

あったか情報

季刊・秋号 第79号 2024年10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

社会保険と「年収の壁」セミナー&個別相談会	編集部	1
京都府労働相談所の御紹介	林 菜月	2~3
労働相談を担当して	本宮昭久/柴田美知子	4~5
連載「当世シニア気質」(19)	柏倉 裕	6
あったか歳時記(秋)	上野 都	7
京都府立山城高等学校出前授業の報告と生徒さんの感想文	辻 賢二	8~11
編集後記(法人創立20周年記念講演会のお知らせ)	編集部	12

セミナー&個別相談会

——あなたの疑問にお答えします

社会保険と「年収の壁」

2016年(平成28年)10月から社会保険の「適用拡大」が始まり、アルバイトやパートで社会保険に加入する人の範囲が段階的に増えてきました。今年10月から更にその範囲が広がりました。「扶養」「年収の壁」という気になる言葉も押さえながら、どういった働き方を選択したら良いかを考える手がかりとなるセミナーです。
セミナー後には、社会保険労務士が個別の疑問にお答えする相談会も実施します。

第1部 セミナー

○日 時：2024年11月16日(土) 13時30~15時15分(対面・ZOOM)
○会 場：ラポール学園(公社) 京都勤労者学園
(京都市中京区四條御前西入ラポール京都3階
075.801.5925)

○参加費：無料
○講師：小林 さゆりさん(社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー)



生活困窮者支援に関する仕事に携わる中で、社会保険やお金に関する知識を広める必要性を感じ、社会保険労務士とファイナンシャルプランナー(FP)の資格を取得。現在は、年金の請求、企業の労務関連事務や相談などを行うほか、働く時に知っておきたいルールや社会保険制度について伝える活動を行っている。また、ラポール学園の「社会保険・人事労務の実務―基礎から実務まで―」で年金給付に関する講師も担当している。

第2部 個別相談会

○日 時：2024年11月16日(土) 15時30分~16時30分
○相談方法：事前予約制で対面のみ。各組20分、6組限定。
○会 場：ラポール学園(公社) 京都勤労者学園
(京都市中京区四條御前西入ラポール京都3階
075.801.5925)

○相談料：無料

申し込み期間 2024年10月15日(火) ~ 11月15日(金)

申し込み方法&問い合わせ

TEL：075-632-8962
FAX：075-632-8963
MAIL：attaka-support@r6.dion.ne.jp
QRコード



主催

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

京都府労働相談所の御紹介

(京都府 商工労働観光部 労働政策室) 林 菜月

京都府では、労働に関する労使双方からの相談に応じるため、京都テルサ(京都市南区)内に「京都府労働相談所」を設置しています。

この相談所は、労働争議が増加傾向にあった昭和31年に、労使紛争の予防と解決、労使関係の安定を目的に「中小企業労働相談所」としてスタートし、労働に関するトラブルやお悩みの相談を受けてきました。また、平成30年4月には、名称を「京都府労働相談所」に改めるとともに、アルバイト先でのトラブルに悩む学生の皆さんが気軽に相談できるよう、相談所内に「ブックバイト相談窓口」を併設しています。

労働相談の実施状況

労働相談所では、一般相談(月～金、9時～17時)に加え、平日夜間と土曜日に社会保険労務士による相談を実施し、主に来所と電話での相談に応じています。このうち、社会保険労務士に

よる相談は(コンペや入札の結果ではありませんが)、平成20年度の導入以来、継続してあったかサポートに委託しており、相談担当の皆様には、専門的かつわかりやすく丁寧な対応をいただいています。

また、専門的な相談が必要な方のために、月1回、「特別労働相談」を実施し、弁護士による法律解釈、判例紹介、訴訟手続等の助言を行っています。ほかにも、平成28年2月からはメールによる相談を開始したことで、時間を気にせず相談していただくことが可能になりました。さらに、令和2年7月からは、WEB相談(予約制)を一般相談に取り入れるなど、多様な相談体制により労使のお悩みに対応しています。

労働相談件数と最近の動向

令和5年度の相談件数は、4,045件で、前年度より90件増加しました。グラフのとおり、令和3年度以降、継

続して正規労働者からの相談が多く寄せられています。

また、新型コロナウイルス感染症に関する相談は、79件となり、令和5年5月8日から感染症法上の位置付けが5類感染症に移行したこともあり、相談件数が最多となった令和2年度(1,784件)と比較して大幅に減少しました。令和2年度から4年度にかけては、コロナ禍の急激な雇用環境の変化に対応するため、5月の大型連休や年末年始にも緊急開所し、切れ目のない相談体制を整えました。対応について、あったかサポートに御協力いただきましたことを改めて感謝申し上げます。

労働相談の内容

令和5年度の相談内容について、上位5項目は表のとおりですが、正規雇用労働者・非正規雇用労働者ともに、パワーハラスメントを含む「職場の人間関係に関すること」が最も多くなっています。具体的には、「この言動はパワーハラに該当するか」から「上司からのパワーハラで精神的に苦しく、休職(退職)したい」まで、幅広い相談が寄せられています。

京都府労働相談所の相談の特徴

労働相談所には、労働局と異なり利用者への「助言・指導」等の機能はありませんが、相談される一人ひとりのお話をじっくりとお聞きし、労働関係法の説明にとどまらず、問題解決に向けてともに考え、必要に応じて専門機関を紹介しています。

