



## \* 日本国再建私案③ \*

理事長 千葉忠夫

### 5. 食糧確保並びにエネルギーの確保

1) 国民が生活するためには食料が必要なことは当たり前のことであるが、我が国の食料自給率が40%を切っているのに休耕田があるという矛盾を、いかなる理由があっても、いち早く解決する必要がある。

可能な限り自給率を向上させる努力が必要である。

2) 原子力発電よりも太陽光、風力、波(潮汐)、地熱などの自然エネルギーを利用した発電、再生可能エネルギーに移行させる。

3) サマータイムの実施に踏み切る。

### 6. 憲法第9条①の遵守

日本国民は、正義と秩序を基調とする国際平和を誠実に希求し、国権の発動たる戦争と、武力による威嚇又は武力の行使は、国際紛争を解決する手段としては、永久にこれを放棄する。

しかし、他国から不当に攻撃を受ける脅威がある場合は自国を防衛する最小限の軍備が必要である。

#### 提言結論

都道府州制は、人口の差はさておき、面積・経済規模においてヨーロッパの一つの国に相当するという事は大きなヒントとなる。例えば、北海道とデンマークは人口も面積もほぼ同じであるがGDPはデンマークの方が上である。また、九州(州)とオランダ、または中国(州)とスイスなども人口も面積もほぼ同じであるが、GDPはオランダ、スイスの方が共に上である。都道府州制の導入により、それぞれの都道府州は直接海外の国や地域と経済・文化交流が可能になるであろう。各都道府州はそれぞれの地域の特徴を生かして産業、観光等に力を入れて行くことも可能になりGDPの向上につなげることが出来るだろう。

今回の東日本大震災は一つの県だけを襲ったものではない。防災予防の見地からも州として成り立っていればより広域的な防災、行政対策が可能になる。何分にも、住民に一番近いところで行政が動くことに住民は生活の安心感を持つことであろう。

生活の安心感はやはり当然「揺りかごから墓場まで」の社会福祉の充実に他ならない。国民の生活の保障、社会福祉には多額のお金を必要とする



ことを国民は認識し、税金という納税義務の必要性を自覚しなければならない。先進社会福祉国家においては個人収入の約半分近くを累進課税で税金として納めているのである。また、消費税は25%まで上昇している。しかし、この国家収入によって「揺りかごから墓場まで」教育、医療、老後の生活と保障されているのである。この制度を選択しているのは成熟した民主主義を身につけている国民である。第二次大戦後民主主義を戦勝国からタナボタ式に貰った日本国民は敗戦後何十年たっても民主主義を知り得ていないのである。民主主義は闘って勝ち取るものである。今こそ民主主義を獲得する闘いに挑む時である。

日本国民は、敗戦という過程を経ているが、民主革命は経験していないし民主主義がなんたるものを学んでもいない。民主主義の同意語「主権在民」さえも知らない日本国民が大部分なのである。これは如何に戦後から今日に至る国民教育がバランスを欠いた教育であったかを物語っているのである。即ち、競争原理の「人よりも、人よりも」と人に差をつける教育を日本国民に為してきたのである。来るべき日本の共生社会を築くには、国民全てが受ける義務教育の課程において民主主義を言葉としてではなく、実体験をとおして会得させるようにしなければならない。残念ながら、義務教育を担当している教師自身が真の民主主義を理解していないのが現状であるので、教師の養成にも改革が必要である。高等学校を卒業後、教育大学に進み22歳で卒業、教師になる現行の制度では22歳の社会経験の無い“子供”同然の大人が無垢の子供の教師になるということである。子供の教育にあたる教師は“大人”でなければならない。

明治維新以来、日本国は西洋に追いつけ追い越せで諸々の点でその国是を実現してきた。その結果、科学技術・医療面では追い越せの領域に達していることは疑いない。しかしながら、民主主義の理解度、社会福祉の理解度はまだまだ追いつけまでも達していないのが現状で無念である。今こそ真の民主国家、国民が安心して生活できる国作りに邁進するときなのである。私たち日本国民は、私たちの意識を変える時が来ていることを悟らなければならない。国は日本国憲法第25条を守る義務があり、国民は、国がその義務を果たせるよう納税という義務を負うことを認識しなければなら

## ～Weekend Folkehøjskole in Chiba 第6回研修塾の報告

副理事長 茂木俊郎

第6回研修塾 Weekend Folkehøjskole は千葉市のホテルポートプラザちばを主会場、千葉県教育会館303号室をシンポジウム会場として9月25日(金)～27日(日)、二泊三日の日程で開催されました。

