

過労死防止学会第6回（9月大会）

報告要旨綴

大会テーマ

過労死等防止法制定から6年 — 果たして過労死・過労自殺は減少したのか —
・2020年9月19日（土） ・オンライン配信

過労死防止学会第6回（9月大会）大会プログラム — 1

13:00～14:50

特別シンポジウム「過労死等防止法制定から丸6年、果たして過労死・過労自殺は減少したのか」

座長：黒田兼一、松丸 正

- ①「日本で過労死をなくしてゆくことと国際労働基準」
佐々木昭三（いのちと健康全国センター、社会医学研究センター） — 2
- ②「電通事件・働き方改革により、職場は変わったか？」
川人 博（川人博法律事務所 過労死弁護団） — 8
- ③「若者たちの自殺予防について」
粥川裕平（かゆかわクリニック院長） — 11

15:10～17:25

共通論題「過労死等防止法制定から丸6年、ハラスメント自殺事例とその対策」

座長：岩城 穰、粥川裕平

- ①「ハラスメントによる精神障害」
天笠 崇（精神科医） [オンライン報告] — 15
- ②「ハラスメントで愛する人を失った遺族の思い」
伊佐間佳子（過労死家族の会） — 19
- ③「ハラスメントによる自殺事例の裁判闘争」
水野幹男（水野幹男法律事務所） — 23
- ④「ハラスメント関連法の改正の内容とその課題」
内藤 忍（労働政策研究・研修機構） [オンライン報告] — 24

過労死防止学会第6回（9月大会）大会プログラム

①場所： 安保ホール 5階 501AB室 （〒450-0002 名古屋市中村区名駅 3-15-9）

②日程： 2020年9月19日（土）

③大会テーマ： 過労死等防止法制定から6年

—— 果たして過労死・過労自殺は減少したのか ——

本年は過労死等防止対策推進法施行後6年目の年にあたり、私たちの学会と、行政、過労死等防止対策推進センター、過労死弁護団、遺族の会等の活動がどのような成果を生んだのか、長時間労働と過労死をめぐる特徴がどのように変化してきたのか、また望まれるものは何かを検討します。特に、近年の増加傾向にある若年者の過労自殺、ハラスメント防止法制定の意義と問題点にも焦点を充てて、今後の課題を検討します。

12:30～ 開場（安保ホール 5階 501AB室）

13:00～14:50 特別シンポジウム（報告1人20～25分、討論35分）

座長：黒田兼一、松丸 正

「過労死等防止法制定から丸6年、果たして過労死・過労自殺は減少したのか」

- ① 「日本で過労死をなくしてゆくことと国際労働基準」
佐々木昭三（いのちと健康全国センター、社会医学研究センター）
- ② 「電通事件・働き方改革により、職場は変わったか？」
川人 博（川人博法律事務所 過労死弁護団）
- ③ 「若者たちの自殺予防について」
粥川裕平（かゆかわクリニック院長）

14:50～15:10 休憩

15:10～17:25 共通論題（報告1人20～25分、討論35分）

座長：岩城 穰、粥川裕平

「過労死等防止法制定から丸6年、ハラスメント自殺事例とその対策」

- ① 「ハラスメントによる精神障害」
天笠 崇（精神科医） [オンライン報告]
- ② 「ハラスメントで愛する人を失った遺族の思い」
伊佐間佳子（過労死家族の会）
- ③ 「ハラスメントによる自殺事例の裁判闘争」
水野幹男（水野幹男法律事務所）
- ④ 「ハラスメント関連法の改正の内容とその課題」
内藤 忍（労働政策研究・研修機構） [オンライン報告]

※ 新型コロナウイルス感染症に伴う事情から、予定しておりました分科会(自由論題)と記念講演等は、やむを得ず、中止とさせていただきます。

日本で過労死をなくしてゆくことと国際労働基準

佐々木 昭三

報告の柱

- I 日本の過労死・過労自殺（自死）・過労性疾病の要因と背景
- II EU時短先進国での国際労働基準と働くルール
- III 日本の過労死・過労自殺（自死）・過労性疾病をなくすために

I、日本の過労死・過労自殺（自死）過労性疾病の要因と背景

過労死とは、労働者への健康障害となる過重労働で疲労の蓄積（過労）、労働・業務に起因する極度の心理的負荷等によって脳・心臓疾患（過労死）や精神障害（過労自殺・自殺）を発症する労働（公務）災害である。過労死が国際的にも通用する社会用語となって30年余を経過しており、「KAROSHI」が国際語となり、日本社会の大問題で、過労死につながる心身の過労性疾病、健康破壊は一層広がり、日本社会に深刻な事態をつくりだしている。

過労死等防止法制定から6年、日本の過労死・過労自殺（自死）過労性疾病をなくしていくために、この課題を国際労働基準の視点で考えてみる。

深刻な労働者の健康実態

日本の労働者のいのちと健康の実態は、安全を脅かす危険有害環境のため重大労働災害をはじめ労働災害、職業病、労働関連疾病も引き続き労働者の心身の健康を脅かしている。いま職場の労働者のいのちと健康を守る労働安全衛生が機能していない。

定期健康診断では有所見者（異常者）が過半数を超え、健康障害につながる過重な業務（過重労働）による脳・心臓疾患をはじめとする過労死・過労性疾病は働く人の深刻な健康問題である。

職場の過重業務やパワハラなどのハラスメント、職場ストレスによる精神障害による過労自殺（自死）も増え続けている。職場における心の病の患者（うつ病など）、メンタルヘルス（心の健康）の不調・不全者の増大、ハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラなどの人権侵害の言動）がいまや職場と社会の大きな問題である。

労働者の心身の健康を守るためには、健康障害の要因となる過重労働をなくすことである。健康で人間らしく働き生きるためには、心身の疲労回復・健康保持のための8時間の睡眠、心身の健康保持のためバランスのとれた栄養確保のため三度の決まった時間での食事、自分と家族、社会的活動など人間らしく生きる自由な時間が必要である。日本の労働者はこれが実現できる働き方でなく、健康障害につながる過重労働の働かせ方である。

労働者の心身の健康障害となる過重労働とは、厚労省の労働行政基準でも、時間外月 45 時間を超える長時間労働、不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、交替制・深夜勤務、劣悪な作業環境下の労働、精神的緊張を伴う業務としている。それに過度な職場ストレス（心身の負荷）のパワハラなどのハラスメントがある。心身のいのちと健康を守る睡眠、食事、自由な時間が確保できない過重な労働実態であることが心身の健康破壊の最大要因である。

それにいま職場でのメンタルヘルス不調・不全やパワハラなどのハラスメントは、職場の過重労働と人間関係の悪さによるストレスが要因にある。これはこの間の成果主義・評価主義による労働者間の競争、非正規雇用の拡大による労働者間の賃金・労働条件格差が職場の人間関係の悪化につながり、労働者が孤立し競争しあうなか、それが強い職場ストレスとなる。それは「自己責任」とされている。このことが心身の健康障害となる過重労働があわせて要因となっている。

このことは、労働者が過重労働をしなければならない働き方（働かせ方）があり、その背景には、低賃金、不安定雇用、過重労働が組み込まれた（長時間過密労働、夜勤交代、変形・変則勤務）があり、これらが健康障害になる過重労働をせざるを得ない基盤である。

8 時間働いて生活できる賃金と雇用、労働条件が必要なのだ。そのためには、安定した良質な雇用（正規雇用、均等待遇）と 8 時間働いて生活できる賃金（賃金底上げ、最低賃金制・賃金確保の公契約・公務員賃金の引き上げの社会的な賃上げ）、それとひとつになった 8 時間労働制（8 時間働き、8 時間眠り、8 時間は自由な時間）の確立が働くルールの基本としてすべての労働者のものにしてゆくことが、過労死をなくす根本的解決なのである。

いのちと健康を守る労働安全衛生の実態

現在、日本の労働者のいのちと健康を守る労働安全衛生はどのような実態か。労働安全衛生とは、労働者が働くこと（労働）でケガや事故にあわず「安全」の確保（いのちを守る）が担保され、「衛生」とは生命・生活を守ること、心身の健康と生活を守ることである。

憲法にもとづく労働者保護の基本法である労働基準法と一体の労働安全衛生法の目的は、すべての事業所において労働者の「安全と健康の確保」と「快適な職場環境の促進」（労働条件改善）であり、事業所責任者である事業者（主）には労働災害や労働による健康障害防止措置と事業所の労働安全衛生体制の確立を求めている。

労働安全衛生体制とは、すべての事業所・労働者に法基準にもとづく労働安全衛生の専門家（総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医、安全衛生推進者など）の配置とこれらの専門家（産業衛生スタッフ）と労働者・労働組合が参加し発言する安全衛生委員会設置の確立を意味する。

この労働安全衛生体制は正規雇用労働者だけでなく、非正規雇用労働者（派遣、有期契約、パート、臨時、請負、下請けなど）、また、事業所規模 50 人未満の中小零細企業労働者、それに個人請負・個別契約、一人親方など個人事業主とされる実質労働者を含むすべての労働

者とすべての事業所に確立されなければならない。

しかし、現在の労働安全衛生の大きな問題は非正規雇用労働者、中小零細企業労働者、雇用類似の自営業者（実質労働者）や名ばかり管理職、外国人労働者・実修生などの労働者に対する労働安全衛生体制が全く不十分な状況に置かれ、放置されたままであることにある。このことが低賃金・長時間労働の労働条件の悪さといのちと心身の健康（安全と衛生確保）とが脅かされる大きな要因である。

