

労働法学研究会報



最新労働
事情解説

心の不調を悪化させない正しい 知識と対応

—メンタル疾患がある部下をもったら等、事例を通して
知識と実践的対応を学ぶ—

日本大学医学部教授：渡邊 登

Point1 ストレス対処法

Point2 管理職に求められる態度

Point3 部下への対応法

連載1

よくわかる！労働判例ポイント解説

外国人研修・技能実習制度と賃金
デーパー加工サービス事件 畑中祥子

連載2

現代組織の人間関係 職場のさざなみ

現場の様変わりーセールスマンの交通費事情 金子雅臣

連載3

「事例」で考える労働法

改正労働契約法における無期転換制度 北岡大介

連載4

東京の労働事情取材記

派遣の資格 増田明利

連載5

春夫と秋子の労働問答

異議を述べないと同意したことになるのか 直井春夫

連載6

まこやんが行く

監督官と「しゃべくり」 まこやん

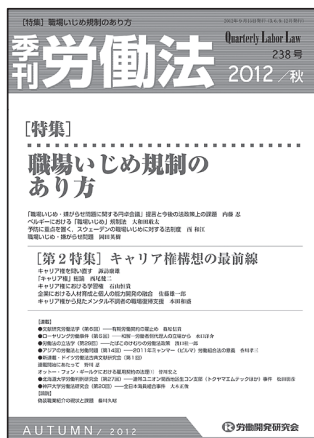
紹介

『地域を豊かにする働き方』

季刊 労働法 238号

平成 24 年 9 月 15 日発売

【特集：職場いじめ規制のあり方】



- 「職場いじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」提言と今後の法政策上の課題 内藤 忍
- ベルギーにおける「職場いじめ」規制法 大和田敢太
- 予防に重点を置く、スウェーデンの職場いじめに対する法制度 西 和江
- 職場いじめ・嫌がらせ問題 岡田英樹

第2特集「キャリア権構想の最前線」

- キャリア権を問い直す 諏訪康雄
- 「キャリア権」総論 西尾健二
- キャリア権における学習権 石山恒貴
- キャリア権から見たメンタル不調者の職場復帰支援 本田和盛
- 企業における人材育成と個人の能力開発の融合 佐藤雄一郎

他に連載、研究論文など多数掲載。

●今年3月に厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」が「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を取りまとめました。この数年でずいぶん議論の進んだ職場いじめへの対応がまた一歩進んだといえそうです。

提言を踏まえ、行政がどういった具体的取組みを進めるのか注目しなければなりません。次号では、新たな段階を迎えた職場におけるいじめの問題を特集で取り上げます。

第2特集では、労働者のキャリア権をめぐる最前線の情報を提供いたします。

年間購読料 9,240 円／各号 2,310 円

特集「有期・パート・派遣法制的な基本的視座」

237号 2012.6.15 発行

特集「紛争解決システムと労使関係立法改革」

236号 2012.3.15 発行

特集「雇用・就労分野における障害者差別禁止法制的展開と課題」

235号 2011.12.15 発行

特集「労働法のエンフォースメントを考える」

234号 2011.9.15 発行

特集「職場の安全衛生・健康と法律問題」

233号 2011.6.15 発行

季刊労働法 購読申込書		年間購読料(税・送料込み) 9,240円	
団体名(氏名)			
所属・役職(職業)			
担当者名			
住所	〒		
T E L			
Eメール			
年間購読申込()号から / 単号購読()号×()冊			

FAX ▽ 0 3 - 3 2 3 5 - 1 8 6 5 ▽

株式会社 労働開発研究会

〒162-0812 東京都新宿区西五軒町 8-10 臼井ビル 5F

TEL03-3235-1861 FAX03-3235-1865 <http://www.roudou-kk.co.jp/rkk@roudou-kk.co.jp>

CONTENTS

4	最新労働事情解説 心の不調を悪化させない正しい知識と対応 —メンタル疾患がある部下をもったら等、事例を通して知識と実践的対応を学ぶ— 日本大学医学部教授：渡邊 登
6	1・ストレスとは何か
9	2・職場不適応症の分類と症例
12	3・さまざまな症状
14	4・うつ病
19	5・新型うつ病
21	6・双極性障害
22	7・統合失調症とは
23	8・メンタル疾患がある部下への対応
26	連載1 よくわかる！労働判例ポイント解説 外国人研修・技能実習制度と賃金 デーパー加工サービス事件 畑中祥子
32	連載2 現代組織の人間関係 職場のさざなみ 現場の様変わり—セールスマンの交通費事情 金子雅臣
36	連載3 「事例」で考える労働法 改正労働契約法における無期転換制度 北岡大介
40	連載4 東京の労働事情取材記 派遣の貧格 増田明利
44	連載5 春夫と秋子の労働問答 異議を述べないと同意したことになるのか 直井春夫
46	連載6 まこやんが行く 監督官と「しゃべくり」 まこやん
50	紹介 『地域を豊かにする働き方』

心の不調を悪化させない正しい知識と対応

—メンタル疾患がある部下をもったら等、事例を通して知識と実践的対応を学ぶ—

講師●日本大学医学部精神医学分野 教授

渡邊 登 (わたなべ のぼる)



Profile

日本大学医学部精神医学分野教授・医学博士、駿河台日本大学病院精神神経科部長。

1976年、日本大学医学部卒業。1980年、同大学院（精神医学）修了。

1984年、国立精神衛生研究所研究員、厚生省保健医療局精神保健課併任。

1986年、国立精神・神経センター精神保健研究所研究室長。

2001年、日本大学医学部精神医学分野助教授。

2003年、駿河台日本大学病院精神神経科部長を兼務。

2007年、現職。

職場不適応症を専門分野に、大学病院にて最先端の医療に携わりながら、産業医として職場のメンタルヘルスの向上に取り組む。『自分が「うつ」に思えてきたら読む本』（日本実業出版社）、『専門医が解決！心の悩み』（ナツメ社）など、著書多数。

業務の複雑化や高度化等で働き方は変化し、様々なストレスが生じるようになっております。メンタル不調にも様々な症例が見られるようになり、職場での管理も一律的な対応では難しくなってきました。職場の人間関係も変化する中で、メンタル不調者を早期に発見しまた悪化させないために、現場で求められる適切な対応とは何か、企業の担当者にはどのような知識が求められるのでしょうか。

本例会は産業現場に精通され職場のメンタル不調者治療の第一線で多くの症例に取り組まれる渡邊先生を講師にお招きし、最近の職場の心の病に関する事例を交えて、正しい理解と適切な対応のポイント等ご解説いただきます。

本定例会のポイント

Point 1 ストレス対処法

ストレス対処法として、まず運動があげられる。週に3日、1回30分以上、楽しく続けられる有酸素運動がお勧めである。楽しく続けられることが欠かせない。楽しくないとストレスになる。最寄り駅の1つ前で下車して余計に歩く、エレベーターを使わずに階段を使うなどでもよい。次が、リラクゼーション法。自律訓練法は、専門的で取り組みが難しい。一方、呼吸法は、ヨガや太極拳の呼吸と同じで、ゆっくり息を吐けばよい。これにより脳の中にセロトニンが増え、心の平安を招く。アロマセラピーや、社外に親しい人たちとのネットワークを作ることもストレス解消に役立つ。井戸端会議やトランプ遊び、温泉めぐり、カラオケでもかまわない。以上のようなストレス対処法を身につけ、ストレスと出会ったら手軽な方法から始めればよい。

Point 2 管理職に求められる態度

職場のメンタルケアで管理職にまず求められるのは、相談と助言である。そのためには「気づき」が欠かせない。部下の言動がいつもと違うなどに気づけば、相談や助言に結びつく。個室で話を聞いて、情報提供をし、「私の力だけで、あなたの状況がよくならなければ、専門家の力を借りてみましょう」と応じる。上司が部下の話を聞く際、上司だからといって完全な答えを常に与えられるわけではない。「なるほど君の苦しい気持ちはわかったよ」と部下の気持ちをくみとる姿勢が重要。部下を暖かく支えるには、常日頃「困ったら、相談に来なさい」との声掛けをしておこう。また、結論を急がないこと、プライドを傷つけるような発言をしないこと、プライバシーに配慮することも大切である。

Point 3 部下への対応法

叱っていいのか、励ましてはいけないかという現場の悩みがある。叱って心の病気が改善すれば精神科医はいらない。励ますと期待に応えようと焦ってかえって消耗する。腫れものに触るような態度をとることがある。むしろ、ごく普通に接してあげればよい。暖かく見守るという姿勢が大事である。見守るだけでは「期待していないと思われないか」と心配する上司もいる。病気からの回復を期待している、と声をかけてあげたい。治療の主役は本人であり、本人が人生を選ぶ。会社は治療する場ではないが、安全配慮義務という立場から、従業員が病気にならないように配慮（予防）する義務がある。

本日は、職場のメンタルヘルス対策を「心の不調を悪化させない正しい知識と対応」という視点でとらえ、ささやかな経験をもとに、お話しをいたしたいと思っています。よろしくお願いいたします。

厚労省の調べによれば仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを有する労働者の割合は**61.5%**に達しております。この数字は減ってきているものの、約3分の2に届こうかという職員たちが、職場でストレスを抱えています。

高い数字の背景には、IT化・情報過多、グローバル化、24時間社会化、成果主義、終身雇用の崩壊、企業合併・組織のスリム化、労働者の孤立化、個人へのサポート力の低下、など多くの要因があるといわれています。

1・ストレスとは何か

ストレスの全体像

図表1はストレスの全体像を示しています。

①が仕事のストレスです。仕事、つまり作業そのものが大変ですし、作業環境、つまり節電などで暑かったり、劣悪な環境で労働が強えられる場合もあります。厳しいのが人間関係です。特に**上司との関係**が働きがいを左右します。

②が個人的な要因です。性別では女性が働きにくさを感じているようです。年齢別でみると、**入社して3年以内の若い人**の場合、上司や先輩等とのコミュニケーションが取りづらい、人間関係を構築しにくい、知識や技術が乏しいためスト

レスが多いようです。年齢が高まるにつれてストレス要因は少なくなります。ある調査によると、年齢が高いほど精神健康度は高いようです。というのは、支援してくれる同僚や部下が増え、自分の裁量権が増えるので、責務が重くても社長や役員は精神健康度が高くなります。

人生観、価値観、考え方もストレスの大きさにかかわります。マイナス思考の人よりもプラス思考の人のほうが、ストレスに強いと思います。

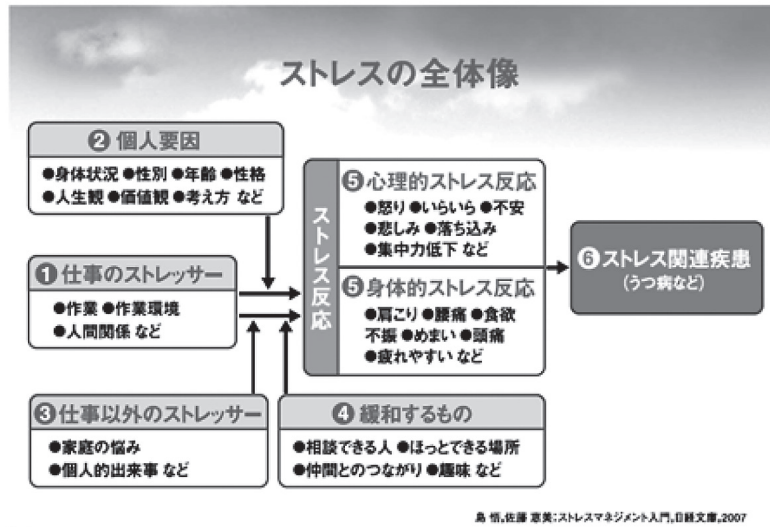
③が仕事以外のストレスです。家庭の悩み、個人的な出来事に着目してください。家庭には必ず何か悩み事があるはずです。その悩み事も家族全員で向き合って解決していけば、家族間のきずなは高まります。しかし家族の特定の人に負担が集まると、きずなが崩れ、またストレスが個人にたまります。

①、②、③のストレス要因があるけれども、それを和らげるのが、④のストレスを緩和するものです。会場の皆さまは悩みを率直に相談できる方がいらっしゃいますか。**相談できる人が25人**いる人は、精神健康度が高い人と指摘されます。25人は多いと思うかもしれませんが、しかし仕事だったらこの人、プライベートならこの人、経済面だったらこの人、趣味ならこの人、それぞれの分野ごとに相談ができる人がいる人はストレスにも強いと思います。

ほっとできる場所をお持ちですか。家庭以外では帰り道の居酒屋、縄のれん、喫茶店でもかまいません。職場では緊張を強いられますので、ゆったりできる場所で癒されましょう。

仲間とのつながり、一体感も大事な要

図表 1



素です。職場でも、あるいは趣味を通じてでも、きずなを保てる人がいると心を安げられると思います。お互いに支え合うことが欠かせません。

さて皆さん、趣味はをお持ちですか。趣味を持っている人も精神健康度が高いのです。趣味が仕事、特技が残業という人が余裕を失い私の外来に来ます。仕事は趣味ではありませんね。趣味は心を豊かにしてくれます。

⑤の心理的なストレス反応として、怒り、いらいら、不安、悲しみ、落ち込み、集中力低下などがあげられます。

さらに身体的なストレス反応として、肩こり、腰痛、食欲不振、めまい、頭痛、疲れやすいなどがあげられます。緊張性の頭痛などは体からの貴重なサインです。ストレスというと精神的な症状を招くと考えがちですが、体が悲鳴をあげの場合も少なくありません。

心身のストレス反応をこじらせると、うつ病などのストレス関連疾患に陥ります。

ストレスへの対処

ストレスへの対処では、運動がまずあげられます。

週に3日、1回30分以上、楽しく続ける有酸素運動、私はこれを勧めます。ジョギング、スイミングがいいですね。重量上げのように息をこらえてバーベルを上げる無酸素運動は勧めません。となりから声をかけられてにこやかに笑って応答できるくらいの負荷が適量です。オリンピックでメダルを目指すわけではないので、楽しく続けられることが大切です。楽しくないと、かえってストレスになります。しかも習慣化することが大事です。会社の最寄り駅の1つ前で下車して余計に歩く、エレベーターを使わずに

階段を使うなども、運動の1つだと考えてよいでしょう。

次にあげるのが、**リラクゼーション法**です。

自律訓練法は、専門的で難しいものです。しかし、呼吸法は、ヨガや太極拳の呼吸と同じでゆっくり息を吐くという方法です。5秒くらいかけてゆっくりと吐きます。1分間に10回くらいの呼吸です。決して意識して吸ってはいけません。息は自然に吸えます。ストレスに伴って、100メートルを全力で走った後のようなハハハと呼吸する過換気症候群は、かえって緊張をかき立てます。おへそで呼吸をする感じといえは伝わるでしょうか。ゆったりと呼吸することで**脳の中にセロトニンを増やします**から、心の平安を招きます。それを発展させたのが禅やヨガ、太極拳です。

私も診察中に話が緊迫した内容になれば、この呼吸法を用います。そうしないと、不安のために話に巻き込まれます。

次がアロマセラピーです。一般の皆さまにも浸透していると思います。心地よいにおいをかぐことで、リラックスを得られると思います。

以上述べた中で経費がかからないのは呼吸法ですね。

ところで社外に親しい人たちとのネットワークを築くことも大事です。趣味を介しての仲間でも地域でのサークルでもかまいません。仕事と関係のない人たちとネットワークを作ることが大事です。そうすることで幅広く物事を見る目、考える力を養えます。

