

あったか情報

季刊・冬号 第76号 2024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

2024年 新春交流会のご案内

2023年度 秋季労働関連法セミナーの報告

あったか歳時記（冬）

連載「当世シニア気質」（16）

私の読書館

2023年度 春季労働関連法セミナーのご案内

編集後記

編集部 1

編集部 2~5

上野 都 6

柏倉 裕 7

喜多和美 8

編集部 9

編集部 10

△第1部 講演会▽
日 時…2024年1月27日（土）14時00分～16時30分
会 場…京都テルサ 東館2階 視聴覚研修室
（京都市南区東九条下殿田町70 TEL：075-692-3400）
参加費…無料

△第2部 新春懇親会▽
日 時…2024年1月27日（土）17時～19時
会 場…馬鹿凡人
（京都市南区烏丸通東寺道西入アルプス9ビル4F
TEL：075-661-0066）

参加費…5,000円（当日徴収）

△主催・申込み▽ 認定NPO法人あったかサポート
※会員の方は同封のハガキで、会員以外の方は左記の方法で申し込み下さい。

TEL 075-632-8962
FAX 075-632-8963
MAIL attaka-support@r6.dion.ne.jp
締め切り…1月25日



△第1部 講演会▽
テーマ…日本のジョブ型雇用の行方
講師…寺井基博（同志社大学社会学部准教授）

長時間労働の軽減や労働市場の流動化促進、生産性の向上など労使双方の課題解決に向けた取り組みとして、メンバーシップ型雇用からジョブ型雇用への移行が進められようとしている。メンバーシップ型雇用・ジョブ型雇用は、日本と諸外国との労使関係の違いを理解するための一つの認識方法であるが欧米諸国のジョブ型は「育成しない」「査定が機能しない」などの特徴をもつため、企業は日本の雇用実態に即した独自のジョブ型雇用を模索している。本講演ではこれを「日本的ジョブ型雇用」と呼んで、その特徴と方向性を検討したい。ジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用の分類軸として、「賃金や職用とメンバーシップ型雇用の分類軸として、「賃金や職務を事前に特定するかどうか」「賃金支払いの基準を「人」と「仕事」のいずれにするか」「組織の構成を「人」と「ジョブ」のどちらにするか」という3つの基準を設定し、これらの分類軸で雇用形態を類型化して、その中で「日本的ジョブ型雇用」の方向性を検討する。

「認定NPO法人あったかサポート」 2024年新春交流会のご案内

2023年度秋季労働関連法セミナーの報告

持続的な社会保障制度と包摂的社会的実現への課題

未来を担う次世代の「中間層の維持」を図る持続的な社会保障制度の構築、全ての人が生きがいを感じられる社会として包摂的社会的実現は、政府が2022年度から取り組んできた重要な政策です。この政策は2023年度においても継続、発展させて引き継がれることとなります。

今回は、この6月に決定された「骨太の方針」「女性版骨太の方針2023」「こども未来戦略方針」等で提示された取り組みについて検証しました。

セミナーは、9月20日、9月27日、10月4日の3回に渡り、それぞれ18:30～20:30の時間帯で、ラポール学園で開催されました。講演の内容を榎木庸弘理事に要約していただきました。

(文責編集部)

第1回 9月20日(水) 18時30分～20時30分

男女が希望どおり働ける社会づくりについて

講師：喜多 和美 (司法書士・社会保険労務士)



最初に、今回の講演について、日本のジェンダー平等の現状を紹介したうえで、女性版骨太の方針2022と2023を検証し、それぞれの内容の違いや、今後どうなるかを検討したいと述べました。

第一に、現状を把握するために、『ジェンダーギャップ指数』について、

資料を交えて、説明をしました。世界経済フォーラムが公表するこの指数において日本は、2023年に146カ国中123位(前年116位)。アジアにおいても中・韓よりも低い位置につけています。これは、日本の制度では、改革の速度が遅く、他国に追いつけないからだと言論を述べました。

第二に「女性版骨太の方針2022」の評価」と題して話を進めました。まず、この方針が近年まれにみる画期的な内容であったと評価し、その理由について説明しました。コロナ禍により困窮女性が増加していた時期に当たり、国際派であった当時の男女共同参画局長が、力を入れて、当事

