

季刊·秋号 第47号 2016年10月7日発行 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 352-2640 FAX 075-352-2646 〒600-8154

TEL 075-352-2640

HP http://www.attaka-support.org. E-mail attaka-support@r6.dion.i

attaka-support@r6.dion.ne.jp 郵便振替口座 00900-2-264244

理事長 特定非営利活動法人 あったかサポート

目次	No	A STATE OF THE PARTY OF THE PAR	
シンポジウム「若者の就労支援に労働法関連法教育は役に立つのか	編集部	1	A
誌上インダビュー「あったかサポートに参加して」	西野智子	2≈€	
「中小企業経営に役立つ人事労務管理セミナー」で案内	編集部	4	
連載「栃木からの便り」一木漏れ日(1)	柏倉裕	5	
連載「労働組合の社会的役割」(4)	山本喜久治	6~8	
「ハマキョウレックス大阪高裁判決」の意義	中島光孝	9~12	
4コマ漫画「マタハラ」を考える 福祉	T房P&P	12	
ラジオで寸劇 「若者に伝える労働法」	亘 佐和子	13~14	
連載 「暮らしと健康」(1) 疑似科学を信奉する人々~健康食品~	,井海浅子	14~15	
「就労支援者のための労働法基礎講座」を受講して(1)	西山依里	16	
	林田信子	17	
「あったか歳時記」(秋)	金里博	18	ALC: N
著書紹介『病院から地域へ一精神障がい者の奪われた時間一』	真柄希里穂	19	
編集後記/図書紹介	編集部	20	
	1		

12・3シンポジウム

若者が雇用につまずかないために テーマ「若者の就労支援に労働関連法教育は役に立つのか」 第10弾

用にも苦慮しています。一方で若者からすれば、非正規雇用が拡大し、正規雇用を望めば、時 に中小企業では、「7・5・3現象」など若者の早期離職に直面し、 新規採用のみならず、 中途採 には長時間労働やいじめ・嫌がらせなど「ブラック企業」に遭遇しかねません。 団塊の世代が労働市場から引退し、少子高齢化による労働力不足が顕著になっています。特

今回は、就労支援の現場に携わる4人の登壇者に集まっていただき、今日若者の就労にはどの 会場からの発言も交え議論して頂くことにしました。(詳細はチラシを参照してください。) 力」が問われます。それは、若者の親の世代に対しても同様に問われている課題です。そこで、 若年労働者には職場に「適応」できる能力と同時に理不尽なことに対しては「ノー」と言える「能 は、容易ではありません。雇用の場面では、使用する者と使用される者との関係が生じる以上、 ような障壁が存在するのか、またそれを取り除くにはどのような支援が必要とされているのか. それだけに働く上において何らかのハンディーを持った若者にとって、就労機会や社会参加

時:2016年12月3日(土)13時30分~17時15分(開場13時)

場:同志社大学・烏丸キャンパス志高館112号室(定員180名)

参加費:無料(但し、懇親会参加者は、5000円) 催:公益社団法人 京都勤労者学園

NPO法人あったかサポート

催:同志社大学社会福祉教育・研究支援センター 援:京都府

こ案内(詳細は新年号で紹介)

シンポシウム NPO法人あったかサポート 「2017年新春交流会」

どのような効果を生み出しているのか、を検証します。

労働安全衛生法の改正から1年を経過し、ストレスチェック制度を実施した労働現場では、 「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」

登壇者:三柴丈典(近畿大学・法学部)

上床輝久(京都大学・産業医)

山根英之(京都工場保健会·臨床心理士)

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分時:2017年2月4日(土)(4時~17時(受付開始13時30分))

参加費:1000円(懇親会参加者は、合せて5000円 懇親会会場は、「おおたや」烏丸夷川東入ル南側

1

誌上インタビュー

あったかサポートに参加して」

社会保険労務士 西 智 子

お聞きしました。 当会の正会員として参加され、豊中市の生活情報センター「くらしかん」 セラーの資格を取得されるなど精力的な勉強家です。昨年度からは、 うなお仕事に関わりながら、社会保険労務士資格に続き、産業カウン をこなしながら、一方で労働に関する相談にも応じています。そのよ ています。そこで彼女を支える原動力と今後の活動への抱負について、 で行われている連続セミナー「働くための基礎知識」の講師をも務め 今回、登場していただいた西野さんは、「すてっぷ」の事務方の役割



置にあるのですか。 は豊中市との関係では、どのような位 されているそうですが、「すてっぷ_ 「すてっぷ」で正職員としてお勤め

ターの管理運営は、豊中市から指定管 はその財団の正職員としてセンター内 共同参画推進財団が行っています。私 理を受けた一般財団法人とよなか男女 参画推進センター」といいます。セン で、正式な名称は「とよなか男女共同 画を推進するために設置した公共施設 で勤務しています。 「すてっぷ」は豊中市が男女共同参

どのようなお仕事、役割を担っておら れますか。 「すてっぷ」の一員としてあなたは、

が小さくすぐに勉強は始められる状況

に関わる機会が多くあります。 事業を行っており、就労に関する仕事 り、働く女性のための相談にも応じて 他には労働基礎知識の講義を担当した すてっぷには市民が使用できる貸室や 事務方の仕事を担うことが役割です。 付や備品の準備なども行います。その ホールを備えていますので、貸室の受 で、財団が健全な運営を果たせるよう います。財団では労働への参画を軸に 主な仕事は経理、財務、労務の業務

社会保険労務士の資格取得はどのよ

とを考えましたが、そのときは子ども なと思い社会保険労務士に挑戦するこ がないかとヒヤヒヤしました。ちゃん のですが、初めてのことで手探りで申 に関する諸手続きをすることになった 社内第1号の産前産後休業と育児休業 かけでした。以前勤めていた会社で、 的な知識を得たいと思ったことがきっ と知識があれば安心して手続きできた 請等はしたものの、申請漏れや間違い うな動機で勉強を始めたのですか。 西野さん 最初は、事務処理をする中で、体系

> に役立つ職業人になりたいと思うように と思うようになりました。さらには事 識が必要だと感じましたし、次第に自 続けていく中で、労働に関する幅広い知 なり、資格取得の勉強を始めました。 けではなく専門的な知識を持って社会 務員として与えられた仕事をこなすだ 分の経験を資格という見える形にしたい ではありませんでした。その後仕事

は、他にステップアップしたい思いが あるのですか。 産業カウンセラーの取得について

西野さん

ウンセラーの勉強は共感、受容といっ とが難しい。社会保険労務士の勉強は 足りなければ的確な解決へと向かうこ せん。逆に、聴く力があっても知識が も聴く力がなければ問題は見えてきま 迫られて勉強しました。知識があって 的ではなく、相談に携わる上で必要に を学ぶ必要性を感じました。単にス 基本的なスキルやカウンセリング理論 た感情の部分に寄り添う訓練もあり、 知識を詰め込むものでしたが、産業カ テップアップするための資格取得が目 る相談に携わるようになり、傾聴等の 社会保険労務士となって労働に関す

どちらも私には必要な勉強でした。

(編集部)

わるようになった動機は何ですか。員として関わって頂いていますが、関NPO法人あったかサポートの正会

西野さん)

ことにしました。 年から会員として関わらせていただく 取り組みに学ぶことが多いと感じ、 だくようになり、あったかサポートの けにその後セミナーに参加させていた 思い受講しました。この講座をきっか を持つきっかけとなるかもしれないと うことをテーマとしており、問題意識 タディを通じて労働問題の諸課題を問 師、弁護士等を講師に招き、ケースス 解説を中心とした講座とはちがい、医 からないときでした。あったかサポー 性をどう活かしていけばよいのかがわ 私自身が社会保険労務士としての専門 2014年の労働相談員養成講座で、 の労働相談員養成講座は一般的な 初めて参加させていただいたのは 昨

「編集部

保すること自体大変だと思います。当当会の活動に関わるのは、お時間を確「すてっぷ」のお仕事をされながら、

るのでしょうか。 会に関わるメリットや魅力はどこにあ

(西野さん)

や会社の人事労務担当者、労働組合員 の場としては、会員が社会保険労務士 げかけていただけるので自分で考える 把握するにとどまらず、問題意識を投 社会保険に関する法律は新たに制定さ す。社会情勢は刻々と変化し、労働や タンスであり、幅広い視点で諸問題を と惜しむことなく資料提供していただ らない、知りたいと思ったこと尋ねる ナーは情報が満載でしかもタイムリー の場としては、あったか情報やセミ がりの場であるからです。①情報収集 収集の場であり②学びの場であり③繋 サポートと関わるメリットは、①情報 力をつけることができます。③繋がり 捉えることができる内容となっていま なくそれぞれの役割に立って考えるス 行政、のいずれかの立場に偏るとこと けて助かっています。②学びの場とし に発信していただけます。また、わか れ法改正も度々ありますが、それらを な相談事例について、労働者、 ては、講座では社会的な課題や具体的 は苦労しています。それでもあったか なっていることが多く、時間の確保に 参加したい講座があっても勤務と重 会社、

