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１２月２１日発行 第７０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

“つながらない権利”で
ワークライフバランス

１２月７日の毎日新聞・川柳に「**スマホには　俺は使用者？　使用人？**」がありました。

スマホの普及によって労働者の業務は楽になったのでしょうか、苦になったのでしょうか。生活スタイルは豊かになったでしょうか、失われたでしょうか。そして人間関係は深まったでしょか、疎遠になったでしょうか。受け止めはそれぞれです。

業務時間外にスマホ等で連絡がきたらどう対応しているでしょうか。

０２年、フランスでは「仕事が私生活に侵食してくる」ことに対して「つながらない権利」の議論がおきます。２０１０年に入ると、スマホ等の普及によって議論に、労働者への負荷の軽減の視点が加わります。当初、制度の適用は管理職に限られていましたが拡大が進み、１６年の労働法改革において法律に明記されました。

「つながらない権利」は、世界的に広がっています。しかし日本ではこのような風土はありません。議論もおきません。

勤務時間外に取引先から「連絡がくることがある」４４．２％

１２月７日、連合（日本労働組合総連合）は「“つながらない権利”に関する調査２０２３」を公表しました。１８歳～５９歳の有職者（正社員・正職員、派遣社員・派遣職員、契約社員・嘱託職員・臨時職員、パート、アルバイト、フリーランス）千名（男性５００人、女性５００人）を対象にしたものです。

ます、業務におけるコミュニケーションツールを質問しました。（複数回答）

日常的に使用しているのは「スマートフォン（通話・メール）」５９．３％、「ＰＣメール」５２．５％、「メッセージアプリ（ＬＩＮＥなど）」４０．６％、「Ｗｅｂ会議システム」３３．５％、「固定電話」３２．９％、「チャット（Slack、Chatwork など）」２６．８％の順です。

取引先とやり取りをすることがある人では「ＰＣメール」６０．４％、「スマートフォン」６２．９％、「Ｗｅｂ会議システム」４０．７％、「チャット」３２．１％の順です。

取引先にプライベートな連絡先（会社の電話番号・会社のメールアドレス以外の連絡先）を教えているかは、「教えている」２８．４％、「教えていない」７１．６％。「教えている」と回答した人を業種別にみると、［建設業］４４．４％、［学術研究、専門・技術サービス業］３８．５％、［金融業、保険業］３２．７％、〔運輸業、郵便業〕３１．８％の順でした。

雇用者（n９４２）に、勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくることはどのくらいある

かを聞きました。「ほぼ毎日」１０．４％、「週に２～３日」１４．３％、「月に２～３日」１２．１％、「月に１日以下」１７．９％などで、**「連絡がくることがある」を合わせると７２．４％**と圧倒的でした。

雇用形態別にみた「連絡がくることがある」は、正規雇用者（n７０３）７４．８％、非正規雇用者（n２３９）６５．３％でした。正規・非正規にほぼ違いがありません。

業種別にみた「連絡がくることがある」は、［建設業］８２．７％、［医療、福祉］７９．６％、［宿泊業、飲食サービス業］７８．０％、〔金融業・保険業〕７４．５％の順でした。〔公務〕は５１．３％でした。

このうち「ほぼ毎日」は、〔建設業〕２１．２％、〔宿泊業、飲食サービス業〕１７．１％、〔サービス業〕１３．３％、〔金融業・保険業〕１２．７％などでした。逆に「ない」は、〔公務〕４８．７％、〔学術研究・専門・技術サービス業〕４２．３％、〔情報通信業〕４２．７％でした。

勤務時間外に取引先からの連絡については、「連絡がくることがある」４４．２％、「ない」５５．８％でした。業種別では「連絡がくることがある」は、［建設業］６６．７％と［金融業、保険業］５０．９でした。

日本では、勤務時間外の交信は“当り前”の風土がまだあります。取引先も、自分は時間外労働をしているのだから相手も対応してくれるはずという認識です。

労働時間と生活時間の区別がない、生活時間を犠牲にした（させた）“無償労働”がはびこっていています。労働者も応じることは会社への献身と勘違いをしています。

どこかで断ち切らないと“つながり続け”ます。

勤務時間外の連絡にストレスを感じる６０％超

雇用者（n７０３）に、部下・同僚・上司からの勤務時間外の業務上の連絡はどのようなものなら許容できるか聞きました。「すぐに対応が必要なことに関する連絡」４８．５％で、緊急対応が必要なときならと捉えています。「単なる報告」３４．２％、「返信の必要がある連絡」３３．９％。「許容できるものはない」は１５．１％でした。

全回答者（n１．０００）に、取引先からの勤務時間外の業務上の連絡はどのようなものなら許容できるか聞きました。「すぐに対応が必要なことに関する連絡」４２．８％、「返信の必要がある連絡」２５．４％、「単なる報告」２２．８％の順です。「許容できるものはない」は２８．１％でした。

「許容できるものはない」は、取引先から割合が約２倍高くなっています。社内よりも取引先の方が私生活への侵略と捉えられています。

雇用者（n９４２）に、勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡にストレスを感じるかを聞きました。「感じる」６２．％、「感じない」３７．８％でした。

全回答者に、勤務時間外に取引先から業務上の連絡にストレスを感じるか聞きました。「感じる」６０．９％、「感じない」３９．１％でした。

成果主義（業績主義）が導入されていたり、ノルマが課せられている労働者にとっては連絡が好機だったりする期待もありますが叱責もあります。しかしそのようなことに振り回されると体調を崩してしまいます。

