

あったか情報

季刊・夏号 第46号 2016年7月25日発行
 〒600-8154 京都市下京区岡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://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

第11回総会報告	編集部	1
講演会 アンケート結果	編集部	2
連続講座 就労支援員養成講座 連続全6回開講へ	編集部	3
投稿 今こそ、子育て支援の社会的意味を問う	柴田 悠	4~5
寄稿 栃木からの便り	柏倉 裕	5
投稿 久留米市からの便り「デイケアの1日」	縄崎利明	6~7
4コマ漫画「サービス残業の諸問題」	福祉工房P&P	7
「あったか歳時記」(夏)「深川の夏物語」	山本和子	8
2016年度 活動方針	編集部	9~13
寄稿 論考「TPP『労働の章』と労働者保護」の意義	中島光孝	14~16
連載「労働組合の社会的役割」(3)	山本喜久治	17~19
寄稿 寸劇を演じて	山崎由紀/小松麻利子	20~21
龍谷大学法学研究科で学び、そして思ったこと	喜多和美	22~23
「図書紹介」と 編集後記	編集部	24

「この10年間を通して、あったかサポートは、多方面にわたる専門家や団体が結集し、労働と社会保障の分野で、相談活動から教育活動や就労支援活動へと幅を広げ、今後のNPO活動の新たな可能性を開いた」との話がありました。

第3部の懇親会には、48名が参加し、新しい出会いと旧交を温め合うことができました。参加者を代表して中島光孝弁護士が挨拶され、

去る5月21日京都商工会議所を会場に第11回総会が開催されました。第1部の総会には、38名が参加し、2015年度の活動の反省と2016年度の活動方針については、決算・予算を含めて提案されましたが、いずれも満場一致で承認されました。また、理事会体制については、監査役の交代以外は、従来そのまま承認されています。尚、提案され承認された内容については、その要旨を9ページ以降に掲げましたので、ご参照ください。

NPO法人あったかサポート
第11回総会報告
スローガン
 労働と社会保障の分野におけるコンプライアンスを普及させ、それを「モンセン」とする企業の健全な発展と労働者の福祉の向上をめざし、NPO活動の明日に向け、希望を繋げよう！



講演会の前に挨拶する当会の澤井勝理事長

5月21日 講演会 アンケート結果

(ご協力有難うございました)

Q1. 企画を何で知りましたか?(複数回答有)

- ① 会報で … 21人 ② マスメディア … 3人 ③ チラシ … 3人
④ メール案内 … 6人 ⑤ 知人の紹介 … 13人 ⑥ その他 … 3人

Q2. 講演会の時間は?(複数回答有)

- ① 長い … 5人 ② 短い … 4人 ③ ちょうど良い … 31人

Q3. 参加の動機は? 「主に今後の〇〇に役立てたい」(複数回答有)

- ① 今後のハラスメント対策 … 25人 ② 今後のメンタルヘルス対策 … 11人

サブQ: 目的

- ① 身近な問題を見て、正しい理解を深めたい … 7人
② 自分に関わる問題で解決の糸口を知りたい … 6人

Q4. 講演会の内容について

- ① 勉強になった … 39人 ② まあ勉強になった … 2人

Q5. 講演内容から何らかの対策に役立てることができそうですか?

- ① 今後の対策に役立つ … 32人 ② おおよそ役立つ … 9人 ③ 役立ちそうにない … 1人

Q6. 講演内容についての意見・感想

- * モラルハラスメントを受け、退職。トラウマで前進できなかったが勉強になった。
- * レジリエンス(復元力・抵抗力)を強化できるアドバイスができるようにしたい。
- * ポイントがレジюмеとパワポにない。
- * 新鮮。知識の裏付けがあってよかった。
- * ハラスメント対策が参考になった。
- * いじめが発生するメカニズムが聞けてよかった。
- * 具体的な事例を聞いたかった。
- * 次回も参加したい。
- * 話すスピードが速い。
- * 背中を押してくれた。
- * 管理者研修に最適。
- * 定期的に聞きたい。
- * 参考にさせて貰う。
- * 具体的だった。
- * 見えにくい。
- * 素直に聞いた
- * 聞き取りにくい。
- * 大変良かった。
- * 楽しかった。
- * 勉強になった。
- * 理解しやすい。
- * テーマとしてこの問題に取り組みたい。
- * 部下のモチベーションを高める方法論。
- * ハラスメント対策の整理ができた。
- * 考え方の整理ができた。
- * 書き写せないところがあった。
- * 子育てを思いだした。
- * 自分の弱さが分かった。
- * 良く作り込まれている。



易しく、解りやすくお話された津野香奈美先生

連続セミナーのご案内

就労支援に携わる人たちのための 労働関連法基礎講座

上記のテーマについて来る8月20日から3日間、全6回にわたり開催します。ご関心のある方は、当NPO法人までお申込みください。

就業人口の減少と労働力の流動化の時代

いま政府は、労働力対策として、「一億総活躍社会」の実現を掲げています。これまでの障害者雇用に加え女性や高齢者、若者などを労働市場に迎え入れるために、この間、『障害者雇用促進法』や『雇用保険法』を改正する一方で、『女性活躍推進法』や『若者雇用促進法』を新たに制定してきました。また「労働移動支援助成金」の活用など従来の日本的雇用慣行を改め、労働力の流動化を促進させ、他方で「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を公表、「職場復帰プログラム」の策定など労働力の確保政策が必要であるとし

ています。

問われる「働くことと人権」や レジリエンス

また若者の早期離職の背景には、ブラック企業の存在、過酷なノルマと長時間労働、いじめ・嫌がらせなど労働環境の悪化に加え、奨学金の返済のために「仕事を辞めるに辞められない若者」の現実による働く人の人権侵害が指摘されています。心が折れた若者や離職を余儀なくされた労働者が新たな職業生活に向けてリセットを図るためには、仕事に躓いた経験から働くことへのレジリエンス（復元力、抵抗力）を促すことが求められてきます。

就労支援に問われる「質問力」

彼らの自己肯定感の回復を支えるためには、就労支援に携わる方々の役割が欠かせません。そこで『雇用ルール』や『社会保障』全般に関わる法的な基礎知識を身に着けることで働く意思の

ある労働者への「聴く力」に加え「質問力」を高めて頂きたいと思えます。もって就労支援のお仕事に携わっている皆さん方の職業上のスキルアップにご活用ください。

第1回 日本の社会保障制度の全体像を把握する

日時：8月20日（土）13時30分～15時
講師：桑原昌宏（元大学教授―労働法・国際労働法）

第2回 労働基準法など労働者を保護する諸法規の基礎的理解

日時：8月20日（土）15時15分～16時45分
講師：篠原耕一（元労働基準監督官、労働衛生コンサルタント）

第3回 有期雇用労働者の処遇改善を図る労働法の役割と現状

日時：8月28日（日）13時30分～15時
講師：上田達子
（同志社大学法学部教授）

第4回 個別労働関係紛争と適切な相談先や解決手段の案内に向けて

日時：8月28日（日）15時15分～16時45分
講師：伊山正和（弁護士）

第5回 職業安定法や雇用対策法など労働市場政策をめぐる労働法制を学ぶ

日時：9月3日（土）13時15分～15時
講師：坂井岳夫
（同志社大学法学部准教授）

第6回 ワークショップで学ぶ休職者の就労支援

日時：9月3日（土）15時15分～16時45分
講師：笹尾達朗
（NPO法人あったかサポート 常務理事・社会保険労務士）

受講対象者

キャリアコンサルタント、産業カウンセラー、精神保健福祉士、MSWなどソーシャルワーカー、臨床心理士、社会福祉士など雇用と福祉の一体的支援に関心のある方にお勧めします。

定員：各回 30名

受講料：各回とも1回2,000円（全6回を通して10,000円）

*定員を超える場合は、全6回申込者を優先します。

投稿

今こそ、子育て支援の社会的意味を問う

京都大学大学院人間・環境学研究所准教授

柴田 悠



今年の6月に私は、『子育て支援が日本を救う——政策効果の統計分析』（勁草書房）という本を出版した。

この本は、日本・欧米を含むOECD 28カ国の1980～2009年（主にはデータが揃いやすい2000年代）のデータを用いて、「どのような政策が、その国をどのように変えるのか」を分析したものだ。その結果、日本を含む先進国での平均的な傾向として、「子育て支援（とくに保育サービス）は、その国の労働生産性・経済成長率・出生率を高め、子ども貧困率・自殺率を下げる」という傾向が見

出された。また、「子育て支援以外の政策は、効果がないか、あったとしてもその範囲がもっと限定的である」ということも分かった。このようにさまざまな政策の効果を、これほど広範囲にわたって包括的に分析する試みは、おそらく前例がなかったと思う。

さて上述のように、同書では、「子育て支援（とくに保育サービス）は、労働生産性・経済成長率・出生率を高め、子ども貧困率・自殺率を下げる」という傾向が、先進国の平均的傾向として見出された。ここで、「労働生産性・経済成長率・出生率の低さ」や「子ども貧困率・自殺率の高さ」は、日本社会が今まさに抱えている問題である。ということとは、上記の平均的傾向が今後の日本でもある程度当てはまるとすれば、子育て支援が拡充されると、日本での労働生産性・経済成長率・出生率が上がり、子ども貧困率・自殺率が下がると予測される。つまり、日本

社会の抱えている問題が解決に向かうと考えられるのだ。ここから私は、「子育て支援が日本を救う」という結論を得た。同書のタイトルは、この結論に由来している。

もちろん、同書で用いた統計分析の方法（二階階差一般化積率法推定）は、（操作変数推定を組み入れているため）固定効果推定などの従来の方法よりもより精緻に政策効果を推定できるものの、完全無欠な方法ではない。たとえば、分析に用いる操作変数の適切性については、標準的な手続きによってある程度のチェックはできているものの、完全なチェックは原理的に不可能であり、適切性に疑問を挟むことも可能だ。また、データの面でも、同書の分析は主に2000年代のデータに基づいている。そこで見られた傾向が、2010年代以降もどれだけ類似的に見られるかは不明だ。

とはいえ、同書は「一つの試み」としては意義があると、私は思っている。少なくとも、「労働生産性」「経済成長率」「出生率」「子どもの貧困率」「自殺率」などの重要な社会指標に対して、子育て支援などの政策がどのように影響するのかについては、これまで分析が足りなかった。とくにそれらを包括的に検証した試みは、同書以前には類

例がなかったと思う。したがって同書は、あくまで一つの試みにすぎないものの、これまでになかった試みとして、これからの日本の有権者・政治家・官僚の方々にとって一つの「参考資料」にはなるのではないかと思う。

