

あったか情報

季刊・春号 第73号 2023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
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18回定期総会案内	編集部	1
2023年新春講演会の概要	竹信三恵子	2~5
講演の参加者アンケート	編集部	6
あったか歳時記（春）	上野 都	7
連載「当世シニア気質」（13）	柏倉 裕	8
春季労働関連法セミナー報告	編集部	9~12
私の読書館 図書紹介と私の所感	榎木庸弘	13
編集後記	編集部	14

【認定NPO法人あったかサポート】

第18回定期総会ののご案内

第18回定期総会を左記の要領で開催いたします。

第1部は定期総会で2022年度の事業報告と2023年度の事業計画を審議します。資格要件は正会員のみです。正会員の皆さまには、議案書を同封しますので当日出席していただき討議をお願いします。出席いただけない方は、同封のハガキにて賛否の表明をお願いします。

第2部は記念講演です。岸田首相が「異次元の少子化対策」を打ち出していますが、未だその全体像は明らかになっていません。

記念講演では、「少子化対策」ではなく、少子化の原因（それは多岐に渡りますが）、をシエンターの視点から語っていただきます。

第3部の懇親会では、会員相互の交流を深めていきたいと思います。

なお、2・3部は、賛助会員、協力会員及び会員以外の方にも参加いただけます。同封のハガキで欠欠の返事をお願いします。

日時 2023年6月3日（土） 13時～19時15分

会場 第1・2部 京都テルサ 東館3階 B・C会議室

第3部 がんこ京都駅ビル店
(京都市南区東九条下殿田町70、TEL:075-692-3400)

(JR京都駅ビル2F 京都劇場向TEL:075-342-5995)

第1部 第18回定期総会 13時～14時

- ① 第1号議案 2022年度 事業報告
- ② 第2号議案 2022年度 収支決算・監査報告
- ③ 第3号議案 2023年度 事業計画（案）
- ④ 第4号議案 2023年度 収支予算（案）
- ⑤ 第5号議案 役員選任

第2部 記念講演14時10分～16時20分

◎テーマ 「シエンターの視点から少子化を語る」

少子化の進行には様々な要因が絡み合っています。共働き家庭の増加、派遣労働などの非正規労働の拡大、子育てや家事労働における男女の役割分担、子育ての環境の不整備などがあります。

◎講師 川口 章さん（同志社大学政策学部教授）

◎定員 50名

◎参加費 無料

第3部 懇親会 17時15分～19時15分

◎定員 30名

◎参加費 6,000円（当日徴収）

2023年新春講演会の概要

テーマ 若者の現実から出発した労働権教育は可能か ～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 三恵子さん（ジャーナリスト）



恒例の新春交流会が3年振りに開催されました。記念講演は、当法人が活動の柱に位置づけ、大学生、専門学生、高校生対象に行っています労働教育について、大学で実践して来られた竹信三恵子さんに「若者の現実から出発した労働権教育は可能か」新自由主義のデフォルト化と雇用劣化の狭間で」のテーマで講演をいただきました。

講演では、現在の学生の働くことに対する認識の現状から始まり、その学生達が新自由主義で規制緩和されて、公的支えがなくなっている中で生きていくことを考えて、語りかけなければならぬこと。キャリア教育だけでなく労働教育を車の両輪として教えることの重要性。最後は、労働権教育とは結局新しい人権教育である。と締めくくられました。概要を掲載します。（文責 編集部）

学生達の成長してきた背景と働くことへの認識

最初に、講師は新聞記者として労働問題を扱っていたが、教壇に立つて見ると認識の違いに愕然としたこと、事例を紹介した。「労基法を廃止すれば

早く帰れる」「長時間労働は日本企業では不可欠、先生は甘い」「最賃を上げると会社がつぶれるのでやめた方がいい」等。また、労組に対してのイメージとしては、「労組って悪い人たちですよね」など、最初はどうか教えてほしいか迷っていたが、途中からQ&A方式に変えて労働教育を進めた。

新自由主義と社会運動や労働法の役割

新自由主義を正確に押さえておかないと若い人達が今どうなっているか理解できないとして、デヴィット・ハー

ヴェイの『新自由主義～その歴史的展開と現在』から引用して次のように規定した。
「新自由主義とは何よりも、強力な私的な所有権、自由市場、自由貿易を特徴とする制度的枠組み内で個人々の企業活動の自由とその能力が無制約に発揮されることによって人類の富と福利が最も増大すると主張する政治経済的な実践理論である。」

要するに規制を外して、みんな好き勝手にやろうというイデオロギーである。社会運動で規制をして対等な基盤を創るという発想はなくて、個々の貧富の格差とか個人の能力の差などは放置している。そこで自由に競争しろといわれても、そういう能力的資産を持たないものは落ちこぼれて格差が広がっていく。

こうしたことを、学生達には、鉄の玉の話で説明している。どういふことかと言うと、スタート時点で鉄の玉をつけている人とつけてない人がいる。その条件で走らせたなら鉄の玉をつけていない人が勝つ。

そうではなくて、スタート時点から平等にする必要がある。それが、法制度や社会運動であり、そのことによって平等なものにして、働くなり生きていくことであると語りかける。また、

経営者と対等に交渉出来るようにするのが労働法の役割であると説明する。

新自由主義下で成長してきた学生に語りかける基本とは

次に講師は新自由主義の三段階について説明した。第1段階は、サッチャー的な、レーガンの新自由主義。社会主義という誤った古い考え方を打破して、市場を解放する。という白馬の騎士。そういうエートスを持ったのが、一番初期のサッチャーの新自由主義。

2番目が規範的エートスになった新自由主義。戦う相手の社会主義がなくなつて、残つた規範は新自由主義しかない社会に突入。新自由主義が世界を覆う価値観になつて「この道しかない」

