

# あったか情報

季刊・秋号 第35号 2013年10月22日発行  
 〒600-8154 京都市下京区岡之町通下数珠屋町上ル  
 榎木町306 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](mailto:attaka-support@r6.dion.ne.jp)  
 郵便振替口座 00900-2-264244  
 (仮認定)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

出前授業の開催予定、新春交流会のご案内	編集部	1
「半身就活」をめぐるシンポジウムから学ぶものとは？	笹尾達朗	2~4
「9・14シンポジウムアンケート」結果の紹介		5
京都府立鳥羽高校定時制高校における出前授業の報告	田中 哲	6~7
誌上インタビュー 京都市昼間里親の役割を問う	白井敞子	8~10
あったか歳時記！「一粒の麦は死なない」	黒川甚平	11
編集後記、図書紹介		12



NPO法人あったかサポートでは、2013年度下半期の高校生、大学生などを対象に下記のとおり出前授業の実施を予定しています。  
 読者の皆さん方の中に、「我が校でも実施したい」という意向のある方は、当法人まで電話やメールでお申し込み下さい。

10月29日	奈良県立奈良朱雀高校	11月20日	滋賀県立甲南高校
10月29日	龍谷大学法学部 高橋進教室	11月26日	聖カタリナ高校(園部)
11月1日	花園大学(吉永/河上ゼミなど)	12月9日	立命館大学(櫻井純理ゼミ)
11月6日	滋賀県立甲南高校	12月10日	同志社大学(川口章ゼミ)
11月7日	奈良県立奈良朱雀高校	12月16日	八幡高校南キャンパス
11月11日	京都女子大学(原田由美子ゼミなど)	12月17日	京都女子大学 澤敬子教室
11月14日	京都府立加悦谷高校	1月10日	八幡高校北キャンパス
11月18日	京都女子大学(南野佳代教室)		

### 2014年「新春交流会」の開催を決定

来年の1月26日(日)にNPO法人あったかサポート主催慣例の『新春交流会』を開催することになりました。

日時：2014年1月26日(日) 午後6時~9時

開場：午後5時30分

#### 1部：講演会 午後6時~7時

テーマ：「NPOと地方行政との協働の可能性を探るー労働と社会保障の分野を中心に」

講師：新川達郎(同志社大学大学院総合政策科学研究科教授)

#### 2部：懇親会 午後7時15分~9時

会員や支援者による名刺交換会

参加費：5,000円

会場：京都市職員厚生会「かもがわ」

# 9 / 14 シンポジウムから学ぶ、 これからの労働法関連法教育の課題

あつたかサポート常務理事 笹尾達朗

去る9月14日(土)同志社大学の新町キャンパス・臨光館に関西圏からキャリアコンサルタントや社会保険労務士、研究者、学生などを中心に参加者110名が参加し、午後2時～5時30分までに亘って会場からの意見を交えて熱心な議論が行われました。その概要を報告するとともに今後の課題について整理を試みてみたいと思います。

## 今回のシンポジウムの目的

今回のシンポジウムの狙いは、高校や大学における支配的なキャリア教育が就活という狭い枠に止められ、就活の形容詞にされてしまっているのではないだろうか、その結果若者がこれからの長い人生の中でどのような職業生活を送るべきかを考える場合に不可欠な課題つまり現に存在する日本的な働き方や雇用のあり方に無理解であったはならないということに問題意識をもって臨みました。従って高校生や大学生の率直な働くことへの思い、働くことにともなう自らのリスク管理への

知識や関心、これまで受けたキャリア支援の現状などを調査する目的で実施した2013年度上半期のアンケート結果と重ね合わせて教育機関や就労支援機関がこれから取り組むべき課題を明らかにしようということになりました。

## 4人の報告の概要

報告は、冒頭に関根社会保険労務士が高校生を、木村社会保険労務士が大学生を対象にした「出前授業」の体験からそれぞれ自らの体験を交えて、①学校から社会への橋渡しとしての「出前授業」の社会的役割、②今の職場で

起きている事実や労務管理の実態を伝えることは若者の免疫力を高めること、③働くことにともなう様々な雇用のリスクの高まりに対し労働法や労働・社会保険の知識やそれぞれの相談先を知ることができる「自己防衛」につながること、④労働関連法教育を段階的・経年的に実施することの意義、⑤それはアンケート調査をする事で裏付けることができるとの発言がなされました。

## 欧米と日本の働き方の違いとは

同志社大学の寺井基博先生からは、欧米の働き方との比較の上に「日本企業での働き方」との違いが明らかにされました。特に①賃金制度、②賃金と課業(タスク)、③教育訓練、④採用方法、⑤組織構成(社員の構成のあり方)、⑥異動という6つを指標にしなから日本企業と欧州企業の働き方のメリットとデメリットについて分かりや