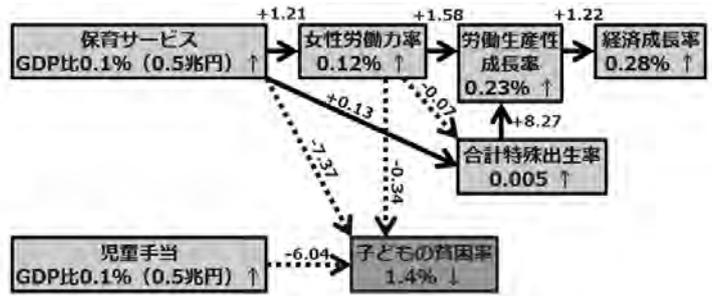
また、同書が世に出て、さまざまな研究者の目にとまれば、彼らは「もっと精緻な分析をしなければ」と思い立ち、さまざまな分析を新たに試みられるだろう。そうすれば、それらの新たな分析結果がますます公表されることになり、人々は、これまでよりも客観的な政策議論をしやすくなる。同書が、そういった未来を創っていくための一つのきっかけになればと願っている。

同書で得られた分析結果の一部を応用して、「保育サービス」と「児童手当」の政策効果（の一部）をまとめると、図1のようになる。

「保育サービス」をGDP比0.1%（0.5兆円）だけ拡充すると、経済成長率は0.28%ポイント増える見込みとなる。この0.28%のうち、数年以内で上昇する分は0.23%、数十年単位で長期的に上昇する分は0.05%と見込まれる。乗数効果（政府支出の投資効果）で見ると、「保育サービ

「ス」の乗数効果は短期的には2・3倍となる。この数字は誤差が大きいので単純に比較はできないが、「公共事業」の乗数効果は1・1倍、「法人税減税」の乗数効果は0・5倍であることを考えると、「保育サービス」の乗数効果はそれらよりもかなり大きいと期待できる。

なお、「保育サービス」を0・5兆円分拡充すると、子どもの貧困率は数年以内に0・8%減る見込みだ（さらに「児童手当」0・5兆円分拡充と合わせれば、子どもの貧困率は1・4%減る見込み）。



(注) 柴田悠『子育て支援が日本を救う——政策効果の統計分析』(勁草書房、2016年)の205頁の図9-1で示した係数に基づいて計算した。

図1 「保育サービス」と「児童手当」の政策効果の予測値(一部)



減る見込み)。このように、「保育サービス」は、経済成長だけでなく、子どもの貧困の解決にもつながるのである。右派が求める経済成長と、左派が求める貧困連鎖予防の、両方に対して「保育サービス」は貢献することができると。つまり、「保育サービス」は、右派と左派の合意点になりうる。そこから、この苦境にある日本を救う道が、拓かれていくのではないかと期待できる。

では、財源はどうするのか。同書の第10章で詳しく論じたように、1兆円や数兆円程度の財源であれば、「相続税の拡大」「資産税・所得税の累進化」「被扶養配偶者優遇制度の(低所得世帯への)限定」などを小規模ずつで組み合わせること(小規模ミックス財源)によって、十分に現実的に確保できる。あとは、有権者・政治家・官僚が超党派で合意形成するだけだ。これからの日本が救われるかどうかは、その合意形成にかかっている。

「子育て支援が日本を救う」の著者である柴田悠氏は、本書の中で「保育サービス」の政策効果について詳しく論じている。保育サービスは、経済成長だけでなく、子どもの貧困の解決にもつながるのである。右派が求める経済成長と、左派が求める貧困連鎖予防の、両方に対して「保育サービス」は貢献することができると。つまり、「保育サービス」は、右派と左派の合意点になりうる。そこから、この苦境にある日本を救う道が、拓かれていくのではないかと期待できる。

寄稿

栃木からの便り

柏倉 裕

二〇一一年の福島原発事故から五年を経過しましたが、その影響はおさまっていません。私たちはそれを忘れかけていないだろうか！そこで、メグスリの本茶を製造販売している事業者からの思いをここに紹介します。

ああ、山菜の王様が…

コシアブラ、と聞いてピンとくれば山菜取りの通です。タラの芽、山ウドと並んで早春の珍味。かたくり粉をさっとまぶして天ぷらにすれば、ビールとの相性は最高です。

そのコシアブラがこの春、栃木の駅で販売されたコシアブラから、国の基準値を大きく超える1600ベクレル/kgを検出したのです。福島山林で採ってきたコシアブラを、地元産と偽った納入業者は即「出入り禁止」。信用失墜でお客様が減り道の駅は頭を抱えるだけだったといえます。

原発事故から5年。

「健康茶めぐりの木」
価格：1030円

注文・お問い合わせは、
富士工業(株) グリーン開発部
0120-730-477

パソコンやスマホ社会の到来で眼にストレスを抱えていませんか？
そんな時にメグスリノキ茶で一休みしてください。
きっとお役立て頂けると思います。

忘れかけた頃に、決まってこの種の事件が起きています。原木シイタケは今なお出荷停止で廃業する農家も後を絶ちません。中禅寺湖ではヒメマスの汚染が深刻で、湖畔のホテルやお店は開店休業状態です。

こんな状況で川内、伊方で再稼働とは。ああ呪わしや、アベ政権と電力会社。懲らしめてやることはできないものか。トホホ…。

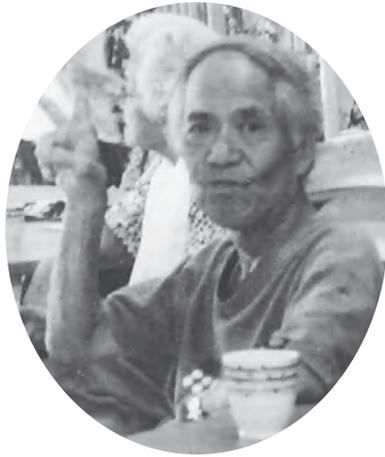
投稿

地方の便 (福岡県・久留米市 発)

デイケアに通って思うこと

縄崎 利明

当会が発足して既に11年を経過しました。当時、まだまだ現役で働いていた会員や読者も次第に高齢化し、年金生活をしている方もいます。今回、寄稿していただいた縄崎さんですが、当時現役で労働相談に従事されていました。今では、ご自身の身体機能を維持するためにデイケアに通っています。この度、デイケアの様子を記した所感が編集部にとどきましたので紹介します。



運動器具で
トレーニングに励む90歳代

私は週2回、デイサービスに通い、トレーニングをしています。デイには30人ほどの高齢者が参加し、思い思いのトレーニングをしています。

私の班は4名で構成されています。97歳の高齢者も参加されています。デイには4台の運動器具が設置されており、自由に使うことができます。

97歳の方は、4台を自由に使われています。97歳という年齢を感じませんし、食欲も旺盛です。ただ困るのは、話が合わないということです。すぐに戦前の話になり、話が進まなくなりま

す。90歳のおばあさんも参加されており、その方とは話が合うようです。90歳のおばあさんは、台湾バナナの卸売りで生計を立てていたということ

で、台湾の事情に詳しく私と話が良く合います。とりわけ台湾料理の話で盛り上がります。

89歳のおじいさんは筋肉質で骨格もたくましく、重労働に携わっていたと思われま

共通の話題は「政治」、
でも老眼鏡が「なかばい」

す。剣道4段らしく、がっちりとした体格です。デイでは一番の体格です。

テレビが好きで、とくにニュースが好きで、政治に強い関心を抱いているようです。そんなこともあって、私は、話が合います。野党再編に関心があり、今回の参議院選挙の動向が気

かりのようです。

90歳のおばあさんは、老眼鏡をかけていますが、風呂に入ったたりすると、その老眼鏡をどこに置いたのかを忘れ、老眼鏡が「なかばい」と言って、

騒ぎ出します。職員さんが「風呂場にありましたよ」と言って眼鏡をもつてくると、安心した様子です。

先日は眼鏡をかけずに、デイに。それなのに眼鏡が「なか、なか」と大騒ぎ。職員さんが自宅に電話したら眼鏡はあったようです。

昼食・お昼寝・お散歩でウキウキ

職員さんは5名です。女性4名、男性1名です。それに女性のマッサージさんが1名スタッフとして参加しています。小生も毎回、マッサージを受けています。



サービス残業の諸問題

4コマ漫画：連載5回目



制作 NPO 法人福祉工房 P & P



昼食がでます。たいへん美味で、みな完食です。3時にはおやつがでます。このおやつも美味しく皆楽しく食べています。お昼時にはパン屋さんが顔を出します。小生も妻へのお土産のつもりで、ケーキや菓子パンをよく買います。

デイに来訪する方の中には、体調を崩す方もあり、看護師免許を持った職員さんが看護にあたっています。1時からはお昼寝の時間となります。それぞれの人が好きな場所で1時間ほどお昼寝です。

お昼寝の後は、散歩に出ます。周囲は田園ですので、天気の良い時は、快適な散歩となります。時には、デイの車で遠出もします。先日は花見に行き

ました。桜の花のみごときに、ウキウキしました。

重症者の入所が増加、問われる共助の仕組み

最近新しい入所者が増えていますが、重症な方が目立ちます。一人歩きができない方が多く、トイレに行くにも職員さんが付き添わなくてはなりません。投薬の準備も職員さんがしています。家ではどうしているのかなど、思います。

いずれにしろ、高齢化社会が進展するわけですから、こうした施設が多くなることは間違いのないと思いますが、それにかかわる人材がきちんと養成されていくのかどうか。気にかかるところです。

高齢化社会が一層進むことは、明白なことなので、家庭、行政、地域がそれぞれ力を出し合わなくてはならないと思います。地域での近所づきあいが以前ほど活発でないのが、気がかりです。一人暮らしの世帯も増えているので、高齢者対策は深刻な問題を引き起こすのではと気がかりです。久留米では6万世帯が高齢者世帯です。自殺者も出ています。ネットワークをどうするか。あつたかの皆さん、これらの課題について、ともに考え、行動しましょう。



あつたか歳時記

(夏)

深川の夏物語

山本和子

時代小説などにしばしば登場する深川という地に住んで、長い年月が過ぎました。深川は東京都江東区の一隅。江戸時代より材木商が多く集まり、大工さんなど職人さんでもにぎわった町ですが、関東大震災、東京大空襲と、壊滅的な惨禍に見舞われた所でもあります。私が住み始めた40年ほど前にはまだ、町を歩くとして掛けた材木の香りがし、丸太の筏を引く船が水路を行き交っていました。

でも1970年代初めの、東京湾を埋め立てた新木場への移転にともない、町から多くの材木屋さんが姿を消していきました。マンションが林立し始め、町の営みの活気のようなものが、少しずつ失われていきました。もちろんそれは材木屋さんの新木場移転だけが理由ではなく、時代そのものが変わりつつあったのでしょう。

