

社会保険労務士による「社会保険と労働のルール」に関する教育活動の成果と課題

追手門学院大学 鋒山 泰弘



全国社会保険労務士会連合会
社会保険労務士総合研究機構

社会保険労務士による「社会保険と労働の ルール」に関する教育活動の成果と課題

追手門学院大学 鋒 山 泰 弘

☼全国社会保険労務士会連合会
社会保険労務士総合研究機構

— 目 次 —

はじめに.....	4
1. 高校教育における「年金制度」と「労働問題」に関する教育の現状.....	4
2. 社会保険労務士による高校での授業内容の特徴	7
2-1 札幌北支部教育活動委員会による授業内容	7
2-2 大阪府社会保険労務士会学校教育部会の授業内容.....	9
2-3 京都NPO法人「あったかサポート」の授業内容.....	12
3. 高校の教師による教材開発・授業構成から学ぶ課題	15
3-1 高校における「総合的な学習」における実践 －大阪府立西成高等学校の事例－	15
3-2 高校の公民科の教師による法教育の実践.....	17
まとめ.....	19
資 料（高等学校教材案）	21

社会保険労務士による「社会保険と労働のルール」 に関する教育活動の成果と課題

追手門学院大学心理学部教授 鋒山 泰弘

はじめに

労働現場において、雇用者の労務管理に対するアドバイスに携わる一方、労働者の様々な相談に応じている社会保険労務士による学校での「出前授業」が開始されて数年経つ。本書では、札幌、大阪、京都での社会保険労務士による高等学校での教育活動において作成されてきた教育内容・教材の成果についてまとめるとともに、今後、全国の社会保険労務士による学校現場での教育活動が取り組まれる際に、参考となる教材作成や授業進行上のポイントや留意点を提案したい。

まず、現行の学校カリキュラムでは、働くことに関わる法律や社会保障に関する教育内容が高校の「公民科」の教科書等に位置づけられているにもかかわらず、若者の間で、社会保険や働くことに関する制度やルールに関して、生きていく上で必要になってくる具体的な知識については、「よく知らない」状況がなぜ生まれているのか、その要因について検討する。

以上のような現状に対して、札幌、大阪、京都の社会保険労務士によって高校生を対象にして取り組まれてきた「社会保険」や「働くこと」に関する「出前授業」で、取り上げられた教育内容と作成された教材の特徴を検討し、社会保険労務士が貢献できる教育活動のポイントについてまとめる。

次に、近年、意欲的な学校の教師によって、作成されてきた労働のルールや社会保険に関する教育内容や教材の成果について紹介し、その特徴についてまとめる。これらの成果を参考にして、今後、社会保険労務士が学校教育に貢献する際に、工夫できる教育活動の内容や方法に関して検討したい。

1. 高校教育における「年金制度」と「労働問題」に関する教育の現状

現在（平成 22 年度）使われている高等学校教科書の検定基準となっている平成 11 年の高等学校学習指導要領では、公民科「現代社会」において、「現代の経済社会と経済活動の在り方」という内容区分において、「公的部門の役割と租税」、「雇用と労働問題」について理解させることとなっている。これに基づき、高等学校の「現代社会」の教科書では、「現代の経済と国民福祉」等の名称で章が設定されており、その中に、「労働者の権利」「現代の雇用・労働問題」「社会保障の役割」といった項目が立てられている。

ここでは平成 22 年度に使われている高等学校教科書「現代社会」の教科書における「労働問題」と「社会保障」に関する叙述の特徴をみることで、現代の若者に、なぜ「働くこと」

や「社会保障」に関わって、自分の人生設計を考える上で、必要な知識が獲得されていないのか、その要因を探りたい。

まず「現代社会」の高校教科書における社会保障制度の記述の特徴を、年金制度に関する説明を中心にみてみたい。この問題に関する近年の教科書の記述の特徴は、年金制度の問題点が強調されていることである。たとえば、いくつかの教科書をみると、以下のような叙述がみられる（以下の教科書からの引用は、平成18年度に文部科学省の検定を受けた後、平成22年度使用を目的として作成された高等学校現代社会の教科書からのものである）。

「本人負担の増大や年金支給年齢の繰り上げ、支給額の抑制など、社会保障制度の見直しが相次いでいる。しかし、本人負担の増大は、保険の未加入、保険料の未納・遅延、それによる保険サービスの停止など、国民皆保険・国民皆年金の空洞化をうみだしており、新たな社会問題となっている」（数研出版、103頁）

「これまでの年金の制度改革では、保険料の引き上げと給付水準の引き下げがくりかえされてきた。このため、国民のあいだには、将来の年金に対する不信感が広がっている。2005年度の国民年金保険料の未納率は38.8%にまで達した」（実教出版、144頁）

「各種の社会保険制度の間に、保険料・給付額等に格差がみられることである。社会的公正の立場から、年金・医療などの社会保険の効率的な運営と平等化をはかり、負担の適正化を進めるために、年金一元化を含めた抜本的な改革が必要だとする意見もある」（第一学習社、122頁）

以上のような現状の年金制度が抱える課題や問題点の指摘は、ここ数年来、政策課題として議論されていることであり、高校生が知っておくべき重要な論点・課題ではある。しかし、この点のみが強調されることで生徒の「理解」に与えていると考えられる影響は以下の点である。

公的年金制度に対する「問題点」の指摘に強調が置かれているため、生徒に公的年金制度に対する「不信感」だけを与える結果になりかねない。そして、社会保険と民間企業の金融商品としての私的な保険の本質的な違い等についても生徒に十分に理解されないまま、公的な保険料を払うことの意味を十分に理解できない結果を招く。

現在二十歳前後の若者の間では、「自分の将来は年金がもらえないのだと思い込んでいた」、「正直、自分も若い世代は年金は期待できないし、損すると思っていた」「（公的年金制度に）加入する義務があるというのは知らなかった」などの理解になっている場合が少なくない（筆者が勤務する大学で、「社会科・公民科教育法」を受講している学生が、年金制度に関する講義を受けた後の感想による）。

もちろん、教科書によっては、公的年金制度の理念と意義について高校生にわかりやすく考えさせようと試みている記述もある。たとえば、以下のような例がある。

「ある若者の声」と題して、「年金保険料を納めるからには、将来自分がいくら給付を受けられるのか、はっきりさせてほしいです。せっかく納めても保険料がむだになるかもし

れないと思うと、納める気になれません」という意見が紹介され、それに答える形で、以下の説明が書かれてある。

「日本の公的年金制度は、世代間でおたがいに支え合うという基本理念にもとづいています。つまり、上の若者のように、自分で積み立てた預金を将来自分が受け取るという考え方ではなく、現在自分たちが納める年金保険料で、現在の高齢者を支えるという考え方なのです。そして自分たちも将来は、次世代の保険料から給付を受けとることになります」(帝国書院、96 頁)

このように理念をわかりやすく伝えようと努めている教科書の記述も存在するが、全体としては、年金制度の「問題点」についての記述が多い。また、社会保険による給付の具体的な説明がなされていないので、その意義や自分の人生にとっての重要性が実感できにくいこともある。たとえば、京都の NPO 法人「あったかサポート」の調査によれば、国民年金には、老齢の他に障害、死亡への給付があることへの高校生と大学生の理解度は極めて低く、社会科学系の学部の大学生でさえ、半数程度の認知度であるというⁱ。

また、支払う「保険料」についても、実際の金額にもとづいて考える機会が十分に与えられていないので、自身の将来の生活設計との関係で若者にリアルに把握されていない。たとえば、NPO 法人「育て上げ」ネットによる高校生 5000 人を対象にした調査によれば、国民年金保険料が月額 1 万 4410 円の年度の時に、約 30% の高校生は 5000 円以下、70% の高校生が 1 万 2000 円以下と答えているⁱⁱ。

以上のような教科書の内容の不十分さとともに、高校における「現代社会」などの公民科の科目で教えなければならないとされている内容は多岐にわたっており、多くの高校では授業時間数との関係で、社会保障制度の理念や仕組みについては、短い時間で、概略についてしか教えることしかできないのが実情である。その結果、生徒が自分の将来設計の問題に引きつけて考えるだけの時間はとることができていないⁱⁱⁱ。

就職、働く、病気、ケガ、老後、自分の一生を視野に入れながら、生活を成り立たせていく上で必須の社会保険制度の知識について意識させ、社会保険料を負担することが国民としての義務であることの意味を生徒に理解させることは学校教育の課題であるが、そのことは十分に実現されていない^{iv}。

