

目次

今秋季、国の労働と社会保障政策を検証する連続セミナーの開催へ	1・3
「メンタルヘルス対策講座」の開講にあたって—岡 晃子（ラポール学園）	2～3
働く人のメンタルヘルスを取り巻く状況と京都府の取組について—平井孝一（京都府）	4～5
企業向けの人権啓発事業と労働者向けの人権啓発事業—桑原昌宏（元新潟大学法学部教授）	6～9
あったか歳時記—黒川甚平	9
誌上インタビュー 富野暉一郎さん（龍谷大学政策学部教授）に聞く	10～13
「となりの司法書士さん」～司法書士の業務と社会的役割～立石健太郎	14～16
定時制高校における「就労支援相談会」の試み—酒井 明（鳥羽高校教諭）	17～19
感想文「あったかサポートの活動を見て、知って」—木村美賀子（産業カウンセラー）	20～21
編集後記、図書紹介	22

**今秋季、国の労働と社会保障政策を検証しよう！
「秋季連続セミナー」に参加しませんか！！**

問われる「税と社会保障一体化」の行方

10月1日から「改正労働者派遣法」が施行され、一部除外規定を設けて30日以下の短期派遣が原則禁止されることになったが、有料職業紹介事業が拡大し、当の労働者の保護が後追いになりはしないかとの指摘もある。また来年度からは有期労働契約について5年を超える場合には、原則として当該労働者の申し出があれば期間の定めのない労働契約を締結したものとみなすとの労働契約法の改正によって、既に長期に亘り有期雇用契約を更新してきた労働者に対する期間満了の雇止めが拡大するとの新聞報道もある。

また厚生年金保険料や健康保険の保険料もアップすることになったが、社会保険料は労使折半負担であるが故に社会保険料の負担を避けたい事業主による正規雇用拡大への意欲を後退させかねない。格差是正が求められている今日、非正規労働者を社会保険から排除させることであってはならない。

働きやすい雇用環境は準備できているのか

生活保護受給者に対する締め付けが厳しくなりそうである。2008年のリーマンショック以降の生活保護申請の増加に対するこれまでの国の施策のあり様こそが問われなければならない。国は生活保護受給者に対する就労支援を強める意向だが、受け皿となる雇用の場や働きやすい雇用環境が準備されているのだろうか。国内の製造業は軒並み海外に移転し、国内食料受給率約40%を支える農業や漁業は衰退の一途である。サービス過剰社会と思えるようなサービス産業に従事者は70%を超えている。求職者を受け入れる企業が求める職業能力は、コミュニケーション能力である。それはキャリア教育で身につくものではないし、生来人と話すのが苦手な人もいる。人それぞれに職業能力が異なるにも関わらず強制的・一律的な就労支援が効をもたらずとは思えない。

※3ページに秋季連続セミナーの予定を掲載しています。

メンタルヘルスへの

理解を深めよう

NPO法人あつたかさサポートでは、今秋季から来春にかけて京都府やラポール学園など官民の関係機関と協力してメンタルヘルスに関わる課題について取り組むことにしました。

近年、官民を問わず労働相談所における労働相談が毎年増加傾向にあります。特徴的なのは、いじめや嫌がらせ、セクハラなどが増加していることです。中には自殺が労災として認められる事例も増えています。この種の相談は天津市のいじめにいる中学生の自殺事件と同様に大人社会でも発生していることを意味しています。学校の中でのいじめと職場に中でのいじめ、社会の底流に流れているものは一緒かも知れません。

私たち現代人は大人も子どもも時間に追われて働き、生きています。競争社会の行き過ぎが、過剰なストレス社会を生み出してはいないか。そのストレスは強い者には向かわず、隣に弱い者に向きがちです。或いは自分を責めて自らの命を絶つことに繋がっています。ストレス社会の中で生きる私たちは、隣で働くメンタル不全の人たちとどのように関わって行くべきか、メンタルヘルスに関わる課題と対策を学んでみたいと思います。

「メンタルヘルス対策講座」の

開講にあたって

社団法人京都勤労者学園 岡 晃子



らかに分類されているようでした。私は当初そのなかのラインケアを中心にした講座の企画を事務局に提案していたものの、自分自身の分類に何となくしっくりこないものを感じていました。

今回、当学園として本講座を企画するにあたり、事務局内で思い悩んだのは、どのような方を対象にするかということでした。例えば、①メンタルの問題に悩む当事者か、②当事者を周囲で支える上司・同僚・家族か、つまりセルフケアに焦点を当てるのか、③それとも職場のラインケアに焦点を当てるのかでした。他所で既に開催されているメンタルヘルスをテーマにした講座やセミナーは、一般的にこのどち

そこで「京都労災職業病対策連絡会議」の相談員である山村隆さんに、企画へのアドバイスを頂きました。その際お話ししたところ「メンタルの問題を最も抱えているのは中間管理職層であり、同時に職場のメンタル問題に対処する責任を多く負っているこの層である」というお話でした。要するに、職務上の責任が重くなるにつれてメンタル対策の知識がより多く要請されるということなのでしょう。セルフかあるいはラインかではなく、自己の経験や当事者の対応に活かすとともに、逆に当事者から周りの人たちが学ぶ

姿勢が大切なのではないでしょうか。今や喫緊の課題となっている職場のメンタル問題への対処には、そのような理解が必要ではないかと思ったしだいです。

そのために今回の講座では、メンタルヘルス対策の講座としては珍しく、複数の講師の方に教壇に立っていただくことにしました。もしかすると、一見まとまりのない講座のように見えるかもしれませんが。しかし上記のような思いから総合的な視点を優先し、今回の企画を立てました。少し「いいところ取り」の内容となったかも知れませんが、でも受講される方々がこの講座を通して、自分自身と周囲の方、双方のメンタルヘルスについて少しでも理解を深めて頂き、良い気づきを持ち帰っていただけたらと密かに期待しています。

カリキュラム

- ① 10／2 「現代社会とメンタルヘルス
対策の必要性」
講師・篠原 耕一
(労働衛生コンサルタント、
社会保険労務士)
- ② 10／16 「精神疾患の原因と最近の傾向」
講師・岡江 晃
(元京都府立洛南病院院長)
- ③ 10／30 「ストレスへの気づき・不調
者への基本的対応」
講師・菓子田圭子
(教育コンサルタント)
- ④ 11／6 「傾聴のスキルを習得しよう」
講師・菓子田圭子
(教育コンサルタント)
- ⑤ 11／20 「自分を知るーエゴグラム性
格診断をやってみよう」
講師・桑村 明男
(労働衛生コンサルタント)
- ⑥ 12／4 「メンタル不調者の休職と職
場復帰の実務」
講師・篠原 耕一
(労働衛生コンサルタント)
- ⑦ 1／15 「メンタルヘルスをめぐる
職場ルール(就業規則等)
の見直し」
講師・篠原 耕一
(労働衛生コンサルタント)
- ⑧ 1／29 「働き、生きるためのセーフ
ティネットの上手な活用
方法」
講師・笹尾 達朗
(社会保険労務士)
- ⑨ 2／5 「精神疾患の原因と労災認定
基準の紹介」
講師・笹尾 達朗
(社会保険労務士)
- ⑩ 2／19 「企業の安全配慮義務や退職
・解雇をめぐる法律知識」
講師・中島 光孝(弁護士)

会場：ラポール学園(社団法人京都
勤労者学園) 3階
開講日：第1・3・5火曜日 全10回
時間：8：30～20：30
問合せ：ラポール学園
(075-801-5925)



2012年「秋季連続セミナー」

民主党政権下における労働・社会保障政策の検証

第1回

テーマ：「労働者保護立法の検証ー派遣や有期雇用規制を問う」
講師：中島 光孝(なかじま みつお)・大阪弁護士会所属
日時：10月13日(土) 午後6時15分～8時15分

第2回

テーマ：「パート労働者の社会保険適用をめぐる歴史と課題」
講師：川崎 航史郎
(かわさき こうしろう)・龍谷大学非常勤講師
日時：11月17日(土) 午後6時15分～8時15分

第3回

テーマ：「雇用と福祉の連携はどこまで進んだか」
講師：五石 敬路(ごいし のりみち)・大阪市立大学准教授
日時：12月8日(土) 午後6時15分～8時15分

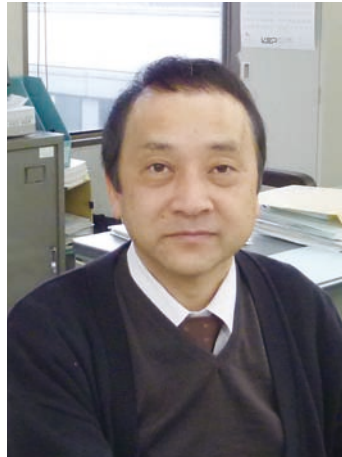
会場：ひとまち交流館京都

京都市下京区河原町五条下ル東側

働く人のメンタルヘルスを取り巻く 状況と京都府の取組について

京都府商工労働観光部労政・人材育成課 副課長 平井 孝一

この度京都府が「働く人のメンタルヘルス対策事業に係る業務」を実施するにあたりNPO法人あつたかサポートとの間で業務委託契約を締結した。については京都府としての今回の企画の意義と取組の方向性について担当者からの寄稿があったのでここに紹介します。



