

# あったか情報

季刊・冬号 第72号 2023年1月1日発行  
〒601-8047 京都市南区東九条下殿田町50番地  
アサダ観光ビル2階B号室  
TEL 075-632-8962 FAX 075-632-8963  
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  
認定特定非営利活動法人 あったかサポート 理事長 山本 賀則

## 目次

2023年 新春交流会のご案内	編集部	1
2022年度 春季労働関連法セミナーのご案内	編集部	2
あったか歳時記 (冬)	上野 都	3
京都府労働相談所の御紹介	高畑智香	4~5
連載「当世シニア気質」 (12)	柏倉 裕	6
2022年度 秋季労働関連法セミナーの報告	編集部	7~9
編集後記	編集部	10

## 「認定NPO法人あったかサポート」 2023年新春交流会のご案内

△第1部 講演会▽  
テーマ：若者の現実から出発した労働教育は可能か  
～新自由主義のデフォルト化と雇用劣化の狭間で～  
講師：竹信三恵子（ジャーナリスト・和光大学名誉教授）

当法人が若者を対象とした教育講座（出前授業）を開始したのは、2006年からです。定時制高校の進路指導の教諭から「教え子である卒業生から、提示された労働条件と実際に働いての労働条件の違いについて質問を受けたが、どう答えていいかわからない」という相談を受けたことを契機に始まりました。現在では当法人の事業の柱になっています。17年を経過する中で、社会情勢は激変し、高校生、大学生の就労意識も大きく変化してきています。若者への労働教育を見つめ直す必要があると考え、右記テーマで講演会を開催することになりました。

講師の竹信三恵子さんは、朝日新聞の記者として労働問題を取り上げ、退社後は大学で教鞭を執られ、学生に労働教育を実践されてきました。今回の講演は、学生の生きてきた背景を探りながら労働教育はどうあるべきか語っていただきます。

なお、講演はオンラインでも参加できます。オンライン参加を希望される方は、①氏名 ②住所 ③電話番号をご記載の上、必ずメールで申し込み下さい。後日配信URLをお送りします。

### △第1部 講演会▽

日時：2023年1月28日（土） 14時30分～16時30分  
会場：京都テルサ 東館2階 第2・3セミナー室

参加費：無料  
（京都市南区東九条下殿田町70 TEL：075・692・3400）

### △第2部 懇親会▽

日時：2023年1月28日（土） 17時～19時  
会場：がんこ京都駅ビル店

参加費：6000円（当日徴収）  
（JRR京都駅ビル2F、京都劇場向 TEL：075・342・5995）

### △主催・申込み▽ 認定NPO法人あったかサポート

※参加希望の方で会員の方は同封のハガキで、会員以外の方は左記のいずれかの方法で申し込みください。

TEL 075-632-8962  
FAX 075-632-8963  
MAIL [attaka-support@r6.dion.ne.jp](mailto:attaka-support@r6.dion.ne.jp)  
締め切り：1月25日

## 2022年度春季労働関連法セミナー

# 「多様な働き方を選択できる環境の実現」

## ～働き方のミスマッチを防ぐ～

- ◇主 催：公益社団法人 京都勤労者学園（ラポール学園）  
認定特定非営利活動法人 あったかサポート
- ◇会 場：ラポール学園（京都市中京区四條御前西入るラポール京都3階）
- ◇お問い合わせ：075-632-8962（あったかサポート）
- ◇申し込み方法：参加無料、事前申し込みが必要です。ZOOM 聴講も可能です。  
同封のチラシをお読みいただき申し込み下さい。

### 第1回 3月8日（水）18：30～20：30

- テーマ：「フリーランスが安心して働ける環境整備」と今後の課題
- 講 師：小林 さゆり（社会保険労務士）
- 概 要：多様な働き方の一つとして、フリーランスに注目が集まっています。近年その数も増加しており、フリーランスが安心して働ける環境を整えていくことが重要な課題になってきています。また、フリーランスとして業務を行っていても、労働関係法令が適用されることがあります。フリーランスについて、その実態や関連する法整備について知るとともに、今後の課題について考えます。

