

IMC 通信

発行：いじめ メンタルヘルス
労働者支援センター

2023年4月21日発行 第66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

フランスの年金改革反対の闘い

労働者の怒りは年金だけでない

フランスで年金改革法案に反対するデモが続いています。4月13日のパリのデモ隊は、高級品メーカーのLVMHモエヘネシー・ルイヴィトンのパリ本社になだれ込み、政府に、年金改革ではなく富裕層への課税を強化するよう訴えました。LVMHのアルノー会長は、米誌の長者番付で世界1位でした。

政府は、改革を掲げる要因として労働力不足と資金減をあげます。年金支給のための財源は賦課方式を基本としていますが、年齢構成が変化しています。年金受給世代が増える続ける一方で現役世代は減少していきます。年金積立基金が創設されましたが、独立の基金と位置づけられていて枯渇の危険性があります。

そのため改革法案では年金の受給開始年齢を、現行の62歳を23年9月から毎年3カ月ずつ引き上げ、30年に64歳に引き上げます。満額受給に必要な保険料の拠出期間

間は、1955年以降に生まれた者は35年までに41年6カ月から43年に段階的に引き上げると定められていましたが、27年までに43年に前倒しとなります。

改革法案は、複雑な年金制度を一本化して新制度にまとめるという方針です。今は、公務員、警察、兵士、消防士などの優遇措置のある「年金特別制度」が適用されている職種は一般制度と年金額計算方法がまったく異なり、「年金受給額が多い」など手厚い制度になっています。この職種の新たな就労者は「年金特別制度」ではなく一般制度を適用します。

「働かない」のではなく「働けない」

なぜフランスの労働者は怒り、デモ、ストライキをおこなっているのでしょうか。

よくフランスは人権が大事にされるといわれますが、実際は差別、格差が大きい社会です。まさにその実態にあわせて年金制度が残っています。賦課方式は、いわば現役世代か年金受給世代への仕送りと同様に例えられますが、今の現役世代は将来当てる仕送りを受けることができません。現在の賦課方式と年金積立基金は、世代間の互助制度と位置付けられても不公平感は増しています。創り上げられてきた“協働”の思いは破壊され、社会秩序が壊されます。特別制度の対象者は改正されたら年金の減り方には著しいものがあります。安心した社会保障制度が崩れたら若い世代は将来への不安感が増します。



賦課方式だけでなく、財源の保障が必要となっています。日本でいわれている表現でいうなら、「共助」が無理なら「公助」が必要です。それを訴えたのがLVMHへのデモです。

フランスは90年代後半に週35時間労働制を実現しました。しかし労働者の業務量は変わらず、同じ時間内でこなすべき業務量は逆に増えたといわれます。企業は中高年にも若い世代と同じ仕事量を求めま

す。こなせない労働者は解雇されるか早期退職の道を選ばざるを得ません。「フランス人は働かない」のではなく「働けない」現実があります。そのためシニア世代（55～64歳）の21年の就業率は56%です。しかし年金改革法が通ったら、25年以降は、現在よりも平均で1～2年長く働かないと年金額が減ってしまいます。「働かざるをえなく」なります。

「業務からの遮断を積極的に実現する権利」

東京都発行の『とうきょうの自治』No. 127 2022 Winter に、青山学院大学法学部細川良教授の『技術革新に伴う働き方の変化と「労働時間」をめぐる法政策のあり方について ～コロナ禍によるテレワークの普及を踏まえて』が掲載されました。そのなかでフランスの「つながらない権利」にも言及しています。年金改革法をめぐる「働けない」労働の実態に関連する労働のあり方です。

「つながらない権利」の考え方は、2002年にパリで登場します。議論は当初「仕事が私生活に侵食してくる」という観点が注目されました。10年に入ると、議論に、労働者への負荷の軽減という視点が加わっていきます。背景には、2000年以降のICTの急速な発展に加え第三次産業化が一層進展し、また労働者のホワイトカラー化が進んだという事情があります。

いわゆる「みなし労働」制度の適用は「管理職」に限られていることを背景に直接雇用の労働者を総管理職化する動きが進みます。また、業務の個別化と労働時間の規制の柔軟化が進むなかで、四六時中、業務につながりっぱなしの労働者が増加し、肉体的・精神的負荷の増加とそれに伴う疾患の増加が社会問題化しました。さらにICTの発達によって、勤務時間外でも仕事とつながらない状態を維持することが難しくなり、勤務時間外にも仕事が浸食してくる状態が日常化してきています。こうした動きのなかで、労働者の負荷を軽減するためのツールとして「つながらない権利」が注目されるようになります。いわば「業務からの遮断を積極的に実現する権利」と考えられます。

16年の労働法改正の一環として「つながらない権利」についてはじめて法律上の規定がおこなわれました。「勤務時間外において仕事とつながらない」ことは、本来、当たり前のことです。ではなぜあたりまえのことが注目されるようになってきたのでしょうか。

「つながらない権利」が立法化される過程で作成された報告書では、「つながらない権利」の実現にあたっては、労働者、管理職、経営者に対する教育、啓蒙の重要性が強調されています。ICTの発達によって、労働者の働き方や職場環境が変わっていく中でICTの発展と「労働」がどのように向き合っていくのかについて考えをおよぼし、労働者が、肉体的にも、精神的にも適切な休憩・回復の機会を確保しながら、勤務時間中には仕事にきちんと集中できる環境を整え、ICTにかえって振りまわされないような状況を生み出しさないような仕組みづくりを考えていくことが求められているといえます。

