

目次

NPO法人新春交流会のご案内	1
論考「存在の支援へ」 奥田知志	2~4
「労働・社会保障政策研究懇談会」のご案内一講師 木村 守	5
龍谷大学との地域連携協定締結の意義 澤井 勝	6
大谷大学での「出前授業」の報告 西川知亨	7~8
保護者向け「出前授業」の案内	9
誌上インタビュー、京都府労働委員会事務局・吉岡正和さんに聞く	10~12
連載「非正規労働ホットライン」相談日記 遠藤 和美	13
倉敷旅行に参加して 榎木 敦子	14
あったか歳時記（秋）	15
図書紹介	16
編集後記	16

NPO法人あったかサポート新春交流会のご案内

第一部 講演会

日時 2012年1月9日（祝日）

午後1時30分～4時30分

会場 同志社大学新町学舎 臨光館R21

定員 200人

参加費 500円

講演 『人との縁をいかに築くか』

—あなたと共にいることを考える—

上記の視点から社会から排除されている人々を社会的に包摂する課題についてお話を伺います。

講師 奥田知志（ホームレス支援全国ネットワーク理事長・キリスト教牧師）
プロフィール 別掲（4ページを参照）

第二部 懇親会

時間 午後5時～7時

会場 同志社大学寒梅館7階

レストラン『セカンドハウスウィル』

会費 5,000円（第1部参加費を含む）

来年のNPO法人あったかサポートの新春交流会は、左記のとおり来年1月9日に開催することになりました。

今、内閣府では試行的なパーソナルサポートサービスの全国19地域のモデル事業に対して、評価シートの作成を指示し、その制度化を目指しています。しかし、いまだ財源など予算化はできていません。そんな折にパーソナルサポート事業の検討委員の一人である奥田知志さんに、その役割と課題について論考をいただいた。

奥田知志さんは、北九州や福岡の地でホームレス支援をする一方東日本大震災の被災者支援にも関わっています。是非、彼の声に耳を傾けて欲しい。

存在の支援へ

―パーソナル・サポートの制度化への期待

北九州ホームレス支援機構 理事長 奥田 知志



1、はじめに

―「誰でもよかった」という叫び

「またか」―暗澹たる思いで事件の一報を聞いた。8月31日東京渋谷、満員のライブハウスにガソリンがまかれた。殺人未遂の現行犯で逮捕されたのは23歳の青年。「10日前に上京した。殺すのは誰でもよかった。大勢の人を焼き殺し、いずれ自分も死刑になったかった」と供述している。彼は17歳の時、幼稚園児の頭をハンマーで殴り重傷を負わせている。この時も「誰でもいいから殺したかった」と供述。「誰でもよかった」と犯行動機を語る事件

が起こるようになり久しい。「誰でもよかった。大勢殺して自分も死刑に」そんな勝手な言い分は許されない。そんなことをしてはいけない。だが、今回の事を「一人の異常な青年が起こした事件」として済ませてはならないと思うのだ。

「誰でもよかった」の根底に「叫びのようなもの」があるように私には思える。「誰でもよかった」は、それがたとえ殺す相手であったとしても「誰か」を求めている言葉に他ならない。今回の事は、人はひとりでは生きていけないと同様、人はひとりでは死ねないという事実を皮肉にも表しているようにも思える。

もし「誰でもよかった」が殺す相手ではなく、話す相手、相談する相手を求めた叫びだったらどうだろう。自分の存在を認めてくれる「誰でも」であったならどうだろう。だとしたら、この叫びは決して異常ではない。いや、

私の中にもある。無縁時代に生きていく私たちは、多少なりともこの「叫び」を持つているのだ。この事件は無差別殺人未遂事件ではあるが、一方で彼ら青年の中にある「叫び」から生じる、いわば「叫び系事件」と言ってもいい。

一方ここ数年社会は、青年たちに「別に君でなくてもいい、誰でもいい」と言い続けてきた。「君の代わりはいくらでもいる。嫌なら辞めろ。次の派遣が来るだけだ。うちは仕事ができれば誰でもいい」と。この言葉に切り刻まれてきた青年が、今度はこの言葉を犯行動機に変えて無差別殺人へと向かう。今の社会が続けばこのような事件が繰り返されることになりかねない。

ただ「誰でもいいから僕の話しを聞いてくれ」が事件の根っこにあるならば、こんな私でもお役に立てるかもしれない。能力や資格は不要。なぜなら「誰でもいい」のだから。これは希望だ。「私みたいな者でもよければ」と

お互い勇気を出して出会ってみよう。出会ったならばお互いに言うのだ。「誰でもよくない！君が必要だ」と。

非正規雇用が若者たちに強いられる、久しい。路上で青年たちを見るのも、もはや日常となった。経済社会は「誰でもいい」と彼らに言い続けている。この構造をどう変革するか。その第一歩として「誰でもよくない！」と大声で叫ぼう。安価な慰めに過ぎないかもしれない。でも、あの絶望的な叫びに對抗できるのは、この叫びなのだ。

「誰でもいい」という叫びにこの社会はどう応えるのか。昨年始まったパーソナル・サポートは、それに対する一つの応答だと思っている。従来対人援助の場面では、「処遇の支援」を中心として進められてきた。しかし、現在では、具体的な課題に対処するためにも、その前提として「存在の支援」、すなわち「あなたと共にいる」こと自体が支援となる時代状況を迎えているのだ。居住支援や就労支援という「点の支援」を実行するために、その土台となる「関係」、すなわち「線の支援」が必要とされている。

2、絆の制度化

―家族モデル型・福岡事業

戦後日本の社会保障における困窮概

念の中心は「経済的困窮」と「身体的困窮」であった。「経済的困窮」に対してはハローワークや生活保護制度を、「身体的困窮」に対しては病院、老人福祉、障害福祉などが対応してきた。これらの施策がある程度活用できた（生活保護問題等はあったが）のは、困窮者の周りに家族や地域が存在し、困窮状況にに応じて、必要な施策に結びつけたからだと思う。

しかし、現状それが無くなりつつあり、無縁化が進んだ。そうすると、どのようなすぐれた施策、社会資源があったとしても、それを困窮者の状況に合わせてコーディネートをする「人」がいけないので、活用できないという事態が起り始めた。ここには「もう一つの困窮」、すなわち「関係的困窮」がある。これは「経済的困窮」「身体的困窮」にならぶ「第三の困窮」と言って良い。この部分に対する施策を打たなければ、これまでの社会保障制度は機能しないこととなる。パーソナル・サポートは、この第三の困窮に対処するための制度である。

早急に「絆支援」についての取り組み、いわば「絆支援の制度化」が必要だと思う。政府はパーソナル・サポーター設置に向けた実験的事業を開始した。これが制度化される（されざるを

得ない）日は近いと信じる。

私が担当する福岡での実験的事業は、「家族モデル」と自称している。そもそも家庭とは何であったのか。制度設計の基礎となった家族の捉え方について以下説明したい。

第二の家庭の機能 受け皿的サービス提供機能↓社会資源へ

家庭や地域が果たしてきた機能の第一は「受皿」である。住、食、寝、子育て、教育、看護、介護など、様々なサービスを提供する受皿として家庭が存在した。しかし、この家庭が崩壊する中でこの受け皿部分の多くが社会資源によって担われるようになった。コンビニ等の登場で一人世帯が暮らしやすい生活環境が登場したこと、これまで家庭内労働であった介護が社会制度として確立したことなどはその典型である。現状においては不足している受け皿も多数あるが、新たな社会的企業やコミュニティビジネスの展開も含め、全体として増加傾向にあるのは明らかである。