健康障害につながる過重労働の実態といのちと健康を守る労働安全衛生が職場で機能していないことが、過労死につながる心身の健康破壊の根本的な要因である。

II、EU（欧州連合）時短先進国の国際労働基準と働くルール

EUの労働時間規制・労働基準から学ぶ

私たちが調査をして研究者との研究交流で得たEUの時短先進国（ドイツ、イタリア、フランス、北欧）での心身の健康を守り人間らしい生活ができる働くルールの特徴を見る。

それは1日8時間の労働時間規制（週35時間・EU指令38時間、残業上限規制、高割増率）がしっかり社会的に定着していることである。

EUでは、ILO（国際労働機構）の労働時間・夜業条約とEU時間指令を基本に国内労働者保護法（労働法制）、労働協約（労働組合が経営者団体と結ぶ産業別労働協約）で労働時間と夜勤勤務規制をしている。それは1日8時間労働を厳格に守る残業規制が大原則である。週労働時間はEU指令では38時間、時短先進国では35時間で、有給休暇はILO条約では最低3労働週で2週間以上の連続休暇である。時短先進国では4～6週間の有給休暇、それに有給の病気休暇、学習教育休暇がある。勤務と勤務の間隔・インターバルは最低11時間（健康確保最低基準）以上空ける。これが職場と社会に定着した働くルールになっている。それと8時間働けば生活できる賃金と雇用の安定があり、非正規雇用でも均等待遇が基本にある。これらはすべて労使協議で決めなければならない。

深夜夜勤労働は生体リズムに逆行する健康有害業務であり、人間らしい社会生活での障害があることから、夜勤労働規制と夜勤労働者保護をする。それは、夜勤回数の制限（少なくする）、日勤者よりも労働時間は短く、有給休暇も多くする。夜勤労働者の週労働時間は30時間前半である。賃金も高く、社会生活上の配慮と保護をしている。夜勤従事期間の規制、家族のいる労働者の夜勤制限、一定年齢（40歳台以上）の夜勤制限、年金支給年齢の引き下げなど労働法制、労働協約で規制している。それに労働安全衛生体制と職場での実効性が確立している。

これらが実現できている要因は、国際労働基準であるILOの関連条約勧告を批准し、さらに、そのレベルを上回るEU指令の内容を反映した国内の基本法（憲法）や労働法（労働者保護法）があり、法的規制がしっかりしていることである。それに、労働組合の産業別労

働協約により、国内法を上回る基準を産業別基準として、その適用は産業界全体に広く及ぶ社会的規制となる。その上に、企業・事業所で労働組合や労働者代表組織と労使協議をして労働条件を確定する。ILO、EU指令、国内基本法・労働法、産業別労働協約、企業・事業所の労使協議による労使協定の5つの社会的働くルール規制（社会的バリエード）があるからである。これは、労働者・国民、労働組合の労働運動社会的運動とたたかいで勝ち得て到達したものである。

Ⅲ、日本の過労死・過労自殺（自死）過労性疾病をなくすために

労働時間短縮と8時間労働制の確立の意義

「8時間働いたらふつうに暮らせる社会の実現を！」はいま、労働者・労働組合の共通の要求であり、めざす旗印になっている。1日8時間労働制は、「8時間働き、8時間眠り、8時間は自分と家族の人間らしい生活のために」という国際的な労働時間基準で、ILO第1号条約である。

健康で人間らしく働き生きるためには、8時間の睡眠、三度の食事、自由な時間必要である。8時間労働制の確立には、残業がなくても生活できる賃金確保と雇用の安定、残業規制・年休取得ができる人員確保・増員が不可欠である。

日本政府は、この労働時間の原則の8時間労働制はもとより労働時間に関するILO条約を一つも批准していない。

心身の健康を守り、人間らしく働き生きるためにも、いま日本で8時間労働時間制の確立による長時間な過重労働をなくすことが大原則であり、そのためにもILO1号条約をはじめ14の労働時間条約の批准を政府の基本方針として批准し、国内労働法を改正させていくことが必要である。

過労死、心身の健康障害を防止するためには、その主要な要因である長時間労働を規制することで、それは、労働者の心身の健康を守り、人間として自由な時間を確保し、社会活動・地域社会活動を保障し、家庭と社会に責任を持つ「男女平等の就労」と「均等待遇」ジェンダー平等の実現、労働時間短縮で失業者を減らし雇用拡大につなぐことである。

8時間労働制の実現は、働いて生活できる賃金、安定した雇用をすべての労働者に実現できる日本社会のあり方、働き方へ変えていくことにつながる。

日本で過労死をなくし健康で働くルール確立のために～国際労働基準をふまえて

日本で過労死をなくし健康で働くルール確立のために労働時間法制で何が課題なのか。

長時間労働そのものを規制・解消させることが緊急な課題である。そのためにはまず不払い残業の解消が急務である。日本は9割の事業所に労働組合がなく、労働組合の多くが企業別

組合で労組の社会的影響力に限界があり、全ての労働者に向けた対策としては、法的な規制で資本の競争条件を規制することが必要である。その基準はILO（国際労働機関）条約・勧告やEU指令の労働基準、制度を参考にする必要がある。

当面は、労基法改訂で、残業・超勤の上限規制規制（罰則付き）が月45時間、年間360時間となった。これを厳格に守らせることが重要である。適用除外や猶予は早期に撤廃させることが必要である。

労基法は、第32条で1週40時間、1日8時間の原則を定めている。しかし36条で労使協定（36協定）の締結を条件に時間外労働や休日労働を認めている。上限規制を超える特別協定は厳格な規制内容と健康確保措置が必要であり、特別協定は労使協定（労働組合、労働者代表制度）が必要なので、労働者・労働組合の力で厳格に規制する。時間外労働は、1日（2時間）、1週間（15時間）も加え、厳格な法的拘束力をもつ上限限度時間とし、そして、例外、除外をなくし、特別条項の廃止をめざす。

労働時間管理・労働時間把握が義務化された。正確に労働時間把握と管理がされなくてはならない。支払われた賃金の賃金台帳と労働時間管理時間が適合しているのか（不払い労働がないのか）、労働時間記録保存がされているのか、労働時間管理ガイドラインに沿って徹底されなければならない法規制となった。

それに努力義務化された勤務間インターバルを義務化をめざし、11時間以上を法制化することが重要である。このことは、1日の最長労働時間が上限13時間（1日24時間－11時間）で規制できる。また、1日の仕事終了から次の仕事開始までの休息时间（インターバル制度・勤務間隔）（最低11時間・夜勤は12時間以上）は、連続した労働時間（連続勤務労働）を規制することになる。

労基法37条の時間外労働や休日労働に対する賃金の割増率（時間外労働25%、休日労働35%）は、時間外労働を規制するには全く不十分である。国際基準では時間外労働50%、休日労働100%である。時間外労働や休日労働に対する割増率を大幅に（時間外50%、休日100%へ）引き上げることである。

年次有給休暇は労基法改訂で5日間は義務化されたが、年休日数、付与・取得方法は国際基準から大きく立ち遅れている。日本では年休は、現在平均18日付与されているが、取得は50%に満たない。年休を完全取得するために、年休の計画的な取得を事業主に義務づけ、その内2労働週（10労働日）の連続休暇（ILO条約基準）をめざす。有給休暇はILO条約では最低3労働週で2週間以上の連続休暇である。

日本では深夜労働、交代制勤務の規制が重要である。人間は、生体（概日）リズム（昼間働き、夜眠る）の存在である。心身の健康障害の要因となる有害業務・過重労働である夜勤・深夜労働をきびしく法的規制することが、規制がない日本では絶対に必要である。

多くの過労死事例でも夜勤交代の長時間労働が過労死を引き起こす要因となっている。このため深夜労働を含む交代制勤務は社会的な必要なものに限り、労働基準監督署の許可制をめざす。また、公益上、生産技術上夜勤労働がやむを得ない場合は、労働者の健康と生

活を保護するために、労働時間や休憩・休息时间、仮眠時間、休日・休暇、交代制シフトをILOやEUの国際的な夜勤労働基準をふまえて法制度上規定すること（ILO夜業条約・EU指令：11時間以上、看護条約：12時間以上）が、1日8時間労働制の確立と合わせて、日本では労働者の「心身の健康を守る」ために絶対に必要である。

過重労働にならないための健康確保措置は、安全衛生管理であり安全衛生委員会の審議事項である。パワハラをはじめハラスメント規制のためにILO「仕事の世界における暴力・ハラスメント禁止条約勧告」にもとづくハラスメントのない職場と社会をめざすことが重要である。「ハラスメント防止法」は活用できるものもあるが、限界と問題も含んでおり、政府・労組も賛成（経団連棄権）ILO条約・勧告の国際基準レベルの内容にしてゆく必要がある。

日本ではILO187号条約（労働安全衛生の促進的枠組み条約）は批准し、これを活用した労働安全衛生の活動は前進しているが、国際労働安全衛生基準の第155条約は批准していない。この条約は、健康とは「安全確保や就業に関連した疾病にならないこと」だけでなく、「安全と衛生を確保するために、身体的、精神的な健康に影響を及ぼす就業上の要素をなくし、予防すること」の重要性、そのために「十分かつ適切な監督制度と法令違反に対する必要な制裁」を求めている。この条約を批准して法整備をはかり、すべての労働者の安全と健康が確保される権利保障を法制度上も確実なものとする必要がある。そのためにも、労働者保護の労働者基準行政を支える労働基準監督官、厚生労働技官、厚生労働事務官を増員することである。