労働時間規制は労働者の健康、ひいては生命・身体を保護するために存在しています。これは、労働者が自律的な働き方をしても変わりません。

フランスを羨ましがるのではなく

翻って日本の状況をとらえるとき、長時間労働は蔓延して放置され、さらに裁量労働制の動員、高度プロフェッショナル労働時間制度が導入されています。それらめぐる労使協議では一方的な決定がおこなわれ、労働者に強要されています。労働時間管理、健康管理は労働者の「自助」・自己管理とされています。ワーク・ライフ・バランスは1人ひとりが「ライフ」をどうして合理化して「ワーク」を維持するかになっています。

フランスと似たような年金制度改革が進み、労働時間管理が強制され、さらにICTに支配され、振りまわされても日本の労働者・労働組合は静かです。

政府への肉体的・精神的な負荷を軽減するための政策を強く求めていく必要があります。

「心理的安全性」 「共に課題を解決する風土」づくりに向けて

今、企業経営において「心理的安全性 (psychological safety)」が語られています。チームの生産性向上に向けた環境整備として認識される一方で、不正が発覚した企業の風土条改善のなかで要請されています。

最初に提案したのはハーバード大学で組織行動学を研究しているエイミー・エドモンドソン教授です。エドモンドソン教授は「心理的安全性」を「チームにおいて、他のメンバーが自分が発言することを恥じたり、拒絶したり、罰をあたえるようなことをしないという確信をもっている状態であり、チームは対人リスクをとるのに安全な場所であるとの信念がメンバー間で共有された状態」と定義します。

Google 社の生産性向上プロジェクト『プロジェクトアリストテレス』は、生産性の高いチームの条件は何かを見つけ出す目的で、12年から約4年の歳月をかけ、チームの構成（メンバーの性格特性や営業スキル、年齢・性別など）とチームの力学（チームメンバー同士の関係性など）がチームの効果性にどう影響するのかを比較検討しました。そして15年11月、研究結果「**チームを成功へと導く5つの鍵**」を発表します。

このことで「心理的安全性」は大きな注目を浴びることになりました。

チームがどのように協力しているか

「チームを成功へと導く5つの鍵」はさまざまな企業が研修のベースに活用しています。NTT L Sの人材育成WEBをもとに紹介します。

1つ目の鍵は、**心理的安全性** (Psychological safety)。「チームの中でミスをして、それを理由に非難されることはない」と思えるか。2つ目は、**信頼性** (Dependability)。「チームメンバーは、一度引き受けた仕事は最後までやりきってくれる」と思えるか。3つ目は、**構造と明瞭さ** (Structure & clarity)。「チームには、有効な意思決定プロセスがある」と思えるか。4つ目は、**仕事の意味** (Meaning of work)。「チームのためにしている仕事は、自分自身にとっても意義がある」と思えるか。5つ目は、**インパクト** (Impact of work)。「チームの成果が組織の目標達成にどう貢献するかを理解してる」か。

誰がチームのメンバーであるかよりも、チームがどのように協力しているかが重要です。そのための「心理的安全性は1要素ではなくその他の4つを支える土台であり、チームの成功に最も重要な要素です。

エドモンドソン教授は、心理的安全性の不足が引き起こす不安と行動特徴として4つを紹介しています。

「**無知だと思われる不安**」。心理状態は「こんなことも分からないなんて」と思われるのではないだろうか……。⇒ 行動特徴は「わからない」といえない。知らないことや不明点を聞くことができない。

「**無能だと思われる不安**」。心理状態は「こんなこともできないなんて」と思われるのではないだろうか……。⇒ 行動特徴は、失敗やミスを隠してしまう。自分の過ちを認めない。

「**邪魔をしていると思われる不安**」。心理状態は「議論や仕事の邪魔になっている」と思われるのではないだろうか……。⇒ 行動特徴は、自発的な発言を控える。新しいアイデアを発言しない。

「**ネガティブだと思われる不安**」。心理状態は「いつも否定ばかりしている」と思われるのではないだろうか……。⇒ 行動特徴は、必要な指摘を躊躇してしまう。チームの問題について発言しない。

心理的安全性が低いチームで働く多くのメンバーは、これらの不安を払拭するため、自己呈示行動や自己印象操作といった本当の自分を偽る行動をチーム内でとるようになります。

反対の心理的安全性が確保されることによる行動特徴です。



「無知だと思われる不安」。心理状態は「こんなことも分からないなんて」と私のチームでは誰も思わないよ。
⇒ 行動特徴は「わからない」と気軽にいえる、知らないことや不明点を遠慮なくたずねる。

「無能だと思われる不安」。心理状態は「こんなこともできないなんて」と私のチームでは誰も思わないよ。
⇒ 行動特徴は、失敗やミスを素直に認める、できないことは事前に相談する。

「邪魔をしていると思われる不安」。心理状態は「議論や仕事の邪魔になっている」と私のチームでは誰も思わないよ。⇒ 行動特徴は、自分の意見を躊躇なく発言する、ユニークなアイデアが生まれる。

「ネガティブだと思われる不安」。心理状態は「いつも否定ばかりしている」と私のチームでは誰も思わないよ。⇒ 行動特徴は、必要であれば否定的な意見も発言する、チームの問題を建設的に議論する。