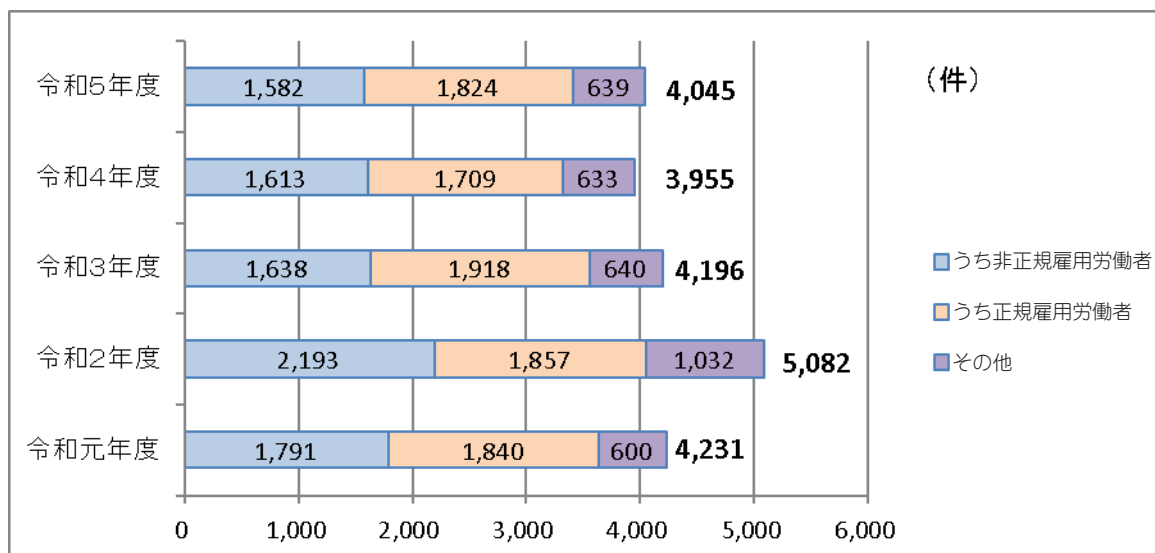
また、問題が解決するまで、何度でも継続的に相談していただくことができます。

京都府労働相談所では、これからも、一人ひとりの働く上での悩みやトラブルの解決を支援してまいります。



あったか情報

相談件数の推移



雇用形態別・相談内容別件数

正規雇用労働者からの相談（上位5項目）

順位	令和5年度		令和4年度	
	相談内容	件数	相談内容	件数
1	職場の人間関係に関すること	558	職場の人間関係に関すること	476
2	退職、退職金	353	勤労者福祉に関すること	345
3	賃金	308	賃金	307
4	労働時間、休日・休暇	301	労働時間、休日・休暇	272
5	勤労者福祉に関すること	284	退職、退職金	258

非正規雇用労働者からの相談（上位5項目）

順位	令和5年度		令和4年度	
	相談内容	件数	相談内容	件数
1	職場の人間関係に関すること	406	職場の人間関係に関すること	384
2	勤労者福祉に関すること	310	勤労者福祉に関すること	328
3	労働契約	255	労働契約	306
4	労働時間、休日・休暇	250	賃金	266
5	賃金	229	労働時間、休日・休暇	229

京都府労働相談所（京都市南区東九条下殿田町70番地 京都テルサ西館3階）

- ・電話・来所・WEB・メールによる相談を受け付けています。
- ・労働者・使用者双方からの相談に応じます。

フリーダイヤル（京都府内限定）

なやむ るーし（労使）

0120-786-604

フリーダイヤルが繋がらない場合は 075-661-3253 へお電話を

【相談時間】 月～金 9時～13時／14時から21時
土 9時～13時／14時から17時

※夜間の来所相談は予約制。相談時間内に電話でご予約ください。

相談はすべて無料です。

労働相談を担当して

当法人は、京都府から「社会保険労務士による労働相談業務」を受託し、月曜日から金曜日までの午後5時から午後9時までと土曜日の午前9時から午後5時までを16人の社会保険労務士が交代で担当しています。(いずれも祝日と年末・年始を除く。)労働相談の必要性と難しさ、また電話での相談者という心構えで接しているのかなどを、今回は本宮社会保険労務士と柴田社会保険労務士のお二人に寄稿いただきました。

労働相談業務に従事して

16年を経て思うこと 社会保険労務士 本宮 昭久

京都府労働相談所において社労士として相談業務に従事して16年を数える。これまでに受けた相談件数は数千件を超える。

長い労働相談を通して実感することは「使用者と労働者との間の力関係には、相当の差がある」ということである。かつては不安定な非正規雇用のごとくが強調されてきたが、もちろんこの問題は依然としてあるものの一方では、当相談所の統計を見ても正規労働者からの相談件数が、非正規よりも上回ってきている状況がある。前述の「労使の基本構図」は、正規、非正規を問わず雇用問題全体に広がりを見せ、より固定化し、より深刻化してきているように思われる。

このような状況を前にして労働者が一人で立ち上がることは容易なことではない。

サービス残業の法律違反を訴える

相談者の声は今も記憶に残る。それは「私は生活がかかっていて今この職場をやめることはできません。これ以上使用者との間に軋轢を起さしたくないので、今は監督署に申告はやめておきます。申告するときは、私がこの職場を退職してからにします。」と。このような相談者の声は決して少なくない。まさに自らの退職と引きかえての、退職を覚悟しての行動となる。在職を前提にして在職中に行動をおこすことは、その後の職場関係もあって、ハードルは高い。法律違反に対する申告ということであっても、である。

