

季刊誌

ASU NET

2017
秋
NO.11



アオバト

編集：NPO法人 働き方ASU-NET

目次

- ▼働き方改革法案」はちやぶ台返し解散でどうなるか
森岡孝二
- ▼関西大学 懲りない労基法違反・是正勧告
森川泰明 04
06
- ▼働き方の明日はどっちだ！？～労働相談の現場から【11】
～「パワーハラスメント」
北出 茂
- ▼〈山が動いた〉損保業界で違法な「裁量労働制」を是正
松浦 章 09
- ▼3年目を迎えた過労死防止啓発シンポジウム
柏原英人 11
13
- ▼心に移りゆくよしなしごと【11】～2017秋～
健康法師 15
- ▼編集後記
柏原英人 16
18

「働き方改革法案」はちやぶ台返し解散どうなるか

森岡 孝二

9月15日、労働政策審議会労働条件分科会（以下、労政審）は、厚労相から諮問のあった労働時間制度改革にかかわる「働き方改革法案要綱」について、「おおむね妥当」と答申しました。それを受けて、政府は、他の分科会ですでに答申されていた「同一労働同一賃金」などの関連法案と合わせて、働き方改革関連法案を6月下旬に召集される臨時国会に一括提出し、来年4月の施行する方針を打ち出しました。

しかし、臨時国会冒頭での突然の国会解散と、総選挙を目前にした政界再編で、法案の上程と審議入りは

来年1月以降にずれ込むものと予想されます。こまかく言うくと、法案は、前回述べたように、①一定の労働者を労働時間規制から外す「高度プロフェッショナル制度（高プロ制）」の創設。②労使で定めた一定時間以上は労働時間と見なされず、残業代も支払われない裁量労働制の営業職への拡大、③過労死するほどの長時間労働を法律で認める時間外労働（残業）の上限設定の三つ——「3本の毒矢」——からなっています。さきの労政審では、2015年4月に上程されながら審議入りができずにいた①と②をいったん取り下げ、③と一緒にしてあらためて上程

する予定になっていました。詳細はわかりませんが、もし、①②の取り下げをしていないまま解散になったのなら、①②は廃案になって、出直しということになります。しかし、①②が取り下げられていたのなら、①②③はいずれも、まだ上程されていないことになります。いずれにせよ、「働き方改革法案」は「御破算で願いましたは」の状態になっていきます。

今回の国会解散は「党利党略解散」とか、「モリカケ隠し解散」とか言われています。安倍首相は北朝鮮のミサイルと核の脅威に乗じて、昔の中国侵略を鼓舞する歌の題名を援用し、「国難突破」解散」といきり立つてみせています。ネットで調べると、すでに使われていて私のオリジナルではありませんが、私は今回の解散を「ちやぶ台返し解散」と呼びたいと思います。ちやぶ台返しは、映画

「若者たち」（1966年テレビ、67年映画）で長男役の田中邦衛がよくやりました。アニメ「巨人の星」の父親の星一徹の得意芸でもありません。

この「ちゃぶ台返し」は、安倍内閣の支持率の低下を招いたモリカケ疑惑を一扫はできないまでも場面転換するうえで有効かもしれません。

しかし、激高して見せて冷却を図るこの手法は、政府サイドにとって大きなリスクもあります。それは審議入りしていた法案や準備されていた法案をいったん御破算にしてしまうからです。これを再び動かすには相当のエネルギーを要します。反対が強い法案であれば、世論工作のやり直しも必要です。

報道によると、自民党は選挙公約の柱として「人づくり革命」、「憲法改正」、「アベノミクスの加速」、

「働き方改革」、「北朝鮮への対応」などを掲げるようです。「働き方改革」では、長時間労働の是正や非正規雇用の処遇改善などを唱えるのでしようが、批判の強い高プロ制（残業代ゼロ法案）を争点にすることは避けるのではないかと思います。公明党も与党としては自民党と大きくは変わらないでしょう。

希望の党は、「寛容な改革保守政党」を指すと言いながら、「安保法制（戦争法）容認」「憲法改正」では自民党と変わりません。雇用・労働政策については公約に掲げないようですが、自民補完勢力として、安倍内閣の進める「働き方改革」のあと押しをするものと考えられます。維新は閣外与党としてアベノミクスの「働き方改革」を推進する立場にあります。