第三の家庭の機能 記憶↓記録（データベース）へ

家庭が担った第二の機能は「記憶」であった。小さいころからの出来事の記憶が蓄積されている場所が家庭である。この記憶の蓄積があるからこそ、

いざという時の手立てを打つ時の判断材料になる。たとえば子どもが病氣になった。体に発疹がある。だが、この子はすでに「はしか」には、かかっているのでも別の病氣だと判断して家族は動く。

しかし、家庭が崩壊し困窮孤立状態に置かれた者たちは、このような判断をするための情報が極端に少ない。これまで支援においては、路上で倒れるその人の名前も年齢もわからないまま支援を開始するという場面がしばしばあった。この「記憶」の部分をカバーする仕組みがないのが現状である。

そこで福岡絆プロジェクトでは、「記憶を記録へ」との発想のもと、データベースの作成がなされている。データベースを活用することにおける利点は以下の通りである。①担当職員内での情報共有を容易にし、相談対応を円滑に進めることが可能となる。すなわち支援のチーム化がより可能となる。②相談内容を類型化することにより、必要な情報を即時抽出することが可能となる。たとえば「病氣」という言葉を検索することによって、その方の病氣に関する情報を即座に見ることができ、③対象を総体として把握でき、相談者の抱える諸課題の傾向を把握したり、現在状況をチェックすることが可

能。たとえば「障害」という項目を全体に検索することで、「障害」を持つておられる方の割合などが把握できる。④一元化されたデータベースを活用することにより、情報引継ぎが短縮され、トータルサポートをより円滑に進めることが可能となる。

これまでホームレス支援機構は、市販のデータソフトを利用してきたが、今回の福岡絆プロジェクトを開始するに当たって、独自のデータベースソフトを地元大学の協力を得て開発した。今後日本の困窮者支援において広く活用されることを希望している。

第三の家庭の機能 持続性のある伴走型コーディネート機能 ↓パーソナル・サポート・パーソンへ

家庭は、当人のニーズに合わせて家族が必要な支援（受け皿）を伴走的にコーディネートする。例えば、親は、子どもが病氣になったら病院に「つなぐ」「泊ったら」「もどす」、次に学校に「つなぐ」「もどす」。また、「あと何年で中学校へ進学する」など、長期展望に立った計画など持ち、それに沿ってケアを組み立てた。このような「つなぎ・もどし」の連続的な作用や総合的段階的なケアの組み立てが「持続性のある伴走的コーディネート」である。もし、「つないだ」先の受皿が適正でないな

ら、すぐに次の受皿につなぎ変える。家庭は、受皿チェックの機能も果たしてきた。つないだ先が「貧困ビジネス施設」と呼ばれる悪質施設ならすぐに退所させ、次へ「つなぐ」。結果、それらの施設は淘汰される。伴走的コーディネートが機能するとはそのようなことなのだ。このようなコーディネートを可能とする関係性、いわば「絆」を、家庭崩壊後社会においてどう確保するかが問われている。

ワンストップサービスによる相談窓口の充実、第二のセーフティネットによる受け皿の拡充も必要だ。しかし、それらが機能するためには「持続性のある伴走的コーディネート」が必要なのだ。ワンストップサービスが「一回限りのつなぎ」に終わるなら、それはすぐさま行き詰ることになる。持続的で伴走的な支援の継続、すなわち「つなぎ・もどし」が連続的な行使が可能で、な支援が必要であり、それが「絆」の中身である。

家族に代わりこの持続性のある伴走的コーディネートを担当するのが、パーソナル・サポート・パーソンである。コーディネートの機能を実際に担う「人」を社会的にどのように確保するか。これこそが「絆支援の制度化」の中心課題である。

パーソナル・サポートにおける第一の役割は、データ・ベースをもとに支援対象者に関するケア・プランを作成することである。今後の困窮孤立者支援の場面では、困窮支援用のケア・プランを導入することが必要となる。福岡絆プロジェクトでは、ケアプランを立てるためのケアマネジャー（二名）は設置した。ホームレス支援を始め、これまで困窮者支援の場面では住居や就労と言うワンポイントの支援、緊急

支援的な枠組みが中心であった（北九州のホームレス支援は従来からトータルサポートであったが）。しかし、実際には居宅設置後、就職後の生活に対する継続的支援が必要であった。就労にしても初段階の就労訓練段階、技能取得、初段階の就労、その後の転職などいくつかのステージが想定される。それらの段階を想定したケアプランが必要なのだ。福岡絆プロジェクトでは、最初の一カ月目、その後三カ月目と定期的にプランが更新されていく。

仕組みの中心となるのは、上記に紹介した三つの要素である。1) データ・ベース (DB) 2) ケア・プラン (CP) 3) パーソナル・サポート・パーソン (PSP)。この三つが今後、ホームレスを含む困窮孤立状態の方々の支援の基礎となる。

3、おわりに

— 制度化のための法整備への期待 —

「絆を制度化する」。違和感を覚える人は少なくない。元来「絆」というものは自然的なものであつて、それは制度には馴染まないと思われるからだ。しかし、現在の日本社会は、そのような馴染まない議論を真剣にしなければならぬところまで来ている。

実験的事業が開始されてもうすぐ一年となる。現在は、全国19箇所において取組がなされている。ただ、制度としての枠づけや目的、対象者に関してどのように制度として統合していくのかは大きな課題となっている。

また、対象者をどのように絞るかと共に課題となるのは、「いつまで伴走するか」という期間の問題である。困窮孤立状態に置かれた人々に対してパーソナル・サポーターが一定期間伴走するが、ある程度落ち着いた時点で地域をはじめ、次の生活上の絆へと移行する時期が来る。この時、その受け皿となるものが地域に存在するか。地域こそが最大の受け皿であるが、その地域の再創造も同時に図られなければならないだろう。

また、「支援—被支援の関係の固定化」も大きな課題である。「助けられ

ばなし」は、自立の阻害要件でもある。伴走型支援を受けた者が、今度は支援者になる、などの仕組みが必要である。自己有用感をどこで持つことができるかが課題。伴走型支援が危機状況脱出という支援にとどまらず、人生そのもののコーディネートをも含めたものでありたい。

最後に、この制度を普遍化するためには、法的整備が必要だと思う。ホームレス自立支援法が2012年8月に期限を迎える。現在、その後の困窮者支援の在り方に関する議論が各地で始まっている。困窮者支援の総合的な法律を整備し、それを根拠としてパーソナル・サポート制度を確立することが望ましいと考えている。

奥田知志／おくだともし

東八幡キリスト教会 牧師

認定NPO法人 北九州ホームレス支援機構 理事長／1963年、滋賀県大津市出身。関西学院大学神学部大学院修士課程卒業、西南学院大学神学部専攻科卒業。学生時代に訪れた大阪市・釜ヶ崎（現・あいりん地区）の日雇い労働者の現状を目の当たりにし、ボランティア活動に参加したことがきっかけで、牧師の道を歩み始める。

「雇用と税制」

講師 木村 守 (税理士)

今回の政策研究懇談会は、当法人の理事である木村守税理士による問題提起を受けてはじめます。従来の雇用対策は雇用調整助成金など雇保険の財源に頼って来た。政府は雇用対策を含め社会保障の財源を税として国民に求めようとしている。所得の再分配機能と税の役割を考えてみたいと思い、この度ご案内を頂いた。

