



あったか情報

季刊・冬号 第28号 2012年1月1日発行
〒600-8154 京都市下京区岡之町通下数珠屋町上ル
榎木町306 阪口ビル2F
TEL 075-352-2640 FAX 075-352-2646
HP <http://www.attaka-support.org/>
E-mail attaka-support@r6.dion.ne.jp
郵便振替口座 00900-2-264244
特定非営利活動法人 あったかサポート 理事長 澤井 勝

目次

2012年新春交流会のご案内	1
新年のご挨拶 理事長・澤井 勝	2
投稿「あったかサポートへの期待」 福田 良幸	3~4
「生活と就労支援の1年を振り返る」 高橋 尚子	4~5
「出前授業」大学生等の感想文 編集部	6
主張「大学生の就活とその支援方法を問う」 編集部	7
あったか歳時記 (冬) 妹尾 健	8
誌上インタビュー、社会保険労務士・森田定和さんに聞く	9~14
2012年春季連続セミナー 講師・福山哲郎、辻元清美、阿部真大	15
投稿「東日本被災地を訪ねて」 福本 剛	16~17
投稿「出前授業の今日的な役割を考える」 長松奈美江	18~19
感想文「『教科書版』を買って、読んで、紹介して」 塚原ゆき恵	20~21
図書紹介	22
編集後記	22

NPO法人あったかサポート新春交流会のご案内

昨年の3月11日の東日本大震災の傷がまだ癒えていないなかで、「新年明けましておめでとう」とは素直に口にできないというのが、私たちの偽りのない心情ではないでしょうか。いずれにせよ、新しい年を迎えることになりました。そして、今年のこの国に暮らす私たちの共通のテーマは、「震災からの復興」でしょう。しかし、真に復興に問われていることは、経済や産業の復興ということもさることながら、私たち日本人が経済成長を至上の価値においてきた時代に失われてきた人と人が支え合う関係つまり絆の再生ではないでしょうか。

今年の新春交流会では、「家（ハウス）」には住んでいるが、帰るべきところ（ホーム）を失っている人々、絆が切れた人々の現実」にあって、真の「絆」の必要性を講演会の参加者と共に考えてみたいと思います。

第一部 講演会 1月9日（月・祝）午後2時~4時30分

会場 同志社大学 新町学舎 臨光館201号

講師 奥田知志（東八幡キリスト教会牧師）

演題 「人との縁をいかに築くか」

—あなたと共に生きることを考える—

討論 講師のお話を踏まえて会場の参加者との意見交換会を行います。

参加費 無料

第二部 懇親会 午後5時~7時

会場 同志社大学 寒梅館7階

レストラン「セカンドハウスウイル」

参加費 5,000円

*尚、今回の事業は東日本震災被災者復興支援事業の環として、NPO法人グローバルヒューマンのご協力を得て実施されます。その関係で第一部の参加費は無料とします。

2012年を希望をもつて迎える

あつたかサポート理事長 澤井 勝



した。またNPO法人グローバルヒューマンとの共同事業として、倉敷市での研修事業なども行ない、特に3月11日の東日本大震災の被災地支援では、呼びかけを受けて有志が一関市を拠点とする炊き出し活動などへの参加もしてきました。

今後とも、ここ京都を中心に、専門士業のまとまりと専門性を生かした労働教育とセミナーおよび講座の開催、パーソナルサポート事業への協力といった活動をすすめていきます。そして、現在のNPOとしてのまとまりを生かした復興支援についても議論しているところです。

復興には住民合意を前提に

ところで寒さが厳しくなる中、被災した3県の37市町村のうち、31市町村で復興計画が策定済みか年内に策定されているそうです(時事通信社の調べ)。国の方の財源手当も三

次補正予算と財源確保法が11月末に成立しました。しかし極めて多難なようです。特に31市町村では高台移転を計画に盛り込んでいますが、肝心の住民合意はこれからのようです。心配されるのは、この計画が国土交通省サイドの、いわば東京目線でのコンサルの役割が相当大きく、現場のまとまりや絆を大事にしたものになっていなさそうなことです。

このことは、11月に岡山大学で開かれた日本自治学会のシンポジウムでも、復興事業に参加している都市計画関係者やまちづくり団体などからいくつも指摘されています。

その中で気仙沼市の唐桑町舞根地区では、52世帯中44世帯が被災して、地区内の高台の家に分散して避難しましたが、そこで寄り合いと話し合いの場所を確保しているようです。集団移転に向けた同盟会を4月にいち早く設立。移転先の地権者12人全

員の同意も得られ、11月8日には事業実施の申請書を市に提出するという先進事例となっています。この舞根地区は、牡蠣の養殖地で「森は海の恋人」という標語のもとに、大漁旗を掲げて山にカシヤナラなどを植林する運動の拠点でもあります。危ぶまれた「第23回植樹祭」も全国から多くの参加者を得て開催しています。

人との結びつきを大切にしよう

ここに見られることは、既に多くの人が言っているように、人と人の絆の大切さでありコミュニケーションの持つ意味が大きいということでしょう。

ACのCMでみんなが知るようになった金子みすずの「こだまでしよるか」。この詩は、私たちの共有することができ、人同士のつながりの不思議さとあたたかさを、思いもかけない角度で目に見えるようにしてくれました。

私たちの活動も、そのような絆やネットワークを着実につむいでいくといいなと思います。今年もどうぞよろしく願います。

連携や共同事業に展開を

2012年の新年を迎えました。この年が希望のある年でありますように。昨年も、当法人の事業は6月の第6回総会を挟んで、講師陣が充実した出前授業の実施、秋季連続セミナーや、労働・社会保障政策懇談会などを開催してきました。それとやらんで京都府の設置したパーソナルサポートセンターへの協力と労働相談などの連携活動を実施してきま

『今年の「あったかサポート」に期待するもの』 ～労働教育の再生に向けた取組を！～

京都府商工労働観光部労政課長 福田良幸



皆様、新年あけましておめでとうございます。

NPO法人「あったかサポート」さんには、設立されて7回目の新年を迎えられ、この間、「共助」の視点に立って、労働条件をはじめ労働安全衛生、雇用確保や、社会保障に関する問題の解決を必要とする方への積極的な支援活動を展開され、年を追うごとに支援者のネットワークや支援活動の充実・強化に努められ、躍進されましたことは、労働者や失業者等の方々にとって、

大変心強く、労働行政を担う一人として改めて心から感謝を申し上げます。

◆問われる就業支援機関での労働教育

さて、昨年は東日本大震災や円高等により、わたしたちの仕事や暮らしに大きな影響を与え、厳しい経済や雇用情勢が続いている状況にあります。このような中で、企業の経営悪化・倒産等による賃金、労働時間等の労働条件、休業による自宅待機や解雇などの労働問題が増加するなど、労働者自身が自らの権利を守っていく必要性が高まっている状況にもかかわらず、何故か、企業、大学・高校、国や自治体等の就業支援機関で労働教育が進まないのでしょうか。

就業支援としては、国において若年者の能力向上・就職促進を目的に、就職相談、職場体験や職業紹介等の就業支援を行うジョブカフェ事業が平成16年度から実施され、以降その拠点施設

となる「ジョブカフェ」が都道府県でつくられるようになり、就業支援体制が整備されてきました。京都府においても同様に、現在もそのノウハウを活かし、若年者だけでなくすべての就職希望者への就業支援を行う「京都ジョブパーク」があり、国においても京都ジョブパーク方式として推進されてきたところであります。

◆問われる就職後の

「職場定着」への支援

しかしながら、就職後の「職場定着」への支援については、まだまだ不足しているのではないのでしょうか。よく早期離職の状況を表す表現として「7・5・3現象」と言われてから久しいですが、未だに就職後3年以内に離職する率が高い状況は変わらないのは、雇用情勢が厳しいだけなのでしょうか。

その原因としては、①求職者が就職する際に、単に自分にとって仕事がか合うかわないかで就職する企業を選択

していること。②企業が労働法制に基づいた就業や労働環境の整備を十分に行っていないこと。③雇用、賃金・労働時間等の労働条件や解雇などの問題が起きた時に、労使間で解決するための知識や情報が十分でないこと。などが考えられます。例えば、ある民間研究所の統計では、求職者の就職する企業の選択条件として、仕事の内容が約3割で一番多く、次いで労働時間、賃金等の労働条件は1割にも満たない。また、労働法制の認知度については、20代から30代の正社員で約4割、非正規社員で約3割であるという状況がそのことを物語っています。

◆企業選択に必要な

実践的労働法制知識の習得

これらの問題を解決するためには、求職者に対して、就職相談や、職業能力の開発、職業紹介等、これまでの就業支援に加え、働くために最低限度、必要な労働法制の基礎知識を身に付け、就職する企業を選択する際に、自分に合う「仕事」を見極めるだけでなく、「働き続けられる労働環境」（賃金、労働時間、休暇、社会保障等）が整備されているかも見極められる「企業選択能力」を身に付けるための支援を併せて行う必要がありますし、就職後においても、企業や労働者に対して、労

働法制の認識を深め、労働者が働き続けられる「労働環境の整備」や労働問題に対する「解決能力」を身に付けるための支援を行う必要があります。

また、これらの支援を行うに当たっては、学問的でなく実践的でなければなりません。単に座学のような一方的な労働法制の知識の押し売りであってはならず、従来行われている労働教育が、まさしくこのような形式で行われている点で、未だ普及が進まない要因の一つになっていると考えられます。インターンシップや企業実習のように就職活動や職場で実際に体験することを教材にシミュレーションするようなセミナーや研修、労働環境をテーマにした求職者、在職者（労働者）や企業の方による交流会など、実践的な労働法制の知識の普及を図る必要があります。

厳しい雇用情勢が続く今、一旦、失業すれば再就職が容易ではないことから、特に企業において労働法制の認識を深めることによる労働環境の整備や労働問題の解決能力を高めることが急がれる課題ではないかと考えます。

◆個人・行政機関・企業をつなぐ「橋渡し支援」を期待

そのためには、企業に直接出向き、労働法制への認識度や労働環境の整備など企業の実情を把握し、それに応じ

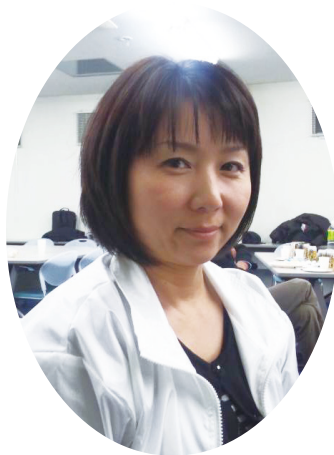
た労働教育と労働環境の整備や労働問題の解決に向けたアドバイスや情報提供を行うなどの「アウトリーチ型支援」を行うとともに、労働問題については、労働相談機関での解決方法のアドバイスや情報提供だけでなく、労働局や労働委員会等の解決機関の支援が必要な場合に、相談者が労働法制の知識がないなどの理由により、個人で助言、指導やあつせん等の申立や申請ができない方には、相談者に同行するなどにより、解決機関での対応を支援するなど「付き添い型支援」を行う必要があります。

