

IMC 通信

発行：いじめ メンタルヘルス

労働者支援センター

2022年4月21日発行 第60号

〒101-0021 東京都千代田区外神田

6丁目15-14

外神田ビル 502

電話 03-5817-4252

Fax 03-3837-5392

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 ○一九店（019）

口座番号 00150-1-429812

「戦争は 勝っても 負けても 兵が死ぬ」

ウクライナでは戦闘がつづき、停戦の気配はありません。ニュースを観ているだけでストレスがつのります。

国家は戦争をしかけると、相手方への敵愾心を煽りながら正当化していきます。しかし結果は「戦争は 勝っても負けても 兵が死ぬ」です。すでにたくさんの兵士が殺害され、負傷しています。いわゆる「シェルショック」、「戦争神経症」と呼ばれる精神的負傷者も沢山の出ています。

「シェルショック」は、第一次世界大戦のときにイギリス軍において“発見”されました。対応には「4つの原則」がありました。その1つが「プロクシミティー（proximity）接近性。患者に接近していることと、障害が発生した場所に接近している、可能な限り前線に近く、基地の病院より前線近くの病院での治療に収容」です。理由は、逃避しないで恐怖心を克服するためといわれます。しかし、実際は、安全な遠隔地に移したら戻ってこないからです。前線近く

なら、回復したら強制的に“復帰”させることができます。兵士が不足した時は、回復してなくても症状が軽い者から“復帰”させられました。

現在、精神疾患に罹患した労働者が休職したあとの「職場復帰の手引き」は、原則が元の職場となっているのはこのイギリス軍の「原則」に習ったともいわれています。しかし、トラブルが発生した職場に無理やり戻すことは、再休職に至らせたり、退職を誘導したりする手段にもなっています。

戦争は人災

兵士の他にもたくさんの死者や負傷者が出ています。そしてその何倍もの人たちが避難を余儀なくされています。ここにもたくさんの精神的罹患者が出ています。影響は戦闘に巻き込まれたことだけではなく、生活を奪われた喪失感によるものもあります。

東日本大震災のときいわれた被災者がの喪失感は、1、愛する家族、親せき、友人の死別、離別、2、事故による負傷など身体的喪失、3、財産、仕事、思い出など所有物の喪失、4、住み慣れた地域、転居、転勤、転校など環境の喪失、5、地位、役割などの喪失、6、プライドを傷つけられるなどの自尊心の喪失。7、社会生活のなかでの安心と安全の喪失、などがあります。

「戦争神経症」によるPTSDの症状は長期におよびます。

しかし、震災は自然災害ですが、ウクライナの戦闘における兵士や市民の被害は人災です。喪失を他人事とし、逆に戦果とする加害があつて被害があります。納得できない喪失感は大きいです。戦闘はコロナと違って“ウィズ”できません。

これ以上、犠牲者を出させないためにも、「戦争反対」の国際世論を高めて停めさせましょう。

死んだ兵士の残したものは
こわれた銃とゆがんだ地球
他には何も残さなかった
平和ひとつ残せなかった
死んだ男の残したものは」
谷川俊太郎

大阪市ヘイト抑制条例に最高裁が合憲判決

表現の自由は無制限に保障されるものではない

2月15日、最高裁第三小法廷は、大阪市が16年に施行した「ヘイトスピーチ抑止条例」について合憲の判決をだしました。

原告は、条例は表現の自由を保障する憲法に反するとして訴訟を起こしましたが、最高裁は「表現の自由の制限は過激で悪質性の高い差別的な言動を伴うものに限られている」として合憲と判断しました。

判決内容です。

「本件条例の制定当時、市内においては、特定の民族等に属する集団を一律に排斥する内容、同集団に属する者の生命、身体等に危害を加える旨の内容、同集団をその蔑称で呼ぶなどして殊更にひぼう中傷する内容等の差別的言動を伴う街宣活動等が頻繁に行われていたことがうかがわれる。」

「本件各規定は、拡散防止措置等を通じて、表現の自由を一定の範囲で制約するものといえるところ、その目的は、その文理等に照らし、条例ヘイトスピーチの抑止を図ることにあると解される。」

「憲法21条1項により保障される表現の自由は、立憲民主政の政治過程にとって不可欠の基本的人権であって、民主主義社会を基礎付ける重要な権利であるものの、無制限に保障されるものではなく、公共の福祉による合理的で必要やむを得ない程度の制限を受けることがあるというべきである。そして、本件において、本件各規定による表現の自由に対する制限が上記限度のものとして是認されるかどうかは、本件各規定の目的のために制限が必要とされる程度と、制限される自由の内容及び性質、これに加えられる具体的な制限の態様及び程度等を較量して決めるのが相当である。」

「その制限の態様及び程度においても、事後的に市長による拡散防止措置等の対象となるにとどまる。そして、拡散防止措置については、市長は、看板、掲示物等の撤去要請や、インターネット上の表現についての削除要請等を行うことができると解されるものの当該要請等に応じないものに対する制裁はなく、認識等公表についても、表現活動をしたものの氏名又は名称を特定するための法的強制力を伴う手段は存在しない。」