### 第2回 3月15日（水）18：30～20：30

- テーマ：「労働条件の明示など労働契約関係の明確化」の意義
- 講 師：南里 有紀（社会保険労務士）
- 概 要：職務、勤務地または労働時間を限定した多様な正社員が普及し、働き方が多様化する中、労働契約関係を明確にすることの必要性が高まっています。労働契約に関する法令を解説しつつ、労働条件変更後の労働契約の明示、社会保険・雇用保険の手続時における適切な雇用契約書の取り交わし等について、事例を用いて解説し、労働契約関係を明確にすることの意義について考えます。

### 第3回 3月22日（水）18：30～20：30

- テーマ：「選択的週休3日制の導入促進」の問題とその対応
- 講 師：柴田 美知子（社会保険労務士）
- 概 要：選択的週休3日制では、週の労働日数を1日減らし休日を3日にすることを選択できる制度が想定されています。また、少数ですが、すでに週休3日制を導入している企業もあります。導入されている事例について整理し、制度ごとに労働時間、仕事量、給与、生産性および可処分時間について整理した上で、選択的週休3日制を導入するにあたっての問題とその対応について考えます。

あったか歳時記

(冬)

年改まりて

あらた

元日やおもえばさびし

秋の暮れ

松尾 芭蕉

元日の朝、思いのほか通りはひっそりと静かだ。商店も工場も休み、子供の声さえ家の中にこもるのか、まるでさびしい秋の夕暮れ時のようだ、と。

しかし、これこそ平穏な正月ならではの情景。衣食住足りての新年の静けさをありがたいと思わねば。現代の騒乱の世界からすれば。

三ヶ日 わざとよけたる

年賀かな

久保田 万太郎

元日の挨拶回りは控え、静かに我が家で過ごすという社会の了解がある。だが、正月の三日間までを控えるのは気を遣いすぎでは

上野 都



いや、忙しい都会の住人の気風として推奨すべきか？

昨年の年賀状のやりとりで、少しばかり気になっていたこと。賀状の挨拶文の最後に、今年で当方からの年賀のご挨拶は最後としたい、との数枚があったことだ。年に一度だからと、毎年最低限の枚数をそろえている私には、そんな勇氣はないが、一方でそれを羨ましい決断だと思つことも事実は。

あと何年、賀状を出せるかと思うと、余裕のあるうちに、自分の意志で始末をつけるのもいさぎよいかな、と。そして、別の悩みも。特にスマートフォンやメールで日々の近況を知らせ合っている相手には……さて。

去年今年 貫く棒の

いっきも

高浜 虚子

新年のカウントダウンなどと騒げば、数字とともに一切が改まるような気がするの若い人ならではのこと。

この句を読んだとき高浜虚子は七十六才。

除夜から元日を迎えようとも、流れる不変の時間軸は自分が持っているという自負。

初春の 日の生れる薔薇色の

雲あり山の

低きところに

与謝野 晶子

日が昇るのではなく、日が生まれる、という初春の朝。大地にしっかりと立つひとは、光にも呼応する体感をもつのだろう。

山の際に漂う雲が、初春の太陽に染まる…薔薇色に。その花の色は晶子を選んだ意志。ここにもゆるがない時をつかむ歌の心があり、「山の低きところに」とまで読み込む。

手の届きそうな瑞雲を目の前に広げてみせる晶子の才。

第八波、となればまた今年もコ

ロナ禍との共存が始まる。マスクは相変わらずの必需品、臨機応変に外してもよいと、お上が言おうとも、日本では誰もが眼だけをさらし行交っている。周知の悪行をおかしても、国会で知らぬ、忘れたとシラを切る議員・大臣たちにも大きなマスクは有りがたいだろう。

