



季刊・冬号 第48号 2017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://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

2017年新春交流会のご案内	編集部	1
『年頭にあって思うこと』	理事長・澤井勝	2~3
4コマ漫画『退職後の健康保険の給付』	福祉工房P&P	3
大学で「出前授業」を開催		
・立命館大学生の感想文の紹介	櫻井純理	4~5
・大阪経済大学特別講義レポート	伊藤大一	5~6
12・3シンポジウム報告	編集部	7~9
シンポジウムに登壇して	白砂明子	9~10
連載『健康と暮らし』(2)	井海浅子	11
連載『栃木からの便り』(2)	柏倉 裕	12
図書紹介「殻を突き破るキャリアデザイン」	筒井美紀	13~14
ラポール学園・後期社会人セミナーの案内	編集部	14
『あったか歳時記』(冬)	上野 都	15
2017年春季連続セミナーの案内	編集部	16
編集後記/図書紹介	編集部	20

シンポジウム 心の健康を保つための働き方改革に向けて

「ストレスチェック制度は、過労自殺などメンタルヘルス対策にどこまで有効か」

労働安全衛生法が改正されストレスチェック制度が実施されて1年が経過し、制度の現状が気にかかるところです。一方で昨年、女性電通社員の自殺が労災認定されるなど過労死等防止対策は喫緊の課題となっています。

そこで、従業員50人以上の職場では、「職業性ストレス簡易調査票」はどのように扱われているのか、産業医はそれをどのように活用しているのか、法の趣旨・目的にそって労使に求められている制度運用上の課題は何か、などストレスチェックの実施に向けた現状についてそれぞれの立場から報告を頂きます。

またメンタルヘルスケアに向けた企業の体制づくり、労働者等への情報提供など教育活動、産業医や保健師の役割、調査結果の分析と職場改善など様々な課題について語り合うことにしました。

登壇者…三柴文典（近畿大学・法学部教授）

上床輝久（京都大学・産業医、京都大学健康科学センター）

山根英之（一般財団法人 京都工場保健会・臨床心理士）

日時…2017年2月4日（土） 14時~17時10時（受付開始13時30分）

会場…京都商工会議所 中京区烏丸丸太町下ル

地下鉄烏丸線「丸太町」駅徒歩1分

懇親会会場は、「おおたや」烏丸夷川東入ル南側

参加費…1000円（懇親会参加者は、合せて5000円）

主催…NPO法人あったかサポート

共催…公益社団法人 京都勤労者学園

後援…京都労働局、京都府、京都市、京都商工会議所、連合京都

年頭に当たって思うこと

「働き方改革」の現実

あつたかさポート理事長 澤井 勝

新電通過労自殺の衝撃

2015年12月25日に起きた電通の新社員、高橋まつりさん（24）の痛ましい自死が、長時間労働とパワハラによる労災（過労うつ自殺）と三田労働基準監督署が認定したのが2016年9月30日である。10月7日に、遺族と担当の川人博弁護士が厚生労働省で記者会見をして、労災認定と過重労働やパワハラの内容を公にした。同日、政府は、初めての「過労死等防止対策白書」を閣議決定して公表している。この段階では、電通の（損害賠償などの）責任は明らかにされていない。これからである。一方で各地の労働局と労働基準監督署は、10月14日に電通の東京本社および大阪、京都、名古屋などの全国の3支社および主要子会社5か所に立ち入り調査（臨検）に入った。さらに記者会見から丁度1

か月の11月7日には、厚生労働省が東京本社と3支社に、総勢88人を動員し

て強制捜査に入った。その中心は、東京労働局と大阪労働局及び厚生省本庁に置かれている「過重労働撲滅特別対策班」（通称かとか、2015年4月1日設置）である。電通（会社と指揮監督責任者）に対する検察への労働基準法違反の刑事訴追を視野に入れた強制捜査である。

「かとか」は、2015年7月2日に、靴の専門店ABCマートを労働基準法違反（月100時間という違法な長時間労働を強い、度重なる指導や勧告を無視）で初めて東京地検に書類送検している（1月14日に略式起訴、2月16日に簡裁が罰金を科した）。その後も「ドンキホーテ」などを書類送検している。

働き方改革実現会議

一見すると、この厚生省と政府の動きが早く、本格的な介入のように見える。それは、まず長時間労働の規制が政府の中心施策の一つに位置付けられ

ていることがある。夏の参議院選挙後、9月27日に、安倍総理を議長に「第1回働き方改革実現会議」を総理官邸で開催した。首相は、有識者からの意見発言を受けたかたちで、この会議で取り上げる課題を9つ挙げ、その早期実行と法案化を指示した。中心は、非正規雇用の処遇改善を主たる目的とする「同一労働同一賃金」の検討と時間外労働の上限規制など「長時間労働の是正」策の検討であるとしている。

電通最高裁判決

もう一つは、電通の過労死自殺はこれが2件目だということがある。今から25年前、1991年8月、電通入社2年目の24歳の青年が自ら命を絶った。長時間労働の他、今というパワハラを受けていた。両親は雇用者の安全配慮義務違反だとして2億2000万円の損害賠償請求の訴えを起す。1996年3月に東京地裁は上司が労働時間軽減の措置をとらなかった過失

を認め、1億2600万円の支払いを命じた。ところが控訴審（1997年9月判決）の東京高裁は、青年の性格的要因と親の配慮義務を勘案して、賠償額を8900万円に減額した。これに対して、最高裁は2000年3月14日、過失相殺は認めず、企業の責任を全面的に認めて、高裁判決を破棄し、高裁に差し戻した。この差戻審で、電通は1億6850万円の賠償金を払い、両親に謝罪することで6月に和解している。この最高裁判決は、過労自殺に対する企業の責任を認めた歴史的判決だとされている。

つまり、電通は25年前、あるいは最高裁判決からすると16年前、謝罪して再発を防止すると約束したはずだが、過労死を生む企業体質を変えることはなかったのである。

ただ企業を取り巻く環境は変わりつつある。過労死を招くような長時間労働をよしとする企業文化とそれを支える市民意識、広く私たち自身が構成するこの社会そのものを変えていく流れが出来つつあるともいえる。既に、労働法のストレス・チェックなど職場対策とは別に、「過労死を考える家族の会」や「過労死弁護団」などの関係者の尽力で2014年に「過労死等防止対策推進法」が施行され、先ほど触れ

退職後の健康保険の給付

4コマ漫画：連載7回目



制作 NPO 法人福祉工房 P & P

た「過労死等防止対策白書」の第一号が閣議決定され、公表されている。

9つの課題

「働き方改革実現会」で取り上げる課題は次の9つである。

- 1、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善。
- 2、賃金引き上げと労働生産性の向上。
- 3、時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正。
- 4、雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定させない教育の問題。
- 5、テレワーク、副業、兼業といった柔軟な働き方。
- 6、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。

- 7、高齢者の就労促進。
- 8、病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立。
- 9、外国人材の受け入れの問題。

3の長時間労働の是正は、三六協定の特別条項に歯止めをかける議論が中心のようだ。それはそれで結構だが、その規制は会社の現場までどう浸透させるかは、新法による上限規制だけでは、今までと同じ誤りを重ねることになりかねない。国に今求められていることひとつは、「かとか」あるいは労働基準監督官を大幅に増員することだろう。報道では、監督官の増員を来年度予算で手当するという。この増員

が、新たな非正規公務員を活用するものになるか、注目したい。同時に今出されている労働基準法改正案「高度プロフェッショナル制度の創設」や「企画業務型裁量労働制の対象者の拡大」を取り上げるべきだ。この改正案は「長時間労働の規制」の流れと矛盾するからである。さらに終業時刻から始業時刻までの間に一定の時間を置くことを義務付ける「インターバル規制」を導入すべきである。

そして、市民としては、長時間労働の規制の考え方やその動きについて、啓発活動に力を割く必要がある。それは、「働き方改革」ではない、「働き方改革」を目指す動きを応援することである。企業経営者としては、会議の数や時間を減らすなどから始めて、具