すくお話しを頂きました。

そこで欧米との比較の上に、この国の働き方の特徴について、企業内のOJTを通じて職業能力を高めるものの、限定された職務に対し賃金が支払われる仕組みにはなっていない。そのため、労働者毎に担うべき役割や課業(タスク)が異なっていて企業内では通用しても、企業の外の開かれた横断的な職務の概念や職業上の資格が形成されず転職が容易ではない社会であること、他方でどうしてもある特定の労働者に長時間労働などストレスフルな働き方が要求されるとの指摘がされました。かといって、この国で直ぐに「同一賃金・同一労働」へと結びつけることは現実的ではなく、もう一つの解決方法が模索されなければならないのではないかとの意見でした。

また教育訓練については、近年「即戦力」という言葉が頻繁に使用される





寺井基博先生・筒井美紀先生

**アンケート結果の分析―労働教育の効果を問う**

ように企業は教育訓練コストの削減の必要性から、大学教育の充実や教育訓練内容の向上を求めているものの、日本の企業は企業内における社員教育という特色を残しており、現行のキャリア教育には、そのような事情は考慮されていないという指摘がされました。

法政大学の筒井美紀先生からは、2013年度上半期にNPO法人あつたかサポーターが高校3校350人、大学5校430人を対象に実施した労働

関連のアンケート調査結果に基づき、その分析結果が報告されました。報告からは、今の大学生はいかに就活を乗り切るかということに頭が一杯ですが、長いスパンで自らの力を涵養する事が大切であり、アルバイトの経験を生かすことなく無防備のまま就活が強いられ、社会に送り出されているとの指摘がされました。

特に報告のポイントは、一つは大学が労働教育をいかに提供していないか、もう一つは労働教育の提供で如何なる効果があるのかということになりました。そこで本調査結果から明らかになったことは、「性格診断・適性検査」や「自己分析・自己の振り返り」など従来のキャリア教育を受けた経験は多いが、「求人票、雇用契約書、給与明細書の見方」や「労働者を保護する労働法規」について学ぶ経験は少ないというアンケート調査の結果を鮮明にされたことです。

その上で、労働教育を受けた効果について、労災・雇用保険や健康保険の役割などもう一步踏み込んだ知識、時間外労働手当など労働者の権利意識の向上、正社員の職が見つからないのだとしたら、それは甘えや努力不足が原因だとする「自己責任論」の緩和に役立つのではないかと指摘がされました。

**会場からの発言を通して**

会場からは、次のような発言がありました。そのうちから主だった2点を取り上げます。一つは、権利を学んでも実際に職場で権利を行使することはなかなかできないことではないか。二つ目には、労働教育、労働法教育、労働関連法教育と様々な概念が使用されているがどのように整理をされているのか、という意見でした。

**攻めと守りの権利行使とは**

司会の方からそれら二つの課題について整理するならば、権利の行使には攻めの権利行使と守りの権利行使があること。前者は年次有給休暇の取得などがそれに該当するが、職場環境に大きく制約され集团的でなければ具体的な権利行使は困難であること、後者については解雇や賃金未払い、セクハラ・パワハラなどであって侵害された労働者の権利の復権を意味するから、相談・支援機関を支えに個人としても争えるとの整理がされました。

**労働に関わる教育とその概念整理について**

次に二つ目の概念整理ですが、労働教育は戦後、当時の労働省が民主化政策の一環として一時期行ったこと

もあり、その後労働組合が組合員教育のために研究者の協力を得て行ってきた歴史があります。労働法教育は、ユニオン系の労働組合が労働組合法を意識し、団体交渉を通じた権利行使にウエイトを置いて使われる概念です。それらの二つに対して労働関連法教育という概念は、NPO法人として、あつたかサポーターが2009年から3年間京都府からの受託事業として社会保険労務士による高校生や大学生を対象にした出前授業を実施する際に提案した概念であり、今も使用しているもの



9月14日シンポジウム会場の模様



会場で報告する右から関根・木村の両社会保険労務士

です。その社会的背景には、リーマンショック後の非正規雇用の拡大など、労働者の中には社会保険から排除される人たちが多数存在する時代において、セーフティネットとしての労働・社会保険の役割が問われている時代にあることを強調したいがために使用するようになりました。

### 限定正社員（ジョブ型正社員）を問う

今日、安倍内閣の下で労働の規制緩和に関わる労働法の改正に向けて、各種会議や審議会の報告がなされていますが、その中でも「限定正社員の普及・促進は労働市場の朗報かルール

の整備と転換を支える政策の充実が課題」(2013年7月8日「みずほレポート」)にあるように新たな雇用ルールの提案がなされようとしています。ところで、その「限定正社員」とは、別名ジョブ型正社員といわれ職種、勤務地、労働時間を限定した上で、企業と無期雇用契約を結ぶ働き方のことを言います。それは、濱口桂一郎さんのいう「メンバーシップ型正社員」との対立概念ともいえます。

