

2024・11・12

労働組合のための
調査情報誌

労 働 調 査

【New Wave】
インクルーシブ教育

日本教職員組合 政策局副局長 佐伯 安彦

【かいがい発】
オランダ便り

1

中央大学大学院戦略経営研究科 教授 露木 恵美子

特集 I 自然災害と労働組合の取り組み

- ① 自然災害に対する連合・労働組合の取り組み 4
連合 連帯活動局長 杉山 寿英
- ② 令和6年能登半島地震における労働組合の視点で見た問題点と課題 8
連合石川 事務局長 小水 康史
- ③ 災害時のメンタルヘルス対策について 17
産業医科大学 産業医生態科学研究所 災害産業保健センター 教授、災害産業保健支援チーム
立石 清一郎
- ④ 自然災害と労働法上の課題—労働組合に期待される役割 23
岐阜大学 地域科学部 教授 河合 墓

特集 II 労調協の仕事、この1年

- ① 電機連合 第18回組合員意識調査 32
- ② UAゼンセン・ヘルスケア労協(共同調査)
患者・利用者・家族からのカスタマーハラスメントに関するアンケート 43
- ③ 全印刷 第9回組合員意識調査 54
- ④ 労働者福祉中央協議会 高等教育費や奨学金負担に関するアンケート 62
- 【Research Box】 72
- 雇用・労働に関するB C Pの策定状況
-内閣府「令和5年度 企業の事業継続及び防災の取組に関する実態調査」より-

ワンポイント・ブックレビュー
浅野富美枝・天童睦子編著『災害女性学をつくる』

生活思想社(2021年)

労働調査協議会

インクルーシブ教育

佐伯 安彦

●日本教職員組合 政策局副局長

「インクルーシブ教育」という言葉に出会ったのはいつの頃でしょうか？今となっては、私の中では、若かりし頃の障害当事者との出会いが大きく関わっていたように思います。インクルーシブは「包み込むような」という意味の英語です。障害のある子どもも障害のない子どもも、様々な子どもたちがともに同じ場所で育つという教育理念のことです。欧州でインクルーシブ教育が普及し、日本でも少しずつこの考え方方が知られるようになってきました。

1994年にユネスコとスペイン政府の共同会議で出されたサラマンカ宣言が大きなきっかけになりました。サラマンカ宣言は「インクルーシブ志向の普通学校は、差別的態度と闘い、友好的な地域社会を作り、インクルーシブな社会を築き、万人のための教育を実現する最も効果的な手段である。このような学校は、大多数の児童に効果的な教育を提供し、教育制度全体の効率を高め、最終的には費用対効果を改善する」としています。

2006年、国連総会で採択された障害者権利条約は「障害を理由とする別扱いは差別である」「普通教育から排除されない」などの原則を定めています。日本でも批准の動きがありましたが、障害当事者から「私たちのことを、私たち抜きで決めないでほしい」という声が上がりました。当事者が権利の主体であり、社会や政府は「障害者の保護や福祉はこうあるべき」という一方的な「押しつけ」をしていると鋭く批判しました。本人、障害当事者の意向をきちんと確かめてほしいということです。

日本政府は、この条約を批准するために内閣

府に障害者制度改革本部を設置し、学校教育法や障害者基本法の改正、障害者差別解消法等の制定をすすめ、2014年に批准しましたが、学校現場では、特別支援学級や特別支援学校の子どもたちの在籍者数は、毎年過去最多(文科省調査)を続けています。

2022年9月に国連障害者権利委員会から日本政府に出された総括所見では、「分離別学制度はインクルーシブ教育とは違う」としています。私たちは障害を医学モデルでとらえるのではなく、「社会モデル／人権モデル」でとらえることが大切だと考えています。日本教職員組合では、昨年まで私の立場がインクルーシブ教育部長ということもあり、日本各地の障害のある子どもたちや保護者との関わりが増えました。よく言われたのが、「障害のある子が普通学級に行けるなんてことは誰も教えてくれなかった」です。全国では本人・保護者が地域の学校を希望しても入学できない事例がまだまだ報告されています。総括所見では、「本人、保護者が希望したら、拒否できない条項を作りなさい」とも勧告されています。政府には、例えば10年かけて、インクルーシブ教育の方向にむかうための計画を作ることが求められています。このことも総括所見で「十分な予算を備えた、ゆたかなインクルーシブ教育に関する国家行動計画を採択し」と勧告されています。

誰もが希望をすれば、安心して過ごせるインクルーシブな学級や学校で育った子どもたちこそ、インクルーシブな社会を創っていく担い手となるのではないでしょうか。



オランダ便り

つゆき
露木 恵美子

●中央大学大学院戦略経営研究科 教授

オランダといえば風車の回るのどかな田園風景が思い出される。人口1,780万人、国土は日本の九州と同じくらいの広さで、ライン川の下流にある平野の約25%が海拔0m以下である。そのため、昔は干拓するために風車が使われており、「世界は神が作ったが、オランダはオランダ人が作った」とも言われる。北海に面したオランダは季節風がとても強く、風車を動力源とするにはよい条件が整っていたのである。

もうひとつ、オランダといえば自転車大国としても知られている。人口の1.2倍以上の自転車があり、人々は通勤通学・レジャーにも自転車によく乗る。全国津々浦々、歩道と車道とは別に自転車道路が整備され、まちがって自転車道路を歩行者が歩いているとすごいスピードで走ってくる自転車にひかれそうになり危ない思いをする。雨や風もなんのその、いつでもどこにでも自転車で行くオランダ人にはたくましさを感じる。

<デジタル大国オランダ>

驚いたことにオランダの銀行にはATMマシンがない。現金の出入金はGeldmaatという複数の銀行が共同で運用している街中のATMマシンまで行かなければならず、それも現金を入金できるマシンは限られ、出し入れには料金がかかる。

市電やバスに乗る際もICチップの埋め込まれたカードであればどんなカードでも使うことができる。私は短期滞在であることと、日本のカードがどこでも使えるため銀行口座をつくるつもりは

なかったのだが、大学のあるロッテルダムと滞在先のアムステルダムを往復するための鉄道運賃が非常に高額で（往復€38=約6,000円）、オフピークに40%割引になる鉄道カードを作るために銀行口座を作らなければいけなくなった。

これが非常に大変で、まず口座を作れる支店が限りなく少なくすべて予約制であること。まずはオンライン（スマートフォン）で口座を作るよう言われて試みたが、税金の関係で口座開設ができず、結局市内の支店に予約をとって口座開設をすることになった。さらに支店に行って口座開設はできたものの、カードとID、暗証番号とパスワードがそれぞれ別々の封書で現住所に届くまでに1週間。やっとそれぞれが手元に届いたものの、入金するためのATMが限られており、さらにスマホで口座のアクティベーションをする必要があることがわからず、手元に現金（それも€100札で）があるのに入金できない状態が続いた。お金はあっても使えないという笑えない状況である。最終的に入金ができる鉄道カードが手元に届くまで約4週間かかったのである。

銀行カードや鉄道カードは、いったん作ってしまえば非常に便利だが、外国人や移民・難民など、カードがない人、作るのが難しい人々にとっては生活するのが大変である。これもデジタル社会の現実であろう。

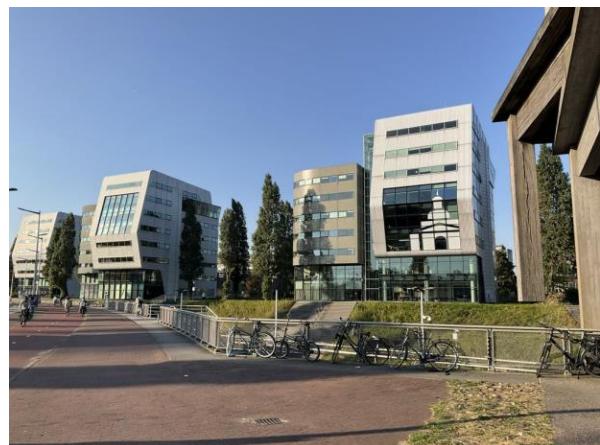
<オランダ人気質>

オランダは旧植民地（インドネシアやスリナム

=旧オランダ領ギアナ) の影響もあり多民族国家であり、公用語はオランダ語だが、多くの人が流暢な英語を話す。街の商店でも英語が通じるので、オランダ語ができない外国人には大変ありがたい。そのような多民族国家ゆえか、オランダはローコンテクスト社会である。つまり、思ったことをできるだけ言葉に表現することが良しとされる文化で、場を読む能力が必要なハイコンテクストな日本とは正反対である。ストレートに思いを表現することが多いので、言葉の意味を深読みしなくてよいのでわかりやすい。逆に、情緒的な配慮に欠けるところがあり、ストレートな物言いが日本人からすると「失礼」と感じることもある。

また、オランダには「人と違うこと、新しいことに挑戦すること」を良しとする文化があり、それをオランダ人に言わせると「80%の完成度でOK、あとは口先でカバーする」となる。オランダでは製造業(モノづくり)よりもサービス業(コトづくり)の方が圧倒的に多く、そのことが、「100%完成しなければいけない」ではなく、「80%完成であれば後は試行錯誤しながら完成度をあげていけばよい」という考え方には結びつき、社会的な試行実験にも比較的寛容である。たとえば、オランダ在住の日本人のご家庭で、子供が高校生の時にラテン語の授業で6つあるクラスを半分に分け、それぞれに別の教育手法を導入して、その効果(どれくらい理解度があがったか)を試すということが行われたそうである。平等を基本とする公教育でそのような実験的な試みは日本では考えにくいが、オランダ人は「それでどちらが効果的かわかるのであればいいじゃないか」と、特に親からクレームのようなことはなかったという。このような態度は、新しいものの組み合わせによるサービス開発や奇抜なデザイン(建築物やインテリア・家具など)にも通底するもので、独自性・新規性を尊ぶ文化として定着している。

しかし、このような独自性や新規性は不公平や不便を生むこともある。先に挙げたラテン語での実験的な試みは、成果が上がった方の教育メソッドを受けられた生徒とそうでなかつた生徒の間で不公平を生むので、それを受け入れる社会的な寛容さが必要である。ポストコビットで、人の移動が少なくなり通信のデジタル化が進んだが、そのことの裏返しとして電車や郵便の遅延は頻繁に起



アムステルダムの街角
日本ではあり得ない形状のビル

こり、技術トラブルで電車が運休になり乗っていた電車を降ろされたり、保守作業に時間がかかるて遅延が発生することもしばしばである。インターネットによる通信のデジタル化は非常に進んでいるが、そこにひとたび人が介在すると途端に動かなくなる。たとえば、オンラインで購入したチケットがメール添付で届かず、しばらくして問い合わせてみると「システムトラブルで手動でチケットを送らなければならなくなつたのだが、送るのを忘れていた」という返事が返ってきた。さらには、キャンセルした宿泊先から「領収書」が届き、高額だったので驚いて返信をしたところ、しばらく経つてから間違いだったという謝罪のメールが来たということもあった。これもシステムの不具合だと思われるが、こちらが気がつかなければ引き落とされていたかもしれない。そういうこともよく起こるので、常に気をつけておく必要がある。このような日常的に発生する些細なトラブルをオランダ人も怒っているのだが、慣れていることもあるってか、比較的寛容に受け止めているように思える。また、その解決手法としては、仲間同士の助け合いがかなり機能しているように思われる。日本のようにトラブルは基本的に起こらない(ことが前提で)、起こった場合は起こした方が何とかしてくれるだろうという考えは、オランダ人にはないようで、仲間に助けてもらいながら自分たちで手を打ったり交渉したりすることで解決するようである。オランダでは何事も「プロアクティブ(先取りしてうごくこと)」が大事なのである。



特集 I 自然災害と労働組合の取り組み

2024年1月1日、能登半島地震が発生し、
この1年はより一層、いつ生じるかわからない自然災害を意識する年になりました。
労働組合はこれまで、自然災害に対しボランティア活動などを通じて、
組織や地域を横断して活動してきました。
また、被災者でありながら支援者として仕事をする人が、
どのように働き、十分なケアが受けられているのか、
労働組合として問題意識をもってきました。
本特集では、自然災害下の労働組合の取り組みや働く人のケアのあり方、
働く上で理解しておくべきルールについて取り上げます。
2024年最終号となる本号を通じて、
あらためて能登半島地震を振り返りながら、
自然災害下において労働組合が果たしうる役割について考えてみたいと思います。

自然災害に対する 連合・労働組合の取り組み

すぎやま
杉山としひで
寿英

●連合 連帶活動局長

1. はじめに

近年、地震や突発的なゲリラ豪雨、強風、大雪などによる甚大な被害が全国各地に拡大している。とりわけ、2024年夏の気温は全国的に平年を大きく上回り、猛暑となった2023年夏と並んで1898年の統計開始以降、過去最高を記録した。

2024年1月1日、石川県能登地方を震源とするマグニチュード7.6の大地震が発生し、最大震度7を観測した。さらに、9月21日、同じ能登半島の北部各地では多くの河川の氾濫や能登半島地震の影響を背景とする土砂災害など甚大な被害が発生し、今もなお、避難所や仮設住宅での生活を余儀なくされている被災者の方々がおり、慣れない生活環境下で心的ストレスも高まるなど、一日も早い復旧・復興が急がれている。

南海トラフ地震への注意が喚起される昨今、群発する自然災害は事前の防災・減災へ向けた計画

的な取り組みの重要性を改めて浮き彫りにした。本稿では、連合が派遣した能登半島地震および水害救援ボランティアを中心に、自然災害に対する連合・労働組合の取り組みについて紹介する。

2. 能登半島地震発災直後の 連合の取り組み

元旦の地震発生を受け、連合は、緊急会議を開催し、芳野会長を本部長、清水事務局長を総括責任者とする「対策本部」の設置をはじめ、連合石川への自然災害等被災救援金の拠出や緊急カンパの実施、政府・政党への政策要請行動の実施を確認した¹。さらに連合会長声明およびメッセージを発信するとともに、連合ホームページに特設サイトを開設し、緊急カンパ²のお願いや災害関連ワークルールQ&Aを掲載した他、「連合災害関連ニュース」を発行し、後述する女性・子ども支援や救援ボランティア派遣などの取り組み状況を共有するとともに、SNSを通じた情報発信を行った。

1. 内閣府（1/12）、立憲民主党（1/16）、国民民主党（1/16）にそれぞれ要請を実施。

2. 国内外から寄せられた救援カンパ金は総額192,705,076円。新潟県～20,800,000円、富山県～20,800,000円、石川県～145,905,076円（※女性・子ども支援含む）、福井県～5,200,000円をそれぞれ義援金として寄付した。

3. 「『令和6年能登半島地震』女性・子どもプロジェクト」

連合は、「『令和6年能登半島地震』女性・子どもプロジェクト」を立ち上げ、関係者との意見交換・ヒアリングを行い、支援からこぼれ落ちてしまいがちな女性・子どもなど、被災地の現場で弱い立場に置かれている被災者に寄り添った支援を行うことを確認した。具体的には、避難所での性暴力被害防止や防犯対策強化の観点から、笛付き防犯ブザーを提供するとともに、発災後も余震が続いていることを受け、子ども達が放課後を過ごす場所の一つである放課後児童クラブに折りたたみ式の防災用子ども用ヘルメットに加え、フード連合から提供いただいたお菓子を、能登町・志賀町・輪島市・珠洲市・穴水町・羽咋市・中能登町・宝達志水町へ提供した。

さらに、過去の災害復興時に性被害の事例が発生していることから、被害を受けた女性が望まぬ妊娠をしないよう、医療関係者と連携し、性被害にあった女性が72時間以内に緊急避妊薬を服用し、服用後の心のケアにつながる仕組みの構築に向けて、現地の医師や研究者、関係NPOでプロジェクトチームを立ち上げ、支援活動を行った。

4. 令和6年能登半島地震 救援ボランティアについて

能登半島地震では幹線道路が甚大な被害を受け、救命活動やライフラインの復旧を優先する観点から、能登方面への不要不急の移動が抑制された。

さらに災害ボランティアによる交通渋滞の発生を踏まえ、ボランティア活動については石川県の特設サイトによるボランティア登録・決定通知を受領した者のみに限定され、発生後しばらくの間はボランティアが直接現地へ行くことが禁止されていた。

3月初旬より先遣隊を派遣し、連合石川への人的支援に加え、現地状況の把握と情報共有の強化をはかるとともに、活動地域やベースキャンプ（宿泊施設）の設置などについて、石川県をはじめ、社会福祉協議会などの関係団体・組織との調整をはかった。その結果、連合は3月24日から石川県災害ボランティアへの参加を開始し、七尾市におけるベースキャンプの設置に目途がついたことから、4月14日から連合救援ボランティアの派遣を開始した。また、石川県などからの要請をふまえ、第9クール（5/19～25）からは珠洲市に加えて輪島市へと拡大するとともに、当初予定の派遣期間（第15クール、6/30～7/6）を第18クール（7/26～29）まで延長し、がれきの運搬や家財の運び出し、仮設住宅への引っ越し作業、ニーズ調査などを行い、延べ2,741名が参加した³。

これは能登半島地震に限ったことではないが、ボランティア参加者からは、「何か役に立ちたいと思いボランティアに臨んだが、自分自身が心を動かされ、逆に被災地の皆さんから、励まし合い、助け合う姿に力をもらった」「一人ひとりは微力ではあるが、決して無力ではない。（連合救援ボランティアは）スケールメリットを活かした継続的支援や、助け合いの精神にもとづく相互扶助と社会的責務を果たすことのできる大変意義ある活動である」などの感想が寄せられた。

³ 能登半島北部豪雨災害時には、救援ボランティアとして第1クール（10/13～18）から第3クール（10/27～11/1）、延べ526名が参加した。現地では側溝の泥出し、家財の運び出し、家屋床下の泥出し、家屋周辺の土砂の撤去、屋内の泥出し・清掃、物品清掃などを行った。

5. 連合救援ボランティアの特徴①—「3つの原則」と「6つのすること・しないこと」

2011年の東日本大震災以来、連合はボランティア派遣に際し、構成組織および地方連合会に対し事前に説明会を開催し、参加者に対しては「連合救援ボランティア活動のてびき」を配布し、現地での活動内容や準備する持ち物、ベースキャンプにおける生活スケジュールなど必要な情報を事前に提供している。

これらに加え、現地での心構えとして、「被災地・被災者に迷惑をかけない」「現地の指示に従う」「安全確保」の「3つの原則」と、「自己完結すること」「被災者への気遣いを忘れないこと」「『思い込み』を捨てること」「集団行動のルールを守ること」「無理をしないこと」「抱え込まないこと」の、「6つのすること・しないこと」の周知徹底をはかっている。被災地の方々は、平穏だった生活を一瞬にして奪われ、ともすれば自暴自棄になりかねない中、連合ボランティア参加者は、挨拶や言葉遣いなど、被災者の心情やプライベートに十分配慮し、自身の価値観を押し付けず、被災者のニーズを見極めて行動することを心掛けている。

連合はボランティア参加者に対して、一体感を醸成するとともに、一見して連合ボランティアと認識してもらえるよう、現地では連合のロゴマークが入った赤色の帽子、ビブス、名札の着用をお願いしている。実際、能登半島地震の際は、遠慮がちな土地柄という事情もあり、当初はボランティアニーズの依頼がなかなか寄せられなかつたが、連日現地入りする連合ボランティアの姿を見かけるうちに、連合ボランティアは礼儀正しく、規律性があり、的確な作業を行うといった評判が徐々

に口コミで広がり、ボランティアの依頼件数が増加した、との声が社会福祉協議会やボランティアセンターから寄せられたところである。

6. 連合救援ボランティアの特徴②—自己完結型による支援

ボランティアといえば個人で参加するイメージがあるが、個人参加のボランティアはどうしても週末に集中しがちであり、平日の参加人数は限られてしまう。加えて、初対面の人同士が一緒になって活動するため、どうしてもコミュニケーションづくりに時間がかかる傾向がある。しかし、連合救援ボランティアは、参加者が所属する労働組合が会社側と話し合い、例えば特別休暇としてボランティア活動を認めるなど、「平日に」、「帯で（継続して）」、「一定の人数を」、「安定的に」被災地へ派遣できることが強みとなっている。さらに、指揮指示系統が整備されているため、組織的に、スピーディに、さらには状況の変化に応じて柔軟な対応をとることが可能であるだけでなく、ベースキャンプの設置や、ヘルメットやゴーグル、マスクなど作業に必要な器材一式を自前で整え、組織的に作業を行うことができるといった「自己完結型」による支援を行っているが、こうした団体は限られていることもあり、東日本大震災以降、連合救援ボランティアはいずれの被災地からも重宝されている。

また、「3つの原則」でも触れたように、災害ボランティア活動で大切なことは、現地における衣食住をすべてボランティア内で完結させ、被災地に負担や迷惑をかけないことである。連合は46の産業別労働組合で構成された団体であり、ボランティア参加者はさまざまな業種でのスキルや知見を有しており、東日本大震災以降、熊本地震や西日本豪雨災害などで培ったボランティア経験が



蓄積されており、それは今回の能登半島地震・水害においても、より効率的な支援が展開されたところである。

7. 「中間支援組織」の重要性と「ゆにふあん」の展開

最近では、自治会や町内会、こども会、PTAといった地域における集団の組織力の低下が顕著となっているが、労働組合もその例外ではない。国や自治体が「公助」の使命を果たすことはもちろんだが、自身や家族の生命とくらし、そして職場や地域を守るために、本人の「自助」だけでは限界があり、本来であれば、地域の支え合い・助け合いである「共助」が不可欠となる。しかし、これまで「共助」のシステムを担ってきた存在の機能低下が自ずと「自助」に頼らざるを得ない社会になりつつあるのではと危惧する。

連合は、個人と企業、行政との間に存在する「中間組織」の衰退が社会を弱体化させており、連合が「中間支援組織」、すなわち、労働組合が職場や地域、行政などとの結節点となるべきとの思いから、社会貢献活動の一環としての「ゆにふあん」活動⁴を展開している。「ゆにふあん」は労働組合や地域のNPO・NGOによる「支え合い・助け合い」活動をサポートしており、食の支援や子ども・若者支援、ボランティア活動、クラウドファンディングなど、全国各地における様々な取り組みを掲載しているので、読者におかれて

是非サイトをご覧いただき、実際に行動を起こしていただくことを期待したい。

8. むすびに

連合は、日頃からの備えの重要性や今後起こりうる災害について改めて学び、自らの防災意識向上に資する機会としての「防災セミナー」の開催をはじめ、連合がこれまで展開してきた災害ボランティアの取り組みや連合の防災・減災対策を広く周知するとともに、災害に対して多様な角度から取り組む団体との連携をめざし、2016年の第1回開催から防災推進国民大会（「ぼうさいこくたい」）⁵にブース出展している。

労働組合は、組合員の労働者としての権利、雇用や労働諸条件を守り向上するために存在している。しかし、社会が平和で安定していることが労働組合活動の大前提であり、連合が多くの団体と連携することは、組合員とその家族の生命やくらしを守るだけでなく、地域社会全体を守り、安定をもたらすことにつながるといえる。

冒頭でも述べた通り、自然災害が近年頻発しており、能登地方においては震災と水害の二重被災に見舞われた被災者の方が大勢いる。連合は、一日も早い復旧・復興に向け、今なお厳しい状況に置かれている被災者に寄り添いながら、今後とも防災・減災の取り組みを継続していく所存である。

4. 「ゆにふあん」の詳細は連合ホームページ<https://www.jtuc-rengo.or.jp/unifan/>に掲載

5. 防災に関する活動を実践する多様な団体・機関が一同に会し、取組・知見を発信・共有する日本最大級の防災イベント。講義型セッションや来場者が楽しく学べる体験型ワークショップ、ブースでのプレゼンテーション、屋外展示等を実施し、2024年度の第9回は10月19-20日に熊本市で開催。

令和6年能登半島地震における 労働組合の視点で見た問題点と課題

こみず

やすし

小水 康史

●連合石川 事務局長

1. はじめに

2024年1月1日16時10分頃に発生した石川県能登地方を震源とするマグニチュード7.6、最大震度7を観測し、家屋の倒壊をはじめ、輪島市では

大規模火災、珠洲市では津波による被害が発生しました。

震災の被害に遭われた皆さまへ心からのお見舞いを申し上げますとともに、ご家族や大切な方々を亡くされた皆さまへ、謹んでお悔やみを申し上げます。そして、これまで被災地を支援いただいたすべての方々に感謝を申し上げます。

【令和6年能登半島地震の被害概要】(2024年9月5日現在)



この、石川県民が体験したことのない未曾有の大地震はのちに「令和6年能登半島地震」と呼ばれることとなり、死者は災害関連死を含めて358人、住宅被害は8万棟を超える、停電・断水などの影響も含め、一時3万人以上が避難する事態となりました。

さらに、9月21日には河川の氾濫・土砂災害により15人の死者を出した記録的な豪雨は、奥能登

地区での復旧を遅らせています。

発災より1年が経過しようとしていますが、本日現在でも避難生活をおくっている方や、被災家の片付けなどのニーズは解消されていません。

これまでの連合石川での取り組みを通じて感じた課題などについて知っていただき、今後起こりうる災害支援の一助となれれば幸いです。



①火災被害（輪島市河井町）



②津波による被害（能登町）



③液状化現象（内灘町）



④家屋倒壊（輪島市）

(出所 (写真④以外) : 石川県HP)

2. 発災時の状況

(1) 個人的な状況について

私は石川県の南側に位置する能美市に在住していますが、発災時は金沢市内の病院におり、一斉

に鳴り出すスマホの緊急地震警報音の直後にやってきた、これまでの人生で体験したことのない大きな揺れに身をゆだねることしかできず、揺れが収まるのをただただ待つしかありませんでした。

そのまま病院内に留まり、テレビの地震速報と映し出される静止画のような輪島の海岸の様子を見ていましたが、徐々に珠洲市の固定カメラによ

る家屋倒壊の様子や輪島市の火事の様子などが映し出されるようになり、被害の大きさを知ることとなりました。

幸い、同居する家族の無事は早い段階に確認できましたが、輪島市山中の小さな集落で一人暮らしをしている妻の母親の安否が確認できませんでした。1週間後によく無事であることが確認できたのですが、最初に避難した集落の公民館は大きく損傷しており、何とか寒さをしのいで過ごしていたそうです。数日のうちに小学校に開設された避難所に移動したことで通信可能となったのです。義母は9月中旬までこの小学校で過ごし、現在は仮設住宅に居住しています。

余談ではありますが、我が家飼い猫は、地震のあとは常に怯えた様子で寝室から出られない状態が1週間ほど続きました。輪島の義母も芝犬を飼っており、現在は我が家で預っているのですが、未だに地震への反応は敏感です。彼女たちも怖い思いをし、その記憶が残っているようです。

(2) 連合石川の状況について

まずは、連合石川事務局役職員の安否確認に急ぎました。珠洲市在住者に加え、能登方面の出身者も数名いることから、急遽LINEグループを作成し、能登地区の通信状態が不安定になっていたこともあり少し時間はかかりましたが、当日中にご家族も含めた全員の無事を確認できました。



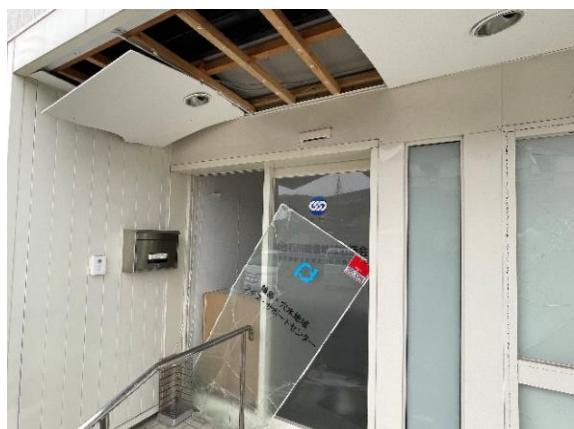
連合石川事務所

安否は確認できたものの、帰省していたものも含めて数名が避難していることや家屋への損壊があることなどの状況報告を受け、事態の重大さに愕然としました。

あわせて、構成組織への安否報告を求めました。構成組織においては、組合員全員の安否確認は容易ではなく、「安否確認システム」やグループLINE等を導入している組織もありますが、決して多くはなく、単組単位での確認までには時間要しました。

連合石川事務所は金沢駅から約2kmに位置しており、1960年ごろまで水田地帯であったことにより、地盤への懸念点がありました。建物自体には大きな被害はありませんでしたが、建物周辺の道路については液状化と見られる陥没が広範囲で発生するなど、金沢市内の中では比較的大きい被害が出ています。事務所は6階にあることから、卓上のものが散乱し、倉庫内の棚が倒れるなど、それなりの被害がありました。中でも重量級のコピー機や金庫までが動いていたことから相当な揺れがあったことを物語っていました。

また、各地協事務所においても同様の被害に加え、ガラスのひび割れなどの被害があり、特に能登地協については建物内外の損傷が激しく、事務所業務の再開は不可能と判断しました。(能登地協については、2月より七鹿羽咋地協内の業務を行うこととしました。)



能登地協事務所



■連合石川の初期行動

日付	
1月1日	2024年（令和6年）1月1日16時10分 地震発生 安否確認。役職員と同居家族全員の無事を確認（LINEを利用） 連合本部・北陸ブロック連絡会との情報共有（LINEを利用） 構成組織への状況確認メールを送信 ※事務局役職員5名が一時避難
1月2日	状況を鑑みHPにメッセージを掲載
1月3日	事務所の状況確認 事務局役員招集（当面の対策について協議・可能な者のみ） 1／5新春の集い中止を決定 ※事務局役職員2名が避難所
1月4日	事務所復元（事務所内）
1月5日	事務所復元（書庫・倉庫） 四役会議開催（集合開催 状況確認と当面の対応について） ※事務局役職員1名が避難所
1月6日～8日	事務局開局（情報収集のため）
1月9日	事務局会議（Zoomを利用） 地協事務所開局 能登＝再開めど立たず 七鹿羽咋＝12日まで閉局 かなざわ・かが＝通常業務再開
1月11日	連合・国への要望書提出 【来訪】立憲民主党・泉代表、本部・北野副事務局長
1月15日	【来訪】国民民主党・玉木代表

（3）支援の取り組みについて

徐々に被災状況が明らかになってゆき、能登地区への大動脈である「のと里山海道」の崩壊により救援活動に支障が出ていることに加え、県外の方が不慣れな雪道で立ち往生して緊急車両の進入を妨げていたこともあり、人命救助が先決であるとの考え方から、連合石川HPに「不要不急の移動を控えるよう」注意喚起のメッセージを掲載しました。

これが伝わってのことかはわかりませんが、1月5日に馳浩石川県知事が「能登への不要不急の移動は控えて」とXに投稿したことが、SNSを通じて「石川県に来ないで欲しい」と誤った解釈が拡散されることとなりましたが、このような状況を考慮したことありました。

被災地に窃盗団が入っていることもあり、主要道路の閉鎖や検問の実施を早期に行うことなど、石川県へ連合石川推薦県議を通じてお願いし、連合本部を通じて、内閣府特命担当大臣・立憲民主党・国民民主党に対して提出する緊急対策要請書において、被災地からの要望を取り込んでいただきました。

