

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6月21日発行 第61号

〒101-0021 東京都千代田区外神田

6丁目15-14

外神田ストークビル 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

労働者は“つながりたい” 管理者は“やむなくつながる”

今、コロナ禍は少し鎮静化していますが、この2年間に労働社会を取り巻く状況は大きく変わりました。

フランスは2017年に、勤務時間外に業務連絡を絶つ「つながらない権利」を法制化しました。企業は、従業員や労組からつながらない権利に関する定款やガイドラインを定めるよう求められたら拒否できません。合意したら従業員が勤務時間外に業務連絡に応答しなかったとしても責任を問われず、法律によって部分的な保護を受けます。しかし、つながらない権利に関するガイドラインを雇用主がどう作成すべきかを定める厳密なルールはありません。企業側が定款などを率先して定めなくても罰則はありません。

そのような中で現場では変化が起きています。

フランス労働総同盟(CGT)が委託した調査では、つながらない権利に賛成する管理職の割合はコロナ前の60%から69%に増加しています。法制化にもかかわらず、コロナ以降、実際の状況は悪化していて管理職の4人に3人が「仕事上の理由で勤務時間外も連絡を受けている」と回答しています。労働者が「つながって」きます。

コンサルティング会社の調査では、労働者のストレス水準はコロナ以降急上昇していて、バーンアウト(燃え尽き症候群)の兆候がある者の割合は約3人に1人と、コロナ以前の3倍以上に増加しています。つながらない権利を行使した労働者に押される烙印やキャリアに与えるマイナスの影響についても法律では対策が定められていません。

テレワークには労使ともにメリットが少ない

各国でテレワークがもてはやされています。その反面、労働者のストレスが大きな問題になっています。

日本においてもコロナ禍での安全対策として推奨されましたが、労働者はストレスや不安が増大し、その一方で企業は合理化や、労務制度・賃金制度の改訂を進めています。労働者の業務は、デジタル化で個別管理が強められ、仲間に助言・協力などを求めることも難しくなっています。

テレワーク勤務をしている労働者に対する様々なアンケートにおいても、出社日数は、全日でもゼロでもない、週1~2日を希望する者が増えています。

労働者にとって職場は“仲間”がいて、時にはたわいもない話をするスペースです。使用者にとっても、テレワークは効率がよく、生産性がアップするということではないことがわかりつつあります。

コロナ禍は労働者の働く環境を大きく変えました。そのなかで労働者がどのような職場・“仲間”をつくっていくか、労働組合は新たな課題が課せられています。



人権が尊重される共に生きる社会を目指して

6月13日、インターネット上で客観的事実に反することを書き込む等の行為に対して「侮辱罪」を厳罰化する改正刑法が成立しました。

侮辱罪は公然と人をおとしめる行為が対象の親告罪です。現行の法定刑は「拘留（30日未満）か科料（1万円未満）」でしたが、「1年以下の懲役・禁錮または30万円以下の罰金」が加わります。また公訴時効は1年から3年に延長となります。

現在は、SNS上などでさまざまな書き込みがおこなわれています。匿名で突然襲いかかってきます。被害者は予想できていない事態にとまどい、自信喪失・自己嫌悪に陥り、立ち直る機会も奪われて無力化してしまいます。全国の警察が21年に侮辱容疑で立件したインターネット上の中傷事件は38件しかありません。SNSの事業者などが情報開示に消極的という実情もあり、多くが泣き寝入りです。今回の法改正は、ネットで中傷を受けたプロレスラー木村花さん（当時22）が命を絶ったことがきっかけでした。



一方、加害者は、自分の正義感を振り回して反撃しない被害者に勝ち誇ります。同調者を発見すると自己の主張は間違っていないと確認します。“勝者”に遅れまいと新たな攻撃者が登場してきます。これらの者たちは、自分（だけ）の正義の主張が快感になり、自己の存在確認の手段となります。そのためには匿名が可能なインターネットは便利で影響力も大きいです。しかし加害の意識はありません。加害は加速していきます。

