

第1号議案

2016年度活動報告

1 現状認識と基本的な姿勢

アベノミクスによる期待された経済効果は現れることなく、依然として国内消費は低迷したままです。今日の人口減少社会における高齢者の増加と少子化は、契機となった団塊の世代の引退という要因にとどまらず人手不足感を強めています。

企業の求人活動において、大企業はより優秀な人材の獲得競争を一段と強め、新規卒者の選別が進み、就活はより一層の厳しさを増しています。一方でJAM労組の春季労使交渉において中小のベアの平均回答がトヨタ自動車を上回るなど、中小企業の人手不足はより深刻化しています。当分の間、労働力の売り手市場は続くでしょう。

それは、現行の社会保障制度にも深刻な打撃を与えかねません。生産年齢人口（15～64歳）が2030年には、60%を下回ると予測され、65歳以上の老年層世代1人を

2人で支える、いわゆる肩車型社会を迎えることとなります。他国に例を見ない急速な高齢化は、これまでの男性正社員中心の長期雇用システムと、それを前提に設計された社会保険など社会保障制度の土台を揺るがしかねません。また拡大し続ける格差と貧困は、労働と社会保障の両面から、具体的な政策の転換を求めています。

(1) 労働政策の動向について

① 「働き方改革」の背景

政府は、「一億総活躍社会」の実現に向け3月28日の「働き方改革実現会議」における報告書を発表しました。それに基づき、本年度からは、10年間で「働き方改革実行計画」を実施する予定です。

これまでの政府（永田町）は、経済政策に比して労働政策にあまり関心を示してはいませんでした。ところが「働き方改革」を通じて、労働時間を短縮し、労働生産性を高める方向にシフトしています。そのため厚労省の労働関係部局における「地方労働行政運営方針」の策定に重点が置かれ、それが地方労働局ごとにも指示されています。また、20

16年4月1日には、厚生労働大臣を本部長にした「長時間労働削減推進本部」の第3回会合において、「今後の長時間労働対策」について議論されています。

もう一方で「働き方改革」は、近年の労働力の不足に対し、潜在的な労働力を労働市場へと誘導することに狙いがあります。そのため①女性活躍推進法、②高齢者雇用安定法、③障害者雇用促進法、④青少年雇用促進法、⑤外国人技能実習法など労働市場の拡大とそれに応じた労働者保護を目的にした労働政策を次々に成立させてきました。

そこでいくつかの「働き方改革実行計画」についてみてみましょう。社会の最大の関心は、「同一労働同一賃金」と法律で罰則付きの長時間労働の上限を規制することにあります。その他のテーマについてもふれてみることにします。

② 「同一労働同一賃金」

これは、昨年12月に提示された「同一労働・同一賃金ガイドライン案」がベースになっています。しかし日本の雇用慣行の下では、「同一労働・同一賃金」という名称は同じで

も欧州のそれとは、似て非なるものでしかありません。ガイドライン案は、あくまでも大企業中心の内部分労働市場を前提にしているために、当該企業グループ内における正規雇用と非正規雇用との不合理な待遇差の是正を意図した提案となっております。それだけに同一企業内に属する正規雇用と非正規雇用との間には、新たな職務内容とその責任の範囲をより明確にすることでかえって格差を拡大させ、固定化させることにもなりかねません。

また派遣労働者と派遣先労働者の均等・均衡待遇については、当該企業における労使協定を前提に適用を除外する方向で議論が進みつつあります。派遣労働者の多くは、労働組合と無縁な未組織労働者であり、また過半数労働者の選出方法への疑念は勿論の事、労使協定を締結する相手先の存在が不明瞭であり、産業民主主義の土壌とは程遠いのが現状です。

さて「同一労働同一賃金」との関係で、企業に対応を迫られているのが、非正規労働者の無期転換ルールです。このルールの適用は、非正規労働者の雇用安定を目的に、二〇一八

年四月に始まります。ある人材サービス会社の調査によりますと、非正規労働者の約八割が当該制度を知らないと答えています。この制度はあくまでも当該労働者本人の申込によるものですから、中小企業では労働者への周知を含め対応がまだなされていないことを意味します。大企業では既に、職種や勤務地限定の正社員制度等への転換を進めています。今後は、無期雇用転換後の「同一労働同一賃金」への対応が問われてくるでしょう。

③ 長時間労働の上限規制

長時間労働の是正については、連合と経団連が2月～3月にかけてトップ交渉し、「過労死ライン」を目安にした新たな規制枠が設けられることになりました。それによると、

- ① 原則的に月45時間、年間360時間、
- ② 例外的に年720時間（月平均60時間）、
- ③ 更に、休日労働を含む2～6か月の月平均80時間、単月100時間未満という例外、
- ④ 例外の歯止めとして月45時間を超える時間外労働は年半年分を超えないこと、

とされました。尚、その他運転者や建設業な

ど業種や職種の違いによる例外的取扱いは、残されたままです。

メディアの多くは、月100時間以内か未満かという時間外労働の上限に焦点を当てて報道をしていましたが、いずれにせよ罰則付きの時間外労働の上限が定められること自体、戦後70年の日本労働法史において、初めてのことであり、その意義は大きいと言えます。但し、今後の課題としていくつかの指摘をしない訳にはゆきません。

一つは、労働基準監督署における指導の実効性です。監督官には、裁判所の許可なく立入調査を実施し、臨検や尋問ができる権限が与えられています。ところが5月8日の「規制改革推進会議」のとりまとめによると、その一部を社会保険労務士会などに民間委託させる、としています。権限のない社労士に任せていては実効性の担保が疑わしいと言えます。

また「働き方改革実行計画」の中には、財界の意向を受けた労働時間ではなく仕事の成果に応じて賃金を支払う「脱労働時間給制度」の導入を柱とする労働基準法改正案が含まれています。労働時間に対して賃金を支払

う原則を踏み外すことになれば、かえって長時間労働を助長しかねません。

もう一つの課題は、時間外労働の上限規制を強めることで、かえってサービス残業を生み出しかねないことです。なぜならば、この国では職務の在り方が無限定であり、「職務」ではなく「人」を基準に上司による「査定」で賃金が決められているからです。「過労自殺」が生じる背景には、そのような日本の雇用のあり方と文化があります。問題は長時間労働のみにあるだけでなく、靴にビールを注いで飲み干すことを命じるような様々なハラスメントを生み出す企業文化がいまだに存在しているからです。過労自殺を生み出す日本の企業文化を直視し、それを問わない限りは、真の解決には繋がりません。

言い換えれば、過労自殺等を生み出す企業社会とは、個々人の労働時間という量的規制で解決できるものではなく、あくまでも日本的な雇用慣行や社会的規範から生み出されたものだからです。そうすると今後の「働き方改革」においては、当該企業組織の在り様に深く影響を与えている企業社会の質的転換が問われていると捉えるべきでしょう。

④ ダブルワークなど副業の推進

また同会議の報告書の中に、「柔軟な働き方」として、非雇用型のテレワークと副業・兼業の推進というテーマが掲げられています。そうした働き方が、労働者性の有無を曖昧にする働き方だけに、今後は労働時間の通算や雇用・労災保険の適用についても労働者保護の視点から見直しが迫られることにもなるでしょう。例えばダブルワークの労災保険の適用と給付などがそれにあたります。

