



季刊・春号 第69号 2022年4月15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

第17回総会と記念講演及び懇親会の案内	編集部	1
就労継続支援B型事業所の課題とは何か	岡村俊裕	2~3
連載「当世シニア気質」(9)	柏倉 裕	4
あったか歳時記(春)	上野 都	5
私の読書館 図書紹介と私の所感	喜多和美	6
春季労働関連法セミナー報告	榎木庸弘	7~9
編集後記	編集部	10

## 認定特定非営利活動法人 あったかサポート 第17回総会のご案内

第17回定期総会を左記の要領で開催いたします。会員の皆様の積極的な出席をお願いいたします。欠席の方は同封のハガキで委任状を提出してください。  
今回の定期総会はオンライン参加も可能ですが、オンライン参加の場合でも、同封のハガキにて委任状の提出をお願いいたします。

また、第2部「記念講演会」、第3部「懇親会」は賛助会員様や会員以外の方も参加できます。同封のハガキかメールまたはFAXにて5月20日(金)までに申し込みください。(会員以外の方には、ハガキは同封されていません。)

なお、「記念講演」はオンラインでも参加ができます。オンライン参加を希望される方は、①氏名 ②住所 ③電話をご記入の上、必ずメールで申し込み下さい。後日配信URLをお送りいたします。

【オンライン参加申し込み先: [attaka-support@r6.dion.ne.jp](mailto:attaka-support@r6.dion.ne.jp)】

日時 2022年6月4日(土) 13時~19時

会場 第1・2部 京都テルサ 東館2階第1・2セミナー室  
(京都市南区東九条下殿田町70、TEL:075-6992-3400)

第3部 スーパー・ドライブインサンス  
(京都市下京区東洞院塩小路角セシマビル地下1階)

TEL:075-371-0985

第1部 第17回定期総会 13時~14時

- ① 第1号議案 2021年度 事業報告
- ② 第2号議案 2021年度 収支報告(監査報告)
- ③ 第3号議案 2022年度 事業計画
- ④ 第4号議案 2022年度 収支予算

第2部 記念講演 14時10分~16時20分

◎テーマ コロナ禍におけるあらたな「労働問題」と対処法

コロナ禍により宿泊・観光業や飲食業では廃業や事業整理による解雇問題が多く発生しています。また、職場ではデジタル化やリモートワークが急速に拡大する中で、あらたな労働問題が発生するなど現在の労働問題とその対処法について考えます。

◎講師 伊山正和弁護士(京都総合法律事務所)

◎定員 50名

◎参加費 無料

第3部 懇親会 17時~19時

◎定員 30名

◎参加費 5,000円

# 「働きの場」としての 就労継続支援B型事業所

特定非営利活動法人福祉工房P&P施設長  
(社会福祉士・精神保健福祉士)

岡村 俊 裕

## 福祉施策の二つの転換点

措置制度から利用契約制度と  
障害者自立支援法の施行

私は、今年で福祉職とりわけ障がい者の就労支援事業所の一スタッフとして30年になる。その中で、2つの福祉施策の大きな転換を経験した。

その一つは、2000年の社会福祉基礎構造改革における措置制度から利用契約制度、当事者が行政処分によりサービス内容を決められていた保護的な部分から、自分が対等な立場でサービスを選択し受ける利用制度である。

もう一つは、2006年の障害者自立支援法の施行で、障害の種類にかかわらず、共通した福祉サービスを求められるシステムに変わったことである。そして、サービスの名称が大きく

変わったのである。現在は自立支援法から、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律、いわゆる障害者総合支援法の下で事業展開がなされている。

障がいの作業をする事業所の名称としても、障害者授産施設（共同作業所）から就労継続支援B型事業所へと変更されたのである。障害者自立支援法が施行される前後においては紆余曲折があった。就労か生活かの狭間の中で、授産事業の消滅の危機さえあった。もともと以前の授産施設（共同作業所）は、歴史的背景もあり、働く場でありながら「訓練」「職業の提供」という意味合いが強く「就労技術を身に着けて将来は一般就労を目指している」としての機能であったため、働いた対価については非常に低賃金であ

