

季刊誌

# ASU NET

2016  
春  
No.9

特集 派遣労働

編集：NPO法人 働き方ASU-NET

## 目次

特集 派遣労働

教育劣化への道 派遣教員の導入と拡大

森川泰明 02

夢のような、でも夢から覚めてしまう仕事とは「派遣」

高田好章 04

派遣労働者の話を聞いて

河内ヒロ子 06

分野・世代を超えた連帯はできる、社会は変えられる

岩城 穰 07

働き方の明日はどっちだ！？～労働相談の現場から【9】～

「ブラックパート」

北出 茂 09

過労死防止と労働時間問題・展望

柏原英人 11

河太郎雑記2

播磨 河太郎 13

健全な身体は十分な睡眠に宿る

森岡孝二 15

心に移りゆくよしなしごと【9】 ～2016春～

健康法師 16

編集後記

定永早代 18

# 特集 派遣労働

## 【派遣労働の相関関係図】

「派遣元」	「派遣社員」	雇用契約
「派遣先」	「派遣社員」	契約はない 業務上の指揮命令
「派遣元」	「派遣先」	労働者派遣契約

派遣労働とは派遣会社（派遣元）と雇用関係にある労働者（派遣社員）が、受け入れ会社（派遣先）の指揮命令の下で働くことをいう。

派遣社員は派遣先の会社と雇用関係にないため、労働法は適用されない。そのため、派遣社員を保護するために「労働者派遣法」という法律が制定されている。だが、もともと問題が多かった派遣という働き方（働かせ方）に加え、近時、「常用代替の禁止」というこの法の理念が完全に骨抜きにされてしまっているのが、実情である。

今回は、派遣労働をテーマに特集を組んでみた。派遣労働について考える一助としていただけたなら幸せに耐えない。

（編集部）

## 教育劣化への道

## 派遣教員の導入と拡大

森川泰明

## 【私学で広がる派遣教員】

設置目的が国民の権利保障である公立学校は、経営コストの如何を問わず設置されなければならない。

一方、私学経営者にとって収入確保は最重要課題だ。

私学財政は各学校法人に委ねられている。私学では支出を減らす目的で、派遣教員が広がっている。

教育の質の劣化を伴う経営行動だが、派遣業者のホームページ上、校長インタビュー掲載を許容する学校に、派遣導入の反社会性の自覚を見いだすことはできない。

## 【派遣業者の商法】

業界トップシェアを謳い、6000以上の私学との取引を自称する派遣業者は、教員賃金の0・5倍を派遣料に設定している。派遣教員自身が受け取る月給は授業コマ数が同じであれば、直接雇用の教員と同額だ。仮に派遣教員が業者から受け取る月給が18万円であれば、業者は9万円の収入を得る。私学は、直接雇用教員であれば18万円ですむ支出に対して、27万円を派遣業者に支払うことになる。

この実態は、いわゆる中間搾取に該当すると言いたいようがない。

## 【派遣教員導入は反教育的経営】

年収340万円程度にすぎない直接雇用の新卒教員を、派遣に置き換えれば510万円もの支出となる。

経営者にとって、1・5倍ものコスト増に見合うメリットは、数年ごとに派遣教員を入れ替えれば、人件費支出を「初任給」の1・5倍程度に抑制することが永続的に可能となることだろう。

直接雇用教員の賃金は、賃金表に従って毎年定期的に上がる。若い時の低賃金は定年までに回収される。65歳になれば年収1000万円を下回ることはない。

派遣教員は、若い教員の使い捨てが前提となる。直接雇用なら不当解雇となるが、派遣切りは違法でない。

これは人を大切にすることを教授すべき教育の目的に反する。

### 【真の経営メリットなき教員派遣】

派遣教員は経営上のメリットにならない。教員は教育経験や研究等の広範な継続教育によって、教育技術、教育の質及び内容を高めることができる。派遣導入は、教育の質向上の放棄に相当する。

