

# あったか情報

季刊・冬号 第60号 2020年1月1日発行  
〒600-8154 京都市下京区間之町通下珠数屋町上ル  
榎木町306 坂口ビル2F  
TEL 075-352-2640 FAX 075-352-2646  
HP <http://www.attaka-support.org/>  
E-mail [attaka-support@r6.dion.ne.jp](mailto: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

2020年2月8日 新春交流会のご案内	編集部	1
寄稿 生活困窮者自立支援制度の現状と課題	西岡正次	2~3
「ハラスメントと人的資源管理」の感想文	同志社大学・在学生2人	4~5
寄稿 「安倍政権の全世代型社会保障政策を問う」	澤井 勝	6~7
八幡市が、「働き方改革啓発事業」を実施！	編集部	7
11・30シンポジウム「参加者アンケート結果」の報告	編集部	8~9
高校生に向けた労働関連法教育授業の1年を振り返る	小林さゆり	10~11
連合・愛のカンパを授賞	編集部	11
社会保障を考える春季シンポジウムのご案内	編集部	12
「あったか歳時記」(冬)	柏倉 裕	13
私の読書館	喜多和美	14
京都府労働相談所の御紹介	東 明子	16~17
「2020年度 第15回総会」のご案内	編集部	17
編集後記	編集部	20

## 2020年 認定NPO法人あったかサポート新春交流会のご案内 「トークセッション」 「様々なハラスメントとパーソナリティ障害を語る」

いま学校や職場でいじめや嫌がらせ（ハラスメント）が発生し、社会問題化しています。もともと、この問題は被害者と加害者を分けて、加害者の責任を追究するだけだとは、根本的で適切な解決には繋がらないことがあります。またカスターハラスメントなど加害者が職場の外にあることもあります。ハラスメントは誰が行う者が誰が被害者なのか、判別が難しいケースもあり、そこにパーソナリティ障害が潜んでいると、その「判断」や「関わり」が難しくなります。精神科医療の立場から、他の精神疾患と異なり薬物治療の効果がない、という指摘もあり、その関与に消極的になりがちです。

競争を促し、優劣を競わせ、序列をつくる職場では、ハラスメントが発生しがちです。逆に互いの思いやりと支えあいがある職場では、ハラスメントの行為自体を無力化させることも考えられます。

そこで、今回はパーソナリティ障害についての理解を深めることを通して、ハラスメントの社会的構造とハラスメント防止措置法など現行法の実効性を考えることにします。

**登壇者** 三柴文典（近畿大学法学部教授）

戸次 誠（京都医健専門学校・精神保健福祉士）

**日時** 2020年2月8日（土）午後2時~5時

**会場** 同志社大学 良心館 305教室（地下鉄烏丸線「今出川駅」下車）

**主催** 認定NPO法人あったかサポート

**共催** 公益社団法人京都勤労者学園（ラポール学園）

**お申込** 認定NPO法人あったかサポート

TEL 075-1352-2640

FAX 075-1352-2646

メール [attaka-support@r6.dion.ne.jp](mailto:attaka-support@r6.dion.ne.jp)

**参加費** 第1部 1000円

**懇親会のご案内** 登壇者をお招きし、名刺交換会を開きます。

**会場** 「おおたや」（烏丸夷川東入る南側2軒目）

**時間** 午後5時30分~午後8時

**参加費** 5000円（第1部の参加費を含む）

# 生活困窮者自立支援制度の現状と課題

A・ワーク創造館 西岡 正次



生活困窮者自立支援制度は2015年にスタート。そして2019年に改正法が施行された。当初から「生活困窮者」の名称には疑問の声が上がっていたが、支援対象がはっきりしないことがその一つ。改正法では名称までいえないが、いくつか対応がなされた。改めて同制度の特徴やインパクトについて言及してみたい。

改正法で注目するポイントは2つ。まず生活困窮者の定義（第3条）。「就労の状況、心身の状況、地域社会との

関係性その他の事情により……」と補足された。経済的側面を重視するあまり偏った相談支援が横行したためである。無業、非正規雇用を繰り返す、離職期間が長いといった就労の問題やキャリア形成にかかわる相談に早期対応することを明記した。心身の状況はメタタルヘルスの課題への早期対応である。地域社会との関係性とは孤立・孤独への対応である。従来の低所得者対策の延長のような狭い理解を修正した形だ。2つ目に「制度の利用勧奨」について、努力義務だが明記された。雇用対策や福祉等の事業などの従来の枠組みに収まらない政策挑戦だから、想定されたことだが多難な立上げ状況を反映した改正である。

## 同支援制度のインパクトは何だったか

なんとと言っても就労支援である。生活保護やニート・ひきこもりなど、労

働市場から遠ざかってしまった人を市

場に包摂する試み、就労支援はこれまで

福祉や雇用サイドで続けられてきた

が思うような成果に至っていない。同

制度はその打開策の一つであった。就

労準備支援や就労訓練事業などの中間

的就労を制度化するなどの新しい試み

を用意し、就労支援を体系化した。実

は、最も大きなインパクトは就労支

援の拠点を全国900余の自治体に位

置付けたことである。自治体が本気で

就労支援を担う時代が始まったのである。3つ目は就労支援をはじめ家計改善支援や居住支援、学習支援などの新しいサービスを含めて、サービスごとに分散していた相談支援を、当事者を起点に包括化する方向が示されたことである。これだけ見ても、自治体の担当部署をどこにするか、実施体制をどうデザインするか、難題中の難題である。

就労支援に限っても、中間的就労のアイデアや自治体を拠点にした就労支援はまさに冒険であった。なぜなら、自治体の就労支援はこれまで福祉サービス等に付随した事務の一つ、あるいは雇用システムを上書きした求職活動支援等の域を出ていなかった。同制度が要求する相談支援と実態との間には大きな落差があった。

同制度は就労支援を個別相談の重視に始まって、就労準備段階の支援、就労訓練などの支援付き就労、無料職業紹介の活用、そして定着支援にいたる一連の取組み、「プロセスとしての就労支援」として体系的に整理した。さらに、これら支援機能を整備・強化するために「官民連携による事業」の展開が提起された。地域や民間の先行する取組みや支援機能との連携、あるいは民間主体による不足する支援の創出などが推奨された。しかし官民連携も自治体にとって不慣れな課題の一つであった。例えば公共調達（公契約）をとつても、その事務や手続きが未整備で担当の不慣れもあり混乱を招いている（注1）。公共調達というと定型の事務や工事等の発注が中心で、新しい社会サービスの開発や運営をテーマにした公共調達は未知の行政事務となつたところも多い。

**就労準備支援や就労訓練等を活用した支援が進まない？**

中間的就労を活用した相談支援が期待された4年間であったが、中間的就労の実装は期待通りには進んでいない。支援実績をみると、直ちに求人につながる「就労支援対象者」としての支援件数がほとんどで、就労準備や就労訓練等を活用した支援は前者の1割余だ。なぜ利用されないのか？

体験や支援付き就労などの中間的就労による支援の必要性や考え方は歓迎されたが、相談の現場では利用されない。実態は利用したくても具体的な支援メニュー（処方情報）がない。そのため旧態の支援を選び、結果早期離職を生み出すという悪循環となっている。例えば、わずかな就労経験しかない氷河期世代の若者が就労に悩み焦りも滲ませながら訪れたとしよう、相談担当者は求職準備段階の支援を提供してやりたいと思っても、説得力のある支援メニューがなければ求人（情報）に頼らざるを得ない。相談者・支援者の双方が理解できる定義・イメージ化された具体的な支援メニューがそろっていないければ、優秀な相談支援員も力を出しようがない。事業の手引きをみると、就労準備や就労訓練の運営に関

する言及はあるが具体的なメニューをつくることについて規定はなく、補助策もない。「制度あつてサービスなし」という聞き覚えのあるフレーズがよみがえる。さらに中間的就労の具体的なメニューは企業ごとに作られ、企業側も初めてことだと考えれば、企業への支援が欠かせない。求人の開拓とはまったく異なる取組みが問われる。協力企業のリストをつくるだけでは利用可能な支援メニューの創出にはつながらない。体験プログラム・シートといった形で、新しい仕事情報の開発へ模索が始まっているが（注2）、現場の苦悩を物語っている。

**支援対象を理解できない？**

就労困難者という表現がよく使われるが、これも誤解が多い。「就労困難者って、障害者のことか？」と企業から訊ねられることが多い。私たちの相談者は「求職準備者」「キャリアの模索・検討者」だと紹介することになっている。「めざす仕事や求人（企業等）はまだはっきりしない求職活動を準備している人。例えば職業経験の少ない就職氷河期世代の若者……」と解説する。求職準備者にいきなり求人を紹介する無謀な「いきなり求人」支援も後を絶たないが、求職準備段階の相談者