正義の主張が匿名で行われるということは、正しい主張をしているという確信がないからです。現在の競争社会のなかでは、職場もそうですが、他者を落とし込めることで自己が浮かび上がらせようともがいている悲しい労働者がいます。大人のいじめを真似する学校のいじめでも1人に集中して攻撃するネットが問題になっています。そのかわり、反論の世論が登場するとサーッと引きます。

自己を取り戻すことに困難がともなう被害者の精神的苦痛は取り残されます。

また、人をおとしめる行為は、人びとの自分の思いを表現したいという欲望にブレーキをかけ、なにか行動を呼びかけようとするときに躊躇させてしまったりします。社会の支配形態に利用されている側面もあります。人びとを分断したりする方法としては有効です。使用者にとっては労務対策に有用できます。そのため対策・対応はかけ声だけでなかなか進みませんでした。

「努力を積み重ねたいという気持ちが突然に打ち砕かれたとき、人生がいかなるものになり変わるか、たとえばアメリカの白人に共感する心と、広い心があったにしても、決してわからないでしょう。努力への動機を失い、私たちは日々恐ろしい影に覆われて暮らしていますが、多くの黒人の若者を破壊しているのは、この動機の欠如によります。そして世界中を振りかえってみても、肌の色のみが原因で起こる抑圧や迫害が、合衆国の首府において見られるほど、憎悪に満ち、おぞましいかたちで露呈している場所はないでしょう。（アメリカで全米黒人女性組織の創立者の1人であるメアリー・チャーチ・テレルの1906年の演説『アメリカの黒人演説集』 荒このみ編訳 岩波文庫）

憲法が機能している！？

この間、侮辱罪以外にも部落差別解消推進法、障害者差別解消法、ヘイトスピーチ対策法、パワハラ防止法等制定・改正に際しても似たような問題が起きています。日本では、人権、差別問題を訴えることは本当に困

難を極めます。その根本には「人権保護法」が法案段階で廃案になった状況にみられるように、人権意識が根付かない実態があります。

日本政府は、2018年の国連人種差別撤廃委員会が求めた人種差別撤廃条約の実施状況に関する報告書において、条約で差別的言動を法律で処罰すべき犯罪としている条文の適用を留保しました。理由は、罰則導入は表現の自由を保障する憲法規定に抵触しかねない、ヘイトスピーチ対策法が罰則のない理念法になったのは国会の議論の結果であり、差別的言動には名誉毀損や業務妨害などの刑法犯が成立する、人種差別は憲法や労働基準法などの各関係法令で禁止されているので、包括的差別禁止法の制定は必要ないと説明します。また、被害者は法務省の人権擁護局を通して支援を受けることができると回答しています。

では、憲法、関連する刑法、労基法等は有効に機能しているでしょうか。しているのは「表現の自由」の野放し状態と国会への責任転嫁です。根底にあるのは人権を侵害されている者たちの痛みを知ろうとしない人権感覚です。その結果ますます事態は深刻化しています。

「晒す」は被害者を生みだす

人をおしこめる行為について、部落差別の現状を取り上げた映画『わたしのはなし 部落のはなし』の1シーンです。

大阪の小学校からの友人である3人の青年が話し会っています。海外旅行中にアジア人として差別をうけたという1人は「差別する人がいるとわかっているんだったら、そういう体力をつけておくことも大事かも。相手を変えることも大事だけれど、悪口をいわれても流せるように自分を変える方が楽」と話します。もう1人です。「否定するわけじゃないけど、流すというよりも、俺は相手に理解してほしいと思う」「以前は逃げればいいと思っていたけど、逃げても差別されることは必ず出てくる。いつかは闘わなあかんやんか。逃げ続けていたら闘う力がなくなる。だから俺は相手にも理解してもらいたい。」

3人は目頭を押さえながら、言葉を撰んで自分の思いを語ります。それぞれがおかれた環境のなかですでに“それなり”の「体力」をつけていますが、それでも「逃げない」で居続けることは簡単ではありません。「差別は鋭い刃」です。