体的に長時間労働をしない組織運営を実現することが必要ではないだろうか。

われわれNPOとしても、現在取り組んでいる労働関連法教育や担当する労働相談の中で、長時間労働を規制する改革の内容を伝え、その改革の方向性についての共通の認識を広げていく必要がある。また今後の各シンポジウムやセミナーの組み立てにも一層の工夫が求められる。三六協定の特別条項を超える長時間労働が常態化している現場を変えていくことは容易ではない。しかし、国の法規制のほかに、長時間労働の規制に成功し、働きやすい職場づくりに成功しているとされる事例もあることは事実である。このような事例をよく研究し、広報していくことも必要である。

具体的には、本年2月4日に3人の登壇者をお招きして、過労自殺とストレスチェック制度について議論する中から職場の労働環境改善に向けたヒントを学びたいと思っている。

是非、多くの会員及び当会の活動への賛同者の参加をお願いしたい。

立命館大学

「ブラックバイト防止講座」に参加した学生の感想

去る5月12日に立命館大学産業社会学部の基礎演習サフゼミの1年生が参加して、「ブラックバイト防止講座」が開催されました。その時の講師は、当会の杉原純子社会保険労務士が務めました。この度、参加クラス担当者の櫻井純理さん（同大学産業社会学部教授）より参加された学生さんの感想文の一部が編集部にとどきましたので、ここに紹介します。（編集部）

〈企画目的〉

学生向けの「キャリア教育」には様々な捉え方がありうる。しかし、就職後の職業生活に「適応する能力」と、理



立命館大学で講師を務めた杉原純子さんは、先の12・3シンポジウムで登壇者として報告されました。

不尽な要求に対して「抵抗する」能力の両面を身につけることの必要性は、有力な教育社会学者らによっても指摘されているところである。ブラックな働き方をバイト時代に体験し、結果的に「受容」してしまうことは、正社員としての就職後に直面する困難な事態において、彼ら・彼女らが適切な行動を取れないことにつながる可能性がある。法規制や相談機関についての正確な知識と、困ったときに相談できる仲間を作ることの重要性を学生時代に学んでおくことは、自分で自分の職業生活を守るために不可欠である。それは、就職後の早期離職を防ぐ手立てでもある。こうした諸点から、ブラックバイト対策に関わる講座を「キャリア教育」の一つとして位置づけることが適切であると考ええる。

〈到達目標〉

1. これからアルバイトを始める学生が、労働契約を適切な方法で結んだうえで、より好ましいバイト先で働

き始めるようになること。

2. すでにアルバイトを行っている学生が、バイト先での働き方について疑問に感じていることや、体験したトラブルについて適切な対処方法を知り、実践できるようにすること。

3. 将来の就職後も含め、労働に関わる問題に遭遇した際に誰かに相談したり、抗議の声をあげたりできるようになること。また、自分自身が周囲の人の相談を聴けて、適切なアドバイスができるようになること。

〈参加学生の感想（一部）〉

「これからのアルバイトに活かせる知識を得た」

◆まだアルバイト経験がないので、いざアルバイトを始めようという前に今回のような情報や知識を得ることができて良かったです。もし知らずにアルバイトを始め、トラブルを起こしてしまったら、言われるがまま理不尽な責任の取り方をする可能性もあるのだらうな、と感じました。この先の授業で非正規雇用について学ぶことがあったら、「自分だったら」という考えに加え、「自分がもし雇う側だったらどうするか」という考え方ができると良いと思います。

◆アルバイトを来週始めるところだった

たので、大変勉強になりました。賃金やセクハラ・パワハラ問題など、よく気に留めておこうと思います。ありがとうございます。バイト先にもしも良くないところがあったら、すぐに周りの大人に相談しようと思います。どこに相談したらいいのか、よく分かりました。また、職場に仲間を作り、相談できるようにしておくことも大切だと分かりました。

◆自分は高校の時、政経の授業選択だったので知っていることも多かったが、かなり詳しい細かいことまで紹介・説明して下さったので非常にためになった。特に「契約の解除」については2週間という期間や、雇用期間が定められているときは無理、逆に雇用者側も解雇できないなど、初めて耳にする話だったので、この機会に聞くことができて良かった。ちょうどバイトを探している最中だったので、この授業があった良かった。1回生には必要な授業だったと思う。

〈働く側の責任について学んだ〉

◆アルバイトだから、嫌だったらすぐ辞めたらいいと思っていた。けれど

も、雇用する人にも労働者にも義務があるということが分かった。

◆私はまだバイトをしていないので、とても参考になりました。始める前から、バイトを始めて長続きするかどうか不安でしがなく、辞めるときのことばかり考えてしまっています。だから、今回は辞める際のことにも触れていただき、大変助かりました。その機会があれば、自らは雇われていることを思い返し、バイト先に迷惑がからないように辞めます。雇用主と従業員は契約で繋がっているということがかなり印象に残りました。できるだけシフトが柔軟に決められる職場を探そうと思います。今回いただいたプリントはどれも参考になるものばかりだったので、また困ったことがあれば助けてもらおうと思います。

自分のアルバイト状況について考えた

◆実際私もアルバイトをしているのですが、今働いているところはブラックだと思いました。22時以降25%アップにならないし、これは店長に言ったら変わるもんなんですかね？ 人手も不足していて1人でホールを回すことが最近多いし、バイトを辞めたいとは思わないです

が、もっと快適に働きたいし、25%アップしてもらいたいです。

◆以前のバイト先ではバイトリーダーの気性が荒く、みんなピリピリした雰囲気働いていてしんどかった。同期のうちの1人は集中的に文句を言われてうつになつていた。マネージャーに相談し、バイトリーダーが辞めることになったけど、それは正しかったのかな。次のバイトを探したいけど、契約書をコピーして手元に置いていたり、いろんな面に気をつけようと思う。

◆私は塾でバイトをしているのですが、初めからコマ分の給料しか出ないと言われたので、準備時間の給料はないものだと思っていました。なので、その準備時間などの給料トラブルがあると知り、驚きました。でも最終、そのバイト先がブラックか決めるには自分の気持ち次第なのかなと思いました。



あったかサポート特別講義レポート

大阪経済大学経済学部地域政策学科 伊藤 大一



法規講座として、大経大によせられた本物の求人票を教材にして行われました。

こんにちは、大阪経済大学の伊藤と申します。2016年11月1日に、あったかサポートより笹尾さんと西野さんに来ていただき、特別授業を開催しました。なんと3コマぶち抜きの総計270分におよぶ、本当に特別な講義となりました。その特別講義の様子を簡単ながらレポートしたいと思えます。よろしくお願ひします。

特別講義は、3時限目(12:50~14:20)の社会政策、4限目(14:35~16:05)の地域・社会調査論、5時限目(16:20~17:50)の基礎演習(1年生ゼミ)にわたって行われました。3限目の社会政策では、労働関連

具体的には、求人票の役割とその読み方、労働条件通知書の役割とその読み方、求人票と労働条件通知書の法的相違などです。講義は前半戦を西野さんが担当され、後半戦を笹尾さんが担当されました。西野さんの講義は、求人票を使った具体的な話から入りましたが、職業安定法や労働基準法、パートタイム労働法、労働契約法などの法的関係の解説へと進みました。

その後、笹尾さんに講師を交代され若者を取り巻く雇用環境の変化、とくに世帯形成をも含めた日本社会の変化について、解説されました。「今の日本は、3組の夫婦のうち、1組は離婚する。女性は、離婚したときにちゃんと働いて生活できるように将来設計を立てなければならぬ。配偶者が失業したときや、収入が減ったときにそなえて、夫婦共働きが望ましい」といったことが印象的でした。