1日目は3時からホテル1階にある千葉県教育委員会ライフプラン相談室の多目的ルームで日程の説明と恒例の「他己紹介」を行いました。6時半から千葉理事長、シンポジウム講師のPia Jensenさん、翌朝の研修塾講師中村美彦さんを囲む夕食会で交流を深めました。

2日目9時から国立教育政策研究所フェロー岩田克彦さんと千葉県高等学校教職員組合書記長中村美彦さんの講義(後述)を受けました。昼食後シンポジウム会場に移動、1時過ぎから千葉忠夫理事長、Pia Jensenさん、岩田克彦さんの講演の後、会場からの質疑応答を行いました。会場で借用したプロジェクターの接続コードが最新のパソコンに対応できず、講師の皆さんが予定のパワーポイントを使えなかったために、やや難しい講演になってしまったのは残念でした。夕食後はホテル内会議室でグループワーク、参加者は22時の閉場時刻まで熱心な話し合いを続けました。

3日目は9時からグループワークのまとめを発表しあい、全体での話し合いの後の閉講式で参加者一人一人に千葉理事長から研修塾修了証が手渡されました。当NPOからPiaさんに記念品を差し上げた後、参加者全員での記念撮影をして、第6回研修塾は全日程を終了しました。

以下講義の要約を二回に分けて紹介します。

ない。納税は国民の連帯感であり、連帯は自由、平等、と並ぶ民主主義のキーワードである。

私は、本提言を実現するために今後も日本国民の皆様と共に歩み続けたい。

\*都道府県制については財団法人「経済広報センター」の小冊子を参考にしました。

\*拙著「世界一幸福な国デンマークの暮らし方」(2009年)ならびに「格差と貧困の無いデンマーク」(2011年)PHP新書をご参照ください。

講義概要①

### 「日本社会の働き方 ーデンマークと比較して」

国立教育政策研究所フェロー  
岩田克彦氏



まず社会システムの諸類型を考えると①労働組合はあまり強くなく国の労働市場への規制も弱い  
ため使用者の採用・解雇の自由が大きい**アングロサクソン・モデル**がある。このモデルではセーフティネットはあるが非常に低めである。②次に職場の従業員とその扶養家族という関係に基づく産業別公的保険制度を社会保障の基本とする**欧州大陸モデル**がある。③そして労働組合が非常に強くできるだけ労働協約で決めることを重視し、社会保障は高所得者も低所得者も同じ(高い)水準で享受するため国民負担率が高く大きな政府である**北欧モデル**がある。**デンマークは折衷型**と思う。

**フレキシキュリティ**(フレキシビリティ=労働市場の柔軟性、弾力性とセキュリティ=雇用や生活の保障の造語)というシステムはデンマークやオランダがモデル国。

デンマーク・モデルでは次のようになっている。①柔軟な労働市場(②によって失業が恐怖ではないため解雇規制が緩い)、②手厚いセーフティネット(失業給付、生活保障が充実。ただし③の職業教育を受けることが失業給付の条件)、③積極的な雇用政策(次の仕事に移るための職業教育プログラムが充実。スキルアップできる)の三本柱、いわゆる「黄金の三角形 The Danish Golden Triangle」を労使が政策決定、実施への積極的参加で支えている。

日本にも日本型フレキシキュリティはあった。解雇・雇止めがしやすい、家計補助的に働く主婦パートや小遣い稼ぎのアルバイト学生、若年層だけの派遣労働者の活用と正社員の企業内での異動、残業時間や新規学卒採用者数の調整とを組み合わせた雇用の弾力性(フレキシビリティ)と夫や父親の比較的高賃金と長期雇用の安定性(セキュリティ)から成るシステム。人材育成面では、製造業を中心に大企業等では長期雇用を前提とした人材育成を図る一方で、中小企業では企業間移動を通じ多能工に成っていき、最後は自分が会社を興す、すなわち中小企業が中小企業の職員の学校の役割を果たすことで、基盤技術を有する中小企業が自己増殖的に増えていった。

しかし急速な高齢化、国際競争による労働コスト抑制の必要等は、こうしたシステムの維持を難しくし、現在では家計維持的な非正社員が大きく膨れ上がり(2014年で非正規労働者総数は2259万人37.4%。総務省統計局「労働力調査」)、短期的利潤追求に転じた企業内での長期的人材育成に大きな期待は持てない。日本型フレキシキュリティは溶解過程にある。