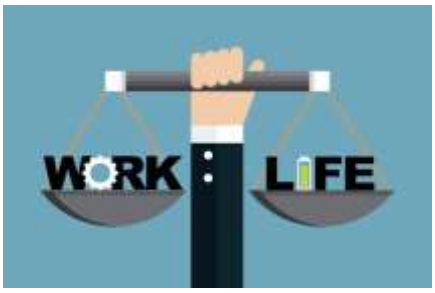
会社は、得意先、顧客からの要望、クレームには早急に本人から連絡させることで離反・逸失を防ぐという捉え方をします。しかし、カスタマーハラスメントへの対応と同じように、お互いの立場を慮ることが大切で、わがままな顧客を容認することは、長期的に見たならば会社の“業績につながりません。

「ワーク」と「ライフ」の「バランス」がとれない

雇用者（n９４２）に、“働くこと”と“休むこと”の境界を明確にするために勤務時間外の部下・同僚・上

司からの連絡を制限する必要があると思うかを聞きました。「思う」６６．７％、「思わない」３３．３％でした。

雇用者（n９４２）に、自身の職場では“勤務時間外の業務上の連絡”について調査等の実態把握が行われたことがあるかを聞ききました。「ある」２０．５％、「ない」５１．０％、「わからない」２８．６％でした。つまりは、連絡が来るから対応しているのです。



実態把握が行われたことがあると回答した人を業種別にみると、[情報通信業］１３．３％、［学術研究、専門・技術サービス業］１１．５％でした。［宿泊業、飲食サービス業］が最も低く４．９％でした。

労働組合の有無別で、実態把握が行われたことがあると答えたのは、「務先に労働組合がある」３２．９％、「勤務先に労働組合がない」１１．９％と大きな開きがあります。

勤務時間外に業務上の連絡がくること自体が、個人の生活への侵略でありストレスになるケースは多いようです。生活の切り替えができません。

その一方、会社からの連絡は会社の期待度と捉える労働者もいます。連絡がこないのは相手にされていない・・・と。非正規労働者は連絡があることは雇用がつながっていると受け止めるともいいます。

日本の会社は労働者の全人格を管理・支配できると捉えていて、労働者もそれで生活が安定していると受け止めています。そこには「ワーク」と「ライフ」の「バランス」、公私の境・区別がありません。そのなかでは「人権」が無視されてしまいます。

「勤務時間外の連絡を拒否したい」７２．６％

雇用者（n９４２）に、自身の職場では “勤務時間外の職場内の連絡（業務上の連絡）”についてルールがあるか（公式なルール・非公式なルールを問わず）を聞きました。「ある」２５．８％、「ない」４６．３％、「わからない」２７．９％でした。

自身の職場では“勤務時間外の取引先との連絡（業務上の連絡）”についてルールがあるか（公式なルール・非公式なルールを問わず）を聞きました。「ある」１９．９％、「ない」４５．８％、「わからない」３４．４％でした。

“勤務時間外の取引先との連絡（業務上の連絡）”についてルールがある人（n１８７）に、ルールがあることで実際に勤務時間外の取引先からの連絡（業務上の連絡）が少なくなっているか聞きました。「少なくなっている」７３．３％、「少なくなっていない」１７．６％、「わからない」９．１％でした。

会社にルールがあるか否かは、会社に労働者の健康、生活を守ろうとする認識があるか否かということです。そして労働者・労働組合もそれらを守らせるような話し合い、要求をしているかで差が出てきます。

ルールは効果があります。作ろう、必要という議論から課題・問題点指摘して改善に進むことが大切です。

日本ではつながらない権利は法制化されていませんが、勤務時間外のメール等への対応が労働者の負担になるとして、禁止する企業も出てきました。

全回答者に、“つながらない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否できるのであれば、そうしたいと思うかを尋ねました。「非常にそう思う」２９．２％、「ややそう思う」４３．４％でした。**“つながらない権利”の履行を求める人が圧倒的**です。「まったくそう思わない」５．９％、「あまりそう思わない」２１．５％でした。

長時間労働、過労死が問題になっていても“つながらない権利”は問題にされません。お互いの生活に配慮しようとしません。お互いにもっと声を上げて「ワークライフバランス」を確立していきましょう。

「自殺防止対策白書」から見えるのは

１０月２０日、厚生労働省は「２０２３年版 自殺防止対策白書」を閣議決定し公表しました（誤りがあって１１月に改めて公表）。「２２年版白書」は、２２年４月１日から新しく切り換えた「自殺統計原票」をもとに分析しています。

自殺者数はバブル崩壊後の１９９８年から急激に増加し、２００３年には３万４千人を越えました。その原因を探るには詳しいデータが必要と「原票」の改正が指摘されてきました。しかし警察庁と厚労省は放置したままでした。そのため細かい分析はできずにきました。

１２年から激減しますが、それは厚労省医政局医事課の「死亡診断書（死体検案書）記入マニュアル」の変更によって判断基準が“緩和”されたことによるものです。１９年までは減少していましたが２０年から微増です。コロナ禍の影響と思われます。

