

労働法学研究会報



最新労働
事情解説

パワハラ防止にいかすアンガーマネジメントとは

—怒りのコントロールの重要性、職場のパワハラ対策にすぐに役立つ方法 等—

特定社会保険労務士・日本アンガーマネジメント協会認定ファシリテーター：小林浩志

Point1 アンガーマネジメントの効用

Point2 怒ることと、怒らないことの区別を

Point3 怒りの感情のピークは長くても6秒

連載1

よくわかる！労働判例ポイント解説

個人宅におけるベビーシッターに対する解雇と家事使用人該当性
医療法人衣明会事件 小西啓文

連載2

現代組織の人間関係 職場のさざなみ

ブラック企業と言われて… 金子雅臣

連載3

「事例」で考える労働法

過労死防止対策推進法と企業の実務対応 北岡大介

連載4

東京の労働事情取材記

正社員からの脱落 増田明利

連載5

まこやんが行く

男の背中 まこやん

紹介

『パパの働き方が社会を変える！』

CONTENTS

最新労働事情解説

4

パワハラ防止にいかすアンガーマネジメントとは —怒りのコントロールの重要性、職場のパワハラ対策に すぐに役立つ方法 等—

特定社会保険労務士

・日本アンガーマネジメント協会認定ファシリテーター：小林浩志

6

1・はじめに

7

2・アンガーマネジメントとは

13

3・6秒ルール

17

4・アンガーマネジメントの2つ目の暗号

21

5・分かれ道

28

連載1 よくわかる！労働判例ポイント解説

個人宅におけるベビーシッターに対する解雇と家事使用人該当性

医療法人衣明会事件 小西啓文

34

連載2 現代組織の人間関係 職場のさざなみ

ブラック企業と言われて… 金子雅臣

38

連載3 「事例」で考える労働法

過労死防止対策推進法と企業の実務対応 北岡大介

42

連載4 東京の労働事情取材記

正社員からの脱落 増田明利

46

連載5 まこやんが行く

男の背中 まこやん

48

紹介 『パパの働き方が社会を変える！』

パワハラ防止にいかすアンガーマネジメントとは

—怒りのコントロールの重要性、職場のパワハラ対策にすぐに役立つ方法 等—

講師●特定社会保険労務士/日本アンガーマネジメント協会認定ファシリテーター 小林浩志 (こばやし こうじ)

Profile



社会保険労務士法人 こばやし事務所 代表社員 他
1969年生まれ。青山学院大学院法学研究科修了（法学修士）、日本体育大学体育学部卒業（体育学士）
社会保険労務士歴20年。大企業から小規模企業、病院、学校法人など、あらゆる組織の人事労務管理のサポート業務に携わる。
業務の傍ら、社会人大学院でパワハラ防止の法的実務的対策を研究。
パワハラ防止策の有効なツールとしてのアンガーマネジメントを数多くの企業、学校、病院へ紹介。研修登壇実績は2011年4月以降で100回超。
【著書】
『パワハラ防止のためのアンガーマネジメント入門』（東洋経済新報社）
『現場監督のための早わかり労働安全衛生法』（東洋経済新報社 共著）など。
一般社団法人日本アンガーマネジメント協会認定 トレーニングプロフェッショナル
公益財団法人21世紀職業財団認定ハラスメント防止研修 客員講師

職場のパワハラ防止については、その重要性が広く世の中に浸透し、多くの企業においてすでに従業員教育や啓蒙活動に取り組まれております。しかしパワハラ問題に悩む職場は少なくなく、パワハラ問題を抱える従業員がメンタルヘルス不調となって重篤化したり、職場でのトラブルが裁判にまで発展し企業責任が問われる事例も珍しいことではなくなってきております。

近年、パワハラ防止への取組みにおいて注目されているのが「アンガーマネジメント」です。これは怒りをコントロー

ルする心理教育手法で、よりよい指導法を身につける方法やパワハラを防止し働きやすく成果の上がる職場にする方法として、取り入れている企業や教育現場も見られております。

そこで本例会では、アンガーマネジメントに関する著書やご講演、企業研修等に豊富な実績をお持ちの小林先生を講師にお招きして、複雑化する職場環境や人間関係においてコミュニケーションを円滑にするために、アンガーマネジメントがどのように活かされるのか等について具体的にお話しいたします。

本定例会のポイント

Point 1 アンガーマネジメントの効用

この講演の目標、目的は、①自分の怒りと他人の怒りに振り回されず、効率的に（快適に）働く方法を知っていただくこと、②アンガーマネジメントを身に着ければ、自らの心が強くなることを知っていただくこと、③結果として、パワハラ加害者、パワハラ被害者を減らし、離職率の低下や、生産性の向上につなげていただきたいこと——である。

Point 2 怒ることと、怒らないことの区別を

アンガーマネジメントは、アンガーつまり、怒りをマネジメント、配分することと考えられている。配分するということは、上手に付き合うこととも置き換えられる。上手に付き合うということは、怒らなければいけないことは上手に怒れ、怒る必要のないものには怒らなくて済むようになることである。単に「怒らないこと」ではない。私たちは、怒らなければいけないのに怒れずに後悔をし、怒らなくていいことに怒っては後悔をしている。怒ることと、怒らないことの区別ができるようになることが、アンガーマネジメントでは大切である。

Point 3 怒りの感情のピークは長くても6秒

怒りの感情のピークは長くても6秒と言われている。この「最悪な6秒間」をやり過ごすことが求められる。この「最悪な6秒間」に絶対にしてはいけないことが「反射」である。「売り言葉に買い言葉」を避けるということだ。「売り言葉に買い言葉」で人生が好転した人はいないだろう。

この「最悪な6秒間」をやり過ごせば、だんだんとベターな対応方法が見つかる。最低6秒間は待ってから意思決定をするようにしてほしい。直情的に怒る前に今なすべきこと（目的）、優先順位を考えることが必要である。

1.はじめに

社会保険労務士の小林と申します。よろしくお願いたします。私は横浜市戸塚区で20年間、社労士をしています。パワハラに関して、ずっと問題意識を持っておりまして、5年ほど前に社会人向けの夜間大学院に通い、パワハラに関する論文を書きました。その後公益財団法人21世紀職業財団のハラスメント防止研修の客員講師を2011年から務めています。大学院が法学研究科でしたから、法的な規定を設けたり、相談窓口を設けてこうした対処をしていこうといったアドバイスをしてきました。けれども、パワハラは年々増加しています。どうしてだろうと考えているとき、早稲田大学の本田恵子先生が書かれた論文を読みました。本田先生は、受刑者向けに怒りの感情をコントロールするトレーニングについて、研究レポートを書かれていました。何より、児童向け感情コントロールの大家でおられることを知りました。本田先生の研究論文を見て、こうした成果はパワハラ対策にも生かせるのではないかと思いました。アンガーマネジメントという言葉があるということは大学院で論文を書く際に知っていたのですが、その後、アンガーマネジメントという言葉を検索してみると、「日本アンガーマネジメント協会」が2011年6月に発足しているということがわかりました。

私が検索をしたのは2011年9月でした。同協会の理事は安藤俊介さんという中小企業診断士でした。安藤さんについては、だいたい10年前から、こちらが一

方的に名前は知っていました。「へえ、安藤さんがやっているのか。彼がやっているならきちんとした団体なんだろうな」と思いました。

その後、協会の門を叩き、アンガーマネジメント入門講座を受講したのですが、その結果、目からうろことはこのことで、これはパワハラに生かせると確信しました。その後、私もアンガーマネジメントについて研究を重ね、『パワハラ防止のための アンガーマネジメント入門』（東洋経済新報社）という本を書き、雑誌等でも執筆をしています（日経ビジネスAssocie（2014.7月号）月刊 人事マネジメント（2014.5月号）月刊 社労士（2014.7-9月号））。

アンガーマネジメント協会が出来てから3年が経過しました。同協会では、アンガーマネジメントを教える「ファシリテーター」を育てる講座を毎月開催しています。このファシリテーターは、現在、500人（2014年11月現在は約700人）います。本日、私の話を聞いて、アンガーマネジメントを職場で広めていただければと思います。

レジュメに、本日の目標として、以下の3点を挙げました。

- ・自分の怒りと他人の怒りに振り回されず、効率的に（快適に）働く方法を知っていただくこと
- ・アンガーマネジメントを身に着ければ、自らの心が強くなることを知っていただくこと
- ・結果として、パワハラ加害者、パワハラ被害者を減らし、離職率の低下や、生

産性の向上につなげていただきたいこと

2. アンガーマネジメントとは

パワハラ事案の現状

パワハラの現状ですが、労働局の民事上の個別労働紛争に係る相談件数をみると、25年度の数字では、解雇関係の相談を抜いて、いじめ・嫌がらせの相談が相談内容のトップになりました。約6万件の相談が寄せられています。

精神障害等の労災補償状況を見ても、平成11年ごろは、このうつ病は仕事が原因であるということで労災申請しても、10%に満たない程度しか、認定されませんでした（155の申請のうち14件）。それが、最近では40%近くが認定されています（1257の申請のうち475件）。

仕事が原因で精神疾患になったということであれば、その被害者は、さらに上乗せ補償を求めて訴訟を起こすことができます。パワハラ訴訟で使用者の不法行為が認定されたり、職場環境配慮義務違反が認められたりした場合の損害賠償額がどのくらいかという、おおざっぱですが自殺事案でなければ5万円から300万円くらいの事案が多いです。自殺の事案となると、場合によっては1億円です。このように高くなるのは、交通事故と同じように逸失利益があるからです。

パワハラの被害者を出してしまうということは、人権の問題でもありますが、このようにお金の問題もからんできません。

2013年12月11日の新聞記事をお配りし

ましたが、ここでは、パワハラ事案（自殺のない事案）が4000万円と和解に至ったことが報じられています。記事が示すように高額のお金がかかるということも肝に銘じておいてほしいと思います。

最近、パワハラ研修をしてくれという依頼をよく受けるのは大学です。今では学生を集めるのに必死な大学も増えました。にも関わらず、パワハラ事件として「〇×大学事件」などと報じられると、信用低下につながります。ですからあらゆる組織において、ハラスメントに関して大変デリケートなのです。例えばある化粧品会社では、内部のセクハラ事件が外部に漏れたら大変な信用低下につながることから、かなり高額な和解金を示して、解決したという話を聞いたことがあります。

以上のとおりハラスメントの問題は、人権の問題、お金の問題、そして、リスクマネジメントの問題でもあります。この3つの視点から予防に取り組む必要があります。

最近では、保険商品で、パワハラ、セクハラを対象とするものまで出てきています。先ほどの新聞報道のように、4000万円もパワハラ賠償で使ってしまったのは、小さい企業は倒産してしまいます。そうした背景から、このような保険商品が出てきているのだと思います。

私は2011年からアンガーマネジメントの講演をしていて、約150の企業等を見てきました。

企業等を見てきた中で、ハラスメントの加害者は3つタイプに区分できると考えるに至りました。

1つ目はマッチングの問題です。相性

の問題で、これは両者を離すしかないというケースです。

2つ目は、悪質なケースで、SOSを言い出せない人を狙うというものです。こうしたケースに対しては、懲戒処分を背景に取り組んでいく必要があると思います。懲戒処分をするには、法的な規定を社内で整備することが大事です。

1つ目、2つ目は、非常に少数で、一番多いのは、理解不足であるというケースです。これが3つ目のケースです。「えっ、こんなことがパワハラになるの？」というタイプなのですが、これは、説明すればわかってくれる人がほとんどです。

また、「そんなつもりじゃなかった」「あんなこと言わなければよかった」と後悔する人も多いです。この後悔の背景には、感情がコントロールできなかった、ということがあります。

法律面から、そして感情面から、これら2つのアプローチが、パワハラ対策では有効であると考えます。

そして感情面のアプローチとして役立つのがアンガーマネジメントなのです。

そもそもアンガーマネジメントとは何ぞや

ここからアンガーマネジメントの話に入っていきます。そもそもアンガーマネジメントとはどういったものなのでしょうか。

まず、私たちの心の中には、「コップ」があると思ってください。コップの中にネガティブな感情が溜まっていくことによって、それが怒りにつながるというイメージをしてください。

例えば、①ある人が今晚、楽しい予定があるとしています。そうした日に急な残業を言い渡されたとします。断れません。となるとイライラの感情という水がコップの中に少し溜まりました。②23時くらいに仕事が終わって、イライラしてるもんですから、一杯呑んで帰ります。悪酔いをして、気分が悪くなり、さらにコップの中に水が溜まりました。③翌朝は二日酔いで、家を出るときに、家族から些細なつまらないことを言われて、「なんでそんなこと言うんだ」と、また水が溜まりました。④満員電車で通勤すると、傍若無人な若者が大音量で音楽を聞いています。余計イライラします。コップの水が満タンの状態で会社に着きます。そのような状態の中、出社早々、後輩が「先輩すみません、昨日、この書類提出しなければならなかったんですよ。今日になってしまいました」と言ってきました。ここで怒りが爆発します。提出期限を守らなかった部下を怒ったっていいのです。しかし、イライラの水がコップに溜まっていなかったら、怒り方が変わってくるのです。

ですから、アンガーマネジメントとは、適宜、この水を抜いていく作業をしていくものだとご理解ください。水を抜くことを対症療法と呼び、また、そもそもコップのサイズを大きくしていくことを体質改善と呼んでいます。この2つのアプローチがアンガーマネジメントの大枠です。

アンガーマネジメントの歴史

アンガーマネジメントは、2011年から安藤氏が本格的に日本に紹介し始めて、

2013年にはテレビ東京のワールドビジネスサテライトで特集されました。今年に入ってから地方紙も含め、30以上の新聞記事に取り上げられています。

アメリカでは、アンガーマネジメントというトレーニング方法が、非常にポピュラーで、「アンガーマネジメント」という、チャーリー・シーンが主演しているテレビドラマが今でもヒットしています。

