



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

職場・被災者の実態にあった改定を 新しい精神労災認定基準についての事例検討会ひらく

新しい精神労災認定基準がだされて1年半余り。全国センターでは、6月30日「新認定基準」に基づいた事例検討会を開き、22人が参加しました。

正しい「総合的評価」を

1つめの事例は、北海道センターの佐々木潤弁護士から。食品会社の札幌支店の営業課長から一足飛びに支店長となった55歳男性の自死の事例です。審査請求中に新基準が出され、その評価表に基づいて「自分の昇格・昇進」「顧客や取引先からのクレーム」「達成困難なノルマ」など複数の「中程度」の出来事があり、それらの総合的評価を求めました。しかし結論に至る理由がほとんど示されないまま審査請求では「『強』には至らない」とされました。

異例の昇格のための負荷も、一般的な「昇格」の評価にとどまり、接待も労働時間に認められないなど行政側のズサンな審査が指摘されました。

パワハラの実証が困難

2例目は、東京センターの色部祐氏から「外資系保険会社で24歳女性がいじめ嫌がらせによるうつ病を発症した事例」。発病日の主張が異なり、労基署の設定した発病日前の心理的負荷については「客観的な裏付けがなかった」とされ「業務外」に。「統制・支配が厳しい職場ほどいじめ・嫌がらせの事実が覆い隠される」と色部氏は指摘します。

3例目は、京都職対連の芝井公氏から「34歳女性の上司からのパワハラ、長時間労働でのうつ病発症事例」。労働時間を会社は管理をしておらず、本人の手帳より労働時間集計表を作成し、時間外労働100時間超の月もあることを主張しましたが、「連続する恒常的な時間外労働は認められない」と「中」の評価。やくざ口調でどなる社長のパワハラについても「上司とのトラブル」で「中」の評価とされてしまいました。同僚の証言は得られたものの認定基準の評価表にある「執拗な嫌がらせ」とは認められないと判断されてしまいました。パワハラに関する基準のハードルの高さが指摘されました。



報告する佐々木潤弁護士 (中)

4例目は山梨センター保坂忠史氏から「東京電力駒橋制御所の19歳男性のモラルハラスメント自死事件」について。直接指導を受ける上司から「無視される」などのいじめを受け、自死された事例です。亡くなった芦澤さんは、自身のブログに詳細に経過をつづっていました。しかし、職場では箝口令がひかれ、証言を得られず不支給決定。現在審査請求中です。「家族の証言は客観性がないと採用されないが、会社の社員の証言なら客観的な事実なのか」と父親の明さんは憤ります。

明らかになった問題点を改善要求へ

検討会では、パワハラについての改善が急務であることが明確になりました。認定基準はパワハラが蔓延している職場の実態に全く即していません。

さらに、評価「中」が複数あるケースにおいて「長時間労働」以外は修正に反映されていないこと、発症後・発症前6カ月以前の負荷が評価対象にならないことでの問題点等が明らかになりました。

全国センターでは、認定基準について当面の改善要求をまとめ、厚労省要請を計画していきます。

(全国センター 岡村やよい)

〈今月号の記事〉

第9回労働安全衛生中央学校	2面～4面
各地・各団体 京都・大阪・石川・愛知・山梨・宮城	5面～6面
各地・各団体 愛媛・北九州/相談室だより	7面
2012年労災発生状況の特徴と課題	8面

第9回労働安全衛生中央学校

健康で安全な職場づくりの力に

第9回労働安全衛生中央学校
に130人余が受講

「いの健」全国センターは、6月29日～30日、東京・全労連会館で第9回労働安全衛生中央学校を開催し、全国から130人余り(講師・事務局のぞく)が受講しました。以下、2～4面で概要を紹介します。

記念
講演

しあわせに働ける社会へ～私たちは何を変えるべきなのか
講師：竹信三恵子氏 (ジャーナリスト・和光大学教授)



記念講演の竹信三恵子氏

講演は具体的データをもとに、今の日本の働き方とライフスタイルについて明快に歯切れよく解き明かし、受講者に大好評でした。

非正規の増大が特に女性では過半数を超えていること、若者の非正規が増え続けていること、賃金格差が広がっていること、一度非正規になると正規への転換が困難になること、よってこのままの状態が続くと、日本の社会自体が壊れかねないことなどを明らかにしました。

1985年に成立した男女機会均等法で、女性の深夜勤務などの規制を撤廃したため多くの女性が仕事と家庭の両立が難しく、パートを余儀なくされました。同年成立した労働者派遣法は、家事・育児で長時間労働についていけない女性を「救済」する受け皿として機能し、「男は仕事で家族を養い、女は家族を無償でケアして足りない分はパート労働」の日本的ライフスタイルが押し付けられ、男女ともに格差と競争に巻き込まれ生きづらい社会になっていると指摘しました。