を感じられるところも魅力です。す。また、その他には変革していかな交流を持てる貴重な機会となっていまなどで個人的には知り合えない方々と

(西野さん)

昨年から豊中市の「くらしかん」での「働くための基礎知識」のセミナーの「働くための基礎知識」のセミナーのが、水職活動中の方であったり、就職をおえた高校生であったりと様々ですが、私が伝えたいことの根幹は同じで控えた高校生であったりと様々です。労働者として守られる法知識を知ること、権利意識を持つこと、就労をることが性会情勢知ることなど総じて取り巻く社会情勢知ることなど総じて取り巻く社会情勢知ることなど総じてなったりと様々ですることが大切です。

いては、これらの教育活動だけではとも確かです。具体的な就労支援におしかし、これだけでは限界があるこ

これらの問題意識を持つことができるの 問われます。複合的な問題を把握し的 ことができる範囲は限られています。社 と感じています。最後になりましたが、 的に捉えることが求められ、ソーシャル 生活環境、健康状態などの問題を包括 必要になるのです。家族関係、経済状況、 害者福祉、場合によっては、公的扶助 社会保険労務士としての知識を活かす のっていない就労支援に直面した際に、 方をされている方が多くいらっしゃいま 険や雇用保険はともかく医療や年金な 労働に従事している方が多く、労災保 スが多いと感じます。非典型 対処できない様々な難題を抱えたケー いただいているおかげです。 は、あったかサポートと関わり学ばせて な情報や広いネットワークが必要である 確な就労支援に繋げるためには、豊富 ワーカーとしてのセンスのようなものを 制度など労働と福祉の一体的な支援が 会保険では対応できない母子福祉、障 からこぼれ落ち、権利を主張する土俵に す。セーフティネットとしての社会保険 ど社会保険の適用を受けられない働き

無集邪

のご活躍を期待しています。きありがとうございました。これから長い時間に亘ってお話をお聞かせ頂

「中小企業経営に役立つ人事労務管理セミナー」ご案内

お申し込み・お問い合わせは、当会までお電話してください。

中小規模事業者を守り、発展させる

人事労務管理講座

採用後の労働トラブルの防止、人材不足・人材難への新たな挑戦

京都会場 〈定員 50人〉

会 場: 寺内製作所 2階研修室

参加費: 各回 2,000円 全 回: 5,000円

※申し込み方法等の詳細は裏面を

ご参照ください。

時代に対応した人材管理を学ぶ、対策する、進めるために

経済のグローバル化、少子化と高齢化、中間層の減少と個人消費の停滞などで中小企業では賃上げやアルバイトの確保さえ難しくなっています。また厚生労働省は、「ブラック企業」対策に向け、虚偽の求人募集には、罰則規定を設けようとしています。明示した労働条件と実際の労働条件に違いがあれば、労働行政からの指導、地域合同労組との団体交渉、民事訴訟に発展し、事態の収拾には時間と費用を要し、多大な損失です。

そこで、今回は中小企業がかかえる問題の解決策を労務・法律の専門家から学ぶことができる<mark>異色のセミナー</mark>を開催します。

第1回 ▶日時:10月29日(土) 午後6時~8時

中小企業の求人と法律問題

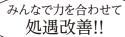
テーマ① 雇用の状況変化と求人のポイント

講師: 笹尾達朗 (NPO法人常務理事・社会保険労務士)

テーマ② 採用から退職まで雇用に伴う法律問題

講師:伊山正和(弁護士・京都弁護士会所属)







第2回 ▶ 日時: 11月19日(土) 午後5時~7時

助成金を活用した人材の確保と処遇改善の課題

テーマ① **雇用保険の各種助成金と有効な活用方法** 講師: 椎名みゆき (NPO法人理事・社会保険労務士)

テーマ② 正規・非正規の「合理的な処遇格差」とは

講師:古家野彰平(弁護士・京都弁護士会所属)

第3回 ▶ 日時: 11月26日(土) 午後5時~7時

女性の積極的採用に問われる適切な雇用管理

テーマ① ハラスメントから会社を守る「就業規則」

講師:臼田一彦(NPO法人理事・社会保険労務士)

テーマ② 均等法、育児・介護法など労働トラブル防止対策

講師:高田沙織(弁護士・京都弁護士会所属)



主催: NPO法人あったかサポート

京都府などと協力し、労使を問わず雇用や労働に関わる法令順守の活動を進めるNPO団体です。

共催:(㈱寺内製作所 ティグレ京都 (㈱山代印刷 (㈱紫明精器 司法書士法人京都ふたば事務所 北山税理士法人

連載

栃木からの便り

不洩れ日 (1)

スリノキという薬木を育てていま 数回にわたりレポートしますの 栃木市の山里にある農園で、メグ どんな仕事かって?

似合う。

つーちゃん

ありがたいです。

で

少し興味を持っていただけると

職人というべきか。 せれば腰がピタッと決まる、これぞ まずは相棒の話から。 も一定で見事なものです。 サクッサクッと小気味よい音が 幼い苗木の苗床が出来上がっ まっすぐに、 というわけで、 鍬を持た 深さも幅

さんで、口数少なく決して目立たず、 付けで呼び合う。名前は次男 なっても近所の知り合いを、 御年80になる。この辺りでは幾つに もう20年来の付き合いで、この秋 々の作業は終えてみれば打ち合 山仕事、 なので、つーちゃん。 ぽっこり腹が出ていると なんでも来いのおじ ちゃん (つぎ

ころが頼もしく、 地下足袋がまことに 柏 倉 裕

ちゃんは言っていた。 暮らし。 のをしない。 らいかと思うほど、無駄遣いというも は自前で作り、買うのは肉と魚と酒く てげねえんだけどなあ、 長年連れ添ったおフクさんと二人 コメはもちろん、 (カネは) と隣のしょう 死んじゃ持っ 大抵の野菜

を見て覚えたという。 片付けと道具の手入れ。 で決まるということ。そして見事な後 の刃の研ぎ方。仕事は8割方、段取り とを教わった。チェンソーや草刈り機 たのでもない、若い頃から親方の仕事 つーちゃんと仕事して、 誰に教えられ いろんなこ

代の男たちはみな同じように、 鍛え方が違うのである。 クリフトもチェンソーもない時代 で正面から仕事に向き合った。今とは こぎりで二人がかりで切った。 あの歳にしてはまことに丈夫であ つーちゃんが若い衆の頃はフォー 丸太は体で担ぎ、 メグスリノキ 大木も大の 体一つ あの年

> なのに、そんなことは一言も言わない だから頭が下がるのである。 込み…。いつもつーちゃんと二人でや 腕や腰など、あちこち痛い。痛いはず るのだが、骨の折れる仕事だ。翌日は

協の口座に振り込みにしてもらおう。 白菜…。恐縮至極。 を持たせてくれる。 らう所謂パート。月末、給料袋を届け に行くと、必ずおフクさんが旬の野菜 つーちゃんは、忙しいとき助けても なので今年から農 山芋、落橋、

それまでイノシシに喰われていたと思 けある。マムシだ。去年、イノシシ対 ないところに干す。 を剥き、火で炙り、 くわせば必ずやっつけるのだが、そこ くわしたのは、 われるヘビが今年は多い。マムシに出 策で山の周りを鉄柵で囲ったせいか、 つーちゃんは、どんなに暑い お年寄りは元気な人が多い。 して亭主に食わす。だからこの辺りの から先はおフクさんの出番。器用に皮 つーちゃんに、苦手なものが一つだ 一級酒の熱燗だそうな。 もう6匹目という。 ネズミに見つから あとはうまく調理 ちなみに 日も晩酌 出

原木の伐採、 枝落とし、玉切り、

収穫

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

いつまでも仕事が出来ればと思う。

こんなつーちゃんと、

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 休みしてください。

きっとお役立て頂けると思い



「健康茶めぐすりの木」 価格:1030円

労働組合の社会的役割を問う(最終回)

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

分别圣筝开记录 一人

労働経済研究家

山 本 喜久治

はじめに:お金の渦が世界をまわる

働く者の苦境が続く時代が、現代と

流となって世界を駆け巡っている。金流となって世界を駆け巡っている。金 が削られている。産業資本では工場 が削られている。産業資本では工場 が間られている。産業資本では工場 や設備に投資がなされ、利益は生産活 や設備に投資がなされ、利益は生産活 他した資本はマーケットへの投資で利 益を出すことが重要となっている。

いうことだ。企業の成長は他社の事業組みが強まり、企業さえも市場で売買される商品となっている。M&Aとはそういうことを指している。キャッシュをもって将来利益を出しそうな商品やなけるでしている。M&Aとは

