



季刊・冬号 第32号 2013年1月1日発行
〒600-8154 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

新春交流会のご案内ー編集部	1
巻頭言「成長主義」を超えてー澤井勝（NPO法人あったかサポート理事長）	2
新年のご挨拶ー田中行夫（京都勤労者学園・専務理事）	3
1・26新春座談会を開催ー編集部	4
「企業とNPO協働のフェスタ」に出展ー編集部	5
投稿「胆管ガンの多発、そのいきさつ」ー片岡明彦（関西労働者安全センター）	6～8
あったか歳時記ー妹尾 健（俳人）	9
誌上インタビューとなりの弁護士さんー伊山正和弁護士	10～11
ワンコイン・労働教育セミナーのご案内ー編集部	12
女性のための労働基礎知識セミナー報告ー小松麻利子（あったかサポート専任講師）	13～14
春季連続セミナー「持続可能な社会保障制度を問う」ー編集部	15
投稿「今改めて労働関連法教育の役割を問う」ー笹尾達朗	16～20
悲報「上谷耕造さんの死を悼む」ー柏倉 裕、上野明子、半田敏照	21
会員募集、編集後記、新刊・図書紹介ー編集部	22

NPO法人あったかサポート新春交流会のご案内

- 日時 2013年1月26日（土）14時～19時（受付開始13時30分）
 - 会場 龍谷大学深草学舎 22号館 101教室
懇親会 同館 地階食堂
 - 主催 NPO法人あったかサポート
社団法人京都勤労者学園（ラポール学園）
龍谷大学大学院NPO・地方行政コース
 - テーマと内容
- 第1部 座談会 14時～17時**
テーマ「過労死・過労自殺、アスベスト、胆管がんと企業責任の所在」
○開催の挨拶 澤井 勝（あったかサポート理事長）
田中行夫（社団法人京都勤労者学園・専務理事）
大矢野修（龍谷大学政策学部教授）
○講演問題提起 古谷杉郎（全国労働安全衛生センター連絡会議・事務局長）
○コメントター 若林三奈（龍谷大学法学部教授・民法専攻）
○コーディネーター 笹尾達朗（NPO法人あったかサポート・常務理事）
- 第2部 17時～19時**
参加者による懇親会（どなたでも参加できます）
ー立食パーティーを通じて人的ネットワークの形成をめざします
- 参加費 ○ 参加費 500円（第1部座談会のみ）
○ 参加費 5,000円（第1部、第2部を含む）
 - 問合せ NPO法人あったかサポート TEL 075-352-2640
e-mail attaka-support@r6.dion.ne.jp FAX 075-352-2646
 - 申込み
 - 定員 いずれも200名

巻頭言

成長主義を超えて

理事長 澤井 勝



総選挙を通じて、経済成長に期待する有権者の声が最も大きかった。2番目が社会保障の充実であり、原発などエネルギー政策は3番目。経済成長を期待するのは、私たちの習性となっている。しかし、この経済成長至上主義は、またぞろ無駄な「公共投資」への道を歩くことになりかねない。

事実、この経済成長願望は見果てぬ夢で、また裏切られるに違いない。1990年代初頭から物価が上昇しない（デイス・インフレ）という意味でのデフレ経済が続く。また1992年

以降は、GDP（国内総生産）は1%そこそこの低成長時代に入っている。

このデフレと低経済成長の基本的な理由は、生産年齢人口（15歳から64歳まで）が同じく1992年から減少し始めて、2011年までのほぼ20年間に591万人も減少しているところにある。人口自体は2001年からはつきり減少し始めているが、その前に、稼ぎ手である生産年齢人口は大幅に減少しているのだ。今後、さらに減少のスピードがあがると推計されている。

必要なのは、成長幻想から抜けて、この低経済成長によりいながら、生活の豊かさや安定、安全を確保する施策を積み重ねること、そして、今ある資源をどう有効に活用するかである。

生活の豊かさとは、人と人の関係を互いに助け合う関係へと作り変えることである。それは成長幻想のもとでの、過度の競争原理の押しつけと、過剰な自己責任論を超えるところにある。そ

して、人々が自らの生き方を肯定でき、自らが隣人に助けを求めることができるという信頼関係の中にあることを確信できることである。

東日本大震災後、各地を訪問して現場で様々な復興の取り組みに参加してきた関満博さん（二橋大学名誉教授、現明星大学教授）が、人口減少時代の日本の将来を先取りした被災地を紹介した『地域を豊かにする働き方』（ちくまプリマー新書）で次のように指摘しているが、同じことを言っているように思える。「津波被災地の人々、あるいは原発災害により避難している人々と接すると、その人びとの地域への『思い』の深さにたじろがされます。

豊かな社会とは地域と深く結びついているのです。そして、その地域の豊かさの基本は『自立』であり、人びとの安心、安全な『豊かな暮らし』『地域をつくろうとする日々の営みでしよう。』『人々が生きがいを抱いて仕事のできる環境の形成、人々の役に立つ仕事の創造、そして限りある資源を有効に活用し循環型の持続できる地域社会を形成していくこと、それが20世紀後半の経済発展モデルを乗り越えた新たなあり方のように思えます。』

私たちが取り組んでいる春や秋のセミナー、労働関連法規などの出前講

義、労働相談なども、人と人をつなぐものだ。そこでできたつながりが、私たちの資産である。今年もこれらの活動を着実に進めていきたいと思っている。出前講義でもそうだが、わかりやすく、納得がいくような工夫はまだまだ必要かもしれない。支援というと『自立支援』ということになるが、このときの『自立』は、一人でもなんでもできることのように聞こえる。しかし、ユング心理学者でカウンセリングの第一人者、河合隼雄さんも次のように言っている。「自立ということを依存と反対であると単純に考え、依存をなくしていくことによって自立を達成しようとするのは、間違ったやり方である。自立は十分な依存の裏打ちがあつてこそ、そこから生まれてくるものである」（『心の処方箋』）。それは心のよりどころと言ってもよい。そういう関係を大事にしていきたい。



「NPO法人あったかサポート」との連携をより緊密に！

「お互いの強みを生かしてそれぞれの事業の充実を」

社団法人京都勤労者学園 専務理事 田 中 行 夫



新年明けましておめでとうございます。旧年中は、私ども社団法人京都勤労者学園の諸事業にご理解とご協力をいただきましたことに御礼申し上げます。

本年も当学園の運営にご支援を賜りますようお願い申し上げます。

今回、投稿の機会をいただきましたので、当学園と「NPO法人あったかサポート」（以下、「NPO法人」を略）さんとの連携事業についてご紹介させていただきます。

最初に、当学園の事業などを簡単に説明させていただきます。

当学園は、1957年に勤労者の教育機関として、労働団体（組合、京都府・京都市、学識経験者の協力により設立された社団法人であり、愛称をラポール学園としています）。

主な事業は、京都市からの受託事業である夜間の京都労働学校の運営をはじめ、市民英会話教室、パソコン教室、

府市民教室文化教養講座、労働講座などで勤労者に役立つ資格取得のため、スキルアップを図るためや就労の維持及び求職のために知識・技能・教養を身につけて頂く機会を提供するとともに、勤労者福祉の向上に資する情報の提供などをしております。さらに2010年からは、求職者のための国の支援訓練事業を実施してきております。そして、現在、国の新公益法人制度改革における公益社団法人に移行すべく京都府に認定申請を提出して、公益等審議会での審議を待っているところであります。

昨今の雇用を初めとして勤労者を取り巻く状況が厳しい中、当学園と「あったかサポート」さんとは、双方の持つ資源や組織力を活用し、雇用・労働、労働法規、労働保険・社会保険の知識の習得及び事務能力の向上を図り、もって勤労者の働く環境の改善と人材育成に努めるべく、業務提携協定書を一昨年10月に締結いたしました。

これまでから、当学園が京都労働学校の春期、秋期の年2回、開講をするに当たって、「あったかサポート」さんからは、「労働保険・社会保険の実務」講座や「人事・労務管理」講座においてカリキュラムの検討や担当講師の紹介をしていただいております。また、2008年度及び2009年度には、京都府の求職者訓練事業を「あったかサポート」

さんが受託され、「起業・就業サポート塾」を開講された時には、当学園としては、募集の広報、資料の印刷や会場設備の機材提供などでの協力を行いました。こうした協力関係をそれぞれの団体の事業にきちんと位置付けるとともに継続性を保つため業務提携を締結したところであります。

こうした中で、若者のキャリア形成支援の一環として、高校生、専門生、大学生等に実施している「働く前に知っておきたい基礎知識」の出席授業については、2011年度までは、「あったかサポート」さんが京都府からの委託を受けて実施をされ、当学園は、大学関係理事、及び講座を担当している講師に利用を呼びかけることや広報を担当するなど、役割分担をまいりました。

しかし、2012年度からは、京都府の予算措置の関係で、当学園が事業主体になり、これまでの経緯や実施に当たったノウハウの有無から、当学園が「あったかサポート」さんに業務を委託することとなりました。それに合わせて、この事業の更なる拡大と充実を図るため、対象者を広げ、勤労者の地位の安定につながる、就職・転職・退職前の労働に関する法律及び知識を伝える実用的なテーマを扱った労働法関連教育セミナー「転職・退職準備セミナー」及び「働く・働き続ける女性