他の先進諸国が労働政策の転換で、男女ともに雇用と賃金を増やすことを追求し、結果として税金を増やすこともできているとスウェーデン・オランダを例に紹介し、歪みが激しい日本でも、雇用と賃金の情報を各企業に公開させる、均等待遇と同一賃金を目指す、働き手にとって柔軟な労働時間にする、長時間労働を規制すること等を求めるネットワークの強化を呼びかけました。

参加者からは「雇用と賃金を増やすことが、労働者側の運動面でも重要だと確信できた」などの感想が寄せられました。(北海道センター 佐藤誠一)

開校
講義

働くもののいのちと健康を守るたかひの課題
講師：福地保馬全国センター理事長

うつ病患者が20年で約7倍になっていること、仕事でストレスを感じている人が6割以上あること、定期健診有所見率が毎年過去最高を更新していることなどを挙げ、労働者の心身の健康状態は“ますます深刻になっている”と指摘。背景として、①雇用が破壊され非正規労働が増大、②時間外労働・不払い残業、超長時間労働、

有休不消化などが「当たり前」化、③競争・成果至上主義で職場に助け合いがない、④仕事外生活への「仕事」の侵略(どこでも、いつでも仕事)、⑤労働安全衛生活動が不十分、あるいは無い職場で働いていることを解明しました。

課題として、職場・働き方を変えて健康を守ること、「ディーセントワークタイム」(労働者の健康によく、家族にフレンドリーで、男女平等を進め、生産的で、労働者の選択と決定が認められる労働時間)の実現を呼びかけました。過重労働対策として有効な労働時間法制上の措置として、全労働のアンケート結果を引用し、①労働時間把握義務の法制化、②時間外労働の上限規制、③法違反で過労を発生させた場合の厳罰化などを指摘。国民が、社会や職場での矛盾を実感してきており、変革を期待していること、未組織労働者や非正規労働者が結集し始めているとして、ディーセントワークを保障する社会の実現、すべての働く人びとの健康を問題にしていくこと、職場・地域に働くもののいのちと健康を守る主体の育成を呼びかけました。

(全国センター 岩永千秋)

第1
講義

労働安全衛生法令の順守で健康で安全な職場づくり
講師：南 和樹氏 (全労働中央執行委員)

労働基準監督官の南氏は、初めて建設現場の監督に行く前に署長が言った「自分が危ないと思ったことを指摘せよ。何も知らない人間が見て危ないと思ったことは違反になっている」という話を紹介し、「労働災害は、油断、慢心、情報不足などから起きる。これくらいは大丈夫だろうということではなく、新鮮な目で見えていくことが必要で、キープポイントになる」と指摘しました。

労働災害の最近の特徴について、死亡災害は建設業と製造業の2業種で全体の51.8%、死傷災害は、小売業、社会福祉施設、飲食業などの第3次産業で一番多くなっており、第12次労働災害防止計画で重点対象業種になっていることを紹介しました。

安全衛生委員会をきちんと開催すること、安全衛生管理を勉強するために災害事例を労組などで見て、何が問題か話し合うことなど、職場の安全衛生管理体制を確立することや活動を改善・強化していくことの重要性が強調されました。

今後の課題として、「法令を守るだけでは、安全は保障されない。災害が発生してからではなく、災害が発生する潜在的リスクをあらかじめ排除すること＝リスクアセスメントが重要」と話しました。

最後に、全労働は人員削減が強行され体制が不十分ななかでも「労働者をどう保護するか。どう民主化するか」ということを掲げ奮闘していることが話されました。

(全労連 高島牧子)

第9回労働安全衛生中央学校

第2 講義

パワハラのない職場づくりと働き方・働かせ方
講師：阿部眞雄氏（産業衛生コンサルタント）



講演する阿部眞雄氏

最初に、安全衛生管理体制の職場の状況について話がありました。例えとして、現場を見ない産業医がいることを指摘。また、この講義で、職場での具体的な対策をぜひ持ちかえてほしいとの話がありました。次に、パワハラ対策、1次予防、2次予防、3次予防のうち、1次予防について話をする、ストーリーをイメージして話を進めたいのでレジメに基づいて講義を進めるとの話がありました。

講義は、パワハラ問題に取り組む（A目的）：ディーセントワークの実現でパワハラ根絶、（B目標）：「パワハラは、しない、させない、ゆるさない」の話に続いて、（C課題）、（D）厚生労働省ホームページ「こころの耳」より、（E）現場で考えるパワーハラスメント問題 陰湿で意識的なパワーハラスメントの急増、（F）パワハラにもハインリッヒの法則が当てはまる、（G）「パワハラのない職場」ってどんなところ？ などNまでの表題で進められました。