1 メンタルヘルス取組の意義

厳しい経済情勢の中、職業生活等において強い不安、ストレス等を感じる労働者は約6割に上っており、我が国及び京都府内におけるメンタルヘルス休職者のいる企業の割合は1/4を超え、さらに増加傾向にあると言わ

れています。(資料1)

労働者のメンタルヘルスは、労働者個人の問題にとどまらず、休業・休職者の増加や 医療費の増大のみならず、企業経営を圧迫する要因にもなりかねません。

現在、過労や職場での対人関係のトラブルから、うつ病などの精神疾患にかかり、平成23年度に労災申請した人は、全国で前年度比91人増の1272人に上り、3年連続で過去最多を更新しています(労災認定も325人と過去最多)。

労働者が自殺・過労死した場合の企業の法的責任は確実に増しつつあり、判決例では、1億7千万円に上る企業への損害賠償を認める例や、

2億4千万円に上る労災の賠償額としては過去2番目に高額な判決が出されています。

企業がメンタルヘルスに取り組む意義としては、①労働安全衛生法に定められた事業者としての責務②職場の活性化と生産性の向上③予防・早期発見による病気休務・休業者の減少④メンタル・過労自殺など労災へのリスクヘッジ、と言えます。

2 大企業と中小企業との間に顕著な差

京都府労政・人材育成課において、府内企業におけるメンタルヘルスの取組状況を調査したところ、大企業と中小企業との間に顕著な差があることが分かりました。

メンタルヘルスに関して、なんらかの対策を行っている企業は、大企業(従業員500人以上)の約7割が実施しているのに比べ、中小企業(30人未満)では、約1割にとどまっており、かなり低い状況にあります。

また、その取組内容を見たところ、相談(カウンセリング)の実施では、大きな差はないものの、社内啓発や社内研修、医療等の専門機関の活用では、取組割合に倍近くの開きが見られます。その原因としては、管理監督者の知識不足や推進体制の未整備、対策経費の負担、メンタルに対する意識不足などが考えられます。(資料2)

企業における経営の安定や生産性を維持するとともに、労働者の健康保持や自殺予防の観点から、特に中小企業における労働者のメンタルヘルス対策が、喫緊の課題となっています。

3 京都府の取組み―実践的・実務的なセミナーを企画

このような状況に対応するため、京都府では、平成23年度から国の自殺対策基金を活用し、「働く人のメンタルヘルス対策事業」を実施しています。

昨年度のメンタルヘルスセミナーでは、メンタルヘルスの重要性や企業・管理者の責務と役割、ストレス・うつ

あったか情報

病の特徴、メンタルヘルスケアのポイントについて、多くの方々に学んでいただきました。さらに、働く人向けには、京都府HPにメンタルヘルスポータルサイトを開設し、府内の専門・相談機関をご紹介します。

今年度については、さらに実践的・実務的なセミナーを開催するとともに、予防や職場の状況把握に繋がるメンタルヘルスチェックのモデル事業を実施し、働く環境におけるメンタルヘルス対策を一層推進します。

NPO法人あったかサポートをはじめ、関係団体・機関の皆様のご理解とご協力をよろしくお願いします。

〔平成24年度計画〕

(1) メンタルヘルス実践的・実務的セミナーの実施

【対 象】 中小企業の事業主・人事

労務担当者やメンタルヘルスに携わる方等

【日時等】 第1回 24・10・31

京都テルサ第1会議室

第2回 24・12・3

舞鶴勤労者福祉会館研修室

第3回 25・2・12

京都テルサ第1会議室

【内 容】

職場におけるメンタルヘルスの状況や労働安全衛

生法の改正内容、企業における取組事例紹介、予防に関する具体的な取組方法などを専門家が説明します。特に改正労働安全法により企業に実施が義務づけられる予定のストレスチェックの実施方法等について紹介します。

(2) メンタルヘルスチェックのモデル事業の実施

【内 容】

中小企業2社にご協力いただき、ストレスチェックをモデル的に実施していただき、診断・評価・指導を行うとともに、実施結果については、事業のセミナーや各種広報により周知を図り、ストレスチェックの効果検証と普及啓発を図ります。

【時 期】 平成24年11月～2月頃

(3) メンタルヘルス対策に関する周知・啓発

引き続き、京都府中小企業団体中央会（京都府中小企業労務改善集団連合会）のご協力等により、周知・啓発を実施します。

■ 企業におけるメンタル不調者の状況について

(資料1)

調査名	全 国	京都市
	職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査 (H22.9 労働政策研究・研修機構実施)	健康管理体制とその対策に関する調査 (H20.1 労政課実施)
調査対象企業数 (10人以上)	5,250事業所	2,356事業所
メンタルヘルス休職者のいる企業割合	25.8%	25.6%
上記休職者の増減傾向 (過去3年間に増えているか)	増 加 31.7%	増 加 12.9%
	減 少 18.4%	減 少 4.4%

■ 府内企業におけるメンタルヘルス対策の取組内容及び問題点

(資料2)

調査名	健康管理体制とその対策に（従業員数別・人）に関する調査	(H20.1 労政課実施)		
		全体	500～	10～29
メンタルヘルスケアの取組状況	取り組んでいる	37.2%	76.9%	10.9%
メンタルヘルスケアの取組内	①相談（カウンセリング）の実施	75.4%	85.7%	69.6%
	②社内報、パンフ等による啓発	49.8%	74.1%	36.2%
	③講習会等の研修	37.3%	65.1%	29.0%
	④専門機関の活用	25.9%	34.9%	18.8%
メンタルヘルスケア実施上の問題	①管理監督者の知識不足	23.7%	25.4%	27.5%
	②相談等の推進体制が整わない	17.8%	19.0%	20.3%
	③対策に経費がかかる	10.0%	4.8%	7.2%
	④メンタルに対する意識が低い	6.1%	3.2%	8.7%

企業向けの人権啓発事業と 労働者向けの人権啓発事業

元新潟大学教授 桑原昌宏

民間企業や公務職場で人権にかかる教育や啓発活動が取り組まれています。オフィスを含めた仕事場における「労働者の人権」という視点からは、労働組合の立場からも含めてその種の活動は活発ではありません。このたび、憲法など法規範から労働者に向けた人権文化活動の推進を訴える論者をいただきましたのでここに紹介します。



1 「働く人々」のための 人権啓発事業を進めること

働く人たちの人権を守るように人々に訴える方法は、色々ありますが、その人権意識を高め、それを守るように啓発をしてゆく方法の一つとして、地

方自治体や民間団体が、その予算を使つて「企業向けの人権啓発」活動をしています。それには、この小論で取り上げるパンフレットを作成配布し、あるいは講演会を開催するなどの形で行われています。これらの活動は、企業の経営陣や中間管理職の人々に、人権意識を向上させてもらうための啓発活動であるのみならず、そうしたパンフレットを読む機会があり、あるいは講演会に参加したりする現場の働く人々、働く人々、労働者にもその人権意識を向上してもらつたための活動でしょう。

しかし、こうしたパンフレットや講演

会は、働く人々、労働者が直面する労働問題を取り上げることが少なく、これらの人々を直接、対象にはしていないのが現状です。企業で働く労働者のみならず、失業中の労働者、そして、これから労働者になる若い人々、更にこれらの人々の家族等を対象とした、人権啓発活動としては不十分と思われるます。

現場の働く人々たちが直面する人権には、次のような人権があります。最低賃金法を下廻る賃金が払われていれば、それは正当な労働の対価を受け取る労働者の勤労権と財産権を侵害しているといえます（憲法27条と29条）。

また、法律で定められた労働時間を超えて残業を命じられることは労働基準法違反で、法令で定めた労働条件で働く勤労権を侵害しています（同27条）。上司や同僚から職場セクハラ、職場パワハラ、職場イジメを受ける職場環境を放任している経営者、使用者は、働く人々、労働者が人間として尊重される権利を侵害していると言えます（同13条）。女子労働者の昇格・昇給・賃金について男子労働者と同等に扱わないのは、男女が平等に取り扱われる権利に違反すること（同14条）、さらに、労働者を労働災害・職業病で苦しめることは、労働者の身体や生命を尊重する生命権や健康権と私生活に影響を及ぼしますから幸福追求権（同13条）を侵害します。働けなくなるので勤労権も、です。そのみならず、その家族の生活に悪影響を与えると、その幸福追求権、最悪の場合、その生存権を侵害します。これらの状況を改善しようとして、労働組合を結成し、組合活動をし、時には正当な団体交渉と争議行為をすることも人権です（同28条）。これらの権利は全て、憲法で保障されている人権です。

しかし、現在行われている「企業向け人権啓発」には、これらの職場の人権擁護の啓発が充分になされていると

は言えません。そこでその内容とは実は何なのか、今後どのように改善したら良いのかを、パンフレットや講演会を参考にして考えてみたいと思います。

2 企業向けパンフレットの内容…「企業で働く人々」の人権に関する記事

- (1) 京都市作成「企業向け人権情報誌…ベージック」第56号の評価の例
- ① 全体の評価

「企業向け」人権啓発事業を、地方自治体の例として調べてみますと、京都市の人権文化推進課が作成したパンフレットがあります（「企業向け人権情報誌…ベージック」第56号6頁以下、2011年9月）。この中には、企業の社会的責任（CSR…コーポレート・ソーシャル・レスポンスビリティ）の説明の部分があり、ここでは、「企業価値の評価軸」として、次の点が挙げられています。単語としては、「雇用」、「人権」、「労働安全衛生」、「賃金格差」（是正）が用いられ、これらの尊重が企業の社会的責任の内容となる、と説明しています（前掲「ベージック第56号」6頁）。ロ）また企業が社会的責任を果たす「取り組み事例」として、「職場の安全環境の改善、ワーク・ライフ・バランスの推進、人材育