のためのセーフティネット」として、当学園を会場に開催することといたしました。

2012年度は、それぞれ3回の実施予定であり、これまでの実施状況は、「転職・退職準備セミナー」の参加者は、昨年7月実施分8名、9月実施分19名、そして「働く・働き続ける女性のためのセーフティネット」の参加者は、7月実施分7名、9月実施分15名であります。3回目は、「転職・退職準備セミナー」が今年の3月1日、「働く・働き続ける女性のためのセーフティネット」が今年の2月27日の実施予定ですので、さらに広報に力を入れたいと考えております。

次に、一昨年10月に、国が法的（いわゆる「求職者支援法」に基づく）に実施を開始した求職者支援訓練事業であります。

この事業は、それまでの緊急人材育成訓練事業を恒久化して、雇用保険の受給資格を満たさない非正規労働者などを対象に、実践的な職業訓練の受講とその間の生活支援給付を行いながら早期の就職を支援する制度です。

この事業については、当学園は、事務職を目指す方を対象に「簿記・経理・総務オフィス実務科」を開講しています。この実施に当たっても、全体カリキュラムの検討や担当講師の紹介などにおいて「あったかサポート」さんの事業協力が不可欠であります。

今後においても、双方の持つ団員や会員相互のネットワークなどを最大限に活用するとともに京都府・京都市のご支援のもと、それぞれの実施事業が充実したものとなるよう努力してまいりますので、ご支援とご協力をよろしくお願いいたします。

若者が雇用につまづかないために

1月26日(土) 14時~17時 新春座談会 「過労死・過労自殺、アスベスト、胆管がんと企業責任の所在」

講演と問題提起 古谷 杉郎 (全国労働安全衛生センター連絡会議事務局長)
 コメンテーター 若林 三奈 (龍谷大学法学部教授・民法学者)
 コーディネーター 笹尾 達朗 (NPO法人あったかサポート常務理事)

◆ 職場環境とメンタルヘルス対策とは？

12月1日から就職活動が解禁されたものの、学生の求める就職先は、「狭き門」となっている。しかし彼らがめでたく入社できたとしても、お金と時間をかけてゆっくりと彼らを育成する企業は少なくなっている。それどころか、近年では長時間労働に加え、セクハラやいじめ、嫌がらせによって、メンタル不全に陥った若者が後を絶たないなど労働環境の改善が進んでいるとはいえない。

◆ 企業に求められる民事損害賠償請求とは？

そればかりか石綿肺や胆管ガンなど仕事を原因とする労災保険申請を含め、周辺住民の健康への影響などステークホルダーに多大な損失を与えかねないケースが起こっている。それが企業への民事損害賠償請求にまで発展すると中小企業では支払能力には限度があるなど企業存亡の危機を招きかねない。

◆ 今起きているこの国の現実を直視しよう！

そこで今回は、あえて今起きているこの国の暗い現実—陰の部分に光を当てることにした。それは若者にとっては、決して他人事ではないことを知ってほしい。また親御さんには、自らの働き方を振り返りながら我が子の就職活動のサポートに生かしてほしい。企業家や企業別労働組合の皆さんには、労働分野にコンプライアンスを普及させることが企業の発展に結びつくことを学んで欲しい。

■ 古谷 杉郎 (ふるや すぎお)

1956年生
 1979年 横浜国立大学経済学部卒業、神奈川労災職業病センターを経て
 1990年 全国労働安全衛生センター連絡会議設立と同時に事務局長
 1996年 石綿対策全国連絡会議事務局長
 2004年 世界アスベスト東京会議 (GAC2004) 組織委員会事務局長
 2009年 アジア・アスベスト禁止ネットワーク (A-BAN) コーディネーター
 2009年 中央労働基準審議会石綿健康被害救済小委員会委員



著書

労働時間問題研究会『労働時間短縮への提言』(1987、第一書林)
 労災補償制度問題研究会『労災があぶない わたしたちの提言』(1990、東研出版)
 『外国人労働者と労働災害』(1991、海風書房)
 『実践の手引き 労働基準法』(1991、社会評論社)
 『いのちの差別 外国人労働者の労災・医療』(1993、社会新報)
 石綿対策全国連絡会議他編『ノンアスベスト社会の到来へ—暮らしの中のキラダストをなくすために—』(2004年、かもがわ出版)

所属学会

日本労働法学会

■ 若林 三奈 (わかばやし みな)

1971年生
 立命館大学大学院法学研究科博士課程修了。
 主要著書 (いずれも共著) 松岡=中田編『新コンメンタール民法(財産法)』(日本評論社・2012年)、潮見=中田=松岡編『概説 国際物品売買条約』(法律文化社・2010年)等。翻訳書として、吉村=中田監訳(ケッツ=ヴァーグナー著)『ドイツ不法行為法』(法律文化社・2011年)等。
 その他、近時の論文として、『併行給付と損害賠償』ジュリスト1403号(2010年)62頁、「損害の意義—労働能力の喪失」民法判例百選[第6版](2009年)196頁等。
 主な研究テーマ 損害論、損害賠償制度の目的と機能など。

1月18日(金)「企業とNPO協働のフェスタ」に出展

於 きらっ都プラザ(京都産業会館)

「企業とNPO協働のフェスタ」の催しに、私たちNPO法人あったかサポートが初めてエントリーしましたところNPO出展団体30の中に選ばれました。【労務・生活相談】【労働コンプライアンス】という社会的テーマをキーワードにした出展です。「企業における労働トラブルなどの未然防止活動」の立場から、企業と社会に貢献する市民活動の推進、社員研修など社員の育成に役立つ取組の機会です。

午前11時40分から15分間は、NPO法人あったかサポートに与えられたプレゼンテーションの時間です。当法人からは弁護士、司法書士、税理士、社会保険労務士、労働衛生コンサルタントの各専門士業の方々が参加し、相談などに応じる予定です。中小企業家の皆さんや労働組合の方にも参加して頂きたいと思ひます。

京都から企業の明日を考える1日

参加
無料

がんこフードサービス株式会社
代表取締役会長

小嶋淳司氏
講演



新しい企業経営のかたち

企業とNPO 協働のフェスタ

2013年
とき 1月18日(金)
10時~16時

ところ きらっ都プラザ
(京都産業会館)3F



企業のCSRや社会貢献は、環境保全、地域福祉、子育て支援、国際協力など、専門性をもつNPOと協働で取り組むことで、専門性とノウハウが効率的に活かされる機会が増えています。「企業とNPO協働のフェスタ」は、企業とNPOの出会いの場を提供するマッチングイベントです。新しい企業経営のイメージがここにあります。この機会にぜひ御来場ください。

社会的課題の解決



同日開催
イベント

3F展示場 10時~16時

第4回ほっとはあとEXPO in Kyoto

京都府内の作業所で作られた
製品の紹介など

4Fセミナーエリア 10時~16時

ソーシャルビジネス・
フォーラム in 京都

ソーシャルビジネスを知るセミナーなど

4Fセミナーエリア 13時~14時

京都から企業の明日を考えるオープンセミナー

講師:小嶋淳司氏 (がんこフードサービス株式会社
代表取締役会長)
(詳しくは裏面をご覧ください)

主催 一般社団法人CSRプラットフォーム京都 TEL:080-2401-3227

E-mail: office@csr-kyoto.org URL: http://csr-kyoto.org/

京都CSR推進協議会 TEL:075-662-2532

E-mail: info@csr-kyoto.net URL: http://csr-kyoto.net/

(構成団体) 京都経営者協会、京都経済同友会、京都工業会、京都商工会議所、京都中小企業家同友会、京都府中小企業団体中央会、きょうとNPOセンター、京都府社会福祉協議会、CSRプラットフォーム京都、京都市、京都府(50音順)

後援 財団法人京都高度技術研究所、公益財団法人京都産業21、京都府商工会連合会 (50音順)

※このフェスタは、京都府から中間支援団体活動支援事業として委託を受けて実施するものです。

※「ソーシャルビジネス・フォーラム in 京都」は、京都ソーシャルビジネス・ネットワークが主催するソーシャルビジネスを知るセミナーです。

※「第4回ほっとはあとEXPO in Kyoto」は、京都ほっとはあとセンターが主催して京都府内の作業所で作られた製品の紹介を行なうとともに直販ブースを設けます。

お問い合わせ

一般社団法人CSRプラットフォーム京都

TEL:080-2401-3227 E-mail: office@csr-kyoto.org

アクセスご案内



- 市営地下鉄烏丸線「四条駅」下車徒歩2分
- 阪急京都線「烏丸駅」下車徒歩2分
(地下鉄・阪急/26番出口 京都産業会館地階入口直結)
- バス、四条烏丸バス停留所(南側)
- タクシー、JR「京都駅」から約10分・京阪「嵯峨四条駅」から約5分

投稿

「胆管がん多発事件」

— 今ここに、そのいきさつを語る —

関西労働者安全センター事務局次長 片岡明彦



年を超えており、労災保険の遺族補償給付請求のいわゆる時効期限をとくに過ぎている。

筆者は労働災害・職業病の被災者支援などを仕事とするNPOに30年近く勤務してきたが、このように異常な職業病多発事件に遭遇したのははじめてだ。原因物質としては、大量に使用されていたブランクネット洗浄剤に含まれていたジクロロメタン、1,2ジクロロプロパンが強く疑われ、長時間労働、換気不足などによる高濃度・長時間ばく露も発症要因となったとみられている。

