

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10月23日発行 第69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（〇一九）

口座番号 〇〇150-1-429812

「ビジネスと人権」

企業には人権を尊重する責任

ジャニーズ事務所の性加害問題を巡って、所属タレントの広告契約の見直しをする企業が出ています。企業が意識しているのが「ビジネスと人権」です。想定しないところからクローズアップされることになりました。

1976年、経済協力開発機構（OECD）は「ビジネスと人権」に関する取り組みの「行動指針」を発表し、参加国は多国籍企業に対して期待される「責任ある企業行動を自主的にとるよう勧告しました。

1999年には、世界経済フォーラムで国連事務局長（当時）コフィ・アナンが世界各国の企業に対して「グローバルコンパクト」（持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み構想）を提唱し、2000年に人権、労働、環境、腐敗、防止の4分野について企業が社会的責任を負うべき「10の原則」を定めました。

2011年の「行動指針」の改正は、同年3月に国連人権理事会で「ビジネスと人権に関する指導原則（指導原則）」が承認されたことを受けて「人権」の章が新設されました。「企業には人権を尊重する責任があり、自企業及び取引先の活動等において、適切にリスクベースのデューデリジェンス（「リスクに相応した（リスクベース）優先順位付けが重要」）を実施すべき」という主旨の文言が加えられています。

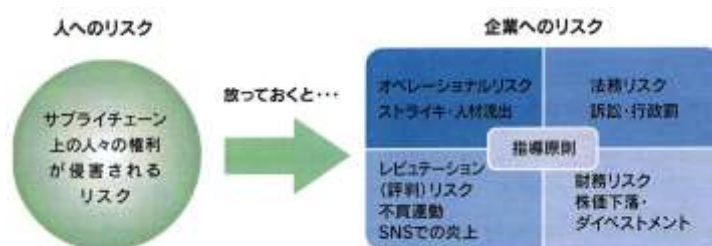
現在では、ビジネスは利己的な利益を追求する存在であると同時に、利他的な社会性をも示すことのできる存在でなければならないとの認識が共有されています。企業の人権侵害の共犯性の問題に対する関心が高まっています。「人権」に国境はありません。

他者が犯した侵害から利益を得たら共犯

日本では2000年に外務省、厚労省、経産省の3省で構成されて外務省経済局経済協力開発機構室が設立されました。また、3省に加えて労使団体（連合、経団連）が加わった諮問委員会（日本NCP委員会）も立ち上げられ、定期的に行動指針の普及・実施に関する会合を行っています。

日本が2022年9月には策定した「人権尊重ガイドライン」の「人権デュー・デリジェンス（注意義務）の実施」には「人権への負の影響の特定・分析・評価」があり、参加企業にたいして原則の支持と実行を求めます。その行動原則のなかに「他者が犯した侵害から利益を得ているとみられる場合など、企業はその当事者の行為に『加担している』と受け取られる可能性がある」とあり、人権侵害と同等の責任を問うという捉え方です。

ジャニーズ事務所との広告契約の見直しは、自社の経営リスクを判断して、意思決定を行ったというこ



とです。しかし被害者の保護や救済のために企業はどのような責任を負い、どのような対策を取るべきか視点まではおよばず、回避しています。

社会的弱者層に保護の強化や責任ある企業行動の情報開示の勧告

今年6月8日、OECD閣僚会合は12年ぶりに「OECD多国籍企業行動指針（「行動指針」）」の改訂を承認しました。

その間のグローバル経済社会の変化の中で企業が直面する「社会」、「環境」、「科学技術」など分野における優先課題について、企業責任の適用範囲の明確化や関連のデューデリジェンス（注意義務）への期待事項などが新たに盛り込まれました。

具体的には、業行動に関して懸念を抱く人を含む、リスクのある人やグループ（社会的弱者層）に対する保護の強化や責任ある企業行動の情報開示に関する勧告の更新などが挙げられています。

ILO理事会は、ILO事務局に対して、実施ガイダンスを考慮してこの計画を進め、中間地点となる第353会期（2025年3月）には報告書を提出するよう要請しました。最終的に20のアウトプット求めています。アウトプット6～10は「ILO多国籍企業宣言」に関する内容です。宣言は、社会政策と包摂的で責任ある持続可能なビジネス慣行に関して、多国籍企業、本国及び受入れ国の政府、使用者・労働者団体に対して、一般方針、雇用、訓練、労働条件・生活条件、労使関係の5つの分野に関する指針を企業に示すものです。

具体的内容です

- 「6. 構成員がサプライチェーン上のディーセント・ワークの欠如に対処するための機会として、国民対話を推進する。
7. ディーセント・ワーク推進のための協力の機会を明らかにするための手段として本国と受入国の対話を促進する。
8. 多国籍企業宣言の企業・組合間の対話のプロセスを積極的に推進する。
9. 政府と企業が効果的な救済措置へのアクセスを確保できるよう支援する。」
10. には、「権利の行使」として「サプライチェーン上の労働における基本原則と権利を尊重・促進・実現するために、あらゆるレベルでの社会対話を含む支援をILO構成員に提供する。」

