

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8月21日発行 第68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://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

テレワークは 労働のあり方を変えた

日本生産性本部は8月7日、「テレワークに関する意識調査」結果を公表しました。調査は、直近3か月以内にテレワークをした労働者と、部下が直近3か月以内にテレワークをした「管理職」それぞれ1,000人に対して、5月29日～6月6日にインターネットで行われました。

「テレワーカー」です。雇用関係の内訳は、正社員・正職員・役員927人、契約社員36人など。雇用先の業種は、製造業272人、情報通信業246人、金融業、保険業55人、学術研究、専門・技術サービス業42人など。職種は、事務的な仕事418人、専門的・技術的な仕事367人、販売の仕事52人、管理的な仕事48人などです。

働き方は、自宅での勤務918人、時差出勤283人、サテライトオフィス等の特定の施設113人、短時間勤務107人、モバイルワーク99人など。勤務先のテレワーク制度導入時期は、コロナ禍以前から322人、20年4

月～21年3月498人、21年4月～22年3月50人。テレワーカーがテレワークを開始した時期は、コロナ禍以前から195人、20年4月～21年3月577人、21年4月～22年3月86人、22年4月～23年3月53人です。

テレワークをコロナ禍前から導入して定着している企業が3分の1、テレワーカーも5分の1います。

労働時間、労働量が増えながら余暇時間も増えている

直近の1週間で、週に何日、勤務先に出勤したかの質問は、0日212人、1～2日333人、3～4日270人、5日以上185人です。

テレワークを開始した直後と比べて今の出勤日数の変化の質問は、特に増減はない432人、増加した183人、どちらかと言えば増加した158人、どちらかと言えば減少した98人、減少した129人です。「増加」が3分の1を超えています。

労働時間の変化の質問は、特に増減はない685人、増加した68人、どちらかと言えば増加した131人、どちらかと言えば減少した76人、減少した40人です。「増加」が20%を占めます。

業務量の変化の質問は、特に増減はない679人、どちらかと言えば増加した173人、増加した68人、どちらかと言えば減少した59人、減少した21人です。「増加」が20%を占めます。

余暇時間の変化の質問は、特に増減はない514人、どちらかと言えば増加した256人、増加した109人、どちらかと言えば減少した75人、減少した46人です。「増加」が3分の1強となっています。

身体面の健康状態の変化の質問は、特に変化はない518人、やや良くなった225人、良くなった149人、やや悪くなった81人、悪くなった27人です。「良くなった」が5人に2人弱となっています。「良くなった」が3分の1強います。



精神面の健康状態の変化の質問は、特に変化はない477人、やや良くなった239人、良くなった170人、やや悪くなった84人、悪くなった30人です。「良くなった」が5人に2人います。

テレワークの実施によって、仕事の効率は上がったかの質問は、特に変化はない477人、やや上がった243人、効率が上がった123人、やや下がった121人、効率は下がった36人です。「上がった」が「下がった」の倍以上になっています。

職場の仕事効率は上がったかの質問は、特に変化はない617人、効率が上がった78人、やや上がった185人、効率は下がった30人、やや下がった90人です。特に変化はないがほとんどといえますが、「上がった」が、「下がった」の2倍以上になっています。

テレワークでの働き方に満足を感じているかの質問は、どちらかと言えば満足している521人、満足している305人、どちらかと言えば満足していない137人、満足していない37人です。「満足している」が圧倒的です。

テレワークで労働時間、労働量が増えています。自宅等では労働時間のコントロールが難しくなることが指摘されていますが実態のようです。その一方で余暇時間は増えています。労働時間、労働量が増えても効率が上がり、余暇が増えることで満足しています。テレワークが増えた頃によく言われていた孤立感は、この間、出勤日数を増やすことで精神的体調不良者の状況が改善されたと想定されます。

孤独感や疎外感の解消策が遅れている

管理職です。内訳は、雇用関係は、正社員・正職員・役員997人です。役職は、全員が部下ありの正社員・正職員・役員です。そのうち回答者は869人です。

業種は、製造業297人、情報通信業166人、金融業、保険業70人、公務66人、サービス業（他に分類されないもの）60人、卸売業51人、建設業46人です。

勤務先のテレワーク制度導入の時期は、コロナ禍以前から292人、20年4月～21年3月546人、21年4月～22年3月92人、22年4月～23年3月15人、23年4月以降6人です。

管理している部下全員がテレワークをしている管理職は4人に1人以上います。

勤務先全体のテレワークを実施している勤務先は、1割以上あります。

テレワークを行っている部下に対して仕事の成果を適切に評価できているかの留意についての質問は、留意している775人、あまり留意していない225人です。

勤務時間が規定に沿っているかの留意についての質問は、留意している728人、あまり留意していない272人です。

健康管理ができていないかの留意についての質問は、留意している685人、あまり留意していない315人です。

部下に対する留意は、仕事の成果を適切に評価が最も高く、勤務時間が規定、健康管理の順に低くなります。コロナ禍以前からテレワークを実施している勤務先が3分の1ありましたが軌道に乗っているといえる状況になっています。