者の話を聞いたりしたからだと言及しました。

その画期的な内容とは、制度・慣行・意識において構造的な問題があると指摘した点としました。家族像が多様化した時代において、昭和の家族像をもとにした想定が成立しえないと言及することです。そして、「女性の経済的自立」を掲げたところを評価しました。

その中で、垂直(社内格差)及び水平(職種間格差)分けて対応しようとしたところは妥当で、重要な方針であると述べました。また、「女性活躍推進法」により、企業ごとの格差の「見える化」を実施したとしました。

更に、「女性版骨太の方針2022」の重要な指摘として、男女の賃金格差のうち一つの大きな要因をあげました。それは、現行の制度、例えば、103万の壁とか言われるものによって、就業調整を選択する人がいると言及することです。結果として、配偶者への依存度が高くなったり、専業主婦に有利になったり、分配の公平さに欠く状況を生み出していると言及しました。これは、離婚や死別が発生するとたちまち困窮することにつながると言及しました。

これら現行制度が、高齢女性やひとり親世帯の貧困率の高さを招いていると述べました。つまり、制度、慣習、

意識が相互に強化し合っている状況を見直す必要があるとし、それらに目を向けた2022年版はとて良い方針だったと評価しました。

第三に、『女性版骨太の方針2023』に対する違和感と題して、話を進めました。一つ目に、この方針において、「企業価値を高める」と言う文言が目についたのと、慣行と意識については言及しても制度がない所に違和感を感じたとしました。女性のキャリア向上につながる意味もあると思うが、経済的自立という点では後ろ向きな印象を拭えないとしました。二つ目に、投資関連の言葉が多いとし、多様性が担保されている方がリスク回避につながるという投資家視点が強調されているのではと述べました。

結論として、2023年版は2022年版と様相が一変し、女性ではなく、投資家を意識したものではと疑問を投げかけました。更に、税制や社会保険制度の見直しも当面の対応で終わりそう、残念だと述べました。

第四に、『両立支援策の検討』として、「男性の育児休業取得率」と「女性の出産後就業継続とマミートラック」について、白書のデータを元に説明を続けました。まず、「男性の育児休業」については、政府も数値目標を設定し

てはいるが、低い数値だと述べました。原因として、男性が家計を支えると言う役割分担意識や人事評価、職場の支援等の問題があるとしました。また、とりあえず育児が取るだけになってしまふ恐れもあり、助成金等を出すことで、徐々に変化してゆけば良いと述べました。次に「女性の出産後就業継続とマミートラック」について、前者に

関して、時短勤務の創設、柔軟な働き方や看護休暇の検討がされていると述べました。そして、これらが満たされれば、正規雇用で働ける女性が増えるのではとしました。但し、制度の利用が女子のみに偏る現状のままでは、マミートラックの発生を抑止できないと述べました。そのマミートラックについては、脱出の要件として、「労働時間増」以外に「上司からの働きかけ」「上司に要望を伝える」があると解説しました。これには、家事分担や上司との面談が有効としました。また、一皮むけた経験を積むことでも回避可能とし、若い時期から色々と経験させることが有効としました。

第五に『昭和モデル』から「令和モデル」へ」と題して、解説を続けました。まず、長時間労働の減少と、男性の家事育児時間の増加が、出生増を導くのではと述べました。白書に示さ

れている「令和モデル」は少し漠然としたものであると説明し、テレワークや副業に関しては、裁量労働制拡大の布石ではと疑問も示しました。

最後に、「女性活躍」推進の為に、男女共に職場全体の改革が必要と述べました。又、投資家にとっても、女性

第2回 9月27日(水) 18時30分〜20時30分

勤労者皆保険の現実と将来像について

講師：山崎 由紀(社会保険労務士)

第一に社会構造の変容と社会保障について資料をもとに説明をしました。

1970年に高齢化社会を迎えた我が国は、1994年に高齢社会に突入しました。これは、他の先進諸国に比して余りに早い到達でした。その後、超高齢社会に突入し、人口も減少局面に入ったとしました。また、世帯構成も変容し、非正規労働者も増え、フリーランスや副業など多様化しつつあるにも関わらず、社会保障制度は、正規雇用の夫と専業主婦の構図を基本としている為、対応し切れてないと述べました。社会保険についても被用者とそれ

