

令和3年度第9回国立市人権・平和のまちづくり審議会

1. 日時 令和3年(2021年)11月29日(月) 午後4時～6時
2. 場所 国立市役所 第1・2会議室
3. 出席者 委員7名
委員 炭谷委員(会長)、古川委員(副会長)、大島委員、神田委員、藤沢委員、三井委員、渡邊委員
事務局 4名(松葉人権・平和担当部長、吉田市長室長、岩元主任、庄司主事)

【炭谷会長】 今日もお集まりいただきましてありがとうございます。本日も換気のため途中休憩を入れる予定であります。

まず事務局から配付資料の確認をお願いします。

(資料確認)

【炭谷会長】 今日は押田委員と呂委員のお二人が欠席でございます。

本日の審議内容です。前半は、分野別人権課題の「ハラスメント」について、弁護士の中澤さんからご説明を頂き意見交換します。休憩を挟みまして、後半は分野別人権課題の「様々な人権侵害」の中の「刑を終えて出所した人」の人権について「くにたち安立(あんりゅう)」の木村施設長からご説明を頂き意見交換します。

それではハラスメントという観点からの人権課題について、弁護士の中澤さゆりさんをお招きしておりますのでお話を頂きます。よろしくお願いします。

【中澤氏】 弁護士の中澤と申します。この6月30日まで国立市で自治体内弁護士として勤務しておりました。当時からハラスメント問題について関わっておりましたので、本日はその経験を踏まえながらハラスメント、特にそれを人権問題として捉えていく場合にどのようなことが課題になるかということをお話させていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

では、お手元のレジュメに沿ってお話いたします。まず『ハラスメント』とは」ということで最初に『ハラスメント』の意味・定義を書きました。このハラスメントという英単語自体の意味は、辞書には、苦しめる、悩ませること、迷惑、困却というような意味が載っておりました。これが日本語のほうの、カタカナの「ハラスメント」になりますと、少し社会的な意味が加わり「人を悩ますこと」に加えて「優越した地位や立場を利用した嫌がらせ」という意味が含まれます。

まずハラスメントという英語の単語についていうと、欧米諸国では、日本のハラスメントに該当するような行為については、「M o b b i n g」ですとか「B u l l i n g」「S p i t t i n g」という言葉が「いじめ」という意味・言葉で使われているようです。あとはモラル・ハラスメントですとかセクシュアル・ハラスメントになると、このハラスメントという単語が使われているようです。

このハラスメントにつきましては、法律上は特に明確に定義がされているわけではなく、ただ、最近改正になりました「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」、略して「労働施策総合推進法」で「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」と書かれておりました。こういった行為について使用者は対応しなければいけないということが定められております。一般にパワー・ハラスメントという言葉が使われているのですが、そちらは和製英語で民間の企業が提唱したものになってい

ます。

ハラスメントと言ってもたくさんの種類があります。多くみられるのは「セクシュアル・ハラスメント」ですね。こちらは「相手方の意に反する性的言動、性的嫌がらせ」ということになっています。男女雇用機会均等法の11条は「職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又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」を、セクシュアル・ハラスメントの種類として挙げていて、使用者は対応しなくてはならないという規定されています。

それから「マタニティ・ハラスメント」。それは「妊娠・出産と関連して行われる様々な態様の嫌がらせ」とされています。こちらも男女雇用機会均等法と育児・介護休業法でこういったことがないようにしなければならないということが定められています。

「パワー・ハラスメント」は、先ほど申し上げた労働施策総合推進法で「職場における優越的な関係を背景に業務上必要かつ相当な範囲を超えて、労働者の就業環境を害すること」と一般的には解されています。

「アカデミック・ハラスメント」、学校の、主には大学のほうで「教授や学生が、その立場を利用して行う嫌がらせ行為」。

「アルコール・ハラスメント」は「飲酒にまつわる嫌がらせ行為」。

「スモーク・ハラスメント」は、たばこに関する嫌がらせ。

「ジェンダー・ハラスメント」は「性別によって社会的に要求される役割を強要する嫌がらせ行為」。

「スクール・ハラスメント」として「教師が児童に対してするセクハラ行為」などというのもありますけれども、これはまさに虐待に当たるようなもので、犯罪行為に当たるようなものと思われます。

ハラスメントという言葉によって、行為の違法性が逆に薄まってしまうこともあるのですが、ハラスメントという言葉を使うことによって、悪いことがより分かりやすくなった側面があります。

『ハラスメント』の発生要因です。これは、分析されているところでは「使用者の加害意思」というのが会社ぐるみのという場合に見られるものです。例えばリストラ的手段として用いられるいじめ・パワハラがあります。退職部屋などに押し込む、仕事を与えないなど、いじめで辞めさせる意思があるような場合とされています。これは、社長や管理職の意思だけではなくて、社長の意思を酌んだ使用者たちが同調することでも起こるとされています。