労働時間は、テレワークを実施する前と比べての変化の質問は、増加した75人、どちらかと言えば増加した170人、特に増減はない515人、どちらかと言えば減少した82人、減少した27人です。「増加した」が「減少した」の2倍以上になっています。業務量については労働時間とほぼ同じです。

余暇時間の変化の質問は、増加した65人、どちらかと言えば増加した275人、特に増減はない427人、どちらかと言えば減少した73人、減少した29人です。「増加した」が「減少した」の3倍以上になっています。



精神面の健康状態の変化の質問は、良くなった128人、やや良くなった236人、特に変化はない426人、やや悪くなった64人、悪くなった15人です。「良くなった」が3分の1強です。

テレワークの導入によって、職場の仕事効率は上がったかの質問は、効率が上がった64人、やや上がった212人、特に変化はない441人、やや下がった121人、効率は下がった31人です。

テレワークで働くときに、孤独感や疎外感の解消策は解決が必要な課題だと思うかの質問は、課題だったが解決済み156人、課題だが解決していない407人、課題ではない30人です。

テレワークは克服しなければならないいろいろな課題を抱えてはいますが、勤務時間管理ができる制度や仕組みの解決に比べ、孤独感や疎外感の解消策は遅れています。

テレワークは働き方だけでなく労働に対する捉え方も変えました。転換期を迎えています。

労働者が金銭的条件以外の報酬を求める傾向

8月4日の「The Wall Street Journal」に「米労働者『そこまで働きたくない』生産性に影」が掲載されました。抜粋して紹介します。

米国でリモートワークは最初の頃、「ウィンウィン」だと思われた。従業員は好きな場所で好きな時間に働くことができ、雇用主には生産性向上というメリットがあった。

それは交渉が成立した当初だけの話だった。従業員はリモートワークが今もお気に入りだが、最近の各種調査によると生産性を押し上げる効果はなく、完全なリモートワークの場合、生産性はむしろ低下する。

だが雇用主の大半は、従業員に週5日オフィスに戻るよう促すことをすでに諦めている。・・・

それは新型コロナウイルス流行が始まって以降、仕事に対する態度が広範にシフトしたことの表れだ。労働市場のひっ迫が歴史的水準であるにもかかわらず、賃金は最近までインフレ率を大きく上回るペースで伸びていなかった。理由の一つは、労働者が単に金銭的条件だけでなく、有給休暇やフレックスタイムなど金銭以外の報酬を求める傾向があることだ。その結果、仕事に費やす時間は減りがちで、時間内に達成できる成果も減っている。

・・・

従業員は在宅勤務が気に入っている。通勤やその他の煩わしさを軽減できるうえ、ランニングや保育園のお迎えなどプライベートな用事も日中にこなせるからだ。

スタンフォード大学のニコラス・ブルーム教授ら3氏がまとめた調査結果によると、従業員は自分の生産性が在宅勤務では7.4%高いと考えている。一方、上司はその逆だと考えており、在宅の場合は生産性が3.5%低いと考えている。ブルーム氏らの分析では、従業員とのコミュニケーションが在宅の場合は手間と時間がかかるほか、社会的交流やフィードバックが減少すると、創造性や学習能力が低下することが原因だとしている。

3氏は、リモートでは成績が悪化する点を指摘した。「潜在的なセルフコントロール（自己制御）の問題を克服するのは容易ではない」ことの証しだという。

・・・

同氏と共同執筆者はこう結論づけた。生産性の低下は、週に数日ではなく完全にリモートワークを行う人に限られる。また生産性が犠牲になるとしても、コスト削減の効果がそれを補って余りあるかもしれない。・・・この調査では、従業員が週2～3日の在宅勤務を8%昇給に相当する価値があると考えていることが分かった。この価値観の変化を巻き戻すには、失業の脅威だけでは足りないだろう。

アメリカと日本とは捉え方が違っています。日本でもテレワーカーと管理職では認識が違っています。テレワークは働き方・働かせ方は労働のあり方、生活スタイルを変えていて今後も続きます。

労働者は期待する働き方、職場のあり方についてもっと声を上げて改善させていく必要があります。

教員「精神疾患」の退職者・休職者が増 教職離れも



7月28日、文科省は「2022年度学校教員統計中間報告」を公表しました。学校教員統計調査は3年ごとに実施していて、今回の公表は22年度調査の一部を取りまとめたものです。

22年10月1日現在の状況と21年4月1日から22年3月31日までの異動状況です。

採用者・離職者の状況です。2つは連関しています。

公立小学校は、採用者数19,386人（前回調査時より442人減少）で、内訳は、新卒10,699人（前回94,888人）、官公庁から1,882人（同2,047人）、非常勤講師等5,042人（同6,369人）です。新卒はこの間急激に増え続けています。非常勤講師等は前回から1,300人減っていますが、なり手がいないのが実態のようです。