健康で人間らしく働ける企業・事業所

これまで日本で健康で人間らしく働ける企業を調査し、報告された企業・事業所の共通する内容を紹介する。それらは、まず憲法に基づく労働者保護法（労基法・労安法）など労働法制が順守されていることである。労働条件・働くルールでは、賃金（生活給に基づく年功賃金）、労働時間8時間労働が原則で残業は36協定で規制、雇用は正規雇用（年功賃金・一時金・退職金、労働保険、社会保険）が基本で、非正規雇用でも均等待遇が原則、労働安全衛生も法基準の安全衛生体制と活動が定着していることである。

さらに、決定的なことは労使関係が対等で安定していることである。労働組合が労働基本権に基づく労使交渉、労働組合がなくても労働者代表制度が実効性をもって機能、労働者・労働組合参加の安全衛生委員会が機能、小規模事業所でも安全衛生推進者と労働者の意見反映がある。そして、経営者の企業の社会的責任自覚と法令順守、「従業員を大事にする」「従業員が企業の宝」が事業活動に定着している。

（ささき しょうぞう 働くもののいのちと健康を守る全国センター、＜公財＞社会医学研究センター、労働運動総合研究所）

タイトル

電通事件・働き方改革により、職場は変わったか？

はじめに

富士山のふもとで育った2人の才女の運命

1 電通高橋さんの死の3つの原因・背景

- ① 従来日本型資本主義の無法・人権蹂躪・長時間労働の職場
- ② 21世紀デジタル産業革命による過重労働の深化
- ③ 21世紀女性労働の2重の過酷さ（フェミニズム視点）

2 「働き方改革」を推し進めた3つの要因

① 労働者・市民側

30年余の過労死運動、4年余の過労死防止法制定運動

により遺族・労働者・市民の声が国会に届き、2014年防止法制定を実現。

2015年電通高橋さん事件公表による世論喚起。

NO MORE KAROSHI の理念の広がり与时短を求める世論の高揚。

② 財界側

労働の規制緩和をこの機を活用して推し進めようとし、裁量労働の拡大、高プロ制の導入を求める。

③ 政府側

① の声の大きさに着眼し、内閣支持率アップにつながると判断。

② の要請にもこたえる好機と見た。

3 「働き方改革」によって、職場は変わったか？

① 高プロ制導入は、いまだ、わずか数百名にとどまるなど、新制度の利用は広がらず、その限りでは、財界の意向にそった改革が実現したとは言えない。

② では、過重労働は軽減の方向に進んできているか？

確かに、100時間以上の時間外労働36協定の違法化により、一定の職場で労働時間の短縮がはかられた。

しかしながら、

第1に、例外業種<建設・運輸・医師など>における長時間労働の固定化。

第2に、労基法41条2項を著しく拡大解釈して、名ばかり管理職の無制限長時間労働。

第3に、固定残業制を違法に使い、長時間労働を続ける。

第4に、社屋外労働、特に自宅内労働、移動時間を労働時間と認定せず、労働時間を過少認定し、長時間労働を隠す。

③ コロナ下での労働の大変さ

著しい繁忙職場 医療・介護・小売りスーパー・配送など
人員整理による残存社員とくに管理職中心に長時間労働
テレワークによる不規則勤務・深夜勤務
コロナ対応によるストレス・パワハラ

4 過労死・過労自殺・過労疾病は減ったか？

① 労災申請数の推移

脳・心臓疾患の申請の増加。

2015年度 795件

2019年度 936件

精神疾患の申請の増加。

2015年度 1515件

2019年度 2060件

② 労災認定率の低下

労基署が労働時間数を過少に評価して、業務外決定の傾向。

ハラスメントの負荷の過少評価により、業務外決定の傾向。

この結果、労災認定率は、

脳・心臓疾患

2015年度 37.4%

2019年度 31.6%

精神疾患

2015年度 36.1%

2019年度 32.1%

③ 未決済事案の増加（脳・心臓疾患、精神疾患の合計）

2010年度申請件数 1983件

処理件数 1757件

差 226件

2015年度申請件数 2310件

処理件数 1977件

差 333件

2019年度申請件数	2996件
処理件数	2270件
差	726件

申請事案の増加にもかかわらず、労基署労災担当員が削減され、申請しても結論が出るまでの期間が長くなり、被災者・遺族救済にとっても職場改善にとっても、深刻な状況となっている。

④ 警察・内閣府統計の自殺数

全体の数が減少しているが、勤務問題が原因・動機は、約2000人で変わらず。全体の数は本当に減少しているか？

5 過重労働軽減の主要課題

① 労働時間の過少認定を許さず、適正な認定と規制を実現する。

- ・テレワーク推進による自宅での長時間労働をなくし、適切な労働時間管理体制をつくる。そのために必要な法令の改正。
- ・例外業種<建設・運輸・医師など>の例外撤廃と適切な時間規制
- ・コロナ下の医療・介護・小売りスーパー・配送などの過重労働の軽減。

② 労災認定基準を改正して、被災者・遺族の救済と予防をはかる。

当面、運用面での改善を早急にはかる。
労災担当人員の増員を実現し、迅速丁寧な手続きを行う。

6 ハラスメント対策

① コロナ下の職場ストレス拡大に対応し、ゆとりをもった職場と社会をいかに構築するかが問われている。

② ILO暴力・ハラスメント条約批准と国内法の改正。

以上

<講演要旨>

過労死防止法制定・施行から丸6年、増え続けている若者の自殺予防 一原因分析と展望一

「若者たちの自殺予防について」
粥川裕平 (かゆかわクリニック)

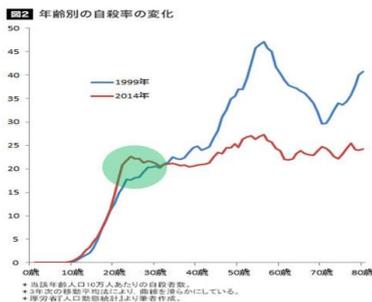
——もくじ——

- I 自殺の現状、特に若者たちの自殺の現状
- II 自殺の社会的・経済的・心理的背景
- III 若者たちの自殺予防のために

はじめに

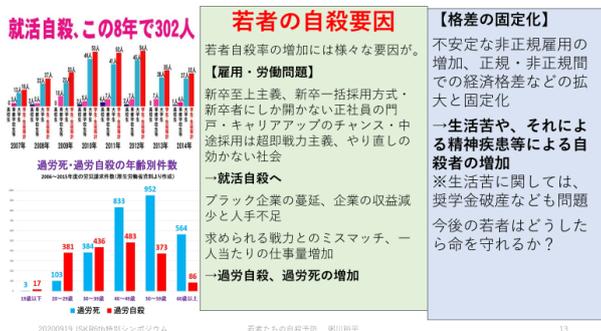
日本ではようやく自殺者が減少し始めたのに、なぜ若者の自殺が増えているのか。その背景を社会・経済・心理の3つの側面を探り、今後の課題を提起する。

I 自殺の現状、特に若者たちの自殺の現状



出展：絶望の国 日本は世界一「若者自殺者」を量産している※緑色部に注意：1999年に比べ2014年の20～30歳代の自殺率が増加している。

1999年に比べ2014年の20～30歳代の自殺率が増加している。欧米諸国は減少傾向にあるのに対し日本の若者たちの自殺率はこの20年間で第一位になるほど増加している。



自殺者数 2018年 厚労省統計		総数		男	女
		20,840	14,290	6,550	
専門・技術職		管理職職責			
教員	93	360	2	8	27
保健師	2	2	2	2	2
事務	193	103	318	0.49%	1.53%
小計	74	205	99	287	
失業者	19	155	26	4	31

「失われた28年」の矛盾が若者たちの生き方に凝縮されているといえないだろうか。若者の自殺率の増加には様々な要因が考えられる。まず、雇用・労働問題では、新卒至上主義、新卒一括採用方式・新卒者にしか開かない正社員の門戸・キャリアアップのチャンス・中途採用は超即戦力主義、やり直しの効かない社会などの要因が就活自殺へつながる危険性がある。加えてブラック企業の蔓延、企業の収益減少と人手不足、求められる戦力とのミスマッチ、一人当たりの仕事量の増加、そしてモラルハラスメントが過労自殺、過労死を招く職場環境要因となる。事実、厚労省統計による2018年の自殺者数の中で、増える若者の自殺に関して以下の報告がなされている。

○労災認定事案の分析(平成22年1月から平成27年3月までに認定された脳・心臓疾患、精神障害事案を分析)

- 精神障害事案について、20代から30代の若い世代が多い(30件中、20代11件、30代8件、40代7件、50代4件)。特に自殺事案では全て20代(4件全て20代(広告業2件、放送業2件))。

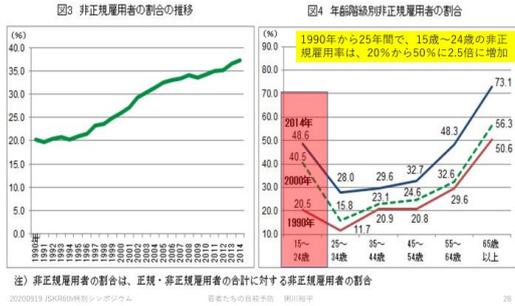
- 業種別では、広告業、放送業が多く(精神障害30件中、広告業17件、放送業8件)、職種別では、営業、メディア制作、デザイナーが多い(精神障害30件中、営業6件、メディア制作5件、デザイナー4件)。