り本当にすずめの涙ほどの工賃であった。かといって、就職に結びつく利用者はほぼ皆無であり目指すところのあいまいさが授産からB型に移行する際の障壁になったのであろう。しかしながら、通所サービスの中の利用人員が一番多く、また関係団体の声のうねりもあり、最終的には就労継続B型事業として存続した。新しい制度で訓練要素としての就労移行事業新設もできたために、高工賃を目指していく就労の意味合いが強くなった。

## A型事業とB型事業の違い

A型は雇用契約就労、B型は雇用契約なし

障害者総合支援法の下で、就労系事業所は、「職業訓練と就職後の支援」としての、就労移行支援・就労定着支援と「就労」としての就労継続支援A型と就労支援B型事業があり、地域活動センターや生活介護も就労支援の一翼を担う。B型事業の機能は、企業等や就労継続支援事業A型での就労経験があつて、さまざまな理由により雇用されなくなった人や、就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない人、50歳に達している人などが対象者となる。利用期間の定め

## B型事業の問題点 低い工賃

A型は 月79,625円  
B型は 月15,776円

はない。A型事業もB型事業も訓練機能は残され一般就労への移行目標は残る（義務ではない）。A型事業とB型事業の決定的な違いは、同じ福祉的就労でありながら、A型は雇用契約、B型は雇用契約でないという点である。B型事業所は上記の通り、就業に結びつかない利用者に対して最終的な就労の受け皿とも考えられる。したがって、利用される人は比較的障がいの重い方が通所される。

B型事業の問題点として一番大きいところは、やはり「就労と賃金」ということになるであろう。厚生労働省の令和2年の調査によると、全国の平均工賃はA型事業所では月79,625円に對して、B型事業所は15,776円であり、就労継続支援事業の中でも大きな隔りがある。B型は体調面精神面に配慮を要する人も多く、それに係る通院や体調不良により通所日数に差があるにしてもこれだけの差がある。ちなみに京都府のB型の平均工賃は、令和2年度15,838円で全国平均レベルである。A型・B型事業所



利用者の作品  
(がま口財布)

の主な仕事の種類として、事務的なもの、パソコン作業、清掃、クリーニング、ものづくり、リサイクル、商品管理・発注作業、接客・販売、内職的な作業等共通する作業が多いものの、A型事業所は自主的、技術力やクリエイティブな仕事を求められるのに対し、B型事業所はどちらかという下請け、内職的、単純作業が中心となるのが工賃に差が出る要因の一つである。事業の売上利益を各利用者に還元する中で、現状は下請け、内職作業中心では労働基準における最低賃金に近づけていくことが非常に困難を極めるのである。

とはいえ、「働く」ということが、一人一人の生活に直結し、豊かにしていくことなので、我々スタッフが現状の日本の能力主義的な社会環境や貧富格差に嘆くことなく、事業所を希望される利用者一人一人に対し、最低賃金には届かなくても少しでも近づいていくように、多くの工賃を利用者に持つて帰っていただけるためのきめ細かい目標設定と支援が必要であると考えます。

**B型事業の課題のひとつは  
利用者の所得保障と生活保障  
そのため支援者は高工賃を  
渡せる努力**

今後社会に求められるB型事業所の課題としては数多くあると考えられるが、私見には、やはり第一に利用者が「働く」ことに対しての所得保障であり、生活保障でもあろう。最近では、親元を離れて自立生活される利用者も増えてきているのであるが、現状生活保護に頼っている割合も低くない。単身で1カ月の最低生活費がざっくり12万円必要と仮定すると、障害年金が1級で月約81,000円、2級で65,000円だと、就労収入が1級で月39,000円、2級で月55,000円以上が必要となり、B型事業所の利用者は、生活保護に頼らず、経済的自立をしていくには非常に困難な状況である。したがって支援者は利用者の自己実現に向かって収入面で支援するならば、一生懸命働いた対価として、高い工賃を渡すことができるように、スタッフが団結して利益向上の方策を考える必要がある。利用者の本来もっている潜在能力を見抜き、エンパワメントを導き出す支援も必要

であると考えます。運営サイドでは、一般企業レベルの経営戦略、人事組織、マーケティング、財務管理、リスク管理等、事業計画の中で示していくことが必要であると考えます。B型事業は、障害特性を理解し適切に支援していく福祉専門性と、企業の知識と専門性の両方が必要な事業である。