それから「組織の文化・構造」、これは労働の商品化とか結果志向、不適切な経営管理、つまり結果を出す機械や物のように人を捉え、そうすると結果をあげられない人は能力的に劣っているのだからいじめでもいいという風潮になってしまう状態です。立場の弱い人、うまくいっていない人に対するフォローができなくていじめが助長されてしまうということが挙げられています。

それから「加害者の心理・性格」、自己愛性人格障害（自己愛的な変質者）といった精神的な面や、性格として他者の人格や差異を尊重できない、誠実さや正直さが欠けている、支配欲がある、臆病であったり神経質であったり、権力志向だったりということが挙げられています。

あとセクシュアル・ハラスメントは、男性優位主義者であったり性差別主義者であったりということも挙げられています。

「集団のいじめ」と書きましたが、1人がそういったパーソナリティを持っていて、ほかの人たちがそれに逆らえないような場合に起こってしまう構造があります。

それから「被害者の心理・性格」としては類型的なものはないようなのですが、よく言われ

るのは内向的であったり、いわゆるいい人であったりがあるようです。ただ、ここで「被害の濫用」として、被害者のほうにも妄想症や自己愛性人格障害という気質があると、そのような程度のもではなかったのに自分が被害を受けたと申告するような事態が起こるようです。

「きっかけとなる出来事・対立」というのも最初は職場における意見対立とか相違だったものが、ライバル関係等になって、相手方を加害する、いじめるようなことになっていくことがある。

あとは「組織外の外部要因」、社会環境ですね。非正規とか不安定雇用の中ですと、その不安というのが自分より弱い立場にいる人への攻撃に変わっていくことがあるようです。

ここに、フランスの精神学者のマリー＝フランス・イルゴイエヌさんの『モラル・ハラスメントが人も会社もダメにする』という本からモラル・ハラスメントの原因を探っていくと、日本ではパワー・ハラスメントの範疇に入るとされるものもこの方はモラル・ハラスメントとして捉えておりますが、「自分とは違うものに対する拒否感」というのがあって、この感情は「差別に極めて近い」と書かれています。それから、羨望とか嫉妬とかライバル関係、さらに「人は恐怖を感じた時、相手に対して暴力的になる」ということが書かれております。

最後に「口にはできない理由」、例えばその職場内で暗黙のルールとしてしてはいけないことをしていた、それを後から入った人が指摘した場合に、正しいことを言っているその人を仲間外れにすることもあり得ると挙げられていました。

こういったハラスメントが発生した場合に使用者のほうではどのように対応すべきか。まず「事実調査と事実の認定」が必要になってまいります。まず事実調査は被害者と加害者とされる人、それからほかの方への事情聴取が行われます。この事情聴取を適切に行わなかった場合は、使用者は良好な職場環境を整備すべき義務を怠ったとして損害賠償義務を負うという裁判例も出されております。自治体については、東京高判平成29年10月26日、それから横浜地判平成16年7月8日というのを挙げております。東京高判のほうはいたま市の環境局の局員が自殺してしまった事例で、この方は鬱病に罹患されてパワー・ハラスメントを訴えて、職場にも休みが欲しいと訴えていたようなのですけれども、適切な対応が行われなかった。例えば人事異動をすればよかったのに行われなかったということで市の責任が認められた事案になっています。

横浜地判のほうは厚木市の事件なのですけれども、女性職員が職場外の課の懇親会場で係長に「自分の膝の上に座って写真を撮れ」といったことを言われたと。そういったセクシュアル・ハラスメントの被害があったことを人事に相談したのに、人事の担当の課長さんなどが、そういう言葉を言った係長と「自分は長い付き合いだけれども、そんな悪意があつて言ったわけではないよ」ということを言ったことで、こちらも適切なセクハラへの対応がなされなかったため市の責任が認められた事案になっています。

事情聴取を行った後は事実の認定をするのですけれども、ここが大変難しいところでして、私も内部調査を何回か経験しましたが、特にセクシュアル・ハラスメントの事案になりますと目撃者がいないことがあって、どちらの証言を信じるかが非常に難しくなってきます。

それから、第三者に対する事情聴取を行う場合でも、非常にセンシティブな事案になりますのでどこまで聴取の目的を告げるかも非常に難しくなります。

「外部機関の利用」というところなのですけれども、第三者委員会というのを設けて、客観的に事案を見ていくことが大切です。行為者に事実が認定できた場合には行為者に対して懲戒処分などを行うこととなります。

あとは「再発防止策」です。一般にはハラスメントを行わないようにしましょうという「広報」になるのですが、ハラスメント事案でこのような処分が行われたという「処分の公表」も大きな効果を持つものになり、公務員は公表規定というのがあって多くの事案で公表がなされます。ただし、セクシュアル・ハラスメントの場合は、被害者に対する二次被害が生じてしまうこともありますし、民間企業の場合はプライバシーの問題でなかなか公表しないことがあるので、この辺りは慎重に取り扱う必要があるところです。

