

日本リスク・プロフェッショナル学会会報

実践危機管理

第21号

目 次

はしがき	戸出 正夫 (1)
ファミリービジネスのリスクマネジメント	亀井 利明 (2)
平成の蟹工船	中居 芳紀 (11)
失業におけるリスク	疋田 秀裕 (17)
職場のメンタルヘルス対策	赤堀 勝彦 (20)
セクハラ問題発生時の企業のあり方について	竹本 恒雄 (26)
ソーシャル・リスクと痴漢リスク	畑中 治子 (36)
ひとりの民間人が考えるRM理論	稲垣 正男 (41)
外国人の在留管理システムの変更とリスクマネジメント	尾松 克治 (46)
地域の青少年の問題行動に対する予防と更生保護	関本 蘭子 (55)
障害者とノーマライゼーション	稲垣 まり子 (60)
食品リスクと危機管理	宮井 隆 (65)
食の安全・安心とコンプライアンス	松永 光雄 (70)
内部通報と企業のリスクマネジメント	高野 一彦 (76)
事業承継問題とリスクマネジメント	亀井 克之 (81)
死刑制度の是非と犯罪抑止	戸出 正夫 (87)
死刑制度が誘発する凶悪犯罪の存在	城戸 善和 (94)
凶悪犯罪とリスクマネジメント	小栗 吉雄 (97)
「三つせい」(性・生・政)のリスクマネジメント	清澤 康弘 (104)
医療現場でのリスクマネジメント	杉本 百合香 (109)
高齢者のパソコン指導とカウンセリング	古谷 光一 (114)
過払い金の請求について	佐久間 潔 (120)
新刊紹介	編集部 (125)
日本RP学会だより	(128)
日本RP学会開催通知(必見のこと)	

はしがき

平成21年度（21年1月より同12月まで）は、我がリスク・プロフェショナル学会の創立15周年にあたる。すでに、本会報の前号である第20号を創立記念号として、本年1月に発行した。編集にあたっては、亀井利明理事長の並々ならぬご尽力と執筆陣の諸先生のご努力によって、まことに立派な内容の記念号となったことは、われわれの記憶に新しい。本号も創立15周年の節目の年の会報の一つであり、ここに20本の論稿を掲載し、そのいずれもが力作揃いで前号に劣らぬ内容となったのはご同慶の至りである。編集をご指導下さった亀井利明理事長をはじめ、執筆にあたられた先生方に深甚なる敬意を表する次第である。

さて、昨今のホットニュースといえば、全国民が注目する新型のインフルエンザ（H1N1型）の流行であろう。本稿執筆中（5月16日）、午前11時過ぎ、海外渡航に何ら関係ない神戸市内の同じ高校に通う高校生3名が新型インフルエンザに罹患していることが発表された。初めての国内感染である。夕方、神戸市内の別の高校で5人の高校生が感染していることが確認され、さらに別の高校でも感染が疑われる生徒が居ることが判明した。この3校は交流試合で接触があったことが報告されている。そして深夜、茨木市内の高校でも感染者の居ることが発表された。わずか1日にしてこの増加である。

深夜に至って、政府は行動計画を「第2段階（国内発生早期）」に移行すると発表した。対策の重点の変更である。翌日になれば、また感染者は大きく増加（92名）することになろう。この会報が出る頃は、何千人・何万人にも及ぶ感染・発病者が出ている可能性は否定できない。

パンデミック（疫病の世界的流行）・リスクは我がリスク・プロフェショナル学会の研究テーマの一つでもある。その防止には、冷静かつ柔軟な対策が必要であるが、何より大切なのは事前対策である。それはワクチンの接種と感染機会の防止、すなわち、国内感染が始まったいまでは各人の不急の外出抑制や人の集団的活動の抑制（休校やイベントの中止等）である。しかし、一方でこれらは我われの経済活動を阻害する要因ともなる。柔軟な対応が急務となろう。パンデミックに対する個人の意識の高まり、政府の行動計画に従った各自治体の体制整備、医療機関の充実、民間団体の自制ある行動等、バランスのとれた施策が切に望まれるのである。

新型インフルエンザの終息と、我が学会の更なる発展を祈りつつ稿を閉じたい。

2009年5月16日

戸出 正夫

（日本リスク・プロフェショナル学会会長、日本危機管理士協会会長、
元白鷗大学大学院教授、認定危機管理士）

ファミリービジネスのリスクマネジメント

亀井 利明（危機管理総合研究所）

1. はしがき

私は神戸大学大学院経営学研究科経営学・会計学専攻修士課程を昭和30年3月に修了し、日本の経営学修士の第1号となった。その後、奉職先の関西大学の命により、上記大学院経営学研究科商学専攻博士課程に進み、保険論（保険経営論）を学んだ。それから50年以上の歳月が経過し、経営学のメッカといわれた神戸大学も、かなり色あせた存在となった。そして日本の経営学は完全にドイツ流からアメリカ流に変わってしまった。また平井泰太郎先生のような名物経営学者はいなくなった。

その間に日本の経営学は大変発展しているが、私は3つの点において問題があると思う。その第1は、日本の経営学は戦略や攻撃のマネジメントの研究が中心で、守成や倒産防止のマネジメント、具体的にはリスクマネジメントを全く軽視している。また、昨今の内部統制などに関連するRMは会計や監査の問題として扱われていることである。

第2は、日本の経営学は大企業中心の研究であって、中小企業やファミリー・ビジネスの研究などは歯牙にもかけず、これらは経済学者の余技ぐらいにしか考えられていないことである。

第3は日本の経営学は大企業一般を対策とし、工業、商業、交通、銀行、保険などの個別的な事業の経営を全く問題とせず、これらを完全に無視していることである。

そこで、本稿は第1と第2の問題を結合させて、日ごろ考えていることを文章化することにした。

2. ファミリービジネスの特徴とそのリスク

ファミリービジネス（FB）の定義はいろいろであるが、倉科教授はファミリービジネスは（a）「創業者のファミリーが経営に参画している」か（b）「創業者またはその一族の誰れかが大株主である」という企業を意味するとされている。⁽¹⁾

この場合の（a）と（b）とは「及び若しくは（and/or）」の関係であるが、簡単に家族労働を中心として運営されている企業といってよいであろう。本来ファミリービジネスは企業規模と関係がなく、巨大企業や大企業の場合もあるが、しかしそれは大体において中小企業であり、同族会社、ベンチャー企業（VB）である。

中小企業は（1）需要が雑多で大量生産に適さず、中小規模の経営が有利である、（2）物やサービスの生産に大規模な投資や生産投資を必要とせず、必らずしも高度な技術を必要としない、（3）大企業と競合せず、むしろ補完的な役割を果たしているなど多様な存在理由によって、その存在価値が認められている。

さらに昨今では（4）大企業の組織や経営に不満をもった「高度な技術や知識を有する企業家的人物」が独立（スピン・オフ）して、未開発分野や先端技術分野に目をつけ、いわゆる「すきま産業」を開拓しようとする企業すなわちベンチャー・ビジネスを起こ

す場合もある。⁽²⁾

大多数の中小企業は、大企業の下請けやF Bから脱皮できないでいる。創業からの年数は長いが、経営の安定を好み、リスクを冒しての拡大を望まず、自分の子供を後継社長にしたいと考え、その事業が成熟しているにもかかわらず多様化、差別化の対応が遅れていることが多い。⁽³⁾

また、中小企業はその経営上以下のような問題点をかかえている。⁽⁴⁾

- (1) 会社形態を取っていても、個人企業的、生業的色彩が濃い。
- (2) 経営組織にファミリー的特徴があり、合理的でない点が多い。
- (3) 生産設備や機械に旧式なものが多く、技術水準が一般的に低い傾向がある。
- (4) 原材料の購入や製品の販売などの面で取引条件が不利であり、差別的である。
- (5) 経営状態の不安定さや労働条件が悪く、人材や労働力の確保がむづかしい。
- (6) 資本の調達や日常の資金繰りがむづかしい。銀行から絶えず差別され、その関係が必ずしもスムーズにいかない。
- (7) なんらかの形で大企業に従属していることが多く、独立性が失われたり、大企業からの圧力やしわよせを受けやすい。

以上のように中小企業経営の特徴は常に経済的弱者としてのリスクを負わされているということである。そのリスクは必ずしも同族間に分散されているとは限らない。弱者は弱者なりにリスクを処理し、企業を維持すべく創業以来の経営資源を次世代に承継し、若い力によっていわゆる「のれん」と「ファミリー」を守ろうと行動する。これは事業承継の問題である。(守成のマネジメント)

次に、創業以来蓄積した経営資源やブランドを活用し、事業の拡大と質的充実に向けた第二創業の活動がとられる。第二創業は中小企業が生き残るために新分野への進出や新業開拓に向けた戦略を取ることである。⁽⁵⁾ (攻撃のマネジメント)

ファミリービジネスには無数のリスクが存在するが、もっとも重要なリスクはファミリー・ビジネスから脱皮し、中堅企業から大企業への発展を目ざして、脱同族化、非同族化をはかることである。これは増資、株式公開への道である。この場合、株式公開に向けたリスクを冒し、高いハードルを越えねばならない。(挑戦のマネジメント)

現在の大企業は大なり小なりファミリー・ビジネスや同族会社から発展したものである。なお、日本では同族会社とはその会社の株式の50%以上を上位3人の株主によって実質的に所有されているような会社で、親子、親族で経営する会社である。

以上、F Bとしての中小企業のリスクマネジメントに重要なリスクは(1)事業承継のリスク、(2)第二創業のリスク、(3)株式公開のリスクである。リスクマネジメント論では、経営者リスクとの関係で(1)の問題を、ファミリービジネス論では事業展開の面から(2)(3)の問題を研究すべきであると考ええる。

注(1) 倉科敏材『オーナー企業の経営』2008年(中央経済社)126頁。

(2) 藤芳誠『新時代の経営学』1998年(学文社)63頁。

- (3) 松田修一監修、早稲田大学アントレプレヌール研究会編『ベンチャー企業の経営と支援』1996年（日本経済新聞社）194頁。
- (4) 藤芳氏、前掲書、62～63頁。
- (5) 坂本恒夫・大坂良宏『テキスト現代企業論』平成16年（同文館）235頁。

3. 事業承継の形態

事業承継には承継の相手方によって、以下の3つのパターンがある。

- (1) 親族内の承継
- (2) 従業員等への承継
- (3) 全くの他人への承継

(1) は親族の誰かが承継する場合で、どの親族を次の社長に選ぶかという問題でもある。誰に継がせるかによって、大なり小なり親族間トラブルが発生する。多くの場合、社長の長男となるが、次男という場合もある。社長夫人、娘、娘婿というケースもある。

事業承継は個人の遺産相続が絡むのが普通で、ファミリーにとってその存続をかけた重大問題である。

ファミリービジネスであっても株式会社の形態を取っている以上、もはやその企業は「個人資産」だけではなく、つぶしてはならない「社会的存在」である。それゆえ、大企業だろうが中小企業であろうが、100%の株式を特定の個人、あるいはファミリー一族で保持している場合でも、特定の人物だけの都合だけで事業承継をしてはならない。けだし企業はただの「財産」ではなく「経営」というソフトを備えた社会的存在だからである。⁽¹⁾

創業者が「夢とロマン」および「利潤追求」を目的として起業し、発展してきた会社によって創業者の家族は多大の恩恵を受け、それによって今日まで生き延びてきたのである。その恩恵は創業者の親戚にも大なり小なり及んでいるはずである。

そこで、ファミリービジネスの長は誰れを自分の後継者に選ぶか、その判断を誰れに相談するのか、後継者決定の時機をいつにするのかといった重大な意思決定を迫られる。これはファミリー・ビジネスにとって最大のリスクである。後継者選びのリスクおよびそのマネジメントは論ずべき問題が多いので、一通り現在の経営環境を論じたうえで後述する。

次に(2)の従業員承継であるが、これは社長と血縁関係はないが、長年にわたって会社の役員や番頭格の従業員として会社を支えてきた人物に承継することである。こられの人物は経営者としての力量や仕事への意欲は十分あるが、若干の問題がある。それは資金力、金融機関から融資を受けるときの保証力が不足しているという問題である。⁽²⁾そこで、従業員への事業承継を円滑にするため、中小企業経営承継円滑法（平成20年10月1日施行）では金融支援措置が講じられている。

この金融支援は（a）自社株の取得を行う会社への融資、（b）後継者個人への融資、

(d) M&Aにより事業を引き継ぐ会社への融資である。しかし、この融資を受けるためには経済産業大臣の認定が必要となり、複雑な手続きと「金融機関のがめつさ」からして、どこまで有効に作用するか疑問である。

最後の(3)は他人への承継であるが、これは後継者がなく、会社を廃業せざるを得ない場合の第三者への承継である。また、これは事実上「起業の合併と買収(M&A)」による事業承継となる。しかし、業種によってM&Aに向かない場合がある。たとえば製造業のように技術力やノウハウが会社の収益力の源泉となっている業種はM&Aに適しているが、小売業やサービス業のように社長の人柄、人間性が収益力の源泉となっている業種には不向きである。⁽³⁾

企業が事業承継の目的でM&A戦略を選択するのは、売手側としては後継者欠如、後継者不足、廃業に変わる代替手段の選択であるが、買手側は(a)新規事業分野への進出、(b)新商品の開発、新商品分野への進出、(d)労働力不足の解消を狙った戦略である。⁽⁴⁾

注(1) 河合保弘・安藤ゆかり「会社の継ぎかたつづしかた」2004年(日経BP社)18頁

(2) 佐藤増彦「同族会社のための事業承継対策マニュアル」2009年(シーアンドアール研究所)15頁。

(3) 佐藤氏、前掲書、15頁。

(4) M&A総研「起業相続事業拡大のためのM&A」平成3年(清文社)5頁。

4. 良い社会(good society)と企業経営

「不確実性の時代」で有名なJohn Kenneth Galbraithは20年後の1998年に21世紀への提言として良い社会への実現に向けた提言を行った。彼のいう良い社会とは「所得と権力の分配が片寄っていない社会」であり、「実現可能な社会」を意味する。⁽¹⁾ 良い社会では、「すべての国民は個人の自由、基本的福祉、人種的、民族的な平等、つまり価値ある人生を追求する機会を享受できなければならない」とされる。⁽²⁾

良い社会とは何かをめぐるいろいろな意見がある。私は、良い社会とは自由、公平、人権、安全が認められ、保障される社会であると考ええる。また、良い社会とは、格差、貧困、犯罪、戦争がなく、それらが排除される社会であるとも考えられる。前者は肯定因子の側から、後者は否定因子の側から考えて見た結果である。

こういった良い社会は、Galbraithのいう「完璧な社会」へ向けた空想上の社会であって、その構想は最後には雲散霧消してしまうのが常である。つまり、所得と権力の分配が公平な社会などは実現不可能な空想である。また、私のいう肯定因子の確保、否定因子の排除もまた崇高な理念や充足不能な期待に過ぎないであろう。

しかし、良い社会の実現が困難で、「良い社会の実現に向けて努力している社会」に住んでいるわれわれはその理想や目標を放棄したり、見誤ったりしてはならない。われわれは「良い社会」実現の阻害要素となっているソーシャル・リスクとソーシャル・リスク化した企業犯罪や企業不祥事などをコントロールし、少しでも理想に近づく努力を

しなければならない。

そこに登場してくるのが、ソーシャル・リスクの対応、処理、政策、管理の問題で、われわれはこれをソーシャル・リスクマネジメントと呼ぶ。

良い社会を実現するためには「よい社会」の存在が当然の前提であり、企業活動の全面的な自由が認められ、行政介入や官僚統制が排除されねばならない。

いうまでもなくわが国の経済活動の中心は中小企業やファミリービジネスの組織の中にある。組織の世界では、企業は遅れてきた新人で、その歴史はたかだか500年に過ぎない。しかもこの新人でフォーチュン500クラスの企業の平均生存率は40年から50年である。人間の寿命が平均で75年程度であるから、それより長く生き残り繁栄している企業はごくわずかである。⁽³⁾

しかし、ヨーロッパには200年以上も生存している企業がかなりある。英国には300年以上の歴史を持つ企業が相当数あって、300年クラブという企業団体を作っている。これらの長寿企業の大半はファミリー・ビジネスで、創業者のファミリーが今なお経営を続けている。⁽⁴⁾

このような長寿企業はブランド商品を有し、一般に経験に学び、学習した知識を基礎に家族主義的に運営した人間集団であるに対し、短命企業は商品やサービスを生産する金儲けマシンともいうべきエコノミック・カンパニーとして活動してきた結果である。

しかも短命企業の企業人の企業倫理に問題がある。すなわち、これらの企業人は国家の主権、植民地主義、帝国主義、汚染公害、環境保全、開発、中産階級の没落、自由貿易などに対する一般大衆の意見や態度を無視する傾向があった。さらに、社会における婦人の地位の変化、余暇の増大、搬送の進歩、消費者嗜好の進化、これらに伴う雇用の創出、従来の市場の消滅と新市場の出現、為替レート、インフレ率、利子率、商品のライフサイクルなどに対する認識や対応が必ずしも適格ではなかった。⁽⁵⁾

ところで、会社という企業組織は他の組織とはいじりく異ったところがある。しかもこの相違は国によって異なる。日本の会社は終身雇用とか年功序列といった誰れでも口にする特異性以外に日本の会社の法則ないしDNAとでもいうべきものがある。

すなわち、会社という不思議な集団には面白い「法則」が数え切れないほどあるとし、竹内靖雄氏はその幾つかを紹介している。そのうち妥当と思われるものを私の理解に従って若干の強弱を付加し、以下に紹介する。⁽⁶⁾ なお、(11)以降は私が付加したものである。

- (1) 会社は他のどの集団よりも軍隊に似ている。戦国大名の軍団の生まれ変わりであるともいえる。会社は市場で戦う軍隊であるから、その目的はシェアの拡大である。(企業戦士)
- (2) 会社は儲からなくてもシェアを拡大すること、去年より売上げを伸ばすこと、売上げを減らさないこと、これらができなければ倒産しないで生き延びることを目標とする。(シェア至上主義)
- (3) 会社の株主は他の会社か銀行である。最近は少し変ってきたが、個人の株主は存在しないものと仮定してよい。会社の株主は他の会社であるから互いに配当を

少なくしておいた方がよい。自社だけが頑張って高配当を出すと他の会社は迷惑する。(株式の持ち合い)

- (4) 成功した会社の創業者は神様であり、その息子は神様の子であり、二代目である。三代目はただの人であり、それ以降の子孫は邪魔な人である。(世襲)
- (5) 世間の常識は会社ではしばしば非常識となる。外の世界で通用する法律は会社の中では存在しないと見なされる。(コンプライアンス違反)
- (6) 会社ではすべての新入社員は社長になる可能性がある。その可能性は昇進するにつれて急速に小さくなり、やがてゼロになる。(昇進可能性)
- (7) 会社員の給料は労働サービスや仕事の対価ではなく、「身柄拘束料」であり「いやなことをさせられる苦痛の慰謝料」である。(過労、長時間労働)
- (8) 左遷、窓際勤務、肩叩きなどのいじめがあり、それがパワ・ハラ、強制残業、単身赴任、法令違反強要といった人権侵害が平然と行われている。(いじめ)
- (9) 家庭には生ゴミが発生し、しばしば臭気を放つが、会社にも同じようなゴミが発生する。それは必ず総会屋に嗅ぎつけられる。(総会屋対策)
- (10) 接待は会社の重要業務の一つである。会社の格は接待という物差しで決まる。接待されることが多く、接待することが少ない会社ほどエライ会社である。(接待)
- (11) インフォーマルな会議の場として居酒屋や料理屋が利用され、そこでタテマエから変化したホンネの発言やガス抜きが行われる。場合によっては、カラオケ・ルームやゴルフ場が利用される。(酒文化の利用)
- (12) 日本の企業はミドル・アップ・ダウンである。つまり中間管理者層が会社の実力者である。(ミドルの支配)
- (13) 日本の企業や大卒者を採用するに当たり「ろくな能力しか持たない人物」によってタレントのオーディション並みに選抜試験をくり返し行い、そのため大学の授業や研究をいちじるしく破壊している。日本の大学をダメにしているのは文科省だけでなく企業もそうである。(就活のソーシャルリスク化)
- (14) 日本の企業はとにかく大規模化の道を歩み、企業の良否や企業価値を規模の大きさによって決めている。巨大化は倒産への道ということを知らない。(巨大への追求)
- (15) 日本の企業は三比主義に蝕まれている。すなわち、前年比、他社比、予算比である。経営の良否はこれで判断され、評価される。

これ以外に (16) ニッチ市場へ遠慮なく進出 (ダボハゼ体質)、(17) 社是、社訓を好む、(18) 下請、中小企業いじめの常態化、なども指摘できる。

以上はファミリー・ビジネスにも通用する会社の法則 (DNA) である。しかし、(12) については問題があるので、これについて解説する。

ごく形式的な見方ではあるが、アメリカ企業はトップ・ダウン型で、日本企業がボトム・アップ型といわれている。しかし、日本の優良企業は、ミドル・アップ・ダウン型というべきである。すなわち、日本の企業のトップはミドルに依存しており、トップの

欠陥を巧みにカバーし、トップを援護している。トップとミドルの合力が日本企業を強力なものとしている。けだし、日本の企業は形としては階層型の組織でありながら、タテ、ヨコ、ナナメから知恵や情報が優秀なミドルに集まるようになっており、かつまた企業家精神や才能を持った多様なミドルが存在するのである。⁽⁷⁾

注（１）John Kenneth Galbraith, The Good Society, 1996、堀屋太一監訳『よい世の中』1998年（日本能率協会マネジメントセンター）18頁。

（２）Galbraith、訳本、20頁。

（３）Arie de Geus, The Living Company, 1997、堀出一郎訳『リビングカンパニー』1997年、（日経B P社）14～15頁。

（４）Arie de Geus、訳本、19頁。

（５）Arie de Geus、訳本、44頁。

（６）竹内靖雄『日本の終わり』1998年（日本経済新聞社）254～258頁。

（７）江坂彰『経営者格差の時代』1997年（文芸春秋）81頁以下参照。

5. 後継者の選出

後継者の選出については歴史的事例を参考とすべきである。その一つとして、徳川家康の二代目将軍の選出などは大変参考になる。

後継者を選出するに当たっては、私の主張する経営者リスクや経営者適性に留意しつつ、当該人物の器量（資質）や才能について正確な評価がなされねばならない。

ある評論家の意見によれば、次の三点を見極める必要があるとしている。⁽¹⁾

- （１）創造性や自主性があるか—創造性は企業成長の原点である。
- （２）未来（リスク）への挑戦が出来るか—企業を繁栄させるためには改革や攻撃が必要である。
- （３）失敗に学ぶことができるか—失敗を次のチャンスに結びつけることが必要である。

まず、器量であるが、これは器といってもよい。社長の器は大きいほどよいが、これは才能に裏づけられた品格を意味する。中小企業の社長に求められる条件ないし品格は「先見性、進取の気性、情報力、厳とした決断力、行動力とそれを推進する勇気、説得力、カリスマ性、ある程度の贅沢心などで、さらには辛抱心、円満性、処理能力、豊かな常識、調整能力、根回し能力、犠牲心、勤勉性、儉約心、ある程度の内指向性など」を意味すると主張する人がいる。⁽²⁾ これは推命学の専門家のいうことである。しかしこの世の中にこんな神様のようなオールマイティな人間はいない。まず、列挙されたものの4分の1程度で十分であろう。

わざとではないが、立派な人物の変った意見を紹介しているのであるが、私は次のような2つの条件を充足すればよいと考える。すなわち、企業には未来を透視するレーダーも自動操縦装置もついていないので、経営者は不透明、不確実、不連続の経営環境の中にあって①レーダー機能と②確実な問題解決力を発揮できるという条件である。

中小企業は生業や家族的個人企業の延長が大部分で、ほとんどがワンマン経営である。社長がすべてワンマン的意思決定を行い、トップ・ダウンが一般的である。稟議制度（ボトム・アップ）を採用する場合もあるが、それはごく形式的である。

そのため、社長の器イコール会社の器である。社長の器が小さいと会社は大きくなることはない。この場合の器とは品格、経営ビジョン、企業家精神、戦略的思考、リーダーシップ、リスクマネジメント能力をも含めた経営管理能力を意味する。器は当然ながら才能によって裏づけられている。

注（１）河合保弘・安藤ゆかり、前掲書、162頁

（２）亀石匡風「日本人の品格を保つ方法」2008年（宮帯出版社）90頁

6. 才能と二代目経営

才能とは生まれ持った潜在的な能力で、得意分野がある。各個人がどのような人生を送るかは才能から始まり、その才能を本人がどう扱うかによって決まってくる。各個人が仕事に独自の才能が発揮できないと、目標達成の可能性が失われ、十分な満足感が得られず豊かな人生は送れない。⁽¹⁾つまり、フラストレーションが発生し、自己実現の欲求は充足されない。

才能は天賦のものであり、才能から運命が芽生えてくる。才能が一つもない人は世の中にいない。その人の個性的な才能が自然に開花するか、それを活用することによってビジネスの成功が得られる。自分の才能を見つけて、それを伸ばしていくようにすれば、生来のリーダーシップのあるべき姿となり、ビジネスリーダーへの道が開けてくる。⁽²⁾

私は物事を考える場合、マイナスの要因を否定する形を取ることがある。ファミリービジネスの後継者選出を考える場合、「将来会社をつぶす経営者になることはないだろうな」「二代目経営の欠点をすぐ表面化することはないだろうな」といったことを選出基準に用いる。

経営評論家の江坂彰氏は会社をつぶすダメな経営者として以下の6つのタイプを挙げておられる。以下の文章は若干、私が脚色している。

- （１）目的がはっきりしない官僚的経営者—目的の達成よりも手順、手続きが正しければそれでよい。
- （２）時代性のない経営者—経営者は常に時代の要請にマッチしていなければならない。平時のリーダーと戦時のリーダーとは異なる。
- （３）問題を先送りする経営者—意思決定が遅く、優柔不断で、決断したがない。
- （４）部下の人気取りばかりを考えている経営者—部下から嫌われる戦略（チョイス）や選択（決断）を回避し、タイミングを失ってしまう（例えば撤退）
- （５）運の悪い経営者—運は勉強しても努力しても身につかない。流れをうまくつかまえるか、それに乗るかである。
- （６）「全員頑張れ」式のラッパを吹いている経営者—ヒト、モノ、カネ、情報、技

術の時代に、いたずらに精神主義を振り回し、「やる気だ」「根性だ」と時代遅れに生きている人がいる。

次に、二代目経営の問題にふれる。

二代目経営者の欠点は以下の3点であるという見解がある。

- (1) 経営者としての実践的な勘に乏しく、決断力に欠けること。
- (2) 人間に対する理解力が足らず、とかく人間関係がギクシャクすること。
- (3) 攻めと守りのバランスがうまく取れず、極端に暴走したり、保守的になったりする。

これは、経営評論家の飯塚昭男氏が、20年にわたって、創業者・生えぬき社長と二代目を対比しながら観察してきた結論とされている。⁽⁴⁾

二代目経営もダメな経営の一形態ではあるが、先代からの有能なブレインのコンサルティングによって、その欠陥はある程度除去される。しかし、二代目経営の欠陥が直ちに現れてくるような人物は、たとえそれが長男であっても後継者に選んではならない。もし次男が有能なら、そちらを後継者とすべきであるが、歴史的に見てとかく兄弟喧嘩となり、お家騒動に発展する。

私の教え子の中小企業経営者にこの問題が発生し、結局、会社は倒産、長男は自殺というパターンを3度も見ている。

注(1) Alan Downs, The Fearless Executive, 2000、山田聡子訳『組織の中で成功する人の考え方』2002年(きこ書房)27頁。

(2) Downs、訳本、22～23頁。

(3) 半藤一利・江坂彰『日本人はなぜ同じ失敗を繰り返すのか』2006年(光文社)136頁以下参照。

(4) 飯塚昭男『活かす経営殺す経営』昭和60年(講談社)224頁。

むすび

以上、相当な脱線をしながら、経営者リスク論の立場からファミリービジネスのリスクマネジメント一般を論じ、事業承継、後継者選びまでに及んだが、結論として、ファミリービジネスのリスクマネジメントは同族経営のリスク回避と適格な後継者選びの問題に到達する。

(筆者は関西大学名誉教授、商学博士(神戸大学)、認定危機管理士)

平成の蟹工船

— 問題の所在 —

中居 芳紀（関西大学）

1. はじめに

『蟹工船』は、私の故郷、北海道の小樽が生んだ作家、小林多喜二（生まれは秋田県）の代表作である。小樽高等商業、北海道拓殖銀行という当時のエリートコースを捨て、日本プロレタリア文学の最高傑作といわれる『蟹工船』を発表したのは、多喜二が25歳、世界恐慌の始まる1929年だった。

高校時代に私は『蟹工船』を手に取り、「おい、地獄さ行くんだべ！」で始まる、昭和初期の劣悪な労働環境下で酷使される労働者の姿を、日本の暗い歴史の一断面として読んだ。ベトナム反戦や大学紛争で騒然とした時代の空気の中で、原始的な意味で「労働の搾取」の実態を、私は小説から教えられた。

この歴史的な小説が、2008年に若者の間でベストセラーになり、「なぜ、若者がこの小説に共感するのか」と考えたとき、現代の若者が置かれている希望のない閉塞された状況が見えてきた。本稿では、保険営業を通して見えてきた、雇用の問題点を提起したい。

2. 保険営業の世界から見た非正規雇用の拡大

バブル景気に踊っていた1987年頃、女子パートタイマー保険が発売された。1980年代後半から増加してきた女性パートタイム労働者の労災事故を対象にした傷害保険で、食品製造業、縫製業など女性パート主体の製造業者に利用された。

また、この頃から大手製造業者の現場に労働者を送り込む業務請負会社が、大都市圏で多数生まれた。工場への人材派遣が、まだ法律上禁止されていたため、業務請負という形態で、法の規制をかいくり労働者が派遣されていた（大半が、のちに摘発された偽装請負だった）。1989年、大阪難波の創業直後の業務請負会社から電話をもらい、「大手農機具メーカーK社に、30名ほど労働者を入れることになった。K社から労災上乘せ保険のチェックがあったので…」と保険の申し込みを受けた。

1990年代になると、三重、愛知、滋賀では、日系ブラジル人など外国人労働者専門の業務請負会社から保険の相談を受けることが増えた。「自動車部品メーカーに150人ほど日系ブラジル人を入れているが、労災事故の際、労災保険が使えない。事故現場が派遣先工場のラインになるため、労基署の調査を嫌がる派遣先企業から、労災を使わないでほしいとお願いされるので」という声を寄せられたこともある。

1999年に労働者派遣法が改正され、1986年の同法成立時に適用16業種だったものが、派遣禁止業務（製造、建設など）を除き原則自由化された。さらに、2004年の同法改正で製造現場への派遣が解禁され、それまで大都市圏にしか看板を見ることがなかった人材派遣会社が、全国で雨後の筍の様に誕生した。1998年から2007年までの9年間で、事

業所数で5倍、登録派遣労働者数で4倍という急成長である。

【人材派遣業界の推移】

(派遣労働者数は登録者数を表示)

	事業所数	派遣労働者数 (対前年度比)	年間売上高 (対前年度比)
1998 年	10,011	約 90 万人(4.7%増)	1 兆 5707 億(17.5%増)
2002 年	14,655	約 213 万人(21.8%増)	2 兆 2472 億(15.5%増)
2007 年	50,149	約 381 万人(18.7%増)	6 兆 4052 億(19.3%増)

(厚生労働省「労働者派遣業の事業報告」)

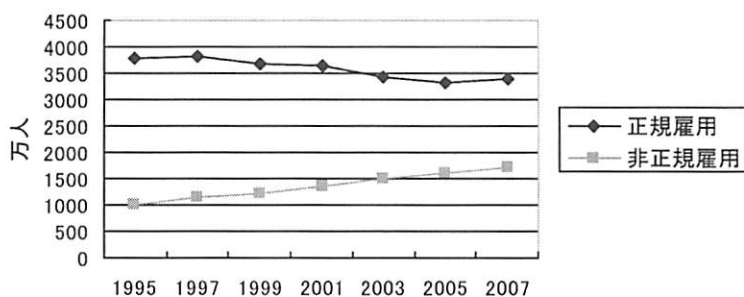
人材派遣業の急成長を眺めながら、私自身の中に、1980年代後半に生まれたフリーターという言葉の持つイメージ＝「フリーターは自由な生き方、夢があって楽しく生きている」という感覚があった。現代の若者は、自由な生き方を求め、自らの意思で人材派遣の道を選択しているのか？この思いを打ち砕く話を2007年に聞くことができた。

大手事務機器メーカーR社の鳥取製造子会社に労働者を派遣している2005年創業の人材派遣会社を訪れた時だった。R社の鳥取子会社で管理職をしていた方が創業した人材派遣会社で、子会社の雇用の現状について次の様に語った。「鳥取子会社は、従業員数600名ほどですが、大雑把に言うと正社員が200人。あと400名のうち、200名が契約社員、200名が派遣社員です。今、正社員で一番若いのが28歳、ちょうど10年前から人件費削減のため、高卒正社員の採用をやめたのです。契約社員から正社員になる道はありますが、毎年少人数ですね。上司の推薦が必要という点もあるのですが、正社員の責任の重さと長時間労働を間近で見ているので、契約社員のままでいいや、という若者も多いのですよ。」

2007年当時、出張先の九州や四国などの地方都市で求人情報誌を見ると、最初の10数ページは人材派遣会社の求人広告ばかりで、「月30万円を確約」「寮完備」「愛知県で働こう」の言葉が躍っていた。九州、四国の若者が地元への就職を希望しても、受け入れる企業は少なく、飲食店、小売店、サービス業のアルバイト募集が目につく状態だった。「今まで、派遣社員をしていましたが、このまま続けていても将来が見えないので」「私の周辺で、国民年金に加入していた者はいなかったと思います」という声を、保険代理店の若者から聞いた。若者の「自己責任」とは別の、大きな構造的変化が、希望の見えない雇用の世界を生み出している現実が見えてくる。

3. 非正規雇用拡大の社会的背景

東西冷戦が終わりを告げた1980年代後半から、非正規雇用が増加し、正規雇用労働者は1997年の3812万人をピークに減少している。一方、非正規雇用労働者は1990年代のバブル崩壊以降、人件費削減によるコストダウンのため、一貫して増加を続けている。2007年には、正規雇用3393万人に対し、非正規雇用1726万人と、労働者の3人に1人が非正規雇用になっている。

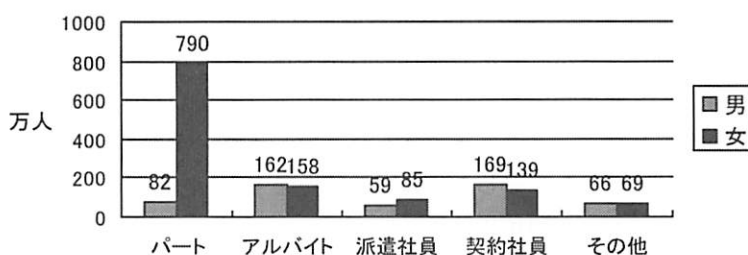


1995年に日経連が発表した「新時代の『日本的経営』」では、労働者を三つに分け処遇することが提言された。この提言は、かつて『日本的経営』という言葉で象徴されていた「終身雇用制」の理念に幕を下ろすものだった。日経連は、労働者を①長期蓄積能力型（企業の中核となる社員で、長期雇用・昇給・昇進がある）、②高度専門能力活用型（専門的技能を持つ契約社員で、長期雇用ではなく年俸制・業績給）、③雇用柔軟型（有期雇用で時給制、昇給なし）の三つに分けることを提言し、この提言以降、労働法制の規制緩和が進んだ。

1990年代以降の非正規雇用の拡大は、③の雇用柔軟型労働者の拡大に他ならず、この層のターゲットにされたのが、この時代に新しく労働市場に参入した若年層だった。連合総研の報告書の中で、最近の若者の労働組合観として「労働組合は中高年のリストラに反対する『既得権の守護神』にすぎず、若者が正社員になる道を閉ざす元凶である」という厳しい意見が紹介されている。

非正規雇用の拡大は、リーマンショックで顕在化した「派遣切り」などの、雇用の不安定だけが問題ではない。真面目に働いていても、なお貧しい人々が大量に生み出されていることが問題なのである。

非正規雇用の内訳(2008年)



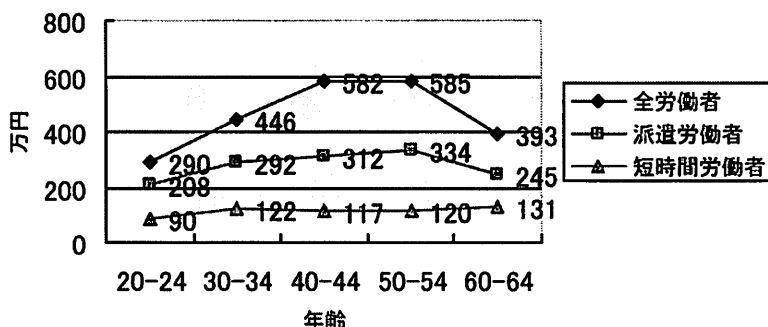
4. 崩壊した日本のセーフティネット

日本では高度経済成長以降、多くの人々にとって「貧困はもはや解決したもの」となり、厚生省の「貧困実態調査」も1965年に打ち切られた。貧困とは、高齢、病気、障害等で働けない人、怠けて働かない人々だけに見られる問題と、多くの人々は感じていた。働いていても、なお貧しいというワーキングプア（生活保護の受給水準以下の賃金で働

く非正規労働者)の「発見」は、多くの人々にとって驚きだった。

2007年に『現代の貧困』で、問題提起した岩田正美は、当時流行していた格差社会論との対比で「貧困を忘れた日本は…欧米に10年遅れて90年代半ば以降になって、格差社会に遭遇した。…格差は「ある状態」を示す言葉だが…貧困は「あってはならない」という価値判断を示す言葉である。「あってはならない」貧困を再発見していくことは、格差社会の中で何を改善すべきか、社会をどのように変えていくことが望ましいか、という価値と責務(権利)の問題を我々に投げかける…」と語る。

非正規労働者の年収(2005年)



非正規労働者は、不安定な立場を強いられるだけでなく、世帯を形成するには困難な年収しか確保できない実態が見えてくる。本来、学生や、主婦の「お小遣い稼ぎ」的なパート・アルバイトの賃金構造が、世帯を形成する中核世代にまで拡大してきたのである。厚生労働省の2007年度調査では、20～30歳代の非正規社員は、正規社員に比べ男性の結婚率は半分にすぎない。また出産した女性も非正規社員は、正規社員の半分だった。深刻な少子化の問題の要因の一つに、雇用の不安定さと低賃金構造の問題があることを教えている。

貧困レベルに転落することを防ぐ社会的装置として、先進諸国は福祉国家を目指し、社会保障制度を整備してきた。しかし現代の日本では、社会保障の3層のセーフティネットの綻びが露呈し、非正規労働者は「一度雇用のネットからこぼれおちたが最後、どこにも引っかかることなく、どん底まで落ち込んでしまう。だから「すべり台社会」という」と「年越し派遣村」を主催した、湯浅誠は告発する。

- ①雇用のネット ～バブル崩壊以降の長期不況で、正規から非正規の雇用代替が急速に進んだ。非正規労働者は、機械の部品と同様物件費換算され、より高い失業リスクにさらされている。
- ②社会保険のネット ～非正規であるがゆえに雇用保険(法改正前までは1年以上の継続雇用見込みが雇用保険適用の要件だった)に加入しておらず、失業給付の受給資格を持たない労働者が増えている。この層は、国民健康保険、国民年金未納者とも重なり、将来にわたって問題を孕む。

【雇用保険受給率（完全失業者に占める受給実人員の割合）の推移】

1980 年	1990 年	2000 年	2006 年
56.5%	36.1%	32.4%	21.6%

③公的扶助のネット ～最後のセーフティネットと呼ばれる生活保護が、自治体窓口の「水際作戦」で、事実上受けにくくなっている。北九州市の生活保護打ち切りにより餓死した事件に見るように、若者や壮年層の困窮時の最後の駆け込み寺として機能はしていない。生活保護の捕捉率は、研究者の推定で15～20%といわれる（漏給者は推定600万人）が、政府は捕捉率調査を拒否している。

この3層のセーフティネットが機能不全を起こしている点を、湯浅は告発する。湯浅誠が事務局長をしている「NPO法人自立生活サポートセンター・もやい」の事務所を2009年3月31日に訪問した。飯田橋駅近くの古いアパートを改造した事務所が開く11時頃に、若いボランティアの青年たちが集まり、生活相談の準備をしていた。「行政がしっかりやってくれたら、我々も楽なのですが…」と話す間もなく、相談の電話が全国から切れ目なく入り、青年たちは相談業務に忙殺されていた。

5. 最後に

「希望は、努力が報われるときに生ずる感情状態である。努力をしてもしなくても結果は同じだと感じた時に、絶望が生じる」と、玄田有史は希望学を始めた経緯を語る。希望が満ち溢れている時代には、そもそも「希望のある・なし」は問題にならない。1998年頃から急に希望の本が増え始め、2004年に「希望」のタイトルの本が突出して出版されたという。努力すれば報われるという希望の持てない、閉塞された時代の空気なのだろうか。

「知らないうちに、私たちは、『蟹工船』に乗っていた…」と、自らフリーターとして雇用の不安定さに怯えた経験のある作家の雨宮処凛は書いている。彼女は「プレカリアート（＝不安定さを強いられたプロレタリアートという意味の造語）」という言葉を紹介し、雇用の危機を告発している。