人権への負の影響の特定・防止・軽減・対処を目的とする注意義務

「指導原則」自体は法的拘束力を有しないいわゆるソフトローですが、示された内容が各国において法的拘束力のあるハードローとして制定されています。

2020年10月、日本政府は「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」（「本行動計画」）を策定しました。

「指導原則13」は、「自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起したり、助長することを回避し、そのような影響が生じた場合にはこれに対処する」こと、「たとえその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努める」ことを企業に求めています。

具体的には「指導原則15」で、人権を尊重する責任として、①コミットメント、②人権デュー・デリジェンスおよび③救済措置の3点が求められます。

「指導原則16」は、企業には、まず、方針の声明を通して、その責任を果たすというコミットメントの明確化が求められます。

「指導原則17」の人権デュー・ディリジェンスは、人権への負の影響の特定・防止・軽減・対処を目的とするものです。デュー・ディリジェンスは企業として果たすべき相当な注意や努力を意味します。自社事業の人権に与える影響を評価し、評価を踏まえた取組みを実施し、追跡調査を行うというプロセスを継続的に実施することが求められます。

「指導原則22」の救済措置は、企業が引き起こし、あるいは寄与した、人権に対する負の影響に関して、その是正手段を整備するか、整備に協力することが求めています。

このような是正手段には国家による裁判等の司法的な救済も含まれますが、各企業における苦情処理の制度（グリーンバンスメカニズム）も含まれています。

企業に人権の視点から下請企業等の労働者の雇用条件改善に社会的責任

行動計画においては、その「第2章」において、政府が具体的に取り組むべき事項が掲げられています。まず、分野を横断して取り組むべき課題である「横断的事項」を掲げたうえで個別に取り組むべき主要な3つの分野が挙げられています。横断的事項については、既存の制度・これまでの取組を前提に、今後行っていく具体的な措置が挙げられています。労働分野において政府が行うとされる具体的な措置は

- ・ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の促進
- ・各種労働政策の推進や、労働における基本的原則に係るILOの条約の批准に向けた努力等
- ・ハラスメント対策の強化 改正労働施策総合推進法等の履行確保を通じたハラスメントのない職場環境の実現に向けた取組の推進等
- ・労働者の権利の保護・尊重（外国人労働者・外国人技能実習生等を含む）
- ・外国人を雇用する事業主に対する労働法令遵守の周知徹底、外国人労働者のための労働局等での多言語対応、技能実習法に基づく監理団体の許認可制の適切な実施等

さて、「ビジネスと人権」は多国籍企業だけの「行動指針」ではありません。国内においてもサプライチェーン上でディーセント・ワークからはほど遠い労働を強いられている労働者が大勢います。「ILO多国籍企業宣言」の「対話」が必要です。しかし親企業は関連企業等の状況を顧みず、本工労働者は非正規労働者の労働条件に関心がありません。

企業は、業界団体等と「横断的」に連携しながら人権の視点からも下請け企業・委託企業の労働者の雇用、訓練、労働条件・生活条件等の改善に取り組んでいく社会的責任があります。

ジャニーズ事務所の東山紀之新社長は記者会見で“見て見ぬふり”をしていたと発言しました。“見て見ぬふり”は被害者だけでなくそうした自分自身をも傷付けます。さらに企業を消滅させてしまいました。

18年5月、「日大アメフト部悪質タックル騒動」が明らかになると選手は自主的に『声明文』を発表します。

「・・・ただ、少なくとも、私たちは、私たちの大切な仲間であるチームメイトがとても追い詰められた状態になっていたにもかかわらず、手助けすることができなかった私たちの責任はとても重いと考えています。これまで、私たちは、監督やコーチに頼りきりになり、その指示に盲目的（ママ）に従ってきてしまいました。それがチームの勝利のために必要なことと深く考えることも無く信じきっていました。・・・そのような私たちのふがいない姿勢が、今回の事態を招いてしまった一因であろうと深く反省しています。・・・」

しかし日大アメフト部員はまた不祥事をおこします。大学当局も責任の押し付け合いをしています。リスク管理を本気で考えてこなかった選手たち、そして日大はさらなるリスクを負っています。



マイナ保険証 8月の利用率は4.67%

マイナンバーカードをめぐる手続きのミス、個人情報の漏えいなどとトラブルが頻発しています。政府の対応に不信感を抱いて発行手続きを控えたり、発行済みのカードを自主返納する人たちが現れています。

9月末までマイナカードの普及を促進するために「マイナポイント」事業がおこなわれ、最大で2万円分のポイントを受け取ることができました。それでも厚労省の発表では10月1日時点での人口に対する交付枚数の割合は76.8%でした。8月のマイナ保険証の利用率は4.67%でした。

