

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8月22日発行 第62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

感染症で社会が二分

33度で生産性は50%に

第7派のコロナ禍が全国を襲っています。そのなかにあつて今年の夏は猛暑と豪雨が続き、大きな被害をもたらしています。さらに北海道、東北は地震が続いています。

毎日の全国のコロナ感染者数は十万人をはるかに越えています。政府の対策にも、人びとにも深刻さがみられません。死者数は数の積み重ねでしか扱われません。行動規制が行われていないと自慢げに観光旅行を語って搭乗する人や自分のためにグルメ料理が用意されていると勘違いしている人たちがいます。

数年前は、熱中症対策として、行政機関が生活困難者のために冷房が整備してある施設を開放しました。しかし昨年・今年ほとんどありません。り患者・死者の数すら公表されません。また、この間、自殺者が急増しています。

豪雨に対しては、天気予報は、以前よりは早めの安全地

帯への避難を呼びかけ、人的被害は減少しています。

これらのなかで、貧富の差は見えにくく、隠され、慣らされてしまっています。対策が語られる対象は、しっかりした住居で、エアコンが完備されているゆとりある人たちです。

EUの労働組合は気温の上限を法律で定める要求

消防・救急車、医療関係者などをはじめとするソーシャルワーカーに従事する人たちは大変です。

日経新聞によると、オランダの大手スーパー、アルバートハインは熱波のさなか「こんな時に配達員を働かせるのは無責任だ」と判断し、国内の宅配サービスをすべて一時停止しました。

気温が高くなると手に汗をかいたり集中力が低下したりします。そのため仕事場で事故が起こりやすくなります。米カリフォルニア大学がカリフォルニア州内の1100万件余りの労災申請について、現地の気象データと照合したところ、カ氏90度（セ氏約32度）を超えれば労働者がけがをする確率は6～9%高くなりました。カ氏100ど超なら10～15%も高くなります。

国際労働機関（ILO）では気温が33～34度になると、労働強度が中程度で働いている人は能力が50%失われるとみています。暑すぎて仕事はかどらず生産性は低下します。

英国や欧州連合（EU）の労働組合は、労働条件として働ける気温の上限を法律で定めるよう要求しています。欧州では現在、ほんの数カ国しか法定上限を設定していませんし、それも28度から36度まで開きがあります。最も大きな危険に晒されているのは、雇用が不安定で労組とも縁遠い労働者たちです。

感染症のまん延によって、仕事の世界は在宅勤務が可能で人とそうでない人に二分されたといわれますが、実際はすでに存在していた格差が浮き彫りになった面が大きいです。

公助が期待できないなかで、自助が無理な人たちを取り残さないよう共助の力を強めていきましょう。



「パワハラ防止法」は役立っているか



相談窓口は設置されたが・・・

「パワーハラスメント防止法」（「改正労働施策総合推進法」）は2020年6月1日から施行されました。パワハラ用語が社会的に認知されて声を上げやすくなり、職場の状況にも変化が生まれているといわれています。しかし「パワハラ防止法」は本当に労働者に役立っているのでしょうか。判断する材料はみつきりません。そこで厚労省が発表している資料から探ってみます。

パワハラ防止法はパワハラを直接的に禁止するのではなく、職場に研修などの防止対策の取り組みと相談窓口の設置を義務づけます。

相談窓口はどれくらいの職場で設置されているのでしょうか。

7月5日、厚労省は21年10月31日現在の「2021年 労働安全衛生調査（実態調査） 結果の概況」を公表しました。

事業所調査の「メンタルヘルス対策に関する事項」です。取り組み内容の「事業所内での相談体制の整備」については、300人以上の事業所では80%以上

になっています。しかし利用状況については調査されていません。パワハラ防止対策についても同じような状況と推測されます。

労働者個人調査で、「仕事や職業生活に関する不安、悩み、ストレスについて相談できる人の有無等」については、「相談できる人がいる」92.1%で、「相談相手（複数回答）」は「家族・友人」80.1%、次いで「上司・同僚」75.2%です。「相談できる人がいる」のうち、実際に相談したことがあるは69.8%で、「相談相手（複数回答）」は「家族・友人」71.5%、次いで「上司・同僚」70.2%（ $92.1\% \times 70.2\% = 64.7\%$ ）です。労働者の相談は、まず事業所内の者（体制）ではありません。

このことから推測すると、メンタルヘルスの相談とパワハラ被害の相談窓口は体制・仕組みは異なりますが、現在において機能しているとはいいい切れません。

「パワハラ」でないのが「いじめ・嫌がらせ」

7月1日、厚労省は「2021年度の個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表しました。

総合労働相談は、1,242,579件。内訳は、「法制度の問い合わせ」838,913件、「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」170,070件、「民事上の個別労働紛争相談件数」284,139件です。