次に裁判になったときどのように争われるかというところを書かせていただいております。多いのは「損害賠償請求」で、これは「不法行為構成、債務不履行構成」としています。前者はその行為自体が不法行為であるとか使用者の使用者責任を問う場合、後者は良好な職場環境を整備すべき義務を怠ったような場合に請求することが多くなっております。

では、全てのセクシュアル・ハラスメント事案で損害賠償請求が認められるかというと、はっきりとした定義はないのですが、「金沢セクシュアル・ハラスメント事件判決」にあるように、様々な事情を考慮してそれが社会的見地から不当とされる程度のものである場合に違法となる規範が定義されているものがあります。全てのものが違法というのではなくて、程度の酷いものが違法だという考え方になっています。

パワー・ハラスメント事案については、「ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件判決」というものが、「抽象的な概念なのでやはり様々な事情を総合考慮の上、社会通念に照らし客観的な見地からみて、通常人が許容し得る範囲を著しく超えるような有形・無形の圧力を加える行為」をしたと評価される場合に限り違法となるという判断をしています。ただ、この判決は、控訴審でこういった規範を特に定立せずに個々の不法行為について違法性を判断したようなので、これが参照すべきルールになっているわけではないのですが、1つの考え方として挙げられています。

そうすると、保護されるハラスメントとされないハラスメントはどう違ってくるのか。やはり程度ですとか、その行為の対応や状況というところと、最終的に裁判になって損害賠償請求になってくると、立証に成功するかどうかに関わってくると思います。

あとは「懲戒処分取消請求等」などという争われ方です。先ほど使用者が行うべき対応として行為者に対する懲戒処分等というのがありましたけれども、最近は就業規則ですとか懲戒規定でパワー・ハラスメント等の行為は厳しく処分を行いますというところが多くなっているかと思います。それに対して厳しすぎるということで取消請求というのが行われることがあります。

それからもう1つの争われ方としては「労災不認定取消訴訟」というものがあって、これはハラスメント行為によって精神的な疾患を発症した場合に、それが労働災害であるということで申請するのですが、それが認められなかったという処分に対して取消を求める訴訟となります。

では、こういったハラスメントを防ぐために何ができるか。まず「法律上の義務」としては「使用者はハラスメントを防止すべき職場環境配慮義務」というのがあります。パワー・ハラスメントについては労働施策総合推進法に規定がありますし、セクハラについては男女雇用機会均等法に規定がありますし、マタハラについても育児・介護休業法のほうに規定がありますし、その他のハラスメントも、働く人が働きやすい職場環境というのを作らなければいけないという義務がありますので、そういったハラスメント行為が行われないように社内体制を整備するということが必要になってきます。

具体的には「方針の明確化」、ハラスメントを許さないという方針の明確化ですね。それから「社内における周知・徹底」「ルールの確立」「相談体制の確立」「実態の把握」「教育研修の実施」を行う必

要があるということになります。

実際にどのように予防していくか、こういったことをやるのは必要なのですが、ハラスメントの原因というものを使用者側、管理職、管理部門のほうでよく理解していくことが大事です。個別的な問題とだけ捉えるのではなくて、それがなぜその職場で生まれてしまったのか、例えばオーバーワークがなかったのか、誰か1人に仕事を押し付けてしまうことがなかったのか、しっかりとしたマネジメントが行われていたのか、そういったところをきちんと見ていく必要があるのではないかなと思うところです。

それから、加害者側の精神状態として、自己愛性人格障害がある場合もありますので、産業医の方と連携して、加害者のカウンセリングといったことも必要になってくるのではないかなと考えているところです。

最後に「市が『ハラスメント』を人権課題とする際に広く市民に対してできること」です。精神科医の本によりますと「嫌がらせというのはどれも差別的な性格を持っている」と。さらに、アメリカやEUではハラスメントを差別とみなしているのですね。先ほど加害者のパーソナリティのところでも申し上げましたが、自分より弱い者はいじめてもいいのだという差別の気持ちがあると。なので、ハラスメントというのが単なる現象としてではなくて、そこに潜む個々人の差別意識といったものを差別問題として捉えていく必要もあるのではないかなと考えているところです。

【炭谷会長】 どうもありがとうございました。大変分かりやすく頭に入ってきたと思います。

私などはこういうハラスメント問題で経験があるのは、組織で起こったセクハラで最終的には最高裁まで争われたというのがありました。その中で私自身の個人的感覚だと、どうも加害者が常習的な感じがしたので、原因の中で加害者のパーソナリティの問題が大きいのではないかなと思い込んでいるのですが、リストアップされた中で一番比重が高いものはどんなものになるのでしょうか。

【中澤氏】 比重のところは何か書いてあったというわけではないのですが、私の印象としてはパーソナリティは大きいかなと思われます。あと、ある産業医の先生から伺ったところでは、人格的な問題だけではなくて発達しょうがいというのが隠れている場合もあるとご指摘されていました。

