



季刊・夏号 第54号 2018年8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

あったかサポート第13回総会報告	編集部	1
2018年度 第13回総会議案	編集部	2~5
私の読書館 ①	西野智子	5
第13回総会記念講演会アンケート	編集部	6
社会保障よもやま話 (5)	高瀬高明	7~8
「あったか歳時記」(夏)	上野 都	9
ひとり親家庭支援の現場から (第2回目)	西町成美	10~11
連載「栃木からの便り」(8)	柏倉 裕	12
2018年秋季連続セミナーのご案内	編集部	13
寄稿 「弁護士の立場から NPO 活動に期待すること」(2)		
—その1 目指すべき「あったか社会」を考える	古家野晶子	14~15
編集後記/図書紹介	編集部	16

認定特定非営利活動法人あったかサポート

第13回 総会報告

スローガン

『じごと』と『くらし』をテーマに、人間性あふれる、住みやすい、《あったか社会》をめざして、共生の思想のもと、共助の考え方でつながり、《あったか人生》《あったか企業》《あったか未来》づくりに向けて新たなNPO活動をはじめよう！

去る6月9日「KKRくに荘」において、第13回の通常総会を開催し、42名の参加がありました。第1号議案から第2号議案の活動報告が承認され、引き続き第3号議案から第6号議案の活動方針案のいずれもが承認されました。特に第5号議案では定款変更案として、第1条では認定を受けた法人であることを公示するため認定特定非営利活動法人あったかサポートとし、第3条の目的条文に「自助」には限界があり「公助」にも頼りきれない現状において「共生の思想のもと」を追加しました。第6号議案では、2018年度理事会体制の中に新任・宮脇力（近鉄ビルサービス労働組合執行委員長）を追加しました。また、参与として新任・半田敏照が副理事長を退任し、新任・古家野晶子（弁護士）が承認されました。

第二部の記念講演会には91名が参加をされ、「いまこそ働きやすい職場づくりのチャンス！中小企業における『働き方改革』の影響と活かし方」と題し、「働き方改革関連法案」について古家野晶子弁護士から解説して頂きました。また「同一労働同一賃金」に関する平成30年6月1日の二つの最高裁判決について中島光孝弁護士によるご講演を頂きました。なお、本講演の内容については別途冊子として編集発行の予定です。

第三部の懇親会には、60名の方々が参加され、名刺交換などお互いの交流を深めることができました。

2018年度 第13回 総会議案

第1号議案

(項目のみ抜粋)

2017年度活動報告

1 現状認識と基本的な姿勢

(1) 労働政策の動向について

- ① 「働き方改革」の狙い
- ② 「不合理な格差の是正」は可能か？
- ③ 長時間労働の上限規制と裁量労働
- ④ ダブルワークなど副業・兼業の推進
- ⑤ 病気や障害などと職業生活の両立支援
- ⑥ 育児・介護休業法などの改正と課題
- ⑦ 働き方改革がもたらす労務管理の変更
- ⑧ 労働者の健康確保政策

(2) 社会保障政策について

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

(2) 教育宣伝活動

① 労働関連法教育事業(委託)

イ、高校生・大学生対象の出前授業

ロ、社会人対象のサポートセミナー

ハ、大学生を対象にした就活支援セミナー

② 新春交流会

③ 豊中市における就労支援に向けた労働教育セミナー

④ 春季連続セミナーの開催

⑤ 京都自立就労サポートセンター研修会

⑥ 労働者福祉協議会や労働組合での研修会

⑦ 労働者福祉協議会や労働組合での研修会

⑧ 他団体とのネットワーク活動

⑨ ラポール学園との提携事業の展開

⑩ 龍谷大学との連携

⑪ 行政機関などとの協働

3 組織・財政活動の総括

- ① 組織活動
- ② 財政活動

第2号議案

2017年度決算報告及び監査報告

…(別紙)

第3号議案

2018年度活動方針

1 基本的な活動の方向性

(1) 労働分野をめぐる課題

① 政府の動向と二つの最高裁判決
政府は今春「働き方改革関連法」を一括して国会に上程しました。しかし、モリカケ問題や官僚と閣僚のセクハラ発言が相次ぎ審議が停滞しています。他方、司法の場では、労働契約法20条をめぐる下級審判決において諸手当や賞与などをめぐる支給決定方法の再検討を迫る判決が続いています。今年六月一日には、非正規と正規との処遇間格差について初の最高裁判決が下されました。今回の判決は「働き方改革関連法」の内容に影響を与えるだけでなく今後の日本の雇用慣行そのものへの影響を与えそうです。

(2) 社会保障制度をめぐる課題

① 避けられない税と社会保障制度改革
「働き方改革実現会議」で取り上げられた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」です。

社会保障制度は、今後の「働き方改革関連法」の法改正や今後の日本の雇用慣行の変化に規定され、設計されます。男性稼ぎ主を前提にした世帯単位の税や社会保障制度の下では、人口減少、世帯構成の変化、製造業からサービス業への産業構造の変化が年金・医療・介護の他、税による様々な福祉制度をその根底から脅かしかねません。「新しい酒は新しい革袋に」は、歴史の教えです。

これまでの社会保障制度は、夫は「外で働き」妻は「家庭を守る」性別役割分業を前提として構築されてきました。夫と妻として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税制度における103万円や150万円、社会保障制度における106万円や130万円の壁で抑制又は調整する役割を果たしています。

既に単身世帯、母子(父子)世帯、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るべきでしょう。

2 具体的な活動方針

(1) 基本的な活動の方向性

―設立総会の理念に立ち返って

今年はNPO法が成立して20年になります。この法制度のツールを使って市民による社会を変える活動が期待されています。そこで、今次第十三回定期総会では、第五号議案として定款第三條の目的条文中に新たに「共生の思想のもと」を追加挿入する提案をしています。そこには「自助」や「公助」だけでなく「共助」の考え方が示されていますが、「共生の思想」が文言として表現されていませんでした。それを追加することにしました。

さて、私たちは二〇〇五年七月の設立時に労働と社会保障をテーマとして、様々な専門家が集まり、「共生思想」のもと共助の考え方で集い、今日までつながってきました。「あったかサポート」という命名は、故上谷耕造八幡市議会議員（当時）が提案し発起人の多数がそれを支持し、採択され決定したものです。誰かが誰かを一方的に支援するのではなく、お互いに助け合って生きていける「共生社会」を「人

間性あふれる住みやすい社会」として表現し、そのような社会を目指して市民活動を発展させようとして開始しました。

幸い今回の総会開催に当たっては、「あったか情報」の五三号に、弁護士の高家野晶子氏によるNPO法人の活動理念について御寄稿を頂きました。そこには、これからの活動予定も含め、三つの「あったか」づくりを提案しています。