近所の歴史ある商店街からも、魚屋さんが、八百屋さんが、肉屋さんが消えていきました。にぎやかな話し声や暮らしのぬくもりがあふれていた同潤会アパートも取り壊され、高層マンションに姿を変えました。文字通りのシャッター通り。雑誌の下町特

集などで必ず取り上げられる深川ですが、正直なところ、二年に一度の夏祭り以外は、それほど情緒があるわけじゃないよーというのが実感でした。

さて、そんなとき、商店街興しと町の活性化に立ち上がった方がいたので、商店街で文具店を営む、穏やかな品のいい「おじさん」です。彼は不屈の意志の持ち主でした。この文では、不屈さんと呼びましょう。不屈さんは商店街の通りで「かかしコンクール」を始めました。最初は参加者もそれほど多くはなかったのですが、毎年根気よく続けて、次第に大きなイベントになっていきました。

それとともに、不屈さんのまわりに何かやりたい若者たちが集まってきました。通りの先に東京都現代美術館があったり、落語やお菓子教室などの様々のイベントが催されたり。その若者たちに辛口の批評をさらりとやってのけながら、しっかりとバックアップしてくれるのも不屈さんです。商店街にはいつも、涼しい顔をしつつ奔走する不屈さんの姿があります。

ちなみに私も（若者ではありませんが）『おばけ大集合』という、身近なものでおばけやおばけ屋敷を作れる本を出したとき、不屈さんが「路上おばけ屋敷をやりたい」とのこと。夏の一日、道路を封鎖しておばけトンネルや古井戸などを設営し、お化けに変身したりおばけを作ったりして、子どもたちに楽しんでいただきました。そのおりに近所の段ボール会社が、軍手や荷造りテープもつけて段ボールをいさっと寄付して下さったり、会場前のお菓子屋さん、製作に使う割りばしを大束で下さったり。どんなに町が変わろうと、深川の底力は不屈さんや町の人たちの中に生きていました。

深川のその町は今、若者が営む現代美術のギャラリーや古本屋、閉めたお店や空き工場などを活用したロースタリー&カフェの多い町として注目されています。休日には観光客もいっぱい来るようになりまし。町が新しい生命力を得て変わっていくのを、目の当たりにしています。もちろんその道程では多くの方々の努力があり、時代にちよつどはまった！という運もあると思います。町のすべてがよくなったというほど単純なことではありませんが、深川が人々が訪れたい町になってきたことには、不屈さんに代表される、できることからコツコツ続けて、自分も継続することにも、何かをやるうとする人を励まし応援する下町の心意気の主のおかげが、絶対にある

と思っています。

本年度『婦人之友』誌に『とねりご通り三丁目郵便局のかまがってつきあたりねこのくじさん』という長いタイトルのお話を連載させていただきます。こふじさんは人間なら20代後半の女性というところでしょうか。就職はしたもののわけあって挫折し、おばあちゃんが住んでいたおんぼろ西洋館を借りて暮らし始めます。家賃は『月に一度、その月らしい行事をすること』。巡る季節とともに、こ近所さんとのかわりから新しい自分を見いだすこふじさんの物語を、魅力あふれるイラストを描いてくださる石川えりこさんとイメージを交流させつつ、書きついでいきたいと思っています。



2016年度 活動方針

第1号議案 2015年度の総括

1 現状認識と基本的な姿勢

(略)

2 4つの事業活動を振り返る

(1) 情報発信活動

①会報の発行

②ホームページ(以下HP)の充実

③リーフレットの刷新

(2) 教育宣伝活動

①労働関連法教育事業

公益社団法人京都勤労者学園(以下、ラポール学園)と委託契約を締結し、京都府の後方支援を得て、以下のような教育事業を進めて来ました。

イ、高校生・大学生対象の出前授業

2015年度は、京都府外を含めると高校や大学を合わせ延べ40回実施しました。受講者は2,586人にのぼります。内訳は、大学11回(京都市内9回)、高校生29回(京都府内8か所、京都府外8か所)でした。

特徴的なことは、人権教育の一環として労働問題を語って欲しいという要請が多かったことです。背景には、

ハラスメントによる「過労自殺」や長時間労働による「過労死」など働くことを通じて心身の健康を損なう労働者が多発していることにあります。

ロ、社会人対象のサポートセミナー

ハ、学生・市民共同ワークシヨップ

「インターンシップ・アルバイトを就活に活かすためには？」を開催

②秋季連続セミナー「メンタルヘルス対策など女性労働者の保護を

考える」を開催

3人の大学の研究者に、民事訴訟、ジェンダー、労働法の役割という3つの課題に迫ることができ好評を博しました。

③新春交流会の開催

2016年1月23日にシンポジウム「過労死・過労自殺を生み出さない社会を築くために」と題し、始まったストレスチェック制度の役割について、三柴丈典(近畿大学)先生をはじめ4人の講師をお迎えし、120人の参加を得ることができ、アンケートでは99%が有意義だった、と回答しています。

④京都府委託事業「働く人のメンタル・ヘルスセミナー」の開催

福知山と京都市内2か所の3回に亘り開催し、京都大学の上床輝久医師を講師にして精神疾患への基礎的理解とメンタル不調者への対応をめぐってワークシヨップと個別相談会を開催しました。

⑤豊中市における労働教育セミナー

「働くための基礎知識」に関するセミナーを4回にわたり開催し、毎回受講者参加型のワークシヨップを取り入れました。

⑥春季連続セミナーの開催

「これからの社会保障制度のあり方を問う」と題し、子育て支援、医療保険制度、介護医療の現状について学びました。

⑦京都自立就労サポートセンター研修会

企業の人材育成力アップを目的に労働セミナーを1日にわたって開催しました。

(3) 相談活動

京都府委託の「労働ホットライン」事業

2014年に当会が京都府の基金事

業を活用し、「夜間労働ホットライン」を開設し、その後、京都府が京都テルサを会場に月々金曜日まで夜間相談体制を整えることになりました。また毎週土曜日の「非正規労働ホットライン」を合わせた面談対応ができる体制が確立しています。

(4) 他団体とのネットワーク活動

①ラポール学園との提携事業の展開
高校生や大学生などを対象にした労働関連法教育事業とラポール学園の教室を利用した社会人対象の教育事業を行ってきました。

②龍谷大学・大学院「NPO・地方

行政研究コース」との地域連携
「地域公共人材を育成する」という目的で、同大学との間で協定を締結し、既に5年を迎えます。この間、当会に所属する5人の社会保険労務士を推薦してきました。

③行政機関などとの協働

京都府の労働・雇用政策課と連携し、労働相談事業、労働教育活動、メンタルヘルス普及セミナーの開催を展開してきました。また当会独自事業についても後援を頂くなど協力関係を築いてきました。

また一般財団法人「とよなか男女共同参画推進財団」が当会の協力会員として新たに参加されました。

3 組織・財政活動の総括

①組織活動

理事会を5月25日、7月4日、9月19日、12月19日、2月5日、5月7日と全6回を開催しました。

理事会の開催前には、3役会議を開催して臨みました。当面する事業計画を提示し、理事会で議論し、方針を確立、執行する体制に変わりはありませんでした。

②財政活動

当会の活動は、i会費収入、ii寄付金収入、iii事業収入で支えられています。

iについては、昨年度は支援者や会員の力添えを得て、157名の正会員会費100%の入金がありました。iiの寄付金収入については、認定NPOとして申請した年度に比べて延べ人数・金額とも低下したものの賛助会員や協力会員およそ80名を含めると2014年度、2015年度においても認定NPOの寄付金協力が100名を超えることができました。当会は、NPO法人として仮認定の段階にあり、

2015年度において正式認定の手続きを進めてきましたが、今後2014年度と2015年度における寄付金の協力者のデータを基に2016年度改めて正式認定に向け手続きを開始します。

iiiの特に委託事業は京都府の労働相談事業、ラポール学園からの労働関連法教育事業、豊中市の就労支援に向けた労働法基礎講座が定着化しています。それ以外からの委託事業の拡大が検討されなければなりません。

第3号議案 2016年度活動方針(案)

1、基本的な活動の方向性

(1) 労働分野の課題

- (イ) 政府の動向
 - (ロ) 労働時間規制の課題
 - (ハ) 同一労働同一賃金の評価
 - (ニ) 「女性の活躍」が果たす役割とは
 - (ホ) 外国人労働者
 - (ヘ) 若者の早期離職対策と育成
- #### (2) 社会保障制度の課題
- (イ) 女性労働者
 - (ロ) ニートや社会的引きこもり
 - (ハ) 障がい者雇用
 - (ニ) 高齢者雇用
- #### (3) 全員参加の社会保障制度へ

2、具体的な活動方針(案)

(1) 情報発信活動の推進

①会報季刊「あつたか情報」の発行
 結成以来、年4回発行を維持し、本総会後の夏号は、第46号となります。会報は近畿圏にとどまらない当会の会員や支援者を繋ぐ唯一の紙媒体であり、当会の活動に直接関与できない協力者との繋がりを維持するためには欠かせないネットワーク誌です。地方からの「便り」を大切にします。

②HPの充実

HPの管理を強化するためには、定期的な編集会議を開催し、掲載内容やレイアウトについての管理者を定め、その主導権を発揮するとともに、会員の知恵を拝借し、新たな工夫を試みることにします。

(2) 教育活動の推進

①ラポール学園との連携

イ、高校生を対象にした「出前授業」の開催

当法人が行うこの種の事業は、他との差異性を提示しなければ存在価値はありません。差異性とは、すなわち時代のテーマにおける先進性です。

例えば、一つには高校から正規労働者への移行を標準化、規範化する言説の功罪を指摘することです。大人は、

努力しても正規雇用になれなかった若者の心情をくみ取っているだろうか。非正規労働であったとしても、その後教育機関で学ぶことなどで職業的自立の可能性をこそ語るべきではないだろうか。貧困世帯が増加しアルバイトをして生活の糧を得ている生徒は増えていきます。彼らにとって、学校を卒業することは、働いていること自体、地続きなのであって、新たな社会への巣立ちではありません。

もう一つは、労働環境の悪化を指摘し、働くことに伴う人権や人格権の侵害に対し、警鐘を鳴らすことです。不安定な雇用や職業に起因する精神疾患の原因を若者のメンタル耐性の問題のみにすり替える事であってはなりません。

従って、アルバイトなど就労している全日制、定時制、通信制高校との間で連携を強め、規範的・標準的な価値規範とは異なる出前授業を行うことになければなりません。特に今の若者に必要なのは、i、非正規労働といえども働きながら職業的知識や技術を身に付けキャリア形成を図ること、ii、自らの職業生活を守るために必要な労働関連法についての知識や理解を深めること、iii、自らが生き続けるために欠かせない自尊心、自己肯定感、自己の

