

# IMC 通信

発行：いじめ メンタルヘルス  
労働者支援センター  
2024年2月21日発行 第71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

## いつくるかしのれない 災害の「減災」にむけて

元日午後、震度7の能登半島地震が発生しました。

地震で亡くなられた方がたのご冥福をお祈りします。また被災された住民の方がたのより早くの復旧を期待します。そして、被災地で支援活動に従事している方がたに敬意を表します。

今回の地震は大きな被害をもたらしました。人びとに多くの喪失が発生しています。災害では7つのものを喪失するといわれます。1、愛する家族、親せき、友人の死別、離別 2、事故による負傷など身体的喪失 3、財産、仕事、思い出など所有物の喪失 4、住み慣れた地域、転居、転勤、転校など環境の喪失 5、地位、役割などの喪失 6、プライドを傷つけられる自尊心の喪失 7、社会生活のなかでの安心と安全の喪失です。人それぞれ違います。

悲しみには様相があります。心に表れた悲しみ（心理的悲嘆）として、哀惜、否認、孤独、絶望、不安、混乱、苦しみ、無気力、後悔、怒りなど。身体に現れた悲しみ（身体的悲嘆）として、不眠、食べられない、悪夢を見る、胸の痛み、集中力の低下など。日常生活への影響（社会的悲嘆）として、仕事・家事ができない、引きこもりなどです。対象は自分なので周囲の人に対して話してもわからない、わかってもらえません。

悲嘆は災害の種類によって違います。自然災害は、加害者が大いなるものに由来するために、遺族らの負担状態として自責の念が非常に長く残ります。悲嘆を抱えると五感が鈍ります。さらに対処の遅れなどは二次被害といえる状況が生じさせます。

### 「安心と安全」は“私たち”で確認・獲得

人は自分自身の存在を認め、どれ程の苦しみにあるのか、ありのままの自分を受け入れて欲しいと訴えます。その叫びに寄り添うとは、その人たちの全面を受け入れることです。悲嘆者を評価しないで丸ごと受け入れて寄り添うことです。それが叶わないと悲しみ、悲嘆を支援・救援者等に向けて怒りとしてぶつけられることがあります。それは同じ被災者でもある自治体職員等にだったりもします。

そのような心象を克服に向かわせるのは、“私”ではなく“私たち”での「社会生活のなかでの安心と安全」の確認・獲得です。安心には共同体における相互の生存の確認、支援者・ボランティアの活動、支援物資などの“可視化”が大切です。安全は、これ以上悪化しないという社会の支援を認識して不安を解消できる状態をつくることです。それが回復力になります。

今回の地震に対して、当初ボランティアが現場に行くことが制限されました。ボランティアが持つ力は物理力だけではありません。人の顔・行動それだけで安心を提供します。

避難所の寄せ書きに「Only Not（能登）」とありました。「1人じゃない」。「能登は力を合わせ

古きこと

「雪の深さは情けの深さ」

助け合わねば生きられないと

（24.2.8朝日歌壇）

て頑張ろう」というメッセージでした。そこから「私たち」を確認できます。

心情は時間の経過と共に変わっていきます。「希望」「失望」への変化は「社会生活のなかでの安心と安全」の「見え方」によって違ってきます。救援、支援が遅れると不信、絶望に急転化します。そしてその後の生活にも影響をおよぼします。

## 「想定できない事態を想像」する

今回の災害では地元住民の避難指示、自治体等の災害対応開始、そして全国からの支援が遅れたといわれます。なぜそのような状況が生まれたのでしょうか。

能登びとやわらず  
伏して詫びやい  
いの珠洲に原発進めいこ国に

(24.2.8朝日歌壇)

半島突端の山岳地帯の僻地、道路や通信網などのインフラが整備されていなかった、住民の高齢化がすすんでいた、悪天候・・・などがいわれています。後からいろいろな言い訳がされています。そのようなことは分かっていたことです。災害を想定して対策をとっていなければなりません。しかしこれまでも震災が発生し、近くに志賀原発を抱えている地域にも関わらず放置されていました。福島原発事故の被害は現在も続いています。能登では原発事故は想定外のことと捉えられていました。

これまでの災害からもさまざまな教訓が導き出されています。しかし想定外のことが起きます。

南海トラフ巨大地震を想定している県・自治体においては災害対応として「想定できない事態を想像」した対策がすすめられています。

三重県防災対策部災害対策課の「南海トラフ地震を見据えた行政職員に係る防災人材育成の方向性について」には「災害時の『課題』はまだ発生していないのである・・・

課題解決の思考プロセスで考えた場合、『課題』を『課題』として発見できなければ、その後の対応について考えることもなければ、当然行動されることも無い。このように考えた場合、災害時の『課題』を具体的に知ること、即ち、『災害（被災）イメージ』を持つことができる能力が特に不足していると考えられる」とあります。

たとえば、具体的シュミレーションで、土砂崩れなどによって陸路の交通網が寸断され孤立した集落が発生したときの救援物資の搬送はどうするか、通信網が遮断された時の連絡手段は、高齢者や障害者の避難をどうするか・・・。災害時における自治体職員等の役割などについても方針が立てられて指示が出されています。

