

ポイントレビュー 書籍:「学力」の経済学 著者:中室 牧子

家庭でも会社でも仕事でも参考になる視点だと思います！

1. 「テストで良い点をとればご褒美をあげる。」or「宿題を終えればご褒美をあげる。」学力テストの結果が良かったのは「宿題を終えればご褒美をあげる」の子供たちでした。「テストで良い点をとればご褒美をあげる」は「**どうすれば学力を上げられるのか**」が、**彼ら自身が分からないのです。**
2. 先ず「**勉強のしかた**」を勉強することが重要です。**成績を上げられる方法を教え、導いてくれる人が必要です。**
3. 重要なのは「**褒め方**」です。「1時間も勉強できたんだね」「今月は遅刻や欠席が一度も無かったよ」と具体的に子供が「**努力した内容**」を褒めることが重要です。悪い成績の時は「**努力が足りないからだ**」と、さらなる「**努力**」を引き出し、難しいことでも挑戦しようとするのが研究から得られました。
4. 一方で、「**良い成績を取ることを褒める**」と、「**自分は才能があるからだ**」と考え、悪い成績の時は「**才能が無いからだ**」と考え、**成績についてウソをつく傾向が高い**ことがわかったのです。
5. 「**勉強しなさい！**」は言っても無駄。「**勉強を横について見ている**」や「**勉強する時間を決めて守らせる**」ことが効果がある。
6. 学力の高い友達と一緒にいれば、自分の子供にもプラスの影響があると考えるのは間違い。**プラスの影響があるのは「もともと学力の高かった子供のみ」**です。学力の低い子供が、学力の高い友達と一緒にいることで、マイナスの影響もあります。自信を喪失し、大学への進学意欲も失わせたという研究結果もあります。**レベルの高いグループにレベルの低い子供を無理やり入れると逆効果になる。**
7. **幼児教育の時の投資がもっとも収益率が高い。****しつけや人格形成、体力や健康など学力以外の能力はとても大事です。**幼児教育がしっかりとできている子供は大人になってからも安定した人生を送っているという研究結果が出ています。
8. 「**人的資本**」「**生きる力**」**自信、創造性、対処能力、回復力、自制心、忍耐力、社会性、やり抜く力、意欲など人間の気質や性格的な特長です。**
9. **学力以外の能力が圧倒的に大切です。**これらの能力は**人生の長期にわたって、計り知れない価値を持ちます。**
10. 自制心は筋トレと同じです。計画を立て、記録し、達成度を自分で管理する。



●ハマキョウレックス事件の裁判を分析しましょう。

【質問】正社員と同じ仕事をしている**契約社員に正社員と同じ手当を支給しないと違法ですか？**

【答】すべて同じ手当を支給する必要はありません。

正社員と同じような仕事をしている契約社員がいた場合でも、当然のことながら正社員と契約社員とでは、給与体系も違えば手当も違うというケースは多く見受けられます。

しかし、**処遇の違いが合理的なものではない場合**には、手当等を支給しないことが**違法である**と裁判所は判断しました。**適法にするならば、正社員と契約社員との処遇面の違いを制度的にも明確**にしておけば、合理的な労働条件の差異を根拠づけることになるので、会社の主張が通るようになります。

そこで、判例を踏まえた対応策として正社員と契約社員との違いについて留意しなければならない点を3つ紹介します。

①業務内容が違う

正社員が担うべき業務内容を明文化する(就業規則や雇用契約書に盛り込む)。

又は、契約社員しか担当しない業務をつくったり、契約社員には原則として時間外労働をさせないことを明記するのもよい。

②責任の程度が違う

正社員が持っている裁量や権限を明文化する(就業規則や雇用契約書に盛り込む)具体的には、契約社員やパート、アルバイトに関して正社員が指導監督を行う、社内決済について正社員が印鑑を押すなどを明記する。

③異動や配置変更の範囲が違う

転勤や人事異動は正社員のみを対象とし、契約社員は対象外とする。加えて、正社員に転勤がある場合は、ある程度の実態が伴うことが必要となる。

【まとめ】

この裁判例は、**同一労働 同一賃金に関わることです**。対応策として正社員と契約社員との違いを明確に区分することをお勧めします。特に上記②③が注意点です。

なんとなくつけている手当、機能していない手当、説明ができない手当などは、廃止、又は他の手当(定額残業代)に集約するなどして手当の整理も必要だと思います。