

季刊·秋号 第59号 2019年10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.n

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

目次	THE X		
2019・11・30シンポジウム「インターンシップの功罪を考える	」編集部	1	
寄稿「大学生の就職活動とインターンシップ」	平尾智隆	2≈€	
下半期の高校・専門学校・大学における出前授業実施予定	杉原純子	4	
私の読書館の	西野智子	5	7
寄稿 年金財政検証と年金制度の行方	高瀬高明	6~7	A VIII
「あったか歳時記」(秋)	金里博	8	
栃木からのたより	柏倉裕	9	
八幡市で「働き方改革」市民啓発講座開催へ	編集部	10~11	
公共人材育成に向けた龍谷大学法学研究科に学んで	山﨑由紀	12~13	
いま公共人材育成に向けた龍谷大学法学研究科に学ぶ	田村浩	14	
消費税率10%増と今後の社会保障	笹尾達朗	15	700
編集後記/図書紹介	編集部	16	19 AND
			-

#### 2019年 大学生の就活支援企画 参加費 無料

# 〈シンポジウム〉 大学生のインターンシップの功罪を考える

に利用したい」とお互いの目的は違っています。 の共通認識があるものの、企業側は「採用に利用したい」、一方で大学側は「教育 になるでしょう。企業側と大学側との間では、ミスマッチによる離職防止について の新規一括採用から「複線的で多様な採用形態」への移行を提言しました。今後 大学生の就職と採用をめぐるインターンシップの役割やあり方が議論されること そこで今回は、「大学生の就活とインターンシップの現状」を踏まえ、大学生か 本年4月22日、経団連と大学側との間で「共同提言」が取りまとめられ、従来

ら「経験談や期待と不安」、企業側から「効果と狙い」、NPO法人から労働関連 化をもたらすのか、会場からの意見を交えながら議論を深めることにします。 法教育の役割について、各々報告していただきます。また採用形態の変化が今後 インターンシップの役割にとどまらず、日本人の働き方や生き方にどのような変

登壇	者	登壇者 コーディネーター	川口 章(同志社大学政策学部教授)
		基調報告	平尾智隆(摂南大学経済学部准教授)
		大学生の報告	同志社大学4年生3人
		企業側の報告	高村克哉(NISSHA 人事部企画グループマネージャー)
		NPOの報告	笹尾達朗(認定NPO法人あったかサポート常務理事)
主	催	(公)京都勤労者学園(ラボール学園)	園(ラボール学園)
		認定NPO法人あったかサポート	たかサポート
	時	2019年11月30日	2019年11月30日 13時30分~17時10分
会	場	同志社大学 良心館	同志社大学 良心館 RY102号室 烏丸今出川上ル東側

場 「おおたや」(烏丸通夷川東入る、 シンポジウム終了後に登壇者をお招きし、

懇親会、名刺交換会を開催します。

南側2軒目

懇親会のご案内

間 午後5時45分~8時

参加費 時 会

5000E

#### 特別寄稿

# 大学生の就職活動とインターンシップ

**摂南大学経済学部准教授** 平 尾 智 隆

尾智隆先生のご講演内容の一部をここにご紹介します。 シップの功罪を考える」の開催にあたり、当日基調報告をお願いしている平 来たる十一月三十日に予定していますシンポジウム「大学生のインターン



ことを冷静に考えてみたいと思って うことなのか、シンポジウムではその 職業選択を行うとは、いったいどうい るといえます。しかし、学校を卒業し、 な数字だけをみれば良好な状態にあ 市場といわれ、大学生の就職は平均的 近年の大学生の就職活動は、売り手

> うことは、洋の東西を問わず、人がキャ を有しており、納得したかたちで職業 においては、学校から職業への移行過 となります。特に、我々が生きる日本 の早い段階で認識しておくことが望ま 選択を行うために、その特徴を在学中 リア形成をしていくための重要な契機 しいといえます。 学校を卒業し、初めて職業選択を行 (就職)は、諸外国とは異なる特徴

を簡潔にまとめ、後の議論につなげて のメリット・デメリット、(4)就職活動 動を巡る経団連等の動き、③新卒就職 働市場の日本的特質、②昨今の就職活 いきたいと思います。 におけるインターンシップの位置づけ シンポジウムの冒頭では、(1)新卒労

> ウムの冒頭では、まず国際比較の視点 若者は、むしろ少数派です。シンポジ

して卒業後すぐに安定的な仕事に就く

から、日本の大学生の就職活動の特徴

(新規学卒一括定期採用)を概観して

## 新卒労働市場の日本的特質

1

ばやや特異な慣行で、言うなれば、「日 内々定を得て、3月に卒業した後は そして、4年生の前学期中には何とか ミナーに出席し始めることでしょう。 に目を向ければ、在学中に就職活動を 本の常識は世界の非常識」です。世界 4月から社会人としてすぐに働き始め アセンター主催の就職ガイダンス・セ なればキャンパスで開催されるキャリ ら働く」という常識は、世界的にみれ ングをしているかもしれません。 る。多くの人は、このようなプランニ にインターンシップに行き、後学期に 実は、この「3月に卒業して4月か 大学生の皆さんは、3年生の夏休み

いきます。

## 昨今の就職活動を巡る経団連等の動き

ます。 取り巻く環境が変わりだそうとしてい ました(日本経済新聞2019年4月 表(就職問題懇談会)もこれを了承し 新規学卒一括定期採用と並行してジョ 頁)。続く2019年4月、経団連は 針」を廃止すると発表しました(日本 23日朝刊3頁)。大学生の就職活動を ブ型の通年採用を提言し、大学側の代 経済新聞2018年10月10日朝刊1 会(経団連)が「採用選考に関する指 2018年10月、日本経済団体連合

動のルールを改めて定めました。就職 事実、経団連はその後「採用選考に関 開始、採用内定の解禁日は時代ととも 協定の廃止から20年ほどの時間が過ぎ する指針」をまとめ、大学生の就職活 た。そのことは歴史が証明しています。 すほどのインパクトはありませんでし 規学卒一括定期採用そのものを揺るが 就職協定の廃止まで企業と大学の間で に変化してきましたが、1997年の 定からです。その後、会社訪問、選考 れたのは、1953年の就職協定の制 一定のルールが運用されてきました。 しかし、この就職協定の廃止は、新 大学生の就職活動のルールが定めら

てきています。 2019年の今まで揺るぎなく行われ ましたが、新規学卒一括定期採用は、

これまでの就職活動をめぐるルールを 論ができればと思います。 振り返った上で、フロアの皆さんと議 的な転換になっていくのかどうかを、 本の大学生の就職活動について、 「採用選考に関する指針」廃止が日 歴史