ただし、その「限定正社員」の普及・促進という方向性は、職務が無限定なこれまでの日本の働き方を再考する意味で評価できますが、一方で上記の日本と欧米の雇用ルールの違いを明確にしないままに労働法が「改正」されることであってはならないでしょう。

いうまでもなく労働法とは、次のような三つの柱から成り立っており、ある特定の法律の名称ではありません。それは、あくまでも①労働基準法や労組法などの法令、②判例法理という裁判上のルール、③労使の自主ルールである労働協約や就業規則から成り立っている総称です。それだけに「限定正社員」の普及・促進が、これまでの判例法理として定着してきた「解雇4要件(要素)」が覆され、それが制度化することによって新たな雇用不安と従

来型正社員の解雇や処遇の引き下げにつながることであってはなりません。長期雇用という担保のないままに、職務が限定されず、長時間労働に制限が働かず、配置転換や低い処遇がなされるようであれば、「正社員」と非正規労働とのボーダレス化を促進することになりかねません。

### 雇用の現実を直視した教育の役割

とりわけ政府は、企業が労働者を解雇しやすい特区―①解雇ルールの緩和、②労働時間の規制の排除、③労働契約法による5年超えの有期雇用のフリーハンド化への道を作る検討を始めています。民法上、企業と労働者との労働契約は、当事者間の合意に基づいて成立する、とされています。ところが契約自由の原則を貫くと、労使対等を実現させようとする労働法の目的を修正することになり、弱い立場の労働者を保護する労働法の役割が否定されかねません。

そのような流れの中で「限定正社員」制度が普及・促進されるのであれば、日本的な働き方の負の部分と指摘されるオーバー・ワークによる脳心臓疾患や虚血性心臓疾患、精神疾患や自殺をより一層増加させかねません。

とりわけ今や労働組合に組織される

労働者は、いまや全勤労者の18%を割り込みかつその組織された労働者の多くが大企業や公務職場で働く者によって占められています。

だとすると、私たちの行う所謂、労働関連法教育の出前授業は、高校生や大学生を対象とすることのみならず広く社会人をも対象にしなければなりません。とりわけ求職活動期間の長い労働者や労災など労働トラブルに遭遇した労働者など一般就労が困難な求職者にもその対象範囲を拡大しなければなりません。それだけに、上記のような法改正の動きを含め雇用をめぐる現実を直視したキャリア教育の充実を訴えなければならぬと思います。



## 9・14シンポジウムのアンケート結果

(アンケート回答54名中 27名の方よりご意見・ご感想を頂きましたので、ここに紹介します。)

学生の傾向がアンケートの数字である程度裏打ちされ、感覚ではない論理的な確認が多少できたように思う。
ヨーロッパの労働現場についての知識が全くなかったのととても参考になりました。
キャリア教育は家庭教育でまずやるべきではないか。大学の仕事としては必要とは思いますが、全ては無理ではないか。
講師の話が上手。視点が良い。もう少し時間をかけて欲しかった。
マイクの音が時々消えるのが気になりました。
今回のシンポジウムを就職活動の参考に出来ればと思います (20代学生)
挨拶が長かった。笹尾氏の守りと攻めの権利行使の話が具体的で、なるほどと納得が이었습니다。
社会資源ないしネットワーク的なものを活用する教育をすべきだと思う。
あいりん地域(釜ヶ崎)に研修に来る学生もいますが、逆に生活に困って高学歴でも来る人も多いです。
①キャリアデザインや就労支援は大きなテーマ。労働教育は大学が大衆化して必要となってきた。②学生に動機付けすることが難しいと感じる。③親の背中を見る機会、姿が消えていることが多い。生業的な成合が成り立たないことが一因か。
分析報告をされたデータが少なく、やや期待はずれでした。また、パンフレットには17時終了と書かれていたにもかかわらず、17時から質疑応答が始まり疑問を感じた。
就職支援をする職務上就活の指導のみに偏っていたので、労働関連教育を含めた社会への送り出しの必要性を感じた。チラシには17時終了と記載されていたが、17時半までであった。正確に
同一労働同一賃金の実現って日本ではハードルが高いなあと寺井先生の話聞いて感じました。正規も非正規もますます厳しい時代になるのでは……。ジェンダーギャップも埋まらないなあ。そんな感想です。
京都のサポートステーションで働いています。現在、市立高校4校に定期訪問しています。自分に合った就労先を見つけるといふことにとっても虚しさを考えていて、うちの利用者には、働いてからつまづいた人が多くいます。どうやったら、自分を守る力をつけるのかずっと考えていました。一つの方法として労働教育が役に立つということを知りました。学校訪問にも取り入れたいと思います。
法的なことや現状が勉強になりました。
欧米と日本のルールがこんなに違うとは知りませんでした。欧米のよいところをうまく取り込んでいけたらと思います。日本の方が格差は少ないだろうと思います。アンケート報告については、アルバイト経験が職業観に大きく影響していることがデータに出ていて興味深かった。
様々なご意見を聞かせていただき有難うございました。終了時間を守ってほしい。
①社労士のお二人の話は、労働教育の実践がよく分かり、よかった。②寺井先生の話は、欧州と日本の雇用について対比し、日本の特徴が分かった。③筒井先生の話は、独特のユーモアで労働教育の意義を説明して下さり、楽しかった。
キャリア教育に加えて、労働教育が必要な論拠がもう少しほしかったです。
勤労者としての立場から参加しました。社会人(働く女子)としての向上として、勤務先に対して色々思うところもある者として、身につくことが多く、意義のある体験ができました。
様々な角度から分析されていて大変参考になりました。
本日はありがとうございました。筒井先生のお話がとくに心に響きました。学生は目の前の不安でいっぱいであると思います。私は就職活動をしていまして、今日、労働教育、労働法について学ぶことの大切さを感じました。少しお話についていけない部分もありましたが、ふだん聞けない貴重なお話を聞かせていただき、ありがたかったです。
学生が無料で参加できるのは助かりました。
寺井さんの「考察」がもう一つよくわからなかった。
関根さんのご報告の内容が具体的でわかりやすくとても良かったです。木村さんのご報告で、ワークショップの質をさらに高めていく工夫や今後の「経年教育」に強い関心を持ちました。
大変良かった。こんな活動が増えることを願っている。自己責任で自殺する学生等ニュースになっているが、学生が追いつめられていると思う。労働教育を盛んにしてほしい。学術的にも実態を知る意味でも大変充実していた。パネリストに加えて司会の笹尾先生がとても良かった。
西欧の雇用形態と日本の雇用形態をはじめ知り、海外の企業で働いた方が良いという周りの風潮に合わせず、日本での就職にも利点があるので、日本で就職したいと思うことができ、とても勉強になりました。