連合石川としての具体的な取り組みとしては、1月15日に義援金受け入れ口座を開設しました。7月31日までの開設期間中に120の団体・個人よりお預かりした9,829,643円の義援金を石川県へお渡ししました。

また、2月5日より復旧支援ボランティアの派遣を開始し、断続的ではありますが、これまでの間に約400名の組合員にご協力をいただき、志賀

町・七尾市・輪島市・珠洲市の支援を行ってきました。3月25日からは連合本部からの約3,000名の支援も受け被災地の復興に取り組んできました。あらためて、連合という組織の力の大きさに感謝しかありませんでした。

ボランティアの初期は、プライバシー配慮の観点から「写真は撮らない」こととしていましたが、夏頃からは「能登が忘れられている気がするから、

写真撮って広めてくれんけ？」と支援先の方からのお話が増えてきました。中には被災者の方と一緒に写真を撮ることもありました。輪島市・珠洲市以外のボランティアセンターが次々と閉鎖していき、全国からの参加者も減少傾向にあり、具体的な支援策も出揃い、県内メディアで報道も大幅に減っていた時期でもありました。



連合ボランティアの様子（輪島市）



連合石川・津波被害宅支援（珠洲市）

3. 能登半島の特徴について

ここからは、連合石川としての対応を通じて感じた本震災における問題点と課題について、述べていきたいと思いますが、理解度を高めていただきたく、まずは能登の地域特性を知っていただきたいと思います。

能登半島は古くから「木の国」と謳われ、地域の7割が山間地域で、道路に沿う形で小集落が点在してコミュニティを形成しています。

各地域で自然景観が楽しめ、国の名勝に指定されている棚田「白米千枚田」や、断崖絶壁や美しい海岸線が特徴の「能登半島国定公園」が有名です。特に、輪島市の曾々木海岸や珠洲市の見附島

などが人気のスポットです。

奥能登地域4市町（珠洲市、輪島市、能登町、穴水町）の人口は、55,213人（2024年1月1日時点）、人口比率で石川県全体の約5%となっています。

輪島市を見ると、少子化の影響もあり約30年で46.3%人口が減少しており、高齢者率も30%と全国平均よりも高い状況にあります。他の市町も同様の状況にあることから、奥能登地区においては過疎化が深刻な問題となっています。

能登へのアクセス手段として、鉄道は、金沢から七尾駅まで「IRいしかわ鉄道」、以降は穴水駅まで「のと鉄道」が運行しています。今回被害の大きい輪島市や珠洲市には鉄道路線は無く、バスが運行しています。また、能登空港が2003年に開港し、羽田便を定期運航しています。



自動車が主たる移動手段であると言え、縦貫道である「のと里山海道」を大動脈とし、地形の外側をなぞるように走る国道249号線が主要道路となっています。金沢市から輪島市まで約110km（約2時間）、珠洲市までは約135km（2時間40分）の距離にあります。



4. 浮き彫りになった 問題点と課題

（1）主要交通網の断裂

発災当初には、救援・支援の遅れが指摘されました。これまでの大震災との相違点として、被災地への交通網が壊滅的な状態にあったことが挙げられます。

多くの道路が土砂崩れや崩落のため、救援や復旧作業の車が通行できない状況となりました。そのため、食料や飲料水など必要な物資が届けられず、救助の手も届かない状況から、1月7日の段

階で2,300人以上が孤立状態となっていました。実際に2週間以上も孤立集落で過ごさざるを得なくなってしまった組合OBの方もいらっしゃいました。

さらには、個人的に救出や物資運搬を行う方が後を絶たなかったこと、空路は滑走路の被害、海路についても海岸隆起が影響したことでも要因の一つとなりました。

（2）防犯対策

前出のような道路状況の中でも、発災直後から被災地には窃盗団が入っていました。

石川県警は1月20日の段階で26件の犯罪があつたことを報告しており、実際に私の居住する地域でも1月1日の深夜に（避難していると思われてか）「ドアを叩かれた」、「『物資の提供にきました。』という若者が家に来た」などという事例がありました。

のちに警察による検問や車両の通行制限、被災地での巡回強化などの対策が講じられましたが、被災地への陸路が限られてることを逆手に取り、思い切った移動制限も必要だったのではないかと考えます。

（3）避難指示の在り方

生まれ育った家や地域への愛着は誰にでもあるものだと思います。長期にわたる避難生活や住宅被害の数はこれまでの地震とは比べ物にならないものでした。それでも、避難所に行かない・行きたくないという方は少なくはありませんでした。国は警戒レベルの見直しなどを行ってはいるものの、認知度や強制力は今一つだと言えるのではないかでしょうか。

石川県は県内外の比較的安全な地域に1.5次避難所や2次避難所を設け、ホテル避難などを推奨しました。県会議員の説得で集落ごと避難をした事例がありましたが、その後、同様の事例が見ら

れなかったことから、容易ではない事情があることも確かです。余震が続き、いつまた大きい地震が来るのかわからない状況であった今回のような場合は一時的な強制避難を実施することも必要ではないかと考えます。被災者への対応を行う人員面を考慮すると検討は必要だと考えます。もちろん、防犯対策との両輪で考えなければなりませんが。

また、避難しない方の理由のひとつとして「ペットをおいていけない」ことも挙げられました。避難所はあくまで人を対象にしていることが多く、被災した自宅に留まる方やペットとともに車中泊を選択するしかありませんでした。連合石川推薦県議・市議に相談したところ、二次避難所ではありますが、早期にペット同行可能な避難所を設置していただくことが出来ました。犬や猫以外にも鳥類やウサギやカメといった動物も集まってきたことで、避難者間のトラブル対策や衛生面での対策も考慮する必要があると考えます。

(4) 被災地支援の在り方

物資支援については、輸送路の確保に課題は残したもの、これまでの震災を教訓に備えがあり、不足することは少なかったようです。実際に連合石川として（仲介はしましたが）物資提供を行うことはませんでした。

多くのN P O 法人などの団体が炊き出しを行い、被災者の皆さんのがんばりになっていただきました。早い団体は1月2日にも現地に入っていたとのことですが、一方で、道路状況が悪い上に積雪が重なり不慣れな運転手による事故や、道路事情や支援できる時間的な問題もあってか、特定の地域に支援先が集中して、ある避難所ではほとんど支援が無かったとの報告もあったことから、支援団体の交通整理を行う機関の必要性を感じました。

最近では、一部の心無い方により、ボロボロの

衣料やゴミ同然の食料を仮設住宅に置いていく事例も見受けられており、問題視されています。

(5) 被災地復旧ボランティアの課題

石川県は一般ボランティアの受け入れについては登録制という形で行うこととしました。その理由として、交通事情に加えて受け入れ態勢が整っていないことが挙げされました。県の募集枠は募集と同時に埋まる状況が続き、ボランティアに行きたいけど行けないという声も少なくはありませんでしたが、実際には、事前登録なしで来る人も多く見受けられ、受付手続きや支援先の割り振りなどボランティアセンターの許容範囲を超える場面も少なくはなかったそうです。

交通インフラについては、今後の復興における課題でもありますが、受け入れ態勢については各地域の社会福祉協議会（以下、社協）に委ねられたことに課題があると言えます。

現地の職員は被災者でもあり、その環境下で懸命に職務に当たっていました。しかしながら、ボランティアセンター運営は不慣れなうえ、事前の対策不足を感じるものでした。

県内各社協の連携・協力体制強化に加え、それらを県社協が統制する仕組みづくりが必要と考えます。実際、ボランティアセンターの運営は、県外の社協や企業単位での継続的な派遣がなければ成り立たなかったと言えます。

連合石川は、石川県が実施する「ボランティアコーディネーター研修」の受講を推奨して近年取り組みを進めていますが、修了者がまだ少ないとや、業務の関係で数日間を支援に費やすことが難しいという課題があります。

また、2023年2月に石川県と「災害ボランティア活動への支援に関する協定書」を締結し、今回の災害時にはいち早く連携した支援を開始することが出来ましたが、県を中心とし、団体や組織が



連携して有事対応を検討し、実行していく組織づくりの必要性を感じました。

長野県が設置している「長野県災害時支援ネットワーク」には連合長野が参画しており、今回の発災を受けて、1月5日には「能登半島地震復興支援本部」を設置して支援活動を開始しています。石川県においても「石川県災害対策ボランティア連絡会」を設置しているものの、連絡会に留まつており、今後は総合的な防災対策や日頃から業界団体・NPO法人などとのネットワーク構築に向けた組織に再構築することを要望していきたいと思います。

(6) 生活面での問題点

避難者は最大で5万人以上、避難所開設数は1,500カ所以上（内閣府公表2月16日までの概況報告）となりました。

断水によりトイレが使用できず、避難所では応急仮設トイレを利用していましたが、数が足りない状況や、し尿回収の問題が発生しました。また、生活ごみの回収も出来ない状況など、衛生面での問題がありました。県内では処理車両や施設が賄えず、隣県の協力も得て対応したそうです。

また、暖房が不可欠な時期であり、燃料となる灯油や車中泊に必要なガソリンが供給できない状況も被災者を苦しめました。

(7) 人権への配慮

女性への配慮について欠ける行為もあったようです。避難所においては、避難者による自治が求められており、その中で、掃除・洗濯・炊事については女性に割り当てられるケースが多かったようです。これは、徐々に改善されたとの報告もありましたが、避難者が減るにつれ、個人への負荷が増えたことで避難所を離れ車中泊をするなどの事例も確認しています。

女性への配慮としては、ジェンダー平等の観点は不可欠ですし、トイレや更衣室などプライバシーの確保や防犯対策を講じることで性被害も含めた防止策となると考えます。

また、奥能登地区において、避難所内の部落差別の問題もあったようです。具体的には複数の地域からの避難者が集まる避難所において、特定の地域の避難者を廊下で過ごさせる、物資の支給に差をつけるなどの差別行為があつたようです。

(8) ハラスメントの問題

多くの連合組合員の皆さんが発災当初より不眠不休で復旧対応に従事してきました。民間では停電・断水・通信網の復旧に、自治体職員のさんは自らが被災者である中で市民・町民の対応に従事しました。特に、自治体職員においては業務量や労働時間が増加し、精神的・肉体的な負担が大きくなっている職員も多くなっている中で、住民からのクレームや不当な要求行為が多く見受けられ、これらも復旧・復興の妨げとなつたと考えます。自治体はもとより、すべての業種において、メンタルヘルス対策やカスタマーハラスメント対策を構築する必要があります。

(9) 人口減少問題

石川県が発表した2024年11月1日の奥能登地域4市町の人口は、推計で51,057人となっており、2024年1月1日時点の55,213人と比べると、10か月間で4,156人、率にして7.5%減少しました。また、震災被害が大きかつた志賀町以南のすべての自治体で人口が減少しています。

要因の一つとしては、県内外への広域避難者がありますが、深刻な過疎化の問題も無視はできません。

また、避難者に対しては、生活再建に向けた支援の充実が求められていますが、高齢者への対応

が課題となってきます。点在する集落の再編も視野に入れた復興計画や仮設住宅の公営住宅化による新たなコミュニティの構築と見守りシステムや医療体制の連携などが必要と考えます。

(10) 医療体制の充実

これまで奥能登地区では、①高齢者医療の需要増加、②医師・看護師不足、③交通アクセスの問題、④医療施設の統廃合、などの課題を抱えており、地域医療連携の強化や、医療従事者の確保に向けた取り組みが進められていました。

この震災により、地域の医療機関は急激な患者数の増加に対応できず、インフラの損傷による医療機器や医薬品の供給が困難になりました。慢性疾患者の移送対応など、素早い対応が講じられましたが、引き続き広域連携での医療体制の構築、精神的なストレスなど心のケア対策、マイナンバーを利用した医療情報の共有化が重要です。

(11) WEBツールの活用

コロナ禍で加速したWEBツールなどの活用は、今回の震災対応においても効果を発揮しました。

被災地の状況や安全情報を迅速に広めることができ、避難所の位置や開設状況、救援物資の配布場所などが情報の共有がはかられました。

安否確認についても、特に災害時においては電話よりもインターネット通信が使いやすいように感じました。使いようによっては、心理的なサポートを行うツールとしても有効なのではないでしょうか。

一方で、デマや誤情報が拡散されたことによる混乱や、写真投稿や個人情報を流出させてしまうリスクへの対策も必要ですし、高齢者やインターネットに不慣れな方々を置き去りにしてしまう懸念もあります。

5. これからの中長期にむけて

被害を受けた家屋の再建や修繕、道路や橋梁、電力・水道などのインフラの復旧、地元企業や農業、漁業などの経済活動への支援による地域の経済再生、観光を含めた地域再生、被災者に寄り添った心のケアなど様々な課題を解決していくことにより、被災地の復興を進めなければなりません。これまでの取り組みを検証し、いつどこで起こるかわからない有事への糧にしなければならないと強く感じているところです。

最後に、2月に県外から来られたボランティアの方とお話ししたときの話を少々。「地元メディアで震災に関する報道がほとんどないので、今日もお役に立つことがあるのかわからないけど来たんです。」とのこと。石川県内では、新聞やテレビの報道で大きく扱っていましたので少し驚きました。もちろん、まだ復旧途上の時期でもありましたので。

最近では石川県内できえ震災の記憶は薄れつつあるように感じています。この秋の労組集会や挨拶する場で「この数か月の間に実際に被災地へ行った方」と組合員に問いかけることが定番化していました。残念ながら100人いれば10人がせいぜいの状況でした。(ボランティア参加にした方はさら少なくなります…) 不用意に被災地を見てきてとは言い難いのですが、自然の驚異が生み出した景観を見ることで大きく価値観が変わることをお伝えしています。

まもなく発災から1年、雪の時期を迎える前に何とか復旧活動に目途をつけるべく、様々な方の手を借りて支援を行っています。引き続き、全国の皆さまのご支援をお願いいたします。

特 集 **3**

災害時のメンタルヘルス対策について

たていし せいいちろう
立石 清一郎

●産業医科大学 産業医生態科学研究所 災害産業保健センター 教授、
災害産業保健支援チーム

1. はじめに

災害時には自治体職員に多種多様な健康影響が発生することが知られています。過去の研究では、脳卒中や心筋梗塞などの動脈硬化性疾患の増加、糖尿病などの生活習慣病の悪化、感染症の罹患率の上昇、腰痛などの筋骨格系疾患の増加、さらにはメンタルヘルス上の問題が多数報告されています。これらの健康障害は災害そのものに起因するものだけではなく、過重労働状態や住民からのクレーム対応など、災害による派生業務が原因であることが指摘されています。このような業務関連で発生する疾病群は「作業関連疾患」と呼ばれます。災害そのものによる罹災は防ぎ難いものの、2次的な災害である作業関連疾患については、人材労務管理や産業保健職の専門家による介入で一部は予防することが可能です。

災害時には膨大な災害関連業務が発生し、住民優先の文化が根強い我が国においては、職員の健康管理の優先順位が低下しがちとなり、効果的な健康管理活動を展開することが困難となっています。災害時には労働基準監督署に届け出たら労働

時間に関する規制が撤廃されるので労働時間も長くなりがちです。また、職員・労働者個人という視点に立ったとしても自らの健康管理の優先順位は著しく低下します。しかし、災害対応というのは1か月や2か月で終了するようなものではありません。災害対応は短距離走ではなくマラソンです。長く良い活動を続けるためには適切な休息と極端に作業に没頭しすぎないこと、ペース配分が必要になります。本稿においてはそのヒントについて記述いたします。

2. 災害発生時における 災害対応労働者への影響

災害が発生した際、自治体職員に起こりうる出来事の代表例は以下の通りです。これらの出来事には、業務に関連するものだけでなく、自治体職員としての責任感から生じる心理的影響も含まれています。これらの経験が重なると、自治体職員のストレスが高まり、災害時における作業関連のメンタルヘルス不調が発生しやすくなります。

- 復旧作業による過重労働
- 自身や家族の被災よりも住民の復旧活動を優先

- 自宅の被災により職場や役場内避難所での寝泊まり
- 避難所でも作業の要請を受ける
- 住民向けサービスとしての支援物資やお風呂、医療受診などを利用できない
- 重篤な災害現場での業務による悲惨な体験の追体験
- 長期的な復旧・復興活動に対する不安
- 膨大な業務量に対する不安
- 職場内のコミュニケーション不足によるチームワークの不調
- 災害対応業務以外の日常業務への対応の必要性
- 支援者を受け入れることによる疲労
- 議会等への対応
- マスコミ等への対応
- 道路等の破損による通勤時間の延長
- 勤務間インターバルの減少による睡眠不足・睡眠の質の低下

3. 災害時に自らを 守るためにすべきこと

災害時、自身の健康と安全を確保することも忘れてはなりません。職員自身が健康でなければ、適切な支援を継続することが難しくなるからです。以下は、災害時に職員自身が守るべきポイントです。

安全の確保と状況判断

災害発生時にはまず自身と家族の安全を確保し、その上で職場における活動を開始してください。災害現場では状況が刻々と変化します。危険な場所や作業に無理に踏み込まず、冷静な判断を心掛けましょう。

適切な休息と栄養の確保

長時間の連続作業は疲労を蓄積させ、判断力や作業効率を低下させます。可能な限り、短時間でも休息を取るよう心掛けてください。

バランスの取れた食事や水分補給を忘れず、健康維持に努めましょう。

心理的ストレスの管理

災害対応は精神的負担が大きいため、ストレスを自覚し、適切に対処することが重要です。毎日1分でいいので自分がこれから体調の不安なくやっていけるか問い合わせてください。その際、心理的に辛いと感じた場合は同僚や上司に相談することが重要になります。必要に応じて産業医やメンタルヘルス専門家の助言を受けましょう。「一人で抱え込まない」ことを意識し、周囲との連携を図りましょう。内部の関係者に相談することが難しい場合には外部者に相談することも検討に入れてください。

業務範囲と優先順位の確認

災害対応時には膨大な業務が発生するため、自身の担当業務範囲と優先順位を明確に把握してください。無理のあるスケジュールが組まれている場合、上司に相談し協力を積極的に行いましょう。

災害対応者としての役割意識と限界の認識

住民支援のために全力を尽くすことは大切ですが、自身の能力や限界を超えた無理な行動は避けください。

自らの健康や安全を守ることで、長期的な支援が可能になります。

4. 災害時に自らを守るためにできる事前の準備

災害発生時に自身を守るためには、平時からの事前準備が不可欠です。平時の準備が職員・労働者の健康を守ります。準備が整っていれば、迅速で冷静な対応が可能となり、被害を最小限に抑えることができます。以下は、事前に行っておくべき具体的な準備内容です。

個人の防災用品の準備

自身や家族のための防災用品を準備してください。必要なアイテムには以下が含まれます。

- ヘルメット、防塵マスク
- 懐中電灯と予備電池
- 携帯充電器（モバイルバッテリー）
- 非常食や飲料水（最低3日分）
- 常備薬や救急セット
- 防寒具や簡易寝袋
- 職場用の防災バッグも準備し、職場のロッカーなどに保管しておきましょう。

避難経路と避難場所の確認

職場や自宅周辺の避難経路と避難場所を事前に確認してください。避難時に注意すべき危険箇所や最適な経路を把握しておきましょう。

緊急連絡網の整備

職場や家族との緊急連絡方法を決めておきましょう。緊急時に使用できる通信手段（電話、メール、災害用伝言板アプリなど）を確認し、家族で集合場所や連絡方法を共有しておくようにしましょう。

健康管理の徹底

災害時に備え、日頃から健康状態を良好に保つことが重要です。

適度な運動やバランスの取れた食事で体力を維持しましょう。持病がある場合は、必要な薬や医療情報をまとめたメモを携帯しましょう。

業務体制と優先順位の確認

災害時の職場の役割分担や業務優先順位を平時から確認しておきましょう。災害対応マニュアルを熟読し、緊急時の自分の役割を明確にすること、代替要員が必要な場合に備え、他の職員とも情報共有を行いましょう。

ストレス対策の習慣化

災害時に直面するストレスに備え、普段からリラクゼーション方法を習得しておきましょう。深呼吸や瞑想、軽いストレッチなど、自分に合った方法を日常生活に取り入れておくとよいでしょう。

災害に関する知識の習得

災害時に起こり得るリスクについて理解を深めておきましょう。過去の災害事例を学び、教訓を業務や家庭生活に活かすことができます。定期的な防災訓練に積極的に参加することも必要です。

5. 職場と労働組合との連携

ここまで記載したセルフケアや事前の準備は個人任せになってはいけません。自分一人で対応できないものが多く含まれています。また、災害が発生したときに、「自分がつらい」と簡単に言い出せる状況ではないことも少なくありません。そのため、職場全体や労働組合との連携が不可欠です。

職場環境の整備

職場内で災害時の健康管理や安全確保について、オープンに話し合える環境を整えましょう。

- 災害対応時の相談窓口を設置し、誰でも安心して相談できる体制を作る。
- 定期的に防災や健康管理に関するミーティングを開催し、情報を共有する。

労働組合の役割

労働組合は、職員が抱える問題を組織的にサポートする重要な役割を果たします。

- 災害時における過重労働や心理的負担を軽減するための交渉窓口として機能する。
- 職員全体の声を代弁し、職場の改善提案を行う。
- 支援物資の確保や、必要に応じた休暇取得の調整を支援する。

安全衛生委員会の設置・安全衛生管理体制の構築及び議事に災害対応を含める

過去の災害対応事例において、職員の健康問題が顕在化したケースはもともとの産業保健体制が脆弱であったことが確認されています。安全衛生委員会の設置及び安全衛生管理体制を構築することは災害時のみならず平時の職員の健康管理を行うには重要な要素です。これらが存在しないと職員の健康管理の責任があいまいになります。職員の健康問題は個人の問題ではなく冒頭で説明した通り「作業関連疾患」がほとんどです。災害の際にはその要素がさらに強くなります。「仕事が原因で体調不良」になることは極力防がなければなりません。これらを担当する組織的取り組みが実施されるよう責任部署を明確化することを検討しましょう。

- 安全衛生委員会の設置
- 安全衛生管理体制の構築
- 災害時の対応について安全衛生委員会の議事に含める
- 責任部署の明確化

災害対応マニュアルの共同作成

職場と労働組合が連携して、災害対応マニュアルを策定することで、職員全員が一貫した行動を取れるようにします。

- 健康管理の手順や優先すべき業務、休憩のタイミングを明確に定める。
- マニュアルには、支援者をどのように受け入れるか、職員間の連携方法も盛り込む。

ローテート勤務の明確化

海外の災害時の対応ではローテート勤務が常識になっています。1回の活動について終業始業のみならず、どの時間帯で何をするか時間ごとに決まっています。このような対応のことを「オペレーションテンポの確立」と言います。仕事が一区切りつくまでということを毎日のように続けているとすぐに2時間、3時間と経ってしまうのでオペレーションテンポという考え方があることを事前に議論しておくことが必要です。

相互サポートの文化づくり

職場内で相互サポートを促進するため、以下の取り組みを実施します。

- 職員同士が助け合う文化を醸成するため、日常的に「声をかける」「気づく」練習を行う。
- 労働組合と協力して、定期的なメンタルヘルス研修やストレスチェックを実施する。

災害後のフォローアップ

災害後の職員支援は長期的に必要です。職場と労働組合は以下のフォローアップを共同で行います。

- 災害時に受けたストレスや健康への影響についてのヒアリングを行い、必要に応じたサポートを提供する。
- 住民対応業務に集中しすぎた職員のために、特別な休暇制度を提案する。
- 災害時に職員を守ることは、個人だけでなく、職場全体と労働組合の連携があってこそ実現します。組織としての取り組みが進むことで、職員一人ひとりが安心して業務に臨める環境を構築することが可能です。自治体全体での健康管理を徹底し、職員が「守られている」と実感できる取り組みを進めていきましょう。
- 外部支援チームを要請するか事前に議論する。後述の外部支援チームによるメンタルヘルスを中心としたサポートを要請するかどうか議論しておくことも重要です。外部支援チームには著者が担当している災害産業保健支援チームがあり事務局は産業医科大学災害産業保健センターが担っているので災害時の対応について事前に話し合っておくことも一案です。

6. 外部支援チームによる職員健康管理版J-SPEEDシステムを活用したメンタルヘルス対策

災害時に職員が巻き込まれる様々な現象によるメンタルヘルス不調の代表例には、急性ストレス障害、心的外傷後ストレス障害、うつ病、適応障害などが含まれます。これらの発生を予防するた

めには、早期にハイリスク者を特定することが不可欠です。平常時には、上司によるマネジメント（ラインケア）が、不調な職員への気付きを促進するとされています。しかしながら、災害発生時にはラインケアが機能しにくい状況が生じます。上司は通常のマネジメントに加え災害対応もしなければならず、部下の体調に注意を払う余裕が失われます。そのため、災害時にその機能の一部を補完するために、職員健康管理版J-SPEEDを用いて日々の職員の健康状況を収集し、早期介入することで体調悪化を防ぐ取り組みが能登半島地震において産業保健支援チームDOHAT；Disaster Occupational Health Assistance Teamによって実践されました。

職員健康管理版J-SPEEDは、性別・年齢、活動による現状7項目、活動による負担状況7項目、症状8項目、生産性5項目、疲労度、相談希望の有無を聴取するシステムです。入力された項目に基づいて、DOHATの医師や保健師がメンタルヘルス不調のハイリスク者と判定した場合、電話等で連絡し早期介入を行い重篤な悪化を防ぐ取り組みが初めて実装されました。283名に対して早期介入が行われ、少なくとも10名程度の病気休職直前の自治体職員を支援することができました。この活動は令和6年1月14日から3月31日まで展開されました。

また、入力されたデータが十分な量になると、統計的な有意差が見られました。具体的な例として、睡眠時間が5時間未満のものはイライラが募り生産性が大きく低下していること、1か月のうち1日も休みがないものは疲労度が高く様々な影響が出ていること、職場内の情報共有が不足している部署では疲労蓄積者が増加していることが明確になりました。これらのデータに基づき、保健医療福祉調整本部を通じて以下のような提案を行いました。

- 疲労蓄積が多い部署については人員が足りない可能性があるため、適正配置の実施
- 会議回数の削減
- 会議議事録などの軽微なミスの許容
- 感謝の伝達習慣の推奨
- 管理職の休暇取得の促進

7. 災害時における 職員の健康管理の重要性

災害時における職員の健康管理は、単に職員の安全確保だけではありません。先行研究によると、生産性が低下している職員ではヒヤリハット（ミスに至る直前のインシデント）の発生率が約4倍に上昇し、生産性の低下がバーンアウト及び離職に直結することが、日本の消防士を対象とした調査で示されています。そのため、生産性などの指標に影響が出ることは、復旧活動そのものの成否に重大な影響を与えることになります。今回の能登半島地震において、ある職員へのヒアリングでは、「生産性の指標が悪化している際にイライラが募り、住民対応時に声を荒げてしまうことが数件発生し、その結果作業効率が大幅に低下したことを実感した。まったく休んでいなかったことが一因であり、1日だけ休んだところ状況が改善し、自分のイライラに気づき対処することで悪循環を打破できた」との意見がありました。災害時においても、過度な疲労を防ぐ方策が重要であり、それをモニタリングするための行政職員版J-S-P

EEDの有効性が示された一例です。

さらに、このような健康管理活動は、本来自治体自身が備えるべき機能です。職員の健康管理義務は所属自治体が負うべき責任ですが、近年の人員不足や産業保健スタッフ確保のための予算削減などにより、その機能が弱体化しています。能登半島地震では、DOHATの活動展開に合わせて自前の産業保健スタッフを配置できた自治体において、9月に発生した豪雨災害時に迅速に職員向けの支援を開始できた事例もあります。災害対応能力を整備することは、責任ある管理体制構築のために不可欠な要素です。また、自身の自治体で災害が発生しなくとも、応援職員派遣時の健康管理義務は派遣元自治体にあります。日本全国で災害が頻発する現状において、適切な準備を整える必要があります。

8. さいごに

災害発生時における職員の健康管理は、極めて重要な課題です。様々な災害対応の準備が整っていたとしても、対応する職員の健康状態が万全でなければ、その対策が効果を発揮しない恐れがあります。職員の健康管理が災害対応の成功に直結する重要な要素であるという認識は、海外では一般的となっています。日本国内においても、このような意識が広まることが期待されます。

特集 4

自然災害と労働法上の課題 —労働組合に期待される役割

かわい るい
河合 垒

●岐阜大学 地域科学部 教授

1. はじめに

近年のわが国では、多くの人命や家屋の損失被害をもたらす大規模な自然災害（以下、自然災害）が、毎年のように発生している。自然災害はさまざまな形で発生するが、少なくともそれが労使双方に深刻な影響をもたらしうるものであることは想像に難くない。

本論文では、まずは自然災害発生時に実際に生じやすいと思われる労働問題や、労働組合（以下、組合）自身が直面しうる問題を整理し、最後に、

それらを踏まえつつ組合に期待される役割等について4. で論じる¹。

2. 自然災害に伴う 労働問題と労働法

自然災害を契機として、または自然災害に伴つて発生しうる労働法上の問題は様々あるが、ここでは、出勤、在宅勤務、労働時間管理の3つにスポットを当て、具体的なケースを素材にしながら、労働法に照らすとどのように考えられるかを概観しておく。

（1）労働者の出勤手段の確保

《ケース》

- a) 地震で道路が崩落してしまい、出勤が難しい状態が続いている。
- b) 公共交通機関が大幅に乱れているため、やむを得ずタクシーで出勤した。また同僚は、自宅が半壊したため、当面は避難所から通勤することとしたようだ。

1. 本論文で取り上げた内容（特に前半部分）をより詳細に分析したものとして、河合壘「大規模自然災害と使用者の安全配慮義務」白門73巻冬号（2022）71頁以下、「自然災害と労働者保護—労働法から学ぶ」日本労働研究雑誌第749号（2022）4頁以下等およびそれらの中での参考論文がある。また本稿の記述は、野川忍『Q & A 震災と雇用問題』（2011）、第二東京弁護士会災害対策委員会『自然災害・感染症をめぐる労務管理』（2021）から多大なる示唆を得ている。

① 問題の所在

自然災害によって公共交通機関が被害を受けたり、道路が崩落したりすることで出勤が困難になることもあろう（a）。出勤できなければ、何らかのペナルティ（解雇や懲戒処分）、あるいは賃金カットなどの扱いを受けてしまうのだろうか。またそうした場合には、いつもと異なる経路での出勤を余儀なくされたりすることで、余分に交通費がかかる可能性もある（b）。また、ホテルや知人宅、避難所等に避難してそこから出勤している場合には、通勤手当はどうなるのかといったことも問題となりえよう。

② 労働法上の扱い

一般的に懲戒処分や解雇には、客観的合理性や社会的相当性が必要となる（労働契約法（労契法）15条・16条）。このことは自然災害下においても当然であり、むしろこういった非常事態の場合には、労働者も「やむをえない」事情下に置かれていることが多いわけであるから、より慎重な判断が求められよう。したがってa）のように、自然災害による道路の被害で物理的に出勤が困難とか、自宅や家族の状況から出勤が困難といった場合などは、通常は労働者側に責任を問えるような、落ち度や事情があるとは考えにくい。もちろん労働者側も、連絡が可能であれば使用者に連絡・相談