印象に残ったのは、①パワハラの相談を受ける人も“うつ”になる。“うつ”の人だけを見ても解決しない。職場全体を見ることが重要。②うつ病の人が職場に戻ってきた時に、どう応援するのか。良い居場所を作ることが大切で1番は家庭、2番は職場、3番目が、それ以外の場所との話があり、それ以外の場所とはどこか、種々話がありました。

産業医としての経験をもとに、安全衛生委員会の活用の仕方など、職場ですぐに実践できる話が沢山ありました。（全国センター 中林正憲）

第3 講義

職場におけるリスクアセスメント

講師：近藤雄二氏（天理大学教授）

講師は、今から300年以上前のイタリアの医師ラマッチェーニの著書に触れ、「無理な、乱暴な、有害な動作によってこれが長く続けば重い病気になる」と、今日の肩頸腕障害や腰痛、メンタル疾患などに顕在化し大きな課題になっており、その予防の重要性をまず指摘しました。絶対安全や絶対健康は“絶対になく”、健康のリスクをアセスメントし、健康のリスクをマネジメントする活動が重要であると強調しました。

そのうえで、第12次労働災害防止計画にも、最近出された腰痛予防指針にも、リスクアセスメントや労働安全衛生マネジメントの考え方が示されていると紹介しました。もともと安全や健康障害の危険有害性は職場に「ある」という前提で、どこまで許容範囲と判断して、抑え込むのかという、予防原則に基づく自主的活動が大切であるとしました。

その活動上の点で何が問題なのかを①担当者任せでマンネリで無関心が著しい。②規制的に偏り、自主的要素が欠けた受身的な活動に終始している。③対策を講じる責任が事業者にあるという立場が、労働者が参加するという自覚が芽生えにくい。④マンネリ化している、としその結果、災害、疾患などの発生は軽減されていないと指摘しました。

マネジメントの特徴は、使用者責任の自覚と、現場・労働者参加によるリスクの評価と改善が重要で、その活動は継続しスパイラルなものにしようとして強調しました。参加者からは、安全衛生活動をもっと自主的なものにし、提案し継続することの重要性が出されました。

（京都センター 新谷一男）

第4 講義

過労死と労災補償制度～新しい精神労災認定基準の理解と今後の取り組みを中心に～

講師：玉木一成弁護士

精神障害の認定基準（以下「新基準」）が発出されてから丁度1年半が経過し、また本講義直前の6月21日に厚生労働省から「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」が発表されるなど時宜を得た企画でした。講師は、まず精神障害の補償状況の分析からスタート。精神の「新基準」の適用がかぶった時期でもあり、「新基準」の問題点を検証することが必要だと強調しました。支給決定件数は過去最大の数値（475件）を記録、それだけ職場の実態が深刻であることの反映であること、一方では年度内決定件数の60%が切り捨てられている厳しい実態を指摘。さらに「新基準」は時間外労働を数値化した極めて高いハードルの設定であること、また相変わらず発病後の心理的負荷を評価の対象外にしていること、心理的負荷の出来事が複数ある場合の「総合評価」の基準があいまいであることなどの問題点をあげました。また改めていつを発病日にするかが決定的に重要であること、また調査過程で労基署の判断と主治医の見解の一致の場合、局の嘱託医からの意見聴取の場合、局の精神部会に諮る場合の3段階のもつ意味を解明しました。今後の改善方向としては発病後の出来事を適正に評価させること、発病前6か月以前についての出来事も積極的に主張していくことが大切との提起がありました。

精神障害の労災認定の仕組みの理解が深まった、「新基準」の問題点が理解できた、など参加者の感想が出されています。

（東京センター 色部祐）

第9回労働安全衛生中央学校

第5 講義 アスベスト被害の実態と今後の対策

講師：藤井正實氏（芝病院・院長）

石綿輸入は、1970年代半ばと1980年代半ばをピークにしながら、2004年ごろに終了したと言われています。しかし、アスベスト被害は、石綿曝露から長い年月を経て出てくるものなので、現在発症しているのは、1970年代以前に曝露があった方です。1980年代後半の曝露者の健康被害の発生はこれからだと思われま

す。健康障害としては、基準に合致すれば労災と認定される良性石綿胸水、びまん性胸膜肥厚、石綿肺、肺がん、悪性中皮腫があります。さらに、疫学的には、食道がんや胃がん、大腸がんなど消化器系のがんが多くなっています。とりわけ、アスベスト被害者の家族（女性）に大腸がんや卵巣がんが多く見られます。さらに、軍艦、戦車、戦闘機などに石綿が使われているので、厚木、座間、横須賀など米軍基地や自衛隊基地の周辺で、石綿曝露の指標として重要な胸膜肥厚斑の所見が他の地域より多く見られます。