また、「市がヘイトスピーチをした団体などを公表する際、専門家の意見を聞く手続きを取っている」として「表現の自由の保障に配慮している」と付け加えました。

12年4月～15年9月に全国で1152件のヘイト



公益財団法人人権教育啓発推進センターは、16年3月に「平成27年度法務省委託調査研究事業 ヘイトスピーチに関する実態調査報告書」を発表しました。いわゆるヘイトスピーチを伴うデモ又は街宣活動を行っているとして報道等で指摘される団体の活動を調査した結果、特定の民族等に属する集団を一律に排斥する内容や、同集団に属する者の生命、身体等に危害を加える旨の内容を伴うデモ又は街宣活動は、12年4月から15年9

月までに全国で1152件が行われ、そのうち164件が大阪府内で行われていました。

13年4月に大阪市北区梅田で行われた街宣活動においては、特定の民族に属する者を殺害することをあおるシュプレヒコールをすることは当然である旨の発言や当該民族が同じ生き物ではない旨の発言があったことが報道されていました。

大阪市の条例です。

条例2条1項 本件条例においてヘイトスピーチとは、次の（1）～（3）のいずれにも該当する表現活動という旨を規定する。

（1）次のいずれかを目的として行われるものであること

①人種若しくは民族に係る特定の属性を有する個人又は当該個人により構成される集団（以下「特定人等」という。）を社会から排除すること

②特定人等の権利又は自由を制限すること

③特定人等に対する憎悪若しくは差別の意識又は暴力をあおること

（2）表現の内容又は表現活動の態様が次のいずれかに該当すること

①特定人等を相当程度侮蔑し又はひぼう中傷するものであること

②特定人等に脅威を感じさせるものであること

（3）不特定多数の者が表現の内容を知り得る状態に置くような場所又は方法で行われるものであること

条例5条1項 市長は、表現活動が条例ヘイトスピーチに該当すると認めるときは、事案の内容に即して当該表現活動に係る表現の内容の拡散を防止するために必要な措置をとるとともに、当該表現活動が条例ヘイトスピーチに該当する旨、表現の内容の概要及びその拡散を防止するためにとった措置並びに当該表現活動を行ったものの氏名又は名称を公表するものとする旨を規定する。

条例6条1項 市長は、表現活動が条例ヘイトスピーチに該当するおそれがあると認めるとき等は、当該表現活動が条例ヘイトスピーチに該当するものであること等について、あらかじめ審査会の意見を聴かなければならない旨を規定する。

「ヘイトスピーチ」やデモを行った人や団体の名前を公表する条例を全国で初めて制定しました。

全国に実効性のある条例を

現在、ヘイトスピーチに対する拡散防止措置等を規定しないものの、本邦外出身者や外国人に対する不当な差別の解消や禁止を図ることを目的の一つとしている条例は、あわせると全国9の自治体で施行されています。そのうち川崎市は、命令に違反した者は、50万円以下の罰金に処するとし、法人等の場合には、行為者を罰するほか、法人等も罰するとしています。



現在、制定に取り組んでいる自治体としては、相模原市、沖縄県があります。大阪市への判決や川崎市の罰則規定をふまえ、理念法ではなく実効性の伴う条例を全国で制定させていく必要があります。

相模原市の市民団体が市長に条例を求める署名を提出した時の30代の在日コリアンの女性の発言です。

ヘイトスピーチとは、本当に恐ろしいものです。私自身、幼少期から民族学校に通い、自分が「日本人ではない」ということを早くから認識していました。頻繁ではなくとも、近くにあった公立小学校の生徒や、すれ違う見知りもしない街の人からかけられる差別発言に、幼少期は驚き、悲しみ、憤り、時には言い合いになることもありました。「私たちは日本人ではないけれど、日本に住むことはいけないことなのか。私たちを在日コリアンをはじめとする在日外国人は嫌われて、蔑まれても仕方ないのか」と、幼い心に思ったことを憶えています。直接あびせられた差別の声は、今も心に深く刺さっていますが、ネットが広く普及した今、子どもたちがいつネットにはびこる様々な「在日外国人ヘイト」を目にしないかと、不安でなりません。

私は現在、8歳、6歳、3歳の3人の子どもを民族学校に送っています。この子たちにもコリアンとしてのアイデンティティを持って、堂々と日本で暮らして欲しいと思っています。また、この子たちには、自分のように、受けなくて良い「差別」をされることなく、育てて欲しいと願っています。



『諸外国におけるハラスメントに係る法制』

3月、労働政策研究研修機構は研究報告書『諸外国におけるハラスメントに係る法制』を刊行しました。イギリス・アメリカ・ドイツ・フランスにおけるハラスメントについて、法律と規制、制定に至る経緯や判例などを紹介・解説しています。要約された「終章 おわりに」をさらに要約して紹介します。

<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2022/documents/0216.pdf>

法律と規制内容は、それぞれアプローチが違います。

イギリスでは、1997年の「ハラスメントからの保護法（PHA）」と2010年の「平等法（EA2010）」の2つの制定法が主として機能しています。それぞれが規定し禁止する「ハラスメント」概念に問題となるハラスメントが該当する場合、被害者は救済を受けることができます。

PHAは、あらゆる類型のハラスメントをその射程に収めるのに対し、従来の差別禁止法の系譜に連なるEA2010は、特定の保護特性（年齢・障害・性同一性障害・人種・宗教または信条・性・性的指向）に関連するハラスメントのみに止まります。

職場におけるハラスメント対策に特化した「職場におけるdignity（人格的利益）法案（DWB）」が、2度議会に上程されましたが、2度とも廃案となりました。

現在、職場におけるdignityが重要な法益とされ、雇用関係法上、欠くことのできない価値の一つとして強く意識されていて、DWBにモデルが規定されていた「**職場におけるdignity指針**」は各使用者において定められています。

