



季刊・夏号 第70号 2022年8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

第17回総会報告	編集部	1
2022年度事業計画	編集部	2~4
記念講演要旨	編集部	4~7
連載「当世シニア気質」(10)	柏倉 裕	8
あったか歳時記(夏)	上野 都	9
講演会アンケート	編集部	10
秋季労働関連法セミナーのお知らせ	編集部	11
『子どもあったか社会』で未来を創る	古家野晶子	12~13
二度目の社会人大学院生 短距離全力疾走を終えて	由里悦子	14
私の読書館 図書紹介と私の所感	榎木庸弘	15
編集後記	編集部	16

満場一致で可決されました。
 続いて、第3号議案2022年度事業計画(案)、第4号議案2022年度収支予算(案)を、それぞれ椎名常務理事、木村理事から提案され、質疑応答後採決に移り、満場一致で可決されました。
 第2部の記念講演会は、57名(Zoomの参加者23名)が参加し、『コロナ禍における新たな「労働問題」と対処法』のテーマで伊山正和弁護士(京都総合法律事務所)に講演をいただきました。(講演の要旨は4~7ページ、アンケート結果は10ページに掲載しています。)
 第3部の懇親会は、コロナ禍により3年振りの開催になりました。33名の参加があり、名刺の交換などをしながら、交流を深めることが出来ました。



去る6月4日、京都テルサにおいて、第17回総会を開催しました。
 今回の総会は、初めてオンライン参加方式を取り入れ、ハイブリットでの開催となり、オンライン参加者を含め32名が出席されました。
 総会は、榎木理事の司会で始まり、議長に山本理事長を選出し、委任状を含めて総会が成立していることを宣言して、議案の審議に入りました。
 第1号議案2021年度事業報告は、椎名常務理事から、第2号議案2021年度収支決算及び監査報告は、木村理事と中本監事からそれぞれ報告され、質疑応答後採決に移り、

認定NPO法人あったかサポート 第17回総会報告

2022年度事業計画

1. 2022年度の事業環境

①本年度も、コロナの感染状況を見ながらの取り組みとなります。現状、政府の方針としては、感染対策をしながら、経済を回していくということ、この連休の人も、3年ぶりの賑わいを早していました。

②当法人としても、労働相談事業、出前授業、労働関連法セミナーを中心に事業展開をしつつ、独自の取り組みとしてのセミナーの開催等、対面、ZOOMのハイブリットでの取り組みを追求していきたいと思います。

2. 具体的な事業計画

(1) 情報発信活動

①会報誌「季刊・あつたか情報」の発行は季刊「あつたか情報」の発行は当法人活動の内容を広く広報すると同時に会員・支援者と状況を共有する重要な活動です。内容の充実を図るため、理事だけでなく会員の方にも積極的に原稿を寄せていただきと考えています。また、理事会において掲載内容を検討することにより、広報誌としての役割を果たしていきます。

22年度も年4回の（8月、10月、1月、4月）の発行を目指します。

②ホームページ（HP）の充実

毎年HPの充実については課題に挙げますが、財政と人材の問題から、抜本的な改革は当面難しい状況です。本年度も最新情報のUPはするようにします。

③その他の情報発信事業

コロナ禍により生活スタイルや経済活動の形態が大きく変容する中、社会のニーズに応える活動が求められています。社会状況に合わせ当法人の目的に沿った取り組みを検討します。

(2) 教育事業

①労働関連法教育普及事業

本事業は主に公益社団法人京都勤労者学園（以下、ラポール学園）との委託契約に基づき行います。昨年に引き続き本年も、高校生、大学生、専門学校生、その他社会人を対象にした教育事業と春と秋に社会人を対象にしたセミナーを開催します。昨年と同様にそれぞれ担当者設けて運営を進めます。特に出前授業では定期的な「講

師陣会議」を開催して進めます。①事業の目的

政府は「働き方改革」について、「骨太の方針2021」で、労働時間削減等を行ってきた「フェーズI」に続き、企業組織の変革と、多様で柔軟な働き方の実現に向けた働き方改革「フェーズII」の推進として、テレワークの拡大、メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換、裁量労働制度の検討、兼業・副業の普及・促進、フリーランスについてガイドラインを踏まえた関係法令の整備を行うと提言しています。

また、社会保障制度改革においては、団塊の世代の後期高齢者入りを見据えた基盤強化、全世代型社会保障改革を行うとし、2022年4月から年金制度を始めとする、社会保障制度が随時改正施行されます。コロナ禍の不安定な時代にこれらの働き方改革、社会保障制度改革の実践は、本当に安心して働ける環境となるのでしょうか。

今後、様々な人生の岐路で多様な働き方を選択する力を持つために、労働に関する知識と社会保障の基礎知識について提供を行います。

す。また、これまでの出前授業実施の中で、就職が内定したものの求人票や労働条件、各提出書類の意味が分からない生徒からの労働に関する相談に教員が対応できないなど個別の相談事例があります。そこで、これまでの労働関連法教育だけに終わらせず個々の問題に寄り添い、具体的な労働や社会保険に関する相談にも対応できる教育内容に構成します。

①-1 若者を対象にした労働関連法教育活動「出前授業」(学校等にて)

①「対象」別の重点課題

- ①高校生：全日制、定時制、通信制
- ・就職希望者進路指導では「労働条件通知書」「給与明細」の見方、社会保険制度の仕組み
- ・人権学習ではコロナ禍における解雇や社会保険のセーフティーネットなど紹介
- ・個別の求人、労働条件などに関する相談

②大学生

- ・①の他「就職活動を始める前に知っておきたいハラスメント防止策法」
- ・少子化の下で年金制度など、「今なぜ全世代型社会保障制度改革なのか」

・女性を取り巻く社会状況、働き方と労働関連法

③ 専門学生

・①の他、求人票の読み解き方
・離職や転職時に知っておきたい「社会保険の基礎知識」

④ その他の社会人・自立就労サポートセンター、ひとり親家庭、不利な家庭環境にある若者とその支援者など

・①の他、年金・医療・介護など社会保険、労災・雇用など労働保険の基礎知識

・兼業・副業、フリーランスなど様々な働き方の選択と社会保険制度について

2 講義の方法の多様化を検討

① スクール形式

② グループワーク

③ 寸劇形式

④ 紙芝居を使った講義

⑤ 動画を使った講義

⑥ オンライン講義

⑦ 個別求人等に関する相談支援

3) リーフレット「若者の未来に向けて「働く」「生きる」を学ぶ」
出前授業提案を増刷します。

①-2 社会人を対象にした労働関連法教育活動（ラポール学園にて）

秋季3回、春季3回の連続セミナーを実施し、次のキーワードをテーマに労働、社会保障に関する理解を深め、諸問題に関して問題提起を行います。また、コロナ禍において対面セミナーが困難な場合は、オンラインセミナーや欠席者への動画配信を検討します。

