



全国センター通信

毎月1日発行
 年額1,500円 (送料込、会員は会費を含む)
 〒113-0034
 東京都文京区湯島2-4-4
 平和と労働センター・全労連会館6階
 発行責任者：岩永千秋
 Tel (03) 5842-5601
 Fax (03) 5842-5602
 http://www.inoken.gr.jp
 e-mail: info@inoken.gr.jp

労使がパワハラに正面から向き合い、職場環境の改善へ

映演労連がパワハラ防止規定を導入

映演労連では10春闘より映演各社に向けてパワハラ防止規定案の導入を求めてきました。要求から1年を経過した時点で既に5社が施行済み若しくは間もなく施行されるという状況です。内容は各社それぞれですが、これまでになかったパワハラに関する就業環境整備を図るものとして評価しています。

パワハラに関連する相談が急増

私たちがパワハラ防止規定案の導入を目指したのは日常の労働相談がきっかけです。3年ほど前にパワハラに関連する相談が急激に増加した時期がありました。特徴的な事例をいくつか紹介すると一。

事例1) 会社役員が中堅社員との些細な意見の違いに腹をたて無理やり業務を取り上げ有給休暇の取得を強制するなど実質的な自宅待機を命じた。

事例2) 会社上司が部下のミスに対してやり直しを命じた際、職場全員を集めその前で繰り返しやり直しをさせた。

事例3) 上司が同一部署の特定の部下にのみ社内連絡のメールを送信しない。

以上のような行為は、大声で怒鳴りつけるといった行為を伴わないため、見過ごされてしまいがちな行為です。しかし、被害者が受けた心的ストレスはいずれも深刻でした。このため、まず私たちが取り組んだのは職場実態調査でした。10春闘アンケートで取り上げたところ、有効回答773人のうちパワハラが「ある」と答えた方は240人(31%)にもものぼっていたのです。

次に取り組んだのがパワハラ防止規程の導入です。労働相談を契機とした団体交渉で、当該企業に再発防止を迫る材料としてパワハラ防止規程の作成が必要となりました。参考にしたのは各自治体で進んでいる導入事例などネットで拾い上げた情報で作成したものです。しかし、会社側担当者は具体的な書面として提出した防止規程案を正面から捉え、遂には社内コンプライアンス規程の改訂という体裁で導入を決断。同時に、管理者向け研修と全従業員を対象とした啓発DVDの視聴も実施しています。社内で見過ごされていたパワ

ハラを契機に従業員が労組に加入し、団交にまで至ったことを重く受け止めた結果だと考えます。

以降、各社に対してアンケートの結果を訴えながら防止規程の導入を迫ったのです。私たちが提案している規程は「具体例を伴うこと」「被害者だけでなく目撃した第三者にも通報の義務があること」「通報に際しては社内機関を通じて加害者・被害者の両者に事実認定の結果等を伝えること」などを柱としています。もっとも、規程の内容は各社事情に任せても良いと判断しています。

パワハラを経営リスクとして捉えること、これが全従業員に対して啓蒙されることが目的だからです。要求する規程案はざっくりとしたものでも、労使がパワハラに正面から向き合う姿勢があれば、自ずと職場環境は改善に向かうと考えています。パワハラ防止規程案(資料)はそのきっかけづくりと言えるでしょう。(映演労連書記長 梯 俊明)

(資料)

<<各社に提出したパワハラ防止規程案>>
パワハラ防止規定(案)

2010年1月 映演労働組合連合会

1. 本規程は、職場におけるパワー・ハラスメント(以下「パワハラ」という)防止に関する取り扱いを定めるものである。職場における労働遂行に関して、従業員の人格尊厳を侵しその労働提供に重大な支障を来たす事由が発生することを防ぎ、またこれに適切に対処して職務に従業員にとって働きやすい環境を保つことを目的とする。

2. パワハラに関して、本規程に定めのない事項は、法令に定めるところによる。

3. パワハラとは、職場において職務などの立場を利用して業務上の適正な範囲を超えて、継続的に個々の従業員の人格・人格・尊厳を侵害する言動や強要を行い、従業員の健康および就業環境を害する行為をいう。

4. 従業員は次の各号に例示するパワハラに相当する言動を行ってはならない。

- ① 机を叩いたり、書類を投げつけるなど粗手をする。
- ② 人前で大声で命令したり、声高に叱りつけるなど、見せしめに類する言動

【否定する】

- ① 部下からの相談などを拒絶したり、無視する。
- ② 「だからお前はダメなんだ」などと人格を否定する

【強要する】

- ① 会社の方針とは無関係に、自分のやり方・考え方を部下に押し付ける
- ② 自分の責任を部下に押しつけて、部下に責任をなすりつける。
- ③ 理由もなく、私を一人違う場所に配置したり、別室での勤務を命じる。
- ④ 不当な転勤や退職を強要したり、解雇をちらつかせる。