「過労死の危険や精神疾患を抱えながらの正社員か、ホームレス前提の非正規社員かという、どっちに行っても最悪の道が二つある。…」

我々は反撃を開始する。若者を低賃金で使い捨て、それによって利益を上げながらバッシングするすべての者に対して。

我々は反撃を開始する。「自己責任」の名のもとに人々を追い詰める言説に対して。」今、我々が問われているのは、雇用の問題というより、日本の国の姿のあり方であると云ってよい。

参考文献

- ・ 雨宮処凛『生きさせろ』太田出版、2006年 『プレカリアート』洋泉社、2007年
- ・ 岩田正美『現代の貧困』筑摩書房、2007年
- ・ 門田貴史『ワーキングプア』宝島社、2006年
- ・ 亀井利明『ソーシャル・リスクマネジメント論』日本RM学会、2007年
- ・ 玄田有史『希望学』中央公論社、2006年
- ・ 高梨昌・連合総研『ゼミナール 日本の雇用』エイデル研究所、2006年
- ・ 湯浅誠『貧困襲来』山吹書店、2007年 『反貧困』岩波書店、2008年
- ・ 『平成20年度版・労働経済白書』、『エコノミスト（08・5・20）（09・1・27）』『ダイヤモンド（08・3・8）（09・2・7）（09・3・21）』

（筆者は関西大学商学部講師，認定危機管理士）

中居芳紀氏の他の論文（「新しい労災リスクの影」より）

産業構造の変化、第三次産業の就業者数の増大の中で、労災事故は従来の〈災害型〉から、新しい〈疾病型〉へと変化しつつある。労災事故防止運動の中で、重大災害により多数の労働者が被災する事故は減少しつつあるが、近年「過労死」「過労自殺」による企業への損害賠償請求事案がマスコミをにぎわしている。

1) 「過労死」と総称される長時間労働による脳・心臓疾患への補償・賠償問題

2) 職場ストレスに起因する精神障害およびその結果としての自殺にかかる賠償問題

上記2つの賠償問題が、新しい労災リスクの波として、従来の企業の人事・労務政策に衝撃を与えている。

現在の30代は、新入社員時代に成果主義の洗礼を受け、年功序列賃金体系の崩壊を目にしてきた世代であり、一方でインターネット世代と呼ばれ、帰宅後のストレス解消に、インターネット、テレビゲームに時間を費やしてきた。この世代特有の価値観が、行動に強く刻印されているのだろうか。

毎年6月に、過労死弁護団が中心となり、全国一斉に「過労死110番」が行われているが、そこに寄せられた声を見ておこう。過労死弁護団全国連絡協議会事務局長の玉木一成は平成18年6月19日の一斉相談について、次のように報告している。「216件の相談のうち労災補償の相談は90件でした。…自殺や精神疾患の相談が急増しているのが実状です。…脳・心臓疾患に関しては、長時間労働、休日出勤の連続という相談が非常に多いのです。その要因は、景気の動向に関連していて、リストラで人員が減ったところに仕事が増加していて、それに対処するために全く休日が取れないというような訴えを多く聞きました。」

（実践危機管理18号より）

失業におけるリスク

— 企業視点からのアプローチ —

疋田 秀裕（社会保険労務士）

1. 緒 言

昨今、雇用問題が注目されている。日本経済新聞（2009年5月2日付3面記事）によると、この3月の完全失業率が4.8%（前月比0.4ポイント上昇）に、2008年度平均の完全失業率も4.1%（前年度比0.3ポイント上昇）に悪化している。また、勤め先都合（解雇など）による失業者数が3月において106万人（前年同月比50万人増）を数え、増加幅は2003年の調査開始以来、過去最大となっている。昨年末に派遣などの非正規雇用社員が雇用削減の対象となり、職を失った労働者たちが集った「派遣村」が社会的注目を集めるニュースとなったが、今や雇用削減の対象が非正規雇用社員のみならず、正規雇用社員（正社員）にまで及んできた事実が報道されている。そこで、このような雇用情勢が報道される現実を契機として、筆者なりの失業という雇用問題におけるリスクを本稿において考察したい。

前述までの雇用情勢を鑑みた場合、失業という雇用問題は労働者からの視点が想起されがちであるが、筆者が本稿において考察の対象とする視点は労働者を雇う企業であって、労働者ではない。労働者が解雇されて失業者となる現実を労働者の視点に立った場合、労働者が如何に失業時における社会生活の不能というリスクを回避するかが課題となる。しかし、この課題への回答は政府の失業対策などの対処療法、すなわち一時避難型のリスク回避が中心となり、失業そのものを無くすという根本的なリスク回避の回答にはなり得ない。失業という根本的なリスクを回避するには、失業を生み出す企業の雇用削減策を思い止まらせる方法がある。そのためには、企業の視点から失業を捉えるアプローチが必要とある。次項において、企業に雇用削減策を思い止まらせる方法について考察する。なお、本稿における失業の対象は、勤め先都合による非自発的失業を扱い、労働者からの一身上の都合による自発的失業は考察の対象外とする。

2. 雇用削減策のリスク

企業が雇用削減策に踏み切る理由は経営環境の悪化等が考えられる。これらが引き金となって雇用の削減が行われるのであるが、このことは雇用を企業経営における収益のマイナス要素、すなわち費用としての側面を重視した結果である。本稿における課題は企業に雇用の削減を思い止まらせる方法を考察する点にある。従って、雇用の削減は企業経営における費用としての側面から検討するのではなく、リスクとしての側面から検討する必要がある。換言すれば、雇用の削減は企業経営におけるリスクであり、雇用の維持が企業経営にとって収益をもたらす側面として検討する必要がある。筆者の検討の結果、雇用の維持が企業経営における収益と考えられる理由が2つある。1つは企業内部において、もう1つは企業外部においてその理由が存在する。

1つ目の企業内部における理由であるが、それは労働者の心理面に及ぼす影響である。野田（2007）によれば、「1980年代の後半、アメリカ経済が思わしくなくなったときに、ビジネス・プロセス・リエンジニアリング（BPR）がブームとなり、大規模な人員整理がなされた。経営としては当たり前ののだが、副作用が非常に大きかった。残った人たちの心に、大きなダメージを与えたのである。」とあり、その心のダメージとは「1つは、「首を切られた人と自分を比べたときに、そんなに自分は能力が高いと思えない。ということは、いつ切られるか分からない」という恐怖心」であり、「もう1つは、「彼が切られたから自分が残った。切られた人に申し訳ない」という気持ち」である（野田、2007）。雇用削減、すなわち人員整理により、企業内部の労働者に与えられた心理とは恐怖心と申し訳ないというマイナス感情である。そのような心理を背負った労働者が仕事において高いパフォーマンスを発揮出来るとは考えられない。労働者が気持ちよく働ける組織環境でなければ、結果として企業の業績がマイナスに作用してしまう。企業収益を上げるために費用として考えていた雇用を削減した結果、返って業績が悪化したのでは更なる雇用削減への道を推し進め、その結果、労働者の心理がさらに悪化し、更なる企業業績の悪化を惹き起こすという負の連鎖を生む。1990年代に入り、日本経済はバブル崩壊に見舞われた。この時、日本企業は1980年代後半のアメリカ流の雇用削減策を導入した。その結果、日本企業で働く労働者に前述のようなマイナスの感情が芽生え、返って業績の悪化を招き、長い景気低迷を招いた可能性が考えられる。

もう1つの企業外部における理由であるが、企業が雇用削減策として労働者を企業の外部へ失業という形で放り出してしまうと、企業の中で仕事を通して社会への貢献を担っていた労働者にとっては社会へ貢献する機会を奪われるのである。ドラッカー（1942）は「社会というものは、一人ひとりの人間に対して「位置」と「役割」を与え」と主張し、「一人ひとりの人間が社会的な位置と役割を与えられなければ、社会は成立せず」と言う（ドラッカー、1942）。ドラッカーがここで提言する社会とは、後には企業が担う産業社会を意味し、「長期の失業は経済的な惨事であるだけではない。社会そのものを破壊する。長期の失業者は罪なくして市民性を奪われ、社会での位置をなくし、尊厳を損なう。」（ドラッカー、1946）。ドラッカーの言を借りれば、企業とは労働者という人間一人ひとりに対して、仕事だけではなく社会での位置と役割を与える存在である。その企業が労働者を雇用削減によって企業の外部へ放り出してしまうえば、放り出された労働者は失業によって市民性を奪われるリスクに直面する。近年の信じがたい凶悪な犯罪者を見ると、その多くが無職であると筆者は事件の報道のたびに感じている。社会から切り離されたかつての労働者、すなわち失業者は社会に対してマイナス感情を持っている。そのマイナス感情が社会を構成する企業へ向けられた時、企業は雇用削減策を採ったことによるリスクを背負う形になる。一度、マイナス感情を抱いた労働者が自らを退職へ追い込んだ企業へ再び働くとは考えられない。景気が好転し、企業が労働者を募集しようとした時、かつての雇用削減策によって自社の外へ放り出した労働者は戻って来ないのである。そればかりか、かつての雇用削減策を目の当たりにした人間にとって、そのような企業で働き、社会へ貢献したいという感情は起こりにくいのではないかと筆者は考えている。人間に対して社会

的な「位置」と「役割」を与える企業が景気の状態に応じてその姿勢を変転させるのであれば、そのような企業でかつての労働者ばかりではなく、その他大勢の労働者にとってもそのような企業で働きたいという感情は起こらないであろう。

3. 結 言

緒言で提起した企業に雇用削減策を思い止まらせる方法に対する課題への考察について、前項においてその背景を論じた。すなわち、雇用削減策は企業の経営環境を好転させるどころか返って悪化を招くリスクになる。そのリスクとは、1つは企業の内部におけるマイナス感情の発生であり、もう1つは企業の外部におけるマイナス感情の発生である。このマイナス感情が企業業績を悪化させる。

企業は社会の中で人間に「位置」と「役割」を与える存在である。企業を通して、人間は社会的な存在となる。雇用削減策によって社会の中での機能を果たしていた人間を企業外へ放り出すことは、残された企業内部の労働者にとってはマイナス感情を抱き、仕事での高いパフォーマンスが期待出来なくなり、放り出された労働者にとっては社会での機能を奪われたというマイナス感情が企業へ牙を向ける可能性がある。景気の好転により、再び、かつての企業で働ける可能性が生じても、企業へのマイナス感情がこれを阻む。また、雇用削減策のために企業の外へ放り出された労働者は、その企業の商品（財・サービス）の購入を拒否するかもしれない。すなわち、不買行動である。

以上、企業の雇用削減策は企業自身に収益をもたらさないばかりか、返って企業業績の悪化を招く。それは企業にとって、雇用削減策がリスクとなるからである。労働者の望まない失業は社会的なリスクである。企業はこのことを念頭におき、雇用削減策を思い止まるように経営活動すべきである。筆者はこのような結論に達したのである。

なお、企業に雇用削減策を思い止まる点についての考察で紙数が尽きてしまった。雇用削減策を思い止まるだけでは、企業経営が行き詰った場合はどのように対応したらよいのか。すなわち、雇用削減策の代替案にまで考察が出来なかった。この面の考察は別の機会に論じてみたい。

本稿の文責は筆者にある。筆者の思い違い、誤り等は正していきたい。忌憚のないご意見を頂戴出来れば幸いである。

参考文献・資料

- Drucker, P. F. (1942) The Future of Industrial Man, John Day Company（上田惇生 訳（2008）『産業人の未来』ダイヤモンド社）
- Drucker, P. F. (1946) Concept of the Corporation, John Day Company（上田惇生 訳（2008）『企業とは何か』ダイヤモンド社）
- 日本経済新聞 2009. 05. 02付 3 面記事「雇用遠い春」
- 野田稔（2007）『燃え立つ組織』ゴマブックス

職場のメンタルヘルス対策

ー リスクマネジメントの視点から ー

赤堀 勝彦（神戸学院大学）

I. はじめに

近年、仕事の専門化、人件費の削減、アウトソーシングの広がりとともに、派遣社員や契約社員、出向といった様々な形態で職場に入る人たちが急速に増えている。契約関係の中で自分のスキルを提供するという形は、一面、ドライに割り切って生き生きと働けるようにも見えるが、現実には容易ではない。正社員の間に入って働く派遣や契約の社員は、時に、不明確・不安定な身分でありながら、微妙な配慮を要する人間関係の中で、仕事上はその会社の社員としての責務を果たすことを求められる。現在、こういう多様な雇用形態のもとで生じる様々な精神的なストレスも見逃せなくなっている¹⁾。このような中、厚生労働省の労働者健康状況調査（2007年）によると、仕事や職業生活に関して強い不安、悩み、ストレス（stress）を感じている労働者の割合が58.0%と5割を超えており、労働者の身心の負担の一層の増加が懸念されている。すなわち、メンタルヘルス（mental health）²⁾の問題が、労働者、その家族および社会に与える影響は、今日益々大きくなっており、職場においてより積極的に心の健康の保持促進を図ることが重要な課題となっている。

一方、仕事の満足度とメンタルヘルスの関係はまだ証明されていないが大いに関係があると考えられている³⁾。

本稿では、職場におけるメンタルヘルス問題の現状と課題等⁴⁾についてリスクマネジメントの視点から考察していきたい。

II. 職場におけるメンタルヘルス問題の現状

1. メンタルヘルス問題を有する者の増加

厚生労働省の患者調査報告によると、「精神及び行動の障害による受療率（人口10万対）（入院および外来の総数）」は、1996年が383であったのに対し、1999年には386、2002年には415、2005年には431と漸増している。精神障害については、必要な場合にも受療しないことが多いといわれ、潜在的な患者数はこれらの調査結果よりも多いものと思われる⁵⁾。

また、労働省（現厚生労働省）が、1995年度から5カ年計画で実施してきた「労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究」（2000年3月）では、1カ月以上の疾病休業の理由の15%程度が精神障害となっている。

2. 自殺者数の増加と精神障害者等の労災請求の増加

(1) 自殺者数の増加

警察庁の自殺者数の統計によると、1997年の24,391人から1998年に32,863人へと急

増した。その後自殺者数は、2008年現在まで連続して3万人を上回っており（2008年は、32,249人）⁹⁾、なお予断を許さない状況が続いている。最近では1996年以降、年間の交通事故死者数が1万人を超えることはなく、例えば、2008年の交通事故死者数は5,155人となっている¹⁰⁾ので自殺者数は交通事故死者数の6倍以上にのぼる。労働者（管理職と被雇用者の合計）の自殺者数もこれと傾向が一致して、1998年から8,673人と、前年の6,212人から急増し、2002年まではほぼ8千人前後で推移し、2003年にはさらに9,209人へと急増した。しかし、2004年は8,547人と減少し、その後2005年は8,941人、2006年は8,790人と前年より減少したが、2007年は9,154人へと再び増加している¹¹⁾。

自殺は様々な要因が関与して発生する。個人に対して、様々なストレスを引き起こす要因が働いて、うつ状態やうつ病になり、そのうちの一部の者が自殺する。一方、少数であるが、覚悟の自殺と考えられる自殺や原因不明の自殺もある¹²⁾。

このように、近年、わが国において自殺による死亡者数が高い水準で推移していることに鑑み、2006年6月に議員立法により自殺対策基本法が成立、公布され10月に施行された。自殺対策基本法では、自殺対策の基本理念、自殺対策に関して国、地方公共団体、事業主、国民のそれぞれの責務、国、地方公共団体の基本的施策が示されている。また、自殺対策基本法においては、政府は基本的かつ総合的な自殺対策の大綱を定めることとされており、2007年6月8日に自殺総合対策大綱が策定された。さらに、自殺総合対策大綱に基づき、策定後1年間のフォローアップ結果等も踏まえて、自殺対策の一層の推進を図る目的で、2008年10月31日に自殺対策加速化プランが政府の自殺総合対策会議で決定し、それと共に自殺総合対策大綱の一部が改正された¹³⁾。

(2) 精神障害者等の労災請求の増加

1999年には、労働省（現厚生労働省）により精神障害や自殺に関する業務上外の判断基準が公表され、それまでは事例の少なかった自殺やうつ病に対しての労災の判断がより容易に行えるようになった。その後、精神障害等（自殺を含む）に対する労災（労働者災害補償保険）給付の請求件数が大幅に増加し、また認定件数も増加している。例えば、2003年度の労災給付の請求件数は447件であったのに対し、2004年度は524件、2005年度は656件、2006年度は819件、2007年度は952件と過去最多となり、労災認定件数も前年度（2006年度）より63件増え過去最多の268件になったこと¹⁴⁾など、メンタルヘルスに関する社会的関心はきわめて高くなっている。さらに、精神障害等の年齢別構成比をみると、ここ数年20歳代と30歳代とで全体の約60%を占めるという状況が続いている¹⁵⁾。ことに最近では、入社直後の発症が顕著であるように考えられる。一方、実務の現場では、作病の疑いのある事例や、問題社員が精神疾患を主張する事例も少なからず存在することから、精神疾患を冷静にみる企業が増えている¹⁶⁾。

なお、自殺については、故意による自傷行為として原則として労災補償から除外されるが、業務上の精神障害によって正常な認識、行為選択能力が著しく阻害され、または自殺を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害された状態で自殺したものと推定される場合は、業務起因性が認められることとされた¹⁷⁾。

また、最近では企業側に労働者の健康や安全に対する責任を果たしていなかったとして、安全配慮義務違反等として民事訴訟で遺族が訴訟を起こす事例も出てきている¹⁵⁾。

Ⅲ. 職場におけるメンタルヘルス対策と今後の課題

1. 職場におけるメンタルヘルスの体制づくり

(1) メンタルヘルスに係るリスクマネジメント体制の確立

メンタルヘルスの問題により、作業効率の低下、長期休業の発生等が起きた場合における労働力損失は大きい。重要な業務の遂行を任されている労働者が心の健康障害に陥って、作業能率の著しい低下や長期休業を生じることが、企業活動そのもののリスクとなる。メンタルヘルスに問題があると、労働の場における事故にもつながる。したがって、メンタルヘルス対策としてのメンタルヘルスカは、企業の生産性向上および安全確保におけるリスクマネジメントとしても推進する意義があると考えられる。企業がメンタルヘルスに取り組むことの意義としては次のような利点が挙げられる¹⁶⁾。すなわち、①CSR（Corporate Social Responsibility）重視イメージによる優秀な人材・取引先・株主の確保、②発症予防や復職支援による従業員の定着、③離職率、休職率、休業率、事故率の低下による生産性の向上、④経営への信頼感とロイヤルティの醸成、⑤セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、コンプライアンスなどでのリスクの低減効果、⑥悩みやストレス軽減により仕事に専念できる環境作り、⑦健康保険組合などでの財政の悪化の防止、⑧メンタル・タフネス（ストレス耐性）の啓蒙教育による労働者の自立支援などである。職場には、安全配慮義務など、労働者の身心の健康に対して雇用者側が配慮をしていく法律上の責務があることから、メンタルヘルスの問題は企業や自治体が十分に対策を取ることが求められている。さらに、メンタルヘルスカは、業務上の精神障害やそれによる自殺の未然防止にもつながることからも、その推進が望まれる¹⁷⁾。

メンタルヘルスカにおいては、次の4つの主要なケアを講ずることが重要である。すなわち、労働者自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防、軽減あるいはこれに対処する「セルフケア」、労働者と日常的に接する管理監督者が、心の健康に関して職場環境等の改善や労働者に対する相談対応を行う「ラインによるケア」、事業場内の産業医等事業場内産業保健スタッフ等が、事業場の心の健康づくり対策の提言を行うとともに、その推進を担い、また、労働者および管理監督者を支援する「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」および事業場外の機関および専門家を活用し、その支援を受ける「事業場外資源によるケア」の4つのケアが継続的かつ計画的に行われることが重要である¹⁸⁾。

(2) 管理監督者および個々の労働者のメンタルヘルスに対する意識の向上

現代企業の構造は、合併、業務提携、リストラ、年俸制の導入、終身雇用の瓦解等により著しく変化しており、職場で働く労働者にかかるストレスは増加の一途をたどっている。

労働者の心の健康が害されると、当該労働者の労働作業効率の低下はもちろんのこ

と、長期休業になると企業にとっての労働力喪失の損害は、看過できないものになる。特に当該労働者が重責を担っていることや代替が困難な場合はなおさらである。職場管理監督者は、自ら積極的にメンタルヘルスに関心を持ち、その知識や能力レベルを向上させる姿勢が必要である。また、ラインにおけるケアにおいて、管理監督者は、労働時間・業務内容・職場環境からみて労働者の抱える心理的負荷の程度を日常的に把握する必要がある。さらに、管理監督者は、日常的に労働者に接しており、その心の問題にいち早く気づくことができ、また、その気づきに基づいて職場環境の改善を図ることができる立場にあるため、労働者の相談窓口となるように努めることが必要である。それと同時に、管理者自身がセクシャルハラスメントやパワーハラスメントなどによりストレス者とならないようにすることにも注意が必要である。人事労務管理に当たる管理監督者同士が意見交換会・勉強会を行うことも有効である¹⁹⁾。

2. 職場におけるメンタルヘルス対策の今後の課題

職場のメンタルヘルス対策においては、管理監督者のみならず、産業医、保健婦、心理相談員、衛生管理者などの保健医療スタッフも、常日頃から、できるだけ多くの労働者と接する機会を持ちながら、健康状況を把握していることが重要である。そのためには、産業医がストレスに着目したチェック項目を加えた身心両面にわたるヘルスチェックを、少なくとも年に1回は全労働者を対象に実施し、その結果によっては、健康相談につないでいくなど、企業全体でのヘルスケア・システムの確立が必要である。

さらに、小規模事業場の心の健康づくり対策に対してのメンタルヘルスケアが未だ十分でないことから、小規模事業場のメンタルヘルスケアの一層の支援を行うための措置が今後必要であることと、労働者の心の健康に関する傾向を継続的に把握するとともに、心の健康づくり対策の技術の開発とその効果評価に関する調査研究を推進することが重要である。また、労働者のストレス対策やメンタルヘルスケアは企業としても看過できない問題となっており、健康管理や福利厚生を範囲を超えて、リスクマネジメントの視点から検討すべき課題といえる。

IV. おわりに

最近、職場のメンタルヘルス活動に対する関心が高くなっているが、その背景として職場ストレスの増加、ストレスによる健康障害の増加、企業の安全配慮義務の範囲がメンタルヘルスの領域まで拡大したこと、政府による諸通達・指針の公表、これらに加えて精神障害の労災基準が公表されたことなどが挙げられる。特に、精神障害の労災認定基準が公表されたことにより職場での過重な心理的負荷がうつ病などの心の不健康状態を生み、メンタルヘルス対策がリスクマネジメントとしても、労働者の心の健康保持、生産性の維持にも重要であることを事業者、人事・労務担当者、産業保健スタッフに認識させたことの意義は大きい²⁰⁾。

また、労働者が様々な個人的な問題を抱え、その解決が見出せないまま悩みを抱え込んでいて仕事や生活などに影響が出ている場合、企業の費用負担によりそれらの悩みを

プロのカウンセリングの専門機関にアウトソースする事により解決を目指すEAP (Employee Assistance Program:従業員支援プログラム) が現在注目を浴びている²¹⁾。EAPは、企業のメンタルヘルス対策として今後日本で普及が期待されている²²⁾が、労働者がストレス対策に関する充実したサービスを受けるには、さらに労働者個人の生活の質の向上を目指し、個人および企業で業績の最大化を図ることと同時に、国の支援拡大とともに、労働者が働く場である企業自体がその責任を果たすべくメンタルヘルス対策に積極的に関与することが重要と考える。

注

- 1) 山崎友文=清水隆司=佐藤泰三監修「心の危機管理ハンドブックーはじめてのメンタルヘルス (改訂版)」ぎょうせい、2008年、17頁。
- 2) メンタルヘルスという語を直訳すれば「精神健康」ということになるが、かつてはmental hygiene といった。1905年にアメリカのコネチカット州でクリフォード・ビアーズ (Beers,C.W. 1876~1943) らが組織した協会はSociety for Mental Hygieneという名称をもっていた。これは「精神衛生協会」と和訳され、その後mental hygieneは「精神衛生」という訳語になった (中田輝夫「職場のメンタルヘルス・サービス」新興医学出版社、1997年、1~2頁)。なお、メンタルヘルス活動の目標は、生活の質 (quality of living) のような概念を含むものでなければならないといわれている (Soddy, K. and R.H. Ahrenfeldt *Mental Health and Contemporary Thought*, Routledge, 2001, p.134)。
- 3) Baker,F., Peter J.M.McEwan and A.Sheldon *Industrial Organizations and Health*, Routledge, 2001, p.185.
- 4) 職場におけるメンタルヘルス問題の詳細については、拙稿「企業のメンタルヘルス・マネジメントー職場における心のリスクマネジメントの重要性について」『神戸学院法学』第38巻第2号、2008年12月、1~47頁参照。
- 5) 中央労働災害防止協会編「働く人の心の健康づくりー指針と解説ー」中央労働災害防止協会、2001年、11~12頁。
- 6) 警察庁生活安全局「平成20年中における自殺の概要資料」2009年5月。
- 7) 警察庁交通局「平成20年中の交通事故の発生状況」2009年2月。
- 8) 警察庁生活安全局・前掲注6) 参照。
- 9) 職場における心の健康対策班編「こころのリスクマネジメントー部下のうつ病と自殺を防ぐためにー」中央労働災害防止協会、2004年、13頁。
- 10) 2008年に入り、インターネット情報に基づく硫化水素による自殺も群発していることなどから、自殺総合対策大綱の一部改正には、インターネット上の自殺関連情報対策の推進等が盛り込まれている。
- 11) 厚生労働省報道発表資料「平成19年度の精神障害等に係る労災補償状況について」2008年5月23日。
- 12) 厚生労働省報道発表資料・前掲注11) 参照。
- 13) 丸尾拓哉「精神疾患に関する企業の法的責任と復職の際の法的留意点ー安全配慮義務、治療の判断、リハビリ出勤等ー」社会経済生産性本部 メンタル・ヘルス研究所監修「産業人メンタルヘルス白書」(2007年版) 社会生産性本部 メンタル・ヘルス研究所、2007年、17頁。
- 14) 労働省 (現厚生労働省)「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」1999年9月。
- 15) 中央労働災害防止協会編・前掲注5) 13頁。

なお、安全配慮義務が公に議論されるのは、メンタルヘルス不調の結果として自殺 (過労自殺) となったことに対して、遺族が会社に対して損害賠償を請求して民事訴訟となった場面である (八木章、矢野功「企業実務の立場から見た安全配慮義務の実際とメンタルヘルス予防に取り組む姿勢」

『産業ストレス研究』第12巻第2号、日本産業ストレス学会、2005年、28頁）。

- 16) 渡部卓「企業のメンタルヘルス対策」『RMFOCUS』第11号、三井住友海上火災保険株式会社＝株式会社インターリスク総研、2004年、11頁。
- 17) 労働省（現厚生労働省）「労働の場における心の健康づくり対策について－労働者のメンタルヘルス対策に関する検討会報告書－」2000年6月6日。
- 18) 厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」2006年3月。
- 19) 粟生香里「患者発生後の対応－休職・復職と解雇」『ビジネス法務』第8巻第8号、2008年8月、30頁。
- 20) 永田頌史「労災認定とメンタルヘルス－有識者の立場から」『産業ストレス研究』第12巻第2号、日本産業ストレス学会、2005年、143頁。
- 21) 松本桂樹「職場のメンタルヘルス対策としてのEAPの意義と役割」『産業ストレス研究』第10巻第1号、日本産業ストレス学会、2002年、29頁。
- 22) 渡部・前掲注16) 13頁。

参考文献^(※)

- 1) 亀井利明『危機管理カウンセリング』日本リスク・プロフェッショナル協会、1999年。
- 2) 亀井利明『リスクマネジメント総論』同文館出版、2004年。
- 3) 赤堀勝彦『コミュニケーション・スキルアップのためのカウンセリング入門』経済法令研究会、2002年。
- 4) 赤堀勝彦『企業リスクマネジメントの理論と実践』三光、2008年。
- 5) 江口毅編著『管理職のためのこころマネジメント』労務行政、2007年。
- 6) グロービス経営研究所監修、佐藤隆著『ビジネススクールで教えるメンタルヘルスマネジメント入門』ダイヤモンド社、2007年。
- 7) 高野良英『実践職場のメンタルヘルス』岩崎学術出版社、1999年。
- 8) 中央労働災害防止協会編『実践 心の健康づくり－職場のメンタルヘルス対策事例集－』中央労働災害防止協会、2004年。
- 9) 山本晴義＝小西善朗『メンタルヘルス・マネジメント』PHP研究所、2002年。
- 10) 吉川武彦『こころの危機管理－“いざ”というときのために－』関西看護出版、1997年。
- 11) 労務行政研究所編『人事担当者のための実践メンタルヘルス・マネジメント』労務行政研究所、2005年。
- 12) Caplan, G. *An Approach To Community Mental Health*, Routledge, 2001.
- 13) Le'geron, P. *Le stress au travail*, Odile Jacob, 2001（高野優監訳『働く人のためのストレス診察室』紀伊国屋書店、2004年）。
- 14) Rogers, A. and D. *Pilgrim Mental Health and Inequality*, Palgrave Macmillan, 2003.

（※）参考文献は注記で引用したものを除く。

（筆者は神戸学院大学法学部教授、認定危機管理士）

セクハラ問題発生時の企業のあり方について

竹本 恒雄（富士火災海上保険株式会社）

1. 「セクハラ」問題の現状

「セクシュアル・ハラスメント」（以下・セクハラ）の問題が、わが国で議論されるようになって20年近く経過した。企業・官庁・大学等のセクハラ防止の取り組みは、法律の制定や判例の集積もあり、以前と比べ格段に進歩して来た「泣き寝入り」しない女性が増え男性の意識も少しずつ変化してきた。

しかし、セクハラに関するトラブルや相談は一向に減る兆しはないといえる。むしろ増加している傾向にあるといえる。その態様も、いわゆる「疑似恋愛型」や「プチ・セクハラ型」が増え、発生した場合の判断と対応が難しくなっている。企業においてセクハラ問題発生時に如何に対応すべきか再考すべきである。

【セクハラ相談件数の推移】

年 度	件 数 (件)	平成19年の男女雇用機会均等法改正で相談件数が急増、その後裁判に発展した事件の判決が出始め注目を集めた。
平成15年	7,403	
平成16年	7,706	
平成17年	7,894	
平成18年	11,102	
平成19年	15,799	

（出典） 厚生労働省統計

2. 「セクハラ」の問題点

（1）「セクハラ」の問題の論点

セクハラをめぐる歴史をみると、「セクシュアル・ハラスメント」という言葉が流行語大賞をとったのは平成元年のことであった。

平成4年には、日本のセクハラ裁判のリーディングケースと位置づけられる「福岡事件」において、企業の使用者責任が認められ注目を集めた。

以後、セクハラに関連する訴訟は少しずつ増加してきた。平成8年には「米国三菱自動車が巨額のセクハラ訴訟（約220億円）」を提訴されたが、和解（推定和解金額約69億円）で解決したが、企業のセクハラ対策の必要性が論じられた。

個人レベルでは、同じ時期に米国のビル・クリントン元大統領がセクハラ訴訟を提訴され（約70万ドルを支払う内容の和解で解決）、わが国では故横山ノック元大阪府知事が選挙運動中、アルバイトの女子大学生に対するセクハラ問題で刑事（強制ワイセツ罪で有罪判決、執行猶予付）、民事（1,100万円の賠償金の支払い）の両面

で責任を問われ、選挙では当選したが、結局、知事を辞職することになった。

(2) セクハラの実態

法律面では、平成11年に10年ぶりに「男女雇用機会均等法」(以下・均等法)が改正され「事業主に対するセクシュアル・ハラスメント防止の配慮義務」が規定された。初めて正面から事業主のセクハラ防止のための配慮義務を規定した法律として注目され、企業は就業規則に禁止規定やセクハラ防止対応規定等を設けたり、相談窓口を設置するなど、セクハラ対策をとり始めた。福岡事件によって企業の使用者責任が認められ、改正均等法が事業主に対するセクハラ防止配慮義務を課したことで、今まで、泣き寝入りすることが多かったセクハラ被害者が訴訟を始め、仲裁・調停・労政事務所への相談など、問題解決へ積極的に取り組むようになった。

被害者を支援する専門家も徐々に増加し、セクハラ問題に対応することが企業法務の一部門として位置づけられるようになった。

セクハラについての概念の衆知、判例の集積、企業の取り組みは格段に進化しセクハラという言葉は市民権を獲得してきた。

セクハラ問題を改めて問い直す必要があるのは、企業や大学の対応策が今まだ不十分で、ときには混乱している印象がある。

たしかにセクハラ禁止規定や相談窓口を設けるといった努力を、均等法が改正された平成11年以降、企業は前向きに実施するようになってきている。そのこと自体は評価できるが、こうした対策は、大企業を中心とした一部に留まり、中小企業などではセクハラ対策はほとんど手付かずの状態である。大企業でも、セクハラが発生した場合の解決がまだ十分とはいえない。また、平成19年の均等法改正では、男性に対するセクハラ行為も禁止の対象となった。今後、セクハラの問題はさらに複雑になり、紛争は増加していくことは間違いないといえる。あらためてセクハラ対策を考える必要があるといえる。

(3) セクハラ問題のあらためて問い直す必要性

今あらためてセクハラについて考えなければならないのは、毎日の新聞やテレビのニュースを見ても、政治家や企業人がセクハラのスキャンダルで職を辞したり、賠償金を支払ったりする事案を挙げれば枚挙に暇がないほどである。さらにマスコミに登場する事案は、ある意味で氷山の一角にすぎない。企業で起きているセクハラ・トラブルは、報道されているよりも多いのが実状である。さらに、大学での「アカデミック・ハラスメント」(アカハラ)も最近顕著である。

組織にとってセクハラ・トラブルは不名誉な事案である。なるべく表に出ないように努力するべきで、裁判所に提訴される事案はむしろ例外的存在で、多くの組織内で示談によって処理されているといえる。

また、セクハラの内容も少しずつ変化している。以前のようにレイプや強制ワイセツのような事案は減少してきているが、最近では、上司が部下の女性に恋愛感情を抱いて上下の関係から部下の女性が断りきれない状況でセクハラ・トラブルを起こしてしまう「疑似恋愛型」の事案、性的なからかいや軽いボディタッチ、食事や

デートの誘いかけを日常的に行う「プチ・セクハラ型」の事案が増加している。

3. 「セクハラ」行為への対応

(1) セクハラ行為の問題

セクハラとは、一般的には、「相手の意に反する性的な言動で、それに対する対応によって、仕事を遂行する上で、一定の不利益を与えたり、就業環境を悪化させること」を指すとされている。一方、職場におけるセクハラについて定義されている男女雇用機会均等法21条で、「職場において行われる性的な言動に対する雇用労働者の対応により労働者がその労働条件につき、不利益を受け、または当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること」と規定されている。具体的には、「職場」とは、労働者が業務を遂行する場所であれば、必ずしも事業所内に限定されるわけではなく、出張先や取引先も職場に含まれる。また、業務を遂行していれば、必ずしも勤務時間内であることまでは必要ない。

たとえば、勤務時間外の「宴会」であったとしても、その趣旨、参加者、参加の自由度によっては、勤務の延長として職場とみなされる。

「性的な言動」とは、性的な発言と言動を指す。公務を遂行する職場におけるセクハラ防止のために規定された人事院規則（規則10-10）で定める指針では、次のような言動をセクハラになりうる言動として挙げている。

〔発言〕

- ① 性的な関心、欲求に基づくもの、
 - スリーサイズなど身体的特徴を話題にする、
 - 卑猥な冗談をかわす、
 - 「今日は生理か」「もう更年期か」などを言う、
 - 性的な経験や性生活について質問する、
 - 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とする、
- ② 性別による性別意識などに基づくもの、
 - 「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」などと発言する、
 - 「男の子、女の子」「僕、坊や、お嬢さん」「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をする、

〔行動〕

- ① 性的な関心、欲求に基づくもの、
 - ヌードポスター等を職場に貼る、
 - 雑誌等の猥褻な写真、記事等をわざと見せたり、読んだりする、
 - 身体を執拗に眺め回す、
 - 食事やデートにしつこく誘う、
 - 身体に不必要に接触する、
 - 浴室や更衣室等をのぞき見する、
 - 性的な関係を強要する、

② 性別による差別意識等に基づくもの、

○女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除等を強要する、

○カラオケでデュエットを強要する、

○酒席で上司の側に臨席させたり、お酌等を強要する、

(2) セクハラの状態

セクハラには、その内容により「対価型」と「環境型」とに分けることが出来る、

○「対価型」セクハラとは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する対応により、その労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受ける形態のセクハラを言う、

○「環境型」セクハラとは、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により、就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど、その労働者が就業する上で看過できない程度に支障が生じる場合を言う、

最近において、前記の形態以外に

○「疑似恋愛型」セクハラといわれ、部下の女性に、純粋に恋愛感情を持ち、自分の気持のままに交際を求めたり、飲みに誘ったりする場合を言う、

○「プチ・セクハラ型」セクハラといわれ、やたらにスキンシップの多い上司が「頑張っているか」と肩を叩いたりもんだりし、相手が嫌がる行為であり、セクハラと判断される、

などの形態に分類されている。

4. 「セクハラ」を起した場合の法的責任

(1) 加害者の民事上の責任

加害者は、「民事上の責任」として損害賠償を請求されたり、刑事罰に課せられるほか、社会的信用、社会的地位、円満な家庭生活のすべてを失うことになる。「不法行為責任」の問題が生じる、故意または過失によって他人の権利を侵害し、他人に損害を与えたことにより生じる損害賠償責任である（民法709条）。

セクハラは、被害者の性的な自由、名誉、プライバシーなどを傷つけ、被害者の人格権を侵害したものとして、不法行為に基づく損害賠償責任を問われることになる。多くの裁判例において慰謝料請求がなされているのは、この不法行為に基づく損害賠償責任に基づくものである。

(2) 加害者の刑事上の責任

セクハラはその態様が身体接触を伴う場合には、意に反する性的な言動として、強姦罪、強制ワイセツ罪が問われる場合もある。その言動によっては、傷害罪や暴行罪が成立する場合もある（横山ノック元大阪府知事は強制ワイセツ罪として有罪判決）。

また、身体接触がない場合でも、名誉毀損罪、侮辱罪などが成立する場合もある。その他、迷惑防止条例や軽犯罪法が問題となる場合もある。

その他に刑事上の責任を基に加害者は通常は所属する組織の就業規則の懲戒自由に該当することになり懲戒処分を受けることになる。

(3) 企業の民事上の責任

セクハラは、従業員個人の問題だけではなく、セクハラを放置すれば、企業にとっても、大きな責任が生じることになる。

「不法行為責任」～民法では、被用者である社員が「職務の執行につき」第三者に損害を与えたと判断される場合が多い。

「債務不履行責任」～企業は、社員に対し、社員との間の雇用契約に基づく附随義務として、社員の労働環境を調整し、快適な環境を提供する義務がある。したがって、セクハラを認知したにもかかわらず、放置したような場合には、この義務を怠ったものとして、債務不履行責任を追うことがある。

5. 平成20年の均等法改正点

男女雇用機会均等法は、働く女性が差別されることなく、母性を尊重されつつ、その能力を活かして就業できるようにとの要請により、昭和47年に成立、施行された法律である。その後、平成4年には働く女性にとって大きな支障となっていたセクハラ問題に対応するため、女性に対するセクハラについて事業主に配慮義務を課すなどの内容を盛り込んだ改正が行われた。

さらに平成19年の改正では、急速に少子高齢化の進行によって、これまで以上に男女を問わず労働力の確保が重要視され、性別による差別のない就業環境を構築すること、また、働くことに意欲のある女性が結婚、出産を機に仕事から離れざるをえない状況を回避するような雇用環境を整備する必要性が高まったことが背景にある。

具体的な改正のポイントとしては、

① 性別による差別禁止の範囲の拡大、

いままでも禁止されていた「募集・採用・配置・昇進・教育・訓練・福祉厚生・定年・解雇」に加え、「降格、職業変更、パートへの変更などの雇用形態の変更、退職勧奨、雇止め」などについても、性別による差別が禁止された。

② 間接差別、

間接差別とは、

○性別以外の事由を要件とする構造であって、

○ほかの性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与えるものを、

○合理的な理由がないときに講じる、
ことを指すのである。

③ 妊娠・出産などを理由とする不利益取扱の禁止、

④ セクハラ対策の義務化、

セクハラ対策として、

○男性に対するセクハラも対象とする、

- 事業者のセクハラも対象とする、
- 事業主と労働者間の紛争について調停などの紛争解決援助の対象に追加する、
- 是正指導に応じない場合は企業名を公表する、
- 報告聴取に応じない、または虚偽の報告をした場合における過料規定を創設する、ことなどである。

6. 経営者・管理者の「セクハラ」防止策

経営者および管理者は組織のセクハラ防止を率先しなければならないが、その対応にあたって、

- ① 企業のトップがセクハラに対する厳しく臨む姿勢が防止につながる、
- ② 企業の実状を調査することが必要である、
- ③ 社内にセクハラ相談窓口を設置し、就業規則に禁止規定を設けるなど社内体制を確立することである、
- ④ 相談窓口の相談員の研修やスキルアップを行い、かつ、定期的に社員に対するセクハラ研修を義務付ける、
- ⑤ セクハラ相談の24時間ホットラインを設け、心理カウンセラーや精神科医との連携をとり、被害者への十分なケアをする、ことである。