「体力」をつけないと交われない社会からは共生社会はつくれません。

「表現の自由」にかかわるシーンもあります。

『部落地名総鑑』の刊行・発売の差止訴訟です。刊行・発売の責任者は、学術研究といいます。原告の1人は「明かすではなく、まさに晒すこと」と主張します。「明かす」と「晒す」は違います。晒すは新たな被害者を生み出します。被害者であるか否かは受けとめる人の感覚です。だれでも加害者にも被害者にもなり得ます。加害者かどうかは最終的には自覚です。自覚が加害を克服させる力の源です。

包括的差別禁止法の制定を

あらためて包括的差別禁止法を制定を要求し、それぞれの法に呼応させて充実をはかる方向に運動を進めていく必要があります。侮辱罪もふくめて、厳罰化による抑止力に期待をかけるだけでなく、人権の視点から啓蒙活動、人権教育を充実させ、世論を喚起し、被害者をださない予防・防止対策を進めていかなければなりません。侮辱罪の国会審議で、厳罰化により表現の自由が制約される懸念が示され、施行から3年後に有識者を交えた検証を行うことになりました。人権と表現の自由は対立するものではありません。

包括的差別禁止法を制定にむけた取り組みが、人権が尊重される共存・共生の社会を創ることにつながっていきます。



復職を成功させるために

前号で、企業や精神科医の取組事例のシンポジウム「職場復帰対策に特効薬はない」を紹介しました。では、精神的体調不良で休職した労働者、その職場、労働組合はどのような対応が必要なのでしょう。

企業は休職者数を公にしません。健保組合の報告書の医療費支出は毎年膨れ上がっていました。すると報告書の支出内訳は記載されなくなり、さらに外部に放出しないよう管理がきびしくなっています。

昨年12月に総務省が発表した「2011年度 地方公務員のメンタルヘルス対策に係るアンケート調査結果」では、前年度から引き続いたものを含めた休務者（1週間以上、病気休暇又は休職した者）は全体で21,676人（2.3%）で、職員10万人あたり2,250人です。休務後の状況は、21年4月1日時点で、復職55.5%、休務中32.1%、退職12.5%です。

この数字をどうとらえたらいいのでしょうか。少なくとも、体調不良者、休職者1人ひとりの状況を踏まえて対策がとれる状況をはるかに越えています。

回復、復職とはどういうことをいうのでしょうか。

精神疾患の障害は“disorder”で、症状は因果関係がある反応です。（身体の障害は“disability”）しかし日本の精神医療は“disability”の症状を見つけ投薬中心の治療を目指します。多くの場合、主治医は職場との連携がうすく、因果関係を問題にできません。ですから主治医等の復職可能の診断基準は、症状が軽くなったという判断です。

最初に使用者の環境整備義務、安全配慮義務を点検

厚労省は、2004年10月、労働者の職場復帰のための対策として「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（いわゆる「復職の手引き」）を公表しました。（09年3月に改訂）

「復職の手引き」は復職にむけて5段階のステップを提案しています。使用者は「手引き」に書いてあることすべてやってもダメだったから復職不能といって退職をせまり、労働者もそれを受け入れる状況があります。しかしそれだけで対策を尽くしたことにはなりません。

「復職の手引き」は復職にむけて5段階のステップを提案している。

<第1ステップ>

病気休業開始及び休業中のケアの段階であり、「労働者からの診断書（病気休業診断書）の提出」、「管理監督者によるケア及び事業場内産業保健スタッフ等によるケア」、「病気休業期間中の労働者の安心感の醸成のための対応」及び「その他」で構成される。

<第2ステップ>

主治医による職場復帰可能の判断の段階であり、「労働者からの職場復帰の意思表示と職場復帰可能の判断が記された診断書の提出」、「産業医等による精査」及び「主治医への情報提供」で構成される。

<第3ステップ>

職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成の段階であり、「情報の収集と評価」、「職場復帰の可否についての判断」及び「職場復帰支援プランの作成」で構成される。

<第4ステップ>

最終的な職場復帰の決定の段階であり、「労働者の状態の最終確認」、「就業上の配慮等に関する意見書の作成」、「事業者による最終的な職場復帰の決定」及び「その他」で構成される。

