

コミュニティデザイン Journal vol. 41

2021年8月15日



研究所
KOBE北・コミュニティデザインLab.

社会福祉法人陽気会

巻頭言—“自己中”な世界だけで生きれたら—

メンタリストの DaiGo 氏により 8 月 7 日に公開された YouTube 動画が、その内容とさらにはその後の対応をめぐって、大炎上しています。「僕は生活保護の人にお金を払うために税金を納めているわけではない。だったら猫を救ってほしい。生活保護の人が生きていても僕は得しない」と述べ、さらに「自分にとって必要のない命は僕にとって軽いんで。だからホームレスの命はどうでもいい。いない方が良くない？ 邪魔だしさ。プラスになんないしさ、臭いしさ。治安悪くなるしさ。もともと人間は自分たちの群れにそぐわない、群れ全体の利益にそぐわない人間を処刑して生きている。犯罪者を殺すのだって同じ…」と意気揚々と論じました。

こうした発言に対して批判が寄せられると、12 日深夜に「赤の他人と自分の家族とどっちかの命しか助けられませんかと言ったら、自分の大事な人とか家族を助けるでしょう。命は個人から見たら優劣がある。…僕には猫の方が人より大事だから、ホームレスとか生活保護の人たちにお金が回るのは、ちょっとどうなのみたいな、僕にとっては別にいなくても関係ない存在だからって言うだけ。…個人の感想を言っているだけなので謝ることはない」。「命の優劣はないと思うが個人から見たら違う。死ねばいいのにとと思う人もいるでしょう？」と問いかけ、「じゃあ聞きますけど、ホームレスとか生活保護の人たちに炊き出しとか定期的にやったりしてるんですか？」。批判している人たちより「はるかに税金を払っているのが僕の方が助けている」などと YouTube でライブ配信し、謝罪するつもりがないと強気な態度を示しました。

しかし、あまりの批判の多さに改心したのか、13 日の夜には一転して「申し訳ございませんでした」。「無知が招いた失態」だとして謝罪し、牧師で NPO 法人「抱樸」理事長として北九州市を中心に活動をしている奥田知志氏を訪ねるなどして勉強し直すといった発言をし、「もし母が見ていたら…」などと涙ながらに陳謝する映像も流しました。

こうした事態をうけて、生活困窮者や生活保護受給者を支援する 4 団体（生活保護問題対策全国会議・一般社団法人つくろい東京ファンド・新型コロナ災害緊急アクション・一般社団法人反貧困ネットワーク）は、14 日に「メンタリスト DaiGo 氏の YouTube におけるヘイト発言を受けた緊急声明」と題した共同声明を発表しました。

この共同声明では、「ホームレスの人や生活保護利用者の命は要らないとする、DaiGo 氏の一連の発言は、人の命に優



劣をつけ、価値のない命は抹殺してもかまわない、という『優生思想』そのものであり、断じて容認できるものではありません。これらの発言は、差別を煽動する明確な意図に基づいて行われたものであり、現に、路上生活者に対する差別に基づいた襲撃事件が後を絶たない中、さらなるヘイトクライムを誘発する危険のある、極めて悪質な発言と言わざるを得ません」として、「貧困や生活困窮に陥ることについては、社会的な要因があり、これを社会全体で支え、生存権を保障するための制度として生活保護制度があるということについて、根本的な理解を欠いた発言である」としています。また、厚生労働省も異例のことですが、13 日に Twitter で「生活保護の申請は国民の権利」と呼びかけています。

