



大阪+知的障害+地域+おもろい=創造

知の知の知の知

社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会 社会政策研究所情報誌通算 4376 号 2018.5.13 発行

「半分、青い。」に 医師ら「もっと知って」 琉球新報 2018年5月12日
 「よく聞こえるように、聞こえる側の右耳に手を添えることもあります」と話す一側性難聴の高井小織さん=京都市右京区で2018年4月27日、根本毅撮影



片側の耳が聞こえない「一側性（いっそくせい）難聴」は外見では分からず、片耳は聞こえるため不自由さが理解されにくい。4月に始まったNHK連続テレビ小説「半分、青い。」は、この難聴のヒロインの半生を描く。同じ境遇の当事者や医師らは「多くの人に一側性難聴について知ってほしい」と期待している。

ヒロインの榎野鈴愛（にれのすずめ）は小学3年の時、おたふく風邪が原因で左耳の聴力を失う。診察後、医師が両親に告げた。「音の遠近感覚や方向は分からなくなります」

一側性難聴は、片側の音が聞こえにくいだけではない。人は左右の耳で聞くことによって音の方向を判別するため、それができなくなる。歩いている時に車の音を察知しにくかったり、たくさんの友人とおしゃべりをしている場面で誰が話しているか聞き取りにくかったりと、日常生活でも不便がある。

ドラマで、医師が「遠くから呼ぶときは気を付けて。どこから呼ばれているか分かりません」などと丁寧に説明すると、ネット上で「心が温かくなった」「たくさんの人に理解してもらえますように」などの声が上がった。いずれも「私も片方の耳が聞こえない」という人たちだ。

日本耳鼻咽喉（いんこう）科学会によると、一側性難聴は1000人に1～2人の比較的高い頻度で発見されるが、有効な治療法は見つかっていない。障害者手帳の交付対象ではなく、小児難聴に詳しい早島クリニック耳鼻咽喉科皮膚科（岡山県）の福島邦博院長は「状況によって聞こえにくくなるので、障害か障害でないか捉え方は人によって違う。周りの理解と援助があれば困らず過ごせる」と説明する。

就学前検診で左耳が聞こえないと分かったという京都光華女子大講師の高井小織さん（57）は「明るく生きるヒロインに魅力を感じる。自分を重ね、ドキドキしながら見ている」と話す。

脚本を書いた北川悦吏子さんも約3年前に左耳が聞こえなくなった。ドラマでは、遠くから声を掛けられたヒロインがまず聞こえる側を振り向いた後、声の主を探してクルクル回るなど実態を多く描写している。

日常生活であまり不便を感じないという高井さんも、中学時代にはバスケットボール部で仲間のおしゃべりの輪に入りにくく、「疎外感を感じた」と言う。大学卒業後に中学の教諭になってからは、生徒の話聞き逃して「無視した」と思われまいよう、自分から症状を伝え、「発言する時は手を挙げて」などと頼んでいたという。

高井さんは子どものころ、母に連れられて何カ所も病院を回ったことを覚えている。ドラマを見て「子どもの左耳が聞こえないと分かった時の母の心情はどんなだったか」と考

えさせられたという。先天性の聴覚異常などを調べる新生児スクリーニングの普及で一側性難聴の発見が増えており、高井さんは「思い悩む親はいると思う。親にもサポートが必要だ」と話している。【根本毅】

経営ノウハウ名店仕込み 障害者レストランきょう新装開店 宮城・七ヶ浜

河北新報 2018年5月12日

HACHIの監修を受け12日にリニューアルオープンする「はらから亭」



ハンバーグやナポリタンの専門店として知られる飲食店「HACHI（ハチ）」を仙台圏で展開するオールスパイス（仙台市）が障害者を雇用する七ヶ浜町のレストランのメニューを監修した。HACHIブランドを生かし、売り上げや賃金の向上を図り、障害者の自立を支援。経営改善に一役買う。

