

季刊誌 ASU NET

2015 夏
No.6

CONTENTS

- | | | |
|----|--|-------|
| 1 | 働き方の明日はどっちだ！？～労働相談の現場から
【6】過労死しそうな働き方 | 北出 茂 |
| 3 | 労働相談ダイヤル（わかもの労働相談） | |
| 4 | 過労死からもっとも遠い島 | 友延 秀雄 |
| 6 | 生活時間を考える労働規制in大阪 | 柏原 英人 |
| 7 | 就職と転職のリアル【4】
～求人票にひそむ「ワナ」～ | 河内ヒロ子 |
| 10 | 今こそ小さくされたものの連帯を | 播磨河太郎 |
| 12 | 心に移りゆくよしなしごと【6】 | 健康法師 |
| 14 | 編集後記 | |

編集：

NPO法人 働き方ASU-NET

目 次

- ▼働き方の明日はどっちだ！？～労働相談の現場から【6】
 - 過労死しそうな働き方 北出 茂 (1)
- ▼労働相談ダイヤル（わかもの労働相談）について (3)
- ▼過労死からもっとも遠い島 友延 秀雄 (4)
- ▼生活時間を考える労働規制in大阪 柏原 英人 (6)
- ▼就職と転職のリアル【4】～求人票に潜む「ワナ」～ 河内ヒロ子 (7)
- ▼今こそ小さくされたものの連帯を 播磨河太郎 (10)
- ▼心に移りゆくよしなしごと【6】 健康法師 (12)
- ▼編集後記

働き方の明日はどっちだ！？く労働相談の現場から【6】

過労死しそうな働き方

北出 茂

【第1幕】

「過労死しそうな働き方」をしている方からの労働相談を受けた。

相談者は、テナント企業の男性正社員。テナントビルの施設で「テナント業務」に就いており、役職は「主任格」だという。

相談内容は長時間労働（残業代未払い）。ここ数年にわたり、月間休日数が1日か2日という状況が続いており、他方で、休日出勤にかかる割増賃金の支払いは一切ないという（役職手当の支給もなく、労働契約書に記載されている月給のみの支給）。

休もうと思えば休める建前にはなっているが、自分が「主任」で代わりがおらず、簡単に代替人員を用意できない状況で、出勤せざるを得ない

のだという。

主任格なので業務につき指揮する立場にあるというが、社員の採用権限がないことはおろか役職手当の支払いすらないわけで、典型的な「名ばかり管理職」の案件である。

私の方から、①残業代の支払い、②労働条件の改善（会社の役員等が出てきて現場の指揮を執るなど、「主任」にも休日を取れるような措置を講じること等）、以上の2点を求めて、交渉を試みよう、と提案してみた。

これに対して、相談者はなるべく事を荒立てたくなく、「第三者機関」が関与すると会社側が構えてくると思うので（こちらで受けたアドバイスを踏まえて）まずは、自分で

交渉をしてみるということだった。

【第2幕】

後日、会社側と話し合いを持つことができたというので、結果を報告いただいた。

会社の回答は、①過去の残業代の支払いには応じられない。代わりに、基本給をベースアップする、②休めない原因である慢性的な人員不足については、具体的な提案なし、とのことであった。

相談者の方は、「労基署への通報と弁護士を立てる用意がある」と会社側に言ったそうである。これに対して、会社側（部門を統括する執行役員が出席）からは、弁護士を立ててきたような場合、「あなたは重要監視対象となり、1年後には辞めてもらうようになってしまおうと思う。仮に辞めなくとも、その後の昇進はない」との話があったという。

ただ、執行役員の口調は穏やかで、相談者の方を「辞めさせたくない」から、「会社側はこういう対応をと

るので「穏便に願う」との姿勢だった
 そうである。

かつて会社側の法務部で労務案件
 を担当していた者としては、恫喝策
 と懐柔策を合わせて使う会社サイド
 のやり方を懐かしむ一方で、それに
 しても、この会社は、一体どうい
 う認識なのだろうかと思わざるを得な
 かった。