が抱える課題や目標設定等を理解するフレームや情報が改めて問われている。「就社」「長期雇用」「内部労働市場の偏重」といった特徴の我が国の雇用システムのもとでは、どうしても「いきなり求人」という選択肢に頼ってしまう。雇用システム自体が相談者を苦しめてはいないだろうか。「職務の定めのある雇用契約」をベースにしたジョブ型の雇用システム、外部労働市場のしくみを整えてきた欧米諸国では「仕事に基づく訓練や支援」といった仕事への多様な「わたり」、中間的就労（媒介的労働市場）のコースが工夫されてきたが、我が国では外部労働市場の未整備が就労支援の展開を制約してしまっている。

**企業への支援**

外部労働市場の整備の遅れは、需要側である企業をも苦しめている。経験したジョブ、獲得したスキルをどう評価し採用すればよいか、卒業（転社・転職）する人材をどう評価し送りだせばよいか、人材面から企業を評価する術も整っていない。キャリアの目標や夢を大事にして外部労働市場を歩きたい、就労支援は日々こうした相談者に寄り添っている。「脱・日本型雇用

システム」が進む中で企業も人材の確保・育成で模索が続いているが、企業との連携、企業への支援なくして就労支援は完結しない時代を迎えている。生活困窮者自立支援制度は、自治体が就労や人材開発をめぐるどのような役割を果たすことができるのか？雇用システムや生活保障のあり方に主体的に答えることを求めている。そろそろ実践で答えを出す自治体が現れることだろう。

注1 欧米諸国では公共調達（契約制度）と社会政策の結合、特に障害者や就労困難者等の包摂を工夫し制度化（義務化）している。

注2 体験プログラム・シートは、職能（専門）スキルだけでなく性格スキルの評価にも配慮した職業情報。国も日本版O-N-E-Tという職業情報を準備している。



# ●ハラスメントに関する講演会 感想

## 同志社大学政策学部二回生 三関 大智



去る11月4日、同志社大学政策学部の「人的資源管理」の講義において、あったかサポート常務理事の笹尾達朗氏を講師に招き、「ハラスメント防止規制の現状と課題」について講演をしていただきました。当日は200名を超える学生が受講しました。もしかしたら将来、自分が被害者あるいは加害者になるかもしれない問題とあって、みな真剣に耳を傾けていました。受講生の感想文を二つ紹介します。

(同志社大学政策学部教授 川口章)

今回の講演会では、社会に存在する様々なハラスメントの実態と現実について知り、もうすぐ社会人となる私たち大学生が社会でどうふるまっていべきかを考えさせられる、よい機会となりました。

ハラスメントが社会のいろいろな場面で存在することは、ニュースや新聞でも話題に上がっているの身近に感じるものでした。また今までの学校生活の中でも、いじめまでには至らなくても、小さな嫌がらせや行為を見たりしたことあります。ただそれ自体はどのようなものであるかをしっかりとらえることはできていませんでした。それにはいくつか理由があります。ひとつに、そもそもハラスメ

ントはどこまでの範囲を示すかなどの定義があいまいであったこと。もうひとつに何かハラスメントに当たるとなことが起きた際には大半が先生や保護者などの外部的な仲裁者によって解決していたからです。学校生活の中でハラスメントは非常にほんやりとしたイメージに過ぎませんでした。大学生になっても、ハラスメントに対する印象はあまり変わっていませんでした。そんな中での今回の講演会は、多方面からハラスメントを考えさせられることとなりました。

講演会では、いろんな気づきがありました。まず一つに、ハラスメントが自分の想像以上に世間にはびこり、多くの人が被害にあっているという点で

す。入社時における就活生のハラスメントに始まり、上司と部下の間のハラスメント、育児介護に関するハラスメント、飲み会でのハラスメントなどなど。これらはこの先私たちの多くが必ず通る道です。その道に様々なハラスメントが待っているかもしれないという現実、簡単に受け入れることのできない内容でした。私たちが普段見ている社会は、まだまだ知らないことばかりであると感じました。そしてもう一つは、これらのハラスメントが実際に数字以上に起きているということ

ことで、ハラスメントの抑制に努めていることを知りました。しかし、講師がおっしゃっていたように、ハラスメントそのものを禁止する法律はなく、また定義を設けることによって、そこから漏れてしまう人にもどう対応していくかなど、行政の対応に限界があることを感じました。これらハラスメントには、行政からの支援や対策を待っているだけでなく、民間やNPOなどの機関が連携して問題に対応していくことが重要であると感じました。

です。新聞記事や資料でご説明いただいた通り、会社に居続けていたいと考えたり、評価や信頼が下がることを恐れて相談せずに我慢する人が多くいるという実態は非常に歯がゆいものでありました。しかし実際、言いたいことがあっても言えないという状況は誰にでもおこりうる問題です。ただ政策を用意して支援するだけでなく、ハラスメントを報告しやすい環境を作り上げることも、対策に欠かせないものであると痛感しました。

ハラスメントに対する行政側の対策も、問題の難しさを実感するものでした。セクハラやパワハラなどには具体的な行為や行動を例示し、ハラスメントがどのようなものであるかを定義す

小さな問題であると考えていたものが、実際には社会全体に起こる、ごく身近にある問題であることがわかりました。また行政に頼るだけでなく、私たち問題にかかわっていない人たちも、これらハラスメントについて理解を深め、対策をしていくという気持ちを作ることが大切であると感じました。そのためにも、ハラスメントに対する現状を把握し、どのように改善していくのかを考えたり、周囲にも理解を深めてもらうことで、ハラスメントが起らない雰囲気を作ることが必要であると感じました。今回の講演会の知識を生かして、ハラスメントに対する実態や現実を、私からも発信していければと思います。

# ハラスメント防止法は誰のためなのか

同志社大学政策学部二回生 中野 慎一郎

近年、社会の様々な場面で「ハラスメント」が問題視されている。神戸市で起きた教員同士の「いじめ」問題が記憶に新しいが、こうした労働環境でのハラスメントに関する記事を恒常的に目にするようになった。また、ここ数年で「ハラスメント」に付随することばの種類が増えたように思われる。セクハラ、パワハラに始まり、最近ではカスタマーハラスメント（カスタハラ）も重要視されつつある。

私が大学で履修している講義「人的資源管理」において、認定NPO法人あったかサポート常務理事であり、社会保険労務士の笹尾達朗氏を講師に、「ハラスメント防止規制法の現状と課題」という議題で講演をしていた。その内容は、最新データから読み取れる職場でのハラスメントの現状をはじめ、本年5月に成立した女性活躍・ハラスメント規制法で規定された6つの指標（身体的な攻撃、精神的な攻撃、過大な要求、過小な要求、人

間関係からの切り離し、個の侵害）の紹介とその課題、そしてパワハラやカスタハラの実状など、ハラスメント全般にわたる解説であった。

私が笹尾氏の講演を拝聴させて頂いて感じたことは、主に以下の2点である。それは、法律による制限の困難さ。そして旧来の慣習を変えることの困難さである。

まず始めに、法律による制度の困難さについて述べる。パワハラの起こりうるケースは様々であり、またそれをパワハラと捉えるか否かは当事者の意識に拠る面が大きい。そのため、今回成立した法律においても抽象的な語が多用されている。例えば、先述の指標の一つである「精神的な攻撃」におけるパワハラと認定される例として、「長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す」とあるが、この「長時間」や「叱責」という言葉の定義がなされていない。この背景には、苦痛を感じる時間や言動に個人差があることが挙げられよ

う。また、叱責の語を一言一句規定できないという事情もあるのであろう。しかし、これを放置すれば、実際にそうした「グレーゾーン」の事象が生じ裁判となった際、被害者の望む結果に持ち込むことが困難である可能性がある。現に、過去の判例においても、30分以上の叱責を受け、精神的に苦痛を被ったにもかかわらず、会社側の「業務の範囲内である」という言い分が通った事例がある。これでは被害者は「泣き寝入り」するしかない。確かにこの法案が成立する以前と比較すればこの法律の意義は大きいであろう。しかし、この「グレーゾーン」を解決しない限りは、根本的な問題解決には至らないと考える。

次に、旧来の慣習を変えることの困難さについて述べる。これはとりわけ顧客からのハラスメントである「カスタハラ」に当てはまる。日本では、顧客を最優先する文化が現代でも根強く残っている。「お客様は神様です」ということばは昭和の演歌歌手・三波春夫が最初に使用し、それをレッツゴー三世が世に広めた言葉であるが、三波が意図と反する意味で広まったといわれている。それ以来、誤解した人々が客としての優越感を高め、売り手としてもそれを当然と受け取る文化が発展し

