

# 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6月21日発行 第67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 〇一九店 (019)

口座番号 00150-1-429812

## 掲げる精神はダイバーシティ 採用は差別・選別

日本労働組合総連合会（連合）は、4月、採用選考における就職差別の実態を把握するための「就職差別に関する調査」をインターネットリサーチで実施しました。対象は、最近3年以内に採用試験（新卒・中途）を受けた全国の15歳～29歳の男女1,000名の有効サンプルを集計しました。19年の調査に続き2回目です。

調査結果です。

採用選考にあたっては、中学校卒の採用試験の場合、応募用紙《職業相談票（乙）》を使用することが定められています。最終学歴が中学校の人（31名）に、《職業相談票（乙）》ではない応募用紙を提出するように求められたことがあるか聞いた結果は、「ある」58.1%、「ない」41.9%でした。

高等学校卒の場合、《全国高等学校統一用紙》を使用するように定められています。最終学歴が高等学校の人（214

名）に、《全国高等学校統一用紙》ではない応募用紙を提出するように求められたことがあるかを聞いた結果は、「ある」46.7%（前回32.2%）、「ない」53.3%（前回67.8%）でした。

大学卒や専門学校卒などの場合は、大学等から指定された履歴書や《厚生労働省履歴書様式例》に則った履歴書を使用することが推奨されています。事業主が独自に応募用紙やエントリーシートの項目・様式を設定する場合は、**適性や能力に関係のない事項を含めない**よう留意するべきとされています。

最終学歴が四年制大学・大学院・専門学校・短期大学の人（749名）に、会社独自の履歴書を提出するように求められたことがあるか聞きました。その結果は、専門学校・短期大学の人（161名）では「ある」41.6%（前回27.9%）、「ない」58.4%（前回72.1%）、四年制大学・大学院の人（588名）では「ある」54.4%（前回62.6%）、「ない」45.6%（前回37.4%）でした。

定められたルールを守らずに、知りたいことを記載させる独自の履歴書を提出させる企業が増えています。

### 《戸籍謄（抄）本の提出を求められた》 「ある」30.8%

職業安定法は、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などの収集を原則として禁止し、採用選考時に戸籍謄（抄）本の提出を求めることや、合理的な理由なく一律的に健康診断書の提出を求めたり健康診断を実施したりすることは認めていません。

全回答者に、採用選考過程で《戸籍謄（抄）本の提出を求められた》の有無について聞きました。その結果は、「ある」30.8%（前回19.4%）、「ない」69.2%（前回80.6%）でした。「ある」が前回より10ポイント以上増えています。提出は国籍の調査でもあると思われます。最終学歴別にみると、



学歴が若いほど提出を求められる傾向があります。

内定が出る前に健康診断書の提出や応募した会社が手配した健康診断の受診を求められたことの有無について聞きました。その結果は、「ある」52.0%（前回48.6%）、「ない」48.0%（前回51.4%）でした。内定段階で「健康状態」が条件になっている実状が明らかとなりました。

全回答者に、採用試験に際し、応募書類やエントリーシート（インターネットの応募画面での入力を含む）で記入を求められた内容について聞きました。（複数回答形式）

記入を求められた割合は、「性別」80.5%、「本籍地や出生地に関する事」43.6%、「家族に関する事（職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など）」37.2%、「生活環境・家庭環境などに関する事」24.8%、「人生観、生活信条に関する事」20.4%、「労働組合に関する情報（加入状況や活動歴など）、学生運動など社会運動に関する事」18.9%、「思想に関する事」16.6%、「支持政党に関する事」9.9%、「宗教に関する事」9.0%などでした。

いずれの内容においても最終学歴が若い回答者ほど、求められた割合が高い傾向にありました。

これらの内容は、「性別」を除けば応募者の適性や能力に関係がない情報のため、採用活動時に収集してはならない情報とされています。

採用試験の面接で、全回答者に、採用試験の面接で質問されたことがあるものを聞きました。（複数回答形式）

あると答えた人の割合は、「転勤ができるかどうか」43.3%（前回42.3%）、「残業や休日出勤ができるかどうか」42.8%（同34.7%）、「家族に関する事（職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など）」37.7%、「性別」28.6%（同18.9%）、「本籍地や出生地に関する事」28.3%、「生活環境・家庭環境などに関する事」28.1%、「婚姻状況（未婚・既婚）」27.1%（同16.5%）、「結婚後や出産後の継続就労希望の有無」22.2%（同14.2%）、「結婚の予定」19.2%（同11.5%）、「思想に関する事」15.2%（6.5%）、「労働組合に関する情報（加入状況や活動歴など）、学生運動など社会運動に関する事」14.6%、「性的指向の確認」8.9%（同3.1%）、「宗教に関する事」8.7%（2.7%）、「支持政党に関する事」8.4%（2.9%）、「性自認への違和感の有無」7.6%などです。