事件発覚後、厚生労働省は同種の事業場の調査や業界団体への予防的通達の発出などに対応してきた。厚労省としては現在までに、印刷業における胆管がん請求が52件になっているとし、8月から大阪市大グループにS社の疫

学調査をさせており、日本胆道学会による全国的な症例調査も進められている。

S社における校正印刷作業と胆管がんとの関連は誰の目にも明らかで、すぐにも労災認定されるべきであるが、胆管がん多発のほか肝機能障害をきたしている労働者・元労働者があり、健康障害の全体像の調査はこれからといえる。

聞き入れなかった職場の声

1969年生れのGさんが胆管がんで亡くなったのは2010年2月だった。彼は1995年から2004年までS社に在職した。その期間に実に4名が胆管がんを発症している。

1996年に古株のAさんが発症した。Aさんは切除手術を受けたのち職

場復帰してきたが、1998年に退職し別の校正印刷会社に勤務した。

次に発症したのは、最も古株で工場長だったBさん。お酒を飲まないBさんが「肝臓がん」で亡くなったのだった。実はこのころ、Kさんという社員が劇症肝炎になっており、また、1999年に急性肝炎になった新入社員もいた。

その次に胆管がんを発症したのは、Gさんとは同い年で社員としては先輩で、1996年に退職して結婚した妻の実家の家業に就いていたDさんだった。Dさんは1999年に発病し、2000年に31才の若さでこの世を去った。

当時、「胆管がん」という正確な病名が社員の間で認識されてはいなかったものの、肝臓がん、肝臓障害が発症していることは当然認識されていた。

前代未聞の職業がん事件

オフセット校正印刷会社SANYO CYP社（以下、S社。大阪市中央区）の校正印刷部門に従事する労働者、元労働者のうち、現在までに16名が胆管がんを発症し、7名が死亡しているという事件が発覚した。厚労省はうち15名の労災請求を確認している（11月段階）。死亡者5名については死亡後5

社員の中には「溶剤のせいではないか」と社内でも発言する者もあったが、社長はまったく取り合わず、逆に、「そんなことを言うな」と強引に押さえつけたという。

ワンマン社長の号令のもと、昼夜2交代で猛烈な量の仕事をこなす職場ではあったが、職場はたいへん仲がよかったと元労働者たちは口をそろえる。

次々に「肝臓がん」による死亡者や「肝炎」になる者が出るのを心配したGさんたちは、職場の改善を上司や社長に訴えたが全く聞き入れられなかった。そうした不満をGさんは知人や友人によく訴えていた。

27歳の若さで

そしてGさんの危機感と怒りが頂点に達したのが、同じグループで働いていたDさんが2003年10月に発症したときだった。Gさんより9才も年下のDさんは、高校卒業後に入社したサッカー部出身の好青年だった。Dさんは2002年2月から東京支社立ち上げのために東京勤務になったが、2003年10月頃、会社健診での肝機能異常から胆管がんがわかり、大阪の実家にもどり2005年6月に27才

という若さで亡くなった。S社での胆管がん死亡者では最年少だ。

Dさんの胆管がん発病を目の当たりにしたGさん自身の大きな不安やGさんの健康を心配する友人たちや両親の勧めもあり、Gさんは2004年2月に退職したのだった。

周囲の人たち、そして、Gさん自身もひとまず安心し、介護関係の職場に再就職し新たな人生を歩みはじめた。

ところが、2009年3月に胸に痛みをおぼえ病院に行ったところ、胆管がんを発症していることがわかった。すでに手術のできない状態だった。約1年後の2010年2月、郷里の病院で肉親に見守られながら息を引き取った。40才だった。

「このままにはいけない

生前、Gさんが会社の問題を訴えるのをよく聞かされていた友人のYさんは、GさんがS社を辞めてから半年くらいして、食欲も出て、顔もふっくらしてきて元気そうにしているのを見てほっとしていた。以前福祉関係の仕事をしていたYさんは、Gさんの再就職の相談にものつた。それだけに、Gさんが入院し、余命いくばくもないとの知らせが舞い込んだときには大変

ショックを受けたという。Gさんもうはり逃げ切れなかったのか、と。

2010年2月にGさんの計報が届いた。Gさんの無念を思うと、悔やんでも悔やみきれない、実にやりきれない気持ちだった。「あの会社をこのままにはいけない」とYさんは強く思った。Yさんは知り合いの医療ジャーナリストMさんに相談をもちかける決心をする。2010年5月、YさんはS社をよく知る知人とともに京都でMさんに会い、Mさんは知り合いのきょうとユニオンに話を持ち込んだ。

その後、いくつかのいきさつがあった。Yさんたちが関西労働者安全センターに相談に訪れたのは東日本大震災の5日後の2011年3月16日だった。YさんらがMさん、京都ユニオンの玉井均委員長らとともに来られたとき、Yさんらはすでに元従業員ら関係者から情報を収集して、S社と被害者に関する調査資料を作成しており、それを持参された。その資料にはすでに表1の原型があり、これが後の展開に決定的な役割を果たすことになる。

死因はやはり胆管ガンだった

ところで、肝臓障害を引き起こすこ

とが多い有機溶剤が多用される職場の安全衛生の観点からは胆管癌も肝臓癌もそれほど違いがあるとは思えない。7月31日のS社顧問弁護士単独で行われた会社記者会見での説明では、会社が胆管癌発生を認識したのは2003年だという。2003年はDさんが発症した年にあたる。それまでに、S社では肝臓がん又は胆管がんが2名、肝炎が2名。うち1名は死亡していた。このことは何の意味もなかったのだろうか。いまだ社長らは口をつぐんだままだ。校正印刷とは何か？からはじまって、わからないことだらけからのスタートだった。

熊谷信二産業医大准教授に相談をし、調査を依頼することにした。まず重要なのは、胆管癌であるかどうかの確認だった。Gさんから始まった調査は、2011年初冬までに5名の、発症者本人、ご遺族に連絡を取り、関係病院での診療情報開示を経て、病理組織検査を経て確定診断された胆管癌であることが確認された。

報道で状況が一変

S社で校正印刷作業に就いていたのは30名から40名と推定され、このうち、5名もが胆管癌を発症し、うち、

4名が死亡していることが確定した。熊谷准教授は熟慮の末、2012年5月末の日本産業衛生学会で5名の胆管癌について症例報告を行うことを決めた。この抄録原稿が抄録集発行によってオープンになるのが2012年5月上旬頃。その時期に向けて、5名のうち時効になっていない3名についての労災請求の準備に入った。筆者は労災請求にあたって会社と面談を求める書状を送ったが、返って来たのは会社には来るなという顧問弁護士の内容証明だった。

Gさんのご両親、ご兄弟を亡くした母親、熊谷准教授、Mさん、筆者が大阪中央労基署に労災請求を提出したのは、年度末の3月30日だった。そして5月、マスメディアから取材の申し込みがあった。NHK大阪がニュースウォッチ9の冒頭で特報したのが5月18日、この日を境に報道量が増え、にわかには厚労省の動きも慌ただしくなっていた。これが、胆管がん事件の最初のいきさつだ。

前例がないから取り組む

このように胆管がん事件が表舞台に登場したのは、多くの偶然が重なって

いる。ただし、決定的だったのは、全国労働安全センター連絡会議に係る京都ユニオンに話が持ち込まれたことだったといえる。その話をたまたまS社から徒歩7分のところにあった筆者の所属する関西労働者安全センターが聞くことにはなったが、全国安全センター関係のどこが聞いても、社会問題化したことはまずまちがいない。

理由は、少なくとも全国安全センターに係る各地域センターの専従事務局員は、「これはどう考えても原因は仕事にある」という感覚を大事にするからだ。前例がなければいほどやる気を出す。おそらく、ここが労働行政や医療機関との決定的違いだと思う。「どう考えても仕事の原因だろう」という事案は、前例がなからうと、まず、労災認定される。たとえ、とどのつまりは間違っていたことがわかって、気にすることはない。見逃すことの深刻さにくらべれば、どうってことはない。

胆管がん事件について「まだ因果関係はわかってないから、たいへんでしょう」というむきも多いが、わたしたちは「因果関係ははじめからはつきりしている」と考えている。そのため科学的データも労災請求の時に提示している。これを、業務外として否定

することは不可能であるから、厚労省はまずはさっさと認定せよ、ということだ。

そして、認定スピードやS社以外の労災請求事案をきちんと処理させるのには、まさに「世論」の力がものをいう。引き続き、皆さんの関心と声を寄せていただきたい。



● 関西労働者安全センター ●

1973年に発足。労働災害、職業病、公害などに労働組合、専門家、市民が共同で取り組むための組織として発足。途中、組織再編があったが、気がつけば今年は活動開始から40年目にあたる。当初から、薄給の専従事務局員数名で動くスタイルで、現在も任意団体であり、NPO法人ではなく、一介のNGOに過ぎない。現在は、専従事務局員は4名、非専従2名。事務局での対応可能言語は、英語、スペイン語、ハングル、インドネシア語というのは、なかなかすごいかも。

課題は時代によって変遷してきた。港湾における腰痛闘争をはじめ、さまざまな職場のじん肺、頸肩腕障害、脳心臓疾患、指曲がり症、精神障害、パワハラ、アスベスト、有機溶剤中毒、原子力労災、振動病、はりきゅう治療制限反対闘争、労災保険法改悪阻止闘争、職場の安全パトロールなどなど。月刊の機関誌「関西労災職業病」は2012年10月号で通巻427号となった。