# 寸劇を取り入れた定時制高校における出前授業の展開

京都府立鳥羽高校教諭 田中 哲

去る5月22日に実施された鳥羽高校定時制における出前授業について招聘した同校教諭の田中哲さんから励ましの寄稿がありました。

ともすれば座学が苦手な生徒たちの前で「寸劇」を演じることで労働法規や社会保険の役割を伝える術をより研ぎ澄ましてほしい、という熱いメッセージとなっています。「一読を頂きたいと思います。」

ここ数年、キャリア教育という言葉をよく耳にします。キャリア教育とはただ単に高校生の出口を保障する進路

指導だけではなく、これからの長い人生を生きていく為の力をつける教育だと思います。「生きる力」をつける教育という言葉は、私が教員になった40年近く前よくいわれた言葉です。現在の社会において改めて「生きる力」をつける教育、すなわちキャリア教育が重要になってきていると思います。そこでそのキャリア教育のさまざまな取り組みの一つとして、NPO法人あつたかサポートさんに「出前授業」の実施をお願いしています。

## 就労支援と一体となって

鳥羽高校定時制は生徒数約180名の昼間定時制高校です。本校では在校生に就労を奨め、その取り組みの一貫として京都自立就労サポートセンター

の協力を頂いて、「就労支援相談会」を昨年度から実施しています。この「就労支援相談会」には昨年度は、NPO法人あつたかサポートさんにもスタッフの一員として加わって頂き、特に賃金未払いなど労働トラブルの解決にお力添えいただきました。その結果就労率は1年生は約45%で学年進行と共に就労率は上がり4年生は約77%、全体では約60%となりました。

## 教師による労働教育

生徒が本校を卒業し会社に採用される、つまり「労働契約」を結ぶわけですが、昨今の厳しい雇用情勢の下、ブラック企業と言うようなことばがあるように、さまざまなトラブルに見舞われるリスクを知り、それに対処できる



寸劇を演じる社労士の左から本宮・古賀・関根さん



アルバイト情報誌の読み方を解説する木村社労士

ルバイト情報誌・給料明細の正しい見方」というパンフレットを利用して、1年生から4年生までの全クラスを手分けして内容を説明しました。

**寸劇を通して具体的かみくだいた解説**

さて、NPO法人あったかサポートさんの「出前授業」ですが、「働く前に知っておきたい基礎知識」という表題で卒業を控えた4年生を対象に、5月の水曜日に3限目の授業と4限のLHRの2時間を利用して4年前から実施しています。2クラスのHR教室2会場で同時に並行して行っています。私自身は過去3年間は、HRや授業があったりして「出前授業」の最後の部分しか見学できていませんでした。今年は水曜の3限目を空けてもらったため初めて最初から見学することができました。表題の中身を忙しいスタッフの方々が寸劇という形で取り入れてくださいました。ただ単純に普段受けている授業とは違い座学が苦手な生徒たちも新鮮に感じたのか、多くの生徒が集中して授業を受けていました。社会保険労務士の先生方がが演じられる寸劇による授業は、私の教科で行う労働問題や社会保険の授業と違って、具体的にかみくだいて説明されており生徒たちにとってはより解り

