

季刊誌 ASU NET

2014
秋・冬
No.3・4

CONTENTS

- | | | |
|----|---------------------------|------|
| 1 | 過労死等防止啓発月間シンポジウム開催 | 柏原英人 |
| 3 | コミュニティ・オーガナイズングを学ぶ | 中嶋 聡 |
| 5 | 「長時間・低賃金労働」と『残業代ゼロ』法案 | 北出 茂 |
| 6 | ブラック企業に勤めた私の体験① | 定永早代 |
| 8 | 貧乏と貧困の違いを考える | 森岡孝二 |
| 10 | ソウル市公務の常勤的非正規の正規職化② | 川西玲子 |
| 11 | 心に移りゆくよしなしごと【3】 | 健康法師 |
| 13 | 「求人票と全く異なる労働条件&「辞められない職場」 | 北出 茂 |
| 15 | ブラック企業に勤めた私の体験② | 定永早代 |
| 16 | 心に移りゆくよしなしごと【4】 | 健康法師 |
| 18 | 経済のゼロ成長をどう考えるか | 中野裕史 |
| 19 | 懸賞論文・小論文の結果について | |

編集：

NPO法人 働き方ASU-NET

目 次

▼過労死等防止啓発月間シンポジウム開催	柏原 英人 (1)
▼コミュニティ・オーガナイズングを学ぶ	中寫 聡 (3)
▼「長時間・低賃金労働」と『残業代ゼロ』法案	北出 茂 (5)
▼ブラック企業に勤めた私の体験①	定永 早代 (6)
▼貧乏と貧困の違いを考える	森岡 孝二 (8)
▼ソウル市公務の常勤的非正規の正規職化ーその2	川西 玲子 (10)
▼心に移りゆくよしなしごと【3】	健康法師 (11)
▼「求人票と全く異なる労働条件&「辞められない職場」	北出 茂 (13)
▼土曜相談ダイヤル（わかもの労働相談）について	(14)
▼ブラック企業に勤めた私の体験②	定永 早代 (15)
▼心に移りゆくよしなしごと【4】	健康法師 (16)
▼経済のゼロ成長をどう考えるか	中野 裕史 (18)
▼懸賞論文・小論文の結果について	(19)
▼編集後記	(22)

過労死救済元年から過労死防止元年へ

過労死等防止啓発月間

シンポジウム開催

柏原 英人

11月20日、エルおおさかで「過労死等防止啓発月間シンポジウム」が開催されました。主催は「過労死等防止大阪センター（仮称）」結成準備会で大阪労働局、大阪府から後援をいただき、大阪労働局、連合大阪、大阪労連、大阪全労協から挨拶を受けました。

行政、労働3団体が移動に会し挨拶をしていただくという画期的な集会となりました。集会の参加者は141名で、開会挨拶、来賓挨拶、基調講演、過労死を考える家族の会訴え、基調報告、閉会挨拶はいずれも迫力、臨場感あふれるもので大阪における過労死防止にむけての大きな

第一歩となりました。

過労死問題のスタートは、過労死を救済するために1981年7月に「大阪急性死等労災認定連絡会」が結成されたことでした。30年間の取り組みにもかかわらず、その後も過労死がなくならず高止まりし過労自殺が若者に広がるなかで2011年11月18日「過労死防止基本法制定実行委員会」が結成されました。

3年にわたる立法制定運動の結果、55万筆を超える賛同署名が集まり大阪府議会を含む121の地方議会では法制定を求める意見書が採択され、2013年に6月には法制定を求める超党派議員連盟が発足し130名の議員が参加するまでになり、2014年6月20日に「過労死等防止対策推進法」（略称過労死防止法）が成立しました。

法律の施行は通常は成立後半年以降ですが、過労死防止基本法制定実行委員会、特に過労死を考える家族の会の「一刻も早く過労死をする人を救いたい」という強い思い、要請で過労死防止法はこの11月1日より施行実施されることになりました。

11月20日のシンポジウムは、この11月が最初の「過労死等防止啓発月間」となっているなかで全国的な啓発行事の一環として開催されました。

最初に関西大学名誉教授、過労死防止全国センター代表幹事の森岡先生より開会の挨拶があり、その後大阪労働局、労働3団体より来賓挨拶をいただきました。

基調講演で松丸正弁護士より1881年からの大阪の過労死救済の歴史を振り返り、1981年7月の「急性死等労災認定連絡会」の発足

や田尻俊一郎医師の先駆的な取り組みの話をされその中で何よりも「過労死防止には使用者による労働時間管理・把握が不可欠である…」ことを強調され「過労死救済元年から過労死防止元年へ」と結ばれました。

過労死を考える家族の会7名の訴えは、「何としてもこの日本から過労死をなくしたい、自分たちのような悲しい思いをする家族をこれ以上つぐらない…」という強い思いの臨場感溢れるもので参加者の涙をさそ



大阪府労働局と労働組合主要3団体が一堂に会しました。

い「過労死はあつてはならない」と全員の心を一つにするものでした。わたしはあらためてこの過労死防止運動は過労死を考える家族の会ともにあることを痛感しました。

岩城穰弁護士基調報告では、過労死防止法は、(1) 過労死のない社会の実現を目指して過労死防止基本法対策の効果的な推進を国と地方自治体の責務としたうえで、(2) ①過労死に関する総合的な研究調査、②国民に対する教育・広報を通じた啓発、③過労死に関する相談体制の充実、④過労死問題に関わる民間団体の支援の「4つの防止対策」をおこなうこととし、(3) その推進のために過労死遺族も加わった「協議会」の意見を聞いて「過労死等防止対策大綱」を作り毎年「過労死白書」を出し、(4) 調査研究の結果必要と認めるときは法制上・財政上の措置を講ずることなどを定めていると説明されました。したがってわたしたちのこれからの具体的な過労死防