2月12日の毎日新聞の記事に「静岡県などから49人の派遣を受ける石川県穴水町の宮崎高裕副町長は『静岡県は、南海トラフ巨大地震に日ごろから備えていると知見を感じる。小さな町なので的確なアドバイスに本当に感謝している』と話す」とありました。

災害時に被害を極力おさえるという心構えでの日頃の創造力を働かせた対応や訓練が求められていました。今回も、高齢者が多い地位ですが声掛けで安否を確認し犠牲者を出さなかった集落もありました。

## 地元自治体労働者も被災者

災害に対する対応は、阪神淡路大震災、東日本大震災、熊本大地震などを経て教訓は積み重ねられ活かされてきています。

総務省は18年、「応急対策職員派遣制度に関する要綱」で、災害時等に全国の自治体が相互に職員を派遣する「対口支援（カウンターパート支援）」の枠組みを作成しました。大震災などの時は地元自治体の「自助」だけでは対応がおよばないときの「共助」のシステムです。今回は、総務省からの要請前に動き出していた自治体もあります。

今も多くの自治体からの派遣が続いています。しかし各自治体とも行政改革のあおりを受け、ゆとりがない体制からの派遣です。本来の任務もあり短期間での交代にならざるを得ません。善意だけでは長続きしません。

2022年度の「神戸市防災計画」には「本市に所属する職員は、本市内で震度6以上の地震等の被害が発生した場合は職員連絡等連絡動員がないので・・・防災指令の伝達を待つことなく、テレビ等で確認したあと家族の安否を確認したうえで直ちにあらかじめ指定された場所に出勤する」とあります。「家族の安否を確認したうえで」とあることは地元で救援活動につく者は被災者でもあることの配慮が見られます。

地元の自治体労働者等にも、悲しむ時間、休む場所、家族の動向を知る機会、自宅の片づけ等が必要です。そうしないと先は見えないなかでの「使命感」「献身性」の強制だけでは長期戦には耐えられません。

## “心のケア”を怠りなく

凄まじい被害の状況を目の当たりにしたり、特に死傷者の対応の任にあたった支援・救援者のなかからも体調不良者が発生します。その危険性が大きいです。

消防庁は災害が発生するたびに直後に“心のケア”の通達を出します。今回も1月10日付で「令和6年能登半島地震で救助活動等に従事した消防職団員の惨事ストレス対策等について」を送付し、悪化の防止を呼びかけています。

だれにもその可能性はあることを伝えてその対処方法を伝えています。そのことによって隊員は組織の「気配り」を確認し、安心を獲得し活力に繋がります。

消防に限らず、「怖かった」体験を自分だけのものとしなくて“はき出し”合い、共有しあって解消に努めていく必要があります。

## 「災害救援隊」を早急に創設を

日本は異常気象の影響を含めて災害大国になっています。南海トラフ巨大地震も想定されます。

そのためにも、阪神淡路大震災の時から言われ続けていますが、災害が発生した時に対応する政府機関と常設の消防庁のデンジャー部隊のような組織の「災害救援隊」を早急に創設する必要があります。

さらに今後克服しなければならない課題に住宅問題があります。

災害が発生するたびに被災者への住居保障について、日本は世界から平時の備えができていないと批判を浴びます。直後は地域の集会所等が緊急避難、情報集約・提供のセンターの役割をはたすことは必要ですが、いつまでも集団生活の場での雑魚寝のごろ寝が維持され、心身を休める空間ではなく、お互いのプライバシーは保障されません。

阪神淡路大震災のときに大きな問題として取り上げられましたが、日本では住居は私有財産で「自己責任」という捉え方が強要されます。政府・自治体は本気で保障する気がありませんし、その備えもありません。(今回は多少改善されましたが)。平時の住宅ビジネスの政策が非常時にも生存権・人権に勝ります。そのため時間の経過とともに格差が発生していきます。



間もなく東日本大震災から14年目を迎えます。

教訓を教訓としてとどめるのではなく、災害は避けられないが「減災」の対応は常に怠りなく進めていかなければなりません。

そのことは、災害で亡くなった方々への供養でもあります。

# 教員の精神疾患の休職者数最多 6.539人



文部科学省の中央教育審議会の特別部会は、教員の働き方や教員不足が深刻な課題となっているなか、教員の給与のあり方を含む処遇改善に関する議論を開始しました。春ごろまでに方向性を示す予定です。

現在、教員は、時間外労働時間に関係なく「教育職員の給与等に関する特別措置法」で基本給に4%を上乗せした給与が支払われますが、実際の時間外手当に見あっていません。実態は過労死が発生している状況です。委員からは「長時間勤務の状況も依然として厳しい」、「給与面で教員を諦める学生もいる」など改善が必要とする意見が相次ぎました。

実際の学校現場は時間外手当を支払うことでは済まないさまざまな問題を抱え、支障をきたしています。

いくつかの研究機関や団体が勤務実態の調査結果の発表のいずれでも時間外労働がいわゆる「過労死ライン」といわれる月80時間を超えている者が相当いました。実際よりも少なめに申告していたりもしています。