7. セクハラに対する経営者の認識（企業のあり方）

今日、セクハラについて、法的整備が進み、関連する裁判例も数多く出ており、「加害者だけでなく企業も法的責任を負う」という認識が広がっている。男女雇用機会均等法11条1項には、職場における性的な言動に起因する問題に関し、事業主に対し必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な体制の整備と措置を義務付けている。そして均等法11条2項により、平成18年厚生労働省告示615号（以下・「セクハラ指針」）が定められ事業主に対して具体的に必要な措置を行うよう定めている。

企業は、コンプライアンス（法令遵守）、リスク管理の一環として、日頃からセクハラについて対処法を考え、予防策を講じなければならない。

ここで、企業におけるセクハラ相談（苦情を含む）、窓口の担当者が、相談に対し具体的にどのような事情聴取等の調査を行い、事実確認をしたらよいのか、また、その対応について考察してみる。

8. 相談（被害者）からの相談・苦情への対応

（1）相談・苦情に対応する体制の整備

- ① 相談窓口をあらかじめ定めること、

事実確認後に雇用管理上の措置、制裁処分等を迅速に行えるよう、総務部門や人事部門が相談窓口を担当するのが一般的である。

外部の専門機関（弁護士事務所等）に相談への直接的な対応を業務委託してい

る場合であっても、外部機関からの報告等に対応する企業の窓口をあらかじめ定めておくことが必要である。

② 原則として複数の担当者が事情聴取すること、

1対1の対応では、後で「言った、言わない」というトラブルになることがあるため、担当者は複数とするのがよい。また相談者と同性の担当者が同席することが望ましい。

③ 相談場所への配慮がなされていること、

相談者のプライバシー保護を図り、相談者がセクハラという微妙な話をしやすい環境を作るために、担当者以外の者に見聞きされないよう周りから遮断された場所で行うべきである。

④ 相談者が相談窓口アクセスしやすいこと、

職場におけるセクハラという人権侵害行為を見逃さない。セクハラを摘むために、広く電話や電子メールでの相談も受け付け、匿名による相談も受けるようにすべきである。

⑤ 担当者が、相談内容や状況に応じ適切に対応できる心構え・能力を有していること、
担当者が対応措置に関する知識・手段・方法等の研修を受けさせるべきである。

(2) 相談者への適切なヒアリングの実施

① 相談窓口の役割・権限・一連の手続をとること、

担当者が相談者の要求にすべて応じてくれるものと誤解していることがあるので、最初に相談窓口の権限等をきちんと説明し、限界もあることを理解してもらうことが大事である。

② プライバシー保護について説明すること、

セクハラに係る相談者・行為者等の情報は、当該相談者・行為者等のプライバシーに属するもので、相談者の了解なく相談内容について調査等の対応をとらないことを説明することが必要である。

③ 相談・苦情申し立てにより不利益処分を受けないことを説明すること、

相談者は不利益な取り扱いを受けることがないことを、十分説明することが必要である。

④ あくまでも本人から聴取すること、

親等が代理人として相談に来るような場合があるが、セクハラを直接受けた本人から聴取しないと不正確な事実を前提にすることになるので、理由を説明して断るべきである。

⑤ 事実確認を行い、記録すること、

相談者に対して真摯に耳を傾け、丁寧に話を聴き、事実関係や証拠の有無等を把握することが必要である。記録・録音については、正確に記録する必要性を相談者に理解してもらうことが必要である。

⑥ 記録を書面で示したり、復唱したりする等して、相談者に内容を確認すること、

記録を残してよいかについて、相談者の了解を得ることが必要であるが残す場

合には、正確な記録を残すために、相談者に確認すべきである。

⑦ 相談者の心身の状況を把握すること、

相談者がうつ病を発症している等、相談者の心身の保護を図る必要があると判断される場合には、医療機関の紹介等対応することが必要である。

⑧ 相談者の意見・希望を尊重すること、

相談者の意思や希望を担当者の一方的な思い込みで決めつけるようなことはしてはならない。担当者は常に謙虚な気持で、相談者に対応すべきである。

⑨ 当事者間での話し合いを禁止すること、

感情的なもつれを生じ、紛争が拡大するおそれ等があるので、当事者間での話し合いを禁止することが必要である。

⑩ 今後の対応や連絡について丁寧に説明すること、

行為者等からの事情聴取や雇用管理上の措置について、社内決定に従って検討すること等を説明し、その結果について連絡することが必要である。

(3) 結果説明、雇用管理上の措置等の迅速・適切な実施

① セクハラの実事確認がされた場合の担当者の対応すべきこと

セクハラの実事が確認された場合、担当者は、

○調査結果を相談者へ説明し、事案の内容や状況に応じて、

○相談者と行為者の関係改善に向けた援助をしたり、

○行為者の謝罪を仲介したり、

○相談者のメンタルケアに役立つアドバイス等を行う、

ことが考えられる。担当者だけでは対応できないとき、

○被害者と行為者を引き離すための配置転換、

○行為者に対する適性・妥当な懲戒処分

○会社としての損害賠償の検討、

○会社のそれまでの周知方法や対応方法については、担当する部署に事件を引き継ぎ、

連携して問題処理にあたるべきである。

② セクハラの実事確認ができない場合の担当者の対応すべきこと

事実確認が困難な場合、調査結果を相談者に説明して理解を得るよう努力することが大事である。また、担当者は担当部署に事件を引き継ぎ、連携して、従前の防止対策を点検したり、あらためて周知をし直したりすることを進めるべきである。

(4) 行為者からの事情聴取等

① 行為者からのヒアリングに対応する体制の整備をすること

行為者からのヒアリングに関しては、先入観を持たず、公正な態度で臨むことが大事である、体制整備については、

○担当者が行為者からヒアリングできることを文書で明確にしておく、

○原則として複数の担当者がヒアリングをする、

- ヒアリングの場所への配慮がなされている、
- 担当者が、ヒアリングについての心構え・能力を有している、
- ことに注意することが必要である。

② 行為者からの適切なヒアリングを実施すること

- 行為者からのヒアリングについて、事前に相談者から了解をえる、
- 行為者からのヒアリング前にできるだけ準備をする、

準備をできる限り行い相談者からの詳細なヒアリングに加えて、証拠（メール、録音、写真、記録等）をできるだけ収集しておくべきで、また、第三者（同僚、目撃者等）からのヒアリングにより証拠を集めておくことが必要である。

③ 相談・苦情が申し立てられている事実を伝え、主張について相違点を明確にすること、

担当者は冷静に、先入観を持たずに、公正な態度でヒアリングを行うことが大事である。なお相談者名を明らかにする場合には、相談者に事前の了解が必要である。

④ 十分に弁明の機会を与えること、

担当者は行為者の主張に対し、真摯に耳を傾け、丁寧に話を聴き、事実関係や証拠の有無等を把握すべきである。

⑤ 相談者への報復行為は禁止であること、もしなされた場合には厳しい制裁がなされることを理解させること、

いかなる形でも、相談者への報復的な行為は禁止されていることを行為者に説明する。そして、仮にそのような報復行為がなされた場合には、より厳しい制裁が待っていることを理解させることが必要である。

⑥ 当事者間での話し合いを禁止すること、

行為者は、相談者と直接話し合いをしようとするのが往々にして見られるので、話し合いは禁止であることを厳しく行為者に伝え、もし違反すれば、それだけで懲戒処分の対象となることを理解さすべきである。

⑦ セクハラについて法的説明し、理解させること、

行為者がセクハラにあたる行為をしていたことに気が付かない場合もあるので、法令や裁判例に沿って、十分に理解させることが必要である。

⑧ 記録を書面で示したり、復唱したりする等して行為者に内容を確認すること、

相談者の場合と同様に、記録を残す場合には、正確を期すために、記録を行為者に示したり、復唱したりするなどが必要である。

⑨ 結果説明、雇用管理上の措置などの迅速適切な実施をすること、

セクハラの実事が確認され、企業として、行為者に対し、配置転換の措置や就業規則に基づく懲戒処分を行ったりする場合、合理的な措置・処分となるよう注意することが必要である。また、懲戒処分のうち懲戒解雇は最も重い処分であり、特に慎重な手続きが必要である。

(5) 第三者からの事情聴取等

① 第三者からのヒアリングに対応する体制の整備をすること、
相談者、行為者からヒアリングと同様の配慮が必要である。

② 第三者から適切なヒアリングを実施すること、

○事前に第三者から了解を得る、

○直接知っている人からの事実確認を行う、

○秘密厳守を徹底する、

第三者から秘密がもれる可能性が高いので、他人のプライバシーに関する事柄を漏洩した場合には、懲戒処分や損害賠償の請求があり得ることを事前に伝え、秘密厳守を徹底すべきである、

○記録の保管、

相談者・行為者の場合と同様、記録の保存は重要である、

【参考文献】

○亀井利明著・「リスク・マネジメント総論」同文館出版（平成18年）

○涌井美和子著・「職場のいじめパワハラ防止のヒント」経営書院（平成20年）

○養父和美・牟田和恵共著・「セクシュアル・ハラスメント1問1答」（第3版）

解放出版社（平成20年）

○日本経団連出版編・「セクハラ防止ガイドブック」日本経団連出版（平成15年）

○金子雅臣著・「セクハラ防止完全マニュアル」筑地書館（平成20年）

○小島好子著・「職場のセクハラ」信山社（平成20年）

○第2東京弁護士会編・「セクシュアル・ハラスメント、法律相談ガイドブック」

明石書店（平成13年）

（筆者は認定危機管理士，企業危機管理士）

ソーシャル・リスクと痴漢リスク

畑中 治子（メンタル・リスク研究所）

1. リスクの社会化

リスクの社会化とかソーシャル・リスクという用語は1970年代以降に亀井利明教授が公害、環境汚染、環境破壊に関連して用いてこられた。すなわち、当時は私的な危険、私害、企業内や家庭内のトラブル、ごく限定的な地域的葛藤などは、個人リスク、組織リスク、企業リスク、家庭リスクなどとして把握され、それぞれの個別経済主体の個別的なリスク対応で間に合うものとされてきている。しかも、企業リスクマネジメントや家庭リスクマネジメントが有効に作用していた。

ところが、リスクが巨大化し、多様化し、広域化し、国際化している昨今では、リスクを個別的に把握し、対応、解決が難しくなり、どうにかして社会全体で、あるいは国家や地方公共団体の介入に基づいてマネジメントしなくてはならなくなってきている。かくて、リスクの社会化に伴うソーシャル・リスクマネジメントが必要となってきたのである。

昨今の大規模地震、風水害、噴火、大火災、新型インフルエンザの流行、列車脱線・転覆事故、航空機墜落事故などの自然的または突発的な事故はもちろんのこと、企業倒産、企業不祥事、企業や家庭における人権侵害、セク・ハラ、交通事故、家庭崩壊、サービス残業、過労死、社会保障の乱脈、悪質犯罪、無差別殺人などの人為的事故の多発、多様化、広域化には目をおうばかりである。

このようなソーシャル・リスクによって安寧で静かに生活している一般市民に予告もなく突発的に襲いかかり、安全、安心を阻害した全く住みにくい社会になっている。もはや日本は1970年代の平和で豊かな社会は喪失してしまったのである。

また、昨今では各種の犯罪を処理する検察庁、裁判所、弁護士先生の行動にもいろいろと問題が生じ、これがまた一つのソーシャル・リスク化している。たとえば、極端な死刑廃止論により死刑を回避しようとする風潮に迎合するかの如き判決、常識を逸脱した弁護活動、痴漢に関する冤罪事故の続出は生活リスクが増加し司法への信頼低下を招いている。

2. チカンはアカン

もう20年も前になるだろうか、空カン等の「ボイステ アカン」「チカンはアカン」という立て看板やビラなどが大阪の町に氾濫、賑わっていた。

「アカン」という大阪弁を代表する言葉は何とはなしに人を馬鹿にしたような、間が抜けたような表現である。しかし、この「アカン」は「駄目、禁止」を表現するユーモラスで明快な大阪弁を代表する言葉である。

昨今ではさまざまな痴漢事件が報じられ、子供のいたずらにも似た小さな行為でその加害者は社会的な身分を喪失する。罪にしては余りにも大きな代償であるといえる。

ある講座を受講していた時、講師の精神科医が「〇欲は理性を超えるときがある」と。今も、その言葉が強く印象に残っている。

確かに痴漢行為は健全な人がするべきではないが、実名報道されてしまうと、その人の人生は暗転する。殺人や傷害など以外にももっと大きな犯罪はいくらでもある。

悪質な詐欺。高額の特税は計画犯罪といえるが、摘発され納税すればそれで終りである。まさに矛盾している。

痴漢事件は欧米ではあまり聞かないが、日本ではどういうわけか非常に多い。報道の遠いであろうか。あるいは日本の女性の意識過剰であろうか。

確かな理由は分らないが（１）満員電車で男女混乗が一般的で女性専用車が少ないうえ時間的に限定されている、（２）日本の若い女性が過剰で華美なファッションで無防備な服装や行動をしている、（３）日本のサラリーマンは一般的にオーバー・ワークで「いらいら」や「フラストレーション」がたまり過ぎて、その反動が妙なところに現れるなどの理由が考えられる。

痴漢は明らかに犯罪であるから、厳格、公正な捜査に基づき処罰されねばならない。しかしこの捜査はむずかしく、時として自白強要、冤罪創出となることがあるのではない。いずれにしても「疑われたらしまい」という常識が一般化し、疑われるということがソーシャル・リスク化している。そのため男性が満員電車に乗るときには疑われないように慎重に行動しなければならない。

「痴漢と疑われるリスク」はパーソナル・リスクマネジメントの考え方により自衛しなければならない。すなわち、痴漢については、被害女性の主張が絶対的に正しいとされ、はっきりしない場合でも指摘された男性は犯罪者にされてしまうということは大変なリスクである。痴漢は加害、被害の両面において、今やソーシャル・リスク化し、そのマネジメントもソーシャル・リスクマネジメントが必要となってきた。

- （１）満員電車には乗らない。乗る場合には着席できるように工夫する。男性が立って乗車している時は両手でつり革を持つ。
- （２）男性は女性の近くには着席しない。女性の周辺には立たない。
- （３）痴漢と間違われる行動はしない。万一間違われた場合には十分な抗弁をしなければならないが、それには限界がある。そこで、かなり高いものにはつくが有能な刑事専門の弁護士を雇用する。
- （４）不可能に近いが「痴漢行為をしていなかった」という女性の目撃者を確保する。可能ならば知り合いの女性と列車に同乗する。
- （５）自分は政治家だ、大学教授だ、高級公務員だ、タレントだ、有名人だからそんなことはしないと声高に主張すると、逆効果になり、犯人扱いされてしまう可能性が高い。そのため、自分の職業を鼻にかけた発言は絶対にしない。有名人の破廉恥行為はニュース・バリューが高く、マスコミが飛びつく事件である。
- （６）女性専用車があるのなら男性専用車を早急に作ってあげて戴きたいと切望する。
- （７）男性は混んだ電車に乗るのが怖いとさえいわれている。いつ、痴漢に間違われて、おとし入れられるかもわからないからである。

(8) 加害者を実名報道するのなら、被害者も実名報道をするべし。これにより冤罪は防止できる。

以上は男性側から教わったなんとも頼りないリスクマネジメント手段であるが、よりよい手段とその早急の実現を懇願する。

3. 最高裁の痴漢逆転無罪判決

平成21年4月15日の新聞は一斉に最高裁の「痴漢」逆転無罪の判決を報道した。

本件は防衛医大教授、名倉正博氏が平成18年4月18日に東京都の小田急線を走行中の満員電車内で女子高校生に痴漢（下着の中に手を差し入れる）をしたとして強制わいせつ罪に問われた事件である。

本件は、目撃証言などではなく、証拠は女子高校生の「被害を受けた」という供述だけだった。警察は名倉教授の手に被害者の下着の繊維が付着していないかを調べる鑑定も実施したが、検出されなかった。

名倉教授は一貫して無罪を主張したが、一審・東京地裁、二審・東京高裁はいずれも女子高校生の供述の信用性を認めて有罪とした。

しかし、最高裁第三小法廷は、名倉教授にこうした犯行をするような性向が認められないと指摘した。そのうえで①女子高校生は痴漢の被害が始まってから一度電車を降りたにもかかわらず、再び同じ車両に乗って教授の隣に立った②痴漢行為が執拗なのに車内で積極的に避けていない—などと、女子高校生の痴漢被害に関する供述には疑いがあると判断。「名倉教授が犯行を行ったと断定するには、なお合理的な疑いが残る」と結論づけた。すでに検察側による立証が尽くされていると認め、審理を差し戻さずに無罪と判断した。

弁護団によると痴漢事件では98年以降、各地の下級審で30件以上の無罪判決が出たが、最高裁が無罪の判決を言い渡したのは初めてである（朝日新聞2009年5月15日号より）。

下級審での無罪判決は以下の通りである（産経新聞5月15日号より）。

この新聞報道を読んでショックを受け、日本の司法は徳川時代と大差がないのだと思わ

電車内の痴漢事件をめぐる最近の主な無罪判決

平成18年3月8日	東京高裁が「第三者の犯行との可能性も排除できない」として、男性会社員に逆転無罪判決
3月10日	東京地裁八王子支部が「かばんが触れたことを女性が誤解した可能性」として、男性会社員に無罪判決
4月14日	東京高裁が「偶然的な接触を女性が勘違いした可能性がある」として男性会社員に逆転無罪判決
19年9月12日	大阪高裁が「女性の供述には疑問がある」として、自営業の男性に逆転無罪判決
10月31日	名古屋簡裁が「女性の供述は変遷し、捜査は客観的な裏付けに欠ける」として、男性公務員に無罪判決
20年1月7日	東京地裁が「被害者は直接痴漢されているところを見ておらず、ほかに犯人の可能性」として男性会社員に無罪判決
5月16日	奈良地裁が「被告が犯人と断定できるほどの信用性が被害者供述にない」として男性会社員に無罪判決
9月1日	大阪地裁が「別の男が犯人との可能性を排除できない」として男性会社員に無罪判決

ざるを得なかった。

「1995年に女子高の国語教師から大学講師に転身した。助教授から教授（国語・国文学）に昇格したわずか18日目の06年4月18日、通勤中に突然逮捕された。

「やっていない」という言い分に耳を傾ける警察官はいなかった。「DNA鑑定をやる」。そう告げられ、「無実と分かる」と喜んだ。しかし鑑定は行われなかった。拘置期間は30日に及び、研究室や自宅に捜索が入った。最初の1年は気の抜けた状態になり、その後「自分を立て直そう」と自宅で論文だけは書き続けた。

逆転判決は妻や長女と法廷で聞いた。その瞬間「信じられず急に全身の力が抜けた」。閉廷後、弁護士らと握手を交わした。

「きちんとした初動捜査なり、証拠の検討がなされたのか。人の一生をどう考えているのか」「他にも犯罪者の汚名を着せられている人がいる。有頂天にはなれない」（毎日新聞2009年4月15日号より）

以上のような名倉教授の無念のにじんだ発言には何ともいいようのない無力感というか絶望感を感じる。新しく導入された裁判員制度が何とか公正で真実を追究できるシステムとなってほしいと思う。名倉教授の苦闘3年で勝ち取った最高裁の無罪判決に対して心からの拍手を送りたい。

それにしても、真犯人は誰れなのか、本当に痴漢行為はあったのかなど、いろいろ疑問がでてくる。痴漢は

なくさねばならないが冤罪は絶対になくさなければならない。

私たちがいいたいのは被害者の供述のみを信じ、被疑者の発言を一切認めないというのは全くの人権侵害で、「やっていない」という拳証は事実上不可能だということだ。この事件に関連して私たちが主張したいことを「よみうり寸評」が書いているので、その全文を以下に転載する（読売新聞2009年5月15日号）。

よみうり寸評

「やられた」「やってない」——とかく水かけ論になりがちだ。電車内の痴漢という犯罪は、捜査でも裁判でも、判断が難しい◆かつては軽微な犯罪とみなされ、被害者の女性が訴え出ても、よほど悪質で証拠も確かな件でないと、なかなか取り合ってもらえず泣き寝入りが多かった◆が、いつごろからだろうか、逆に男性の側がやっていないのに濡れ衣を着せられたというケースが目立つようになってきた。△それでもボクはやってない▽（周防正行監督）という映画もつくられた◆きのうの最高裁判決はそんな痴漢事件の過去の流れも考えさせる。電車内で女子高生に痴漢をしたとして、2審有罪の防衛医科大教授に逆転無罪◆裁判官3人が多数意見、2人が反対意見というきわどい審判だった。被害者の供述が唯一の証拠である場合の多い痴漢事件、改めて刑事事件の原則△疑わしきは被告人の利益に▽が確認された◆被害者の泣き寝入りもゆゆしいが、容疑者の無実の罪は一生を台無しにもする。取り返しがつかない。

2009. 4. 15

4. 女性専用車と驚いた痴漢

痴漢被害防止を目的としたのであろうか、鉄道各社は通勤ラッシュ時間帯に女性専用車を設置している。これに対しては「性差別だ」「一般車両が混雑する」という不満もあり、あるいは「男性専用車」を作れという声もある。津川綾子さんが産経新聞の金曜討論の場で（21年5月15日）女性専用車賛成派の坂東眞理子氏（昭和女子大学長）と懷疑派の阿川尚之氏（慶応大学教授）のオピニオンをうまく対比させているが、それを紹介する紙幅がない。

平成21年5月15日の読売新聞と産経新聞を見て驚いた。現職の地検検事が痴漢容疑で現行犯逮捕されたとのことである。容疑者は検察事務官、副検事、検事と昇格してきた犯罪捜査のベテラン中のベテランではないか。この検事は痴漢の被害者も被疑者も取り調べている「痴漢の何たるかを」知り抜いている人物ではないか。今回自分が痴漢を働き、警察の取調べを受けているとは何と情けない。検察の権威は地に落ちたとしかいいようがない。

男性は職業、年齢、生活環境、教養などと無関係に極く一部の少数の人が痴漢性を持っているのであろうか。男性ホルモンの中にそんな因子が入っているのであろうか。

問題は犯罪心理学や動物心理学の教えるところであろう。いずれにせよ、この種の犯罪について、相手が誰れであろうと、厳罰で対処すべきである。

（筆者は家庭危機管理士）

畑中治子さんの他の論文（「リスクマネジメントと心の危機管理」より）

人は、それぞれの人生の中で、種類や程度の差、長期にわたるもの、一過性のものなどの違いはあるが苦悩、心が傷つき、ストレスや、トラウマ、PTSDなどに遭遇する。その場合、それらと向き合い、治療する方法を摸索、実行して心の平安を保つ努力を怠ってはいけないと思う。重症であれば医師や専門家に委ねる。しかし、一般的には趣味、スポーツその他、そして家族、友人などに救いを求め、助力を得る。

心の傷、ストレス、トラウマ、PTSDなどと気づき判れば軽症のうちに対処し、療法はさまざまであっても、癒し、治療すべきである。しかしながら、突発的、偶発的な事件による重症は別として、一般に起こり得る心の問題の危機管理は、たゆまない自己管理・セルフコントロールが有効である。

（実践危機管理第11号（心の危機管理創刊号）より）

ひとりの民間人が考えるRM理論

稲垣 正男（稲垣商事株式会社）

昨今、猫も杓子も事あるごとに「リスク・マネジメントが云々」などという論評や新聞記事を耳や目にすることが多くなっておりますが、「リスク」を「マネジメント」するとはどういうことなのか、現実の出来事のなかで考えてみたいと思います。

一般的に「リスク」とは、危険・危機などと日本語で訳されているようですが、危険とは平たく言えば「あぶない」ことであり、生命や身体に損害、事故・災害などが生じる可能性がある状態のことであり、危機とは悪い結果が予測される危険な状況のことであります。また、「マネジメント」とは日本語でいえば管理のことであり、管理とはある基準などから外れないように、全体を統制することです。

すなわちリスク・マネジメントとは、危険・危機に遭遇することをできるだけ避けて、安全・安泰の永続的な持続を確保するために、いかに現時点の行動をその安全基準から外れないようにコントロールする方法であると定義できるのでしょうか？

もし上記の定義が正しいとすれば、人間は受精卵となったその時から様々な「リスク」を背負っていると言っても過言ではないでしょう。なぜなら医療事故などによる母体の死は即自己のリスクとなって降りかかりますし、無事に一人の個体としてこの世に生を受けたとしても一生の間にはその生存を脅かす様々なリスクが存在し、それらのリスクをマネジメントしながら無事に成長を続けられたとしても、最終的には生物としての究極のリスクである「死」を迎えることになるのです。

しかし、これらの生存に係る一連のリスクは受動的リスクであると考えております。地震や落雷などの天災、交通事故や爆発事故、そしてテロなどの抗争事件や災害などは万人に共通して起こりうる可能性のあるリスクであり、その場にいたかいなかったかがマネジメントの最大のポイントになります。

尼崎の脱線事故や日航機墜落事故、最近では秋葉原の無差別殺人などに遭遇して死亡した不幸な被害者の方々は、まさにその代表的事例であり、その列車や飛行機にたまたま乗り合わせたために被害にあったのであり、同じ目的地に向かっていたとしてもその前か後の列車や便であればまったく何の問題も起きなかったことであります。

秋葉原の事件にしても同じことで、事件発生その時刻にその場に居合わせた何とも言いようのない不幸な方々が被害者となった訳で、もし1分、いな30秒でも時間がずれていたとしたら傍観者となっていたとしても被害者にはならなかった筈です。

これらの時間的リスクは、運命とでも言うべき避けがたいリスクであり、積極的マネジメントの対象とはなり得ないと考えるのが妥当のように思われます。ですから、仮に対策を講ずるとしても万が一不幸にしてそれらの事故や事件に遭遇したときに、死亡したときに残された遺族のためや怪我をしたときの自分のために生命保険や傷害保険、火災保険や地震保険などに加入して事後担保を図ることぐらいしか対処方法はないように

思います。

しかしこれとは対照的に、ある目的を持って行動したときに発生する能動的リスクがあります。例えば、ある目的を持って起業した経営者は、その事業存続のためには利益を上げることが必然条件となりますが、そこには様々な経営リスクが立ちはだかることとなります。金銭リスクや人材リスクに始まり、製造並びに販売リスク、環境リスクや法的リスク、果ては倒産リスクなどなど無限大に近いリスクに囲まれて企業運営を余儀なされるのですが、これらの全てのリスクは起業したために発生した能動的リスクであります。

このように、リスクには万人に平等に降りかかる受動的リスクとある目的を持って行動したために降りかかる能動的リスクがあると考えておりますが、問題はこの能動的リスクが持つ多面性にあります。

全ての事業者は存続するためには事業利益が必要であり、その利潤追求のためにあらゆるリスク対策を講じながら事業継続を図ろうとしますが、その利潤追求を優先させるあまり、少なからず法的リスクを犯す者がでてきます。最近の事例で言えば、中国のメラミンの恣意的混入ミルク事件、日本の事故米違法転売事件などなど、これらはまさしく利潤追及のために敢えて法的リスクに積極的に挑戦した結果、たまたま発覚した事件であります。問題はこれらの事業者が受けたリスクがそれらの事業者のみのリスクで収まらないという点にあります。

この中国でのメラミン事件では、善良なる一般消費者が死亡するという最悪の二次的受動的リスクを背負わせられておりますし、日本でも同様の被害を受けている企業や一般消費者がいる現実があります。また、事故米違法転売事件でも多くの罪のない事業者や消費者が二次的被害を被っている現実があります。

このように、能動的リスクに悪意を持って挑戦された場合、何も知らない善意の第三者に受動的リスクが発生するという二面性が能動的リスクには存在するという事実であります。また、ここまで悪質な事例ではないにしても、アメリカのサブプライムローンに端を発したリーマンブラザーズやワシントン・ミューチュアルの破綻は、利潤追求を優先させる企業体質が、結果としてハイリスク・ハイリターンの商売にのめり込み、最悪のハイリスクを背負った結果の倒産であり同情の余地などありませんが、これらの行為がアメリカ発の金融危機を引き起こし、GM・クライスラーの倒産の危機を生み、日本のトヨタをも飲み込むような未曾有の経済危機を生みだしてきたのであります。

そして驚いたことに、トヨタがこの降って湧いた受動的リスクを回避するために取ったマネジメントがリストラであり、その余波を真っ先に受けたのは非正規の派遣労働者達であり、弱者へと受動的リスクは連鎖的に波及していくのであります。

このように、ある種の能動的リスクは時によってはリスクの連鎖を引き起こすばかりでなく、善意の第三者に降って湧いたような受動的リスクを背負わせる結果を引き起こす悪魔のリスクとなるのであります。

まさに、コンプライアンスは法的リスク・マネジメントの基本であります。このような悪意を持ったコンプライアンスへの挑戦が後を絶たないのは、現在の殆どの事業者

が刑務所の塀の上を歩かなければ適正利潤さえも得られないような社会構造にこそ問題の根があるように思えてなりません。

なぜなら、己の利潤追求しか考えていない世襲議員や中身の無いアイドル議員が大半を占めるような日本国家の世帯主達はそのリスクの根元であり、また、本来はその世帯主を支えるべき女房役であるはずの官僚達が国家という家庭を顧みず、世帯主である筈の議員を鼻であしらい、自らの個人的利益の追求に専心し、子供である筈の国民までも喰い物にしている現実、まさに生活者である国民にとっての最大リスクであると考えますが、その世帯主を選ぶのに自己の利益しか考えずそれらの議員に投票する国民一人一人がリスクの発生源であると言っても過言ではないのかと考える私こそがリスクそのもののなののでしょうか？

いずれにしても、受動的リスクにせよ、能動的リスクにせよ、この世に生存する以上は避けることのできないことでありますが、これらのリスクから一定の距離をおいて生活することが本当に可能なのでしょうか？

私は、リスクにはマネジメント可能なリスクとそうでない2種類のリスクが存在すると考えております。例えば、冒頭に述べたような地震や台風、集中豪雨などの自然災害が及ぼす受動的リスクは、基本的にはマネジメント不可能なリスクであると思っております。なぜなら、それらの事象は現在のところ我々の手で根本的なコントロールが得る事象ではなく、対処療法でしかマネジメントができないからであります。

しかし、我々がある目的を持って行動することによって発生する能動的リスクの多くはマネジメント可能なリスクであると考えます。端的な例を挙げれば、法的リスクを根絶しようと思えば、コンプライアンスの徹底を図れば良いだけのことであって、至ってシンプルなマネジメントで対応が可能です。

また卑近な例を挙げれば、飲酒運転法令違反のリスクを避けたければ「飲むなら乗るな」を守るだけで完璧なマネジメントになります。それなのに、従前よりはるかに重い刑罰を科せたとはいえ、なぜ飲酒運転法令違反が根絶できないかと言いますと、人間の心の奥に潜む自己慾が禍するからであります。

リスクを被った時の事の重大さを認識できず、捕まらなければ大丈夫という我慾が人間にはあるからです。今まで捕まったことがないから今日も大丈夫、自分が事故を起こすことなどあり得ない、などと考える我慾、すなわち「現時点の自分自身の行動を正当化しようとする深層心理」が条件反射のように自分自身を支配するからであります。

現在巷には、リスク・マネジメントに関する幾多の書物やそれに類するものが溢れておりますが、私はそれらの殆どが余りにもリスクを一面的にしか見ていない机上の空論であり、実践に対してはおおよそ役に立たない代物ではないかと思っております。

なぜなら、リスクはその多面性により互いに複雑に絡み合っており存在しているものであり、一つのリスク対策が別のリスクを発生させる危険を多々包含しているからであります。

まさに、リスクがリスクを生むとはこのことであり、それら全てのリスクをマネジメントすることなど到底不可能なことに思えてなりません。

ましてや、受動的リスクにせよ能動的リスクにせよ、必要以上にマネジメントしよう

とすれば全ての行動は規制されて動きが全く取れなくなります。

まさに、リスクとマネジメントの相関関係は正比例と反比例が複雑に絡み合いながら、ときには過剰なマネジメントそのものが逆に別のリスクを生む結果を招くという、何とも不思議な関係にあるものなのです。

「リスク」とはあくまでも現時点で予見される将来の危険や危機のことであり、それに対する管理を万全にしようとするれば、行動自体を停止するか、もしくは莫大な費用をかけて対策を講ずるかの二者択一を迫られることとなり、後者を選択した場合には新たな金銭リスクなどを背負う結果が待ち受けることとなります。

ですから、ひとりの民間人としてでき得るリスク・マネジメントとしては、自分の周囲に存在する想定可能な全てのリスクを、「受動的リスク」と「能動的リスク」に分類し、受動的リスクについては不幸にして自分が被害者となったときの損害補填のために、収入に見合った範囲内で事後担保が可能な保険に加入することで対処し、能動的リスクに対しては目的を持って事を起こすときには、あまり大きなことは考えず地道に一步步ずつ前進することに専念し、リスクの発生そのものを最小限に抑える努力をし、それでも存在するリスクに対してその時点で可能な最大限の対策を講じて生きていくことであり、決してリスクに挑戦しないことが肝要であると考えております。

然しながら、自分以外の第三者のコンプライアンス違反などから派生してくる二次被害の受動的リスクに対しては、リスク発生までは想定不可能な事象であり、事前のマネジメントは不可能であると思われるので、発生時点での迅速な対応を試みることであり、取り敢えずは無視するしかないと考えております。

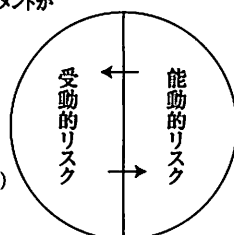
いずれにしても、周囲を取り巻く全てのリスクに対して万全の対策を講ずることは、金銭の問題だけで解決するものではないので、日々の生活の中での経験からの学習により危険予知の能力を高める努力とともに、積極的にリスクに挑戦することをやめ、万が一遭遇した危険や危機に対しては、その時点で実行可能な最大限の処置を講ずることで対処していくしかないと思っております。

【リスクとマネジメントの相関関係】

受動的リスク：万人に平等に降りかかる可能性があるリスク
(殆どのリスクは事前のマネジメントが不可能である)

能動的リスク：ある目的を持って行動した時に発生するリスク
(殆どのリスクがマネジメント可能であるが、過剰なマネジメントはリスクの連鎖を生むことがある)

地震・落雷などの天災リスク
事故・火災などの人災リスク
時間的リスク（運命的なもの）
医療リスク（病院クワイ回しなど）
生活リスク（交通事故や詐欺被害など）
テロリスク etc...



経営リスク（金銭・人材・製造販売・倒産リスクetc）
法的リスク（利益至上主義が違法行為を誘発する）
政治的リスク（政策の変更や不備によるリスク）
医療リスク（受診医療機関の選択ミスは命に係る）
就職リスク（選択ミスは生活破壊へと繋がる）
結婚リスク etc...

※時間的リスクは運命のものでありマネジメント不可能である
※受動的リスクのほとんどが事前のマネジメントが不可能な事象であり当該保険加入などで事後担保を図るしかない

※コンプライアンスへの挑戦は当事者のリスクのみならず善意の第三者に受動的リスクを発生させリスクの連鎖が起こる
※適正なマネジメントはリスクを軽減させるが、過剰なマネジメントは逆に作用するばかりか、新たなリスクを生むことがある。

かように、リスクをマネジメントすることは机上の空論だけでは解決不可能な一筋縄ではいかない事象であると考えております。

大胆に極論を言えば、「リスク」につける「クスリ」(万能薬)はないというのが私の結論と言えるのでしょうか？

(筆者は、企業危機管理士)

稲垣正男氏の他の論文（「いじめと家庭危機管理」より）

いじめは①戦後の教育改革の誤算、大家族主義の崩壊、間違ったミーイズムの蔓延、夫婦共働きからくる家庭教育の放棄および家庭そのものの崩壊、学歴至上主義の思想など、②以上から派生してくる教育機関および教育関係者の質の下落、政治家の墮落および政治そのものの腐敗、金儲け至上主義などなど数えあげればきりがなが、**「いじめ」**とは本来的には動物の生存本能に由来するものであって、立場的に強いものが立場的に弱いものを生存の糧として食してきたことにその根源を求めることができるというのが私の基本的考えである。

現代社会では、老若男女を問わず限らないストレスを絶え間なく受け続けている現状があり、そのストレスが何らの外部的要因に癒されることなく蓄積され、個人の許容範囲を超えたときに自己防衛本能が働き外部に吐き出されるが、そのエネルギーが無機物や動物に向けられたときは器物破損罪や放火罪などになるが、ひとたび同じ人間の弱者に向けられたときには虐待・DV・セクハラ・パワハラ・痴漢・万引き・**「いじめ」**・殺人などの犯罪となるのである。けだし、**「いじめ」**は立派な犯罪なのである。

両親や周囲の愛情（溺愛ではなく、躰を基本とした本当の愛）を一杯に受けて育った子供は、過大なストレスを蓄積することはなく、**「ねたみ」**から虐められる対象となることはあっても、決して虐める側の加害者とならないのは、軽度なストレス自体が幸せな家庭生活のなかで癒されているからである。

すなわち、**「いじめる側」**の人間は自分が意識するとしないうちに係らず、その身に受けた過大なストレスの癒しを弱者への攻撃によって解消しようとし、**「いじめられる側」**の人間は、受けた虐めからくる多大なストレスに対する対応方法や解消方法が解らぬが故に、最悪の場合には自殺を選択するのである。

(実践危機管理第16号より)

外国人の在留管理システムの変更とリスクマネジメント

尾松 克治（地域コーディネーター・大阪府・府教委認定）

1 はじめに

外国人登録制度は、わが国に在留する外国人（日本国籍を有しない者のうち、出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号。以下「入管法」という）の規定による仮上陸の許可、寄港地上陸の許可、通過上陸の許可、乗員上陸の許可、緊急上陸の許可及び遭難による上陸の許可を受けたものを除く）外国人登録法（昭和27年法律第125号。以下「外登法」という。）第2条）の居住関係及び身分関係を明確にするとともに、公正な管理に資することを目的として創設された。

終戦後、外国人管理法規として昭和22年5月ポツダム勅令（昭和22年勅令第207号）として外国人登録令が制定実施され、また、昭和26年11月には、ポツダム政令として出入国全般に亘る諸管理を規定する出入国管理令（昭和26年政令第319号）の施行に伴い、一般外国人の出入国については、出入国管理令の適用を受けることとなり、したがって外国人登録令は、一般外国人の登録関係並びに当時、日本国籍を有していた者の出入国の規制が、その内容をなすに至った。

平和条約発効（昭和27年4月28日）後においては、外国人登録令による連合国最高司令官の入国許可及びこれに付随する不法入国者の退去強制等の規定は不要となり、根本的改正が必要となるとともに、登録関係の規定内容において不備な点が多く、外国人登録令を廃止し、在留外国人の管理の適正を期するため、新たに外登法を制定した。

外登法制定時の主な内容は、

- (1) 在留外国人は、一定期間内に市町村長に登録の申請をしなければならないこと。
- (2) 市町村長は、外国人の呈示する旅券に基づいて正規の入国者であること確認して登録証明書を交付すること
- (3) 外国人は、その登録証明書を毀損又は汚損した場合、或いは紛失した場合には、改めて市町村長に対して交付を申請しなければならないこと。
- (4) 外国人は、住所その他登録事項に変更を生じた場合には、登録証明書の書換を申請しなければならないこと。
- (5) 外国人が病気その他の理由により申請ができないときは、代理人がそれをしなければならないこと。

一方、出入国管理令（現在の法律の題名「出入国管理及び難民認定法」）は、一部を改正し（外国人の定義、在留資格の取得規定、経過措置その他）、ポツダム宣言の受諾に伴い発する命令に関する件に基づく外務省関係諸命令の措置に関する法律（昭和27年法律第126号）によって平和条約発効後も法律として効力を存続せしめている。

なお、入管法及び外登法は、外国人の出入国管理及び在留制度の両輪であるが、その後の政治、経済、社会情勢等の変化に対応して、その取扱を改正してきている。（表1参照）外国人登録における国籍別登録数及び在留資格別登録数の推移は表2・表3のとおりである。

表 1 出入国管理関係法律の主な改正経緯

年月日	入管法	外登法	備考
昭 22.5.2		外国人登録令(勅令第 207 号)	
昭 26.10.4	出入国管理令(政令第 319 号)		朝鮮戦争(昭 25、6—28,7)
昭 27.4.28	入管法(法律第 126号)	外登法(法律第 125 号)	対日平和条約発効、IMF 加盟
昭 28.5.30		指紋押捺を 1 年延期	さらに 1 年延期(昭 29、4)
昭 31、5、7		登録証明書有効期間を 3 年に	
昭 33、2、26	日韓協定の実施に伴う出入国管理特別法(昭 40 法 146) 協定永住(平 3 廃止)	在留期間 1 年未満の者の指紋押捺を不要(引き続き在留し 1 年を越える場合は指紋押捺)	OECD 加盟(昭 39.4) 日韓基本条約(昭 40.6) 日韓法的地位協定(昭 40.6)
昭 55、5、28		90 日以内の短期入国者は登録不要(従前は 60 日)	
昭 56、6、12	題名「出入国管理及び難民認定法」に。技術研修生の在留資格を新設。平和条約発効に伴う国籍離脱者で日本に長期在留している者及びその直系卑属に永住許可。日本人又は永住者の配偶者及びその子の永住許可の要件を緩和。難民に関する規定の整備。	登録申請時の写真 3 葉→2 葉 (昭 56、12、4)	難民条約批准(昭 56、10)
昭 57、8、10		本人出頭義務を 14 歳→16 歳 登録証明書有効期間を 5 年に、	留学生 10 万人計画(昭 58)
昭 62、9、26		最初の申請時のみ指紋押捺 登録証明書をラミネート型に	ブラザ合意(昭 60.9)
平 1.12.15	在留資格制規定の整備 不法就労関係規定の整備		3K(きつい・きかない・きけん) 業種の人手不足
平 4、6、1	特例法(平 3 法 71)	協定永住者は指紋押捺廃止 署名・家族登録で代替	
平 9、5、1	集団密航に係る罪を新設等		
平 11、8、18	不法入国・不法上陸により不法に在留する行為に対する罰則の新設、正規在留者の再入国許可期間の伸張(1 年→3 年)	指紋押捺義務の外国人も押捺を要しない。写真・家族登録に代替。永住者・特別永住者の登録証明書有効期間を 7 年に	
平 13、11、30	上陸拒否事由及び退去強制事由の規定整備		平 14 サッカー・ワールドカップ大会開催(日韓開催)
平 16、6、2	不法滞在者等対策として罰則の強化		不法滞在者 5 年半減計画(平成 15 年 12 月 犯罪対策閣僚会議)
平 18、5、24	テロの未然防止のための規定の整備 構造改革特別区域法の規定により特例措置として特定研究活動・特定情報処理活動等を在留資格として規定		個人識別情報を活用した出入国審査の実施(平成 19.11.20)