1つは、「あったか人生」づくりとして、一人一人の「はたらく」と「くらし」を支え合う場として設定し、具体的には季刊「あったか情報」を発行し、就労や生活に役立つセミナーの開催、各種専門家による労働・生活相談として専門家などの紹介を上げています。

二つには、「あったか企業」づくりとして、働く人も企業もあったかくする知恵のネットワークの形成を上げています。具体的には、経営者・労働担当者とは各種専門家の協働の場の提供や「あったか企業」応援セミナーの開催そして問題解決策の提案など各種情報の発信です。

三つ目には、「あったか未来」づくりとして、子どもたちをあったかく育み、若者の羽ばたきを応援することを提案しています。具体的には、私たち

が草分け的存在として取り組んできた高校生や大学生への労働関連法教育、若者の就労定着支援、いま喫緊の課題とされている保育士の就労定着支援や子育てとの両立に資する様々な知識の提供などを提案しています。

(2) 四つの活動の柱

本年度は、上記の三つの「あったか」づくりに向けた研究、議論を深めていくことにします。具体的には、当法人の活動内容を紹介している三つ折りのリーフレットに掲載している四つの活動の柱について見直しを進めることにします。

① 情報発信活動

季刊「あったか情報」の発行に際しては、少なくとも年四回の編集会議を開催し、ホームページの更新、日常的活動との有機的連動を重視することにします。

また情報発信に際しては、情報収集や研究活動が不可欠です。各種専門家による定例の研究会を開催し、今後の「あったか人生」「あったか企業」「あったか未来」構想を考えることにします。

② 「はたらく」と「くらし」に係る相談活動

京都府からの労働相談委託事業に

ついては、理事の中に新たに二人の担当者を設け相談事業や研修事業に当たって、京都府との窓口になって頂きます。また、具体的な担務表の作成と集計、事業報告業務に関わって頂くことにします。

あったかサポートとしての独自の相談活動については、専門家の紹介など幅広いネットワークを活かした「はたらく」や「くらし」を支え合う場、プラットフォームを築く方向で検討を深めていくことにします。

③ 教育活動

ラポール学園からの労働関連法教育事業については、高校生、大学生に加え今後専門学校生や外国人留学生をも対象とされることになっています。

また、社会人を対象にしたセミナーの開催に当たっては、出張相談、研修会の他に年度の前半と後半に区分し、全五回開催することになっています。この二つの委託事業についても若者を対象にした教育事業、社会人を対象にした教育事業のそれぞれに理事の中から担当者を新たに各一人選任し、進捗状況の集計や報告を含めラポール学園との窓口になって頂くことにします。

「あったか」独自事業として進め



6・1 二つの最高裁判決を解説する中島光孝弁護士

て社会』つくりプロジェクト」

一〇〜一二月にセミナーやホットラインの開設を計画し、翌年1月下旬には、例年の新春交流会の開催に合わせて「子育て支援」のためのパネルディスカッションを開催する予定です。また、その記録の編集とは発行を検討します。

全三回開催

(八) その他事業

「病気や障害と仕事の両立支援向け研修会」

今年11月、12月、来年1月の全三回にわたり開催する予定です。対象は、両立支援に関心のある専門職の方とし、実践的に役立つセミナーとして企画します。

厚労省はがん患者の職場復帰支援に向けて健康保険の適用を検討しています。就業規則の改訂など現場の労務担当者に新しい情報の提供を行うなどのサポートセミナーとして開催します。

④ ネットワーク活動

これまでネットワーク先の主な対象は、地方自治体や大学、労働組合が就労支援団体となっていました。引き続きこれまでの関係機関との連携を強化しつつ、大学のサークル活動やインターンシップなど若者

と直接的に関われる事業や実践的学習機会の提供についても視野に入れることにします。

また、子育て機関や病院などとも連携を強化し、「くらし」を支えるネットワークの形成に力を投入することにします。

3 組織・財政活動

① 組織活動

当法人を結成し既に13年を迎え、活動範囲も拡大しました。当会を支える会員についても正会員、賛助会員、協力会員に多少の変動はありますが、およそ250名前後を維持しています。今後とも社会のニーズに沿った幅広い活動を展開するため体制を整備することが求められています。

(イ) 事務局体制の強化

通常業務としての会計管理の他に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は、二人のパート労働者によって辛うじて対応しています。幸い当会は、様々な専門士業が集まっていますので、社労士、税理士、司法書士など各種行政機関への届出等の事務処理は滞



91名が参加した第13回総会の記念講演会の模様

りなく処理できています。

今後は、各種セミナーの案内と集約などの事務処理以外の委託事業関係の事務処理については、各分野毎に管理責任者を設けて執行ができるように準備を整えます。

(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が、高齢化も事実であり、理事の若返りを進めます。また今回は、理事会に間接的に関わることでできる参与制度を活かすことにします。

特にHPの役割の再評価と機能の充実は、避けて通れません。そのた

(ロ) 京都府公募型・「女性活躍推進事業」

テーマ「女性活躍のための『共育

九月期に全三回開催します。

(イ) 二〇一八年秋季連続セミナー

テーマ「外国人労働者の雇用をめぐって」

テーマ「女性活躍のための『共育

九月期に全三回開催します。

め、既に述べた活動方針案の①にある情報発信活動で提案したように有志による定例研究会を開催します。弁護士や社会保険労務士など専門士業を中心にして具体的な方針の策定と執行体制を整えます。これによって、理事会の下に編成される事業推進のための具体的な執行機関として整えられることとなります。

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、正会員に移行しています。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、寄付金の拡大に努めます。既に認定NPO法人として2016年8月30日付で正式に認証されています。ファンドレイシングなど効果的な寄付金集めも検討されなければなりません。

事業収入については、独自の教育活動とその広報活動を通して利益の上がるセミナーの開催を行います。

私の読書館 ②

図書紹介と私の所感

西野 智子 (社会保険労務士)



「底辺への競争 格差放置 社会ニッポンの末路」

(山田昌弘 著)

「底辺へ競争」とは、下流に落ちないよう逃げ切るための競争であると説いています。バブル経済崩壊後、下降する社会を経験したことにより、私たち日本人には「中流に留まりたい」という意識が強く働くようになりました。中流生活を失うことを恐れるが故に、かえって不安は増長し続けています。

たとえ正社員になったとしても非正規化が進む中で「転落」への不安はぬぐえません。その結果、結婚したい、子どもを産みたいと思っても前向きになれない社会となっています。仕事の確保と生活の安定は表裏一体の関係です。