【炭谷会長】 どうもありがとうございました。どうぞご自由にご質問ありましたらお願いします。

【渡邊委員】 2点お伺いしたいと思います。一つは、3ページの③で「外部機関の利用」ということでハラスメント第三者委員会等とありますけれども、これはどういう性格のものなのかということです。もう一つは、4ページで5「『ハラスメント』を防ぐためにできること」として、職場環境配慮義務は法律上の義務だと言われているのですが、この義務を十分に果たしていない企業があった場合には、どこが指導したり監督したりするのかということです。よろしくお願いいたします。

【中澤氏】 まず最初の第三者委員会のほうですが、これは設置する機関により性質も変わってくるのですが、例えば自治体の場合は附属機関という形で、市が専門的知識がある人に委員を委嘱してそちらで審議を行うことがあります。会社の場合はどうされているかというのは詳しく存じ上げないのですが、外部会社に委託したりというのがあるのかなと想像されます。

2点目の職場環境配慮義務に違反した場合の指導・監督、これは直接的な指導・監督ということはないかなと。それに違反した場合は、先ほど申し上げた損害賠償請求で訴訟上で解決されていく。例えばパワー・ハラスメントになるような労働時間を著しく超えて働かせていたという場合であれば、労働基準監督署からの指導があり得ますけれども、職場環境への配慮の中身によるかと思います。

【炭谷会長】 ありがとうございます。他に何かございますでしょうか。

【藤沢委員】 上下関係の権力関係ではなく、全く関係がない関係で起こる嫌がらせとかいじめはいわゆるハラスメントという部類に普通入れて考えているのかどうか伺います。例えばこういうケースがあるのですけれども、この人は相当変わった人で、ある部落の前でもう5年ぐらい住民に向かって罵詈雑言でたらめを言う。言われているほうは部落の出身の人なのです。裁判で禁止命令まで出て、一旦合意しているのです、数年前に。ところがまた最近始まって何回やってもこれをやると。直接利害関係が隣にいて、嫌だとか嫌いだとかそれ以上の何か具体的な利害関係があるということは臭うところなのです。とにかくそういう、民間の関係で発生する嫌がらせはハラスメントという範囲の中に入れて考えていいのでしょうか。

【中澤氏】 ありがとうございます。そういった場合には不法行為ということで捉えていいと思うのですけれども。

【藤沢委員】 あまりハラスメントという範囲には入れないのですか。

【中澤氏】 ハラスメントという言葉はなかなか難しく、一般に不法行為に当たるものをハラスメントという言葉に入れて分かりやすくしているところがあります。ハラスメントというと一般的にセクハラとかパワハラが浮かんで、優越的な関係とか上下関係を思い浮かべてしまうのですけれども、それだけでもない。

【藤沢委員】 子どもの集団の中でいじめが発生しますね。かといって、法律的に考えるときにそれを使うかどうかは別として、ハラスメントが分かればいいということですね。

【中澤氏】 今は職場いじめとか学校のいじめと同じで、上司が部下にという上下だけではなくて、強い立場にある人が弱い立場にある人という形をいじめとして捉えていくほうがいいという話もあります。

【炭谷会長】 では、大島委員どうぞ。

【大島委員】 ハラスメントは、言葉は単純なのですが、すごく広くてなかなか難しい。特に横文字を使うと概念がどんどん難しくなるような気がします。実は私も人権擁護委員をやっていて、企業の人権の研修会などに呼ばれて行ったことがあるのです。おっしゃられるとおり、どちらかというと権限を持っている人間が待っていない人間に対して、上から下へ何かやるというふうに私もずっといたのですが、大手スーパーの企業の方に、今一番困っているものは何ですかと言ったらカスタハラだと言うのです。カスタマー・ハラスメント。そのときにカスタマー・ハラスメントという言葉あまり知らなかったので「うーん？」と思ったときに、パーソナリティの問題ということをおっしゃられていた。確かにいろいろな本を読んでも、発達しょうがいと言っていいかどうか分からないけれども、かなりその傾向を認められるケースもあり得た中で対応が行われている。人権課題等を整理してやっていく中でその辺のことをどういうふうに取り上げて対応していったらいいのか。非常に難しい問題ですが、法的な立場からだとどういうふう考えたらいいのでしょうか。

【中澤氏】 やはり裁判になってしまうと、言ったこと、やったことに違法性が認められるかというところでの判断になってしまうので、使用者側には加害者のパーソナリティへのケアというか、カウンセリングといったことも必要なのではないかなと私自身も思っているところです。やはりソーシャルインクルージョンの概念からすると、もちろんやっていることは迷惑行為なのですが、一方で何か助けを必要としている人かもしれないところがあって、それを一方的に悪だと決めつけておしまいにしてしまうのはどうなのか。裁判だとそうなってしまいますけれども、組織の中での処理としてはそれがいいのかどうかということも考えていかなければいけないのではと思っているところで

す。

【炭谷会長】 ほかに何かございませんか。

【神田委員】 一番最後に「ハラスメント・いじめを人権侵害・差別としてとらえる必要性」とあるのですが、この場合の人権は何の人権なのでしょう。または、差別と書いてあるけれども平等の問題なのでしょう。