## 新卒就職のメリット・デメリット

リットとデメリットは何なのでしょう 業して日本企業に就職活動を行うメ わち、日本の大学生が日本の大学を卒 新規学卒一括定期採用、 すな

ができるでしょうか。 おり、それが何故起こりうるのか、 は学校を卒業した後に起こりうるライ 分の人生は自分で決める」と反論もし については、血気盛んな若いうちは ターではなく正社員になりなさい」と フイベントとリスクをどれほど知って たくなると思います。しかし、皆さん よく言われるでしょう。卒業後の進路 原因を突き詰め、対処策をとること 学校を卒業し、就職する時、「フリー そ

シンポジウム当日に詳細にお話しさせ メリットは、紙幅の関係があるので、 新規学卒一括定期採用のメリット

> ころに、就職活動の大事さがあります。 争相手が制限され、比較的良好な雇用 知チャンスをどう活かせるかというと 機会が用意されている労働市場に出会 ただ一度ということにあります。この既 えるのは、人生において大学を卒業す て頂くつもりですが、その含意は、 る時(正確には大学4年生の前学期) 競

#### 就職活動におけるインターン シップの位置付け

4

9月、当時の文部省・通商産業省・労 うこと」と定義しました。 来のキャリアに関連した就業体験を行 が高等教育の中に導入されたのは、 1997年以後のことです。この年の 方」を発表し、その中でインターンシッ プの推進に当たっての基本的な考え 働省の三省は合同で「インターンシッ プを「学生が在学中に自らの専攻、将 H 本においてインターンシップ

職を、 の機能を強く有しています。その一 という目的がありジョブマッチング 採用に大きな比重が置かれており、学 取組は、専門職教育の一部ではあるが では、企業が主体となってインター ンシップが実施されています。この 生はプロの仕事を経験し研修先での就 インターンシップの先進国アメリカ 企業側は優秀な人材の獲得を

わたって行われています。 であり、在学中の複数のセメスターに を交互に繰り返していく実践型の授業 野の学習と関連する実務分野での就労 Cooperative Education (コーオプ教 育)と呼ばれています。学生が専門分 大学が主体となる実習授業は、

要なのかもしれません。 ばならなくなっています。今一度立ち 学生が吟味し、選択をしていかなけれ り、その用語が指し示す意味を都度、 学主体の実習、企業による選考の全 問題があります。企業主体の実習、 固たる共通認識が築けていないという 止まってインターンシップの整理が必 てがインターンシップに内包されてお るように、幅広い概念であるため、 ンターンシップに関わる関係者間で確 二省合同の「考え方」の定義に示され しかし、日本のインターンシップは イ 大

もとにしています。 なお、本講演は、次の書籍の内容を

#### 平尾 「若者の就職とキャリア形成 智隆

編

リーズいま社会政策に何ができ『どうする日本の労働政策(シ るか第2巻)

ヾネルヴァ書房、 2020年春刊行予定。

主

## 2019年度秋季連続セミナーのご案内

#### 「ハラスメントなどストレス性疾患と 労災補償制度」

#### 2019年 10月19日(土)

テーマ:「過労死・過労自殺の労災認定基 準と労災保険制度 午後3時~5時(受付4時45分)

の認定基準を取り上げます。そ脳心臓疾患・精神疾患・腰痛 の労災認定基準を司法判断との 用するのでしょうか。労働行政 れは司法判断の中でどこまで通 関係から考えてみます。

師:篠原 耕一(元労働基準監督官)

講

#### 2019年 11月2日(土)

テーマ:「労災保険給付と社会保険、自賠 責保険、民事訴訟との調整」 午後3時~5時(受付14時45分)

害者と加害者、そして保険との 使いますか。ケースによっては 利害調整を学びます。 加害者責任を追及できます。被 した場合、あなたはどの保険を 仕事中の交通事故で大けがを

師:古川 拓 (京都弁護士会所属) 場:ひとまち交流館京都

会 講

河原町5条下ル

参加費:各回1500円

(但し、正会員は1000円)

**込**: 075-352-2640

申

催:認定NPO法人あったかサポート (NPO法人事務局・笹尾達朗)

#### 下半期の高校・専門学校・大学における 出前授業実施予定

ここには2019年度の労働関連法教育に係る上半期の実績と10月以降の下半期 における実施予定を掲載しました。関係者のご協力をお願いします。

(杉原 純子)

番号	学校名	開催日	対象	コマ数	テーマ	形式
1	京都医健専門学校	4/25/2019	理学療法士学科 4年生	1	キャリアセンター	講義
2	京都医健専門学校	4/25/2019	理学療法士学科 4年生	1	キャリアセンター	講義
3	府立東稜高校	6/7/2019	3年生	1	人権	寸劇
4	府立山城高校	6/12/2019	3年生	1	人権	寸劇
5	府立宮津伊根高校	6/13/2019	全学年	2	人権	講義
6	府立洛水高校	6/18/2019	3年生	2	人権	寸劇
7	府立北陵高校	6/19/2019	3年生	2	人権	寸劇
8	京都女子大学	7/3/2019	現代社会学部 1年	1	法学アプローチ	講義
9	京都医健専門学校	8/6/2019	視能訓練科 3年	1	キャリアセンター	講義
10	府立城南菱創高校	10/24/2019	3年生	1	人権	寸劇
11	府立朱雀高校	10/31/2019	2年生	2	総合学習	寸劇
12	同志社大学	11/4/2019	川口章教室	1	人的資源管理 ハラスメント対策	講義
13	府立朱雀高校	11/7/2019	2年生	10	総合学習	講義
14	府立洛北高校	11/8/2019	3年生	1	人権	寸劇
15	関西学院大学	11/12/2019	長松・横田ゼミ	1	ハラスメント対策	ワーク ショップ
16	府立加悦高校	11/22/2019	3年生30人 就職者	2	進路	講義
17	府立八幡高校 (南キャンパス)	12/6/2019	3年生30人 就職者	1	進路	講義
18	府立鳥羽高校定時制	12/19/2019	3、4年生	2	進路	寸劇· 講義
19	府立綾部高校東分校	12/19/2019	3年生	2	進路	講義

## 私の読書館で



# 図書紹介と私の所感

#### 西野智之

# 女性活躍」に翻弄される<br /> (奥田祥子著)

している生の声を取り上げたものです。行い、その中から「女性活躍」に苦悩える男女への継続的なインタビューをの著者が、20年にわたり400人を超の著者が、20年にわたり400人を超