⑤ 治療と職業生活の両立支援

精神疾患、がん、糖尿病、脳・心臓疾患などの疾病による長期休業者の増加に対し、厚生労働省は、「治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」（平成28年2月）を策定しています。また2020年度までに「両立支援コーディネーター」を育成し、疾患を持つ労働者が治療を続けながら働くことができるためのサポーターを担わせる意向です。具体的な担い手としては、MSW、産業カウンセラー、社会保険労務士などが想定されているようです。

⑥ 育児・介護休業法などの改正

女性労働力の確保に対しては、妊娠・出産・育児、介護を理由にした離職対策に重点がおかれ、待機児童対策など子育て支援には力、つまり資金が投入されています。そのため男女雇用機会均等法の改正などによる職場環境の改善、待機児童の状態にある労働者の育児休業期間の延長を含む育児・介護休業法や雇用保険法の改正など女性の就業を促す法整備だけで対応しようとしています。

しかし、保育サービスの拡充など待機児童対策を講じることなしには、女性の就業率を高めることは勿論、経済成長率の上昇は望めません。

⑦ 企業や労働者への影響

これらの課題は、いずれも各企業に対し、就業規則の改正など長期離職者の職場復帰のルールや雇用の断絶を避けるための仕組み作りが求められます。また産業保健センターの活用など労働者が働き続けることができる職場環境の改善や労働条件の向上に向け様々な整備も求められます。個々の労働者には、メタボ検診の受診を勧めるなど健康

管理を強めるでしょう。

一方で、国は厚生労働省、経産省、国土交通省などによる設備投資や労働力の確保、再就職支援を目的とした各種助成金を準備するなど労働・雇用政策を矢継ぎ早に打ち出しています。そうした国の財源が人材紹介・派遣会社に流れ、企業の退職勧奨の誘発と再就職支援を通じて、その懐を潤していることも事実です。このような動きからは、今後、医療・福祉・就労支援などの領域で雇用の拡大が進むことが容易に推察できるでしょう。

⑧ 労働者の健康への影響

政府が主導する労働時間の短縮と労働生産性の向上が至上命題とされるようになること、個々の労働者に対する人格や能力の面でのブラッシュアップが求められることとなります。その結果、労働者の選別が強まることになるでしょう。併行して有能な人材を企業の外に求める動きも強まるでしょう。そうすると、職場には、労働生産性の低い労働者に対するいじめや嫌がらせが増えかねません。労働者の選別が強まる社会では、不本意な労働力の移動が進められることで、労働者

のインセンティブ、自己肯定感、そして心身の健康に悪影響を与えかねません。

さて2015年の12月から実施されることになったストレスチェック制度は、職場における労働安全衛生対策の第一次予防としての役割が期待され開始されました。しかし、その目的や趣旨について、当事者である労使双方に十分に理解されているようには見えません。今後は安全衛生研修会の開催などを通じ、ストレスチェック制度の理解を促す取り組みが求められています。また同制度が「職業性ストレス簡易調査票」による診断のため、正直なデータを得るためには、企業の信頼度が試されることとなりますが、自信のある企業にとっては、逆にストレスチェック制度を利用する意味を失うかもしれない。尚、いずれにせよ同制度への正しい評価については、まだまだ時間を要することになるでしょう。

(2) 社会保障政策について

差し迫る人口減少社会において持続可能な社会保障制度を維持するには、年金・医療・介護保険制度において、負担と給付の均

衡が計られなければなりません。2004年の小泉内閣による「年金制度改革」によって、「100年安心」の年金制度が整ったと、時の厚生労働大臣が自負しました。その時に公的年金保険料の上限設定がなされ、毎年上昇してきましたが、私学共済を除き本年度で固定されることとなります。しかし、給付については、経済成長を前提に設計されたが故に、現状からは今後、年金支給額は毎年目減りすることになります。年金支給額は、賦課方式をとっているため現行制度上、その時代の富の総和に基づかざるを得ません。

医療や介護保険制度に対する国民負担の増加については、安倍内閣の下で消費税の10%が先送りされました。2019年10月から引き上げられる予定ですが、それでも不足すると試算されています。この間の賃金デフレや非正規労働の拡大などの影響もあって少子化に歯止めがかかりません。生産年齢人口が減少することで、老いも若きも一人あたりの税や社会保障料負担の増加は避けられない現状にあります。

それだけに社会全体として、税金や社会保障による給付と負担のあり方についての国

民的議論が求められています。現行制度を維持したまま負担を強め、給付を抑制する事になれば、いたずらに世代間対立を煽り、社会保障制度への信頼を失墜させ、引いては社会の分断を際立たせることにつながります。

これまでの年金・医療制度改革の歴史を振り返ると、国民に負担をかける消費税など不人気な政策には、いずれの政党もコミットを避けてきました。または段階的に政策を遂行することで可視化を避けようとして来ました。その間に国債を発行させるなどで社会保障関係支出が拡大し、社会保障財政を膨張させてきました。その結果、現政権においてもそのつけ払いを後世に残すことになっていきます。

各種アンケート調査や政党のマニフェストを見る限りでも国民の年金・医療・介護の社会保障制度、社会福祉制度への関心が極めて高いことが示されています。にもかかわらず提供されるサービスの源泉である税や社会保険料の仕組や使途についての国民の理解と認識は、薄いと言えます。制度改革に向けては、税制や社会保険制度の基礎知識が市民のコンセンサスとされなければならぬ

のですが、現状では、当該省庁や各専門士業等の専門知識とされたままです。

税や社会保障の改革には、それぞれの立場によって利害が異なるだけに、超党派的な国民的議論の場が設けられなければなりません。そのような機運を高めるためにも、幅広い草の根の学習活動の場が職域や居住地など幅広い領域で広められるべきでしょう。

おりしも経済が成熟したこの国には、人口減少社会の足音が聞こえています。近年の単身世帯の急増は、「孤独死」など様々な社会問題を生み出しています。収入が途絶えてしまえば前途が閉ざされかねない社会です。今後、これまでのように家族を頼りにすることができない社会状況にあつては、誰でもが医療や介護など他人の力を必要とするような事態に直面します。いつ何時、誰でもが安心して生きることのできる社会保障制度の整備が急がれています。

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

昨年夏の46号から今春49号まで季刊発行を続けています。会報は、およそ会員250名とその他の協力者を含め合計450部を発送しています。幅広い支援を得るためには、引き続き定期的な会報の発行が欠かせません。紙面では、当会の活動の紹介に止まらず、社会的な課題を提起することを心がけてきました。

② ホームページ(以下HP)の充実

HPは、当会の活動をご存じない方を意識した情報媒体です。当会の活動は年を重ねるごとに新たな企画や催しに追われますが、この間会員以外の方からのアクセスが増えています。それがセミナーへの参加や出前授業のオフアワー、入会申込などに繋がっています。今後とも新たな情報のアップと更新を図らなければなりません。

③ リフレットの刷新

京都市の助成金を受けて作成した当会のリフレットを様々な機会の場で配布し、残部は僅かですので、認定NPO取得後初のリフレットの発行に向けた準備を始めな

ればなりません。

(2) 教育宣伝活動

① 労働関連法教育事業(委託)

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、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

2016年度は、京都府外を含め高校や大学を対象に延べ19回実施しました。コマ数で39回、受講者は2,524人のほりまです。内訳は、大学11回(京都府内8回)、高校生8回(京都府内6か所、京都府外2か所)でした。また、京都府立の専門学校からの要請もありました。