- その発症に関与したと考えられるストレス要因は、長時間労働に関連するものが多く(精神障害30件中、極度の長時間労働7件、恒常的な長時間労働18件)、その他、仕事の量・質の変化や上司とのトラブルに関するものも多い(精神障害30件中、仕事内容の変化11件、2週間以上の連続勤務5件、上司とのトラブル5件)。※ 広告業、出版業、新聞業、放送業を対象。

II 自殺の社会的・経済的・心理的背景

図に示されるように1990年から25年の間に、非正規雇用の労働者が2倍以上増加し2千万人を超えている。15歳から24歳の若者では、2.5倍に増加し、若者の半数が非正規雇用という不十分な雇用状況に置かれて

いる。



かつての日本は学業を終えた若者たちを極めてスムーズに就業させるシステムを持った社会だった。しかし、バブル崩壊後は社会の外縁に留まる若者はあとをたたず、2015年、フリーター500万人、ニート100万人を突破した。“右肩下がり”の日本の若者たちの未来は明るくない。輝いている眼差しが若者から消えた。働いているのに貧困層に属するワーキングプアが、2007年時点で推計641万人に上ることが、厚労省研究班の調査で分かった。現役世代（20～64歳）の男性労働者の9.85%、女性労働者の13.39%が該当、深刻な雇用環境が裏付けられた。いずれも04年時点の推計値より悪化しており貧困層は確実に増加。こうした雇用環境の悪化を、さらに加速したのが「派遣法」である。1985年に従来禁止されていた派遣事業に関し専門的な業務のみを対象に許可する「労働者派遣法」が成立した。さらにバブル崩壊と2008年のリーマンショックで、正社員の雇用抑制が強まり、2015年「改正派遣労働者法」が施行された。完全失業率を増加させまいとする経営方策の所産であることは想像に難くないが、その結果、若者の間に差別と分断を生み、未来を一層暗くしている事実を見なくてはならない。一人当たりのGDP世界25位の日本は、バブル崩壊前9位、その後2位に、しかしリーマンショック後18位に、現在25位に転落。確実に日本経済は下降・低迷し、もはや先進国ではない。それは、退職後の年金制度についても現れており、マーサーは、「世界34か国の年金制度で評価最高はオランダ、北欧・豪州が上位に、日本は29位」と指摘し、「日本の制度の改善につなげるためには、家計貯蓄額の増加、年金給付額の引き上げに伴い所得代替率の改善、退職給付の年金形式での受給を促す制約の導入などの検討が必要と」指摘している。青少年から高齢者まで幸せな日本人は果たしてどれくらいいるのだろうか。

国連は2018年3月14日、2018年版の「世界幸福度20200919[ここに入力]

ランキング」を発表したが、日本は54位で、最貧国ウルグアイ29位に遥かに及ばない。老後の年金も下がり幸福度も低い日本の現実は、生きづらい国になっている。

こうしたこの国の史上最悪の社会経済状況と同時に、忘れてならないのは青年期が統合失調症、うつ病など(いずれも自殺の危険性の高い精神疾患)の好発年代ということである。精神疾患の早期発見・早期治療が自殺予防の上で重要である。実際に就活が上手くいかず、ハラスメントなどによりうつ病を発症し、休学・退学・留年^{5,6)}の他に、自殺をする若者も少なくない。

III 若者たちの自殺予防のために

では、自殺の危険がある若者たちへの支援はどのように行われているのか？まず、第一に自殺の危険徴候を知ることである。具体的には、① これまでに関心のあった事柄に対して興味を失う。② いつもならできる課題が達成できない。③ 夜眠れない。④ 不安やイライラが増し、落ち着かない。⑤身だしなみを気にしなくなる。といった兆候が自殺の危険サインである。自殺のサインをもう少し詳しく述べると、1) 仕事を続ける自信がない 2) 遠くへ行きたい 3) 突然の辞表の提出 4) 自殺の手段を考えるなどである。そして、自殺したいと打ち明けられた職場の上司や家族は、

- ① 生と死の間で揺れ動いていることを理解し、話をそらさず、時間をかけて聴く
- ② 安易な激励や批判をせず、十分訴えを聞いて「貴方はこの世でかけがえのない唯一無二の存在」だから「決して自殺してはいけない」と断言する
- ③ すみやかに保健師、産業医、精神科医につなぐ
面談に際して「うつ病は『怠け』や『甘え』ではなく、休養を要する病である」と明言する。

<若者たちの自殺予防のために>

若者たちの自殺予防のために

若者が生きやすくなる家庭・地域社会・職場・文化の創造
+若者に未来を与える社会インフラの整備(セーフティネット)

- 高学歴は未来を保障しない→ 知が経済的安定につながらない (医師、教師、弁護士は自殺もある！)
- 一次産業(農林漁業)、モノ作り、職人など他人では出来ないマイスターを目指す。
- 「のるかそるか」「勝ち組、負け組」といった二分法を捨てる。

- 高校・大学の授業料免除(国費・公費負担、私学助成)
- 就職できない場合は失業保険を給付
- 就労移行支援事業、A型、B型事業所などを有効に活用する。
- ブラックバイト、ブラック企業、パワハラがあったら、過労死防止対策推進センター、過労死110番、労基署に連絡をする。

若者が希望の持てる社会を再構築することが最大の課題ではないか。家庭では一家団欒を取り戻し、学歴偏重の価値観を保護者が捨て、個を尊重する人間観を持つこと。教育現場では「差別選別教育」を改め、ダイバーシティを尊重し、一個の人間存在それ自体に価値があるという思想に基づく全人格的発達を目指す教育を取り戻すこと。職場では派遣労働法を全廃し、残業禁止法、ハラスメント防止法、雇用促進法等に基づいて、障がいの有無に関わらず、完全参加と平等を実現出来る文化を形成することである。

若者たちの自殺予防のインフラ構築

家庭	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション ・非同調性の育成
教育	<ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティ尊重 ・学歴偏重社会の根底的改革
職場	<ul style="list-style-type: none"> ・製造業派遣法全廃 ・ハラスメント・残業ゼロ

いうまでもなく、国の将来は人材育成＝若者の希望にかかっているが、人口減社会に突入したこの国では上記のことが喫緊の課題と云えるだろう。過労死防止学会としては、とりわけ働く若者の自殺予防に焦点を当ててはいけない。既に第三回過労死防止学会で、川人は、電通事件の教訓から次のような防止策を提言している。

- ① 入社1年目から「即戦力」として「ノルマ」を設定する等の厳しい労務管理を改めゆとりある研修期間を設定。
- ② 新人の労働時間管理、健康管理体制に特段の配慮。
- ③ 新人に対するハラスメント対策を徹底し年次による支配関係を改めるなど古き悪しき慣行をなくす。
- ④ 退職・転職を困難にしている条件を改革。学校（教官）推薦による就職は精神的呪縛となり、退職・転職を困難にする一因 となっており何らかの改善策を。
- ⑤ 学校教育における過労死啓蒙活動、法教育活動を質量とも拡大

電通事件は働く若者の自殺の象徴的判例で、この国の勤労青年の過労自殺の氷山の一角である。

福沢諭吉は「天は人の上に人を造らず人の下に人を造らずとは、人間はすべて平等であって、身分の上下、貴賤、家柄、職業などで差別されるべきではない」（学問のすすめ）と述べた。モーリス・パンゲは「自死の日本史」（1986年）で、「日本の自殺死亡率は60年代、先進工業国の中でも非常に低い数字を維持していた。・・・根底から再構築すべきは生に結びついた価値」と結んでいる。セバスチャン・ルシュバリエは「日本資本主義の大転換」（2015年）で、「福祉改革によって日本の若者に希望を与えることが出来る。・・・日本資本主義の将来は（成長モデル、脱産業化、グローバルゼーション、福祉レジーム）の4つへの対応にかかっている。これらのことは、新しい社会的和解を建設し、経済を再調整するための条件である」と論じた。モーリス・パンゲやル・シュバリエらの仏蘭西の碩学の指摘を待つまでもなく、半世紀前の若者には希望があった。21世紀の若者は最悪の危機的状況に置かれているといっても過言ではない。「1970年を境にこの国から青春も終焉した」という穿った見方もある（三浦雅士「青春の終焉」2001年）。かつての血気盛んな若者達はいまや高齢者になってしまったが、老骨に鞭打って生ある限り若者に希望を語り続ける必要がある。

マーチン・ルーサーキング牧師は「今日も明日もいろいろな困難や挫折に直面しているが、それでもなお私には夢がある」と語った。過労死防止学会について一部では、「単に過労自殺や過労死を減らす」といった誤解があるようだ。過労死や過労自殺のない社会とは、とりもなおさず若者たちが希望を持って生きられるまともな社会を目指しているのである。強欲資本主義の矛盾を鋭く指摘し続け、本学会を立ち上げ、過労死防止を実現する前に旅立たれた森岡孝二氏の崇高な精神性と行動力に学ばなくてははいけない。

夢を語れますか？

I Have a Dream. Dr. Martin Luther King Jr.