「あつたかサポート」さんには、既に自ら作られた「働く前に知っておきたい基礎知識」を活用され、大学や高校への出前講座や労働相談も行っていたいておりますが、このような企業や労働者に対する労働環境の整備促進や労働相談の解決に向けた支援も含め、就職や労働に係る様々な問題を解決するため、個人や企業の状況、ニーズに応じて、「個人（求職者・労働者等）」と「行政」と「企業」の三者間を繋ぐ、いわば「橋渡し支援」を通して、労働法制に対する認識が深まるよう是非、労働教育の再生に向けた取組を押し進めていただきますことを期待しております。

生活と就労の一体型支援の1年を振り返る

京都府パーソナル・サポートセンター

高橋 尚子



新年を迎えるに当たり2011年11月に発足した京都府パーソナル・サポートセンター（以下PSセンターと表示）の中心的な支援スタッフとして活躍されている高橋尚子さんにこれまでの1年間の活動を語っていただきました。

（編集部）

Q1 京都PSセンターはいつスタートしましたか。

A 平成22年11月からスタートし、厚生労働省の予算を使った国のモデル事業です。生活と就労の問題を抱え

既存の制度ではカバーできない谷間にある人たちに対して、個別的・包括的・継続的なサービスを実施し、伴走型の支援をしようとする試みです。特に、「包括的」という言葉が意味することは、医療・教育・職業などその人の必要に応じた様々な支援を提供することにあります。その障壁となるのが行政組織の縦割りですが、その壁を乗り越え制度横断的な支援を行うことも役割の一つです。

モデル事業の第一次は、釧路市・横浜市・京都府・福岡市・沖縄県の5箇所スタートしました。本年度になって近隣では京丹後市、滋賀県野洲市など14地域が新しく参加しています。

また、現在内閣府の下で、就労には少し時間のかかる人たちも含めサポートする「社会的包摂」を推進する戦略の策定が進められています。今のところ平成24年度もそのような政策の一つとして継続されそうです。

Q2 PSセンターの制度化が検討されている背景は？

A これまで、わが国のセーフティネット（社会保険など社会保障制度）は、日本的な雇用慣行を前提に組み立てられてきました。ところが、バブル経済が崩壊した1990年代の中頃からいわゆる「非正規雇用」が拡大し、労働・社会保険の適用を受けない労働者が増えてきました。

それとともに、従来の会社縁、地域縁、血縁などの関係が薄れて、暮らしや仕事を通じて人が共に助け合う関係がなくなってきました。その際たるものが、2008年のリーマンショックに端を発した生活保護受給者の急増でした。仕事を失うことが即ち住まいを失うことに繋がるなどは、かつてないことでした。その意味でPSサービスとは、政府による福祉と雇用の連携させた試みの一つでもあります。

Q3 京都府PSセンターは、どこに、どのように設置されていますか？

A 京都府PSセンターは、「京都テルサ」の「ジョブパーク」の中に位置し、2011年11月に設置された暮しと仕事の相談の窓口にあたる「ライフ&ジョブカフェ」の中にあります。「京都テルサ」1階にある京都府総合

就労支援室が「ジョブパーク」全体を所管しています。就労困難な度合いに応じて、「ハローワーク」、「ジョブパーク」、「ライフ&ジョブカフェ」が担うこととなります。「ライフ&ジョブカフェ」は、ライフが付いているとおり生活保護や貸付など生活面の相談、更に労働相談窓口も設置されているなど福祉と雇用の連携を意図した総合拠点といえます。「ライフ&ジョブカフェ」の中には「ハローワーク」も併設されています。

Q4 京都府PSセンターには、どのような方々が相談に来られますか？

A これまで相談に来られ、その後支援してきた方々の多くは、働く意欲はあるものの長期にわたり再就職できない方です。その中には、多重債務者や社会的引きこもり、母子家庭、知的など何らかの障害が疑われる方、ホームレス、また、職場での様々な労働問題を抱えている方などが相談に来られます。

Q5 そのような方々の相談・支援にはどのような心がけをされていますか？

A 単なる就労支援にとどまらず、複雑に絡み合った相談者の問題全体を受け止め、あくまでも相談者が必要とする支援策を制度や資源を横断的にコーディネートしながら、安定した生

活を取り戻すまで継続支援をしています。

Q6 相談者の中には、実際就職に結びつくのはなかなか難しい方もいらっしゃるいませんか？

A 「働いた経験が一度も無い」「10年近くブランクがある」「今までどんな仕事に就いても長続きしない」など、中にはすぐさま企業などの一般就労には馴染まない方もいます。そういう方が仮に就職されても、すぐに離職するケースも少なくありません。ですから、何らかの社会的ハンディーをもった方の受け皿としての就労先の確保、社会参加の機会を提供するなどの支援も私たちの仕事です。

Q7 そういふ求職者には何か特別なメニューがありますか？

A スキルアップ訓練や技能系資格取得訓練、また、職場体験（社会的就労）や、企業実習（就労訓練）などの機会を提供しています。そして、本年10月から施行された「求職者支援法」に基づく職業訓練や各種資格の取得など職業スキルアップのための機会の案内や紹介、提供にも力を入れています。しかし、以前の基金訓練とは違い、雇用保険被保険者としての就職の可能性を重視されており、キャリアコンサルティングやジョブカード発行の義務化

と、これまで以上に就職支援が強化されました。そのため、希望者が面接で次々と不合格になるなど、ハードルの高いものになりました。そのような方たちのために、今後はより多くの支援メニューを提供する必要があります。

Q8 支援をされている立場からどんなときに喜びを感じますか？

A やはり、相談者のこれまでの苦労や努力を隣で見てきたわけですから、就職が決まったときは、支援関係者がみな自分のことのように嬉しく感じます。他にも、相談者が長年抱えてきた問題が解決し、安堵の表情が表れたときは、私たちもホッとします。

Q9 京都府PSの今後の課題は何ですか？

A 課題は山積みですが、まだまだPSサービスを存じない方々に、ぜひサービスの利用も含め、まずは気軽にご相談に来ていただけるようPRしていきたいと思っています。



求められる新しいキャリア教育の展開

「背中が寒くなった。知識を持っていないことは弱さなんだ!」

受講生の感想文を9本紹介

NPO 法人あったかサポートでは、本年度も大学、高校、その他含め計11箇所、約930人を対象に労働関連法教育の出前授業を実施してきました。更に、新年を迎えて3月までには現時点で5箇所が予定されています。特に今年度は、社会保険労務士による講師の養成を意図したこともあり、レジュメの作成や模擬授業としてのロールプレイングを取り入れるなど事前準備に力を入れて来ました。

この度、受講した学生、保護者から感想文が編集部へ届きました。その中のいくつかを紙面で紹介します。厳しい雇用環境の下、所謂「就活」に励む学生の率直な思いが伝わってきますのでご一読下さい。

- ① 今学生が、就職しようと必死になっている中、企業に選ばれる人材にならないといけないという事は非常に高い頻度で聞かされてきたが、自分達が企業を見る目を持って行かなければならないと言うことはあまり言われてこなかったのが新鮮に感じた。(学生)
- ② 保険の種類の多さに驚いた。私もアルバイトをしているので労災保険に入っていることは知っていたけれど、もう一度自分の雇用契約書をよく見て見ようと思った。まず労働者と労働者でないという区別があると言うことをしっかり覚えておきたい。(学生)
- ③ 講義を聞くまで新卒採用情報を見る時資本金や年商、勤務時間、報酬に目が行きがちでしたが、一番最初に見なければならぬのは雇用形態や福利厚生であって、いかにこの2つが大事かが分かりました。一見雇用契約に見える採用情報が業務委託契約と書いてあるため自営業であるというトリックが隠されている場合があるということで、良く雇用形態を確認しないとトラブルに巻き込まれるということを痛感しました。(学生)
- ④ ブラック企業の求人票を見てそれと分からなかった。背中が寒くなった。知識を持っていないことは弱さなんだと感じた。企業に対する目を養っていかないと駄目だと思ったし、正規雇用、非正規雇用で何が違うのか、保険や各種労働法は具体的に自分をどう助けてくれるのか等を把握しないと自分の身を守れないなとひしひし感じた。(学生)
- ⑤ 地域によって最低賃金が違うのは少し納得がいかなかった。特に東京が837円であるのはうらやましくなった。しかし滋賀がもっと発展すれば最低賃金が上昇するのかなと思うと少し将来に希望が持てる。そうなることを願うばかりである。(学生)
- ⑥ 今日ほど「～法」というものを学んだ日はありませんでした。私に知識がなければ法は私を守ってくれないのだと感じました。私の両親も自営業をしているので、親の会社はどのような待遇をしているのか知りたくなりました。(学生)
- ⑦ 最低賃金というのはどんな人にも支払われるのでしょうか。この法律はろくに働きもしない無能な連中にも支払われてしまう気がするのですが……。 (学生)
- ⑧ 私は、新聞等の広告や就職サイトの求人票をよく見ているけれど、今回のセミナーに参加して、もっと詳しく見てみようと思いました。働くことが不安や暗いというマイナスイメージよりも、働くことが楽しいとか、生きがいになるような社会にしていかなければ、多くの若者の目標がなくなると感じました。(学生)
- ⑨ 私の頃の就職活動とは、社会環境も全く違い、余裕がない上に、かえって非効率、非人間的な循環を加速している気がしました。少ないパイを取り合う過競争社会に、どのように自分を高め続ける意志を持ち続けるのか、と言ったことを子どもと話すのが第一歩かと思いました。(保護者)

主張

大学生の就職活動と支援の方法を問う

●就職活動の二極化

2013年度入社となる現在の大学3年生の会社説明会が12月解禁になり、就職活動のスタートが2ヶ月から3ヶ月ほど遅れることになった。(もともと、その「紳士協定」を無視して選考活動を行う企業は少なくないのも事実だが……)しかし、4月1日の選考開始と面接スタートは変わらないから、学生にとって企業説明会への参加、OBやOG訪問を通じて企業研究や情報収集、応募書類の作成などにかかる期間が短縮されることになる。また、今や就職活動の一つの手段と化したインターンシップは、遅くとも3年生の秋までには修了していることになる。いずれにせよ今まで以上に短期間に事前準備が迫られることになりそうだ。その結果、早い学生は大学4年生の6月には内定を取ることができるが、夏休みにずれ込む4年生も多くなりそうだ。その波に乗り遅れた大学4年生は、秋が深まる頃には次年度卒業予定の3年生と時季を同じくして就職活動に励むことになる。その結果、内定がたくさん来る学生と内定が取れない学生という就職活動の二極化がもつと進み、鮮明になって来るのではないかと心配される。

●歴史的用語となった「就職課」

学生や大学によっては、入学当初から資

格の取得をも視野に入れて就職活動を開始するという。少子化によって、大学自体も生き残りを賭けて「就職に強い大学」として広報を強めている。大学の就職課がキャリアセンターと名称を変更し始めたのは、1990年代の後半からだ。2000年代に入ってから、どの大学も就職課という古い名称は使用しなくなった。バブル経済が崩壊し、労働力の売り手市場から買い手市場の時代に、学生は企業を選ぶ主体から選ばれる客体に変化してきた。自分をいかに良い印象で見せるかに気を使わざるを得ないために、見た目が重視されるが、面接を通過するのは「わが社の雰囲気合うか否か」が問われているのであって、若者の職業能力が問われているわけではない。

●「自分に合った仕事」ってなんだ?