適性や能力に関係がないことが聞かれています。企業に個人情報、思想信条保護の思想が欠落しています。

## 「人権は会社の中には入れない」

全回答者に、複数の内容を提示し、面接官が面接で聞いてはいけない質問だと思うものを聞きました（複数回答形式）。提示した内容は、「性別」以外はいずれも応募者の適性や能力に関係がなく、面接では不適切な質問とされています。

「宗教に関する事」56.7%（前回66.5%）、「支持政党に関する事」50.1%（同61.9%）、「思

採用選考過程での戸籍謄（抄）本の提出、応募書類やエントリーシート等での「本籍地や出生地」の記入、面接での「本籍地や出生地」の質問について重複の程度はわかりません。しかしいずれかの段階で知ろうとしている企業が多いようです。おそらくは国籍の調査も兼ねていると思われます。あわせて応募者の“身元保証”も知りたいようです。忌避意識は排除に繋がり、さらにヘイトにも発展していきます。

調査結果からは、部落差別等は昔のことではなく、今の問題であることが裏づけられます。

被差別部落のリストをネットでの公開、「部落地名総監」の出版・販売について、裁判所はリストの削除や出版禁止を命じたりしています。

差別は、差別される側の問題ではなく差別する側の問題です。

想に関すること」41.4%（同47.1%）、「家族に関すること（職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など）」41.2%、「住宅状況に関すること（間取り、部屋数、住宅の種類、近郊の施設など）」34.4%（同52.6%）、「労働組合に関する情報」33.3%、「人生観、生活信条に関すること」28.0%（同16.4%）、「本籍地や出生地に関すること」25.9%（同18.5%）などでした。

「民主主義は工場の門前で立ちすくむ」といわれたことがありました。今も「人権は会社の中に入れていない」状況があるようです。

## 学校、家庭、友達同士でも人権が話されない

面接官が面接で聞いてはいけない質問を1つでも知っていた人（821名）に、どのようにして知ったかを聞きました。

「HPやSNSで見た」27.5%、「テレビで観た」23.0%、「学校で教えてもらった」21.7%、「友人・知人に教えてもらった」19.7%、「家庭（親や兄弟など）で教えてもらった」14.6%でした。

全回答者に、採用試験の面接で、不適切だと思う質問や発言をされたことがあるか聞きました。

全体で「ある」19.5%、「ない」80.5%です。男女別では男性（n491）「ある」18.3%、女性（n498）20.5%でした。

学校での進路指導や家庭、友達同士でも人権に関しては話題にのぼらないようです。

全回答者に、就職活動をしていて、いわゆる“学歴フィルター”を感じたことがあるかを聞きました。

「ある」40.4%、「ない」59.6%でした。

最終学歴別にみると、「ある」の割合は、中学校（n31）45.2%、高等学校（n214）33.6%、専門学校・短期大学（n181）36.6%、四年制大学・大学院（n588）43.9%でした。

全回答者に、就職活動をしていて、いわゆる“男女差別”を感じたことはあるか聞きました。

「ある」32.8%、「ない」67.2%でした。男女別では男性30.1%、女性35.7%です。

男女差別を感じたことがある人（328名）に、感じた男女差別の内容を聞きました。（複数回答形式）

「男女で採用職種が異なっていた（男性は総合職、女性は一般職など）」39.6%、「採用予定人数が男女で異なっていた」36.9%、「男性のみ、または女性のみ募集だった」30.8%、「男女で制限条件が異なっていた（婚姻の有無や自宅通勤者限定など）」22.0%、「男女で年齢制限が異なっていた」18.6%でした。

## 差別・排除はダイバーシティと矛盾する

企業は社会を構成する重要な要員です。法や社会的規範を遵守して差別の解消に取り組んでいく責務を負っています。しかし調査からは逆行している企業が少なくないことが明らかになりました。

ダイバーシティがいわれます。企業における採用の期待は、得意分野の技能にたけ、好奇心旺盛な人材による新商品や技術開発などでの即戦力や貢献度です。しかし、実際は“身元保証”を重視して“安心”できる人材を選択することで企業を維持・防衛しようとする傾向が強まっています。

今、格差社会といわれ、その差は拡大しています。貧富の格差を縦軸とすると上下に広がっています。そして、人間関係を横軸とすると、分断されて拡散・拡大し、それぞれにがまって自己防衛していきます。

差別・排除は企業、経営者の視野をせばめ、さらにそのような企業の体質が排外主義の社会をつくりあげていく一翼を担います。企業はもっと社会的責任を果たす必要があります。

本物のダイバーシティが保障されたとき、労働者はもっと力量を発揮します。



## マイナカード 金で釣ってまでなぜ急ぐ

6月2日、改正マイナンバー関連法が成立しました。

マイナンバーの使用は、これまでは社会保障や税、災害対策の3分野に限られていましたが、国家資格の取得・更新や自動車登録の手続きなどにも利用範囲が拡大されます。さらにマイナンバー法に規定されている事務に「準ずる事務」であれば、省令の見直しだけで利用が可能になり法改正は必要ありません。