「個人情報に対する認識不足」

7月20日、マイナンバー制度の監督機関である個人情報保護委員会（個情委）は、デジタル庁などに行政指導を行いました。

個情委は7月5日、一連の事態について対応方針を整理して公表しました。このなかで指導対象としたのはマイナンバーとひも付けることで給付金などを受け取れる「公金受取口座」制度を巡ってです。自治体の窓口での操作ミスにより別人のマイナンバーに口座情報が登録され、その結果、氏名や口座番号などを他人が見られる状態が相次いで発生しました。ミスが疑われるケースは、昨年7月から6月末までに全国で940件起きました。しかしデジタル庁はヒューマンエラーであり得ることと軽くとらえていました。

個情委は「デジタル庁が正確な操作手順の徹底のほか、リスク管理及び対策ができていなかった」とマイナンバー法上の責任を指摘していました。特に問題視したのは、**デジタル庁内での個人情報に対する認識不足や情報共有体制の不備などの「意識の欠如」**です。

10月31日までに対応状況を報告するよう求めています。

デジタル庁は、デジタル化は時代の要請なので乗り遅れるなど煽り続けます。マイナカードの取得者を増やすことに懸命な一方、消極的な人は追いつめて丸め込むという“アメとムチ”の政策を進めています。「本来の目的」を早期に達成するためには個人情報の漏えいには関心が向きません。

国民は真綿で首を絞められるような管理・支配が進められても従順です。なかでも個人情報が勝手に管理されたり漏洩されるなどの人権侵害への恐怖、危機感は薄いです。

政府は、今回のマイナンバー制度の浸透が不安になると、2026年中を視野に現行のマイナンバーカードよりもセキュリティを強化し、「利便性」を向上させたカード導入の検討をはじめました。

利便性があるのは「国」

政府が掲げるマイナンバー制度のそもそもの目的は、個人の情報を効率的に管理することによる「国民の利便性の向上」「行政の効率化」「公平・公正な社会の実現」です。

しかし制度が開始されても利便性の実感がないという人が増えています。「本当の目的」が、国による国民監視のために情報を集約して使用することだからです。利便性があるのは「国」です。

政府は、情報漏洩には措置を講じることで個人情報を保護している、さらに個人情報を一元管理ではなく各機関がそれぞれの個人情報を管理し、必要時に連携を行う仕組みにしているので情報漏洩が起きても被害を限定的に抑えられるといいます。しかしその裏で一元化したシステムを作って占有しようとしています。

「国民の利便性の向上」「行政の効率化」「公平・公正な社会の実現」に踊らされるのは危険です。「行政の効率化」は「国」の管理の効率化です。個人が掌握できる情報は少ないですが、盛り込まれている情報はリンク

マイナ個人情報漏洩は人権侵害

医師

(東京都)

約30年住んだ米国からも月に帰国しました。マイナカードをめぐる、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な人権であり、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険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、総務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。

され、どう「活用」されているかは知ることはできません。個人情報をもひも付きにすることは「公平・公正な社会を実現」には繋がりません。漏れない情報はありません。

日本のように情報の一元管理をしている国はほとんどありません。海外では制度ごとに分離して管理し、接続できません。それでもアメリカで用いられている「社会保障番号」では「なりすまし被害」の件数は2006年～2008年の3年間で1.170万人にもおよび被害額は毎年約5兆円となっています。

クレジットカードを何枚も持ち歩くのと一緒に保険証と免許証を別々に持っても利便性が損なわれたことにはなりません。現在のマイナンバー制度は廃止し、必要に応じて分野ごとに分断した制度にすべきです。

被害を小さくする対策は情報を集めない・集めさせないことです。

「もっともっと大切なオンリーワン」を守ることです。

民主政を機能させる最大の武器は「あらゆる政治プロセスの透明化」

哲学者の内田樹さんの10月11日号「AERA」の巻頭エッセイです。

台湾から戻ってきた門人から台湾におけるデジタル化の進展について話を聴いて、なんだか悲しくなりました。

台湾でデジタル化が一気に進んだきっかけは2014年のひまわり学生運動である。台中間の貿易協定に反対する学生たちが立法院を約3週間にわたって占拠した事件をみなさんもまだご記憶だろう。この時、議場内にカメラを持ち込んで、そこで起きているできごとをそのまま配信するというアイデアを実践した人たちがいた。台湾市民はこの時、民主政を機能させる最大の武器は「あらゆる政治プロセスの透明化」であることを知った。

それから透明化のためのさまざまな試みがなされた。「ジョイン」というプラットフォームではフェイスブックかグーグルのアカウントを持つ市民であれば誰でも政策提言ができる。一定数の支持者を得られた場合、行政の担当部局はこの提言を検討し、回答しなければならない。コロナ禍では「マスクマップ」が成果を上げた。マスクを政府がすべて買い上げ、各地の販売拠点に配達する。どこにどれだけ在庫があるかはグーグルマップ上で開示され、市民は本人確認すればマスクの配給を受けることができる。これで市民の不安は一気に解消された。