著者は、歯止めをかける手段として、

経済の好転が見込めなくとも社会の制度は変えることができる」と述べています。例えば家族単位から個人単位への社会保障の整備やベーシックインカム

の導入検討をも提案しています。「小さな政府」だけでは格差社会を救えない、私たちの意識を含め社会に大きな変革が必要であることを改めて考えさせられます。

「未来の働き方を考えよう 人生は二回、生きられる」

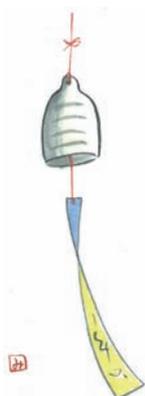
(ちきりん 著)

本書の著者は、証券会社で働いた後にアメリカの大学院に留学し、外資系企業で勤務した経験を有しているそうです。そして退職後、いまは文筆やブログ発信で人生二回目の働き方を実践

しています。社会は変わるし、自分も変わる、一生一つの仕事は非現実的、自分がやりたいことを見つけて、楽に生きる働き方をしましよう」というメッセージです。

そこでは単に働き方を変えるのではなく、生き方を変えることを私たちに指南しています。国の進める「働き方改革」では、生産性向上のために兼業、副業の促進を掲げています。生産性向上とは逆行するかもしれませんが、自分のやりたいことを兼業、副業で行い、楽しい生き方を見出すのもよいのではないのでしょうか。

何歳になっても自分と向き合うことは大切だと改めて気付かされます。このままでいいのだろうか、と先行きを見失っている人、若い人に限らずあらゆる年齢層の人たちに楽しく生きるヒントが本書には示されています。



「2018年6月9日 NPO 法人あったかサポート 第13回総会記念講演会アンケート

参加者アンケート結果（94名中42名の回答がありました。ご協力ありがとうございました）

質問1 この度の企画は、どこでお知りになりましたか。							
① 季刊「あったか情報」	12	② 主催者側からの案内	17	③ 配架チラシ	1	④ メール案内	9
⑤ 知人の紹介	7	⑥ マスメディア	1	⑦ ツイッターやスマホ	0	⑧ その他	1
質問2 どのような動機で「働き方改革」の講演会に参加されましたか。一つだけ選択してください。							
① 職場で進めるために	5	② 進め方に疑問があるから	1	③ 客観的な理解を深めたいから			24
④ 自分自身に関わる問題であり、その問題解決の糸口を探りたいと思ったから	3	⑤ テーマ自体が今後のビジネス展開に役立つものであり、情報と知識を得たいから	9				
質問3 講演会の内容について、どのように感じていますか。							
(1) 古家野晶子弁護士のお話							
① 理解が深まり有益だった	31	② 話の内容が物足りなかった	6	③ 話の内容が理解できなかった			1
(2) 中島光孝弁護士のお話							
① 理解が深まり有益だった	36	② 話の内容が物足りなかった	0	③ 話の内容が理解できなかった			3
質問4 講演内容やワークショップについて、率直なご意見やご感想を記入して下さい。							
<ul style="list-style-type: none"> • テーマが大きくて論議ができなかった • 時間がタイトであった。 • どちらも、もう少し時間があればと思う。定年後再就職の有期労働者の就業規則と、その他の有期労働者の就業規則は別々に作る必要があるのかなと思った。 • もう少し質問の時間を • あまり話が盛り上がらなかったので普通の質疑応答でいいと思った。 • 自身の勤務先とオーバーラップする興味深い内容だった。 • 時間が少なくもったいなかった。 • 最高裁判決も出たタイミングの良いテーマで参考になった。 • 判例理論の中で示された枠組みについての考え方が今日の「働き方改革」の進行の中でどうなっていくのか考えていくことができたところが良かったです。 • 分かりやすいワークショップでした。有難うございました。 • 判決分析して下さって良く解りました。有難うございました。 • むずかしい言葉が出てきて知識が無いと理解は難しいですね！（判決への対応は）各企業に応じて対応が違うのではないかと思います。 • 少し時間が足らなかった。 • 急ぎ足で説明されたので難しかった。ワークショップは時間が足りません。 • 時間が短かった。 • 働き方改革の詳細の説明をきけて、よく理解しました。 							
質問5 NPO 法人あったかサポートの活動についてお答えください。							
① 以前から関わっていた	27	② 名前は聞いたことがあった	7	③ 初めて知った			7

社会保障よもやま話・その⑤

納得して働ける賃金に

共同通信編集委員 高瀬高明

正社員と非正規社員が同じ仕事をした場合、賃金などの待遇に格差があるのは妥当かどうかが争われた2件の訴訟の最高裁判決が、6月1日になりました。あつたかサポートでもこの関連のセミナーがありましたので、ご存じの方も多いと思います。「同一労働・同一賃金」の流れが広がる中で、手当の大半については是正すべきとしたのは当然ですが、定年後の賃金減少を容認したことには疑問も残ります。



最高裁の判決があつたのは、浜松市の物流会社ハマキョウレックスの契約社員のトラック運転手が正社員には支給される無事故手当などの諸手当が支払われないのは不当だと是正を求めた訴訟と、横浜市の運送会社・長沢運輸で定年後に嘱託社員として再雇用されたトラック運転手が仕事の内容は変わらないのに年収は以前

より2割以上も下がったのは違法だとした訴訟です。

労働契約法20条は正社員と非正規社員間の「不合理な格差」を禁じています。ただ、何をもって不合理とするかは明確ではなく、賃金全体と比較するのか、基本給や手当などの賃金項目を個別に比較するのかで下級審の判断も分かれていました。これに対し、最高裁が2つの訴訟で示したのは「賃金項目の趣旨を個別に考慮すべき」との判断でした。

▽迫られる待遇改善

その上で、ハマキョウレックス訴訟では、是正を求めた6つの手当のうち

通勤手当▽給食手当▽作業手当▽無事故手当の4つは、職務内容が正社員と異ならないので支払わないのは不合理とした二審（大阪高裁）判決を支持して賠償を命じました。

さらに二審が認めなかった皆勤手当についても、出勤者を確保する必要性は契約社員でも正社員でも同じだとして「支払わないのは不合理」と踏み込みました。ただ、住宅手当については、出向や異動がある正社員と転勤がない契約社員では違いがあるとして、支払わないのは「不合理とはいえない」としました。

非正規で働く人は年々増加して2千万人を超えています。働く人の4割近くを占めますが、平均賃金は正社員の約6割に過ぎません。判決は雇用の形態に関わらず、合理的に説明できない格差は認められないという姿勢をはつきりと打ち出した形で、だれもがうなずける内容だと思えます。