「マイナンバー」と「マイナンバーカード」は別です。マイナンバーは、すでに全国民に割り振られている番号で、国や自治体の行政処理の現場では日常的に使用されているさまざまな情報をひも付けするためのタグです。法改正で集められる情報は増えます。それを読み取るのがマイナカードです。

マイナカードの利用は広く一般に公開されています。認可を受ければ国や自治体のみならず民間企業・団体でも自由に使える空き領域もある設計になっています。会員証や入館証、社員証やポイントカードなど用途はかなり自由です。今後はさらに拡大します。

しかし個人は自由に利用できる空き領域などの存在は見えにくく、これらの機能とマイナンバーの関係は分かりにくいです。

### 康状態、病歴・治療歴、感染症情報は個人情報

マイナカードを巡っては、マイナ保険証に別人の情報をひも付けミスや、公金受取口座の誤登録、カードの取得者が受け取る「マイナポイント」の別人への付与などの問題が相次いで判明し、新たなミスも発覚しています。医療現場では混乱が起きています。大量のミスはヒューマンエラーではなく、政府が慎重さを欠いたまま強引に進めるなかで生じています。しかし政府はヒューマンエラーとして片づけようとしています。

マイナカードの運用には多くの危険性があります。その典型が保険証との統合、「個人認証カード」としての用途の拡大です。

24年秋に現行の健康保険証を廃止して「マイナ保険証」に一本化します。今の保険証に何らかの問題が生じているということではありません。しかし強引に廃止されようとしています。それでも反対の声が大きかったため、マイナカードを取得しない人には本人からの申請に基づき「資格確認書」を発行する制度が盛り込まれました。それで保険診療を受けられます。施行後も最長1年間は現行の健康保険証を使える特例措置も設けられました。マイナ保険証は、患者が同意すれば、医師や薬剤師が過去の診療情報をみられるようになります。

マイナンバーは他人に提供することは禁止されていますが5つの例外があります。その1つが事業所（勤務先）です。たとえば、事業所は税金や社会保険関係の手続きを行うために従業員のマイナンバーを税務署などに提出する必要があります。社会保険関係に健康保険証が含まれます。社員やその配偶者などは事業所の求めに応じて、マイナンバーを提供しなければなりません。

他人に閲覧される危険性がある自分の健康・医療データとはどのようなもののでしょうか。政府のオンラインサイト、マイナポータルに入り「診療・薬剤・医療費・健診情報の確認」のタブをクリックし、マイナカードを使ってログインし、利用者証明用電子証明書の暗証番号4ケタを打ち込むと見られるデータは大別して「医療費情報」、「薬剤情報」、「特定健診データ」の3つです。

特定健診データは、体重の増加ぶりから既往症、何気なく口走った「お悩み症状」まで記録

マイナンバー  
徴兵制が見え隠れ

朝日川柳  
(2023.6.20)

されています。厚労省によると必須事項以外をどこまで記載するかは保険者次第ということです。自分の情報の書かれぶりを自分で取捨選択することはできません。

患者の健康状態や病歴・治療歴、感染症情報は最も重要な個人情報です。それがカード一枚と暗証番号ひとつで見られるようになる（する）といわれています。

民間企業が様々な医療情報を活用できるようひも付けていくともいわれています。情報が個人のものとはなりません。

マイナカードの作成は任意です。個人情報を大切にすれば集約化しないで情報を分散して流出の被害を最小限に防止する必要があります。



## 個人情報が知らないところで“活用”される

6月中旬、各報道機関は、マイナンバーについての世論調査を実施しました。マイナカードの利用拡大についても聞いています。結果は各社似たようなもので、おおよそ「期待」4分の1弱、「不安」4分の3弱。圧倒的多くの人が不安に感じています。各社で質問事項も違いますが、ある調査では「不安」と答えた人の半分近くが「撤回すべき」でした。

あるテレビ局からインタビューを受けた人は、「“2万ポイント”で魂を売りました」と後悔しています。“2万ポイント”とは、カードの取得が進まなかった事態に政府がとった取得したら買い物などに使える“マイナポイント”を付与する政策です。金でカード取得を“釣り”ました。

総務省の「マイナンバーカードの交付状況について」によると、6月4日時点のマイナカード申請状況は約77.2%です。「不安」の思いの人がすべて「反対」ではありませんが、逆に政府はなぜそんなに急ぐのかという疑問が生まれてきます。

政府は利便性を宣伝しますが、便利になるのは個人でしょうか、政府や企業でしょうか。政府や企業が情報を集めて支配・管理・監視を進めていくようにしか思えません。個人情報は、“ヒューマンエラー”だけでなく、取り扱い担当者の漏洩による売買も起きています。漏れない情報はありません。個人情報が本人が知らないところで“活用”されます。一旦流出したら取り返しがつきません。デジタルタトゥーは消せません。

