

2. 自死遺族支援

9 いじめ／過労問題

【いじめ／過労問題と自死遺族支援】

いじめ自死や過労自死については、いじめや過労の存在や自死との因果関係に関する認定をめぐって、自死遺族と学校や職場との間に対立が起きることがしばしばある。

大切な家族を失い傷ついている上に、一個人である遺族に対して学校や会社は大きな組織であり、遺族はどうしても弱い立場になりがちである。学校や会社側がいじめや過労を認めない場合、遺族は「組織ぐるみで隠蔽しているのではないか」という不信感を抱き、そのことがさらに遺族の苦しみを強めることとなる。

いじめ自死や過労自死に関して、事実関係を明らかにするとともに、必要に応じて学校や職場に対して、法的な責任を果たし再発予防策を講じてもらうことは、「自分の力では何もしてあげられない」といった無力感や「自分は役に立たない」という自己効力感の低下に陥りがちの遺族の回復を助けるとともに、自死した故人の名誉回復にもつながる重要な支援活動である。

学校でのいじめ自死における遺族支援の3つのポイント

- ① 遺族が弱い立場になりがちであることを理解しておく
- ② 必要に応じて弁護士の協力を得る
- ③ 第三者委員会の設置が有効であり、設置を積極的に働きかける

【支援の実際】

- ① 遺族が弱い立場になりがちであることを理解しておく

一個人である遺族に対して学校・教育委員会は大きな組織であり、数的にも権威の上でも遺族は弱い立場になりがちである。

また、いじめの現場が学校である以上、遺族には分からない点も多く、また、学校側が主導して調査することもあいて、遺族にとっては「関与できない」、「自分の力が及ばない」といった無力感や不全感が強まり、「自分は役に立たない」という自己効力感の低下に陥ることとなる。

学校側が隠蔽しているのではないかとこの不信感に苛まれ、冷静な対応が出来なくなり、学校側との交渉力が低下することもある。

元々、大切な子どもを自死で亡くしたことで、衝撃を受け、悲しみ、苦しんでいる上に、調査の結果や、新たに分かった事実によって、さらに傷つく場面もあれば、誤解や偏見に基づく、亡くなった子どもや遺族に対する周囲からの不当な非難を受けることもある。

- ② 必要に応じて弁護士の協力を得る

弱い立場になりがちな自死遺族にとって、弁護士の協力は重要である。

子どもの自死にともなう心理的な反応のため、あるいは学校側への不信感から、冷静な対応が出来ず、その結果、遺族の立場が悪くなるといった場合もあるので、そのような事態を避けるためにも、遺族の代理人という形で弁護士が協力することは有効である。

- ③ 第三者委員会の設置が有効であり、設置を積極的に働きかける

いじめ防止対策推進法の第28条に、“重大事態に係る事実関係を明確にするための調査を行うための組織”を設置することが規定されている。

この“調査を行うための組織”として、第三者委員会を設置することは、自死遺族と学校側の対立や遺族が学校側に抱く不信感の軽減などに極めて有効である。

第三者委員会の設置に向けて遺族側から積極的に働きかけることが重要である。

なお、いじめ防止対策推進法案に対する附帯決議（平成25年6月19日衆議院文部科学委員会）においては、「重大事態への対処に当たっては、いじめを受けた児童等やその保護者からの申立てがあったときは、適切かつ真摯に対応すること」とされている。

*第三者委員会設置の際の注意点

第三者委員会の設置を要請する際や、有効に機能してもらうために、支援者が知っておくべき注意点としては、以下のようなものがある。

●委員の構成について

学校側が選ぶ委員であるので、社会的にも信頼のある立場の方が選任はされるが、そのような方が必ずしも、いじめや自死問題に詳しいわけではなく、そのような委員構成では、事実の解明について、適切な調査が出来るのか疑問が持たれる。

したがって、遺族の側から自死問題に造詣の深い人物を委員に加えるよう要求していくことも大切である。

●証拠の収集について

本人が亡くなっているため、証拠の収集は困難となることが多い。

そのため、遺族側が積極的に証拠の収集につとめることが重要となってくる。

具体的には、亡くなった子どもの遺品であるとか、可能であれば、友人から話を聞いてその内容を文書にまとめておくことなどである。そして、こうした証拠を遺族側から第三者委員会に提出するわけである。