活躍に関する情報は職場の働きやすさの指標として注目されていると指摘しました。そして、公表されたデータは育児支援等の情報も分かるので利用してほしいと述べ、「女性の活躍推進企業データベース」を紹介し、講演を終えました。

以外での違いが格差となっているのではと疑問を呈しました。

第二に、「骨太の方針2023」における勤労者皆保険について話を進めました。「三位一体の労働市場改革」において、労働者の自らの意志と意欲が強調され、様々な人材が多様な働き方を選択できるように方向付けているとしました。但し、岸田首相の所信表明は、不満解消の為に言っているかと思えないとし、方向性として、福祉主眼で無く、経済に軸足を置いていることに違和感を感じたと述べました。

第三に、勤労者皆保険の実現に向け



た取組について、話を続けました。一つに、短時間労働者の適用拡大について、見直しの方向で報告されているとしました。法改定で決まっていない部分をどうするかに関しては、50名未満の事業所をどうするか、審議中であると述べました。しかしながら、これに関しての報告の内容は、適用拡大について、積極的に無いと資料をもとに説明しました。また、法律で規定されれば従うとする企業が多い一方で、企業規模が小さいほど、適用回避に向かう傾向があるとしました。

二つ目に、女性の就労の制約と指摘される制度等について、話を続けまし

た。共働き世帯が増加する中、現状の制度は公正で無いのではと述べ、現行の制度と改革の動きについて説明をしました。政府会議の報告書では、改革に関しては消極的な言及となっていると述べました。106万円の壁に関しては、助成金の前倒しなど、10月25日の発表に盛り込まれたと説明を加えました。基本的には、パートは安いと言う観念を変える必要があり、優秀な人材の賃上げも含めた動きが必要としました。

三つ目のフリーランスについては、政府会議の報告書に被用者保険適用拡大推進にむけての言及はありと述べました。

第四に、勤労者皆保険の将来像と課題について、今後の改革の工程として、次期年金制度改正に向けて検討・実施すべき項目を挙げました。その中で、106万の壁についての提案を紹介し、ややこしい制度になる上、既に適用拡大されている人にとっては不公平感をもたらすのではと述べました。また、全体的に女性やフリーランスに対する取組が積極的と言えないところがあると指摘しました。

最後に、就業調整しない様な助成金であるとか、働き方の違いによらない格差の解消が必要ではないかと述べ、

現状の経済中心の視点で見ている点に疑問を呈しました。

そして、働きたいのならば、壁を破れば良く、自身が自立し、能力を高め、それを認められる様になればとも述べました。そして、女性も意識を高められる様な自立支援をする方向で制度を構築して欲しいと述べ、講演を終えました。



第3回 10月4日(水) 18時30分〜20時30分

日本で働き暮らす外国人に必要な支援について

講師：山田 啓子(行政書士)

に講演しました。

まず、在留資格外国人労働者数の推移について、グラフを元に説明し、現在の状況を説明しました。震災やコロナ禍もあったものの、増加傾向にあるとしました。また、国籍の割合も変化し、資格外活動も近年増加傾向にあると述べました。

続いて第一に、「共生社会の実現に向けた外国人の受入環境整備」について話しました。ここでは、関係閣僚会議の決定事項を元に、共生社会の実現



第三回は、行政書士の山田啓子氏が、『日本で働き暮らす外国人に必要な支援』と題して、自らの業務経験をもと

に向けたロードマップを紹介し、特に外国人だけでなく様々な人が社会に参加すると言う意義について強調しました。



資料：厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課において作成。

(注) 「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理師、特定技能等が該当する。
 「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者、日系人等が該当する。
 「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うものである。
 「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの（原則週28時間以内）であり、留学生のアルバイト等が該当する。

(厚生労働省HPより)

第二に「出入国在留管理庁における主な施策」について、入管パンフレットを取り上げ、その内容が、出入国の公正な管理を主眼とした2017年版より、2023年版の方が、様々な相談をどこにすれば良いのかと言う問題に対して向き合っている」と述べました。

第三に、「出入国管理及び難民認定法【入管法】」に関して、在留資格が法律に基づいて与えられる点について、第一条や第二条を参考に解説しました。

第四に「29種類の在留資格」について、説明しまし

た。在留資格とは、外国人が日本国内で何かしようとする時に必要な資格と述べ、主に、働くか、勉強(留学)するか、結婚するかに大別されるとしました。そして、特定技能と特定活動が近年増加しているとしました。後者に関しては、現状に合わなくなっている状況を補完するために使用している側面もあるとしました。