その予防策は、情報を集めないことです。最少限の必要な情報は分散して管理することです。

無理にマイナカードを作成する必要はありません。

## ユダヤ人虐殺は「些細な」データで

宮下紘著『プライバシーという権利——個人情報はなぜ守られるべきか』（岩波新書）の引用です。

「ナチスのユダヤ人大量殺戮は、個人情報と深く関係していました。ナチスは国勢調査という名目で、IBMからパンチカード読み取り機を購入し、個人情報を収集して分析しました。パンチカードとは、厚手の紙にあいた穴の位置で情報を記録するメディアです。『IBMとホロコースト』によれば、60列×10行からなるパンチカードを利用して職業、住居、出身国などの単純な情報を相互参照し、ひたすら選別を繰り返す過程でユダヤ人の存在を明らかにするという、死の計算作業が行なわれました。・・・さらにユダヤ人とされたものとポーランド語を話す者を交互参照し選別することによって、ナチスはユダヤ人の中から誰を最初に資産没収、逮捕・拘禁、そして最終的に駆逐の標的にするかを決めることができたのです。

収集されたのは職業、住居、出身国という『些細な』データだけです。しかし、その『些細な』データが、ユダヤ人の大量殺戮という人類の歴史における最大の汚点をもたらしたのです。」

これとマイナンバーカードに集めたデータと重ね合わせて捉えるのは取り越し苦労でしょうか。



## コロナ禍での警察官・消防士 自殺・パワハラが増大



警察官の自殺がニュースで取り上げられています。

5月5日午前4時半過ぎ、首相官邸の西門守衛所のトイレ付近で、警視庁第4機動隊に所属する25歳の男性巡査がピストル自殺。

5月13日朝、新宿区の新宿警察署の敷地内で、地域課に所属する30代の男性巡査長が倒れているのを発見。署の13階の窓が開いた状態で、廊下には巡査長のカバンが残されていました。

1月16日、板橋区の高島平警察署の5階にあるトイレで、40歳の男性巡査部長がピストルで自殺。

1月27日、千代田区永田町のビル1階にあるトイレで、自民党本部周辺施設の警備にあっていた警視庁特科車両隊に所属する39歳の男性巡査部長がピストルで自殺。

### コロナ禍で自殺は減少したが・・・

3月14日に厚労省自殺対策推進室と警察庁生活安全企画課が発表した「22年中における自殺の状況」では「保安職業従事者（警察官・海上保安官・消防員など）」の自殺者数は71人（男71人 女0人）です。その他の「保安職業従事者」は「自衛官」37人（男34人 女3人）、「その他の保安従事者」82人です。

「保安職業従事者」を年ごとにみてみます。21年までは「警察官・自衛官・消防士等」が一括りとなっています。21年102人（男95人 女7人）、20年108人（男104人 女4人）、19年118人（男116人 女2人）、18年112人（男110人 女2人）、17年110人（男108人 女2人）、16年116人（男112人 女4人）です。

コロナ禍で減少しています。（ただし、自衛隊が別の資料で公表している自殺者数は、年度ごとで、20年度66人、19年度60人、18年度62人、17年度90人です）

職場、勤務地で自殺しているということは、なんらかの思いを職場に訴えたいという思いがあるからで、原因は職場にあります。厚労省の調査でも、22年の自殺の原因は、職場の人間関係や職場環境の変化、仕事疲れ（長時間労働）といった勤務問題でした。

5月5日の件について報道でされた記事から具体的に自殺の原因を探ってみます。

巡査が自殺する1時間ほど前、守衛所にいた小隊長のもとに「警備中にも関わらず、携帯電話を使っている奴がいる」と連絡が入ります。指摘を受けた小隊長がその現場に向かうと本来その場を任されていた隊員の姿は見当たらず、別の配置についているはず巡査が立っていました。「なぜここにいるのか」と問い質すと、巡査は本来の隊員がトイレに行きたいというので代わったと答えました。

しかし実際は本来の隊員はトイレではなく警備車両の中でサボっていました。巡査はいいように使われていたのです。明らかにいじめがありました。巡査は小隊長から注意を受け、西門守衛所のトイレに向かいます。

巡査は、機動隊に配転なる前に精神的体調不良で休職していたことがありました。

コロナ禍においても保安職業従事者の業務内容・量はそれまでとさほど大きく変わりません。しかし取り巻く社会状況下における不安、業務上における警戒、人間関係の変化がおきました。

数字の変化からは、コロナ禍がおちついた23年は増大することが予測されます。

### コロナ禍で懲戒処分者は増加

警察庁は2月9日、「22年中の懲戒処分者数について」を発表しました。

この間の処分者数の推移です。18年257人（私行188人 業務69人）、19年243人（私行189人 業務54人）、20年229人（私行181人 業務48人）、21年204人（私行136人 業務68人）と9年連続で減少していました。しかし22年は276人（私行189人 業務87人）です。