「心理的安全性の不足が引き起こす4つの不安」が解消されることで、チームメンバーの行動特等はチームにとって建設的なものに変化していきます。そして、建設的なコミュニケーションの活性化は様々な波及効果をもたらします。・チームワークの向上 ・不祥事の事前回避 ・生産性の向上 ・モチベーションの向上 ・離職率の減少 ・イノベーションの推進 などが挙げられます。取り組みは「意識改革」と「仕組みの整備」の両面で考える必要があります。

コミュニケーションの活性化は労働安全の基

エドモンドソン教授による、メンバーとして自身のチームの心理的安全性の現状確認のための7つの質問項目による尺度です。

1. チーム内でミスをする、たいてい非難される
2. チームのメンバーは、課題や難しい問題を指摘し合える
3. チームのメンバーは、自分と異なるということを理由に他社を拒絶することがある
4. チームに対してリスクのある行動をしても安全である
5. チームの他のメンバーに助けを求めることは難しい
6. チームメンバーは誰も、自分の仕事を意図的におとしめるような行動をしない
7. チームメンバーと仕事をするとき、自分のスキルと才能が尊重され、活かされていると感じる

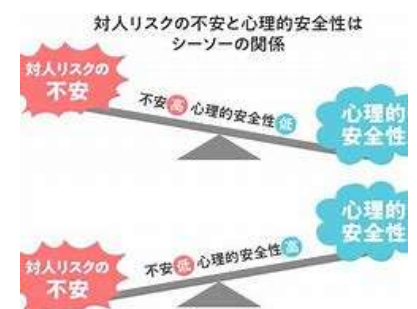
質問1、3、5はNoが多いほどポジティブと捉えられる設問です。質問2、4、6、7はYesが多いほどポジティブと捉えられます。ポジティブな回答をするメンバーが多いほど心理的安全性が高いチームと評価できます。

「心理的安全性」「建設的なコミュニケーションの活性化」は労働安全の基本です。「心理的安全性の現状確認のための7つの質問項目」の内容は、本来「職場のストレスチェック」でおこなわれる必要があるものです。

心理的安全性を作り上げる上ではリーダーの役割が重要であることが明らかにされています。特に、リーダーの行動の中でも成長支援や傾聴といったコーチング的な関与が心理的安全性を高めます。

「心理的安全性を高めるためにマネージャーにできること」として5つのポイントが挙げられています。

- 1、積極的な姿勢を示す。例：「今」を大切に、目の前の会話に集中する（会議中はノートパソコンを閉じる、等）
- 2、理解していることを示す。例：話の内容を理解したことを言葉で示す（「なるほど」「おっしゃることはわかります」等）
- 3、対人関係において相手を受け入れる姿勢を示す。例：チームメンバーと親密な関係を築く（チームメンバーと仕事以外の話をする等）
- 4、意思決定において相手を受け入れる姿勢を示す。例：チームメンバーに意見やフィードバックを求める
- 5、強情にならない範囲で自信や信念を持つ。例：リスクを取るようチームメンバーに促し、自分の仕事でも実践してみせる



さらに心理的安全性を高めるチームを創ることをリーダーの姿勢にのみ依存しているわけではなく、会社として心理的安全性を高めるための「制度」も多数導入します。

その中でも代表的な2つの制度です。

① 1 on 1 ミーティング。マネージャー（上司）とすべてのチームメンバー（部下）は定期的に1対1で個人面談（1 on 1 ミーティング）を行う。1 on 1 はマネージャーではなくメンバーの時間。基本的にはメンバーが話したいことを話してもらおう。タスク（作業）を管理するための打ち合わせではない。

メンバーはマネージャーから承認されているという安心感が芽生え、心理的安全性を高めることができます。

② ピア（同僚という意味）ボーナス。メンバー同士で報酬（ポイントなど）を送り合える成果制度。社員一人ひとりにピアボーナスの決裁権が与えられる。会社やチームに貢献した人、成果を出した人に対し、感謝の気持ちとして報酬を送り合う。

これらのことは、WBCの日本チームの活躍に重ねると説得力が増し、合点がいきます。

社内の空気の澱みが不正といじめを生んだ

不正が発覚した企業の風土条改善の例です。「心理的安全性」が活用されている三菱電機グループの風土改革「骨太の方針」です。

三菱電機は、21年6月に品質検査不正が発覚します。その以前から社員同士のいじめ・嫌がらせ、そのことによる体調不良者、休職者が続出していました。社内の空気は澱んでいました。

会社は1年4カ月の時間をかけ、22すべての製作所などを対象に調査をおこない、22年10月20日、最終報告書を公開しました。品質不正は197件にのぼりました。一連の不正の背景として色濃く浮びあがってきたのが、社内におけるコミュニケーションの断絶でした。調査は現在も関連下請会社で続けられています。

21年7月、社長は不正発覚の責任をとり、漆間氏が専務から社長に昇格します。漆間氏はメールで社内に伝えた所信表明で「誰もが自発的に行動できる風土を醸成し、仲間や組織としての一体感、心を震わせるような共感を呼び起こしながら、力強く前進できる会社を創っていきたい」と訴えます。しかし改革は浸透せず、新たな不正も次々と明らかになりました。