希望の党に移らなかつた前民進党

議員が結集する「立憲民主党」は、連合の支持を取り付けるためにも、働き方改革の高プロ制には反対するものと期待されます。共産党や社民党が働き方改革法案に反対している点はこれまでと変わりません。

選挙は蓋を開けてみないとわかりませんが、自民党が過半数を割るか大きく議席を減らす可能性もあります。そうなると、与党の公明党はもちろん、補完勢力の維新や希望の党の出番です。たとえ自暴自棄ならぬ自公維希の大連立が成立しても、選挙後すぐに「働き方改革法案」が上程され審議入りするという運びにはならないでしょう。しかし、自民党が圧勝すると、いったん御破算になった法案がたちまち息を吹き返して強行されることもありえます。

そうさせない情勢を切り開くことができるかどうかは、共産・社民・

立憲民主・無所属リベラルの野党共闘がどれだけ議席を伸ばせるかにかかっています。昨日（10月1日）、

「市民連合高槻・島本」は、全体会議を開き、今回の総選挙では、大阪10区で立候補される辻元清美さんを推薦することを決めました。私も呼びかけ人のひとりとして出席していました。市民連合と辻元候補の間で合意された政策のなかには、残業ゼロなどの「働き方改革」に反対することも盛り込まれています。維新と自民党を相手に当選を勝ち取ることは容易ではありません。しかし、市民連合+野党共闘の力をもつてすれば、勝機は十分にあります。全国で短期間にこういうかたちが広がれば、働かせ方改悪法案を潰す展望も生まれてくるでしょう。

（関西大学名誉教授）
（働き方ASU・NET理事）



オガワコマドリ



クロツグミ

関西大学 懲りない労基法違反・是正勧告

森川泰明

2017年4月、学校法人関西大

学・池内啓三理事長は、高槻ミュージキャンパス中高教員の労基法違反に関して労基署より是正勧告を受けた。是正を求められた「違反法条項、指導事項、違反様態」は次の通りだ。

◎労基法15条1項 労働時間の明示 口頭で明示のみで、書面で明示していない

◎労基法32条2項 労働時間36協定なし（法定超）

◎労基法34条2項 休憩

◎労基法108条違反 賃金台帳

◎労働時間管理の適正化等（未把握等）

◎適及是正（適及払）

2012年同一事項での労基法違

反是正勧告 法人の対応

同キャンパスは7年前に開設されたばかりだが教員に対する労基法違反・是正勧告は、初めてでない。学校開設後間もない2012年3月、

学校法人関西大学・上原洋允理事長（当時）は、法定休憩時間を与えていないことを理由に労基法34条1項に基づき即時の是正勧告書を交付され、労働時間を把握していないことを理由に労働契約法に基づく指導票を交付された。特に始業・終業時間の記録に関しては、「（ア）使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。」もしくは

「（イ）タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。」のいずれかの履行を求められた。理事会は労基署の指導を顧みず、休憩時間問題および始業・終業時刻の確認、記録問題をなおざりにした。上原理事長（当時）は大阪弁護士会の会長を務めた人物だ。

2012是正勧告の無視・軽視

2012年当時、同一法人の別高校に勤務する筆者は、安全衛生委員会において、是正勧告等の問題改善のために調査および再発防止策の検討を求める議案を提出した。安全衛生委員会は、労働者側委員と、経営側選出委員によって構成され、月1回開催される。議長の総括安全衛生管理者の永田眞二郎常務理事（当時）は、再発防止策の検討を俎上に載せることはなかった。永田常務は学長などの重要ポストを歴任した元法学

部教授であった。

2012年当時、法律家経営者の 労基法認識

労基署の指導を軽視した理事長、常務理事らはいずれも法律家であり、労働法に関する知識は一般の企業経営者よりも豊富であったはずだ。今からみれば刑罰が科されることはめったにないことを承知しているが故の対応であったかの様に思える。

違反摘発が多少厳格になった今日とは異なり、経営者にとつて労基法違反は、駐車違反や軽微なスピード違反のような、「みんなやっていることだ。」「取り締まりにあったのが不運だった」との認識程度にすぎなかったものかもしれない。

注視を要する2017年 是正勧告に対する法人の対応

本年4月の是正勧告直後、申告した教員に対する報復を懸念すべき事

態が生じ、法人の是正態度に疑念を抱かざるを得ない場面があった。その後、池内理事長は職員会議に出席し謝罪した。謝罪の表明が皆無であった2012年に比べれば、多少まじな対応だと言える。