大阪経済大学で講師を務めた
社会保険労務士の西野智子さん

学生からは、「法律の話は難しかったけど、離婚するなんて考えていなかったので、非常にびっくりした」とか「バイトはしているけど労働条件通知書なんてもらわなかった」などの感想が寄せられました。3限目の社会政策は、1回生向けの基礎科目です。まだ18歳の大学生にとって、結婚や離婚などまだまだ先の話で、さらに自分の人生は楽しいことがいっぱい有る、と思っている若者です。「大人のリアル」の話聞いた若者は、一様に驚くとともに、少し大人になったように見えました。

4限目は、地域・社会調査論です。この社会調査論では、事前にとつていた約80名の本学学生のアンケート集計結果が発表され分析されました。このアンケートは多岐にわたっています。が、奨学金やアルバイト経験、仕事でのトラブル経験とその際の対処法など

を聞いたものでした。このアンケートに多くの学生が奨学金の返済に大きな不安を持っていると答えています。

約8割の学生がアルバイト経験を有しており、その時給は900円台が中心でした。約4割の学生が、アルバイト先として飲食店を選択していました。就職に向けた大事な知識として、「雇用情勢」「企業分析」「ビジネスマナー」「面接の受け方」「ブラック企業」などを選択した学生が多くいました。全体として、企業社会を批判的に捉えるという視点は非常に弱く、どのような視点にしたら企業に選んでもらえる人材に成長するのか、と企業社会にどのような適応するのか、という関心を強く示唆しているアンケート結果でした。受講生は興味深く聞くとともに、調査論の授業なので、「自分たちもこのような調査をしなくてはならないのか」と少し怖じ気づいていました。

最後の授業は、5限目の基礎演習でした。この基礎演習は1回生の入門科目で、約15名の少人数クラスです。5人ずつの3グループに分かれて、グループ討論を行いました。議題は「労働条件通知書の交付を受けたか」「実際の労働条件との相違は？どんな問題が生じたか」「問題への相談や解決の動きをとったか」「今後の就活に活か

す視点の獲得はできたか、できそうか」などです。

少人数の討論ということもあり、学生のアルバイト経験を元に非常に活発な議論になりました。学生は自らのアルバイト経験を振り返る契機になり、同時に他の学生のアルバイト経験も交流できたので、非常に楽しそうでした。

大学教員の私から見ると、学生のアルバイト経験において重要視されているのは、同世代の同僚達と楽しく働ける環境の有無のように見られました。従業員を大事にして、技能を育てる中小企業経営者からしばしば聞くことは、若者の定着に関する困難です。中小企業は、採用人数も限られているので、同世代の同僚を用意できません。10歳以上年の離れた同僚達と仕事をする新入社員は、「孤立感を深めて」離職します。「若者の責任感の問題」という側面だけを強調するのは、少し学生に厳しすぎるかなと大学教員の立場では思います。

今回、あったかサポートの西野さんと笹尾さんに来ていただき、私の授業では決してできなかったような刺激を学生に与えていただき感謝しております。是非、来年もお願いします。ありがとうございました。



シンポジウム「若者の就労支援に労働関連法教育は役に立つのか？」

去る12月3日に「若者が雇用に躓かないために」の第10弾として「若者の就労支援に労働関連法教育は役に立つのか」と題し、会場には90名が参加してシンポジウムが開催されました。

当日、参加して頂いた方々によるアンケート結果をここに掲載しました。ご一読ください。

参加者アンケート結果

質問1 今回のシンポジウムの企画は、どこでお知りになりましたか。											
①主催者	16	②メール	10	③チラシ	3	④新聞	3	⑤知人	8	⑥その他	4
⑥その他の内訳*人文書院 Twitter、*労働政策研究機構のメールマガジン											
質問2 参加の主な動機や関心											
①労働法教育		16	②就労困難者の支援		13	③①と②のマッチング		2			
④仕事や研究に役立つ		19	⑤今後の職業選択		1	⑥他人に誘われた		1			
⑦その他		4	*若者の将来のために								
質問3 印象に残った報告者はどなたですか。											
①横瀬速人		1	②杉原純子		13	③白砂明子		12	④高橋尚子		13
質問4 印象に残った理由											
①〈横瀬〉 *定時制の学校現場での葛藤が良く伝わってきました。抽象度の高い授業に対して、あえて権利教育を行う事で、自己肯定感を自覚する生徒もいる。											
②〈杉原〉 *労働法教育の効果があるかどうか分からない旨言われていました。冷静に考えておられる印象を受けました。個人の考えですが、本当に効果が分かるまで30年かかると思います。同じ社労士として、敬意を表します。 *率直さ、それがフロアに届いたこと重要。 *学生への受けたい講座に対してのアンケートで「エントリーシートの書き方」「コミュニケーションの取り方」などが多い結果になっていたことが印象に残りました。実際私も、そちらの方を受講したいです。今は今必要な目先のことしか見えなくて、労働法に向き合おうと思うのは我が身になってからのことなんだという、現状がよく分かりました。そして、労働法教育の推進の難しさも感じました。 *私立大学(学校法人)に勤めています。総務課として教職員の給料計算・社保手続きを5年間経験し、今は高校生に大学をPRする入試課で働いています。「役に立つのか」ではなくて、「役に立つものなのでもっと積極的に実施したい」と言う気持ちでいました。高校生も、在学中の大学生も、一緒に働いている私より若い職員も、年金や健康保険、税金の話をしたり、給料明細を持ってこさせて実際に計算させてみるとすごく興味を持って聞いてくれます。自分自身もっと勉強していきたいと思いました。 *教育現場でどう労働法を伝えるか、試行錯誤されてきたことがよくわかり、とても良かったです。*出前授業の工夫や今後についてのお話が興味深かった。就労支援の具体的な取り組み、労働の意義を知らせるきっかけなどのお話が興味深かった。 *障害者の就労支援をしている中でビジネスマナー、ソーシャルスキル、ストレスコントロールなどのプログラムを実施しています。社会保障制度、年金など、自らの生活を守ってくれるこれらを伝えて教えていくことで精神的安定につながっていくのだと感じました。 *私も労働法教育に関心があり、ささやかながら実践しているので、杉原先生のご報告にはいろいろ示唆を頂きました。											

＊具体的でわかり易かった。学校で、出前授業が生徒に気づきを与えている事、そこから、学んでいこうとする生徒が増える事がうれしく思いました。

＊高校生、大学生に対する授業の話が中心であったので（自分は、高校の人権教育担当の興味で参加したので）、中でも話の内容のニーズとして、学生と教える側にずれがある話、新聞を読まない学生が多い話が印象に残った。

③〈白砂〉

＊初めての人だったから。

＊smart 現場を良く知り、理論化（言語化）されている。

＊支援する側の人間関係が相互・平等になされている事。

＊実際的な内容で、明確だったので。

＊事業目的を総合的発展的に展開していくために、自らの組織主体の継続性、発展性に問題意識を持っておられることが感じられたから。

＊就労支援の具体的な内容が多かった。「法・制度」の理解が、自己肯定感・他者への信頼の獲得のための手段である、という事がとても印象に残りました。

＊就労困難者への支援について興味がありますし、パワーポイントを作ってくれて、見ながら聞いて、とてもわかり易いと思います。

④〈高橋〉

＊smart 現場を良く知り、理論化（言語化）されている。

＊労働法教育を学ぶ機会が少ない現状で、知識が無く失敗に恐れる若者が多いと言われていて、知らないから想像できないとも言われて、かなり失敗を覚悟でいろいろなことに対しての知識を学び挑戦しないといけないと感じました。

＊労働者が知っていたら、使いたがる人がいると言う意味をどうとらえたらいいのか。

＊共感できる内容だったから。

＊高橋さんは聞き取りやすく、わかり易いです。声をはっきりしているので、印象に残りました。杉原さんも良かったです。

＊「知らない」からくる不安が就業を妨げている。「知っていて」も行使できないのが実情と言うお話がまさにその通りかと感じました。お話がとても分かりやすく引き込まれたので。

