



あったか情報

季刊・冬号 第36号 2014年1月1日発行
〒600-8154 京都市下京区間之町通下珠数屋町上ル
榎木町306 坂口ビル2F
TEL 075-352-2640 FAX 075-352-2646
HP <http://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

2014年 NPO法人あったかサポート「新春交流会」のご案内	1
新年の挨拶 澤井 勝	2
夜間相談ホットラインの開始に向けて (編集部)	3
“投稿” やってよかった「働く権利」出前授業 河上高志	4
“投稿” これからの就職活動を考える 3名の京都女子大学生	6
「あったか歳時記」 上野都	9
誌上インタビュー 「変わり行く郵便局の今を語る」 西坂太郎	10
労働トラブル！	15
悩んでないで、あっせんで解決してみませんか？ 横井かをり	
編集後記	16

2014年 新春交流会の開催に向けて

NPO法人の会員及び「あったか情報」の読者の皆さん、そして当会の活動をご支援して頂いている皆さん！

昨年、年末に安倍政権は「秘密保護法」を可決させ、それに加えて今年「共謀罪」の新設を企図しています。また「税と社会保障の一体化」においても、当初の「消費税の目的化」さえ忘れ去られ、所得の再分配機能の低下が心配されます。労働分野の規制緩和についても「裁量労働時間制」や「派遣労働」に対する規制緩和が次々と打ち出され、正規労働者の働き過ぎによるストレス性疾患と非正規労働者の「働けど我が暮らし楽にならず」というワーキングプワー化の拡大が危惧されます。

次第にこの国では、きな臭い暗雲のようなニュースが立ちこめています。しかし私たちNPO活動に参加する市民は、これからの未来を諦めることなく「明日への希望」を胸に抱いて、労働と社会保障の分野にける市民運動の輪を拡げて行きたいと思っています。

そこで今回の新春交流会では、同志社大学の新川達郎先生をお迎えし、「NPOと地方行政の可能性」について、ご提案を頂くことにしました。その後、多士済々の参加者による恒例の懇親会を開催し、交流を深める予定です。日頃、お目にかかれない方々との会話など心弾むひと時をお楽しみ頂きたいと存じます。

2014年 NPO法人あったかサポート「新春交流会」

日 時 1月26日 (日)

会 場 京都市職員厚生会「かもがわ」 中京区河原町竹屋町東入ル

参加費 京阪電車。鴨東線「神宮丸太町駅」下車
5,000円

お問合せ 電話で当法人 (075-352-2640) まで

第1部 講演 午後6時～7時

テーマ 「NPOと地方行政の可能性」

これからの社会保障政策課題をめぐって

新川 達郎 (同志社大学大学院総合政策科学研究科教授)

第2部 懇親会 午後7時15分～午後9時



2014年の年頭にあたって 労働相談、就労支援事業の新しい可能性

NPO法人あったかサポート

理事長 澤井 勝

戦争のできる

『普通の国』に前のめり

12月8日に幕を閉じた第185臨時国会は、安倍政権が会期末になって特定秘密保護法案を世論や民意に逆らって強引に成立させるという展開になった。先に国家安全保障会議

創立法案を通過させたことや、共謀罪の新設の検討開始、武器輸出三原則の大幅緩和の議論などもあり、憲法改正以前に、「普通の国家」（戦争ができる国家）に変えるための施策が前のめりなっている。一方で、消費税の8%への引き上げが4月に迫り、軽自動車税の税率引き上げも決まった。労働関連の規制も、派遣労働法の見直しなどさらに一段の規制緩和が予定されている。

最後のセイフティネットである生活保護制度も制度発足以来の見直しが行われた。特に生活に困った人が申請しにくくなるような、本人の

収入や資産を示す書類の提出を義務付ける条文（24条）が設けられている。さらに28条では、扶養義務があるのに応じない親類にその理由の説明を求めることが可能になっている。いずれも「水際作戦」によって、申請をさせないのではないかとこの批判がある。

生活困窮者自立支援法の可能性

そういう中で一つ注目したいのは、この生活保護法改正と一緒に成立した「生活困窮者自立支援法」である。これは、位置づけとしては生活保護を受けるような状態になっている人の自立を支援するもの。その点、生活保護費の抑制を目的としているが、生活保護法とは少し視点が違う。

社会福祉事務所を設置する市町村は、14年4月から「生活困窮者自立

相談センター」を設置し、「生活困窮者住居確保給付金事業」（家賃補助）を行うことが義務付けられた。ほか任意事業として、「就労訓練事業」「家計相談事業」「就労準備事業」などに取り組むこととなる。

「自立支援」の中心は、「就労支援」であるが、それはこれまでパーソナルサポート事業（PS事業）として展開してきた先進自治体の経験が生かされている。その自治体とは、北海道釧路市であり、滋賀県野洲市であり、大阪の豊中市であり、京都府の就労支援事業も例示されている。このPS事業の中で、「中間的就労」や「社会的企業」という考え方も明確になってきた。

とくに大事なのは「相談事業」だと思われる。その中でパーソナルサポート事業などのように自立支援策と生活保護とを組み合わせる生活の基盤をつくるという考え方が大事である。そういった総合相談事業を、

行政の縦割りを超えて横断的につないで構築していくことを期待したい。

最後に、1月26日の「新春交流会」は、NPO論の第一人者である新川達郎同志社大学教授の講演会を中心に行っている。その後の懇親会も含めて、行政と市民セクターとの協働のあり方を一緒に考える場とした。多くの方の参加を期待している。



夜間相談ホットラインの開始に向けて

編集部

昨年10月に京都府が募集を始めた「企業等公募型企業育成・支援事業」に対して、当法人は、「ブラック企業・セクハラ・パワハラ夜間相談ホットライン」の事業提案を行った。このほどその提案が採択される運びとなりました。

ご存じのとおり、これまでの日本的雇用慣行が崩壊し、新規学卒者でさえハローワークに求職活動を行う時代になって来ました。労働市場が「買い手市場」になってから近年では、新規学卒者の就職活動において「ブラック企業」という存在とその名称が恐れられるようになってきました。それを象徴するかのようにより個別的労働関係紛争において、これまでの解雇や賃金不払いなどの相談を超えて、いじめや嫌がらせに関わる相談が急増しています。さらに男女雇用機会均等室に寄せられる相談には、セクシャルハラスメントに関する相談が依然増加傾向にあります。相談者の中には、昼間に行政機関などの相談先には電話をし辛いことや行政機関による夜間相談が行われていない実情に鑑みて、この度当会が