えよう。産業の高度化とはいってもな すくなる。競争の激しい業種の多い 価格変動は敏感に賃金に影響を及ぼす。 多くの部分を人件費が占める。競争や サービス産業の特色は人が中心となっ サービスが中心とならざるを得ない。 えない中で大型企業が出来てくる。 買収でも可能となり、投資も雇用も増 かなか現実にはすすまない。 安定な労働者が増大するのは当然とい サービス部門が広がると、低賃金や不 人また運ぶ人などと、いわゆる原価の て利益を稼ぎ出すことだ。ものを売る なれば賃金は圧縮の圧力にさらされや 人、それを企画したり、デザインする 成長が抑制され、あるいはデフレに また、こうした状況のなかで産業は

分け合いから独り占めへ

国内の労働条件を見ても有効求人倍

率や失業率では改善はみられるもの、賃金や雇用の安定等においては依の、賃金や雇用の安定等においては依た。人口減少、働き手の不足が進行する。人口減少、働き手の不足が進行する。人口減少、働き手の不足が進行するなか新卒労働力の奪い合いは激しくなっている。それでも多くの国民の生なっている。それでも多くの国民の生なっている。まだこの傾向に改善の兆しは出てる。まだこの傾向に改善の兆しは出てる。まだこの傾向に改善の兆しは出てる。まだこの傾向に改善の兆しは出てる。まだこの傾向に改善の兆しは出ていないようだ。

ラック企業の摘発等、 勿論、色々なレベルで非正規問題やブ 件に何かと介入することも現代の経済 りとはなっても、世の中の実勢にはつ ろうか。大切なことは、賃金や雇用の は広がりつつある。しかし現実として システムから見れば、違和感を覚える。 ながらない。また、官邸が労使間の案 いう旗が振られているが、ムードづく 官邸からは春のベアを実施させようと な抵抗が沸き起こらないことだろう。 下降の動きに対して「社会的」に大き なる経済不況を挙げるだけで良いのだ こうした流れが定着した背景には単 労働組合の組織が隅々に広がるこ 意義のある運動

残されたままになっている。もこれといって発動されずに、課題はとなく、事態改善をめざす公的な規制

ことも労働運動の成果として確認でき される総商品額(サービスも含めて良 大衆が豊かになることは社会で必要と を得るリスクも高まる。一方で、労働 手当)は大きくなり、同量の剰余価値 得ない。マルクス流に表現すれば、 制によって労働大衆の生活水準を守る 間が改善される。また公的、社会的規 資本に要求を出す、賃金水準や労働時 あり様であった。働く者が団結して、 あり方を大きく規制するものは労働の ている)。そうしたなか、資本主義の 高福祉社会も存在した(特に後者はし 相があった。社会主義に近いモデルや、 深みを持つことになる。 い)は増加し、資本の活動も広がりや 余価値を生み出す可変資本(賃金や諸 振り返れば、 労働組合が正当な権利を要求すれ 資本の利潤追求は制約されざるを 資本主義にも諸々の様 剰

極大化を図っていく。財務・金融指標によって、成長の機会を総体としてにあって、成長の機会を総体としてだ。ところが、近年の資本主義は労働に高圧的に対応し、付加価値分配のに高圧的に対応し、付加価値分配のに高圧的に対応し、対ができる、という訳が、資本は労働に一歩譲ることのまり、資本は労働に一歩譲ることのまり、資本は労働に一歩譲ること

による企業評価が自制なき企業体を称替したり、トップ経営者の年棒を青天持(百億円単位)のように高めたことが、分かりやすい要因と思われる。生産性の成果を等しく分けあうということよりも、自分優位に取り分を増やす方に力点が大きく傾いてきたのが特徴方に、富豪は税の負担からも様々な逃うに、富豪は税の負担からも様々な逃げ道をもっている。

持てる将来をいま「何がおかしいのか」:希望の

こうした時代になると、技術革新や 生産性の向上よりも、創出された付加 価値が労働と資本にどう分配されるか 格差は、低成長の下でこそ、このよ うに拡大してくる。限られたパイを資 うに拡大してくる。限られたパイを資 さ、残された一部を多数が分ける、そ ば、残された一部を多数が分ける、 には当然、貧困も発生する。貧困の には当然、貧困も発生する。 でには当然、貧困も発生する。 でには当然、貧困も発生する。 でには当然、貧困も発生する。 でには当然、貧困も発生する。

長期勤続も危うい条件となりつつあない。労組の組織率も下がっており、いうところで固定され昇給は保障され金は生計費水準を保てるかどうか、と上げる仕組みが消えかかっている。賃上げる仕組みが消えかかっている。賃

る。金融取引や企業向け専門サービスさらに起業による株式上場などによって潤う事業家や幹部社員を除外すると、多くの労働者は幸運な転職でもない限り、現在の賃金水準が張り付いてしまう。希望の持てる将来はない。これは日本だけでなく、韓国や欧州そして米国等多くの地域で、直面しているで米国等多くの地域で、直面しているで米国等多くの地域で、直面しているの共通項といえる。

違う視点から見ると、何かの拍子で、 り、ライフサイクルを無視した雇用形り、ライフサイクルを無視した雇用形 り、ライフサイクルを無視した雇用形 をと定義しても良い)の仕事に入り込 態と定義しても良い)の仕事に入り込 態と定義しても良い)の仕事に入り込 になると社会はなかなか豊かになれな い。日本のGDPが、この20年新たな になると社会はなかなからといっても に向かって動き始めたからといっても に向かって動き始めたからといっても よい。

人を見ない賃金や労働が貧困・不況を導く

べきで、パートや派遣を活用したい。たず、景気が悪い値段を低く抑えは、そのためには人件費を押さえたは、そのためには人件費を押さえたと。先ず、景気が悪い値段を低く抑えるのプロセスを簡単に想起してみる

その重要さに見合った水準からは大き られる。介護や子育ての仕事の賃金は、 政府は膨大な赤字国債を発行せざるを で投資をする。第五には、国内で投資 内で売れないとわかった企業(特に製 げを伸ばすに過ぎない。第四には、 トは海外からの旅行者で何とか売り上 活は苦しい、消費は伸び悩む。デパー によってもたらされている。 たようなわが国の状況もこうした要因 えてしまう。社会構造と景気が合体し 出費を抑え経済は沈み、貧困は腰を据 らに世帯形成への不安が根深くなり、 く落ち込む。第六は老後や子の養育さ 得ず、社会保障や福祉に行く金が抑え も消費も振るわない、税収も伸びない 造業)は海外のより成長性のある地 第三には非正規労働の条件は悪く。 玉 生

私たちが先ずこうした状況に「ちがっ」という声を発すべきだ。ささやかな、個人の幸福を追求するためには、な、個人の幸福を追求するためには、どのような仕事にあっても必要な生計だ。賃金は仕事に対応することが基本さである。年をとらない人はいない。きである。年をとらない人はいない。うなことを理解できない企業があるとすれば、社会的な適応に失敗するだろう。それは自らの市場を破壊すること

来ともに持続可能であることによっ 投下されるべきものだ。この両者が将 は再投資され、 になる。元来、 社会の存続が可能となる。 生産手段と労働力に再 資本主義における利潤

を忘れかけている。 りつつある。資本主義はその存立の志 と貧しくなるものの立場は交わらなく 人への関心も薄らいでくる。富める者 すコツコツとした利潤は魅力が薄れ、 が出るようになると、労働力が生み出 、や買収した事業によって法外な儲け ところが、通貨増発によって株価上

団結が経済の仕組みを変える力に

要な社会問題になってきた。

本主義生成期のように貧困が再度、

重

経済成長にも大きな貢献を果たす。計 活と仕事の安定的な要因が確立され、 賃金そして企業内労働組合のように生 られるようになると、終身雇用や年功 雇用や賃金が集団的な労使交渉で決め り、社会の中核として階層を形成した。 実のものとなり、労働者は中間層とな 二日制、有給休暇制度の確立などが現 れるようになって漸く、賃上げや週休 るのがわかる。労使対等、同権といわ 的地位を得るまでにも長い年月がかか る。歴史を見れば組合がまともな社会 **|経済ではないが、7%の賃上げが10** 働く者が団結すれば組合が生まれ

> せる。 希望のない労働者を数多く生み出して う通貨の増発、新興国を意識した低コ 化への傾斜は成長型のシステムを競争 年続けば、水準は二倍になる。 くの国でチャラになってしまった。 きた。団結が獲得してきた成果は、 スト戦略等は働く者を分断し、孤立さ 膨張させてきた。危機回避のためとい したはるか以前の状態に戻し、利益を 上不利なものとして、批判した。結果 ところが、以前にも述べたように、 済のグローバル化や経済運営の金融 賃金や労働時間を労働運動の到達 賃上げや昇給のない、先行きに 多 資

観点を優先した選択が迫られる。 権これらは、絶対的な判断で要、不要 のにするしかないだろう。規制や既得 び団結によって自らの主張を現実のも 会の要請として、より広い視野、 を論じられるものではない。まさに社 このような現状を変えるためには再 長い