〈その他〉

＊今後の仕事や社会とのかかわりの為の気づきをいただきました。有意義な時間をありがとうございました。

＊笹尾先生の、労働法教育に求める結論（自分を責めず、他者を頼れることを知るためのもの）が一番腑に落ちました。印象に残りました。

＊多方面からの議論がなされた。少子高齢化社会が根底にあります。いろんな角度からシンポジウムが開かれたらよいと思いました。

＊3者（学校、支援NPO、就労支援）の異なる立場からの分析や発言が有り、テーマが深まった。”企業”との橋渡しが重要と感じた。

＊就労支援現場に関わっているため、広い視点で考えられました。

＊労働関連法について、10年前は権利主張と思われて受け入れられなかったという事が、今は逆に契約をきちんと知る事の大切さを企業も個人も求められている、と言う点が興味深い。それだけ働き方、いろいろな契約の多様化がある事と、働く場の変化を感じました。

質問5 総じて今回のシンポジウムは、有意義でしたか。

①有意義	23	②比較的有意義	11	③比較的無意味	3	④無意味	
------	----	---------	----	---------	---	------	--



質問6 それはなぜですか。				
①自分の知りたい事にフィットした		15	②比較的新しい発見があった	15
③話の内容に深みがなかった		3	④自分の問題意識に合致しなかった	1
⑤その他	2	* 笹尾さんの問題提起が実情に合っていて内容のある発言につながっている（パネラーが）解っている知識の新しい見方、側面が見えて、良かったです。 * 昨年のテーマ”抗う力”の意義、意味が具体的に深まった。 * 若者の就労支援（ニート、引きこもり、中退者など）		
質問7 今後どのようなテーマを掲げてほしいと思いますか。				
* 企業内の労働状況を行政等がチェックし是正を促すことは可能か？ * 義務教育（特に中学生）段階での労働関連法教育 * 若者の雇用の継続、離職について、7・5・3 現象 * 女子の授業、女子学生の就職状況、意識など * 非正規雇用の可能性 * 就労支援の課題やメンタルケア、メンタルトレーニングの必要性 * 若年無業から中高年齢層になってしまった無職層へのアプローチ。彼らが労働力になる契機づけについて。 * 経営側から見た労働組合にあってほしい姿				

アンケート結果による参加者には、自らの仕事や研究に役立つとして、参加の動機を上げている方が多くありました。また会場では、

- ①労働者の権利を知る事で自己肯定感の助けになること、
- ②権利を知識として知ることと実際に行き届くことには、集団的営みとしての飛躍が求められること、
- ③若者の就労と定着支援には、労働者と使用者をつなぐ継続的な介在者（支援者）が必要なことなどが語られました。

私たちは大阪府豊中市（豊中市立青年の家いぶき）を拠点に、若者自立支援・就職支援等の事業を行っています。ミッションは「すべての若者と女性が豊かで自由な生き方・働き方を実現できる社会の創造」です。

主な事業は15～39歳までの無業状態の若者の就職支援を行う「とよなか若者サポートステーション」（厚生労働省委託）、「くらし再建パーソナルサポートセンター@いぶき」（豊中市委託）／生活困窮者自立支援事業、「豊中市若者支援相談窓口」（豊中市教育委員会委託）、自主事業として2012



シンポジウムで発言する白砂明子さん

シンポジウム 「若者の就労支援に労働関連法教育は 役立つのか」に参加して

一般社団法人キャリアアブリッジ理事

白砂明子

年から継続している「定時制高校内における居場所事業」（2015年度・2016年度は11月から大阪府委託）などです。

人財面では、「くらし再建パーソナルセンター」事業が多様で複合的な課題を抱える方たちの相談に対応していることから、臨床心理士・看護師・キャリアアカウンセラー・社会福祉士・作業療法士・社会保険労務士といった有資格者、労働相談・発達障がい者支援経験者など、多様な専門分野で経験を積んだスタッフが従事しています。経験の浅い若手スタッフも個々の強みを活かしてプログラム運営や相談支援で活躍しています。

そしてまだ1年足らずではありますが、ミッションに向かうために必要な考え方や支援力について定義し、組織開発にも取り組み始めています。また既存の委託事業の枠にはない、予防的プログラムや若者自身が主体として創



前に並ぶ4人の報告者とコーディネーター

造・実践する場づくりなど、新しいアクションにもチャレンジしています。

若者の就職支援に特化した「とよなか若者サポートステーション」（以下「サポステ」）については、2013年開設以来、相談者数は1000人を超え、進路決定者（厚労省が定める基準による「就職」者）数に関しても昨年度を上回る実績につながっており、地域の若者就職支援窓口として一定の役割を果たしていると考えています。

しかし実際に相談に訪れる若者たちの姿は多様です。不登校・ひきこもり経験を持ち社会生活への適応が困難な若者、発達障がい（の可能性）が背景にあり仕事が続かない若者、不安定な非正規就労を繰り返す若者etc…

サポステの扉を叩いてくれる若者たちの多くが、対人関係や自己肯定感の課題を抱え、すぐに就活に踏み出すことが困難な状態にあるのです。

私たちのミッションに沿った視点では「就職すること」そのものはゴールではなく、自分らしい生き方・働き方を探求するためのプロセスであると考えています。若者が抱える本質的な課題にアプローチし、ミッションを現場で体现するための仕組みを整備してきました。一つはスタッフの多様性・専門性を活かしたチーム支援。そして職業適性検査やグループコミュニケーションを重視したトレーニングなど、実践の中でバージョンアップを進めてきたプログラムの活用もその一つです。

チーム支援の面では労働問題に対応するスタッフを配置しています。シンポジウムの中で紹介したケースですが、複数スタッフがクライアレントに関わりながら本人の不安やニーズに寄り添い、労働相談担当者が法律・制度理解を進めながら最適なゴールに向かうためのエンパワメントと合意形成を行った事例があります。

にそうなのですが、相談の背景には複合的な課題が存在していて、表面的な労働問題への対応だけではクライアントの本質的な課題解決が実現されないケースも多くあります。「就職そのものはゴールではなくプロセス」という

視点と同様に、労働相談や労働法教育に取り組む目的を見据えて支援現場に反映する必要があると考えています。若者の自立・就職支援の現場にとって労働関連法教育がどのような意義を持つのか？ という問いについて、それぞれの立場でそれぞれのご意見があることを前提に、シンポジウムではキャリアブリッジのミッションや価値観と照らし合わせて、私なりの思いと目指したい方向性をお話しさせていた

できました。

労働相談や労働法教育を通して「何を目指すのか」という視点を大事にすること。若者たちが「自分自身の職業生活に適切に活かせるようになる」ためのリテラシー力の獲得に取り組むこと。そのような教育や支援を通して、若者自身が主体的な選択や意思決定を実現し、「自分はこの社会の一員なんだ」と自覚できるようになり、自己受容や他者との協力的な関係性を築けるプロセスを応援すること。就労現場においても働く人・雇用者が一体となっ

て環境構築に取り組むことが可能なのではないかという希望。これは決して絵空事ではなく、キャリアブリッジが自組織で実現しようと取り組み始めているからこそその現実的な希望です。

これらの一部は、参加者の方の質疑にお応えする中で補足していただいたり、あらためて整理し直したものです。率直なご意見をくださったみなさま、ありがとうございました。

最後に正直にお伝えすると、笹尾さんからバネリストの依頼をいただいた時、「労働関連法」をテーマに話した経験がない自分にできることは何だろう？ と少しとまどっていました。しかし振り返ってみると、このシンポジウムを通して私たちが取り組んできた事業の意味や効果を問い直し、「支援」のあり方について新しい角度から見つめる経験ができたと感じています。同じバネリストとして登壇された杉原さん、高橋さん、横瀬さんの実践にも励まされました。貴重な機会をくださった、あったかサポートのみなさま、多様で層が厚い！ と実感させられた関係者や参加者のみなさま、地域や現場は違っても熱い気持ちで尽力されている、あったかい方々との出会いにあらためて感謝申し上げます。

「暮らしと健康」(2)

言っておきながら反対のことをやる人

井 海 浅 子 (仮名)