そのニーズに応えるべくホットラインを開設することになりました。

そこで新年早々に「ハラスメント系夜間労働相談」を新たに開始することにしました。また京都府では、これまで京都中小企業労働相談所において通常実施している相談に加え、若者等の企業への定着を図るため「緊急労働ホットライン事業」として、1月から3月の間について金曜日の夜間（午後5時～9時）と土曜日（午前9時～午後5時）に労働相談を実施します。当該事業は、当法人と京都府が労働相談事業において連携を図っています。そこで「緊急労働ホットライン事業」を含む京都中小企業労働相談所では、相談内容によつては当法人が実施する夜間相談につながることも考えられます。今回の新しい事業内容については、相談者に対する行政機関への同行支援も加えました。そこで下記の三つの計画を一体的に実施する予定です。

尚、この事業は京都府との委託関係では原則的に1年限りの契約ですから、新しく採用される相談員としての労働者は、パートタイム契約社員とい

う雇用形態という事になっています。

1 当会事務所における夜間ハラスメント系労働相談ホットラインの実施

毎週月曜日～木曜日（祝祭日を除く）
新規雇用者A勤務：午前10時～午後5時（休憩時間を除く6時間）
新規雇用者B勤務：午後3時～午後10時（休憩時間を除く6時間）

*A、B勤務者の交替制を実施し、新規雇用者に対する補助的・指導する立場からこれまで労働相談の経験のある当会所属の社会保険労務士を充てます。かつ下記の「労働相談員養成講座」の受講終了者を順次配置することにします。

2 面接による相談と行政機関への同行支援

夜間相談を受け付けた者のうち、その者の申し出と相談内容から必要と判断される案件―例えば各種行政機関に一人で赴き、自らの窮状やその経緯を正しく言葉で表現し、伝えることが困難と思われる労働者には、相談員が同行し、行政機関に対して事実経過と問題の所在を伝え、解決への糸口を探

り、手助けを行うこととします。

従って、その後相談者が請求行為など代理人の紹介を求めた場合には、弁護士や社会保険労務士など専門家を紹介し、その都度改めて両者合意の下に委任契約を締結することで問題の解決を図ることとします。

また相談や解決の方法が明確でないケース事案については、その都度各種専門家によるカンファレンスを試みるなどして、多面的なサポート体制で臨むこととします。

3 教育・啓発セミナーの実施

①「労働相談員養成講座」の開催

1日＝1テーマ約90分×2テーマの全4回8テーマとする。

◆講義時間：ステージ①が13時～15時、ステージ②が15時～17時を基に座学による研修セミナーを実施します。

◆日程：1月24日（金）、1月26日（日）、2月7日（金）、2月16日（日）

◆会場：京都商工会議所

◆経営者及び人事労務管理者向けの啓発セミナーの開催

具体的には新年度の中で計画し、実施したいと検討中です。

投稿

やってよかった 「働く権利」出前授業!!

学生から高い評価

花園大学社会福祉学部

非常勤講師 河上高志



昨年11月1日、花園大学社会福祉学科の学生を対象に労働関連法規についての出前授業を行いました。
この度、同大学の主催者のお一人である河上高志さんによる感想文が寄せられましたので紹介します。

花園大学は京都市右京区にあります。明治5年に臨済宗妙心寺の山内に宗門の徒弟の教育機関として創設され、「禅のこころ」を建学の精神とする大学です。

文学部と社会福祉学部の2学部だけで、学生数は2,000人ほどです。ここから、こじんまりとした大学といえます。

相談支援の専門職である社会福祉士の国家試験を受験するためのカリキュラムの中に社会福祉実習があります。6つの実習ゼミの学生達30人を対象に、このたび、あったかさ

た。きっかけは7月に本学で開催した実習受入施設・機関と大学の懇談会です。このときのシンポジウムで、福祉施設の利用者の権利擁護が話題になりました。同時に、労働組合のない事業所の多い福祉現場で、働く人たちの権利は守られているのか、という問題提起がありました。

社会福祉を学んでいる学生なので、事前アンケートから、労災や雇用保険についてある程度知っていることが分かります。しかし、求人票や雇用契約の見方、給与明細書の見方や基礎知識、労働者を保護する法制についての教育を受けた学生は多

くありませんでした。

出前授業ではまず、「働く前に知っていたきたい基礎知識」が一遭遇した労働トラブルから自分を守るために」と題して、木村千代子さんから講義を受けました。実際の求人票の読み解き方、労働者とは何か、最低賃金法や労働基準法は雇用形態が派遣社員やアルバイトでも労働者であれば適用されるなどの説明がありました。求人票やアルバイトという身近な例からの説明は、学生にとって説得力がありました。

次に笹尾達朗さんから「労働トラブルとその解決方法の検討」というテーマで労働トラブルの社会的背景と事例を挙げて対処の方法をご教示いただきました。腰痛や退職、セクハラ事例での説明は、少し難しいところもありましたが、対処の仕方が

理解できました。

出前授業後のアンケートでは、講義が分かりやすかったが89・7%、講義の内容が役に立つと思ったが100%、もっと詳しく幅広く聞きたいが75・9%にのびりました。どのような内容が有効と思ったかとの問いには、「もし、自分がトラブルに遭ったときに、あきらめずに人を頼ることも出来ることを知った」「アルバイトでも労災適用があることを初めて知った」「求人票の見方が分かった」「知らない不利な状況になってしまふのでは、と思うことがいくつもあった」「労災や労働トラブルについて詳しく知らないことが多く、為になった」「労働者の権利をどう守るかを再認識した」「現実的でこれから役に立つ話だった」など、高い評価の回答が圧倒的でした。

「きつい」「きたない」「危険」(最近「給料が安い」)の3K職場と言われてきた介護・福祉の職場ですが、福祉事業所の現状を統計資料(ただし、相談支援職ではなく、介護職についての統計)で見ると、意外な事実が浮かび上がります。例えば離職率。2007年には産業計が15・4%、介護職が21・6%だっ



たのですが、2011年には産業計が14・4%、介護職が16・1%となり、大きな隔たりはなくなりました。ただ、事業所単位の離職率を見ると、離職率0%から10%未満の事業所が5割、7割を占める一方、離職率が30%を超える事業所も2割、3割あり、二極化が指摘されています。初任給の比較でも、産業計と大きな差はないとの結果が出ていますが、男女別で見ると、医療・福祉分野の男性は全産業で最も低い額になっています。介護職員の処遇改善が進んできているものの、働きにくい環境で離職率の高い事業所が少な