表2 国勢調査人口・外国人登録数(国籍別)の推移

	1985年	1990年	1995年	2000年	2005年
国勢調査人口	121,048,923	123,611,167	125,570,246	126,925,843	127,767,994
国 籍 別	1985年	1990年	1995年	2000年	2005年
外国人登録数					
韓 国・朝 鮮	683,313	687,940	666,376	635,269	598,687
中 国（＊）	74,924	150,339	222,991	335,575	519,561
ブ ラ ジ ル	1,955	56,429	176,440	254,394	302,080
フィリピン	12,261	49,092	74,297	144,871	187,261
ペ ル ー	480	10,279	36,269	46,171	57,728
アメリカ合衆国	29,044	38,364	43,198	44,856	49,390
タ イ	2,642	6,724	16,035	29,289	37,703
ベ ト ナ ム	4,126	6,233	9,099	16,908	28,932
インドネシア	1,704	3,623	6,956	19,346	25,097
イ ギ リ ス	6,792	10,206	12,485	16,525	17,494
イ ン ド	2,546	3,107	5,508	10,064	16,988
カ ナ ダ	2,401	4,909	7,226	10,088	12,022
オーストラリア	1,842	3,975	6,036	9,188	11,277
バングラデシュ	684	2,109	4,935	7,176	11,015
小 計	824,714	1,033,329	1,287,851	1,579,720	1,875,235
そ の 他	25,898	41,988	74,520	106,724	136,320
総 数	850,612	1,075,317	1,362,371	1,686,444	2,011,555

(注1) 国勢調査人口：総務省統計局調

(注2) 外国人登録数：第58回日本統計年鑑（平成21年版）、外国人登録法に基づいて登録された各年末現在

（＊）台湾、香港及びマカオを含む

表3 在留資格別外国人登録数

在 留 資 格		1996年	2000年	2005年
永 住 者	一 般 永 住 者	72,008	145,336	349,804
	特 別 永 住 者	554,032	512,269	451,909
	永 住 者 小 計	626,040	657,605	801,713
非 永 住 者	定 住 者	172,882	237,607	265,639
	日本人の配偶者等	258,847	279,625	259,656
	留 学	59,228	76,980	129,568
	家 族 滞 在	60,783	72,878	86,055
	人文知識・国際業務	27,377	34,739	55,276
	研 修	20,883	36,199	54,107
	興 行	20,103	53,847	36,376
	技 術	11,052	16,531	29,044
	就 学	30,079	37,781	28,147
	技 能	8,767	11,349	15,112
	企業内転勤	5,941	8,657	11,977
	永住者の配偶者等	6,460	6,685	11,066
	教 育	7,514	8,375	9,449
	教 授	4,573	6,744	8,406
	そ の 他	94,607	140,842	209,964
非 永 住 者 小 計		789,096	1,028,839	1,209,842
総 数		1,415,136	1,686,444	2,011,555

(注) 平成12年末及び平成17年末現在における外国人登録者統計（平成13年6月及び平成18年5月・法務省入国管理局）

2 変更の概要と課題

(1) 概 要

近年、日本の国際化が進展し、平成17年末の外国人登録数は平成2年末に比べ約1.87倍となっており、在留外国人の国籍及び在留資格も多様化している。このような状況の中で、在留外国人の在留状況の把握が困難になってきており、適正な在留管理を行う上で支障が生じている。

このような状況を踏まえて、規制改革・開放推進会議は第三次答申（平成18年12月25）において、「在日外国人に係る権利の保障・義務の履行を促す観点から、住民基本台帳制度等を参考にしながら外国人の居住関係を記録する台帳制度の整備、外国人の在留情報を合理的な範囲で照会・提供する仕組みの構築等について措置を講ずること」を答申し、また第五次出入国管理政策懇談会の報告書（平成20年3月：「新たな在留制度に関する提言」）を受けて、入管法及び日本国との平和条約に基づき日本国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法（平成3年法律第71号。以下「特例法」という）の一部を改正する法律案が議案として提出（平成21年3月6日衆議院へ）されている。その概要は、次のとおりである。

- (1) 法務大臣は在留資格をもって在留する外国人のうち、3月以下の在留期間の者、短期滞在の在留資格の者、外交又は公用の在留資格の者及び前記に準ずる者以外の者（以下「中長期在留者」という）に対し、基本的身分事項、在留資格、在留期間等を記載した在留カードを交付すること。交付を受けた外国人は、上陸後に定めた住居地を一定期間内に市町村長を経由して法務大臣に届け出なければならないこと。また在留カードの記載事項のほか在留資格に応じて所属機関・身分関係に変更があった場合には、法務大臣に届け出なければならないこと。特別永住者には、外国人登録証明書にかえて特別永住者証明書を交付する等の措置をとっている。

法務大臣が外国人の所属機関から情報の提供を受けられることとし、届出事項についても事実の調査をすることができるとともに、在留資格の取り消し制度、罰則、退去強制事由等を整備したこと。

適法に在留する外国人については、在留期間の上限を5年に引き上げるほか、有効な旅券及び在留カードを所持する者については、1年以内の再入国を原則として許可を受けることなく可能とすること。

- (2) 外国人研修制度の見直しに係る措置で、現行の在留資格「研修」のうち実務研修を伴うものについて、労働関係法令の適用対象とするとともに、この活動に従事し、一定技能等を修得した者がその修得した技能等を要する業務に従事するための活動を在留資格「技能実習」として整備する。
- (3) 留学生の安定的な在留のため、在留資格「留学」と「就学」の区分をなくし「留学」の在留資格に一本化すること。
- (4) その他、入国者収容所等の適正な運営に資するため、入国者収容所等視察委員会を設置すること。不法就労助長行為等に的確に対処するため、不法就労助長

行為等に係る退去強制事由等の整備を行うこと。

(5) 外登法を廃止すること

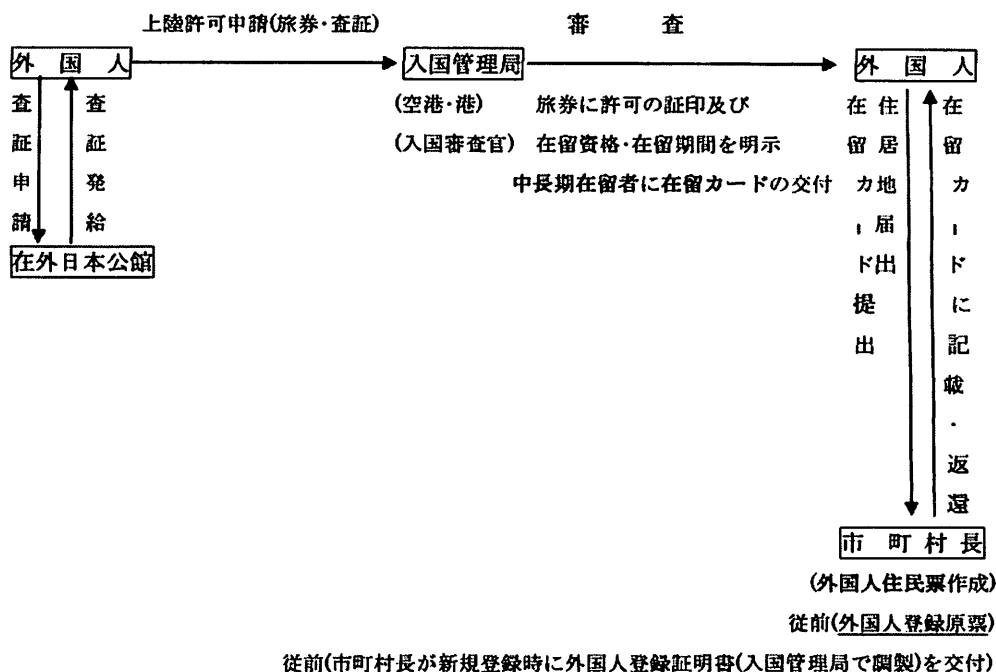
なお、これらの法律案の主な改正事項を外登法と比較すると表4のとおりであり、新制度による外国人が入国・在留する場合のイメージは図1のとおり。

これを受けて、住民基本台帳法（昭和42年法律第81号、以下「住基法」という）の一部を改正する法律案も衆議院に提出されている。（平成21年3月3日）
その概要は、次のとおりである。

表4 主な改正事項と外登法の比較

事項	入管法改正案	特例法改正案	住基法改正案	外登法(廃止)
事務の種類	法定受託事務	法定受託事務	自治事務	法定受託事務
所管	法務省・市町村	法務省・市町村	総務省・市町村	法務省・市町村
住民記録台帳の名称			住民票(個人を単位とする)住民票を世帯ごとに編成し住民基本台帳を作成	外国人登録原票(以下「原票」という) *原票の写しを入国管理局へ送付
住民記録台帳の記載事項			住民票に記載する事項(1(氏名)から14(福祉増進に寄与する事項)外国人については5(戸籍)・6・9(選挙人名簿登録)を除く。国籍等及び外国人住民となった年月日等次の事項を記載。 中長期在留者一在留資格・在留期間・期間満了日・在留カード番号等、特別永住者一特別永住者証明書の番号等)	原票に記載する事項 1(登録番号)から20(勤務所又は事務所の所在地)
所持する証明書	在留カードの交付(入国審査官)	特別永住者証明書		外国人登録証明書の交付(市町村長)
申請・届出	住居地届出等	特別永住許可申請・住居地届出等	住居地届・世帯主との続柄変更届等	新規登録・居住地変更申請等
相互通知	外国人住民票に記載等をした場合、市町村長から法務大臣への通知		在留資格の変更等、外国人住民票記載等のための法務大臣から市町村長への通知	変更登録等の法務大臣への報告(第16条の2等)

図1 外国人が日本に入国・在留のイメージ



* 太字(新制度)

- (1) 外国人住民（日本国籍を有しない者のうち、中長期在留者、特別永住者、一時庇護許可者・仮滞在許可者、出生又は国籍喪失による経過滞在者をいう。以下同じ）をこの法律の対象とし、外国人住民に係る住民票の記載事項について、氏名、住所、生年月日等のほか国籍、在留資格、在留期間等を記載すること。
- (2) 外国人住民となった者の届出、外国人住民の世帯主との続柄の変更の届出等、外国人住民の手続を規定している。
- (3) 法務大臣は、外国人住民に係る住民票の記載事項に変更等があることを知ったときは、遅滞なく、その旨を住所地の市町村長に通知しなければならないこと。
- (4) 住所を移転した場合において、住民基本台帳カード（以下「カード」という）を継続して利用できるよう、カードを交付した市町村長に返納する規定を削除するとともに、転入地の市町村長によるカード記載事項の変更等の手続を規定している。

ここで、住民の居住関係を公証する制度についての経緯をみると、戦後、寄留簿（本籍外に住所又は居所を有する者を登載する寄留制度）及び世帯台帳（配給制度実施のための世帯台帳制度）を統合し、市町村の住民を登録することによって住民の利便を図るとともに行政事務の適正簡易な処理に資するための住民登録制度を設けた。（住民登録法 昭和26年法律第218号）

その後、国民健康保険制度（昭和33年法律第192号）、国民年金制度（昭和34年法律第141号）、義務教育就学児童生徒の住所変更に伴う手続等、各種行政毎に個々に

定められているため、煩雑であり住民の利便を増進するという観点から、これを統合、一元化する必要性が指摘された。政府は「住民台帳制度合理化調査会」（昭和39年）を設置し、その答申を受けて、住民の居住関係の公証、選挙人名簿の登録その他の住民に関する事務処理の基礎とするとともに、住民の住所に関する届出等の簡素化を図るため、住民に関する記録を正確かつ統一的行う住民基本台帳制度（昭和42年法律第81号）を創設した。その内容は、

- 1 市町村は、住民基本台帳を備え、その住民につき、住民たる地位に関する正確な記録を常に整備しておくとともに、これに基づいて住民に関する事務を行う。住民基本台帳は、個人を単位とする住民票を世帯ごとに編成して住民基本台帳を作成し、住民の氏名、住所、生年月日、本籍等をはじめ選挙人名簿の登録、国民健康保険及び国民年金等の被保険者の資格並びに米穀類の配給に関する事項等を記載する。選挙人名簿への登録は住民基本台帳に記載されている者で選挙権を有する者について行う制度に改める。
- 2 住民基本台帳の正確性を確保するための措置として、住民基本台帳と戸籍を結び付ける役割を果たす戸籍の附票制度を存置する。
- 3 住民は、住所等を変更したときは、市町村に届出をしなければならないこととするとともに、その変更に伴う届出は、すべてこの法律の定めにより足りることとした。（国民健康保険、国民年金及び食糧の配給等に関する届出等も、この届出に統合した）

このように、各種行政の事務処理の基礎となるとともに、行政サービスを一元的に行うものである。またその記録の正確性を担保するため戸籍法（昭和22年法律第224号）による戸籍制度（戸籍の附票）にリンクしている。

（2）課 題

今回、住基法の改正に基づき、外国人住民について、住民票を作成することとなるが、以下の事項を指摘しておきたい。

第1に、日本人が受けている各種行政サービス（乳幼児等の健診案内、義務教育学校への就学通知、国民健康保険への加入、生活保護の措置等）を、適法に在留する外国人については、現在、通達により実施されているが、法定されることが望まれる。（別紙参照）

第2に、在留資格の「研修」・「技能実習」に関し不適正な行為を行った機関に「不正行為」の認定を行ったが、年々増加している（平成16年210件、平成17年180件、平成18年229件、平成19年449件、平成20年452件—平成21年4月・入国管理局・報道発表資料）。また、不法滞在者5年半減計画（平成16年から平成20年までの間—平成21年2月17日・入国管理局・報道発表資料）にみられるように不法滞在者及び受入れ公私の機関に対する入管法の厳格な適用が望まれる。

第3に、実務上の問題であるが、住民票は世帯単位であり、外登法に基づく登録原票は個人単位で作成されており、世帯単位に名寄せするのは非常に煩瑣で困難な

(別紙) 外国人に適用される行政サービスに関する通達

1 健康保険（以下「健保」という）・国民健康保険（以下「国保」という）

(1) 健保

「外国人に対する健保の適正化について」（平成4年3月31日付け保険発第38号・庁文発第一、244号厚生省保険局保険課長、社会保険庁運営部保険管理課長・保険指導課長通知）合法的に就労する外国人に対しては、短時間労働者も含めて日本人と同様の取扱いをするものであり、適用事業所と実態のかつ常用的雇用関係にある被用者については、被保険者資格取得届の届出漏れのないよう適用の徹底を図る。

(2) 国保（平成4年3月31日付け保険発第41号厚生省保険局国民健康保険課長通知）

「外国人に対する国保の適用について」

第1 国保の適用対象

- 1 国保の適用対象となる外国人は、外国人登録法第2条第1項に規定する者であって、同法に基づく登録を行っているものであり、入国時において、出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」という）第2条の2の規定により決定された入国当初の在留期間が1年以上であるものであること。
- 2 入管法第2条の2の規定により決定された入国当初の在留期間が1年未満であって、外国人登録法に基づく登録を行っており、入国時において、我が国への入国目的、入国後の生活実態等を勘案し、1年以上我が国に滞在すると認められる者も国保の適用対象者となる。

2 国民年金（昭和56年6月25日庁保発第17号社会保険庁保険部長通知）

(1) 拠出年金―被保険者の資格取得に関する要件のうち国籍要件を撤廃する。日本に住所を有する外国人のうち被用者年金制度の加入対象とならない20歳以上60歳未満の者は強制加入の対象となるものである

(2) 福祉年金―福祉年金の支給及び失権の要件のうち、国籍要件を撤廃するものである

3 生活保護

「生活に困窮する外国人に対する生活保護の措置について」（昭和29年5月8日社発第382号厚生省社会局長通知）

生活保護法第1条により、外国人は法の適用対象とならないのであるが、当分の間、生活に困窮する外国人に対しては一般国民に対する生活保護の決定実施の取扱いに準じて必要と認める保護を行うこと。（外国人登録法により登録した当該生活困窮者の居住地を管轄する保護の実施機関に対し、申請者及び保護を必要とする者の国籍を明記した申請書を提出するとともに有効なる外国人登録証明書を呈示すること）

4 教育

「日本国に居住する大韓民国国民の法的地位及び待遇に関する協議における教育関係事項の実施について」（平成3年1月30日付け文初高第69号文部省初等中等教育局長通知）

- 1 学校の課外における韓国語等の学習の取り扱い
- 2 就学案内
- 3 日本に居住する在日韓国人以外の外国人の取扱

1、2に準じた取り扱いを行うこと

「不就学外国人児童生徒支援事業実施要項」（平成17年4月21日初等中等教育局長決定）

つくばみらい市は「就学事務取扱要領」を定め外国人の就学手続を定めている。その他外国人集住都市会議に加入している都市については、就学支援、日本語指導等の援助等を独自に実施しているところがある。（外国人集住都市会議資料）

作業を要する。(特に同姓同名のようなケースでは、日本人の場合には、照合できる戸籍制度がある) 特に一つの世帯に外国人と日本人が含まれる世帯(混合世帯)の場合には、把握が困難である。

3 終わりに

最後に、現在、先進諸国でも、移民の受入れ及び不法滞在者対策に苦心している。受入れに関して、米国は査証発給枠を制限しており、英国はEU域外から入国する外国人を対象にポイント制度(学歴・保有資格・英語能力・年収などにより加算する仕組み)を導入している。さらに在留管理については、英国は保証人制度(受入れる企業・大学を認証し、認証を受けた企業・大学等が労働者・学生を認証する)を導入し、独国は外国人登録情報の連邦政府での一元管理化を行い、仏国は滞在許可制度の強化を行っている。

わが国においても、経済界は労働者の受入れに、教育界は留学生の受入れに積極的であるが、適法に滞在又は在留する外国人とどのように向き合うのか、具体的・日常的に隣人等の関係をもつ場合に、言語・文化・習慣等の異なる人々と上手くやっていけるのか。

今後の日本社会の将来像を描いて制度設計を行ったのか、が問われている。

参考文献：

「日本法令索引」・「国会会議録」(国立国会図書館)

「法令データ提供システム」(総務省行政管理局)

規制改革・民間開放推進会議第三次答申(平成18年12月15日内閣府)

「英仏独における外国人問題への取り組み及びその課題に関する調査研究」

(平成18年度内閣府経済社会総合研究所委託調査・平成19年2月三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株))

第五次出入国管理政策懇談会報告書(平成20年3月法務省入国管理局)

外国人集住都市会議資料事務局資料(2007年度・2008年度関係資料)

(筆者は認定危機管理士)

「地域の青少年の問題行動」に対する予防と更生保護

関本 蘭子（家庭危機管理研究所）

1. はじめに

時の流れの中で、戦時戦後の飢えの時代を覚えている人もだんだん少なくなり、お金さえあれば、いつでもどこでも好きなことができ、好きなものが食べられる豊かな時代になった。一般に国が豊かになればみんなが幸せに暮らせると考えられてきた。

しかし、様々な環境下での現実を見れば厳しく辛い、悲しい事件が毎日のようにニュースとなってきた。親が子を殺し、子が親を殺す、という悲しむべき事件が多発し、「だれでもいい」、「だれでもよかった」と見知らぬ人間に殺されてしまう無差別殺人事件が起きている。

現代社会の中で、われら庶民の暮らしは一人ひとりばらばらの「自己責任」の世界に追いつまされてきた。かつての会社共同体や地域共同体がもっていた「共存共栄」とか「平等分配」とか「相互の精神」や「道徳・倫理教育」は悲しくも姿を消してしまったと考えても過言ではない。残された最後のセーフティネットが「血縁」や「家族」である。仕事やお金がないと親を頼り、最終的には親もとにもどり、無心を繰り返す以外に方法がない。これを悪用しているのが振り込め詐欺等の事件である。

最近の凶悪殺人事件のほとんどが家族圏の周辺で起きている。我々の地域社会を守るためにも以前のような地域共同体がもっていた「共存共栄」を復活させる観点から「青少年の問題行動」に対する社会的支援や更生保護に対する予防活動等を通して、今後の更生保護の展開について考察する。

2. 思春期としての中学生とその無気力

中学生の時期に子どもたちは身体的、生理的に大きな変化を迎える。社会が急激に変化しながらも、生理的側面まで激変したことを示すデータは少ない。身体的生理的な変化は思春期の特徴であり、中学生にとって自己を意識するきっかけとなっている。男子に比べて女子の方が身体的外見を気にしている傾向があり、「スタイル」、「顔」などへの関心が顕著である。男子はそれほど気にしていないが、女子の方が「やせている」ことが自己評価とかかわっている。さらに初潮や性行為等を指標群と晩熟群に分けると、早熟なほど男子は日常的に容姿を気にし、女子はダイエットなどで自分を変えようとする傾向があった。これはごく自然なことである。

このような側面は、正に青年期への移行期としての特徴であり、その過程で家族や友人関係など社会的側面の認知や関係自体の変化が示されている。その認知的発達から見れば、思春期においては行動と結果の結びつきが現実の制約を意識させることになる指摘されている。このことが自己や環境に対するコントロール感を喪失させ、無気力さに結びついていく。（身体へのコントロールとしてのダイエットや社会的な関係として周りに対しても具体的には、コントロールする試みが強くなされる）。正に自立への発

達の変化である。しかし、現実の生活では思うようにいかないし、大人の側からすれば反抗や反発としか写らない。そのことが直ちに嫌気や無気力に結びついてくる。

(1) 嫌な出来事と日常生活

学校や家庭は、社会化のための大切な機能を担っている。そこには様々な規制が存在し、世の中のすべて思い通りにならないことを自覚する大切な場である。「ストレスが中学生の問題行動に向かわせる」という後付け的な理由は科学的ではない。嫌な出来事の中に部活や成績、友だちや先生との交流についてもあり、生徒は何らかのストレスを感じやすい傾向にある。

しかし、非行と呼ばれるような問題行動をとる生徒は全体の1割にも満たないのではないか。問題行動に向かう生徒と向かわない生徒とは何が違うのか？ このような比較対象的なとらえ方でなければ何も分らないのではないか。「非行の特徴は…」といいながらもその分析対象が非行少年の特徴かどうか断言できないのである。

さて、嫌なことが実際には、どのような生活領域でのことなのか考えて見ると、それぞれの特徴がある。非行少年は、中学生のストレス反応を「抑うつ」「無気力」「問題行動」の三つの指標として、「嫌な出来事」のどの領域が有意義な説得力を持っているか探った。その結果、非行少年がまず男子ではどの学年でも「先生」の要因が、抑うつや問題行動に関係している。三年生になるとさすがに受験との関係から「成績」が問題行動に、「先生」が無気力に結びつき、「家の中」の嫌なことが抑うつに結びついている傾向にある。

(2) 中学生の親子関係

中学生の大きな特徴の一つに精神的自立がある。精神的という言葉の意味するのは、やはり具体的な行動や思考であろう。価値観が多様化したといわれながらも、子どもの自立に従う様々な変化はいつの時代も問題とされてきた。実際、子どもの側の大きな変化も大変だが、むしろそれに対応を迫られる親の側が対応しきれないで問題を抱えることが指摘されている。

問題行動に関して家族機能を問う動きがあるが、実際には、それに先行する子どもの問題行動に由来する「育てにくさ」の結果が、親の不良な養育行動や情緒的な反応を生んでいることも考慮すべきである。家族をとりまく社会経済的環境が夫婦関係などに影響し、そのことが特に母親の情緒的不良状態を生み出している。中学生の精神的健康に父親の家庭関与の度合いも大きく影響する。男子にとって父親は行動のモデルであり、女子は父親の家庭関与をどのように評価するかは大きな要因である。ここで配慮すべきことは、親を責めるばかりでは解決が遠のくということであり、具体的な援助や対処に結びつける方策が検討されなければならないのである。

(3) 友だちの役割 (発達段階において友だちの持つ意味)

中学生というと思春期が始まる時期である。自我の目覚め、第二の誕生、心理的離乳などといわれるように、自分という意識が急激に高まり、児童期までのような親に依存していた状態から脱し、自分の足で歩きはじめようという気持が高まる時

期である。発達段階にある中学生にとって、友だちは親からの自立という思春期にかけての大きな発達段階の達成を助ける役割があるといえる。自分という意識の高まりとともに、親が心配して口にする言葉を煩わしく感じていちいち反発し、自分のことはほっといてほしいと突き放すなど、親からの干渉を嫌うようになる。そこで、親に反発し、強がってはみても、心の底からはやはり不安や頼りのなさを抱いているものである。自信のなさ、心細さ、淋しさを安らげてくれるのが、同じ自立をめぐる葛藤を経験している友だちである。友だちには、相互性のある関係を築くことで自己中心性からの脱却を促すという役割もある。

(4) 友だちの関係の希薄な時代

中学生という発達段階にとって重要な意味を持つ親友関係や仲間関係であるが、それが上手に機能しにくくなっているのが現代の特徴ではないだろうか？ 現代の青少年の対人関係の特徴として、近すぎて傷つくのを避けようとお互いのプライバシーには踏み込まず、表面上楽しい関係に終始する傾向が指摘される。友だち関係に気を遣うと多くの中学生が口にする。素直に内面をさらけ出せる心理的に近い関わりが持っていない場合、抱え込んでいる内面の不安や葛藤が膨れあがって、うつ的な症状が出たり、キレルという言葉で表れるような衝動の爆発が起こったりする。ゲームで一人楽しむなどの仲間関係を十分体験することがないために、コミュニケーション・スキルの発達が阻害されたり、自己中心性からの脱却がスムーズにいかなかったりといった事態も起こっているのである。

3. 更生保護関係者の手記

(1) A子のこと

A子に初めて出会ったのは、環境調整のためにH市にある少年院K女子苑での面会に行った。約30分間という短い時間での面接であったが、A子を必ず更生自立させてやりたいと強く感じた。A子の実母は姉を出産してから育児ノイローゼになり、A子を出産後育児放棄して帰宅しないこともあり、A子（当時0歳）は、乳児院へ預けられ、親権者も実母から実父に変更され、養護施設を経て、実父の再婚によって、実父と継母に引き取られた。しかし、継母は外国人であり次第にA子の問題行動に疲れ、覚醒剤に手を出しA子が中学入学後、離婚した。A子は小学6年生時から児童自立施設K学園で生活しており、無断外出が多いため中学2年時に実父に引き取られたが、親子関係がうまくいかずに2ヶ月弱で児童自立支援施設K学園に入院した。A子がK女子学園入院中に起した前件で、初等少年院送致となった。K女子学園入院中に実父は三度目の再婚をした。実父は仕事が不規則であるため、A子らの世話もしてきたが心の交流、親子の信頼関係は十分ではなかった。前回の少年院仮退院後も、感情的に喧嘩になってしまい、コミュニケーションすら取れない状況であった。二人目の継母は温厚な性格で、A子も母とは呼べず姉のように慕っていたが、実は異母弟、異母妹、義妹の幼い弟妹のなかでの生活には遠慮もあり、母親らしくないことを不満さえ持っていた。

A子の少年院入所中約25通の手紙のやり取りの中で、社会復帰への努力も見られた。4回の施設の体験の中には、人を信じることができない、実母の温もりを感じたことのなかったA子は、実父と継母の重なる虐待が、トラウマやPTSDを引き起こし、非行や問題行動、犯罪へと進んでいった。手紙のやり取りの中でA子との信頼関係を結ぶことができた。仮退院後更生保護の関係となり、数ヶ月担当することができた。保護観察中も父親や家族に問題を起したり、突然行方不明になったりした。結果として、担当終了後〇市で再犯を犯し現在刑務所に入所中である。A子の担当を振り返ってみると、母親の愛情の体験もなく、不安定な生活の中で、虐待やいじめを受けながら、6歳頃から問題行動を起し、非行歴を繰り返した（A子の担当を期に青少年のストレスや問題行動、更生保護の予防活動、援助技術についてより深く考えるようになった）。

4. 心の危機とストレス

現代社会はいろんなストレスに満ちた社会である。ストレスはやがて、人間の心の不安、苦悩、疲労、苦痛、危機、外傷などへと発展し、さまざまなミス、不注意、障害、事故を誘発する。ストレスが原因となって派生する危険因子が事故や災害を派生させることがある。リスクマネジメントや危機管理上このような内部要因を無視することはできない。

とりわけ、内部要因が人間の性格危険と複雑に関連している場合、ストレスは重大な要因として把握しなければいけない。ストレスの頻度が高くなればなるほど、病気や事故、問題行動、犯罪、事件へと展開するリスクを持っている。早めに予防やリスク対応しなければいけない。とりわけ青少年の犯罪予防活動の必要性がある。

5. 社会を明るくする運動

毎年7月に主唱：法務省が“社会を明るくする運動”を全国各都道府県で展開されている。その趣旨はすべての国民が、犯罪や非行の防止と、罪を犯した人たちの更生に付いて理解を深めることである。そして、それぞれの立場において力を合わせ、犯罪や非行のない明るい社会を築こうとする全国的な運動を展開すべきである。第58回社会を明るくする運動の中に、重点目標として「犯罪・非行の防止と更生の援助のため、地域住民の理解と参加」を求め、「防ごう犯罪と非行・助けよう立ち直り」を掲げ、広報活動、啓発活動、環境化活動を三重県警、津観測所、保護司会、BBS会、NPO、更生保護女性会、青少年センター等を中心に、幼稚園児、小中高生、大学生一般市民の参加を求めた。

6. 更生保護の新しい展開

更生保護法が2008年6月に1日に全面施行された。この充実強化の中で、「社会復帰の調整の充実」が含まれている。受刑者が釈放後に健全な生活態度を保持し、自立した生活を営むことについて、必要となるものが確保でき、かつ、これを防げるものがない

生活環境が備わるよう、釈放後の住居や引受人の確保等に関する必要な調整を行うものとされている。特に、障害や疾病等の特別なケアを要する状態を抱えた人の生活環境の調整においては、その見立てが非常に困難である。それは、このような人のすべてが、医療や福祉のネットワークでフォローされているわけではなく、犯罪や非行をし、司法のネットに、かかわることで初めて福祉的ケアにつながるケースも少なくない。発達の遅れや偏りに気づかれないまま「手の掛かる子」と見なされ、つらい子ども時代を過ごし、長じて事件を犯して少年鑑別所に入り、初めて発達の遅れや偏りが判明するケースもある。このような場合、地域社会で本人の姿を長年みている保護司からの情報は貴重である。

地域の力を活かす生活環境の調整をめざして、社会を明るくする運動を始めとする犯罪予防は地域づくりへもつながっているのである。

7. おわりに

一般的に青少年の非行の背景には、家族間のコミュニケーションの欠如や親の指導力の低下があるといわれている。家族間の修復に向けて調整や家族支援は大切である。

人間は一人で生きていくのはむずかしい。多くの人たちとかかわり合いをもって生きている。人が社会の中で生活していくことを集団過程というが、こうした個別過程を積極的・意識的に援助することが個別援助者への役割になる。ソーシャル・ケースワークを導入しながら人間が遭遇する個別的な問題状況の解決に取り組まなければならない。

それがために、行政、専門機関、NPO、民生委員、保護司、各種ボランティア団体と連携を取り、多くの社会資源を活かしながら地域で非行、犯罪、再犯予防の取り組みが進んでいる。

参考文献

- 亀井利明「リスクマネジメント総論」同文館 2004年3月
- 亀井利明「ソーシャル・リスクマネジメント論」日本リスクマネジメント学会 2007年
- 社会福祉援助技術1（第3版）福祉士養成講座編集委員会編集中央法規 2007年
- 更生保護特集「中学生」更生保護編集部 2005年8月
- 更生保護特集「更生保護の新しい幕開け」更生保護編集部 2008年5月
- 更生保護特集「社会を明るくする運動特集」更生保護編集部 2008年7月
- 更生保護特集「生活環境の調整」更生保護編集部 2008年11月

（筆者は認定危機管理士）

障害者とノーマライゼーション

稲垣 まり子（ファミリーリスク研究所）

はじめに

現在、「障害者」と言えば身体障害者を連想する人が殆どらしいが、実際には障害者の中には知的障害者や精神障害者も含まれている。そして残念なことには未だに、それらの「障害者」に対する様々な人権侵害が行われている事実がある。そしてそれらの障害を持たない「非障害者」、いわゆる健常者にとっては、視覚・聴覚・四肢などの身体障害者や体内機能異常の臓器障害者であろうと、また知的障害者や精神障害者であろうと、「自分とは違うかわいそうな人」「自分とは異なる人」「自分とは無関係な人」としか見ていない人がほとんどのようである。

ましてや、脳性小児マヒの「障害者」がポリオによる身体障害があるだけで、知的障害者ではないことを知る人は皆無に近い。

しかし現実の問題として、現在障害を持っていない非障害者だからといって、この障害者問題といつまでも無関係ではいられないということを知らねばならない。

なぜなら、すべての人は高齢になれば程度の多少に係わらず何らかの障害をもつことになり、誰かの介助を受けなければ日常生活すらできない状況に陥る可能性があるからだ。また、自分には何の異常もないにも係わらず、結婚後の出産によりダウン症や心臓欠陥などの生まれつきの様々な障害をもつ子供を授かる人や、突然の事故や病気などが原因ではからずとも障害者になる可能性は無限にあるのである。

だから、この障害者にまつわる様々な諸問題は、ただ障害を持つ本人やその家族、またそれらの関係機関や福祉関係者だけの問題として捉えるのではなく、現在は一見無関係に思われる非障害者をも含めた社会全体の問題として捉えるべきであると考ええる。

1. ノーマライゼーション (normalization) という思想

ノーマライゼーションという思想は、1959年にデンマークのバンクーミッケルセンによって提起され、スウェーデンのニルジェによって提唱された考え方でありその目標は「精神遅延者に出来るだけノーマルに近い生活を提供すること」であった。

ただ、これは障害者が努力して非障害者に近づき非障害者の環境の中で生活することではなく、障害者が障害をもっているありのままの姿を「世間一般」社会のなかにさらけ出しても「世間一般」社会のなかで生活できるような社会が「ノーマルな社会」と提起しているものだった。

この思想は、当時デンマークの巨大知的障害者施設（コロニー）で公然と行われていた多くの人権侵害に対して、その状況を改善するとともに障害者（児）たちを地域に戻すことを目的とした親の会が始まりとされている。

しかし現在ではこの思想が発展し、男も女も、赤ちゃんもお年寄りも、肌の色が違う人も身体に障害がある人もそうでない人も、それぞれがありのままに存在し、ともに共

存していることが正常な姿であるという考え方にたつて、どのような人間でも人間であるかぎり、その人の住んでいる地域で、日常の生活を営むうえで、支障をきたすことのないよう社会の大多数の人々の平均的な暮らしや様式に、できるだけ近づけることができる条件づくりを保証していくことがノーマライゼーションと考えられている。

そして、当時この目標を達成するための実行可能な目標をつくったのがスウェーデンのニルジェであり、彼は以下の8項目をノーマライゼーション社会の到来のチェック項目としてあげたのである。

- a) 起床から就寝までの一日の生活リズムの保障
- b) 週末をウィークデイとは異なるものとして生活できるような1週間の生活リズムの保障
- c) 休暇への参加を含む1年の生活リズムの保障
- d) 幼児期、青年期、成人期、老年期といったライフサイクル段階を通しての向上の保障
- e) 自己決定の保障
- f) 結婚する権利を含む異性との関係の発達の保障
- g) 作業所で請け負った仕事に対する支払や、公平な賃金を守るための十分な方法を含む経済的基準の保障
- h) 社会の中にある普通の市民が利用できる施設をモデルとした学校、入所施設などといった、施設の物理的基準の保障

これらが提起された時代には、先に述べたように知的障害者や身体障害者などは収容型の巨大なコロニーに隔離された生活を送っていた事実があり、これを打破するために彼らによって打ち出されたのがノーマライゼーションという思想である。

2. I L運動における自立生活の考え方（障害者自立生活支援運動）

I L運動とは、1960年代後半に、アメリカでポリオ後遺症による重度肢体障害者であったロバーツの努力によって展開、発展してきた障害者の自立生活実現のための支援運動であり、その自立生活の考え方には以下の二つの大きな特徴がある。

- a) 自己選択、自己決定の重視
- b) 従来の日常生活動作などの身辺自立や、経済的自立ができなければ自立生活者として認められないという考え方ではなく、生活の質の充実を追求することに重点を置くことも自立生活であるという考え方。

これはたとえば、自分で着替えをすると1時間かかる障害者を介助者の助けを借りて5分で着替え済ませ、残りの55分を仕事や趣味などの充実の時間に使うという考え方のことだ。このように身辺自立を他者の介助にゆだねることを自分が選び、決断することにより生活の質の充実を目指すことができる。

また障害者の自立生活を維持する場合には、必ず介助が必要とされるが、この場合に高齢者の介護と、若年から障害をもつ人達の介助の違いを理解し、障害者本人が非障害者に指示を出し介助および支援援助をしてもらうという発想に転換していかない限り、

ノーマライゼーション社会も障害者の自立生活も成り立たない。

3. 知的障害者とかかわって思うこと

あるご縁から現在私は、知的障害者が資源回収をしている作業所の方々とかかわるようになり、それらの障害者の方々のカウンセリングをさせてもらっている。NPO法人であるこの事業所は前述したノーマライゼーションの実践を第一に掲げており障害者の作業を通しての賃金提供、一日の生活リズムの確立、自己決定の保障、プライバシーの保護などに積極的に取り組み、個人の人権を尊重している。

私が特に強く感じたことを以下に抜粋すると

- a) 障害の程度に合わせ仕事の分業化がなされている
- b) 他施設との連携、連絡が密である（病院も含む）
- c) 内部障害を併発している場合が多い（精神疾患、内臓疾患など）
- d) 相談内容は健常者とあまり大差はない
- e) 実年齢よりは皆あどけなさが感じられ、若く見える

などであるが、このNPO法人は別途オレンジ環境プランニングという発砲スチロールやビニール類の再生事業を立ち上げており、またある企業の協力を得てパン製造の事業なども行っている。そして作業所での定期的な資源回収で社会との係わりをもたせ、2～5年ほどのうちに作業手順を完全に習得した障害者は、オレンジ環境プランニングへの正規雇用の道が開かれている。

（参考）障害者福祉に関する4つの法律の枠組み

（東京大学 長瀬 修・日本福祉大学 平野重雄共著：文援・援助者をめざす人たちの基本姿勢より抜粋）

法 名 称	児 童 福 祉 法	身体障害者福祉法	知的障害者福祉法	精神保健福祉法
制 定 年	1947年	1949年	1960年	1950年 精神衛生法 1987年 精神保健法 1995年 現行名称
目 的	心身ともに健やかに育成する	自立と社会経済活動への参加を促進するため、援助し、必要に応じて保護する	更生を援助するとともに必要な保護を行う	国民の精神保護の向上 精神障害者の医療と保護、社会復帰の促進、自立と社会経済活動への参加の促進のために必要な援助を行う
対 象	17歳以下の児童	18歳以上の身体障害者	18歳以上の知的障害者	精神障害者（年齢を問わない）
障害者（児）の定義	特になし	法別表の身体障害者を持ち都道府県知事から身体障害者手帳の交付を受けた者	特になし	精神分裂病、精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害、精神障害その他の精神疾患を有する者
実 施 期 間 （◎＝中心機関）	◎児童相談所 福祉事務所 保健所 市町村	◎市町村 福祉事務所 身体障害者更生相談所	◎福祉事務所 知的障害者更生相談所 市町村	◎市町村 精神保健福祉センター 保健所
専 門 行 政	児童福祉司	身体障害者福祉司	知的障害者福祉司	精神保健福祉相談員
民間の相談員	児童委員	身体障害者相談員	知的障害者相談員	特になし
手 帳 制 度	身体障害者手帳、療育手帳の制度を利用	身体障害者手帳	療育手帳（法律ではなく通知で実施）	精神障害者保健福祉手帳
審 議 会	児童福祉審議会（国・都道府県は必置、市町村は任意）	身体障害者福祉審議会（国に必置、その他は規定なし）	規定なし	地方精神保健福祉審議会（都道府県に必置、その他は規定なし）

出典：定謙文弘・佐藤久夫・北野誠一『現代の障害福祉』有斐閣、1996年、38頁に東京大学長瀬 修が一部加筆

（参考文献）愛知江南短期大学 伊藤智佳子〔編著〕 障害者福祉シリーズ⑤文援・援助者をめざす人たちの基本姿勢

このように、環境事業と障害者支援を結びつけたNPO法人の理事は未だ40歳の女性であり、5年前にこのシステムを作り上げ現在に至っているが、彼女の素晴らしいところは知的障害者に対する現状を甘んじて受け入れたうえで、その中で無理なく自立支援できるシステムやインフラ整備をめざしていることである。

私も実際に度重ねるカウンセリングのなかで思ったことは、知的障害者の場合は、社会的バリアフリーを整備さえすれば非障害者とともに仕事をしながら普通の生活が送れる身体障害者とは明らかに異質な障害であるということであった。

