



全国センター通信

毎月1日発行
 年額1,500円(送料込、会員は会費に含む)
 〒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

高裁不当判決を克服し、再び国の責任を断罪

泉南アスベスト国賠2陣訴訟大阪地裁判決

3月28日、泉南アスベスト国賠の2陣訴訟は、昨年の悪名高い大阪高裁判決を克服して、「経済的発展を優先すべきであるという理由で労働者の健康を蔑(ないがし)ろにすることは許されない」とハッキリと示しました。

歴史的、画期的判決

判決の詳しい内容は省きますが、今回の判決は、昨年の大阪高裁判決が司法の流れに反する特殊なものであることを示し、筑豊じん肺最高裁判決の内容に司法判断の流れを戻すものとなっています。

一面では、泉南の1陣1審では、国は100%の責任であったものが、今回は3分の1となり、国の規制権限不行使の責任の時期を1960年の旧じん肺法から1971年の旧特定化学物質安全管理規則制定までと限定し、1972年以降旧特化則以降の国の規制権限不行使を認めませんでした。そういう弱点もいくつかありました。



原告勝訴の第一報に拍手がわいた (3月28日)

原告たちは、「この基準なら自分にははじかれる」(1陣原告) など、という意見も出しあい熱心に議論しました。その結果、「生きているうちに解決を」は譲れない。

「2陣判決を基準に解決するよう国に申し入れしよう」と決めました。

首都圏の建設アスベスト訴訟をたたかう人達とも協力して、300人(大阪から30人)集まり、722人の国会議員全員に一日で要請行動を行いました。

1週間で早期解決のためのアピールに賛同した国会議員は102人におよびました。



2陣訴訟地裁判決を受け開かれた報告集会 (3月29日)

国が控訴へ 厚労大臣が表明

こうしたたたかいにもかかわらず、小宮山厚労大臣は、4月6日、全7野党の代表との会談のあとの記者会見で、「今日控訴する」と語り、まわりを驚かせ、野党代表も怒りました。

国は裁判での争いを続けて去年のような高裁判決を期待しているのかもしれませんが。

しかしそうであれば、「国民の健康やいのちが、産業発展の犠牲になっても仕方ない」という立場に国が立つということになります。私たちは、控訴された段階においても、世論と運動で、早期解決をはかっていく運動を強めていきます。「いの健」センターに集まる全国の皆さまとともに、たたかっていきます。

このたたかいは、文字通り「いのちと健康」を国にどう位置付けさせるかというたたかいです。

(大阪泉南地域のアスベスト国賠訴訟を勝たせる会事務局長 伊藤泰司)

〈今月号の記事〉

地域で働く人の健康づくり学習交流会	2面
シリーズ 安全衛生活動の交流(第10回)	3面
各地・単産 北海道/滋賀/京都/東京社医研	
山口/岐阜/九州セミナー/尼崎	4面~6面
メモリアルデーに宮城現地調査	7面
職場のいじめ、嫌がらせ問題に関する円卓会議	8面

いまこそ、健康づくり・保健予防活動に光をあてよう

地域で働く人の健康づくり学習交流会

働くもののいのちと健康を守る全国センターは、3月17日、平和と労働センターで「地域で働く人の健康づくり学習交流会」を開催(写真)しました。全国センターとしてははじめての開催で、39人が参加しました。

「学習交流会」では、「地域で働く人の健康づくり～いまこそ、健康づくり・保健予防活動に光をあてよう～」のテーマで篠崎次男氏(日本高齢者連絡会顧問)が講演を行いました。篠崎氏は、健康保持・疾病予防自己責任の道か健康自己主権への道か、「健康づくり」をめぐる2つの道があると述べ、健康や個人の生活習慣を社会や労働との関連抜きで問題にしていることや「特保食品」にみられる健康をめぐる膨大な市場形成などをあげて、健康自己責任論の道では国民の良好な健康は実現できないと力説しました。そして、自己主権はたたかいてのものであり、しっかりとした健康観、生活習慣の自主的変容への取り組みを広げることが重要だと指摘しました。

長谷川吉則全国センター副理事長が「健康の社会的要因の改善で健康の格差是正を」のテーマで問題提起を行いました。長谷川氏は「厚労省の国民健康づくり政策を概観する上で重要なキーワードは、健康自己責任論」と述べ、1978年以降の厚労省の健康づくり対策をあとづけ詳論しました。そして、健康の社会的要因の改善と健康づくりをすすめるための6つの課題を提起しました。