な政策よりもまともな要求が有効 価値分配のルールを変えよう:陳腐

本の取り分はいくらでも増える。現代 由となっている。働く側が譲れば資 ては資本と労働の分配比率は原則自 利潤極大化を求めるシステムにあっ

> 増加等もその一端と捉えることができ 容してきた。少子化やシングル世帯の そのために、 よって、その水準が抑えられている。 る にあっては雇用の形態や賃金の制度に 社会のあり方も大きく変

契約、有期契約などによって生活の維 もに、崩れて行った。短時間制、 は薄れてきたのも事実である。社会的 すすみ、使用者の専横ともいえるよう 後、 げることは、自らの苦境を改善する唯 働時間を短縮し、賃金の単価を引き上 のは当事者、働く者の行動である。 持にほぼ精一杯という賃金が広がって て設定されていた賃金は、より不安定 に、労働者のライフサイクルに見合っ よって豊かになった社会で組合の存在 下に拡大している。経済成長の持続に な企業や職場がブラックという異名の かつ低い水準へと雇用構造の変化とと こうした状況を変えることのできる の方法である。とくに、 世界的にも労働運動や組合離れが 冷戦崩壊 派遣 労

理解しなければならない肝心な命題で らない。これは資本の立場にあっても の働く者の生活基盤を確保すること は、社会の存続、将来への光明に他な 資本主義そのものが危うくなる。 こうなってくると、逆説のようだが 多く

原則が今日において忘却されている。 大はそのパイを大きくする。こうした 例えば、9%の富が1%に集中する 価値を適正に分け合う、 利潤増

う。しかしこうした人々の多数の声は 2022年に向け時給15ドルを最低賃 るレベルを求める運動がいま起きつ 金や時間賃金そして生計費のゆとりあ ルを変えることが急務である。最低賃 といった現象は異常である。現代の 織との軋轢や対立も生じることもあろ 動の基本でもある。その際、既存の組 金にしょうという方向へ舵を切った。 0 労働運動は各レベルでゆがんだルー (今年3月州議会で成立) 「時代の声」でもある。それ自身に確 ある。米国カリフォルニア州では 弱者が自らの声を上げるのは労働

とを銘記すべきである。 たる根拠と正当性をもつものであるこ

(完



8

寄稿

ハマキョウレックス大阪高裁判決の意義

(弁護士) 中島一光子

て述べる。

労働契約法20条の解釈の問題につい

になるため、その判例が形成されることになる注目すべき事件といえよう。 ていただいた。本件は原告、被告の双方が上告しており、今後は最高裁で審理されることになるが、 あった。そこで同訴訟原告代理人の中島光孝弁護士にこのほど、本訴訟の意義について寄稿し 長澤運輸事件とともに正社員との労働条件の相違を労働契約法20条違反について争われること 契約社員に手当不支給は違法だとして会社に支払い命令を命じる判決がこの夏大阪高裁で

(なお文中の小見出しは、編集部)



大阪高裁の判決とは 一 労働契約法20条をめぐる

に雇用される有期契約ドライバーの26日、物流会社ハマキョウレックス大阪高等裁判所は、2016年7月

社員)に対して支払っている無事故手当1万円、作業手当1万円、給食手当3500円、市外は距離に応じて計算)を支払わないのは労働契約法20条に違反し、無効であり、会社は損害賠償責反し、無効であり、会社は損害賠償責任を負う、しかし、住宅手当2万円、給食手当いのは労働契約法20条に違反しないのは労働契約法20条に違反しないのは労働契約法20条に違反しないのは労働契約法20条に違反しないのは労働契約法20条に違反しないのは労働契約法20条に違反しないのは労働契約法20条に違反しないのは労働契約法20条に違反しないのは労働契約法20条に違反しないのは労働契約法20条に違反しないと判決した。

社員)との労働条件の相違は、①労働者(契約社員)と無期労働契約者(正労働契約法20条は、有期労働契約

他の事情」(第3要素)を考慮して判

で変更の範囲」(第2要素)、③「そのの変更の範囲」(第2要素)、③「そのの変更の範囲」(第1要素)、②「職務の内容及び配置の変更の範囲、③そのの変更の範囲、③そのの変更の範囲、④、「不合理と認められるものであってはならない」と定めている。具体的にどのような事情をめている。具体的にどのような事情をめている。具体的にどのような事情をあている。具体的にどのような事情をあている。具体的にどのような事情をあるかが問題となる。本条によれば、「労働者の業務の内容及び記置業務に伴う責任の程度(職務の内容及び配置業務に伴う責任の程度(職務の内容及び配置、第1要素)、③「そのの変更の範囲」(第2要素)、③「そのの変更の範囲」(第2要素)、③「そのの変更の範囲」(第2要素)、③「そのの変更の範囲」(第2要素)、③「そのの変更の範囲」(第2要素)、③「そのの変更の範囲」(第2要素)、③「そのの方容及び記載を表している。

の原則との関連について述べ、その後、以下では、まず、「同一労働同一賃金」断されることになる。

「同一労働同一賃金」の内実「働き方改革」に問われる

子育て支援、介護支援、高齢者雇用の 率1・8』、『介護離職ゼロ』という強 躍社会を創っていくため、『戦後最大 相を兼任させ、9月2日には内閣官房 正規労働者の待遇改善」と「最低賃金 けた非正規雇用者の賃金改善を含む非 ほか、「不本意非正規雇用者の正社員 た。これを実現するための政策として、 向かって新しい三本の矢を放つ」とし の名目GDP600兆円』、『希望出生 決定し、「誰もが活躍できる一億総活 「ニッポンー億総活躍プラン」を閣議 に「働き方改革実現推進室」(室長杉 参議院選挙後の組閣によって、加藤勝 金底上げ」の5つの政策を上げている。 の年率3%上昇による雇用者全体の賃 い大きな目標を掲げ、この3つの的に の転換及び同一労働・同一賃金に向 安倍晋三首相は、2016年7月の 安倍内閣は、2016年6月2日、 億総活躍担当相に働き方改革担当

方実現会議」を発足させた。 旧和博官房副長官)を立ち上げ、9月

葉をこの国から一掃する」と強調して 働同一賃金を実現し、非正規という言 で、「長時間労働を是正する。同 の第三次安倍内閣の発足後の記者会見 となっている。安倍首相は、9月3日 円、その他の非正規労働者1301円 3189円、短時間労働者1035 人以上の場合の時給をみると、正社員 54歳の年齢層で、企業規模1000 り低く、格差の最も大きい50歳から 働者の賃金は正社員の賃金よりかな 者と同じパートタイム労働者は約32万 材活用の仕組み及び運用が通常の労働 約法20条である。また、職務内容、 律はパートタイム労働法9条と労働契 検討会提出資料によれば、日本におけ (2015年平均) であり、非正規労 正規労働者は労働者全体の37・5% る「同一労働同一賃金」の中心的な法 向けた検討会」の開催を重ねている。 人である。派遣労働者をも含めた非 人、有期契約労働者は約1485万 他方、厚生労働省は、2016年3 「同一労働同一賃金の実現に 一労 人

3 問われるべきは、「人間の尊厳」

もに必要であることが強調されてい 患・負傷に対する労働者の保護」とと の支給」、「雇用から生ずる疾病・疾 する同一報酬の原則の承認」は、 改善のために、「同一価値の労働に対 長労働時間の設定」、「妥当な生活賃金 1946年の憲章前文で、 際労働機関 同一 労働同 Î L O 賃金」 労働条件の がすでに の原則は、 最

りにおいてのみ是認することとしなけ び財政的性質をもつものは、この見地 ない」などの根本原則を確認し、また、 から判断することとし、且つ、この根 政策及び措置はすべて、特に経済的及 する権利をもつ」、「国家の及び国際の 経済的保障及び機会均等の条件におい にかかわりなく、自由及び尊厳並びに ルフィア宣言で、「労働は、商品では つ妨げないものであると認められる限 本目的の達成を促進するものであり且 ればならない。」としていた。 すべての人間は、 ILOは1944年5月のフィラデ 物質的福祉及び精神的発展を追求 人種、信条又は性

〜方は、ILOの上記宣言、1946「人間の尊厳」を根本理念とする考

とはいえない。 視する姿勢とあいまって、あるべき姿 労働省の労働政策審議会のあり方を軽 を手段として利用することは、 P600兆円」などの経済政策の実現 の点において、「戦後最大の名目GD おいて是認されるべきものである。そ 策を立案し、決定し、執行する場合は、 共通する、「人類普遍の原理」である。 24条)、1948年12月10日の世界人 年11月3日制定の日本国憲法 の公労使三者構成の原則に基づく厚生 のために、「同一労働同一賃金の原則 社会が経済的及び財政的性質をもつ政 づかなければならない。国家及び国際 及び運用は「人間の尊厳」の理念に基 解されなければならず、またその内容 価値労働同一賃金」の原則の意味で理 月制定のドイツ基本法(1条) 権宣言(前文、 人間の尊厳」の理念に基づく限りに 「同一労働同一賃金」の原則は 1条)、1949年5 などに I L O (13条) 同