ところが大学のキャリアセンターを含めて若者の就職活動を支援する官民を問わない様々なキャリア支援機関は、就職が決まらない若者に「自己分析」を通して「自分に合った仕事って何だ?」と問いかける。カウンセリングの予約をして、相談にのつてはくれるものの自分に合った就職先は決まらない。しかし、どこの企業がわざわざその若者の個性や好みに合った仕事を提供してくれるだろうか。一人ひとりにそんな優しい対応を求めている、とても企業はやっていけないものではない。そんなことを要求すれば、「うちの会社はボランティアをやっているのではない」と一喝されるのが関の山だ。厳しい企業間競争の現実を知らない若者は、就職先で「自分に合った仕事」が与えられるものと勘違いしてしまっている。「自分に合った仕事」という果てしない「自分探しの旅」に出るだけではないか、との

危惧を覚えるのは筆者だけではないだろう。自分の能力は具体的な仕事を通じて発見されるものではないだろうか。

●企業選択の眼を養うために

そうだとすれば、そうしたカウンセリングや就職支援をしている大学や相談支援機関の罪ではないだろうか。とりわけ、わが国の雇用慣行は仕事に対して賃金を支払うのではなく、労働者の全人格的な職業能力に対して賃金を支払う仕組みとなっている。だから、就職が決まった企業の中では、営業、経理、総務、企画など様々な配置転換が待っているものであって、仮に思いの業種を選んで、入社できたとしても、自分に合った思い通りの仕事が与えられるものではない。過労死や過労自殺が30、40代の働き盛りの労働者に集中しているのもその延長だ。新聞を読む習慣のなくなった今の若者に対して、この国で現実を生じている事実を知らせることも大切なのではないか。そうすれば、少なくとも企業選択に当たって「ブラック企業」を避けることのできる眼を養うことになるし、雇用につまずくことを少しは避けることも繋がるのではないだろうか。とにかく、どこかに就職を決めてくれたらそれで良いとする本音が見え隠れしていないだろうか。

●キャリア教育は時代遅れか

今やキャリア教育やキャリアコンサルタントのあり方について再考を促されているように思える。これまでは、職安行政の一元化を背景に職員の大柄な態度が「ハローワークが怖い」という印象をも与えてきたことは事実だ。しかし、今やハローワークには就職支援ナビゲーターが配置されるな

どきめ細かな対応がなされるようになってきた。求職者の話をマンツーマンで聞いて、就職に向けた意欲喚起などこれまでのキャリアカウンセリング技法だけでは、もはや時代の変化に対応した就職支援の方法としてはマッチしていないのではないだろうか。

●役立つ情報と支援の方法を

これまで当法人が進めてきた労働関連法教育の出前授業についても「働くこととは何か」など生きることへの根源的な問いかけが求められているように思える。二人のうち一人が大学に進学する時代に大卒の就職活動は、椅子取りゲームの様相を呈している。企業へのエントリーシートの提出がフリーになったとはいえ、企業による学校歴格差とふるい落としは確実に存在している。新規卒卒者を含めて若者に夢や希望を与えるのは大事だが、事実上眼を背けることであってはならない。根拠の無い願望を若者にいたずらに抱かせることは、私たち大人の罪ではないだろうか。企業が本音のところで若者に求めている能力について、大学や様々な若者の就職相談機関の就職支援相談員は率直に語っているだろうか。企業社会に入つて、「私生活と企業人としての生活のどちらを君は優先するのか」と暗に迫られた際にどのような態度を取るべきかなど、答えにくい問題は必ず生じることなのだ。「企業を選ぶ視点」の他に「働く環境と実情への理解」を大企業、公務職場、中小企業毎に異なるそれぞれのメリットとデメリットなどを率直に語れるようにすべきだろう。働くことや社会参加しようとする若者のニーズに即した役立つ情報と支援の方法を提供できる内容に切り替えないと時代に乗り遅れることになりかねない。

あったか歳時記

年初にあたって

本号が発行される頃は、年も改まり、みなさんもそれぞれの出発を開始されていることでしょう。

憂きことも去年となりゆく懐かしや

瓦全

ということであればいいのですが、どうも世相はそういうことにはなりそうにありません。加えてよるとさわる増税論議ばかり、これでは暗い顔がますます暗くなります。俳諧の世界では新年はおめでたいことを詠まねばなりません。そんないいことあるもんか、と思ってもいいことを詠んで、心持ちをあらたにすることがたいせつだと伝えられてきました。人によってさまざまな境遇はあるのですが、こういう世界はいかがでしょうが。

年いよ水の「ごとくに迎ふかな 林火
犬の鼻大いにひかり年たちぬ 楸邨
男子われ老なほあさき年迎ふ 麦南
驚下りて雪原の年新たなり 草堂
金柑の甘さとりと年迎ふ 真砂女
雪に音楽雪に稲妻年始まる 知世子
老斑はわがものとせず年迎ふ 知二

妹尾 健

それぞれ特色のある新年をむかえるにあたっての心持ちを詠んだ句作です。大野林火の一句「水の「ごとくに」が新たな年を迎えるこの俳人の胸中を鋭くしかもゆつたりと表現されており、加藤楸邨の一句「犬の鼻」が絶妙です。むつかしい語句難解な表現はどこにもありません。それでいて作者の新しい年に寄せる心の思いがみごとにあらわされています。西島麦南の一句「男子われ」は老いを迎えてなお息盛んな思いを「老あさき」と言い切っています。山口草堂の一句「驚下りて」は雪原の風景を大きく表現した作品です。冬の凜冽たる寒気のさなかに年改まる感動をくつきりとあらわした作品です。鈴木真砂女の句「甘さとり」が作者の实感をびたりといひあらわしています。真砂女は女性俳人としてとうだいに傑出した作品をのこしましたが、その根底にはひたむきに生きたこの俳人の人生に対する姿勢がありました。加藤知世子の一句「雪に」「雪に」とたたみかけていく調子がすばらしいものをあらわしています。石塚友一の「老斑」は「わがものとせず」といいきること作者の心榮えをあらわしています。老いを

自覚することはまずすがたかたちですが、作者はそれにとらわれることなく、「わがものとせず」と突き放しています。つまりここで強い自己主張をしているのです。掲出した句はいずれもみな新年を迎える心持ちを表現したのですが、どれも平明なもの、言い方のなかに揺るぎのない世界を作り出しています。これらの句を念頭において、

去年今年貫く棒の如きもの 虚子

の一句を思い起せばはつきりした作者の気持ちが伝わってきます。作者は決してこの句のなかで力をこめてはおりません。またことたてて決意のようなものをのべようとはしていません。ありのままに去年も今年も一筋の自分の道を歩んでいくことを詠んでいるのです。一步、一歩それは細い一本のぼうのごときものかもしれない。しかしそれは一筋に貫かれ世の浮沈とかかわりなく自分の道を進んでいくこうとする不動の決意をあらわしているとはいえないでしょうが、世相はますます暗く、この世の不安は尽きることはありませんが、この俳人の思いは日本人の姿のよろしさをはつきりと私どもにくれるのです。同じ虚子に

酒も好き餅も好きなり今朝の春

虚子

という句があります。若いころ、私はどうもこの虚子の姿勢が気に入っていませんでした。しかし一方で棒の如きものと不動決意をのべ他方で「酒」「餅も」好きだと言いつつ自在に共鳴にちかいものを感じるようになりしました。なるほど硬い一方では駄目なのだなと思うようになりました。虚子というひとは今日でも俳句の世界に巨大な影響を与えた人であるの生き方を含めて俳人格よばれるほどのものをもたらしただけですが、その俳句の根底にはあるふてぶてしさがあつて、俳句に人生を賭けた凄さようなものが、読む者をして感じさせるのです。問題はここふてぶてしさの後塵を拝しているのが今日の俳人の多くなのですが、ことはそれほど単純ではありません。世相や為政者のうつりかわりは別として、自己の道をまっすくにみつめながら、『酒も』『餅も』好きだと言つ世界に生きることとはなかなかむづかしいですが、ここにあるような自在な世界のあることも知っておく必要があるでしょう。そのことを自覚しながら、今年もこの生きがたい世を生きて生きましよう。こ健闘をお祈りいたします。

公契約と事業者選定のあり方を問う

大阪府社会保険労務士会所属 **森田定和**さんに聞く

バブル経済崩壊以降の1990年代半ばから地方自治体の財政は悪化し、歳出の大幅な切り下げが余儀なくされている。事業の打ち切りとアウトソーシングが進み、資産の売却さえ行われている。公務員の数削減され、前任者による仕事上のノウハウの継承もままならないでいる。

その結果、公共サービスがNPO法人を含め民間事業者の新しいビジネスチャンスとなっている。その際、公共サービスが単に安上がりという考えからアウトソーシングされるのか、それとも民間に委ねることによって公共サービスに新たな付加価値を見出すのかという価値観が問われている。

そこで今回は、国や地方自治体がモノやサービスを購入又は委託する際に入札のあり方とそれがもたらすワーキングプアの存在について社会保険労務士の森田定和さんにお話をお伺いすることにしました。



【編集部】

森田さんは官庁が仕事を価格競争のみで入札する際の弊害を防止し、公共サービスをきちんと提供できるよう事業者選定の労働審査（労働条件審査）について全国社会保険労務士会に対して提言しています。今起きている具体的な弊害についてお聞かせください。

【森田さん】

私が全国社会保険労務士会に提言した内容について。少なくとも官庁は、取引事業者に対し入札参加時に社会保険労務士（以下、「社労士」）作成の「法令遵守状況証明書」を添付させ、労働基準法が義務付けの割増賃金の支払いや障害者の法定雇用などの法令の遵守状況を確認し、公正な労働環境を確保している業者に限るべきだとの考えで、社労士として入札改革を求めるものでした。つまり、「住民の税金を使う公的事業で利益を得ている事業者は、労働者に人間らしい労働条件を保障すべきであり、発注者たる公的機関は、それを確保するための責任を負っている」ということです。少なくとも法令遵守事業者でないと官庁に評価して貰

