

-
- ¹² 山口製糖事件・東京地決平成4・7・7労働判例618号36頁。
- ¹³ 川義事件・最三小判昭和59・4・10民集38巻6号557頁。
- ¹⁴ 滋野鉄工事件・名古屋高金沢支判平成11・11・15判例時報1709号57頁。
- ¹⁵ 三菱電機事件・東京地判平成8・3・25労働経済判例速報1592号25頁。
- ¹⁶ 前掲注1・外国人労働者の雇用管理の在り方に関する研究会報告書12頁参照。
- ¹⁷ 労働者派遣と請負の区分に関しては、職安法施行規則4条及び昭和61年4月17日労働省告示37号がより詳細な基準を定めている。
- ¹⁸ 後述する「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」は、間接雇用の増加という現象に対応するため、平成16年に改訂がなされ、外国人労働者を雇用する事業主は、必要に応じて注文主である事業主に相談し、その協力を求めて、雇用労務責任者にその職務を行わせるものとし、また、注文主も、相談を受けた場合には、必要に応じ、雇用労務責任者がその責務を果たせるように配慮するものとされた。
- ¹⁹ 日本経団連は、2004年4月に発表した「外国人受け入れ問題に関する提言」の中で、「外国人受け入れに関する基本法」及び「外国人雇用法」の制定を提案している。
- ²⁰ 外国人の労働条件保護に関する法律が制定された場合には、指針の法的性質ないし位置づけも変わってくることになろう。
- ²¹ 平成15年厚生労働省告示357号。
- ²² 厚生労働省・今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書69頁（2005年）参照。
- ²³ この点については、本報告書所収の井口泰教授の論稿参照。
- ²⁴ 京都市役所事件・京都地判平成11・9・30判例時報1715号51頁。
- ²⁵ 早川智津子「外国人労働者の法的地位(2)」筑波法政42号14頁（2007年）。
- ²⁶ 谷本寛治編『CSR経営』（中央経済社、2004年）など参照。
- ²⁷ 山川隆一「CSRと労働法・労使関係」稲上毅＝連合総研編『CSRと労使コミュニケーション』127頁（NTT出版、2007年刊行予定）参照。

非正規雇用に従事する外国人労働者に対する社会保険適用

西村 淳

序 外国人労働者と非正規雇用

日本における外国人労働者の多くは、非正規雇用に従事している。厚生労働省が2005年12月に発表した外国人雇用状況報告（平成17年6月1日現在）では、報告があった94,143事業所の29.8%にあたる28,017事業所が、外国人労働者を直接雇用又は間接雇用していた。外国人労働者を直接雇用している事業所は、25,106事業所、外国人労働者数は198,380人であった。このうち正社員（期間の定めのない雇用契約の下で就労し、1日又は1週の所定労働時間が通常の労働者より短くない者）の割合は、25.2%にすぎない。また、主に労働者派遣・請負事業を行っている事業所は2,412事業所（9.6%）、53,632人（26.7%）と高い割合にのぼっている。間接雇用を行っている事業所は5,889事業所、144,891人となっている。

日本の社会保険制度においては、日本人と外国人を区別せず、ともに加入義務を課していることから、外国人に特化して社会保険加入比率を調査した公式な統計はないが、こうした外国人労働者の多くが、社会保険に加入していないと思われる。国立社会保障・人口問題研究所「人口減少に対応した国際人口移動政策と社会保障政策の連携に関する国際比較研究」（平成17年度厚生労働科学研究）の一環として行われた「磐田市外国人市民実態調査（2005年）」において、磐田市における日系ブラジル人約600人を調査した結果によれば、世帯主のうち直接雇用（正社員）の比率は10.8%に過ぎず、直接雇用（非正社員・パートなど）が1.7%で、間接雇用（請負）が圧倒的に多く82.6%を占め、間接雇用（派遣）も1.7%となっており、配偶者も同様の状況になっている。また、健康保険に加入しているのは世帯主の37.8%にすぎず（うち国民健康保険が35.6%、「会社の健康保険」が28.3%）、年金に加入しているのは世帯主の21.8%にすぎない（うち国民年金20.6%、厚生年金20.6%、ブラジルの年金保険32.0%）。

このように、わが国の社会保険の制度上は内外人差別や国籍要件はなく、外国人も日本人と同様に社会保険に加入することになっているのにもかかわらず、外国人労働者の多くが社会保険に加入していないのは、外国人労働者の多くが非正規雇用に従事している中で、制度上非正規雇用労働者に対する社会保険加入が正規雇用労働者と同様になっていないことが、大きな要因であると考えられる。つまり、外国人労働者の多くが社会保険適用を受けていないのは、外国人労働者に対する社会保険適用の問題というよりも、およそ日本人も含む非正規雇用労働者全体に対する社会保険適用の問題であると言える面が大きい。

そこで以下では、わが国における非正規雇用の現状とこうした労働者に対する社会保険適用の制度実態について、諸外国における状況との比較において論じ、非正規雇用労働者に対する社会保険適用のあり方について整理する。

- I わが国における非正規雇用と社会保険適用
- 1 非正規雇用の拡大

(1) 非正規雇用拡大の実態

1997年ころから見られる日本経済の構造的変化の中で、パートや派遣などの非正規雇用が著しく増加している。

そのうちのパート労働についてみると、週間就業時間 35 時間未満の短時間労働者は、2001年には1200万人を超え、現在、被用者全体の4分の1、女性の被用者においてはその約4割を占めるに至っている（総務省「労働力調査」）。20年前の1985年の約1割（470万人）から大きく上昇している。1997年以降、正規雇用が大幅に減少する中で、非正規雇用が大幅に減少するという、これまでにないパターンとなっている。産業別には、卸売・小売業、サービス業、製造業、飲食店・宿泊業、医療・福祉の業種で4分の3が集中している。

なお、派遣についてみると、パートの数が1997年以降ほぼ横ばい傾向であるのに対し、大幅に増加している（厚生労働省「労働者派遣事業報告」）。

さらに近年は、派遣元が仕事を希望する人と業務委託契約を結び、業務委託先に派遣して仕事をさせるが、個人事業主として仕事をする「業務請負」が増加傾向にある。統計的な数字はないが、124万人という推計もあり、電機連合加盟労働組合の支部のある調査対象事業所では15%が業務請負になっているという¹。このような業務請負の場合は社会保険や労働基準法規の適用を受けないが、本来加入すべき社会保険の加入を故意に回避したり、現場での指揮命令の多くを発注元企業に委ねたりする法令違反の「偽装請負」も多いと考えられる。

(2) 非正規雇用拡大の要因

このような非正規雇用拡大の要因としては、雇用主の側（需要側）と労働者の側（供給側）の双方の要因が考えられる。

雇用主の側の要因としては、コスト要因が最大のものである。グローバルな競争激化の下でのコスト削減の必要性、長引いたバブル崩壊後の経済低迷やデフレの下で、賃金コストの抑制や雇用調整も容易な労働者の比率を増やしたいという企業側のニーズの高まりが、非正規雇用労働者の増加と結びついている。