そう皆が思い始める状況。自己中心、競争主義になつて市場に参加しないと何も出来ないという強制力が働き、市場の発想で物事を考えるようになる。市民運動も女性運動もそうなつてくる。女性も男並みに頑張れば自力で突破できると思いで、のし上がる。環境運動の排ガス買い取制度もそうである。

3番目は、懲罰的段階。新自由主義でやってきたが失敗した。リーマンショックでそのことが白日の下にさらされた。しかし、ほかに方法がない。

対抗原則がなくなつて従わざるを得ない。今の学生達は3番目に一番近い。ブラックな企業でも就職したい。正社員になりたい。要するに社会的に取り残されたいために割の合わないルールにも従わなければならない気分になされる。

学生達は、70年代の格差縮小期、労働法の発案された時期とか、そういう文脈がないところからスタートしており、新自由主義で規制緩和されて公的な支えがなくなつている現状の中で生きていく。そのことを前提にして学生達に語りかけなければならない。それが、労働のルール、働き方について助言する基本である。

正社員にもいろいろあることを教える

そこで改めてどういう社会になつているかというところ。1人は非正規、今は5人に2人になつているといふ社会。学生達はそんな社会においても他人を蹴落としてでも正社員にならなければならぬと思つている。そのときの助言としては、正社員は、非正規より雇用が繋がり、メリットはあるが、正社員になつても、その会社がどういふ会社かが、問題である。と言うしかな

い。何故かというところ、これまでの正社員は無期雇用で定年まで雇用が保障されていた。今の正社員は、無期雇用で定年まで働いて、生活できる賃金が必ず得られるかと言うとそうではない正社員が大勢占めてきている。大学でも正社員で就職した学生が何年か経つて、ブラック企業でしつと辞める。

講師は、二つの事例を紹介した。一つは中堅検査会社に就職した男子学生。研修は仕事が終わつてから、研修のための飲み会は自費、また、ボランティアは休みの日に自費で行つて、それを自撮りさせて会社のホームページにアップさせる。それはおかしいのではと抗議すると、他の社員が働いている時間に掃除をさせられるというパワハラに遭い、屈辱的であつたので辞めた。

もう一つは、大手生命保険会社に正社員で就職した女子学生。最初は先輩が顧客を紹介してくれてそこそこ契約は取れたが、一人で営業するようになって契約が取れない。そうなるとう完全歩合制なので手取りが1ヶ月で10万とか8万で生活が出来ない。バイトで生活費を補填しなければならぬ。

**学生の現実から見えてきたこと
— 労働権教育の必要性 —**

学生達は正社員で就職したい希望は持つている。どんなブラックな企業でも正社員で就職しないと安心できないし、大きな顔ができない。そのためには、キャリア教育に力を入れて、会社に気にならぬように、どんな悪条件でも働き、長時間働いたりしてしまふ。そうならないように、節目節目で労働権教育で、ここまで働いたらこうしようとか、危ない指示が出たらこれはしないと言ふようなことを教えないといけない。今の学生は、1990年代後半のバブルの崩壊以降、労働の規制緩和、雇用の保障から自己責任の変化



竹信さんの講演

の中で成長してきたので、キャリア教育だけやっついては自分の身は守れない。労働権教育が必要になってくる。車の両輪の「輪っか」として労働権教育が非常に大事になってくる。

また、非正規の働き方であると、基幹労働化されたうえ、賃金が安く長時間労働で、いつ解雇されるかわからない。学生達は、そのような不安定な働き方は避けたい。そうになると、正社員で就職したいがために、競争が激しくなってくる。普通に頑張っている正社員になれない。そこで、正社員になるために、そのことが仕事に役に立つかどうかかわからないけど、キャリア教育に走り、資格の取得に励むようになる。

労働教育への3つの反応

次に、労働権教育をすると学生の反応には3つの型があると、紹介された。

一つは、引きこもり型。「会社がそんなにひどいなら働きたくない。」その場合は、夢を持たせて会社でも良いことがあると、言って送り出す。

二つ目は、権利拒否型。これまで、どう対応しているのか知識を教えてもらえる環境になかったため「知りたくない」と耳をふさぐような反応する。授業で「会社と戦え」と言っていない

のに、「自分は勇気がないから戦えません。」だから「働くルールや相談場所について教えられても意味がない。」「聞きたくない。」というタイプ。

三つ目は、権利行使型への移行。コメントペーパーで「勇気がないから戦えません。」と言っていた学生が「労働相談など、味方になってもらえるところもあるんですね。これで安心して就職できる気がしてきました。」とコメントが出てくる。この学生は、味方は一人もいないと思っていた。それが、労働法とか労働相談とかが用意されていて、それを駆使して対抗できるんだと思うようになってきた。と言ってくる。

そういう話を聞くと、今の学生達はつくづく味方がないと思っている人達であることが授業の中で分かってきた。

人は支えがなければ踏ん張れないので、戦うルール、対抗手段があることを教える

支えがなければ踏ん張れない。一人では戦えない。その問題の一つは、自尊心が低いこと。自分は会社に雇ってもらう存在で会社にいられていたい存在。

そこで、働くルールとは人間が人間らしく働くための基本であり、1日8

時間労働も最低賃金も、19世紀の過酷な工場労働者の経験から、こうした働き方を正さなければ人間生活が立ち行かなくなることを、働く中で骨身に染みてわかってできた社会の常識である

と授業で語る。

また、戦えとは言わない。戦うルールを知っていれば良い。また、逃げることも対抗手段の一つであるから「つられれば逃げてもいい。」そして、労働法の専門家ではないので、詳しくは知らなくてもいい。なんとなくこういうのがあるという見取り図を知っていて、「おかしい」と思ったら、相談窓口に行って何か使えるものがありますか。と聞いたら良い。