▽一方で賃金減は容認

問題なのは長沢運輸訴訟です。精勤手当や超勤手当についてはハマキョウレックス訴訟と同じで正社員と差があるのは不合理だとして二審（東京高裁）判決を覆しましたが、定年後の再

雇用に伴う賃金のダウンは二審と同様に容認しました。

この会社の正社員の賃金は基本給と能率給、職務給で構成されるのに対し、嘱託社員は基本賃金と歩合給からなります。これを個別にみると、基本賃金は定年時の基本給より若干増やしているほか、歩合給も正社員の能率給より優遇するなどの工夫をしていることから、賃金全体が減少しても「不合理とはいえない」としました。

その前提として「定年後の再雇用者の賃金を検討するには、定年制は賃金コストを一定限度に抑制する制度である上、再雇用者は長期間の雇用が予定されていないことや年金の支給が予定されているなどの事情が基礎になる」としました。

簡単にいうと、定年前と定年後では、仕事の内容や責任がまったく同じ「同一労働」でも「同一賃金」とはならないということ。一般的に現役時代の賃金は年功型ですので、企業経営を考えると、定年後の賃金は同じ仕事でも一定程度ダウンするのはやむを得ない面があるのは事実です。

だが、そうだとしても、限度というものがあるのではないのでしょうか。どれくらいの水準が妥当かは個々の会社で異なるでしょうが、この嘱託社員の

場合、年収は定年前の約500万円から約370万円に下がりました。「入社1年目の人より低くなった」と訴えています。

生活者として考えると、定年前も定年後も変わりません。年金の支給が予定されているといつてもまだ受給しているわけではありませんし、退職金は現役時代の賃金の後払いです。「生活を切り詰めるというのか」という怒りはもつともです。特に運輸業界では、人手不足の中で定年後の再雇用者は低賃金で使える労働者として利用されているのが実態という指摘もあります。

この訴訟の一審（東京地裁）判決は、「業務の内容や責任が同じなのに賃金を下げるのは違法」という内容でした。この判決でも、定年後の雇用を確保するために賃下げをすること自体には「合理性はある」と認めています。この会社の場合は経営状況からみて再雇用者の賃金コストを圧縮する必要はなかったとしました。

画期的な判断で、私にはこちらのほうが時代の流れに沿っていると思えますがどうでしょう。

▽企業も社会も活性化

厚生年金の支給開始年齢が65歳へと

段階的に引き上げられているのに伴い、企業は改正高年齢者雇用安定法で希望者全員の65歳までの雇用確保を義務づけられています。このため、いまや定年退職者のほとんどが契約社員や嘱託社員として再雇用されていますが、賃金は一般的に大幅に下がるのが実態です。

労働政策研究・研修機構が再雇用者約3200人を対象にした調査では、仕事の職種は8割以上が変わらないとし、約5割が仕事の内容や責任の重さも変わっていないとしているものの、賃金が減少した人は8割以上もいました。減少率は2〜5割が大半ですが、5割以上というのも2割を超えています。

もちろん現役時代の賃金との比較です。例えば、半減したといつても年収1千万円程度だった人と500万円程度だった人では意味合いが大きく違います。調査からはそうした個人々の生活実態までは分かりませんが、「働きがいがない」と感じている人は多いと思います。

この背景には、企業にとって定年後の雇用確保は法律で押しつけられたために、しぶしぶやっている面が強いことがあります。だが、少子高齢化で労働人口が減少していく中では、女性とともに高齢者の就労拡大は欠かせませ

ん。現状はあまりにもつたいないようになっています。

経験豊富なベテランが定年後も生き生きと活躍すれば企業が活性化するばかりか、社会の活力も生まれまます。そういう好循環を実現させる環境を整備

することが喫緊の課題です。将来的には定年延長が望ましいとは思いますが、それには時間がかかります。それまでは、個々の企業で再雇用者が納得できる賃金のあり方を考え直すときではないでしょうか。

第2回あったか研究会開催のご案内 (兼 第1回あったか研究会開催のご報告)

去る7月4日、第1回あったか研究会を開催しました。5名の参加者で、研究会の位置づけから議論し、①「あったか研究会」は認定NPO法人あったかサポートの研究開発部門として位置づけること、具体的には、今年度から意識的に取り組む「あったか企業」「あったか未来」づくりに向けた基礎理論を構築すべく、参考情報や資料の共有を図り、成果物の発行を計画すること、②研究員は登録制とし（オブザーバー参加は随時受け入れる）、最新の情報共有ツールやウェブ会議等も活用して効率よく進めること、③定例研究会の開催場所は古家野法律事務所とし、研究会開催にかかる事務も含め、法人から同事務所に業務委託費として毎月5千円（税別）を支払うことなどを確認しました。

第2回は下記のとおり開催しますので、ぜひご参加ください。

記

【日 時】2018年8月1日（水）午後3：30～5：30
【会 場】古家野法律事務所（烏丸三条西北角のビル3階）
【テーマ】

1. 当面する課題の具体的検討
 - ① 外国人労働者に係るセミナー計画の実施
 - ② 男女共同参画事業に係るセミナーの具体化
 - ③ 病気や障害と仕事の両立支援に係るセミナー企画の再検討
2. 2018・6・9講演記録の編集会議の開催
社労士が事業主に伝え、役立つ「現場で使えるガイド」を目指す
3. 情報発信サイトの構築を検討
4. 今年度の開催予定（原則第1水曜日、11月開催日に注意）
9月5日（水）、10月3日（水）、10月31日（水）、
12月5日（水）、1月9日（水）、2月6日（水）、3月6日（水）

あったか歳時記

(夏)

長谷部 誠の記憶

上野 都



にわかファンながらサッカーロシ
アワールドカップ大会の競技時間
に合わせて何度か夜更かしをした。

七月三日に十六強突破をかけた
決勝トーナメント一回戦が行わ
れ、日本代表はベルギーと対戦し
二対三で負けた。

そして日本代表の主将の長谷部
誠が今回の大会で代表引退を表明
して主将の座を降り、約十三年間
の選手としてのプレーにも幕を下
ろした。

「帰りの飛行機でも外の雲を見
ながら感傷に浸っていたんですけ
ど、今は九十九%の満足感と一%
の後悔、その後悔はこれからの
サッカー人生に繋げていけるよう
やっていきたいと思う」