アンガーマネジメントという言葉は、1970年代にDV、マイノリティのメンタルヘルスプログラムより発展したという説が有力です（開祖者は不明）。

2001年9月11日の世界同時多発テロ以降、社会不安の増大を受けて一気に一般に普及しました。

アメリカ、カナダ、イギリス、オーストラリア、ニュージーランド、インド、フィリピン、マレーシア、シンガポール、アルゼンチン等々、英語圏の国に広く浸透していますが、安藤氏の本は中国語に翻訳もされています。

アンガーマネジメントが活用されている分野

アンガーマネジメントが活用されている分野ですが、人間関係、ビジネス、青少年教育、スポーツ、司法など、いろいろあります。ロサンゼルス小学校では、約400校が導入しています。

アメリカのNFLリーグのルーキーは必ずアンガーマネジメント教育を受けることになっています。なぜかというと、プロのアメフト選手の選手生命は4年程度だと言われています。その間に、ラフプレーで退場などということになると、

選手もチームも稼げなくなります。そうしたことから、アンガーマネジメントを必須プログラムとしているそうです。ラフプレーをしそうになったら、お金が飛んで行ってしまうことを想像しろ、などということをお教えるのだそうです。

アメリカの司法については、例えばDVをした人がアンガーマネジメント教育を何日間受けなさいというようなコートオーダーがなされたりします。

日本アンガーマネジメント協会がよく要請されるのは、例えば、漁師が某国の漁港で喧嘩をしまして、アンガーマネジメントを受けないと入港させてくれないから、日本で受講しなければならぬ、といったケースです。

アンガーマネジメントの定義

日本アンガーマネジメント協会では、アンガーマネジメントを、アンガーつまり、怒りをマネジメント、配分することと考えています。配分するということは、上手に付き合うこととも置き換えられます。

上手に付き合うということは、怒らなければいけないことは上手に怒れ、怒る必要のないものには怒らなくて済むようになれること、です。

ですから、「怒らないこと」ではないのです。怒らなければならないことはたくさんあります。

私たちは、怒らなければいけないのに怒れずに後悔をし、怒らなくていいことに怒っては後悔をしているのです。

怒ることと、怒らないことの区別ができるようになることが、アンガーマネジメントの大前提です。

アンガーマネジメントの理論背景

アンガーマネジメントの理論背景ですが、認知行動療法のなかの認知心理学とってご理解頂けるでしょうか。認知心理学とは、認知をして、初めて行動を起こすということです。

先ほど、法規面と感情面の両輪でパワハラ対策をすると言いましたが、私も心理学を系統だって勉強しているわけではありません。アンガーマネジメントは誰でも理解できる、ということを整理しています。

認知とはどういったものでしょうか。私たちは、人に文句を言われたら腹が立ちますが、寝ているときに言われても腹は立ちません。認知していないからです。それから、荷物を持って歩いているときに、誰かとぶつかりました。荷物を落とすしてしまい、相手に向かってバカヤローと叫ぶ人もいます。しかし、ぶつかった人が目の不自由な方だったら、私たちは怒らないと思います。

アンガーマネジメントは、認知をして、怒ることと、怒らないことを区別しましょうというものなのです。

それからソリューション・フォーカス・アプローチとって、未来志向の考え方も採用しています。過去の問題思考に帰らないのです。理想と現実のギャップをどう埋めるかを考えるのもアンガーマネジメントです。過去の怒りに戻ることで、さらに怒りが増してしまいます。

過ぎてしまったことを考えても仕方がありません。

アンガーマネジメント・テクニック

日本アンガーマネジメント協会では、アンガーマネジメント・テクニックというものを提唱しています。それは30種類あります（図表1）。

図表の真ん中から上が短期的、下が長期的な解決方法です。

30種類をすべて覚えてください、というものではなくて、この30種類の中から、自分に合ったものを選んでくださいということなのです。

怒りにくくなる、人の怒りに振り回されなくなるのが目的です。

本日は30種類について触れる時間がありません。ここではアンガーマネジメントを理解しやすくなる3つの暗号という整理で説明したいと思います（図表2）。

この3つの暗号を「6秒」「三重丸」「分かれ道」と呼ぶことにします。この3つの暗号を解くことで、怒りの感情と上手に付き合えるようになります。

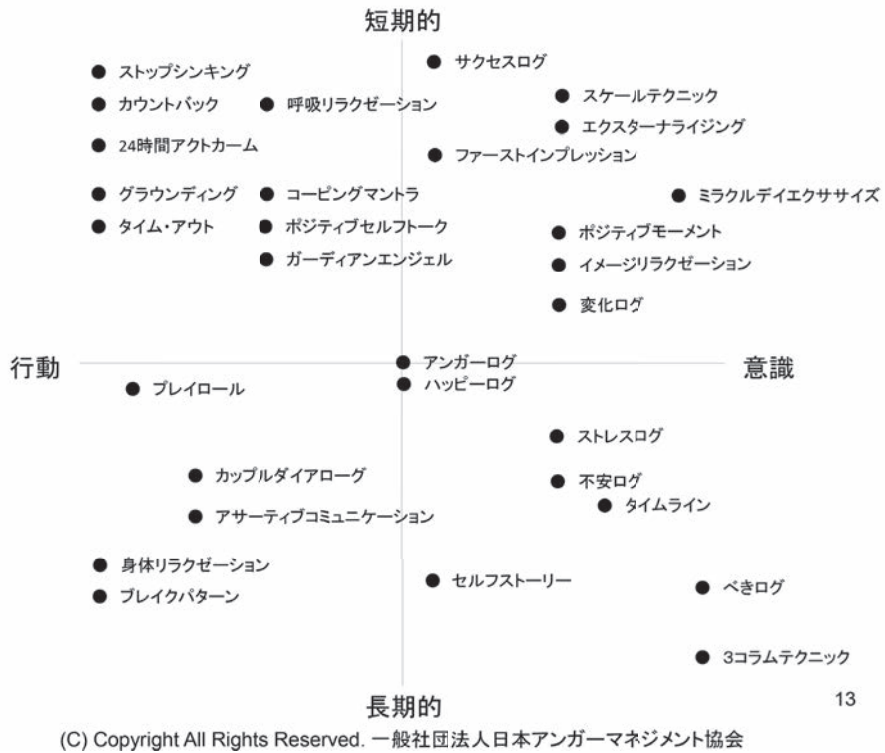
怒りとは

そもそも怒りとは、感情表現の一つで、人間にとってごくごく自然な感情の一つです。怒りが無い人はいないし、なくすることもできません。身を守るための感情です。

よく、私は怒ったことがない、怒らない、と言う人がいます。こうした人は、自分の怒りに対して、鈍感な人かもしれません。

私たちは、達観した宗教家等でないわけですから、怒りの感情は無くせないものなのです。

図表 1



図表 2

アンガーマネジメントの3つの暗号

6秒



(C) Copyright All Rights Reserved. 一般社団法人日本アンガーマネジメント協会

14

それから、怒りは何かを伝えるための手段でもありますし、防衛感情と言って身の安全や自尊心を守るための感情にもなります。

怒りっぽいことは、病気ではありません（米国精神医学会の見解）。

ただ、病気ではないのですが、イライラを放置することは、病気になりやすくなります。自律神経にかかわる病気が顕著です。自律神経というのは、自分でコントロールすることができない神経です。発汗や、消化、呼吸、睡眠などです。こうした部分に関する病気になるリスクを低くするためにも、怒りは上手にコントロールしなければなりません。

問題となる怒り方

怒ってもいいのですが、問題となり得る4つの怒りの発生パターンがあります。以下の4つに当てはまると問題です。

1つ目は、強度が強いというものです。一度火が付くと止まらない、パターンです。

英語で激怒することをレイジといいます。アンガーマネジメントはアングリーをコントロールするものですが、レイジはコントロールできません。

強すぎる怒りはアンガーマネジメントでどうこうできるものではありません。

2つ目は持続する怒りです。つまり思いだし「怒り」です。いつまでも根に持ってしまうというタイプですね。

怒りの感情は、持続して成長すると恨みとか憎しみに成長してしまいます。怒りが継続すると、夫婦間に起きる象徴的な悲劇があります。それが熟年離婚です。熟年離婚も、ある日突然相手を嫌いにな

るわけではありません。

アンガーマネジメントでは、怒りの感情を「肩凝り」に似ていると例えています。肩凝りも、凝りはじめにほぐしてしまえば、よくなるのですが、ずっと放置していると凝りの芯に気がつかなくなってしまいます。怒りの感情も、放置しておくといろいろな不具合が生じますので、早めに芽を摘むことが非常に大切なのです。

3つ目が頻度が高いというもので、1日のうちに何度も怒っているというようなケースです。周囲に怒りを撒き散らし、事あるごとにキレてしまいます。

4つ目は、攻撃性をもつというものです。モノ、他人、自分を攻撃してしまうのです。自分を攻撃することの最たるものが自殺です。自分を許せないほどに怒る人もいるのです。

強すぎる怒りの例

強すぎる怒りの例を紹介します。

これは、大井町駅で線路に人を突き落とした会社員2人が出頭し逮捕されたという事件です。

新聞記事では以下のように報じられました。

「東京都品川区のJR京浜東北線大井町駅で男性会社員（43）を線路に突き落としたとして、警視庁大井署は16日、殺人未遂の疑いで会社員（27）と（26）を逮捕した。逮捕容疑は15日午前0時45分ごろ、大井町駅ホームで、電車が進入する直前に約1・5メートル下の線路に男性を突き落とし、右手首を骨折するなどの重傷を負わせた疑い。男性は落ちた後、すぐにホーム下のスペースに逃げたた

め、命に別条はなかった。電車内で容疑者の腕が他の乗客に当たったことを男性に注意されたことから口論になり、大井町駅で降車。ホームで男性と容疑者もみ合いとなり、加勢した容疑者が突き落とされたという。」

強く怒りすぎてしまったために、仕事や家庭など、多くの大切なものを失ってしまうこともあり得ます。

また、2014年1月、大田区の会社で起きた事件は、会社の方針が気に食わないということで、半年にわたって、会社を放火し続けたというものです。7回目の放火で逮捕されました。裁判で犯人は「問題社員に注意する人がいないのが気に食わなかった」などと述べているようです。

それから、契約社員であるが故の待遇の悪さ、という言い分が問題になった食品会社の農薬混入事件もありました。

社員が持つ怒りの感情を放置するのは非常に危険なことでもあるのです。

怒りは第二次感情

怒りは第二次感情、セカンダリー・エモーションと言われます。第一次感情は、プライマリー・エモーションです。

さっき、コップの話をしました。コップに溜まる不安、つらい、苦しい、痛い、嫌だ、疲れた、寂しい、ストレス、悲しいといったネガティブな感情を第一次感情といって、それが溜まることによって、感情が表に出るのです。

例えば、皆さんが、風邪にかかって家で寝ているとします。その時、外で子供たちがうるさく遊んでいたらイライラしますよね。しかし、元気な時であれば、子どもが遊んでいることにすら気がつか

なかつたりします。

この事例からもわかる通り、コップにネガティブな感情は溜めないほうがいいのです。

これは、ネットからの情報で真偽は定かではありませんが、ある会社で「オレは絶対社長になってやる」と言っている上司が部下にパワハラをしていました。その人はすごく神経質で、「ホチキスの音がうるさいからオレの前でホチキスを使うな」などと言う人でした。こうした事案をみると、不安という相手の一次感情がどういった状態にあるかを知れば、その人との距離の取り方がわかってくるはずですよ。

相手の一次感情を見るということは、自分がパワハラ被害者にならないためにも必要なことです。

一次感情を見るということは、クレーム処理の仕事をしている人にとっても有効です。クレーム処理をする人は、応酬話法といって、こう来たらこう返すということを知っていますが、プラスして相手の一次感情を推し測ることで、対応も変わってくることでしょ。

3・6秒ルール

怒りのピークは長くても6秒

さて、ここで、皆さんと双方向ワークをしていきたいと思います。

ここ1週間から10日間くらいを振り返って、すごく頭にきたこと、まあまあ腹が立ったこと、軽くイラッとしたことを書いてみてください。

(3分程度経過)

書けましたでしょうか。

さっき、3つの暗号を解いていく、という話をしました。これからいよいよその暗号を解いていきます。

最初の暗号は「6秒」でした。

怒りの感情のピークは長くても6秒と言われています。

「カチン」「カットとなる」ということがあっても、そのピークは最長で6秒程度なのです。

私たちは、この「最悪の6秒間」をやり過ごすことが求められるのです。この「最悪の6秒間」に絶対にしてはいけないことがあります。それは「反射」です。反射的に言い返すことです。換言すれば「売り言葉に買い言葉」を避けるのです。「売り言葉に買い言葉」で人生が好転した人はまずいないでしょう。

この「最悪の6秒間」をやり過ごせば、だんだんとベターな対応方法が見つかってきます。最低6秒間は待ってから意思決定をするようにしてください。直情的に怒る前に今なすべきこと（目的）、優先順位を考えることが必要です。

2006年のサッカーワールドカップ決勝戦で、フランス主将のジダン選手が、イタリアのマテラッツィ選手に頭突きをしました。これはジダン選手の家族を中傷する言葉を発したマテラッツィ選手に対して、ついカットとなってしまったから取ってしまった行動です。レッドカードで即退場になりました。ジダン選手は、フランスを優勝に導くために試合に出ていました。そのことを、6秒待てずに忘れてしまったのです。

テニス界のトッププレイヤー、フェデラー選手も子供のころはすごく感情的だ

ったそうですが、アンガーマネジメントを身に着けることで、今は非常にクレバーな選手という評価を得ています。東洋経済オンラインという媒体で、私は今、フェデラー選手とアンガーマネジメントというタイトルの連載を書いています。よろしければ参考にしてください（現在は後継企画『人生なぜかうまくいく人のアンガーマネジメント』）。