<第5ステップ>

職場復帰後のフォローアップの段階であり、「疾患の再燃・再発、新しい問題の発生等の有無の確認」、「勤務状況及び業務遂行能力の評価」、「職場復帰支援プランの実施状況の確認」、「治療状況の確認」、「職場復帰支援プランの評価と見直し」、「職場環境等の改善等」及び「管理監督者、同僚等への配慮等」で構成される。

「手引き」には「フォローアップのための面談においては、……労働者及び職場の状況につき労働者本人及び管理監督者から話を聞き、適宜職場復帰支援プランの評価や見直しを行っていく」「これらの制度が事業場の側の都合でなく労働者の職場復帰をスムーズに行うことを目的として運用されるよう留意すべきである」とあります。運用はそこまでおよびます。ここからは労使の交渉いかんです。

「復職の手引き」は、個人的事情で体調不良に陥り、休職に至った労働者しか対象にしていません。また、会社の責任を覆い隠し、労働者の自己責任、自助努力を強制します。しかし職場で体調不良者が出たことは職場環境に問題があると捉える必要があります。「使用者の環境整備義務」「使用者の安全配慮義務」です。

「復職の手引き」は、本当は順序として<第5ステップ>職場復帰後のフォローアップ」が第一番目に検討しなければならなりません。使用者・管理監督者だけでなく職場の全員でかかえている問題の洗い出し、社員や労働組合からの要求・提案をうけ入れて改善策を検討する必要があります。そうしないと再発してしまいます。

休職者・再発者を出さないための教訓の蓄積は会社の財産です。

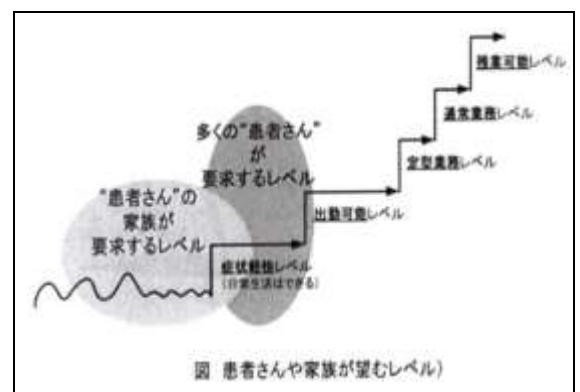
体調不良の時は、冷静な判断はできない

精神的体調不良者の一番の思いは「早く今の苦痛から解放されたい」です。身体も打撃を受け記憶しています。この2つは違うリズムで現れます。薬の影響も受けていて自分でコントロールできません。居直って“付き合う”しかありません。克服するためには、冷静さを取り戻したり、記憶を薄めるための時間が必要で、ゆっくりと身体的休養をして体力を強化する必要があります。

その一方で、そこに迫り込んだ会社や個人にいたく怒りや憎しみから、反撃したい、報復して謝らせない、自分の思いを伝えたい、分かってほしいという感情は消せません。心身が思うように動かさなくてもどかしさが募ります。

自覚しなければならないのは、体調不良の時は、冷静な判断ができませんので重要な判断はしないことです。反撃したい等の感情は簡単に消せません。他者から簡単に忘れろなどといわれてもできません。

「早く今の苦痛から解放されたい」と、反撃したい、報復して謝らせたい等の感情はベクトルの方向が違うので、一緒に解決されません。相反するものです。体調の回復なしで、反撃はできません。そのことを踏まえたうえで、解決にむけて「順序」をつける必要があります。



休職を「リフレッシュ休暇」に

休職に至る原因には、①長時間労働 ②過重労働（責任） ③人間関係 ④適性配置義務違反 ⑤顧客、住民、モンスターペアレントからの攻撃などがあります。復職可の診断書がでて、会社、職場、周囲の労働者が何も変わらなければ、原因が存在する職場環境のなかに戻され、再発の危険性は大きくなります。

復職問題は簡単ではありません。休職者の状況は原因もからんでさまざまです。①比較的軽度で、仕事に影響がなく早期の回復が見込める場合 ②短期間の1～2回の休職を経てその後は安定就労が見込める場合

③医療的なケアが適切に行われてなくて、回復にむけてのプロセスも確立されずに休復職を繰り返したりして周囲の対応も困難が伴う場合 ④比較的重い疾病により休復職を繰り返したり、回復が困難な場合などです。

