

あったか情報

季刊・春号 第57号 2019年4月15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

第14回 定期総会のご案内	編集部	1
1・26新春交流会報告 アンケート結果	編集部	2～3
「医療費で損をしない46の方法」を上梓して	原 昌平	4～5
「過労死・過労自殺の現代史―働きすぎに斃れる人たち」文庫再刊	熊沢 誠	5
2018年度 出前授業実施一覧	編集部	6
私の読書館⑤ 図書紹介と私の読書感	喜多和美	7～8
「同一労働同一賃金、二つの最高裁判決を読み解く」を発行して	中島光孝	9～10
「あったか歳時記」(春)	柏倉 裕	11
働き方改革と全世代型社会保障をめぐる	笹尾達朗	12～15
編集後記/図書紹介	編集部	16

認定NPO法人あったかサポート

第14回 定期総会のご案内

日時：2019年6月1日(土) 13時30分～14時30分
 会場：同志社大学 今出川キャンパス 良心館 R102

第一部 「1年間の活動の反省と今後の活動方針案の検討」

第1号、2号議案 活動の反省、決算報告
 第3号、4号議案 活動方針案、予算案の提案
 5号議案 役員体制の提案―新副理事長の選任

第二部 パネルディスカッション 15時～17時30分

テーマ：「働き方改革と様々なハラスメントを考える」
 コーディネーター…

清田富士夫 (きよた 総合法律会計事務所・大阪弁護士会登録)

パネラー… 木本 憲雄 (連合大阪地域合同労組委員長)

… 山本 賀則 (寺内製作所代表取締役社長)

… 池田 悦子 (富山県社会保険労務士会理事)

参加費… 1,000円

第三部 懇親会 18時～20時

会場：「おおたや」(烏丸夷川通東入ル南側2軒目)
 参加費… 5,000円 (第2部参加費を含む)

2019年1月26日 新春講演会

『就学前の子どもたちの養育環境をあったかくするためにわたしたちに何ができるか』

平成30年度京都府女性活躍応援事業助成金を活用し「就学前の子どもたちの養育環境をあったかくするためにわたしたちに何ができるか」とするシンポジウムを開催しました。当日の参加者アンケート（40名中21名）をここに紹介します。尚シンポジウムでの北村幸裕（弁護士）、石田慎二（帝塚山大学）、柴田悠（京都大学）の3名の方の報告を冊子にまとめました。冊子は200部印刷し無料で配布していますが、できましたら寄付金のお願いしたいと存じます。

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」等主催者側からの案内	9	② 配架チラシ	3	③ メール案内	2	④ ホームページ	0
⑤ 知人の紹介	2	⑥ マスメディア	5	⑦ その他			0
質問2 どのような動機で講演会に参加されましたか。							
① 養育環境の改善に関心があったから	11	② 保育行政の課題に関心があったから	2	③ 総じてテーマ自体に関心があったから			9
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	2	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	0				
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 理解が深まり有益だった	18	② 報告の内容が物足りなかった	1	③ 話の内容が理解できなかった			0
質問4 3人の講演内容について、あなたの印象に残った報告者はどなたですか。							
① 北村幸裕さん（弁護士）	6	② 石田慎二さん（大学教員）	7	③ 柴田悠さん（大学教員）			12
質問5 今回のシンポジウム全般について、率直なご意見やご感想を記入して下さい。							
<ul style="list-style-type: none"> ・介護や育児分野で進むAIの導入実践についてなどの新しい取り組み（社会福祉）が知りたかった。 ・講演も良く、質問も質が高く、コーディネーターの方も良かったと思います。今後も良い企画を期待します。 ・身近な子育ての問題について、プライベートな事ではなく公的なものとして考えられて良かったです。（そのような機会がありませんので） ・関心を持つのは良い事だと思う。具体的に何をすべきか考えたい。 ・小・中・高・大の児童、生徒、学生およびヤンママの多くが1日のうち多くの時間をゲームに割いています。ゲームソフトの影響力は大きいです。ゲームソフトの活用で「見える化」にもプラスがあるのでは？ ・子ども達をめぐる環境の変化、今の実態を、新聞等で読むとき以上に身近に感じることができました。子どもも親も幸せに平穏に過ごせるためにできる事を追及していきたいと思えます。 ・財源があるので増税するのではなく、軍事費をへらす、議員歳費を減らすとか、予算の組み替えとかある。政策選択の問題だ！！（何を重視するか）訪問活動の有意義さ。制度化するとよい。 ・現場で子育てで虐待予防をしていて長い目で子どもに与える影響があまり知られていないのかな…と感じました。愛着障害が今、社会で大きな事件等起こしていると感じています。 ・子どもたちの養育環境の実情を3人の先生方に講義して頂き、よく理解できたと思います。私自身まだ独身ですが、この先、家庭を持ち子供ができれば、関心を持ちたいです。 ・それぞれの先生方のお話がとても分かりやすく興味深いものでした。保育士をしているので、早期支援の大切さや処遇改善＝質の向上には共感が持てました。 ・来てよかったです。有意義な時間でした。 ・この分野の知識が少ないので非常に勉強になりました。北村先生のお話し下さった具体事例、柴田先生の保育無償化の代替案など興味深く聞きました。「見えるもの」を増やしたいです。 ・子どもの貧困についてもう少し具体的な討議がほしかった。 ・子どもの養育環境について、社会全体の問題として考えるよい機会となりました。 ・非常に的を得た講演テーマ講師陣でした。ためになりました！ 							
質問6 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	11	② 名前は聞いたことがあった	1	③ 初めて知った			3
質問7 ②、③と答えた方で当法人の活動との今後の関わり方についてお尋ねします。							
① 情報提供がほしい	3	② 傍から見ておくことにする	1	③ ③ 関心はない			0

下記の紙面は、2019年1月26日に開催された新春交流会「就学前の子どもたちの養育環境をあったかくするために、わたしたちに何ができるか」というシンポジウムの記録を去る3月27日に25ページの冊子としてまとめた表紙です。本冊子を編集している間に子どもの虐待やいじめ嫌がらせに関する新聞やテレビ報道が後を絶ちません。それほどまでに「子どもの人権」に関わる問題は深刻です。

本冊子に目を通して頂ければ、お母さんの妊娠期から0歳～2歳における良質な保育の提供が如何に大切か、そのことが大変良く理解できます。特に貧困など不利な家庭にこそ行政や周りの保育支援、更には保育士への支援が如何に問われているのか、ご理解が頂けると思います。それは各個人の『自己責任』ではなく、今や社会的な課題なのです。