22年の「主たる事由・処分別」です。「異性関係」93人（前年59人）、「窃盗・詐欺・横領等」40人（同30人）、「交通事故・違反」29人（同23人）、「その他の勤務規律違反」28人（同18人）、「その他の法令違反」28人（同11人）などの順です。

「異性関係」、「窃盗・詐欺・横領等」の私行が増えています。コロナ禍での緊張や不安から外出を控えていましたが、おさまりかけると“たるみ”が出ています。外出を控えているなかではいろいろ、ストレスの発散が近くにいる者、立場が弱い者に向けられます。また「異性関係」という暴力行為に流れていると捉えられます。セクシュアルハラスメントは被害者の側の受け止め方も敏感になってきています。そして「異性」でない被害者の訴えも増えています。そのことを含めると実際の加害者はもっと増えると想定されます。

警察の職場、現場出動はストレスが多く、さらに人間関係も「縦社会」の意識が強く、競争が激しいといわれます。残念ながら警察官のメンタルヘルス不調者数、退職者数については公表されていません。

## 「心身の故障の場合」の退職者急増

消防士についてです。

消防庁は22年1月13日、「消防職員の厳正な服務規律の確保の徹底等について」を通知しました。そこにおける「消防職員の懲戒処分者数及び分限処分者数について（20年4月1日～21年3月31日）」によると、20年度中に懲戒処分を受けた職員数は373人（前年度450人）でした。懲戒処分の事由は、「一般服務関係」126人（同120人）、「交通事故・交通法規違」102人（同119人）、「公務外非行関係」99人（同145人）でした。「一般服務関係」「交通事故・交通法規違」はおおよそ業務上での問題と思われませんが、「公務外非行関係」は個人的行為で46件と大幅に減っています。

懲戒処分については、警察官と同じようにコロナ禍においては外出を抑制していたと思われる。

また、「分限処分者」のうち「心身の故障の場合」の退職者は882人でした。19年度は793人で89人増えています。

心身の故障の原因となるストレス等は、コロナ禍で、特に救急車の出動状況をニュース等を観ていても危険への不安・恐怖、待機等によるイライラは容易に想定できます。

5月、滋賀県高島市は、高島市消防本部で、パワハラ調査で判明した9人のうち管理職6人を停職6か月などの懲戒処分としたと発表しました。

市の調査では、職員約100人のうち36人がハラスメント被害にあっていました。50代の男性部長は、新型コロナウイルス患者を搬送した部下に対して「他の職員にうつったらどうするのか」という発言をしたほか、「ここまでこられたのは誰のおかげや」などと大声で叱責をしていました。

警察でも消防でも、他の社会と同じようなことが起きています。

コロナ禍はおさまりかけていますが自殺予防、パワハラ防止対策は怠りなく進めていく必要があります。

自衛隊については、公表されている資料はあまりありません。なおかつ、在職中に体調を崩して任務不履行となって退職し、その後自殺した者については「自衛隊員の自殺」とは認められません。人の命を大切にしない非情な世界です。そのため公表されている自殺者数は少ないです。あてになりません。

## カスハラ対策の基本は従業員をしっかりと守る

昨年12月19日、中央労働委員会主催の九州沖縄地区労使関係セミナーでは、成蹊大学の原昌登教授による『パワーハラスメント ～労働施策総合推進法の全面施行を踏まえた対応、また、カスタマーハラスメント等の対策なども含めて～』の講演がおこなわれました。そのなかの「カスタマーハラスメントなど広がりを見せるハラスメントの問題」を抜粋して紹介します。

### パワハラ防止法からカスハラは排除

広がりを見せるハラスメントとして顧客（Customer）等からのカスタマーハラスメント（カスハラ）があります。典型例は、店舗の顧客から店員に対するハラスメント（暴言など）です。

22年2月、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」を公開しました。パワハラ指針において、使用者は相談先を定め、適切に対応できるような枠組みを整えることが望ましいとされています。

具体的には

- ・対応方針を定めて周知し、具体的な対応ルールを社員に教育する
- ・一人に対応させず周囲がフォローに入るようにする
- ・カスハラを受けた社員からの相談体制を整備する など

カスハラかどうかは難しいです。「マニュアル」は、「以下のようなものがカスタマーハラスメントであると考えられています」という表現で定義付けをおこなっています。

- ①顧客等からのクレーム・言動のうち、
- ②当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、
- ③当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、
- ④当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの

カスハラに該当するか否かの判断のポイントです。

①要求内容の妥当性と要求実現のための手段・態様（やり方）を「総合的に勘案」します。わかりやすくいえば、「内容」と「手段」の相関関係でとらえます。

企業等のサービスや商品に何ら問題がないのに顧客の要求内容が著しく妥当性を欠く場合は、顧客が具体的に何を求めたとしても、社会通念上不相当（カスハラ）に当たります。単なる「言いがかり」と考えられます。