帰国後の記者会見で長谷部誠は
こう語った。この言葉は私のこの
夏の言葉として記憶に残ることに
なった。

九十九%の成功体験より一%の
後悔につながる喪失感をかかえ
て、彼はこれからのサッカー人生
に踏み出すという。

「……さまざまな要素があった中で
覚悟を持って決断したことなので、
今は本当にやり切ったっていう感覚
はあります」

謙虚な人柄をにじませながら、こ
う言い切ったまっすくな視線が私の
胸を打った。

「一%の後悔」は、人を人らしく
強くする苦い水だ。

蟻の道 雲の峰よりつづきけん

小林 一茶

競争原理に支配された冷徹な競技
市場では、彼には甘い誘惑など一顧
だに値しなかったであろう。そんな
修羅場を駆け抜けていると、ふっと
一匹の蟻になった自分が見える。そ
して、緑の芝生の果てに真っ白な夏
の雲がそびえている。それを目指し
てゆくには、高く遠いことは百も承
知だが黒い小さな蟻にも夏は一度し
かない。

私がこの大きな風景を長谷部誠と
共有することは、単に雲の峰に目を
そらして自分の感傷をそばから見て
いるにすぎない。むしろ大きすぎる

風景に籠絡されているといっても
良い。……ちようどテレビの画面
の中でしか彼を知らないように。
ただ、彼の試合中のちよっとし
た立ち姿や、何人もの監督たち
に仕えてきたという経歴、インタ
ビューに答える言葉のはしほしに
は心を動かされてきたことも事実
だ。

この頃の 薺アサガオ 藍に定まりぬ

正岡 子規

夏を迎え、丹精の証しにアサガ
オが次々と咲いてくれる。一つ二
つと薺を数えていたころは花の色
もそれぞれ、その微妙な風合いを
楽しんでいた。そのうち日々、当
たり前のようにしほんだ花を摘ん
でいるうちに群青色の花ばかりに
なっているのに気づく。そして、
いつしか長い夏もどこか遠さかっ
てゆく気配。

定まったものは平凡にすぎない。
最初の感動を忘れかけて、見えな
くなるのは肝心の花の色だ。

ベルギー戦に負けて、もうロシ
アでのサムライブルーのユニ
フォームが見られなくなったこと
と、終わったんだという思いがっ
たとき、やはり私は無性に
さびしかった。

広い競技場の息詰まる試合時間

のあいだ、群れたり散ったりしな
がら、走り回る青いユニフォーム
の選手たちは、わずかなあいだに
私に見慣れた日常になりかけてい
た。なんという事だろう。奇跡に
等しいと知りながら勝って当たり
前、などと頭をかすめたことがテ
レビのこちら側の油断であった。

今のユニフォームの胸の八咫(や
た)鳥(がらす)のエンブレム
は、一九八〇年代半ばに日の丸の
かわりに付けられるようになった
という。何かといえば赤と白が基
調であった日本のユニフォーム。
元祖の日の丸はそれとして、勝ち
にゆくというイメージを醸し出す
このような神話上の鳥を胸に、長
谷部誠は人生の半分を生きてき
た。そして観客は我がままで気難
しい。当たり前という平凡に埋没
して、おのれの油断を選手たちの
せいにする。私もそうだ。

しかし、誰もが憧れる経歴を持
ちながら、「一%の後悔」を抱え
てゆくという長谷部誠への私の共
感は、二〇一八年の夏の記憶を小
さな引出しにしまってくれた。僕
がいないことに慣れるなよ、とい
う彼からのメッセージとともに。

註)文中の数字はウィキペディア

「サッカー日本代表」から引用。

ひとり親家庭支援の現場から (第2回目)

西町 成美 (仮名)



今回は、ひとり親家庭のうち「母子家庭」「シングルマザー」に比べると取り上げられることが少ないような「父子家庭」についてお話をさせていただきます。ご了承ください。

ひとり親家庭とは

前回、ひとり親家庭について改めて説明していませんでしたが、おおざっぱに言うと「ひとり親家庭」とは「母子家庭」「父子家庭」のことを言います。皆さんが思われているとおりだと

思います。ちなみに法律では「子」とは、満20歳で未婚の子どもを指します。ちなみに、20歳以上の子どもがいる「母子家庭」の母は「寡婦」となります。ひとり親家庭への支援法である「母子及び父子並びに寡婦福祉法」や各制度では、このあたり少し区別をしていて「母子家庭」「父子家庭」のことを「ひとり親家庭」「母子家庭等」と言いますが、ここに寡婦が加わると「ひとり親家庭等」「母子家庭等および寡婦」と言うことがあります。

母子及び父子並びに寡婦福祉法における「父子家庭」

繰り返しになりますが、ひとり親家庭支援に関する法律としては「母子及び父子並びに寡婦福祉法」があります。この法律は、もともと「母子及び寡婦福祉法」という名称でしたが、平成26年に法が改正され、今の名称になり

ました。

「父子」の名称がなかったからといって、これまで父子家庭への支援がなかったということではありませんでしたが、この改正で父子家庭も母子家庭も同じ支援が受けられるようになりました。(余談ですが、前回お話しした「母子・父子自立支援員」の名称も改正前は「母子自立支援員」でした。)

この改正で注目する点は、「父子福祉資金貸付金制度」が創設され、経済的に不安定な父子家庭を支援することができるようになったことです。

不況などでかなりそのようなイメージはなくなりましたが、一般的には「父」＝一家の主な稼ぎ手、経済的に安定というイメージがあるのではないのでしょうか。

そのようなことから改正前までは、父子家庭への支援は不十分だったのだろうと思います。

母子家庭の母においては、パートや

ダブルワークなど不安定な就業が課題になっていますが、父にとってもリーマンショックなどで不況、リストラ、それに伴う非正規雇用など不安定な状況が取り巻いています。

調査から見える父子家庭

国では、全国の母子世帯と父子世帯、および父母ともいない子が祖父母などに養育されている養育者世帯の実態を把握し、福祉対策の充実を図るための基礎資料を得ることを目的として、おおむね5年ごとに「全国ひとり親世帯等調査」を実施しています。ひとり親家庭の国勢調査のようなものではないか。直近では、平成28年度に実施されました。その調査結果を見ながら、母子家庭と父子家庭との調査結果の違い等気になる点をいくつか挙げてみました。ちなみに、国勢調査と違い、全国のひとり親世帯を対象にした調査ではなく、予め設定された調査対象区域におけるひとり親家庭の調査であるため、この調査結果がひとり親家庭の現状を示しているとは言い切れませんが、一定の現状がわかると思います。最初に家族構成です。子どもから見

母子家庭は、27・7%に対して父子家庭では44・2%にのびります。この父子家庭の割合の高さは、家事や保育園への送り迎えなどひとり親家庭になる前までは行っていなかったであろう日常生活の負担感から来るものだと思います。その負担を減らすため、親と同居するという選択をしたり、または元々親と同居していたためだろうと思います。私個人的には、母子家庭の同居率の低さに驚きました。女性は、結婚等で実家から離れていることがその原因なのかと考えました。