今日、ワークライフバランスが盛んに提唱されています。先日の日経新聞に、

いい仕事をするために生活を充実させた、と書いた経営者がいました。仕事に関係のないネットワークであっても、どこかで仕事に役立つかもしれません。

さらに、適切なコミュニケーション法を身につけるということも極めて重要です。

相手の言い分や気持ちを十分に聴く、意見や気持ちを適切に伝える、嫌なことは上手にNOという、こうした手法は体得しておくべきです。

私たちは上司の言うことは聞けても案外、部下の言うことは聞けません。役員の言動にはピリピリしているものの、部下が何を言っても聞く耳を持たない、こうした上司はけっこういると思います。

またNOというには意外に**勇気**がいります。できない要求までYESといって抱え込めば、沈没します。安請け合いはいけません。

以上のような心身の疲れを癒すストレスの対処法をできるところから積極的に取り組んでいただきます。

管理職に求められる態度

職場でのケアで管理職に求められる態度では、まず、**相談と助言**があります。

そのためには**気づき**が大事です。部下の言動がいつもと違う、例えば、遅刻や欠勤など出退勤のリズムが変わる、ミスが多くなるなどは、心身が変化しているサインです。気づくことができれば、話を聞いてあげられます。個室で話を聞いて、情報提供をし、「私の力だけで、あなたの状況がよくならなければ、専門家の力を借りてみましょう」と声をかけます。上司が部下の話を聞く際、上司だけ

らといって完全な答えを常に提示する必要はありません。上司であっても完璧な答えが必ず出せるわけではありません。「なるほど君の苦しい気持ちはわかったよ」と暖かく支える姿勢を示すことが重要です。上司だけで解決できることは少ないと思います。むしろ、時間が解決することの方が多いでしょう。ただ、上司がつらい気持ちを理解してくれれば、部下の安らぎにつながります。

気づきから相談、助言への流れを可能にするには、常日頃の声掛けが重要です。つまり「困ったら相談に来なさい」という一言が欠かせません。

共感的態度で相手に接すること、つまり、相手の気持ちをくみ取る姿勢は人間関係での基本です。上司は、つい上から目線になります。そうならないように注意しましょう。

また、結論を急がないことも重要です。焦ってはいけません。

なお、プライバシーにも配慮してください。秘密にしておきたかったプライベートな内容が相談を受けた翌日に社内中に広まった、となれば、誰も相談をしなくなります。

念のため、管理職自身の振り返りも大事です。最近では、上司の部下に対する言動がパワハラだとして労災認定されることがあります。上司が部下のプライドを傷つける言動をしたため、メンタル疾患となり休んでしまえば、労災となる可能性があります。部下には荒っぽい言動を取らないよう、社内で徹底してください。ここでも大事なのは上司と部下のコミュニケーション、同僚間のコミュニケーションです。

また、部下へあいまいな指示を出さないことも大事です。混乱させます。

優秀な人ほど仕事をたくさん抱えますので、部下の仕事の配分を常に把握しておきましょう。また、職場が孤立しないよう他部署との連携を取ることも上司として大切です。

2. 職場不適應症の分類と症例

以下の項目では、症例を交えながらお話しをします。

まず職場で見られがちな心の病気としてあげられるのは、職場不適應症です。

職場不適應症とは、本人と職場の波長が合わないために発症しますが、職場要因から3つのタイプに分けられます。

職場への期待と現実の職務や職場環境のずれ

症例Aとして紹介するのは23歳・男性のケースです。

Aさんは業績が伸びず、月曜になると出社拒否をしていました。

A氏は大学卒業後、自動車販売会社に就職し、営業が担当となりました。入社1年目の秋から、月曜日になると起床できず、欠勤する日が月に3回ほど生じるようになりました。総合病院の内科で検査を受けても異常がないため、精神神経科を受診しました。

彼は自動車を売り込みに出かけても、前任者のようには業績が伸びません。加えて残業時間が多く、給料が安く、部課長が偉すぎて近寄りがたいなど、予想と

異なる現実の厳しさに不満を抱きました。A氏は「考えていたものと職場が違う。こんなはずではなかった」と思いつめ、出社できなかつたと、私に語りました。

皆さま方ご経験のとおり、入社直後には、先輩がとにかく偉く見えます。自分が先輩になると偉くもないと分かるのですが、若いころはそう思えません。だから相談できません。

やがて上司の「今は種まきの時期」との励ましの言葉で、A氏は頑張ってみようという気持ちがわいてきました。販売業績が確保されると、明るく出社するようになりました。

私はAさんに「あなたが職場で相談できる人はいませんか」とたずねました。職場内の問題で困っていて、孤立していたのでは打開策がなかなか見つかりません。そこで、「あなたの気持ちを表現できる人に対して、気持ちを受け止めてもらったらどうでしょうか」と助言しました。そこで上司に相談をしたところ、先ほどの言葉をかけられ、安心したそうです。

この症例でのポイントは、まず不適応のサインに気づくことです。遅刻・欠勤・早退といった**生活のリズムの狂い**が生じると、ずるずると悪い方向に進みがちです。ミスを重ねる、仕事が納期に遅れる、食べ過ぎ、酒の飲み過ぎ、たばこの吸い過ぎなどで悪影響が出る人もいます。いつもと違うリズムに気が付くことが大事です。こうした乱れは仕事をしながらでも、気が付きます。あらゆるメンタル疾患で、このリズムの乱れは必ず起こります。

次に職種の適性の見立て方、育て方もポイントとなります。ただ、若い従業員がどのような業務に合っているのかは、ベテランの上司でもなかなか見極められません。私は精神科医を三十年余もやっていますが、耳鼻科や眼科で働いていたら、医師を続けられていたか自信がありません。会場の皆さまは自分の持ち味に適した仕事をされていますでしょうか。ずっと働き続けて今日があるわけですから大丈夫ですね。わが国には石の上にも3年というたとえがあります。ところが現代の大学生は入職後、3年で辞めてしまう人が4人に1人、高卒ですと3人に1人といわれています。**青い鳥症候群**とも指摘されています。

育て方にも言及しますと、「俺について来い」「気合だ」と、体育会系のような育て方をする職場もまだあります。ゆとり教育を受けていた若い人は、あまりに厳しく指導すると、**萎縮**する可能性が高いと思います。

職場内対人関係

症例Bとして紹介するのは27歳・男性のケースです。彼は、上司との折り合いが悪く吐き気を起こしてしまいました。

大学卒業後、B氏は金融機関の団体職員として勤務していました。仕事が行き詰まっていた頃にある課長から偶然に眼をかけられ、その後、部下になりました。ところが課長は管理が厳しいいうえに、評価や理解に片寄りのあることが分かりました。彼は驚き、課長と一緒に仕事をしたくない気持ちが生まれてきました。すると職場の椅子に坐ると吐き気が起こるようになりました。B氏は内科で

の精密検査で異常所見がないことを確認してから、精神神経科を受診しました。

B氏は「自分にも責任があるけれども、あの課長は一匹狼で別格の気性をもった人。他の課に異動すれば従来通り働けます」と訴えた。私は彼と上司との関係を考え、1か月間の休養を必要とするという内容の診断書を書きました。人事課は今回の原因を、課長との折り合いの悪さと認め、異動で対処すると決めました。休養1か月後に、彼は定期異動で別の課に移りました。

職場で人間関係がこじれてしまうと、**異動か退職**の二択になってしまいます。

特に上司からにらまれてると、身動きが取れなくなります。上司は部下を選べても、部下は上司を選べません。

この上司は頭ごなしに部下の自尊心を傷つける発言をしていました。「こんな提案書なら小学生でもできるぞ」などと指摘されたら働く意欲を失います。こうした上司のことを私たちは**部下キラー**あるいは**クラッシャー**と呼んでいます。

皆さまの職場にも、あの人の下につく部下はメンタルの状態が必ず悪くなると噂されている上司がいませんか。部下キラーへの対処方法は1つしかないと思います。それは、**部下を配属させない**方法です。部下キラー本人は仕事ができる人が多いため、役職から外せません。

なお人間関係がこじれて体調を崩したと聞いた場合、実態を正確に把握しなければなりません。上司は温厚なのに、部下が被害妄想を勝手に抱いたケースもあります。妄想は統合失調症による場合が多く、「みんなが私の噂をしている」と訴えたりします。

人間関係がこじれた結果として異動が必要となる場合、その時期や方法も、周囲に人間関係の結果だとわからないように進めるなどの配慮が必要でしょう。

職場の量的な過重

症例Cとして紹介するのは、26歳・男性のケースです。

C氏は大学を卒業して家電販売会社に就職し、経理を担当していました。1か月に70～90時間の残業があり、苦痛を覚えていました。しかし我慢を強いて、仕事をこなしていました。

春先より、就労中に動悸が繰り返し起こるようになりました。総合病院の循環器科で診察を受けたものの、異常所見はありません。そこで精神神経科を紹介されました。

彼は「どんなに残業量が多くても仕事はやらなくてはいけない、と自分を追いつめて、やっと仕事できていました。でも、その我慢が仕事のやり甲斐や生活での生き甲斐に結びつかないのです」と語りました。私はC氏に「長時間残業にともなう仕事の負担感が、体の症状となって表れたのでしょうか」と説明しました。仕事がどれほど好きでも、働き過ぎれば疲れます。

長時間の残業を続けているうちに動悸が起こる

残業時間の多いことが動悸の原因でした。C氏は上司と相談のうえ当分の間、残業時間を減らすことにしました。先輩に「やり甲斐は、直ぐには生まれてこない。仕事を続けていくうちに、見出さるう」と説得されてから、C氏は経理の

仕事がいくぶん楽になってきたそうです。

過重労働のケースでのポイントは、長時間残業の解消は**会社が一団となって取り組む**ことです。スタッフを増やして長時間労働に対応しないと、現場の努力だけでは限度があります。

仕事量と能力のバランスも大事です。能力のある人はテキパキと仕事をしますから定時に帰れますが、能力が乏しいと労働時間が長くなりがちです。

3・さまざまな症状

適応障害とは

職場不適応症を含む適応障害とは、生活上の負担に耐えきれず、不安やあせり、うつ気分、絶望感、ずる休み、ひきこもり、乱暴な言動などが起こる病気です。うつ病との鑑別が難しい場合があります。

乱暴な言動が起こる症状以外はうつ病とほぼ同じです。うつ病は専ら自分を責めますが、適応障害は相手を責め被害的となります。

適応障害の症状としては以下があげられます。

- ・不安にとまなう動悸やあせり
- ・うつ気分や涙もろさ、絶望感
- ・休職、ひきこもり、暴飲、乱暴な運転、物をこわす、けんかななどの社会的なルールを破る行為

ストレスに続いて、直ちに症状が出るとは限りません。発症まで3か月もかかることもあります。症状が6か月以上も

長引けば、慢性と呼びます。

ストレスによって、感情面ではうつ気分や不安が主に生じます。行動面では、むちゃをしたり怒ったり、逆にひきこもったりします。

症状のため仕事や学業、家事などの社会生活に支障を来すことがあれば、適応障害と診断されます。精神神経科で診察される患者さんの10人にひとりが、この病気です。

治療目標は、患者さんがストレスと向き合う能力を高めることにあります。ストレスによる風圧を浮力にして、社会生活を楽に送るようにするともいえます。

治療の段階は3期に大別されます。

第1期は、**教育的な関わり**です。ストレスが適応障害を招くという、基本的な知識を理解してもらいます。つまずきの理由を知って、本人がなるほどと思うことが重要です。ストレスの渦中にいる人は、どうして苦しい状況に陥ったのかが分かりにくくなっているからです。

第2期は、**急性期での介入**です。現状が把握され、求めている助けが与えられます。症状をこれ以上悪くさせないように守ることが欠かせません。過重労働が原因であれば残業を禁止、人間関係が原因ならとりあえず休息と対処します。

第3期は**症状への対応**です。生活での不都合を修復させること、ストレスの受け止め方を見直して、生き方から無理や背伸びをなくします。周囲の人からの支援体制を築くことも大事です。

「あの出来事さえなければ、こんな事態は起こらなかった」と語って本人の気持ちの思いやりことは、症状をかえって固定させてしまいます。就労や学業、家

事などの責任や義務を手放す理由を与えるため、病気になった流れの内省と、引き続き情緒の成熟を得る機会を失わせません。なるほど会社や上司に至らない点はあると思います。しかし、本人の言い分を認めてしまうと、その人の成長に結びつきません。「今回の出来事から学ぶところはありますか」と、聞きましょう。失敗から学ぶことです。躓いてもただでは起きないことです。

不安障害

次に不安障害について触れましょう。

不安は、誰もが経験します。不安とは、対象の明確でない漠然とした未分化な恐れのことです。対象が明確であれば、恐怖と呼びます。地震に対する恐怖といういい方です。

病的な不安とは、誰もが感じる不安の程度をはるかに超えただけでなく、生活に支障をきたす症状をいいます。

まず拙著『パニック障害—心の不安を取り除ける』

より除ける』（講談社、2003）からイラスト付きの図表2をご覧ください。

不安障害のいろいろ

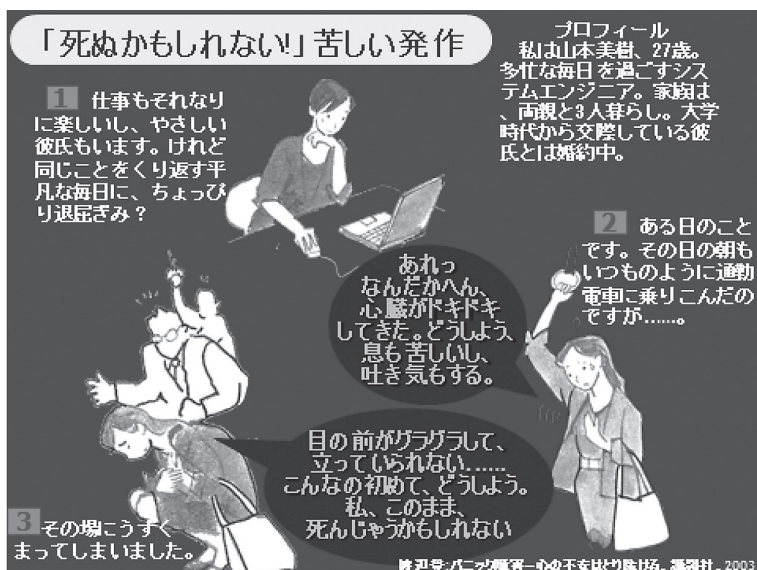
パニック障害を含めた不安障害（かつては神経症、ノイローゼといわれました）には、どんな種類があるのか見ていきましょう。

不安が発作的か否か、広場恐怖の有無といった点に注目してみます（広場恐怖の「広場」とは公園のような広場ではなく、地下街、飛行機内、電車内など閉ざされた空間のことを指します）。広場恐怖を伴うパニック障害と伴わないパニック障害があります。

人前で緊張する、あがる、人前が出るのが苦手で怖い、人前に出ることを極力避ける症状があれば社会不安障害と呼びます。

人前であがるのは誰にもある普通のこととの認識が大事です。あがるのが普通なのに、あがるのが恥ずかしいと思って

図表2



しまうことが病気です。あがって当たり前です。

人ではなく、特定の対象（例えばヘビ）あるいは特定の状況（例えば高所）が怖いという場合があります。そのような対象、状況に強い恐れや苦悩が伴い、これを避けようとするれば、恐怖症という心の病気です。