社会的有用性の獲得です。そのためには、お互いが「助けて」「教えて」「大丈夫」と声を掛け合うことのできる学校、職場、地域における関係性です。以上の三つの課題について出前授業を通して提起します。

口、大学生を対象にした「出前授業」の開催

近年、親元からの仕送りなど援助が少なく大学1年生から、所謂「ブラックバイト」に遭遇し、当該のアルバイトを「辞めたくても辞められない」学生が存在しています。また近年の学生バイトの特徴が、これまでの補助的な労働から基幹労働に移動しているという現実が存在します。シフトの編成など仕事にある種の裁量権を与えることで学生にその店舗の責任を負わせ心理的負荷の強い労働の実態を伝えなければなりません。

併せて彼らのアルバイト体験を通して、働くことが労働契約であること、そこには労働力の提供を通じた労使の権利・義務関係は、労働契約によって発生し、アルバイトニュースと労働条件との乖離などの現実、将来の就職活動に活かすことができるとの視点を提供することであればなりません。とりわけ大学のキャリアセンターに働きかけて、求人票の読み取り方を伝授

するなど就活生の企業選びについてアドバイスできるような相談会の開催を呼び掛けて行きます。

ハ、労働関連法教育の役割を問う企画の開催

当会では、この10年間に労働契約とは何か、労働基準法など労働者保護諸法規、労働トラブルの相談先や解決方法、万が一の労働・社会保険の役割など総じて労働関連法教育を行ってきたが、この種の「労働教育的学習」の機会がどのような場面が必要とされるのだろうか、それはどこまで有効なのだろうか、その限界性を含め、若者の就労支援に携わる様々な立場から語って頂ける議論の場を設けることにします。

具体的には、i、普通科高校の進路指導教員、ii、社会的引きこもりなど一般就労が難しい若者の就労に携わるキャリアアコンサルタントや貧困などのため住まいや教育環境に恵まれない若者の就労支援員、iii、労働関連法教育を進めている当会の社会保険労務士に登壇していただき、お互いの成功や失敗の体験を語り合うことにします。特に不安定化・流動化する雇用環境の変化の中で、今後の若者の職業や企業選択、働くことへの動機付けになり得るのか、仮に非正規雇用であっても賢

く、しぶとく働き生きるためにはどのような就労支援が可能なのか、など就労支援に問われる今日的な課題について、議論することを通してNPO法人として関われる余地を探ることにします。

二、社会人を対象にしたセミナーの開催

昨年度と同様に社会人を対象に、ラボール学園を会場にして、次の二つのセミナーを開催します。一つはパート労働者や又はこれからパートで働こうとする求職者を対象にした労働関連法セミナーを2回にわたり開催します。もう一つは就労支援に携わるキャリアアコンサルタントや雇用と福祉の一体化支援に関わる相談員を対象に転職から退職に至るまでの職業生活のアドバイサーとして知っておくべきベーシックな労働法上の諸課題について全3回に亘って研修会を開催します。特に後者は雇用の流動化に対応できるジョブサポーターの養成塾としての役割を意識して開催し、「就労支援に携わる人たちに役立つ労働関連法」の冊子を発行し、今後役に立てることにします。

②秋季連続セミナー
本年度は、例年の秋季連続セミナーに代えて、対象を絞りかつ具体的な獲得テーマを掲げて案内します。具体的

には、i、キャリアアコンサルタントなど「就労支援に携わる人たち」を対象にした労働関連法基礎講座の開催、ii、「中小企業主のための労働法基礎講座」の二つを開催します。また、学ぶ意欲のある若年者は、当会主催の各種研修に無料で参加できるように配慮することになります。

(イ) 就労支援に携わる人たちを対象にしたセミナーの開催 3日間・全6回

そのため今年度は、キャリアアコンサルタントに限らず幅広く就労支援に携わる人たちへの労働関連法の基礎的な知識を習得のための連続講座を企画開催します。

(ロ) 中小事業者を対象にしたセミナーの開催 全3回

人口減少社会に突入した現在、人を大切にしない会社は、成長しません。何故ならば良き人材も集まりませんし、育たないからです。

また労働トラブルの防止と法令順守は、経営者の責務であり、労働法の基礎的知識の習得は、企業防衛と成長にとって必要不可欠な課題となるでしょう。企業には従業員の生活を守るための社会的責任があります。そこで、本年度は、中小企業の経営者層を対象にした労働関連法基礎講座を関係機関や

団体に呼びかけて開催します。

③ 地方自治体との連携事業

これまで京都府をはじめとした地方自治体や公益事業団体との間での事業委託契約を締結し、各種研修会などを開催して来ました。引き続き当会として受託可能な事業に向けた新たな企画を提案し、実施することになります。特に人口減少社会においては、子育て支援から看護や介護にいたるまで人へのケアに関わる事業においては、NPO活動として関与できる余地が残されています。人を大切にし、人を育てる視点なしに人材マネージメントは、成り立ちがありません。地方自治体にある子育て支援、母子支援センター、若者就労支援センターなどからの要請に協力し、関係を強化することになります。

また豊中市が主催する求職者を対象にした労働法セミナーや労使双方の立場から労働紛争の防止を目的に編集される冊子やHP作成の企画に協力します。

今日、就労支援において基礎学力の習得が保障されなければ就労を含め社会参加は困難です。また人が働き生き残るためには、「自己肯定感」が不可欠です。自信を失った若者の「自立」を

問う前に、レジリエンスという概念を大切にしたい支援の意義を重視し、取り組みます。

④ 「働くときに知っておきたい労働関連法の基礎知識」改訂版など出版物の活用

(3) 様々な相談活動

① 労働相談活動の実施

今年度も京都府との間で「労働ホットライン事業」の委託契約を締結し、京都テルサを会場にして、当会に所属する13名の社会保険労務士が既に4月から労働相談業務に従事しています。委託契約の中には、講師による研修会や具体的事例に基づくカンファレンス研修会の開催があり、登録した相談員は各種研修会への出席が求められることとなります。

② 当会事務所における相談事業

当会事務所に寄せられる相談は、京都テルサの相談所や会員などネットワーク機関からのアクセスによるものです。本年度は、精神障害の労災申請などの相談に係る案件を中心に面談で対応します。相談にあたっては、「認定基準」を防止のための規範作りに役立てるために事例を収集し、それを整

理・分析することに努めます。

③ 労働相談にあたってのスタンス

良き労働相談の担当者とは、一般に相談者に対して質問をすることで想像力を働かせ、本人が気づいていない問題の本質を明らかにし、それを伝えることで本人に気づきを与え、理解が深められ、心を落ち着かせること、それができる能力が備わっているかどうかにあります。

特に近年の労働相談の特徴は、リーガルサポートよりも、人に話を聞いてほしいというメンタルサポートにウエイトがおかれがちですから、寄せられた労働相談にあたっては、自らの予断や偏見から自由でなければならず、あらゆる種の冷徹な見立てが自らに問われます。

(4) ネットワーク活動

① フォーボール学園との提携事業の展開
労働関連法教育事業や求職者支援事業を通じてお互いの事業が発展できるように引き続き協力関係を深めることにします。

② 龍谷大学との公共人材育成に向けた地域連携

第1期の協定を更新して2年目を迎

え、引き続き法学研究科で研究に勤しむ意欲があり、そこで学んだ知識や経験を当会の活動に活かすことのできる人材を推薦します。

③ 行政機関との協働

今や雇用・労働の場を提供し社会参加を促すことが一つの福祉でもある時代を迎えています。京都府や近隣の基礎自治体など行政機関との連携や協働を進めます。

④ 中小企業団体との連携

中小企業団体のニーズを把握し、新しい企画を立てることでお互いのノウハウと資源を持ち寄り、研修会などを開催し、労使の相互理解が深められる企画を立てることになります。

⑤ 労働組合との連携

「過労死・過労自殺を生み出さない社会の実現」に向けた取り組みなど、今後とも労働相談事業や各種課題別セミナーの開催を通じて協力関係を築くことにします。

3、組織・財政活動

① 組織活動

本年度は、理事会の下に設置される専門部会を強化し、活動方針案の具体

的な検討と執行体制を整えることにします。

(イ) 事務局体制の強化

本年度は、「出前授業」や各種セミナーに伴う集計や報酬などの事務管理作業が増えることになりましたので、事務局員の時間給のアップを先行して実施します。また財政基盤が整うことを前提に1週の労働時間を20時間に近づけることができる体制を目指します。また引き続き会報作業に携わるなど繁忙時には、随時アルバイト要員を確保します。

(ロ) 理事会における執行体制の強化
理事会体制の下に、i 情報発信事業部会、ii 教育活動部会、iii 相談事業部会、iv ネットワーク部会を設けることにします。

i については、HPの役割の再評価と機能を充実させるために定例会議を開催します。ii については、社会保険労務士である理事を中心に具体的な方針の策定と実行を担える執行体制を整えます。

② 財政活動

当会の活動を支える財政基盤は、i 会費収入、ii 寄付金収入、iii 事業収入の三つです。

会費収入については、比率において

も個人加入の正会員過半数を占めています。これだけの正会員数を誇るNP Oは希少です。

課題は1口1万円の団体の協力会員を増やすことです。そのためには、団体加入している企業や労働組合、NP O法人などへの情報や具体的なサービスが提供されなければなりません。団体会員が増えれば自ずとネットワークが拡大し、相乗効果が期待されます。従って、理事を筆頭に会員拡大に向けて努力を傾注することにします。

また2014年度及び2015年度の寄付金実績を基にNP Oの仮認定から正式認定に向けた申請を行います。事業収入については、利益の上がる独自事業を意識して取り組みます。テーマと対象を確定し、予算を計上し、その実現可能性と収益見込みを検討する作業が求められます。具体的には、理事会内部の教育活動部会での検討を深め実施することになります。

第5号議案 2016年度役員会体制

1、理事

理事長 澤井 勝 (奈良女子大学名誉教授)
副理事長 半田 敏照 (ラポール学園元職員)

山本 賀則 (寺内製作所代表取締役社長)

常務理事 菅尾 達朗 (社会保険労務士)
理事 小林 竹廣 (ティグレ代表取締役社長)
山代 晃義 (山代印刷代表取締役社長)
榎木 庸弘 (紫明精器代表取締役社長)
上野 明子 (介護ヘルパー)
木村 守 (税理士)
立石健太郎 (司法書士)

高橋 尚子 (京都市立就労サポートセンター)
椎名みゆき (社会保険労務士)
木村千代子 (社会保険労務士)
杉原 純子 (社会保険労務士)
白田 一彦 (社会保険労務士)

2、監事

中本 通雄 (郵便事業会社元社員)

今回の役員は監事のみの変更でした。

京 都 府 報 (夕刊) 2016年(平成28年)6月15日

労働知識 伝え10周年

法や契約の基礎 平易に

京のNP O 学校で寸劇



寸劇を演じながら労働トラブルの事例や法律のルールを紹介する「あったかサポート」のメンバー(京都市南区鳥羽区)