そのことは文科省も掌握しています。

1月23日、文科省は教員不足が解消しないなか、この春の教員の確保も危機的な状況が懸念されるとして、各教育委員会に対して「新たに確保できる教員数や不足解消に向けた具体策」の緊急調査をおこなっています。具体的には、▽新年度が始まる今年4月に向け、教員不足の解消のために取り組んでいる具体策、▽どの程度の人数を新たに確保できるか、▽来年度中に行う取り組みや、確保可能な教員数の見込みなどです。

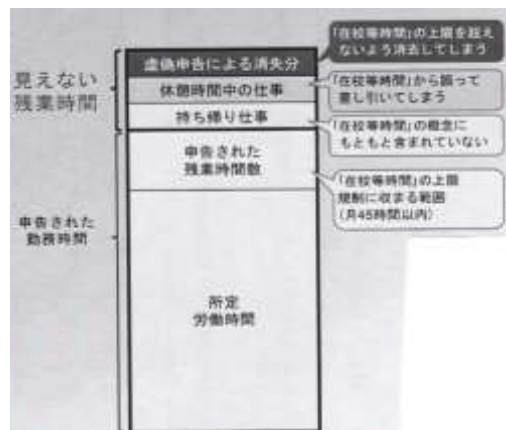
3月末までに回答を求め、新年度に向けて対策を促すことにしました。泥縄にもなりません。

実は、文科省は去年4月にも各教育委員会に対して調査をおこないました。その時に、全体の4割を超える29自治体が教員不足が前年より「悪化した」と答えました。

8月28日、中教審特別部会は緊急提言をまとめて発表しました。そのなかでは、教員の働き方をめぐり地域など教員以外への業務の分担に加え、標準を大幅に上回る授業時数は見直すことなどの直ちに行うべき3分類された14の業務への取り組みで軽減をはかる対応策がまとめられました。

3分類は、「登下校対応」などの「学校以外が担うべき業務」、「調査などへの回答」や「部活動」などの「学校の業務だが教員が担う必要のない業務」、「給食時の対応」などの「教員の業務だが負担軽減が可能なもの」です。

しかし、調査、提言がくり返されても、それらの業務・任務を代わりに担う人員・人材をどう補填するかについては提起されてません。教育委員会や保護者が教員の誠意に甘える構造が克服に向かっていません。一方、教員の働き方については古くからしみついている「教師聖職論」のみなおし議論が起きています。



## 赴任校での勤務年数が短い、20代で休職者が増えている

昨年12月22日、文科省は「2022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。(公立学校の教職員数は総計918,987人(22年5月1日現在))。

その中の精神疾患による病気休職者等数についてです。

精神疾患による病気休職者等数は**6.539人**(全教育職員数の0.71%)で、21年度の5.897人から642人増加し、初の6.000人台に乗り過去最多でした。

学校種別では、小学校が3.202人(0.77%)、中学校が1.576人(0.68%)、高等学校が819

人（0.49%）。20年のコロナ禍の時には減少しましたがその後また増え続けています。

6.539人について、精神疾患による休職発令時点での所属校における勤務年数をみると、およそ15%が1年以内に一度休職し、さらに休職に至っています。お互いに多忙のなかで相談相手が探せない状況があります。また、勤務年数が上がると任務・負担が増えていきストレスが増していきます。

年代別では、20代が0.84%（1.288人）、30代が0.84%（1.867人）、40代が0.85%（1.598人）、50代以上が0.60%（1.786人）。20代の休職者が増え続けています。

## 新規に休職発令された者が急増、一旦休職すると長期化

精神疾患による休職者の休職発令後の状況についてです。

22年度中新規に休職発令した者のうち、23年4月1日現在で復職した者は1.520人、引き続き休職1.905人、退職767人で、合計4.192人。

21年度中またはそれ以前に休職発令され22年度も引き続き休職となっている者で、23年4月1日で復職した者は1.086人、引き続き休職758人、退職503人で、合計2.347人。

2つを合わせると、復職した者2.606人、引き続き休職2.663人、退職1.270人です。一旦休職すると期間は長期化する傾向にあります。

この間、新規に休職発令された者の推移は、20年度は3.037人、21年度は3.807人、22年度は4.192人と急激に増えています。休職者の23年4月1日現在における病気休職期間は、3年が2人、2年以上3年未満が568人、1年以上2年未満が1.447人、6月以上1年未満が1.973人、6月未満が2.489人と1年未満が70%近くを占めます。短期間の段階で無理して復職しているように見受けられます。それとて長期化させない対策が必要です。

休職は原則90日を超えた者を指しますが、休職に至る前に精神疾患が理由で「1カ月以上の病気休暇取得者」（休職を含む）は、前年度比11.4%増の計1万2.192人でした。年代別でみると、20代の2.02%（3.096人）が最も多く、**20代教員の50人に1人が1カ月以上休んだこと**になります。

## 山形県は新卒教員の休職ゼロ

文科省は「教員不足により、いわゆる『できる教員』に仕事が集中する一方で、相談相手の中堅教員が不足しているなど複合的な要因がある」と分析しています。23年度に一部自治体で復職支援の効果を検証する調査を始めていますが「まだ対策を探っている段階」といいます。