「民事上の個別労働紛争相談件数」の内訳は、「いじめ・嫌がらせ」86,034件、「自己都合退職」40,501件、「解雇」33,189件の順です。

「いじめ・嫌がらせ」の最近の推移は、17年度72,067件、18年度82,797件、19年度87,570件、20年度79,190件です。20年度は減少しました。厚労省の説明は「2020年6月の改正労働施策総合推進法の一部施行に伴い、大企業についての同法に規定する職場におけるパワーハラスメントに関する相談については同法に基づき対応されるため、『総合労働相談』のうち『法制度の問い合わせ』や『労働基準法等の違反の疑いがあるもの』として計上され、『民事上の個別労働紛争（いじめ・嫌がらせ）』の相談件数には計上されていない」ためです。

「民事上の個別労働紛争」は「いじめ・嫌がらせ」と「パワハラ」を区別します。「パワハラ」はあくまで、

①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの、の3つの要素をすべて満たす必要があります。それ以外が「いじめ・嫌がらせ」です。

22年4月からパワハラ防止法は中小企業にも適用されました。そうすると22年度では「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は減少し、「パワハラ」は増えることとなります。しかし「いじめ・嫌がらせ」は、21年度はまた19年度の状況に戻りつつあります。22年度ははたして減るでしょうか。

「パワハラ防止法」は“使い勝手が悪い”

いわゆる「いじめ・嫌がらせ」「パワハラ」の相談をすると「民事上の個別労働紛争相談件数」の「いじめ・嫌がらせ」（86,034件）と「パワハラ防止法」（23,366件（20年度18,363件））に振り分けられ、圧倒的多くが「パワハラ」でないと判断されています。推測される原因は、「パワハラ」の3つの要素を満たすのはハードルが高いことです。

「パワハラ防止法」の相談の圧倒的多くが「パワーハラスメント防止措置」18,422件（78.8%）（同14,078件）です。被害者にとっては即効性がない、まどろっこしい相談となります。

「パワハラ防止法」では、労働局長は必要な事項について事業主から報告を求める（「報告の請求」）ことができます。雇用管理の実態把握を行った1,

580事業所のうち、何らかの違反が確認された519事業に対して589件（同645件）の是正指導を実施しました。

指導内容は「防止措置」376件（同4,08件）、「事業主の責務 研修の実施」110件（同138件）、「事業主の責務 自らの言動」100件（同94件）などです。

労働局長による「紛争解決の援助申立」受理件数は401件（同308件）、「調停申請」受理件数195件です。申立の内容は、「パワーハラスメント防止措置」375（93.5%）、「パワーハラスメントの相談を理由とした不利益取扱い」26件（6.5%）などです。

21年度中に援助を終了したのは408件（前年度受理した案件を含む）です。そのうち、労働局長が助言・指導・勧告を行った結果解決をみたのは212件です。

「優越的言動問題調停会議」による調停申請受理件数は195件（20年度126件）です。

相談件数から「紛争解決の援助申立」件数への大きな件数の減少、そして援助の結果を見ても、パワハラ防止法は労働者にとっては実効性が伴わない、「使い勝手が悪い」ことを物語っています。むしろ被害者を排除するための法律のようにも見えます。相談・申立をした労働者の人権はどう捉えられているのでしょうか。一方、使用者にとっては逃げ道があり、存在価値はあります。

「法解釈はいじめ（パワハラ）に該当しない」

「民事上の個別労働紛争」相談件数284,139件のうち、「いじめ・嫌がらせ」は86,034件（複数相談の場合に「いじめ・嫌がらせ」があるものを含む）です。

そのうち21年度の全体の「労働局長による助言・指導」の申出件数は8,484件です。この数年間の推移は、18年度9,835件、19年度9,874件、20年度9,130件で、20年度以降激減しています。「相談者の種類」は、「労働者」99.6%です。

そのうち21年度の「いじめ・嫌がらせ」は1,689件です。この数年間の推移は、18年度2,599件、19年度2,592件、20年度1,831件で、20年度以降激減しています。

21年度の「紛争調整委員会によるあっせん」の申請件数は3,760件です。この数年間の推移は、18年



度5.201件、19年度5.187件、20年度4.255件で、20年度以降激減しています。「相談者の種類」は、「労働者」98.3%です。

そのうち21年度の「いじめ・嫌がらせ」は1.172件です。この数年間の推移は、18年度1.808件、19年度1.837件、20年度1.261件で、20年度以降激減少しています。

この動向は、「パワハラ防止法」での相談に移行したからとは言い切れません。相談から「助言・指導の申出」、「あっせんの申請」への過程でそれぞれ大きく減少しています。最初から相談だけの労働者も多くいます。しかし相談して「法解釈ではいじめ（パワハラ）に該当しない」と回答されて期待が削がれてしまったという話も多く聞きます。さらに「民事上の個別労働紛争は手続きが複雑で面倒」といわれて断念する労働者もいます。

つまりは「パワハラ」「いじめ・嫌がらせ」の実態に対応する実効性ある法規制が存在しないため、本来なら手短で手続きが簡単であるべき「助言・指導」「あっせんの申請」も“使い勝手が悪い”制度になっていることに根本的問題があります。

