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１２月２１日発行 第６４号

〒101-0021 東京都千代に田区区外神田
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://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

ＩＬＯ等の国際調査

２２．８％が職業生活で心理的暴力や嫌がらせを経験

１２月５日、ＩＬＯはロイドレジスター財団、ギャラップ社と共同で職場における暴力とハラスメントについて分析した報告書『職場での暴力とハラスメントの経験：世界初の調査』(『Experiences of Violence and Harassment at Work：A global first survey』) を発表しました。

調査は２０２１年、ロイドレジスター財団の世界リスク調査の一環として１２１の国と地域の１５歳以上の労働者約７万５千人個人を対象にインタビュー形式で実施されました。

報告書は、身体的、心理的、性的などさまざまな形態を含む、職場での暴力やハラスメントをうけた労働者自身の経験と、そのような出来事を開示した回答者の経験について、グローバルな概要を提供する最初の試みです。

調査の最終的な目標は、仕事の世界を取り巻くものや定着したジェンダーの役割を含む、より広い経済的、社会的、文化的文脈に根ざした、長年にわたる非常に複雑な問題についての認識を高めることです。

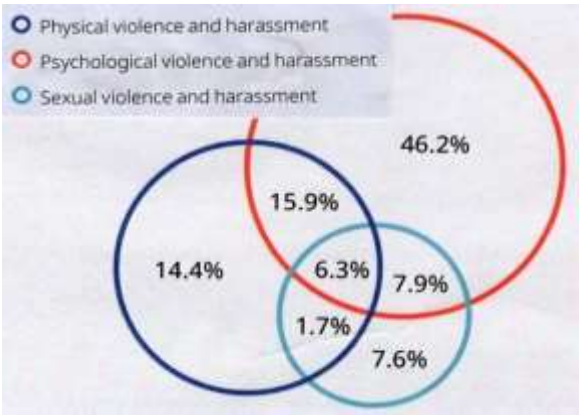
ハラスメント被害が多いのは若者、移民労働者、賃金労働者

約５人に１人にあたる２２．８％が、身体的、心理的、性的な暴力やハラスメントを経験していました。地域的にみると、アメリカ３４．３％、アフリカ２５．７％、ヨーロッパ・中央アジア２５．５％、アジア・パシフィック１９．２％です。

心理的な暴力やハラスメントの経験者は１７．９％。身体的な暴力やハラスメントは８．５％で、女性よりも男性の被害が多くなっています。性的な暴力やハラスメントの経験者は６．３％で、特に女性の被害が多いことが明らかになっています。

種類を問わず暴力やハラスメントの影響を受ける可能性が最も高いグループは、若者、移民労働者、賃金労働者の男女でした。性的な暴力やハラスメントは、若い女性が被害にあう数は若い男性の２倍に、移民女性は非移民女性の２倍近くに上っています。

被害者の５人に３人以上が、職場で暴力やハラスメントを複数回経験したと答え、その多くが過去５年以内に被害を受けていると回答しています。



職場で暴力やハラスメントを経験したと答えた人で重なる部分

職場における暴力やハラスメントは計測が困難で、被害を誰かに打ち明けるケースはわずか半数しかなく、多くの場合は複数の形態の暴力やハラスメントを受けてようやく話すようになることなどもわかりました。

自分の経験について話すことを妨げる可能性のある要因についても調べました。理由として最も多かっ

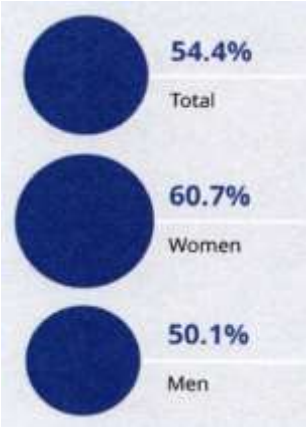
たのは、「時間の無駄だと思う」と「評判が落ちるのが怖い」。さらに、恥、制度への信頼の欠如、またはそのような容認できない行動が「正常」と見なされるためなどでした。

女性は男性よりも自分の被害を話す傾向が見られました（５０．１％に対して６０．７％）。

暴力やハラスメントを終わらせるためにＩＬＯ条約の批准を

ＩＬＯのマヌエラ・トメイ事務局次長補（ガバナンス・権利・対話担当）は「人びとが職業生活の中で一度だけでなく、何度も暴力や嫌がらせに直面することを知るのはつらいことです」と述べました。「心理的暴力とハラスメントは各国で最も蔓延しており、女性は特に性的暴力とハラスメントにさらされています。報告書は、仕事の世界における暴力やハラスメントを終わらせるための課題の巨大さについて語っています。ＩＬＯ第１９０号条約の批准と実施に向けた現場での行動が促進されることを願っています」

２０１９年ＩＬＯ暴力及びハラスメント条約（第１９０号）と勧告（第２０６号）は、ジェンダーに基づく暴力やハラスメントを含む、仕事の世界における暴力やハラスメントを防止、是正、排除するための共通の枠組みを提供する最初の国際労働基準です。この条約は、国際法で初めて、暴力やハラスメントのない仕事の世界に対するすべての人びとの権利の具体的な承認を含み、これを尊重し、促進し、実現することを批准国に求めています。



暴力やハラスメントをうけた職場での体験を誰かに話しましたかの質問への「はい」の回答率

ギャラップのパートナーであるアンドリュー・ゼパは「この非常に機密性の高い問題に関する堅牢なデータを収集することは困難ですが、不可欠です。このレポートは初めて、世界中の労働者の５人に１人以上を悩ませているこの蔓延している問題のベールを持ち上げます」と述べています。「あまりにも長い間、企業や組織は職場での暴力やハラスメントに気づいていないか、取り組むことを望まなかった。このデータセットは、この重要な安全問題に関する切望されている進捗状況を追跡するために私たち全員が使用できるベースラインを提供します」