いたつきの

長き病はいえねども

年の始とさける梅かも

正岡 子規

何年も病む人の苦痛は変わらないうが、それでも年が改まれば梅の花が咲いてくれる。

もう四年目のコロナ感染との暮らし。今年はまさに慣れとの闘い。だが、ウイルスは変異しながらいつも背後に潜む。

ここまで、何とか生き延びてきたものと、自分をほめながら今年のは近場の梅や桜を楽しむとしようか。

# 京都府労働相談所の御紹介

京都府 商工労働観光部 労働政策課 高畑 智香

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、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、名称を「京都府労働相談所」に改めるとともに、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」を併設しています。

## ○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、主に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います。

また、専門的な相談が必要な方のため、月1回、弁護士や産業カウンセラーによる相談を行うとともに、平成28年2月からはメールによる相談を実施。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況を踏まえ、令和2年7月からは、来所での相談が困難な場合等に御利用いただけるWEB相談（予約制）を一般相談に取り入れたところとです。

## ○労働相談件数と最近の動向

令和3年度の相談件数は、合計4,196件でした。新型コロナウイルス感染症の支援制度など様々な問い合わせが増加したことで過去最高の相談件数となった前年度より886件（17.4%）減少し、コロナ禍前（令和元年度…4,231件）の水準に戻りました。一方で、令和3年度のコロナ

ナに関する相談は624件あり、依然として雇用への影響は継続しています。

このように雇用環境が不安定となっている状況を踏まえて、令和2年度及び3年度において、5月の大型連休や年末年始も緊急開所し、切れ目のない相談体制を確立してきたところです。本年度も、年末年始に開所しています。対応については、引き続きあったかサポートに御協力いただいています。

## ○労働相談の内容

令和3年度の相談内容別では、令和4年4月1日からすべての企業で「パワーハラスメント防止措置」が義務化されたこともあり、正規雇用労働者・非正規雇用労働者ともに、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」が最も多くなっています。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使用者への「助言・指導」等の機能はありませんが、相談される一人ひとりのお話を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 京都市南区東九条下殿田町70番地 京都テルサ西館3階

- 電話・来所・WEB・メールによる相談を受け付けています。
- 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）

