

STOP THE 格差社会！暮らしの底上げ実現キャンペーン展開中 — 労働法制改悪を断固阻止しよう！ —



いま京都府では、非正規労働者数が全雇用労働者数の4割を超え、全国平均を上回っています。それに伴って、労働組合組織率も全国平均以下となっています。こうした厳しい雇用環境の中、集团的労使関係に置かれていない弱い立場の労働者へ過重なしわ寄せがかかっています。連合京都では、アドバイザーや相談員が連日労働相談に対応していますが、厳しい雇用環境下で起こる様々な労働法違反や制度改正など、相談者の立場にたったアドバイスができていないのか、また相談内容が多様化している中、求められているニーズに的確な対応と安心感を与えられているのかを自ら検証し、対応能力を高めていかなくてはなりません。連合は日本最大の労働組合という自覚において、その社会的役割として、組合員だけでなく集团的労使関係に守られていないすべての労働者をサポートするために、労働相談活動に加え府内5地域に専従者を配置し、それぞれの地域で顔の見える運動を展開しながら地域力でフォローしています。この度、これまでから全国的にも先進性のある事業展開が定評の「NPO法人あったかサポート」様を後援させていただくことになりました。この養成講座の受講によって、労働相談対応能力を向上させた相談員や組合役員がより多く輩出されることを強く望みます。

連合京都会長 橋元 信一

連合京都労働相談（秘密厳守・相談無料）フリーダイヤル 0120-154-052

京都府「企業等公募型企業育成、支援事業」に基づく

「ブラック企業・セクハラ・パワハラ夜間相談ホットライン」に向けた 労働相談員養成講座 ～職場の労働相談実践講座～のご案内

実施期間：11月5日(水)～11月19日(水) 4日間 全5回

～ケーススタディーとワークショップで学ぶ～

労働基準法の労働時間制を
否定してると思うけど…。
まずは学習が必要だね。

「ホワイトカラー
エグゼンプション」の
内容は理解してるかな？



京都府「企業公募型起業育成・支援事業」に基づく

ブラック企業・セクハラ・パワハラ

夜間相談ホットライン

夜間無料電話相談 **075-352-7010**

時間：月～木曜日 17時～21時(祝祭日を除く)

- 月～木曜日(祝祭日を除く)の夕方5時～夜9時まで夜間電話受付(無料)
- 電話相談の後に事務所における直接面談(要予約・無料)
- 労基署やハローワーク、年金・医療など行政機関への同行(有料)
- 弁護士や社会保険労務士のご紹介(無料)

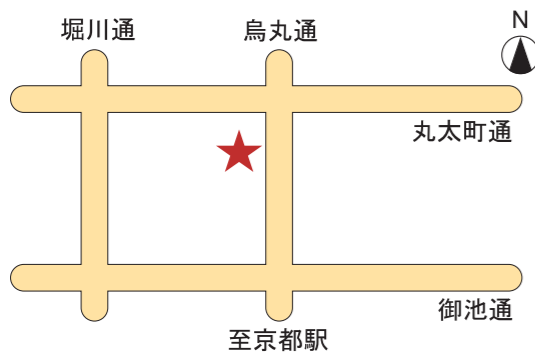
まずはお電話で
相談しましょう!



実施会場

京都商工会議所

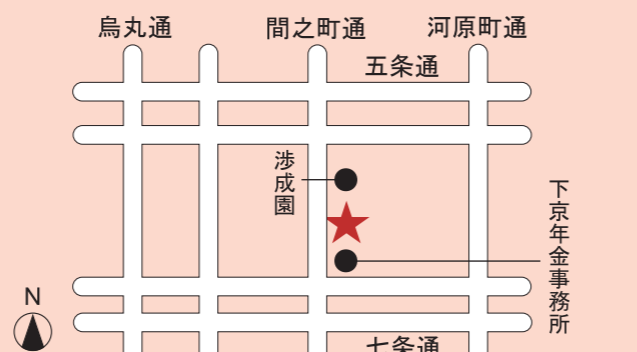
京都市中京区烏丸通夷川上ル
TEL：075-212-6400



最寄駅/地下鉄烏丸線「丸太町」下車
徒歩2分

【主催】NPO法人あったかサポート

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



最寄駅/JR京都駅より徒歩5分

定員 40名(先着順)

受講料 全5回通しで 10,000円
(各回毎の申込みはできません)