からず存在し、男性の「壽（ことぶき）退職」（低賃金なので結婚したら辞めざるを得ない）という笑えない現実もあります。

「措置から契約へ」という言葉は、ご存じの方も多いと思います。2000年から始まった介護保険制度と、それに続く障害者福祉制度の改変が、「措置から契約へ」の本流です。それまでは行政の「措置」により施設入所やヘルパー派遣などの福祉サービスが提供されてきました。それが、自己選択と自己決定を謳う「契約」になったのです。確かに、不十分ながら自分でサービスや事業所を選ぶようになりました。

その一方で、規制緩和により株式会社も含めた事業参入で、介護・福祉の世界の市場化が進み、貧困ビジネス等様々な問題が起きています。

福祉サービスを提供する事業所や施設は、介護保険等の公的な制度からの給付と利用者の自己負担が収入源です。公的機関からの監視（監査）を受けますし、人員や設備についても法令に沿った整備をしなければなりません。一般の民間事業所と比較して公的な規制や基準が遵守されている職場が大半です。ただ、その基準は最低基準でありながら、現

場では最高基準になっています。夜間の介護職員の配置基準が少ないことから、火災等で多くの利用者が亡くなる事故や介護のストレス等から職員のバーンアウトや利用者への虐待事件が起きることも珍しいことではありません。

自らの権利を大切にできない人、他人の権利を擁護することはできません。専門職として福祉の仕事に就こうとする学生たちに、自らの労働者としての権利を守る力をつけることが、近い将来彼ら、彼女らの関わる社会的に弱い立場に置かれた利用者の権利擁護につながります。

就職率に敏感になっている大学は多くても、労働教育に関心を持つ大学はまだ少数です。今回の出前授業と学生の反応を見て、本学でも労働法制の知識や実践的な問題解決の方法、相談機関の活用などについて、さらに、体系的な教育が必要であることを痛感しました。お世話になった講師の方々にあらためてお礼申し上げます。

■参考にした資料

- ・介護労働市場の現状と課題
（労働政策研究・研修機構 堀田聡子氏）
- ・2013年賃金構造基本統計調査結果
（初任給）—厚労省統計事業部—



当会の杉原純子理事は、当NPO法人が2006年から進めてきた労働関連法教育活動の経験を生かし、京都府社会保険労務士会が実施する「ワーク（就業）サポート事業」の講師としても、中・高等学校のキャリア教育の中で労働関連法教育を拡げる活動を行っています。
（2013年11月12日京都新聞より転載）

投稿

これからの就職活動を考える

昨年11月11日と12日の両日、京都女子大学の生活福祉学科の学生を対象に「出前授業」を行った。この度、それを受講した3名の女子大生から感想文が編集部に届けられましたので、ここに紹介します。

「働く」とに對する姿勢

京都女子大学 家政学部生活福祉学科二回生 佐保 美樹

介護実習で知った
介護労働者のストレス

今日は、NPO法人あったかさポートのスタッフがゲストスピーカーに来て下さいました。テーマは「介護職場の労働災害の現状と課題」でした。

まず、私が注目したところは、介護労働者のストレスです。労働そのものによる疲労の蓄積が問題となっています。やはり、長時間労働や深夜労働は身体の負担を大きくさせてしまうのではないかと感じました。

介護実習第1段階で行った施設の職員の中に、何人か腰痛がひどくて

早退したり、仕事を休んだり、何日

か休みをもらいたいとおっしゃった方もいました。入居者の方をリフトで移動移乗したり、なるべく身体に負担のかからないように職員側も工夫はされていたのですが、やはりそれでも腰痛はひどくなるとおっしゃる方もいました。職員は「一つのユニットに担当している職員が少なく

て、どうしても流れ作業になりがちになってしまふ。また、どうしても身体に負担のかかることが多いから、しんどい。」とおっしゃる方もいて、介護の仕事ってやっぱり大変なのかな...というイメージを持ちました。

職員不足による身体への負担

また、介護実習第2段階で行った施設の職員は、人数が足りなくて夜勤からの次の日の昼ごろまで仕事をしていた方もいらっしゃいました。

入居者8人ほどいるユニットを1人もしくは2人でみるとなると、それだけでも大変なのに、夜勤あけだと身体に負担がかかって当たり前です。職員の方は「こういう時がたまにあつて、入浴の日だとほんとにしんどい」とおっしゃっていました。なるべくこのような日はないように気をつけているらしいですが、やむをえずあつてしまったときは、大変そうだなあ...と少しマイナスイメージがつかまりました。

若い職員の辞職

また、最近では、若い介護職員が辞める人が多いと聞きました。若い職員が仕事になかなかついて行けず、大変さばかりが残り、仕事に誇りと自信を持てなくなってしまうみたいです。

だから、ベテランばかりが残りがちになってしまうようです。

なかなか、長い間やらないと介護という仕事のすばらしさは実感できないのかな、と思いました。確かに、実習では仕事の大変さも何回も実感し、たった2、3日間でも疲れたところもあります。

ONとOFFの上手な切り替え

ですが、せっかく仕事をしているなら、その仕事に自信と誇りを持って一生を終えたいです。自分の社会人生を仕事のストレスや疲れでもう仕事嫌だとかこんな仕事したくないとかはなるべく思いたくないです。どんな仕事であれ、多少のしんどさはつきものです。ONとOFFの切り替えをする時間を作る、仕事の中で楽しみ・やりがいを見つける、などすればストレスや疲れも少しは軽くなると思います。心の持ち方一つで、変わるということも、頭のすみに置いて社会人生を歩んでいきたいと思いました。

馬

就活を始める前の心構え

京都女子大学家政学部生活福祉学科三回生 豊田 麻緒

雇用環境に係るデータを知って 変化した就職活動

今回、就活にかかわる若者を取り巻く環境や労働法について話を聞くことができ、とても勉強になったのと同時に、自分の就活に対する考え方が変わった。

まず女性の雇用機会について、以前新聞や本で、男子学生よりも女子学生の方が就職率が良い、就職率に関しても、80%以上というデータを見たことがあった。そこから、就活をしていればなんとかなるのでは、と考えていた。しかし、講座のはじめに、女性の雇用機会が拡大している、それが即ち女性労働者の労働条件や労働環境の改善に結びついていないのではないか、さらに若者の2人に1人が非正規雇用であるということを知り、現状の厳しさにとっても驚いた。就職率には非正規雇用も含まれること、数字だけ見ても実態は分からないことを痛感した。