止の取り組みが大変重要になると結ばれました。

過労死防止法は労働法の戦後始めての改善といわれる画期的な法律です。しかしこの法律を活かし過労死をなくしていく取り組みをすすめていかなければ意味がありません。過労死防止法に「魂」をいれ、国民の意識改革と具体的な制度改革につなげていくためには、幅広い民間団体や専門家が力をあわせ、国や地方自治体と連携して、調査研究、教育・



140名近い参加者となり、過労死等防止基本法への関心の高さがうかがえます。

広報活動を通じた啓発や相談体制の充実を推進していくことが求められています。まだ準備段階ですが、近く「過労死防止大阪センター」も正式にスタートする予定です。

過労死防止を願うすべての労働組合、市民団体、経済団体などにかけて、国や地方自治体が行う過労死に関する調査研究の推進、教育・啓発、過労死の救済・予防のための取り組みに連携していきたいと思っています。過労死がない社会を実現するため活動に、立場を超えて多くの人々に賛同してもらい、共同してこの大阪から日本から過労死という言葉が死語になるよう取り組んでいきたいと思っています。

(過労死等防止センター(仮称))

結成準備会 事務局長

(働き方ASUNET副代表理事)

ドット・オルグ公開講座

「コミュニティ・オーガナイズングを学ぶ！」

中 寫 聡

8月30日、コミュニティ・オーガナイズング・ジャパン(COJ)の代表理事鎌田華乃さんによるコミュニティ・オーガナイズングの一部「戦略立案」を中心テーマにした講演と、ワークショップを行いました。参加は30名の満員御礼！ASUNETの事務所がいっぱいになりました。

この間、ドット・オルグではアメリカで注目されている「コミュニティ・オーガナイズング」という運動メソッドを日本に取り入れようと、コミュニティ・オーガナイズングをテーマに講座やワークショップを開催し、学生の運動を支援するために大学にも入って取り組みを進めています。



アイテムを片手に講演する
COJの鎌田華乃さん(左)。

参加は、組合関係者に限らず、教育関係者、市民活動、NPO代表、大学職員の方など多様な方々が集まってくれました。企画では冒頭、せっかく多様な方が集まってくれたので簡単にグループ毎に自己紹介をしました。講

演テーマに関連して、「寝坊しない戦略」を紹介し合いながら、朝をどうやって乗り切っているのかで交流しました。

その後、鎌田氏の講演に入り、5チームに分かれてワークショップを90分。たったいま学んだ戦略立案の方法を使つての実践編です。COJでは、講演し知識を提供するだけでなく、「一度やってみる」ことに重きを置いており、グループでのワークショップは重要視されています。



当日の風景。各グループで戦略を構想し
発表しました。

テーマは、「大学の食堂時間の延長」。この間ドット・オルグとして大学に入りワークショップを展開してきましたが、そこで「変わるものとして考えていなかった」という学生の荒川さんから、学校の実情を話してもらい不満の大きい、食堂の営業時間問題について解説してもらいました。

その解説をもとに、COJのツールを使って分析、全員で「何をどの手順で取り組めば営業時間の延長が実際勝ち取れるか」を考え合いました。なかなかみなさん立ち上がったりと白熱している様子が写真にもでているかなとおもいます。集まった感想でも、COJの3日間のワークショップに参加したい！興味あり！の反応が続々。最後は、参加者の皆さんで集合写真を撮り終えました。二次会も盛況で13名のほとんど初対面の若手があつまり3次会まで盛り上がりました。

コミュニケーション・オーガナイズ

は、社会運動を実践するための技術として体系だててマニュアル化されており、社会運動に参加しはじめた若手への技術研修として役立つと考えています。若手人材が不足する中で、コミュニケーション・オーガナイズを研修の一つとして取り入れることができるように、.orgとしては今後も講座やワークショップ研修を企画していきたいと思っています。

(NPO法人「はたらば」代表理事)



最後は各グループが戦略を報告し、
みんなで意見を共有しました。

働き方の明日はどつちだ!??労働相談の現場から【3】

「長時間・低賃金労働」と

『残業代ゼロ』法案

北出 茂

2014年10月7日、安倍政権が導入を狙う「新たな労働時間制度」（ホワイトカラー・エグゼンプション）労働時間規制適用免除制度）に反対する「STOP!!『残業代ゼロ』集会」がエルおおさかで開催されました。

森岡孝二関大名誉教授（ASUNET代表理事）の基調講演は学者の視点から法案の問題点を晒しだす素晴らしいものでした。続いて、その後の「実態告発リレートーク」には、2人の青年労働者に登壇をお願いして、当事者の視点から告発をしていただきました。両名とも、私が相談を受けて担当している案件です。

大卒後にAさん（20代女性）が就職した会社は、ブラック企業で、上司が常にサービス残業をするように圧力をかけ、毎日全員が何時間ものサービス残業を強いられる構造になっていました。過去には、精神的に耐えられなくなり自殺してしまったりした人がいる過酷な現場の実態を訴えました。