運営費用は、労働者、被災労働者、遺族、医師、弁護士などの個人、労働組合、有志医療機関など団体からの会費、機関誌購読料、カンパでまかなわれる。これを読んだ方、せめて機関誌購読者としてお支え下さい（年間3,000円）。お申し込みは、電話06-69431527又はファックス06-6942-0278又はメール koshc2000@yahoo.co.jp まで。

あったか歳時記

冬籠

妹尾 健

冬籠古書校註に定家僻按抄云、冬籠とは冬とて籠るなり。ことなき草木も花もはやなく、霜雪に埋もれたるを冬籠というなり。昔のさくや此の花冬籠より読み出でたり。また、俳諧には、人の一間に籠り、窓を厭ふを云う也。菜草の一には、寒風をふせぎて居宅に籠るをいう。草木の凋み、冬枯れたるをも冬籠という、とあります。要するに、冬の間は兎角外出することが億劫になって家居がちのものである。固く閉ざしたガラス戸越しに庭へやって来ている笹鳴をじっと眺めていたり、火鉢に炭をついたりすることも自ら起居の中に静かな冬籠の心持はあるものである。

その思いを、「又よりそはむ」と表現したところに味わいのある趣が感じられます。

冬籠も人にもものいうことなかれ 惟然

もの言えは唇寒し、という芭蕉の句があります。何か人に語りかければそれだけ寒さが増しますし、またよけいなことを言っただけに面倒なことになるかねません。この句はその両面をいったものではありますまいか。夫婦といえども、ちょっとした物の言い方でいろいろなことが起きることは、我らのこの煩悩するところでありますが、その微妙なところがうかがわれて面白い句であります。

ひとり行徳利もかもな冬籠 蕪村

季節解説のこのような文章を読むと寒かった昔のことが思い出されます。火鉢に炭をつべつといたこともほとんど見られなくなりました。冬籠の句には名吟が多いのです。

冬籠も又よりそはむ此はいつ 芭蕉

年々冬の来るときは、自分はこれにさらに寄り添って生きている。という句意はあきらかですが、その胸中にあるものは、人生に対する無量の思いでありましよう。若かった頃、旅行や亡き友の思い出など、さまざまな物が去来いたします。

捨てられぬものはいつまで冬籠 白雄

冬籠とはじっくりものを考えるときでもあります。近頃の日本人はよく喋るようになります。自己主張を堂々とするようになります。自己責任という言葉が流行させたことも一因でしょうか。対

話などと称して相手の非を叩くことをもって得とする傾向があふれております。声が大きければ勝ちなのか、筋の通らぬことを語って相手をねじ伏せる、それが最近の流行のようです。白雄の一句。つまるところ心の中にある自分の思いの捨てきれぬことを嘆いた一句です。白雄の一句をもっと大胆にいつているのは次の一の句です。

人誹る會が立なり冬籠 一茶

冬の夜話はいついつい人を誹る会ができあがります。その人の来し方、処世の法、見るにつけ聞くにつけ癪にさわります。たいていは嫉妬のかたまりで、うまくやりやがってとかあいつは調子がいいから、ということになります。つまり自分の足りないもの、自分の上手いかなかったことが癪の種になるのです。そして拳句の果ては他人の不幸は蜜の味ということになるから始末が悪い。噂は噂を呼ぶということになります。一茶はそのあたりをよく見えています。人間の気味といったものをよく見極めて一句にしています。

話がかわって申し訳ありません。最近プラトン全集を読んでいます。その中に良い話があります。プラトン全集の最終巻にあります。おそらくプラトンに仮託した偽作といわれている作品ですが、年若い友人がソクラテスを呼び止めて人生の知恵を説いているあなたの出番だ、というのです。彼の父親はその昔アテナイでは有名だった武人で、体育館の英雄と呼ばれた人物だった

のですが、老齢になりすっかり弱ってしまい、今でいう鬱病の状態らしいのです。どうかやって来て父を励ましてほしいという訳です。それは大変だすべに行こうとソクラテスは、出かけて行きます。かつての英雄はすっかり自信を失くし全てのことに興味を持てず、死の恐怖に怯えています。ソクラテスはもうダメだといふのです。これは何としたことだ。体育館の英雄と言われた君がこんなありさまとは、とソクラテスは語り出します。われわれは肉体の労苦から離れて理想の国（イデアの世界）へ向かう今はその旅路の中なのだ。われわれの人生はその過程での理想の国めざして進んでいく途中なのだ。ゆっくりやすむといい、死を恐れることはない。ソクラテスはこの英雄を励まします。その口調はまことに穏やかで説得力があり、後世慰めの文学といわれる形式の出発ともなりました。毒杯を仰いで刑死したソクラテスの中に、ソクラテスに仮託したとはいえ、このように滋味のあるお話もあるわけです。

さて、長い間読んでいただいたこの歳時記も、これをもって最終とさせていただきます。充実した誌面がつくられ、史上かつてない経済の不況の中で、弱者の立場に立つてさまざまな試みを行っておられる「あったかサポート」の皆さんに心より敬意を表します。お礼を申し上げて擲筆させていただきます。ありがとうございます。

「となりの弁護士さん」

— 弁護士の業務と社会的役割 —

弁護士 伊山 正和



今回は法律事務全般に関与できる立場の弁護士さんの登場です。弁護士への相談は利用したいと思ってもまだまだ敷居が高いように思われます。そこで弁護士の仕事の実際に迫ってみたいと思います。特に労働事件についてお話しをおうかがいしたいと思います。ご登場して頂いた伊山弁護士は、「京都総合法律事務所」に所属し、既に当法人のセミナーやネットワーク活動にお力添えを頂いていますので当法人に参加する社会保険労務士さんにはお馴染みの弁護士さんだと思います。

んやりあこがれて勉強を始めました。

民事事件が多数という弁護士の方が一般的です。

●編集部

弁護士というと、ともすればテレビドラマに出てくる刑事事件を通じて弁護士のイメージを上げますが、実際はどうなのですか。弁護士をめざして勉強をはじめた動機はどのようなものでしたか。

●編集部

街の弁護士さんが刑事事件に実際に関与する機会は思ったほど多くはないのです。実際に関わる事案は民事事件が多数だと思いますが。

●編集部

民事事件と言っても幅が広いと思います。伊山さんの下には主にどんな相談が多いのですか。民事事件と刑事の事件の区別もつきにくいのが一般的ですが。

●編集部

弁護士のお仕事の範囲というのは幅広いと思います。この際教えて頂けませんか。

◆伊山さん

人が二人いれば、紛争は必ず生じるもので、それが法律で解決できることであれば、なんでも弁護士の仕事といえます。ただ、無理を通すのが弁護士の仕事ではないので、なぜその希望がかなえられないのか、よく説明させて頂くことも、大切な仕事だと思っています。

●編集部

当法人では様々な仕事や暮らしに関わる相談を受け付けています。それで「ご相談の件は、弁護士さんにお願いくることになります。」とお答えすると、「相談料だけでも高いのですか？」と尋ねられます。弁護士相談に一律の規定はないとお聞きしています。実際はどうなのでしょう。

◆伊山さん

どこの弁護士に依頼して

◆伊山さん

まさしくテレビドラマがきっかけです。高嶋政伸主演の「都会の森」と、賀来千香子主演の「7人の女弁護士」が、とても良かったので、「弁護士っていいなあ。」とほ

◆伊山さん

そうですね。大阪などには、名実ともに日本屈指の刑事専門弁護士がいますが、私も含めて、

◆伊山さん

刑事事件がらみの民事事件というのがあれば、とても危ない事件ですね(笑)。実際には、警

も、同じ値段の方がわかりやすく、良いと私も思うのですが、それはそれで、カルテルだなんだとお叱りを受けることになります。そのため、相談料はまちまちで、私の場合ですと、30分で5250円で承っています。

編集部

例えば、解雇が不当だといって弁護士さんに労働者が依頼をしたとします。その場合に相談料の他にどのような費用が請求されることになるのでしょうか。

◆伊山さん 相談料は、あくまでもお話しをお伺いして、アドバイスを申し上げるだけの場合ですので、実際に事件として受任させて頂くとなると、当面の活動費にあたる着手金と切手代やコピー代のほか、裁判所に納める費用に充てるなどの実費をお願いすることとなります。そして、良い結果が得られれば、その度合いに応じて成功報酬をお願いしています。

編集部

その事案が例えば「労働審判制度」を利用するケースでは、民事事件として

て着手する場合と比較して費用などどのような違いが生じるのでしょうか。

◆伊山さん 労働審判は3回までの期日で終わるというルールがあるので、活動期間が短くなりますので、長ければ1年以上かかる通常訴訟と比べて、活動費にあたる着手金は若干お安くなります。しかし、短期にたくさん資料を整理しないといけない場合には、労働審判の方が負担が軽いともいえないので、その場合には費用的な違いはあまりありません。

編集部

◆伊山さん 解決の指針が違ってくる可能性があると思っています。通常訴訟で決着をつけようとする、法律的にどうなのかという観点からの判断のみとなりますが、同じ裁判所でも調停を使った場合や、弁護士

利用する場合と裁判所で決着をつけることでは、どのような違いがありますか。

特に労働事件の場合はどのような違いになるのでしょうか。

◆伊山さん 解決の指針が違ってくる可能性があると思っています。通常訴訟で決着をつけようとする、法律的にどうなのかという観点からの判断のみとなりますが、同じ裁判所でも調停を使った場合や、弁護士