【妨害する】

- ① 業務上必要な情報や助言などを与えない。
- ② 合理性がないままに、理由もいわず決断を保留にする。
- ③ 必要のないやり直しを何度も命じる。
- ④ その他、全各号に準ずる行為。

5. 会社は、パワハラに関する被害者の相談に対応するため、相談窓口を設置する。相談窓口は次の役割を担うものとする。

- ① パワハラに関する苦情・相談を受け付ける。
- ② パワハラについて事実確認を行う。
- ③ パワハラが認められる場合は(懲罰委員会、取締役会などに)報告する。
- ④ 相談窓口の担当者は、パワハラに関する相談内容およびその事実について、プライバシー保護の観点から、他に漏洩しないよう配慮する義務を負う。

6. 従業員は、パワハラを受けた場合もしくはパワハラが発生するおそれがある場合は、相談窓口へ申し出を行うことができる。

7. パワハラを目撃した従業員は、直ちに相談窓口へ連絡しなければならない。

8. 会社は、従業員が相談窓口へパワハラについて申し出たことにより、不利な取り扱いを行ってはならない。

9. 会社は、従業員がパワハラを起すことがないよう、従業員への指導・啓発に努めなければならない。

10. パワハラの実質的な事実認定(懲罰委員会、取締役会など)を行う。

11. パワハラの実質的な事実認定は(懲罰委員会、取締役会など)で行う。

12. 会社は、パワハラ被害者の就業環境の改善に資するため、次の措置を講じる。

- ① 行為者と被害者を引き離すための配置転換の実施。
- ② 被害者に対する行為者の謝罪
- ③ 会社は再発防止のため、本規程に基づき、全従業員に対して指導・啓発を改めて行う。

以上

〈今月号の記事〉

じん肺キャラバン実行委員会が要請	2面
シリーズ 安全衛生活動の交流(第5回)	3面
各地・各団体 北海道/MIC/東京/京都	
広島/近畿/山梨/岡山	4~6面
寄稿 東日本大震災 現地レポート②	7面
自殺及び精神疾患の公務災害の認定について	8面

大震災に対応したアスベスト対策と救済法の時効延長を要求

じん肺キャラバン実行委員会が厚労省・環境省に緊急要請

じん肺キャラバン実行委員会は、5月13日、厚労省と環境省への要請行動(写真)を実施しました。実行委員会からは10人が参加しました。

要請の1つ目の柱は大震災での復旧・復興活動におけるアスベスト対策の徹底です。厚労省は3月28日に労働災害防止の通達を出していますが、徹底されていない状況です。今回の災害はこれまでと違い津波ですべて押し流され、危険物の存在を把握することが極めて困難になっていることです。大気濃度調査カ所を増やしハザードマップを作成すること。危険箇所については現地で行くようにすることを強く要求しました。

夏にかけ重点労働者については電動ファン付きマスクの徹底が必要と指摘し普及と教育を要請しました。

石綿救済法については、2006年3月27日以降死亡した方(2011年3月27日時効)を含む労災の特別遺族給付金および救済法による特別遺族弔慰金の請求期限の撤廃・



延長を要求しました。回答は「延長の可否を検討する」というものですが、すでに時効になった事案についての調査は各県労働局に問い合わせるというもので、実態が掴めるとはまったく思えない回答でした。

制度の周知および震災復興活動での注意についてはテレビ報道も含めた宣伝をすべきとの指摘も行いました。2つの課題とも引き続き要請を行っていきます。

6月～8月にかけて全国的な「安全衛生に関する調査」を実施

単産代表者会議を開催

2011年度第1回単産代表者会議が5月11日、平和と労働センターで開かれました。

会議には、民放労連、新聞労連、全教、自治労連、国公労連、医労連、化学一般労連の7単産の代表と福地理事長をはじめ全国センターの役員が参加しました。

「会議への報告・提起」にたった岩永事務局長は、東日本大震災の復旧・復興にむけた「いの健」センターの対応について、4月28日に「東日本大震災における健康障害予防に関する要請書」を政府と厚労省に提出し、5月19日には厚労省交渉を行うこと、6月2日～4日に現地調査を実施することなどを報告しました。

労安活動の促進にむけたいくつかの提起として、「安全衛生に関する調査」(実施時期、6月～8月)を全国的にとりくむこと、学習活動の強化、活動家の育成などの課題に言及しました。

報告と討論では、各単産から傘下の組合員の被害状況や東日本大震災発生直後から対策本部を立ち上げ、人的支援や物資支援にとりくんでいる状況が報告されました。労安活動では、30を超える都道府県の小中学校と高校の「衛生管理者・推進者及び総括衛生委員会設置にかかわる調査」を実施(全教)、セクハラ・パワハラ調査を実施し、近くまとめる(国公労連)、7月の労安集会にむけ、自治体当局宛にメンタルヘルス調査と単組むけに労働安全衛生活動調査を実施(自治労連)、ディーセントワークの実現にむけ、ゼロ次予防チェックシートを秋までに作成する(化学一般労連)、夜勤交代制勤務の改善に力を入れている(医労連)などの報告がだされました。会議は、長谷川吉則副理事長がまとめを行い、次回会議を11月に開くことを確認しました。