ていたが、近年その度合いが増しているという。例えば、店側の責任外に関する事項で客が店員に土下座を強要する事例や、市役所職員に対して恒常的に苦情をいい職員が精神障害を負う事例など、その数は計り知れない。ここで問題なのは、この「カスタハラ」は今回の法律の範囲外であることである。これは私にとつてかなり衝撃的であった。なぜこうした深刻な事例を抱えているにもかかわらず法律の適用外であるのか。この背景には、これまでの慣習が関与しているのであろうか。

ハラスメント防止法は誰のためになるのだろうか。少なくとも、被害者のためだけに作られた法案ではないように思える。「追い詰められたとき、逃げなければならぬ」——これは笹尾氏が強調して話されていたことばであるが、法律や慣習を変えることが困難である以上、私たちがハラスメントから身を守る最善で最適の策は、逃げることしかないのかもしれない。



# 安倍政権の全世代型社会保障を考える

## — 幼児教育・保育無償化その意味と問題点から

あつたかサポート理事長 澤井 勝

▽強まる現役世代の税と社会保険料の負担感

2019年10月1日に消費税率は8%から10%へ引き上げられた。そしてこの増税分の一部、8千億円を使った幼児教育・保育の無償化が始まった。これは、これまでの社会保障政策が、高齢者中心であったことの是正策の一部だとされている。

ちなみに、2016年度の予算では、社会保障給付費は118.3兆円。うち年金が56.7兆円(47.9%)、医療が37.9兆円(32.0%)、福祉その他が23.7兆円(うち介護10.0兆円(8.5%)、うち子ども・子育てが5.7兆円(4.9%)。ここに見てのとおり、もっぱら高齢者への給付(年金と介護、それに医療費の後期高齢者医療費)で80兆円、全給付費の68%になる。この構成比だと、税と保険料を

▽子どもの貧困

負担している現役世代、特に子育て世代に負担感だけが残り、将来への不安が強くなることは避けがたい。

全世代対応型社会保障への関心は、2006年ごろから動き始めるが、特に、2008年に阿部彰「子どもの貧困」など三つの論考が出されて、「子どもの貧困元年」といわれたことが大きい。

これを受けてか、2009年10月、日本政府は、それまでOECDの指示で策定しながら、公表をしていなかった相対的貧困率を初めて公表した。国民の相対的貧困率は16.0%、18歳未満の子どもの相対的貧困率は15.7%だった。子どもの7人に一人は「貧困」だという数字が明らかにになった。またユニセフの2012年の国際比較で

は、先進20か国のうち、日本の子どもの貧困率は14.7%になり、アメリカ、スペイン、イタリアに次いで4番目と高い。

このように日本の社会保障費が高齢者に偏っている状況を是正し、子育て支援を強化しようとする動きは、2010年の民主党政権下での「児童手当」の「子ども手当」への改正から始まった。「子ども手当」は、対象を中学生にまで拡大し、所得制限なしの一人月に1万3千円とした。これは、野党やマスコミなどからのバラマキ批判と財源不足もあって現行の所得制限付きの児童手当に改められたが、子どもの貧困率をかなり引き下げる効果があった。

高校の授業料無償化も、2010年に始まった。月額9900円を支給する。公立、私立高校ともに、2014年には年収910万円という所得制限

が始まり、名称も高等学校等就学支援金制度になった。

▽消費税率引き上げに向けた三党合意だったか

もう一つは、2012年6月21日、野田内閣のときに、「税と社会保障の一体改革に関する3党合意」が成立したことである。民主党、自由民主党、公明党の3党の幹事長会談で「三党確認書」が署名された。これに基づき、2012年8月10日に参議院で、消費税率を2014年4月に8%に、2015年10月から10%に引き上げることとされた。

そして、社会保障制度改革国民会議(会長 清家篤)は、2013年8月に「報告書」を提出した。そこで、公文書として恐らく初めて「全世代型の社会保障に転換することを目指す」とした。ねらいは、「子育て中の若い人々などが納得して制度に積極的に参加できるように、すべての世代に安心感と納得感を得られること」としている。このときほぼ同時に、「子どもの貧困対策大綱(2014年8月)」と「子ども子育て支援新制度(子ども子育て関連3法 2012年8月)」が動き出す。そして、消費税率を10%に引き

上げるとを、選挙を前にして2回延期した安倍政権は、2017年10月22日投票の衆議院選挙の公約で、突如、「全世代型社会保障」に転換すると宣言。消費税率を10%に引き上げる際、増収分を3歳から5歳までの全ての子どもに幼稚園や保育園の保育料を無償化することや、低所得の家庭の子どもに限定して大学教育の無償化として給付型奨学金の拡充などを掲げた。

「骨太の方針2018」を踏まえ、2019年5月10日に、「幼児教育・保育の無償化」を盛り込んだ「子ども・子育て支援法」改正法が成立した。

▽幼児教育の内容抜きのばらまき？

選挙公約に掲げたあと、ほとんど内容が議論されず、必要な仕組みや準備が不十分なまま始まった「幼児教育・保育無償化」。指摘されている問題点はいくつかある。

- 1、無償化よりも待機児童対策や保育士の確保を先行すべきではないか。
- 2、保育を希望する親が増え、待機児童が増えるのではないか。
- 3、子どもの安全と保育や幼児教育の質の確保はできるのか。
- 4、2020年3月までの無償

化に係る事業の地方負担分2349億円は、国が臨時交付金で賄う。2020年4月以降の自治体に対する財源手当ては、地方交付税で行うが、各市町村は、適切に無償化財源を手当てできるのか。

5、この「全世代対応型社会保障」への転換は、むしろ、社会保障費全体の伸び率抑制と利用者負担の拡大という方向が強くなってきている。

政府の「全世代対応型社会保障検討会議」（座長安倍晋三）は、11月26日の会合で、労働・年金・介護の改革案を年内にまとめる方針を確認し、論点を整理した。労働では、労政審で定年廃止など7つの選択肢の具体策と労働時間管理のあり方を検討している。年金では、受給開始年齢の弾力化や厚生年金のパートへの適用を51人以上に段階的に適用することが議論されている。在職高齢年金制度の減額基準は月収47万円とする方向。介護保険の第8次事業計画策定に向けては、高所得利用者のサービス利用料の2から3割負担の範囲の拡大が検討されている。ケアプラン作成の有料化と要介護1と2の生活援助サービスの市町村事業への

移管については、家族や現場の反対が強く、今回は見送る状況となっている。医療では、75才以上利用者の自己負担を現行の1割を2割引き上げることがなどが検討されている。

▽日本の国民負担率が高いのか？

一方で、国民負担率（租税と社会保障費用の国民所得に対する比率）は2016年で日本は42・8%。米国33・1%、英国48・9%、ドイツ53・4%、スウェーデン58・8%、フラン

スが67・2%。 私たちは、未来の子どもたちと他世代への連帯の心をもって、みずからの負担を増やしていくのか、それともサービス水準を引き下げ、将来の負債の膨張を抑えるのか、岐路に立っている。ただ、介護サービスの引き下げは、要介護者を増やすことにつながる。近視眼的だとの批判は避けられまい。労働と社会保障を自らのテーマとする当法人としても、これから議論を深めて行きたい。

八幡市が、「働き方改革啓発事業」を実施！

来春、八幡市が国の「働き方改革関連法」の施行にあわせて市民や中小企業の経営者を対象に、「知っておきたい働き方改革の基礎知識」についての啓発活動を目的に、冊子の発行と併せて、講座や相談会の開催を予定しています。これらの事業については、いずれもNPO法人あつたかサポートの社会保険労務士が協力し、携わることになっていきます。

第1回 中小企業の経営者や人事労務管理担当者 向けの講座と相談会

日 時：2020年2月6日（木）午後2時～午後4時  
会 場：八幡市文化センター

第2回 八幡市の一般市民 向けのセミナー

日 時：2020年3月8日（日）午後2時～4時  
会 場：八幡市文化センター

2019年度 大学生の就活支援企画

## 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」

去る11月30日（土）に労働関連法教育事業としてシンポジウム「大学生のインターンシップの功罪を考える」を開催しました。参加者60名中20名の方がアンケートに回答を寄せてくださいました。その集計結果をここに掲載させていただきました。率直なご意見やご感想をそのまましています。（編集部）

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」	4	② 主催者側からの郵送案内	3	③ 配架チラシ	0
④ メール案内	7	⑤ 知人の案内	2	⑥ マスメディア	1
⑦ ツイッターやスマホ	0	⑧ その他	6		

質問2 どのような動機でシンポジウムに参加されましたか。

① 新規学生の採用を進めたいから	0	② 現行の新規学卒一括採用には疑問があるから	0	③ テーマ自体に関心があり客観的な理解を深めたいから	12
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	1	⑤ テーマ自体が今の自分の仕事に役立つものであり、情報と知識を得たいから	10		

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) 平尾智隆先生の報告について

① 理解が深まり有益だった	16	② 話の内容が物足りなかった	3	③ 話の内容が理解できなかった	0
---------------	----	----------------	---	-----------------	---