一連のデジタル革命によって台湾は「東アジアで最も民主的で、透明度の高い政体」という評価を獲得した。これらの事業を主導したのがオードリー・タンという天才的なプログラマーであることは周知のことである。タンのめざす制度改革の特徴は政府情報の公開、市民と政府の対話の確保、何より「デジタル弱者」への気づきにある。スマホを使いこなせない人たちも等しくサービスを受けられる仕組みを整備した点に彼女の思想の深みを私は感じる。

これとわがマイナンバーカード制度を比べると、技術的な低さ以上にその思想の貧しさに驚く。わが国におけるデジタル化とは民主主義のためではなく、むしろ国民監視のための技術革新のことである。政策提言のための回路も、弱者への配慮もない。デジタル化においても、民主主義の成熟度においても日本はもう台湾のはるか後塵を拝している。

マイナンバー制度は目的に透明性がありません。そして化民主主義の推進と逆の方向に向いています。

カスハラ対策検討会の議論をどう活かすか



10月3日の第29回ワンコイン講座のテーマは「自治労のカスハラ対策検討会で討論されたことをどう活かすか」。全国労働安全衛生センター事務局長の古谷杉郎さんに報告していただきました。古谷は自治労が2020年に発表した『職場における迷惑行為、悪質クレームに関する調査』報告書をもとに作成した『自治労カスタマーハラスメント予防・対応マニュアル対策』の検討会のメンバーでした。

報告は、イギリスの労働組合の取り組み、韓国の「労働基準法」等での予防・防止の法制度、カナダ、さらにILOでの議論の状況など多岐におよびましたが、自治労の対策指針やマニュアルを中心に紹介します。

「労働者の就業環境が害されること」

カスハラスの定義です。現在、日本では法律はありません。

厚労省の「パワハラ指針（2020）」は「顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されること」です。

カスハラ対策企業マニュアル（2022）は「客からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の妥当性に照らして、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、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの」です。

人事院の「人事院規則10-16（パワハラの防止等）運用通知（職職-141）（2020）」では「職員が担当する行政サービスの利用者等からの言動で、当該行政サービスをめぐるそれまでの経緯やその場の状況によりその対応を打ち切りづらい中で行われるものであって、当該職員の属する省庁の業務範囲や程度を明らかに超える要求をするもの」です。

自治労の定義は「公共サービスの利用者等（労使以外の第三者）による必要かつ相当な範囲を超える言動によって、労働者の就業環境が害されること」です。

範囲を超える言動、労働者が就業環境を害されることが共通しています。

立派な定義ができたからといってうまくいくわけではありません。実効性を持たせるためには具体的な定義と判断基準を職場で作ることが大切です。



基本は組織的に対応を行うこと

カスハラと疑われる第三者からの行為のうち、セクハラ、マタハラ、ケアハラ、パワハラ該当する以外の残る行為のほとんどがクレーム行為であり、パワハラ基準の「業務上必要かつ相当な範囲を超え、労働者の就業環境が害される（精神的苦痛）行為」に該当するかという点に着目して判断することになります。

対応者に対して攻撃的（威嚇的）に行われる行為や執務室中に響き渡る大声、机をたたくなどの行為が行われる場合は、1人で対応をさせることは絶対に避けるとともに、対応者以外の上司や同僚も含め即座に行為の中止を求めるなどの対応をとる必要があります。快適な職場環境づくりのために必要な対応をするという基本的視点にたち、職員が苦痛とを感じるすべての行為について、組織的に対応を行うことを基本にします。

対面・電話によるクレームにどう対応するかということでは、時間ではなく、クレーム等に対し対応者が、対応可能・不可能・検討などの判断を伝えした上で、その判断以上の対応を求められる場合、つまり議論が繰り返す（2回目）となる場合は対応者を増やす、あるいは対応者を交代することを基本にします。

自治体当局への要求事項として、カスハラに関する認識共有と責務の確認があります。

カスハラをハラスメント対策の一環として取り組むべき課題であることを当局に認識させる必要があります。カスハラを含め、あらゆるハラスメントを「許容しない」、ハラスメントの被害者を守り、ハラスメントを根絶する必要性を確認しましょう。

ハラスメント指針は「**事業主の責務**」として、①労働者の理解と関心を深める、②研修の実施その他必要な配慮をする、③国の講ずる啓発活動等に協力する、④事業主自らも関心と理解を深め言動に必要な注意を払う、ことをあげています。共有・確認された認識・責務は方針や指針・要綱等の例規で表現させることが重要です。また、ハラスメントを根絶する共同宣言に労使で署名し、ホームページへの掲載や職場での掲示等の方法によって広く周知すること等も考えられます。

使用者の責務と講ずべき措置は法律によって事業主に義務づけられる雇用管理上講ずべき措置の内容はハラスメント指針に示されており、ハラスメントの種類を問わずほぼ整合化されています。すでにあることを義務づけることから始めましょう。

行為者に対する措置としては、不当要求行為対応の措置を準用し、ア 口頭での警告、イ 文書での警告、ウ 庁舎管理規定による退去命令、エ 架電禁止の仮処分、オ 面談強要禁止の仮処分などの対処方針を決めることなどが考えられます。