**B型事業の課題の二つ目は  
安心して通所・就労ができる  
環境、雰囲気づくりと  
やりがいのある仕事の提供**

第二に、利用者、スタッフが満足かつ安心して通所、就労していただけるような雰囲気作り、環境づくり、やりがいのある仕事の提供であると考えます。B型事業所は先述の通り重度な利用者もおられるので、職場内の整理、ゆったりとした空間と負担のかからない照明・空調設備、トイレなど共用スペースの完全バリアフリー化などの基本的な部分から、最近リスクが高まっている感染症予防や地震・水害などの災害時の避難、情報管理やSNS問題、犯罪対応、温暖化やIT化に対応した安全対策の再見直しを再考していく必要性がある。また支援するスタッフの介護・支援負担、ストレスマネジメント

ト、労務管理、キャリアパスなどのおざりになりがちな支援者のケアも重要である。また、利用者の中で、お金ありきというよりは、社会参加とやりがいのある仕事、働く仲間との交流など、ノルマにとらわれない就労支援も必要で、ゆったり仕事ができるような仕事の受注、管理も重要なのである。

B型事業所もいろんな工夫がなされ、高工賃追求型、就職移行重視型、デイセント・ワークの重視、マイペース型、コミュニケーション・交流重視型などさまざまあるが、各事業所における、理念や目標設定など、はっきりとした方針や計画をスタッフや利用者が共有し、上下なく前に進んでいけることが利用者には選ばれるB型事業であると思う。



パソコンで作業する利用者

## 連載 当世シニア気質

## Mといつまでも (9)

## 陽気な紅葉人になりたい

柏倉 裕

ハリコフの映像だったと思う。食糧が尽きてしまったロシア兵にパンと紅茶を差し出す市民。酷寒の中で白い吐息と紅茶の温みに、若いロシア兵は泣き出していた。

たまたまだった。ロシア軍のウクライナ侵攻が始まるひと月前、『天職の運命』という本を読んでいた(武藤洋二著・みず書房)。スターリンの夜を生きた芸術家たち、というサブタイトルに惹かれたのかもしれない。

ロシア革命後、史上最大の国家権力となったソヴェエトのスターリン独裁下で芸術家たちはどう生きたのか。シヨスタコーヴィチ、トロツキー、パステルナーク……。画家フィロノフは国家の保護から逃げ続け、一枚の絵も手放さず、未来の美術館建設を夢見ながら餓死した。岡田嘉子と憧れの地に密入国した演劇人杉本良吉は「日本のスパイ」として銃殺された。

若い頃は霞のようにかすんで見え

なかったものが徹底した実録として現れてくる。ロシア文学研究の碩学による、めくるめくような一冊だ。そして思わずにいられない。ロシアは100年前とまったく変わっていない。プーチンはスターリンそのものだ。反体制ジャーナリストや政敵毒殺の闇を経て、手口はより残酷かもしれない。

▽

Mへ。君のことだから、ベッド脇のテレビのニュースに連日見入っているのか。東京にいた頃ならすぐさまロシア大使館への抗議デモに加わったことだろう。

この21世紀に、あつてはならないことが起きている。300万を超える人々が国外に逃れ、キエフは空と陸からの無差別攻撃に曝されている。チェルノブイリ原発は使用済み燃料の冷却に不可欠な電源が失われたままだ。

この春号が君の手元に届く頃、ウクライナがどうなっているかは分からない。

い。でも確かなのはプーチンと軍の蛮行を非難する内外の世論はいよいよ高まり、独裁者は孤立していく。これ以上殺戮と破壊が行われないこと、間違っても核が使用されることがないよう、世界中が見守っている。

▽

Mへ。今回君に書くこうと思っていたのは、スペインの画家ゴヤにまつわることだった。

貧しい農家に生まれながら画家を志し、ナポレオンの侵攻とスペイン独立戦争を生き抜いた。46歳で聴力を失ったあとも「巨人」「裸のマハ」「これでも私は学ぶ」などの名作を残し、絵画界の巨匠となった。18―19世紀人としては稀な82年の生涯最後の作品が、この「ホルドーのミルク売り娘」だ。

差し込む朝日を敬うように頭をかき上げている。憂いを湛えるまなざし、淡くほの赤い頬と唇、レースに包まれたふくよかな胸……。80を過ぎてなお、こんな清冽な絵を描く感性に言葉も出ない。