また、業務の変化も需要側にとっての大きな要因となっている。サービス経済化の進展の中で、特に流通業や外食産業では営業時間の延長に対応してシフト制を組むためにパート化が進んでいる。IT化の進展も基幹的業務と定型的業務の二極分化をもたらし、定型的業務のパート化や外注化を進める動きもある。

一方、労働者の側の要因としては、それぞれのライフステージにあわせ多様な働き方を選択する層が増えていることがあげられる。時間的な自由度を積極的に評価するものが多く、とくにパートの7割強は女性であり、ライフスタイルに合わせ家庭生活との両立が可能な短時間就業を望んでいる場合が多い（21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」）。新規学卒でも男女とも2割程度がパートで入職し、その割合は近年大幅に増加しており、若者層の意識変化を見て取ることができるが、一方で、正社員としての就職機会が大きく制約されていることも無視することはできない。

(3) 問題点と均衡処遇の要請

このように雇用主側、労働者側の双方から柔軟で多様な働き方が求められているものの、雇用の安定性や処遇が確保されていないければ、本当に選ぶことはできないが、正規・非正規の間には、処遇の大きな格差が存在する。

パートについてみると、パートの所定内給与は時間換算で正社員と比較して男性で5割強、女性で7割弱の水準で、その格差は拡大傾向にあり、欧米諸国に比べても格差が大きい（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。また、契約形式でみたいわゆる常用パート労働者の割合が少なく、女性では4割に過ぎない。

このような格差には、パートには賃金水準の低い職種が多いこと、就業調整を行っている者が多いこと、時短により正社員の時給が上昇していることなどの原因もあげられるが、より構造的な問題としては、正社員と非正規の間の労働市場の相違に基づく構造的な処遇の相違があげられる。つまり、フルタイム正社員の賃金体系は、長期雇用を前提に能力向上に応じて賃金上がる仕組みであり、かつ家計の支え手としての生計費的要素も含まれているのに対し、非正規の場合、補助的で代替可能な仕事を想定しているために、市場賃金で採用され、かつ勤続を重ねても賃金はフラットで、生計費的要素もない。

このような格差構造は、とくに基幹的な役割を果たすパートが増えている中で、中長期的に業務運営能率や人材育成にマイナスになること、家族構造の変化の中でパート就労が決して家計補助ではなくなってきたこと、正社員についても残業や配転等の強い拘束性から家庭との両立が求められていることなどから、問題点が表面化しつつあり、多様な働き方を可能にするために、働き方相互の間での処遇に不公平が生じないように、パートと正社員の間の均衡処遇ルールを社会的に確立していくことが求められるようになってきている。

2006年12月にまとめられた労働政策審議会雇用均等分科会の報告書では、パートタイム労働者と通常の労働者の均衡ある待遇の確保のため、職務、人材活用の仕組み、運用等及び就業の実態の差異に応じて、差異がない場合は差別的取扱いを禁止し、それ以外の場合は差異に応じて職務、意欲、能力、経験、成果等を勘案して賃金等を決定するよう努めることとされており、これに基づいてパートタイム労働法の見直しが行われる見込みである。

2 非正規雇用労働者の厚生年金加入の実態

(1) 厚生年金加入の現行制度

こうした多様な働き方を可能にするためのパート労働者の厚生年金加入促進は、上記のような処遇格差を是正し、均衡処遇を進めていくための方策の1つとして重要視されるようになってきている。

現行制度においては、まず、通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者については、厚生年金（社会保険）が適用される。4分の3未満の場合は厚生年金は適用されず、単身者の場合や配偶者が被用者年金の被保険者でない場合は、国民年金の第一号被保険者になり、配偶者が被用者年金の被保険者である場合は、収入が年130万円以上であれば第一号被保険者、収入が130万円未満であれば非扶養配偶者として第三号被保険者になる。

派遣労働者についても同様であるが、原則2ヶ月以上の雇用期間がなければ厚生年金の適用にはならない。なお、登録型の派遣労働者については、派遣元において厚生年金が適

用され、派遣期間終了後次の派遣就労までの待機期間が1ヶ月を超えない場合には、厚生年金の適用を継続できるような措置が講じられている。

(2) 非正規雇用労働者への厚生年金の適用状況

被用者の中で厚生年金の適用を受ける者の割合は、近年減少を続けており、2000年には66%になっている(社会保険庁「事業年報」、総務省「労働力調査」)。また、パート労働者のうち厚生年金の適用を受けている者は、4割程度にすぎない(21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」)。

一方で、自営業者等を対象とするはずの国民年金(第一号被保険者)のうち、被用者は3割を占めるようになっており、職業別に分立しているはずの制度であるにもかかわらず、国民年金(第一号被保険者)と厚生年金(第二号被保険者)の区分はあいまいになっている(社会保険庁「国民年金被保険者実態調査」)。

また、派遣労働者については、派遣元事業所調査結果において、常用型派遣では92%が厚生年金に加入しているが、登録型派遣では61%しか加入しておらず、派遣労働者調査において、67%しか加入していないという結果が出ている(厚生労働省「労働者派遣事業実態調査」)。

さらに、パート労働者で収入が一定額を超えないように就業調整を行う層が3割程度存在するところ、税制上の仕組みを理由としている層が5割程度で最も多いが²、厚生年金加入義務が生ずることを理由にしている者も5割弱存在する(複数回答)。

(3) 非正規雇用労働者の厚生年金適用拡大の要請

これまでの政府の累次の報告書等において、多様な働き方の選択に中立的な年金制度にするために、短時間労働者に対し厚生年金の適用拡大を図っていくことが求められてきている³。これらにおいては、被用者としての保険料負担の公平性や年金制度の支え手の拡大など、年金制度のあり方の観点からも適用拡大が支持されている。

具体的な基準として、「雇用と年金研究会報告」(2003年3月)では、雇用保険にあわせ、「週の所定労働時間が20時間以上」とする、または「年収65万円以上の者に厚生年金を適用する」という提案がなされている。また、「社会保障審議会年金部会意見」(2004年9月)では、雇用保険の基準を考慮し、「週20時間以上」「週の所定労働時間の要件に収入要件(例えば年間賃金65万円以上)を併用」という意見があったとしている。

なお、派遣については、待機期間は失業期間と変わらないのではないかという問題など制度的な整理が難しい課題があり、十分整理がついていない。

2004年の年金制度改正時には、厚生労働省案において、「短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大を図る。適用拡大後の適用基準については、一般的な正規労働者の週の所定労働時間の半分程度である、20時間以上の者を基本とする」という提案がなされたが、経済界の抵抗で見送りになった。そのほか、年金制度体系全体の見直しの問題との関係における整理の必要があり、この問題については後述する。

上述のように、2007年春に行われる予定のパート労働法の見直しの中で、均衡処遇の一環として、パート労働者に対する厚生年金適用拡大が盛り込まれる動きがある。

II 海外における非正規雇用と社会保険適用

1 海外における非正規雇用の拡大とEU労働法の対応

(1) 諸外国における非正規雇用の拡大

先進諸国では、非正規雇用が労働人口の3分の1を占めるようになってきている。OECD諸国で見れば、パートタイム雇用の割合は国による差異が大きく、スロバキアの3%からオランダの35%までにわたっている。日本の比率はかなり高いほうである（OECD「Labour Force Statistics 2005」）。