8月、理事長は是正勧告に基づき2016年度分1年間の超過勤務時間を調査することを、書面通知した。調査結果をもとに、2015年度分を推定し2年分の残業代を支払う方針が示された。

透けて見える、遡及払い抑制の意

図 誠実に見える対応のようではあるが落とし穴がある。各教員には、出勤簿、パソコン電源オンオフの記録を送付し、残業内容等を「正確に」記入することを求めたのだ。1年以上前の日々の業務に関して、明確な記憶がないのが当然であつて、「正確」な報告を求めるなど公正とは言

えない。パソコンの操作の記録が明らかに存在する場合でも、本人が申告しなければ対象としない方針がうかがえる。労働時間を適切に把握すべき責任を怠つた加害者の態度ではない。

始業時間の以前にパソコンの電源が入れられた時間を始業終業時間とすれば調査は単純化される。パソコンを使用しない教員や、パソコンの電源を切り忘れて帰っている場合もあるだろうが、その場合には始業・終業時間の推定の報告を求めるなどの対応は必要かもしれない。いずれにせよ記憶にもとづき「正確に」報告することはとても困難だ。

1年ごとの契約で雇用される教員も対象者だ。「支出を抑制したいであろう法人の意向」を忖度せざるを得ない者が、残業を「正確に」報告することは、雇い止めのリスクを伴う。法人の調査方法の現状は、残業時間を抑制的に報告させることを意

凶したハラスメント的側面を有するものであり、加害者の立場からの真の反省とはかけ離れている。

さらに理事長は、教員の報告を「○△×」と評価するものとした。被害者に不利が生じない形で始業・終業時間を確定するのがあるべき姿だ。2012年の指導を軽んじた加害者が、被害者に不利になるような負担を強いることは看過できない。今後とも取扱いの動向を注視する必要がある。

軽すぎる労基法違反の罰則

違法な長時間労働により過労自殺に至った電通事件でさえ、罰金はたかだか50万円にすぎない。億単位での業務を請け負う企業にとって痛くもかゆくもない金額である。被害者家族の心情を思えばいたたまれない。

正當に賃金が支払われないことは、労働者の立場からすれば、窃

盜被害とおなじだ。不払い借金の請求権の時効は5年と聞く。一方、不払い賃金の時効が2年であるのも承服しがたい。この国の法律はおかしい。法に関わらず関西大学が、良心に基づく経営実践を標榜する学校法人なら、時効に関係なく開校以来の不払い残業代を支払っても特段不思議なことではない。

企業の社会的評価や信用を度外視すれば、現在の労基法は、行政指導後に金銭精算することが企業にとつては経済的には合理的な選択となる。懲りない経営者を生む元凶だ。

労基法1条は「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものとなければならない」と定めるが、「罰金を払っても、たかが金額はしれている」と思わせる実態は、労基法の原則を表現する妨げとなっている。

衆院選がある。

私たちが「労基法違反企業の公表」や「労基法の罰則強化」を約束する候補者を一人でも多く国会に送り込むことは、労基法が守られる社会の実現に近づくたしかな一歩となるであろう。

（関西大学第一高等学校・

第一中学校教諭）

（働き方ASUNET理事）



キビタキ

働き方の明日はどっちだ!? ～労働相談の現場から～

「パワーハラメント」

北出 茂

1. パワハラとは

パワー・ハラスメント（以下、パワハラ）とは、職場における「いじめ」のことを言います。現状、日本には、パワハラを直接規制するような法律はありませんが、パワハラが許されているわけではありません。そもそも、パワハラやいじめは民法

709条でいう不法行為に該当するからです。パワハラが原因となって損害が発生したような場合、上司や会社にはその賠償をする責任があります。また、労働契約法5条も、使用者は雇用契約を結ぶに当たって、労働者が安心して働ける環境を提供

する義務があることを定めています。

行政解釈としても、厚生労働省が「パワーハラメント」の定義を発表し、報告書を公開しています。報告書では、パワーハラメントに当たる具体的な行為を6つの類型に分けて提示しています。

■職場のパワーハラメントに当たる行為の類型

- ① 暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③ 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂

行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）

⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）

⑥ 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）

2. パワハラ具体例と相談事例から

A…小学生の子供が急に発熱で早退。自分も早退させてほしいと頼むと、「仕事への取り組み方がそんなものなら、明日から来なくていい」と言われてしまう。

B…店長が、パートの仕事ぶりを常に監視。「できない人から辞めてもらう。代わりはいくらでもいるから」と常にプレッシャーをかけてくる。

C…ワンマン社長が、次のような会社
社の“掟”をつくり、実際に、出
向を断った社員に、その日に退職
届を書かせて辞めさせている。

【会社の“掟”】

- 1条、他者に優しく、容認を絶対とし、謙虚であること。
- 2条、仕事に私情をもちこまない。
- 3条、会社内の愚痴は一切言わない。言いたいことは、はっきり提案する。
- 4条、納期は絶対を守る。
- 5条、常にスキルアップを志す。常に己の業を磨き、知識を増やす。
- 6条、先輩は、常に後輩の育成を考え、指針となる。
- 7条、先輩に敬意を払う。
- 8条、7条を厳守した上で、年上に敬意を払う。
- 9条、先輩は、常に先輩から吸収する努力をする。
- 10条、仕事は楽しく、人間関係を円滑にすることを心掛ける。

11条、社内規則には必ず従う。
12条、精神

- ・行動はする、しないではなく、起こすもの。
- ・できない理由を探さない。
- ・時間はある、なしではなく、つくるもの。

・仕事はできる、できないではなく、やりきるもの。

- ・勉強はできる、できないではなく、やるもの。

掟破りは、退社とする。尚、一切の例外を認めない。ただし、警告は一度のみ促す。

※日本では古来より、集団生活においての掟破りは、死を意味する絶対的なもの。

これを、現代社会に置き換え、掟破りには、死(退社)を枷(かせ)することとする。

つい先日、パワハラを交渉事項にして行われた団体交渉で、それな

りの水準での勝利和解を果たしました。

これって、ハラスメント!? 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)



コマドリ

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】 13 : 00 ~ 16 : 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6階

（面談相談は、電話・メールで予約してください）

info@hatarakikata.net



ウソ

へ山が動いた

損保業界で違法な「裁量労働制」を是正

松浦 章

1 はじめに

安倍内閣はこの間、「働き方改革」の名の下、時間外労働の上限規制とともに、「高度プロフェッショナル制度」の導入、「企画業務型裁量労働制」の大幅拡大を目論んできました。「働き方改革」は本来今回総選挙の大きな争点の一つです。しかし政府・自民党はおそらく、選挙戦では耳触りの良い「働き方改革」のストーリーを唱えるだけで、批判の声が上がっている「上限規制」と「高プロ制度」導入・「裁量労働制」拡大については口をつぐむでしょう。それほど法案の内容はひどいもので

す。

時間外労働の上限設定については、残業の上限を2〜6カ月平均で80時間、1カ月で100時間未満としています。関西大学名誉教授の森岡孝二さんは「残業の上限を労災認定において過労死とされる時間より高いところに置くもので、文字通り死ぬほど働かせることを法認し放任するもの」と厳しく批判します。

一方、「高度プロフェッショナル制度」導入と「企画業務型裁量労働制」の営業職への拡大について言えば、前者は労働基準法における労働時間規制の完全撤廃に通じるという

根本的な問題を孕んでいますし、後者は対象労働者の範囲が広く人数が多い点で当面の直接的な影響度合いはきわめて大きいと言えます。

2 電通の事例から「裁量労働制」拡大の危険性を考える

「企画業務型裁量労働制」の「営業」職への拡大の危険性について考えてみましょう。日本経団連は2005年に発表した「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」において、現行の「裁量労働制」は「対象業務の範囲が狭い」、「導入手続きが複雑に過ぎる」と批判していました。要は、企業から見て使い勝手が悪いと言うのです。それが、「裁量労働制」対象業務の拡大と手続きの簡素化で使い勝手が良くなつたときに何が起こるのか。労働基準法違反で初めて刑事責任が問われた電通の事例を見てみます。

電通でインターネット広告を担当

していた高橋まつりさんは、常軌を逸した長時間労働を余儀なくされていましたが、表面上は「三六協定」を遵守していたことになっていました。上司からの指示で、時間外労働時間が上限の70時間を超えないよう