成、職業訓練等」を行う「労働慣行」がその例として挙げられています。ハ）また「人権」として「差別のない雇用、人権教育等」も挙げられています（同7頁）。

こうした表現になっている理由は、このパンフレットが、企業に向けて書かれ、その目的がCSRの説明として企業に配布するためだから、と思われる。この点、こうした単語が用いられ、読者にそれらの内容を考えてもらう努力がなされていることは、評価出来ると思います。しかし、働く人々を対象として同じようなパンフレットが作られていないのは、疑問です。こちらにも市民が納税した税金が使われても良いにも拘らず、です。

② 「労働基準」の表現の大切さ

この京都市人権文化推進課が作成した「ベージック第56号」が、「特集2…企業の社会的責任…CSR」を詳しく説明していることは、結構なこと考えられます。その説明で、企業に対して、労働者の「労働安全衛生」と「賃金格差」に注意するように書いている点も評価出来ますが、それらあくまで企業にとつての努力目標として、です。ここで問題にしたいのは、このパンフレットには、広い意味での「労働基準」に触れていないことです、それには、

労働基準法だけではなく、労働組合法が定める基準も含まれますが、労働基準法等に違反すると、罰則が企業に課せられる可能性があります。男女雇用均等法違反などでは、行政指導を受ける可能性があり、悪質な場合は企業名が公表される可能性があります。労働組合の正当な活動を理由に労働組合員を差別や介入すれば、労働委員会に訴えられることもあります。先に述べたパンフレットは、この「労働基準」を守ることの重要性について言及していない点は、不十分だと思われます。何故なら「労働基準」は、雇用平等、賃金、労働時間、労働安全、労災補償、解雇、労働組合結成、団体交渉などの、働く人々の人権保障に係わるものだからです。

もっともこのパンフレットには、企業の社会的責任（CSR）の内容として「労働慣行」の尊重という表現が見られます。この「労働慣行」という言葉は、これらの個々の労働者の労働条件に加え、労働組合の権利を尊重するというのが公式の理解です。ただ、一般の用語の使い方として、「労働慣行」という表現は、職場の慣行というふう

に広く捉えますと、労働法に違反した違法な労働慣行も含む言葉として理解されるおそれがあります。これに対し

て、「労働基準」は、労働法で認められた基準という意味ですから、地方自治体や政府援助の民間団体が独自に作成するパンフレットでは、この点の解説があっても良いと思います。

この「労働基準」という表現が重要な理由は、次のとおりです。この表現は1998年にILO総会において「労働に関する基本原則と権利、そのフォローアップに関するILO宣言」として採択されました。それに加えて、1999年に国連事務総長が、世界経済フォーラムで、世界の企業に対し遵守を求めた「ワールド・コンパクト」という原則に入っていて、日本政府・使用者団体・労働団体の代表も賛同しています。そうすると、「労働基準」を企業が守るべきだという原則は、地方自治体や、政府の助成金を得て人権教育を担当する民間機関が作成するパンフレットに、今後、記載されて良いのではないのでしょうか。

さて、京都市人権文化推進課が作成したパンフレットが、「労働基準」という表現を用いていないで「労働慣行」という表現のみを使った理由は推測する他ありませんが、それは国際標準機構（ISO）が、2010年11月にISO26000という新しい考え方を決定するに際して、「労働慣行」という

表現を、企業の社会的責任（CSR）の内容として決定したからだと思われる。しかし、地方自治体が主体的に作成する「企業向けの人権啓発」のパフレットが、この内容を借りることで足りるのでしょうか。

(2) 財団法人人権教育啓発センター作成のパンプ（CSR関連）の評価

この労働者の人権擁護のための「労働基準」という表現は、民間の、しかし政府から助成金を得て運営されている財団法人人権教育啓発推進センター作成のパフレット「CSRで見えてくる明るい明日」7頁（2011年1月）には、明確に書かれています。そのことは結構なことです。この「労働基準」について、このパフレットは次のように書いています。「企業は、原則3…労働組合結成の自由、原則4…あらゆる強制労働を禁止する、原則5…児童労働を実質的に禁止する、原則6…雇用と職業に関する差別を撤廃する」（同頁）。この内容は、先に述べたILOの言う「労働基準」と同じです。この内容は、簡潔ですが、読ませる内容になっている、と評価出来ます。さらに、このパフレットの表現を見てみますと、「労働組合」、「労使慣行」、「人材育成」、「職業訓練」（前掲「C

SRで見えてくる明るい明日」7頁）と、職場「セクハラ」、「ワーク・ライフ・バランス」（同14頁、15頁）、「育児休暇」、「男女雇用均等法」、職場「セクハラ」、「ワーク・バランス」、「高齢者雇用」、「障害のある人」の雇用、等の表現が見受けられます（財団法人人権教育啓発センター「CSRで意識が変わる企業は伸びる」22頁、27頁、29頁、31頁、33頁、35頁、2011年3月）。これらは、働く人々の広い分野に言及しており、妥当であると思います。

しかし、これらの記述は、最低賃金の支払い、違法解雇の防止、職場パワハラ・セクハラ・イジメの禁止、労働災害の補償、不当労働行為等には触れていません。その理由を考えてみますと、人権啓発センターのパフレットは、企業の社会的責任（CSR）としてリストアップされている項目を基点にして書かれ、企業に対する人権啓発事業として書かれているからでしょう。企業の社会的責任（CSR）を喚起することで、企業の労務管理に改善を加え、さらに企業の評判を良くして、その企業の業績向上・収益増大につなげることを企業に考えさせるためかもしれません。しかし、これだけでは不十分です。その立脚点を評価しながら

も、現場で働く人たち、労働者が直面している諸問題に立った人権啓発が、これとは別に、あるいはそれに加えて、必要となると考えられます。

3 抜本的な改善…「企業向け」に加えて「働く人々向け」の人権啓発事業の開始

(1) 「企業向け」と「働く人々向け」の人権啓発事業の必要性

最後に、これらのパフレットや、講演会が、市民と国民の納税を使っていることに考えを及ぼしますと、何故、「企業向け」のパフレットだけが作成されながら、「働く人々向け」あるいは「労働者向け」の人権情報誌が作成され、講演会が組織されないのかが、疑問として浮かび上がります。不公平ではないのかという感じを持ちます。企業のみならず、働く人たち、労働者自身に対して、毎日、職場で置かれている状況が、人権尊重になっているのか、人権侵害にはなっていないのかどうかを、考え、感じる感性を育てるツールとして、「働く人々向け」の内容の人権啓発のパフレットが作られ、講演会が組織される必要はないのでしょうか。

先に述べたことに加え、例えば、職場で共同作業をする同じ労働者同志で、お互いに人として「個人の尊重」をする人権（憲法13条と27条）があります。また、上司が職務命令を出す時にも、その命令を受ける働く人々を人間として尊重することも人権尊重です（同）。職場を安全で衛生的で働きやすい労働環境に保つことは、労働者の「人格の尊厳」を尊重するという人権（同）や、労働者の「命と健康」という人権の尊重です（同13条と27条）。最低賃金法を守り労働者が「公正な賃金」を受けて働くことは、勤労権と財産権という人権の行使です（同27条と29条）。職場で男女を賃金・処遇、さらに対人関係でも男子と平等に扱うことを求めることも平等権です（憲法14条）。そしてまた、非正規労働者、外国人労働者を含めて、労働組合を結成し、経営者、使用者と団体交渉をする権利（同第28条）も労働組合権という人権の一つとして忘れてはなりません。これらの権利は、国際労働機関（ILO）が提唱している人権としての「ディーセント・ワーク」（尊厳ある労働）という表現で要約することも出来ます。こうした人権を、働く者、労働者に対して直接、啓発し、この考え方を人権文化として推進することが重要だと思っています。

つまり、人権啓発活動は、企業に対

して、企業の社会的責任（CSR）を果たさせるための人権啓発に止まらないのです。働く人々、労働者の人権文化を推進するために、「働く者」つまりは労働者への人権文化の推進を図ることが今後の課題です。そのための啓発活動が、地方自治体や政府から助成金をもらっている民間団体に求められていると思われます。

(2)「働く人々」向けの人権文化啓発事業のための企画と予算配分が必要

残る問題は、ここで提起した問題をどのように実現するかです。つまり、こうして作成されたパンフレットを、どのように作成し、世間どのように配布するのか、です。一つの方法として、現在作成配布されている「企業向け」パンフレットの編集方針に「働く人々」のためという編集方針を付け加えることです。現在の編集方針の変更です。人権講座の企画にも当てはまります。地方自治体は、このことを、人権啓発事業への予算配分に際して、条件とすることも考えられます。

さらに、パンフレットの編集者や筆者と講座の企画担当者、労働者の人権についての見識を広めてもらうことも必要な場合もあるでしょう。他方、現在行われている「企業向け」の講演