いずれにしろ、行為者に対する措置が難しいからカスハラ対策に取り組まないという対応が最悪であり、被害者に対する保護を確保し、防止対策を促進するためにも具体的な取り組みを開始しましょう。

被害者が尊重されていると感じることができる

被害者に対する支援は、「被害者に対する配慮」のための措置について、指針では「ハラスメントが生じた事実が確認できた場合」の措置とされていますが、カスハラに限らず、言動が行われている最中の介入や、相談者が希望する場合に事実の確認と並行して必要な支援を受けられるようにすることが重要です。

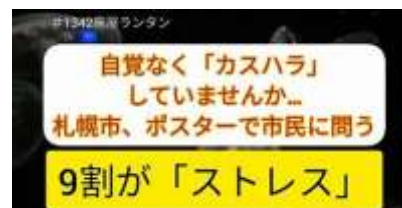
事象直後の休憩や帰宅等、短期的または長期的な休業や勤務場所・内容の変更、配置転換等が必要または有用な場合もあるかもしれません。いずれにせよ本人の意向を無視した対応が行われてはなりません。被害者が勤怠管理上の不利益を被る可能性を極力減らしつつ、必要に応じてそれらの対応を取ることができるようにしておくことが望ましいでしょう。

事実確認の内容および結果について、調査計画や経過を含めて、可能な限り被害者に丁寧に説明するとともに被害者の気持ちを尊重することが重要です。尊重されていると感じることができ、結果的にハラスメントが生じた事実が確認できなかつたり、行為者に対する対処がなされなかつたりとしても、何らかの具体的な教訓や改善につながったと感じられることができるかどうか、という観点からも対応は評価されるべきです。

全国32の自治体でハラスメントの防止等の条例

地方自治体の取り組みです。すすんでいる例として、札幌市カスタマーハラスメント防止啓発の取り組みや福岡県警カスタマーハラスメントへの対応があります。福岡県警は今年5月、カスハラに当たる可能性がある行為が確認された場合、幹部職員に判断を仰ぎ、警告したり、対応を打ち切ったりするとした「要領」を作成しました。

自治体職員へのハラスメントの防止等については、通常、自治体の要綱や規定において定められていて、また、議員については政治倫理条例いで規定する政治倫理基準において定めているものがあります。しかし、職員や議員のハラスメントの防止等に関して、単独条例を制定している自治体があります。2023年9月25日時点で、32条例が確認できます。



不の教訓からあらたな共生社会構築へ



今年は、1923年9月1日に発生した関東大震災から100年目を迎えます。9月1日を中心にさまざまなイベントがありました。震災発生と同時に「不逞鮮人」の流言飛語が飛び交い始め朝鮮人への虐殺がおこなわれましたがその犠牲者への追悼行事などもとりおこなわれました。

1973年から東京都墨田区の横網町公園に建つ「朝鮮人犠牲者追悼碑」前で式典が開催されています。しかし式典に、小池知事は要請があったにもかかわらず追悼文を寄せていません。虐殺は人災ですが自然災害の犠牲者と同じにしか見ていません。

「無視、もしくは無言の拒否というやりかたで、人は途方もなく恐ろしい差別をする。侮蔑的な発言をしたとか、侮蔑的な文章を配ったり貼ったりしたとか、そうしたわかりやすい差別行為とは別次元の、底なしの沼のような差別である」（高山文彦著『生き抜け、長崎の被差別部落とキリシタン その日のために』解放出版）
あったことを無視することでないと言いくるめる手法はサイレンスのヘイトスピーチです。

「福田村事件」

千葉県野田市、柏市でおきた「福田村事件」については映画製作・上映会もおこなわれています。

1923年9月6日、千葉県東葛郡福田村（現野田市）では、香川県三富郡の被差別部落から売薬行商に来ていた一行15人が利根川を渡って茨城県に行くため渡し船に乗ろうとしていて船頭と言い合いになります。船頭が「どうもお前たちの言葉づかいが日本人でないように思うが、朝鮮人と違うか」と言い出しました。半

鐘が鳴らされ、自警団が押し寄せ「君が代を歌え」「15銭50銭と言ってみろ」と迫ったりします。このような中で9人が虐殺されます。

襲った側は8人が逮捕され裁判になると福田村では各戸から弁護費用のための金を集められます。結局は昭和天皇の即位で恩赦になります。さらにその後、中心人物は後に村長になります。

事件は隠され続けました。事件現場近くの円福寺・大利根霊園内に慰霊碑が建立されるのは2003年です。

「この事件は、民族差別、職業差別、部落差別など、複合的な問題が絡んで起こった事件とされる。だが指揮者の間でも意見が分かれるのは、加害者たちの間に、行商の人たちが被差別部落の人だという認識があったかなかったかという点である」（辻野