やすく、練習を重ねたスタッフの方々思いがこれからの授業にとっても参考になりました。授業後の質疑応答では今までの就労経験の中で実際に体験したことに基づいては的確な質問や応答をするS君に良い意味で驚きました。

**「工夫ほしい動きのある寸劇を**

最後に演じられた場所が狭い教壇の上であったこともあり、演者の動きが小さくなってしまい、セリフの掛け合いに終わってしまった点や、演者が板書して説明するのではなく、演者以外の別のスタッフが掲示物や板書の説明をした方がより見やすいのではないかと



雇用のネットを含む四層のセーフティネットを紹介

と思いました。そのためスタッフが1名多く必要になったり、クラスごとの2カ所で実施していたのを、学年全体で1カ所で実施し、教室ではなく広い会場に移せばのびのびと演じていただければ動きも伴いより良い寸劇になると思います。この2点が改善すべき部分ではないでしょうか。今後寸劇がどのように進化しているか楽しみにしています。

来年度もよろしくお願い致します。



**「働く人のメンタルヘルスセミナー」を受託し、開催へ**

平成25年度京都府が主催するメンタルヘルス対策事業をNPO法人あったかサポートが京都府から委託され、第2回に亘り開催することになりました。この企画・運営にあたっては、当法人の協力会員である合資会社・京都労務トラストの篠原耕一氏に全面的なお力添えを得て開催の準備を進めています。

今年の本セミナーは、①平成25年4月に改正された労働関係法令（労働者派遣法、高齢者雇用安定法、労働契約法）への実務的対応、②メンタルヘルス不調者の早期発見と対応のための効果的な取組の2つの課題について取り上げます。企業の人事・労務管理に携わる皆様方に理解を深めて頂き、企業経営の安定と労働者の福祉の向上が図られる事を期待して開催します。お申込みは、当法人までお願いします。

日 時	場 所	定 員
平成25年 11月27日（水） 10:00～16:45	京都府立中丹 勤労者福祉会 館中会議室 （福知山市昭 和新町105）	100名
平成26年 2月19日（水） 10:00～16:45	京都テルサ東 館2階第2・ 3セミナー室 （京都市南区 新町通九条下 ル）	120名

# 家庭的で小規模な子育てを提供する 「昼間里親」の役割を問う

京都市認定昼間里親 白井乳児園・白井敞子 園長に聞く



「保護が競争か」「雇用や福祉の領域にかかわらず保育の現場においても大きな変化が訪れようとしています。非正規雇用の拡大などによって、「男は仕事、女は家庭」という男女の性別役割分業が実質的に破綻し、保育所への入所を希望する待機児童の解消は依然として進んでいません。他方、厚生労働省は、その対策として小規模保育や家庭的保育事業（保育ママ制度）に着目し、NPO法人を含めた民間参入を促しています。

そこで今回は、京都市における「昼間里親制度」について、京都市昼間里親連絡会会長で、白井乳児園園長、NPO法人親子ハートコンタクト理事長である白井敞子さんにお話しをおうかがいすることにしました。

を開放し、ボランティア精神で、働く母親と子どもの成長を支えてきたと聞いています。その歴史と役割について少しお話しして頂けませんか。

## 「白井さん」

国の「昼間里親制度」の構想は終戦後混乱期中、戦争未亡人対策や第一次ベビーブームによる保育所不足の緩和策として生まれました。当時のアメリカを中心とした各国の乳幼児の保育状況を踏まえ「2歳以下の乳児は集団的に扱われるよりは家庭的に個別に扱われるべき」という観点から家庭

委託の方法が次第に開拓され「デイケア・フォスター・ホーム」という昼間里親とも言うべき方向に進んでいきました。

しかし国の制度実施は、里親の善意に期待したまま、国の社会保障制度としての位置づけがされなかったこともあり、保育事業としての「里親制度」の発展がみられないまま廃止されました。

1948年（昭和23年）に誕生した児童福祉法第24条を参考に、唯一京都市で1950年（昭和25年）に「昼間里親制度」が発足し、その後行政と昼

間里親が力を合わせてきた結果、独自の制度として今日に至っています。

## 「編集部」

いまや戦後70年を迎えようとしています。1960年代後半から70年代前半までの経済成長期に専業主婦家庭が最も多い時代を経て、今日では夫婦共働きが当たり前の時代になっています。その間に昼間里親は生き延びてきました。それは何故でしょうか。