することは求められようが、それでも懲戒処分や解雇²は基本的には権利濫用として許されないケースがほとんどだと思われる。

なお、勤務しなかったことによる賃金については、一般論からいえば、ノーワーク・ノーペイの原則から、賃金請求は難しいということになろう。しかし（2）とも関連するが、労働者が在宅勤務を希望し、かつそれをさせることが使用者にとってもさほど支障がないのにさせなかつた、といった事情がある場合には、賃金相当額（民法536条2項）または休業手当（労働基準法（労基法）26条）が請求できる可能性はある。

次にb）のように、道路事情や転居等で交通費が通常よりもかかるようになったり、従来の通勤手当だと過払いになる、という問題はどうか。基本的には、交通費の上限や通勤手当等に関しては、出張旅費規程等に従っての処理とはなろうが、例えば、他の合理的な手段がなく、やむをえず労働者がそうした通勤手法を使ったといった場合には、災害下という特殊事情を踏まえれば、使用者が負担すべきであろう。他方、通勤の実態によっては、従来の通勤手当よりも実費のほうが安くなる場合もあるが、（就業規則の規定等にもよろうが）一般論としては減額も可能であろう。しかし自然災害の下では、通常の転居等とは事情も異なるため、寛容な扱いが望ましいことは言うまでもない。

（2）在宅勤務

《ケース》

- a) 広範囲の被災により、鉄道や道路等の復旧が遅れている。せめて道路が復旧するまで在宅勤務で対応したいが、会社に認めてもらえるだろうか。
- b) 会社が被災したため、当分の間在宅勤務を命じられた。在宅勤務をするのはいいのだが、パソコンやWi-Fiなどを新しくそろえるための費用は会社が負担してくれるのだろうか。

2. 長栄運送事件・神戸地決平7.6.26は、阪神・淡路大震災時の無断欠勤を理由としてなされた懲戒解雇が問題となつたが、避難所生活や、自宅が全焼・全壊した子供たちの住居の確保のために奔走していたという状況があり、平常時の無断欠勤を念頭においた就業規則の解雇規定に基づく解雇は合理性がないとして解雇無効とされた。

① 問題の所在

自然災害によって通勤する（させる）ことが困難となっている状況下では、在宅勤務をしたい（させたい）ということもありうる。労使双方が在宅勤務を望んでいる場合にはあまり問題とならないだろうが、業務内容や職場のインフラ次第では、使用者側が難色を示す場合もある。使用者が在宅勤務を認めない場合（a）や、在宅勤務自体は可能であっても、その際の経費の負担が問題となる場面（b）もありえよう。

② 労働法上の扱い

a) のように、労働者側から「通勤は困難だが、在宅勤務ならできる」という要望を出すことは可能であろうか。一般論でいえば、在宅勤務請求権が就業規則等で認められていない限りは、労働者側から在宅勤務を請求することは難しい³と思われる。しかし、こうした有事（非常時）の場面では、信義則（労契法3条3項）の観点から、少な

くとも一定の要件⁴の下では、労働者が主体的に在宅勤務をしたとしても「債務の本旨に従った」労務提供がある（あった）ものとして、賃金請求権などは失われないように思われる。わかりにくいか、「在宅勤務請求権はないが、一定の場合には在宅勤務であっても労務提供があったとして賃金請求権は失わないはずだ」という構成である。

次にb) については、こちらも基本的には就業規則等の定めがある場合はそれによることとなる（労働者の負担とするためには就業規則に規定を置くことが必要となる（労基法89条））。定めがない場合については、債務の弁済のための費用は債務者負担を定めた民法485条を踏まえると、労務提供に必要な経費は労働者が負担しなければならない（つまり、在宅勤務の経費等も労働者が負担しなければならない）が、労務提供に必要である以上、その経費については、少なくとも労働者が私的に利益を得るような範囲を超えるものについては、使用者が負担することが望ましいであろう。

（3）労働時間・賃金等

《ケース》

- a) 洪水で社屋が水浸しになり、パソコンもすべて使い物にならなくなってしまった。今月分の割増賃金はどう計算してもらえるのか。
- b) 地震で工場の中がぐちゃぐちゃになったので、従業員総出で片付けを命じられているが、いつまでやらされるのだろうか。

① 問題の所在

言うまでもなく、労働時間や賃金は労働者にとって極めて関心の高い労働条件であるが、自然災害発生を契機として、労働時間や賃金をめぐる問題が起きることも少なくない。長時間労働や賃金不払いから、労働時間管理や割増賃金の計算

（a）、臨時の必要がある場合の時間外労働命令の可否（b）などまで様々な問題が起きうるが、こうした点について労働法はどのような規定を置いているのだろうか。全ての問題を仔細に取り上げることは紙幅の関係上困難であるが、ここでは以上のようなケースを念頭に置いて、いくつかの

3. 山川和義「緊急時テレワークの法的課題」季刊労働法271号（2020年）54頁。

4. 合理的経路による通勤が明らかに困難であり、かつ、在宅勤務が使用者に大きな負担とならないこと、期間も合理的な範囲であること等が想定される。

問題を検討してみたい。

② 労働法上の扱い

a) についてはまず、自然災害に被災したからといって、使用者は、労働時間を適切に管理する責務⁵を免れるわけではないことに留意が必要である。パソコンのログやオフィスへの入退出記録などの客観的なデータ等が残っていればそれを活用・参照しつつ、それでも不明な点に関しては、各労働者からのヒアリングや、前年度の同時期の勤務状況等を踏まえながら、労働時間を探していいくこととなろう⁶。

次にb) に関しては、一般的な時間外労働については、就業規則等にそれを命じる根拠規定が置かれていれば、それをもとに36協定の範囲内で命じることが可能といえる。またそれとは別に、労

基法33条は、「災害その他避けることのできない事由」であって「臨時の必要がある」場合に、事前に労基署長の許可を受けるか、事後に認定を受けることで「必要な限りにおいて」労働させることができ可能となっている。ただし、あくまでも「臨時の必要」がなければならないため、本当に緊急避難的な対応のみに限定されよう⁷。なお当然のことながら、そうした場合でも使用者には労基法所定の割増賃金の支払義務は当然生じる。

3. 自然災害と労働組合が直面しうる問題

ここでは、自然災害発生の場面において、労働組合そのものが直接的に関わる可能性のある問題を2つ取り上げて考えておきたい。

(1) 経費援助の中止

《ケース》

a) 社屋が半壊し、フロアの大半が使えなくなったため、これまで使用を認められていた組合事務所の明け渡しを求められた。

① 問題の所在

自然災害は使用者にとっても甚大な被害を与えるものであるため、その緊急避難的な対応が使用者としても必要となる。その中ではこのケースのように、使用者が組合に対して、一時的(?)に協力や譲歩などを求めてくることもあろう。

② 労働法上の扱い

組合への最小限の広さの事務所の供与はいわゆる経費援助とはいえない（労働組合法（労組法）7条3号但書）反面、こうした便宜供与が憲法28条や労組法によって使用者に義務付けられているわけではないこと⁸、しかし使用者がいったん開始した便宜供与を廃止したいと考えるような場合には、組合に不利益を与えてなお廃止せざるを

-
5. 厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドライン」（2017年1月20日）、労安衛法66条の8の3等参照。
 6. 労働者の自己申告で労働時間を把握する場合には、十分な説明や必要に応じた実態調査なども求められることとなる。
 7. そのほか、こうした災害が頻発しているような場合であれば、備えをしていなかったことで生じるような業務も、やはり「臨時の必要があった」とは評価されないであろう。
 8. 菅野和夫・山川隆一『労働法（第13版）』（2023年）1164頁。



えない相当な理由があること、また組合に対しては理由の説明や善後策などの措置について協議したり、十分な猶予期間を置いたりすることが必要であり、そうした要件を欠くようなものは、組合を弱体化させる不当労働行為（支配介入）にあたりうる、あるいは返還請求はできない、という理解が前提となろう⁹。

自然災害下の場合も基本的には同じで、事務所

の供与を廃止することの「正当性」の有無が判断のポイントとなろう。例えば、他のフロアが水浸しやら汚損しており経営上やむを得ない、といった場合には正当性はある程度推認されようが、反面、使用者からのそうした提案が暫定的・一時的なものであるか否かや、代替施設なども提案されているかといった点などから、最終的には「正当性」の有無が判断されるものと思われる。

(2) 団体交渉方法の食い違い

«ケース»

- a) 土砂崩れのため、組合員の大半が在宅勤務を余儀なくされている。継続中の賞与の団体交渉のため、オンラインでの団交を求めたが、使用者側は対面開催に拘って団交が開かれない。
- b) 組合員の解雇撤回を求めて、団体交渉を申し入れたが、使用者側は「社屋が地震で被害を受けており耐震性に疑義があるため、オンラインなら応じる」と回答してきた。解雇という重い話なので、対面で交渉したいのだが。

① 問題の所在

自然災害の影響で、オフィスや工場での勤務が困難となっているような状況下などでは、労使双方が望む団体交渉（以下、団交）の方法に食い違いがあって、結果的に団交が開催されない、という問題も起きうるであろう。

② 労働法上の扱い

a) や b) に関しては、特にコロナ禍において、いくつかの労委命令も散見される。ここでは、組合側がオンライン方式の団交を希望したのに拒否されたことの支配介入該当性が争われたケース（大阪府労委命令・令 4.1.28）、逆に、コロナ禍で組合側が対面方式の団交を希望したのに使用者側がオンライン（リモート）方式に拘ったことの支配介入該当性が争われたケース（東京都労委

命令・令 5.11.7）があり、いずれも組合側の主張が棄却されているが、この 2 つの判断をみておこう。

大阪の事件では、組合がオンライン方式の団交を要求したことは合理的提案であるとしつつ、団交申入れの時点では、オンライン団交が当然であったとか唯一の手段だったとはいえないこと、法人側の主張（オンラインでは動作や感情等が捉えにくい、録画や画面外に人がいる等の事項）も不合理とはいえないこと、法人側が対面団交を希望するとした時期には緊急事態宣言が近く解除される予定であったこと等から、正当な理由のない団交拒否とはいえない、とされた。他方、東京の事件では、組合からの申入れ時点では団交ルールが存在していなかったこと、その当時はまん延防止等重点措置期間中であり、組合に対し、対面に代

9. 無償での組合事務所貸与を廃止し返還請求したことが問題となった最近の事案（ヤマト交通事件・東京高判令元・7・3）では、不当労働行為該当性の判断はしていないものの、代替施設の提供のほか、返還を請求することが組合の運営・活動に対する妨害といった他事考慮に基づくものである疑いがあるか否かが重要とされ、結論的に返還請求に理由はないとした。

えてのリモート会議による団交を提案したことは相応の理由があり、組合も留保付きとはいえたんは合意していたこと等から、会社側がリモート団交に執着していたとはいえないし、やはり正当な理由のない団交拒否とはいえない、とされた。

こうしてみると、当事者的一方が、交渉困難な場所や方式を設定しているといえるか、また理由なくこれに固執していないか（逆に、その方式に固執する理由があるか）などが判断のポイントといえよう。a）であれば、使用者側が対面団交に拘る理由や、オンラインではなぜいけないのかを丁寧に説明することが必要であろうし、逆にb）であれば、組合側がオンライン交渉には馴染まない旨を丁寧に説明し、それでもなお使用者側が合理的な反論をなしてくるようであれば、組合としても、社屋以外の場所を提案するなどの歩み寄りが場合によっては必要となる場面もあるう。

4. 労働組合に期待される役割

こうした問題を踏まえつつ、増加する自然災害に対して組合としては何に留意すべきか、また何ができるかを、筆者が以前行ったヒアリング¹⁰の結果等も踏まえながら考えてみたい。ここでは、平時（自然災害発災前）と、有事（発生時および発生後）とに分けて論じておく。

（1）平時の取り組み

自然災害の発災パターンや被害の程度などは様々であるため、求められる対応も「その時になってみないと分からない」ことが多い。とはいえ、近年は自然災害が頻発していることもあり、発災

するとどういった困りごとが生じるのか、それに対する何が求められるのかも、ある程度の予測は立てられるようになってきている。その意味では、発災時（非常時）の担当部署ごとの対応フロー、人手不足時の対応、危険業務に従事させる場合のルール、時間外労働の上限や出退勤管理の方法、出勤困難な従業員への対応方法、在宅勤務の可否や通勤方法・居所の変更時の対応などにつき、原則的な点だけでもルール化しておくことが望ましいであろう。

なお、こうした対応ルールの事前整備は、使用者にとっても事業継続計画（BCP, Business Continuity Plan）の一環として期待されていることでもある。もちろん、BCPが主眼においているのは「事業の継続」であって、労働者保護を直截的に念頭に置いているわけではないが、実際には従業員がきちんと働くことができてこそそのBCPなのだから、本来は労使双方にとって必要かつ有益なものであることが望ましい。その意味では、BCPの策定や整備、見直し等にも、組合として積極的に関与していくことが求められよう。

その他、防災グッズ、簡易トイレ、毛布、水、食料等の安全衛生装備品などの整備についても、使用者に準備を求めていくことが有益であろう。これらについては、使用者に求めるだけではなく、組合としても用意をしておくべきである。

（2）有事の取り組み

発災時には、人手不足や長時間労働などから健康・安全確保まで、さまざまな問題が起こることが予想される。被災状況によっては使用者も組合も身動きが取れず何もできない、ということもあるかもしれないが、組合としては組合員の安全を確保しつつ、組合員の声を集約しながら柔軟に使

10. ヒアリングについては、前掲注1の論文（日本労働研究雑誌749号）12頁以下等も参照。



用者と交渉していくといったことが求められよう。

ところで、発災直後よりも、少し時間がたったあたりで、何らかの形で従業員の心身に影響がでてくるといったケースが見られる。筆者が自治体等の組合にヒアリングした中では、具体的な件数等の把握は困難なようであったが、いずれにおいても、メンタルヘルスへの影響が指摘されていた。おそらく、発災直後から復旧段階は不眠不休でも気が張っているものの、これらの取り組みが長期化する中で、本人も気づかない中で悪化していくということは十分にありえよう。

こうしたことは、自然災害が大規模であればあるほど、労働者もなかなか声があげにくかったり、そもそも異常な環境下が続くと、自分自身の心身への異変に気付きにくい、ということもあろう。組合としても、相談体制の整備や、仕事の偏り、家族への応援など、使用者と時には連携しながら対応していくことが望ましいであろう。

5. おわりに

冒頭でも触れたように、近年は自然災害の甚大化や深刻化が見られる。

現行の労働法やそれを支える法理論は、もっぱら（自然災害発生下ではない）平時を前提としており、必ずしもこうした「有事」の際の労働問題を念頭に置いているものとはい難いため、本論文で整理したもの以外にも様々な問題が起こり得る。しかしだからこそ、事前のルール整備と、（それとは矛盾するかもしれないが）有事の柔軟な対応とを組み合わせていくことが求められているともいえる。決して簡単ではないが、使用者と協力してできること、組合だからこそできることは何か、様々な角度から今後とも考えていくことが求められていよう。

* 本論文は、J S P S 科研費20K1324の助成を受けたものである。

次号の特集は

「労調協理事、新年を語る」
「特集 フリーランスと労働組合（仮題）」の予定です。

労働組合のための調査情報誌

月刊 『労 働 調 査』

年間購読料 12,000円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2022年9月号 「家族」の変化と仕事、生活	2023年10月号 労働組合における政治活動の取り組み
10月号 コロナ下における勤労者の生活と意識	11月・12月号 I. 人事評価制度の見直しと労働組合 II. 労調協の仕事、この1年
11月・12月号 I. 物価上昇の下での賃金交渉 II. 労調協の仕事、この1年	2024年1月号 組織拡大のこれから
2023年1月号 教育費・奨学金の現状と課題	2月号 勤労者の生活の現状と今後の課題
2月号 勤労者の生活の現状と課題	3月号 介護離職ゼロをめざして
3月号 労働時間 上限規制への対応	4月号 外国人労働者政策のこれから
4月号 貧困・セーフティーネット	5月号 賃金が上がる社会への転換
5月号 ビジネスと人権	6月号 学校現場における働き方改革
6月号 ハラスメントのない社会へ	7月号 ヨーロッパにおける最近の労働事情
7月号 介護労働者を取り巻く問題状況と今後の課題	8月号 治療と仕事の両立
8月号 「第5回 次代のユニオンリーダー調査」－分析編－	9月号 男女間賃金格差解消のために
9月号 労働者協同組合という働き方	10月号 リスキリングの最前線



特集 II 労調協の仕事、この1年

労働調査協議会（略称：労調協）は、労働組合を中心にさまざまな調査の委託を受け、企画・立案、集計、分析などに協力させていただいております。この1年間に委託を受けた主な調査は以下の通りです。

本号では、これらのうち□で囲んだ組織の調査を取り上げ、調査結果の概要と調査実施組織担当者の声を紹介させていただきます。

【生活実態調査・家計調査】

電機連合、J P労組、日立産機労組、
東京電力労組、高島屋労組、
NOKグループユニオンなど

【賃金・労働条件調査】

連合、UAゼンセン、自動車総連、電力総連、
情報労連、フード連合、損保労連、サービス連合、
航空連合、ゴム連合、全国ガス、自治労など

【組合員意識調査】

電機連合、基幹労連、ヤマハ労組、
パイオニア労組、全印刷など

【人事処遇関連調査】

日立製作所労組、東芝労組、キオクシア労組など

【その他の調査】

連合 男女平等参画調査（構成組織・地方連合会）

連合 女性の労働組合活動への参画に関する調査（単組）

UAゼンセン・ヘルスケア労協

患者・利用者・家族からのカスタマーハラスメントに関するアンケート

情報労連 ITエンジニア労働実態調査

私鉄総連 政治政策に関するアンケート

中央労福協 奨学金や教育費負担に関するアンケート調査

など

電機連合

第18回組合員意識調査

調査の実施概要

1. 調査の目的

「組合員意識調査」は組合員が直面する生活や職場の状況、仕事や社会、労働組合などに対する考え方を把握することを目的に実施し、労働組合に求められる役割を適宜、捉えなおしていくための検討材料としている。

2. 調査時期・方法

紙面調査票への自記入方式とWebアンケートに直接入力する方式の併用で行った。

調査期間は、2023年9～12月である。

3. 調査の対象と回収状況

本調査は、今後の各種調査や層別対策を行う上で基礎的資料として、組合員の性別・職種別構成や既未婚・世帯状況などをできるだけ正確に把握するため、組合員10,000人を対象としている。

全加盟組織を対象に、組織人員規模に応じて対象者数を割り当て、各組合・支部における調査対象者の選定は、職場構成に応じて抽出するよう要請した。

回収締切日までに提出された有効調査票は9,013件で、有効回収率は90.1%になる。

目次

調査実施の概要

調査結果の概要

調査回答者のプロフィール

第1章 職場生活の現状

第2章 キャリアと仕事観

第3章 テレワーク

第4章 労働時間とワーク・ライフ・バランス

第5章 仕事と育児・介護・治療との両立

第6章 組合活動への参画と評価

第7章 社会観

調査票

集計表

調査結果の概要

(抜粋)

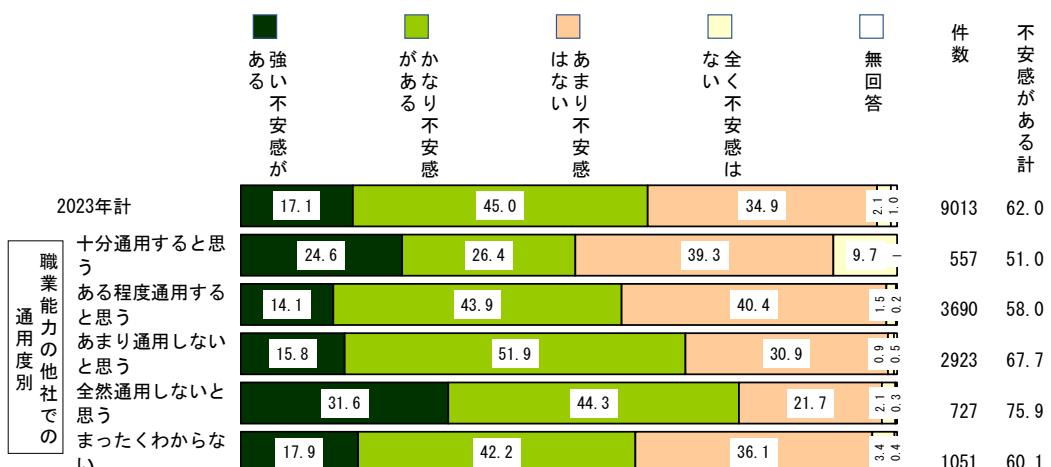
1. 職場生活の現状（第1章、第2章より）

(1) 将来不安の現状とその理由

自分の仕事の将来に対する不安をみると、<不安感がある>（「強い不安感」+「かなり不安感」）は62.0%を占める。一方、<不安感はない>は37.0%である（第1図）。

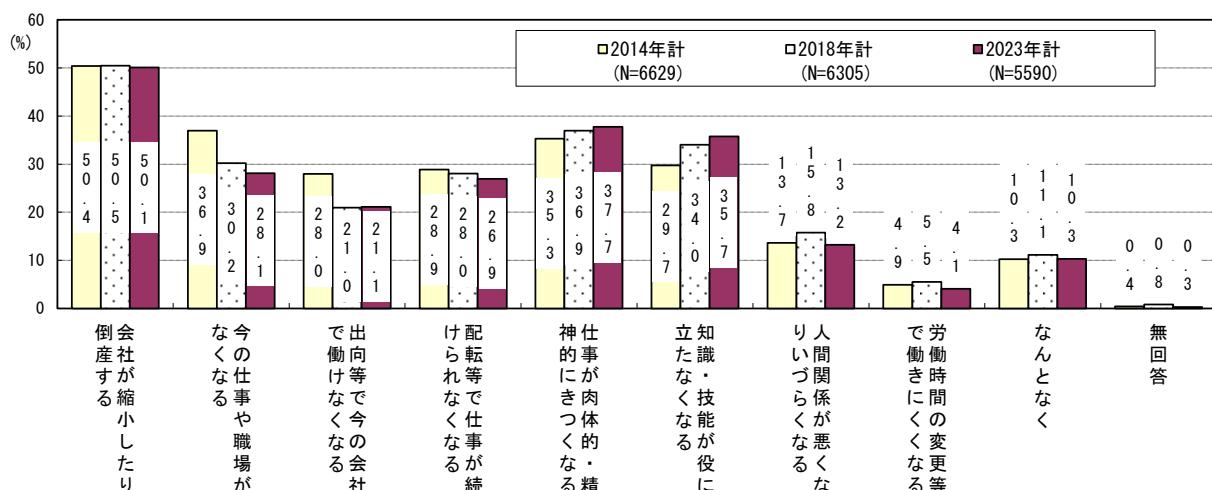
自分の職業能力の他社での通用度別に<不安感がある>をみると、職業能力に対する評価が低い層ほど不安を感じる割合が高くなっている。十分通用すると思う層は51.0%だが、全然通用しないと思う層では75.9%に達する。

第1図 仕事の将来性



自分の仕事の将来に<不安感がある>理由は、「会社そのものが縮小したり倒産したりするのではないか」（50.1%）が最も多く、半数を占める。時系列でみると、「会社が縮小したり倒産する」が最多であることは一貫しているが、「リストラにより今の仕事や職場がなくなる」は減少傾向にあり、一方「知識・技能が役に立たなくなる」は増加傾向にある（第2図）。

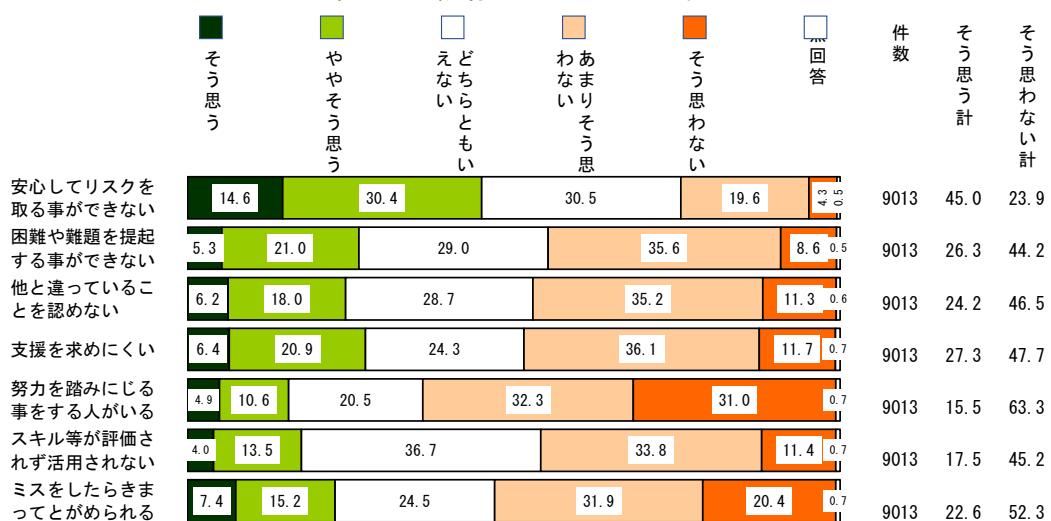
第2図 仕事の将来に不安を感じる理由（仕事の将来に不安を感じる方・3つ以内選択）



(2) 職場について

職場に関する7つの側面について否定的見方となる「そう思う」比率をみると、[安心してリスクを取ることができない]は45.0%を占め、「そう思わない」を上回っているが、[困難や難題を提起することができない](26.3%)、[他と違っていることを認めない](24.2%)、[支援を求めにくい](27.3%)、[努力を踏みにじるような行動を故意にする人がいる](15.5%)、[自身のスキルと能力が評価されず、活用されない](17.5%)、[ミスをしたらきまってとがめられる](22.6%)はいずれも「そう思わない」が「そう思う」を上回っている(第3図)。

第3図 職場について（2023年計）



これらの7つの項目への回答を得点化¹したものを心理的安全性得点として、不安、悩み、ストレスの原因をみていく（不安、悩み、ストレスが「ある」と回答した方・4つ以内選択）。全体では「仕事量が多くすぎるから」（36.3%）と「職場や仕事の将来が不安だから」（32.1%）が上位2項目となっているが、心理的安全性得点別にみると、得点が低い層ほど、「能力が発揮できない」、「仕事の配分や待遇に不公平がある」、「パワハラ・セクハラがある」、「人間関係がよくない」が多い（第1表）。

第1表 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの原因

(不安、悩み、ストレスが「ある」方・4つ以内選択)

※下線数字は「2023年計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2023年計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2023年計」より15ポイント以上多いことを示す

※丸数字は比率の順位(第7位まで表示)

1. 「そう思う」 = -2、「ややそう思う」 = -1、「どちらともいえない」 = 0、「あまりそう思わない」 = 1、「そう思わない」 = 2として合計。7つの設問のうち、一つでも無回答がある場合は除外。

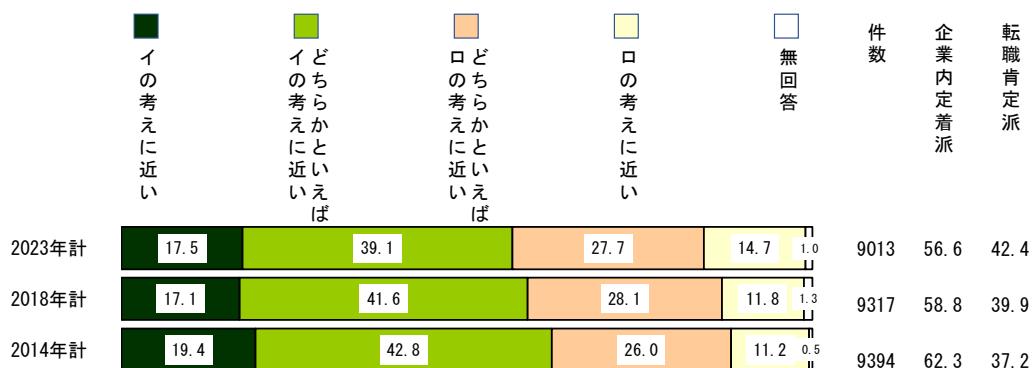
(3) 働き方に関する考え方

①「企業内定着」と「転職」

<企業内定着派>が56.6%、<転職肯定派>は42.4%である。時系列でみると<企業内定着派>が減少している（第4図）。

第4図 「企業内定着」と「転職」について

- イ. 労働条件に不満があっても定年まで現在の会社に勤めるつもりだ
ロ. 労働条件が下がっても、やりたい仕事ならば転職してもかまわない

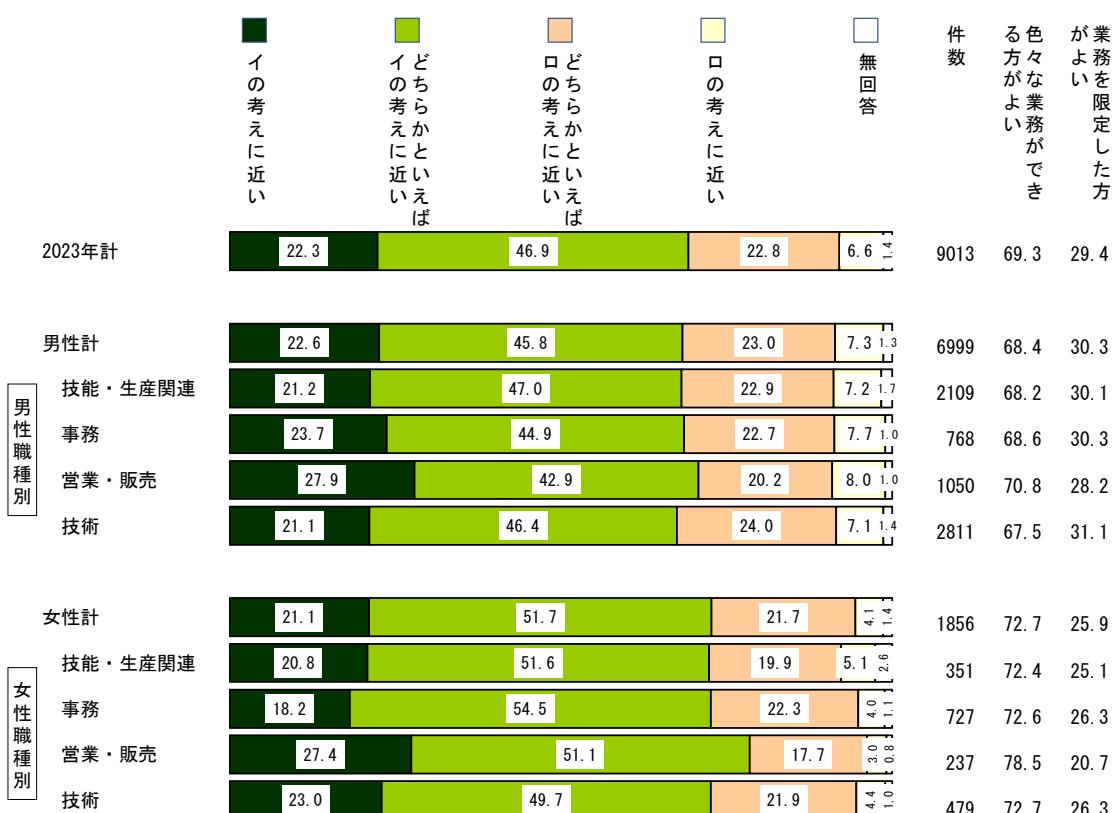


②キャリア形成について

<色々な業務ができる方がよい>が69.3%と多数であり、<業務を限定した方がよい>は29.4%である。職種別にみても男女ともに<色々な業務ができる方がよい>が優勢である（第5図）。