次に、高校における「労働」に関する教育の課題を検討したい。多くの「現代社会」の高校教科書においては、まず「労働者の権利」という節において、歴史的な「労働問題の発生」と「労働運動」についてふれてあり、「労働基本権と労働三法」について、概略がまとめられている。たとえば、「労働基準法」については、「労働時間、賃金、休日などについて最低基準を定めた法律であり、労働契約でこの基準に満たない部分は無効とされる」、「企業にこれを守らせるために労働基準局や労働基準監督署が設置されている」と書かれている。そして、「労働組合の現状」について項目が設けられ、組合組織率の低下、非正規労働者の組合の課題について言及されている。次に、「現代の雇用・労働問題」においては、終

身雇用制、年功序列型賃金、企業別組合という日本型経営方式を揺さぶる雇用の流動化が近年進み、職能給や年棒制など競争的な賃金制度の導入、賃金格差の広がっている現状について書かれてある。「今日の労働問題」については、サービス残業、過労死、テクノストレスといった労働災害などについて列挙されてある。

以上のような内容構成、記述の分量では、網羅的に断片的知識を増やすことはできても、働く現場において、労働基準法が守られていないような働き方に直面した場合に、若者が問題を具体的に理解できるような構成にはなっていない。そして、問題を感じた時には、どのような行動の選択肢があるのかについて生徒に考えさせ、理解させるような構成にはなっていないことも課題である。

ある教科書では、「雇用の変化」という節において、「若者と労働」という項目を設けて以下のような記述がみられる。

「君たちはやがて、働くことに関係してさまざまな問題に出会うことだろう。自分の権利が十分守られていないことに気づく場合もあれば、君自身の無自覚がまわりの人の働く権利を傷つける場合もあるかもしれない。労働の権利や労働問題を、教科書の知識に終わらせずに、自分自身のものとして考え続けていこう」（清水書院『新現代社会』平成20年発行、109頁）

このような課題提起はされているものの、そのために必要な知識や具体的に生徒に考えさせる教材は、教科書の中には盛り込まれていない。高校教師が独自に自分で作成しなければ、生徒はそれらの問題について知り、考える機会を持てないのである。つまり、労働者（アルバイト、パートタイマー等も含む）としての権利や義務、雇用契約の法的意味、求人情報の獲得方法、権利侵害等への対処の方法、相談機関等に関する情報や知識等を、高校生がしっかり習得できるようにするためには、現在の高校公民科の教科書の記述では十分にできないのである。

2. 社会保険労務士による高校での授業内容の特徴

2-1 札幌北支部教育活動委員会による授業内容

札幌北支部の社会保険労務士の方々が、高校での出前授業を始めようと思い立ったきっかけを、まず紹介したい。それは、社会保険労務士という専門職の活動を知ってもらおうという広報的な動機とともに、社会的な問題として、近年の若者の高い離職率に着目されたことにある。働く者が、自分の意思とは関係なく、多様な働き方をせざるを得ない余裕のない社会になっているにもかかわらず、これまでの学校教育は、そのような「現状の社会」に対応した「働く上で必要と思われる最低限の社会保険・労働保険・労働基準法等の知識」を体系的に教えるシステムとなっているとはいえない。そのため、若者は自分が直面した現実に対して的確な判断ができず、自らを守るため逃げる手段（離職する）に訴えるしかない。そのような問題意識から、社会保険労務士として、社会に出る前に高校生に知って

おいてほしい知識を提供するという活動を、札幌北支部の出前授業という形で実現されてきた。

平成 20 年 8 月 20 日に札幌北支部の教育活動委員会が実施された札幌の高等学校での「出前授業」を参観させていただいた。同高等学校では、翌週から生徒の職場体験学習が予定されているということで、その事前学習という位置づけで行われた授業内容は以下のとおりである。

表 1 札幌北支部の授業展開例

導入～1 億総中流社会から格差社会へー不安定な様々な雇用形態の実態、近年の総合労働相談件数の増加、労使間で個別労働紛争が生じた場合の解決の流れについて説明する。

1. 労働契約法について
2. 会社は雇用契約書を交付（明示）しなければならない
3. 労働基準法の内容－労働時間、割増賃金、休憩時間、休日、賃金、賃金支払い 5 原則
4. 働くことに関わる「7つの仕組み」－国民年金法、労働契約法、労働基準法、労働者災害補償保険法（以上は学生・アルバイトも関係する）、健康保険法、厚生年金保険法、雇用保険法（以上は被保険者にならないと保険は無い）
5. 初めての給与明細書－給料の支給項目、給料の控除項目
6. 健康保険の給付
7. 年金制度のしくみ－厚生年金と国民年金
8. 労災保険

おわりに～知っておいて欲しいこと＝「契約社員・パート等、どのような働き方の名称であっても、要件に合致すれば、『7つの仕組み』の適用になること」「人生の各場面（就職・結婚・出産・退職等）で、要件に合致すれば『7つの仕組み』の適用になること」

この時は 40 分という時間枠の中であつたので、各項目の説明は、どうしても駆け足にならざるをえなかったが、授業では高校生を意識した強調や説明が行われていた。例えば、ある講師は、「雇用契約書に書かれてある内容を確認することは、車に乗るときにシートベルトをしめることを確認することに喩えられる。何かあったときに、どのように効力を発揮するかを理解していることが大切」と強調されていた。また別の講師は、国民年金法に関わって、学生でも、「学生納付特例」の手続きをしているかどうかで、万が一、交通事故などで障害者になった時に、生涯に関わる年金の問題に直面することを説明されていた。生徒は、職場体験学習を控え、働くことに関わる具体的な話に集中して耳を傾けていた。

この札幌北支部の授業内容で注目すべきは、「おわりに」で強調されているように、正社員があたりまえではなくなっている状況のもとで、高校生に、非正規労働という形になったとしても、要件を満たせば、社会保険制度の適用になること、人生の各場面でそのことは重要になってくることを強調されている点である。さきに検討したように、このことは、高校の教科書では十分に伝えられていない内容である。社会保険労務士による出前授業の核になる教育内容を示しているといえる。課題としては、この問題への高校生の関心を引き付けるために、高校生が共感しやすく、自分の問題として考える刺激となる有効な教材（たとえば、若者が就職、労働、退職などで直面するリアルな事例）を入れていくことが考えられる。

2-2 大阪府社会保険労務士会学校教育部会の授業内容

大阪府社会保険労務士会の学校教育特別部会が取り組まれた大阪府立 A 高等学校での「出前授業」に、計画段階から参加した。高等学校の「総合的学習の時間」を活用させていただき、同じクラスに対して3人の社会保険労務士が分担して、計4回の授業を行うというプランで、高校生にまとまったメッセージを伝えることのできる条件での「出前授業」であった。

授業は、平成20年10月27日、10月30日、11月6日、平成21年1月19日に実施された。授業全体のタイトルは「社会保険・労働保険と働く姿勢」である。社会保険労務士として、高校生に伝えたい内容として「働く姿勢」を入れたことにこのプランの特徴があり、4回の授業の中で、講習形式ではない生徒参加型のアクティビティも取り入れられた。

授業全体のタイトルは「社会保険・労働保険と働く姿勢」である。社会保険労務士として、高校生に伝えたい内容として「働く姿勢」を入れたことにこのプランの特徴があり、4回の授業の中で、講習形式ではない生徒参加型のアクティビティも取り入れられた。

高校卒業後に就職する生徒が多いクラスでの授業であり、まずは、社会保険労務士という専門職がどのような仕事をする人間なのかについての導入から始まり、給与明細を教材として「社会保険」と「労働保険」の基本から教える授業であった。「給料からなぜこれらのお金が引かれるのか」という具体的な発問をもとに、「保険」の考え方について根本から高校生に考えさせ、そして受給するためには「申請」という行為が大切なことを丁寧に教える授業であった。さらには、そのような給付を受けるための前提として就業規則にもとづき「働く」ことが「義務」であり、そのことによって職場での「信頼」を得ることが大切であるというメッセージを社会保険労務士の立場から伝える授業であった。最後の授業では、人間関係での「信頼」や「コミュニケーション」の大切さを授業参加者のアクティビティを通して体感することも行われた。

社会保険労務士による高校生用に作成された教材・テキストは、現在の高等学校の公民科の検定教科書で教えられることになっている「労働基本権」「社会保障の考え方・制度」の内容と重複する事柄も多い。しかし、それらの内容が個人の人生設計の上で、どのよう