**話をデンマークに戻して労働法制・社会法制の特徴を見ると、第一に労使自治を重視し多くの事項が法律ではなく労働協約で決められる。**2013年OECDデータでみると、デンマークの労働組合組織率は67%。ちなみに日本は18%、米11%、英25%、独18%、仏8%、オランダ18%、スウェーデン68%である。労働協約は労働市場の約80%をカバーしている。第二に雇用規制が緩い。デンマークでは手工業職人が経営する小企業が多く、不況になると雇用の継続が難しく解雇せざるを得なくなる。内部労働市場で抱える余地が非常に小さい。解雇の自由を残しておきたい意向が強い。一方、労働組合は手当なしの失業は困る、そこで、低所得層に寛大な失業給付基金を労働組合が管理し、使用者も協力、政府も援助する仕組みが早くも1907年から始まっている。失業保険が機能していることもあり転職を嫌がらない。平均勤続年数はかなり短く、4~5回の転職は当たり前になっている。第三に**失業保険制度を含むセーフティネットの国民負担率(国民所得に占める税と社会保険料総計の割合)**はデンマークでは67.8%と非常に高い。公的年金はすべて税でまかなわれている(但し、その他に、労使が保険料を拠出する確定拠出年金があり、ほとんど全ての雇用労働者が加入している)。第四に雇用就業対策にかかわる公的支出がGDPに占める比率が他国に比して非常に高い。(同封の別紙資料を参照してください。)

所得分配では、ジニ係数が非常に低く、かなり所得分配が公平だといえる。

(参考) 所得のジニ係数(CIA調査) (内数字は年度)

デンマーク 24.8 (11) オランダ 30.9 (07) 日本 37.6 (08)  
スウェーデン 23.0 (05) 仏 32.7 (08) 独 27.0 (06) 英 40  
(08-09) 韓 31.1 (11) 米国 45.0 (07) 世界計 39 (07)

給料、キャリア見通し、仕事内容、訓練機会についての満足は非常に高い。

なお、自営業者もデンマークの社会保障の一般的なセーフティネットでカバーされている。自営業者とその配偶者は自発的に失業保険に加入でき(自営業者用の2つの特別基金がある)、廃業の折は失業給付を受けることになる。70%の自営業者が加入している。

デンマークには1998年に導入されたフレックス・ジョブという特有の制度がある。具体的には①職業リハビリテーションサービス(最大5年)を受けても通常の就労条件では職を得られない65歳未満の永続的に重度な障害者(と「特殊な社会問題を抱える者」)が対象②使用者、障害者本人、自治体の三者合意に基づき、公的負担による所得補填を提供しながら、その個人状況に合わせた柔軟な就労条件(短時間就労、調整された就労条件、限定された職務要件等)での仕事(自営を含む)を提供。労働力人口の2%約5万人がこの制度で就労している。

日本においても、特定の狭い範囲の仕事や一企業における雇用の継続から、仕事・企業を変えることも含めたエンプロイメント・セキュリティ(雇用保障)ないし「キャリア権の保障」が重要となってきた。デンマーク等を参考に、日本企業の人材育成システムや高い勤労観を積極的に活かす一方で、セーフティネットや公的職業教育訓練システム等をデンマーク等から学び、「新たな日本型フレキシキュリティ・モデル」を何としても急ぎ構築する必要がある。ただデンマーク・モデルをそのまま導入することはできない。私は、「新たな日本型フレキシキュリティ・モデル」の柱を、以下のように考えている。

- 1) 働きがい生きがい豊かな職場環境(高い勤労観を生かした、ディーセント・ワークやワーク・ライフ・バランス)の実現
- 2) 生涯を通じ、質の高い企業内外での教育・訓練システムへのアクセスの確保
- 3) 非正規労働者、高齢者、障害者、母子家庭等が社会から排除されない安心感があって、かつ効率的なセーフティネットの構築
- 4) 日本の誇るべき企業レベルでのきめ細かな労使対話を維持しながらの、国、地域レベルでの労使ないし広範なソーシャル・パートナーが参画する政策運営
- 5) 70歳程度までを視野に入れた高齢者の多様な雇用・就業環境の実現