なやもろーし（労使）  
0120-786-604

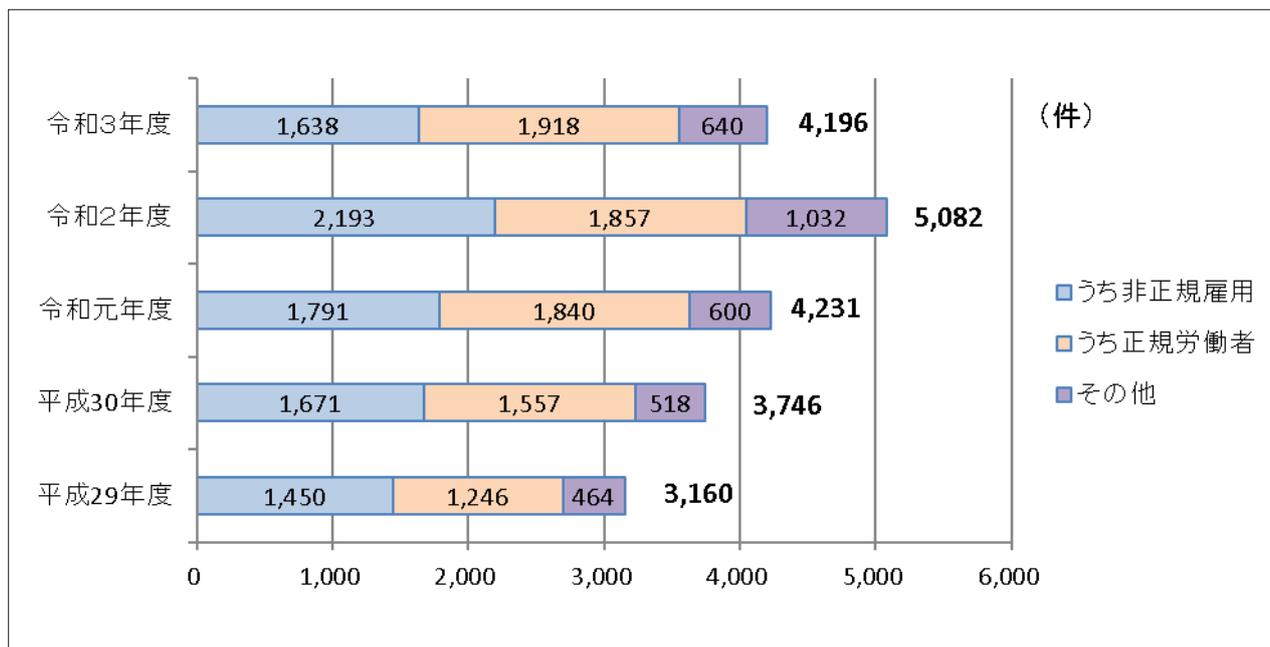
フリーダイヤルがつかない場合は 075-661-3253 へお電話を

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

※夜間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。

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	令和3年度		令和2年度	
	相談内容	件数	相談内容	件数
1	職場の人間関係に関する事	563	職場の人間関係に関する事	509
2	退職、退職金	402	勤労者福祉に関する事	410
3	勤労者福祉に関する事	351	賃金	360
4	賃金	350	退職、退職金	353
5	労働時間、休日・休暇	321	労働時間、休日・休暇	348

非正規雇用労働者からの相談 (上位5項目)

順位	令和3年度		令和2年度	
	相談内容	件数	相談内容	件数
1	職場の人間関係に関する事	387	賃金	682
2	賃金	333	助成金・補助金・その他の問題	434
3	勤労者福祉に関する事	299	職場の人間関係に関する事	405
4	労働契約	267	勤労者福祉に関する事	377
5	退職、退職金	239	労働時間、休日・休暇	364

## 連載 当世シニア気質

## Mといつまでも (12)

## 坊ちゃんとお清のように

柏倉 裕

キリアン・エムバペは、まるで役者のようだ。彼にボールが渡り、彼が走り出すと風が吹く。風は疾風となつて敵陣を切り裂いてゆく。その風はフランスを再びW杯の頂へ運んでいくだろうか。

Mへ。君にはすまないが、これは晩酌のほろ酔いに任せて書いている。だが予想しただろう。日本が逆転でドイツ、スペインを下し、グループリーグ1位で16強を決めた。まぐれではない。サッカーの神様が「森保ジャパン」一人一人の努力にご褒美をくれたのだ。ネットもテレビも、今朝から各地の盛り上がり伝えていっている。

君も快哉を叫んだに違いない。こうして、また君とサッカーの話が出来るのを嬉しく思う。

▽

4年前、オレたちは病院の屋上で、これから始まるロシアW杯と日本の戦い方について身振り手振り話し

合った。「おっさんジャパン」が格上を相手にどんなサッカーをすべきか、本田や岡崎は90分走り続けられるのか、(爆撃機と言われた)ゲルト・ミュラーのような点取り屋が日本にいれば…、などなど。

君はうまく喋れなくて、もどかしそうだったが、オレたちは楽しかった。サッカーの話で盛り上がるのが、お見舞いの目的だった。初戦のコロンビアに勝った時、涙を流して喜んでいましたよと、妻の陽子さんからメールももらったのを思い出す。

▽

それから4年、またW杯が始まった。人権問題に揺れる中、サウジアラビアがメッシのアルゼンチンを破り、韓国もC・ロナウドのポルトガルをロスタム弾で下した。強国の選手たちが茫然とし、額に手をやりピッチを去っていくのを何度も見た。

今回のW杯は何が起こるか分からない

い。いや、何でも起こり得る。だからサッカーは面白い。16強でも8強でもいい。強国に真つ向勝負を挑む姿をオレたちは見たいのだ。

かつて日本代表の監督を務めたイビチャ・オシムは「サッカーの日本化」を提唱した。日本人の特徴を生かすサッカー。俊敏性、組織性、勤勉さとともに「考えながら走る」というインテリジェンスをチームに浸透させることをめざした。

