



# 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

## 過労死家族の会メンバーがジュネーブへ 「過労死防止基本法」制定の取り組みをアピール

社会権規約は、世界人権宣言に基づいて労働などの社会権を保障するもので、日本は1979年に批准しています。日本政府の報告書は、国内法で整備されていると主張しますが、実態はそうではなく日本の過労死・過労自死の現実が社会権規約に反していると言わざるを得ません。

かねて国連へ過労死根絶を訴えたいという思いを抱いていたところ、4月30日に社会権規約第3回日本政府報告審査がジュネーブで行われるとの情報に接し、過労死を考える家族の会有志8人が国連社会権規約日本審査・人権ツアーに参加しました。

### 2つのミーティングでスピーチ

私たちの訴え文には、遺族のたたかいと実情・労災申請の大変さ・過労死を根絶するために立ちあがり「過労死防止基本法」制定のために頑張っていることを記しました。

また、渡航先で各団体が英語スピーチすることを知り、急遽家族の会・榊原清子さんと中原のり子さんの猛特訓が始まりました。

その努力が実り、NGOとのミーティング3分スピーチでは、榊原さんが素晴らしい遺族の訴えをしました。また、規約委員の公式ミーティング1分半スピーチは、「過労死防止基本法」制定の取り組みを中原さんが渾身の力を込めて訴えました。短時間ながらも念願の国連の場に立てた感銘と同時に悔し涙をのんだ仲間の顔が思い出され、万感胸に迫るものがありました。

### 日本政府、過労死ライン超過者削減を明言



日本審査・人権ツアー参加者  
パレ・ウィルソン前

日本政府の報告について各国の審査委員から質問がなされ、日本の各省庁の若い官僚が回答しました。

これらは同時

通訳で傍聴しました。その中で厚労省は過労死について「過労死ラインと言われている週60時間の長時間労働者(現行)

9%を2020年

に5%にする

ことを重点目標にする」と明言したのは、一歩前進と評価します。

他に労基法違反の取締り強化、休憩時間の見直し、職場のメンタルヘルス・いじめやパワハラのは正などの報告もありました。しかし、これらは未だに不十分であるからこそ、過労死・過労自死は増え続けているのであり、そのような日本の異常な労働環境を一日も早く改善させるために、過重労働をなくす総合対策「過労死防止基本法」制定が必要だと改めて強く感じました。

5月17日の規約審査閉会と同時に出された勧告に対し、次の2点を提案します。

- ・勧告を日本社会に広く知らせ、運動に役立てる。
- ・日本政府に対し、実施を迫る。

社会権規約にのっとった勧告が出されることを祈念し、貴重な経験を国内活動で活かし、制定に向けて一層奮闘する所存です。

(全国過労死を考える家族の会 寺西笑子)



ミーティング会場での寺西さん(左)

### 〈今月号の記事〉

- 解雇の自由化、ホワイトカラー・エグゼンプション、限定正社員の導入を許さない 2面
- シリーズ 安全衛生活動交流(第18回) 3面
- 各地・各団体 東京社医研/大阪/埼玉/東京 4面~6面
- 広島/東海/茨城 4面~6面
- 第9回労働安全衛生中央学校 講師紹介 7面
- 相談室だより 7面
- 文部科学省の「教職員のメンタルヘルス対策」 8面

# 解雇の自由化、ホワイトカラー・エグゼンプション、 限定正社員の導入許さない！

## 全労連が「労働法制緊急学習決起集会」を開催

全労連・労働法制中央連絡会は4月13日、日本教育会館中会議室で「労働法制緊急学習決起集会－労働ビッグバンの再来は許さない」を開き（写真）、安倍内閣が進めようとしている、解雇の自由化、ホワイトカラー・エグゼンプションや限定正社員の導入など労働・雇用破壊の内容を学び、たたかっていくことを意思統一しました。

### 雇用問題は政治を変えるチャンス

全労連労働法制闘争本部長の生熊茂実副議長（JMIU委員長）が主催者を代表してあいさつ。「今回の改悪は異次元のもので、雇用の在り方を根底から変えるものだ。しかし、雇用問題は、政治を変えるチャンス、キープポイントにもなる。攻勢的に大きく構え、くらしと雇用を守るためたたかっていこう。今日をそのスタートにしよう」と呼びかけました。

