

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10月20日発行 第27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://ijimental.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

お客様は神様ではない

サービス労働者の人格権確立に向けて

9月21日午前、近鉄奈良線河内小阪駅で、近くの駅での人身事故のため電車は運転中止しました。するとホームで乗客が車掌（26）に喧嘩腰で詰め寄り、車掌は冷静に対応していましたが言い争いになり、やがて制服上着と制帽を投げ捨てて線路に飛び降り、高架から地上に飛び降り、救急車で運ばれました。

近畿日本鉄道は「お客様にご迷惑をお掛けして大変申し訳ない。社内規定にのっとって、駅員の処分を検討する」とコメントを出しました。そのニュースが流されると、インターネットで車掌の処分の再考を要請する嘆願署名が呼びかけられ5万5千人分が集められました。人びとの反応に変化が見られます。

2012年度から、国土交通省は「鉄道係員に対する暴力行為の実態調査結果について」を発表しています。暴力行為とは身体的被害を被って診断書を提出した案件で、暴言・罵声などは含まれません。2012年932件、13年852件、14年887件です。深刻な事態がつづいています。

職場の暴力は労働者がかかえる問題の別の表現

ILOは2003年10月に「サービス業における職場の暴力（Violence at work）及びこの現象を克服する対策についての実施基準案」を発表しました。職場の暴力を「**適切な対応を行っている者が業務の遂行及び直接的な結果に伴って攻撃され、嚇かされ、危害を加えられ、傷害を受けるすべての行動、出来事、態度**」と定義し、管理者、監督者を含めた労働者間で発生する**部内職場暴力**と、労働者と職場に存在するその他の者との間で発生した**部外職場暴力**があります。しかし日本では、2012年3月15日に発表された「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」では「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者が対象」と部外職場暴力は対象外にされました。

職場の暴力の発生は、労働者がかかえている問題の別の表現です。加害者は、本心は差別・格差、孤立状態から脱皮できないもがいています。ノルマ、長時間労働等でのストレス、苦痛を発散する手段を失っています。それを爆発させます。ですから労働現場が抱えている問題と一体のものとして対応しないと本質的解決には至りません。

労働者が孤立・分断、競争から脱出し、管理支配に対峙する運動、そして差別・格差を可視化して社会に問う運動を展開する中で解消に向かう必要があります。

16、10、4 朝日
患者さんに「様」付けたら…
作業療法士
（京都府）
10年くらい前のことである。勤務していた病院で、患者さんの名前に「様」を付けて呼びました。勤務して世の中の流れがそうだったのだ。呼び方を変えた後、一部の患者さんの態度に変化が表れた。横柄になり、スタッフへの暴言や暴力、セクハラまで行われ始めた。医療はホテルのようなサービス業とは質が異なるのだから「様」で呼ぶのだろうか。
必要は無いのではとの議論の末、従来通りの「さん」に戻した。すると患者さんに再び変化が表れ、元に戻った。日本のサービス業は素晴らしく「お客様は神様」のような対応を受けることが多い。客としては知らず知らずのうちに態度が横柄になっていきやすい。客対スタッフである前に人対人である。人として向き合い、気持ちよく関係を築いていきたいと思うが、いかがなものだろうか。

「過労死等防止対策白書」表

職場のメンタルヘルス対策は総合的に



10月7日、政府は「過労死等防止対策白書」を閣議決定しました。2014年6月20日に「過労死防止対策推進法」が成立し、その第六条（年次報告）に白書の提出を謳っています。白書は今回が初めてです。

法に基づいて「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を定める委員会が開催されました。

白書は、これまで個別に取り扱われてきた長時間労働やストレス、メンタルヘルス対策などの課題について委員会に提出された資料をトータル的に取りまとめたもので、新しいものは見当たりません。

労働時間についてだけ検討してみます。

「一般労働者とパートタイム労働者の別にみると、一般労働者の総実労働時間は2,000時間前後で高止まりしている」

しかし一般労働者の総実労働時間2,000時間は、事業場を対象とした調査結果で、管理職、裁量労働の労働者、サービス残業の労働者等がどう扱われているか不明です。このからくりは事件にならないと発覚しません。

2000時間を切ったのは2009年、リーマンショックの翌年だけです。総務省が行なっている世帯を対象とした労働力調査の労働時間とは開きがあります。

厚労省は、この間、一般労働者とパートタイム労働者を合わせた平均労働時間を発表して世論をだましてきましたが、過労死防止対策が開始されてやっと別々に発表されるようになりました。