レストランは、七ヶ浜町で食肉加工施設「みお七ヶ浜」を運営する社会福祉法人「はらから福祉会」（柴田町）が営む。10年前から加工肉などを提供する店を併設し、営業してきた。

飲食業の経験やノウハウが不足し、経営面で苦戦していた。改善に向け、仙台市産業振興事業団を介し相談を受けたオール社が昨秋から福祉会と協議を重ねた。福祉会はレストランのリニューアルとオール社の経営ノウハウ導入を決めた。

オール社は福祉会が提供する県産豚肉「志波姫ポーク」を使ったメニューを考案。ハンバーグ、とんかつの二枚看板で、店名を「とんかつとハンバーグ はらから亭」とした。

福祉会の担当者は「働く障害者の賃金を向上させ、多くの町民や観光客と触れ合う場をしたい」と言う。オール社の角田秀晴社長も「自分たちのノウハウが障害者の皆さんの役に立つのであれば光栄」と話す。

はらから亭は12日にリニューアルオープンする。午前11時半～午後2時半。日、月曜定休。連絡先は022（395）9477。

「農業と福祉」連携広がる 障害者、選果場で就労 農家の人手不足解消に一役 佐賀市富士町【佐賀県】

西日本新聞 2018年05月13日

「農福連携」の場となっているJAさが選果場



佐賀市の就労支援施設に通う障害者がJAさが選果場（同市富士町）でハウレンソウの出荷作業に汗を流している。高齢化や後継者不足に悩む農業と福祉が手を取る「農福連携」の一環で、個人農家で始めた試みを拡大した。橋渡し役を務めるNPO法人「佐賀中部障がい者ふくしネット」の藤戸小百合さん（41）は「就労の機会をさらに増やしたい」と話す。

県内の中山間地では、担い手不足から耕作面積や出荷量が減少するなど農業の衰退が懸念されている。

ふくしネットは昨年夏、障害者が同市富士町の農家でハウレンソウの出荷作業をする農福連携を仲介。この取り組みが成功したことから、選果場を運営するJAさが富士町営農センターがふくしネットに相談を持ち掛け、4月からの就労が決まった。

出荷作業ではハウレンソウの小さな葉と根を切り落とし、MとLサイズに仕分けして計量後に包装する。同市大和町松瀬の就労支援施設「Re Life（リライフ）」の2～3人と、同市三瀬村杠（ゆずりは）の観光牧場「どんぐり村」の5人が平日に訪れて作業をしている。

障害者は賃金を得ながらコミュニケーションの機会を得られ、新たな職に就くための職業訓練の場にもなっている。リライフの三根真奈美理事長（41）は「一般就労に向けて技術を習得してほしい」。どんぐり村の職員田中利光さん（63）は「施設外の人と触れ合うことで社会性を養うことができる」と期待する。

ふくしネットは農福連携を拡大したい考えだが課題もある。福祉施設から中山間地までは距離が遠いため、就労時間が短くなり、体調を崩した際は対応が難しい。藤戸さんは「農業と福祉のニーズを把握しながら連携の場を拡大できるような人材を育成したい」と語った。

<杜の都のチャレン人>意識の壁なくす場に ボッチャ楽しみ人の輪広げる

河北新報 2018年5月12日

グッドタイミングのメンバーと、練習試合をする永田さん（左）＝仙台市太白区長町南1丁目の市太白障害者福祉センター

◎障害の有無超え運動楽しむ団体を設立 永田昭仁さん（29）



左手を大きく振りかぶってボールを投げてみる。投げたボールは的となる白いボールからは遠く離れた所へ飛んで行ってしまった。今度はボールを勾配がついたレーン「ランプ」の上にそっと置いた。ボールがゆっくり

転がり白いボールのすぐそばで止まると、「よしっ」。満面の笑みがこぼれた。

2月に友人と立ち上げたボッチャを楽しむ団体「グッドタイミング」（仙台市青葉区）の練習の一場面。ボッチャは投げたボールがどれだけの的の白いボールに近づけるかを競う。2年後の東京パラリンピック正式種目となっている。