弥生著『福田村事件』五月書房新社）

朝鮮人でない人たちへの虐殺は他にもありました。埼玉県妻沼町では足尾鉾山で働いていた秋田県生まれの青年労働者が、東京で仕事をしようとしたまたま山を下りてきて利根川を渡って妻沼町に入ったところ利根川の橋を警備していた自警団によって東北訛りの発音から朝鮮人と間違えられて虐殺されます。

共同体にそぐわない“よそ者”が攻撃に会いました。

大正デモクラシーは「内に立憲主義、外には帝国主義」

なぜ朝鮮人への虐殺が起きたのでしょうか。

大正デモクラシーの出発点における政治理念は「内に立憲主義、外には帝国主義」といわれます。2004・05年の日露戦争は日本にとっては勝利とはいえません。群衆による講和反対運動は1つの側面として膨張主義・反動的性格を持っていました。



10年の日韓併合は日本による朝鮮半島の植民地化をすすめます。土地調査と称して人びとの土地を奪い、路頭に惑わせました。その人たちが日本に渡って各地に住み着きます。

19年3月1日、日韓併合に反対して朝鮮全土で独立運動が起きます。鎮圧するために日本政府は残虐な行為を繰り返しました。当時の朝鮮総督府政務総監が水野錬太郎、朝鮮の警務総監が赤池濃、朝鮮の一九師団の師団長が石光真臣でした。

藤野裕子著『民衆暴力——一揆・暴動・虐殺の日本近代』（中央公論新社刊）からの引用です。

「これまでの研究では、日本国内での朝鮮人に関する報道が、3.1運動を機に変わったことを指摘している。『3.1運動をきっかけに、あるべきでない反動的な行動を表す『不逞』という語が『鮮人』の語と結びつき、『不逞鮮人』というフレーズが普及したのである。1918年以前には新聞記事の見出しに『不逞鮮人』の語は使われていなかったが、1919年4月から関東大震災までの間に約120件に増加したことが指摘されている』（金富子『関東大震災の「レイピスト神話」と朝鮮人虐殺』）。これにより、よからぬことを企んでいるイメージ、現代風にいえば『テロリスト』のイメージが、朝鮮人と結びつけられた。」

米騒動の翌年の20年、民心の動向を把握するために日本ではじめて国勢調査が実施され、検察は警察と一体となるべき民間組織を作り上げていきます。いまでいうならマイナンバー制度の走りです。この頃から互助組織の社会が破壊され、縦型の組織に再編されていきます。自警団はまさにそのような組織です。

「関東大震災に治安維持を担うトップにあった人物は、3.1運動直後に朝鮮統治にのぞんだ当事者であり、朝鮮人の反乱を強烈に意識した統治経験があった」

大震災の時、内務大臣が水野、警視総監が赤池、第一師団長が石光でした。

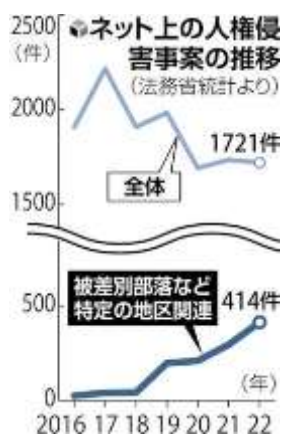
だから震災が起きると、日韓併合に不満を持ち、3.1の鎮圧に抗議する朝鮮人がこの機を利用して、暴動をおこすだろうと勝手に連想したのです。政府も軍隊も自分らが行った行為が反撃を受けると恐怖に襲われます。そのため異分子を先に抹殺することで自分らの安心を保障しようとし、群衆の政府に対する不満と不安のはけ口を朝鮮の人たちに向けさせます。

関東大震災が発生すると1日の午後には「不逞鮮人」への流言飛語が飛び交い始めます。

3日、内務省警保局長は各地方長官あてに「朝鮮人暴動に対する厳重な警戒を要する」と指示します。各地に自警団が結成されます。一方、群衆は朝鮮人に矛先を向けるよう扇動されますが、政府、警察官に対して大きな不満を抱き、信頼を寄せていませんでした。

なぜ警団・群衆は朝鮮人虐殺におよんだのでしょうか。

日本人の労働者階層には、安価で雇われる朝鮮人労働者に仕事を奪われているという敵愾心が生まれていたといえます。自警団・群衆は自分たちで危険から守ろうという思いになります。そして徹底した虐殺は報復の不安を防ぎます。軍隊、警察はデマを流したうえに自警団が殺害を行うことを許可します。



被差別部落のネット上の人権侵害事案は増加

行使される手段は違いますが、今が似てきています。

法務省によると、法務局が2022年に扱ったネット上の人権侵害事案は1,721件で、5年前より約2割減少しています。しかし被差別部落など特定の地区を示す事案に限ると、19年から急激に増え始め、過去10年で最多の414件です。

人びとが築き上げてきた文化、歴史を、他の人が勝手に、しかも力づくで変えることは許されません。自分たちに都合が悪い歴史でも事実を認めて反省することから可能性を秘めた社会、人間関係が作られます。そのなかから未来に向かう新しい歴史が作られます。