に関わってくるのかに焦点をあてて、「雇用契約」「労働基準」「保険の給付」「年金制度」等の「しくみ」を、具体的な「申請の手続き」等とともに教えることが、社会保険労務士という専門職が学校現場で「出前授業」をする際のポイントとなり、そこに「出前授業」という教育活動としての意義があることが明らかになった。

高校で「出前授業」ができる時間は1回限りで1時間弱である場合も多い。その場合には、教えたことを精選しなければならない。そのためには、生徒に「社会保険」に関わる内容が自分の人生設計と切り離せない関係をもつという問題意識を喚起することに焦点をあてた教材が必要であり、保険や年金の種類や申請手続きなどの詳しい内容に関しては、テキストを参照することや、専門家の助言を受ける方法があるという形で、「出前授業」の内容を組み立てていくという方法も必要になってくる。

大阪会の学校教育部会では出前授業を行う高校ごとにテキストを作成しておられるが、その中から定時制高校での出前授業で作成されたテキストの構成は以下の通りである。

表2 大阪会による高校用テキストの構成例

表紙 社会保険労務士から高校生へのメッセージ

1. 「困った時」の相談機関の種類について
2. 給料についての疑問について
 - ・正社員とアルバイトの給与明細の違いについて
 - ・最低賃金について
 - ・給料＝賃金のルールについて
3. 大切な労働契約書
 - ・労働条件通知書の事例
4. 会社から、突然、来なくていいと言われた時は・・・
 - ・解雇のルールについて
5. 工作中、通勤中のケガ、病気は「労災保険」で
6. 労災保険の給付とは
7. 万が一の時に助けてくれる、雇用保険
8. 「保険」ってどんなもの？
9. 社会保険とは
 - ・社会保険のしくみについて
 - ・国民年金の保険料を払えない時は

大阪会のテキストの特徴は、給与、労働契約、社会保険といった生徒が将来働くときに、必要になってくる知識で、学校の教科書には詳しく書かれてない内容を、社会保険労務士の立場から厳選してまとめている点と、各項目で、「対話形式」の教材を入れることで、高校生に「問題」を身近に捉えさせようとして点である。たとえば、労災保険については、以下のような「対話形式」の教材が入れてある。

表3 労災保険の教材例

＜自宅にて＞	
A 子さん	「ただいま～」
姉	「お帰り～。早かったわね。今日はラーメン屋のバイトじゃなかった」
A 子さん	「うん、そうなんやけど」
姉	「あれ A 子どうしたの その手は けがしたの」
A 子さん	「う～ん ラーメン屋で食器を洗っているときに、フードカッターがあって、あわてていたら手をきっちゃった」
姉	「それで？」
A 子さん	「血が止まらなかったから、店長が病院へ連れて行ってくれて。そのまま帰っていいからって言われた」
姉	「病院の支払いはどうしたの」
A 子さん	「店長が立て替えてくれて、 <u>バイト代から引く</u> ってさ」
姉	「仕事中にケガしたのに、自分で治療代を払えなんて、ひどいじゃない！！」

このような日常会話の中で、労働と社会保険に関わる問題がどのように表れてくるかを、教材として提示した上で、制度に関する説明に入ることが、高校にとって馴染みやすいテキストになるための必須の条件であることがわかる^v。

また、大阪会では、多様な高校で、1 回限りの「出前授業」という形態をとる場合が増えてきているので、作成したテキストの構成に従って授業を行うのではなく、テキストは基本的知識を生徒が授業中や授業の後に自分で確認し、再学習するためのものとして位置づけて、実際の授業では創意工夫を凝らした授業展開が行われている。たとえば、アルバイトをしている生徒の多い高校では、事前にアンケート調査を行った上で、生徒のアルバイト体験から生まれた、労働条件などについて日頃疑問に思っていることを把握し、それに答える形で授業を実施している講師もいる。また、複数の講師による演劇形式（たとえば、社長と従業員の会話形式）で、労働条件や社会保険のことが問題になる場面を生徒に臨場感をもたせて伝えようとする授業方法の試みもなされている。

2.3 京都 NPO 法人「あったかサポート」の授業内容

京都の NPO 法人「あったかサポート」では、社会保険労務士による京都の高校や大学での「社会保険制度や労働基準法」に関する「出前授業」に取り組んでこられた。また、『働く前に知っておきたい基礎知識』という冊子を 2009 年に発行され、大学生や社会人まで、役に立つ労働法や社会保険に関する実用的な知識のテキストも作成されてきた実績をもつ。2010 年 1 月に京都の定時制高校の生徒を対象にした「出前授業」を参観させていただいた。

高校生にとって 1 時間の授業の中で社会保険労務士の立場から、伝えたい知識はたくさんがあるが、たとえば、以下のような内容を「出前授業」を通して、生徒が「わかる」ことが目標とされている。

1. 求人票、労働条件通知書、雇用契約書は、それぞれ意味や役割が違うことがわかる。
2. 給与明細書を受け取った際には、内容に相違がないか確認し、保管しておくことが大切がわかる。
3. 労働契約時に雇用保険に加入しているかどうか確認することが大事であることがわかる。
4. 時間外労働手当などを請求できることについて知っている。
5. 明示された労働条件が事実と相違する場合は、労働者は即時に労働契約を解除できることを理解している。

このような目標に対応して、給与明細書や労働条件通知書などを教材として使用し、教えていくという方法は、札幌や大阪での取り組みと共通する。ただし、高校の生徒の状況によっては、初めから問題意識をもって社会保険労務士からの説明を聴き続けていく形にするのが簡単なことではない場合もある。つまり、自分にとって切実さが感じられないと生徒は聞いてくれない難しいケースも高校によっては存在する。

「あったかサポート」の笹尾達郎氏が、この定時制高校の生徒に向けて、当日配布されたプリント教材では、次のような教材が導入で使われた。

表 4 京都の「あったかサポート」による教材プリント例

<事例 1>解雇

17 歳のアヤカ。将来の夢は、声優になること。

その夢を叶えるために、アヤカは今、とにかく働いて、声優の養成スクールに入る。

そのためにお金を貯めようと考えた。

ようやく見つかったアルバイト先はガソリンスタンド。

最初はなれなかったけど、少しずつ大きな声を出すのにも慣れ、職場の先輩とも親しくなってきた。

声優養成スクールに行くための資金も、少しずつ貯まっていくのがうれしくて、仕事にもやりがいを感じ始めていた。

ところが働き始めてちょうど7カ月が経ったそんなある日・・・店長から呼び出されて、聞かされたのは、ショックな言葉だった。

「再来月から、ついにうちも、セルフ給油や。

おまえにはかわいそうやけど、やめてもらうことになった。

店は来月から工事で休みになるから、おまえは今月いっぱいでもうこんでもええわ」

夢への階段を一步一步上っていたと思っていたのに！！！！

アヤカはショックのあまり、言葉もありませんでした。

さあ、アヤカはこれから、どうしたらいいのでしょうか？？？

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

さて、働くということは？

あなたには「生きる権利」があります。

「よりよく、自分らしく、生きる権利」があります。

社会には、その権利を保障するための制度があります。

最低賃金や雇用保険などの社会保障の話。

それを知ってほしい。

アヤカさんを例にあなたも考えてみましょう。

さあ、途方に暮れたアヤカさんはどうしたでしょうか？

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

アヤカがその夜、しょんぼりとコンビニに行くと、たまたま中学時代の部活の先輩がバイトをしていました。

「お～っす。元気～？」

アヤカは、「じつは・・・」と、昼間、ガソリンスタンドの店長から

「もうこなくていい」と言われてしまった話を先輩にしました。

すると先輩は、「そういう、働くことで困ったときは、ここに相談してみ！
うちも前、相談して、助けてもらったことあるし」と携帯から赤外線でその相談先の電話番号を送ってくれた。「労働相談コーナー」とあった。

翌日、アヤカがそこに電話してみると、「労働条件通知書と給与明細があれば、
それをもって一度相談に来てください」と言われた。労働条件通知書はないが、
給与明細書はとってあったので、それをもってさっそく出かけていった。

給与明細書を見た相談員は、雇用保険料が引かれているのを発見。
「会社都合退職」なので、アヤカは、やめた後しばらく基本手当がもらえることがわかった。

また、相談員が電卓をたたくと、アヤカのもらっていた時給 700 円という給与は、
「最低賃金」を下回っていたことが判明。
相談員のアドバイスで未払い賃金の請求が出来ることがわかった。
また突然の解雇だったので、「解雇予告手当」というお金をもらう権利もあるらしい。

アヤカは、もう一度、夢への道のりを再設計する元気が出てきた。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