彼女の働いていた職場について調べました。実際に過労死（労災認定）を出していました。短い言葉では、とても伝えられない壮絶な日々と闘っていたのです。

営業職であるBさん（30代女性）の給与明細の内訳は、基本給18万円

に役職手当が1万円。団体交渉において、会社側は「うちは残業代を支払わない会社だ」と発言。さらに、「彼女（4人しかいない営業所の所長）は管理職だから残業代を支払わなくてよい」と回答をしてきました。

1万円の役職手当を支払えばいくら長時間労働をさせても残業代を支払わなくてよいというのが、会社側の理屈です。Bさんは、（外回りなどの）事業外労働について残業代が支払われていない実態と合わせ、現在、裁判を闘っている旨を訴えました。該案件は岩城穰弁護士（ASUNET代表理事）が担当しています。

各種制度が悪用され、労基法が守られず、若者が会社を推進させるための「燃料」のように消費され、使い潰されているのが、今日の「ブラック企業」の特徴でもあります。

ひとたび「労働時間規制適用免除制度」が導入されると、対象労働者の範囲はどんどん広がり、残業代が

ゼロになり、過労死する人が増えることも懸念されます。

本年6月20日には参議院本会議において過労死防止法が全会一致で可決・成立しました。2014年11月20日には、「過労死等防止啓発月間シンポジウム」が大阪労働局と大阪府の後援を得て開催されました(141名が参加)。近く、過労死防止大阪センターの設立も予定されています。

極めて過酷な「長時間労働」と「低賃金労働」を是認することにもなりかねない『残業代ゼロ』法案は、過労死防止法の趣旨に真っ向から反するものではないでしょうか。

(地域労組おおさか青年部書記長
(働き方ASUNET理事))

就職と転職のリアル【1】

「過労死のない社会になって欲しい」 ブラック企業に勤めた私の体験①

定永 早代

私は大学を卒業した後、スーパーマーケットを経営している企業に就職しました。その企業は関西ではそれなりに大手で、労働組合もある企業でした。説明会や研修での話を聞く限りでは、サービス残業を厳しく取り締まっている印象を受けましたし、労働環境の改善に積極的に取り組んでいるようにも見受けられました。なので、ある程度の残業は覚悟していましたが、あんなにもひどい環境で働かされるとは思ってもみませんでした。

3ヶ月間の試用期間中はいつさい残業はありませんでした。むしろ、8時間労働と一時間半の休憩をきつ

ちりと守るように指導されました。サービス残業をさせた上司、店長は降格になるという話も聞きました。しかし、本配属先で状況は一変します。店長から常にサービス残業をするように圧力をかけられました。実際、その店舗で働く社員は毎日何時間もサービス残業をしていました。

私の場合は毎日朝の六時には出勤し、夜は早くても七時、遅い時は九時まで店にいました。年末の忙しい時期になると休みもなくなり、一番忙しい時は夜の十二時近くまで働かされました。残業代は全くつかないわけではありませんが、残業代をつけると店の人件費が増えて利益を出

せなくなります。そもそも、残業の多い社員は仕事の要領が悪くて、できない奴として本部から目を付けられるため、残業代を付けたくても付けられないのです。サービス残業をさせると降格になるというのも、本部が現場の人間を好きなように人事異動させるための良い訳の一つではないのだと気付きました。

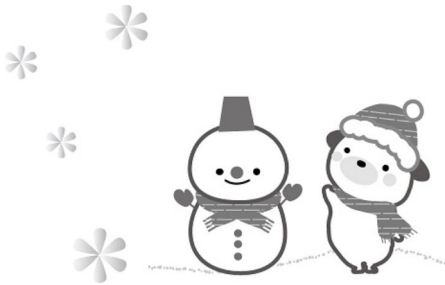
結局、私は一年でその企業を辞めました。精神的にも肉体的にもしんどい一年でしたが、私の場合はまだましな方です。同期の中には精神的に病んでしまつて仕事ができなくなつた方もいます。また、過去には突然失踪したり、精神的に耐えられなくなつて自殺してしまつたりといった方もいらつしやつたようです。その企業では皆、命をかけて働いていました。

後で調べると、実際にこの企業は、過労死を出していました(国により労災認定されていました)。

過労死のない社会になつていつて欲

しい。働く者が尊重される当たり前の社会であつて欲しい。実際に就職した企業で働く中で「壊れて」いく同期の方たちを目の当たりにした今、そう願わずにはいられません。

(働き方ASUNET会員)



活動強化基金へのご協力のお願い

ご寄付は、ASU-NETの活動を支えるために活用させていただきます。

- 郵便振替 【口座記号番号】 00970-2-202457
【加入者名】 トクヒ) ハタラキカタアスネット
- 銀行振込 【振込口座】 近畿労働金庫 梅田支店
【口座番号】 8690479
【振込先名義】 ハタラキカタアスネット

貧乏と貧困の違いを考える

「貧乏物語」に寄せて――

森岡 孝二

河上肇記念会の二〇〇九年一〇月の総会で、河上肇の『貧乏物語』（一九一六年九月から一二月に「大阪朝日新聞」に掲載）に因んで、厚かましくも「現代の貧乏物語」と題して講演をさせていただいた。その年の五月に小著『貧困化するホワイトカラー』（ちくま新書）を出した直後であっただけに、ふと貧乏と貧困とはどう違うのだろうという疑問が頭をよぎった。その後、何度か考えてみたが、いまだに納得のいく答えを出せないでいる。