●要求は具体的に

委員の構成、調査のやり方や結果がおかしいなどの訴えをしても具体的な内容でなければ、第三者委員会はなかなか動かないものである。

例えば、自死問題を取り扱った経験がある人物を選任してほしい、女兒の自死であれば、女性委員を選任すべきだなどの具体的な要求が必要である。

*いじめ防止対策推進法

●目的（第1条関係）

いじめが、いじめを受けた児童等の教育を受ける権利を著しく侵害し、その心身の健全な成長及び人格の形成に重大な影響を与えるのみならず、その生命又は身体に重大な危険を生じさせるおそれがあるものであることに鑑み、児童等の尊厳を保持するため、いじめの防止等のための対策に関し、基本理念を定め、国及び地方公共団体等の責務を明らかにし、並びにいじめの防止等のための対策に関する基本的な方針の策定について定めるとともに、いじめの防止等のための対策の基本となる事項を定めることにより、いじめの防止等のための対策を総合的かつ効果的に推進することとした。

●定義（第2条関係）

「いじめ」とは、児童等に対して、当該児童等が在籍する学校に在籍している等当該児童等と一定の人的関係にある他の児童等が行う心理的又は物理的な影響を与える行為（インターネットを通じて行われるものを含む）であって、当該行為の対象となった児童等が心身の苦痛を感じているものをいうとした。

※）附帯決議（衆議院文部科学委員会）

いじめには多様な態様があることに鑑み、本法の対象となるいじめに該当するか否かを判断するに当たり、「心身の苦痛を感じているもの」との要件が限定して解釈されることのないよう努めること。

●いじめに関する措置関係（第23条関係）

学校の教職員、地方公共団体の職員その他の児童等からの相談に応じる者及び児童等の保護者は、児童等からいじめに係る相談を受けた場合において、いじめの事実があると思われるときは、いじめを受けたと思われる児童等が在籍する学校への通報その他の適切な措置をとること。

学校は、前項の規定による通報を受けたときその他当該学校に在籍する児童等がいじめを受けていると思われるときは、速やかに、当該児童等に係るいじめの事実の有無の確認を行うための措置を講ずるとともに、その結果を当該学校の設置者に報告すること。

学校は、事実の確認によりいじめがあったことが確認された場合には、いじめをやめさせ、及びその再発を防止するため、当該学校の複数の教職員によって、心理、福祉等に関する専門的な知識を有する者の協力を得つつ、いじめを受けた児童等又はその保護者に対する支援及びいじめを行った児童等に対する指導又はその保護者に対する助言を継続的に行うこと。

●重大事態への対処関係（第28条～33条関係）

学校の設置者又はその設置する学校は、次に掲げる場合には、その事態（以下「重大事態」という。）に対処し、及び当該重大事態と同種の事態の発生の防止に資するため、速やかに、当該学校の設置者又はその設置する学校の下に組織を設け、質問票の使用その他の適切な方法により当該重大事態に係る事実関係を明確にするための調査を行うこととした（第28条関係）。

学校の設置者等は、第28条の規定による調査の結果について調査を行うことができることとしたとともに、その調査の結果を踏まえ、当該調査に係る重大事態への対処又は当該重大事態と同種の事態の発生の防止のために必要な措置を講ずることとした（第29～33条関係）。

職場のパワーハラスメント相談におけるポイント

パワーハラスメントの認定に関しては微妙なラインがあり、以下の2点が重要なポイントとなる。

- ① “業務の適正な範囲” なのか否かの確認
- ② 証拠の確保

【相談、支援の実際】

- ① “業務の適正な範囲” なのか否かの確認

単なる指導は、当然、許されるものであり、その指導が業務の範囲を超えているかが問題となる。「おまえはクズ野郎だ」「死んでしまえ」など人格を否定する言動があれば、業務の適正な範囲外であることは明白であるが、業務の範囲外であるか否か微妙なものも多い。

- ② 証拠の確保

業務の適正な範囲外であることを示すために証拠の確保が重要となってくるが、本人が亡くなっているため、証拠の収集は困難を極める。

本人の日記などは重要な証拠となるので、確保しておくこと。職場で受けた脅迫、暴言などがテープレコーダーで録音してあれば立派な証拠になるが、その他、ハラスメントを受けたことを示したメモやメールが残っていれば、しっかりと保存しておくよう遺族に伝えておくことが重要である。

過労自死における労災申請の際のポイント

過労自死の場合、労災補償は自死遺族支援において重要な事項の一つであるので、ここでは、労災補償に限って支援上の留意点を記載している。

過労自死を疑って労災申請をする際の注意点は、以下の3点である。

- ① 認定基準をある程度把握しておく
- ② 時効に注意しておく
- ③ 関係者の証言、証拠の収集につとめる

【労災申請の実際】

- ① 認定基準をある程度把握しておく

うつ病などの精神障害に起因する自死であり、その精神障害について労災が認められた場合に遺族補償給付等が受けられる。
精神障害について労災が認められる要件としては以下の3項目である。