① 前期 秋季セミナー

家庭と仕事の両立支援における、就労中断のリスク、リスクと共存に係る法制度、企業内制度整備の諸問題の検討

第1回 出産・育児・産前産後休暇、育児休業・

休暇、育児休業給付、少子化対策

第2回 介護・介護休業・休暇、介護休業給付、

介護保険制度

第3回 傷病・病気休暇（休業手当、休業補償、

傷病手当、休業補償、休業制度

〈他検討中のテーマ〉

高齢・就業、年金（受給、適用）、医療（提

② 後期 春季セミナー

フェーズⅡの推進における働き方の多様化（付加価値の高い

働き方に見直していく、やりがいを高めていくことを目指す）の諸問題の検討

第1回 テレワークの増大

第2回 ジョブ型正社員の普及

及…雇用ルールの明確化、支援

第3回 副業・兼業の促進

ガイドラインの周知、取組事例の展開等

〈他検討中のテーマ〉

・裁量労働制の検討…実態調査に基づく制度の在り方について

・選択型週3日休日の検証…好事例の収集・提供等による企業における導入の普及促進

・フリーランスの保護…ガイドライン、

関係法令の適切な運用、契約のルール化

など

①-3 労働関連法教育推進の動画、紙芝居を活用するために

2020年度から紙芝居

2021年度は紙芝居と動画を制作してきました。これらを活用し、HPやリーフレット等でPR

の上、今後も引き続き労働関連法教育の周知、普及活動を行いたいと思います。

①-4 労働関連法教育に伴う個別相談支援の周知活動

労働関連法教育出前授業に伴う個別の相談支援活動について、案内リーフレットを作成し、周知普及を図ります。

② その他の教育活動

20年度から延期された独自セミナーも含め、22年度も当法人の目的にあった講師派遣依頼には積極的に応えていきます。

(3) 相談事業

① 京都府の労働相談事業

当年度も京都府からの委託事業として、毎週土曜日と月曜日（金曜日の夜間）「社会保険労務士による労働相談」に取り組みます。

また、出張労働相談（2回を予定）や労働相談のための研修会（2回を予定）も実施します。当法人の理事に相談事業やおよび事業に係る事務手続きを担ういただき、京都府との連絡窓口、担当者予定表の作成、実績の集計、契約の更新

（入札）、事業報告書の作成など、具体的な業務に引き続き関わっていただきます。

②その他の相談事業

コロナ禍のもとではあります
が、可能な範囲で独自の相談事業
に取り組めます。

(4) 他団体とのネットワーク活動

①ラポール学園との提携事業の展開
当年度も、労働関連法教育を通
じて協力関係を維持していきま

②龍谷大学との連携

当年度については、大学院入学
の希望者がありません。当面情報
交換をしながら関係を継続してい
きます。また、2023年度に向

けて、正会員からの入学の希望者
を募り、大学院における課題研究を
通じて地域公共人材として貢献で
きる、会員の育成に努めます。

③就労継続支援B型事業所との連携
特定非営利活動法人福祉工房P
& Pの職員の研修会等への講師派
遣を行っていきます。

3. 組織・財政活動

(1) 組織活動

多少の変動はありますが、正会員、
賛助会員、協力会員の合計は270
名程度維持しています。当法人の発
起人である笹尾常務理事が亡くなり
ましたが、その当時からのお付き合
いをいただいている方も多く、引き
続き、会員のネットワークやセミ

ナーを通して会員拡大に努めます。

①事務局体制の強化

半田副理事長が事務局長とし
て、月・水・金勤務して日常業務
の処理と、会員管理に努めていき
ます。

②理事会における業務分担の明確化

21年度は理事会における業務分
担を明確にして、事業ごとに複数
の理事が事務局を構成して運営を
図ることにしましたが、一部を除
いて十分機能しませんでした。当
面事務局主導の体制で進めます。

(2) 財政活動

当法人活動の収入は、正会員・賛
助会員・協力会員からの会費・寄付
金、京都府からの委託事業（労働相
談事業）とラポール学園の労働関連
法教育事業を基にしています。これ
まで制作した教育関連事業の冊子等
の販売も継続していきます。現在の
ところこれら以外の事業収入を見込
むことは出来ていませんが、会員等
の知恵と力を借りながら、新たな事
業展開を模索していきたくと思いま
す。是非、お知恵・お力をお貸しく
ださい。

あつたかサポート第17回総会 記念講演報告

伊山弁護士は、コロナ禍における新たな「労働問題」と対処法のテー
マで、①大量解雇に対する懸念 ②デジタル化・テレワークがもたら
す諸問題 ③「働き方改革フェーズⅡ」に向けた職場待遇問題 ④コ
ロナ禍における新たな労働問題の対処法の4点について講演されま
した。

4つのテーマの概要

一つ目の大量解雇については、今の
ところ大量解雇は生じていないが、こ
れに対する懸念というものがどうなっ
ているか。二つ目は、コロナがもたら
した「働き方改革」の一つとしてデジ
タル化・テレワークが出てきたが、こ
れについては、政府が相当以前から

言っており、コロナ禍で導入する企業
も増えたが、緊急事態宣言が解除され
たころから減ってきた。この原因は何
か。三つ目は「働き方改革フェーズⅠ」
はやることはやったというのが政府の
認識で、最近では「働き方改革フェーズ
Ⅱ」ということを言い出してきた。こ
の「働き方改革フェーズⅡ」が今後
の職場の待遇を変えていく可能性があ
る。四つ目として、そうになると、コロ
ナ禍における新たな労働問題というも
のを「デジタル化・テレワーク」「働
き方改革フェーズⅡ」との関連で考え
なければならぬ。

大量解雇はあるのか

コロナ禍で人流制限がなされ、宿
泊、観光、飲食業、娯楽業がかなり影
響を受け、厳しいといわれております



が、それに止まることなく多くの業種で影響が生じています。しかし、リーマンショック程ではありません。完全失業者の対前年同月増減のグラフを見ても、完全失業者が50万人程増えていると、完全失業者が2020年のコロナが開始してから2017年1月〜2021年11月の完全失業者数の推移を見ても、2020年になって150万から200万に増えてはいますが、それほど急激に増えていません。完全失業者が急激に増えたのは2008年リーマンショックの時です。2008年9月頃から300万人を超えているのです。コロナ禍よりひどかったのです。今回のコロナでそれほどひどくなかったのは、雇用調整助成金という手を打ったからです。ですから、次の手を打たないとリーマンショックのような事態になる可能性があります。