(2) インターンシップを終えた4年生大学生の報告について

① 理解が深まり有益だった	18	② 話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
---------------	----	----------------	---	-----------------	---

(3) これから就活に臨む3年生の報告

① 理解が深まり有益だった	18	② 話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
---------------	----	----------------	---	-----------------	---

(4) NISSHAの高村克哉さんの報告

① 理解が深まり有益だった	14	② 話の内容が物足りなかった	2	③ 話の内容が理解できなかった	1
---------------	----	----------------	---	-----------------	---

(5) NPO 法人あったかサポートの笹尾さんの報告

① 理解が深まり有益だった	15	② 話の内容が物足りなかった	2	③ 話の内容が理解できなかった	1
---------------	----	----------------	---	-----------------	---



参加者の前で報告する NISSHA の高村克哉氏

当日は、学生・研究者・中小企業経営者・キャリアアコンサルタント・社会保険労務士など60名が参加されました。

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裏面に記入して下さい。

- 学生の方の報告を通じて、インターンシップの現状と課題について具体的に考えさせていただくことができ、大変興味深かったです。また、それを通じて人を見る目・企業を見る目を養いハラスメントとは戦わないということも非常に重要であるな、と感じました。
- 終身雇用が終わりを迎えた中で企業が一人の人生を見切れない。一個人は自分の人生のリスクヘッジをしたいが、できない。企業が倒産や廃業をし、苦しい思いをする。インターンシップでは様々な思いで企業、学生が参加する中ミスマッチを減らすにはNISSHA様のように、良し悪しを全ての企業が学生に伝える必要があると感じた。
- 知りたかったこと、知らなかったこと、たくさん聞けました。ありがとうございました。
- 今頃の学生の就職活動の状況を聴くことができた。
- 今日、感じたことを意識して、活かしたいと思いました。
- 基調講演では、日本のインターンシップは概念があいまい（何でもアリ）とのことで、日ごろそのように感じていたが、そのまま（概念があいまいなまま）で学生にインターンシップを経験させ続けるのは、企業、学生双方にとって不利益が多いと考えさせられた。大学生の報告は、率直な意見が聴けてインターンシップの現状が良く分かりました。今後のご活躍を心からお祈りしたい気持ちになりました。企業側の報告からは、企業側も真剣に取り組んでいるのが伝わってきました。このような企業（ご担当者）のインターンシップに参加できたら学生も有意義に過ごせると思います。しかし、企業（ご担当者）の負担も相応と思うので、就活におけるインターンも縮小させていってもいいのではないかと思います。常任理事のお話は全てもっとも、と思いながら伺いました。しかし学生たちにどのくらい浸透しているかと思うと心もとないところがあります。親から子に厳しい現状を伝えられていない反省もあり、「出前授業」の講座の重要性がますます高まると思います。ハラスメントが無くなっていけば、と考えていましたが「ハラスメントはなくなるらない」、理不尽とはどのように戦っていけば良いのかと考えていましたが、「ハラスメントとは戦わない」、というご意見で、たぶんその通りなのだろうと納得しました。ではどうしたらいいかという「一人にならない、愚痴や弱音を吐ける人を持ち、知識を持つこと」というようなことをおっしゃっていたと思いますが、今後もセミナー等に参加させていただき学んでいきたいと思えます。
- 学生、企業、行政、三者の立場からの話を聞けて、それぞれの功罪を知ることができて有意義だった。もっとインターンの内容や、就職活動スケジュールを知りたかった。
- 全体的に「報告」という形で終わってしまいましたので、もう少し踏み込んで、現在のインターンシップの問題点、課題を挙げ、理想的なインターンシップの形を模索しても面白いのではないかと思います。

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 前から関わっていた	13	② 名前は聞いたことがあった	1	③ 初めて知った	6
-------------	----	----------------	---	----------	---

質問6 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 傍から見ていることにする	9	③ 関心はない	3
------------	---	----------------	---	---------	---



# 高校生に向けた 労働関連法教育授業の1年を振り返る

NPO法人あつたかサポート専任講師（社会保険労務士）

小林 さゆり

災や雇用保険など、雇用の入口から出口に至る現実社会で問題になっているテーマが盛り込まれています。それに私たち講師が解説を交え、高校生に興味を持って頂けるよう、また、理解しやすい内容になるよう工夫をしています。

高校によって異なる関心や理解の仕方を含めた「寸劇」を

## 工夫をこらした出前授業の展開を



社労士としての使命感から労働関連法教育に関与

持たずに社会に出ている人が多い（自分も含めて）と強く感じました。それが、私が社会保険労務士を目指すことになったきっかけでした。ですので、社会保険労務士となった暁には、自分が得た知識を多くの人々や若者にわかりやすく伝えることも重要な使命だと考えていました。

幸いNPO法人あつたかサポートに入会した際に、出前授業に興味がある旨をお伝えしたところ、その講師をさがしませんか、とのお誘いを受け講師陣の一人に加えて頂きました。長年取り組まれている先輩社労士の皆様から講義の内容や進め方などを教えて頂きました。私自身の講師としての1年目は、「寸劇」で生徒役として出演し、少数授業で「寸劇」の解説をしました。

私がNPO法人あつたかサポートを知ったのは、まだ社会保険労務士試験の受験勉強中でした。設立の趣旨や活動内容に魅力を感じていたところ、社会保険労務士登録をしてすぐの頃にご縁があつて、2017年12月に入会させていただきました。前職で「生活困窮者支援」関連の仕事に関わっていました。その中で、雇用保険や健康保険、労災保険などの社会保険や労働に関するルールについての知識を

2年目の2019年度からは、解説する側の労働相談員役として「寸劇」を演じる機会を与えて頂きました。そこで、この1年間を振り返りながら思っ

たこと、考えたことなどを、ここに書かせて頂きたいと思います。

NPO法人あつたかサポートの高校生向け出前授業には、「講義形式」のもの、もう一つ「寸劇と解説」で構成されるものとがあります。これまで主に「寸劇と解説」で構成される出前授業に参加してきました。「寸劇」にはいくつかストーリーがあり、大きく分けると①高校三年生が就職するパターン、②専門学校生がアルバイトをするパターンの二つがあります。その中で主人公がいろいろな労働トラブルに遭遇し、労働相談に行つて、仕事仲間と話し合ったりしながら、トラブルを解決していくというストーリーです。「寸劇」の中には就職面接と労働契約の締結そして労働条件通知書の交付、最低賃金や休憩・休日、解雇、労

出前授業でいろいろな高校に伺っていますが、各高校それぞれに特色があります。同じ内容、同じ表現でも、学校によって生徒の関心の持ち方や理解の仕方が異なります。また同じ学校でも学年によって雰囲気異なります。特に初めてのご依頼の場合は、事前に担当の先生と打合せをすることは大変重要になってきます。事前打合せでは、授業の内容についてのご要望をお聞きするだけではなく、対象の学年の様子や卒業後の進路の傾向などについてもお聞きするようにしています。そして、お聞きした内容により言葉の表現など様々な工夫をこらすことにしています。

「寸劇」の場合は、あつたかサポートの講師陣だけでは出演者が足りない時があります。そのような時には、生

徒さんや先生にご協力いただき一緒に出演していただきます。「寸劇」を取り入れることで、講義形式よりも生徒さんたちが興味を持って臨んでくれます。準備は大変ですが、その点効果的です。更に同級生や先生と一緒に出演していただければ、生徒たちの関心がより高まり、静かに集中して見てくれます。

**講師陣が一緒になって、パワポを使った新たな紙芝居を作成！**

今後の出前授業をめぐる工夫と展開についてですが、昨年は講師陣会議を重ね、パワーポイントを使った紙芝居形式のコンテンツを新しく作成しました。シナリオの内容は、「寸劇」と同じような労働関連のルールや労働トラブルとその対処方法です。これまでの「寸劇」とは、また一味違った趣で、高校生が関心を持ち理解するためのツールになっていると思います。

**若者たちの未来を思つて、いま働くことのルールを語る**

労働関連法の授業は、高校生にとつては「受験」に直接関係がないので「適当に」と考える生徒さんもいるかも知れませんが、私は若者たちのこれからの長い人生を思うと、雇用など働く

ことやそれに関連する労働・社会保険に関する基本的な知識をどこか頭の片隅に置いておいて欲しいという思いが募ります。また、労働者としての立場だけではなく、いつか自分が他人を雇い、使用する立場になった時にも、少しでも働くことに伴う社会的ルールについての知識を持つて対応して欲しいと思つています。そのため、少しでも今日の話を覚えておいて欲しい、そのように思いを抱いて出前授業をしています。少しでも生徒さんたちの記憶に残る授業をするためには、工夫が必要です。長年出前授業をしてこられている先輩社労士の皆さんは、授業の中で個別に生徒さんに声をかけて話を引き出すことや、印象的な話題やそれを話すタイミングなど、様々な工夫をされています。そういう優れた点を自分なりに真似し、取り入れてやれたらいいな、と思つています。