## 「白井さん」

保育の役割も時代の変化と共に変わ



## 「編集部」

京都市の昼間里親制度は、戦後の混乱期に戦争未亡人の対策として発足したとお聞きしています。無償で自宅

りつつあるのです。1948年に戦災孤児の救済が目的で制定された児童福祉法の時代を経て、その後昼間里親もポストの数ほどと増えましたが、その間に保育の目的も次第に変わろうとしています。一時保育、病児保育、休日保育、リラククス利用、集いのひろば事業、地域子育てステーション等、ニーズは多様化している一方で子育てが、「孤育て」となって、お母さんの孤立感と負担感が増え続けています。そのように保育への需要が拡大、多様化する中で、家庭的で小規模な子育てのノウハウを備えた実績のある昼間里親の役割が社会的に評価されてきたのだと思います。

2010年に京都市の昼間里親制度が60周年という大きな節目を迎えました。国では家庭的保育事業が法律で位置づけられました。全国的にも保育所とは異なる家庭的保育への関心が高まる中、先駆的事业として他都市からも注目されていることはご承知の通りです。

【編集部】

その間に国や地方行政は、昼間里親制度にどのように関わって来たのでしょうか。昼間里親は行政にとって安上がりの保育事業ということだったの

でしょうか。子育ては、各家庭の問題であって、国や地方自治体の事業として、しっかり位置づけられて来なかったからでしょうか。

【白井さん】

確かに安上がりですね。背景には、家事や子育てに対する評価が低かったからだと思います。そもそも昔から、「家事や子育てなんて、女や子供の仕事で誰でも出来て当たり前」と思われてきました。かつて女性が果たしてきたこれらの役割や重要性についての社会的な評価があまりにも低く、女性を軽視して来たことが日本社会（男社会）の根底にあったからだと思います。

残念ながら今でも、「子育ての家庭的役割の必要性」に気づいていないのではないのでしょうか。それは「女はただ単に自分の家でご飯を作って、食べさせて、子守をしているだけじゃないか」という程度の認識です。子育ては、私たち人類の未来を育むものであり、もっと社会的に評価されるべきものだと思います。

残念ですが昼間里親制度は、戦後一貫して保育所の補完的役割でしかなかったのです。ですから現代でも、基本的な必要経費である保育室の賃貸料管理費などは、何も支払われることなく、

里親は無償で保育施設を提供しなければなりません。自己負担でお給食を作り（炊出し）、提供するなどボランティア的な位置づけから何も脱することができていません。労働条件に見合った報酬や保育士の社会保険の適用など社会保障への助成もありません。多くが個々の昼間里親の情熱と犠牲の上、この昼間里親制度を支えているのです。そのため、同じように京都市内に生まれ育つ幼子であっても、所謂老舗の認可保育所と処遇において大きな格差が生じている実態は早急に改善されるべきです。

【編集部】

それにもかかわらず生き延びて来られたのは、潜在的な保護者のニーズがあったからだと思いますが、一般の認可保育所とは異なる保育サービスの質や内容があったからではないのでしょうか。昼間里親の魅力について聞かせて下さい。

【白井さん】

京都市昼間里親制度は、主に次のような「子供を共に育む」ための役割や機能を担っています。

- 1、認可保育所に準じた公的で、きめ細やかな保育を行っています。

- 2、家庭的なぬくもりのある雰囲気の中で、学び合い育ちあう異年齢保育を行っています。
- 3、昼間の家庭のように暖かく、フォローアップし、きめ細かく子育て支援を行っています。

今日、核家族化や個人主義化が急速に進みコミュニティが希薄になっています。それだけに「家庭的雰囲気の中で兄弟のように育ちあう」昼間里親制度の存在はますます必要性を増してくるでしょう。

また給食やカリキュラムに関しても、里親には一人ひとりの子どもたちの体調や様子に配慮し、柔軟に対応で



保育室での集合写真

きるメリットがあります。何よりも少人数でゆき届いたぬくもりを持って、第2の家庭のようにフォローアップできる環境こそが最大の魅力ではないでしょうか。

### 【編集部】

結婚し、子どもが生まれて一時期家庭に戻った女性が再び働きはじめる時代になっています。昼間里親に対するニーズや期待はこれからも高まると思えます。

ところが、他方で子どもが3歳になるまではお母さんが家庭で子どもを育て、子どもが3歳になったら再び職場復帰して仕事ができるようにすべきだという意見がありますが、そのような意見について、それは母親と子どもにとって良いことでしょうか。

### 【百井さん】

これまでの女性は、「仕事」か「子育て」かの二者択一なのでした。現代はある意味では母親にとって職場で働く方が楽であり、孤独な子育てに負担感を感じるお母さんも増えているのです。かつては、家庭料理も子育ても（抱き方、あやし方、寝かしつけ方、ごはんの作り方…）親から子へ子から孫へ、家庭内で自然に受け継がれてきました。そのような「子育て文化」がい