労働者教育や労働相談を手がけるNP O法人「あったかサポート」(京都市下京区)の出前授業が、今年で10周年を迎えた。会員が社会保険労務士が高校や大学に出向き、寸劇を通して労働契約や労働基準法の基礎知識を若者に伝えてき

た。違法な働き方を強いるブラック企業やブラックバイトが社会問題になる中、メンバーは「働くルールをもっと広めたい」と意欲を燃やしている。「求人票は時給850円なのに給料は800円しかもらえない」「労働条件通知書を認められなかったが、短時間で必要最低限の知識を学べるよう工夫している。実社会には労働者が不利なことを教える事例が今後も後を絶たない。厚生労働省が5月に発表したアルバイト経験のある高校生への意識調査によると、労働条件通知書を交付されなかったという高校生は6割に上り、何らかの労働トラブルを経験したの回答も3割あった。

京のNP O 学校で寸劇を演じたのは、山崎、古賀、杉原の三名の社労士。寸劇は好評であった。

当会の始めた労働関連法教育の「出前授業」開始10年を報道する京都新聞記事。寸劇を演じたのは、山崎、古賀、杉原の三名の社労士。寸劇は好評であった。

TPP 『労働の章』 について考える

(弁護士) 中島 光孝

前号で「TPP 『労働の章』と労働者保護」(桑原昌宏論文)を紹介した。このほどTPPの前副理事長である中島弁護士より、その具体的な適用の可能性について意見を頂いたので、ここに紹介します。



はじめに

2016年2月4日、ニュージーランドのオークランドで、日本を含む12か国が環太平洋戦略的経済連携協定(Trans-Pacific Strategic Economic

Partnership Agreement: TPP) に署名した。今後、内閣は憲法73条3号に基づき、TPPについて国会の承認を経なければならない(安倍政権は2016年6月1日を会期末とする第190回国会での承認を断念した)。TPPは、2005年6月3日、シンガポール、ブルネイ、チリ及びニュージーランドの4か国が原協定に調印し、2006年5月28日に発効した。日本の安倍晋三内閣総理大臣は、2013年2月22日、アメリカのオバマ大統領と会談し、「聖域なき関税撤廃が前提ではないとの認識に立ちました」と述べ、TPP交渉に参加するこ

とを示唆し、同年3月15日、TPP交渉に参加すると表明、同年7月23日、日本は、マレーシアのコタキナバルでの第18回TPP交渉において、正式に参加した。

各交渉参加国においてはTPPへの参加について激しい賛否の議論が起きている。アメリカ合衆国通商代表部(USTR)の「外国貿易障壁報告書」(2011年)は、農林水産物の輸入政策、郵政・保険・金融・物流・電気通信・情報技術(IT)・司法・医療・教育のサービス等を日本の貿易障壁とみなし、TPPにおいてその撤廃が必要であると迫っている。

労働分野については、「あつたか情報」第45号に掲載された桑原昌宏氏の「TPPの『労働の章』と労働者保護」(以下、桑原論文とする)が貴重な論考である。以下、TPP全体の議論はとりあえずおいて、「労働の章」の条文を中心にそれらが具体的にどのよう

に適用される可能性があるかを、桑原論文も参考に、簡単に触れてみたい。

1. TPP 『労働の章』について

内閣官房TPP政府対策本部が2015年11月に公表したTPPの全章概要によれば、TPPは全部で30章からなり、第16章が「労働の章」である。「労働の章」の条文は「第19・1条」から「第19・15条」までである。

第19・3条1項は、「各締約国は、自国の法律及び規則及び当該法律及び規則に基づく慣行において、ILO宣言に述べられている次の権利を採用し、及び維持する」とし、「結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認」、「あらゆる形態の強制労働の撤廃」、「児童労働の実効的な廃止及びこの協定の適用上、最悪の形態の児童労働の禁止」、「雇用及び職業に関する差別的撤廃」を挙げる。

第19・2条2項では保護主義的な貿易の目的のために労働基準を用いるべきではないと定め、第19・4条は、「締約国は、各締約国の労働法令において与えられる保護を弱め、又は低下させることにより、貿易又は投資を奨励することが適当でないことを認める。このため、いずれの締約国も、締約国間

の貿易又は投資に影響を及ぼす態様により、次の自国の法律又は規則について免除その他の逸脱措置をとってはならず、又はとる旨提案してはならない」としている。

このようにTPPの「労働の章」は、「労働は、商品ではない」とするフィラデルフィア宣言（1944年）を踏まえるものの、「締約国間の貿易又は投資」に影響を及ぼしてはならないという観点から、いわば反射的に労働者保護を定めている。では具体的にはどのように適用されるのか。

桑原論文は、日本で活動する外資系企業が労働者に対し、日本の最低賃金法に違反する低い賃金を支給しているというケースを想定し、TPPの具体的な適用を考察している。

2. 多国籍企業による「労働基準」緩和への動きの牽制

日本で活動する外資系企業が、金融、石油、自動車、IT、半導体、防衛等の多国籍企業である場合、その圧倒的な交渉力によって、日本の労働者や地方の労働基準監督署に対し、日本の法規制の適用を緩和するよう要請することとはありうる。

また、このような多国籍企業は、日本からの投資プロジェクトを日本以外

の締約国で進める場合、その締約国政府に対し、このプロジェクトで働く労働者にはその国の労働基準を厳格に適用しないよう要請することがありうる。

しかし、TPP第19・3条はILO宣言が掲げた権利を採用し維持すべきだとし、第19・4条は労働法令を逸脱する措置を禁止している。これらの規定は、多国籍企業のこのような動きを牽制するものとなるはずである。

桑原論文は、さらに、この種の規定は、開発途上国においてであるとされている労働基準監督関係の公務員に対する献金等の汚職を防止するのに有益となる」と指摘している。

日本国憲法98条2項は、条約は誠実に遵守する必要があるとしている。日本政府が多国籍企業のこうした動きを規制することは、TPPに基づく義務となる。

3. 労働組合・人権団体などの共同申立て

最低賃金法違反の賃金しか受け取っていない労働者は、自ら日本の労働基準監督署に違反の事実を申告して是正してもらおうか、あるいは、労働組合に加入し、団体交渉によってその是正を

求めることができる。さらには、日本の裁判所に対して訴えも提起できる。

TPP第19・9条は、さらに、「連絡部局」(以下便宜「TPP日本事務局」とする)は、個人又は団体からの意見書を受領し、これを検討することとしている。桑原論文は、日本の労働組合に限らず、市民団体、NGOなどもTPP日本事務局に意見書を提出できるとし、さらに、米国、カナダなどの締約国の労働組合、人権団体、弁護士団体や学生団体等も、日本で被害を受けた労働者と共同して、意見書を提出できると指摘している。

北米自由貿易協定の附属労働協定制度により、1994年から2015年まで米国事務所へ23件、メキシコ事務所へ9件、カナダ事務所へ6件、計38件の労使紛争が申し立てられている。桑原論文は、北米自由貿易協定の経験からTPP第19・9条は、日本の労働組合や人権団体等とアメリカなど締約国の労働組合や人権団体等が共同で、TPP日本事務局に対して申し入れるという新たな運動の可能性を指摘している。

労働者の国際連帯、あるいは労働組合と市民団体との連携も可能となり、あったかサポートや大阪労働者弁護士なども、TPP日本事務局に意見書を

提出するという方法で、団体として労働法令の遵守に関与できる可能性が出てくる。

4. 意見書提出による手続

TPP第19・9条に基づく意見書の提出は、日本の裁判所への提訴、労働審判の申立といった手続を経なくても可能であると解される。

一定の要件を満たす意見書を受領したTPP日本事務局はこれを検討し、その結果、各締約国は意見書の提出者に対し、適時に、適当な場合には書面により回答する。

締約国が「救済命令」を出すことは予定されていない。しかし、桑原論文は、「締約国間の協力」(第19・10条)や労働評議会(締約国の労働大臣クラスの会議)の決定による労働監督能力等の改善命令(第19・11条1項)を出すことができるとしている。さらに、最悪の場合は、違反国に対し、貿易制限や金銭支払いが命じられる可能性がある」と指摘している(第28・20条8項)。

なお、TPP日本事務局に対し意見書を提出し、なんらかの改善命令がなされたとしても、最低賃金以下の賃金しか支給されていない労働者が、個別

に救済されるためには、やはり日本の司法手続によらなければならない。

5. 投資家と国家間の紛争解決制度

ある個人A（国籍B国）が外国（C国）において違法に損害を被った場合、Aは、国籍を有するB国に対し、その外交的保護権に基づいて、B国はC国に対して国家責任を果たすべきであると追及することを求めることができる。

しかし、Aは、直接、加害国であるC国にし損害賠償を請求することはできない。これが伝統的な理解である。ただし、戦争被害等については個人Aが加害国C国を被告とする損害賠償請求訴訟を自国B国の裁判所や加害国C国の裁判所に直接訴えることもできるとの見解が有力である。

ある投資家X（米国籍の個人又は法人）が、TPP締約国（日本）において投資を行い事業を展開していたが、日本国によって違法に損害を被ったという場合、Xは、日本国を直接訴えることができるか。伝統的な理解ではそれは困難である。

この点について、TPP第9章「投資の章」は、「Investor-State Dispute Settlement（ISDS条項）」を置いている。

外務省が公表している「投資家と国との紛争解決（ISDS）手続の概要」（平成27年7月）によれば、投資家Xは、投資受入国（日本）の司法手続により解決するか、又はISDS手続（国際仲裁手続）に付託するかを選択することができるとしている。投資家がISDS手続に付託した場合、「投資紛争解決国際センターの仲裁規則」、「国際商事会議所の仲裁規則」、「国際連合国際商取引法委員会の仲裁規則」などのうちからいずれかの仲裁規則によるべきことを選択することができる。仲裁判断に対しては上訴はできない。

Xが、日本の労働規制が、TPP第9・4条（内国民待遇）、第9・5条（最恵国待遇）、第9・5条（国際慣習法上の原則に基づく待遇）等の義務に違反し、それによって損害を被ったという場合、Xは、日本国を相手として国際仲裁を申し立てることができる。

ISDS条項を利用するメリットとしては、国際仲裁の利用により、紛争解決の中立性及び公正性を確保できること、投資受入国の仲裁への同意が不要であること等が指摘されている。

他方、投資家XがISDS手続の利用を選択した場合、日本の訴訟手続によらないことになることに着目し、日

本の立法権や司法権の空洞化につながる、あるいは結局のところ米国のルールが押しつけられ、日本国が大きな損害を被ることになるとの批判がある。では、「労働の章」との関連では、どのような場合に投資家Xは、日本国を相手としてISDS条項を利用し、国際仲裁に付託することになるだろうか。