自尊心が低い学生達が生まれたのは、雇用者数は増えているが組合に組織された労働者は一部でしかない。組織率も下がってきている。そうした組合の状況が背景にある。こうした労働組合の現状であるが、学生達には、労働組合があることはすごく大きな力になる。何かあったら労働組合に行ってみると戦い方もわかるし、一番重要なことは、自分と似た人達がいると言うことがわかる。と伝えている。

働き方にかつての常識は通用しないことを説明する

例えばブラックバイト、親世代から見るとブラックバイトなどあるわけがない。バイトは遊ぶためにやっているんだから、深刻な労働問題などあるわけがない。と親から言われる。そのことを学生達の中にはアンケートで書いてくる。

そこで、今のバイトは、昔のバイトとは違うんだと言うことを、データを使って教える必要がある。最近では、バイトで廻っている職場が結構ある。ある学生が「バイト」の調査をした。そうすると会社を優先してバイトをする学生はすぐに採用される。バイトも基幹労働化していて社員と同じように働かないとバイトに雇ってもらえない。バイトは変質してる。それくらいバイトの意味づけが変わってきている。そこで労働権を守らなければ、大変なことになると教える必要がある。

また、何のためにバイトをしているかアンケートを採ってみると、奨学金を払わないと行けない。学費が高く親に負担ばかりさせるわけにはいかない。生活給になっている。

次に正社員になれば勝ち組か。とんでもない正社員のあることを考えて就職するように伝えると、正社員より非正社員の方がましですね。と言ってくる学生がいる。そのときは、違うと言

わなければならぬ。

非正社員は非人間的な働き方だと。一番分かりやすい例は、女性の場合。何かというと産休・育休が取れない。そのために辞めなければならぬ。労働権が中断する。派遣労働の人が、正社員に産休は取れないですね。と聞いたら、「そうね非正社員だから取れないね。」と言われ、本当にショックだったと、言っていた。

そういうふうには非正社員の場合は非人間的なところがあることを理解するように伝えていく。無期雇用の方がはるかに対抗力があるので、無期雇用で就職するように伝えていく。

次に公務員なら安心ですよ。と言ってくる。正規公務員であればなんとかなるが、それでも過労働で過労死する例が結構ある。ましてや、非正規公務員の場合はもっと酷い。非正規労働者の4分の3は女性労働者なので、酷い労働の実態が見えなくなっているところがある。例えば、スキルのある女性労働者がDVとか危険な仕事をしている。DVが危険なことというのは、夫が怒鳴り込んできて、暴力を振るうことがある。警察がらみの支援になる。それが、年間200万円程の手取りで、四六中警戒し、研修も自費で受ける。労働時間も出社している時間

しかみてもらえない。それ程酷い。そこに会計年度職員制度が導入されて本当にやる気のある人は辞めていく。そのような実態を話すと、知らなかったと言う。保育士も資格を取ったらいと思っている人もいるけど、非正規保育士は賃金体系も違うと言うと、資格取るの止めます。と言うように短絡的に決めようとする。

人間は機械ではないことが忘れられた社会

人間は機械ではないと言うことを、ちゃんとと言わないといけない時代にきている。

「先生バイトだつて深夜勤務で時給の高いカラオケで荒稼ぎすれば生活を立てられますよ。労働時間規制など問題ないです。」と言う大学院生がいた。30万円程もらえると。どの位の労働時間かと聞くと、睡眠時間は5時間ぐらいと言う。それをずっと続けていたら死ぬよと言ったらびつくりする。人間が人間である条件が忘れられている。

どこまで働いたら過労死するんですか。過労で鬱になるのは自分が弱いから？。根性がないから？。パワハラはされる方に問題がある？。セクハラなんかでいちいち騒ぐな。お客様は神様

だから何でも要求を聞く？。と言うような考えが出てくる。こうした考えに対してでも理解できるように説明する。そうすると納得する。

若いから死なないと思っているが、精神障害は若者の方が多いですよと言うと。また、びつくりする。若い人は脳・心臓疾患による過労死は中・高齢者より少ないが、精神疾患が多い実態がある。

解雇の深刻さが薄れた社会

新自由主義のなかで解雇は普通だと思っている。解雇に対しても深刻さが薄れている。そこで映画を見せて、映画の中では、自殺未遂とか、赤ちゃんのミルクが買えないとかの場面が出てくる。こうなるよと言うとびつくりする。

そこで、解雇を打ち返すか、転職のシステムを整えるとかが必要になる。また、「辞める、辞めない権利もある」ことを教える。

働き手にとって賃金は命綱である

賃金がなくても生きていけるような錯覚されている若い人達が結構いる。そういったアイデアオロギーが浸透している。また、好きなことをしているのだから低賃金でもいい。ブルシツ

トジョブIIどうでよい仕事というのがあって、会社でどうでもいい仕事している者が、エッセンシャルワーカーに対して、貴方たちは、尊敬されている仕事しているのだから、低賃金でもいい。と言った転倒したことを言う。フリーランスに対しても、好きなことをしているのだから、コロナで生活苦になっても助けなくてもいい。と言ってみたりする。

新しい人権教育としての労働教育

労働法はかつて、困った人達が知恵をしぼって作ったもので、困ったら困った、と言って、相談をする。一人でも相談・加入できる労働組合があるし、弁護士、行政、労働組合、NPOといるいろいろの労働相談窓口がある。もし、相談に行った相談先で、納得がいかない場合は、セカンドオピニオンを持つ。と言うような労働権教育をする。と、学生の中にはバイト先の店長との交渉で時給が最低賃金まで上がった。有給休暇を取ることができ、試験勉強ができた。と言う成果を上げている。