「合意成立件数」が減少

“使い勝手の悪さ”を裏づけるのが「あっせんの処理状況」です。

「あっせんの開始通知」に対して「あっせんを開始せずに合意」38件、「紛争当事者の双方が参加あっせんの開催」2,017件（52.8%）、「紛争当事者の一方が不参加」1,541件（40.4%）です。

「あっせんを開始せずに合意」と「紛争当事者の双方が参加あっせんの開催」をあわせた「合意の成立」は1,263件（33.1%）です。「紛争当事者の双方が参加あっせんの開催」で「合意せず」と「紛争当事者の一方が不参加」による「打ち切り」の合計は2,360件（61.8%）です。「紛争当事者の一方が不参加」による「打ち切り」には、途中の回からの不参加も含まれます。取り下げ173件（4.5%）、その他23件（0.6%）です。



ここ数年間の「紛争当事者双方のあっせん参加率」の推移は、18年56.9%、19年56.3%、20年48.4%と減少しましたが21年は52.8%と上昇しました。しかしここ数年間の「合意成立件数」の推移は、18年38.1%、19年36.2%、20年32.4%と減少しています。

これらの数字は「パワハラ防止法」が当初は期待したが当てにならない、期待したが外れたというような影響が「民事上の個別労働紛争」にもおよんでいるということではないでしょうか。さらに「パワハラ防止法」が施行され、厚労省からの「指針」等が出されると使用者の抵抗や居直りが強くなったのと、労働局の判断がそれ以前と比べて労働者に厳しくなったということがあります。

これらの状況を知った労働者は相談、「助言・指導」「あっせん」をためらってしまいます。

「処理終了件数」における「いじめ・嫌がらせ」などの内訳は公表されません。

「仕事の世界における暴力とハラスメント条約」の批准を

日常の労働相談においても、「パワハラ防止法」に基づいて対応すると困難を極めます。

その原因の1つは、「パワハラの定義」です。

2012年3月15日に出された「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（「提言」）における概念規定・定義は「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」です。3つの要素すべてを満たすことにはなっていません。それぞれがパワハラに該当します。しかし「パワハラ防止法」では

3つの要素すべてを満たすものとなり、ハードルが高くなってしまいました。

2つ目は、「パワハラ防止法」にあわせて出された「指針」です。

「提言」では6つの「職場のパワーハラスメントの行為類型（典型的なもの）」が提示されました。

しかし「指針」では「職場におけるパワハラに該当すると考えられる例／該当しないと考えられる例」が示されました。これらの例は抽象的ですが、実際の運用での解釈・「線引き」は自分の側に有利におこなわれます。「該当しないと考えられる例」は使用者を救済するためのものです。「ここまではパワハラに当たらない」と公然と主張する使用者もいます。

パワハラか否かの判断は、加害者・使用者や第三者がおこなえるものではありません。

日常の労働相談においては、労働者がパワハラと感じたらパワハラですとアドバイスをします。パワハラと感ずることが起こっているということは、すでにその職場では何らかの問題が発生しているということです。

3つ目は、加害者に対する罰則規定がないことです。職場に研修などでの「あってはならない」発言は、ことが起きてしまった後の使用者責任の言い逃れのためのものです。居直る加害者を戒め、起ち直させる機会がありません。職場全体としての抑制力の効果も果たせていません。

政府・使用者による「働かせ方改革」のなかで作られた「パワハラ防止法」を、「パワハラ」「いじめ・嫌がらせ」と峻別するのではなく総合的にとらえ、労働者にとっての「働き方改革」に有用でき、その予防、解決のための法律に作り変える必要があります。

そして早期に「仕事の世界における暴力とハラスメント条約」を批准できるようにする必要があります。

セクシュアルハラスメントという言葉を獲得



第27回ワンコイン講座は、女のユニオンかながわ執行委員の贅川由美子さんに一人二役をお願いしました。

「せめて水だけでも充分市民に飲んでもらおうじゃないか」

第一部は、「8月」が近づいていますので講談師神田香織の教室生として、講談を披露してもらいました。

前東京都水道局労組の組合員でしたので、演題は「ヒロシマの水道」です。1945年8月6日8時15分その時、それ以前、その後のヒロシマ水道局労働者の奮闘の実話です。抜粋です。

人々は水を求めてさまよいました。

しかし破裂した水道管から水が溢れ、水溜りができてたという話もたくさん聞きます。

実は、送水管や水道管が途中、あちこちで切断されましたが、爆心地から北に2.5キロメートル離れた太田川上流の牛田町にあった浄水場から給水は続けられました。

浄水場はさいわい火災から免れましたが、送水ポンプ室、内燃機関室などのレンガ造りの建物は鉄骨屋根や扉、窓枠などが爆破され、木造建物は全壊、送・配電設備も破壊され停電してしまいました。・・・無事だった電動の送水ポンプは停まってしまい、高台の配水池に貯められた満杯の水が配水されたら断水します。

この日、浄水場に勤務していた技手の堀野九郎（当時51歳）さんは非番でしたが、昼過ぎ浄水場になんとかたどり着きます。配水池が空になる前に、濾過池から水を送り込まなければなりません。堀野さんは、とっさに予備の内燃機ポンプを運転することにしました。やけどの痛みをこらえながら、まず機械の間に食い込ん