#### 戸惑う女性たち

今、国が女性に期待しているのは、「産 会、国が女性に期待しているのは、「管 理職となって活躍する」ことです。正 世間となって活躍する」ことです。正 世別に追い詰められ疲弊し女性活躍の に現雇用の女性や専業主婦にとっては、 産み育てながら働き、活躍することが 産み育てながら働き、活躍することが という規範を押し付けられ、自らが選 という規範を押し付けられ。自らが選 という規範を押し付けられ。自らが選

的排除に等しいと指摘しています。とは、規範に沿えない人びとへの社会受け入れず「こうあるべき」と迫ることは、女性のライフスタイルの多様性をえている実態が書かれています。著者

#### 苦戦する企業

女性活躍推進法では、企業に「女性女性活躍推進法では、企業に「女性の採用比率の向上」、「勤続年数や労働時間の男女格差の解消」、「管理職比率の向上」、それぞれについて数値目標けています。なかでも企業は、「管理は本の向上」に苦戦しています。女性が仕事と子育てを両立するなかで、自ら「マミートラック」に乗り管理職に率直ら「マミートラック」に乗り管理職に変換が多いのです。

捉えてきました。性別役割分業意識も一時的な労働力として補助的な仕事とつて、女性の就労を結婚・出産までの声が聞こえてきそうですが、企業はか声のより女性は使えない」という

能力開発が先決ではないでしょうか。に適応することが求められてきたの間や転勤ありの男性並みの働き方です。目標とする管理職モデルが見当たらないなかで、男性優位の企業社会で管理的地位に就くことに躊躇するのは当然のことでしょう。職場で女性がは当然のことでしょう。職場で女性がは当然のことでが、男性も含め長時間労ましいのですが、男性も含め長時間労ましいのですが、男性も含め長時間労ましいのですが、男性も含め長時間労ましいのですが、男性も含め長時間労ましいのですが、男性も含め長時間労もと、女性が長期的なキャリアを築けるし、女性が長期的なキャリアを築けるし、女性が長期的なキャリアを築けるし、女性が長期的なキャリアを築ける

#### 賛同できない男性も

男性側からすると、女性の管理職登用は自らの立場を危うくする要因でありプレッシャーとなっているケースがあるようです。男性中心型労働慣行では、出世競争に参戦し、勝たなければいけないという意識に縛られている男性がないという意識に縛られている男性がないという意識に縛られている男性がないという意識に縛られている男性がないという意識に縛られている男性がないという意識に縛られているというのです。男性側からすると、女性の管理職登生たちは過剰に優遇されているというのです。

てることができなければ、男性の抱え伝統的な男らしさの規範意識を捨

題でもあるのです。でしょう。女性活躍は、男性たちの問るプレッシャーや憤りはなくならない

相まって、長らく女性が補助的な仕事

#### 真の女性活躍は

これまで国は働く女性に対する問題について、男女雇用機会均等法により男女差別やセクハラ防止など、人権を明かし制定から34年が経った今もセクハラ事件は後を絶たず非正規化は進み女性が働きやすい社会が実現しているとは言えません。

一方、女性活躍推進法は少子化による労働力不足という喫緊の課題を解決するため、国の経済成長戦略として打するため、国の経済成長戦略として打するため、国の経済成長戦略として打ち出した経済政策です。おそらく、こち出した経済政策です。おそらく、こち出した経済政策です。おそらく、こち出した経済政策です。おそらく、こち出した経済政策です。おそらした。関に数値目標を達成するための「数合かも含め、女性たちが自ら望む職場内かも含め、女性たちが自ら望む職場内のポジションを認め、子育てなどをしながら働きやすい柔軟な雇用システムながら働きやすい柔軟な雇用システムを整備することに取り組まなければ、

ばかりです。
躍できる」施策となることを期待するが「活躍させられる」施策ではなく、「活長い時間を要するでしょうが、女性

# 社会保障よもやま話・その?

# 年金は大丈夫?

# 共同通信編集委員 高 瀬 高 明



合った保険料を設定するという仕組みた所得代替率)を先に決め、それに見水準(現役世代の手取り収入と比べされました。それまでは年金の給付

抑制する仕組みに変更しました。 切制する仕組みに変更しました。 が、給付水準はその範囲内で自動的にはいます。このため、逆の発想で、現まいます。このため、逆の発想で、現まいます。これでは少子高齢化の進展

その手段として導入されたのがマクをの手段として導入されたのがマクをは実質的価値を維持するため、物価を賃金が上昇すればその分は増額されいやでが、この仕組みでは働く世代の減ますが、この仕組みでは働く世代の減いや平均余命が伸びた分だけ一律に差し引かれます。当初は物価や賃金が下落して適用で良からは物価や賃金が下落して適用できなかった分は翌年度に持ち越すこと

による抑制分として今年度の0・2%れるはずですが、マクロ経済スライドす。本来はその分だけ年金額も増額さになったのは賃金上昇率の0・6%でいるはずですが、マクロ経済スライドをでいるはずですが、マクロ経済の中の地質を上昇率ののものとが、

0・1%でした。 0・1%でした。 単額はわずかと昨年度の持ち越し分0・3%の合計

りません。

このため、政府は次の財政検証までです。

#### 基礎年金は3割近く目減り

今回の検証では、将来の経済成長や労働参加の進み具合などでモデル世帯の給付水準がどうなるかを6通りのケースでは51・9%、最悪のケースだケースでは51・9%、最悪のケースだ労働省が標準とするケースでは50・

でしょうか。ただ、これはモデル世帯なんとか約束の範囲内というところ

ます。 
ます。 
ます。

大め、低下幅も大きくなります。 水準の低下幅が違うかというと、財政 が別々だからです。マクロ経済スライド による抑制は財政規模が大きい厚生年 による抑制は財政規模が大きい厚生年 をでは2025年度に終了するのに対 をでは2025年度に終了するのに対 をでは2025年度に終了するのに対 をでは2025年度に終了するのに対

これはいわばマクロ経済スライドという仕組みの必然的な帰結です。検証では、この影響を少しでも改善して給では、この影響を少しでも改善して給されました。いくつかありますが、政府が年末までに結論を出すとしているのは▽パートら非正規で働く短時間労働者への厚生年金の適用拡大▽在職老働者への厚生年金の適用拡大▽在職老が受給できる年齢の上限を75歳まで延長するーです。

下げによる増額は厚生年金、基礎年増えるのはいわば当たり前です。繰りこのうち、繰り下げ受給で年金額が

も増えます じ率で増額するとすれば75歳では8% 42%の増額になります。 4 金とも1カ月に付き0・7% 現在の上限である70歳では それ以降も同 (年 8

と87歳です。 82歳で、ほぼ男性の平均寿命。75歳だ 戻すには約12年かかります。70歳だと はありませんが、繰り下げた分を取り 程度に過ぎません。 ただ、繰り下げている人は現在、1% 年金は損得勘定で