派遣教員は正規雇用を求め、公立校や他私学の採用試験に応募を続ける。教育に専念できない。業務専念が困難である状況は、教員・経営の双方の損失である。

### 【踏みにじられる派遣教員の地位】

教育基本法は、教育の目的を、

「真理と正義を愛し、個人の価値をたつとび、勤労と責任を重んじ、自主的精神に充ちた心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない」

と規定する。学校は教員育成の場でもある。派遣教員の労働現場は、教育の目的と著しく乖離した状況にある。

「教員の地位に関する勧告（ユネスコ総会採択）」は「教職における雇用の安定と身分保障は、教員の利益にとつて不可欠であることはいうまでもなく、教育の利益のためにも不可欠なものである」とする。教員の雇用不安定が、教育の利益を損なうことを明確にした条文である。国際の観点からも、派遣教員の地位は踏みにじられていると言える。

### 【派遣教員導入は職業教育の放棄】

学校は、職業教育の義務に加え、まともな就業を支援すべき使命がある。指導当事者である教員の雇用が軽んじられている環境で、適切な職業教育や進路指導は期待できない。

学生・生徒は教員雇用劣化の目撃

者である。よって教職志願者は激減した。社会の将来を明るくするためにも、教職を優秀な学生にとつて魅力ある職業とせねばならない。

### 【派遣導入校の公表】

教員の質の向上無しに教育の向上はない。派遣導入は教育の質の劣化を招く。ただちに派遣業者による教員採用をやめさせるか、派遣教員を雇い入れている学校及びその人数が公表されなければならない。

これは私学進学を検討する受験生が、教育の質を判断するための重要情報だ。

（関西大学第一高等学校・

第一中学校教諭）

（働き方ASUNET理事）

# 夢のような、でも夢から 覚めてしまう仕事とは「派遣」

高田 好章

皆さんは「派遣」という言葉にどのようなイメージあるでしょうか。

災害地への医師派遣や紛争地への自衛隊派遣など、新聞の記事によく見かけますが、ここで話題にするのは「派遣労働」です。

人材派遣会社のホームページを見ると夢のような働き方で書かれています。例えば、業界大手のパソコンのHPには、「あなたにピッタリのお仕事が見つかる」「自分らしく働きたいあなたを応援しています」と。

業界団体の人材派遣協会のHPでは、「あなたのライフスタイルに合った働き方」として派遣社員で働く人々

の、次のような言葉が載っています。

「子育てと仕事の両立。私にはぴったりの働き方です」「専門スキルを活かす仕事。派遣社員としてステップアップしています」「正社員になるために派遣社員を選びました」

「自由に使える時間が増えて仕事もプライベートも充実」。この言葉を寄せた派遣社員の人たちは本当に幸せだと思えます。でも本当にそのような夢のような働き方はあるのでしょうか。この冊子を読んでいただいている人たちなら、ただちに突っ込みを入れたくなるでしょう。

ある知人が親類の結婚式に出たとき、隣の人が小さな声で「相手の男

性、ハケンやて」と言っていて、その語感には何やらさげすむような響きがあったとのこと。いわゆる世間では、まともな仕事が見つからずに仕方なく派遣をしている、というように派遣を見ているのです。「ハケンの品格」というドラマがありました。

すごいキャリアと実力をもつ彼女は定時には仕事をやめ、きつかりと会社をでる、というスーパーキャリアウーマンです。でも、派遣のすべての人がそんなことがないことをよく知っているからこそ、このドラマを痛快に見ていたし、「ハケンやて」という声が出て、派遣会社のHPにわざわざ夢のような働き方という言葉が並ぶのです。現実はとんでも違っています。派遣労働者が急激に増えたのは、労働法制の規制緩和で製造業務にも派遣労働者が使えるようになったからです。そこではスキルのいらない単純労働に派遣労働者が使われ、いろいろな作業に回されていま