学校現場では、育休や産休で年度途中で休む教員の代わりとなる臨時教員が見つからない「教員不足」も問題化しています。教員採用を希望する者が減っている、現場では人手不足が深刻、病気や定年で退職した後臨時教員でも現場に戻るきにならないという状況になっています。

精神疾患による休職対策も急務になるなか、若手教員へのサポートを強化している自治体があります。

山形県教委は23年度、新卒で採用した小学校教員に、負担が大きい学級担任を持たせない取り組みを始めました。副担任や教科担任にし持ちコマ数を週17コマ程度（公立小学校教員の全国平均23.3コマ）に抑えて空いた時間を授業準備や教材研究に充ててもらいます。規模が小さい学校では新卒で担任になりますが、教員免許を持つ再任用の教員経験者らを「新採教員支援員」として配置。支援員に週5～8コマ程度任せます。

新卒教員らが先輩教員の指導方法や保護者対応を見て学べるようになり、23年度は精神疾患による病気休暇を取得した新卒教員はゼロ（23年11月時点）になったといえます。県教委教職員課の担当者は「教員は1年目から学級担任を持つのが当たり前だったが、特別支援が必要な子の増加や保護者対応など仕事が複雑、多様化している。以前より若手教員を丁寧に育てる必要がある」と話しています。





## MeToo運動でうつ症状が軽減

韓国でMe e T o o運動が始まって6年が経ちました。改めて6年間の闘いの成果と問い直しがすすめられています。

1月31日の韓国・「ハンギョレ新聞」は、見出し記事「Me T o o運動以降、『被害者のうつ症状』が減少＝韓国」を掲載しています。

2018年1月29日、昌原（チャンウォン）地検統営（トンヨン）支庁のソ・ジヒョン検事は検察のイントラネットに検察内部で起きた強制わいせつ被害の事実と人事不利益の過程を記録した「私は望みます」を載せます。多くの女性に勇気を与え、幽閉された性暴力を証言して連帯していきます。Me Too 運動の始まりです。

Me T o o運動の効果について、カナダ・ヨーク大学保健科学大学のキム・チョンア研究員らの研究チームは2022年5月6日、米国『公衆保健ジャーナル』に「社会運動と韓国の女性性暴力生存者の精神健康、2012～2019年」を掲載します。

Me T o o運動前後の女性性暴力生存者のうつ症状尺度の変化を測定しました。使用されたうつ症状尺度の範囲は0～30点で、点数が高いほどうつ症状がひどいことを示します。

2012～19年の女性家族パネル調査に参加した19～50歳以下の女性4,429人を対象に分析した研究結果は、性暴力被害の経験がある女性の場合、Me T o o運動以降のうつ症状尺度（CESD）が1.64点減ったことが確認されました。収入が発生した際に0.23点、結婚した際に0.76点、学位を取得した際に1.6点が減ったことよりも大幅なうつ症状緩和効果がありました。

研究陣はMe T o o運動で、▽性暴力被害者に対する社会的な烙印と非難文化の減少 ▽オンラインを通じた他の性暴力生存者との連帯・支持 ▽性暴力の通報と司法的救済がもう少し容易になった点 ▽雇い主の性暴力減少のための政策的努力を導き、性暴力生存者のうつ症状が減少したことが見られたと語ります。

また、「司法システムの失敗が犯罪被害を拡大させ、2次被害につながりかねない」と指摘しました。このような事例として警察や裁判所などが被害者に告訴取り下げまたは合意を圧迫する場合、加害者による名誉毀損告訴の恐れなどを挙げています。

報告は、まさに声をあげることでこの「トラウマの克服」がおこなわれたことを示しています。



### 性被害の告発は「偽りの安定を打ち破ること」

ではMe T o o運動はどのように変わってきたのでしょうか。

共同通信は2月3日、運動の当事者や支えてきた日韓の女性たちからのインタビューによる「日本と韓国は『#MeToo』運動でどう変わった？ 女性の権利が向上、一方で激しい『バックラッシュ』も」を発信しました。

日本で中心的な役割を担ったジャーナリストの伊藤詩織さんです。伊藤さんは2017年に自らが受けた性被害を実名で訴え、共感と支援の輪が広がり、Me T o o運動の機運を高めました。

「メディアの扱い方を含めて性被害に対する社会の認識が変わり、経験を語れる雰囲気になったことは大きい」とこの間の変化を振り返ります。「しかし、ジャニーズ事務所の問題では、多くの国内メディアが沈黙してきたことも批判を浴びました。英BBC放送のドキュメンタリー番組をきっかけに、問題追及の動きが本格化したことから海外の圧力がないと変わらない現実、社会の根幹は変わっていないと実感した」とも。

告発後、インターネット上で「売名」「ハニートラップ」といった攻撃を受けます。被害者を再び傷つける「セ

カンドレイプ」をなくすために民事訴訟を起こし、投稿者側への賠償命令を出させます。

伊藤さんは女性検事と交流します。こうした動きに触発されたのが小説家のミン・ジヒョンさん。

ミンさんは伊藤さんの民事訴訟が認められたことに「つらいことでも勇気を持って告発すれば、社会を少しでも変えることができる」と気持ちを新たにすると振り返ります。しかし韓国社会に見るのは「男女に関係なく、青年が生きづらさを抱えている社会の姿」。