### 労働組合のたたかいに期待 組合は資本の暴走を抑制するブレーキ役

法政大学大原社会問題研究所の五十嵐仁教授が「安倍政権の規制緩和の正体－労働ビッグバンの再来は許さない」と題して講演しました。五十嵐氏はまず、「安倍政権は、憲法や選挙制度を変えることに本格的に取り組もうとしており、悪政ビッグバンだ」と指摘。民主党に政権交代し、労働分野の再規制が期待されましたが、頓挫してしまった状況について検証しました。そして、「安倍内閣は、財界の春闘方針『経労委報告』の内容を経済財政諮問会議、産業競争力会議、規制改革会議で、『解雇の自由化、労働時間規制の緩和と自由化、限定正社員、派遣の常用代替防止の見直し』などを具体化し、雇用維持型から労働移動支援型へと転換しようとしている」と指摘。「問題は、規制（ルール）のあり方であって、規制の撤廃ではない。自由と競争は矛盾し、何でも自由にしたら強いものが勝つに決まっている。よりよいルールの実現と現存のルールやILOの活用が重要だ。規制緩和の再稼働でどうなるか、非正規や格差の拡大など悪影響や被害は熟知している。安倍内閣は参議院選挙もあり、選挙で不利となれば撤退するだろう。労働組合は資本の暴走を抑制するブレーキ役。労働ビッグバンを押しとどめる可能性はある」と、労働組合のたたかひへの期待を述べました。

全労連の井上久事務局次長（労働法制中央連絡会事務局次長）が労働規制緩和をめぐる現状と取り組みについて報告。産業競争力会議、規制改革会議での資料を示しながら、労働ビッグバンの内容について報告し「職場・地域での学習運動、宣伝を急速に広める。宣伝・集会を集中する行動強化週間（5月13～19日）、5月15日の『解雇自由社会を許さない霞ヶ関行動』や『労働弁護団のシ



ンポジウム」、5月28日の中央行動を成功させる。パート法、均等法の実効ある改正、労働契約法の5年雇止めや違法派遣などの実態の可視化と改善を結んで奮闘することなどを提起しました。

自由法曹団の鷺見賢一郎弁護士が特別報告を行いました。「労働ビッグバンは、『雇用の劣化・悪化をさせている』という思想とのたたかひだ。ホンダやいすゞの非正規切り裁判をたたかっているが、『何十回も更新していても、最後の契約で不更新条項が入っていてサインをしたのだからいい』という判決だ。『非正規は、同じ仕事をしても、正規の補助であり雇用の調整弁でいい』ということだ。雇用をどう見るか、有期は差別していいの、放っておいていいの。労働ビッグバンのひどさを明らかにし、たたかっていこう」と呼びかけました。

### 安定した良質な雇用・社会保障の充実

討論では、「全体像を明らかにする必要がある。限定正社員など、労働者にとってメリットがあるように報道されている。学習と宣伝が大事だ。雇用調整助成金廃止の問題は中小企業の経営や雇用を守るためにも大事だ。廃止反対のたたかひも重視する」「マスコミのデマ宣伝に対抗する、こちら側のわかりやすい内容の解説が必要」「限定正社員は非正規にとって魅力的に見えるかもしれない。危険な内容やディーセントワークという私たちのめざす方向をきちんと示していくことが重要」「解雇の金銭解決は、世界標準でも何でも無い」などの発言がされました。

井上事務局次長は、まとめて職業紹介の見直しについてふれ、「民間開放にとどまらず、雇用政策全体の労働移動支援型への転換、産業の新陳代謝促進のための労働移動の強制装置化が狙われている。日本では、失業時保障がきちんとしていない。きちんとしていれば質が悪い仕事にしがみつくとはいえない。安定した良質な雇用、社会保障の拡充が必要だ。運動を急ピッチですすめていこう」と呼びかけました。

（全労連 高島牧子）

# メンタルヘルス分科会を設置し、取り組みを強化

— 労働条件改善の運動と合わせて —

## 1. 中央安全衛生委員会の取り組み

中央安全衛生委員会は、交通局、上下水道局、病院局の企業局を除く市長部局を対象に事業主側委員と職員側の委員それぞれ13人と産業医1人で構成されています。委員会は現在2カ月に1回、就労時間内に開催されています。

主な取り組みは、安全管理では安全管理士による現場における作業方法の職場診断を2011年度は2カ所実施しました。衛生管理では産業医によるDVT機器の適正配置や職場における安全衛生管理状況などの巡視を2カ所実施しました。実施した結果は委員会に報告されて、必要に応じ改善策などを論議し対応しています。

