



季刊・冬号 第68号 2022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
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

2022年 新春交流会のご案内	編集部	1
臨時総会決議のご通知/事務所移転のお知らせ	編集部	2
コロナ禍における相談事例の報告	木本憲雄	3
連載「こどもあったか社会」で未来を創る	古家野晶子	4~5
2021年度 春季労働関連法セミナーのお知らせ	編集部	6
あったか歳時記(冬)	上野 都	7
連載「当世シニア気質」(8)	柏倉 裕	8
私の読書館 図書紹介と私の所感	半田敏照	9
編集後記	編集部	10

〈2022年〉

認定NPO法人あったかサポート新春交流会のご案内

△第一部 講演会▽

コロナ禍における新たな「労働問題」と対処法

講師 伊山 正和 弁護士（京都総合法律事務所）

働き方改革関連法の施行に加え、コロナ禍により私たちの働き方は大きく変わりつつあります。二年におよぶコロナ禍は宿泊・観光業や飲食業を直撃し廃業や事業整理による解雇問題が頻発しています。職場においてはデジタル化やリモートワークが急速に拡大し新たな労働問題が発生しています。また、ワクチン接種の有無による職場待遇問題なども話題となっています。こうした「労働問題」とその対処法について、労働法に詳しい伊山正和弁護士をお招きし、講演をしていただきます。多くの皆様の参加をお待ちいたします。

また、講演終了後「おおたや」において二年ぶりに新春懇親会を催します。
(コロナ感染状況により懇親会を中止することもあります)

△第一部 講演会▽

日時 2022年1月29日(土) 14時30分~16時30分

会場 ハートピア京都 4階会議室（烏丸丸太町下がる東側）

主催 認定NPO法人あったかサポート

参加費 1000円（講演会のみ参加者）

△第二部 新春懇親会▽

日時 2022年1月29日(土) 17時15分~19時15分

会場 「おおたや」2階（烏丸夷川東入南側2軒目）

主催 認定NPO法人あったかサポート

参加費 5000円（講演会の参加費を含む）

△申し込み▽ 認定NPO法人あったかサポート

TEL 075-632-8962

FAX 075-632-8963

MAIL attaka-support@r6.dion.ne.jp

※1月25日までに申し込みください。

＜臨時総会決議のご通知＞

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

拝啓 ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、2021年11月27日（土曜日）開催の臨時総会（臨時社員総会）において、下記のとおり決議されましたので、ご通知申し上げます。 敬具

記

■日 時：2021年11月27日 14：00～14：30

■場 所：株式会社 寺内製作所

■出席者：山本賀則（理事長）、臼田一彦（副理事長）、半田敏照（副理事長）、椎名みゆき（常務理事）、杉原純子（常務理事）、高橋尚子（常務理事）、立石健太郎（理事）、宮脇力（理事）
山代晃義（理事）、中本通夫（監事）

■総会の成立要件：

正会員数139名。出席10名、書面評決書提出87名うち有効87名。

定款第25条に定めるところにより正会員総数の3分の1を超えており有効に成立。

■議案 定款一部変更の件

本議案は原案どおり承認可決されました

＜定款変更案＞

事務所所在地に関する定款変更（案）

第1章 総則

（事務所）

第2条 本会は、主たる事務所を京都市におく。

＜新旧対照表＞

変更前	変更後
（事務所） 第2条 本会は、主たる事務所を <u>京都府京都市下京区</u> におく。	（事務所） 第2条 本会は、主たる事務所を <u>京都市</u> におく。

＜事務所移転のお知らせ＞

認定特定非営利活動法人
あったかサポート

平素は大変お世話になっております。事務所を12月1日より下記に移転しました。今後とも変わらぬご支援・ご協力をお願いいたします。なお、メールアドレス、HPの変更はありません。