友よ、私は今日皆さんに申し上げたい。今日も明日もいろいろな困難や挫折に直面しているが、それでもなお 私には夢がある。いつの日かこの国が立ち上がり、わが国の信条の次の言葉の真の意味を貫くようになるだろう。『私たちはこれらの真理を自明のことと考える。すなわち、全ての人間は平等に造られている』



キング牧師

まとめ

若者（特に大学生）のメンタルヘルス支援、遺族・弁護士から依頼された過労自殺、ハラスメント自殺の裁判意見書、統合失調症、うつ病、双極性障害、思春期やせ症などによる自殺の自験例などを踏まえ本報告をまとめた。要約すると、

i) 自殺の現状、特に若者たちの自殺の現状については、年間3万人を超える大量自殺者は2万人程度に減少しているものの、若者の自殺だけが増加傾向にあり、すでに大学生の自殺だけで世界標準（人口10万人対13人）を超えている。

ii) 若者たちに自殺の社会的・経済的・心理的背景には、雇用環境の悪化が第一に考えられる。長時間過重労働とそれに伴う睡眠不足⁴⁾そしてハラスメントはその増悪要因である。過労自殺とハラスメント自殺は予防可能な自殺である。

iii) 若者たちの自殺予防のために必要なことは、若者たちが未来に希望を描けるような社会を再生すること、自殺の危険性のある精神的危機にタイムリーな介入をすること、精神疾患の早期発見・早期治療を今以上に進めることなどである。いくつかの提言^{1, 4,5,6,7)}は、残念ながら奏功していない。

iv) 過労死防止法、ハラスメント防止法の対極にある製造業派遣法（現代の奴隷制度）は、若者たちを分断支配し孤立と不安を増悪させている稀代の悪法であり、速やかに撤廃すべきである。

v) 若者たちの自殺予防は、精神発達を支援する人々、ひきこもりなどに取り組む人々などとも協力して、もっと大きな枠組みでの取り組みが不可欠である。

本報告の大半は既に指摘されている^{8, 9,10)}。若者たちの自殺予防を実りあるものにするには、この国の現状を憂い危惧する心ある人々の更なる連帯と実践が肝心である。

<謝辞>

シンポジストに指名され本報告をする機会を与えられた黒田兼一氏をはじめ惜しめない助言をされた影山任佐氏、天笠崇氏、酒井三枝子氏、中谷琢氏、橘高昭子氏らの諸兄・姉に深謝致します。

<文献>

- 1) 粥川裕平(監訳)熊野正雄(訳)(2003): 子どもたちの自殺予防 教師および他の学校関係 職員のための方策. 22pp. [WHO: *Preventing Suicide. A resource for Teachers and Other School Staff. 2000*]
- 2) 粥川裕平: 復学や復職段階でのうつ病のケア 上島国利編: うつ病診療のコツと落とし穴 中山書店 2005、143-145
- 3) 粥川裕平、北島剛司、岡田 保: 抑うつ症状・ストレスに伴う睡眠障害の特徴と問題点をみる 清水徹男編: 睡眠障害治療の新たなストラテジー 先端医学社 2006、121-127
- 4) 粥川裕平: 自殺とうつ病と睡眠 予防時報 228: 8-13, 2007 日本損害保険協会
- 5) 粥川裕平, 安宅勝弘, 佐藤 武ほか: 「健康白書 2005」に見る日本の大学生の精神的不具合と、就職氷河期におけるメンタルヘルス支援の課題 日本社会精神医学会雑誌 2011 20 (4) : 363-371
- 6) 安宅勝弘、影山任佐、粥川裕平ほか: 実証的データに基づくキャンパス・ストレス性障害・過労の防止運動 (SRO 運動) と大学院生休退学・死亡実態全国調査 日本社会精神医学会雑誌 2011 20 (4) : 355-362
- 7) 科学的根拠に基づく自殺予防総合対策推進コンソーシアム準備会・若年者の自殺対策のあり方に関するワーキンググループ: 若年者の自殺対策のあり方に関する報告書 2015
- 8) 川人 博: 過労自殺第二版 岩波新書 2014
- 9) 川人 博: 第3回過労死防止学会特別シンポジウム報告集「若者の過労自死事案の特徴と予防の課題」2017 <http://www.jskr.net/wp-content/uploads/2017/11/c3caab9de512e55813abf466e3720718.pdf>
- 10) 森岡孝二: 雇用身分社会 岩波新書 2015

共通論題：過労死等防止法制定から丸6年、ハラスメント自殺事例とその対策
ハラスメントによる精神障害

代々木病院精神科/ (公財) 社会医学研究センター 天笠 崇
働くもののいのちと健康を守る東京センター、京都大学医学部大学院社会健康医学健康情報学

1. はじめに

1998年以來14年間、わが国の自殺者数は年間3万人を超え続け、2006年、自殺対策基本法が議員立法として制定された。同時に、改正貸金業法が策定され、労働安全衛生法(以下、安衛法)に「長時間労働者」面接が創設された。改正貸金業法の完全施行となった2010年より、年間自殺者数が減少に転じ現在に至っている。一方、1990年代後半以降、「過労自殺」が社会問題化し、過労死等防止対策を企図した「過労死等防止推進法」(以下、推進法)が、2014年、同じく議員立法として制定された。同時に、「ストレスチェック制度」が安衛法に創設された。長時間・過重労働に対する安全衛生管理制度が、法令上整備されたことになる。推進法制定後、今年6月で丸6年が経過した。しかし、「勤務問題を原因の一つとする」自殺者数も、2011年をピークに減少に転じていたが、2016年を底に増勢傾向にある。国際労働機関(ILO)創設100周年の2019年、「暴力及びハラスメント禁止条約(第190号)」(以下、禁止条約)が採択された¹⁾。禁止条約に比べさまざまな弱点が指摘されてはいるが、2019年5月「改正労働施策総合推進法」によって、「大企業」は本年6月から、「中小企業」は2022年4月からパワハラ防止対策が義務化された(以下、パワハラ防止法)²⁾。同時に、男女雇用均等法の改正でセクハラが、育児・介護休業法の改正でマタハラ・ケアハラ対策が強化された²⁾。

本発表では、こうしたハラスメントのうち特にパワハラと精神障害の関係について、演者の臨床経験も交えながら精神医学的な研究の到達について報告する。

2. パワハラ・ハラスメントの定義

「職場におけるパワーハラスメント」は、「職場において行われる、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、これら①から③までの3つの要素を全て満たすもの」であり、「客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない」と定義されている³⁾。パワハラとして、①身体的な攻撃(暴行・傷害)、②精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)、③人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)、④過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害)、⑤過小な要求(業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)、⑥個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)、以上の6類型が示されている³⁾。

パワハラは和製英語であり、似た現象に、モビング(mobbing)、モラル・ハラスメント(moral harassment)、ブリング(bullying)、ハラスメント(harassment)、ホイッスルブローに対する仕返し、いじめ(ijime)などが指摘されている⁴⁾。

<モビング>は集団的な嫌がらせ、もしくは組織と結びついた暴力で、肉体的な暴力ま

[ここに入力]

で含むことがある。〈ブリング〉は〈モビング〉よりも意味が広い。嘲笑や仲間外れのほかに、そこにはモビング以上に性的な嫌がらせや肉体的な暴力が含まれる。〈モラル・ハラスメント〉は、攻撃がより巧妙な形で行われる。したがって、加害者が誰であっても、被害者のほうはそれに気づいたり、証明したりするのが難しい。また、たとえモラル・ハラスメントに近いものであっても、肉体的な暴力や差別(性差別、人種差別)は除外される。

と定義が紹介されている⁴⁾。

演者は、今般、本発表のテーマに関連した先行研究を医学文献検索サイト PubMed⁵⁾でハンドサーチしたところ、'harassment'のシソーラスである'bullying'と精神障害(mental health)の関係についてのものが最も充実していた。本発表で「ハラスメント」と言う際、定義の上で上記パワハラとほぼ重なり、ハンドサーチの経験から先行研究の'bullying'のこととしてご理解いただきたい。

3. ハラスメントの心身に与える影響——ハラスメント事例の紹介

現職場に赴任して、現在12年目になる。最近になるほど、ハラスメント絡みの事例が増えてきている印象を受ける。本発表に当たって数えてみたら、過去2年間に80人の新患を受け、その内17例(2割)がそうであった。ハラスメントと精神障害の関係を知る典型例と思われる事例を紹介する。

典型例：セクハラからパワハラを受け、うつ病及び心身症を発症し労災認定された女性
中途就職後、会社の男性上司から卑猥なメールを執拗に受けるようになる。家族に相談し対処を試みたが収まらず、社長に対処を願い出るも聞き入れられなかった。体重激減、気力も限界となって医師を受診したところ「うつ及び心身症」と診断された。女性が社長に上司のセクハラを相談したことを、同僚男性社員が上司に告げ口すると、それを機に上司は出勤しなくなった。すると今度は、同僚男性に話したことを、社長からしつこく責められるようになり、「自分は潔白だ。これからはお前たちで好きにやれ」と言われた同僚男性社員達に応接室に呼び出され、種々叱責を受けた。社長に対処を求めても聞き入れられず、部署異動も認められず、精神も体力も限界に達し、労働局や主治医に相談して休職。後に労災認定されている。うつ病がよくなり、在宅でのリハビリを開始したところ、路上で後ろから上司に腕をつかまれ「よくぞ言ってくれたな」と言われた直後から、当時の情景がフラッシュバックし、うつ病も再発してしまった。

一般的に見られる症状として「ストレスによる機能障害：いろいろ、頭痛、不眠、食欲不振など」と「抑うつ状態」「自殺未遂」「心身症：胃潰瘍、大腸炎、高血圧など」と、心的外傷(トラウマ)に関係する症状として「PTSD(心的外傷後ストレス障害)」が指摘されているが⁴⁾、この女性は「自殺未遂」を除き合致している。

4. 職場におけるハラスメントの実態や動向

- 1) 民事上の個別労働紛争相談に占めるハラスメント⁶⁾：相談件数は過去15年以上一貫して増え、2018年は82797件で、全体に対して25.6%。2012年以後、件数・割合ともに第1位が続いている。
- 2) 平成28年実態調査⁷⁾：2016年7月に従業員1万人に対するインターネット調査によ