経営が悪化して、体力が持たなくなると、経営者も整理解雇を考えるが、今の経営者はそう簡単に整理解雇はできないと考えています。それは、整理解雇の4要素による厳しい解雇制限があるからです。4要素とは、①人整理の必要性②解雇回避努力義務の履行③被解雇者選定の合理性④手続きの妥当性です。このように整理解雇を実行

する場合かなり煩雑になります。ですから、今回整理解雇を実行しようとはなっていないです。その大きな理由は先ほど触れました雇用調整助成金です。雇用調整助成金の仕組みがあったことは、大きかったです。しかし、この柱である雇用調整助成金がなくなったかどうか。これからが正念場になります。

デジタル化・テレワークがもたらす諸問題

政府は2016年から改革の一環として生産性に資するということで、コロナとは関係なく推進していました。すでにこの頃日本ではモバイル端末は100%近く普及しており、デジタル化・テレワークの素地がありました。そこにコロナで人流が制限され注目されました。実際、2020年のピーク時には大企業で83%、中小企業でも50%近く導入していました。

ところが、緊急事態宣言が解除されたところから導入が急激に減っています。この原因は何か。アンケートを見ると、同僚なり上司とのコミュニケーションが取りにくいと答えています。しかし、ここでコミュニケーションが取りにくいと言っているのは、対面

言葉を交わすことが出来ないというより、何をしているか見えない不安があるのではないかと思われます。このことを見ると社会の本音は働く過程が見えない、テレワークでは十分な働きが出来ないと思われたのではないかと思えます。

そこで、働いている過程というのはそれほど大事なのか、経営者は結果が出たら、働いている過程はどうでもいいのではないかと思っていると思うんです。こうした一方で働く過程が見えないから不安だ、他方で成果を出してもらえば過程はどうでもいいというズレは、どうして生まれるかというところ、なんに基づいて賃金上がるか、労働基準法に一つの考えがあるからです。このことは、「働き方改革フェーズII」の関連の話になっていきます。

働き方改革フェーズII

2006年から肝いりでやろうとしていたテレワークが一時期80%、50%まで普及したが、その後下がり始めました。これを後戻りさせないで働き方改革を加速させなければなりません。その為には何をするか「経済財政運営と改革の基本方針2021」でいろいろ

言っています。が、「労働時間削減等を行ってきた働き方改革フェーズIに続き、メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換を図り、従業員のやりがいを高めていくことを目指すフェーズIIの働き方改革を推進する。」と言っています。メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換を図ります。こう言っているのです。御存知かと思いますが、メンバーシップ型とは、簡単に言いましたら、年功序列で終身雇用の従来の働き方を言っているのです。それに対して、ジョブ型とは仕事の成果に対してお金を払いますと言うことで、時間は関係ないんです。仕事の成果があれば、その過程がどうであろうとかまわらないのです。まさに、テレワークに対する懸念、つまり働いているが過程が見えない事に対する答えなのです。

そうなりますと評価が問題になってきます。評価の基準というものが何か、何を持って評価するのでしょうか。これまでのような、主観的な積極性があるとか、意欲がありますでは評価は出来ないのです。端的に目に見えるもので評価しないと評価制度は作れません。それは何かというと、会社がどうなりたいたいのか、どういうふうになりたいのか、究極的なゴールをたて、長期

的にはどういう会社になりたいのか、具体的な最終目標を設定して、その具体的な目標において、あなたの役割はこうです。ときちっと明確にした上でそれが達成できたのか、そこまで運動しないと、評価というものは本来出来ないものです。

ですから、経営者側が長期・中期・短期のビジョンと従業員の役割を示さないと評価は出来ないのです。それを会社側が「神」のごとく何でも出来るようにやってくる事に対しては、警戒しなければならぬ。成果に対して的確に評価される仕組みになっているかどうか注意が必要です。

ジョブ型の雇用形態を本当に実現しようとするれば、成果が大事になってきます。そこでは時間は関係がなくなってくるのです。労働時間とは連動しません。その結果、時間を賃金とする法体系が変わる可能性があります。実際、労働基準法では、時間に対して賃金を払うという法体系になっています。成果を問うのであれば労働時間を賃金とする法体系が改められる可能性があります。そうなりますと昇給という概念も変わってきます。厚労省が出しているモデル就業規則というものがありますが、必ず書かなければならない事項として、昇給に関する事項があります。

しかし、評価と言ふことになりますと、昇給ばかりではありません。下がることもあるのです。そうなりますと「昇給」ばかりではありませんから、「賃金改定」へと改革が進んでいきます。

加えて、ジョブ型は同一労働に固執しないことになっていきます。実質的な均等均衡待遇論が出てくる可能性があります。どういうことかと言ふと、経験が長いからと言ふことではなく、仕事がどこまでやれて、どれだけのことをやっているかと端的に問う時代になってくるかと思うのです。とりあえず職場で働いていれば安泰という話ではなく、企業内でいかに役に立っているか、企業内での役割というものが求められてきます。いよいよそのような時代になっていきます。

企業内で役立つと言ふことはどういうことかと言ふと、企業には社会的責任があると言われています。その企業の社会的役割つまりミッションがあり、それを達成するためのビジョンがあり、その中で、会社の強み、価値は何か、バリューというものがあります。ミッション、ビジョン、バリュー、この三つの観点を経営者が確立し、従業員と共有して、これを実現していく従業員が役に立つとなります。これが従業員に見えていないと、何が評価だと

いわれてもわかりません。ここをきっちりしないと、仕事が出来ているか出ていないかを経営者の物差しだけで計られる事態になると、極めて恐ろしい話になります。

「働き方改革フェーズⅡ」 に向けた職場待遇問題

今、その傾向が出てきています。残業を見込んだ働き方は非効率であるという考え方が結構定着しつつあります。現在の法体系では残業したら残業代が出ます。企業に取っては、残業しないで同じ仕事をしてもらった方がいいに決まっています。効率的に働くことが問われています。最近では、企業によっては、能率手当を考えている企業が結構あります。働くと言ふことは、長いこと働いたとか、会社に長いこといたとか、頑張ったとか言ふことではなく、成果を見ると言ふことになってきているのです。長く働き続けたとしても成果が出なければ昇給はしないのです。評価制度が当然前提になってきているのです。