次に就業状況です。現在就業している割合は、父子家庭85・4%、母子家庭81・8%でした。

本調査では、ひとり親になる前の就業についても調査しており、父子家庭95・8%、母子家庭75・8%でした。それぞれ現在の割合との差は、父子家庭が10・4ポイントの減少、母子家庭が6ポイント増加でした。

母子家庭の増加は、これまで専業主婦等で就業していなかった母が、生計のため就業の必要があることから、それはそうだろうなと思います。

しかし、父子家庭は逆にひとり親家庭になってからの就業率のほうが減少しています。これは何故なのでしょう。また、正規雇用の割合も現在のほ

うが、ひとり親になる前よりも3・7ポイント減少しています。結果を見て、どう考えたらいいのかわかりませんでしたが。

生計のために就業が必要なのは母・父とも同じことだと思うのですが。

現場から見える父子家庭

母子父子自立支援員が受ける相談では、少ないながらも父子家庭からの相談もあります。

相談内容は、母子家庭が経済的な課題への相談が多いのに比べて、父子家庭は日常生活への不安についての相談が多くなっています。

先日受けた父子家庭の相談では、「終業時間と通勤時間の関係などで保育園のお迎え時間に間に合わず困っている。何か支援はないか。」というものがありました。母子父子自立支援員が相談を受けていく中で、「実は、食事の準備も大変で…」と日常生活への不安を聞きだしました。そのような相談に対しては、家庭生活支援員を派遣して、保育・食事の世話等の日常生活を手助けする支援事業につなげています。

家族でない人が、ある意味家庭に入

る形になってしまっているので、抵抗感があるかもしれませんが、家庭生活支援員は子育て経験がある等専門的な知識を持つている人なので、これまで子育てや家事に中心的な役割を負ってこなかった（と思われる）父にとつては、良きアドバイザーにもなっているようです。

また、別の父子家庭は、ひとり親になつてから転職せざるを得なくなつた事情があり、就職活動をしながら家事や子どもの世話をすることに限界を感じ、相談に來られました。その父親は、就職もできて、就職先の理解もあり就業時間の短時間とこの支援事業とをうまく組み合わせてもらえます。

このように理解のある会社は本当に稀だと思えます。前に述べたように、ひとり親になつてからの父の就業率が減少していることから、就職も日常生活も不安定な父子家庭が少なくないと思うのです。

特に日常生活面においては、これまで妻に任せていて、慣れていないことが多いと思います。私たち市職員も、もっと周知活動に努めて、広めていくべき支援のひとつだと痛感しています。

龍谷大学法学研究科で学びませんか！

認定NPO法人あったかサポートは、龍谷大学との間で地域活動を推進する公共人材を育成するために、3年ごとに両者との間で協定を締結し、当法人から毎年一人の社会人が同大学院の修士課程で学んでいます。

龍谷大学の大学院で労働と社会保障について1年間学び修士論文を提出することで学位が取得できます。

学び意欲のある正会員を澤井理事長が推薦しています。

ご希望のある方は、法人事務局まで連絡してください。



栃木からの便り

木洩れ日(8)

柏倉 裕

夏の厄介者

マムシ

メグスリノキの比較的小さい苗木が育つ畑。周囲はイノシシやシカの侵入を防ぐネットで守られている。その中で草むしりをしていた時のことだ。

繁茂した草の陰、目の前で何かがズルッと動いた。ハッと見ると、マムシ。太く土色で、頭はネットに隠れたまま。じっと動かない。こちらも動かず、数秒……。
「お春さん、マムシだ。でかい石持ってきて」

首か腹か、そのあたりをスコップでグサリ。大きく口を開け、牙を向けている。鎌首を石でやっつけて、どっと汗をかいた。まさか、この中にマムシとは……。お春さんも、少し動揺を隠せない。

ここは里山。タヌキやイタチもい

る。アオダイショウもヤマカガシも。へびに出くわすとドキリとする。でも人が近づけば、大抵は向こうが逃げていく。

だが、マムシだけはいけない。逃げずにじっとそこにいる。いることを知らずに、うっかり踏んだりすると咬まれる。マムシに咬まれてひどい目にあつた話を聞くと、他人事では済まされない。だから出くわせば、やっつけなければならぬ。

でも、よく考えてみるとマムシも可哀そうか。毒へびに生まれたばかりに、見つかるやられてしまう。この辺りじゃ皮を剥かれ、焼いて食われてしまう。

つーちゃんによれば、太いのは雌で、雄は雌より細く長いらしい。ということは、あれは雌だったか。

マムシの行動範囲は意外と狭く、毎年同じところにいることが多いので要注意。というわけで、夏の厄介者その一。

スズメバチ

初夏、木洩れ日の中で弁当を広げていると、ブーンと不気味な羽音を立てながら目の前を突っ切っていくものがある。数分後、それはまた飛んできて同じことを繰り返す。

そのうち今度はこちらを伺うように、近くをしばらく旋回し、また去っていく。一匹の、赤く大きなスズメバチ。おそらく女王バチだろう。営巣の適所を探している。大人しくしていれば、刺されることはない。ただ、こんな近くに巣を作ってくれるなよと願うばかり。

一度だけ、刺されたことがある。林道を塞いでいた枝を刈り払っていた時のこと。突然、額にバチンときた。小石が飛んできて当たったような衝撃だった。幸い、それだけで済んだが、群れで襲われたらひとまりもなかった。あれ以来、そこには絶対近寄らないことにしている。

雨が少ないと、ハチは低い場所に巣を作るといふ。今年は二度、危ない目にあつた。草刈りの最中、気付かずに巣を喝破してしまった。もあーんと飛び出すハチの群れ。草刈り機を放り出



スズメバチの巣

し、一目散に逃げた。スズメバチでなく、アシナガバチだったのが幸いした。アシナガバチは飛び回るのが遅い。スズメバチは一日100kmを飛ぶという。

高い所に巣を作るのは問題ないが、倒木や枯れた株の中に作られるのが怖い。気付かずに接触する危険があるからだ。とはいえ、注意していれば滅多に刺されることはない。巣がある辺りを分かっていけばいいのだ。

「ぼつとかすつと刺されつから気をつけな」と、つーちゃん。ぼつとかすつと、はこの辺の方言で「ひよつとすると、うかつにしている」とのニュアンス。やはり人間、ぼつとしてはいけぬのである。