(2) EU労働法における非正規雇用労働者の均等処遇

ヨーロッパ諸国においては、サービス経済化への対応や女性活用を図るために、パート労働の発展が重要との観点から、1980年代の前半から同一労働同一賃金の考えに立脚した差別的取扱い禁止の立法化が行われてきた⁴。

EUレベルにおいても、1980年代初めに、パートタイム、有期労働、派遣といった非正規雇用の問題が政策的に取り上げられるようになり、とりわけパートタイム労働者については、フルタイム労働者と同様の権利と義務を付与する方向性が早くから目指されていた（その一方で、有期労働や派遣労働に対しては、本来望ましくないものとして制限しようとするのが初期の考え方であった）。欧州委員会は、この考え方に基づいた指令案を1980年代前半と、1990年代初めにドロール委員長の下で提案したが、いずれもイギリスの反対によって成立にいたらなかった。

その後、1990年代半ば以降に、EUレベルで労使合意による労働協約が成立すれば、それを理事会決定によりEU法として実施する「EU労働協約法」の枠組みができたことを受け、また、新しい柔軟な労働契約の推進のために非正規雇用を積極的に推進し、均等待遇を行うことが必要であるとの新しい考え方の下に、1997年にEU指令（97/81/EC）が成立した。これによって、パートタイム労働者は、パートタイムで労働するというだけの理由では、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な取り扱いを受けないという非差別原則が、ヨーロッパ諸国共通のルールとして確立し、その後有期労働や派遣労働など他の種類の非正規雇用にも拡大されていった⁵。

このようにヨーロッパにおいて立法化が可能であった理由として、「パートタイム労働研究会報告書」は、ヨーロッパ諸国では職種ごとの賃金が産業別協約により存在し、賃金と職務のリンクが明確になっているために、同一労働同一賃金を受け入れる社会的基盤を有していたことと、パートの活用が本格化する比較的初期の段階において、労使が均等原則を受け入れることが可能であったことをあげている。それと比較して、わが国においては、外形的に同じ仕事をしていても、年齢、勤続年数、扶養家族、残業・配転などの拘束性、職務遂行能力、成果などの違いによって処遇が大きく異なり、同一労働同一賃金の考え方をそのままわが国に受け入れることはできないとして、日本型均衡処遇ルール（正社員との職務の同一性を第一の判断基準としつつ、同じ職務であっても、能力や成果など他の諸要素や、配置転換の有無等働き方の違いによって処遇が違いうるわが国の実態に配慮）を提案しており、今回のパートタイム労働法の見直しはこの考え方にほぼしたがっている。

2 諸外国における社会保険適用

(1) 諸外国における社会保険適用の制度

わが国においては、上記に述べたように、労働時間が常用労働者の4分の3未満ならば厚生年金は適用されず、そのうち年収130万円未満であれば国民年金も適用されない。フランスやアメリカでは、少しでも収入を有すれば強制加入となり保険料負担をしなければならないことになっており（ただし、きわめて低い収入に対しては負担があっても給付には結びつかない）、また、イギリスやドイツでは、一定以上の収入がある場合のみ保険料負担を要するが、負担を要しないものとする収入の下限ラインが低くなっており、これに比べるとわが国の収入下限ラインは著しく高い所に設定されていることがわかる（表参照）。したがって諸外国では、わが国のようにパートタイム労働者の多くが厚生年金を適用されない、というような状況は起こりにくい制度となっている。

(2) 均等処遇と適用拡大の動きードイツとイタリアの事例

ドイツとイタリアにおいては、近年、非正規雇用労働者に対する均等処遇の観点から、こうした人々に対する社会保険適用を拡大する制度改正が行われた。これは、とりわけこの両国の年金制度体系においては、職種ごとの制度が分立し、被用者と自営業者が適用を受ける制度が異なるのみならず、皆年金でなく自営業者には原則として年金保険料支払い義務がないために、雇用者が社会保険料負担を逃れるために、自営業者の外観を持ちながら実態は被用者であるという擬似自営業者が増加していることが背景となっている。

ドイツにおいては、1998年に誕生した社会民主党（シュレーダー）政権の下で、擬似自営業者（Scheinselbständige、建設業の一人親方、デパート販売員、保険外交員、トラック運転手などに多い。1997年で20万人とされる）の社会保険への加入を促進するための法改正が行われ、2003年実施の第二ハルツ法で確立した⁶。現在、労働賃金が常時月額400ユーロを超え、社会保険加入義務のある労働者を常時雇用していない、継続的にただ一人の委託者のために勤務しているなどの条件を満たす自営業者は社会保険加入義務を負うことになっている。

一方、2003年の第二ハルツ法では、月収800ユーロ以下の僅少賃金労働者に対する措置も講じられた。月収400ユーロ以下のミニ・ジョブの場合は、労働者は年金保険料納付義務を負わないが、雇用者のみ賃金の12%の保険料の納付義務を負う。月収400ユーロを超え800ユーロまでのミディ・ジョブの場合は、雇用者の保険料負担は通常通りで、労働者の保険料は所得累進的になっている。ミニ・ジョブは600万人、ミディ・ジョブは70万人程度存在する。

こうした措置により、雇用者が擬似自営や僅少労働などの雇用形態を乱用し、実際には労働者である場合の処遇が劣ることのないようにしている。

また、イタリアにおいては、専門職あるいは継続的連帯労働に携わる者（collaborazione coordinate e continuativa、略してCo.Co.Co.と呼ばれ、40～50万人とされる）は準従属労働者（parasubordinati）として自営業者に分類されていたが、正規社員の人件費回避のために偽装自営業者として社会保険負担逃れの手段に使われることが問題視され、2003年の法改正（ピアジ法）により、非正規労働として整理したうえで、所得比例年金の強制加入対象者とした⁷。

わが国においても、パートタイムや派遣という雇用形態が社会保険料賦課を逃れるために用いられ、また社会保険料負担や労働規制を逃れるための偽装請負も見られる状況にあり、上記のような諸外国の措置は大いに参考になるものと思われる。

(3) 先進諸国における非正規雇用に対する社会保険適用拡大の流れ

I S S A（国際社会保障協会）では、パートや派遣などの非正規雇用労働者に対し、先進諸国では一般に法律で適用から除外されていることは多くないが、所得の低さや勤務時間の短さのため、社会保障へのアクセスが事実上制限されているほか、多くの国で年金算定の基礎となっている生涯所得が低くなるために、老齢年金給付額の低下につながるものが少なくないことを指摘している。そして、このような問題に対する対応として、拠出要件の見直し、免除期間への受給権の付与、最低所得保障制度の創設という先進諸国の年金制度における改革の3つの流れがあることを指摘している⁸。