今後の課題としては、石綿使用の全面禁止を確実にさせること、自然災害による発病への対策を練ること、補償対象になっていない疾患への保障の拡大、本当に救済されるべき人がきちんと救済される制度の確立などがあげられます。石綿による健康被害は、労災であると同時に、公害です。そうした視点に立って被害を掘り起こしていくことが重要です。

（全教 小畑雅子）

第6 講義 新「腰痛予防対策指針」後の腰痛問題への取組

講師：埜田和史氏（滋賀医科大学・准教授）

講師は、19年ぶりに改訂された新「指針」は、「ノーリフト原則」を打ち出すなど画期的な内容になっているが、新「指針」を活かすためには、労働者の実践、とりわけ医療労働組合の役割発揮が重要であると強調しました。受講生は31人。以下講演の概要です。

①腰痛は最大の職業性疾患

腰痛は業務上疾病の6割を占め、社会福祉施設等が10年で2.7倍と増加。しかし、徐々に痛みが進行する非災害性腰痛（過労性腰痛）は、ほとんど労災認定されていません。多くの看護師が腰痛を訴えているが、労災申請しないため、行政上は看護師の腰痛はないことになっています。医療分野での取り組み強化が必要です。

②新「指針」の主なポイント

○リスクアセスメント・労働安全衛生マネジメントシステムの導入したこと
○介護作業の対策の範囲を「福祉・医療分野等の介護・看護作業」全般に拡大
○「原則として人力による抱え上げを行わせない」ノーリフトを原則とする
○腰痛発生要因に「社会的・心理的要因」を追加
○訪問介護・看護において、事業者が作業環境の整備に努める責任・車両運転の対策の適用範囲拡大があげられます。

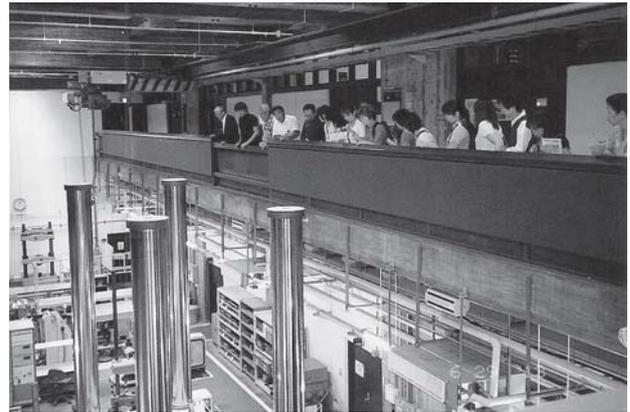
③新「指針」を職場改善に活かす

「ノーリフト原則」は労働者と患者・利用者双方の安全に重要です。人員不足、機器がないとあきらめるのではなく、現場の実態にそってリスクアセスメントし、現場から具体的な要求を出すことが重要です。

（日本医労連 三浦宜子）

職場巡視・実習コース

講師：服部 真氏（城北病院医師・労働衛生コンサルタント）



早稲田大学の工作実習室を見学

職場巡視は、早稲田大学理工学部キャンパスで行われました。

早稲田大学は2008年に、それまで全学一つの安全衛生委員会の組織であったものを、9つのキャンパスで各々独立して安全衛生委員会を設置して活動に取り組んできました。

その中でも新宿区大久保にある理工学部では以前から、西早稲田キャンパス安全衛生委員会を設置して安全衛生活動を進めていました。特に理工学部は日常的に実験があり、化学物質・有機溶剤・電離放射線・機械を扱っているところから事故防止・安全衛生管理が重要な課題となっています。

当日の6月29日は東京社医研センターの服部真・村上剛志理事の案内で理工学部キャンパスに赴き、技術センターの斉藤泰秀技術部長から、同大学の安全衛生活動のレクチャーを受けました。

斉藤部長はあらかじめパワーポイントを用意して、「早稲田大学について」「大学の安全管理の特徴」「西早稲田キャンパスの概要」「早稲田大学の安全組織」「西早稲田キャンパスの特徴」を詳しく説明されました。

その上で、これまで改善されたこと、今後の課題について等に触れました。説明のあと質問交流を行いその後、機械実習棟、ものづくり工房、化学実験室を見学しました。参加者は21人でした。「大学の安全対策がわかってよかった」等の感想が多く寄せられました。

（東京社医研センター 村上剛志）

各地・各団体のとりくみ

京都

さっそく職場に生かしたい

第21回労働安全衛生学校

第21回労働安全衛生学校が、5月25日ラポール京都で開講されました。遠くは神戸市から、13の組合・団体、21人が参加し、3講義とも受講したのは8人、10時から17時までみっちり学習しました。



