

	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
---	-------------------	---

専修大学解雇撤回裁判、東京高裁でも「解雇無効」の判決 しかし大学は上告を強行

7月10日の東京高裁判決では、労災保険を受給し休業中である私に対する「本件解雇は労基法19条に違反し、無効である」との東京地裁による原判決を相当とし、学校法人専修大学（以下：大学）の控訴は棄却され、勝訴することができました。

専修大学、東京高裁判決にも従わず、 要請FAXも無視して上告を強行

高裁判決後は、大学に対し上告断念のFAX要請にとりくみました。7月22日に行われた団体交渉の席上で、大学側代理人は「地裁・高裁判決は法的におかしい。判決に不服があるので上告する。これは権利である」と主張し続け、「上告することは、私の体調回復を妨げ、被災者を苦しめ続ける」という大角繁夫・「いの健」東京センター事務局次長の要請や、所属組合からの上告断念の要求を一蹴し、解雇撤回には一切応じませんでした。

解雇自由化狙った「政策形成訴訟」

8月2日には、東京都障害者福祉会館にて、「専修大学解雇撤回裁判報告決起集会」が開催され、34人が参加しました。この集会では、本件裁判の経緯紹介、今後の運動方針等の説明や意見交換などが行われました。また、本件裁判担当弁護士である小部弁護士・山添弁護士（東京法律事務所）からは、判決の意義や、社会問題となっている解雇自由化との関連などを解説していただきました。

小部弁護士からは、「専修大学は、すべての日本の会社を代表して、労災患者も含めた病人を職場から追い出すことを目的に裁判をやっており、裁判で負けることを恐れていない。解雇自由化の目的の一つには、病人を企業から追い出したいということがあり、本事件はその先鋒となるために利用されている『政策形成訴訟』の側面がある。経営側の労働法学者、弁護士、社労士などが本件裁判の判決がおかしいと盛んに関係雑誌等でアピールしているので、本件裁判は、個人の事件に止まらない『小さな大事件』である」との解説がありました。そのような裁



山添弁護士から判決の意義について講演（8月2日）

判によって症状改善や職場復帰を妨げられている私としては、はげしい怒りを覚えています。

一刻も早く職場復帰をはたしたい

私は、一刻も早く療養に専念し、職場復帰を果たしたいと思っています。しかし、大学は東京地裁・高裁の司法判断にも従わずに争いを継続。労災被災者を苦しめ続ける対応には怒りを禁じえません。

なおもたたかいは続くことになりました。経営側の法学者、弁護士、社労士等による労基法をまったく無視した身勝手な主張からは、本件裁判をキャンペーン訴訟として労基法改悪のための足がかりとして利用することすら伺われ、個人のたたかいを越えた社会的な影響も大きな裁判となってきています。今後とも引き続き、ご支援・ご協力賜りますようよろしくお願いいたします。

（専修大学労災患者解雇事件原告）

〈今月号の記事〉

金岡高校アスベスト事件	2面
シリーズ 安全衛生活動交流（第20回）	3面
各地・各団体 奈良／近畿／過労死を考える家族の会	
生協労連／兵庫／建交労／千葉／東京社医研／医労連	
全労働 相談室だより	4面～7面
2012年度脳・心臓疾患、精神障害等の労災補償状況	8面

全国で同様の事態もありうる。耐震補強工事でアスベスト飛散 ～金岡高校問題の示すもの～

大阪アスベストセンター 伊藤 泰司

昨年10月下旬から、全国で行われている高校校舎の耐震補強工事で、大阪府立金岡高校で、大量の青石綿を飛散させる事件が発生しました。

事件の経過を調べると、とても個別の特殊な事故であるとは思えず、いま全国で進められている、公共施設などの耐震補強工事でアスベストを飛散させる事態があちこちで起こっているのではないかと危惧されます。

公務職場、学校職場の職員がこの際、全国一斉に、自らと子どもたちの身を守るために危険を見る目と、危険防止の知識を身につけて工事を監視してほしいと強く思います。

図面上にはない、吹付アスベストが露呈

大阪府堺市にある府立金岡高校では、昨年10月、古い校舎の耐震補強工事が実施されました。アスベスト（青石綿）は、校舎の南側・北側の1階から4階までの校舎庇（ひさし）の軒裏に吹付けられていました。1974年（学校建設当時）の図面上では、当該箇所には、吹付けアスベスト材を使用していないことになっていました。