第一は、拠出要件の見直しによる社会保険へのアクセスの改善である。多くの国の年金制度には、拠出要件として一定以上の労働時間または収入があることを求める要件があるために、非正規雇用労働者は社会保障へのアクセスが制約されている。とくに、老齢年金の受給のための必要とする拠出年数が長くなり、拠出と給費の関連を強化する制度改革の方向性があるために、非正規雇用という形で勤労生活中の所得の減少や断続の期間が長い人ほど、老齢年金給付が少なくなる。また、このような基準があるために、雇用者がこの基準に満たない勤務時間や支払い賃金の職を作るインセンティブにもなっているとされる。

I S S Aでは、このような加入基準の撤廃または軽減に向けた動きが各国に出てきているとして、日本におけるパート労働者への厚生年金適用拡大の検討も紹介している。また、前述のドイツやイタリアにおいて、この種の労働者の身分を明確化し、それによって相応の拠出を雇用者に求めるようにした改正も、このような動きの一環であるとしている。

第二は、免除期間への受給権の付与である。多くの先進諸国では、雇用期間の最後の何年かの平均所得又は給与が最も高かった数年の平均を所得比例年金の算定に用いてきたが、最近では全就労期間における平均所得をもとに年金額を算定する方向になっていることから、所得のゼロ又は低い期間となりやすい非正規雇用の期間があると、老齢年金給付の額が低くなる。I S S Aでは、多くの国において、低所得または所得ゼロの期間を補償するために、育児休暇、介護、疾病、障害等の期間に対する免除措置又は年金クレジットの提供を行っていることを指摘している。

第三は、最低所得保障制度の創設である。低所得又は不規則所得期間のある労働者に対して、所得比例給付で所得保障を行うことは限界があるので、高齢者に対し税を財源とする最低保障給付を行うことも考えられ、ドイツ・イギリスなどでは2000年以降導入されている。

Ⅲ 年金制度体系のあり方と非正規雇用労働者への厚生年金適用問題

1 非正規雇用労働者の処遇格差是正

まず、多様で柔軟な働き方を望ましいかたちで広げ、働きに応じた処遇を行うことが不可欠である。これは、家庭と仕事の両立や多様なライフスタイルを求める労働者の多様な働き方のニーズに応え、格差を是正して消費の回復に資するほか、企業の側から見ても優

秀な人材の確保定着に資することになり、長期の安定した経済システムの確立にも資することになる。非正規雇用労働者への厚生年金の適用拡大も、このような非正規雇用の処遇格差是正の観点から進めるべき問題であることは、まず押さえておくべき点である。

2 年金制度体系のあり方から見た非正規雇用問題

一方で、年金制度体系のあり方からこの問題を整理すると、どのようになるだろうか。以下では3つの切り口で整理してみたい。

(1) 年金制度の分立と一元化

1986年に基礎年金制度が創設されたが、現在の体系は、実際には、国民年金（自営業者等被用者以外の者）と厚生年金（被用者）の分立という従来体系をなお引きずっている。前者は定額負担の定額給付（第一号被保険者）、後者は所得比例負担の所得比例給付（第二号被保険者）と、異なった負担・給付の仕組みのままになっており、財政的にも区分されているのである。このような国民年金・厚生年金の被保険者の区分は、雇用の多様化・流動化の中で、非正規雇用労働者が国民年金加入者の多くを占めるようになるなど、実態に合わなくなってきており、また、わかりやすい制度が必要という観点から、年金制度の一元化の是非が論点になっている。

諸外国を見ると、フランス・ドイツなど中欧諸国では、自営業者と被用者など職種毎に制度が分立している。また、自営業者については職種ごとに共済組織がつくられており、共済組織のない自営業者については強制加入の対象になっていない。ただし、いずれの制度も所得比例であり、所得に応じて保険料が徴収される。イギリスなどでは、基礎年金の上に被用者に対する上乘せの制度が設けられており、自営業者等と異なる賦課方法（所得比例）がとられているが、被用者である限り全ての者が対象となっており、日本のように被用者でありながら自営業者と同様の制度に属する（小規模事業者の被用者は国民年金）というようなことはない。アメリカ、韓国、スウェーデン、ニュージーランドなどは、職種にかかわらず単一の年金制度でカバーされている。

制度の分立がどの程度容認されるかは、歴史的・文化的な背景から、どの程度の範囲の助け合いが社会的に認容されるかの問題である。仏独などの中欧諸国では、一定範囲の職種毎のギルド的な共済組織が母体となり、国が労使の拠出を義務づけて社会保険制度になっていったことが、制度の分立の背景にある。アメリカや北欧、ニュージーランドでは、社会的中間集団よりも「国」や「共同体」の範囲での助け合いの意識が強いことが、単一の制度の背景にある。

わが国においては、被用者年金制度の一元化（共済年金の厚生年金への統合）は着実に進んでいるものの、所得比例方式による国民年金と厚生年金の一元化が困難な理由について、自営業者の所得把握の問題が指摘されることが多いが、より深く考察してみると、基礎年金による厚生年金と国民年金の間の財政調整の構造に行き着く。

基礎年金制度は、厚生年金と国民年金の財政調整の役割を果たしており、現在結果として受給者比率の低い厚生年金から受給者比率の高い国民年金への財政移転が生じている。これは、大都市の被用者層を加入者とする厚生年金から、地方の農業・零細業者層を加入者とする国民年金に対する移転という意味を持つ。このような大都市部から地方への移転は、公共事業、地方交付税、農業補助金などとも同様の性格を持つもので、都市化・被用

者化の中で、地方の居住環境を維持し、国土の均衡ある発展に資するものであった。年金制度の一元化の可否の問題は、このような移転をなくすことの是非の問題と考えることができる。制度が分立している諸外国でもこのような財政調整は行われている。

このような一元化の是非の問題の論点をはっきりさせる意味からも、被用者である非正規雇用労働者の厚生年金適用を、まず進めるべきであると考えられる。被用者である限り同一の制度でカバーするのが世界の主流の考え方でもある。非正規雇用労働者が厚生年金適用を受ければ、国民年金に残るのは純然たる自営業者だけになり、論点がすっきりするので、そのあとに、年金制度の一元化、すなわち財政移転の是非の議論を行うべきであろう。

(2) 被扶養者の取扱い (第三号被保険者問題)

現行の基礎年金制度においては、被用者の被扶養配偶者(年収130万円以下の者)は、自ら保険料負担することなく、第三号被保険者として自ら基礎年金の給付を受けることができ、その財源は第二号被保険者全体で負担している。この制度については、専業主婦を優遇し不公平であるとして、特に自ら被用者である女性からの批判が強い。

第三号被保険者制度批判は、「現在の世帯単位の仕組みを個人単位化すべき」という主張としてなされることが多いが、必ずしも正確な用語を使った議論になっていないように思われる。現在の仕組みは、負担については所得に比例して課せられ、給付については夫婦の双方に本人名義で支給されるので、個人単位になっているとも言えるからである。