さて、まさに「メンタリスト、人の心を読めず!!」といったところですが、こうした特定の人たちを攻撃し、排斥するような言動は、今回のことに限らず、いまアメリカでアジアの人たちに対するヘイトクライムが問題になっているように、常にあります。精神分析的には、自らの不安や不満をだれかに投影することで、解消しようとしているともいえますが、“他者不在”の自分中心の世界にいるからこそその言動だともいえます。だれかに生きる価値があるとかないとか平気で言えるのは、きっと“神”にでもなったかのような錯覚を許してもらえるような独善的な世界にいたからでしょう。ママとの一体化のもとでのボクの万能感、パパの存在により壊されます。フロイトの精神分析ではこうしたエディプス期における「去勢」こそが、人が成長していくための重要な通過点とされます。“自己中”な世界で安住していても、いつかは“他者”の存在により限界がきます。他者と向き合うことを避けることはできないのです。 KCD ラボ代表 松端克文

シリーズ 情勢分析と運営・実践の処方箋

今月のテーマ：「働き方」改革

◆「働き方」改革の概要

2018年6月に同一労働同一賃金の実現、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得義務化、高齢者の就労促進などが掲げられた「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（働き方改革関連法）が成立している。同一労働・同一賃金については、正規雇用と非正規雇用の待遇差が問題であるとされ、大企業は2020年4月から施行されており、中小企業においても2021年4月から施行されている。

また、残業時間については、残業時間の上限が月45時間、年360時間と規制され、違反企業に対しては6か月以下の懲役または30万円以下の罰金などの罰則が課せられている。

働き方改革関連法は、長時間労働に依存してきた戦後日本の雇用慣行を見直し、成果主義の導入を進めることでさらなる仕事を促すことを目的としている。この改正には、労働時間規制の緩和策として高度プロフェッショナル制度の導入や、労働時間規制の強化策としての残業時間の罰則付き上限規制、就業から始業までに一定の休息時間を確保する努力義務を課す勤務時間インターバル制度の促進などが盛り込まれている。

こうした働き方改革の背景としては、人口減少に伴う労働者不足、仕事と育児の両立がむずかしいという労働環境による出生率の低下、諸外国と比べても低い日本の労働生産性の解消といった課題がある。

◆同一労働・同一賃金から「成果主義」へ

働き方改革関連法のポイントは、「働き過ぎ」を防ぎながら「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現することにある。そのための労働時間の規制であり、同一企業内における正社員と非正規社員の間で不合理な待遇の格差の是正を通じた雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保に向けた改革なのである。

企業側としては、この改革に従うことで労働環境がよくなり、福利厚生が整っているという企業イメージを発信することができ、従業員側は長時間労働をすることが減り、雇用形態による待遇格差が是正されることになる。

しかし、仕事の総量の見直しがないまま、残業時間を規制することで、時間内に仕事をこなそうと意識しすぎてかえってミスをしてしまうなど、従業員の負担が大きく、業務内容が雑になってしまったり、効率よく仕事をこなせる従業員にしわ寄せが生じてしまったりするなどの弊害が出る可能性もある。

また、同一労働・同一賃金の原則は、同じ労働内容であれば、正規と非正規で格差が生じないように同一の賃金を支払うべきであるとする原則なので、その原則を適応しつつも、これまで以上に「成果」を評価する側面が強くなるといえる。つまり「同じ労働」であることに着目することで、「同じ賃金」を支払うということが格差是正の主旨だが、「同じ労働」をしていても、その「成果」に「違い」があるのであれば、その成果の違いに着目して、賃金に差をつけることは合理的な判断となる。

バブル景気が崩壊して以降、1990年代を通じて終身雇用や年功序列の賃金体系の見直しが行われてきたが、2019年5月に経団連会長とトヨタ自動車社長が相次いで「日本では終身雇用制度が維持できない段階に来ている」、「雇用体制の変革が必要」といった発言をしたことで、マスコミでも大きく取り上げられた。これは終身雇用が維持できないとするものだが、年功序列の賃金体系と終身雇用は関連しているので、実際に勤続年数により自動的に賃金も上昇していくという年功序列を維持している企業は少なくなってきている。働き方改革は、意図しているかどうかはともかく、こうした流れとも符合しており、正規と非正規との格差を是正するための同一労働・同一賃金の原則を適応することで、今後いわゆる「成果主義」あるいは「業績主義」が重視される傾向が加速してくるといえる。