【中澤氏】 人権侵害というのは分かりやすく書いたところなのですが、法律的には正確には人格権侵害です。差別を広く捉えると人権課題になるというところで並列に書かせていただきました。セクハラとかハラスメントをE.U.では差別とみなしていることがありますので、日本でもハラスメント問題に潜む差別意識は表面化させたほうがいいのではないかとということで書かせていただきました。

【古川委員】 この審議会ではこれから基本方針を決めるとともに、国立市としてどのように関わられるかということを考えていかなければいけないのですけれども、先ほどおっしゃったように、セクハラとかパワハラとか多少概念が決まってきたハラスメントにおいてもそれを指導するような機関は、今のところ私も適切な機関が思い浮かばない。まさにハラスメントがたくさん出てきて、何のことだかよく分からないハラスメントもある中で、それに対して一地方自治体としてどのような関わりができるのか、お考えがあれば伺いたいと思います。

【中澤氏】 今できることとしては、ハラスメントの原因のところに目を向けていくのが大事かと思います。ハラスメントへの対応は、今まで現象に対しての反応、言及が多くて、原因に対するものはそれほど見られなかったと思われます。「あなたの中に誰か弱い人をいじめていいと思う気持ちありませんか」と問いかけるようなところとか、「できないということが悪なのか」という問いを持つこと、「やられる側もやられる側だ」、「その人は仕事できていないのだからちょっと言われちゃってもしょうがないよ」という意識でいいのか。それをマネジメント側が言っているのか、というところですね。それはマネジメントがきちんとできているのかどうかを省みているのかという視点ですね。まず原因について、職場の体制は過度な負荷になっていませんかとか、ちゃんと相談できるような体制になっていますかとか、そういうのを市民の方や事業者の方に問いかけるような広報をしていくというのが1つのやり方なのかなと思ったところです。

【古川委員】 それで意見なのですけれども、私が相談を受けたり関わったりしている中で、ハラスメントは基本的に価値観の相違、つまり自分の価値観を押しつけている場合にハラスメントになることが多いのです。ですから、価値観がそれぞれ違うのだということを知るところから始めて、相手の価値観を尊重するということは、ほかの人権課題にもある程度共通してくるところかと思いますので、それを教育の観点からとか、一般の市民の方への啓発の観点で取り組めると、市の活動に取り込みやすいのかなと考えます。

【炭谷会長】 確かにご指摘のとおり、いわばダイバーシティ、多様性と人権問題がつながるのは大変強いと思っております。

中澤先生ありがとうございました。ここで10分間休憩をとりたいと思います。

(休憩)

【炭谷会長】 それでは再開したいと思います。「刑を終えて出所した人」の人権課題について、国立市内にある更生保護施設にたち安立の施設長である木村さんに今日おいでいただいております。よろしく願います。

【木村氏】 ただいまご紹介に預かりました更生保護法人にたち安立で施設長を仰せつかっており

ます木村と申します。今日は国立市内にあるくにたち安立のことを説明してほしいということで参りました。

更生保護施設くにたち安立は、この国立にあって78年、もうじき79年になります。皆さんには「八興社のパン屋さん」として記憶があると思います。そういう意味からして、更生保護施設としてどういうことをしてきたのか、そして今どういうことをしているのか今日はお話できればと思っています。

では資料に従ってご説明します。まず更生保護施設というのは、更生保護法と更生保護事業法の2つの法律で運営されております。そして、法人ではありますが監督は法務省です。ですから、年1回必ず法務省の検査を受けなければなりません。それと、建物の一部を変えるとか直すということになると法務大臣の認可が必要です。そういう厳しい決まりの中で更生保護施設は運営されております。

更生保護施設は全国に103の施設があり、東京都内には19あります。もともと20だったのですけれども、国立の八興社と府中にあった安立園というところが合併して19になりました。全国の定員は2,402名、大体この定員の60%から70%が入居しています。

更生保護施設には誰でも入れるというものではないです。「4」に書いているように、更生保護施設に入れる者は「刑務所を仮出所」それから「少年院を仮退院した者」、「刑務所を満期で釈放した者」、「刑が終わった者、又はその刑を停止されている者」、「罰金などで一時刑務所に入った者」、刑は罰金を払えなければ刑務所へ入って1日幾らで何日間入ることになります。それと、「不起訴になった者」も入ることができます。「その他」として、「家庭裁判所で審議されて行き場のない者」がその他に入ります。これがおおよそその更生保護施設の法律で定められている条文でございます。いろいろ条文の中に非常に難しい面もあるのですが、我々それを1つ1つクリアしながら、今、動いているところでございます。

次に裏面を開いてください。これが、くにたち安立の施設の概要です。先ほど申しましたとおり、くにたち安立、もともと八紘社は昭和17年12月に開設されました。ですから、この12月が来ると79年になります。当時は林野だったみたいですが、当時設立するとき既に一橋大学教授等の有識者から反対があったみたいです。八紘社は「八興社」としてパン屋を営みながら更生保護施設を運営してきた施設でございます。