さらに休職にさまざまな反応が出ています。体力が低下する、思考能力が低下する、業務上のスキルが低下する、社会性が薄らぐ、などなど。それに気付かなくて（認めない）「自分はだ愛上部」と主張する休職者が多くいます。同じように、理解できない使用者も多く、復職と同時に即戦力として無理を強制してきます。それに合わせた復職プランが必要となります。それを積極的提案を含めてサポートしていくのが労働組合とユニオンの任務です。

休職期間が長くなるほど不安感が増します。よく休職者に対して「ゆっくり休め」のアドバイスがおこなわれますが、取り残される、当てにされていないと不安感を増します。一方、会社は方針がない時にそう対応をします。復職を繰り返すと労働者は自信を喪失します。長期休職者は簡単に「寛解」や「完治」しません。無理した復職は再発の危険性がでてきます。

労働者は長期間休むとなまけ癖がつき、期限が近づくと焦ります。教員などは3月が近づくと「元気になった」といって主治医に無理やり「復職可」の診断書を書いてもらいます。それを提出して「拒否された」と主張して争いになります。しかし見透かされています。

長期休職者は、個人の努力だけでは無理で、集団生活で訓練が必要です。また職業教育訓練が有効です。学校はスキルアップが可能であり、競争がなく助け合いがあるのでコミュニケーション力量もアップさせます。社会に復帰できて初めて職場に復帰できるようになります。コミュニケーション能力をアップさせるには、意識的に地域活動、父母会、ボランティア活動への参加も有効で視野が広がります。

復職に際しては「失敗をしない」ことを心掛けなければなりません。失敗すると不安が募り、「癖」になってしまうことがよくあります。

「3か月間の休職」、そして復職が話題になります。最初の1か月は、心身が働きません。そのときはあせらずに休養し、心身を整えることが大切です。あせってもなにもできません。落ち着いてきたら、どうしてこうなったか、何があったかを客観的に、冷静に整理してみます。別な事態が見えてきます。それができたら会社と自分との関係を見直してみます。仕事第一の考えが消え、それまでと違った関係性が見えてきます。そうできたら本当の自分を取り戻すことができ、自信をつけて「同じ轍を踏まない」と決意することができます。そうできたら休職は人生の素晴らしい「リフレッシュ休暇」です。

「お帰りなさい」

復職に際して「ためし出勤」は有効です。まず、会社が復職を拒否していないことの意味表示でもあります。しかし短時間労働を認めないところもあります。労働者の家族のために育児休暇、介護休暇制度があるのに労働者本人の病気回復のための制度を作成しないことは理由になりません。

休職期間は会社によって違います。休職期間が経過したから則解雇という会社だけではありません。しばらく様子を見る、無給にするが雇用は継続するなどさまざまです。ましてや休職に至った原因が労災に該当するような状況のときは労働組合、ユニオンで交渉する必要があります。

会社が“いじめ”を行った加害者を異動させるなど復職者の要望を受け入れ、職場環境改善等を了解したとしても、同僚が受け入れる体制を整えているとは限りません。復職を成功させるためには使用者も労働者も変わらなければなりません。労働組合・ユニオンの役割は復職者に「自信を回復させること」です。

職場復帰最初の日の朝、「お帰りなさい」「何か困ったことがあったら遠慮なく言ってね」、そして帰り際「どうだった。焦らないでね」と声をかけられると復職者は受け入れられていると捉えることができたという体験談があります。そのようにして職場復帰し、6か月過ぎた時に、「復職が成功した」ということができます。

労働安全衛生マネジメントシステムに心理社会的リスクを

全国労働安全衛生センター連絡会議の機関誌『安全センター情報』6月号は、ILOが発表した[暴力・ハラスメントのない安全で健康的な労働環境] (2020.7.24)のなかの「4. 職場レベルでの取り組み:暴力・ハラスメント防止のためのOSHマネジメントの強化」を紹介しています。