近年、ブラック企業・ブラックバイト問題に対しては、労働行政が指導を強化し、悪質な企業名の公表を行っています。また近年では、当の行政機関や社労士会など様々な団体が若者を対象にした労働法制の知識の付与、普及活動を始めています。そのため当会への要請は、従前よりも依頼件数において減少傾向にあります。

その結果、近年当会には、いわゆる「指導

困難校」と言われる全日制高校や定時制高校、単位制の通信制高校からの要請が多くなっています。全日制高校からも人権学習会の時間に「働くことと人権」、「労働トラブルの相談先とその解決方法」などのテーマでの要請が増えています。そのため、彼らが実際に体験しているアルバイトなど日常的な課題を「寸劇」を通して表現し、学ぶことができるよう工夫を凝らして行っています。

大学生については、当会の活動にご理解をいただいている研究者のゼミや教室の場を使って行ってきました。要請のある内容としては、次の通りです

Ⅰ 今の学生の大半がアルバイトを行っていますので、労働契約の意味や労働条件通知書の役割を中心に話をしています。

Ⅱ 就活を意識し「ブラック企業」や「電通事件」など今日的なテーマで「働くことと人権」を取り上げてきました。

Ⅲ アルバイト学生が多いことを前提に、アルバイトをめぐる現状を把握するため、一部の大学で「事前アンケート」への協力をお願いしました。近年では、親からの僅かな送りや経済的援助しか得られないことから、ア

ルバイトをしなければ学生生活を継続できない学生が増えています。それだけに学業とアルバイトの両立支援に向けた社会的サポートが必要とされています。

ロ、社会人対象のサポートセミナー

2016年度の前期は、パートで働く人たちを対象にパート労働法など有期労働者の保護規定とパート労働者に適用される労働・社会保険について2回にわたり開催しました。

後期は、就労支援に役立つ労働法と社会保険の基礎講座を全3回にわたり開催しました。それに向けて、冊子を発行し、テキストとして活用しました。残りはラポール学園に所属する労働組合などに配布しました。

ハ、若者を対象にした就労支援セミナー

「若者の就労支援に労働関連法教育は役立つのか」をテーマに12月3日にシンポジウムを開催し、およそ90人が集まりました。今回は、定時制高校の教師や就労困難な若者の支援活動を行っている若者サポステなどの就労支援機関からの参加を得て、会場からの発言を交え議論することが出来ました。

そこでは、労働法や社会保険制度に関する

知識の習得が、若者のレジリエンスや「自己肯定感」の維持に役立ちうるとの指摘がされました。

② 就労支援に携わる人たちを対象にした労働関連法教育基礎講座の開催

キャリアアコンサルタントなどを主な対象として、労働法や社会保険の知識を現場の就労支援に役立てて頂くための企画でした。全3日間6回にわたり開催し、毎回ほぼ30名が参加しました。講師には、大学の研究者や元労働基準監督官などをお招きすることができました。最終日は、ワークショップや懇親会を開催するなど参加者の交流を深める企画となりました。

③ 中小企業経営に役立つ人事労務管理セミナーの開催

中小企業の事業主などを対象に中小企業経営がかかえる今日的な諸課題を取り上げ、その解決方法を学ぶセミナーを10月〜11月にかけて、大阪と京都の2か所でそれぞれ各3回、合計6回開催しました。大阪会場では、テイグレ本社を会場に毎回40人前後

が集まりました。京都会場は、寺内製作所を会場に毎回およそ20人前後が集まりました。講師は当会の活動にご理解をいただいている弁護士と当会理事の社会保険労務士が務めました。

④ 新春交流会「心の健康を保つための働き方改革に向けて」としてシンポジウム「ストレスチェック制度は過労自殺などメンタルヘルズ対策にどこまで有効か」を開催

2016年9月30日に電通の高橋まつりさんの自死が労災認定されるなど、社会の関心が高い中、今年2月4日に開催されました。会場には、およそ90名が参加し、3人の登壇者から報告を受けました。そのうち41人の方からアンケートに答えて頂き、概ね好評を得ることができました。詳細は、「あつたか情報」春号に紹介されています。印象に残った報告者として三柴丈典（近畿大学）講師を27名の方が上げていました。報告は、過労死等に関わる判例傾向の紹介とストレスチェック制度にありました。その中で企業に自信があればストレスチェック制度は不要との指摘に共鳴する声が多かったことが

印象的でした。

⑤ 豊中市における就労支援に向けた労働教育セミナー

豊中市との間では、毎年市独自の就労支援事業に関連して求職者を対象にした「働くための基礎知識」に関するセミナーを開催しています。時代に即したテーマを企画段階から協議し、進めています。昨年はハラスメントと労働トラブルへの対処の仕方など毎回ワークショップを取り入れたセミナーを年4回開催しています。

特に今回は、使用者と労働者の双方に役立てていただけるための冊子の改訂版「労働トラブルを防止するために！知っておきたい基礎知識」の編集・発行に協力してきました。その内容は、既に豊中市のHPにアップされています。

⑥ 春季連続セミナーの開催

安倍内閣の「働き方改革」は、性別役割分業の下に設計された社会保障制度の改革に對しては、きわめて消極的です。そこで当会としては、「これからの社会保障システムを

問う」と題し、全3回にわたり開催しました。貧困対策にベ－シックインカムは有効か、年金・医療・介護保険における給付と負担、仕事と家庭など共働き世帯の課題について学ぶことができました。参加者は、それぞれ、23人、21人、18人でした。

⑦ 京都自立就労サポートセンター研修会

同センターでは、就労に不安のある若者の就労体験などを進める一方で、彼らを受入れようとする事業所との連携を強め、就労先の確保に努めています。当会としては、センターが主催する相談会やステップアップ就労に向けた研修会の開催に協力してきました。引き続き連携を強めネットワーク活動に活かすことにします。

⑧ その他、地方自治体等の研修会

近年では、様々な研修会の講師としての要請が増えています。

・野洲市における人権研修会

市内の企業を対象に人権研修会で「働くことと人権」をテーマに、「ハラスメントと職場の生産性」を講義しました。

・枚方市青少年活動センター

「若者の就労支援の課題」は、なぜ若者は早期離職するのか、キャリア教育と日本的雇用慣行の関係から、講義しました。

・八幡市職員研修会

マタハラとパワハラの違いと対策について男女雇用機会均等法や育児介護休業法を手掛かりに講義しました。

・人権文化講座

人権団体が主催する人権研修会では、企業や行政機関の担当者を対象に、人権擁護の視点から、セクハラ、マタハラ、パワハラの法的な相違についての解説を行いました。

・労働組合での研修会

当会の協会員であるいくつかの労働組合の要請で開催された定期研修会では、職場の過重労働・ハラスメント対策や労働社会保険の役割について講義しました。

・その他

昨年度は、年金制度の改定などがあったことから退職者組合や勤労者福祉センター、地域の町内会などの集まりで年金研修会の講師の要請がありました。年金受給者の関心は確実に高まっています。

(3) 相談活動

① 京都府における労働相談事業

当会が京都府の委託を受けて開始した労働相談事業は、既に8年を迎えました。今では、毎週土曜日の午前9時～午後5時までの「非正規労働ホットライン」と月曜日～金曜日の午後5時～9時までの「若者等労働ホットライン」に従事しています。