松井秀喜選手も「不動心」といった本の中でアンガーマネジメントにつながるようなことを書いていますし、長嶋茂雄さんも、熱しやすい選手に見えるかもしれませんが、実は、グラウンドに立つことの目的をよく考える選手だったようです。昭和43年、阪神のバッキー投手が、長嶋選手の前を打つ王選手に対して、危ない投球を2回したそうです。その時、王選手の師匠にあたる荒川コーチがバッキー投手に食ってかかって、バッキー投手と荒川コーチが退場になりました。そして、バッキー投手の後継投手がさらに王選手の頭近くにボールを投げました。球場は騒然となりました。騒ぎの中心に長嶋選手が出ていって、グラウンドはこんな騒ぎをする場所じゃないといって、場を収拾しました。さらに次の投手が出てくると、その初球を長嶋選手はホームランにしたのです。建設的な対応をされたといえます。

学校でもアンガーマネジメントを取り入れているところが増えていきます。「先生、6秒こらえて」というキャッチフレーズで体罰防止に取り組んでいる学校もあります。

生徒にも、「6秒ルール」を徹底している学校があります。こうした学校では、

衝動的に物を壊すという率が減っているという報告があります。

アンガーマネジメントは、SNSの対応も考えるうえで非常に役立ちます。手紙の場合は、手紙を書いて、封筒に入れて、投函するという段階があります。投函の段階で、やっぱり出すのをやめよう、とすることもできます。SNSの場合はクリック1つで内容が世に出てしまいます。SNSでクリックする際にも6秒ルールを意識していれば、無用なトラブルを避けられます。

レジュメに「140字のつぶやきが大問題になる可能性がある」と書きました。人の噂は75日といいますが、今では75日で消えることなく、記録はずっと残ってしまいます。

部下指導のつもりの一斉メールが、裁判沙汰になったこともあります。ある会社の損害賠償訴訟では、上司が部下に「やる気がないなら会社を辞めるべきだと思います」などと赤字も含めて書いてメールで注意し、同じ内容を同僚等にも一斉で送信しています。上司が訴えられ、会社は訴えられていないのですが、パワハラ関係の書籍では、会社名が出てしまっています。

6秒待つためにすること

6秒、反応を遅らせることを、ディレイテクニックと呼んでいます。

そのテクニックは、いくつかあります。

例えば、ストップシンキングという、頭を真っ白にして、怒りの原因を考えないようにするという方法があります。

それから、体を使って6秒をカウントする方法があります。例えば手をグーパ

ーさせて6秒を数えたりするのです。

タイムアウトというテクニックは、怒りがエスカレートする前に、一時的にその場を離れる、という方法です。例えば、トイレに立つといったことです。ただ、会議などで、いきなりその場を離れると「あの人は怒って離席した」と思われますので、無言で立ち去らずに、戻ってくる時間を決めておきます。「今、冷静な話ができないから、5分だけ時間をください」などとしておけば、相手方も、その後に実りある議論を期待できると思います。

場を離れたときに絶対に避けるべきは、運転、飲酒、モノを壊すことです。

そんなことをしても、怒りからは離れられません。オーソドックスですが、ものすごく効果があるのが深呼吸です。怒ったときに、深呼吸をするだけで、かなり楽になります。皆さんも経験がおありではないでしょうか。

無駄な怒りの表出で失うもの

無駄な怒りの表出で失うものということですが、人間関係でも、ビジネスでも孤立につながっていきます。

感情でものを言うと、言わなくていいことまで言ってしまいます。それは、ずっと人々の心に残るのです。

某食品会社が集団食中毒を出して、幹部が記者会見をしているときに「俺だって寝てないんだ」とキレて言ってしまった。

別の食品会社の社長が「消費者が安いものを求めているんだからいいじゃないか」と言ってしまった。

飲食チェーン店の社長が会見で「うち

だけじゃない」と言って居直った。

某復興大臣（当時）が震災後に宮城県庁に行って、「俺を待たせるなんてとんでもない」などと言って、ひんしゅくを買った。

某主演女優が映画の舞台あいさつで、ふてくされた態度をとって、仕事から干されてしまった。

こうした態度はわれわれの頭に残っていますし、こうした態度を取る人は未熟に見えてしまいます。

これら会社がつぶれたり、長く守ってきた議席を失ったりと、マイナス面が非常に大きいために、危機管理コンサルタントという役割の人がいるそうです。

いかに切迫した現場とはいえ、兵庫の号泣議員のような対応をしてしまうと、マイナスイメージが定着してしまいます。

それから無駄な怒りの表出で失うものとして、「お金」もあります。

怒りっぽい人は貯蓄率が低く、衝動買いが多いというデータがあります。パチンコ依存症の人はそうした傾向が顕著のようです。

さらには健康にも悪影響があります。怒ることで、交感神経が活発となり心拍数が上昇し、心臓への負担がかかります。また、副交感神経の働きが悪くなり、食べ物がおいしくなく、夜眠れないという状況に陥ります。

イライラ、怒りの温度をはかる

6秒ルールと同時にやってほしいことがあります。それは、イライラ、怒りの温度をはかるということです。怒りの感情には尺度がありません。

また、怒りの大きさを考えるうえでも、怒っている、怒っていないの二択ではないのです。

図をご覧ください（図表3）。

0は穏やかな状態です。10は人生最大の怒りです。さっき、皆さんに書いてもらった怒りのエピソードがあります。それに何点の怒りをつけられるか、自己採点してみてください。

10点は制御不能の怒りです。

今、自分の怒りに8点、9点とつけた人がいるかもしれませんが、8点、9点ということになりますと、もう少しで制御不能の怒りになってしまいます。

自分の怒りが正しいと思っている人ほど、自分の怒りの点数を高くする傾向にあります。

それから、アンガーログといわれる、怒りの日記をつけるという方法もあります。「○月×日 ……のことで怒った。5点」という作業を続けると、自分の怒りの傾向が見えてきます。日記を続けることで「またこんなことで怒っちゃった」という発見もあります。そして、自分が8点、9点とつけている怒りが実はたいしたことのない怒りであるということがわかってきます。

ぜひ、自分が怒ったことメモをつけてみてください。

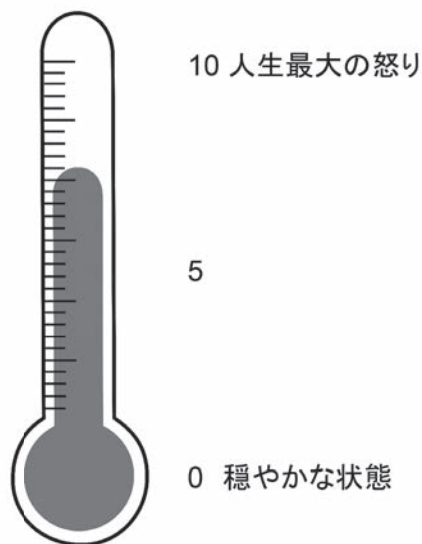
メモをつけることで点数が収斂されていきますし、怒りすぎないような感覚が身につけてきます。

6秒待つこと、6秒のやり過ごし方を身に着けること、怒りに点数をつけること、これがアンガーマネジメントの1つ目の暗号の答えです。

補足ですが、怒りの点数をつけるには、

図表3

イライラ、怒りの温度をはかる



27

(C) Copyright All Rights Reserved. 一般社団法人日本アンガーマネジメント協会

怒りのポキャブラリーを増やしてもらったほうがいいです。なぜなら点数に応じた正確なラベルをふれるようになるからです。

図表にしておきましたので、ご参照ください（次頁図表4）。

4. アンガーマネジメントの2つ目の暗号

私たちが怒らせるものの正体

アンガーマネジメントの2つ目の暗号は「三重丸」です。

私たちが怒らせるものの正体について、日本アンガーマネジメント協会では「べき」という2文字に集約できると考えています。

「べき」は、自分の願望、希望、欲求を象徴する言葉です。一見すると、とても正しいように思える「べき」ですが、それは必ずしも正しいとは言い切れないことがあります。

何かをす「べき」ということが裏切られるから、私たちは怒るのです。「会社はこうあるべき」「こどもはこうあるべき」「上司はこうあるべき」「女性はこうあるべき」「親はこうあるべき」「ルールは守るべき」「時間は守るべき」…、自分の理想と違うようなことが起きると、イライラしやすくなります。

その「べき」が1つ裏切られるたびに、私たちはいちいちイライラしているのです。

さっき書いてもらった怒りのエピソードを見ながら、自分にはどんな「べき」

図表4

怒りのボキャブラリー

怒りを表す熟語

激怒、憤怒、憤激、憤怒、激昂、激高、癩癩、立腹、怒気、憤慨、慷慨、憤懣、
 怨念、反感、痛憤、公憤、義憤、鬱憤、怨嗟、怨恨、瞋恚(しんい)、悲憤・・・等

怒りを表す言動
ふくれる・むくれる・むっとする・つむじを曲げる・ヘソを曲げる・ツノを出す・オカムリ・不機嫌になる・かっとなる・気を悪くする・反発する・不信感をつのらせる・気色ばむ・声をとがらせる・いまいまい・目に角が立つ・怒りが込み上げる・気に障る・カリカリする・憎たらしい・むしゃくしゃする・鬱憤がたまる・呆れる・うざい(・ご機嫌ななめ・MM・MK5・ぷっつん)・腹を立てる・立腹する・憤(いきどお)る・憤慨する・色をなす・顔色を変える・怒り出す・激する・胸くそが悪い・息巻く・癩(かん)を立てる・目くじらを立てる・目を三角にする・目を吊り上げる・業を煮やす・神経を逆なでされる・地団駄を踏む・歯ぎしりする・腹にすえかねる・語気を荒げる・吐き捨てるように言う・ガミガミ言う・怒鳴る・声を荒げる・にらみつける・ぶりぶりする・(頭から)湯気を立てて・青筋立てて怒る・怒り心頭に発する・息巻く・腹の虫が収まらない・虫唾が走る・逆鱗に触れる・怒髪天をつく・猛り立つ・猛り狂う・逆上する・怒り心頭に発す・殺気立つ・怒気をみなぎらせて・憤怒(ふんぬ)の形相で・激しく反発する・憤然として(席を立つ)・顔面が朱に染まる・怒声を張り上げる・噛みつく・怒気を含んだ声で・がなり立てる・怒りをぶちまける・血管が怒りでふくれ上がる・怒りを爆発させる・怒り狂う・烈火のごとくに・阿修羅(あしゅら)のごとくに・怒りが火の玉となる・怒り心頭に発する・カンシャク玉を破裂させる・かんにん袋の緒を切らず・腹わたが煮えくり返る・わなわなと震える・地団駄を踏む

(C) Copyright All Rights Reserved. 一般社団法人日本アンガーマネジメント協会

28

があるのか考えてみてください。

(1分経過)

考えることで、私たちが様々な「べき」を持っているということがお分かり頂けたと思います。

この「べき」の扱いが難しい理由は2つあります。

1つ目の理由は、まず、少なくとも、本人にとってすべてのべきは正解だからです。

例えば、クレマーの山田さんがいたとします。「ねえねえ山田さん。いつも小さなことでクレームつけるのやめなよ。みっともないし、相手にも迷惑だから」と注意しても、山田さんはこう言うでしょう。「そんなことない、クレームは言うべきだ。得をすることがいっぱいあるからだ。」。ですから、クレームをつ

けることは、山田さん本人にとっては正解なのです。

もう1つの理由は、すべての「べき」は程度問題であるということです。

同じべきであっても、微妙に程度が異なる場合があります。

次の図表をご覧ください(図表5)。

この図表は、例のコップを真上から見たものだと思ってください。

①の「自分と同じ“べき”」は全く怒りがわいてこない「べき」です。

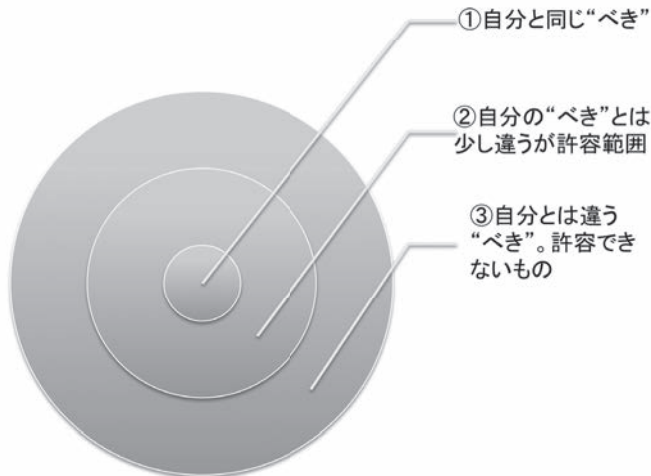
②の「自分の“べき”とは少し違うが許容範囲」というのは、怒るまでには至らない「べき」です。

③の「自分とは違う“べき”。許容できないもの」は、怒る「べき」です。

②まではコップの中、③はコップの外です。

図表5

べきの境界線 2つめの暗号



(C) Copyright All Rights Reserved. 一般社団法人日本アンガーマネジメント協会

32

ここからは、ワークをしながら、「べき」の程度問題を見ていきたいと思います。

会場の皆さんは大人ですから、集合時間を守るべき、と考えていると思います。仮に、皆さんに、今日、大事な会議があって、開始が16時だったとします。

こうした状況で、上記①、②、③が何時何分になるのか、書いてみてください。

(1分経過)

書いた結果を見ると、15時55分で③、つまり、怒るという人もいれば、16時を少し超えていてもいいじゃないかという人もいます。それぞれの感覚によって、その程度が異なるという例はいくらでもあります。

では次に目玉焼きにかける調味料についても同じように考えてみてください。

(1分経過)

ケチャップについて、①、②、③が分かれても不思議ではありません。

「べき」がトラブルになるのは、境界線がぼんやりとしている人が多いからです。なぜなら境界線の正体は、機嫌だからです。私たちは機嫌によって、①、②の位置を変えるのです。