「原票」の見直しがおこなわれた項目は、これまでは、職業等について「失業者」だったのが「失業者（離職後３か月未満）」、「失業者（離職後３か月以上）」、「失業者（離職時期不詳）」に分けられました。改正前は「失業者」と「無職」の違いはあいまいでした。この他、新項目の追加として、事業主体、配偶関係の有無等、自殺の場所、自殺の手段、職業（等）、自殺の原因・動機等の項目が追加になりました。

「失業者」１．２２０人、「自営業主」が１．４０４人

２２年の自殺者数は、総数２万１．８８１人（前年比８７４人増）で、男性が１４．７４６人（同８０７人増）、女性がは７．１３５人（同６７人増）でした。

職業別では、総数は「無職者」１万１．７７５人で、内訳は、「失業者」１．２２０人で男性９８８人、女性２３２人です。「有職者」８．５７６人で、性別は「有職者」男性６．８１１人、女性１．７６５人でした。

「有職者」の業務上の職位別では、「正規の職員・従業員（部・課長以外）」が４．０５８人と最も多く、「自営業主」が１．４０４人、「パート・アルバイト・派遣社員・契約社員・嘱託職員他」が１．３７５人です。「年齢階級別」では、多い順に４０～４９歳２．１４８人（男性１．７１９人、女性４２９人）、５０～５９歳２．１２３人（男性１．７８９人、女性３８５人）、３０～３９歳１４９５人（男性１．１６５人、女性３３０人）の順です。

「有職者」は、４０～４９歳と５０～５９歳の「勤務問題」

全体の「原因・動機別」では、「勤務問題」は、男性は４０～４９歳７０９人、５０～５９歳６５１人、３０～３９歳４６０人、２０～２９歳３９８人、６０～６９歳２０８人の順です。女性は２０歳～２９歳１１９人、４０～４９歳１０６人、５０～５９歳９３人、３０～３９歳７９人の順です。

「勤務問題」で多くを占めるのは「職場の人間関係」、「職場環境の変化」、「仕事疲れ」です。２０歳代では、男女ともに他の年代に比して「失業・就職失敗」の割合が多くなっています。そしてそれが原因で体調不良に陥ってしまっていると考えられます。

これらをクロスさせると、**「有職者」においては、４０～４９歳と５０～５９歳で、「職場の人間関係」、「職場環境の変化」、「仕事疲れ」などの「勤務問題」が原因**となる職場環境に課題があることが浮かび上がってきます。「職場の人間関係」にはいじめ・パワハラがふくまれていると想定できます。「職場環境の変化」はコロナ禍が収まりかけてきているなかで起きている変化と思われ、世界的な課題になっています。「仕事疲れ」と

いうことでは、長時間労働・過重労働はまだまだ解消に至っていません。″働き方改革″の変化は、中高年の労働者には負担がさまざまにのしかかってきています。

無職者は５０～５９歳の「経済・生活問題」による「うつ病」

無職者（失業者を含めた）の「年齢階級別」は、男性は５０～５９歳１．０３０人、６０～６９歳１．０２０人、４０～４９歳８２３人の順で、女性は６０～６９歳７２人、５０～５９歳８３３人、４０～４９歳６０９人の順です。

「経済・生活問題」では、男性５０～５９歳１．０９１人、４０～４９歳９２９人、６０～６９歳６４０人、３０～３９歳６０１人の順です。女性は５０～５９歳１４１人、４０～４９歳１２０人、３０～３９歳７２人、２０～２９歳７１人の順です。「経済・生活問題」で多くを占めるのが「生活苦」、「多重債務」、「その他負債」で、「生活苦」は男性の４０～６０歳代で多くなっています。

「健康問題」では、男性５０～５９歳５３９人、４０から４９歳５５５人、６０～６９歳３６４人、３０～３９歳３６３人、２０～２９歳２２１人の順です。女性は、５０～５９歳３８３人、４０～４９歳３５１人、３０～３９歳２３８人、２０歳～２９歳１３０人の順です。

２０代から６０年代の男性においては「うつ病」がそれぞれ１１％から１４％を占めます。ついで「生活苦」が９％弱を占めていますが年代が上がるごとに増えています。「統合失調症」は５％から８％、「多重債務」「仕事疲れ」「失業・就職失敗」はそれぞれ５％弱を占めます。

２０代から６０年代の女性においては、「うつ病」が最も多く２３％から３０％を占め、「その他の身体の病気」が５％から１４％で年代と共に増えています。「統合失調症」が６％～８％です。

失業者は「生活苦」から病気り患

「**無職者（失業者）**」が自殺者に占める割合は、男性は３０～６０歳代で１０％前後、女性は２０～５０歳代で約５～７％です。「無職者（主婦、主夫、失業者以外）」は、２０～５０歳代は男性で２３～２７％、女性３１～３７％いるといわれています。

１５歳以上の無職者（主婦、主夫、失業者以外）について、性別に自殺の原因・動機の構成比です。

男性（n１４９４）は、「生活苦」１８％、「負債（多重・連帯・取立）」１３％、「統合失調症」１１％、「経済・生活問題その他」「仕事の失敗」がそれぞれ６％、「身体障害の悩み」５％の順です。女性（n１４９４）は、「統合失調症」２０％、「生活苦」１０％、「身体の病気」８％、「うつ病」７％の順です。

体調をして働きたくても働けない「無職者」は、収入がなくなっても税金等やローンが追いかけてきます。経済的ゆとりがなく、さらに扶養している家族がある場合などは先が見えない困難に陥ってしまいます。しかしそのような状況に至ってしまった時にサポートする体制は整備されていません。