相談窓口にたどりついて、問題の所在やこれからの進め方を聞いたとしても、それを実際に「具体的な行動」へ移すことは、労働者には相当の覚悟と決意とエネルギーを要するのである。労働者は直面している問題を前にして耐えて「泣き寝入り」をするか、「退

職して何も言わずにその場を立ち去るか。いずれの選択をしてもその結末にあるのは、結局のところ使用者側の「やり得」や「やったもの勝ち」という状況を生み出していく。法律違反はそのまま継続され使用者には「このままですむ」という状況を許してしまふことになる。その影響をものに受けるのは労働者である。

労働者は、行政をはじめ組合や関係先の力を得ながらも、法律違反の是正や解決にむけての具体的な行動に立ち上がってこそ、自らの正しさの実現が図られる。解雇の理由の不当性であっても、自らの正しさが確定するのはたかたかたこである。

相談で、今一番多いのは人間関係いじめ、パワハラなどの問題である。

パワハラ問題には限らないことではあるが訴えている人の一方の側からの言い分を前提にしてのアドバイスが常態である。ハラスメント問題は、加害者と被害者の間だけの問題ではなく、それを容認していた企業側にも安全配慮義務違反を問われる場合があるのでも、関係者に十分なヒアリングをしなければその実相は見えてこない。その力がない窓口での対応はむずかしい。

相談窓口でのテーマは幅広い。相談者本人が「何を求めているのか、どうしてほしいのか」を自分自身でもよくわかっていない人もいる。こんがら

がった糸を解きほぐすところから始まる。法律の解釈や解決手段を超えて時として、相談員の人生観が問われることもある。人生の岐路に立った相談者からは「あなたならどの道を選択しますか」と。

メンタル不全と思われる人にはカウンセラー的役割を果たすこともある。心に抱えている悩みを吐き出すだけでも、まるで問題が解決したかのようなほっこりとした気持ちの変化を見せる。相談というよりは傾聴に徹することが中心になる。相談時間はおのずと長くなり1時間ぐらいいはすぐに経過する。

一見同じような事例に見えても、その相談者のおかれていた職場の状況、相談者の考えや問題の受け止め方、問題の着地点、その他色々なことが微妙に違う。それらの課題を整理して問題の焦点や求めていることを明確にして、共に今後の対応を考えていくことになるが、この一連の作業は容易ではない。相談者の問いにピンポイントがズレていないか、いつも緊張を強いられる。

対面相談は特に留意していることがある。相談員の態度や取り組む姿勢など視覚から入るナマの情報は相談者の信頼感、納得感に影響を与える要素を持つているからである。

相談者に寄り添った適切なアドバイスができたかどうか、いまでも勉強と振り返りと反省を繰り返している。

労働相談を担当して

社会保険労務士 柴田 美知子

京都府労働相談所で、金曜日の17時から21時までの4時間、労働相談業務に従事している柴田と申します。約10年お世話になっておりますが、労働局の総合労働相談コーナーでも、ほぼ同じ期間相談業務に従事しています。労働トラブルは、生活やメンタルに影響を及ぼす可能性が高く早期の解決が望まれます。労働相談は、その一助となるものであり、日々、悪戦苦闘しております。

京都府労働相談所の労働相談の特徴

相談内容に関しては、勤労福祉、特に社会保険に関して具体的なアドバイスを求められることが多いと思われれます。社会保険労務士の労働相談という特質から期待されているのでしよう。又、労働組合及び労使関係に関する相談が少数ではありますが散見されます。

紛争解決手段の提供という観点からは、労働局の相談と異なり、個別労働紛争に関して「助言・指導」という解決手段はありませんが、月1回の無料弁護士相談や、京都府労働委員会のあつせん制度の利用を案内しています。

労働相談の流れ

労働相談は、相談者の話を整理した上で、法的問題点を明らかにし解決策の提示をするという流れが基本です。

具体的には、相談者の話には①事実②感情③願望が含まれているので、傾聴の技法、特に事柄や感情への応答・要約を適切に行うと共に、相談者が何を求めているのかを正確に把握する・わかりやすい言葉で法的問題点を指摘し、複数の解決策を提示した上で、具体的解決可能性のある行政機関等を紹介するという対応を心掛けています。

相談者には、①問題点や解決方法がわかっただけで行動できる人②話を聞いてもらうだけで満足する人がいます。相談者の自主的な選択が尊重されるべきなのは言うまでもありませんが、③の場合、丁寧に状況を認し、誰を相手としてどのよう交渉するか等について共に考えることで一歩を踏み出した人もいます。

気になること

まず、リピーターへの相談対応に悩むことがあります。生活に不安を抱え転職を考える人・コミュニケーションに問題があり、転職を繰り返す人・失敗とも思えない些細なことを問題視して不安になる人等複数のリピーターがおられますが、典型的な労働相談から問題点を指摘するというより世間話をしているような感覚です。人との繋がりを求めているのを感じるので、相手が持ち出す話題にその都度応じておりますが、根本的解決には至らず悩ましいです。

次に、パワハラ相談の多さが気になります。これは、総合労働相談コーナーでも同じです。

パワハラやいじめを受けるとメンタル不調になる人が多く見受けられるので、慎重に対応する必要があると思います。相談者の話をじっくり聴くことも重要ですが、労働施策総合推進法に基づく解決方法を示すことも欠かせません。具体的には、①労働局の紛争解決援助制度（助言・指導・調停）②事業主の措置義務違反に対する行政指導が可能であることを伝える必要があると思います。そして、メンタルに問題がありそうな場合、特に身体症状（自律神経症状）が出ている場合は、心療内科の受診を勧めると共に傷病手当金の説明もセットで行っています。（労