この度、本冊子を200部印刷し無料で配布しています。ご希望の方には、当法人までお電話やメールでお申出ください。なお部数に限りがあります。編集などはボランティアで支えられています。つきましては、新年度に当り当法人への寄付金にご協力を頂ければ幸いです。

当法人は、認定NPO法人です。1回に3,000円以上の寄付金にご協力を頂いた方には、来年早々に寄付金支払い証明書を発行します。確定申告の際にそれを使って頂ければ一部還付されます。2019年度も引き続きお力添えをお願いします。

認定NPO法人あったかサポート新春講演会
平成30年度京都府女性活躍応援事業助成金（地域）を活用した

「就学前の子どもたちの養育環境をあったかくするために、わたしたちに何ができるか」

—<あったか未来>に向けた2019年1月26日シンポジウムの記録—

基調講演

- ① 児童虐待のない未来のために
北村 幸裕（御池総合法律事務所 弁護士）
 - ② 子どもたちの養育環境の現状と課題
石田 慎二（帝塚山大学 現代生活学部 こども学科 准教授）
 - ③ 早期支援と子どもの社会的発達
柴田 悠（京都大学大学院 人間・環境学研究所 准教授）
- コーディネーター 古家野 晶子（弁護士）



寄稿

『医療費で損をしない46の方法』
を上梓して

原 昌平



この度、読売新聞の原昌平記者より、「中公新書クラレ」から刊行された『医療費で損をしない46の方法』（税別1000円）という著作を当法人に贈呈いただきました。

それに目を通しますと、社会保険労務士の専門分野である労働保険や社会保険のみならず税制や社会福祉の領域まで幅広い視点から現場の記者らしい自配りができた本になっています。

一般向けに平易に書かれています。医療や就労支援に関わる方、ソーシャルワーカー、社会保険労務士の方々にもお役に立てる著作です。（編集部）



この本は実用書である。病气やけがをしたとき、障害をもつ

たとき、妊娠・出産・子育て・家族の介護のときなどに役立つ社会保障活用術を幅広く紹介した。経済的負担を軽くする方法と、公的給付を得る方法を中心に、制度を利用する側の視点から、わかりやすく説明した。

たとえば、お金に困っている人が医療を受けるにはどんな方法があるか。生活保護だけでなく、無料低額診療もあるし、国民健康保険法44条による自己負担の減免もありうる。

医療に余分なお金を費やさないためには、高額療養費制度はもちろん、公

的医療保険で給付される療養費・移送費や、差額ベッドなど保険外費用の扱いも知っておくほうがよい。

被害補償として、医薬品副作用被害の救済制度や産科医療補償制度、肝炎対策、アスベスト被害救済制度なども頭に入れておきたい。

障害年金、障害者手帳、自立支援医療、難病医療、小児慢性特定疾病といった障害や難病関連の制度も大切だ。

働き手の場合は、労災保険、傷病手当金、出産手当金、育児休業給付金、介護休業給付金などが使えると、暮ら

しの支えになる。

子どもの病气やけがでは、学校災害共済や就学援助も知っておきたい。

意外に重要なのは税金だ。医療費控除や障害者控除を活用すれば、課税対象所得が少なくなる。障害者手帳を取得するか障害認定を受ければ、住民税の課税最低限が変わる。医療・介護・福祉・教育などで所得階層によって自己負担が変わる制度が増えたので、意味は大きい。

なぜ、こういう本を出そうと思ったのか。

医療を含めた社会保障・社会福祉の制度が多岐にわたり、きわめて複雑だからだ。公的年金制度はつきはぎだらけだし、障害者に関する制度はいくつもに分かれている。各分野の制度は統一性がなく、世帯の定義も、所得制限のラインもまちまちだ。

知られていない制度も多い。生活保護のように知られている制度でも、否定的なイメージと誤解がつきまとうことがある。必要な人が遠慮なく使えるよう、積極的な周知が欠かせないのに、現実の行政による広報は不十分だ。

しかも、ほとんどの制度は「申請主義」で、自分から申請や請求をしないと利用できない。担当する機関や窓口は制度ごとに縦割りりで、担当窓口

どりつづくのに苦勞する。窓口の職員は、自分の担当以外はよく知らず、ほかに利用できそうな制度があっても、あまり教えてくれない。

それらの結果、制度を利用できる要件を満たしていても、利用できることを知らないまま申請しなければ、損をする。現実に基本的な制度を知らない人は多い。

そこで、どこにどういう制度があるのか、見取り図を示すとともに、実用になるレベルまで説明したのが今回の本だ。

申請主義と縦割りは、担当機関の職員としては、受け身で済むから楽だろう。自分で知識や情報を得て、必要があったら申請してくださいというスタンス。裏返すと、申請しないのは自己責任だから知らないという姿勢である。すべての人は自分の権利や要求をどんどん主張するものだ、という人間観かもしれない。

実際には、病气やけがや障害を抱えている人や経済的に困窮している人が社会制度を把握して利用するには、エネルギーと労力を要する。助けを求め発想にならない人、生きる意欲が低下している人もいる。経済的負担のせいで医療や社会保障を利用できないと、命にもかかわる。

いくつかの改革方法はありうる。生活にかかわることならすべてを扱う「何でも相談センター」を身近な生活圏ごとにつくること。情報技術を活用

著書紹介

『過労死・過労自殺の現代史』

働きすぎに斃れる人たち

熊沢 誠 著
岩波現代文庫

熊沢誠先生の晩年の代表作がこのたび岩波現代文庫として再刊されました。この度本文庫本が当法人に贈呈されました。先生の思いをここに紹介させていただきます。
是非、先生の著作を手にとってみてください。(編集部)

現時点でも足音の絶えることのない、日本社会の病弊ともいえるべき働く人々の数多の過労死・過労自殺。彼ら、彼女らは、どんな気持でどのように働き(働かされて)死に到ったのか? 無念の遺族はどのような葛藤を経て告発に転生したのか?