第五に、「技能実習や特定技能の在留資格で働く外国人の増加」について説明しました。国として、移民を受け入れる方針では無いが、能力の高い人には来てほしいと言うのが根底にある」と述べました。そして、技能実習制度が出身国の経済発展を導くという建前とは別に、専門職の様な高給な人材でなく安い賃金で働いてくれる労働者を採る企業が多いという現実を紹介しました。但し、支援機関に依頼すると、費用がかかるという問題もあると述べました。そう言った問題の中で、「特定技能」制度が生まれ、専門職と技能実習の間くらいと言う立ち位置となっているとしました。

第六に、「最近の傾向」として、総合的な流れを紹介しました。新聞を一時賑わした難民の件について、申請が通りにくい現実を述べました。特に経済難民は許可が出にくいとしました。

一方で、専門分野の外国人は永住の足がかりが作りやすいと述べました。第七に、「働く在留資格で滞在する外国人の家族」に関して、家族滞在については、原則として就労出来ず、週28時間までのアルバイトは許可されたら可能と言う状況で、これで安定して暮らすことが出来るかと言う点で考えると難しいと述べました。とは言え、永住申請も10年以上の滞在に加え、年金や税金の滞納が無いことが求められる等、条件が厳しいと述べました。また、同性婚の場合は、家族滞在として認可されないと言う問題がある」としました。結果的に、現行の制度下では、一定の資産がないと、家族を呼び寄せたりすることは困難と述べました。

最後に、必要な支援と言うことに関して、私的なことも含めて、相手が全てを話してくれる訳では無く、まぎらわしい話もある中で、相手の状況を理解しようとする姿勢が、求められる支援につながるのではと持論を展開しました。様々な状況を見たり、聞いたりするだけで無く、一歩踏み込んで、自分なりに調べてみることも重要とし、困っている人がいるのなら、理解しようとするのが支援につながるのではと述べ、講演を終えました。

あつたか歳時記

(冬)

新しき空へ

あたらしき年にはあれども
鶯のなくねさへには
かはらざりけり

詠み人知らず

年が改まっても、藪の鶯の鳴く
声は変わらない、とめでたさを冷
ややかに見ているかのよう。

今年は、あれほど騒いだコロナ
禍の危機感もうすれ、何年かぶり
の初もうでの客を競う神社・寺の
ニュースも復活する賑わいだ。

しかし、日々の世界の破滅のよ
うな戦地の映像もまぎれもない現
実。鶯の鳴く音に改めてわが正月
を顧みると……。

雪降れば 冬ごもりせる

草も木も 春にしられぬ

花ぞ咲きける

紀貫之 『古今集』

上野 都

雪が降れば、今は埋もれた草木も
春には知りもしなかった花を咲かせ
る、と予定調和の淡々とした歌風。
これがすっと馴染む昨今。どこか平
穏な日々への不安に構えるかのよう
に。

冬ながら 空より花の

散りくるは 雲のあなたは

春にやあらむ

清原深養父 『古今和歌集』

降ってくる雪を花びらに見立てる
と、雲のあなたはもう春にちがいな
い、と、穏やかに空を仰ぐ。この地
ではほとんど雪は降らなくなってい
まったが、たまにはこのような風情
に身を置きたいもの。

風情ならば、やはりこの歌人に勝
る人はいない。

冬の夜も うすくれなるの

紙のはし 散れる灯かげは

心ときめく

与謝野晶子

冬の夜、ゆれる灯影はうす紅色
のざざ波となって心をときめかせ
る。

なんと、人を恋づる晶子のまっ
すくなことが。

冬ならばぬくもりを求め、いつ
そう思いは募るだろう。

だが、思いは一途には届かない
もの。晶子の歌には正月を詠んだ
このような歌もある。

水盤に わが頬を移す

若水を また新しき

涙かとみる

若水とは、元日早朝に初めてく
む水。一年中の邪気を除くとされ
るが、この水に映る頬のあたりの
冷たい感触を、新しい涙なのかと
思ってしまう晶子の来し方。どん
な思いで新しい行く末を願うのだ
ろうか。