健康管理については、定期健診を5月～8月に市内の区役所など45カ所で実施し、職員が受診しやすい体制をとり未実施者をなくすよう取り組みをすすめています。2011年度の実施率は94.8%でした。未実施者に対する対応として、個別に所属を通して、参加しやすいように幅広く日程を設け管理センターで受診させています。

## 2. メンタルヘルスの取り組み

中央安全衛生委員会にメンタルヘルス分科会を設置し、課題の解決に向けた議論と対策などをすすめ、重要な取り組みとして位置付けています。

8月にはメンタルヘルス推進月間を設け、総務局安全

衛生課が、管理職を中心に研修の実施、『働きやすい職場づくり』について庁内放送の実施、職員全員を対象に『ストレスチェック』の実施、自らがストレスに気づき対処できるよう「メンタルヘルスカード」の配布や「安全衛生だよりの発行」などを集中的に取り組んでいます。

2009年度には、「名古屋市職員の健康づくり計画」に基づき、10年間の基本計画と5年間の実施計画を策定しました。(資料)計画は3つの基本方針と5つの目標を設定し、職員の意識を高め、職場での安全衛生委員会などを通してメンタルヘルスの活動を強化しています。

## 3. 今後の課題

メンタルヘルス対策においては、休職者数は減少傾向にあります。130人を超える現状を減らすことが求められています。職場での人員削減などによる労働密度が高いことも一因と考えられるため、労働組合としての労働条件改善にむけさらに運動を進めていく必要があります。

禁煙対策においては2割の喫煙率となり、減少傾向ではありますが、喫煙者がいる状況です。喫煙は病気治療として喫煙者に意識を高めてもらい、早期に禁煙にむけた取り組みを進めていく必要があります。職場での様々な問題を解決するためにも、安全衛生委員会での取り組みをさらに進めていくことが求められています。

(名古屋市職員労働組合 奥村敏男)

(資料)

2009年度 2010年度 2011年度 2012年度 2013年度 2018年度

### 心の健康づくり 実施計画(5年間)

<目標>

- ①休職者を前年度より減少させる
- ②休職日数を前年度より減少させる
- ③再発率を15%以内にする
- ④メンタルヘルス研修受講率を100%にする
- ⑤総合健康リスク120以上の職場を前年度より減少させる

目標	指標	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
①	精神疾患による休職者数	139人	146人	159人	163人	148人	139人
②	平均休職日数	405日	465日	522日	522日	526日	448日
③	復職者の再発率(※)	20.13%	18.30%	18.30%	13.10%	12.20%	15.40%
④	研修受講率	部長	-	70.00%	75.40%	80.00%	85.00%
		課長	82.10%	75.50%	76.50%	77.60%	80.10%
⑤	総合健康リスク121以上の職場割合	13.50%	16.70%	16.70%	9.40%	13.50%	12.90%

(※) 再発率：復職日から6カ月以内の再休職率

**各地・各団体のとりくみ**

**東京 社医研 ILOと条約活用について学ぶ**  
連続講座・フォーラム



報告するJAL客室乗務員原告団長の内田妙子さん

4月27日、「ILO条約を学ぶ連続講座・フォーラム」が東京豊島区のラパスホールで行われ、会場一杯の63人が参加しました。

このILOフォーラムは、2年前の2011年5月に日本航空の不当解雇がILO条約に違反するとして、ILO結社の自由委員会に申立てたことに対し、昨年6月にILOから日本政府に勧告が出された意義を広めることと、郵政産業労働者ユニオンが、非正規雇用の拡大がILO122号条約（雇用政策に関する条約で日本も批准）に違反するとして、条約勧告適用委員会に申立てた件について報告するために開催されました。

主催者を代表して、国公労連の宮垣委員長が挨拶。来賓として、ILOの日本労働代表理事の桜井高明理事が、11年10月に開かれた「ILO不安定労働問題のシンポジウム」の内容を紹介しながら、不安定雇用をなくすILOの様々な活動について紹介しました。

フォーラムのメインテーマである日本航空不当解雇撤回については、12年6月のILO理事会からの勧告の内容と、今年2月にジュネーブで開かれた「ILO民間航空グローバル対話フォーラム（GDF）」での会議と活動について、飯田祐三パイロット原告団副団長と内田妙子客室乗務員原告団団長が各々報告しました。さらにGDFの労働者グループの会議では、日本航空の不当解雇を取り上げた決議がされたことを報告しました。