顧客の要求内容に妥当性がある場合、例えば、サービスや商品に問題があり、修理等の対応が必要、要求の手段に問題がなく穏当な言い方で修理等を求めている場合にはカスハラにはあたりません。ただし、怒鳴るなど必要以上に店員を威圧する、簡単な修理等で済むのに多額の金銭を要求するなど、手段としてバランス（均衡）を欠く場合にはカスハラに当たります。

②各企業であらかじめ判断基準を明確にし、現場と共有することが重要です。

マニュアルは、カスハラの判断基準は業種、業態、企業文化などの違いから企業ごとに異なりえます。ただし、確かに企業ごとに幅はありえますが、「うちの会社（業界）ではこれぐらいは当然」などと「本来はカスハラと認めるべきものを、カスハラではないと矮小化」し言い訳にないよう注意が必要です。



③マニュアルは、要求内容の妥当性にいかんにかかわらず不相当な行為として、以下を挙げています。

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害）・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言）



## 「運転手の分際で生意気なやつだな」 職業そのものを侮辱

6月5日の「プレジデントオンライン」に、経験12年の私鉄系路線バスの運転手・須畑寅夫さんの著書『バスドライバーのろのろ日記』（三五館シンシャ）が紹介されていました。

バス停につけて「お待たせしました。市役所行きです」と案内し、扉を開けた。

年輩の男性客が・・・そのままバスの後方へ進もうとした。しかし、料金の支払いを忘れていた。

「すみません。お客さま、前払いのため、運賃をお願いします」私がそう呼びかけると、立ち止まってこちらを振り返り、ポケットから何かを取り出して、一瞬こちらにかざすと、再びポケットにしまいこんだ。確認ができなかったので、「お客さま、お手間をおかけしますが、もう一度見せていただけないでしょうか」と再度お願いする。お客はことさら面倒くさそうな態度でこう言った。

「運転手の分際で生意気なやつだな」

そして、「ほらよ」と敬老パスを鼻のそば5センチのところに突きつけた。ここまで書いたとおり、乗客から不満や怒りを浴びせられたことは何度となくある。しかし、このときの「運転手の分際」という言葉は、どういうわけか、そのまま私の頭の中を占拠してしまった。そのままバスを発進させ、運転を続けるが、「運転手の分際」という言葉が頭の中でこだまする。

なぜこんなことを言われなければならないのかという屈辱感と不快感、さらに情けなさみたいな感情が募ってくる。

それまでは少々嫌なことを言われても運転に集中していれば、すぐに忘れてしまった。自分でも楽天的で、切り替えは早いほうだと思う。だが、この日は違った。

「終わったことだ。もう忘れて、運転に集中だ」

そう思っても、すぐにあの言葉とあのお客の顔がよみがえってくる。運転中も屈辱感に支配されて、胸が潰れそうになる。そんな状態がその日の勤務時間中ずっと続いていた。

夜8時、当日の乗務が終わる。営業所に戻って帰り支度をする。そのあいだも、イライラとそのことばかりが頭の中を渦巻いている。

「よくあることじゃないか」と自分に言い聞かせても、もうどうしようもない。家に帰る・・・風呂から出てテレビを眺めていても、心はいつのまにかお客に言われたあの言葉を反芻している。

「考えても仕方ない」と思っても、ついつい考えてしまう。考えるたびに、心がふさいでいく。布団に潜り込む。一日の勤務で体は疲れ切っているはずなのに、頭は冴えている。思い出すのは「運転手の分際で」というあの言葉だ。それは、私ひとりだけではなく、バスドライバーという職業そのものへの侮辱だろう。

営業所の同僚たちの顔、〇〇そして営業所を去った△△たちの顔までもが浮かんでくる。私はなぜ、あの言葉にこれほど囚われてしまうのか……。眠れないまま、明け方まで悶々と考え続けるのだった。

人間とは不思議なもので、それでも数日もするうちにだんだんと傷は癒えていき、業務中にくよくよと考えることもなくなった。それでもあのときの言葉は今も私の心の中に刻み付けられているし、一生消えないだろう。こういう経験をすると、自分はこんなふうに誰かを傷つけることはしたくないと思うのだった。

・威圧的な言動・土下座の要求・継続的な（繰り返される）、執拗な（しつこい）言動・拘束的な行動（不退出、居座り、監禁）・差別的な言動・性的な言動など従業員間におけるセクハラやパワハラに該当しうるような行為は、顧客から店員等に行われればカスハラに該当しえます。自分が顧客だからといってセクハラやパワハラをおこなっていいとは絶対なりません。

### カスハラは「経営課題」

カスハラ対応は、経営者は、カスハラは「経営課題」であるという意識が重要です。

直接的に被害を受ける従業員（店舗の店員等）を守ります。

企業自身や他の顧客へもマイナスの影響があります。誰も、カスハラがまん延する店舗等を使いたいとは思

わないので顧客離れがおきます。「お客様は神様」というのなら、カスハラを野放しにしてはいけません。

法的には、顧客によるカスハラ行為は「不法行為」等に該当するので、被害者や被害企業から加害者（顧客）に対し賠償を請求できる可能性もあります。また、カスハラ対応による他の業務の停滞、不必要な対応による金銭的な損失等もおきるなどさまざまな問題が起きてきます。