アルバイト経験を通じて 改めて知った雇用契約書の意義

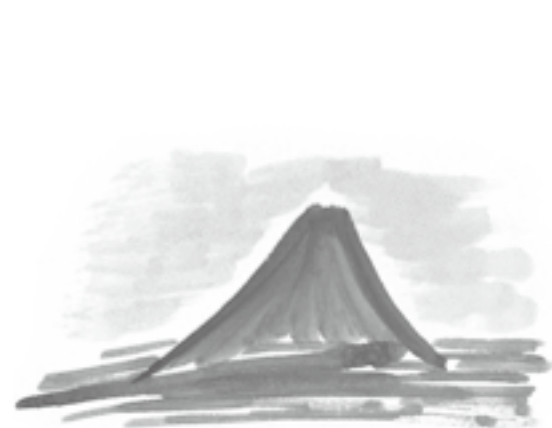
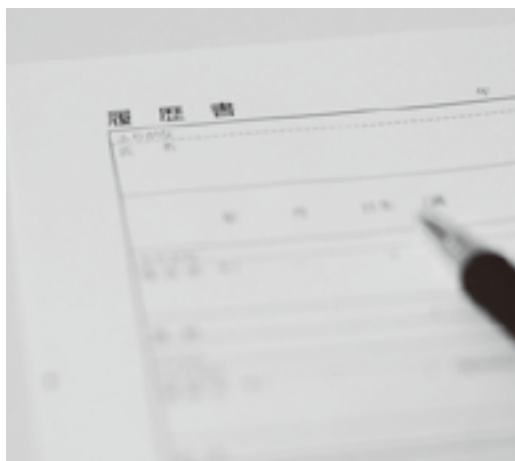
会社選びについては、これまで求人票がその会社のすべてを表していると思っていた。しかし、本当の情報は労働条件通知書や雇用契約書といった書類に書かれており、その内容こそしっかりと確認しておかなければならないと分かった。私はアルバイトをしており、雇用契約書は3ヶ月に1回ほどサインをしなければならぬことになっているが、サインをするだけで内容を読んだことはなかった。労働条件通知書の中には、賃金のことはもちろん、休暇のこと、残業や各種保険のことなど、雇用に関係する重要な事項の全てが書かれ、それに基づいて契約は結ばれる。アルバイトではあっても、知らずにサインだけしていた自分は、実は恐ろしいことをしていたのだと反省した。次回雇用契約書をもらった時は、内容を確認してみたいと思う。

私の中で高まった 社会保険の役割

今回は短い時間の中での講座ということで、内容が割愛された部分もあると思う。特に、求人票の見方について、時間外勤務手当の書かれ方で残業時の賃金の状況等がある程度読み取れる、というようなことを学んだが、それ以外にも、どんな条件が記載されていれば自分の条件に合うのかを知りたいと思った。社会保険についても、自分を守ってくれる制度がたくさんあることが分かった。そこで、内容についてや、どんな保険が会社で保障されていれば安心なのかを、自分でも調べてみたいと思う。

現状に甘んじない 就活への取り組み

これから就活をしていくうえで、自分にとって都合のいい見方に偏らず、また、ハラスメントや雇用条件が合わないことによる体調不良を防ぐためにも、職場の現実を知っていなければならぬ。就活を始める前に現状や社会保障制度について知ることができたことは、自分のためになったと思う。女性であることや、京女生の就職率に甘んじず、できるかぎり自分の働きたい条件に合い、能力を最大限に活かすことのできる職場を見つけられるよう、就活に真剣に取り組むたい。



まだあった 就活に役立つ知識

京都女子大学家政学部生活福祉学科三回生 下伏 友佳

私たちは、12月から就職活動が始まり、今はその準備をしている段階である。今回、社会保険労務士の方々のお話を聞くことができたのは、労働基準法などの労働者を保護する法律や女性の雇用について知り、就職について考える良い機会となった。

――断ち切れた専業主婦への願望

私の母は結婚してから仕事も家事もしており、私を妊娠して仕事をやめた。私が小学生の頃は内職やパートをしていたが、一度体調を崩してからはずっと専業主婦である。私の中で母親というものは、常に家にいるのが当たり前の存在であった。そんな母親を見て育った私は、自分も将来結婚したら子どもを産み、育児に専念するために会社をやめ、できれば専業主婦になりたいと思っていた。しかし、近年では男性の収入だけでは不十分のために、共働きの世

帯が増えてきている。それはグラフから見ても明らかであり、実際、二人の子どもを持つ私の叔母も共働き世帯である。これではよっぽど稼ぎのいい男性と結婚しない限り、専業主婦になるという私の夢はかなわないだろう。そのような男性と結婚できる保証はないので、出産後も仕事を続けるとなれば、福利厚生が整っている定年まで働き続けられる会社を選ばなければいけないと思った。

――大切な求人情報の読み取り方

私は求人票を見ると、賃金や労働時間、休日といった労働条件しか見ていなかった。しかし、働く上で重要となるのは賃金や労働時間だけではなく、社会保険の有無などもきちんと確認しておかなければならぬことを知った。就職してから、自分の労働条件を知らなかったということでは遅いので、企業を選ぶときは、求人票の情報をきちんと読み取る

るようにしようと思った。

はじめて知った 女性の非正規雇用率

また、女性の雇用についての話のところで、男性の非正規雇用率は平均約20・9%に対し、女性は55・4%であるという現状を知った。非正規雇用率が増加してきていることは知っていたが、女性の非正規雇用率がこんなにも高いとは思っていなかった。非正規雇用者比率のグラフを年齢別に見てみると、25歳から34歳の女性だけは平均よりも値が低い。しかしそれでも、同年代の男性と比較すれば、女性の非正規雇用率のほうが2倍ほど高いことが分かる。正規社員ではなくパートやアルバイトであると、もらえる賃金に差が出たり、手当がもらえなかったりする。また、契約社員であれば契約期間が切れるたびに新しい仕事を探さなければならぬ。このように、非正規社員では就職する上での不安要素が多いため、正規社員として働きたいが、女性の二人に一人が非正規雇用ということは、自分が非正規社員として働いていてもおかしくない。正規社員として働くことができるのか不安に思う。