古屋星斗著『ゆるい職場 若者の不安の知らざる理由』
若者が「不満型転職」から「不安型転職」に

テレビのコマーシャルで、若い労働者同士が在職中の職場で転職のあっせん会社にキャリアを登録しているという回話シーンが流されています。少し前なら離職を奨励するということが経営団体からクレームがつく内容です。しかしそのような話は聞きません。誰を対象にしているコマーシャルかと思われませんが、若者をターゲットにしているようで現実のようです。

労働相談では、相談者が電話で「これはハラスメントですよ」と確認したがりますが、相談はそれで終わり解決に向かおうとしない案件が多くあります。自己確認です。確認してどうするのだろうと心配にもなります。

労働者、特に若者たちにとっては現在の職場に固執しない状況があります。

そのような状況を、リクルートワーク研究所の古屋星斗著『ゆるい職場 若者の不安の知らざる理由』(中公新書ラクレ) からひも解いてみます。

2022年にリクルートワーク研究所がおこなった調査で、「現在の職場をゆるいと感じるか」の設問に36%が「ゆるい」と答えています。

著者は「ゆるい職場」を、負荷は高くないし理不尽さもない、叱られないし居心地が良い状況をそう呼びます。

21年末にさまざまな業種の大手企業の新入社員にインタビューすると、「正直言って、余力があります」などと“持て余し感”があり、上司から「叱られたことは本当に一度もないです」といったコメントが“ほとんど全員”から返ってきたといいます。

入社後のギャップでは、「入社前に想像していたよりも悪かった」というネガティブの割合は低下し、「想像よりも良かった」が増加し、職場への評価は向上しています。

「若者がゆるくなった」のではなく「職場がゆるくなった」環境の変化があるといいます。

そのような状況、“雰囲気や空気感が変わった”のは2015年に「若者雇用促進法」が施行されたことで「職場運営に関わる法律が変わった」ことによると

いいです。企業は採用活動に際し自社の残業時間平均や有給休暇取得率、早期離職率などを公表することが義務づけられました。

しかし、「職場環境がよくなったから新入社員が生き生きと仕事をするようになった」、新入社員も「比較的負荷が低く、職場環境もサポートタイプで、想像を悪い方向へ裏切られることも少なく、好き」ということにはなりません。

今置かれている状況への認識においては、ストレスの実感は減少しておらず、例えば「不安だ」という回答は19年-21年卒では75.8%にのぼっています。

日本の職場はゼロから若手を育てる力を失っています。そのようななかではキャリアが蓄積できません。「自分は別の会社や部署では通用しなくなるのではないかと感じる」の質問に「そう思う」の回答が48.9%ありました。自身のキャリアに“不安”を抱えています。

キャリアへの焦燥感や根源的な不安は、仕事の負荷や職場環境の改善によっては消失しなく、むしろ強まっています。

一方、ライフスタイルの調査では、「プライベートを大事にしたい」68.7%で、性別にかかわらず、仕事は人生の一部分にすぎないというのが普通の価値観になっています。

22年卒の若者への調査で、若者が求める職場環境の条件の上位3つは、「相互の思いやりとあたたかさ」(58.8%)、「オープンなコミュニケーション」(48.6%)、「強い連帯感とチームワーク」(46.2%)の順でした。

就職に際しては協調的で、厳しさと無縁そうな職場の風土を望む傾向は高まっている傾向にあります。一方、「理想に向かう情熱と意欲」(8.1%)、「変



化と新たな価値の創造」(11.3%)は低くなる傾向にあるといいます。

「ありのままでいたい」と「何者かになりたい」という2つの価値観を持ち合わせています。

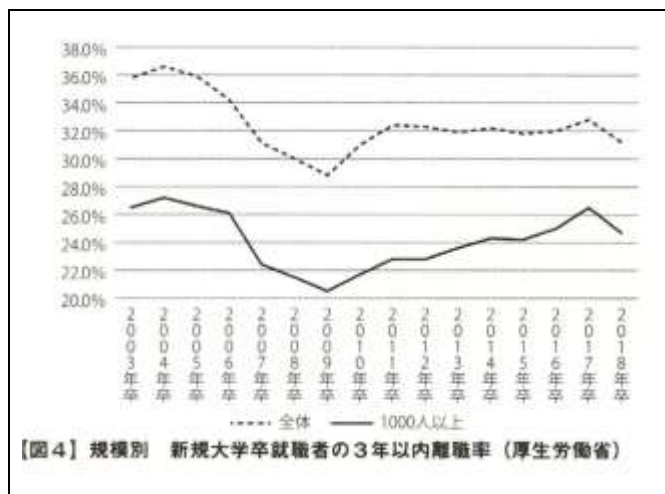
企業は、職場の雰囲気や社員の士気は数字にできないので定量的な労働環境改善を求めようになります。学生はその数字を注視して就職します。