問題は、図面に載っていないにもかかわらず、庇の軒下のボードをはがせば、青石綿の吹き付けアスベストが露呈したにもかかわらず、3週間後たまたま教室の環境測定業者が「あれは青石綿ではないか」と指摘し、応急的な養生を行うまで放置され、アスベストを飛散しました。

検査会社の職員によると、軒下の青石綿を高圧洗浄していたという証言もあります。検査会社の職員らは、あちこちに1cm角以上の大きさのアスベスト小片が落ちていたと証言し、写真にも撮っています。

新聞報道で社会的問題に

事態を聞きつけた「毎日新聞」が12月4日付で報道し、社会的に知られるようになりました。12月12日に、高校の保護者、近隣住民を集めての説明会が開かれました。

その後数回保護者・近隣住民との説明会・意見交換会が開かれ、「専門家などによる第三者委員会の必要性」が合意され、専門家を含む「大阪府立金岡高等学校アスベスト飛散事故に関する協議会」が、7月、8月と開かれました。

「協議会」では、東京文京区のさしがや保育園のアスベスト飛散事故（※）の取り組みを参考に、まずは工事関係者や検査会社の関係者への聞き取りを行い、事実経過の整理、飛散推定量の算定を行っています。

また、さしがや保育園事故の時にも実施した、飛散のシミュレーションによりどの場所にどれだけ飛散したか、生徒たち、教職員らがどれだけアスベストにばく露したかについて推計し、その上で必要な健康診断やフォローの方向などを決めていくことになると考えられます。



金岡高校・工事風景

気づかれずにアスベスト飛散がおこる危険性

金岡高校では、たまたま社会に知られ、放置された後とはいえ事後の対策を科学的に実施するための体制がつくられています。しかし多くのところで、気づかれもせず大量のアスベストが飛散されてしまう危険性がきわめて大きいことを問題提起したいと思います。

第一に、図面の上では、金岡高校の軒下の裏にアスベスト吹き付けがされてないことになっていました。つまり事前の図面による調査だけではきわめて危険であることを示しています。

第二に、耐震補強工事を施工した業者は、工事の過程で、危険な青石綿が露出しても、それが青石綿であるということに気づいていません。

先の国会で成立した大気汚染防止法の改正では、施工する業者が事前調査し、それを発注者に説明する、発注者はこれを届け出る義務を負うということになっています。しかし、こうした“気づかないことの責任”は明確になっていません。特定粉塵を排出する工事という認識がなければ、工事中の濃度測定がやられないことになってしまいます。

第三に、耐震補強工事は、全国の建物で実施されるということです。これ自体必要であり、重要なことですが、このときにアスベストを飛散させる危険があるとの警告を大急ぎで発していくべきであると思います。

「いの健」全国センターに結集する教育職場や公務職場の皆さんがこれを機会にアスベストの危険性について学び発信する運動を展開してほしいと思います。

※さしがや保育園アスベスト飛散事故

1997年7月に東京都文京区の区立さしがや保育園の改修工事で、アスベスト飛散事故が発覚した。工事前は「使っていない」とされていたアスベストが保護者の指摘で存在が判明した。区は監督不十分だった責任を認め専門家による検討会を設置。業者の聞き取りもとに作業を再現。飛散濃度を推定し、園児たちの健康リスクを数値化した。

法令遵守で安全な職場づくり

2012年10月に、新日本製鉄と住友金属が合併し、新日鉄住金(株)という鉄鋼業世界第2位の新会社になりました。新日鉄住金は全国に16の拠点(製鉄所・製造所・製鋼所)をかまえ、従業員16,158人です。私は名古屋製鉄所に勤務しています。社員は約3,000人です。

ホルダー爆発事故とその後も続く法令違反

10年前の9月に世界で初めてといわれたガスホルダー爆発の事故が名古屋製鉄所で発生しました。ずさんな管理が問題になり猛省が求められましたが、それ以降も、爆発、伊勢湾へのアルカリ廃液の流出、消防違反等が続いています。

激しい爆発で赤茶けた内部をあらわにした新日鉄名古屋製鉄所内 テッゲン名古屋支店塩酸センターの処理炉。吹き飛んだ上部が落下し、破片の下敷きとなるなどで、作業員3人が重軽傷を負いました。