公務員の削減に伴って、今では全国的に社会保険労務士が労働行政機関における労働相談に従事しているのが実情です。

ところが精神的に労働者を追い詰めて会社から追い出す、そんな卑怯な方法をブログで自慢げに公開する社労士による事件もありました。しかし、今やこれからの社労士は、事業主に労働者の労働条件や労働環境の改善をアドバイスするなど、自らの社会的役割が求められる時代にあります。近年の労働相談の特徴が、いじめや嫌がらせに関わる相談の増加にあるだけに、より一層人事・労務管理の専門家として誇り高いアドバイスが求められています。

(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を展開し、また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。求職者支援制度においては「オフィス人材育成」を目指し、簿記や社会保険など基礎的な知識を習得するための職業教育訓練に協力して来しました。

② 龍谷大学との連携

「NPO・地方行政研究コース」から「龍谷大学地域公共人材総合研究プログラム」という名称に変更され、同大学との間で平成29年～32年度までも「地域人材育成」に係る相互協力に関する新たな協定を結ぶことになりました。毎年、当会に所属する社会保険労務士を理事長が推薦し、法学研究科の修士課程で学んでいます。そこで学んだ知識と築いた人的ネットワークを、当会の活動に活かして頂けることが期待されます。

③ 行政機関などとの協働

京都府とは、労働・雇用政策課を通して、

労働相談事業、労働教育活動などの事業を継続しています。また当会の独自事業についても「後援」団体として協力関係を頂いています。また京都自立就労サポートセンターとも労働・雇用、教育、福祉の一体化に向けた取り組みを進めて来しました。

一般財団法人とよなか男女共同参画推進財団、その他に中小企業や企業内労組など労働組合が主催する各種セミナーに当会が講師を派遣するなど互いの持てる資源を提供し、協力関係を築いて来しました。

3 組織・財政活動の総括

① 組織活動

当会の理事会は、2016年5月7日、7月2日、9月13日、12月7日、1月18日そして今年度は、5月13日と全6回を開催しました。毎回、年間又は当面する事業計画を提示し、理事会で議論し、活動方針を確認し、執行する体制を整えて来しました。

理事会活動を強化すべく各理事の役務を定め、機能強化を図るために専門部会を設け

ることとしましたが、実現できませんでした。理事会の役割と、機能を含め再検討すべき段階を迎えています。

② 財政活動

当会の活動は、**イ**会費収入、**ロ**寄附金収入、**ハ**事業収入で支えられています。

ニについては、昨年度支援者や会員の力添えを得て、およそ150名の正会員会費の入金がありました。

ホの寄付金は、認定NPOとして継続するために毎年100名以上必要です。2016年8月30日に認定NPOとして認可されています。寄付金支援者のお力添えに感謝します。

ヘの事業は、特に京都府との労働相談事業、ラポール学園との労働関連法教育事業があります。その他、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は進んではいませんが、幸い各地方自治体などから各種セミナーへの講師依頼が年々増加しています。

第2号議案

2016年度決算報告及び

監査報告(案) ……(別紙)

第3号議案

2017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

① 政府の動向

安倍政権の下、金融政策による株価は上昇したものの、実体経済は回復していません。賃上げは鈍く、景気は拡大しているというものの物価は二極化傾向にあり、一部に値下げが広がるなど消費は低調です。反面、世界的な経済の回復もあって、国内の雇用情勢は、次第に買い手市場から売り手市場に転換しつつあります。近年では、労働力不足が深刻

化し、そのため今年3月の全国の有効求人倍率(求職者一人に対する求人数)は、1.45倍ですが、正社員の求人については、0.94倍です。事実、非正規雇用の割合がおよそ4割であることに変化はなく、貧困と格差の拡大は止まりそうにありません。

それに対し、2016年5月に安倍政権は、「ニッポン一億総活躍プラン」を発表し、「全員参加型社会」の実現に向け、「働き方改革実現会議」を立ち上げました。その会議では、「同一労働同一賃金」、「長時間労働の是正」、「高齢者などの雇用の促進」など社会保障政策を含めた9つのテーマを掲げ、10回の会議を経て報告書を提出、今後10年の間に実行に移すとしています。

この間の安倍政権による労働政策の特徴は、「春闘」、「同一労働同一賃金論」、「長時間労働の是正」のいずれをとっても、労使関係への政府による権力的介入にあります。特に同一労働同一賃金の課題については、正規・非正規の労働者が参加した集団的な労使関係の枠組みを通じて、議論され作り上げて行くしかないはずです。

② 同一労働同一賃金

安倍政権の労働政策は、新自由主義的な思想の下に、労働の規制緩和によって、経済を成長させることにあります。その基本的な狙いは、「衰退産業から成長産業へ」との雇用の流動化を促すことにあります。

そのために「労働移動支援」に国の税や社会保険料が様々に投入されて、その結果民間人材バンクや職業紹介事業が一律に事業拡大し、盛況を呈しています。今回の「同一労働同一賃金」をはじめとした「働き方改革」実現に向けた議論は、余剰人員とされる正社員のリストラを容易にしたい経済界の意向と合致しています。いわば労働移動を容易に進めるための手段でもあったのです。

ですから「働き方改革実現会議」の議論では、様々に議論がされたようですが、ILOの掲げる「同一価値労働同一賃金」という女性差別撤廃という理念とは程遠い内容に落ち着かざるを得ませんでした。提示されたガイドライン案は、欧米のように同じ職務であれば、勤続年数に関係なく、また正規、非正規を問わず同じ賃金が支払われるという賃金体系ではありません。

その結果ガイドライン案は結局のところ、公務員や大企業に残るこれまでの新規卒一括採用、年功序列の日本の雇用慣行を維持した上での「同一労働同一賃金」の内容に落ち着きました。そのため職域や職務を限定した女性中心の非正規雇用者を残すことにならざるを得ない。

もう一つの「同一労働同一賃金」の実現の狙いは、「働き方改革」を通じて国内における「労働生産性」を向上させることにあります。生産性の向上が実現しなければ、パイの大きさが変わらないため、労働者全体の経済状態は改善されません。今回の政府主導の「同一労働同一賃金」の推進は、果たして、労働者の仕事への意欲を喚起し、生産性を向上させることに繋がることになるのでしょうか、一つの試金石と言えます。

既に国内全就業者の7割以上が、第三次産業のサービス業に従事する時代です。労働生産性を高めるには、女性の活躍が不可欠です。しかし、性別役割分業を固定化させる政策が続くようでは、労働生産性の向上は望めないでしょう。

第二次産業で通用した長時間労働や広域

配転など男性正社員中心の雇用慣行は、今となつては桎梏（しごく）（あしかせ）となりつつあります。サービス産業が女性の活躍する舞台であるとするならば、日本の雇用慣行は、財界の意図に関わらず次第に改められることになるでしょう。

③ 時間外労働への規制

2016年9月30日に電通事件が発覚したことを契機に、厚労省に設けられた過重労働撲滅特別対策班いわゆる「かどく」が極めて迅速に機能しています。と同時に、各地の労働基準監督署で未払残業代の調査が行われていきます。労基署からの是正勧告を受けて、数億円という規模の残業代が支払われるという報道が相次いでいます。中には、残業代を支払わなかった疑いで書類送検され、社名が公表されてしまった会社の報道もありました。「働き方改革実現会議」においても、過労死ラインを焦点にした時間外労働の上限への罰則付き規制への議論が高まり、結局官邸主導による労使の妥協案がまとまりました。