第4回「労働・社会保障政策研究懇談会」のご案内

期 日：11月23日 (祝)

時 間：1部 工場見学 (午後1時10分～2時)

2部 研修会 (午後2時～5時)

3部 懇親会 (午後5時～7時)

定 員：30名

会 場：(株)寺内製作所

(京阪電車、墨染駅下車、疎水西側沿いを北へ徒歩3分)

対象者：弁護士、社会保険労務士、司法書士、研究者、行政職員などの他、

今回のテーマに関心のある一般市民

参加費：1部及び2部参加者 1,000円

1部～3部参加者 2,000円



いま雇用が大きな社会問題となっている。税制に於いても直接的な雇用政策をうちだしている。23年度税制改正では、雇用促進税制が創設された。これは、新規雇用の増加策として企業が新規雇用した場合に、一定の条件のもとで税額控除を認めるものである。

雇用は政府の「社会保障・税一体改革成案」(平成23年6月30日 以下「改革案」と略す)の中でも大きなウエイトをしめている。

「改革案」は社会保障全体を見直し、その財源の担当をどうするかが論点である。「国民の自立を支え、安心して生活ができる社会基盤を整備する」という社会保障の原点に立ち返り、その本源的機能の復元と強化を図っていく」ことが目的とされている。個別具体的

には、「子ども・子育て支援、若者雇用対策」が優先課題の一つとなっている。また「就労促進」が主な改革項目の一つとなっている。

しかし、社会保障や雇用の問題は今に始まったことでなく、過去の政府においても常に取上げられてきたことであり、特に珍しいことではない。「改革案」の特徴は、雇用を含めて社会保障とその財源を一体として論議したことである。そして、結論として、雇用や社会保障に必要な費用を税として直接に国民に負担させるとしたことである。

そこで、今回の研修は社会保障の費用を税として国民に負担させることに ついて検討してみたい。とくに民主党政権の税制について、どこに特徴があるのかを「改革案」を中心に論議をしてみたい。

「改革案」では、安定財源の確保の名目で消費税の増税、目的税化が取り上げられている。また、税制全体の見直しの中で、法人税については世界的な税の競争を背景に税率をさげることとなっている。また、「共通番号制度」も大きな改革の柱になっている。

財政再建が叫ばれている中で、「改革案」の提示している政策が、どれほど具体性があるのかが興味のあるところだ。

龍谷大学との地域連携協定締結の意義

理事長 澤 井 勝

この8月に、あったかサポート理事長名で龍谷大学学長との間で「地域連携協定」を結びました。これは龍谷大学大学院が京都の他の大学院と連携しながらつくりようとしている「公共政策士」という新しい資格と関係しているようです。この政策学研究科は他の法学などの研究科と連携した上で、「NPO・地方行政研究コース」を設けています。この協定は直接にはこのコースにわがNPO法人の専門職員を在職のまま、修士課程の履修生として送り出すことができます。また同時にこのコースの他の履修生を当法人のインターンとしてこちらに受け入れることも可能な協定内容となっています。

わが法人としては、龍谷大学大学院に職員を派遣することで、実践現場の経験を理論化するなど、必要な専門知識を研究する場を確保できます。そして当法人の経験を普遍化する機会を得ることができるとも考えられます。また、労働法などの法学者や行政学、社会学などの研究者との人的ネットワークを持続的につくることも期待できます。そして、大学院の講義やゼミナールでの他のNPO法人や行政マンとの交流を通じて、新しいネットワークを開いていくことも可能になると思われます。

もちろん時間的な制約もあり、どの程度の成果があるかは未知数のところがありますが、ひとつのチャレンジとして考えていければと思っています。

龍谷大学とNPO法人あったかサポートとの地域人材育成に係る相互協力に関する協定書

龍谷大学（以下「甲」という。）とNPO法人あったかサポート（以下「乙」という。）は、地域社会における人材育成の重要性に鑑み、双方の持つ資源を活用し、地域社会が求める高度な識見を有する人材を育成することを目的として、以下のとおり協定を締結する。

（目的）

第1条 甲及び乙は、上記の目的を達成するため、次の事項について相互に協力するものとする。

- (1) 甲は、乙がその事務事業の完遂のために必要とする高度な学術情報の取得及び専門的研究者との交流等、並びに乙に専属する職員がその職務上必要とする研修・研究の機会を提供する。
- (2) 乙は、甲に所属する地方行政志望又は地域社会における活動を志望する大学院生に対する実践的教育研究の一環として、乙における実務体験研修の機会を提供する。

（事業の内容）

第2条 甲及び乙は、前条の目的を達成するために両者の合意の範囲で以下の事業を協力して実施する。

- (1) 甲の設置する「NPO・地方行政研究コース」への乙の職員の推薦による受け入れ
- (2) 乙の事務事業を対象とする甲の所属大学院生の長期インターンシップ及び短期インターンシップの協議による受け入れ
- (3) 甲が行う学部・研究科の講義等の乙に対する優先公開
- (4) 乙の事務事業の実施に対する甲による支援及び助言等
- (5) 甲の研究教育活動に対する乙の情報の提供及び便宜の供与
- (6) その他両者の協議により必要と認められる事業

（支援措置）

第3条 前条第1号及び第2号の事業の実施にあたっては、甲及び乙はそれぞれ以下の支援措置を講ずるものとする。

- (1) 甲は、第2条第1号に定める乙の職員の推薦の手続き、受け入れ人数について、別途これを定める。
- (2) 甲は、前号によって入学する乙の職員に対し、奨学金による就学支援を行う。
1年制修士課程に入学する者のうち甲が認めた者に対しては、入学金・授業料・施設費の相当額を支給する。
- (3) 前号以外の本協定による推薦入学者のうち希望する者に対しては、授業料・施設費の50%を上限とし貸与する。
- (4) 乙は、第2条第2号に定めるインターンシップを受講する大学院生に対し乙の業務遂行にともなって発生する必要な経費を負担する。甲及び乙は、必要な経費の細目について、別途これを協議する。
- (5) 甲及び乙は、第2条第2号に定めるインターンシップを受講する大学院生の身分及び身元保証等の必要事項について、別途これを協議する。

2 前条第3号乃至第6号の実施にあたっては、甲及び乙は可能な範囲で支援措置を講ずるものとする。

（運営懇話会）

第4条 甲は、本協定の実施及び運営にあたって必要な事項を協議するため、乙の参加する「NPO・地方行政研究コース運営懇話会」を設置し、必要に応じて開催するものとする。

（有効期間）

第5条 本協定の有効期間は締結の日から平成27年3月31日までとする。

2 本協定の延長については、有効期間終了の6ヶ月前までに甲乙双方が協議の上、定めるものとする。

（その他）

第6条 この協定の有効期間中に疑義が生じたとき、又は変更する必要があるときは、甲乙双方は誠意をもって協議の上対応する。

この協定を証するため、本書2通を作成し、甲乙記名押印の上、各自その1通を保有する。

平成23年8月5日

甲 京都市伏見区深草塚本町67番地
龍谷大学学長 赤松 徹真

乙 京都市下京区間之町通下数珠屋町上ル榎木町306 坂口ビル2階
NPO法人あったかサポート
理事長 澤井 勝

出前授業

「社会へ巣立つ前、働く前に知っておきたいこと

—さまざまな雇用の広がりとお求人票の読み方」を開催して—

(2011年7月20日 大谷大学響流館3Fメディアホール)