名古屋製鉄所の安全・健康問題は

名古屋製鉄所では建設以来、労働災害で162人が死亡。昨年も死亡災害1件を含む休業5件、不休災害以上35件と労働災害が多発しています。会社の中でも災害の多い製造所です。健康面は、社員の疾病管理者群が68%で、就業制限が61人で従業員の2%になります。メンタル患者と悪性新生物が増加しています。

このような職場状況に対して、職場の労働者は、災害発生時に半田労働基準監督署に原因究明と再発防止対策の要請をはじめ、職場の安全と労働環境の改善の取り組みをおこなっています。

労災被災者の付加給付金の改善の取り組み

新日鉄住金の労災付加給付金は、①死亡弔慰金、②餞別金、③見舞金の3つに分かれ、1級～3級の認定を受けた人は退職しなければ、付加給付が支給されません。労働組合も退職の有無に関わらず支給するようにこの間要求してきましたが、改善されません。25歳のときに労



多発する事故・2008年3月にも爆発事故

災で左腕と右手全指を失い2級の労災認定を受けた鳴海顕さん(現64歳)が補償を求めて訴訟をおこしました。裁判のたたかいを通じて会社の付加給付の不合理の改善も訴えています。

ガスホルダーの爆発後に新設されたガスホルダーで使用している42万ℓという莫大な量の円滑油(シール油)は、危険物第4類第4石油類という種類で貯蔵・取扱の許可を受けています。消防法では、危険物は取り扱い中に変質などしないように管理することが定められていますが、会社は必要な対策をおこなっていません。2012年4月に名古屋地方検察庁に告発されています。

“企業まかせ”にはできない安全問題

世界のトップ企業が法令を遵守しない状況が続いています。名古屋製鉄所のような世界で初めてといわれるガスホルダーの爆発事故後も安全・環境・防災に対する改善はみられません。

従業員や地域住民の安全と健康を守るとは、企業まかせでは実現できないと思います。愛知健康センターのみなさんや全国の関係する多くの方たちの取り組みを強化することが重要です。私も微力ながらみなさんと一緒になって安心して生活できる環境づくりのために取り組んでいきたいと思っています。

働くもののいのちと健康

夏季号

2013-7
No. 56

特集

人間らしい労働は世界の流れ

- 安倍政権の労働の規制緩和で雇用と働き方はどうなるのか
金沢大学名誉教授 佐賀 一道
- 人間らしい労働は世界の流れ—グローバル化の下での模索
全国労働組合総連合国際局長 布施 恵輔
- JAL不当解雇撤回の取り組み～ILO勧告の意味～
JAL不当解雇撤回パイロット原告団 飯田 祐三
- 成果主義重視・業績改善に名を借りた退職強要・不当解雇—ブルームバーク
ロックアウト解雇事件 日本新聞労働組合書記 加藤 健
- 解雇の自由化・解雇の金銭的解決に向かう日本IBMは解雇規制緩和の毒見役
JMIU日本IBM支部 大岡 嘉久
- グローバル化のもとでのILO条約活用の意義
弁護士 牛久保 秀樹

【寄稿】

「行政不服審査制度の見直し」方向性が出される 全国センター事務局次長 中林 正憲
「全日本民医連2012年国保など経済的自由による手遅れ、死亡事例調査」について
全日本民医連 岸本 啓介

【被災者・遺族・支援者のたたかい】

- 長時間・過重労働が認められ業務上と認定 神奈川センター 菊谷 節夫
 - 中学校教員過労自殺、基金支部審査会が公務上と認定 宮城センター 芳賀 直
- 【連載】
- 労安活動を取り組んで何が労働組合じゃ！③ 全国センター参与 木下 恵市
 - 診察室から見た労働現場② おおみや診療所 所長 奥村 明春
 - 新・海外雑誌紹介『hazards』 西松 隆志