す。派遣会社が雨後の竹の子のように次々と出てきました。ビルの一室だけの派遣会社もあって、そのような会社がスキルアップの教育ができるスペースも時間ありません。そもそもスキルのいらない仕事が派遣の仕事の大半なのです。スキルアップして正社員という道もほとんど閉ざされています。いつまでそこで働けるかどうかは、派遣会社や派遣労働者が決めるのではなく、派遣先企業と派遣会社との派遣契約で決まります。契約が終われば、いや契約途中でも派遣が中断されれば当然仕事はなくなってしまう。派遣会社が新たな仕事を探してくれればいいですが、その可能性は少ないのが現実です。それが現実に起こった「派遣切り」です。

私は総務の仕事をしていましたが、今でも忘れられないのは、従業員と退職について話しあった時のことです。この時は従業員に非があつて

やめてもらうことになったのですが、この従業員のこれからの生活と人生設計を思うと、同じ会社の人間に対して、とてもつらい話をするという経験でした。ところが、派遣であれば派遣会社に電話一本すれば済みです。気に入らない派遣労働者がいれば簡単に入れ替えることができ、急に人が余れば簡単に減らすことができます。雇用責任を代行するのが派遣会社の役割であるといわれています。このように派遣先企業は雇用責任を逃れることができます。

派遣会社による労災隠し・違法派遣など派遣という働き方には大きな問題があります。派遣の人は派遣会社に勤めるために雇用されたのではなく、仕事をするために派遣会社に登録したのです。根本的に派遣という働き方が真つ当な雇用でないことに起因しています。労働規制緩和の流れがまだまだ続いています。この流れを変えるには派遣労働者自らと

ともに企業の枠に縛られない労働者の運動が必要なのです。

(働き方ASUNET理事)  
(基礎経済科学研究所所員)

## 季刊誌 記事募集のお知らせ

ASU-NET季刊誌に載せる記事は会員の皆様からも募集いたします。働き方に関するものでしたら、どんなものでも大歓迎です。掲載の是非は編集部で決めさせていただきます。

お気軽に下記メールアドレスにご応募ください。

info@hatarakikata.net

# 派遣労働者の話を聞いて

河内 ヒロ子

派遣労働の何が問題なのでしょう。話を聞いてみると、そのつらさが分かってきました。

「明日から行かなくて良い」

派遣会社からのたった一本の電話で、いきなり仕事を失うこともあるのです。理由も分からぬまま、いきなり無職です。行き場のない憤りだけが残ります。

また、アルバイト・パートより下の立場に見られることが多いのです。なぜなら、アルバイト・パートは会社からの直接雇用です。交通費も出るのが当たり前。有給も発生すし、ボーナスが出る場合もあります。長く働けるので、何十

年と働いているパートがたくさんいる会社も多いです。会社によっては、正社員よりも重宝されています。現場では社員以上の発言権を持っていたりするので、ところどころが、短期労働が基本の契約社員では、名前で呼ばれることさえないのが当たり前です。覚えてもらえるほど長く働けない。入れ替わりが激しいので覚える必要はないと思われるのです。仕事内容も、誰でもすぐこなせる単純作業が主となります。

そのため、派遣労働者に対する差別意識はどここの職場でも生まれやすいようです。派遣として働い

ている本人、雇用している側、双方共にです。

派遣先の正社員から「よくその年で派遣やつてるな」と罵られたり「早く正社員で働ける場所が見つかるといいな」と、励まされたりもするそうです。派遣労働を利用しているながら、その言葉はあまりにも無責任ではないでしょうか。

中には、自分から派遣労働という仕事を選んでいる。という方もいらつしゃいました。SEをされている方で、将来はフリーランスで働くことを目標にされています。派遣労働もフリーランスのよくなものと捉えています。派遣法・社内規定をしっかりと熟知し、自分で自分の身を守る武器を持つておられました。