離職者数は14,973人（同1,646人減少）です。内訳は、「定年（勸奨を含む）」7,957人（同10,235人）、「定年以外」7,016人（同6,384人）です。「定年」は大きく減少を続けていますが、逆に「定年以外」の退職者は増えています。理由は、「病気のため」737人（同661人）、うち「精神疾患」571人（同457人）、「転職のため」2,083人（同1,715人）などです。「精神疾患」は前々回331人、その前は350人で急増しています。その結果が非常勤講師等採用が減少する状況にもなっています。最近では初年度で辞めるのが目立つといえます。

公立中学校は、採用者数11,239人（前回調査時より1,569人増加）です。内訳は、新卒4,837人、官公庁1,308人、非常勤講師等4,006人です。前回は、前々回より1,000人近く少ないです。特に非常勤講師等は500人以上少ないです。この時点で非常勤講師等のなり手がいない実態が起きていました。

そのために今回は、前回までと比べて新卒を1,000人以上増やしたと思われます。

離職者数は8,448人（前回調査時より611人減少）です。「定年」が前回より500人以上減っていますが、「定年以外」は50人しか減っていません。前回は、前々回より800人近く増え、中でも「定年」が500人以上増えました。各教育委員会は新卒採用を絞って非常勤講師等に切り換えようと想定していましたがそのことが現場をますます混乱させてしまったようです。

「定年」以外の離職理由は、「病気のため」411人（前回360人）、そのうち「精神疾患」277人（同242人）です。前々回213人、その前は217人でしたので確実に増えています。「転職のため」も1,277人、前回1,217人、前々回1,112人、その前は1,019人と増えています。教職離れが進んでいることが見て取れます。

公立高校は、採用者数4,914人（前回調査時より621人減少）で、この間、採用総数は減り続けています。内訳は、新卒はこの間は大きな変化はなかったのですが今回は前回より200人減っています。非常勤講師等は毎回300人前後減り続けています。学校の統廃合などで定員が減少している影響もあります。

離職者数は5,580人（前回調査時より334人増加）で、前々回（5,340人）よりも多くなっています。内訳は、「定年」が前々回とほぼ同数ですが、「定年以外」が増えつづけています。理由は、「病気のため」189人（前回144人）で、そのうち「精神疾患」105人、前回83人、前々回75人、その前は71人



で増え続けています。「転職のため」は640人、前回559人、前々回454人、その前は445人で増え続けています。**教職離れ**が進んでいることが見て取れます。

今回の調査からだけでも「精神疾患」と教職離れは深刻です。実際は、「精神疾患」の休職期間満了の場合などは「家庭の事情」と扱ったりしますのでもっと多いです。

小学校、20代～40代に多くの休職者

「精神疾患」による「休職者」も増えています。

昨年12月27日、文科省は「21年度公立学校教職員の人事行政状況調査について」を公表しました。21年5月1日現在の調査で対象の総数は計919.922人です。



教育職員の**精神疾患による病気休職者数は全国で5,897人（在職者に占める割合0.64%）**で、この間の**最多です**（初めて0.6%を超え）。過去5年間の推移を見ると、17年度5,077人、18年度5,212人、コロナ渦前の19年度5,478人（0.59%）、20年度5,203人（0.57%）でした。

学校種別では、小学校2,937人（**0.71%**）、中学校1,415人（0.61%）、義務教育学校21人（0.41%）、高校742人（0.42%）、中等教育学校10人（0.45%）、特殊支援学校772人（**0.85%**）。

年代別では、**20代は1,164人（0.78%）、30代は1,617人（0.77%）、40代は1,478人（0.77%）、50代以上は1,638人（0.53%）**です。

22年4月1日現在の精神疾患による休職者の休職発令後の状況です。

21年度中に新規に休職発令された者3,807人のうち、復職は1,511人（39.7%）、引き続き休職1,636人（43.0%）、退職660人（17.3%）です。20年度中またはそれ以前に休職発令され、21年度も引き続き休職となっている者2,090人のうち、復職は962人（46.0%）、引き続き休職647人（31.0%）、退職481人（23.0%）です。

精神疾患による休職者5,897人の22年4月1日現在における病気休職期間は、6月未満2,274人（38.6%）、6月以上1年未満1,776人（20.4%）、1年以上2年未満1,204人（20.4%）、**2年以上3年未満577人（9.8%）、3年66人（1.1%）**です。

休職が長期化しています。1年以上2年未満が多いのは公務員の休職制度によるものと推測されます。また、教員は、新年度、学期の始まりに合わせて無理して復職する例が見られ再休職も多いです。休職期間が満了しても復職出来なかった者やそれ以前に「自己都合」で退職した者も多くいます。