## 講義要約②

### 「現代日本の労働問題」

千葉県高等学校教職員組合  
書記長 中村美彦氏



日本的雇用の特色は長期雇用、年功賃金、新卒の一括採用にあった。その中でも昇進昇給をめぐる競争は激しいものがあったし、過労死が問題になりもした。1973年の石油ショックを契機に高度成長なき日本的雇用の維持が図られ、賃上げ抑制、合理化、長時間労働をやむなしとする労使協調が当たり前になっていった。75年から90年にかけて経済成長率は4%、GDPも3倍に伸び新卒の就職率も良好であった。その一方で主婦パートやアルバイト学生などの低賃金労働者が登場し、企業はより低賃金で公害規制のない海外への進出を進め、産業の空洞化も進み始めた。

1991年バブル経済が崩壊すると経営側は成果主義を主張し、リストラを進めた。労働組合の加入率も低下を続けた。92年以降就職率は低下し「一定レベルの大学に入れば正規就職が可能」という伝統は崩壊した。1995年、日経連が「新時代の『日本の経営』」を発表、労働者を「長期蓄積能力活用型」「高度専門能力活用型」「雇用柔軟型」の3グループに分けるとし日本的雇用の本格的解体が始まった。2005年までの10年間に正規労働者は466万人も減り、非正規労働者は590万人も増えた。2012年労働者の38.2%が非正規労働者で、その内90%が年収300万円以下、正規労働者でも30%は同様である。また就職率に関していえば、大卒新採用者の30%、高卒では50%、中卒では70%が5年以内に離職している。更に労働法制の改訂(改悪)がいつそう労働環境の悪化に拍車をかけている。現政権が、日本を「世界一企業が活躍しやすい国」にしようとして改訂した労働者派遣法は雇止めの横行を招き、残業代ゼロ法案はブラック企業救済法案である。不当な解雇を金銭で解決することを認めることは解雇の自由化に他ならない。

昔は貧困層から脱却するために奨学金を利用し大学へ進学するという方法があった。現在奨学金制度はどうなっているかといえば、問題だらけなのである。1984年、日本育英会法が改訂され奨学金に有利子枠が設けられた。1998年には教員の返還免除制度が、2004年には研究職等返還特別免除制度が廃止された。また同年日本育英会は廃止され日本学生支援機構が発足した。

奨学金には2種類あり、第1種奨学金は無利子だが、進学先や通学環境によって定められた額か月3万円かを選択することになる。当然返還義務がある。希望者5人に1人という狭き門である。第2種奨学金は有利子で、月額3, 5, 8, 10, 12万円のいずれかを選択する。仮に月10万円借りると貸与総額は480万円、最大利率3%だと返済総額は645万9千510円で、毎月2万6千914円を20年間返し続けることになる。2012年度の滞納者は33万5千人、未返還額は950億円にのぼっている。(千葉氏の補足：デンマークでは大学まで授業料は無料で、大学生には毎月約10万円の生活費が支給される。)一方国立大学の授業料と入学金は1969年に1万2千円と4千円だったのが、2013年には53万5千800円と28万2千円になっている。

高卒での就職が困難なために求人数がまだましな大学へ進学するのだが、奨学金を利用すれば借金地獄、利用しなければ定期試験や採用試験の日も休ませてもらえないブラックバイト漬けの日々。こんな国は先進国で日本しかない。

### 平成28年度総会日程

平成28年度総会は5月21日(土)午後開催します。開催時刻・会場等の詳細は来年4月にお知らせしますが、予定に入れておいてください。

### ～Weekend Folkehøjskole in Kagoshima

#### 第7回研修塾のお知らせ

第7回研修塾は来年9月16日(金)～18日(日)に鹿児島県で開催することになりました。詳細は未定ですが、新年度の会報でお伝えできると思います。

**編集後記** 岩田氏の講義資料を1/8に要約するという力技の結果、氏の意に染まぬ所があるかも知れないことをお詫びします。中村氏の講義も紙面が足りませんでしたが、最も伝えたいことは掬い上げたかと思えます。Piaさんの講演、質疑応答、グループワーク、アンケート等の報告は次号に掲載します。/この3か月国の中枢で民主主義が圧殺されていくのを見せられ続けました。私たちはいつまで耐え、日本人はいつまで許すのでしょうか。/研修塾で新会員が二人増えました。諸事情で退会される方もいますが、ありがたいと思えます。/辺野古承認取消の日(茂木俊郎)

発行所

〒292-0801

千葉県木更津市請西4-6-9

Tel: 0438-36-3565

お問合せTel: 090-9827-9262

茂木俊郎

NPO法人ホームページ

<http://www.djsli.com>

メールマガジンの申し込みはホームページからお願います。