TPP第9・4条（内国民待遇）との関連では、日本政府が米国籍の投資家Xに対し、日本の企業に対するよりも強い労働規制を行う場合、例えば、最低賃金を日本の企業よりも高く設定した場合は、TPP第9・4条違反として、国際仲裁に付託することができる。

では、日本の労働規制が「国際慣習法上の原則」よりも厳しいとし、それがTPP第9・5条に違反するとして、国際仲裁に付託することがありうるか。たとえば、解雇の金銭解決制度は国際慣習法上の原則であり、当該制度を採用していない日本の労働法制は国際慣習法上の原則に基づいておらず、それによってXは損害を被ったとして、国際仲裁に付託することはありうるだろうか。あるいは、国際慣習法上の原則となっているホワイトカラーエグゼンプション（労働時間規制適用免

除）を導入していないことによって、損害を被ったとして国際仲裁に付託することはありうるか。これらは、こうした制度が「国際慣習法上の原則」となっているかどうかの認定の問題である。

「労働の章」とISDS条項との関連ではこのほかに種々の問題があると思われるが、TPPがILO宣言を基本原則としていることからすると、ISDS条項は日本の労働者保護に資するという側面もある。他方、日本の労働慣行よりも、「国際慣習法」が優先されて日本の労働者が築き上げてきた権利が縮小される懸念もある。すでに日本国政府によって署名されたTPPであるが、今後の国会審議に注目する必要がある。

以上



労働組合の社会的役割を問う(3)

21世紀型に進化した資本主義と閉塞する労働者
 .. 世界的な労働組合運動への逆風、その意味を探る

労働経済研究家 山本喜久治

近年の産業構造の変化に伴い、産業資本主義の行き詰まりも見えるが、同様に労働組合も組織率が低下するなど、欧米においてもその力は低下している。この国においても企業の不祥事など企業行動のあり方が問われてはいるもののそれをチェックすべき労働組合が果たすべき役割が見えてこない。

果して、労働組合はその歴史的役割を終えようとしているのだろうか。これらの課題について、今回は、その3回目である。「労働組合の社会的役割を問う」論者を掲載することにしました。



崩れ始めた資本と労働の調和
 : 選択肢のない労働者

はじめに: 「現代」はどんな時代?

世界的に労働組合の組織率が下がっ

てきている。米国では10%を辛うじて超え、日本でも17%程度、欧州では20%と相対的に高いレベルにある。(データブック国際労働比較2015年版による2013年の状況)。かつて、組織率50%以上という組合社会というような時代もあったが、昨今は様変わりとなっている。何故こうし事態が進行したのか。

まずは、先進工業国から「工業」が流失し労組の組織基盤が失われたことが大きいだろう。これに対し台頭してくるのはサービス産業ということになる。公務、交通、流通等も大きくサー

ビスに入るが、最近ではサービスの質も変わってきている。労働力を紹介する、派遣する、さらには解雇することも人材関連サービスとなり、どのような業務であれ、いったんはサービス産業の門をくぐって職を得るという形も広がって来た。とくに公務部門では民間企業へ一くくりの業務をそっくり委託して、民営化の名の下に組合とは全く縁のない労働者が仕事をするという仕組みが広がっている。

いかなれば、ばらばらの個人が人材関連企業に採用され、多様な個別の職場に散って働く。これでは仲間はずれににくい、いやつくれない。仕事の悩みを共有する相手もない。自然発生的に組合の原点ができるような環境は見られない。産業革命や工業化の段階で工場や事務所などを単位として労働力が組織的に編成されるような背景がなくなってしまった。まさに、現代とは団結不毛の時代という見方もできる。

当然、雇う側はなるべく安く使いたいから、当初の賃金水準は低く設定されることになり易い。特に、工場での機械化が進み労働の特異性が薄れてくると、大量の低賃金労働者が創出される。産業革命の時期に相当するが、機械技術の進歩だけでなく、賃金労働に

1 拮抗する資本と労働の関係.. 20世紀の到達点

雇うものと雇われる者、どちらが優位な立場にあるのだろうか。ある程度の例外を除いて、雇われる側は今日、明日の生活の糧を得なければいけない状況が想定される。仕事を見つけない際には必死であり、選択の幅も狭くなる。新古典派のごとく、賃金の推移を見ながら、労働の不効用を勘案しつつ、仕事を選ぶといったゆとりはない。ケインズの批判したごとく、雇用市場の正統理論には現実性は乏しい。

そもそも労働市場というものは農地などの生活の糧を奪われ、農村を工場に変えられ農業から排除された大衆によつて生みだされた。労働市場のなかにいるということは、誰かが自分を雇うのを待つことであり、生きるためには、先ず自分の労働力を賃金に代えて、生計に必要なものを手に入れることである。

当然、雇う側はなるべく安く使いたいから、当初の賃金水準は低く設定されることになり易い。特に、工場での機械化が進み労働の特異性が薄れてくると、大量の低賃金労働者が創出される。産業革命の時期に相当するが、機械技術の進歩だけでなく、賃金労働に

依存する大衆が労働市場を構成したことも銘記すべき事態である。

マルクスが資本主義は窮乏化をもたらすと指摘したのは、過剰人口、実は労働市場のもう一つの顔であるが、低賃金とこれに基く貧困を想定したからであった。長い労働時間と低賃金はおよそ2世紀前から社会の重要課題として存在していた。こうして傾向が徐々に改善していくのは労働者の団結による行動さらに政府のなかからも出てくる、社会改良的思想による現状改善の動きであった。

2 急速に進んだ社会参画 —20世紀半ばへの道程

まさに「悲惨」ともいえる工場労働の実態、かつての豊かな田園の崩壊人と自然の産業化による変貌は人道主義や自由主義さらには自然と文化への志向とあいまって社会主義の幅広い流れをつくり出し、19世紀後半には改革思想として現実の力を帯びてきた。

労働者の運動のうねりは産業革命の母国・英国では、「人民憲章（チャーター）」の提起と議会と選挙の改革（主たる項目は財産資格、秘密警察の停止、成年男子普通選挙権）を求めるものとなり、1874年には労働者（鉱夫）から二名の下院議員が生まれた。そし

て1900年には労働党の前身である労働者代表委員会（LRC）が結成される。その後、の経過は1923年には労働党のマグドナルドが連立首班となり、さらには1928年には選挙改革の下、労働党は第一党となり第二次マクドナルド内閣が誕生した。社会主義や労働者政党は20世紀初期には欧州の多くの国の議会に進出し、かなりの政治勢力になり、第一次大戦後には政権を担う機会も珍しくはなくなってくる。

さらに時代は下って1930年代の深刻な不況の下で、米国ではフランクリン・D・ルーズベルト政権の社会改革の下で民主党に多くの労働組合の支持が集まった。団結権や交渉権等、労働の基本的権利がこの政権の下で擁護され、労働条件の改善が、第二次世界大戦後に、本格的に大きく進むことになる。企業は組合の意向を見ながら経営の重要判断を行う、豊かになる労働者は、そのまま強力な消費者となり市場の主人公となる、制度化された福祉資本主義と成長の時代となっていく。生活水準の持続的な上昇は20世紀後半における労働運動の輝かしい到達点となった。

3 改良された資本主義と 労働運動の成果

資本主義にも様々な経歴がある。いま私たちは大きな過渡期に生きているといつてもよい。それは、交渉と対話を軸とした制度設計からカネの力を軸とした、「市場原理」と称する社会ルールが支配するものへの変化として捉えるのが適当だ。交渉と対話はいまでもなく、労使の間での賃金や働き方の取り決め、政治レベルでは経済界の代表と労働界の代表が拮抗し、政権を担っていく。

いずれにしても、法を尊重し自由や人格を基本とした価値観が共有される。現代デモクラシーという形で表現できるものである。このシステムには排外主義や極端な愛国思想、個人崇拜等は相容れない。

こうした体制に欠かせないものは労働組合である。しかしながら、近年の傾向は組合の組織率が多くの国で軒並み低下しているのが気がかりである。労使間での賃金、労働条件さらには国レベルでは社会保障などは、労働組合が提起する生活水準の向上と安定という要請がなければ、今日のような内容なり水準には至っていない筈だ。社会の安定は、それなりのコストはかかる

が、資本主義の存続にとっても大きな支えといえる。所得格差も小さな中間階層の充実した構造は消費社会としても、一定程度の経済成長をもたらすものだった。

だが、1980年を境目に労働組合が支えてきた安定システムに対する攻勢が強まり、資本主義は対話による協調型から強者が生き延びるサバイバル型に変貌し始めた。英国のサッチャー首相の「改革」はその象徴だった、当時、猛威を振るった民営化の波もこの変貌の一端であった。わが国でも1987年4月国鉄が分割民営化された。そしてさらに、10年後の1990年、東西冷戦が終焉し、翌91年にはソ連は体制として崩壊した。世界は資本主義が一極的に生き残り、労働組合・社会主義という勢力は背景的なパワーを削がれるに至った。

このあたりから、「自由な資本主義」が動きを強め、資産収益がより重視され、勤労所得は、働く者の国境を越えた競争により圧縮され始める。冷戦終結は格差の時代のスタートでもあった。一部の国を除いて労組の組織率は下がり、雇用や労働の規制が撤廃され労働条件や身分を守られることにより少ない労働者が多数生み出されることになった。非正規社員の急増がその象

徴といえる。組合の制御のきかない労働市場が大きくなり、資本主義も強者中心の仕組みに変化した。

4 労働運動への批判：競争力の足を引っ張る

見て来たように、先進国のなかで豊かな大衆社会を実現してきたのは労働運動の果たしてきた役割が大きい。高い賃金、充実した福祉制度（公的であり、企業内であり）、短い労働時間など欧米に一步遅れて日本が到達した現代的な生活様式であった。しかし、まず先進国内部でおこった市場競争が成長の二極化を生み、ジャパンバッシンクといわれる現象や、ジャパンアズナンバーワンという時代の流れも指摘された。成長格差や市場シェアの変化、その大元は価格、コストなかんずく労働費用に求められ、労使関係は緊張に向かう。

1980年代で印象に残るのは米国では日本車攻勢に追いつめられた自動車産業労使の交渉で、賃金か雇用かという選択のなかで労組が賃金要求を譲歩するという事態が生じた。英国ではサッチャー対炭鉱労組の対決となり、政権側が炭鉱労組のストを押し切つて、合理化を実施していった。労組の力を押さえることが経済危機、産業の

存亡を乗り切る重要な切り札という考え方が支持されることになった。当時の日本のような新たな競争相手の登場は欧米にとっては、基幹的な産業の縮小を意味し、雇用変化の行方はサービス産業が受け皿になる。