更生保護施設の定員は35名です。この定員は変えることができません。先ほど言ったみたいに法務大臣の認可で35名ということが決められています。職員は6名。勤務は3交代制で勤務しています。建物は2棟あります。

施設の経営は、もともとパン屋さんのときは収益事業をしていたのですが、それを廃止しましたので、今は国の委託費と各団体のご寄附で賄っております。

一番懸念されるのは、犯罪者を扱っている更生保護施設ですので、近隣の方々との関係が微妙に左右されることです。そのことで今、施設と近隣住民「東2丁目住民の会」というのですが、この会と協定書を締結して運営しているところでございます。その協定書の中身は非常に様々な条文が盛り込まれており、年2回協議会を実施しなければなりません。先般も10日ぐらい前にコロナの影響で2年ぶりに開催しました。いろいろ意見を交わしながら今後の方針を決めているところでございます。

更生保護施設は各団体、保護司会、更生保護女性会から非常に多くの支援を頂いて運営されている

ところでございます。それと新しい施設ですので集会室がございまして、これは市民の方に随時開放しています。

更生保護施設で保護できない者、うちの施設で保護できない者がいるのです。古い時期には様々な罪名の者が入居していました。殺人犯、放火犯、覚醒剤、様々な犯罪者を入れていたのですが、この協定書に基づいて今はそういう犯罪の傾向のある者は入れられません。今はほとんどが窃盗です。軽微な者しか入れることはできません。それが協定書の中に盛り込まれているのです。

施設に入居してくる者に対しては、これまでの生活、犯罪歴等を調査したり、社会性について学ばせたりいろいろなことをしています。最高6か月間いられるのですが、6か月の間に1人の社会人として立派に更生できるように、自立できるような指導をしながら就労させ、貯蓄させ、退所させると。そして市内のどこかにアパートを借りるかして自立してもらうということが前提です。それと、ハローワークや市役所の福祉部門にも非常にお世話になり、高齢者とか病気になった者、それらの援助も市役所をお願いしたりしています。

施設では基本的に刑務所を出所した者が来るのですが、来たら刑務所の規則より厳しいと言われます。刑務所は刑務所なりにその中でしか生活がないのです。我々更生保護施設は社会で生活するための知識を身につけさせるために厳しくなっています。それは、当然買い物にしても、挨拶にしても、皆それぞれ社会の一員として生活できるように指導するために厳しくなっています。

それと絶対やってはいけないことがあります。それはお酒。お酒を飲んで帰ってきたり、施設内での飲酒は一切駄目です。あとは門限があり、無断外泊は絶対禁止事項です。刑務所を仮出所してくる者には特別禁止事項というのが定められています。この特別禁止事項に仮釈放期間中に違反すると、もう1回収監されます。そういう規則になっていますので、規則は絶対守らないといけないことになっています。

刑務所の中でお金の貸し借り、物の授受、けんか、お金がなくなったなど、日常的にいろいろあります。共用の冷蔵庫があるのでありますが、よく物がなくなります。夏場はアイスがなくなったとか、ジュースがなくなったとか、卵がなくなったとか、非常に苦情はあります。集団でいるのだということと理解してくれと皆には言っていますが、中にはそれが理解できなくて、他人にだけ罪をなすりつける者もおります。日頃から自分の身の回りの物は自分でしっかり管理しなさいということを言っていますが、なかなか難しい。

あと、賭け事です。パチンコへ行ったり、競馬へ行ったり、競輪へ行ったり、これらについては金銭管理を厳格にしてやっているところです。窃盗、万引きの常習だと、帰ってきたときにはレシートと現金をその都度調査して、これはおかしいとかこれはレシートにないとかいうことを調査しながら再犯を防いでいるところです。それらに屈すると、またどこかで万引きをして警察の厄介になっている者もおります。

その繰り返しで、我々もなかなか犯罪・再犯を未然に防げないのが大変なのですが、毎日ついて歩くわけにもいかないし、本人たちの自覚に任せるしかないのかなとつくづく思っているところでもあります。

更生保護施設の今後の課題として、安定的な経営基盤、要するに安定した財源がないとなかなか運営できない状況にあります。これらをどのようにしていくのか。もっとも地域との協定もありますのでそれらも重視しなければなりません。共存しながらこれからも受入体制を強化していきたいと思っています。そのためには、常に安全で安心される更生保護施設でないと我々もやっていけないとこ