**新たな時代に対応した出前授業を**

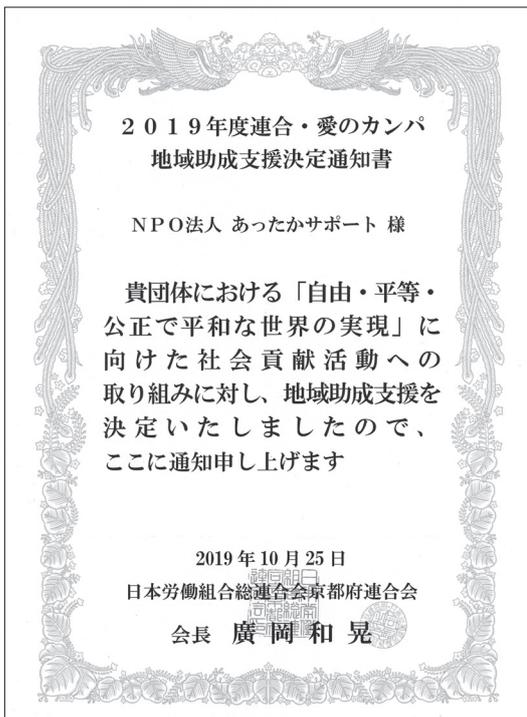
長時間労働やハラスメントによる過労死や過労自殺、退職勧奨や解雇、非正規労働者のワーキングプアなど、仕事や生活に関する様々な問題は日々起こり続けています。新しく始まった「働き方改革」では、長時間労働の是正や

多様な働き方の実現、正規労働者と非正規労働者の格差是正などを目的とした法制度改革が行われつつあります。その一方でこれまでの雇用関係に伴う労働契約とは、似て非なる独立自営型の個人事業主や業務請負で働く人たちが増えてきています。そうした雇用労働とは異なる働き方は、労働者ではないことから労働法による保護の対象とはされず、また労災保険や雇用保険の他に、健康保険や厚生年金など社会保険の適用を受けません。そうしたこと

から、一部に労働組合を結成して委託会社に働きかける動きがある一方で、その「労働者性」をめぐる訴訟で争うなどの動きが現れています。このように時代とともに労働や社会保障に関する問題は変化し、それに伴って制度や仕組みも変化していきま

**「連合・愛のカンパ」を受賞**

昨年1月25日、連合京都の定期総会において当法人の活動が地域助成支援の対象とされ、昨年に続き「2019年度連合・愛のカンパ」を受賞しました。



## 2020年 社会保障を考える春季シンポジウム

## テーマ

## 「地域共生社会とソーシャルワーカーの役割」

現在、高齢者や障害者等の単身世帯やその予備軍が増えることで、誰でもが貧困、孤立、ひきこもりといったリスクに遭遇する危険性が高まっています。これまでと比べて家族の機能が低下し、様々な社会のゆがみが露呈しています。それを是正するためには、私たちが「支えあう社会」を築かなければなりません。その可能性の一つとして、ソーシャルワーカーとしての社会福祉専門職の役割が期待されていますが、その資格や機能を含め法的な定めが必ずしも明確ではありません。ソーシャルワーカーとは、福祉サービスの提供者なのか、それとも社会の変革者なのか、その資質を含めた価値や理念についての議論を深めることにします。

## 1 権利擁護に求められるソーシャルワーク専門職の役割

判断能力の低下した身寄りのない高齢者や障害者等への支援と保護に対し、成年後見制度はどのように機能しているのか、支援の現場を通して見えてきた課題を語ります。

五百木 孝行（社会福祉士・一般社団へいあん後見福祉ネットワーク代表理事）

## 2 働き続けられる社会の実現に向けた社会保険労務士の役割

生活保護世帯の年金受給権の発掘、更には非正規労働者の職業スキルの向上、処遇の改善、雇用の安定、社会保険の適用と給付など生活安定機能の強化に向けた社会保険労務士の社会的役割を考えます。

小林 さゆり（社会保険労務士）

## 3 ホームレス支援からみた生活困窮者自立支援制度と地域共生社会

現在、厚生労働省は、「地域共生社会」「我が事・丸ごと」という福祉政策を提唱し進めています。それは「自助」や「共助」を通し地域住民や事業者等にサービス提供を「強制」するものであるという批判の声も出ています。格差、貧困が拡がる中で、ソーシャルワークの現状を問い直します。

中野 加奈子（大谷大学・社会福祉学）

コーディネーター：笹尾 達朗（認定 NPO 法人あったかサポート常務理事）

## 第1部 シンポジウム

日 時：2020年4月18日 午後1時30分～5時

会 場：同志社大学 良心館 RY105（仮予約）

参加費：1000円

主 催：認定 NPO 法人あったかサポート

一般社団法人 へいあん後見福祉ネットワーク

## 第2部 名刺交換会

日 時：午後5時30分～7時30分

会 場：「おおたや」烏丸夷川東入ル

参加費：5000円（但し、第1部参加費を含む）

あったか歳時記 (冬)

Mといつまでも  
心をつなぐ闘病記

柏倉 裕

このたびの台風19号で、小生の住む栃木市も酷く傷つきました。旧市内を流れる巴波川、永野川が氾濫し、判明しただけでも家屋損壊、床上・床下浸水7760世帯。市の人口7万8000を思えば少なくとも10人に1人が甚大な被害を被ったことになりました。

むき出しの畳や大型冷蔵庫の山が、今も雨に打たれています。兄妹の家も床上浸水、車2台が廃車の憂き目を見ました。

そんな被害を心配してか、若い頃からの友人から温かい義援金を戴きました。東京、千葉、松本、名古屋、長崎・諫早から4万5000円が現金書留で届いたのです。心を寄せて、とありました。涙が出ました。お金はもとより、その心です。

みんな40年来のつき合いです。学生運動もともにしました。このお金は誰かが困ったときのために貯め

ておこうと思います。そうだ、信州松本のM夫妻に会いに行くとき持つていこうと…。

奇蹟の生還

師走になると思い出します。Mが倒れたと知ったのは5年前の冬。彼の朋友O君からのメールでした。脳幹に出血があり今は治療が出来ないらしい、医師から「延命治療を希望するか」と問われ、家族は「しない」と伝えたとうだ。

脳幹出血は、脳出血の中で最も重篤なもので生存が2割、そのうち意識が戻るのはごく稀といえます。しかし1カ月後、Mは目を開けました。妻の陽子さんの問いかけに、ピクと応えたのです。

それから応援が始まりました。O君を発信基地にメール、フェイスブック、ラインでM生還の果報が各地に広がり、それぞれがお見舞い、激励に信州へと向かいました。そのつどMと陽

子さんの状況が伝わり、二度三度と会いに行く仲間が増えていったのです。

話しかけ、手を握り、冗談を飛ばして笑いを誘う。そんな繰り返しのMの気力が応えたのでしょうか、デカイ右手が強い力で握り返すようになり、表情や動作で不平不満を表し、陽子さんを困らせるほど回復に向かったのです。

幾度か危うい状況もありましたが、5年たった今は車椅子で外出を許可され、地元松本で大好きなサッカー観戦（松本山雅vs札幌）さえ出来るほどになりました。倒れた後の1週間、覚悟していたことを思えば、これは奇蹟かもしれません。

Mの生きようとする気力、運もあつたと思います。何より妻陽子さんの支えがあつたればこそ。先のない厳しい現実が心が折れそうになるのを助け続けたのは、O君始め40年来の友人でした。会つたびにくしゃくしゃ涙を流し、驚くほどの記憶、回復を感じさせるMの姿に小生も心を打たれました。

この5年の間、Mと陽子さんご家族、お見舞いと応援の輪に加わった仲間の思いを充分伝えることはとて

も出来ません。それに、朋友のO君自身がALS（筋萎縮性側索硬化症）を発症し、少しずつですが意のままにならぬ体となつていきます。

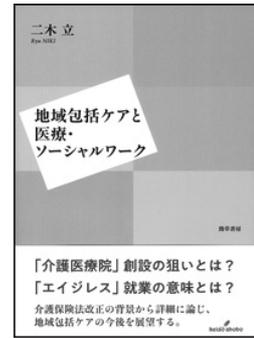
これからどうなるのか。でも分かっているのはMO両君が元気で励まし合い、仲間のネットワークは強く静かに広がるだろうということです。長いたかいは始まったばかりです。

学生時代から労苦をともにしてきた身として、思うことは一杯あります。恥を忍び、それをお伝える紙数を下さるよう、まずは笹尾編集長にお願ひしてみましよう。



病院の屋上でMさんを支える妻の陽子さん

## 私の読書館

「地域包括ケアと医療・  
ソーシャルワーク」

(二木 立 著)