また、組合が組織されるのは製造業が多く、新たな事業やサービス部門では一般的に組織化は遅れがちになる。同時に労働集約的な要素や競争が激しいという特色により、賃金水準が低く、労働移動も多い。つまり、在来型工業が没落するとともに、対話と交渉による労使関係が見えにくくなり、雇用情勢の悪化も重なれば、賃金が、そして生活水準が低下する、わが国の「失われた20年」のような事態が広がっていく。とくに労組が雇用優先の選択に向かう時には、賃金の抑制は国内需要を弱め、出口の見えないデフレ出現の重大な契機に転化することになる。

小括：マクロ経済の安定と労働運動の果たす役割

安倍総理は就任以来、しきりに賃上げと経済の好循環の関連を主張している。労働者の立場にたつて応援してくれているのだろうか。確かに賃上げなど「けしからん」という態度に比べるると有難い感じはする。だが、現実の動

きは労使関係のなかで決まることであり、官邸がいくら旗を振つてもそれで賃金がすぐに、上がるものではない。総理がなぜ、賃上げにまで言及しなければならぬのか、労働運動の側に問題もある。一方で、労働法制などいろいろ問題のある政策も用意され、現政権の労働や賃金への対応はその場しのぎの観が強い。

生きた経済はコストを削つて、利益を出そうという同じ方向に皆が向いてしまうと、逆の方に動いてしまうことがよくある。労働は市場経済にとつて、独立した要素といえる。例えば、生活水準は社会的、歴史的に形成されており、企業の売上や利益にリアルタイムに従うものではない。むしろ生活や労働の自立的な要素が景気や経済の落ち込みにとつて、大切な歯止めや反転の材料となり得る。マクロ経済全体との「違和感」こそ重要なモメントとなる。「右向け右」という整合性はいわゆる、「合成の誤謬」とよばれる期待に反する結果となるのだが、ケインズ理論*でも指摘されている。

日本経済が回復するためには企業の視点での対応では十分とはいえない。むしろ家計や個人が安心感を持つて暮らせる賃金や労働時間が求められている。現状の4割近い非正規社員の比率

や、1千万人を超える年収200万未満の労働者の存在は長期化する経済低迷のなかで個々の経営の都合に合わせて生まれた、一種の「整合性の矛盾」である。働く者自らが、このような希望の見出せない状態のなかで、企業の利益が膨れ上がったとしても、その分の市場を確保できずキャッシュフローのみが積みあがる。これでは不況の出口は益々、遠のいてしまう。労働組合の安易な自制は景気の低迷にとつて良い結果をもたらさない。

*一般理論のなかで古典派型（ケインズの念頭にはピグーの所説がある）の賃金と雇用のモデル的な調整の動きを「伸縮的賃金政策を自由放任の正しく適切な補助手段と考えるのは間違いもいところである」と酷評している。それは全体主義体制のなかでこそ、ふさわしいともいう。ケインズは賃金の非硬直性を重視しており、賃金を切り下げても雇用が改善されることはない、古典派の見解に疑問を呈している。J. M. ケインズ『雇用、利子および貨幣の一般理論』（間宮陽介訳 岩波文庫 下、12〜22ページ）を参照。



出前授業

京都市立鳥羽高校定時制での
寸劇を演じて

山崎 由紀



大切な高校教師との事前打合せ

「対象は何年生ですか？生徒さんの雰囲気はどんな感じですか？」の問いに「昨年の4年生はおとなしかったですが、今年の4年生は、どちらかというとうんちやです。」と先生。

私たちは出前授業を行うに当たって、高校の先生との打ち合わせをとっても大切にしている。同じ高校生でも学校や卒業後の進路によって、生徒の雰囲気は違ってくるからだ。毎日生徒と関わり、信頼関係を築いている高校の

先生とは違い、私たちは初対面かつ1回限りの外部の人間である。そのため、どのくらい集中して話が聞けるか、どのくらい噛み砕いて話をすべきか、どんな環境にいて、何に関心を持っているのか、など、出前授業を受ける生徒の様子を事前に知ることは重要だ。また、高校のなかで出前授業がどう位置づけられているのかという点も大切に、授業を組み立てている。

以下は鳥羽定時制高校の実際の依頼内容である。「生徒が30代4代になったとき、勤める会社が存続しているかどうかは分からない時代になっている。どんな社会の変化にも順応できる技術や能力を身に付けることが大切だと伝えて欲しい。社会人になったときにありそうなトラブルについて教えて欲しい。現実を理解している生徒は少ない。分かっている子もあるが、そうでない子にも意識づけをしたい。」鳥

羽高校の4年生は約40名でそのうち3割が女子である。今年の4年生は面談が始まっていないため進路の状況はまだつかめていないが、だいたい2割が進学（家庭の事情で就職に変更の場合もあるとのこと）、3割が学校紹介での就職であるようだ。私たちの出前授業は、6回ある進路ガイダンスのうち、第2回目に組み込まれた。

劇団員の指導経験を活かして寸劇を演技

鳥羽高校の出前授業は昨年と同様に寸劇を取り入れた。台本は要望に沿うように毎回自分たちで作っている。そして今回の寸劇は今までは違う要素が加わった。それは「劇団オレと松本」の伊藤さんの存在である。私たちは、劇団に所属されている伊藤さんに寸劇の指導をしていただいたのだ。台本の読み合わせでは、プロのセリフに鳥肌がたつた。立ち位置だけでこんなに印象が変わるのかと驚いた。鳥羽高校での寸劇においては、打ち合わせから本番までの期間が短かったため、直接指導を受けることは叶わなかったが、鴨

沂高校で受けた指導の経験を活かすことができたと思う。台詞を覚えることはもちろん、演技においては立ち位置などの細かいところまでしっかり練習を重ねた。

寸劇は、定時制高校の生徒がアルバイトを探すところから始まる。そのアルバイトでいろいろなトラブルを経験するのだ。配役は、アルバイト先の店長役に鳥羽高校の先生、トラブルの解決策をアドバイスする労働相談員と定時制高校生2名を私たちが担当した。

寸劇のセリフとアドリブに反応を示した生徒たち

寸劇が始まった直後は、耳にイヤホンをしている生徒やうつむいている生徒も見受けられ、授業だからとりあえず教室にいるというような印象を受けた。しかし、内容が進むにつれて徐々にセリフへの反応を示してくれるようになり、しっかりと聴いてくれるのだと嬉しくなった。アドリブで相談員が生徒に問いかけた際も、いい反応が返ってきた。

トラブルの場面を演じることでアルバイトの経験を持たない生徒でも、状況を身近に感じることが出来たのではないだろうか。法律の話をするだけの授業に比べて、印象的で受け入れやすい授業になったと思う。この寸劇を通して気づいたこと、感じたことを社会人になったときに何かの形で役立てほしい。これからも「気づき」を与える授業を目標として活動していきたい。

出前授業

京都府立北陵高等学校での 人権学習会の経験から

小松 麻利子



生徒にマイクを向ける奉仕の小松さん

去る6月15日に北陵高校の3年生を対象に私たち女性の社労士3人を対象に私たちが女性の社労士3人を

「寸劇」を演じて来ました。対象は、5クラス、約280人、男女比は半々、うち就職希望者は30人弱でしたが、それを前半と後半の2回に分けて行いました。今回、同校から頂いたテーマは、「公正採用について」でしたが、

人権学習会という位置づけで実施された授業でした。

高校の進路指導の教諭としては、生徒に対し次のような目的で企画されたこととです。この間、高校として進めてきた「就職差別を解消する」ための取り組みとその現状について学び、併せて「公平公正な採用選考」のあり方を自らのこととして考えることを通じて、就職活動を行うことを意識させたいという意図があったようです。ところが実際のところ、会社によっては面接時に所謂「不適切な質問」を行う場合もあり、「生徒もついつい、それに答えてしまう」ことがあるそうです。そこで、労働者の採用時における人権問題についての認識を深めたい、との意図があったようです。

今回のような「採用面接時の人権」に注意をはらうテーマで「出前授業」を行うことは、私たちのこれまで経験

した中ではありませんでした。また京都府の委託を受けて携わっている日々の「労働相談」の経験からも、この種の相談を受けることがなかったために、どのような内容で伝えるべきか？かなり思案しました。そこで厚労省が発行している「公正採用」についての資料や、学校で使用している授業の資料を収集するなど準備と検討を重ねてきました。その後、寸劇のシナリオの中に「採用面接」のシーンを取り入れ、また私たちが常々伝えてきた「働く上で必要な労働知識」をも併せて知ってもらえるように工夫をこらしました。

具体的には、高校生が洋菓子の製造・販売会社においてアルバイトの経験する、という想定でシナリオを構成しました。採用面接時の様子、教師にその体験を報告する場面、入社後に生じやすい労働トラブル例えばサービス残業、休憩がとれない、労災保険の請求行為、解雇予告と制限などの諸問題を寸劇で伝えました。寸劇の後には、登場人物と解説者が寸劇の内容を振り返りながら、面接時での不適切な質問やそれに対する対応の仕方、労働基準法や労災保険法の基礎的な理解を深めて頂けるための解説を行いました。

今回寸劇を演じるに当たっては、セミプロの劇団員、伊藤さんから頂いた

アドバイスは貴重な体験でした。特にキャラクターの設定、身近なネタ、笑いの要素、あえてオーバーなアクションを取り入れるなど話題満載の寸劇を演じることができました。お蔭様で生徒の皆さんが私たちの演技やその後の解説に反応を示し、関心を持って聞いて頂けることができました。また同校の生徒の中からも教師役で出演してもらえたことで、在校生の関心を引く一助になったと思っています。

今回の「出前授業」の準備を進めるに当たっては、私たちメンバー3人は、それぞれに自らの仕事や生活の時間を割いて、シナリオの作成と演劇の練習を進めてきました。正直なところ大変でした。しかし、今回初めて「採用面接時における人権問題」というテーマを寸劇に表現したことで、自らの仕事である社労士業の幅と深みを広げる良き経験になりました。今回の人権学習会の後に、担当の教師が生徒の皆さんを前に「今回の人権授業は今後皆さんが働く上で、自らの権利・人問らしく働くことにつながる大変貴重なお話でした」と締めくくって頂きました。

今回の私たちの出前授業が、今後とも彼ら若者の将来において何らかの形で役立つ機会になれば、私たちにとっ

大学院生活を振り返って

喜多 和美

龍谷大学NPO・地方行政研究コースと地域連携協定を締結し、その第四期生として、このほど修士論文を提出した喜多和美さんからレポートが届きましたのでここに紹介します。