第5図 キャリア形成について

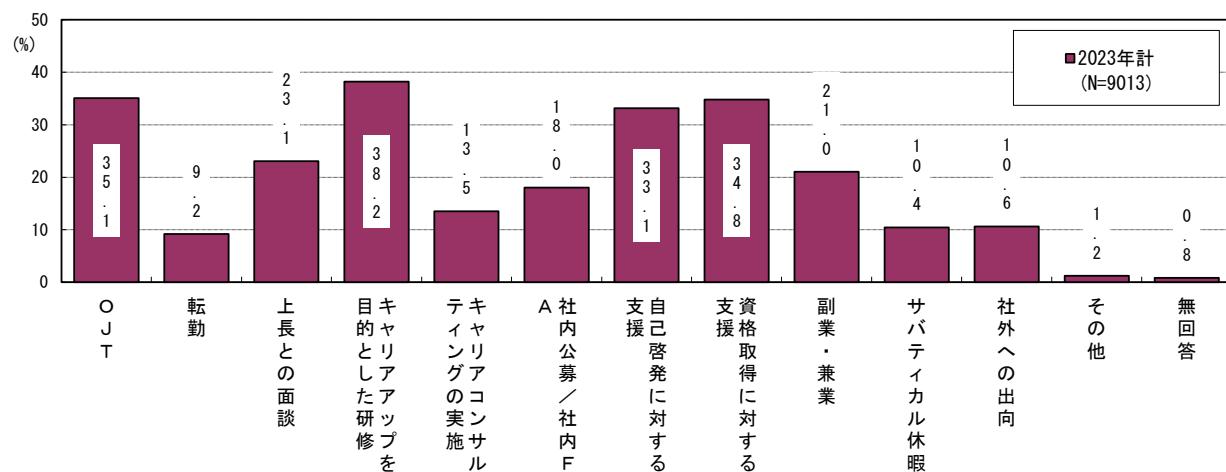
- イ. キャリア形成においては色々な業務が経験できる方がよい
ロ. キャリア形成においては個々の専門性を高めるために、業務を限定した方がよい



(4) キャリア形成で有効な制度について

自分のキャリアを形成するうえで、有効だと考える制度（3つ以内選択）は、「キャリアアップを目的とした研修」（38.2%）、「OJT」（35.1%）、「資格取得に対する支援」（34.8%）、「自己啓発に対する支援」（33.1%）が3割台で上位に並ぶ（第6図）。

第6図 キャリア形成で有効な制度（3つ以内選択）



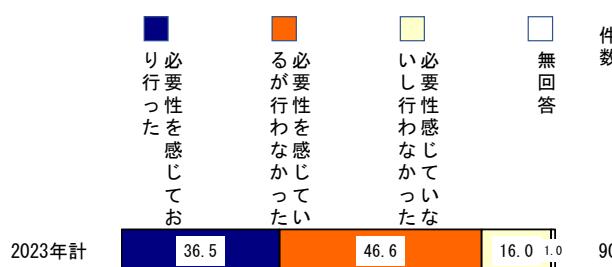
(5) リスキリング（自己啓発）、仕事の掛け持ち（副業・兼業）の有無

この1年間におけるリスキリング（自己啓発）の実施状況について、「必要性を感じており行った」が36.5%、「必要性を感じているが行わなかった」が46.6%、「必要性を感じていないし行わなかった」が16.0%となっている（第7図）。

仕事の掛け持ち（副業・兼業）の有無は、「行っている」は1.6%だが、「行っていないが今後はやってみたい」が40.3%となっている。また「行っていないし今後もやらない」は57.7%である（第8図）。

副業・兼業を行っている層の平均年齢は40.0歳で、30代の割合が多い。また、行っていないが今後はやってみたい層は、20代後半が2割を占め、副業・兼業を行っている層に比べて若年層が多い（第2表）。

第7図 リスキリング（自己啓発）の必要性と実施の有無



第8図 仕事の掛け持ち（副業・兼業）の有無



第2表 副業・兼業の状況別の年齢構成

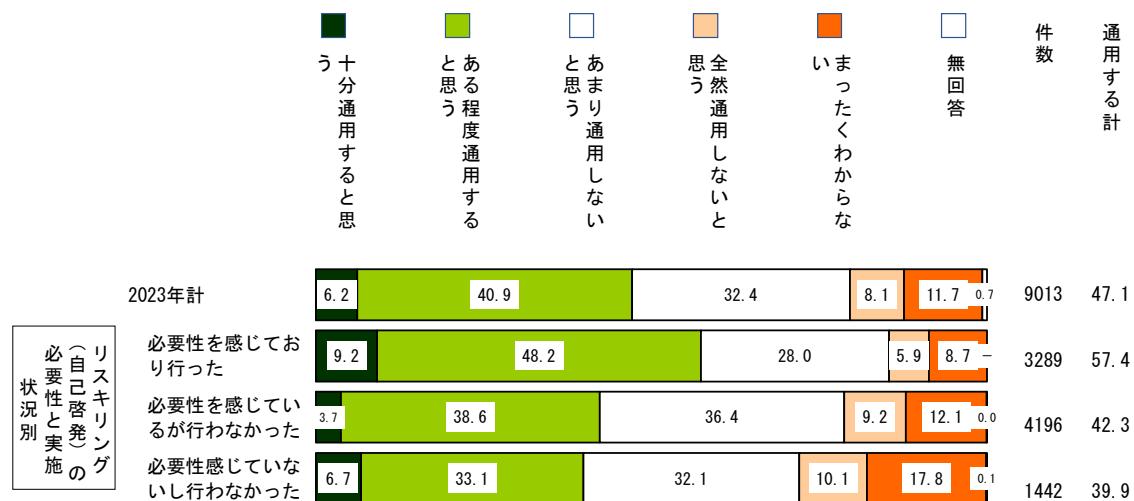
	1 9 歳 以 下	2 0 歳	2 2 歳	3 3 歳	3 5 歳	4 0 歳	4 5 歳	5 0 歳	5 5 歳	6 0 歳	無 回答	件 数	中 央 値 ・ 歳	平 均 値 ・ 歳	
2023年計	0.2	5.2	17.3	18.5	15.7	12.5	10.6	10.3	7.0	1.0	1.6	9013	37.5	38.9	
業副の業有・無兼	行っている	...	4.1	13.6	20.4	17.7	10.2	12.2	10.2	8.8	0.7	2.0	147	38.0	40.0
	行っていないが今後はやってみたい	0.1	5.1	20.9	20.7	16.9	11.9	9.7	8.0	4.8	0.6	1.4	3631	35.5	37.5
	行っていないし今後もやらない	0.3	5.4	15.0	16.9	14.8	13.0	11.1	12.0	8.5	1.3	1.6	5204	38.5	39.9

(6) 職業能力の他社での通用度

現在の自分の職業能力の他社での通用度については、<通用する>（「十分」+「ある程度」）が47.1%である。一方、<通用しない>（「あまり」+「全然」）は40.5%である（第9図）。

<通用する>比率をリスクリソース（自己啓発）の実施状況別にみると、行わなかつた層に比べて、行った層（57.4%）で高く、リスクリソースを行っている層では職業能力に対する評価も高い。

第9図 職業能力について他社での通用度



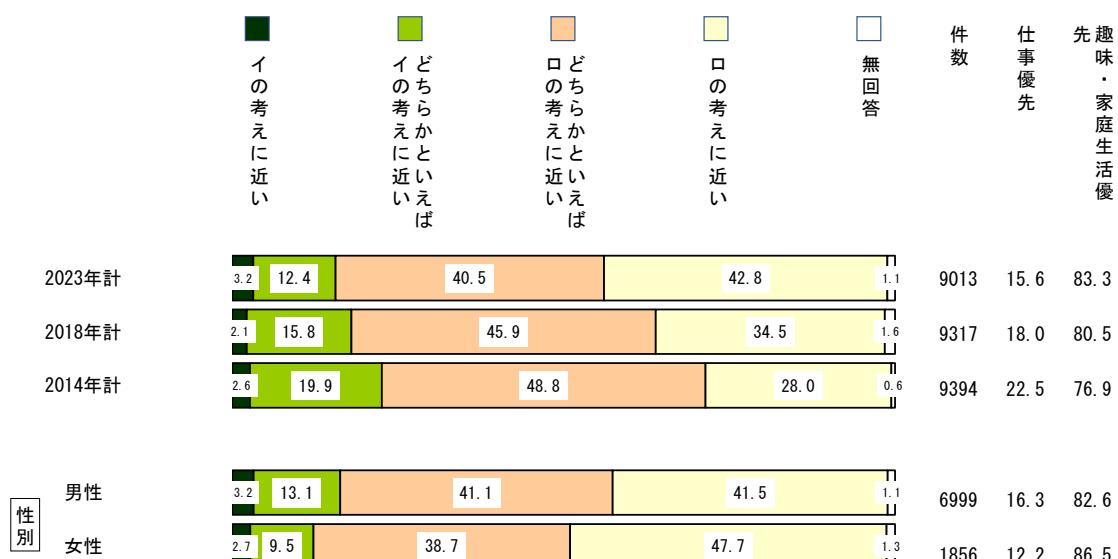
2. 労働時間とワーク・ライフ・バランス（第4章より）

仕事と生活との調和に対する意識をみると、<仕事優先>は15.6%にとどまり、<趣味・家庭生活優先>が83.3%に及んでいる。時系列でみると、<趣味・家庭生活優先>のうち、より明確な「口の考えに近い」が増加している（第10図）。

<趣味・家庭生活優先>が優勢であることは性別、年齢別にみても共通している。

第10図 仕事優先か、家庭生活優先か

- イ. 趣味・レジャーや家庭生活より仕事の方を優先したい
ロ. 仕事より趣味・レジャーや家庭生活を優先したい



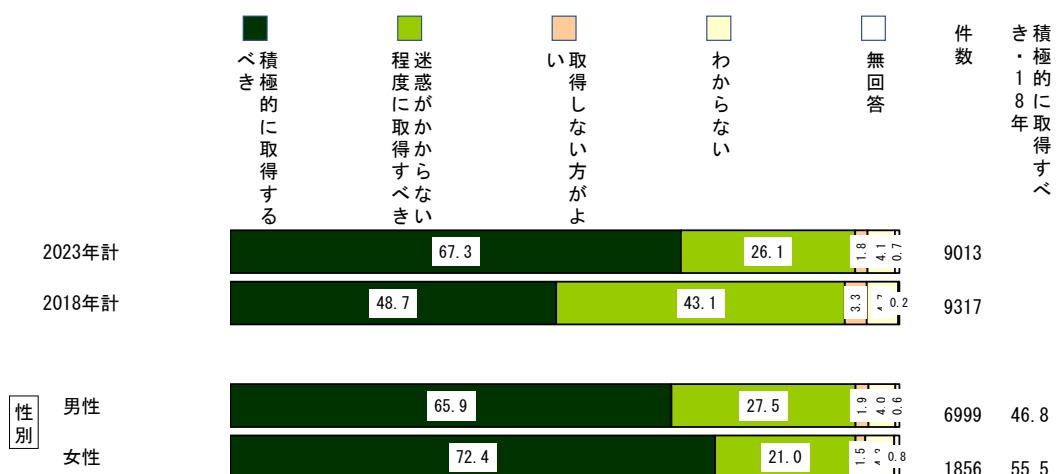
3. 仕事と育児・介護・治療との両立（第5章より）

（1）男性が育児休業を取得することについて

男性の育児休業取得に対して、「積極的に取得すべき」（67.3%）が7割近くに及ぶ。そのほか、「迷惑がかからない程度に取得すべき」（26.1%）が3割弱、「取得しない方がよい」（1.8%）や「わからない」（4.1%）はわずかである。2018年調査と比べて、「迷惑がかからない程度に取得すべき」が大きく減少し、「積極的に取得すべき」が19ポイント増加した（第11図）。

「積極的に取得すべき」は男性65.9%、女性72.4%でいずれも2018年調査から大幅に增加了。

第11図 男性が育児休業を取得することについて

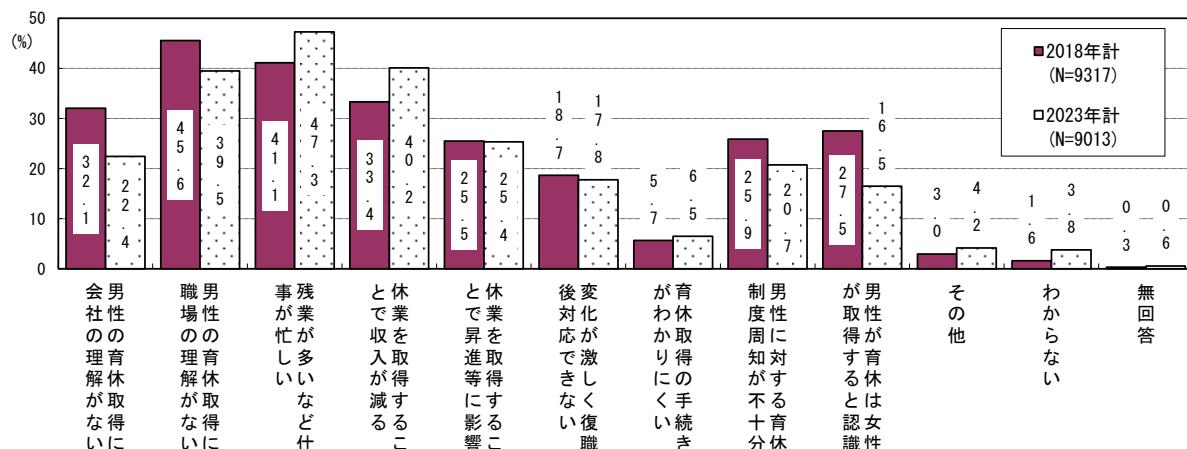


（2）男性の育児休業取得が進まない理由

男性の育休取得が進まない理由（3つ以内選択）は、「残業が多いなど、仕事が忙しい」（47.3%）が最も多く、これに「休業を取得することで、収入が減る」（40.2%）、「男性の育休取得に職場の理解がない」（39.5%）が続いている。2018年調査と比べて、男性の育児休業取得に「会社」や「職場」の理解がない、「男性に対する制度周知が不十分」、「男性が育休は女性が取得すると認識」で減少している一方、「残業が多いなど仕事が忙しい」、「休業を取得することで収入が減る」が増加している（第12図）。

なお、男性は、「残業が多いなど仕事が忙しい」、「男性の育休取得に会社の理解がない」で女性を上回る一方、「男性が育休は女性が取得すると認識」は女性で3割を占め、男性を18ポイント上回っている。

第12図 男性の育児休業取得が進まない理由（3つ以内選択）



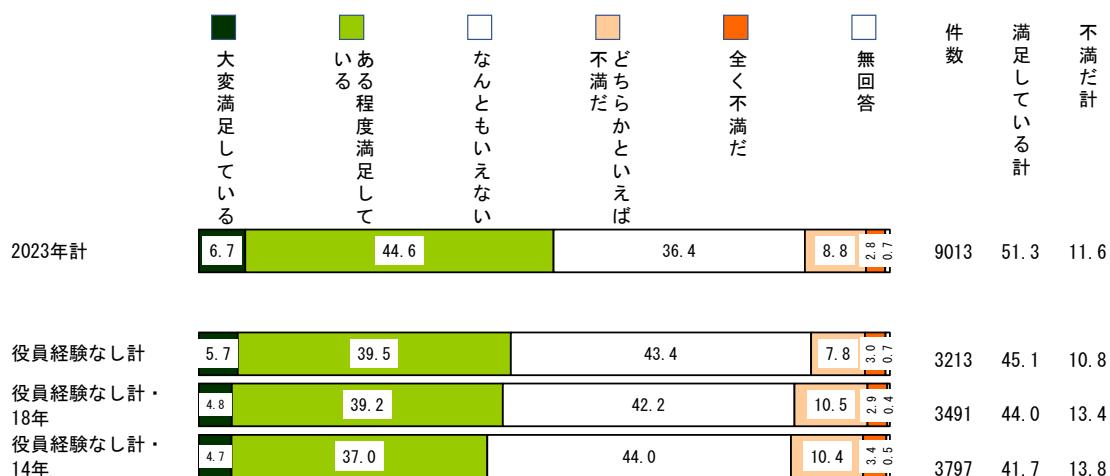
4. 組合活動への参画と評価（第6章より）

(1) 組合活動評価

組合活動評価についてみると、「大変満足している」(6.7%)と「ある程度満足している」(44.6%)とを合わせた＜満足＞は51.3%と過半数を占め、＜不満＞（「どちらかといえば不満」+「全く不満」）の11.6%を大きく上回る。なお、「なんともいえない」は36.4%を占める（第13図）。

役員経験なし層については、＜満足＞は45.1%で、時系列でみると、＜満足＞は増加傾向にある。

第13図 組合活動評価

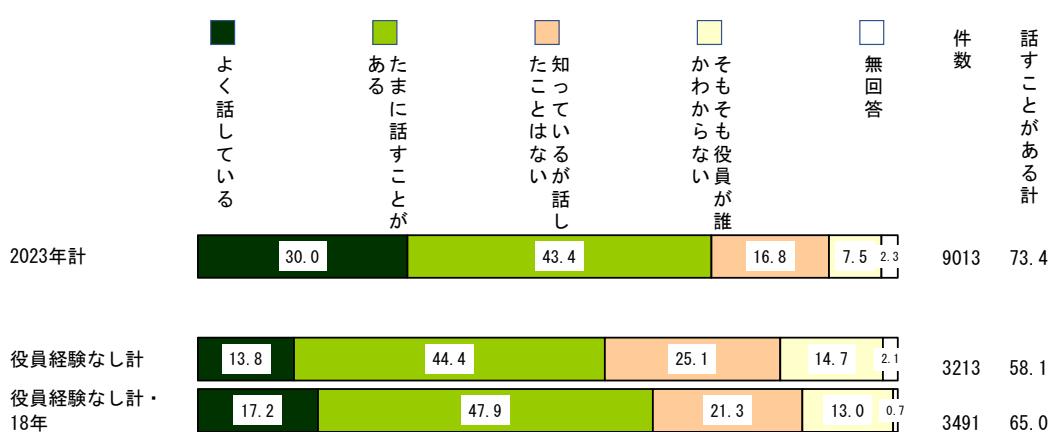


(2) 所属組合の役員との会話

役員経験なし層の日頃の所属組合の組合役員との会話をみると、「よく話している」は13.8%にとどまり、＜話すことがある＞は58.1%である。そのほか、「知っているが話したことはない」が25.1%、「そもそも役員が誰かわからない」が14.7%を占める。2018年調査と比べると、＜話すことがある＞は7ポイント減少しした（第14図）。

なお、役員経験なし層の組合役員との対話頻度別に組合活動評価をみると、組合役員と話している層ほど満足度が高いことが確認できる。

第14図 所属組合の組合役員と日頃話すことの有無



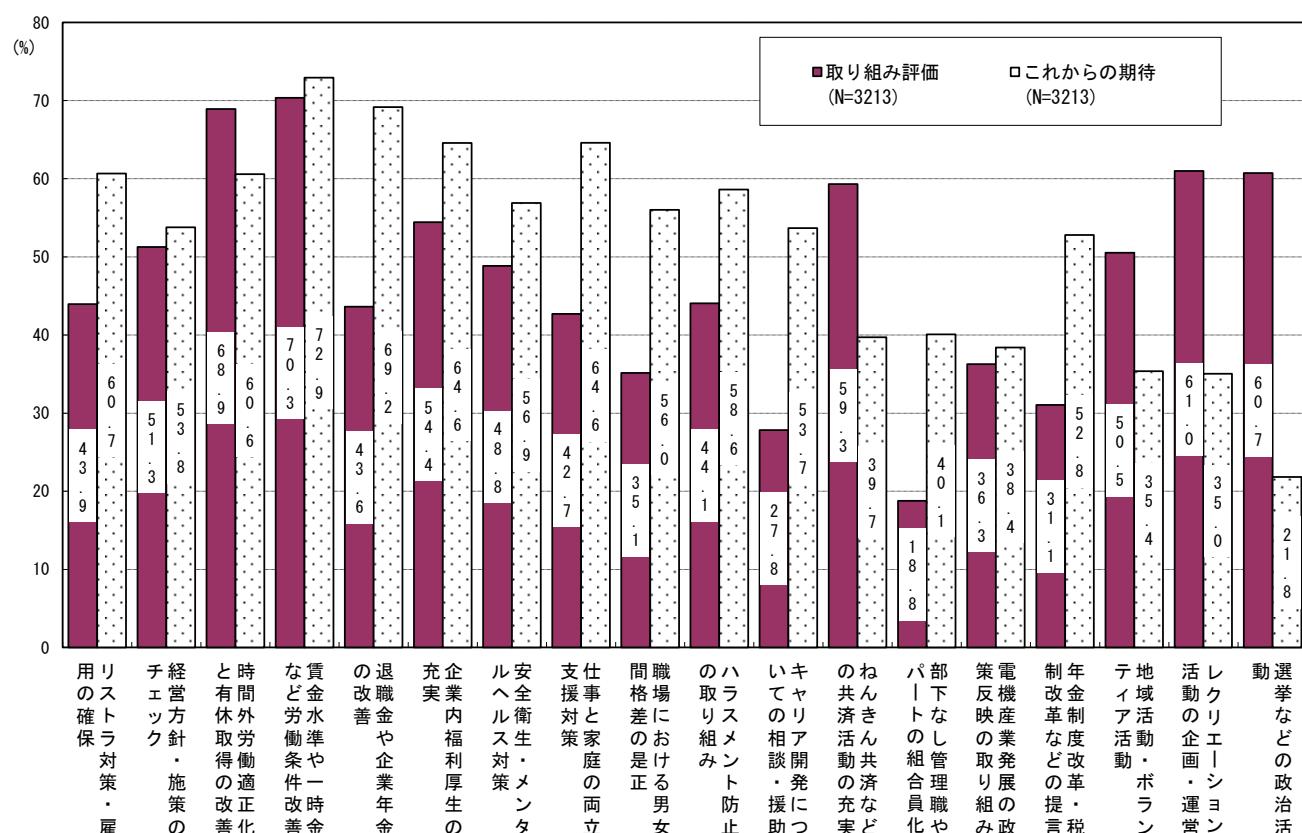
(3) 組合活動の評価とこれからの課題

役員経験なし層の現状の労働組合の取り組み評価をみると、〈取り組んでいる〉（「よく取り組んでいる」+「どちらかといえば取り組んでいる」）は、「賃金水準や一時金など労働条件改善」（70.3%）、[時間外労働適正化と有休取得の改善]（68.9%）が7割前後、[レクリエーション活動の企画・運営]（61.0%）、[選挙などの政治活動]（60.7%）、[ねんきん共済などの共済活動の充実]（59.3%）が6割前後と上位を占める。一方、「部下なし管理職やパートの組合員化」（18.8%）、[キャリア開発についての相談・援助]（27.8%）、[年金制度改革・税制改革などの提言]（31.1%）は2～3割台にとどまる（第15図）。

次に、これから期待について、〈充実すべき〉（「充実すべき」+「どちらかといえば充実すべきだ」）比率をみると、[賃金水準や一時金など労働条件改善]（72.9%）、[退職金や企業年金の改善]（69.2%）、[仕事と家庭の両立支援対策]（64.6%）、[企業内福利厚生の充実]（同）、[リストラ対策・雇用の確保]（60.7%）が6～7割と上位を占める。

これをみると、[賃金水準や一時金などの労働条件改善]は、〈取り組んでいる〉と〈充実すべき〉がともに7割台を占めており、取り組み評価も高く、さらなる取り組みへの期待も高い。また、取り組み評価の高いものの中でも、[ねんきん共済などの共済活動の充実]や[選挙などの政治活動]、[レクリエーション活動の企画・運営]については、〈充実すべき〉は2～4割とそれほど多くなく、組合員の取り組みの充実への期待は賃金・一時金に比べると高くない。一方、[退職金や企業年金の改善]、[仕事と家庭の両立支援対策]、[職場における男女機会均等の推進]、[キャリア開発についての相談・援助]、[年金制度改革・税制改革などの提言]については、〈取り組んでいる〉が〈充実すべき〉を20ポイント以上下回っており、今後の取り組みの強化が期待されている領域といえる。

第15図 労働組合評価とこれからの期待（役員経験なし計）



5. 資産運用（「調査回答者のプロフィール」より）

(1) 資産運用状況

資産運用状況（複数選択）は、「行っていない（日常的な出し入れの普通預金のみ）」は21.7%であり、行っている場合の内容は多い順に「ハイリスクな資産運用（株式、NISA、投資信託、外貨預金、暗号資産など）」（43.7%）、「ローリスクな資産運用（ねんきん共済、貯蓄型の保険商品（学資保険や個人年金保険など）など）」（35.5%）、「預貯金（定期預金、定額預金、日常的な出し入れを除く普通預金など）」（35.0%）、「元本保証型の資産運用（財形貯蓄など）」（22.6%）となっている（第3表）。

年齢別にみると、男女ともに24歳以下で「行っていない」が、20代後半から30代で「ハイリスクな資産運用」が他の年齢層に比べて多くみられる。

(2) リスクの高い資産運用をしない理由

リスクの高い資産運用を行っていない方の主な理由は、「資産運用の知識が無い」(40.7%) が最も多く、以下「投資に回せるほど資金に余裕がない」(25.6%) と「失敗したときのリスクが心配」(20.4%) が2割台、「資産運用に興味が無い」は12.0%となっている(第4表)。

性別では、女性で「資産運用の知識が無い」が男性に比べて多くなっている。

第3表 資産運用状況（複数選択）

		運用ハイisksな資産	運用口座	運用リisksな資産	元本保証型の資産	預貯金	行っていない	無回答	件数
2023年計		43.7	35.5	22.6	35.0	21.7	0.6	9013	
男性計		44.8	34.5	21.5	31.8	22.4	0.5	6999	
男性年齢別	24歳以下	27.4	21.2	12.7	20.6	38.3	0.9	339	
	25~29歳	48.4	21.8	14.2	24.6	25.9	0.4	1125	
	30~34歳	52.2	34.0	21.6	30.7	18.8	0.6	1401	
	35~39歳	49.1	43.2	20.9	34.5	17.3	0.6	1206	
	40~44歳	45.8	40.4	21.9	30.7	21.9	0.2	908	
	45~49歳	42.8	39.4	25.8	36.4	20.0	0.4	725	
	50~54歳	33.7	35.3	28.3	36.5	24.3	0.4	682	
	55歳以上	34.8	33.3	27.5	39.9	27.3	0.5	546	
	女性計	40.0	38.8	26.9	47.0	19.4	0.6	1856	
女性年齢別	24歳以下	28.6	18.4	15.6	33.3	35.4	2.0	147	
	25~29歳	44.2	26.0	19.1	39.0	22.0	0.7	423	
	30~34歳	46.0	34.8	30.4	47.6	15.2	0.8	250	
	35~39歳	40.9	36.8	24.4	51.3	21.8	0.5	193	
	40~44歳	38.4	50.2	26.6	47.8	18.7	0.5	203	
	45~49歳	35.8	50.0	29.7	48.1	17.0	0.5	212	
	50~54歳	39.7	49.4	38.9	57.7	13.0	...	239	
	55歳以上	38.0	53.6	31.9	56.6	15.1	...	166	

※下線数字は「2023年計」より5ポイント以上少ないことを示す

※下線数字は「2023年計」より5ポイント以上多いことを示す
※薄い網かけ数字は「2023年計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2023年計」より15ポイント以上多いことを示す

第4表 よりリスクの高い資産運用をしない理由
 「ハイリスクな資産運用」を行っていない方)

	無資 い資 産運 用に興 味が	無資 い資 産運 用の知 識が	失 敗し 心た 配と いた ときの 裕が るほ り	資金 に回 せる ときが ないほ ど	投資 に回 せる がな いほど	無回答	件数
2023年計	12.0	40.7	20.4	25.6	1.2	5020	
男性計	13.0	37.4	20.4	28.0	1.2	3829	
男性年齢別	24歳以下	14.0	42.8	10.7	31.7	0.8	243
	25~29歳	16.3	41.3	14.6	26.0	1.7	576
	30~34歳	15.0	45.5	16.9	21.9	0.6	661
	35~39歳	10.7	39.7	23.6	24.9	1.2	607
	40~44歳	11.6	35.1	21.2	31.4	0.6	490
	45~49歳	11.2	33.3	26.0	28.2	1.5	412
	50~54歳	12.5	29.0	23.6	33.6	1.3	449
	55歳以上	11.3	27.5	26.6	32.6	2.0	353
女性計	8.6	52.9	20.0	17.3	1.3	1101	
女性年齢別	24歳以下	13.7	56.9	11.8	14.7	2.9	102
	25~29歳	8.6	60.9	13.7	16.7	...	233
	30~34歳	6.8	59.4	15.8	17.3	0.8	133
	35~39歳	3.5	61.9	21.2	12.4	0.9	113
	40~44歳	6.5	50.8	20.2	20.2	2.4	124
	45~49歳	9.6	47.4	25.2	17.8	...	135
	50~54歳	9.0	43.8	28.5	16.7	2.1	144
	55歳以上	10.7	35.9	28.2	23.3	1.9	103

※下線数字は「2023年計」より5ポイント以上少ないことを示す

※下線数字は「2023年計」より5ポイント以上少ないことを示す
※薄い網かけ数字は「2023年計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2023年計」より15ポイント以上多いことを示す

電機連合「第18回 組合員意識調査」を実施して

電機連合 企画部門 事務局次長 小島 隆洋

電機連合の組合員意識調査は、1969年の第1回調査以来、おおむね5年おきに実施しています。40年以上にわたって定点調査的に行われている本調査は、電機連合が実施する諸調査の中でも、歴史の深いものです。この調査では、組合員の生活や職場の現状、仕事観や会社観、労働組合観などの時系列の変化を継続的に調査しているほか、日々の状況や課題に応じた項目を尋ねています。今回調査では、新型コロナウイルス感染症の流行を経た中で、テレワーク制度の普及やそれに伴う各種デジタルツールの導入など、前回調査から大きく変容した働き方の変化を捉える項目や、キャリアオーナシップに基づいた自律的なキャリア形成、副業・兼業の状況、職場の心理的安全性、ヘルスリテラシーに関する現状把握など働き方に関する新たな項目に加え、資産運用の実態について把握する項目など組合員の皆さんのお意識や考え方をとらえる設問を追加しました。