特別報告として、「民商・全商連の健康づくりのとりくみ」(全商連共済会常任理事 吉田剛さん)、「所沢保健センターの『ほけんサポーター』制度の導入と普及」



(所沢市保健師 山本昌江さん)、「埼玉土建の保健予防活動」(埼玉センター副理事長 小滝勝弥さん)、「松本民商共済会の集団健康診断への取り組み」(松本民商共済会理事長 須澤修二さん)、「東京保健生活協同組合の健康づくり活動について」(東京保健生活協同組合健康づくり委員会担当 奥島須磨子さん)、「静岡県内の民主商工会健康診断からみたアスベスト被害について」(静岡民医連浜松佐藤町診療所 小林昭文さん)の6人の方の報告と文書発言として「経済不況下の労働者の健康問題」(「いのちと健康を守る全国センター」理事 佐々木昭三さん)が寄せられ、いずれも教訓に満ちた報告がありました。

「学習交流会」は、業者や家内労働者、農民をはじめ地域で働く人の健康づくりを促進するために学び、交流する目的で開催されましたが、その一歩をふみだすものとなりました。

季刊 働くもののいのちと健康 春季号 2012-4 No.51

特集

いのちと健康に勝る価値はない 経済と生産性を優先する社会を告発する

- いのちの危機の深化と私たちの課題
全国センター理事長 福地 保馬
- インタビュー「原発安全神話」と「原発利益共同体」の癒着の構造
日本大学准教授 野口 邦和
- 原発労働者の雇用と労働の実態
朝日新聞東京本社特別報道部 青木 美希
- JALによる不当解雇の撤回を目指す闘い
JAL 不当解雇撤回裁判原告団事務局次長 森 陽子
- essay 健康づくりを巡る2つの道
全国センター副理事長 長谷川吉則

小特集

- メンタルヘルス不調者の休職・復職に関する課題と対応について
- 職場復帰を成功させる
産業カウンセラー 大槻久美子
- 事業所内職員相談室の立場からみた職場復帰のポイント
産業カウンセラー 菅谷 幸彦
- 化学一般労連ニイタカ支部の取り組み
ニイタカ支部中央執行委員長 古里 宏司
- メンタル疾患担当を含め産業医3人体制で新時代の幕開け
市民生協ならコープ労働組合執行委員長 池永 康宏
- 医療機関で働く職員の健康課題を考える
社会医療法人同仁会産業保健師 木野 和子

講演

- 日本学術会議から出した提言と提言とりまとめの背景(上)
北海道大学環境健康科学研究教育センターセンター長 岸 玲子
- 問題提起 地域で働く人の健康づくり学習交流会
- 連載
- 診察室から見た労働現場⑩
社会が障害者に適応するよう有り様を変化させる時代に向けて
耳原総合病院医師 三宅 徹也

ご注文は地方センター、または全国センターへ
働くもののいのちと健康を守る全国センター

勤務実態調査し、「サービス労働」を改善

みやぎ生協労働組合（宮城一般労働組合みやぎ生協支部）は、宮城県内を活動エリアとする生協、「みやぎ生活協同組合」の職員でつくる労働組合です。

みやぎ生協には46店舗、10共同購入支部など約100の事業所があります。労働安全衛生活動は現在、「中央安全衛生委員会」のもとに店舗や共同購入など部別の安全衛生委員会、事業所毎の安全衛生委員会が設置され活動しています。

「中央安全衛生委員会」は、専務理事を議長とし、産業医（広瀬俊雄先生）・産業看護師、労使7人ずつの委員、事務局で構成され、安全衛生活動方針のふりかえりと課題の進捗管理を行っています。主な議題テーマとして、①産業保健活動報告、②労災事故報告、③残業時間管理状況、④各部の安全衛生活動報告などがあり、毎回議論を行っています。

各事業所の職場巡視は週1回

産業保健活動は、広瀬産業医を中心とした産業保健スタッフによる保健指導・健康相談の報告、職場巡視報告が中心です。職場巡視は各事業所での週1回の職場巡視のほかに、中央安全衛生委員会メンバーによる月1回の職場巡視を行っています。これは労災事故が発生した事業所や新規開設事業所を中心に実施しているもので、巡視での指摘事項は即改善され、危険箇所を放置せず労災事故の防止につなげています。また職場巡視は職場の労働安全衛生活動の学習にも活かされています。