不合理でも会社に服従する。という生き方をしなくてもすむかもしれない。という自信。これが最後の防波堤としての労働教育である。

「若者の現実から出発した労働教育は可能か」

参加者アンケート結果

(43名中 (ZOOM 参加者含む) 20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」 _____ (28名)
 ② 知人の紹介 _____ (2名)
 ③ その他 _____ (0名)

質問 2 どのような動機で本講演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 _____ (13名)
 ② 自分の立場や業務の参考になると思ったから _____ (3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 _____ (3名)
 ④ 竹信さんの講演だから _____ (5名)
 ⑤ その他 _____ (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 _____ 17名
 ② 期待していた通りの内容であった _____ (2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。 _____ (7名)
- ・今後の活動に参考になった。
 - ・新自由主義のデフォルトによる教育劣化への言及がほしかった(改正教育基本法)。
 - ・「新自由主義(公的規制緩和)とジャーナリズム」の講演を期待していました。「大手メディアの功罪」と「新自由主義」のテーマの著作を期待しています。特に「朝日新聞」の果たした役割。
 - ・大変有意義でした。内容が現実にも働いている者に、今日からでも、今すぐに役に立つアドバイスが多く参考になりました。これからもこういう内容の講演セミナーをお願いしたいと思います。
 - ・学生の労働者教育と同様に、大人の労働者・経営者への労働教育が必要だと最後のお話に共感しました。労働法的な原理・原則を知らない大人も多い。幅広い世代が働く会社で大人が正しく知ること、若者の労働力を伸ばしていけるのではと思っています。
 - ・現在の学生の思考の一端を伺いおもしろかった。
 - ・大学などで非常勤の講師をやっていますが、現在の学生は歴史や社会学、哲学などについての勉強が不十分なように思う。しかし、質問カードなどに答えていくと、具体的な関心が深まっていく場面があります。そこからいかに発展させていくかが大切だと思いました。講師に同感です。

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 _____ (10名)
 ② 賛助会員である _____ (7名)
 ③ 協力会員である _____ (0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自由にお聞かせ願います。

- ・ネットでの求人案内と紹介の現状
- ・今日のような学習会をもっとやるべき。
- ・ブラックバイトの実態、若者と働き方改革、若者の価値観。

あったか歳時記

(春)

花のゆくたて

上野 都



今年の春を見定め、少し遠回りをする。家の中からは光の春を感じるころ。冬のあいだ、マスクに顔をうずめて足早に通り返っていた道。まだ風は冷たいが、確かめたいものを。

そう、歌を詠む人もこの花をして外界の扉を開くらしい。薄青い春の空に向かつて…。

春めきて
ものの果てなる空の色

飯田蛇笏

山菜莢の花や

あたりは 彩なき木

宮津昭彦

枝さきまでびっしりと黄色に輝く花。時を待ち、時を得て訪れる人を迎えてくれる。まだ冬枯れの庭木の中で、ひとところ光を放つばかりに。やはり出会いは特別な恩寵なのだ。

山菜莢の黄を春色の出入口

後藤比奈夫

早春の風邪や

煎薬とつおひつ

飯田蛇笏

春先に油断してうつかり引いた風邪。あれこれ薬を煎じて飲んでみるが、すつきりしない。長引く咳などに迷いつつ、まあそのうち、ということになるが、今年はコロナ感染という疑心の目はまだ必要かも。

5月からのマスク着用の解禁が、まるでコロナウィルスも消え去るかのような解放感が世間に広がる。国内のみならず海外の旅行へ誘う広告も多種多様だ。

雪とけて村いっばいの

子どもかな

小林一茶

丸三年、内にも外にも禁止事項に縛られて過ごしたであろう学び舎から、やっと手足を伸ばした若い人たちがこそ旅へ出てほしいもの。

春雨や猫に踊りを教える子

小林一茶

雨の日に家のなかで猫と遊ぶもよし、猫に邪魔されながらリモート授業に励むこともあり…一茶のまなざしを一人一人の人生に贈りたい春。

いたつきに

三年こもりて 死にもせず

又命ありて見る桜かな

正岡子規

これは何とも切なく、しかもわがこととして身に迫る。子規は明治を代表する文学者であるが、三十四歳で死去した。病の床にありながら優れた人生記録としての短歌も残しているが、この歌の桜を見る目はどこか他人事のようにうた。

しかし、「又命ありて見る桜」は、歌人の諦念のなかで熱い鼓動のようにならぬ命の脈打ちながら咲いていたことだろう。

人々の嘆きみちみつる

みちのくを 心してゆけ

桜前線

長谷川權

二〇一一年三月に起こった東日本大震災のあとに歌われた句であるという。

「絶えて桜のなかりせば」と在原業平は詠んだが、その意を受けつつも、この星で殺しあう戦争の世紀を生きる一人として、今年も無事に「春色の出入口」に立つことに感謝したいものだ。

連載 当世シニア気質

Mといつまでも (13)

「サヨナラ」ダケガ人生力？

柏倉 裕

花見の季節になった。梅や桜を眺めていると、気心の知れたやつに会いたくなる。飲みたくなる。いろんなことを話したくなる。

君のいる病院の屋上から、コブシや桜は見られるだろうか。たまには春の日射しを浴びながら、ほろ酔い気分で読んでくれ。

△ 花に酒宴、となれば井伏鱒二の名訳と言われる「勸酒」(于武陵)。

勸君金屈卮／満酌不須辞
花発多風雨／人生足別離

その訳はこうだ。

コノサカヅキヲ受ケテクレ
ドウゾナミナミツガシテオクレ
ハナニアラシノタトヘモアルゾ
「サヨナラ」ダケガ人生ダ

へえ、そうなのか、と思う。
現代詩作家の荒川洋治はこの訳について次のように書いた。

「別れがつきものだ、ではない。人生は別れだけなのだ、いい切る。決断の日本語、その美しさが胸を打つ」
〔『文学の門』みすず書房〕

決断の日本語、が美しいか胸を打つかは分からないが、確かにオレたちは「さよなら」に満ちている。たとえば学生の頃の仲間4・5人と旅をする。温泉に浸かり、しみじみと楽しい時間を過ごす。いいなあと思う。おう、またやろうと杯を交わす。簡単なことだ。しかし簡単と思われたことほど、出来たためしがない。あの帰らないひとときに人はいつも包まれている。人生足別離、だから今を大切に生きろと、そういうことか。若い頃には思いもつけないことだった。