について、話の内容を「働く人々」の職場における労働問題にも言及出来る講師を選定することも、今後の課題だと思えます。

このことが実現すれば、地方自治体や政府から助成金をもらって人権啓発活動をする民間団体が、税金を使うに際し、企業に対して配分するのと平等に、働く人々、労働者へも配分しているものと理解されます。このこと自体、憲法で定める平等（第14条）を人権文化啓発の分野で実現することとなります。



あったか歳時記

秋刀魚の歌

黒川 基平

あはれ
秋風よ
情あらば 伝えてよ
——男ありて
今日の夕餉に ひとり
さんまを食らいて
思いにふける、と。

（佐藤春夫『秋刀魚の歌』）

ひとりで食事をするのが当たり前になってしまったので、近頃は淋しいとも感じなくなったが、たまに思いにふけるときはある。

家族みんなで食卓を囲んだのは、そう遠い日のことではない。…いや、遠いとか近いとか、現在と過去との距離を比べることに何の意味があるのか。私はダイアリーではない。

人間ひとりの中には、計測できる時間とは別の、固有の時が流れている。そこでは、一日前も十年前も、差はない。私とは、この一瞬の存在ではなく、生きた時の集積なのだ。

この集積の海で私は溺れかかる。逃避と冷淡と怠惰と傲慢が、お前の正体である。

と、深い海の底から凍える声が聞こえる。

その結果がこれだ。

私は、過ぎた時に許しを乞うしかない。

祈るしかない。祈りとは、ほかにどうするすべもないときに、たったひとつ残された行為であると、私は知った。

そんな思いにふけりながらも、食うものは食う。食えなかったひとの代りに食う。私はこれまでに食ったものの集積、でもある。

ものを食いながら祈ることはできない。できるのは、泣くことである。

さんま、さんま

さんま苦いか塩っぱいか。

そが上に熱き涙をしたたらせてさんまを食らうはいずこの里のならいぞや。

あはれ

げにそは問はまほしくをかし。

（同上）



パウル・クレー
「泣いている天使」

官・民・学 の地域連携を通じ、「地域公共人材」の育成を

龍谷大学政策学部教授・富野暉一郎さんに聞く

先の「あったか情報」夏号で龍谷大学教務課の小室昌志さんから「龍谷大学・大学院で学んでみませんか」という投稿を頂いた。それに引き継いで今回は、龍谷大学大学院の「NPO・地方行政コース」ができるようになった経緯や思い、また龍谷大学がめざす地域と大学との協働のあり方について、その発起人の富野暉一郎さんにお尋ねすることにした。

既に60歳前後の年齢の方は1980年代初頭に持ち上がった逗子市の米軍住宅建設計画が当時の住民運動によって阻止されたことをご存じだろう。その時に富野さんが当時の現職市長のリコール運動の過程で、自ら出直し選挙に立候補。市長として「池子の森」を守ったことを思い出して頂けるであろう。



富野さん

編集部

富野さんは逗子市の市長をお辞めになって、龍谷大学にいられ研究者の道をお選びになりました。若いころから研究者の道を考えたおられたようには思えませんが、これまでの人生は順風満帆でしたか。簡単な経歴をご紹介頂けますか。

私は小学3年生の時にあるきっかけで天文学者になろうと決めてしまいました。それ以来、高校まで他の分野には全く関心がなく、男性合唱とサッカー以外は天文学というほとんど純粹培養状態で過ごした、生粋の研究者志望の若者だったのです。大学は京大の宇宙物理学科に進みましたが、大学では先輩の勧めに従って入った京大オーケストラでコントラバスの演奏に夢中になり、また当時の若者らしく哲学・宗教学・文学に明け暮れして危うく卒業を逃すところでした。しかし指導教授のお情けで東大の大学院に推薦していただき、銀河系外天文学という分野で、今話題のミッシングマスの観

測を研究対象にしていきましたが、この間修士課程ではその後の人生に大きな影響を与えることになる方法論を身に着けたと思います。私たちの世代は60年安保と70年安保の谷間の世代でしたが、大学院では東大全共闘の山本議長のアジェンションを身近なところで聞く機会が多く、いつか自分もこのように全身全霊をかけて戦う時があるかもしれないという思いがしたものです。

しかし博士課程の途中で父親が死去し、私の人生はそれ以後ほぼ10年単位で脈絡なく変わることになります。まづ長男として、父親が経営していた小さな会社を引き継ぐことになり、当時まだ全く未成熟であった環境問題に取り組むために、特許をもとに新しい概

念のごみ破砕機を製品化して新しいエンジニアリング会社を設立してベンチャー企業の社長となりました。12年間の社長業のうち7年は赤字の連続というひどい会社でしたが、今でもその会社は一応その分野ではそれなりに有名な会社になっています。

社長業8年目頃からようやく軌道に乗ってきたと思ったらのも束の間、1982年に突然私が幼いころから慣れ親しんできた美しい森が、米軍の大規模な住宅建設の対象となって開発されるという計画が公表されました。ご存知の通り神奈川県は、鎌倉市、葉山町とともに日本有数のリゾート地帯である湘南の中核にあり、市民はすべてこの美しい環境を誇りに思っ

て過ごしていました。逗子市は当時としては全国で3番目に市民の平均所得が高い町で、一度も革新市政を経験したことがなく、当時は安全保障条約の支持率が67%という相当保守的な町でした。しかし、横浜・横須賀市内にあった既存の米軍住宅を廃止し、それを集約して逗子市の美しい森を破壊することは、市民感情として決して許せるものではありません。女性を中心とする市民運動が激しく燃え上がり、私も市民の義務だと考えて市民運動に参加しましたが、最終的に米軍の計画を受け容れた前市長がリコールされた結果、数少ない若い男性である私に市長候補のお鉢が回ってきてしまいました。その市長選挙はすべての政党の推薦を市民の側からお断りすることを通知し、選挙資金はすべて市民の寄付で賄って余ってしまったという、「市民自治」型の選挙でしたが、大方の予想を裏切って、多分日本で初めて完全無所属の市民候補が勝利するという劇的なものでした。

市長時代は「緑」、「平和」、「自治」を基本に、米軍住宅建設反対運動を日本政府と米海軍を相手に展開するとともに、市民自治・市民参加の行政を進めてその中から21世紀型の先進的な政策を数多く手がけることができました。

た。そして8年間市長を務めたのち、日本で2番目の女性市長に席を譲り、口をかけていただいた島根大学そして龍谷大学で、市長時代に学んだ地方自治の在り方を研究者としてさらに深めるために教員を務めることになったのです。

編集部 当初から研究者の道を考えていた訳ではないのです。どうい

きっかけで龍谷大学に来られたのですか。長くこちらで研究生活をされていますが、龍谷大学や京都の地に何か魅力がありなのでしょうか。

富野さん

そうですね、天文学者とはかく社会科学系の研究者になるなんて今でも信じられないほどです。5年勤務した島根大学から龍谷大学に移籍したのは、京大で4年間過ごした京都の魅力もさることながら、島根大学に在籍していた時の経験があると思います。家を借りていた漁師さんの集落で昔ながらの伝統的な生活をさせていた中で、現代的なプライバシーのないといってもよい生活が、個人の自立と人権の確立を追い求める現代生活にはない安心感と安定感を与えてくれることに不思議な感覚を覚えたことがきっかけでした。もしかしたら個の確立を前

提とした西洋の契約型社会にはない、もっと人々が自然につながって社会を構成することが可能となる人間像を探求してみたいという思いが、あらゆる分野の学問があり、日本文化と歴史の集約点であり、さらに科学技術の厚い堆積が現在も機能している京都に住んでいるいろいろな方々と接触してみたいという思いが、私を京都に向けさせたのです。

編集部

いま大学の社会的役割を考えて、大学に限らずNPOや地方自治体など京都の地にて様々な発信をしておられます。その一つが大学院「NPO地方行政研究コース」だと思えます。何を経緯に目的にして研究コースは開始されたのでしょうか。

富野さん

私は龍谷大学に移籍した頃大学院の改革が課題となっていました。私はその一環として大学院生のインターンシップを制度として定着する必要があると思いい、大学の都合だけでなく、地域社会が求めることにきちんと対応したインターンシップ制度を作るために、14の市に呼びかけてインターンシップ研究会を設立して1年間相互の意見を出し合いました。

その結果、地域社会が求めていることは、双方方向の連携協力関係であり、また2年間の就学期間の間、職員が抜けてしまうことは非常に厳しいことが明確になりました。それでいろいろな曲折はありましたが、地域社会の幅広い課題に対応するために複数の研究科が連携し、NPOも視野に入れた夜間と土曜日の講義を中心に現在のコースを設定する方向で、当時の法学研究科と経済学研究科が中心となってNPO・地方行政研究コースができました。



正面は新築された政策学部建物

た。

編集部

NPOや地方自治体の方が龍谷大学で学ぶことができる機会を設けることができましたが、開始してどれほどになりますか。地域や大学自体、容易には変らないと思いますが、大学との双方に又は相乗効果は現れているのでしょうか。

富野さん

2001年度に開設しましたからもう12年目に入っているのですね。このコースは開設後大学・NPO・地方行政の3者にとって非常に大きな変化をもたらすものになったと考えています。