労災事故報告は、事故の発生状況、不安全状態・行動、発生の背景および再発防止のための対策までを報告、教訓化します。

残業時間報告は3年前に労働基準監督署より是正指導をされた経験から、「長時間労働削減・サービス労働撲滅」を労使共通の課題としてとりこんでいます。5年ほど前に労働時間管理システムをデジタル化したことで、職員の労働時間を日々確認できるようになり、労働組合でもリアルタイムで残業実態をつかむことが可能になりました。このデータを活用し、週単位で職員の残業時間を確認し、過重労働が疑われる職員の上司に対して「警告」をおくるなどのとりくみを行っています。しかし、長時間過重労働対策はまだまだ緒についたばかりで、「過重労働をなんとかしてほしい」という職員の声は減りません。また、残業削減だけが号令され、結果として「サービス労働」が職場にまだまだ存在しています。この間、労使共同で勤務実態調査を行い、サービス労働の発生原因を探り、職員とともに考えながら改善・解決を図っていますが、このとりくみは継続したいと思っています。

また、これらの活動をうけて、各部・事業所ごとの安全衛生委員会では、その時々労働安全衛生に関わるテ

ーマ（夏：熱中症対策、冬：インフルエンザ対策、凍結時の転倒など）を議論し、周知を図っています。

現在、労働組合として解決したい課題に「心の健康（メンタルヘルス）」の問題と「ハラスメント」問題があります。残念ながら心の健康に変調をきたし休業を余儀なくされる職員が正規職員のみならずパート職員にも広がっています。またその背景に職場の上司からのいきすぎた指導があることも指摘されることが多くなっています。この間の労働組合の要求により、中央安全衛生委員会としてもこれらの課題を重点課題とし、広瀬産業医によるマネージャー層および全職員への定期的な学習会、部内報での啓蒙活動といった学習活動を継続的に実施しています。また、産業保健スタッフによる「こころの健康相談室」や内部通報制度としての「虹の窓口」、労働組合への直接相談など重層的なアプローチをこころがけています。また、2月には労使と広瀬産業医の呼びかけによる「第4回みやぎ生協ストレス調査」が実施されました。この結果もふまえて心の健康問題への対応をすすめたいと思っています。

照度計を活用し、いきすぎた「節電」を改善

労働安全衛生活動が大事なことだ、というのは誰しもが頭では理解しています。しかし、案外簡単に崩れてしまうこともあります。昨年夏、各事業所で「節電」のために、蛍光灯の間引きや事務所内のエアコンをギリギリまでオフにする「対策」がとられました。その結果、真っ暗闇の店舗バックスペースで作業する、暑さを我慢して事務作業を行う、そんな光景が一部の事業所で発生していました。指摘をうけて労働組合では照度計を持参して職場を回り、「事業所衛生基準規則で定める最低照度基準を守れ」と改善させました。またエアコンの使用ルールも改善させました。頭では理解していても、またおかしいと思っても「節電」という別な基準だけでモノを考えてしまうと労働安全衛生のことはどこかへ消えてしまうという困った現実が残念ながらあります。

今こそ職場に労働安全衛生活動を「定着」させないといけないと痛感しました。

法律が守られ、健康で安全な働きがいのある職場をつくるのが、労働組合の使命だと思います。これは労働組合の役員だけが頑張っても作れません。やはり職場で働くすべてのなかまともにつくりあげる課題だと思います。そのための一つのアプローチとして労働安全衛生活動はきわめて重要な活動です。

引き続き、その輪を広げながら奮闘する決意です。

（みやぎ生協労働組合執行委員 新本和也）

各地・各団体のとりくみ

北海道

給食調理員の腰痛、逆転勝利

中央審査会で公務災害認定

札幌市の学校給食調理員のOさんは、「腰痛」で札幌支部審査会に公務災害の審査請求をしましたが棄却され、中央審査会に再審査請求し、2月公務上の災害が認定されました。Oさんは一昨年6月、給食の残菜処理作業中、約30kg入りのビニール袋を持ちあげた際、腰に激痛が走りました。病院では「腰痛捻挫」と診断され4日間、休業しました。

翌月、公務災害の申請をしましたが、地方公務員災害補償基金札幌市支部長は業務外としました。

Oさんは、「給食の現場で切り傷や火傷は公務災害と認められるのに、毎日の業務で腰に負担がかかり痛みやしびれを抑えながら頑張っているのに『腰痛捻挫』は公務災害にならないのは納得がいかない」と昨年2月、基金審査会に審査請求しました。しかし、昨年5月、札幌支部審査会は業務外を承認しました。