恵になります。 費を確保できる余裕のある人だけの恩 が高いですが、 反対はありませんので実現する可能性 選択肢が増えるということでは特に 繰り下げ期間中の生活

#### 雇用者は全員が厚生年金に

対象になりました。 501人以上の企業に勤める人も加入 8万円以上の収入があり、 働者のうち週20時間以上働い でしたが、2016年からは短時間労 金はフルタイムの労働者が加入対象 は 厚生年金の適用拡大です。 だれもの給付水準改善につながるの かつ従業員 て月8・ 厚生年

になり、 上という企業規模の 労省の試算では、 125万人が新たな加入対象 モデル世帯の給付水準は0 この501人 要件を廃 止す

> も含めて一定以上の収入のある人全 件を廃止した場合は325万人が 5 4・8%も上昇します。 に現在は非適用事業所になってい 従業員5人未満などの個人事業所など 人対象になって1・1%の上昇。 % 上 (1050万人) にまで拡大すると がります。 企業規模と賃金要 さら 加

給できますので、本人にとっても大き せん。国民年金から厚生年金に移れば、 金の加入者も減って財政が好転するた 将来は基礎年金に加えて厚生年金も受 な給付改善になります。 この効果はモデル世帯にとどまりま 基礎年金の給付水準も大幅に改善 同時に国民年

りますが、 ものです。 担が生じる事業主からは強い抵抗もあ 廃止という第1段階でさえなかなかお 障審議会年金部会の議論では、 が厚生年金という姿にしてもらいたい ぼつかないような雰囲気です。 るかということが中心で、 るのは経営者の責任ではないでしょう 八以上の企業規模をどこまで引き下げ の保険料は労使折半です。 ところが、検証結果を受けた社会保 なるべく早い段階で雇用者は全員 従業員の老後の安定を図 企業規模の 新たな負 厚生年 5 0 1

60歳以降も厚生年金に加入して働く

11

せ

証

ますが、 失わせる」と根強い批判があります。 と年金が減額されたり、支給停止になっ 給開始年齢の引き上げに伴って自然消 65歳前と65歳以上では仕組みが異なり たりする在職老齢年金は

円 止 保していますので、 約 のを廃止するかが検討され 引き上げる が月47万円を超えると、 ます。ただ、この仕組み た分の半分が年金額から差 し引かれます。この基準額を すれば厚生年金の給付水 現在は年金と賃金の合計 4000億円の財源を確 か、 (例えば月62 縮小・

準で維持していく基本は、 準を低下させる方向になり あります。元気な高齢者には ように、いかに経済を成長さ つまでも働いてもらう、 て支援の強化で女性 て労働参加を進めるかに でも明らかになって 年金制度をある程 あるいは制度そのも 度 いる で年 0) 0) 子 廃

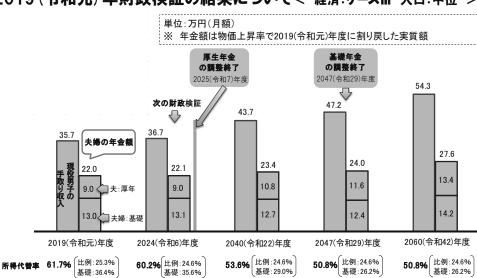
ます。

老齢年金の見直しは給付改善にはつな を増やしていくことが重要です。 廃止したらどうでしょうか。 仕組みが自然消滅するときに合わせて る環境整備の一 がりませんが、そうした社会を実現す 環ですので、 65歳前

滅しますので、今回の見直 は65歳以上の仕組みです。 65歳前の仕組みについては支 「働く意欲を

超え

率を上げるなどで支え手 就 2019 (令和元) 年財政検証の結果について < 経済:ケース III 人口:中位 > 単位:万円(月額) ※ 年金額は物価上昇率で2019(令和元)年度に割り戻した実質額 **厚生年金** の調整終了 2025(令和7)年度 の調整終了 2047(令和29)年度



#### あったか意時配

#### (秋)

#### 菊 秋 K 想

出来るようになった。 て静かに思索の森に身を置く事が なり、この季節を迎える度に改め 列島の秋季への情感や想理が強く うになって七十有余年、還暦以降、 季豊かな列島の自然に身を置くよ 島友人を得たばかりではなく、 この列島の地で多くの誠実な列 四

三冬の果ての春、 な感動を覚えずにはいられない。 と奮闘している姿を見ていて大き を急ぎ、再び「まほろば」にせん 況の中でも挫けず立ち向かう多く 的温暖化に依る危機の中、 春三春の名残の夏が過ぎ、 の人びとが、手を取り合って復旧 「災害」を被っている。 近年、列島の社会と自然は人災 立秋が訪れ、孟冬・仲冬・季冬 孟春・仲春・季 苦しい状 孟夏・ 多大な

秋にある。 秋と形容される秋が到来し、今は仲 仲夏・季夏三夏の仕上げの錦秋・菊

快な秋風も刺々しく、玄海灘の荒波 夏風がねっとりとして重苦しく、爽 過ごしたいと思っていたが昨秋と の友好親善を深めあいながら静かに なく、重い。 も尋常ではなく心身ともに遣り切れ 違って今年の秋は列島と半島の間の 今年も静かに思索の森に身を置 その日まで余生を半島と列島と

意識したわけではないが心底は決し の私は「物言えば唇寒し秋の風」を て穏やかではない。 絶対多数の中の少数である「在日」

半島の多くの次世代の素直な思いを 「大国」の視線や「単眼」的ではなく、 だからこそ、我ら現世代は列島と

> てほしいと切に願っている。 後生畏る可し」の教えを想起

り、半島南部には、雪岳山、五台山 の紅葉の名勝地がある。 智異山、内蔵山、周王山、 には「楓岳山」とも呼ばれる世界 頭山・妙香山、九月山、そして秋 都ソウルにも徳寿宮、景福宮など 的名勝・一万二千峰の金剛山があ 秋季と謂えば我が半島北部は白 また首

乙付けがたい支笏湖、八甲田山 紅葉名勝が有る。 湖東三山、 那須高原、日光、 九酔渓などの燃えるような深紅の 箕面公園、 一方、列島も美と麗と壮大が田 東福寺、 秋吉台、金刀比羅宮: 兼六園、 嵐山、南禅寺、 永平寺、

栄することを切に、切に願う。 戦」を治め、自由に往来しながら、 史・美風良俗を共有し、 紅葉のように邪心無く文化・歴 親善を第一に語り合い、応酬 いに「張りあう」のではなく友好 楽しく交流し、秋季の大空、赤心 この秋、改めて半島と列島は互 共生・共