志半ばで病に倒れたが、オシム監督が求めたものは今の日本代表にも確実に受け継がれてきたと思う。そうであればW杯の大舞台で、ドイツやスペインに逆転勝ちなど出来るはずもない。サッカーは、強い方が勝つのではない。勝つ方が強いのだ。とこう書いて、今宵はカタルに向かつて乾杯しよう。

▽

Mへ。東京・渋谷では早朝から若者たちが街に繰り出し、どんちゃん騒ぎで踊りまくった。気持ちは分かる。コロナでストレスも溜まっていただろう。きょうは一日、思い切り飲んで騒いでくれ。でも、あれが本当のサポーターかと思われては困る。君もそう言うだろう。

そこでオレは考えた。代表チームと

サポーターの関係は、漱石の坊ちゃんとお清のようなものだ。年の差も男も女も、金持ちか貧乏かも関係ない。サッカーが飯より好きで、強くなるにはどうすればいいかを常に考えている。

お清は坊ちゃんの行く末をいつも心配し、使用人なのに小遣いさえやり、坊ちゃんがいつか偉い人になると信じて疑わない。

「おれが東京へ着いて下宿へも行くぞ…、清や帰ったよと飛び込んだら、あら坊ちゃん、よくまあ早々帰って来て下さったと涙をばた、と落とした」(新潮文庫)

坊ちゃんは敗れたが、彼には帰るべきところがあった。と江藤淳はあとがきに書いている。



スペイン戦翌日の新聞より

2022年度秋季労働関連法セミナー

仕事と家庭の両立における「就労の中断」

～妊娠・出産・育児・介護、傷病とどう向き合うか～

2022年度秋季労働関連法セミナーが、京都勤労者学園で9月21日、9月28日、10月7日の3週連続で開催され、90名の参加がありました。講演の概要を掲載します。

第1回 9月21日（水）18時30分～20時30分

改正された育児・介護休業法を検証する

講師：杉原 純子（社会保険労務士）



第1回は、社会保険労務士の杉原純子氏を迎えて、『改正された育児・介護休業法を検証する』と題して講演頂

きました。

第一に、法改正の背景に、少子化対策の必要性の高まりがあるとし、各種資料をもとに説明しました。

第二に、育児介護休業法の改正について説明され、希望に応じて男女共に仕事と育児等を両立できるようにする目的のもと、2022年4月、2022年10月、2023年4月の三段階に分けて改正される内容を説明しました。但し、厚生労働省のHPに詳

細が記載されていますが、法制度を整えるだけで無く、職場自体も相談しやすい風土にしていかなないと、なかなか運用は難しいのではないかと持論を述べ、実際に、育児休業の取得状況を見ても、女性のみ長期化している状況からそのことが見て取れるとしました。又、保険料の免除に関しては、制度を悪用する人が増加すると、見直しがかかる可能性があるのではと言及しました。

第三に、育児休業等を理由とする不利益扱いの禁止及びハラスメント防止について説明し、まず、妊娠・出産に關するハラスメントの例として、厚生労働省の資料を引用して説明しました。そこで、ハラスメント行為者の上位3位に、男性上司だけでなく、女性の同僚も挙げられる点について言及し、又、雇用管理措置も不十分である現状についても述べました。

不妊治療に關しても、少子化対策の中で保険対象となったことも説明するとともに、一方で、対応する企業側の

理解も必要ではないかとの認識を示し、それを円滑にする為の連絡カードがあることを紹介しました。

マタハラに關しては、会社や周囲も配慮しなければならぬ一方で、本人も普段からの円滑なコミュニケーションが必要との認識を示しました。

第四に、先進国の少子化対策との国際比較と題して、日本が他の先進国に比べて、遅れている状況を、主にスウェーデン、フランスの現状を紹介しながら説明しました。

スウェーデンでは、育児・家事は男女同等に行われており、女性に偏ることが無いと述べ、フランスは、職場復帰後の保障が手厚く、育児を取らない父親は悪い父親と見なされるような文化があると述べました。これら二国の制度を説明した上で、日本の妊娠、出産、育児に關するセーフティネットを図表を元に説明しました。