その後、医師から「いの健センター」を紹介されたOさんは、「現場は民間への委託化が進み、厳しい体制で業務で大変です」と語り、今回の腰痛は仲間が安心して給食業務を行うために引き下がれないと「基金審査会(中央)」に再審査請求しました。

同時に提訴することも考え、佐々木潤弁護士に相談。佐々木弁護士は、調理の現場の仕事を詳しく聞き取り、腰痛が業務上であること、男性は体重の40%以上の重量物の扱いはしないとの基準を厚生省が設けているのに、その比からも重すぎるビニール袋を持ち上げて起こった腰痛であり、札幌支部長の処分は取り消すべきと意見書を提出しました。Oさんは11月に行われた意見陳述で、業務上の腰痛であることを訴え、認定基準の見直しを求めました。そして、2月基金審査会から逆転で、公務災害との認定を受けました。

(「道センターにゆーす」No327をもとに編集)

滋賀

基金が上告断念、東京高裁判決が確定

滋賀県職員の「過労自殺」公務災害と認定

3月14日、昨年2月の東京地裁判決に引き続き、東京高裁も再び元滋賀県職員の「過労自殺」を公務災害と認定する判決を言い渡しました。地方公務員災害補償基金が地裁判決を不服として控訴していた裁判で、「控訴を棄却する」とした高裁判決でした。

滋賀県職は、地方公務員災害補償基金本部に上告しないよう要請を行っていましたが、このたび、基金が上告を断念したため、公務災害認定が確定しました。

この裁判は、2004年11月、県庁・障害福祉課に勤務していたAさん(当時25歳)が自ら命を絶つという悲しい事件について、基金段階では公務災害と認定されず、東京在住のご両親が公務災害と認定するよう求めて争われてきた控訴審判決です。

滋賀県職は、この間、両親の無念の思いに添って基金

本部の審査会で「公務災害に認定する」よう意見陳述を行うとともに、東京地裁においても当時の職員・組合員から証言をあげてもらいながら、職場環境改善のとりくみとして公務災害認定闘争を進めてきました。

東京高裁の判決は、第1審の地裁判決を全面的に支持するとともに、基金の控訴理由も全面的に否定して「公務災害」を認定しました。

滋賀県職は、今回の判決は、職場からの支援が大きく実ったものであり、「過労死」の根絶と職場のメンタルヘルス対策の抜本的な改善を求める運動を一層強めることを決意しています。

(滋賀県職ニュースをもとに編集)

京都

大阪高裁で逆転勝利判決

角隆行さんの過労自殺判決



故角隆行さんの公務災害認定裁判勝利報告集会

2012年2月23日、大阪高等裁判所は、1998年12月に過労自殺された故角隆行さん(京都市立下鴨中教諭)に対して地方公務員災害補償基金が行った「公務外」の処分を取消し、公務災害と認める判決を行いました(3月8日確定)。これまで、「基金」や京都地裁は、角さんの業務を「通常の中学校教師の業務の範囲で、過重なものではない」として公務災害と認めませんでした。これに対して大阪高裁判決は、「個々の出来事は、教師としての学級担任になれば多くの教師が経験することであっても、…相当程度の心理的負荷を与える出来事が同時期あるいは次々と発生した場合は、精神障害を発症させる程度に過重な心理的負荷となる」と結論づけました。また、判決は、「…通常の教師としての公務自体、相当な心理的負荷を伴うものであって、単に他の教師が精神障害を発症していないからといって過重な心理的負荷であることが否定されるものではない」とし、教師の仕事の負担の大きさにも言及しました。判決は、昨年末の厚生労働省の「新認定基準」通知の趣旨に沿い、心理的負荷を総合的に評価する画期的な内容となっています。13年という救済までの期間の長さなど、改善点も多数ありますが、この判決が、メンタル不全で苦しむ多くの労働者・教職員を励ますとともに、教職員が子ども達にしっかり向き合える豊かな教育と学校をつくるための一助となることを確信しています。

(京都市教職員組合副委員長 中野宏之)

各地・各団体のとりくみ

東京 福島第1原発事故と安全対策
安全衛生フォーラムを開催

(財)東京社会医学研究センターは3月31日「安全衛生フォーラム」“福島第1原発事故と安全対策”を開催しました(写真)。昨年3月



11日に、東日本大震災が発生するとともに、福島第1原発で水素爆発とメルトダウンが起こり、多くの住民が避難を余儀なくされるとともに、国民に多大な災厄をもたらしました。東京社医研センターの「労働と医学」では、事故発生後の半年間を検証しながら季刊誌「労働と医学」の111号(2011年10月発行)で「福島第1原発事故と安全対策」の特集号をブルームの変化やセシウムを分布をカラー構成で発行しました。