「勤務状況報告書」を修正させられていたからです。長時間会社において「中抜け時間」があるとされました。日本経団連が言う「オフィスにいても、いつも仕事をしているとは限らない」という考え方で、過労自死するまでの長時間労働を強いられたのです。

しかし、このように労働基準法違反を繰り返してきた電通でさえ、営業職への「企画業務型裁量労働制」適用については、現行の労働基準法の規定ではハードルが高いと、これまで制度導入を断念してきました。それが、「裁量労働制」の対象業務が拡大され営業職にまで導入された場合、どんな状況がもたらされるか、

もはや明らかではないでしょうか。電通に限らず、「合法的」な残業料不払い労働が拡大し、際限のない長時間労働がホワイトカラー労働者全体に広がることになるでしょう。

「裁量労働制」の適用要件に「高度プロフェッショナル制度」のような収入のしぼりはないのです。「あなたは今日から裁量労働制だ」と言われたら、大半の労働者は従わざるをえないでしょう。

3 労働基準法「改正」を先取りした損保業界の労働時間制度

「裁量労働制」を幅広く導入し、すでに「営業」職にまで拡大している損害保険業界の実態を見てみましょう。損保業界は、2010年から金融持ち株会社のもとに経営統合され、三メガ損保グループがマーケットシェアの90%を占めるといって先進国にはまれな寡占体制となっています。M&A Dインシユアランスホールデイ

ングス（三井住友海上、あいおいニッセイ同和損保）、東京海上ホールディングス（東京海上日動、日新火災）、SOMPOホールディングス（損保ジャパン日本興亜）の3グループです。

これらの大手損保会社には、共通して「みなし労働時間制」が導入されており、長時間労働とサービス残業の隠れ蓑となっています。「みなし労働時間制」とは、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ労働間で決めた「所定の労働時間」を労働したものとみなし定額の賃金を支払う制度で、「企画業務型裁量労働制」、「専門業務型裁量労働制」、および「事業場外労働制」がこれにあたります。

損保業界の最大手、損保ジャパン日本興亜では、「職員」約18000人のうち6000人強に「企画業務型裁量労働制」が適用されてきました。そこに、約2000人の「事

業場外労働制」適用者、さらに、課長クラス以上の名ばかり「管理監督者」を加えると、約6割の労働者が労働時間管理の対象外となっていた。相対的に高賃金の労働者には「残業」という概念はないということとす。

その規模もさることながら問題は職種です。本来「企画業務型裁量労働制」の対象外であるはずの営業や保険金サービス（自動車保険などの損害調査・保険金支払い業務）の職員に対しても、この制度が適用されてきたのです。

4 国会で追求された「違法性」

損保ジャパン日本興亜の違法な「裁量労働制」については、2017年3月22日の参議院・厚生労働委員会でも小池晃議員（日本共産党書記局長）が取り上げ厚労省を迫及しました。

〈小池晃・参議院議員〉

「損保ジャパン日本興亜の人事部資料を見ますと、企画業務型裁量労働制の対象として『営業』とはつきり書かれております。これは明らかに対象外だと思います。実際、労働者へ聞いたところ、支店とか20人から30人程度の支社の一般の営業職にまで企画業務型が導入されている。・・これ直ちに調査すべきじゃないですか」

〈塩崎恭久・厚生労働大臣〉

「個社の問題についてはコメントは差し控えたいと思いますが、実際、企画業務型裁量労働制と銘打っているが必ずしもその法律の趣旨並びにその定めに合っていないというものについては、当然、不適切な運用でありますから、これは労働基準法違反ということを確認された場合には当然厳しく指導していかなきゃいけないというふうに思います」

この結果、損保ジャパン日本興亜は7月28日の社内文書「『働き方改革』の推進策（2017年10月ワーカールール改定等）」において、営業課支社・保険金サービス課の職員に対して適用してきた「企画業務型裁量労働制」を2017年10月1日より「事業場外労働制」に変更することを明らかにしました。

同社は改定の背景については、「生産性向上を実現するためには、各自の仕事に対する目的意識や優先順位付け、仕事の進め方自体の変革が必要ですが、合わせて労働時間を客観的に把握する仕組みも必要であり、『時間管理』と『多様な働き方』が両立するワークルールへの改定を検討してきました」と述べています。現行制度は違法ではない、改定するのは社内文書のとおりあくまでも「時間管理」と「多様な働き方」の両立のためだと言うのでしょうか、社会的な批判によって変更を余儀な