いったん放り出されてしまったアヤカが、再び希望を持つためには、何が役に立ったのかな？考えてみよう。

- 1 先輩に相談したこと。更に、専門相談機関に相談したこと。
- 2 給与明細書を保管しておいたこと。
- 3 雇用保険に加入していたこと。

この教材は、笹尾氏の創作（フィクション）ではあるが、現代の日本において若者が非正規で働いているときに直面するリスクにリアルに焦点を当て、雇用保険、給与明細、最低賃金等の説明に自然につなげることのできる教材になっている。当日の授業は、講堂に多くの生徒が集まって話を聞くという形で、落ち着いて授業をするというには、難しい環境で、私語をやめない生徒もいたが、他方でこの教材プリントに目を通してしている生徒たちも多くいた。高校生にとって共感しやすいリアルな事例（フィクションをとる場合もある）を通して、その状況の中で自分ができる行動の選択肢は何か、相談先機関と連絡をとるこ

との意味、活用できる制度の存在について知っていることの重要性を理解させることに主眼が置かれている。高校用の教材としては、このレベルの具体性や切実性といった特徴をもつものが必要とされるだろう。

3. 高校の教師による教材開発・授業構成から学ぶ課題

社会保険労務士による「出前授業」で取り上げられる社会保険や労働基準法に関する教育内容に関しては、近年、意欲的な高校の教師によっても研究され、授業が行われてきた。そこでは、「総合的な学習」という学校が独自に計画を組める時間を利用したり、あるいは、公民科の「現代社会」において教科書をそのまま教えるのではなく、高校生が社会に出た時に実際に必要となる生きるための知識を教えようとする教師たちによって実践が蓄積されてきた。それらの成果から、社会保険労務士が高校生のニーズに応える授業を組み立てていく際に参考になる点を検討したい。

3-1 高校における「総合的な学習」における実践－大阪府立西成高等学校の事例－

大阪府立西成高等学校では、「人権学習」の伝統をふまえ、「総合的な学習の時間」（同校で「チャレンジ」と名付けられている）を利用して、労働法や社会保険に関するテーマを含む授業を創ってきた。その成果は2008年に『反貧困学習－格差の連鎖を断つために－』（解放出版社）という著書にまとめられている。この実践の中での教育内容、教材、授業展開の特徴を検討し、参考になる点をまとめたい。

「『ワーキングプア』からセーフティーネットを考える」というテーマの授業において、同校では、「学習の展開」として、次のような問題について生徒に考えさせている。

1. 1人暮らしに必要な「最低生活費」はいくらか考えてみよう。
2. 家族で必要な「最低生活費」はいくらか考えてみよう。
3. 非正規労働の例として、単純に時給800円として計算してみる。
4. 本校に來ている実際の求人票からワークシートにしたがって、まずは給料について比較してみる。
5. 給料以外にどんなことが求人票に書かれているかを見つける。

この授業プランにおいて参考になる点は、生活費の中で、健康保険や年金の保険料の負担が占める割合を生徒に考えさせている点である。特に、扶養家族であるうちはあまり意識されないが、非正規労働者として、1人で生活した場合の、得られる賃金、必要な生活費と関連づけて、社会保険料の負担の問題を生徒に考えさせている。このように、非正規労働者の立場になった時の、社会保険の加入と負担、および社会保険料の免除・軽減の制度等についての知識を知っておくことは、現在の若者にとって重要な課題である。この点での、

社会保険労務士の貢献が考えられる。また、教材として求人票を切り口にして、生徒に考えさせていることも参考になる。求人票と労働条件通知書、労働契約書の違いと関係について言及することも社会保険労務士としての専門性を生かせる分野である。

次に、「こんなときはどうするの？」というテーマの労働者を守る法律や制度に関する授業では、同校では、生徒のアルバイト経験から出てきた事例から教材が組み立てられている。

たとえば、「しゃぶしゃぶ屋で働いている。こないだ熱湯が足にかかって大やけどをした。仕事中は忙しくてそれどころではなかったけど、だんだんはれてきて、後日、病院に行った。あとで社長に言ったら、『気いつけやー』で終わった。病院代 3000 円くらい使ったのに」（仕事中のけがと労災保険の教材）、「最後にレジの精算をして、マイナス 500 円以上あったら、自分の給料から引かれる」（給料からの天引きの問題に関する教材）、「1 日 12 時間以上働いて、休憩は、まかないを食べる 10 分だけ」（労働時間・休憩に関する教材）、「毎月の給料が少ない。ちゃんと計算しているけど、1000 円少なかったりとか。めっちゃむかつく！」（給料の支払いに関する教材）

これらの教材をもとに、以下のような「発問」「指示」「説明」の流れで、学習展開が取られている。

「ほかにこのような経験をした人はいませんか？ そのときどうすればよかったと思いますか？」

↓

「事例を読んで、班で同じような経験をしたことがないか意見を出し合う。また、それについてどのように行動すればいいか意見を出し合い、発表する」

↓

「事例はどれも法律違反であり、適切な行動をとればすべて『侵害された権利』を回復することができることを伝える」

このように学生アルバイトという形ではあれ、同じ高校生が労働者として経験してきた事例を教材として編集することで、生徒は自分自身も経験する可能性のある問題として感じることができる。また、すぐに教師から「答え」を説明するのではなく、「どうすればよかったのか」「どのように行動すればよいのか」という問いかけと生徒同士の話し合いを入れている。そのことによって、その後の教師からの、労働基準法や社会保険に関する知識とそれにもとづく行動についての説明を主体的に聞ける姿勢を生徒の中につくっている。

この他、「突然、解雇されそうになったら！？」という授業でも、高校生のアルバイトでの解雇の実話（歯科医院でのアルバイトで、出勤日の変更のトラブルで解雇されたが、その後、未払いの賃金と解雇予告手当を請求して、受けとることができたという話）を教材として編集して、同様の学習展開が組み立てられている。

以上のような高校での教育方法から学ぶ点は、生徒にとって、年齢層の近い若者が、アルバイトであれ、労働の現場で実際に遭遇してきた事例を教材として編集することの有効性と、それに基づいて、まずは自分がもしその状況に置かれたらどのような判断や行動をとったであろうかと、一度生徒に考えさせる（1人だけでなくグループ討論の形で）ことの有効性である。

社会保険労務士による出前授業においても、労働相談などを通じて経験した事例の中から、高校生が共感しやすいものを教材化することや、授業の展開において、事例に即して、まずは生徒に考えさせる時間をとってから、法律や制度の説明につなげる進行が有効である。

3-2 高校の公民科の教師による法教育の実践

高校の公民科の教師と弁護士や司法書士との共同で、高校生への労働法等の授業実践が近年行われている。社会保険労務士の出前授業で取り上げる内容とも重なる部分が多いので、その取り組みから学ぶ点を考察したい^{vi}。

大阪の公立高校で「現代社会」を担当している井沼淳一郎氏は、法律家（この授業では弁護士）との共同で「労働法」を学ぶ以下のような授業を実践された（各テーマにつき、1授業時間を使った計9時間の授業である）^{vii}。

表5 授業「労働法を学ぶ：アルバイトの雇用契約書（労働条件通知書）をもらってみる」

1. 雇用契約を理解する：直接雇用、派遣、請負、偽装請負などについて。
2. 賃金計算に強くなろう：労働基準法の「賃金」関係について。割増賃金計算の練習。
3. 労働時間に敏感になろう：労働基準法の「労働時間」「休日・休暇」関係について。
4. ゆとりある生活へ：教科書から、最低賃金、リストラ・非正規労働化、長時間労働・サービス残業、過労死・過労自殺について。夏休みの調べ学習の課題として次の3つから1つ選択してレポートを書くこと。①ハローワークを体験してみる。②アルバイト先から雇用契約書（労働契約書）をもらう。③各政党の若者雇用、労働政策を比較する。
5. 仕事をやめる時：労基法15条「労働条件の明示」、20条「解雇の予告」
6. 女性だけの権利：労基法65・66・67・68条。
7. 社会保険のしくみ：社会保険の種類と加入条件
8. 弁護士を招いて「雇用契約書から学ぶ」：調べ学習発表、グループ討論、弁護士のアドバイス。
9. 「働くこと」の総まとめ：仕事や会社を選ぶポイントを15個以上、みんなで考える。

この授業で扱われている内容は、雇用契約、賃金計算、労働時間など、社会保険労務士の出前授業で教える内容と共通点が多い。さきに検討したように「現代社会」の教科書では、このような具体的な問題は詳しく扱われていないが、教師による自主編成にもとづいている。