むしろ、負担及び給付は所得比例にすべきか、定額にすべきかという議論になじむと思われる。現在は、厚生年金の保険料は所得に応じて課せられるので、世帯所得が同じであれば、共働きでも片働きでも世帯としての負担も給付も同額である。第三号被保険者制度批判論者は、被扶養者にも本人名義の給付を給付するならば、被扶養者に着目した定額負担を課すべきだと求めているのである。

諸外国の状況を見ると、負担は通常所得比例になっており、定額負担というのは見あたらない。被扶養配偶者への給付については、被用者の年金に配偶者加算を行う場合(フランス)と、日本と同様に、加算を独立させて被扶養者についても自らの名目で給付する場合(アメリカ・イギリス)がある。後者の場合の取扱いは第三号被保険者制度と類似しているが、わが国の場合、被扶養配偶者も負担した者と同様に自ら加入したものと取り扱われる点、第1号被保険者(被扶養者含む)は所得と無関係に定額負担を求められている点、といった諸外国にない独自の仕組みになっている点があるために、被扶養配偶者に着目した定額負担を求める主張がしやすくなっていると言える。

一方で、被扶養ではなく、育児のために稼働できなかった一定期間を年金加入期間とみなしたり(ドイツ、スウェーデン、フランス、イギリスなど)、育児した親の年金給付を加算する(フランス、ドイツ)など、年金制度の中での次世代支援はかなりおこなわれている。年金制度は、若い世代から受給世代へ移転を行う世代間の助け合いの仕組みであることから、次世代支援の観点から、年金制度の中で子育てを助ける仕組みを設けるべきではないかという意見が強くなってきている。

非正規雇用の取扱いとの関係では、厚生年金の適用拡大を進めて、被扶養配偶者として取り扱われる範囲を限定するとともに、育児期間に対する配慮を進めて育児のために非正規雇用労働者にならざるを得ない人(特に女性)に対する格差を是正した上で、純然た

る被扶養配偶者を取り上げ、どの程度助け合いの対象にすべきかを議論するべきではないかと思われる。

(3) 定額と税による保障

現在の日本の年金制度の体系は、基礎年金で全国民に定額の最低保障を行い、被用者については所得比例年金を上乗せする2階建ての仕組みとなっている。

少子高齢化に伴い、負担水準が高くなっていくことへの懸念から、また、雇用の多様化と流動化に対応するために、全国民共通の最低保障のみにすべきではないかという考え方がある。

諸外国を見ると、社会保険方式の年金制度は、所得比例の負担・給付で、従前所得の一定割合を老後所得として保障するものが多い(いわゆるビスマルク型。フランス、ドイツ、アメリカ、韓国など)。一方、ベバリッジのプランに起源を有するイギリスの基礎年金は、社会保険方式で定額の最低保障を行うものであり、社会保険方式のものとしては少数派である。その影響を受けた日本の基礎年金も同様となっている。ただし、日本・イギリスとも、退職で所得を喪失することになる被用者に対しては所得比例の従前所得保障を上乗せする必要があるという観点から、2階建ての制度体系になっている。

老後生活に要する最低限の保障を行うという考え方から、定額の最低保障を行うものは、税方式によるものを中心である(カナダ、オーストラリアなど)。ただしこうした年金には通常所得制限があり、所得制限なく居住のみを要件として支給されるものはきわめて特例的である(ニュージーランドなど特別な小国のみ)。なお、税方式の最低保障年金をもつ国でも、被用者に対しては社会保険方式・所得比例の2階部分を設け、上乗せしている(ニュージーランドを除く)。

負担能力に応じて賦課し、拠出と給付の関係を明確化するという観点からは、所得比例であることが望ましい。一方で、給付水準も定額保障で十分であり、多様な働き方に中立的ということ貫徹し、従前所得に対しても中立的に老後保障を行うべきと考えれば、定額保障という考え方もあるが、負担能力を考慮しない定額負担は、負担感が大きいいため、定額保障の場合は税方式が望ましいことになる。

税方式か社会保険方式かという選択は、歴史的・文化的な相互扶助に対する意識の差に由来するものが大きい。税方式の場合は、ある程度以上の期間居住することで、共同体の一員とみなされる者に対して、医療や教育と同様、コミュニティサービスとして所得保障を行うべきであるという考え方に基づいている(北欧諸国の場合)。一方、旧英自治領諸国(カナダ・オーストラリア・ニュージーランド)では、イギリスの社会保険方式の基礎年金が、植民者に対するパターナリスティックな国家による保護に形を変えたものと解することができる。

また、税方式は、必要のみに応じて給付する考え方であるから、給付と負担の関係はなく、給付水準も最低生活水準になる。一方、社会保険方式は、長期の保険料の拠出という形で保険集団に貢献してきた者に対し給付を行うという考え方に基づいている。日本の場合、日本社会の性格をどのように見るかによるが、社会への貢献による相互扶助を「公」として重く見る社会であると見れば、社会保険方式がふさわしいということになる。

社会保険方式にして、所得比例で拠出を求めることにし、老後生活保障の必要がある場

合の補足的な給付の財源は税に求めるとというのが、給付と負担の関係の明確化の観点からは、一番すっきりした形ではある。いずれにせよ、非正規雇用の期間が長かったなどで低所得の高齢者の所得保障には何らかの形で税財源を投入せざるを得ない。ヨーロッパ諸国で最近導入されている高齢者向け最低所得保障制度は、ひとつの割り切りである(ただし、一定期間の拠出や居住を要件とするものを「年金」とすれば、年金には分類されない)が、低所得高齢者の生活困窮の実態が問題になっているヨーロッパ諸国と、若い世代の保険料未納が問題になっている日本では問題状況が異なるとも言え、このような制度を設けることで、拠出の意欲を失わせるようなことはないか、十分な検討が必要である。

<参考文献>

OECD. 2004. *Employment Outlook 2003*

西村淳 2006 「社会保障の明日」ぎょうせい

年金総合研究センター 2006 「就労形態の多様化に対応する年金制度に関する研究・平成17年度総括研究報告書」(主任研究者・駒村康平)

濱口桂一郎 2002 「EUにおける非典型労働立法とイギリスにおけるその施行」連合『パートタイム労働の「均等待遇」に向けて』

(にしむら・じゅん 環境省リサイクル推進室長)

<注>

1 丸山桂「非典型労働者に対する被用者年金の適用状況と適用拡大の影響」年金総合研究センター(2006)

2 1987年の配偶者特別控除制度の導入で非課税限度額103万円を超えた場合でも手取りは減少しないようになったので、このことを理由にしているのは現行の税制の誤解に基づいている。

3 女性のライフスタイルの変化等に対応した年金のあり方に関する検討会報告(2001年12月)、経済財政運営と構造改革に関する基本方針2002(2002年6月)、パートタイム労働研究会最終報告(2002年7月)、雇用と年金に関する研究会報告(2003年3月)、社会保障審議会年金部会意見(2004年9月)など。

4 濱口(2002)参照

5 一方で濱口は、実はEU労働法の世界では、EU指令ができる前から、欧州司法裁判所がパートタイム労働者であることを理由とした差別的取扱いは、当該パートタイム労働者がすべてまたは大部分女性で占められている限り、男女均等待遇指令にいう間接差別に当たるという判例を確立しており、多くの女性パートにとっては、この指令のインパクトはそれほど大きなものでなかったことも指摘している。