どのような働き方にせよ、今の時代は自分で自分を守る必要があるのです。

(働き方 A S U N E T 会員)

# 分野・世代を超えた連帯はできる、

## 社会は変えられる

### 岩城 穰

り組む。

・ ANTS

磯田圭介さん  
堺市のスーパー前などで、戦争法廃止の署名活動をする。

・ AEQUITAS 京都

橋口昌治さん  
最低賃金15000円への引き上げを  
目指して活動。

第2部のパネルディスカッション  
では、私の司会のもとで、各団体が  
どんな苦労に直面しているのか、ま  
たどんな展望を持っているのかを話  
してもらいました。

7つの団体は平和系と労働系に色  
分けすることもできませんが、共通す  
るのは若者が主体の民主主義を志向  
する団体であるということです。

1〜2部を通して、どの団体もと  
ても个性的で、困難を抱えながらも、  
生き生き活動していることがわかり  
ました。デモのサウンド一つをとっ  
ても古い世代とはずいぶん違います

### 働き方 ASUNET

#### 第24回つどいの報告

3月16日午後6時半〜8時50  
分、エルおおさかで働き方ASU  
NET第24回つどい「未来を切り  
開く連帯〜若者たちの運動から学び  
あう〜」が開催されました。年度末  
の忙しいなか、会場を埋め尽くす1  
45名の参加がありました。  
第1部のリレートークでは、7つ  
の若者団体を代表して下記の7名の  
方からそれぞれ10分前後、各団体  
の結成時期、主な活動、訴えたいこ  
となどを報告していただきました。

・ NPO法人POSSE

坂倉昇平さん  
労働相談に取り組みブラック企業を社  
会問題化。

・ 関西学生アルバイトユニオン

北村諒さん  
アルバイト学生を組織し団体交渉など  
を行う。

・ 地域労組おおさか青年部

北出 茂さん  
労働相談と団体交渉で成果を上げてい  
る個人加盟労組。

・ SEALDs Kansai

寺田ともかさん  
民主主義を原点に戦争法の廃止を訴え  
る。

・ SADDL

中村 研さん  
戦争法に反対し街頭での対話活動に取

が、若者が声を上げ始め、柔軟で多様性がある活動を展開していることを知って、参加者は、若者も中高年も、元気が出るつどいだったと異口同音に話していました。

つどいの最後に、「つどい宣言」を、ASUNET事務局の定永さんから提案し、満場の拍手で採択されました。

終了後の懇親会にも30人以上が参加し、交流と連帯を深めました。

登壇いただいたパネラーの皆さん、参加者の皆さんに、この場を借りてお礼を申し上げます。ありがとうございました。

(働き方ASUNET代表理事)

### 参加者の感想文

来年、就職活動する息子に聞かせたいなあと思うお話がいっぱいでした。彼のまわりでもバイト先の先輩が就職して(TVコマーシャルを流

しているような有名な会社に)、連続23日勤務、休日なしでへとへとになっている現実を見て不安を感じています。若い人がこんな風に活動していることをもつと若い人達に広めていく必要があると思います。残念ながら今日の集まりもリタイヤ世代が多いようです。政治に無関心なだけではなく思っていることを話せる場がないだけだということに共感します。

「若者たちの運動から学びあう」という企画は、成功したと思います。共通していたのは、「こうあるべきだ」ではなく、「自分たちのやり方で」という話でした。多様性を確保した運動ができるかどうか、これがポイントですね。僕も中間の世代として(49才)、うまくつなぎをしたいと思います。



働き方の明日はどっちだ！？ ～労働相談の現場から【9】～

# 「ブラックパート」

北出 茂

近年、非正規労働者からの労働相談の中でも、「ブラックパート」とでもいべき事案が増えつつあります。

理由はいくつか考えられるのですが、従来は補助的労働力として働いていたのが「正社員」がしていた仕事をパートが担うようになったこと、働き手が補助的収入としてではなく（夫婦ともに非正規など）家計をその収入で支えていること、などの就業環境・生活環境の変化があるように思われます。