「子どもも大人も、体が不自由な人も、誰もが一緒にプレーをしながら笑顔になれるスポーツなんです」。団体メンバーは現在、障害のある人や訪問介護員ら20～50代の8人。子どもや若い世代の加入を積極的に呼び掛けている。

21歳の時に突然、進行性の難病「多発性硬化症」を発症した。今は立つことが難しく、車いすで生活する。「障害者と健常者の間にある意識の壁をなくすことが、自分のすべき役割だ」と自負する。

茨城県に住む3歳のおいっ子が、仙台によく遊びに来る。「あっき（永田さん）は？」といつも気に掛けてくれて、最近は小さな体で車いすを押すそぶりをしてくれるようになった。一方、1人で外出した際に地下鉄の駅で通り掛かりの人に切符を買うサポートを頼むと、無視されることがある。

障害者を、「遠い存在」と決めつけてしまわないでほしい。「おいっ子のように、幼い頃から障害者と親しく接する子どもたちがもっと増えれば、10年後はきっと良い社会になる」。そう実感する。

団体メンバーを広く募ろうと、6月16日に初めて体験会&交流会を市太白障害者福祉センターで開く。「出会えたその瞬間こそ、グッドタイミング。いろんな人と良いご縁が結ばれる機会になるといい」。期待が膨らむ。（智）

【ながた・あきひと】88年仙台市生まれ。放送大教養学部在学中。17年度同市初級障害者スポーツ指導員養成講習会修了。青葉区在住。グッドタイミングの連絡先は080（3330）7779、メールアドレス a k k i 9 0 0 3 9 @ g m a i l . c o m

五城目町に放課後デイ 空き家活用、子どもが楽しめる場に

秋田魁新報 2018年5月12日

教員らで組織する秋田県潟上市のNPO法人「男鹿潟上南秋教育会館」は、五城目町大

川大川の空き家を活用し、発達上の不安や障害がある子どもの療育を支援する放課後等デイサービス施設「チャイルドステーションゆうゆう」を開設した。南秋田郡初の施設で、担当者は「子どもをどこに預けたらいいのか分からず悩んでいる保護者の力になりたい」と話している。

放課後等デイサービス施設は児童福祉法に基づく施設。ゆうゆうは、木造2階建ての空き家の1階部分約100平方メートルを改装し、遊戯室や保健室、浴室、更衣室などを整備し4月にオープンした。定員は10人で、現在は町内外の小学生5人が利用している。

社員が安心して悩み語る場を 東京・世田谷で「おつかれさま食堂」

産経新聞 2018年5月13日

金曜日の夜、みんなで夕食を食べた後、仕事や人間関係についての悩みを語る集い「おつかれさま食堂三軒茶屋」が、東京都世田谷区で始まった。主催する世田谷ボランティア協会は「話を否定したりコメントしたりせず、安心して話せる場にしたい」としている。