大阪高裁判決で問われた3つ

4

みると、職務(仕事)を基準に支払わ(労働契約法6条)。世界の賃金制度を対価関係にたつ双務・有償契約である労働契約は、「労働」と「賃金」が

れるもの(職務基準賃金)が大勢を占める。これに対し、日本では勤続年数や職務遂行能力を基準に支払われる賃金制度(属人基準賃金)が主として正社員を対象に大勢を占める。ただし、日本でも非正規労働者の場合は主として職務を基準とする賃金が支給されて、

年功給、職能給は属人基準賃金であり、職務給は職務基準賃金である。また、諸手当のうち、職務に関連するものとして、役職手当、技能手当、特殊に関連するものとして、役職手当、労働者の生活保障に関連するものとして、家族手当、住

年7月26日のハマキョウレックス事 待たれているところであり、 発0810第2号平成24年8月10日 ものとする。その適用のあり方につい 更の範囲 (第2要素)、その他の事情 が通達されているが、裁判例の蓄積が ては、「労働契約法の施行について」(基 あるとは認められない場合もありうる 件の相違あるいはその程度が不合理で 合は、「同一の賃金」が原則であるが 員)が、同一の職務に従事している場 (第1要素)、職務の内容及び配置の変 (正社員)と有期契約労働者(契約社 第3要素)に相違があれば、 労働契約法20条は、無期契約労働者 2 0 1 6

れたところである。件判決が初の控訴審判断として注目さ

する見解は退けられた。 別にではなく総合的に考慮すべきだと きもの」とした。個々の労働条件を個 慮して不合理と認められるかどうかを を指す」と説明したうえ、これらを考 換えることができる」、第3要素につ 活用の仕組みと運用を意味すると言い 割の変化等の有無や範囲を指し、人材 について「今後の見込みも含め、 該業務に伴う責任の程度」、第2要素 者が従事している業務の内容及び当 いて「合理的な労使の慣行等の諸事情 個々の労働条件ごとに判断されるべ 大阪高裁判決は、第1要素を 昇進といった人事異動や本人の役 「労働 転

ただし、第2要素が「人材活用の仕組みと運用」に言い換えた点は、不合理であると認めないとする判断を導き活用の仕組みと運用」に対応した賃金活用の仕組みと運用」に対応した賃金で話手当)とはどういうものか。使用者側によれば、将来幹部社員として有望な正社員を確保するためのインセンジェイブとして、正社員には無事故手当、総食手当、依手当等を支給するが、幹部社員となることをまったく期待していない有期契約労働者(契約社員)には

なる。 社員は異なるからだと説明することに 材活用」の観点において正社員と契約 これらを支給しない、その扱いは「人

は、 する。 則ということになる。 されるのが「同一労働同一賃金」の原 観念の要請であり、また、「人間の尊 賃金」の原則を実現することが正義の アル」を公表している)。この場合は「同 務の価値を評価し、価値に比例した賃 を等しく扱え」という正義の要請に反 ある。同一の職務に従事していながら、 の原則を包摂した「同一価値労働同 なる。すなわち、「同一労働同一賃金」 して「職務分析・職務評価実施マニュ か。この場合は、職務分析を通じて職 合の賃金の格差についてどう考えるの の原則である。では、職務が異なる場 あるとするのが、「同一労働同一賃金」 て格差を設けることは、「等しきもの 最も重要な労働条件である賃金につい 金額とすることが要請される(厚労省 価値労働同一賃金」の原則の適用と 労働契約法20条の適用にあたって パートタイム労働法の適用に関連 職務内容が全く同一の場合に適用 の理念の具体化でもある。このう 第1要素が最も重視されるべきで 職務が同一なら賃金額も同一で

る

労働契約法20条は、その第1要素に

されてしまう危険性が大きいからであ うな規準点を設けなければ、「人材活 観点からの考察も必要である。そのよ 働条件に格差を設けることが、「人間 約法20条を解釈して適用する場合に 地を残している。したがって、労働契 要素によって、格差が合理化される余 職務が異なる場合にはその事情と第2 あっても、第2要素の考慮によって格 弾力的な解釈がなされ、格差が合理化 用の仕組みと運用」という観点から、 請に照らして、はたして妥当かという の尊厳」の理念や「正義の観念」の要 は、有期契約労働者(契約社員) 差が合理化される余地を残し、また、 を目指すものであるが、職務が同一で よって、「同一労働同一賃金」の の労

であるとした。

「不合理」性への判断

5

した。 大阪高裁判決は、契約社員に支払わ

イバーの両者に対して要請されるべき正社員ドライバー及び契約社員のドラ関連性を有するものではなく、むしろ正社員の人材活用の仕組みとは直接の正社員の人材活用の仕組みとは直接のまず、「無事故手当」については、

れるとした。

「作業手当」については、過去の経 に、「不合理」であるとした。 「給食手当」及び「通勤手当」は、 「給食手当」及び「通勤手当」は、 「給食手当」であるとした。

原告の時給も1150円から1160 あるということはできない」とし、「皆 までは言えないとした。 して、「不合理と認められるもの」と 円に上がったことがあることを理由と は契約更新時に昇給があり得ること、 るが、有期契約労働者の精勤に対して 性を積極的に肯定することは困難であ で、正社員にだけ支給することの合理 ンセンティブとして支給されるもの 勤手当」については、精勤に対するイ る」ためとの理由により、「不合理で 比べて、住宅コストの増大が見込まれ おり、配転が予定されない契約社員と 転居を伴う配転(転勤)が予定されて 社員は、本件正社員就業規則において、 他方、「住宅手当」については、「正

バーについては配転の実態がなく、現有無で判断しているが、正社員ドライ住宅手当については、配転の予定の

を是正するために立法化されたことか契約法20条が現実の労働条件の格差

就業規則上、配転の

「予定」

実に即した判断となってい

があるということだけで判断するのは

「マタハラ」を考える

4 コマ漫画:連載6回目



制作 NPO 法人福祉工房 P & P



6 る「同一労働同一賃金」の原則 原告と被告の双方が上告、問われ

では、 決で労働者の主張を全面的に認め、 契約の内容になるとの原告の主張は認 ところである。現在、 請求ができるだけであると判断した。 社員との労働条件の相違を労働契約法 められず、不法行為に基づく損害賠償 なわち無事故手当、 上記の点も含め、双方上告している 労働契約法20条に違反した部分、 通勤手当については、それが労働 東京地裁2016年5月13日判 作業手当、 東京高等裁判所 給食手 す 正

う過去の実績を評価し、

将来の皆勤

インセンティブを与える性質を有す

ていない。皆勤手当は皆勤したとい

·ついて高裁判決は説得的な理由を述切とはいいがたい。また、皆勤手当

るものであるが、

人材活用とは直接の

格差を設けること自体不合理というべ関連性がない。職務が同一である以上、

である。 間の尊厳」 での議論にどのように影響するかが注 また、そのことが現在、安倍首相を議 が審理されている。 20条に違反するとした長澤運輸事件 長とする 原則との関連でどのような判断がなさ ないし「同 働契約法20条が、 目される。 訴訟が地裁で審理されているが、 議論を迷走させないためにも、 判例法理が形成されていくの 「働き方改革実現会議」 を基軸に据えることが必要 労働契約法20条の解釈を含 一価値労働同一賃金_ 同 このほ 一労働同一賃金 か、 複数の など か、 0)

以上

ワークルール「初級検定2016・秋」の試験案内

主 催:一般社団法人・日本ワークルール検定協会

TEL: 06-3254-0545 **後 援**: 厚生労働省、日本生産性本部

日 時:11月23日水曜日(祝日)の午前10時~12時 検定料:講習60分&検定45分で、2,900円(税込) 会 場:キャンパスプラザ京都(JR 京都駅前) 対 象:労働者一般、管理職、人事労務担当者

申 込:http://workrule-kentei.jp

*なお京都会場での開催には、NPO法人あったかサポートも後援団体の一つとして参加しています。

ラジオで寸劇 「若者に伝える労働法」

ラジオ局(報道担当) 佐 和

せていただきます。 る機会が提供された。この度、御縁にめぐまれ機会を提供して頂いた とともに登場し、日ごろ定時制高校などで行っている「寸劇」を演じ 生放送に当会に所属する二人の女性社労士さんがラジオ局のスタッフ 毎日放送の亘佐和子記者からの便りが届きましたので、ここに紹介さ 台風の影響で大雨が降った8月29日夜、MBSの「報道するラジオ」 (編集部



◎企画は、 たちに伝えたい」気持ちから 働く者の権利を子ども

番組だ。ニュースに興味のある人とい 夜8時~9時)は、 にこだわる」をコンセプトにした報道 Μ B S の 「報道するラジオ」(月曜 「ニュースの裏側

> うことで、比較的年齢の高いリスナー ちに伝えたい」と思った。 らいたいと考えたのだ。「子どもたち が多い。そんな番組が、この夏、新し たときに、「働く者の権利を子どもた 憲法」などをテーマに放送した。シリー もらいたい、社会への関心を高めても など若い世代にもっとラジオを聴いて もたちに伝える」シリーズだ。中高生 に伝える戦争」「子どもたちに伝える い企画に取り組んだ。「夏休みの子ど スの最後に何を取り上げるべきか考え