まや途絶え、伝承されなくなってきた。その結果、所謂「生活基礎力」のない男女が結婚し、そこに育児が加わると家庭は途端に破綻するというのが現実です。その逆に一人で頑張り過ぎてストレスが高じ、今や母子密着の「弊害」とその影響はとて大きくなっているのです。

そのような時代に、働くお母さんに一時的に仕事を辞めて育児に専念することを求めることが可能でしょうか。また、時の流れの速い時代に、3年間仕事を休んで、元の職場に復帰したとしても「浦島太郎」状態ではないでしょうか。また、子供にとっても母子密着状態から急に集団保育に移行することには肯定的にはなれません。いずれにしても「子育て」は、社会的なものとして捉えて欲しいと思っています。

### 【編集部】

そこで、現行の保育所改革の力ギは、株式会社への参入を緩和し、供給を大幅に増やすべきだ、そして保育所と保護者との直接契約を可能にし、利用者選択の幅を拡げるべきだ、という意見があります。昼間里親の経営者としては、歓迎できる制度でしょうか。

### 【百井さん】

株式会社の活用などの方法で保育所

整備に先行する横浜は、すでに保育士の確保に苦労しています。今日、保育士が不足する背景には、保育士の処遇など労働条件だけが問題なのではありません。保育士としての「資質」、「働く意識」、「人間力」を含めて様々な問題が保育現場で顕在化しています。あくまでも保育は、未来をつくる「教育」であると信じています。単なる福祉事業や産業などの問題ではないのです。真に未来の親と子の幸せを願い、保育の理念を持って、保育に当たらなくてはならないのです。単なる待機児童を解消させるための数合わせであってはなりません。その意味では、決して歓迎できる制度とは言えません。

### 【編集部】

最後の唐突な質問で恐縮ですが、社会保険制度の一環として「子ども保育保険」を創設すべきではないかという意見が一部にあります。いまの社会保険制度の下で病気やケガ、障害、死亡、介護を一つの保険事故として保険給付がなされています。それと同様に子どもが誕生すればそれを一つの保険事故として捉え、保育所への入所についても一部負担金を納付する事で誰でも自由に保育所を利用する事ができると

いうものです。少子高齢化社会を迎え

た今、現実的な課題ではないでしょうか。如何、お考えでしょうか。

### 【百井さん】

子育ては、社会的なものであって、「孤育て」であってははいけません。社会で子育てをするためには、子どもがいるとかいないに関わらず私たち国民が皆なでその財源を負担すべきでしょう。その意味では、「子ども保険」も一つの方法かもしれませんが、子育てが親の甲斐性にされ、教育も親の経済力に任ざられている現状では、実現のためにはもっと国民的な議論が必要なのではないでしょうか。



元気に近くの公園でお散歩!!

あったか歳時記

一粒の麦は死なない

黒川 基平

種まきに熱中したことがあった。春先にたまたま西洋芝の種を入手したのが最初だった。

庭の一面の土を入れ替え、十分に耕して片寄らないように種をまき、朝晩散水すると、数日で芽を出す。緑の針先のごとくすつと立つ芽だ。美しく柔らかい。これが黒い地面を産毛のように覆つ。驚きと喜び。

ところが、ある朝、そこに点々と穴があいている。猫の足あとだ。こいつらはふかふかの土が大好きときている。生まれたばかりの芝を踏み荒らしたあげく、糞までしていく。おまけに、高温多湿の残酷な夏が襲いかかり、ケンタッキーブルーグラスはあえなく潰れた。

それから、タキイヤサカタで見境なく種を買ってきては、せっせとまいて育てた。パンジーなどは、年内に咲かせるために夏に冷蔵処理をして秋口にまく。間引きをしたり、植え替えしたりするうち、あつという間に数が減って、生き残ったのは、つましい風情のわずかな株のみ。

園芸の楽しみは、結果よりもその

過程にある。

北海道では、秋に小麦の種まきを行う。さすがに小麦はまいたことはないが、西洋芝と同じイネ科だ。芽は似ている。



パウル・クレー「クナウエロス、今は亡き鼓手」

ところで、新約聖書（ヨハネ福音書）にはこんな言葉がある。

一粒の麦もし地に落ちて死なずば、ただ一つにあらん、死なば多くの実を結ぶべし。

イエスが、自分が処刑されることを予見して弟子に語ったとされている。そのとおりに教祖は磔にされ（すぐに復活するが）、弟子たちもその弟子たちも次から次へと殉教し、三百年後、つ

いにローマの皇帝をも帰依させたキリスト教…。

いや、ちょっと待ったあ、と私はいいたい。

一粒の麦が死んだら、発芽しない。あたりまえ体操だ。生きているからこそ芽を出し、根を張り、成長して実を結び、地に落ちて、また芽を出す。卵だって、茹でちゃったらヒナは生まれないでしょ。ヨハネさん。たとえば、ちつとばかり間違つとりませんかね、と俗人は思つのである。