第1講義は、今年度新設した「職場で取組むメンタルヘルス」。メンタルサポート京都の山村隆常務理事が講師を務めました。メンタルヘルスの現状を具体的なデータを示しながら説明し、予防に向けた取り組み、労働組合が果たす役割について解説し、最後に人間を大切にしたい社会の仕組みへと変えていくことの重要性を強調しました。

第2講義は、「労働安全衛生法規と健康で安全な職場づくり」。全労働京都支部の高塚知紀さんが講師を務めました。労安法が制定される前史にふれ、法制定の背景を詳しく説明し、次に、労安法の理念と目的を条文に触れながら解説しました。安全衛生活動の具体化を詳しく説明し、みんなで職場環境改善・労働条件改善を話し合うことが重要だとしました。

第3講義は、「労災保険制度の目的・仕組み」。全労働京都支部の川部竜喜さんが講師を務めました。労災保険制度の法的根拠や使用者責任に触れ、労災保険制度の仕組みを詳しく説明しました。そして、具体的な労働災害・通勤災害にもとづいて、認定基準や認定の考え方を解説、職業性疾病の認定の考え方を説明し、具体的な労災請求について、労働組合がどのようにかわりアドバイスするか、ポイントを説明しました(写真)。

(京都センター 新谷一男)

大阪

労働安全衛生の基礎学習で働きやすい職場をつくろう！

第20回安全衛生基礎講座開校

5月25日、6月8日の2回にわたって大阪労働健康安全センター主催の「安全衛生基礎講座」が開校されました。この基礎講座は、労働者が健康で生き生きと働ける職場づくりの取り組みを進めるにあたって、ぜひとも身につけておきたい基本的な知識と取り組みの構えについて勉強するもので、センター発足から追求してきており今年度で20回を迎えたところです。今回は、2日合わせて延べ64人が受講しました。

5月25日は、「労働組合が職場で進めるメンタルヘルス対策」(講師・化学一般関西地本の堀谷昌彦氏)では、

職場の安全が日常的に侵されている中で一次予防の重要性が指摘され、「過労死・過労自殺問題の歴史と到達点から学ぶ」(講師・過労死弁護団連絡会代表幹事の松丸正氏)では、講師が担当した案件に即して時間外労働・36協定のチェックについて学びました。6月8日は、「健康で安全な職場づくりをめざして」(講師：全労働基準支部の丹野弘氏)は、行政の立場から全員参加の安全活動の重要性を、「労働負担軽減の進め方」(講師：天理大学教授の近藤雄二氏)では、職場のリスクを把握し健康文化の醸成、リスク軽減にあたって実践する力を養うことが強調されました。各講座の後に全員参加で職場の問題点や悩みを出しあうディスカッションが行われ、受講者から積極的な発言がありました。

(大阪センター 村上茂)

石川

学習会を次のステップへ

第1回労働安全衛生講座を開催

石川センターでは第1回労働安全衛生講座を開催。「労働安全衛生活動の進め方」

「パワハラ・セクハラ根絶に職場でどう取り組むのか？」をテーマに石川労働局から3人の



監督官の方に講師をして頂き、広範で内容の濃い話を聞くことができました(写真)。

「安全衛生の進め方」では、現在の職場、産業分野での状況、安全衛生委員会の設置基準、内容、職場での活用について学びました。また「パワハラ・セクハラ根絶について」では職場のいじめ、嫌がらせ問題の現状、パワハラ概念、行為の種類、その予防と解決について学びました。その類型では、業務上明らかに不要なことや、遂行不可能なことの強制、程度の低い仕事を命じることもパワハラにあたることでした。そして、パワハラ予防として企業トップのメッセージ、教育の重要性が指摘されました。

講演のあとの分科会では、「やってはいるが、衛生委員会の取り組みがマンネリ化していた。やっつけることの正しさを聴いて頑張ろうとおもった」「職場から要求があがらず、任務や要求がだんだん形式的になってしまう」「多く医療職場から参加していたが、医療分野が労働安全衛生法の遅れた分野であると認識した」「1972年要求の中から労働安全衛生法が成立した、労働組合として主体的に取り組みないといけない」など感想が出されました。

事務局でも、この学習会を次のステップに繋げていかなければとの感想で一致しました。

(石川センター 川上仁志)

各地・各団体のとりくみ

愛知

**次世代への労安活動の継承を痛感
2013年労働安全衛生教室**

5月25日(土)、6月8日(土)、愛労連と健康センターの共催で2013年度労働安全衛生教室が行われました。1日目第1講義「労働安全衛生の歴史と現在」は佐々木昭三県センター副理事長が、高度成長期の60~70年代職場での重大災害の多発や健康破壊が深刻化する中、「抵抗なくして安全なし、安全なくして労働なし」のスローガンを掲げた労働者のたたかいで労働安全衛生法ができたことを学びました。