【学会情報】

幅広い視野からThinkglobally,actlocally,Health in all aspects.を
埼玉協同病院健康増進センター 小池 昭夫

各地・各団体のとりくみ

近畿

命と健康を守るネットワークの強化へ 第3回近畿ブロック学習交流会

第3回近畿ブロック「働くもののいのちと健康を守る学習交流会」を8月3日、大阪市で開催



し、近畿各県から70人が参加しました(写真)。この集会は全労連近畿ブロックと近畿ブロックいのちと健康地方センターとが共催で、開催してきたものです。今年度は1日開催で、二つの講義と、各県から単産単組の代表が、労働者の現状や実態、活動報告を行い、参加者から運動の強化や、いのちと健康を守るネットワークの重要性が語られました。

開会挨拶で全労連近畿ブロックの川辺和宏議長は、「参議院選挙でブラック企業問題が争点になった。労働法制の規制緩和・改悪の方向が出され、働く環境の一層の悪化が懸念される」と述べ、いのちと健康が脅かされる状況が広まり、いのち健センターと労働組合の役割がより求められる中で開催されました。

第一講義は、大阪の下川和男弁護士が「いじめパワハラ事件から見える、労働組合の役割」と題して講演を行いました。労働組合が職場の意識を変え、労働者を守り支え労働環境の改善のために役割を発揮することが重要だと指摘しました。最後にパワハラが起きたら職場を変えるチャンスだと強調しました。

第二講義は、近藤雄二天理大学教授が「職場におけるリスクアセスメントー健康リスクとマネジメントの視点」と題して講演しました。疲労・ストレス性疾患の健康リスク対策の視点とその実際を紹介し、労安活動に労働組合が参加する手掛かりになるのが、この考え方であるとししました。(京都センター 新谷一男)

生協 労連

健康度の高い職場をどうつくる 第3回労働安全衛生セミナー

6月29～30日、22単組40人の参加で、第3回労働安全衛生セミナーを開催しました。セミナーの初日は、伊藤弘子さん(株式会社イメージジョン/シニアコンサルタント)から、メンタル不全やパワーハラスメントの起きにくい「健康度の高い職場」をつくるためには何が必要なのか、学習しました。セミナーは講義と合わせて、4～5人のグループに分かれて討論もしながら進められました。セミナーの最後には学んだことを生かして、実際にあったパワーハラスメントの事例をもとに、問題解決していくストーリーを各グループで考えて、5分間の寸劇で発表しました。「健康度の高い職場」にある「共感」「感

動」「感謝」の「3つのK」を職場と一人ひとりに根づかせるために、労組の役割発揮が必要と感じました。

2日目はコープいしかわの産業医もされている服部真先生(城北病院・労働衛生コンサルタント腰痛対策)から、生協職場の事例も交えて、腰痛の要因や対策について学びました。東京社医研センター理事の佐々木昭三さんの講演では、「労災ゼロ」の職場をつくるための労働安全衛生委員会の役割を学び、その後、いくつかの生協の労災事故事例をもとに、ケーススタディを行いました。

2日間の学習と交流を通じて、生協職場で働きがいをもって、健康で働き続けられる職場、「健康度の高い職場」をどうつくるのか、そのための労働安全衛生委員会と労働組合の役割も学び、考えることができました。

(生協労連 渡邊一博)

家族 の会

帰るときには新たな1歩へ

第12回「夏の1泊学習交流会」を開催



7月13～14日、京都・聖護院にて開催(写真)。今回から大阪過労死を考える家族の会と大阪過労死問題連絡会が共催し、NPO法人POSSEと大阪地域労組青年部が協賛しました。参加者は、研究者(3人)弁護士(8人)若者(10人)、全国各地の遺族ら計66人。

基調報告は、同連絡会会長 森岡孝二関西大学教授から前段で行なわれた「過労死防止基本法」制定全国実行委員会報告があり、ネット署名を取り組む行動提起がなされました。ミニ講演は協賛団体のPOSSE佐藤学氏から「ブラック企業の実態と新たな対抗基盤の構築」について語られ、ブラック企業被害対策弁護団が発足され泣き寝入りをなくす報告がありました。

記念公演は、過労自死の創作落語「エンマの怒り」(桂福車氏)。自死した息子が天上界から人間界を見下ろし、一気に老けた母親を見た描写に全員が涙しました。労基法を教え、笑いあり涙ありの熱演でした。