災の可能性もありますがハードルが高い）

まとめ

繰り返しになりますが、労働相談に当たっては、相談者の話をじっくり聴き、何を求めているか確認した上で、必要な情報をわかりやすく伝えることが大切です。但し、その場で回答するのが困難なこともあります。かかる場合は、即答せず必要事項を調べてからお答えするのが正解だと考えています。又、労使間の話し合いが不調に終わった場合、費用を要する解決方法を選択する労働者は多くないので、無料で迅速な解決に適している行政ADRの利用を勧め、権利義務関係を踏まえた適正な水準での解決を望む相談者には、判定的機能も有する労働審判の利用を勧めるのが合理的だと思われま

す。（弁護士相談も勧める）
なお、労働相談員は感情労働者であり、バーンアウトを避けるにはセルフケアが不可欠です。体を動かすことが好きなので、サイクリング・散歩・ストレッチをしたり、映画・ドラマ・小説を楽しんだりしていますが、お勧めが見えるので面白いです。

人間に対する興味を失わない限り、労働相談を続けるつもりです。

連載

当世シニア気質

Mといつまでも (19)

ジュリアンは幸福に死んだよ

スタンダール『赤と黒』

柏倉 裕

それはたき火に残る熾きのようなものだった。

どうしようもなく暑い日が続くなか、3週間かかって『赤と黒』を読んだ。野崎歓訳の古典新訳文庫。15年ぶりだった。

どうしてまた読む気になったのか。体はともかく心まで老いてしまっただけではない、世間知らずだったけれども若い頃の情熱を少しでも取り戻したい。それには主人公ジュリアン・ソレルとともにいるのがぴったりだ。久しぶりにソレルリアンになってみるか、というわけで……。

舞台は1830年のフランス7月革命前夜。大革命からナポレオンの時代にかけて追放されていたブルボン家の王政復古が終幕を迎えつつあった。ジュリアン・ソレルは小さいながらも美しい町ヴェリエールの製材屋

の末息子。内気で優しく、親と兄の暴力に怯えながら屋根裏でいつも本ばかり読んでいる。何者でもない、しかし何者かになるうとあがいている田舎少年ジュリアンには卓越した記憶力と美貌があった。ラテン語の聖書を、やがて全文覚えてしまうほどの……。

この二つを武器に、ジュリアンは「出世」の道をひた走る。美しく、壮絶な物語の始まり。

ラテン語が出来るのを買われて、町長レナール家の家庭教師に雇われる。その最初の日、入り口の門でどうしていいか分からず泣きべそを掻いているジュリアンに、レナール夫人が尋ねる。「ご用はなんですか、坊や」

これがターニングポイントだった。「レナール夫人の優しさにあふれるまなざしに打たれて、ジュリアンは自分が何の用事で来たのかまで、

何もかも忘れてしまった。……レナール夫人はこの若い農民の、大粒の涙の光る頬が、最初は蒼白だったのが、いまではすっかりバラ色に染まっているのを見た」

身分、年齢、階級を超えて、二人は恋に落ちる。ジュリアンの野心がまた一つ膨らんでいく。

ここから断頭台でジュリアンの首が斬り落とされるラストまで、ときに緩慢に、ときに急流のように物語は進む。その中心にあるのはジュリアンの野心、出世欲、自尊心だ。

ジュリアンの懐には、いつもナポレオンの『セント・ヘレナ日記』があった。そこには大革命の原理の正しさを訴え、革命は決してやむことがないと説き、志半ばで殉教者として死んでいく悲劇の主人公の姿があった。

それにしても、この物語のフィナーレの凄さはどうだろう。

「斬り落とされる間際ほど、この頭が詩的だったことはなかった……いつさいは単純に、決められたとおり進行し、ジュリアンの態度にも気取りは少しもなかった」

ジュリアンのもう一人の恋人、侯爵令嬢のマチルドは彼の生首を膝にのせ、その額にキスをした。レナール夫

人はジュリアンが死んで3日後、わが子たちを抱きしめながら息絶えた。

およそ200年前に書かれた『赤と黒』。これを8回読んだという織田作之助は次のように書いた。

「スタンダールは突っ放すのだ……君は君自身だけを頼ってやり給え、何が怖いのだと、突っ放すのだ。失敗しても知らんよ、泣きたけりや自分で泣くき、しかし自分で自分の力に頼ってやるのだ、幸福じゃないか、ジュリアンは幸福に死んだよ——と低い声で呟くだけだ」

『可能性の文学への道』本の泉社

Mへ。君にもオレにも、心のどこかにジュリアンがいる。ジュリアンのような美貌も記憶力もないけれど、彼の情熱のひとかけらほどは失わずにいよう。



スタンダール

あったか歳時記

(秋)

—残暑ならずも—

上野 都

残暑とは、立秋を過ぎてから秋分

までの暑さをしのぐ頃、また白露という涼やかな節気の言葉もありながら一と、だれに八つ当たりもできな

ら猛暑はあきれほど。この『歳時記』にも筆が進まず一秋はさて？

未だ屋外へは覚悟を決めて、焼けつく路上に日傘の濃い影を落とす日々。

サルビアや

砂にしたたる 午後の影

津川絵理子 『はじまりの樹』

あざといほどの赤い花の群生が、少しうとまじくもある日盛り。影を拾って歩きながらも、ふっと見上げると湧き立つ白い雲。仰げば残暑に倦んだ身にも何かしら秋の気配を運んでほしいもの。