この授業では、法教育にいかに関わりを盛り込むかという問題意識で、西成高等学校と同様に、高校生のアルバイト体験を教材化することが位置づけられている。特に、生徒にアルバイト先から雇用契約書（労働契約書）をもらってくる課題が位置づけてあることが、この実践の特徴である。もちろん、この課題は、アルバイトをしている生徒全員に課されたものではなく、できる可能性がある生徒に自主的に取り組ませたものである。生徒によっては、様々なアルバイトの職場があり、必ずしも「労働条件通知書」を作成したり、高校生にそれを渡すことを好まない雇用主も多い。そんな中で、いく人かの生徒がもらった労働条件通知書をもとに、弁護士がゲスト講師として招かれて、その内容についてコメントする授業が展開されている。

このようなことは、どの学校でも取り組めることではない。しかし、若者が働いている現場の、実際の労働条件通知書の内容の、いくつかのサンプルにもとづいて、弁護士に限らず、専門家としての社会保険労務士が高校で解説するというスタイルは、今後、出前授業の可能性として考えられてよいだろう。

なお、高校での「労働」に関する教育においては、働く現場の現実が厳しいだけに、「労働問題を授業で扱うと、やればやるほど生徒が暗くなってしまう」という教師の悩みも存在する。

大阪の高校の教師である佐藤功氏は、そのような反省から、「労働」を授業で扱う際、教材の内容や配列を次のように工夫している^{viii}。最初に、「労働の意義を考えるとともに、生き方を試行錯誤しながら模索する」様々な形態を、資料集や卒業生のことばを使って生徒に考えさせる。そこから、「やりたいことをめざして頑張る人の生き方」の魅力について生徒が感じ取ることを重視する。その上で、しかし、「フリーターをしながら夢に向かうには大きなリスクが伴うことを承知する必要がある」ことに触れ、「実際にどんなリスクがあるのだろうか」という視点から、労働法や社会保険に関する問題について考える教材を提供していく。また、法律がどうなっているかを伝えるだけでなく、青年労働者が、知識にもとづいて行動することで、実際に職場を変えることができた事例を紹介することも重要であることを佐藤氏は強調している。たとえば、店長自体がバイトでも有給を取れることを知らず、「それはタテマエだ」的に扱われた生徒が、「では、地区を統括する上司と交渉させていただきます」と資料を見せることで、店長の態度を変化させ、アルバイトも有給を申し出ることのできる職場に変えていくことができた事例を授業で紹介し、生徒に学ぶことの意義を感じさせた授業での経験を挙げている。このように現実の労働現場の問題点を取り上げる時にでも、働くことの人生にとっての価値や、労働法や社会保険に関する知

識によって現状を変えていける事実を授業の中に位置づけて、紹介することの大切さがわかる。社会保険労務士による出前授業においてもこのような留意は必要である。

まとめ

現在の高校における教科書の内容、社会保険労務士によって取り組まれてきた教育活動、高校教師による授業づくりの成果を検討してきた。今後、全国の社会保険労務士による学校現場での教育活動が取り組まれる際に、参考となる教材作成や授業進行上のポイントや留意点を提案したい。

- ①高校生が共感しやすい事例を教材化して、自分の問題として考えられる教材づくりをしていくことが重要である。たとえば、学校卒業後、自分がやりたい仕事を模索する中で、直面する雇用のリスクや働くルールに関連するリスクを説明するために、物語形式や対話形式の文章教材を作っていくことが有効である。それによって、生徒がその状況をリアルに感じ、理解できるようにする。
- ②そのような文章教材を使って、「どうすればよかったのか」「どのように行動すればよいのか」という問いかけを行う。できれば、講師から「答え」を説明する前に、生徒同士の話し合いを入れる。そのことによって、その後の講師からの、労働基準法や社会保険に関する知識と、それにもとづいて取りうる行動・対応についての説明を生徒が主体的に聞ける姿勢をつくっていく。
- ③将来の生活設計を考える中で、社会保険料の負担の考慮と、給付のセーフティーネットとしての働きを教える際に、特に、非正規雇用として働かなければならない時に、必要な知識と対処方法について教えることが課題となる。
- ④生徒は、教科書などによって、公的年金制度など社会保険制度に関する問題点や制度改革の課題については教えられていても、制度への基本的な信頼を持てていない場合が少なくない。制度に対する生徒の信頼を育むことできる、制度の理念と将来の見通しについての、わかりやすい説明を教材に入れること。
- ⑤講師である社会保険労務士としての仕事の内容が、教材の中で取り上げられている問題とどのように結びついているのかについても説明をいれて、「一緒に考えてくれる存在としての専門家」を生徒に意識させる。

-
- i 笹尾達朗氏らが、2006 年から出前授業を行った関西の大学生を対象にしたアンケート調査結果による。
- ii 工藤啓 (2009) 『16 歳のための暮らしワークブック』主婦の友社、180 頁。
- iii たとえば、若い読者を対象にした岩波ジュニア新書において、『社会を生きるための教科書』(2010)を執筆した川合龍介氏は、「わたしがこういう本が必要だと思ったのは、何人かの若い社会人と話をしていて、彼らが、労働条件や医療保険、年金や生命保険といったことについて、あまりに知識がなく困惑していると知ったからです」と「まえがき」において執筆の動機を書いておられる。なお、本書の 3 で紹介するように、これらのテーマについて学校で高校生に詳しく教えられる場合は、検定教科書以外に、教育内容・教材を自主編成している公民科の高校教員による授業か、「総合的な学習」の時間を活用して、独自のカリキュラムを作成している高校に限られている。
- iv 平成 21 年に改訂された高等学校学習指導要領の公民科に関する『解説』では、以下の内容が教えることされている。
- 「社会保障」については、「疾病や出産、障害、加齢など様々な原因により発生する経済的な不安を取り除くなどして生活の安定を図り、人間として生活が保障される社会保障制度の意義や役割を理解させるとともに、現状と課題などを、医療、介護、年金などの保険制度においてみられる諸課題を通して理解させる。またその際、少子高齢化の進行や、財政との関連、保険料の負担などとの関係について考察させる」(文部科学省『高等学校学習指導要領解説 公民編』平成 21 年、16 頁)
- 今後作成される「現代社会」の教科書では、上記の内容に関する記述は充実すると予想される。
- v たとえば、次の文献は、非正規労働に従事する若者の労働組合への相談内容をもとに、イラスト入りで、労働法が問題になる場面对話形式で描いており、教材づくりの参考になる。清水直子 (2008) 『おしえて、ぼくらが持ってる働く権利』合同出版。
- vi 法律家と教師で育てる法教育勉強会 (2008) 『“はたらく”を学ぶ Vol. II - 教師と法律家の協働による授業実践集 -』の文献を参照した。
- vii 井沼淳一郎 (2008) 「雇用契約書をもらってみる」同上書、3-8 頁。
- viii 佐藤功 (2008) 「はたらくことを“明るく”学ぶ」同上書、32-35 頁。

(2010 年 10 月 脱稿)

社会保険労務士から高校生の皆さんへのメッセージ

将来、安心して働きつづけられるように、ルールや制度について高校生の皆さんに知ってほしいこと！

はじめに

高校生の皆さんは、将来、トラブルなく安心して働きつづけて、自分の人生を豊かにしたいと望んでいるでしょう。

私たち、社会保険労務士は、会社で働くためにつくる「きまり」は法律を守っているかをチェックし、文章として作成する仕事をしたり、働いている人がケガや病気をしたり、会社をやめる時に、その後も安心して生活が送れるように、「助け合いの制度」（社会保険制度）を会社と働く人が有効に活用できるようにする仕事に専門家として携わっています。

このテキストは、高校生の皆さんが、将来、安心して働き続けられるために、会社などで働くときのルールや制度について考えて、大切なことを知っておいて欲しい、と願って作成しました。

1. 社会保険（助け合いの制度）とは何だろうか

学校を出て、アルバイトなどをしながら、自分のやりたい仕事をさがしたり、正社員になるための準備をしている若者は日本にはたくさんいます。そのような若者が生きていく上で出会うかもしれない「困難」を例にして、社会保険について考えてみましょう。

<考えてみよう（その1）－急にアルバイトがなくなったアヤカさん>

高校を出た19歳のアヤカ。将来の夢は、ケーキ職人になること。

その夢を叶えるために、アヤカは今、とにかく働いて、ケーキ作りの技術を学べる専門学校に入ることをめざしている。

そのためにお金を貯めようと考えた。

ようやく見つかったアルバイト先は近所のスーパーマーケット。

最初はなれなかったけど、職場の先輩とも親しくなってきた。

専門学校に行くための資金も、少しずつ貯まっていくなのがうれしくて、

仕事にもやりがいを感じ始めていた。

ところが働き始めてちょうど7カ月が経ったそんなある日・・・店長から呼び出されて、聞かされたのは、ショックな言葉だった。

「再来月から、この支店のスーパーが閉鎖になることになった。

おまえにはかわいそうやけど、やめてもらうことになる。おまえは毎月いっぱいでも来なくてもいいわ」

夢への階段を一步一步上っていたと思っていたのに！！！！

アヤカはショックのあまり、言葉もありませんでした。

さあ、アヤカはこれから、どうしたらいいのでしょうか???