確かに労働の「成果」を「賃金」に反映させる「成果主義」は、プロ野球などのスポーツなどでは年俸制という形で古くから採用されており、選手の成績により年俸が決まるのでわかりやすい仕組みであるといえる。そこで注意すべきことは、スポーツなどでは成績が数字で示されるため「成果」を評価しやすいが、数値化できない業務の成果を、だれが、どれだけ客観的に評価できるのかという点である。またスポーツでも、数字にはあらわれない「貢献」があるので、そうした数値化できない側面をどのように評価するのかという課題もある。

そして「成果」が出せない場合にどうするのかということも課題である。プロスポーツは、成果が出せないとトレードや契約解除になる。それだけシビアな世界だが、そうではない対応としては、雇用を維持しつつ各種の研修システムやスーパーバイズやメンタルヘルスの仕組みの充実などによって、従業員をサポートする仕組みが必要となる。

◆ワーク・ライフ・バランス

働き方改革にともない今後、こうした課題が顕在化してくるといえるが、制度改革の主旨に立ち返れば、まずは「ワーク・ライフ・バランス」をどのように実現していくのかということに重視する必要がある。「働くこと」と「暮らすこと」のバランスをどのようにとるのかということである。

人生において、仕事は重要な意味をもっている。しかし、仕事が人生のすべてではない。ライフ(life)には、生命・生活・人生という意味がある。自らの人生において、仕事と生活とのバランスをとることは大切な課題である。残業時間を減らしたり、休暇をとったりすることは、人生・生活を豊かにする上では、とても重要である。

福祉の仕事について言えば、それは生活していく上で困難な状況におかれている人やその家族の支援を通じて、そのような個人や家族の豊かな暮らしを実現していく実践である。それは職員の犠牲の上に成り立つものではない。それだけに職員自身も豊かな暮らしをしていかなければならない。そのためにも勤務時間内で仕事を終え、休暇がとれることのみならず、ストレスをため込まない職場環境にしていかなければならない。

KCD ラボ代表 松端克文

(武庫川女子大学文学部心理・社会福祉学科教授)

* 毎号ホットなテーマを取り上げ、ヒントを提供します。

2021年・夏 ～読書案内📖～

『フィンランド人はなぜ午後4時に仕事が終わるのか』堀内登喜子(2020)ポプラ新書

毎年3月20日は「世界幸福デー」とされており、この日に合わせて国連は「世界幸福度調査」にもとにした「世界幸福度ランキング」を発表しています。149か国を対象として調査された2021年版では、フィンランドが4年連続で1位となり、2位デンマーク、3位スイス、4位アイスランド、5位オランダとなっており、日本は前年から4つ順位を上げたものの56位でした。この調査は、キャントリルダ（Cantril ladder）と呼ばれる11件法を用いて主観的な幸福度（「自分にとって最良の人生から最悪の人生の間を0から10で分けたとき、いま、自分はどの段階にいると感じるか」とともに、「一人当たり国内総生産GDP」「社会保障制度などの社会的支援」「健康寿命」「人生の自由度」「他者への寛容さ」「国への信頼度」の6項目を加味して順位づけしてランキングしています。

フィンランドは、新型コロナウイルス感染者数も欧州で最少レベルとのことで「パンデミックの最中、人命と生活を守るのに役立つ、他者との相互の信頼関係に関する複数の指標で非常に高い順位を示した」と指摘しています。新型コロナウイルスが悪影響を及ぼすというよりは、フィンランドではコロナ禍で「他者との連帯感や仲間意識、つながり」が際立ち、幸福度に大きなプラスの影響を与えたとされています。