くされたであろうことは想像に難くありません。

5 労働者の運動で「山が動いた」

小池議員の国会質問のみならず、

2017年6月26日のSOMPOホールディングス（損保ジャパン日本興亜の金融持ち株会社）株主総会では、上京した大阪の社員株主から「こんな問題で損保ジャパン日本興亜、SOMPOホールディングスの名前が国会で取り上げられるというのは、やっぱり企業イメージとしてマイナスではないか」と思います。ぜひ、法律違反というふうに見えるようなささまざまな制度はおやめになったほうが良いのではないか」との意見が出されました。

筆者自身も10年来、さまざまな学会・研究会・集会等で損保業界の違法な労働時間制度を取り上げ、政府・日本経団連がすすめようとしている労働基準法「改正」に警鐘を鳴らし

てきました。同社の挙げる理由はともかく、営業職への「裁量労働制」適用撤回は、この間の運動の大きな成果と言えます。（山が動いた」というのが実感です。

ただ問題は、この改定によって違法性がなくなったわけではないという事です。筆者は損保業界の「事業場外労働制」についても「企画業務型裁量労働制」同様、かねてより一貫してその違法性を指摘してきました。この制度は「事業場外で業務に従事した場合、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したもの」（労基法第38条の2）みなすものです。しかしここには根本的な問題があります。損保の営業や保険サービスの仕事は、けっして労働時間の把握が困難なものではありません。営業であれば代理店を訪問することが中心業務ですし、保険金サービスの場合は交通事故の被害者宅や病院等が主な外出先となります。

いずれも行き先ははっきりしており連絡も簡単に取れる状況にあります。また出先での業務終了後は原則帰宅し、デスクワークを行って1日の仕事を終えるというのが一般的です。損保の対外業務がおよそ該当するとは思えません。

6 おわりに

労働基準法「改正」の背景には、これまでの「労働時間概念」を完全になくしてしまおうとする財界・大企業の強い要望があります。

財界が「労働時間概念」を捨て去ることを強く求め、そのとおりに労働基準法が「改正」されたとしたら、長時間労働とサービス残業、ならびに過労死まで「法認」されることになってしまいます。雇用・労働の規制緩和と決別し、こうした労働基準法「改正」を何としても阻止しなければなりません。

そのためには、いまたたかわれて

いる政治戦で、財界主導の「働き方改革」をすすめようとするとする「自民・公明・維新・希望」にNoの声を突き付けましょう。

大阪損保革新懇 世話人
兵庫県立大学

客員研究員 松浦 章

秋の夜長に、不健康法師



マヒワ

【心移りぬくよくなぐいと】〜NOT秋〜

健康法師

健康法師は、健康的すぎるという
ご意見をいただいたので、秋の夜長
に、不健康法師

今宵は、ちよつぱりアダルトでワ
イルドな夜を お楽しみください

『勝手にコピーライター』 1
生命を受けとめるのが仕事です
(オカモト勝手にコピー)

罪を作るのはyouだ!! (心に移
りゆくないとなしごと)

純粋な少女は、I love yo
u の youを単数形だと思って
受け止めてしまう。

『勝手にコピーライター』 2
もつともつとさわってほしいの：
(ピアノ買い取りセンター勝手に
コピー)

遊び慣れた男は、I love y

ou の youは 単数形も複数

形も一緒だという事を知ってしまっ
ている。

悪いのは、男ではない。

白魔術
怒りとか哀しみとか不安というも
のを外に出す時には、愛に換えて出
さなければならぬと思う。
負のエネルギーをポジティブなも

のに換える白魔術師。

白魔術とは、愛とか美しいものを成就するために使う魔術。

その反対に黒魔術というのがある。黒魔術とは、自分の怒りを破壊に結びつけたり、自分の欲望を実現するために使う魔術。

裏社会やブラック企業は、黒魔術ばかりを使っているんだよね。法律すら無視して、暴力や恐怖心による支配を行う。

黒魔術に対抗するために黒魔術を使うのは間違いで、意識して白魔術だけを使い続けなければならないです。

いろんな哀しいことや苦しいことがあっても全部、愛という形に換えて表現してみせる。弱者への愛。虐げられてきた者への愛。

あとに何か良いものを残せるように・・・優しくなければ生きる資格がないのだから。

強さと優しさを兼ね備えた人間。



ノゴマ

人との出会いにありがとう人間が好きなんだよね。人との出会いが有難いんだよね。たとえそれが結果として痛みとか悲哀を伴うものとなったとしても、やっぱり、人との出会いが有難いんだよね。