第2講義は「労働者の安全衛生活動の実践に学ぶ」として、愛商連(自営業者の健康を守る活動—大腸がん検診の促進)、福祉保育労(健康アンケートの取り組みを通して体と心の健診と学習会の開催)、新日鉄労働者から(危険物をめぐる労働者の自主的な労安活動)が紹介され、参加者との意見交換がされました。

2日目第1講義は「ブラック企業などに見る労働現場と若者」、共同法律森弘典弁護士は労働者のおかれている現状を述べたうえで、ブラック企業とは企業収益のみを追求し、労基法も守らないとても勧められない企業であり、こんにち労働の規制緩和や社会保障等の削減攻撃が進められる中で、労働組合には人間らしい生活をするための活動が求められていると訴えました。

第2講義「メンタルヘルスと職場復帰を考える」、南生協病院古水克明精神科医師は、精神病には様々なタイプがありその特徴と見分け方・接し方の違いを話され、また、退院イコール完治でなく、職場復帰に当たっては家庭での休養や慣らし出勤等で、家庭や産業医との相談、職場の配慮が必要との講演でした。

2日間の講義を通して、現代の労働者の実態はリストラ、非正規増、成績主義、若者の貧困化、パワハラ・セクハラなどからの心の病による退職や過労死が増加しているが、労働者が健康で安心して働き続けるためにも労働安全衛生活動の重要性を次世代へ継承していくことの大切さを改めて痛感させられるものとなりました。

(愛労連書記次長 大谷宇太己)

山梨

**過労死防止基本法の成立を
第15回定期総会を開催**

6月16日中央部市民センターで第15回定期総会が、16人の参加で開催されました。萩原理事長の開会あいさつについて、全国センター理事の佐々木昭三さんが講演を行いました(写真)。佐々木さんは過労死防止基本法制定実行委員会作成のパンフ「過労死防止基本法の一日も早い制定を」を使って、100万署名の広がりやたたかいの経過をくわしく述べ、議員連盟の設立が近いことを話しました。そして、健康を守る三つの基本、労働基準法、労働安全衛生法の重要性と世界の中での日本の位置づけを浮き彫りにしました。会場から成果主義の弊害などの質問があり、白熱した議論が行われました。

総会では保坂事務局長から「被災者の救済をめざして2012年度活動経過報告、決算、予算案、活動方針」などの提案があり、山梨赤十字病院のたたかいの成果などくわしく報告しました。小笠原弁護士や遠藤敏実さんなど5名の発言が続き、一括して方針が採択されました。ついで、2013年度役員の提案を拍手で承認しました。



閉会にあたり、小笠原忠彦弁護士は「私たちの活動はすごく大きい。25年前に110番活動をはじめた頃には、過労死などは労災職業病とはとても認められなかった。私たちの運動はいま法律、過労死防止基本法を作ろうというところまでできた。ストレスなど多くの困難があるが希望をもって企業の責任を追求してゆこう」と挨拶があり、閉会になりました。(山梨センター 保坂忠史)

宮城

いの健運動に確信を持ち、新たな歩みを

第13回総会を開催

働くもののいのちと健康を守る宮城県センター第13回総会が、5月23日仙台市戦災復興記念館において、42人の出席で開催されました。今回の総会は、過労自殺に追い込まれた大泉博史さん(当時、登米市立中田中学校教諭)の公務災害について、地方公務員災害補償基金宮城県支部審査会より基金支部の「公務外」の決定を取り消すという事実上の「公務上」認定を勝ち取った直後の総会となり、出席者が「いの健」運動の重要性に確信を持った総会でした。

総会は、大泉さんの勝利報告に多くの時間を割くということもあり、議案審議は30分で切り上げて、その後に、この勝利に貢献した弁護士から、勝利の意義と人間らしい働き方を取り戻す労働者のたたかいの重要性についてお話をいただき決意を固めました。

2010年の運動の総括と2013年度の方針として、①東日本大震災地にふさわしい活動を引き続き強めて、アスベスト被害や放射能被ばくから労働者や住民の健康を守るとともに、労働災害のない安全で健康に働き続けられる働き方をもとめて、労働組合が中心になりながら、未組織労働者への接近を図り共同の運動を進める、②過労死や過労自殺などない社会の実現のために、「過労死防止基本法」制定を求める署名運動、③「東北セミナー2013年度秋田」の成功のためにも、早期に青森県や岩手県に県センターを設立できるよう働きかける、④「仙台市消防署員の過労による脳疾患事案」やパワハラ事案の労災・公務災害の支援活動の強化、⑤いの健宮城県センターへの加入団体を増やす活動強化、について確認し合いました。

(「宮城県センターいの健ニュース」より)