そのなかで知的障害者を孤立させることなく社会生活を営ませるには、上述したような地域社会と直結している隔離されていない障害者専用の作業所や作業場所の存在が必須条件であり、非障害者と多くの接点をもちながら生活ができる場所の提供が必要であると痛感している。また、そうすることによって生じる障害者本人や、その家族を含めた関係者が受けるストレス軽減のための定期的なカウンセリングが、非障害者以上に必要不可欠であることを合わせて痛感したのである。

結びとして

日本語で「障害」といった場合には、それが身体レベルの障害なのか、社会レベルの障害（障壁）なのか、またバリアレベルでの障害なのかが曖昧になっている現実がある。そしてまた「障害を乗り越えて」という言葉がしばしば使われるが、これも「身体的障害」なのか「社会的障壁」または「バリア的障害」なのか理解しがたいものがある。

しかし障害者が非障害者とは明らかに違う扱いを受けているものに「トイレ」がある。たぶんコストの問題からだと考えているが、障害者用のトイレには男女の区別は設けられておらず、まさに「無性」の存在として扱われているようである。

そうは言っても、現実的には身体障害者への環境的配慮としてのバリアフリーは随分と整備されてきてはいるが、知的障害者や精神障害者に対する「心のバリアフリー」は未だ置き去りにされたままである。

以上のような状況を踏まえ、ノーマライゼーション実現のための今後の課題としてはあらゆる障害を持つ人々への差別的な言動や偏見をなくす努力とともに、同じ人間として互いに助け合いながら生活をともにできるような社会環境を整備していく必要が急務であると考えるが、そのためにも身体的・精神的・知的等の障害そのものを改善してくための医学的研究に力を注ぐこともさることながら、社会的障害やバリア的障害を限りなく軽減していく努力を、行政機関を含めた全ての非障害者の人々が積極的に推進していくことが重要である。また特に知的障害者の場合においては、社会から隔離された施設ではなく、現実の社会生活のなかで非障害者と常に接しながら働くことができる作業場や環境づくりを積極的に推進し、合わせて心のケアをするカウンセラーの充実を図っていくことが重要であると考える。

なぜなら、障害者に対して差別的な感情を少なからず持っている我々非障害者も、事故や病気、また加齢や出産などにより、ある日突然に自身が「障害者」となったり

「障害者」の親になったりして同じ立場に立たされることがあることを十分に理解したうえで、現在障害を持つ人々との関係改善を図っていくべきだと考える次第である。

参考文献

・愛知江南短期大学 伊藤智佳子〔編著〕

障害者福祉シリーズ⑤支援・援助者をめざす人たちの基本姿勢

(筆者は、家庭危機管理士)

稲垣まり子さんの他の論文(「いじめを考える」)より

いじめは犯罪行為であると断言できる。その根拠は、「いじめ」は金品のゆすり・たかりなどの恐喝行為や言葉による精神的な嫌がらせ、暴力行為など多岐に渡っているが換言すればDV、セクハラ、パワハラ、虐待などと同様に、人権侵害に相当するものと考えられるからである。

文科省のいじめの定義は「自分より弱いものに対し一方的に心身の攻撃を継続的に加え相手が深刻な苦痛を感じている状態」としているが、現実にはより深刻であるといえる。今いじめが最も深刻化している年代は中学生であり、ひどい時には身体的に重傷を負わされたり、精神的攻撃で自殺まで追いやるケースが急増している。

その原因は、加害者自身が快楽を求めるもの、ストレス発散を求めるもの、自分の力を誇示するもの、未知の者に対する恐怖に基づくもの、追い出しを狙ったものなどが挙げられるが、私は結局は対人関係能力の欠如とストレス発散に起因するいじめが殆どであると考えている。

学校でのいじめについて言えば、たとえ教師が懸命に取り組み加害者を追求し被害者に謝罪させたとしても、次に加害者が校外で新たな手口でいじめを続けるケースが多く問題の根は深い。そして、この問題をここまで肥大化させた背景には、学校内でいじめの報告があった場合、教育委員会等が当該学校の校長を含めた関係者の人事査定を厳しく不当に悪くする現行のシステムにも大いに関連性があり、その罪は重い。

(実践危機管理第16号より)

食品リスクと危機管理

宮井 隆（関西大学）

はじめに

食品リスクについては色々論議されているが、筆者は食品リスクに関しては伝統的危機管理論の観点からだけでは十分な危機管理対策にはならないと考えている。なぜならば、食品に関するリスクには、個別経済主体のリスク処理だけでは対応できないソーシャル・リスクの側面が含まれているからである。

現在、我々はリスク社会に突入し、そこにおいて強烈なソーシャル・リスクの洗礼を受け始めている。このソーシャル・リスクについては、一般的にはまだまだ認識が薄い。しかしながら、ソーシャル・リスクについては早急に対応しなければならない。なぜならば、ソーシャル・リスクを放置しておくとは大げさな話ではなく我々の社会そのものが崩壊しかねないからである。

以下において、食品リスクに対する危機管理のあり方を検討し、食品リスクについてはソーシャル・リスクとしての認識と対応が必要であることを明らかにしたい。

1 伝統的危機管理論からの検討

まずは伝統的危機管理論の立場から食品リスクを検討したい。伝統的危機管理論からみた食品リスクについては、佐久間潔准教授の「食の安全とリスク」実践危機管理第20号（日本リスク・プロフェッショナル学会）を参照して検討を進める。

「食の安全とリスク」においては中国のメラミン混入事件を例にとり検討がなされている。そして、食品リスクにおけるステークホルダーのリスクとして、消費者他それぞれの立場における問題点が指摘されており、要約すれば以下の如くとなる。

<要約>

(1) 消費者（顧客）の立場

消費者が食材購入時に自ら毒物の検査をして買うことはありえない。消費者は顧客として信頼する企業の製品・商品を購入するだけである。

(2) 製造企業（中国企業の立場）

自社製品の回収コスト、製品廃棄にかかわる費用の負担をはじめとして、消費者からの信用失墜による販売量の減少、場合によっては倒産や廃業となる

(3) 取扱企業（輸入国の企業）の立場

わざわざ自社の製造ノウハウまで提供し、合弁会社設立のために大型投資をした結果が、自主回収では、全く意味がない。リスクが高すぎる。

(4) 中国政府・監督官庁の立場

隠蔽体質や対応の遅れによって被害が拡大し、世界規模でリスクが表面化している。

(5) 輸入国政府・監督官庁の立場

輸入停止や流通禁止などの措置をとって対策を講じた。

(6) 結論

食の安全リスクは、提供する企業の培っている「企業倫理」に左右されるからこそ、利益追求一辺倒でなくコンプライアンスを遵守し、グローバル社会で認められる社会的責任をまっとうして欲しい。

上記論文の場合の事例は製造時の有害物質の混入であるが、伝統的危機管理論の立場からすれば、この場合の危機管理対策としては、企業倫理やコンプライアンスの遵守を訴えるしかないであろう。伝統的危機管理論においては、この結論は当然の帰結といえる。なぜならば、個別経済主体を中心とする危機管理では消費者はなすすべがなく、自助努力では現実的な危機に対処するには限界があるからである。伝統的危機管理論では食品リスクはもっぱら企業サイドの防止努力や企業倫理に頼らざるをえないことになる。しかしながら、食品リスクのような問題は企業サイドに期待をしているだけでは消費者の保護は図れず、危機管理対策としては不十分である。このような場合の対策としては、後述するソーシャル・リスクマネジメントの観点からの危機管理対策が必要であり、パブリック・セキュリティの導入を行わなければならない。

日本の場合、他国からの輸入品の場合は輸入停止により対応できるが、汚染米のような自国内での生産品については極めて脆弱な管理体制しかなく、今後十分な危機管理体制の整備が望まれる。食品リスクについては食品の製造、あるいは生産から消費にいたるまでの流通過程が明確に追跡できるようにトレーサビリティの重視が必要であり、どのようにして実現していくかが最大の課題となる。そして、最終段階においてパブリック・セキュリティ機能により安全性が確保されなければならない。これは前述したように、食品リスクにおいては消費者は現実的な対応手段を有しないからである。

では次に、伝統的危機管理論以外の観点からみた食品リスクについて検討する。この点については、前述の論文と同じく実践危機管理第20号に掲載されている井上喬氏の論文を参考に検討を加えたい。

2 伝統的危機管理論以外の観点からみた食品リスク

伝統的危機管理論以外の観点からみた食品リスク対策については、井上喬氏の「食品リスク」実践危機管理第20号（日本リスク・プロフェッショナル学会）を参考に検討したい。以下の要約をもとに検討する。

<要約>

(1) なぜ食品リスクは多発するのか

- ① 公益通報者保護法の施行。(例) 内部告発によるリスクの顕在化
- ② 輸送の広域化、ネット化により食品の損傷機会が増加。
(例) 輸送距離の増大、貯蔵時間の増加
- ③ グローバル化と成果主義により、食品有害化の機会が増えた
(例) 遺伝子組み換え、化学肥料等の大量使用
- ④ 一部経営者の悪質化

(2) 法律がすべてか（タテ方向の縛り）

法律の不備というよりも、主務官庁毎の立法ではすべてを補足することは困難

(3) マネジメントシステム（横からの束ねではどうだろうか）

ISO2200（フードチェーン向けの食品マネジメントシステム）がありそれなりに機能しているが、これを長期に亘って維持し続けるには組織としてのエネルギーが必要で十分に活かされているとはいえない。

(4) 「食の社会」は形成されているか（ヨコに流れる食に対しタテに働く規制は、融合してゾーン即ち「食の社会」を形成しているか）

葱の一本一本を検疫するわけにはいかない。「高い質の食品公共社会づくり」を提案したい。

(5) 食品公共社会の形成（クオリティ・シティ）

公共社会の形成の必要性。食の公共社会に必要な要素は次の①～④であり

- ① その都市にある、色に関連する諸要素が関連性をもって結ばれていること
- ② そして持続可能を目ざしていること
- ③ NPO等の中間集団が充実していること
- ④ オープンな情報が流通していること

要するに、「我々の街は」われわれで守ろうということである。

(6) 結論

食品の流れをヨコの流れと見ると、これに竿さしているのが法律であり、食品生流の流れを抱えているのが、各種のマネジメントシステムである。都市として地産地消という考えをもち、都市の実態を公共社会と捉え、戦略性をもって望むことが重要ではないか。

まずは食品リスク多発の理由には賛同する。特に利益重視と一部経営者の悪質化は社会問題とも言える状況となっている。これも一種の欧米化なのであろうか。

次に、法律が食の流れの中で断片的な規制しかできておらず、マネジメントシステムもトレーサビリティの観点からはそれ程貢献できないという指摘も納得できる。そして、食料品の自給率アップと地産地消の推進が今後必要不可欠な課題であることは間違いないであろう。このような状況から、井上氏は食品リスクの解決を伝統的危機管理論ではなく、新たな社会システムに求めようとしている。これは亀井名誉教授のいうソーシャル・リスクマネジメントと共通する点があると言える。ただし、ソーシャル・リスクマネジメントはパブリック・セキュリティによる社会システムの構築を目ざしているのに対し、井上氏のいう「食の公共社会」は民意であり、自助である。従って、井上氏のいう食の公共社会は形成までに相等の期間がかかるものと思われ、現在の様な、いつ緊急かつ避難的措置を必要とするか分からない状況では現実的対応は困難であると思われる。筆者の考えでは、まずパブリック・セキュリティによる社会システムを構築し、消費者の安全を早急に確保した後、井上氏の提唱するような食の公共社会の構築を目ざすべきと考える。

では最後に亀井名誉教授が提唱されている、ソーシャル・リスクマネジメントの観点から食品リスクを見ていきたい。

3 ソーシャル・リスクとしての食品リスク

伝統的危機管理論の観点からは、食品リスクについては消費者は何ら有効な対策を有しないことは既に確認した。これは個別経済主体ごとの解決を図ろうとする伝統的危機管理論では家庭の食品リスクは乗り切れないことを意味する。従って、そこには新たな観点からのリスクマネジメントが必要なのである。それがソーシャル・リスクマネジメントである。

亀井名誉教授によれば、「ソーシャル・リスクは社会化したリスクであり、社会的危険ともいわれる。それは個人や家庭、企業、学校、自治体などの各種組織を個別に脅威する個別的危険に対応するものである。個人や各種組織は個別的に各種リスクにさらされるが、これが共通して集団的にさらされる可能性がある。その場合にはソーシャル・リスクという用語が用いられる。」(注1)とされている。従って、犯罪行為を含めて食品リスクはソーシャル・リスクの側面を有するといえる。

食品の安全を脅かす問題はソーシャル・リスクとしての対応をし、科学的なリスク管理を行わなければならないのであるが、現状はソーシャル・リスクとしての認識がほとんどないといえる。行政危機管理も法的な整備が十分でないため、各監督官庁の行政機能で補完しようとしている。しかし、監督官庁は縦割りであり横断的な対応ができないため、効果があがっていない。行政危機管理としては生産者、流通業者、加工業者等についてそれぞれを別個に法規制するのではなく、食の安全を基準に生産(製造)段階から消費段階にいたるまでの一連の流れに対して有効な法規制を考えなければならないのである。

特に法規制については、筆者は厳罰化を望んでいる。飲酒運転の場合もそうであるが、被害の大きさと刑罰が釣り合っているとは思えないケースが多々存在する。食のリスクについてもそうである。現実に処罰されなければ、日本の食品の流通過程は犯罪の温床となる。食品リスクについては産地偽装のような経済犯罪から毒物混入まで、幅広い対応を要するが、被害の甚大さを考慮すれば厳罰化による抑止力は最大限考慮されるべきだと思っている。我々はリスク社会に突入しているのであり、もはや性善説に基づくような対応の危機管理では効果はないといえる。

このような状況の中、消費者庁が発足する見通しとなった。今までの行政のわくにとらわれずに行動して頂くことを切望する。それにより、より実効性のあるパブリック・セキュリティの構築が可能となり、本来の意味でのソーシャル・リスクマネジメントが展開できると考える。

(注1) 亀井利明「ソーシャル・リスクマネジメント論」2007年(日本リスクマネジメント学会)9頁

むすび

食品リスクにつき、伝統的危機管理論とソーシャル・リスクマネジメントの観点から危機管理のあり方を検討させて頂いた。両者の違いについて理解を深めて頂けたなら幸甚である。食品リスクは社会の根幹を揺るがす問題であり、今後ますます重要性を帯びてくる問題である。筆者としては、できる限り早く一般的にソーシャル・リスクの認識が高まり、行政に対して当然にソーシャル・リスクマネジメント対策の導入、実施を促すような要望が高まることを期待している。

(筆者は関西大学非常勤講師、認定危機管理士)

平成21年2月22日に一宮女子短大で開催された研究会で、亀井利明理事長がピンチ・ヒッターとして報告された際のレジュメ

リスクと運、不運

1. Riskとは不のついたものをいう

不運、不幸、不安、不満、不振、不況

2. Riskと運

- (a) 幸運に働きかける悪魔
- (b) 運命に作用するマイナス要因
- (c) 未来を悪運に導く因子
- (d) 未来を過去の悪夢への逆行

3. 幸運の100%利用は不運の前兆 (惜福が必要)

- (a) 幸運の人 惜福の工夫 (幸運は七度人を訪れる)
- (b) 不運の人 その工夫なし (嫉妬と不満は不運のこやし)

4. 不運、悪運は伝染病である (体質あり)

- (a) いやしい (b) 見栄っ張り
- (c) No がいえない (d) マイナス発想 運を呼び込む体質はその人の天分

5. 運と天、地、人

- (a) 天運 → 素質、才豊か、感性
- (b) 地運 → 環境、生れ、出身
- (c) 人運 → 人との出会い

運は回ってくる。自分から迎えに行ってもダメ。反省のない所に回ってこない。

6. ガンジーの社会的不運 (犯罪)

- (1) 哲学なき政治 (2) 労働なき富
- (3) 良心なき快楽 (4) 品格なき学識
- (5) 倫理なき商売 (6) 人間性なき科学
- (7) 献身なき信仰

食の安全・安心とコンプライアンス

松永 光雄（玉川大学継続学習センター）

1. はじめに

今日の食品業界は、中国産ウナギの偽装表示、米加工販売会社による偽装米等と、不祥事が相次いで起きている。こうした不祥事は、企業の評判やブランドイメージを著しく低下させ業績の悪化を招き、引いては当該企業を廃業にまで追い込む原因となる。この企業不祥事の原因の1つとして、利潤追求のためには違法行為も辞さないという食品業界のコンプライアンスの欠如が考えられる。

そこで、企業のコンプライアンスについて、その在り方と、「食の安全・安心」の観点からみた食品業界における問題点と今後の対応策について、以下検証してみたいと思う。

2. 今日の食品不祥事の特徴

食品業界の不祥事が世間の注目を集めたのは、2000年6月に起きた雪印乳業の食中毒事件（以下「雪印事件」と呼ぶ。）が最初であった。当該事件においては、牛乳を飲んだ被害者の中には重篤な疾患に陥った者もあり、消費者に直接的な被害を与えたことで社会的な問題となった。そして、雪印事件は1万人を超す被害者を出したことから、これにより消費者から食品業界に対して食に対する安全・安心の確立を求められるきっかけとなった。

食品業界において、それまで衛生面で多少問題があったとしても生命・健康への直接的影響が発生しなければ、利潤追求を優先すべきであるという考え方が支配的であった。食品業界は一部の大手企業を除き、そのほとんどが中小零細企業によって支えられてきた業界であり、自らの生き残りのためには消費者の食品の安全性へのこだわりについて配慮する余裕を欠いていたといえる。そうした環境の中で、業界最大手の雪印による不祥事は、食品業界の「食の安全・安心」を軽視した体質を消費者に印象付ける出来事であった。

この不祥事をきっかけに、21世紀に入ってから食品業界の不祥事は、「食の安全・安心」が中心テーマとなり、消費者は食品業界に対し、「食の安全・安心」について消費者意識と乖離した感覚を是正し、消費者本位に立つことを求めるようになった。

3. 実害防止からデュー・プロセス重視へ

これに対し、今般、世間で採り上げられている食品不祥事というと、表示の偽装や虚偽表示をした事件である。

消費期限が切れた原材料を使用し販売した不二家事件、牛肉ミンチの偽装表示をしたミートホープ事件、消費期限、製造日、原材料表示を偽装表示した赤福事件、賞味期限、消費期限を偽装表示し、また、客の食べ残しを店内で料理として使い回していた船場吉兆事件、原産地表示を偽装していた偽装ウナギ事件、米加工販売業者が汚染された事故

米を不正転売していた偽装米事件。2007年以降に起こったこれからの一連の事件は、消費者に対し疾患を伴う直接的な健康被害等を与えたものではなかった点が、雪印事件と大きく異なる点である。

ここでは、消費者が食中毒等の健康被害に代わって、消費期限、賞味期限、原産地表示等の虚偽表示、偽装等、といった実態と異なる食品表示行為に対する法令違反が問題とされたものであった。この一連の事件は、これは単なる法令違反にとどまらず、消費者に対する食品業界に対する信頼への背信行為であったため、消費者に与える不安は健康被害等の実害を伴った雪印事件以上に大きいものであったと言える。

この一連の食品偽装事件は、消費者が食品業界に対して「実害の防止」という「結果の安全」を求めていることはもとより、更に消費者が食品被害に対して、安全な食品を適正な手続で提供することを要求するものであることから、要求の視点が「デュー・プロセス」を重視する視点に移行してきたことを示すものであった。

残念ながら、こうした消費者意識の変化について、食品業界の多くは追いついていない現状が露呈したことになる。先述のとおり、食品業界のコスト意識を重視した利潤追求優先主義が支配する企業風土は、経済的物理的にコストが増加する消費者の視点に立った企業経営を回避させ、引いてはコンプライアンス違反を引き起こす原因となったのである。こうした企業風土を改善するためには以下に掲げる点を配慮する必要がある。

4. 食品業界におけるコンプライアンス確立のための対応策

(1) 企業風土改善のための対応策

食品不祥事を起こさないためには、不祥事を起こしやすい企業風土を改善することが必要となる。そのために必要となる対応策として、①消費者本位の企業倫理を確立し、②それを研修等によって社内に周知させるとともに、③社内にコンプライアンス違反についての情報収集等のための社内相談窓口を設置することを指摘したい。

(2) 消費者本位の企業理念の明確化

企業風土を改善するためには、まず、当該企業が「何のために、存在しているのか」という企業理念を明確に定めることである。これにより、経営者と従業員との間に企業のあるべき姿が共通認識できることになり、その結果、法令を遵守し企業倫理を育むことができるのである。そのためには、①組織存立の目的は具体的であること、②その目的を明確にすること、そして、③その目的は潜在的な内容であることが要求される。

①については、抽象的な内容であってはならないということである。

抽象的な内容のものの典型が、社訓である。社訓では、従業員にとって企業理念を実感する術にはならない。食品不祥事を引き起こした企業にも社訓は存在していたであろうが、それが生かされていたならば不祥事はおこらなかったはずである。

企業の理念を実現する主体である従業員にとって、その理念が抽象的であったり、単なるスローガンであったのでは、実感が伴わず単なる精神論に過ぎないものとなってし

まう。そこで、目的とは、当該企業において特有の内容について具体的な達成目標となるような内容でなければならない。

例えば、「社会に貢献する。」という内容であれば、具体的にどのような方法で、そして結果としてどうしたいのかを明確にしなければならない。

また、「食の安全・安心を実現する。」のであれば、そのために、「原材料を国産とし偽装表示を行わない。」というように具体的な方法を企業内において周知できる内容でなければならない。

②については、当該企業が社会的においてどのような存在であるべきかを反映させた内容でなければならないということである。

食の安全・安心を実現し、消費者に食生活の安心を提供することが食品産業のあるべき姿であることを反映した内容としなければならない。

③については、顕在化した目的であってはいけないということである。

例えば、「人気のある商品を作り流通させて収益を上げる」といった内容ではいけない。こうした顕在化した目的は、企業の本質である利潤追求を反映したものであり、従業員間に利潤追求優先主義を必要以上に意識させ、逆に企業倫理を意識できないものとすることになる。従って、「消費者に幸福感を与えるような商品を販売する」といった、潜在的目的をもった内容とすることで企業倫理となり得るのである。

こうして消費者本位の立場にたった企業理念を提示することにより、経営者や従業員の間に、当該企業におけるコンプライアンスの最終ゴールを示すことになる。

(3) 研修制度の実施

コンプライアンス確立のための企業の理念が明確となれば、次に、その理念及び食品業界において必要な法律の知識を従業員に周知徹底するための研修を実施するべきである。

研修を通じて、会社全体に経営者の企業理念を周知することが可能となると同時に、従業員同士に企業倫理を自分たちで維持して行かねばならないという自律的な使命感と連帯感を培うことができる。

ただし、この研修において、単に法律の知識を教えたり、対応マニュアルを覚えさせる内容のものであってはならない。法令の目的が、企業の理念と同一であり、法令遵守することが企業の理念を実現することに直結することを理解させなければならない。

また、食品不祥事によって発生する恐れのある疲弊について、どのようなプロセスを経て発生するのかという情報を予備知識として授けることにより、疲弊の発生、拡大するリスクを食い止めることが可能となる。

(4) 社内相談窓口の設置

コンプライアンス違反が発生する職場の特徴として、コミュニケーションの悪さ、他者への無関心、付和雷同の雰囲気という傾向があることを指摘した。つまり、それは、従業員がそれぞれ自律的でないこと、そして、経営者において問題が発生しても企業の

自己防衛だけを考えて変革を好まないなれあい管理をすることを意味する。

こうした、他律的な組織に従業員の自律性を尊重する組織に変革し、消費者本位の理念を実現するためには、上司と部下、従業員相互間との間に十分なコミュニケーションができ、そして、職場における問題点に気が付けば誰でも積極的に是正することができる職場環境を整える必要がある。

そのための具体的対応策として、内部通報制度における内部通報窓口の設置を指摘したい。

一般の食品不祥事の発覚は、そのきっかけは内部告発によるケースによるものである。これは、2006年4月1日に施行された「公益通報者保護法」において、公益通報者が一定の保護要件を満たす場合に、通報をしたことを理由として通報者に対し解雇その他の不利な取り扱いを禁じていることから、企業内部から不祥事を告発する動きが活発化していることによる。

ただ、一般の食品不祥事における内部告発の問題点は、当該企業の外部に対して告発されて不祥事が明るみになったことである。不祥事を起こした企業の中には、社内に内部通報窓口を設置していた企業もある。

しかし、告発者は内部通報窓口を活用せず、外部に対して告発したことである。内部通報窓口まで設置していながら、それが機能していないということは、告発をしたとしても当該企業独自では改善することができないものと理解されているからに他ならない。この点を改善するために、以下の点を踏まえて内部通報窓口の設置、活用を指摘したい。

① 社内及び社外における通報窓口の設置

食品業界は、事業規模が小さい企業が多い産業である。大企業とは異なり、中小零細企業においては内部通報窓口の設置されていない企業が多い。この場合、従業員が企業の問題点を相談する術が社内には存在しないこととなり、また、企業にとっても経営上に重大な悪影響を及ぼすおそれのある問題点を改善する機会を失うことになる。

また、窓口の在り方として、窓口を社内にも設置したのであれば、通報者は通報した場合の不利益を考えて通報を躊躇することがある。それを防止するためにも、社外窓口を設置すべきである。具体的には、当該企業の顧問弁護士等を社外の窓口として設置することで、従業員に対し通報しやすい体制を整えることが必要である。

② 通報者への不利益取扱いの禁止の徹底

仮に従業員等が通報したことで「密告をした」という目で見られ、職場で嫌がらせを受けたり、人事考課で不当な評価を受ける等の取り扱いがあれば内部通報制度は利用されない。そこで、公益通報者保護法（以下、「同法」と呼ぶ。）は、通報者への不利益取扱いを禁止し（同法第5条）、通報をしたことを理由に解雇をした場合にはその解雇を無効とする規定を置いている（同法第3条）。

窓口が設けられた場合でも、通報者に対し不利益な取り扱いをしてはいけないという

同法の趣旨が徹底されていないと実効性はない。そのためには、各企業に置いては、内部通報に関する社内規程を作成し従業員に対し配布し研修等を通じて説明することが必要である。

③ 情報管理の徹底

通報者が通報した内容や通報者自身の情報が社内に流出することの不安から、内部通報を躊躇することがあるため、通報に関する情報管理を徹底しなければならない。そのためにも、各企業において、社内規程で情報管理をする者、内容調査を行う者、そして、通報者の相談に対応するコンプライアンスリーダー等を特定しておかなければならない。

④ 匿名通報の容認

企業においては、匿名通報の場合、無責任な通報が増えることを懸念して認めないことがある。しかし、通報者の心理からすると匿名でなければ通報しにくい場合もある。企業は、内部通報システムを設置しても機能しなければ無意味であることから、積極的に通報がなされるように匿名の通報を容認することが必要である。

民間における調査（経営法友会による2002年実施の内部通報についてのアンケート調査）によると、350社の調査対象企業のうち、匿名相談・通報を受け付けていない企業が全体の約3割（32.2%）を占めており、そのうちの約6割5分（65.3%）が社内規則で匿名であれば内部通報を受け付けない旨を規定しているという。匿名通報を避ける理由は、単なる誹謗中傷を避けること、そして、通報内容の確認がとれないからという内容が中心であった。

確かに匿名通報を避ける理由にも理解できないわけではないが、対応能力のあるスタッフを編成して各従業員から聞き取り調査等を行えば、匿名通報の信憑性や情報内容の調査は可能である。そうであるならば、匿名通報を許容し、内部通報が行いやすい環境を取り組むことの方が、経営者にとっても内部通報制度を積極的に行っているという評価がなされると思われる。

⑤ 通報者に対する積極的評価の付与

通報者の行った内容が正当なものであれば、その通報行為に対し給与等の待遇面で積極的な評価を与えることで、会社のためになる通報を促すことが必要である。これにより、会社の問題点を是正するために、従業員が積極的に通報するようになることが期待できる。

5. おわりに

人は失敗をするものであり、そのリスクは会社の営業が継続している限り常に存在するものである。こうしたことは誰でも理解しているはずである。

しかし、現実に法令違反を犯した場合、それを正直に公表して不祥事を最小限に食い

止めるべきであるにもかかわらず、それを隠蔽しようとする。それが逆効果として、当該企業を倒産に追い込む程の不祥事に発展するのである。これは、経営者において、不祥事が引き起こすリスクについての想像力が欠如していたことが原因であったことに他ならない。

こうした企業リスクを回避するためにも、食品業界において、「食の安全・安心」を目的とする倫理観をもったコンプライアンスを確立すべきである。そして、経営者及び従業員において消費者本位の立場で法令遵守し、それを維持するために今まで述べてきた対応策への取り組みが必要となる。

ただし、そのためには、コンプライアンス違反による不祥事の代償の大きさを想像できる経営者が存在することが前提となる。

(参考文献)

中村葉志生「等身大で語るコンプライアンス講座」大学教育出版（2007）49頁～58頁

経営法友会法務ガイドブック等作成委員会「内部通報制度ガイドライン」

商事法務（2004）8頁～11頁、54頁～57頁

「ビジネス法務3月号2008」（中央経済社）11頁～25頁

郷原信郎「コンプライアンス革命 コンプライアンス＝法令遵守が招いた企業の危機」

文芸社（2005）

（筆者は法務博士，元農林水産省職員）

内部通報と企業のリスクマネジメント

高野 一彦（名古屋商科大学大学院）

1. はじめに

近年の企業不祥事は、内部通報により発覚したものが少なくない。2000（平成12）年6月の三菱自動車工業リコール隠し事件は、旧運輸省に寄せられた同社社員からと思われる匿名の通報により発覚し、また2002（平成14）年5月のダスキン大肉まん無認可添加物混入事件は、農林水産省に寄せられた同社社員と思われる匿名の通報により発覚した。海外に目を向けると、2000年10月に不正な簿外取引が発覚し、2001年12月に経営破綻に至ったエンロン（Enron Corporation）は、シェロン・ワトキンス（Sherron Watkins）元副社長の通報により発覚した。同様にワールド・コム（World Com）事件は、シンシア・クーパー（Cynthia Cooper）会計担当副社長の内部通報により不正会計が発覚した。2人の女性副社長は、アメリカ同時多発テロ事件の事前情報へのFBIの対応が不十分であったことを内部告発したFBIミネアポリス支局法務部長コリーン・ローリー（Coleen Rowley）とともに、アメリカタイム誌の「2002年パーソンズ・オブ・イヤー」¹に選出された。

内部通報は、経営者適性を欠く経営者を排除し、また経営執行の適法性確保のための抑止力として働くことは論を待たない。しかし、わが国では従前より、企業による内部告発者への報復行為としての解雇その他の不利益処分の無効を争う裁判が数多く起こされてきた。「内部告発は企業不祥事や企業犯罪の防止および拡大阻止というソーシャル・リスクマネジメント上有益であるゆえ、十分に保護されてしかるべき」（亀井利明名誉教授）²である。

企業は、内部通報への対応を誤ると、社会的な信用を低下させることとなりかねない。本論は、内部通報者の保護に関する判例を整理し、もって内部通報への企業の対応に関する企業のあるべき姿の提言を試みる。

2. 内部通報者の解雇や懲戒処分に関する判例

内部通報は、企業の不正や違法行為に関するものから、業務上の不満、企業や特定個人への誹謗中傷まで、その内容は様々である。本項では、過去の判例の検討を行い、企業における内部通報へのあるべき対応を検証する。

（1）通報の真実性と通報目的

マスコミなどの外部への通報が正当行為と評価されるためには、通報の内容に「真実性」があり、また通報が利己的な目的ではないという「公益性」が必要である。

三和銀行事件³では、同行の賃金・男女差別・日常的なサービス残業・不当な配置転換などの問題に関する手記を出版物に寄稿した従業者らを懲戒処分に処した同行に対し、従業者らが処分の無効を主張して争った。本件において、2000（平成12）年4月17

日、大阪地方裁判所は、「主として労働条件の改善等を目的とする出版物については、当該記載が事実である場合、真実と信じる相当な理由がある場合、あるいは労働者の使用者に対する批判行為として正当な行為と評価されるものについてまで、これを懲戒の対象とするのは相当でなく、（略）懲戒権の濫用となるものである」との判断を示した。これは、たとえ就業規則の懲戒事由に形式的に該当するとしても、目的が「労働条件の改善等」であり、かつその内容が真実か真実と信ずるに足る相当な理由がある場合には、正当な行為と評価されるという判断の枠組みを示したと解される。

また、首都高速道路公団事件⁴では、川崎縦貫道路建設工事の用地確保や維持管理費などについて、使用者である首都高速道路公団を批判し、ルートの変更を求める新聞投稿を行った従業員が、名誉毀損と職場秩序の混乱を理由に停職3ヶ月の懲戒処分を受けたことについて、従業員らが処分の無効を主張して争った。東京地方裁判所は、1997（平成9）年5月22日、「従業員が職場外に自己の見解を発表等することであっても、これによって企業の円滑な運営に支障をきたすおそれがあるなど、企業秩序の維持に関係を有するものであれば、例外的な場合を除き、従業員はこれを行わないようにする誠実義務を負う一方、使用者はその違反に対し企業秩序維持の観点から懲戒処分を行うことができる」との判断を示し、停職処分は適法とした。

一方で、「当該企業が違法行為等社会的に不相当な行為を秘かに行い、その従業員が内部で努力するも右状態が改善されない場合に、右従業員がやむなく監督官庁やマスコミ等に対し内部告発を行い、右状態の是正を行おうとする場合等」を例外的な場合として示し、その理由を「右企業の利益に反することになったとしても、公益を一企業の利益に優先させる見地から、その内容が真実であるか、あるいはその内容が真実ではないとしても相当な理由に基づくものであれば、右行為は正当行為として就業規則違反としてその責任を問うことは許されないというべきである」としている。

（2）守秘義務と通報者の地位が争点となった判例

企業で働く者は、役員から従業員に至るまで、概ね守秘義務を負っている。就業規則上の守秘義務、就職時・プロジェクト参加時・退職時などに締結する秘密保持契約、役員就任時および退任時に締結する秘密保持契約などである。たとえこのような守秘義務を負っていない場合であっても、企業の営業秘密を持ち出す行為は、不正競争防止法における営業秘密の不正取得等行為として民事上および刑事上の制裁を受ける可能性もある。

しかし、違法または違法の蓋然性が高い事実については、不正競争防止法における営業秘密の有用性要件を充足しない。さらに、違法または違法の蓋然性が高い事実に対してまで契約上の守秘義務を負うことは、契約法理上、公序良俗違反として阻却されることとなり、したがって契約違反とならない可能性が高いと思われる。ただし、労働者性を有しない役員の場合はこの限りではない。これは役員在任中に知得した会社の重要な秘密情報を外部に通報する行為は、株主への背反行為と解される可能性があり、裁判例でも厳しい判決が出ている。

千代田生命保険事件⁵では、同社の元常務取締役が、退職後、週刊新潮に対して同社の特定の融資先との取引内容や、人事・経営に関する社内稟議の情報を提供したことにつき、同社は名誉毀損を理由として元常務取締役に損害賠償を請求した。東京地方裁判所は、1999（平成11）年2月15日に請求を容認する判決を下した。その理由として、「在任中であれば、職務上知りえた会社の内部情報について、取締役の忠実義務の一内容として守秘義務を負うことは当然である。」とし、さらに「役員退任後も、信義則上、在任中に知りえた会社の内部情報について守秘義務を負うと言うべきであり、このように解さなければ、当事者の信頼関係を基調とする委任契約の趣旨は全うされないことになろう」との判断を示した。さらに、週刊誌への情報提供の目的が社長の失脚であったことが、公益目的とは評価されなかった。

（３）企業外部への通報の適否

通報者がマスコミなどの企業外部に通報した場合、裁判例は比較的厳しい判断を示している。通報行為の正当性判断においては、通報者は企業外部に通報する前に、企業内部への通報によって、改善の努力をすることが求められる傾向にある。企業外部への通報は、企業に深刻な打撃を与える可能性があるためである。

群英学園事件⁶では、予備校の従業者（講師と事務職員）が、不正経理問題を理由に理事長の退任を要求し、応じない場合は事実をマスコミに公表するという申入れをし、その後新聞報道がなされた。これを理由として普通解雇された当該従業者が、解雇の無効を主張して提訴した事件である。東京高等裁判所は、2002（平成14）年4月17日、解雇を有効との判決を下した。判決では、「当該予備校の事業規模、活動地域に照らし、そのような事実の公表が（略）経営に致命的な影響を与えることに簡単に思い至ったはず」であり、「運営委員会、職員会議、評議委員会、役員会あるいは理事会等の内部の検討諸機関に調査検討を求める等の手順を踏むべきであり、こうした手順を捨象していきなりマスコミ等を通じて外部に公表するなどという行為は、控訴人との雇用契約において被控訴人らが負担する信頼関係に基づく誠実義務に違背するものであり許されないものというべきである」として、理由を示した。

（４）検討

マスコミなどの企業外部への通報が正当であるか、その判断の要件として、通報内容が真実であるか、または真実と信じるに足る相当な理由があること、通報目的が公益性を有すること、外部への通報の前に内部での改善の努力がなされていること、などが挙げられよう。

第一に、通報の真実性に関して、首都高速道路公団事件では、投書内容が「著しく事実と反する」とされ、通報の正当性を認めなかった。また三和銀行事件では、「真実か真実と信ずるに足る相当な理由がある」と判断され、通報の正当性を認めた。これらの判例から、通報が正当行為と評価されるための要件として、通報の内容が真実であるか、少なくとも真実たる蓋然性が必要であるといえよう。ただし、通報が組合活動の行為で

ある場合で、その目的が組合員の経済的地位の向上を図るための経営者批判などの場合は、多少の誇張があっても正当行為と認められる場合がある。

第二に、通報目的に関しては、首都高速道路公団事件では、「相当な理由に基づくもの」として公益を基準とする考えを示した。また、三和銀行事件では、「労働条件の改善」の目的を正当目的であるとの判断を示した。一方、千代田生命保険事件では、週刊誌への情報提供が社長の失脚を目的としていたことから、正当行為とは評価されなかった。このように、企業内部の情報の外部への通報は、企業にとってその名誉・信用を毀損され、企業業績にも深刻な打撃を与える可能性がある。したがって、外部への通報が正当行為と評価されるためには、通報の目的に公益性が必要である。私企業の利益に優先させる場合の基準として、公益性が考慮されている。

第三に、内部での改善の努力に関して、群英学園事件では、内部努力がなされておらず、さらにマスコミを通して不特定多数に事業者内部の情報が報道されることが予備校に与える影響が大きいことから、目的に不当性が認められるとの判断を示したと解することができる。

以上より、通報事実に真実性があり、企業の違法行為などの是正や労働条件の改善など、通報の目的に正当性と公益性があること、内部努力によっても改善されないことなどを条件に、外部通報の正当性が認められる。これは外部通報が企業に深刻な打撃を与える可能性があるためである。ただし、内部努力の要件は、「必ずしも成熟した判例基準が形成されているとは言い難い」⁷との意見もある。

社内に内部通報の受付窓口を設置し、正当性のある通報事実に対し、企業自身が是正を行う「内部努力」の仕組みを持つことは、企業のリスクマネジメントの観点からも重要である。

3. むすびにかえて

わが国では判例法上、解雇権の濫用は許されない。これは2003年に労働基準法が改正され、第18条の2が追加されたことにより、さらに明確になった。内部通報を理由とした解雇等の不利益処分も、この法理に基づいて制限されてきた。しかし判例では、外部への通報に関しては、企業に深刻な打撃を与える可能性があることから、通報の真実性、通報目的の正当性又は公益性に加え、内部努力によっても是正されないことを要件として、通報行為が正当とされる傾向があった。

2004年6月14日に成立した公益通報者保護法も過去の判例を踏襲し、外部通報の保護要件を、内部通報の保護要件よりも重くしている。これは企業内部への通報が企業の是正努力を促し、その結果、間接的に企業のコンプライアンス体制構築を促進する趣旨であると解される。

このような観点からすると、企業はリスクマネジメント体制の機能として、企業内部に内部通報の受付窓口と専門部署を設置すべきであろう。この部署は、通報を受付けた場合、まずその通報が事実であるか、また通報目的が利己的なものではないか、通報対象者の誹謗中傷ではないか、などの調査を行い、「通報の真実性」、並びに「通報目的の

正当性および公益性」を判断する。その上で、これらの2つの要件を満たす通報については、企業内部で改善の努力を行い、その結果を通報者に通知する。このような自律的改善のための制度を設ける必要がある。

このような手続きを経たにもかかわらず、マスコミなどの企業外部に通報を行った通報者に対しては、企業に深刻な打撃を与える行為として就業規則に基づく懲戒処分を課することができる。ただしマスコミは、取材源の秘匿の観点から、通報者の個人名を明かすことはできないし、また企業が通報者を探した場合は、反社会的な行為として報道され、企業に風評被害をもたらす可能性がある。従って、実際の運用の場面では、前述の正当性要件を満たさない「不当な外部通報」への企業の対抗手段はないといってい良いだろう。

2007年1～2月に内閣府国民生活局が行った「民間事業者における通報処理制度の実態調査」報告書によると、内部通報制度運用上の課題として、「本当に保護されているか、職員に不信感がある」(18.3%)、「社内風土から、通報への心理的な圧迫感がある」(17.9%)などが比較的上位に來ている。このような実態からすると、企業は通報者の保護を明示した社内規程を整備し、周知徹底を図ること、また内部通報制度の運用部署への定期的な内部監査を行い、社内規程に基づく適正な運用への牽制を利かせることなどにより、通報制度の企業内部での信頼性を高め、不当な外部通報を未然に防ぐ努力が必要であろう。