貧乏は昔からある日常語であるが、貧困は明治期から社会科学の専門用語として使われることが多かった。実生活での用例を拾うと、貧乏のほうは貧困より欠乏や困窮の程度が小

さい。貧乏でも幸せと言える場合があるが、貧困でも幸せとはめったに言わない。こうしたことが思い浮かんだものの、まだ何か違うような気がする。

河上自身は、今日では一般に「貧困線」と訳される“poverty line”を、当時の慣例に倣ってか、「貧乏線」と訳している。この例から考えると、貧乏は貧困のような専門用語としては使われないというわけでもない。他方、河上は『貧乏物語』のなかで、貧乏を貧困と言い換えている箇所もある。冒頭では「驚くべきは現時の文明国における多数人の貧乏である」（岩波文庫、一三二ページ）と言ながら、後半では「現代経済組織の下において個人主義のもたらせ

し最大弊害は、多数人の貧困である」（同書、一三二ページ）と言う。ロイド・ジョージ（当時のイギリスの蔵相、後に首相）について述べた「付録」では、二五行ほどの短い文章のなかで、四回も「貧困」という言葉を使っている。しかし、他の箇所ではなぜ「貧乏」で押し通したのか。やはり疑問が残る。

そこで江戸時代における貧乏という言葉の使われ方が気になって、芭蕉、蕪村、一茶の俳句をみてみた。文庫の句集やインターネットのデータベースでざっと調べた範囲では、芭蕉には貧乏を詠んだ句はあるが、貧乏を言葉として読み込んだ句は見当たらない。

岩波文庫の『蕪村俳句集』には、「貧乏に追つかれけりけさの秋」「貧乏な儒者訪ひ来ぬる冬至哉」といった句がある。「月天心貧しき町を通りけり」はいかにも映像的な蕪村ファン好みの秀句として知られている。貧という字はないが、「首

くくる縄切れもなし年の暮れ」という句は貧窮のどん底を笑い飛ばして胸を衝く。

貧乏俳句が俄然多いのは一茶である。岩波文庫の『一茶俳句集』にはないが、「一茶の俳句データベース」で「貧乏」をキーワードに検索すると、同じ情景を描いて句形が異なるものを含めて、八七句が出てくる。使用例には貧乏神のほかに、貧乏人、貧乏鬨（くじ）、貧乏がくし、貧乏雨、貧乏雪、貧乏村、貧乏町、貧乏蔓（づる）、貧乏葛（かずら）、貧乏草、貧乏家、貧乏梅、貧乏蚊、貧乏耳、貧乏垣、貧乏樽、貧乏徳利など、貧乏に何かをくつつけた言葉が多い。貧乏雨は貧乏を招く雨。貧乏葛は他の植物を覆って枯らしてしまうほど茂るヤブカラシ。貧乏徳利は酒屋から酒を買って帰るときに使う大きな徳利。備後産が備前産より安物であることから、「びんごとくり」が「びんぼうとくり」に転じたという説もある。

さて肝心の一茶の俳句である。私には、「貧乏は貧乏にして生身玉」、「貧乏人花見ぬ春はなかりけり」、「雪解や貧乏町の瘦子達」の三句が気に入った。第一句の「生身玉」（いきみだま）は、子どもが親の長寿を祝って、食べ物などの贈り物をするお昔の盆の行事をいうらしい。貧乏な家の子ども貧乏なりに親に贈り物をするということだろうか。第二句は、貧乏人にも花見の春は巡ってくる、という意味であろう。第三句は、貧乏な町の瘦せた子どもたちにも雪解けの春は来る、と希望を抱かせる。どれも貧乏を詠んでいるが、それぞれにどこことなくほのぼのとした余韻が残る。

河上の『貧乏物語』に戻ろう。ひよつとしたら、同じ内容でも『貧困物語』という題名だったとしたら、掲載の回を重ねる毎に朝日の購読者が増えたと言われるほどの大きな反響は呼ばなかったかもしれない。この古典が新聞連載時から大勢の読者を惹き

付けたのは、河上の鋭い歴史認識、達意の文章、博学多識、明晰な洞察などがあってのことだとはいえ、「貧乏」という言葉がもつ侘びしく哀れではあるが、どこか人間味的ぬくもりのある響きによるところも大きいのではないだろうか。さしたる根拠はないが、貧乏揺すりの癖がある私としてはそう思いたい。

【『河上肇記念会会報』第一〇九号、二〇一四年八月三〇日から転載】

（関西大学名誉教授）
（働き方ASUNET代表理事）

知れば面白い、世界の労働状況

ソウル市公務の

常勤的非正規の正規職化―その2

川西 玲子

日本の地方自治体では、職員削減の「行革」が進行し、地方公務員は

18年連続で51万人が削減され、反対に非正規公務員は2012年総務省調査では60万3500人を越え、増加し続けて3人に1人が非正規職員になっている。

大阪府下の非正規公務員は、各自治体の平均では4割となり、5割を越えた自治体も1市2町存在する。

韓国では日本より少しましとはいえ、状況はほぼ同じで、正規公務員が139万3889人、非正規職は36万255人となっており、非正規率は25・8%となっている。恒常的な業務を低賃金・劣悪な労働条件の

非正規職員が担っていることも変わりない。

そのような中で、前回号で紹介したとおり、2011年10月にソウル市では弁護士出身の朴元淳（パク・ウォンスン）市長が誕生し、2014年6月には見事再選を果たした。

公約を実現するために自治体としては初めて、労組（民主労総）や青年ユニオンの若い活動家を「労働補佐官」として政治的任用をして、正規職転換政策にも強力に取り組み、劇的な変化をもたらしている。