それを裏付けるように厚労省「平成29年度地方労働行政運営方針」によると、「労働者の健康管理に係る措置を適切に実施」するために「長時間労働が行われている事業場等に対する監督指導の徹底等に努める」とし、また「過労死等防止対策推進法」に沿って、啓発、相談、民間団体の活動への支援を推進するとしています。

このように長時間労働への法的規制が強まっていますが、先の「運営方針」によると正社員の労働時間は、年間2000時間を超え、1990年代から今日まで、ほぼ横ばいで推移しています。日本の長時間労働は長年指摘されてきましたが、その是正策は労基法など法律によって規制するアプローチだけでは、現場に無理が生じ、サービス残業が減ることはないでしょう。働き過ぎへの規制は、労働時間規制の法制化をもってしても、困難な障壁が立ち塞がっています。

例えば、音楽大手のエイベックスの社長が労基署の是正勧告を巡って、「時代に合わない労基法なんて早く改正してほしい」などとブログに書き込んでいたとの報道がありました。それは自らの価値観に合わない法律と

行政機関へのいら立ちの現れなのです。

このように働くことへの法的規制は、働くことを美德としてきた私たちの社会的規範、性別役割分業意識、基本給と諸手当で成り立つ年功賃金制度、源泉徴収制度、社会保険制度に影響されて変化します。同様に労働者の働くことへのインセンティブにも影響を与えるでしょう。このような長年にわたって形成された雇用慣行を無視しては、易々と労働者の働き方が変えられるものではありません。ですから社会学、経済学など様々な研究成果を基にしたアプローチなしに、法律の改正だけでは、現状を変革することは困難でしょう。

従って、今後政府が法律をもって「同一労働同一賃金」や「成果に基づく賃金制度」「高度プロフェッショナル制度」を導入したとしても、この国の過重労働による「働き過ぎ社会」を改め、時間外労働の水準を欧州並みにすることなど不可能だと言えるでしょう。

④ 女性の活躍推進

本年度の厚労省「運営指針」によると女性の雇用者数は増加傾向にあり、雇用者数に占

める割合は、44.2%ですが、未だに半数が出産・育児を機に離職しています。更に女性の管理職に占める割合は9.3%であり、また男性との賃金格差は、男性が100とするならば73%となっています。

厚労省「運営指針」では、女性の活用が強く意図されています。例えば本年1月施行されることになった「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」そして「女性活躍推進法」、「次世代育成支援対策法」、「パートタイム労働法」について、雇用環境均等部（室）が中心になって局内の部局、監督署、職業安定所と連携をとって、相談・指導を図っています。

ところで国立社会保障・人口問題研究所によると、性別役割分業の根強い国では女性の収入が一定水準まで上昇すると未婚が進むという調査結果が報告されています。女性に対し「仕事か家庭か」の二者択一を迫るこの国では、高収入で働く女性の場合、結婚が魅力的ではなくなるといふ事なのでしょう。

因みに2015年の国勢調査結果によると生涯未婚率は男性23.37%、女性14.06%といずれも上昇しています。

女性の就労も長時間労働の抑制も、法律による規制は整いつつあります。しかし、社会規範や雇用慣行が障壁となって、女性の活躍を拒んでいると言えます。

⑤ 外国人労働者

本年度の「運営指針」には、「雇用をめぐる動向」のなかに若者、高齢者、女性、障害者は入っていますが、外国人の雇用状況という項目はありません。「多様な働き手の参画」という項目には、「外国人材の活用・国際協力」「外国人労働者対策・国際協力の推進」「外国人雇用対策の推進」とあります。昨年10月末に「外国人雇用状況の届出状況」が発表されていて、既に100万人を超えています。前年比19.4%に増加しています。

在留資格としては、身分に基づく在留資格が最も多く、資格外就労（留学）、専門的・技術的分野と続いています。地域としては、東京、愛知、神奈川、大阪、静岡に集中しています。国籍別では、中国、ベトナム、フィリピン、ブラジル、ネパールと続いています。が、なかでもベトナムからの増加率が目立ちます。

既に「経済特区」構想の下、フィリピンからの女性労働者が派遣会社に雇用されて家事代行業に就いています。それは、日本のキヤリア女性が、男並みに活躍できる働き方を期待されているとも言えます。そのため医療や介護に続き、保育事業にも拡大させる計画がなされています。

国は、労働力対策として外国人労働者を活用しようとしています。法的に裏付けられた労働政策とはなっていない。これまでの研修生という名から、「技能実習生」という名称に変更し、受け入れを拡大し始めました。外国人労働者をこれまでのような安い労働力として利用することではなりません。外国人労働者の人権、教育、住宅などが保障、提供され、彼らを生活者として迎える態勢を整えないと、様々な社会問題を発生させることになりかねません。

⑥ 若者の雇用対策

国は、若者雇用対策として既に「若者雇用促進法」を制定し、今年度「運営指針」では次の三つの層を対象に、就労支援など対策を講じようとしています。

一つには、学生アルバイトを通じた労働トラブル対策であり、同時に新卒正社員の早期離職対策です。そのため学生アルバイトを含め若者の労働相談窓口の設置、労働法制の普及を進めようとしています。

二つ目には、フリーター等の正社員への就職支援など雇用の安定化です。いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者に対しては、ハローワークでのトライアル雇用や求職者支援制度の活用など個別支援を進めようとしています。

三つ目には、およそ高校中退5万人、ニートと呼ばれる若年無業者60万人を対象にハローワークと若者サポステ事業が連携し、職業相談・職業訓練・職業紹介を行うとしています。そこで、先の三つの層が抱えるいくつかの問題を指摘することになります。

一 大学生の「奨学金」問題

親の仕送りなど援助を期待できない学生にとつて、国が設置した(独)日本学生支援機構からの返済型奨学金の返済は、学生生活時と卒業後の人生設計に大きな負担となっています。教育を公益として捉え、教育を現物給付として位置づけ無償にすべきです。

二 労働法規の普及

個別労働関係紛争が増加して止まない現状には、労働法制と社会保険についての基礎知識を国民的なコモンセンスとし、社会的な常識へと高めなければなりません。従って、学校教育課程のカリキュラムに組み込まれるべきでしょう。さらに一定数以上の労働者を雇用する事業者には、当該知識の習得を使用者としての資格要件とすべきです。

三 就学前教育の保障

産業構造の変化は、職業能力の高度化を求めています。家庭環境に恵まれなければ、基礎学力の習得さえ困難になります。幼少期からの就学前教育は、生活困窮者自立支援法の改正を待たずとも公的に保障されるべきです。

四 若者サポステなど利用者範囲の拡大

就労支援を前提にした若者サポステに対する利用者の年齢制限を改めるべきでしょう。高学歴でフリーターになった「就職氷河期」世代は、既に40歳を超えています。彼らを支援対象者とするだけでなく、逆に彼らの経験や知識を学習支援の場において活用することを考慮すべきでしょう。学習や就労