△ 「サヨナラ」ダケガ人生ダ、とくれれば寺山修司だ。

さよならだけが人生ならば
また来る春はなんだろう
はるかなはるかな地の果てに
咲いてる野の百合なんだろう
さよならだけが人生ならば
めぐりあう日はなんだろう
やさしいやさしい夕焼けと
二人の愛はなんだろう

去つてゆく彼女に、この詩をしたためて手紙を書いたあの頃を思い出す。ヒヤ、青春だ。「戦争は知らない」
「時には母のない子のように」……。寺山の詩をカルメンマキが歌っていたわけ。あの頃、世界はつながっていたように思う。大きな流れが、大事なものがある、そのために生きよう、その中で生きてみよう、と多くの若者が思っていた。サヨナラダケガ人生ダ、なんと誰も思っていなかった。

△ 寺山修司は1983年、47歳で早逝。井伏鱒二は1993年まで生きたから(享年95歳) 寺山の詩を読んだと思う。お前はまだ若いと思つたか、その感性、才能に驚いたかは分からない

い。凡のオレには同じ時代をともしたぶん、寺山修司を身近に思う。

海を知らぬ少女の前に
麦藁帽のわれは
両手をひろげていたり

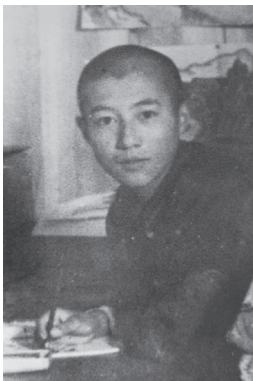
こんなのを読むと、まるで映画のワンシーンを観ているようで、みずみずしさに微笑んでしまう。
寺山の詩は、こう結んでいる。

さよならだけが人生ならば
人生なんか いらません

(幸福が遠すぎたら)

その通りだと思う。さよならは、この世とおさらばするときだけでいい。再会コソガ人生ダ、と君には言つておこう。元気でな。
少し酔ってきた。

吾は寐ん君高樓の花に酔へ (子規)



寺山修司 (青森中学の頃)

「多様な働き方を選択できる環境の実現」

2022年度春季労働関連法セミナーが去る3月8日、3月15日、3月22日の3回に渡り京都勤労者学園で開催されました。

政府は多様な働き方を推奨していますが、それがどのようなもので、どう実現させようとしているのか、今回改めて、多様な働き方について考えてみました。

講演の概要を掲載します。(文責 編集部)

第1回 3月8日(水) 18:30~20:30

『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)



第一回 は、社会保険労務士の小林さゆり氏が、『フリーランスが安心して働ける環境整備』と題して講演しました。

第一に、わが国のフリーランスの実態についての概観説明をしました。フ

年齢が高いと言う特徴や、時間や場所の自由性が高い一方で、取引上で不利益を被るなど、様々なトラブルにも見舞われている実情があることを資料をもとに話を進めました。

また、フリーランスに適用される経済法として、独占禁止法と下請法を挙げました。前者は経済の発展を促進するのが主たる目的で、個人であるフリーランスを保護するには弱いと指摘しました。後者は、下請取引の公正化により、国民経済の健全な発展に寄与する為の法律とし、親事業者の規模に縛りがある点で、問題があるとしてしま

した。次に労働法として、六つの法律を挙げました。そのうちの四つである『労働基準法』、『労働安全衛生法』、『労働者災害補償法』、『労働契約法』が定義する労働者と、『労働組合法』が定義する労働者の違いについて、前者は事業に使用されると言う縛りがあるが、後者には無いと説明しました。又、六つ目の最低賃金法は労働法的側面と経済法的側面があるとしていました。しかし、

いずれも基本的に労働者に対しての法律であると言う問題がありました。

第二に、働き方の多様化の中で様々な問題が出てきたフリーランスについて、議論の経過を説明しました。『国での議論』として、2017年(平成29年)から議論が始まり、2020年(令和2年)に至って明確になり、2021年(令和3年)にガイドラインができ、2022年(令和4年)に新法がつくられると言う一連の流れを述べました。社会保険の適用については、他のセーフティネットと切り離して議論が進んだが、結論が出てない状況としました。『労働組合』と言う点では、先述した『労働組合法』における「労働者」の定義をもとに、ユニオンが結成されていった経緯を述べました。

第三に、フリーランスの環境整備についての説明を続けました。『成長戦略実行計画』において、国が期待しているとしたフリーランス。この環境整備をしないといけないと言うことで、策定されたのが『フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン(通称フリーランスガイドライン)』であるとし、これにより、フリーランスの定義づけや、事業者とフリーランスとの取引に適用される法令を具体化されたと述べました。続い

て、そこに規定された優越的地位の濫用についての考え方と具体的な禁止事項について述べ、仲介事業者が遵守すべき事項も加えて説明しました。又、現行法上「雇用」に該当する場合の判断基準について、労働者かどうかの判断の仕方や、それによって享受される権利について説明し、このガイドラインが従来の法律をどう適用するかを示すものとなりました。