正規職転換は3次にわたる計画で遂行中だが、すでに第1次計画（12年5月）でソウル市直接雇用の非正

規1133人を正規職に転換し「公務職」とした。

第2次計画では間接雇用者の直接雇用化と「正規雇用化」に取り組みソウル地下鉄の清掃労働者3116名を13年6月に正規職転換、施設管理や警備などの間接雇用者を業者との契約が終了したものからソウル市が直接雇用している。

第3次計画は、委託先労働者が対象となり調査中である。

パク・ウォンスン市長の基本的な考え方は、原則を「入口規制」とし、正規職がやるべき仕事を費用の削減、管理が容易という事で非正規を当てた事で、非正規職の深刻な事態を招いている現実改善されるべき、その原則が常時持続的な業務は正規職化するという基準になった

転換対象は常時継続的な業務に従事し、過去の勤務期間を問わず、今後2年以上の需要が予想される業務従事者で60歳未満の人とした。

正規職転換対象者は、徹底した実

このような変革を成し遂げることが
できる背景には、韓国では非正規
「公務員」でなく、非正規「労働者」
であること、労働組合に結集して闘
う事が定着していること。また、非
正規運動の盛り上がりの中でナショ
ナルセンターを越えて「公共部門非
正規連帯会議」が2013年4月に
結成され、民主労総、韓国労総、独
立労組が結集して大統領への政策的
圧力をかけている（事務局は民主労

りではいられない、微力でも一致点
でつながり闘う力を広げたい。

2014秋

ぽえむの秋

最後に「茎を数に入れるかどうか」
でどうにでもなるからね。

花占いは、自分の心に正直になれる占い。

秋のまんま

秋・刀・魚
見たまんま



痩せ方

馬肥ゆる秋

人間も旨いので肥ゆる秋の ダイエット講座。

デトックスは解毒っていう意味。

ダイエツトと健康には、大豆のプロテイン。

筋肉質になるのは動物性たんぱく質。高い！

子供の頃、

「たいふういつか」を台風の家族のことだと思っていた。

台風にも、お父さんやお母さんや子供がいるのかと。

漢字の読み書きができるようになって、はじめて勘違いをしていたことに気付く。

嗚呼！ 素晴らしき哉、漢字！

「たいふういつか」

「台風一過」が正解。

「台風一家」は台風のアミリ！。

「台風以下」はただの風。

運動会

人に幸せを運ぶ魚
季節のまんま
秋刀魚（さんま）

10月10日は体育の日。

東京五輪が開催された日。

各地で運動会が開かれる日。

でも、昔とはちょっと違う。

ゴールのテープは切らずに下をくぐ

るとか・・・

でも、子供たちの一生懸命は昔とお

んなじ。

子供たちの笑顔も昔とおんなじ。

「食欲の秋」数え歌

ごはんとお味噌汁とお漬物

さんま丸ごと一匹 それに 大根お

ろしたつぷり

一番 いただきます

二番 にこにこ

三番 さんま

四番 幸せ

五番 ごちそうさま

「台風一家」

ささやかな幸せ

日向ぼっこできるのは、幸せ。

太陽は、万人に分け隔てなく、暖かい光を注いでくれている。

子猫を見るのは、幸せ。

じゃれあう子猫が、生命の躍動を伝えてくれる。

野花を見るのは、幸せ。

健気に咲いている花が、人の心を和

ませてくれる。

ただそこに咲いているだけで、見ている人を幸せにしてくれる。

でも、

日々の忙しさの中で、そんなささやかな幸せを

見過ごしそうになってしまっている私たち。

だけど、日々につかれたときとかに、ほっこりさせてくれたり、

元気をくれたり、

心の傷を癒してくれたりするのはいずれのささやかな幸せ。



働き方の明日はどっちだ！？～労働相談の現場から【4】

「求人票と全く異なる労働条件」&

「辞められない職場」

北出 茂

Mさんの会社は、求人票では月給30万円～40万円との記載がありましたが、実際に勤務してみると月給は18万円でした。求人票と全く異なる労働条件だったわけです。

それだけでなく、遅刻したら罰金2万円、退職するときは2か月間の引き継ぎを行うこと、会社迷惑をかけたら損害賠償をすること、などを記載した「誓約書」にサインをさせられました。

さらには、社長は金髪で、昔、××だったとかで、罵声が飛び交う職場環境でした。パワハラが日常茶飯事で、「大量採用大量離職」を繰り返している会社だったのです。

悩んだ末に退職届を提出すると、「受理できない」と回答されただけでなく、管理者から、「会社のルールに反している」「採用するときに金がかかっている」などと、罵倒されます。さらには、退職に伴い引き継ぎがないなどと損害賠償請求をちらつかされました。

そこで、窓口交渉を行いました。

「会社のルールは日本の法律に反してはならないのであって、会社のやり方が労基法に反している」旨や、「場合によっては然るべき対応を採らざるを得ない」旨を告げて、損害賠償請求を封じこめました。その他の退職をめぐる問題と併せて、話し



合いの中で円満な方法を探ることで合意して、2週間後に退職することができました。

その後、遅刻をした分の罰金も天引きされることなく、全額の給与が振り込まれました。無事、完全勝利により、解決できました。

(地域労組おおさか青年部書記長)
(働き方ASUNET理事)

土曜相談ダイヤル (わかもの労働相談)

NPO法人「働き方ASU - NET」では、わかもの労働相談を実施し、随時、メール、FAXでの労働相談を受け付けています。相談メールをいただいてから、48時間以内に、専門の相談員が回答をいたします。