労働相談の中から、主な相談事例を紹介させていただきます。

A：当初は、「月・水・金」の勤務として始めたパート。しかし、徐々にそれが崩れ始め、時には火・木だけの勤務になることも。

B：「勤務曜日は固定」という求人情報を見て働き出したが、実際には前日までシフトが分からなかったため、常に予定をあけておかなければならない。自分が断ると他の人にも迷惑がかかるし。「パート中心」の生活になってしまった。

C：午後5時までが条件で始めたパート。しかし働き出すと5時

で帰る人は一人もおらず、「新人なんだから仕事覚えるまでは」と結局残業させられる毎日。

D：子どもが独り立ちしたので「パートを辞めます」と言ったところ、「今辞められたら困る。辞めるなら損害賠償として一カ月分のパート代を払って」と言われて。

E：13年間勤めてきて、「経験がある　さんがいてくれると助かるよ。いつか副店長に」と、いつも言われてきたが、いつになっても実現せず、「せめて自給アップを」と言ったとたん、突然解雇に。

パートにも、労働基準法の適用はありません。

たとえば、事例A・Bのように、当初の契約と違うシフトは、契約違

反になります。

事例Cは、「午後五時まで」という条件が契約内容に含まれていれば、契約違反となります。また、超えた分の賃金が未払いであれば、残業代を請求できます。

事例Dは、従業員が辞めるのは、通常の場合、「違法性」がなく「損害（実損）」生じたとは言えませんが、労働者には、職業選択の自由（憲法22条）があります。多くの場合、退職者に対する損害賠償は認められない不当なものです。

事例Eは、不当解雇にあたりと考えられます。

困ったことがあったときは相談してみてください。

（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ASUNET」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 ~ 17:00 TEL 06-6809-4926  
(FAX 06-6809-4927)

< 土曜 >

【面談相談】 10:30 ~ 13:00 TEL 06-6809-4926

〒530-0047

大阪市北区西天満4丁目4-18 梅ヶ枝中央ビル7階  
(面談相談は、電話・メールで予約してください)

info@hatarakikata.net

# 過労死防止と労働時間問題・展望

市民セミナー講師派遣等  
を行ってきた。

## 【過労死防止運動の特徴】

これらの過労死防止の取り組みの特徴は、行政とともに法律に基づいて取組を進めているという点である。

その意味で国の責任で過労死をなくすという「過労死防止法」の威力をまざまざと感ずることとなっている。

このことは「過労死等防止対策シンポジウム」を厚生労働省の主催で行ったことにより、参加者の約半数（99名）が企業担当者で占められたことに如実に現れている。企業関係者が業務としてこのような集會に参加することは大阪ではこれまでになかったことである。過労死防止を願うすべての個人と労働組合、市民団体、経済団体などに呼びかけて、国や自治体とも連携して広く共同が

## 柏原英人

これまでに

### 【過労死防止法の成立と 大阪における過労死防止運動】

2014年6月20日に市民運動による戦後初めての労働法の改善と  
言われている「過労死等防止対策  
推進法（略称：過労死防止法）」が  
成立し、同年11月1日に施行され  
た。

大阪では、2014年11月に  
はじめての「過労死等防止啓発月間  
シンポジウム」開催後、2015年  
3月13日「過労死防止大阪センター」  
を多くの団体、個人から参加・賛同  
を得て結成した。