会のADRを使った場合には、もう少し話し合いの要素も加味されるという違いがあります。労働事件の場合、白黒をはっきりつけなければならぬのであれば、通常訴訟を選択すべきこととなりますが、話し合いの要素を考慮したのであれば、調停や労働審判を使うことも考えて良いと思います。

編集部

近年、個別的な労使間の様々な紛争が多発しています。労働者の依頼を受けようが使用者側からの依頼を受けようがいずれにしても弁護士には、高い倫理規定が求められると思います。どのような点に注意されていますか。

◆伊山さん 倫理というほど大きなものではないですが、勝敗という形にとらわれすぎないで、なぜそうなったのかという原因を、有利であれ不利であれ、考えようという姿勢が大切だと思います。

編集部

伊山さんの事務所には労使双方からの相談や依頼が来ていると思います。近年の労働トラブルの傾向や特徴について気がつくられることはございますか。

◆伊山さん 労働者側の言い分も、会社側の言い分も、どちらも聞いてみないとわからない、という事案が多くなったように思います。

編集部

だとすると、今後どのような志でもって弁護士のお仕事に関わるつもりですか。

◆伊山さん それこそ労働事件専門の弁護士がたくさんいる中で、私に志があるかと問われると大変恥ずかしいですが、労働者側と使用者側と、双方のご相談やご依頼に対応していくというのが、私の特徴だと思っています。



「女性労働セミナー」「退職・転職準備セミナー」で学びませんか！

●退職しようか、悩んでいる方へ

若い方の中には、辞めても新しく働ける会社はあるのだろうか、ブラック企業が怖いけど見分け方が分からないなどの、不安を抱いてはいないでしょうか。

年度末を迎え、今の会社を辞めたいのだけれど、もう1年頑張ろうか？とお悩みの方は多いのではないのでしょうか。近頃では年代を問わず身体的な健康だけでなく、精神を患い、勤務の継続が難しいケースが増えています。治療を続けながら働くことはできるだろうか。中には労災申請ができることも聞いたけど、どうしたらよいのだろう。そんな悩みをかかえている方が増えています。

特に再就職するにあって、家事・育児・介護など「家庭責任」が求められがちな女性にとって、仕事との両立はたいへんです。それだけに働く女性が知っておくべきことはたくさんあります。

●転職・退職には、しっかり準備をしてから

会社を辞めようとする理由は、人によって様々でしょうが、辞めるに際してはそれ相応の準備が必要です。特に病気を理由に退職する際には、退職後の健康保険の手続きを欠かすことはできません。年金や雇用保険、また地方税などの課税にも注意が必要です。

この度、社団法人・京都勤労者学園とNPO法人あったかサポートが互いに協力して労働者の「雇用のリスク管理」についてのセミナーを企画しました。どなたでも参加できます。

NPO法人あったかサポートの専任講師である社会保険労務士がやさしく解説します。

「女性労働セミナー」2月27日【水】

- * ブラック企業と女性労働問題の相談先
- * 働き生き続けるための社会保険の活用方法
- * 出産・育児に際し、さらに働き続けるために

「退職準備セミナー」3月1日【金】

- * 転職の際に注意したい企業選び
- * 退職後の雇用保険や健康保険の手続
- * 働きながら年金を受給する方法

時 間 いずれも午後6時30分～8時30分
 会 場 ラポール学園（四条通御前西入る北側）
 参加費 各回 500円
 主 催 ラポール学園（社団法人京都勤労者学園）
 NPO 法人 あったかサポート
 協 力 京都府商工労働観光部・労政人材育成課
 申込先 NPO 法人 あったかサポート
 (t e l) 075-352-2640
 (f a x) 075-352-2646

「女性のための労働基礎知識セミナー」アンケート結果から

好評を博す！「女性就労に立ち塞がる壁を問う」のシリーズ

NPO法人あったかサポート 小松 麻利子

本年度からスタートした年間全20回に及ぶ本連続セミナーは、NPO法人あったかサポートが京都府から委託を受け、当法人の女性・社会保険労務士8人が講師を担当し、実施している。既に11月末現在、12回実施済みであるが、今回、京都府観光労働人材育成課からこれまでのセミナー受講生のアンケート結果と実施報告書が提供されたので、ここに紹介します。

今回の連続セミナーは、本講座の講座Aと講座Bを両方受講すること、働く際知っておきたい労働法制や社会保険制度のしくみをトータルに理解できるカリキュラムに編成されています。

講座Aでは、①求人票の基礎的な読み方、様々な働き方の種類を知ろう
②労働契約の意味、労働条件通知書と雇用契約書の違い ③給与明細書の基礎的な読み方、賃金の種類や支払い方法、税金・社会保険料控除の意味
講座Bでは、①働き続けられるためのセーフティネットとは？ 雇用保険・労災保険・健康保険などの利用法 ②妊娠・出産、育児と女性保護の法律や労働法制、社会保険の役割 ③「103万円の壁」「130万円の壁」

とは何？

というテーマで各講座とも120分間設けられています。

今回、中間アンケート結果が当法人に届きましたのでここに報告します。

◎労働教育の貧困を問う

「労働法関係を学校教育などで学びましたか」という質問に対して「学ぶ機会はなかった」が63名中47名（約70%）で、学校教育や社会に出てから労働教育を受ける機会が少ないなど、この国の労働教育の貧困の現状が今回明らかにになりました。

◎労働教育への学習意欲は高い

「今後もこのような講座を受けたいですか」という質問に対して「是非

受けたい」「都合が良ければ受けたい」を合わせて63名中54名（90%近く）が必要を感じています。働く意欲のある女性からは、働くこと、生活すること、学ぶことが一体となった学びへの欲求のあることが浮かび上がってきました。

◎就活へのモチベーションを高める役割

学習内容について「仕事を探す上でどのような働き方をするか、ただ目の前の賃金だけで探すことなく自分が求める働き方を探すサポートの知識を得られた」「これまでの労務上の疑問点が良くわかった」「自分の働き方についてよく考えたいと思う」等の感想が上がっています。

今回の講座を通して得た知識が今までの就労経験を振り返る契機になって、新たな視点から求職活動にチャレンジするための動機付け、さらにはモチベーションの向上に寄与していることが明らかにになりました。

◎立ち塞がる103万、130万円の壁

受講者生のうち結婚している女性は、税制と社会保険の各制度について横断的に知りたいとする欲求が高いようです。講座Bで、詳しく取り上げているが、学習内容への満足度が高いようです。但し、現実には扶養の枠内で働くという選択が女性に拡がっているのも事実です。現行の労働法制や社会保険制度への理解を深めることで、自らの仕事と生活を守っていくことへの自覚が生まれることを期待したいと思います。

◎案外知られていない「給与明細書」

「給与明細書の見方」について、「もう少し詳細に知りたい」という要望も寄せられています。時間の制約もあり十分に説明しきれないことが多いが、税や社会保険料の法定控除の他に労働基準法24条によるその他控除項目についても知る機会の提供が保障されるべきではないだろうか。今後もそうした期待に応えて行きたいと思っています。

アンケートまとめ

A 講座関係

◆ 全 般

- 正社員で働いていたのに知らないことばかりだった。
- 今まで正社員でしか働いたことがなく、転職の参考にしたい。
- 労働法制の仕組みを知りたい。
- 時間が短い中で、中身の濃い説明をしてもらって良かった。

◆ 労働関係法令

- 労働関係法令を全く知らなかったが、受講してとても良かった。(5件)
- 働く上で、労働者がしっかりと守られていることを知ることができてよかった。
- 就職活動における、働くための基本的な知識を得た。
- これまでの労務上の疑問点が一部よくわかった。(試用期間、労働条件、有給休暇について)
- 再就職にあたり、労働法令の知識を得たかった。(2件)
- 労働条件が悪いことは、当たり前ではなく、労働者にも権利があることがわかった。



12月12日、熱弁をふるう山崎社労士

◆ 雇用形態関係

- 正社員、パート、派遣の違いがわかった。(2件)
- トライアル雇用について知ってよかった。
- 雇用形態、雇用契約書について、知識を得た。

◆ 求人票関係

- 求人票の見方と求人広告との違いについて曖昧だった部分がよくわかった。(6件)

◆ 労働契約関係

- 労働契約関係について、自分に知識が必要と改めて実感した。
- 労働契約の時に、役に立つ知識を持っていると安心。
- 労働条件通知書の重要性が良くわかった。自分の働き方についてよく考えたいと思う。

◆ 給与明細書関係

- 給与明細書の見方が、とても勉強になった。(2件)
- 給与明細書についてもう少し詳しく聞きたかった。

B 講座関係

◆ 全 般

- 再就職にあたり、税と保険についてよく考えて働きたい。
- 丁寧に教えてもらったが、基礎知識もなく講座内容も難しかった。
- 個々の問題があり、一度のセミナーでは、自分に適した話(講座内容)なのかの判断が難しい。
- 単語だけ聞いていたことの内容がわかり大変勉強になった。

◆ 社会保険関係

- 雇用保険、労災保険、健康保険などの詳しい内容を知りたかった。
- 社会保険について、勉強になった。
- 転職に際して、国民健康保険加入が被扶養者となるのか改めてよく考えたい。(2件)
- 保険関係で、知らなかったこと(被扶養認定、国保の家族加入等)がよくわかった。(2件)