金井

里り

博り



学したあげく自主退学となった。そ

か」という言葉に反応し、6年在

「世界と自分たちを変えていかな

#### 連載

#### 栃木からの便り $\widehat{q}$

## 母からの贈りもの……… 『現代俳句歳時記』

#### 裕

戸村一作さんに、母は一票を投じた。 でも数年後、参議院全国区に立候補 れたとき、仏壇のある座敷で独り泣 里塚の第一次強制代執行で逮捕さ うに逝ったから、子孝行の母だった。 いていた。寒い留置場でひもじい思 通しだった。一つ上の兄が成田・三 長患いもせず、秋風が吹いていくよ ら、長寿をまっとうしたことになる。 した三里塚芝山空港建設反対同盟の いをしているんじゃないかと。それ 学生の頃から、心配や苦労のかけ 弟の私は建築家になりたくて、と 先月、母が亡くなった。 93歳だか

> てくれた。 いからと、母は4年生まで学費を納め んな息子に、あとで後悔するといけな

から、心に響くものをノートに写して まった夜、蕪村や子規、山頭火の句集 記」だった。なぜ歳時記を。今もって いくのはそれなりに楽しいものだった。 れるのである。幼い息子と妻が寝静 たくだめで、秀句といわれるものに触 なぜか俳句に親しむようになった。 分からないが、私は50を過ぎた頃から 箱入りの水原秋櫻子編「現代俳句歳時 から書籍小包が届いた。開けてみると、 原稿整理の仕事に就いた頃、 恵比寿のとある研究所で事務や取材、 漱石の句に、こんなのがある。 親しむといっても、発句の方はまっ 田舎の母

## 夕月や野川をわたる人はたれ

のと、キャンパスの白いヘルメット

いた彼女とうまくいかなくなった

ないのと、高校の頃からつき合って

ある工業大学に入ったけれど、生来

意け癖に加え授業が全く面白く

俳人で子規研究家のネンテンさんこ ヒャー、これは恋か、といったのは

社会に出て幾つか職を替え、東京・

ねた。 の船中で喀血し神戸、須磨で療養を重 規は記者として日清戦争に従軍。帰途 来、心安き友となった。明治28年、子

### 帰ろふと泣かずに笑へ時鳥

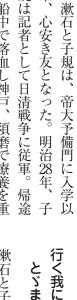
ながらも、自由詩、 の生涯を捧げた。 規は結核に続き脊椎カリエスに蝕まれ のである。その後知られるように、子 泣き言は言うな、笑え、笑えと詠んだ ぼした子規を漱石は励ました。そんな もう学問をやめて田舎に帰る、とこ 俳句の革新に34年

人か。想像は尽きない。 きそうだ。川を渡る人影を映している のは月の明かりだけ。誰だろう。思う 山里。小川を流れる水音が聞こえて

### 菫ほどな小さき人に生れたし

つ大きな赤丸を付けたそうだ。 俳句では師匠格の子規も、この句に二 きものを慈しむような人だったのか。 咲いたスミレをいつまでも眺めてい る、そんな光景が浮かんでくる。小さ 石が道ばたにしゃがみ込み、ひっそり 口ひげを生やし一見気難しそうな漱

規に自作の句を送り、 病床から句を返した。 漱石はイギリス留学先からも子 子規も漱石に



## とゞまる汝(なれ)に秋二つ

さん』。 をそそるらしい。自分が読んだだけ 規、最後の八年』と伊集院静『ノボ でも二つ力作がある。関川夏央『子 100年後の今も書き手の創作欲 漱石と子規。この二人の交歓は、

これも40年前、母が贈ってくれた歳 る人がいるだけで有り難い。それも を書き、少しでもそれを読んで下さ 時記のおかげだろうか。 思うに、頼まれてこのような拙文



現代俳句歳時記

# 「働き方改革」啓発業務の推進に向けた事業協力

編 集 部

されたものです。 実現を進めてほしいという目的で企画 付け、自ら働きやすい職場づくり等の き方改革」についての基礎知識を身に になりました。市民や中小企業が「働 をはじめたとした事業に協力すること に関する市民啓発パンフレットの発行 当法人は八幡市が進める「働き方改革 改革」が順次施行されることを受けて 本年4月から国の「働き方

当法人までご遠慮なくお問い合わせく りません。企画や開催にあたっては、 法人としても協力を惜しむものではあ れることを願っています。もちろん当 革」の実現に向けた取り組みが進めら 治体など諸団体でも同様に「働き方改 絶好の機会です。京都府内の各基礎自 それだけに働きやすい職場や住みやす よいよ本格化し、実行に移されます。 い街づくりに向けた取り組みにとって 国の「働き方改革」は、これからい

#### くためのパンフレットの作成 「働き方改革」の基礎知識が身に付

うにします。 を心掛けます。企画、執筆、デザイン、 漫画を挿入し、読みやすいレイアウト げます。フルカラーでA4サイズの35 け、それに回答を加えます。その際 外国人労働者との共生などの質問を設 向上、日本版同一労働同一賃金の実現、 時間労働の規制や年次有給休暇の取得 す。納品は本年12月27日です。仕上がっ 印刷まで一括して行うことにしていま 予定です。冊子には、図表、イラスト、 イス」と「中小事業主向けのアドバイ について、理解が進められるように長 た内容は、八幡市のHPで見られるよ ス」を付したQ&Aの冊子形式に仕上 各質問と回答の後に「市民向けアドバ ージ程度の冊子を300部発行する 法改正された「働き方改革関連法」

山崎由紀、臼田一彦、笹尾達朗が担当 尚、執筆は、喜多和美、椎名みゆき、

します。

とになっています。 は山代印刷にそれぞれご協力を仰ぐこ 祉工房P&Pに、印刷と製本について イラスト、 漫画については福

## 「働き方改革」啓発講座の開催

す。 サービス企画ですから参加費は無料で が「住みよい街づくり」に繋がるとす を契機にした「働きやすい職場づくり」 は、八幡市民を対象に「働き方改革 を配置します。更に3月8日 使って2月6日(木)に中小企業向け を予定しています。いずれも市民向け る社会保険労務士による講演会の開催 の啓発講座と相談会の開催を予定して のQ&Aを作成し、それを基礎資料に 2 います。相談会には、社会保険労務士 「働き方改革」の基礎知識について (日) に

## ③啓発講座の具体的実施計画

今回の啓発事業においては大きく中

二つを開催します。 小企業向け講演会と市民向け講演会の

なりません。 定など八幡市の職員と協議しなければ のチラシの作成・当日のレジュメ・ア ンケートの実施に向けた設問項目の設 に打ち合わせを終了させます。広報用 両者とも実施計画について十一月