[ここに入力]

ると、「過去3年間にパワーハラスメントを受けたと感じたことがある者」(32.5%、2012年調査25.3%)、「パワーハラスメントを見たり、相談を受けたことがある」(30.1%、同28.2%)、「パワーハラスメントを受けたり、パワーハラスメントをしたと指摘されたことがある」(11.7%、同7.3%)と、いずれも2012年調査を上回っている。受けたパワーハラスメントのタイプでは、「精神的な攻撃」(54.9%)が最多で男女とも同様だった。心身への影響(複数回答可)では、「怒りや不満、不安などを感じた」(75.6%)が最も高く、「仕事に対する意欲が減退した」(68.0%)、「職場でのコミュニケーションが減った」(35.0%)、「眠れなくなった」(23.3%)、「通院したり服薬をした」(12.3%)、「休むことが増えた」(8.9%)、「入院した」(1.0%)で、「特に影響はなかった」は5.0%だけだった。従業員の3割以上が過去3年間にハラスメントを受けたと感じ、1割強が何らかの精神障害を来したことが示唆される結果だった。しかも「何度も繰り返し経験した」者は2割が「通院したり服薬」をしていた。

- 3) 労災補償状況⁸⁾: 精神障害等に係る労災支給件数の推移では、精神障害は2009年の234件以降、右肩上がり、近年増加傾向は鈍ってきているが2019年は509件だった。うち、自殺は66件から88件で近年、横ばいである。出来事別支給件数が公表されている2008年以降、「いじめ・嫌がらせ」による精神障害は16件から78件(2019年)、「セクハラ」は4件から42件といずれも大きく増えている。一方、自殺で見ると、「いじめ・嫌がらせ」では2012年(10件)、2017年(12件)という年もあるが、たいていは1桁で横ばいと言える。「セクハラ」は、2011年の1件以外0件である。

5. ハラスメントと精神障害の因果関係

PubMedで、'bullying AND mental health'で検索してみると、指数関数的に研究数が増加し、2019年255文献、2020年8月19日時点ですでに180文献に上っている。

- 1) 我々の研究⁹⁾: 1160人の販売職員を対象として、ハラスメントを含むさまざまな労働ストレス要因とうつ状態の関係について、構造方程式モデリングで解析した。その結果、成果主義的賃金制度が長時間労働を産み、長時間労働がハラスメントを産むことが示唆された。ハラスメントは、仕事の裁量・職場のサポート・対人ストレスを悪化させ、うつ状態に正の影響を与える(悪化させる)ことが示唆された(標準化総合効果0.066)。
- 2) メタ解析研究から: ハラスメントと睡眠障害についての15の横断研究より、オッズ比(OR)=2.31(95%CI: 1.93-2.75)、6つのコホート研究より、OR=1.62(1.00-2.63)と推計されている¹⁰⁾。抑うつ状態については3文献より、OR=2.82(2.21-3.59)¹⁰⁾、精神障害については14文献からOR=1.68(1.35-2.09)¹¹⁾、心身症は5文献からOR=1.77(1.41-2.22)¹¹⁾という結果だった。なお、精神障害のハラスメントに対するOR=1.74(1.44-2.12)(4文献)であった。ハラスメントは、睡眠障害、抑うつ状態、精神障害、心身症といった結果を招くだけでなく、精神障害はハラスメントの原因となることが示唆されている。
- 3) ハラスメントとうつ病: 1回のハラスメントのうつ病に対するOR=2.27(1.50-3.42)、2回のハラスメントではOR=4.81(2.46-9.40)だけでなく、心臓血管疾患に対するOR=2.31(1.15-4.63)で、ハラスメントは過労自殺だけでなく過労死の原因に

[ここに入力]

もなり得ることが示唆されている。

6. おわりに

ハラスメントは、睡眠障害やうつ病を初めとした精神障害、ならびに抑うつ状態や心身症に陥らせ、多かれ少なかれトラウマを産む。通常のそうした健康結果に対する治療に加え、トラウマ治療を加える必要に迫られる。法令上、ハラスメント防止法が施行され、またセクハラ・マタハラ・ケアハラの防止対策が強化された。法令が整備されただけでは絵に描いた餅に過ぎない。法令を職場で遵守させる取り組みが、今まさに求められている。

文献

1. ILO 駐日事務所. 2019年の暴力及びハラスメント条約(第190号).
Log in at 19th, August, 2020: https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_723156/lang--ja/index.htm
2. 厚生労働省東京労働局. パワーハラスメント対策等.
Log in at 19th, August, 2020: <https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/00330.html>
3. 厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室). 職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました!. 令和2年2月作成 Log in at 19th, August, 2020: <https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/00330.html>
4. マリー=フランス・イルゴイエニス 著(高野優 訳). モラル・ハラスメントが人も会社もダメにする. 紀伊国屋書店、2003
5. PubMed: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/>
6. 厚生労働省. 令和元年版過労死等防止対策白書. Log in at 19th, August, 2020: <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/19/dl/19-1-2.pdf>
7. 厚生労働省. 平成28年度厚生労働省委託事業 職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書. Log in at 19th, August, 2020: <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000165752.pdf>
8. 厚生労働省 労働基準局 補償課 職業病認定対策室. 令和元年度「過労死等の労災補償状況」を公表します. 令和2年6月26日 ほか
Log in at 19th, August, 2020: https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11975.html
9. 天笠崇. 働く人と健康 第1回 成果主義とメンタルヘルス. 公衆衛生 2009;73(1):51-55.
10. Morten Birkeland Nielsen, et al. Workplace Bullying and sleep – A systematic review and meta-analysis of the research literature. Sleep Med Rev 2020;51: 1-12
11. Töres Theorell, et al. A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. BMC Public Health 2015;15: 738
12. Morten Birkeland Nielsen, et al. Workplace bullying and subsequent health problems. Tidsskr Nor Laegeforen 2014;134(12-13):1233-8.
13. Kiwimäki M, et al. Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. OEM 2003;60:779-83

[ここに入力]

ハラスメントで愛する人を失った遺族の思い

伊佐間佳子(過労死家族の会)

私の部屋に小さなピンク色の家の形をした止まったままの時計があります。時計が指している時間は、娘の命が消えてしまった時間です。

娘は今から8年前の6月21日早朝、当時住んでいた社宅の10階屋上部分から飛び降りました。遺書も書かず、私たちに何も残さず逝ってしまいました。

亡くなった原因は会社内での「パワハラ」「いじめ」と「仕事上の過度のストレス」でした。

入社3か月を過ぎた頃から始まり、亡くなる直前まで続いた「いじめ」「嫌がらせ」を裁判が終わった今も私は許していません。

娘がこの会社を選んだのは、「卒業生、皆楽しく仕事をしている」と募集要項に書いてあった事が一番の理由でした。入社式後、「お母さん、色々覚える事沢山あるけど、私頑張るからね」「お給料貯めたら美味しいものごちそうするからね」と満面の笑みで話していた娘の顔が思い出されます。娘の死後解った事ですが、この会社では高卒の新入社員が何人も短期間で辞めていたのです。その原因が「パワハラ」「いじめ」と解っているにも関わらず、会社側はその異常な事態を何ら改善策も講じないまま、新たな社員の採用を続けていました。娘と一緒に入社した同級生も「いじめ」が原因で入社後4か月で退職しています。

娘への「いじめ」は同級生が退職したり、他の「いじめ」対象だった社員が別会社へ出向になったりしたことでひどくなっていきました。

この会社は「嫌がらせ」をしている人間には何もせず知らん顔をし、「嫌がらせ」を受けている人に対しては子会社への出向や事務職から作業工場への異動、挙句には退職させるというひどい扱いをしていました。このようなことを娘は目の当たりにしていたので先輩女性から何をされてもじっと我慢していたようですが、そのうち娘に対する「いじめ」はその場での嫌がらせではなく、外から見えない部屋へ呼びだされ叱責や暴言を受けるようになっていきました。対外は年長者の2人の女性だけでしたが、時には仲が良かったと思っていた先輩も加わり4人で娘を囲んでいたこともあったようです。その部屋には別会社から出向していた男性社員がいたのですが、その方に「それはパワハラになるよ」と言われても、先輩女性はやめようとはしませんでした。

亡くなる数か月前に言い渡された部署異動は娘を追い込んでいきました。派遣で来ていた方がこれ以上この会社にいられないと退職することになりその後任として異動させられたのですが、異動の引継ぎ期間も短い中で、何もかも知っている先輩女性から今までやっていた仕事のマニュアル作成を命令されたり、元部署が忙しければ引継ぎ中でも元の仕事もやらされたりと本当に大変そうでした。その上引継ぎが終わりかけた時、突然取引先のシステム変更があり、今まで教えてもらった事の大半が意味のないものになってしまいました。それから数日後に前任者が退職してしまうため娘はとても不安そうでした。前任者は取締役、そして一番の年長者の女性に「この仕事は一人では大変なので、誰か補助をつけてあげて欲しい」といったそうですが、取締役はそれを無視、先輩女性は「手伝うつもりも、教えるつもりも無い」と言い放ったそうです。

娘はそれでも自分が任されたのだからと頑張っていたのですが、やはり時々ミスがあったようです。ミスがあると事務室内で執拗に先輩女性から指摘を受けていた様子を見ていた男性社員も増員をと上司にかけあってくれたそうなのですが、会社は頑として1人でやらせる方針を変えようとはしませんでした。その上、先輩女性は翌日でも済むような仕事でも娘の帰宅時間を見計らったように家に着くなり電話をかけてきて、会社へ戻ってやらせました。