ロイドレジスター財団の証拠と洞察のディレクターであるサラカンバーズは「職場での暴力やハラスメントのように困難で根深い世界的な安全上の課題に取り組むには、問題の程度を理解し、特に信頼できるデータが以前はほとんど存在しなかった可能性のある場所で、最も危険にさらされている人びとを特定するための優れたデータを持つことが重要です」と述べています。「ギャラップおよびＩＬＯと協力して、世界リスク調査の一環としてこれらのデータのギャップを埋めるためのこの画期的な貢献をし、条約１９０の極めて重要な批准によって推進される各国の改善のためのベンチマークを提供できたことを非常に嬉しく思います」

暴力やハラスメントだけでなく、「見て見ぬふり」も仕事の世界では蔓延していて声が上げにくい状況を作りだしています。

日本での調査でもほぼおなじような結果がでています。それらのことが「容認できない行動が『正常』と見なされる」状況をつくりだします。

働きやすい職場をつくりあげるためには労働者はもっと声を挙げることが大切です。そしてその権利を確認し保障しあうためにも、日本政府は２０１９年６月に承認にしたＩＬＯ暴力及びハラスメント条約（第１９０号）の批准にむけて法律の改正を急がなければなりません。

ヘイトは被害者の日常をえぐり、魂を殺す

国連自由権規約委員会は、１０月１３日と１４日、自由権規約（市民的及び政治的権利に関する国際規約）の実施状況に関する第７回日本政府報告審査を開催しました。第６回は２０１４年に開催され、日本政府は、たくさんの課題を課せられていました。

１３日はヘイトスピーチの現状について委員からの質問と日本政府の回答がおこなわれました。

日本政府の回答（要点）です。

人種差別の流布や表現、人種差別的思想、動機を背景とする暴力行為が特定の個人や団体人の名誉を害するものであれば、刑法等で処罰することが可能です。現行法上の処罰範囲を超えて人種差別思想等の流布をすべて処罰することについては、罪刑法定主義、表現の自由などとの関係で極めて慎重な検討を要すると考えています。

人権擁護機関は、全国各地で人権啓発活動をおこない国民の間に人権尊重の思想を普及させ、人権に対する国民の理解を深めることを目的として実施しています。講演会や座談会の開催、テレビ、ラジオ、新聞、雑誌などによる広報、啓発冊子の配布などです。

ヘイトスピーチに関しては、「外国人の人権を尊重しよう」を掲げ人種や国籍に基づく偏見や差別の解消のため人権啓発活動をおこなっています。

ヘイトスピーチを解消のために人権擁護機関が実施している主な人権啓発活動は、①ポスターやリーフレットの作成、②法務省ホームページやＳＮＳなどを使った情宣発信、③インターネットのバナー広告などがあります。人権擁護機関は、全国の法務局で外国人を含むあらゆる人々からの相談活動に応じています。

メディア上のヘイトスピーチに対する対応です。人権擁護機関はプロバイダーにも削除の協力を助言しています。調査の結果、名誉棄損に該当するなど違法性が認められた場合、削除をプロバイダーに要請しています。この取り組みはプロバイダー業界が定めたガイドラインにも盛り込まれています。

ヘイトスピーチ解消法に禁止や罰則規定をもうけていない理由は、日本国憲法上の表現の自由に配慮し、不当な差別発言について、禁止規定をあえて設けず、啓発活動などを通じて国民の理解を深めるという理念のもとに議員立法で成立した法律だからです。

ヘイトスピーチ解消法の効果は、これによって国民の間に文化などの多様性を認め、言語、宗教、生活習慣などの違いを正しく理解し、これらを尊重することが重要であるという認識が広く、広く浸透していることにつながっています。

ヘイトスピーチの件数は、人権擁護機関が外国人に対する差別待遇の人権侵犯として２０２１年に新たに手続きを開始した件数は５９件です。

警察は、違法行為を認知した場合は、法と証拠に基づいて厳正に対処しています。右派系による違法行為が認知されたデモは２０２１年に２０件が認知されています。

明示的に犯罪化するために刑法を改正を

審査後、自由権規約委員会は「日本の第７回定期報告に係る総括所見」を発表しました。その抜粋です。

委員会は、従前の勧告７を繰り返し、・・・以下のことを求める。

(a) ヘイトスピーチ解消法の範囲を拡大し、その出自に関係なくすべての人に対する差別的な言動及び行動を

対象とすることを検討すること。

(b)・・・ヘイトクライムの個別の定義及び禁止を導入し、性的指向及び性自認といった理由を含む規約上の全ての禁止理由に基づくオンライン及びオフラインのヘイトスピーチ行為を明示的に犯罪化するために刑法を改正することを検討し、ヘイトクライム及びヘイトスピーチの報告を奨励し、包括的な細分化されたデータ収集システムの確立を通じて行うことを含め、そのような犯罪が特定され、登録されるようにすること。

(c) 特に、法執行官、検察官、裁判官に対する研修を強化し、一般市民の感受性と多様性の尊重を促進する啓発キャンペーンを実施することにより、民族的及び宗教的少数派並びにレズビアン、ゲイ、バイセクシュアル及びトランスジェンダーの人々等の脆弱な集団に対する不寛容、固定観念、偏見及び差別と闘うこと。