ここでは、調査結果から今後の取り組みとして期待されるものを2つほど紹介いたします。

1つ目は新規で追加した資産運用に関する調査からです。資産運用状況（複数選択）に関する調査結果によると、「資産運用を行っていない（日常的な出し入れ目的の普通預金のみ）」は21.7%に留まり、8割程度の方が何かしら資産運用を行っている状況でした。一方で、「ハイリスクな資産運用（株式など）」(43.7%)、「ローリスクな資産運用（貯蓄型の保険商品など）」(35.5%)等となっており、低金利の中、資産運用が必要なものとなってきていることがうかがわれました。一方で、リスクの高い資産運用を「行っていない」主な理由は、「資産運用の知識が無い」(40.7%)が最も多く、これらを併せて考えると、今後、組合員に対して誤った知識での運用を避ける意味で資産運用に関する知識・理解を促す活動を検討していくことが求められるのではと考えられます。

2つ目は、継続して行われている労働組合活動に関する調査からです。[賃金水準や一時金などの労働条件改善]については、現在の取り組み評価も今後の充実への期待も高い結果となりました。一方、[共済活動の充実]や[選挙などの政治活動]、[レクリエーション活動]については、現在の評価は高いが、今後の期待はそれほど多くなく、ギャップがあることがわかりました。活動の意義や意味をしっかりと伝えていくことが必要と思われます。次に、[退職金や企業年金の改善]、[仕事と家庭の両立支援対策]、[職場における男女機会均等の推進]、[キャリア開発についての相談・援助]、[年金制度改革・税制改革などの提言]については、現在の評価が今後の期待を20ポイント以上下回っており、組合員の期待に応えられていないと考えられます。今後の取り組みが期待されている分野でしょうか。

電機連合は、今年の70周年の節目となる定期大会で、運動方針に「継続した運動変革の重要性」を掲げ、「新たな領域に臆せず果敢に挑戦するたくましさと、変化への柔軟かつ迅速な対応が可能なしなやかさをあわせ持つ組織となることが必要」と記しました。今回、ご紹介できた項目は2つに留まりますが、今回の調査では、組合の今後の活動を検討していくにあたり様々な知見を得ることができました。新設された企画部門として、この知見を元に、運動の変革を進めていきたいと考えています。

UAゼンセン・ヘルスケア労協（共同調査）

患者・利用者・家族からの カスタマーハラスメントに関するアンケート

調査の実施概要

1. 調査の目的

UAゼンセンと保健医療福祉労働組合協議会（ヘルスケア労協）では、医療・介護現場におけるカスタマーハラスメント（以下、「カスハラ」という）と迷惑行為の実態把握と、カスハラ対策の現状把握を目的に初めて共同調査を実施した。

なお、本調査では、カスタマーハラスメントを「顧客や取引先（医療や介護現場では患者・利用者・家族など）といった優位な立場を背景に行われる悪質な要求や理不尽なクレーム」とし、要求や主張する内容に正当性があっても暴力や暴言など主張方法に問題がある場合も該当するものとした。

2. 調査時期・方法

調査の実施時期は、2023年10月～2024年1月で、紙の調査票とWeb調査票を併用し実施した。

3. 調査の対象と回収状況

調査の対象は、UAゼンセン、ヘルスケア労協の医療・介護分野で働く組合員（一部、非組合員を含む）である。

有効回答数は7,164件で、内訳はUAゼンセンが5,102件、ヘルスケア労協が2,059件（不明が3件）である。

目次

調査の実施概要

第1章 回答者の属性

第2章 患者・利用者・家族からの迷惑行為

第3章 最も印象に残っている迷惑行為

第4章 カスタマーハラスメントへの対応

調査票

調査結果の概要

(抜粋)

1. 回答者の属性（第1章より）

性別構成は「女性」が76.2%と多数を占める。職種別にみると、医療技術職では「男性」が半数、介護職でも3割を占める（第1表）。

職種の構成は、「看護職」が38.4%と最も多く、「介護職」が14.7%、「医療技術職」が12.8%、「事務職」が29.5%である。女性は「看護職」と「事務職」が多い（第1図）。

第1表 個人属性

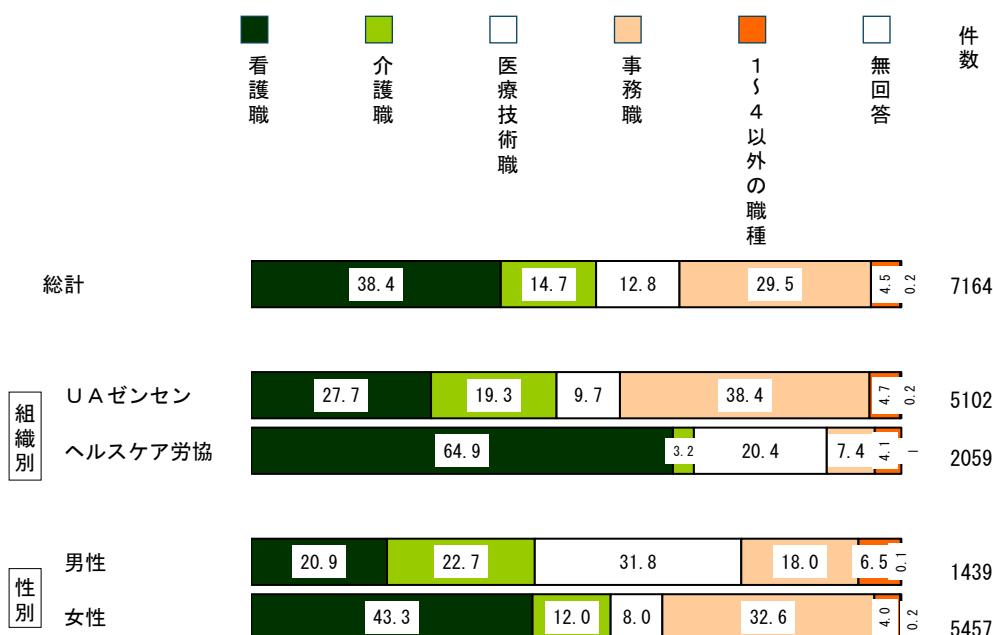
	性別				年代								組合加入			件数	
	男性	女性	回答しない	無回答	1歳以下	2歳	3歳	4歳	5歳	6歳	7歳以上	無回答	加入している	加入していない	無回答		
総計	20.1	76.2	3.3	0.5	0.1	18.2	21.2	29.5	23.6	6.1	0.7	0.5	88.3	9.6	2.1	7164	
組織別	UAゼンセン	19.8	76.0	3.7	0.5	0.2	15.8	21.2	29.4	25.0	6.8	0.9	0.6	87.6	9.6	2.8	5102
	ヘルスケア労協	20.7	76.6	2.1	0.5	…	24.0	21.1	29.7	20.3	4.5	0.0	0.3	90.0	9.6	0.4	2059
職種別	看護職	10.9	85.9	2.7	0.5	…	23.8	19.2	28.8	21.4	5.9	0.4	0.6	89.0	8.6	2.4	2751
	介護職	31.1	62.4	5.7	0.8	0.3	12.0	23.8	30.9	22.7	7.2	2.0	1.0	88.5	8.7	2.9	1051
	医療技術職	49.8	47.3	2.2	0.8	…	24.8	30.9	26.6	13.6	3.5	0.1	0.4	91.4	7.1	1.5	918
	事務職	12.3	84.3	3.2	0.2	0.1	11.2	18.2	32.0	31.9	6.2	0.1	0.2	85.7	12.5	1.8	2110

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

第1図 職種



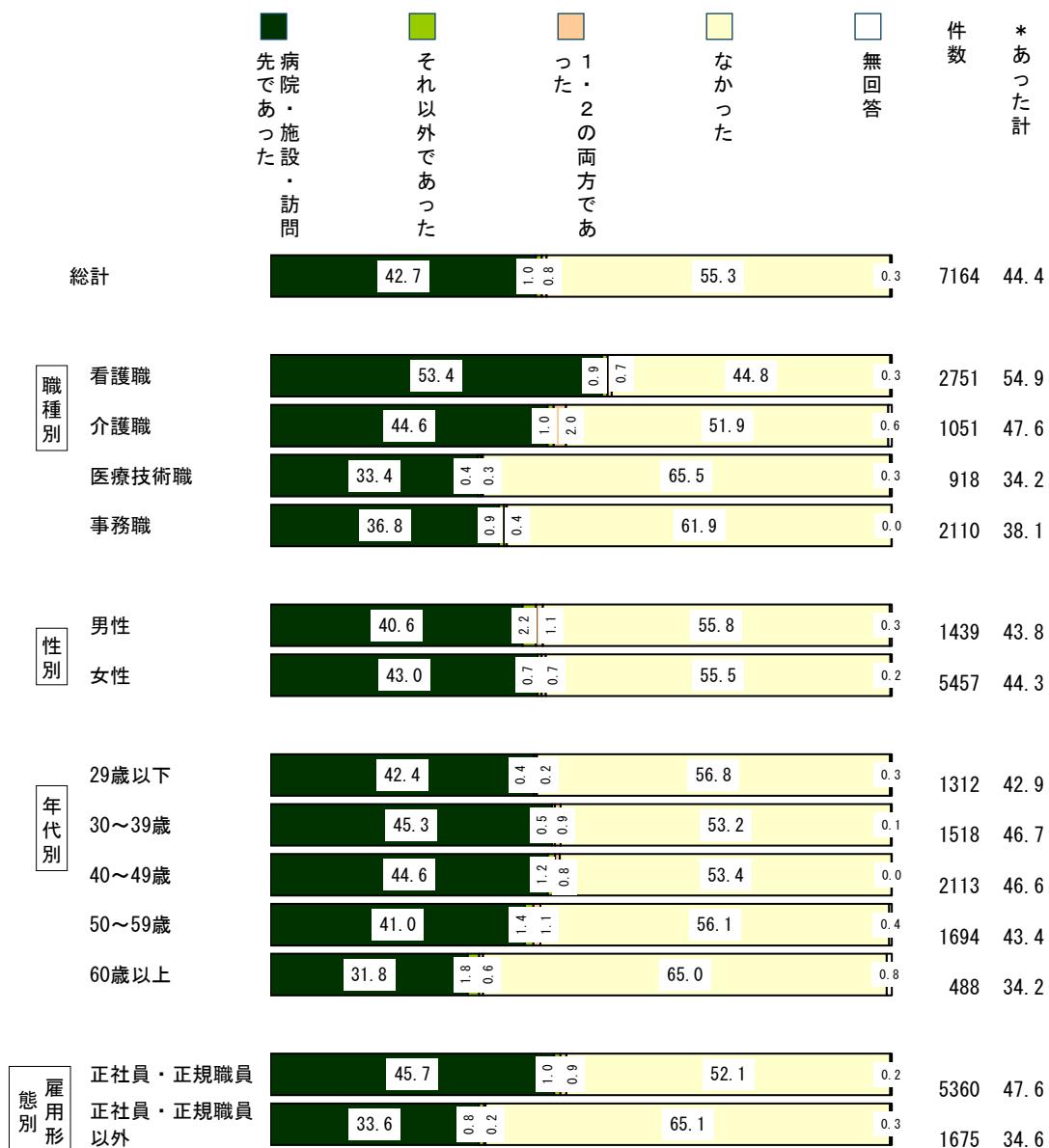
2. 患者・利用者・家族からの迷惑行為（第2章より）

(1) 迷惑行為の経験

患者・利用者・家族からの迷惑行為の被害について、「病院・施設・訪問先であった」が42.7%、これに「それ以外であった」(1.0%)と「両方であった」(0.8%)をあわせた迷惑行為が＜あった＞割合は44.4%である（第2図）。

迷惑行為が＜あった＞は、職種別では看護職で5割強と多い。また、正社員・正規職員では5割近くを占め、正社員・正規職員以外を上回る。

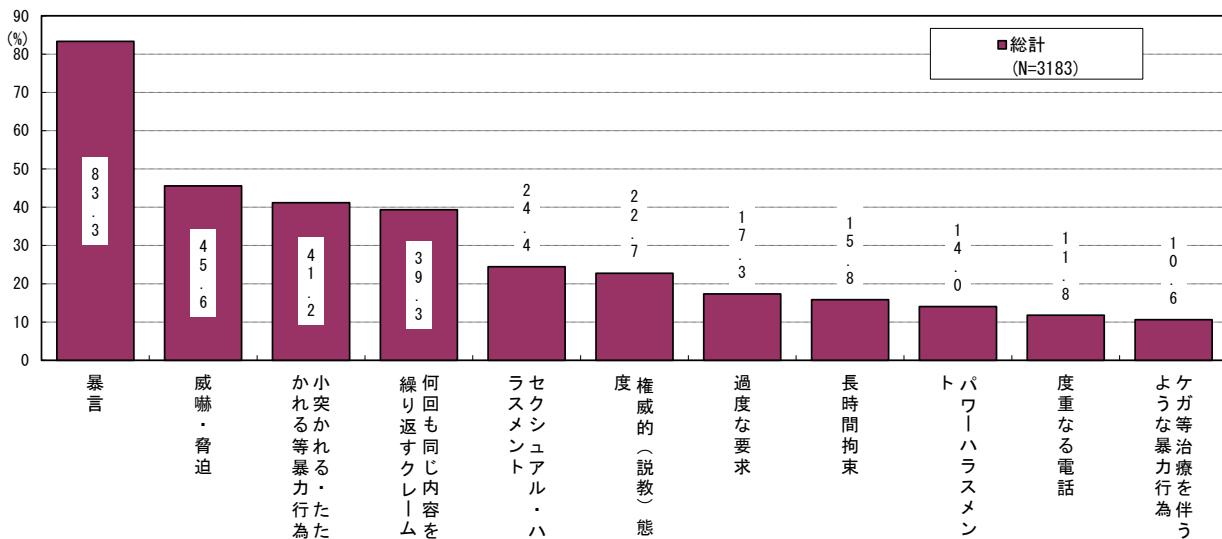
第2図 患者・利用者・家族から迷惑行為の被害にあったことの有無（過去3年間）



(2) これまでに経験した迷惑行為

過去3年間に経験した迷惑行為について複数選択で回答してもらった結果をみると、「暴言」が83.3%と突出している。これに「威嚇・脅迫」(45.6%)、「小突かれる・たたかれる等暴力行為」(41.2%)、「何回も同じ内容を繰り返すクレーム」(39.3%)が4割前後、「セクシュアル・ハラスメント」(24.4%)、「権威的(説教)態度」(22.7%)、「過度な要求」(17.3%)、「長時間拘束」(15.8%)が2割前後で続いている(第3図)。

第3図 これまで経験した迷惑行為(過去3年間)(迷惑行為にあった方・複数選択、上位11項目)



いずれの職種も「暴言」が8割前後と最も多い。介護職では、「小突かれる・たたかれる等暴力行為」が67.6%と際立って多く、「ケガ等治療行為」も2割強を占める。また、看護職と介護職では「セクシュアル・ハラスメント」が3割強と多い。事務職では、「何回も同じ内容を繰り返すクレーム」(51.2%)が5割を占めるほか、「権威的(説教)態度」や「長時間拘束」、「度重なる電話」が2~3割を占め、他の職種に比べて多い点が特徴である(第2表)。

男性は女性に比べて「威嚇・脅迫」、「過度な要求」が多い。一方、女性は「セクシュアル・ハラスメント」が3割近くを占め、男性を大きく上回る。

第2表 これまで経験した迷惑行為(過去3年間)(迷惑行為に<あった>方・複数選択)

		暴言	威嚇	よけられ突	か小	トパ	ラセ	ハバ	繰り回	長時間	度権威的	金品の	土下座の	度重なる	過度な	ストーカー	器物破損	でのSNS	その他の	無回答	件数
		83.3 ①	45.6 ②	10.6 ③	41.2 ④	14.0 ⑤	24.4 ⑥	5.3 ⑦	39.3 ⑧	15.8 ⑨	22.7 ⑩	1.2 ⑪	0.7 ⑫	11.8 ⑬	17.3 ⑭	1.2 ⑮	2.6 ⑯	0.8 ⑰	1.9 ⑱	0.5 ⑲	3183
職種別	看護職	85.8 ①	48.2 ③	13.4 ②	54.1 ⑤	15.5 ④	30.8 ⑤	5.9 ④	40.2 ⑤	14.4 ⑥	21.1 ⑦	1.1 ⑧	0.4 ⑨	11.3 ⑩	17.2 ⑪	1.3 ⑫	3.4 ⑬	0.8 ⑭	1.3 ⑮	0.6 ⑯	1511
	介護職	81.2 ①	39.0 ③	21.2 ⑥	67.6 ②	11.4 ④	32.2 ④	5.6 ⑤	24.8 ⑤	8.0 ⑦	17.2 ⑦	1.2 ⑧	0.8 ⑨	5.0 ⑩	17.2 ⑪	1.0 ⑫	4.6 ⑬	0.6 ⑭	2.4 ⑮	0.6 ⑯	500
	医療技術職	81.8 ①	37.9 ②	6.4 ③	35.7 ③	11.1 ④	24.8 ④	5.4 ⑤	27.7 ⑤	13.7 ⑥	18.8 ⑥	0.3 ⑦	0.6 ⑧	5.7 ⑨	12.4 ⑩	1.3 ⑪	1.3 ⑫	… ⑬	1.6 ⑭	0.6 ⑮	314
	事務職	80.9 ①	47.8 ③	0.4 ③	3.6 ④	14.1 ⑤	7.8 ⑤	3.7 ②	51.2 ⑤	24.7 ④	31.1 ④	1.5 ⑥	1.2 ⑦	19.2 ⑥	18.9 ⑦	0.7 ⑧	0.2 ⑨	1.2 ⑩	2.9 ⑪	0.1 ⑫	803
性別	男性	84.8 ①	52.3 ②	13.2 ③	43.3 ③	13.6 ④	7.6 ③	5.7 ③	43.3 ⑦	18.4 ⑦	25.7 ⑤	2.2 ⑥	1.4 ⑥	14.4 ⑥	24.7 ⑥	1.1 ⑦	5.4 ⑦	1.0 ⑧	1.7 ⑨	0.6 ⑩	631
	女性	82.9 ①	43.7 ②	9.6 ③	40.0 ③	14.1 ④	28.6 ⑤	5.2 ④	38.3 ④	15.3 ⑥	22.2 ⑥	0.9 ⑤	0.5 ⑥	11.3 ⑦	15.8 ⑦	1.2 ⑧	1.8 ⑨	0.7 ⑩	1.8 ⑪	0.4 ⑫	2419

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

※丸数字は比率の順位(第7位まで表示)

3. 最も印象に残っている迷惑行為（第3章より）

(1) 迷惑行為の行為者

最も印象に残っている迷惑行為の行為者は、「本人（認知症・精神疾患あり）」（43.4%）が4割強を占め、「本人（認知症・精神疾患なし）」（33.3%）を合わせた＜本人＞が76.7%に及ぶ。患者・利用者の配偶者や子ども、親など＜家族＞は18.9%である（第3表）。

医療技術職、介護職では<本人>が8割超を占める。事務職では<家族>が3割近くと他の職種に比べて多い。

第3表 迷惑行為の行為者（迷惑行為に＜あった＞方）

		神本 疾人	神本 疾人	家 族者	患 者	其 他	回 答 し な い	無 回 答	件 数	* 本 人 計	* 家 族 計								
		(家 族 配 偶 者 ・ 精 精	(家 族 子 偶 者 ・ 精 精	(家 族 親 利 用 者 ・ 精 精															
	総計	43.4	33.3	5.1	8.6	3.0	2.2	2.2	1.5	0.8	3183	76.7	18.9						
職種別	看護職	48.8	30.1	4.3	9.1	2.5	2.2	0.9	1.2	0.9	1511	78.9	18.1						
	介護職	65.8	17.2	3.2	8.0	1.8	0.8	0.8	1.8	0.6	500	83.0	13.8						
	医療技術職	46.2	40.4	2.2	3.8	1.3	2.5	1.6	1.0	1.0	314	86.6	9.9						
	事務職	18.7	47.2	9.2	10.0	5.0	2.7	4.6	2.0	0.6	803	65.9	26.9						

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網掛け数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

(2) 迷惑行為のきっかけ

迷惑行為のきっかけとなった事柄についてみると、「患者・利用者本人の症状によるもの」(26.8%)、「処置やサービス提供（職員の態度）」(20.7%)、「不満のはけ口・嫌がらせ」(20.5%)が2割台、「相手の勘違い」(9.4%)が1割を占める（第4表）。

職種別にみると、介護職で「患者・利用者本人の症状によるもの」が5割と際立って多い一方、「処置やサービス提供（職員の態度）」は1割と少ない。また、事務職では「不満のはけ口・嫌がらせ」が3割弱、「相手の勘違い」が1割台半ばと他の職種に比べて多くなっている。

第4表 迷惑行為のきっかけとなった事柄（迷惑行為に＜あった＞方）

		供処 置(職 員や サード パーティ の不 備)	業務 上 の欠 陷	物 品 の勘 違い	相 手 の不 満 の表 現	が ら せ る の は け 口 に よ る 利 用 者 ・ 嫌 い 本 人	不 満 の症 状・ 利 用 者 ・ 嫌 い 本 人	患 者 の 状 況	わ か ら な い	其 他	無 回 答	件 数
総計		20.7 (2)	4.6	0.4	9.4	20.5 (3)	26.8 (1)	11.5 (4)	5.3	1.0	3183	
職種別	看護職	23.0 (2)	3.6	0.3	7.3	19.7 (3)	31.0 (1)	9.5 (4)	4.3	1.3	1511	
	介護職	9.0 (4)	1.6	0.2	5.6	14.0 (3)	49.2 (1)	14.6 (2)	4.4	1.4	500	
	医療技術職	24.5 (2)	2.9	1.0	10.8	16.6 (3)	26.8 (1)	14.0 (4)	2.5	1.0	314	
	事務職	22.3 (2)	9.0	0.2	14.9 (3)	27.3 (1)	5.9	11.7 (4)	8.6	0.1	803	

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す

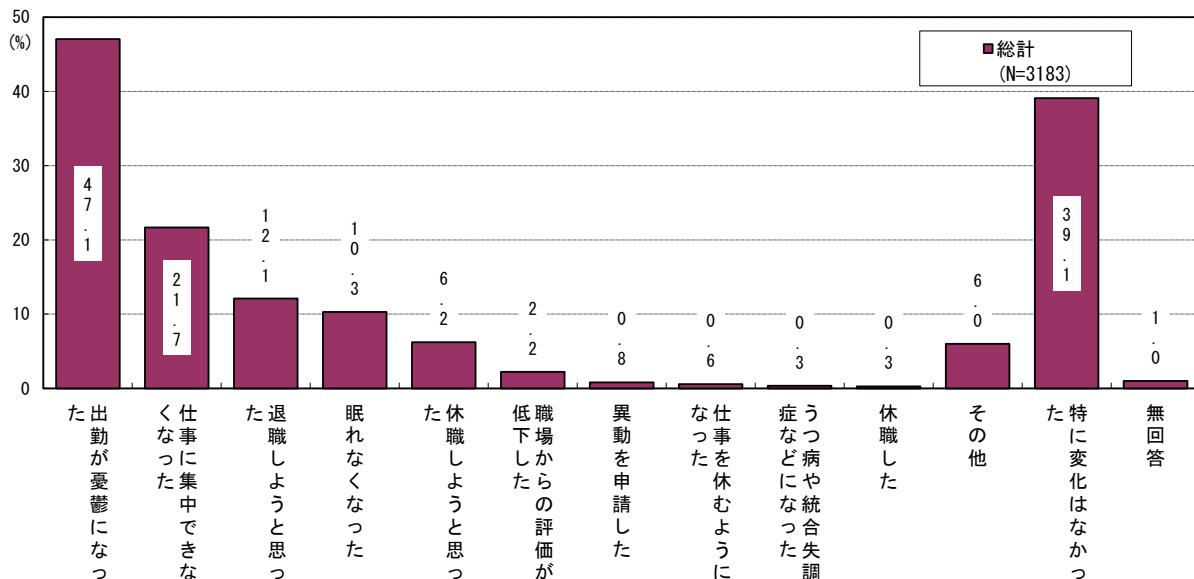
※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

*丸数字は比率の順位(第4位まで表示)

(3) 迷惑行為を受けた後の変化

迷惑行為を受けた後の変化（複数選択）をみると、「特に変化はなかった」（39.1%）は4割にとどまり、残りの6割が迷惑行為を受けた後に何らかの変化を感じている。半数近くが「出勤が憂鬱になった」（47.1%）をあげており、これに「仕事に集中できなくなった」（21.7%）が2割強、「退職しようと思った」（12.1%）や「疲れなくなった」（10.3%）、「休職しようと思った」（6.2%）が1割前後で続いている（第4図）。

第4図 迷惑行為を受けた後の変化（迷惑行為にくあった方・複数選択）



(4) 最も印象に残っている迷惑行為について（自由記入）

本調査では、最も印象に残っている迷惑行為について、「最も特徴的であった点」または、「納得できなかつたところ」について自由記入形式でたずねた。全体で869名からの回答があった。以下、回答内容を抜粋して掲載する。

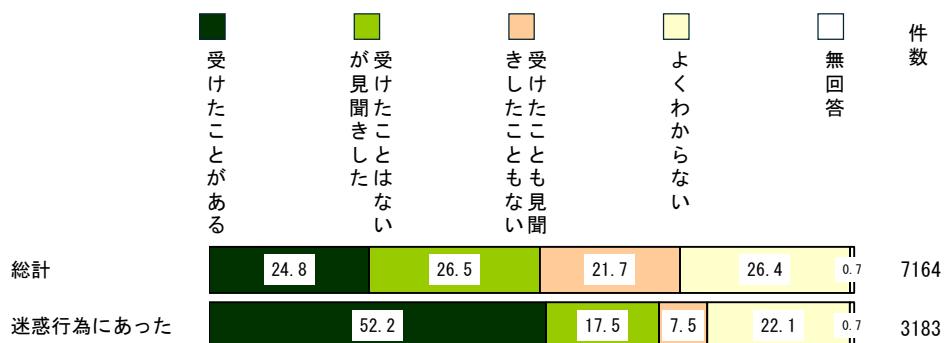
- ・ ナースコールにすぐに対応できず、謝罪しても納得されず、夜間帯中大きな声で暴言や人格否定、水をかけられたりがくり返される。床にわざと水をこぼしたり。ここまで言われないといけないのかと思った。(看護)
- ・ オムツ交換時、「死ね、どっか行け、ちゃんと仕事しろ」などの暴言を吐かれた上、腕をつかまれる、叩かれることがあった。1回ではなく何度もあった。(看護)
- ・ ひっかかれたり、なぐられたりするが利用者の家族は身内がそのような行為をしても病気だからと言う。しかし、こちらが何かミスすると、ミスに対してクレームを言うので、気持ちが落ちこむことがあった。(介護)
- ・ 入浴介助中などのセクハラ。触る。抱きしめられる等。性的な要求をされる。(介護)
- ・ 家庭の事情で有休を取るために、患者のリハビリを休みにせざるを得ないことがあったが、患者の理解が得られず、必要以上のリハビリ対応を要求してきた。有休をとった翌日には、文句を言われた。(医療技術)
- ・ 待ち時間が長いことに対して毎週威嚇され、ストレスからの難聴になり回復するまで仕事を休んだ。(事務)
- ・ 法律で決まっている診療報酬について説明しても理解できず、暴言を吐かれ、支払いを拒否。食事食べてないから安くしろ等の不当な要求。何度もTELをしてきて病院の不満を延々と話す。(事務)

4. カスタマーハラスメントへの対応（第4章より）

(1) カスタマーハラスメントの経験

過去3年間に患者・利用者・家族からカスタマーハラスメントを「受けたことがある」は24.8%を占め、これに、「受けたことはないが見聞きした」(26.5%)をあわせると回答者の5割強の職場でカスハラが発生している。一方、「受けたことも見聞きしたこともない」が21.7%、「よくわからない」は26.4%である。迷惑行為の被害にあった人に限定してもカスハラを「受けたことがある」(52.2%)は5割強にとどまり、半数近くが迷惑行為をカスハラと認識していないことがうかがえる（第5図）。

第5図 患者・利用者・家族からカスタマーハラスメントを受けたり、見聞きしたことの有無（過去3年間）



(2) マニュアル、相談窓口、研修の有無

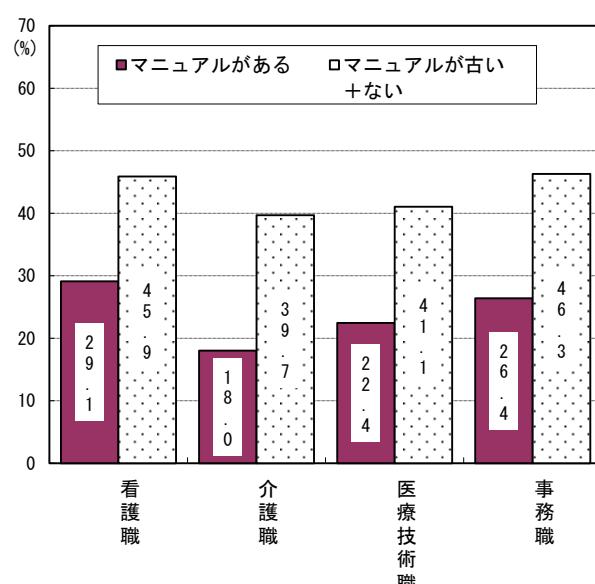
患者・利用者・家族からの迷惑行為やカスタマーハラスメントに対応するための「マニュアルがあるかわからない」(66.1%)が3分の2に及び、「マニュアルがある」は16.3%にとどまる（第6図）。

「マニュアルがある」と回答した層では、カスハラを「受けた」比率が相対的に低く、マニュアルがカスタマーハラスメントの抑制に一定の効果があることがうかがえる（第7図）。

第6図 勤務先に、患者・利用者・家族から
の迷惑行為やカスタマーハラスメント
に対応するためのマニュアルの有無



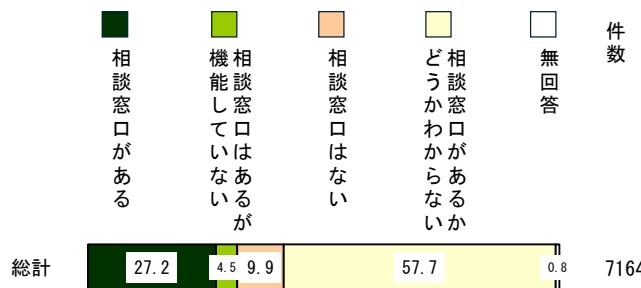
第7図 患者・利用者・家族からカスタマーハラスメントを受けたり、見聞きしたことの有無（過去3年間）



相談窓口の有無については、6割近くが「相談窓口があるかどうかわからない」(57.7%)と回答しており、「相談窓口がある」(27.2%)は3割弱にとどまる(第8図)。