次に、ここまでの問題点を踏まえた上で、新しい法律案である『特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案（フリーランス・事業者間取引適正化等法案）』について内容を説明しました。一つ、目的に関しては「取引の適正化、就業環境の整備」と経済法的要素と労働法的要素を包含しているとなりました。二つ、定義については、いわゆる一人親方や一般的にフリーランスと呼称される者など四つが規定されていると述べました。三つ、取引の適正化については下請法的内容が定義され、懸案だった資本金1000万の枠組みも無くなったと述べました。四つ、就業環境の整備は労働法的内容で、職業安定法や、男女雇用機会均等法に準じているとしました。又、中途解除に関しては、解雇予告に準じていると述べました。と言った様に、この法案

は前半が経済法的に、後半が労働法的と言った構造になっているとしました。更に、違反した場合の対応や相談などの取り組みも組み込まれ、現在衆議院で審議されていると述べました。

第四にまとめとして、それぞれの意義と課題を述べました。まず、フリーランスガイドラインによって、法律の適用関係と問題行為が明確にされた一方で、発注者の規模によっては抜け穴があるとなりました。次に、新法案については、定義づけと取引の明確化、強制力のある対応が定められたことは大きな一歩としました。その一方で、仲介事業者が入る場合の不明確さや、セーフティネットが無い部分が問題だと提起しました。そう言ったことを踏まえて、新法を環境整備の第一歩として、もっと働きやすい環境が求められているとしました。特に「ギグ・エコノミー」より、高齢者雇用拡大の可能性がある。」と政府が期待するのなら、守る法整備が必要だと主張しました。又、生活保障面でも今後、諸外国の動向も踏まえて、検討する必要があるとしました。

かと思つたと述べました。その中で、時間、場所、能力に応じた働く環境の整備が多様化につながるとし、働き方自体がジョブ型に移行する中で、自分にあつた多様な働き方の一つとして、フリーランスが安心出来る様にするこ

とが大事では無いかと述べました。最後に、自分自身の働き方を鑑みて、フリーランスと思つていても、事業者なのか？労働者なのか？疑つてみることも大事ではと述べ、講演を締めくくりました。

第2回

3月15日（水）18:30～20:30

「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）



第二回は、社会保険労務士の南里有紀氏が、「労働条件の明示など労働契約関係の明確化」の意義」と題して講演しました。

冒頭に、多様な働き方が未来の話で無く、現在進行形であると、自身の夫や友人の事例も交えて、勤務地限定、短時間、職務限定と言った多様な正社員や週休三日制について説明しました。続けて、多様な正社員導入によって、企業と労働者双方にメリットがあるとしましたが、実際の所は、使用者側の労働条件明示に関する認識が弱いと言った問題があるとししました。そこで、

変更の範囲等が加わる見込みとし、今後のトラブルの元になると予想されるので、きつちりと書いた方が良いとしました。就業規則との関係性や、即時解除権、明示義務違反にも言及し、労働契約に関して、きつちりとやらないとトラブルが多発するとなりました。

第二に、「労働条件明示でトラブルになりやすい事項5選!」と題して話を進めました。一つに「試用期間の記載が無い」と試用期間なしの雇用契約となり、解雇に関しては条件が厳しくなるとしました。二つに「転勤・配置転換の可能性を明記していない」場合は、そう言った命令を出せないとし、就業規則だけでなく、労働契約書にその旨を記載しないとけないとしました。三つに「残業代込みで〇〇円は認められない」。固定残業代が何時間分なのかを明記しないとけないし、超過した場合は当然追加分を支払わないといけないと説明した。実際の判例でも企業側が敗訴していると述べました。四つ「シフト制における始業・終業時刻、休日欄が単に「シフトによる」では不十分」について述べました。労働基準法に全てのパターンを記載する様に規定されている為、出来ていない場合、企業側は裁判をしても敗訴している判例を示しました。五つめ「契約

の更新の有無を「自動更新」としている場合については、雇い止めや雇用条件の引き下げといったことが困難になると、企業側に注意を促しました。そして、面倒でも更新する場合があるとして、毎回新たな契約を締結することを薦めました。

第三に「労働条件変更後の労働条件の明示について」と題して、気をつける点を述べました。現行では書面での変更や内容の明示が義務で無いが、見直しが検討されていると述べました。そして、最もトラブルになりやすい不利益変更について説明をしました。この二月、三月に件数の多い労働相談ですが、会社側は一方的な説明や同意書を書かせるだけでは、裁判所も変更を認めないと述べました。何故しなければならぬのかを会社の現状や方向性等を説明した上で、一対一の面談をして質問に対して回答をして、それらの記録を取っていかないとけないとしました。なお、有利になる場合はトラブルにはならないが、限定的なもので元に戻ったりする可能性がある場合は、その旨を明確にしないとトラブルになると述べました。基本的に、十分な説明と、自由な意思による取り交わしが必要だと強調しました。又、業務内容や勤務地が変更になる場合も契約

書に明記されていけば問題ないが、そうでない場合は従業員は応じる必要はないとしました。但し、その職務が無くなったり、解雇回避の為と言う場合にはあり得るとしました。

第四に提言として「労働条件の積極的明示で労使の信頼関係向上を」と題して、意見を述べました。多様な働き方が増え、労働契約も多様化、複雑化する中、これらの適切な管理と積極的な明示が重要となってきたものとして、就業規則の周知が最たるものですが、周知が足りてないと言う現実があると図表を使って説明しました。労使の信頼関係向上の為に、一つに就業規則の効果的な周知が必要と述べました。いつでも規則を確認出来る様にす、改定時に説明会を開催すると言ったことが大事と説明しました。二つに、