最後に、少子化対策は喫緊の課題とし、国はしっかりとした制度整備をすべきと述べた上で、これを運用する人や企業にも意識改革が必要であると述べ、その上で、社会全体で子育てする風土作りや、それを支える制度の整備が必要との認識を示し、そのようなことについて、今一度考えて欲しいと述べて、講演を締めくくりました。

第2回

9月28日(水) 18時30分〜20時30分

# 家族の介護のためにやむを得ず「介護離職」を防ぐ

講師：田中公朗（社会保険労務士）



第2回は、社会保険労務士の田中公朗氏を迎えて、『家族の介護のためにやむを得ず仕事を辞める「介護離職」を防ぐ』と題して、講演頂きました。田中講師は、自身の経歴を語った上で、親の介護をしている実体験も交えながら、話を進めました。

まず、全体像として、「全世代型社会保障構築会議」での提言をもとに、少子高齢化の中で、政府も介護離職を減らそうとはしていると述べました。しかしながら、現状の課題として、介護離職が増加している現実を指摘

し、その結果、生じる精神的、肉体的、経済的な不安について、資料をもとに説明しました。仕事と介護の両立が出来ないで、離職したものの経済面を筆頭に負担増となっている人が多いことを指摘し、精神面では仕事を辞めたが為に、逆に息抜きも出来なくなり、追い込まれる事案もありました。肉体的面では、体力的な問題や睡眠不足等があると指摘しました。もともと負担が増えたとする人が多かった経済面では、預貯金の切り崩しで生活が苦しくなる可能性が高いと指摘しました。そう言ったことも踏まえて、介護離職をすると不幸になる確率が高くなり、介護中だけで無く、介護後のライフプランを考えておく必要があると述べました。

続いて、介護離職をしないために、どのような制度やサービスがあるのかについて話を進めました。

第一に、国や会社の制度の活用があるとして、厚生労働省のHP上に詳しく説明されていますが、介護休業、介護休暇、所定労働時間の短縮、時間外労働の制限、所定外労働の制限、深夜業の制限、介護休業給付といったものが、それに該当すると説明しました。

第二に、各種サービスの活用について述べました。京都市を例に挙げると、役所で配布している「すこやか進行中!!」高齢者のためのサービスガイドブックにその詳細が記載されており、その内容を紹介しました。まづもって、そのような行政のサービスの利用手続きをし、地域包括担当者やケアマネの支援を受けることで、家族の負担を減らすことが大事であると述べました。

最後に、家族と将来の介護の話をするにあたり、「家族が必ず確認しておくこと」、「家族と確認しておくこと」、「自分の介護についての確認しておくこと」に関して、説明をしました。また、最後の意思決定の代行については、家族にしか出来ないもので、十分に確認し合う必要があると述べました。

締めくくりとして、まずは離職しないことを前提に、一人で抱え込まず、地域包括の方やケアマネの方に相談して欲しいと述べ、講演を終えました。

介護離職率と介護離職者数の推移



(参考：厚生労働省「雇用動向調査」より一部抜粋し作成)

第3回 10月7日(金) 18時30分〜20時30分

## 職場復帰を目指しての治療や 治療を受けながら就労を支える

講師：弓削 晴美（社会保険労務士）



第3回は、社会保険労務士の弓削晴美氏を迎えて、『職場復帰を目指しての治療や治療を受けながらの就労を支える』と題して講演頂きました。弓削講師は、自身の経歴を紹介し、両立支援担当として働く中での経験や聞いたことをもとに話を進めました。

まず、支援が必要な疾病として、がん等を挙げ、その上で、少人数で多人数を支える時代になっていることを説明しました。この問題に対し、働き方改革においても、対策が考えられ、トライアングル型支援等が盛り込ま