支援の立場に立つことで自己肯定感を回復させるなど、レジリエンスを獲得するチャンスに転換させるべきです。

④ キャリア教育の見直し

これまでのキャリア教育は、自己分析を通して、「なりたい自分」など自画像を描き、企業社会への適応を重視してきました。しかし、日本的雇用慣行の下では、職務は限定されず、「自分に合った仕事」だけが与えられとは限りません。企業内での定期的な異動と恣意的な配置が行われるのが一般的です。そうした現実をこそ、就労前に教えなければ効果的な就活や離職対策にはなりません。

⑦ 高齢者雇用

労働力不足を背景に「高齢者雇用安定法」に基づく高齢者雇用が進んでいます。同法の実施率は、99.5%、定年制の廃止と65歳定年制を導入している民間企業は18.7%、希望者全員が66歳を超えて働ける雇用継続制度を導入している企業は、4.9%となっています。

これから60歳代前半は無年金者になる時代です。すると給与が減額された労働者の

モチベーションの維持が課題です。一方、従前と同様の仕事をしながら60歳以降、雇用形態の変更によって給与が大幅に低下したことに対し、再雇用された労働者による異議申立てが民事訴訟で争われています。そこでは、そうした労働者への不利益取扱いが不合理なのか、が争われています。ただし、「働き方改革実現会議」では、その立証責任が使用者側にあるとする方向で議論が進められているようです。

政府は、70歳以降の就労を促進しようとする年金の支給繰り下げを検討していますが、在職中から職業能力を形成する機会の提供や再就職支援が課題です。また雇用労働以外にも社会的に活躍できる機会の提供が求められることになるでしょう。

⑧ 職業生活と家庭生活の両立支援

Ⅰ 仕事と育児・介護

第1子出産後の女性の継続就業率は、53.1%ですが、パートや派遣労働者など非正規雇用となると25.2%に過ぎません。今年1月から施行された改正育児・介護休業法により、有期労働者の育児休業取得要件が緩和

されました。また介護休業の分割取得等仕事と介護の両立支援に向けた法的な整備は進んでいます。

今後の課題は、職場の上司や同僚の理解の促進など職場環境を整備することです。

Ⅱ 精神障害・発達障害・難病患者

2018年4月から法定雇用率の算定対象に精神障害者が追加されます。それに伴って精神医療機関と連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行うサポートチームによる体制確立が厚労省において計画されています。それ自体、評価すべきですが、企業内で人権研修会を行うなど職場の理解を得ることが求められています。

Ⅲ がん等長期療養者

がん患者の5年後の生存率が60%以上まで向上しています。がん患者に対する就労支援の推進が必要であるとしています。

「病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立」のテーマは、「働き方改革実現会議」で取り上げられていましたが、踏み込んだ実行計画は提示されていません。

しかし、今後はメンタルヘルス対策と同様に次のような問題が生じてくることが予想

されます。①業務上外を問わない会社の安全配慮義務、②産業医等への受診義務、③発症時の受診命令、④職場環境対策、⑤休職、⑥配置転換、⑦お試し出勤や復職、⑧退職・解雇などが考えられます。今後、企業としては、就業規則の改訂、整備など対策が求められることになるでしょう。

(2) 社会保障制度の課題

① 「働き方改革実現会議」

「働き方改革実現会議」で取り上げられた9つの課題のうち、社会保障制度改革に繋がるテーマとしては、「働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備」がありますが、3月期の最終報告書には、社会保障制度改革に向けた今後の方向性が示されることなく、今後委ねられることになりました。

いずれにせよ社会保障制度は、今後の「同一労働同一賃金」がもたらす「働き方改革」に規定され、設計されることとなります。今回の「同一労働同一賃金」の制度設計が求められるにいたった背景には、女性ではなく若年・中年男性非正規労働者の存在が、不本意

なフリーターとして近年可視化されることで、彼らの存在そのものが社会問題として認識されることになったからです。

そこで以下、日本の社会保障制度に注目した所得の再分配機能の在り方について、課題を提案することになります。

② 税と社会保険制度の課題

戦後何度が改正を重ねながら今日に至るこの国の税と社会保険制度は、男性を主たる稼ぎ手とし、その妻と子で構成される世帯を「標準モデル」として構築されてきました。その結果、その世帯に属する女性の就業を抑制又は調整する役割を果たしてきました。ところが、これまで少数とされてきた標準モデルに属しない単身女性や母子世帯の女性に対し、様々な不利益をもたらすことで、彼女らを経済的に困窮させることにもなってきました。既に単身世帯や同性婚が増加傾向にある時代において、これからは多様な家族形態に対応した税と社会保険制度が構想されてしかなるべきでしょう。

Ⅰ 103万円の壁と寡婦控除制度

例えば、配偶者控除です。給与のみの控除

対象配偶者の所得要件が、103万円から150万円に引き上げられたものの、女性の就業の抑制に繋がっていることに変わりはありません。また寡婦控除制度は、あくまでも死別又は離婚した一人親等に対する所得控除ですから、「非婚の母」には寡婦控除規定は適用されません。また税負担が重くなることや様々な社会福祉制度の利用においても不利益を被ることになっています。

Ⅱ 130万円の壁と不公平感の拡大

年金制度においても第2号被保険者の被扶養配偶者である第3号被保険者の収入が130万円未満でなければならぬという要件は、女性の就労に対して抑制的であるばかりでなく、他の年金制度加入者間にも不公平感をもたらしています。「標準モデル」世帯が減少傾向にある今日、現行の国民年金制度の見直しが迫られています。

Ⅲ 育児期間中の養育者配慮など

厚生年金の被保険者として働く被保険者には、育児期間中の保険料免除措置や標準報酬改定の特例が設けられています。他方で自営業者や短時間労働者など社会保険の適用から排除された非正規労働者には年金制度

における配慮措置はありません。今後、非雇用型のテレワークなどの拡大が想定される時代に、多様な就労パターンに対する配慮措置が検討されるべきでしょう。

その他、男性が主な稼ぎ主とは言えない時代にあっては、男性と女性によって異なる遺族厚生年金制度は改められるべきでしょう。また離婚時の年金分割請求については、離婚後2年という時効もあって、離婚した夫婦の1割しか分割請求していないという状況が生じています。また企業年金や国民年金基金なども分割対象とされていないことも指摘しなければなりません。

㉞ 医療保険制度

この国の勤労者・市民がいずれの健康保険に加入することになるのかは、働き方などによって異なり、年金制度以上に複雑です。大きくは被用者を対象にした職域保険と市町村や同種同業者を対象にした国民健康保険制度に大別されますが、70歳以上は高齢者医療保険に加入します。その内、75歳以上は後期高齢者医療保険に加入します。

最大の課題は、職域の健康保険と国民健康保険における負担と給付の違いにあります。

それだけに公平性において欠陥を有している制度です。給付においては、同じ勤労市民でありながら国民健康保険には現金給付たる傷病手当金の制度がありません。保険料の負担についても被用者保険たる健康保険制度には、被扶養者の負担はありませんが、国民健康保険の保険料の設定方法において応益分と応能分に区分されているために所得のない子供にも負担を強いる仕組みになっています。その結果、国民皆保険という建前の中で、社会保障が果たすべき所得の再分配機能において逆進性の役割を果たしているのです。