大谷大学文学部社会学科 講師 西川 知 亨 (社会学)

過日、大谷大学で実施された「出前授業」の主催をされた西川知亨さんから受講した学生の感想文の紹介を含めた論考が編集部に届けられた。本年度も大谷大学を皮切りにして、立命館大学、龍谷大学、同志社大学での開催が予定されている。学生に対する労働関連法教育の意義と役割について考えて頂きたい。



教育機関の現状と出前授業

雇用情勢は一向に好転しない。高校生・大学生の就職戦線は、相変わらず厳しい状況を保っている。しかし、高校・大学などの教育機関は、現実の「社会」の動きに後れをとっている面が多々ある。多くの学校は、個人のキャリアアップを強調しながら、実際にそれを実現する手段を用意できていないのである。そればかりか、個人のコミュニケーション能力の向上を過度に強調することで、多くの学生たちをただとまどわせる結果となってしまうていることもよくある。また、大学の研究・

教育の特性上、社会科学系の学部・学科であっても、フォーマルな「法律」は実際の運用というより「知識」として教えられることも多い。現代のような流動的な雇用情勢のなかを生き抜いていくためには、フォーマルな「法律」が実際にどのように使えるのか知っておくことが有益であると思われる。

このような趣旨から、私が所属する大谷大学文学部社会学科へ、あったかサポートの出前授業開催を提案したところ、学科教員たちから快い返事を受け取ることができ、晴れて出前授業をお願いすることとなった。講演実施の1か月前の6月15日に打ち合わせをおこない、講演内容を充実させるための6月29日の事前アンケートを経て、7月20日の講演会開催が実現した。当日の悪天候で開催が危ぶまれる一幕もあったが、学生は82名（ほとんどが社会学科3年生および4年生で、専攻は、社会学、文化人類学、社会福祉学）全体で約100名の出席者を迎えることができた。

講演は、杉原純子氏、木村千代子氏に担当いただいた。講演のポイントは、主に以下の3点に集約される。

1. 「労働力の買い手市場」が日本の雇用環境の現状である。
2. 自ら「企業を選んでやる」という能動性をもって就活に臨むことで、企業の労働条件や企業実態も見えてくる可能性がある。
3. 実際に働いてみないと本当は「自分に合った仕事」「自分のやりたい仕事」というのはわからない。

学生の感想に見る出前授業の意義

講演終了後に、「出席チェック」も兼ねて（！）、学生たちに感想を書いてもらった。

まず、「知識」が深まったという意見が多く寄せられた。たとえば、「労働問題と経済問題は関係している」ということに気づいたというものが多かった。異なる問題をつなぐ想像力を働かせる知識が得られたというものである。また、「全企業のうち実に99.7%は中小企業ということに驚いた」というものもあった。イメージでなくて、実際の社会の現状を把握するのに役立つものと思われる。同時に、「すぐくためたくなったが、少し聴いたくらいでは理解しきれないためもう一度聴

きたい」という意見もあった。これは講演を聴講していた教員からも聞かれたことであるが、あらかじめ習得すべきポイントが絞り込まれている授業に慣れている学生たちからすると、少々盛りだくさんの内容であるように思われたのかもしれない。

また、知識だけでなく、雇用情勢や労働法の運用への「関心」の高まりを示す意見も多く寄せられた。たとえば、「厳しい時代状況の中でも」自分にあう会社とかよりも、時代にあった働き方をうながしている会社を自分で選択し、決めることが大切だと思った」という意見があった。「買い手」市場のなかにあっても、自分で企業を選択する意思をもつという意識の活性が見られた。また、「いい勉強になったと同時にあせる気持ちが出てきてしまった」という意見もあった。良くも悪くも、このテーマは単に社会の問題というだけではなく、自分たちにかかわってくる問題として認識されたようである。また、なかには、「社会保険労務士の資格をとろうかと思うようになりました」というものもあった。

知識や関心だけでなく、たとえば求人票の読み方を説明するなかで、実際に知識を活かす「技術」的方法についても意見が寄せられた。「ためにな

る話だったので今後の就職活動時に生かしていきたい」、あるいは「単に概念だとか、枠だけでなくて、実用的な話を聞けたと思う」というように、知識を実際に活かしていきたいとする意見も多かった。「求人票は」一見いいように書かれているけれど、その裏にある事実をしつかり見ていかなければいけないのは、これから働いていくうえでとても参考になりました」というのは、表から裏を見る、という社会に対するものの見方を実践する重要な意見とも思われた。

出前授業・労働法教育の可能性

出前授業・労働法教育の可能性は少なくないが、今回の出前授業を通じて私が感じた意義のうち、3点を述べておきたい。

第1に、出前授業による労働法教育は、問題に関する知識や関心を持たせるだけでなく、実際にそのような知識や関心をどのように活かし、個人の人生や生活をよりよいものにできるのか道筋をつけることが可能となる。

第2に、異なる機関、ここではNPOと大学が関心を共有し、資源を補いあい、ネットワーキングを図ることで、これまでとは違う視点での、「柔軟な」社会福祉を追求しうる可能性がある。

第3に、よりよい社会づくりに向けて、人々の意識や、「市場」や職場環境の改善を図るだけでなく、フォーマルな法律が人々を守る可能性を改めて示してみせることである。

「格差社会」「貧困社会」「リスク社会」などといわれる現代社会のなかで、さまざまな領域の専門家たちが、よりよい社会を作るための案を提示しはじめている。僭越な意見であるが、社会保険労務士の先生方が労働法の知識を学

校教育と結びつけようとする試みは、間違いなくひとつの有力な方法である。これを労働法の有識者による単なる理論運動（自領域の理論・専門性を主張する取り組み）にとらえられてしまつては、非常に惜しい。労働問題は喫緊の課題であり、まったなしではあるが、短期間ではなく、3年、5年、10年という長いスパンを考えて、教育的・社会的効果を生みだす実践を積み重ねていくことが期待される。



社会保険労務士による

「出前講座」を活用しませんか

これまでの「出前授業」は主に高校生から大学生に移行し実施されて来た。これからは、ターゲットをその保護者である父母にまで対象範囲を拡げたいと計画している。小人数で良いから、受験や就職に際して、従来の価値規範とは異なる視点を持って自らの子どもの教育に関与できる場を設けてほしい。

出前講座とは

私たちNPO法人は、2009年からは京都府の委託を受け、主に高校生や大学生、教職員、若者支援団体などを対象に、働く前に知っておきたい法律知識を学ぶ出前授業を行ってきました。この度、就職が困難な時代背景に、お父さんやお母さんまで対象範囲を拡げて、実施したいと思っています。

目的

今や若者の二人に一人は大学に進学する時代ですが、大卒の資格は皆に安定した職業の確保を約束してくれません。新規学卒者が4月一斉に採用され、定年まで働ける時代ではなくになりました。また、雇用する側は官民を問わず、若者に対して学力