従業員は搾り取ればよいという考
 えなのか、良くないと思いつつこう
 という状況が続けているのか。

「恫喝」について気にしているよ
 うだったので、「もし、正当な権利
 主張をしたことに対して嫌がらせを
 してきたら、地域労組が交渉して労
 働委員会に申し立てをしますよ」と
 回答をしたのだが、「その後、昇給
 昇格等につき、一切不利益を受けな
 いことを保証できますか？」と逆に
 質問をされた。

不利益が一切なく勤務できるのか
 という質問であれば、法律上は不利
 益に取り扱うことは禁じられている

としか答えようがない。

中小企業なので、会社に残留する
 前提かどうかで、交渉の仕方も変わっ
 てくる。

「辞めるつもりですか？続けるつ
 もりですか？」と聞いたところ、相
 談者の方は、この点につき、決めて
 いなかった。転職活動にも不安があ
 るという。

辞めると決めていない以上、残る
 ことを前提に考える必要があるが、
 （今の働き方のままで）定年退職ま
 で勤務できる職場とも思えない。

月間休日が1日か2日というのは、
 もはや憲法で保障された基本的人權
 のレベルの話であり、「過労死が心
 配になるような働かせ方だ」と率直
 に話した。

結局、「仕事を辞める方向に行く
 のか、残る方向に行くのか」で選択
 肢は変わってくるが、個人的には
 「次の職場を見つけて、今の職場は
 辞めた方が良いと思う」とアドバイ
 スした。

聞き取りをしていて感じたのは、
 年間の休日数が「十日あるか」とい
 う勤務状況の異様さと、その会社を
 離れることができない当事者の心理
 である。

そもそも、仕事を変わろうにも、
 休日がないので、次の仕事を探すこ
 ともできない。悪循環の極みである。

「仕事にはやりがいを持っていきます」
 という彼の言葉を、どこか遠くで聞
 きながら、ふわふわとした不思議な
 感覚に襲われた。

踏み出した心と、踏み出せない
 足枷（あしかせ）。相談者の方は、
 個人的に弁護士にも相談してみると
 話していたが、その後、具体的なア
 クションは起こしていない。

以前、過労死の問題について、な
 ぜ、過労死する前に会社を辞めると
 という選択をしなかったのか、疑問に
 思ったことがある。だが、働いて賃
 金を得る以外に生活の糧を得る方法
 がほとんどない現代社会において、
 会社を退職するということは、生活

そのものに直結する問題であり、恐怖を感じることもない。

労働相談を受けていて感じるのは、闘うことに踏み出せない「見えない足枷（あしかせ）」の存在についてである。

ときに思う。21世紀の先進工業国において、いまだに、私たちは見えない鎖でつながれ続けているのかもしれないのだと。

「耐える力」を「変える力」へ。私たちが出来るのは、些細なことかもしれない。それでも、私たちは「専門的な知識と経験を有する者」として、相談者にアドバイスを送ることが出来る。働き方をめぐる問題について、当事者に寄り添い、ともに考えていくことができる。

それだけしかできないかもしれないけれど、それだけはある。

これからも、ささやかではあるが、私たちは労働相談活動を通じていく。

(地域労組おおさか青年部書記長)

(働き方ASUNET理事)

労働相談ダイヤル (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、電話、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、原則48時間以内に、専門の相談員が回答をいたします。平日の電話相談では概略をお伺いいたします。

さらに、土曜日を集中相談日にあて、(折り返しを含めた)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。

<平日>

【電話相談】 10:30 ~ 16:00 TEL 06-6809-4926

<土曜>

【電話相談】 10:30 ~ 13:00 TEL 06-6809-4926

【面談相談】 14:00 ~ (要予約)

…面談の時間帯にも電話による相談も受け付けています

〒530-0047

大阪市北区西天満4丁目4-18 梅ヶ枝中央ビル7階

過労死からもっとも遠い島

友延 秀雄

のである。

社会保障の充実と、女性の社会進出が進み経済的に自立しているのに、男性の収入に依存する必要がある。

結果、結婚生活を無理して続ける必要はなく、嫌になれば別れて他の相手を探す。平均寿命が高いのは医療が無料だからである。

医療と教育の無償化はキューバ革命の基本理念であり、ソビエト連邦崩壊により経済的苦境に陥っても、革命政権は無償の医療と教育を堅持した。また、配給制度により食料品など生活必需品が安価で手に入り、水道光熱費や家賃は低額である。