さらに、土曜日を集中相談日にあて、電話相談・面談による労働相談を受け付けています。専門の相談員が対応をいたします。お気軽にご相談ください。

【電話相談】 10:30 ～ 13:00

土曜相談ダイヤルTEL 06-6365-5800

【面談相談】 14:00 ～ (要予約)

※この時間帯にも電話による相談も受け付けています
大阪市北区南森町2丁目3-37 昭和南森町ビル4F

就職と転職のリアル【2】

「ブラック企業や過酷な長時間労働のない社会になつて欲しい」

ブラック企業に勤めた私の体験②

定永 早代

私は新卒で入った会社がひどいブラック企業でした。肉体的にも精神的にもとてもキツイ環境でした。いろいろ思うところもあり一年で辞めました。ブラック企業でも有給はもらえたため、その間に転職活動をしました。当時は一人暮らしをしており、有給をもらえたとはいえ転職先を選んでいる余裕はありませんでした。前よりはましだろうという理由で一番に内定を頂いた会社就職しました。仕事がない、無収入の期間ができるのが怖かったです。

転職後は、接客販売の仕事をするようになりました。前ほどひどい環

境ではありません。しかし、ましになつたとはいえ長時間労働とサービス残業が当たり前の環境に変わりはありませんでした。そもそも、基本の労働時間が8時間ではなく9時間。休憩時間も1時間ありません。おまけに社長の命令は支離滅裂。昨日言っていたことと、今日言っている事が全く違うなんてことが日常茶飯事。さらに、法律違反をいくつもしているブラック企業であるにもかかわらず、法律をきちんと守っている良い会社だ等とよく口にしています。ただ無知で思い込みが激しいのか、私たち従業員を洗脳したいのか。

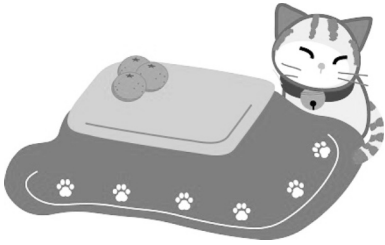
経営者の方は営業時間に社員が店にいることは当たり前だと思つていようで、平気で長時間労働を命じてきます。もちろん利益を圧迫しないようにサービス残業として。営業時間は朝の一〇時開店から夜の九時閉店まで。どんなに暇でも拘束時間は変わりません。会議、展示会等、営業時間外に行われる業務に賃金は払われません。

長時間労働も、サービス残業も絶対におかしい。それなのに当たり前のように行われている今の状況がどうしても納得できないです。それが社会の厳しさなのだとしたら、それは仕方のないことではなく変えていくべきことだと思います。ゆとり世代といわれる私たちが弱いだけ、今の若者はこれだから、と思われる方もいらつしやるかもしれません。でも、肉体的に精神的に追い込まれ、病んでいく人々が増え続ける今の状況で良いとはどうしても思えません。今の若者はすぐ会社を辞める。それ

はゆとり世代だから、根性がないから。そんな理由だけではないと思います。私は人間が数十年やそこらで変わるとは思えません。原因は周りの環境の方にあると思います。

長時間労働、サービス残業をなくしてより良い社会になっていって欲しい。ブラック企業で働いて、ブラック企業の恐ろしさを知り、強く感じたことです。

(働き方ASUNET会員)