このような状況になると**体調はさらに悪化します。**

自殺と「うつ病」の関係については以前からいわれていますが対策は「早期発見」よりも「予防」「防止」の対策が必要です。

１５歳以上の自営業主、家族従事者について、性別に自殺の原因・動機についてです。経済・生活問題に類するものが男性では多くを占め、女性では健康問題や家庭問題に類するものが多くあります。経済・生活問題に類する「事業不振・倒産」は、男性では最も大きく１６％、女性では９％を占めます。

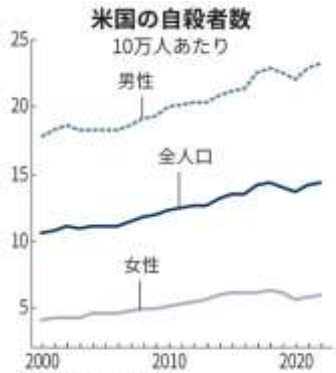
「原票」には、「収入」の項目がありませんが、若い世代の「生活苦」は「貧困」が大きな原因になっています。特に頼るあてがない若者たちにとっては自助努力では何ともできず、その結果が「負債（多重・連帯・取立）」になっています。「貧困」の問題は、高齢の者の占める割合が高いことからも指摘できます。

自殺に至るまでには原因、経緯があります。資料の分析に終わることなく、その中からから見えてくることに対しての具体的対策が早急に必要です。

◇―◇―◇―◇―◇―◇―◇―◇―◇

コロナ禍は人間関係を変化させ、その影響は長期におよぶ

米疾病対策センター（ＣＤＣ）が１１月２９日に発表した報告書によると、２０２２年の米国の自殺者数は４万９.４４９人（速報値）で２１年比で３％増加、１９４１年の調査開始以来最多となりました。前年は３年ぶりに増加（２０年比で４.７％増）したので２年連続です。自殺が増加傾向にあり、大きな社会問題になっています。



（注）22年は速報値
（出所）米ＣＤＣ

人口１０万人あたりの自殺者数は１４.３人（前年１４.１人）で日本の１７.２人より少ないですが、過去２０年で最悪だった１８年の１４.２人を上回りました。男女別で自殺者数を見ると、男性が１０万人あたり２３.１人で女性（５.９人）の４倍近くとなっています。

年齢別では、男女とも２４歳以下で自殺死亡率が前年から低下した一方、男性３５歳以上、女性２５歳以上では増加しました。特に７５歳以上の男性の自殺者数は４３.７と突出して高くなっています。貧富の差は拡大しています。

特に人種的マイノリティー（少数派）の自殺率が大きく悪化し、人種間の自殺率の格差も広がっています。

人種別の自殺率を見ると、アラスカ原住民とネーティブアメリカンが男性３９.２人、女性１４.４人とともに際だって高く、白人（男性２８.２人、女性７.３人）がそれに続きます。アジア系は、男性が１０.３人で人種別で最低でしたが、女性は４.０人と白人に続いて３番目に高くなっています。

ＣＤＣの別調査によると、２２年に銃による自殺者数は２万６９９３人で過去最多となっています。

２月１３日、ＣＤＣは２１年秋季に全米の高校生１万３.６７７人を対象に心の健康状態について調査を実施した結果を報告しました。それに１１年からのデータと傾向も加えてまとめました。その結果は、若者のメンタルヘルスが深刻な問題となっています。

女子高校生の３０％が「真剣に自殺を検討した」と回答しました。全体では４２％の高校生が「継続的に悲しみや絶望を感じた」と回答しました。

過去１０年間では、米高校生によるリスクの高い性行動や薬物の使用、いじめは減ったものの「身の安全を心配し、学校へ行かなかった」と答える学生が増加傾向にあります。特に２１年は「性行為を強いられた経験がある」「性的暴行を受けたことがある」と回答した女子学生が目立って増えています。

性的少数者（ＬＧＢＴＱ）のメンタルヘルスも大きく悪化しています。２１年には７割近くの性的少数者の学生が「継続的に悲しみや絶望を感じた」と回答し、２割以上が自殺を試みています。性的少数者の学生のうち５２％が「メンタルヘルスの悪化」を報告し、そのうち４５％が「真剣に自殺を検討した」と答えました。全体では２２％でした。人はストレスを身近なものを対象に差別して解消しようとします。

報告書は、過去の例から「災害時は自殺率が改善することがあるものの、その後は長期的な影響によって悪化することがある」と指摘します。また、新型コロナウイルス禍で人と人とのつながりが薄れた影響が大きく、人間関係を再構築する必要があると説明しています。

日本においても同じです。コロナ禍は職場、学校で人間関係にさまざまな変化をもたらしました。コロナ禍を、差別するよりは新しい人間関係を作る機会にしたいものです。

「自爆営業」はパワハラ

１１月１５日、政府の規制改革推進会議作業部会は、課せられたノルマを達成できない社員に自腹で契約を結ばせたり、商品や賞味期限が近づいた食品などを半強制的に買い取らせる、いわゆる「自爆営業」について法律上のパワーハラスメントと位置づける対策の検討を開始しました。法令違反となり得る事例を明確にしてパワハラ防止指針に盛り込む方向で議論を開始します。