働くもののいのちと健康を守る 第3回中四国ブロックセミナー

日時・会場	7月2日(土)～3日(日) 山口市湯田温泉：かめ福
参加費	2000円(資料代含む)
講師 1	「ディーセントワーク・ILOが21世紀にめざすもの」 講演 村上剛志氏(東京社会医学研究センター)
講演 2	「格差社会と正義—不平等が健康を損なう—」 講師 野田浩夫氏(医療生協健文会理事長)
分科会	「安全衛生活動の基礎」「労働組合のメンタルヘルス対策」「長時間・不規則・夜勤・交代勤務の闘い」「過労死・過労自殺・過労性疾患」「じん肺・アスベスト健康被害と対策」「学校と教職員の安全衛生活動」
申込先	山口県安全センター TEL 083-924-3525 Fax 083-932-0412

いのちと健康へ、背水の陣

京都府立高教組は高校と障害児学校の組合です。

相次ぐ在職死亡や公務災害認定裁判を通して、「これ以上仲間を苦しめさせない、と背水の陣をしき、5年間13回に及ぶ労使協議・交渉を経て、労安体制を発足させました。

労使協議での法令遵守や事業者責任の明確化などのやりとりが労安活動家を育て、理論や活動イメージをつくってきたと思います。今年で労安体制10年目を迎えます。

衛生委員会は、もう一つの要求実現のチャンネル

ある職場の労安アンケートに臨時教職員が「駐輪場が暗くコケそうになりました」と記入していました。早速、衛生委員会で取り上げると、すぐに駐輪場に電灯が設置されました。また、精神疾患からの復帰者の軽減措置として、復帰から3カ月を限度に週10時間の講師が配置されることになりました。復帰者も周囲の先生にも嬉しい措置です。これも衛生委員会や交渉で取り組んできた成果です。この成果に共感し、組合加入する先生もいました。

近年パワハラが増加の傾向にあります。教育現場に競争や効率、成果主義が持ち込まれた弊害と言えます。パワハラは人格否定です。分会は当事者に話しを聞き、機敏に行動しますが、衛生委員会でも議題に上げ、パワハラ学習会や相談窓口を衛生委員会に作るなどとして、パワハラを野放しにせず、当事者の立場に立った対応ができます。

衛生委員会でやりきれないことは組合の交渉に乗せる、組合と衛生委員会の力を合わせて要求実現をすすめることが重要です。

また組合活動と異なり、衛生委員会活動は勤務時間中でも行えます。衛生委員会をもう一つの要求実現のチャンネルと位置づけ、組合と一体で取り組むことが大事だと思います。

要求に応じて多彩に

衛生委員会（59職場）の平均開催数は7回です。

総括安全衛生委員会（法的組織ではなく、総括的に行政と組合推薦者で構成。年3回実施）では、毎回、法に基づく開催を要求しながら、委員会の内容、工夫等議論しています。特に3回未満の職場には指導強化を求め、「忙しいから開催できない、は理由にならない」という意識が常識になっていることは貴重な成果です。

職場衛生委員会では職場研修として、「精神疾患の基礎知識」や「笑いの学習」「お茶の効能と癒し」など、興味・関心に応じ、リラックスして集まれる研修会が工夫されています。



「お茶の効能と癒し」の全校研修会

超勤をなくす取り組みでは、ノー残業デーの放送を衛生委員がしたり、勤務時間終了チャイム（学校現場で授業チャイムしかない）を鳴らす職場も増えています。生徒は「先生、何のチャイム？」と質問します。「営業終了じゃ」と応えています。

また、健康づくり・職場づくりの観点から衛生委員会主催でソフトバレー大会など取り組んでいます。結構好評です。

メンタルヘルス対策では、サポートチームを組織している職場があります。ヘルプではなく、専門家とつなぐサポート、孤立させないサポートであり、職場のコミュニケーション能力を高める役割を担っています。

組合活動としての労安活動

法や衛生委員会があるからといって、いのち・健康は自動的に守られるものではありません。労安活動はすぐに形骸化します。また労安の中心者が転勤や退職するとも簡単に後退します。毎月委員会を開催している職場では衛生委員会活動をシステム化し、委員会に事務局会議を設けています。議題の調整やニュース発行を準備、またアンケート（健康・勤務時間・職場環境等）を実施し、結果に基づいた調査、対策など協議し、その結果を全教職員に返す等のとりくみをしています。

その営みが教職員の意識を変え、安心・安全・快適な職場づくりに力を発揮します。また労安活動の中心に分会員が座っていることが分会への信頼、存在感を高め、組合加入運動に弾みを加えています。