基本的には従業員をしっかりと守ることが大切です。

現時点で、企業はカスハラに対する具体的な「防止措置義務」はありません。しかし「安全配慮義務」を従業員に負っています。何も対応しなければ安全配慮義務違反で賠償責任を問われることはあります。

現時点では、カスハラ対応が不十分であるとして企業の賠償責任を認めた例はまだ見られませんが今後は認められる可能性があります。

## 安全配慮義務に雇用関係は関係ない

当事者が雇用関係にないケースについてです。

相手方（被害者）が会社の従業員ではないハラスメント、例えば、個人事業主（フリーランス）、インターンシップ生、就職活動中の学生（就活生）などへのハラスメントの場合です。

防止措置に関しては、現時点では法律上の義務はなく、配慮することが望ましいという位置付けで、パワハラ指針に明記して、問題を周知し取り組みを促しています。

しかし、安全配慮義務は「信義則」がおおもとの根拠なので、雇用関係（労働契約の存在）は必須ではありません。例えば、「業務委託契約」を締結した企業とフリーランスの関係においても安全配慮義務は肯定されます。裁判所は、民法における信義則を根拠として、当事者に一定の関係性ができている場合に安全配慮義務を肯定しています。

## 対策を進めると「三方よし」

ハラスメント対策を講じる意義は、被害者、加害者、組織（企業）の三者にとっていいことがあります。

まず、被害者を作らない、被害者を早期に救済します。人権、そして働きやすい職場環境で働く権利を守ります。加害者を作らないです。自分が「ハラスメントをやっている」ことを想起に気付かせ、言動を改める機会を与えることができます。さらに、法的責任（損害賠償責任）の回避にもつながります。

ハラスメントのある（蔓延する）職場は雰囲気が悪く、生産性の低下や人材が流出します。ハラスメントは被害者が一番苦しいですがその周辺の関係者も苦しみます。それを防ぎ組織（企業）を守ります。報道等による社会的評価の低下や、損害賠償責任などを防ぎます。

直接的には防止措置義務を根拠に、そして安全配慮義務も意識しつつ、企業など使用者はハラスメントの防止に取り組まなければなりません。

ハラスメントは、コミュニケーションの問題とか行き違いとか小さくとらえられ、法的な責任が生じることという理解・認識が、まだ不十分です。法制度に対する理解をさらに広めていくことも必要です。対策を始めるきっかけを「法律になったからやりましょう」でもいいです。その後に気付けばいいです。

ハラスメントに共通することは、法的には「相手の人格を傷付けることについて、責任が問われている」ということです。キーワードは「人格」です。

会社（仕事）がらみだから相手の人格を傷付けても構わないということはありません。職場は多様になっています。多様性を意識し、言われたらどう感じるか、相手がどう受け止めるかという想像力を働かせることも重要です。「自分がかつて言われてきたから」「自分は言われても平気」は通用しません。

使用者、労使は、ハラスメントを見て見ぬふりをしない「環境」を作っていくことが大切です。

『災害が襲うとき カタストロフィの精神医学』  
災害体験は希望をもつ能力を強める

世界各地で地震が頻発しています。また、異常気象で、豪雨、土砂崩れなどの被害が多発しています。さらに悲惨な事故なども起き、災害にいつ襲われるかわからない状況にあります。

テレビなどで「うちは保険に入っているから大丈夫」などと人命よりも財産を大事にするようなコマーシャルが流されています。その認識の方が危険です。

災害への対応を取り上げたたくさんの本が出版されていますが、その原本になっているのはビヴァリー・ラファエル著『災害が襲うとき カタストロフィの精神医学』（みすず書房）です。「カタストロフィ」は「突然の大災害・大惨事」です。

精神科医のラファエル教授は、ストレスに対する人間の反応で、精神医学的な障害を未然に防止するための予防介入の方法や、災害、死別、子宮摘出、外傷、思春期などの精神衛生の諸問題に関する多くも研究を発表しています。

抜粋して紹介します。

「災害の衝撃と余波」です。

「集団としても、あるいは個人としても、およそ災害の体験者には多くの問題が残される——死に対する勝利、他者の恐るべき死をみたあとの死生観の変化、財産・土地・地域社会・生活形態の破壊、すみ場所の移動、そして自己観と人生観の変化などの問題である。・・・

しかしながら精神的な諸問題こそ、災害というカタストロフィの後に来る日々、月々、そしておそらくは幾年にもわたって、さまざまな面で重要な意味を持ち続ける。ひとたび災害のインパクトを経験した人間は、もう元と同じ人間ではあり得ないのである。」