.....

さて、働くということとは？

あなたには「生きる権利」があります。

「よりよく、自分らしく、生きる権利」があります。

社会には、その権利を保障するための制度があります。

それを知ってほしい。

アヤカさんを例にあなたも考えてみましょう。

さあ、途方に暮れたアヤカさんはどうしたのでしょうか？

.....

アヤカがその夜、しょんぼりとコンビニに行くと、たまたま中学時代の部活の先輩がバイトをしていました。

「お～っす。元気～？」

アヤカは、「じつは・・・」と、昼間、店長から

「もうこなくていい」と言われてしまった話を先輩にしました。

すると先輩は、「そういう、働くことで困ったときは、ここに相談してみ！

わたしも前、相談して、助けてもらったことあるし」と携帯から赤外線で

その相談先の電話番号を送ってくれた。「労働相談コーナー」とあった。

翌日、アヤカがそこに電話してみると、「労働条件通知書と給与明細があれば、それをもって一度相談に来てください」と言われた。労働条件通知書はないが、給与明細書はとってあったので、それをもってさっそく出かけていった。

給与明細書を見た相談員は、〇〇保険料が引かれているのを発見。

「会社都合退職」なので、アヤカは、やめた後しばらく基本手当がもらえることがわかった。

また突然の解雇だったので、「解雇予告手当」というお金をもらう権利もあるらしい。

アヤカは、もう一度、夢への道のりを再設計する元気が出てきた。

.....

さて、

いったん放り出されてしまったアヤカが、再び希望を持つためには、何が役に立ったのかな？考えてみよう。

- 1 先輩に相談したこと。更に、専門相談機関に相談したこと。
- 2 給与明細書を保管しておいたこと。
- 3 ○○保険に加入していたこと。

(質問) アヤカさんが助かった○○保険とは、何でしょうか。

働いていても、もし急に会社をやめさせられたら、生活費に困ってしまう。心配はほかにもあります。今は元気でも、急に病気になり、入院することになったら、たいへんですね。

そんなときのために、みんなで少しずつお金を出し合い、国もお金を出して、困った時にはその人を助けようとするのが、社会保険の考え方です。

会社につとめている人は、本人と会社がそれぞれ保険料を分担して払っています。会社勤めではない人は、個人と国が保険料を出し合っています。こうやって集めたお金のなかから、失業した時の生活費の一部が払われているのです。アヤカさんの場合は、この社会保険の1つである雇用保険で助かりました。

<雇用保険とは>

アヤカさんのようにアルバイトでも急に失業した時に、お金が支給される社会保険として「雇用保険」(俗に「失業保険」とも言われてきました)があります。アルバイトでも、続けて1年以上働くつもりで、1週間の労働時間が20時間以上だったら、雇用保険に加入することができます。保険料は、雇い主と働く人で半分ずつ負担します。働く人が払う雇用保険料は、ひと月あたり1000円もしません。人を雇っている会社は、働いている人を「雇用保険」に加入させる義務があります。

雇用保険の失業給付は、雇用保険に加入していた期間が12カ月以上(解雇などのばあいは6カ月以上)あって、新しい仕事先を探しているのに仕事が見つからないという人に支給されます。家の近くのハローワークに行って、自分で手続きをしないともらえません。必要なものは、辞める時に会社から渡される「離職票」と「雇用保険被保険証」という書類です。

失業中に支払われるお金（失業給付）を受けとることができる日数は、仕事を辞めた日の年齢、雇用保険に入っていた期間、仕事を辞めた（離職した）理由などによって、90日～360日の間で決めます。

＜給与明細から社会保険について考えてみよう＞

今年同じ高校のクラスで親友だった花子さんと太郎君、卒業後、それぞれ違う道を歩み始めて数ヶ月が経ちました。花子さんは勤めたかった会社になめたく就職しがんばっていますが、太郎君は最初就職したものの仕事がキツイという理由ですぐに辞めてしまい、現在は、家の近所のスーパーマーケットでアルバイト生活をしています。

今まで、お互いに給料明細をもらっても何も不思議に思いませんでしたが、ある日一緒にお昼ご飯を食べている時に、ふと給料明細を見せ合うことに・・・

【花子さんの給料明細】

給 料 支 払 明 細 書

(平成21年11月分)

大 阪 花 子 殿									
労働日数		自 10月21日		至 11月20日					
労働時間		160		時		00分			
所定時間外労働		20		時		00分			
支 給 額	基 本 給	1	6	0	0	0	0		
	所定時間外賃金		2	5	0	0	0		
額	交 通 費			5	0	0	0		
	合 計	1	9	0	0	0	0		
控 除 額	健 康 保 険 料			7	8	0	9		
	厚 生 年 金		1	4	9	1	9		
	雇 用 保 険 料				7	6	0		
	所 得 税			3	3	4	0		
	住 民 税								
額	前 払 金								
	合 計		2	6	8	2	8		
差 引 支 給 額		1	6	3	1	7	2		
									係 印 

【太郎君の給料明細】

給 料 支 払 明 細 書

(平成21年11月分)

大 阪 太 郎 殿									
労働日数		自 10月21日		至 11月14日					
労働時間		70		時		00分			
所定時間外労働		0		時		00分			
支 給 額	基 本 給			7	0	0	0		
	所定時間外賃金								
額	交 通 費			5	0	0	0		
	合 計		7	5	0	0	0		
控 除 額	健 康 保 険 料								
	厚 生 年 金								
	雇 用 保 険 料								
	所 得 税								
	住 民 税								
額	前 払 金								
	合 計								
差 引 支 給 額			7	5	0	0	0		
									係 印 

(保険料は、平成21年11月現在)

<花子さんと太郎君の給料明細の違いを考えてみよう>

1. 太郎君の給料からは、なにも引かれていない（「控除」というところ）ですが、太郎君は困る場合はないでしょうか。たとえば、もし、さきのアヤカさんのように、太郎君のバイトしているスーパーが閉店して、仕事がなくなったら、太郎君は次の仕事をみつけるまで、失業給付をもらえると思いますか。