◆ 「103万円の壁」、「130万円の壁」関係

- 103万円、130万の壁についてよくわかり、働き方の参考になってよかった。(6件)
- 103万円、130万円の計算方法など、少し難しかった。
- 配偶者特別控除等が理解できてよかった。
- 年間収入で、扶養家族か、外れた場合の働き損にならない収入がいくらなのか参考になった。

女性のための労働基礎知識セミナー アンケート集計(中間集計)

希望する就業形態		セミナー受講動機		受講感想		今後もこのような講座を受けたいですか	
正社員	23	仕事に役立つ	53	良くわかった	23	是非受けたい	29
パート・アルバイト	28	疑問や困りごと	4	わかった	35	都合が良ければ受けたい	25
派遣	1	その他	5	わからなかった	5	受けたくない	0
その他	8						

労働法関係を学校教育などで、学びましたか	社会科の中で少しあった	特別に授業があった	学ぶ機会は無かった
	6	2	47

2013年春季連続セミナー

「持続可能な社会保障制度をめざして」

2012年版の「厚生労働白書」では、これまでの少子・高齢化に加えて単身世帯化が進み、これまでの「胴上げ」型から、いまの「騎馬戦」型そして将来は「肩車」型の社会に移行するため、この国の社会保障を支える仕組みが変わらなければならないと述べています。社会保障の仕組みを含め行き詰まったこの国を変えるのは、私たち一人一人の市民です。英雄の登場を待っていてもこの国の社会変革は望めません。3回連続のセミナーを通じて、「税と社会保障の一体改革」構想を含め、実現可能な社会保障制度について考えてみたいと思います。

第1回



日 時：3月23日（土）午後6時15分～8時15分

テーマ：「社会保障を支える公務員のやる気を引き出すために」

講 師：太田 肇（おた はじめ）

同志社大学政策学部教授

財源の確保はともかく社会保障制度を支えているのは公務員です。雇用、年金、医療、社会福祉の何れも窓口対応で相談者の運命が変わりかねません。かといって公務員をなじっても始まりません。社会保障の存立基盤を人材育成の面から考えてみたいと思います。

第2回



日 時：4月6日（土）午後6時15分～8時15分

テーマ：「若者にとっての年金制度のあり方を考える」

講 師：柴田 悠（しばた はるか）

同志社大学政策学部任期付准教授

年金制度が給付と負担の関係から世代間格差として論じられますが、そこに内在する課題として賦課方式や女性の非就労が指摘されています。若き研究者が社会学の立場から現行の年金制度改革について論じます。

第3回



日 時：4月20日（土）午後6時15分～8時15分

テーマ：「成熟社会における社会保障制度：お金の分配と雇用の視点から」

講 師：小野 善康（おの よしやす）

大阪大学社会経済研究所教授

デフレを解消し、新たな雇用を創出しないままに現行の社会保障制度を維持することは危ぶまれます。お金を配ることしか考えない現行制度のあり方を考え直し、働きたい者に働く場を与えながら、国民の生活を豊かにする社会保障制度を考えます。

今改めて労働関連法教育の役割を問う

NPO法人あったかサポート 常務理事 笹尾達朗

二人に一人が 大学進学背景にあるものとは

昨年5月の新聞報道によると過去3年間に大学生などおよそ150人が就職活動で悩み自殺している。また2011年度の労働局「個別労働紛争解決制度」に係る労働相談のうち、いじめ、嫌がらせなど所謂パワハラシステムの労働相談がここ3年間連続して増えている。事実、「ブラック企業」としてネット上で叩かれている企業もあり、そうした企業に間違つて就職しないようにと気をもんで悩んでいる大学生が増えている。

他方で大学生を社会に送り出す大学の方は、二人に一人が大学生であるという大学全入時代を迎えながらも、近年の少子化を迎え大学存亡への危機感が強くなっている。また子を持つ親は、雇用環境が厳しくなればなるほど我が子を進学させることによって、より安定した職業生活が確保できるものと期待し、就職率の高い大学進学に熱心だ。そのようなときに前の田中文字部科学大臣が大学の新設を認めなかった

ばかりに物議をかもしたが、背景にある課題は、高校卒業資格のままでは安定した仕事に就けないという社会の現実にある。高卒、大卒を問わず、若者に働く場所がないということが本質的な問題なのにも関わらず、その問題を何れの立場から問うことを避けた議論になってはいないだろうか。

教育ローンを頼った大学進学の実態

いまや、これまで大学生が就いていた仕事に大学院生が、高卒者が就いていた仕事に大卒者が、中卒者が就いていた仕事に高卒者が就く時代である。高校中退や定時制高校に通う生徒たちには、アルバイトの就労機会さえ容易に与えられていない。皮肉にも高校の授業料の無償化は、当初の政策意図とは離れて今後ますます大学進学を促進する役割を果たしてはいないだろうか。その結果各大学は新入生をより多く確保するために就職率の高い大学をめざしてしのぎを削ることになる。それは、将来に亘って経済基盤の安定しない家庭向けの大学進学ローンを返済

することに繋がりがかねない。ローンを返済しようにも、卒業後に安定した仕事に就けなければ一生借りに追われることになる。そのような見通しのないことでよいのであろうか。教育機会の保障、生活の安定、就労機会の確保、という回路が絶たれてはならない。いまや社会保障体系の中に教育機会の提供は、不可欠な課題となっている。産業構造の転換が進み、全就業人口のうち、今やおよそ第一次産業に5%、第二次産業に25%、第三次産業に70%の時代である。従事する職業能力はPC関係どころか、謂わば「コミュニケーション能力」という従前には問われなかったより高度なものが望まれるようになった。

問われる従来の キャリア教育に対する検証

ところで、バブル経済が崩壊して以降、どの大学でも従来の「就職課」という名称から「キャリア支援センター」などの名称に変更し、学生に対する就職支援活動に余念がない。そのために「大学の就職予備校化」と揶揄されてもいる。他方で文科省は90年代後半から「キャリア教育」という言葉を使用するようになり、多額の費用を投入し、小学校の段階から発達に合った様々なキャリア教育を進め、学ぶこ

と、働くことの動機付けを図る指導を強めてきた。大学にもキャリア・カウンセラーが配置されるようになったが、それは大学生の就活支援を行う人材紹介事業会社を繁栄させるだけではなかっただろうか。

卒業後3年以内に離職する若者の割合を示す「7・5・3現象」は減少するどころか、より深刻化している。昨年3月の内閣府の発表によると専門学校生を含む大卒の内、二人に一人が卒業後3年以内に離職しているとのデータが公表されている。この間ほぼ20年間、文科省、経済産業省、厚生労働省が多額の費用を投入し、こぞって推進されてきたキャリア教育は、これまで何を目指し、どのような成果を残してきたのか、果たして学生など若者の期待に応えることはできたのだろうか。税金を投入してきた以上、じつくりと検証されなければならない。

人や社会との関係のなかで 可変的な自己を発見すべき

さて、私たちNPO法人あったかサポートが進めて来た労働関連法教育活動は、既存のキャリア教育との間にどのような違いがあるのであろうか、考えてみたい。これまでのキャリア教育は、エゴグラムを使用した「自己分析」など若者の自己の内面に眼を向

けてきた。その結果若者の中には、自己を仕事に当てはめようとする「自分探しの旅」に出ることによって、社会を漂流する若者を生み出したのではないだろうか。「自分に合った仕事」などパッチワークのように当てはめることはできないにも関わらず、ひたすら自己の内面に囚われることになってしまっているのではないだろうか。

私たちのめざすキャリア教育とは、一人一人の自己の内面に囚われることよりも、若者自らが社会的存在であること、外に向かって開かれた社会的な視点を持った若者を育てることを重視している。人は自己の内部に実体があるのではなく、他人や社会との関係性の中で常に可変的な自己としてその存在を現す。自らの人間性の形成や仕事上の能力などは、社会的環境の中だけでなくでも自己を良くも悪くも変えることができるとの認識こそが大切なのではないだろうか。

従って、本来のキャリア教育の目的とは、生徒や学生が卒業後の生活と労働の人生において、自らが社会の主人公であること、社会の構成員として主体的に生きること、自らが社会を変革できる存在であることを自覚できる若者を育てることにある。そのためには、「社会変革」の立場に立って、現

実に社会で起きている出来事や事実を知ることであり、とりわけ悪化する「雇用のリスク」にひるむことなく社会にチャレンジできる力を身につけることにある。

社会の陰の部分に照射した教育が必要だ

今の若者は、現実社会で起きている事実を知らないまま、教えられることもなく社会に送り出されている。企業社会には表もあれば裏もある。人間に正もあれば負もあるように。これまでの就職活動は、脚光を浴びるその企業の表ばかりに光を当ててきたが、裏の部分に光を当てて見ることも必要ではないだろうか。例えば、大企業における長時間労働に加えて、いじめや嫌がらせを原因とした過労死や過労自殺が発生しているかなどの労働現場の出来事、その背景にある職務遂行能力に基づく賃金制度など日本の雇用慣行について、どれほど理解し、社会に出ているであろうか。近年の能力主義的な労務管理の台頭によって、これまでの日本の雇用慣行が揺らいでいるという時代認識は教えられなければならないのではないだろうか。