困ったときには、 助けを求めることの大切さ

社会保険労務士の方々のお話から、上記に述べただけではなく、他にも労働トラブルがあった時の相談先や、ブラック企業への対策、労働災害についてなど、就活にも就職してから役に立つ知識を得ることができた。一人で抱え込んでいては何も解決しないので、困ったときは周りの人々に助けを求めようと思った。また、女性が妊娠・出産をしても仕事を続けていくことができるように支援をしてくれる、労働基準法や育児休業法、雇用保険法などの法制度についても知ることができた。

働きやすい職場環境には 自分自身で行動を

しかし、制度を知っているだけでは支援を受けられない。そして、私たちを助けてくれる制度は整っていても、それらを活用する職場環境が整っていない。働きやすい環境を作るためには、自分自身で行動を起こさなければならぬと思った。女性にとっても働きやすく、子育てをしながらかでも仕事を続けていきやすい社会を自分たちの手で作っていききたい。

あったか歳時記

来る春によせて

上野都

夏 緑に燃え

秋 風を知り

落ち尽くし

散り尽くし

ケヤキはケヤキなりに

クヌギはクヌギなりに

今は光も影も捨て去り

泰然と天を指す

季節を一巡し

摂理に促され

摂理に従い

なお共に在る木々

大地に立ち

ひたりと動かないまま

地の礎に根を下ろしつづける

そんな彼らの歳月に
人は

目もくれないまま

乾いた歩道のすみで

落ち葉を踏み敷き

微塵に碎き

せわしく蹴散らし

芽吹きを待つことを忘れたか

手をひろげ

分かち合うべき新生の朝

その朝がつなぐ

春という慈愛

春という新進

巡りくるものに祈り

そして 仰がねば

もう一度

あの木々の始源に立つために。

家の近くのバス停のそばに、年月を重ねた大きな櫟の木々がある。ある企業の宿泊研修施設の敷地内に立っているが、幸いにも伐られることなくもう二十年近くも四季の移り変わりをともにして来た。

冬は網目のように空を覆う繊細な枝々、早春にその先に淡い霞がかかり、薄い緑から濃く茂ってゆく。その深い葉陰に真夏の日差しを避け、また茶枯れて落葉する風の舞う日に出会ふ歳月であった。

そんな揺らぎない木々の営みを私は当然のように見てきたのだが、あらためて本当に稀有なことであつたと思う。一瞬にして失われる暮らしの理不尽な災害を我が事とすることもなく、天にも地にも守られてきたのだ。

そして、文明という終わりのない構築物の果てを知ることなく、自分の間尺に合わせて私はこの時代を生きているのだが、この文明というもの、移ろう木の葉一枚も作れはしないことを日々見せつけられている。

年々苛烈さを増す自然の猛威に、幾度も驚くばかりに脆い人間の暮ら

しを実感した。また、それが必ず人のなす政治の不在を問う声へ戻ってゆく怒りも、以前にも増して大きく感じている。

多くの被災した地で、諦め、悟り、身ひとつを明日に向けて養う人々の足元にも及ばないことを知りつつ、私も変えてはいけないものを、守ってゆかねばならないと強く思う。

愚劣なほどに利権を欲し、数に乗じて次々と満たしてゆく政治。そして、その人々を選んだのは一票を投じた自分でもあるという苦さや苛立ちを飲み込む日々。

だが、必ずひとしく訪れる春。その春に巡り合うべき力を秘め、息づく大樹のそばに立ち思う。

私の「時代」を嘆くのではなく創ろうとしなければ、春への祈りにさえ届かないということを…。



誌上インタビュー

変わりゆく郵便局の今

元郵便配達職員・西坂太郎さんに聞く

読者の皆さんは、「自爆」営業という言葉を知りましょうか。年賀状をはじめとした郵便商品の販売にあたり、当該職員が与えられた目標値（ノルマ）を達成するために、自ら年賀状を買い取ることを強いられているという実態が11月の朝日新聞で大きく取りあげられていました。そこで今回は、2007年10月の日本郵政公社の民営化以降どのような変化を遂げようとしているのか、現場で働く労働者の姿を元正社員の声を通して読者の皆さんにお届けすることにします

編集部

郵便局の公社化それに引き続く民営化を背景に、その後郵便局職員の退職が著しいと聞きしています。今回、メディアによって、非常勤職員（非正規社員）が年賀状を金券ショップに持ち込んでいるという実態が報道されましたが、現場ではどのようなことが起きているのでしょうか。

「西坂さん」

テレビの報道番組で年賀はがきの金券ショップへの持ち込みやカタロ



グ商品の買い取りが取り上げられたように、かつては、手紙を早く正確に届ける事だけに集中できた労働者にも、厳しい営業ノルマが課せられています。毎朝のミーティングでは、年賀はがきをはじめ各種郵便商品の販売促進をはじめ、「早く配達を済ませよ」「誤配達はするな」「残業はするな」「交通事故を起こすな」等々と労働者を追いつめる労務管理が横行しています。私が実際に金券ショップに4千枚の年賀状を持ち込んだ労働者に話を聞いたところ、事前に予約すれば「1枚45円、

予約がなければ1枚43円で買い取ってくれる」のだと答えてくれました。彼だけにとどまらず管理者も含めて大量の年賀はがきが金券ショップに持ち込まれています。11月1日発売日の翌日には1枚48円で販売されます。ですからお客様の立場からすると郵便局や特設の販売所から購入するよりも金券ショップで購入する方が有利になっているのです。

編集部

私たちが目にする郵便局の職員は、いつも屋外で配達する職員の姿

を通して、その働き方をイメージします。いまは年に一度の年末繁忙期をひかえて、年賀作業に従事するアルバイトとの雇用は進んでいます。彼らアルバイトの高校生や大学生は、配達に出るのでしょうか。彼らの時間給や一日の労働時間など労働条件の提示内容はどのような内容ですか。

「西坂さん」

例年12月上旬になってもアルバイトを募集していますが、この時期になると高校生が部活の費用を稼ぐために集団でアルバイトに来ます。それがなければアルバイトの求人苦に苦勞することになります。何故ならばアルバイトの時間単価が高校生773円、一般805円と最低賃金並みに安いからです。また1日の雇用時間が仕事の内容にもよりますが3時間と短い上に10日程度の短期間の雇用であることなど雇用する側の都合のみで計画が立てられています。もし業務が滞ると判断したら当初の所定労働時間や日数を超えて残業を要請する事になっているので、無駄な手空き時間が生じないようにしています。