過去3年間に勤務先で迷惑行為への対応やカスタマーハラスメントを含めたハラスメントに関する「研修を受けた」(18.6%)は2割弱にとどまり、「研修は実施していない」(68.2%)が多数を占める(第9図)。

第8図 勤務先に、患者・利用者・家族からの迷惑行為やカスタマーハラスメントに対応するための相談窓口の有無



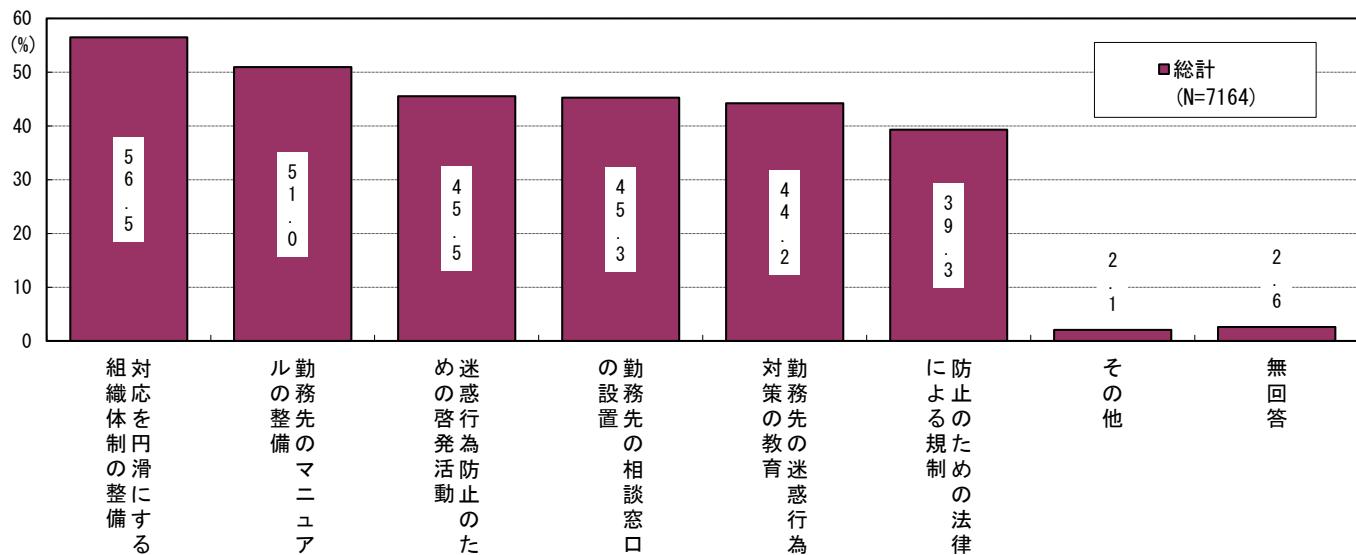
第9図 勤務先で迷惑行為への対応やカスタマーハラスメントに関する研修受講の有無(過去3年間)



5. 迷惑行為から守るために必要な措置

迷惑行為から守るために必要な措置(複数選択)については、「対応を円滑にする組織体制の整備」が56.5%と最も多く、「勤務先のマニュアルの整備」(51.0%)、「迷惑行為防止のための啓発活動」(45.5%)などいずれの項目も4~5割を占める。「防止のための法律による規制」(39.3%)も4割と少なくない(第10図)。

第10図 迷惑行為から守るために必要な措置(複数選択)



『患者・利用者・家族からの カスタマーハラスメントに関するアンケート』を実施して

UAゼンセン 総合サービス部門 副事務局長 ねうぎたに ひろまさ 扇谷 浩彰

UAゼンセンでは、流通業やサービス業の現場で働く組合員に悪質クレーム（迷惑行為）に対するアンケート調査を2017年と2020年に実施しました。

しかしながら、そのアンケート調査の内容は、サービス業の現場に特化しており、医療や介護の現場になじまない内容もあったことから、医療・介護現場における迷惑行為とカスタマーハラスメント（以下、カスハラ）の実態およびカスハラ対策の現状把握を目的として、UAゼンセンとヘルスケア労協が初めて共同調査を実施しました。（調査期間：2023年10月～2024年1月）

調査結果から、「対応を円滑にする組織体制の整備」「勤務先のマニュアルの整備」「迷惑行為防止の啓発活動」「相談窓口の設置」などに取り組む必要があると受け止め、次のアクションを起こしました。

一つ目に、本年4月、厚生労働省に対し「カスタマーハラスメント対策の推進」として、医療・介護業種において、安全で安心して働き続けられる職場づくりに向けて、カスハラの実態を調査・把握し、撲滅に向けた対策マニュアルや研修の手引きを策定すること、事業者・働く者・患者・利用者・その家族に対しカスハラに関する啓発活動を周知・強化することを求めました。

二つ目に、調査概要を積極的にリリースしました。結果、大手新聞・業界紙・週刊誌など、各方面から取り上げられました。世間でも関心度・反響が大きいことから、引き続き、周知活動に積極的に取り組んでいきます。

三つ目に、私たちの職場に適した「マニュアルの作成」に取り組んでいきます。迷惑行為に対する具体的な対応は、業界として十分とは言えませんので、職場に適したマニュアルを整備して、病院や介護施設で働く仲間の働きやすい環境づくりをめざします。

今後は、医療・介護の現場で働く仲間は、他産別にも沢山いることから、他産別も巻き込んだカスハラ対策に取り組むこと、また、業界団体と連携することで、取り組みが前進すると考えております。業界団体と共に課題を共有し、カスタマーハラスメント撲滅をめざしていきます。

UAゼンセンとヘルスケア労協は医療や介護に関わる全ての人が尊重される社会の実現にむけ、共に力を合わせて取り組みを進めていきたいと考えています。

医療・福祉職場におけるカスタマーハラスメントの実態調査と今後課題

保健医療福祉労働組合協議会（ヘルスケア労協） 事務局長 佐々木 伸樹

この度、保健医療福祉労働組合協議会（以下「ヘルスケア労協」という）は、UAゼンセン総合サービス部門 医療・介護・福祉部会および人材サービス部会（以下「UAゼンセン」という）と共同で「患者・利用者・家族からのカスタマーハラスメントに関するアンケート」（以下「調査」という）を実施したので、調査のいきさつやその結果に対する思い、及び今後の活用や展望について述べる。

まず、ヘルスケア労協は、連合に加盟する保健・医療・福祉に関する産業別労働組合である。加盟組合は急性期等を担う日本赤十字労働組合、全済生会労働組合、北海道社会事業協会病院労働組合の公的医療機関やきらり健康生協労働組合などの社会福祉施設、及び地方組織が加盟し、構成されている。

今回、共同で調査を実施したUAゼンセンとは、以前より福祉医療従事者等の賃金や処遇を改善するにはどうしたら良いかを定期的に情報交換を重ねていた。情報交換する中で、労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも令和4年から義務化され、さらにUAゼンセンが2017年と2020年に実施した「迷惑行為被害によるストレス対処及び悪質クレーム行為」に係る調査を踏まえて、福祉や医療現場における迷惑行為は、スーパーやコンビニエンスストアなどの流通部門などの迷惑行為と「質が違う」のではないかという着目点で、賃金などの処遇改善とは別に現状の「働く環境」について合同で調査を行い、今後の労働環境改善につながる活動を目指すことになった。

調査の結果、全体では7,164件の回答が寄せられ、その内、ヘルスケア労協に加盟する組合員からは2,059件の回答があった。回答内容をみるとUAゼンセンとの相違点で以下の特徴が見られた。

<2,059件の特徴>

- ・急性期病院に勤務する回答者が71%を占める（UAゼンセンは33%）。
- ・回答者の内、65%が看護職（UAゼンセンは28%）。
- ・介護職の回答者は、UAゼンセンの20%に比べヘルスケア労協は3%と少ない。
- ・迷惑行為の経験では、ヘルスケア労協とUAゼンセンでは、大きな違いではなく、行為者からの「暴言」「威嚇」「小突く」が看護職と介護職に多数見られ、また、事務職が「長時間拘束」で同様の結果であった。

以上からして、施設の種類、規模に関わらず「迷惑行為」が一定程度、現場で生じていることが改めて認識された。

今回の調査では、福祉と医療現場特有の問題である「精神疾患」「認知症」の患者、又は利用者からの迷惑行為（本人）が多数あることや、また、患者は「病気を治したい」という気持ちで通院・入院

していることから本人の健康に直結したこともあり、対応する個々の職員は複雑な思いの中で業務に従事している。さらに血液事業における献血者からの迷惑行為も少數ではあるが回答が認められた。献血という行為はボランティアという無償の行為であり、職員もその対応には苦慮していると思われる。これらの想いは調査結果でも「出勤の憂鬱」「集中力の欠如」として表れている。

ヘルスケア労協では、調査結果を踏まえて、UAゼンセンと共に雇用者の責任のもとにカスタマーハラスメントの予防と啓発、及び患者・利用者への啓発などを業界団体へ働き掛けるとともに、連合を通じて、他の産業で働く労働者と連携して政府に対しても法整備に向けた働きかけをして行きたい。

最後に、新型コロナウイルス感染症は落ち着いている状況だが、いつ、感染が再び拡大するかは予断が許さない。福祉や医療現場で働く労働者が健康で長く働くことができる労働環境を実現することが、国民の健康に寄与できると信じている。

全印刷

第9回組合員意識調査

調査の実施概要

1. 調査の目的

全印刷は組合員の組合観、仕事と職場の現状とその現状に対する評価の把握を通して、組合、仕事、職場等の問題を明らかにすることを目的に、すべての組合員を対象に組合員意識調査を実施している。前回は2019年に調査をしており、1970年に調査を始めてから今回で9回目の調査となる。

2. 調査の実施時期

2024年2月

3. 調査の方法と対象および回収状況

紙の調査票を支部を通じて配布し、調査対象者3,734人に対し、3,629人の有効回収を得た。

目次

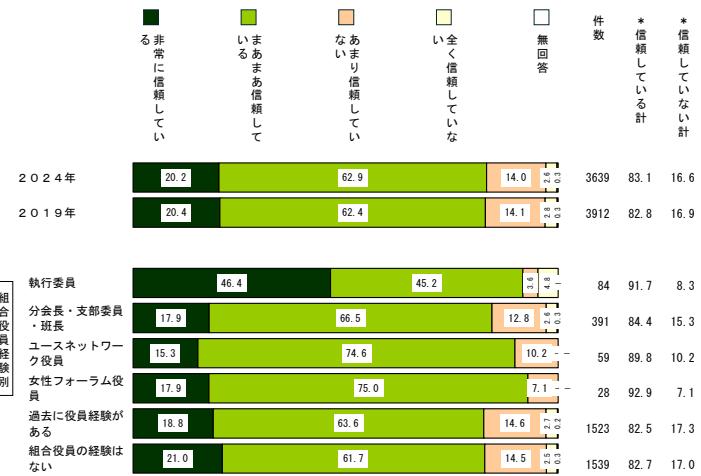
組合員が働き続けたいと思える
職場としていくために
調査結果の要約
調査の実施概要
第1章 調査回答者のプロフィール
第2章 労働組合について

第3章 仕事・職場をめぐる状況
第4章 これからの職業生活
第5章 ワークライフバランス
第6章 職場におけるハラスメント
第7章 政治について
(資料) 調査票

第2章 労働組合について

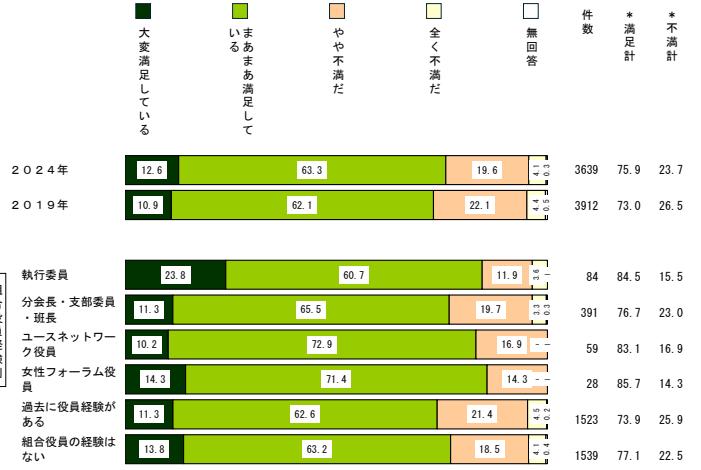
1. 全印刷への信頼度

- <信頼している>が83.1%。
- 2019年調査の水準を維持。
- 組合役員経験別にみても8~9割。



2. 組合活動への満足度

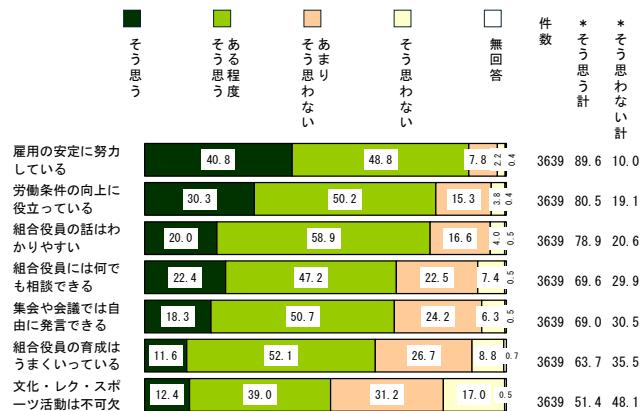
- <満足>が75.9%。
- 2019年調査から3ポイント増加。
- 組合役員経験別にみても7~9割。



4. 組合活動への見方

- [雇用の安定に努力している] (89.6%)、[労働条件の向上に役立っている] (80.5%)と多数が評価。
- [文化・レク・スポーツ活動は不可欠] (51.4%)は評価が割れる。

ユースネットワーク構成員の大学卒以上は、
[文化・レク・スポーツ活動は不可欠] が4割を下回る。



	て雇 い用 る の 安 定 に 努 力 し	立 労 働 条 件 の 向 上 に 役	り合 役 員 の 話 は わ か か	組 合 役 員 に 会 議 で き る こ と	に集 会 や 会 議 で 発 言 す る こ と	組 合 役 員 に 会 議 で 議 論 す る こ と	まく い 組 合 役 員 の 育 成 は じ め ら う	ツ文 化 活 動 は レ ク ・ ス ポ ー ト	件 数
ユースネットワーク構成員	91.6	83.3	79.1	70.4	69.2	70.3	47.2	1015	
高校卒	92.9	84.3	82.5	74.3	72.7	70.5	53.0	549	
高専・短大卒	88.2	81.4	75.9	70.9	66.7	72.2	44.7	237	
大学卒以上	92.1	82.5	74.2	60.7	63.3	68.1	35.8	229	

※下線数字は「ユースネットワーク構成員」より5ポイント以上少ないことを示す
※薄い網かけ数字は「ユースネットワーク構成員」より5ポイント以上多いことを示す
※件数10以下なら網掛け等非表示

- [文化・レク・スポーツ活動は不可欠] は執行委員71.4%、組合役員の経験はない50.4%。

一般組合員は必ずしも文体活動が必要とは考えていない。

組合役員経験別にみた見方
<そう思う>の比率

	て雇 い用 る の 安 定 に 努 力 し	立 労 働 条 件 の 向 上 に 役	に集 会 や 会 議 で 発 言 す る こ と	り組 合 役 員 に 会 議 で 議 論 す る こ と	組 合 役 員 に 会 議 で 議 論 す る こ と	相 組 合 役 員 に は 何 で も	まく い 組 合 役 員 の 育 成 は じ め ら う	ツ文 化 活 動 は レ ク ・ ス ポ ー ト	件 数
2024年	89.6	80.5	69.0	78.9	69.6	63.7	51.4	3639	
組合役員	95.2	90.5	77.4	83.3	84.5	56.0	71.4	84	
執行委員	88.2	80.6	68.0	78.5	70.3	64.7	49.1	391	
女性フォーラム役員	91.5	91.5	74.6	79.7	71.2	70.3	57.6	59	
過去に役員経験がある	89.3	78.6	78.6	82.1	64.3	64.3	57.1	28	
組合役員の経験はない	90.3	78.9	68.7	78.2	68.0	60.7	51.5	1523	
	89.1	81.2	69.1	79.5	70.3	66.7	50.4	1539	

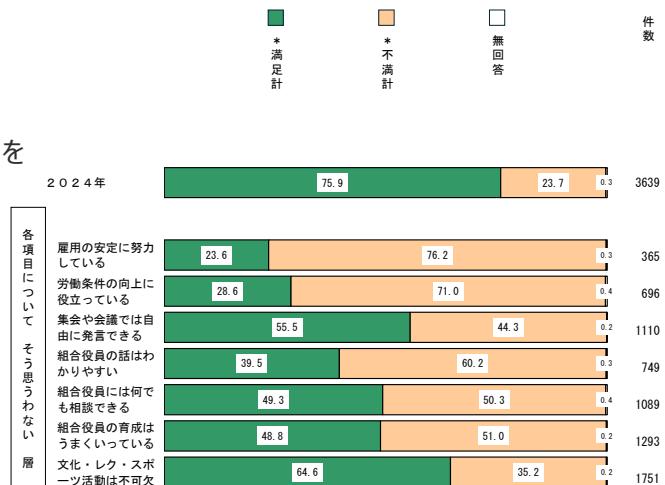
※下線数字は「2024年」より5ポイント以上少ないことを示す
※薄い網かけ数字は「2024年」より5ポイント以上多いことを示す
※濃い網かけ数字は「2024年」より15ポイント以上多いことを示す
※件数10以下なら網掛け等非表示

5. 組合活動への満足度の背景

- [雇用の安定に努力している]
[労働条件の向上に役立っている]を否定的に評価している場合には組合活動に<不満>が7割。
- 一方、[集会や会議では自由に発言できる]を否定的に評価していても組合活動に<不満>は44.3%にすぎない。

組合活動への満足度は、雇用、労働条件への取り組み評価によって支えられている。

組合活動への見方（<そう思わない>）と組合活動への満足度

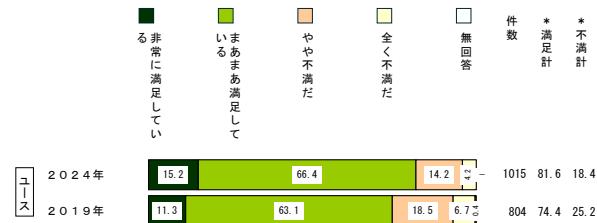


6. ユースネットワーク

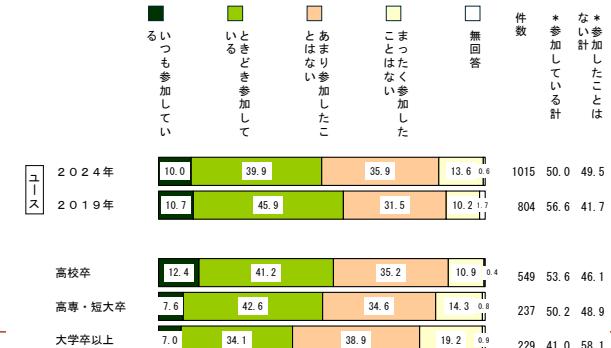
- ユースネットワーク構成員の81.6%が<満足>。
- <参加している>は50.0%。（「いつも参加」+「ときどき参加」）
- 大学卒以上の参加が高校卒等を下回る。
- 取り組んでもらいたい活動（自由記載）にユースネットワーク構成員の25.4%が回答。
- 日常の仕事を超えた交流が求められている。

文体活動は不可欠と思わない層での参加が少ない。
大学卒以上での参加率の低さは文体活動に対する見方も影響。

ユースネットワーク活動への満足度

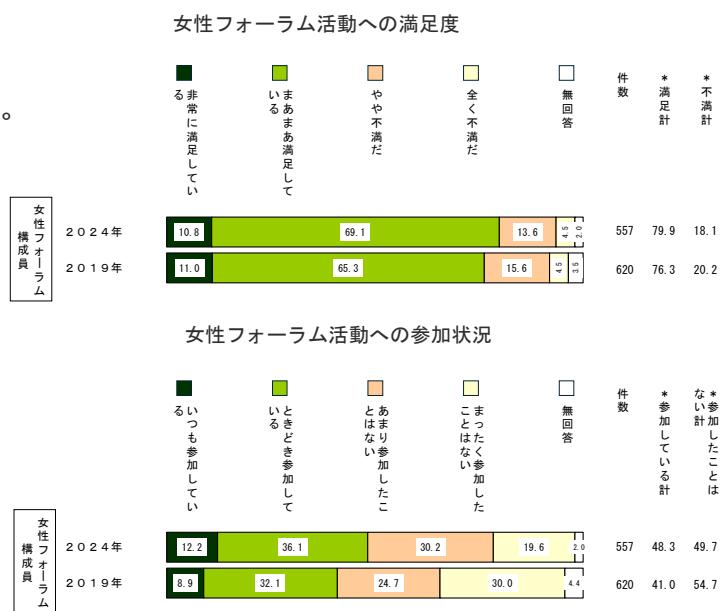


ユースネットワーク活動への参加状況



7. 女性フォーラム

- 女性フォーラム構成員の79.9%が＜満足＞。
- ＜参加している＞は48.3%。（「いつも参加」+「ときどき参加」）
- 取り組んでもらいたい活動（自由記載）に女性フォーラム構成員の14.9%が回答。
- 「講習」「交流」とともに、「楽しさ」がキーワードとなっている。



(ユースネットワーク、女性フォーラムに取り組んでもらいたい活動)

- それぞれの活動に求めるものを自由記載でたずねた。分析では記述を単語に分解し、出現数から検討。
- ユースネットワークでは「交流」「賃金・待遇」のための活動に関心。
- 女性フォーラムでは「講習」「交流」とともに「楽しい」ことも活性化の鍵。

ユースネットワーク

(ユースネットワーク構成員の記述に出現する単語)

抽出語	文書数	抽出語	文書数	抽出語	文書数
活動	42	喫食	10	横	6
交流	41	行う	10	環境	6
賃金・待遇	38	若手	10	機関	6
ほしい	35	場	10	実施	6
若年	31	良い	10	取り組む	6
レクリエーション	23	意見	9	職場	6
ユース	22	食事会・飲み会	9	人	6
行事	20	やすい	8	勉強	6
思う	20	大会	8	いい	5
組合	20	欲しい	8	もう少し	5
イベント	15	アップ	7	ボウリング	5
工場	13	ユースネットワーク	7	家族	5
スポーツ	12	女性フォーラム	7	行動	5
参加	12	特に	7	取り組み	5
職員	12	平和	7	深める	5
世代	12	友好祭	7	働く	5
向上	11			同士	5
増やす	11			必要	5
				部署	5

女性フォーラム

(女性の記述に出現する単語)

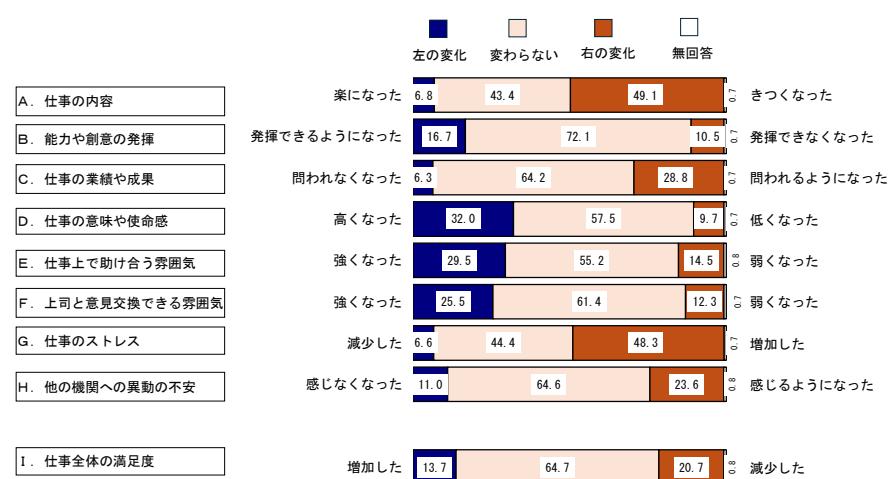
抽出語	文書数	抽出語	文書数
活動	21	ユース	5
女性	19	希望	5
参加	18	特に	5
講習	15	もう少し	4
思う	15	ハーバリウム	4
ほしい	14	各種	4
交流	12	機会	4
楽しい	11	見学	4
フォーラム	10	考える	4
欲しい	8	少ない	4
行事	7	人	4
お茶会・食事会	7	増やす	4
アイシングクッキー	6	体験	4
企画	6	昼休み	4
今	6	物づくり	4
良い	6		

第3章 仕事・職場をめぐる状況

1. 仕事と職場の変化

- 仕事は「きつくなった」、そして、ストレスは「増加した」。
- 業績や成果を「問われるようになった」ものの、仕事の意味や使命感は「高くなかった」。
- 仕事上の人間関係は肯定的な変化が否定的な変化を上回る。

この5年間における職場と仕事の変化



I. 仕事全体の満足度

増加した 13.7 64.7 20.7 減少した

この5年間における職場と仕事の変化と
[I. 仕事全体の満足度]

	増加した	変わらない	減少した	無回答	件数
2024年	13.7	64.7	20.7	0.8	3639
仕事の内容	23.1	46.2	30.4	0.4	247
業になった	20.2	35.2	44.1	0.4	247
変わらない	21.9	71.9	6.2	0.1	1581
きつくなった	78.3	21.9	1.8	0.1	1786
能力や創意の発揮	47.7	40.3	11.8	0.2	608
発揮できるようになった	44.6	50.4	4.9	0.0	2623
変わらない	77.7	12.3	9.9	0.0	382
発揮できなくなった	57.2	17.0	25.8	0.0	229
仕事の業績や成果	8.9	75.8	15.1	0.1	2337
問われなくなった	37.8	56.7	5.8	0.0	2337
変わらない	71.5	24.2	4.3	0.0	1047
高くなかった	57.7	35.8	6.5	0.0	1166
仕事の意味や使命感	4.2	79.0	16.2	0.1	2094
変わらない	39.9	54.3	5.9	0.0	2094
低くなかった	70.8	17.8	11.3	0.0	353
仕事上で助け合う雰囲気	32.0	58.6	8.8	0.0	1073
強くなかった	46.5	41.5	12.0	0.0	1073
変わらない	51.8	77.1	17.0	0.1	2010
弱くなかった	41.6	54.1	4.3	0.0	2010
上司と意見交換できる雰囲気	33.8	54.2	11.8	0.2	1166
強くなかった	70.7	15.9	4.4	0.0	528
変わらない	48.2	40.0	11.7	0.0	929
弱くなかった	43.3	52.1	4.6	0.0	2236
仕事のストレス	37.2	52.3	10.3	0.1	929
強くなかった	76.1	17.9	6.0	0.0	448
変わらない	11.9	82.3	5.9	0.0	1617
増加した	12.6	51.8	35.2	0.2	1759
他の機関への異動の不安	36.0	47.3	16.7	0.0	239
減少した	40.8	36.5	22.8	0.0	400
変わらない	11.6	71.7	16.7	0.0	2352
感じなくなった	43.7	52.0	4.3	0.0	2352
感じようになった	65.8	29.8	5.5	0.0	859

この5年間における職場と仕事の変化と
[G. 仕事のストレス]

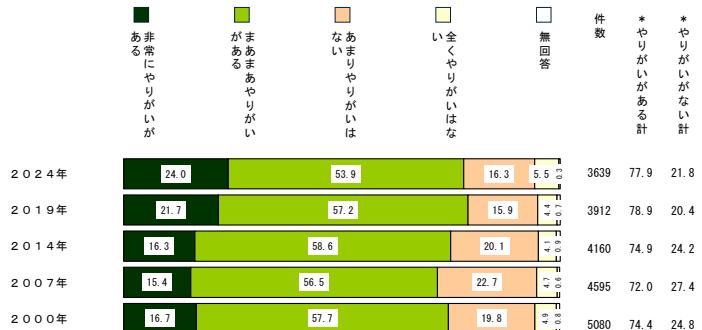
	増加した	変わらない	減少した	無回答	件数
2024年	48.3	44.4	6.6	0.7	3639
仕事の内容	20.2	35.2	44.1	0.4	247
業になった	21.9	71.9	6.2	0.1	1581
きつくなった	78.3	21.9	1.8	0.1	1786
能力や創意の発揮	47.7	40.3	11.8	0.2	608
発揮できるようになった	44.6	50.4	4.9	0.0	2623
変わらない	77.7	12.3	9.9	0.0	382
発揮できなくなった	57.2	17.0	25.8	0.0	229
仕事の業績や成果	8.9	75.8	15.1	0.1	2337
問われなくなった	37.8	56.7	5.8	0.0	2337
変わらない	71.5	24.2	4.3	0.0	1047
高くなかった	57.7	35.8	6.5	0.0	1166
仕事の意味や使命感	4.2	79.0	16.2	0.1	2094
変わらない	39.9	54.3	5.9	0.0	2094
低くなかった	70.8	17.8	11.3	0.0	353
仕事上で助け合う雰囲気	32.0	58.6	8.8	0.0	1073
強くなかった	46.5	41.5	12.0	0.0	1073
変わらない	51.8	77.1	17.0	0.1	2010
弱くなかった	41.6	54.1	4.3	0.0	2010
上司と意見交換できる雰囲気	33.8	54.2	11.8	0.2	1166
強くなかった	70.7	15.9	4.4	0.0	528
変わらない	48.2	40.0	11.7	0.0	929
弱くなかった	43.3	52.1	4.6	0.0	2236
仕事のストレス	37.2	52.3	10.3	0.1	929
強くなかった	76.1	17.9	6.0	0.0	448
変わらない	11.9	82.3	5.9	0.0	1617
増加した	12.6	51.8	35.2	0.2	1759
他の機関への異動の不安	36.0	47.3	16.7	0.0	239
減少した	40.8	36.5	22.8	0.0	400
変わらない	11.6	71.7	16.7	0.0	2352
感じなくなった	43.7	52.0	4.3	0.0	2352
感じようになった	65.8	29.8	5.5	0.0	859

※下線数字は「2024年」より5ポイント以上多いことを示す
※薄い網かけ数字は「2024年」より5ポイント以上少ないことを示す
※濃い網かけ数字は「2024年」より15ポイント以上多いことを示す
※件数10以下なら網掛等非表示

仕事をより意味のあるものとして
いくことは必要。
同時に、ストレスが過重となって
いないかチェックも必要。

2. 仕事のやりがい

- 「やりがいがある」が77.9%。
(「非常にやりがいがある」
+「まあまあやりがいがある」)
- 「非常にやりがいがある」(24.0%)
が増加。



3. 自分の仕事への誇り

- 「感じている」が78.0%。
(「大いに感じている」
+「ある程度感じている」)



4. 仕事・職場の変化とやりがい、誇りの関係

5. 仕事・職場をめぐる状況と労働組合に対する評価

- 能力や創意を「発揮できるようになった」とや、
仕事上で助け合う雰囲気が「強くなった」ことが、
仕事のやりがい感や自分の仕事への誇りに。
(図表省略)
- 同様に、能力や創意の発揮、また、職場の人
間関係における肯定的な変化は、「組合は
労働条件の向上に役立っている」という評価
にもつながっている。