そして、今年の1月には、廃棄物処理、除染対策として、新たな課題が発生したため、厚労省は、これらの作業に従事する労働者の健康保護について、「除染電離則」を制定しました。

今回のフォーラムでは、実際に、東芝で福島第1原発3・5号機の基本設計に携わった沼津工業高専の特任教授渡辺敦雄先生に「水素爆発は何故起きたか—福島原発事故と放射能」というテーマで講演をいただきました。

そして、除染対策等の問題では、全労働省労働組合の森崎巖委員長から、「原発事故の収束作業等における労働者の健康確保、除染電離則の制定、廃棄物処理、除染作業における労働者の健康確保」というテーマで講演をいただきました。

渡辺敦雄教授は、冒頭で「『東京電力』や原子力学者は今回の事故は想定外と当初言っていたが想定をしていた」とその証拠である冷却機喪失事故を想定したカラーアニメーションを参加者に見せ、メルトスルーを想定していたことを紹介しました。そして水素爆発は、水素と酸素と地震による配管の金属摩擦による火花が原因と爆発の原因を解明しました。

そして、原発の構造、崩壊熱処理による放射能の影響、崩壊熱の推移、人体への影響を詳しく説明しました。

全労働の森崎委員長は①事故の収束作業をめぐる経過と課題、②除染作業をめぐる経過と課題について、被ばく労働の現状から電離則の構造、除染電離則の構造と施行上の課題、健康管理について詳細に説明しました。これらの課題については体系的に報道されていないだけに参加者からは、今迄疑問に思っていたことが解明できたと多くの感想が寄せられました。

((財)東京社会医学研究センター 村上剛志)

山口 メンタルヘルス不全への対応
労安担当者対象に連続4回の学習講座

山口県労安センター主催の「メンタルヘルス不全への対応」連続4回学習講座が2月1日から始まりました。

講座の目的は、「職場のストレスが招くメンタルヘルス不全への対応・対策」について、職場の労安担当者を中心にして学習することに置いてスタートしました。



第1回目は講師に、精神科医師の永岡元博先生が担当され(写真)、メンタルヘルス全般について、産業ストレスとメンタルヘルス不全について総合的・基本的な講義がおこなわれました。第2回目(3月3日)は、山口自治労連副委員長の梶山幸生氏(山口県労安センター理事)が講師を担当、「職場にメンタルヘルス不全者をださないために」と題して、「職場から心の病を出さない」1次予防と「早期発見・早期治療」の2次予防について講義をおこないました。

1・2回とも参加申し込みは、12人ですが、教員、自治体職場、民間大企業、中小企業の職場からの参加と労働相談センターの担当相談員の方々の熱心な姿がみられます。引き続き、3回目(4/14)、4回目(5/12)と開催されます。(山口県労安センター 田村 務)

岐阜 働いた時間を記録するカレンダー
岐阜県労連が作成

岐阜県労連は長時間労働を抑制することやサービス残業の根絶をめざし、働いた時間をチェックするカレンダーを作成(写真)しました。このカレンダーは若い人たちがイラストを描き、アイデアを出し合って作ったもので、様々な工夫が施されています。

4月から始まるカレンダーをめくってみると、カレンダーに記帳する「効能」として、「自分の働き方がわかる」、「ストレスが溜まっているかがわかる」など5つの効能が記されています。5月には、「労働時間って?」、6月は、「時間外労働について」、7月は、「働きすぎではありませんか?」、8月は、「年次有給休暇をとっていますか?」など来年の3月まで労働者の権利をやさしく解説しています。頒価1冊100円。岐阜県労連(Tel059-252-3013 Fax059-253-4996)までご注文を。



(編集部)

各地・各団体のとりくみ

九州セミナー 被害者への補償充実の方向性学ぶ
アスベスト大学習会2012

3月25～26日、九州セミナー代表世話人会主催のアスベスト大学習会2012を福岡市で開催しました。



初日の企画は、ドクターズネット九州（3月24日から開始）との合同企画で、78人が参加しました。

「クボタアスベスト問題から見たアスベスト被害の実態～臨床医に望むもの」と題した車谷先生（奈良県立医科大学教授）の講演では（写真）、クボタ旧神崎工場周辺住民への疫学調査の結果を示され、風向きによって健康リスクが違うことなどを学び、また、アスベストの健康被害について諸外国では歴史的な実態と疫学調査がなされていることなど初めて知りました。