劣悪な労働環境が教員不足の悪循環に

学校教育をめぐる問題についてはさまざまな課題が挙げられます。教職員の過重労働が常態化しています。各種の報告書作成業務、研修会、多種の行事に費やされる時間が増え、そのうえでクラブ活動の指導・付き添い等があります。さらに保護者からのクレーム等難しい問題に対応しなければなりません。その一方で文部省・教育委員会からの管理・監視が強化されています。そのために授業の準備ができないなどなどです。時間外労働が増え、土日もそれらに当てられます。しかも実質的無償労働です。疲弊し、ゆとりがないなかでの過重労働、ストレスは体調を崩してしまいます。

劣悪な労働環境が教員不足を生み、そのため病休者が増え、「転職」を増やしています。また教員志願者も減るなどの悪循環に陥っています。教育現場が悪化しています。その影響を受けているのが児童・生徒たちです。

「精神疾患」はその結果です。深刻な状況です。放置していたらさらに深刻化します。「精神疾患」を作り出さないための、小手先ではなく、1つひとつに対する抜本的対策が火急的に迫られています。

分断を克服して職場で仲間つくりを



ワンコイン講座28回目のテーマは「最近の労働相談」。ユニオン等での相談担当者による懇談です。コロナ禍で相談内容や様相も変わってきています。そのなかでも職場での“人間関係”に変化が出ています。また、相談を受ける側・ユニオンの対応にも変化が見られます。

さまざまな報告がおこなわれましたがその一部を紹介します。

相談活動は信頼感衛を作ることから

A。相談活動には相談者との距離感の問題がある。距離は感とこつ。会社と相談者との間であったことを聞いていけばいいという考え方もあり、年齢、前の職場や家族のことは何も聞かない人もいる。それ以上は踏み込まない距離の取り方をしている人が多くなり、聞かないことがルールになっている。

例えばメンタルヘルスの相談者に最初から家族のことは聞かなくても、相談が終わって入り口で見送りするまでの間に、聞けなかったことを何気なく聞くと相談以外のところで回復にかかわる問題点が浮かび上がってきたりする。会社との関係も上司だけじゃなくて職場の雰囲気や周囲の人の状況を聞くとその人のことがもっと浮かび上がってくる。そうすると大分違ってくる。周囲の情報もうまく聞いた方がいい。

個人情報観点からは聞いてはいけないことだろうけど、労働相談では必要なことがある。

B 最近では相談担当者のなかに「来ないでオーラー」がある。ネットで調べた回答で終えてしまい、それだけで処理してしまっていることがある。対面で、顔を合わせて一緒に検討しようとしな。入り口を拓げて問題を探り出すことが必要だと思っても入り口で済ませてしまう。相談者の思いとはちょっと違うのではと。

相談者は、最初から法律論をされても理解できない人がいる。ネット世代の相談者はすでに調べて知識をつまみ食いしている人もいる。そうすると相談者は嫌気がさしてくる。まずは親身になって聞いて「大変だね」の相槌が信頼を引き起こすことが必要。

C 話をしていてわかってくれたと思って続けると、最初の方の話がまったく理解されていなかったということがある。それまでは労働法などとはまったく関係ない世界で生きてきていて「なにそれ」という相談者がいる。労基法をしらない。逆に「そんなことくらい知ってる」といわれることも。労基法はどこかの段階でちゃんと教える必要があるあり。

D そういうこともあってか、相談者が「来ないでくれオーラー」を感じとっていることがある。

相談者に「あなたの近くには〇〇ユニオンがあります」と紹介すると「あそこは嫌です」、「電話したけど無駄でした」。そのうえで「何とかならないでしょうか」。

難しい案件でも「大変だね」の一言があったら相談者は少しは落ち着く。

労働相談の基本は、労働現場で起きていることはすべて労働問題。何とかしようという対応と何とかなるといふ思いが必要。そのように対処すると相談者はダメだったとしても納得する。

「パワハラ」と確認してそれ以上なにもしない

E 相談へのクレームも増えている。他のユニオンの悪口を言う人もいる。

相談者から「あなたのような役に立たない人がいるからダメなんです」といわれた。

退職の合意解決で和解してお金が振り込まれた後になって、「知らないうちに印鑑推させられて退職させられた」と苦情が入ったことがある。

理解されにくいことが増えてくると用心深くなり、和解の時でも警戒しなければならない。

カスハラみたいなことを言われても私が悪いわけではないという気持ちで居直るくらいの図太さがないと

やっつけられない。

F 労働現場の状況がひどい。かなり前から福祉事業所や児童相談所のケースワーカーの担当件数が限界を超えている。そういう職場は人を育てることができない。ケースワーカーが持たないと辞めてしまっている。上司も全体をきめ細かく見れる状況ではない。