飯田さんは4月14日に行なわれた東京高裁の審理で、ILOの勧告とその後の動きについても陳述しましたが、その内容をフォーラムでも紹介しました。

ILO122号条約違反に関するILOからの今年3月の報告については、郵政産業ユニオンの廣岡委員長が詳しく紹介しました。とくに日本政府に対し8点にわたり、具体的な情報提供を求めていることを、わが国の集会で初めて報告しました。ILOの日本政府への要請の1つは、「委員会は労働政策審議会やそのほかの審議会の枠組みで労働者や使用者の代表が述べた意見が雇用政策の具体的な立案・見直しと適用に利用されたかの具体例を提供するよう政府に要請する」というものでした。

こうしたILO活用の活動の成果を受けて最後に牛久保秀樹弁護士が「労働者の権利とILO条約の活用」と

題して特別報告をしました。牛久保弁護士は日本航空に対するILOの勧告は、世界の航空労働者が評価した歴史的・画期的な勧告であったと述べました。

また122号条約についてのILOへの情報提供は「日本の雇用政策にかかわる重要な勧告となった」とその意義を解説しました。

その後、会場からの質問・意見交換を行なって意義深いフォーラムを閉会しました。

(東京社会医学研究センター 村上剛志)

**大阪 安全衛生のリスクは腰痛と化学物質**  
塗料工場の見学会を実施

大阪労働健康安全センターでは、3月19日に淀川区内にある水谷ペイントの工場見学会を行い、10人が参加しました。(写真)

水谷ペイントは、塗料業界で初めて合成樹脂塗料を開発した会社で、主に屋根用や床用の塗料を製造しています。見学は、会社の安全管理者と衛生管理者の案内で、生産の流れに沿って、反応釜での樹脂生産工程から原材料の投入・塗料化、調色、缶への充填、そして製品の出荷まで、全工程を見ました。

会社の説明によると、主な安全衛生のリスクは腰痛と化学物質による健康障害です。

ドラム缶を持ち上げる「ドラムキャッチャー」、塗料を充填した缶をパレットに積む「ラクラクハンド」などの機械化やコンピューター制御された自動倉庫などによって重量物の取扱は大幅に減っています。しかし一部の工程では原料の缶の持ち上げも残っており、腰部ベルトをしている人も多いとのことでした。

化学物質については、揮発性の低い溶剤に替えたり、局所排気やゴーグル・マスク・ゴム手袋など保護



具の着用で対処しています。実際の健康影響として、溶剤の蒸気が首筋などの皮膚にかぶれをおこすことがあります。感受性には個人差があり、敏感な人については配置転換をします。また新人やその職場に移動してきた人がなりやすいので、最初の1年間は注意深くフォローしているとのこと。ところで労働時間面では大きな問題はありません。ここは化学工場ですが昼間の操業だけですし、また36条協定の上限は月20時間で、工場では繁忙期を除き時間外労働はほとんどありません。全体として落ち着いた雰囲気働きやすい職場であるとの印象を持ちました。

(大阪センター 重田博正)

**各地・各団体のとりくみ**

**埼玉**

**安全管理指導は基準協会に丸投げ  
労働局要請実施**

埼玉センターは3月22日、1年振りの労働局との交渉を行いました。今回は、労働安全衛生法施行40周年とのこともあり、安全衛生管理体制の整備にしばって、交渉をしました。事前に提出しておいた、「要望書」に対して、毎度のことながら、文書による回答はなく、「口頭」の説明に終始しました。

まず労働局として、埼玉県内の事業所の数を「把握していない」との返事があり、(適用届と廃止届で、少なくとも「労災適用事業所数」は分かっているはずで(埼玉県の統計によれば約26万カ所)、局としての主体的な安全管理の指導は、安全週間(春、秋の2回)における、「安全衛生とは」の講習(合計14日間)に、ほとんど限られ、日常的には、労働局基準協会に丸投げが、実情のようです。安全週間の「講習」に参加した、事業所数は、全県で3千数百事業所(2012年)と説明されましたが、これも正確ではありません。

産業別、業種別に「規則」に定められた定期監査をすることについては、指導件数はH24年で1,828件(内明らかな法律違反1,253件)の説明があり、それでも、産業医、安全管理者の配置状況は、(法律で定められた規模と業種に限られるが)それぞれ、66.2%、69.3%で、ほぼ3~4割の事業所が、安全問題が全くの無防備の状態になっています(労働者数は不明)。定期健康診断を行った事業所で、受診者の有所見率は54.7%です(この3年間横ばい)。