藤井先生（東京民医連・芝病院院長）は、建設労働者のアスベスト健康被害の実態について、経年的な調査をされた結果から建設業ではさまざまな職種でアスベスト曝露による健康被害が出ていることが報告しました。初日の最後は森先生（立命館大学教授）による「諸外国のアスベスト補償制度」について講演がありました。補償制度で一番進んでいるフランスでは、「救済」という考え方ではなく「補償」という観点で制度が出来ていることなどが報告されました。

この3つの講演から、今後、アスベストの健康被害者掘り起こし活動や補償内容を充実させていくための指針を学ぶことが出来ました。

2日目は、裁判や運動について学ぶ企画で49人が参加。最初の講演は「筑豊じん肺最高裁判決の今日的意義～とりわけ国の責任について」と題して、小宮弁護士（筑豊じん肺訴訟弁護団事務局長）が泉南アスベスト訴訟第1陣の大阪高裁判決との違いを示しながら話をされました。泉南アスベスト大阪高裁判決は、①権限を定めた法令の趣旨・目的やその権限の性質を軽視したもの ②被害の実態を軽視したもの ③労働者の健康保護という労働関連法の趣旨・目的に反するもの ④司法による行政のチェック機能を軽視したものと指摘されました。

「トンネルじん肺根絶への闘い」と題して、緒方徹治さん（建交労災職業病部会長）が講演。トンネルじん肺患者さんの掘り起こし運動から、労災認定闘争、裁判闘争へと運動を広げていった様子がよくわかる講演でした。裁判をたたかうなかでトンネルじん肺根絶について国との合意書に調印するなど、現場の労働環境改善をすすめる大きな成果を出し、裁判によらない解決をとトンネルじん肺基金創設をめざして、現在も運動は続いているということでした。トンネルじん肺訴訟からたたかい

と運動のあり方を学びました。

福岡弁護士（弁護団事務局長）は「九州建設アスベスト訴訟の意義」の講演の冒頭、アスベストの裁判は歴史的な岐路にある裁判であり、九州での建設労働者の裁判は全国で6番目であると紹介され、建設労働者の被害の深刻さをわかりやすく話をされました。

2日間にわたるアスベスト問題での集中した講演会は質量ともに充実した企画となり、今後の運動の方向性を示唆するものでした。（九州セミナー 青木珠代）

尼崎 尼崎アスベスト訴訟（環境型）が結審
判決は、8月7日、神戸地裁

アスベストによる健康被害に対する国と加害企業・クボタの責任を明確にすることを求め、2007年5月に神戸地裁に提訴された尼崎アスベスト訴訟が3月21日、結審しました。



地裁前をデモ行進する原告と支援者

延べ120人の支援者が傍聴し、原告らを励ましました。判決は、8月7日に101号大法廷で言い渡されます。

弁論の冒頭、原告の山内康民さんが「クボタは『救済金』を周辺住民被害者に支払っているが、『道義的責任』だけで謝罪もしていない。『救済金』制度は、被害者の『救済』を目的としたものではなく、自らの企業防衛のため、被害者らから多数の訴訟が提起されることを回避することだけを目的としたものではないかと疑っている。父は中皮腫発症から7カ月で痛みに顔をゆがめ、体をエビのように丸めながら亡くなった。クボタの加害責任、国が有効な規制をしなかったことに対する責任を明確にしてほしい」と訴えました。

原告側弁護団が500ページを超える最終準備書面を提出。最終弁論で「国とクボタは1960年代の早い時点でアスベストの危険性を認識し、クボタ労働者だけでなく、周辺住民に対する被害防止措置を取ることは容易だった」と指摘。クボタは1970年代以降も人口密集地で大量のアスベストを使用し続け、工場内の石綿空気輸送装置もたびたび損傷し、大気中に大量のアスベストを飛散させたこと、クボタの責任を指摘。国の責任については、「工場周辺の住民保護のため、法令で規制しなければならなかったのに、何も有効な対策をとらなかった」と主張し、「これらの被害は、長い潜伏期間を経て、これからもっと増え続ける。こうした被害を生んだクボタ、それを監督してこなかった国の責任は極めて大きい」と締めくくりました。