機嫌がいい日は、16時5分でも怒りません。でも、機嫌が悪い日は、15時55分で怒ります。機嫌が悪い日に怒られた人は「あの人は機嫌で怒るから、信用できない」という印象を持ってしまうのです。

境界線を機嫌でなく「人によって」変える人がいます。つまりヒイキです。

機嫌で怒る人、ヒイキで怒る人は他人から信用されません。境界線を安定させることが大切です。境界線がぼやけるのは会社だけでなく、家庭でもそうです。

お母さんと子どもがいて、片づけをしない子供に対して、機嫌がいい日は「今日は自主性に任せてみよう」となりますが、機嫌が悪いと怒られます。こうなると子供が混乱します。

自分が境界線を安定させても、上司や学校の先生が持つ「べき」の境界線が、それぞれ異なるから難しいのです。「べきは全て正解である」、ということを考えてみると、本当に難しいなあと思います。

正しい「べき」の衝突

私自身の持っている「べき」の中に、「自分の身だしなみは、他人からとやかく言われるべきでない」というものがあります。

先日、ある金融機関からアンガーマネジメントの研修をしてくれと頼まれました。同社の研修担当者からプロフィールの提出を求められ「小林さん、ヒゲはそってもらえますか」と言われました。同社からすれば、社会人たるもの、ヒゲは伸ばす「べき」でない、というわけで、それも正解なのです。

自分の「べき」は持っているいいのですが、相手の「べき」を認める度量の大きさを求めてほしいのです。

2014年の春、埼玉の学校で、ある先生が、自分の子どもの入学式に行くべきか、教え子の入学式に行くべきかということが問題になりました。

この先生は、学校のルールに則して自分の子の入学式に行ったようですが、教え子の入学式に行くべきという意見もかなり多かったです。

これも双方の正しい「べき」が衝突する場面です。

古い話ですが、松井秀喜選手が高校野球で5打席連続敬遠されたことがありました。これもルール違反ではありません。敬遠に怒った人がグラウンドにメガホンを投げ込んでいいかという、そうはなりません。怒って投げた人の「べき」には「正々堂々勝負すべき」というものがあるのです。

「べき」の相違は、世代間ギャップを通してみると浮き彫りになります。

25年前の今～価値観の違い

2013年12月の新聞で、いまだきの大学生は、クリスマスにデートというのは少数派で、バイト、仲間や家族と一緒に多数派だと報じていました。

25年前の大学生は、赤坂の高級ホテルをかなり前から予約して、高い貴金属を彼女へプレゼントしていたものです。

25年前、平成元年はセクハラという言葉が流行語大賞になりましたが、次点は「24時間戦えますか」でした。つまりモーレッツ社員がもてはやされたわけです。しかし、今ではイクメン社員という言葉がとてもよく浸透しています。

私のように社労士の仕事をしてしていると、古いタイプの社長に会うと、なぜ男が育児休業を取るのか、などと発言する人が結構います。仕事は男がす「べき」、女は家庭に入る「べき」という信条なのでしょう。

しかし、こうした価値観への柔軟性を持っておくことも、怒りを抑える方法の1つであるといえます。

不毛な「べき」

「べき」は全て正解と申しましたが、

不正解とは言わないまでも、信じていても報われない「べき」があります。その例をいくつか紹介しましょう。私たちはこれを不毛な「べき」といっています。

例えば、みんな仲良くす「べき」、という「べき」があります。

アンガーマネジメントは、自分が怒りにとらわれないためのトレーニングですから、道徳教育と反するようなことがいくつが出てきます。

別にみんなと仲良くしなくてもいいのではないか、という判断に至ればイライラから解放されて、怒りにつながらないということにもなります。

それから、嘘はつかない「べき」という「べき」があります。大人なら、ウソも方便という場面がいくつもあります。なんでも本音で生きていたら、大変なことが起きます。

また、努力は報われる「べき」という「べき」があります。これもそう信じていても仕方ありません。失敗した人は努力をしなかった人ですか？ それは違いますよね。そもそも努力をしなければスタートラインにも立てませんという話です。

他人の「べき」を受け入れて、自分の「べき」を緩めて、心のコップを大きくしていきましょう。コップが大きくなれば、自分が怒りにくくなりますし、怒られ強くもなります。人の「べき」を許せるということは、それだけ度量が大きいということです。

仕事上、パワハラ事案で、加害者へのインタビューをすると言いましたが、自分がパワハラをする人は、訴えられたりすると、ものすごく弱い人が多いです。

他人の「べき」が見えないので、他人の思いに鈍感なのです。

5・分かれ道

怒りは身近に向かう

3つ目の暗号である分かれ道を考える上で、1つの統計を見て頂きたいのです。

NHKの「あさイチ」という番組の調査結果を見てください（次頁図表6）。

同番組では主婦に「あなたのイライラの原因は？」という質問をしています。

この結果を見ると、怒りの感情は、自分の身近なところに向かう傾向があることがわかります。ですから、会社員に聞けば、上司、同僚、部下だったりするはずですし、学生に聞けば、友人、恋人、先生だと考えられます。

逆に身近でない対象で考えてみると、例えば政治や経済に不満や怒りを持った場合、何か具体的な行動をとる人は少ないでしょう。せいぜいデモに参加する、という程度だと思います。

なぜ身近な人に怒るかということ、怒れば何とかなると思っているからです。

図表を見てください（次頁図表7）。

怒りの感情を表すことは、自分の責任による選択の問題でもあるのです。

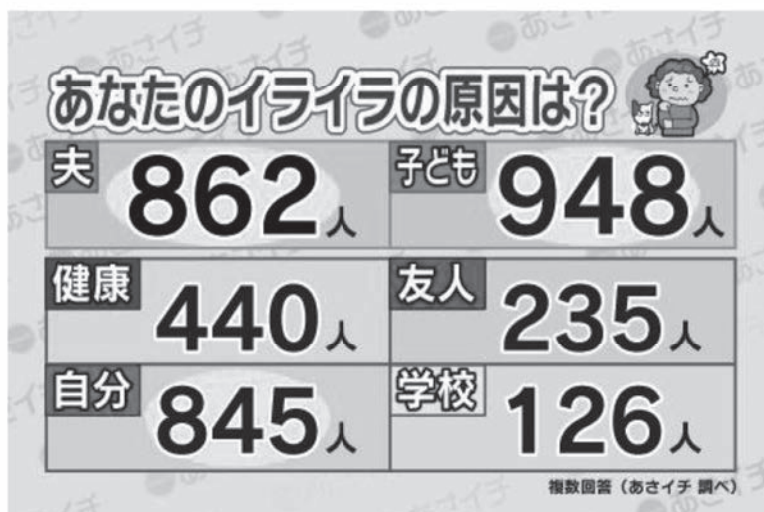
選択の基準となるのは、怒ることによって変えられること（コントロールできること）なのか、それとも、怒ったところで変えられるものなのかどうか、という点です。

これを怒りの感情を表出する際の基準にしてみてもいかがでしょうか。

これから私の言うことは、変えられる

図表6

NHKあさイチ調べ

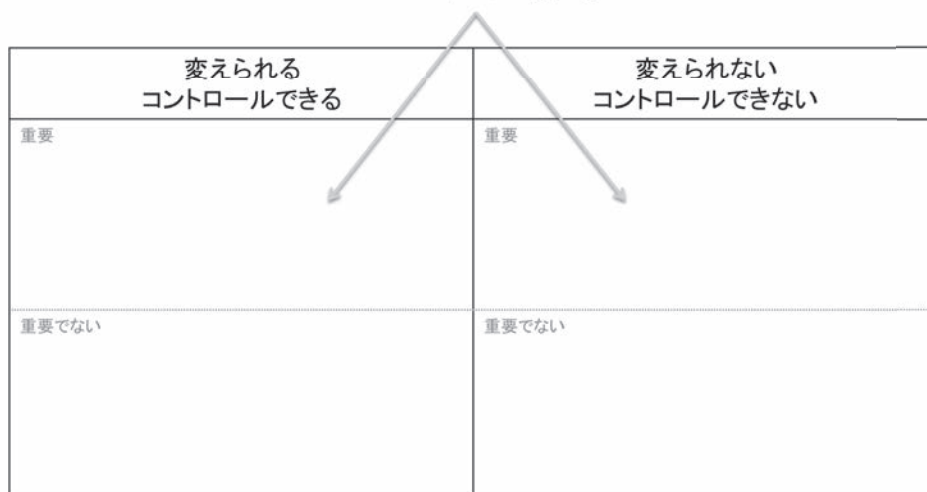


(C) Copyright All Rights Reserved. 一般社団法人日本アンガーマネジメント協会

36

図表7

思い込みの分かれ道 3つめの暗号



(C) Copyright All Rights Reserved. 一般社団法人日本アンガーマネジメント協会

37

ものでしょうか、そうではないでしょうか。

- ・ 天気
- ・ 電車の遅れ
- ・ 渋滞
- ・ 政治
- ・ 景気
- ・ 上司
- ・ 部下
- ・ 親
- ・ 子供
- ・ 友達
- ・ 配偶者
- ・ 自分の性格
- ・ 自分の給料
- ・ 自分の人生

アンガーマネジメントは、怒ることと、怒らないことを上手に区別することです。怒りたいのに怒れないとイライラしますし、怒らなくていいのに怒ってしまってもイライラします。

表の左側に入れた事象で怒る時に重要なのは、どういった怒り方をするかなのです。「いつ、どのように、どの程度怒るか」を決めることが大事です。

怒って変えられるのなら、その努力をしないと、余計にイライラします。

人生を変えよう、と思って、何か資格を取ろうと考えたとします。しかし、そのために勉強時間が確保できないとイライラが増します。

表の右側に入れた事象のうち、例えば、渋滞はコントロールできないと思います。コントロールできないものに対しては、「具体的かつ現実的な対処策」が求められます。渋滞のときにリラックスす

るために音楽を聞くとか、お茶を飲むとかするしかないのです。

電車が遅れて、時々、駅員さんに激怒している人がいますが、そうしたところでどうにもなりません。そうするくらいなら、遅れを伝えるべき相手に連絡することのほうを優先します。

妄想はNG

分かれ道の段階で、やってはいけないうのが祈ること、妄想することです。

天気は変えられません。雨が降ってほしいときに雨乞いをしても何の効果もありません。

雨が降ったときの現実的対処策は傘をさすことです。

上司が変えられない、という場合、毎日「あの上司いなくなるかな」と念じてもいなくなるわけではありません。それならば、具体的、現実的解決策を検討しなければなりません。自分から気持ちよく挨拶してみようかな、とか、上司の機嫌がいいのはどんなときなのかを分析してみたりすることです。

もう一度確認します。怒りを表す基準は、相手がコントロールできると思ったら、図表7の左の欄に、コントロールできなければ、右の欄に書き込んでみてください。

日頃、会社員であれば例外なくストレスにさらされると思います。

そのストレスの見える化をすることは非常に大事です。コントロールできること（どうにかなること）と、コントロールできないこと（どうにもならないこと）、に分けて考えてください。

前者なら、真摯な努力が必要です。後

者なら、具体的、現実的解決策を検討しなければなりません。前者の場合、コミットメント、モニタリング、ルーティン化、フィードバックをすると、より効果的です。効果が出ると、自身、自己肯定感につながります。自己肯定感、成功体験を持っている人は、コップの大きい人です。

怒りの性質

本日の講演も終わりに近づいてきました。

怒りの性質をここで整理しておきましょう。さっきも言いましたが、怒りは、身近な対象になる程強くなります。それは、コントロールできるという思い込みがあるからです。

怒りは、高いところから低いところへ流れます。言い換えると、強い所から弱い所に流れるということです。

それから、怒りは伝染しやすいです。職場に1人、イライラしている人がいたら、だんだんと他の人にも伝染してしまいます。このことを情動伝染といいます。情動伝染のあふれている職場で生産性が上がるかということ、上がらないと考えるのが一般的でしょう。

また、怒りは建設的なエネルギーになります。行動を起こす強力なモチベーションにもなるのです。

かづくでは解決しにくい

ここでは、怒り方（叱り方）の話もしておきたいと思います。

東京理科大の篠原菊紀教授は、「激しく叱っても、内容は頭に残らない」と指摘しています。

怒鳴る人は、「怒っていること」を伝「え」られはしますが、伝「わ」ってはいないのです。根本から行動を改めさせたり、叱られた原因を考えさせる時は、「冷静に叱ること」が必要です。いい例が、先日話題になった渋谷の「DJポリス」です。

このマトリックス（図表8）は労政時報に掲載されていたものですが、縦軸は組織への依存度、横軸は、主張するタイプかどうかを見えています。

依存度が高く、主張するタイプでない人がパワハラを受けると、病気になりやすいです。自立している人はパワハラを受けると、ばかばかしくなって退職してしまいます。退職しないまでも本気を出さなくなる人も出ます。

自立していて、しかも主張するタイプの人は組織に属しながらも訴訟に出たりします。きちんとした指導ならパワハラとはならないでしょうが、体罰は一発でアウトとなるので気をつけてください。

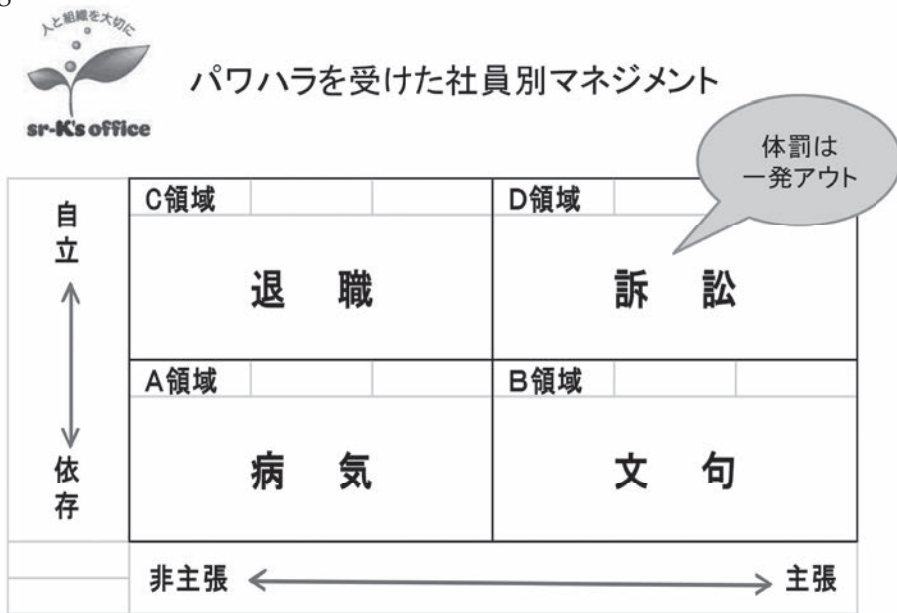
このマトリックスをみてわかることは、叱る際はその人のタイプに合った指導をしてください、ということです。