ろがありますので、常に入っている者の動静と教育を徹底しながらやっているところでございます。

あと今、国からはフォローアップ事業として、退所した者の今後の動静を調査しなさいと盛んに言われています。うちも、夏にそうめん流しとかこの12月に餅つきをやって、出た者に案内状を出しているのですね。案内状を出して、こういうことがあるのでぜひ参加してと促すと何人か来ます。この頃ずっとコロナの関係でできなかったので、8月に32名にお手紙を出しました。お手紙といってもアンケートみたいなものなのです。中に商品券とかビールが好きな者にはビール券を入れて出しました。そうすると10名の者から返事が来ました。2名の者から電話で回答がありました。1名の者は来訪して回答をしております。皆さん、この施設を退所してまだ同じ場所で生活し、同じ職場で頑張っている者が多くいました。そして、あのとき厳しいことを言ってくれてありがとうとか、最後まで面倒を頂いてありがとうとか非常に感謝の気持ちで返してくれます。今後も続けて、フォローアップとして何とか前に進めることを今、準備しているところでございます。

いずれにしても更生保護施設は誰かに支えてもらわないと再犯は防げません。1人ではとても生活していける状況ではないのですね。我々施設にいる間は、朝行くときは「いってらっしゃい」、帰ってくると「おかえり」と声をかけて労を労っています。でも1人で生活したらこれができなくなってしまうのですね。つながりをどのようにしていくのか、今後の我々の課題だと思っています。

【炭谷会長】 木村さんどうもありがとうございました。ご質問がありましたらどうぞご自由にお問い合わせをいたします。どうぞ古川委員。

【古川委員】 くにたち安立で生活される方は、大体どれくらいの期間で生活されているのかということ、幅広い年代の方がいるのか少し若い方が多いのかということをお聞かせいただきたいです。

【木村氏】 更生保護自体は仮釈放というのは期間が決められています。3か月とか6か月とか。更生保護施設は基本的には6か月です。でも仮釈放で8か月というものもあります。その間はいられます。特に少年は満年齢まで保護できます。ですから、2年ぐらいいた者もあります。うちはそういう者を除いて平均すると大体4か月です。法務省としてはもっと回転率を上げなさい、多く入れて多く出して、保護を多くしなさいということなのです。ところがお金がないと自立できない。やはり6か月いて初めて30万円から40万円ぐらしか貯められないのです。そうすると、5か月目ぐらいからアパートを借りることができるのですね。年齢的には少年もいますけれども、最高齢で入ってきた者で72歳。ですから年齢は幅広いです。

【炭谷会長】 ありがとうございます。それではほかに何かございますか。渡邊委員、お願いします。

【渡邊委員】 二点伺いたいします。一つは、くにたち安立に入っている方は、仕事は割と見つめられるのかということと、どういう仕事をされているのかということです。もう一つは、窃盗とか軽い犯罪をした人しか入れないということでしたけれども、それより重い方というのはどうなっているのかということです。よろしくお願いいたします。

【木村氏】 犯罪の罪名というのは非常に微妙なのですけれども、うちは協定書に基づいて犯罪名を特定しているのです。ですから、先ほど年2回協議会があると言いましたよね。その協議会では罪名をはっきり出さないと市民の理解は得られません。今はほとんど窃盗と詐欺です。振り込め詐欺の出し子とか、無銭飲食も詐欺に入ります。あと自転車の泥棒。そのぐらしか今のところいないと思います。

それと仕事ですけれども、入所したらすぐハローワークへ職員が同行して、就労支援担当者をお願いして決めていただくことになります。中にはタウンページで自分で派遣を探してくる場合もありま

すけれども、90%以上がハローワークです。そしてほとんどの者が働いています。ですから施設は日中ほとんど誰もいません。夜勤で帰ってきている者ぐらいしかいない状況です。

【渡邊委員】 どういう仕事に就かれている方が多いのですか。

【木村氏】 仕事はやはり建築が多いですね。やはり建築だとすぐ仕事があります。一番仕事がないのは詐欺とか、今まであまり働いたことがない者はなかなか仕事に就くのが難しいです。

【炭谷会長】 他にございますでしょうか。それでは藤沢委員。

【藤沢委員】 先ほど餅つき大会とかいうお話もあったのですが、そういうところに地域の住民を招いて何かやることはあるのでしょうか。そんなことはなかなかやろうと思ってもできないことなのではないでしょうか。そんなことをやろうと思ってもなかなか応じてくれないという状況なのではないでしょうか。期間が比較的短いような感じを私は受けたのです。3か月とか4か月で社会復帰をしていくわけですよ。その人たちが社会復帰の準備をしていっても、地域住民との関係とか、職場でご苦労されているのだと思うのですが、周辺住民に餅つき大会で来てもらって何かやるといったことができて、また地域住民の意識も変わってくるのかなと思います。

【木村氏】 餅つきとかそうめん流しというのは、保護司会それから女性会、全てが参加してやっている行事なのです。ですから、大島委員もサポートセンターで常駐していますが、餅つきで盛大なときは30名、40名ぐらい集まってやっている状況です。そしてそれは寮生も一緒です。ですから日頃殺伐とした男社会ですけれども、そのときは更生保護女性会の方もいますので非常に和気あいあいと皆さん楽しんで、たらふく食べて、明日からまた英気を養うという会を催しています。