まことに素晴らしい社会であり、過労死からは縁遠いといえる。しかし、何事も表と裏がある。過労とは縁遠くても、キューバは心労が多い社会である。

アメリカ合衆国の経済封鎖により、キューバは極度の物不足である。配給だけで必要量を満たすことはできず、自由市場やスーパーで食料など

過労死防止大阪センターの会議の後、いつものように近所の飲食店で酒を飲んでみると、話題は何故かキューバに。私はかれこれキューバを6回訪問しているの、同地について語っていると、柏原さんより「キューバの話はASUNETの機関誌に書いてくださいよ」との依頼があり、今回、本紙に執筆することとなった。過労死防止センターが発端だったので、題は「過労死からもっとも遠い島」とした。もっとも遠いかはともかく、かの地で過労死について聞いたことがないので、縁遠いのは事実である。

さて、私がキューバを知ったきっかけは、キューバ音楽を題材とした「ブエナ・ビスタ・ソシアル・クラブ」という映画だった。老ミュージ

シャン達が奏でる音楽、コロニアル様式の建物が続くハバナ旧市街、そして革命前から走るクラシックカー。これらに魅せられて、2000年に初めてキューバを訪れた。当時はスペイン語がまったく分からず、音楽に触れる機会はなかったが、日本とはまるで異なる社会はとて衝撃的だった。それからこの国に興味を持ち、2001年、2002年、2003年、2005年そして2011年と6回も訪れた。

キューバ人は、「人生は楽しむためにある」と恋愛に情熱をそそぎ、結婚・離婚を繰り返す。煙草を吸いラム酒をよく飲むが、平均寿命は高い。「さすがラテンの国は陽気で情熱だな」と結論づけるのは早計。

実はこれらはキューバ革命の成果な

生活必需品を買わねばならない。燃料不足で停電は日常茶飯事であり、断水も頻繁に起こる。医療は無料でも医薬品は有料で、なかなか手に入らない。人民の移動手段はバスだが、バスの故障と燃料不足で本数は十分でなく、バス停で長時間並んでもなかなか来ない。教育が無料なので、本人の能力とやる気さえあれば医師などになることも可能だが、給料がそれほど高いわけではない。国営企業で働くキューバ人の平均月収は20ドルくらいだが、それだけでは到底生活できない。

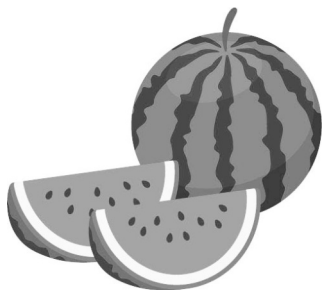
海外に家族のいる者は送金を得て、近年解禁が進む自営業者に転じ収入増を図る者もあり、医師は高給が保障される海外派遣を待ち望み、ある者は合法・非合法を含めて外国人相手の商売で外貨を稼ぐ。これらの手段がない者はどうするか。アメリカ合衆国への亡命を企てるが、フロリダ海峡の波は高い。

生活苦に対するキューバ人の不満

は相当なものである。それでも革命政権が倒れないのは何故か。それは、無償の医療と教育を堅持する革命政権を、キューバ人民が支持しているからである。経済自由化が徐々に進むキューバではあるが、「医療と教育は無料であるべき」と多くの人民が考えている。

経済状況の改善により心労は少なく、さりとて過労は増えない社会にキューバがなるよう、心から願っている。

(過労死防止大阪センター幹事)



活動強化基金へのご協力をお願い

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

生活時間を考える労働規制 i n 大阪

柏原 英人

6月28日、「生活時間から考える労働規制 i n 大阪」に参加した。主催は「かえせ☆生活時間プロジェクト」で、大阪フォーラムの開催に向けた準備会として開かれたものである。