最初に挙げたロシア文学の碩学は『紅葉す

る老年』の中で、ゴヤについても書いている。

「人生の紅葉期こそ陽気さが必要である：老いたゴヤやレンブラントやファールも登場したのは、彼らが本質的に陽気だからである：年々住みづらくなっている老いた日本に、一人でも多くの老人が紅葉人に、できれば陽気な紅葉人になれば、それは本書が最も歓迎する祝い事である」

なるほど。老人と呼ばれるのはごめんだが、陽気な紅葉人とはうまいことを言う。寒暖の差が激しいほど紅葉は美しい。これからの苦勞も試練も肥やしにしながら、オレたちも陽気な紅葉人の仲間入りをしたいものだ。



ゴヤ「ホルドーのミルク売り娘」

あつたか歳時記

(春)

桜が散るまえに

上野 都



桜ばな

いのち一ぱいに 咲くからに

命をかけて わが眺めたり

岡本かの子 『岡本かの子全集』

熱い歌の心を堂々と詠み上げる岡本かの子の花見なら、やはり咲く花にも命をかける。ここまで誰にもはばかりず我が身を見せる人の爛漫な春。強い人には、いのち一ぱいに咲く花こそふさわしい。

わが身なら、この不穏な世上にうろたえ、遠い国の冷たく暗い地下室に横たわる人々が賭す命こそ貴いものとして、ただ画像の前に呆然と立ちつくすだけ。

やはらかに  
柳あをめる 北上の  
岸辺目に見ゆ 泣けと如くに

石川啄木 『握の砂』

若い頃に出た故里、それゆえに春が巡ってくる、川辺の柳がけふるような薄緑の枝を揺らす光景が都会のわが身に迫ってくる。目に見えるのは、望郷の切なさ、まるで泣けといわんばかり、この思いを誰にぶつけることも叶わずに。

桜の花

ちりぢりにしも わかれ行く

遠きひとりよ 君もなりなむ

釈超空 『春のことかれ』

卒業、旅発ち一出会った歳月に応じてわかれの距離は違ってくる。白い吹雪となって散ってゆく花びらのように、一人一人がそれぞれの道をゆく。それが分かっている、遠くなる人への春の哀惜がしんと心に沁みてくる。

今しばし

死までの時間 あることへ

このよにあはれ はなのさく駅

小中英之 『翼鏡』

時間が止まったような風景だが、いつか死は確実にやって来る。若い時から病を得ている歌人は、それだけに生を限りある時のなかに置き、小さな駅に停まる電車を待つ。はなが知らせるひとときの春、この世のあわれをとどめて見る桜。

つくつくし

摘みて帰りぬ 煮てや食はん

ひしほと酢とに ひでてや食はん

正岡子規 『病牀六尺』

「つくしをたくさん摘んで帰ったが、煮て食べようか、酢醤油に浸してたべようか」ただそれだけを読んだのだが、この当時の子規が長い療養生活を送っていたと知れば、またこの歌の重さが違ってくる。陽気にさそわれ、病床をでて日差しのもとでつくしを摘ん

だことは特別な喜びだったのだ。

当たり前のことがしみじみと有りがたく感じられるようになる、周りの景色が違って来る。歌詠みは歌を詠み、画家は絵筆をふる、詩人は詩を書く。このつくし摘みが最後の春になり、子規は三十五歳で世を去った。

日溜まりに

置けばたちまち 音立てて

花咲くような 手紙が欲しい

天野慶 『短歌のキプン』

この歌に解釈はいらないだろう。そのままを読めば、最後にぽんと花が開く。欲しい手紙は、中を読まなくとも、待ちかねた心に飛び込んでくる。

もう三年目に入るコロナと共にある自粛の暮らし、若い人々の三年は大きく、高齢の人には長い。そんな中で思いがけない戦争がやって来る。戦地から遠い日本へも、日溜まりの私にも。だから、せめて手紙を送りたい。いえ、送らねばならない。桜が散る前に。



## 図書紹介と私の所感

(社会保険労務士) 喜多 和美

### 壁を壊すケア

「気にかける街をつくる」

(井手 英策 編)

現在、日本でコロナの感染拡大は高止まり状態が続き、高齢者の死亡が増大している。自治体によつては、入院できない感染者は自宅や施設に留め置かれ、適切な医療がなかなか受けられない状況もあると聞く。こうした入院できない事情の背景には、保健所の統廃合や「地域医療構想」の下での病床削減政策がある。大阪府が人口10万人当たりの死者数が最も多いのは、府が保健所や病床の削減を積極的に進めてきたことと決して無関係だとはいえない。

このような「いのち」の根幹にかかわる「ケア」が疎かにされている状況を前にして、「ケア」に対する関心が高まっている。「ケア」について考えたと思う、手にとった本を紹介したい。

「ケア」って何だろ(???)