21年10月、漆間社長は「品質風土改革」「組織風土改革」「ガバナンス改革」の「3つの改革」を打ち出します。組織風土改革については、最優先の課題として「上にもものが言える風土」「失敗を許容する風土」「共に課題を解決する風土」の醸成を掲げました。

全社変革プロジェクトチームの社内公募に手を挙げた中から45人の若手・中堅従業員が選ばれて、「チーム創生」が立ち上げられます。メンバーたちはまず組織の実態を洗い出すために、現状分析を行います。各拠点に所属するサポートメンバーの協力も得て、グループ内社員のべ8,631名へのアンケート、2,379名へのヒアリングを実施し、課題を幅広く抽出し、その原因・真因の究明を行いました。

目指す組織風土の実現に向けて、3つのステップで議論・検討を重ねました。

ステップ1 事業本部・部門単位のヒアリング等により幅広く全社の課題を抽出し、その原因・真因を究明

ステップ2 全社的・全体最適視点からありたい姿を想定し、その実現に向けた解決策・変革提案

ステップ3は、ステップ1、ステップ2を踏まえた「骨太の方針」策定

22年4月、「劣化している風土を改善する施策」（マイナスからゼロへ）3項目、「新しい風土を築く施策」（ゼロからもっと素晴らしい明日へ）3項目、計6項目の大方針からなる三菱電機グループ風土改革「骨太の方針」を策定します。

その後、順次各拠点を回り、従業員向けの説明会を実施し、議論・検討を重ねています。

「心理的安全性」が確保されて労働者同士の信頼関係が構築されたら、企業も労働者も心身の「健康」を獲得し、いじめ・嫌がらせも大きく減少する土壌が培われていきます。

生きていることが辛いなら わめき散らして泣けばいい

若者の自殺者が増えています。3月から5月にかけて、生活環境の変化などで自殺者が増加するといわれます。さらに昨今は、コロナ禍による生活苦、閉塞感、人間関係の希薄化・孤立などが原因として挙げられます。

10代の自殺が問題になっています。22年1年間に自殺した小中高生は514人に上りました。21年より41人増え、初めて500人を超えました。小学生17人、中学生143人、高校生354人です。コロナ禍の感染拡大で休校や巣ごもり生活を余儀なくされた20年に499人と急増しました。

4月13日の『日経メディカル』は、岡山県総社市にある薬師寺慈恵病院院長薬師寺泰匡氏の「『自殺を止めることが悪』になってはならない」を載せています。

きっかけは、院長が住む近くで、橋の欄干から今にも飛び降りそうなブラジル人男性に、通りかかった高校生がスマートホンの翻訳機能を利用して声をかけ、飛び降りを思い留まらせたニュースです。

ニュースに対してあまり快く思わない人もいたようで、Twitterでは「悩みに悩んで自殺を実行しようという時に、人生が楽しそうな他人に助けられて、しかも助けた人は感謝状もらってウキウキしているのを見るとイライラする」というのがあり、賛同者が多数現れたということがあったといえます。「自殺を未遂に終わらせても、そこに至った根本的な問題を解決できていないのだから、全く救いになっていないし、表彰されるのもおかしい」などともいっています。

これに対して院長は「他人が褒められたり、無邪気に喜んでいたりするのを快く思えないメンタルの状態はあまり良くないと思う、要するに『いらんことしてくれるな』的な意見が結構あるようで、ちょっと暗い気持ちになった」といいます。「完遂されてしまっただけは根本的な問題の解決もなにもありませんので、まずは助けないことには・・・という思いです。そして、勇気を出して初手を打ってくれた人に、その後の責任を押し付けるのも違うよなと思います」と。そして「日常診療では、患者本人がどんな状態であれ、希死念慮を持ち合わせている場合にはしかるべき対応をします。再企図につながらないように、多職種で介入して『後先考えずに助けるのはかえって無責任だ』にはしない」といいます。

最期に、「勇気を出して見ず知らずの外国人に手を差し伸べた高校生に、ありがとうと伝えたい」。

「本当は死にたくなんか無いんだ」

3月のテレビ番組「心に残る歌」のアンケートで森山直太朗の『生きているのが辛いなら』が選ばれていました。

この歌は発表されるとすぐに議論がおきました。

「いっそ小さく死ねばいい」の歌詞について、死ぬことを肯定していると批判が出されましたが、いい歌だという声のほうが多数でした。

インターネットには次のような投稿がありました。

『生きているのが辛い』 時期にこの歌を聞くととても温かく優しく包んでくれるものを感じた。

何だか鬱病の人によくないとか、自殺を容認しているとかいろんな勝手なことを言っている人も多いみたいだけど、そういうのはきっと正常な精神の人が過剰に反応してお節介で言っているだけじゃないのかなと、私は思う。

「生きているのが辛いなら」

1 生きているのが辛いなら
いっそ小さく死ねばいい
恋人と親は悲しむが
三日と経てば元通り

.....

2 生きているのが辛いなら
わめき散らして泣けばいい
そのうち夜は明けちゃって
疲れて眠りに就くだろう

.....

4 生きているのが辛いなら
嫌になるまで生きるがいい
歴史は小さくプランコで
宇宙は小さな水飲み場

.....