れたことを紹介しました。

今迄「不治の病」とされていた疾病が、医療技術の進歩により、長く付き合う病気となった結果、すぐには離職にはならない状況であるとしながらも、本人や職場等の十分な理解がない状況において、離職に至らない様に、治療と仕事の両立支援を充実することは必要であると述べました。

実際、「がん」に関して言えば、働き始めての罹患とか、高齢者が再就職して罹患と言う事例が増えていると紹介され、その「がん」自体が、長く付き合う病気となり、治療と仕事の両立支援の重要性は増しているとししました。

自分が病気になった場合を考えると、多岐にわたる悩みが想定され、人によってはパニックに陥っても不思議ではなく、そんな中、相談する相手がいなかったり、一人で背負い込む人は離職に向かいがちですが、ここで、早

まって辞めないことが大事と強調しました。社会的、医学的、心理的に要因はそれぞれあるが、正しく理解し、相談と交渉が出来れば、離職が避けられる場合もあるとしました。

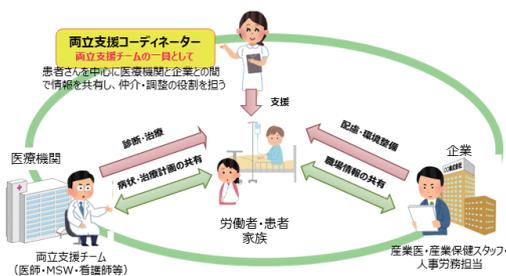
そして、両立支援の取り組みの流れを、厚生労働省の資料をもとに説明し、医療機関と会社の連携を手助けする両立支援コーディネーターはトライアングル型支援の要としました。これらをよく活用し、情報を共有することでお互いに見通しが立ち、好循環を生み出すとしました。その前提として、職場環境の整備が必要とし、知らないまままだと手は打てないので知る必要があると述べました。

又、治療中の問題にも焦点をあてました。人にもよりますが、術後の体調や、投薬後の副作用など、見た目には分からない問題もあり、本人との認識のギャップが発生するとしました。そうした問題の結果、復職後1、2年で退職する方も多いと述べました。又、「どう説明したら良いか分からない」「どう休めば良いか分からない」等の相談指示例も紹介しました。そのような相談を受ける社会保険労務士が一緒に考えて、患者にとって一番良い方向を考えていくことの重要性を述べました。例えば、制度変更に気付いてない

人も多く、そのようなことを含めて、対応する必要があるとしました。但し、心理的な配慮や、不用意な提案には注意が必要で、患者の中の様々な問題の交通整理と言う意味で、寄り添う支援をしていきたいと述べました。そして、誰もが働きやすい職場にしていくな必要にも言及しました。

最後に、患者（労働者）の目的は、あたりまえの生活を取り戻すことだとし、単に『生きる』だけでなく、『活躍』するための連携、理解が必要とし、自身は両立支援をすることで、寄り添っていきたいと述べました。ただ、治療と仕事の両立に関しては、資金不足などもあるため、会社や国の支援がもっとあれば良いのですがと述べ、講演を締めくくりました。

最後に、患者（労働者）の目的は、あたりまえの生活を取り戻すことだとし、単に『生きる』だけでなく、『活躍』するための連携、理解が必要とし、自身は両立支援をすることで、寄り添っていきたいと述べました。ただ、治療と仕事の両立に関しては、資金不足などもあるため、会社や国の支援がもっとあれば良いのですがと述べ、講演を締めくくりました。



## 年会費納入と寄付金のお願い

私たちは、労働と社会保障の課題解決を軸に、共生の思想のもと、共助の視点に立って「あったか社会」の創造を目指します。当法人の活動にご理解を賜り、本年度も引き続き年会費納入と寄付金をお願いいたします。会員の種類と会費は以下の通りです。

- ① 正会員は、年間1口 5,000 円です。個人会員で総会の議決権を有します。
- ② 賛助会員は、年間1口 3,000 円です。個人及び団体会員で議決権はありません。
- ③ 協力会員は、年間1口 10,000 円です。専門的立場から協力する個人及び団体会員で議決権はありません。