作品で、恋愛関係を軸に、女性の置かれている立場の弱さを描いたら、発表後に直面したのは、男性を中心としたフェミニズムへの攻撃でした。性被害の告発について「女性たちが我慢することで維持されてきた、偽りの安定を打ち破ること」と受け止めます。女性の権利向上は、格差を生み出す社会構造の是正につながると考えますが、男性からは『逆差別だ』との声が絶えなません。そこからは、社会に広がる男女の分断という現実が浮かび上がる」

韓国女性政策研究院の副研究委員の金源貞さんはこの状況について、「性暴力やハラスメントの問題に対する社会の認識は大きく変化した」と評価する一方、男女で賃金や昇進が異なるといった不平等の問題は「非正規労働者や中小企業の直面する格差ほどの注目を集めず、改善の動きが鈍い」と指摘します。

## 男女が対等な社会を築くのは人権の問題

韓国の動きは、日本から見てどう映るのか。伊藤詩織と行動を共にしてきたフォトジャーナリストの安田菜津紀は「反動もあるが、社会に進歩する力があることも示されている。声を上げることの意義が広く理解されていない日本社会と、土台の違いを感じる」と話します。「女性と男性が対等な社会を築くことは、人権の問題でもある。その価値観を、どう共有していくか。「投げられたボールを受け止め、解決していくことは社会の責任だ」

Me Too運動後の日韓社会についてどう見るか。両国のフェミニズムに詳しいお茶の水大の申瑛栄教授は「Me Too運動が広まるきっかけとなった性被害の告発について、社会の受け止めに、日本と韓国では大きな違いがあった。日本では伊藤詩織さんの告発に対し、メディアを中心に、当初は真剣に捉えていなかった。一方、韓国では女性検事の告発は大きく報道され、一気に反響と女性検事への支持が広がった。

この背景にあるのは、社会的な不正に対する意識の違いだ。韓国では民主化運動の経験もあり、権力を持つ者の不正に人々があらがうことは肯定的に受け入れられている。しかし、日本では社会が共有している抵抗のストーリーが薄い。その後、性被害に対する社会の認識は変わっていったが、旧ジャニーズ事務所の性加害問題は、巨大組織の中にハラスメントが常態化していた実態を露呈した」

## フェミニズムは「自分を自由にし、人も自由にする考え、かつ道具」

1月4日の「ハンギョレ新聞」に韓国の保守的だったが「フェミニスト」に変わった3人の若い男性の鼎談が載っています。

『自分はフェミニスト』だと宣言はしたものの、依然として『口だけフェミニスト』水準だった。「男性の間に広がっている嫌悪文化の核は『自分が相手より上に立たなければならない』という階層秩序のような気がします。このような秩序の中で女性などに対する（暴言、セクハラなどの）暴力が続いていくのです」「フェミニズムを知ってから、男らしくないことは間違っているのではなく、（そのように規定する）体系こそが間違っていることを知った」。フェミニズムとは「存在をそれぞれのものとして認める平等の言語」「『男らしくあらねばならない』という荷を下ろしてからとても楽になりました。フェミニズムは男女を問わず、あらゆる人間にとって役立つものだ」。そして3人は、フェミニズムは「自分を閉じ込めている悪い考えから自分を自由にし、人も自由にする考え、かつ道具」といいます。

Me Too運動、フェミニズムは、やとここまで、いやまだこの段階に到達しています。先は長いです。

## 全国に先駆けた「相模原モデル」の条例を目指して

相模原市の人権条例・「ヘイト規制」条例の内容を検討してきた市人権施策審議会は23年2月23日、答申案をまとめ市長に答申しました。

市長は、2019年11月、市の中心部で外国人への差別的な街頭宣伝が行われたり、インターネット上で差別をあおる書き込みが後を絶たないことなどから、有識者などによる審議会を設置し、ヘイトスピーチを禁止する条例の検討を諮問しました。



審議会の答申は、前文に2016年に障害者施設「津久井やまゆり園」で入所者ら45人が殺傷された事件をヘイトクライム（憎悪犯罪）として明記。目的には「一人ひとりがかけがえのない個人として尊重され、お互いの人権を認め合う共生社会を実現する」などとあります。

被害者の救済機関となる第三者機関「人権委員会」を設置します。

人種や民族、国籍、障害、性的指向、性自認、出身を理由とした不当な差別的言動については禁止の勧告、命令を出します。従わない場合は公表し、特に著しく悪質な行為は罰則の対象とします。罰則は過料を科す案と過料または刑事罰を科す案の両論を併記しました。

それらの差別的言動を禁止する場所は市内の道路、公園、広場その他の公共の場所とし、手段は拡声器の使用や看板・プラカードなどの掲示、ビラ・パンフレットなどの配布などと規定。インターネットも含めた拡散防止の措置もとります。

答申は、川崎市条例の踏襲に留まらず、「津久井やまゆり園事件」の地元であることを踏まえ、ヘイトクライムを繰り返さないための先進的な施策に満ち、全国に先駆けた「相模原モデル」の条例を目指しています。