だが、この圧倒的な温暖化の生命力に、今年は空も大地も不穏な破壊

の続く予感。

吹くからに

秋の草木の しをるれば

むべ山風を 嵐というらむ

『百人一首』

風が吹くとすぐに秋の草木はしおれてしまふ。だから山からの風を「山に」風」と書いて「嵐」というのか…これはわが庭の水やりの足りない夏の自戒とも。

秋の菊

にほふかぎりは かざしてむ

花より先と しらぬわが身を

紀貫之 『古今集』

この秋菊が咲いている限り、小手にかざして身を飾ってみようか、花より先にこの世から消えるかもしれない我が命ゆえに。暗澹とした地球の行く末いつか暮らしの終焉も在りうるかと

まどいながら防災の品を揃えてみるもこの時代の必須か。

なるほど、秋の歌は古今を問わずいつの時代も多い。朝夕の涼風に背を伸ばし、染まり始めた木々に目をうばわれる。高く澄んだ空に、虫の音に、月の光に、ひとはおのれを映して歌を詠む。

夕されば

門田の稲葉 おとづれて

葦のまろやに 秋風ぞ吹く

源経信 『百人一首』

もみぢ照り あかるき中に

我が心 空しくなりて

しまし居りけり

斎藤茂吉 『赤光』

紅葉が照り映えるなかについて、なお足りぬものがある。

しばし、その思いを抱いて立つことを歌にする自省のまなざし。風の音にも生を託し、あがなう筆のしなやかさが胸を打つ。

これは都会の秋。季節のうつろいを楽しむ読みの、軽やかな足取り。

秋日ざし

明るき町の こころよし

何れの路に 曲りて行かむ

窪田空穂 『卓上の灯』

こんな日はどの道を回り道してみようか一曲がる道の先に出会うものも、もう一人の自分。その肯定感がまぶしい。

もう一首。晶子の多彩な心の切り口は、悲嘆も恋慕も怒りもすべからく歌になる。

こすもすよ 強く立てよと

云いに行く

女の子かな 秋雨の中

与謝野晶子 『晶子新集』

女の子は晶子の娘だろうか。コスモスは秋雨にうたれて土に伏してしまった。

それを見た子は花に向かって立ちあがれと言ったのだ。濡れた細い茎に薄い花びら、それでも「立て」と。さすが、と私も心を添える。

京都府立 山城高等学校

出前授業の報告と生徒さんの感想文

京都府立山城高等学校の皆さんへ

令和6年6月19日

働き続けるために
知っておきたいこと



当法人が活動の柱に位置づけ、大学生、専門学生、高校生を対象に行っています労働教育ですが、先日、京都府立山城高等学校で、「働き続けるために知っておきたいこと」をテーマに出前授業を実施しました。そのときの感想文を生徒さんから寄せて頂きました。ここに、担当教諭の了解を得まして掲載させて頂きます。また、講演を担当して頂きました講師を代表して辻賢二社会保険労務士から実施の内容について報告していただきました。

(なお、生徒さんの感想文の見出しは編集部がつけました。)

出前授業の経過と実施の内容

社会保険労務士 辻 賢二



2024年度
上半期が過ぎ
ようとしていま
す。あつたかさ
サポートが実施し

への出前授業も、
上期は4校実施し
てきました。

下期もすでに7校からの
申込みが来ており、
最終的にもう少し増える
見込みです。

例年実施している学校より今年も
願います、との申し込みがあり出前
授業が一定の評価をいただいているよ
うに感じます。

そこで今回は、6月19日に実施いた
しました京都府立山城高等学校の出前
授業内容を紹介させていただくととも
に、生徒さんから寄せられた感想文の
一部を掲載させていただきたいと思
います。

山城高校様からは、2022年に初
めて出前授業の依頼をいただき、今年
が3回目の申込でした。申し込みを受
けて学校を訪問し今年はどうのような形
での進め方をするか打ち合わせをさせ
ていただき、担当の先生の方からは、
昨年と同じ生徒が出演する寸劇スタイ
ルでお願いしたいとの依頼があり、人
権教育の一環という事で、採用面接の
ある社員編の寸劇を提案させていただきました。
了承を得て実施いたしました。

昨年、先生より出演の生徒さん（昨
年は2名）をもう少し多くしてはどう
かとのお話もあり、寸劇の出演者を今
年は生徒さん5名、先生1名、あつた
かさサポートのメンバー2名の計8名で
実施しました。

内容は、

①就職面接と学校

・就職時の会社での人事部長さん
との面接とその後の学校での先
生との会話

②入社・労働条件通知書の交付

サービスマンと労働相談
・入社して働く風景とサービスマン
業に疑問を持つ労働相談員へ
の相談

③仕事の中ケガ（労災）と労働相談

・仕事中にケガをし、会社の対応に
疑問を持つ労働相談員への相談

④解雇と雇用保険

・会社からの一方的な解雇通告

と、対応に困って労働相談員へ
の相談

①④のそれぞれのシーン終了こと
に、あつたかさサポートの解説員より今
の出来事での問題点や気を付けること
をパワーポイントにより解説して進め
ました。

結果は、出演者の皆さんとは始まる
前の数分の打ち合わせでしたが、シナ
リオを事前に送っていたこともあり、
初めは不安そうな生徒さんもおられま
したが、上手く対応していただけたと
思います。