次に同一労働同一賃金についてですが、経営者側は、最初同一労働同一賃金がスタートすると大変なことになると戦々恐々としていました。しかし、

最近あまり聞かなくなりました。同一労働同一賃金で賃金が引き上げられたかというところ、そうはなりません。何故かというところ、同一労働同一賃金という言葉を使っているが、本当は違うんです。もともと均等均衡待遇と法律では言われていたんです。仕事と同じかどうかではなく、バランスがとれているかどうかみましようと言ふことだったんです。均等均衡待遇とはバランスがとれた待遇でないと言ふことと言ふことです。同一労働同一賃金と言ふことでも何も変わらないのです。仕事に見合った待遇に実質化されていきます。これが現在の傾向です。これを今の労働基準法でやろうとしているが、あまり変わらないのです。しかし、政府は「働き方改革フェーズⅡ」でこれをやろうとしているのです。そうなりますと、労働法制もそのままかということになります。とりわけ、政府が「肝」にしていたデジタル化・テレワークが失速しています。これを後退することなく進めるには、後退の原因であったコミュニケーションが取りにくい、また、従業員が会社の見えないところで何をしているかわからない。こうしたことを変えるのが、仕事に見合った待遇ですと言っているのです。だとすれば、最終的には法制化さ

れる可能性があります。今、私たちは戦後始まって以来の労働法制の変革期にあるのかもしれないのです。

コロナ禍における

新たな労働問題の対処法

コロナ禍における労働問題は、不景気になるから倒産が増えます、解雇が増えますという問題だけではなく、それもちろんこれから出る可能性はありますが、そこに目を囚われていると、もっと大きな労働法制の変革のうねりに気付かないまま社会が変わってしまっていたという事態になりかねません。

コロナ禍における新たな労働問題とは、実際何かというと、テレワークで働きぶりが見えないということが問題意識として出てきました。そこで、「働き方改革フェーズⅡ」ということで、働き方の「質」を重視しようという時代になってくると思います。

その結果何がおきるかというと、一つは、経営課題を会社が設定できたら、これを共有出来ない社員の選別が始まります。経営側が整理解雇を持ち出し、出てくる際には、こうした論点から解雇をしてきます。

そこで、テレワークを定着したい

政府としては、テレワークは会社にとつてもメリットがありますというこ

とで、これを今後どうしていったら良いか考えており、その一つの考えとして、時間というものを賃金の対象にしているが、これが今の労働法制の根本的な限界ではないかと政府は考えています。こうしてきた時に何が変わるかということ、使用者、労働者というあつち、こつちという分け方をしている、この枠組みの中では労働者側の方が会社からは引き出されてしまいます。ひどい待遇になってしまいます。そこで労働者を解雇するとなると、労働者は会社にとつて生産のための体力であるから、当然企業も停滞し、社会が停滞して来て、全部だめになってしまいます。今、コロナで大変な状況になったからこそ、使用者、労働者の枠組みでなく、同じ共通の課題を共有して、その上で、使用者、労働者がどの様に良い状況になっていくかということ、これから考えていく必要があると考えています。

最後に、具体的な対処方法を提起して終わりたいと思います。

一つは、従業員は社内での役割を明確に持ち、何が会社にとって評価されるのかを考えて、評価制度そのものが正しく評価されるものに作り変えてい

くことです。

二つ目は、働く「質」が言われています。労働時間が賃金の対象になるという考え方を改めて、労働の成果が賃金の対象になっていくことを理解する必要があります。成果を上げたら報酬を要求していくとか、仕事の成果というものを賃金の対象にしていくにはどうしたいか考えていくことです。

これらのことは、一人の力では出来ないので、今こそ労働組合が頑張らないといけません。仕事の成果を賃金の対象にしていくことが従業員にとつて不利にならないようにするのが必要ではないかと思えます。

コロナ禍だからこそ労使双方の工夫で事業存続を計るべきであり、それぞれの立場で考えていく時代であります。



連載

当世シニア気質

Mといつまでも (10)

君はあざみの棘に似て

トルストイ『ハジ・ムラート』

柏倉 裕

梅雨開けの強い日射しが降り注ぐ頃、畑の雑草は猛然と繁茂する。草刈りで一番こたえるのがこの時期だ。ひと月サボってしまえば腰の高さにもなっていて、日頃の怠惰さを反省しながら草刈り機を振り回す。

ヒルガオやカラスノエンドウ、ススキ、わけの分らない種々(くさぐさ)。刈っても刈っても野放図に伸びるやつ…。そんな中、赤紫の花とイバラの葉がひときわ目立つものがある。刈り取るとき、膝に触れると棘が痛い。あざみだ。



野あざみ

トルストイはこのあざみを、ある中年の武人にたとえた。「なんとという精力、命力だろう」

チェチェン人の、ロシアによって虐げられた人々の抵抗運動の闘士、ハジ・ムラート。巧妙かつ果敢な戦闘によつて敵味方を驚かせ、少数の部下を率いてカフカーズの地を転戦する。彼らを受け入れ、一夜の宿と食をもてなす村人の心は、静かで厚い。

「お前さまがわたしの家において、わたしのくびがこの肩にのっているあいだは、だれもお前さまに指一本さしはいたしません」

村の主は盟友ハジ・ムラートを守ることを自分の義務と心得ている。

だが英雄の声望は、しばしば嫉妬を産む。ハジ・ムラートは同族の首領に疎まれ、母と妻、息子を人質に取られる。彼らを救い出すためロシア軍に身を投じるが、酒と博打で部下を奪われ、ロシア人にも裏切られ、故郷への逃亡のさなか悲劇の最期が待っていた。

読んでいて、いきなりハジ・ムラートの生首が切り落とされたことを知る。なんとという結末。トルストイはラストにたった一行、こう書いた。

「つまりこの死のことであった。すき返された畑の中で無残に押しひしがれていた一輪のあざみが、私に思い出させたものは」

思えば、ウクライナを含めた旧ロシア南部、大河ドンとヴォルガ、カフカーズ地方を舞台にした小説には、荒削りで勇猛果敢、魅力溢れる主人公がいる。たとえばショーロホフ『静かなドン』のグリゴリーはドン・コサツクの荒くれ者。近所の人妻アクシーニャを恋人にし、革命後のロシアを渡り歩く。貧しさから逃れよう、労働者の国を守ろうと赤軍にも白軍にも加わる。が、どちらにも絶望し、故郷ドンの麓で暮らそうと恋人を乗せて馬を走らせる。

望みは叶わなかった。恋人は赤軍の銃弾に倒れ、グリゴリーは命からがらドンの岸边にたどり着き、小銃と拳銃を投げ捨てる。その時だった。船着き場で遊ぶ息子ミーシャを見つけた。「坊や…坊や…」

話が飛んだ。

Mへ。今もプーチンの軍と戦うウクライナには第二、第三のハジ・ムラートがいると思わないか。女性のハジ・ムラートが長期の戦いに備えているかもしれない。

しかし彼らが、決してトルストイの小説のような最期を迎えることがあつてはならない。現代のハジ・ムラートがかつてのバルチザンのごとく、地上戦にあつてもサイバー空間でのハイブリッド戦の中にあつても、したたかに敵を追い立て、奪われた祖国の地を取り戻す日が来るよう願うばかりだ。どこにか、戦争を止める方法はないのか。畑であざみに出会ったら、今度は刈らずに残しておこう。花言葉を引くと「独立」「報復」「触れないで」とあつた。