### 罰則は憲法の表現の自由との関係から難しい??

11月7日、市は「市人権尊重のまちづくり条例」・相模原市人権尊重条例案骨子を発表しました。

津久井やまゆり園の事件については風化することがないように、改めてあらゆる人の生命と尊厳が守られ、安全で安心して暮らせる社会の実現に向けた取り組みがうたわれました。

しかし、条例の規定の適用に当たっては、表現の自由その他の日本国憲法の保障する国民の自由と権利を不当に侵害しないように留意しなければならないとし、差別発言等が表現の自由と対置させます。差別発言等を容認する表現の自由などありません。

当該市民等が不当な差別的取扱いを受けたと史料するときは、差別事案を解決するために必要な助言またはあっせんの申立をすることができるとあります。ただし、不当な差別的取扱いを受けたと史料される者の意思に反してすることができません。当該が何らかの事情から申し立てをしない場合、周囲に被害がおよんでも止めさせる手立てはなく、差別の形態は残り続けます。

このように、条例案は答申のその先進的な内容を骨抜きにしたものになっています。

さらに罰則については、憲法の表現の自由との関係から盛り込むことは難しいと判断したといます。

市は審議会の答申を受けた後、市民への調査をおこないそれも踏まえて検討した内容案だと説明します。

市民団体「反差別相模原市民ネットワーク」は「答申から後退」と評価、1月30日には、調査は「いたずらに市民の不安感情を扇動するもの」「極めて悪質かつ害悪をまき散らすもの」などと非難する抗議文を市に提出しました。



## 扇動者は居直り

フォトジャーナリスト安田菜津紀さんは、安田さんに対する差別投稿がツイッター上で蔓延しましたが、東京法務局がうち49件の削除を運営会社に求めたことを記者会見して明らかにしました。

東京都中野区の吉田康一郎区議は、22年7月、安田さんを名指しし差別投稿をしますこれに返信するかたちで多数が差別投稿し、3日間で少なくとも92件に達しました。

このような投稿は「犬笛」に例えられます。犬にしか聞こえない周波数の音を出す笛のように、一見差別的でない言い回しで差別の標的を指し示し、攻撃をおおる害悪があります。

法務局は23年12月までに41件を安田さん個人に対する人権侵犯と認定します。8件は外国ルーツの人々に対するヘイトスピーチだとし、合わせて49件の削除を運営会社に求めました。

しかし吉田氏は問題の投稿を現在も放置しています。

このように、現在、差別を止めさせるには高いハードルがあります。裁判を起こして削除させるには手続きにお金と長時間を要します。

早期の法的規制が必要です。



## 条例は実効性が伴わない

東京都の小池知事は2月20日の都議会で、カスタマーハラスメントを防ぐ条例案の早期提出を目指すことを表明しました。「カスハラ」を防ぐための条例が制定されれば全国で初めてです。

都は去年から、対策会議を設けて議論を行ってきました。このなかでは、条例の制定に伴う罰則について、「罰則を設けることでその範囲から外れた行為が許される認識が広まってしまう」とか「罰則に該当する具体的な行為を決めるには時間がかかる」などの意見が出されました。

こうした意見を踏まえ、現時点では、罰則を設けない方向で検討しています。

すでに、実効性の伴わない条例でパフォーマンスとの批判が出ています。

東京都はヘイトスピーチに対して「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」を制定しています。

しかし国際的に監視をうけるオリンピックが終わるとその存在も忘れられています。

都知事は従来、9月1日に東京・横網町公園で開かれる「関東大震災朝鮮人犠牲者追悼式典」に追悼文を送ってきましたが、2017年から小池都知事は取りやめました。



東京都の条例には、ヘイトスピーチが行われる可能性が高い場合に、都の施設の利用を制限する規定が盛り込まれています。しかし、都が所有する公園でおこなわれる追悼式典会場のすぐ近くでおこなわれる式典を妨害する集会を容認しています。

このような状況を見るとき、「カスハラ」防止条例の制定も近く行われる都知事選へのパフォーマンスという声が上がっています。本気度が見えません。

『世界』3月号 特集「働けど働けど」  
『低賃金社会はなぜ続くのか』

月刊誌『世界』3月号は「働けど働けど」を特集しています。そのなかの筑波大学田中洋子教授へのインタビュー「低賃金社会はなぜ続くのか」を紹介します。

（聞き手）田中教授が本『エッセンシャルワーカー——社会に不可欠な仕事なのに、なぜ安く使われるのか』（旬報社）で、「仕事が不可欠で価値があればあるほど、仕事をする人が軽んじられるというこの矛盾はどこから来ているのか」と書いています。

仕事の社会的価値と支払われる報酬の間には「倒錯した関係」があります。日本でも、「これがなければみんな困る」といったしごとであればあるほど社会的な価値が低いとみなされ、給与水準も低いという状況が続いています。スーパー、外食チェーン、介護、長距離トラック運転手、保育士……。

さまざまな業界を個別にみていく中で、いずれも共通する流れがあることに気が付きました。予算が削減され、人が減らされる中で、労働時間やストレスだけは増える傾向。人にお金をまわさない仕組みがつけられ、非正規や安い嘱託仕事が現場で増える傾向。他方、既成緩和された市場に多くの零細企業・自営業が参入して注文を安く引き受ける低価格競争が激増し、どれだけ頑張っても収入が上がらない傾向——。どの業界でも、そうした流れが政策的につくられてきました。