さて、フィンランド大使館に勤めている堀内登喜子による『フィンランド人はなぜ午後4時に仕事が終わるのか』では、そんなフィンランドの魅力がコンパクトに紹介されています。フィンランドの人口は、北海道とほぼ同じで550万人の小さな国です。しかし、幸福度についていえば「どんな環境で生まれ育っても、どんな地域に住んでいても、教育や福祉サービスの機会が平等にあって、最低限の生活は保障されている。人生の初めから終わりまで一貫して安定していて、そこから生まれる安心感が幸せにつながる」と述べられています。仕事、家庭、趣味、それぞれを楽しむことができ、「たとえお金持ちでなくとも庭付きの家に住み、その庭に花を植え、子どものために砂場を作ったり、トランポリンを置いたりして子どもたちを楽しませられる」…。

日本は経済大国のイメージがありますが、フィンランドのGDPは世界16位、日本は24位で、実はフィンランドのGDPは日本の1.25倍なのです。また、世界経済フォーラムによれば、フィンランドはマクロ経済の安定で1位になっており、治安の良さ、報道の自由、法の中立が保たれていること、公的機関の効率の高さなどの「制度」面においても1位となっています。国際競争力でもフィンランドは15位で、日本は30位です。OECD(2018)による子どもの貧困率の調査では、フィンランドは3.7%でデンマークに次いで2番目に低くなっていますが、日本は15.8%で34位です。とりわけ日本ではひとり親家庭の貧困率が50%を超えています。フィンランドは15%弱となっています。

フィンランドの労働時間は、週36時間。日本は週39時間ですが、フィンランドではフルタイムで働く人が大半なので、実際の労働時間を反映していると言えますが、日本ではパートタイムの労働者の労働時間も含まれており、その割合も高いことから、正規職の労働時間はもっと長いと言えます。また朝は8時から働き始める人が多く、本書のタイトルでもあるのですが、16時（午後4時）を過ぎるころには帰宅しはじめるそうです。早く出勤して、早く仕事を終わらせて、家族や趣味に時間を費やすような生活様式が社会の常識になっているとのこと。在宅勤務をする人が約3割もあり、有給消化率は100%で、どのような仕事であれ、夏季休暇として1か月はしっかり休むようになっており、子どもも6月から8月中旬までの2か月半の夏休みがあり、その間に宿題などはほとんどありません。それでいてフィンランドの子どもの学力は「世界一」といわれるなど国際学力調査では常に上位なのです。保育料はもちろんのこと、大学までの学費が無料というのもフィンランドを含めた北欧の特徴です。岩竹美加子(2019)『フィンランドの教育はなぜ世界一なのか』新潮新書、福田誠治(2007)『格差をなくせば子どもの学力は伸びる—驚きのフィンランド教育』亜紀書房など、その教育の秘密を紹介している書籍も多数あります。

労働に関して言えば、そうした労働時間やワーク・ライフ・バランスだけでなく、「オープンでフラット」な職場環境も大きな特徴です。年齢や性別、肩書にとらわれることなく、職階的な上下関係がなく、業務内容と責任が明確で、いやなことがあったり、改善が必要なことがあれば、社長な上司にでも気兼ねなく話すことができます。年功序列はなく、ソーシャルモビリティ（社会的地位の移動）も柔軟で、出自に関係なく実力や成果が重視されるので、女性の就労率が男性とほとんど差がないだけでなく、女性の管理職や政治家の割合も高く、議員定数200の議席の47%が女性議員で、現在のサンナ・マリン首相は35歳で、19省庁のうち12の省庁の閣僚が女性です。

フィンランド語で「シス(SISU)」というのは「困難に耐える力、努力してもあきらめずにやり遂げる力、不屈の精神、ガッツといった意味合い」のことですが、こうしたシスに根ざした文化は、周囲に流されず、自分の気持ちに従って、最後まであり遂げる自立した気質など、多くの場面で感じるそうです。幸福の国フィンランドは、だれか優れた政治家や経済人がつくりだしたものではなく、国民自身が、つくりあげてきたのだといえます。

今回はフィンランドを紹介しましたが、こうしたことは実はスウェーデンやデンマーク、ノルウェーといった北欧諸国に共通した傾向でもあります。『スウェーデンの小学校社会科を読む』(新評社2016)や『あなた自身の社会—スウェーデンの中学教科書』(新評社1997)などは、どのような教育が平等な社会の実現へと導いていくのかということを考える上で参考になります。競争重視のもとで格差が拡大し、専制的で暴力的な軍事政権が誕生するなか、社会のあり方を探ることには大きな意義があると思います。(K.M.)