だガラスの破片を取り除き、夢中で数々の弁を操作しました。・・・

ついに内燃機1号の1台が運転できるようになりました。ポンプに迎え水を入れ、いよいよ運転開始です。慎重に、しかも敏速に起動のかんしを入れ、空気起動を行い、続いて重油に切り替えるレバーを動かします。・・・次の瞬間、爆発音とともにポンプが回り水を送り始めたのです。午後1時過ぎのことです。

こうして焼け野原となった市内に「命の水」の給水は続けられたのです。広島市の水道は、明治32年の給水開始から今まで「不断水記録」を更新しているのです。

かろうじて断水は免れたものの、全市にわたって各地の水道管は破裂していました。・・・

11月、後に水道事業の管理者となる寺西正雄さんが戦地から職場に復帰してきました。まだ給水量の80%が漏水している状況です。寺西さんがみんなに呼びかけました。「水がのうては市民は生活ができません。食をはじめ諸物資が不足している折から・・・。せめて水だけでも充分市民に飲んでもらおうじゃないか」・・・

職員らの悪戦苦闘の漏水修理作業は続けました。その結果、市周辺の末端まで水が届くようになったのは翌年の4月上旬です。

被爆者は「水をください」と乞い、水を飲んで多くが死んでいきました。被爆者にとって水は死期を早めるものでした。しかし水が多くを救ったのも事実です。そして市民の生きる希望をつなぎました。

どういう言葉で表現していいのかわからなかった

第二部は、東水労、そして現在のユニオン運動の体験をふまえた講演「セクシュアルハラスメントの労働相談」です。

労働組合活動の中でセクシュアルハラスメントという言葉は初めて聞いたのは1988年です。最初聞いた時に、カタカナで日本語ではないし判りにくいなと思いました。知人が所属していた「働くことと性差別を考える三多摩の会」をお呼びして学習会をしました。その時は「セクシュアルハラスメントってなに？」という思いなんです。「いっぱいあるじゃないですか」と具体例をあげると、「あ、そういうことなんだ」と。

私が水道局に入職した72年ころは、セクシュアルハラスメントという言葉はありませんでした。それこそ身体に触れてくる男がいたんです。文句をいうと「叩かれてもいいから触りたい」などといいます。その時は「叩いても触らせない」などと馬鹿なことをいい合っていました。そういえる関係だったからできるんです。できない関係だったら本当に恐ろしいだろうなと思います。

それまでは、例えば、「子ども何人いる？」とか。なんでそんなことをいわれなくちゃならないんだとか、いろいろな思いがありました。ただそれをどういう言葉で表現していいのかわかりませんでした。

それが「あってはならないこと」、セクシュアルハラスメントなんだという思いに至ります。

セクシュアルハラスメントという言葉を獲得し、自分にとっても「それはセクハラ！」といえることは大きなことでした。一緒に組合活動をしていた女性たちは同じ思いをしていました。かたちはいろいろ違っていろいろ勉強してみようよということになりました。

アンケートは言葉を学習する1つの機会

職場でアンケートをとりました。そのときはものすごく注意をしました。それまでのように、ざっと配布してさっと回収するのではなく、1人ひとりに封筒に入れ、書いたらその中に入れて回収し、中を見られないような工夫をしました。

青年女性部としての取り組みだったので、私たちと同じ世代や上の世代は何だこいつらはと思っていたでしょう。しかし若い男性は新しいことをちゃんと受け入れて協力してくれました。水道局は、いってみれば男性職場で女性は職場に1割いるかどうかほとんどです。女性だけでは全部の職場でアンケートを集められませんでした。それを青年労働者が助けてくれました。

アンケートの土台となったのは、「働くことと性差別を考える三多摩の会」が1万人アンケートをいろいろな地域に配っていたものです。私たちは、1万人アンケートは大部だったので、そのまま配布するのではなく、職場にアレンジしたかたちでもう少し項目を少なくしてまとめました。

セクシュアルハラスメントという言葉が89年に流行語大賞になりました。しかしきちんと位置付けられていません。揶揄するような言葉が飛びかいます。「これセクハラ？」とか「これ違うよな」、「気を付けてしゃべっていたら会話ができないんじゃないか」とか。そんなことが普通に語られるような時代でした。女性のなかからも、なんでこんなことを労働組合がやらなくちゃいけないのかという声があったのも事実です。

ただ、アンケートはそれ自身がその言葉を学習する一つの機会でもあります。セクシュアルハラスメントという言葉がみんなのなかにそんなに意識化されていないときに、「あなたセクハラを受けたことありますか」と聞いたら「ないです」と答えます。しかし項目を立てて1つひとつに「これはどうですか」「これはどうですか」と有体験率を聞いていくと「あっ、これはそうだったんだ」「これもそう、わたしも嫌な思いをしていた」というようにして気付いて、意識化されていきます。そのようなものとしても活用しました。