授業を受ける側の生徒さんも身近な
友達が前で演じているので、真剣に聞
いていたのだかと思えます。

全体で60分の寸劇ですが、中間に10
分の休憩を入れて、間延びせずに行え
たのではないかと思います。

ワンシーンが終わるごとに解説して
いく進め方も、良かったのではないか
と思えます。

今回の出前授業を受講した生徒さん
たちが、社会に巣立つ時に今日のこと
を少しでも参考にしていただければ、
幸いと願うところです。

なお、出前授業は3年生全員で
300名の生徒さんを対象に実施され
ました。

ここに感想を寄せられた16名の生
徒さんの感想文を掲載させていただきました。

働くうえで法律を知り、不利な扱いを受けないようにする

これからアルバイトを始め、就職活動をする中で、何が自分達の権利なのかを理解したうえで社会に出なければ、人権は守れないし、自分が損するだけだと分かった。面接とかは特に知識が無ければ聞かれた質問には素直に答えてしまっただろうし、それによって自分が不利な扱いを受けてしまうのは不憫過ぎると思う。法律等で保護されている権利を知らないままではなく最大限に利用すると共に、いざ自分が労働者を相手にする時は不当な扱いをしないようにしていく。働く中でおかしなところを誰にも訴えることなくそのまま受け入れて働き続けることは、精神的にもやられるだろうから自分の心身の健康のためにも労働者自身の防衛というか、守る行動を積極的にやるようにしていきたい。

寸劇で理解が深まった

ずっと話をただ聞いていただけでなく、寸劇を基にして話を進めていたのがとても頭にはいりやすかったです。まだまだ私にとっては先のことですが、寸劇だったことによって、少し身近なものに感じました。強引な店長など実際にもいると思うので気をつけな

いといけないと思います。

面接について、何か関係ない話を質問されたとき、今の私なら何も言えず、その質問に対する答えのみ言ってしまうと思います。これから面接の練習などをしていく上で関係ある、ないの區別をつけられるようになります。まだまだ働くことに対しては興味はなかったし、私とは関係ないやろうーと思っていたのですが、何が起るのか分からないので、今のうちから学んでおく必要があるなと思いました。

学校でも労働に関する有益な情報の提供を

日本人のまじめな気風が、ブラック労働を見抜けずむしろ企業に行使されてしまう原因になっているのではないかと。また、今回の講義で、自分が労働に対して全く知識を持っていないことにも気づいた。高校生からバ

労働者を保護する法律 労働基準法

★労働時間、休憩、休日、割増賃金、有給休暇など労働条件の最低基準を定めた法律

使用者が労働者を採用するときは、賃金、労働時間その他の労働条件を書面で通知

労働時間は…休日は…賃金は…

労働条件通知書



イトできるのに学校の授業ではあまり積極的に労働基準法や労災保険について学べる機会が少ないので、

もっと早い段階からこうした労働に関

する有益な情報を学べる場があれば、ブラック労働も対策できるのではないかと。よりよい労働環境のために労働者が企業にはたらきかけることも、ブラック労働を防ぐために大切だと考えた。

働く人の権利について学ぶことは大切なこと

「社労士」という言葉は知っていました。でもどんな仕事をしているのかまでは知りませんでした。高三になっ

て、これからのいろいろな責任を負っていくことがあると思うけど、働く人の権利について学ぶのは本当に大切だと思っただけ、今も声を上げられていなくて困っている人がいるならば相談に行つて欲しいと思いました。ドラマ「花さき舞が黙っていない」の銀行を題材にした中でも残業代が支払われていない。能力がないからだといった発言があつたけど、一人一人を雇う側は守る必要があり、働く人は努力する必要があると分かりました。

労働者をまもってくれる法律があつて安心した

今まで、面接は基本的に何でも答えなければいけないものだと思つていたら、女性が結婚や出産のことを聞かれても良かったことだと思つていたら、それもダメなのだということを知

労働条件通知書

★労働契約の内容を確認するために、使用者側から労働者に交付すべきもの

※労使が互いに署名する「雇用契約書」でも可



求人票の内容がそのまま労働契約の内容とは限りません。労働契約の締結の時に労働条件通知書や雇用契約書の内容を改めて確認しよう

労働条件通知書は捨てずに保存しておきましょう

めて知つた。また、労働条件通知書という存在を知つて、これから自分から自分が大学生になってアルバイトすると

働く者が自分の知識で自分を守る事が出来ることを知る

きなどに、ちゃんと目を通すようにしようと思つた。そして、労働者はやっぱり立場的に弱くなつてしまふのかなと思つていたけど、案外労働者を守つてくれる法律があつて安心したし、知つておかないといけなかつた。今後、困つたことがあつたら無料で相談できる所もあるし、気軽に相談してみようと思う。労働に関してまだまだ知らないことばかりだと感じた。

どうしてもまだまだ自分にとって遠い未来の話だと思つていたけれど、労働者として雇われてる側の人間として自分の知識で自分を守ることができると強く思いました。会社側の責任とはいえず、本人が気づかないでいれば、たとえ保障されるべき部分についても