そもそも、植物と人間では、生命の形がかなり異なる。実は、植物には寿命がない。アクシデントがなければ永遠に生きるかもしれない。『火の鳥』みたいな話だ。

先年、鎌倉の鶴岡八幡宮の大銀杏が突風で倒れた。そこで、幹を切断して巨大な挿し木にした。すると、見事に新芽が伸び、残った根からもひこばえが出てきた。

大銀杏は、死んだのか、死んでいないのか。という問いは、あまり意味がない。死は、個体に生じる出来事だが、植物は個体の境界が曖昧だからである。切り分けたりくつつけたりが、容易にできるのだ。

では、人間は？ そりゃ、臓器移植つてのもあるけど、オレはオレ以

外にいないんだから、明確に個体だよ。死ねばオレは消滅さ。確かに。肉体が減ると、意識も感覚も消える。だとしても、本当にそれで「終わり」なのだろうか。

Art is long, life is short.

最近、ゴッホの真作が発見された。芸術作品は、外化された魂だ。その魂に触れて、私たちは感動する。すなわち、そこには生きた魂がある。一枚の絵に込められたゴッホの魂が、またひとつ現れたのだ。

ゴッホも『種まく人』を描いている。一粒の麦死なずば、なんて辛気臭い魂ではない。まばゆい朝日、輝く麦畑、希望に満ちた種まきの絵だ。

一粒の麦は死なない。私はそう思う。



会員年会費または寄付金のお願

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  
今年度も、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。

尚、賛助会費は寄付金控除にご利用できます。

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

2015年までに消費税10%の導入が決定的だ。税と社会保障の一体改革が怪しい。安倍内閣は、公共事業にその財源を投入し、片方で社会保障を手厚くするというが、果たして可能なのだろうか。これまでの社会保障といえは、年金や医療・介護に重点が置かれてきた。本号の誌上インタビューにある白井園長の話をうかがうと、この国の未来を担うべき乳幼児に回される社会保障費が教育を含めて如何にお粗末であるかが解る。年金や医療・介護は、何れも世代間扶養で成り立っている。今春期セミナーで同志社大学の柴田悠さんが、もっと子育て世代に手厚い社会保障財源の確保を訴えていたが、それを裏付けるお話しだ。

他方で「労働ビッグバン」労働分野の規制緩和が喧しい。中途採用機会の確保と円滑な労働移動の促進をするためには、「本邦は正社員の解雇規制の改革」(規制改革で何が変わるのか)八代尚宏)にあるとして、解雇の金銭解決などを提案している。しかし、この国ではほぼ99%にのぼる労働者が中小企業で働き、なおかつ社会保険などのセーフティネットや労働組合から排除されて働く労働者が多数存在している現実を無視した議論に思える。労働分野の規制の緩和が進めば、その最も弱い部分に矛盾が集中することは目に見えている。日本の雇用慣行が時代にそぐわないというならば、まずは弱者を助けるという視点から改革論があってしかるべきではないか。

弱者者といえは、鳥羽高校定時制の卒業生が正社員として採用される機会は極めて少ないという。それでも働きながら4年間定時制に学び終えた彼らが、「フラック企業」など様々な労働トラブルに遭遇するとするならば、何とか真っ当な職に就けさせて上げたいというのが定時制高校の進路指導教諭の思いだろう。そんな時に、私たちが作成した「アルバイト情報誌・給料明細の正しい見方」のリーフレットを進路指導教諭が使って、その内容を解説されたという報告をこの度頂いた。私たちにあって、とても嬉しいニュースだ。

また9月14日のシンポジウムでの議論は、日本的雇用慣行を欧米との働き方との比較の上に、何故この国で「フラック企業」なるものが存在しやすいのか、労働者はそこから容易に抜け出せないのかを考察してくれた。高校生や大学生を対象にした『出前授業』のなかでひどい働き方を紹介した新聞紙面を見せると、大概『そんな会社だったら、すぐに辞める』という返事が返ってくるが、そう簡単に辞められない現実を若者はまだ知らない。いじめや嫌がらせの職場からは、おいそれと抜け出せないところか、そのようなハラメントを止めさせることが容易にできない企業社会の現実がある。私たちは、規制緩和論者とは異なった視点から、日本の雇用慣行の正と負の部分を問うことを避けてはならないだろう。

(2013年10月15日 笹尾達朗)

図書紹介

本書はジェンダーの視点からこの国の教育、就職などキャリア形成、非正規労働の拡大と結婚・出産・育児、日本の雇用慣行と女性差別などこれからの日本が変わるために必要な政策課題を提起している。若者や社会人を対象にした労働関連法教育を進めるにあたっての必読書だ。

筒井美紀 編集

川口 章著  
有斐閣選書



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

(仮認定) 特定非営利活動法人 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](mailto: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。