新住所

〒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

電 話：075-632-8962

F A X：075-632-8963

E-mail attaka-support@r6.dion.ne.jp

HP <http://attaka-support.org/>

（地図は最後のページをご覧ください）

●コロナ禍における相談事例の報告

大阪地域合同労働組合 副委員長 連合大阪相談員

木本 憲雄

大阪地域合同労働組合の専従役員を務めながら、連合大阪の電話相談も担当しています。連合大阪では4人の相談員がおおむね毎日、2人は業務にあたるように配置していますが、ここ2年はやはりコロナ関連の相談が多くなっています。

連合大阪での電話相談件数は年間約2500件。2020年1月から2021年10月末でコロナ関連の相談は700件をこえました。

寄稿の依頼を受け、いくつかの相談例と取り組み、その結果を報告させていただきます。どうかと思いますが、相談の回答は読者の皆様にそれぞれ考えていただくことにして、主な相談内容を列記解説していくことにしました。

初期の相談事例

昨年2月、突然現れた「新型コロナウイルス」が世界を豹変させました。大阪では4月7日非常事態宣言が発令され、一斉に飲食店やスポーツジムが休業になりました。そこで最初に電話相談が多かったのは、いわゆるフリーランスです。

相談例①

スポーツジムのインストラクターで、数社の教室で請負契約で働いている。一時閉店になるが、休業補償はまったくもらえないのか？このままでは

来月にも家賃が払えなくなる。

状況

当時はまだ、一律10万円の支給が決定しておらず、給付自体いつになるかわからない状況でした。もちろん持続化給付金も議題としては上がっていたころです。「みなし委任契約」労働者の困窮がひろがりました。

また、業種を問わず、相談が多かったのがシングルマザーの方たちです。災いは弱者から被害を被るといふことでしょうか。

相談例②

飲食店のパートで働いているシングルマザー。2か所で月18万円ほどの収入。両方とも休業となり、仕事ができなくなった。店長はパートには休業補償はないと言う。どうすればいいか途方に暮れている。

状況

上記と同様、コロナ感染症の拡大の初期は休業補償についての助成金が幾度も改正される中、パートに対しては労基署の対応すら不統一でした。

職場のコロナ対策

コロナ感染がひろがり、クラスターが様々な職場で発生しました。職場での常時マスク着用、消毒液の常設が普通になっていきました。そのような中、医療施設や介護施設では厳しい対策と

風評被害も発生しました。

相談例③

妻が、病院で働いているが、その病院でクラスターが発生した。妻は陰性だったが、上司から君はしばらく会社に来ないようになってくれ、と言われて休業補償もでない。

状況

職場の対策についての相談も両極端でした。3密を避ける対策をとっていないので、出勤したくないが欠勤になる。どうすればいいか？というものから、更年期障害が原因で微熱が出ていない。というものでありました。企業の対策も初体験でしつかりした方針がないまま、労働者にしわ寄せが及んでいたといえるでしょう。

休業補償

雇用調整助成金が100%になり、多くの企業が休業制度を活用し始めました。

働く側にもそのことが、周知されるようになり、その運用について多くの相談が寄せられました。

相談例④

会社は休業制度を導入している。ところが職場で休業を命じられるのは、15人中3人に集中し、平均賃金の80%なので、実際6割くらいしか収入がなくな、3カ月たった。もう生活できない。

状況

上記の事例では、組合加入して交渉したのですが、明らかに会社側は彼らに退職を迫る行為でした。コロナ休業を利用した退職勧奨です。似た例は二桁を超えています。

相談例⑤

居酒屋でパートをしているが、ここ数カ月シフトを減らされて収入が激減。休業補償は「休業ではない」と言っ出て出してくれない。

状況

このような例が、トータルすると一番多かったように思います。雇用契約書がない、あるいはあっても「休日欄」に「シフトによる」と記載され、週の労働日が約束されていないため発生していた。店員5〜6名の店では、持続化給付金はもらっても、パートには一切賃金を払わなかったところがかなりあったのではと思われれます。