えないという風潮を作り出すことにより、官庁からの受注事業所職場から労働関係諸法令違反の状況を一掃できるのではないかと考えてきました。（『月刊社会保険労務士』2008年5月号）

まじめに働けども、生活が困難なワーキングプアに関する当時の報道に胸が痛みました。フルタイムで働いてもギリギリの生活さえ困難、生活保護の水準以下の収入しか得られない彼らは、規制緩和のもとで生まれた新しい種類の貧困層だと言われています。

さて、低価格競争のみで競争入札する際の弊害の例ですが、労働者の人件費に直接影響し、ある市の庁舎管理受託企業に勤務する労働者から年次有給休暇がない、残業しても割増賃金が払ってもらえ

ないという労働相談を受けたことがあります。

そして、06年7月に埼玉県ふじみ野市の市営プールで小2女児（当時7歳）の事故死があったのにも拘わらず、また昨年7月末、大阪府の泉南市立小学校の大プールで小学一年生の男児がおぼれて死亡するという痛ましい事故が発生しました。

指名競争入札、すなわち指名を受けた業者だけが入札に参加できる入札方式の際に、最低の価格をもって申込みをしたことにより市教委から管理運営を委託された会社社長は、「約5年前から人件費の問題で人集めが厳しく市教委に相談していたが、（監視員が）不足していてもストップはからなかった」（朝日新聞8月4日付）と釈明しました。同社は約10年前からプール監視業務を受注し、今年度は約420万円で契約。委託料から賄う時給ではアルバイトの確保が難しく、以前から契約より少人数でプールを監視していた、当日は監視員一人（男子高校生アルバイト、炎天下での仕事に当時の大阪府最低賃金をわずか1円上回る時給780円）だけ配置していましたが、事故前、ロッカーの鍵修理のため現場を離れていてプール監視員がいませんでした。

なぜ、このような事態が防げなかったのでしょうか。

それは、事業者選定段階で労働基準法などの労働関係諸法令を遵守している事業所か、任せても大丈夫かという視点で自治体が労働環境（条件）をチェックしていないからだと考えます。

従来、国・地方自治体が公共工事の発注をはじめ、物品の購入、保育などのサービス提供の事業委託を民間企業等と契約する場合、原則的に価格のみを評価する方式、即ち最低価格で申込んだ事業者が選定されてきました。低価格競争で仕事をめた事業所では、労働者の低賃金など労働条件の劣悪化をもたらすことがあり、労働者が辞めた場合、募集しても応募者がなく補充できないことから、契約どおりの公共サービスが提供できず、市民生活に悪影響をもたらしたり、手抜き工事のため建物等の品質が保障されないという事態が度々生じました。

【編集部】

確かに「安ければ良からう」ということだけでは、技術力が疑われますし、そこで働く労働者の価値が切り下げられ不幸な結果を招くことになります。それでは競争入札以外にはどのような方法があるのですか。

【森田さん】

競争入札以外の方法に触れる前に、政府調達、すなわち物品やサービスを購入又は借入（リース）する際の、事業者の決定方法について触れますと、中央政府（国）は会計法や予算決算及び会計令で、地方政府（自治体）は地方自治法や地方自治法施行令（自治令）で、（別に規定された）指名競争入札や随意契約等に該当する場合を除き、一般競争入札によると定められています。つまり、競争入札には一般競争入札と指名競争入札がありま

す。法的には一般競争入札が原則、指名競争入札が特例なのですが、能力のない事業者が公共工事に参加するとどうなりますか。

入札は公告により不特定多数が自由に参加して競争することで、より安価に調達できるという原則に即したものです。例えば完成した建物の安全性を考えると、技術力を備えるなど一定の条件（資格）を満たす事業者による一般競争入札とか指名競争入札にならざるを得ません。指名競争入札は、指名を受けた業者だけが入札に参加できる方式で、実態上は通常の方法といえます。競争入札では、最低の価格をもって申込をした事業者を契約の相手方としますが、落札する際に何に着目するかにより、価格を絶対視する価格主義の入札制度と価格以外の技術力、労働環境などの要素も含めた総合的な観点から判断して相手を選択する総合評価型入札制度があります。

競争入札以外の方法について。随意契約は、競争を行わず特定の相手を選んで契約をする方法で、実態として圧倒的な件数にのぼっています。

また、せり売りは、口頭で価格の競争をするという方法で、魚市場の「せり」のようなものですが、実際にはごくまれです。

以上、事業者の決定方法は一般競争入札、指名競争入札、随意契約、せり売りがありますが、契約形態に着目した場合、売買、貸借、請負、その他の契約となります。

【編集部】

それでは官庁からの事業者選定が実施される分野とは具体的には、どのような区分がありますか。

【森田さん】

事業者選定が実施される分野として考えられるのは、①公共工事請負、庁舎管理・清掃などの労務提供型請負、物品調達などの入札・契約制度、②市民会館などの文化施設、老人デイサービスセンターなどの福祉施設、スポーツ施設など、条例により設置された様々な公の施設の管理運営を「指定」により法人やその他団体に委ねることができる指定管理者制度、③介護保険法による地域密着型介護施設などの事業者候補選定制です。

その根拠法は、①が会計法、地方自治法、公共工事入札契約適正化法、公共工物品確法、公共サービス基本法など、②が地方自治法、③が介護保険法等です。

以上、事業者選定が実施される分野には、入札・契約制度、指定管理者制度、事業者候補選定制の3つがあります。

入札・契約制度では、前述のように価格主義型入札制度と価格、技術力、労働環境などの要素も含め相手を選択する総合評価型入札制度があります。

そして、労働環境を審査する労働条件審査（労務審査）の実施タイミングは、事業者選定前と事業者選定後の2段階あります。どの段階で実施するかは、それぞれの官庁の判断により決まります。事業者選定後の段階で管理運営業務が適正に運営されているか、定期・随時に確認

することをモニタリングの実施ということがあります。審査事例としては、事業者選定前段階のものが大阪府社会保険労務士会（旧豊能支部）現大阪北摂支部）で、事業者選定後の段階のものが東京都社会保険労務士会（板橋区支部、新宿区支部）です。

労働条件審査（労務審査）は、価格以外の要素として労働環境の審査項目を評価し、総合的に判断する場合、総合評価方式として入札・契約制度、指定管理者制度などのそれぞれにおいて実施されています。

一方、労働条件審査は、価格主義型入札制度においてもその活用は可能です。すなわち、入札は価格主義で行う場合であっても、入札前の入札参加資格審査の時に労働条件審査を実施すれば良いのであって、労働基準法等の法令遵守などの審査に合格した事業者間の競争入札ということになります。

なお、労働条件審査とは別に経営労務監査があります。実施される場所に着目しますと、現在のところ前者は発注側の国・自治体において実施され、後者は株式上場または受注を果たそうとする企業側において実施されるものです。

労働条件審査の実施が国・自治体において促進され、全国的にその重要性が普及し、公契約基本法、公契約条例などが整備された将来の段階では、予め登録された労働条件審査機関が行った評価結果シートの添付を国・自治体に求められるという時代になるのではないかと思います。

す。

【編集部】

公共工事などではその契約に至っては巨額になりますし、建設・土木作業には危険が伴います。ましてや地震などが起きた際には、手抜き工事があれば被害は甚大です。何らかの法令上の規制はありませんか。

【森田さん】

①建設業法による規制。公共工事請負では、建設業法第27条の23において第1項で「公共性のある施設又は工作物に関する建設工事で政令で定めるものを発注者から直接請け負おうとする建設業者は、国土交通省令で定めるところにより、その経営に関する客観的事項について審査を受けなければならない。」と規定し、第2項で経営事項審査（経審）は、「経営状況」及び「経営規模等」（経営規模、技術的能力、その他の客観的事項）について数値による評価をすることにより行う」と規定しています。また、第3項で「経

常事項審査の項目及び基準は、中央建設業審議会の意見を聴いて国土交通大臣が定める。」と規定しており、この制度改正には必ず中央建設業審議会（中建審）が開催されることになっています。

「経営状況」分析は国土交通大臣の登録を受けた者（登録経営状況分析機関）が行い、一方、「経営規模等」の評価は国土交通大臣又は都道府県知事が行います。

公共工事を受注したい建設業者はこの経審を受けることが義務付けられています。

す。経審の項目には、雇用保険や健康保険・厚生年金保険の加入の有無、建設業退職金共済制度加入の有無、退職一時金制度又は企業年金制度導入の有無、法定外労働災害補償制度加入の有無、技術者の雇用期間の明確化などが設定されています。

この経審の総合評価に国の各官庁・自治体等の独自の基準を加えた総合点数で、入札ランクを決定する場合が殆どです。また、経審は、建設業許可を取得している企業しか受けることができません。これは建設業許可取得のための審査ではなく、公共工事の受注したい建設業許可業者が、国・自治体等の入札参加資格審査を受けるためのものです。

②公共工事入札契約適正化法による規制。98年、国において公共工事入札契約適正化法が施行され、技術力による競争を促進する多様な入札方式が導入されました。一方、99年2月、自治令の改正が行われ、自治体においても価格以外にその他の要素を評価対象に加えることも出来るようになりました。

自治令第167条の10の2の規定により、公正で専門的な第三者委員会の設置の上、落札者決定基準を定めるときは、学識経験者の意見を聞くことが義務付けられています。また、落札者決定基準を含めた必要事項の公告が義務づけられています。制度上は総合評価制度の導入が可能になっても、公共工事が減少するなかで導入されない状態が続くと、低価格・低単価による施工業者の選定・決定の急増により、適切な技術力を持たない者が

施工することによる不良工事の発生等が危惧されています。業者の技術力のほか、人事労務面では例えば就業規則の作成・届出・適切さなどの項目を評価対象に加えた総合評価方式で落札者を決めることが可能となりましたが、手続きの「煩雑さ」を懸念してか労働条件審査は進んでいないのが実態です。

③公共工事品質確保促進法による規制。05年4月1日に施行された公共工事品質確保促進法により、従来の、価格競争だけで事業者を決定する方法から、以後はより安全で品質の高い社会資本整備にあたり公共工事の品質確保を促進するため、特に小規模な工事を除き、全ての公共工事において業者の技術力など価格以外の要素も考慮する「総合評価方式」を採用し、落札者を決定することを基本とする方法がとられるようになりました。公共工事が品質法の基本理念において、公共工事の品質は、（調達時点で品質を確認できる物品の購入とは異なり）建設工事の有する特性が、目的物が使用されて初めてその品質を確認できること、その品質が受注者の技術的能力に負うところが大きいため、経済性に配慮しつつ価格以外の多様な要素をも考慮し、価格及び品質が総合的に優れた内容の契約がなされることにより、公共工事の品質が確保されなければならないとされています。公共工事の発注者は、工事内容に応じて適切な技術的能力を有する者の競争により契約の相手方を選定する必要があるため、公共工事における総合評価方式の種類は、技術