「マイナンバー制度」の導入で国は、個人の所得や資産を把握できるようになりました。しかし、自営業者の所得の把握が困難であるという理由から被用者保険制度とは異なる保険料の負担方法を採用しています。年金制度や医療・介護保険制度における保険料の負担において、不平等であってはなりません。これらの課題が、本来であれば政治の争点にされるべきですが、あまりにも国民的理解が進んでいないばかりにメディアにおいても、さほど問題として取り上げられることがありません。

がありません。

㉟ 現行社会保障制度の行き詰まり

いずれにしても、現状の年金・医療・介護・福祉や子育て支援など社会保障制度は、その行き詰まりを見せています。特に近年、単身世帯が急増し、これまでのように家族がセーフティネットの役割を果たすことはできません。労働力不足が深刻化するとともに今後さらに外国人労働者が増えることになるでしょう。彼らがこの国で家族を形成し、定着することになれば、社会保障制度への期待が寄せられることになり、貧困対策にも力を投入せざるを得ません。これからは、少なくとも社会保障制度における現物給付に加え公的教育や公営住宅の提供が社会的なニーズとして高まることになるでしょう。

安倍内閣が「働き方改革」において「全員参加型」の社会を提案するのであれば、社会保障制度においても、それに適った制度への転換が計られなければなりません。

現行の税制や社会保障制度は、配偶者控除、被扶養者などに表現されているように家族単位で設計されているために、結果として女性の就労を拒んでいます。若者・中年非正規

労働者の多くは、社会保険の適用を受けていないために、社会保険料を負担していません。すると、彼らの老後は、「生活保護」以外に社会的に保障されることはない、ということになります。それだけに、異なる働き方であっても誰もが税金や社会保険料を負担することで、可視化された社会保障制度を構築すべきでしょう。

そうした社会保障制度を持続可能ならしめるためには、誰でもがいつまでも働き続け、社会に参加できる場が作られなければなりません。

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

本総会後発行する予定の夏号は、第50号という記念すべき節目を迎えます。「あつたか情報」は、当会の会員とその支持者に支えられ、発行し続けることができます。

会報の定期発行は、当会の活動の4本柱のうちの一つです。そのことで、読者に各種相談活動、教育活動、ネットワーク活動の現状

を知っていただける広報誌です。特に当会の活動に直接関与できない協力者や支援者との繋がりを維持するためには欠かせない存在です。ネットワーク誌にふさわしい具体的なテーマを掲げ、幅広い読者の声が反映される紙面作りを心掛けることにします。

② HPの充実

HPは当会の企画、活動内容をリアルタイムで伝えるために必要なツールです。いままでは、HPを通じて「出前授業」の要請が来るようになっていきます。また入会申し込みも同様です。HPの管理が日常的に行われなることで、会員以外の不特定多数の方々とのアクセスが可能となっています。

今後の課題としては、HPの管理を強化すべく、定期的な編集会議を開催することで、掲載内容やレイアウトについて検討し、新たな工夫を試みることにします。

（2）教育活動の推進

① ラボール学園との連携

本年度も同学園と業務委託契約を締結し、下記の事業を互いに協力して取り組むこと

にします。

イ、高校生を対象にした「出前授業」の開催

当会の労働関連法教育事業としての「出前授業」への要請は、全日制のいわば「指導困難校」や定時制高校・通信制からが大半です。それだけに、当会が行う出前授業は、見て、聞いて、楽しめる役に立つ授業でなければ意味がありません。そのため、当該校の教師にも参加して頂くなどして「寸劇」を演じていきます。テーマは、アルバイトなど働くことに伴う具体的な出来事を取り入れ、身近な物語をシナリオに編集することにしていきます。

もう一つは、私たちが日常受けている労働相談の内容を法的な側面からアドバイスすることです。特に様々な職場のハラスメントによって傷ついた若者の自己肯定感を回復させるお手伝いをすることです。例えば、人権侵害の事実について新聞の紙面を紹介するなどして、その違法性を伝えることにしています。さらにセクシャルハラスメントやいじめ、嫌がらせが原因で「精神障害」が発生した場合に、それが労災認定されることを伝えることもNPO法人の役割です。

上記の課題を裏付けるように、近年では、

高校の人権学習会のテーマとして、「働くこと、生きること」などリアルな職場環境の現実を生徒に伝えてほしいという要請が増えています。従って、そうした要請に応えるべく広報活動を強めることにします。

また定時制や通信制に学ぶ生徒の多くは、アルバイトなど何らかの働き方をしています。彼らの働き方と関連づけて「求人票」、「労働契約書」、「給与明細書」などの役割を伝えることが大切です。

ロ、大学生を対象にしたセミナー

大学生については従来、大学の研究者の教室やゼミに訪問し、労働法制や社会保険の役割についての知識を提供し、また過重労働の問題を取り上げることを通じて、労働問題の相談先や解決方法について語ってきました。

今年度は、大半の学生がアルバイトなしには学生生活を継続できない現実を直視した取り組みを始めます。例えば大学と連携をとって、学内でのアルバイトに関わる労働相談の実施を提案します。それが実施できれば相談内容を分析し、学生生活とアルバイトの両立支援に向けた提案ができます。アルバイトを生活手段とすることのみならず、見方によ

ってはアルバイト自体に積極的な意味を付与することで、就活にも役立つことができます。また、生涯にわたるキャリア教育として位置づけることも可能になるでしょう。

ハ、学生アルバイトの労働相談と労働教育

今年度は、大学生を対象に、アンケート調査と労働相談を一体的に実施します。それを整理分析し、今後の課題として、提案します。アンケートの質問項目には、返済型などの奨学金の利用状況、アルバイトの経験、アルバイト先での労働トラブル、職種、時給、アルバイト先での怪我や疾病、バイトを辞めた理由、アルバイト経験と将来の職業選択、就職に向けて知っておきたいこと等が記載されています。そこで出前授業終了後には、学生の個別相談を受けるなど新たな試みを大学や研究者の協力を得て実施することになります。

ニ、社会人を対象にしたセミナーの開催

昨年度と同様に前期と後期の二つに分けてセミナーを開催します。前期のテーマは、女性が働き続けるためのサポートです。「仕事と介護の両立支援」そして「職場のハラスメントと女性の人権」を取り上げます。

後期は、ガンやメンタルヘルスなど「病気の治療と仕事の両立」をテーマに、悩みを抱えている労働者など就労支援の視点から3回にわたりセミナーを開催します。

一つは、治療と仕事の継続に関わる就労支援全般の課題を明らかにします。二つ目には、医療サイドの視点から仕事を続けながら治療を進めることの意義と注意点を学びます。三つ目は、具体的な相談事例を通し社会保険の有効活用方法について学びます。

② 秋季連続セミナー

本年度は、中小事業者や社会保険労務士、労働組合や就労支援に携わる方々など幅広い市民に開かれた「働き方改革」に関連したセミナーを開催します。

OECD加盟国の中でも日本の労働生産性は、最も低いとされています。労働生産性を高めるには、無駄なサービスを廃止し、労働者一人の職務を限定し、労働時間を短縮することなど、これまでの仕事のあり方を改めることです。すると、従来の人事・労務管理のあり方にも変更が迫られます。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。良き人材も集まりませんし、育たないからです。そこで今回は、働き方改革に関連するテーマを掲げて開催します。