印象に残ったのは、自由意見欄です。普通のアンケートは自由意見欄はあっても書いてあることはほとんどありません。。でもこの時は自由意見が非常に多かったです。質問項目にはないけど自分にはこんなことがあったというのもありました。

やっぱり、アンケートをとってよかったなと意識化されたと思いました。もちろん「何でこんなアンケートをとるんだ」というような意見のもありました。

セクハラという言葉が市民権を得る前に、私たちがアンケートをとることによって言葉の意味を理解しとあけです。三多摩の会の人たちは、努力して、このような経緯をへてセクシュアルハラスメントという言葉を広げたんだなと今も思います。とても衝撃的でした。

絶対許さない姿勢が効果

私としては、70年代から労働運動を始めましたので、法律よりも運動のほうが大事ななだと思っていました。法律制定運動に集約されるべきではないと。よく組合でも議論していいました。

しかし、努力義務ではあってもセクシュアルハラスメントを防止しなければいけないということが「機会均等法」に明記されてから、特に公務員の職場ではこの効果は絶大でした。アンケートをとった2・3年後、法制定後に、当局も防止義務を掲げるようになります。すると先ほどいったようなことをしてくる人はピタッとなくなりました。そういう意味ではやはり、法律は不十分で中味のないものですが、文言として出されたことの意味はあったと思います。

たしかに、相談件数はちょっと減るくらいで、たいしたことがないかもしれませんが、逆に、いままで相談しなかった人たちが相談するようになったということがいえます。どんなハラスメントでもそうだと思います。

アンケートで最も高い有体験率 五二・九％は「電話や外部との折衝などで他の人はいないの『女じゃだめだ』という対応をされた」との項目。次いで「最近色っぽいね。男ができたの?」「『男はブート?』などと男との関係をからかわれた」「四三・五％、「『○○子』『○○ちゃん』などと、なれなれしく呼ばれた」三九・〇％、「女は得だ」などと言われた」三三・一％、「容姿、容貌、言動などを同僚の女性と比較された」三二・八％)。(労働安全衛生とハラスメント)より

ますが、効果は非常にあったと思います。特に法が基準として生きる職場では。ただ、どの問題でもそうではないところは必ずありますが・・・。

もうひとつは、私たちのそういうものは絶対許さないという姿勢。もちろん職場の上司もいますが、同時に私たち自身がはっきりしていると、非常に効果がありました。

そうは言っても、決してなくなったわけではないです。言葉によって傷ついた人とかもいました。

均等法はセクハラを禁止しているわけではないです。その後もセクハラで傷ついた人とかもまだまだいました。防止措置が義務づけられ、相談窓口を設けろというだけです。だから元首相のように「セクハラが禁止されているわけではない」と公言する人もいます。

特にパワハラでいうと、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（「提言」）のパワハラ の定義が、パワハラ防止法で新たに違えて定義され、そこからはずれたものはパワハラでないことになったこと の不満の声はあちこちから聞こえてきます。かえって「提言」のほうが幅広く解釈するかたちになっていたの ではないかと。

定義づけは二面性があります。やっぱりその人がハラスメントを受けたという感覚がハラスメントだと思 います。その認識がなかなか深まっていないなど。

ハラスメントを生む土壌は職場環境

ユニオンの相談の中で感じるのは、特に小さな職場ではまだまだハラスメントは認識がされていません。

それと、窓口は作っているけれど窓口の担当者の認識が低いということがあります。窓口がハラスメント加 害者になったりします。そうすると就労継続の難しさ、例えば加害者と職場を離す難しさ、解決が長引くとメン タル不調を起しやすいくということがあります。だからとても相談はできない。

相談窓口は1本ではなくて、複数、第三者の窓口もあり、会社の人事に権限があるという形にしなければい けないと思います。なかなかそのようにはなっていない。そのためにいっぱい問題が出てきます。

もう1つ、セクハラ、パワハラもそうですが、個人間の問題にしてしまうことが結構あります。しかし、ハ ラスメントを生む土壌は職場環境で、職場内部の問題です。人権の問題でもあります。しかしそういうとらえ 方をしている経営者は多くありません。やはりそのようなところは問題です。

読書 案内

加害者の謝罪 加害者への処罰 被害者の納得



斎藤環・内田良共著 『いじめ加害者にどう対処するか 処罰と被害者優先のケア』（岩波ブックレット）が 刊行されました。帯には「被害者が居続けられない学 校であってはならない その対応は被害者に寄り添う ものになっているか？」とあります。

学校を職場と置き換えると、問題の所在、対処方法 は共通する課題が浮かび上がってきます。

加害者は来続け被害者は離脱

名古屋大学大学院教授の内田良さんによる「はじめ に」です。

不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査』では、 『いじめ』の定義が何度か改められています。1994年には学校としていじめの存在を事実認定でき ていることが要件からはずされ、『個々の行為がいじ めに当たるか否かの判断を表面的・形式的に行うこ となく、いじめられた児童生徒の立場に立つて行う こと』が明記され、2006年には『一方的に』『継続的に』『深刻な』といった文言が削除され、定義の 枠が拡大されました。定義の変遷は、学校教育がい じめで傷ついた子どもの気持ちを1つひとつ尊重す るようになってきた経過でもあります。』