(注)

- 1 “Persons of the Year” *Time* Vol.160, No.25/26, Dec.30, 2002-Jan. 6, 2003.
- 2 亀井利明「ソーシャル・リスクマネジメント論」(日本リスクマネジメント学会、2007年) 154頁。
なお、「経営者適性の欠如」は同書117頁以降参照。
- 3 大阪地判平成12年4月17日労判790号44頁。
- 4 東京地判平成9年5月22日労判718号17頁。東京高等裁判所は平成11年10月28日、停職処分は適法とする東京地方裁判所の判決を支持した。
- 5 東京地判平成11年2月15日労判755号15頁。
- 6 東京高判平成14年4月17日労判831号65頁。
- 7 島田陽一「内部通報制度とこれまでの裁判例」内閣府国民生活局 公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドライン研究会(2005年3月) 12頁。

(筆者は名古屋商科大学大学院教授、認定危機管理士)

事業承継問題とリスクマネジメント

—「中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律」をめぐって—

亀井 克之（関西大学）

1. はじめに

2006年版中小企業白書によれば、年間29万社の廃業のうち、後継者不足を理由とする廃業が7万社に上る。高齢化社会の日本においては、中小企業経営者の高齢化が急速に進行し、今後10年間で半数以上の中小企業経営者が高齢による引退の時期を迎える。企業数で9割、雇用者数で7割を占め、新たな技術やサービスを生み出す苗床として、量と質の双方の面で日本経済のダイナミズムの源泉となってきた中小企業が、事業承継を円滑に行えず、最悪の場合、廃業してしまうことは社会経済にとって大きなリスクである。

財務、税制面で中小企業の事業承継を阻害する3つの要因は、①民法上の遺留分による制約、②事業承継に際しての相続税負担、③事業承継時の資金調達難である。

こうした問題意識の下、今般、中小企業の事業承継を円滑に遂行するための、抜本的な支援政策が打ち出されてきた。

まず、2006年5月1日に施行された「会社法」により、種類株式制度の拡充、株主ごとの異なる取り扱い、相続人等に対する株式の売渡請求権の創設など、株式に関して事業承継円滑化に活用できる手段が整備された。そして、「中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律」が第169回通常国会において平成20年5月9日に成立し、同年5月16日に平成20年法律第33号として公布され、同年10月1日より施行された。

この通称「経営承継円滑化法」の施行により、①後継者への経営権の集中を阻害していた遺留分の制約を解決するための民法の特例（平成21年3月1日施行）、②後継者支援制度（後継者育成・確保、事業承継のために必要となる資金の融資制度）、③非上場株式に係る相続税ならびに贈与税の納税猶予の特例（現行の10%減額から80%納税猶予する制度へ）（平成21年度税制で実現・平成20年10月1日遡及適用）という、3つの制度が創設された。

本稿では、こうした中小企業の事業承継支援政策について概観する。

2. 中小企業の事業承継関連リスクの整理

中小企業の事業承継をめぐるリスクについて、本誌第17号（2007年7月）に発表した拙稿から、整理しておこう。

2.1. 事業承継リスクをめぐる中小企業経営者の現状

① リスクの存在に気付いていない。

② 存在自体は気にしているが有効な事前の対策を採っていない。

③ リスクが顕在化してからの事後的な対処では間に合わない。事業の継続自体が困難になる可能性がある。

2.2. 同族中小企業の事業承継とリスクの特徴

- ① 財務的側面と人間的側面の分離が困難で、紛争が頻発する。
- ② 長期間の準備が必要となる。
- ③ リスクが「潜在化」している。見えにくい。
- ④ 先代死亡に伴う財務的なインパクトは甚大となる。
- ⑤ 家族間の相続問題はタブー視されがちで、準備が後回しになりがちである。
- ⑥ 死亡に関わるデリケートな問題で、コミュニケーションが困難である。

2.3. 財務面における外部支援と、心理・人間的側面の支援欠如

- ① 財務面においては、政策面の支援や、税理士などの専門家が存在する。
- ② 心理的・人間（関係）的側面においては、支援サービス従事者（経営コンサルタント、弁護士、税理士、公認会計士）などが支援を躊躇する。

2.4. 子供による承継の減少

- ① 中小企業経営者の高齢化が進行している。2002年に全体の18%が70歳以上であった。1979年からほぼ3倍の数値となった。後継者を見つけられず、小規模企業の80%の経営者が、引退するときに事業を清算している。
- ② 東京商工リサーチが実施した2003年の調査によると、中小企業の事業承継者はこの25年間で以下のように変遷している。子供による継承=79%（1980）→42%（2003）。親族による継承=14%（1980）→20%（2003）。第三者による継承=6%（1980）→38%（2003）。

2.5. 子供が後継者になりたがらない理由

- ① バブル経済崩壊後の経済状況の悪化。
- ② 他の職業に就く可能性が向上。親の事業に魅力を感じない。
- ③ 若い世代における家督継承に対する価値観の減退。

2.6. 第三者による継承に対する障害—財務リスク—

- ① 経営者本人や親族の不動産が事業のために使用されている。
 - （a）小規模企業の場合は家屋と仕事場が同一である。
 - （b）銀行の融資に伴い個人保障・担保の問題がある。
- ② 経営権集中が難しい。

2.7. 財務リスク（経営権集中の難しさ）概観

- ① 自社株の相続について、民法の遺留分制度による制約がある。

遺留分制度（民法で相続について最低限度相続できる財産を保証する制度）により、仮に後継者がすべての株式を相続したいと考えても、後継者以外の相続人から遺留分放棄の合意が得られない場合は、それら相続人にも一定の比率で株式を相続する権利が生じる。
- ② 企業の業績が好調であればあるほど、自社株の評価額が高くなる。

業績が不振であれば、事業に魅力が乏しく、後継者を探すのが困難となる。

業績が好調であれば、自社株の評価が高額となって、子供による承継の場合は相続税の負担が重くなり、第三者による承継の場合は、経営権集中のために多大

な資金・財務手段が必要となる。

3. 「中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律」の概要

「中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律」は、①遺留分に関する特例制度の創設、②承継のための必要資金の融資制度など後継者支援制度の創設、③非上場株式に関わる相続税ならびに贈与税の納税猶予の特例制度の創設から成る。

経営承継円滑化法による民法特例や金融支援措置を受ける要件は、中小企業基本法上の中小企業である。一部業種については円滑化法においては中小企業の範囲が拡大された。

表1 中小企業基本法による中小企業の定義と円滑化法による範囲の拡大

	資本金 従業員数	円滑化法による範囲の拡大（下線部）
製造業 その他	3億円以下 または 300人以下	ゴム製品製造業（自動車・航空機用タイヤ及びチューブ、工業用ベルト製造業を除く）：3億円以下または <u>900人以下</u>
卸売業	1億円以下 または 100人以下	
小売業	5千万円以下 または 50人以下	
サービス業	5千万円以下 または 100人以下	ソフトウェア・情報処理サービス業： <u>3億円以下または300人以下</u> 旅館業：5千万円以下または <u>200人以下</u>

3.1. 遺留分に関する特例

民法上の「遺留分に関する特例」として、次の二つの特例が創設された。

① 遺留分算定の基礎財産から生前贈与した自社株式を除外する「除外合意」。

生前贈与した株式が、後継者以外の相続人からの遺留分減殺請求の対象外となるため、相続に伴う株式分散を未然に防止する。

② 生前贈与した自社株式を遺留分算定の基礎財産に参入する際の評価額を相続時の評価額ではなく贈与時の評価額に固定する「固定合意」。

後継者の経営努力による株式価値上昇分を遺留分減殺請求の対象外とするため、後継経営者の経営意欲が阻害されなくなる。

①②の手続きについて、後継者が単独で申し立てができるようになった。従来は後継者以外の相続人が遺留分を放棄する場合、全員が個別に申し立てをすることが必要であった。

3.2. 育成面・資金面での後継者支援制度

3.2.1. 後継者育成支援

① 事業継承支援センターの設立

事業継承のニーズに対応した開廃業マッチング支援、相談窓口、専門家派遣、交流会、セミナーなどの事業を行う「事業承継支援センター」を全国100ヶ所に設置。

② 事業継承円滑化支援事業

実務家ネットワークの構築（事業継承コーディネーターの拡充や実務家向けセミナーの実施）。シンポジウムや経営者向けセミナー等による中小企業経営者への普及啓発。事業承継問題を総合的に検討するための事業承継協議会の運営。

3.2.2. 後継者に対する資金援助制度

経営者の死亡に伴い、必要となる資金の調達を支援するために、経済産業大臣の認定を受けた中小企業者及びその代表者に対して、次の特例が創設された。

① 中小企業信用保険法の特例。

② 株式会社日本政策金融公庫法および沖縄振興開発金融公庫法の特例。

株式や事業用資産を取得するための資金や、信用力が低下した時の運転資金、相続税負担のための資金など、後継者の幅広いニーズに対応する。

3.3. 税制の特例

3.3.1. 相続税の納税猶予制度

非上場株式（議決権株式総数の3分の2が上限）の80%に対応する相続税の納税が猶予される。平成20年10月1日以降に発生した相続に適用。

3.3.2. 贈与税の納税猶予制度

贈与を受けた非上場株式（議決権株式総数の3分の2が上限）にかかる贈与税の全額が猶予される。平成21年4月1日以降の贈与から適用される。贈与税の納税猶予と相続税の納税猶予を連続して適用できる。

3.3.3. 税制特例適用のための要件

- (1) 後継者の要件：①会社の代表者であること。②先代経営者の親族であること。③先代経営者と同族関係者で発行済議決権株式総数の50%超の株式を保有かつ同族内で筆頭株主となる場合。（1つの会社で適用されるものは1人）＊「親族とは（a）6親等の血族（甥、姪等）、（b）配偶者、（c）3親等以内の姻族（娘婿等）。
- (2) 先代経営者の要件：①会社の代表者であったこと。②先代経営者と同族関係者で発行済議決権株式総数の50%超の株式を保有し、かつ同族内で筆頭株主であったこと。
- (3) 事業継続の要件：①後継者が代表者であり（正規）雇用の8割以上を維持して5年間の事業継続すること。②代表者であること。
- (4) 認定対象会社の要件：①中小企業基本法の中小企業であること。②非上場会社であること。③資産管理会社に該当しないこと、等。

4. 中小企業の事業承継リスクマネジメントに関わる「見える化」

中小企業の事業承継をめぐるリスクマネジメントの第一歩は、「経営者にまず潜在的な問題を気付かせる」ことにある。そのため、「どのようなリスクがあるのか」についての相互理解、「そのリスクについてどのように対応したらよいのか」についての相互理解を実現するための、いわばリスク・コミュニケーションが重要となる。今後、リス

図 1：事業承継の各ステージ毎のリスクの調査・確認（リスクの洗い出し）チャート

事業承継			
意思決定（導入）→ 遂行（渦中）→ 統制（事後）			
ヒューマン・リスク （親子関係リスク，親族関係リスク， 経営者リスク，後継者の能力リスク）			
フィナンシャル・リスク （経営承継資金調達リスク， 相続税リスク）			

図 2：事業承継の各ステージにおけるリスクの評価・分析図（リスク・マップ）

(S) 想定される損害の強度・発生した場合の深刻度

(Severity)

事業承継

意思決定（導入）→ 遂行（渦中）→ 統制（事後）

ヒューマン・リスク （親子関係リスク，親族関係リスク， 経営者リスク，後継者の能力リスク）	F1S2risk	F2S2risk	F1S1risk	F2S1risk	F1S2risk	F2S2risk
	F1S1risk	F2S1risk	F1S1risk	F2S1risk	F1S1risk	F2S1risk
フィナンシャル・リスク （経営承継資金調達リスク， 相続税リスク）	F1S2risk	F2S2risk	F1S2risk	F2S2risk	F1S2risk	F2S2risk
	F1S1risk	F2S1risk	F1S1risk	F2S1risk	F1S1risk	F2S1risk

(F) 発生頻度・発生しやすさ

(Frequency)

図 3：事業承継の各ステージにおけるリスク対応（リスク処理手段の実行）チャート

事業承継

意思決定（導入）→ 遂行（渦中）→ 統制（事後）

どのようなリスクがあるかについての
共通理解→

リスク・コミュニケーション コーディネーション（カウンセリング・コンサルティング・コーチング）
--

ヒューマン・リスク （親子関係リスク，親族関係リスク， 経営者リスク，後継者の能力リスク）			
フィナンシャル・リスク （経営承継資金調達リスク， 相続税リスク）			

どのようにリスクに
対応するかについての
共通理解→

リスク・コントロール（回避・除去・移転・保有） リスク・ファイナンス（法的対応・税制上対応） リスク・コミュニケーション
--

ク・コミュニケーションという観点から、中小企業の事業承継問題にアプローチする必要があると考える。

中小企業の事業承継問題をめぐるリスクマネジメントについて、「見える化」の試みとして、考案した簡易的なチャートを図1～3に示す。これらをベースに、社長交代時を起点に10年前から各年ごとに区切り、現在の社長の年齢と後継者の年齢を記入すれば、各ステージでの課題をより「見える化」できる。

5. おわりに

中小企業の事業承継の円滑化は、事業承継問題という社会的なリスクに対するソーシャル・リスクマネジメントとして展開されることに意義がある。すなわち、中小企業の事業承継をめぐるさまざまなリスクに対して、さまざまなタイプのリスクマネジメント（企業・家庭・行政リスクマネジメント、心の危機管理）を融合・連携させて解決する必要がある。

今般の「中小企業の経営の承継に関する円滑化の法律」施行による支援政策の展開によって、中小企業の事業承継に関わる税制面、財務面のリスクについては、効果的な対応が可能となった。しかし、心理面、人間関係面などのリスクについては、心の危機管理の領域であり、支援政策によっても解決されにくい面がある。

参考文献

『中小企業白書』2004年版，2006年版，2008年版。

『中小企業の事業承継円滑化に向けて～事業承継協議会の検討成果～（平成17年10月～平成18年6月）』中小企業基盤整備機構・事業承継協議会事務局，経済産業調査会，2006年9月。

亀井克之「中小企業の事業継承問題とリスクマネジメント」『実践危機管理』第17号，日本リスク・プロフェッショナル学会，2007年7月。

倉科敏材編著『オーナー企業の経営 進化するファミリービジネス』中央経済社，2008年。

小池正明『新・事業承継税制 早わかりガイド』日本実業出版社，2009年。

竹内陽一監修『新事業承継税制のしくみと使い方 Q&A』中央経済社，2009年。

平川忠雄編著『同族会社の新事業承継制度と関連税制』日本法令，2009年。

牧口晴一・齋藤孝一『中小企業の事業承継 平成21年度税制改正対応 三訂版』清文社，2009年。

松木健一郎『中小企業のための事業承継の進め方』日経文庫，日本経済新聞社，2007年。

森富幸『平成20年度 改正税法と実務のポイント』日本評論社，2008年。

（筆者は関西大学総合情報学部教授，博士（商学），企業危機管理士）

死刑制度の是非と犯罪抑止

戸出 正夫（小山法政策総合研究所）

1. 問題の所在

有史以来、刑罰としての死刑制度は、いずれの国においても法規範として生き続けてきた。わが国においても、最古の律令といわれる大宝律令（現存しないとされるが、養老律令に引き継がれており、復刻されている。）に死罪が規定されている。それは「絞」と「斬」の2種である。どちらも死刑には違いないが、法曹至要抄（崇徳天皇朝の明法博士・坂上明兼が著したもので、大宝律令の解釈や適用についての注釈書。）によれば、絞の方が軽く、斬の方が重いとされている。

この死刑制度は全世界の国々でそれぞれ受け継がれてきたが、近年になって、死刑制度廃止を提唱する動きが盛んとなり、現実に死刑を廃止した国が増加してきた。国連の調査によれば、死刑存続国（56ヵ国）より廃止国（141ヵ国）の方がはるかに多くなっている。今後、わが国のみならず、死刑存続国に対する死刑制度廃止の国際的圧力は一層加わるものと思われる。

ところで、最新版（平成20年版）の犯罪白書によれば、近年の凶悪犯罪は減少しており、平成19年においても前年より減少した。例えば、殺人事件は1199件で前年より110件も減少しており、強盗事件は4567件で541件の減少である。

このように統計上は、わが国はより安全になっているのにも関わらず、生活実感として治安は悪化しているように感じられる。一つには事件数あたりの報道量が激増しているためではないか。それは、80年代の10倍に増えているという研究者の研究結果があるという。メディアが治安悪化懸念を拡大している可能性があるとの批判もある。

そこで、わが国における死刑制度の現状と犯罪発生状況とを見て、死刑制度の是非と死刑制度が持つ犯罪抑止力を考えてみたい。

2. 死刑が規定される犯罪

周知のように、わが国の刑罰は罪刑法定主義に基づくわが国刑法の下、厳格に定められている。したがって、どのような罪に死刑が適用されるのかは法の定めるところによる。死刑の適用が認められているのは、次の罪を犯したときである。それ以外の罪により死刑が科されることはない。

* 刑法（明治40年4月24日法45号）

同 77条 1 項 1 号（内乱）	首謀者は死刑又は無期禁錮
同 81条（外患誘致）	死刑
同 82条（外患援助）	死刑又は無期若しくは2年以上の懲役
同108条（現住建造物等放火）	死刑又は無期若しくは5年以上の懲役
同117条 1 項（激発物破壊）	現住建造物等を損壊した場合は死刑又は無期

若しくは5年以上の懲役

同119条（出水現住建造物等浸害） 死刑又は無期若しくは3年以上の懲役

同126条3項（汽車転覆等及び同致死）人を死亡させた場合は死刑又は無期懲役

同127条（往来危険による汽車転覆等）人を死亡させた場合は死刑又は無期懲役

同146条（水道毒物等混入致死）人を死亡させた場合は死刑又は無期

若しくは5年以上の懲役

同199条（殺人） 死刑又は無期若しくは5年以上の懲役

同240条（強盗致死）人を死亡させた場合は死刑又は無期懲役

同241条（強盗強姦及び同致死）人を死亡させた場合は死刑又は無期懲役

***爆発物取締罰則（明治17年12月27日太政官布告32号）**

同1条（爆発物使用） 治安の妨害または人の身体・財産を害せんとする目的の場合には死刑又は無期若しくは7年以上の懲役又は禁錮

***航空機の強取等の処罰に関する法律（昭和45年5月18日法68号）**

同2条（航空機強取等致死） 航空中の航空機の強奪・運行の支配をし、人を死亡させた場合は死刑又は無期懲役

***航空の危険を生じさせる行為等の処罰に関する法律（昭和49年6月19日法87号）**

同2条3項（航行中の航空機を墜落させる等の罪）
人を死亡させた場合は死刑又は無期若しくは7年以上の懲役

***人質による強要行為等の処罰に関する法律（昭和53年5月16日法48号）**

同4条（人質殺害） 人質を殺した場合は死刑又は無期懲役

3. 死刑確定者の現状と死刑執行数

(1) 死刑確定者の急増

わが国の死刑確定者は、2004年以降、急増しているといわれる。それまで一桁台であった新死刑確定者数が2004年に15名、2005年に11名、2006年20名、2007年23名、2008年10名と二桁台で推移している。本年は4月末現在で5名となっている。この傾向から、わが国の刑事裁判が厳罰化を指向していると論ずる向きもあるが、事件が減少しているといっても、事件の持つ狂暴性、悪質性等が強まっているのかも知れないので、中味の検証なしに一概に厳罰化傾向と断じることはいできない。

なお、5月2日に名古屋拘置所に収容中であった某死刑確定者が死亡した由、新聞に報じられた。今年二人目の病死である。すでに執行された者及び病死者を除くと、現在、死刑確定者総数は98名（5月4日現在）と思われる。そのおよそ半数は、現在再審請求手続中か入院治療中である。この場合には執行は見送られる。死刑の執行が慎重に行われている証查であろう。

(2) 執行命令

死刑の執行には法務大臣の命令が必要である（刑事訴訟法475条1項）。命令は判決確定の日から6ヶ月以内にこれをしなければならないが、再審の請求、非常上告または恩赦の出願若しくは申し出がなされ、その手続が終了するまでの期間や共同被告人であった者に対する判決が確定するまでの期間は参入されない（同条2項）。すなわち、その期間は死刑を執行することはできない。

2001年以降の歴代法務大臣の執行命令数は次の通りである。

森山真弓	5名	野沢太三	2名	南野千恵子	1名	杉浦正健	0名
長瀬甚遠	10名	鳩山邦夫	13名	保岡興治	3名	森 英介	6名
合計	40名						

(3) 執行の早まり

死刑確定から執行までの実際の期間は、2006年までの10年間の平均で8年弱となっている。しかし、最近ではこの期間が著しく短縮されている。例えば、昨年6月17日、幼児連続誘拐殺人事件の死刑確定者が執行されたが、死刑確定から僅か2年であったし、また昨年10月28日に執行された2名のうち、1名は2年、他の1名は1年10ヶ月での執行であった。今年1月29日に4名の死刑が執行されたときも、1名が2年18日で執行されている。

4. 執行方法

(1) わが国の執行方法

前述の通り、わが国古代の死刑執行方法は、絞首と斬首であった。法曹至要抄によると、多くは見せしめのための公開処刑であったが、貴族や皇族の処刑にあたっては、非公開であった。

大宝律令の制定から100年強を経た嵯峨天皇朝の藤原薬子（自殺）の乱で藤原仲成が処刑（射殺）された後から、後白河天皇朝の保元元年（1156年）までの350年の間、わが国では死刑が廃止され、死刑を流刑に減じたとされている。保元の乱が生じるや藤原信西は死刑を復活し、敗者・崇徳上皇側の武将であった平忠貞、長盛、忠綱、正綱など、また源為義、頼仲、為成等を斬刑に処したことは、歴史に明らかである。後に信西は平治の乱で破れ、自らが復活した死刑に処せられた。以来、わが国では絶えることなく死刑が存続している。

時代が下るにしたがって、執行方法は、獄門、磔、火あぶり、釜ゆで、鋸ひき、石子責など、残忍となり種類も増えた。斬首は牢屋内で行われたが（非公開処刑）、前記の処刑は公開である。

明治になって近代法制が整うにいたって、残忍な刑罰は廃止され、絞架台（明治6年太政官布告65号）を用いた絞首のみとなった。戦後、憲法36条が残忍な刑罰を禁止するにいたり、絞首の残虐性が争われたが、最高裁判所は残虐性を認めなかった（最高裁大法廷昭和22年3月12日判決 刑集2巻3号191頁）

(2) 外国の処刑方法

米国においては、絞首刑は時として首が引きちぎれ、遺体が激しく損傷することがあるため、絞首刑を認める州においても、その残虐性を避け、薬物注射による執行方法をとっている州があるとのことである。

現代の死刑執行方法は、それぞれの国の宗教、古来からの習慣などにより、さまざまである。それらは絞首刑（エジプト、イラン、ヨルダン、イラク、パキスタン、シンガポール、日本、韓国等）、斬首刑（サウジアラビア、イラク）、電気椅子（米国フロリダ州など）、ガス殺（米国アリゾナ州など）、銃殺（中国、北朝鮮、台湾、ベトナム、ウズベキスタン）等である。

現在ではほとんどの死刑執行は非公開（但し、米国では死刑執行にあたり、親族と最後の別れをさせ、親族に見守らせながら処刑する場合もあり、事件によっては被害者側に公開していると伝えられる。）であるが、公開処刑を行う国もある（中国、イラン、北朝鮮、サウジアラビアなど）。

5. 死刑制度廃止の機運

(1) 国連、欧州連合の動き

死刑を人権侵害とする考え方は20世紀末から主としてヨーロッパで醸成されてきた。そして、国連は死刑廃止は世界の趨勢であるとし、死刑制度を保持している国々に対し執行の停止を要請している。国際人権団体であるアムネスティ・インターナショナルは昨年5月28日、2008年版の年次報告を発表したが、わが国は死刑執行数で11位である旨、指摘している。また、EUにおいては、死刑は不必要かつ非人道的であることを理由にその廃止を決定し、同時に死刑廃止をEUへの加盟条件としている。EU入りを希望するトルコに対しても、死刑廃止を加盟条件にした。このように死刑制度廃止の機運はEUや国連を中心に急速に醸成されつつある。

国連の昨年の調査によれば、死刑を廃止もしくは執行を停止している国は141ヵ国に及ぶという。一方、死刑を維持している国は中国、アメリカ（10州）、日本、韓国、シンガポールのほかイスラム教国など56ヵ国と報告されている。

なお、国連事務局やEU外交官の中には、先進国中で死刑制度を保持しているのは日本とアメリカ合衆国だけであり、特に日本は死刑執行日やその方法等につき秘密性を高めており、家族や弁護士にも執行後にしか知らせないという閉鎖性に強い不信感を表明する者がいるという。

(2) 政府の世論調査

＊死刑賛成者は81%、反対者は6%

わが国政府は5年おきに「基本的法制度に関する世論調査¹⁾」を行っている。この調査で重要なのは死刑制度の存廃と死刑の犯罪抑止力であろう。本調査によれば、場合によっては死刑もやむを得ないとする者（以下「死刑賛成者」という。）は81.4%であり、廃止すべきであるとする者は（以下「死刑反対者」という。）僅かに6.0%に過ぎない。

これを前々回（平成6年）・前回（平成11年）調査と比較すると、死刑賛成者が73.8%、79.3%、81.4%と増加している。一方、死刑反対者が13.6%、8.8%、6.0%と減少しているのである。すなわち、わが国国民は死刑制度の必要性を大いに認めており、反対者はごく僅かであり、賛成者の割合は年々高まっている。

死刑制度を存置する理由について死刑賛成者に聞いたところ、「凶悪な犯罪は命をもって償うべきだ」とする者が54.7%、「死刑を廃止すれば、凶悪な犯罪が増える」とする者が53.3%、「死刑を廃止すれば、被害を受けた人やその家族の気持ちがおさまらない」とする者が50.7%、「凶悪な犯罪を犯す人は生かしておく、また同じような犯罪を犯す危険がある」とする者が45.0%となっている。

次に、死刑制度を廃止する理由について死刑反対者に聞いたところ、「生かしておいて罪の償いをさせた方がよい」とする者が50.4%、「裁判に誤りがあったとき、死刑にしようとして取り返しがつかない」とする者が39.0%、「国家であっても人を殺すことは許されない」とする者が35.0%、「死刑を廃止しても、そのために凶悪な犯罪が増加するとは思わない」とする者が31.7%、「人を殺すことは刑罰であっても人道に反し、野蛮である」とする者が28.5%、「凶悪な犯罪を犯した者でも、更生の可能性がある」とする者が25.2%となっている。なお、死刑反対者のうち「死刑をすぐに、全面的に廃止すべきである」とする者が前々回43.2%、前回42.1%、今回39.8%と減少しており、「だんだん死刑を減らしていき、いずれ廃止する」とする者が、51.9%、52.2%、53.7%と増加している。死刑反対者の中でも、直ちに廃止という論者は少数に属することがわかる。

6. 死刑制度の犯罪抑止力

（1）犯罪抑止力ありは60%、なしは6%

わが国政府は前掲調査において、死刑の犯罪抑止力についても調査している。死刑がなくなった場合に凶悪犯罪が増えるという意見と増えないという意見があるが、「増える」と答えた者は60.3%、「増えない」と答えた者は僅かに6.0%に過ぎない。前回調査と比較すれば、「増える」とした者は54.4%から60.3%に増加しており、「増えない」とした者は8.4%から6.0%へと減少している。また、「一概にいけない」とする者は32.4%から29.0%へと減少している。これをみると、わが国民は死刑制度の犯罪抑止力を大いに評価していることになる。

（2）死刑執行の恐怖

昨年10月11付け新聞各紙は「世界死刑廃止デー」（10日）のイベントが東京都新宿区で行われた旨を報道した。イベントの主催団体は「死刑廃止国際条約の批准を求めるフォーラム90」（東京）で、昨年7月に行ったアンケートの結果を公表した。アンケートは7月末現在、全国の拘置所に収容されている100名余りの死刑確定者を対象に、家族や弁護士を通じて用紙を送付し、9月末までに76名、10月に1名の回答を得た。そのうち治療・投薬を受けている死刑確定者は51名、冤罪を訴える者も多く、再審請求をして

いる者は42名、今後する予定が19名と報告されている。

アンケートは苦しいこと、つらいことを聞いているが、「いつ処刑されるかわからない」「他の死刑囚の死刑執行をきくこと」など、執行に対する恐怖の訴えがあった。現に、幼児連続殺人事件の死刑確定者（昨年6月17日執行）は、上告が棄却される直前、死刑に対する強い恐怖感を表明したことが報道されたことは記憶に新しい。

（3）非公開の問題

わが国の死刑は非公開であるばかりでなく、執行の状況など、完全な秘密主義が貫かれている。第1に、執行は当日の朝告げられる。そのために普段の日²の朝の緊張感は尋常なものではない。伝え聞くとところによると、朝の行事が終わってから、いつ執行されてもよいように持ち物を一つにまとめ、正座して約1時間、時の経過をひたすら待つという。執行呼出のための靴音がしないかどうか、恐怖に震えながら耳を済まして待つという。このように過酷な拘禁状態が続く。その残酷さは想像を絶するものがある。

刑場の様子は全くうかがい知ることができない。死刑反対の国会議員連盟有志が東京拘置所の刑場を視察したとき、漏れてきたと称して刑場の様子を報道したメディアがあったが、処刑の瞬間を垣間見たものではなく、刑場の設備を見たというだけであるが、設備の様子から、その瞬間の恐怖や緊張を想像できる。

このように、非公開の処刑は、一般の国民に冷淡に受け止められがちであり、犯罪抑止に結びつく力が弱いのではないか。死刑の恐怖が伝わってこないのではないか。もし、ひたすら死刑執行を待つしか手立てがない死刑確定者の日常の恐怖、死刑執行の詳細、その場に及んだ死刑確定者の恐怖、最後の言葉などが公開され、死刑の恐ろしさや忌わしさが実感できれば、凶悪犯罪を犯す瞬間、その脳裏に死刑になるかも知れないという恐怖がよぎり、犯罪抑止に大いに効果をもたらすのではないだろうか。その意味で、死刑に関する情報はその詳細をできるだけ公表すべきである。

7. 終わりに

死刑は是か非か。哲学の世界は長い間論争を重ねてきた。しかし、この答は得られていない。死刑廃止論者は、国家といえども人命を断つことは許されず、また、犯罪抑止力はないという。一方、死刑存置論者は応報刑を論拠とし、犯罪抑止効果を強調する。いずれにせよ民族的法律観念や国家的秩序、人倫維持論等、時代により、地域により、宗教により死刑の是非が論じられ続けるであろう。

わが国は法治国であり、現行法が存続する限り、死刑執行はやむをえない。法規に従った執行を躊躇すべきではない。一方で、死刑制度の是非について、情緒論を排しつつ、国民的広がりを持った議論を開始すべき時が来ていることを指摘しておきたい。

以上

本稿は、昨年12月13日に関西大学で開催された日本リスクマネジメント学会関西部会、日本リスク・プロフェッショナル学会合同研究会シンポジウム『凶悪犯罪とリスクマネジメント』の報告「死刑制度の是非と犯罪抑止」に加筆修正を加えたものである。

- 1) 最新の調査は平成16年12月に内閣府大臣官房政府広報室から公表されている。調査は1. 裁判所の見学や裁判傍聴の有無、2. 死刑制度の存廃、3. 懲役刑と禁固刑のあり方、4. 罰金刑のあり方、5. 犯罪捜査や刑事裁判における権利の尊重の5項目について行われている。
- 2) 死刑は、土曜日、日曜日、祝日、1月2日、同3日、12月29日から31日までの日は執行することができない（刑事収容施設及び非収容者等の処遇に関する法律178条2項）。

（筆者は元白鷗大学大学院教授，認定危機管理士）

死刑制度が誘発する凶悪犯罪の存在

城戸 善和（熊本学園大学）

1. はじめに

最近の凶悪な殺人事件において、決まり文句のようにたびたび聞かれる加害者のことばに「誰でもよかった」ということばがある。特定の誰かを殺すことが目的ではなく、人を殺すことが目的であるかのようにである。そして、殺人の対象は誰でもいいという、そのような事件においては、さらに、次のようなことばがしばしば聞かれる。すなわち、「人を殺して死刑になりたかった」ということばである。

昭和58年7月8日の最高裁判決¹⁾で、死刑を適用する条件の一つとして、「殺害された被害者の数」が挙げられていることもあって、被害者が一人だけでは死刑が適用されることは少ない。そこで、死刑願望の殺人事件では、複数の人を殺害しようとする凶悪な事件となりがちである。

もちろん、凶悪な殺人事件の多くが死刑になりたくて起こされるものではなく、ごく一部ではあろうが、死刑を望んで起こされる殺人事件の存在も否定はできないと思われる。

2. 死刑願望かと思われる事件

加害者が、取り調べの中で、「人を殺して死刑になりたかった」という趣旨の発言をしていると、新聞で報道された最近の事件例を以下に挙げる。

- ① 大阪府池田市の大阪教育大学付属小学校で、8人の児童が殺害され、15人の児童と教諭が重軽傷を負わされた事件（2001年6月8日）²⁾
- ② 山口県宇部市のショッピングセンターなどで3人の児童を刃物やハンマーで襲って殺そうとした殺人未遂事件（2002年8月21日）³⁾
- ③ 石川県金沢市で、高校1年の男子生徒に姉妹2人が金づちで殴打され重軽傷を負った殺人未遂事件（2004年5月29日）⁴⁾
- ④ 神奈川県川崎市多摩区のマンションの15階から小学3年の男子児童を投げ落とし、9日後に同じ15階から68歳の女性を投げ落とそうとした殺人事件と殺人未遂事件（2006年3月20日）（2006年3月29日）⁵⁾
- ⑤ 東京都新宿区の神社の公衆トイレで、タクシー運転手の頭部を金づちで殴り重傷を負わせた殺人未遂事件（2008年2月16日）⁶⁾
- ⑥ 茨城県土浦市のJR荒川沖駅で、サバイバルナイフなどで一人を殺害し、7人に重軽傷を負わせた連続殺傷事件（2008年3月23日）⁷⁾
- ⑦ 鹿児島県始良（あいら）町で、タクシー運転手が19歳の自衛官の少年にナイフで殺害された事件（2008年4月22日）⁸⁾
- ⑧ JR東京駅のホームから突き飛ばされ女性が負傷した事件（2009年3月23日）⁹⁾

このように、最近8年ほどの間だけでも、これだけの事例が見られる。もちろん、殺人事件全体の中に占める割合は小さなものであろうが、決して無視できるものではない。凶悪犯罪を抑止することを目的の一つとする死刑制度が、逆に凶悪犯罪を誘発することがあるとすれば、死刑制度を考えるとときに考慮すべきことがらの一つとすべきである。

「人を殺して死刑になりたかった」という趣旨の発言をしているからといって、そのような事例の全てにおいて、その発言を文字通りに取って、死刑制度が凶悪犯罪を誘発したと断言することはできないかも知れない。個々の事例が、死刑制度によって誘発されたものであるというためには、個々の事例ごとの詳細な検証が必要であろう。しかし、これだけの事例が見られることからして、死刑制度が凶悪犯罪を誘発している側面があることは否定できないと思われる。

3. 死刑願望の殺人者の心理

死刑になりたくて人を殺したと思われる殺人者の心理を推測してみると、次のような意識があるのではないと思われる。

① 究極の逃避

社会生活の中で抱えている問題から、死刑による死の世界に逃げ込もうとする意識。殺人行為自体についても、死刑に処せられてしまえば、それ以上責められることもないという安心感。後は野となれ山となれという意識。

② 他人への依存

自殺という行為も判断も自分ですることなく、死の世界に移り住むことができるという意識。

③ 代償の支払

たとえたくさんの人を殺害しても、自分の死という代償を支払うのだから、それなりに責任を果たしているという意識。

④ 死の美学

たくさんの人を殺害するという「華々しい」行為のあとに、殉教のような「美しい」死を迎えるヒーローになれるという意識。

4. 終身刑の創設

このような死刑を望んで行われると思われる凶悪な犯罪を防ぐにはどうすればいいか。死刑を廃止し、仮釈放のない終身刑を創設するという方法も一つの選択肢だと思われる。「死刑制度は罪と罰を均衡させ、社会の正義を守る観点で必要だ。死刑が動機の事件が起きたから死刑を廃止すべきだ」という主張があるなら、乱暴な議論だ」という意見¹⁰⁾もあるが、検討に値する一つの選択肢であるのではなからうか。「目には目を、歯には歯を」とすることだけが、罪と罰を均衡させる方法ではないと思われる。冤罪が証明された場合以外は釈放されない（この冤罪の問題も死刑廃止の大きな根拠となる）、恩赦の対象ともしない一切仮釈放のない終身刑は、死刑にも匹敵する刑罰とも言えるのではなからうか。現に、元法務大臣の保岡興治氏は「人を一生牢獄につなぐ刑は最も残

虐な刑になる」¹¹⁾として死刑制度維持の立場で終身刑創設に否定的な立場を取っている。このように、終身刑を死刑よりも残虐な刑と捉える見解も少なくない。人の生命を奪う死刑よりも終身刑の方が残虐な刑であるとする見解には賛同できないが、終身刑は死刑に代わりうる刑罰だと思われる。

5. むすび

死刑制度によって、凶悪な殺人事件が誘発されている側面があることは否定できない事実ではなかろうか。そうであれば、それに対する方策の検討が必要である。また、このことも死刑制度存続か廃止かの議論の一つの論点として議論すべきである。

注

1) 最高裁判所刑事判例集37巻6号609頁

2) 2001年6月11日 朝日新聞(夕刊)縮刷版、2001年6月9日 毎日新聞(朝刊)縮刷版

3) 2003年7月24日 朝日新聞(朝刊)

<http://database.asahi.com/library2/topic/t-detail.php>

2002年12月19日 毎日新聞(朝刊)

<https://dbs.g-search.or.jp/aps/WMNP/main.jsp?ssid=20081211212048888acropolis02>

4) 2004年6月3日 朝日新聞(朝刊)縮刷版、2004年6月3日 毎日新聞(朝刊)縮刷版

5) 2006年3月20日事件 2006年4月2日 朝日新聞(朝刊)縮刷版

※この事件の記事には「死刑願望」の記述はない。

2006年3月29日事件 2006年5月12日 朝日新聞(朝刊)縮刷版

6) 2008年2月16日 朝日新聞(夕刊)縮刷版、2008年2月17日 毎日新聞(朝刊)縮刷版

7) 2008年8月27日 朝日新聞(夕刊)縮刷版、2008年3月28日 毎日新聞(夕刊)縮刷版

8) 2008年4月23日 朝日新聞(朝刊)縮刷版、2008年4月23日 毎日新聞(朝刊)縮刷版

9) 2009年3月25日 朝日新聞(朝刊)、2009年3月24日 毎日新聞(朝刊)

10) 2008年5月10日付けの朝日新聞(朝刊)縮刷版記載の椎橋隆幸中央大学教授の談話。

11) 2008年8月2日付けの朝日新聞(夕刊)記載の「福田内閣 閣僚の横顔」のなかで紹介されている保岡氏の談話。

<http://database.asahi.com/library2/topic/t-detail.php>

(筆者は熊本学園大学准教授、認定危機管理士)

凶悪犯罪とリスクマネジメント

— 少年による凶悪犯罪の原因と対策 —

小栗 吉雄（小栗行政書士事務所）

はじめに

最近起きた秋葉原無差別殺傷事件は一度に何人もの命を奪った衝撃的な事件であった。テレビをはじめ、新聞、雑誌等でセンセーショナルに取り上げられた。私たちが凶悪犯罪と認識する事件は、身近に起こらない限り、このようにマスコミの報道によって知ることとなる。凶悪事件の詳細報道は、過度ともいえる頻度で必要以上に増幅されやすく、凶悪犯の生い立ちや経歴はすべて調査され、教師、友人、同窓生、犯人が育った地域の人、職場の同僚等のコメントが繰り返し報道される。しかし、凶悪犯罪の根本的な原因は、ほとんど判明しないまま、やがてマスコミから消え、忘れ去られていく。

本稿においては、凶悪犯罪を起こした少年の「人格の障害」に焦点をあて考察することとする。

1. 少年凶悪犯罪の現状

少年の凶悪犯罪は、今までに「2000年 5月 17歳 愛知県の主婦殺害事件」、「2000年 5月 17歳 佐賀県バスジャック殺害事件」、「2000年 6月 17歳 岡山県バット母親殺害事件」、「2000年 8月 15歳 大分県隣家6人殺傷事件」などが起こっている。愛知県の主婦殺害事件では、少年は、「人を殺す体験がしたかった」と述べている。そして本稿を執筆中にも千葉県で19歳の少年が、軽トラックで面識のない歩行中の男性をはね殺害した事件が発生した。「誰でもいいから、人をひいて殺したかった」「仕事などイライラしていた」と供述している。（日本経済新聞 2008.11.11 夕刊）

碓井の「誰でもいいから殺したかった」（P76～P77）によると、「調査（科学警察研究所報告）によれば、2000年に事件を起こした少年201名中73名（36.3%を占める）が非行歴も補導歴もない少年だった。動機は『殺人願望』が6名、『快楽追求』が10名、『その他一般的動機』が185名であった。非行歴、補導歴のない『いきなり型』殺害少年の32%がいじめや親からの虐待など、何らかの被害体験をしていた。（非行歴があった少年の場合は14%）殺人願望で人を殺害した少年の8割が、ひきこもりなどの孤立体験をしていた。（他の動機の場合は1割）」とのことである。こうした調査結果から判断すると、事件を起こした少年の中には何らかの「心の問題（本稿では人格の障害）」が見られるということである。