最後に、保井さん親子が「国とクボタに殺された。お金ではなく、きちんと謝罪してほしい」と訴えました。（「アスベスト被害からいのちを守る」No.7より転載）



“健康と生活” 最優先の復興をただちに

～メモリアルデーに宮城現地調査～

3月9日～11日、震災後1年を迎えた宮城県を田村副理事長とともに、宮城センターの芳賀事務局長と仙台錦町診療所の金田事務長の案内で訪ねました。

全国センターでは、昨年5月に「東日本大震災における健康障害予防」についての要請を政府に行い、6月には化学物質ワーキンググループを中心に現地調査を実施。重ねてじん肺キャラバン実行委員会としてアスベスト問題の政府要請も行ってきました。今回の訪問は被災地の現状を確認し、私たちの要求の正当性とこれからの課題を考えることを目的として行いました。

アスベスト飛散現場の実態

昨年11月「アスベスト飛散、最大、基準の36倍」の新聞報道が仙台市民を驚かせました。アスベストが検出されたのは、旧ホテルサンルート解体現場。仙台駅前の繁華街でした。周辺には飲食店や商業ビルが立ち並んでいます。工事は一時中止されましたが飛散防止対策を実施、今年2月に再開されていました。

私たちが訪れた日は3月末までの工事終了をめざし作業中。重機をつかっての解体が進められていました。アスベストの除去は終わったとのことでしたが、驚いたのは作業者がマスクを全く着用していないこと。危険性を指摘され安全性を徹底すべき工事現場という緊張感がまったく感じられませんでした。アスベスト飛散の原因は、アスベストの除去を一部しないまま工事を急いだため。「解体技術のスペシャリスト（「東洋環境開発」HP）」を謳う資格はありません。宮城センターは昨年12月に宮城県と仙台市に「防止対策の徹底」を申し入れましたが回答は通り一遍のもの。被災地では他にも解体・改築工事でアスベストの飛散や届出違反が見つっています。解体作業は今後も続き対策の徹底が求められています。

がれき処理は複合汚染の観点で

2日目、3日目は、女川町・石巻市・東松島市・七ヶ

浜町を視察。どこでも膨大ながれきが目に付きます。災害廃棄物処理の進行率は被災3県で5.6%とされています。（3月4日現在）。



子ども達のサッカー場横に巨大ながれきの山

昨年6月に比較して仮置き場から第一次集積場への運搬は進んでいるものの、その第一次集積場もはや満杯という状況です。仮設住宅や子どもたちのサッカー場に隣接して高さ10mはあろうかというがれきの山が積みまれているところもありました。

対策として政府が積極的に呼びかけているのが広域処理。放射能問題だけが問題視されていますが、対策はもっと複合的に検討する必要があります。アスベスト、ダイオキシンはもちろん、津波によりすべてが流されたがれきには何が含まれているかわかりません。「出す側も、受け入れる側も十二分な情報開示が必要。処理に伴うリスク情報も公開すべき」と東北大学大学院教授の吉岡氏が指摘しています。「わからない時は対策をとるのが基本」とは田村副理事長の指摘です。

1年を経て思うこと一決意新たに

3月11日、被災地のあちらこちらで祈りをささげる姿がみられました。1年を経てまったく何も手のついていない地域もありました。亡くした人を思い、復興にむけて必死の決意をする人たちに政治の動きはあまりに遅い。私たちにできること、そして政治にやらせていくことを明確にし、行動していくことが大切です。仙台市内で多くの人たちとともに1年目の黙祷をささげながら新たに思いを強くしました。

(全国センター事務局次長 岡村やよい)

シリーズ 相談室だより (63)

労災保険休業補償受給中の解雇は出来るか？

大田患者会会員のHさんが、主治医の診断を受けて勤務先の学校法人S大学にリハビリ復帰訓練を要求しました。しかし法人は、リハビリを認めないばかりか、就業規則を盾に昨年、解雇を通告。大学の就業規則上では、労災患者であっても休業中を休職扱いとし、かつ、勤続年数によって休職期間を定め、打ち切り補償（労基法第81条）を支払って解雇するとなっています。

被災者Hさんは、労組、東京センターの支援を得て、労働基準監督署に解雇をさせないよう要請。相談を受けた監督官の見解は、「業務上により労災保険の休業補償

受給中の解雇は労基法違反。打ち切り補償は適用されない」と明快でした。厚労省本省にも訴えたところ、コンメンタル（逐条解説書）を明示しつつ同様の回答とともに、「労災休業中に休職期間を定め、解雇の条件とするそのものも、解雇制限を定めた労基法第19条違反となる」というものでした。