私が携わる健康産業の目的は「健康管理や健康促進」ですので、「そんな業界の人は皆、健康的(模範的)に生活しているのでしょうか?」と聞かれます。今回はその実情を①身体管理の視点②パワハラやセクハラといったメンタルヘルスに関わる視点から書かせていただきたいと思います。

さっそく上記の問いにお答えしますと、実はそうでもありません。「喫煙者」「肥満」「階段を使わず積極的にエレベーターを使う」とこんな残念な人をたまにみかけます。タバコ臭い息で「がんの早期発見」などと言う人は、即刻業界から退場して欲しいと内心、思っています。しかし、あまり露骨に攻撃心を出して「立ち去れ!」と言いますと、今度は私が「パワハラ」なんぞ言われそうです。医師とともに健康啓蒙の役割を果たすべき保健師の私が、パワハラをやるわけにはいきません。

ところが、世の中にはいらっしやるようです。自分で言っておきながら反対のことをやっている人が。昨今の

健康管理の中心的な話題は「メンタルヘルス」です。「生き生き職場づくり」などという講義テーマをよく耳にします。そしてちらつと聞こえてきたのが「講師の先生の下で働いている人のつぶやき」です。「あの先生ね、外面はいいのよねえ。どんだん外に出て喋ってくれたらいいわ(笑)」

「こうしましょう」という講師はどのように実践すべきですし、「これはしてはいけません」という講師がそれをやっていたら滑稽です。では、普段メタボ予防、メンタルヘルスなどを推奨している私は?と言いますと、まず身体健康管理については、喫煙は論外、毎日体重測定、朝の筋トレ、階段を一段とばしで上がるなど、ちょこつとした実践を続けています。まだまだ充分ではありませんが…。

メンタルヘルス(パワハラ・セクハラ)につきましては、保健師として上手なコミュニケーションのスキルを学び、実践しています。と言いたいのですが、そうではありません。むしろ、これまでの経験から「やられたらやり

返せ!」と言っています。2013年のTVドラマ「半沢直樹」のキャッチコピーのように。それって、「生き生き職場づくり」を推奨すべき保健師である私が言うのは変ですね。タイトルどおり「言っておきながら反対のことをやる人」そのものです。

しかし、現実にはそんな綺麗ごとは言ってられません。攻撃してくる人に対し、「穏やかな言い回しで問題を回避する」なんてことは私の精神衛生上、非常に良くありません。実際、私自身がパワハラに對し黙って泣き寝入りし、怒りの感情を抑え込むというストレスにより体重が激減した経験があります。ですので「上手く聞き流す」ということも一理ありますが、そうでないこともあると思うのです。

そこで、パワハラについては、「やられたらやり返せ!」を自ら実践しました。非常に威圧的な態度、発言に對して私が応戦したら、激しい口論となり埒が明かなくなってしまう。そして、「権力のある人vsキャンキャン吠える子犬(私)」となり、私が「反抗的な人物」になってしまったので、結局のところそれはお勧めしません。また、セクハラをされたからと言って相手にセクハラし返すのは気持ちが悪いくことこの上ないですね。「触られたら触り返せ!」なんてあり得ません。考えただけでゾツとします。

私が主張したいのは、パワハラ、セ

クハラ被害にあったら「いつ、どんな場面、誰に、何をされたか?」をしつかり記録すること。そして、「なぜそれがパワハラ(セクハラ)だと考えるのか?」を根拠建てて述べられるように、文章にすることです。記録することについては、当初私自身「恨み帳のようで嫌だな。」と思っていましたが、実際やってみると事実と感情の整理ができ、それによって自分の考えに自信を持つことができます。メンタルヘルスの鍵は「自己肯定感」です。書いた記録をすぐさま提出しなくても良いのです。「次にやられた時には、この記録を世に出すぞ。」という気概があれば、自分の自尊心を守ることにつながると考えます。

最後に言いたいことをまとめます。身体健康管理については「言ったことは実践すべし」。メンタルヘルスに関しては「どんな手を使っても自分を守るべし」「強くなれ!」です。パワハラやセクハラに對して「穏やかに」とか「人当たり良く」なんて言ったら「耳を傾けて対等に議論できる場」? 残念ながら相手にそんな耳はついていません。パワハラやセクハラをやる人って、自分では自覚していませんから。今、被害にあっている方が「倍返しだ!」くらいの気概と自信をもち、とにかく現状打破していただくよう願っています。

栃木からの便り

木洩れ日(2)

柏倉 裕

種播く人

ゴッホの「夕陽と種播く人」は、まばゆいばかりの夕陽を背に堂々と空に向かって種を播く農夫を描いています。ミレーの模写を続けながらゴッホが生涯のモチーフとした農民の姿です。

当方の農園で種を播くこの人は、かがんで後ずさりしながら二粒、三粒、適度の間隔を置いて列状に播いていきます。同じ夕陽を背にしなから、播種の姿はずいぶん違うものです。この違いは種の種類、栽培や収穫の仕方によるものといえうか言います。

播いているのはお春さん。メグスリノキの仕事をして21年になります。種採り、種播きに始まり施肥、植え替え、除草、葉摘み、そして防虫などなど。この農園は実にこの人でもっていると言っているくらい。中学生の時アベベが東京を走るのを観ていた、と聞けば御年はお分か

りか。旦那は腕利きの大工さんで、休みは日曜だけ。所帯を持って40年、旦那とご自分の毎日の弁当はまず欠かしたことがないといえます。これがすごい。

この人ほど陰日向なく働く人を見たことがありません。雨が降って外仕事が出来ない日も、めぐすり茶のパック詰め、シール貼りなど、身近で欠かせない仕事をこなしていきます。もとより畑仕事から営業・販売まで雑労働を集積することで成り立つ仕事ですから、それは身体に染み付いた習性かもしれません。

試行錯誤の繰り返し

日本固有種のメグスリノキが自生するのは標高800m前後の中山間部。カエデ科の中でも発芽率が低いといわれるメグスリノキ。自然の中で親木から舞い落ちた幾億万の種子が発芽し生き残り成長していきけるのは、気の遠くなるような低い確率と思われる。

そんなメグスリノキを実生で増やすのに、ほんとに苦労しました。今も苦労しています。雌木から種が採れるようになるまで7、8年かかったでしょう。100粒播いても芽を出すのは二つか三つ。それも翌々年の春でした。種を採る時期をずらしたり、採った種を土の中に埋めておいたり、水分を吸いやすいよう傷つけたり、いろいろ試しました。ようやく今は600本から800本ほど、多い年は1000本近く発芽するようになったのです。仮に発芽率が20%だったとすると5000粒を播いたことになります。

なぜ、そんなに苦労して増やすのかって？ 根強い需要があるからです。眼精疲労や肝機能維持にメグスリノキを利用する人がいるからです。原料に使うメーカーも増えてきました。最近健康食品やサプリメントの原材料名に「メグスリノキの木」を見つめます。発芽率同様、まことに知名度は低いけれど、知る人ぞ知るこの薬木の効能に陰りは見えません。

今日もお春さんは空つ風吹く農園で、天敵ゴマダラカミキリをやっつけます。虫に喰われて枯れるのを見るのは悲しいと。



種蒔き

「(タイムカードは)押しとくから、切りのいいところで引き上げて」と声をかけると

「すいませーん」と笑う。

わがメグスリノキ農園は、つーちゃんとお春さんと小生の、ずいぶん汗のしみ込んだ仕事場です。種を播き、若い苗木に肥やしをやり、草を刈り天敵駆除に奮闘し、一年一年大きくなっていくのを眺めてお茶を飲む。息の長い仕事だけれど、これで食べていけるなら、ま、いいか。

著書紹介

『殻を突き破るキャリアデザイン——就活・将来の思い込みを解いて自由に生きる』

筒井美紀著

有斐閣 2016年11月16日発売



「知は力ならざるなり」
…感情の次元に降り立った対話を

文部科学省風の「キャリア教育」をガンガンに批判しつつ、労働者の権利や労働組合の重要性、相談そして闘うことの大切さを伝える「労働教育」を対置する——こんな構図に、私は飽き飽きしています。なぜなら、多くの若者たちには、まず、響かないからです。「権利が大事なことはわかるけど、でもいま僕は、どうしたら内定もらえる