のみならずコミュニケーション能力を要求する時代です。更に、派遣労働など就業形態は多様化し、新規学卒者の早期離職が問題となっています。若者の半分、女性の半分は非正規雇用。結婚し片働きで子育てしながら生活できる経済基盤はありません。男女が共に働き続ける時代になりました。一方、解雇やいじめなど労使トラブルは年間およそ20万件も発生しています。ところが今の学校のキャリア教育には、学校と働くこととの懸け橋になる雇用環境や働くことにもなうトラブルの現実や対処方法を教えるプログラムはありません。心や身体への病気のケガ、出産、育児、介護、退職など様々な労働トラブルに際しては、家族と一緒にあって対処することが大切です。そのため知識を学ぶ機会を設定しませんか。

対象

PTA、保護者会、サークル、少数のお茶のみグループ等でお申し込み下さい。

親御さんご本人の問題、我が子の将来の問題、様々な視点からお話しします。

効果

1. 雇用環境をめぐる親と子供たちの時代の違いを知って相互の理解が進む。
2. 働くことは、契約関係に入ること、働く権利や義務について理解ができる。
3. 病気や解雇などで働く場を失った際に、健康保険や雇用保険などの社会保険や社会福祉の役割を知ることができる。
4. 妊娠、出産、育児に直面しても、働き続ける支援制度を知ることができる。
5. 仕事上の悩みやトラブルに関する相談先や支援先を知ることができる。
6. 自ら問題解決策を見出す力や職業生活を守る力を身につけることができる。

講師

NPO法人あったかサポートの社会保険労務士（注）が、労務管理など実務経験、労働相談の経験を生かしてお話します。

（注）社会保険労務士とは、労働・社会保険に関する法律、人事・労務管理の専門家として事務手続指導、相談に応じる国家資格者です。

講師料

1コマ60分1万円を目安にしています。が、交通費、費用、時間帯、時間数など事前のご相談や打合せに応じます。

主なテーマの紹介

- ①「7・5・3現象」といわれる若者の雇用環境とは？
- ②案外知られていない「受験勉強」と「就職活動」の違い
- ③キャリア教育に関わる労働関連法教育の役割
- ④「労働者とは？」「労働契約とは？」働く際の労働条件など約束事
- ⑤「求人票」「労働条件通知書」「雇用契約書」の違いと見方
- ⑥パート、契約社員、嘱託社員、派遣社員など様々な働き方の違い
- ⑦気をつけたい個人請負、業務委託契約の働き方と雇用労働との違い
- ⑧職業生活を守る社会保障制度とりわけ労働・社会保険の仕組み
- ⑨社会保険料や税金、控除されている「給与明細書」の見方や役割
- ⑩「130万円や103万円の壁」パート配偶者の社会保険と税金の仕組み
- ⑪学びながら生活資金がもらえる「求職者支援制度」とは？
- ⑫気になる「ブラック企業」とは？その見分け方とは？
- ⑬労働トラブルの相談先や上手な利用の仕方

誌上インタビュー

**あっせんは、労使当事者がお互いに歩み寄ることを前提に、それをお手伝いします！
あっせん員や事務局職員には、労災・雇用、年金・健康保険などの知識も問われます！**

京都府労働委員会事務局 **吉岡正和さんに聞く**



労働組合と使用者間の労働トラブルⅡ集团的労使関係の時代から労働者個人と使用者間の労働トラブルⅡ個別的労使関係の時代に入って久しい。労働局への労働相談をはじめ行政機関やNPOや労働組合など民間機関での労働相談も増えている。しかし、案外知られていないのが、都道府県労働委員会が行う労働トラブルをあっせん（話し合い）により解決する制度である。そこで、今回は京都府労働委員会事務局の吉岡正和さんに都道府県労働委員会の役割を聞くことにした。

【編集部】

早速ですが、都道府県労働委員会に与えられた権限と役割、それを根拠づける法律についてお聞かせください。

【吉岡さん】

労働組合と使用者との間の労働条件を巡る問題は、双方が誠意を持って話し合い、自主的に解決していくことが望ましいのですが、話し合いがまとまらないことがあります。労働者個人と事業主との労働トラブルについても同じようなことが言えます。

このような労働紛争について、都道府県に設置されている労働委員会は、不当労働行為の審査や労働争議の調整（あっせん、調停、仲裁）を行って、労働紛争を解決する役割を担っています。労働者個人と事業主との労働トラブルについても、あっせんができるようになっていています。「あっせん」は耳慣れない言葉かもしれませんが、労働委員会が紛争解決に向けた場を当事者に提供して、解決に向けた話し合いをサポートするものです。

労働組合が当事者となる不当労働行為の審査や労働争議の調整は、戦争直後に制定された労働組合法、労働関係調整法で、労働者個人があっせん申請できる制度は約10年前に、略称ですが個別労働紛争解決促進法で定められています。

~~~~~

## 【編集部】

労働関係のトラブルについて、それを解決する行政機関は、都道府県に設置された国の労働局だけではないので

すね。京都府労働委員会は、本庁の中にあるそうですが、京都市内から距離のある北部地域にお住まいの方は、どのようにして利用したら良いのですか。

## 【吉岡さん】

これまで、あっせん開催場所は、京都府労働委員会のある京都府庁に限られていましたので、府北部の方々には遠距離で、なかなか利用しにくい面があったと思います。そこで、中丹・丹後地域（綾部、福知山以北）の方々から申請のあった場合には、あっせん員3人が原則として福知山へ出向いて、京都府の福知山総合庁舎であっせんを開催することになりました。

事前の相談についても、必要に応じて事務局職員が峰山、宮津、舞鶴、綾部を含め、北部へ出向くことにしましたので、職場のトラブルで悩みをお持ちでしたら、まずは電話でお気軽に労働委員会へ御相談ください。

~~~~~

【編集部】

吉岡さんは、労働委員会の事務局職員とのことですね。人事異動の多い地方公務員といえども労働関係法規に関する基礎的な知識が必要だと思えます。一定の経験を積んだプロパーとしての能力が問われるではありませんか。

【吉岡さん】

私の場合、昨年（平成22年）5月の異動で、初めて労働委員会に勤務することになりました。あっせんでは、主に労働委員会委員が指名されるあっせん員を裏方として補佐する立場で、労働基準法をはじめ労働契約法など労働関係の知識がどうしても必要になります。例えば、解雇や就業規則に関する知識ですが、この不足を強く感じて、考えたあげく個人的に京都勤労者学園の労働学校に通って学びました。

事務局職員には、15年目の在職となる職員もいますが、在職期間の短い職員は、日頃の業務を通じて知識やあっせんへの習熟に努めています。あっせんの場では、知識・経験豊かなあっせん員の皆さんによって、解決に向けた話し合いが進められます。

【編集部】

最近の労働相談の中には、労働・社会保険の適用など被保険者としての資格の取得と喪失時期におけるトラブルも増えています。労使の両者とも保険料の負担感が大きいものですから、敏感になるのでしょうか。労働委員会があっせんに乗り出した案件の中では、労働・社会保険に関わる基礎知識が問われることはありませんか。

【吉岡さん】

大いにあります。雇用保険の失業給付では、退職事由によって支給の開始や期間に大きな差がありますし、健康保険では、非正規労働の方の加入要件はどうかといったことなどは、その例です。労働者が必要な保険に加入していない事例に出会うこともあります。

あっせんを行う中で感じられることとして、労働者や使用者がもう少し労働関係の基礎知識を持っていれば、初期の段階で適切な対応ができ、紛争を回避できたのではないかと思うことがあります。京都府労働委員会のHPには、10月から西村労働委員会会長の監修を得て、基礎知識を「働くときに知っておきたいこと」としてアップしていきますので、ぜひ御覧いただきたいと思っています。