「文科省が毎年実施している『児童生徒の問題行動・定義は逆方向です。

続けて内田さんです。

不登校児童に対して「学校に行かなくてもいいんだよ」という一見優しい言葉は、いじめ被害者を学校外に追いやる「やさしい排除」と言わざるを得ないと言います。オルタナティブが整備され、心的ケアの体制が整えられることで、被害をうけた側が、居ていいはずの教室・学校に居られなくなる構造があります。いじめの加害者は学校に来続けているのに被害者は学校から離脱し続けます。

いじめの事案では、被害者の子どもだけでなく保護者も、周りの保護者から孤立してしまいます。いろいろなデータを分析すると、「被害者側の保護者 Vs. 大多数の保護者+学校」の実態があります。背景には保護者の側に「いじめられた側も悪いのではないか」の考えが根強く存在します。

いじめ加害者への対応が鈍くなる背景としては、暴力を丸抱えしてしまう教員文化があり、それゆえ加害者も抱え込んでしまいます。その結果、被害者への対応は拡充され、被害者が学校から離脱することが前提の対応がとられることとなります。

後遺症やPTSD化を最小限に

精神科医・筑波大学教授の斎藤環さんです。

精神科医の中井久夫さんは、戦時中の学童疎開の体験からいじめを三段階の構造で捉えます。

最初は、加害者が周囲の生徒や教師に対して、被害者がいじめられても仕方がない人間であるという印象操作を行います。次の段階では、加害者は被害者が少しでも反抗的態度をとると懲罰として激しい暴力を加えるようになり、いじめ加害への抵抗や助けを求める行為を無力化してしまいます。三段階目は、孤立無援となった被害者は風景の一部のように「透明化」していきます。この段階に至ると、被害者の世界は狭くなり、加害者との関係だけが唯一の対人関係のように思われてくるため、時にはその関係性に依存するようになります。さらに、加害者との関係は永遠に続くようにすら思えてきます。この段階に至ると、被害者

「学校のいじめ」と労働者の「パワハラ防止法」の

アメリカで発表された論文です。7歳～11歳で学校のいじめを経験した人8,000人の追跡調査では、その後40年を経ても健康面に高いリスクを抱えています。そうでない人に比べて、中高年になってからのうつ病が1.95倍、不安障害が1.65倍、自殺傾向が2.21倍のリスクです。

いじめを原因とするPTSDでは、**心理的再体験**：いじめられたシーンのフラッシュバックや悪夢 **回避行動と反応の鈍化**：同世代の学生や若者を避ける傾向 **過覚醒**：不眠、集中困難、過剰反応、感情的、神経質 などのことが起こります。

いじめ問題にどう対応したらいいでしょうか。絶対に必要なのは **・加害者の謝罪** **・加害者への処罰** **・被害者の納得** の3点です。

加害者の謝罪と加害者への処罰は、いじめ加害をスティグマ化（否定的な意味を他者から付与される）し、「恥ずかしい行為である」という認識を徹底するためです。処罰は厳罰化、恣意的ではなく「ルールに基づいた罰則をしっかりと作る」ということです。「私は悪いことをしました」ということを周りにもわかるようにすることです。早期に行えば多くの場合、被害者は納得します。そうすることで被害者の後遺症やPTSD化を最小限にすることが大事です。逆に、してはいけないのは教師による曖昧な「指導」です。

加害者のケアも必要です。その際は、加害者の背景に配慮した処罰をしてほしいです。その前に絶対条件として被害者支援が必要です。

「いじめ加害者に罰則を」という議論で必ず出てくるのが、「加害—被害関係があいまいである、被害妄想としか思えない・・・そういうケースに厳罰化を適応するのは無理がある」という主張です。

いじめが起きてしまった後の「オープンダイアログ」による対話実践の方法・応用です。

・いじめ当事者の生徒たち、場合によっては家族、2名以上の教師またはスクールカウンセラーが

は自分がいじめられていることすら否認し始めます。

- それぞれの当事者の言い分を十分に傾聴する:このとき、当事者の言い分を遮ったりせず、議論、説得、尋問、アドバイスはしない。指導で行われるこうした「議論」は(ダイアログ・対話)ではなくモノログ(独白・心の声)である。
- 一切の「指導」は(この場では)決して行わない:他の場面で適切なされるのであれば許容範囲。
- 傾聴のあとに教師間で「リフレクティング」(当事者の前で感想や対応のアイディアの交換)をフラットに行う。その様子を子供たちにもみてもらう。
- 1回30分～60分、毎週実施し、5～10回ほど繰り返す。

このような対話実践を繰り返しおこなっていくことで加害者―被害者の話し合いを安全に進めることができ、加害者―被害者に同時に出来るケアともなります。正式のオープンダイアログでなくても、そこから対話的要素だけを抽出して応用することもできます。

いじめの被害者・加害者の感情がもつれている理由の1つに、どちらも話し合わないで恨みつらみを溜め込んでいくということがあります。ですから**お互いの主観的な思いを声に出し、交換することは意味があります。**