挿絵は「トルストイ全集⑩」に掲載されたものです。



ロシア軍を攻めるハジ・ムラート

水と花と

上野 都

もう数年来、気象庁は「梅雨入り宣言」という言葉を使わなくなつた。誰が誰に向かつて「宣言」するのか、考えてみればおかしな慣習であつた。

ちなみに『広辞苑』によると、宣言は「個人・団体・国家などが、自己の主張や考えを外部に表明すること。また、その文章。」とある。気象観測技術が進歩し、衛星から送られてくる地球規模のデータ画像を見れば、誰も一目瞭然、もはや「宣言」を陳腐なものと思つてのことか。「梅雨入りしたと思われませう」と言われれば、そつかと人の顔が見えてくる。

ところで今年、この梅雨明けが早すぎた。きつと真夏にひどい水不足にみまわれるだろう。

毎年のように、各地で洪水と水

害の大被害に直面する日本。

五月雨を 集めてはやし

最上川

松尾芭蕉『奥の細道』

梅雨も半ば、川岸を洗う水の速さは誰も想像できるだろう。茶色い濁流にうねる最上川。近年の異常気象、ハザードマップとの防災へつながらる警句になるとすれば、この有名な句もまた別の見方が。

夏河を 越すうれしさよ

手に草履

与謝蕪村『蕪村全句集』

これは楽しい。片手に草履、もう一方の手は着物の裾を軽くつまんで浅瀬を渡る。素足に水の冷たさ、川底の小石が触れる。ささやかな緊張感

も楽しみながら、おとなの水遊び。

両岸の緑にはさまれ、ふと目を上げる。出羽の三山に、月山が高い夏雲のした、青々と。

雲の峰 いくつ崩れて

月の山

松尾芭蕉『奥の細道』

夏空の入道雲が、次々とかたちを変え、いつか夜の月明かりに浮かぶ三山、名にし負う月の山となるのか：それも待つ時があればこそ。たどる旅路の先にわずか五年を生きて世を去つた俳聖。

沙羅の花 捨身の落花

惜しみなし

石田波郷『酒中花以後』

沙羅は夏椿とも。お寺の庭などで、椿に似た白い花をつけ高い枝木からの花の散りようが愛でられる感あり。春・冬に咲く椿もポトリと花を落とすが、ましてや緑の苔庭に白い花卉を置くさまは「捨

身の落花」と映る。

夏椿は短い一日花。そのことも俳人は「惜しみなし」との思いを込めて詠んだのであろう。

こちらは、一日ならぬ百日、紅白色の花びらを泡立てたように咲かせつづける百日紅。焼けるような真夏の風に花びらを散しながら、いつまでも庭の片隅で揺れている。

散れば咲き

散れば咲きして

加賀千代女

『現代俳句歳時記』

炎天の 地上花あり

百日紅

高浜虚子

『ホトトギス新歳時記』

長い花の咲きようを数えていれば百日になるだろうか。地上にも散じた花が、句の心に留まるほど、百日紅は天と地を彩り、真夏を生きとおす花だ。

2022年6月4日 NPO 法人あったかサポート第17回総会記念講演アンケート “コロナ禍における新たな「労働問題」と対処法”

参加者アンケート結果

(57名中 (ZOOM 参加者含む) 25名の方から回答をいただきました。ご協力ありがとうございました。)

質問1 今回の企画を、どこでお知りになりましたか？

- ①機関誌「あったか情報」…………… (22名)
- ②知人の紹介…………… (0名)
- ③あったかサポート HP…………… (2名)
- ④その他…………… (1名)

質問2 どのような動機で本講演会に参加されましたか？(複数回答)

- ①講演会のテーマに興味があるから…………… (16名)
- ②自分の立場や業務の参考になると思ったから…………… (5名)
- ③テーマについてもっと深く勉強したいと思ったから…………… (5名)
- ④伊山弁護士の講演だから…………… (5名)
- ⑤その他(記入なし)…………… (2名)

質問3 講演会に参加されてのご感想ご意見をお聞かせ下さい。(複数回答)

- ①理解が深まり有益だった…………… (21名)
- ②期待していた通りの内容であった…………… (3名)
- ③お話の内容が難しかった、理解できなかった…………… (0名)
- ④期待していた内容と違った…………… (0名)
- ⑤その他ご感想ご意見あれば記入願います。…………… (6名)
 - ・ 人事評価で解雇が増加する恐れがあると思った。今後「フェーズⅡ」について注意したいと思います。
 - ・ 成果主義は10年前から行われていて、その中で多くの労働者がメンタルをやられたり、職場が荒廃している現状があるのではないかと考えています。
 - ・ 期待していた以上の内容であった。このような講演をもっと深く学びたい。
 - ・ とても分かりやすく、ユーモアあふれるお話でした。今の混沌とする労働問題のモヤモヤのポイントが明確になりました。
 - ・ 働き方改革フェーズⅡに同感です。ただし成果をどのように捉えて評価するか。縁の下の力持ち的な努力を見抜かないような使用者の視点が問題。働く方が仕事を義務として捉えず、興味、関心を持って取り組めるような「しくみ」を作るように考えます。
 - ・ テレワーク可能な職種に限ってのジョブ型で「成果」のさせない、判断できない職種もあるのではないかと思いましたが、個人の「成果」と聴いて納得しました。

質問4 法人(認定 NPO 法人あったかサポート)の活動について、ご自身のお立場を教えてください。

- ①正会員である…………… (22名)
- ②賛助会員である…………… (2名)
- ③協力会員である…………… (1名)
- ④以前に会員だった…………… (0名)
- ⑤名前は聞いたことがあるがどのような団体がよく知らない…………… (0名)
- ⑥今後もっと関わっていきたい…………… (0名)

質問5 今後、当法人に期待すること、当法人で企画してほしい内容、当法人の活動等についてのご意見をご自由にお聞かせ願います。

- ・ 伊山先生のお話はとても聞きやすく、社会への問題提起も的確でした。参加して良かったです。自分のかかわる組織でも話をしていこうと思います。
- ・ コロナ禍において、働く事、生活する事の中でコミュニケーション不足で、どの様に人と人との関係が疎遠になり、相手の気持ちが読めず、通じずにバラバラで地域のつながり、人のつながりまでも解体しつつある。元に戻す作業が大事。

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～

- ◇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：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 9月21日（水）18：30～20：30