まず何よりも、このコースでは学部上りの院生よりも高い意識と意欲を持った現職のNPO職員や自治体職員が多数であるために、学部上りの院生にとって大きな刺激となるだけでなく、それぞれが横に情報が流れず人的な交流もほとんどなかった地域社会に横串を刺す新たなネットワークが形成されて、それが活発なOG・OB会の活動となって継続しています。また研究教育の場面では、教員が現職の皆さんと直接触れて、様々な社会課題に直面することで、研究面でも新たな展開

が進められることもあります。

また社会的には、このコースが母体となつて、その後文部科学省の大型補助金を次々に獲得したことで、京都における産官学民の連携協力関係が深まり、大学とNPO、行政さらには産業界との信頼関係に基づいた様々な連携事業が展開されるようになりました。現状では、その到達点は、①大学の継続的な連携協力体制の構築、②地域社会の人材育成の新たな仕組みである一般財団法人地域公共人材開発機構の設立、③京都府北部の総合的地域振興のためのプラットフォームである、一般社団法人京都府北部地域・大学連携機構の設立などとして結実し、さらに今年中には⑤京都の中堅・中小企業が求めるグローバル人材を育成するための組織の立ち上げが予定されています。

この動きに対応して各大学でも公共性政策系の学部や研究科を中心に、「地域公共政策士」の資格制度に対応したプログラムの開発や、地域社会に開かれた実践的教育プログラムの開発、さらには大学とNPOや大学と行政との共同事業などが進められています。

勿論これらの動きはまだ公共政策系の学部やコースを持つ大学が中心であり、また各大学内部を見ると、全学的な対応にはまだまだ時間がかかるという

うことが実情ですが、その方向に向けて着実に進みつつあると私は考えています。

編集部

富野さんがNPOや地方行政に関心があるのは、市長としての経験がおりだと思えますが、あまり国政に関心があるようには思えません。地方自治や地方経済にこそ、この国の社会の閉塞状況を変革する鍵があるとお思いでしょうか。

富野さん

私は決して国政の重要性を否定するものでありませんが、これまでのように国の政策や補助金をあてにしていくことが不可能なことはだれでも理解していることですし、また国の対応待ちをしているよりも、これまで十分にその価値や重要性が認識されていなかった地域社会の人的、環境的、社会的資源を活用することで、人々の連携が機能するより生き生きとした、人間的な社会をつくることができると思えるのです。地方行政がその要請にどれほど答えることができるかまだ未知数ですが、大学はそのために持てる力をより集中的に投入しても良いのではないかと思います。

編集部

これからの地域はどのように変わるべきでしょうか。地域社会を変えるためには、有能な人材の輩出を大学の一つの役割と考えるべきだと思います。その一つが地域で活躍する「地域公共人材」の育成だと思いますが、どのような人材を育てたいとお思いでしょうか。具体的な計画は進んでいますか。

富野さん

少し抽象的に言えば、何よりも20世紀の専門分化型縦割り社会を変革し、社会的資源を縦横に組み合わせる生活現場での豊かさが実感できる社会が求められていると思います。そしてその変革を担う人材が「地域公共人材」ということです。

もう少し具体的に言えば、①グローバルな世界の動きにしっかりと対応しつつ、地域社会における課題に挑戦する「グローバル人材」、②地域社会の課題を分析し、解決策を提示し、地域社会の問題を連携によって解決する一連の過程をマネージできる能力。③社会的な公益を基本に、セクターの壁を乗り越えてコミュニケーションができて、人々と信頼関係を築くことができる資質を兼ね備える人材ということではないでしょうか。今京都の各大学ではじめられている「地域公共政策士」

プログラムは、それぞれの活動分野に応じた能力を育て認証する仕組みとしてすでに計画段階から実施・運営段階に入っています。

編集部

さて、最後に少し意地悪な質問をしたいと思います。先生が指導されているいまの学生たちは働くことに漠然とした期待を抱いていると思います。しかし、大学生を含め若年者層の雇用と就職をめぐる状況は毎年厳しくなっています。他方、経団連が行った新卒採用に関するアンケート調査の結果によると、企業が選考にあたって特に重視する点は、所謂「コミュニケーション能力」です。以下「主体性」「チャレンジ精神」「協調性」「誠実性」など企業が人物本位で採用を進めています。大学の進めるインターンシップやキャリア教育はそれに合致したものになってはいませんか。「新しい公共」を支える人材育成と異なるように思えますが。その点は如何でしょうか。

富野さん

私は企業がグローバルに人材を求めるようになった結果、ブランドとしての大学や偏差値などの無意味さを直視せざるを得なくなったことが大きいと思います。その意味で今企業が求めている

いるいわゆる人間力は、大企業だけではなくグローバル化した世界の中で企業活動をしなくてはならない中堅・中小企業を合わせたすべての企業にとって必須のものであり、社会人としてのごく当たり前の能力が改めて重視されていると思います。

しかし問題は、大学が在来型の研究と教育に特化したままで、どちらかと言えば現実の社会（とりわけ地域社会）や企業が求めている社会的人材を社会に送り出すための大学の教育改革には戸惑うばかりで、実質的には社会が求めている人材を輩出する仕組みは不十分と言わざるを得ません。また地域社会や企業の側も、大学に対する批判はするものの、大学教育改革を大学とともに進める努力はほとんどしてこなかった歴史があります。

これまでのインターンシップやキャリア教育はその意味で、大学の側が社会に適応するために大学という世界の中で学生に用意したメニューを提供するという面が強く、学生たちが自ら社会に出て行って、地域社会で生きることの意味や仕事をするこの意義を学ぶ活動を社会全体がサポートする形になっていないという限界がありました。

大学にとっていま最も必要な改革

は、学びを与えるだけでなく、社会の様々な機関や団体（もちろん企業も含みますが）と協働して、学生たちの主体的な学びの機会を学内外を問わず幅広く提供することを、大学本来の使命とするような改革ではないでしょうか。

「地域公共人材」を育成する教育プログラムは、まさにそのような方向性をもって各大学が取り組み始めています。このところ「地域公共人材」に対する関心が自治体やNPOだけでなく産業界においても強まっていることについてはその意味で非常に関心を持っています。

編集部

長時間にわたりお話しをお聞かせ頂きありがとうございました。これから益々のご活躍を期待しています。

【注】

「あったか情報」夏号で紹介しました「龍谷大学の大学院で学んでみませんか？」という小室昌志さんのご案内については、その後幾人かの方から問合せがございました。

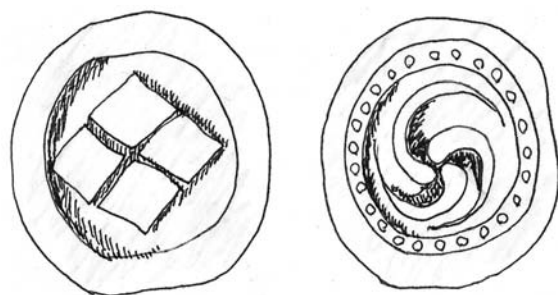
ありがとうございます。

今回は社会保険労務士の白田一彦さんを2013年度の「地域人材育成事

業」に係る研究員として推薦することになりました。

今回の「地域連携協定」は富野暉一郎先生の発言にもあるように社会変革を担う「地域公共人材」の育成を目的としています。

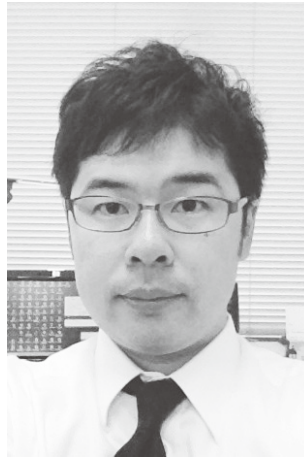
臼田社会保険労務士には、大学とNPO共同事業の推進役として今後活躍して頂けることを期待したいと思います。



「となりの司法書士さん」

～司法書士の業務と社会的役割～

司法書士 立石 健太郎



NPPO法人あつたかサポートには、社会保険労務士以外に様々な専門士業の方が参加し、ネットワークを張って様々な相談に対応できるようにしています。そこで本号から随時各専門士業の方に登場して頂きそれぞれの業務とその社会的役割について語って頂くことにしました。今回は司法書士の立石健太郎さんに登場して頂きました。

●編集部

本日は「となりの司法書士さん」と題して、司法書士さんにいろんなことを訊いてみようと思います。答えて下さるのは司法書士の立石健太郎さんです。それでは、立石さん、本日はよろしく願います。

◆立石さん

よろしく願います。それにしても、「となりの司法書士さん」とは、なかなかニッチなタイトルをおつけになりましたね。需要あるんですか？

●編集部

ありますとも。皆さん、司法書士のお仕事についてはよくご存じない方が多く、今回は念願の企画です。

◆立石さん

ありがとうございます。張り切ってます。

●編集部

それでは立石さん。早速ですが、おそらく、これは誰もが思う疑問なのだと思います。司法書士さんのお仕事って、どんなことをなさるのですか？

◆立石さん

はい。司法書士の仕事はですね、司法書士法第3条に定められていてですね、①登記又は供託に関する手続について代理すること②法務局又は地方法務局に提出する書類又は電磁的記録を作成すること③法務局又は……。