この本の著者は、日本福祉大学名誉教授で医師でもあります。リアリズムとヒューマニズムとの複眼的視点から医療経済・政策学の研究をし、医療・介護政策の光と影を複眼的にみて、政府の公式文書や自分の立場と異なる研究者の主張も全否定せず、複眼的に評価して研究を進めてきたといえます。本書は、著者の最近の論文をまとめた本です。

## 「がん」は「生活習慣病」？

私が著者を最初に知ったのは、「厚生労働省の『生活習慣病』の説明の変遷と問題点」という論文です（本書に収録）。経済産業省主導の「医療予防」に疑問を持ち、昨年3月の未来投資会議の提出資料を調べていると、その資料の中に「医療費の3分の1以上が生生活習慣病関連」という題で「医科診療

## 図書紹介と私の所感

喜多和美

費の内訳」を示す円グラフがありました。その詳細を見ると、「生活習慣病」(34・5%)の中に「悪性新生物」(11・9%)が含まれています。「がん」は「生活習慣病」？違和感を持ち色々調べた中で出会ったのが、この論文でした。

論文によると、厚生労働省は「成人病」から「生活習慣病」への用語変更当初(1996年)は、「がん」のうち「大腸がん(家族性のものを除く)と肺扁平上皮がん」の2つのみを「生活習慣病」として例示していました。しかし2000年以降は「がん全体」が生活習慣病に関連するものとして扱うようになったといえます。他方、「生活習慣病進行モデル」の図では「循環器系の生活習慣病」のみを対象とし「がん」を含めていないが、前述のような「医療費の内訳」を示す場面では「がん」を含めているという、「生活習慣病」の範囲に二重基準が生じていると指摘しています。

私はこれを読んで、この二重基準には、「がん」はストレートに「生活習慣

病」とはいえないけど「医療予防」の対象には含めたいという厚生労働省の意向が反映されているように思いました。

さらに本論文では、「生活習慣病」という言葉・考え方は、高度成長期の労働災害で企業側が唱えた『本人不注意』の低成長・平成不況版』だという藤井博之日本福祉大学教授の指摘や最新の実証研究も紹介されています。著者はこうした研究を踏まえ、疾病が自己責任と誤認させる「生活習慣病」という用語の見直しを主張しています。

## 国民皆保険制度は最後の砦

残念ながら、今「生活習慣病」自己責任説」が社会に蔓延しています。その背景には、現内閣の進める医療費抑制政策があります。著者は本書の冒頭で、「国民皆保険制度は日本社会の統合を維持するための最後の砦」とし、「過度の医療費抑制政策により、国民皆保険制度の機能低下・機能不全が生じると、日本社会の分断が一気に進む危険があり」、社会保障給付水準(対GDP比)が3年連続(2013(15年)低下しているのは危険信号だと警鐘を鳴らしています。「必要かつ適切な医療は基本的に保険診療による」という国民皆保険制度を守ることは、「混合診療」をめぐる論文でも強調されています。

## 地域包括ケアとソーシャルワーク

また著者は、過去に病院の院長として医療ソーシャルワーカーと共に地域連携を進めた実践経験があります。その経験に基づき、厚生労働省の進める「地域包括ケアシステム」について、リアルに分析しています。

「地域包括ケアシステムの実態は全国一律に実施される『システム』ではなく、それぞれの地域で自主的に推進される『ネットワーク』である。「地域包括ケアを推進する上では、医療・福祉の垣根を超えた……『多職種連携』が不可欠である」。地域包括ケアを推進するソーシャルワーカーが求められる能力として「制度横断的な知識、アセスメント力、支援計画の策定・評価、関係者の連携・調整、資源開発」ができること、等々。

一方で、「地域共生社会」の実現を目指す改革は「国レベルの財源の裏打ちがなければ『絵に描いた餅』に終わる」と指摘し、それがなければ「条件に恵まれた一部の自治体・地域でしか実現できない可能性が大きい」と述べます。地域包括ケアには地域づくりが含まれると、著者は述べています。これからの地域づくりは、医療・福祉の垣根を超えた「多職種連携」が不可欠であり、それを担うべき私たちもまた「制度横断的な知識」が必要になってくるのだと思いました。

あったかサポートの活動に賛同します。

<p><b>きよた総合法律会計事務所</b>            所長 弁護士 清田 富士夫            副所長 税理士 青木 理恵            副所長 弁護士 夏見 陽介                      弁護士 早川 僚太                      弁護士 南 力斗            〒530-0047            大阪市北区西天満 4 丁目 3 番 25 号            梅田プラザビル別館 402 号            TEL06-6312-6100 FAX 06-6312-6101            URL <a href="http://kiyota-office.com/">http://kiyota-office.com/</a></p>	<p><b>中島光孝法律事務所</b>            弁護士 中島光孝            〒530-0047            大阪市北区西天満 4-6-3            ヴェール中之島北 303            TEL 06-6131-3070 FAX 06-6131-3071            URL <a href="http://www.m-nakajima-law.com/">http://www.m-nakajima-law.com/</a></p>
<p><b>弁護士法人古家野法律事務所</b>            社員弁護士 古家野彰平            同 古家野晶子            〒604-8166            京都市中京区三条通烏丸西入御倉町 85 番地 1            KDX 烏丸ビル 3 階            TEL 075-223-2788 FAX 075-223-2780            URL <a href="https://koyano-lpc.jp">https://koyano-lpc.jp</a></p>	<p>労働法務の幅広いサポートを            ご提供いたします  <b>京都総合法律事務所</b>            弁護士 伊山正和            〒604-0924            京都市中京区河原町二条南西角            河原町二条ビル 5 階 河原町二条ビル 5 階            TEL 075-256-2560 FAX 075-256-2561            E-mail: <a href="mailto:iyama@kyotosogo-law.com">iyama@kyotosogo-law.com</a>            URL <a href="http://www.kyotosogo-law.com">http://www.kyotosogo-law.com</a></p>
<p>コンプライアンスサポート            デイセントワークを目指して  <b>畑中労働経済研究所</b>            所長 畑中清博            〒614-8363            京都府八幡市男山吉井 4・8            TEL 075-981-0236 FAX 075-981-0926            E-mail: <a href="mailto:hatak27@outlook.jp">hatak27@outlook.jp</a></p>	<p>運輸事業の賃金・労働時間「適法化」をサポート  <b>ムロタ 社会保険労務士事務所</b>            代表 室田洋一            〒578-0947            東大阪市西岩田 3-5-65-1207            TEL 050-3699-1874 FAX 06-6783-7637            E-mail: <a href="mailto:murta3010@gmail.com">murta3010@gmail.com</a>            URL 「ムロタ社労士」検索</p>
<p>人事・労務管理・年金相談            ～～お気軽に相談ください～～  <b>社会保険労務士法人池田事務所</b>            代表社員 池田悦子            〒939-8082            富山市小泉町 145-3            TEL 076-421-0656 FAX 076-423-7993            E-mail: <a href="mailto:etsuko@ikedasr.jp">etsuko@ikedasr.jp</a></p>	<p><b>オフィス後藤田</b>            社会保険労務士 後藤田慶子            〒535-0021            大阪市旭区清水 5-14-24            TEL 06-6954-8686 FAX 06-6954-8333            E-mail: <a href="mailto:gotoda@mua.biglobe.ne.jp">gotoda@mua.biglobe.ne.jp</a>            URL <a href="http://www5d.biglobe.ne.jp/~gotoda/">http://www5d.biglobe.ne.jp/~gotoda/</a></p>
<p>中小零細企業の労働・社会保険のお手伝い  <b>社会保険労務士法人ティグレ</b>            代表 新里 順一            〒540-0012            大阪市中央区谷町 2-6-4 谷町ビル 2F            TEL 06-6943-9338 FAX 06-6943-9339            URL <a href="http://www.tigrenet.ne.jp">http://www.tigrenet.ne.jp</a></p>	<p>中小企業や個人事業主を            サポートして 45 年            札幌から鹿児島まで 28 支店            あらゆる経営課題を解決  <b>ティグレ京都</b>            京都市下京区元悪王子町 3 7 豊元四条烏丸ビル 3F            TEL 075-253-0751 FAX 075-253-0752</p>

# 京都府労働相談所の御紹介

京都府 人材確保・労働政策課 東 明子

京都府では、労働に関する労使双方からの相談に応じるため、京都テルサ（京都市南区）内に「京都府労働相談所」を設置しています。

この相談所は、労働争議が増加傾向にあった昭和31年に、労使紛争の予防と解決、労使関係の安定を目的に「中小企業労働相談所」としてスタートし、幾たびかの移転、相談体制の変更がありました。60年余にわたり労働に関するトラブルやお悩みの相談を受けてきました。また、平成30年4月には、京都府の相談所であること、中小企業に限らずどなたでも相談していただけることをわかりやすく伝えるため、名称を「京都府労働相談所」に改めたところ。です。