か、それが一番心配なんだ」「バイトで『これ、絶対おかしい』って思うこと、そりゃあ、あるけど、そう主張するのは、あと

がいろいろ面倒くさいから、言わない」。彼らの心をしめていく感情自体を受

けとめて、その感情を土台に彼らと対話をしていく。そんな大学教科書を作

りたい。それをかたちにしたのが本書です。たとえば第1章は、『キャリア

教育』とどう付き合うか?——大人の言うことを真に受けなくてもいい。若

者たちは、先生や親の言うことを、「よく考えて、自分の生き方を決めなさい」

て言うけど、結局は正社員になれ、つて押しつけているでしょ」と、鋭く見

抜く一方で、「やっぱ一理あるよなあ。言うこと聞いた方がいい」と揺れてい

ます。そんな彼らに、先生方もキャリア教育で悩んでいるんだよ、「上」がや

れつて言うからやっているところもあるんだよ、だから、大人の言うことを

真に受けなくていいんだよ、と伝えた

ら、すうつと気が楽になる。

またたとえば第7章「社会には扶けてくれる他者がいる——そして扶け合

と一緒に味わえる。

いわゆる「ブラック企業」への対処方法などを述べた書籍やWEBサイト

はたくさんありますが、知性偏重が色濃く、多くの若者には届きにくいよう

に思います。労働の知識が無いから不当労働行為に気づかないんだ、だから

その知識を伝授したら行動は変わる、と前提しているように思います。でも、

「知は力ならざるなり」。知識と力（行動）とのあいだには、感情の世界が広く大

きく横たわっている。本書は、この点を重視して書きました。

大衆化時代の大学生のレベルを嘆かない……とことん丁寧に

本書は、それだけにとどまりません。最低限の必要不可欠な知識を修得する

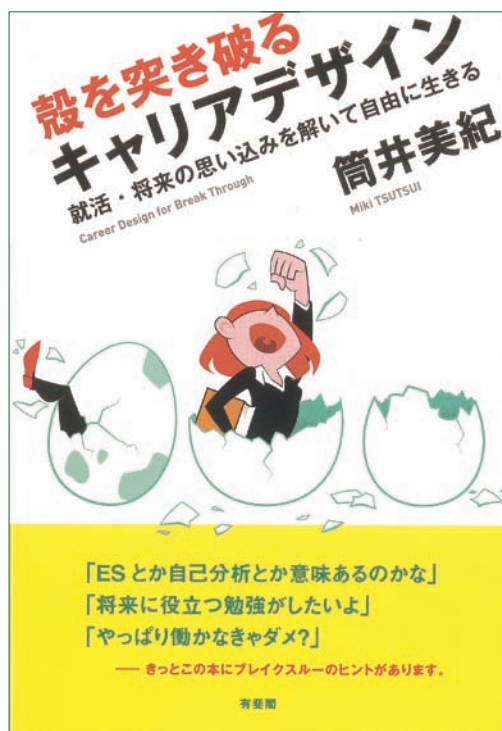
ように配慮しています。みなさんが本書を読まれたとすると、「なんだ、そん

なことから教えなさいいけないのか。最近の若

者は常識がない。俺が学生の頃は……云々かんぬん……」と嘆かれ

る人もいるでしょう。まさに、そんな「オッサン」的態度が若者の学ぶ意欲を萎えさせる。

大学進学率が



18歳人口の3割だった時代と6割を越える時代で、大学生が同じであるわけ

がない。本来あるべき（と私たちが思う）教養に欠け、そもそもその必要性

を感じたこともなく、のほほんと進学してくるのはあたりまえ。しかも、中

学高校の「進学面倒見競争」ゆえ、呑み込みやすく知識を整理して注入して

くれるスタイルに慣らされているから、深く考え抜く力も弱い。

だから、「最近、過労死が増えている」「その証拠は?」「去年の統計では〇〇

人だった」「増えているというからには少なくとも二時点を取らないと言えないでしょ?」「あ、そうか」なんて会話

も珍しくない。とことん大衆化した大学を大前提に「そんなところから」丁寧

に説明したのが、本書なのです。説明だけでなく、練習問題も各章末に

入れています。

遊び心と実存と

…次世代育成の責任を果たすために

ただし、本書は「真面目一方」の教科書ではありません。それでは書く方も読む方も疲れるしつまらないです。で、遊びの部分も入れました。たとえば、第5章「どうしても働かなきゃダメ?」

でも、同じことを訊かれたら?」の112頁にはイチローと澤穂希が、第6章「機械が取って代わるジョブ」じゃあ、いま何を学ばいいの?」の147頁には『こち亀』が登場します。

学問のキモは、しかつめらしさにあるのではなく、真理・真実に接近しようとするところにあるのです。それには、遊び心やユーモアが不可欠です。

そうやってリラックスすると、自分のなかに渦巻く感情——とりわけ、焦り、不安、自信のなさ、卑屈さ、怒り、嫉妬、といった負の感情——をありのままに受けとめて、「テヘヘ」と自分を笑えるようになる。そうやってこそ、いままで疎遠に感じていた知識や知恵がすうつと自分のなかに入ってくる。ここに実存的な探究が始まるのだと思います。

扶け合う働き方に向けて、平易な言葉で語りかけ、労働を実存から捉えさせ、不可欠な生きた知識を身につけさせる。つまり本書は、次世代を育成する責任を果たせたらいいな、という一つの試みであります。

「就職活動と就労支援に役立つ 労働法や社会保険の基礎講座」

近年の人手不足もあって、求人票と

実際の労働条件に違いが生じているなど虚偽記載が社会問題となつています。そうした事態に厚生労働省も行政指導を強めています。

そこで、就職活動中の方や就労支援に携わる方などを対象に、労働法と社会保険制度、また様々な生活保障システムの有効な活用方法について学ぶ機会を設けました。特に精神疾患やガン患者の職場復帰などの就労支援に役立つセミナーとして開催されます。

今回の連続講座は、当法人が2016年8月20日～9月3日にかけて開催した「就労支援に携わる人たちのための労働関連法基礎講座」の成果を基に、その成果を活かして企画されました。

本講座はNPO法人あつたかサポートとラポール学園との協働事業として開催されます。講師はいずれも同NPO法人の社会保険労務士です。講義は90分、残りの時間は質問の時間にあて

られます。

尚、会場はいずれもラポール学園です。

第1回 2017年2月22日(水)

18時30分から20時30分

メインテーマ…

「あなたの生活を支える社会保険制度」

講師…木村千代子

公的な年金・医療・介護と労災保険・雇用保険の社会保険の体系を理解し、併せてその適用範囲と給付の内容を概観します。

第2回 2017年3月15日(水)

18時30分から20時30分

メインテーマ…

「労働者を保護する労働基準法など労働法の基礎と体系」

講師…臼田一彦

労働条件・労働契約・安全衛生と雇用就労支援・就業機会の確保などの関する法令を体系的に理解することで、

就労支援を受ける方、支援される方にも役立つ内容です。

第3回 2017年3月18日(土)

14時から16時

メインテーマ…

「仕事と暮らしを守る労働法と社会保険の役割」

講師…笹尾達朗

精神疾患・ガン、介護離職などで仕事の継続が困難になった場合に、私たちの暮らしを支える役割が、セーフティネットです。社会保険の組合せで再び社会参加できる可能性を学びます。

住み慣れた地域の中で最期まで。
その人らしさを尊重するケア、
サービスを提供していく

特定非営利活動法人 **介護の家コスモス男山**

代表者 井上 一枝

〒614-8372
京都府八幡市男山笹谷4番2 D19-106・107号
TEL 075-983-2737
FAX 075-983-2746
携帯 090-5097-4605
E-mail: kosumosuot@gol.com