して申請主義を変えること。何もより必要なのは、立場や力の弱い人の権利行使をサポートする仕組みだ。書き終えて、そう痛感した。

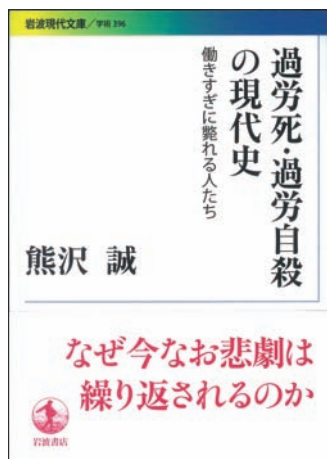
この本は、1980年代から2000年代に到るまでの50人以上に及ぶ過労死・過労自殺の人たちの心身の燃えつきと、遺族たちの抗議の軌跡を細部にわたってリアルに語り、それを通じて企業社会のうちに潜む過労死・過労自殺の要因を重層的に抽出します。それは告発の考察であるとともに、なによりも倒れた人々への鎮魂の物語です。原著は小説のように読めると言われてきましたが、一方、いくらか気恥ずかしいのですが、「過労死・過労自殺研究の今日の到達点」と評価してくださいる方々にも恵まれました。なお文庫本では、現時点の状況を考察する、小論文のような「あとがき」を書き添えました。

この本では、トラック運転手もさまざまな工場労働者も、営業マンもOLも、MRもSEも、開発技術者もサードエンジニアも、学校教師もナースも、そして班長も係長も店長も、極めて広範な、ありふれた職種労働者が受難者です。それはふつうの労働者の真摯な人生の出来事。へあれは、私の

◆原昌平 はら・しょうへい
読売新聞大阪本社編集委員、精神保健福祉士、大阪府立大学・立命館大学客員研究員、FP技能士(2級)

歴史だったのだ。全ては、私の身に起こっているのだ(巻頭の引用、ポーヴォワール『他人の血』)。過労死・過労自殺の根因は多くのふつうの働き手に共通するものであり、この悲劇は誰にでも起こりうるものです。だから私はともかく、この本が多くの方に読まれないと切望しています。

2019年春 熊沢 誠
E-mail: kumamichi06@nifty.com



2018年度 年間 出前授業実施一覧 (京都府内外含む)

2018年度における労働関連法教育事業についてのオファーは、16校と前年度より10校減少しています。背景には、労働力の売手市場が持続している事や国を含めた労働教育活動の普及があります。当法人には、高校の進路指導や人権学習会の場で講師の要請がありました。高校生には、「寸劇」の上演が好評を博しています。

そこで2019年度は、大学におけるインターンシップの功罪を取り上げます。新たに専門学校や外国人労働者を対象にした労働関連法教育の普及に重点を置きたいと思っています。併せてPTAなど、労働・社会保険の基礎知識の普及や活用など草の根の教育活動を進めることにします。

番号	実施日	学校名	対象者	テーマ	人数	コマ数	備考
1	5月16日	京都府立鳥羽高等学校	定時制 3,4年生	「働き続けるために知っておきたいこと」	25	2	寸劇
2	5月23日	京都府立網野高等学校	全日制 3年生	「働くこと」「生きること」について人権の視点から考える	147	2	講演
3	6月13日	京都府立北陵高等学校	3年生	「労働問題と人権について」	280	2	寸劇
4	6月14日	京都府立嵯峨野高等学校	3年生	「働くこと、生きることについて」	319	2	講演
5	6月15日	京都府立宮津高校 伊根分校	1-4年生	「働く前に知っておきたいこと」	15	2	講演 + 寸劇
6	6月15日	京都府立東陵高等学校	3年生	面接・労働条件通知書・労働時間・休憩・労災・解雇制限・男女雇用機会均等法	269	1	講演 + 寸劇
7	9月25日	朱雀高校	2年生	ワークライフビジョン「働き続けるために」	192	2	寸劇
8	10月2日	朱雀高校	2年生	ワークライフビジョン「働くことについて」	192	12	講義
9	10月25日	城南菱創高等学校	2年生	働き続けるために知っておきたいこと	240	1	寸劇
10	11月14日	長岡第十小学校	保護者 教職員	親が輝けば子が輝く ワークライフビジョン	15	1	講義
11	11月18日	朱雀高校通信制	全学年	働くこと生きることを人権の視点から考えてみよう	55	2	講義
12	11月26日	京都女子大	1年	女性の働き方と労働関連諸法令	130	1	講義
13	11月28日	加悦谷高校	就職 内定者	「働く人のためのキャリアセミナー」社会に巣立つ前、働く前に知っておきたいこと	15	2	講義
14	12月11日	綾部高校 東分校	3年	「働くこと」「生きること」について人権の視点から考える	60	2	講義
15	12月18日	朱雀高校定時制	全学年	人権学習として「働き続けるために知っておきたい事」	20	1	寸劇
16	1月15日	佛教大学	3,4回生	働くための基礎知識 求人票の読み方	40	1	講義
17	1月17日	大阪明浄学院高校	2年	「働く前に知っておきたいこと」	170	1	講義
18	1月18日	八幡高校	就職 内定者	「働く前に知っておきたいこと」	15	1	講義

図書紹介と私の所感

喜多和美



学校のいじめ・嫌がらせで生徒が自殺したものの当該学校の教員や教育委員会が対応できないばかりか隠ぺいを行ったことが新聞報道などで明らかにされています。また子どもへの虐待も深刻化し、児童相談所の対応が批判されているが、法制度や困難な家庭への子育て支援の課題も浮き彫りになっています。そのような状況下に、学校の現場では「道徳の教科化」など人の心の持ちように問題をすり替えてはいないか、本誌読者の喜多和美さんにご寄稿を頂いたのでここに紹介します。(編集部)

道徳教科書

(小学6年生用)

「新しい道徳6」

(東京書籍発行)

「生きる力6」

(日本文教出版発行)

進む「道徳の教科化」

2018年度から、小学校で「特別

の教科「道徳」が始まった。中学校は今年度から始まる。検定教科書を用い、記述式の評価がされることになったと知り、その経緯を知りたいと思った。道徳の教科化は、2013年の教育再生実行会議の提言で、いじめ等問題への対応として求められた事に始まった。この会議の冒頭で、安倍首相は「教育現場は残念ながら(豊かな情操と道徳心を培う、我が国と郷土を愛する態度を養うという)改正教育基本法の理念が実現したとはいえない状況」にあるとし、それがいじめ問題を生み出し

たと示唆する発言をしている。そうした基調の下、「理性によって自らコントロールし、より良く生きるための基盤となる力を育てる」として道徳の教科化が求められた。道徳の教科化は、いじめ問題への対応と言いながら、「改正教育基本法」の理念の実現を推し進めようという狙いがあるようだ。

改正教育基本法の理念とは

そこで、実際の道徳教科書を見てみ

ようと思った。採択数の多かった道徳教科書(小学6年生用)、「新しい道徳6」(東京書籍発行)と「生きる力6」(日本文教出版発行)の2つを読んしてみた。

両教科書を開くと、実話物や物語、偉人伝や日本の伝統文化を題材にした3〜6頁の短い文章が30数個掲載されている。「いじめ対策」とされる教材も用意されている。

まず目をひくのは、その教材ごとに「自由と責任」「よりよいきまり」など短いテーマが冠されていることだ。これは、学習指導要領で定められた、道徳で教えるべき内容項目に応じたもので、検定教科書ではその全ての内容項目を満たしていることが求められている。