「人」の「間」に生きるのが「人間」。生きていくことの証。出会えたことにありがとう。



アカショウビン

11月2日過労死啓発シンポジウムによせて

柏原 英人

11月2日に過労死等防止対策推進シンポジウム（以下過労死啓発シンポジウム）が開催される。過労死防止大阪センター準備会が開催したのも入れると4回目の開催になる。

今回は、基調講演として「過労死とハラスメント」大和田敢太（滋賀大学名誉教授）、報告1として「大阪労働局の過労死防止の取組」綿貫直（大阪労働局労働基準部監督課課長、報告2として「過労死防止法制

定から3年、取組と現状」森岡孝二（関西大学名誉教授）があり、最後に「過労死遺族からの訴え」として大阪過労死を考える家族の会からの訴えのプログラムとなっている。

過労死等防止対策推進法（以下過労死防止法）が制定されてから3年余がたち、毎年開催される11月

の啓発シンポジウム、過労死白書、昨年からスタートした高校・中学・大学への過労死啓発授業の開催や過労死についてのマスコミ報道よって国民の過労死に対する認識は大きく前進してきた。にもかかわらず過労死は一向に減る気配がなく、その根本原因である長時間労働も改善の兆しがない。

過労死をなくすためには労働時間を45時間で上限規制することが必要であるが、政府の方向は真逆の方に進もうとしている。これは過労死防止法と期を同じく閣議で決定された「高度プロフェッショナル制度」の導入、「企画業務型裁量労働制」の大幅拡大に如実に表れている。また今年、残業時間上限を100時間未満に設定し過労死を法認しようとし

ている。

このことには経済界の要望が強く反映していると思われる。これらの法案等は、過労死を推進すると同時に、日本経済の生産性向上を阻害し活力をなくす亡国の法案である。先日韓国の「過労死」についての公的な調査団が来日し意見を交換する機会があった。そこで「日本は高度成長の時代に長時間労働で一定の成功をおさめたので経営者は、長時間労働の桎梏から逃れられないのだから」と言われた。まさに的を射た指摘である。

今回のシンポジウムには昨年と同様に多くの企業から労働時間に関連する担当者が集まる。長時間労働を改善しながら過労死をなくしていく方向について、現場から認識を新たに取組まれる方々が出てくるのではないかと大いに期待をしている。

また、今回の総選挙では、長時間労働を放置し、過労死をますます推進していく政治・社会であつてよい

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等防止対策 推進シンポジウム

大阪会場

過労死をゼロにし、
健康で充実して
働き続けることのできる社会へ



日程 平成29年11月2日(木)
14:00~16:45(受付13:30~)

会場 コングレコンベンションセンター
ルーム1.2.3
(大阪府北区大塚町3-1 グランフロント大阪 北館 62F)
[定員] 250名

参加
無料
事前申込

主催・幹事方担当
後援・大証会
協力・過労死防止大阪センター、大阪過労死を考える家族の会、大阪過労死等防止協会

のかどうかが問われている。そのことをわれわれは肝に銘じ、残業代ゼロなどの「働き方改革」に反対の候補者に投票をすべきある。

過労死防止大阪センター事務局長
NPO 法人働き方ASU-NET 副代表理事

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ASU・NETの第11号をお届けいたします。

総選挙が目前に迫り、この日本をどうするのか、労働者が健康を害することなく安心して働くことができる社会を目指すのか、私たちは、重大な選択を迫られています。その選択の一助になればと考え季刊誌を作成させていただきました。是非ご覧いただき参考にしていただきたいと思います。

また、今回は初の試みといたしまして、写真家（自称）楠目敏延氏のご協力を得て多くの鳥の写真を掲載させていただきました。わたくしも以前はたかが鳥の写真とたかをくくっていました。それぞれの鳥に表情が有り、今ではなかなかのものだと感心しています。御笑覧ください。

さて、次の冬号について、特集テーマご意見・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願います。

（文責：柏原英人）

季刊誌ASU - NET No. 11 2017年10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6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 柏原英人