日本政府は、2019年6月に開催された第108回ILO総会で「仕事の世界における暴力とハラスメント条約」の採決に賛成しました。しかしその後、批准にむけた取り組みはまったく進めていません。批准のためには「パワハラ防止法」等の改正が必要ですが、そのなかにもどのような項目を盛り込まなければならないのかを提案しています。冒頭の部分をそのまま紹介します。

4. 職場レベルでの取り組み：暴力・ハラスメント防止のためのOSHマネジメントの強化

[ILO] 第190号条約によれば、加盟国は、労働の世界における暴力・ハラスメントを防止するための適当な手段を講ずることを使用者に要求する法令を制定しなければならない。第9条によれば、使用者は、以下のことを行わなければならない。

- (a) 労働者・労働者代表と協議したうえで、暴力・ハラスメントに関する職場方針を策定・実施すること。
- (b) 労働安全衛生マネジメントにおいて暴力・ハラスメント及び関連する心理社会的リスクを考慮に入れること。
- (c) 労働者・労働者代表の参加を得て、暴力・ハラスメントのハザードを特定し、リスクを評価すること、及びそれらを防止・管理すること。
- (d) 労働者その他の者に対し、適当な場合には利用しやすい様式により、暴力・ハラスメントの特定されたハザード・リスク及び関連する防止・保護措置（(a)に規定する職場方針との関連における労働者その他の関係する者の権利・責任に関するものを含む）に関し、情報・訓練を提供すること。

労働における暴力・ハラスメントを効果的に防止・管理するためには、健全な労働安全衛生マネジメントシステム（OSH-MS）に（暴力・ハラスメントを含め）心理社会的リスクが統合されなければならない。実際、OSH-MSには、労働者の安全・健康を維持するための事業所の努力を確立・監視・評価するとともに、国の法律を遵守するための一連の活動・プロセスが含まれている。

ILOの労働安全衛生マネジメントシステムに関するガイドライン（ILO-OSH 2001）は、職場方針—計画、実行、評価及び改善のための行動—の諸要素を含んだ、OSH-MSの確立のために適切な手配をすることを提唱している。つまり、このプロセスは、1950年代に事業のパフォーマンスを継続的に監視するために確立された、「Plan-Do-Check-Act（PDCA）」の基本原則に従っている。

過去数十年間、OSH-MSアプローチは、一般的になってきており—先進国と開発途上国の双方で導入されてきている。その適用を促進する方法は、法的要求事項から自主的な活用まで様々であり、経験は、OSH-MSが事業所レベルにおける労働安全衛生パフォーマンスの継続的改善のための論理的かつ有用なツールであることを示している。（以下 略）

目次

- 4.1 暴力・ハラスメントに関する職場方針 （略）
- 4.2 リスクマネジメント—ハザードの特定とリスクアセスメント— リスクの防止・管理 （略）
- 4.3 労働安全衛生訓練・情報への暴力・ハラスメントの統合 （略）
- 4.4 監視と評価 （略）

ウクライナでの戦闘は4カ月におよびます。5月15日の朝日歌壇です。「殺人の兵器を区別して報ず 人道的と非人道的に」 人道的兵器などありません。

吉田裕著『日本軍兵士——アジア・太平洋の現実』（中央公論新社刊）は、過去の戦争から改めてその教訓を教えてください。死者、自殺者、精神疾患患者について抜粋して紹介します。

戦死、戦病死 栄養失調症、餓死

アジア・太平洋戦争における日本の戦没者は、軍人・軍属が230万人（日中戦争期を含む）、外地の一般邦人約30万人、空襲などによる日本国内の戦災死没者約50万人、合計310万人です。

日本政府は、年次別の戦没者数を公表していませんが、310万人の大部分がサイパン島陥落後の絶法的抗戦期の死没者と考えられます。

日本軍兵士は、どのようにして「死んでいった」のでしょうか。戦闘による戦死者と病気による戦病死者がありますが、軍隊内部でも一般社会でも戦病死よりも戦死の方をより価値のある死、より名誉ある死と見なす風潮があったため、戦病死を戦死と「読み替える」ことも行われています。また、自殺が戦死として処理された例もあります。