「過労死防止大阪センター」は、

大阪労働局・大阪府との  
過労死防止に関する懇談会2回  
日本産業衛生学会地域シンポジウ  
ム参加（パネラーとして3名）  
啓発講座の開催

（立命館大学、関西大学）  
過労死防止大阪センターの  
ホームページ開設

2015年11月9日「過労死等  
防止啓発月間シンポジウム」（厚  
生省主催行事に主体的に協力）

2015年11月大阪の  
大学（79校）・高校（254校）  
への啓発講座提案書送付

2015年11月19日豊能3市

できる基盤ができてきているといえる。

### 【過労死防止運動と労働時間問題】

過労死をなくすためには使用者による労働時間把握の徹底、労働時間の上限規制、インターバル規制、休暇の取得推進等の法整備をする必要がある。今の日本でそんなことができるのかという意見もあるかもしれないが、わたしはこの「過労死防止法」の成立によってその条件ができたと考えている。過労死の実態が国民に広く認識されることによって法整備の土台がつくられていくことになる。

理由は、第一に「過労死はあつてはならない」ということは、誰にでも受け入れられ反対できないこと。

第二に、過労死防止法にもとづく調査・研究によって過労死の実態が明らかになり、国民に周知される中で「過労死はあつてはならない」と

いうことがみんなの共通の思いとなっていくこと。そのことによって、企業にとつても「ワタミ」のように過労死を出すことが大きなリスクとなっていくこと。

第三に、過労死は世界的ではごく一部の国（日本、韓国、中国？）で起こっていることであり、これだけ頑張つて働く日本人がその気になればできないはずがないこと。

第四に、過労死問題を放置することとは世界からも許されないとこのと。「いわゆるブラック企業や過労死・過労自殺の放置は、G7（主要国首脳会議）に参加する法治国家の名折れである・・・」

（熊谷徹「ドイツ人はなぜ、1年に150日休んでも仕事が回るのか」青春新書より）

過労死を出さずに発展していく方法があるにもかかわらず、日本政府は反対の方向に進もうとしている。

昨午国会に提出された「高度プロ

フェッショナル制度」の創設、「裁量労働制」拡大法案は、長時間労働をより過重なものにし、過労死を推進する法案であると同時に、いくら働いても残業代を支払わなくてよいという法案で、日本経済の活力をなくす亡国の法案でもある。いまでもドイツの3分の2といわれる日本の労働生産性がますます低くなることになる。なぜなら、労働生産性を計る物差しの分母は労働時間である。

残業料を支払わないということはその分母を失うことになる。経営者は労働生産性を気にせず、労働時間の長さも気にせずに成果だけを労働者にひたすら求めることになる。真に会社の発展を考えない目先の利益だけを追求する乱暴な経営者、管理職が増えるだけである。

わたしが長年働いてきた損保業界では「裁量労働制」「名ばかり管理職」等で残業代を支払わなくてすむため、どれだけ無駄な仕事に時間を

費やしてきたことが枚挙にいとまがない。

過労死をなくすために、日本経済発展のために、この法案は何としても廃案に追い込む必要がある。

### 【今後の展望】

これまで述べてきたように過労死をなくす運動を前進させることによつて、様々な労働時間の法整備につながっていく。「過労死防止法」ができた今、過労死をなくすという旗を高く掲げ、「過労死がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会」の実現のために立場を超えて多くの人びとが賛同し、参加し、連携し、共同して進んでいく時である。

(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)

## 河太郎雑記 2

播磨 河太郎

まず、多残業を苦に辞めていった後輩の話です。退職後、しばらくはひきこもり状態で、同級生の社員が連絡をとるも、たまに返事が返ってくる程度で、返信があつたとしても「あの会社(僕らの勤務先)の人達とは関わりたくない」と心を閉ざしたままでした。

しかし、つい先日、新たな職場に就職が決まって通い始めたそうです。しかも残業代の上限定が無く、残業をしたら、残業をした分、残業代がもらえるそうです。それは当たり前ですが、上限設定がある僕からすればとても羨ましいです。春の訪れと共に嬉しい便りを耳にし、心