「ストレスとリラクスの黄金比」という言葉がありますが、一般レベルの人が最も良いパフォーマンスを発揮する比率というのは、ストレス6、リラクス4なのだそうです。この比率を基にタイプに応じた比率を変えるなど工夫をされてみてください。

怒りの連鎖を断ち切る

いじめと同じく、不毛な怒りの感情は、力の強いところから弱いところへと連鎖します。例えば、親から子へ、子は同級

図表 8



その人のタイプにあった指導を！ ※ストレスとリラックスの黄金比

41

生へ、同級生は年下の子や小動物というようにです。

さらに周囲へと循環していきます。

我々がアンガーマネジメントにより、不毛な怒りの連鎖を断ち切ることで、ひいては、皆が暮らし易い生活へと変化していくことが望まれます。

日本アンガーマネジメント協会には、「怒りの連鎖を断ち切ろう」という理念があります。換言すれば「怒りの感情をぶつけることで物事の解決にあたらうとする自分を残念に感じよう！」という理解にもつながります。

また、こちらが好意を示せば、相手も好意で返してくれる、好意の返報性という性質も活用したいところです。

意味報酬（感謝等の言葉）が飛び交っている職場のほうがパワハラが蔓延する

職場よりも生産性が高いと考えるのが普通でしょう。

職場には相性の悪い人がいるかもしれませんが、「ほめる」という意識を持って同僚を観察しているうちに視野が広がっていき、今まで気づかなかったその人の長所や魅力が見えてくるものです。

観察力や感性が磨かれ、長所を伸展させることが働きやすい職場の形成に寄与するのではないのでしょうか。

最後に

パワハラ研修をしていて、いわゆる草食系というか、何か言ったらすぐに過剰反応するタイプの若手社員をどう扱ったらいいのか、という質問をよく受けます。

上の世代が「最近の若い人は根性がな









いから」などと言っても、何の解決にもなりません。

若い人にどういった言葉をかければいいのかという質問に対しては、私ならば「誰だって、若いうちはそういった経験するんだから大丈夫だよ」という言葉をかけてあげるといいと思います。甘いと思われるかもしれませんが、困っている部下は、過去の自分でもあるのです。「お前は大丈夫だ」といって背中を押してあげましょう。

私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。

（本稿は平成26年7月4日（金）に開催しました第2652回労働法学研究会例会の講演録を加筆・整理したものです。文責・編集室）

労働開発研究会 発行書籍・雑誌のご案内

	<p>過労死時代に求められる信頼構築型企業経営と健康な働き方 —裁判例から導かれる過労死予防策—</p> <p>佐久間 大輔 著 A5判 152 ページ 1,400 円 + 税</p> <p>企業防衛や危機管理の観点だけでは足りない、労働者との信頼関係を基盤にした有効な対処法を、企業責任が認定された実際の裁判例分析から考える。</p>
	<p>人事部ガイド はじめてでも分かる人事の取説</p> <p>田代英治 著 A5判 86 ページ 1,000 円 + 税</p> <p>人事部門を担う役割、業務内容、担当者として求められる心構えや能力等についてわかりやすく解説しております。</p> <p>★この一冊を読めば人事の仕事の今がわかる入門書の決定版です。</p>
	<p>最新判例から学ぶメンタルヘルス問題とその対応策 Q&A</p> <p>加茂善仁 著 A5判 166 ページ 1,400 円 + 税</p> <p>うつ病・休職・復職等の職場で生ずるメンタルヘルス問題とその法律実務対応策。実務担当者が疑問に思う点を Q&A で表し明確にしたうえで、最新判例や法的留意点を押さえた対応策の詳細をしっかりと解説しています。</p>
	<p>有期労働者の雇用管理実務</p> <p>浅井隆・西頭英明・鈴木雄介 著 A5判 380 ページ 3,000 円 + 税</p> <p>有期労働者の雇用管理に関わる重要な労働法の改正をふまえた実務対応について具体的かつ実践的に解説。実際の運用場面に役立つ知識、規定の見直し方・規定例も盛り込み、実務家の疑問をトータルに解決します！</p>
	<p>平成 24 年改正対応 改正派遣法 Q & A</p> <p>田原咲世 著 A5判 172 ページ 1,000 円 + 税</p> <p>本書は、社会保険労務士で、元需給調整指導官として実務経験があり、関係法令にも精通している著者が、平成 24 年の派遣法改正の中身と、実務をわかりやすく解説しております。各書式例から、契約書の記載事項の変更、賃金見込額説明も掲載。</p>
	<p>戦略的な就業規則改定への実務 —労働条件の不利益変更にあたる場合の見直し方法—</p> <p>浅井 隆 著 A5判 236 ページ 2,600 円 + 税</p> <p>「労働条件の不利益変更の問題をどう解決するのか」 具体的かつ実践的に解説した就業規則改定の決定版！</p>
	<p>季刊労働法 246号</p> <p>特集 近時の立法・改正法令の検討課題</p> <p>本体 2,200 円 + 税 年間購読料 9,800 円 + 税 (送料込)</p> <p>労働法の専門誌。毎号の特集では法改正や労働問題の現状、課題、海外事情等について鋭い切り口で迫ります。専門家から実務家までお勧め。</p>
	<p>労働と経済</p> <p>年間購読料 36,000 円 + 税 (送料込)</p> <p>労働組合リーダーを対象とした専門誌。労働経済の実情や労働運動の方向及び問題点、各種資料や事例等を掲載し、労働情勢の分析や判断に役立ちます。</p>

※ 4,000 円以上まとめてご購入の場合は、送料無料でお届けいたします (通常送料 200 円)。

※ 書店あるいは弊社 HP <http://www.roudou-ji.co.jp/> からお申込みいただけます。

よくわかる!

労働判例ポイント解説

個人宅におけるベビーシッターに対する解雇と家事使用人該当性

医療法人衣明会事件（東京地裁平25・9・11判決 労判1085号60頁）

明治大学教授

小西啓文

事実の概要

(1) 今回の事件の発端は、診療所の経営等を行っている医療法人である被告Yが、平成19年頃、Y代表者丙川月子とその夫の子である夢子のベビーシッターを募集し、インターネット上の介護・福祉・保育の求人サイトに、「個人宅でのベビーシッター／1歳女児の世話・スクールの送り迎え」「理事長自宅での1歳女児の世話・教育・インターナショナルスクール（週3回）の送り迎え。成長に合わせて色々な作法（挨拶・お返事など）も教えてください。なお結構です。」などと記載された求人広告を掲載したことに遡ります。本件の原告Xらは、それぞれ上記求人広告に応募してY代表者に面接を受けましたが、面接では、Y代表者から、Xらのこれまでの幼児保育やベビーシッターの経験等や休日の希望等が尋ねられるなどしたうえ、Xらは、Yに採用されることになりました。

(2) 平成19年8月28日、丙川家において、ベビーシッター採用者のオリエンテ

ーションやYへの入社手続きが行われ、Xらは、平成19年9月1日から夢子のベビーシッターとしての勤務を開始しました。Xらに対しては、夢子の育児のために「夢子の育児マニュアル」と題するマニュアルが渡され、また、洗濯、クリーニング出し、ごみ捨て、掃除、布団干しといった家事に関して「家事マニュアル」と題するマニュアルが渡され、Xらはおおむねこれに従って業務を行いました。

(3) XらとYとの間では、それぞれ平成19年9月1日付けの労働契約書が作成され、その勤務条件について、試用期間、勤務場所、勤務時間、休日、業務内容、給与の計算期間及び支払日、賃金、交通費、その他について定められていました。なお月1回程度、シフト決めや各種方針の決定等を行うため、丙川夫妻やベビーシッター全員が集まって会議を行うこともありました。

(4) Xらが勤務を開始した後の平成19年9月12日、YからXらに対し、同年10月1日からのベビーシッターの勤務体制について、3名体制から4名体制に人数を増やして夜のコマを設定するなどして

変更する旨が通知され、Xらの労働契約書についても、記載内容の変更がされました。

(5) Xらの業務内容は、基本的には夢子のそばを離れずにその世話をし、それに付随する夢子の食事準備や洗濯等、各種幼児教室への送迎等が中心でしたが、洗濯については、夢子の物と両親の物の洗濯が区別することなく行われ、また、ゴミ出しも夢子のゴミと丙川家のゴミを区別することなくほぼ毎日行われていました。掃除やクリーニング出しについては、ベビーシッターも、子供部屋や夢子が汚した部分の掃除はもとより、丙川夫妻の部屋を除き、リビングやキッチン、風呂場、トイレなどについては簡単な掃除をしていました。また、Xらベビーシッターは、連絡ノートに記載して、これを丙川夫妻に提出するなどしていました。このようにXらベビーシッターの業務内容については、主として丙川夫妻がこれについての指示、指導等を行っていましたし、Xらは、勤務するに当たって、タイムカードを記載することとされており、自らの出退勤時間を手書きでタイムカードに記載し、Yの財務部に提出するなどしていました。

(6) XらのうちX₁は、平成21年7月6日、Y代表者から、同年8月以降はベビーシッターを1名体制としたい旨を告げられた上、住み込み勤務の可否などを尋ねられました。X₁が、考えさせてほしい旨を告げるなどしたところ、Y代表者から口頭で解雇する旨を告げられました。Yは、同月26日頃、X₁に対し、就業規則の規定により、同年8月5日をもって解雇することを予告する旨の同年7

月6日付けの解雇予告通知書を送付しました。またX₂は平成21年7月31日をもってYを退職しました。なおYは、Xらに対し、平成21年7月15日以降の賃金を支払っていません。

(7) そこでXらは、平成22年5月25日にYに対して、主位的に、X₁が解雇無効による地位確認と平成22年5月以降の給与の支払を求めるとともに、未払給与及び時間外割増賃金並びにこれと同額の付加金の支払を求め、Yを退職したX₂が時間外割増賃金及びこれと同額の付加金の支払を求め、予備的に、不法行為に基づき、Xら請求債権と同額の損害賠償を求めて本件訴訟を提起しました。なお争点は、家事使用人該当性（争点1）、時間外割増賃金請求（争点2）、X₁に対する本件解雇の有効性（争点3）など多岐に及びますが、紙幅の関係上、以下では主に争点1と争点3を取り上げます。

判 旨

(1) 家事使用人該当性について（争点1）

「家事使用人について、労働基準法の適用が除外されている趣旨は、家事一般に携わる家事使用人の労働が一般家庭における私生活と密着して行われるため、その労働条件等について、これを把握して労働基準法による国家的監督・規制に服せしめることが實際上困難であり、その実効性が期し難いこと、また、私生活と密着した労働条件等についての監督・規制等を及ぼすことが、一般家庭における私生活の自由の保障との調和上、好ましくないという配慮があったことに基づ

くものと解される。しかしながら、家事使用人であっても、本来的には労働者であることからすれば、この適用除外の範囲については、厳格に解するのが相当である。したがって、一般家庭において家事労働に関して稼働する労働者であっても、その従事する作業の種類、性質等を勘案して、その労働条件や指揮命令の関係等を把握することが容易であり、かつ、それが一般家庭における私生活上の自由の保障と必ずしも密接に関係するものでない場合には、当該労働者を労働基準法の適用除外となる家事使用人と認めることはできないものというべきである。」

「Xらの行っていた家事労働は、夢子の面倒をみるというベビーシッターの業務を中心とするものであり、その内容は、もちろん丙川家における私生活上の自由にかかわるものであるが、その程度は、広く家事一般にかかわる家事使用人よりも限定的であるということが出来る。」「Xらについては、その労働条件や指揮命令の関係等を外部から把握することが比較的容易であったといえ、かつ、これを把握することが、丙川家における私生活上の自由の保障と必ずしも密接に関係するものともいい難いというべきであるから、Xらを労働基準法の適用除外となる家事使用人と認めることはできないものというべきである。」

(2) X₁に対する本件解雇の有効性について (争点3)

「Yは、X₁を普通解雇したものであり……その解雇理由は、X₁が夢子に対して、その頬を殴打する暴行を加えたため、夢子がX₁に対して著しい拒絶反応

を示したというものである」がYの主張する「各事実については、その時期等は必ずしも明確とはいいい難く……Yが主張するこれらの事実の存在を直ちに認めるに足りないというべきであるし、これをもって、X₁の暴行の事実を推認することができるなどとはいいい難い。」「そして、夢子がX₁に対して著しい拒絶反応を示したという事実についても、X₁はこれを否認しているところ、上記説示に照らせば、やはりこの事実自体を認めるに足りる証拠はないものといわざるを得ない。」「以上によれば、YがX₁の解雇理由とする事実の存在を認めるに足りないものといわざるを得ない。」

「Yは、個人家庭におけるベビーシッターの仕事については、家族、家庭との信頼関係が当然の前提とされており、Y代表者が合理的な推論によって、X₁が夢子に対して暴行をしていたのではないかとの疑いを持たざるを得ない状況にあったことを主張し、Y代表者がこうした疑いをもち、X₁との信頼関係が損なわれたことが解雇理由であるかのように主張する」が「上記認定のとおり、X₁の暴行やX₁に対する夢子の著しい拒絶反応については、これを認めるに足りる証拠はないし、上記説示したところに照らせば、Y代表者がそうした疑いを持ったことがあったとしても、これを合理的な推論によるものということはできない。」