6 以下のドイツについての記述は、齊藤香里「ドイツにおける就業形態多様化に対する年金制度の対応の整理」年金総合研究センター(2006)による。

7 イタリアについての記述は、年金総合研究センター(2006)による。

8 ISSA報告は、年金総合研究センター(2006)所収レヴィンスキー論文による。

〈表〉諸外国の短時間労働者に対する年金適用

	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス	日本
加入と保険料支払義務	年収約 45 万円未満かつ週労働時間 15 時間未満の場合は強制加入でない	収入を有する者は強制加入	収入を有する者は強制加入	年収約 70 万円未満の被用者は強制加入でない	年収 130 万円未満かつ週労働時間が常勤の 4 分の 3 未満の場合には保険料支払い義務がない (第三号被保険者)
給付への反映	—	年収約 15 万円で 1 加入四半期の保険期間を得る	年収約 9 万円以上の収入について給付額計算の基礎となる	—	第三号被保険者は期間に応じ基礎年金給付を受ける

出典：厚生労働省国際年金課資料より西村が作成

多文化地域の教員養成を考える

—群馬大学フレンドシップ事業「多文化共生教育実践」の試みから—

群馬大学教育学部附属学校教育臨床総合センター

異文化間教育分野担当

結城 恵

群馬県内には、平成2年度の入管法改正以降、いわゆるニューカマーと呼ばれる外国籍住民が集住するようになった。その集住化は、製造業が集積する邑楽郡大泉町、太田市、伊勢崎市に顕著に表れ、全国有数の外国籍住民集住地域が生まれた。中でも大泉町は外国籍住民が総人口の15.4%（平成16年12月末現在）を占め、すでに近未来の日本に現れると予測されている移民社会の様相を呈している。生まれ育った社会や文化の異なる人々とともに社会を築く「多文化共生社会の構築」は、群馬県ひいては我が国における緊急課題となっている。

生まれ育った文化も母語も異なる子どもたちが在籍する教育現場で活躍できる人材をどのように育成したらよいのか。近年のこの変化に対応できる教員養成カリキュラムはほとんどなく、自治体の教育関係者ならびに学校教師が、次々と起こる変化と混乱への対応をしながら新しい教育のあり方を模索しているのが現状である。

本稿では、そうした現状を踏まえ、平成10年度より取組が始まった群馬大学教育学部での教員養成カリキュラムを紹介する。特に、多文化共生教育実践をテーマとするフレンドシップ事業に焦点をあて、3年間履修をした学生のレポートをもとに、多文化共生教育のあり方を論じることにした。

1. 群馬大学教育学部の多文化共生教育の取組

群馬大学教育学部では、多文化地域に現れる教育問題に平成10年度から本格的に着手し、多文化状況にある学校に対応可能な教員養成プログラム開発のための調査研究を実施した（平成10年度群馬大学教育改善推進費。「国際理解教育に関する教員養成カリキュラム開発のための基盤調査」）。平成11年度には、教育学部附属「教育実践研究指導センター」を「学校教育臨床総合センター」に改組し、異文化間教育の専任教官を配置した。異文化間教育の専任を置く取組は全国的に見ても先駆的な試みとなった。以降、学校教育臨床総合センターが担当する教育実習事前事後指導では、太田市ならびに大泉町の現職教員が講義を担当し、多文化地域の学校での教育の現状と求められる資質について実践的な指導を行っている。また、日本語指導のできる教員の養成にも取り組み、平成17年度からは留学生センターと連携し、教職専門科目として「外国語としての日本語を考える」「外国語として日本語を教えるために」を開講することとなった。

また、教育学部では、文部科学省教員養成学部フレンドシップ事業を、「総合的・実践的指導力の育成」を目指す「体験的科目」（対象2年生：1単位）に位置づけ、「日本語を母語としない児童生徒への教育」や「教師と共に創る多文化共生教育」をテーマに、平

成 11 年度以降 6 つのコースを開講し、多文化地域の学校に対応できる総合的・実践的指導力の育成に取り組んでいる。

とりわけ、「教師と共に創る多文化共生教育実践」は学生の継続履修への希望が強く、学校教育現場からの協力と期待も高い。それを受け、平成 14 年度以降は、2 年次に実践力・3 年次に企画力・4 年次にコーディネート力の養成を積み上げていくよう、カリキュラムを構造化し、「教師と共に創る多文化共生教育実践」「多文化共生教育実践プロジェクト演習」「多文化共生教育実践インターンシップ演習」による 3 年間の教育プログラムが編成された。また、これらのコースで平成 12 年度より大泉町で 3～4 日間の集中講座として開講してきた「教員研修連続ワークショップ」は、現職教員の参加希望者も多く、平成 14 年度からは大泉町教育委員会との共催となり、町内 7 公立小中学校の教員の必修講座として位置づけられている。

2. フレンドシップ事業「多文化共生教育実践」が生まれた背景

3 年間の教育プログラム「教師と共に創る多文化共生教育実践」「多文化共生教育実践プロジェクト演習」「多文化共生教育実践インターンシップ演習」には、主として 2 つの共通する目的がある。第一の目的は、日本語を母語としない子どもたちも在籍する学級で、共に学び・助け合う学びの場を創る「多文化共生教育実践」を、多文化地域の学校教育現場の先生方と共に創ることにある。第二の目的は、「多文化共生教育実践」を創るプロセスに、教職を志す学生が積極的に参与できる機会を提供し、多文化地域で活躍できる教員の資質を高めることにある。

群馬県内の公立学校には、日本語を母語としない多くの子どもたちが学んでいる。文部科学省の発表によると、平成 15 年 9 月 1 日現在、わが国の公立小・中・高等学校、中等教育学校及び盲・聾・養護学校に在籍する日本語指導が必要な外国人児童生徒数は、19,042 人、うち 772 人が群馬県内の公立学校に在籍している。生まれ育った文化も社会も異なる児童生徒がともに在籍する学級、日本語を母語としない児童生徒がともに日本語で学ぶ学級が、県内各地に存在する状況が生まれている。たとえば、群馬県邑楽郡大泉町内のある小学校には、600 人中約 100 人が日本語を母語としない児童が在籍しているが、この学校の場合、35 人の教室に 7～8 人が外国籍児童で、うち 3 人程度が日本語学級に通級している、という状況となる。

群馬県内のこうした変化は、とりわけ平成 2 年に改正された「出入国管理法および難民認定法」の実施により顕著に現れ、この新しい変化に対応すべく、自治体ではさまざまな施策を立て、日本語学級や適応指導教室の開設、日本語指導教師の加配、日本語指導助手の配置など、公立学校内での外国籍児童生徒の受け入れ体制づくりを進めてきた。同時に、外国籍児童生徒の日本語習得状況に応じて、「初期」「中期」「移行期」「後期」の日本語指導書やワークブックを作成するなど、外国籍児童生徒への日本語指導のカリキュラムづくりも進められた⁽¹⁾。