G 最近の相談者が最初に発する言葉はほとんどハラスメント。しかし細かく中味を聞くと違う。

H 相談者がこれはハラスメントですよと確認したが。「これは育介法違反に触れている案件ですよ」と説明してもハラスメントでくくってそこで納得してしまう。かわいそうだと思ってほしい、悲劇のヒーローになりたがっている。

そこで一緒に頑張りますと言える相談者は職場改善に向かうことができるが、そうではない人が多い。

I 法律相談だけで済ませるならここでなくてもいいはず。解決したいなら第三者への相談だけでなく、自分も動き、周囲にも動いてもらう必要がある。

職場で会話が成立していない

J メンタルの体調不良者が増えている。なかなか話が通じない相談者が少なくない。

労働者が脆弱になっている。

K 相談者から職場の状況を聞いたなかでの話として、同僚と「言葉が通じない」ことが多い、と。コミュニ



ケーションが成立しない。ボキャブラリーが少なく短い言葉を話すので意味が分からない、その言葉はそういう意味ではないだろうと思うこともあるという。他の人が聞いていたら喧嘩起きるようなことがある。

会話が成立しない、意思疎通ができないと。

L いろいろな職場でそう。一緒に仕事をしている人でも会話が成立しない。

無料だからと電話一本で相談してくるというのものもある。

M 困難な案件でもうまく解決に向かうのは、相談者が「僕も悪いのかもしれないけど」と自分を捉え直す人。状況がある程度客観的に見えている。逆に「私は絶対悪くない」という人はなかなか解決に向かわない。

アドバイスも違ってくる。「僕も悪いのかもしれないけど」といわれたら、そこまで自分を責めなくてもいいよといえる。「私は絶対悪くない」といわれるなかには、内心「お前が悪い」と思うこともある。ユニオンは労働者の側に立つけれども、相手と信頼関係ができないとうまい解決はできない。

みんなと一緒にやっていくユニオンに

N 昔は労働組合・労働運動は日常の近くにあった。肌で労働組合というものを知っていた。しかし今、労働組合は“異端児”、マイノリティー。“異端児”が“異端児”の相談を受けている。

2000年頃の労働運動は集団的労使交渉だったが、今は個別の相談・個別労使紛争になっている。

O 労働組合は1人ではなくみんなだという考えがあるけど、ユニオンは個別労働相談所というとらえられかたで、相談の入り口で終わってしまうことが多い。だから解決しても組合員としてとどまるのは多くない。

解決して区切りがついて振り返って、自分の闘いをベースにし、そのあとみんなと一緒にやっていくということにならない。組合として仲間を増やすことは難しい。相談者が職場で仲間を増やせたらいいのと思う。

ハラスメントと主張するときに、分断されているから職場の仲間と一緒に克服していくということにはなかなかならない。何かするときに1人でやらなければならないところが増えている。

非正規労働者は組合費を含めて深刻な問題になっている。

P 最近は組合づくりの相談もあるが、相談を受ける側で経験がある者が多くない。

などなど、話は尽きませんでした。

加害者が「対等な人間関係」を築くスキルを

ジャニーズ事務所の創業者の性加害が連日取り上げられています。長い間埋もれていましたが、海外のマスコムが取り上げたことをきっかけに日本でも報じられるようになりました。今は社会問題です。

ハラスメント被害にさまざまな分野で声が挙がりはじめています。しかし被害者は声を上げにくい状況があります。ましてやそこに力関係、利害関係が存在したり、被害者が未成年の場合などばなおさらです。埋もれている事案もまだまだたくさんあります。

加害者がプロ野球の選手の場合などは、球団が加害者をかばって騒ぎが鎮まるのを待ってなかったことにしようとしています。これでは被害者の恐怖感、ストレス、トラウマは解消されません。

被害が表面化しても加害者が言葉だけの謝罪で済ませてしまうこともあります。また制裁は懲罰を科すだけで再発、予防・防止につながるのでしょうか。“追放”、隔離は解決策ではありません。

特に性加害者の心理や更生についてはあまり問題にされていません。



「認知の歪み」を克服して再発防止に

加害者の心理にも詳しい一般社団法人沖縄カウンセリングセンター代表理事の松川友樹さんが、『みんなばれてないだけ』 止まらない性加害 更正プログラムの受講を阻む壁』を6月2日の沖縄タイムスに寄稿しています。抜粋して紹介します。

事件化されない性加害はかなり多い。性加害は身近な人間関係で発生することが多く、例えば学校や会社、親類内で起きやすい。そういった場合、被害者とその家族が事件を公にすることを嫌がり、内々で処理してしまうことが多い。仮に警察が事件を把握していても、加害者と被害者の示談が成立し、不起訴となるケースも多々ある。加害者としては一安心という気持ちだろうが、更正プログラムを受講できず、再発リスクが高まるというデメリットがある。・・・

筆者が代表を務める沖縄カウンセリングセンターでは、独自に「性行動コントロールプログラム」を提供している。もちろん事件化の有無を問わず、性行動を変えたいという意思がある希望者は誰でも受講できる。