解雇・倒産

相談例⑥

タクシィ会社で働いている。先月全員しばらく休業すると発表があったのに、今月になって全員解雇すると言ってきた。社長は休業補償の60%より失業保険の方が多から、いいだろうという。

状況

ホテルやレジャー施設などでも全員解雇、パートだけの解雇の相談も多くありました。倒産の場合は仕方ないところもあるのですが、会社や店は残して、全員解雇もあります。いきなり労働者の生活を窮地に追い込みます。失業保険では生活できる収入にはなりませんし、ダブルワークのパートの場合、そのことは顕著です。

特に零細企業の利用者では雇用調整助成金を使わずに、このような対応を選んだところが多かったように思われます。

「こどもあったか社会」で未来を創る

弁護士 古家野 晶子



第1回

アナザーワールド
との出会い

▽連載のきっかけ

2020年2月12日、当時企画中だった総会記念講演会の準備のため、笹尾さんと京都大学を訪れた帰り道、いろいろ近況報告をしていると、「古家野さん、貴方にひとつ頼みたいことがあるんや。『あったか情報』に連載で子育て奮闘記を書いてみたいひんか。貴方の感覚で好きなように書いてくれたらいいから。」と言われました。笹尾さんに会うたび、何かひとつは頼まれ事をするのですが、当時子供たちはまだ5歳と3歳、保育園の保護者会会長までしてアップアップだった私は、即座に「あー、それは難しいです。いまその時間があつたら子供たちと向き合う時間を少しでも確保しないとい

けない状況なんです。」と返しました。笹尾さんからは「そうかそうか、お子さんとの時間は大事やから最優先にしてあげて。それが一番!」ということ、連載の話はなしになりました。

その直後、コロナが一気に迫ってきて、世界が一変しました。企画していたビッグな総会記念講演会もお流れになりました。加えて、その年の新春講演会で「最近、調子いいんや」と嬉しそうに話されていた笹尾さんが体調を崩され入院されることになりました。まさか、2月のこの日が笹尾さんとお会いする最後の機会になってしまうなんて、全く思いもよらないことでした。コロナ禍のステイホームで子供たちと過ごす時間は格段に増え、笹尾さんからの応援の言葉にも支えられ、一時完全に崩壊していた私のワークライフバランスは相当改善しました。子供たちも7歳と5歳になり、だいぶしっかりしてくれました。

あつたか情報への寄稿の話は、笹尾

さんからの宿題のようにつつと心に残ったままになっていました。子育て奮闘記は書けそうにありませんが、育児をしながら感じたり考えたりしたことは色々あります。期待に答えられるかわかりませんが、笹尾さんの懐をお借りするつもりで、ひとつ好きなように書いてみようと思います。

▽アナザーワールドに出会う

私は、会社員を経て、20代の終わりにロススクールに入学し、30代前半で弁護士になりました。その後は弁護士の仕事に打ち込んで、もう30代も終わるという頃に第1子を妊娠し、2人の子供を授かりました。

同級生よりも約10年遅れての育児スタートで、第1子の妊娠診断時には、産婦人科医の先生から「人生後半戦、おもしろなでー!」と言われました。実際のところ、おっしゃるとおり!

30代半ばを過ぎると、可塑性がなく

なるのか、自分自身にさしたる変化を感じなくなっていました。妊娠・出産・子育ては日々新鮮な驚きの連続。それまで自分が住んでいた世界とは違う、もう一つの世界に足を踏み入れた感覚でした。

そこには、まさにアナザーワールドともいべき広大な世界が広がっていました。そこで感じたこと、考えたことを言語化してみたいと思います。

▽女性がいっぱい!

まず、驚いたことの一つとして、女性が多い!