編著者の井手氏は、この社会に広がっている「ケア」のとらえかた——世話

介護、保護など上から目線の「ケア」ととらえかたについて違和感を抱き、自分の体験を振り返つて考える。「ケア」とは「気にかける」ことであり、「そばにいる(＝アシスト)」という水平的なものだと捉え直し、そこから、「頼り・頼られる」という中での「自立のかたち」や、「自立と自治は車の両輪」として福祉をもっと地域にひらいて「気にかける街」をつくる、という考えに至る。

では、そうした街をどうやって作っていくのか。介護や教育、障害者福祉など様々な現場で、画期的な取組みをする9人の実践家の声を聴いて、一緒に考えていこうというのが、本書である。

【介護や教育、障害者福祉、様々な現場での取組み】

高齢者介護の現場からは、これまでの介護の事業は「空間的な、人間的な、さまざまな社会の分断に加担していな

いだろうか」と問いかける。高齢者「にお茶を配るのではなく、高齢者」と一緒に、できるならば高齢者「がお茶を淹れてくれる「環境」をつくる」のが介護士の仕事ではないかと。さらに地域社会に、高齢者や障害者が「あたりまえ」に、地域の仲間としてあつかわれるように、プラットフォームを点在させていくことが私たちの仕事であるとも述べる。

定時制高校で居場所カフェを運営する現場からは、井手氏の意見に対して「アシスト」は「対処型アシスト」と「予防型アシスト」の2つの区別が必要だと主張する。貧困や社会的孤立に陥りやすい若者に対して、高校卒業後ひきこもりなど深刻化して「対処型アシスト」が必要になる前に、つまり在学中の時から「予防型アシスト」を充実させるべきではないかという。

その他に、生活保護などの行政担当者において専門性が育たない人事異動の問題、障害者施設と地域との交流の中での「贈り合い、受けとり合う」営みの様子、民間の子育て支援拠点事業者が主体性を守るために行政と「協働契約」を結ぶ意義など、実践家からの声はどれも示唆に富む話ばかりだ。

【丑生のまちづくり〜たくらむの40年】  
特に、在日コリアンが多く住む川崎

市桜本における地域づくりの事例は、心に残る。

70年代桜本の地域活動は、保育園での民族教育を柱に始まる。それと並行して、川崎市に対し、教育行政で民族差別に対する取組みを求めると、活動の保障を求めることに取り組んだ。行政担当者との交渉を積み上げ、また受けてきた差別の実体験を訴えながら学び合う場を粘り強くつくってきた。そうして実ったのが、「在日外国人教育基本方針」の制定と、「ふれあい館」の設立である。「基本方針」の下、民族文化活動など教育は地域にひらかれ、「ふれあい館」は、障害者支援や高齢者の介護事業へと、地域に連携の輪が広がる拠点となった。

川崎市で全国に先駆けて「ヘイトスピーチ」を規制する条例が誕生したのは、このように地域に根付いた活動があり、長年、行政と「対話」の場をつくってきたからこそなのだ。

「ケア」のなさに対処するために、どこから始めたらいのか——「遠い昔から現在に至るまで、『実践のなかのケア』と私たちが名づける豊かな事例を掘り起こすことから始めることです。」(ケア・コレクティブ著『ケア宣言』)。本書に描かれた豊かな事例から、たくさんの「気づき」が得られることだろう。

# 企業における「働き方改革」への対応と労働者の働き方改革をめぐる問題

(認定NPO法人あったかサポート理事) 榎木庸弘

2021年度春季労働関連法セミナーが、京都勤労者学園にて3週連続で、対面とZOOMのハイブリットで開催されました。3回で100名近い参加者があり、働き方改革に関する関心の高さを伺わせました。以下、榎木庸弘理事にリポートしていただきました。