開催のきっかけは昨秋、同区に住む社員、金子晃さん（57）＝仮名＝が、働く大人を対象に精神的な重荷を下ろす機会を設けることを同会に相談したことだった。

同会にも、ビジネスパーソンは大きなストレスにさらされることが多いにも関わらず、気軽に相談できる機会が少ないという問題意識があり、開催を決めた。

金子さんは22年前、悲しい出来事に見舞われた経験を持つ。

「3歳年下の弟が、自殺しました。なぜ、死を選んだのか分からずに悩み、一時は死んでしまいたいと思いました」

だれかに話を聞いてほしいと思ったが、友人にも会社の同僚にも話せない。悩みを聞いてくれるボランティア団体に電話しようとしたが、いつかけても話中だった。

そんな日々で救いになったのは、ふと手に取った七輪で炭火を燃やす趣味を紹介した雑誌だった。ぼんやり火を見ているうちに、少しずつ心が静まったという。

そして、長い時間の経過で心の整理がついた今、「孤独でいる悩みを抱えた人に寄り添いたい。それが、弟の供養になるから」と思い立った。

参加費は1千円。第2か第3金曜日の午後7時半から、世田谷区の世田谷ボランティアセンターで開催する。次回は今月18日。

問い合わせ、申し込みは同会（電）03・5712・5101。

成年後見、神戸のNPOが遺産受領 病死男性の自宅 神戸新聞 2018年5月13日

認知症などで判断力が衰えた高齢者らの財産を守る成年後見制度で、神戸市長田区のNPO法人の支援を受けていた男性の自宅所有権が、男性の死後に同法人へと移されていたことが12日、神戸新聞社の取材で分かった。生前に作成された公正証書に基づき遺贈されたとみられ、法人側は「正当な手続き」と主張している。一方、会員が成年後見人などを務める日本社会福祉士会は正規の報酬以外の物品や金銭を被後見人らから受け取ることを倫理綱領で禁じており、「法人であっても同様の制限がかかる」とする声もある。（井沢泰斗）

男性の元支援員らによると、男性の判断能力が衰えたため、ケアマネジャーを通じて相談を受けた同法人が2014年夏ごろ、神戸家裁から後見制度の補助人に選任された。男性は神戸市北区にある木造2階建ての自宅で1人暮らしをしていたが、17年2月に67歳で病死。登記簿によると、17年8月9日に男性宅の土地と建物の所有権が同法人に移されていた。

元支援員らによると、同法人の理事長が16年11月、男性の入院先を訪れ、公証人らとともに法的効力のある「公正証書遺言」を作成。直後に男性が「（遺産は）埼玉のいここに相続させたい」と元支援員に伝えたため遺言書を作成したが、自筆部分に不備があり、

相続は認められなかった。

法人の対応が不適切とする元支援員の申し立てを受け、兵庫県社会福祉士会が同会に所属する法人理事長から聞き取りなどを進めている。

理事長は神戸新聞の取材に「個人情報に該当するので答えない。家庭裁判所の監督下で制度にのっとった支援をしている」と説明。同法人を選任した神戸家裁は「遺言の対象が元補助人であっても、後見制度に関係なく財産は遺贈される」としている。

一方、元支援員は「法人への遺贈が許されるなら、団体への寄付という形で抜け道をつくってしまう」と指摘。神戸シルバー法律研究会代表幹事の村上英樹弁護士も「法的に遺産が受け取れても利益相反になる可能性が高い。一般的な感覚としては断るべきだ」としている。

成年後見 財産守る立場、問われる倫理観

神戸新聞 2018年5月13日



成年後見制度への需要の高まりで弁護士や司法書士以外に、NPOや社会福祉法人などの団体が後見人などを担うケースが増えている。最高裁の調査ではNPOなど「その他法人」が後見人などを担う件数は統計のある2011年の782件から年々増加し、17年には1447件となっており、団体側にも高い倫理観が求められそうだ。

東京都八王子市のNPO法人に所属していた社会福祉士は成年後見を担当していた女性の遺産を受け取ったとして08年に日本社会福祉士会から戒告処分を受けた。同会の倫理綱領では社会福祉士が遺贈を受けることを禁止しているが、本人が所属する法人や団体についての規定はない。同会事務局によると、成年後見人などを担う法人が財産の遺贈を受けたとして処分された例はこれまでにない。

しかし、後見制度に詳しい中央大法学研究科の新井誠教授(民法)は「個人も法人も同じ。その組織の人間が遺贈に関与していれば、明らかな利益相反だ」と指摘する。

司法書士でつくる公益社団法人「成年後見センター・リーガルサポート」は会員規則で、自ら所属する組織へ遺贈を勧誘・要求する行為を禁止している。

新井教授は「海外には(団体への遺贈を)法律で禁止している国もある。全ての事案を把握しているわけではないが、国内で同種の遺贈が起きている可能性はある」としている。(井沢泰斗)