労安体制10年を迎え9月に、福地保馬氏（全国センター理事長）を迎え「労安の集い」を開催予定です。

10年間で学び直し、10年をつくる集会へと企画を検討しているところです。

（京都府立高教組 永崎靖彦）

各地・各団体のとりくみ

北海道

**労災申請、健康管理手帳の手続きは？
アスベスト被害相談会に76件の相談**

アスベスト被害相談会は(4月16日・札幌市)面談相談者が予約の倍近い52件に上りました(写真)。面談には付き添いの家族の参加もあり、特に午前中は大賑わいでした。会場に用意した8ヶ所の相談コーナーは終始、相談に応じる状況となりました。



電話相談も当日だけで16件となりました。事前の相談を合わせると24件です。面談と合わせて76件でした。

60~70歳代の建設関係者が大半でしたが、症状がある人、今後出る恐れのある人がほとんどでした。

病院の医師に「アスベストが原因」と言われても、労災や健康管理手帳の取得まで説明してもらっていないケースがあり、今回の様な相談会の必要性を実感する事例もありました。

医師4人、弁護士4人、社会保険労務士1人、建交労役員3人、道勤医労1人、北商連・札幌北部民商各1人、勤医協中央病院労災相談担当事務職員3人、同札幌病院1人、道民医連2人、いのけん道センター2人と司法修習生1人、合計24人が相談者・事務局員としてボランティア参加しました。

翌17日に、函館で同様の相談会が行われ、建設関係者と造船関係者17人が面談相談に訪れ、電話が1件入りしました。合計18件です。

25日には建設労働者が札幌地裁に集団提訴。国と建材メーカー44社を相手にした損害賠償訴訟です。原告は「早く判決を出して償ってほしい」と訴えていました。

(北海道センター 佐藤 誠一)

MIC

**メンタルの復職、労組が「下支え」を
産業保健センター活用も・いの健学習会**

MICいのちと健康対策委員会は4月21日、「うつ病からの復職支援」をテーマに文京区の水道橋会館で学習会を開き、加盟団体から約60人が参加しました。

講師に、保健師で現在、日立キャピタル損害保険メディカルアドバイザー室長の山口律子さんを招き、成果主義の導入などを背景に急増しているうつ病による休職者の職場復帰に向け、労組や家族、職場が果たすべき役割について意見交換しました。

山口さんは、労組は同僚として復職を「下支え」し、職場復帰支援の経験がない労組に対しては「地域の産業保健推進センターに相談すると、職場復帰プログラムの支援など助言してもらえ。人事、総務がやっていないければ、労組が雇用を守るために相談に行っかまわぬい」とアドバイスしました。

山口さんは「どこの職場にも1~3%は精神障害を抱えている人がいるが、マスコミは、飲みながらの取材、付き合いもあり、心身症、ストレス関連障害が多い」と警告。その背景として、ナイトシフト(夜勤)のほか、綱渡りの締め切りで緊張がずっと張り詰め、時間に追われてストレスを感じていることなどを挙げました。

労組の役割としては、治療が完全でなくても働きたい人の雇用を守ることを基本に、同僚として休職者の職場復帰をサポートする役割が求められるとし、「本人に復職の意思があるのか、本当に職場に戻りたいのか。病気になるような職場になぜ戻るのか、休職者にこうしたことをはっきりとさせる『下支え』の役割が求められる。人事では駄目だ」と述べました。(MIC 藤本勝也)

東京

**日航2 労組のILO要請団を励ます
条約を学び、ともに闘う交流集会**



航空連、東京地評、東京社会医学研究センター、ILO条約の批准をすすめる会の4団体は5月14日、共催で「日航整理解雇はILO条約違反-ILO条約を学ぶとともに闘う交流集会」を大田区羽田のフェニックスビルにおいて80人の参加で開催しました(写真)。

昨年、日本航空は経営合理化に名を借りて日航乗員組合とともに日本航空キャビンクルーユニオンに所属する労働者165人を「整理解雇」してきました。

昨年からの労働団体や支援の各団体が日航本社に対し、解雇を撤回するよう申し入れてきましたが、日航は撤回してきませんでした。

このため、日航2 労組は、昨年末、「ILO結社の自由委員会」に日本政府に是正するよう申し立て、5月22日からジュネーブのILO本部に要請団を派遣することにしました。

集会はこの要請団を励まし、ILO条約を学び、ともにたたかうために開催されたものです。

牛久保秀樹弁護士が今日の日本の労働者とILO条約の活用について、南部法律事務所の堀浩介弁護士が日航整理解雇の経緯とILOへの申し立てについて基調講演しました。

郵産労の広岡委員長が郵産労のILO訪問活動とその成果について講演。フロア発言では、ILOを活用してたたかった国労や全教から連帯の報告があり、最後にILO訪問団の紹介と挨拶があり、連帯を深める交流集会となりました。