が軽くなりました、少しでもやり甲斐を持つて頑張つて欲しいです。でも、多残業や過酷な環境を強いられ、身も心もボロボロになつた拳句に、それに耐えきれない弱者として組織から排除され、退職後も精神的な疾患などにより就業出来ず、ひきこもりになり、社会との接点を持てず長年就職出来ないなどよく耳にする話です。ブラック企業にいるという地獄、ブラック企業を辞めても精神的な疾患で簡単には転職出来ないという地獄、残るも地獄、辞めるも地獄という負のスパイラルから脱出出来るように、一度レールを外れても、何度でもやり直せるという温かい社

会を築き上げないと、どんどん隙間から人がこぼれ落ち、どんどん日本社会のブラック化が進んでしまいます。後輩は、たまたま良い(?)企業に転職出来ましたが、それはたまたまであり、あくまでも運でしかありません。ブラック企業に就職するもしないも、運任せというのではなく、ブラック企業そのものを無くすために、声をあげ続けたいといけません。

次に、自身のことです。生産現場に異動になり4年が経ちましたが、その直後に両手の痺れがあらわれ、数回は整形外科に通うも、多忙でともに通院出来ずにいました。就寝時、手の痺れで起きることもしばしばありますし、もちろんこの原稿を書いている両手も痺れています。肘を強打した時のあの痺れが常にあるという感じです。仕事が落ち着いた先日、総合病院にて受診したところ手根管症候群と診断されました。こ

の病気は上肢障害として労災認定を受けられる病気です。ただしこの上肢障害の労災認定基準は三項目あり、その三つ全ての基準をクリアしていないと認定されません。その三つは次の通りです。

上肢等に負担のかかる作業を主とする業務に相当期間従事した後に発症したものであること。

ここでいう相当期間とは6ヶ月以上だそうです。これはクリアしていません。

発症前に過重な業務に就労していること。

過重な業務とは、発症直前3ヶ月間に上肢に負担の掛かる業務を行った場合と一つことで、これもクリアしていません。

過重な業務への就労と発症までの経過が医学上妥当なものと認められること。

これは業務量にバラツキがある場合と業務量が一定の場合で、若

干認定基準が違います。

ここでは細かく書きませんが、認定基準には曖昧な表現もあり、いかにようにも取れるので、何とも言えません。

しかし、勤務先からは、「目に見える怪我ではないので、会社から労基に労災申請しません。あなた個人でしてください。まあ、労災の手続きには協力しますから」と言われました。上から目線な感じはちよつと気になりますが、誰が何と言おうともこの症状は現在担当している鋼板を1日に3トン以上切るという作業をしてからあらわれたものです。加齢によるものではないです。絶対、泣き寝入りするのは嫌なので、労災として認定してもらえるように声をあげました。たった一人での挑戦ですが、何とか労災認定を勝ち取りたいと思います。

(働き方ASUNET会員)

## 健全な身体は十分な睡眠に宿る

森岡 孝二

ある方面の運動はしているが、散歩もスポーツもしない私にとつて、

「私の健康法」ほど不似合いなテーマはない。

外出すれば、一万歩近く歩く日もある。しかし、家にいるときはほとんどパソコンの前にいる。それでも歩数はかせげる。弁膜症で心臓の働きがよくないので利尿剤を飲む。すると頻尿になり、トイレと書斎の間を何度も行き来する。あるとき家から一步も出ていないのに、ズボンのポケットに入れていた携帯電話の万歩計が四千歩を超えていた。この場合は、震度三クラスの貧乏揺すりがかウントされていたのである。

たいてい夜中の一時すぎまで何か読むか書くかしている。それから夜食をとつて、風呂に入り、寝るのは二時すぎ。特技は寝付きがいいことである。床につくと数分で寝入る。物音がしても目が覚めない。泥棒が入ってもおそらく気づかないだろう。朝は七時半に携帯電話の目覚ましをかけている。寝過ごして八時を過ぎるときもある。しかし、五、六時間の睡眠では足りないので、家にいるときは小一時間昼寝をする。夕食後テレビを見ながら眠り込むこともある。電車に乗るとわずか二〇分ほどの距離でもたいがい居眠る。そのため乗り過ぎたことは一度や二度で