労働者は誰にも得手・不得手があり、それぞれ貢献できる技能を持っています。会社は希望を提出させたりして配属やコースを振り分けていました。宣伝、営業活動はそれを担当する専属の社員が担ってきました。

それが１９７０年代のオイルショックで大きく変わります。会社は製造部門が縮小に追い込まれると、終身雇用の労働者を解雇できないので他部門、異業種への異動や出向の手法をとります。そのなかで営業活動は拡大していきます。さらに会社の存亡と脅され、すべての部門で商品の紹介、販売拡大が課せられます。

会社は売り上げを向上させるためにノルマを設定して管理します。業績が上がらない労働者に「無能」「やる気がない」のレッテルを張り、賃金制度を改正して賃金・賞与に反映させます。それが常態化していきます。

会社は、就業規則等から業務の細分化を排除し、業績と評価達成の任務を明記し、労働組合は了承します。ノルマの正否が議論になると、会社は就業規則に則っている、労組も同意していて法律的には違法性はないと主張します。景気が後退している時の営業はきつく、経験のない労働者にとっては苦痛でしかありません。

長時間労働を余儀なくされても**労働時間とノルマは正比例しません**。ストレスが蓄積し、体調不良に陥る労働者が続出しました。勤務評価は数字中心になり、**ノルマの達成度が職場の雰囲気を支配**していきます。それでも労働者は会社に貢献することによって自己の雇用・生活も守れるいう認識になります。自己を見失い、過労死も出ました。

しかしそのような状況に追いやられた労働者の実態がかえりみられることはほとんどありませんでした。

「自爆営業」の言い方は民営化以前の郵政の職場ですでにされていました。当時からあった、職員はせざるを得ない状況にあったということです。

年賀ハガキやお中元・お歳暮商品の販売が強制され、利用客に声掛けをしていました。郵政民営化が進むと、経営を安定させるためと称して利益追求に向けた商品の販売活動等の営業活動が強化され、社員はノルマを意識させられます。非正規の労働者にとっては雇用契約の更新に影響します。

達成を報告するためには、未達分を自分で購入して金券ショップに安く売りにいき、その差額を**自腹で負担**し賃金への影響を小さくします。その結果、生活に当てる賃金がなくなったということも起きました。何のために働いているのかわからなくなります。自己破産する、なかには“事故”を起こす労働者や退職者が続出しました。現在は少し緩和されています。

政府の「規制改革推進会議」の事務局が公表した「後を絶たない自爆営業」の冊子ではさまざまな業界で蔓延しています。スーパーやコンビニ、生保、農協、最近ではビッグモーター、宝塚歌劇団・・・。会社は発展、成長を数字でしか判断しません。そのために行われるのが恫喝、脅迫です。

しかし数字は、働く労働者から人権・人格権を奪い、疲弊させて活力を奪い、その結果、社会的評価は下降し、活性化も喪失してしまっています。

「自爆営業」はパワハラそのものです。しかし経済成長の目的の下に容認されてきました。パワハラがはびこるところに成長はありません。やっと問題とされようとしていますが、もっと早期の対応が必要でした。

「家族と近隣の安全を確認してから出社する」

ささやかな義援金にも　局員がありがとうと言うも　胸うつ
（1995. 2. 19『朝日歌壇』（町田市））

間もなく阪神淡路大震災から２８年を迎えます。

震災を多くの人びとは自分のことと受けとめました。

そのときの教訓は、その後各地で発生した震災等の対応に大きな影響を与えました。その１つが「心のケア」です。**「心身の不調は災害という異常な事態への正常な反応」**の思いを共有することができました。そしてその**「心の傷」は「制度や専門家だけが人の心の傷を癒すのではない」**ことを被災者も支援者も実感しました。

「心の傷」は長期におよびます。震災から１年を経ての自殺者は３２人（男性２１人、女性１１人）、仮設住宅での孤独死は４９人（病死４５人、入浴中の事故１人、自殺３人）でした。

そして「心のケア」の必要性は支援者・救援者にもおよびます。

被災者が被災者診おり　看護師長　泣きたいけれど今泣けません
（2011. 5. 2『朝日歌壇』）

阪神淡路大震災から３か月くらいたった頃の状況を、長田区の病院の看護師の方が語っています。

「患者もそうだが、病院スタッフのストレスも高まってきた。２、３週後くらいからだろうか。夫や妻が失業した人、家が全半壊した人も少なくない。そんな問題を抱えながらの交代勤務は厳しい。

新聞や町中の広告に『がんばれ、神戸っ子』などというキャンペーンが目立つようになった。呼びかけている人は善意だろうが、１日１日をやっとの思いで生きている身にはやりきれない。

そんなある日、あちこちの市町村や温泉地が、１、２泊から数週間、被災者を無料招待してくれる、という新聞記事を見つけた。看護師詰所でも『行きたいわねえ』『ショックが大きかったようだから、Ａさんに行かせてあげたいわ』などの会話がはずんでいた。……

それは現実からの逃避かもしれないが、“日常的ではない”過酷な状況が日常化したとき、一時的にせよ、そこから抜け出すことで癒されるものは大きいのではないだろうか。」（酒井道雄編『神戸発阪神大震災以後』岩波新書）