このように、多文化状況にある学校では、日本語教室や適応指導教室などでの外国籍児童生徒の教育支援を中心に対応を充実させてきた。その成果の一端は、日本語を母語とし

ない外国籍生徒の日本の高校への進学率の向上にも現れており、今後もその充実が期待されている⁽²⁾。

しかし、外国籍児童生徒の在籍する元学級での教育・指導のあり方については、なかなか活路を見いだせない現状が続いている。学校教育現場からは、「一緒にいるけれど関わりが薄い」と、外国籍児童生徒と日本籍児童生徒の間の現状も報告された⁽³⁾。「共に学ぶ教育の場」「だれもがわかる学習の内容」をいかに構築していくか。外国籍児童生徒の元学級で、外国籍児童生徒にとっても日本籍児童生徒にとっても意義の高い「多文化共生教育実践」の開発は、学校教育現場の先生方にとって急務の課題となっていた。

3. フレンドシップ事業「多文化共生教育実践」の展開

本コースは、学校教育現場の要請に応え・内容をより充実させようとする指針のもと、6年間の間に図1に示す変遷をしながら、内容を拡充してきた。

まず、平成11年度に学校教育臨床総合センターで実施したフレンドシップ事業「日本語教育とイマージョンプログラム」では、日本語学級や適応指導教室での外国人児童の教育に焦点をあてた。この事業の最後におこなった、外国籍児童の元学級でポルトガル語のみでブラジル料理を作る実践は「多文化共生教育実践」のあり方を考える示唆に富むものであった。日本籍の児童と外国籍の児童とが学びの場と体験を共有することによって、助け合い・学び合う学びの場が生まれるプロセスをつぶさに観察することができた。そこで、平成12年度より、日本籍の子どもと外国籍の子どもが学びの場を共有する、元学級で「多文化共生教育実践」のあり方に焦点を移した新規コースをフレンドシップ事業の一環として設置することになった。

それが、「フィールドワーク体験学習」（平成12年度）である。この事業では、「総合的な学習」や「調べ学習」に必要な「調べる・まとめる・発表する」方法を学習するカリキュラムの開発を試みた。子どもたちには、「調べる・まとめる・発表する」技法を活用して大泉町をフィールドワークしてもらい、「共生の町づくり」に向けて自分たちがどのように生活していけば良いのかについて検討してもらった。研究協力校の大泉町立西小学校での1学期間に及ぶ実践に参加することにより、「『きょうせい』ってなんだろう？」という問いに、「どっちが教えるっていうことではない」、すなわち、共に教え合える関係を見いだしていった子どもたちの学びのプロセスをに見ることができた。同時に、「(教師としての自分が) 学習内容のすべてを(事前に) 知っていないてはならない」という前提から、教師自身が自由になり、教師もまた子どもたちと共に学び合える関係を築くことが必要となることが判明した⁽⁴⁾。

「フィールドワーク体験学習」（平成13年度）では、昨年度の紹介した「調べる・まとめる・発表する」技法が、大泉町立西小学校で総合的な学習の補助教材として作成する「あじさい学習の手引き」に反映されることになった。そこで、昨年度の知見を活かし、新たに子どもたちが直接書き込むワークシートづくりをした。さらに、「算数科のコース別学習」という新たな試みを西小学校がすることになり、そのサポートをすることになった。先生方と検討の時間を重ねながら、子ども一人ひとりの考え方やつまづき方を予測し、それに

対応できる教材づくりと指導の方法を検討した。その過程で、子どもがどのように誤答をするのかに関するデータを収集・分析することができ、その結果に基づいて、ワークシートを作り直したり、指導方法を改善したりする方向性が理解できるようになった⁶⁾。

この体験は、フレンドシップ事業の意味を再考するきっかけとなった。それまでの2年間の「フィールドワーク体験学習」は、どちらかという、群馬大学教官と学生の企画を西小学校や大泉町立教育委員会に持ち込んだものだったのに対し、平成13年度には、西小学校の先生方から、総合的な学習を支える基礎・基本の教科指導を充実させたい、という希望が出された。算数科のティーチングアシスタントとして本コースを履修している学生に参画して欲しい、という要請も学校側から出され、大泉町立教育委員会からは、児童生徒の学力向上を推進するような講座を、教員研修連続ワークショップに加えて欲しい、という希望がだされた。それは、何が今、学校教育に求められているのかをともに考え、新しい教育実践を共に築いていく関係が、フレンドシップ事業により「目的」ではなく「結果」として形成されることを示唆する局面だった。そこで、学校教育現場の先生方や教育委員会と共に創る「多文化共生教育」のあり方を探ることを念頭に、本コースを推進していくこととなった。

「教師と共に創る多文化共生教育実践」（平成14年度）では、西小学校の先生方と共に話し合い、日本語が母語である子どもも母語でない子どもにもわかりやすい指導のあり方を探ることとなった。そこでクローズアップされたのが、ことば（日本語）に頼りすぎない活動と指導の仕方である。この試みは、これから教師になろうとする学生たちにとって、初めての挑戦であり、先生方にとっては、普段の授業のなかで日本語をどのように使って勉強を教えているのかを見直す経験となる。

大泉町と共催で実施している「教員研修連続ワークショップ」でとりくんだ「組紙」は、この課題を検討するのに格好の素材となった。大人が取り組んでも3時間はかかる、非常に複雑なアートワークは、本学部美術教育講座の富澤秀文教授が考案し、1998年に実用新案の登録がされたものである。これを教材に、学生たちに「ことば（日本語）に頼りすぎないで」小学生に複雑なアートワークをどこまで教えられるのかを検討してもらうことにした。検討を重ねる中で学生たちが見つけたのは、「誰にでもわかる」作り方、そして、「進度が異なる子どもたちにも対応できる」作り方だった。補助教材となる「作り方カード」も作成し、練習で試行錯誤を繰り返した成果をもとに、西小学校の5年生に組紙づくりを試行した結果、子どもたち全員が90分以内に作品を完成することができた。その中には、日本語学級に通級している外国籍の児童も含まれていた。学生たちは、一連の活動をとおして、教材づくりの大切さと、ことばを精選・吟味する大切さを学んだと報告している。同時に、それまでの授業がいかにことば（日本語）に頼りすぎていたか、説明をことば（日本語）でごまかしていたかということにも気づいたと指摘している⁶⁾。

日本語が母語である子どもも母語でない子どもにもわかりやすい指導のあり方の探求は、以降、本フレンドシップ事業の柱となった。平成15年度には、履修学生が増え、その約半数が昨年度も履修していた^{リドータ}継続履修学生だったことから、「教師と共に創る多文化共生教