それまでの世界は、思い返せば男性ばかり。大学の教員も学生も、企業で働く社員さんも、裁判官や弁護士も、メインは男性です。20年以上そういう状況だったので、自分が少数派であることを忘れるぐらい慣れきっていました。しかし、アナザーワールドは女性が圧倒的。「こんなところに女性がいっ

「ばいいたのか」と新鮮に驚きました。出産時や乳腺炎から救ってくれる女神のような助産師さん、どんな子どももまるっと包み込むD&Iのお手本のような保育士さん、未熟な子育てで初心者を圧倒的な実務力でサポートくださるベテラン主婦の皆さんなど、たくさん輝く女性に出会いました。「女性活躍」云々と言われるずっと前から、彼女たちは輝いていたに違いありません。

それまで住んでいた世界では「初の女性〇〇」といった話がよくあり、どこか女性が緊張しながら頑張っているように感じていましたが、こちらの世界では、アウェイ感もなく、自然体でいきいきと生きているように見えます。男子禁制かと思うぐらい男性が少ない場面も多く、たとえば男性の保育士さんがいれば珍しくて注目の的です。

育児は、新しく生まれた仲間をこの社会に迎え入れ、社会の未来を創り出す営みです。この社会の安定と発展は、ビジネス世界を支えてきた男性たちばかりではなく、育児世界を家庭内外で支えてきた多くの女性たちによって成り立ってきたことを出産後に強く実感しました。

それなのに、2021年の日本のジェンダーギャップ指数は156カ

国中120位で先進国の中では最低レベル。実際、育児世界でも、産婦人科や小児科のお医者さん、入園式などで保育園に求められる運営法人の理事の方や市会議員さんになると男性率が一気に高まり、なにやらとてもアンバランス。特に政治の場に女性が少ないのは、社会の在り方をゆがめる原因になつていてと思います。その結果が、現在の「少子化」なのでしょう。

▽「生」の現場体験の衝撃

妊娠から始まる身体と心の変化は、まさに革命です。

自分の身体のだ真ん中に、新たな生命が宿って、どんどん大きくなっていき、時が満ちると出てくるなんて、一体だれが想像できるでしょう。出産後にお乳が出てくることも信じがたい現象ですが、赤ん坊と数時間離れようものなら胸がガチガチになって乳腺炎になりかねない生命の仕組みにも驚かされました。

ヒトは、たしかに胎生で、乳で子を育てる動物です。しかし、核家族化が進み、分業が発達した人間社会では、そのことと縁遠い時間があまりに長すぎます。私自身は妊娠中も本当に赤ちゃんが生まれてくるのか、自分が本

当に授乳することになるのか、ずっと半信半疑でした。首が座る前の赤ん坊に触れたこともほとんどなく、産後の昼夜を問わない頻回授乳の生活も、話だけ聞いてもピンときませんでした。

それが、一度経験するとなぜかスルツと「当たり前」に切り替わる感覚に驚きました。あまりにインパクトのある体験だからかもしれません、スルツと「当たり前」になってしまおうということは、パートナーとのコミュニケーションションギャップを生みやすい点でとても危険だなと感じました。

人の「誕生」の場面と「旅立ち」の場面は、いずれも世界の神秘とつながっていて、人はそこから多くを感じ、学びます。むかしは「生」も「死」ももっと身近な存在だったでしょうが、病院で生まれ、病院で亡くなる人が多い現在、「生」も「死」もとても見えづらくなっています。私自身も40年近く、そうした現場体験がありませんでした。

だからこそ、わが子の「誕生」の場面は性別問わず、貴重だと思えます。パートナーの妊娠時から産後の子育てに至るまで、我が子の「誕生」に寄り添い、共に神秘を経験すれば、夫婦そろった体験は、夫婦のその後のコ

ミュニケーションを成立させるためにも不可欠だと思えますし、「あったか社会」の実現にも寄与するものだと思います。

▽二つの世界の豊かな共存

育児世界で果たしてきた女性たちの多大な貢献が十分評価されないままに、ビジネス世界での女性活躍が強調されると、育児世界の荒廃が心配になります。その影響は「こどもたち」に直接的に及び、未来社会の荒廃につながります。