働者の権利について、きちんと勉強し 葉だけは丸暗記したが、その中身や労 自分の中学・高校時代を振り返る 「労働三法」「労働三権」などの言

がないので、

出演者が多くなると、途

るのは初めてのことだ。ラジオは映像

でも、 と思うようなケースをよく聞く たおぼえはない。ほとんどの若者たち わりでも、「なんでそんなひどい職場 の採用面談を受けて労働市場に入って は、全く知識のないまま、アルバイト んなものか」と思ってしまう。私のま いく。その職場がいわゆる「ブラック」 何も言わずに我慢していたの?」 働く側が何も知らなければ「こ

◎初めての試みだった「報道するラ

感じのおじさん(常務理事の笹尾さん だった。高校生にもわかるように、 原さんと古賀さんの出演が決まった。 ですぐに電話し、社会保険労務士の杉 しいとお願いした。笹尾さんはその場 ね、ラジオの生放送で寸劇をやってほ なんだか、おもしろそう。事務所を訪 のこと。すみません!)が出てきた。 たら元気で声が大きくて親しみやすい ルバイト職場を舞台にした寸劇を上演 が「NPO法人 あったかサポート」 しているという。電話してみると、や 若いリスナーに労働法をどう伝える 「報道するラジオ」で寸劇を放送す リサーチする中で偶然見つけたの

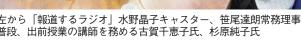
> けやすいように、 要だ。杉原さんからいただいた台本を だけでリスナーを引き込む演技力も必 にしなければならない。そして、音声 らなくなる。台本はなるべくシンプル 中で誰がセリフを話しているのかわか ンサーにも参加してもらうことにした。 少しアレンジし、セリフの声を聞き分 MBSの男性アナウ

をはるかに越える熱演で理解 「どう伝えるか」の意味を、 想像

じる店長が、「時給は850円。 H そして迎えた8月29日、 寸劇では、MBSアナウンサー演 生放送当



「報道するラジオ」水野晶子キャスター、 左から 出前授業の講師を務める古賀千恵子氏、 杉原純子氏



最初の3か月間は研修期間として時給 800円になるからね」「働く時間は 年後4時から夜の12時まで。忙しいと きは休憩なし」などと、アルバイト学 きは休憩なし」などと、アルバイト学 きは休憩なし」などと、アルバイト学 と、休憩を与えないのは労働基準法違 と、休憩を与えないのは労働基準法違 と、休憩を与えないのは労働基準法違 と、休憩を与えないのは労働基準法違 と、休憩を与えないのは労働基準法違 と、休憩を与えないのは労働基準法違 と、休憩を与えないのは労働基準法違 がになっていく。杉原さんと古賀さん は、私の想像をはるかに越える熱演 だった。

だ。子どもたちに本当に伝えなければ を見るのはいつも弱い立場の労働者 働者を育てようとする。そして、泣き 子どもに労働者の権利を教えることに させられたのが、「企業も学校も、 して、笹尾さんの話でもうひとつ考え どこの現場も同じだなあと思った。そ るか」に日々頭を悩ませているので、 を伝えるか」だけでなく、「どう伝え どう伝えるかがとても大切」と笹尾さ 話をしても、だれも聞いてくれない。 は「経済界に嫌われない」物言わぬ労 てくれる労働者を望み、学校や専門家 済界は不当な要求にも何も言わず働い 対し及び腰である」という現実だ。経 して社労士や弁護士などの専門家も、 んは言う。私も番組制作者として、「何 「定時制高校などで、普通に法律の そ

がした。
で、新たな宿題を与えられたような気で、新たな宿題を与えられたような気るか、寸劇を放送できた満足感の一方いけないことは何か、それをどう伝え



連載

「暮らしと健康」(1)

〜健康食品について考える〜疑似科学を信奉する人々

井海浅子(仮名)

②健康食品、効くかな?

保健師業務の一環でメタボ指導をしていると、健康食品の話題が出てきます。ある中年男性は、こう仰いました。「朝は○○ヨーグルトを食べてシた。「朝は○○ヨーグルトを食べてシます。ある中年男性は、こう仰いました。「朝は○○ヨーグルトを食べてシボが出てきる。

トを着けた人です。この人達の共通点きました。「この石はオールマイティ。」 きました。「この石はオールマイティ。」 かった いっぱん と 会話をした場面と同じ感覚を抱

このような話を聴いて、

私はある

似科学を信奉する人々」でした。 は何なのか…。辿りついた答えは「疑

明治大学情報コミュニケーション明治大学情報コミュニケーションのページ(紙面相当分)にもなるそうである。」とを記しただータによると、広告のページ数は、いわのとも目について紙面の健康食品広告を調べただータによると、広告のページ数はただータによると、広告のページ数はただータによると、広告のページ数はたがしていると、広告のページ数はです。

科学とされるものの科学性評定サイ石川氏は、その問題意識から「疑似

停止すべきである。」 をはらむので、利用されているならば きわめて低い。実際のところ科学とは 妥当性など)の評価が全体にわたって かかわらず、諸条件(論理性、 す。「科学的な言説を持っているにも 学」であり、次のように定義していま もっとも科学性の低いものが「疑似科 途上の科学」「未科学」「疑似科学」で、 行い、科学性を4つにランク分けして について10項目の条件を設けて評定を そこでは、サプリメントの各成分など ト」というサイトを立ち上げています。 いえないうえに、社会的利用には問題 います。そのランクは「科学」「発展 再現性、

◎つい「信奉したがる人の心理」に?

この定義から思い浮かべるもの。それが、表面的には科学的な様相をしてれが、表面的には科学的な様相をしてはますが、突っ込みどころ満載な健康を品の広告です。誇張されたグラフ、愛用者の「劇的に改善した!」という感想、「人気ナンバー1」、○○認証取感想、「人気ナンバー1」、○○認証取感想、「人気ナンバー1」、○○認証取感力、一つ一つ注目するといかにも胡散が、一つ一つ注目するといかにも胡散が、一つ一つ注目するといかにも胡散が、一つ一つ注目するといかにも胡散が、一つ一つ注目するといかにも胡散が、一つ一つ注目するといかにも胡散を抱く人は多いでしょう。しかし、この定義から思い浮かべるもの。そのような広告は無くなりません。そののような広告は無くなりません。そののような広告は無くなりません。そののような広告は無くなりません。その

あるのではないかと思います。理由が、「信奉したがる人の心理」に

食品 のヒトでの有効性・安全性については されるものであり、大麦若葉そのもの 下げる』などと言われている。しかし、 血圧を予防する』『コレステロールを 次のような説明がされています。「『高 原料である「大麦若葉」を検索すると サイトを紹介しました。このサイトに その効果は含有する栄養成分から推測 ナーがあります。例えば、「青汁」の は「素材情報データベース」というコー 法人国立健康・栄養研究所の たことがあります。その際、 に健康学習会の講師をさせていただい 信頼できるデータが見当たらない。」 私は過去に、「健康食品」をテーマ の安全性・有効性情報」という 独立行政 「健康

また、「ヒアルロン酸」を検索するは信頼できる十分なデータは見当たらは信頼できる十分なデータは見当たいなが、経ば頼できる十分なデータは見当たらない。」

康食品を摂り続ける参加者の声でした。は、「何かあやしい」と感じながらも健という声が口々に聞かれました。それこの話を紹介すると、「やっぱり!」

◎摂ってみたい心理とプラセボ効果

そもそも人類は、生き延びるために そもそも人類は、生き延びるために す。200万年も狩猟採集を営んで きた人類の祖先は、「花が咲き終わり、 きた人類の祖先は、「花が咲き終わり、 きだ人類の祖先は、「花が咲き終わり、 を付して掘るとおいしい イモがとれる」というように、経験に がにえてきました。人類は正誤に関 間に伝えてきました。人類は正誤に関 り、それに従って行動してみることで 食料調達能力を発達させ、集団が生き 延びる確率が高まったのです。これが 疑似科学信奉の起源だそうです。

このことを考えると、人間の脳には、 このことを考えると、人間の脳には、 いう欲求があるように思えてきます。 いう欲求があるように思えてきます。 い心理にかられ、買ってしまう気持ち しいと思いつつ健康食品を摂ってみたい 心理にかられ、買ってします。 もわからないでもありません。

性は、最後に挙手されてこう仰いまして説明した学習会で、参加者の高齢女げ、その効果の信頼性の乏しさについました。いくつかの健康食品をとりあ

ません。 費者に抱かせる健康食品は、実際には 広げてしまう、ということを感じまし られた情報発信は、参加者との距離を うでないか」という判断基準だけに限 ない範囲で、 真っ向から否定するのではなく、安全 て否定しません。同様に、健康食品も ンを着けた人を疑似科学だからとい のかもしれません。私は、パワーストー 医療よりもプラセボ効果(注)がある た。医療よりも大きな期待・希望を消 このとき、専門職による「科学的かそ た。「でも、やっぱり飲みたいんです。」 (心身・経済面)に悪影響を及ぼさ 見守るのが良いかもしれ