啓発計画については来年1月期を申込 びかける予定です。 期を申込受付期間として、広報、HP 受付期間とし、3月8日 (日) 開催の 市民向けの講演会については来年2月 の掲載、チラシによる市民参加を呼 来年2月6日開催の中小企業向けの

にしています。 など全面的な協力体制を整え臨むこと 当法人としても講師や相談員の派遣



# 「知っておきたい『働き方改革』の基礎知識Q&A」

uuuuuuuuuu 始まっている「知っておきたい『働き方改革』の する市民啓発事業のうち、既に発行に向け執筆が 基礎知識Q&A」の冊子の目次を紹介しました。 ここには、八幡市が進める「働き方改革」に関

mmmmmmmmm

目次

発行にあたって

「働き方改革関連法」のテーマと成立までの経過

働き方改革関連法」 の施行期日一覧

「働き方改革」とは何か

国の進める「働き方改革」の背景と目的

2 いまなぜ「雇用対策法」の改正なのか

仕事と生活―「育児・介護、治療と仕事の両立支援

長時間労働対策と多様で柔軟な働き方とは

時間外労働の上限規制とは何か

2. 多様で柔軟な働き方とは何か

\*コラム フレックスタイム制、高度プロ フェッショナル制 度

裁量労働制

勤務時間インターバル制度

なぜ年次有給休暇の取得義務化なのか

3

第3章 職場の健康管理

いまなぜ「職場の健康管理」が大切なのか

2. 「産業医」とは何か、 面接指導などその役割と権限

なぜ管理職を含めた労働時間の把握義務が必要なのか

5 創設されたパワハラ防止措置とは

注意したい労働者の健康情報などプライバシー保護

、幡市長

「働き方改革」のいう「同一労働同一賃金」とは何か

第4章

いまなぜ

「同一労働同一賃金」なのか

法律の改正と「同一労働同一賃金」の扱い 労働契約法からパート・有期労働法へ

3 均等待遇と均衡待遇の違い

4. 問われはじめた基本給・賞与・諸手当など待遇格差 最高裁判決が影響を与えた国の「ガイドライン」

5 待遇格差の説明義務と労働行政による援助制度

6 派遣労働者の同一労働同一賃金

第5章 雇用類似の働き方とは何か

問われはじめた「契約」という概念

吉本新喜劇の芸人と会社との契約は雇用契約?

2 まなぜ「自由度の高い働き方」なのか

ウーバーなど SNS を使った空き時間活用の働き方の拡大

3 副業と兼業の法律問題とは何か

「非雇用」労働者の増加と労働法や社会保障法

外国人労働者の活用

創設された「特定技能制度」と「技能実習制度

2. 「出入国管理法」と外国人の在留資格

定住する外国人の増加と「共生」の課題

編集後記

# 公共人材育成に向けた龍谷大学法学研究科に学んで

# (社会保険労務士) 山崎由紀

## ラムに参加 NPO法人の(員として地域連携プログ

私が、龍谷大学法学部法学研究科

どの職員が学ぶことができる1年間 し、支えてくださったすべての皆様に そして、この日を迎えるまで私を励ま たかサポートの皆様、龍谷大学の皆様 で学ぶ機会を与えてくださった、あっ 了式を迎えることができました。大学 したが、令和元年9月19日、無事、修 ができます。 私は2年と半年かかりま の院生と共通の科目を受講すること 究科、政策学研究科及び経営学研究科 研究科で共同運営されており、法学研 のコースです。同プログラムは3つの 携協定を結んだ地方自治体、NPOな 成」を目的とした、龍谷大学と地域連 域を支え、地域をリードする人材の育 公共人材総合研究プログラムは、 入学したのは平成29年4月です。 地域公共人材総合研究プログラムに お礼を申し上げます。 地域

## 一歩踏み出す勇気がその後の私を変えた

さて龍谷大学で勉強するチャンスをさて龍谷大学で勉強するチャンスを学院での学びはあなたの自信となり、今後、新たな展望を開く手助けとなる。」その言葉は、専門的な知識と広い視点から、物事を見極める力とそれを発信する力を身に着けたい、そう思っていた私に一歩踏み出す勇気を与えてくれました。

大学院は、大学卒業後に進学するの表が一般的ですが、私の最終学歴は高等が一般的ですが、私の最終学歴は高等が一般的ですが、私の最終学歴は高等が一般的ですが、私の最終学歴は高等が一般的ですが、私の最終学歴は高等が一般的ですが、私の最終学歴は高等が一般的ですが、本の時、「自分の能力で太刀打ちできるのか」と躊躇して、かなり無限なりました。

書いてくださり、受験申請の手続きを は、澤井理事長が忙しい時間を割いて、 現できているかなど、何度も修正を重 す。私の研究計画書はふさわしい内容 にふさわしい内容か否かが審査されま を記した計画書です。大学院での研究 そしてどのような方法で進めるのか等 するテーマ、そのテーマを選んだ理由、 せん。研究計画書とは、大学院で研究 終えました。 ね、完成にたどり着きました。推薦書 となっているか、題目は研究内容を表 たことも、それを読んだこともありま 画書が必要です。研究計画書など書い 書、所属団体長推薦書、そして研究計 から始まりました。受験申請には経歴 私の挑戦は「研究計画書とは何か」

### 面接試験の直前に夫が倒れて

向けて準備を進めていた中、夫が突然面接試験は11月26日でした。当日に

れ、面接に臨むことにしました。れ、面接に臨むことにしました。「このおうな状態となりました。「このような状ないか」と迷いました。そのような時、背中を押してくれたのは両親でした。「大学院に行くか否かの決断は4た。「大学院に行くか否かの決断は4た。「大学院に行くか否かの決断は4た。「大学院に行くか否かの決断は4た。「大学院に行くか否かの決断は4た。」と言われ、面接に臨むことにしました。

場所です。履修登録も行います。論文 す。図書館や社会科学研究所は、文献 ました。面接では、あったかサポート うね。」と言葉を交わし、気合を入れ 土日に受講できる科目が中心となりま 会社に勤めているため、6限目以降と 特別演習が必修科目となります。私は、 指導の8単位と地域公共人材総合研究 利用方法を案内するツアーがありま て、私は4月の入学式を迎えました。 大学には感謝しかありません。 こうし を許可してくださった、懐の深い龍谷 憶がありません。 このような私に 入学 答えたのか、緊張していてほとんど記 て質問を受けました。何をどのように での活動のことや、研究テーマについ 名でした。「入学式に、また会いましょ や資料を収集するためには欠かせない 法学研究科の受験生は私を含めて2 入学してすぐに、大学の施設やその