高所、嵐、血液、注射器、特定の動物、これらに対して恐怖を感じる人もいます。また、特定の状況に対して恐怖を感じる場合もあります。気難しい上司と帰り道が同じだと、どういった話をすればいいかと悩むと、冷や汗が出ます。多くの人が別々に帰りたいと思っているでしょう。

ただ、飛行機恐怖症の人、上司と一緒に帰るのが怖い人は精神神経科に来ません。なぜなら飛行機に乗ったり、上司と一緒に帰ることを避けているからです。

強迫観念、強迫行為と呼ぶ症状もあります。帰宅後、一旦手を洗ったのにまだ汚れていると思って、ゴシゴシとずっと洗い続けるようなケースです。私も自分の家の鍵を閉めたかな、閉めてないかなと気になって、自宅へ引き返すことがあります。ちゃんと閉めてあるのですが、これは確認行為ですので心配する必要はありません。

特定の状況とは関係なく、また恐怖症や社会不安障害にも該当せず、持続的不安、心配が6か月以上持続したり、緊張を伴い、自律神経の過緊張、過覚醒を伴うという心の病気があります。全般性不安障害です。度の過ぎた**心配性**、起きている間、ずっと心配しているような人がこの病気です。

ストレスに反応する形で生じる神経過敏、心配やイライラ感があっても、ストレスを取り除けば6か月以上症状が持続しない心の病気があります。急性ストレス障害です。交通事故に遭うと、事故後1か月程度はイライラを招くからとその場所に行きたくないと思います。

PTSD（心的外傷後ストレス障害）は阪神・淡路大震災や地下鉄サリン事件のように、死の危険を感じたり、人がバタバタと倒れていくのを見て、倒れた人をなぜ助けられなかったのかと自分を責める体験を通して発症します。東日本大震災によってPTSDに陥った人も少なくないでしょう。

4・うつ病

お世話型人間とうつ病

後半を迎え、うつ病から話しをします。今回触れるのは、典型的なうつ病です。

お世話型人間はうつ病になりやすいタイプの1つです。症例を提示します。

情報処理会社で営業部長として働く盛岡博志氏（53）は、宮沢賢治（詩人）と呼ばれるほどのお世話型人間でした。仕事に行き詰まった同僚たちの苦痛を察すると、盛岡氏はいてもたってもいられず、彼らのために東奔西走していました。

宮沢賢治は農民の貧困や疲弊を自らの痛みと感じ、農学校教諭の職をなげうち、手弁当で農業技術の初歩から実際までを指導しました。宮沢賢治と同じよう

に、彼は部下たちに骨身を惜しまず支援し続けていました。

最近になって、盛岡氏は考えがまとまらず、仕事が順調に進まなくなってきたことに気が付きました。朝起きて、体の疲労感が残っています。出勤する時間になっても、職場に行く気がしないのです。でくの坊にも劣る自分が情けなく、同僚に迷惑かけて申し訳ないと思いつめ、死んでおわびしようとさえ考えてしまいました。

景気低迷のなか、彼は会社の業績を悪化させてはいけないうち八方手を尽くしてきました。経常損益が赤字と判明してから、盛岡氏はうつ病になりました。宮沢賢治が気候不順による稲の不作を心痛し、風雨の中を奔走したのち、肺炎で倒れたのと似ています。

うつ病になりやすい人には、盛岡氏のように自分の損得を勘定にいれず他人に尽くす性格傾向があります。危急の際に能力以上の奮闘をしてしまい、負担の過重でうつ病に陥ることがあります。

宮沢賢治は『銀河鉄道の夜』のなかで、主人公のジョバンニに「僕はもう、あのさそりのやうに、ほんとうにみんなの幸せのためならば、僕のからだなんか百ぺんやいてもかまわない」と語らせています。しかし病気になってしまっただけは何にもなりません。

上司は気落ちしている盛岡氏を気遣い、「精神神経科で治療を受けるように」と勧めました。受診した彼は私の指導のもと、休養と栄養を十分とり、抗うつ剤を服用することになりました。3か月程度で、うつ状態は軽快し、復職が決まりました。

お世話を受ける人にとって、その場限りの援助よりも苦悩を深く理解されていることの方が心強いものです。宮沢賢治の設計した肥料を使って不作だった農家があると、彼は一軒ずつわびを述べ損害を弁償して歩いたそうです。そんな彼に、ある農民は「他人行儀なことをするなんて、百姓は心の底からあんたにうちとけられない」といったそうです。

盛岡氏の場合も、ひとり合点で同僚の世話をやいていた側面がありました。これでは同僚たちが努力しないばかりか、彼のお世話が実らないまま燃え尽きてしまうことがあります。そこで盛岡氏の復職に際しては、**ほどよいお世話**をすること以外に、**相手の気持ちをくみ取る大切さ**を、学んでもらうことにしました。

うつ病と何か

うつ病には、なりやすい性格があります。どんなタイプの人でもなるわけではありません。うつ病になりやすいのは、「**組織のなかで、高く評価されたいと努力を続ける人**」です。努力を続けるという点に注目してください。誰でも高く評価されたいという気持ちはあるはずです。しかし努力を続けて会社という神輿を担ぎ、疲れはてたらどうしますか？

疲れたら担いでいるふりをすればいいのです。これがうつ病にならない方法です。

うつ病になる人はどれほど疲れても担ぎ続けてしまいます。うつ病になりやすい人は休むことが苦手です。一度休んだら二度と動けなくなるのではないかと、と思っております。

ただし、担いでいるふりをして会社に

ぶら下がっていたら肩を叩かれます。お気をつけください。

花巻で生まれた宮沢賢治は軽症の躁うつ病でした。躁病のときは、トランク一杯の原稿用紙をわずか1か月で書き上げたそうです。「雨ニモマケズ 風ニモマケズ…」という立派な人になりたいと努力を重ねていればうつ病になってしまいます。

発病のきっかけ

賢治のような努力家の人は何をきっかけとして、うつ病に陥ってしまうのでしょうか。

それは**変化**です。とりわけ価値を重く置いている場面での変化です。

変化があつて今までと違った動きをしなければならぬ状況では、何らかの工夫が求められます。その工夫をするにはエネルギーが必要です。

ゴルフや麻雀、カラオケに人生の価値を置いている人はうつ病になりません。しかし真面目な人は仕事に価値を置いているので、うつ病になりがちです。

転勤、昇進、出向という変化が起これば、今までどおりの成果を上げるために余分なエネルギーが求められます。**無理を重ねます**。

失業、経済問題、病気、退職、過労といった出来事もうつ病のきっかけになります。

症状の特徴としては、**もっとも得意とするものが、真っ先にできなくなります**。

ロシアの作曲家チャイコフスキーによる交響曲「悲愴」は、うつ病の苦しさ、重みを表しているといわれています。チャイコフスキーは12回のうつ病を繰り返

し、最後は自殺したとの説もあります。うつ病の人は「悲愴」を聞いてはいけません。うつ病がひどくなるからです。

うつ病の症状として、眠れない、朝早く目が覚める、何を食べてもおいしくない、疲れやすい、前向きになれない、性欲が落ちるなどが挙げられます。

食欲、睡眠欲、性欲、意欲といった本能的欲求が低下します。でもこれらの症状はうつ病でない人に表れます。ですからどの程度の症状に至ればうつ病とすべきかが、意外に見極めづらいものです。

私はうつ病には3大症候として、ゆううつ感（抑うつ気分）、不安・イライラ（不安、焦燥感）、おっくう感（抑制症状）があると思っています。前二者は、普通に仕事をしている職員でもよく直面します。しかし、**おっくう感**、つまり仕事に取り組めない症状が**2週間以上**続いたらうつ病だと思ってよいでしょう。

朝早く目覚めますが、会社に行けない、食欲がない、仕事に集中できないまま昼になってしまい、夕方に少し気分がよくなります。しかし、テレビを見てもつまらない、友人に会いたくない、眠れないという症状が明日も続きます。

朝になると疲れていて、夕方に多少元気になるというリズムは健康な人と反対で、うつ病患者さんに特有の日内リズムです。

この日内変動は二日酔いのリズムとよく似ています。二日酔いでは、朝早く目が覚め、会社に行きたくなく、仕事にも集中できません。そして「昨日、飲み過ぎなければよかったな」などと後悔します。うつ病患者さんも小さなミスを後悔します。飲みすぎた自分が悪いと自分を

責める自責の念もうつ病の症状と似ています。

うつ病と普通のゆううつの対比

うつ病と普通のゆううつの対比を図表3に示してみました。

普通のゆううつであれば、少なくとも仕事をしているふりができます。

そして、頭で考えることが、うつ病の場合は多少妄想的で、ぐるぐる同じ内容で悩んだり、自分を責めます。普通のゆううつの場合では、考え方が現実とずれません。

症状が2週間以上毎日続くのがうつ病で、週末に楽しいなど日によって不安定に続くのが普通のゆううつです。

例えば健康であれば金曜の夕方は嬉しくて日曜の夕方は寂しいと思いがちです。一方、うつ病の場合は日内変動として、午前中に調子が悪くて、夕方に具合がいくぶん楽になります。

うつ病の場合、なぐさめの効果はほと

んどありません。しかし、普通のゆううつであれば、大いに効果があります。

さらに、うつ病患者さんに「大変そうだから仕事を軽くしよう」と事態を好転させても、効果はありません。むしろ状態が悪化することもあります。「せっかく配慮してもらったのに元気になれない自分が情けない」と責めるからです。普通のゆううつであれば、仕事が軽くなりラッキーだと喜び、元気になります。

対人接触では、うつ病患者さんは避けたいがります。みじめな自分を見せたくないと思っています。普通のゆううつであれば、助けてほしいと人に頼ります。

趣味とかレジャーについてもうつ病患者さんは実行する元気がありません。普通のゆううつであればやりたがります。

抗うつ薬について、うつ病なら効き目があります。普通のゆううつの場合は効きません。

図表3

うつ病と普通のゆううつの対比		
	うつ病	普通のゆううつ
程度	日常生活が阻害される	日常は阻害されない
考え	多少、妄想的 ぐるぐる思考・追いつめられ感・ 押し寄せ感、自分を責める	現実とずれない
持続	2週間以上、毎日続く	不安定
気分変化	日内変動	日間変動
なぐさめの効果	なし	大いにあり
事態好転の効果	なし、むしろ悪化	大いにあり
対人接触	避ける	人に頼りたがる
趣味 レジャー	やりたがらない	やりたがる
抗うつ薬	効く	効かない

うつ病を自覚するプロセス

うつ病を自覚するプロセスを紹介します。

次の4症状が出てきます。

- ①**気分の落ち込み**（ゆううつ、悲しい）
- ②**意欲の低下**（おっくう、やる気がしない）
- ③**頭が働かない**（朝刊を読んでも頭に入らない、仕事が進まない）
- ④**いろいろな体の症状**（頭がお鍋をかぶったように重い、疲れやすい）

例えば朝に、新聞を読んで頭に入るようであればうつ病ではありません。

以上に示した症状が2週間以上続き、仕事や家庭生活に支障を招いていれば、うつ病を疑うべきだと思います。

日内変動（朝にうつ状態が強く、夕方に軽くなる）がある、**睡眠障害**（夜中に起きて、後は寝た気がしない）がある、**食欲不振**（食べても味を感じない、空腹感がない）などの症状が加わればうつ病の疑いが深まります。

しかし、当の本人に自分が病気であるという認識がない場合がけっこうあります。**病識の欠如**です。

判断力が低下して、自分の状態を正しく把握できないので、「疲れただけだ」、「職場に行けば、仕事などできるさ」といったり、人の助言に耳を傾ける余裕がなく、「ほっておいてくれ」「他人に私のことがわかるはずがない」といったりします。余計孤立します。

また、こころの病と診断される恐怖から、「病気扱いするな」、「努力が足りないから、こうなったのだ」と考えます。

本人に病識がない場合は、家族や同僚

が「困った症状を軽くしてもらうために専門医を受診しましょう」と勧めてください。精神科医より、うつ病との説明が受けられます。

初診時に告げられる7項目

専門医にかかった際、初診時に必ず告げられる7項目があります。

- ①治療の対象になる不調であって、決して**気のゆるみやなまけではない**。

気のゆるみやなまけは治りませんが、治療の対象である不調ならば治り得るわけです。

- ②できるだけ早い時期に**心理的休息**に入ること。

肉体的に休むばかりか、心の中も休んで仕事のことを忘れてもらいます。

- ③治るまでには、**早くても3か月**はかかる。

3か月经過すれば、死んでしまいたい気持ちがとりあえず収まります。

- ④薬のはたらく仕組みと副作用が説明され、一定期間の服薬を勧められる。

お財布の中のお札がなくなると寂しくなりますね。それと同じで脳の中の**神経伝達物質**であるセロトニンなどが少なくなって元気がなくなったので、薬でそれを増やそうと試みるのが薬物治療です。一定期間とは、回復しても8か月間は継続して飲んでいただきます。服薬を急にやめるとまた具合が悪くなるので、安定している期間が8か月間続いたら医師と相談のうえ、減薬します。

- ⑤治療期間中は**自己破壊的な行動**をしないことを約束してほしい。

早まったことはしないでほしいと求めます。死んでしまっただけは何にもなりません。

ん。約束すれば守ってくれるのか。まじめ人間ですから守ってくれます。

⑥治療中、症状に**三寒四温的な波**があるので、一喜一憂しない

良かったり悪かったりを繰り返しながら春を迎えます。一直線で改善するわけではありません。

⑦人生にかかわる**大決断**（退職とか離婚など）は、治療が終了するまで延期する。

うつ病に陥ると**判断力が低下**します。ですから、退職しなければよかった、離婚しなければよかったと後悔する決断は避けましょう。どうしても決断が必要な場合は、代理人を立てます。

5・新型うつ病

新型うつ病の諸病像

新型うつ病という言葉が社会に浸透していますが、わが国の精神医学界はこのタイプのうつ病を認めていません。

結論から述べますと、「**新型うつ病**」という専門用語はありません。むしろ精神医学的に厳密な定義はなく、そもそもその概念すら学術誌や学会などで検討されたものではありません。一方、「非定型うつ病」は、歴史的にはさまざまな定義が与えられてきました、最近の米国精神医学会診断基準（DSM-IV）では、大うつ病のうち、過食、過眠、鉛のような体の重さ、対人関係を拒絶されることへの過敏性などの特定の症状を有するうつ病と定義されています。この病気は、正確には「非定型の特徴をともしなう大うつ

病」と呼ばれます。しかし、啓発書やマスメディアで使われる「非定型うつ病」は、教科書的なうつ病の典型例に合致しないうつ病・抑うつ状態を広く指して用いられ、「**新型うつ病**」とほぼ同義に扱われることもあるようです。

世間で「**新型うつ病**」あるいは「**非定型うつ病**」と呼ばれるのは、一般に次のような特徴をもつと思われます。

1. 若年者に多く、全体に軽症で、訴える症状は軽症のうつ病と鑑別が難しい。
2. 仕事では抑うつ的になる、あるいは仕事を回避する傾向がある。ところが余暇は楽しく過ごせる。
3. 仕事や学業上の困難をきっかけに発症する。
4. 患者さんの病前性格として、“成熟度が低く、規範や秩序あるいは他者への配慮に乏しい”などが指摘される。