「頑張って」「がんばれ」「ガンバレ」　もう沢山！　私とっくに頑張っています
（11. 5. 16「朝日歌壇」）

木村友祐の小説『イサの氾濫』（未来社）は、東日本大震災から１年が過ぎた青森・八戸が舞台です。主人公の将司は働いていた会社で出社拒否症になって退職し、帰省します。

「将司は、東京にいて不思議だった。震災後は、だれもが急に善良な人になっていた。・・・ホントかよと言いたかった。でも、それを口にできない空気が満ちていた。善意も連帯もそれ自体は批難すべきことではない。が、だからこそ余計に、うのみにできない妙な違和感を感じるのだった。

『「がんばれ」って言葉・・・。ありゃあ、くせ者だな』

角次郎（郷土史研究家）がつぶやいた。

『一体、だれさ向がって喋ってんだが。なぁんも届いでこねぇのよ。喋りっぱなしでいいもな（もんな）。遠ぐがら『がんばれ』って言ゃあ、本人は気が済むがもしんねぇけど、がんばる

のは結局おらだぢだべ』
『そう言われれば、たしかに、どっかで苦労を押しつげられでるおんた（ようだ)』
晴美（いとこのつれあい）が笑って言うのに角次郎はうなずき、
『「がんばれ」づのぁ、相手のごども知らねぇのさ（に)、気安ぐ使えばわがねぇ（ダメな）言葉なんだよ』
将司は何度もうなずいた。胸がすく思いだった。」

頑張れの声が重荷になるときは　休んでいいよ　だれも責めない
（2011. 5. 9『朝日歌壇』）

被災者でありながら救援（助）者の任を負う者は大変でした。昼は勤務先で救援・支援活動に従事し、夜は避難所で過ごします。家族の安否も確認できなかった人も大勢いました。先が見えない状況が続きまました。
２００３年７月３０日の「朝日新聞」に阪神淡路大震災の教訓「自助・共助」の記事が載りました。
「現在、AM神戸の災害マニュアルには『家族と近隣の安全を確認してから出社する』という一項がある。三枝さん（現取締役）は『それが当たり前。人命を１人でも救ってから被災地報道』という。
同局は今も月に１回、災害報道の勉強会を開く。『誰のために報道するのか』という原点を忘れないためにだ。」
２０２２年度の「神戸市防災計画」にも同じようなことが取り上げられています。やっと被災者である救援者の存在が認められるようになりました。
仙台市消防局が発行した『東日本大震災にける消防活動記録』からです。
「連絡が取れない家族等の安否確認や家財などの損壊程度が計り知れない不安感などで、これまで経験したことのない閉塞感を職員のだれもが感じ、行き詰るストレスのやり場がない状態で、職員間の意見の摩擦など表れ出したところもあった。そうした頃、地震発生からから６日目のことである。『一時帰宅』という措置がとられた。我々職員は自分の耳を疑った。
それは、本来、職場で取るべき休憩や仮眠を、環境を移して自宅で取る‥という解釈の措置であり、不眠不休の業務継続の末、職員の心と身体の健康管理を考慮した結果の策であった。
『家に帰れない‥』、『家族に会えない‥』という日常生活において当たり前のことができない日々が続く中で、消防の活動を期待して止まない市民に対しては、消防職員がその業務を離れ自宅に戻ることなど許されないと思っていた。まして、夫や妻、父や母、そして息子や娘の側面を持った消防職員の家庭では、その職員の帰りをいち早く待ち望んでいる家族など誰もいなかった。
それは誰もが理解し、『当然のこと』と自らを納得させていたからこそ、それぞれの心の中にじっと閉じ込めていた『耐える‥』という封印感情の中で職員も葛藤していた。
しかし、その耐える力にも限界があって、個人差もあった。消防職員とて人間である。睡眠も必要であれば、心配ごとで仕事が手につかないこともある。そんな思いを組織は理解してくれ、思い切った措置を取ってくれたのである。
我々職員は涙がでる思いであった。素晴らしい組織である。職員を大切にしてくれていることを実感した。
……職責を離れ、私人として自宅に戻り家族と再会することへの後ろめたさ、罪悪感のような感覚をもった職員は、１人、２人だけではないはずである。
こうしてとられた一時帰宅の措置によって、消防職員として使命を達成させることの誇りと、家族への感謝の気持ちをあらためて心に刻み込み、心にビタミン剤を補給して職場に戻ってきた職員たちの顔は、みな穏やかで、我々職員は働く活力を取り戻した。」
組織として長期戦を覚悟すればこそ、職員１人ひとりと家族の心身の安心・安定をはかる必要があります。」
阪神淡路大震災被、東日本大震災はさまざまな貴重な教訓を残しました。

読書案内

ジェニファー・エバーハート著『無意識のバイアス 人はなぜ人種差別をするのか』（明石書店）

映画『ティル』が上映されています。

ストーリーは、１９５５年に起きた「エメット・ティル殺害事件」です。

１４歳のティルは、休暇で訪れたミシシッピ州の雑貨店で、白人女性に向けて口笛を吹いたことで女性の身内に拉致され、納屋に連れて行かれます。そこで白人の集団に銃で頭を撃ち抜かれ、目玉をえぐらる壮絶なリンチをうけた末に殺され、川に投げ捨てられます。遺体は、数日経って発見されます。

すぐに１人の容疑者が逮捕され殺人罪で起訴されます。しかし裁判で争点となったのは、川から引き上げられた遺体が本当にティルなのかどうかでした。損傷が酷く、識別が困難であったため、結局は無罪となりました。