「総務省『労働力調査』で雇用者（非農林業）の月末1週間の就業時間別の雇用者の割合の推移をみると、1週間の就業時間が60時間以上である者の割合は、……平成22年以降は緩やかな減少を続けている。」

性別、年齢層別に見ると、週間就業時間60時間以上の就業者が占める割合は、30歳代と40歳代の男性は18%前後、50歳代、20歳代は14%台です。

「職業別に……月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合をみると、平成24年は、『輸送・機械

運転従事者』で最も高くなっており、次いで、『保安職業従事者』、『農林漁業従事者』の順に高くなっている。」

輸送・機械運転従事者、保安職業従事者は過重だが賃金が低いです。そのため長時間労働に流れます。なおかつ関連会社や下請けが多い業種で、輸送・機械運転従事者は個人事業主も多くいます。これらの労働条件は、系列会社としての「同一労働同一価値賃金」の視点から検討して改善される必要があります。現在進んでいる政府の「同一労働同一賃金」の議論はここまで含め、業界全体の底上げに至らないと賃金、労働時間の格差は解消されません。

1週間の就業時間が60時間以上について公表されているのは、OECDなどの国際的調査は最長60時間までになっているからです。実際に労災認定状況などの資料では、100時間以上も相当います。

「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの内容（3つ以内の複数回答）をみると、『仕事の質・量』（65.3%）が最も多く、次いで、『仕事の失敗、責任の発生等』（36.6%）、『対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）』（33.7%）となっている。」

労働者が協同ではなく分断されて業務に従事している状況が見えます。実際は、この3つの内容は関連しています。「仕事の質・量」が多い中で「仕事の失敗、責任の発生等」、「対人関係」が発生します。同僚との仲間意識が薄れてきています。

日本では、問題が発生すると、調査をして報告書を作成しますが、対策はそこで止まります。なおかつこれまでの個別的対応、しかも法律でない強制力のない「通達」等の限界が露呈されています。「白書」によって、これまで眠っていた資料を有機的に活用することができます。内容を分析して意見を交流し、改善に向けた提案をしながら具体的問題に対応していくことが可能となります。

学校のいじめの解決に向けて

9月28日で「いじめ防止対策推進法」が施行されてから3年が経ちます。しかし学校のいじめは連日の報道をにぎわしています。

法の運用や有効性だけでなく、もう一度、なぜ発生しているか、どのようにしたら防止できるかを検討してみる必要があります。

防止に向けて挑戦した例を紹介します。

人のつながりが有効な防止策

人とつながる心地よさ体感

大阪市港区内の教員有志はいじめや不登校を生まない学校を作ろうと、子ども向けに「港区子どもつながりワークショップ」を続けています。

今年9月には、話の聴き方、表情や仕草から相手の気持ちを読み取る大切さを学び、言われてうれしい言葉を画用紙に書き出します。その後、グループでジェスチャーゲームを行い、互いに協力して1つのことを達成する喜びを味わいました。教師は、ワークショップを通じて「仲間に話を聴いてもらって認められる経験を繰り返し、人とつながる良さを感じてほしい。それがいじめを生まない温かい学校につながる」と話しています。(毎日新聞 16.9.3)

子供主体にいじめを防ぐ

長崎県東彼杵町教育委員会は、町内の全小中学校参加の「子ども集会」を開催しました。じめを「最も身近な人権問題」と周知して未然に防止するのが狙いです。全体会で町長は「いじめは自分たちで話し合えば必ず解決する」と訴えました。

約150人で22班をつくっていじめ根絶や仲間づくりについて話し合いました。活動発表では「おもいやりの心が育った」、友達の長所や感謝の気持ちを書いて張り出す「あったかツリー」、「くん、さん、ちゃんをつけて友達を呼ぼう」、などの実践報告がおこなわれました。(毎日新聞 16.1.19)

『いじめNO！ 宣言』

「いじめ」は人を傷つける行為だ
人によって「心の境界線」はちがう
自分がなにげなくしていることでも
他の人には いやに感じることもある
人にはだれにだってよいところがある
そういう人の良いところを見つけていこう

「いじめ」はアカンという勇気を持とう
一人ひとりを大切にしよう

仲間とつながっていこう

お互いに支え合うのが 本当の友達だ
私たちは「いじめ」を絶対に許さない

お互いを思いやり 信頼できたら

きっと「いじめ」もなくなるはず

人の気持ちをちゃんと考えられるひとが
いちばんカッコいい人間だ

2008年3月7日

大東市立住道中学校第59期生一同

住道中学校は3年生全員で「いじめNO！ 宣言を作ろう！」という課題に挑戦します。グループワーク、ロールプレー、「私のいじめNO！宣言」の発表を経て宣言を完成させました。「大阪人権博物館(リバティおおさか)」に写真が展示されています。

逃げることは自分を守る行為

『平和の申し子たちへ

ー泣きながら抵抗を始めよう』より

なかにし礼

.....