さて、若年者のうつ病・抑うつ状態は、これまでも精神医学的な理解が難しい対象とされてきました。

古くは、ステューデントアパシー（Walters）、退却神経症（笠原）、逃避型抑うつ（広瀬）、などの概念が提唱されていました。

近年では、未熟型うつ病（阿部）、現代型うつ病（松浪）、ディスチミア親和型（樽味）などが提唱されています。

いずれも宮沢賢治のようなメランコリー親和型性格を基盤とした典型的なうつ病に比べて抗うつ薬の効果が弱く、**軽症ながら難治な病態**として注目されてきました。

これらの精神病理学的議論は、患者さんの性格の難点をあげつらうためではな

く、治療者が、うつ病を十把一絡げにせず、一人一人の抱える問題についてきめ細かく分析し、適切に対応するための議論です。

若年は、双極性障害のうつ病相や統合失調症の好発年齢であり、また軽度発達障害の方が社会にでて、適応困難を起こしやすい時期でもあります。これらの鑑別診断がきわめて難しく、専門家が精神科診断面接を数多く重ねて初めて見えてくるものなので、安易に「新型うつ病」や「非定型うつ病」と決めつけることは“誤診”につながります。

新型うつ病の特徴

とはいいいながらも、社会で新型うつ病なる病気があるといわれていますので、その特徴を以下に並べてみました。

- ①若い世代に多い：20～30代
- ②身体症状・精神障害：動悸、頭痛、肩こり、食欲不振、不安、イライラ、焦燥
- ③症状が状況依存的である：私的活動（職場外）で軽減、公的活動（職場内）で悪化（組織への一体感拒否）
- ④診断・休職にそれほど抵抗せず（むしろ望む）：休職中の傷病手当で金の得られる期間などをチェックして上手に休む、休職を当然の権利だと思う
- ⑤自責感に乏しく他罰的：自分は犠牲者である→好訴的
- ⑥日常的に自分の状況に不満がある：「これは私のやるべき仕事ではない」（プライドのみ高い）
- ⑦挫折体験がない：エリート・コースの順調な生活体験

メランコリー型うつ病、つまり宮沢賢治型のうつ病の場合と新型うつ病の場合とでは、対応の仕方が違います。

病状の確認で、メランコリー型うつ病は「病気」であると説得するのに対し、新型うつ病は、諸要因による「病的状態」であることを説明します。職場、育った環境、本人の性格、いろいろな要因から病気になったのだと理解してもらいます。

休養の要否については、メランコリー型は可及的に早く休養させることが必要です。新型うつ病の場合は休んでいいよと伝え、好きなだけ休んでしまえます。そこで、休んでよい期間を決めることが大事です。2週間なら2週間と**実現可能な目標**を決め、回復するよう励まします。

どのくらいの期間で治るかについて、メランコリー型の場合は少なくとも3か月間とはっきり伝えます。新型うつ病の場合は、個人差が大きいので**いつ治るか見通せない**と告げます。

希死念慮への対応ですが、メランコリー型の場合は自殺しないと約束していただくことで確実に守ってもらえます。新型うつ病の人は寂しがり屋なので、生きてほしいと願っておかないと、見捨てられた気持ちを抱きがちです。そこで「あなたのつらい気持ち、わかりますよ」などと波長を合わせ、苦悩を共有する姿勢を見せます。

重大な事項で決断を下すように求められた際、メランコリー型の場合は、延期するよう勧めます。一方、新型うつ病の場合は、決断を促し、支持します。判断力まで落ちていないので、しっかり決め

なさいという姿勢をとります。

メランコリー型の場合は、特に回復期で一進一退となり症状が変化します。新型うつ病の場合は最初から変動があるので長い目で見ましょと説明します。些細な挫折で再びぐっと悪くなってしまうことがあります。でも、いいことが起きるとフツと症状がよくなることもあります。

新型うつ病の場合、抗うつ薬を服薬させていいのかどうか、まだはっきりした方針が決っていません。

6・双極性障害

双極性障害は最近、増えてきています。統合失調症は治り難い病気ではなくなりました。しかし、かつてほどうつ病は治りやすくありません。うつ病が治りにくくなっているのは、双極性障害でのうつ病治療が難しいからです。

ここでは、23歳・女性（高校職員）のケースを紹介します。

主訴は、「希望を持てない。人と接するのが恐い。胸が苦しい」でした。

ある年の春、大学を卒業後に高校の教師として就職しました。ところが仕事の準備をしておらず、生徒に強く言ったりしたため、教務課（教師の補助係）に異動させられました。

翌年の3月、元気がないからと母親が妹の主治医である私に診てもらおうと連れてきました。本人は「これから、どうすればいいのかわからない」「今まで怠けてきたから、こうなってしまった」「こまごまとしたことが出来ない」「社会

で生きていくのが恐い」「生徒と接してもオドオドしちゃう」などと訴えたのですが、「病気とは思わない。物のとらえ方かなと思う」と応じました。病気であるとの受け入れを強く拒みましたが、休業をようやく納得しました。「死んだら、どうなるものではない」と希死念慮は否定しました。うつ病としての典型的な訴えではなかったので、ひょっとしたら双極性障害かなと思いました。

既往歴で、特記すべき事項はありません。性格は「分からない。明るい」という表現でした。学歴は大卒で、父（会社経営）、母（専業主婦）と兄（新聞記者）、妹（大学生）の5人暮らしです。妹が統合失調症で、私の外来に通院しています。

ごく少量の抗うつ薬をそっと使い始めました。徐々に回復が得られ、4月から午前中だけ教務室で、教師の補助として働くことになりました。さらに回復が認められ、5月から2時までの勤務になりました。6月には「こうしたいという希望と、できない現実とのギャップで躓いた」と振り返っています。7月中旬には、林間学校にも参加しました。

ところが、7月末から食欲が低下して体重も減り始めました。8月11日から18日まで北京に出かけました。その旅行中に、記者として五輪大会を取材していた兄と言い争いをしました。

帰国後の8月末に診察をしましたが、本人の話は混乱していました。「ロンドンに行き、妹（研修中）を連れ戻したい」、「日本に居たくない」、「東京には海がないから気持ちが悪い」などと訴えました。私は、統合失調症ではないかなと

疑いました。祖母や両親、兄と喧嘩をし、「家庭内暴力だ」と反発する場面もありました。

9月から教師の補助として勤務を始めました。9月3日に母校の大学の部屋に泊まり込み、4日も部屋に閉じこもるという出来事がありました。そこで両親と兄が、本人を車に強引に乗せて、夕方に来院しました。

興奮するため父と兄に四肢を押さえ込まれており、患者さんを車の窓越しに診察をしました。被害的な訴えはないものの、わめき続けていました。躁病のため精神科病院に**医療保護入院**（家族の同意による強制入院）となりました。父親は本人が不憫だからと22日に退院させました。躁病は治ってないため、病気であるとの認識がなく、数時間しか寝ず、出歩き、家族に怒鳴り、男性に近づき、1日で10万円以上も**浪費**していました。**支配欲、所有欲、性欲**が高まり、移動にはタクシーを呼ぶというぜいたく三昧もありました。ようやく10月中旬に落ち着きました。処方は一リーマス（200）という**気分安定剤**でした。しばらく後にアルバイトを始め、翌年1月から職場に復帰しました。

2月19日、母親は「T大で**セカンドオピニオン**を受けることになったので、情報提供書が欲しい」と、突然に申し出ました。3月4日に母親の希望でT大病院精神科・K医師の診察を受けました。

K先生からのお返事には次のような文章がありました。

「昨今のテレビ報道で、抗うつ薬には躁転の副作用があるとの誤解から、母親が不安になり受診となりました。ご本人

はもともと先生を信頼しており、特に継続受診の意思はありません。」

そして、K先生は

1. 見立てや治療方針は同じ。
2. 経過は例外的に順調であり、1年でここまで治療を軌道に乗せたのは素晴らしい。
3. 今後の見通しは主治医との付き合いの中で話し合うこと。

この3点を説明しました。

さらにK先生は、このように治療が順調に進んでいる方までが不安に思われるのは、**マスコミ報道等のあり方に問題がある**と感じますと追記していました。

この年の10月には、「秋が深まるのも忘れるくらい楽でした」「仕事は苦ではない。仕事があるだけ自分は幸せだと思う」というくらいにまで回復してきました。現在、同じ処方を継続中です。

7・統合失調症とは

心の病気を告げる信号

本項では板橋さん（仮名）のケースを紹介します。

建設会社に勤務する板橋四郎氏（24）は仕事中にぼんやりとしたり、些細なミスをするようになりました。上司である課長は心配しました。ですが、板橋氏の同僚から「恋人と別れたばかり」と聞いたため、私生活にまで立ち入れないと考え、しばらく様子を見ることにしました。

ある日、板橋氏は会社の2階の窓から飛び降りてしまいました。幸い大きな怪

我には至りませんでした。駆け寄った同僚に「僕は探偵に追われ、殺されそうなんだ」とビックリするようなことを訴えました。

報告を受けた課長は、板橋氏の奇妙な言動が私生活でのトラブルによるものではなく、心の病気に起因したものだろうと考えました。そこで板橋氏の親に電話をかけ、彼を連れて精神科で診察を受けるように勧めました。

私の外来を両親とともに訪れた板橋氏は、空虚な表情で、問いかけられた時だけ低い口調で短く答えました。感情の表出は少なく、動作はすべて緩慢でした。感情が伝わり難く、意思が通じないという**疎通性**（打てば響く感覚）の乏しさを、私は覚えました。

板橋氏の頭の中には、自分の仕事ぶりについて批判したり悪口を言い合ったりする同僚の声が聞こえていました。それは**幻聴**でした。また、探偵に殺されると思っていた。ありえない内容であります。彼は強く信じており、反証をあげても訂正しないため、私は**妄想**を抱いていると判断しました。これらの症状は、実は恋人と別れる4か月も前から生じていました。恋人との仲を引き裂いたのは、心の病気でした。

板橋氏は病気だと思っていたので、家族に相談したり、病院を訪れることもありませんでした。病気であるという認識（**病識**）がないのは、彼の病気の特徴です。

症状と経過から板橋氏は統合失調症と診断されました。彼は不眠と焦燥感を認め、治療を受けることによりようやく合意しました。彼の症状は治療により改善し、

半年間の休養を経て復職しました。

心の病気のなかには、患者さんが病との自覚を欠く病気もあります。しかも、体の病気のように定期健康診断で早期発見することは不可能です。どうしたら、周囲の人は心の病気に気付くことができるのでしょうか。心の病気になると、「**生活リズムの乱れ**」が必ず起こってきます。

職場の上司や同僚は、以下の項目に気を配るべきだと思います。

1 睡眠覚醒のリズムの乱れ

欠勤、遅刻、早退が多くなるのですぐにわかります。

2 食欲のリズムの乱れ

食欲が低下したり、高まったり、やけ酒を飲んだりすることです。

3 感情のリズムの乱れ

イライラしたり、セカセカしたり、沈んだりするなどで表れます。

4 思考のリズムの乱れ

集中力や判断力が低下するため、仕事の能率が悪くなり納期に遅れたり、失敗を重ねたりなどで表れます。

板橋氏の場合、同僚はリズムの変化に早くから気付いていましたが、病気を告げるサインとは思わなかったのです。

8. メンタル疾患がある部下への対応

病気の気づき

部下や同僚が、遅刻、早退、無断欠勤を頻繁にしたり、仕事でのミス、能率の低下、感情のゆらぎが認められたら、上

司は部下を個室に呼んで、「仕事をしっかりとできる状態にしてほしい。生活リズムが乱れていることに思い当たる原因はないでしょうか」と問いかけます。

治療への導入

どの病院に、どうやって紹介するかについて、社内に健康管理室があれば上司や本人が健康管理室に相談をします。

通院か、入院か、それとも実家に戻すべきかは、主治医の判断によります。単身生活であれば、私は、三食昼寝付きの実家に戻るよう勧めています。

働きながら治すか、休職させるかについて、メンタル疾患では脳の中が全面戦争状態になっていますから、**休んだほうがいい**と思います。

休むとなると診断書が必要になります。しかし、残念ながら診断書の病名はいわば隠れ蓑です。いまだ精神疾患に対する**偏見や誤解**があるので、正式な診断名を精神科医は書きません。ただ、どうしても正しい情報を求めたい場合は、本人の承諾を得て、本人の病状について、主治医に問い合わせができます。厚労省がホームページで示している**職場復帰支援の手引き**には主治医宛ての文書例が掲載されています。

主治医や家族との連絡では、大切な社員の回復を待つわけですから休職中でも折に触れて連絡を取り合ったほうがいいと思います。主治医に会う場合は「**会社として何ができますか**」を聞いていただきたいと思います。と申しますのは、会社には主治医の要求に応じられない場合があるからです。「うちの会社には先生がおっしゃるような軽作業はありませ

ん」「短縮勤務は会社の規則で認められません」などと、言わざるを得ないことがあります。そこで安全配慮義務の立場から「完全によくなるまでお休みしてもらわなければなりません」と会社側は伝えます。

職場への復帰

職場への復帰では、**リハビリ勤務が可能な兆候**に注目しておく必要があります。

焦って戻っても躓きます。**退屈**を感じたら復帰するという**余裕を覚える時期**でちょうどいいのです。

原則として**元の職場**に戻しますが、元の職場で人間関係がうまくいってなかった、あるいは元の職場が忙しすぎる場合には、別の職場に移すことがあります。

就労時間と仕事の量と質については、短縮勤務がなければ、**納期のない仕事**から始めてもらいます。

就労時間をフルタイムに延ばす時期は復帰してから3～4か月後を目安とする場合が多いと思います。

治療中に異動が必要となった場合、フルタイムに戻ってから半年が経過していれば可能だと思います。

発病したため、かつての万全な状態にまで戻れない方もおります。本来の就労能力の5割、7割、いろいろな場合があります。以前の状態まで戻らない職員の処遇が今、職場では悩みの種です。

うつ病の場合、**5割が再発**します。うつ病から回復して3か月から2年の間で再発する人が多いようです。再発すればするほど再発しやすくなるので、何とか初発だけで、再発を食い止められるよう

に工夫したいと思います。

睡眠と食事のリズムが規則正しいかどうかに着目していれば、再発の予兆を感じとれます。遅刻とか欠勤が起これば、再発のサインだと思ってよいでしょう。

悪化の兆候を認めたら、すぐに主治医の診察を受けるよう勧めてください。

復職後、最低2年間、大事をとって4年間は慎重に見守る必要があります。

部下への対応の方法

部下への対応方法で悩まれる上司も多いと思います。

叱っていいのか、励ましてはいけないか。叱って改善すれば精神科医はいりません。励ますと、期待に応えようと焦ってかえって消耗します。

腫れものに触るような態度をとってしまいうこともあります。特別扱いされている思いを抱いてしまうので、孤立感を覚えます。ごく自然に接してあげればいいのです。暖かく見守るという姿勢が大事です。

見守るだけでは「期待していないと思われないか」と心配する上司もいます。病気から回復するよう心から期待している、と声をかけてあげればよいと思います。じっくり治療して、再び戦力になってくれるよう願っているというスタンスです。

部の宴会に参加させてよいかもよく聞かれます。1次会はかまいません。懇親会などの場でコミュニケーションを交すことも大事です。ただ、薬を飲んでいる場合はソフトドリンクで乾杯をします。2次会、3次会となると生活リズムを壊す恐れがあるので、原則として不参加で

す。

本人の病気が安定しているかを確認するなら、規則正しい生活が送れているかを確認するだけで結構です。プライバシーにまで立ち入る必要はありません。

治療の主役は本人であり、本人が人生を選びます。会社は治療をする場所ではありません。ただし、安全配慮義務として、従業員が病気にならないように配慮（予防）する義務があります。本人が治療に熱心に取り組まず、仕事もまじめに働かなければ、それなりの処遇になるのもやむを得ません。

以上、職場の心の健康づくりについて、ささやかですが、私の見解をお伝えいたしました。

ご清聴ありがとうございました。

（本稿は平成24年6月15日(金)に開催しました第2589回労働法学会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）

よくわかる!