(d) ヘイトクライム及びヘイトスピーチに関する法執行官の捜査能力を強化し、すべての事件が体系的に捜査され、加害者が責任を問われ、被害者が完全な補償を受けられるようにすること。

表現の自由を盾にした放置は差別を拡散

日本政府の委員会における回答は、国連自由権規約から外れているだけでなく、実態とも大きく違います。そればかりではなく、内容は人権侵害を放置、容認しているとしか見えません。

人権啓発活動は充分な効果を上げているとはいえません。そのため、今、全国で刑事罰を盛り込んだ実効性のある条例制定の声が高まっています。また表現の自由を盾に取り締まりを放置することによって差別は拡散されています。

現在のヘイトスピーチをめぐる動きです。

２０１９年１２月１２日、川崎市で全国で初めてヘイトスピーチに刑事罰を科す「川崎市差別のない人権尊重のまちづくり条例」が制定されて３年を迎えました。

運動団体「『ヘイトスピーチを許さない』かわさき市民ネットワーク」による川崎市のこの３年間の状況についての報告です。条例制定の効果によって駅前などでヘイト街宣は継続するものの、「殺せ！」「死ね！」といったあからさまな差別扇動表現は避けられ、ヘイトスピーチを繰り返す状況は「大きく改善された」ました。その一方、インターネット上での差別については「改善らしい改善の進展がない」と指摘しました。対策として、人権侵害の被害を防ぐため「ネットモニタリング」制度の活用を訴えています。

映画チラシ

今年３月、川崎市人権尊重のまちづくり推進協議会は被害者救済の観点から条例を積極的に運用するよう市長に答申しました。同ネットワークは答申の完全実施を求めています。

同じような条例制定を求めて声を上げる相模原市や沖縄県の市民らにとって「川崎の条例が希望となっている」といいます。

沖縄県は１２月５日、ヘイトスピーチに対応する「沖縄県差別のない人権尊重社会づくり条例（仮称）」の骨子案を公表し、県民を対象にパブリックコメントの募集を始めました。２２年度内の条例制定を目指します。

骨子案は、「本邦外出身者」に対するヘイトスピーチが公共の場所であった場合、県が発言者の氏名などを公表することを柱とします。インターネット上で起きた場合は「拡散防止措置」を取り、プロバイダーに書き込みの削除要請などを講じます。しかし禁止や罰則の規定がありません。

発言者の氏名や発言内容の公表を盛り込んでいますがヘイトスピーチ常習者は自ら名乗ることも多くあります。ヘイトスピーチにさらされている沖縄の人びとの定義が曖昧です。「本邦外出身者」だけでなく、本土などからも沖縄で生活する人たちや「沖縄」そのものにさまざまな誹謗中傷がおこなわれています。

ヘイトスピーチのほかに、性的指向と性自認の多様性に関する理解を広げていくことも盛り込まれています。本人の意思に反する性的指向や性自認の公表と、差別的取り扱いを防止するとしています。

那覇市役所前で５年半の間、ヘイトスピーチ街宣が続けられていました。今止まっているのは市民が座り込んで阻止しているからです。街宣を再開されても、現状の案では県は何度も氏名などの概要を公表することしかできません。罰則規定をもうけて実効性のある条例を制定していくことが急務です。

広島市では、２０２１年１２月４日、広島市内の外国人や障害者の支援団体などが差別やハラスメントを禁止する条例の制定を求めて「『広島市差別のない人権尊重のまちづくり条例』制定を求めるネットワーク」を結成しました。

それに関連する報道機関の記事がヤフーニュースに載ると、２００以上のコメントが投稿されましたが、その大半を在日コリアンや朝鮮学校に対するヘイトスピーチやデマが占めました。ネットワークは１２月１４日、市内で記者会見し、ヤフーに「言葉の暴力を放置している」と批判して削除を求める要請文を送ったと発表しました。

また１２月４日、「弱者や少数者が安心して暮らせるよう、広島にも条例が必要だ」と訴え、ヘイトスピーチに刑事罰を設けた川崎市条例の成果と課題を学ぶ集会を開催しました。

プロバイダー責任制限法の改正を

２０１６年４月１日に「障碍者差別解消法」、６月３日に「ヘイト解消法」、１２月１６日に「部落差別解消推進法」と「解消」をうたう３法が制定されました。しかしいずれも理念法で禁止条項がなく、実効性がある救済手続きには当初から疑問があがっていました。

部落差別です。

和歌山市は１９９４年に制定した「部落差別をはじめあらゆる差別をなくする条例」にもとづき、１８年度から市人権同和施策課員がインターネットの「匿名性を悪用した人権侵害」の書き込みを継続監視しています。

今年９月、部落解放同盟和歌山市ブロック連絡協議会と和歌山市との会合で、部落解放同盟はインターネットの差別書き込み削除に力を入れるよう求めました。改善できているとはいえない状況があります。要請に応じたのは、１８年度は５８件のうちの２８件、１９年度は３４件のうちの２３件、２０年度は３４件のうちの２３件、２１年度は５２件のうちの３１件です。応じない場合には法務局に情報を提供することぐらいしかできません。市の担当者は**「プロバイダー責任制限法の改正を国に強く要望**している」と話します。協力の助言だけでは効果はありません。協議会は「削除が１日でも遅れたら拡散する。『差別されない権利』があることを念頭においてほしい」と訴えました。