アメリカでは、包括的なハラスメント規制は存在しません。しかし、差別的ハラスメントについては、①**公民権法（CRA）**第7編が保護する「人種・肌の色・性・宗教・出身国」、②**雇用における年齢差別禁止法（ADEA）**が保護する「年齢」、③**障害をもつアメリカ人法（ADA）**が保護する「障害」、④**遺伝子情報差別禁止法（GINA）**が保護する「遺伝子情報」等の保護属性が存在し、特定の保護属性を持つことを理由としてなされる言動が禁止され、⑤各種制定法利用を理由とする報復的ハラスメントも禁止されています。

非差別的ハラスメントについては、①**職業安全衛生法（OSHA）**による使用者による安全な職場・雇用の提供義務、②一部の州におけるハラスメント被害者への労災補償（身体的傷害の場合）、③一部の州における使用者によるハラスメント防止研修実施義務、また、使用者によるハラスメント防止ポリシーの採用の推奨、④使用者による不法行為（精神的苦痛の意図的惹起等）の禁止の規制等が存在します。

ドイツでは、「モビング（Mobbing）」を規制するための制定法は存在しません。しかし、**基本法**1条・2条から抽出される一般的人格権を民法典（BGB）における不法行為または債務不履行の解釈の際に斟酌し、労働者の人格権侵害や使用者の保護義務の不履行を民事上問責することが可能となっています。

「モビングとは、職場における同僚同士または上司と部下との間の、軋轢による負担を生じさせるコミュニケーションであり、その際に被害者は劣位に置かれ、（1）一人または複数の人間によってシステマティックに行われ、（2）しばしば長期間におよび、（3）労働関係からの排除という効果または目的を伴い、（4）直接的または間接的に行われ、なおかつ差別的であると感じられるものをいう」で、一過性のものではないという概念です。

一般的平等取扱法（AGG）は、人種・民族的背景・性・宗教・世界観・障害・年齢・性的趣向（以下「1条事由」）を理由とする嫌がらせおよびセクハラについて、同法が禁止する不利益取扱いに該当するとして使用者に保護義務を課すとともに、使用者・加害者に対する損害賠償請求権、苦情申立権、労務給付拒絶権などを設けています。

フランスでは、2002年の**労使関係現代化法**によって「精神的嫌がらせ」(モラル・ハラスメント)に関する規定が導入され、その後、同法に基づいて職場のいじめ・嫌がらせにかかる法理が形成されてきました。フランス語の〈moral〉は、「道徳的・倫理的」のほかに「精神的」の意味もあります。民法に基づく法理も形成され、これらが折り重なる形で職場のいじめ・嫌がらせにかかる法理が形成されてきています。

精神的嫌がらせの規制の規範的根拠は、「安全衛生(労働者の肉体的・制止的健康の保護)」と理解され、**労働法典**においてその基本的な原理を定める第1巻(序則)に規定されて労働者の基本的人権にかかわる、いわば公序としての性質をも有しています。

労働法典に行為の禁止が明定されています。また、使用者の予防措置、「被害者」等の保護・不利益取扱禁止、加害者に対する制裁義務の規定も存在します。

職場のいじめ・嫌がらせによる労働災害については、**社会保障法典**において、「いかなる原因であれ、労働者またはその資格、場所のいかんによらず、もしくは複数の使用者または企業長のために働く者すべてについて、労働することにより、または労働の場において生じた事故は、労働災害とみなす」と規定しています。

ハラスメントの定義です。

イギリスでは、PHAとEA2010にそれぞれ規定があります。PHAの1条2項は「一般人(reasonable person, 合理的通常人)が、その一連の行為は他人へのハラスメントにあたる……と認識する場合、加害行為者は、その一連の行為がハラスメントにあたる……と認識すべきであったとする」、7条2項は「ハラスメントには、他人を不安にさせること、困惑を引き起こすことを含む」としています。

EA2010の26条1項は、「ハラスメント」に関し、「(a) 保護特性に関連し、(b) (i) 被害者の dignity を侵害する、または (ii) 被害者にとって脅迫的、敵対的、侮蔑的、屈辱的、若しくは攻撃的な環境を創出する、目的または効果の存在」と規定しています。

アメリカでは、包括的なハラスメントの定義が存在しませんが、差別的ハラスメントについては、セクハラにつき、大要、歓迎されない性的言動であって、当該言動が①雇用条件の対価となっている場合、または②敵対的就労環境を創出する場合、と定義されています。その他の差別的ハラスメントも同様(出身国差別の場合には、敵対的就労環境の創出や労務提供の妨害に焦点)となっています。

非差別的ハラスメントについて、一部の州は、大要、使用者や上司・同僚等が悪意に基づき(原則として継続的に)行う、敵対的・不愉快な言動、と定義していて、定義において使用者の正当な利益に言及する州としない州があります。

ドイツでは、モビングについて判例は、「敵視、嫌がらせ、あるいは差別を目的とした、支配的地位を利用した継続した積極的な行為であって、通常その態様・経過からして法的に正当性のない目的を増進させ、少なくとも全体として被害者の一般的人格権その他名誉、健康といった保護法益を侵害するもの」としています。