外国人雇用と共生社会を考える

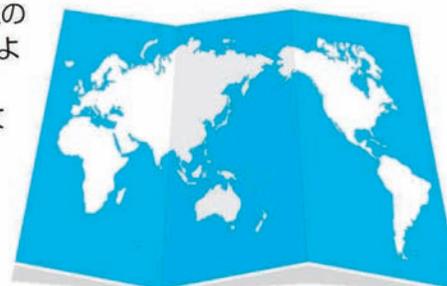
～外国人労働者の受入れと多様な仲間とはたらくヒント～

国内の雇用市場において人手不足に悩む企業が少なくないなか、6月初めの経済財政諮問会議の外国人労働者拡大のための政策提案もあり、外国人労働者への関心が一層高まっています。

しかし、日本では、就労制限を受けない永住者などを除き、外国人の一般労働者の受入れは法律上認められていません。法的には一体どのような枠組みで外国人雇用が進められているのでしょうか。

また、外国人労働者を受け入れる職場や地域では、どのような多文化共生が求められるのでしょうか。

外国人雇用の基礎から、多文化共生まで、3回シリーズで学びます。たくさんの方のご参加をお待ちしております！



1. 入国管理制度と外国人就労

現在、外国人が日本で就労するためにはどのような方法があるのでしょうか。外国人就労の仕組みについて入国管理制度を中心に概観します。

日時：2018年9月8日（土）14:30～16:30（14:00 開場）

講師：行政書士 山田啓子さん（姫田・山田行政書士事務所）

2. 技能実習生制度など最近の制度の仕組み

国際貢献や経済連携の名のもとに、多数の外国人労働者の受入れが進んでいます。最近の制度の仕組みと課題、活用のポイントについて解説いただきます。

日時：2018年9月25日（火）18:15～20:15（18:00 開場）

講師：行政書士 姫田格さん（姫田・山田行政書士事務所）

3. 地域や職場における外国人労働者との共生を考える

外国人労働者との共生について、過去事例や相談例などから学び、地域や職場における受入れのあり方を考えます。

日時：2018年9月29日（土）14:30～16:30（14:00 開場）

講師：RINK事務局長 早崎直美さん

会場：京都弁護士会館 3階大会議室（京都市中京区富小路通丸太町下ル）

注：正面玄関が開いていない場合は、裏側の入口のインターホンを押してください

定員：各60名（先着順）

参加費： 当会正会員 各1,000円（全回事前申込の場合は2,000円）

上記以外 各1,500円（全回事前申込の場合は3,000円）

【主催】



自立と協働の勤労者・市民ネットワーク
認定NPO法人
あったかサポート

〒600-8154 京都市下京区間之町通下数珠屋町上る
榎木町 306 坂ビル2階
TEL: 075-352-2640 FAX: 075-352-2646
E-mail: attaka-support@r6.dion.ne.jp

寄稿 「弁護士としての立場からNPO活動に期待すること」(3)

— その2 「あつたか企業」を生み出し、支える活動を

弁護士 古家野 晶子



はじめに

先月号で「弁護士の立場からNPO法人の活動に期待すること」として、次の3つの提案をさせていただきました。

- ① 目指すべき「あつたか社会」の具体化を
 - ② 「あつたか企業」を生み出し、支える活動を
 - ③ 「あつたか未来」のために子どもたちを支える活動を
- 前号では上記①を取り上げ、目指す

べき「あつたか社会」の具体化という表現を用いた表現を試みました。

これらの提案は、6月の総会で早速採用いただき、「共生」の思想について定款第3条に明記されたほか、あつたかサポートの諸活動を、「あつたか社会」実現に向けた、「あつたか人生」づくり・あつたか企業」づくり・あつたか未来」づくりという3つの切り口のもとに位置づけ、展開していくことが決まりました。

今号では、上記②の「あつたか企業」づくりを取り上げます。

「あつたか企業」とは

「あつたか企業」とはどのように定義すべきでしょうか。

前号における「あつたか社会」の具体化における考察と同様に、やはりそこにいる「人」を中心に考えて考えるべきだと思います。

「企業」というのは、人と関係の集まりです。内外を問わず、そこに集う

様々な人々の関係において「あつたか人生」がどんな生まれ、補強されていくような企業は、真に「あつたか企業」と呼べるでしょう。

現代では、私たちの生産活動は企業単位で行われています。また、この世に生まれ、育ち、やがて大人になり、老いて、死んでいくという私たちの人生において、「はたらく」ことは重要な部分を占めます。「はたらく」ことを通じて、人とつながり、役割を果たす実感を得ることが、物心両面の自立と充足をもたらし、ひとりひとりの人生を形づくっていくからです。

事業活動を通じてその内外に「あつたか人生」が次々生み出されるような企業が増えれば、「あつたか社会」実現の近道になることは間違いありません。

「慈悲の心」の実践

そうした企業はどのようにして生まれるのでしょうか。

最も重要なことは、「あつたかリ-

ダー」が存在することだと思っています。
 『人使いの名人』と言われた松下幸之助さんは、企業経営にも、人を使うにも、人々の幸せを願う「慈悲の心」が大切と説かれています（松下幸之助『事業は人なり』54頁以下）。

そもそも、商売なり事業が成り立つのは、社会つまりは人々の役に立つからであり、企業は人々の生活を向上させ、社会を発展させることにこそ存在意義があります。だとすれば、企業活動は「慈悲の心」の実践ともいえるべきものです。したがって、その衝にあたる経営者は「慈悲の心」を強く持つことが要求されます。

同時にそうした企業の使命を遂行していくために人を使うとなれば、その人々自身もその仕事を通じて、物心ともに豊かになっていくということなくてはなりません。そういう面からも、経営者や責任者には、社員や部下の幸せを願い、いつくしんでいく「慈悲の心」が求められます。その慈悲の心を持たずに、理論やテクニックだけで人を使おうとしても、人々はほんとうに心から喜んで仕事をしないだろう、と松下幸之助さんは述べています。

当会が大切にしている「あつたか」精神も、こうした「慈悲の心」のことなのだろうと思います。

企業のように一定の目的をもった人の集まりにおいて、リーダーの影響

は大です。「慈悲の心」を重視して企業運営するリーダーのもとでは、あったか人生が次々生まれれていくでしょう。また、その事業も社会から必要とされ、企業として発展していくのではないかと思います。

「あったか企業」をつくるために

しかし、近年、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じるはたらく人の割合が高くなり、業務による心理的負荷を原因として精神障害を発症したり、自殺したとして労災認定がなされる事案も増えています。メンタルヘルス不調の原因となる「職場のいじめ・嫌がらせ」の相談件数も増え続けています。