心に移りゆくよしなしごと【4】

〜2014冬〜

健康法師

冬眠するクマ

たくさん食べて、

丸くなって、春をまつんだね。

ぽかぽかしてきたら、季節は春。

冬の寒さを知ったからこそ、100

万倍ありがたく感じる

春の暖かさ。



あめちゃん と ありがとう

「アメちゃん」は、アメリカ人のことみたいだけれど、

「あめちゃん」は、関西では、飴玉のことだからね。

関西では、「あめちゃん」のように、名詞に敬称をつける文化があるのかな。

関西の人は食べ物に「さん」とか「ちゃん」をつけて呼ぶことが多いからね。

お粥のことは「おかいさん」

いなり寿司のことは「おいなりさん」

豆のことは「お豆さん」

その他にも、にんじんさん、ごぼうさん・・・。

きつと、食べ物で大事にする心
(敬意?) から生まれたんだろう
ね。

すべての食べ物にありがとう。
生きていることにありがとう。
ありがとう。

写真で一言

寒い季節が来るね。

そうだね。

でも、君のそばにいれば、ホット
な気持ちになれるんだ。



平安言葉

「あけおめ」

「ことよろ」

「ぼよ」(かわいいから、語尾に
付ける強調の接尾語)。

平成時代は、言葉が平安時代に戻っ
てるわけね。

「いとおかし」の「おかし」とか

「かわいい」とか。

草食系男子が増えているわけがやつ
とわかった。

〈注釈〉おかし・・・「もののあわ

れ」と並ぶ美的理念の一

かわい・・・愛らしい

〈解説〉肉食系、草食系、ロールキャ
ベツ系があるらしい。

年輪

四季のある国、日本。

日本では、樹木は形成層の肥大生
長が気温によって異なるので、春

から夏にかけて活発に生長し、冬
にはほぼ休止する。

そのため、1年の間に粗と密の輪
ができる。

それが年輪。樹木の横断面にみら
れるほぼ同心円状の輪。

人生の先輩やその分野における先
輩からのご厚意やアドバイスは、

多年にわたり積み重ねられてきた
経験に裏打ちされている。

でも、それだけではない。

それらは、ときに、「冬」の時代
を乗り越えてきた経験を有する方

であればこそ、強さ、しなやか
さ、そして、優しさに満ち溢れた

ものであったりする。

人生の年輪とも呼ぶべきもの。

樹木が年輪を重ねて大木になつて
いくが如く、

自分も、そんな素敵な生き方をし
ていければいいなと思います。

健康法師より

健康法師は、四季に恵まれた日

本における情景を、隠れたテーマにしてみました。

旧年中は、1年間、ご愛読いただきました。ありがとうございます。

同時に、No法人「働き方No」[Net]を応援してくださった方々に、心から感謝の言葉を申し上げます。

私個人にとりまして、おかげさまで、健康な日々を過ごすことが出来ました。とりわけ、「働き方ASUNET」において、素敵な生き方をして来られた方々と一緒に活動をさせていただく機会を得ることができ、幸せでした。

これから、現実を理想に近づけていくささやかな努力を惜しむことなく、そして、この自然を愛しながら、謙虚な生き方をしていければいいなと思っております。

本年も、どうぞ、よろしく願い申し上げます。

2015年1月元旦

健康法師

経済のゼロ成長をどう考えるか

中野 裕史

年末の総選挙では自民党が大勝し、日本経済はさらなる混迷を深めつつある。延期されたとはいえ、消費税10%の導入もいよいよ現実味を帯びてきた。自民党は経済の成長が第一と述べていたが、果たして経済の成長はすべてにおいて優先されるべきものののだろうか。

戦後日本経済は長期的な高度成長および安定成長によって支えられた。その内実は国内消費（内需）主導ではなく輸出（外需）に主導された経済成長であった。これは、内需を中心に据えた経済成長という仕組みがそもそもシステムとして確立されていないという点で、内需主導の経済的基盤が脆弱であることを意味する。そして、1990年前後のバブル崩壊以降、日本は国民経済全体の底

上げという意味での景気拡大もなく、格差と貧困を伴った経済体制が構築されてきた。外需頼みの経済構造は経済を発展させるどころかむしろ後退させる役割を果たしたということになる。その結果、日本経済は「生産過剰」および「人余り（高失業）」となり、大幅な経済成長が不可能な「ゼロ成長」時代に突入した。

もともと経済成長という言葉が政策的な用語として使用されるようになってきたのは、1950年代後半頃と言われている。つまり、経済が成長すべきだという考え方は、ここ50〜60年程度の「流行」ではない。そのような流行は忘れ去り、ゼロ成長にふさわしい経済構想を考えることがなによりも重要ではないか。ゼロ成長時代に適合的な経済システム

の構築と、内需拡大を企図した経済政策の導入が喫緊の課題となる。

千葉大学の広井良典さんは、新しい経済システムとして持続可能性と環境効率性を兼ね備えた「定常型社会」を提唱している。定常型社会では、大企業ではなく、また従来経済成長をけん引してきた製造業やマネーゲームに終始する金融業ではなく、人手が多く必要になる介護・福祉、教育、文化的なクリエイティブ産業が主役になる。これまで生産性が低いとされてきた産業こそが、内需を支える基幹産業になるということだ。そこそこの経済成長は確かに大事だ。しかし、国民が置いてけぼりになる経済はごめんだ。経済成長に大企業の成長が不可欠というのが自民党政治の根本だが、大企業や富裕者を優遇し、中低所得者に負担となる法人税・所得税減税を伴った消費税増税など、賛成できるはずもない。

(立命館大学非常勤講師)

(働き方ASUNET理事)

NPO法人・働き方ASUNET 懸賞論文・小論文の結果について

【1】募集の経緯

働き方ASUNETは、2006年9月に市民団体「働き方ネットワーク」として設立され、2013年7月末にNPO法人に認証されました。この懸賞論文・小論文はNPO移行を記念して実施されたものです。募集テーマは、学生および社会人を対象にした論文の部(8000〜10000字)では、「若者の雇用と労働をめぐる現状と課題について任意に論題を設定して論述する」としました。また、学生を対象にした小論文の部(2500〜3000字)では、あらかじめ「私はこんな職場で働きたい」という論題を指定しました。

2014年4月1日にホームページ

代表理事 森岡孝二
代表理事 岩城穰

ジに掲載した募集のお知らせでは、締め切りを2014年9月16日としておりましたが、途中で学生の応募者を増やすことを意図して10月15日に延期しました。その結果、締め切りまでに31編の論文(うち5編は学生)と、5編の小論文(うち1編は社会人)の応募がありました。ご応募くださった方々にはこの場を借りてごお礼を申し上げます。

【2】審査の手続き

論文の部については、ASUNET代表理事の森岡と岩城が予備選考を行い、応募のあった31編のなかから比較的出来栄のいい10編を選んで、委嘱審査委員の熊沢 誠氏(甲南大学名誉教授)、竹信三恵子

氏（和光大学教授）、西谷敏氏（大阪市大名誉教授）にお送りし、各論文について、①募集テーマとの照応性、②論点の重要性、③主張の獨創性、④論旨の明確性、⑤資料の適切性などに留意して、総合評価をS A（最優秀賞レベル）、A（優秀賞レベル）、B（佳作レベル）、C（選外）で判定していただきました。そして3氏の総合点を合計して、森岡と岩城で順位付けを行い、受賞者を決定しました。この場を借りて、審査の労を取ってくださった3人の先生方にお礼を申し上げます。