## ○労働相談の実施状況

労働相談所では、一般相談（月～金、9時～17時）に加え、平日夜間と土曜日に社会保険労務士による相談を実施し、労使双方から、来所と電話での相

談に応じています。このうち、社会保険労務士による相談は（コンペや入札の結果ではありませんが）平成20年度の事業開始以来継続してあったかサポートに委託しており、相談担当の皆様には、専門的かつわかりやすく丁寧な対応をしていただいております。

また、専門的な相談が必要な方のために、弁護士・産業カウンセラーによる相談も実施しています。どちらも予約制で、来所のみでの相談です。

## ○労働相談件数

平成30年度の相談件数は合計三七四六件です。平成30年4月に、アルバイト先でのトラブルに悩む学生の皆さんが気軽に相談できるよう相談所内に「ブラックバイト相談窓口」を開設したことから、労働相談所そのものが認知され、前年度に比べ18・5%の増加となりました。

グラフのとおり平成30年度の相談のうち44・6%は、パート・アルバイト

ト・派遣等の非正規雇用労働者からの相談です。平成29年度から、非正規雇用労働者からの相談が正規雇用労働者からの相談を上回っています。

## ○労働相談の内容

正規雇用労働者・非正規雇用労働者とも、パワーハラスメントを含む「職場の人間関係に関すること」が最も多く、続いて「労働時間、休日・休暇」に関する相談が多くなっています。正規雇用労働者、非正規雇用労働者それぞれの上位5項目は表のとおりです。

## ○京都府労働相談所の相談の特徴

労働相談所には、労働局の相談と異なり「あっせん」や「助言・指導」の機能はありませんが、相談される一人ひとりのお話を相談員がじっくりとお聞きし、労働法の説明にとどまらず、問題解決に向けてともに考え、必要に応じて専門機関を紹介します。

また、問題が解決するまで、何度でも継続的に相談していただくことができます。

京都府労働相談所では、これからも、一人ひとりの働く上での悩みやトラブルの解決を支援してまいります。

京都府労働相談所 京都市南区新町通九条下ル 京都テルサ西館3階

- ・電話と来所による相談に応じます
  - ・労働者・使用者双方からの相談に応じます。
- フリーダイヤル（京都府内限定）

なやむ ろーし（労使）  
0120-786-604

フリーダイヤルがつかない場合は075-661-3253へお電話を

【相談時間】 月～金 9時～13時／14時～21時  
土 9時～13時／14時～17時

※17時以降の来所相談は予約制。

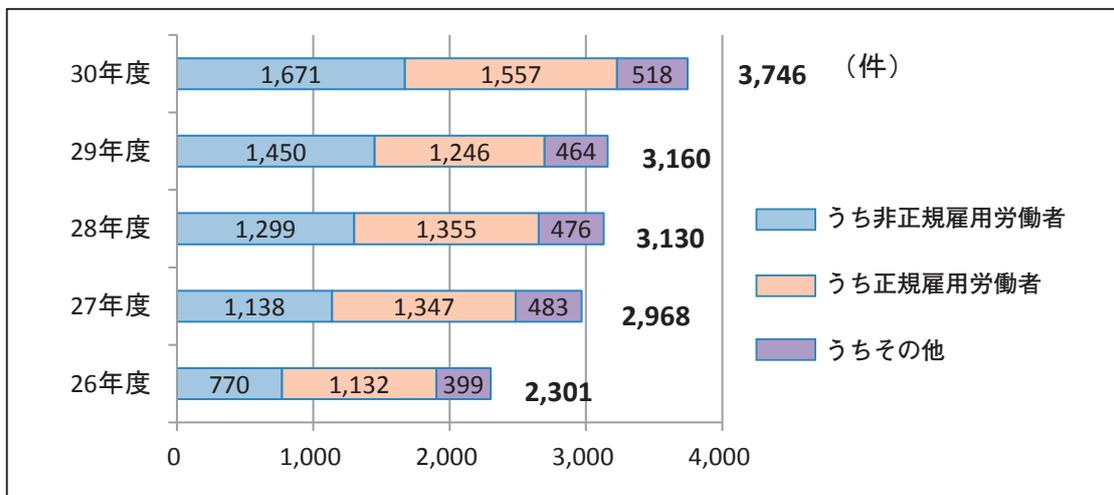
相談時間内に電話でご予約ください。

相談はすべて無料です。



## 京都府労働相談所の相談件数等

相談件数の推移



雇用形態別相談内容別件数

正規雇用労働者からの相談（上位5項目）

順位	平成30年度		平成29年度	
	相談内容	件数	相談内容	件数
1	職場の人間関係	440	労働時間、休日・休暇	349
2	労働時間、休日・休暇	412	退職、退職金	338
3	退職、退職金	359	職場の人間関係	307
4	賃金	346	勤労者福祉	267
5	勤労者福祉	307	賃金	261

非正規雇用労働者からの相談（上位5項目）

順位	平成30年度		平成29年度	
	相談内容	件数	相談内容	件数
1	職場の人間関係	393	職場の人間関係	359
2	労働時間、休日・休暇	360	勤労者福祉	358
3	労働契約	351	労働契約	270
4	賃金	322	その他の労働条件	237
5	勤労者福祉	304	賃金	236

### 認定 NPO 法人あったかサポート 第15回定期総会のご案内

日 時：2020年5月30日（土） 午後1時～2時      第一部 定期総会  
 午後2時30～5時30分      第二部 記念シンポジウム  
 「問われる日本版同一労働・同一賃金の課題とは」  
 午後1時～2時      第三部 懇親会

会 場：同志社大学 今出川キャンパス 良心館

主 催：認定 NPO 法人あったかサポート

あったかサポートの活動に賛同します。

<p>全ての職場に労働組合を <b>大阪地域合同労働組合</b> 執行委員長 木本憲雄</p> <p>〒540-0008 大阪市中央区大手町2丁目1-7 大阪赤十字病院5階 TEL 06-6949-0514</p>	<p>自治労は、全国の地方自治体、地域の公共サービスに 関連する職場で働く仲間が集まる労働組合です <b>自治労京都府本部</b> 執行委員長 高橋直樹</p> <p>〒604-0867 京都市中京区丸太町通烏丸西入北側 N・H・K ビル2F TEL 075-252-5932 FAX 075-231-4918 E-mail: info@jichiro-kyoto.gr.jp URL <a href="http://www.jichiro-kyoto.gr.jp/">http://www.jichiro-kyoto.gr.jp/</a></p>
<p>「働き甲斐のある職場環境をみんなで創る」を考える <b>近鉄ビルサービス労働組合</b></p> <p>〒542-0076 (本部)大阪市中央区難波2丁目2番3号 (御堂筋グランドビル9階) TEL 06-6211-2027 FAX 06-6211-2029 E-mail: takahasi_t@ex.kintetsu-bs.co.jp</p> <p>〒601-8416 (京都支部)京都市南区西九条池ノ内町106</p>	<p><b>JAM</b> <b>寺内製作所労働組合</b> 執行委員長 初田 猛</p> <p>〒612-0042 京都市伏見区深草芳永町666 TEL 075-641-5201 FAX 075-641-5204</p>
<p><b>JAM</b> <b>朝日レントゲン労働組合</b> 執行委員長 矢尾正美</p> <p>〒601-8203 京都市南区久世築山町376-3 TEL 075-921-5653 FAX 075-921-5693</p>	<p>司法書士法人 <b>京都ふたば事務所</b> 代表 司法書士 佐々木俊之 代表 司法書士 立石健太郎</p> <p>〒602-8026 京都市上京区新町通丸太町上る春帯町351-1 TEL 075-251-0028 FAX 075-211-0029 URL <a href="http://www.k-ftb.com/">http://www.k-ftb.com/</a></p>
<p>航空宇宙分野から医療分野まで <b>株式会社寺内製作所</b> 代表取締役 山本賀則</p> <p>〒612-0042 京都市伏見区深草芳永町666 TEL 075-641-5201 FAX 075-647-2085 E-mail: yamamoto@terauchi-mfg.co.jp/ URL <a href="http://www.terauchi-mfg.co.jp/">http://www.terauchi-mfg.co.jp/</a></p>	<p>「モノづくり現場を支援する」ための自動化機器の 設計製造販売を行う <b>NKE株式会社</b> 代表取締役社長 中村道一</p> <p>〒612-8487 京都市伏見区羽東師菱川町366-1 TEL 075-924-0653 FAX 075-924-4653 E-mail: soumubu@nke.co.jp URL <a href="http://www.nke.co.jp">http://www.nke.co.jp</a></p>
<p>Imaging new visions <b>朝日レントゲン工業株式会社</b> 代表取締役社長 今岡俊成</p> <p>〒601-8203 京都市南区久世築山町376-3 TEL 075-921-4371 URL <a href="https://asahi-xray.co.jp/">https://asahi-xray.co.jp/</a></p>	<p>『人の命と未来を支える』企業を目指す <b>株式会社 紫明精器</b> 代表取締役社長 榎木庸弘</p> <p>〒612-8394 京都市伏見区下鳥羽西芹川町14番地 TEL 075-604-5900 FAX 075-604-5922 URL <a href="http://shimei-seiki.co.jp">http://shimei-seiki.co.jp</a></p>