AGGの3条3項は、「嫌がらせ」について、「1条事由に関連する望まれない行為態様が、当事者の尊厳を害し、威圧、敵視、恥辱、侮蔑または侮辱によって特徴付けられる環境を生み出すことを目的とし、またはそのような結果をもたらす場合」としています。

フランスでは、労働法典において、「精神的嫌がらせ」は、「他人の権利若しくは尊厳を侵害し、肉体的若しくは精神的健康を害し、または職業上の将来性を損なうおそれのある労働条件の屈辱化を目的としたまたはそのような結果をもたらすような反復行為による、他人に対する」行為とあります。

報告書は、保護対象・加害者の範囲、紛争解決手続・履行確保手段、規制の効果・対応の実績、判例や日本における「安全配慮義務」の解釈なども紹介しています。 詳細は「最近のニュースから」No. 136 参照

職場復帰対策に特效薬はない

3月2日、厚労省は「2022年度職場のメンタルヘルスシンポジウム～職場復帰支援の実践 企業や精神科医の取組事例から～」をオンラインで開催しました。精神科医の基調報告につづき、3つの企業の担当者からの実践報告がありました。

生き生きと働ける状態への回復

味の素株式会社の保健スタッフの方の報告です。

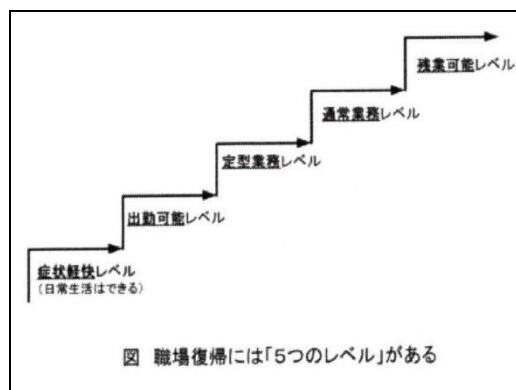
職場復帰支援プログラムには、休業を開始すると欠勤1年間、休職2年間の制度があります。職場復帰前に試し出勤制度（治療出社）があり、これを経て復帰となります。

休業が開始されたらメンタルヘルス回復プログラムを開始します。プログラムの目的はメンタルヘルス不調からの回復を促し、生き生きと働ける状態への回復・再発予防です。休業者が自分の価値観と本来の生きがいとを認識し、ストレスとうまく付き合っ働ける状態を目指しています。

ステップ1は症状回復期で療養のサポートをおこないます。この段階では仕事については触れません。休業中は1か月ごとに本人と救護衛生センターで面談を実施します。

症状がほぼ回復したらステップ2に入ります。生活確認期、症状確認期・自分自身確認期です。

ステージ3はシュミレーション期です。原業復帰を原則としています。復帰後に想定されるストレス要因に



関して対応をシュミレーションします。原則とする理由は、ストレスの要因を特定できるので再発予防策を復帰前に考えられます。

ステージ3では生活記録表を記載します。活動の状況、症状の有無、気持ちの変化などを記載して試し出勤に向けて体力があるかなどの出社レベルでのシュミレーションもおこないます。

その後、治療出社面談となります。治療出社には主治医の宿場復帰許可と共に治療出社の3条件があります。仕事ができるようになって復帰治療出社の基準が明確にされています。①症状が良くなっている、②病気になった原因を理解し、それについての対策を考えて

行動できる、③職場復帰に必要な体力があることを産業医が確認する、です。②の原因と対策は、面談の場で発表します。

ステージ4は治療出社期です。最大3カ月で、再就業にむけ会社生活に慣れていくために治療の一環として出社することと定めています。3カ月間は3クールに分けて段階的に仕事の時間や業務の負荷を上げていきます。治療出社の業務プランとして業務内容確認書のシートを用いて業務視点での本人の業務の目標と実績の見える化をしています。本人が日々業務内容と内容を記載し、週ごとに上司に提出して人事経由で保健推進センターに提出してもらい状況を把握します。1か月ごとにセンターとの面談を実施しています。

ステージ4は再就業の4条件を確認する期間です。①所定労働時間の勤務が可能である、②役割期待の半分くらいの仕事ができる、③周囲を必要以上に困らせない、④仕事の量は制限するが腫れ物に触るような特別扱いをする必要がない、です。上司、医師、産業医との再就業面談で4条件を確認します。その時に上司から勤怠を確認して再就業の判断になります。

ステージ5の再就業期です。役割規定に応じた業務遂行に向けた時期です。初期は出勤などの制限をおこない、負荷を軽減しながら6か月から1年をかけて役割期待の業務遂行を目指していきます。この間も業務内容

遂行書を3か月に1度提出しています。これによって体調面に加えて業務面からも終業後の状況を客観的に、総合的に確認しています。

この後は、セルフケア期となり、センターの支援も終了となります。

実際の状況です。2014年から17年度のメンタル疾患休業者の職場復帰率は87.1%です。満3年就業継続率は77.9%です。この数字は休職後最就業せずに治療継続をしている社員を表しています。

85%の復職率 再休職者0

ヤマハ株式会社 の産業医の方の「分散型職場での職場復帰について」です。

実際に小規模の分散型職域事業所で職場復帰の支援をするとき、産業保健スタッフが常時いるところばかりではありません。

ヤマハの全国に30余の拠点があり、さらにその周囲に小さな拠点があります。産業スタッフは静岡県の本社に常駐しています。社員は全国に2000人が分散しています。職場復帰支援に関しては2013年から外部のEAPと契約を開始し、1月から20年12月まで47名の復職支援をおこなっています。