第1回 3月9日(水) 18時30分～20時30分

## 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)



「な働き方の環境整備」と題して、講演頂いた。

まず、最初に働き方改革の概要として、『個々の事情に応じた多様で柔軟

第1回は、な働き方を自分で「選択」出来るよう社会保険労務士の西野智子氏を迎えて、『長時間労働の是正と柔軟な働き方を自分で「選択」出来るようにする為の改革』と言う考えに基づいて、労働基準法をはじめとして八本の法律を改訂したと述べた。これは、これ迄の働き方では成長出来ない状況からの意識改革を目指すと言う意味を持つているとした。

そして、本日のテーマである労働時間法制見直しの具体的内容について、改訂された六項目を順に説明頂いた。第一に「残業時間の上限規制」、第二

に「月60時間を超える残業の割増賃金率を引上げ」、第三に「一人一年あたり五日間の年次有給休暇の取得を義務づけ」、第四に「フレックスタイム制の充実」、第五に「勤務間インターバル」制度の導入を促進、第六に「高度プロフェッショナル制度」の新設である。

一項では、改訂により残業が青天井でなくなった所や罰則規定が出来たこととは大きいとしつつも、不十分な点もあると述べられた。又、男性の長時間労働が女性の家事負担の増加を招き、出生率の低下を招いていると言うデータから、又、少子化対策として、男性の労働時間を減らし、家庭での役割分担を促す必要があると述べた。

四項では、精算期間の上限が三箇月に延長された点について説明された。期間が長くなることで、子育てする夫婦等に利点があるようになったと活用事例をもとに説明された。

五項では、寝る為だけに帰宅すると言うことからの脱却の為に必要と述べた。又、十二時間あると離職率が下がると言う研究報告もあわせて紹介された。

六項は、経済界の希望により、導入された制度。欧米とは違う風土の日本での導入について、厳しいとした上で、今後対象業務が増えないかと言う懸念があると述べた。

そうした改訂により、柔軟な働き方がしやすい環境整備、安全で健康に働くことが出来る職場づくりがもたらせればと述べ、近年急速に普及したテレワークについてグラフを交えて解説された。その中で、国も本格的に進めているとし、「働き方改革フェーズII」についての説明をされた。ただ、政府が言う様な薔薇色の構図だけで無い現実も直視しないといけないとした。実際、選択肢が増えても労働条件が悪化した結果、兼業すると言う本末転倒な事態も発生していると述べた。

そして、この改革の中で、こぼれ落ちる人がいないかを考えていくことが、課題となると述べて、講演を終えた。

### 筆者感想

零細企業にとつて、働き方改革の進展は存続にも関わる問題と言える。慢

性的な人不足を補う残業が規制され、更に割増賃金の発生により、収益が悪化するのには想像に難くない。結果、従業員員の昇給が困難となり、教育、訓練も不十分となり、労働の流動性が加速する中、転職されたり、兼業されたり、新規雇用が困難となる可能性が高い。

金額は別として高プロ状態の事業主も多いと思う。こう言った環境で、廃業や売却を選択する事業所が増えてゆくのではと考えられる。それにより、雇用減少、失業者増となる可能性もある。事業規模に応じた施策や補助が必ず必要な問題なのではと思った。

これは、労働者が内容を理解出来る様に具体的に分かりやすく説明することが求められているとした。それでも解決出来ない場合として、三つ目の裁判外紛争解決手続きがあるとした。実際、「不合理な待遇の禁止」問題に関しては、今後増加するだろうという見解を示された。

知度の低さが原因と指摘した。特に、大規模企業ほど不合理な待遇差が高まる傾向にあるとの数値を示した。他に待遇差についての説明も六割弱しか出来ない現状を憂えた。そして、待遇差への対応をした場合、公平性が醸成され、生産性の向上をもたらし、労働者にとっても企業にとっても良い結果を導くとした。

## 第2回

3月16日(水) 18時30分～20時30分

### 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)



第2回は、社会保険労務士の山崎由紀氏を迎えて、『非正規労働者の処遇改善 (「同一労働同一賃金」)』と題して、講演頂いた。近年、非正規労働者の割合が増え、正規労働者との待遇差による所得格差が少子化にもつながっているのではという見解を示しつつ、全体像を説明した後