この内容項目の中には、「改正教育基本法」の教育の目的(第2条)を凝縮した文言が数多く掲げられている。「善悪の判断、自律、自由と責任」「個性の伸長」「真理の探究」「公正、公平、社会正義」「勤労、公共の精神」「伝統と文化、国や郷土を愛する態度」「国際理解、国際親善」「生命の尊さ」など。これらが、道徳の授業で学ぶべき項目とされているのである。「改正教育基本法」の理念の実現とは、こういうことなのかと思った。

教科書に登場する「いじめ対策」

次に「いじめ対策」とされた教材をみてみたい。

東京書籍では、言葉の行き違いから友達とすれ違ってしまいう話と隣人間の騒音問題を話し合いで解決した話がいじめ対策の教材とされている。そして、各教材の最後には、それぞれ登場人物の気持ちや問う設問があるほかに、友達とはどういう存在かと問うものや、権利を主張するときに考えておくべきことは何かという、的外れだと感じる設問もある。こちらの教科書の方は、他の教材をみても、この設問で子どもたちの意見を引き出すことができるのかと思うような、漠然としたものが多い。教える側が設問の内容を説明することを、前提にしているのだろうか。

日本文教出版では、「いじめについて考えよう！」という頁と「わたしのせいじゃないーせきにんについて」というスウェーデンの絵本の話が掲載されている。「いじめについて考えよう！」では「名誉毀損罪・侮辱罪」「暴行罪」など法律をとおしていじめを考えてみよう」と問いかけられる。絵本の方は、「わたしのせいじゃない」と発言する子どもたちの責任と、誰にどのように

働きかけて解決に導くかを問いかけている。こちらの教科書の方はなかなか直接的な問いかけとなっているが、教える側の力量が問われる内容だ。

しかし、いずれの教科書を読んでも「いじめは個人の尊厳を傷つける行為だ」と明確に示す姿勢が弱いと感じた。

学習指導要領にばらばら現場の教員

一方、「考え議論する道徳」として、これら教材を使ってみんな話合うことが道徳の授業では求められている。現場の教員たちはどのように授業を作っていくのだろうか。

何事にも縛られず「自由に」考え議論するといふのであれば、子どもたちも生き生きするのだろうか、教えるべきとされる学習指導要領の内容項目に縛られた議論となると、どうだろうか。列記された内容項目を見るだけで息が詰まりそうになるのは、私だけだろうか。

さらに、教員は記述式の評価をすることも求められる。自分が教員だとしたら、大いに頭を悩ませることだろう。これからも、道徳教育から目が離せない。



「同一労働同一賃金」 〜二つの最高裁判決を読み解く



弁護士
中島 光孝

認定NPO法人あったかサポートは、ハマキョウレックス事件の主任弁護士を務めた中島光孝弁護士の昨年6月の2つの最高裁判決の講演を冊子にまとめて発行しました。この冊子には、皆勤手当についての昨年12月21日差戻後の大阪高裁判決の内容も紹介されています。ハマキョウレックス事件最高裁判決や長澤運輸事件最高裁判決は、今後「同一労働同一賃金」に関する訴訟や労使の交渉の場面でバイブルとして参照されるでしょう。そのため講演の記録を冊子として残すことにしました。本冊子のお求めはメール又はお電話でお願いします。

2つの最高裁判決以後も、日本郵便事件など「同一労働同一賃金」に関わる下級審の判決が出ています。そこで、今後の課題を整理するためにも、裁判例の動向を見据える必要があると考え、ご寄稿を頂戴しました。

(編集部)

差戻審で契約社員への皆勤手当の不支給が不合理であると確定

2018年6月1日、最高裁第2小法廷は、非正規労働者に対する待遇が不合理であるかどうかについて判断の方向性を示した。

ハマキョウレックス事件判決は、別の待遇ごとに判断するとの原則を示し、当該待遇の趣旨、性質等に照らし適切な職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲に関わる事情を考慮し、当該待遇が不合理であると評価されれば、つぎに不合理であるとの評価を覆すその他の事情があるかどうかを考慮し、もしなければ当該待遇は不合理である、あれば当該待遇は不合理ではないとする判断枠組みを示した。

例えば、正社員乗務員には支給される皆勤手当を契約社員乗務員には支給しないという扱いについては次のように判断した。皆勤手当はトラック運転手を一定数確保する必要から皆勤を奨励する趣旨で支給されるものである、出勤する者の確保の必要性は、職務の内容によって両者の間に差異が生ずるものではない、また、当該労働者が将来転勤や出向をする可能性や、会社の中核を担う人材として登用される可能性の有無といった事情により異なる

るとはいえない（この段階で、皆勤手当を支給しない扱いは不合理と一応評価される）。そして、契約社員乗務員については、会社の業績と本人の勤務成績を考慮して昇給することがあるとされているという事情はあるが、昇給しないことが原則である上、皆勤の事実を考慮して昇給が行われたという事情もうかがわれないから、不合理であるとの上記評価を覆すその他の事情もない。したがって、皆勤手当を契約社員乗務員に支給しない扱いは不合理であって、労契法20条に反する。

「その他の事情」で不支給が不合理でない
とされた嘱託社員の住宅手当、家族手当

他方、長澤運輸事件判決は、正社員と嘱託乗務員とは職務の内容も同一、職務の内容及び配置の変更の範囲も同一であり、したがって待遇の相違は原則として不合理であると評価される事案であったが、その他の事情が最大限に考慮された。このため、例えば、住宅手当及び家族手当については次のように判断された。

「会社における正社員には、嘱託乗務員と異なり、幅広い世代の労働者が存在し得るところ、そのような正社員について住宅費及び家族を扶養するための生活費を補助することには相応の

理由があるということができない。他方において、嘱託乗務員は、正社員として勤続した後に定年退職した者であり、老齢厚生年金の支給を受けることが予定され、その報酬比例部分の支給が開始されるまでは会社から調整給を支給されることとなっているものである。「これらの事情を総合考慮すると、嘱託乗務員に住宅手当及び家族手当を支給しない扱いは不合理とはいえない。

契約社員へ賞与・退職金・諸休暇を支給しない又は付与しない扱いを不合理と認めた高裁判決

この2つの最高裁判決のあと、2018年6月末に、政府が同一労働同一賃金であると標榜するパート・有期労働法や労働者派遣法が成立した。こうした状況を経て、2018年12月13日には日本郵便事件・東京高裁判決、2019年1月24日には日本郵便事件・大阪高裁判決、同年2月15日には大阪医科薬科大学事件・大阪高裁判決、同年2月20日にはメトロコマース事件・東京高裁判決が出された。