- テーマ：改正された育児・介護休業法を検証する

～妊娠・出産・育児を通じて求められる切れ目のない支援～

- 講師：杉原 純子（社会保険労務士）

- 概要：子育て世代に仕事か子育てかの二者択一を迫るのではなく、両立できる社会の実現が求められます。そのためには、妊娠・出産・育児を通じた切れ目のない支援が提供されなければなりません。そして、誰もが支援策を利用できるための就労環境の整備が望まれます。今般、子育てにかかる制度が大きく変わりました。また、不妊治療にかかる制度についても見直しがありました。改正された育児・介護休業法等を検証し、支援のあり方について考えます。

第2回 9月28日（水）18：30～20：30

- テーマ：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

～高齢化の進展に伴い増加する要介護者～

- 講師：田中 公朗（社会保険労務士）

- 概要：わが国における高齢者人口は増え続け、介護を必要とする人の数も増えており、家族の介護のためにやむを得ず仕事を辞める労働者が増加しています。介護はいつ問題が発生するか予測が難しく、また、必要な期間や対応の仕方も多様です。労働者が仕事をしながら継続して介護できることが望まれます。また、企業にとっても労働者が辞めてしまうことは大きな損失です。「介護離職」を防ぐための制度や保険などの活用について考えます。

第3回 10月7日（金）18：30～20：30

- テーマ：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

～長期にわたる治療が必要な疾病やメンタルヘルス～

- 講師：弓削 晴美（社会保険労務士）

- テーマ：医療技術の進歩により、治らないとされてきた疾病が治るようになりました。一方、長期にわたる治療が必要な疾病やメンタルヘルス上の問題を抱えながら、職場復帰を目指して治療を受ける、治療を受けながら就労する労働者が多数存在しています。労働者の健康に配慮した職業生活を支援するのみならず、治療と仕事の両立に向けた職場環境や支援体制の整備が大切です。治療を受けながらの就労を支えるために必要な制度や対応策について考えます。

「こどもあつたか社会」で未来を創る

弁護士 古家野 晶子

第2回

段階的復帰のすすめ

▽産後パパ育児はじまる

今年10月から、いよいよ「産後パパ育児」(出生時育児休業)がはじまります。産後パパ育児は、「男性版産休」とも呼ばれ、通常の育児とは別に、子の出生後8週間以内に最長4週間取得できるものです。この期間は、出産した女性は就労禁止の「産休」期間です。養子の場合を除き、男性専用の制度です。

育児利用の柔軟性を高めるため、労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主が合意した範囲内で、事前に調整した上で休業中の就業が可能となった点が注目されます。

▽通常の育児での就労

産後8週間以降は、男女ともに「通

常の育児」で対応することになります。通常の育児中は原則就労することができません。育児・介護休業法上の育児休業は、子の養育を行うために、休業期間中の労務提供義務を消滅させる制度であり、休業期間中に就労することは想定されていないからです。

そのため、男性にしても女性にしても、通常の育児終了時には、完全休業状態から一気に復帰することになります。しかし、こうした形の復帰は母子には大きな負担です。

▽復帰時の母子への負担

多くの女性の育児からの復帰時期は、育児期間(原則1年)と認可保育園に入園しやすい時期(4月)との兼ね合いから、子どもが0歳後半から1歳後半までの間です。認可保育園の4月の一斉入所にあわせて復帰する人が多く、赤ちゃんたちの泣き声の合唱は、年度初めの保育園の風物詩になっています。

復帰後の働き方は、育児時短制度を利用して最低1日6時間(1歳未満の場合は育児時間制度も利用して1日5時間まで短縮可)となり、休憩や通勤・送迎時間を考えると、保育園に預ける時間は9時間程度となります。

また、時短勤務ではその分給料が減るためにフルタイム復帰をするケースもありますし、認可保育園を入所する際にはポイント制で優先順位が決まり、勤務時間が長いほど有利になるため、希望の保育園に入るためにフルタイム復帰を希望するケースもあります。その場合は、夫婦で時差勤務しなにかぎり、赤ちゃんを預ける時間は11時間程度となります。

出産後ずっと一緒に過ごしてきた母子が、復帰を境に急にこれだけの時間を離れて過ごすのは、大変な生活変化です。特に授乳を継続しているケースでは、授乳回数や時間帯を事前調整しておかなければ、乳腺炎等で大変なことになるります。

0歳児後半から1歳後半までは人見知りの強い時期でもあることも、復帰時の負担を重くします。入所後1〜2週間は慣らし保育期間とされるのが通常ですが、母子ともに慣れるまで大変です。

子ども目線で作られた制度ではないのだなとしみじみ感じるところです。母子にとつてもっと無理がなく、柔軟な形で復帰することはできないものでしょうか。

▽段階的復帰をやってみた

そんな問題意識もあって、私自身は、2度の出産の際に、早期かつ段階的に仕事に復帰する方法を模索し、実践してみました。当時は弁護士法人の勤務弁護士として雇用保険の対象でしたので、労働者としてどんな制度が使えるのかを追求してみた形です。

私は、育児中は原則就労不可ですが、例外的に、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に限り、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することはできること、さらに月10日(10日を超える場合は月80時間)以下であれば、育児休業給付金が支給されることを知っていましたので、これを利用してみることにしたので、段階的復帰のメリットは多くあります。

した。母親にとつては、ブランクが短く仕事の勘を失わずに担当する仕事に戻りやすい点(その分収入も増えます)、子どもにとつては、人見知りが始まる前から母親が仕事をする生活(母親以外の人と過ごす生活)に徐々に慣れていける点、使用者にとつては、代替困難な仕事について早期に担当してもらえぬ点が挙げられると思います。

そこで、私の体験を踏まえて、段階的復帰のモデルプランをご提案してみます。

①首が座るまで(生後3か月頃まで)

産褥期は、母体の回復と授乳の安定に努める時期で、生活全般にサポートが必要で、首が座るまでは授乳頻度も多く、赤ちゃんの体も不安定なので、よほどのことがないかぎり、この時期は完全休業がよいと思います

②離乳食がはじまるまで(生後4〜6か月頃まで)

状況が許せば少しは仕事ができるようになる時期ですが、まだ授乳間隔が短いので、基本的に母子は物理的に3時間以上離れて過ごすことができません。在宅や仕事場近くまで赤ちゃんと同行するなどして、母子がなるべく分離しない形で仕事を行

うのがおすすめです。

育児休業給付金は、育児開始から半年間は休業前の賃金の67%支給されます。休業中の賃金と給付金をあわせて80%を超えると給付金が減額されるため、この時期は、労働者としては休業前の賃金の13%に収まる範囲で就労を希望することになります。そのため就労時間は自ずと限定的になります。