●編集部

あの、立石さん、せっかくご説明頂いているところで、申し訳ございません。もう少し噛み砕いて説明頂ければと思うのですが……。

◆立石さん

あ、はい、すみません。ちょっと肩に力が入りすぎてしまいました。なかなか無い機会なものですから。

●編集部

原稿はきれいに仕上げますから、独り言と思ったらどうですか？

◆立石さん

なるほどー私も少し緊張がほぐれました。

それでは、司法書士の業務についてですが、ここはひとつ、法律の規定とは異なる切り口でご説明差し上げた方が良いでしょうね。

司法書士の業務ですが、大きく分けると、①登記業務②裁判業務③成年後見業務、という具合に分けることができます。ほんとうにざっくりとですが。

●編集部

法律の専門家ということですね？。そこまでのイメージはできるのですが、例えば、私たちが生活している中で、司法書士さんをお願いするようなことってどんなことですか？

◆立石さん

順に例を挙げてみましょう。まず、

登記業務ですが、登記には不動産登記と商業・法人登記という2種類の手続があります。不動産登記は不動産の権利関係を公示するための手続で、財産権を守るという意味では大変重要な手続なのですが、それを話し出すと日が暮れてしましますが、お話ししましょうか？

●編集部

日が暮れてしまふんですか?!要約できませんか？

◆立石さん

「この不動産は私のものです。」とか「この不動産は当社が担保に取りました。」とかいうことを第三者に主張しようと思えば、ちゃんとその人名義に登記手続を行っておく必要があります。そういう重要な手続です。

●編集部

びつくりするぐらい簡潔にまとめて頂いてありがとうございます。マイホームを買った時などですね。

◆立石さん

そうですね。その他にも贈与する場合、相続で先代から不動産を承継する場合、不動産を担保にお金を借りる場合、いろいろあります。不動産登記は奥が深く、そこから派生する法律問題

は大変複雑です。これを話し出すと日が暮れてしましますが、お話ししましょうか？

●編集部

商業・法人登記はどのようなお仕事ですか？

◆立石さん

おっと、スルーされてしまいました。ではまたの機会にということ。商業・法人登記ですが、一番わかりやすいのは会社ですね。そもそも、会社などの法人は目に見えないものですから、どういう名前で、どこにあつて、誰が代表者で、どういう業務をしているのか、そういったことを公示しておく必要があります。会社が設立されたときはもちろん、社長が交代したとき、本店を移転したとき、株式を発行したとき、様々な場面で登記手続が必要となります。第三者が法人の実体を確認するために重要な機能を担っています。司法書士は法律専門職の中でも会社法実務に強いという特色があり、会社の登記を通して、多くの経営者の方々の企業経営をサポートしています。

●編集部

簡易裁判所での依頼者からの代理の

仕事があるそうですね。

◆立石さん

裁判業務ですが、平成14年の司法書士法改正により、一定の要件をクリアして、法務省の認定を受けた司法書士が簡易裁判所の法廷に代理人として立つようになりました。140万円までの事件ですが、貸金、賃料、給料、売買のトラブル、その他もろもろ案件の幅は実に広いです。もともと、司法書士は裁判所に提出する書類の作成を通して、本人の裁判手続を支援していた長い歴史がありました。現在でも破産や個人再生、競売手続などでは書類作成による本人支援という形で司法書士が活躍しています。今後も市民に身近な法律家として頑張って行きたいところです。

●編集部

成年後見人に関わる業務はどうされていますか？

◆立石さん

成年後見に関する業務ですが、これはまず、成年後見制度という制度を知ってもらい必要がありますが、「言葉は聞いたことがある」という方はたくさんいらっしゃると思います。制度を一言で説明すると、「認知症の方や知的障害のある方、精神障害のある方

など、判断能力が不十分あるいは著しくかけている方に代わり、契約を行ったり財産管理を行うことによってこれらの方を保護し、支援する制度」という具合になります。本人の判断能力が衰えていないときに、あらかじめ備えておくのが任意後見、すでに判断能力が不十分になった方のために代理したり、補助したりするのが法定後見です。任意後見の場合は契約で後見人が決まりますが、法定後見の場合は親族の方がなるケースが多いです。第三者が後見人になるケースも結構あります。司



司法書士事務所における執務風景

法書士は第三者後見人として、また、後見人選任の手続をサポート、相談など、後見事務に関する幅広い活躍をしています。

●編集部

高齢化社会を迎えたわが国にとって、重要ですね。

◆立石さん

私が付け加えようと思ったコメントに先回りして頂いてありがとうございます。そうです。悪質商法からご本人を守る、介護費用のための不動産処分など、後見制度を利用した本人の財産管理は今後ますます重要になってきます。

●編集部

本当に、司法書士さんの仕事は幅広いですね。お話を聞いてみると、「市民に身近な法律家」としての社会的役割も期待されるのではないかと思います。

◆立石さん

そうなんです。ご説明した業務の事例はほんの一部ですし、このほかにも遺言や供託手続、動産・債権譲渡登記に関しても司法書士は仕事をします。動産、債権譲渡は不動産の価値が下落傾向にある状況においては、担保保全

の手段として、重要かも知れませんね。

この間口の広さが司法書士という仕事をわかりにくくしているのかなと思ったりもするのですが、逆に「とりあえずあの司法書士さんに訊いてみよう」となってくればうれしいですね。ただ、この点は「司法過疎」という問題、つまり、地理的な要因で弁護士や司法書士などの法律家へのアクセスが困難な地域が存在するという問題の解消ともセットで考えなければなりません。

●編集部

紛争トラブルなど今後の課題については、如何でしょうか。

◆立石さん

今回お話しした司法書士の業務ですが、登記業務にしても、成年後見業務にしても、紛争予防の大きな機能を果たしていると言えます。一方で、裁判業務は紛争が起こつてからの問題が多いです。紛争予防と紛争解決。この2つの局面で仕事をする司法書士は専門家として大変特色ある立場にあります。これらを業務としてだけでなく、積極的に情報発信をして行くことも大切かと思えます。いろんな相談を受ける中で、ちょっとした知識があれば起こらなかったであろうトラブルもたくさんあります。また、そのちょっとした

た知識があることで、トラブルの拡大を防ぐこともできます。それはすなわち、訴訟によらず、本人同士での解決の道筋をつけることでもあり、早期に、費用をかけることなく決着できるという結果につながります。

●編集部

なるほど「紛争予防」と「紛争回避」につながる「情報発信」が大切ということですね？

◆立石さん

私が実務の中で感じるこのことです。で、あくまで私見ということになってしましますが、大切なことです。ただ、司法書士単体ではなかなか難しいところもあって、これは各専門家と連携して、多方面から市民の法律へのアクセスをし易くする取り組みが重要になると思います。

●編集部

ありがとうございます。いつの間にか今回の趣旨にびったりの内容になりましたね。本当はお聞きしたいことがまだたくさんありますけど、紙面の都合でこの辺りまでとさせて頂いてよろしいでしょうか？

◆立石さん

そりゃよかった。ひと安心です。緊

張して「何言ってるの？」みたいなところもあったかと思いますが、ご容赦下さいませ。ありがとうございます。



定時制高校における「就労支援相談会」の試み

京都府立鳥羽高校定時制 進路指導部 酒井 明

若者の雇用問題が深刻化するなかで、とりわけ定時制高校に通う生徒たちの就労支援が当該定時制高校における進路指導の重要な課題になっています。当法人ではこの間、京都市内のいくつかの定時制高校で労働関連法教育の
出前授業を実施してきました。その中でも昨年NHK京都放送「ニュースの10京いちにち」で鳥羽高校定時制に
おける出前授業の様子が放映されるなど、ここ数年同校との緊密な連携を取ってきました。とりわけ昨年度からは
京都府パーソナルサポートセンター（平成24年度からは「京都自立就労サポート・センター」と改称）との間で就
労支援に関わる相談会の開催が検討され実施される運びとなったことを契機に、当法人では同センターとの間で就
働教育・労働相談の分野で業務委託契約を締結し、同校の就労支援活動に社会保険労務士が関与しています。

そこで、今回は鳥羽高校定時制・進路指導担当の酒井明教諭から同校における生徒たちの日常やアルバイト先の
確保を含む就労支援の困難な現状についてのレポートが編集部に届いたので本紙面にて紹介することにしました。

昼間の時間をどう過ごすか

昨年度末より、「京都府パーソナル・サポートセンター」（H・24年度より、「京都自立就労サポート・センター」と改称）から、鳥羽高校定時制生徒に
対して何らかの支援ができないかとの働き掛けを受けていました。本校は
夜間定時制であり、授業は4時限まです。17:50のSHR（ショート・
ホームルーム…担任が教室に行き、出
席を取り、諸連絡を行う）に始まり、

4時限の終わりは21:05です。なお、
始業前の16:50～17:50の間に希望者
は給食をとります。午前中から16時ご
ろまでは、生徒が自由に使える時間
であり、その間の過ごし方が学校生活を
続けられるかどうかにかかっていると
いつても過言ではありません。

多くの生徒がアルバイトをしていま
すが、1年生では就業率が低く、1学
期段階では50%程度です。家業を手
伝ったりしている生徒もいますが、昼
間を有効に使っていない生徒もかなり

います。学年が上がって行くにつれて、
人間関係が広がり、友人の紹介でアル
バイトに就くということがよくありま
すが、1年生の中には、そのような人
間関係がまだできていない生徒がいま
す。また、アルバイトをしたくても、

一歩が踏み出せない生徒やアルバイト
の面接に行っても、何回も落とされて
いる生徒もいます。結局は何となく昼
間の時間を過ごしているこのような生
徒に何らかの働きかけはできないもの
か、また、高学年になれば、就業率は