「以上のとおり、本件解雇は、その解雇理由とされた事実を認めるに足りないものであるから、客観的に合理的な理由を欠くものといわざるを得ず、その余の点を検討するまでもなく、無効なものというべきである。」

ポイント解説

1 はじめに

社会において男女共同参画が推進され共働きの夫婦が多数派になりつつある昨今、育児に対する公的な支援の不足が問題視されています。もちろん、公的な支援としては保育に欠ける児童のための保育所があるわけですが、待機児童問題は一向に改善される見込みはありません。そのようななか、インターネットなどで手軽にアクセスできるベビーシッターを利用する夫婦が最近では増えてきたのではないかと思います。

もっとも、認可・認証保育園というように（もちろん、いわゆる認可外保育施設も数多く存在しますが）、設置にあたり都道府県知事の認可等が必要な保育所とは異なり、ベビーシッター事業には5人以下の子どもを預かる認可外保育施設同様、行政への届出や認可等は必要ありませんし、ベビーシッター自身、公的な資格が必要とされるものではありません。今年3月17日に埼玉で起きた、ベビーシッターを名乗る男性の自宅から男児が遺体で発見されたいわゆるネット託児事件は、そのようなベビーシッターの問題点を浮き彫りにしたともいえるでしょう。

前置きが少し長くなりましたが、本件は、病院の院長がインターネットを介して採用したベビーシッターが家事使用人にあたるかどうか、さらにその解雇が有効か否かなどが争われました。ベビーシッターを利用する際、ベビーシッターを派遣する業者を介して紹介を受けること

が一般的かとは思われますが、先の埼玉の事件で象徴されるようにインターネットを介して直接契約を締結することも安価で簡便なこともあり最近では増えていると思われ、そのような意味でも本件のように業者を介さずに起きた事件を紹介することは意義のあることと思われま

2 家事使用人について

まず、本件で争点になった家事使用人について確認しておきましょう。

旧労働省労働基準局編の『解釈通覧労働基準法（全訂6版）』（総合労働、1999年）22頁以下によると、家事使用人とは、家庭において家事一般に従事する労働者をいうとされ、家事使用人であるか否かは誰に雇われているかは問わないものであるので、「法人に雇われ、その役職員の家庭において、その家族の指揮命令の下で家事一般に従事している者も家事使用人である」が、一般家庭の中にはいっている者を対象とするので「個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われて、その指揮命令の下に当該家事を行う者は家事使用人に該当しない」（昭63.3.14基発150号）とします。

そして家事使用人について法の適用を除外した趣旨は、一般家庭における私生活の自由の保障との調和を図るためとのことであり、その具体例として、同書は、個人開業医に雇い入れられ、家事に従事する傍ら、その事業の業務を手伝う場合と、逆に、住込みの看護婦としてその業務に従事させる傍ら、家事をも手伝わせる場合を挙げ、前者は家事使用人が本来の業務であるから労基法の適用はないが、後者は看護婦の業務が本来の業務であり、通常これに従事する場合には労

基法の適用があるともいいます（昭24.4.13基収886号）。これらの記載は、本件を考えるに当たり大変参考になるものと思います。

この点本件についてみると、裁判所は、家事一般に携わる家事使用人の労働が一般家庭における私生活と密着して行われるため、その労働条件等についての国家的監督・規制に服しめることが実際上困難であることを理由として挙げています。同様の説明は菅野和夫『労働法[第10版]』（弘文堂、2013）106頁にもみられ、「この適用除外は、そのような労働者（ここでは家事使用人のこと、筆者）の労働条件について国家的規制と監督を行うことが困難かつ不適切と考えられることによる」という説明と符合します。そして裁判所は、さらに敷衍して、Xらについてその労働条件や指揮命令の関係等を外部から把握することが比較的容易であったこと、かつそれを把握することがYの私生活上の自由の保障と必ずしも密接に関係するものとはいえないとし、Xらを労基法の適用除外となる家事使用人と認められない、と結論づけます。たしかに、本件の事実認定を見る限り、本件のXらは勤務するにあたってタイムカードを記載することとされており、自らの出退勤時間を手書きでタイムカードに記載し、Yの財務部に提出するなどしていることからして、Xらの労働条件を外部から把握することは比較的容易でした。この点、同様にインターネットで募集したベビーシッターであるとしても、このような手順を踏まないケースの方が圧倒的でしょうから、本件が参考となりうる範囲は限定的かと思われます。

ところで、現行法は判決文も示す通り116条2項に家事使用人の根拠を定めるわけですが、かつての法改正前は8条但し書きで家事使用人について適用除外と規定していました。その当時の解説書（松岡三郎『条解労働基準法 上（新版）』（弘文堂、1967）83頁以下）から、「家事使用人に該当するかどうか、不明瞭な場合がある。それは、結局、本条の適用事業のために使用されているか、一般家庭のために使用されているかどうか、その労働を提供される場所がいかなる種類のものであるか、さらにその労働の内容がいかなるものであるか、具体的に判断しなければならない」からであるという指摘を紹介しておきたいと思います。この点、本判決での「Xらが家事使用人に該当するとのYの主張は採用できないとはいえ、この主張には一応の根拠があるといえる」という判示部分は、家事使用人か否かの判断が極めて微妙なものであることを示唆していると思われます。

近時、外国人の家事使用人の雇用拡大について論じられているようですが、ILOが家事労働者のディーセント・ワークに関する189号条約を採択（現時点で日本は未批准）したことからも、その活用にあたっては慎重であるべきではないでしょうか（濱口桂一郎「家事使用人の労働基準法」労基旬報平成26年8月25日参照）。

3 解雇について

本判決は、Xらが家事使用人にあたらないという前提に立ち（なお労働契約法は労働基準法同様、同居の親族のみを使用する労働契約を適用除外としますが、家事使用人を適用除外としません。この

違いは先の菅野『労働法』105頁によれば、労働基準法が罰則と行政監督を伴うという性格によるようです)、以下のように解雇無効の判断を下しています。すなわち、X₁が夢子に対してその頬を殴打する暴行を加えたため、夢子が著しい拒絶反応を示したかについて、夢子がベビーシッターのうちX₁のみに明確な拒絶反応を示したとはいいい難いこと、ベビーシッター間の引き継ぎ等や連絡ノートの記載においても暴行をうかがわせるようなものがあつたことはいいい難いことなどを理由に、この事実を認めるに足りる事実はないとします。そして裁判所は、本件解雇が、多数のベビーシッターが交代で面倒をみるという体制は夢子の精神状態に好ましくないというアドバイスを、夢子が通っていた塾の経営者から受けたY代表者が、それまでの4名体制から1名が中心になって行う体制に変更するために行われた可能性を否定できないとも指摘します。以上から裁判所は、本件解雇はその解雇理由とされた事実を認めるに足りず、客観的に合理的な理由を欠くものといわざるを得ず、無効であると結論づけます。

このように本件では解雇無効と判断されたのですが、Yによる、個人家庭におけるベビーシッターの仕事は、家族、家庭との信頼関係が当然の前提とされているという主張自体は、一般に、密室である個人宅において子どもをベビーシッターに預けて外出する共働き夫婦からみれば納得のいく指摘でしょうし、仮にそのような信頼関係が失われるような行為が推認される場合、客観的で合理的な解雇理由に該当するといえないでしょうか。

4 実務のポイント

この事件についての解説を労働新聞(平成26年6月16日付)へ寄稿されている岡芹健夫弁護士は「ベビーシッターの労務提供の対象は、自らの認識と意思的確に他者に伝える術と機会を有しない幼児であることを考えると、シッターに委ねる側(多くの場合は親)としては、具体的な事実、根拠(証拠)の顕出なくして、その交代(解雇)をなし得ないというのは、いささか不安になるところもあろう」と指摘します。この点にもかかわり、厚生労働省は先の埼玉での事件を踏まえ、ベビーシッターなどを利用する場合に、①情報収集、②事前面接の必要性、③事業者名・氏名・住所・連絡先の確認、④保育の場所の確認、⑤(保育士や認定ベビーシッターの資格を持っている場合)保育士登録証や認定ベビーシッター資格登録証の確認、⑥保険の確認、⑦預けている間のみめなチェック、⑧緊急時における対応、⑨子どもの引き渡しの際の様子の確認、⑩不満や疑問の率直な相談、という10個のポイントに留意するよう注意喚起しています。一瞥して、いずれも極めて常識的な内容であり、このようなことを啓発しなければならない現状にあることを再認識させられますし、それこそ国家的規制の必要性を感じずにはられません(現に厚生労働省は利用者が事前にベビーシッターの身元を確認できるための規制強化を検討中とのことです)。なお上記各ポイントが、託児施設のない企業がインターネットを介してベビーシッターを探す必要に迫られる場合に参考になるうことはいうまでもないでしょう。

職場のさざなみ

連載第

12回

ブラック企業と言われて…

労働ジャーナリスト

金子 雅臣

1 ブラック企業の噂

—今、問題になっているらしい、ブラック企業の話なんです…。

滝島課長が少し声をひそめるようにして聞いてきた。

—ブラック企業というと、若者を食い物にする法違反を平気でやる企業のことですか。でも、それがどうかしたんですか。

私は、情報通信機器の製造販売の優良

中堅企業でもある滝島の会社とブラック企業の関連がつかめないうちに聞き返した。

—ええ、少しそのことが問題になっていましてね。ところで、そのブラック企業というのは、もう少し正確な言い方はどのような企業のことを言うんですか？

滝島は私の間にはっきりとは答えないうまま質問を続けてきた。

—法的な呼び名ではないので、正確にという質問には答えにくいのですが、就職難に乗じて正社員として採用しながら、労働基準法違反の過酷な仕事をさせて使い捨てにするような企業のことを言うもので、その手法はいろいろに言われていますが…。

—要は、若者の正社員採用に係る問題ということでしょうか。

—主には、そんなところでしょうが、最近では労働環境の悪い企業などを指して広く使われることもあるようです。飲食店のチェーンなどが話題になりましたし、最近ではエステ業界なども問題になっていますよね。

—そうした企業は、何が問題にされているんですか。

—そうですね。長時間労働をさせながら残業代が払われていないことや、高い売上目標を強制することなどですね。それに共通して告発されているのはパワハラですか。

—なるほど、でもつまるところは労働基準法などの法違反をしていることが問題なんですよね。高い目標値の設定などは、ただちに基準法違反とはいえないような気がするんですが、どうなんです

か。

滝島はあらためて確認するように言った。

——そうですね。目標ですか、いわゆるノルマがあまりにも過酷ということになれば問題ですよ。エステ業界の告発でもノルマで施術回数券の押し売りをしたり、エステに関連した基礎化粧品や栄養剤の販売が問題になっていましたね。

——それは強制したということですよ。

——ええ、売り上げを休憩室に貼り出したり、上司が怒鳴るなどパワハラがあったということですね。怒鳴るなどがなくてもやんわりと強制されて、自腹で商品を購入させられるケースなどもあったようです。

2 PIPの導入

——うちはそんなことをやっているわけではないのですが、それでもブラック企業呼ばわりをされて、どうするかということなんです。

滝島は気を取り直すようにして、本題に入ってきた。

——ネットかなにかに書かれたということですか。

私は、半信半疑で問い返した。

——いや、ネットではないんですが、社内メールで書かれたんですよ。

——誰かが冗談半分というか、軽い気持ちで書いたということですか。

私は、社内問題であることで、少し軽い調子で応じた。

——そうなんです、それに少し社外にも広がっているし、問題が問題だけに放

っておけないのではないかとということなんですけど…。

——問題が問題というのと…。

——実は、いまわが社では、話題のPIP (Performance Improvement Program) を取り入れて業務改善の真っ最中なんです。そのやり方をめぐってわが社のやり方はブラック企業だという噂を流しているヤツがいますね。

——なるほど、確かにPIPによるノルマが新手的リストラの手法という話もありますから、そこの関連で言われているのかもしれませんがね。

——でも、それって過剰反応というか、悪質な言いがかりという気がするんですけど…。

滝島は語気を強めた。

——皆さんの側からすれば、いいがかりに見えるかもしれませんが、PIPで業績改善が見られない場合には解雇もありうるということが、従業員側からは「目標による管理」つまり新たなノルマ強制システムだということになりかねませんからね。

私は滝島をなだめるつもりで言ったが、滝島には通じなかったようだった。

——さきほどのお話のエステ業界と同じやり方だということですか。

心外というふうに滝島は目を見開くようにして言った。

——解雇もあるという点を強調すると、そのようになりかねないということです。

——それは、あくまで「ありうる」ということで、まずは業務成績不良な社員への業務改善が中心テーマですからね。「改善の見込みがない」というのはよほ

どのことですから…。

—あくまで労働契約法第16条の解雇制限による「客観的に合理的な理由があり、かつ社会通念上相当と認められる」ということが大前提ですよ。

私は再確認するように言ってみました。

—そうですね。そうした点は踏まえているつもりなのですが、それなのにブラック企業だということですから、許せないということなんですよ。

滝島はため息をつくようにして言った。

3 ハローワークへの告発

—それなら説明が不十分、もしくはやり方が拙速で誤解を与えていることは考えられませんか。

私はなだめるように言ってみました。

—そんなことはないとは思いますが、もしそうだとすると外部への吹聴は許せないことです。

—先ほども言われていた、社内メールだけでなく外部へもという内容はどんなことですか。

—ハローワークへの告発があったらしいんです。

—えっ、労働基準監督署ではなくハローワークですか。

私は、滝島が言い間違えたのかと思って聞き直したが、間違いではなさそうだった。

—求人の件でハローワークに行った時に、「お宅の企業についてブラック企業という噂があるのだが…」と言われましたね。

—噂ですか…。

私は、この話を聞いて滝島の過剰な反応の原因が分かったような気がした。

—そうなんです。「問題があるということになると、求人受付ができなくなる」と言われたんですよ。

—それで、その噂の出所については、何か言われましたか。

—いや、役所ですから、それ以上は言えないということらしいんですが、どうも口ぶりからは告発電話があったようなんですよ。匿名なので断定はしていないようでしたが…。

—なるほど、ハローワークとしても厚生労働省から通達が出ていることもあり捨て置けないということでしょうね。

—えっ、通達が出ているんですか。それじゃあ、ウチは完全にブラック扱いされるということですか。

—いや、そんなことはないでしょう。第一、滝島さんの企業は定着率が高い優良企業ですから…。

滝島は、私の慰めるような言い方にホッとしているようだった。

4 犯人探しへの焦り

—通達が出ていることもあるので、ハローワークも求人受付などで慎重になっているということでしょう。典型的なブラック企業のやり方に嘘の求人条件を提示するというものがありますから…。