また以前は、郵便配達の雇用もあ

りましたが、誤配達が多いなど郵便事故を避けるために外勤作業の雇用はなくなりました。また「郵便物自動読み取り区分機」が導入されて、これまで人力に頼ってきた「道順組み立て作業」が格段に能力アップされ、大幅に人件費を削減する事につながりました。だからといって、正社員や通年的に常時雇用されている非正規社員の労働が軽減される訳ではなく、これまでの年末繁忙時期比べると逆に労働密度は高まり、時間外労働も増えているのが実情です。

編集部

ところで街で見かける実際に配達をしている職員の中には、非正規労働者が増えているとお聞きました。彼らを含めて郵便を配達している外務職員は、配達にとどまらない郵便商品の営業という仕事も行っているのですが、どのような実態にあるのでしょうか。

〔西坂さん〕

今日の郵便局の職場は人件費を抑制することを至上目標にしていますので、非正規社員のみならず正規社員の退職が後を絶ちません。その後補充も行われていないまま慢性的な

要員不足が生じています。また経費削減の名のもと時間外労働の抑制も叫ばれています。が、実態は労働力不足から時間外労働に頼らざるを得ない業務運行となっています。

そのため労働者は疲労困ぱいでへととの状態ですが、理由はそれだけではありません。実は精神的に追い詰められ、精神疾患で長期休業を余儀なくされている労働者が増えています。背景には、次のようなことが指摘できます。

携帯端末機がバージョンアップされて「集配業務支援システム」が導入されました。これまでの「郵便物追跡システム」から物数、走行距離、実働時間等の実状を把握し、現在明確に把握できていない集配区別、担当者別の配達物数や実働時間を集計し、所謂トヨタ方式の「ムリ、ムダ、ムラの削減」にそのシステムを活用しようとしています。集配労働者は、今回の「郵便物追跡システム」に限らず、自ら販売する郵便商品の種類や金額、つり銭の金額など必要なデータを配達に出発する前に事前入力します。そして郵便配達をしながら、その配達状況や作業対応などをその都度携帯端末機に入力をする必要があります。それは文

字通りより一層の日々の仕事に対する監視ではありますが、同時に労働密度を高めることに繋がっています。もちろん、当然入力漏れが生じますから、監視を担当する者から毎日チェックがなされ、入力漏れがあれば厳しく指導されます。

一方で、実際の労働時間が記録に残らないようにするために作業開始時間の前に携帯端末機を取り出さないうように指導をします。ところが集配労働者が配達準備のために早期着手することや休憩時間が取得できていないことなど記録に残らないことについては、見て見ぬふりを決め込むのです。時間外労働についても、管理職からその必要度を執拗に聞かれるのが嫌なので、申し出しない労働者も増え、その結果時間外労働に対する賃金の不払いが蔓延しています。それでも、それは労働者の「自己責任」として片付けられています。

編集部

郵便配達の現場が大きく変化し、仕事にゆとりが失われてきたということについて理解できましたが、それに対して職場での労働組合の役割は発揮できているのでしょうか。そ

の辺はどのような実情ですか。

〔西坂さん〕

今思えば、1980年代になって次第に「郵政事業の危機」が叫ばれ、その後「労使パートナー宣言」が出されるようになった頃から郵便局の労使関係が変化して来たように思えます。それでも、これまでは労働条件にかかわる問題を昼の休憩時間に周知をし、勤務終了後に定時で終る時間帯や残業が終る時間帯など創意工夫しながら集まって話し合いをしてきていました。ところが今日では時間外労働が増えるなどして組合員を集めることさえできていないのが実情です。

また職場段階における団体交渉は、36条協定が年一回形式的に行われるぐらいです。その他は、支部労働委員会、職場業務推進委員会、要求メモ等々で職場の問題が話し合われる程度です。従って、労働組合としてのチェック機能が働いていないのが実態です。

これまでであった、仕事に係る休息など労使協約以外の職場慣行も奪われ、郵便物の翌日配達に向けて仮眠時間のない深夜勤務がシフトされ、労働者が短い休憩、休息時間の際に

利用していた横臥施設（畳）まで撤去してしまいました。

また職場の休憩室に掲示されていた「労働組合情報」さえ今では毎朝管理者が休憩室を見まわって撤去されるなど組合員に対する情報の伝達さえ困難になってきている状態です。

編集部

郵便配達員の労働現場に実態はおおよそ理解ができました。それでは2007年の民営化による郵便、貯金、保険の分社民営化後、郵便局の姿はどのように変わったのでしょうか。また日本通運のペリカン便との統合話がうまく軌道に乗らないまま大きな損失をもたらしたとお聞きしています。その責任は問われているのでしょうか。

〔西坂さん〕

実は同じ郵便局舎の中に各会社間の壁ができたことです。街中にある小規模の特定郵便局は、貯金や保険の事業は代理店扱いになっているので利用者には何も変わっていません。郵便配達を行っている普通郵便局レベルでは、その規模にもよりますが、代理店や「ゆうちょ銀行」の



集配労働者はこの携帯端末機をいつも持つて入力し、配達や郵便商品の営業を担当しています。

出張所であつたりします。例えば中央郵便局レベルになると、セキュリティがかかっていますので事務室へ入る際に「マイナンバーの名札」を掲げなければ入室できなくなりまし。他会社の労働者が入室できないようにしていますから、同じ郵便局の中でも各社の職員毎に利用できるエレベーターと利用できないエレベーターとがあります。

「ゆうパック」などの荷物の運送

事業は以前から民営化が進んでいましたが、民営化後に「貨物自動車運送事業法」及び「貨物利用運送事業法」が適用され、その法律に定める各種の規制を受けることになりました。規制事項は、最大積載量を超えない事、車両の運行前に、運行管理者と対面で点呼を受け、病気などの体調を申告し、日常点検を実施します。運行後は、乗務記録簿を作成し運行管理者へ提出しなければなりません。結構時間が取られますが、安全走行には欠かせません。

さて宅配事業の統合ですが、「JPEXプレス」という会社を立ち上げ、「ゆうパック事業」を行うことになりました。しかし統合を急ぐあまり、「ゆうパック」のシステムと宅配業者のシステムの両方を使用したために、