に課題を探りたいと述べた。最初に「同一労働同一賃金」の概要を説明された。欧州とは違い、日本では同一企業・団体における不合理な待遇差の解消を目的としているとした。その上で、三つの重要な改正を挙げた。一つは、不合理な待遇差の解消「均衡待遇」「均等待遇」。二つは、労働者に対する説明義務が強化された点。三つは、裁判外紛争解決手続きである。一つ目の「均衡待遇」については、パート有期労働法第八条、「均等待遇」については、同第九条をもとに説明頂き、それぞれ考慮すべき項目を「同一労働同一賃金ガイドライン」の内容も踏まえつつ解説された。留意点として、主観的、抽象的な説明でなく、客観的、具体的な実態に照らして不合理でない説明が必要とした。二つ目の、労働者に対する待遇に関する説明義務であ

次に、企業における「同一労働同一賃金」の対応状況と課題について『労働政策研究・研修機構』の資料(2019年7月1日時点)を交えて説明された。資料によると、内容を知っている企業は六割とのことだった。労働者側の認知度も低く、内容まで知っているのは5・2%であった。又、対応状況も動いていない、或いは本当に理解しているのか不明な企業が少なからずあるとした。具体的な見直し内容も正社員の不利益変更や、別規則での無期雇用化等、問題をはらんだものが散見されるとした。非正規労働者の待遇改善をはかる為の施策が、逆に正社員の待遇悪化を招く事象は『日本郵便事件』を参考に説明された。

又、職務が同じで差がある場合に、合理的に説明出来るのだろうかとか疑問を投げかけた。そういった場合、不満に思う労働者がいる一方、分からないとする労働者もいる事実を紹介し、認知度の低さが原因と指摘した。特に、大規模企業ほど不合理な待遇差が高まる傾向にあるとの数値を示した。他に待遇差についての説明も六割弱しか出来ない現状を憂えた。そして、待遇差への対応をした場合、公平性が醸成され、生産性の向上をもたらし、労働者にとっても企業にとっても良い結果を導くとした。

#### 筆者感想

又同一労働同一賃金問題において、待遇差解消の困難さを改めて認識した。つまり、右肩上がりの経済状況であれば、正社員と同等にすることは容

易いが、縮小均衡している状況下では、財務状況が逼迫している企業は逆の施策をしなければ保たないと言うことである。総括的な対応としては売値を上げてもらうか、出費を少なくするしか考した次第である。

第3回

3月23日(水) 18時30分~20時30分

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)



第3回は、社会保険労務士の柴田美知子氏を迎えて、『ハラスメント防止措置、子育て・介護と仕事の両立支援』と題して、講演頂いた。

第一に、「ハラスメント防止措置」について述べられた。一つに、労働施策総合推進法改正の経緯や現状を厚労省の定義や、ハラスメント禁止条約の規定をもとに説明された。

二つに、職場いじめの基本として、奥山論文を参照しながら発生形態を行為主体に着目して見解を示された。一つは個人、二つは上司、三つは会社で

無い。例えば、買い手の大規模企業の昇給分を購入費増額にまわすか、中小零細企業の税負担を大幅に緩和するか解決策は無いのではなからうかと愚考した次第である。

ある。この会社においては、会社の意

を汲んで協力する者が出ると言う日本特有の現象を提示された。次に、何故起きるのかという観点から、発生原因や背景に言及された。

三つに、改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)・指針・通達の内容として、その具体的な改正内容を条文に沿って説明された。その中で、ADRについて、措置義務違反には行政指導が行われる点について強調された。

更に、注意点として、被害者本人の氏名が無くても、本人以外でもアプローチ出来る様になったものの、パワハラ予防に主眼をおいている為、禁止規定が無い点について疑問を呈した。

続いて、職場におけるハラスメントについて、その定義を厚労省の資料を

基に、平均的な労働者の感じ方を基準とすること等を説明された。あわせて裁判例における考慮要素も示された。又、代表的な言動の6類型に関しては、この範疇に入らなければ良いというわけでは無いと述べた。事業主の措置義務については、職場の大小に関わらず必要であるとし、方針の明確化、周知・啓発の重要性を説明した。又、適切に対応する為に必要な体制の整備についても、セクハラ、パワハラ、マタハラと言った内容ごとに説明された。この中で、加害者本人に、駄目なことを理解させないと、再発、悪化につながる