大切な日常の生活リズム

高くなっていますが、長続きせず職を
何度も変わる生徒がいます。そのよう
な生徒の相談に乗れないものか、手を
こまねいている現状がありました。

本校では卒業率が50%に満たない現
実がありますが、昼間にアルバイトを
し、給食を食べ、授業に出るという生
活のリズムができている生徒は確実に
卒業していきます。また、アルバイト
によって、社会性を身につけていって
ほしいとの思いもあります。そのため
には、学校だけではなく、外部団体の
力を借りるなどして、できるだけ多く
の大人が関わっていくことによって就
労に導いていくのではないかと考え
ました。本校と京都自立就労サポート
センターとの連携事業は「就労支援相
談会」と銘打っていますが、それに止
まらず、悩みの相談など生活全般の支
援も視野に入れています。折よく、京

都府教育委員会が実施する「府立高等学校キャリア教育推進に関する実践研究」の指定を受け、その一環としてこの相談会を位置づけることにしました。

相談会実施に向けての不安材料

①時間帯の設定

相談会を実施するにあたって、いくつかの不安材料がありました。まず、どの時間帯に設定すれば良いかということです。4時限終了後(21:05)は時間的に難しい。始業前は、17:50にぎりぎり間に合う生徒や、遅刻する生徒が少なくない現状で、時間を設定しても誰も来ないのではないかと。しかし、就労していない生徒であれば、始業前に時間設定しても来るかもしれない。また、現に16時ごろ登校して遊んでいる生徒もいることから、彼らを取り込めるかもしれない、という判断から16:00～17:30に設定しました。

②情報の周知

二つ目の不安は、情報の周知です。SHRにはかなりの生徒が遅刻する、掲示をしてもなかなか読まないなど、情報が行き渡らないのではないかといいことです。そこで、1年生のみに、相談会のスタッフに来ていただき、説明会を実施することにしました。全学

年を対象とする取り組みであることから、全学年に説明する場を設けるのが筋ではありますが、実をとって1年のみとしました。伝えたい情報は、できるだけ小さな集団で、短時間で行うことが必要です。エッセンスを印象づけて伝えなければ結局は何も伝わっていないことが多くあるからです。往々にして情報の発信側の言い分は「あの時、伝えたはずだ」「聞いていない方が悪い」というふうになりがちです。しかし、重要なのは情報が「届いたかどうか」です。

「待っている」生徒がいた！

さて、外部の方に学校に来ていただくにあたっては、生徒が相談会に参加してくれなければ、正に徒労に終わってしまいます。私たち教員は、個人面談や何かの説明会に予定していた生徒が来なかったとしても、一定の間で見切りをつけて、次の機会を想定し、別の仕事に取りかかることができません。外部の方に来ていただいた場合はそうはいかないのです。様々な不安を抱え、6月19日に第1回の相談会を実施する運びとなりました。もし、生徒が来なければ、スタッフの方に申し訳がないという思いから、定期的に発行している「進路部通信」で知らせた

り、ポスターを教室や廊下に張り出したり、担任にHRで何回も呼びかけてもらったり、何名かの生徒に声を掛けたりしましたが、相談日が近づくにつれて、誰も来ないのではないかと不安が大きくなってきました。しかし、当日は台風が迫ってきており、臨時休業になるかもしれないという状況の中、ある生徒が電話をして来ました。「今日の就労相談会は予定通りあるのですか」。臨時休業なら中止とする旨を伝えましたが、少なくとも1名の生徒が、この相談会を待ってくれていたということに、大変ホッとしました。この生徒は、現在のアルバイト先での悩み、転職するならどうしたらよいかなどをできるだけ早く相談したかったようです。台風の襲来で、第1回相談会は中止とし、6月26日を第1回目として、実施することとしました。1学期に3回実施したところ、延べ数で1年生7名、3年生2名、4年生1名が相談に来ました。2週間にわたって引き続き相談に来た生徒もいますので、実人数は1年生4名、3年生1名、4年生1名でした。第3回目は約束していた生徒は来ず、新規の相談希望生と定時制高校の現状などについて少し懇談をしました。



全体としては、一定の成果を得ることができたように思います。まずは、相談者が京都府自立就労サポートセンターやハローワークへ自ら出向くことができるようになったこと、二つ目はアルバイト先のトラブルが解決できたことです。以下に一部の相談内容とその経過について、簡単な報告をします。

社会との関わりができた就労支援

相談内容―「アルバイトを紹介してほしい」1年生(男子2名)

〈相談員による指導の経過〉

6/26の第1回就労相談会には、「ア

アルバイトの面接に数回行ったが、すべて不調に終わった」「アルバイトはしたいが、経験がないので不安である」と2名の生徒が相談に来た。希望職種等を聞き、その希望に合う求人票を探してくるので、次回も参加するように指導した。第2回就労相談会（7／3）、約束通り訪れた相談生徒にくつつかの求人票を提示した。さらに他の求人票も見ると、7／20に京都テルサ内の京都府自立就労サポートセンターに来所し、求人検索機の利用することを約束した。7／20、ハローワークでのアルバイト探しの前に、「ジョブトライ事業」という働き方もあることを提案したところ、本人たちが希望したので、まずは履歴書の作成と添削を行った。本人たちのアピールポイントを様々な話をしながら一緒に考えた。8／10、働く前に必要なマナーや礼儀、心掛けについて話をした。その結果、夏休み明けにはアルバイト先が決まり、現在働いている。このような支援を受けて、本人たちは「アルバイト先が決まってよかった」と言っている。学校での相談会に参加したことをきっかけに、外部の組織と繋がり、そこで多くの大人と関わりを持ちながら、少しずつ、社会とかかわる力を身につけていっている。

未払い賃金が解決できた社労士による労働相談

相談内容「辞めたアルバイト先での給与の未払い」3年生（男子）

〈教員と相談員による指導の経過〉

この生徒はこの相談会が実施される以前から、給与の未払いについて、本校教員に相談を持ちかけていた。相談を受けてすぐに、本校教員が会社の担当者に未払いの給与の支払いを督促したところ、その一部（5万円）の支払いを受けた。しかし、約束の期限を大幅に過ぎても残額（約7万円）の支払われなかった。そこで、今までの経過を含めて社会保険労務士である相談員（注）に相談を持ちかけるように生徒に働きかけた。相談員から働いた時間数、時間給等の聞き取りを受けたが、本人はすでにやめた職場であり、記録も取っていないことから非常に曖昧なものではなかった。相談員はできるだけ確かな情報を手に入れ、労働基準監督署への申告も辞さない構えで生徒の相談に臨んでくださった。しかし、

確かな情報は先方のタイムカードの記録しかないことがわかってから、まずは先方にタイムカードを確認の上、未払いの賃金の支払いについて、一週間以内の期限付きで支払ってほしい旨の

書面を配達証明郵便で送ったところ、期間内に残額の支払いを受けることができた。書面作成については、相談員の丁寧な指導を受けたことは言うまでもない。

この事案は、本校を相談場所として、相談会を実施していたことによって、本人及び当該生徒に関係する教員と専門的な立場から指導してくださった相談員（NPO法人あったかサポート）が腰をすえて話し合えたことが、問題解決につながったものと言える。

尚、2学期以降は、就労相談会の他、4年生の就職希望者の面接指導、模擬面接、就職内定者指導、求人票や給与明細票の見方等も実施していく予定です。

（注）今回の就労支援相談会には、京都府自立就労支援センターのスタッフとともに同センターとの間で業務委託契約関係にあつて労働相談や労働教育を担当するNPO法人あったかサポートの社会保険労務士が関与しています。

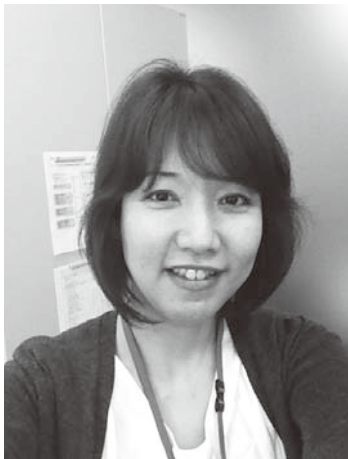


感想文

「あったかサポートの活動を見て、知って」

(株) テクノ経営総合研究所 人材公共事業部 木村 美賀子
(産業カウンセラー)

大阪府パーソナル・サポートセンターで就労支援事業に従事するスタッフの一人から去る6月3日に開催された第2部の『パネルディスカッション』に参加し、当法人の活動に賛同を頂くメッセージを頂きましたのでここに紹介します。



私は今年の4月から、大阪府パーソナル・サポート事業推進センターに勤務しております。

NPO法人あったかサポートの笹尾さんが前年度まで京都府パーソナル・

サポートセンターの事業に従事されておられたことから、お願いしたいことがあって上司と一緒にあったかサポートの事務所にご挨拶に行く機会がございました。それが今回のタイトルにありますように、「NPO法人あったかサポートの活動を見て、知って」のきっかけになりました。笹尾さんの事務所に伺わせて頂くと、まず笹尾さんのお元氣さ、そのパワーの大きさにびっくりしました。その時にご案内頂いた6月3日の「卑屈にならない就活のススメ」心が軽くなる仕事選び」というパネルディスカッションに参加させて頂き、あったかサポートの活動の概要を知ることができました。