はじめに、プロジェクトの発起人の一人である浜村彰法政大教授より「なぜ今、かえせ生活時間なのか」という視点から趣旨説明があった。

今出されている労基法は労基法の保護が及ばない労働者を拡大させようとする「働かせ放題の」法案だということ。そのため労働者がまっとうな家族生活を営むことができなくなり、家族や地域社会に大きなしわ寄せを及ぼすことになる。いま求められているのは、人間らしい普通の生活を営む権利を守ることであると

「かえせ生活時間」を提起した思いを述べられた。

続いて内閣少子化危機突破タスクフォース・政策推進チームリーダーである渥美由喜さんより「ワーク・ライフ・バランス(WLB)から考える労働時間法制改悪の問題」というテーマで問題提起があった。

これからの人口減少社会では、職業人・家庭人・地域人と一人三役をこなさなければならぬ。必然的に効率のよい生産性の高い働き方が求められる。仕事も重視・高密度、生活も重視・高密度の「イキイキ社員」を増やさなければならぬ。ところが、今回の改正案は、時間という制約を外してしまう。生産性が高いかどうかは時間という分母があつてこそ把握できるのに、それができなく

なる。

これまでまじめで責任感の強いエース社員は同僚の数倍の仕事をこなしてきた。エース社員ほど過重な負担にあえいできた。これまでは長時間働かせるとコストがかかったが、改正案では、死ぬまで成果を上げると追い込まれることになる。いま求められているのは、いかにして効率的に働くか、キャリアとライフを両立させるかであると述べられた。

続いて会場参加者も交えて意見交換があり、その中で森岡孝二先生より、日本の長時間労働は戦前から変わっておらず、80年代には政府も労働運動も労働時間の短縮という課題に積極的に取り組んできた。その結果、87年に週40時間労働、週休2日制が実現した。しかし、その結果、ウィークデーの労働時間はかえって長くなった。

本来なら36協定を変えて、限度時間を短縮すれば、実現できるはずである。しかし、それができない。時

間外労働をして残業手当を得たいという労働者の要求があるからだ。なぜ、日本の労働者は、労働時間短縮よりも、割増賃金を優先するのか。なぜ、日本人はこんなに働くのか。そこを説明しなければならぬと問題提起をされた。

わたしは90年に労働時間短縮を生活者の視点で取り組んだ「アフター5の会」運動に参加した一人として、あらためていま長時間過密労働の問題について生活者の視点から考え運動する必要があると感じた。また、こんなに長時間労働で頑張っている日本のホワイトカラーの生産性が低いことについて、残業料を支払わず時間を無駄に消費することに大きな原因があり、昨今の労働時間法制の改悪は日本の企業が世界から取り残されること。その意味で、今回の労働時間法制改悪は国を亡ぼす「亡国の労働時間法制改悪」であるとあらためて強く認識した。

わたしは、生活者の視点で長時間

過密労働を考え運動することと、過労死防止の運動と合わせてこれから日本の長時間過密労働を根本的に改善できるよう取り組んでいきたいと

思う。

(過労死防止大阪センター事務局長
働き方 A S U N E T 副代表理事)

就職と転職のリアル【4】

〽求人票にひそむ「ワナ」〽

河内 ヒロ子

求人票に書かれていることには、いったいどれほどの嘘があるのか。実際、自分が働いている会社の求人広告で検証するのが一番だと思った私は、さっそく検証してみることになりました。

2014年11月、当時私が働いていた小売りをしているI社は、正社員27名ほどの小さな会社でした。社長は全て自分の思い通りにしないと気すまないタイプの人で、経営・人事すべてを独断で決めていました。また、細かい業務にまでその場の

思い付きで口をはさむので、社員からの信頼はなく、辞めていく人が後を絶たない状況でした。

当時も、私を含めて4人の退職希望者があり、社長はなじみの求人サイトにも、慌てて掲載依頼をしていました。

以下求人サイトより抜粋
「寿退職しました。これからの」社
をお願ひします」

大正から続く靴屋さん。最初はお客として「少しだけ背伸びをして良

靴を購入しよう」と思い来店しました。その時接客してくれたのが社長。どんな靴が履きやすくて長く履けるのか：きちんと教えてもらい、こんな会社で働いてみたいと思っただけがきっかけでI社で働くことになりました。穏やかな先輩が多く、