あったかサポートの活動に賛同します。

<p style="text-align: center;"><b>山代印刷株式会社</b> 代表取締役 山代晃義</p> <p>〒602-0062 京都市上京区寺之内通小川西入宝鏡院東町 588 TEL 075-441-8177 FAX 075-441-8179 E-mail:office@yamashiroprint.co.jp URL <a href="http://www.yamashiroprint.co.jp/">http://www.yamashiroprint.co.jp/</a></p>	<p style="text-align: center;">最適、快適なオフィス環境づくりをサポートいたします <b>株式会社 新和事務機</b> 代表取締役社長 早藤 勉</p> <p>〒601-8325 京都市南区吉祥院八反田町 4-10 TEL 075-661-5050 FAX 075-661-8008 E-mail: info@shinwa-jim.co.jp URL <a href="http://www.shinwa-jim.co.jp">http://www.shinwa-jim.co.jp</a></p>
<p style="text-align: center;"><b>税理士法人大高事務所</b> 代表社員 税理士 大高友紀</p> <p>〒614-8364 京都府八幡市男山松里 12-32 TEL 075-983-3156 FAX 075-971-1971 URL <a href="http://www.otctax.com">http://www.otctax.com</a></p>	<p style="text-align: center;"><b>京都北山税理士法人</b> 税理士 木村 守</p> <p>〒606-8005 京都市左京区山端川岸町 36-2 TEL 075-702-0280 FAX 075-702-0370 E-mail:kimurakaikei@tkcnf.or.jp URL <a href="http://kyotokitayamatax.tkcnf.com">http://kyotokitayamatax.tkcnf.com</a></p>
<p style="text-align: center;">日本版コミュニティカレッジ ～職業教育と就労支援のハイブリッド～ <b>大阪地域職業訓練センター</b> ( A'ワーク創造館 ) 館長 高見一夫</p> <p>大阪市浪速区木津川 2-3-8 TEL 06-6562-0410 FAX 06-6562-1549 E-mail:office@adash.or.jp URL <a href="http://www.adash.or.jp/">http://www.adash.or.jp/</a></p>	<p style="text-align: center;">一般社団法人 <b>へいあん後見福祉ネットワーク</b> 代表理事 五百木孝行</p> <p>〒607-8441 京都市山科区上野御所ノ内町 10-5 高山ビル 202 TEL 075-582-5118 FAX 075-595-2248 E-mail:info@heiankoken.net URL <a href="http://heiankoken.net/home/">http://heiankoken.net/home/</a></p>
<p>印刷・アニメーション、イラスト、ネットショップ運営 特定非営利活動法人<b>福祉工房 P&amp;P</b> 代表 半田敏照</p> <p>〒612-8058 京都市伏見区風呂屋町 256-8 桃山サニーハイツ 1階 TEL 075-605-8777 FAX 075-605-8777 E-mail:fk-pp@cello.ocn.ne.jp URL <a href="http://www.pand.or.jp">www.pand.or.jp</a></p>	<p style="text-align: center;">かがやく未来の創造 特定非営利活動法人 <b>キャリアサポートみらい</b> 理事長 永井英二</p> <p>〒630-8247 奈良市油阪町 1-61 奥田ビル 4階 TEL 0742-24-3001 FAX 0742-24-3002 E-mail:info@cs-mirai.org URL <a href="http://www.cs-mirai.org/">http://www.cs-mirai.org/</a></p>
<p style="text-align: center;">NPO 法人親子ハートコンタクト 京都市認可小規模保育事業所 一般社団法人<b>白井乳児園</b> 代表理事・園長 白井敞子</p> <p>〒612-0028 京都市伏見区深草飯食町 781-4 TEL 075-641-5572 FAX 075-641-5572 E-mail:shirai.nyu-jien@docomonet.jp URL <a href="http://shirainyujiien.jimdo.com">http://shirainyujiien.jimdo.com</a></p>	<p style="text-align: center;">献身と信頼 医療法人啓信会 <b>京都きづ川病院</b> 理事長 中野博美</p> <p>〒610-0101 城陽市平川西六反 26 番地 1 TEL 0774-54-1111 URL <a href="http://www.kyoto-keishinkai.or.jp/">http://www.kyoto-keishinkai.or.jp/</a></p>

会員年会費または寄付金のお願

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

北欧フィンランドで34歳の女性首相が誕生した。連立する他の4党首も女性で、うち3人が35歳以下だというから、女性首相がまだ生まれたことのない日本の常識からすれば驚くばかりだ。なぜ若い政治家が誕生するのか。文科大臣の「身の丈」発言の国と異なり、小学校から「主権者教育」に模擬選挙を取り入れられ、貧しい家庭に育っても無償で大学まで学べるなど、教育の機会平等をめぐる土壌が全く異なるのだ。

それでも次年度税制改正で未婚のひとり親の所得税などが軽減される「寡婦(夫)控除」が決められた。税制面で不利なのは、住民税、国民健康保険料、保育料、公営住宅費なども所得税に基づいて算出されるからだ。4月からの「給付型奨学金」には寡婦控除が適用されない問題がある。子どもを育てる大変さは同じなのに法律婚ではないということだけで差別されてきたことを考慮すれば、何らかの救済措置が必要だ。子供たちへの教育の保障は、本来は国にとって「公益」であるはずだ。ところが多くの親にとっては、子の成長は老後の年金同様に「保険」とされ「私益」になっている。つまり教育は「自助努力」が常識とされているからだ。

法律が時代の変化に対応できていないといわれるが、私たちの意識や規範が古いままでは裁判所で争っても差別解消にはなかなか向かない。様々な女性差別の解消がテーマとされているが、少子化で採用難を嘆く企業が男性偏重の採用方針になってはいないか。4大卒の男女差がなくなりつつあるいま、ジェンダー平等を推進する企業であれば人手不足に悩むことはないはずだ。しかし、一方で近畿圏では京都のように大学が多数存在し、高学歴女性の比率が高いにも関わらず女性の就業率は2府4県とも全国平均よりも低い。関西人の中に「男は仕事、女は家庭」という役割分業意識や旧来型のビジネス慣行が残されているからであろう。

さて国の年金制度改革で従業員51人以上の事業所に1週20時間、年収106万円以上の要件で主婦パートが働くことになると、国民年金の第3号被保険者から第2号被保険者になる。年収106万円未満に調整する働き方から人手不足を危惧する事業主の意見もあるが、夫婦の賃金が低いままだと結果として妻が130万円を超えて働くことになるだろう。ところが、これまで国が想定した「夫が40年間会社員で妻が専業主婦の間に子ども二人」という家庭モデルが、実は5年に一度の「年金財政検証」やその後30年には2000万円必要などという試算にそのまま使われている。実態と制度に矛盾が生じているが、それを許しているのは私たちの文化にある。女性政治家を増やす目的の「候補者男女均等法」が誕生したが、女性の政治進出を阻害する最大の壁は従来のままでの文化にある。いまや私たちの関心は、性別、性的志向、国籍、民族、人種、障害の有無などに関わらず差別なく働き、生きる権利の保障に向けられなければならない。そのためには、労働や社会保障の仕組みにおいてもダイバーシティやソーシャリィンクルージョンを政策課題に据えることが求められている。

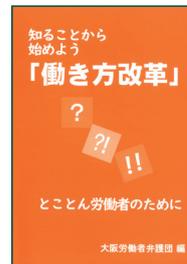
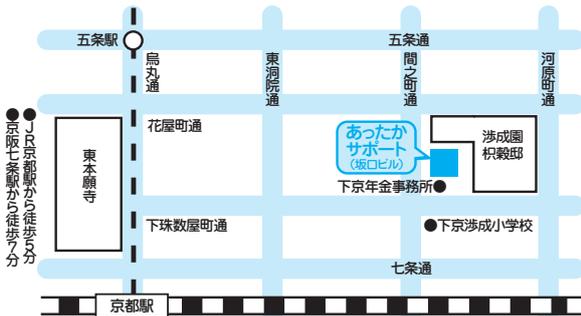
(笹尾)

■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](mailto: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。



大阪労働者弁護団 編

当法人に贈呈を  
頂いた図書を  
紹介しています



埋橋孝文  
同志社大学社会福祉教育・  
研究支援センター 編