これまでプログラムを受講したのはすべて男性で、年齢は10歳から60代までと幅広い。

受講のきっかけになるのは、再発防止のため、自分を変えないといけないという意識になったということのほか、被害者に誠意を見せるということが動機になっていることも多い。また未成年の場合、保護者が心配して受講を希望することがほとんどだ。

プログラムの受講者はスタート時、どこかに「認知の歪み」を持っている。これは、事実を無意識に捻じ曲げて、自分の心理的安定性を得ようとする心の仕組みだ。よく見られるのは、自分が加害者であることを認めない「否認」と呼ばれる**認知の歪み**で、「ただ優しくしてあげただけ」「相手から誘ってきたのだからむしろ自分は被害者だ」「酔っ払って記憶がない」などの例がある。

他にも「最小化」という認知の歪みでは、性の問題行動が重大なものではなかったと考える。例えば「盗撮は、撮られている本人が意識をしているわけではないのだから、罪は軽い」「みんなやっているけど、ばれていないだけ」「小さい子は何が起こったのか分かっていないから影響はない」などの考えだ。この「認知の歪み」が性の問題行動を起こし、止めることができない要因にもなっている。この認知の歪みを放置しては、再

発防止が困難になるので克服していくことが必要となる。

その克服過程の一つに、現実を正しく認識するプロセス「直面化」がある。例えば、痴漢をした加害者が「みんな痴漢をやっているの、大した問題ではない」と認識していた場合、それが認知の歪みであることに気が付き、「自分は大変なことをしてしまった」「社会はこの行為を容認しないんだ」という認識に変えていくことが直面化だ。つまり、「大したことはない」という認識から、被害者への深刻な影響を理解し、過ちを認め、深く反省するプロセスだ。

しかし、これを行うタイミングや方法はプログラム実施者にとって悩ましい。受講者に対して「否認」や「最小化」はもちろん克服しなくてはならないが、受講者にとっては自分を守るという側面もある。受講者は事件の発覚後、家族・友人からの信頼喪失、恋人との離別、失職、被害者への謝罪のための金銭の支払いなど、多くの喪失を体験していることが多い。

その上で「直面化」を強調すると、「どうせ俺はだめなんだ。もうどうでもいい」と自暴自棄になって改善を諦めたり、場合によっては「死んでしまいたい」と思ったり、破滅的な思考に至りかねない。受講者との信頼関係、心理的安全性を確保しながら状況に応じて進めていく必要がある。

「本当の願い」の「自分と周りの人の幸せ」に

性加害は、加害者の認知特性やこだわり、対人関係様式、嗜好（しへき）などに基づいて行われている。例えば、加害者自身がいじめ被害などを繰り返し受けていた場合、加害者にとって人間関係とは「強くていじめられる者」と「弱くていじめられる者」という構図になってしまっていることがある。その結果、自分よりも弱者に対して攻撃性を向けやすいパーソナリティーになってしまう。この場合は、加害者が「対等な人間関係」を築くスキルを身につけていく必要がある。このように加害者に罰を与えるだけでは再発予防としては不十分で、根本的にはパーソナリティーの変容が行われる必要がある。

また四六時中、行動を監視することはできないため、これらの変容は加害者自ら考えて実行し、修正していく「自律」が大切となる。プログラム内のワークでは、「あなたにとって性の問題行動のトリガーは何か？」を考え、自分と対峙するほか、ロールプレイや対話を通して、受講者が自分で考え、目標を設定し、評価するということを繰り返していく。

しかし、それ以前の土台として、自ら「変わりたい」と思える動機付け、「自分は変われる」という自己効力感が必要となる。そこが不十分な場合は、その土台作りから始めなくてはならない。否定したり、押し付けたりするのは、**本当の動機づけは得られにくい**。先ほどの「認知の歪み」と「直面化」を行ったり来たりしながら、本人の「本当の願い」を引き出して、広げていく。「**本当の願い**」とは、「もうどうだっていい」とか「好き勝手やりたい」ではなく、「**自分と周りの人の幸せ**」のはずである。

そして、変容のためのプロセスを説明し、ワークを体験しながら「これなら自分は変われる」という思いを持ってもらう（もちろん言うは易く行うは難し、ではある）。

性加害者へのアプローチはまだ課題が多い。我々としてもプログラムの精度を上げ、再犯率を下げていきたいと考えている。・・・より多くの場所でこのようなプログラムが実施できるようになってほしい。

起こしてしまった行為を反省させるとともに被害者が被った心情に思いをはせ、「これなら自分は変われる」という心情に至らせることが大事です。そして「自分と周りの人の幸せ」を考えられるようになったら再発防止、予防・防止対策になっていきます。