ティルの母は、変わり果てた息子の姿を世界に見てほしいと、葬儀で棺をあえて開いたままにします。葬儀には数万人が参列し、大手メディアは遺体の写真を大々的に報じます。母の行動が社会を動かします。

１９５４年、アメリカの最高裁は白人と黒人の人種分離教育は憲法違反の判決を出します。

公民権運動が活発になっているときで、ティルの死は運動をさらに推し進めることとなります。

そしてティルの死から１０年後の１９６５年、ようやく黒人差別を禁止する公民権法は成立します。

しかし黒人差別はいまだ続き、白人警官による黒人射殺事件も後を絶ちません。２０２２年に警察による黒人射殺事件は１．０３５件もありました。

「エメット・ティル殺害事件」は過去ではなく現在の話です。

１８年４月２５日にアラバマ州モンゴメリーにオープンした、リンチという形で人種的恐怖を体験した人びとを記念して建てられた公民権運動記念碑にティルの名は公民権運動の殉教者として刻まれました。

碑は、傷を癒す場として構想されました。人びとは承認を求め、説明責任を求め、真実と和解を求めてその場に集まります。

リンチとは、身元不明の暴徒による未起訴の殺人事件です。一番最初のリンチの記録は、１８８２年に黒人の有権者を集めようとして処刑されたジャック・タナー氏です。

事件から６７年が経過し、そして母親の死去から１９年が経った２０２２年３月、バイデン大統領は人種差別に基づくリンチを連邦法のヘイトクライムとする「エメット・ティル反リンチ法」を成立させました。

差別は無意識のうちに行われる

ジェニファー・エバーハート著『無意識のバイアス 人はなぜ人種差別をするのか』（明石書店）が版を重ねています。

エバーハートはアフリカ系アメリカ人で、現在スタンフォード大学心理学部の社会心理学の教授です。**差別は無意識のうちに行われる**ことについて潜在的なバイアスを実験等で立証してまとめ、学校・企業・警察署での改革に努めています。

実験結果から、**潜在的なバイアスは私たちの脳の構造と格差社会が作り出した歪んだレンズのようなもの**であるといいます。

誰もが人種について何らかの考えを持っています。意識している認識や意図的な志に関係なく、考えは認識、注意、記憶、行動を偏らせる力を持っています。**白人たちが人種に対して持つ考えは、私たちの日常的に晒されているステレオタイプによって形作られています。**ステレオタイプの役割と影響力は、「我々はたいていの場合、見てから定義しないで、定義してから見る」を行います。そしてアメリカ社会で最も強いステレオタイプは黒人と犯罪を関連づけるものです。

例えば、２０１０年から１１年のデータです。ニューヨーク市警察は約１３０万人の通行人に職務質問を実施しました。その半数は「不審な動き」が理由です。黒人は市の人口の２３％しか占めていないのに不

審な動きで呼び止められた５４％が黒人でした。不審な動きで呼び止められたもののうち、武器を所持していたのは１％未満しかいませんでした。

地域の黒人人口が多ければ多いほど、実際の統計がどうであろうと、黒人は犯罪率が高いと想定します。それは恐怖やバイアスと相関しています。

白人は住んでいる地域に黒人が多いと思うほど犯罪の被害に遭うのではないかと懸念しやすくなります。その場合に黒人がいるかどうかだけが危険信号となり、安全に対する認識を歪め、人びとの危険感を偏らせます。それは、潜在的な人種的嫌悪というよりも、歴史や文化を通して呼吸した関連づけによる、ある種の潜在的なバイアスを示唆しています。

それがもたらす結果は悲惨なものです。調査結果は、黒人の多い地域を白人が避けていることこそが、学校、や雇用、医療に至るまで、生活のあらゆる分野で不平等を助長している人種差別の主な要因であることが明らかになっています。

１７９９年、イギリスの外科医チャールズ・ホワイトは、人類は複数の種から誕生したという理論を支持する実証があるいって、人種的特徴により自然の秩序が定められていると主張しました。そしてヨーロッパ人は「獣類から最もかけ離れた存在」と述べ、アフリカ人はサルや類人猿の上に位置する最下層に位置づけます。

その後に登場する医師・科学者も頭蓋骨を集めて分類したりして、ホワイトと同じように白人至上主義の概念によって導かれた見解を述べます。

さらに科学者たちは、その見解を宗教の権威を得て広めます。アダムとイブは白人とされ、他の人種は神によって別々の地方におかれた別個の卑しい派生種族とされました。

１９世紀の大半で、人種的な劣位性に焦点を当てた研究の蓄積が、奴隷制に対する科学的な言い訳となっていきます。

これに対してダーウィンは『種の起源』で、異なる人種はすべて１つの種からなる単一起源説と反論します。一般的に推測されていたヨーロッパではなく、アフリカに人類の発祥地を求め、人類は不変の生物ではなく、物理的な環境の要求に応じて進化する種であると主張しました。

しかしバイアスは死に絶えることはありません。

さて、『本』には出てこない日本での話です。１９０３年、大阪・天王寺で開かれた第５回内国勧業博覧会の「学術人類館」に、アイヌ・台湾高山族・「琉球人」・朝鮮人等が「展示」されます。多くの抗議で中止されますが、「大和民族」の優越性を示すために利用されます。そしてその「優越性」はアジアへの侵略の口実となっていきます。