民主党政権で廃止された、中小事業所での産業医の共同選任に対する公費補助については、地域産業保健センターを活用してもらうことが、現実的であるという見解でした。

ILO基本8条約を、広報コーナーに置くようにという要請について、局側は「ILO条約集」を出してきて「10年前に備品したが、需要が全く無い。」と答えたので、ILO駐日事務所発行の「国際労働基準—2012年版」を渡し、「最低この程度のを常備そして基本8条約のリーフを置くように」の当方の要望に、「検討します。」の回答でした。

最低、年2回は労働局との交渉を持たないと、効果は薄いと実感しました。

(埼玉センター 石原園美)

**東京**

**「たくさんの活躍ありがとう」  
廣田政司さんを偲ぶ集い**

2004年の東京センター発足時から専従として活動してきた廣田政司さんが、昨年の12月23日に68歳で逝去されました。

多くの仲間が惜しむ声の中、4月6日(土)にホテルJALシティ田町で「廣田さんありがとう—廣田政司さんを偲ぶ集い—」が出身の日航労組OB・OG会、東京



偲ぶ集いには多くの仲間が集まりました=4月6日

センター共催で開かれました。

参加者の献花・黙祷・遺族紹介のあと、日航労組・若月司郎元委員長から弔辞が述べられました。また、東京センター・柴田和啓事務局長、日航労組OB・OG会的小林長男会長から、それぞれ廣田さんの活動の思い出が述べられました。

東京地評の伊藤潤一議長による献杯、廣田さんの経歴を映像とナレーションで紹介後、労災職業病関係、同僚や過労死家族の会などが順に壇上に立ち並び、廣田さんが「沈まぬ太陽」で知れ渡った日本航空の組合分裂の中で信念を曲げずに定年まで労働者の権利を守るために頑張ったこと、職業病問題に在職時から取り組み、毎年の職業病全国交流会の開催や被災者救済に奮闘したこと、また、「働くもののいのちと健康を守る全国センター」結成にも参画し、その後東京センター発足時から病気で倒れるまでの7年間、専従として行政の不当性には誰よりも鋭く先頭に立って追及する姿勢などの思い出がたくさんの方から語られました。

最後に遺族から「良い思い出となりました」と感謝の言葉が述べられ、130人以上の参加者が新たな誓いを固めあった「偲ぶ集い」となりました。廣田さん、ありがとう！  
(東京センター 大角繁夫)

**広島**

**「東京家族」ロケ地・大崎上島を歩く  
いの健春のウォーク**

「いの健春のウォーク・大崎上島を歩く」はバス満席の46人が参加。木江に着くと峰山と町並みウォークの組に分かれました。ウォーク組はガイドの案内で「映画・東京家族」のロケ地や、かつての繁栄の面影を残す木造5階建築物などの古い町なみを散策。そして町並みからさらに2kmをウォークして温泉・清風館まで歩き、さっぱりと汗を流しました。

神峰山は453メートルの山。登山組は1足1足登りながら、振り向いては多島美を楽しみました。ふもとではすでにミツバチツツジも盛りを過ぎていましたが、気温の差があるためか、上がるにつけてミツバチツツジは満開のものになってきました。

朱色のレンゲツツジや他の山野草も咲いており、感動の花の道をウォークとなりました。竹島港からフェリーや高速便がでています。「いのけん広島たより」より

各地・各団体のとりくみ

東海

安衛委員会の活性化など経験を交流  
第1回東海セミナーを開催

4月27日、愛知労働会館で「健康で働くための東海セミナー」が開かれ47人が参加しました。

高木弘己愛知センター理事長は、「労災被害者の救済・行政への働き掛けなど東海4県で交流する意義は大きい。憲法や原発などの社会問題に加え、薬価の引き上げや医療の差別化につながる「TPP」による医療分野への影響を懸念している」と歓迎あいさつを行いました。

基調報告の長谷川吉則全国センター副理事長は、全国センターの発足からの活動の経過と今後の課題に丁寧に触れ、労安活動の歴史を再確認する報告を行いました。

成田博厚名古屋労災職業病研究会事務局長は、介護施設などにおける職場改善活動の体験を報告。従来の職場巡視と違う活動として、卵の運搬ゲームなどを取り入れた柔軟な発想による作業改善など、参加者全員で行う新鮮な活動を報告しました。