フローチャートは、病欠者が発生したら各所の人事担当者に連絡が届きます。人事のほうからEAPカウンセラーに対応を依頼します。カウンセラーから上司に連絡をし、どういう状況だったのかを確認してどのような介入をしてくださいとOJTの助言をしています。その後、上司から本人にカウンセラーから連絡が行くことを伝えてカウンセラーから連絡をします。

その後は、カウンセラーが定期的に面談をします。面談のなかで、職場にフィードバックしてもいいという守秘義務の確認と承諾をとって面談報告書をつくります。

正式復帰は復職支援をして1年以内に職場継続できているかということです。遅刻の回数など再休職の条件も明確にしておきます。「会社は労働者の安全配慮義務がありますが、心の問題までは分からないので労務管理で判断します」と伝えます。

休業中の2名を除く45名の内39名が職場復帰しています。再休職者はいません。約85%の復職率です。

この制度の利点は、分散型事業所の上司は病欠者をどのように扱えばいいかわかる、グループ企業の人事は遠隔地であっても定期的に現状把握ができる、産業医面談などもアレンジしてもらえ、管理センターは情報のアドバイスができる、です。社員にとってよい点は、どこでも同じような職場復帰支援が受けられるということです。さまざまな仕事があるので職域移動ができます。

常勤スタッフがいない分散型事業所でも、体制と仕組みを整理し、外部運営機関と人事、本社が連携することで対応ができています。

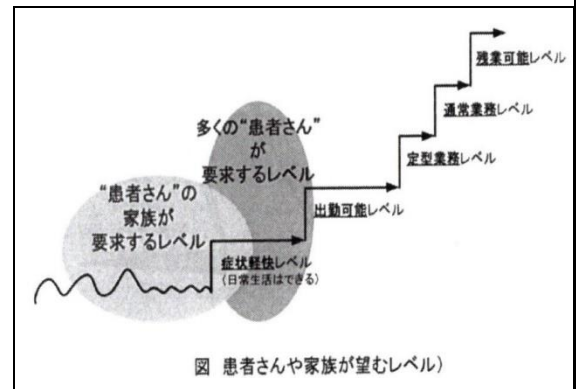
総務の仕事は起きないようにすること

キヤノンイメージングシステムズ株式会社の経営管理本部担当者の報告です。

精神的体調不良で休職した社員にどのような対応をしているのか。一言でいうならメンタル不調の回復には特効薬はないが実感で、回り道とか近道はあっても抜け道はないです。

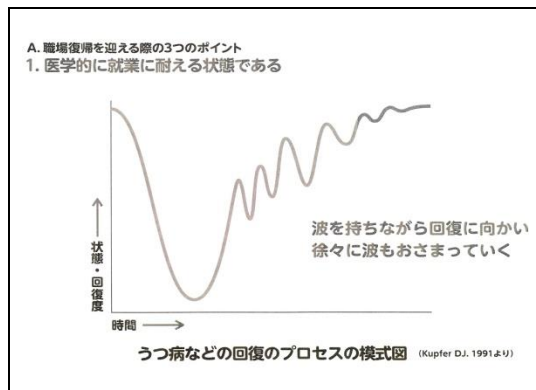
長期療養の前に、対象者と、人事担当者、社内の保健士と一緒に人事面談をします。

そのときに確認することは、ストレス反応としてどんなことが起きているのか、ストレス源はどんなことが考えられるか、なにがストレッサーなのかを聞き出します。



対象者に伝えるのは5つのことです。その環境ならあなただけじゃなくてだれでも罹ります。薬は処方通りに飲み薬の力を借りることに躊躇することないです。明確なストレス源があるならそこから遠ざかりましょう。まずは休んでみませんか。現段階では冷静な判断をしにくいので重要な判断はしない方がいいです。睡眠、食事、規則正しい生活、何かを集中してできますか、できるようになるのは治ってきているバロメーターになるので心がけてください。

当事者に自分の病状を知ってもらうために「うつ病などの回復のプロセスの模式図」を示し、一般的にはよくなったり悪くなったりしながら回復しますから心がけてください、今はどのあたりですかねと話しながら安心させます。位置がわかると光も見えてきます。



パフォーマンスが下がって休暇を取り、欠勤後、ある程度の期間がたったら傷病休暇に入ります。

復職訓練は、現状は最寄りの施設です。家から出て、所定労働時間の8時間を外で滞在することを課します。施設までは交通機関で往復してください、外部施設に通って就労と同じように生活してくださいと伝えます。それができるようになり、しばらくしたら復職になると伝えます。人によっては2週間から1か月くらいです。

「1日の過ごし方チェック表」を用います。本人が行動を記録して心的自覚症状の有無も手書きで提出してもらって、復職の条件がクリアできているかを確認する客観的な資料としています。

職場復帰の条件は、主治医から復職可の診断です。主治医は就労したときの負荷についてはわからないので、必要に応じて同行受診します。会社に来ることができる、8時間勤務が安定的にできる、就労によって健康状態が著しく悪化することがない、再発するリスクが少ないことです。朝起きる時間、寝る時間、食事などの生活のリズムが整っていることをインタビューで聴きます。それと公共交通機関で安全に通勤できること。