他方で大企業の陰に隠れた中小企業の中には、労働者の人権が尊重され、良好な職場環境が形成されている職場

も現に存在し、早期離職者数が少ないこと、女性が生活と仕事を両立させながら伸び伸びと働いていること、労働災害が少ないなどという事実を教わっているだろうか。これらの事実、私たちが労働関連法教育を実施するに当たって行ってきた事前アンケート調査結果を待つまでもなく、キャリア教育の中ではほとんど教わっていないはずだ。

私たちがめざす労働関連法教育とは

私たちがめざす労働関連法教育とは私たちのめざす労働の事実に向き、かつ労働関連法教育を意識したキャリア教育は、次のような認識と希望の上に立って推進されている。

- ①若者が知らない現実社会で起きている事実に着目し、現実の労働現場では、労働者が一人孤独に働くことを強いられる仕事が増えていること
- ②それ故に働くことに伴うリスクは、自分だけのことではなくて他の誰にでも高まっているが、そのことを意識できていないこと
- ③そのようなリスクに対応するために、若者一人一人が少なくとも労働法などの基礎知識の獲得することのできる学習機会が提供されるべきこと

④仕事を始めるようになったら、仕事を通じて働く仲間の関係性を大切にし、その関係性の中に自分を位置づけること

- ⑤そのような関係性ができれば自らの職業能力を高めることに繋がること
- ⑥職業能力を高めることができれば、自分が変わり、他人の役に立てることを実感し、自己肯定感を獲得することができること
- ⑦引いては職場では互いに協力することとで他人と共に生きる希望を見いだし、真の意味で「生きる力」を獲得すること

そのような意味合いから、キャリア教育の中に労働関連法教育活動を位置づけるべきではないだろうかと思っている。

法教育が職域拡大にのみ利用されてはならない

さて、私たちNPO法人の活動から対外的に目を転じてみると、近年では次第にこの種の労働教育が次第に拡がりを見せている。既に私たちのNPO法人あったかサポートは、2006年から定時制高校の高校教師を皮切りに、当法人に所属する社会保険労務士による労働関連法教育の出前授業を進めてきた。それが、いまや多方面で展開されるようになってきた。例えば全

国社会保険労務士会が、組織的にこの種の教育活動に力を投入し、テキストを作成し、都道府県や市町村など地方自治体に働きかけるなど、その活動は活発になって来ている。社労士会の会長自らが、キャリア教育の中に労働関連法教育を取り入れるべきだとの提言も行っている。その他に司法書士会や弁護士会においても法教育という範疇の一つとして取り組みを開始している。

それらの動きは一つの傾向として歓迎できることではある。しかし、近年の規制緩和の動きやADR法の誕生とともに、これまでの専門士業の間にあった暗黙の職業領域に浸食する動きも見える。そのような流れの中で弁護士、司法書士、行政書士、税理士、社会保険労務士などの各種の専門士業が、営利を目的にした職域拡大に走ることに一抹の不安を覚える。事実、「多重債務問題の後には、個別労働紛争だ」との声も聞こえる。労働関連法などコンプライアンスの普及・教育活動が、各専門士業による職業領域の拡大に自己目的化に矮小化され、利用されてはならないだろう。

労働教育の歴史の原点と労働組合の役割

そもそも、この種の教育活動の原点は、歴史的には労働組合にこそあった。

この国では明治の時代に入ってから、労働者が誕生し、産業復興とともに労働組合が誕生した。大正時代に入ってから労働組合が成長し、防貧対策を含めその社会的役割を果たすようになった。労働者の中からも勉強によって社会的地位を高める者も現れ、社会的役割を果たすようになってきた。彼らの中には労働組合のオルガナイザーとして活動する者も現れた。それに力を貸したのが、その時代の研究者たちであった。事実、京都においても戦後、地方行政機関や大学の研究者を活用し、労働組合が「労働学校」を創出し、そこでは多くの研究者が講師となつて務めてきた。いまでは労働組合員から一般市民を対象にした学習活動の機会が提供されて今日に至っているが、その歴史と伝統のなごりは今の社団法人京都勤労者学園（愛称「ラポール学園」）に伝わっている。

しかし、近年では労働組合の組織率の低下や組合員の組合離れを背景にして、組合員を対象にした労働法に関する学習機会が後退している。反面、各所にカルチャーセンターが林立するようになった。非正規労働者が全労働者の3分の1にまで拡大し、若者や女性の半数にまで達している。雇用と生活の安定が危ぶまれる今日、いま改めて

労使を問わない労働分野のコンプライアンスの普及を目的にした学習活動の復権が問われている。

最近では労働契約法や労働者派遣法の改正があった。労働法の改正はめまぐるしい。使用者に労働分野のコンプライアンスを求めるならば、まずは労働者や労働組合が自ら進んで学ぶべきであろう。これからの労働組合は、様々な教育活動の企画を練って、全ての労働者に対し、広く教育機会を提供すべきであろう。そのためには、研究者に限らず様々な専門家を活用すべきであろう。

労働者と使用者との権利・義務を律する労働契約法、労働基準法や最低賃金法、男女雇用機会均等法をはじめとした労働者保護法規、使用者が一方的に作成できる就業規則の法的効力、使用者に求める安全・健康や職場環境への配慮義務の法理論、万が一の事態に備える労災保険や雇用保険、健康保険や厚生年金など労働者が働き生きるために必要な最低限の知識についての学習活動を労働組合が原点に返って進めたい。

格差是正に向けた社会的規制を

解雇や賃金不払い以外に、いじめや嫌がらせ、セクハラが増加し、労働者

受難の時代である。そのような状況を克服するためには、正規労働と非正規労働の格差の是正が不可欠だ。今の非

正規労働者は、1970年、80年代の家計補助的なパート労働者が支配的な時代と異なり、母子家庭の母親が家計の中心であるにも関わらず、社会保険から排除され、不安定な働き方を強いられる。それだけに、まずは正規労働者が隣で働いている非正規労働者の立場や境遇への理解を示し、彼らのニーズを把握することが不可欠だ。

経済のグローバル化が進み、企業間競争が激化すれば、発展途上国を問わずそれぞれの国や企業間における労働分野のコンプライアンスが必ず問われてくる。いま「公契約条例」の推進が先進的な地方自治体で進められているが、それもこうした流れに沿ったもの



である。本来、労働保険や社会保険が適用されるべき働き方をしている労働者を雇用しながらそれを放置している事業所は多数存在する。そのような事業所に安上がりだからといって、国や地方自治体が仕事を発注することは、明らかに労働ダンピングに手を貸していることに他ならない。同様に大企業が中小・零細企業に金曜日に仕事を発注し、翌週の月曜日に完成を求めるようなことを行うことも、そこに働く労働者の休日を奪うことになるからコンプライアンスに違反する。いずれも社会的に規制されるべきであろう。そのような行動をこれからの労働組合は推進すべきであろう。

労働法教育の希望に向けて

そのため私たちの取組む労働関連法教育は、いたいけな若者に手を差し伸べる事業に終わってはならない。キャリア教育が行われているならば、その中にしっかりと労働分野の教育が位置づけられるべきであろう。この種の教育は次第に、心ある高校や大学で取り入れられるようになってはいるが、それはあくまでも労働教育に関心のあ

る高校や大学の教師、就職支援に携わる職員によって機会が提供されているに過ぎない。高校の進路指導は、卒業

後就職を希望する在校生が少ないために実質的に進学指導に傾斜し、大学のキャリアセンターも統計上の卒業生の就職率には関心があるが、卒業後の学生の離職状況など卒業生のその後の人生にまでは関心が及ばない。

幸い、私たちNPO法人の調査によると「労働法教育を受けた人ほど、『起業したい』と思っており、能力を活かすためなら転職したいと思っていることが分かる。また労働法教育は、転職や起業を見据えたキャリア形成への道と結びついていて、そしてその関連は女子で強いことが分かった。」(長松奈美江関西学院大学准教授)との希望の持てるレポートがある。今後の課題としてこれからの高校や大学は、営利を目的にした人材育成事業会社以外にNPO法人など広く市民活動の力を借りるなどして新しい連携先を開拓し、新しい分野での若者への実践的な社会人教育に力を注ぐべきではないだろうかと思っている。

今後ともこうした私たちの活動に賛同して頂ける方々のお力添えをお願いしたい。



めぐすりの木

「目にやさしいお茶と飴」

読書、パソコンで疲れた時に
ティータイムのひとつきに



飴 300円(税込)



お茶 1000円(税込)

フジグリーン (富士鋼業株)グリーン開発部

柏 倉 裕 (かしわくら ゆたか)

〒328-0204 栃木県栃木市梅沢町678

Tel: 0282-31-2223 Fax: 0282-31-0065

info@megusurinoki.net

http://www.megusurinoki.net

※「あったか情報」を読んで、
と伝えて頂ければ送料無料

京都新聞 (12月1日土曜日) 掲載より

NPO法人あったかサポート常務理事 笹尾 達朗

土曜評論

若者の離職増加



ささお・たつろう 51年
大分県生まれ。京都中央郵便局勤務を経て05年、社会保険労務士として弁護士や学者らとともに京都市に労働と社会保障のNPO法人を設立。

近年、若者の就職活動の厳しさとともに、就職先での定着率が悪化している。卒業後3年以内に離職する割合は中学・高校・大学でそれぞれ約7割・5割

・3割。「七五三現象」といわれているが、ここ数年、1年以内の離職者が増加する傾向にあるのが気掛かりだ。
若者の就労支援としては、2000年代に入ってから高校や大学で「インターンシップ」や「自己分析」を通じたキャリア教育が実施されてきた。だが、一向に改善されないのはなぜだろうか。