仕事では、誰かに赤ちゃんを看てもらう必要がありますが、この時期はまだ人見知りが始まっていないことが多いので穏やかです。また、在宅勤務は、ベビシッターの相性はよく、内閣府ベビシッター割引券を活用すればかなりの費用が補填されますのでおすすめです

③1歳になるまで

離乳食が進むにつれて授乳間隔も空くので、徐々に育児中の臨時的・一時的就労の時間を増やすことができます。育児休業給付金との関係でも、生後7か月頃には50%になるので、休業前の賃金の30%に収まる範囲で就労する余地が生まれます。

保育園の状況によっては、時短勤務での育休からの復帰も視野に入ります。認可保育園は就労時間が月60時間以上あれば申し込みでき

るため、時短でも途中入園できる場合はラッキーです。

また、企業主導型保育園は認可外ですが、早めに入所を確定できる点、短時間でも利用できる点でメリットがあります。お世話になりたい良質な企業主導型保育園があれば、企業サポーターになることを職場に提案するとよいでしょう。

④3歳になるまで

1歳になると原則として育児は終了します。もともと、フルタイムの勤務時間というのは、独身者か、専業主婦(夫)を配偶者とする者のいずれかを想定したものではないかと思えます。目の離せない時期の育児と仕事との両立はハードな兼業状態といつてよく、核家族の共働きの場合は、夫婦それぞれが時短勤務や時差勤務を組み合わせてようやく生活が成り立つといった感じではないかと思えます。

夫婦どちらかまたは双方が仕事のギアを下げ、育児時短制度を利用して、無理せずに安定した生活を継続していくのが基本的にはいいのだからと思えます。

▽段階的復帰の普及のために

以上は、職場復帰の際の母子の選択

肢の一つとして、現行制度で可能な範囲の提案ですが、段階的復帰を普及させるには次の3つが必要だと思います。

1つめは、希望の保育園に入るために長時間の勤務を要するという状況を少しでも解消することです。保育施設の選択肢は増えつつあるとは思いますが。

2つめは、通常の育児制度では、臨時的・一時的な就労しか認められていない点を少しでも緩和することです。

今回の産後パパ育休で育児中の就労について新たなルールができましたので、その運用を踏まえて通常の育児中の就労も緩和されていくことを期待します。

3つめは、育児時短勤務による賃金減額分を補填する制度を作ることです。以前、育児3年制が議論されたことがありますが、条件付きでも時短勤務を経済的に支える制度があるといいなと思えます

▽ご質問・アイデア募集

この原稿を御覧になってのご質問やアイデア、感想がありましたら、ぜひ事務局までお寄せいただけます。

※1 詳しくは、厚労省のホームページ「育児休業中の就労について」を御覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15420.html

二度目の社会人大学院生 短距離全力疾走を終えて

龍谷大学大学院法学研究科特別専攻生

由里悦子

「あなた、大学院へ行って勉強する気ないか」

当時の常務理事の笹尾達朗さんと何度目かにお会いした時のことです。場所はイノダコーヒー京都駅地下街のポルタ店でした。

その頃の私は抱えていた問題を解決するために思いつくまま行動し試行錯誤を繰り返していました。京都府職員で旧知の東明子さんから笹尾さんに一度相談してみるようにアドバイスを受けたことがあったかサポートを知る最初のきっかけでした。

私は自分の考え方や訴えたいことが客観的・専門的な立場からはどう映るのかを知りたくて、関連書籍や資料をワッシュワッシュと両脇に抱えて笹尾さんに会いに行きました。笹尾さんは私がそれまで出会った誰よりも真剣に耳を傾けて話を聴いてくださいました。意見を交わす中で、冒頭のご発言があ

り、龍谷大学大学院へ推薦いただける方向になりました。

龍谷大学大学院は協働型社会を担う地域公共人材育成のため社会人に門戸を拓いていました。あったかは協定先として多くの修了生を輩出している実績があります。あったかの修了生の多くは社労士の資格保持者です。難関資格を取得して仕事をしていてもなお研究に励むという先輩方の熱心さに勇気もらいました。

入学準備の秋頃には、笹尾さんは既に病床にありました。大学の説明会へは山本理事長、白田副理事長、半田副理事長が赴いてくださり、澤井顧問には推薦状の労をお願いすることになりました。研究計画書は田村浩さんが笹尾さんの事前チェックを引き受けてくださいました。

入学できた年はコロナ禍も2年目に突入していました。いずれ感染も収束

に向かい従来通りの学生生活を過ごせるだろうという私の見通しは甘く、幾度となく押し寄せるコロナ感染拡大の波に翻弄される1年となりました。ほとんどがZOOM授業でしたが、あったかの先輩の山崎由紀さん、西野智子さんとは同じ授業を受講し、先輩かつ社労士のお立場から多くの貴重なご教示をいただきました。研究に煮詰まると林誠子さんに（ご迷惑と思いつつ）長電話をして、研究の進捗や考えの整理、果てにはたわいなお喋りにまでお付き合いたいいただき、おかげで気持ちもリフレッシュできました。

私が入学した社会人コースは原則1年制で、単位習得と修士論文の完成が修了要件でした。多くの先輩方がそうであったように、年末年始は机の周辺に積み上げた関連書籍と資料の真ん中でパソコンを睨んで過ごすことになりました。その昔、20歳代の後半に龍谷大学大学院経営学研究所社会人コースを修了していますが、経営学と法学とは研究へのアプローチや論文の作成方法などが全く異なるうえ、時代も驚くほど変化しています。30年以上も会社員として就業し無意識のうちに既成概念・固定観念に縛られていることもあり、アンラーン（Unlearn：学びほぐし、今までの常識を疑う、当たり前前

を打破、古い価値観を手放す、などの意）とリラーン（Relearn：学び直し、新しい知識を学ぶ、などの意）、つまり企業活動でいうところのスクラップアンドビルドに近いような頭の整理が必要でした。

1月中旬に論文提出期限を迎え、2月初旬には修士論文の審査もZOOMとなりましたが無事に認定されました。修了式では法学研究科の総代として壇上で学長より直々に学位記を授与されました。また親和会からも大学院優秀賞をいただきました。

総代に選ばれた通知を受領したときは驚きましたが、選出されたこと以上に、学業成績でもって公平公正に評価する大学の姿勢にとっても感銘を受けました。フェアな価値観を有し実践する素晴らしい大学を修了できたことを誇らしく思います。

こうした各方面からのあったかなサポート、ご助力のおかげをもちまして所期の研究目的を達成し充実した大学院生活を全うすることができました。この場をお借りして厚くお礼申し上げます。

これからさらに研鑽に励んでみなさまから受けたご恩返し、そして次世代への恩送りができるように意義のある活動を心がけていきたいと考えています。

図書紹介と私の所感

(あったかサポーター理事) 榎 木 庸 弘

『ルイ・ボナパルトのブリュメール18日』

(カール・マルクス著)