戦病者には餓死があります。はっきりしたデータはありませんが、栄養失調による餓死者と、栄養失調に伴う体力の消耗の結果、マラリアなどに感染して戦死した広義の餓死者の合計は140万人に達すると推定している研究もあります。

また戦争栄養失調症もあります。食糧などの給養の不足、戦闘による心身の疲労など、戦場の過酷さに起因するものですが、ストレスや不安、緊張、恐怖などによって体内環境の調節機能が変化をきたし、食欲機能が失われて摂食障害をおこします。戦争神経症と重なります。

自殺（自決）、殺害・「処置」

戦死、戦病死と異なる死に、自殺（自決）があります。

「そもそも陸軍および海軍には、アジア・太平洋戦争開戦前から自殺者が多かったという分析がある。1938年の論説、憲兵司令部『最近における軍人軍属の自殺について』は、陸海軍の軍人・軍属の自殺者数は、毎年120人内外、最近10年で1230人に達しているとして、『右の人数は軍人、軍属10万人に対して30人強に当たる、10万人につき、30人の比率は一般国民の自殺率よりやや高い』、したがって、『日本国民の自殺率は『日本国民の自殺率は世界一であるから、日本の軍隊が世界で一番自殺率が高いことになる』と結論づけている。』

「形式上は戦死か戦病死に区別されているものの、実態上はまったく異なる死のありようとして、非常に数が多いのは日本軍自身による自国軍兵士の殺害である。その一つは、『処置』などと呼ばれた傷病兵の殺害である。」

戦争神経症、ヒロポン

精神疾患患者についてです。

「当時の陣地内は、精神心理的に異常に興奮した状態にあって、些細なことにもいらだった。

そして、兵のなかには、精神に異常の徴候を現わすものがではじめた。戦況が悲観的になるにつれて、突然に発狂した。被害脅迫妄想、幻視幻聴、錯視錯聴、注意の鈍麻、散乱、支離滅裂、尖鋭な恐怖、極度の不安、空想、憂愁、多弁、多食、拒食、自傷、大声で歌い回るもの、踊り回るもの、なにもかにも拒絶するものなど、叡智、感情、意思の障害があらわれた。

すなわち、極限における人のすがたであり、超極度の栄養失調症にともなう急性痴呆症の姿であった。(柳沢玄一郎著『軍医戦記 生と死のニューギニア戦』)

事実、戦局の悪化に比例して、精神疾患の患者は増大していた。」

日本本土に還送された陸軍の戦病患者のうちで、精神疾患患者の占める割合は、1937年0.93%、38年1.56%、41年5.04%、42年9.89%、42年10.14%、44年22.32%です。

『戦争神経症』(war neurosis)とは、戦時に軍隊に発生する神経症の総称であり、ヒステリー性の痙攣発作、驚愕反応、不眠、記憶喪失、失語、歩行障害、自殺企画、夜中にうなされて突然声をあげる夜驚症等々の症状があった。第一次世界大戦中の激しい塹壕戦のなかで多数の患者が発生し、注目されるようになった。当初は、『シェル〔砲弾〕ショック』(shell shock)などと呼ばれた。砲弾の爆発が原因だと考えられたからである。『発症の原因としては、『戦闘行動での恐怖・不安によるもの』、『戦闘行動での疲労によるもの』、『軍隊生活への不適応によるもの』、『軍隊生活での私的制裁によるもの』、『加害行為に対する罪責感によるもの』などが指摘されている。』

「神経症を直視せず、『疲労問題』を重視するならば、問題解決の方向は、『疲労回復』に向けられる。……………」

海軍軍医学校研究部には、ヒロポンの効果や、より強力な新薬の研究が命じられていたのだと考えられる。ただし、戦場では、かなり早くからヒロポンが使用されていた。」

軍隊式教育

終戦で、軍隊は解体されました(その後すぐに復活します)。しかし戦後のさまざまな組織形態は踏襲されます。企業、労働組合またしかりです。

「私的制裁では……侮辱や屈辱などの精神的苦痛を相手に与えるやり方が好んでとられた。……兵士の人間性や個性をそぎ落とすという面では、命令に絶対服従する画期的な兵士をつくりあげるという『教育』的効果を持っていた」は、まさしく現在も行われています。『教育』的効果がパワハラに当たるか否かはあちこちの交渉で論争になっています。