ヘイト攻撃被害者のフォトジャーナリストの安田菜津紀さんの話です。

「ヘイトスピーチは、たかが言葉、ではありません。被害者の日常をえぐり、魂を殺します。自分はこの社会に存在してはいけないのではないか、と思わせます。その害悪は直接の被害者だけでなく、同じ属性の人々全体に及びます」

国際人権委員会に依拠するだけでなく、日々の監視を強め、実効性のある条例の制定を実現していく必要があります。そのことがさらなる人権の改善・獲得につながっていきます。そしてより住みやすい「共に生きる社会」をつくりあげていく礎になります。

誰でも発達障害の特性を持っている

１０月２５日、東京労働基準協会連合会主催のズーム講演会「～従来対応では悪化も　発達障害の傾向がある労働者に対する支援の可能性と実務～」が開催されました。テーマは、発達障害者に対して使用者だけではなく、職場の同僚としてどう対処したらいいか、講師は鳥飼総合法律事務所の小島健一弁護士です。

最近、児童・生徒の発達障害がニュースで取り上げられていますが、大人の社会でもおなじ状況があります。

紛争処理ではなく紛争予防へ

発達障害は生まれながらに持つ個性で、治るものではないといわれています。しかし経験と訓練で“発達”していきます。その“発達”する機会として、人と一緒に仕事をすることが有効です。

日本の労務管理は、社内での人間関係のトラブルを悪化するまで他に相談しないで抱えこむ傾向があります。外資系はアグレッシブに対応し、外部に相談するところが多いです

労務の役割は広がっています。労働問題の判例を見ていると、何らかのかたちで健康問題に関係している事例が半数を超えています。メンタルヘルス、労働安全衛生等に知識や関心を持たないと対応できません。リアルな現場に関わって、個人は組織に適応していく、組織は個人を包摂していくウィン・ウィンで互いに成長していくことが必要です。紛争処理ではなく紛争予防へと変わらなければなりません。

苦手なことをリードしてやる

「発達障害」のカテゴリーはザクッとしたいい方で、医療の正確な診断名ではありません。医療の診断名も定期的に見直されています。原因ではなく、傾向、特徴で分けられています。

カテゴリーのひとつの「**広汎性発達障害**」は、今日では「自閉スペクトラム症」「**自閉症スペクトラム障害（ＡＤＭ)**」といわれ、知的障害が伴っていて言葉が出ないのもあります。その正反対の流ちょうなアスペルガー症候群もこのカテゴリーです。キーワードは『つながらない』です。

職場で多いのが「**注意欠陥・多動性障害**」（ＡＤＨＤ）です。常に刺激に飢えている状態で、何かをしていても強い刺激があるとそちらに向かっていきます。あるいはじっと座っていられない。そのコントロールがうまくできません。キーワードは『刺激の枯渇』です。

限局性学習障害（ＬＤ）は、聞く、話す、読む、書くなどが極端にでてこないところがあり、学ぶことに支障をきたすことがあります。キーワードは『上手く学ぶことができない』です。

これらが重なっていることがよくあります。

自閉症スペクトラム障害（ＡＤＳ）についてです。

社会性（人と共に感じる能力）に欠けています。空気を読む、暗黙の了解、休憩・飲み会の雑談、遠回し・抽象的な表現、嘘・冗談、視線を合わせることが苦手で、コミュニケーションがうまくできません。

具体的には、

・想像（イメージ）することが苦手です。他人の気持ちを想像、予定・順番の変更将来予測ができません。

・興味・関心のかたより、こだわり、固執があります。切り替えが苦手でそこから離れられません。臨機応変、融通無碍にできません。

・運動障害（不器用)、力の入れ方が分かりません。パターン化した反復行動をします。

・感情過敏（ときには、感情麻痺)、肌ざわり、光や音、匂いに過敏。逆に鈍感に傾くこともあります。

職場では具体的にどのように表れてくるでしょうか。精神保健心理士の方がまとめたのを引用します。

長時間労働を招く特性として、

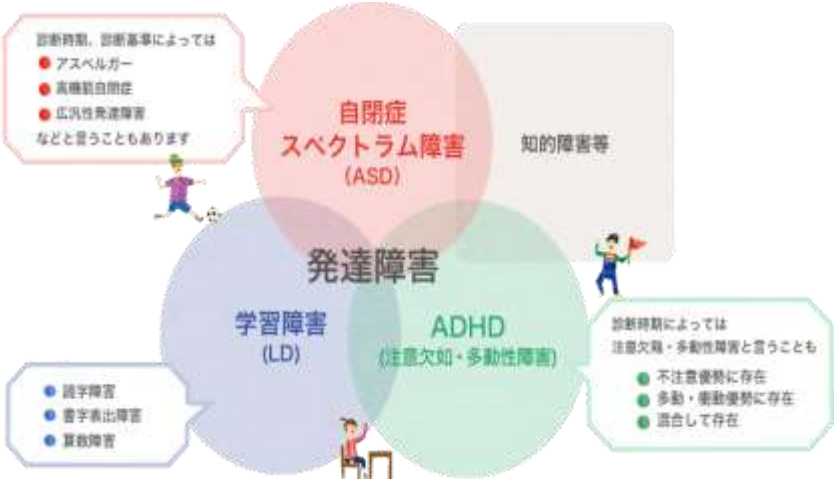
・明確な１つの基準がなくて、曖昧なものの状況をつかみ、その重要性や緊急度、手加減などの程度を勘案することが苦手。