針の穴 一つ通して

きさらぎの 梅咲く空に

ぬけてゆかまし

馬場あき子

きさらぎは旧暦2月。如月・衣
更着とも書く。

この歌の妙味は針仕事のゆらい
に「衣更着」をかけ、しかも手元
の小さな針の穴から大きな空へと
視線をいざなう巧みさにあろう。

たった一つ、小さな針の穴に
すっと糸を通した。そのわが手際
を良しとしながら、目を上げると
薄水色の冬空。

梅の咲く日和に寄り添い、生の
有りどころを確かめる。晶子の
歌とは違う人としての潔さも好
し。この一年のわが導きとしたい。
世の平安を祈りつつ――



連載 当世シニア気質

Mといつまでも (16)

将棋の伝統が息づく町

山形県天童温泉で

柏倉 裕

秋が深まると温泉旅行に行く。いつからか、オレたち夫婦の恒例行事となった。

夕暮れの露天風呂に浸かり、天上の星と紅葉を眺めてボーッとする。人生においてこれほど幸せなときはない。なんと今年も丈夫で働けた。ささやかだが、ありがたい贅沢と思う。

というわけで、今年は山形・天童温泉に出かけた。一度は行ってみたいと思っていた。

天童は将棋駒生産日本一を誇る駒作りの町である。ホテルや居酒屋、道の駅などに巨大な「王将」のモニユメント。電柱やマンホールの蓋、駅に向かう歩道にも詰め将棋の図面が刻んである。

駅の一角、天童市将棋資料館の前に立つと、さっそく「祝 藤井聡太八冠」の大きな垂れ幕。地元の盛り上がりを感じて嬉しくなった。

▽

天童に来て、ここを訪ねてみなければ行つたのが、老舗の彫り師の店・栄春堂。御蔵島のツゲの駒、本カヤの七寸盤を間近に見た。木村義雄、升田幸三、大山康晴はじめ菊池寛や大滝秀治、江國滋など愛棋家で知られる文人、俳優の実筆の色紙が並んで実に味わい深い。

この女将さんは、まるで立て板に水のごとく、昭和から平成に至る将棋界のレジエンドのことを話してくれた。

「佐藤康光先生もご夫婦でおいでになって、私どもの駒をお求め下さいました。羽生先生の名人戦では、ひと目羽生先生を見ようと、それは多くの方々がこの町においでになりました。皆さん、どこにお泊まりになるのかしらと思ってくらいでしたよ」

王将のツゲ駒の裏に、それぞれ兄と

一人息子の名を彫ってもらおうよう頼んだ。兄はアマ四段、息子は小3のとき「全国小学生倉敷王将戦」に県代表で出て、初戦から3連敗で号泣した。お願いした駒は、年内には届くという。

▽

将棋人口は、現在450万人と言われる。昨年より50万人減ったらしい。オレたちが育つた昭和の頃は、どこにでも将棋の強いおじさんがいて縁台将棋に人が集まり、子どもたちはいつのまにか将棋を覚えた。

時代とともに子ども遊びも多様化し、将棋の駒に触れる機会も減った。この栄春堂さんのような歴史ある彫り師の店が、この地を訪れる将棋ファンに親しまれいつまでも続いてくれることを、切に願う。

▽

Mへ。君は将棋を指すんだったか。君と将棋盤を挟んだ記憶はないが、大山、升田、中原、米長といった歴代名人の名は覚えてるだろう。

オレは升田幸三が好きだった。名人に香を引いた男。頬骨高く、眼光鋭い三白眼。「新手一生」を貫き、昭和の将棋ファンを魅了した。オレは晩年の升田しか知らないが、将棋通に知られるエピソードがある。

終戦から2年後、日本の伝統文化・

将棋まで禁止しようとしたGHQに招かれ、升田が本部を訪れて民政局長ホイトニー准将を前に糾したセリフ。

「日本の将棋は、捕虜を虐待も虐殺もしない。つねに全部の駒が生きておる。これは能力を尊重し、それぞれに働き場所を与えようという思想である。しかも、敵から味方に移ってきて、金は金、飛車なら飛車と、元の官位のまままで仕事をさせる。これこそ本当の民主主義ではないか」(『名人に香車を引いた男——升田幸三自伝』中公文庫)