そういう人はきっと鬱の人に平気で『大丈夫？頑張って』なんて声をかけるような人なんだろうな。『いっそ小さく死ねばいい』は言葉にすればちょっと衝撃的かもしれないけど、辛くて死にたい人は決して背中を押して欲しいわけじゃない、死にたいと思いながら死にたくないとも思っている。誰もが『死んではいけない！みんな悲しむよ』と声をかける中で『いっそ小さく死ねばいい、恋人と親は悲しむが 三日と経てば元通り』死ねばいいじゃん、でもみんなすぐに忘れちゃうよ、なんて言われたらほんのちょっと死ぬのがばからしくならないかな。

辛い人は誰かに助けて欲しい、死ねば辛い事から逃げられると思ってしまう、だけど本当は死にたくなんか無いんだ、人の記憶から消えてしまいたくないんだよね。誰からも忘れられる事、それが死ぬほど一番辛い事なんじゃないかなと。」

生きたいという気持ちを起こさせる



日々の相談においても自殺をにおわす、ほのめかす人がいます。

労働者は、人間関係で孤立したり、支援のない過重労働の強制などが続くと追い詰められていきます。対応策が見つけ出せなくなると自分を責め続けます。自殺は、自分で自分を救って安心感を取り戻そう、楽になろうとする自己防衛の行為です。その一方では、誰かにそのような自分に気が付いて欲しい、認めて欲しいとSOSを発しています。

相談者が自殺行為をしたことを告白することは、生きたいと思って援助を希求しているということです。

相談を受ける側は、自殺願望者の相談を受けるとパニック状態に陥ります。自殺を止めさせようとその思いを必死で否定しようとしたり、「もうしないって約束して」などと強制したりします。そうすると相談者は、せっかく自分の思いを伝えたのに否定された、理解されなかったと受け止め、思いが伝わらないと気持ちを塞いでしまいます。す。

相談を受ける側がまず心がけなければならないことは頭ごなしに自殺を「止めなさい」といわないことです。

相談を受ける側はその思いを受け止めて寄り添うことが必要となります。まずよく話してくれたとその行為を評価してそこまでに至った「苦痛」の原因をしないで、自殺願望に至った思いのポジティブな面に注目して「共感」して信頼関係を作り出す必要があります。そして相談者に思いや感情を話しやすくしながら、混乱している状態にありながらも本当は生きたいと思っている気持ちを探り出だして共有し、生きたい気持ちを自覚させます。

「あなたには、安心して自分の気持ちを表現できる場所がある」（すでにここにある）「ありのままのあなたは、それだけで十分に生きている価値がある人間である」（そう認めている人がいる）ということが伝えます。そうすると以前の自分を思い出して自信を取り戻し、解決の糸口が見つかったことになります。

「何かあったらいつでもいいから連絡してね。連絡ないと私のほうが不安だから」と繋がりを持ちます。

自殺願望に至った「苦痛」の原因の解消には1つの組織・機関だけでは解決できない場合が多くあります。専門の組織・機関と連携を取りながら一緒に対処していく必要があります。

相談をされなくても、職場には不安そうな顔をした人がいたら「どうした、元気ないじゃないか」と声をかけることがSOSを発信させるきっかけになったりします。このような寄り添う行為は、迷惑ではなく期待していたことであったりします。

『生きているのが辛いなら』の3番です。

生きているのが辛いなら 悲しみをとくと見るがいい

悲しみはいつか一片と お花みたいに咲くという

そっと伸ばした両の手で 摘み取るんじゃなく守るがいい

.....

**「よし、頑張ろう。この職員達とともに頑張れば
必ずこの災害を乗り越えられる」**

16年4月14日21時26分に熊本県と大分県に、28時間後の16日1時25分に熊本大地震が発生しました。それから7年が経ちます。まだまだ復興したといえる状態には至っていません。

災害に対しては日常的「予防」が「減災」に繋がると実証されています。阪神淡路大震災や東日本大震災などを体験した人たちは自分たちの教訓を活かすとともに共有しようとしています。

19年3月、熊本市市民局市民生活部男女共同参画課は『平成28年熊本地震 熊本市女性職員50の証言』を編集・発行しました。教訓を活かした体験が語られています。インターネットでも閲覧できます。

『証言』を編集するきっかけです。「熊本地震における災害対応の記憶を出来るだけ忠実に後世に継承していかなければならないと考えていた折、ある女性幹部職員から『実は熊本地震の際に、女性職員同士のネットワークを作って連携をとって災害対応をしていました』という話を聞いたことによります。熊本市役所には女性職員たちのネットワークが確立していて機能しました。それを全国の女性のネットワークが支援のサポートをしました。阪神淡路大震災や東日本大震災を経験した全国の自治体は経験を持ち寄り伝授します。そしてそのつながりは“心のケア”にもおよんでいきます。



『証言』を抜粋して紹介します。

健康福祉局福祉部恒例介護福祉課 課長です。

「発災当初に事務職員の他都市要請について模索していたところ、仙台市の健康福祉局長から直接メールや電話があり、罹災証明の発行事務や、大規模災害時の介護保険等福祉事務について、経験を伝える用意があるとのありがたい申し出があり、4月の連休前に多くの仙台市の職員を派遣してくださった。中でも大変ありがたかったのは現在担当している職員ではなく、東日本大震災のときに担当していた経験豊富な局外の職員さんも送り出してくださったことである。」