主な受講対象者

- ・労働組合役員など職場の労働相談従事者
- ・労働相談に従事する社会保険労務士など

■申込み・問合せ

NPO法人あったかサポート

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

お問合せ時間/10:00~17:00

ホームページ: <http://attaka-support.org/>

Eメール: attaka-support@r6.dion.ne.jp

政府は労働の規制の一つに、労働時間に縛られない働き方として「ホワイトカラーエグゼンプション」の導入を検討しています。日本の労働時間法制は、労働基準法で労働時間の上限を1日8時間、週40時間と定めています。それを超えると時間外労働手当を払う必要があります。そこで新たに労働時間ではなく仕事の成果で賃金を払う制度を導入しようというものです。そうした課題を含めて現行の労働時間制度など労働基準法の基本的な理解、労働者の働き過ぎと健康障害やハラスメントに伴う人事異動の是非、労働行政機関の活用方法、セーフティネットとしての社会保険の活用方法についてワークショップやケーススタディを通じて労働問題の諸課題を明らかにし、これからの労働法規の果たす役割、個別労働紛争の防止など労働現場における自主的な解決機能の向上を目指します。

第1回 激変する職場環境の変化と拡大する現代型うつ ～職場環境の改善と復帰のケーススタディ～

日時

11月5日(水)
18:15～20:00

講師

広川 慶裕
ひろかわクリニック
院長
(宇治駅前MCI)
クリニック



元気に働いていた同僚が、急に元気がなくなり、話の口数も少なくなってきた、そんな職場を見ていませんか。企業や労働者間の競争関係が激化し、同僚と協力して成し遂げる仕事も少なくなっています。他方でマズローの欲求5段階説ではありませんが、努力すれば報われた「生存の欲求」の時代から「自分らしく生きたい」など他者からの承認を求める「実存の不安」を訴える時代を迎えています。いったん精神疾患に罹患した労働者の職場復帰の課題について考えます。

第2回 病気休職する労働者の労働社会保険の活用 ～企業内休職制度等も含めたケーススタディ～

日時

11月9日(日)
13:00～14:45

講師

笹尾 達朗
NPO法人
あったかサポート
常務理事



精神疾患やガンなどの私傷病で診断書を提出し、その後長期療養で休職に至るケースが増えています。働くことができず、毎月の賃金が支給されないと生活に窮します。企業内労働組合の概ねの組合員は、健康保険や厚生年金の被保険者として何らかの現金給付を受けることができます。それが業務上の疾病であれば労災保険からの給付も可能です。万が一、休職期間が満了し退職を余儀なくされた場合は、雇用保険も活用できます。様々なケースを想定し、年次有給休暇、雇用保険、健康保険、更には厚生年金など労働関連法の知識を糾合し、生きる術を考えます。

第3回 現行の労働基準法制と「ホワイトカラーエグゼンプション」 ～安倍政権の労働の規制緩和の意図を問う～

日時

11月9日(日)
15:00～16:45

講師

中島 光孝
大阪弁護士会
所属



経済界の意思を反映した産業競争力会議と労働の規制緩和に慎重な厚生労働省の姿勢には隔たりがあります。労働時間規制を外すことは、労働基準法の抜本的な改正につながりかねません。既に導入済みのみなし労働時間制や裁量労働制、フレックスタイムなどの変形労働時間制などは、いずれも労働時間が給与を決定することにおいて違いがありません。それらは、労使が対等な立場で協議し、就業規則が変更されて職場の労働者に周知されます。今回の政府の方針に対し、労働基準法の歴史を振り返りながら現行の労働時間法制の意義と課題について学びます。

第4回 判例で見るセクハラ・パワハラを巡る配置転換 ～ケーススタディで学ぶ企業内労働組合の対応～

日時

11月12日(水)
18:15～20:00

講師

伊山 正和
京都弁護士会
所属



社内でハラスメント事象が生じた場合には、行為者が不法行為として損害賠償責任を負うこととなります。さらに会社には当該行為者に対する使用者責任が問われ賠償責任を負うこともあります。その場合に当該社内では、加害者に対する懲戒処分や配置転換のみならず被害者の配置転換なども考えられます。被害者と加害者のいずれもが組合員であるケースに、企業内組合は会社の人事異動に際してどのような対応が求められるのでしょうか。セクハラとパワハラの違い、過去の判例を参考に労働者の配置転換や社内キャリア形成のあり方について考えます。

第5回 最近の行政機関への労働相談と紛争処理 ～個別紛争解決のワークショップを通じた相談スキルの向上～

日時

11月19日(水)
18:15～20:00

講師

篠原 耕一
元労働基準監督官



近年、労働局や都道府県労働委員会には、様々な個別労働紛争に関わる相談が寄せられています。中には企業内労働組合が介在すれば容易に解決できる相談事案もあるでしょう。しかし身近な存在よりも見知らぬ第三者の方が相談しやすいこともあります。マタニティハラスメントなどの相談は、都道府県労働局雇用均等室で相談・援助・是正指導が行われます。実際のところ労働基準監督署や都道府県労働局ではどのような紛争内容や紛争処理のされ方が為されているのでしょうか。労働法の教科書が想定する理念と職場の現実の姿との間には、相当の開きがあることを前提に、様々な雇用の終わり方を学びます。