事情との両立のあり方を探していく。

⑤8 低所得労働者の社会的包摂に対する価値の評価と包摂のための社会保障制度設計

2016年10月
東京大学大学院工学系研究科技術経営戦略学専攻
特任助教 赤井 研樹(研究代表者)

本研究では、労働者のあり得るべき未来を見据

え、社会から排除の対象となりやすく、社会的孤立に陥りやすいと考えられる低所得労働者を対象に、どのような労働環境への選考が高いのかを調べるために選択型実験法を用いて、労働環境を構成する諸要因への支払い意思額を推計した。

⑤7 社会的排除状態の拘束性：若年層パネル調査による検証を通じて 2016年10月

公益財団法人世界平和研究所主任研究員 高橋 義明
本研究では、1990年代以降の欧州における「社会的包摂」に関する議論の高まりとともに相対的貧困率等の指標が開発されてきたのに対し、日本においてはこのような指標の具体的な検討が進んでいない実態に鑑みて、社会的排除状態が時間を経ても解消しない「拘束性」の観点から若年層に焦点を当てて指標の有効性を検証している。

⑤6 多様な就業形態の仕事の質に関する実証研究 2016年9月

一橋大学大学院商学研究科准教授
島貫 智行(研究代表者)

本研究では、日本における「正規雇用」、「非正規労働」、「派遣労働」の就業形態について「労働者にとっての仕事の望ましさ」を示す「仕事の質」という観点から検討し、非正規労働や派遣労働の問題を論じる際には、仕事や労働条件を多面的に捉えたうえで、その問題が労働契約と雇用関係のいずれによるのかを踏まえることが重要であると説いている。

⑤5 分権型福祉国家・福祉社会の確立に向けてー地域共同体・福祉の構築 2016年9月

慶應義塾大学経済学部教授 駒村 康平

本研究では、日本が高齢化・人口減少社会に突入する中での社会保障制度の持続可能性、格差・貧困の拡大する社会における社会問題や生活困窮問題について着目し、その克服への地域互助の可能性について調査・分析を行った。

⑤4 高齢法改正に伴う人事・賃金制度の再構築と社会保障制度のあり方に関する研究 2016年9月

高千穂大学経営学部教授 田口 和雄(研究代表者)

本研究では、政府の高齢者雇用法施策の変遷について概観するとともに、高年齢者雇用確

保の主要な制度である継続雇用制度を導入している日本を代表するリーディングカンパニー3社の事例調査をもとに、2013年4月に施行された改正「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が企業における60歳代前半層の高齢者雇用施策に与えた影響を明らかにした。

⑤3 障がい者の雇用と企業の新しい人的資源管理システムー特例子会社24社の事例分析ー 2016年9月

高知県立大学社会福祉学部講師 福岡 隆康

身体障がい者の雇用が義務付けられ、実雇用率が2002年に法改正された。特例子会社の障がい者の実雇用率を、親会社だけでなく子会社・関連会社の全体での算定が可能になり、雇用率を引き上げやすくなった。雇用を義務としてではなく、障がい者を戦力と考える雇用管理とはどうあるべきか。障害者従業員が自立できる雇用とはどのようなものか、特例子会社24社の事例から分析をした。

⑤2 社会連帯における子育て支援の役割機能ー幼稚園・保育所・認定こども園の役割機能ー 2016年8月

川村学園女子大学講師 手塚 崇子

保育所の待機児童問題や子育ての孤立化など、子育てに関する問題が山積する中、本研究では福井県の永平寺町・鯖江市・小浜市の3つの市町村の事例について、保育者・保護者・施設・地域などで聞き取りおよびアンケート調査を行い、それぞれの連携の実態と課題を明らかにしたうえで、社会連帯による地域の子育て支援に必要な人材や連携の方法を考察した。

⑤1 地域産業創造の三点セットとその可能性ー震災復興の手がかりとしてー 2016年7月

東北福祉大学教授 齊藤 幹雄(研究代表者)

本調査研究では、雇用の場の創出をはじめとする震災被災地復興への道筋について考察した。「地域産業創造の三点セット」と称する概念図式・分析視角によって、地域産業の課題と方向を示した。「三点セット」とは、天然資源、技術力、流通(マーケティング力)を指す。三点セットをもとに、被災地復興を含めた全国各地の地域産業の可能性について考察した。

本誌は全労済協会の責任で編集しました。

WELFARE

2018年 冬号 No.3

2018年1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

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

全劳济协会
(財)全国勤劳者福祉・共済振興協会