ちょっといいですか？大西ですけど…

－ ちょっと変わった「ワーク・ライフ・バランス」のはなし－

◆ワーク・ライフ・バランスの意味

最近よく耳にする「ワーク・ライフ・バランス」という言葉ですが、一般的には、「仕事と私生活を調和させること」と定義されます。一昔前は、「仕事と家庭の両立」という日本語があったかと思うのですが、近年、制度や施策については、英語（カタカナ）で表記するのがはやりようです。福祉の分野も同じような傾向にあります。制度や施策を、英語（特に和製英語）で表記することは、一見格好よく、斬新に見えるのですが、正確な定義（意味）がわかりにくい上、受け手側の解釈にばらつきが生じてしまいます。制度や施策については、正しい日本語を使うべきだと思います（この話題はまたの機会に）。

このワーク・ライフ・バランスについてもその意味は？と問われると、さまざまな答えが返ってくると思います。私生活を充実させるために仕事時間を短縮させること、長時間労働をなくすこと、仕事と私生活の時間比を1対1にすること…など、多くは労働時間数の問題とされがちですが、私は仕事と私生活の「時間数（量）」ではなく、「内容（質）」の問題だと思います。

◆量より質の問題

時間の比率（配分）については、個々人の置かれている状況によって許容範囲が異なってきます。私生活の面では、単身なのか、育児や介護という時間が必要な状況なのか、また、趣味や自己研鑽や地域活動等を充実させたいのかなどにより、必要とする時間数について違いがあります。さらに、家族の価値観や考え方も影響してきます。一方、仕事の面では、一般的には1日8時間、週40時間という基準があります。これは、私たちが守るべき「最低」の時間数です。この時間数を基準にして、個々人の立場、業務の内容、力量等により、仕事に充てる時間が決まってきます。最近では、育児や介護が必要な場合は、この最低基準時間をさらに短縮できるようになっています。ここにも、個々人の価値観や労働観、仕事観が影響します。仕事を仕事として成立させるのに必要な時間数についても、やはり個人差があります。

このような二者を相手に、そのバランスを図っていくには、時間の長短だけにとらわれることなく、仕事と私生活それぞれの質を充実させることが必要なのだと思います。その上で、お互いにより影響を及ぼし合い、好循環＝相乗効果を生み出すことが、ワーク・ライフ・バランスの本当の目的のように感じます。また個々人で仕事や私生活に対する価値観も、その元になる家庭の状況や仕事上の立場も違います。その違いを認め合うことが、職場また社会には求められているのだと思います。（大）



陽気会は「福祉ゾーン」としてのコミュニティの創造を目指します

陽気会は、1958年9月1日に知的障害児施設おかば学園を開所し、62年目を迎えています。

私たちは、これからも私たちの生活の舞台としての“コミュニティ”をより暮らしていきやすくなるよう“デザイン”し、陽気会を拠点とした「福祉ゾーン」の創造を目指して、皆さまと力を合わせて実践していきます。

ラボサポーター(協力会員)募集中です
施設・事業所サポーター 年間 10,000 円
個人サポーター 年間 1,000 円

陽気会の SNS

Facebook Instagram Twitter
フォローよろしくお願いします

編集委員会：松端 克文
朝日 満子・河津 真美
大西 博之・大島 由香利

〒651-1313
神戸市北区有野中町 2-5-19
社会福祉法人陽気会
KOBE 北・コミュニティデザイン Lab.
Tel : 078(981)7271
Fax : 078(981)0825
HP : <http://youkikai.or.jp/>
Email: kcclab@youkikai.or.jp