産業医に面談してもらって、復職可ということを経験して提示しています。復職後のフォローは、産業医から措置がある場合は管理職と共有して、一定期間は時間外労働はなしとします。人事面談で定期的に体調確認をして再発しないように面談を進めます。

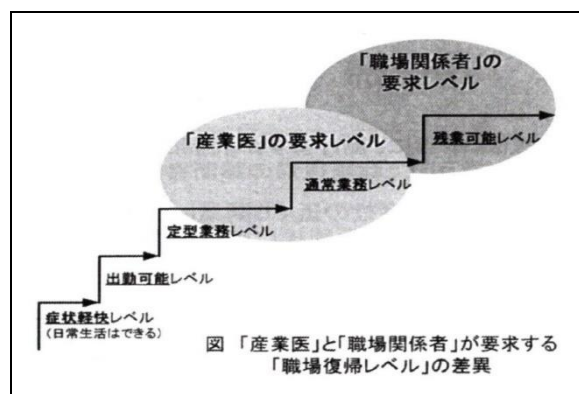
長期の職場離脱を防ぐためにはどうしたらいいのでしょうか。

「うつ病などの回復のプロセスの模式図」のどこで休暇をとった方がいいのか。どこで回復の軌道に乗せるか。早期発見、早期治療、早期休養です。深刻度合いをあまり下がらないようにし、下がったら早期に回復させるやり方です。

会社の先人の言葉です。「総務のみんなは事件が起きると後始末が得意で、事件解決してよかったと大騒ぎして喜んだりするけど、そもそもそれが起きないようにすることが仕事なんじゃないの。後裁きするのではなく前裁きするのが基本だよ」

担当者としての心構えです。メンタル不調の人と対峙する時に傾聴と共感を大切にしないと本音を話してくれません。不調な人ほど目を伏せます。そういう人は早期に対応しなければなりません。

最後のパネルディスカッションでは、実際は報告したようにうまくいっていない事例もあるなどと本音も語られ、「職場復帰対策に特効薬はない」が共通認識でした、



最後のパネルディスカッションでは、実際は報告したようにうまくいっていない事例もあるなどと本音も語られ、「職場復帰対策に特効薬はない」が共通認識でした、

今もウクライナでの戦闘が続き、激化しています。それぞれへの加勢もあり停戦のきざしは見えません。

戦闘が開始される直前、筒井清輝著『人権と国家——理念の力と国家政治の現実』（岩波新書）が刊行されました。「本」から人権とはなにかの定義・理念を探すと「弱者救済や平等、正義、自由、尊厳などの人権とも共通する人道主義的な価値観であれば、人間社会に古くから見られるものが多くある。・・・権力者の力を制限し、法の下で弱い立場にある者の権利を守るという考え方は・・・中世の社会でも存在していた。しかし現在の人権理念はこれらの人道主義的な観念を超えたものである」とあります。結論的には、「国際人権の本当の影響力は、人々の人権に対する考えるこの力にある」と捉えています。

ウクライナの状況から人権とは何かと捉えるなら、

♪♪同胞の絶え間なく 労働に築きあく 富と幸
今はすでに 潰え去らん

あゝ許すまじ原爆を・・・

（『原爆を許すまじ』）

です。戦闘・爆撃は、原発、チェルノブイリを攻撃するからダメなのではありません。「労働に築きあく 富と幸」を「潰え去る」「人権」を否定する行為だからです。

人権は目に見えないものではありません。食べる、寝るの保証も含まれます。さらに前提として、冠に「安心して」「安全に」が付きます。

人権保護と平和国際秩序のために

第一次世界大戦の戦勝国である連合軍講和条約や国際連盟の結成などについて話し合うために集まった1919年のパリ和会会議で、日本は、国際連盟規約に人種平等の原則を盛り込むことを提案します。アメリカでの日系人移民排斥の動きを抑えるためです。提案は否決されますが、これが国際社会で最初の人権に関わる問題提起だといえます。否決されるとアメリカでは失望した黒人たちが各地で抗議行動を起こします。

「本」は「人権の歴史にとって最も重要な転機として、

国連憲章と世界人権宣言が生まれた第二次世界大戦後、国際社会で人権への関心が急激な高まりを見せた1970年代、冷戦後に人権制度が実効性を持ち始めたとされる1990年代などが取り上げられる」といいます。



1945年4月、サンフランシスコ会議で国連憲章が議論されます。この時、人権保護と平和が直接的に結び付けられました。ナチスドイツのような国が現れれば、対外的拡張を図り、戦争を始めて世界の平和を乱す、それゆえ、世界中の政府が人権を守るような国際秩序を作ることが急務であり、普遍的恒久的平和の確立のために不可欠という理論です。

人権理念の確立を求める国際的世論を受けて、国連憲章第一条に民族自決権と民族の平等、人権、性別、言語、宗教に関わらず個人の人権と基本的自由が保障されるべきと明記されます。

1946年、国連人権委員会が設立され、48年12月10日、世界人権宣言は採択されます。

1966年、国際人権規約が国連総会で採択されます。ソ連、東欧諸国が推す、経済権、社会的及び文化的権利に関する国際的規約はA規約と呼ばれ、アメリカや西側諸国に推す、市民的及び政治的権利に関する国際規約はB規約と呼ばれます。

A規約は、労働条件に関する権利、労働組合・運動に参加する権利、健康や生活条件に関する権利、教育や文化的生活に参加する権利などが規定されています。政府の積極的介入が必要なため「積極的権利」と呼ばれています。国家、体制があつての権利保障です。