規制緩和、コストカット、「官から民へ」、人件費削減、公務員削減……この30年の新自由主義の考え方に基づいた政策、法制度が、これらの変化を生み出していたと。

## 非正規雇用をゼロに

経費削減という言葉で人も削減され、それが「あたりまえ」と思われ、その間に「自己責任」が当然のことになってしまっていました。自己責任論は日本が貧しいのを「よし」としていることなんですよ。

多くの人が生活が苦しくなる中で、みんな「どこかおかしい」と思っているはずなのに、「仕方ない」とあきらめている人が圧倒的に多いです。非正規率は2022年で36.9%で女性はもっと高いのに。

私はゼロにすべきだと思います。たとえばドイツでは日本のような非正規雇用がそもそもありません。日

本同様に働く人の労働時間の違いはあります。けれども日本の正規・非正規の間でみられるような処遇の区別は存在しません。どんな仕事で、何時間働いたかで、それによって給料が決まるんです。

日本にも育児中の短時間勤務の制度がありますが子どもの年齢に制限があります。それに対してドイツの短時間勤務は理由を問われません。自分の都合によって働く時間帯を決めることができます。企業が働いている

人の事情に合わせて、仕事内容やスケジュール

を調整することこそ人事管理の重要な業務だとされています。



65歳を過ぎるとシニア時給として賃金が9割に下がってしまう。ほとんど最低賃金です。

パートの体処遇は、正社員に対する要求の高さと対になっています。正社員は企業の論理を担うことを求められ、休日出勤を嫌がらない、長時間残業や急な残業にも対応する、大企業であれば引っ越しを伴う異動・転勤にも応じなければならない。

「残業・転勤するひとだけ正規、しないなら低処遇・非正規」という日本の正社員の論理がいまだに多くの個人や家族に押し付けられています。近年普及してきた地域限定正社員という仕組みなど、一見個人の働き方を尊重するような制度に見えますが、じっさいには女性を中心に転勤したくない人の処遇を低くする、まるでワークライフバランスの実現に罰を与える様な制度になっています。ドイツでは、従業員の意に反した転勤を強いることは違法です。9割の人は同じ場所で働き続けられ、それこそが「スタンダード」な働き方です。

日本では引っ越しを伴う異動や長時間労働に長く甘んじてきました。それが可能だったのは、70年代に専業主婦が増え、男性が家庭のことを女性にすべて

任せきりに出来たからです。

## 日本的企業の制度的慣習が法律に

女性の家庭内無償ケア労働を前提として、夫の転勤にも妻は有無を言わずついて来いとす。女性をとことんバカにするのが日本の社会なんだと。

現在も続くこうした仕組みが法制度として形成されたのは1990年代のことです。

1993年に短時間労働者の雇用管理を定めたいわゆるパートタイム労働法が公布され、その運用や改正を巡って政府内で議論がおこなわれました。この中で、当時世界的に高く評価されていた**日本的企業の制度的慣習が法的にも守られることになった**のです。

「人材活用の違い」というやわらかい言葉に包まれたこの政策は、ワークライフバランスをもとめる多くの人びとを無情にも非正規雇用に追いやりました。

しかし、**正規・非正規の分断を当然視するこの論理を前提にしてはいつまでたっても、同一賃金同一労働も、ワークライフバランスも、女性活躍も実現しない**でしょう。だからここをかえないといけないんです。

たとえば介護の給与を上げる政策がおこなわれた時も、介護士の給与引き上げや手当の給付ではなく、介護事業所に対しておかねをあげる方法がとられてきました。しかし事業所が実際に給与を上げたかはチェックされず、現場の介護士には1回数千円の時給しか落ちてこないということもある。働く人にとってほとんど効果のない政策になっているんです。

さかんに「リスキング」がすすめられています。しかし実際には足かせだらけです。そもそも初級程度しか学ばず、就職にはあまり役立たないといわれています。生活に困る人の、本当の助けにはならないですね。

このあたりの政策はドイツは手厚い。生活資金を援助しながら無料で希望する職業学校に通わせてくれて、その後の職探しも辛抱図よく支援してくれます。日本政府は大規模な予算が投じられる割には中味が整っていない印象です。

近年は年収1000万円世帯でも生活は苦しいという話もよく聞きます。それはそのまま自分たち以外の「自己責任」で非正規として働いている生活困窮者たちにお金が使われることへの疑問につながって

るように感じます。

かつての日本経済の成功物語の呪縛があるほど、思い描いていた未来と違う、もっとリッチになるはずだったのに誰のせいなんだ、と感じている男性正社員の不満はあるでしょう。彼らの労働条件を引き上げるはずだった労働組合も、これまではむしろ企業のために賃上げを自ら抑制してきました。

また労働組合自身が1990年代までの男性社員主義をベースにするところが多く、分断を乗り越えていくべきはずの組合であっても、正社員の利害とは異なる非正規の処遇改善には概して消極的でした。

そうしたなかでエッセンシャルワーカーの低い待遇は長く放置されてきました。多くは非正規労働者だったり、過重労働の正規だったり、安く都合よく使われる請負として働いています。