これらの高裁判決によって、契約社員に支給しないことが不合理であるとされる手当の種類が増え、賞与及び退職金の扱いにつき不合理となる部分があるとの判断が示され、また夏期冬期休暇を付与しない扱い、病欠休暇を付

与しない扱い等を不合理とする判断が示された。

契約社員への扶養手当不支給を不合理ではないとした判決の論理

他方、日本郵便事件・大阪高裁判決は、一審判決が不合理と判断した扶養手当を契約社員に支給しない扱いについて、「本件契約社員についても家族構成や生活状況の変化によって生活費の負担増もあり得るが、基本的には転職等による収入増加で対応することが想定されている」として、一転して不合理ではないと判断した。

これは、ハマキョウレックス事件・最高裁判決が、労契法20条について、「同条は、有期契約労働者については、無期契約労働者と比較して合理的な労働条件の決定が行われにくく、両者の労働条件の格差が問題となっていたこと等を踏まえ、有期契約労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとすることを禁止したものである。」とした判断とおよそそぐわな。有期契約労働者は正社員との間に格差があつて不満であれば、転職で対応できるというのでは、「公正な処遇を図るため」に制定された労契法20条はそもそも制定する必要がなかったこ

とになる。

裁判官は社会経済の実態に即した判断を

このような認識が判決のなかで示されるのは、非正規労働者は自分の意思で、雇用の調整弁となり、それ故、賃金も職務に応じた市場価格で決定される「非正規」という働き方を選んだのであるから、格差があるのは仕方がない、「自己責任」であるという発想が根底にあるからだと思われる。1995年5月に日本経済団体連合会は「新時代の『日本の経営』」を発表し、労働者を「長期蓄積能力活用型」、「高度専門能力活用型」、そして「雇用柔軟型」の3つに分けた。実態としては現在の非正規労働者の多くは雇用柔軟型に属する。しかし、裁判官が非正規労働者は雇用柔軟型に属するという認識をもち、これを前提に判断しているとすれば、同一労働同一賃金の実現への途は極めて厳しい。裁判官においても、社会経済の実態に即して「公正な処遇」とはなにかを考えるという問題意識をもつことが必要である。

労働者・労働組合には、自ら進んで「公正な処遇」の議論をしてほしい

これは、企業や労働者・労働組合も

同様である。厚労省は、「働き方改革推進支援センター」を設けて企業に、不合理な待遇の禁止のための改善を指導する。しかし、指導されてやるのではなく、「公正な処遇」を実現するために就業規則等を改正するという意識で取り組む必要がある。また、労働者・労働組合は企業からの就業規則の改定案を提示してから検討するようでは遅い。自ら進んで自分にとっての「公正な処遇」とはなにかを考える。そのためには企業にどしどし説明を求めよう。そうするなかで次第に「公正な処遇」に近づいていく。

2つの最高裁判決やパート・有期労働法の成立等は同一労働同一賃金へ歩むきっかけにはなった。今後求められるのは、企業や労働者・労働組合、そしてこれを支援しサポートする各種団体や士業の方々のなお一層の奮闘と努力である。

「同一労働同一賃金、二つの最高裁判決を読み解く」

- 1 ハマキョウレックス・長瀬運輸事件の最高裁判決（2018年6月1日）の概要と労働事件（読手版）に関する初版記事
（2018年6月9日第13回総会記念講演会の記録）
- 2 ハマキョウレックス事件大阪高裁・東京高裁判決（2018年12月21日）の概要と記録

資料



弁護士 中島光孝（大阪弁護士会所属）

労契法研究会

あったか歳時記

(春)

若き日の憧れ……

高橋和巳と『邪宗門』

柏倉 裕

ねがはくは花のもとにて春死なむ

その如月の望月のころ

と、その人は望んだかどうか……

48年前の春、一人の文学者が世を去った。39歳という若さだった。高橋和巳。平成生まれの世代でその名を知る人がどれだけいるだろうか。

『悲の器』『憂鬱なる党派』『我が心は石にあらざ』などの作品は70年安保を前後する全共闘世代に多くの読者を得た。1969年3月、京大闘争のさなか、学生側を支持し同大文学部助教授を辞職。『邪宗門』はその5年前に書かれている。

初めて読んだのは二十歳のと

き。高橋和巳が亡くなった、その年の秋だった。世の中の何も分からず、とにかく読み通すことに意味があると感じて読んだ。中身はほとんど分からなかったと思う。

二度目はそれから20年後。東京・江古田の古書店で懐かしい文庫本を見つけた。上下1200頁を1週間かけて読んだだろうか。圧倒的な読後感、その余韻はしばし忘れがたいものだった。

胸に白い布で包んだ遺骨壺をつり下げた少年が見知らぬ駅に降り立つところから物語は始まる。昭和6年母の遺言通りたどり着いた地にかつての教団本部があった。少年の名は千葉潔。教団は「ひのもと救霊会」といった。

たった一つの山芋、たった一茎の

ふきを採るのに山の中を這いずり回らねばならない農民の悲惨。その救済と世直しをめざす教団は幾たびか国家権力の弾圧にさらされながらも、混沌と闘いの中で高度な自治を築いてゆく。平和と信仰に生きる人々があえて武装叛乱に向かわざるを得なかったのは一体なぜか。

「助けてくれ！ 神の子よ、農民よ、プロレタリアートよ、知識人よ。良心ある日本のすべての人々よ、世界の人々よ。助けてくれ！」と放送を通じて叫ぶ信者たち。そこに待ち受ける壮絶な結末。

それから四半世紀たち、どうしてかまた『邪宗門』を読み始めた。まるで初めて読むような驚きがある。仕事を終えて一杯やり、風呂から出て気持ちを整え、ゆっくり読み進める。若い頃のような一気読みは出来ない。分からないところがあれば1〜2頁戻り、また進む。一歩前進、二歩後退、そうしてクライマックスに近づいていく。

そうか、不確かだったけれど未

来にあると信じ理想をめざしたあの頃の情熱を取り戻してみたくて、また読み始めたのか。

もうすぐ上巻は終わり、新しい教主となった千葉潔の教団が国家からの独立を求めて蜂起する下巻に進む。フィナーレは分かっているけどもどきどきする。やっぱりこれは戦後日本文学史上、五指に入る傑作だとオレ流に言おう。

押しつけは不徳と致すところだけれど、ご同輩、浮き世の10連休この大作に付き合ってみてはいかがだろうか。



働き方改革と全世代型社会保障改革をめぐって

(認定NPO法人あつたかサポート常務理事)

笹尾達朗

はじめに

昨年の2018年6月に「働き方改革関連法」が成立し、「労働施策総合推進法」に基づき同年12月28日「労働施策基本方針」が定められた。一方で本年10月に予定されている消費税10%への引上げに伴う社会保障費の使途が今の国会で決まることで、これまで議論が重ねられてきた「社会保障と税の一体改革」が一定の区切りを迎えることになる。

これらはいずれも2016年6月2日閣議決定の「ニッポン一億総活躍プラン」に基づくものである。そこで本稿では、「労働施策基本方針」と「2019年厚生労働分野の主な政策課題」(「立法と調査」2019・1厚生労働委員会調査室・佐伯道子)を手掛かりに、政府の進めようとしている社会保障制度改革に向けた今後の動向を検討することにした。

「社会保障と税の一体改革」は どこに行ったのか?