労働判例ポイント解説

外国人研修・技能実習制度と賃金

デーパー加工サービス事件（東京地判平23・12・6 労判1044号21頁）

白鷗大学専任講師

畑中祥子

事 実 の 概 要

本件は、外国人研修・技能実習制度に基づいて来日し、Y社（被告）の業務に従事した中華人民共和国（以下、「中国」）国籍のXら（原告）が、①研修期間中にYから支払われた研修手当および技能実習期間中に支払われた賃金の額が日本人従業員の賃金額よりも著しく低廉であったことが、労働者の国籍による労働条件の差別を禁止する労基法3条に違反すること、②XらがYの寮に居住していた上記期間中に住宅費・水道光熱費を賃金から控除されていたことについて、控除額が同じ寮に居住する日本人従業員よりも高額であることが労基法3条に違反すること、③YがXらの意思に反してパスポートおよび通帳を取り上げ、人種差別的言動をする等の不法行為をしたことを主張して訴訟を提起した事案です（上記の争点以外は割愛します。）

①について、第1に、Xらは、中国の送出機関に対する高額の手払料および仲介料の支払と多額の違約金の契約によ

り、Yにおける賃金について真意から納得して研修契約および技能実習契約に合意したわけではなく、Yからの強迫に屈して合意したに過ぎないと主張しました。【判決要旨(1)】

第2に、Xらには、研修期間中の手当が月額6万円、技能実習期間中の賃金が12万2000円が支払われていましたが、Yにおける日本人労働者の初任給は休日出勤手当を含めて約18万円となっていたことに対し、Xらと日本人従業員との業務内容に差がなかったにもかかわらず賃金格差があるのは労基法3条違反であると主張しました。【判決要旨(2)】

第3に、Xらは研修期間中もYの指揮監督の下で労務を提供していたとして、月額6万円の研修手当が最低賃金法に違反すると主張しました。【判決要旨(3)】

また、上記②について、2人1室で寮を利用していたXらは月額3万3000円（後に2万4000円）を賃金から控除された一方で、1人1室を利用している日本人従業員は月額2万円の控除であったことが労基法に違反すると主張しました。【判決要旨(4)】

最後に、上記③について、Xらの逃亡を防止するためにXらの意に反してパスポートおよび通帳を取り上げるなどし、さらに、職場の日本人の上司から不快な漫画の提示や交付があったことなどが不法行為にあたるとして損害賠償請求をしました。【判決要旨(5)】

判

旨

(1)研修契約および技能実習契約の強迫取消の成否および公序良俗違反性

「本件においては、Xらと中国の送出国との間の契約内容をYが知っていたと認めるに足りる的確な証拠はなく、YによるXらに対する脅迫の事実自体、これを認め難いと言うべきである」。Xらの来日の動機は「3年間日本に行って働けば少なくとも15万円（日本円にして約220万円）を手にして帰国できる」という点にあり、現に中国の家族等に220万円以上の金銭を送金していることが認められるため、「研修契約及び技能実習契約における手当及び賃金の額に関する定めは、Xらの当初の動機に沿う内容であったと認めるのが相当であるから、実質的に見ても、強迫取消をいうXらの上記主張は採用の限りではない」。

また、本件研修契約および技能実習契約の公序良俗違反性についても、「(前記の)判示が同様に妥当するから、公序良俗違反をいうXの上記主張…も採用の限りではないと言うべきである」。

(2)Xらと日本人従業員との賃金格差について

「日本人従業員の労働内容とXらの労働

内容との間には、客観面では、ほとんど差がなかった」ものの、「外国人研修生・技能実習生を最終的に受け入れるY等の第2次受入機関において、相応のコストを負担しなければ成り立たない制度であることは自明であるから、仮に日本人従業員の賃金額との間にある程度の格差があったとしても、そうした制度の特質に基づく合理的な差であると認められれば、労基法3条の解釈上、当該格差は許容されるものと解される」。

そして、①Xらの賃金額は日本人従業員の約74%に相当すること、②労働内容は日本人従業員と同様でも、Xらが十分な日本語能力を有しないことから、日本人従業員と完全に同等の業務遂行能力を有していたとはいえず、③YはXらの受け入れのために1人当たり約180万円もの費用その他有形無形の負担をしていることから考えて、「YがXらとの間で、日本人従業員よりも低額な賃金額で合意し、その結果、Xらの賃金額と日本人従業員との賃金額との間に上記程度の差が生じる結果となったとしても、外国人研修・技能実習制度に基づく技能実習生に対する賃金としては、なお合理的な範囲内にあると解することができるから、労基法3条違反ないし公序良俗違反には当たらないと言うべきである」。

(3)研修手当と最低賃金法

「労基法9条及び最低賃金法2条1号は、「労働者」について、「職業の種類を問わず、事業又は事業所に使用される者で、賃金を支払われる者」と規定しており、労働基準法及び最低賃金法が適用されるか否かは、法形式の如何にかかわら

ず、その実態が使用者の指揮監督の下における労務の提供と評価するにふさわしいものであるかによって判断されるものと言うべきである」。そして、Xらは研修期間中も「Yの指揮監督の下、同工場における生産活動に従事していたものと評価することができるから、Xらは、研修期間中においても、労基法9条及び最低賃金法2条1号に規定する「労働者」であったと認めるのが相当である」。

したがって、「Xらについては、研修期間中においても、「労働者」として最低賃金法が適用されることになるから、同法4条2項により、研修契約中、最低賃金に達しない研修手当額に関する定めは無効となり、最低賃金と同様の定めをしたものとみなされることになる」。

(4)住宅費・水道光熱費の控除について

Xらと日本人従業員との控除額に3.3倍ないし2.3倍もの格差があるのは、YがXらに日本人従業員とは異なり、炊事・家事用品、布団等を無償で貸与し、また、Xらだけが毎日自炊し厨房を使用するため、厨房等の清掃に費用がかかっていたためであるとしても、「前者については、日用品の無償給付に対する対価であれば、本来は実費をもって清算すべきであって、寮費について上記のような多大な格差を一律に設ける理由とはならないと考えられるし、後者については、日本人従業員も厨房を使用することができる以上、中国人研修生・技能実習生のみに厨房清掃のための費用を負担させることは相当ではないというほかないから、Yの上記主張は、上記格差の理由としては甚だ不十分なものと言わざるを得

ない」。

したがって、「日本人従業員の負担額である1人当たり1万円を超える額を控除する旨の合意については、労基法3条に規定する均等待遇義務に反するものとして、労基法13条により無効となるものと解するのが相当である」。

(5)Yによる不法行為の成否と慰謝料請求について

「パスポート及び通帳の保管の主たる目的は、Xらの「失踪の防止」ないし「逃亡の防止」にあったと解されるが、言うまでもなく、パスポートや通帳の保管によって、外国人であるXらが移動の自由に多大な制約を受けたことは想像に難くなく（入管法23条参照）、失踪の防止という目的によって、こうした制約を課すことが、Xらに対する不法行為を構成することは明らかであると言わなければならない」。

また、上司らによる不快な漫画の提示及び交付も「Xらを侮辱し、不快感を与えるものであることは明らかであるから、Yは、当該従業員の使用者として、Xらに対し使用者責任を負う（民法715条）と言わなければならない」。

ポイント解説

(1)外国人研修・技能実習制度の概要

外国人研修・技能実習制度は、日本の技術・技能・知識を開発途上国へ移転し、人材育成を行い、国際社会に貢献することを目的として出入国管理及び難民認定法（以下、入管法）上に創設された制度です。

本件当時の制度（旧制度）では、来日後1年間は研修生として主に座学中心の研修を受け、その後2年間の技能実習に移行するというものでした。外国人の受け入れ方法としては、企業単独受入型と受入団体が第1次受入機関となり、その後、傘下の企業（第2次受入機関）がさらに受け入れる団体監理型とがありました。

最初の研修期間中は、入管法上の在留資格が「研修」であるため、日本において就労することはできません。一方、2年目以降の技能実習では、在留資格が「特定活動」に切り替わるため、労働者として受入企業で就労し、日本の労働法が適用されることになります。

研修期間には、日本語教育、技術についての知識の教育などの非実務研修を研修期間全体の3分の1以上行うことになっていて、研修生に習得させる技術が既に研修生本人が身につけている技術や日本から移転すべき程度以下の技術である場合は「研修」とは言えないとされています。また、技能実習の対象となる業務・職種の範囲は入管法令の要件を満たす同一作業の単純反復ではない業務とされていて、技能検定等の対象となる65職種121作業に限定されていました。

以上の旧制度は、平成21年に入管法が改正されたことを受け、平成22年7月1日から新制度が実施されています。改正理由としては、受入機関となる企業の一部が、本制度を悪用し、外国人研修生・実習生を実質的に低賃金労働者として扱う問題が生じ、研修生・実習生の過労死等事案の発生等、メディアに大きく取り上げられたことは記憶に新しいところで

しょう。

新制度のポイントは、入管法上の在留資格に新たに「技能実習」を設け、「講習による知識修得活動」および「雇用契約に基づく技能等修得活動」を行う1号と技能実習1号の活動に従事し、技能等を修得した者が当該技能等に習熟するため、雇用契約に基づき習得した技能等を要する業務に従事する活動を行う2号に分類され、合わせて最長3年間在留することになりました。さらに、旧制度では、失踪防止を名目に送出機関が研修生本人から高額な保証金等を徴収するケースがあり、これが研修生の経済的負担となって長時間労働や不法就労を助長していたため、新制度では、不当な金品の徴収等が禁じられることになりました。この点については、本件Xらも中国の送出機関との間で日本滞在中に受入会社から逃亡する等により禁止事項に違反した場合は10万元（約150万円）の違約金を支払う旨の契約を締結させられていました。このことが低廉な賃金で実習契約を締結せざるを得なかった要因であったとXらは主張しています。本件裁判所は、「Xらと中国の送出機関との間の契約内容をYが知っていたと認めるに足りる的確な証拠はな」と判断し、むしろ、低廉な賃金であっても3年間を合計すれば違約金の額以上の金額を手にするため、「Xらの当初の動機に沿う内容であった」と判断しました。しかし、外国人研修生・実習生を受け入れる側のYのような日本の企業は、海外の将来を担うであろう人材をあずかる立場にあるわけですから、送出機関と研修生らとの契約内容についても把握する責任はあると言え

るでしょう。

(2)実習生に対する賃金

本件では、日本人従業員とXら実習生の労働内容が同じであったと認定しつつも、両者間の賃金格差についてはそれを容認する判断を下しました。その主な要因は、受入機関が当該制度を利用する際のコスト負担にあります。この点に関して、Xらは、研修生・実習生の受入れに要するコストをXらに転嫁することは職業安定法に違反した違法な中間搾取であると主張しましたが、裁判所は、「そのコストすべてを使用者の側が負担しなければ、日本人従業員との賃金格差を正当化することができないとまでは解されない」し、Xらの主張を前提とすると「外国人研修・技能実習制度が成り立つ余地がないことは明らかである」とも述べています。

本件では、XらとYの日本人従業員との賃金は基本給のみを比較しても月額4万3000円の格差がありました。確かに、本件裁判所が言うように受入機関の負担するコストを考慮に入れなければならないとしても、どの程度のコストは受入機関が負担すべきか、実習生等の賃金に反映しているコストはどの程度なのかといった詳細な検討もなく、ただ両者の格差は「合理的な範囲内」というだけでは到底納得できるものではないと言うべきでしょう。

(3)研修生の「労働者」性

上記(1)で述べたとおり、研修期間中は「労働者」ではなく、あくまでも留学生と同様に扱われなければならないわけで

すが、本件では、研修期間中のXらの「労働者」性を認め、研修期間中の研修手当の額に対して最賃法を適用し、差額賃金の支払いを命じました。これまでの裁判例でも、研修期間中の研修内容が技能実習の内容と異なることを理由に研修生の「労働者」性を認めるものがありました（三和サービス（外国人研修生）事件 津地裁四日市支部平21・3・18判決）。本件では、技能実習の内容との比較ではなく、使用者の指揮監督下における労務の提供と評価できるか否かによって判断され、「当該業務が教育の目的を有していたとしても、そのことから、対象者の労働者性が直ちに否定されるわけではな」いとも述べています。

現行の新制度では、旧制度と同様に研修生の受入れも継続されていますが、実務作業を伴わない非実務のみの研修に限られています。さらに、上述した新制度における技能実習1号の「講習」でも、講義内容は日本語、日本での生活一般に関する知識、技能実習生の法的保護に必要な情報、円滑な技能等の修得に資する知識を座学にて学ぶもので、工場の生産ライン等商品を生産するための施設における機械操作教育や安全衛生教育を含めてはならないことになっています。こうした講習を経た後、受入企業と雇用契約を締結することになります。

(4)外国人研修・技能実習制度の課題

外国人研修・技能実習制度は人材を日本で育成し、日本の高度な技術を開発途上国に移転するという重要な国際貢献のための制度です。しかしながら、残念なことに外国人を送出す側も受入れる日本

企業も制度の崇高な趣旨を理解せず、単なる単純労働者として研修生・実習生を扱う例が少なくありません。

入管法は制定時から一貫して日本に外国人の単純労働者は受け入れないとの姿勢を貫いています。しかし、新制度では受入れ当初から外国人を「労働者」として受入れることができる制度になったことで、3年間という期間の限定はあるものの、「実習生」という肩書を付けて外国人の不熟練労働者を受け入れることが可能になったという見方もできるわけです。

これに対して、新制度では、監理団体（第1次受入機関）による指導・監督・支援体制の強化、運営の透明化を図るため、①技能等に関する一定の経験及び知識を有する監理団体の役職員による技能実習計画の策定、②1か月に1回以上監理団体の役職員による実習実施期間（第2次受入機関、企業等）への訪問指導、③3か月に1回以上監理団体の役員による監査の実施及び地方入国管理局への報告、④技能実習生からの相談に対応する体制の構築（相談員の配置等）、⑤監理団体による技能実習生の帰国担保措置（帰国旅費の確保等）、⑥実習実施機関での技能実習継続が困難な場合における新たな実習実施機関への移行努力、⑦管理に要する費用を徴収する場合は徴収する機関に対する金額及び使途の明示、⑧管理に関する費用を技能実習生に直接又は間接に負担させることの禁止、の8項目を技能実習期間が終了するまで監理団体に義務付けています。

今後は、こうした国内での対策に加え、外国の人材をあずかるという観点か

らは、受入団体および受入企業による外国の送出機関の調査・監視も必要となるでしょう。この制度を利用して育成するにふさわしい人材を適切に送出してくれる機関か否かを見極めることは受入側の責務として検討する必要があるでしょう。制度を利用して日本に入ってくる外国人を保護すると同時に、この制度が出稼ぎ感覚で利用されるようでは、制度の趣旨を貫徹できないといえるでしょう。