かくして将棋は守られた。升田がGHQを受けなしにしたのである。

▽

さて、この天童の詰め将棋。初手に洒落た手があつて5手で詰む。この同輩、正月の酔い覚ましにチャレンジされてはいかがか。



歩く先々に詰め将棋



『客観性の落とし穴』

村上靖彦 著

(ちくまプリマー新書)

数値化が進む社会

先日、「ギグワーカー」に関する記事(昨年10月23日朝日新聞)を読んでも、何ともいえない気持ちになった。

記事に登場する「ギグワーカー」は、配送マッチングサービスに登録し、スマホのアプリを通じて、単発仕事を請け負うという。しかし、「スコア」という各人の評価点によっては、高額報酬の仕事などエントリーできないこともあるそうだ。

「スコア」は、運行報告やユーザー評価などを基に運営会社がアルゴリズム(計算手順)を使って決めるもので、評価基準は開示されていない。アプリでは、スコア1千点満点中○○○点、全体の順位○○○位と常に表示され、エントリーできない場合は、「エントリー

図書紹介と私の所感

(司法書士・社会保険労務士) 喜多 和美

には○○○点が必要です」と画面に出るだけだという。

これは何という世界なのだろう。通常なら「……という理由のため」といった、エントリーできない理由の説明が必要だと思うのだが、「スコア」という数値を示せばそれで十分説明したことになるというのだろうか。

このような「数値化」について、疑問を持つ人が多いだろう。「客観性と数値への過剰な信仰」をテーマにしたこの本が、今、話題になっている。

客観化がゆき過ぎた社会の行き着く先

著者は、大阪大学大学院教授で、インタビュデータを細かく読み込み、「患者、当事者、対人援助職の経験における内側の——エビデンスベースの医学的知見からはこぼれ落ちる——視点から、ケアを描く」ことに取り組んできたそうだ(村上靖彦著『ケアとは何か』中公新書より)。

著者はこの本の前半で、自然から社会そして心理へと、それらが客体とし

て扱われるに至った歴史をざっと振り返る。客観化が進む中、人間の「経験」そのものも、データとなって数値へと切り詰められていった。その過程で、「経験」の個別・具体性は消えてしまう。

先程の「ギグワーカー」の「スコア」は、配送中たまたま交通渋滞に巻き込まれてしまっても、そういった事情は考慮されず、マイナスとして評価・数値化されるそうだ。数値化は、個別の事情を簡単に排除してしまうのだ。

また数値化は序列を生み、そして競争をおおると著者はいう。「ギグワーカー」もスコア・序列が上下するのを気にしながら仕事をし、常に見えない誰かとの競争を強いられている。「スコア地獄のようだ」と、記事の「ギグワーカー」は話している。

著者は、客観化そのものを否定する訳ではない。ただ、それがゆき過ぎた社会——客観化がゆき過ぎて、数値化至上主義がはびこり、生産性を基準に序列化する社会を、そしてその行き着く先を憂慮している。

一人ひとりの経験を大切に

では、「客観性への過剰な信仰」に対抗するための手段とは、どのようなものになるのだろうか。

その一つとして、個別の「経験」の

価値を取り戻すこと、すなわち「言葉」を大事にし、「声」を丁寧に拾うことを、著者は提案している。

本の中で、ヤングケアラーや対人援助者などのインタビュが紹介されている。その記述からは、息遣いやリズム、そして「経験の生々しさ」が感じられる。「データ信仰」にどっぷり浸っていると、その生々しさに思わずひるみそうになるかもしれない。しかし、社会から弱い立場に追いやられている人々の内側の視点に立つて、社会を捉えることで、見えてくるものがある。著者は、一人ひとりの経験を尊重することは、あらゆる人を尊重することであり、誰も取り残されない世界を目指すことにつながる」と述べている。

最後に、一人ひとりの経験を大事にする世界として、お互いがお互いをケアし合う——ケアを軸としたコミュニティが描かれる。これは、実際に著者が大阪市西成区北部に足を運び、その現場で得られたコミュニティ像である。重層的なアウトリーチ、複数の居場所など、コミュニティづくりのヒントは、とても示唆に富む。