的な工夫の余地の大小による区分に応じ、技術的な工夫の余地の小さい工事では簡易型で、ゼネコンが請け負う様な技術的な工夫の余地の大きい工事では標準型、高度技術提案型で実施するよう、用いる総合評価方式のパターンは決められています。中央省庁営繕担当課長連絡調整会議幹事会が作成した「公共建築工事総合評価落札方式適用マニュアル・事例集」に見る評価項目の例示によりみると、総合評価方式とその評価項目の関連では、適切な技術力の評価について、例えば標準型では技術提案の実現性や安全性等について審査・評価を行うこととし、工事の特性（工事的物、工事内容、敷地周囲の状況）を考慮し、特別な配慮や工夫の必要な項目を選択したり、これらとともに企業の施工実績や配置予定技術者の能力について評価することが考えられています。国土交通省や総務省は、公共工事品質法の周知と総合評価方式の普及マニュアルの発行、研修会の開催などに取り組んできました。その結果、総合評価方式の導入状況は、公共工事に関する「平成22年度入札契約適正化法に基づく実施状況調査の結果について」によりますと、47都道府県、17政令指定都市のすべて、市区町村の61・7％となっています。これは技術力など価格以外の要素を考慮する「総合評価方式」の採用ではありませんが、労働条件審査は殆ど実施されていないのが実情です。建設業界は、国・自治体等の発注者側における総合評価方式の導入に関して、ゆとりある建設現場の実現に

大きな影響をもたらすものと受け止め、むしろ「現場の実情に即した評価項目の設定」「評価項目の提案内容の明確化」「評価項目ごとの評価結果の公表」等について、総合評価方式の運用面の改善について国・自治体等に対し要望してきました。

一方、総合評価方式の導入に関する政界の対応は、元々、公共工事品確法施行の背景には、低価格入札、適切な技術力を持たない者が施行することによる不良工事の発生等があり、自由民主党の議員らによる公共工事の品質について何らかの対策が必要と判断、「公共工事品質確保に関する議員連盟」を立ち上げ、発注者責任の明確化、適正な発注方式、監督・検査体制のあり方などの検討、研究を続けてきました。法律案は、第161回臨時国会において自由民主党、公明党の共同提案として衆議院に提出されましたが、同法律案は継続審議となり、その後、民主党・無所属クラブを加えて修正協議が重ねられ、第162回通常国会において、同法律案は撤回され、改めて修正項目を盛り込んだ法律案が衆議院国土交通委員長から提出され、可決成立しました。

【編集部】

しかし、そのような規制だけでは建設・土木業の作業現場では相変わらず労働災害が多発しています。どのような課題と提言をすべきでしょうか。

【森田さん】

公共工事の総合評価一般競争入札における労働評価のある事例としては、日野

市、東京都板橋区や新宿区、滋賀県があります。建設・土木業では労働災害が多発している実態があり、これを防止していく課題があります。そこで、先程触れました、国作成の「公共建築工事総合評価落札方式適用マニュアル・事例集」等において、次の2点の改善を社労士会としても国に要請する必要があると考えます。①同事例集に見る評価項目の例示において、簡易型では「企業の信頼性・社会性」を審査する評価項目として「労働福祉の状況」がありますが、標準型では公共工事に従事する労働者の「労働福祉の状況」をはじめ労働条件審査項目について欠落しています。評価項目に公共工事に従事する労働者の労働条件審査項目を付加すること、②「学識経験者の意見聴取」について、労働条件審査項目の審査には、人事・労務の専門家として社労士が関与できるように、その改善を要請する必要がありますことを提言すべきと考えます。

【編集部】

そうすると労働者の長時間労働への規制を含めた労働条件や労働・社会保険の適用など法定内外の福利厚生をチェックすることが必要ですが、事業を発注し又は委託する側の官庁には、そのような人材やノウハウがありません。

【森田さん】

それが大きな課題です。入札・公契約や指定管理者等における事業者選定に際し、総合評価方式を導入している自治体

では、発注先は公正な労働環境を確保している事業者にしようとしています。そこで、就業規則や36協定届などの事業主控（写）の提出をはじめ、労災保険料納付などのような労働・社会保険関係諸法令の遵守状況の審査や、障がい者雇用率を達成しているかどうか、地元住民などの優先雇用、人材育成・研修など雇用対策状況などを審査しようとしています。このような労働評価項目を盛込んだ総合評価の導入は中々進みません。なぜでしょうか。それは、職員数が減っている状況下で、①「総合評価方式による手続に伴う事務量の増大」、②「手続き開始から契約までに時間を要すること」、③「客観的な評価項目・評価方法の設定が困難」などがネックとなっていて、特に総合評価方式による審査の仕組みを立案する際、労働条件審査を誰が担当するのかが明確でないことと大いに関係しているからだと思います。ここに社労士が自治体と連携して、労働条件審査を担当する意義があると考えます。実際、地方公務員法等が適用されている自治体職員にとって、相手方の民間事業所の労働者に適用されている労働法関連の知識やその実務的な手続書類内容の審査となると分りづらくハードルはかなり高いものと推測されます。労働・社会保険関係諸法令を踏まえた労働条件審査を総合評価方式の中に取り込むことを考えるだけでも大きな負担感があるのではないかと思います。例えば、「適切な就業規則が整備されている」場合、書類審査で20点の時、提出された就業規則の

全条文を通読して「適切な就業規則」と職員が判断できるか、判断できなければ誰が担当すればよいかが明確にならないと審査は実現しません。したがって、労働関連項目を含んだ総合評価方式導入の重要性は総論として理解できても、それに対する審査、そして審査結果に関する説明責任を求められる場合を想像すると、実施まで踏み込み辛いものと考えます。ところが、総合評価方式で想定される労働・社会保険関係諸法令遵守などの公正労働、障がい者雇用率などの福祉、育児・介護休業法遵守などの労働関連項目は、いずれも社労士が日常業務を通し人事労務の専門家として事業所・労働者と係っているものばかりです。自治体職員に負担感のある労働（条件）審査は、人事考課制度の設計や運用に携わっている士業でもある社労士を審査委員に委嘱することにより解決し、審査の的確性、負担軽減のメリットが得られるのです。私は、この3年間で大阪府下自治体の8委員会において、すなわち庁舎管理・窓口業務等委託などの総合評価一般競争入札評価員会議、老人デイサービスセンターなどの指定管理者選定委員会、地域密着型介護施設事業者候補選定委員会において、労働条件審査に従事してきました。具体的には、公募要項案及び労働面の評価項目の設定の是非や配点を巡る審議、審議を経て決定された公募要項により公表された評価制度による提案書類の審査、そして提案内容について質疑応答を行う面接審査などに携わってきました。委員会

にはそれぞれ専門の大学教授、企業経営

に識見を有する者（労務管理面は社労士、

会計面は税理士・公認会計士）などで構

成されています。ある市の委員会では、『公

募要項』案の「障害者雇用」の評価項目

に「特定求職者雇用開発助成金」の受給

事業所は加点評価する」とあったので取

り消しを求めたことがあります。その理

由は、この助成金はハローワーク等を通

じて雇用した場合に支給される助成金な

ので、現に障がい者雇用をしていても縁

故採用の事業者には支給されません。当

助成金を加点評価の対象にしてしまうと、

結局「縁故採用による障がい者雇用につ

いて当市は評価しない」と同意になるか

らです。結局、『公募要項』案を修正する

ことにより公表時に、事なきを得た訳で、

他の審査委員からも「なるほど」と感心

されたことがあります。審査会に人事

【森田さん】

公契約条例の「公契約」とは、国・自

治体など公の機関の事業（公共工事、庁

舎清掃などのサービスの提供、物品購入

など）を民間事業所などに委託する際に

結ぶ契約のことです。「公契約条例」とい

うのは、公契約において、従事労働者の

適正な労働条件の確保、業務の質の確保

などに関しそのあり方について自治体の

議会が定める条例のことです。09年9月

29日、千葉県野田市で全国最初の公契約

条例が制定され、10年2月1日に施行さ

れました。条例の第一条に、「この条例は、

公契約に係る業務に従事する労働者の適

正な労働条件を確保することにより、当

該業務の質の確保及び公契約の社会的な

価値の向上を図り、もって市民が豊かで

安心して暮らすことのできる地域社会を

実現することを目的とする。」とあります。

中市、国分寺市、旭川市、枚方市、東京

都新宿区・板橋区などがあります。指定

管理者制度における総合評価方式による

労働条件審査への参加も含めて、私の知

る限り豊中市、枚方市、東京都新宿区・

板橋区などで社労士は関与しています。

公契約基本法の制定を巡る動きには、法

制定を求める意見書を採択し、衆・参院

両議長、内閣総理大臣等に意見書を提出

した自治体として、滋賀、奈良、和歌山、

長野の各県議会、名古屋市、長岡京市、

向日市、泉大津市、阪南市、大阪狭山市

の各市議会、大山崎町議会などがありま

す。日本弁護士連合会が、11年4月14日

付けで「公契約法・公契約条例の制定を

求める意見書」を取りまとめ、総務大臣

と厚生労働大臣に提出し、主要な自治体

約120か所にも提出しました。日弁連

は、全国の自治体に対し、貧困問題・ワー

キングプア及び男女間賃金格差の解消の

見地から公契約に基づいて労働に従事す

る者たちの適正な労働条件を確保するた

めに、公契約を規制する条例（公契約条

例）を積極的に制定することを要請する

一方、国に対し上記趣旨を踏まえた法律

（公契約法）を制定すること、及び公契約

条例制定に向けて全国の自治体を支援す

ることを要請するというのが趣旨です。

労働組合の連合は以前から公契約法・条

例のことを政府に要望していますが、労

働条件審査における社労士の活用抜きの

内容となっています。したがって、社労

士会や政治連盟が労働条件審査の実施を

これまで以上に国・自治体に働きかけ、

社労士の社会的使命を果たし、良質な雇

用の確保に貢献することはとても重要な

ことだと思っています。

【編集部】

社労士は、労働条件審査に関わる以前

にM&Aに伴う労務審査に関与する社労

士もいます。それ以前に社労士はそもそ

も中小企業主の人事労務管理のアドバイ

ザーです。発注を受ける立場である事業

主に対して常に公正な立場で臨めるで

しょうか。

【森田さん】

先日、ある市会議員と話をしていたら、

「労働基準法などの法律を守っていたら、

中小企業は生き残れないのと同じです

か。」と言われました。みなさん、どう思

われますか。国・自治体が受注を希望す

る事業者には、最低でも労働関係諸法令の

遵守を求める時代になれば、それが社会

的な相場になるのです。今、どの自治体

【編集部】

そうすると、労働条件審査には弁護士

以外に社労士が関与する余地があるとい

うことですね。地方自治体の中には、「公

契約条例」で法令遵守を進めている自治

体もあると聞きました。それには社労士

令遵守の職場環境を作ることには貢献してきました。価格評価のみ入札等に参加して

士が関与する事業所は入札等に参加してくる事業所の中では、相対的に労務費が高く自治体からの仕事を得難い面がありますが、当該自治体が労働・社会保険諸法令遵守状況を当然視することにより、関与先の事業所にも仕事が続いてくる可能性が増大します。また、応募する事業者の依頼を受けたとき、応募書類作成に關して社労士が真正の事実にして故意に虚偽の書類を作成すれば、社労士法第25条の2の規定により、厚生労働大臣により一年以内の業務停止又は失格処分とされるという規定により、社労士として常に公正な立場で臨まなくてはならないことは担保されています。また、公募による事業者選定に際して、手続きの公正性・透明性を担保するため、公共サービスに關して優れた識見を有する委員で構成する選定委員会が設置されたときは、いうまでもなく、選定委員には応募事業者の関係者が着任してはなりません。選定委員になった後に、偶然にも関与先の事業者が応募してきた場合は、選定委員を辞退しなければなりません。