2. 花子さんが給料から引かれている「健康保険」や「厚生年金」とは、社会保険のための「保険料」ですが、これらはどういう時に、役に立つ「保険」なのでしょう。

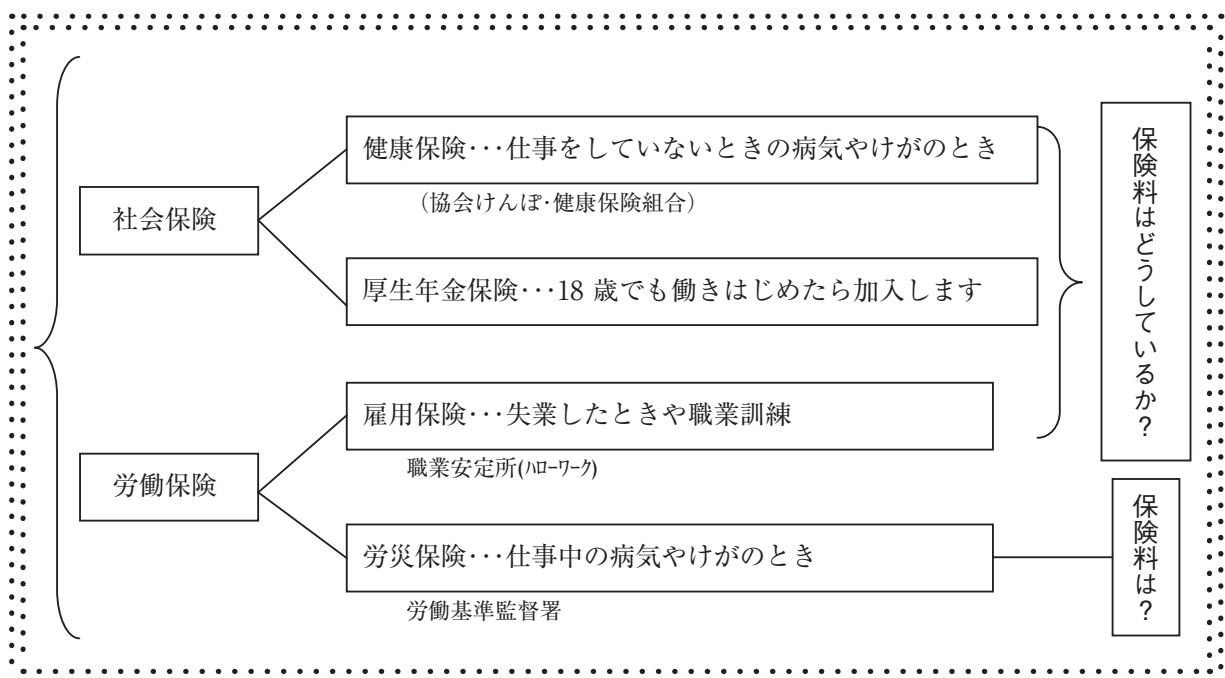
社会保険の種類について知っておこう

保険に入ったらどうなるのか？

保険料は誰が払うのか？

何かあったときに給付を受けるってどういうこと？

どんな働き方だと保険に入れるのか？



社会保険とは、健康保険と厚生年金保険を合わせた総称として使用しますが、労働保険（労災保険・雇用保険）を合わせて「広義の社会保険」とも言います。

会社は人を雇うと、その人の健康保険や厚生年金の保険料を半分負担しなければなりません。また、その人のために労働保険にも加入しなければなりません。労働保険には、雇用保険と労災保険があります。

雇用保険料は労働者と会社の双方が負担します。会社員であれば、毎月給料日に、給与明細書という紙片をもらいます。それをみると雇用保険料が給与から引かれているのがわかります。

<労災保険についてについて考えよう>

スーパーで働いている太郎君が、食料品コーナーで、てんぷらを揚げる仕事をしているときに、うっかり熱い油を手にかけて火傷をしてしまいました。父親の健康保険に入っていたので、治療代は、3割で済みました。

友人にこの話をしたら、「仕事中のケガだから労災保険を使うことができ、君は1円も治療代を払う必要はないよ」と言われました。太郎君は、「自分はバイトだし、給料から保険料は引かれていないし、そんなことはできないんじゃないか」と思いました。正しいのは、友人でしょうか、太郎君でしょうか。

バイトでも「労災保険」は使えます。つまり、仕事に関係したケガとして認められればその治療費は自分で1円も払う必要はなく、労災保険からです。そして、労災保険のための保険料は、会社が全額負担することになっているので、働く人は1円も労災保険の保険料を払うことなく加入する資格があります。会社（事業主）は確実に補償義務を果たすために、労働者を1人でも雇ったら「労災保険」に加入しなければなりません。労災で治療を受けるには、決まった請求書の用紙で手続きをしなければなりません。その請求書には、なぜ事故が起きたのか、どんな事故だったのかを書きます。

もし、会社の人から「ウチは労災入ってないから」とか、「バイトには労災出ないから」とか、「この場合は労災じゃないよ」とか言われた場合には、わたしたち社会保険労務士に相談してください。

【休業補償給付】

仕事の上でケガをした場合、ケガによって働くことができないと給与はもらえません。これでは、ケガが治るまで待てませんし、ゆっくり治療することができません。そこで・・・



労災保険では、休業補償給付を支給して、ケガをしている間の給与の8割程度を補償して、助けてくれます。

(休んでいるときには、解雇に関しても制限されます)

【その他にも労災保険は、こんな場合に支えてくれます】

- ・ケガが治っても障害が残ってしまったような時
- ・不幸にも死んでしまった時
- ・治療に当たり、介護が必要な時・・・などなど。

＜正社員でない働き方の時こそ社会保険をよく知っておくことが大事＞

正社員であれば、ふつう勤め先の健康保険と厚生年金に加入します。しかし、パートタイマーなどの場合、2か月以上雇われ、働くことが見込まれ、勤務時間や勤務日数が、正社員と比較しておおむね四分の三以上ある人しか、健康保険にも厚生年金にも加入できません。

これに当てはまらない場合、つまり、パートタイマーで正社員の半分の時間しか勤務しない場合などの時は、国民健康保険や国民年金に自分で加入するか、あるいは、収入が低くて、結婚していて会社員である夫に扶養されている場合は、夫の健康保険の被扶養者になり、年金は第三号被保険者になります。

パートタイマーや派遣社員に限らず、仕事を辞めたり、変えたりしたときは誰でも、自分はいったいどの社会保険に入るべきかを確認し、切り替えの手続き・申請をしっかりと行うことが大切です。

これを忘れると、健康保険に加入していないことになったり、年金保険料を納めていないことになります。その結果、病気やケガの時に高額な医療費を支払わなければならなくなったり、将来の年金がもらえなくなったりすることがおこります。

また、パートタイマーばかりでなく、正社員でありながら、病気、老後、失業といった危機に備える社会保険や労働保険に加入させてもらえていない人たちがいます。どういうことかという、医療保険や年金については会社が半分保険料を負担しないといけませんが、会社はその保険料を負担する余裕がないなどの理由で会社が加入の手続きをしてくれていない場合があります。そのため仕方なく国民健康保険や国民年金に自分で加入している人がいるのです。これは、明らかに法律違反の対応です。まれに、こうした会社も存在しています。

将来、このようなことで困ったことがあったり、わからないことがあったら、私たち社会保険労務士に相談してください。

＜年金保険料はなんのために払っているのだろうか＞

あなたのまわりに、年金を受け取っているお年寄りはいらっしゃいますか。今のお年寄りの多くは年金を受け取っていますが、あなたは、若い人が「自分が年をとってから、年金をもらえるのだろうか」と心配している声を聞いたことはありませんか。

年金制度は、みんながその制度を信頼して保険料を納めていれば大丈夫ですが、逆に、多くの人が「将来はダメになるよ」と考えて、保険料を納めなければ、本当に大丈夫ではなくなってしまう制度なのです。

保険とは、将来のリスクに備えるものでしたね。年金制度も「年金保険」という将来のリスクに備えた「保険」なのです。何のリスクに備えたものかという点、「長生きのリスク」に備えたものなのです。この場合のリスクとは、「長生きしても生活費がたりなくなるリスク」なのです。長生きしても、生活費が足りなければ、とても不安ですね。

そんな不安を解消するために、働いているうちに保険料をおさめておけば、年をとって働けなくなった時に「年金」という「保険金」が受け取れますよ、というしくみなのです。

こうすると、まるで自分が若いころ積み立てたお金を年をとってから受けとるように見えますが、実は、そうではありません。今、若い人たちが払っている保険料のお金は、今、お年寄りに支払われる年金に使われています。あなたが年をとったら、今度はその時の若い人たちが払う保険料をあなたが受け取れるのです。若い人たちが年をとった人たちをささえるというのが年金の仕組みです。

あなたも、20歳になったら国民年金保険に加入しなければなりません。そして、20歳から60歳までの間、少なくとも25年間保険料を払っていれば、65歳になってから年金を受け取れるという制度です。

ただし、若い人にも関係する大事なことがあります。それは、もし事故などにあって大きなケガをして障害者になった場合は、年金の保険料を払っていれば、若くても障害年金を受け取れるのです。

このように、年金制度は、みんなが、支え合うという考え方でなりたっている制度なのです。

若い人の中には、自分たちが年をとった時は、年金はもらえないのではないかと心配したり、保険料を支払うなら貯金をした方がよいと思っている人もいるかもしれません。

公的年金制度は、民間の保険会社の「保険」と違い、国が運営しているものです。そこには、保険料だけでなく、税金も使われています。また、将来物価が上がった時には、それに比例して支給される額も上がります。その意味で、安心できるものなのです。いろいろと改善する点がありますが、この公的年金制度は、私たちの将来の生活を保障するためには、なくてはならない制度なのです。

<学生の納付特例について>

<大学にて>

Aくん 「あ～あ、明日で誕生日、10代とお別れ！20歳だ！」

Bくん 「おめでとう。でも法律上は今日から20歳だね。」

***法律上では1日前に年を取ります。だから4月1日生まれは前の学年に！**

Aくん 「20歳になったら国民年金！でも学生だから関係ないよね！」

Bくん 「学生の場合は、国民年金の納付を待ってくれる制度があるんだって。」

<社労士の事務所>

社労士 「Aくん、20歳おめでとう。Bくんの言っていた学生の納付特例の相談だね。」

Aくん 「社労士さん、どこに何を持っていったらいいんですか？」

社労士 「『年金手帳』が届いているんじゃないかな？それと『印鑑（認め印）』と『学生証』を持って『社会保険事務所』に行ったらいいよ。」

Aくん 「納付特例って、もう払わなくていいってことですか？」

社労士 「残念！『卒業して働くようになったら払ってね、それまで待つよ』という制度です。」

<障害年金について>

年金には、障害年金というものもあります。バイクでの事故などで大けがにより

障害を負うこともあります。そんなとき、年金制度から支給される障害基礎年金は、2級（年金制度で定める等級）で792,100円（H21年度）、これは老齢基礎年金の満額受給者と同額の支給となります。