このようななかであって、全体として44.5%が「すぐにでも」「2、3年程度で」退職したい、20.8%が「定年・引退まで働きたい」と回答しています。

初職就職後3年以内の離職率を「早期離職率」と呼びますが、早期離職が発生する原因は、新入社員が就職前に想像していた職場のイメージと現実のギャップによるものが存在すると考えられてきました。「配属ガチャ」や「上司ガチャ」です。

しかし、リーマンショックの早期退職率は、全体では32%前後でほとんど変化がありませんが、大手企業だけは上がっていて19年卒では25.3%です。

職場環境や上司との関係性による負荷、組織、待遇などへの不満、労働時間の長さなどの「不満型転職」から、キャリアへの「不安型転職」へ変わってきてい



るといいます。

コロナショックによる人生との向かい合い方の変化や働き方に関する価値観の変化、企業への共感の低下などが挙げられます。

「不満」は、同僚と飲みに行つて愚痴をシェアしたり、上司から「お前は頑張っていることは、みんな見ているよ。少なくとも私は」といわれると何割かは消えていきます。しかし職場で「頑張っているな」と評価

されても、労働市場で自分の価値が高まるわけではありません。

「不安」をどうネーじするかは大変です。企業との関係性を短期的なものと考えている若手にとっては企業や職場との距離感が変わり、上司、先輩はロールモデルになりません。

自分が成長したと思う若者ほど辞めていきます。

「不安」を解消するためには、管理職が、「その若手にとっての選択肢・参考情報の1つとして自覚し、自分の意見や意思を明確に伝える」ことだといいます。単一の正解は存在しないことが分かっている現状のなかでも、ひとりひとりにフィットする意見は存在します。情報化社会のなかで、常に相対的な意見を比較するスタイルを若手が持っているからこそ管理職層がこの勇気を持つことが必要だといいます。

「その若手にとっての選択肢・参考情報の1つとして自覚し、自分の意見や意思を明確に伝える」情報のスタイルです。

その関係性、コミュニケーションが成立していないと、上司の指導を若者にはパワハラと受けとめトラブルの原因にもなってしまいます。逆に上司は「腫れ物に触るように」して部下に接したり、放置したりします。それでも上司は予想していないところから「パワハラを受けた」と訴えられるという状況があります。

若者たちは会社への共感性は弱まり、問題の解決に向かうのではなく退職を選択肢の1つにしていきます。若者は“逃げ切り”が可能だとは思っていません。

二項対立するような労働・仕事に関する考え方は半分半分存在します。この半々がさらに相互にかけ合わさって多様化が進んでいきます。「最近の若者は・・・」は通用しません。

さらにそのなかでは“働かせ方改革”で一方向的に「理想に向かう情熱と意欲」、「変化と新たな価値の創造」をうたい文句にした成果主義(実際は短期業績主義)を強制しても拒絶されるだけです。

このような若者の意識の変化は他の世代等にも浸透し後戻りはしません。

それを踏まえて経営者も労働組合も変わっていく必要があります。

「精神障害の認定基準」改正

9月1日から「心理的負荷による精神障害の認定基準」が改正されました。

「業務による心理的負荷評価表」が見直され、具体的出来事に「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（いわゆるカスタマーハラスメント）と「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」が追加されました。

心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例が拡充（パワーハラスメントの6類型すべての具体例の明記等）されました。

また、精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲も見直しました。悪化前おおむね6カ月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したときは、悪くなった部分について業務起因性を認めるとしています。

医学意見の収集方法の効率化では、専門医3人の合議事案を、特に困難なものを除き1名の意見で決定できるよう変更されました。

フリーランスの労災保険加入拡大

厚労省は10月4日の労働政策審議会労災保険部会で、事業者からの委託により業務に従事するフリーランスを労災保険の特別加入制度の対象に加える方針を示しました。

これまでは特定の条件を満たしている業種でないと特別加入が認められていませんでした。

厚労省の方針では、「企業から継続的に業務委託を受けているフリーランス」は、原則すべての人が特別加入制度の対象となる見通しです。

このあと対象者の範囲や保険料率の水準、加入手続きを担う特別加入団体のあり方などを論点に議論が開始されます。

特別加入制度の拡大は、24年の秋までに開始させる方針です。

今年4月に成立したフリーランス新法の附帯決議には、希望するすべてのフリーランスが加入できるよう対象を拡大することとありました。

月200時間を超える事業場168

3日、厚労省は、労働基準監督署が2022年度に長時間労働が疑われる事業場に対して実施した監督指導の結果を公表しました。各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当り80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象とたものです。

対象となった33,218事業場のうち、14,147事業場(42.6%)で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。このうち実際に1か月当り80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、5,247事業場(違法な時間外労働があったもののうち37%)でした。

違法な時間外労働があった14,147事業場(42.6%)のうち、月150時間を超えるものが752事業場(5.3%)、そのうち月200時間を超えるものは168事業場(1.2%)でした。

賃金不払残業があったものは3,006事業場(9.0%)でした。

過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが8,852事業場(26.6%)ありました。

労働時間の把握が不適正なため指導したものは6,069事業場(18.3%)ありました。

まだまだ長時間労働等は改善されていません。

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