引き続いて、東海の各県から取り組みを報告。

愛知・杉林信由紀氏は、中学校教員鳥居さんの労災認定と東三河地域での過労死防止基本法制定に向けた署名活動、豊川市議会などでの意見書採択の運動を紹介しました。

また、岐阜・森正樹氏は、8割近くがパート労働者のコブぎふ労働組合から参加。安全衛生委員会の活性化と、若者に魅力ある職場、現業職が65歳まで働けることができる職場環境づくりをめざしていると報告しました。

静岡・橋本正紘氏は、新採用の小学校女性教員の裁判で公務災害認定が確定した事例を報告。基金支部側の弁護士からも教育委員会に「現在の教員の状況は厳しい、改善を」との指摘もあったと報告。

三重・鈴木美智子氏は、夫の中皮腫が発見されてわずか半年で亡くなったこと。アスベスト電話相談に連絡し、弁護士の支援を受けて労災を申請し、遺族年金支給通知を受け取ることができたことを報告しました。

岐阜・石橋亮造氏は、「定年を迎えず退職する教員が小中学校では73%」というショッキングな報告。総括安全衛生委員会の開催を要求。県の「多忙化アクションプラン」モデル校ではノー部活デーの実施、朝部活の廃止、職員会議を2カ月1回、各種打ち合わせの改善などによ



報告する岐阜県教組の石橋亮造さん

り、平均退勤時間が18時30分ごろと改善されてきているとの報告がありました。

参加者からは、三井金属神岡鉱山じん肺訴訟の経過と支援の訴え、岐阜労連から「労働時間を記録するカレンダー」作成の経過と課題などが発言され、愛知、静岡、岐阜、三重で労災に取り組んでいる仲間のたたかいが紹介されました。次回開催予定の静岡センター相曾茂事務局次長のまとめのあいさつで閉会しました。

(愛知センター 吉川正春)

茨城

活動再開で労安活動の前進を

第3回総会 開催

3月23日(土)、「働くもののいのちと健康を守る茨城センター」の第3回総会を開催しました。

東日本大震災以降、事実上活動が停止状態となっていました。総会を機に役員も一新し、新たに活動をスタートしていくことを確認しました。総会では、茨城労働局の健康安全課の橋本篤弘課長を招き「健康で働き続けられる職場へ」というテーマで学習会を行いました。

その後に行われた第1回幹事会では、6月15日に労安活動をテーマに学習会を開催すること、11月9、10日に茨城県潮来市で開催される、いの健関東甲信越ブロックの第13回学習交流集会を茨城県からも多くの参加で成功させること、参加団体を増やしていくことなどが確認されました。会議では参加団体の労安活動や職場の現状などを交流し、「労安活動についてもっと学びたい」などの意見が出されました。

確立された方針を基に、労働安全衛生法・労働基準法が活かされる職場づくりを目指して学習・交流を深め、労働安全衛生活動が前進するよう活動していきたいと思

います。(茨城センター 工藤睦広)

季刊 働くもののいのちと健康 春季号 2013-4 No.55

特 集  
告発! 24時間型社会  
■仕事に8時間を 休息に8時間を 俺たちがやりたいことに8時間を ジャーナリスト 東海林 智  
■若い世代に正規・非正規の違いを超えて広がる長時間・高ストレス労働 日本医労連 三浦 眞子  
■これまでのたたかいと今後の課題 首都圏青年ユニオン非正規労働センター 河添 誠  
■トラック運転労働者の長時間労働改善をめざすたたかい 建交労 赤羽 数幸  
■郵便内務労働者の深夜労働実態と今後の課題 郵政産業ユニオン 廣岡 元穂  
■九州セミナー 課題別セミナー 「夜勤労働・交替勤務と健康 24時間社会を考える」九州セミナー 青木 珠代

小特集

過労死防止基本法の制定を  
○「過労死」か「ワーキングプア」か?究極の選択を迫る社会 関西大学 森岡 孝二  
○過労死防止基本法制定を求める取り組みの到達と今後の課題 弁護士 岩城 稔

講演

○アスベスト問題、これからの課題 立命館大学 森 裕之  
【被災者・遺族・支援者の闘い】  
○甲府労基署が42歳設計技師の心筋梗塞死を労災認定 山梨センター 保坂 忠志  
○なぜ、23歳の新人SEが自死に追い込まれたのか 北海道センター 佐藤 誠一

【連載】

○診察室から見た労働現場② ○被災地からの報告 ○労安活動を取り組んで何が労働組合じゃ! 労働組合といの健運動② ○学会情報 ○調査・アンケート活動 ○本・映画の紹介