いまエッセンシャルワーカーのなり手が不足して、社会が回らなくなりそうだと警鐘が鳴らされていますが、こうした人々にお金をまわしてこなかった政治的な法制度や仕組みこそ根本的に見直していかなければなりません。

## 「非正規」という言葉に慣れ過ぎている

労働運動の場で正規・非正規がともに声をあげていくには、どうしたらいいんだろう。「どうせ非正規はなくせない」というのが通念になっています。

私たちは「非正規」という言葉に慣れ過ぎています。そもそも**非正規雇用は、経済のために必要な仕組みでも、当然の前提でもない**のです。

これからの日本は、働く人の希望に合わせて、同じ処遇のうえで、長く働いたりできるような仕組みに大きく移行していくべきだと考えます。これは特に難しいことではなく、すでに2000年代から日本中で実行されている育児期間中の短時間勤務の対象者を拡大することで実現できます。

これによって、同一労働同一賃金やワークライフバランス、女性活躍の基盤がようやく整えられることになるでしょう。

こうした企業の変化を促すためにも、政治が動いて欲しいと思います。**正規・非正規の分断が政策的につくられてきましたが、今、その分断を政策的に見直す時**がきている、ということを強調しておきたいと思

## 中小企業男性労働者の月時間外 14.4 時間

東京都の「中小企業の賃金事情（23年版）」調査によると、中小企業で働く労働者の23年7月の平均時間外労働時間は、男性14時間40分、女性8時間28分。コロナ禍の3年7月に実施した前回調査と比べて、男性が2時間、女性が1時間程度伸びています。

男性の時間外労働時間の産業別では、建設業の21時間41分が最も長い。運輸業・郵便業は17時間42分、製造業は15時間27分などです。今年4月から、時間外労働の上限規制が建設業や自動車運転業務に適用されますが、前回と比べて建設業で約3時間伸び、運輸業は4時間以上縮減しました。

全産業平均の所定労働時間は1日が7時間46分、1週間で39時間3分、1年間で1930時間20分で、1日の平均休憩時間は1時間2分でした。

休日・休暇の取得状況は、22年1年間の年間休日数は、全産業平均で115.1日でした。年次有給休暇の1人平均の利用日数は10.5日で、平均利用率については過去最高の66.4%に上っています。

## マイナ保険証利用率は4.29%

政府は昨年12月、マイナ保険証利用の相次ぐトラブルを受けた総点検の結果を公表しました。そして再発防止への対応にめどが立ったとして、現行の保険証を原則廃止し、今年12月2日からマイナ保険証に移行すると閣議決定しました。

昨年12月末のマイナ保険証利用率は4.29%と8カ月連続で減少していて、ほとんどの国民は現行の保険証を使っています。

全国保険医団体連合会（保団連）は1月31日、昨年11月24日～今年1月10日に実施した「マイナ保険証」の利用を巡るトラブル実態調査の集計結果を発表しました。59.8%の医療機関がカードリーダーのエラーなどで「トラブルがあった」と回答。

保団連の竹田智雄会長は「政府の総点検後の調査にもかかわらず、各種のトラブルは全く減少していない。・・・システムが不完全なまま保険証をなくせば、医療現場が大混乱することは明白だ。保険証はなくすべきではない」と話しました。

## 地方公務員 精神疾患の長期休職者 2.1%

地方公務員安全衛生推進協会の調査によると、22年度に精神疾患など「精神および行動の障害」で1カ月以上休んだ自治体職員は、10万人当たり換算で2142.5人（2.1%）でした。

1993年度の調査開始以来、過去最高の人数で、20～30代が多くなっています。

推移としては、21年度は1903.3で、10年前（1409.3）の約1.8倍、15年前の約2.1倍になっています。

「精神及び行動の障害」の長期病休者全体に占める割合は、65.8%で増加が続いています。原因として、過剰な仕事の負担、カスタマーハラスメント、内部でのハラスメントもあるといいます。

## 正規労働者には非正規は他人事

1月30日、連合総研シンポジウム「非正規雇用労働の深淵 ～ジェンダー・法制・労働組合～」が開催されました。そこで出されたいくつかの意見です。

- ・非正規労働者の基本的位置づけは一貫して「主婦パート」。集团的労使関係に守られて労働条件等は変わっていない。正規労働者は自分の会社、自分の処遇を守る。
- ・男性の非正規労働者、シングルマザーの女性労働者が増えている。「主婦パート」では括れない層がいる。しかしその処遇はそのまま。
- ・多くの非正規労働者は基幹労働力化として働いている。でも処遇は格差が大きい非正規のまま。処遇改善等を期待したが変らない。声を上げづらい雰囲気が続いている。労組は非正規労働者のものでない。
- ・労働組合組織率が低いことについては、無関心、労働者のために活動していないと捉えている人だけでなく、「アボイダー（回避する人）」や「ヘイター（否定的感情を抱いている人）」がいる。彼らに労働組合の存在、任務をどう理解させるかが課題。非正規労働者の問題を議論する時、このような現実的問題を分析しないと、組合役員や正規労働者が自分の地位を保全しながら他人事として取り上げることにしかなりかねません。