OB・OGも遊びに来るほど仲が良い職場です。私も遊びに行こうと思っています。29歳・7年勤務』

なるほど、こう来るか。今となっては広告の巧みさに感心さえするのですが、当時の私はこの文面を見た人すべてに「騙されないでください！」と言って回りたいほどの理不尽さを感じていました。

何がそんなに問題なのか。一つは、去年と全く同じ文面を使いまわしているということ。去年は求人広告の出来がよく、たくさん人が集まったため、今年も同じ内容を使おうということになったのでしよう。そしてもう一つは、寿退社した社員自ら考えたかのような文章ですが、本

人は求人広告に自分のことが使われるということすら知らされていなかったということ。退職した社員からのメッセージの隣には送別会での集合写真も掲載されており、働きますような雰囲気を手作り出しています。

しかし、実際は新入社員のほとんどが一年もたらずに辞めていく会社です。正社員二十七名ほどの小さい会社であるにもかかわらず、入れ替わりが激しく、毎年5、6名の新人社員を雇っていました。

以下、求人広告の続きです。

『よく言えば家庭的、悪く言えば会社らしくない。そんな雰囲気を感じて入ってくれているのか、長く続けてくれる社員が多いんです。勤続年数は平均で7〜8年、中には20年を超える社員も。退職の理由は、ほとんどが結婚か出産です。』

興味深いのが、長く続けてくれる社員が多いは嘘なのですが、「勤続

年数は平均で7〜8年、中には20年を超える社員も。」という数字は全くの嘘ではないということです。新入社員がすぐ辞めるので、先代の社長の代から10年以上働いている方しか会社に残らず、社員の勤続年数を平均すると長くなるのです。退職の理由は、ほとんどが結婚か出産は明らかかな嘘ですが…。

また、求人広告には『現在、産休から時短社員として復帰した方が心名活躍しています。』とありますが、パートとして働かれています方は心名いらつしやいましたが、時短社員ではないです。

そもそも、出産してからも社員として働くことがまず不可能な労働環境なのです。社員はシフト通りの時間に帰れない仕組みで、会議も店の営業時間外にサービスクラス残業として行われます。会議は深夜まで長引くこともあり、家に帰れるのは日付が変わるころというのも、珍しくありま

今こそ小さくされたものの連帯を

播磨 河太郎

今から、8年前、僕は現在の勤め先である某建材メーカーに入社しました。それまで、転職経験もあり、

正直採用はないだろうと思うなかの採用の電話を受けた時の嬉しさは一塩でした。

入った部署は、外壁の改修を行う部署で、特定の取引先は一切無く、舞い込んだ見積もり案件に対してパース図を書き、施主の購買意欲を煽り、契約に持ち込むという感じでした。そのほとんどが功を奏することも無く、ひたすら設計事務所を回り、商品のPRをする事に努めました。それでも建築の仕事に携われる嬉しさでいっぱいでした。しかし、専門知識も無い上司は、僕自身が音響専門学校卒業者だったことを理由に、わざわざ聞こえるように「なんているの？」

「なんで採用したの？」と嫌味を言う人でした。

この会社の特徴ですが、これといった指導方法が確立されておらず、新入社員はほったらかされ、何をどうして良いのかさっぱりわからない状態で営業に行かないといけない状態が多く、退職理由に指導体制の不備を挙げる方が多くいます。また、経営状況は90年代初期のバブル崩壊の影響を受け、業績はガタ落ち倒産寸前で、銀行等に支えられても青息吐息の状況でした。2000年代、業績は何とか回復するものの入社直後にリーマンショックが起きました。その余波で取引先の倒産や工事の計画中止、そして会社は何期も赤字が続き、幾度となく希望退職者の募集が行われました。

そんな逆風の中で僕は結婚しましたが、その半年後に営業から本社業務部への異動の辞令を受けました。業務内容は直属の上司となる営業部長と二人で業務提携先である外資建材メーカーの新商品を販促する仕事です。異動直後に愛娘が生まれ、何もかもがうまくいっているような気持ちでいっぱいでした。