各地・各団体のとりくみ

愛媛

**互いに尊重しあう職場づくりへ
労働組合の役割**

第2回定期総会を開催

働くもの
のいのちと
健康を守る
愛媛県セン
ターは、5
月26日に第
2回定期総
会を開催し
ました。総
会に先立



河野理事長あいさつ

ち、白井満弁護士を講師にハラスメントについて、「なにが人権侵害になるのか？」をテーマに学習会を開催しました。白井弁護士は、ハラスメントを「人の尊厳を傷つけ、精神的・肉体的苦痛を与える嫌がらせ」と定義づけ、パワーハラスメントについて、セクハラとは異なって本人の不快感は主要素ではなく、「職務上の地位または優位性を背景に相手の人格や尊厳を侵害する言動で就労者に精神的身体的苦痛を与え、就業環境を悪化させる行為」かどうか、客観性が問われることを強調しました。ハラスメントをなくすために、本筋は憲法13条（個人の尊厳の尊重）、14条（平等の扱い）にあり、互いを尊重しあう職場づくりへ労働組合の役割を述べました。職場のパワハラ、トラブルにどう対応するかなど質疑があいつぎました。

学習会に続き、総会が開かれ、厚労省の第12次労働災害防止計画に関する労働局要請行動や10月9日の「トラックの日」にトラック労働者向けの健康相談会を実施すること、県春闘共闘会議と共催でセミナーを開催することなど活動計画を決めました。討論では、労災認定請求の取り組みや職場のハラスメントに関するアンケート調査、行政機関との連携、地域と職場に根差したセンターの活動強化を求める発言がありました。

(愛媛センター 竹下 武)

北九州

ROUAN塾を開校

北九州労健連

6月1日、北九州労健連で初の取り組みとなる「北九州ROUAN塾」(北九州労健連労働安全衛生学校)を開校しました。この塾は、北九州労健連が職場の労働安全衛生活動を推進していく労働安全衛生の活動家育成を目的としています。今年度は、建設、自治体、医療、印刷、情報機器、発電所、労連の各労働者や役員が塾生登録し16人でスタートしました。6月開校で毎月1回、11月まで全6課を履修予定で、12月の総会で修了式を迎えます。

開校記念の公開講座として位置づけたこの日は、「い

の健」全国センター参加の木下恵市さんが「職場の労働安全衛生活動～労安活動に取り組んで何が労働組合じゃ！」



最後に塾生紹介

と題して講演、49人が参加しました。講演で木下さんは、ご自身の組合人生を織り交ぜながら「労働組合が『生きる』という基本的な権利を最優先するのは当たり前の話。そういう水準で労働安全衛生活動に取り組むべき」とし、参加者は改めて労働安全衛生活動を労働組合活動の柱に位置づけることの重要性を学びました。

企画の最後に塾生を紹介。先輩組合員からの激励の言葉が贈られ、これを受けて塾生の代表が「木下さんの話を聞いて労安活動がどれだけ大事かということを知りました。私たち一人一人が成長していきたい。温かい目で見守って下さい」と決意を述べました。

(北九州労健連 日高琢二)

シリーズ 相談室だより (78)

確定診断がなくても労災認定勝ち取る

静岡地裁において、2013年5月16日、女性(79歳)が死亡したのは石綿を吸引したことによる中皮腫が原因であり、遺族補償給付不支給決定は取り消すとの判決がありました。この女性は30代の頃4年間石綿織布を扱っており、2002年発症後まもなく死亡、当時の主治医は「中皮腫」と診断しました。肺の組織検査は高齢の体への負担になるとして行っていませんでした。アスベスト110番を通して、当センター及び弁護士と連携して労災申請をしましたが、労基署は、組織検査がなく中皮腫との確定診断を得ていないとして遺族補償給付不支給を決定し

ました。しかし訴訟の中で、病状経過、画像の所見と中皮腫の特徴との一致を主張し、裁判内で中皮腫との鑑定も経て、裁判所は「息切れや広い範囲の痛みなどの症状、麻酔薬など服薬から考えられる持続的な強い痛み、CT画像の胸水のたまり方などから中皮腫の典型的な症状だった」と認め、不支給決定を取り消しました。

全国にも確定診断がないことを理由に労災申請をためらう潜在的な中皮腫の患者がいると思われます。「この判決が、組織検査がない場合にも中皮腫と認められる場合があるという画期的な判決になる可能性がある」と担当弁護士は語っています。

(静岡安健センター 相曽茂)

インフォメーション

死亡災害・死傷災害・重大災害がいずれも増加**2012年労働災害発生状況の特徴と課題****死亡災害の発生状況**

労働災害による死亡者数は、1960年の6,712人をピークに年々減少してきましたが、2009年からは増減を繰り返しています。2012年における労働災害による死亡者数は1,093人であり、過去最少であった前年の1,024人（東日本大震災を直接の原因とする災害を除く。）と比較して、69人（+6.9%）増加と大幅に増加しています。