仕事をより意味のあるもの
としていくことが、
組合に対する評価につな
がっている。

仕事と職場の状況別にみた
「組合は労働条件の向上に役立っている」への評価

	* そう思ふ計	いそむく計	そう思ふな	無回答	件数
2024年	80.5	19.1	0.4	0.0	3639
能力や創意の発揮	88.4	11.7	0.2	0.0	608
変わらない	80.7	18.9	0.3	0.0	2623
発揮できなくなった	67.8	32.2	0.0	0.0	362
仕事の業績や成果	70.7	28.8	0.4	0.0	229
変わなくなった	80.8	18.9	0.3	0.0	2337
問われるようになった	82.4	17.4	0.2	0.0	1047
仕事の意味や使命感	87.4	12.8	0.1	0.0	1166
変わらない	79.9	19.7	0.4	0.0	2094
低くなつた	63.5	36.5	0.0	0.0	353
仕事上で助け合う雰囲気	87.0	12.8	0.3	0.0	1073
強くなつた	80.8	18.8	0.3	0.0	2010
変わらない	80.8	18.8	0.3	0.0	2236
弱くなつた	67.0	33.0	0.0	0.0	528
上司と意見交換できる雰囲気	87.1	12.8	0.1	0.0	929
強くなつた	81.4	18.2	0.4	0.0	2236
変わらない	81.4	18.2	0.4	0.0	2236
弱くなつた	63.2	36.8	0.2	0.0	448
仕事のやりがい感	84.9	14.8	0.2	0.0	2834
*やりがいがある計	84.9	14.8	0.2	0.0	2834
*やりがいがない計	64.5	34.7	0.4	0.0	793
自分の仕事への誇り	85.1	14.6	0.2	0.0	2840
*誇りを感じている計	85.1	14.6	0.2	0.0	2840
*誇りを感じていない計	64.0	35.6	0.4	0.0	784

※下線数字は「2024年」より5ポイント以上少ないことを示す

※青い網かけ数字は「2024年」より5ポイント以上多いことを示す

※赤い網かけ数字は「2024年」より15ポイント以上多いことを示す

※件数10以下なら網掛等非表示

組合員の声を力に、新たなステージへの挑戦を —第9回組合員意識調査を終えて—

全印刷局労働組合 中央執行委員 加藤 友樹

全印刷局労働組合は、独立行政法人国立印刷局で働く組合員で組織されています。組合員の職場である印刷局の業務は、基幹製品である日本銀行券の製造をはじめ、旅券(パスポート)、官報、郵便切手、証券類など、国民生活に密着した公共上の見地から機密性と正確性が求められるものを製造し、国民経済の発展に寄与しています。そして、そこに働く組合員は、高いモラルとモチベーションを持ちながら、これらの製造に日々努力しています。組織は、全国に所在する6工場と本局(港区虎ノ門)の7機関に支部、岡山と四国の2つの出張所に特別支部を置き構成されています。今回実施した「第9回組合員意識調査」は、組合員の現状の意識や課題等を把握し、今後の組合活動に反映させるうえでの貴重な機会となりました。本調査を通じて得られたデータと意見は、全印刷の将来を見据えた新たな運動方針を策定するための重要な基盤となったといえます。

今回の調査は1970年に第1回を実施して以降の時系列でみた組合員の意識の変化を把握することを目的としました。また、世代交代や、新紙幣の発行、さらにはコロナ禍を経て変化した仕事や職場環境に焦点を当てて設問を作成しました。

調査結果からは、これまで組合が取り組んできた雇用確保や労働条件維持・向上について、多くの組合員が一定の評価をしていることが明らかになりました。振り返ると、2003年4月に印刷局は財務省の機関から、独立行政法人へと移行しました。その後20年以上にわたり、行政改革や厳しい合理化目標に対応する激動の時代を迎えました。その時に全印刷は労働組合の立場において、政治・国会対策等に取り組むことで経営形態の問題に対処し、2015年には行政執行法人として再スタートを切ることができました。今回の調査結果に見られる満足度・信頼度の高さは、全印刷の闘いの成果を反映したものであるとも考えられます。

また、この間のコロナ禍において組合活動が満足に行えない時期においても、活動の質が維持され、高い評価を得ていることも確認されました。これは、日々の活動を工夫し、組合員の声を的確に反映させて取り組んできた成果であると考えます。

そうしたなか、組合活動に対する評価が高い一方、一部には依然として不満を抱えている組合員もいることが分かりました。この結果は、組合が解決すべき課題が依然として存在することを示しており、こうした不満が今後、組合の求心力低下に繋がる可能性もあります。この点については、組合員の抱える不満・不安を解消し、誰もが安心して働き続けられる職場環境を実現するための取り組みをさらに進めていく必要があると考えます。

次に、世代交代が進む中、職員の多様化や職場における年齢構成の歪みが顕在化していることが明らかになりました。このことが職場における人財育成に課題を生じさせています。全印刷として、今後、このような職場に発生した歪みを察知し、適切に対応できる組織作りを進めなければなりません。

引き続き、全印刷は現在の状況に甘んじることなく、これまで以上に組合員一人ひとりの声に耳を傾け、今回の調査結果を組織全体の運営に反映させていくことが求められます。そして、組合員が抱える課題に対して迅速に対応する体制を構築し、さらなる信頼を獲得するための取り組みを進めています。

最後に、私たち全印刷局労働組合は、今回の意識調査で明らかになった課題を真摯に受け止め、組合員と共に新たな全印刷運動を構築していきます。

労働者福祉中央協議会

高等教育費や奨学金負担に関するアンケート

調査の実施概要

1. 調査の目的

労働者福祉中央協議会（中央労福協）は、教育費負担の状況、奨学金の利用実態や問題点を明らかにし、今後の政策・制度の改善につなげることを目的として調査を実施した。調査対象や内容を変更しながら、高等教育費や奨学金についてのアンケートを定期的に実施しており、今回調査は4回目となる。

2. 調査時期・方法

2024年6月にネット調査会社（株ネットエイジア）の調査モニターを使用して、自記入式のWebアンケートで調査を実施した。

3. 調査の対象と回収状況

生産年齢人口の年齢層全体とし、性別や年代、地域について日本全体の縮図となるように3,000サンプルを取り出すようにサンプリングを実施した。ただし、調査の実施においてはサンプル選定を2段階にし、第1段階は奨学金の利用実態を把握するため、日本学生支援機構の貸与型奨学金を利用して高等教育を受けた前回モニターに調査を実施、これらが一定程度集まった時点で第2段階として奨学金の利用に関係なく、性別や年代、地域の構成をもとにサンプリングを実施した。また、教育費の現状をつかむため、50代以上の世帯において、大学生の子どもがいる世帯が一定程度とれるようにした。

前回調査サンプルからの回収は、574件で、前回総サンプル2,200件の26.1%であった。

目次

- 調査結果のポイント
- 調査実施の概要
- 調査結果の概要
- 調査対象者のプロフィール
- 第1章 生活に関する実態や意識

- 第2章 教育政策や奨学金に関する評価と意識
- 第3章 奨学金制度の利用状況
- 第4章 記入意見
- 参考資料 調査票

調査結果の概要 (抜粋)

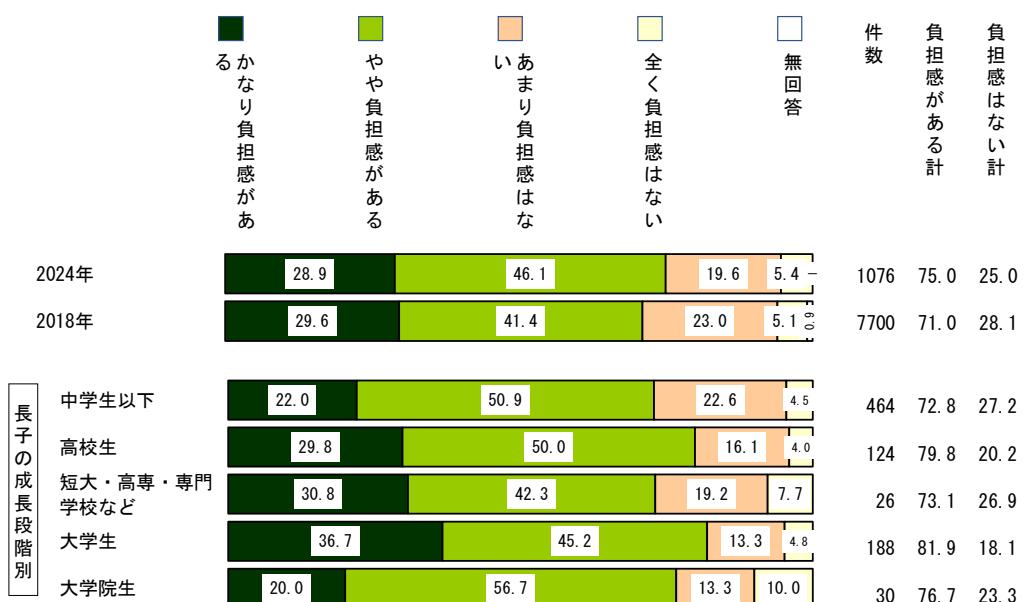
1. 生活に関する実態や意識 (第1章より)

(1) 子どもの教育費の負担感

大学院生までの子どものいる人の教育費の負担感については、「かなり負担感がある」が28.9%、「やや負担感がある」が46.1%で、これらを合わせた「負担感がある」は75.0%と4人に3人に及び、「あまり負担感はない」(19.6%)と「全く負担感はない」(5.4%)を合わせた「負担感はない」(25.0%)を大きく上回る。2018年と比べても、ほとんど変わらない結果といえる。賃上げはあっても物価上昇がそれを超えて進む中、教育費の負担感は増大していることがうかがえる（第1図）。

さらに、長子の成長段階別では、子どもが大学生で「かなり負担感がある」が36.7%、「負担感がある」も8割を超え、教育費の重さが示されている。ただし、高校生でも「負担感がある」は8割、中学生以下でも7割強を占めており、いずれの年代の子どもでも教育費の負担は大きいといえよう。

第1図 子どもの教育費の負担感（大学院生までの子どものいる人）



(2) 将來の教育費負担への不安感

大学院生までの子どものいる人に将来の教育費負担への不安をたずねた結果は、「かなり不安である」が35.2%、「やや不安である」が42.6%で、これらを合わせた「不安である」が8割弱に達する（第2図）。

第2図 将來の教育費負担への不安（大学院生までの子どものいる人）

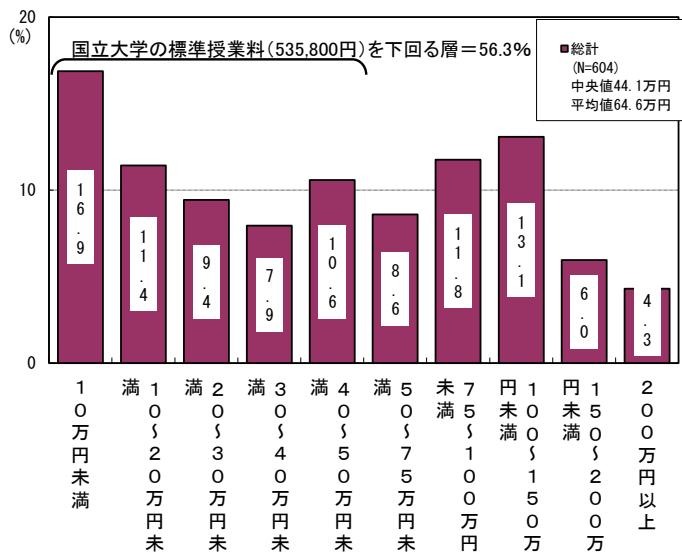


(3) 子どもの大学授業料として負担できると考える年間額

大学生になる前の子どものいる人に子どもを大学などに入学させることになった場合に、現実的に一人当たりどのくらいの年間授業料が負担可能と考えているのかをたずねた結果、金額の分布では「10万円未満」から「100～150万円未満」までがいずれも1割前後で分布し、中央値は44.1万円である。

国立大学の標準授業料（535,800円）を下回り、分布でみれば現在の授業料でも負担できないとする人（<50万円未満>までの層）が5割台半ばを占める。今後国立大学の授業料が上がれば、この割合はさらに増加する。なお、私立大学の平均授業料（930,943円）と比べても大きく下回る水準である（第3図）。

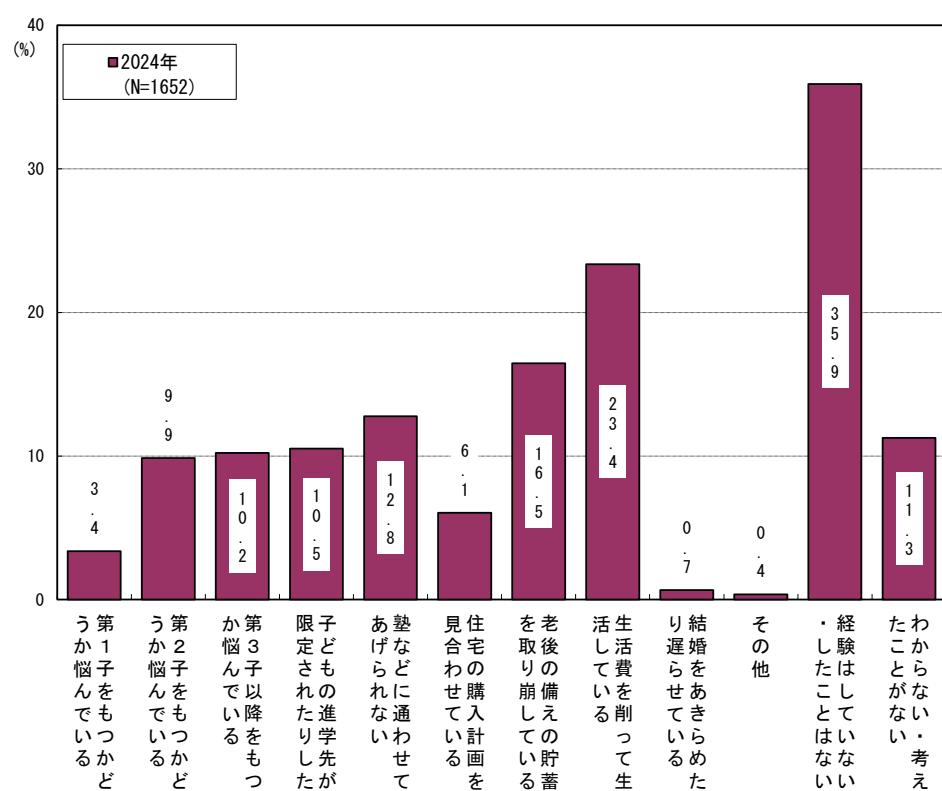
第3図 子どもの大学授業料として負担できると考える年間額（大学生になる前の子どもがいる人）



(4) 子どもの教育費の負担が大きいことで経験したこと（複数選択）

子どもの教育費の負担が大きいことで経験したことについて子どものいる人に限定してたずねた結果、「経験はしていない・したことはない」が35.9%、「わからない・考えたことがない」が11.3%となり、これらを除いた半数以上が教育負の負担の大きいことで何らかのことを経験したことがあることがわかる。具体的な経験の内容でみると、「生活費を削って生活している」が23.4%で最も多く、これに「老後の備えの貯蓄を取り崩している」が1割台半ばで続く。さらに、「塾などに通わせてあげられない」や「子どもの進学先が限定されたりした」が1割台で、子どもの教育にも影響が出ていることが示されている他、「第2子をもつか悩んでいる」と「第3子以降をもつか悩んでいる」もそれぞれ1割みられ、2人目以降は教育費の負担が大きいことで、そもそも子どもをもてるかどうか悩む世帯が少なくないことも明らかになっている（第4図）。

第4図 子どもの教育費の負担が大きいことで経験したこと（複数選択、子どもがいる人）



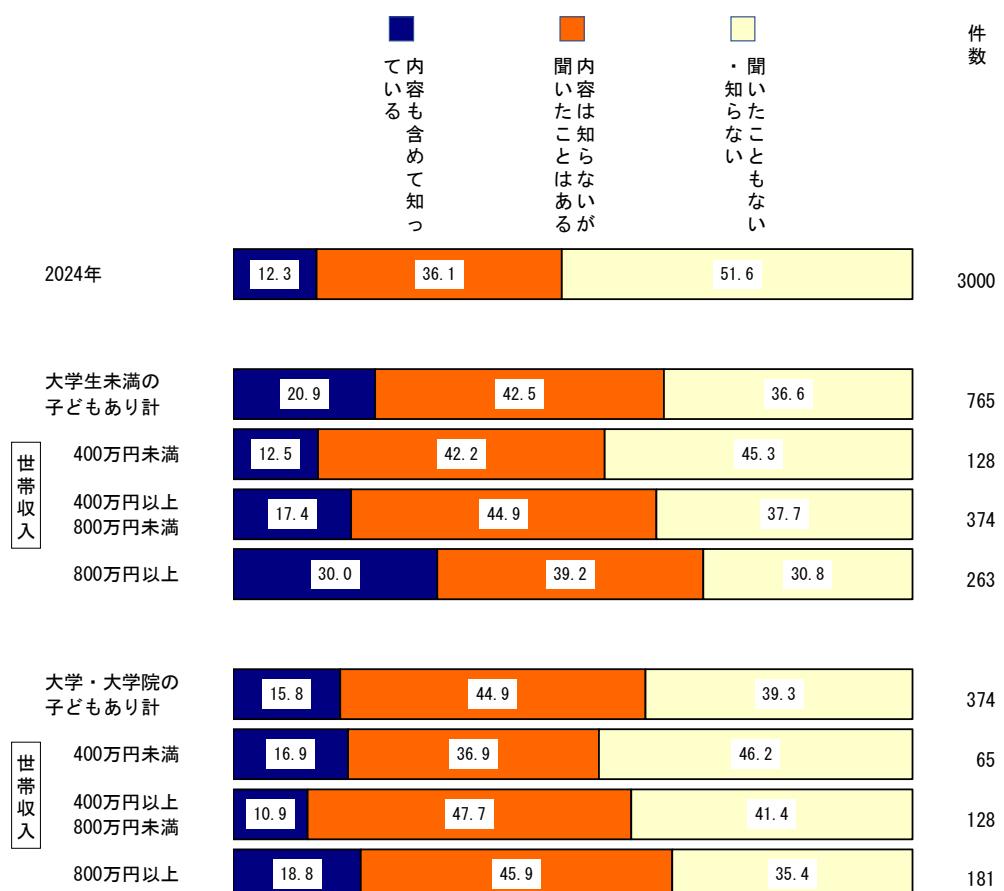
2. 教育政策や奨学金に関する評価と意識（第2章より）

（1）高等教育の修学支援新制度の支援対象層拡大についての周知度

2024年度から始まった高等教育の修学支援新制度の支援対象層拡大に対する周知度は、「聞いたこともない・知らない」が51.6%と半数に及び、また「内容は知らないが聞いたことはある」が36.1%で、「内容も含めて知っている」は12.3%にとどまる。

大学生未満の子ども、大学・大学院の子どもがいる場合について世帯収入別にみると、世帯年収が低い層ほど「聞いたこともない・知らない」が多く、支援策の対象の条件に当てはまる層ほど周知度が低い（第5図）。

第5図 高等教育の修学支援新制度の支援対象層拡大についての周知度



(2) 高等教育の修学支援新制度の支援内容に対する評価

高等教育の修学支援新制度の支援対象層拡大に対する評価は、「どちらともいえない」(47.3%)が半数と多いが、「十分である」(4.4%)と「まあ十分だ」(9.6%)を合わせても<十分>は14.0%に過ぎず、「やや不十分だ」(16.7%)と「不十分である」(22.1%)を合わせた<不十分>が38.7%を占めている。世帯年収別に<不十分>をみると、400万円未満で38.3%、400万円～800万円未満で39.5%、800万円以上で38.1%と大差なく、収入の違いに関係なく評価は低い（第6図）。

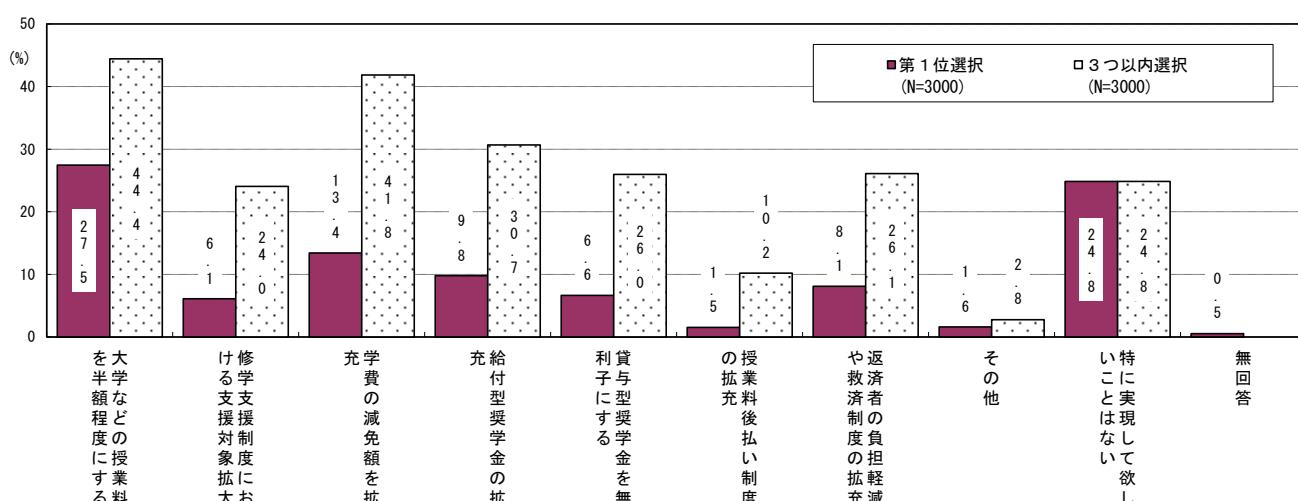
第6図 高等教育の修学支援新制度の支援内容について



(3) 高等教育関連の負担に関して優先的に実現してほしいこと

大学などの高等教育関連の負担に関して優先的に実現してほしい項目をすべての人にたずねた結果をみると、第1位選択、3つ以内選択ともに「大学などの授業料を半額程度にする（大学への公的助成の増額）」が最も多い。3つ以内選択についてみると、「学費の減免制度の拡充」(41.8%)も4割強を占める。以下「給付型奨学金の拡充」(30.7%)が3割、「現在奨学金を返済している人への負担軽減や救済制度の拡充」(26.1%)、「貸与型奨学金を有利子から無利子にする」(26.0%)が3割前後、「修学支援制度における支援対象を拡大」(24.0%)が2割台で続き、「授業料後払い制度の拡充」(10.2%)は1割と少ない。また「特に実現して欲しいことはない」は24.8%である（第7図）。

第7図 大学などの高等教育関連の負担に関して、優先的に実現してほしいもの（第1位選択、3つ以内選択）

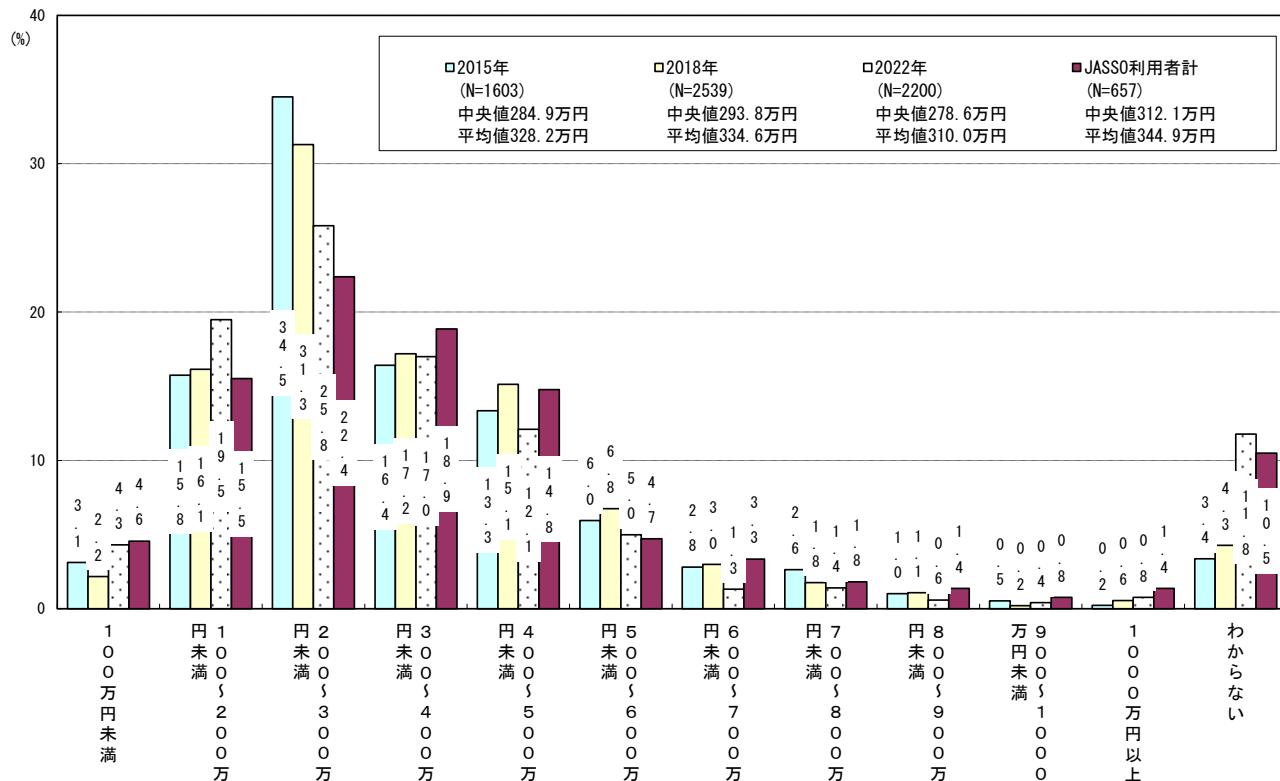


3. 奨学金制度の利用状況（第3章より）

（1）借入総額

日本学生支援機構（以下、JASSO）の貸与型奨学金を利用した人に借入総額をたずねてみると、「200～300万円未満」（22.4%）を中心に、「300～400万円未満」（18.9%）や「100～200万円未満」（15.5%）、「400～500万円未満」（14.8%）が相対的に多く、平均額は344.9万円、中央値では312.1万円となっている。2022年と比べると、平均や中央値ともに増加しており、過去調査と比べても最も高くなっている（第8図）。

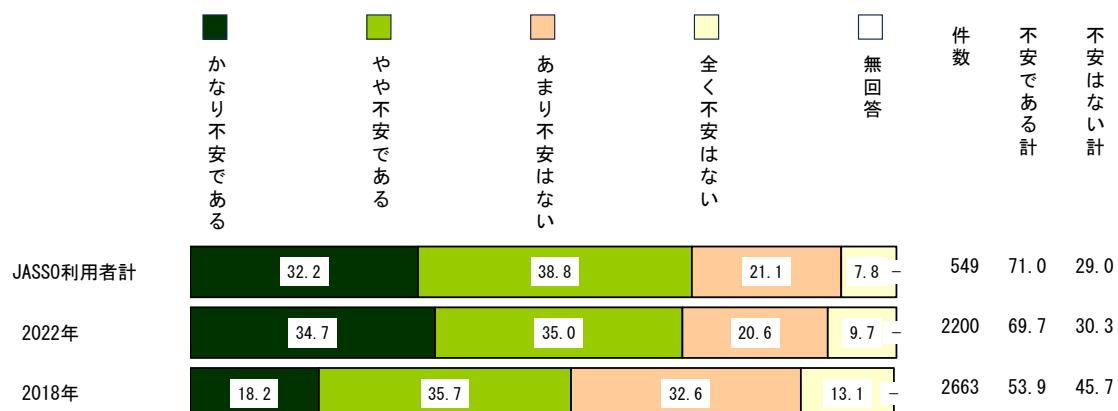
第8図 奨学金の借入総額（JASSOの貸与型奨学金利用者）



（2）今後の返済に対する不安

JASSOの貸与型奨学金を利用した人の返済に関する今後の不安については、＜不安である＞が71.0%を占める。2022年と比べても＜不安である＞は変わらず、多数が不安を感じている状況に変化はない（第9図）。

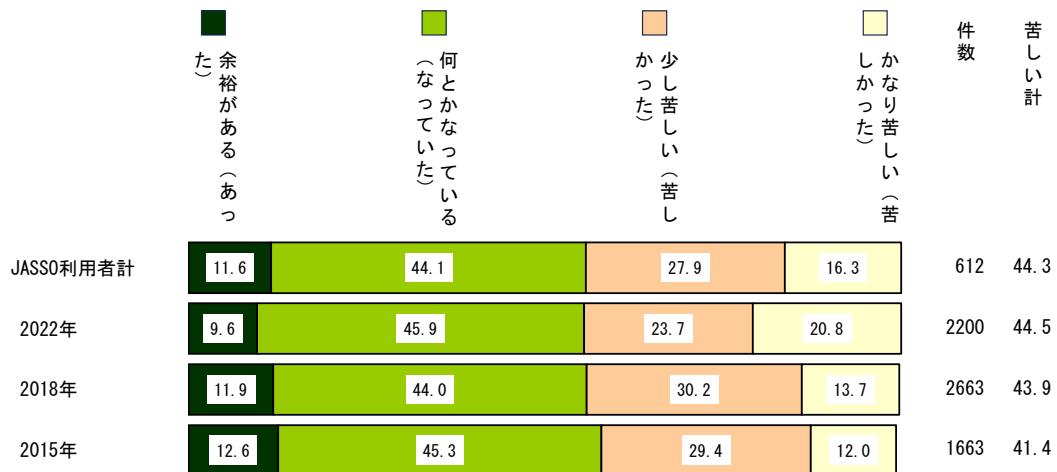
第9図 返済に関する今後の不安（JASSOの貸与型奨学金を利用し、返済が終わっていない方）



(3) 現在の返済への負担感

JASSOの貸与型奨学金を利用した人の返済の負担感については、「何とかなっている（なっていた）」が44.1%、「少し苦しい」(27.9%)と「かなり苦しい（苦しかった）」(16.3%)を合わせた＜苦しい＞が44.3%で、「余裕がある（あった）」は11.6%である（第10図）。