このような勉学の機会を与えて下さったあつたかサポートと龍谷大学の皆様、感謝の気持ちで一杯です。

さて、以下では、これまでの大学院生活について振り返ってみたいと思います。

レジュメ作成に苦労

4月に入学して、最初に自分がどの講義を受講するか履修登録をします。後期は論文作成に時間がとれるように、前期にできるだけ講義を登録し、後期の講義は少なくなるように登録しました。それにより、前期の講義は、週4〜5日通学することになりました（2週間に1回講義というものもあります）。

これが結構大変でした。大学院は出席者が順番にレジュメを作成して発表

する形式がほとんどで、このレジュメ作成に苦労しました。判例を勉強したいと思ったので、民法の講義や労働法などをとったのですが、気になった判例を取り上げ、その分析をしてレジュメを作成することが求められました。最初は判例を選ぶことから戸惑いました。図書館のジュリストなどで判例を選び、民集をコピーする、ネットから入手する。また、判例評釈の集め方など、先生や院生に教えてもらいながら、どうにかレジュメを作成しました。講義が無い日や休日、レジュメ作成に追われました。

6月に、1週間にレジュメ発表が3つ重なった時は、本当に大変でした。受講生が少ない講義は、すぐにレジュメ担当が回ってくることもありました。でも、先生に赤字で丁寧に添削していただいたり、コメントをいただいたり、とてもいい勉強になりました。

片っ端から女性差別賃金の裁判を読む

こういう経験はとても新鮮でしたが、あつという間に7月の修士論文の中間報告の時期を迎えてしまい、修士論文についての作業がほとんど進んでいないことに愕然としました。当初掲げた「限定正社員について」という修士論文のテーマが漠然として絞り切れ

ていないということに遅まきながら気づきました。結果、7月にあつた中間報告は、惨憺たる内容に終わりました。女性労働者の問題の中で、どういったテーマにしようか、夏休みに仕切り直しをしないといけないと焦っているちょうどその頃、大阪市大の先生で龍谷大学に講義にいらしている高橋真先生の「不法行為論」の講義で、先生はその最後に、研究のあり方・進め方について、教えて下さいました。

「20年位の労働政策をおさえ、今何が問題になっているのか」、判例、制度の変化をとらえ、そしてどこにスポットをあてるのか、その問題を改善するために、裁判所ができること、立法・制度をどうするか、などなど……。そして「まずは、気になっている判例をたくさん読んでみる」。たくさんさんの助言をいただき、夏休みは、とにかく最近の女性差別賃金裁判の裁判例を片っ端から、読んでみようと思えました。

労働裁判例は、分量が多くて最初は戸惑いましたが、読んでいくと、職場の様々な状況を垣間見ることができました。そこには、理不尽な会社の扱いに対して、果敢に取り組み、勝訴を勝ち取ってきた数々の女性労働者の姿がありました。

昨年4月、あつたかサポートから推薦を受け、龍谷大学法学研究科、NPO・地方行政研究コースに、入学しました。1年間のコースでしたが、今年の1月、修士論文を提出することができず、この6月によく修士論文「人事評価と賃金差別——中国電力事件広島高裁判決をめぐって——」を提出したところです。無事提出できた今、

中国電力事件に取り組む

そうして調べていくと、最近の裁判例で、全面敗訴の訴訟がありました。それが中国電力事件です。「え、何でだろう?」。夏休みの終わりにには、この裁判について調べてみようよと、決めました。それから約1年間、この裁判について取り組むことになりました。

後期は、前期に比べ、講義数も少なくなりました。週2〜3日通うペースになったので、少し時間に余裕はできましたが、資料集めや資料のまとめに追われました。これまでの男女差別賃金裁判の裁判例とその判例評釈をそれぞれコピーしてまとめる。そして賃金・人事制度の変化が関わっているのに気づき、現在の賃金制度はどうなっているのだろうか、など、どんどん興味は広がっていくのですが、どの資料を当たっていいのかわからない。手当たり次第、図書館で読んだりするのですが、決定打が見つからないような感じが続き、試行錯誤を繰り返していたような気がします。そんな時は、先生に相談したり、一旦立ち止まって整理することが必要だったと思います。やみくもに、ムダな時間をとっていたのかもしれない。

また、今思えば、資料を集めたのは

いいが、消化不良を起こしていたと思います。資料を調べ、それを自分の文章にするまで、消化の時間が必要です。結局、今年の1月の締切には、間に合いませんでした。

楽しかった政策学科との交流

話は逸れますが、楽しい講義もありました。中でも、法学研究科以外の政策学科の院生との一緒の講義は新鮮でした。政策学科では、市民の声を政策に生かす方法などを研究する院生が多く、法学研究科とは違った視点で研究しているの、意見等を聞くのは面白かったです。それ以外にも、プロのファシリテータの人達のワークショップを体験したり、夏の集中講義では、NPOで活躍している人の出した課題をグループで検討し討議し、解決策を見つけて発表したりもしました。また、後期の講義では、先の戦争体験者を招き、体験談をお聞きする機会もありました。本当に得難い貴重な体験だったと思います。

指導教官に助けられた論文作成

話を論文作成に戻すと、2月になって、別の面白そうな論文を読んだりして、気分転換をしようと思いましたが、2度目の仕切り直しをしたように思い

ます。そして、たまっていた仕事や懸案になっていた仕事、そして論文作成で忙しくて整理できなかった会計帳確定申告などを片付けて2月3月はあつという間に終わってしまいました。4月に入り、6月提出を目指してあと2カ月だと焦り始めました。いよいよ



龍谷大学キャンパス

自信を持って発表したのですが、3人の先生方から、色々指摘を受けました。矢野先生からは労働法の観点からの鋭い指摘、中でも濱口先生からは、「この裁判例はこれまでの男女差別賃金裁判の中でどう位置づけられるのですか」という根本的な記述が抜け落ちているという指摘には、はっとさせられました。指導教官の脇田先生からは、より大きな視点から論文を見ていただき、足りない部分の資料を教えてください、足りぬ部分の資料を教えてください、メールで送っていただいていたので、ありがとうございました。

その後、補強したり、組み替えたり、表を作成したりと、最後の1週間でも、資料が足りない慌てて図書館に行つてコピーしたりと、もうパニック状態になりながら、締め切りギリギリまでバタバタしていました。最後は時間切れで、整理できなかった記述はぼさり削り、とにかく体裁だけは整えて提出しました。

よラストスパートです。これまでの骨子をもう一度見直し、とにかく、少しずつ書き始めようと思いましたが、ゴールデンウィークは、ほとんど論文作成に費やすことができました。そして連休明けには、中間報告会がありました。

机の周りは、資料や本がまだ散らかったままです。これを整理しながら、今後、こうした経験はどう生かしていくのか、じっくり考えていきたいと思っています。また、昨年は風邪をよくひいて体力不足を痛感したので、しばらくは身体を鍛えたいと秘かに思っています。

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、当会への協力会員会費、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

2015年5月23日 第10回記念シンポジウム
「労働・教育・福祉の一体化に向けた政策課題を探る」
 濱口桂一郎・本田由紀・埋橋孝文による報告と討議の記録
 頒価：800円（送料200円） お問合せは当会までお願いします。

編集後記

参議院選挙の結果、メディアの予想とおりに自公政権が3分の2を制した。国民の望んだ選挙の争点は社会保障にあったが、野党もその財源に触れることを避けてきた。今後は野党が指摘するとおり憲法改正がこの国の争点になってくるが、第9条以外に国民が国家権力をコントロールするという日本国憲法の大原則の修正に繋がりにかねない。例えば現下の少子化は、憲法24条の「個人の尊厳と両性の平等」などの改訂にわりかたない。また年金・医療・介護など社会保障制度においても、必要な財源がないことを理由に自助努力を迫られることになるだろう。

久留米市にお住いの縄崎さんから「テイケアの現状を面白く伝えて頂き、高齢者対策の必要性を提示された。他方で京大の研究者・柴田悠さんは、統計分析に基づき社会保障の重点を子育て支援に向けろべきだ」と提案している。

今回参議院選挙では、労働関係の規制緩和は争点になっていなかったが今後は裁量労働時間制や解雇の規制緩和などが浮上してくるであろう。春号の桑原論文が問題提起した「TTP「労働の章」と労働者保護」について、中島弁護士からは日本の労働者保護に資する面もあれば、権利が縮小される懸念もあるとの意見を寄せて頂いた。また山本喜久治氏からは、改良された資本主義に対する労働組合の安易な自制に警鐘を鳴らしている。

このような急激な社会の変化に戸惑っているはいられない。龍谷大学との地域連携協定で法学研究科に学び、この度修士論文を提出した喜多和美さんの論考からは、女性に対する賃金差別に疑問を抱き、実践的な学問研究を通して、学ぶことの苦勞と喜びが伝ってくる。この経験を今後「草の根の学習」機会の拡大につなげてほしい。

というのも本誌で紹介した山崎、小松のお二人をはじめ社会保障労働士が、高校で「寸劇」を演じ、好評を博した。編集子も同行し見学したが、実にリアルなシナリオと迫真の演技に、生徒も静かに見入っていた。中には、メモを取る生徒もいた。学習意欲に富む若者には、教科書的に労働法を学ぶよりもリアルバイトという現実の労働関係から「リアル」をこそ伝えるべきだろう。それは連載中の4コマ漫画「サービス残業の諸問題」にも反映されている。

連載といえは今号からは、あったか時記の筆者に新しく山本和子さんが登場することになった。まずは自ら住む「深川」の街を紹介して頂いた。彼女は絵本作家として「婦人之友」誌に連載中である。関心のある方は手に取ってほしい。

さて、近年いじめ・嫌がらせに係る労働相談は後を絶たない。先の第11回総会で和歌山県立医科大学の津野香奈美先生に講演を頂いた。2頁のアンケート結果からも職場の様々なハラスメント対策は喫緊の課題である。就職後間もなくそうした被害にあった若者が引きこもってしまった。就労支援に携わる人たちの苦勞は相当な負担だ。そうした人たちに役立つ労働法基礎講座を開設したい。また、ここは一番、中小企業の経営者には、本気でハラスメント対策を乗り出してほしい、との思いから秋には「人事労務管理講座」も企画中である。是非、経営者には受講してほしい。

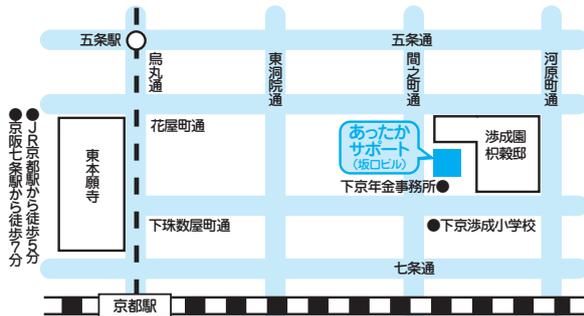
(笹尾)

■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。



柴田 悠著
勁草書房

当法人に贈呈を
頂いた図書を
紹介しています



婦人之友社