「喪失と悲嘆」です。

「いずれにしても災害による死は他の場合よりも身体損傷がひどく無残な姿になりがちだから、死体を見ること自体が精神的ダメージになると予想する傾向がある。しかし事実はそうではなくて、むしろ死体を見ることができなかったこと自体が、その後、遺族が経験する苦しみの一員になることを示唆する事例が

多い。この点に関するいくつかのお災害調査では、遺体を見たことを後悔した事例は一つも見出だせなかつたのである。」

「被災者会の精神衛生」です。

「災害後の社会精神医学的な対策に不可欠な部分は、あらゆる分野での救援者にたいする配慮である。救援車の役割を負わされたほとんどの人は、勇敢かつ献身的にしかもきわめて有能な働きをするものである。しかし、破壊、喪失をじかに見聞きすること、また苦しんでいる他者への感情移入的な気づかいなど、この役割にとまなう多くの要因から生じる精神的なストレスも大きいのである。

『精神面での事後検証』への目的は、このような避けがたいストレスを受けた救援者に、その結果としての障害が生じないように助力することである。」

「むすび」です。

「この災害体験の集積・統合と気たるべき災害への適応を集約する最大のテーマは、おそらく『希望』であろう。人間はより良きことを期待し、また少なくとも一時的には来るべき災害の脅威や過去の災害の痛みを忘れていられるものだからこそ、未来に投資するのである。

臆病よりもむしろ勇気、人間同士の思いやり、それに圧倒的なストレスから立ち直る力など、災害に対する人間の対応力には力強いものがあるから、災害体験から学び得たことは、この希望をもつという能力を確実に強めてくれるに違いない。災害時に見られる個人と社会の愛他的な反応や、階級や人種の壁を超えた強烈な同情心は、確かに人類が持つ資源の最善なるもの、最強なる者を象徴している。それは未来への希望につながるものである。」

「ヒロシマ、ナガサキそして世界各地の戦争という名の災害から、人間が学びとったことは、『現実否定』を避け、『葛藤』を建設的に解消し、人間がもつ攻撃的なエネルギーを社会に役立つ方向へ、これらの災害についての認識と予防の方向へと向けるべく活用することである。」

## LGBT法は差別を助長

6月16日、「性的少数者（LGBT）への理解増進法」が成立しました。

当事者からは、当初の法案から修正を重ねるたびに後退したと批判が起きています。

「差別は許されない」の当初の基本理念は「差別はあってはならない」にトーンダウンしました。

特に法案修正で追加された「全ての国民が安心して生活できるよう留意する」の条文は、少数者の人権や尊厳を多数者の認める範囲内に制限できるとも読め、「差別を増進する」ことになってしまいます。

また、国や自治体の取り組みから「民間団体等の自発的な活動の促進」が削除され、学校での教育や啓発は「家庭および地域住民の協力を得る」との条文が加わりました。今後の取り組みにおいては、これまで運動を進めてきた人たちが排除され、保護者や地域住民に迎合した政策がすすめられて当事者を委縮させることになりかねません。

成立した法は少数者の尊厳を守るものになっていません。

性の多様性を尊重する共生社会を築く運動をさらに進めていく必要があります。

## 教員 採用数の16.4%が離職

学校教師の不足が問題になっています。管理職が授業をしているところもあります。

文科省が22年1月に公表した「『教師不足』に関する実態調査」では、全国の小学校5.8%、中学校7.0%、高等学校4.8%、特殊支援学校13.1%で不足が生じています。

また、文科省が3年に1回実施している学校教員統計調査によると、19年度に離職した30歳未満の教員数は全国で小学校1615人、中学校1159人、高校1773人で計4547人。同年度の30歳未満の採用数は小学校1万4302人、中学校7221人、高校6134人で計2万7657人。採用数の16.4%にあたる教員が離職しています。おもに採用から間もない若い教員たちです。

クラブ活動の顧問や報告書の作成、さらに保護者との対応などで長時間労働となり、授業の準備も充分にできないほどの激務が続いています。

すでに逼迫した実態にあります。しかし改善の兆しは見えません。そのため教員希望者も減少しています。

文科省は25年の通常国会までに制度改革をまとめるといっていますがそれまで持ちません。

## マイナンバーで自衛隊員集め

自衛隊はこれまで、18歳になる人に隊員募集の資料を送るため、市町村に住民基本台帳の閲覧を請求し、名前や住所などを書き写してきました。しかし作業に時間がかかることなどから、自衛隊は紙や電子媒体での情報提供を求めています。

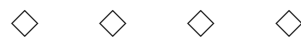
6月8日の鹿児島市議会で、対象者およそ5.700人のうち5.558人分の個人情報紙で提供したという報告がありました。「提供拒否」を申請した人は168人いました。他県などでは多いところでも20件程度といえます。

マイナンバー法改正で、市からの名簿の提供は不要となります。それどころか自衛隊が集める情報は多岐におよびます。「提供拒否」はその情報の1つとして管理されます。

## 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・  
リバティタワー  
(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)