従業員にとって有利な制度や権利を積極的に発信すべきと述べました。例えば、休暇、育児・介護休暇、福利厚生等を発信することで、従業員の安心感が増すとしました。最後に採用プロセスに条件面談を設けることを推奨しました。最終面接の後に、役員が人事制度や労働条件を説明する機会を設けることで、入社後の齟齬とかを無くすることが出来るとしました。更に、入社前面談を実施して、直接の上司らと自己紹介などコミュニケーションの場を設けることで、なお不安感を解消出来るのではと述べました。

最後に、雇用の流動化が進み多様な働き方が拡大する中で、労使間で十分なコミュニケーションをとって、適宜柔軟に対応することが大事では無いかと述べ、講演を終えました。

第3回 3月22日(水) 18:30~20:30

「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)

第三回は、社会保険労務士の柴田美知子氏が『選択的週休3日制の導入促進』の問題とその対応』と題して講演

第一に、選択的週休3日制導入の背

景について説明しました。背景として、政府の方針2022において、多様な働き方の推進の一例として盛り込まれたこととありました。多様な働き方推進の必要性が生じる中で、厚

労省の多様な働き方応援サイト等に、選択的週休3日制の活用されるケースが多数挙げられていると説明しました。

第二に、週休制の現状について述べました。日本において完全週休2日制は、全体の5割近くで、今後週休3日制を導入希望する人が5割超となっている状況を示しました。一方で望まない人も2割強と言う状況と、業種によって温度差があると言う状況も話しました。一般的に若い人ほど、柔軟な働き方を望む傾向にあると述べました。その次に、海外での事例を欧米、アジア諸国の現状をもとに説明しました。更に、国内の企業の動向も資料を交えて説明しました。目的として、生産性の向上、育児・介護離職の防止、能力開発等があるとしてしました。

第三に『労働時間・給与に関する3



セミナー風景

つのタイプとメリット・デメリット」と題して話を進めました。一つに総労働時間維持型。これは、休みは増えるが1日の労働時間が増えるというもので、まとまった休みが取れるが、時間と健康管理が大変という問題があるとしてしました。二つに給与減額型。これは、休みを増やした分、労働時間、給与等を減らすタイプで、可処分時間が増える一方、企業側の人件費抑制目的の可能性もあるとしてしました。三つ目は、給与維持型で、労働時間が減っても給与は維持するタイプです。可処分時間が増え、副収入も増えると言ったメリットがある一方、適した業種が限定されるデメリットがあるとしてしました。

第四に『制度導入に際しての留意点』と題して、どう言うところに注意が必要かと言うことについて話をしました。まず、目的の明確化が重要としました。人材確保、離職防止と言ったことを具体的に落とし込み、対象者や期間を考え、休日の配置と言った最も重要な問題を考えたりすると、様々なパターンがあるとしてしました。

次に3タイプ毎の留意点について説明をしました。①「総労働時間維持型」において、企業側が残業代を払いたくない場合取るべき手法が1箇月単位の変形労働時間制で、労使協定を結ぶか、

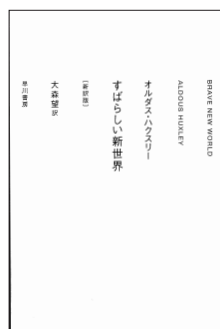
就業規則で規定しないといけないと述べました。②「給与減額型」の場合は、労働条件の不利益変更にあたらぬ様に注意しないといけないことと、兼業・副業は認めないといけないとしてしました。③「給与維持型」について、一見すると労働者にとって良い様に見えるが、外資系で生産性向上未達の従業員を解雇した事例もあり、厳しい部分もあるとして、又、公平な運用をすることが難しいと述べました。そして、これら3タイプ共通の問題点は、顧客や緊急時の対応を考慮し、色々な工夫が必要と述べました。②③共通の問題として、労働時間減少による労働力の不足があるとしてしました。人を増やさないのでしのごか、派遣を入れて補うか、前者だと、作業量が増えた労働者のストレスが上昇して、職場の雰囲気が悪くなるだろうと述べました。

そこで、これらを運用するにあたって労務管理上の注意点を説明しました。有給休暇、平均賃金、年金額、副業等、変化がそれぞれあるので、しっかりと説明をしないといけないと述べました。

第五に、『課題』。実例等を挙げながら解説を進めました。一つ「いかにして生産性を上げるか」について、マルチタスク化でもって専業スタッフを無くしたり、IT技術を駆使したりすること等を事例をまじえて説明しました。二つ

「学び直しが人事評価や仕事の成果・待遇改善に直結していない」という点については、学ぶ↓豊かになる↓学ぶという好循環を生み出す必要があるとしてしました。ただ、企業にとって、折角、教育をしたのに、転職されると言う問題もあるとしてしました。一般的に自立的な人ほど転職傾向が高いと述べました。三つ「代替要員」に関しては、ジョブ型雇用の方が確保出来る可能性が高いとしてしました。四つ「共働き夫婦が子供を認可保育園に入園させるのが困難になる」では、現状のままだと、保育園の待機児童が増える見込みを示しました。五つ「選択制に伴う課題」では、週休二日と三日が混在した場合、労務管理・評価が大変としました。評価については、生産性が基準になるだろうと述べ、制度導入時に説明が必要としました。

まとめとして、導入目的を何にするかが重要としました。それをはっきりと定めて、制度との関係をしっかりと捉えて構築する。その際に社員の希望を制度にのせてゆくべきとしました。それらが社員のエンゲージメントに影響するとして、求めていることをしっかりと聞き取ることが重要と述べました。助成金に関しては、週休3日という直接的なものはないが、厚労省などの助成金の周辺部分で使えると紹介しました。