【編集部】

さて、民主党政権が誕生し、2009年(平成21年)5月20日に公布され7月に施行)に公共サービス基本法が短期間のうちに衆参両議院一致で可決されました。それはあくまでも基本法ですから具体的な規定はないのですが、どのような意味

があるのでしょうか。

【森田さん】

公共サービス基本法案は09年4月28日の衆議院総務委員会、民主党、社民党、国民新党、自民党、公明党から議員立法として共同提案され、全会派賛成のもと同日衆議院を通過。その後、5月12日の参議院総務委員会で審議され、翌13日の本会議で可決・成立。09年7月20日に施行。同法では、公共サービスは「国民生活の基盤」であり(第1条)、「安全かつ良質な公共サービスが適正に実施されること等は国民の権利」であること(第3条)、公共サービスの実施に際しての国の責務(第4条)や自治体の責務(第5条)、公共サービスの実施に従事する者の「適正な労働条件の確保その他の労働環境の整備に關し必要な施策」を行うのは国・自治体の努力義務と規定しています(第11条)。この法律は理念法であり、その具体化が求められています。全国の財政課長、市町村課長を集めた総務省の会議では、アウトソーシングの目的は何か、コストも大事だが良いサービスを住民に提供することも目的ということを強調しています。低価格競争よりも、中身で勝負ということを法律上で裏づけをしました。これは、公契約条例の制定をはじめ自治体の努力次第で、公共サービスの担い手である労働者の労働条件の向上が可能となったことを表していて、公共サービス基本法の意味はここにあると考えられます。

【編集部】

指定管理者制度の導入は今後とも進むでしょう。そこには有期雇用など労働契約をめぐるトラブルが発生することが考えられます。また期間の定めのない契約といえども早期離職が増えている現状を鑑みると労働分野のコンプライアンスが問われています。だとすればこれからの社労士は、事業主の利益のためにのみ専門知識を活かし行動することではあつてはならないと思います。

【森田さん】

多様化する住民ニーズにより効果的・効率的に対応するため、施設の管理に民間の能力を活用しつつ、住民サービスの向上を図るとともに、経費の節減等を図ることを目的として、指定管理者制度は導入されました。そして、従来、自治体や出資された外郭団体などに限定されていた公の施設の管理・運営は、今後とも株式会社などの営利企業、NPO法人、財団法人などに移行が進むものと考えられます。すでに顕在化している諸問題として、指定期間の短期化による雇用の不安定化・非正規化、人件費水準の低下による常勤層・専門職の確保の困難化、労働条件の劣化による雇用確保・維持の流動化、安定的・継続的な公共サービス提供への支障などが上げられています。総務省は、08年6月に自治体に対し「指定管理者制度の運用」について、①指定管理者の選定基準設定に際し公共サービス水準の確保の観点が必要、②指定管理者の適切な評価に際し当該公共サービスに

ついて専門的知見を有する外部有識者等の視点の導入が重要、③委託料は適切な積算に基づくものであることなど通知を出しました。指定管理者制度における「指定」は、従来の管理委託制度(公法上の契約関係)や業務委託(私法上の契約関係)とは異なる行政行為(行政処分)の一種であり契約ではありませんが、自治体と指定管理者との協定についても野田市公契約条例では、公正労働条件の確保のために総合評価による候補者選定の対象にするなど先駆的な内容にしています。労働法令遵守を求める国の動きとして、ワークライフバランス実践企業を入札で優遇する政府方針(10年2月)、建設業の許可更新時に社会保険未加入の排除徹底を指導すると国交省有識者会議の提言(11年7月)が報道されました。大卒就職率が最低の91・1%と報道される中、大企業に応募者が殺到する一方で、学生の目は、低賃金、年次有給休暇もないなど労働環境が極端にひどいという先入観からなのか、中小企業に向かない状態が続いています。そこで、最後に申し上げたいことは、事業者選定では1社だけが選定されますが、残りの労働条件審査に合格した事業所に対して、当該自治体が「〇〇年度労働条件審査合格済み」の評価を社会に還元(求人等に使用すること等を承認)することで世間の先入観を改めることに役立て、労働・社会保険諸法令遵守の事業所にとっていい人材の確保につながるよう中小事業所を労務面から支援サイクルができればいいと思います。

2012年春季連続セミナー

「社会的に排除された人たちを社会的に包摂することを考える」

主催 NPO法人あったかサポート

若者が安定した仕事を確保するためにと二人に一人が大学生になった。親や教師は、自分たちが育った時代の価値観のままにそれを後押しした。しかし、大学を卒業した若者に、非正規労働という現実があることは隠せない事実だ。産業構造の変化と雇用の流動化は、職場、地域、家庭のいずれも自分の居場所を持ってない人たちを増やしている。公務員を含めて大部分が非正規労働市場で働くということを想定したら「自助努力」や「公助」は成り立たない。今の時代における「共助」の仕組みとは何か。ポスト日本型福祉社会における「雇用による社会的包摂」の課題を考えてみたい。

第1回 2月25日(土) 午後6時15分
テーマ 「政府に考える社会的包摂の政策とは何か」

参議院議員・福山 哲郎

元内閣官房副長官の福山さんは、「二人一人を包摂する社会」特命チームの座長として社会的排除の実態調査をまとめ、政府の社会的包摂政策を進める基本的な考え方と支援策の基本方針を提示



第2回 3月24日(土) 午後6時15分
テーマ 「社会的包摂とこれからのNPO活動の役割」

衆議院議員・辻元 清美

市民による認定NPOへの寄付金が税金控除とされる道筋を開いたお一人の辻元さんは、3・11東日本大震災に際してNPO活動の役割を期待され内閣総理大臣補佐官としてその指揮にあたった。その苦悩をお聞きすることにした。



した。そこまでに至るまでのお話を聞く。

第3回 4月6日(金) 午後6時15分
テーマ 「ポスト3・11と社会的包摂の実践課題」

甲南大学講師・阿部 真大

1976年生れの研究者で昨年「居場所の社会学」を著した。「セーフティネットの問題について考える際、物質的、金銭的な側面も大切だけど、私は居場所の問題もとても大事なんじゃないかと思う。」という彼の話は興味深いテーマだ。



会場…ひとまち交流館京都

(河原町五条下る東側)

参加費…各回1,000円

(但し、複数回数会員は
いずれも無料)

定員…各回50名

申込先…FAX又はメールにて、お名前とご連絡先(会員の方は不要)をご記入頂き、あったかサポート事務局まで。

FAX: 075-352-2646

E-mail: attaka-support@rdionc.jp

東日本被災地を訪ねて

ファイナンシャルプランナー 福本 剛



りあえずほぼ全員の方が応急仮設住宅やみなし仮設住宅への移転が終了した模様です。

心配な将来への展望や希望

そのような中で今回、NPO法人グローバルヒューマンの皆様とボランティア活動に同行させていただく機会に恵まれました。仮設住宅を訪ね支援を通じて感じたのは、先に述べたように社会的インフラなどが壊滅状態であると同時に、目の前で大切な人が亡くなられた事や、極限状態を味わった事による精神的なショックがまだ癒えていないという事実です。

同時にこれまで築き上げてきたコミュニティが破壊され、仮設住宅という不便極まりない状況下で心の傷も癒えないまま新たな人間関係を構築しなければならぬことや新たな生活を築かなければならないというストレスを被災者の皆さんが受けている事実です。

ただ、私が一番問題だと感じたのは、将来への展望が描けないまま生きる希望が持てず、人生を半ば諦めているのではないかと推察できる方がかなりおられたという事です。

特に、沿岸部では中小零細企業経営者や自営業者など漁業など一次産業に従事し、そこで働いておられた人達のほとんどが職場を失いました。再建するにも資金調達が困難であると同時に、社会的インフラの整備が整わなければ再建がままならない業態が多いために、個人のレベルではとても対処できる状態にはありません。別の異なる業態に転換しようと思っても、資金調達と同時にノウハウが無い、需要があるかわからない等、先のことを考える事が出来ず、一日一日の生活を送るのが精一杯で、政治や行政の力に頼らざるを得ない状況にあります。

問われるリスクへの備えとは

そのような状況にある方々が口を揃



民家の軒先まで船が迫っている
大船渡市での情景

えておっしゃるのは、「国や行政等、アテにならないので、事前に個人レベルで防災意識を高めておくことと、金銭的に再建出来る様に万全の備えをしておくべきだった。甘く考えていた」ということです。つまり自の責任においてリスクに備えていなかったと自省する姿でした。

私はファイナンシャルプランナーという様々なリスクに備えることをアドバイスするので、その知識を支援に活かそうと考え、東北へ参りましたが、

被災してからでは遅いということを強く意識せざるを得ません。と同時に個人の多少の貯蓄だけでは何ともならないというのも実感でした。

訪れた被災地では、すっかり街が「消滅」していました。訪問した陸前高田市などでは、津波に流された後は建物の基礎しか残っていません。夏は海水浴場など普通の陸地だった所がすべて海に浸かっていったなど、まさに「消滅」という言葉がピッタリでした。

必要なカーシェアリング

沿岸部に住む方々はスーパーに買い物に行くのにも内陸部の遠い町に行かねばならず、山の上という不便な場所に建てられた仮設住宅での生活がより一層不便になっています。

また、入居は抽選であり見知らぬ人ばかりの仮設住宅に入居せざるを得ないケースもあると聞きしています。車が必要不可欠な生活環境なのに津波に車を流された家庭や高齢者世帯では、買い物や身の回りの細々とした事で近所にチョットした事を頼みにくいといったケースが多いのではないのでしょうか。