・自分が決めている「形」にならないと気が済まず、臨機応変に注力の度合いを変えることができない。

・手元の作業が全部終わるまで、別の作業に着手することができない。

・臨機応変に対応する周囲のやり方が杜撰に見えたり、不誠実に思えて、不信感や腹立たしさを募らせる。

・「そこまでやらなくていい」と助言されても、本人は「どこまで」がやり過ぎなのか分からないし、やらずにはおれない。　等々



ＡＤＨＤの場合は

・思いついたらやらないと気が済まない、目についたことにすぐに飛びついてしまう。（衝動性）

・頼まれた作業を忘れてしまう、予定を失念する、忘れ物などのミスを連発する。（注意を向けるべきことが抜け落ちてしまう）

・物事の整理ができない。（連続性のある状況、見える化されていない、判断基準があいまいなど、程度を判断して取捨選択することが苦手）

・不意に尋ねられたり、電話が掛かってくると、とても混乱する。　等々があります。

対応としては、「気を付けます」で直りませんので苦手なことをリードしてやることが必要です。

教育・訓練・経験などを通じて適応・成長する

大学関係者の実感では、発達障害の大学生は全体の「一割ちかくはいる」といいます。その人たちが入社しているということを前提に企業経営を進めていくことが必要です。

発達障害の 問題が顕在化するのは、

・事業方針や組織風土の変化、

・適性が不足する仕事や役割へのアサイン、

・相性が芳しくない上司や同僚との接近、

・本人の体調不良や家族との関係悪化、など、

本人にとって悪い巡り合わせと発達障害特性の生きづらさが、重なったときです。

発達障害の人が混乱に陥ったとき、医療で何とかしてもらえばいいと考えるかもしれません。しかし基本医療の問題ではありません。人事や上司から、医師の診断を受けるように勧めることは、むしろ危険です。自分から思い至ったり、病院で勧められたりしない限り、他人まして会社から、可能性を指摘し、受診を勧めると、反発心を強めて激しく反発され、かえって事態を悪化させます。

発達障害は、治療によって治癒させるものではなく、教育・訓練・経験などを通じて、本人が適応・成長するものです。脳機能の問題ですので**バイパスを作る**ことができます。経験から編み出した代償機能で生来の不得意なことを補うことができます。

では職場では何が必要でしょうか。

まずは、仕事をする当事者として、自然に湧き上がる感情を抑え込まずに、困惑なのか、怒りなのか、嫌悪なのか、蔑みなのか吐き出させた方がいいです。そしてそのような部下をもった上司へのサポートです。そうしないと上司がメンタルダウンします。相手に向かって怒りをぶつけるパワハラをすることになったりします。管理職には上司の上司への後方支援、横の繋がり、管理職同士の経験共有、産業医への相談等の体制が必要です。知ることで、「自分にもあるよね」と話題にできるくらいの対応が必要にならなければなりません。

「合理的配慮提供義務」

判例で、使用者には“職場環境調整義務”があります。

障害者雇用に関係する法として「障害者雇用促進法」で従来から“雇用義務制度”が謳われています。

２０２１年５月４日「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が改正され、新たに「差別禁止」と「合理的配慮提供義務」が盛り込まれました。働き続けらっるために調整して話し合っていくことが大切です。

メンタル不調者の復帰でも「合理的配慮提供義務違反」で裁判になっています。働き続けらっるために調整して話し合っていくことが大切です。

ハラスメント問題への対応は総合格闘技です。ハラスメントは“異文化の衝突”です。加害者も被害者も「成長」するチャンスです。経営者は支配ではなく「支援」、強制ではなく「共生」が必要です。

上司に必要なのは、まず、他人の個性と価値観は様々なことを「理解」し、他人を「受容」することです。さらに自分の個性と価値観もユニークなことに気づき、自分の感情をコントロールする、丁寧に話を聞く、具体的に指導する、進歩・成長を認めることが必要です。自分にも多かれ少なかれ持っている発達障害（傾向）の特性を知ることが必要です。だれでも被害者になりやすいが、加害者にもなり得ます。

上司は、部下を指導するためでも不信感・嫌悪感をもって攻撃的・威圧的に対応したらパワハラになってしまいます。不信感等は、恐怖感と被害意識から生まれています。

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」

第８条第２項　事業者は、その事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない。

合理的配慮とは（障害者権利条約２条）

「障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」

上司は対応していると様ざまなことに出会います。

・報告がうまくできない
・注意されている内容が理解できない
・あいまいな言い方や抽象的な表現を理解できない、不安になる
・大声、罵声、頭ごなしな言い方に緊張し、不安になる
・人の気持ちをくみとれない
・自分のやり方にこだわる　　等々

発達障害かもしれない社員にうまく対応できるようになるためには、自分にもある発達障害の特性に気付き、受けいれ、ありのままの自分でいいと認められるようになっていくことです。表面的なものだけでなく、価値観の違う人とどうやって対話していくかが問われます。相手の言動が理解できるようになると不信感や嫌

悪感を募らせることを防ぎ、具体的な打ち手を見つける手がかりにもなりえます。

そして自分の言動を顧みる力、相手の受け止め方をおもんぱかる力、みずからの思いを伝え、相手の思いを受け止める「対話」の力を身につけることができます。その結果、相手がこちらの常識や期待のとおりに動かないことは自分を大切にしていることへの脅威であるとに気が付きます。