こうした事態に私たちのNPO法人は、06年から高校生や専

門学校、大学生を対象に、社会保険を含む労働関係の「出前授業」を実施してきた。京都府内を中心に「授業」の要請は年々増え、最近は職業訓練校生や高校の教師を対象にしたものにまで広がっている。

その背景には、高校や大学では卒業生から、「求人票」の内容と実際の労働条件に違いがあることや、人権を無視したブラック企業の存在に対する相談が

リスク管理へ労働法教育

急激に増えていることがある。そこから見えてきたものは、各企業が入社した若者をじっくりと育てるというゆとりを失った一方で、労働法令を無視した企業経営や労務管理が横行している実態だ。そうした現実と接しても、若者には対処する知識がない。

これまでのキャリア教育は、自己の振り返りを通じて自分に合った仕事探し、つまり「自分探し」の旅に出る若者を少なからず輩出してきた。適切な職業選択という意味では有効かもしれないが、半面、現実の社会と向き合って生きることの厳しさは教えられていない。

キャリア教育を否定するつもりはないが、検証が必要だ。毎日の新聞を読む習慣を持たないなど社会との関わりが薄い若者は、いわば企業側が用意するインターンシップなどだけでは、働くという現実を実感として理解できないからだ。

そこに欠けているのは、労働者保護諸法やセーフティネットなど労働関連法の教育である。解雇や賃金未払い、いじめ、いやがらせなど深刻な労働問題

に遭遇した際の相談先や、万が一病気やけがのために働くことができなくなった際の労働・社会保険の役割など、現実にある「雇用のリスク管理」を組み入れる必要がある。

私たちの進める労働関連法教育に対し、「若者に権利を教えることは、いたずらに労働トラブルを増加させることにはならないか」と危惧する意見もある。しかし、例えば「空気を読め」と散々に教えられてきた若者が、職場における先輩が年次有給休暇を余らせているのに、自分だけがその権利を行使できるであろうか。

経済のグローバル化が進んで企業間競争が激化する中、いまや働く人の3人に1人が非正規労働である。労働や社会保険の分野におけるコンプライアンスの推進は不可欠な課題である。それは企業経営者や人事・労務管理担当者には当然のこととして求められるが、若者を社会に送り出す教育機関の責任も大きいと強調したい。





去る2005年7月2日の NPO 法人あったかサポートの結成総会で挨拶する
今は亡き上谷八幡市会議員

「悲報」 あったかサポートの名付け親

上谷耕造さんへの「追悼文」

NPO 法人あったかサポートの初代理事の上谷耕造八幡市会議員が去る12月13日に亡くなられました。ここにお三方からの彼を惜しむ言葉を届けます。

もう一回誘ってよ

うーさんの豪快な笑い声を思い出しています。二カッといぼれる笑顔が浮かびます。

東京・板橋で一緒に新聞「連帯」の編集をしていたあの頃、仕事が一段落すると、決まって居酒屋の暖簾をくぐりましたね。僕らにしか分からない下町の話題で盛り上がりましたね。深夜まで飲んだけど、若かったから平気でしたね。うーさんが唸る『長崎の鐘』は最高でした。ほんとに上手かったよ。

もう、うーさんはいないのか。「柏倉、どうやって、もう誘ってくれないのか。思い出すたび、淋しさが心に溜まります。今は、やすらかに眠り下さい。」
〔現代通信社・編集部 柏倉 裕〕

「八幡まるごとミュージアム」を 耕し、造った人でした！

あれはもう、9年前のことであつたでしょうか。年の瀬も押し迫った頃、玄関に突然の来客があり、まるで大きな熊が立っていました。2月の八幡市長選挙と一緒に戦って欲しいと懇願され、残された僅かな期間を共に戦って来ました。しかし、力及ばず願いは叶いませんでした。その後も良くお酒を交わしましたが、人間として大きな、大きな方でした。全ての事を大きく受け止めて、懐の深い方でした。その反面、何を言っても「まあ、ええやんか！」

と笑って受け止めてくれました。「糠に釘」とはこのことかと、あきれかえる事もしばしば。だからこそ、上谷さんでした。故郷の小豆島と同様に八幡市をこよなく愛し、「八幡丸ごとミュージアム」の土台を耕し、造った人でした。人や団体の点を線でつなぐそんな役割を果たしてくれました。私が、今のあったかサポートに関わるようになったのも上谷さんがいたからです。今となつては、彼のご冥福を祈るばかりです。

(NPO 法人あったかサポート 理事・上野明子)

アーウーのウーさん、さようなら

思い出すのは、1991年、ウーさんの最初の八幡市会議員選挙です。当時、彼の立候補をすすめた責任者の一人として、私も選挙事務所に泊まり込みで応援しました。選挙の常識として、何の組織的バックアップなしで立候補するのは無謀に近い行為でした。市民派の若き市会議員候補として当選するには、新興住宅街で浮動票をとる必要があります。有権者に「聞かせる演説」が不可欠でした。ところがその演説がからきしダメで、支援者には、「アーウーのウーさん」と揶揄される程ひどいものでした。それで事前に辻立ちをし、練習を重ねましたが、支援者から「あの話し方、何とかならないか」との声が多く寄せられる始末でした。ところが、選挙はやってみるものです。ふたを開けてみると、なんと上位5位で当選を果たしました。その時の感激は今も忘れられない思い出です。その後、着実に基盤を形成し、今日まできましたが、志半ばで亡くなってしまうのです。これからも一緒に酒を酌み交わしたかったのですが、惜しい人を亡くしました。

(NPO 法人あったかサポート 副理事長・半田敏照)

会員年会費または寄付金のお願ひ

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

政権の枠組みが変わったが、この国の先行きに不安が残ることは否めない。教育、家庭、仕事この三者の関係が崩れかけて久しい。何れにせよ他の先進国と同様に若者の就労先の確保を含めて自分の間、雇用環境の改善は見込めそうにない。そのような時こそ労働と社会保障に係るNPO法人に寄せられる期待は大きくなるだろう。

本号に掲載した労働災害職業病の民間団体ジーマンである片岡さんからは、「仕事の原因だと思つたら、まずは申請をせよ。見送すことの深刻さと比べれば、労災の前例なかつと気にすることはない。」とのレポートが編集部へ届けられた。勇気ある言葉だ。

そこで今年の新春交流会は、1月26日(土)に開催される。この国の雇用環境や労働条件は果たして健全な状態にあるのであろうか、と問うことから活動を開始したい。また懇親会では、初めて出あった方々との人的ネットワークを築き、出合いを大切にしたい。

そして、誰でもが困ったことが生じたときは、ワンストップでのサポートやサービスができるネットワーク機能を高めたいと思つている。

その試みの一つとして、専門家たちの集まりとして、その機能を高めるために1月18日には、「企業とNPOの協働フェスタ」に当法人が参加することになった。弁護士など専門家諸氏が相談に応じる体制を整えたので、企業家の方は是非とも顔を見せてほしい。

その中のお一人である伊山弁護士に「弁護士の数居はなぜ高いのか?」ということ、本誌上でお話しをお伺いしたので参考にしてほしい。

何れにせよ、めまぐるしい社会の変化の時代に、まだ社会に出ていない若者、現役で働いている人、退職した高齢者を問わず、私たち現代人は、いつも学ぶことが問われている。当法人では、今春も女性労働セミナーや転職・退職準備セミナーの他に、働くことや社会保障に関わる春季連続セミナーを準備している。また、喫緊の課題であるメンタルヘルス研修会も京都府と協力して進めている。是非参加してほしい。

誰もが安心して入社し、その後もよく頑張ったと自画自賛し、職場の仲間もそれを認めて退職していくという姿、そんな良好な職場環境づくりを労働者が手携えて進めたい。そんなことは、夢想であり理想論だといわれるかも知れないが、私は夢や希望を持って生きたい。

(笹尾)

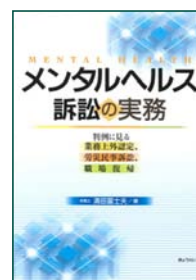
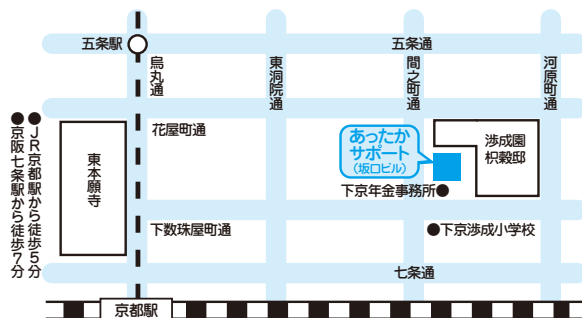
■ご相談とお問合せ TEL 075-352-2640
FAX 075-352-2646

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。



遠藤公嗣、筒井美紀、山崎憲著
岩波書店
清田富士夫著
ぎょうせい出版社

図書紹介

貧困大国アメリカでは、労働者や市民による貧困に陥らないようにするためのまた貧困から脱出できるための様々な創意工夫に満ちた取組が行われています。日本社会を立て直したいと思つている人たちの良き参考書となるでしょう。

会社経営者、社会保険労務士向けに弁護士が業務上外認定、民事訴訟、職場復帰の課題をどこからでも、解りやすく説明しました。本誌を読まれた方は、あったかサポートが定価3,500円→3,000円で扱っています。