少年凶悪犯の検挙人員の推移としては、平成19年度1042人と平成15年の2212人と比較すると半数以下となっている。再犯数は平成15年と平成19年を比較すると9151人減っている。率にすると約23%の減少ということになる。しかし、再犯者数は平成10年には35037人であるから平成19年と比較すると3807人（約11%）しか減少していないとも言え、実際はここ10年ほど大きな変化はないと捉えた方がよいだろう。すなわち再犯者数

に変化がないのは、誕生から少年期までの家庭・学校教育もさることながら、犯罪少年の施設（少年鑑別所、少年院、児童自立支援施設、児童擁護施設）における更生教育があまり効果を挙げていないことになる。亀井の「逮捕され補導された少年の80%から90%までが何の制裁的な処置も受けずに、事実上無罪、放免されているのである。」（亀井：ソーシャル・リスクマネジメント論P85）との指摘もある。このような統計数値からみても「少年だから」、という甘い考えで処罰を下すのではなく、凶悪事件を起こした事実と結果だけを問うべきではないだろうか。凶悪犯罪にもかかわらず、「少年だから」ということで、減刑が当たり前になれば被害者は浮かばれないだろう。このような状況が改善されなければ、私達はいつまでたっても犯罪少年の生い立ちと弁護の内容ばかりを聞かされ続けることになる。残忍な行為で殺害された被害者たちは、自身の苦痛や怒りを裁判所に訴えることもできないのである。まさに「死者は何も語れない」のである。亀井の「年齢のいかんを問わず殺人は殺人なのである。」（亀井：ソーシャル・リスクマネジメント論P85）との主張は、刑罰の基本であり、至極当然のことなのである。突然他人の人生を消滅させ、子孫を残す権利をも奪った凶悪な殺人犯への処罰は、本来年令、精神状態を考慮することなく最高刑であるべきで、遺族の嘆願があっても初めて減刑が考慮されるべきであろう。

【刑法犯少年】検挙人員の推移

	15 年	16 年	17 年	18 年	19 年
凶悪犯のみ（人）	2,212	1,584	1,441	1,170	1,042
総数（件）	144,404	134,847	123,715	112,817	103,224
再犯者数（人）	40,381	37,866	35,510	33,842	31,230

（出所：「警察白書 20 年版」P97 表 1-29 と図 1-40 から 5 年間分を抜粋し作成）

凶悪犯罪には、他人への殺傷だけでなく、少年による怒りが身近な親族へ向けられた「親殺し」もある。こうした身内への犯罪を起こした少年も人格に何らかの障害があると思われる。逆に、若い夫婦による虐待、暴力、遺棄、育児放棄等による「子殺し」も多数起きていることを忘れてはならない。こうした「子殺し」の親も、幼少期に何らかの影響で人格に障害を発症したにもかかわらず、何の治療もすることもなく障害が残ったまま、成人となった可能性がある。

2. 人格障害と対策

少年を問わず凶悪犯罪の背景、遠因には、犯罪者の人格障害¹があると思われる。自分自身を責める神経疾患者とは違い、人格障害者は他人を責め、ときに攻撃的である。人格障害者の人口に占める割合は「境界性」は 2 %、「自己愛性」は 1 %、「演技性」は 3 %、「失調性」は 3 %、「反社会性」は 4 %」（碓井：「誰でもいいから殺したかった！」P172～P188）といわれている。

平成18年発表の国勢調査によると、日本の人口が約 1 億2777万人（男6233万人、女

6544万人)である。上記の割合で計算すると、「境界性」が約256万人、「自己愛性」が約128万人、「演技性」と「失調性」がそれぞれ約383万人、「反社会性」が約511万人の合計約1661万人という数字となる。この障害者の多くは凶悪犯罪に結びつくことはないが、何らかのきっかけで、「キレル」ということがあるかもしれない。特に「反社会性」の4% (約511万人) という数値には驚かされる。碓井は『診断名サイコパス² 身近にひそむ異常人格者たち』(ロバート・ヘア著 早川書房) から「ニューヨークには10万人のサイコパスがいるといい、刑務所にいる人の20パーセントはサイコパス、重大犯罪者の50パーセントはサイコパスだと、著者は述べています。」(碓井: 「なぜ「少年」は犯罪に走ったのか」P216~P217) と紹介している。

これらの障害者のうち「反社会性人格障害」者の一部には、不景気による職場環境の悪化により失業したり、非正規労働者、アルバイトなどの境遇になったりすると、社会への反抗、会社の上司への不満などを溜め込み、自分勝手に「思い込む」人が出てくる。そして社会や他者を憎悪し、何らかの刺激によって「暴発」するともかぎらないのである。こうした精神の異常性が疑われる障害者の早期の発見と治療が必要である。また、このような障害者は、普段周りから孤立している場合が多い。したがって、友人・知人・特に家族が「おかしいな」と思ったら、早めに治療を受けさせることが必要である。現在、精神医学の分野では、脳神経の研究が進みつつあるので、一刻も早く人格障害の原因究明をし、治療方法を確立してもらいたい。

亀井の「確かに少年犯罪の危険因子として社会的原因や家庭的原因が作用しているが、それはまったく重要な要因とは思えない。単なる遠因に過ぎない。少年犯罪の主因は少年の資質や本性にあるはずである。」(亀井: ソーシャル・リスキーマネジメント論 P84) との指摘がある。少年犯罪の多くが、人格障害が原因となって起こったとしたならば、この種の凶悪犯罪を防ぐための対策が必要である。

人格は、大きく「気質³」と「性格⁴」に分けられる。つまり人は「気質」(一般的にはきだて、かたぎ。遺伝的な要素が強い) と「性格」(一般的には、ひとがら。環境など育ちによる影響を受ける) とから人格が形成されている。ということは、幼少時から定期的な心の健康診断によって「気質」に障害のある子供を早期に発見し、専門医による育成指導や、薬物投与による治療などをする必要がある。また犯罪者の更生教育の際は、再犯を防ぐためにも人格の診断及び治療を徹底的にしたほうが良いだろう。一方「性格」においては、劣悪な環境(虐待、遺棄など)におかれた子供達に対して、国が保護制度(国が子供を預かり、責任を持って大切に育てる)を確立して監護・教育する必要がある。なぜなら成長過程での劣悪な環境が生来的な「気質」を刺激して障害を発症させてしまうことも考えられるからである。両対策とも実行には、ある程度の強制力を必要とし、法制度の下での家庭への介入となる可能性が高い。しかしながら、「家庭に介入するとは……」「そこまでやらなくても……」とかいった意見に惑わされることなく、実施すべきである。

3. 人格障害による少年犯罪とリスクマネジメント

少年法の目的（第一条）には「この法律は、少年の健全な育成を期し、非行のある少年に対して性格の矯正及び環境の調整に関する保護処分を行うとともに、少年の刑事事件について特別の措置を講ずることを目的とする。」とある。「非行のある少年に対して性格の矯正及び環境の調整に関する保護処分を行う」とある。しかし、非行歴のない少年の凶悪事件が起きている現状から見て、「非行のある少年」だけではなく「心の問題を抱えた少年」も含めて対応する必要があるのではないだろうか。

少年の非行防止対策としては、少年サポートセンターとして、①少年相談活動②街頭補導③継続補導、立ち直り支援④広報啓発活動など実施されている。（平成20年版 警察白書P98～P99）しかし、こうした活動は、日常の生活に問題行動のないような少年には対応できないので、家族間のコミュニケーションが大切となる。したがって、子育てをする親の責任は重大である、ということになる。

民法820条（監護及び教育の権利義務）には「親権を行う者は、子の監護及び教育をする権利を有し、義務を負う。」とある「義務を負う」とはあるが「責任を負う」とは謳っていない。義務には責任が伴うといってしまうとそれまでだが、親の責任を明確にするために、「義務と責任を負う」とすべきではないだろうか。そして、子育てを放棄する親に対しては厳重に処罰ができる特別法を制定しておくことも考えられる。また親の離婚、失踪、死亡、行方不明等のやむをえない事由を想定した、子供のための保護・教育施設を全国の主だったところに設置し、国として確固たる受け皿を構築することを提言したい。

こうした体制を整えたうえ、親の監護・責任を明確に問うようにして、子育ての放棄や、回避に対しては、刑罰を与えるなどの強制的な法律が必要なのかもしれない。親の監護責任が明確であれば、親のしつけが行き届き、学校での「いじめ」は激減すると思われる。また、この犯罪行為とも言える「いじめ」が、学校という組織内で、隠蔽されるようなことも無くなるであろう。なぜなら「いじめ」の加害者側の親は、事件（監護及び教育の不行き届き）として罪に問われることにでもなれば、子供の教育に十分な注意を払うようになるからだ。「いじめ」という行為は、親も子も司法の場で処罰されることが当然でなければ、「いじめ」を根絶することができない。そして子育てに緊張感を持った親はもちろん学校の先生も子供に対し、今まで以上の教育指導・監督をするようになるだろう。

親に子供の監護・教育の責任を実際に負わせることで、親も子育てに真剣にならざるをえない。こうした対策が実施されることによって「機能不全家族⁹」や「多問題家庭⁹」があぶりだされ、表面化してくると思われる。いままで放置・隠蔽されていた家庭内の「虐待」も露見しやすくなるのではないだろうか。

親自体に精神的な病気や人格に障害がある場合は、地域の町内会や民生委員などにも協力を仰ぎ、早期に官庁の担当課などに届け出ることによって発見できる可能性も高まり、ある程度の公権力で「虐待」や「子殺し」も防ぐことができると思われる。

おわりに

過去の凶悪犯罪を振り返ると、世界中で血なまぐさい殺傷事件が繰り返し起きている。今現在も世界のどこかで凶悪犯罪が起きている可能性が高い。人類は残虐な凶悪犯罪をいまだに根絶できないでいるのだ。

単純に「どうして根絶できないのか？」という疑問があるが、いまだに凶悪犯罪の根本的な原因は解明されていないし、研究者任せのままとなっている。為政者の誰もが犯罪は起きるものであり、凶悪犯罪もその延長上にある、と考えているのかもしれない、しかし、特に犯罪者特有の心の問題（障害）が解明されないのは、脳神経の研究が十分進んでいないからだと思われる。

最近になって脳の研究が進み、犯罪者の中には脳に異常性が認められることが分かってきた。しかし、この複雑な人間の脳のメカニズムを細部にわたって解明するにはいたっていない。今後、医療が進み遺伝子の操作や脳外科手術、薬物投与などによって、少しでも脳の障害を治療できるようになれば、凶悪犯罪も劇的に減少すると期待したい。

最後に、人格は人間本来の個性ともいえる部分であり、障害者の取り扱いを間違えれば、人間の尊厳・名誉などに触れることになり、人権問題ともなりかねない。また障害者の情報は、個人情報の中でも重要情報にあたるので、教育機関、病院関係者、官庁などの関係機関においては、障害者情報の漏洩は決してあってはならず、厳密な注意と管理が必要である。

【注】

1：人格障害の種類

3つのクラスターと10種類に分けられる。（DSM-IV：アメリカ精神医学会の診断基準2003年の日本語版から「人格」を「パーソナリティ」と修正）人格障害は、各項目（本稿では省略）から一定数以上該当すると当てはまる。

「反社会性人格障害」は15歳以上に起こっている。他の人格障害は、成人早期までに始まる。

	障害（該当項目）	主な症状
A群	妄想性（4つ）	非常に疑い深い
	分裂病質（4つ）	孤独、感情がない
	分裂病型（5つ）	関係のない出来事を自分に関係づける
B群	反社会性（3つ）	衝動性、犯罪行為に対し自責の念を持たず
	境界性（5つ）	非常に衝動的、感情の起伏が激しい、不安定
	演技性（5つ）	わざとらしい振る舞い、目立ちたがり
	自己愛性（5つ）	自己愛が強い、第三者評価が気になる
C群	回避性（4つ）	外に出て行くことが怖く引きこもり
	依存性（5つ）	頼りたい、世話をされたい
	強迫性（4つ）	完全主義で仕事を他人に任せられない

（出所：「日常診療でみる人格障害」 P29～P38 より表を作成）

他には、学童期（男児に多い）に発症（7歳以前）し、しかも他の症状と合併することが多い「注意欠陥・他動性障害（ADHD）」がある。症状は、注意力障害、他動性、衝動性の三つがある。米国では、学童の3～5%にみられ、気づかないまま成長してしまう。

- 2：サイコパス：精神病質。反社会性人格障害（APD）。
- 3：気質：「個人の性格の基礎となっている遺伝的・生物学的な一般的感情傾向または性質。……」（広辞苑第6版）
- 4：性格：「各個人に特有の、ある程度持続的な、感情・意志の面での傾向や性質。」（広辞苑第6版）
- 5：機能不全家族：「家という建物があり、戸籍上、あるいは生物学上の父や母はいるものの、そこに家庭という温かい場は存在せず、頼れる父親も優しい母親も存在しません。このように、家族が家族としての役割を果たしていない家庭」（「なぜ少年は犯罪に走ったのか」碓井真史著、P140～P141）
- 6：多問題家庭：「経済的に苦しい、父親はアルコール依存症、母親は育児放棄、痴呆の始まった高齢者もいて……というふうにくつもの問題を抱えている家庭」（「なぜ少年は犯罪に走ったのか」碓井真史著、P140）

〈参考文献〉

- 碓井真史 2008「誰でもいいから殺したかった！」ベスト新書 KKベストセラーズ
2000「なぜ「少年」は犯罪に走ったのか」ワニのNEW新書 同上
亀井利明 2007「ソーシャル・リスクマネジメント論」日本リスクマネジメント学会
狩野力八郎・高野晶・山岡昌之 2005「日常診療でみる人格障害」三輪書店
警察庁編 2008「警察白書」平成20年版 ぎょうせい
新村 出編「広辞苑第六版」2008 岩波書店
法務省法務総合研究所 2007「犯罪白書」平成19年版 佐伯印刷

〈参考資料〉

（1）刑法犯の認知・検挙状況

下図は凶悪犯罪の5年間分を抜粋して「殺人、強盗、強姦、放火」を合計したものである。実際の検挙率は、殺人が95%前後である。強盗は平成15年の50.3%から平成19年の61.1%と上がっている。強姦は平成15年の63.5%から平成19年の78.9%と上昇している。放火は平成15年が70.0%、翌年（16年）69.6%とわずかに下がったものの、平成19年の73.7%と上昇している。このなかで、強姦の検挙率が事件の特殊性から低い数値となっている。そもそも検挙率が上昇することは治安上良いことであるが、凶悪犯罪に関しては事件の根絶が目標とされることが望ましい。

	15 年	16 年	17 年	18 年	19 年
認知件数 (件)	13,658	13,064	11,360	10,124	9,051
検挙件数 (件)	8,238	7,924	7,418	7,125	6,461
検挙人員 (人)	8,362	7,519	7,047	6,459	5,923
検挙率 (%)	69.5	69.8	73.1	76.9	77.6

(出所：平成 20 年版「警察白書」P 10～P 11 殺人、強盗、強姦、放火を合計して作成)

(2) 再犯者の問題

一度事件を起こし、再度事件を起こす、いわゆる再犯者調査から凶悪犯罪のみを抽出してみた。下記のとおり割合で、計算結果は、「殺人」は同じく殺人を犯す者は約39人、その他の犯罪を含めると約722人となった。「強盗」は、約64人、その他のを含めると約961人。「強姦」は、約237人、その他を含めると約2531人。放火は約80人、その他を含めると約430人。凶悪犯罪の合計は、約420人、その他を含めると4644人となった。

	1 犯目と同犯罪 (%)	1 犯目と異なる犯罪 (%)	合計再犯率 (%)
殺人 (4348 人)	0.9	15.7	16.6
強盗 (3183 人)	2.0	30.2	30.2
強姦 (7910 人)	3.0	29.0	32.0
放火 (2116 人)	3.8	16.5	20.3

(出所：平成 19 年版「犯罪白書」P 229 より凶悪犯罪を抜粋して作成)

注：全体調査犯罪者数712,898人のうち再犯者割合は28.9% (約206,028人) であった。

この数値から、凶悪犯罪の再犯者を含めかなりの数の犯罪予備軍も社会に存在していることになる。ただし、少年の数値はここには含まれていないが、犯罪者の気質や幼少期の環境に問題があるとすれば、犯罪者の「気質と性格」を研究することによって少年犯罪を防ぐことに役立つ可能性が高いのではないだろうか。

(筆者は認定危機管理士)

(編集部より)

小栗氏のこの論文は、会報第20号に掲載されたが、印刷ミス、校正ミスなどが重複し、正誤表だけでは不十分なので、全文再掲載した。小栗氏および関係者に多大の迷惑をおかけしました。

「三つセイ」(性、生、政)のリスクマネジメント

清澤 康弘 (中小企業診断士)

はじめに

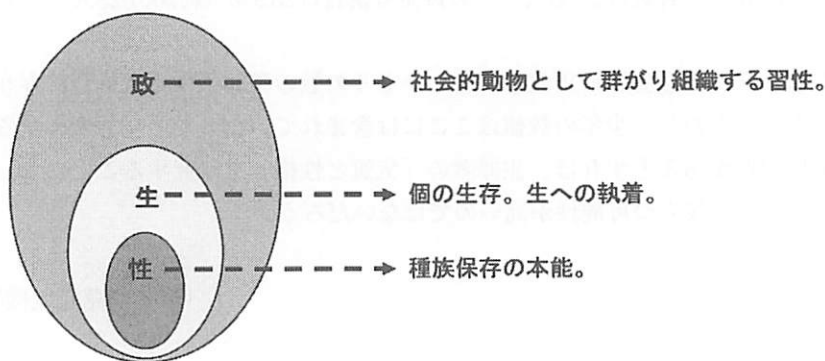
筆者は現在、民間企業定年退職後、年金で主たる生計を立て、一部内職的に自称経営コンサルタントとして、経費と称する小遣いを賄っております。

標記のタイトルから、学会に提出するレポートとしては、違和感・不謹慎であるとの感じを受けられるであろうと想像するわけですが、何分、元サラリーマンです。大学院の学歴もなく研究方法の十分な教育を受けておりません。いつか大学院で正式の学問をしたいと思いながら現在に至っています。何とぞご容赦願いたいと思います。

加えて筆者は、年金や、雇用保険特別会計、経済産業省の中小企業支援予算等、国の税金、社会保険を原資として生計を立てており、いずれも国の財政赤字、経済的リスク(「政」のリスク)によって、将来の生活維持懸念(「生」のリスク)、かつ男子能力衰退のおそれ(「性」のリスク)(家庭危機管理リスク)をかかえ(保有)毎日を過ごしております。

言い訳になりますが、日常的な生活維持の恐れ(リスク)から、皆様からリスク負担軽減のアドバイスを願望し、かつ「セイ」と言う同音から、少し一般受けするのではないか、との助平心もあって、数年前から筆を起こしたい、と思っておりました。しかし現時点で客観的科学的論証を行っておらず、よく言えば仮説、悪く言えば単なる私の思いつきで、論旨の展開に無理があるとのことご批判は甘んじて受けます。

1. 三つの「セイ」の関係、俯瞰図



上記の通り、SEXによって、種滅亡リスクを回避し、食物連鎖に支えられて、死の到来を遅らせ、病死リスクを回避、生を維持、政治力すなわち組織力によって、食物大規模生産、戦争(敵集団滅亡)等によって自己集団崩壊リスク、民族・国家崩壊リスクを回避する。

よって、多くの個々のリスクをこの俯瞰図の中で位置づけを行い、関係性を解きほぐすことによってリスクマネジメント遂行の一助となるのではないかと、この筆者の仮説である。

さらに上記俯瞰図は人間だけではなく、地球上の、現在まで種を継続した全ての生物にあてはまるのではないかと、言い換えれば文明、地球存亡のリスクマネジメントである。

人間も地球上の生物の一部であることを考えれば当然である。万物霊長類の最高位であるとの驕り高ぶりが自らの消滅リスクを招き、それに気づき現在、地球環境保持が強く叫ばれている。

2. 神と動物の間

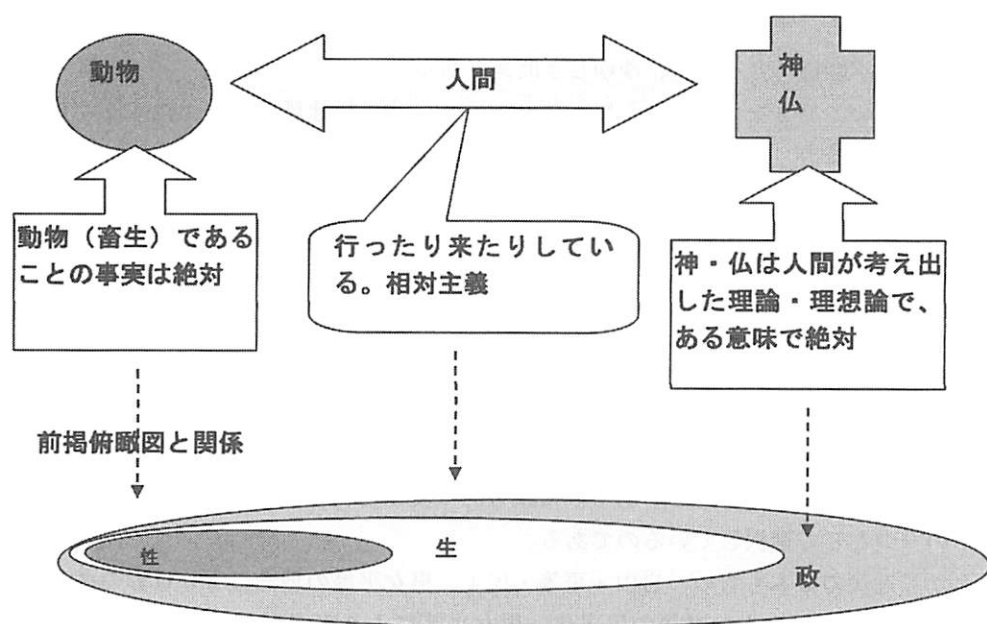
人間は「神」と言う、世界を支配し、この世の創造主であるとの概念を頭で考え出し、あたかもそれが真実・絶対のごとく信じて、つまり宗教という方法によって、時に信じない者、別の集団が考え出した神を信ずる者を迫害し、戦争をもって、消滅しようとしてきた。

なるほど、神は人間社会の、近親相姦、ねたみ、嫉妬、病気、悪業を防ぎ、仮にそれを人間が行ったとしても、良心の苦しみから、祈り、お経を唱え、懺悔によって神、仏が人間を救うことを信じた。

つまり神、仏、宗教は、人間自身が持っている動物的本能丸出しによる、種、生活、集団の崩壊消滅リスクを回避する手段として、考え出したのである。時に宗教は国家を作った。

皮肉なことに、そのことが他の宗教集団の消滅や、戦争・テロを引き起こし、結果的に自らの首を絞めているのが現実ではなかろうか、リスク回避がリスクを招いているのである。

人間は自らを救う為に神や仏になろうと努力する。しかし動物であることを否定して、神・仏になりえないのである。つまり動物と神の間を行ったり来たりしているのが我が人間であることを自覚し自らの消滅リスクの根源、そこにリスクが存在していることを評価・確認することが、真のリスクマネジメントであるとの仮説をたてる。



3. 「性」(SEX) のリスクマネジメント

筆者は、「性」は原子力のようなものだと、考えている。使いようによっては大変な力を発揮するが、間違うと破滅に至る。

異性を求める恋(愛)の力によって多くの人は、特に若者は勇気づけられ、やがて家庭を作り、学業や仕事に励む。

ちまたに流れる流行歌は、恋を歌ったものが99%だと言って過言ではないだろうか。そのことによって、作曲家・作詞家は印税を、歌手は出演料を得て、一部の人は巨万の富を得る。当然それに関係する、プロダクション、TV・マスコミ関係者等多くの人の生活が支えられているのである。つまり経済が回っている。

世界最初の小説、源氏物語も、男と女の間を記したものである。万葉集も古今和歌集も、しかり。「性」はいわゆる文化と言われるものを支えてきたのである。不倫は文化だと言う人もいる。

現代の携帯、メール交換は、源氏物語に出てくる和歌の交換と、さほど変わらないのではなかろうか。

一方、「性」による、犯罪や事故が絶えない。殺人・傷害・ストーカー、セクシャルハラスメント等、日常の生活を一瞬にして破滅させてしまう。社会的地位の高い、政治家、大学教授が、セクハラや女性問題でひっかかる。つまりわれわれは「性」と言うリスクを、筆者もふくめ保有しているのである。家庭崩壊を防止する家庭危機管理が必要である。

また、児童虐待が後を絶たない。離婚して再婚した女性が、パートナーが変わったとたん、前の夫と出来た実の子をわずらわしく思って虐待し時に死に追いやる。つまり自らの今の「性」の欲望が優先して子供の教育、命を破滅させているのである。

最近、結婚しない男女が増えている。晩婚化である。また全く異性を求めない若者もいるようである。家庭も持たず、子供を待たなければ、少子高齢化に拍車がかかる。これからの日本経済にとっては、ゆゆしき問題である。

結婚しない、できない理由として、フリーター、非正規社員の増加、格差拡大も起因している。つまり「性」は、「生」活の問題であり、社会全体の問題・「政」治の問題なのでもある。

昔、富のある者は、実質的に「一夫多妻」制が認められ、力ある者が種を残す機会が与えられて、経済的格差をカバーし結果的に社会が回っていたのである。(江戸時代の大奥、現在でも中東一部の王族などに見られる。) 夫婦・家族制度は社会的制度・産物であって絶対的なものでない。

ハーレムは動物の世界でもよく見受けられる。つまり「性」にかかる種の維持困難のリスクを回避する為に、ハーレムを作ることができるほどに強健で優秀な遺伝子を残す為のシステム、動物の智慧でもある。人類も、一夫多妻制のシステムをリスクマネジメントの一つとして選択しているのである。

しかし近代の日本も含め、自由・平等・民主、男女平等の理念により世界の多くは一夫一婦制である。日本の戦後の民主化、男女平等により売春が禁止され、女性も含め

「性」が解放され、自由恋愛が当然となり、負の側面として、離婚、家庭崩壊・児童虐待が増加している。

「性」にかかるリスクマネジメントは真に難しいものである。

4. 「生」のリスクマネジメント

人間に限らず、生物は全て寿命があり100%死亡する。この場合のリスクマネジメントは延命する為のリスクマネジメントと言って良い。毎日の食、病気や事故になった場合の医療、病気にならない場合の保健システム等である。

人間は食わずには、生きていけない。現在では、食を得るために、金銭を獲得しなければならない、そのための職を得なければならない、つまりそれは経済の問題である。

金銭を得て、食を獲得しても、食そのものに問題が噴出している。産地偽装表示、中国餃子事件、吉兆事件等「食」の安全の問題である。日本の食糧自給の問題もある。

飢餓のリスクから逃れる為に、ゲルマン民族の大移動がローマ帝国を崩壊させ、数々の戦争を引き起こし人類の歴史を動かしてきた。

現在では食物連鎖の崩壊危機、又生きる為に「食」だけでなく「水」「空気」も必要である。地球環境問題である。それは「生」のリスクマネジメントそのものと言える。

人類は「食」を確保する為、農産物の収穫ができない冬に備えて（リスク）、食糧を備蓄したり生ものを干物にしたり、チーズを作ったりして数々の食品を発明した。これはリスクマネジメントである。

5. 「政」のリスクマネジメント

この場合の「政」とは、家庭、村、町、都市行政組織、国家、町内会、NPO、学会、企業、宗教団体等あらゆる組織を言う。人間は1人では生きていけない。「性」や「生」の消滅リスクに対応する為、何らかの形で配偶者と家庭、仲間、組織・社会を作る。ある意味地球上の生物は全て1個体だけでは存在しない。

人々は飢餓のリスクに対応する為、神を創造し、祈り（たてまつり）、協同して、国家を作り、灌漑し、田畑を耕し、道を作り、農作物を作り、必要なものは消費し他は、冬や災害、戦争に備え備蓄した。農産物や物より、お金が優先するようになるとお金を貯蓄した。そしてお金の価値を維持する為に、国家権力や金融政策が必要になった。又保険制度を開発した。

どんな組織にも、ルールがあり、リーダーとフォロワーが存在する。社会的動物と言われる動物もボス猿や女王蜂、女王蟻がいる。人間も他の動物と同様、本能的にボスが必要とする。ボスは群れを守る為に直感があり、リスク感性が豊かでなければならない。感性は動物的なものである。経営学を勉強しただけでは経営者にはなれない。国家のリーダーにはなれないのである。

企業や人間社会は動物園である。ボス猿もいれば、忠僕な犬、ライオンや狸、狼、猫もいる。それで社会はまわっているのである。

まとめ

筆者の結論は、究極の戦略的「リスクマネジメント」とは、最後に記述した、如何に「政」をしっかりとやるかです。個のリスクの分散、集中、転嫁等処理も全体としてリスクは保有しなければなりません。究極の解決（戦略性）は限りなく「政」の問題、それも地球的規模です。もちろんその前に地球的視点から我が日本、わが町、我がグループ、我が身をどうするかです。

以上

(筆者は認定危機管理士)

〈ユニークなRM論の本〉

◎植西 聡『ヘタな人生論よりイソップ物語』2001年（河出書房新社）

◎暮らしの危機管理研究会『いますぐ始める危機管理』

平成14年（数研出版株式会社）

◎柘植久慶『身近な危機から身を守る本』1997年（PHP研究所）

◎Diamond ハーバード・ビジネス・レビュー編集部

『リスク感度の高いリーダーが成功を重ねる』2005年（ダイヤモンド社）

◎菅野泰蔵『リスク時代に強く生き残る』平成17年（弘文堂）

医療現場でのリスクマネジメント

杉本 百合香（名古屋共立病院）

1. はじめに

1999年に起きた横浜市立大学病院の患者取り違い事故と、都立広尾病院の消毒薬誤注射事故は、人々の医療に対する不信感を強めるきっかけとなったが、医療従事者にとっても衝撃的な出来事であった。それ以前にも医療事故は発生していたが、事故の当事者の能力不足や不注意が原因として処理され、詳細が公表されることは少なかった。事故はさまざまなエラーの連鎖によって発生していたが、原因となったひとつひとつのエラーは、医療従事者であれば日常的に体験していることであり、どの医療機関でも起こりうる事故との危機感から、事故防止への取り組みが開始された。

また、医療事故防止には、個人の責任追及ではなく組織としての取り組みが重要であると考えられるようになり、病院長のリーダーシップが問われるようになった。やがて、医療事故防止への取り組みが進んでいる医療機関は医療の質も向上していると評価されるようになり、医療安全への取り組みは医療機関において欠かせない要因となっていく。

今回は、医療安全管理者の立場から、医療現場での医療安全への取り組みと課題について考察する。

2. 医療現場でのリスクマネジメントの特徴

医療におけるリスクマネジメントは、医療訴訟への保険・財務対策としてアメリカで発展した。「組織を損失から守る」という目的は、産業界と変わりなかったが、医療訴訟の急増により財源確保にも困窮するようになると、訴訟対応よりも防止への取り組みが重要であると考えられるようになったといわれる。訴訟防止とは原因となる事故を防止することであるが、医療事故の防止は医療の質の確保と密接に関連している。そのため、医療現場でのリスクマネジメントの目的には、「組織を損失から守る」「医療の質を確保する」という2つがあげられている。

亀井氏¹⁾は、医療機関におけるリスクを①病院経営・管理に関わるリスク、②医療安全管理の対象リスク、③災害リスク、④犯罪リスク、⑤情報管理、⑥インフラ関連のリスク、⑦契約・法務（コンプライアンス・リスク）の7つに分類している。医療機関においても組織が存続していくためには、ヒト・モノ・カネの総合的なリスクマネジメントが不可欠であるが、最近まで医療事故に関するリスクのみに関心が向いていたように思える。

安川氏²⁾は、医療によるリスクを①病気そのもののリスク（医学的リスク）、②医療行為におけるリスク（意思決定や医療技術のリスク）、③医療環境におけるリスク（物理的・心理的・経済的リスク）、④医療組織におけるリスク（組織のルールやモラルのリスク）、⑤社会意識のリスク（医療への信頼のリスク）、⑥医療政策のリスク（政策決定

や実行の非効率性)に分類しており、リスクの認知は医師と看護師といった医療者間でも差があると指摘している。

医療現場においては、絶え間なく医療行為が繰り返されており、医療従事者は常に自分が事故の当事者になるかもしれないという危機感を抱いている。医療事故が発生した場合、経営者や管理者にとっては、医療組織を守るために紛争や訴訟に発展させないことが最大の関心事となる。しかし、医療従事者にとっては、患者の命を守ることが最優先され、事故の原因究明や再発防止に関心が向き、「組織を損失から守る」ことは目的ではなく結果として捉えられる。職種や立場によりリスク認知が異なることが、医療機関において医療事故に関するリスクマネジメントを最も発展させた要因の一つであるともいえる。

3. リスクマネジメントから安全管理（セーフティマネジメント）へ

2000年以降、多くの医療機関で医療安全のための委員会の設置や、医療安全管理者の配置が行なわれた。しかし、その役割と責任については明確に示されていなかった。2006年に行った安全管理者の実態調査³でも、任期や所属、職種、権限などは施設により異なっていた。医療安全管理者の担当業務は、「安全管理委員会の運営」「他の委員会への参加・提言」「インシデント・アクシデント報告の集計と分析」「マニュアル等の見直しによる事故防止対策の実施」「事故発生時の原因調査と再発防止対策」「職員への安全管理教育・情報発信」と多岐にわたった。組織の窓口として、家族やマスコミへの事故後の対応を担当している者もいた。

医療現場で働く医療従事者にとっては、医療事故発生後の訴訟対応よりも、日常的に現場で繰り返される医療行為の安全性を高めることの方が、身近であり関心も高かったと思われる。そのため、事後処理的な「リスクマネジメント」よりも「安全管理（セーフティマネジメント）」という言葉の方が馴染みやすく、リスクマネジャーから安全管理者へ、リスクマネジメント委員会から医療安全管理委員会へと名称を変更する施設も多くなった。

しかし、亀井氏が「病院におけるリスクマネジメントは、もともと『医療の質』『医療安全』に置換され同一のものと扱われてきた」と指摘する通り、医療者の間ではリスクマネジメントと安全管理（セーフティマネジメント）の概念が明確に使い分けられているわけではない。厚労省の指針でも「事故発生後の患者や家族への直接的な対応等を医療安全管理者が行うかどうかを含めた組織防衛としてのリスクマネジメントに関連した業務については、各医療機関の規模や機能に応じて判断すべきものとする」と表現している。それでも、医療安全管理者にとっては、管理対象を医療安全に限定することで自身の役割が明確になり、名称の変更は大きな意味を持つと考えられた。

4. セーフティマネジメントの実際

厚生労働省は2007年に「医療安全管理者の業務指針および養成のための研修プログラム作成指針」⁴の中で、安全管理者を「各医療機関の管理者から安全管理のために必要な

権限の委譲と、人材、予算およびインフラなど必要な資源を付与されて、管理者の指示に基づいて、その業務を行うもの」と定義し、医療安全管理者が行うべき業務を明確に示した。さらに、2008年の診療報酬改定では、安全管理加算の新設がされ、医療安全管理体制に基準が設けられ、医療安全管理者としての研修基準と専従配置についても明確に示された。

医療安全管理者の具体的な業務は、①安全管理体制の構築、②医療安全に関する職員への教育・研修の実施、③医療事故を防止するための情報収集、分析、対策立案、フィードバック、評価、④医療事故への対応、⑤安全文化の醸成とされている。

医療機関は様々な専門職が集まる組織である。病院組織の医療安全を推進するためには、他職種で構成された委員会等の運営を支援することが効果的であると考えられる。日常的な医療行為では職種横断的なチームが構成されているが、組織全体となると職種ごとの専門性が強調され、横の連携が弱まることもある。医療安全管理者は、これらの専門職集団に横断的に関わり、調整を行うことを期待されている。しかし、医療安全管理者の職種はさまざまであり、職種の壁を越えて横断的な活動を行うためには病院長の直属の部門として組織されることが重要となる。

医療行為はひとつの職種だけで完結することが少ないため、互いにチェックしあうシステムが必要であるが、専門職であるという認識から、同僚であっても指摘すべきではないと考える傾向がある。医療安全への取り組みには全職員の参加が必要であるが、職種や経験年数により医療安全に関する知識に差があり、研修会等の企画には頭を痛める。

医療事故を防止するためには、①調査・確認、②評価・分析、③対応、の手順が重要である。現状を確認するためには、インシデント（ヒヤリハット）や事例報告といったレポート提出が一般的である。はじめは目的が理解されず、レポートを書くことが精神的な負担になっていたようである。個人を特定しない、個人の責任は問わないといった大原則を守り続けることで、少しずつ報告数を増やし、現在では全国規模での情報収集が行なわれるようになってきている。他の医療機関で発生した事故が、情報共有がされずに再発することのないよう、速やかに職員全体に周知する体制を整えることも重要である。

収集された情報は、量的な処理と質的な処理が行なわれる。量的な処理により、起こりやすい事故の傾向が明らかになってくる。これらについては、マニュアルの作成で事故防止に努める。個別の対応が必要と思われる内容については、質的な処理を行う。分析の手法としては、SHELモデルや4M4Eマトリックス、RCAなどが代表的である。

事故発生時の対応については、どこまで医療安全管理者が係わるべきか意見の分かれるところである。事故原因を究明するための調査は行うが、患者や家族への対応は事故の内容により病院の管理者が担当するほうが望ましい場合もあるといわれている。また、事故に係わった職員への対応やマスコミへの対応なども担当者を別に設ける方が良い場合がある。医療事故による訴訟は、明らかな過失がある場合よりも、過失が明らかではないが、本人や家族が望む結果が得られなかった場合に長期化しやすい。

事故に遭遇した家族たちの願いは、①原状回復、②真相究明、③反省謝罪、④再発防

止、⑤損害賠償の5つであるといわれている。患者の生命は何よりも最優先されるものであるが、残念ながら原状回復が難しい場合が多い。そのため、何が起きたのか、なぜ起きたのかという原因究明を目的とした調査を速やかに開始することが重要になる。現在、第三者による事故調査について検討が進んでいるが、いまだ議論が必要だろう。院内調査の限界を感じながらも、自らの手で患者・家族の不信感を払拭したいとの思いもある。

名古屋大学附属病院が事故発生の際に「隠さない（信用の保持）、ごまかさない（正確な情報）、逃げない（誠実な対応）」の3原則を掲げたことは有名である。事故発生前から病院の姿勢を公表していくことは、事故発生後の組織被害を軽減することにもつながると思われる。

5. おわりに

医療安全の考え方は、2000年の「人は誰でも間違える」⁵の報告で大きく変化したといわれる。「間違いはあってはならないもの」ではなく「間違いは起きるもの」であるとの前提から、個人の責任追及ではなくシステムの改善が重要であると考えようになった。

しかし、医療者は自分が医療事故の当事者になるかもしれないという不安を常に持ちながら医療行為を行っている。人員不足や生死に直面する緊張感、エラー防止の必要性を知っていてもそれを省略せざるを得ないような環境にある。最近では、自分では過失はなく精一杯やったと思える結果についても、訴訟の対象となることがある。これは、医療行為そのものよりも、医療者と患者・家族の信頼関係が大きく影響していると考えられる。

医療事故の背景には、医療に対する社会の過大な期待がある。しかし、最先端の医療を行える医師や看護師はまだ限られている。看護教育においても、4年制大学が増えたが、基本的な技術に不安を抱いたまま臨床に出てくる看護師が多い⁶。教育現場と臨床での継続的な教育体制を構築する必要があると考える。

今や医療安全への取り組みは医療界では常識であるが、具体的な取り組みが医療者以外には公表されることは少ない。島津氏⁷は「専門職によるサービスの品質評価と利用者の知覚によるサービスの評価という、異なった二つの評価基準がある」という。これが、医療事故の認定の難しさでもある。医療事故の防止においても、医療者側の取り組みだけでは防ぎきれない状況もあり、患者参加が望まれている。最近では、患者からの暴力や暴言、クレーム、未収金といったリスクも早急に対応すべき対象となっている。今や、安全で安心な医療を提供するためのシステムの構築は、個々の医療従事者や病院の努力だけでは困難であり、社会全体で取り組むべき課題であるといえよう。

- 1 亀井克之・吉野茂・小野元（2008）「医療機関におけるリスクマネジメントの組織とリスク・コミュニケーション ―聖マリアンナ医科大学病院における臓器移植体制の事例―」『情報研究』第29号、関西大学総合情報学部紀要
- 2 安川文朗（2004）『医療安全の経済分析』勁草書房
- 3 杉本百合香（2006）「医療安全管理者への組織内・外からの支援体制の検討 ―活動状況とストレスマネジメントの現状調査を基に―」国立保健医療科学院
- 4 厚生労働省（2007）「医療安全管理者の業務指針および養成のための研修プログラム作成指針 ―医療安全管理者の質の向上のために―」
- 5 L. コーン・J. コリガン・M. ドナルドソン（2000）医療ジャーナリスト協会訳『人は誰でも間違える』日本評論社
- 6 市川幾恵他（2005）「2005年新卒看護職員の入職後早期離職防止対策報告書」日本看護協会
- 7 島津望（2005）『医療の質と患者満足 ―サービス・マーケティング・アプローチ』千倉書房