丘沢静也訳 『講談社学術文庫』

数年前までナポレオン戦争後から第一次世界大戦前までの19世紀欧

州の歴史書を読んで、疲れたのもあり、その後は、ジョージ・オーウェルの『1984』、オルダス・ハクスリーの『すばらしい新世界 (Brave New World)』と言う古典SFを読んできました。その後、何か読み物を探して



いたら、朝日新聞の書評で、この本が紹介されて興味を持ったのが始まりです。本当を言うと、この年になるまでマルクスの著作を一度も読んだことがなかったのですが、(紹介、詳説、概要とかはありますが)、薄いのから始めようと思つて読んだ本です。訳も新しく比較的読みやすかったです。

物語は、ルイ・フィリップ王の退位から、ナポレオンの甥がクーデターを起こすまでの3年間を辿りながら進んでいきます。最後のクーデター直前の変化も含めて、臨場感あふれる独特の視点での分析は面白かったです。そして、それが現代にも当てはまるところがマルクスの偉大さ、

或いは、歴史は繰り返されるということでしょうか。『ヘーゲルはどこかで、すべての歴史的な大事件や大人物はいわば二度あらわれる、と言っている。だが、こうつけ加えるのを忘れた。一度は悲劇として、もう一度は茶番(ファルス)

として、と。(原文ママ)』と言う書き出しで始まるこの文言が痛いところを突いてきます。ヒトラーのような、スターリンのような、毛沢東のような茶番とも読み替えられないでしょうか？

19世紀、ルイ・ボナパルトのクーデター直前の状態を書いたマルクスの文章が、今の現状を描いているのは皮肉なものです。その一例が次の文章です。『こうやって議会は国民から受けている委任をまたしても破った。自分たちが民衆から自由選ばれた代表でなく、権力を篡奪した階級の議会に変身していることを、議会がまたしても確認した。頭である議会と胴体である国民を結びつけている筋肉を、議会が自分たちの手でまっぴらつに切ってしまったことを、議会はまたしても告白したのだ。(原文ママ)』現在の国家でこんな状況が見え隠れしてませんか？国民感覚と乖離した議会、何処かで聞いてませんか？

記者のあとがきにも興味深い文章がありましたので、抜粋します。『観光客は歓迎するけれど、移民(難民)は歓迎しない。『ヨーロッパ』が黄昏を迎えている。以前は、民主的な社会になれば、幸福な社会になると思われていた。でも今は、ポピュリズムというお化けが、うろろろしている。少数者の意思

を尊重するはずのデモクラシーが、寛容の精神を捨てて牙をむき、排除のツールとなっている。多数決は、デモクラシーのワンステップでしかないのに、それを切り札に使う乱暴な政治が人気だ。国民投票にかぎらず投票は、人気投票であり、かならずしも賢明な選択をするとはかぎらない。』訳者も指摘している様に欧州が必ずしも寛容であるかと言えば、否です。とは言え、日本の現状が悪くないとまでは言いませんが、あこがれを持ちすぎとは思いますが、他山の石とする一方で、地域毎の特性も鑑みて動かないといけないのではと思います。二元論には危機感を感じますが。

この書で描かれた第二共和制の前の第一共和制では農民虐殺もありました。私も大学生の時に知りましたが、革命の闇は大きいのです。教科書では、ジャコバン派独裁時のギロチン、暗殺とかは書かれています。しかしながら、細かいところは紙面の問題もあり、飛ばしがちです。難しい問題ではありますが、背景を分かっているなければ、本質が見えないのも事実です。表層的な動きだけに目を奪われない為にも、こう言った古典に触れる機会を持つことの重要性を改めて感じた次第です。

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

★参議院選挙は自民党の大勝と自民党、公明党、日本維新の会、国民民主党の改憲勢力が3分の2を越える結果を残して幕を閉じた。特に、改憲勢力が3分の2を越えたことは各党の改憲の身身に違いはあるにしても、今後の改憲論議に注目せざるを得ない。歴史の中ではエポックとなるのではないのか。

★それにしても、総理の時代に、森友学園、加計学園、桜を見る会で嘘の答弁を繰り返すという、そのうえ、野党議員の質問にはヤジを飛ばすという、およそ議会制民主主義を蔑ろにするような行動を取ってきた安倍元総理が、民主主義を否定する暴力に倒れるとはなんと皮肉としか言いようがない。

★そうした意味でも今回の参議院選挙は歴史に残る選挙であったのではないのか。

★今後、岸田政権が続くとすると、この選挙で岸田総理はあまり触れなかったが「成長と分配の好循環」による「新しい資本主義」はどうなるのか。こちらの方も当初の政策から後退し、怪しくなってきた。

★その象徴的な政策が「令和版所得倍増計画」が「資産所得倍増計画」にすり替えられていることである。

★日本の個人資産は2000兆円ある。その半分以上が預金・現金で保有されているから、貯蓄から投資へ廻して資産を増やすというのが、「資産所得倍増計画」である。

★この政策は、資産のある者は、ますます富み、ない者はますます貧しくなり、格差が広がることと、生活防衛で懸命になって貯蓄している預金・現金をハイリスクの投資に誘導するというとんでもない代物である。

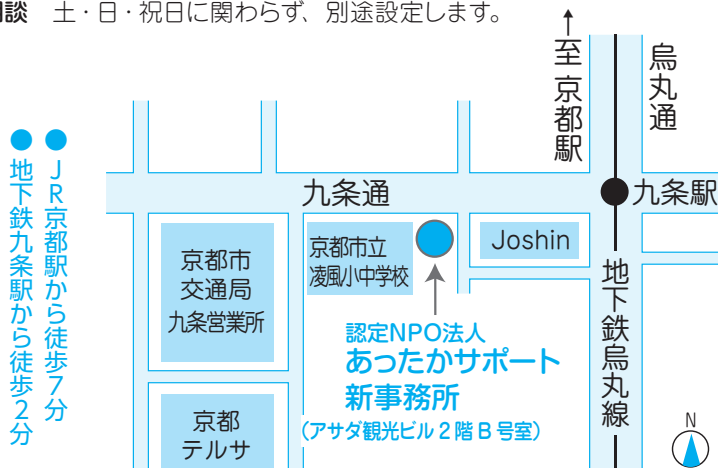
■ご相談とお問合せ

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

- 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。



★岸田政権は衆院を解散しない限り3年続くが、マスコミは「黄金の3年」と表現をしているが、政権にとっては「黄金」かもしれないが、国民にとっては、「生活苦」の3年である。

★伊山弁護士講演の要約を少し長くなりましたが、貴重な提案をさせていただきます。一読を！
(半田敏照)