あったか歳時記

(春)

一年賀状によせて

上野 都

私が年賀状を書き始めたのは高校生になり担任の先生へ出すようになった頃だ。元日の朝、待ちわびた年賀状の束を抱えて家族に配るのが私の役目だった。圧倒的に多いのは父親宛で、私や母はいつも数枚に過ぎなかった。

その年賀状も近年は様変わりしたらしい。その数も2003年の約45億枚をピークに昨年は29億枚ほどに減り、人口の減少や付き合ひ方の変化、そしてインターネットとソーシャルメディアの普及が減少の要因だともいう。

さて手紙はどうか。私自身もメールに頼り、手紙を書くことは少なくなった。それでいて郵便受けに封書を見つけた時の嬉しさは格別、そのたびに身勝手さを反省する。味のあるお礼の絵手紙など頂くと、もう身の置き所がない。

尹東柱の詩集『空と風と空と詩』に優しい手紙の詩がある。優しいが細い刃を突きつけるようなまなざしも見える。

彼の生誕当時(一九一七年)、家族

は中華民国の東北部、旧満州の開拓地の寒村に住んでいたが、この詩の「ねえちゃん」は雪の降らない南の地へ出稼ぎに行ったと読み解けばよいのか。切手も宛名もない手紙は詩人の情念で届けるしかない無垢の白い心だ。途絶えがちな姉の消息を案ずる幼い弟の言葉を借りた暮しの悲嘆も伝わってくる。

「手紙」

ねえちゃん！

この冬にも

雪がどっさり降りました。

白い封筒に

雪を握り入れて

何の字も書かず

切手も貼らず

さっぱり きれいなままで

手紙を出しましょうか。

ねえちゃんがお行きになった

国には

雪がふらないからね。

詩集『空と風と空と詩』より

(筆者 訳)

この童謡詩の対極にありそうなのが三好達治の「雪はふる」だ。太平洋戦争を経た直後の詩人の虚無ともみえる

生と死への混濁にさ迷う途上、その肩に白い雪が積もる。

「雪はふる」と繰り返す二行が、ただ茫漠と現実を受け入れてゆくしかない「生」の重さを語るようだ。

「雪はふる」

三好達治

海にもゆかな

野にゆかな

かへるべもなき身となりぬ

すぎこし方な かへりみそ

わが肩の上に雪はふる

雪はふる

かかるよき日をいつよりか

われの死ぬ日と願ひてし

昭和21年初出 第三次「四季」第号掲載

「ねえちゃん」の行った雪の降らない国を案ずる詩人と、海にも山にも「雪はふる」北陸に住んでいた詩人—どちらも遠くかけ離れた時代と状況を結ぶ「雪」だ。

帰属を願う民族の離別に降る雪、「個」としての苦悩に降る雪、後者には象徴としての「手紙」というものは見えないうたが、私には達治の「死ぬ日と願ひてし」に、読み手に問いかける意志を感じる。

新版の歳時記によればもちろん「年

賀状」は「春」の季語だ。同じ季語には「新年／賀状／年始状／賀表／年賀郵便／年賀電報／年賀はがき／賀状配達」と続く。

そして、「年賀状」とは「年賀を表するためにやりとりするはがきや手紙のこと。年末の期限までに世に出せば、元旦にいつせいに配達される。旧知の友の消息なども知ることができる。どさりと届いた年賀状を一枚一枚読むのも、正月の楽しみの一つである。」とある。

(ざいさい歳時記・抜粋)

枕辺へ賀状東西南北より

日野草城句集「人生の午後」

除夜の鐘を聞いて夜更かしなどしたのちのゆっくりと寝坊した元旦だ。もう年賀状が届いている。

腹ばいにでもなつて一枚ずつ葉書の裏と表を確かめつつ繰ってゆく人の姿が目につく。自分を中心に年賀状が「東西南北」から来た、と一括りにしているのが面白い。実際、膨大な数の年賀状が行きかっていた時代だったのだらう。

ふと思う…パソコンのディスプレイで読む年賀状にはこの壮大な時空感覚は決して得られないものだらう、と。

2017年春季連続セミナー（全3回）

『働き方改革』と

これからの生活保障システムを考える」

国の働き方改革においては、長時間労働の抑制や同一労働同一賃金
が議論されています。一方で税制の配偶者控除については、現行の
「103万円の壁」を「150万円」にすることで女性の社会進出を図
ろうとしています。但し「130万円の壁」という年金や健康保険の被
扶養者の範囲については、その壁を打ち破る動きは見えません。
結婚することや家族を持つことが難しくなった時代において、現行の
社会保障制度は世帯単位のまま、シングル世帯には冷たい制度に
なっています。社会保障制度改革の抱える課題とは何か、について学ぶ
ことにしました。



第1回

3月24日（金）

18時15分～20時15分

テーマ：「貧困を克服するための社会保

障改革とベーシックインカム」

講師：村上 慎司

（立命館大学先端総合学術研究科）

現行の社会保障制度改革に今何が
問われているのか？一つの提案であ
るベーシックインカムとは何か、また
立ち消えになっている給付付き税額
控除とは何か、を学びながら生活保護
受給者の増加など貧困に対し、どのよ
うな社会保障改革が有効なのかを考
えます。



第2回

3月31日（金）

18時15分～20時15分

テーマ：「年金・医療・介護保険制度

は今のままで大丈夫か」

講師：高瀬 高明

（共同通信社・論説委員）

少子高齢化社会の進行は、賦課方式
の年金・医療・介護など社会保障制度
の土台を揺るがしています。選挙を前
にして時の政権は、抜本的な改革を避
けてきた。そのツケが回って年金切り
下げルールが決まった。改めて現行社
会保険制度の弱点を問題提起します。

第3回

4月8日（土）

18時15分～20時15分

テーマ：「これからの仕事や家庭―共

働き社会の限界とは」

講師：筒井 淳也

（立命館大学産業社会学部）

夫が外で働き、妻が家庭を守るとい
うこれまでの「性別役割分業」は、実質
に破たんしつつあります。それでは共
働き世帯が万能なのか、と問われれば
YESとも言えません。今日的な社会的
諸条件の下での仕事と家庭のあり方を社
会学の立場から見直します。