職場のさざなみ

連載第

95

回

現場の様変わり
――セールスマンの交通費事情

労働ジャーナリスト

金子 雅臣

1 交通費の見直し

――他の会社では、セールスマンの交通費の扱いはどんなふうに行っているのでしょうか。

事務機器販売の中堅企業であるR社の加瀬販売部長が困惑顔で聞いてきた。

――実費精算型と定額補償型とその混合型が多いんじゃないでしょうか。

――定額補償は、実費を上回る金額設定をしなければならないんですよね。

――そうですね。会社としていちいち個人個人の計算しなければならない面倒を省くことが目的ですから、実費を下回る設定はまずいでしょうね。定額補償は、おおむね交通費の額が決まっているルートセールスなどでは効果がありますが、お宅のような広範囲でのセールスを手掛ける会社は、やはり実費型がいいんじゃないのでしょうか。

――そうなんです。それで、自己申告による実費で行ってきたんですが、そのシステムの悪用が問題になっているんですよ。販売セクションでは、従来から交通費については、どんぶり勘定というんですか、あまり厳密な言い方はしなかったんです。ところが、会社の経営事情からどうもそうも言っていられない事情がでてきましたね。

眉間に皺を寄せて加瀬が言った。

――それは、もっぱら経費節減という観点からですか。

――そうなんです。経理サイドがいろいろと言い出して、それで少し従来のやり方ではまずいだろうということなんです。でも、我々としては、あまり厳しく言い出せばセールス活動そのものが委縮してしまうことになるかということなんです。

――つまり、角をためて牛を殺すことになるのではないかということですか。

――そうそう、そういうことです。

加瀬は、わが意を得たりとばかりに大きくうなづいた。

2 監査での指摘

――販売部の体質は、売ってナンボです

から、結果を出さなければ、どんなに努力したとしても評価されませんからね。結果を出すためであれば、なんでもありでどうしても経費はどんぶり勘定になる。でも、それは仕方がないんです。ある種のセールスの宿命とでもいいますか…。

加瀬は、私に同意を求めるように言ってきた。

——確かに、お客様は神様ですからね。

私は少し茶化すように言ったが、加瀬は反応しなかった。

——昔は、“飲ませる、抱かせる”がまかり通っていた世界ですからね。さすがに、今はそんなことはありませんが、気質だけはしっかりと残っているんですよ。

——まあ、そんな時代もあったということでしょうね。

——そうした体質だけは、なんとなく現場仕事で続いてきているんですよ。

——たとえば、どんなことですか。

——そうですね。先ほど触れたどんぶり勘定の気質ですか。細かいことはどうでもよくて、帳尻があっていればいいんだという考え方ですね。日ごろの経費の請求などになるとそれが出てくるんですよ。いちいち領収書をもらうのは面倒だからということで、残業を水増しして帳尻を合わせたり、出張旅費を過大に請求したりということですね。

——確かに、それが経理的な発想とはなじまない現場主義的な発想ということなんでしょうね。

——そんなことが数年前まで課とか、係単位でも行われていたんですよ。だから、そうしたことについては許されるという甘えがでてしまうんです。ところ

が、そのあたりが厳しくなってきた。

——ところで、今回の相談は何ですか。

少し広がりそうな話題をけん制するように聞いてみた。

——そうそう、その話と関係するのですが、「もう、そうしたどんぶり勘定的なやり方は認められない」ということで、ここ何年かでキチンするようにしてきたのですが、監査でいろいろと出てきてしまっ、て、どうしようかということなんですよ。

——どうしようかというのは、現場的にはOKだけど、監査で指摘されてどうしようかということですか？

——いや、現場的にもOKではないんですが、情状の余地があるのではないだろうかということなんです。

3 情状の余地

——なるほど、情状の余地ですか…。それで、何が指摘されたんですか。

——旅費の過大請求と、日報のごまかしですね。

——旅費の過大請求というと、架空出張請求かなにかですか？

——いやー、先ほど言いましたように、以前はともかく最近はそのままでひどくはないのですが、交通経路がおかしいということですね。実に細かいことの指摘なんです。

——へー、交通経路が合理的な経路ではないということですか。

——それもあります。同じ目的地へ行くのに、方法が二つある場合には安い方を使えというものもありますが、目的地と会社を行ったり来たりするようなケース

が今回は、問題になったんです。A社、B社を回るのに、直接行けば近いのにA社から一度会社に戻って、再度B社に行くという手段を取るケースが多いという指摘があるんです。

——なるほど細かいですね。

——でも、指摘によれば交通費の請求が倍になっており、年間では100万円に近いというんです。

——まあ、そこまでの金額になると社会的には無視できないかもしれませんね。それで、当人は何と言っているんですか。

——会社訪問にはそれぞれのファイルを持参する関係で一度社に戻る必要があると言うんです。まあ、あるかもしれない、という感じでしょうか。

——ところで日報のごまかしというのは、なんですか？

——直行直帰の悪用ですね。

——悪用というところ…？

——接待などで、前日が遅くなった場合などに早朝からの出張を入れて少しゆっくり出てくるようなやり方なんです。行きもしない出張ではないのですが、時間のごまかしということなんです。

——それも、ある種慣行で昔は認められていたところなんですよ。

——そうですね。夜中に帰って、しかもタクシー代も自腹ですからある程度は仕方ないだろうということでした。でも、今回指摘されているのは、残業や交際費、さらには交通費の請求をしていながらやっているから問題だということなんです。

——そんな場合の本人の言い分はどうなんですか。

——営業ではそうしたことは大目にみら

れてきたからいいだろうということなんです。

——なるほど、その辺がビミョウということですか。

——でも、お得意様に頼まれてチケットを買いに行ったとか、仕事でもあまりオープンにできないことが含まれているようなケースでは、少し考えさせられますが…。

——なるほど、確かにセールスマンならではの事情がある場合もあるということですか。

4 現場擁護で徹底する

——それで、そうした指摘を受けたが部下で納得していないものもいるし、部長としても部下の気持ちもわかるので、どうしたらいいだろうかということですか。

——そうなんです。経理の馬鹿どもは、数字だけを見てあれこれと言ってくる。そんなことで現場を締め付ければ、現場はやる気をなくしてしまいますからね。

——とは言っても、現場の古い体質だけではやっていけないということでしょうか。

——そうなんです。私は、現在板挟み状態で、現場からは「現場の声を経理サイドにガツンと言ってほしい」というリクエストを受けているし、上層部からは「そろそろ古い体質から脱却して、スマートな現場体質への改善」を期待されているというところでしょうか。

——なるほど、それはやっかいな立場ですね。それで、加瀬部長としては心情的には、どちらのサイドに気持ちがあるんですか？

——それは、私は販売でのキャリアが長

いので、どちらかと言えば、現場ですかね。

——それなら、その現場サイドという立場を徹底してみたらどうでしょう？

——えっ、それじゃあこれまで通り現場サイドでの主張でやっていってもいいと言うんですか？

——ええ、そうです。ただし、徹底するんです。

——徹底ですか？

——つまり、徹底的に擁護するということは、徹底的な主張ができるかどうかの検証が必要になります。そこで、足元を固める意味で、現場の主張を再検証してみることなんですけど…。

5 現場の再検証

——再検証と言いますと…？

——先ほど言われた例でいえば、本当にいちいち会社に戻る必要があるのかですよね。ファイルの簡素化やPCやメールの活用で済む問題じゃないかということですし、直行直帰も本当に必要があるのか、そうしたやり方をやっている人が特定していないかなどですか。いずれにせよ、必要性が主張できなければ徹底的な擁護はできないですから、そこをまさに徹底的に検証してみるということじゃないでしょうか。

——なるほど、現場擁護のために現場を再検証してみるということですね。

加瀬は、納得して帰って行った。そして1週間ほどたって、少し気落ちした様子でやってきた。

——どうも、現場擁護という目的とはかけ離れた実態のようですね。

少し、肩を落とすようにして加瀬は下

を向いた。

——それで、どうでしたか。

私の問いかけに、気をとりなおすようにして、

——いちいち会社に戻っていたという主張がどうも怪しいんですよ。そんな持ち出し用のファイルもないし、みんなPCで対応しているということでした。特定の人が機械的に往復の交通費を不正申告していたということらしいんですよ。それに、直行直帰を繰り返す人も前日酒を飲んだ日に限ってやっており、周囲からもひんしゅくを買っている状態でした。少し甘えた考えですが、役得意識でやっている者もいる。個人的な用事を果たすための架空出張もあるということなんですよ。

——私も、お話を聞いた時に、少し疑問が湧いたのであしたのアドバイスをしたのですが…残念ながら、予想が的中ですか。

——いやー、驚きました。私の現場にいたころとはまったく様変わりですね。

——ルーズな慣行は、善意が支配している間は効果的ですが、一度悪用が出ると、低きに流れてしまいがちだということでしょうね。

私が、慰めるように言うと、

——昔は、交通費の請求が多い人ほど、成績がいいし、時間にとらわれずに働いて、直行直帰を繰り返す人も大きな契約を取ってくるというのが、信頼になっていたんですが…。現場を守るところか、この後始末をどうするかということになりましたね。

加瀬は頭を掻きながら弁明するように言った。

「事例」で考える労働法

〈第61回〉

改正労働契約法における無期転換制度

社会保険労務士（元労働基準監督官）
北岡 大介

Q：改正労働契約法における無期転換制度とは

事例

改正労働契約法が本年8月に成立していますが、同法施行に伴い、社内で有期雇用の活用方法について見直しを進めています。無期転換制度がとりわけ問題となっていますが、当該制度の内容は如何なるのでしょうか。

はじめに

平成24年8月3日の参院本会議で、改正労働契約法が政府原案どおり可決成立しました（公布は同月10日）。同改正のポイントは大別すると、以下3点になります。①無期転換制度の創設、②雇止め法理の法定化、③期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止。このうち②は8月10日付で施行されていますが、残る①、③は来年4月1日に予定されています。本稿では主に無期転換制度の内容解説を通じ、設問に答えることとします。

1 改正労働契約法の目的

同法の公布通達（平成24年8月10日付け基発0810第2号「労働契約法の施行について」）では、本改正の目的を次のとおりとします。「今般の改正は、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、また、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正することにより、有期労働契約で働く労働者が安心して働き続けることができる社会を実現するため、有期労働契約の適正な利用のためのルールとして…追加するものである」。前段の雇止めに対する不安を解消するための施策として①②を、後段の不合理な労働条件の是正として③を労働契約法に追加するものです。

今回の改正の意義ですが、先の公布通達をみると、まず②について「最高裁判所判決で確立している雇止めに関する判例法理（いわゆる雇止め法理）の内容や適用範囲を変更することなく規定したものであること」としており、従前のルールを変更することを意図したものではありません。

これに対して①は有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより期間の定めのない

い労働契約に転換させるという全く新たな仕組みを設けるものです（詳細は後述）。また③の均衡処遇については、すでに同種規制がパート労働法8条等に設けられていますが、今回の立法化は差別的取扱い禁止の範囲を従前よりも広げる可能性があるものと解されます。公布通達においても、一例として「法20条の不合理性の判断は、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違について、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されるものであること。とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更その他の事情を考慮して特段の理由がない限り合理的とは認められないと解されるものであること」とされており、今後の裁判例、労働局の斡旋・助言指導の動向を注視する要があります。

2 無期転換制度について

(1)無期転換制度の概要

前述のとおり今回の改正法では次のとおり無期転換制度が新たに創設されました。（以下、改正労働契約法18条1項）。

同一の使用urerとの間で締結された2以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く）の契約期間を通算した期間（「通算契約期間」）が5年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労働が提供さ

れる期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

また同条2項には、同一の労働者と使用者との間で、一定期間において有期労働契約が再度締結された場合、反復更新された有期労働契約の期間の算定において、従前の有期労働契約と通算されないこととなる期間（以下「クーリング期間」という。）を定めることとし、クーリング期間は、6月（通算の対象となる有期労働契約の期間（複数ある場合にあっては、その合計）が1年未満の場合にあっては、その2分の1に相当する期間）とすることなどが定められています。

この無期転換請求権の法的性格ですが、労働政策審議会において、厚労省事務局は当該請求権を「形成権」つまりは労働者側の単独の意思表示によって法律効果が生じさせるものと説明しており、使用者側の諾否は問わないとします。また形成権とすれば通常は時効を觀念しませんが、条文上、その権利行使時期は「現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間」までとします。問題は法施行後、有期労働契約5年超となった労働者が、当該請求権を有期契約期間終了までに行使せず、かつ有期

契約が更新された場合、無期転換権が消滅するか否かです。これについて公布通達（平成24年8月10日付け基発0810第2号）では、無期転換権を行使せず、再度有期労働契約が更新された場合、新たに無期転換申込権が発生する旨、明言しています。

次に雇入れ又は契約更新の際、当該請求権を事前に放棄させる特約を労使で締結した場合、当該放棄は有効か否かという問題も生じ得ます。これについて厚労省側は前述の公布通達において、更新の条件として無期転換権を放棄させることは「法18条の趣旨を没却するものであり、公序良俗に反し、無効と解される」旨明言し、事前放棄を原則として認めない立場を明らかにするものです。

(2)当該請求権の要件について

それでは当該請求権は如何なる場合に生じるのでしょうか。改めて先の条文をみると①同一の労働者と使用者との間で有期労働契約が5年を超えて反復継続、②労働者の申出の二つが要件であることが分かります。まず「同一」とされていることから、使用者の法人格が異なれば、要件を満たさないこととなります。この点について公布通達では、例外として就業実態が変わらないにもかかわらず、無期転換申込権を免れる意図をもって、派遣形態や請負形態を偽装して、労働契約の当事者を形式的に他の使用者に切り替えるような場合は、法を潜脱するものとして、「通算契約期間」は通算されるものとの見解を明らかにしています。

次に通算期間に関して、有期契約終了と新規契約締結の間に一定期間置かれた

場合、これを通算しなければならないかどうかという問題が生じ得ます。これがまさにクーリング期間の問題ですが、改正法は同期間が原則6ヶ月空いていなければ、やはり通算されることとしています。なお有期契約の合算が1年未満の場合は、その2分の1の期間をクーリング期間とするものです。その他クーリング期間については細かな解釈上の問題が生じるころ、詳細は今後示される政省令に委ねられることとされています。

以上の①を満たした場合に当該労働者から②の申出があれば、当該無期転換の法的効果が生じることとなります。労働政策審議会の場で、労働側が②の申出を要件とした場合、当該労働者の不知による権利行使の困難性を重ねて指摘しましたが、厚労省事務局は労働者が当該権利行使自体を不知とならないよう所要の措置を講ずる意向を示しています。具体的には、国会審議の場で、厚労省担当局長からモデル労働条件通知書の改訂などによって周知を図る旨、明言しており、今後の動向が実務的に注視されるころです。

(3)権利行使による法的効果

前述のとおり、要件を満たした労働者が申出を行った場合、使用者側の諾否を問わず、労働契約が無期に転換されることとなります。まず当該転換の効果が生じる時期について、公布通達では、有期労働契約終了の翌日とします。また契約が無期になった場合、何よりも問題となるのが、当該労働条件・職務内容です。これについて改正法は「当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働