① 新たな残業規制への挑戦―製造業における総労働時間対策の現実を語る

② なぜ、教育現場に長時間労働がはびこるのか、その実情と社会的背景を問う

③ 130万円の壁は、なぜ女性の就労を妨げることになるのか

など働くことに伴うリスクと対策をテーマに取り上げて開催します。

また上記のような課題に加えて社労士業務拡大の余地についても補足することになります。今後、厚労省を含め公務員の削減計画に対応し、労働行政の役割を、民間の社会保険労務士会などに委託しようとしています。現に時間外労働の調査を社労士に担わせようという規制改革会議の動きもあります。今後更に労働法制の普及活動や労働相談事業に加え、「働き方改革」の推進を通じた労働生産性の向上と労働環境の整備等の委託事業が拡大することになるでしょう。女性・若者・高齢者・障害者等の多様な働き手の拡大と推進、それらを担う第一線の実践部隊とし

ての要請が進むでしょう。当会としてもそうした課題について、セミナーを通して先取りし、それに応えることのできる社労士人材の育成に努めることとします。

③ 地方自治体との連携事業

① 京都府との協働

京都府との間ではこれまで、メンタルヘルス研修会、労働相談事業、労働教育事業、就労支援など様々な分野で協力関係にありました。引き続き要請に基づいて様々な協働事業を進めて行きます。

② 豊中市との協働

昨年は求職者を対象にした労働法セミナーの開催に関わってきました。また、労使双方の立場で利用できる「労働トラブルを防止するために！知っておきたい基礎知識・改訂版」の作成に協力しました。既に豊中市のHPにアップされています。

引き続きセミナーの開催については、冊子の有効活用などワークショップを取り入れた参加型の研修会を心がけます。

③ 八幡市など地方自治体との協働

地方自治体には、「母子就労自立支援」、「若

者・年長フリーターの就労支援」、「仕事と介護や難病との両立支援」、「ハラスメントと職場の人権」など様々な担うべき課題があります。そうした課題については、少なからず労働法や社会保険の知識が労働者の生活を支えてくれます。そうした研修会の開催、実現に協力し、連携を強化します。

④ 自立就労サポートセンターとの協働

一度、就労に躓いた若者の社会参加には就労支援機関の役割が欠かせません。自己肯定感を失った若者には、レジリエンスが不可欠です。ところが、現実には「ブラック企業」に遭遇し、自信を失った若者が多数存在します。彼らに「自立」を問う前に、「自分は悪くない」という思いが大切です。労働関連法教育は、そうした思いを持たせてくれます。引き続き「働くときに知っておきたい労働関連法の基礎知識」改訂版などの出版物を活用した若者の学習機会を設けることにします。特に今年度、同センターでは、「新たな職業観の獲得」「社会保険の役割」「労働法の役割」について、前期と後期に分けて全6回実施する計画です。

⑤ 地域における「草の根学習会」の開催

様々な機会を見つけて、日常的に年金、医療、介護等社会保険制度に関する研修会の開催に向け当会の会員に協力を呼びかけます。その際に「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」や「就職活動と就業支援に役立つ労働法と社会保険の基礎知識」を活用し、進めることにします。

(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既に委託契約を締結し、京都テルサを会場にして、毎週土曜日午前9時～午後5時、そして毎週月～金曜日午後5時～午後9時に当会の社労士13名が相談員として従事します。

委託契約の中には、通常の相談事業の他に出張相談会が含まれています。また研修会や具体的相談事例に基づくカンファレンスも開催します。時代の変化とともに相談内容も様変わりします。相談員自身が相談者からのハラスメントを受けることもあります。それに対応した新たなリスク管理が求められています。相談員として各種研修会への積極的な参加が求められています。

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当会会員を含めたネットワーク機関からのアクセスによるものです。特に精神障害の労災申請などの相談に係る案件を中心に相談に応じることにします。

相談にあたっては、「認定基準」を示し、その認定可能性について依頼者とともに検討することになります。そうした事例を集積することで精神障害の労災発生防止に向けた規範作りに役立っています。

(4) ネットワーク活動

① ラボール学園との提携事業の展開

労働関連法教育事業、各種セミナーの開催、求職者支援事業の事業を引き続き行います。また、ラボール学園に関わる勤労者福祉会館主催の研修会開催にも協力します。

② 龍谷大学との地域連携

龍谷大学との間では第2期の協定を更新し3年目を迎え、同大学法学研究科には、既に6名が入学しています。本年度も引き続き

法学研究科で学ぶ会員を募集することになります。大学院で学んだ知識や経験、ネットワークを当会の活動に活かされることが期待されています。

③ 様々な支援機関との協働

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。労働と社会保障の専門家集団を自負する当会としては、近隣の官民を問わない就業支援機関との連携や協働を進めることにします。

④ 中小企業との連携

当会に参加する中小企業者や中小企業団体に対する各種研修会の開催を働きかけることにします。また人材の紹介などお互いのノウハウと資源を持ち寄ることで協力関係を強化します。

⑤ 労働組合との連携

昨年、いくつかの労働組合から各種研修会の企画や講師の依頼を受けました。今後とも適宜、各種相談事業や課題別研修

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

当法人を結成し既に12年を迎えることになりました。当会を支える会員については、本年3月31日時点で正会員、賛助会員、協力会員の総数およそ250名に上り、その状態が継続されています。今後とも幅広い活動を展開することで、労働と社会保障に関心のある勤労者・市民の参加を呼びかけることにします。

(イ) 事務局体制の強化

通常業務としての会計管理や各種セミナーの案内と集約などの事務処理も順調に処理されています。但し、業務委託事業に伴う計画書の提出、競争入札への参加、契約の締結、収支決算書や事業報告書の作成など年度末の事務量の増加に辛うじて対応している状態です。

幸い当会は、様々な専門士業が集まっていますので、各種行政機関への届出等の事務処

理は滞りなく処理できています。

また、年4回の会報「あつたか情報」の発行と発送については、ボランティアで従事していただける会員に恵まれ滞りなく処理できています。

年度途中から新たに事務員を雇用し、次第に職務の範囲も定まってきました。今後は、「出前授業」や各種セミナーに伴うアンケートの集計作業や各種企画案内のネット配信に向けた要員の確保が求められています。

(ロ) 理事会における執行体制の強化

理事会の構成員や体制も安定してきました。しかし、理事の多くは自らの職業に追われ、理事の立場で活動に専念できる状況がありません。

一昨年からは、理事会体制の下に、**一**情報発信事業部会、**二**教育活動部会、**三**相談事業部会、**四**ネットワーク部会を設けることにしましたが、十分機能しませんでした。そこで本年度初めて開く理事会の中で実情に即した具体的な方針案を検討することにします。

特に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。**一**と**三**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。**二**については、戦略的な課題として理事会の中で引き続き検討します。

② 財政活動

当会の活動を支える財政基盤は、**一**会費収入、**二**寄付金収入、**三**事業収入の三つです。会費収入の半数は、正会員会費です。協力会員と賛助会員は、その半数に当たります。

課題としては、協力会員が減少していることです。ネットワーク活動を拡大し、中小企業や労働組合、NPO法人などへの情報や具体的なサービスを提供することを通して会員の拡大に努めます。

寄付金収入については、認定NPO法人として2016年8月30日付で正式に認証されましたので、その効果を伝えることで寄付金など賛同者を集めることにします。

事業収入については、教育活動部会での議論を経て利益の上がるセミナーの企画を立てることにします。