経済観光局文化スポーツ交流部 部長です。

「(14日の)震災後、災害対応に追われ、一旦帰ることができたのは16日の夜中だった。・・・

公務員として市役所に行くことが使命だと勇気を振り絞って起き上がり、電気も水も止まっている中なんとか準備をして出勤した。市役所職員である夫も一緒に出勤しており、二人とも同時に庁舎の下敷きになって死ぬかもしれないと本気で覚悟し、職場についてすぐ息子に遺書を書きメールを送信した。」

「アクアドームのもう一つの大事な役割は、物資の配送拠点であった。・・・物資は届けども配布する車両がない中、消防団の車両や市役所のOBの民生委員さんなど車両をもっている知り合いに声掛けをし、物資が少しでも早く市民の皆さんに届くよう、物資の配布を手伝ってもらった。

中でも一番頼りになったのは、若者を中心に立ち上がったボランティアグループの皆さんだった。聞けばトラックをレンタルし、避難所に行くことのできない高齢者などに草の根的に物資を届けているとのこと。避難所に避難できない市民の皆さんへの物資配布は、行政では到底行き届かなかった部分である。」

「普段からお付き合いのある市役所女性管理職のネットワークが、これほど大事で頼りになるものだった(非常時にどっしりと構えていて落ち着いているのは女性が多い!?)のだと被災を通じて改めて感じる事ができた。相談すると解決のために皆が動き私を助けてくれた。」

政策局総合政策部政策企画課 課長です。

「当時、私は政策局の主管課である政策企画課長。・・・残業で残っていた職員や参集してくれた職員の協力を得て、庁内外の情報収集を行った。

備蓄倉庫にある毛布は既に出尽くしていた。想定外の震災発生に情報調整室は混乱し、指揮者も防災計画とは違う手配の判断が出来ずにいた。しかし、今まさに寒さに震える避難者が多数いること、そして参集したものの当面

の役割がない職員が大勢待機していることを考えた時、非常時には計画外の行動をすることも必要であると私は考えた。・・・『この状況では指揮命令系統を逸脱してもやむを得ない』と私は判断し、自ら指示を出すことを決断した。決断したら早かった。・・・

まだ夜も明けぬ午前4時過ぎ、命令を受けた職員達は、使命感にあふれる顔で飛び出していった。

二時間後、寒い中での作業で頬を紅潮させた職員達が戻ってきて、無事に毛布の配布が終わったことを報告してくれた。そして、その現場で得た情報をもとに次の支援を進言するとともに、大量の毛布の搬送に疲れているにもかかわらず、次の仕事の指示を私に求めてきた。頼もしかった。『よし、頑張ろう。この職員達とともに頑張れば、必ずこの災害を乗り越えられる』と、その時私は思った。」

財政局税務部市民税課主任 主事です。

「避難所では、地域住民が行政頼りの姿勢であり、当時は自身も様々な用意を行政が全てやらなければ、という価値観に支配されていた。しかし、今ならそうではなく、住民と行政が協力し、住民自らが避難所を運営できる体制を作るようにすべきであったと思う。住民の中で清掃係・物品管理係・見回係・看護係等々の自治グループを形成し避難所を運営するなど、日頃から地域と行政が、住民も巻き込んだ避難所運営の具体的な情報の共有や訓練を行っておくべきだと感じた。

・・・震災以降は、行政職員としてではなく、地域住民としてどう地域を関わっていくかについて、考えるようになった。行動を移すまでには、まだ至っていないが、仕事としてではなく、住民として地域に交わる、関わっていくことが今後の自身の目標の一つとなった。」

市民局市民生活部男女共同参画課（広聴課） 課長です。

「今回の震災で改めて女性や高齢者等に対する視点が弱かったことを踏まえて、地域防災計画、避難所開設・運営マニュアルの中に女性の視点をしっかりと明確化されたことは、今後いつ起こるかかわからない災害が発生した場合における速やかにかつ効果的な被災者援護に繋がるものと思う。ただ、女性イコール災害弱者ではない。女性には行動する能力もあるし、体力がないわけでもない。だからこそ、自助・共助・公助といったあらゆる部門においても、女性が積極的に関わることが重要なのだと改めて確信した。」

健康福祉局健康福祉部健康づくり推進課技術 参事です。

「他自治体からの保健師派遣チームによる避難所の被災者支援や健康支援が始まり・・・19日から神戸市の派遣となった。神戸市は、震災経験と東日本大震災への保健師派遣など、被災地への支援活動で豊富な知識と経験を有しており、神戸市に当課の後方支援に入っていた。

神戸市からの4つのアドバイスは、①現場を見る②アセスメントする③これから起こりうる状況を予測する④対応するであった。・・・おかげで、当課も落ち着いて対応することができた。

『熊本市のできることをしていきましょう』『一緒にがんばるから』『大丈夫乗り越えられる』『それでいい』『必ず終わりが来る』など沢山の温かい声かけや励まし、労い、先のめどを示しながらのアドバイスなどは、疲労している我々にとって、とても身にしみる、頑張る力を与えてくれた。

また、災害対応に従事する一方、被災している自分の家のこと、子どものことなどがずっと気になっていても、市民も職員もみんな頑張っている中、そのことを簡単に言葉にすることができずにいた、私も含め母親でもある職員のことを心配し、温かい言葉をかけてくださり、思わず涙ぐむ私に、一緒に涙を流してくださった。初めての休暇を取る時にも後ろめたい自分の気持ちに対し、『あなたも被災者』『休んでいいんだ』『そのために私たちが来た』など声をかけてくださり、自分も被災者であることを改めて感じ、休むこと、母に戻ることは『明日への活力』『私の大事な役目』なんだと前向きに思うことができた。」