●二つの教育視点の違いを知って

当日は関西学院大学の長松奈美江先生が、これまで実施した出前授業の受講者に向けアンケート結果を分析、グラフに表すなど解りやすく講義をして

頂きました。お話しの内容は、これまで行われてきた「自己の振り返りや自己分析」、「性格診断」や「適性検査」などの「キャリア教育」を「働くことへの意識」「社会保険を含む各労働者保護法制」「求人票や雇用契約書の見方」「働くことの基礎知識」など「労働法教育」の視点から分析、見直ししてみようという試みのように思えました。

これまで私自身、キャリアコンサルタントとして主に「キャリア教育」を関わってきた立場でもあったことから大変興味深くお話を聞かせて頂きました。そして今、パーソナル事業という支援対象者のそれぞれの個性や状況に合わせた生活と就労に関わる総合的な支援という仕事に関わらせて頂いていることから、この二つの「教育」という視点からアンケート調査結果を分析することによってどのような結論が導き出されるのだろうか?と思ひながら

お聞きしておりました。

●まだまだ少ない労働法の教育機会

分析結果によりますと50%~60%の方が大学生、高校生を問わず「キャリア教育」を受けたと回答しているに對して、「労働法教育」を受けたという回答は10%~20%に過ぎないというものでした。「キャリア教育」とはあくまでも個人それぞれの内面に関わることで、その反面労働法教育とは教育機関以外の会社や社会が知っておけば済まされる事なのではないか、という漠然とした区分けが私たちの心の中でなされていたように思えます。ところが今回のお話しをお聞きし、キャリア教育と労働法教育との間には、大学生や高校生を問わず学ぶ機会に大きな違いがあることを知ってとても驚きました。さらに長松先生のお話しによると、その労働法教育をきちんと受けた人ほど「起業したい」「能力を生かすためなら転職したい」それも女子の方がその傾向が強いという調査結果には興味深い新たな情報そのものでした。まさに、今私が携わっているパーソナル・サポート事業やキャリアアカウゼンセリングの中でも、もっと「労働法教育」の時間を多くとることの必要性を感じました。

●思わずメモを取った3C

常見陽平先生の「新卒採用の超プロがココだけで教える 就活の虚実 その凄い中身」という講義は、すでにタイトルの段階で興味が広がりましたが、それに終わることなくその内容は凄かったのです。「なぜ、働くの？仕事って何？就活って何？」という問いかけから始まって、企業が学生に求める能力と、学生が企業にPRする能力や経験、その両者の間には見事にズレが生じていることが視覚的に見事に表現されていました。学生さんにとっても、またその親にとっても具体的にわかりやすい内容だったと思います。

また常見先生がお話しの中で就活中の子どもに親がともすれば陥りがちななる注意点についても面白く聞かせて頂きました。しかも話の「中身は深いなあ」と中学生と高校生の子供を持つ親として思わずメモを取っていました。それは、子どもの就活に対して親が子に準備して上げたい3つのC、すなわち「カネ・コネ・ココロ」だったと思います。

●大切な親から子への心のメッセージ

一つ目のCとは、企業にエントリーする際に必要な郵送代や交通費などの

お金によるサポートが必要なこと。

二つ目のCとは、コネの意味。コネとは「素敵な大人」に合わせてあげられるような機会を親が子ども提供するという事。これは直接就職につながるという意味ではなく、素敵な大人に合うことによって、これから自分が仕事をしていく上で、良いモデリングの対象が多く、広がっていくという事です。自分の枠だけでなく、良いモデルを真似ること、で、どんないろんな自分の可能性や、世界が広がることになっていくと思います。

蛇足ですが、この日のその後のあったかサポートの懇親会に私も参加させて頂きました。幸いたくさんの「素敵な大人」の方々に会えることができ、お陰で私も人的ネットワークや世界観が広がりました。

三つ目のCとは、つまり親から子への心を意味します。子を持つ親として耳が痛いところもありましたが、あなたのことをいつも「ちゃんと見ていますよ」というメッセージや「帰ったら暖かいご飯を作って待っているよ」という具体的な支えも、就活でくじけそうになる子へのサポートとして親がして上げる事ではないかとおっしゃっていました。お話しはとてもシンプルな内容ですが、私も自分が仕事をしている

こともあり、ちゃんと子供を「見て、聞いて、感じて」あげているかしら？と問われると自信がありません。仕事から帰って、家事等しなければなら

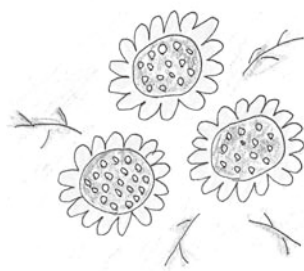
ない事が沢山あると、全く子供の事を見る余裕がなかったり、話を聞けなかったり、ご飯とお惣菜を準備できなかったなんてこともしばしばです。こは、親がする事としても「まあ、いいか。」とつい、おざなりに済ませてしまう事もしばしばですが、とても重要な事なのだと再認識しました。お陰でこの常見先生の講座の後、心を新たに家路についてからの私は、特にこの三つ目の「ココロ」を大切に子供に接するようにしています。

●あったかサポートの活動には目が離せません

さてNPO法人あったかサポートの活動は、このように具体的に、実際の就活等や生活の中で、リアルに必要なことを、わかりやすく、しかも丁寧に教えて頂ける機会を提供することが活動の一つなのだーと感じました。それで、そのような活動の趣旨に賛同し、この度会員として参加させて頂きました。この度、送って頂いた会報「あったか情報」を通じて、職業などそれぞれの立場は違えども何か共通するご意見や情報が載っていることにも共感を覚えま

した。

これから引き続き就労支援のお仕事を続けていく中で、そして中学、高校生の子供を育てながらおそらく今後就職活動をしていくことになる子供の親としても、あったかサポートの活動は今後も目が離せないと感じております。今後ともあったかサポートに参加する皆さま方、どうか今後ともよろしくお願いいたします。



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

今号の特色は、先の夏号に引き続きNPO活動と大学との「地域連携協定」など地域における「公共人材の育成」を課題に据えた。今や地域でも職場でも所謂「人材」が問われている。富野暉一郎さんには、持続可能な社会という視点からこれからの大学と地域との連携についてお話しをお聴いた。今後も当法人に参加する社会人は、龍谷大学の政策学部や法学部で学ぶチャンスが残されている。しかし、趣旨はその機会が自分のための学習と言うよりも「公共」の役にたつ自分を高めることにあることを肝に銘じたい。

他方、「人権」について行政や民間大企業で研修会など啓発活動がなされているが、当の職場の労働者に向けた「人権教育」がないがしろにされているのではないかと、という憲法など法規範の視点からの射た指摘を桑原昌宏さんに頂いた。いじめや嫌がらせなどは人格権を侵害するものであるとして、人権教育が教育現場や労働現場でもっとなされるべきではないか。その中には長時間労働とともに精神疾患の原因や課題も取り上げられて、しかるべきではないだろうか。そこで当法人としてメンタルヘルスに係る安全衛生活動についても力を投入したい。二つの企画を紹介したのは是非参加してほしい。

鳥羽高校定時制の酒井先生からは、定時制高校生には正社員という椅子どころか在学中のアルバイト先さえ確保できない現実についての報告を頂いた。生活環境に恵まれない定時制高校生に対して、教育と就労などに係る官民を問わない連携や協働のあり様が問われていることを教えられる。

これほどまでに定時制高校に通う若者の就労先の確保が困難であるということは、労働市場が「買い手市場」であることを意味する。恵まれない労働条件や労働環境に遭遇する確立は高くなる。だから、これまでのキャリア教育では不十分であるとの指摘が当のキャリア支援に携わってきた担当者から「感想文」として投稿された。これまでのキャリア教育は「自己の棚卸し」などと称して自己規定し、かたくなにその枠にはめがたれた。

働きかけによって社会が変化するという経験を伴わないが故か、環境によってしなやかに変化する自己を意識することができないのであろう。これからの労働教育やキャリア教育には、現実の労働や社会の現実を直視し、それと柔軟に向き合う術を身につけるそのような教育内容が求められている。

社会に出るということは、様々なトラブルに遭遇することになる。その際、整居の低い相談先が私たちに必要だ。この度、司法書士のお仕事について立石健太郎さんから「となりの司法書士さん」と題してお答え頂いた。これからの当法人の活動にご協力を頂いている各専門士業の方々に順次ご登場を頂くことにしたい。

(笹尾)

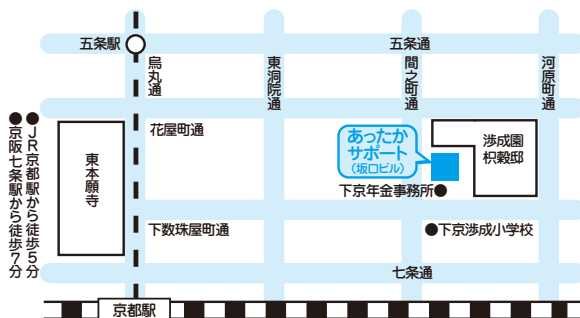
■ご相談とお問合せ TEL 075-352-2640
FAX 075-352-2646

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。



●JR京都駅から徒歩7分
●京阪七条駅から徒歩7分



小畑精武、山崎精一 訳
明石書店



小畑精武 著
旬報社

図書紹介