2012年当時の与党であった民主党政権下に自由民主党、公明党による3党合意を経て、「社会保障と税の一体改革」の実現を目的として「社会保障制度改革推進法」が制定された。そこで消費税引き上げ等を定めた税制抜本改革法、子ども・子育て支援関連3法、年金関連2法が制定された。しかし、同年12月に安倍自民党内閣が誕生するとともに2014年4月1日予定どおり5%から8%に引き上げて引上げられたものの、当初2015年10月から10%への引上げについては2度にわたり延期され、ようやく2019年10月から引上げられる予定である。但し消費税引き上げに伴う増収分の使途については、当初の合意にあった社会保障の安定化に4%を、社会保障の充実に1%を充てるとされた消費税の用途の変更が表明された。その後「骨

太の方針2018」が6月15日閣議決定されるとともに2018年から2022年度末の5年間で、女性の就業率80%に対応できる「子育て安心プラン」を打ち出し2020年までに整備するとした。そのために2019年10月からは3〜5歳児の保育施設無償化措置の実施を決めた。(但し3歳〜5歳児の副食費については実費徴収するため現場の保育所などで混乱かねないし、無償化がかえって高所得家庭を優遇することになるとの批判は免れない。)また介護人材の確保に向けての処遇改善、その他高等教育の無償化、私立高等学校の授業料無償化が掲げられている。

こうした当初方針の変更の背景には、2018年10月2日の第4次安倍改造内閣発足にあたり「我が国が直面する最大の課題は、国難と呼ぶべき少子高齢化であり、…全ての世代が安心できる社会保障へと改革を進めていく」とする人口減少社会における消費

の低迷、日本の経済成長への危惧があるといえる。

「100年安心プラン」や65歳以上への継続雇用年齢の引き上げなど「生涯現役社会」、「全世代型社会保障制度改革」は、高齢者優遇とする「シルバー民主主義論」による批判に対し、現行の社会保障制度の行き詰まりを打開しようとするものである。そうすると、年金生活者など投票率の高い中高年労働者の負担の増大は免れないために今年7月に予定されている参議院選挙後に具体的な改革案が示されるであろう。

「労働施策基本方針」に見える 「働き方改革」の理念と目的

言うまでもなく「働き方改革」の目的を法律として体现したものの一つが「労働施策総合推進法」である。同法はこれまでの雇用対策法(昭和41年法律第132号)の改正であるが、労働生産性の向上を謳うなど、これまでの同法の理念とは趣を異にしている。例えば同法第10条1項において、「国は、労働者がある能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働に関する施策の総合的な推進に関する基本方針を定めなければならない」とし、その「労働施策基本方針」が昨年12月28日に発表された。同「基

本方針」には、「働き方改革の必要性」として「多様な働き方を可能とすることにより」、「同時に企業の生産性や収益力の向上が図られるものである。」とし、今回の「働き方改革」の第一義的目的が経済政策にあることを表明している。また「基本理念」として「労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項の内容が明らかにされ、これらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けること」としている。これは明らかに従来の「職能給」を基本にした賃金制度から「職務給」を中心にした賃金制度への転換を意味している。

それは、あくまでも今回の「同一労働同一賃金」が正規と非正規との賃金格差の是正という文脈からというよりも、「公務員においても働き方改革の実現に向けた取組の推進に努める」としているように職務給を中心にした「能力主義」・「成果主義」の導入を前提にした賃金制度への転換にこそ目的があることを示唆していると言える。

▽「多様な人材の活躍促進」とは

「基本方針」の第2章には「労働施策に関する基本的な事項」とあり、労働

時間短縮等職場環境整備、公正な処遇の確保など非正規雇用労働者の待遇改善を含む総じて「働き方改革」に関する具体的な項目が並んでいるが、本稿では「多様な人材の活躍促進」に注目し、取り上げてみることにしたい。何故ならば労働力人口の減少と少子化を背景に「働き方改革」が進められるようになった今、これまで軽視されてきた「多様な人材」に光が当てられようとしているからである。ここでいう「多様な人材」とは、これまで労働市場の表舞台に立つことなく、それだけに社会保険や職業教育・職業訓練などのスキルアップの機会の外に置かれてきた人々を意味する。以下「多様な人材」について列挙しその「基本方針」を見ることにする。

(1) 「女性の活躍推進」

「均等法」の履行確保、女性活躍推進法の見直し、ワークライフバランスの実現、子育て中の女性等への就労支援・職業訓練、育児休業の取得促進、「子育てプラン」などの整備とある。肝心な「幼保無償化対象拡大への懸念」、「待機児童の解消」や「女性の管理職登用目標」などについては、公約の実現が遠く記されていない。

(2) 「若者の活躍推進」

ハローワーク、若者サポートステー

ション、地方公共団体を通じて若者の意欲や能力に応じた就職支援を行うとしているが、ここには営利を目的にした人材紹介事業者の活用は念頭にはない。このほど公表された内閣府の推計による40歳～64歳の中高年引きこもり61万人は、バブル経済以降の「就職氷河期世代」が40歳に達したためであり、この間引きこもり対策や雇用環境改善への無作為の裏返しである。

(3) 「高齢者の活躍推進」

「働く意欲のある高齢者」を前提に継続雇用延長、定年延長など65歳超雇用推進プランナーによる相談支援の他、雇用関係のないシルバー人材センターなど高齢者の多様な就業機会の提供をするとし、高齢者の特性に合わせた腰痛など安全と健康の確保など職場環境の整備を推進している。しかし、ここには職務や賃金制度の設計など肝心なインセンティブについては触れていない。

(4) 「障害者の活躍推進」

「障害の特性等」に応じて活躍することが当たり前の社会を目指し、障害者雇用の量的拡大を図る。一方で、精神障害など障害特性を有する就労希望者が長く安定的に働き続けられる等の雇用の質の向上を図る。そのために雇用の分野における障害者差別禁止及び