—それは、わが社ではありえないので問題外です。

—それなら、ハローワーク対策よりも、企業内での理解に努めることの方が大切なんじゃないですか。

—でも、人事サイドではやはり犯人探

しが大切だという声大きいんですよ。恐らく、社内メールの犯人が、ハローワークへの告発をしたのではないかということですよ。

—まあ、断定はできないでしょうが、可能性はあるということですか。

—社内メールは当然のことですが犯人は分かっているので処分は簡単なんです。それで大した処分にはならない。

—もっと、厳しい処分をしたいということですか。

—そうです。わが社の就業規則では、就業時間内に会社のメールで私的なことを書いたこと程度でしたら、嚴重注意かせいぜい戒告ということです。でも、内部告発による会社の信用失墜行為となれば、解雇も含めた厳しい処分ができるということなんです。

—でも、証拠がないし、そのことを決めつけて重い処分を強行した場合の社内の反応も考えた方がよくないですか。

—社内の反応ですか…。

滝島は少し考え込むようにして黙り込んだ。

—ええ、PIPの議論をこれからしていくのに悪影響がでないかということです。

5 過剰反応は逆効果

—先ほどの「改善見込み」の判断についてのハードルを明確にしないなかでの誤解だとすれば、その誤解を処分で切り捨てたことになり、ますます不信感が職場に広がらないかということですよ。

私は滝島が判断しかねているようだったので、重ねて言ってみた。

—確かに、その判断については社内的にも少し議論のあるところでして…。

—それなら、なおさらですね。せめて、裁判などが言っている①能力低下が労働契約の継続を期待できないほどのものか、②改善矯正の機会を与えているか、③今後の指導改善の見込みがない、などの「客観的合理的な理由」がないかぎり解雇はしないというような基準は示していく必要があるんじゃないですか。

—犯人探しや処分よりそちらの方が先ということですか。

—そうですね。PIPがまさにリストラの手法で、貴社がブラックだなどと言われないように、社員に安心感を与えることが必要じゃないでしょうか。そのためには、まず解雇不安という疑問に答えれば、自然に解決するような気がするのですが、どうでしょう。

—やはり、ブラックと言われたことに過剰に反応していますかね。

滝島は少し反省するような言い方をしてきた。

—そうですね。違うなら何もそこまで過剰反応することもないのでは…ということですよ。

—その意図がないのに、過剰に反応してしまえば、痛くもないハラを探られかねないということです。それに、そこにこだわることで、肝心の制度の導入が進まなくなれば元も子もなくなる。

—確かに、ここは本筋に戻って冷静になれということですか。どうやら、我々はブラック企業などと言われたことで感情的になっていたようですね。

滝島は自問自答するように言った。

「事例」で考える労働法

〈第76回〉

過労死防止対策推進法と企業の実務対応

社会保険労務士（元労働基準監督官）
北岡 大介

Q：平成26年通常国会において、過労死防止対策推進法が成立したと新聞報道で承知しておりますが、同法は如何なる法律でしょうか。また同法が本年11月1日に施行されることによって、企業実務にどのような影響があるのでしょうか。

はじめに

平成26年通常国会の会期末において、議員立法（衆院）で過労死等防止対策推進法が可決成立しました。新聞各紙の報道を見る限り、好意的な評が目立つ法律ですが、そもそも如何なる法律でしょうか。また本年11月1日に施行された後、企業実務に如何なる影響が予想されるか、法的論点を中心に以下解説致します。

1 過労死防止対策推進法の概要

同法はまずその目的として過労死や過労自殺を社会の損失ととらえ、国の責任で防止対策を実施するよう促すとしており、具体的には①過労死等の実態の調査・研究等、②国民の関心と理解を深める啓発、③相談体制の整備、④民間団体

の活動支援等が盛り込まれ、さらに国会に対する過労死等対策の年次報告書提出、11月の啓発月間などが規定化されています。

まず同法が対象とする「過労死等」は過労死、過労自殺の表現に見られる「死亡」のみならず、過重労働等による脳心臓疾患もしくは精神障害などの「傷病」も含まれることとされています（同法2条）。また「脳血管疾患、心臓疾患や精神疾患」に限られず、「など」の文言の通り、文言上、その他傷病も業務において過重な負荷または強い心理的負荷を受けたことに関連する場合はこれに含まれる可能性があります。

政府は以下のとおり、「過労死等」の防止のための大綱策定、実態調査や効果的な防止等に関する調査研究、周知啓発等を行うこととしていますが、さらに、調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとなりました（同法14条）。

①政府が過労死等の防止のための対策に

関する大綱策定。大綱策定には、被災労働者・その家族らの代表を含む「過労死等防止対策協議会」の意見を聴くものとされた。

②政府は大綱に基づき、過労死等防止のために4つの対策を実施。

・過労死等の実態の調査をし、過労死等の発生の原因を明らかにするために、防止に関する調査、研究等を行う。

・過労死防止の重要性の啓発を行う。11月を過労死等防止啓発月間とする。

・相談体制等の整備。

・民間団体の活動に対する支援。

③政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況を国会に年次報告する。

④調整研究等の結果を踏まえた法制上・財政上の必要な措置を講じる。

⑤法施行後3年を目処に、法律の施行状況を勘案して、必要な措置を講じる。

ことになるものです。過労死防止法は、労基法が定める労働時間や休日などに関する規制、安衛法が定める安全衛生に関する詳細な規制などの具体的な規定を定めるものではありませんが、それらの具体的で詳細な規定の解釈と運用をする際の理念を定めたものなのです（労務事情1280-68）

思うに上記下線部分の見解については、法条文の目的が「過労死等に関する調査研究等について定めることにより」等と明記されていることから、法文から直ちに同見解を導き出すことは困難と考えます。ただし今後の労災民訴事件などにおいて、裁判所が本法を引用し一つの参考にする可能性は否定できず、実定法上の法解釈に間接的な影響が生じる可能性自体は否定できないものと思われます。

2 同法の法的性格

まず、そもそも同法が如何なる法的性格を有するかが問題となります。これについては現時点で2つの見解がさしあたり挙げられます。

①今後の調査研究・周知啓発上の根拠、法制検討の工程表を示す法であって、実定法上、影響を及ぼす法律ではない。

②過労死防止のための「基本法」の性質を有する。

同説を主張される労働弁護団幹事の玉木一成弁護士は以下論考において、次の通り解説されています。「過労死防止法は、労基法や安衛法の適用について、過労死等の防止という理念から、一層の徹底を図って、各法律の解釈と運用を行う

3 今後の過労死防止対策に係る大綱策定・調査研究等のありかた

同法の大きな特徴としては、過労死防止対策等に係る政策（大綱等）決定プロセスに、被災労働者・その家族らの代表らの参画を明文で認めた点にあるかと思われます。現行の労働法制は全国規模の労働組合代表も参画する労働政策審議会での議論を踏まえ、概ね策定されていますが、労働者個人らの代表の直接参画を法定で定めた同種立法は見あたらず、この点が極めて特徴的といえます。

労働弁護団幹事の玉木弁護士は前述した論考において、この点を次のとおり高く評価しています。「過労死弁護団全国連絡会議も被災労働者、その家族、遺族の被害救済だけでなく、過労死防止のた

めの政策立案、提言をしていくことがより重要な課題となりますので、その一層の充実を図るため、その組織体制を図る必要があります。また、厚生労働省をはじめ関係各団体との連絡、調整を一層緊密に行っていかなければならないこととなります。」「さらに…法制上または財政上の措置を充実させ、実現していくこと、また、3年を目処に予定されている過労死防止法の改正を含む措置を行うために、過労死防止法の成立を実現した超党派議員連盟を基盤とする各政党との連絡、調整も引き続き緊密に行っておくこととなります」

過労死防止対策の立案にあたり、様々な利害関係者とりわけ深刻な被害を受けた当事者たる労働者及びその遺族らの声を聞くことは極めて意義があります。過労死弁護団等がこの声をサポートするのも当然でしょう。

ただ、その一方で政策決定にあたっては、真摯に過重労働・健康障害の防止に配慮しつつ、日々、経済・生産競争に取り組む企業側の声を十分に聞くことも、実現可能性の高い的確な法施策の立案・実現という観点から極めて重要といえます。また健康障害防止の観点から言えば、産業保健分野の専門家による科学的な見解を踏まえた検討も必要不可欠です。

今後、過重労働防止対策に係る施策検討に際し、バランスの取れた議論と政策検討がなされることが、これまで以上に望まれるものであり、検討の推移を注視する要があります。

4 脳血管、心疾患、精神疾患による死

亡と会社の法的責任再考の要

今後、過労死防止に係る調査研究が進められることとなりますが、そもそも最近の労災民訴事案をみる限り、いわゆる「過労死」という概念自体が多様化してきているように思われます。恐らく「過労死・過労自殺」という言葉から、最も連想されるのが、極端な長時間労働による脳心・精神疾患事案と思われていますが、そのリーディングケースとして、今日においても挙げられるのが、電通事件最高裁判決（最2小判平成12年3月24日）です。同判決の調査官解説では、過重労働とうつ病、自殺との因果関係、予見可能性について次の整理を行っています（電通事件最高裁判決調査官解説（法曹時報52-9-332））。

「本判決が、Aの業務の遂行とAのうつ病罹患による自殺（厳密には、その死亡に伴う各種の損害項目）との間の相当因果関係を認めた原判決の判断を是認することができるとしたことは、自然の帰結であったと考えられよう。」（太字筆者）

確かに電通事件判決の事実認定を前提とすれば、異常な長時間労働が認められ、当該事実を使用者側が認識していることをもって、うつ病発症さらには自殺との因果関係や使用者の予見可能性を認めることも「自然の帰結」として肯定しうるようにも思われます。

その一方、最近の裁判例の中には電通事件最高裁とは異なり、「異常な長時間労働」が見られない労災民訴認容事案が登場しています。例えば、客観的過重労働の事実を否定しつつ、使用者側の具体的予見可能性を根拠に安全配慮義務違反

の成立を認める事案（デンソー（トヨタ自動車）事件 名古屋地判平成20.10.30 労判978-16）では次の通り判示するものです。「(客観的過重労働)に至らない程度の過重な業務に従事させている労働者についても、そのまま業務に従事させれば心身の健康を損なうことが具体的に予見されるような場合には、その危険を回避すべく業務上の配慮を行うべき義務があり、これを怠れば同義務の不履行となる」

水島郁子阪大教授はこれらの裁判例の動向を踏まえ、最近の安全配慮義務違反事案の中には「労働者の年齢、健康状態等に応じて従事する作業時間や内容の軽減、就労場所の変更など適切な措置を取るべき義務」「(上記)の安全配慮義務が問題になるときは使用者の認識等(具体的予見可能性)の存在が必要」(労働法の争点136頁)となる新たな事案類型が生じているとの整理を行っています。

以上のとおり、電通事件型のみならず多様な過労死事案類型が生じており、裁判例も事案類型毎の適切な判断を模索している途上のように思われます。このような中、労災民訴の認容事案を全て「電通事件」類型に同一視し、具体的予見可能性など個別ごとの認定判断を抜きに、一律に使用者責任のみを拡大するような論議は的を射たものとはいえ、調査研究の一層の進展が望まれます。

さいごに

同法は事業主に対する定めとして、「過労死等の防止のための対策は、国、地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に行わなけれ

ばならない」(同3条1項)、「事業主は、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するよう努めるものとする」(同4条3項)に留まり、直接事業主に何らかの義務を課す法律ではありません(なお前述2の通り、「基本法」として労基法等他法の解釈・運用の理念として一定の影響が生じるか否かで見解の相違あり)。

同法からただちに企業側が何らかの対応を迫られるものではありませんが、本法成立を契機に、今後ますます「業務における過重な負荷」「業務における強い心理的負荷」、とりわけ月80時間を超えるような法定時間外労働の常態化は厳しく批判されることとなり、労基署による監督指導の強化等が予想されます。厚労省は本年11月を「過重労働解消キャンペーン」と定め、監督指導の強化や無料の電話相談などの取組を行うこととしており、企業側としても労働者の過重労働・健康障害防止に積極的に取り組む必要があります。また過労死等の防止対策として、国民(従業員とその家族含めた)への意識啓発と地域の医療体制等を含めた産業保健の充実も極めて重要であり、この点でも国、地方自治体、医師会等の対策強化が進むことが望まれます。

正社員からの脱落



増田明利

それでは皆さんサヨウナラ

「正社員で働けたのは2年前（2012年9月）までです。勤めていた会社が大半の業務を海外移転することになって自主退職したわけですが、実際はリストラみたいなものでした」