図書紹介と私の所感

(あったかサポート理事) 榎木 庸弘

『すばらしい新世界』

オルダス・ハクスリー 著

大森 望 訳

大戦間期に刊行された

ディストピア小説の双璧の一つ

オルダス・ハクスリー著・大森望訳『すばらしい新世界』は、ジョージ・オーウェルの『1984』と双璧をなすディストピア小説。この内容が1932年に書かれたというのがにわかには信じがたい。著者の一族が、ノーベル賞受賞者も含めて、ヨーロッパにおいて著名な科学者を多数輩出した一族と言うのも影響していると言えよう。又、1932年は大戦間期後半で、1929年の世界恐慌以降、混沌とした時期でもあった。ドイツにおいては、国民社会主義ドイツ労働者党が第一党に、我が国では五・一五事件やリットン調査団が来日した年でもあり、き

な臭さが世界を覆っていたと言える。因みに、イタリアではその十年前の1922年に国家ファシスト党が政権を樹立していた。

戦争の無い究極の世界を描いた作品 胎児の時点で、人生が決まる社会

この物語で、西暦2049年に勃発した九年戦争後、人々が戦争放棄を誓って作ったのが、共生・個性・安定をスローガンとした清潔で文明的な世界だった。しかし、ここには選択の自由は無かった。人間は培養ビンから生まれるのだが、受精卵の段階で α を筆頭とする五つの階級に選別され、それぞれに適切な睡眠学習が施される。この時点で、人生においてやるべきことが決まっているのだ。それを維持する為に、セックスとスポーツ、ソーマと呼ばれる合成麻薬を使い、若々しいまま健全な生活を概ね60歳迄続け、逝く世界。そこに疑問を持った主人公の一人

バーナードが、休暇で出かけたのが、世界に残された数少ない旧来の生活を続けている人間がいる保護区。そこで、文明社会では処分されたシェークスピアをそらんじる野人ジョンに出会ってから、物語は展開する。見世物となった野人をプロデュースするバーナードは一躍有名となり、今迄、彼の容姿を馬鹿にした女性らも進んでこびを売り、セックスを求めた。

しかし、彼の行動は、社会に波紋をもたらし、ついに世界を統括する世界統制官の一人に目をつけられる。結果、手のひらを返した様に、批判にさらされるバーナード。現代でも、ちやほやされた人が、一気に転落して、批判にさらされることがあるが、まさにそんな感じである。その後、彼とその友人、そしてジョンの三人と統制官との会話でこの世界の驚愕の事実が判明する。その一つに、住人全てを有能な α 種にした実験を既に地中海の島で実施したが、社会が成り立たずに、崩壊した事実があった。誰もが指図される側に回らなかつたのだ。それ故に、この分業体制こそが最適解と考えた社会。現代に重なるところがあると思うのは私だけではないはずだ。そして、彼とその友人は、フォークランド諸島に放逐されることになり、ジョンは都市から離れ

たものの、その先でも人の目にさらされ、絶望し自殺して、物語は終わりを迎える訳だが、その流れも含めて、是非読んで欲しい。

現代にも通じる作品の世界

作品世界は、生まれた家で無く、生まれそのもので人生が決まる究極のカーブ社会である。この発想が発表された当時の世相を反映しているとは言え、現代にも通じるSFである。又、T暦と言うT型フォードが生まれた年を紀元とする暦を採用している所も、人間が自動車と同じく大量生産されていることや、全ての文化を否定し、効率のみを追求している世界をうまく表していると言える。

それぞれの役割に徹し、脇道に逸れない合理的な社会。当然、そこには文化など必要ないと言うより、あつてはならない。人間は疑問も無く、ただただ与えられた役割をこなして生きていく。戦いは無いが、これを平和ですばらしいと言うほど、今の私の頭は合理的では無かつた。同じ人間であつても人とは呼べないからだ。しかし、自身が争い等に疲れた時なら、それを望むかも知れない。『1984』とは違う視点でのディストピア小説と言えよう。

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

★今年に入りマルクスに関する著作が2冊出版された。一冊は、斎藤幸平の『ゼロからの「資本論」』、もう一冊は臼井聡の『マルクス』である。こちらの本にはサブタイトルとして「今を生きる思想」、「生を呑み込む資本主義」が付いている。それぞれ36歳、46歳の若きマルクス研究者である。

★斎藤幸平の『ゼロからの「資本論」』は表題に「ゼロ」とついているように初心者にも理解できるように書かれた入門書である。著者は第1章で資本論の経済理論から入り、第2章以降は、「格差や長時間労働など、現代社会が抱える問題を解決するヒントを見出すために、私たち自身の身近な現実に照らしつつ『資本論』を読み解く」と語っているように現代に引きつけて解説をしている。例えば、「繰り返し返される『過労死』という悲劇」「長時間労働が蔓延するカラクリ」「『機械』に奉仕する労働者」と言うようなテーマを取り上げている。

★臼井聡の『マルクス』は少々難解ではあるが、読み応えのある本である。第2章で『「資本論」の世界』の章を起し、労働力が商品化されて価値を生み、資本が蓄積されていく過程を資本論に添って解説している。この解説は、『資本論』を理解する上で非常に役に立つと思われる。

★『資本論』を読まなくても、「資本主義とは何か？」を知るうえでのお薦めの二冊である。是非一読を！

★昨年春号の編集後記で、ロシアのウクライナへの侵略について触れた。そのときも、早期の戦争の終結を主張していたが、残念ながら一年が経った今も終結していない。犠牲者ほどの戦争でも罪無き国民である。人間は愚かでないことを証明するためにも、

一刻も早い終結を望みたい。
★今年も6月3日(土)に総会を予定している。今回は、コロナ感染も減少傾向にあり、政府も、連休明けに2類から5類に感染症分類をひきさげる方針である。それも踏まえて、今回は対面のみの開催を予定している。
(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

- 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