B規約は、拷問や強制労働の禁止、思想・宗教・表現・集会・結社の自由、政治に参加する権利や公正な裁判を受ける権利などの主に国家による抑圧か

ら個人の権利を守る条項が規定されています。政府の介入を排除するので「消極的権利」と呼ばれています。

この状況は冷戦といわれた時代の2つの大きな勢力とらえ方です。それぞれの価値観に基づきお互いの欠点を指摘しますが、またお互いを反面教師にしています。

A条約に対しては、社会的生存権は保証されても個人の人権は保障されているのか、B条約に対しては、弱肉強食、その究極が格差社会ではないか。財力があるとモラルは排除されます。

国際人権規約は、ある国の積極的提案が他国政府を動かしたり、後にブーメランとなって自国に強制をもたらしたりします。前者の例はナチスドイツのユダヤ人虐殺の猛省、植民地を所有する国の放棄、後者はアメリカの公民権運動がそうです。

このような活動を積極的に担ってきたのが、各地の非道な行為を指摘、監視したり新たな人権を主張してきた民間のNGO団体などの活動によってです。

第1次世界大戦から第2次大戦後において多くの国が独立しました。その国境の内部においても民族、人種、宗教、言語、文化、伝統等々で違いがあり、それぞれの主張ができて表面化しています。主張の衝突のなかで人びとが犠牲になります。

NGOの活躍

「冷戦下の超大国間の競争の中で、人権が規範として国際社会で確固たる地位を確保し、米ソの内政にまで影響を及ぼすようになったのは、現実主義的な国際政治のお理解からすると考えられないような驚くべき歴史的展開である。これは国家間の外交だけでは起こり得なかったことであり、この過程で特に重要な役割を果たしたのが国際人権NGOであった。・・・この時期以降の人権運動をリードしたのは、アムネスティ・インターナショナルやヒューマン・ライツ・ウォッチなどの新しい人権NGOであった。」

NGOは政府や国連などの国際政治機関のように制約をうけることなく世界の隅々まで柔軟性をもって調査に出かけ、現地の人たちから情報を集めます。そして、その情報を世界中に発信することで人権侵害をやめるよう、政府や軍、企業などにプレッシャーをかける活動を

を現在も展開しています。

しかし1980年代は停滞します。

「普遍的人権」「内政干渉」の登場

「普遍的人権」の理念が登場してきています。どちらの勢力からということではなく人びとの声の盛り上がりです。今、その世論は、国境をこえて「内政干渉」をして議論することまで肯定されるに至っています。それを推し進めるのは国際的世論です。

「人権条約が批准されただけですぐにその国の人権実践を変えることは少ないが、市民社会や国際人権NGOが国家に対して批准した条約条項を守るよう訴えかける力がある場合は、その国での人権状況は向上する傾向にある。そして何よりも、人権理念の広がり、あらゆる国で虐げられた人々に現状変更のために立ち上がる力を与えてくれるのである。・・・

国際人権の本当の影響力は、人々の人権に対する考え方を変える力にある。普遍的人権の理念が国際社会で正当性を持つ規範であることが重要で、その限りにおいて人権規約が世界中に広まることで、それまで自分たちの置かれてきた不平等な状況や周りに当然のようにあった不正義に対して、これはおかしいと思って立ち上がり状況を変えようとする力を生み出すこと、これが国際人権の最大の影響力である。」

人権問題は経済にもおよんでいます。

「経済に関する人権問題は、企業の社会的責任の議論とも重なり、この週数年の間に、それまでは国際人権の議論とはほとんど無縁だった企業の人権侵害の共犯性の問題に対する関心の高まりへとつながってきた。・・・現在の企業に対する批判はこうした枠をこえていて・・・営利企業も人権問題に充分の責任を負うべきであるという議論に根差している。」

1990年代後半からの企業の責任を問う流れが、国連のグローバルコンパクトや、責任ある経営教育原則、ビジネスと人権に関する行動計画などの枠組みにつながっていきました。

ストで8時間労働を要求

メーデーは、1886年5月1日にアメリカ・シカゴの労働者が8時間労働制を要求して統一ストライキを行ったのが起源といわれます。その後、労働者は時間短縮、8時間労働を勝ち取っていきます。

8時間労働を法定化せよの労働者の要求を国際規模で要求したのは、1864年に創設された国際労働者協会です。「労働時間の制限こそ、それなしには労働者階級の改善と解放のためのその他一切の企てがむだに終わるような予備的条件である」ばかりでなく、「あらゆる国民の基幹をなす多数者の体力と健康を回復させるために必要であり」、「知識的発達や社会的交際や社会的・政治的活動の可能性を労働者に返還させるためにも、それにおとらず必要」という理由からです。

生産効率反対

1861年4月から65年4月まで続いたアメリカの南北戦争は、兵器や機械、鉄道の発展をもたらします。戦後は、西部への大陸横断に伴う鉄道の建設、鉱業化、都市も進み、さらに技術革新や新たな産業が登場します。変化は、労働力不足を生み、また労働者の生活習慣を変えます。

80年代に入ると経営者は労働力不足を補うため、時間、動作研究を通して能率的な生産方法を追求した「科学的管理法」を導入して生産効率を高めます。労働は職務ごとに細分化され、労働者は取り替え可能な生産資源のひとつとして商品化され、賃金は生産性に応じます。