合理的配慮の提供を実施するとしているが問題は、生産性や効率が重視される競争社会の中で「障害者」との「共生」を実現できるかどうかにある。そのため教育・研修機会については触れていない。

(5) 「外国人材の受け入れ環境の整備」

外国人が日本で働くには一定の条件を満たす必要がある。「外国人材」として、一つにはこの4月から施行される新在留資格「特定技能」の運用を念頭に「一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく仕組みを構築」し、「労働関係法令の遵守、適正な労働条件の確保をはじめ、外国人労働者の雇用管理の改善に取り込む」としている。発展途上国への技術協力を目的とした技能実習生から新たな在留資格「特定1号」への移行を見込んでいるため、中には今後「特定2号」の在留資格を持つことで永住に至る道筋できたともある。

二つには「企業の高度外国人材の活用を積極的に推進するとともに、外国人留学生の卒業後の日本国内での就職・定着支援を上げている。しかし、これは「専門的・技術的分野の在留資格」を持つ高度人材が日本国内から流出している現実への危機感の裏返しである。

三つめには「定住者など我が国における活動制限のない外国人の安定した雇用を確保するため、日本語能力の改善を図る研修や訓練等を実施する」としている。これは「永住」「日本人の配偶者等」所謂「身分に基づく在留資格」を指す。しかし義務教育から排除されている子供たちも多く、日本社会に溶け込めていない人たちの存在を意味している。

四つめは本来就労を目的とした滞在ではないが「資格外活動」としてアルバイトという就労形態で働いている人たちの存在である。日本語学校に通い、

大学進学や日本での就労を目指し、中長期的に日本で暮らす意図を持って来ている。現実には人手不足を補う貴重な戦力となつてはいるが、ここで言う「外国人材」としては扱われていない。(6)「様々な事情・困難を抱える人の活躍支援」

ここで具体的な支援の対象者としてあげているのは、一つには母子世帯など一人親世帯の女性に対しマザーズハローワークによる職業訓練や助成金の活用による就職支援である。しかし保育など子育て支援や学習支援など雇用と福祉の一体的支援の課題は提起されていない。二つには生活保護受給世帯と生活困窮者就業支援の高止まりが指摘

され、国と地方公共団体との一体的な支援による就労による自立の促進をあげているが、ここでも雇用と福祉の一体的支援にどのような壁が存在するのか、就労意識を喚起するために何が必要なのかという問題提起はなされていない。三つには「刑務所出所者等やホームレス等で就職を希望する者」への就業支援や職場定着支援を掲げてはいるが具体策は一切記載されていない。お題目として掲げたものの、どこまでそうした人たちの社会復帰を進める意思があるのかは見えない。

▽雇用・年金と全世代型社会保障改革

先に紹介した「2019年厚生労働分野の主な政策課題」によると今次通常国会に厚労省からの法律案の提出が予想される分野として、(1)医療・介護、(2)児童福祉、(3)雇用、年金とある。本稿では、雇用と年金に限って言及することにした。

(1) 雇用の分野における政府の問題意識

今次通常国会に厚労省からの雇用の分野における法律案として、高齢者雇用、障害者雇用、パワーハラスメント対策が掲げられている。

ア、高齢者雇用については、2018

年11月26日に「経済財政諮問会議」「未来投資会議」「まち・ひと・しごと創生会議」「規制改革会議」の合同会議において「経済政策の方向性に関する中間整理」を取りまとめている。そこでは「70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までとは異なり、それぞれの高齢者の希望・特性に応じた活躍のため、とりうる選択肢を広げる必要がある。」としている。また法制化については、「各社の自由度がある法制を検討する」方向性の下に「労働政策審議会の審議を経て」検討するとしている。このように高齢者雇用については、

将来現役社会の実現を目指す「全世代型社会保障改革」の柱として位置付けられている。しかしながら高齢者を一括りにできるものではなく、身体能力、職業スキルも様々であり、何よりも一人の人間として社会に参加する機会の提供という視点から高齢者雇用が検討されているようには思えない。

イ、障害者雇用については、障害者雇用促進法の改正が検討されている。障害者の雇用促進制度の在り方に関する研究会が設置され2018年7月30日に報告書を公表している。報告書には、週所定労働時間20時間未満の障害者雇用に対する支援措置、長期雇用に取組んでいる事業主に対する支援措置

の創設など障害者の雇用の質の向上への取組を促している。また常用雇用50人以上の中小企業における障害者雇用の促進策が検討されている。また国の行政機関における障害者雇用についての虚偽報告などを受けて、政府は10月22日「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」を策定、公表した。その後2019年2月3日に国家公務員障害者選考試験を実施した。しかし、障害者雇用についてはその実効性の担保が困難であり、就業支援A型事業所への雇用調整金の支給上限額の設定など課題も多い。

ウ、パワーハラスメント対策

現行法上のハラスメント規制では、セクハラについては均等法で、マタハラについては均等法と育・介労働者福祉法で事業主の雇用管理上の措置義務付けがされている一方で、パワハラについては法令上の規制がない。2017年3月の働き方改革実行計画でパワハラ防止が盛り込まれ、2018年3月にパワハラ防止対策検討会の報告書がまとめられ、2018年12月に労政審議会雇用環境・均等分科会において、パワハラ防止の建議が行われた。報告書では①事業主に対し雇用管理上の措置義務を設け、②紛争解決のための調停制度や助言・指導等の

履行確保措置、③国、事業主、労働者の責務について法規定が適当であるとされている。しかし、懸案の取引先や顧客からのハラスメント規制や行為者の対する刑事罰や被害者による損害賠償請求をこの法律で規定することについては見送られた。

(2) 年金制度における政府の問題意識

今年度は年金の5年に1度の財政検証が予定されている。既に社会保障審議会年金部会において年金制度の在り方に関する議論が行われており今春にも報告書がとりまとめられる予定だ。社会保障制度改革プログラム法では、①マクロ経済スライドの在り方、②短時間労働者への適用拡大、③高齢者の労と年金受給、④高所得者の年金給付、年金課税についての4つの課題が検討されている。①は既に毎年年金減額が実施されている。②は、中小企業への影響が大きいことから企業規模や短時間労働者の賃金を基準に検討がされている。③は、70歳以降の受給開始や在職高齢年金の見直しなど高齢期の就業拡大を前提に制度改正の検討が行われている。④は年金制度における所得再分配機能の在り方の検討である。高所得者の基礎年金の支給停止、70歳以上の被保険者保険の拡大、標準報酬の上下限の設定拡大などが検討されている。