はない。

研究会や会議でも実によく眠る。ゼミナールで学生が発表をしているときに、しばしば、うとうとこつくり。発表が終わるとまるで聞いていたかのようなコメントをして、学生に「先生すごい！」と皮肉を言われたこともある。

健全な身体は十分な睡眠に宿る。とはいえ、眠つてばかりで歩かないのは身体に悪い。新年を迎えて、また三日坊主、いや一日坊主に終わってしまうが、「歩くぞ！」宣言をしようかしまいか、迷いながらこれを書いている。

青汁のケール健人の会 会報『ケール畑』第三三八号（二〇一六年二月）より転載。

（関西大学名誉教授）  
（働き方ASUNET代表理事）

# 心に移りゆくよしなしごと【9】

## 2016春

### 健康法師

【永遠の健康法師】

大丈夫 izzardって  
君を応援してるよ

僕は いつでも  
そばにいるから

【地球は丸いんだから!!】

大丈夫!!  
向かい風も、逆からみれば、  
追い風。

大丈夫!!  
だって、地球は丸いんだから。

【桜】

君に桜っぽいイメージが  
あるのは、

きつと

心の中に、桜を咲かせているから。

【ドクターフィッシュ】

この前、ドクターフィッシュに  
足を食べてもらいました。

なんだか、こそばくて、新鮮!!  
食べてはっかりの人生でしたが、  
食べられるのは初体験。

足が何となくスベスベに  
なったな

^参考^

ドクターフィッシュ 足を食べる  
のではなく角質を食べるらしい。

【「あめちゃん」と「チョコレート」】

関西のガキは  
飴玉のことを

「あめちゃん」と呼ぶねん  
関西のおばちゃんは、

なんでかしらんけど、いつも  
「あめちゃん」を忍ばせていて

「お駄賃」やら  
「かわいい」やらゆって、

くれよんねんな  
小学生のころ、

女の子に  
「チョコ」をもらったときも

うれしかったけど  
重そうな荷物を持つのを

手伝ったら、  
おばちゃんに、

お駄賃やゆって  
「あめちゃん」をもらった時の方が

100万倍照れくさかったな  
「チョコ」はたいがい義理やけど

「あめちゃん」はたいがい  
人情やもんな

【君からもらったプレゼント】

子どもが、  
大切にしていた  
ぬいぐるみを  
取り上げられるのを  
嫌がるのは、  
そのぬいぐるみに、  
とつても思い入れが  
あるからなんだ。  
大好きな人からもらった  
思い出であったり、  
そのぬいぐるみを  
抱きしめた  
思い出であったり。  
そのことが大人たちには  
わからない。  
大切なことは、  
目には見えないんだ。  
そんな風に、  
君からもらったプレゼントは、  
大切に大切にしているからね。  
ずつとずつと、  
大切にしているからね。

【夕日に向かって雄飛】

健康法師は、今年、雄飛します  
白鳥のように誇り高く孤独に  
夢を見、詩を書き、  
時代という風に乗る、疾走し、  
大空へと雄飛する



## 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

## 編集後記

季刊誌ASUNETの第9号をお届けいたします。今回は初の試みといたしまして、テーマを設けてみました。「派遣労働特集」いかがだったでしょうか。私としましては、何とか形になってホッとしております。欲を言えば、派遣労働として働いている方に、体験談を書いてもらいたかったのですが…。それは、またの機会にしようと思えます。

次の特集テーマは最近話題の「最低賃金」にしようかなと思っております。ご意見・ご要望などございましたら、お気軽に下記メールアドレスまでよろしくお願いたします。

さて、

6月24日18時半

NPO法人働き方ASUNET総会を行います。

お時間ある方は、ぜひご参加ください。

(文責：定永早代)

季刊誌ASUNET No.9 2016年4月発行

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・岩城 穰

編集責任者 定永早代