業種別では、建設業が367人（33.6%）と最も多く、次いで、製造業199人（18.2%）、陸上貨物運送業134人（12.3%）となり、前年と同様の傾向が続いています。

死亡者が多い業種について、事故の型別の災害発生状況をみると、建設業では、高所からの「墜落・転落」が157人（42.8%）、土砂崩壊や建設機械等の災害である「崩壊・倒壊」が37人（10.1%）、「はさまれ・巻き込まれ」が35人（9.5%）、「激突され」が32人（8.7%）の順に多く全体の7割、製造業では、機械等による「はさまれ・巻き込まれ」が63人（31.7%）、「墜落・転落」が38人（19.1%）の順に多く、全体の5割を占めています。

陸上貨物運送事業では、トラック運転中における「交通事故（道路）」が74人（55.2%）です。

死傷災害の発生状況

労働災害による休業4日以上之死傷者数は119,576人で、前年の117,958人（東日本大震災を直接の原因とする災害を除く。）と比較して、1,618人（+1.4%）と増加し、3年連続の増加という憂慮すべき事態となりました。

業種別では、製造業が28,291人（23.6%）と最も多く、次いで、商業17,218人（14.3%）、建設業17,073人（14.2%）、陸上貨物運送業13,834人（11.5%）となっています。

死傷災害が多い業種について、事故の型別の災害発生状況をみると、製造業では、「はさまれ・巻き込まれ」が8,077人（28.5%）、「転倒」が4,869人（17.2%）の順に多く、これらで全体の5割近くを占めています。

建設業では、「墜落・転落」が5,892人（34.5%）、「はさまれ・巻き込まれ」が1,873人（11.0%）、「飛来・落下」が1,801人（10.5%）の順に多く、これらで全体の6割近くを占めています。

陸上貨物運送業では、「墜落・転落」が5,892人（34.5%）、「転倒」が1,959人（14.2%）、「動作の反動・無理な動作」が1,927人（13.9%）の順に多く、これらで全体の6割近くを占めています。

重大災害の発生状況

一時に3人以上の労働者が業務上死傷又は病する重大災害は、全産業で284件発生、前年の255件と比較して29件（+11.3%）増加しています。死傷災害と同様に2009年以降、連続して増加する事態となっており、特に

建設業において3年連続の増加です。

2012年に労働災害が増加した要因

2012年に労働災害が増加した要因としては、①東日本大震災後に停滞した経済活動が回復したことや、復旧・復興工事による建設工事量の増加等により、経済活動が活発であったこと、②第三次産業の労働者数の全産業に占める割合が高まる中、第三次産業で、必ずしも十分な安全衛生管理体制が確立されていないこと、③製造業や建設業において、厳しい経営環境が安全衛生活動に影響を及ぼしていることなどが考えられます。

休業4日以上之死傷災害の発生状況を10年前の2002年と比較すると、製造業では10,032件（-26.2%）の減少、建設業では9,226件（-35.1%）の減少、運輸交通業では1,200件（-7.0%）の減少となり、特に製造業と建設業の減少率が大きくなっています。一方で、商業は908件（+5.6%）の増加、病院、社会福祉施設を含む保健衛生業は4,724件（+96.2%）の増加、飲食店は650件（+17.5%）の増加となりました。

第三次産業における労働者数は、2000年の3,545万人と比較して、2010年は3,998万人と453万人も増加。全雇用者数に占める割合は、7ポイント以上増加しています。こうした産業構造の転換に伴って、労働者が第三次産業にシフトし、労働災害に占める割合が増加しているものと考えられます。平成25年度を初年度とする「第12次労働災害防止計画」においても、第三次産業は重点業種とされ、実態に即した安全管理体制の確立を促進するとしています。また、第三次産業のうち、保健衛生業における災害はほぼ倍増。医療や介護などの分野は、これからも高齢化の進展による需要の拡大が続くものと考えられ、従事する労働者数もますます増えることが予想されます。医療や介護分野における労働災害に着目すると、転倒災害や、腰痛災害が多く、労働者個人の行動に着目したりスクアセメントの実施等が求められるとともに、安全衛生教育の充実が必要です。

労働災害防止対策を推進する安全衛生行政体制の現状

労働災害防止対策を第一線の労働基準監督署で担う労働基準監督官、産業安全専門官（厚生労働技官）は、連年の定員削減により大幅に減少しています。さらに、産業安全の専門的及び技術的事項に係る指導を担う厚生労働技官（以下、技官）の地方での採用が停止されており、安全衛生行政の専門性が急激に低下しています。

増加する労働災害に歯止めをかけるためにも、実効ある安全衛生行政の体制確保が重要であり、労働基準監督官の増員と技官の採用再開が必要です。

（全労働中央執行委員 深津直哉）