現代社会の生きづらさの背景にある「客観性と数値への過剰な信仰」。それにちよつとでも疑問を持った人にお薦めの本だ。

2023年度春季労働関連法セミナー

未来への「投資」としての賃金の在り方

- ◇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：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。

政府は2023年度の政策スローガンに「新しい資本主義」を掲げ、その一つとして「分配戦略」を目指すとしています。「分配戦略」では、人への分配を「コスト」ではなく未来への「投資」と考えて循環させることを目標に定めています。「分配戦略」における、所得の向上につながる「賃上げ」や「人への投資」の抜本強化にあたっては、賃金の在り方がより重要になってきます。未来への「投資」としての賃金の在り方について、参加者とともに考えます。

第1回 2月28日（水）18：30～20：30

- テーマ：物価高騰下における非正規雇用労働者の処遇改善や正規化
- 講師：杉原 純子（社会保険労務士）
- 概要：同一労働同一賃金への対応に向けて、正社員と非正規労働者（短時間労働者・有期雇用労働者）との間で賃金や福利厚生などあらゆる待遇について、不合理な格差を設けないことが求められます。パートタイム・有期雇用労働法は2021年4月1日より全面施行されましたが、制度の施行が賃金水準や分布に影響を及ぼしたという分析があります。非正規雇用労働者の処遇改善や正規化が「公平な賃金」（均等・均衡）の実現にどのように関わるかを考えます。

第2回 3月6日（水）18：30～20：30

- テーマ：男女の賃金格差是正に向けての企業の開示ルールの見直し
- 講師：喜多 和美（司法書士・社会保険労務士）
- 概要：労働者が性別により差別されることなく、その能力を発揮できる雇用環境を整備することは重要な課題です。法整備の進展に伴い、企業においても女性の職域が拡大し、管理職に占める割合も上昇傾向にあります。しかし、労働者全体を平均して見た時の男女間賃金格差は依然として存在している状況です。開示ルールの内容、企業の取組事例を紹介するとともに、この制度が「適正な賃金」（格差解消）の決定にどのように関わるかを考えます。

第3回 3月13日（水）18：30～20：30

- テーマ：持続的な賃金引き上げの方向性と政策による賃金への影響
- 講師：柴田 美知子（社会保険労務士）
- 概要：令和5年版の労働経済の分析（労働白書）は、「持続的な賃上げに向けて」をテーマとしています。白書は持続的に賃金を上げて行くための方向性としてスタートアップ企業等の新規開業、転職によるキャリアアップ、非正規雇用労働者の正規雇用転換などを取り上げ、これらが賃金に及ぼす影響を確認しています。また、政策が賃金に及ぼした影響についても分析しています。白書の内容を検証し、「持続的な賃金」の在り方について考えます。

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

- ★ここに来て、人手不足を背景に「年収の壁」がマスコミを賑わし、女性を対象にしたセミナーも多く開催されている。当法人もセミナーを開催したところである。
- ★そもそもこうした問題を引き起こす原因は「配偶者控除」の制度にあることはよく知られた話である。
- ★「配偶者控除」ができたのは1961年の税制改正であった。働く夫の稼ぎを陰で支える「内助の功」に報いるために創設されたものである。当時多くを占めていた専業主婦世帯を前提にした制度であったが、2000年以降減少に転じ、現在は、専業主婦世帯は458万世帯、共働き世帯は、1177万世帯である。
- ★そもそもこの働き方や生き方に中立でない「配偶者控除」の制度は、これまでも廃止の議論がされてきており、小手の対応ではなく廃止すべき方向で議論を加速していく必要がある。
- ★2023年は戦火が拡大した年である。
- ★ロシアのウクライナ侵攻を終わらせることができない中、新たな戦線がイスラエルとハマスの交戦に拡大されている。
- ★必要以上のイスラエルの空爆と地上侵攻。また、生活のインフラである電気、食料、水、ガスのストップ。ガザは極限の人道危機にある。このままではジェノサイドに行き着く恐れがある。
- ★毎日、映像を見ていると圧倒的戦力をもって空爆と地上侵攻を続けているイスラエルの攻撃を止めることがとにかく喫緊である。
- ★この事態を目の前にして私たちには何が出来るであろうか。一刻も早くイスラエルの無差別な攻撃をやめさせることである。そのためには何らかの抗議の意志を表すことではないかと思う。

(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。