定時に帰ってきているわけではなかったため、遅くなると会社の周りは人気が無いため、数回でしたが私が車で会社へ送って行き、仕事を終わるのを待っていました。

そんな事が続いていたので、何度か「こんな会社辞めた方がいい」と娘に言いましたが、娘は「大変だけど、大丈夫だよ。それに何で私が辞めなきゃいけないの?」と返してくるばかりでした。

亡くなる2日前の6月19日台風4号が名古屋に上陸するとの情報が入り女子事務員に帰宅命令が出ました。翌日は会社が休みだった為、仕事を終わらせたかった娘は「もう少し残りたい」と伝えたそうですが、聞き入れてもらえず帰る事になりました。その時のメールのやり取りで「何もよかない。休み明けめっちゃ早く出ていかなかん。」と珍しく怒っている様子でした。翌日の休みには、自分の為にと郵便局で積み立て型の保険に加入し、その後私も休みを取っていたので、一緒に買い物にしたりカラオケに行ったり、食事をしたりと楽しい時間を過ごしていたのですが、その夜の10時30過ぎかかってくる1本の電話が娘を追い込む事になりました。内容は19日に残した仕事の事だったようでした。部屋で電話を受け、終わって居間に来た娘は黙って私に背を向けて座りました。パソコンを触っていた私が何を言っ

でも返事が無いため、娘の方を見ると肩が小刻みに震えていました。私は娘を抱き寄せ「どうしたの？仕事の事で何か言われたの？」と聞くとただ頷くだけでした。娘に「もう会社辞めなさい。明日お母さんも休みを取るから、行かなくていいよ」と言ったのですが、こんなに辛そうに涙を流していても「お母さん、大丈夫、大丈夫だから」と言いました。

この後、娘は電話で言われた事がとても気になっていたのでしょう、かけてきた先輩へ電話を入れています。しかしこの時の電話が娘に死ぬ事を選ばすきっかけになってしまったと今でも思っています。

娘の死後、裁判をと考えていたのですが、主人の職場の弁護士に相談に行けば「無理」と言われ、ある団体に弁護士を紹介して欲しいと頼めば「紹介なんて出来ない」と言われどうして良いのかわからなくなっていた時、娘の事件が刑事事件にならないのかと愛知県警に電話相談をした際、「法テラス」のフリーダイヤルを教えてくださいました。「名古屋に労働問題に強い弁護士がいますよ」と教えて頂き、今日ご登壇されている水野幹男弁護士に出会う事が出来ました。水野弁護士に出会えた事で、「パワハラ」に重点を置かれている岡村晴美弁護士も紹介して頂き、労災は半年で認定されました。

労災が認定されれば国からは是正勧告が出て会社も先輩女性も自分達の非を認めるだろうと思っていたのですが、労災認定されても会社へ是正勧告など一切無いため、民事裁判をおこしましたが、簡単に認めて頂く事は出来ませんでした。しかし控訴審では、粥川医師にもご協力いただき、良い判決を頂く事が出来ました。あろうことか加害者側が上告をしたためそれから約1年の間、何もする事が出来ずにただ最高裁からの判断を待つだけの日々を過ごしました。最高裁への上告受理申立が最高裁で棄却され2018年11月13日名古屋高裁の勝訴判決が確定しました。

しかし無事裁判が終わっても娘は私の元には戻りません。家族が笑って過ごしていた日々も失くしてしまいました。

ハラスメントをする人は必ずその行為を「指導」と言います。しかし人をうつ病や自殺に追い込む行為は決して「指導」などではありません。ハラスメントをする人の口から出る言葉は形は見えませんが先が鋭く尖ったナイフと一緒にです。その尖ったナイフは人の心をえぐりな

がら刺し続けていき、自由に動くことが出来なくなってもまだ刺し続け、終いには、この苦しみから抜け出そうと死ぬ事を選択させてしまうのです。

しかし、この見えないナイフで刺されている人は周りの人に決して自分の弱いところを見せませず、必ず「頑張る」「大丈夫」というのです。

この「頑張る」「大丈夫」はハラスメントを受けている人の心の叫びだと思えます。この言葉が出たらすでに赤信号だと思って下さい。

私はパワハラは殺人と一緒だと思っています。

今、全国で行われている労働裁判の半数はハラスメントによるものではないでしょうか？

長時間労働による過労死を無くすための活動は今まで活発に行われてきましたが、ハラスメントによる過労自殺の防止活動はどうでしょうか？

コロナのお陰であまり報道されていない「ハラスメント防止法」は本当に職場のいじめ・ハラスメントを無くすためのものなのではないでしょうか？ 中途半端な法律で本当に労働者を守れるのでしょうか？

優しく素直な若者がこれ以上、人の醜い行いで命を失くすことが無くなるよう願うばかりです。

ハラスメントによる自殺事例の裁判闘争

水野幹男（水野幹男法律事務所）

名古屋高裁平成29年11月30日判決（判例時報2374号、78頁）

事案の概要

本件は被災者のA(女性)が高校卒業後の平成21年4月から被控訴人会社(青果物の中卸業)に正社員として入社し、当初は総務部で経理事務を担当し、平成24年3月から営業事務に担当に配置転換となったものの、同年6月21日に自殺した。被控訴人Y1は、経理事務担当の先輩、被控訴人Y2は、営業事務担当の先輩である。被災者には精神科の受診歴はない

所轄の労働基準監督署は経理事務から営業事務に配置転換したことにより時間外労働時間が、月50時間から67時間に大幅に増加したこと、配置転換先の営業事務が慣れないない業務で多忙であったことY1及びY2からいじめをうけていたことを総合的に検討して業務上と認定した。

本件訴訟は、労災認定を受けた後に、会社とY1及びY2を被告として提訴した損害賠償請求訴訟の控訴審の判決である。1審の名古屋地裁はY1とY2の不法行為を認めたものの、会社の安全配慮義務を認めなかった。高裁判決は、平成12年3月24日最高裁判決(電通事件)に沿って使用者は業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことのないよう注意する義務を負っているという考え方にに基づき会社の責任も認めた判決である。

ハラスメント関連法の改正の内容とその課題

一、仕事上のハラスメントの法

- ・均等法（セクシュアルハラスメント）、育児介護休業法（妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント）、そして、労働施策総合推進法（パワーハラスメント）
- ・これらは、民間職場と地方公務員職場（地方公共団体と教育委員会）に適用
- ・国家公務員職場は別→人事院規則 10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）、人事院規則 10-15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）、人事院規則 10-16（パワー・ハラスメントの防止等）。
- ・セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントに関しては、男女雇用機会均等法と育児介護休業法に、以下しくみ。このしくみがパワハラにも導入された。
 - 1-1 事業主の措置義務と（→地方公共団体に適用）
 - 1-2 その義務の不履行に対する行政指導機能と（→地方公共団体に適用なし）
 - 2 紛争解決制度（行政救済）（→地方公共団体に適用なし。ただし↓）
- ・地方公務員向けの行政救済は、各自治体等が作る人事委員会・公平委員会による（地方公務員法に基づく）

二、労働施策総合推進法のパワハラ措置義務の規定

1-1 事業主の措置義務

- ・パワハラに関する事業主の予防・対応義務を定めるのみで禁止せず。義務の名宛人は事業主。
- ・指針では、これまでのセクハラ・いわゆるマタハラと同様に、以下の主に 3 点の柱（10 項目）の義務を定める
 - (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - (2) 相談（苦情）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備（相談窓口など）
 - (3) 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ・相談は、行為をした者が同じ会社の職員でなくても、場所がいつもいる職場でなくても、業務を遂行する場所や業務で使用する車中等も含まれる。
- ・被害者・行為者は男女を問わない。
- ・事業主の雇用管理上の義務を定めたもの＝均等法の規定の対象となる「パワーハラスメント」とは、事業主が対応すべき行為の範囲であって、裁判所で違法と判断されるパワーハラスメント行為の範囲と同じではない。

1-2 義務不履行に対する行政指導

- ・事業主の義務を規定していることから、これを遵守しない場合は、行政により指導されるしくみ（労働施策総合推進法 33 条 1 項）。行政制裁として、企業名公表規定（2 項）。

2 紛争解決制度（行政救済）（30 条の 5～）

- ・民事的な紛争解決制度（＝被害者救済システム）は、主に、①司法による救済（民事救済）と、②行政による救済。裁判所の手続はハードルが高く、②の充実が重要。

三、法改正後なお残された法的課題—施行されて長く経つセクハラの運用から実態と法的規制の乖離を考える

【1-1 措置義務の問題点】

・措置義務のメインは企業の窓口設置・対応だが、例えば、「会社の相談窓口、担当者に相談」はセクハラ被害者のうち3.1%しか利用せず（2015年の労働政策研究・研修機構調査）→相談窓口には中立性、情報の秘匿性、不利益取扱いをしないこと、実効的な解決を導き出せるしくみとなっていること、取るべき対応方法に関する本人への意思確認・説明の徹底などが必須。企業内の相談窓口をどう使えるもののできるのかが課題。

※労働政策研究・研修機構「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査」結果（概要）（2016年3月1日記者発表）

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20160301.pdf>

・指針で、形式的に履行させる措置をただ提示するだけではなく、セクハラを防止したり、セクハラ被害の相談に真に応じられるようなしくみを義務化もしくは提示しなければ、効果がない→措置義務の中身の問題