## 第9回労働安全衛生中央学校(6月29日~30日・東京)

### 記念講演

テーマ:「しあわせに働ける社会へ」

講師: 竹信三恵子氏  
(和光大学教授)



### 講師紹介

東京大学文学部社会学科卒。大学卒業と同時に朝日新聞社に入社し、経済部、シンガポール特派員、学芸部デスク、朝日新聞総合研究センター主任研究員、CSテレビ「朝日ニュースター」解説委員、朝日新聞労働担当編集委員(論説委員兼務)などを経験。2011年4月から和光大学に移り、働き方の変容と貧困の関係、企業としてのマスメディア論などを専門にしています。

労安学校では、雇用や働くルールをめぐる新たなたたかひが必要になっている今、取り組みの柱となる提起を受けます。

#### 【主な活動】

90年代後半、男女雇用機会均等法以後の働き方の質の悪化を指摘する連載を、新聞紙上や雑誌に相次いで執筆しました。その後も、男性世帯主中心の長時間労働がもたらす少子化の急速な進展や、パート労働・派遣労働などの非正規労働の拡大がもたらした新しい貧困の増大、若者雇用の劣化など、働き方の悪化が社会全般にもたらすさまざまな歪みについて、先駆けとなる報道を行ってきました。これらの一連の取材活動で2009年、貧困問題に取り組む市民団体「反貧困ネットワーク」の「反貧困ジャーナリズム大賞」を受賞しました。同年に「年越し派遣村」に至るまでの日本の働

き方の変容を描いた「ルポ雇用劣化不況」を出版し、労働ジャーナリストらが選ぶ「2010年日本労働ペンクラブ賞」を受賞しました。

最近では、労働、雇用問題についての発言と同時に、5月3日の朝日新聞、「女性は戦争への道を許さず、憲法9条を守ります」の意見広告について、澤地久枝さん、湯川れい子さんらと一緒に呼びかけ人となるなど、広い分野で活躍中。

### 職場巡視・実習コース参加を

労安活動の実際を学ぶ場として、「職場巡視・実習コース」を、講義に先立って行います。服部真医師(労働衛生コンサルタント)の指導のもと、職場を見回ります。巡視後はグループ討議を行い視点を深めます。ぜひ、積極的な参加を。

日時: 6月29日(土) 9:00~12:00

場所: 早稲田大学理工学部

\* 集合は9時に高田馬場BIGBOX前

\* 参加費は労安学校受講料に含まれます。先着15名

申し込み締め切り=6月22日全国センターまで

## シリーズ 相談室だより (22)

### 労働保険審査会の非民主的な姿勢

明治学院大学の准教授が学内で「精神障害・うつ病」を発症、労基署・審査官でも業務外となり労働保険審査会に再審査請求をおこなっていました。ところが、口頭意見陳述の日程が請求人の都合が悪い日程にぶつかったため審査会に「日程の変更を求める文書」を提出しました。しかし審査会事務局は「日程の変更はできないので代理人の意見陳述か文書で提出してほしい」との回答でした。

そこで請求人と代理人が連名で「意見陳述の日程変更を認めてほしい。認めない法的根拠は何か。病気で出席

できない場合や急用で都合が悪い場合もあるのではないか。一度決めたら絶対に変更しないのはなぜか。裁判所でも証人尋問等で期日の変更は認めているのに」との要望文書を提出しました。

回答は同じで「文書で提出してほしい。法的根拠はありません、運用で処理しています」とのことです。

請求人が生の声で訴えるのと、文書で提出するのでは大きな違いがあります。なぜ口頭意見陳述の機会があたえられているのか、審査会のこのような非民主的な姿勢は改められるべきです。

(神奈川センター 稲木健志)

## インフォメーション

### 文部科学省の「教職員のメンタルヘルス対策」

## ～検討会議の最終まとめについて～

### 1 教職員の深刻な健康破壊の実態

精神疾患による教職員の病気休職者はH23年に約5,300人で病気休職者の6割となっています。このような事態は6年間続いています。教職在職者にしめる割合は0.6%となり10年間で2倍に増加しています。