これ以来、定職に就けたことがないという長嶺さん（仮名・53歳）はハローワーク通いが日課になっている。

「元々の職場はプラスチック部品成型加工会社です。昭和59年に学卒で就職したから約29年勤めたわけですが」

会社の規模は社員300人程の中堅企業だが自動車や電機大手の協力会社として相応の業績を維持し続けていた。

「仕事の割合としては自動車関連5割、電機関連3割、OA関連2割で推移していました」

長嶺さんが担当した業務は生産管理、資材調達、庶務等の部署。真面目にコツコツ働いてきた。

ところがこの10年の間に家電関連が減り続け、それに比例して売上も落ち込んでいった。

「リーマンショックの後は内需の不振

や原材料の高騰が重なってリストラの連続でした。会社の空気は澁んでいた」

会社の窮状は重々承知していたが、現実には「もう貴方にやってもらう仕事はなくなりました。自発的な退職をお願いします」と通告されたときのことは今でも鮮明に記憶している。

「全身総毛立つというか、来るべきものが来たというか…。そりゃ嫌なものだし気持ちが折れますよ」

経営幹部が生き残りのために下した結論は海外への移転。

「もう日本ではやっていけない。大手が生産拠点をマーケットの拡大が望める地域に出ていく時代だ、操業を続けるには一緒に出ていくしかない。このままでは座して死を待つだけ。そういうことでした」

法人登記上の本社は日本に置いておくと、国内に残すのは開発部門と連絡事務所だけ。移転先はインド。

「最初は中国へ行くらしいという噂が先行していたのですが、反日感情が強いことと賃金の上昇が懸念されるということで、より人件費が安く済むインドに決まったらしい」

ただし、これも当面の間という注釈付きで将来的にはベトナム、ミャンマー、バングラデシュ等に再移転することも想定しているということだった。

「経営陣としては生き残っていくためには当然のことなのでしょう。潰れたら元も子もないわけだから」

経営のグローバル化とか世界戦略等という文言は発注元である大手企業のことだけだと思っていたが、そうではなかったのだ。

「会社に残れたのは全在籍者の7割程度でした。生産部門だと製造ラインの設計や工作機械のプログラミングができるエンジニア、機械のメンテナンスができる技師。これぐらいですよ。一般的に言う作業技能職は向こうで指導的な仕事をする熟練者以外は全員が整理対象でした」

長嶺さんのような管理部門にいる者だと、まず若いこと。あとは英語力。

「現地採用の社員とコミュニケーションがとれなければ話にならない。日常会話ぐらい可能な英語力を付けろ。こんなことを言われました。この時点で無理な話です。要は辞めてくれということだと悟りました」

希望退職の条件は勤続年数を細かく区切り退職金の上乗せをすることと、希望者には退職後半年間は転職支援会社に掛かる費用を会社が負担するというもの。

「正式に退職したのは平成24年9月末ですが、その1か月前に名前だけの資材管理部次長になりました。希望退職に応じたご褒美に名誉昇進したわけです」

最後の出勤日は終業後に女子社員から花束をもらい、会社が手配したハイヤー

で自宅まで送ってもらった。これで約29年勤めた会社とは縁が切れた。

60社にアプローチするも再就職ならず

「退職して1週間後に書留郵便で離職票が届きました。管轄のハローワークで失業手当の申請と求職申込みをし、同時に転職支援会社のオフィスに通うようになったのですが再就職となるとねえ…。厳しいものですよ、本当に」

転職支援会社では有効な履歴書や職務経歴書の書き方、パソコン操作のトレーニング、様々な資格取得に対する講習等を受けたが具体的な職業紹介はやってくれない。

「支援はするが再就職先を見つけるのは自分自身ということです。新聞の求人広告は隈なくチェックすること、ハローワークや人材銀行には足繁く通い情報を集めること。そんなこと分かりきっているけどね」

長嶺さんは事務職、営業職を中心に就職活動を試みたが結果は散々だった。立ちだかったのは年齢の壁。

「全国紙の求人広告だと業種、職種を問わず40歳迄というのがひとつの区切りになっています。50歳以上も対象になっているのは専門職か経営幹部。わたしには無理ですよ」

ハローワークの求人票には年齢に関して明記していないものもあったが、これは年齢不問というわけではないのだ。

「何社か電話連絡してみたことはあるけど、年齢を問われて答えたら応募は締め切りましたと電話を切られたことがありました。ハローワークの方が連絡して

くれた場合でも、年齢構成を考えると30代の方が望ましいとか、部門長より年長の方は遠慮して頂きたい等、やんわりだがはっきりお断りでした」

長嶺さんが電話連絡したのは約60社、履歴書を送付したのは20社ぐらい。面接まで辿り着けたのは4社だけ。

「結果を言えば採用通知は一枚も来ませんでした」

公的機関であるハローワークでもこれなのだから求人情報誌や折り込みで募集しているところをもっとひどい。

「運送会社が事務、車両管理募集という求人を出していたので面接に行ったら実は運転手兼作業員の募集だったとか、ハウスマンテナンスアドバイザーという募集はシロアリ、ネズミ駆除の訪問営業だったとか。他にも社員募集と言っているが実は業務委託で社会保険なしというインチキなものもあった」

長嶺さんは職種、給料等で高望みをしなければ最悪でも半年ぐらいで再就職が叶うと思っていたが淡い期待だった。

「失業手当は1か月当たり約21万円、期間は330日。ですが生活を維持していくのはきつかった」

まず前年度の住民税がドサッと来るし退職金にも課税される。最も大きいのは社会保険料で自治体の国民健康保険や国民年金の負担が会社員時代の倍に跳ね上がった。

「子ども2人の教育費も重たかった。退職したときに上の娘は大学3年生で下の息子は高校1年生でした。息子は都立高校だったので負担は少なかったけど娘は私立大学だったから年間の授業料が約90万円でした。預貯金を取り崩すしかな

かったね、学費は何とか払ってやれたけどお小遣いやクラブ活動に必要なものはアルバイトして賄っていた」

正直な話、月々支給される失業手当から生活費全般と社会保険料を支払ったら赤字。

「妻は専業主婦だったのですがファミレスの半日パートに出るようになったし、わたしもハローワークに申告してドラッグストアで1日4時間のパート仕事を週2日やっていました」

失業手当受給中に短時間でも就労して収入があると、その分は減額されるが長嶺さんの場合は窮状を加味してくれ、内職ということにしてもらえたから減額措置は取られなかった。しかし、これでも生活はカツカツだった。

「肝心の職探しは目安としていた半年経っても目処さえ立たない有り様で…。もう正社員に戻るのは無理かなと感じていました。現実にそうなったわけだけども」

失業1年、オヤジフリーターに

「失業手当の支給があと2か月となった段階で、もう贅沢や理想を言っている場合じゃない。正社員云々、職種云々よりもまず働いて収入を得ることに方向転換しました。空からお金が降ってくるわけじゃないから」

都市部では正社員の三文字に目を瞑れば仕事がないわけではない。パート、アルバイト、派遣なら求人はある。ハローワークでも非正規の求人は正規の倍以上あるのだ。

「正社員での再就職は9か月近く奔走したのに全減だったけど、非正規に方向

転換したら2週間でふたつ見つかった。ひとつは宅配会社の地域配送センターで、電動自転車の後ろにリヤカーを繋げて集荷、配送するものです。もうひとつは生鮮コンビニの店舗スタッフ。こういう仕事なら50代でも何とかなるんだな」

現在は朝8時から正午迄宅配の仕事をやり、一旦帰宅して午後3時から夜8時迄コンビニで働いている。

休むのは月曜日だけだから月の稼働日数は24~26日。時給はどちらも1000円だから月収は約22万円。

「コンビニの方は学生アルバイトが突然辞めたり主婦パートの人がドタキャンしたりすると延長することもある。そういう場合は月1万円程増収になります。ただし疲れますけどね」

土日、祝日に出勤する代わりに月曜日を公休日にしたのはハローワークに通うためだ。

「月曜日は新着の求人票が公開されるんです。可能なら正社員に戻りたいから求人情報はチェックしているのですが現実には厳しいな…」

長嶺さんは職業訓練を受けることも検討したが貿易事務、経理、IT関係は35歳迄という年齢制限が掛けられていた。50代だとヘルパー、ビルメンテナンス、警備等に限られる。

「その上、職業訓練を修了しても就職を保証するものではないという注釈が付いている。これではやる気にならない」

現在の生活については「まあ、何とか人並みの暮らしができています」という。

「妻も1日5時間働けるところを見つけてきましたね。持ち帰り寿司店で調理補助や接客をやっています。わたしが会

社員だった頃も配偶者控除の枠の中で納まる範囲で働いていた時期があったのですが、現在はこういう状況なので稼げるだけ稼ぐと言っている。女は強いと思う。感謝していますよ」

50代の夫婦が揃ってフリーターというわけだが2人合わせた月収は約33万円。社会人になった娘も月3万円を家に入れてくれるので生活が破綻するというような危機的状況は回避できている。

「住まいは相続したもので築38年のあばら家だけど持家ですしね。贅沢しなれば生活していけます。だけど、これは東京で暮らしているから何とかなっているんだよ。地方では非正規の仕事さえ少ないというでしょ。40代、50代で失業したらどうなるのだろうか。一家離散、ホームレス、自殺…。そういうケースは多いと思う。嫌な世の中だよ」

50歳過ぎて非正規労働を掛け持ちしてみても分かったのは、使う側がいかにか安く使い倒すしか考えていないことだ。

「生鮮コンビニでは正社員は店長だけ、あとはパートとアルバイトがシフトを組んで切り盛りしている。仕事もレジ打ちや商品補充だけでなく本部への発注や売上計算までやり、最終シフトの人は店の清掃もやる。これだけ働かせるのに昇給なし、賞与なし、交通費も支給しない。言葉はきついが使い捨て、都合のいい人たちなんだ」

ここのところ企業業績が回復しているというが、それは非正規の低賃金、低処遇に支えられているからだ。このまま企業が働く人たちを踏みつけて利益を上げていくのだとしたら異常なことだ。

まこやんが行く

男の背中

労働Gメン
まこやん

土砂崩壊事故

ある夕方、警察署から「水道管理設工の作業中、土砂が一部崩壊して作業員が埋まった」との一報があった。

まこ「どんな事故なんすか」

警察「道路に埋設された水道管の取り換え工事なんですけど、重機で道路を掘り返し、既設の水道管を撤去し、新たに管を設置していたら、掘り返した溝の側面の土砂が崩れ、作業員の一人が埋まったみたいです」

まこ「被災者は？」

警察「すぐに助け出されて救急搬送されました。腹部を圧迫されて臓器の一部が損傷していますが、命に別状はないです」

すぐさま、数名の監督官を連れて現場に向かったが、到着した時には日も暮れて真っ暗。投光器などの照明は設置されていたが、「道路に溝が掘られており、その一部が崩れた感じになっている」ことがわかるだけで、詳細がつかめない。

とりあえず、この日は写真撮影と、簡単な測量だけをし、明日の朝から警察と合同の現場検証を行うことになった。

事故再現の検証

翌日、すごく早起きし、署に向かう…程なく当日のメンバー

Y 監督官、A 監督官、ルーキー君の3人も集まって、8時前に署を出発し、9時頃に現場に到着。

ほどなく警察官もやってきて合同での現場検証が始まった。

「どのように作業が進められ、どのように土砂が崩壊し、どのように被災したのか」を明らかにするため、いったん溝を埋めて作業開始前の状態に戻し、掘削工事を再現することになった。

午前9時30分……道路の埋め戻しが終わり、再現がスタート。重機（バックホー）により、溝が掘られていく。

午前10時30分…作業は進むが、事故発生時の状況を再現するまでにはまだ相当な時間がかかる様子。屋外なので非常に暑い、黙って作業を見守る。

午後0時……作業中断。作業員も休憩をとる。警察官と一緒に近くのレストランで食事。とりつかれたように、店のお茶を飲みまくる。



『パパの働き方が社会を変える!』
吉田大樹 著
労働調査会
1400円+税

子育てに参加する父親の風景をよくみかけるようになった。スーパーで抱っこ紐姿で買い物する姿や、保育所や学童の送迎する姿など――。

これらは数年前にみかけると珍しく目立っていたことであった。こうした変化の背景には、国による旗振りや先進的な企業の取組みが好感を持って迎えられたことなどがあり、子育て世代の意識も変わってきたといえそうだ。

先日の厚生労働省でも「イクメン推進シンポジウム」が開催され、父親の子育て両立支援に力をいれている企業や理解度の高い上司などが表彰されていた。

意識はもちろんのこと、やはり働き方を変えていくことで、このような父親の顔が見える社会につながってきたのではないだろうか。

アベノミクスでは、女性活躍推進を掲げているが、「孤育て」の状況で共働きとなった場合、仕事も子育ても母親に集中してしまえば、多くの女性は活躍以前に疲弊してしまう。

それゆえ、父親の子育ての参画が、女性活躍のカギとなるともいえそうだ。

そのためにも、父親の働き方を見直してみようというのが本書である。

無理だとあきらめず、自分でできる小さな一歩を紹介している。

著者が労働専門誌の記者出身のジャーナリストであることから、労働政策と法律の視点から読み解いているのが特徴的

だ。

第1章では父親たちの長時間労働の現状を父親の働き方の観点から分析している。

第2章では健康に働くために労働安全衛生法から言及している。労働者の健康を守るための法律として同法が規定され、健康診断や喫煙対策などをなぜ実施するのかわかりやすく解説されている。

また、第3章、第4章では、著者のワーク・ライフ・バランス論から働き方について考察している。働くことの意味を再考して、柔軟な働き方ができるよう労働時間管理の在り方や休暇の取り方としてインターバル休息の提案などもなされている。

第5章の「パパになる前の思い、そしてパパになってからの思い」では働き方や子育てへの思いの原点について語られている。アルバイトの時に経験した「遊び心」を持って働くことが、心の余裕につながっているというエピソードなどは、著者の人となりが見える。

第6章では、来年度から運用される「子ども・子育て支援新制度」について、父親も知っておいてほしい点のポイントが解説されている。

最終章では明日にでも実践できる社会を変えるために何ができるかが提言されている。また、それぞれの父親の生き様にクローズアップしたコラムも収録され、彩られている。