さて、こういった問題は被災地に限らず、過疎化が進む地方や近所との関係が希薄になりつつある都市部にお

いても見受けられる問題です。そこで、私は今こういった問題を解決するにあたり、安価な「カーシェアリング」や「頼みごとシェアリング」なるものが事業化できないかと考えています。仮に採算ラインに乗れば、ボランティアではなく新たな雇用を創出することもできますし、福祉の網に掛からない生活弱者への支援にも繋がると考えられます。

支援の経験の中から何を学ぶか

現在、日本のみならず世界各地で天変地異が相次いでいます。今回の東日本大震災を「対岸の火事」とばかりに甘く考えていると、次は私たち自身の足元をすくわれる事になりかねません。私たちはこれから出来る限り被災地の支援を続けていかなければなりません。と同時に被災経験のない私たち支援する側の人間にある日突然、地震に遭遇し街が無くなった時には、その支援の経験の中から私たち自身が分たちの力で協働して生活を再建できる方法を学ばなければなりません。

未だ福島第一原発事故は、汚染水の処理などを含めて収拾のめどがたつてはいません。このままでは将来に亘り日本産のお米やお魚などの食品や製品が売れないなど被爆をおそれ差別を受

けるなど、風評被害が深刻になることも考えられます。そうした意味からは、今回の大震災は戦後66年を経たいまわが国最大の危機ではないでしょうか。私達はかつてない大震災と津波、放射能という恐ろしい体験を謙虚に受け止め教訓化しなければなりません。一日も早い被災者の生活再建と地域住民が安心して暮らし、働くことの出来る街づくりのため、日本国民が一体となつて取り組みねばならない喫緊の課題と思います。



岩手県立富田病院だが今はご覧のとおり利用されてはいない。

いま当法人では、自ら擁する専門知識やネットワークを生かして京都と現地を繋ぐ復興支援事業や人と人を繋ぐ新しい社会的な事業展開に向けて思案中です。

例えば、現地の沿岸部を中心に求人と求職のミスマッチが生じています。

特に若い人で安定した仕事を求める人には、求職者支援制度を活用した新しい職業訓練や資格取得のための教育や訓練メニューをプログラムとして提示できないかなども考えられています。

また、ここに紹介した福本剛さんは、「カーシェアリング」や「頼みごとシェアリング」についても新しい事業として構想できないかという提案です。

このような提案をしていただきながら実現可能なものを推進したいと思っています。

「我こそは」と手を挙げて「事業計画プロジェクト」に参加されることを期待しています。

出前授業の今日的な役割を考える

関西学院大学社会学部 准教授（社会学） 長松 奈美江



「就活」をめぐる現状

若者の就職状況は厳しい。つい先日、文部科学省と厚生労働省の調査により、2012年の春に卒業予定の大学生の内定率が発表された。10月1日時点で59・9%と、1996年度以降では過去2番目の低さという。内定率が低いだけでなく、就職活動は長期化している。2012年3月卒業予定の今

の4年生が就職活動を始めたのは、3年生の10月である。それなのに、4年生の11月や12月になっても就職先が決まらないという学生も少なくはない。なかなか内定がでないこと、就職活動が長期化することが学生に与えるストレスは、かなり大きいように思う。

大学生の「就活」をめぐる現在の状況は錯綜している。そこには、企業の側の問題、大学の側の問題、学生の側の問題、それぞれのアクター間の関係に関わる問題がある。しかし私が一番問題だと思うことは、マッチングの悪さである。大学生は、建前上は「学歴不問」というかけ声のもと、「自由に企業を選ぶことができる。また長らく不況のなか、学生の「安定志向」が強まっているといわれる。このような状況下では、学生が企業を選ぶ基準は、企業の大きさ、知名度、人気、安定性などに偏ってしまいがちである。現在

の就活では、規模の大きい、一部の人気企業に学生が集中し、そこで過当競争が繰り広げられている。

出前授業の必要性と学生の感想

しかしやはり思うのは、このような表面的な基準に偏らずに、本当に働き続けられる企業、有名ではなくてもしっかりと労働者を守る企業を学生に選んでもらいたい、ということだ。そのためには、実際に働くというイメージを持つうえで、自分なりの企業選びの基準を持つことが必要である。そこで今回、去年に引き続き、あったかサポートの笹尾さんと杉原さんに来ていただき、私のゼミに所属する3年生に向けて、労働法の出前授業を実施してもらった。就活が始まる前の絶好のタイミングということで、普段の授業以上に、お二人の話に聞き入りメモをとる学生の姿が印象的であった。

出前授業では、様々な社会保険の種類やその活用方法だけでなく、非正規雇用の増加など働き方の多様化の現状、雇用契約の内容によって加入できる社会保険が異なること、これから企業を選び取っていくための指針などについてもお話をいただいた。笹尾さん、杉原さんには、学生一人ひとりに語りかけながら、授業をしていただいた。

授業を受けた学生の感想を、以下で一部紹介しよう。

●自分の雇用状態などにより加入できる社会保険が異なっているなど、知らなかった知識を得ることができました。僕も飲食店でアルバイトをしていて、思い返してみたら手を火傷してしまい病院に行った経験がありました。その時は労災の仕組みなど知らなかったし、何も言ってくれなかった店側にも何かさみしく感じました。

●保険は、私たちにとってプラスにもマイナスにも大きな影響があることが分かった。保険は何でも味方なのではなく、理解の仕方によつたら大変なことになることが分かった。

●雇用保険や社会保険というものがどういうものか良く知らなかったた

め、非常に勉強になりました。先入観にとらわれずに制度的にも充実した企業選択をしていきたいと思いました。ありがとうございます。

●自分がいかに企業に関して知識がないことを実感しました。雇用者は様々な法律や保険によって守られていること。当たり前だけど、雇用形態によって賃金待遇がとても異なることなど。就職活動が始める前に知識を得ることができてためになりました。特に印象に残った内容は、雇用契約書から企業を見分けるという話です。個人ノルマよりもグループノルマの方がストレスがたまりやすいということ、また、勤務時間で残業手当が書かれていることはプラスだと思っていたけど、必ずしもそうではないということなど、会社を決める際に手がかかりとなる知識を知ることができてよかったです。

●普段アルバイトとして何の疑問も持たずに働いていましたが、授業を受け改めて考えてみると実際に規定されている労働基準法などの取決めがきちんと守られている職場は少ないんだなと実感しました。特にバイト先の社員さんを見ているとそう思います。

出前授業の意義を考える

学生が出前授業から何を学び取ったかは、この感想を読んでもいただければわかると思う。私なりにまとめれば、この出前授業の意義は、以下の三点にあると思う。

第一に、**企業選択の「視点」を養う**ことである。授業後の感想では、「先入観にとらわれずに制度的にも充実した企業選択をしていきたい」「会社を決める際に手がかかりとなる知識を知ることができた」「中小企業に対するイメージが変わった」などの意見が聞かれた。実際に雇用契約書などを目にしたり、笹尾さんや杉原さんのお話を聞くことにより、働く際には、会社の知名度やイメージだけではなく、賃金や労働時間、ノルマなど、様々な要素が重要になってくることがわかったかと思う。

第二に、**就活における企業選びだけでなく、その先も見据えたキャリア支援に有益である**。大学が行うキャリア支援は、自己分析やエントリーシートの書き方、面接指導など、就活の「HOW TO」に偏りがちである。もちろん、内定を得て就職先を決めることは重要である。しかし、単に就職先を

見つけるだけでなく、そこで働き続けることも重要である。学生は、就職状況の悪化が叫ばれるなか、ともかくも職を得ることに集中してしまいがちだ。出前授業でお話していただいたように、「生活しながら仕事をする」という感覚を養うこと、労働者も生活者なのであるという当たり前のことを知ることが、重要であると感じる。

第三に、**働いていくうえで、関連する法律や制度を知り、必要なときに使っていくための姿勢を作ること**である。今回、法律や制度に関する色々な質問を学生に投げかけてもらったが、多くの学生は答えることができなかった。働くことに関する法律や制度は複雑であり、しかもころころと変わる。大変わかりやすく解説していただいたものの、一回の授業で理解できるものではない。しかし、この出前授業で、法律や制度を知ることの重要性、そして自分の身を守っていかなければならないのは自分であることは、学生の心に深く刻まれたかと思う。この授業は一つのきっかけに過ぎないが、法律や制度は時には自分の味方になれば敵にもなること、そして、どうしても困ったときは相談に乗ってくれる機関や人々がいること、このことを知ることができたのは重要でないかと思う。

「企業選び」のお話のところ、**「今の日本には、残念ながら、ホワイトな企業はない」という言葉が印象的であった**。しかしだからこそ、「できるだけホワイトに近いグレーな企業を選んでください」というメッセージをいただいた。雇用状況の悪化のなかで、教育の側ができることは限られている。教育の持つ力はなんと小さいのか、と思うこともしばしばである。しかし、このような出前授業が広がり、それによって労働者が自分を守るための術を学習することによって、変わらうことともあるように思った。



出前授業の講師を担当する杉原純子さん

感想文

「授業で使える 働く前に知っておきたい基礎知識教科書版」を
買って、読んで、紹介した経験から(横浜パーソナルサポートサービス・生活・しごと∞わかもの相談室
アシスタント・パーソナルサポーター)

塚原 ゆき恵



昨年9月に開催された「パーソナルサポートサービス・よこはま交流会」の懇親会場で笹尾達朗さん（京都府パーソナル・サポートセンターのスタッフでかつNPO法人あったかサポート理事）にお会いして、『授業で使える 働く前に知っておきたい基礎知識 教科書版』を初めて知ることになりました。

笹尾さんは、私の話を一通り聞くと「そう、だったら、ええ本ありませー!」とばかりカバンから一冊の本（常にカバンに持ち歩いている様子!）を取り出し、本をベースにした出前授業の話や、なぜこの本を作ったかについて、の想いを熱く語って下さいました。私はこの春、ワークショップの企画・運営を学ぶプログラムを修了した

ところでしたので、学校が芸術家や地域の人々と連携しながら、学びの場をつくっていく取り組みに興味を持っていました。しかし「社会保険労務士が学校で出前授業する」というのは、聞いた事がありませんでした。それで大変心が引かれ、私の方から「買わせて頂きます!!」と御本を即購入したのでした。

働き方を振り返る契機に

この本には、日常の働く場所でおきている様々な場面が例として紹介されています。それを通して自らの働き方を振り返り考えることができるように編まれています。特に労働・社会保険に関する基礎的な理解ができるように

解説がされているのですが、それを読んでいみると、今まで働いてきた場所・働き方について、今までとは違う視点から日常を振り返る機会となり、大変おもしろく読むことができました。（ちなみに私の今までの働き方は、大道にたつて投げ銭を頂く、というものにやや似ているのではないかと思います……）