十分な補償を得られないし、働く上で必要以上にしんどい思いをしたくないので、働く前から調べておくことが大事だと思えます。社会に出たら社会を支えることになるので、自分の体を大事に、そして将来私が働く時に変にストレスをためこみすぎないように、今日の授業内容を振り返り、現状をしっかりと見つけ通せる人でありたいとおもいます。

「そうだ労働相談所に行く」のフリーズが耳に残り、お守りとして記憶に残しておこうと思った

たとえば、法律で守られていたとしても、それを知らないでいると自分の身を守ることができないことを改めて実感した。「そうだ労働相談に行く」と繰り返し使われるフリーズが耳に残り、将来私が同じような状況になってしまったときのお守りとして記憶に残しておこうと思う。そもそも、そんな状況にならないことが望ましい。今日の講義はほんの一部だとおっしゃられていたように、私の知らない対策を今のうちに身につけ、大人になった自分が困らないように心がけていきたいと思ひ直せる2時間であった。

寸劇において西くんの演技には生徒を惹きつけるものがあり、楽しむことができた。印象深い素晴らしい役だった。

労働者を保護する法律 労働基準法

休憩

6時間を超えて働く場合は、途中で休憩を与えなければならない。

- 6時間超→45分以上
- 8時間超→60分以上



45分以上なら、わざと6時間ギリギリにして、とか悪いことを考える人がいるのか？と心配になりました。

労働に対して興味を持ち、詳しく知ることが労働トラブルをなくす

寸劇を見て、失敗の全ての原因は本人達の無知さにあるのではないかと、と思いました。こういう場合は「正当だから」と言うなど、知っていれば回避できたような出来事ばかりであることに気づき、私達が労働に対して興味を示し、くわしく知ろうとすることが労働トラブルを減らすのではないかと考えました。私達も、もう少しで大学生で、たくさん働くようになると思うので今回の講演はとてもためになることばかりでした。また、労働時間に伴って休憩時間も変化していくということに驚きました。6時間超が45分以上なら、わざと6時間ギリギリにして、とか悪いことを考える人がいるのか？と心配になりました。

労働者災害補償保険(労災保険)

通勤の途中：通勤災害



通勤中も守られていることを知って利用したい

労働者は働いている時以外の通勤中まで守られていると知った。より道しない限り、けがをしたら保険がおりるので、その場合は利用したい。でも、より道していいないか、本当に仕事帰りかなどは誰が判断するのは疑問である。とりあえず何らかの証拠を残し、すぐに申し出ることを意識したいと思う。結局、色々な話を聞いてきたけど、会社と労働者は平等な関係であると、改めて気づいた。企業は労働者のために、差別的な質問をなくし、安全さや、幸福を高めあげる必要があるし、労働者は企業のために、利潤拡大など自分の出来ることをせいっぱいすること、が本当に大切だと改めて気づかされた。

ルールの確認の必要性を感じた

どの話についても自分から指摘したり、相談しない限り、スルーされてしまうので、よくルールを確認しておく必要があると思った。また、会社からもらう書類には目を通しておかないと後々苦労するケースもあるんだと思いました。今回の講演会でそのことをしっかりと頭に入れることが出来たので、非常にためになる話で良かったなと思いました。ただ、求人広告と実際の条件が異なる場合、どこでリアルの方を先に見抜ければ良いのかはよく分かりませんでした。

大人たちは正直働き過ぎである働きやすい社会になればいいと思う

自分はまだ働いたことはないけど、大学生になったらバイトしてお金をいっぱいかせぎたいと思ってるので、もし、何かあったときに、自分を守ってくれる法律があることを知ったので、今日のことを思い出したいと思った。日本は働き方改革とか取り組んでいるけど、正直大人の人は働き過ぎだと思っし、大変そうだと思っしいる。もつと働きやすい社会になればいいと思っし、労働基準法とか、皆んなもつと利用すべきだとおもった。自分が働きたいときに、しっかりと法の知識



ただ、健康保健証は出さないと、その間はクビに出来ないとか初めて知ったことも多くて、もっと理解しないとイケないと思った。

労働基準法の知識の必要性を感じ、必要のない情報は答えなくても良いことを初めて知った

労働者は守られているって分かったけど、実際に守られていない場合に遭遇するかもしれない。そのときのために労働基準法のこととかしっかりと知識をつけておくべきだと思った。

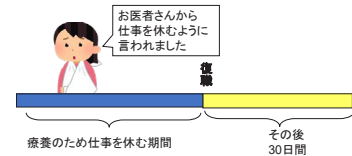
就職面接のときの尊敬してる人はと聞かれても、それは就職するために必要のない情報だから答えなくて良いとか、初めて知った。今回知る機会がなかったら絶対答えたなって思いました。

労働災害のこととか、保健で勉強したことがあったから知っていると知って

をつけて、それを活用できるようにしたいし、それを忘れないようにしたいと思った。

労働者を保護する法律 労働基準法

業務が原因のケガや病気（業務災害）で休んでいる期間とその後30日間、**産前産後の休業期間**とその後30日間は解雇してはいけません。



ただ、働くことがない私達は、労働者における制度や保険を全く知らない。だけど知らないまま働き出すと、大変なことになるかもしれないから、日頃からニュースなどを見とおきたいと思った。

労働者を守る制度や保険を知り、相談所も活用したい

なので、私は、せっかくある法律や決まりなどを、働く前に確認して、細かい文字を読むのは、気が引けるけど、困ったときに自分の助けになると知って読むと思います。

法律の内容を理解し、正しく使えるようにするのが大事だと思いました

日本はすごい。労働者に向けた法律などのきまりがしっかりしているなと思いました。でも、しっかりしているだけではよくなくて、その内容を労働者が理解して、必要な時に、正しく使えるようにしておくということが、もっと大事だと思います。