熊本市男女共同参画センターはあもにい 館長です。

「東日本大震災の報告書を見ながら、今後のことを考えていた時に、あるスタッフが半年前に全国女性会館協議会が大規模災害を想定して構築した『相互援助システム』を思い出しアクセスした。すると、そこに全国の男女センターから、『大丈夫ですか？』『支援物資を送りたい』という声が多く届いていた。全国の人たちが熊本のことを心配してくれているということが何より有難くて、私は涙をこらえることができなかった。」

裁量労働制

実際の業務遂行と制度政策の基本設計が噛み合っていない



政府や経団連は裁量労働制の対象を拡大し積極的に適用しようとしています。

労働政策研修研究機構は、過労死研究センターとの共同研究の成果として『過重負荷による労災認定事案の研究 その4』を発行しました。19年度にあった26の裁量労働制適用者の業務上認定事案事案を検討し、過労死・過労自殺等の業務上災害が、なぜ、どのようにして発生するのかを、労働や職場の視点から明らかにすることを目的としました。

その結果、次のようなことが明らかになりました。概略を紹介します。

- 1、裁量労働制適用者の実労働時間は、適用される労働時間制度別に見ても比較的長い。裁量労働制の種別では、企画型よりも専門型の方が長い。その傾向は、出退勤管理の状況や管理職の管理の状況で比べた場合、労働者が自律的に業務を遂行していても、会社・上司又は取引先・顧客との関係があっても変わらない。
- 2、事業場外みなし制や労働時間の適用除外と同様に、元々の労働時間管理の縛りが比較的緩い制度ほど、労働時間や勤務時間外の仕事関係の連絡等、仕事の負荷が高い傾向にある。
- 3、全体として、仕事の目標や業務の遂行方法の決定方法で、職場内外の仕事関係者との関わり合いが濃い働き方をしている場合、実労働時間が長い傾向にある。裁量労働制に即すと、実際の職務遂行上、真に自己裁量ある働き方をしていないと言える。
- 4、その一方で、仕事と余暇のバランスで仕事へのウェイトが高いほうが労働時間が長く、仕事に熱中して時間を忘れてしまう頻度が高いと労働時間も長いなど、裁量労働制適用者に限らず、仕事や会社に対する労働者の意識が実労働時間を長くしている。

「過労死等の事案における労働時間の認定に関する事例研究」です。設問についての結論です。

Q 裁量労働制適用者は他者との協働が困難ゆえに長時間労働あるいは過重労働となっているか？

結果 残業時間の過少申告、タイムカード打刻のない残業・休日出勤、持ち帰り残業など、事業場の把握していた労働時間と請求人の主張する労働時間との間に乖離が見られる場合があり、事業場において実労働時間が正確に把握されていたかが論点となる。

Q 裁量労働制適用者に求められている業務の量（実労働時間の長さ）と質は、他の時間制度適用者に比して高いと言えるか？

結果 「専門業務型」については、求められている業務の量（実労働時間の長さ）が他の時間制度適用者に比して多い（長い）と言えそうである。但し、他の時間制度適用者でも同様の傾向が見られるため、特有の傾向とは言えない。

Q 裁量労働制適用者に対する管理職の不管理は長時間労働あるいは過重労働の要因と言えるか？

結果 労働時間の長さを測る要素としては、上司との関係性やその濃淡が重要であることが示唆されるのではない。裁量労働と制度上は言いながら、実際の業務遂行と制度政策の基本設計が噛み合っていないと言えるかもしれない。「専門業務型」では自律的に業務遂行を行っても実労働時間は長い。

5. 結論

裁量労働制適用者、特に専門業務型は、他の労働時間制度と比べて、比較的労働時間が長く、負荷の高い労働環境にあることが分かった。“働き方”それ自体の在り方について幅広い視点から、過労死・過労自殺等労災保険事故の予防策が検討される必要があるのではないだろうか。

事案から見てきたのは、裁量労働制は労働者にとって決して働きやすいものではありません。

「Woke Capitalism」とは

「ウォーク (WOKE) 資本主義」がいられています。日本では「社会正義に目覚めた資本主義」などと訳されています。

「WOKE」は「WAKE=起きる/目を覚ます」から派生した言葉で、1960年代頃のアメリカで黒人たちの間でよく使われたスラングです。人種差別是正の意味が込められていました。

2014年の黒人容疑者を白人警官が撃ち殺したファーガソン事件から一般化し、「社会正義」を実現する合言葉になります。

しかし近年はあまりいい意味にはなく、冷やかしの意味を込めて使われます。環境保護、人種的偏見や性差別の撤廃、LGBTQの権利、経済的平等といった進歩的なポリティカル・コレクトネスや社会正義に対して、表向きは意識が高いようなふりをしながら、その実、これらとは矛盾する行動をとる「えせ進歩主義者」を非難する言葉として使われるようになってきました。「『意識高い系』資本主義」などと呼ばれています。

社会正義に名を借りて私財獲得 人権は無視

新自由主義の進化系

1980年代初頭以降、資本主義社会を席卷したイデオロギーは、新自由主義でした。企業による私的利益の追求を手放して賞賛し、強欲を美德とみなし、政府の介入には強く反対してきました。