本人が精神疾患を隠して就労し（クローズ就労)、配慮が求められず、無理して体調を崩し、脱落することが多くあります。

精神・発達障害者は使いにくい社員ではありません、また特別な雇用管理があるわけではありません。

その時の必要な視点は、

・１人の労働者として認め、所属化案をもてる環境。

・障害だけを見るのではなく、人を見る。

・短所は調書。「融通がきかない」ではなく「手順通りに業務遂行」をさせる。

・問を相手（障碍者）に投げかけるだけでは解決しない。問いを自分（環境）にもする

・馴染む→なれる→覚える→できる→１人でできる

です。

自他による見守りが必要です。その場合、「この人に聞きなさい」というような支援の担当者によるサポートと上司・同僚の理解をセットで考えます。担当者は複数にし、直接担当者を支援する別の担当者も必要です。

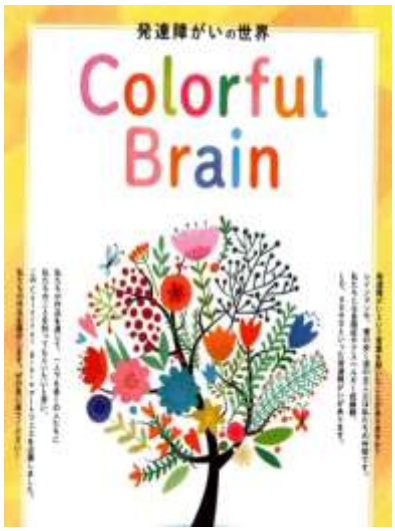
支援には「配慮」と「やりがい」の両方が必要です。相談できる人、助けを求められる人がいると自尊感情が生まれてきます。そするとチームの一員として「戦力」となり、役割・目標・評価を達成していきます。さらに自己有用感が生まれます。

毎日のモニタリングとタイムリーな介入が必要です。なぜなら、疲れやすい、頑張りすぎるなどで体調には波があります。不調のサインが必ず先にあって分かります。

その人のことを理解する

発達障害の人が陥りがちな心の状態として、能力の凸凹が極端、感覚が他の人と異なるため、違和感や疎外感に打ちのめされる経験から失敗を繰り返し、「また失敗するのではないか」と“不安”になります。「失敗を繰り返したくない」と思うほど“不安”は膨らみ、さらに“焦り”や“恐れ”も生じてパニックになって“思考停止”し、本来できることもできなくなりますます失敗を積み重ねてしまいます。

「どうして自分はうまくできないのか」という自分への“いら立ち”は、時として、他者に向けられる“怒り”となって表現されてしまいます。うまくいかない状況への自分流の“解釈”は、「こうあるべき」という“こだわり”の強さと相まって「自分は絶対に間違ってはいない」という“確信”、「自分はおとしめられようとしている」という“被害感情”を強めます。うまくいかないことがあるたびその“検証”を繰り返し、強固な自分なりの“信念”を心の奥に根付かせていきます。



発達障害かもしれない人が自分自身を知るためには、うまくいかない「場面」に共通する「特性」だけでなく、「陥りがちな心の状態」と「ついしてしまいがちな行動」から自分自身をひも解いていくことが必要です。

周囲の人は、マイナス感情に支配されず、その人のことを理解し、効果的に働きかけることが必要です。そのような中からコミュニケーションの力量も高められていきます。

リモートワークとメンタルヘルス

「日経 Gooday」は「こころの相談室」を連載しています。コロナ下で推進されたリモートワークはさまざまなメリット・リメリットがいわれています。１２月８日には「出社する？ しない？　在宅勤務で次々メンタル不調に」への産業医のアドバイスが載りまいた。そこからはリモートワークの実態が見えてきます。

「孤立」

相談です。「コロナ禍で働き方が多様になったものの、社員が孤立化し、一人で多くの仕事を抱えてメンタル不調に陥ることも。どのように対策すればいいでしょうか？」

産業医の体験です。社員５０人ほどの大手企業の関連会社は感染対策を実施し、リモートワークをメインに業務を行ってきました。１年ほどで、立て続けに３人の若手社員がメンタル不調になって休職しました。

ウェブ会議でのコミュニケーションはパソコン上に映った上半身だけとの会話となり、相手の醸し出す雰囲気を感じ取ることが難しくなります。対面でのコミュニケーションに比べると、相手から得られる情報量が圧倒的に少なくなってしまいます。

またリモートワークは、出社勤務と比べると、雑談の機会も激減します。新たに配属になった人や新人との仲が深まらず、信頼関係がなかなか構築できません。ある社員は、「リモートワークでは画面に映っていない場所に誰がいるか分からないため、仕事以外の話題が気軽に口にできないし、冗談ひとつ言えない。異動して1年たっても同僚と親しくなれず仕事がやりにくくてたまらない」と話していました。

別の会社の社員は、「仕事で分からないことがあっても気軽に尋ねることができず、ついつい仕事を抱え込んでしまい、進捗が遅れがちになった。次第に上司から注意を受けることが増えて、憂鬱になっていった」。中間管理職は「新規プロジェクトでグループリーダーに抜擢されたが、メンバーのほとんどが初めて組む人だったため、ウェブ会議だけだと意思疎通がうまくいかず、小さなトラブルが多発して眠れなくなった」。

産業医のアドバイスです。新入社員や部署に異動して日が浅い人ほど、リモートワークでのコミュニケーションにストレスが蓄積しやすくなる傾向があるため注意が必要です。

「長時間労働」

状況・相談です。「長時間労働が発生しやすい職種では、『いつまでも仕事から離れられない環境』にいることから体調やメンタルの調子が悪化する社員も少なくありません。」

産業医の体験です。ＩＴ関連職の一人暮らしの社員は、納期が立て込んでしまい、朝から深夜までパソコンに向かいっぱなし。１カ月ほど続けた結果、めまいや吐き気、不眠、頭がぼーっとして集中できないなどの症状が出てきました。「会社だと終電があるので、いくら仕事が立て込んでも自宅に戻ることでリラックスできていた。しかしリモートだといつまでも際限なく仕事ができてしまう。仕事のことが頭から離れなくなり、常に緊張が続き、次第に眠れなくなった。最近はパソコンに向かうのが非常につらい」