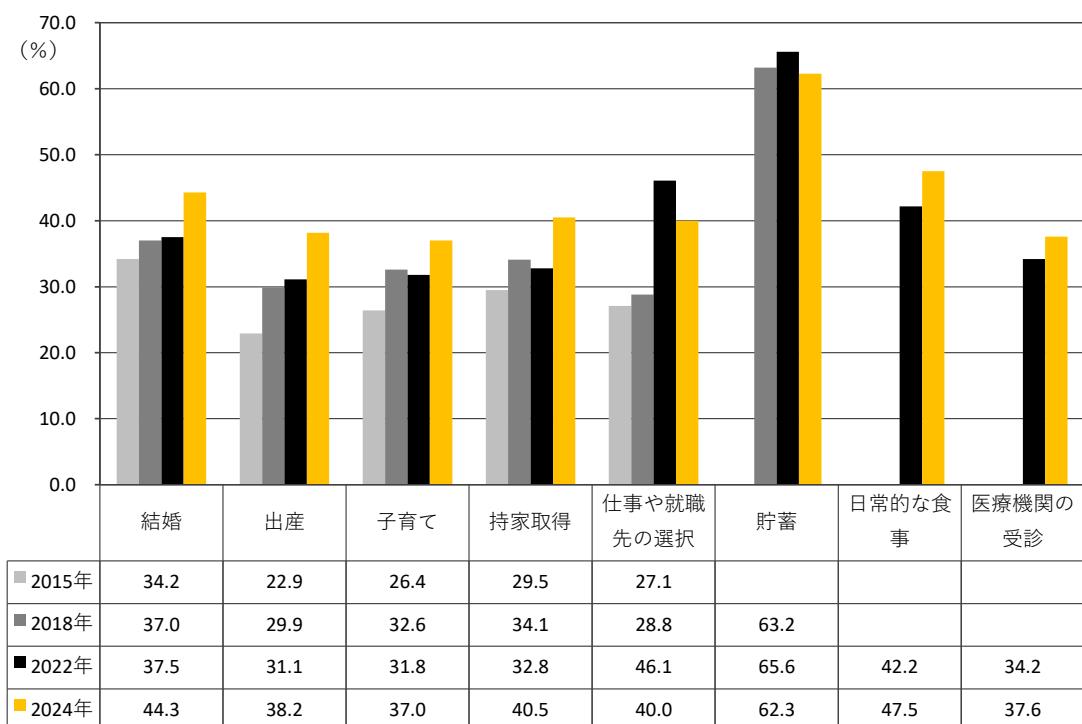
第10図　返済の負担感（JASSOの貸与型奨学金利用者、これから返済予定の方を除く）



(4) 生活設計への影響

JASSOの貸与型奨学金利用者について奨学金返済による生活設計への影響を＜影響している＞の比率でみると、[貯蓄] が62.3%と最も高くなっている。以下、やや比率は下がり [日常的な食事] (47.5%) や [結婚] (44.3%) が4割台半ば、[持家取得] (40.5%)、[仕事や就職先の選択] (40.0%)、[出産] (38.2%)、[医療機関の受診] (37.6%)、[子育て] (37.0%) が4割前後となっている（第11図）。

第11図　奨学金返済による生活設計への影響（JASSOの貸与型奨学金利用者）



「今、私ができること。 今、あなたができること。」高等教育費の負担軽減を！

労働者福祉中央協議会 事務局長 南部 美智代

2015年から教育費の漸進的無償化をめざして取り組む

日本の高等教育費に占める公的支出は、先進諸国と比較しても極めて低くO E C D各國平均を下回っています。しかしそのような中で東京大学がついに授業料の値上げを打ち出し、生活費をアルバイト等で賄っている学生は、食費も学費も値上がり「1日1食か2食」で過ごすなど困窮した状況に陥っています。

労働者福祉中央協議会では、教育費の漸進的無償化をめざして2015年から奨学金制度改善の取り組みを始め、奨学金制度の利用実態や問題点を明らかにすることを目的にこれまで3回にわたり調査を実施、2024年6月には4回目を行いました。

これまでの調査は、主に会員を中心にアンケート用紙に記述する方法で実施してきましたが、コロナ禍の2022年はインターネット調査を試み、今回もネット調査会社に依頼し、この間の実績を踏まえてデータ分析等は労働調査協議会に委託しました。

当事者の声を聴くために3,000人にネットアンケート調査

政府は「こども未来戦略」を閣議決定、今後3年間の集中的な取り組みとして「加速化プラン」を設定し、2024年度から高等教育の修学支援新制度を多子世帯や理工農系の学生等に限り中間層に拡大するほか、2025年度から多子世帯の学生等については授業料を無償化とするとしています。

しかし、高等教育費の負担は多子世帯などに限定した課題ではなく、子育てをする多くの世帯にとって重い課題となっていることを踏まえると、極めて限定的な措置だと言わざるを得ません。

私たちは今回の改正において、2025年に大学等修学支援制度見直しが見込まれることから、これをチャンスと捉え取り組みを展開しています。

政府の制度改正の浸透度や現状の把握などを目的に、日本全体の年齢構成を反映した3,000人、特に奨学金利用者や、大学生を持つ世帯に重点をおいてネットアンケート調査を実施しました。

調査結果から見えてきたもの

今回の調査においても、奨学金返済の負担は、「結婚」「出産」「子育て」にも影響することが明らかになり、日本学生支援機構の奨学金利用者の7割が将来に不安を感じ、4割以上が返済の負担に苦しんでいます。

また、親世代では、子どもの教育費に4人に3人が、特に大学生がいる家庭では8割が、負担を感じています。さらに、大卒の奨学金利用率は45.2%でほぼ2人に1人、借入総額平均は337万7千円となっています。

政府の支援対象者拡大などの見直しについては、「内容も含めて知っている」が12.3%と低く、必要

な人に情報が届いていないことが明らかになりました。

優先的に実現してほしい政策は、「大学などの授業料を半額程度に」することが最も多く選ばれ、高等教育費への公費負担の拡充を半数以上が求めています。困窮する学生や親が求める教育費の負担軽減を実現することこそが、少子化対策にもつながると言えます。

日本の未来のために私たちにできること

中央労福協では、教育費の漸進的無償化を実現するために、①大学等の授業料を半額に、②大学等修学支援制度の拡充、③奨学金返済の負担軽減を掲げ「すべての人が学べる社会へ 高等教育費負担軽減プロジェクト」が取り組むアクションを全国で展開しています。

すべての人が平等に高等教育を受けるために、「今、私ができること。今、あなたができること。」を掲げて、オンラインでの団体賛同、個人署名を呼びかけています。是非、このアクションにご参加ください。

現状や実態、当事者の声をカタチにして公表することが、政策を実現するためには欠かせないものと考えています。労調協の皆さまには、これまででも調査・分析にご尽力をいただき感謝しております。これからも皆さまの経験や知恵を発揮していただき、世論を動かすような調査を一緒に行えることを楽しみにしております。

The graphic features two main sections. On the left, a large speech bubble contains the text '今、私ができること。' and '今、あなたができること。' above the title '高等教育費の負担軽減を' (Burden reduction of higher education fees). Below the title are two cartoon characters, a girl and a boy, pointing upwards. A blue banner at the bottom lists three goals: '授業料を半額に' (Reduce tuition fees to half), '大学等修学支援制度の拡充を' (Expand university and college support systems), and '奨学金返済の負担軽減を' (Reduce the burden of student loan repayment). On the right, a smartphone displays a QR code and the text '私たちのアクションにご参加ください!' (Please participate in our action!). It also shows a button for 'Onlineで声を届けよう' (Convey your voice online) and a section for '団体賛同・個人署名はこちらから' (From here for group endorsement and individual signatures). A QR code is also present in this section.



雇用・労働に関する B C P の策定状況

—内閣府「令和5年度 企業の事業継続及び防災の取組に関する実態調査」より—

内閣府¹では、国内各企業の事業継続や防災に係る取組みの実態や、事業継続計画の策定状況について実態を把握し、事業継続計画（B C P）策定を促進する方策等を検討するための基礎資料を得ることを目的として、「企業の事業継続及び防災の取組に関する実態調査」を2007年の第1回以降、隔年で実施している。

調査の対象は、総務省事業所母集団データベースをもとにしている。以下に取り上げる2023年度調査は22,166件（2021年次フレーム）を対象として、そこから層化副次無作為抽出法により、資本金概念を有する会社形態を対象に4,934社を抽出している。有効回答数は1,826社、回収率は37.0%となっている。調査の時期は2024年1～2月である。

調査対象について、業種および資本金・常用雇用者数によって「大企業」、「中堅企業」および「その他企業」に分類して、抽出および集計を行っている。各企業区分の内訳は第1表となっている。

調査項目²は、B C P策定状況のほか様々だが、以下では雇用・労働に関する設問の結果を中心に紹介する。

第1表 調査における企業区分

【卸売業】

資本金	常用雇用者数	
	100人以下	101人以上
5000万円以下	-	
5000万円超～1億円以下	-	
1億円超～10億円未満	その他企業	中堅企業
10億円以上		大企業

【小売業】

資本金	常用雇用者数	
	50人以下	51人以上
5000万円以下	-	
5000万円超～1億円以下	-	
1億円超～10億円未満	その他企業	中堅企業
10億円以上		大企業

【サービス業】

資本金	常用雇用者数	
	100人以下	101人以上
5000万円以下	-	
5000万円超～1億円以下	-	
1億円超～10億円未満	その他企業	中堅企業
10億円以上		大企業

【製造業その他】

資本金	常用雇用者数	
	300人以下	301人以上
1億円以下	-	
1億円超～3億円以下	-	
3億円超～10億円未満	その他企業	中堅企業
10億円以上		大企業

（出所：内閣府政策統括官（防災担当）付 防災計画担当参事官室「令和5年度 企業の事業継続及び防災の取組に関する実態調査」p 3 より）

1. 内閣府：政策統括官（防災担当）付 防災計画担当参事官室
2. 調査項目は「会社概要」「災害等のリスク意識に関する事項」「災害等のリスク対応に関する事項」「事業継続計画（B C P）策定状況等に関する事項」「近年の自然災害による被害状況に関する事項」「防災力向上のための地域貢献に関する事項」など（「令和5年度 企業の事業継続及び防災の取組に関する実態調査」調査票：https://www.bousai.go.jp/kyoiku/kigyou/pdf/chousahyou_240314.pdf）

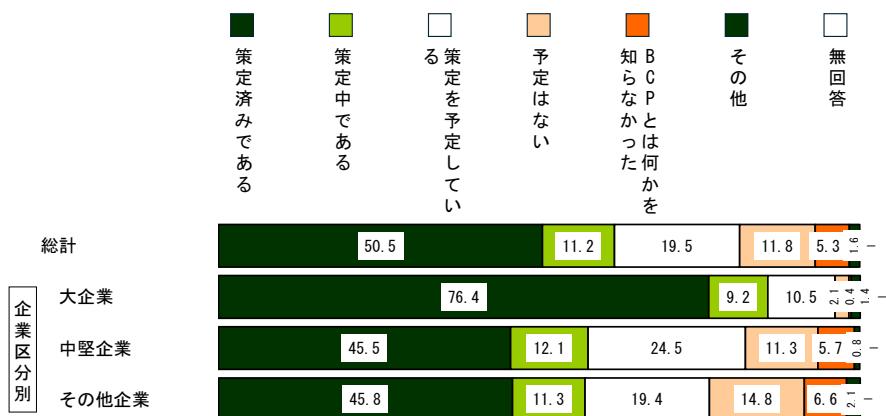
1. BCPの策定状況

(1) BCPの策定状況

BCPについて「策定済みである」は50.5%、これに「策定中である」(11.2%)を加えると、6割強が策定している（第1図）。

企業規模別では、「策定済みである」比率は、大企業で7割台（76.4%）と突出して高く、中堅企業（45.5%）やその他企業（45.8%）では4割台である。

第1図 BCPの策定状況 (n=1826)

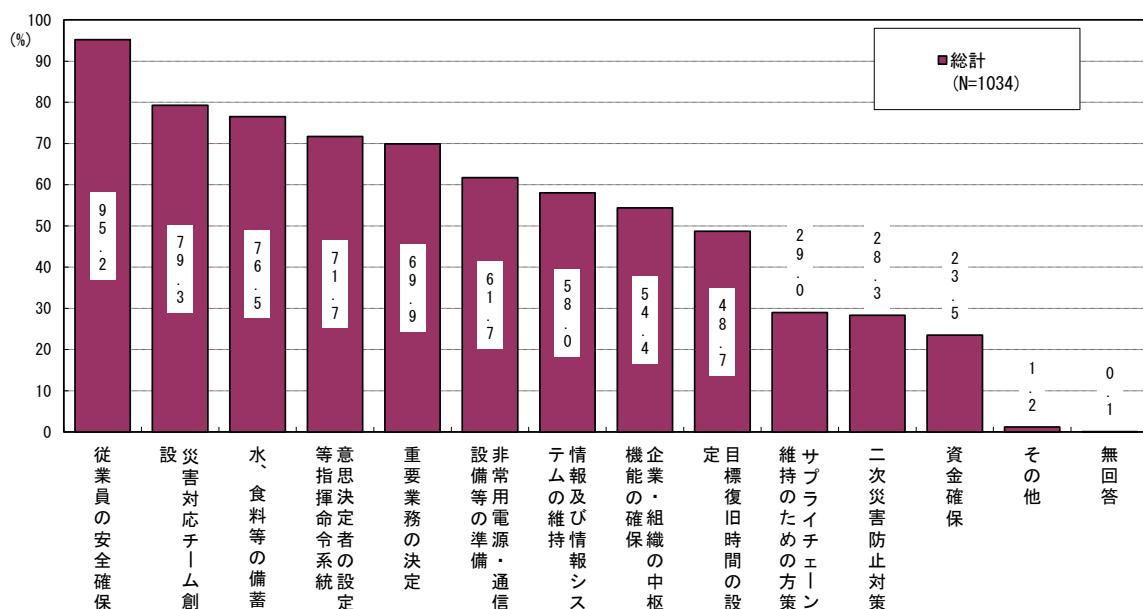


（出所：令和5年度調査 規模別集計表より作成。以下の図表も同じ。）

(2) BCPに記載している項目

BCPに記載している内容について、「従業員の安全確保」は95.2%、それに次ぐ、「災害対応チーム創設」(79.3%)、「水、食料等の備蓄」(76.5%)、「意思決定者の設定等指揮命令系統」(71.7%)、「重要業務の決定」(69.9%)についても7～8割を占め、BCP策定済の企業の多数で記載されている（第2図）。

第2図 BCPに記載している項目（複数回答、BCPを策定済みの企業、n=1034）

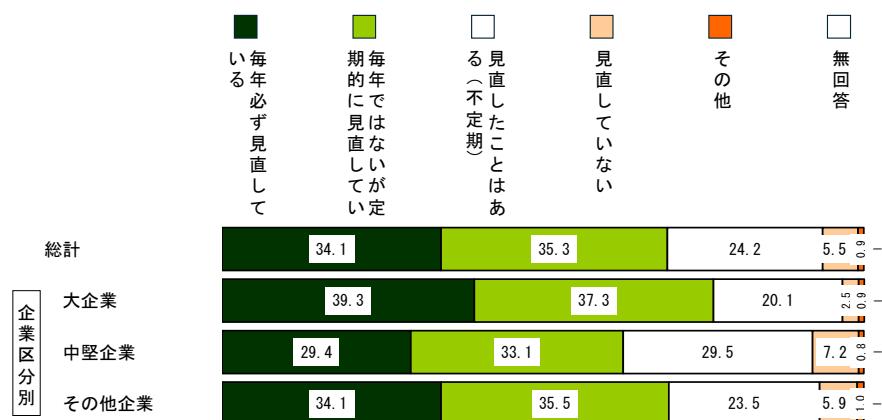


(3) BCPの見直しの状況

BCPの見直し状況については、「毎年必ず見直している」が34.1%、「毎年ではないが定期的に見直している」が35.3%で、「見直していない」は5.5%とわずかにとどまる（第3図）。

また、企業規模別にみると、大企業では「毎年必ず見直している」や「毎年ではないが定期的に見直している」の割合が8割近くと高いが、こうした定期的な見直しが実施されている企業は中堅企業やその他企業でも6～7割と多数を占める。

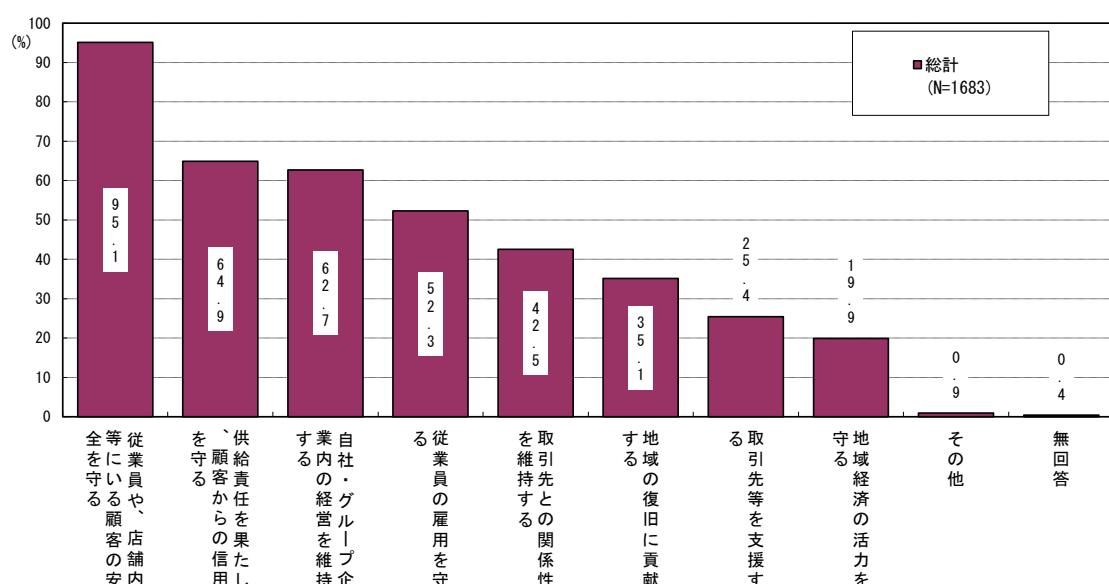
第3図 BCPの見直しの状況 (BCPを策定済みの企業、n=1034)



2. リスク発生時の対応

リスクが発生した際の対応として重視している観点について、最も多いのは「従業員や、店舗内等にいる顧客の安全を守る」で95.1%、これに「供給責任を果たし、顧客からの信用を守る」(64.9%)と「自社・グループ企業内の経営を維持する」(62.7%)が6割台前半で続いている。「従業員の雇用を守る」(52.3%)は半数の企業で重視されている（第4図）。

第4図 リスク発生時の対応として重視していること
(リスクを想定した経営を行っている、または現在検討中の企業、n=1683)



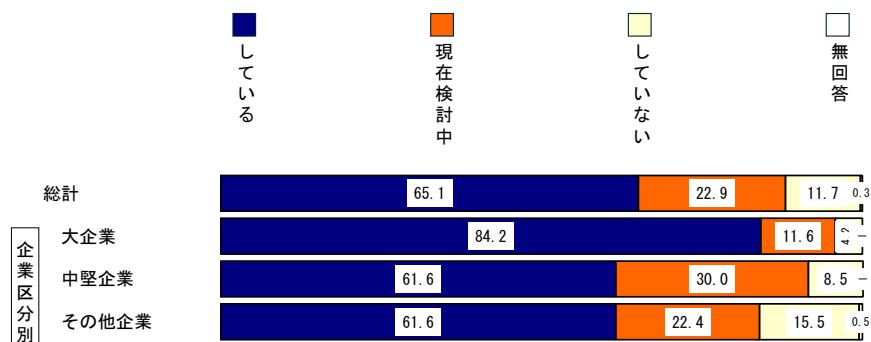
3. リスクに対応した働き方

(1) 安全で健康的な環境および多様な働き方を考慮しているか

従業員にとって安全で健康的な環境（心理的な安全を含む）および多様な働き方を考慮しているかという質問に対して、「している」は65.1%と多数を占めるが、「していない」も11.7%みられる（第5図）。

企業規模別にみても、「している」が最も多い点は変わらないが、その比率は大企業で8割台、中堅企業やその他企業では6割強と差がみられる。

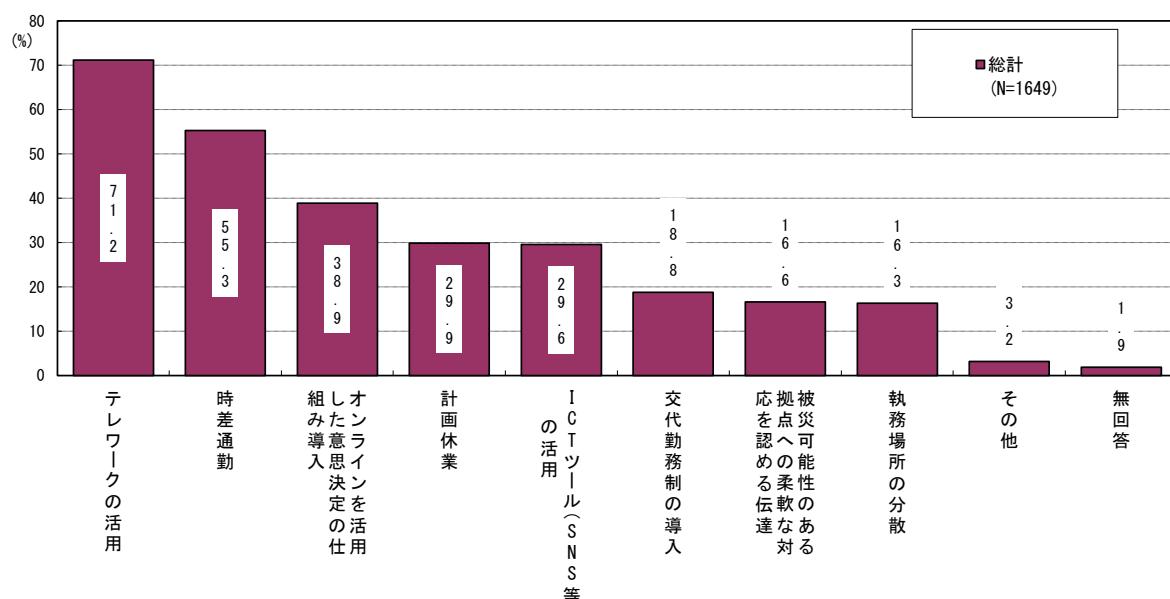
第5図 従業員にとって安全で健康的な環境・多様な働き方を考慮しているか (n=1826)



(2) 安全で健康的な環境および多様な働き方の対策

従業員にとって安全で健康的な環境および多様な働き方の対策について、「テレワークの活用」が71.2%と多数の企業で導入されているほか、「時差出勤」も55.3%と半数を占める。他方、「被災可能性のある拠点への柔軟な対応を認める伝達」(16.6%) や「執務場所の分散」(16.3%) は1割台で、対応が進む企業は少ない(第6図)。

第6図 従業員にとって安全で健康的な環境・多様な働き方の対策
 (従業員にとって安全で健康的な環境・多様な働き方を考慮している企業または現在検討中と回答した企業、n=1649)



企業規模別にみても、いずれも「テレワークの活用」と「時差通勤」が上位2項目に並んでいる。大企業では、これらの上位項目のほか、「オンラインを活用した意思決定の仕組み導入」も5割と、中堅企業やその他企業に比べて高く、ICTを活用したオンライン上での働き方への対応が進んでいる（第2表）。

第2表 従業員にとって安全で健康的な環境・多様な働き方の対策
(従業員にとって安全で健康的な環境・多様な働き方を考慮している
企業または現在検討中と回答した企業、n=1649)

	計画休業	柔軟災難対応可能な可応性の認められる拠点達への	被災者のワークのみ導入された拠点達への	テレワークの導入された拠点達への	決定権の委譲された拠点達への	オンラインの仕組み導入された拠点達への	ICTツールの導入された拠点達への	時差通勤の導入された拠点達への	執務場所の分散の導入された拠点達への	交代勤務制の導入された拠点達への	その他	無回答
総計	29.9 <small>④</small>	16.6 <small>①</small>	71.2 <small>③</small>	38.9 <small>②</small>	29.6 <small>④</small>	55.3 <small>②</small>	16.3 <small>②</small>	18.8 <small>②</small>	3.2 <small>②</small>	1.9 <small>②</small>		
大企業	34.6 <small>①</small>	20.6 <small>③</small>	87.6 <small>④</small>	50.1 <small>④</small>	37.0 <small>②</small>	69.4 <small>②</small>	28.0 <small>②</small>	17.9 <small>②</small>	2.8 <small>②</small>	1.1 <small>②</small>		
中堅企業	30.5 <small>①</small>	22.7 <small>③</small>	62.9 <small>④</small>	38.4 <small>②</small>	30.6 <small>④</small>	51.2 <small>②</small>	17.1 <small>②</small>	20.1 <small>②</small>	3.7 <small>②</small>	3.0 <small>②</small>		
その他企業	28.0 <small>④</small>	11.8 <small>①</small>	70.6 <small>③</small>	35.5 <small>③</small>	26.7 <small>④</small>	53.0 <small>②</small>	12.2 <small>②</small>	18.3 <small>②</small>	3.0 <small>②</small>	1.6 <small>②</small>		

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないと示す

※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

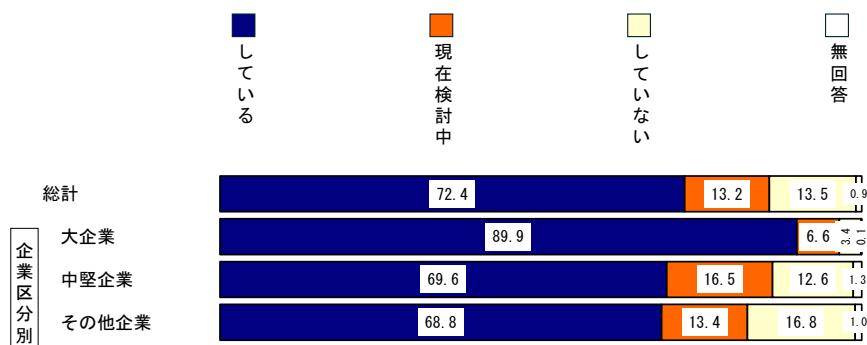
※丸数字は比率の順位(第4位まで表示)

(3) 事業継続の際に情報の取り扱いや情報セキュリティ管理について考慮しているか

テレワーク等により事業を継続する際に情報の取り扱いや情報セキュリティ管理について考慮しているかという質問に対して、「している」は72.4%と4分の3を占めるが、「していない」も13.5%と少なくない（第7図）。

企業規模別にみると、「している」は大企業で9割、中堅企業やその他企業では7割と、他の質問の結果と同様に企業規模間の差がみられる。

第7図 事業継続の際に情報の取り扱いや情報セキュリティ管理について考慮しているか (n=1826)



ワンポイント・ブックレビュー

浅野富美枝・天童睦子編著『災害女性学をつくる』生活思想社（2021年）

今回は、特集のテーマにあわせて「災害」に関する本を手に取った。本書はタイトルからもわかるように「女性と災害」をテーマにしたものである。近年、国内外で「防災」や「災害対策」への女性参画の必要性が指摘されてきた。内閣府男女共同参画局（2024）「令和6年版 男女共同参画白書」によると、2023年の地方防災会議の女性割合は、都道府県防災会議で21.8%、市区町村防災会議では10.8%と、ともに上昇傾向はみられるものの、第5次男女共同参画計画の2025年までの成果目標（30.0%）には程遠い現状がある。

「女性と災害」が注目されるようになったのは、1995年に発災した阪神・淡路大震災からだという。本書では、阪神・淡路大震災、東日本大震災、熊本地震が取り上げられており、地震による被害の男女差、被災地における女性の困難とそれに対する支援の事例や、災害後の女性たちによるネットワーク構築の経験などが紹介されている。また、そのなかでは、この間、大地震のあとに整備してきた防災・災害にかかる政策のフィードバックが行われている。

被災地の避難所では、安全に着替えができる場所や生理用品の確保、女性が多くを占める育児や介護の担い手に対する支援など、女性が運営に参画しなければ、解決しにくい問題も少なくない。さらに、啓発による抑止がみられるものの、避難所における性暴力被害の発生は深刻な問題である。こうした実情があるなかで、著者たちは、災害時において女性を「弱者」ではなく、防災と復興の主体的担い手として位置づけること、そして、そのことが災害時における女性の困難を解消するために重要であることを論じている。

本書は、災害“女性”学がテーマではあるが、女性視点だけではなく、子ども、高齢者、外国人、障がい者、性的マイノリティなど多様性の視点が重視されている。例えば、熊本地震を取り上げた第4章では、被災による女性の困難が属性ごとに整理されており、そのなかでも外国人シングルマザー（とその子どもたち）の困難の大きさが示されている。彼女たちは、言語の壁から被災地において孤立しがちであり、避難や生活支援の情報を十分に得ることが難しい。また、日本人のシングルマザー同様、仕事への影響を受けやすく、収入の減少により厳しい生活を迫られる実態が報告されている。

また、身近な存在である人は少ないかもしれないが、災害時における「男女共同参画センター」の役割が取り上げられている点も興味深い。センターの日常的な機能の1つは相談支援である。災害時においては、災害以前から相談窓口につながっていた女性たちの継続支援とともに、被災地における情報提供や相談支援に重要な役割を果たす。加えて、平常時における防災の取り組みとして、地域の防災活動に関わる女性の育成に取り組むセンターも多く、防災における女性参画にはなくてはならない存在であるはずだ。しかし、センターの位置づけは自治体によって異なるため、予算や人員配置に差がある点は大きな課題といえるだろう。

災害への備え、すなわち“平時”的対応が重要であることはよく指摘されることだが、「災害時の不均衡は平常時のもう一つの姿」という指摘には改めて考えさせられた。意思決定の場に女性が少ないと、男女で経済格差があることは日本におけるジェンダー平等の主要課題であり、このことが災害時の女性たちや、マイノリティの人たちの困難につながっている。労働組合はこれまで災害ボランティアとして被災地の復興に貢献してきたが、平常時の労働組合による地域への参画、男女平等や多様性推進の取り組みが災害時に困難な状況にある人を少なくすることにつながっていることも心に留めておく必要があるだろう。（後藤 嘉代）

労調協の共同調査

労働調査協議会（労調協）は、わが国で最初に設立された労働組合のための総合調査研究センターです。労働組合が基金をだしあい、労働組合と力を合わせて、労働問題を調査・研究し、これを組合活動に役立てていくことを使命に設立されました。その後、使命の実現に向け、一貫して、政府・経営者・政党から独立した立場を守り、つねに労働組合と力を合わせ調査・研究に取り組んでいます。

労調協では労働組合から受託する調査・研究とともに、会員組合を中心に呼びかけて実施する共同調査にも事業として取り組んでいます。共同調査では、そのときどきで労働組合に必要とされるテーマを取り上げ、調査・研究の成果を広く社会に発信しています。近年のテーマは以下の通りです。

共同調査における近年の調査テーマ

「定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」(2010年)

「人と人のつながりに関するアンケート調査」(2012年)

「第4回次代のユニオンリーダー調査」(2015年)

「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」(2019年)

「第5回次代のユニオンリーダー調査」(2022年)

労調協のホームページでは調査結果の概要などを掲載しています。ご活用ください。

(<https://www.rochokyo.gr.jp/html/kyoudou.html>)

労調協 共同調査



労調協

労働調査協議会 (LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒100-0011 東京都千代田区内幸町1-3-1 幸ビルディング6F

TEL. 03-6257-3883 FAX. 03-6257-3884 <https://www.rochokyo.gr.jp/>