求人内容は働く前にしっかり調べ、相談出来る場所があることは良いことだと思った

まず、就職の面接とかは、緊張しているって聞かれたらなんでも答えてしまいたいから気を付けようと思った。相手もコミュニケーションのつもりで質問すると言うこともあるだろうからそこは難しい点だなと思う。

また、労働者のための相談所もあることを知ったから、自分が働き手になって困ったことがあったときに頼りたいと思った。

また、求人内容と実際の内容に差があることがあると言うことも学んだ。ネットで見ると少しの文の差で内容が大きくかわるといふのを見たことがある（カッコの有無など）働いてから気付いても困ると思うので働く前にしっかり調べるのが大切だと思った。労働についても健康保険証がいらないうちから初めて知った。ただ、今日学んだだけでも、自分で調べたらすごく時間がかかりそうだし、法律の文とか難しくよく分からないこともあると思う。などで、相談

雇用保険

《失業給付》

(ア) **自分から辞める場合は12か月以上**雇用保険に加入していないと、失業給付は受けられません。

(イ) **倒産や解雇など会社の都合**によって退職した場合には、**6か月以上**必要。

失業給付は、**離職（辞めた）理由によって、もらえる日数やもらい始める時期が違います。**



将来の自分が不利益を被らないように、今日学んだことを活かしたいと思う。

自己都合で辞めたときに給付があることに驚いた。将来自分が不利益を被らないよう今日学んだことを活かしたい

失業給付は自分から辞める場合でも、条件を満たせば受け取りことができるのだと知って驚いた。離職理由によってももらえる日数やもらい始める時期が違うとあったが、具体的にどの様な違いがあるのか、具体例を調べてみたいと思った。

劇を見てみると、不当な扱いを受けたときに自分が気付くことが重要なのだと感じた。そのためには、法律に関する正しい知識が必要なので、自分の権利は自分で守らないといけないのだと分かった。

ができる場所があるというのは良いなと思った。

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

今回は、当法人20周年の予告を掲載します。

法人創立20周年記念講演会のお知らせ

先月号の編集後記にも書きましたが、当法人は、2025年に創立20周年を迎えます。

第20回記念総会と記念講演は、2025年5月31日(土) 13:30〜京都テルサ東館2階第2・3セミナー室で予定しています。

記念講演は、労働政策研究・研修機構労働政策研究所長の濱口桂一郎さんをお願いしています。テーマは「なぜ日本の賃金は上がらないのか―賃金の決め方・上げ方・支え方の歴史から探る―」(仮題)です。

皆さんもご存じの通り、濱口さんは日本型雇用システムの問題点を中心に労働問題について広く論じています。

著書は出版順に主なものをあげますと、「新しい労働社会―雇用システムの再構築へ」(岩波新書)「日本の雇用と労働法」(日経文庫)「若者と労働―「入社」の仕組みから解さほぐす」(中公新書ラクレ)「日本の雇用と中高年」(ちくま新書)「ジョブ型雇用社会とは何か―正社員体制の矛盾と転機」(岩波新書)「家政婦の歴史」(文春新書)そして、この7月に出版された「賃金とは何か―職務給の蹉跌と所属給の呪縛」(朝日新書)です。

本の帯には禅問答のような「上げなくても上がるから、上げないので上がらない、日本の賃金―その仕組みとは」となっており、是非一読を!

(半田敏照)

■ご相談とお問合せ

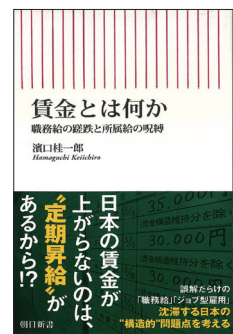
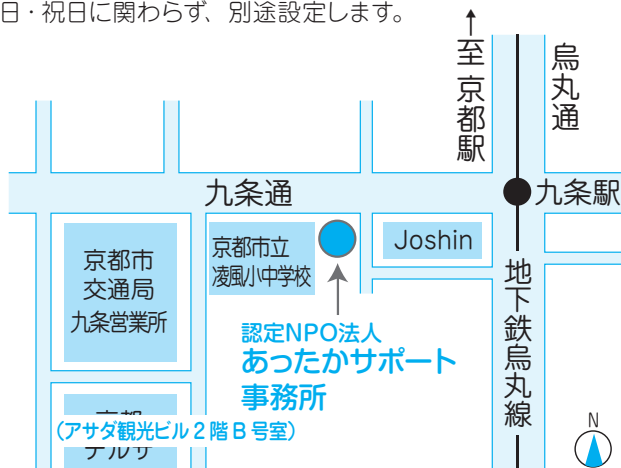
TEL 075-632-8962 FAX 075-632-8963

認定特定非営利活動法人 あったかサポート事務局 **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



濱口桂一郎 著
朝日新書

上げなくても上がるから
上げないので上がらない
日本の賃金―その仕組みとは
日本の賃金制度は、どのように確立されてきたのか。
ベースアップや定期昇給とは何か?
そもそも賃上げなのか?
今日の大きな政策課題となっている「賃金」について、
「決め方」「上げ方」「支え方」の側面から徹底検証。
今後の在り方を議論するための、
基礎知識を詰め込んだ必携の書。