

# IMC 通信

発行：いじめ メンタルヘルス  
労働者支援センター

2016年6月20日発行 第25号  
〒160-0008 東京都新宿区三栄町6  
小椋ビル402号

電話 03-6380-4453

Fax 03-6380-4457

Mail: imc\_44\_53@tbz.t-com.ne.jp

HP: <http://ijimemental.web.fc2.com/>

口座名 いじめ メンタルヘルス

労働者支援センター

振替口座（当座）

ゆうちょ銀行 〇一九店（019）

口座番号 00150-1-429812

## 復興は自治体労働者 抜きには進まない

熊本地震が発生してから2か月が過ぎました。余震が続く中、被災地では恐怖や不安から睡眠不足とストレスが大きな問題になっています。

救援・支援に従事するそれぞれの組織の対応は、この間の各地での教訓を活かしていい方向に向かっていくように思われます。特に消防庁は、14年8月の広島市の豪雨による土砂災害においても隊員へのメンタルヘルス・ケアは早かったです。今回も早期から取り組まれています。

しかし、組織によって、またその地方・地域によって取り組みの差は大きいです。自分の地域や部隊は大丈夫という認識がまだ残っているようです。

### 体調が崩壊するのは突然

6月4日の毎日新聞地方版に「地震対応の50代の阿蘇市職員が自殺」の見出し記事が載りました。「熊本地震の対応に当たっていた熊本県阿蘇市の50代の男性職員が5月下旬に自宅の敷地で自殺していたことが4日、関係者への取材で分かった。熊本地震の対応をしていた自治体職員の自殺が明らかになったのは初めて。関係者によると、職員は4月16日の本震後から地震の対応に当たり、5月下旬に亡くなっているのを家族が見つけた。状況から自殺と判断された。遺書は見つかっていない」。残念です。

### 音をあげることは任務放棄でない

熊本市は、5月6日から月末まで、熊本地震への対応に奔走する嘱託職員や定年退職後の再雇用職員なども含めた市職員の約7割に当たる約1万人を対象に心の健康状態を把握するための問診調査を始めていました。「職員の心身の疲労も限界に達しつつある」（労務厚生課）、放置すれば被災者支援が行き届かなかつたり復興が遅れたりするので深刻化を防ぐためと説明しています。行政も対策の必要性を認識して取り組み始めたところでした。

被災者でもある自治体労働者が、家族や自宅のことをかえりみないで避難所に泊まり込み、徹夜で復興作業に従事しているような実態があります。1か月以上たつて初めて休暇をとったというような話もめずらしくありません。避難所で公務員は期待され、常時“監視”されています。緊張から「疲労を感じることもできないくらい疲労している」状態に気付いていません。このようなとき、体調が崩壊するのは突然です。危険です。音をあげることは任務放棄ではありません。

全国の自治体から職員が派遣されています。支援は被災地の職員の生活を取り戻させる、交代で休ませるためでもあります。業務のサイクルを取り戻すとともに、自分の生活の復興にも遠慮なく対処してほしいと思います。この後どれくらいかかるかわからない復興事業は、自治体労働者抜きには進みません。長期に責任を果たすためにも今の自分をもっと大切にしてほしいと思います。



## 「修復的司法」によるいじめの解決とは 主語は「私」で体験を話す



学校でのいじめなどのトラブルや犯罪をめぐる被害者と加害者の問題などに第三者として両者の間に入って関係を修復することを目指している「対話の会」がシンポジウムを開催しました。手法は「修復的司法（Restorakurive Jastis）」です。職場のいじめ問題では「修復的正義」と呼ばれています。

「対話の会」は、いじめは**集団が1人ひとりの個性を尊重せず、自由闊達な雰囲気を持たないときに生まれる集団の病理**ととらえています。いじめる側の心にある閉塞感やストレスが原因で、いじめられる側はそのほけ口、標的にされます。だからいじめを克服するには、まず**集団そのものの雰囲気を変え、次にいじめる側の原因を把握し、和らげることが大切です。**

いじめには「**四層構造論**」があります。**被害者、加害者、観衆**（はやしたておもしろがって見ている）、**傍観者**（見て見ぬふりをする）です。いじめの被害は加害者ではなく、傍観者が多いほど大きくなります。このことを踏まえ、修復的司法の基本的考え方は、悪害に対して**被疑者・加害者・地域の人たちが自分たちの力で対応**します。地域を職場と言い換えてもいいです。