(東京社会医学研究センター 村上剛志)

各地・各団体のとりくみ

京都

災害時のメンタルケア緊急学習会 に70人

京都自治労連とNPO法人が協力



3月11日に発生した東日本大震災直後から消防職員や保健師、水道職場の職員など自治体職員がいち早く救援に派遣され現地に飛びました。

被災地は非常に厳しい状況で、現地の住民や自治体労働者、そして派遣された職員やボランティアにも精神的に大きな衝撃を与える実態が表れました。

京都から派遣された消防職員や医療関係の労働者からそうした実態が伝わると同時に、京都自治労連や単組が当局に派遣職員のメンタル対策を要請してきました。

すでに救援派遣された職員に、カウンセリングや休養の措置を実施している自治体も出ています。

この問題が労働組合としても重要だと、NPO法人メンタルサポート京都主催でNPO法人と協力して緊急学習会にも取り組んできました。(写真)

学習会では、①被災地の住民や労働者の受ける心のダメージを知り、その接し方や支援を学ぶ、②ボランティアや自治体職員など救援や復興支援に参加する人たちの心のケア問題を学ぶということで開催しました。

支援活動に取り組んでいる労働組合や団体に呼びかけ、2回に分けて行い延べ70人が参加し、地元紙にも特集記事で掲載される予定です。

参加者は、自治労連、一般の市民の方や民医連・医労連、京都総評傘下の民間労働組合の方々です。

学習会は民医連や自治労連から、災害救援に派遣された方からの現地の実態についての報告を受け、京都民医連中央病院の精神科の2人の医師から講演を受けました。

先生からは、基本的な状況、具体的な対応などの話がされ、「災害救援者・支援者メンタルヘルス・マニュアル」「サイコロジカル・ファーストエイド実施の手引き第2版」「災害精神保健医療マニュアル：東北関東大震災対応版 エキスパートコンセンサスを踏まえて」「絵本『世界はどうなっちゃうの?』、大月書店、無料公開」「原子力災害時における心のケア手引き」などインターネットで入手できる資料も紹介され、広くこの問題が議論されるように講演されました。

今後も長期にわたるとみられる災害復興に向け、引き続き重要な課題となると考えられます。被災地の方々の思いを和らげると同時に支援者のケアもしっかりと押さえた体制となるように今後も相談などを進めていく予定です。

(「全労連 mail news No.121」より転載)

広島

82人が上関原発について学ぶ

いの健・春のウォーク 祝島を歩く



4月30日、いの健・春のウォークは上関原発の建設に反対してたたかっている祝島を訪ねました(写真)。船の定員いっぱい82人が参加しました。

車内では、木原省治さん(上関原発を止めよう広島ネットワーク共同代表)が上関原発について詳しく語りました。また、広島音楽学校パワハラ裁判と因島高校教諭公務災害認定訴訟についても報告が行われました。

船の臨時便で祝島に着くと、清水町議が待っていてくれました。食事の後、清水町議のガイドで島を歩きました。暴風と火災に備えた分厚い練塀は独特の風景をかもし出しています。ちょうど沖縄地方の風景でしょうか。済州島でも見ることができるとのことでした。

集落を縫って歩き、学校のある高台につくと3.5km先の向かいに原発予定地が見えます。眼前の祝島の集落が怯えているようにも怒っているようにも見えます。

清水さんの話では「この学校はかつては500人の大規模校でしたが、今は5人です。今の魚価では漁業が成り立たないのです」と語りました。

高台を降りて海風に吹かれながら海岸線をウォークしました。行き先は豚の放牧場です。Iターンしてきた方が営んでいる養豚場です。樹もある丘に放し飼いというやり方ですからストレスがないため、肉の室がよく高級レストランと取引があるとのことでした。

出荷の日には島の人が港に来て「あおげば尊し」を歌いながら送るとのことです。命へ感謝をする素朴で優しい思いが伝わってきます。

中国電力という巨大な力に屈しないで29年たたかってきた祝島の闘争に敬意を表します。同時にいつまでも祝島のたたかいだけに甘えているわけにはいきません。瀬戸内全体の問題です。広島からもたたかいを起すべきときです。(「いのけん広島たより」No.313より転載)

各地・各団体のとりくみ

近畿

ブロック学習交流集会の開催を討議 いの健近畿ブロック懇談会

第8回「近畿ブロック地方・地域センター懇談会」が、4月28日、滋賀労連・会議室で開催されました。

出席は、大阪5、堺・阪南1、京都2、和歌山1、奈良1、滋賀3、合計13人でした。

開会は、全国センター理事の村上氏の挨拶で始まり、全国センター理事会報告を木下理事から行いました。第2回理事会報告に基づき要点を報告（大震災・健康障害予防に関する要請書など）。