*職場のパワーハラスメントとは…

(厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」報告、2012年)

●定義

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

●行為類型

行為類型としては以下の6つだが、職場のパワーハラスメントのすべてを網羅するものではないことに留意する必要がある。

- 1) 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- 2) 精神的な攻撃（脅迫・暴言等）
- 3) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- 4) 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
- 5) 過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- 6) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

- 1) 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- 2) 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に業務による強い心理的負荷が認められること
- 3) 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

- ② 時効に注意しておく

遺族補償給付は5年、葬祭料は2年というふうな、時効があるので、注意を要する。

- ③ 関係者の証言、証拠の収集につとめる

労災の認定に関しては、証拠の確保が極めて重要となる。

認定基準を意識しつつ、関係者の証言や証拠を集めることが、正当な労災補償につながると思われる。

また、裁判所を通じて、証拠保全という手続きをとることも、労災認定の適否に関わる証拠を確保するために有効な手段となる。

*弁護士との連携について

いじめ自死、過労自死の遺族支援においては、いじめや労災の認定や補償問題なども生ずるため、弁護士の協力が必要となる場合が多い。

しかしながら、多くの弁護士がこの問題に詳しいわけではないので注意を要する。

いじめ自死や過労自死に造詣の深い弁護士に関する情報については、遺族支援団体や自死問題を取り扱っている弁護団にたずねるとよい。この問題に詳しい弁護士と直接つながることが出来る。

関係者からの
ひとこと…



細川 潔
自死遺族等権利保護研究会／弁護士

いじめや過労は誰にでも突然降りかかってくる問題です。残念なことに、いじめや過労によってうつ病に罹患してしまったり、その結果自死されたりするケースも多々あります。いじめや過労に関して、法的な制度としては、いじめ防止対策推進法や労働者災害補償保険法が存在します。過労でうつ病に罹患してしまった場合は、労災制度を利用して、療養補償や休業補償が受けられます。このことによって、被災者は安心して治療を受けたり会社を休んだりすることができます。

また、いじめがあったと疑われる場合、学校は、いじめをやめさせ、再発を防止する等の措置をとることになります。このような措置がとられることにより、学生は安心して学校生活を送ることができます。

残念ながら過労でうつ病に罹患し自死があった場合には、労災制度により、葬祭料や遺族補償を受けることができます。

いじめによって自死があった場合には、第三者委員会による事実の調査が行われ、それだけでなく再発防止の対策も行われることとなります。

繰り返しになりますが、いじめ・過労は誰にでも起こり得ることです。そのことからいじめ・過労によりうつ病に罹患してしまうことも誰にでも起こりうることで、ひいてはうつ病により自死にいたることもまた誰にでも起こりうることです。うつ病に罹患してしまった場合、被害が大きくなるように、また、実際に自死という被害が生じてしまった場合には、少しでも遺族の力になれるように、法律の制度が活用されることを期待してやみません。

*労災認定基準の対象となる精神障害

WHO作成の「ICD-10(国際疾病分類第10改訂版)」に分類される精神障害であって、認知症や頭部外傷などによる障害、アルコールや薬物による障害を除いたもの。
業務に関連して発病する可能性のある精神障害の代表的なものは、うつ病や急性ストレス反応などである。

*精神障害において労災と認定された場合の主な効果

●療養補償給付

労災保険指定医療機関等での無料での治療（現物支給）の他、やむを得ない事情で労災保険の指定医療機関以外で治療を受け、その費用を自己負担したときに、その診療費用の請求もできる。

●休業補償給付、休業特別支給金

休業1日につき、給付基礎日額の60%に相当する休業補償給付、および給付基礎日額の20%に相当する休業特別支給金が支払われる。ボーナス分の補償はない。

●治癒（症状固定）までの治療費、休業補償費の支給
労災の休業補償費は治癒（症状固定）するまで支給される。

●解雇制限

使用者は、労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のため休業している期間とその後30日間は、労働者を解雇できない。

●遺族補償給付

遺族補償年金（年金受給資格がない場合の遺族補償一時金）が支払われる他、社会復帰促進等事業から、遺族特別支給金、遺族特別年金、遺族特別一時金のいずれかが支給される。支給金額は、遺族の人数などによって細かく規定されている。

その他、葬祭料も支給される。