持続可能な社会を創るためには、未来を生きる「こどもたち」を中心に据えながら、ビジネス世界と育児世界の両方に目を向けて、社会をデザインしていくことが必要であるように思います。

従来、二つの世界の行き来はなかなか思うようにできませんでしたが、最近少しずつ往来する人が増えているように感じます。私自身も両方を行き来しながら、次回以降も思うところを投稿してみたいと思います。

2021年度 春季労働関連法セミナー 企業における「働き方改革」への対応と 労働者の働き方をめぐる課題

主 催：公益社団法人 京都勤労者学園（ラポール学園）
認定 NPO 法人 あったかサポート

会 場：ラポール学園（京都市中京区四条御前西入るラポール京都3階）

お問い合わせ：075-632-8962（認定 NPO 法人 あったかサポート）

※申し込み方法：事前申込が必要です。また、ZOOM 聴講も可能です。
同封のチラシをお読みいただきお申し込みください。

第1回 2022年3月9日（水） 18：30～20：30

テーマ：長時間労働の是正と柔軟な働き方の環境整備

講 師：西野智子（社会保険労務士）

概 要：企業では、時間外労働の上限規制、年次有給休暇取得の義務化、フレックスタイム制の清算期間延長、高度プロフェッショナル制度の創設等の法改正への対応が進められています。これらは政府が唱える『働く人々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革』となり得るのでしょうか。そもそも労働時間規制はどのような背景のもと何のために実施しているのかを再認識し、柔軟な働き方実現に向けての課題について考えます。

第2回 2022年3月16日（水） 18：30～20：30

テーマ：非正規労働者の処遇改善（「同一労働同一賃金」）

講 師：山崎由紀（社会保険労務士）

概 要：働き方改革関連法の目玉である、いわゆる「同一労働同一賃金」は、2021年4月から中小企業にも適用され、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保がすべての企業に義務付けられました。企業における対応はどのように行われているのでしょうか。また、短時間・有期雇用労働者が納得感をもって働ける待遇となっているのでしょうか。取組の内容や待遇の変化など企業の対応状況を確認し、「同一労働同一賃金」をめぐる課題について考えます。

第3回 2022年3月23日（水） 18：30～20：30

テーマ：ハラスメント防止措置、子育て・介護と仕事の両立支援

講 師：柴田美知子（社会保険労務士）

概 要：職場のハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷つけ、職場環境を悪化させる行為であり、防止対策が切望されてきました。今般、総合施策推進法にハラスメント対策が国の施策として明記され、パワーハラスメント防止規定が新設されました。2022年4月には中小企業に雇用管理上の措置義務が義務化されることから、防止対策に関する法規制の内容とその課題について考えます。また、育児・介護休業法の改正についても解説します。

あったか歳時記

(冬)

ウィズ・コロナの…

上野 都

最近の急激な新規コロナ感染者の減少で、これからの社会の姿を模索するデータが取りざたされ始めている。といっても、わが身に大きな変革のありようもなく、生活路線はやはり単線のままだ。

いう諦念もあり、これからも周りの人を確かめてマスクを外す一人歩きが続きそうだ。

寒い冬の日、炬燵でくつろぐところへ大名行列の先触れの声

斧入れて 香におどろくや
冬木立

与謝蕪村

つづぬ濡れの大名を見る炬燵かな

小林一茶

障子の隙間から覗くと、豪華な大名行列はあいにくの雨に打たれて無残なありさま。ぬくぬくとした部屋から見る世間はどこか遠い分、案外慰めになるのではない

冬ばれの淡い空のした、葉を落とした樺の透けるような枝に、天に広がった巧みな綾衣あやぎぬを見る。そう、蕪村が入れる斧を忘れていた。

か。長い自粛の暮らしの窓から見る斜めの視線。一茶の諧謔―共感を呼ぶ。

黒い幹に斧を入れると切り口から新鮮な木の生気が立ちのぼる驚き。ただ寒さに耐えて立っていたのではなかった。秘して語らず、またの春への熱い息吹は、太く脈々と流れているのだ。