死者は「数」ではない

労働者の精神状況・苦痛を無視して、労働時間だけで肉体的疲労だけを取り上げて「まだ働ける」ととらえる企業、労働行政は続いています。「ジェノサイド(大量殺戮)の恐ろしさは、一時に大量の人間が殺戮されることにあるのではない。『そのなかに、ひとりひとりの死がないということが、私にはおそろしいのだ。人間が被害においてついに自立できず、ただ集団であるにすぎないときは、その死においても自立することなく、集団のままであるだろう。死においてただ数であるとき、それは絶望そのものである。』(石原吉郎著『望郷と海』ちくま学芸文庫)」

戦争、ウクライナの状況を自分に引き寄せたとき、人格・人権、人間性や個性の尊重、企業、労働組合、行政のあり方についてもあわせて捉え返してみる必要があります。

「PTSDの日本兵の
家族の思いと闘い・証言集会」
第一部 証言「PTSD家族の証言」
第二部 記念講演 吉田裕一橋大学名誉教授
「兵士の心と身体からみたアジア太平洋戦争」
日時 8月7日(日) 13時～16時
会場 武蔵村山市民会館(小ホール)
資料代 500円
主催 実行委員会(080-1121-3888)

テレワークで体調不良

厚労省は4月15日、「自殺総合対策の推進に関する有識者会議」の報告書をまとめました。働き過ぎなどで尊い生命が失われ、心身の健康が損なわれるなどの事態が後を絶たないとして、過労死等防止対策と連携していく必要があるとしています。

また、テレワークが進んだこととあわせて、ワーク・ライフ・バランスが推進された反面、労働時間管理が困難になり長時間労働になりがちで過重労働が生じたり、コミュニケーションが取りづらくなり、孤独感・疎外感を感じているという報告もあります。そのため、テレワークの適切な運用を含めた職場のメンタルヘルス対策をさらに推進することが必要としています。

厚労省は、冊子「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」を作成しました。文献調査と企業に対するヒアリングに基づき、孤立感を感じさせない工夫などのメンタルヘルス対策のポイントと28社の好事例を紹介しています。

運送労働者の労働条件は社会的課題

全日本トラック協会は、会員企業727事業者に実施したモニタリングの調査結果を公表しました。時間外労働が年960時間を超える運転者がいると回答した事業者は、全体の27.1%に上っています。前年結果を0.9ポイント下回りました。2024年度から自動車運転業務の時間外労働上限が年960時間以内と規制されます。

改善に向けては協会の自助努力だけでは限界があります。流通における経費などの問題が改善されないと、最終的には労働者の賃金にしわ寄せがおこなわれ、長時間労働がうまれ、さらに労働力不足になってしまいます。

テレビコマーシャルなどで「配達料無料」などをいう文句に利用者を集めている企業もあります。運送労働者の賃金はどこから生み出されるのでしょうか。労働者を軽視しています。利用者が甘言にのせられている付けが労働者に回ってきます。

マイナンバーは危険

5月26日、岩手県釜石市は、7年にわたり、全市民3万人分の住民基本台帳の住所や氏名、生年月日、市民の収入額、マイナンバーなどの個人情報データをメールで自身の業務用パソコンに送付させていたなどとして、2人の職員を懲戒免職処分とし、県警に刑事告訴しました。

1月、京都市で税理士らが、元勤務先の税理士事務所から顧客のマイナンバーを含む営業情報を不正に持ち出したとして、京都府警に逮捕されました。

各自治体では、マイナンバーに盛り込むデータ処理を民間業者に委託し、民間業者はさらに別の業者に委託と、実際はどこが処理をしているか掌握されていない事態も生まれています。情報は一カ所に集中されますが個人情報の管理は軽視されています。

データ化をすすめるにしても、個人情報は横の繋がりをもたない分散管理が最も安心です。マイナンバーは最も危険です。



「過労死防止学会 第8回大会」

日時：2022年9月10日(土) 12:30～

11日(日) 13:30

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)