①すべての過程で入力作業が二度手間になった事

②受け持ちエリアの分割により、郵便と同様の区分ができなくなり大量の遅配が発生し大混乱が起きたことにあります。

そのため約1,000億円とも言われる巨額の赤字を出すことになり、その結果「JPEXプレス」は結局解消されました。その結果、

大きな損失を生み出すことになりましたが、その影響は、その責任のない現場の労働者に及んでいます。

既に2015年株式市場に向けて「新たな郵政づくり」が始まっています。

宅配事業統合失敗でできた巨額の赤字を「24単黒」（平成24年単年度黒字化を目指す。）が声高らかに叫ばれ、大幅な3年連続の一時金カット、人件費を始め徹底した効率化・削減により、予定通り単年度黒字へ転じさせました。経営の自由度を高め事業の発展を目指すとし、さらなる収益確保に向けて効率化を急ぐ必要があるとされています。そもそもサービス産業ですから人的依存が高いい郵便事業である以上、人件費抑制とコスト削減など合理化施策と労働者へのノルマ・目標達成への圧力が強まることは間違いないと思います。

編集部

そうすると人事労務管理面においてもこれからは、大きな変化が生じるのではないのでしょうか。事実、安倍内閣の誕生以降、労働分野の規制緩和が各種審議会で議論され「労働特区」を導入されようとしています。

す。どのような影響が考えられますか。

〔西坂さん〕

実はいま「頑張ったものが報われる制度？」という能力主義的な人事労務管理の下に成果主義的な賃金システムが導入されようとしています。

賃金に関して言えば、現行の基本給を8掛けしたものを役割基本給（8割）と役割成果給（2割）を併せて新たな基本給とするものです。役割成果給は、毎昇給や賞与への査定幅の拡大を行い、加減算が行われます。

また退職手当にも手がつけられ、年功的な「最終給与比例制」から貢献度反映型の「ポイント制」に改正されます。このことにより、在籍中の事業貢献度や昇進スピードの違いが退職手当に反映されることになります。

職種についても、現在は総合職と一般職の体系になっていますが、期待役割に応じたコース制へと移行されます。現在の一般職は「地域基幹職」とし将来の管理者、役職として期待される社員としています。日常業務以外に指導、監督業務を行い、

転居を伴う転勤があるとされます。他方で、新たに多様な働き方のニーズへの対応として、転居を伴う転勤がなく、昇任（昇格）もない「新一般職」が新設されます。所謂「限定正社員制度」に当たるのでしょうか。

その他、業績手当を新設し、毎日一人ひとりに割り当てられた業務量の中で生産性、品質の実績と営業実績貢献度も測定し、個人やチームにポイントが与えられる。いうまでもないが、事故等を起こせば大幅なポイント減がされます。

こうした成果主義賃金の拡大は、格差拡大や労働者間に競争を持ち込むことになり、将来的には結果として賃金抑制につながるようになります。

編集部

そのような能力主義、成果主義の労務管理支配に対して、労働組合としてはどのような基本的な認識と立場、スタンスで臨んでいるのでしょうか。

〔西坂さん〕

新たな人事、給与制度の導入は、実は労働組合の側からも「頑張った

ものが報われる」制度として求めたものです。これまでの「集団主義」や「平等主義」などの下に労働条件の平準化を求める労働組合の志向性が失われてきました。この間労使一体で約5年間に渡り、会社側と交渉を重ねてきた結果であります。現行の評価制度に対して、現場の労働者の間には最終的な評価者である現場管理者に対する不満、不信任が根強くあり、公平、公正、透明性が確保できるのかとの不安の声が多くあります。

だからといって、一般組合員はここの何年間は要員不足から時間的、肉体的に一杯一杯の状況にあり、また組合員を組織する立場にある組合役員も仕事上の立ち位置が同じ状況にあつて、なかなか以前のような活動ができなくなっています。

編集部

さて、それでは最後の質問ですが、これからの「郵便事業」は、その物流を含めてどのように変化しようとしているのでしょうか。

〔西坂さん〕

いま郵便ネットワークの再編が行われようとしています。今の郵便輸

送システムの下では、集められた郵便は全国いくつかの拠点を経て、その間を自動車便で輸送しています。その拠点から各普通郵便局に輸送されます。そこでは現在、郵便区分や集配業務を行っているのですが、窓口機能、配達、営業や集荷業務を残し、郵便区分等の業務は、近隣の各郵便局を統合することによって要員や「自動読み取り区分機」などを集約し、新たな物流拠点局を作ろうとしています。その試行が始まりますが、それは府県を越えた物流拠点局となるかもしれません。

同時に、配達方法も地域の事情や郵便物の流れに合わせて1日の労働時間を10時間、8時間、6時間というように弾力的に設定、運用しようとしています。このように今までの働き方を根底から覆すような人事、給与、業務の大改革が行われることになりましたが、この方式が実行されるならば、現場労働者の仕事に対する僅かに残された裁量さえも奪われ、労働密度は高まるばかりです。その結果、それが労働災害の増加や郵便事故に繋がりはしないかと危惧されます。

労働トラブル!

悩んでないで、

あっせんで

解決してみませんか?



京都府庁の中には、京都府労働委員会があります。厚生労働省の下には各都道府県毎に労働局があり、そこで労働者と使用者との個別労働紛争について「和解」を前提にした話し合いの場が設置されています。それと同様に各都道府県には、労働委員会があって、従来の集団的労使関係にとどまらない個別労使紛争について「あっせん」の場が準備されています。

今回、そこで働いている京都府職員の横井かをりをさんからの投稿がありましたので本紙で紹介いたします。

事業主から「突然解雇を告げられた」「一方的に賃金を下げられた」、労働者が「配置転換に応じない」「規定のない退職金を求めている」…労働条件等をめぐるトラブルにお困りの時は、京都府労働委員会のあっせん制度を利用されてはいかがでしょうか?