藤田早苗著『武器としての国際人権』
政府は助ける義務 人は助けを要求する権利がある

「人権」が主張される（を主張する）ことが増えています。

では「人権」とはどのようなことを言うのでしょうか。特に日本ではあいまいです。人権は“発展”しています。

藤田早苗（エセックス大学人権センターフェロー）著『武器としての国際人権 日本の貧困・報道・差別』（集英社新書）は、著者が、国際的活動で積み重ねてきた成果をふまえ、日本では未達成の課題について対応策を提起しています。

人権について、国連の人権高等弁務官事務所は「産まれてきた人間すべてに対して、その人が能力・可能性（Potential）を発揮できるように、政府はそれを助ける義務がある。その助けを要求する権利が人権。人権は誰にでもある」と説明します。

人権の実現には政府が義務を遂行する必要があり、その義務は3つあります。

- ① 人がすることを尊重し、不当に制限しないこと：「尊重義務」（respect）
- ② 人を虐待から守ること：「保護義務」（protect）
- ③ 人が能力を発揮できる条件を整えること：「充足義務」（fulfil）

しかし日本で人権というと個人的な「思いやり」「優しさ」などの精神面が強調されます。

国際人権条約には「人種差別撤廃条約」（1965

年）、「女性差別撤廃条約」（1978年）、「拷問等禁止条約」（1984年）、「子どもの権利条約」（1989年）、「移住労働者権利条約」（1990年）、「強制失踪条約」（2006年）、「障害者権利条約」がありますが、日本は「移住労働者権利条約」

については批准していません。それ以外についても批准していても実態はずれています。

『本』は人権条約機構の紹介につづいて、国際人権から見た日本の問題として、貧困、発達・開発・経済活動、情報・表現の自由、女性の権利、入管収容について取り上げています。

そのなかの貧困について紹介します。

1997年から2002年まで人権高等弁務官を務めたロビンソンは、「極度の貧困」が現代の社会で一番深刻な人権侵害だと強調してきました。

貧困とは、社会権規約委員会によると「尊厳をもって生きる基本的な能力を欠いている状態」と定義されています。世界人権宣言などでは「欠乏からの自由」の重要性が強調されています。1920年代から20年代において経済危機、貧困、広がる不平等が右翼ポピュリズムの土台となり、戦争につながったという教訓からです。

貧困の定義には「絶対的貧困」と「相対的貧困」があります。相対的貧困は、その国で生活するうえで人としての尊厳を失いかねないリスクのある所得水準です。世帯1人当たりの等価可処分所得の中央値の半分の所得水準に満たない人々をいい、この人々が全世帯に占める割合を「相対的貧困率」と定義します。

日本の相対的貧困率は、1985年12%、2012年16.1%、18年は15.4%でした。10代後半—20代前半の若者、70代以上の高齢者、ひとり親家庭に多く、70年代後半の女性の4人に1人が相対的貧困だといえます。くわえて日本の等価可処分所得の中央値は97年から18年間で42万円下がっていて相対的貧困率は上昇傾向にありました。

10代後半—20代前半の若者、ひとり親家庭を追いやっている原因の1つが最低賃金の低さにあります。

日本の中央値は3,967.314円です。その半分は1,983.657円です。現在の最賃で年間2.



000時間を働いて得る年収に相当します。これで貧困は解消されません。

生活保護の捕捉率は推測2割程度です。日弁連のパンフレットでは2010年のデータで、イギリスは47.0%—90.0%、ドイツ64.6%、フランス91.6%、スウェーデン82.0%です。

日本が低い理由の一つが「扶養照会」です。自己責任論・自助と家族制度の共助を強制し、公助には辿り着かせません。そのため8割の人が漏れています。イギリスでは同居している夫婦間と子供に対して以外に扶養義務はありません。

イギリスでは、生活困窮家庭の子どもは夏休みでも無料で給食を受け取れる制度があります。食べるものが買えないと生理用品も買えません。社会運動で、生理用品にぜいたく品として消費税がかかっていたのを撤廃させました。また買えないために学校を休んで教育が受けられない生徒が10人に1人いることが明らかになるとまた社会運動を展開し、2020年から政府が学校に無料で生理用品を支給する制度を導入させました。

「人権を重んじるコミュニティの役割とは、たとえ人々がどんな災難は不幸に見舞われても、どんな人生のつまずきも補償され、彼らが状況をやり直し、立ち直れるように助けること、そしてその限界を確実なものにすることだ」

これが「政府の義務」です。それは国の税制度の効率にもつながっていきます

私的な「思いやり」「優しさ」では本質的問題は解決されず底なし社会で格差が拡大するだけです。



雑誌に掲載された藤田早苗へのインタビューです。

人権は「政府が実現して いくべきもの」

——『武器としての国際人権 日本の貧困・報道・差別』を拝読して、日本では人権の問題が「思いやり」の問題と混同されている、という指摘がとても印象的でした。

藤田 日本の人権に関する啓発って、大体なんでも「あなたの“思いやり”で人権が守られます」みたいなことを書いてるんです。「人権」がテーマのポスタ

ーも、「あなたの思いやりが大事」といった言葉が入っていることが多い。人権問題で“思いやり”を全面に出すというのは、日本では典型的なアプローチのようです。

例えば、ある人権について書かれたパンフレットだと、子どもや高齢者を“あなたの親切で守ろう”と書いてあるんです。「社会全体で見守りましょう」というのが「解決策」として書かれているわけです。もちろん、それは絶対に大事なんですけど、それだけではだめなんです。