の集中講座も受講していました。土日は1週間に3日、通学しました。土日、金期は1週間に3~4日、後期

## の役割実践演習に学んだファシリテーター

そこにかかわる人々の経験や強みを活 びます。問題解決には、 などを話し合います。授業の最後に、 ために何が必要なのか、何ができるか でした。問題点を洗い出し、解決する ループで解決方法を探る、という授業 演習は、実際にあった地域の課題をグ 技術でした。協働ワークショップ実践 論に導く。訓練を積んで、習得したい 者の意見を引き出し、整理して、 役を実践します。黒子に徹して、 演を見学した後に、ファシリテーター ました。プロのファシリテーターの実 ファシリテーターの理論と実践を学び のばかりでした。土日の集中講座では、 研究テーマは多彩で、大変興味深いも 域社会の課題が挙げられていました。 生は、学部での研究をさらに深めた地 直面した課題を、学部から進学した院 者で意見交換を行います。社会人院生 実際に行われた解決策とその結果を学 研究の進捗状況などを報告し、参加 必修科目の特別演習では、それぞれ 職場で携わる業務やNPO活動で 地域の特徴や 参加

大切なのだと学んだ科目でした。政策大切なのだと学んだ科目でした。政策の科目は、忙しい中でも、楽しい経らの科目は、忙しい中でも、楽しい経験となりました。龍谷大学で開催された労働法学会のお手伝いも、この年に入学したからこそ出来た貴重な経験でした。基調講演後の分科会では、発言した。基調講演後の分科会では、発言となるぐらい、白熱した議論にくぎ付けなるぐらい、白熱した議論にくぎ付けなるぐらい、白熱した議論にくぎ付けなるぐらい、白熱した

#### 論文のテーマ設定 「ハマキョウレックス事件」 までに悩んだ

トロコマース事件」の裁判を取り上げ、労働法研究の初めての報告は、「メ

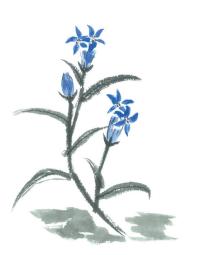
たのですが、学説や裁判の分析をする力もなく、事案の概要とその判決内容の報告が精いっぱいでした。矢野教授は、ご自身が出席される研究会に連れて行ってくださり、本物の研究会に連れて行ってくださり、本物の研究会に連れて行ってくださり、本物の研究会に連れて行ってくださり、本物の研究会に連れた。その研究会では、「長澤運輸事件」と「メトロコマース事件」の裁判の分析と意見交換が行われました。この経験は、私が、裁判所の考え方や法律を理解する上で、大変重要な役割を果たしたことは言うまでもありません。

# など周りの人たちに 感謝 彷徨い続ける私を支えてくれた指導教官

に至るまでの事情や裁判官とのやりと 件の高裁判決の報告兼勉強会でした。 別に、弁護団の研究会に連れて行って ました。木下教授は、大学の講義とは さらに焦点を絞ることが必要だと指摘 材にすることに決めました。そこから り、「ハマキョウレックス事件」を題 原告の方から報告がありました。 を不合理と認めた大阪医科薬科大学事 くださいました。それは賞与の不支給 ました。指導教官の木下教授にご指導 を受け、住宅手当に着目することにし 研究会では、 いただきながら、少しずつ進んでいき 平成30年6月1日に最高裁判決があ 担当された弁護士の方や

らない、生の声を伺うことができましりなど、裁判記録からは知ることので

ご指導と先輩方の支えがあったからで 場所をどの方向に進めば良いのかわか 思います。 では言い表せません。この大学で学び す。これらの気持ちは「感謝」の一言 着実に論文提出まで導いてくださいま らず彷徨い続ける、そんな感じでし いを今後の活動に活かしていきたいと 経験したこと、たくさんの貴重な出会 ることができたのは、先生方の温かい をくださいました。私がこの日を迎え を励まし続け、たくさんのアドバイス した。また、先輩方は、挫けそうな私 た。そのような私に対して、 たことはありませんでした。真っ暗 「修士論文を書き上げる」。このこと 進む方向を共に模索し、一歩一歩 2年と半年の間、 私の頭から離れ 木下教授



# 龍谷大学法学研究科に学ぶいま公共人材育成に向けた

#### 田村浩

## ▼50歳になったいま新たな飛躍へ

私は今年の4月1日に、龍谷大学法学部法学研究科・地域公共人材総合研究プログラムに入学しました。伏見区の従業員50人弱の小さな会社の従業員の従業員たの3月に誕生日を迎えの従業員50人弱の小さな会社の従業員たおっさんです。

社労士でもない私が臆面もなく龍谷大学法学部法学研究科に入ったのか不会うまでは、労働組合の活動をしてい会うまでは、労働組合の活動をしていたので、かねてから「もっと労働法のためで、かねてから「もっと労働法のがあったかけポートの活動に出寒は私があったかけポートの活動に出来は対した。

法律には疎い私が1年で大学院の修士 お伝えしたところ、「龍谷大学の法学 か?」という、願ってもないお話を頂 きました。そうはいうものの、製造現 きました。そうはいうものの、製造現 場の仕事でただでさえ忙しいのに社会 場の仕事でただでさえ忙しいのに社会 れるのか、理工系の大学は出たものの れるのか、理工系の大学は出たものの。 りと学生の二足の草鞋を履いて続けら れるのか、理工系の大学は出たものの いるのか、理工系の大学は出たものの に対会

の声に従って挑戦することにしました。ない!ここは決断しかない!」という天躍しなければ、もう二度とチャンスはと真剣に悩みました。しかし「いま飛論文を書けるのか、卒業できるか・・・

## ◆労働法の勉強を本格的に開始

書いて頂きました。
著井理事長にお願いして推薦書をき、澤井理事長にお願いして推薦書を書

11月24日に面接試験があり、1週間にならないと、新しい先生が来られないとが2つありました。一つは面接試験の時に「労働法を学ぶのならば、たっの時に「労働法を学ぶのならば、たっの先生に言われたこと。もう一つはの先生に言われたこと。もう一つはこれまでいた労働法専門の先生が昨年の寿に移動されて、2019年の9月にならないと、新しい先生が来られないということでした。これではどう頑張っても1年で修士論文を書き上げることが難しそうに思えました。