受刑者は「金の卵」 神戸刑務所で面接会、内定好調 人手不足の中、資格も武器に「売り手市場」

西日本新聞 2018年05月13日

受刑者の更生のため出所前に職を確保する機会をつくろうと、神戸刑務所(兵庫県明石市)が受刑者を対象にした就職面接会を開いている。人手不足が深刻な土木業界など企業側のニーズとも一致し、この1年半で延べ57社が参加。採用内定を得た受刑者は58人に上る。出所者を「金の卵」と呼ぶ会社もあり、企業側が待遇をアピールする「売り手市場」となっている。

神戸刑務所の就職面接会は2016年8月、全国初の取り組みとして始まった。地元のハローワークの協力を得て企業に声を掛け、土木や介護など6社を集めた。残りの刑期が少なく、就労意欲がある受刑者11人が参加し、うち8人が内定を得た。

17年度末までに計5回開いた。参加企業は徐々に増え、今年2月には19社に上った。刑務所の体育館に企業ごとのブースを設け、刑務所の就労支援スタッフに背中を押されるなどして、受刑者が希望する企業の面接を受けている。

受刑者によって異なる出所時期に対応するため、本年度は5月から毎月開催になった。就職しても長続きしないなどの課題もあるため、担当者は「参加企業を10社程度に絞り、受刑者のニーズにマッチさせ、定着率の向上も図りたい」と意気込む。

好調な内定実績の背景にあるのは深刻な人手不足だ。土木や建設業界では出所者を「金の卵」と呼ぶ会社も。面接会では、人事担当者が寮の居住性や食事の内容などの待遇をアピールする姿が見られる。

関西に本社がある建設会社は約8年前から、従業員確保のため各地の刑務所に出向く。人事担当者は「土木、建設の資格や技術を持ち、思いがけない出来事で刑務所に入ってしまったような人も少なくない」。

出所の際は刑務所まで迎えに行き、事務所に連れて行く。道中で逃げ出したり、働き始めてすぐに辞めたりする人もいるが、寮生活の従業員約80人のほぼ半数が元受刑者という。

受刑者更生の協力者だった企業側の立場は今や逆転気味。人事担当者は「以前は面接で緊張し『頭の中が真っ白になった』と言う受刑者もいたが、最近は態度に余裕がある」と言うと、こう漏らした。

「受刑者が企業を選ぶ時代になった」

社説 強制不妊手術の調査 歴史的経緯の検証も必要 毎日新聞 2018年5月13日

旧優生保護法の下で障害者らに強制不妊手術が行われた問題で、厚生労働省は救済に向けた実態調査を始めた。全国の都道府県・市区町村に調査書を配布し、手術を受けた個人の特定を進める。

強制不妊手術を受けたのは1万6475人だが、資料が残っているのは2割程度にとどまる。自治体が「捨てた」としていた資料がその後発見された例もある。医療機関や福祉施設に資料が残っている可能性もあり、徹底した調査が求められる。

戦前、優生思想に基づいて障害者の不妊手術を認める法律は各国にあったが、日本のように戦後になって強制不妊手術を徹底してきた国は他にない。どうして人権侵害の政策が進められたのか、過去の経緯についても実態を解明する必要がある。

「悪質な遺伝因子を国民素質の上に残さないようにするため」。議員立法による旧優生保護法案が1948年に国会に提出されたときの説明だ。反対意見はなく、全会一致で可決された。手術費や入院料、付添人の旅費も国が全額負担した。

その後、国会では手術件数が少ないことが度々批判された。それを受けて厚生省（当時）は手術を徹底するよう自治体に通知を出した。そのための予算も増やした。

52年には遺伝性ではない精神疾患も保護義務者の同意で強制手術を可能とする法改正が行われた。

当時は人口爆発への懸念から出生数を抑える政策が重視されていたとはいえ、これだけ執拗（しつよう）に障害者の不妊手術を国が推し進めたのは不可解だ。諸外国では優生思想への批判や反省から、障害者の権利擁護に関する議論が高まっていたのにである。