【1-2 措置義務をどう履行させるかの問題点】

・2007年から全事業主で義務化されているにも関わらず、履行率がいまだに極めて低い。2017年度の厚労省「雇用均等基本調査」でセクハラ対策に取り組んでいない（＝措置に何一つ取り組んでいない）と回答した企業は34.6%（上記JILPT調査でも40.8%）。メインの相談窓口の設置をしている民間企業でも、厚労省調査で39.4%、JILPT調査で36.5%のみ。

・セクハラ措置義務を履行しない企業への令和元年度の是正指導4,671件。多く感じるが、この指導の契機のはほとんどは、セクハラ被害者の労働局への相談が端緒→全企業を全く監督しきれていない。

厚労省「令和元年度雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」参照

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000645828.pdf>

・企業名公表（均等法30条）→セクハラ措置義務違反で運用ゼロ（過去に均等法では、セクハラではなく、妊娠労働者の解雇事案で指導や勧告にも従わなかった事案1件のみで運用）☞指導や勧告に従わない場合のみ適用する形となっており、機能できる場合がほぼない。行政制裁規定としての効果（抑止力）なし。効果を発揮できる形に変える必要（参議院附帯決議十八）。

・措置義務違反に対する行政指導は是正に有効だが（その年度に9割以上の事業主が是正しているとみられる）、違反を発見されない事業主の違反状態はそのまま。行政のマンパワーを考えると、違反の行政による取締りシステムに限界がある。さらに、今年度からは相談者数約10倍のパワハラに同じ措置義務がかかるが、労働局職員はすべての是正指導に従事できるのか（→各職場で労働者サイドから措置義務履行状況を確認・是正させるしくみにする必要（パワハラ指針参照）。

・地方公共団体の措置義務履行もまだまだ⇒2019.4.19衆議院厚労委員会での国会答弁（西村議員質問）

【2 行政救済】

・セクシュアルハラスメントを受けて裁判をできる人はわずか。経済的コストや時間的コストの側面もあるが、公開手続きであるなど心理的にもハードルが高い。また、心身に不調をきたしており、困難の場合が多い→行政の紛争解決手続き（救済）が重要

・相談は7,000件前後（労働者からの相談は約4,000～5,000件くらいと想定）もあるのに、行政の紛争解決制度（紛争解決の援助、調停）を利用している人が少ない（紛争解決の援助97件、調停49件、計146件／令和元年度）（そもそも労働者から行政への相談約4,000～5,000件も少なすぎるという問題もある（JILPT調査では被害者の0.9%が「労働局へ相談」と回答。100人に1人もいない。「がまんした、特に何もしなかった」が63.4%）。

・9カ月間、全労働局でアンケート調査配布、ヒアリング調査を実施（2016～2017年度）（詳しくは内藤2018a）。

事例1「（労働局は）どちらが悪いという判断も、セクハラだから慰謝料を払ってくださいと会社に言うこ

ともできない」

事例3「使用者にはちゃんと謝ってほしかった。謝罪や反省がほしかった」

事例5「自分は何も悪いことをしていないのに、どうして譲歩しなければならないんだろう」

↓

行政の紛争解決制度の利用者の声からは、被害者が望むものが得られていないことが判明。そのため、満足していないことも多かった。また、このような制度であることから、相談後、紛争解決制度への移行率が低いのではないかと考えられる。

・行政救済は、互譲を前提とする、主に金銭解決。セクハラ被害者の願いである、①「行為がセクハラであって、違法な行為である」と認められ、②謝罪（もしくは／そして賠償）され、③もう二度と起こらないようにしてほしいというものと、大きく乖離。被害者にとって受け入れがたい（性被害を受けてなお譲らなければならないのかという思い）。→セクハラは、互譲の調整型紛争解決だけでなく、救済命令を出せる裁断・判定型紛争解決機関も必要ではないか。

・地方公共団体の人事委員会・公平委員会の問題→両委員会におけるセクハラの苦情処理、日本全国で43件のみ（全案件で1389件。平成29年度）。独立性は？相談しやすさは？

【法的禁止がない】

・法律に禁止規定がないと、「セクハラをしてはならない」というルールが共有されない。そうすると、「セクハラは加害者が悪い」という規範もできず、被害者バッシングも起き続けると考える。裁判では不法行為で違法だとされているからいいのでは？という意見も聞くが、現在たくさんのセクハラ裁判が起きるも、セクハラとは何かの枠組みが最高裁で示されたことはなく、セクハラをしてはならないという規範もできていない

（例：麻生大臣発言「セクハラ罪という罪はない」。被害者に責任が転嫁される風潮が依然続いているのではないか？

・事業主（事業主としての地方自治体含む）の措置義務は当然必要だが、司法救済の困難さを考えると、行政救済が適切なものとなるようしくみにしなくてはならない。救済するためには、行政が判断できる、セクハラの実態と禁止規定が必要。すなわち、禁止規定と、被害者が迅速にニーズに沿った救済（裁断型紛争解決）が得られるよう、法的判断ができる救済システム（ハラスメント救済委員会など）を作ることが必要。

・私人に対するハラスメントの禁止規定の段階は様々ある。例えば、①法的効果をもたらさない理念的規定の導入→②損害賠償請求の根拠となり得る私法的効果をもつ規定の導入→③罰則付き（刑罰。罰金含む）の規定の導入。③を導入する場合、刑罰付きであることから適用要件が厳しくなり、現在、民法の不法行為で認められている範囲より狭い行為しかセクハラと認められない可能性がある。企業側にとっても実務上これまで理解されてきたセクハラの実態との混同を招くことも懸念。私見では、まず禁止規定を初めて導入する場合は、③より範囲が広がるであろう②がよいと考えている（もちろん現行の刑事法に該当する行為の場合は適切に刑事事件として起訴することを前提。これに関しては、まず、仕事上のセクハラのうち何件が刑事法で対処されているのか調査させる必要（以前、女性差別撤廃委員会からの同質問に対し、「件数は把握していないが適切に対処」と日本政府は回答））。

→参議院附帯決議「ハラスメントの根絶に向けて損害賠償請求の根拠となり得るハラスメント行為そのものを禁止する規定の法制化の必要性について検討すること。」（衆議院附帯決議も同旨）

【措置義務の保護対象者が「雇用労働者」のみ】

・フリーランス、就職活動中の学生、教育実習生等は適用対象外という問題

・会社・地方公共団体に雇われている「雇用労働者」だけが、保護対象でいいのか？

学生等は報道の通り、そして、フリーランスの就業者もセクハラ等のハラスメントを受けている（内藤忍2017a）⇒雇用・非雇用に関わらず、保護・救済されるしくみが必要（指針も参照）。

【被害者支援制度ゼロ】

・被害者の相談から司法・行政救済（労働基準監督署での労災申請手続き、ハローワークでの雇用保険の手続きや、生活保護の手続きなどを含む）、カウンセリングなど医療的支援までの支援体制を構築すること（ハラスメント被害からの回復支援を含む）。ILO 条約参照。

三、ハラスメントの法規制のあり方

○セクシュアルハラスメントの法整備（禁止規定の導入）←女性差別撤廃委員会、ILO 等からの要請

・仕事領域だけ？仕事を含めた全領域？
・均等法を利用するか？均等法を差別禁止法に作り変えるか？雇用以外も念頭に、新法でセクハラ禁止法？セクハラは性暴力であることから、「性暴力禁止法」に含めるか？

○あらゆるハラスメントの法整備（措置義務と禁止規定の導入）←ILO からの要請

・仕事領域だけ？仕事を含めた全領域？
○「仕事」領域のみの規制だとしても、「雇用労働者」だけでなく、「全ての就業者」を対象にできるかどうか。

○国家公務員と、民間労働者・地方公務員の規制レベルのずれ

【参考資料】

内藤忍ほか（2020c）「緊急座談会・パワハラ防止法が“届かない”人たちを守るために。今やるべき3つのポイント」ハフィントンポスト（2020年8月5日）

https://www.huffingtonpost.jp/entry/story_jp_5f0869ffc5b67a80bc063d14

内藤忍ほか（2020b）「鼎談・ハラスメント新法とその今後」季刊労働法 268号（2020年3月）

内藤忍ほか（2020a）「座談会・ハラスメント対策の“これから”」労働情報 991号（2020年3月）

内藤忍（2019b）「建設業におけるセクシュアルハラスメント」（巻頭随想）建設政策 186号（2019年7月号）

内藤忍（2019a）「ハラスメント被害の行政救済の改善を」（巻頭 VOICE）労働情報 983号（2019年7月号）

内藤忍（2018b）「職場のハラスメントと法規制」法と民主主義 529号（2018年6月号）

内藤忍（2018a）「職場のハラスメントに関する法政策の実効性確保—労働局の利用者調査からみた均等法のセクシュアルハラスメントの行政救済に関する一考察」季刊労働法 260号

内藤忍（2017b）「性的指向・性自認に関するハラスメント規制のあり方」（特集・LGBTが働きやすい職場環境に向けて—セクシュアル・マイノリティの労働問題）Business Labor Trend（労働政策研究・研修機構）2017年2月号

内藤忍（2017a）「委託型就業者のハラスメントからの法的保護」日本労働法学会誌 130号

内藤忍（2016b）「性的マイノリティがハラスメントを受けない職場へ」連合総研レポート DIO314号 13-16頁 <https://www.rengo-soken.or.jp/dio/2016/04/011823.html>

内藤忍（2016a）「日本における女性労働者に対するハラスメントの実態と課題—ジェンダーの視点から」労働法律旬報 1858号

内藤忍（2013）「職場のジェンダー・ハラスメント」<https://www.jil.go.jp/column/bn/colum0220.html>

その他文献は右記リンク先参照。 <https://www.jil.go.jp/profile/naito.html>