個人の思いやりはもちろん、行政の取り組みも並行しないとダメ

です。人権の啓発では、「行政が負うべき責任」には触れていないんです。「相談は受け



ます」とは書いてあるんですけどね。人権について、正しく教えたくないのかなと感じます。権利を教えると、国民に武器を与えてしまうからかもしれません。

イギリスは独立した

「国内人権機関」がある

——「思いやり」という言葉自体は聞こえはいいですが、非常に曖昧で、私たちの努力に全て委ねられてしまうような危うさがありますよね。先ほどもおっしゃっていましたが、「人権は政府が責任を負うもの」と本書で知ったときは私もびっくりしました。そういう考えがなかったなって。

藤田 今私が住んでいるイギリスには、日本にはない独立した国内人権機関（※）があるんです。本の中でも、日本でも作らなきゃだめだよって私が書いているものです。そのイギリスの人権機関のホームページでは、「あなたは表現する権利があります」という風に、まず我々が持っている基本的な権利について触れられているんです。

さらに、もしそれが侵害されたらこういう方法で回復しなきゃいけない、という具体的な手段も書いています。そのために私たちがいますよ、と。日本とはちょっとアプローチが違いますよね。

※政府から独立し独自の調査権限を有する、実効的な国内人権救済機関。

労災補償 申請、補償とも増加

厚労省は、2022年度の「過労死等の労災補償状況」を公表しました。

「精神障害の労災補償状況」は、請求件数2683件で増え続けています。「パワハラ防止法」の報道などの影響です。そのうち支給決定件数710件です。業種別では、請求件数、支給決定件数ともに医療・福祉、製造業、卸売業の順です。年齢別の支給決定件数は、40～49歳、20～29歳、30～39歳の順で、働き盛りが目立ちます。「出来事」別の支給決定件数は、「上司等からのパワハラ」、「悲惨な事故や災害の体験、目撃」、「仕事内容・仕事量の変化」の順です。

「脳・心臓疾患に関する事案の労災補償」は、請求件数は803件で増えています。支給決定件数は194件です。やはり報道等の影響です。

業種別の請求件数、支給決定件数ともに運輸業、郵便業がトップで、支給決定件数は建設業、卸売業、小売業が続きます。今、運輸業の時間外労働規制が問題になってますが現場は深刻です。年齢別の支給決定件数は、50～59歳、40～49歳、60歳以上の順で高齢者が目立ちます。

「あっせんの合意率」低下傾向

厚労省は「2022年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表しました。

総合労働相談件数は124万8,368件で、15年連続で100万件を超えています。

「都道府県労働局長による助言・指導」は4年連続で減少しています。「申出内容別の件数」における「いじめ・いやがらせ」については「パワハラ法」の施行により対処が異なったのでこれまでと比較できません。「解雇」が急激に減少しています。

「あっせんにおける合意率」の推移もこの3年間は依然と比べて減少しています。特に「解雇」は急激です。

労働者は相談してもそれ以上には進まない傾向があります。労働契約法による雇用契約書の締結は使用者が優位な状況下でおこなわれます。また「パワハラ防止法」は往々にして使用者を“支援”し労働者は使い勝手が悪いです。そのために諦めてしまうということもあるようです

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)

全国労働安全衛生連絡会議 第34回総会

・日時 11月19日(日)午前

・会場 大阪

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

23.7.28

マイナ個人情報漏洩は人権侵害

約30年住んだ米国から8月に帰国しました。マイナカードをめくり、個人情報の漏洩や保険証との一体化に不安が高まる中、私は個人情報やプライバシーについての日本の感覚に違和感を感じています。帰国後、バック旅行への参加にも、オペラのチケットの購入にも、住所など個人情報の提供を求められたことに驚きました。米国では郵送する必要もなければ、名前と連絡に必要なメールアドレス、または電話番号がせいぜい。プライバシーが基本的人権であり、個人情報の漏洩

は人権侵害と確立しているのです。とりわけ医療情報の扱いには慎重を要します。米国では、マイナンバーに相当する社会保障番号に医療情報は結びついていません。私は病院に勤めていましたが、病名を含めた個人情報漏洩すれば懲罰的な損害賠償につながりかねないこともあり、対策にはコストをかけます。日本のように首相が謝罪して済む問題ではありません。デジタル社会の促進は、超管理社会にもつながり得ます。政府はまず、個人情報の保護とプライバシーが基本的人権にかかわる問題であることを明確にすべきだと思います。