いじめは人間関係のもつれから起きるもので、一方はいじめられたと感じても、他方はそうは思っていないことが多くあります。思っていない側にいじめたと決めつけて接しても反発を招くだけで克服にはつながりません。相手にいじめられたと感じさせるような行為をした理由や、その背景にある心のストレスや不満を充分聞いてあげて、そのストレスや不満の解決に手を貸してあげることが大切です。

裁判では、弁護士は加害者に対して刑事罰や損害賠償を低くするため一方的に謝罪することを勧めます。そして刑事罰が予想よりも低くなる、損害賠償で期待に近くなると「いい結果」ということになります。そこにあるのは「**法律家の経済学**」です。相手の非をあげつらいあうことは双方の憎悪を深めます。本音を覆い隠しての謝罪は本質的解決にはならず、加害者に新たな心の傷を生

じさせます。

対話のプログラムは、第三者との話し合いをへて加害者、被害者が相手方と対面することになります。重要なことは、**お互いが正直な心情を吐露することにより相手の立場を理解しあうこと**です。その対話のプロセスと対話がお互いの心にもたらすものこそが重要です。

手順の第一段階です。被害者は、被害にあった時どれだけ怖かったか、事件後もその影響にどれだけ苦しんでいるかなどを話します。加害者への非難という形ではなく、自分の体験として語ることで加害者は素直に聞き、心で感じながら受け止めることができるようになります。加害者も、単なる弁解ではない犯罪に至った経緯やその後どのように反省を深めてきたかなどを話します。主語は「私」です。被害者にとってはそれが恐怖心の払拭や傷ついた心の回復につながります。

第二段階は、一緒になって話し合いをする中で被害者は、加害者に疑問や不満を直接訪ねることができ、第三段階は、参加者の創造的な発案によって当事者にもっとも相応しい方法を自由に考え出します。加害者は、上から押し付けられた償いではなく、自ら積極的に提案し選び取った償いをする**ことに責任感と達成感を感じる**ことができ、立ち直りへの大きな自信につながります。

第四段階は、話し合っ合意に達した場合、進行役はその内容を文書にまとめ、参加者に確認します。参加者が必要としなければ合意自体がなくてもかまいません。対話に参加する当事者のニーズと発案で、償いや合意を自由にとりきめることができます。

いじめられて「心が傷つく」ことに対して、被害者、加害者、観衆、傍観者が「気付く」、「見ぬふり」をしないことが問題を大きくしない対応策で、修復も早期にできることは言うまでもありません。

## 『職場で使える「虎の巻」』

いわゆる「発達障害者」や家族からの相談が増えています。職場で同僚などから理解されずに苦労している状況がうかがえます。また会社の方も対応方法を模索しています。これまでも各自治体に取り組みが義務付けられていますがなかなか進みませんでした。

5月25日、改正発達障害者支援法が成立し、長く働き続けられる環境整備や教育現場でのきめ細かな対応を促しています。

2010年、札幌市は漫画と解説で構成したパンフレット『職場で使える「虎の巻」発達障がいのある人たちへの八つの支援ポイント』を発行しました。支援ポイントを実行して「多彩な能力が発揮される職場へ」と呼びかけています。職場のコミュニケーション作りにも役立ちます。

## 多彩な能力を引き出そう

### 緊張感から解放し リフレッシュを

5 「いつまでに 期限がわかれば集中力増」。あいまいな「早めに」という言葉のニュアンスが想像できません。期限が明確になることで仕事への集中力が倍増しました。

6 「休憩時間 休みのとり方は千差万別」。心配性で疲れやすく常に緊張しています。休憩時に1人で過ごすし、緊張感から解放されることで、効果的にリフレッシュすることができました。

## 理解が深まるとグッドジョブ!

## 具体的指示で仕事

- 1 「一目瞭然 見本を観れば完成度アップ」。「適当に」というあいまいな言葉に戸惑います。「ちゃんと」「しっかり」なども同様に苦手で、見本（視覚情報や実体験）で確認するとみるみる完成度が上がります。
- 2 「向き不向き 得意なことからことなら達人に」。いろいろな仕事をするとう変化に対応できずにミスが増えました。1つの仕事を継続して担当すると、集中し正確で素晴らしい仕事ができるようになりました。