労働組合は、差別的出来高制賃金制度は労働強化を目指すとして反対しました。しかし、86年に熟練工の職業別全国組合の連合体として設立された労働総同盟（AFL）は熟練工の経済的利益を守ることに徹底し、未熟練労働者の組織化にはまったく関心を示しませんでした。

8時間労働は労働者の体力と健康を回復させるために必要

労働条件向上のためのILO条約

1919年に締結されたベルサイユ条約は、そのなかに労働編をもうけてILOの設定を定めるとともに労働条件のあるべき基準をうたいます。

ILOの成立と第一回総会において8時間労働制に関する条約第一号の採択がおこなわれます。労働者は国際的な労働基準の最低限を設定し、労働者の労働条件を引き上げる手段にしようしました。

「サボタージュ」で時間短縮

1919年9月、友愛会神戸連合会の有力支部のある川崎造船所で労働争議が勃発します。

職工は「サボタージュ」の戦術に出ます。さらに投票によってスト権を確立し、通告します。

その結果、途中1時間の休息をもうけて実労働8時間制を実施し、賃金は従来10時間と同額とし歩増7割を本給に繰り入れるとともに低額者に若干の増額をすとの回答を得ました。

日本で最初のサボタージュ、投票実施、そして8時間労働の実現です。

メーデーで「最賃の設定」を決議

1920年、日本で最初の大衆的メーデーは、上野公園に5000人が結集して開催されました。それまで日本の労働運動を個別に切り開いてきた鉄鋼、繊維、炭鉱などの労働者群が情勢のなかで共通した認識に到達し、共同の行動をとるに至って実現しました。

採択された決議は「治安維持法第17条の撤廃」（「同盟罷工」の「扇動」の禁止など）、「恐慌来に際し、失業の防止」、「生活を保証する最低賃金の設定」でした。緊急動議として「8時間労働制」、「シベリア即時撤兵」、「公費教育の実現」が提案され可決されました。

国内でも「強制労働の廃止」を

3月22日、政府は「強制労働の廃止」を定めたILO105号条約の批准に向け、国会の承認を求める閣議決定をしまし。187加盟国のうち176カ国が批准していますが、日本は批准していません。

経済のグローバル化で多国籍企業の国際展開が進むなか、ビジネスが生む深刻な人権侵害が国際的な問題となっています。発展途上国での環境破壊、安い人件費を求めての強制労働、児童労働などです。

2011年に国連で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」でも遵守が求められています。

しかし安い人件費の強制は海外でだけではありません。公正取引委員会によると、下請法違反での指導・勧告は過去最多を更新しています。

「指導原則」はサプライチェーンだけでなく自国における企業・関連企業、顧客等への労働条件、人権問題にも及びます。

新たな“働かせ方改革”

“働き方改革”（“働かせ方改革”）で、経営者が最も期待したのが裁量労働制で、企画型の適用業務に新たに営業職などの業務を追加し、さらに社内手続きを緩和しようとした。法案の段階で廃案になりましたが諦めていません。

裁量労働制は本来、原則として労働時間規制の縛りがなく、出・退勤も自由であるはずですが。しかし実際は、労働時間と“みなされない”時間が増えているといわれます。たとえば、専門型で42.6%、企画型で49.0%が一律の出退勤時刻があるのが実態となっています。

一方、今、多くのリモートワークは、多くの労働者は与えられた業務を支持通りにこなしているのだからジョブ型契約に切り換えようという話がでています。ジョブ型契約は「仕事の切れ目が雇用の切れ目」の危険性があり、ジョブと賃金はセットなので賃金幅は小さく、定期昇給はなくなります。固定された低所得の階層、社会が形成され、格差はますます拡大します。

ヤジは公共的・政治的表現行為

3月25日、2019年7月の参院選中、札幌市で演説中の安倍首相（当時）にヤジを飛ばした男女が警察官に排除されたのは、憲法が保障する表現の自由を侵害されたとして損害賠償を求めた訴訟の判決が札幌地裁でありました。2人は別個の行動で、「安倍やめろ」「増税反対」と叫びました。

道警は、原告らが聴衆に危害を加えられるなどの恐れがあったとし、警察官職務執行法に基づく適法な行為と主張しました。

裁判所は、表現の自由について「民主主義社会を基礎づける重要な権利であり、公共的・政治的表現の自由は、特に重要な憲法上の権利として尊重されるべきだ」と指摘。原告らのヤジは公共的・政治的表現行為だと認め、警察官らは原告らのヤジが安倍氏の演説の場にそぐわないものと判断して「表現行為そのものを制限した」と結論づけ、「2人の表現の自由などが違法に侵害された」としました。

ヘイトは野放しにしても為政者への批判は求めない取り締まりは民主主義とはいえません。

カスハラマニュアル

厚生労働省は、カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを作成しました。顧客などからの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求といった著しい迷惑行為に事業主がどう対応すべきかを提示しています。

事業主の基本方針・基本姿勢の明確化と従業員への周知・啓発、従業員（被害者）のための相談体制整備、実際にカスハラが発生した場合の対処方法などをあらかじめ定めておく必要があるとしています。ポスターも作成しています。

厚労省は、これだけでなく、「ハラスメント」条約の批准のための準備を急がなければなりません。

「過労死防止学会 第8回大会」

日時：2022年9月10日（土）、11日（日）

会場：龍谷大学「響都ホール」

共通論題：COVID19 災禍と長時間労働（仮）