もう十年前も前、真冬の奈良・東大寺を訪れたことがある。とある薄暗

いお堂の奥、背面の扉が開いていて、そこから裏庭を透かしみたと

き、ほの白い花々が見えた。小さな花びらをつけた不断桜であった。

真冬に咲く桜、絶えないこと…。その名に心打たれ、古い仏たちの前で何か小さな啓示を得たような気がした。

帰り咲く八重の桜や 法隆寺

正岡子規

千三百年も経た斑鳩の地では、やはり誰しも「帰り咲く」花には何か特別の思いをもつものか。

寺など、たどり着ければ嬉しい。ただし、夕方には早々と門が閉じられるし、日陰は冷えてくる。

連載 当世シニア気質

Mといつまでも (8)

人間は、働くように出来ているのか

柏倉 裕

元気でいますか。病室で多少は正月気分を味わえていますか。雑煮やおせちで酔っ払うことも出来ない君に、こんなことを書くこと怒られそうですが、今回はオレからの年賀状と思つて下さい。

君が倒れてから、もう7年がたちます。脳幹出血は極めて重篤で生存率は2割、意識が戻るのはごく稀と聞きました。そのごく稀の中に君がいたのは幸運でした。何よりも君の力と周囲の努力で今日を迎えられたと思います。コロナ、コロナで過ぎた1年でしたが、窓越し面会で久しぶりに見る姉さん女房はどうでしたか。筋力は落ちていますが、生きようという気力は今も全然変わってません、と妻の陽子さんは言っていました。肉体もそうだけど、君はメンタルも相当にタフだったんだと驚いています。

さて、今年はどうな年にしよう。

◇ 吉野弘の詩に「仕事」というのがあります。かいつまんで言うところな話。

定年で会社を辞めたひとが、ちよつと遊びに、と言って元の職場に顔を出した。

「退屈してねえ」

「いいご身分じゃないか」

「それが一人きりだと落ち着かないんですよ」

その頬はこけ、頭には白いものが増えていく。そのひとが羨ましがられ慰められたりして帰ったあと、同僚が口々に言った。

「驚いたな。仕事をしないと、ああも老けこむかね」

「人間は矢張り、働くように出来ているのさ」

すると、そのひとが別の日、にこにこしてあらわれた。

「仕事が見つかりましたよ。小さな町工場ですがね」

これが現代の幸福というものかもしれないが、なぜかしら僕は、ひところの彼のげっそりやせた顔がなつかしく…と作者(吉野)は書き、次の三行で結んでいる。

仕事にありついて若返った彼
あれは、何かを失ったあとの彼のよ
うな気がして。
ほんとうの彼ではないような気が
して。

町工場の仕事を得た彼は何を失ったのだろうか。本当の彼(の仕事)は、どこにあるのだろうか。

何度読んでも、考えさせられる詩です。でも、同僚が言ったあの一行がオレには響きます。

「人間は矢張り、働くように出来ているのさ」

◇ そうだ、今年も働く年にしよう。そして君も。

リハビリに励むことが、これからも君の仕事でしょうか。コロナのおかげで陽子さんもお会い出来ず、詳細は分かりません。君のことだから前向きに、何事にも挑んでいると思います。しかし体も言葉も思うままにならない君の胸の内がどんなものか、へこむだろう日々の悲しみを、オレたちは想像することしか出来ません。

「へこんでなんかいない！」と正月早々、聞こえてきそうな気もしますが…。ン、オレのこと？ ここだけの話だが昨秋、3度目のぎっくり腰で歩けなくなり、MRI検査で「椎間板ヘルニアです」と有り難くない診断を下さ