しかし本社の雰囲気は陰湿な感じでした。複雑で微細な役員同士の人間関係、社員同士は表向き友好的に振る舞うも、裏ではいつも他人の悪口ばかりで、いつも誰かが自分の声に聞き耳立てて聞いていました。また、業務の指示をする人が複数いるなど、どう振る舞っていいかわからないような状態で、営業部部长とケンカばかりの日々でした。

そんな2012年3月、僕は上司に呼び出され、工場へ異動の辞令を受けました。そこで待ち受けていたのは、いじめの日々でした。無視、舌打ち、思いつく限りの暴言を浴び

せられました。また、上司は気が済むまで起こり続ける人でした。怒りを我慢するたび頭が真っ白になり、倒れそうになりました。そして毎日毎日、仕事帰りに電車に飛び込むことを考えていました。踏み切りがなるたび、心が大きく動きました。そのうちイジメに耐えられ無くなり、会社では壁にあたり、家に帰れば嫁にあたり、自分の心も家庭も壊れていきました。

そして、精神科にかかりました。精神科の先生から適応障害です言われました。安定剤を服用しながら出勤をしていました。労働組合幹部に相談し、とりあえず言葉の暴力はおさまったものの、謝れと言われて仕方なしに謝る態度、工場幹部の見えぬ振りの態度、そして僕に吐き捨けた言葉にはまだ心に刺さったままです。いまだに悔しさがこみ上げてきます。

その後、工場内の異動で、鋼板を切ったり曲げたりする部署へ異動に

なりました。パワハラ上司のもとへ去って、精神的に楽になりましたが、やはり体が疲れると心も疲れ、イライラしてしまいます。そういう時は夫婦喧嘩もあります。でも、こんな僕のために、毎朝そして土曜日も一緒に起きてくれお弁当も欠かさず作ってくれます。感謝してもしきれません。そして娘は保育園に預けています。出社時に愛娘は寝ており、帰宅時はほぼ寝かけており非常に不機嫌です。もう少し家族の時間を、家族間のコミュニケーションを持ちたいと思うのは欲張り過ぎでしょうか？

思い詰めて自分が死にたいと思つたこと、家庭がボロボロになった時期を越えて、少しずつ気持ちに余裕が出てきた今、ようやく過去を振り返ることが出来るようになりました。こういう状況になったのは自身の至らなさもあるでしょうが、心底辛かったのは、他者が自身に接する時の態度の冷たさや目線の冷たさです。他人の心が壊れようが、他人が死にた

いと思おうが無関心で、泣いていようが苦しんでいようがもがいていようが、気にも留めず、自身の目の前の日常のルーティンをこなしていく光景をつぶさに目の当たりにしました。自分さえ良ければそれでいいんだなと思いました。

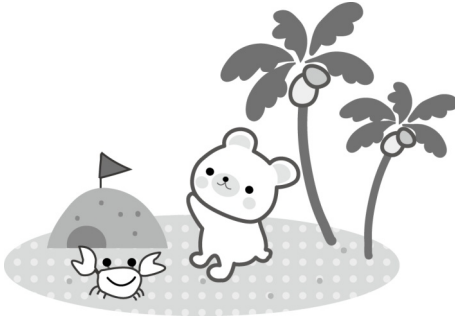
これはやっぱりおかしいと思えます。しかしこれ以前は自分も傲慢な人間でした。冷たい態度、冷たい目線の側の人間でした。辛酸を舐めつくした今、自身のそれ以前の振る舞いを省み、昔の自分に戻ってはいけないし、辛い思いを無駄にしたら駄目だと思えます。辛い思いをした分、多少なりともですが人の痛みも分かるつもりです。

同じような境遇で、もつともっと過酷な状況で踏ん張っておられる方もたくさんいらっしゃると思います。だからこそ思想信条を超え小さくされたものの同苦の連帯を広げて行きたいです。

しかし安部政権の脆く儂い進撃は

弱者を切り捨てどんどん進みます。その中、街の片隅で、声なき声をあげている方は必ずいます。今こそ小さくされたものから新しい時代の波を起こしていきましょう！

(会社員)