して読みはじめました。また幸いなこ「労働法」と西谷敏「労働法」を購入るこで早速正月明けから菅野和夫

けることになりました。
告を送信すると簡単なアドバイスを頂した。私が定期的に修士論文の進捗報働法の先生とめぐり合うことができまとに4月に入学すると同時に新しい労

## ◆求められる自主的・主体的な学び

前期は、いろんな方に紹介して頂いた法律関係の文献を図書館で借りて読み、労働関係の裁判例をダウンロードして読み、労働関係の裁判例をダウンロードのなかった労働関係の裁判例をダウンロードのなかった労働関係の裁判例をダウンロードがではありますが、これまでやったことが憲法をはじめ他の実定法ときたことが憲法をはじめ他の実定法ときたことが憲法をはじめ他の実定法といる。 対していたことに気付かされ、新鮮な驚きを感じることもしばしばありますが、これまで出いたことが表が表が、新聞を対している。

繰り返しです。

# ◆正月休みを返上で修士論文の完成へ

9月23日からは新しい先生が着任されて労働法の授業も始まり、いよいよれて労働法の授業も始まり、いよいは、修士論文を仕上げたいと思っては、修士論文を仕上げたいと思っていは、修士論文を仕上げたいと思っていは、修士論文を仕上げたいと思っていは、修士論文を社上げたいと思っていは、逆に私の方が若い学生さん達に大が、逆に私の方が若い学生さん達に大いに刺激を受けています。これからまが、逆に私の方が若い学生さん達に大います。残りの半年間を龍谷大学法学にます。残りの半年間を龍谷大学法学にます。残りの半年間を龍谷大学法学にありたいと思っています。



# 消費税率10%増と今後の社会保障

## 笹尾達朗

少子化と高齢化が同時に進行して生分を少子化対策や低所得者支援などに回し、残り半分はこれまでの国のどに回し、残り半分はこれまでの国の半分を少子化対策や低所得者支援ないの場がによって年間約

後10年間増税の必要はない」と発言しべノミクスと同じ政策を進めれば今追いつかない。安倍晋三首相は、「アれば、10%への消費税の増税だけではれば、10%への消費税の増税だけではいる今日「財政健全化」の視点からす

るようだ。

の負担者のすそ野を広げよることにあ新たに参入させるなど、社会保障全般労働者にも社会保険の被保険者として勢い込んだものの、その真意は非正規

限定的であることは明らかだ。る現状からだけでも増税による効果がているが、日銀が国債を買い支えてい

いま「給付と負担」のあり方が私たちに問われてはいるものの、政府はそれを真正面から論じることを国民に問れを真正面から論じることを国民に問れがける姿勢が見えてこない。いま政府は、「働き方改革」の施行から更に「全世代型社会保障制度改革」を政策課題世代型社会保障制度改革」を政策課題に掲げている。私たちの働き方―雇用の仕組み、労働条件、労働環境が変化の仕組み、労働条件、労働環境が変化の仕組み、労働条件、労働環境が変化の仕組み、労働条件、労働環境が変化の仕組み、労働条件、労働環境が変化を高いる。

を奨励するものの、労働市場の流動化 ③キャリアなど職業能力の向上が見込 ②社会保険から排除されていること、 中に位置づけられるべきであろう。 教育も含め、 業能力の向上については学齢期からの にその具体的施策が見えてこない。 が困難な日本的雇用慣行の下では一向 は働き方の多様性や兼業・副業の推進 を適用させる方向にある、③について 上の働き方をする労働者にも社会保険 20時間以上働き、1か月8・8万円以 従業員500人未満の事業所で1週間 めない、の三つにある。 とのデメリットは①処遇が低いこと **衡待遇を実現し、②の課題については** パート・有期労働法によって均等・均 職業教育全般の見直しの ①の課題は、 職

1990年代中盤から拡大し、就職氷1990年代中盤から拡大し、就職氷河期世代がその内の高い比率を占める。その世代が20年後の2040年になると65歳以上の高齢者世代に参入する。厚生年金の被保険者期間が短けれる。厚生年金の被保険者期間が短けれる。厚生年金の被保険者期間が短けれる。厚生年金の最低限の生活支援は、いまから住宅を確保することだ。これからた人たちへの最低限の生活支援は、いまから住宅を確保することだ。これからは社会保障の枠組みの中に、教育の無

「非正規という言葉を一掃する」と

にゆとりができるであろう。

言うまでもなく非正規雇用で働くこ

労働と社会保障を掲げる当NPO法人は、来年で結成15周年を迎える。いま、世界的に資本主義の危機を迎えてま、世界的に資本主義の危機を迎えている。次の時代がどのような社会かは描きようがないが、新たな転換点にあることは確かだ。それは同時に私たちることは確かだ。それを前たな試練と思っかけている。それを新たな試練と思って立ち向かいたい。



#### 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

にあります。

それに対してもわが日本の為政者は、

「働き方改革」

と

「全世

真剣に議論すべき状況

いまのまま

経済成長至上主義の政策を続けても良いのだろうか、

すでしょう。

今や持続可能な地球環境をどのように守るべきか、

私たちの日々の生活にもっと悪い影響をもたら

像をはるかに超えて変動し、

は勇気と驚きで脳に電流が走りました。

いるは知ってはいましたが、

やられました。

環境問題については、

した。

極点の氷河が溶けていることやアマゾンの森林が破壊的に開発され

彼女の「私はあなたたちを許さない」の言葉に

地球環境は今後10年間で私たちの

既に高齢者に仲間入りした編集子も彼女には火をつけられま

世界の大人たちがスゥエーデンの

16歳の少女にして

らず、 連法教育は、 社会保障を履修科目にしているそうです。 私たちに述べるのでしょうか。 のような今の日本の状況を16歳の少女が知ったら、 あきらめているのか、 化を含め衰退の一途です。 かにこの国はバブル経済崩壊後、 ているからでしょうか。 代型社会保障」にしか頭にありません。それも憲法改正の布石に使えると思 危機感の反映です。 ものごとの本質を考えることを避けているのか、 今や厚生労働省が遅れて実施するような時代になりました。 しかし一方で多くの民はこのような危機的状況にも関 現状を消極的に肯定しているように感じられます。 何ともご都合主義的な思考に呆れるばかりです。 アベノミクスを謳う一連の改革は、 彼女の住む国では義務教育の中で環境問題 経済のみならず政治、 私たちNPO法人が始めた労働関 彼女はどのような感想を それとも現状の改革 技術開発、

為政者による

学術

文 確 編









笹尾

向け出前授業として展開されるようになるでしょう。

れからは環境問題や社会保障に係るテー

マが、

今後NPO法人による中高牛

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

きさかたつろう 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。







大阪労働者弁護団 編

研究支援センター 編同志社大学社会福祉教

当法人に贈呈を 頂いた図書を 介していま