年金制度では、障害の程度と「納付要件」（保険料を納付していたか）によって受給権（年金を受けることができるかどうか）が審査されます。

何もしなければ「未納」、つまり受給権がなくなり、「学生納付特例」を申請していれば「納付要件OK」とみなされ受給権があるということになります！

2. 働き続けられるためのルールについて考えよう

みなさんが将来働くとき、雇う側は給料を払っているのだから、働いて給料を受け取るには、働くことには責任が伴います。

仕事の間では働く者が守らなければならないルールがあるとともに、雇い主が守らなければならない法律上のルールがあります。これらについて基本的な知識をもっておかない

と、給料や（法律用語で「賃金」といいます）や様々な待遇（「労働条件」ともいう）で思わぬ損をしたり、働きつづけることが困難になる場合がおきます。また、不当に「解雇」（やめさせられること）されることもあります。

自分の働く者としての権利を守るためにはできるだけ豊富な知識を持っておきたいものです。

＜労働契約の意味＞

皆さんが働くときは、会社と労働契約を結ぶことになります。労働契約というのは、雇い主と働く人との間で決めた働く条件などの約束ごとです。就職するということは、自分が会社とどんな契約を結び、働く者としてどんな権利や義務をもつのか確認することが大切です。会社と労働者1人ひとりが、労働条件について確認し、契約をむすぶことを「個別労働契約」といいます。この「個別労働契約」は、会社が独自に決めた働き方に関するルールである「就業規則」にもとづきます。10人以上が働いている会社では、就業規則をつくることが定められています。そして、それは労働基準監督署に届けなければなりません。労働基準法は、最低限の労働条件を定めた法律で、個別労働契約も就業規則も労働基準法に違反する部分があれば、無効とされるのです。

労働基準法は、雇う側の会社が守るべきルールです。私たち社会保険労務士は、会社が就業規則を作成する時に、労働基準法に違反していないかどうかについて専門的な立場から意見を述べ、作成する手助けをしています。労働者の権利や安全を守るための基本となる労働基準法をはじめ、労働関係の法律が働く現場でしっかり守られているのか事前にチェックし、働く人と会社の間で、トラブルがおこらないようにする仕事をしています。そのような立場から、教科書に書いてある労働基準法の意味を具体的にみなさんに知って欲しいと思いました。労働基準法の内容はたくさんあるので、ここでは、全部を説明できません。高校生の皆さんに身近に感じてもらうための例を選んで紹介します。

＜残業代について考えよう＞

レストランでウェイトレスのアルバイトをしています。時給1000円で、勤務時間は夕方5時から夜中の12時まで・・・のはずなんですけど、人手が足りなくて帰れないと、夜中の3時ぐらいまで働くこともあります。

働いた時間分の時給は払ってくれるんですけど、何時まで働いても時給は1000円、たしか、残業代って、ふつうの時給よりも多めに払わないといけないと思うんだけど。

アルバイト、パート、派遣など、どんな働き方であっても、1日8時間・1週40時間を超えたときには残業代としての割り増し、さらに夜の10時から翌朝の5時までの間に働い

た分については、深夜労働としての割り増し分を給料として払わないといけないと労働基準法で決まっています。

<給料の支払い方について考えよう>

スーパーのレジの仕事をしています。最後にレジの精算をして、マイナス 500 円以上あったら、その分が、自分の給料から引かれます。これって、おかしくないですか。

損害を与えられた人が与えた人に対して賠償を請求する権利はあります。しかし、普通に仕事をしていて起こりうるようなミスで会社に損害を与えたという程度では、損害賠償は認められません。たとえば、レストランでお客さんに料理を出しているお皿が、一枚も割れないでずっと同じ枚数ということは、考えられないでしょう。何枚かは割れることを想定して、お店を運営していくことはあたりまえです。その分のお金はお店の経費として負担すべきものです。小売店のレジでも同じです。精算が少額マイナスになることは、普通に働いていて当然起こりうることです。

働いている人の給料から天引きすることは認められません。

労働基準法第 24 条に、「賃金は、通貨で、直接労働者に、その金額を支払わなければならない」と決められています。

ただし、「わざと」やった場合や、「普通に注意していたら防げたミスで、大きな損害を発生させた」場合などには、損害賠償を請求されることもあります。その場合、必ずしも全額賠償というわけではありません。

<労働時間と休憩について考えよう>

1 日 12 時間以上働いて、休憩はまかないを食べる 10 分だけ。
ちゃんとシフトどおりには帰れない。

労働者は、「1 日 8 時間、1 週間 40 時間」を超えて働かせてはいけない、また、労働時間が 6 時間を超える場合は 45 分以上、8 時間を超える場合は 60 分以上の休憩を与えなければならない、ということが労働基準法に書いてあることは、学校の教科書にも載っているので、知っているでしょう。ただし、会社と労働者の間で、取り決めをすれば、それより多くの時間働かせることは認められています。

＜アルバイトでも年休がとれるか考えてみよう＞

ある会社の事務でフルタイムのアルバイトをしています。苦情や問い合わせの電話を受ける仕事なので、なかなか気を使うんですけど、先月で1年。だいたい慣れました。

来月、友達と旅行に行くので、バイトはお休みをもらうつもりでした。

会社の人に「有給休暇をとらせてください」と言ったら、「アルバイトにはそんなものはありません」と断られました。

アルバイトでは、有給休暇はとれないのでしょうか。

労働基準法では、パート、アルバイトなどの働き方にかかわらず、雇われてから6カ月間継続して勤務し、8割以上出勤した場合には、1年間に10日の有給休暇を働いている人に与えることを会社に対して義務づけています。「年次有給休暇」という意味は、休んでも、その日の分のお給料は支払われますということです。

会社が与えなければならない年次有給休暇の日数は、勤務した期間がながくなるほど増えていきます。

ただし、その人に休まれると会社全体が正常な運営をできなくなってしまうときには、「その日はダメなので別の日にしてください」と言って変更する権利（時季変更権）を、会社はもっています。しかし、アルバイトだからといって、年次有給休暇を拒否する権利はありません。

このように労働基準法は、非常に具体的なことまで、働く人の労働条件について決めています。

働き始めてから働いている会社が労働基準法を守っていないことに気が付き、それを変えるために話し合うことは当然必要ですが、雇われている側として会社に申し出ることは、大変、勇気のいることです。

そのためには、まず、就職する前に、つまり会社と労働契約を結ぶまえに、しっかりと労働条件を確認しておくことが重要です。

残念ながら労働基準法を守っていない職場もあります。他方で、会社の中で、法律が守られているかどうかをチェックする特別な委員会をつくるなどして、健全な経営をしている会社もたくさんあります。わたしたち社会保険労務士は、そのような会社のお手伝いをしていますので、将来、労働条件について疑問が出た時は、気軽に相談してください。

最後に、大事なことをつけ加えておきます。

労働条件について意見を言いたいときには、自分のことを理解し、場合によっては一緒に抗議し、自分のために証言し、少なくとも敵対しない人間関係を職場の中や外でつくることです。このような人間関係のないところで働くルールを実現しようと思っても困難で

す。働くルールに関してトラブルが生じた場合には、自分を支援し、証言してくれる仲間がいるかいないかは決定的です。たとえば、職場のイジメの実態については同僚しか目撃者はいません。人は自分のためだけでなく、自分たちという広がりをもつことで行動する勇気がわいてきます。そのためには、日々の職場において一定の人間関係をつくっておくことが決定的に重要です。そして、きちんと時間を守って、やるべきことをして、会社で働いていることが、そのような人間関係をつくるための前提です。

社労士総研 研究プロジェクト報告書

**社会保険労務士による「社会保険と労働のルール」に
関する教育活動の成果と課題**

発行年月日 2011年 12 月 1 日

編集・発行 社会保険労務士総合研究機構

〒103-8346 東京都中央区日本橋本石町 3-2-12

社会保険労務士会館

TEL : 03-6225-5013 FAX : 03-6225-4915