また政府税制調査会では年金課税の在り方が検討されているなど課税強化の方向にある。

(3) その他

4月1日から始まった外国人労働者の受入れ拡大に伴って、健康保険における海外在住被扶養者の認定の見直し、国民健康保険における「なりすまし」対策、国民年金の第3号被保険者への日本国内居住要件の付加などが、検討課題として浮上している。

また外国人労働者については、先に述べたように法律上では出入国管理法の与るところであるため厚労省の政策課題としては上がっていない。

▽働き方改革と持続可能な社会保障制度への課題

(1) 給付と負担の見直し

年金制度や健康保険制度においては、給付と負担のバランスの維持が問われている。この間政府は、年金制度において①年金支給額を減らす、②受給開始年齢を引上げる、③税金を投入する、④被保険者の範囲の拡大の4つを進めてきた。しかし、バブル経済の崩壊後に非正規雇用を拡大し、その結果、年金や医療などの社会保険からの排除が拡大した。いま「第3号被保

険者問題」に触れることなく短時間労働者への社会保険の拡大を進めているが、「全世代型社会保障制度」を実現するためには、この国に住む外国人を含めた全ての人たちが社会保険料や税金を負担し、社会を支える「公助」の仕組みを展望すべきであろう。

(2) 「経済成長」をどこまで期待すべきか

「年金制度は破綻する」という意見が存在する一方で、AIやロボットなどの発達で一人当たりの労働生産性が高まり経済成長とインフレが進むならば現行の賦課方式でやっていけるとの説もある。しかし資本主義発達の歴史を省みると、行く度かの産業革命を経て生産性が向上しても人間労働が軽減され労働苦から解放された試しはいない。今も「過労死・過労自殺」が増加傾向にある。他方では実体経済の縮小と株価操作などマネタリズムによって富の偏在を拡大し、世界的な不安定社会が生まれている。

私たちの住む国は十分に便利でも豊かな社会を実現した。「おこれるもの久しからずや」である。かつての「高度経済成長」の幻想から自由になって、「低成長」という成熟社会への歩みを大切にする価値観を育むことで、年金・医療・介護等の社会保険、子育て

支援や高齢者福祉、教育や住宅の保障などベーシックな社会的サービス、「公助」の仕組みに賛同を得るべきだろう。

(3) 日本的雇用慣行の見直しと社会保障制度

日本の社会保障制度は、夫の長時間労働や広域配転など無制限な働き方を妻が家庭で支えるという性別役割分業の上に成り立ってきた。そのため「世帯主」「被扶養者」などの概念が存在している。今次「働き方改革」は、日本的雇用慣行の変革を意図している。「同一労働同一賃金」は女性の賃金引上げと正社員比率の引上げを迫る。父親の子育て参加の促進は、帰宅時間の遅い父親の働き方の見直しを迫る。既に1997年を境にして共働き世帯が片働き世帯を追い抜いているが、今後女性の活躍を推進するためには、夫と妻の労働時間を短縮し、子育てなど家庭や社会に参加の機会を拡大すべきである。それこそが真の意味での働き方改革であり、ジェンダーフリーな社会保障制度を構想すべきであろう。



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

寒い季節が去り、暖かい空気に覆われてきた。厚着することもなく読書を楽しめるため「十連休」を心待ちにしている方も多いと思う。編集子もその一人であるが、今この国に広がるサービス産業に従事する人たちの中には、連休とは無縁の人も多いだろう。そうした人々には申し訳ないが、本号はさながら読書案内の特集号のようになってしまった。

この度、当法人では二つの冊子を発行することができた。昨年の第十三回総会の記念講演録「同一労働同一賃金、二つの最高裁判決を読み解く」と本年の新春講演会でのシンポジウムの記録「就学前の子供たちの養育環境があつたかくするために私たちに何が出来るか」の二冊である。二つは、性格が異なるものの現代の課題を問うニュース性の高いテーマを扱っている。ご関心のある方にはお分けすることができるので、お申込み頂きたい。

また贈呈を頂いた二つの著作は各々著者にメッセージを頂いている。熊沢誠先生による過労死・過労自殺で倒れた人々への鎮魂の物語と原昌平記者による社会保障を活用するための実用書である。二つの著書から教えられることは、人が健康を損ない障がいや死亡など思わぬ事態に遭遇した時には、お金では買えない他人の力が支えになるということだ。自己責任論で全てが片付けられる昨今、それはやはりおかしいのではないかと思わずにはいられない。

喜多和美さんの「私の読書館」は、通常の書評とは趣を異にして小学六年生の道徳教科書を取り上げてくれた。彼女は生業においても立派なお仕事をされている方であるが、今回職業上の肩書を離れ、市井の市民として道徳の教科化に疑問を呈しておられる。教科書の中にも自己責任論が忍び寄る恐ろしさを感じざるを得ない。当法人の掲げる「共生の思想」とは何か、改めて考えさせられる。第一四回総会の成功に向けてNPO法人の思想を強化させたい。

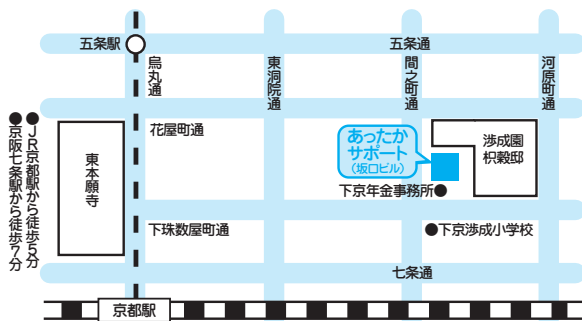
(笹尾)

■ご相談とお問合せ TEL 075-352-2640
FAX 075-352-2646

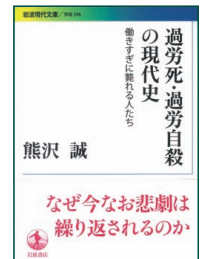
特定非営利活動法人 あったかサポート事務局 笹尾達朗(当法人・常務理事)

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

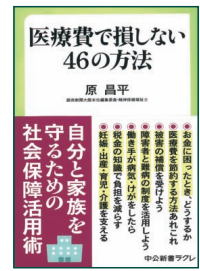
- お問い合わせ時間 平日/10:00~17:00(土・日・祝日は休業)
- ご相談 土・日・祝日に関わらず、別途設定します。



当法人に贈呈を
頂いた図書を
紹介しています



熊沢 誠著
岩波書店



原 昌平 編著
中公新書ラクレ

雷通事件の高橋まつりさんの自死について記憶に新しい。働く仲間の関係性の希薄さが人を死に追いやっていっているのではないか。

日本の社会保障は社会保険、税制、様々な福祉制度で構成される。男性稼ぎ主モデルの解体は、今や制度改革を私たちに問っている。