96年に優生保護法は母体保護法に改定された。98年には国連が強制不妊手術の被害者に補償をするよう日本政府に勧告した。しかし、「当時は合法だった」というのが政府の見解で、今日に至るまで被害者の救済には背を向けてきた。

現在、超党派の議員連盟がワーキングチームを設置、来年の通常国会に救済法案を出す準備をしている。

だが、それだけでは足りない。

独立性の高い第三者委員会を設置し、国会や政府の責任についても検証すべきである。

形式的な調査と補償では真の被害救済にはならない。

【主張】はしかの流行 「ワクチン2回」の徹底を 産経新聞 2018年5月13日

沖縄県、愛知県などでははしか（麻疹）の患者数が100人を超えた。台湾から沖縄への観光客が最初の報告例で、ワクチン接種が十分でない人を中心に広がった可能性がある。重く受け止めたい。

はしかはウイルスで引き起こされる。感染力がとて強く、マスクは役に立たない。10～14日の潜伏期間を経て発症する。重篤化することもあり、死亡例は1千人に1人とされる。

日本では、世代によって免疫に差がある。50代以上の世代にとってははしかは「かかる病」だった。一度感染すると、免疫は生涯続くと言われる。

40代以下の世代にとっては、ワクチンで「防ぐ病」である。平成18年度に、それまで1回だったワクチン接種が2回になった。

初回は1歳で、2回目は小学校入学前に行う。1回では十分な免疫がつかず、若い世代で散発的な流行があったからだ。

このため、2回接種が徹底していない世代がある。おおむね18歳以下は、2回接種が制度化された後の世代である。

18～28歳には、厚生労働省が特例的に2回目の接種を行った。だが、それより上の世代は、1回しか接種していない人が多いとみられる。

今回の流行は、30代の感染が最も多い。それに20代、40代が続く。2回接種が徹底されていない世代で広がったようだ。

特に40代以下の世代は、自身の接種を母子手帳などで確認し、受けていなければ2回目の接種を検討したい。

幼児の2回目の接種も徹底されていない。感染防止には95%の接種率が必要とされているが、全国平均はそれに届かない。沖縄県（89・8%）、東京都（90・8%）がかなり下回っている。かかりつけ医が保護者に接種を促すことも重要だ。

はしかは世界で根絶が目指されている。日本は27年に世界保健機関（WHO）から「排除」の状態であると認定された。国内株による感染が3年間ないことが要件である。

アジアやアフリカ諸国では依然、多数の患者報告がある。東京五輪・パラリンピックを控え、海外と人の行き来が一層活発になる。それを前提に、対策を取ることが必要だ。

社説:「働き方改革」は必要? 週のはじめに考える 中日新聞 2018年5月13日

働き方改革の法案審議が本格化しています。日本人の働き方に問題は多々ありますが、そもそも政府が画一的にルールを決めるべきなのでしょうか。

花粉やウイルス対策用のマスクなのに一枚六百五十円。びっくりするほどの高価格ですが、三年前の発売以来、花粉の飛散時期を中心に注文が引きも切らない。

その秘密は、抗菌や消臭に有効なナノ銀イオンが独自開発の染色技術でたっぷり生地定着させてあるから。繰り返し洗濯しても効果は続き、長持ちするのでお値打ちでもあるのです。

仕事が好きになる環境

繊維産業が盛んな福井県の「ウエマツ」という染色メーカーが手がけました。従業員四十五人の小さな会社ですが、全国コンテストで最高賞をとるなど染色加工技術に実績があります。