これに対して、公共の利益や「社会正義」をかかげる「ウォーク資本主義」は、新自由主義を反省し、新自由主義から決別しようとするものであるかのように見えます。

しかし、現在、世界を席卷している「ウォーク資本主義」の実態は、「意識高い系」に偽装された新自由主義であり、新自由主義の進化系です。

権益維持のために寄付

企業は社会的正義に熱心であるというブランド・イメージを打ち出すとより儲かります。一部の富裕者層の金権政治は、公共の利益のために私的利益をある程度は犠牲にします。でも私的利益を大きく損なうような公共への奉仕には応じません。富裕者層の金権政治における公共の利益は、富裕者層の権益を維持できる範囲内でしか実現されません。

「意識高い系」の富裕者層は、貧困対策にも一定の寄付をします。しかし、一部の富裕者層が専有する極端な経済的不平等を是正するといった社会正義の実現には一切触れようとはしません。むしろ全力で反対します。

アマゾンの創業者は、20年、気候変動対策のために100億ドルの寄付を行いました。しかしアマゾンが10年間で納めた税金の総額は寄付金額の3分の1程度でした。租税法の抜け穴を巧みに利用し、徹底して私財を貯めこんでいます。

「一億総活躍」で格差拡大

2010年代の安倍政権の政策です。

少子高齢化の進展で人手不足が問題となると、15年、「女性の活躍」・女性の就業を奨励する政策に舵を切ります。女性労働者が増やして、賃金を低く抑えたままで人手不足を解消する狙いでした。

17年、「人生100年時代」のスローガンで、高齢者の就業を奨励して人手不足を解消しようとします。雇用、賃金は非正規労働者です。

それでも人手不足が続くと「グローバル化」のスローガンで、19年4月から一定の業種で人権を無視し、外国人の単純労働者の受け入れを開始します。

これらが「意識高い系」富裕層と高賃金労働者を取り込んだ「ウォーク資本主義」です。富裕層を保護するための「一億総活躍社会」への動員は格差をますます拡大させました。

女性の働きやすさ 日本は下から・・

3月2日、世界銀行は190カ国・地域の男女差別の現状を法整備の進み具合から評価した報告書を発表しました。22年10月時点での労働や結婚、財産など8分野の法制度を分析し、男性が得られる権利を100とした場合に女性がどの程度の法的な保護を得ているか、国・地域ごとに指数化しました。

日本は、「雇用」は50%、「賃金」は25%の権利しかありませんでした。

OECD加盟の34の高所得国のうち、職場でのハラスメントに関する法律がないのは日本だけでした。多くの国には刑事罰や救済制度があります。

3月8日、英国紙エコノミストは、先進国を中心にした29カ国を対象に女性の働きやすさを指標化し、2022年のランキングを発表しました。賃金や教育の水準、労働参加率、それぞれの男女格差など10項目をもとに順位をつけます。

トップはアイスランドで、スウェーデン、フィンランド、ノルウェーと上位4ヶ国を北欧諸国が占めました。日本は28位。最下位は韓国。両国は16年から7年連続同じ順位です。

国連が入管法改正案に見直し要求

国連人権理事会の特別手続である「恣意的拘禁作業部会」「移住者の人権に関する特別報告者」「宗教または信条の自由に関する特別報告者」は、日本政府に対し、入管法改正案は「国際法違反」だとし、徹底的に見直すように求める共同書簡を4月18日付けで送りました。21日に公表されました。

書簡には、「2021年に提出された改正案から若干修正されたものの、基本的内容は国際基準を満たしていません。徹底的に見直すように強く求める」と記載されています。改正案では、難民申請を3回以上している者などについて、送還停止効が解除されます。これは送還後に生命や権利が脅かされる危険がある国に送還してはならないという「ノン・ルフールマン原則」を損ないます。

特別報告者が入管法改正案に対して共同書簡を送るのは、2021年に続き、2度目です。この時にも、「3回以上の難民申請者の送還は、生命や権利を脅かす高いリスクの可能性がある」「収容に司法審査（裁判所の関与）がない」「上限のない収容は拷問・虐待に当たる可能性がある」として「改正案は国際的な人権基準を満たさない」とする共同書簡を送っています。

8割の健保が赤字

4月20日、健康保険組合連合会は、大企業の社員らが入る健保組合の23年度の予算集計を発表しました。全国およそ1400組合を合算した経常収支は5623億円の赤字となります。赤字幅は過去最大で、2805億円だった22年度の2倍を見込みます。

赤字を見込む健保組合は22年度から130組合増えて1093組合となり、全体の8割近くに達します。黒字組合は137組合減って287組合にとどまります。

医療費の支払いに充てる保険給付費は22年度比5.5%増えて4兆7820億円です。予算計上の土台となる22年度の医療費が新型コロナウイルス禍で膨らんでいて、同水準の支出が続くとみえています。

過労死防止学会・第9回大会

- ・開催日 9月9日（土）～10日（日）
9日・10日の午前は分科会
9日午後 特別講演・会員総会
10日午後 共通論題

- ・会場 明治大学駿河台キャンパス・
リパティタワー
(千代田区神田駿河台1-1)



第35回コミュニティ・ ユニオン全国交流集会（熊本）

- ・日時 11月25日（土）～
26日（日）
- ・会場 熊本城ホール内 シビックホール
(熊本市内)