経験豊かな3名のあっせん員が話し合いによる解決をサポートします。



3名のあっせん員

労働者の代表
(労働組合役員)

公益の代表
(大学教授、弁護士)

使用者の代表
(企業経営者)



総務調整課主査
横井 かをり

お気軽にお問い合わせください。

京都府労働委員会事務局 075 (414) 5733

京都市上京区出水通油小路東入京都府庁西別館4階
<http://www.pref.kyoto.jp/kyoroi/>

公正・中立の立場から労働関係紛争の迅速・円満な解決に努め、労使関係の安定を図ることを目的に設置された行政機関です。長く不当労働行為の審査や労働組合と使用者との間の労働争議の調整機関として活動してきましたが、現在は、個人の労働者と事業主の間の労働条件等をめぐるトラブルの解決(個別労働紛争処理制度「あっせん」)にも取り組んでいます。

京都府労働委員会とは

個別労働関係紛争処理制度 「あっせん」とは

労働者個人と事業主との間に発生した、労働条件等に関する様々な紛争について、当事者間での自主的な解決が困難な場合に、労働者や事業主からの申請に応じて、話し合いがまとまるようお手伝いする制度です。証拠を突きつけて白黒をつけていくのではなく、双方に譲り合っていただし、話し合いでの解決を目指します。

労働委員会のあっせんの特徴

労働問題に豊富な知識・経験を持つ3名のあっせん員が担当

各案件を公益、労働者、使用者それぞれを代表する3名のあっせん員が担当しますので、公平・中立性が保たれ、当事者双方とも安心して出席していただけます。あっせん当日には、当事者双方から経過を丁寧にお聴きし、意向を確認しながら調整を進め、双方が納得できる合意点を探します。なお、当事者双方が対面することのないよう配慮しています。

実際のあっせんでは、初めは、双方の主張に大きな開きがある場合がほとんどですが、あっせん員の熱心な助言・説得を受け、当事者の方も、トラブルの解決に向け歩み寄られ、約7割の案件で合意に至っています。

また、残念ながらあっせんでは解決できなかった場合も、調整の過程で丁寧な話を聞いてもらったことや様々な助言が、今後の働き方や労務管理の改善等に役立つとお声をいただいています。

解雇撤回を求めたあっせんの事例

◎申請に至る経過

勤続4年目の労働者Aは、事業主から業務能力が低いと指摘され、経過を観察し改善しなければ解雇すると伝えられた。以降、勤務状況の確認や記録を取られたり、改善点リストの提出を求められたが、3ヶ月後、業務能力が不足しているとして退職勧奨がなされ、Aが断ったところ即日解雇された。Aは弁護士を通じて、事業主に解雇撤回を求める文書を送付したが、事業主が応じな

かったため、あっせんに申請した。

◎あっせんにおける主張

(A)

これまで問題なく勤務していたのに、突然、業務能力が低いと指摘され、監視がつけられる等嫌がらせを受けた。解雇される理由がない。

(事業主)

採用以来、指導を重ねても本人に自覚がなく改善がみられない。問題が生じなかったのは他の従業員のフォローによるものであり、他の従業員の負担となっている。解雇後の争いに備え、3ヶ月間、指導や勤務の状況を記録した。

◎あっせん員の調整

当初、双方の主張の隔たりは大きく、訴訟も辞さない構えであったが、Aには復職が困難な状況にあることを丁寧に説明し、事業主には、指導方法が急変しAの納得が得られていない状況に理解を求めたところ、事業主が解決金を支払うことでAが離職に応じ、解決に至った。

本件では、Aさんの復職は叶いませんでしたが、話し合いを進める中で、気持ちの整理をつけ、新たな一

歩を踏み出されました。また、事業主も従業員育成について見直す機会とされたと思います。

無料

安心(秘密厳守)

早い(終結まで平均38日)

あっせん利用に手数料は不要ですし、手続きは非公開として取扱われ秘密は守られます。

また、多くの事件が1ヶ月程度で終結しています。労働委員会を取り扱う案件の約4割が解雇をめぐる争いですが、労働者には経済的にも早期の解決が必要とされ、事業主は紛争の長期化や裁判等を避けたいとの経営判断をされる場合が多く、あっせん制度の特徴が活かされます。

北部現地あっせんの実施

府北部地域の労働トラブルには、福知山市内でのあっせんも行っています。

会員年会費または寄付金のお願い

昨年は、当法人が正式な認定NPO法人の取得に向け「仮認定」を受けました。
 ついては、毎年度、100名以上の寄付者が存在したとすることが要件のひとつとなっています。
 是非1年に1回でもOKです。3000円以上の寄付をお願いします。

- (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。
- (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

この国の民主主義の基盤が危ぶまれている。「秘密保護法」に続き「共謀罪」の成立に至れば、メディアが訴える「報道の自由」にとどまらず、私たち市民活動の「表現の自由」にも影響を及ぼしかねない。政府が意図する政策を入手し、それに反対するためにその情報を広く知ってもらうために協議をしようとした際に、「共謀」として見なされかねないからだ。

そうした折に本号では、郵便局員に課せられたノルマの実態とその背景に迫るインタビューを試みた。「自爆営業」を通じて見える「変わりつつある郵便局の今」を知って頂けるであらう。それもそれは官民を問わない労働相談コーナーには、郵便局で働く正規・非正規を問わない労働者からの相談が絶えない。かつての労働組合はどこに行ったのであろうか。

さて当会では、新春早々から新規に「ブラック企業・セクハラ・パワハラ夜間相談ホットライン」を新たに開設する。相談に応じて頂ける多数の当会に属する社労士らの協力を得て無料電話相談を開始することになった。少しでも困っている人たちのお役に立ちたいと念じている。労働相談員としての自己の能力を高めたい方には、「労働相談員養成講座」を準備しているので奮って参加してほしい。

少子化といわれながらも毎年高校生や大学生が社会に巣立って行くことになる。しかし彼らを待ち受けている現実の労働世界は実に厳しい。その現実を語るために当会では、求めに応じて「出前授業」を精力的に展開している。ところが受ける側の若者は、そうした現実を知らない若者とそれを「自己責任」として理解し、それに耐えて生きようとする若者とに二分されているように感じられる。しんどい職場を一人寂しく去るのか、それとも甘んじて忍耐強く生きるのかという二者択一が迫られているのだとするとあまりにも侘び

しい。第三の道として、日々の仕事を通じた仲間との関係を築き、共に働き生きているという実感を彼らが抱くことはできないだろうか。

そこで本号では、主催した側の大学教員の声と受講した学生の感想文を紹介している。読者の皆さんには一読して欲しい。

大学生の話を聞くと就活を控えた不安からあまりにも「自己分析」に縛られてしまっている感がある。それは「正規雇用」という呪縛から自己を解放することなく生きていくからではないだろうか。今の若者は企業に採用された後からも「エゴグラム」をやられ、「適材適所」や「能力開発」が求められる。彼ら若者がもつ「自由に生きる」「可能性のある社会を築いていかなければ、たとえ小学校から英語を教えるでもグローバル化の時代には、この国の若者の間に「生きる力」が身につくとは思えない。

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

特定非営利活動法人 あったかサポート事務局 笹尾達朗(当法人・常務理事)

HP <http://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。