リモートワークによってＯＮとＯＦＦのメリハリがなくなり、本来リラックスするはずの自宅で仕事をすることになり、気分転換ができなくなって緊張が解けなくなりました。そして、通勤での歩行という有酸素運動の機会も消失してしまうことで、自律神経のバランスが崩れてメンタル不調や体調不良が発生しました。

産業医の回答アドバイスです。企業でも、感染対策重視のリモートワーク比率を見直し、社員のニーズや業務効率とのバランスを勘案しつつ、徐々に出社率を上げていく企業が増えています。管理職の意見や社員のニーズを調査したうえで、どちらの良いところも取り入れた柔軟なハイブリッド型を検討してみてください。

労働者にとって孤立は恐怖をよびます。仲間との交流は自己確認ができ安心感を生みます。

読書案内

安克昌著『心の傷を癒すということ』

まもなく阪神淡路大震災から２８年を迎えます。

２０２２年は、全国各地で震災や災害に襲われました。それでもこれまでのさまざまな経験を活かして復興はすすめられています。

阪神淡路大震災の時から「心のケア」がいわれ始め、東日本大震災では被災者だけではなく救援・支援活動従事者にもそれがおよぶようになりました。

阪神淡路大震災のとき、神戸大学病院の安克昌医師は避難所などでカウンセリングや診療などの救護活動をつづけました。その体験は『産経新聞』に連載され、のちに『心の傷を癒すということ』（角川文庫）のタイトルで本になりました。これを機会に惨事ストレスへの関心がひろまります。『本』は増版を続けています。

『本』の引用です。

「……被災地には『無傷な救援者』など存在しなかったのである。

大規模都市災害というものは、こういうものなのだ。埋もれた人を助ける人手がない。道具がない。消火活動するための水がない。病院で検査ができない。手術ができない。収容するベッドがない。そして、スタッフは全員疲労困憊している。こういう状況で、多くの人がなおかつ働き続けたのである。

それはしかし、使命感によるものだけではなかっただろうと思う。混乱した状況の被災地に住む人々は、働くという行為によりどころを求めていた。働くことで安定した“日常生活”を取り戻そうとしていたのである。

だが実際には、自らも被災した救援者は、いかに不眠不休で働いても決して充実感を得ることはできない。使命を果たしたという満足感よりも、十分なことができなかったという不足感が上まわるのである。そのため使命感にかられて自らを酷使し、消耗させてしまう。こういう状態が長期化しまったものを、私たちは『燃え尽き』症候群と呼んでいる。」

「私が手伝ったのは兵庫保健所の精神科救護所だった。たいてい保健所というものは、区役所に併設されている。その区役所の有り様を見て、私は驚いた。いろいろな相談に訪れ、救援物資を求める大勢のひとたちが、庁舎を雑踏に変えていた。睡眠不足で目が赤く、疲れた表情の職員が、忙しく動きまわっていた。少々殺気立った大声も聞かれた。こんな騒然とした役所のありさまを、私ははじめて見た。

案の定、区役所の若い男性職員が、こっそりと救護所に相談に来た。

『こんなところにいるの見つかったら、さぼっていると怒られますわ』

そう言って彼は腰痛と疲労感を訴えた。顔色が悪く疲れて愛想笑いもできないようだった。聞けば、震災後ずっと役所に泊り込んで、着の身着のままで仕事を続けているという。区役所の人も住民もいらいらしていて、少しでも休んでいると叱られる、とも言った。

『疲れて当たり前ですよ』と私が言うと、そうですね、そうですよね、と安心したように彼は頷いた。湿布を貼って、苦労をねぎらうと、しばらくしてほっとしたように帰って行った。」

安医師は惨事ストレスを**「心身の不調は　災害という異常な事態への　正常な反応」**と捉え、その後の「心のケア」の基本にします。

「心の傷や心のケアという言葉が１人歩きすることによって、『被災者の苦しみ＝カウンセリング』という短絡的な図式がマスコミで見られるようになったと私は思う。その図式だけが残るとしたら、この大震災からわれわれが学んだものはあまりにも貧しい。…

苦しみを癒すことよりも、それを理解することよりも前に、苦しみがそこにある、ということにわれわれは気づかなくてはならない。だが、この問いには声がない。それは発する場をもたない。それは隣人としてその人の傍にたたずんだとき、はじめて感じられるものなのだ。」