\*なお、寄付金については金額の定めはありません。

\*当法人への寄付金、賛助会員会費、協力会員会費は寄付金控除に利用できます。

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

### 編集後記

★東京都労働委員会は、去る11月25日、ウーバーイーツユニオン（2019年に結成）が申し立てた労働組合法上の「労働者」にあたるかどうかの判断で、「労働者」と認める決定を出した。

★争われた内容は、東京都労働委員会の命令書によると①配達員が労働者に当たるか②ウーバー・ジャパンは、配達員との関係で労働組合法上の使用者に当たるか③組合が申し入れた団体交渉に対して、ウーバー・ジャパンが拒否したことが正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか④の3点である。

★東京都労働委員会が、プラットフォームを利用して業務を遂行する配達員の労働者性を判断した根拠は、ウーバー・ジャパンは、配達パートナーに対し、プラットフォームを提供するだけでなく、配達業務の遂行に様々な形で関与している実態があるとして、①事業組織への組入れ、②契約内容の一方的・定型決定、③報酬の労働対価性が認められ、④業務の依頼に応ずべき関係、⑤一定の時間的場所的拘束は認められないものの、広い意味での指揮監督下の業務提供が認められ、⑥顕著な事業者性は認められないから、これらの事情を総合的に勘案すれば、本件配達パートナーは労働組法上の労働者に当たるとしている。

★こうした根拠で労働者性を認められたことは、ウーバー・ジャパンのように、ネットで仕事を仲介するプラットフォーム（PF）企業に対して、「雇用主」として組合を結成して団体交渉を申し入れることが可能になってくる。

★今後、ギグワーカーの働き方を保護して行くには、団体交渉やストライキ権を認められる労働組合法上の「労働者」としてだけでなく、労働基準法上の「労働者」として認められる必要がある。そうでないと、最低賃金や労働時間規制、雇用保険への加入等、より広い労働者としての保護を受けることが出来ない。

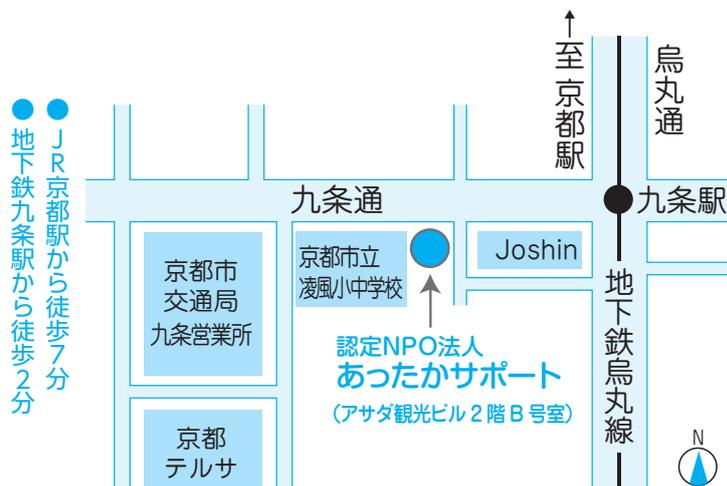
★事務所を移転して12月で1年になります。早いものでもう1年が過ぎました。地下鉄に乗ると1分で九条駅に着きますが、健康のため京都駅からは、歩いて通っています。事務所の使い勝手も良く、一人での執務のため仕事はかどります。（？）近くにお越しになりましたら是非お立ち寄り下さい。  
(半田敏照)

■ご相談とお問合せ TEL 075-632-8962 FAX 075-632-8963

認定特定非営利活動法人 あったかサポート事務局 はんだとして 半田敏照 (当法人・副理事長兼事務局長)

HP <http://attaka-support.org/> E-mail [attaka-support@r6.dion.ne.jp](mailto:attaka-support@r6.dion.ne.jp)

- お問合せ時間 月・水・金/10:00~16:00
- ご相談 土・日・祝日に関わらず、別途設定します。



●● JR京都駅から徒歩7分  
●● 地下鉄九条駅から徒歩2分