会場：「ひと・まち交流館 京都」

075-354-8711

京都市下京区 河原町5条下ル

東側

参加費：1,000円

（3回連続の申込みは2,000円）

主催：NPO法人あつたかサポート

申込：FAX 075-352-2646

メール：attaka-support@6.dion.jp

問合せ：電話 075-352-2640



献身と信頼 医療法人啓信会 京都きづ川病院 理事長 中野博美 〒610-0101 城陽市平川西六反 26 番地 1 TEL 0774-54-1111 URL http://www.kyoto-keishinkai.or.jp/	働くことを軸とする安心社会の実現！ 連合なんでも労働相談ダイヤル 0120-154-052 (相談無料・秘密厳守) 日本労働組合総連合会 京都府連合会（連合京都） 会長 橋元信一 〒604-8854 京都市中京区壬生仙念町 30-2 TEL 075-822-0050～51 FAX 075-822-0200 E-mail: rengo-kyoto@labor.or.jp URL http://www.labor.or.jp/rengo/
運輸事業の賃金・労働時間「適法化」をサポート ムロタ 社会保険労務士事務所 代表 室田洋一 〒578-0947 東大阪市西岩田 3-5-65-1207 TEL 050-3699-1874 FAX 06-6783-7637 E-mail: murta3010@gmail.com URL 「ムロタ社労士」検索	弁護士法人古家野法律事務所 代表社員 弁護士 古家野彰平 〒604-8166 京都市中京区三条通烏丸西入御倉町 85 番地 1 KDX 烏丸ビル 3 階 TEL 075-223-2788 FAX 075-223-2780 URL http://www.koyano-lpc.jp
「働き甲斐のある職場環境をみんなで創る」を考える 近鉄ビルサービス労働組合 〒542-0076 (本部)大阪市中央区難波 2 丁目 2 番 3 号 (御堂筋グランドビル 9 階) TEL 06-6211-2027 FAX 06-6211-2029 E-mail: takahasi_t@ex.kintetsu-bs.co.jp 〒601-8416 (京都支部) 京都市南区西九条池ノ内町 106	きよた総合法律会計事務所 所長 弁護士 清田富士夫 副所長 税理士 青木理恵 副所長 弁護士 夏見陽介 弁護士 早川僚太 〒530-0047 大阪市北区西天満 4 丁目 3 番 25 号 梅田プラザビル別館 402 号 TEL 06-6312-6100 FAX 06-6312-6101 URL http://kiyota-office.com/
大川法律事務所 弁護士 大川 一夫 〒530-0047 大阪市北区西天満 4 丁目 3 番 4 号 御影ビル 7 階 TEL 06-6316-8550 FAX 06-6316-8551 E-mail: office@okawa-law.com URL http://www.okawa-law.com	ものづくり現場をトータルサポート N K E 株式会社 代表取締役社長 中村道一 〒617-0828 京都府長岡京市馬場図所 27 TEL 075-955-0071 FAX 075-955-1063 E-mail: soumubu@nke.co.jp URL http://www.nke.co.jp
私たちは、中小企業・小規模事業者のパートナーとして、 あらゆる相談にグループの総合力で対応します ティグレグループ 代表 小林竹廣 〒540-0012 大阪市中央区谷町 2-6-4 谷町ビル 8F TEL 06-6945-0066 FAX 06-6943-1218 E-mail: fujikawa.hiroshi@tigrenet.ne.jp URL http://www.tigrenet.ne.jp	JAM 朝日レントゲン労働組合 執行委員長 彦阪佳孝 〒601-8203 京都市南久世築山町 376-3 TEL 075-921-5653 FAX 075-921-5693 E-mail: asahi123@asahi-xray.co.jp

あったかサポートの活動に賛同します。

人事・労務管理・給与計算・年金相談など トータルサポートします 社会保険労務士法人 池田事務所 代表社員 池田悦子 同 藤井邦弘 〒939-8082 富山市小泉町 145-3 TEL 076-421-0656 FAX 076-423-7993 E-mail:ietsuko4@chive.ocn.ne.jp URL http://www.ikedasr.com	労働法務の幅広いサポートを ご提供いたします 京都総合法律事務所 弁護士 伊山 正和 〒606-0924 京都市中京区河原町二条南西角 河原町二条ビル 5 階 TEL 075-256-2560 FAX 075-256-2561 E-mail:info@kyotosogo-law.com URL http://www.kyotosogo-law.com/
働くうえで役に立つ知識・技能と教養を身につける総合学習施設 京都労働学校春期生・英会話教室・パソコン教室 3月6日(月) 募集開始! ラボール学園 (公益社団法人 京都勤労者学園) ラボール京都3F 電話 075-801-5925 ラボール学園 検索  	『人の命と未来を支える』企業を目指す 株式会社 紫明精器 代表取締役社長 榎木庸弘 〒612-8394 京都市伏見区下鳥羽西芹川町 14 TEL 075-604-5900 FAX 075-604-5922
コンプライアンスサポート・ ディーセントワークを目標に 畑中労働経済研究所 所長 畑中清博 〒614-8363 京都府八幡市男山吉井 4-8 TEL 075-981-0236 FAX 075-981-0926 E-mail:4y4m.lero-kh@leto.eonet.ne.jp	中小企業や個人事業主の様々な経営課題に ワンストップサービス ティグレ京都 支店長 加原修 〒604-8151 京都市中京区蛸薬師通烏丸西入橋弁慶町 2 2 2-2 ヒライビル 503 TEL 075-253-0751 FAX 075-253-0752 E-mail:kahara.osamu@tigrenet.ne.jp URL http://tigrenet.ne.jp/map/map_kb_kyoto.html
航空宇宙分野から医療分野まで 株式会社寺内製作所 代表取締役 山本賀則 〒612-0042 京都市伏見区深草芳永町 666 TEL 075-641-5201 FAX 075-647-2085 E-mail:yamamoto@terauchi-mfg.co.jp/ URL http://www.terauchi-mfg.co.jp/	オフィス後藤田 社会保険労務士 後藤田慶子 〒535-0021 大阪市旭区清水 5-14-24 TEL 06-6954-8686 FAX 06-6954-8333 E-mail:gotoda@mua.biglobe.ne.jp URL http://www5d.biglobe.ne.jp/~gotoda/
中島光孝法律事務所 弁護士 中島光孝 〒530-0047 大阪市北区西天満 4-6-3 ヴェール中之島北 303 TEL 06-6131-3070 FAX 06-6131-3071 URL http://www.m-nakajima-law.com/	印刷・アニメーション、イラスト、マンガ制作 特定非営利活動法人 福祉工房 P&P 〒612-8058 京都市伏見区風呂屋町 256-8 桃山サニーハイツ 1 F TEL 075-605-8777 FAX 075-605-8777 URL http://www.pandp.or.jp/

あったかサポートの活動に賛同します。

司法書士法人 京都ふたば事務所 代表 司法書士 佐々木俊之 代表 司法書士 立石健太郎 〒602-8026 京都市上京区新町通丸太町上る春帯町 351-1 TEL 075-251-0028 FAX 075-211-0029 URL http://www.k-ftb.com/	山代印刷株式会社 代表取締役 山代晃義 〒602-0062 京都市上京区寺之内通小川西入宝鏡院東町 588 TEL 075-441-8177 FAX 075-441-8179 E-mail:office@yamashiroprint.co.jp URL http://www.yamashiroprint.co.jp/
JAM 寺内製作所労働組合 執行委員長 奥田 智 〒612-0042 京都市伏見区深草芳永町 666 TEL 075-641-5201 FAX 075-641-5204	NPO 法人親子ハートコンタクト 京都市認可小規模保育事業所 白井乳児園 園長 白井敬子 〒612-0028 京都市伏見区深草飯食町 781-4 TEL 075-641-5572 FAX 075-641-5572 E-mail:shirainyuji@tulip.ocn.ne.jp URL http://happykosodatejuku.jimdo.com/
京都北山税理士法人 税理士 木村 守 〒606-8005 京都市左京区山端川岸町 36-2 TEL 075-702-0280 FAX 075-702-0370 E-mail:kimurakaikai@tkcnf.or.jp URL http://kyotokitayamatax.tkcfnf.com	中小零細企業の労働・社会保険のお手伝い 社会保険労務士法人ティグレ 代表 新里 順一 〒540-0012 大阪府中央区谷町 2-6-4 谷町ビル 8F TEL 06-6943-9338 FAX 06-6943-9339 URL http://www.tigrenet.ne.jp
ひとりでも入れる労働組合 連合大阪地方ユニオン 大阪地域合同労働組合 執行委員長 木本憲雄 〒540-0008 大阪府中央区大手町 2 丁目 1-7 大阪赤十字病院 5 階 TEL 06-6949-0514 E-mail:chiikigodo@rengo-osaka.gr.jp	旬の京野菜提供・認定店 個室でゆっくりおくつろぎ下さい ジョイフル 文 蛾 初代京野菜マイスター 平田宗子 〒600-8462 京都市下京区西洞院高辻上る本柳水町 790-1 TEL 075-344-2900(0120-1900-37) FAX 075-344-4004 URL http://joyful-bunga.com/
こだわりの逸品 和洋食彩 楽膳 店主 井福幹雄 〒600-8211 京都市下京区七条通烏丸東入ル 真芋屋町 220-3 小串ビル 1 F TEL&FAX 075-344-8705	人権の視点から現代日本の労働を問う 研究会「職場の人権」 〒530-0027 大阪府北区堂山町 8-13 堂山ビル 4F TEL&FAX 06-6315-7804 E-mail:jinken@jp.bigplanet.com URL http://syokuba-no-jinken.org/ https://www.facebook.com/ShokubaJinken/