「あったか企業」でありたいと願っても、実際に実現するのは簡単ではありません。あったかリーダーが存在し、「あったか企業」となった職場も、一夜にして生まれたのではなく、そうしたリーダーを生み出した背景やリーダーに共鳴した多くの人の支えがあったことと思います。

今現在、「あったか企業」とは程遠い職場であっても、「慈悲の心」を大切にしたい企業運営が将来にわたって実現しないというわけではありません。どれだけ道のりが遠く思えても、それを目指すことをあきらめないで様々な

取り組みを進めるうちに、徐々に課題が解決され、「あったか企業」に近づいていく例はたくさん存在すると思います。

そのときに重要なのは、各自がそれぞれの持ち場で主体的にかかわり、様々な創意工夫と対話を重ねていくことではないでしょうか。

あったかサポートができること

こうした「あったか企業」づくりという、いわば永遠の課題に対して、あったかサポートは何ができるでしょうか。あったかサポートの特徴・強みとしては、次の3点が挙げられます。

まず、「あったかスピリット」ともいべきあったか理念でつながっているということ。

次に、労働と社会保障に関心のあるメンバーで構成され、社会保険労務士、弁護士、元監督官、研究者等の専門家が多いことです。

さらに、労使を問わず、企業ではたらく様々な立場の方が参加されていることです。

これらの強みを生かすと、次のような活動を考えられないでしょうか。

- ①「あったか企業」を目指す人たちの学びのネットワークをつくる
- ②「あったか企業」づくりに役立つ知恵をつむぎだす

③「あったか企業」づくりに役立つ知恵を広く発信する
これらを少し詳しく述べてみます。

① 学びのネットワーク

それぞれの企業は、集う人が異なるので、その有りようは多様です。「あったか企業」実現の道はマニュアル化できるものではなく、それぞれの企業における対話と試行錯誤の中で見つけていかなければなりません。

そうはいっても、一定の役立つ知恵というものはあるはず。また、相互に励まし合う場があるということもくじけずに取り組むのに役立つと思います。「あったか企業」を目指す人たちが、一緒に学び、互いの知恵を共有し、交流する場として、あったかサポートを積極的に活用してはどうでしょうか。

具体的には、セミナーイベント後の座談会、ワーク中心の研修会、ML上での交流などが考えられます。

あったかサポートには労使双方の方が参加されていますので、立場を超えた自由な議論が期待できるのではないのでしょうか。また、「あったか企業」は、懐もあつたかかくなないと成り立ちませんので、その観点からの学びの機会も大切にしたいと思います。

② 知恵をつむぎ、③ 発信する

「あったか企業」づくりは、人に対する深い理解、人間関係上のトラブル対処法のほか、労働法の知識が不可欠です。

労働法は相当複雑なものとなつていくうえに、改正も続いています。「慈悲の心」の実践に役立つ視点や知恵を見つけ出し、現場で使いやすいように整理して提案することができれば意義深い活動になるのではないのでしょうか。

あったかサポートには専門家が充実していますので、先日のハマキョウレックス事件の最高裁判例や、働き方改革関連法案などの新制度について、現場に役立つガイドを作成して、発信することもできるのではないかと思います。

また、「あったか企業」ないし「あったかリーダー」を見出し、ご講演をお願いするといったことも、積極的にできるといいように思います。

ぜひ会員間で活発な議論を

以上、大変つたなく、簡単なものではありませんが、試案を考えてみました。あったかサポートとして、何をどこまで目指すかについては、会員間での活発な議論のもと方向性を見出していただきたいと思います。

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、当会は認定NPO法人です。当会への寄付金や協力会員会費、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

編集後記

政府が国会期間を延長してまで成立させた働き方改革関連法は、残業規制、同一労働同一賃金、脱時間給制度を三本柱とし、2019年4月から順次施行される。日本の人口減少社会が進む中で、一人当たりの労働者の生産性を高めることが狙いだ。日本の労働者の働き方が次第に大きく変化することは間違いないだろう。この先、この法律が施行されることによって、労働者の労働時間が短縮され、男性も育児や介護に関われる働き方など、ワークライフバランスが進むことが期待されている。

しかし、気になることが二つある。一つは厚労省が発表した、平成29年度個別労働紛争解決制度の施行状況によると、「いじめ・嫌がらせ」が6年連続してトップに上がっていることだ。そして精神障害の労災補償状況によると、請求、支給決定件数ともに上昇していることである。二つ目には、生産年齢人口の減少による給付と負担のアンバランスによって日本の社会保障制度が危機に瀕していることである。それにも拘らず政府は不都合な現実から目を背けていることである。

前者の課題は、職場環境や労働条件が依然として改善されることなく過労自殺など多くの労働者の健康被害が拡大しているにも拘らず、それと正面から向き合っていない事にある。例えばILOで議論されている職場のハラスメント防止に向けた国際基準策定に対し日本政府が消極的であることだ。また、脱労働時間制を法制化した高度プロフェッショナル制度は、アメリカ資本（企業）の参入を容易にする労働法制の規制緩和に他ならない。

後者の課題は、男性稼ぎ主を前提にした長時間労働と広域配置転換という日本的雇用慣行が女性など潜在的労働力を活用できないでいることだ。そのために年金、医療、介護など社会保障を支える仕組みができていないことにある。日本の社会保障制度は、社会保険料と税金によって成り立っている。時の政権は誰がどのように負担をすべきなのか、という肝心な議論を意図的に避けてきた。いまの政府は自助努力型の個人年金の普及を進めているが、これに代えることができる人たちは限られている。様々な障害を持ちながらも誰でもが社会に参加でき社会保障料や税金を負担し、自尊心をもって働くことができる「共生社会」を展望すべきではないだろうか。私たちNPO法人としては、市民による草の根の議論の場を拡大させるべきだろう。

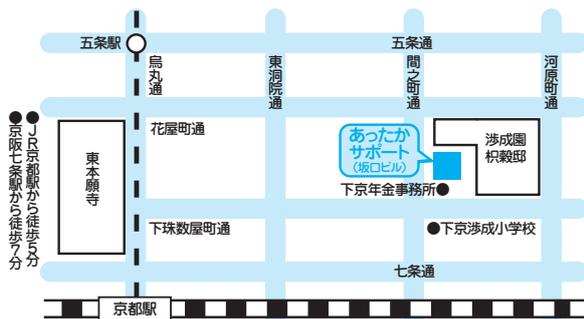
(笹尾)

■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。



法政大学 大原社会問題研究所
旬報社

当法人に贈呈を
頂いた図書を
紹介しています

2018年版の特集は、労働教育の現状を調査し、紹介しています。当認定NPO法人にも原稿の依頼があり、2006年以降の労働関連法教育の経過と現状、今後の課題について執筆しています。