小論文については応募者が5名にとどまったために、委嘱審査委員にお願いすることなく、森岡と岩城が査読して評価を出し、順位付けを行ったうえで、受賞者を決定しました。

【3】 審査の結果

論文の部については以下のように優秀賞2編および佳作3編を選入作としました。

優秀賞・松浦 章「若者の未来と長時間労働」

本論文は、若者を疲弊させている長時間労働の実態と要因を、労働者が自発的に長時間働いているかのようになんと言議論や、筆者が従事してきた損保会社における「私的時間」（談笑・喫煙・化粧直しなど社内非就労時間）を人力させる労働時間管理の手法にまで分け入って考察し、現在、政府が進めようとしている「新たな労働時間制度」が「長時間労働の固定化」と「サービス残業の合法化」を意図したものであることを明らかにしている。本論文は、社会人研究者の道を歩む筆者が自己の従事する損保業界の労働実態を踏まえて執筆した点に独自性が認められる。

優秀賞・北出 茂「破壊される雇用法制―地域労組おおさか青年部の労働相談活動から見えてきたもの―」

本論文は、今日の青年労働者の長時間・低賃金労働をめぐる現状を考察し、ブラック企業が労働基準法を守らず、労働者を使い潰している実態と重ねて、政府が導入しようとしている新たな労働時間制度や、解雇の金銭解決制度の狙いを具体的に批判している。筆者は地域労組おおさか青年部の書記長として、多くの労働相談を受け、当事者とともに団体交渉に加わってきた。その経験が事実素材として生かされている点に本論文の強みがある。

佳作・脇本 忍「若年企業従事者の職業ストレスに関する調査研究」

本論文は若年労働者の職場ストレスの要因を、性格特性と感情特性との関わりに留意して社会心理学的手法で検討し、職場ストレス要因は、三因子構造（負担因子・仕事のコントロール因子・雰囲気因子）であると推論を導いている。

佳作…小林美幸「移動時間の考え方とそのギャップを考察する」

本論文は、移動時間は労働時間ではないとする通説に異を唱え、自宅から数時間を要する営業先に直行した場合などを示して、情報通信技術等で労働環境が変化した現在においては、移動時間についても労働時間性を認めるべきケースがあると主張している。

佳作…小山治「大学は学生の就職活動を改善するためにどのような教育を行うことができるのか―レポート・論文を書く力の育成に着目して」

本論文は、大学は学生の就職活動を改善するためにどのような教育ができるかと問い、大学が導入する可能性の低い本田、森岡、橋木らが提唱する急進的なカリキュラム改革に代えて、穏健で実行可能な提案として、レポート・論文を書く力の習得

を到達目標とする改革案を提唱している。

小論文の部については以下のように優秀賞1篇および佳作1編を入選作としました。

優秀賞…荒川隆太朗（大阪人間科学大学）「私はこんな職場で働きたい」

本小論文は、たんに生活と仕事のバランスが保たれていて、仕事にやりがいを感じられる職場で働きたいと言うだけでなく、「すき家」を対象としたワンオペチェックという社会運動に参加した体験を綴り、社会運動のあり方と働きたい職場の関係について考察している点で注目される。

佳作…前田冴恵（三重大学人文学部法律経済学科）「私はこんな職場で働きたい」

本小論文は、女性の社会進出が進んだとはいえ、依然として結婚・妊娠・出産・育児を契機に退職する傾向があることを問題にして、ワーク・ライフ・バランスの取り組みを推進している先進例として大手火災保険会社の育児休業制度や短時間勤務制度を紹介している。

なお、論文の部も小論文の部も残念ながら最優秀賞の該当作はありませんでした。

【4】 発表予定

優秀賞については入力ミスや不適切な表現を執筆者に修正してもらったうえで、後日ASUNETホームページに掲載します。なお、応募のあった31編の論文タイトルについては、ASUNETのホームページに掲載しておりますので、ご覧ください。

編集後記

季刊誌ASUNETの第3・4合併号をお届けします。

今号は諸般の事情で秋と冬の合併号としてお送りすることとなりました。そのため、いつもと比べてボリュームのある号となり、読み応えのあるものに仕上がりました。

年末の総選挙で自民党が大勝し、なにやら煮え切らぬ（というより、はらわたが煮えくり返るといふ人もいるか）と思いますが・・・）新年のスタートとなりました。今年の春闘では大幅な賃上げも予測されていますが、非正規労働者を含めた低所得者にとって意味のある賃上げとなるのか、はなはだ疑問に思えてなりません。

私事ですが、娘が1歳3か月となり、今のところは健康で順調に育っております。しかし、子育てに必要な費用は大きく、オムツ代ひとつとってもかなりの額になります。収入を増やすために夫婦ともに労働時間も長いのです。そのような中で、我が家にとつての最大の子育て支援は「妻の両親の育児参加」という極めて私的なものです。

両親の支援がある点で、我が家は他の子育て世帯と比べると相当恵まれています。多くの子育て世帯はどのような支援すらなく、生活困難な状況にあるのではないかと思います。育児の社会化の実現こそが、まさに今求められているのではないのでしょうか。（文責…中野裕史）

季刊誌ASUNET No.3・4 2015年2月3日発行

編集・発行 NPO法人働き方ASU-NET

〒530-0054

大阪市北区南森町2-3-37 昭和南森町ビル4階

TEL : 06-6365-5800 FAX : 06-6368-5801

MAIL : info@hatarakikata.net

URL : <http://hatarakikata.net/>

発行責任者 森岡孝二

編集責任者 中野裕史