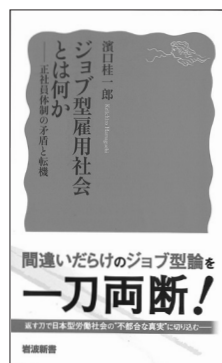
れた。痛み止めの薬と神経ブロック(注射)で、今は相棒たちの足手まといにならないくらいは働けている。古稀を迎えたオレだが、土とともに働く意欲はいささかも失っていない。

というわけで君もオレも、立派に働く年にしよう。本来、労働とは尊いものだ。体が不自由な分、君は頭脳労働にいそしんでくれ。少しずつ喋れるようになり、陽子さんとも十分意思疎通がとれているのは分かっている。

いろんなことが脳裏に浮かぶことだろう。日々の思いを「M語録」に貯めておいたらいい。仲間でお見舞いに行つた晩、語録をネタにみんなで盛り上がるのが、君には一番のリハビリになるに違いない。再会を楽しみにしている。



ようきた、とM (2017年秋)



図書紹介と私の所感

(あつたかサポート副理事長) 半田 敏照

ジョブ型ではあり得ない日本独特のこの採用慣行は、まさに就職ではなく就社と言われるように、採用する会社にとり、会社のメンバーとして過ごす仲間を選抜する意味を持つていることである。ジョブつまりスキルはどうでも良いのである。

それを表す記事を、この原稿を書いているときに、新聞で特集していた「裏アカ調査」(SNSアカウントを特定し、その投稿を調べる)の是非を論じる記事の中で、ある企業幹部の「定年まで雇用したら3億円以上かかるので、入社前にしっかり調べるのは当然だ」と述べている。このことに表れているように、採用するに当たってヒトのスキルではなく、その属性を調べメンバーとしてやっていけるかどうか、終身雇用を前提として語られているのである。

また、就社として認める判決が出されておき、今でもその判例の枠組みで適用されているのが「三菱樹脂事件」である。

これは、1963年に採用された男性が学生時代に安保闘争に参加していたことを隠して採用され、使用期間満了時に本採用を拒否された事件で、信条を理由として雇入れを拒否することは違法でもなければ公序良俗違反でもないと容認した最高裁の判決である。

少し長くなるが、判決文が著書に掲載されているのでそれを引用すると「企業において、その雇傭する労働者が当該企業の中でその円滑な運営の妨げとなるような行動、態度に出る恐れのある者でないかどうかに大きな関心を抱き、(中略) 思想等の調査を行うことは、企業における雇傭関係が、単なる物理的労働力の提供の関係を越えて、一種の継続的な人間関係として相互信頼を要請することが少なくなく、わが国におけるようにいわゆる終身雇傭制が行われている社会では一層そうであることにかがみるときには、企業活動しての合理性を欠くものと言うことはできない。」と述べている。

「ジョブ型雇用社会とは何か」 — 正社員体制の矛盾と転機 —

(濱口圭一郎 著)

この本は、ジョブ型労働を論じた「新しい労働社会—雇用システムの再構築へ」に続く第2弾である。著者は、今回この書を著した動機として、「2020年に多くのメディアで流行したジョブ型は、私の提示した概念とは似ても似つかぬものでした。」「2021年になっても依然としておかしなジョブ型論ばかりが世間にはびこっている状態です。きちんとまとまった形で本当のジョブ型論を世の中に示さなければならぬと思います。募る一方でした。」と述べています。

著者は、はじめにおいて、「本書は、雇用システム論の基礎の基礎に立ち返り、ジョブ型とメンバーシップ型とは何であり、何でないのかを、わかりやすく示した上で、雇用労働に関わる

様々な領域ごとに、世の多くの浅薄なジョブ型論者が見落としている重要ポイントの一つ一つ解き明かしていきま

す。そこには、雇用システム論の根っこから物事を見直すと、かくも世の中の見え方が変わってくるのか、という驚きの体験がまつているはず。おそらく多くの読者にとっては、ページをめくるごとに『そうだったのか!』と膝を叩くところが見つかるでしょう。」と述べています。