それと同時に2か月に1回、食事会と称して、町内の道路清掃をしたり、その後に食事会を開いたり、いろいろな社会奉仕の精神も養いながら、1つの本当の社会人として何ができるのか、何をしたいのか、そういうことを目的にしてやっています。

【藤沢委員】 分かりました。

【炭谷会長】 それでは三井委員お願いします。

【三井委員】 設立の頃、有識者はなぜ国立に来るのを反対したのでしょうか。

【木村氏】 詳しい文献がなくて、さらっとしか書いていないのですが、要するに国立はもともと学園都市なのです。そういうところに更生保護施設は要らないのではないかと、という反対だそう。当然皆さんご承知のように平成22年から23年にかけても同じことが起きています。それを当時の市長さん、それから立川の保護観察所の説得で今現在運営されているところでもあります。

【炭谷会長】 ちなみに東京でも早稲田大学などは自ら更生保護施設を作ってやっていますから、地域によってはしっかりと溶け込んでやっている地域もあります。

【三井委員】 八興社のパン屋さんがあったのは知っていました。いつの間になくなっていましたね。

【木村氏】 パン屋を終了しても八興社そのものはあったのですが、今、府中に安立園といって幼稚園や特別養護老人ホーム等を運営しているところがあるのです。府中刑務所の近くに。そこは更生保護施設もやっていたのですが、平成26年に更生保護施設はもう運営できないということになったのですが、当時の安立園の理事・評議員さんがぜひ安立園の名前を残してどこかと合併したいという話がありました。それと同時に八興社も、当時の反対運動とかがあって名前を変えようということを考えていたときで、それが両方うまく総意したのです。では名前を何にするかといった際に、国立にお世話になっているのだからまず「くにたち」、そして安立園の名前を残したいという思惑

があって、「くにたち安立」と改名しました。それが平成26年4月です。

【三井委員】 分かりました。

【炭谷会長】 どうもありがとうございました。最近のことなのですね。私から1ついいですか。

私は更生保護施設の保護事業の1つの大きい問題は、自治体の協力が全国的になかなか得られないことだと思うのです。国立市の場合、福祉の関係とか密接にやっていたらというのは分かりましたが、何か自治体でこういうことをやってほしいという希望がありましたらお願いします。

【木村氏】 特に、更生保護施設は怖いというイメージはいまだに抜けないと思います。確かに私も受刑者は怖いです。何をどうされるか分からない状況の中で仕事をしてきました。それをやはり一般の市民だと思っていただかないとなかなか更生保護施設は成り立っていかないと思います。年に2回の近隣住民との協議会を延べ20回ぐらい開いているのですよね。その中でやっと、3年ぐらい前から親睦会を開くことができます。要するに会議が終わった後一杯飲みましょうというところまで来ています。市民が安心できる施設をどうやって作っていくのか。これはやはり我々だけではできないと思います。お互いの意見を聞いて、尊重し、改善できるものは改善しながらやっていかないとできないと思います。

そして、我々も行政に頼ることは多々あります。今年もコロナの関係で感染したわけではないのですけれども、入院するケースがありました。お金もない人はやはり福祉にお願いするしかないのです。そこは日頃から国立市役所の福祉部門と連携を図りながらお願いしているところです。そういうことをしながら地道にお互いのいいところを理解しながらやっていかないと、また我々のよきところを理解していただかないと、我々更生保護施設は成り立っていかないと思います。

【炭谷会長】 どうもありがとうございました。限られた時間で分かりやすく更生保護施設の問題点や今後の方向についてしっかりと教えていただきました。

それでは、事務局のほうからお知らせがあればお願いをいたします。

【事務局】 市報11月20日号をお配りしております。市報一面に来月12月6日の企画を書いております。オープニングイベントを夜6時から芸術小ホールで実施するというものです。第1部の記念講演では、マジョリティ特権について、上智大学の出口真紀子先生に講演をいただく予定です。マジョリティ特権はこの審議会の中でも、今後注目をしていけるような内容だと思っておりますので、またご報告したいと思っております。

二面のところになりますが、人権月間の市内の様々なイベントについても掲載をしております。また1月にも幾つかのイベントを予定しております。1月26日がこの人権月間のフィナーレで、炭谷会長にもご登壇いただく予定で考えております。もしお時間がありましたら、これらの企画にもぜひ足を運んでいただければと思います。

もう1点、一般の市民の方向けのイベントではありませんが、明日11月30日の午後に、三井委員が国立第一小学校の6年生の授業で、人権授業という形で生徒さんに対してお話を頂きます。ぜひともそこで生徒の方々と様々な意見交換、または人権について考える場というものを共有したいと思っております。

事務局からは以上となります。

【炭谷会長】 ありがとうございます。次回は12月23日木曜日になります。午後4時半から同じ会場で予定をしております。次回は性的指向・性自認に係る差別を扱う予定です。

以上をもちまして本日の審議は終わります。皆様方、寒いところどうもありがとうございました。

— 了 —