心に移りゆくよしなしごと【6】

2015夏

健康法師

【幸せはどこにでもある】

「幸せはどこにあるのか」と聞かれたので

「幸せはどこにでもある」と答えた。何のことはない、幸せすぎたのだ。

【あかるいあしたに あらたに】

あかるい あしたに
あらたに あるいてゆこうと思う

【味方】

勇気をもって、おかしいことには、おかしいと声をあげること。敵をつくる勇気をもったとき、

たくさん味方が現れたりするからね。

【味に勝るサービスなんて滅多にない】

チェーン店が増えた。マニュアル通りのトークをして、マニュアル通りの笑顔を見せてくれる。均一的なサービスは、嬉しくもあり、寂しくもある。でもやっぱり、どこか無機質な感じを受けてしまうのは私だけではないだろう。

昔、国鉄の職員は、愛想は悪かった。

でも、そんな無愛想な国鉄の職員は、愛されてもいた。

ぼっぼやの映画に出てくる健さんみたいな。

彼らは「乗客の安全」を守っていたし、「鉄道マン（ぼっぼや）の誇り」を持っていた。

安全に勝るサービスなんて滅多にない。

愛想の悪いラーメン屋のオヤジは今でも多い。

でも、そんな無愛想なラーメン屋のオヤジは、愛されてもいる。

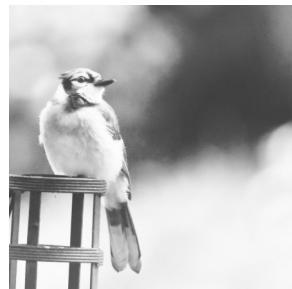
ラーメン屋のオヤジは客がいるのにテレビを見ているぐらいが丁度いい。味に勝るサービスなんて滅多にない。

【幸せの青い鳥】

「人は、不快な記憶を忘れることで、自己を防衛する」（フロイト）

ということは

幸せな記憶は、永遠。



子供の頃の幸福感が、人生を豊かに幸せにしてくれてたんだね
 ありがとう・・・
 こんなところにいたなんて
 こんなところでキミを見つけた・・・

【戦後70年目の夏】

2015年夏、

集団的自衛権の行使を認める

安保法制（戦争法案）について、

多くの人たちが、反対のデモに参加している。

1945年8月15日、敗戦。

あの「昭和の一番長い日」以来、日本は、70年間、戦争をせずにすんだ。

今、問われているのは、日本の進路。

一人一人の生き方。

戦争ってなんだ？

平和ってなんだ？

立憲主義ってなんだ？

民主主義ってなんだ？



編集後記

季刊誌ASUNETの第6号をお届けします。お手元に4号までしかないという方もいしゃつしやるかと思いますが、実は2014年の秋・冬号を第3号と第4号の合併号とすることを失念していたため、そのまま2015年の春号を第4号として送付してしまいました。(ただ、一部の方には第5号としてお送りすることができています。)紛らわしいことになっており申し訳ありません。

さて、前号の編集後記を執筆したときは大阪都構想の是非を問う住民投票が終わった直後でした。あれから3ヶ月が過ぎ、橋下市長が新党結成を明言するなど、相変わらずのお騒がせぶりです。政界引退を宣言しておいて新党構想とは、誰もが頭に「やっぱり辞めないんだな」と思い浮かんだことでしょうか。一部の報道では、再び大阪都構想を住民投票で問うという話まで出てきています。

ムダが省けるとか、人件費が削減されるとか、都構想には財政上のメリットが大きいという触れ込みがありますが、先の住民投票で彼らはいくら税金を投入したのでしょうか。どれだけのスタッフをムダに働かせたのでしょうか。財政難だとは言うものの、これでは本末転倒だと思うのは私だけでしょうか。せめてやるべきことの優先順位くらいはよく考えてほしいものです。(文責…中野裕史)

季刊誌ASUNET No. 6 2015年8月31日発行

編集・発行 NPO法人働き方ASU-NET

〒530-0047

大阪市北区西天満4-4-18 梅ヶ枝中央ビル7階

TEL : 06-6809-4926 FAX : 06-6809-4927

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