(注) プラセボ効果

効果のこと。り症状を軽減することがある。このり症状を軽減することがある。このて投与すると、ときに心理効果によ効果のある薬と患者に言い聞かせ

引用文献

なぜ疑似科学が社会を動かすのか」 相ttps://hfnet.nih.go.jp/ https://hfnet.nih.go.jp/

社会保険労務士・キャリアコンサルタント(西山)依里就労支援に携わる人たちのための労働関連法基礎講座に参加して

いますのでここに紹介します。是非一読してください。ら感想文が寄せられました。お二人とも素直なお気持ちが表現されてら感想文が寄せられました。お二人とも素直なお気持ちが表現されてる人たちのための労働関連法基礎講座」に参加された二人の受講者か去る8月20日から全6回に亘り開催された新企画「就労支援に携わ



◎ワークショップなど実務に活かせる

有期労働者の処遇改善における労働法ら労働者保護に関する諸法規の理解、今回の講座では社会保障の全体像か

り大変充実したものでした。 (具体的事例でのワークショップ)と 非常に盛りだくさんであるにも関わらず、実務でも活用していける内容であず、実務でも活用していける内容である。

また第4回目と6回目にはグループを行い、普段余り接点のない業界の方とディスカッションを行う機会もあり、同じ課題についてのアプローもあり、同じ課題についてのアプローを得ました。日頃の勉強不足を感じ、を得ました。日頃の勉強不足を感じ、を得ました。日頃の勉強不足を感じ、ない。

◎就労こそが、福祉や生きがいにつな

ここ数年は就労支援の現場に携わる

とを日々実感しております。福祉につながる、生きがいに繋がるこ行っています。そのような中で就労が行っています。そのような中で就労が機会をいただき、公的機関で就労支援、

昨今の相談内容は複雑、多様化しており求められる知識も広範になっております。日々の業務に追われながらも自分自身をブラッシュアップさせるも自分自身をブラッシュアップさせるも自分自身をブラッシュアップさせる機会に積極的に参加していきたいと感じていたこと、また業務の一環で職業じていたこと、また業務の一環で職業にていたこと、また業務の一環で職業にていたこと、また業務の一環で職業にていたこと、また業務の一環で職業とになり、単に就職活動のテクニックや就労に向けての心構えを話すのではなく、今後の職業生活に役立つ内容にしたいと思っておりました。そのような中、偶然出先で今回の講座のリーフレットを入手し参加に至った次第で結果的に大変ラッキーだったと感じております。

♡相談に必要な、法律にはない家族の

後)も視野にいれた関わりも意識しなたがあります。それは相談事例に単純いことが多々あり、相談初期から継続いことが多々あり、相談初期から継続に法律を当てはめるだけでは解決しないことが多々あり、相談初期から継続

いうことです。がら対応していく視点が必要であると

思います。 や回、具体的なケースで学べたこと をがら個々の相談に対応できるよう、 を種機関の機能の把握やコンサルティ ながら個々の相談に対応できるよう、 をがら個々の相談に対応できるよう、

最後になりましたが、このような講ともでき大変参考になりました。や参加者の専門分野のお話しを伺うこ加し、和やかな雰囲気の中で名刺交換加し、和やかな雰囲気の中で名刺交換が

がとうございました。 座の機会を提供いただき、本当にあり 最後になりましたが、このような講

2016年9月7日



キャリアコンサルタント 林田 信子就労支援者のための労働法基礎講座」を受講して



サロンとは別にキャリアコンサルタン 在、京都ワーキング☆サバイバーとい リアコンサルタントの資格を取得。 生を送るお手伝いが出来ればと、キャ のやりたいことを見つけて納得いく人 混沌とした頭の中を整理し、真に自分 きでも、気軽に思いを吐き出すことで した。その経験から、病気になったと す。 2年前に乳がんと診断され治療中 アコンサルタントの林田信子と申しま のお手伝いをしております。この度、 の考えを整理することが出来ませんで です。告知を受けた時、なかなか自分 ◎働き世代対象のがんサロンの運営に参加 みなさん、こんにちは。私はキャリ の先輩が所属されている、NPO法 働き世代対象のがんサロンの運営 現

いただくことになりました。等有病者の方に対する就労支援活動を対動されることになり、手始めに就労支援の関係する方との繋がりの場をつくる研修を計画され、私も参画させてくる研修を計画され、手始めに就労等有病者の方に対する就労支援活動を

◎支援に不可欠な労働法や社会保障に

方ができません。

大変有意義な学びとなりました。とはもちろんのこと、特に次の3点では、制度の基礎を学ぶことができたこく回の労働関連法基本講座の受講

◎変化する法や制度は生き物

法制度を体系的に学べることができたまず、限られた時間のなかで複雑な

こと。ただ単に法律や制度の解説をされるだけではなく、それぞれの法律がえて教えてくださるので、複雑に絡み合ったように思えた法律が、時代の変とともに、変化してきた働き方に応じて形づくられたものであることがわりました。法律や制度の解説をさですね。

◎様々な視点からの傾聴と利用できる

のプロセスを学べたこと。次に、実際の労働問題の解決の方法

携わっている方々で構成されており、 できめ細やかに問題点をとらえ、ニー ショップでは、一つのケースを解決に 険労務士の方が入ってくださり、 あったかサポート様の会員の社会保 り入れてくださったのです。グループ 的な事例を扱ったワークショップを取 さいました。プログラムの中に、具体 解決に導いていくのか。この講座はこ 導くためには、まず相談者の方のお話 ローしてくださいました。このワーク か不安だったのですが、グループに、 解決法が提案されます。ついていける のメンバーが様々な立場で就労支援に の点についてもしっかり学ばせてくだ しを傾聴し、鳥の目・虫の目・魚の目 いろんな角度からのアプローチによる 制度や法律をどう組み合わせて問題 フォ

> 決に導いていらっしゃるのですね。 大切なことを学ばせていただきました。 大切なことを学ばせていただきました。 社会保険労務士の先生方はこのように、 社会保険労務士の先生方はこのように、 を保険労務士の先生方はこのように、 が必要という がとあらゆる面に心を配られ、利用 できる法律や制度を組み合わせて、継続

○胸に響いた「法律の魂を入れる」とい

3点目は、懇親会も用意してくださり、新たな御縁がうまれたこと。り、新たな御縁がうまれたこと。り、新たな御縁がうまれたこと。して、この懇親会でうかがいました。そことは、大きな財産となりました。そことは、大きな財産となりました。そことは、大きな財産となりました。

今回の受講は、法律や制度を理解す今回の受講は、法律や制度を理解するための第一歩。今後も以前より身近に感じられるようになった法律・制度に感じられるようになった法律・制度にがいて機会を見つけて知識を深め、

うお言葉は胸に響きました。

た。心より感謝申し上げます。会員の先生方、ありがとうございまし会員の先生方、ありがとうございまし供してくださいました、講師の先生方、供してくださいました、講師の先生方、

あったか歳時記(夏)

―半島の秋と列島の秋、その色・景一つの [秋]と在日の私

金 型 り は く

想·思

である。

である。

である。

である。

である。

のかえ四年を経た今日に到っても、頑向かえ四年を経た今日に到っても、頑

| であるところに起因する。| 「奇人・変人」である所以は私が韓

音音は一致している。 韓国(朝鮮)語の音声は「チュ」で母しており、その日本語の音声は「シュ」、いが漢字に「秋」を当てるのは共通(カウル)」に音声的類似性は全く無日本語の「秋」と韓国語の「**가ら**日本語の「秋」と韓国語の「**가ら**

言い聞かせてスイッチを切り替えると「今からは韓国(朝鮮)語にする」と行為をする。また、その逆、すなわち、言い聞かせ「スイッチ」を切り替え言い聞かせ「スイッチ」を切り替え言い聞かせ「スイッチ」を切り替えに日本語で話したり、考えたり、聞いに日本語で話したり、考えたり、聞いに日本語で話したり、考えたり、聞い

閑話 休題。

一段と昂揚する。
秋」「熟考の秋」等の空気と雰囲気が秋」「運動の秋」・「行楽の秋」・「収穫の秋」・「食欲のか」・「東側の秋」・「東側のでは、一角に入ると錦秋・菊花の秋と形容

を鞣し、血の慟哭は天を衝き、極寒の寒り行く秋に毎年大きな感動と喜び深まり行く秋に毎年大きな感動と喜び深まり行く秋に毎年大きな感動と喜び深まり行く秋に毎年大きな感動と喜びの血潮をたぎらせ、冷静に知性と理性のから、 この列島 在日居住70有余年の私は、この列島

ない。 感動がこみ上がるのを抑える事が出来秋に対し溶岩流や流氷のような感激と 秋に対し溶岩流や流氷のような感激と賭させ、雄々しく捧げさせた半島祖国の「満州」荒野での独立運動に青春と命を