戦争の恐怖をしらない人たちよ

ぼんやりしてはいけない

それはすぐそこまできている

だからみんな さあ逃げるんだ！

急いで逃げるんだ！

どこへ

決まっているじゃないか 平和の中へさ

平和を護る意思の中へ さあ逃げるんだ

急いで逃げるんだ

平和を堅持する行動の中へ

電通で繰り返される過労・過労自殺

広告会社の電通で、昨年末に新入社員が過労自殺し、労災に認定されたことが10月7日の遺族の記者会見で明らかになりました。

試用期間が過ぎた昨年10月以降は、1か月の時間外労働は105時間におよびました。

しかし電通は、社員本人が作成する「勤務状況報告表」の時間外労働は月70時間を超えないよう指導し、亡くなった方は10月に「69.9時間」、11月に「69.5時間」と記載していました。

電通では、1991年に入社2年目の男性社員が過労自殺し、遺族が提訴して2000年に電通が損害賠償と謝罪をすることで和解しました。

これを契機として労災認定基準が改正されました。一方、使用者は“高額の損害賠償金を支払わないため”に管理職が社員を監視するメンタルヘルス対策がすすめられました。

今回の事件が報道されると、13年6月にも当時30歳で病死した男性社員は長時間労働が原因で過労死し、労災認定されていたことが明らかになりました。隠されている事件はまだあるようです。

電通にはこれまで何度も労基署の臨検や指導が行なわれていました。しかし、労基署の指導は効力を発していませんでした。

肥後銀行の過労自殺に株主代表訴訟

9月7日、12年10月に熊本市に本店がある肥後銀行で過労自殺した行員の妻が、当時の役員11人を相手取って熊本地裁に損害賠償を求める株主代表訴訟を起こしたという報道がありました。妻は夫が保有していた株式を相続していた株主です。

会社法では、役員は（善管注意義務）や忠実にその職務を行わなければならない（取締役の忠実義務）、さらに「監視義務」、「リスク管理体制の構築義務」を負います。会社法による訴訟は“みんなで渡れば怖くない”の無責任の理屈が通用しません。

役員個人を対象にした過労死や過労自殺への訴訟は、日本海庄やワタミ事件がありますが、株主代表訴訟は全国で初めてです。

人格・尊厳にダブルスタンダードはない

8月26日、全国労働安全衛生センター連絡会議は、厚労省と労働安全衛生問題に関して交渉を行ないました。その中のいじめ問題についてです。

センターは、厚労省が今年行う実態調査に、取引先、利用者や顧客などからの暴力行為及び発言等について調査対象とするよう要請しました。

厚労省は「人格・尊厳は守られなければなりません。実態調査は始まっています。基本的には職場におけるパワハラ調査ですので上司とか同僚・部下からのものです。誰から被害を受けたかということについても回答できるようになっています。その中から第三者のものについても掌握できると思います。」と回答しました。

センターは、日本はILOの「部外職場暴力」について受け入れていないが、同じ職場でだけ人格・尊厳が尊重されるということは、内部と外部でダブルスタンダードになってしまうと主張しました。

さらに、鉄道における暴力にたいする対応は国交相、地方公務員に対しては総務省、教員は文部省、医療・介護は厚労省など別々に対応しているがらが明かないので、「外部暴力」の問題全体に対して厚労省がイニシアティブをとって対応したらどうかと提案しました。

休職が最も多いのは「情報通信業」

10月13日、厚労省は「平成27年『労働安全衛生調査（実態調査委）』の概況を発表しました。

メンタルヘルス対策に関する事業所調査です。

2014年11月から15年10月にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者の割合は0.4%、退職した労働者は0.2%です。産業別では休職は「情報通信業」が1.3%と最も高く、退職は「情報通信業」「宿泊業・飲食サービス業」などが0.4%で最も多くなっています。休業者は事業所規模が大きいほど高く、退職者はその逆です。メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所は59.7%で、内容は相談体制の整備が44.4%で最も多くなっています。