〈医療・介護リスクマネジメントの本〉

- ◎増田雅暢（編著）『介護リスクマネジメント』2003年（旬報社）
- ◎高野範城・青木佳史（編）『介護事故とリスクマネジメント』
2004年（あけび書房）
- ◎柴尾慶次『介護事故とリスクマネジメント』2003年（中央法規出版）
- ◎山本雅司・石尾 肇『医療・介護施設のためのリスクマネジメント入門』
2003年（（株）じほう）
- ◎平田 厚『社会福祉法人・福祉施設のための実践リスクマネジメント』
2003年（全国社会福祉協議会）
- ◎小室豊允『福祉施設の経営改善とリスクマネジメント』2001年（簡井書房）
- ◎内藤秀宗『阪神大震災に学ぶ危機医療と人の管理』1996年（はる書房）
- ◎高澤武司・加藤彰彦『福祉における危機管理』1998年（有斐閣）

高齢者のパソコン指導とカウンセリング

古谷 光一（ウエルスライフ・デザイン研究所）

高齢者がパソコンという未知の世界へ入るときの不安

私の市では高齢者福祉の一環として「認知症予防プログラム」を始めました。参加できる年齢は65歳以上と制約がありますが健康な方で認知症に日頃から注意、又は予防に心がけている方なら誰でも入れます。

はじめてパソコンを学ぶ68歳の高齢者はキーボードに恐る恐る触って「パソコンが壊れるのではないかと不安に駆られ、このグループに入ったことを後悔しました」。また、「パソコンに大きな投資（パソコンは各自が持ち込み）をして効果があるのだろうか」と疑心暗鬼でした」。と当初の感想を述べていました。

さびしくなりがちな老いを趣味や生活の交流を通じて楽しんでいる人や、第一線から引退しても、体力もやる気もある高齢者は多くいます。

「認知症予防プログラム」に参加して、ある高齢者は初めて触るパソコンで「地域のミニコミ誌」を作るという大テーマにぶつかって「機器の操作が難しそう、怖い」と感じるが、どうせ初心者なんだ！と開き直る。

いっときのことにすぐに馴れる、反面「同じことを何回聞いてもなかなか覚えられない」という部分もある。そんなとき“私にはやっぱり無理なんだ”と言って投げ出す人もいますが、反面“ここは私の『堰』なんだなあ”と自分に言い聞かせながら解決策を考えます。すると、もう一工夫してみよう」という気持ちが出てきます。その気になる、ということは自信を持つことでもあります。高齢者はとすると新しいことに取り組むとき「今さら」と言いますが、「今から」という前向きな姿勢が必要です。

親子で教えあうのは効果的か？

初めて触るパソコンの学習は、教室で学ぶ時間は制限があるので、自宅で練習をやらざるを得ません。そして、少し使えるようになってくるといろいろ判らないことが出てくる。家族（息子、嫁）に聞くがなかなか教室で教えて貰うように分かりやすく教えてくれない。半なまの状態では覚えるからすぐ“教えて”と繰り返す。そのうちに段々と聴きづらくなり（感情的な堰）、次の教室の日まで待って（我慢して）しまう。

親子でパソコンを教え合うと言うことはとても和やかに見えるが、お互い生活のリズムが違うのでなかなか上手く行かないのが本音であります。また孫との間では“おじいちゃんはこんな事も知らないの”と言われるときもあります。（仲間との多少の競争意識があるためストレスが貯まってくる。）

そんな状態で週に一度の教室に来ると、ストレスがいつべんに放出されますから、質問攻めにあって、てんてこ舞いになってしまいます。こんな時カウンセリング手法が役に立ちます。

高齢者が焦る気持ちをカウンセリングで静める

一見和やか風でも年齢差と言うことは大きな壁になるようです。他人の場合は『先生と生徒』と割り切っているからあまり問題にならない。しかし、これも一方的に『教えている通りにやらなければ』と言う気持ちになるとトラブルの可能性がある。高齢者で初めてパソコンを始めようとする人には、意欲を尊重しカウンセリングの要領で接する気持ちが必要ではないかと思います。

マニュアルを読みながらパソコンを操作するが文字が小さかったり、用語の意味が判らなかったりで、実際のところ高齢者にとってはイライラする。だから私はプロジェクターを使い集合的な指導をすることにしていきます。勉強を始めて間もない時期、生徒はもうやめようか頑張ろうかと不安定な気持ちになっています。

60歳過ぎて人生への思いが深まる

今、パソコンを学んでいる高齢者は定年（60歳）になってから10年以上経っている人ばかりです。多くの人は定年を境として人生（人生観・生活観・職業観・人間関係など）が変るのではないかと思います。

定年を境にして、人生観の変化について考えてみました。

(1)「定年前の人生」：学歴・学校歴を重視した社会。一方で能力主義社会の中で挫折もしたが、何とか頑張ってきた人生。

- ① 30歳代：仕事＝勉強＝遊び 同一価値観（重点指向に欠ける）の世代
- ② 40歳代：仕事中心だが、余った時間なら許せる（少し現実的）世代
- ③ 50歳代：仕事以外に夢中になるなんて罪悪（自分は何でもできる?）。そう言いながら定年を迎える。そして、
- ④ 定年直前の世代：もっと遊び方を学んでおくべきだった、と反省。

(2)「定年後の人生」：定年後は定年前の社会歴・人生歴社会の中で何を学んだか、何をしてきたか、そして今、これから何ができるのかを考えながら新たな人生へのスタートが始まる。

定年後のハッピーな生き方は、個々人の価値観が大きく左右するのではないかと思います。

- ・自分がしたかった生涯の勉強（能力を高める）
- ・自分がしたかった（現在も含めて）趣味を更に深める
- ・気の合う友人や友達とのつき合いをする（新しい友達も作る）
- ・心身共に健康であること
- ・少々のお金を使って、時間を楽しむ等

仕事、仕事と言いながらも身につけたノウハウを生かして生涯現役を楽しめれば最高かもしれません。

歳は老いても、強い意志、炎える情熱は青春

高齢者のパソコンを学ぶ姿は、70歳以上の高齢者とは見えません。先にも書きましたが、

生涯現役を目指し「今さら」ではなく「今から」の姿勢で勉強をしています。パソコンを通して自分の思っていることや考えていることを表現してみたい、という気持ちでいっぱいです。だから勉強中は真剣そのものです。

何回も何回も質問したり練習したりして一所懸命頑張っている姿には敬服します。小学生や中学生のパソコンを学び覚える速さと比較するととても時間がかかります。よく云われていることで一つのことをマスターする練習量は10歳代の少年と比較して20歳代は2倍、30歳代は3倍、……70歳代は7倍、になるといわれます。実際はもう少しかかっているようです。

その様な苦労の中で、大抵の人は途中で諦め辞めてしまいます。高齢になってから何か新しいことをやり通すことは相当の忍耐と体力が必要ではないかと思います。それだけに一つ目標が達成できると喜び（感動）はひとしおではないかと思います。正に青春の気分です。

詩人サミエル・ウルマン（1840-1924）は『青春の詩』の中で、「青春というのは暦上の年齢ではなく、60歳でも70歳でも、目標をもって生きている時をさすのだ」と言っています。

たとえ若くても、無気力に生きている人は、青春ではないと。

「歳を重ねただけで人は老いない。理想を失うときに初めて老いが来る。歳月は皮膚のしわを増すが、情熱を失う時に精神はしほむ。」

生き方は、その人の考え方であり、どのような価値観をもって生きるかは他人がトヤカクいうものではなく、ましてや押しつけるべきものではありません。しかしながら一つの集団の中で、例えば「認知症予防のためにパソコンを学ぶ」ことが目標であるときは、お互いが協調し合い、情報を共有しながら学ぶことが大切です。そして、一人一人が生きがいある「生涯現役」をめざしていきたいものです。

脳の老化予防としてのパソコン学習と気配り

認知症を予防するための対策はいろいろありますが、特に最近は「パソコンを使う」ことが効果的であると云われています。なぜ「認知症予防とパソコン」なのか？

「認知症予防プログラム」パソコンGのテキストのなかに「はじめに：認知症に強い脳を作るパソコンのすすめ」があります。このプログラムは「パソコンの学習に興味をもち、また、認知症になりたくないと考えている人のためのプログラム」です。

私は、「認知症になりたくない」と考えている高齢者（65歳以上対象）の人のためにパソコン学習のお手伝いをしています。老齢化してくると新しいこと（特にパソコンや家庭電気製品等の操作など）や複雑なことを覚えるのに時間がかかります。

高齢者がいつまでも現役（生涯現役）でいられることは、『脳の老化を防ぐ』と言うことが大事です。そのために生活環境や習慣上どうあるべきかについて身近なことから考えてみました。

(1) 生活周辺からいろいろな刺激を受け、これに反応する。

見たこと、聞いたこと、感じたことを言葉を使って表現してみる（想起する）。

この表現を考えることが脳の老化を予防していると言われています。意見をまとめたり、感想を書いたりすることが大切です。こまめに頭を使うことが、脳の老化の予防に役立つといえます。

その表現の仕方について、私の教室では『考えて、指を使って、表現する：パソコンを使った表現の訓練』としています。

適切な運動（こまめに体を動かす）と気配り

適度な運動が体に驚くべき効果をもたらすことは周知の事実です。

- (1) 継続的な運動：軽度な運動でも毎日継続することが大切。ウォーキングなどは最適と言われています。
- (2) 気配り：生活態度として、よく周囲に「気配り」をすることが良い。気配りは周囲を見回し、これに対処することで、細やかな気配りは脳の老化を防ぐのに役立つと云われています。そのことは世の中を明るくするものです。ただし、お節介焼きだとか、世話好きなどと云われないように、そしてストレスを溜めないことです。

深まる信頼感とウィ・フィーリング

私の体験を通して、考えていこうと思います。

奥様方の近所付き合いは参考になるか、ならないか。会社人間である主人よりもずっと上、見習うところがあるかも知れません。自分が日曜日など自宅周辺を歩いているときに、何人ぐらいの方が挨拶をしてくれるか。また、自分から挨拶ができる人がいるか。特に高齢者の方をどのくらい顔見知りになっているか等々。

人間関係は意外と複雑な面があります。例えば、町内会の会合や共同で何かをやる作業などに参加するとき、地域に取ってはまったくの新人の時ですから、お互いに親しく話している姿等を見て、この人とこの人はどのような関係があるのか、など初めはわかりません。

古い地域ほど人間関係で動いていることが多いから面倒くさいと感ずることがあります。そのために、地域社会は見方によっては閉鎖的と感ずることもあり、会社という集団組織にいる方が楽だと感ずることがあります。

相手が近づいてくるのを待っているのではなく、自分から近づいていくことが大切です。そんな時、対話の始まりは「挨拶」を通して自分を好印象で受け入れられるよう心がける必要があります。そのためには、なるべく積極的にいろいろなイベントに参加して顔見知りになることが良いと思います。

私たちの老後生活は、多くの場合長期にわたって住居と生活を共にする地域の人たちと互いに支援したり、援助を受けたりしながら良好な人間関係が求められています。「遠くの親戚より、近くの他人」「向こう三軒両隣」と言われているように。

私の「はむらアオバズク・クラブ」はパソコンを認知症予防策として活動している小さなグループです。目的を一にする高齢者同志が共通のテーマについて楽しみながら取り組んでいます。（一石三鳥の効果）

一年を振り返って高齢者の人たちは

初めてパソコンを触った高齢者がこの一年、家庭では「おじいちゃん、おばあちゃん」と言われながらも老いの青春を遺憾なく発揮し、何とかパソコンを使えるようになりました。そして、わずか一年半でメールやインターネットからの情報の検索が出来るようになった高齢者（71歳から74歳）のお話。

A子さんの一年を振り返って

「古希にして私をこれほど夢中にしてくれた『パソコン』と出会えたことによって人生が大きく変わった。同じ事を何回も訊ねて根気よくやり直し、やっと完成したときは、感激もひとしおでした。

これからも『認知症予防のパソコン』を更に習得を高めて持てる力を大いに発揮しながら、少しでも社会に役立つことが出来れば最高。』

B子さん

『認知症予防プログラム・パソコングループの教育が始まってから、早や一年半が過ぎようとしています。ローマ字の一覧表を見ながら人差し指でパソコンと向き合っていたのは10ヶ月前、最近では10本の指を使って何とか文章が打てるようになりました。認知症予防の主旨を忘れることなくウォーキングを生活の一部として習慣づけ、健康に気をつける、そして「考え、指を使って、表現する」(古谷の考え方)をモットーに今まで頑張ってきたことを更に勉強をかさね、認知症予防に役立てたいと思います。』

C夫さん

『高齢者同士パソコンを学ぶことになって無意識の自分の内に、これまでいかに物事に、無関心、無責任、自己中心的であったか気づいた。ちょっと遅きに失した感はあるが、実に反省のよい契機になりました。残り少なくなった人生遅ればせながら少しでも社会にお返ししなくては、と思う心が育ってきつつあるような気がします。生活が楽しくなった。』

現在は腕前も上達して、フォトタッチやグリーティングメールを使ったり、組み合わせをしたりして相手を楽しませるようになりました。

エピソード

高齢者の意欲と行動力は現役の人たちと比較して劣らないくらいです。彼らをして何が其処までやらせるのか。老いを上手に生きるためには、経済的、健康的、生きがいの三つの要件が必要であるといえます。健全な心身の働くと、社会的経済能力によって人に依存しない生活ができる。それが「自立」であるといわれています。人は目標を持つことによって生きる力（執念）が泉のように湧き出てくるのではないかと思います。

私はこの2年間（実質的には3年目に入っていますが）パソコンの学習指導を通して

学ぶものが多くありました。自ら選んだテーマを達成（完成）したときの目の輝きと感動する姿を見ていると、年齢に関係なく若さが表現できるのだなあ……。

(2009. 5. 20)

古谷光一氏の「地域社会と家庭危機管理」2000年10月（家庭危機管理学会）
のはしがきより

最近の少年非行に端的に表れているように家庭環境の悪化、家庭崩壊の進展は驚くべき現象である。かかる現象に対処するには単なるリスクマネジメントやカウンセリングでは不十分である。

家族ぐるみで、地域社会や行政をも巻き込んだ対応が必要であり、その前提として、科学やノウハウの学際的利用や総合科学としての「家庭危機管理論」の確立が必要である。

わたしはウエルスライフ・デザイン研究所を設立し、この問題を調査研究してきた。その間に各種の資料やパンフレットを公表してきた。

その中に「地域社会と危機管理」家族と向き合っていますか、「嫁・姑の関係」というものがある。後者は安城市で行った家庭危機管理カウンセリングの講義内容である。

この二つの資料が当時の家庭危機管理学会会長亀井利明氏の目にとまり、学会の調査資料（調査資料Ⅱ）として公表するように要請を受け、それに従って取りまとめたものが本書である。

過払い金の請求について

佐久間 潔（一宮女子短期大学）

1. はじめに

2009年2月5日、日本経済新聞社の経済1（全体の4面）紙面に「過払い金返還額 昨年過去最高」というタイトルの記事が掲載された。この記事によれば2006年1月約40億円であった過払い金返還額が、2008年は、ほぼ毎月250億円となっている。

そして、2009年5月15日、日本経済新聞社の経済1（全体の4面）紙面に「消費者金融 過払い金返還なお重荷」というタイトルの記事が掲載された。2009年3月期の過払い金返還額の合計額が、消費者金融大手4社で約3,000億円という報道である。この4社とは、プロミス¹、アコム²、アイフル³、武富士⁴である。

総務省統計局の2007年10月1日付けの年齢別人口を参照し、生産年齢人口（15～64歳）83,015,000人で上記の3,000億円という数字を割ってみると、一人当たり定額給付金の30%にもなる3,600円を超える額を受け取れることになる。これは、あくまでも大手4社の数字だけであるが、この数字を大きいと見るか、小さいと見るかは、個人の判断に委ねる。しかし、過払い金についてリスクマネジメントの側面からクローズアップする必要があるのではないかと考えた。

また、集英社が毎週月曜日に発行している「プレイボーイ」（定価350～360円）という週刊誌がある。この週刊誌は、世相を風刺する特集記事が組まれることが多く、2008年のことではあるが、興味深いクレジット会社の過払い金についての特集が2週に渡って生まれ、さらに後日、消費者金融会社の過払い金についての特集が2週、都合4週間分の記事としてとりあげられたことは、私の記憶に新しい。前者で組まれていた記事は、No.43（平成20年10月27日発行）とNo.44（平成20年11月3日発行）で「カード会社から『過払い金』を奪還せよ!!」⁵という特集であった。この4週にわたる記事をまとめた「貧者の埋蔵金 過払い金を取り戻せ!!」⁶も後日発行されている。

過払い金請求は、多重債務者のリスク軽減、場合によっては、返済リスクの除去が可能な奥の手の手続きとなる可能性もある。おかれる立場によってリスクは、相反するものとして存在し、現代社会に大きな波紋を投げかけていることも、研究対象として興味深い。債権者・債務者という相反する関係者のリスクマネジメントとしてとらえるならば、明らかに作用・反作用の関係が成立するといえるのではないか。

さらに良いことには、非常に身近に研究対象とできるケース（実際の過払い金請求手続きを開始、進行中）もあり、まずは、過払い金問題について判明している情報をもとに中間報告として検討することとした。

2. 過払い金とは

そもそも借入金に対する金利についての取り決めは、2種類の法律によって規制を受けてきた。一方は、借入金額にかかわらず設定されている出資法である。他方は、上限

金利が、借入金額によって3段階に設定されている利息制限法である。この2つの法律に定められた金利の詳細は、下表1のとおりである。

表 1 出資法と利息制限法による金利

借入金額 (元本)	出資法	利息制限法	金利差
100 万円以上	29.2% (5 条 2 項)	15%	14.2%
10 万円～100 万円未満		18%	11.2%
10 万円未満		20%	9.2%

上表の金利差に記載した払い過ぎの利息をグレーゾーン金利、または、灰色金利と言
い、100万円以上の借入金に対して考えると支払利息の差額は、本来支払うべき利息の
倍額を支払うこととなる。消費者金融会社、クレジットカード会社などの多くが、長期
間にわたりグレーゾーン金利での貸し出しを行っていた。

出資法と利息制限法の金利差と平成18年に最高裁判所で示された判決⁷が、法的な根
拠となり過払い金請求（訴訟）が頻発して起こされるようになった。

3. 過払い金請求関係者とリスク

過払い金請求関係者は、単に金銭の授受という意味からとらえれば、債権者と債務者の
2 者がいるだけであるが、実はステークホルダーは、広範囲にわたる。過払い金請求者＝
多重債務者と考えると、自己破産を筆頭に、債務整理などのサラ金・クレジットにかかわ
る多くの問題が噴出し、それらの問題を解決するためには、そこに介在する多くのステーク
ホルダーが存在する現状、各々の立場のリスクマネジメントを考えなければならない。

では、実際にどんな関係者が居るのか、検索サイトであるグーグルを使って、過払い
金リスクにかかわりそうなキーワードをいくつかピックアップし、それらのキーワード
を「過払い金」と組み合わせて検索してみることにした。

検索結果は、以下の通りとなり、消費者金融に請求する案件が圧倒的に多いことが読

表 2 「過払い金」とキーワードの AND 検索（グーグル検索）

No.	Key Word-1	Key Word-2	検 索 ヒッ ト 件 数	検 索 および条件 (日本語のページを検索) すべてのキーワードを含む検 索とした
1	過払い金	—	447,000	—
2	過払い金	消費者金融	2,730,000	AND 検索
3	過払い金	クレジット会社	141,000	AND 検索
4	過払い金	サラ金	127,000	AND 検索
5	過払い金	弁護士	763,000	AND 検索
6	過払い金	司法書士	483,000	AND 検索
7	過払い金	行政書士	346,000	AND 検索
8	過払い金	法律事務所	183,000	AND 検索
9	過払い金	請求	1,440,000	AND 検索
10	過払い金	多重債務	207,000	AND 検索
11	過払い金	計算ソフト	121,000	AND 検索
12	過払い金	計算方法	130,000	AND 検索

み取れる。

過払い金請求は、債務者にとっては債務額の圧縮というリスクの低減が行われる反面、債権者である消費者金融会社、クレジット会社、サラ金会社などからすると収益を圧迫する原因となり、倒産リスク増大の要因となる。過払い金請求問題では、債権者と債務者のリスク比較から債務者のリスクが軽減されるとき債権者リスクは増大し、債務者リスクが増大する場合は、債権者リスクが軽減することになるゆえ、リスクの作用・反作用が見られる。

ところで、本来、債務者にとって、あるべきではない再借入れ・再融資を受けたい場合、過払い金請求後に臨んでも、ほぼその希望は断たれるリスクも大きなリスクである。多重債務を任意整理し、その後の債務がほとんどなければ良いが、それでも相当額が残るようでは、再融資の問題も簡単に解決しない。

さて表2から、債務者の債務圧縮をビジネスチャンスととらえる司法関係者も多くいることも読み取れる。法律事務所、司法書士事務所、実際に交渉をする弁護士や司法書士にとってビジネスチャンスととらえられるが、同時に、リスクも抱えることとなる。これらの法律実務家にとっては、予想可能な過払い金の回収額または債務圧縮額が、予想に反し長引く訴訟事件となって、本業の業務時間を圧迫するというリスクが発生することも考えられる。

4. 過払い金請求の具体的な方法

「はじめに」にも記載したが、集英社の記事を参考に、必要な手順を整理し具体的な請求を開始してみた。

すべての取引について記述することが本来ではあるが、すべてのデータがそろっていないわけではないので、誠意のあると考えられる1社についての報告をし、その他については、次回の報告に期待されたい。

その1社とは、三菱UFJフィナンシャルグループの三菱UFJニコス株式会社である。この会社は当初、「日本信販」という信販系のクレジット会社であった。

さて、実際の方法は、下記に示したとおりである。この案件についても、また他の信販会社の案件についても、もう少し時間をかけて整理できると過払い金請求リスクの具体的な内容を白日のもとにさらけ出すことができ、多重債務者を助けられる具体的な方法を示すことができると考える。

- (1) クレジット会社の明細書を探し出し、会員番号を確認する。(入会日1996/9/21)
- (2) 敢えて会員番号はわからなくても請求は可能であることが電話した際に判明した。
- (3) ホームページに掲載されているニコス・コール・センター(052-671-0472)を確認、記録した。
- (4) 平成21年4月1日に電話するとセンターとは別の(052-253-4700)を教えられ電話を掛け直した。
- (5) 箕○さんと14:45~14:56に話をし、開示請求書を送るので返信して下さいとのことであった。

- (6) 開示請求書が届いてから開示までは、4～6週間かかりますと期間の念押しがあった。
- (7) 平成21年4月3日、一般郵便で開示請求書類一式が届いた。(平成21年4月2日付けの送付状が同封)
- (8) 平成21年4月23日、開示請求書に署名捺印の上、運転免許証のコピーを同封し投函した。
- (9) 約一ヶ月後の平成21年5月22日、簡易書留郵便にて角型2号の郵便物が到着した。
- (10) 同封されていた内容物は、以下に示した通りである。
- ① 宛名印刷用紙 兼 送付状
 - ② 開示回答書
 - ③ 債権届出書(過払い分が、貸付金の欄にマイナスの金額で記載されていた)
 - ④ 計算書(7ページ)

書類には、具体的な過払い金が記載されており、払い過ぎた金銭であるには違いないが、三菱UFJニコス株式会社の姿勢に多少の誠意を感じた。現在、数種類の履歴が手元にあるが、実質過払い金がマイナス表示であっても、明示されているクレジット会社は、現状、三菱UFJニコス株式会社の他にはJACCSのみである。後日また報告するが、ほとんどの会社が、1. 債権届出書の添付は無い、2. 分かり難い計算書、3. 過払い金は自分で計算しなさい、4. 請求は弁護士か司法書士からしなさい、など、誠意のない対応ばかりである。

5. むすび

事件番号：平成16(受)1518として出された最高裁判所の1つの判決の社会全体に与える影響の大きさは、予想をはるかに超えた。具体的なデータに裏打ちされているわけではないが、これまでの結果、過払い金請求可能な債務者は、多重債務者であるケースが多いと考えられる。ファミリーリスクマネジメントとしてとらえれば、多重債務は家庭崩壊を起こすリスクの一因となっている。その意味からすれば離婚原因の減少につながるかもしれない。この意味では、過払い金請求は、さらに増加すべきである。

しかし、債務者にとって、過払い金請求は、リスク除去可能な有効手段となる一方、債権者にとっては、コーポレートリスクマネジメントとしてとらえるならば、経営基盤を揺るがす大きなリスクとなる。事実、過払い金の増加が消費者金融会社を合併・廃業へと導いていることは見過ごせない。債権者・債務者という立場の反する両者に、相反する結果をもたらすことは当然であるが、刑罰の受刑リスクがないなら取れるところまで高い金利で契約させて貸しつけようとする企業側の節操のない企業姿勢、企業倫理は、食の安全を考慮しないで利益追求一辺倒の営業で淘汰されていった企業と何ら変わるところはなく、これらの姿勢に閉口する人は非常に多く、改善が急務であると考ええる。

最近金融庁は、「はじめての金融ガイド」というDVDを企画・発行し、「振り込め詐欺」「偽造・盗難キャッシュカード」「多重債務」などの防止・抑制に努める広報活動に

力を入れている現状があるが、過払い金問題についてもスポットをあて弱者保護からの視点でのPR活動を強く期待する。

- 1 三井住友銀行系の大手信販会社で連結子会社に消費者金融業の三洋信販（株）、アットローン（株）、ポケットカード（株）やクレジットカード事業（信販事業）の（株）Doフィナンシャルサービス、（株）エージーカードを傘下に収めている。
- 2 三菱UFJフィナンシャルグループ傘下の消費者金融会社である。
- 3 株式会社ライフ、ビジネス株式会社、株式会社シティズなどの関連会社を持つ消費者金融会社である。
- 4 1966年1月に武井保雄によって創業された富士商事が前身の消費者金融会社である。
- 5 取材・文は、ルポライター・明石昇二郎氏による
- 6 株式会社集英社（2009年2月28日発行）著者 明石昇二郎
- 7 裁判年月日：平成18年1月13日、事件番号：平成16（受）1518、事件名：貸金請求事件、法廷名：最高裁判所第二小法廷にて出された判決である。

http://www.courts.go.jp/search/jhsp0030?action_id=dspDetail&hanreiSrchKbn=02&hanreiNo=24958&hanreiKbn=01

（筆者は、一宮女子短期大学 生活文化学科 准教授 認定危機管理士）

佐久間潔氏の他の論文（「eラーニングとリスクマネジメント」より）

昨今のネットワーク社会においてeラーニングは、さまざまな教育に利用されている。具体的には、「企業が社内研修教材として」、「政府機関が広報や啓蒙活動の一環として」、「教育機関が単位取得可能な授業として」、など多くの分野で利用が拡大されている。特に文部科学省が大学設置基準を見直し、平成13年から通学制の大学でもインターネットを利用した遠隔授業だけで60単位までを習得可能になったことが、高等教育の現場にeラーニングを爆発的に導入させることとなった。

一般にeラーニングと言うとパソコンやコンピュータネットワークなどを利用して教育を行なうことと考えられており、世界中のどこからでも豊富な教育コンテンツにアクセスでき、学習者の学習状況が学習者自身とその提供者ともに把握できることが必要である。また、提供する教育コンテンツの管理が容易であることや情報漏洩を起こさない環境が必要である。さらに言うなら教育コンテンツの作成が容易である環境が望ましい。

さて、実際にeラーニングを導入して運用するには、教育コンテンツ用のホームページを作成し、受講状況や試験成績などの結果データを独自に管理するシステムを作成するか、または、既に作成されている管理システムを導入するか、のいずれかの方法を採用せねばならない。

（実践危機管理第15号より）

〈新刊紹介〉

〔Ⅰ〕 藤江俊彦編著『災害危機管理読本 企業・団体の防災対策と事業継続管理』

(日本コンサルタントグループ、2009年3月、237頁)

昨年、『改訂新版 企業危機管理読本』で、日本リスクマネジメント学会賞を受賞された藤江俊彦教授の編著による、災害管理型リスクマネジメントの最新動向と課題についての必携書である。自然災害の多発する中、企業の防災対策と事業継続管理（BCM）に対する社会的要請が高まっている。本書は、企業が防災対策、事業継続計画（BCP）、災害対策としてのリスクファイナンス、防災マニュアル、災害リスクコミュニケーションなどを立案・実行する際に、傍らに置いて常に参照できるわかりやすい記述になっている。各章とも、①自然災害の現状と政策・立法の動向、②具体的な事例、③どのように災害危機管理を展開すればよいかの要点が提示されている。本書の最大の特長は、第一に企業のリスクマネジメントの基本的な理論をきちんと踏まえた上で具体的な事例や対策を論じていること、第二に災害リスクにどう対処すべきかという、災害リスクの「マネジメント」についての明確な提案をしている点にある。これらは類書には見られない特長である。

藤江教授オリジナルの25頁図表1-④「災害管理型リスクマネジメントの3局面」は時間軸でとてもわかりやすくまとめられている。また、以下に示すように、近年、日本リスクマネジメント学会が打ち出したソーシャル・リスクマネジメントの観点から災害危機管理がとらえられている。

「従来、企業の防災対策は自社だけの、自社のためのものであったが、近年の災害の広域化、社会構造の変化などから企業は発想の転換を迫られている。一つには本社や事業所のある地域社会との連携、支援であり、もう一つはサプライチェーンでの協力、支援である。防災まちづくりも事業継続計画も基本的には地域社会の一員としてのCRSを果たそうとする企業市民としての理念と姿勢がなければならない。社会や市場からの評価を得、真の企業価値を創造するためには地域や市場と連携した防災力向上への前向きのスタンスが望まれるのである。」(39頁)

本書の各章の中でも、第三章の「災害対策とリスクファイナンス」は、Y乳業食中毒事件後にメインバンクが実施した緊急融資の是非についての事例分析を軸に据えた、現実的で、きわめて興味深い分析と提言である。

なお、本書は、鳥インフルエンザなどの感染症に対して、企業がとるべき対策についても論述している。本書は2009年3月に出版された。翌々月の5月になって、わが国はメキシコ発の新型インフルエンザの感染者を出し、国家・行政・企業・学校・家庭などが連携して社会的な危機管理（ソーシャル・リスクマネジメント）を展開している現状にある。新型インフルエンザの危機管理について、本書の先見性には、目を見張るものがある。

〔Ⅱ〕上田和勇編著『企業経営とリスクマネジメントの新潮流』

（専修大学商学研究所叢書 8、白桃書房、2009年 3 月、240頁）

日本リスクマネジメント学会理事長の上田和勇教授をリーダーとする専修大学商学研究プロジェクト「企業経営と現代的リスクマネジメント」（2005年度～2007年度）の研究成果として発表された著作である。本書では、RMの概念およびその方法の変遷、現代企業において重視されるリスク、すなわち戦略リスク、経営者リスク、会計情報開示に関わるリスク、評判（レピュテーション）リスク、無形資産のリスク、BSC（バランススコアカード）とRM、RMに関する国際規格について検討するとともに、中小企業におけるRMやCSRや企業文化の問題を、企業経営、企業価値最適化の視点から検討している。とかく米国発のERMに盲従・礼賛する書物が出回る中で、上田教授は、ご自身が執筆にした第1章「ビジネス・リスクマネジメントの進展」の中で、(1) ファヨールによる保全的職能論を出発点にして、(2) ギャラガーによる保険管理型RM論、(3) 亀井利明による①投機的リスクをも対象とするRM論、②RMの組織論、③経営戦略型RM論、(4) 上田教授自身による無形資産の価値重視型の現代的RM論へと至る流れを踏まえた上で、ERMの位置づけをし、ERMの意義を述べると共に、その限界についても述べておられる。その他第6章における、各国のRM規格や国際規格についての本格的な比較研究は、初めてのものであり、きわめて貴重な価値を持っている。

〔Ⅲ〕オリビエ・トレス著、亀井克之訳

『ワイン・ウォーズ：モンダヴィ事件 ―グローバル化とテロワール』

（関西大学出版部、2009年 3 月、283頁）

本書は、ワイン業界の巨人・米国モンダヴィ社によるフランス南西部ラングドック地方アニアヌ村への進出計画の失敗を描く。「米国流のグローバル化経済とフランス流のテロワール（地域特性）重視の協同組合主義の対比」「マクドナルド化するワイン（没個性化するワイン）」「新世界ワインの台頭によって危機に陥るフランスなど欧州の伝統的ワイン生産国」「米国の巨人を追い返したフランスの小村」「ファミリー企業経営の課題」など、さまざまな観点から読み取ることができる作品である。筆者オリビエ・トレス氏はフランスにおける中小企業研究の代表的研究者である。本書は「EXPRESS-EXPANSION誌最優秀調査著作賞」を受賞し、これまでハンガリー語と英語に翻訳されている。

ワイン産業を題材に、グローバル化経済の荒波の中、生き残りを図る地域社会の危機管理（ソーシャル・リスクマネジメント）の書である。

本書入用の方は、翻訳者 亀井克之に電子メールを下さい。割引価格で購入取次ぎを行います。

GFG04104@nifty.com

〔Ⅳ〕 亀井利明・亀井克之共著『リスクマネジメント総論』（増補版）

（国文館、2009年5月、267頁）

本書は亀井危機管理論を展開したユニークな著書で、リベラルな企業社会のリスクマネジメントに法的規制や官僚統制を極力排除した伝統的なリスクマネジメント論が展開されていた。ところが、時代の流れは内部統制、リスク情報開示、BCP（事業継続計画）などの原著者の意図しない方向に動いている。そこで今般原著者の子息であり、リスクマネジメントの専門家である亀井克之氏によって増補され、親子共著の形で出版された。親子共著というのは亀井利明氏の好まないところであるが、若干の先例もあり老いては子に従えという論理が守られた。

本書の第1章から第2章には若干の加筆改訂がなされている。増補されたのは第13章現代企業におけるリスクマネジメントの役割、第14章ソーシャル・リスクマネジメントの展開の2つの章であり、アップ・ツー・デイトなものとなっており、一読に値する。さて、親父と息子のどちらも商学博士であるが、この増補は一応成功しているといえよう。

〔Ⅴ〕 日本RM学会優秀著作賞候補となった著書

- ① 杉山徹宗 『パニックに陥りやすいあなたのための危機管理読本』

2008年10月（光人社）

- ② 佐渡龍己 『ユダヤ人に学ぶ危機管理』

2008年9月（PHP研究所）

- ③ 河岸宏和 『食品工場の衛生と危機管理がよくわかる本』

2008年7月（秀和システム）

- ④ 池内光久 『日英対訳用語集 保険・年金・リスクマネジメント』

2008年9月（保険毎日新聞社）

- ⑤ 宮林正恭 『リスク危機管理』

2008年9月（丸善）

- ⑥ 山口 浩 『リスクの正体』

2009年1月（パジリコKK）

- ⑦ 矢野昌彦 『リスクマネジメント・システム』

2009年3月（大阪大学出版会）

- ⑧ 和田耕治 『企業のための新型インフルエンザ対策マニュアル』

2008年11月（東洋経済新報社）

- ⑨ 田淵健太（訳）『リスクにあなたは騙される』

2009年5月（早川書房）

- ⑩ 清水勝彦 『失敗から学んだつもりの経営』

2008年11月（講談社）

日本RP学会だより

〔会議・研究会〕

- ◎日本リスク・プロフェショナル学会名古屋研究会
2009年2月22日（於一宮女子短大）
研究報告会、会員総会（一般経過報告、決算報告）
- ◎危機管理総合研究所・家庭危機管理研究所との協議会
2009年2月29日（於関西大学名誉教授室）
- ◎日本危機管理士協会理事会
2009年3月29日（於大阪市淡路和民）
- ◎危機管理総合研究所日曜研究会
2009年4月5日（於吹田市民会館メイシアター）
（報告者）中居芳紀「平成の蟹工船」
- ◎日本リスク・プロフェショナル学会会報編集会議
2009年4月26日（於J&B）
- ◎日本リスク・プロフェショナル学会東京研究会
日本RM学会参加、ファミリービジネス学会との合同研究会
2009年5月29日（於甲南大学東京事務所）
- ◎危機管理総合研究所・家庭危機管理研究所・一宮女子短大との協議会
2009年5月31日（於一宮女子短大）
- ◎日本リスクマネジメント学会関西支部、ファミリービジネス学会との合同研究会
（日本RP学会はゲスト参加）
2009年6月27日（於関西大学千里山学舎）
- ◎危機管理総合研究所日曜研究会
2009年7月26日（吹田男女共同参画センター）
- ◎日本リスク・プロフェショナル学会大阪研究会
2009年8月29日（関西大学千里山学舎、経商研究棟）
- ◎日本リスクマネジメント学会第33回全国大会
（日本RP学会はゲスト参加）
2009年9月19日、20日（於東北福祉大学（仙台市））

予 定

- （1）2009年11月下旬又は12月初旬に日本RM学会関東支部（於専修大神田キャンパス）
- （2）2009年12月上旬に日本RP学会研究会及び会員総会（於関西大学千里山キャンパス）

〔資格・称号取得〕

認定危機管理士（2009年3月31日）

認危 159 高野 仁一（東京都）

認危 160 笠原 裕志（長野県）

（日本RM学会より日本危機管理士協会へ申請）

〔各種リスク・プロフェッショナル（RP）称号と資格について〕

日本リスクマネジメント学会の称号

① 大学院修士課程でリスクマネジメント論関係3教科取得＋書類審査→認定危機管理士

② 企業危機管理士又は家庭危機管理士取得＋論文審査 →認定危機管理士

日本リスク・プロフェッショナル学会の称号

③ RMAまたはFCA取得2年経過＋経歴書→企業危機管理士又は家庭危機管理士

④ 公的資格又は学会認定資格取得＋経歴書→企業危機管理士又は家庭危機管理士

これらの称号・資格を管理するために独立した日本危機管理士協会が設置され、その業務遂行上、日本リスク・プロフェッショナル学会の危機管理総合研究所が協力する。

〔RMAとFCA〕

企業危機管理士を取得する場合、その前段階（予備資格）としてRMAを取得しなければならない。（各種セミナー、例えば、銀行業務検定協会の検定、大阪能率協会の講習）。同様に家庭危機管理士を取得する場合、その前段階（予備資格）としてFCAを取得しなければならない。（各種セミナー、例えば三重県の講習）

RMA（Risk Management Adviser）	} 日本RP学会資格
FCA（Family Crisis Adviser）	

〈案 内〉

企業危機管理士（RMA）と企業危機管理士（RMC）の区別は2008年に廃止されました。どちらもカッコを取り企業危機管理士と称することになりました。また、家庭危機管理士（FCA）と家庭危機管理士（RCC）の区別も廃止され、どちらもカッコをとり家庭危機管理士と称することになりました。カッコつきの称号保持者はそのまま使用されても結構です。

新しく、「企業危機管理士」または、「家庭危機管理士」に登録がえを希望される方は書面でお申し込み下さい。登録がえの手数料は無料ですが、登録証の必要な方は証書代として10,000円をお支払い下さい。

(必見のこと)

日本リスク・プロフェッショナル学会大阪研究会開催通知

会員各位

2009年7月25日

日本R P学会 会 長 戸出正夫

日本R P学会 理事長 亀井利明

拝 啓

酷暑のみぎり、会員各位には益々のご清祥の段大慶至極に存じます。

さて、下記のとおり研究会を開催しますので、奮ってご参加下さいますようご案内申し上げます。当日の出欠の返事は同封しました返信用の葉書で2009年8月20日迄にお願いします。

◎日 時 2009年8月29日(土) PM1:00～4:15

◎場 所 関西大学千里山キャンパス経商研究棟4階会議室

◎会員総会 PM1:00～1:20

◎研究報告 PM1:20～2:50

徳常泰之氏(関西大学)『原子力発電をめぐる環境』

土井宣子氏(オフィス・アスカ)『インフルエンザのリスクマネジメント』

報告は研究発表30分、質疑応答15分を予定

休 憩 PM2:50～3:10

◎15分スピーチ 3題を予定(希望者は8月20日迄に事務局へ連絡下さい)

(PM3:10～4:00)

◎閉会の辞(PM4:00～4:15) 評議員会会長 竹本恒雄氏

◎会 費 1,000円(当日受付へ)

◎関大への交通 阪急電鉄「関大前」下車 北東へ徒歩6分

◎こん親会 学会としては実施しませんので、個人的に開催して下さい。

◎日本RM学会もゲスト参加していますのでRM学会会員もご出席下さい。

〈編集後記〉

本号は学会員から原稿を公募して編集した。投稿が多く予定頁数をはるかにオーバーし、予算超過となってしまった。しかし、多方面にわたるユニークな論文が収録され、格調高い内容となっている。

(編集委員長 亀井利明)

〈日本R P学会平成21年度の会費払込みのお願い〉

当学会の平成21年度(平成21年1月～12月)の会費未払いの方は早急に、会費(5,000円)を郵便振替にてお振込み下さい。今後のご案内は会費払込者のみに行います。

00950-8-242156 日本リスク・プロフェッショナル学会

2009年7月30日発行

日本リスク・プロフェッショナル学会 会報 実践危機管理 第21号

発行責任者 亀井利明
発行所 日本リスク・プロフェッショナル学会

(事務局)
〒533-0032 大阪市東淀川区淡路3-14-15-703
日本リスク・プロフェッショナル学会
Tel/Fax 06-6835-3038 or 06-6328-2033

(印刷所)
RPSセンター
〒537-0024 大阪市東成区東小橋2-2-21
Tel 06-6581-3532 Fax 06-6974-5925

(郵便振替)
00950-8-242156
日本リスク・プロフェッショナル学会

(銀行口座) 振込は個人名でお願いします。
三菱東京UFJ銀行淡路支店(普通)5152275
危機管理総合研究所

(書留郵便送付先・緊急連絡先)
〒565-0873 吹田市藤白台4-22-11(亀井方)
日本RP学会連絡所

(本号は「企業危機管理」第9号に相当)

〈非売品〉