## 「発達障がい者」との共働に向けて

### 混乱を避ける作業指示を

- 3 「順序付け 手順が決まれば効率アップ」。作業中に別の指示を受けましたが、どちらの仕事を優先すべきかわかりませんでした。段取りは苦手ですが、優先順位の明確な指示で的確な作業ができました。
- 4 「指示系統 聞く人決まれば迷わない」。「聞く人」や「聞くタイミング」に迷い自ら指示を仰げず怒られました。あらかじめ指示する人が決まることで、忙しい環境や手が空いた時でも積極的になれました。
- 7 「皆の手本に ルールがわかれば模範社員」。状況を読み取るのが苦手で皮肉や暗黙のルールに気付かせませんでした。事前にルールを説明することで、誰よりも遵守することができました。
- 8 「困ったときは 相談できれば、心はいつも雨のち晴れ!」。周りを気にしすぎて仕事が手につかなくなりました。あらかじめ困ったときの相談相手が決まることで、安心して仕事ことができました。

## 意思決定への参加は

### 満足度と自尊心を向上

5月23日、ILO日本事務所から2016年労働安全衛生世界デー報告書「職場内ストレス：集団的な課題」の邦訳が発表されました。

「普遍的な原則として、人間には、到達可能な最高水準の健康を享受する権利がある。職場で健康を維持できなければ、社会に貢献し、福祉(wellbeing)を達成することもできない。生産的雇用と社会経済開発の基盤はなくなってしまう」と提言します。そしてストレスを「健康障害ではなく、悪影響を及ぼす身体的・情緒的反応の初発兆候」と捉えます。

例えば、ストレスを引き起こしかねない職場要因の1つである「決定自由度／統制」における意思決定への参加は、仕事の要請が持つストレス効果を緩和するとともに、心理的緊張を低下させると指摘します。意思決定への参加機会の拡大は、満足度と自尊心の向上に関連づけられ、長期的には、労働者の精神衛生と生産力を高める効果を及ぼします。

欧州の仕事関連の抑うつによるコストは年間6,170億ユーロにおよんでいます。

## 日本が労務政策を“輸出”

5月21日と22日、大阪で「過労死防止学会」の国際シンポジウムが開催されました。

フランスの報告です。労働時間の上限は週35時間ですが仕事のすすめ方にゆとりがなく、効率を求められます。その結果、ルノーでは06～07年にエンジニアの自殺者が相次ぎ、フランステレコムでは08～09年に35件の自殺がありました。ルノーについては日本の新聞も「『ゴーン改革』引き金か」と報じていました。ゴーンによる日本の労務政策の“輸入”が原因でした。

韓国の報告です。タクシー運転手や警備員の過労死が目立ちます。長時間労働に加え、交代勤務が過労死の主要な原因になっていますが、嫌がらせや暴言・罵倒などの人格否定、いわゆる「感情労働」の問題も深刻です。日本からの「お客様は神様です」の“輸入”の犠牲です。

## 都の学校で28人の年間死亡者

ある研究会で、現在の教育現場で起きている問題－崩壊と課題－について元高校教師の方から話をうかがいました。

病気疾患、死亡退職の増大には驚かされます。

東京都教育委員会の定年以外の退職理由統計を情報公開させました。

高校の2011年度は、死亡14人、病気15人、家事・介護5人などで合計40人です。12年度は、死亡20人、病気5人、看護・体調不良・健康上の問題7人などで合計39人。13年度は、死亡6人、病気12人、介護等6人で合計45人です。

義務教育学校の2011年度は、死亡14人、病気34人、家事・育児10人、体調不良6人などで合計89人です。12年度は、死亡20人、病気29人、指導力不足・健康上の理由等14人などで合計88人です。この数字をどう見ることができるのでしょうか。

東京都白書の「2013年度の条件附採用教員の任用について」です。(正規採用は2年目から)

条件附採用教員数2,740人、そのうち正規採用者数は2,661人で、正規採用にならなかった数は79人です。79人の内訳は、年度途中の自主退職者数65人、正式採用「不可」の者数13人です。

年度途中の自主退職者数は、09年度59人、10年度66人、11年度76人、12年度77人です。この数字もどう見たらいいのでしょうか。

## スケジュール

### ・第28回

コミュニティ・ユニオン全国交流会

10月1日(土) 1時～2日(日) 12時  
広島市厚生年金会館



### ・第27回

全国労働安全センター連絡会議総会

11月19日(土) 1時～20日(日) 12時  
大阪・泉州