【編集部】

労働委員会はそもそも集団的な労働関係紛争に係るあっせん、調停及び仲裁を行う権限が与えられていたと思います。近年、個別的な労働関係紛争が増えてきました。いつから労働委員会があっせんに関与できるようになったのですか。その背景については、どのようにお考えですか。

【吉岡さん】

個別労働関係紛争を京都府労働委員会が扱うようになったのは、平成14年2月からです。その前年10月に個別労働紛争解決促進法が制定されています。労働組合に加入する労働者が全体の2割程度となる一方、非正規労働者の割合がどんどん増えるなど、雇用の形態が大きく変化してきていました。これに厳しい経済状況が加わって、労働者個人が労働トラブルに遭遇することが増えることを想定して、対応したものです。

【編集部】

労働委員会が取り扱うこのできる、つまりあっせんに繋げることで具体的な相談内容や件数、傾向についてご紹介ください。

【吉岡さん】

労働委員会がお受けする相談は、解雇や雇止め、未払賃金、労働条件の引下げ、配置転換や退職勧奨などに関するものです。あっせん件数について表にしていますが、個別あっせんでは平成22年は新規申請で過去最高の29件、平成20年からはほぼ倍増、5年で約3倍となっています。また、労働組合を当事者とする調整事件であっても、労働者個人が労働トラブルをきっかけに労働組合に加入して、申請される駆け込み事案が多くなっています。実質は個別事件といえるこのような事案が、平成21年には10件、22年には7件ありました。相談はこの10倍以上となっています。

【編集部】

近年増加傾向にあるセクハラやいじめなどパワハラについては、労働局と違って労働委員会の取り扱うあっせんの対象には、なっていないのですね。それはなぜですか。

【吉岡さん】

セクハラやいじめが多種多様であって対応が難しいことが理由です。セクハラについては京都労働局に専門部署が置かれていることもあります。なお、セクハラやいじめだけでは対象となりませんが、それが原因となって解雇や配転などの労働条件に関われば対象になっています。

【編集部】

現行のあっせんの制度においては、国、地方の機関ともに労使のいずれからも申請できますが、強制力はないとお聞きしています。現に事業者の中には、あっせんの場に出てこないケースがあるとも聞いています。労働委員会

の応諾率はいかがですか。

〔吉岡さん〕

京都労働局や京都府労働委員会が行うあっせんでは、確かに申請の相手方を強制的にあっせんに参加させたり、解決案の受入れを強制したりすることはできません。あっせんが、当事者双方の解決に向けたお手伝いをする制度であるからです。ただ、事業者の応諾については、労働委員会のあるあっせんでは参加されないことはまれで、応諾率は9割を大きく上回っています。

〔編集部〕

労働委員会の場合には、応諾率は予想以上に高いようですが、その背景についてどのようにお考えですか。その他に労働局と労働委員会のある委員の構成など両者の違いを特徴づけられるものはあるのでしょうか。

〔吉岡さん〕

多くの場合申請されるのは労働者ですが、相手方の事業者を労働委員会事務局職員が訪問して、あっせん制度の趣旨等を説明し、参加を強く勧めています。事業者の中には労働委員会が労働者の主張を代弁するところとの誤解もあるようですが、そのような誤解を解く機会にもなっているようです。

労働局のあるあっせんでは、あっせん委

員は1人で、あっせん開催も原則1回とのことです。これに対して、労働委員会では公益、労働者、使用者を代表する3人のあっせん員が行い、状況に合わせてあっせんを何度でも開きます。労働局あっせんは即決和解向き、労働委員会あっせんは時間をかけて解決を図る複雑な事案向きとも言えるでしょうか。

〔編集部〕

近年では未組織労働者が企業内労働組合と異なるコミュニティユニオン系の労働組合に加入し、団体交渉を会社側に求める傾向にあります。会社側が団体交渉を拒否し、それを労働組合が不当労働行為だとする場合もあると思いますが、そのようなケースを個別労働紛争としてあっせんの対象にすることはあるのでしょうか。

〔吉岡さん〕

地域の合同労組からの団体交渉の開催や促進を内容とするあっせん申請は、調整事件として出されますが、その中に個別事案といえるような駆け込み事案がかなりあることは先ほどのとおりです。合同労組の組合員であつても、労働者個人が具体的な労働条件等を巡って申請されることもまれにはありますが、そのような場合に、合同労

組が申請者をサポートしているケースもありました。

〔編集部〕

近年、個別労働トラブルに伴う労働相談とあっせん件数が増加傾向にあります。それを減らす、防止するためには労働委員会はどのような役割を果たすべきでしょうか。実際に感じていることをお話しただけませんか。

〔吉岡さん〕

平成22年度中に京都府内労働局や労働基準監督署の相談コーナーなどに寄せられた労働相談は4万2千件に上っており、相談やあっせん件数は増加傾向にあります。背景には、経済情勢や雇用環境の変化に加えて、①企業内の相談、処理機能が低下していること、②反対に労働相談や紛争処理の制度が整備されてきていることです。氷山の一角とまでは言いませんが、泣き寝入りされているケースがまだまだ大変多いと思っています。

そこで、労働トラブルのセーフティネットである労働委員会とその紛争解決制度を広く知っていただくことが大切です。京都府内では10月5日に、京都労働局などと一緒になって「職場の困りごと相談会」を開催しました。

また紛争防止のためには労使双方に

労働関係に関わる知識を持つてもらうことが大切です。あったかサポートさんでは、数年来「出前授業」を行っておられますが、私たち労働委員会でも「出前語らい」を設けていますので、御利用いただきたいと思います。

〔編集部〕

中にはお答えし難い質問があったと思いますが、率直にしかも終始にこやかにお話をしていただきました吉岡さんには、心より感謝申し上げます。ありがとうございました。

【平成22年事件取扱状況】

1 調整事件

年(期間)	係属状況			終結状況				係属中又は翌年繰越	解決率(%)
	前年繰越	新規申請	計	解決	打ち切り・不調	取下げ	計		
22年	3	23	26	15	5	1	21	5	75.0
過去5年間	21	3	21	24	15	5	21	3	75.0
20	1	15	16	9	4	—	13	3	69.2
19	2	11	13	4	7	1	12	1	36.4
18	3	18	21	11	8	—	19	2	57.9
17	2	17	19	9	5	2	16	3	64.3

2 個別あっせん事件

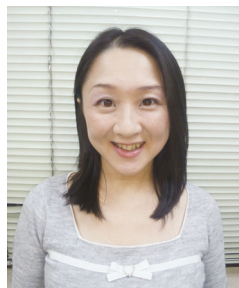
年(期間)	係属状況			終結状況				係属中又は翌年繰越	解決率(%)
	前年繰越	新規申請	計	解決	打ち切り	取下げ・不開始	計		
22年	—	29	29	21	4	—	25	4	84.0
過去5年間	21	1	24	25	15	8	2	25	65.2
20	3	15	18	10	7	—	17	1	58.8
19	1	11	12	8	1	—	9	3	88.9
18	2	10	12	8	2	1	11	1	80.0
17	—	9	9	4	2	1	7	2	66.7

(解決率は「取下げ・不開始」を除く)

京都府中小企業労働相談所・

非正規労働ほっとライン相談日記

社会保険労務士 遠藤 和美



ある8月の土曜日、24歳の女性労働者が来所された。働き始めたものの、ハローワークの求人募集内容と実際の労働条件とが違っている。既に働き始めて5ヶ月経過している。正社員募集となっていたものの、面接に行ってみると、なんとパートだという。会社についていくは正社員にするから、雇用