育実践 2003」と「多文化共生教育実践プロジェクト演習 2003」という2つのコースを設定することにした。両コース共に、従来と同様に多文化地域の学校でフィールドワークをおこない、その地域や学校の特性と実情を理解することが基本となる。「教師と共に創る多文化共生教育実践 2003」は、多文化地域の学校で共生の視点を盛り込んだ実践づくりに参与することで、多文化共生教育への実践力を養う。一方の「多文化共生教育実践プロジェクト演習」は、「教師と共に創る多文化共生教育実践」を履修した学生を対象とし、教育委員会や先生方との打ち合わせやそれに必要な情報収集にも参与することで、多文化共生教育への企画力を養う。平成16年度には継続履修3年目の学生4人が輩出されたので、上述したコースに「多文化共生教育実践インターンシップ演習 2004」を新規に設定し、多文化共生教育実践を関係者と協働で創るコーディネート力の養成を図った。

4. フレンドシップ事業の活動内容

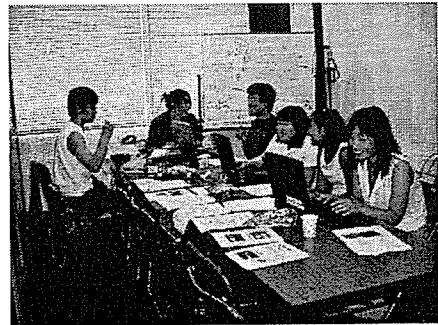
フレンドシップ事業のコースの受講生は、毎週1回お昼休みに集まる定例ミーティングで話し合いを進めながら、教育学部の正規授業の履修生として学習・実践を重ねると同時に、本学が推進する群馬県・群馬大学「多文化共生研究プロジェクト」(PCDC)の学生スタッフのひとつチーム「フレンドシップ」としても活動を展開する。例として、平成14年度の年間活動内容は以下のようなものだった。

(1) オリエンテーション (7月9日)

「教師と共に創る多文化共生教育実践」受講者と、「多文化共生教育実践プロジェクト演習」受講者の顔合わせとして、全体会を開いた。ここで、前年度受講生から今年度受講生に対して、去年までの活動と今年の活動の流れなどについての紹介をした。

(2) 教員研修連続ワークショップ打ち合わせ (7月)

教員研修連続ワークショップの事前準備をした。本年度は、8講座のうち1講座を学生が担当してパワーポイント講習をおこなうことになった。夏休み返上でマニュアルづくりや進行についての打ち合わせが重ねられた。



(3) 教員研修連続ワークショップ実施 (7月25日、8月5日～7日)

1日目は横山先生の「人権教育のワークショップ」、2日目は村崎先生の「算数っておもしろい」と寺石先生の「意思決定の罫に陥っていませんか?」、3日目は仁井田先生の「すぐに活かせる体育あそび」と壇上先生の「経済から考える多文化社会」、4日目は本コース履修学生による「パワーポイントを使って



みませんか？」とリマ先生とアートブラジルの生徒さんたちによる「カポエイラ：ブラジル文化の基礎」だった。

(4) 教員研修連続ワークショップのまとめ・地域貢献

活動学生協力者養成講座の企画（8月下旬～9月上旬）

教員研修連続ワークショップの振り返りやアンケート集計、そして、群馬大学「地域貢献活動学生協力者養成講座」の3日目にファシリテーターとして実施するペルー学校との交流活動の準備を行った。

(5) 地域貢献活動学生協力者講座への参加（9月17日～19日）

赤城青年の家でおいなわれた、群馬大学「地域貢献活動学生協力者養成講座」に参加した。プロジェクト・アドベンチャーや救急救命法を経験し、最終日にはペルー学校イスパノ・アメリカノ学院の生徒たちと交流を深めた。

(6) 「放課後学習支援事業」「だんべえ交流事業」の企画・実施（11月～）

話し合いにより「放課後学習支援事業」「だんべえ交流事業」を企画・実施することとなった。「放課後学習支援事業」として月曜日実践「月曜組」と木・金曜日実践「木金組」、「だんべえ交流事業」として水曜日実践「水曜組」の3つのグループに分かれて、実践を展開することになった。

(7) 「開発教育地域セミナーinぐんま」の企画・実施への参与（11月29～30日）

29日には、群馬県庁でおこなわれた開発教育地域セミナーinぐんま「知らない世界を覗いてみよう！」に参加し、ボランティアとしてセミナーの裏方の仕事を手伝った。翌30



日には、カポエイラ体験でファシリテーターを務めた。

(8) 全体中間報告会（12月10日）

各グループの活動をおこなって学んだことなどを共有するため、全体で中間報告会を開いた。また、それぞれが感じたことなど意見交換した。



(9) 報告書づくり（1月～3月）

1年間の活動をまとめた報告書作りに取り組む。

(10) 第4回多文化共生シンポジウム「学生たちの地域貢献」に話題提供者として参加（2月28日）

「放課後学習支援事業」と「だんべえ交流事業」について報告し、学生たちにできる地域貢献のあり方を検討した。



以上のように、フレンドシップ事業は、多文化地域の教育現場でのフィールドワークを重ね、その場で最も効果的な指導方法を学校教育現場の先生方と話し合いながら構築していくところに特徴がある。同時に、受講生たちは、多文化地域で求められる「共生マインド」を養成すべく、異文化間交流事業や地域貢献活動にも積極的に参与することになる。3年間かけて、正規と課外の活動を組み合わせながらの実習は、限られた期間に集中的に行われる教育実習とは異なった知見と効果を学生たちにもたらしているようである。

そこで以下では、3年間のカリキュラムを終えた学生が平成16年度に書いたレポートを紹介しながら、多文化地域に対応できる教員養成のあり方を検討することにする。

5. 学生はフレンドシップ事業で何を学んでくるのか ーフレンドシップ受講生の報告からー

ここでは、2人の学生のレポートを紹介する。最初に紹介する須藤紫野さんは、1年目は外国籍の子どもに手の込んだ組紙づくりをするなかで、目で見てわかる指導方法を工夫し、日本語が自然と後から出てくるような実践を展開した。2年目は、外国人学校を巡回して、前橋市ゆかりのだんべえ踊りで交流する実践を行った。1年目とは逆に、ポルトガル語で自分自身が意思疎通する難しさと楽しさ、そして教え方が言葉の壁を乗り越えられると実感する体験をしている。3年目は、外国籍の子どもと日本籍の子どもが混在する教室で、国語と総合を担当する中で、教育実習では十分に時間を割けなかった、一人ひとりの子どもの学びの違いに対応する体験を積んでいる。

もう一人の学生、新增友紀さんもまた、1年目は須藤紫野さんとともに、組紙づくりの指導をし、試行錯誤を繰り返しながら、目で見てわかる「作り方シート」を完成させた。2年目には、学習の実態が学年歴とはあわない子どもを、放課後日本語教室で支援する活動に参加し、子どもの低学年でのつまづきがどのようにその後の学習に影響するのかを体験的に学んでいる。2年目と3年目は、自ら希望して同じ学校を実習先に選んだが、そこには、子どもの育ちを継続的にみつめてみたいという希望があったからである。彼女は、さらに、本学が実施した多文化共生インターンシップで同校の子どもが放課後に行く児童館で就業体験をし、学校と児童館で同じ子どもがどのような様相を見せるのか、そこに学ぶ姿がどのように現れるのかを見つめている。