次に、各センターからの活動報告、取組みの交流が行われました。

大阪、ほぼ毎月の健康ハイキングの実施。和歌山、講座「労安活動と職場復帰プログラム」など。京都、「東日本大震災のアスベスト災害を考えるシンポジウム」開催準備。滋賀、西原労災の認定闘争報告などでした。

次に、全労連近畿ブロックといの健地方センター近畿ブロック共催の「学習交流集会」について討議。全労連近畿ブロックとの連携強化で、全労連近畿ブロックから提起されている「学習交流集会」の開催（案）について討議されました。全国センターの協力も確認されており、民医連近畿ブロックの全面協力を要請中であることも確認して、成功のために全力をあげることが確認されました。最後に、「懇談会」を「連絡会」に改めることを確認。今回は、奈良県センターで開催することを決め、その後、場所を変え懇親会を行いました。

(京都センター 木下恵市)

山梨

ひどい有機溶剤中毒が業務上認定 「不作為」として異議申立

上野原市の三浦直樹さん(40)が、電子部品製造会社の作業が原因で有機溶剤中毒になったとして都留労働基準監督署に労災請求していましたが、4月19日付で業務上と認定されました。

男性は2010年3月から上野原市の電子部品製造会社に入社、有機溶剤トリクロロエチレンをつかって部品洗浄と選別作業に従事しました。しかし、男性は7月頃から舌の感覚異常と両腕の肩から指先までの痺れとむくみが始まり、7月15日に身体に異変。左目眼球、左後頭部、胸に激痛、両腕の痺れとむくみと激痛、左右の視点が合わなくなり、酷い吐き気と舌の感覚異常、呂律が回らず、物をつかんでも持った感覚がなく、落下させてしまうなどの症状で働けなくなりました。そして7月23日に病院で「トリクロロエチレンによる末梢神経障害」の診断を受けました。都留労基署に9月6日、休業補償給付を請求しましたがなかなか認定されませんでした。12月22日社会保険労務士の相談会があることを知り、そこから山梨センターの保坂を紹介され、はじめて私たちと繋がりました。早速、12月27日被災者本人と都留労基署交渉の結果、調査は終わり後は医師から鑑定書を待つ段階との

こと。1月17日にも再度労基署交渉をしました。そして、「不作為の申立」、4月19日に今回の認定になりました。

(山梨センター 保坂忠史)

岡山

化学物質過敏症で労災認定

逆転勝利判決確定

平成23年3月31日、広島高裁岡山支部は業務外とした和気労働基準監督署長の処分を取り消し、ガスボンベ再生作業に従事していた男性職員の有機溶剤による化学物質過敏症を労災と認める判決を下しました。国は上告せず高裁判決が確定しました。

被災男性は、回収したガスボンベを洗浄、再塗装してガスを充填し、販売していた会社で主に洗浄・塗装作業に従事していました。平成7年4月から5年半の長期間、有機溶剤に暴露し、この間、呼吸困難や関節痛・胸痛・頭痛などの症状を生じ、通院・入院を繰り返したうえ平成13年12月会社を退職しています。退職後もこうした症状は続き現在も労務不能状態となっています。

裁判で国は、化学物質過敏症は診断基準も定まっておらず、正式な病気といえないと主張し、ほかの病気であるとする沢山の医師の意見書を出してきました。

さらに、裁判になってから労働基準監督署の職員を使って、以前の職場を調査させ、以前にも有機溶剤に曝露していたとする証拠を作るという悪質なやり方をしてきました。加えて、鑑定を担当した池田浩巳医師は、化学物質過敏症の診断基準を満たすことを認めながら、曝露の事実が明らかでないとの理由で化学物質過敏症を否定する意見を出しました。

一審の岡山地方裁判所は、国の言い分と、池田鑑定を無批判に受け入れ、原告敗訴の判決を言い渡しました。

この事実を目を背けた判決に対し、控訴審では北里研究所病院の宮田幹夫医師に協力を求めて化学物質過敏症の診断が確かであり、池田意見が誤っていることをとことん主張立証しました。

広島高等裁判所岡山支部は、①化学物質過敏症の症状は、最初は症状が少なく、次第に多様な症状が出てくる傾向がある、②症状経過は5年半にわたり、塗装作業等を通じかなりの濃度、量、時間のトルエン・キシレン等を含有する有機溶剤曝露が継続し、次第に進行しかつ多様な症状が現れた経過が認められる、③発症した疾病と業務との相当因果関係が認められるとして、休業補償給付及び療養補償給付を不支給とした地裁判決を取り消す判決を下しました。

正面から化学物質過敏症としての労災認定を求めた裁判で、初めて労災と認めた判決です。

化学物質過敏症は、未解明の部分が多く診断基準・鑑別診断が明確になっておらず、研究段階の疾病であり、国際的に公認された疾病でないだけにほとんどのケースで労災認定されてないのが現状です。発症から15年半、労災申請から9年の長いたたかひでした。