被害者の救済と尊厳の回復を

斎藤さんの「おわりに」です。

多くのいじめは、「どんな場所でも必ず起こるはず」という〈先入観〉なしには見えてこないし、逆に「あ

参加する。

るはずがない」という思い込みがあれば、いじめは見えなくなってしまいます。

第一になされるべきは、被害者の救済と尊厳の回復です。それは加害者への配慮よりも優先されるべきです。

いじめ容認の背景には、学校空間がさまざまな暴力を容認している現実があると思います。暴力は体罰だけではありません。ハラスメントと区別がつかないような指導、教師すらも根拠を合理的に説明できない無意味な校則、部活の強制や年功序列の容認、実質的にいじめにあたるにもかかわらず看過されている「いじり」行為、などです。いじめ根絶は困難でも、今よりはいじめが起こりにくく、被害者の立ち直りを支援しやすい環境を準備するうえで、こうした背景的な暴力を低減することが急務であると考えています。

よく、パワハラ被害については証拠を集めて加害者が居直れないようにしてから反撃しようなどといわれたりします。その結果、問題は深刻化し、被害者、加害者とも非和解状態になり、被害者は心身の回復にも長期間を要するようになります。「どんな場所でも必ず起こるはず」のパワハラ問題は、被害者が早期に声を上げ、周囲が早期に気付いて被害者の側に立ち、話し合いによる解決に向かうことが最良の方法です。

過労死防止学会 第8回大会

日時：2022年9月10日(土) 10:00～

11日(日) 16:30

会場：龍谷大学「響都ホール」(京都駅徒歩1分)

大会テーマ：

新型コロナ禍の長時間労働と過労死問題



全国労働安全衛生センター

連絡会議第33回総会

日時：2022年10月1日(土) 14:00～

11日(日) 12:00

会場：かながわ労働プラザ3F 多目的ホールA

(JR京浜東北線「関内」駅下車8分)

記念講演：津野香奈美 神奈川県立保健福祉大学

准教授 『ハラスメントに職場で取り組む

一啓発、から事後対応まで』



第34回コミュニティ・ユニオン

全国交流会 in 札幌

しる おこる こえあげる つながる

ひろがる わかる

日時：2022年10月15日(土) 13:00～

16日(日) 12:030

会場：北海道自治労会館

戦争の加害・被害はその後、家族、子ども・孫にも

8月7日、武蔵村山市市民公会堂で「PTSDの日本兵の家族の思いと願い・証言集会」が開催されました。主催は「PTSDの復員日本兵と暮らした家族が語り合う会」。

“終わらない戦争”

最初に3人の方が証言しました。

会を立ち上げた主催者代表です。父は無口で第二次大戦の従軍体験は口を閉ざし続けました。復員後は1つの仕事が続きませんでした。失業保険に頼らず継続していればゆとりある生活ができたはずですが家は貧しかったです。しなかったのか、できなかったのか。父は戦争体験のPTSDで精神を病み戦後社会に順応できなかったのではなかったか！ しかし長い間、PTSDの日本兵の存在は隠され、兵士の家族でさえ父や夫がPTSDに犯されていることに気付かずに暮らしていたのです。戦争は兵士を傷つけるだけでは終わりません。その後、暮らした家族の生活にも大きな影響があったのです。

2人目です。海軍将校だった父は、乗っていた戦艦が撃沈されて海原に浮いていましたが、からくも救出され九死に一生をえたという体験を持ちます。父はほとんど軍隊や従軍について話をするとはなく、戦友会のようなものとの関りも一切ありませんでした。その頃の家にはありがちな暴力こそ封印していましたが、なにかといつぐキして大声で怒鳴り出すことがよくあり、今でいうパワハラ・モラハラ発言がひどかったです。怒りのモードに入ると目の色が変わり、まるで人が変わったようになってしまうので父のことが怖かったです。「父は戦後の社会に適応できなかった。わが家にはいつも恐れや怒りが渦巻いていて家族はひき裂かれた」と振り返ります。

3人目は、陸軍航空隊の整備工だったもう1人の方の息子さんです。「おい！ 今から戦争の話をする！ 聞け」父は酒に酔うと決まって戦場の話をまくしたてました。1時間以上、子どもたちは背筋を伸ばし、黙って従うしかありませんでした。ジャングルに逃げた仲間、木の上で全身バラバラになってぶら下がっていました。食糧はなく、仲間は次々と飢えと病気で亡くなりました。部隊で帰還できたのは1～2割、30人～40人だったといえます。

働き者で実直だった父は変っていきました。家族は「町で一番、貧乏」と揶揄され、父は「アル中」「戦争ボケ」とさげすまれました。

PTSD、抑うつ反応、アルコール・薬物依存症、自傷行為、自殺企図、家族への暴力…

これらの証言を受けて中村江里広島大学大学院准教授のコメントです。出兵した兵士はさまざまなトラウマをかかえて帰還します。その代表的なのが心的外傷後ストレス障害(PTSD)で、さらに抑うつ反応やアルコール・薬物依存症、自傷行為、自殺企図、家族への暴力、身体的不調などさまざまな形で現れます。