期限を定めてはいない」と言われ、その言葉を信じてパートとして働くことにした。ところが、働き始めてみると、社員もパートも同じ労働時間で残業もある。当初から健康保険・厚生年金・雇用保険に加入していた。働きはじめた2ヶ月後に雇用通知書を渡され、労働時間や賞与の話があり、署名押印したという。

会社の事業はアクセサリーなどを扱う装飾の製造や加工で、設立10年になるが、販売部と工房があり、それぞ

れ別々の場所にある。販売部には社長

(妻)、工房にはオーナー(夫)がいる。会社経営は事実上、オーナーが実権を握っている。工房には20名の労働者が働いている。その内1名のみ正社員で他はパート。その正社員は、入社して2年になるが他は1年に満たないという。早期離職の理由の一つにオーナーの態度がある。社員の誰もが反論出来ず、日頃からとても怖い人でワンマン社長なので1年程で皆辞めていくというのだ。

それ以外に会社には不信感を持った理由に次のような出来事があった。工房内のプレス機で同僚が作業中指を切断し、大量の血が流れた。職場には救急車も警察も来た。その後、労働監督署の調査があり、操作方法について、会社で尋ねると、常日頃からプレス機等の操作方法はキッチンと皆に指導している、と答えたそう。彼女に言わせると、そんな指導は一切受けたことがないという。明らかに会社に対して、不信感を露にしている。また内職者が減

少して在庫が少なくなった。ところが、会社はそれを「工房の皆の責任だから」という理由で今期の夏季賞与はない、と社員に告げた。実は内職者の減少の理由は、「工賃を上げずに今までの倍以上の作業をさせたオーナーの責任」だという。

彼女はいろいろな不満や不信感が重なり、辞めようかと考えている。しかし、彼女は既に24歳で、これまで2社仕事を替えている。今の会社を辞めれば3度目になる。「私に我慢が足りないから、仕事が続けられないのだろうか?」と自分を責めている。これまでの3社とも仕事内容は、同じように装飾デザインの製造や加工を選んできた。これから先も自分は長続きしないのではないかと不安を抱いている。

確かに、社会で働き始めると様々な問題が起きることは少なからずある。今回の事例では、求人と労働条件が違っているにも関わらず、ハローワークに一度も相談や苦情を伝えていない。問題が起こったときは、泣き寝入りすることなく管轄する行政機関に申し出ることだ。また労働契約の内容が記載された書面を受け取ることもなく働いているが、就業規則と労働基準法の理解も大切だ。

しかし、肝心なことは、このような

労働者からの相談を受けた際に、「あなたには一切の罪はない、悪くない」と言い切れるかどうか。彼女は今後とも同じようなことに遭遇することが十分にありうる。離職を繰り返すことを通じて「自分の我慢が足りない、自分が弱かった」と思い悩むいわゆる「自己責任論」にとられかねない。

幸い今回の相談者は、最後は彼女が所持している「書面を全て持って、もう一度相談に来る」と言って笑顔で帰って行った。労働分野のコンプライアンスが問われる時代に労働者には、労働基準法をはじめとした労働法をもっと身近に感じて欲しい。例えば、求人票によつては必要以上に会社をアピールする文句や賃金や休暇など甘い囁きもある。それに釣られて、労働時間が異常に長いなど厳しい職場環境に悩むことになる。働くことは一つの「契約」行為だとする認識が問われる。労働者には求人票を読む力や質問する力を身につけること、使用者には労働法令を知って、それを遵守してほしい。それが私たち社会保険労務士に課せられた仕事であると感じている。今後もしっかりとした相談の経験を重ねることによつて、自の労働相談スキルのアップに繋げて行きたいと思う。

「倉敷旅行」に参加して

社会保険労務士 榎 木 敦 子

9月18日ホテルセントイン倉敷において開催された「社会的困窮者・弱者への支援活動」と題したNPO団体研修会に参加させていただきました。

参加者は主催者であるNPO法人グローバルヒューマンを始め、あつたかサポートの他4NPO法人の約40名程でした。

第1部では各NPO法人の紹介・事業説明・今後の活動方針の発表ののち意見交換をいたしました。

その中で印象的だったのは特定非営利法人玉島百働会です。玉島百働会は文字通り「百歳まで働こう」という会、で活動歴は45年だそうです。時代とともに会員数も減り、会の解散をも検討されたそうですが、生き証人、生き字引として会を存続させることに意義があるとの結論に達し、今日に至っているとのことでした。理事長は大正5年生れの御年95歳の女性で、会場にはシルバーカーで来られ、声は誰よりも大きく、メリハリがあり力強さを感じました。この元気の源をぜひとも伺い

したいと思っていたのですがその機会を逸してしまい、残念に思っております。

第2部では東日本大震災支援活動の件について、NPO法人グローバルヒューマンの高橋理事長から現状報告を受けました。震災から半年が過ぎ、がれきに覆われて足を踏み入れることもできなかった場所は、多くの地区で片付けや主要幹線道路の整備も進み、商店も仮設で一部営業を再開している地区もあるとのことでした。一方、住まいについては行政側は避難所から仮設住宅へ移るようにと指導はしているものの、立地条件の悪い場所に建てられているところもあり、2割が空き状態である実態も話されました。

そんな中でグローバルヒューマンは、現地に事務局を置き、ホームペーじも立ち上げ、岩手県大船渡他3か所で炊き出し、物資の支援を始めとして被災地復興のためのボランティア活動を続けておられるとのことでした。時にはこれで本当に雇用創出が見込めるの

か、との疑問、不安を持ちながらも、やるしかない、という思いで活動を続けているとの心情も吐露されました。

また、これらの支援を継続するためにはお金・体力・気力・時間が必要になってきます。特に財政に関しては会員からの会費収入や寄付金だけでは、本来目的とする事業を遂行するには十分ではありません。NPOの事業として継続性を持たせ、収益を見込める方向へ展開させるためには、ボランティアは3日までで！の精神で、収益の為の知識と知恵が必要であるとも話されました。

その実践を予定している一例として、綿の根っこは塩分を吸収するとのヒントを得て、イスラエルから綿の種を購入し、亀岡で種をまき、苗を東日本の被災地に移植し、塩分を被災地から除去し、かつ綿を売却し、収益に結びつけようとの大きな構想も披露されました。

次に独立行政法人・福祉医療機構から採択された事業の説明があり、参加NPO法人にその事業への協働参加の提案がなされました。「生活困窮者・社会的弱者・大震災被災地の自立支援・社会復帰支援活動」です。

あつたかサポートも協働参加への提案を活かし、事業の拡大を図ればと

願っております。

頑張りました！ 30日にはその為の検討会が行われました。

翌日は、大原美術館へ。日ごろの慌ただしい現実から離れ、心のうるおいを取り戻した半日となりました。

このような企画を提案して下さいましたNPO法人グローバルヒューマンの高橋理事長様をはじめ、参加されたNPO法人のみなさま、京都倉敷間を送迎してくださりました運転手様ありがとうございました。