(岡山センター 谷本 守)



生活物資の店頭販売に不眠不休の奮闘

東日本大震災現地レポート②—生協労連

3月11日に起きた「東日本大震災」の発生後、被災した生協では対策本部を立ち上げて、全役職員の安否確認と同時に、生協組合員へ食糧や水などを供給し続けるために、全役職員が全力を尽くしました。また、被災した地域住民に、自治体と連携していち早く緊急支援物資を届け、被災地・被災者のために貢献することができました。日本生協連もいち早く「全国震災対策本部」を立ち上げ、人的支援と物資支援を全国の生協に要請しました。大学生協、学校生協も含めて多くの職場のなかまが、被災地支援に入り、たくさんの支援物資が被災地の生協に届けられたことは、あらためて生協の連帯の大切さと、協同組合としての社会的役割を認識させる機会となりました。

生協労連では、震災直後から被災地の状況を把握し、全国へ情報提供を開始し、毎日「震災対策ニュース」を発行しています。そして、日本生協連を通じての業務支援の呼びかけ、全労連・全国災対連のとりくみへの結集、募金の呼びかけ、被災地へのお見舞い・激励訪問、東北地連単組代表者会議への参加を含めて、被災地の労組とともにとりくんできました。今後も雇用問題での交流会、メンタルヘルス対策、エネルギー問題の学習資材作成なども含めて、とりくみをすすめていきます。

いま、生協が命綱なんだ

私は3月17日、みやぎ生協労組のなかまと被災状況や、今後の支援について話し合うため、仙台市内にあるみやぎ生協の仮本部に行きました。当時は、店舗の営業も徐々に再開できるところから、店頭販売（店内販売一部）をはじめていました（写真）。しかし、開店数時間前から並んで、何時間も待って、やっと買える状況で、商品も生活に最低限必要な数十アイテムです。それでも、生協組合員のために商品を提供するために、職場のなかま、対策本部では不眠不休の奮闘をしていました。

翌日、みやぎ生協の蛇田店へ労組専従のなかまと訪問

しました。店頭販売には、たくさんの生協組合員さんが、買い物に来ていました。ジュース、カップラーメン、トイレットペーパー、おむつ、粉ミルクなど、生活に最低限必要な商品が売られていました。商品は100円、200円、300円で、当時は1人1,000円までの購入制限がありました。職員、パートのなかま、みんなが一生懸命、大きな声で生協組合員へ元気に販売している姿を見ると、自分たちの生活も大変なのに…胸が詰まる想いと同時に、一日も早く日常を取り戻せるよう、現地が求めていることに、全力を尽くしたいと思いました。売場にいた店長とお話をした時の「生協には、生協組合員に商品を提供し続ける責任がある。いま、生協が命綱なんだ」という言葉が、忘れられません。

その後、近くの石巻中央という地域を訪れました。流された車、廃材、泥が街中を覆っています。この辺りは崩れた建物もありますが、建っている建物も多くあります。泥をかき出している人たち、片付けをしている人たち、でも、人通りはまばらです。たくさんの人たちで、賑わってたであろう繁華街も、いまはまったく感じることはできません。この街で、たくさんの思い出とともに生活してきた人たちの気持ちを思うと、カメラを向けるのが辛かったです。被災地を目の当たりにして、被災地が求めている支援は何か、それにたいして私たちは何をしなくてはならないのか。私たち、そして日本政府もそのことをしっかりつかんで、支援にあたるのが、本当に大切だと感じました。

(生協労連書記次長 渡邊一博)



シリーズ 相談室だより (52)

「死刑台のエレベーター」

● NさんはMR（医療情報提供者）、担当した薬剤を売り込みに病院や医院を車で訪問している途中で追突事故でムチ打ちに。加害者と数万円で示談をしたが、1年半後に痛みがひどくなり、センターを来訪、労災は認めさせたものの短期間で症状固定とされました。頸椎・腰椎の骨折があるとして7級以上で障害等級認定申請をしたものの12級の判定でした。審査請求ではレントゲン写真を基に立証し、処分取消、8級相当とされましたが、労基署の再認定でも歩行障害などが認められず8級のままで再度審査請求を行いました。

審査官要請の帰りの九段下駅での出来事。Nさんが利用する都営新宿線のホームには階段かエレベーターを3つ乗り継いでいきます。Nさんは3つ目のエレベーターには乗らず別れました。エレベーターでも新宿線に行けるよと教えるつもりで階段の下に行って待っていたら、杖が必要なはずのNさん、階段の途中で折りたたみ杖をたたみながらエリートの顔になって下りてきました。思わず笑ってしまいましたが、関係もそこで終わり。大昔見た「死刑台のエレベーター」を思い出しました。ほどなく請求棄却の決定書が送られてきました。相談者にもいろいろな方が見えますが、騙す側にはなりたくないものです。