「人は、人によって癒される」です。

裁量労働制は無償労働をつくりだす

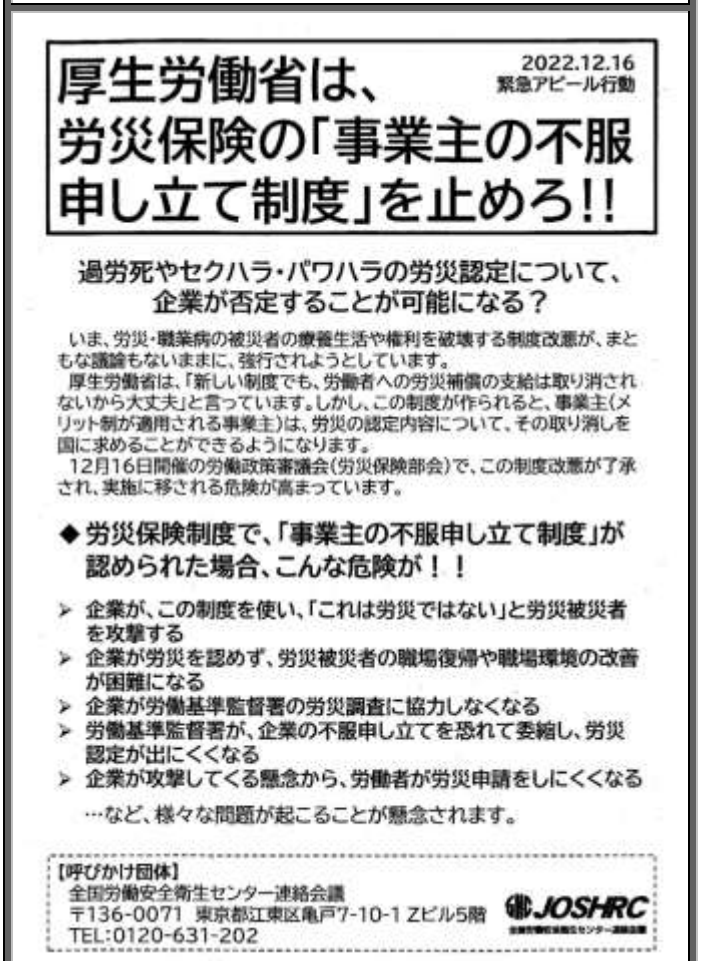
厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会で、裁量労働制をめぐる議論が続いています。

働き方改革をめぐる“たばね法案”審議のとき、裁量労働をめぐっては厚労省が提出した資料が改案されているのが発覚し採択の対象からはずれました。経団連などは“無償残業”を強制できる制度として導入に必死でした。

厚労省による２２年１月時点での調査では、フルタイムの常用労働者のうち、専門型は１.２％、企画型は０.２％いました。それを拡大しようとしています。

見直しの分科会は８月から始まりましたが、労使の対立は続いています。

労働者側は「専門業務型」に適用するに際しては、すべての対象業務において労働者本人の同意が必要になりました。一方、使用者側は対象業務の拡大を要求して議論がつづいています。



2022.12.16
緊急アピール行動

厚生労働省は、労災保険の「事業主の不服申し立て制度」を止めろ!!

過労死やセクハラ・パワハラの労災認定について、企業が否定することが可能になる？

いま、労災・職業病の被災者の療養生活や権利を破壊する制度改悪が、まともな議論もないままに、強行されようとしています。
厚生労働省は、「新しい制度でも、労働者への労災補償の支給は取り消されないから大丈夫」と言っています。しかし、この制度が作られると、事業主（メリット制が適用される事業主）は、労災の認定内容について、その取り消しを国に求めることができるようになります。
12月16日開催の労働政策審議会（労災保険部会）で、この制度改悪が了承され、実施に移される危険が高まっています。

◆労災保険制度で、「事業主の不服申し立て制度」が認められた場合、こんな危険が！！

- 企業が、この制度を使い、「これは労災ではない」と労災被災者を攻撃する
- 企業が労災を認めず、労災被災者の職場復帰や職場環境の改善が困難になる
- 企業が労働基準監督署の労災調査に協力しなくなる
- 労働基準監督署が、企業の不服申し立てを恐れて委縮し、労災認定が出にくくなる
- 企業が攻撃してくる懸念から、労働者が労災申請をしにくくなる

…など、様々な問題が起こることが懸念されます。

【呼びかけ団体】
全国労働安全衛生センター連絡会議
〒136-0071 東京都江東区亀戸7-10-1 Zビル5階
TEL:0120-631-202

JOSHRC

５分の１の健保が存続危機

１０月６日、健康保険組合連合会は２０２１年度の決算を発表しました。加入する全国の１３８８組合（加入者約２.８５０万人）のうち、赤字の組合は５３％（前年度は３３％）で、前年度から大幅に増加しました。健保連全体の収支も８年ぶりの赤字で８２５億円でした。原因は、加入者の収入が伸びないなか、医療費や高齢者医療への拠出金が大幅に増えました。加入する組合のうち３０７組合の存続があやぶまれています。

保険料率は組合によって違いますが、政府は、支払い能力に応じた負担になるよう法改正を目指そうとしています。

梨泰院惨事　大量の体調不良者

１２月１日、韓国心理学会会と国民の力のソ・ジョンスク議員室は「災害状況でのトラウマ克服のための心理支援政策討論会」を開き、惨事発生からの１カ月間に行われた梨泰院惨事関連心理相談の現況を発表しました。

１カ月間、電話や対面、メタバースなどで１対１の相談を受けた市民２２１人のうち、１０１人（４６％）はメディアなどを通じて間接的に目撃した人たち、７１人（３２％）が惨事を直接目撃した人、１９人（９％）が惨事を直接経験し、負傷や死の脅威を感じた人、１１人（５％）が惨事で死別を経験した人、１０人（４％）が惨事被害者の知人および助力者、などです。

来談者のうち２０代が４８％、３５％が３０代を占め、犠牲者と同年代の若年たちの心理的衝撃が大きかったとみられます。

惨事を直接目撃した人たちは、現場の記憶が繰り返し頭に浮かび、罪悪感と悪夢に苦しんでおり、人が多い時や街でサイレンの音が聞こえると深刻な恐怖を感じるなどの症状を多く訴えました。間接的な目撃者たちも喪失感や罪悪感、国家が自分を守ってくれないという不信感、希望が持てないなどの反応を示したといいます。