大原美術館にて 筆者は後方2人目

あったか歳時記

流星の貴公子

黒川 甚平

駒迎へことにゆゆしや額白 蕪村

かつて秋になると東国から宮中へ馬が献上された。額白とは、馬の額にある白い斑のことである。今は星という。額から鼻に細長く伸びたものは流星と呼ばれる。

1952年、京都で発生した馬伝染性貧血によりクモワカという牝馬に殺処分命令が出された。馬主は感染を疑って密かに北海道の牧場にかくまい、裁判に訴えて潔白を証明する。晴れて生まれたのが、ワカクモ

という桜花賞馬である。ワカクモは引退後、すっと伸びた流星と栗毛の美しさから「流星の貴公子」と綽名された牡馬を生む。

天皇賞や有馬記念を勝ったテンポイントである。

テンポイントはデビューから5戦5勝で皐月賞に臨んだ。そこで初めて「天馬」と称されたトウシヨウボー

イの2着に敗れる。菊花賞でも2着、有馬記念でもトウシヨウボーイの2着となり、「悲運の貴公子」ともささやかれるが、当時、関東馬よりも弱かった関西馬期待の星として人気は高かった。

翌年、京都記念、鳴尾記念、そして天皇賞と3連勝し、次の宝塚記念でまたもやトウシヨウボーイの2着に敗れた。その後、2連勝し、迎えた有馬記念でトウシヨウボーイは引退することが発表され、東西を代表するライバルの最後の対決となった。

レースは貴公子と天馬の死力を尽くした激闘となった。スタートから両者のマッチレースとなり、直線の凄まじい叩き合いのうちに、先にゴールを駆け抜けたのは、テンポイントだった。トウシヨウボーイからもぎとった渾身の1勝だった。

関西テレビのアナウンサー杉本清は「中山の直線を！ 中山の直線を流星が走りました！ テンポイントです！」と叫んだ。

レース後、武、鹿戸両騎手は、レースに負けても相手には勝ちたかった、と期せずして同じコメントをする。第22回有馬記念は、歴史に残る名勝負となった。

テンポイントは次に海外遠征の予定だった。だが、その前に姿が見たという関西圏のファンの声が多数寄せられたため、ハンデキャップの重さからの慎重論があったものの、京都競馬場の日経新春杯を壮行レースに選んだ。

好スタートをきったテンポイントは、しかし、4コーナーに差しかかったところで異変を生じた。左後肢開放骨折。馬にとっては致命傷であった。通常ならすぐに安楽死の処置をとるようになる。

だが、直後からテンポイントの助命を願う電話が殺到し、中央競馬会は異例の手術を決定する。厩舎には連日、山のように折鶴や人参が届いた。けれども、手術の甲斐なく、テンポイントは1か月半後、息を引き取った。

その日、NHKは昼のニュースの冒頭で流星の貴公子の死を伝えた。寺山修司は『さらば、テンポイント』と題した詩を書き、悼んだ。

栗東と北海道で葬儀が営まれた。動物の葬儀は、忠犬ハチ公以来のことだった。

1978年の出来事である。

近世まで馬は日常にいた。その中で蕪村が讃嘆した「ことにゆゆしや額白」とは、どのような星をもつ馬だったのだろうか。



JINPEI

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

去る9月30日、高橋英夫さん（NPO法人グローバルヒューマン理事長）を講師に迎え、NPO法人の自立に向けた事業説明会が開かれた。高橋理事長には、倉敷旅行でもお世話になった。詳細な報告は榎木敦子さんが寄稿したレポートに委ねたい。彼は「NPO活動がボランティアのままでは限界がある。行政に依存した財政基盤では自らのミッションを遂げかねない。収益の上がる独自事業を開始し、財政基盤を整えることだ」と常に熱く語る。

絶望に満ちた構造的な社会格差が厳然と存在し、拡大している現実に加え、3月11日の東日本大震災に遭遇した私たちは、被災地での支援活動は勿論のこと、全国各地で生活困窮者・社会的弱者への支援活動の展開が問われている。当法人としても被災地での相談や支援もすることながら、ここ京都から被災者支援につながる事業展開を見出し、その具体化に着手したい。

そのような状況下、この度北九州、福岡でホームレス支援と被災地での復興支援をしている奥田知志さんから、社会的に排除されている人々を社会に繋ぎとめるための活動、すなわちソーシャルインクルージョンの課題について、論考が寄稿されたので本誌の一面で紹介した。奥田さんには、来年1月9日に同志社大学で開催を予定している「あったかサポート新春交流会」でお話を頂く予定だ。2012年の新年は、彼の心温まる話を聞いて新しい活路を開きたい。楽しみにしてほしい。

人は働く機会を得ることで自らの社会的有用性を自覚する。内閣府のモデル事業であるパーソナル・サポート事業が全国19か所で展開されている。どこも就労困難な人々を受け入れる就業先の確保に頭を悩ましている。200万人を超える生活保護受給者の増大に、国や地方自治体は働く者のエンプロイアビリティを高めることに金や力を注いでいる。それは、台頭する人材紹介事業を単に潤しているだけではない。それよりも、もっと社会的に有用でかつ働きやすい仕事の場所を提供することに心血を注ぐべきではないか。

この国に生きる人たちは、まだまだ学ぶ意欲や働く意欲は高い。本誌に紹介した大谷大学で「出前授業」を受け入れてくれた西川レポートと社会保険労務士による労働相談日記からは、「自己責任論」という呪縛を解く作業が必要であることをうかがわせる。

親の熱い期待を背に就活に励む学生へのプレッシャーは強い。彼らの親たちが送った青春時代とは、現在の雇用環境は大きく異なっている。労働関連法教育の普及を目的にした「出前授業」は、今の親世代の時代認識や価値観の転換を迫ることに繋がっている。エンプロイアビリティのみに心血を注ぐ偏ったキャリア教育のあり方を問う姿勢を堅持したい。

本誌に紹介した出前授業の案内は、新たな対象者として若者を子に持つ親たちへの呼びかけだ。また労働分野のコンプライアンスを遵守すべき経営者と労働組合のコモンセンスに期待するものもある。車座で良いから当法人の社会保険労務士が作成した「授業で使える 働く前にしておきたい基礎知識、教科書版」を活用していただきたい。

当法人はこの度「龍谷大学と（地方自治体及びNPO関連団体）との地域人材育成に係る相互協力に関する協定書」に調印した。お互いの人材を交流させ、大学からは若き学生をNPOに送り込み、実践的な研修の機会を提供し、他方のNPOは大学における高度な学識を習得する機会を得ることでこれまでの活動実績を理論化し、労働や社会保障の分野で政策提言に発展させたいと期待している。両者の契約は3年間である。ゴールのない学問を目指す方は、是非申し出てほしい。

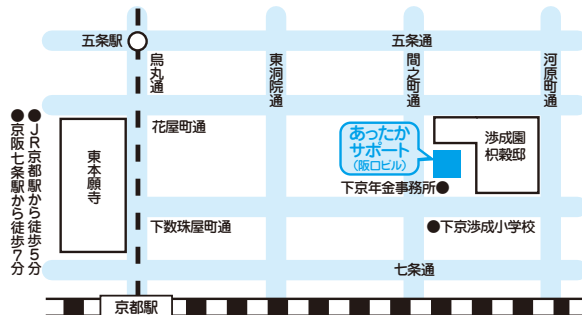
■ご相談とお問合せ TEL 075-352-2640
FAX 075-352-2646

特定非営利法人 あったかサポート事務局

HP <http://www.k4.dion.ne.jp/~attaka33>
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。



図書紹介

奥田知志 著
いのちのことは社