(東京センター 廣田政司)

インフォメーション

**地方公務員災害 精神疾患に起因する自殺及び精神疾患の
補償基金 公務災害の認定について**

地公災基金理事長は、3月16日付で「『精神疾患に起因する自殺の公務災害の認定について』の一部改正について(通知)」を各基金支部長宛に発出しました。

この通知は、地方公務員の職場で、精神障害の認定請求が急増していることに対応するものです。今回、人事院が国家公務員の認定実務を行う「公務上災害の認定指針」を参考に新たに発出した意図についてはわかりにくいものがありますが今後、認定実務に影響を与えることになるため、一定の解説を行いたいと思います。

1、通知の内容

「通知」は、下記の3通です。

- ①地基補第66号「精神疾患に起因する自殺の公務災害の認定について」
- ②地基補第67号「『精神疾患に起因する自殺の公務起因性判断のための調査事項について』の一部改定について」
- ③地基補第68号「精神疾患等の事案に係る調査に当たって留意すべき事項について」

2、精神障害事案の認定基準及び運用をめぐる課題と通知の内容

この間、認定闘争をたたかう中で、地公災基金の判断基準及び運用に多くの問題点があるとの指摘が出されています。今回の「改正」でこれらの問題が改善されているのか検討してみました。

1) ストレスの蓄積を認めているか

6カ月程度の調査に当たっては「必ずしも全期間について詳細に調査する必要はなく、相当程度の精神的又は肉体的な負荷を与えた可能性があるものについて重点的に調査すること。その際には、疲労の蓄積があったか否かという観点からも調査をすること」と明記し、「疲労の蓄積」を調査の対象としています。

2) 調査期間を発症から前6カ月に限定していることについて

通知では、従来と同じく、調査期間については、「災害発生直前から6カ月程度(特別な場合が認められる場合は、1年前)まで」となっています。必要に応じて「1年前まで」の調査を要求することが重要です。具体的には、事案に応じて「7カ月前まで」或いは「8カ月前まで」調査せよと要求する必要があると思います。

3) 時間外労働について

「通知68号」の「別紙『業務負荷の分析表』の具体的な活用方法について」の中で、時間外労働を把握する視点が示されています。「常態的な長時間勤務が強いストレスの要因になり得ることにかんがみ、事案の調査に当たっては、その内容に応じ、時間外勤務(勤務を要しない日における勤務を含む。以下同じ)の実態について適切に把握することが重要である。特に、時間外勤務の

検討に当たっては、時間外勤務の時間数のみならず、時間外勤務をせざるを得なかった原因、事情や、時間外勤務において実際に行っていた業務内容等についても把握する必要がある」と指示しています。

4) 「時間外命令簿」の記載時間以外認めていないか

従来、地公災基金は、「時間外勤務命令簿」に記載のないものは時間外労働と認めないという主張を行ってきました。

この間、東京都職員の時間外労働賃金の不払い裁判で「時間外勤務命令簿」の記載が時間外労働の実態を反映していないことが明らかになる画期的な勝利判決が地裁・高裁でありました。多くの裁判で地公災基金の主張が認められないことを反映してか「通知」は従来の対応を大きく修正しています。具体的には、「時間外勤務時間数の根拠となった資料の種類(時間外勤務命令簿、時間外勤務報告書、退庁記録、タイムカード、上司・同僚等の証言、現認書等)を併せて記入するとともに、関連資料の写し等を添付する」と例示しています。

3、「業務負荷の分析表」について

労災保険の精神障害の認定基準「心理的負荷評価表」は、出来事の内容を「強度Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ」に区分し、「強度Ⅲ」と評価されると労災に認定される仕組みになっています。地公災基金の「分析表」は表題の如く「分析」するもので強度区分はありません。

地公災基金は、「精神疾患に起因する自殺及び精神疾患に係る公務上の災害の一層迅速かつ公正な認定に資するため、公務上の災害となり得るための具体的な出来事及び着眼点を示すものとして別表『業務負荷の分析表』を策定しました」と記載しています。

4、まとめ

1) この通知により、「遅い・悪い」といわれる認定実務が改善されるかという点についてみると、この間の認定闘争の成果と到達点が反映されている部分があります。しかし、この通知は、運用面での実務を指示したもので、改善点を実行させるためには、認定請求段階で実行を求める取組みを行う必要があります。

2) 今回、認定実務の迅速化を図るため「分析表」を中心とする作業を行う形に見直したといえます。しかし、迅速化の反面、マニュアル化が進み、「分析表」にないものを機械的に否定することが懸念されます。特に、精神障害の場合、発症経緯が多様で複雑で図式化が最も馴染まないものがあることを指摘せざるを得ません。

3) 今回の改正は、「認定基準の在り方そのものに実質的な変更を加えたものではありません」(通知66号)としています。認定実務上のものという説明と推測されます。
(全国センター 中林正憲)