戦時中、精神疾患の治療を行う専門病院が国府台陸軍病院(千葉県市川市)でした。終戦後、軍からカルテの消却命令がでますが軍医たちは軍令に抗してカルテを保存します。病院等の諏訪敬三郎はカルテを持ちだしドラム缶に隠して埋めます。そのカルテの存在が戦後50年を経た95年に明らかになり、それをもとに研究も行われます。

2018年にはNHKのドキュメンタリー番組『隠された日本兵のトラウマ～陸軍病院8002人の病床日誌』が放送されます。しかし、戦中、戦後とも精神疾患兵士に関する体系的な統計データはありません。

「皇軍には頭のおかしいものなどいない！」

吉田裕一橋大学名誉教授による「兵士の心と身体からみたアジア・太平洋戦争」の講演です。そのなかの「兵士の心と身体をめぐる諸問題」です。

陸海軍はメンタルな問題を軽視、陸軍は日中戦争以降まがりなりにも取り組みを始めますが海軍の対応は遅れます。精神科の海軍軍医だった黒丸征四郎は、「それまでの海軍には精神病患者やその治療についての関心、配慮は全くありませんでした。皇軍には頭のおかしいものなどいないという信念の時代だったし、徴兵の陸軍とは違い

海軍は全員志願兵でしたからよけいにそんな風潮が強かったのでしょう」と語っています。

陸軍の場合でも、対策には限界がありました。その理由の1つは軍医の主な任務が詐病の摘発だったからです。

日本海軍には、十分な住居性を確保し、兵員の健康・体力の維持に配慮することが戦闘力の維持にもつながるといふ発想が欠如していました。

ある海軍の兵士は戦後、「過酷な条件のもとで、疲弊は極限におかれた人間と、快適な条件のもとで体力を温存した人間が対峙した場合を考えれば答えはおのずと明らかであります」と語っています。そして「日本にはどこかに人間軽視の思想があって、その点が米国とは格段の落差があったと思います。そのことが犠牲を大きくしたものであろうと考えます」と。

戦争で負った身体的障害の問題、特に「傷痍軍人」の問題は戦後ある程度の社会的関心呼びました。しかし、長い間、見過ごされてきたのが戦争のトラウマの問題。統合失調症などと診断された高齢者(元兵士)のなかにPTSDを発症した人たちが含まれていた可能性は高いです。

元兵士たちの子どもの回想のなかにPTSDを思わせるものがあります。「『お父さんは、戦争から帰ってきたら人が変わっていたのよ』と私が小学生のころ、夫婦のあらがいで夫に殴られた後、傍にいた子どもたちに母はよくそう言っていました。40歳の頃より『躁うつ病』になり、その後の10数年間は精神面や経済面などで4人の家族それぞれがいろいろな影響をこうむりました」と書かれています。

戦争直後「南方ボケ」などと呼ばれた復員兵のなかにも、同様の兵士が潜んでいた可能性があります。「南方ボケ」に関しては戦時中から大きな問題になっていたようです。

戦争トラウマの問題は海外では、古くから問題にされてきました。特に文学では取り上げられています。

アメリカではベトナム派遣兵から大量のPTSD患者が発生し社会問題になっています。しかし日本では「感情も統制」されての「皇軍には頭のおかしいものなどいない」の教えは戦後も引き継がれ、「自分の存在も消して」生きていくことを強制されました。戦争が兵士にもたらしたPTSDの傷は、“終わらない戦争”として後遺症をもたらし、さらに家族・子ども・孫にも「被害」をもたらしていました。

今、ウクライナ情勢をとらえる時、同じような加害者、被害者を出さないための世論を高めていく必要があります。

人権に国境はない

8月5日、経済産業省は、企業活動が人権侵害につながっていないかを調べる「人権デューデリンス」の指針案を発表しました。すべての国内企業に対し、海外にある取引先の工場を含め、人権侵害にあたる労働や契約内容になっていないかを定期的に点検し改善するよう求めます。

指針案では、原材料の調達先や製品の販売先を含むサプライチェーン（供給網）全体で強制労働や児童労働などがいないかを確認し、問題があれば改善を求めます。意見公募をおこない、9月末までに正式に指針内容を決めます。

人権に国境はありません。日本における外国人労働者の処遇・職場環境も当然含まれます。

物言う労働者株主

「物言う株主」が社会をにぎわせています。以前、「お金を儲けることは悪いことですか」と公言した投資家株主はまだうごめいています。

5月25日、アマゾン・ドット・コムがオンラインで開いた株主総会で、倉庫で働いている労働者の株主は「投資家の皆さんは自らのリターンを支えている労働者の安全についてどう考えていますか」と訴えかけ、労働条件の改善を求める株主提案を出しました。個人の声をオンラインで集め、株主として大企業に働きかける「物言う株主」の新たな形です。他の株主を巻き込み、提案への賛成率は44%に達し、大企業の経営を動かしました。

企業は株主だけのものではありません。