ジョブ型の切口で採用、退職、解雇、賃金、労働時間、労使関係等を理解すると、これまでとは違った社会のあり方が見えてくる。つくづく思うことは、日本の労働問題はその根源にメンバーシップ型雇用(正社員体制)がもたらす矛盾があったことである。

ここでは、そのこと、つまり、メンバーシップ型であることが典型的に表れている採用における新卒一括採用と採用における差別問題からメンバーシップ型雇用の持つ問題点を見てみたい。

この著書では、日本の雇用慣行がもつ多くの矛盾を、ジョブ型の切口から独特な語り口で指摘し、読者を納得させてくれるのである。

最後に、私が的確に表現できない書評を坂井豊貴慶応大学教授が書いていましたので、それを紹介しておきます。

『著者はジョブ型とメンバーシップ型の区別を起点として、日本や他国の労働市場の特徴を、鮮やかに説明する。読者は「ジョブ」の概念をつかむことで、読む前とはまるで別の社会像が見えてくる。瞠目の読書体験である』

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

★朝日新聞12月10日号に、単発配達員も社員同等に「EUで法案、最賃・有休義務化」の見出しで、単発の仕事を手がける配達員いわゆる「ギグ・ワーカー」と呼ばれる働き手が社員同等の扱いを受けられるようにする法案を発表したとの記事が出ていた。

★その内容は、プラットフォーム企業が「雇用主」の義務を負うかを判断する五つの基準（①報酬を決定または上限設定をしている②（アプリなどの）電子的手段で仕事の成果を監視している③労働時間や仕事を受けるかどうかの選択などを制約している④服装や仕事の進め方について規則を設定している⑤顧客との関係づくりや他の事業者のために働くことを制限している）を規定し、このうち二つ以上該当した場合は、雇用主と同等に最低賃金の義務などを負うとするものである。

★日本でもギグワーカーは増えており、フリーランスとして働く人は約462万人と推定されている。

★フリーランスの働き方は、自由で柔軟な働き方が魅力とされているが、「個人事業主」とされ、雇用労働者にある健康保険、厚生年金などには加入出来ないし、最低賃金や雇用保険の失業手当等の雇用関係のルールも、ほとんど適用されず、その働き方は不安定であると言われており、保護が課題になっていた。最近やつと労災に特別加入できる対象にウーバーといった宅配代行業が適用されたのみである。

★ヨーロッパに比べると日本の対応は遅れておりセーフティネットの検討は喫緊の課題である。

★今号から古家野晶子弁護士に子育ての視点から見えてくる社会の実情について語っていただきます。

★事務所を移転しました。12月1日より業務を開始しています。★心機一転、「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。

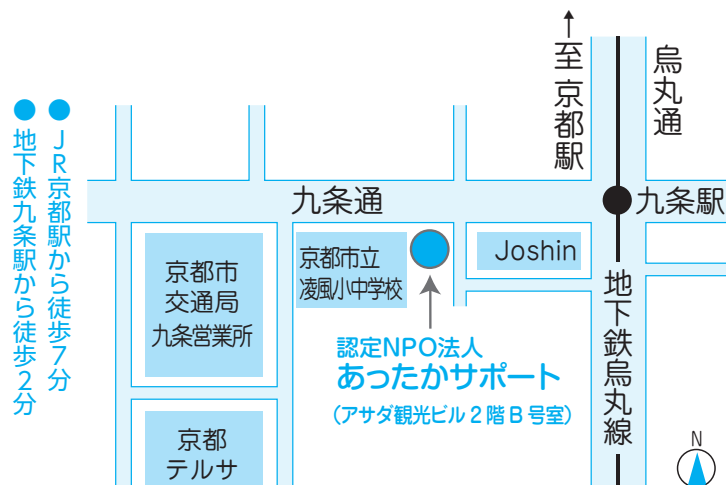
（半田敏照）

■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

- 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