とした。又、労働者への周知・啓発も必要と述べた。

四つに、ハラスメント対策の課題について、項目ごとに説明された。そして、最後にまとめとして、パワハラには当たらないいじめや嫌がらせへの対応も必要であると述べた。更に、防止する上で、職場環境の改善が不可欠とした。そう言った状況を鑑みる中で、氏は禁止規定が無い防止法でパワハラが予防出来るか疑問であるとした。

第二に、「子育て・介護と仕事の両立支援」について、述べられた。

一つに、育児・介護休業法改正の経緯を何故と言う視点で順に説明された。この中で、取得出来ない理由として、

職場の雰囲気や収入減を挙げられた。二つに、改正育児・介護休業法の内容である。厚労省の資料をもとに解説された。この法律は、段階的に施行されるので、時期ごとに分けて説明された。その中で、2022年10月1日に施行される『産後パパ育児』は目玉だとした。加えて、有期雇用労働者に対しても条件を満たせば取得出来ることもあわせて紹介した。又、新たな仕組みとして、休業中の就労も条件次第で可能と言うことも説明された。

最後に、これらの問題に関するQ&A、事業者向け資料等は、厚労省のホームページからダウンロード可能と述べた。それらをもとに、制度の枠組みを掴んだ上で、細部を詰めていくことが大事とした。そして、問題追求をして欲しいと述べ、講演を終えた。

筆者感想

平均的感じ方が採用されると言いつつも、感情という主観的なものも入る為、本来の意味での被害者だけでなく、意図的に被害者にもなることも出来るとも言え、正直怖いと言っているのが率直な気持ちである。とは言え、明らかにおかしいことは止めなければいけないのは事実。そこは事例などを学びつつ、自らの職場に生かさないといけないと思った。

## 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

★心のどこかでは、プーチン大統領がウクライナに侵略するとは思っていなかった。それが、戦車を連ねて国境を越えたのである。その時はショックを受けたが、戦争が始まってすでに3月24日で1ヶ月になった。

★連日、テレビに映し出される光景は、攻撃を受けたビルが炎をあげ、避難する人々の列である。何回も映し出された映像で脳裏に焼きついたのは、子どもが一人でリックを背負って、廃墟の中を歩く姿である。すでにウクライナの人々のうち、一千万人が避難を余儀なくされ、370万人の人々が国外に逃れている。

★今回の戦争の責任はひとえにプーチン大統領らロシア政権にある。戦争する理由はどうであれ、一刻も早くウクライナから兵を引くことであるが、一方ゼレンスキー大統領にしても、これだけ自国民の被害が拡大し疲弊している事態を考慮するならば、ロシアとの交渉を精力的に進め、とにかく戦争に終止符を打つことである。そのためには、一歩後退、二歩前進も必要ではないか。

★またこの戦争を早く終わらせるためには、世界が一致してロシアに圧力を掛けることであるが、世界政治を見る限り、そうは動いていない。国連の安保理も機能しないのが実態である。

★ここで現実性を帯びてきているのが、第三次世界大戦の可能性である。今のところ、ゼレンスキー大統領から制空権の制限を要請され、全面戦争になるということで、バイデン大統領は断っているが、どうなるか分からないのが戦争である。その様なことが起こった場合は核戦争は避けられない。

★核の使用では、プーチンが戦況を有利に開くために使用する可能性をアメリカの情報筋が明らかにしている。

★核と云えば、安倍元首相は「核共有政策を議論するべきだ」と発言して、物議を醸し出している。現在のところ、岸田総理は、「非核三原則を堅持するわが

国の立場から考えて認められない」と否定しているが、核武装論者から今後どうアクションがあるか注視する必要がある。

★核の問題のもう一つは、原発の危険性である。ウクライナの原発もロシアの攻撃で危険な状態に陥ったとの報道がなされた。今のところ、大きな被害は出ていないが、原発の持つ危険性が改めて明らかになった。このことから、安全性を如何に強調しようが、ひとたびことが起きると取り返しの付かない事態になることが今回の戦争で証明された。一刻も早く原発をなくすことである。

★6月4日(土)に総会を予定しています。コロナの感染状況によりですが、総会及び記念講演は対面とZOOMのハイブリッドで開催を予定しています。皆様の多数の参加をお願いします。(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 てる 半田敏照  
(当法人・副理事長兼事務局長)

HP <http://www.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