その後、解雇を強行したことから労基署に申告、労基署は「解雇の撤回」、「就業規則の改定」の二点をS大学に是正勧告をしました。

みなさんの職場の就業規則に、このような規定がないか点検をしてみませんか。

(東京センター 大角繁夫)

インフォメーション

職場のいじめ、嫌がらせ問題に関する円卓会議

—厚生労働省WGの報告をどう見るか—

厚生労働省では、「職場のいじめ・嫌がらせ」「パワーハラスメント(以下、「パワハラ」という)」が近年社会問題として顕在化してきていることを踏まえ、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」を発足させ、2011年7月から検討を進めた。2012年1月30日、この会議のワーキンググループ(WG)が、円卓会議に向けて報告書を提出した。この報告書の内容をどう見るかについて以下に検討する。

* 報告書の内容 (大要)

まず、パワハラの定義として、「職場のパワーハラスメントとは、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」とする。

その上で、パワハラについて、次の6つの類型化をする。(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)。

そしてこれらへの対処として、企業は職場のパワハラはなくすべきという方針を明確に打ち出すべきで、事業主への留意点として、予防するために(1)トップのメッセージ(2)ルールを決める(3)実態を把握する(4)教育する(5)周知する、の対応をとる。また、問題が発生したときは、その解決をするために、(1)相談や解決の場を設置する、(2)再発を防止するといった対応をとる。これらを企業は早期に取り組むよう、求めている。

さらに地方自治体に対しては、パワハラの実態について把握して明らかにし、問題の現状や課題、取り組み例などについて周知告発を行うよう求めている。

* WG報告の評価

パワハラ、またそれに伴って精神疾患を発症したという相談は増加傾向にある。しかるに、パワハラとはいかなる事態を指すのか、それに対して企業はどうすべきか、労働者はどのように身を守るかについて何らの法律も指針もない。このような状況下で、国が問題の見方、特徴、対応のあり方について検討することは真っ当である。

内容的にも、この問題のとらえ方としては、これまでの学問的議論を踏まえたものであり、標準的といえる。国が全ての企業や自治体に対して、これだけはやっておこうと提起して、法律にしたり、労災認定実務に反映させたりすれば、パワハラの実態を踏まえて大きな救済にな

ると考える。

* より掘り下げて検討すべきこと

いくつか検討が足りないと思えることがある。それについて今後より議論をしてもらいたいし、私たちとしても問題提起をしていく必要がある。

まず第1に、パワハラの実態を踏まえて、被害と生活実態をつかむことである。パワハラの実態は、精神疾患を発症して、当該企業から離れるだけでなく、長期間、別の企業に就職することが困難となって生活上も困窮する。そうした困窮の実態を把握する必要があるし、その被害救済という視点で考えていく必要がある。

これに関連して、第2に、パワハラ被害に対する慰謝料の金額を、増額する方向で議論してもらいたい。裁判実務における慰謝料の金額は、率直に言って被害者の被害意識に比べればあまりに低廉である。このあたりについては、従来の判例を踏まえると共に、被害者の被害意識やパワハラによって陥った生活の困難なども考慮し、適切な被害金額を検討すべきである。

第3に、パワハラが発生する原因についての分析をすることである。パワハラ事件は、特異な使用者のもとで発生する、その意味で加害者の個別性で問題が済ませられる傾向がある。確かにそのような事例もあるが、多くのパワハラ事件では、加害者も普通の市民であって特異な人物ではない。問題はむしろ、パワハラを生み出す職場の環境にある。職場のあり方を見直すことがなければ、パワハラは根絶につながらない。このような視点を労使双方に提起し、職場のあり方そのものの見直し議論の素材として提供すべきである。

第4に、これがもっとも困難な課題と思えるが、いかなる場合にパワハラに該当するのかについて、ある程度基準作りができないか。パワハラ事件では、同じ事象であってもその職場の状況、あるいは加害者、被害者の関係性などによって、パワハラ該当性は異なる。その意味で、一般的基準の策定は極めて困難ではある。しかし、考え方の指針があれば、何をすべきかはいけなく、何に注意すべきなのかがある程度明確になり、有意であろう。少なくとも、セクハラに関する人事院規則10-10にあるような、「加害者がそう思わなくとも、被害者がどう思うかが重要」という内容は、提起すべきではないかと思われる。

* 期待したいこと

以上の内容も含めた検討を加え、パワハラは許されないと法案化をぜひ期待したいし、そうしたことを求める運動も期待したい。

(弁護士 笹山 尚人)