わしめているように思える。

鮮)人は喧嘩っぽく、声が高い」と言と言わしめ、日本人にして「韓国(朝

片や半島韓国(含北朝鮮)規模、色 とも呼ばれる紅葉は世界随一とさえいわ 金剛山をその紅葉の絶景から「楓嶽山」 全剛山をその紅葉の絶景から「楓嶽山」 ながます。 全剛山をその紅葉の絶景から「楓嶽山」 とも呼ばれる紅葉は世界随一とさえいわ とも呼ばれる紅葉は世界随一とさえいわ れている。

出来 くれが韓国(朝鮮)人にして「日本心と 後者は「想」に近いような気がする。 く比較すると前者は「思」に近くいまでな気がする。 韓国(朝鮮)人と日本人を粗っぽ

ち取ったと考えられる。

「大切し、或いは武装抵抗し解放を勝反対し、或いは武装抵抗し解放を勝は日本の軍事強圧に対して無抵抗にる事になり、半島韓国(含む北朝鮮)に成功し、無謀な侵略戦争に突っ走本はアジアにおいて真っ先に近代化本はアジアにおいて真っ先に近代化

和辻哲郎が言ったように、地理・自和辻哲郎が言ったように、地理・自和辻哲郎が言ったように、地理・自和辻哲郎が言のと社会と国家が一体となって育み培う不断の努力を怠ってはいい、差別やの差違を互いに尊重しあい、差別やの差違を互いに尊重しあい、差別やの差違を互いに尊重しあい、差別やの差違を互いに尊重しあい、共生すると思う。

の季節だと言えよう。

林とはいう季節は一年の僅か百日に

秋とはいう季節は一年の僅か百日に

秋とはいう季節は一年の僅か百日に

病院から地域

精神障がい者の奪われた時間

0

メメント・モリ

著書紹介

病院から地域 精神障がい者の 奪われた時間

年代の隔離収容、 が推進されている。 分のまま、精神障がい者の「退院促進 現在、医療:福祉の97:3の予算配 いわゆる「入院促 しかし、1970

鑑み、 の都市型精神科病院の典型的な退院時 がどのように実践されたのかを、東京 デル」によって規定されるアプローチ るのか、また「医学モデルから生活モ を抱え、どのようにそれをとらえてい う世界的な治療パラダイムの転換の中 院は出来ず、結果として毎年2万人が で、医療者と当事者がどのような問題 病院内で死亡している。 本著では、病院から地域へとい 以上の事態を

者にとっては、今さらの在宅退院は難 政策で入院したまま高齢化した患 精神症状は安定していても、退 た、 び統合失調症の当事者のインタビュー ケア会議の事例と地域の開業医、

がどのような過程を経て決定されるの 雑誌記事の分析から捉えた。 第3章で 関する世界的な傾向を概観し、第2章 のか、あるいは感じているのかを明ら のように自分たちの状況を考えている で生活する統合失調症患者たちは、ど 外での医療者と統合失調症患者の関係 科開業医へのインタビューから、 章では、地域医療の担い手である精神 がどのようにシフトしたのかを専門 の処遇困難事例において医療者の関心 では、医師が提示する統合失調症患者 の分析から明らかにしようとした。 について考察した。第6章では、 者の状況について考察を行った。 どうなったのかを追跡し、退院後の患 第1章では、 4章では、退院後の患者がその後 統合失調症患者の病院からの退院 院内退院時会議事例の分析を行っ 精神医療の脱施設化に 施設 第 5 地域

きつつも拒む」のダブルバインドの文 から地域へ」のシステムには、 であり、その手続きと制度への適応に かったことは、 統合失調症をもつ人にとっての むしろ支援者たちが翻弄されていた。 地域精神保健の課題を調査してわ 政策の寿命は2, 「まね , 3 年

> ばならない。 する言葉の力を側面から支援しなけれ 彼らが彼らの知恵を社会に届けようと らの言葉を実現可能な福祉と繋げ、 脈が常にはりめぐされていた。こうし えていくことが必要である。 した。我々は、この要因を直視し、 強化してしまうのかもしれないと考察 な資質が国の悪しき施策との腐れ縁を ポイントとなるのだが、彼らのピュア どうのり超えていくかが治癒の最大の た「まねきつつも拒む」という病理を 彼

およ

著者紹介



真柄 希里穂 学校法人 種藝種智院 種智院大学

社会福祉士・精神保健福祉士 大阪大学大学院 人文学部 社会福祉学科 人間科学 間科学専攻 博士後期課程修了 人間科学研究科 講師。

会員年会費または寄付金のお願い

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。

振込先 → 特定非営利活動法人 あったかサポート 郵便振替口座 00900-2-264244

ある。

のような人材紹介・派遣会社に流れることになるが、因みにパソナの会長は、かの竹中平蔵氏で 役回りを演じさせることになる。すると**我々の税金や雇用保険料を利用した最大のうき味は、そ** 非正規雇用である多くのキャリアコンサルタントに対しは、結果として不安定な就労支援を促す

紹介・派遣事業会社にそれを委わる。非正規雇用が多数を占めはじめた労働市場の下で、自らも

負の影響が心配される。経済成長を第一義的に重視する**政府にとって少子高齢化対策は、避けて** 更に政府の「労働力の流動化」政策は、ハロワークの公的な職業紹介機能を縮小し、民間の人材 103万円以内で働く女性を増やし、女性の働き方そのものを二極化させることになりかねない **大阪などで本格的に始動する**。このままでは女性が男性並みに働くことを可能にし、**一方の極に** 育児介護休業法が改正され、妊娠・出産・育児に対する嫌がらせなどに対する規制が強化される 保険の加入が、法律で義務付けられるようになった。 また来年1月からは、**男女雇用機会均等法 大の眼目だ**。この10月からは、「4分の3加入要件」が改正され501人以上の事業所では社会 **通ることはできない課題だ**。 そのため生産年齢人口を70歳までに引き上げることを含め労働力 た貯蓄性の高い生命保険商品の販売休止など次第にアベノミクスによる成長経済どころか今後に 入口の増加を意図し、様々な労働・社会政策を打ち出している。 中でも**女性労働力の活用は、最** この10月からの暮らしに変化が生じそうだ。ゆうちょ銀行の口座間の送金に手数料が発生、 一方、政府の国家戦略特区構想による外国人による家事代行サービスが、 編







の意義」は、そうした課題に繋がる論考でもある。 ど遠いものになりかねない。ご寄稿頂いた中島弁護士による「**ハマキュウレックス大阪高裁判決** 用慣行」 なのであって、法律で規定されたものではない。 それだけに改革は容易ではない。 山本 **法、パートタイム労働法、労働者派遣法の改正**が検討されている。しかし、それは**あくきでも「雇** 林田さんに、そのご感想をご投稿して頂いた。是非一読してほしい。 必要な労働法や社会保険制度の横断的な活用に強い関心を示してくれた。受講者の中から西山 た。多数のキャリアコンサルタントの方々が参加し、ガンやメンタルヘルスなどの就労支援に 流れは、労働時間に賃金を支払うことを放棄することで、ILOのディーセントワークとは、 論文にあるように**正社員中心の企業内労働組合にも自己変革が迫られる**。ところが労働法改正の さて夏の終わりに、当会主催で就労支援に携わる人たちを対象に**労働関連法基礎講座**を開催し また長時間労働と処遇の格差拡大是正を目指す「同一労働・同一賃金」に向け、いま労働契約

FAX 075-352-2646

の連載は現役の保健師によるものだ。連載となる柏倉さんの田舎暮らしの便りは、働くこととは になってきた。例えば今回、ご寄稿頂いた真柄さんは社会福祉がご専門であり、 ある。文字通り労働と社会保障を一体的に担うNPO法人としての陣容形成が期待されるよう 当会の活動の中心には社会保険労務士が多いが、その他の有資格者の参加が次第に拡がりつつ 当法人は8月30日付けで正式に「認定NPO」を名乗ることができ、寄付金を集めることが 自然との共生と同時に、他人との共生が必要 それを大事にしてNPO活動を進めたい。 「健康と暮らし TEL 075-352-2640 ■ご相談とお問合せ

何か、それを改めて問う内容だ。私たち人間には、

秋の訪れを前に半島と列島の共生を願っている。

谷易となった。私たちが助け合って共に生きること、

開院から地域。 い者の間られた時間 リスメント・モ



三恵社 真柄 希里穂 頂いた図書を 当法人に贈呈 しています 著

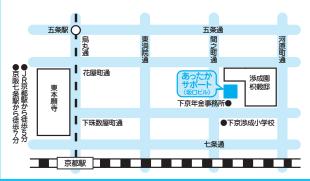
東京、神奈川



HP http://attaka-support.org/ E-mail attaka-support@r6.dion.ne.jp

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)

- ●お問い合せ時間 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。



デマとデモクラシ 辻元清美

本誌責任編集 笹尾達朗