働契約の内容である労働条件と同一の労働条件」としており、有期労働契約における職務内容・労働条件は原則として、そのまま維持されるとします。ただし特約がある場合、契約期間を除き、これに従うとしますが、問題は当該特約において労働条件を引き下げることの可否です。これについて公布通達では、職務内容などが変更されていないにもかかわらず、転換後の労働条件が従前よりも低下することは、無期転換を円滑に進める観点から望ましくないとします。さらに労働契約法に定めがある労働条件不利益変更法理がこの場合も適用されうる点を改めて確認しており、特約の内容は慎重に決すべきです。

(4)特約締結における注目点

従前からパート社員との雇用契約関係においては、有期契約更新の都度、労働時間・労働日数・賃金などの見直しが協議され、両者合意の上で更新と合わせて契約内容が変更される例が多く見られました。今回の無期転換制度においても、この点について一定の配慮が見られます。「有期労働契約の更新時に、所定労働日や始業終業時刻等の労働条件の定期的変更が行われていた場合に、無期労働契約への転換後も従前と同様に定期的にこれらの労働条件の変更を行うことができる旨の別段の定めをすることは差し支えないと解されること」。このように特約で無期転換後の労働条件変更可能性を定めておくことによって、労使双方にとって柔軟性をもった無期転換制度を設けることが可能とされています。特約を締結する際、留意すべき点です。

(5)法施行について

すでに有期労働契約を5年超反復更新しているケースは、今日において何ら珍しいものではなく、ただちに同法が適用された場合、企業実務に対し深刻な影響が生じかねません。そのため本改正法では経過措置（改正法附則第2項関係）を設け、ただちに無期転換制度を適用するものではなく、法施行後に締結又は更新された有期労働契約から、利用可能期間の算定を行うこととしています。

最後にかえて

上記のとおり、本改正とりわけ無期転換制度は経過措置が設けられており、来年4月1日の施行日までに慌てて企業の人事労務管理の見直しを迫られるものではありませんが、中長期的に有期契約の活用方法の再考を根本的に迫る改正といえます。本改正を契機に、改めて自社のパート・契約社員の活用状況を点検し、上記改正に対応できる制度構築に着実に取り組む必要があるものです

東京の労働事情取材記 ⑥

派遣の資格



増田明利

涙の給与明細書

振込額は17万6240円…。何度見ても変わらない。信販会社で事務職の派遣社員として働く佐々木さん（女性、仮名・26歳）は所属する派遣会社から郵送されてきた5月分の給与明細書を見て溜め息をついてしまった。

5月分の給料は4月16日起算、5月15日締め。ゴールデンウィークがあったため稼働日数は18日。

時給1400円×7.75時間×18日。これに10時間分の残業手当が加わった支給総額は21万2800円。

社会保険料と源泉徴収される所得税、住民税の合計が3万6560円なので手取りだとこの金額にしかならないのだ。

派遣社員の交通費は時給に含まれているので、ここからさらに月6300円の定期券代が出ていくことになる。そうすると手元に残るのは17万円を切ることになる。

佐々木さんは派遣の渡り鳥OL。この1年間は準大手クラスの信販会社で債権管理の事務処理を担当している。

「派遣で働いていると出勤日数が少な

い月は恐怖です。休みが多ければその分、収入が減るわけですから」

付け加えると派遣社員には正社員のようない住宅手当や食事補助もない。

「年末年始、ゴールデンウィーク、お盆休みなどでは正社員の人たちは旅行に行くとか帰省するなんて話しているのですが、こっちは日払いのアルバイトでも探そうかという気分です」

同様にボーナスシーズンも気分は落ち込む。当然ながら賞与、期末手当とも無縁なのだから。

佐々木さんの月収は平均すると額面で23万円台。年収は280万円がいいところだ。大学を卒業して4年目の社会人としては少ない。

「同じ空間で同じ仕事をしているのに正社員と派遣社員では雲泥の差です。労働の対価は同じにしてほしい。ホント、派遣は軽く見られていると思うわ」

12月の給与明細書と一緒に送られてくる源泉徴収票を見るたびに悲しくなってしまうのだ。

「よく、派遣は気楽でいいよねと言われるけどそれは違います。忙しいときは夜8時過ぎまで働くこともあります。派

遣だからといって先に帰ることは許されない雰囲気がある。そのくせ一方的に契約を切られることもあるし、時間を安く買い叩かれていると感じちゃう」

佐々木さんの仕事内容は書類作成や端末を使っのデータ処理がメイン。他に諸々の雑用を押し付けられることも。

自分のライフスタイルに合った仕事を選べるなんていうのは嘘だ。

自分より仕事をしない人たちが正社員だということも納得できない。

「就業時間中にビルの地下にあるコンビニへ行ったり、給湯室で無駄話していたり。その人たちが放棄した仕事はわたしたち派遣に回ってくるのだから頭に来ちゃう。こんないい加減な人が何で正社員で採用されたのかと思うことがあるわ」

『早く派遣からは足を洗いたい』と切実に思うのだ。

入口は内定切り

佐々木さんは望んで派遣社員という立場を選択したわけではない。仕方なくというのが本当のところだ。

「大学を卒業したら正社員で働く。そう思っていたし、在学中の就活はほぼ納得できるものでマンション開発会社から内定をもらっていました」

佐々木さんは2009年3月の卒業、就活していたのは2008年年初からだ。この時期がどういう状況だったかという、今と違って売り手市場だった。

大卒者の就職環境を考察してみるとバブルが弾けた1992年から2000年までが就職氷河期（1994年～1996年は超氷河期）。2000年に底を打ってからは回復基調に転

じ求人数が増加していった。

2005年までは求人数が回復したり落ち込んだりしており、厳選採用期とも言われていたが全体としては回復傾向にあった。

2006年になると「いざなぎ超えの景気拡大」と相まって新卒者の求人数が一気に拡大し、2008年までは第2次就職パブルと言われていた。

「わたしの一期上の人たちは凄かった。高級ホテルでの会社説明会は普通だったし、飲料メーカーに内定した人は忘年会に招待されて、お土産に10万円分の旅行券をもらったなんて話していました」

2009年卒業組の佐々木さんも就活で苦労したり嫌な思いをしたことはほとんどない。

「ある証券会社はコンラッド東京の宴会場で女子学生のための会社説明会を開催していたし、アパレルメーカーは採用予定者数人をニューヨークでインターシップさせますなんて言っていました」

IT系企業や金融のなかには、まだ3年生なのに3月中に内々定を出すところもあったという。

「わたしは住宅・不動産と流通が第一志望でしたがエントリーの段階で足切りされとか、選考の過程で圧迫面接をされたということはありませんでした」

佐々木さんが志願したのは住宅メーカー、不動産開発、デパート、専門商社、情報・通信、食品会社など約10社。

「内定を頂いたのは鉄鋼商社とマンション開発会社です。鉄鋼商社の方は大手の完全子会社のなところで一般事務職だったけど、マンション開発会社は総合職採用で熱心に誘ってくれました。3年以

内に東証マザーズに上場、10年で1部に上がってみせると鼻息も荒かった」

給与等の待遇面も悪くなく、女性を大事にしてくれそうな会社なので入社承諾書を提出。就活は終わったはずだった。

「不謹慎ですが、就職氷河期世代でなくて良かったと思ったものです」

10月1日に内定式があり会社幹部や同期生となる他大学の人たちと懇談。いよいよ社会人デビューだと意気込んでいたが師走に入ってから様相が激変した。

その理由は9月に海の向こうで起きたリーマンブラザーズ証券の破綻。

「12月の中頃になって会社呼び出されました。そこで入社時期を延期して10月に変更すると言われたんです」

理由は「急激な市場環境の悪化」とだけで具体的な説明は皆無。同時に「他社への就職を考えるのなら引き留めない」とも。

この時点では態度を保留させていたが年明け早々に書面で強硬に「内定を辞退してほしい」と通知があり、泣く泣く同意書に署名して採用が白紙になった。

「もう頭の中は真っ白でした。他で内定切りされた人は感謝料請求したりしていたけど、そんなことに時間を割くより就職先を見つける方が先でしょ。大学の就職課に日参し、まだ採用活動をやっている会社の合同面接会などに参加したんですが上手くいかなかった」

卒業に必要な単位は取得済み。卒論も提出していたため押し出されるように卒業したが、卒業式の翌日からは無業者だった。

「卒業してからは喫茶店でアルバイトしながら求職活動をしていたのですが既

卒者だし、一気に不景気になったから望むような仕事、求人はありませんでした」

卒業した大学の就職課は在校生の支援で手一杯。求人誌・求人広告を見ても既卒者を積極的に採用してくれる会社は見当たらない。

そんなときに目にしたのが大手派遣会社のスタッフ募集広告だった。

広告には派遣のメリットとして「大企業に行ける」「好きな会社、好きな職種を選べる」「正社員になれる」という文言が並んでいた。

説明会に参加してみると1ヵ月間パソコンの研修やビジネスマナーの講習を受けたうえで派遣先が紹介されるということだった。ただし、これが有料。

「結構な金額でした。12万円ですもの」

研修はエクセルとワードの使い方、伝票の書き方、名刺交換や電話応対、挨拶の仕方などの基本的なトレーニングだったが、それなりに実にはなった。

いざ、派遣社員

1ヵ月経って派遣されたのは事務機器のリース会社。資産管理部で請求書の作成や事故処理の事務全般を担当することになった。ところがこの派遣は7ヵ月で終了することになる。

「育児休暇を取っていた人が復職するのでもういいということでした」

次に回されたのが飲料販売会社。ここでは経理で入出金の管理、給与計算を担当していたが1年3ヵ月で打ち切りに。

「新卒を採用したので雇い止めになります。「ご苦労さまでした」でお終い」

ご丁寧にも新人の教育係を2ヵ月やら

されて御役御免。この会社では自分ではもらえない社員のボーナス計算をするのに残業したという泣くに泣けないエピソードもある。

信販会社への派遣は2011年6月から。仕事は債権管理に関する事務処理だ。

「早い話が借金の取立てです。カードローンを焦げつかせた人に「金返せ」「入金しろ」と督促状を送ったりです。差押えの執行令状を取るために裁判所に提出する書類も作ります」

クレジット、ローンと横文字で言っても借金は借金。お金は怖いという勉強にはなるが楽しいものではない。

「派遣はお手伝いさんというか、補助的な仕事しか与えられません。責任のある仕事、発展性のある仕事はやらせてもらえない」

こんな現状を打破すべく正社員を目指して就活をしているが見通しは不透明。

いつか派遣を卒業する日

佐々木さんはこのままずっと派遣社員に甘んじるつもりはなく、正社員での就労を望んでいるが世間の評価は低い。

「ハローワークはもちろん、就職情報会社が主催する若年層向けのジョブフェアなどにも参加するし、全国紙の求人広告はチェックして「これは」と思うものには積極的にアプローチしているんですが反応は良くありません」

あるジョブフェアで新興の不動産会社が営業職を募集していた。条件は概ね28歳までと緩かったので佐々木さんは面談してみたが、先方の担当者からは25歳までは未経験でも構わないが、それ以上の人は宅建資格を所持しているか、業種を

問わず営業職の経験者を優先すると言われたそうだ。

「言葉遣いは丁寧だったけど、採用するつもりはないということは分かります」

派遣社員に対するイメージもネガティブなものが多いと感じる。

「やはり面接で、どうして短期間で派遣先が変わっているんですか？と問われたことがありました。派遣のことをよく知らない人から見ると、仕事ができない、腰が落ちていない、集団行動に対応できないと捉えるのでしょうね」

派遣先が頻繁に変わるのには受け入れる会社側の事情なのに、本人の資質に問題があるのでは？と勘ぐられる。これは理不尽だ。

現在も就職活動は継続しており、この半年間だけでも精密機器メーカー、食品卸会社、印刷会社、医療福祉法人、自動車ディーラー、建設会社などの採用試験に臨んだものの担当者の反応は冷淡だ。

「あなたも変わってますなあ」「そろそろ結婚する年齢でしょ、今さら、正社員でもないよね」等々…。こんな嫌味っらしいことを言われてすべて不採用。

「正社員で働きたいのは自分のスキルを高めたい。責任を持って働き会社に寄与したい。人並みな収入を得て生活基盤を固めたいと願っているだけなのに…」

贅沢なことを言っているわけじゃないのに社会は冷淡だ。

「それでも諦めずに頑張っている自分は偉い！ 最近是这样子にしているんです」

そうでも思わなきゃ、やってられないから。

春夫と秋子の労働問答 〈26〉

異議を述べないと同意したことになるのか

東京都東京都総務局総務部

直井春夫

春夫 長引く不況の中、企業が賃金減額を労働組合に提案したことが新聞紙上を賑わすことがある。労働組合のある企業では賃金減額は会社と組合との協議・交渉により実施されることになる。でも、大多数の労働者が働く中小企業では組合が存在しないことが多く、労働者は使用者の減額提案に対し不満ながら黙って従わざるを得ないのが現状だ。

秋子 現状はそうかも知れないけれど、労働条件の変更は、労働契約という契約内容の変更だ。また、賃金額は労働契約の内容の基本的な部分だ。そうすると、労働協約や就業規則の変更という特別の方法によらない限り、賃金減額を実施するためには契約当事者である個々の労働者の同意が不可欠のはずだ。

黙示の同意

春夫 確かに、法的に言えば、使用者による賃金減額の提案に対し個々の労働者が同意することにより、契約内容の変更されることになる。同意するにしろ、拒否するにしろ、労働者の意思が明確に示されれば法的には問題が生じない。

秋子 でも、賃金減額について同意を求められた労働者は不満であっても、人事異動や昇給・昇格など人事権一般を握る使用者に対し明示的にいやだとはなかなかいい難いと思う。明示的な拒否がないことをいいことにそのまま実施されている例は少なくない。

春夫 通常は労働者が諦めるということが終わってしまうが、労働者が退職するときそれまでの不満が爆発しトラブルが顕在化することがある。

労働者が賃金減額の無効を主張し差額支払いを求め裁判所に訴えを提起した場合、使用者は、減額の提案をしたとき特に異議がなかった事実や異議を述べないまま減額された賃金を既に受領していた事実が黙示の同意または追認にあたると主張することが多い。

慎重な裁判例

秋子 黙示の同意を認めた裁判例として、解雇1年半前に改定された賃金を定める社員等級基準表につき、原告従業員はその内容につき容易に知ることができ、原告を含めた被告会社の従業員が特

段の異議を述べた形跡もなく、基準表改定は同意されたと同視できるとした例（大阪地判平19・10・25）もあるのね。

春夫 しかし、多くの裁判例は黙示の同意を認めるのには消極的だ。

退職するまで7か月間、異議を述べたり差額を請求しなかったからといって当然に給与の減額を許容していたとはいえないとした例（東京地判平14・10・29）や給与減額が提案された社内会議においてとくに異議を述べないまま退職するまで3か月間減額賃金を受領したことは黙示の同意にも追認にも当たらないとした例（東京地判平23・5・17）などがある。

秋子 使用者と労働者との圧倒的な力関係の違いを考えれば、安易に労働者の黙示の同意を認めない裁判所の姿勢は評価できるわ。

同意の書面化の必要性

春夫 先に黙示の同意を認めなかった裁判例として紹介した平成23年5月17日東京地裁判決は以下のような実務的に参考になる考え方も述べている。

判決は、使用者は労働者に対して賃金減額の理由等を十分に説明し、対象となる労働者の理解を得るように努めたうえ、合意された内容をできるだけ書面化しておくことが望ましいと述べる。