高い技術力で右肩上がりの経営を続ける秘訣（ひけつ）を尋ねると、上松信行社長（69）からこんな答えが返ってきました。

「タイムカードもなければ残業もありません。心がけているのは社員が仕事を好きにな

る環境づくりだけ」

同社には染め、仕上げ、検査、出荷、試験、開発、事務の部署があり、社員に各部署を経験させてみて、自分に向いていると思う仕事に就かせている。

職場環境の改善要望もアンケートで聞く。仕事場は乾燥作業などで室温が五〇度にもなる。その『暑さ』を何とかしてほしいとの声が強かった。一千万円以上かけて地下二百メートルの井戸を掘り、スプリンクラーで屋根に散水することで室温を五度以上も下げた。「もっと下げる」と意気軒高です。

上松社長の言葉で驚かされたのは「経営者の仕事は人件費を増やすこと」。多くの経営者は乾いたタオルをさらに絞るように「経費節減」「人件費削減」と叫んでいます。それに抗（あらが）うように社員のための投資を惜しまず、付加価値の高い製品づくりを目指している。育児休暇や手当などの支援も手厚く、そうした配慮を意気を感じた社員は、他社がまねできないような多品種・スピード処理といった高い生産性で応えています。

社員を幸福にする役職

経営者が働きやすい環境に努めれば生産性が向上する－それは何も理想論ではありません。米国の心理学者三人の共同研究（「幸福は成功を導くか、二〇〇五年」）はその答えを証明しました。

「幸福度の高い従業員は、そうでない従業員に比べて生産性は30%、営業成績は37%、創造性にいたっては三倍も高い」－。

「幸せ」を感じながら行動すると、脳内の神経伝達物質ドーパミンが多く分泌され、やる気や学習能力が高まるからだそうです。

欧米では、社員が幸福に働けるよう専門的に取り組む役職を設ける企業が増えています。CHO（チーフ・ハピネス・オフィサー）という役職で、かのグーグル社が先駆けとなるや米西海岸のIT企業などに広まりました。

オフィスで瞑想（めいそう）の時間を採り入れたり、女性のCHOが一人ひとりの座席を回ってはコミュニケーションを深める。こうした社員の幸福度と会社の発展が車の両輪のように回るのを目指している。

「働き方改革」に目を転じてみると、どうでしょうか。政府は成長戦略に位置付けて生産性を高めよう、女性も高齢者も一億総活躍で働こうとルールを押し付けます。財界、つまり働かせる側の論理が優先されていて、働く人の幸せなど置き去りです。

時間外労働に法定上限を設けるのが画期的だと喧伝（けんでん）するが、繁忙月は百時間未満まで認めるなど、ワークライフバランスはおろか過労死防止も怪しい。

焦点の高度プロフェッショナル制度（高プロ）は残業代も深夜や休日の割増賃金もなく、働く人を保護する労働法制が適用されない、極めて危うい制度です。

制度に適した働き手が少なからずいるとしても、いずれそれが普通の人まで拡大されるおそれが強いのも、また事実でしょう。

モデルの米国は縮小へ

高プロのモデルである米国のホワイトカラー・エグゼンプション（WE）を現地調査してきた三浦直子弁護士は、こう語ります。「残業代を支払わなくてよいなら、使用者側は間違いなく長時間働かせる。そして本来適用されない人にまで拡大していく」

米国ではWEが低賃金労働者にまで著しく拡大、長時間労働と健康被害の蔓延（まんえん）により規制強化に動いています。日本は明らかに逆の方向へ進もうとしているのです。

働き方とは、企業の労使が自発的に決めるべき慣習。本来、政府が制度や法改正して上から決めるのは不自然でしょう。この「働き方改革」が本当に働く人のためなのか、よく見つめるべきです。

月刊情報誌「太陽の子」、隔月本人新聞「青空新聞」、社内誌「つなぐちゃんベクトル」、ネット情報「たまにブログ」も
大阪市天王寺区生玉前町5-33 社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会 社会政策研究所発行