現代の住宅における人種的分離のパターンは、公的機関や民間の社会的勢力が黒人の住める場所を制限し、白人の地域を「白く」保つために共謀した過去の産物です。分離された空間を生み出すために、連邦政府は人種の入り交じった地域で住宅ローンの援助を拒否したり、白人ばかりの郊外での民間開発に補助金を出したり、黒人の退役軍人が少数民族の地域でしか家を購入できないようにＧＩビル法（復員兵援護法）の住宅手当を制限したりするなどして、直接的かつ意図的に働きかけます。これらの政府の取り組みは、各地域の法律や観光によって支持、強化され、学校、病院、ホテル、レストラン、公園に至るまで人種的分離の範囲を拡大させていきました。

住宅における機会均等の原則を連邦政府が連邦住宅機関に命じたのは公民権運動が本格化した１９６２年です。しかし差別的敢行の名残りは現在でも残っているといいます。

歴史のなかで世界各国の移民は、不衛生な環境の悪臭が住んでいる人に纏わりついていると仮定する空間に基づいた偏見の標的にされてきました。元の国の痕跡は新たな居場所でも付き纏い、彼らの存在を巡る世論に影響を与え、彼らの選択肢を制限しています。

アフリカ系アメリカ人の作家ラルフ・エリソンは「二グロは、アメリカ社会に秩序をもたらすルールに違反したために、差別を受け、罰せられた訳ではない」といいます。

日本政府の移住労働者への対応は偏見に基づくステレオタイプを押し付けて行われています。そしてヘイトスピーチを繰り返す人びとの言行もそうです。

人種を超えた人権・人格の尊重は人びとの社会を安心をもたらします。そして異文化の共有はさまざまな想像を喚起させてより豊かな社会を創りあげます。

「心の病」１０～２０代が急増・最多

１１月９日、日本生産性本部は、第１１回「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果を取りまとめました。２１年に続く１１回目です。７月７日から９月４日に実施、上場企業１６９社の人事担当者から回答を得ました。

「心の病」が最も多い年齢層は、１０～２０代が４３．９％に急増して過去最多です。初めて３０代（２６．８％）を上回り、最多の世代となりました。

直近３年間において「心の病」が「増加傾向」と回答したは４５．０％で、「横ばい」と並んで最多です。「増加傾向」は前回調査で２２．９％と過去最低でしたが、今回は１０年以来の水準となりました。

背景としては、コロナ禍で入社した若年層がテレワークなどで対人関係や仕事のスキルを十分に積み上げられていないなかでのコロナ禍後の出社回帰の変化が大きなストレスになったとしています。

ウェルビーイング向上への現在の取り組みは、「ハラスメント対策の推進」６６．９％、「健康経営・健康増進施策の推進」６２．７％、「柔軟な勤務時間制度の導入」５５．６％が上位でした。組織の状態・取り組みと「心の病」の関連性においては、従業員エンゲージメントが高いと思われる企業は、そうではない企業に比べて「心の病」が「増加傾向」の割合が１０ポイント以上低くなっています。

強度「中」３つ重なり総合で「強」

２０２１年２月、東京都内に住む建設関連の業界団体の本部に２０年ほど勤務し、当時は事務局長を務めていた５０代の男性が自殺しました。

これに対して遺族は２２年１１月に労災を申請し、今年１２月日、品川労働基準監督署は労災と認定しました。

「できごと」は、1）上司の不在で担当外の業務を行うこととなった、2）上司からの強い叱責など、3）同僚からの非難などストレス、の強度「中」程度が３つ重なり、総合的にストレス強度が「強」と認定されたということです。

教員 月平均残業時間９６時間２０分

１１月３０日、日教組は今年の「学校現場の働き方改革に関する意識調査」を公表しました。

教員の勤務日の学校内での在校等時間は１日平均１０時間４０分。これに自宅での仕事時間（全体平均で１日あたり４４分）をあわせると、１日の平均労働時間は１１時間２４分。週休日の１日の平均労働時間が２時間５５分。１週間あたりの労働時間は全体平均で６２時間５０分で所定労働時間の３８時間４５分を大きく上回っています。

一週間当たりの平均労働時間から所定労働時間を引いた時間外労働時間を単純に４倍して月換算すると、平均残業時間は９６時間２０分となり、実質的な残業時間はいわゆる「過労死ライン」とされる８０時間を大幅に超過します。

実際にとれている休憩時間は、１日の平均休憩時間は１２．７分。休憩を全く取れていない「０分」３８．７％で「１５分未満」が全体の６０．４％でした。

「『送料無料』などありません！」

１２月１９日、消費者庁は、「送料無料」表示に関する考え方をとりまとめて発表しました。

表示は禁止しませんが、追加負担を求めない旨を表示する場合、配送業者に適正な運賃を支払っていることや、誰が送料を負担しているかなどの無料となる理由やその仕組みなどをわかりやすく説明する責任を表示者が負うとします。

その背景にあるのが物流の「２０２４年問題」です。今、増大する物流の負担はトラックドライバーに押し付けられ、長時間労働や低賃金などになっています。担い手不足は深刻化しています。

政府の働き方改革関連法により２４年４月からトラックドライバーなど自動車運転業務の時間外労働の上限規制が始まり、労働力不足に輸送力不足が重なってさらに深刻化する危険性があります。

消費者も物流に対する認識を改め、行動を変えて行くことが求められています。同庁はこれをきっかけに消費者の行動変容につなげたいといいます。