さらに、黙示の承諾の事実を認定するには、書面等による明示的な承諾の事実がなくとも黙示の承諾があったと認め得るだけの積極的な事情として、使用者が労働者に対し書面等による明示的な承諾を求めなかったことについての合理的な

理由の存在等が求められると解すべきであると述べる。

秋子 使用者に労働条件明示義務（労基法15条）や労働契約の内容の理解促進の責務（労働契約法4条）があることを考えれば、黙示の同意を原則として認めず、変更の書面化を使用者の義務として示唆する上記判示内容に賛成。

春夫 また、同判決は、減額後の賃金を受領し、会社に対し抗議等を行っていないとしても、他に特段の事情の認められない本件において、本件賃金減額に対し事後的な追認がされたと認めることはできないと判示した。

秋子 これも判決に大賛成。対等な当事者間の取引ならば別だけれど、減額された賃金といえども、日々の生活のためには不可欠のものであることを考えると、受領したことをとらえて労働者は契約内容の変更を追認したといえると主張する使用者の態度はいかにも傲慢だ。

黙っていることは不同意

秋子 そもそも、職場の会議などで従業員全体に不利益になる会社提案が上司からなされた場合、黙っていることは通常不同意の意味だ。日本の職場に特徴的なことかも知れないけれど、会社で働く者なら誰でも知っていることだわ。

春夫 確かに、使用者と労働者との圧倒的な力の違いに加え、明確に異議を述べることを避けたがる日本の村社会的な企業文化を考えれば、安易に黙示の同意を認めることは許されない。特段の事情のない限り、労働者の沈黙は不同意と解すべきだ。

まこやんが行く

監督官と「しゃべくり」

労働Gメン
まこやん

言うまでもなく、監督官の仕事には「人と話すこと」と「人前で話すこと」が日常的に伴う。

採用されて間もない頃から労働者や事業主の相談を聞き、アドバイスをを行う。会社へ赴いて調査をする際には事業主や労務担当者から話を聞き、問題点を指摘し、是正を求め、説得を繰り返す。

何年かすると、労働基準法や安全衛生法などにかかる説明会の講師をさせられるなど、人前で話をするようになり、さらに経験を重ねるうちに「安全講話」などの講演の仕事が回ってくるようになる。

このあたりまでは個人の得意・不得意があるにせよ、採用された頃から想定した業務であり、苦手な人も経験を積みばいつしか普通にこなすことができるようになっていく。

しかし、それから、さらに年齢を重ね、署の幹部になってくると「説明会」「講話」の頻度は減り、代わって「あいさつ」「祝辞」が求められるようになる。

これは得意・不得意の個人差が大きく、「いつまでたっても慣れなくて緊張する」という監督官も多い。

筆者はその最たるもので、講演ではレジュメや資料を見ながら数時間にわたって適当に喋ることができるというのに、あいさつだけは今も完全原稿を用意しないと安心できない。

あいさつデビュー

田舎の小さい署に勤務していたある日、部下のA課長から相談が…

A君「あのですね、ちょっとお願いがあるんですが」

まこ「なんやの？」

A君「2週間先に、●●安全協議会の研修会ってのがあ

まこ「ああ、はいはい、毎年、地域の同業者が集まって、安全管理について勉強するってやつでしょ？ あれA君があいさつをすることになってたよね」

A君「そうなんです。何でも200名も集まる本格的な大会らしいのですが、あいさつは初めてで、何を喋ったらいいか思い浮かばず…」

まこ「そうか、あいさつデビューやったんか、そら大変やなあ」

A君「ということで、あいさつの原稿を

お願いしたいんですが…」

まこ「え～？ わてが書くの？」

A君「はい、お願いします」

まこ「偉いさんのあいさつ原稿を部下が書くことはあるけど、逆やんか」

A君「可愛い部下のデビューのためです、お願いしますよ。ええネタを沢山持ってはるでしょう」(←可愛くはない)

まこ「う～ん、しゃあないか」

ということで、A課長のあいさつ原稿を考えることになった。

原稿完成

これまでのあいさつ原稿をいくつか引っ張り出し、これを組合わせ、持ちネタを加味してあれこれと修文すること1時間余り…なんとかか以下のような原稿を作り上げた

ただ今ご紹介を賜りました▲▲
労働基準監督署の●●でございます。

本日は、●●安全教育講習会にお招きいただきましてありがとうございます。

同一業種による自主的な研修会に、このように多くの方々が参加され、かくも盛大に開催されましたことは、皆さんの安全に対する意欲と強い熱意の現れであり、改めて敬意を表したいと思います。

また、本講習会の主催である●●安全協議会の皆様方におかれましては、労働行政の推進に対し、ご理解とご協力を賜っておりますことを厚く感謝申し上げますとともに、日頃からの熱心な安全衛生

活動を通じて、地域と業界の安全衛生水準の向上に格別なるご貢献をいただいておりますことに、重ねてお礼申し上げる次第です。

さて、最近の労働災害の発生状況ですが…中略…懸念されているところです。

当行政といたしましても…中略…各種施策を積極的に展開していく所存であります。

労働者の安全と健康の確保は、企業経営における最重要事項であり、すべての事業場において、経営トップが自ら先頭に立って、安全衛生に積極的に取り組むことが求められているところであります。

これに関連して、ご紹介したい言葉があります。先日、とあるテレビ番組で、私が非常に感銘を受けた言葉ですが、その言葉とは

人には四つの究極の幸せがある
その一つは人から愛されること。
二つめは人から褒められること
三つめは人の役に立つこと
四つめは人から頼りにされること
そして、その4つのうち、「愛されること」以外の3つは労働によって得られる

というものでした。

確かに労働は、人の営みの中で、無くてはならないものであり、本来は、多くの人に幸せを与えるものです。

さらに労働は生きる糧を得るため、豊かな人生を送るため、妻や子など大切な人と幸せに暮らすためのものであり、そのために職場

に来て働いています。

極言すれば、先ほどの四つの究極の幸せも含め、労働者は幸せになるために働いているのです。しかるにひとたび労働災害が発生すれば、

本人に耐え難い苦痛をもたらし、
時には命さえも奪い、
家族を不幸の底に陥れ、
友人を悲しませ、
同僚・部下に負担を強い、
上司を悩ませ、苦しませ

経営者にも著しいダメージをもたらします。

もちろん、誰にも益をなさず、関係者全員を不幸にします。

幸せになるための「労働」で怪我をしたり命を失うということは絶対あってはなりません。

職長は、自らの持ち場を守り、職人を指揮して要求された仕事を、約束の期限までに仕上げことが職務ですが、部下の安全管理を徹底し、誰にも怪我をさせないということのも同じくらい重要な職務であります。

同様に現場の責任者は、決められた計画に基づき、現場全体をマネジメントし、定められた工程を守り、高いクオリティーを達成するというのが本来業務ですが、日々の安全管理を通じて、全ての職員の安全を確保するというのも、まさに重要な本来業務です。

数年前からはじまった世界的不況は、今なお日本経済に深刻なダメージを与え続けており●●地方

においても多くの労使が厳しい局面に置かれていると思います。

しかし、そういう中であっても、いや、そういう時代なればこそ、なおさら労働災害を撲滅する不断の努力が必要です。

各社におかれましては、今後とも安全衛生管理活動に積極的に取り組み、「ゼロ災と健康の確保」を実現していただくよう改めてお願いするとともに、●●安全協議会におかれましては、貴会による地道な安全衛生活動がより重要性を増していることに改めて確信を強め、今後とも業界全体の安全衛生水準向上に向けた取り組みにご尽力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

結びにあたり、本研修が、参加の皆様方の安全衛生管理活動向上にとって意義のあるものになることをお祈り申し上げ、私の挨拶といたします。

早速、A課長を呼び、原稿を手渡した。
A君「いや～ありがとうございました。助かります」

まこ「持ちネタの限りを散りばめといたから、まあ、がんばってね」

A君「はい、ほな早速読ませてもらいます」

A課長は喜んで自席に戻り、原稿を見始めた。

それから5分後

A君がやって来る。

A君「読ませていただきました」



『地域を豊かにする働き方』

関 満博著

ちくまプリマー新書
780円＋税

人口減少、少子高齢化の成熟社会で限りある資源を有効活用し、循環型の持続できる地域社会を形成することが、閉塞する経済発展モデルを乗り越えた新たな形だと、筆者はいう。数多の工場を見てきた筆者が東日本大震災で被災した「地域」に着目して、成熟社会における「地域」の重要性、その自立に向けてのあり方を考える。

第1章は「震災で鮮明化した「地域」の大切さ」。筆者のいう「人の姿の見える地域」とは、住まい、働き、楽しむ場が一通り形成されている「地域」のこと。日本の大都市は戦後、効率だけを求めてそれらを切り離してしまっていると指摘する。

筆者は「成熟社会」の条件として、災害への不安がなく、地域の中に多様な活動の場が拡がり、老若男女が連携して自立していけることをあげている。こうした課題は震災前から指摘されていたが、復旧・復興に向かう中で、よりそれが浮き彫りにされるという。

第2章では、人口減少、少子高齢化が進む中で津波被害に遭った大槌町のことを中心に書かれている。

第3章は、浪江町を舞台に原発産業と地域産業について書かれている。

第4章は、震災後の報道等で福島、宮城などに比べて注目されていなかった茨城県日立市の地震被害が描かれている。

第5章では、「地域産業と私たちのこ

れから」と題され、2～4章でなされた検討を振り返っている。この第5章に本書で筆者が言いたかったことが凝縮されている。

地域産業がいかに生成されるかをまず検討し、その次に筆者の視点で「企業は誰のものか」という検討に進む。本書で見てきた地域産業から「株主のものであり、経営者のものであり、従業員のものであり、何よりも「地域」のものである」ことが痛感される、と筆者は指摘する。

さらに「事業者は地域において「有力な市民」なのであり、地域に幅広く就業の場と喜びと生きがいを生み出し、そして、地域の付加価値を増大させ、域外から豊かさを取り込み、安心、安全と生活の豊かさをもたらす担い手として働いていくのです」と続ける。

今回の震災では、成熟社会において地域産業、中小企業がそのような意義を備えつつあるということが、事業主、従業員、そして地域において、深く認識されたのではないかと指摘されている。

第2章から第4章では、「有力な市民」である事業者の必死の取り組みが詳述されているが、筆者の目には、そのいずれもが「人の姿の見える地域」に暮らす人びとの豊かさを取り戻すための取り組み」にみえたという。

そして「そのような「思い」の積み重ねにより、地域は新たな色合いを帯びていくことが期待されるのです」と熱いエールを送っている。

被災地を見ることで「大量生産」「大量販売」「大量消費」「大量廃棄」とは対照的な、新しい価値の創造が進みつつあることが浮き彫りになる。

これが本書から伺える重要な示唆ではないか。

会員の皆様へ

弊社ではホームページを開設しております。ホームページの会員ページをご覧ください。際にはIDとパスワードが必要となります。毎月1日にIDとパスワードを変更しております。

●今月のID・パスワード

ID r k k

PASS 9325

(半角英数で入力をお願い致します。)

ホームページアドレス

<http://www.roudou-kk.co.jp/>

*お気軽にご意見・ご要望もお聞かせ下さい。

会員の皆様へ 企業内研修のお知らせ

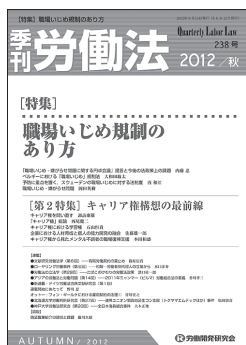
- 貴社研修目的・予算に応じて個別に社内研修会を実施致します。
- 会場選定から企画構成までお任せ下さい！該当分野の専門家により個別にセミナーを実施させていただきます。なおご相談は無料です。
- 多岐にわたる企業実務・組合運営・活動において、社内向けに研修をして知識を習得させたいというご担当者様、ご一報ください。
- 労働法の解釈や運用基準について、社内規定・就業規則の作成・変更に関して、人事制度・賃金体系の見直しや整備に関するセミナーも、同様です。
- 詳細については、弊社HP内講師派遣ページかお問い合わせページもしくはTEL・FAXにてお気軽にご連絡ください。

株式会社 労働開発研究会

〒162-0812 東京都新宿区西五軒町8-10 臼井ビル5F TEL 03-3235-1861 FAX 03-3235-1865
URL <http://www.roudou-kk.co.jp/> MAIL rkk@roudou-kk.co.jp

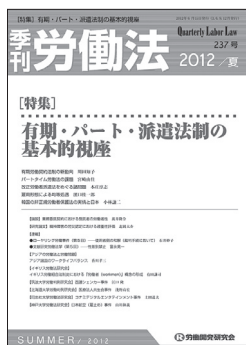
季刊労働法

アップデートな労働法、
労働問題の争点を探る！



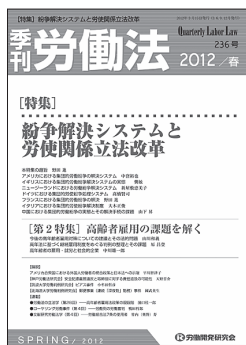
238号 特集 職場いじめ規制のあり方

- 「職場いじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」提言と今後の法政策上の課題 内藤 忍
 - ベルギーにおける「職場いじめ」規制法 大和田敢太
 - 予防に重点を置く、スウェーデンの職場いじめに対する法制度 西 和江
 - 職場いじめ・嫌がらせ問題 岡田英樹
- 第2特集「キャリア権構想の最前線」
- キャリア権を問い直す 諏訪康雄
 - 「キャリア権」総論 西尾健二
 - キャリア権における学習権 石山恒貴
 - キャリア権から見たメンタル不調者の職場復帰支援 本田和盛
 - 企業における人材育成と個人の能力開発の融合 佐藤雄一郎



237号 特集 有期・パート・派遣の法制の基本的視座

- 有期労働契約法制の新動向 川田知子
 - パートタイム労働法の課題 宮崎由佳
 - 改正労働者派遣法をめぐる諸問題 本庄淳志
 - 雇用形態による均等処遇 濱口桂一郎
 - 韓国の非正規労働者保護法の実情と日本 小林譲二
- 【同志社大学労働法研究会】
- コナミデジタルエンタテインメント事件 土田道夫
 - 【ローヤリング労働事件】使用者側の和解 石井妙子
 - 【論説】業務委託契約における受託者の労働者性 萬井隆令



236号 特集 紛争解決システムと労使関係立法改革

- 本特集の趣旨 野田 進
- アメリカにおける集団的労働紛争の解決システム 中窪裕也
- イギリスにおける集団的労働紛争解決システムの実態 龔敏
- ニュージーランドにおける労働紛争解決システム 新屋敷恵美子
- ドイツにおける集団的労使紛争処理システム 高橋賢司
- フランスにおける集団的労働紛争の解決 野田 進
- イタリアにおける集団的労使紛争解決制度 大木正俊
- 中国における集団的労働紛争の実態とその解決手続きの課題 山下 昇

労働開発研究会
〒162-0812 東京都新宿区西五軒町8-10

年間購読料：9,240円（税込・送料当社負担）
当社までTEL・FAXにてお申込みください。
TEL:03-3235-1861 FAX:03-3235-1865

労働法学会研究会報 No.2535 半年間購読料56,700円（税・送料込み）

編集発行人 江曾 政英 発行所 労働開発研究会

〒162-0812 東京都新宿区西五軒町8-10 白井ビル5F TEL 03-3235-1861 FAX 03-3235-1865

ISSN 1342-5064

禁
転
載