教職員互助会のある精神科医は「社会が支えずに放っておくと、学校教育そのものが危機に陥るといって大げさでない」と警鐘をならしています。

子どもたちの教育に携わる教職員が心の病を抱えていては、よりよい教育を行うことは難しいと言えます。

このような状況のもと、H24年文科省は教職員のメンタルヘルス対策の充実・推進を図るため「教職員メンタルヘルス対策検討会議」(以下「検討会議」という)を発足させました。11回の委員会開催、200校7000人の教職員を対象にしたメンタルヘルスに関する調査、16団体からの意見をもとにメンタルヘルス対策の最終まとめを公表しました。教職員のメンタルヘルスに関する調査は今回が初めてです。「最終まとめ」について概要を以下紹介します。

### 2 「検討会議(最終まとめ)」の概要について

(1) 教職員のメンタルヘルス不調の背景等

① 仕事量の増加及び仕事の質の困難化・仕事量が増加し45年前と比較して残業時間が約5倍になっている。仕事の質の面では、生徒指導上の課題、保護者との対応において困難な対応を求められる。今までの知識・経験で対応出来なくなっている。

② 教職員の仕事の特徴、人間関係、自己健康管理など・学級担任など教員が一人で対応するケースが多く、組織的対応が十分でない。職場での人間関係が十分形成されずメンタルヘルス不調になる。校長との人間関係が原因となることもある。うつ病に関する知識が少なく、生活に支障が出ないと本人も周りも気づかない。精神疾患により休職する教員の3分の2が病気休職の直前になるまで受診しない状況にある。

③ 校長等による教職員の健康管理の現状・校長として教職員の健康管理に関する認識が十分でない。

④ 公立学校における労安体制の整備状況は、特に小中学校において未だ低い水準にある。

⑤ メンタルヘルス不調の要因・強いストレスを感じる割合が高い事項：校長：学校経営・保護者対応 教頭：仕事量・書類作成・学校経営・保護者対応、教員：生徒指導・事務的な仕事・学習指導・仕事の質、事務職員：仕事の質と量

(2) 予防的取組(骨子のみ紹介します)

① 教職員本人の取組 セルフケア◇メンタルヘルスの自己管理の努力◇自身のストレスに気づき、これに対

処する知識や方法の習慣化◇不安を感じる時は早めに産業医や精神科医等に相談する

② 校長等(学校)の取組◇セルフケアの促進・メンタルヘルス研修等◇ラインによるケアの充実・状況把握と初期対応等◇仕事の縮減・効率化等・仕事の縮減・効率化等◇相談体制の充実・教職員との対話、相談体制の周知等◇良好な職場環境・雰囲気の醸成・労安体制の整備等

③ 教育委員会の取組

◇セルフケアの促進・ストレスチェックの活用等◇ラインによるケアの充実・校長対象の研修会の充実等◇仕事の縮減・効率化・学校の職場環境、仕事内容、方法の点検・評価等◇相談体制の充実・相談窓口の設置等◇良好な職場環境・雰囲気の醸成・労安体制の整備等

(3) 復職支援

病気休暇取得から職場復帰までの主な対応①病気休暇取得・発令・校長等による状況把握等②本人から復職希望の申出・主治医から復職可の診断を受け復職希望の申出③復職プログラムの作成・承認・休職期間中の試し出勤等の復職準備の取組④復職プログラムの実施・復職プログラム実施中の経過観察⑤復職可否の判断・復職の可否について職場として慎重に判断⑥復職・復職後の適切なフォローアップ

### 3 「最終まとめ」の活用と課題

「最終まとめ」は次の点から評価出来ると考えます。

第一に、教職員のメンタルヘルスの現状と課題を実態と調査に基づいて詳細に明らかにしこと、第二に、メンタルヘルス不調の背景と予防的取組について全国調査を基に分析し、専門家や関係団体の意見を踏まえて対策をまとめたことです。

教育委員会(都道府県・市町村)と学校長の方針の表明とPDCAサイクルによる具体化、推進が強く求められます。安全配慮義務を怠ることは最早許されない状況です。

一方「最終まとめ」にはいくつか課題・問題があります。

1つは、長時間・超過密労働の是正改善の為の方針、対策への言及が無いことです。2つは、教育の競争主義や成果主義の弊害、問題と改善について触れていないことです。3つは、すべての学校で労働安全衛生法に基づく3つの管理を計画的・継続的に実施する方針が十分でないことです。

ここで指摘する3つの課題・問題はメンタルヘルス不全の大きな要因になっているもので、これらがメンタルヘルス対策として不可欠な課題だからです。

今回の「最終まとめ」を契機にすべての学校で労働安全衛生の取組みが推進されること願うものです。

(産業カウンセラー 杉本 正雄)