その交流会の後、私はしばらくその本を持ち歩きまして、友人・知人に紹介していたのですが、皆さん興味を持たなかった。「働き続けては来たけれど『労働関連の基礎知識』という事には無頓着に働き続けてきた」という方が大半です。「なんとなくは知っていても、あんまり良くは、解らないのですよね」とは企業の採用担当の人の言葉です。「生徒にもこういう事、教えて欲しいですね。私も良く解らないし」とは高校の先生の言葉です。そして「どうも『法律の言葉』に、高い敷居を感じて敬遠してしまう」という事を聞く事が多かったです。……と、この本をキッカケにして、友人・知人の、『働く』をうかがってみる、というのが、またおもしろく、それをうかがって、この本を読み直す事が、また面白かった。

「学校で習った事がなかった。無頓着に働き続けてきた!」「働くということを考える機会になった」そんな感想を幾人かの方からお聞きし、自ら「教科書」を紹介してきた横浜の読者からの便りが編集部に届けられましたので、紙面に紹介します。

そんな事をしながら、日常の暮らしや仕事を通じて、「働く」ということ「労働」ということ「働く場所」「労働にまつわる仕組み」「歴史」「社会のつながり」といった事を、皆なで考えてみる場所ができないかなあ、と、妄想したりもしています。（いまだ妄想ですが）

演劇を通じて職場を見直す契機に

私は以前「演劇」に関っていた事があります。といっても、台本を演じるというのではなく、「日常生活の中での様々な問題・ひっかかり」を即興劇にする、というものです。例えば「飲食店の店長にもの言えない」とか、「職場の同僚が産休で、おめでたいことだらけ、自分の仕事が増えてどうもイライラしてしまう」というような実際の出来事を即興劇にするのです。そうする事で「その状況において発生している問題や課題を意識化し、その状況を自覚しなおして、劇の中で周囲と新たなコミュニケーションを試みる」といったような演劇ワークの場所に参加していました。それに関っていた頃は、日常における様々な場面が、その個人の人心の癖というような「心の持ち方」の話に陥っていく事が多かったの

ですが、この本を知っていたら、おそらく異なった視点から随分別の劇の展開があったらうな、と思います。

サポート活動に「教科書」を使用

わたしは現在、横浜のパーソナルサポートサービス・生活・しごと∞わかもの相談室でアシスタントをさせて頂いています。パーソナルサポーター（PS）の補佐として、相談の記録・資料作成・連絡調整などの業務を行っております。

いま横浜の「わかもの相談室」では『働くために知っておきたい基礎知識』が事務局から紹介され、若いアシスタントPSの「教科書」の1冊として利用されています。また、相談に訪れた利用者に対してPSが「この本を読んでもごらん」と、手渡している場面などもあります。私自身にとっても、自分が理解を深める際の用語・知識などの助けにさせて頂いています。もちろん、この本には仕事や社会の「在り様」……よくある日常の場面・出来事から始まり、これってどういうこと？という問いかけがあり、法律の解説が為され、現在の社会の背景と、より良い社会を創っていくという想いが綴ら

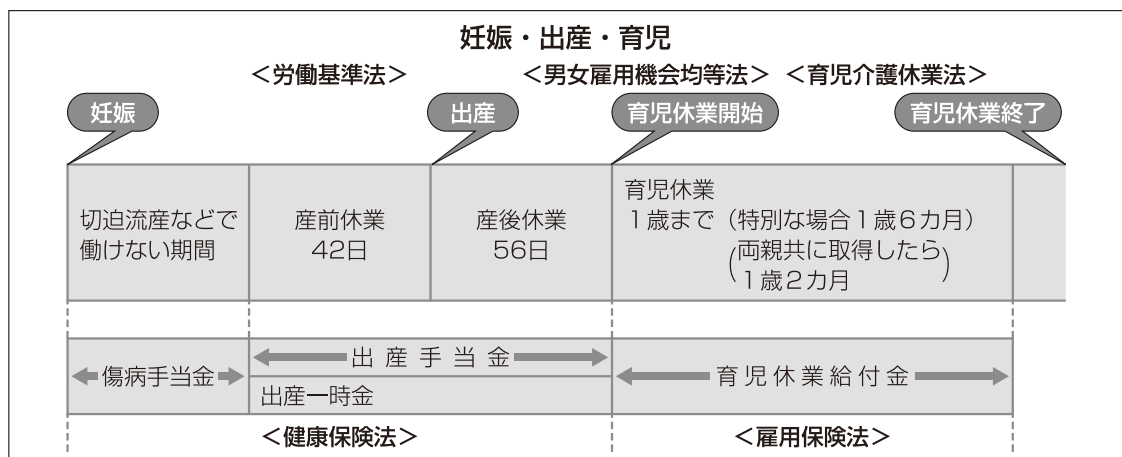
れています。……この本の「在り様」が、アシスタントの身であるにしても、相談室での日々を見、聞き、学び、考える助けになると感じています。

生きる力とは、つながり、支え、援けること

そう言う訳で、何かとても興味深い本なのです。それは、おそらくこの本が「知識を教える」という事に重点が置かれていると言うよりも「本当の意味で生きる力を持つて欲しい」といった想い、メッセージの様なものを感じられるからなのでしょう。

「ええ本でっせー！」という笹尾さんの自信に満ちた声が聞こえてきます。そういう「生きた本」は、「専門分野の知識」ということに留まることなく、日常や人々がそれぞれに生きる場所の様々な活動とのつながり関りを思い起こさせてくれます。ですから、様々な立場の人が、つながったり、支えたり、援けあったり、といった場所へ誘ってくれる力を持っているのではないかな、と思います。それは、一朝一夕にできることではなくとも（↑本の前書きの言葉）、この本と共に日々のサポート活動を通じ学んでいきたいと思っています。

▶「教科書」の107ページで紹介した図表——法律を横軸に理解できる



会員年会費または寄付金のお願い

NPO法人あったかサポートは、「労働と社会保障」に係る市民のコモンセンスづくりを進めます。
当法人の活動へのご理解を賜り、本年度も引き続き年会費または寄付金をお願いします。

- (1) 正会員は、年間1口5,000円です。個人として総会での議決権を有します。
- (2) 協力会員は、年間1口10,000円です。団体としての参加ですから総会での議決権はありません。
*個人、団体会員で2口以上の複数口数加入者には、特典として
今回も、春秋セミナーの受講が無料になりますのでご利用下さい。
- (3) 賛助会員は、年間1口3,000円ですが、当法人の活動に直接参加できない方のための制度です。
従って、総会での議決権はありません。
- (4) 会報読者寄付金制度は、1口3,000円です。

当法人の活動に間接的に関与して頂く方々のための制度です。

郵便振替口座 00900-2-264244 振込先→特定非営利活動法人 あったかサポート

編集後記

「震災からの復興」は私たちの共通するテーマだ。しかし、日常の暮らしや仕事に追われて、その復興に向けて自分に何ができるのかを熟慮する機会には少ない。新春交流会では、私たちの日常から復興支援の課題やあり方を考える良い機会にしたい。震災復興支援に際しては、岩手県一関市に拠点を設けたNPO法人グローバルヒューマンのボランティア活動に参加した訪問記が寄せられている。

被災地における雇用のミスマッチは深刻だ。今ある求人は、短期雇用の力仕事を中心だ。政府の「社会保障と税の一体改革大綱案」には、残念ながら具体的な被災地の現実に即した雇用創出に向けた妙案は見えない。人は働き社会参加することで自信を取り戻す。

就労先の確保は被災地のみならずそこから逃れてきた人々の「求職活動」も依然として深刻だ。生活保護受給者が206万件に至るなどは、1951年以来60年ぶりの記録的な数字だ。暮らしや仕事など社会参加の機会から社会的に排除された人々は増加の一途だ。

内閣府のモデル事業であるパーソナルサービスの制度化が新政権の下で危ぶまれている。そこで、生活と就労の一体的な支援という社会的役割を担う京都府パーソナル・サポートセンターの高橋尚子さんから1年間の活動についてお話をうかがった。

政府与党による社会的包摂の政策課題については、それをまとめた衆参両議院の代議士を講師に予定し、全3回にわたり春季連続セミナーを企画した。是非、NPO法人としての政策議論に参加して欲しい。

地方自治体の現状も深刻だ。大阪府、大阪市で昨年首長選挙が行われ、2月には京都市長選が行われる予定だ。国や地方自治体の財政状況の悪化と公務員バッシングが強まる中で、公務員の労働基本権どころか公務職場の非正規雇用の拡大とその処遇については、選挙中一切語られない。いずれも票が逃げるからだ。「公契約と事業者選定にあり方」について、効率と公正が問われる時代における指定管理者制度など規制緩和とその結果の検証が問われている。現状と課題について社会保険労務士の森田定和さんにお聞きした。社会保険労務士とし新規事業参入をめざし、その誇りを賭けたお答えには力が入っている。

労働関連法教育の出前授業は当法人が2006年から進めてきた先駆的な事業だ。2009年〜2011年まで京都府の委託事業として実施してきたが、今年の3月でそれも終わりで、雇用環境が改善されないまま若者の就労は、二極化を呈しており、若者の早期離職の状況は一向に改善されていない。課題は積み残したままであり、教育現場の理解は進んでいない。

関西学院大学の長松先生からは、ご自身で学生の就活に際して様々なアドバイスを送っているが、学生の声を紹介して頂きながら労働関連法教育の意義について語って頂いた。京都府商工観光労働部・福田労働政策に「あったかサポートへの期待」と題する投稿を頂いた。当法人としても、引き続き労政課の進める事業に協力をさせて頂きたい。

横浜のパーソナル・サポートセンターのアシスタントからは、当法人発行の「教科書」の利用の仕方について言及して頂いたように当法人の進める労働関連法教育は、様々な角度から反響と期待が寄せられている。紙面に紹介したので一読して頂きたい。

「教科書」の利用の仕方について言及して頂いたように当法人の進める労働関連法教育は、様々な角度から反響と期待が寄せられている。紙面に紹介したので一読して頂きたい。

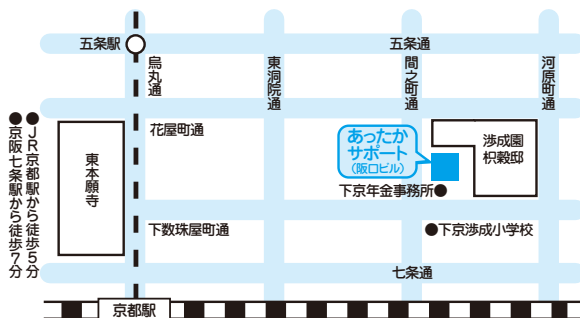
■ご相談とお問合せ TEL 075-352-2640
FAX 075-352-2646

特定非営利法人 あったかサポート事務局

HP <http://www.attaka-support.org/>
E-mail attaka-support@r6.dion.ne.jp

●お問い合わせ時間 平日/10:00~17:00(土・日・祝日は休業)

●ご相談 土・日・祝日に関わらず、別途設定します。



阿部真大 著
日本経済新聞出版社



奥田知志 著
いのちのことば社

図書紹介