今回は初参加者が多く、とりわけ娘や息子を亡くされたご両親が7組来られました。当初、表情が硬かった方も夜の交流会で同じ境遇の人と語り合い、分科会の助言者(弁護士)から、自分は何をすべきか具体的に示してもらったことで次第に打ち解け、帰るころには新たな一歩を踏み出せるような柔らかな表情に変わっていました。参加団体の協力で大変有意義な学習交流会になりました。(過労死を考える家族の会 寺西笑子)

各地・各団体のとりくみ

奈良

過労死問題を改めて考える

奈良センター第7回総会



あいさつする永松孝志副センター長

いの健奈良センターは6月28日、エルトピア奈良において第7回総会を開催しました。

総会冒頭、過労死問題を扱った関西テレビのニュースアンカーのDVDを上映

し過労死問題を改めて考える場となりました。この一年力を入れて取り組んできた過労死防止基本法制定要請署名は、目標にはまだ届いていませんが4688筆を集約しています。

参加者からは、「集団検診の結果で65%の人が『要治療』の判定を受けている」「最近の傾向として『個人事業主』が増えている」「労災で治療中だが打ち切りの話が出ているので奈労連に相談に来た」「郵政職場でのパワハラがひどい。西奈良郵便局に郵政産業ユニオンの支部が出来た」など職場の実態を踏まえた報告が行われ、それに対し、参加者から質問や意見が出されるなど活発な議論が行われました。総会には14人が参加しました。

(奈良センター 谷山義博)

兵庫

石綿労災 国の不支給決定を取り消し

神戸地裁 石綿労災の時効を認めず

神戸港でアスベストの荷揚げ作業に従事して肺がんになったのに、時効を理由に労災の補償金が支払われなかったのは不当として、神戸市中央区の松本博さん(79歳)が神戸東労働基準監督署の不支給処分取り消しを求めた訴訟で、神戸地裁の工藤涼二裁判長は7月30日、松本さんの請求を認め、国に対して不支給処分の取り消しを命じました。松本さんは1952年から22年間、神戸港でアスベストなどの荷揚げ作業に従事。退職後の97年に肺がんを発症、手術を受け予後は良好。2010年に労災保険法に基づく障害補償給付を請求しましたが、神戸東労基署は病気と業務の因果関係を認めたものの、「手術から5年以上経過しており、時効により請求権はない」と不支給の決定をしました。

工藤裁判長は、石綿による肺がんは潜伏期間が30~40年と長いという特徴に触れ、「時効は、肺がんが業務に起因すると認識した時から進行する」と指摘し、石綿による健康被害が広く一般に知られた05年6月のいわゆる「クボタショック」を時効の起算点と判断し、10年の請求は時効に当たらないと、松本さんの請求を認めたもの

です。松本さんは「時効を理由に切られたのは納得できなかった。主張が認められてうれしい。支援者に励まされて闘い続けて良かった」とコメントしました。

(アスベスト尼崎の会 粕川實則)

建交労

トンネルじん肺根絶のために

金剛山トンネル現場調査を実施

建交労・広島では、6月4日に東広島呉道路・金剛山トンネルの現場調査を実施しました。当日は、トンネルじん肺根絶第三陣訴訟をたたかった仲間も参加し、「トンネル現場としては、きれいな方だ」「しかし、事前に私たちが調査に来ることが分かっていたので、(粉じんを抑制するために)散水をしてある」という説明を受けました。

発破の際は、坑外に待避させられました。坑口は金属製の大きな防音壁で閉じられていましたが、発破の音と衝撃はすさまじいものでした。

発破後のズリ(岩石・土砂)出し作業中は、坑外の事務所で待機。ズリ出し作業後、新たに掘進した箇所の地肌にコンクリを吹き付ける作業になり入坑。コンクリ吹きつけ作業は、まさに粉じん作業で、少し息苦しさを感じ、目が痛くなりました。目が痛くなったのは薬品の影響です。この時に撮った写真には、ものすごい量の粉じんが浮遊しているのがうつっていました。

坑外には、作業予定表や坑夫さんたちの顔写真を掲載した入坑者一覧表、坑内の作業環境測定結果などが、大きな掲示板に表示されていました。それによれば、この現場でも残念な



12時間2交代を示す作業予定

がら法律で定められた8時間労働制が実施されていないことがうかがえます。トンネル現場での8時間労働制は、大手ゼネコンの現場ではまったくと言って良いほど、実施されていません。これは、トンネル坑夫が、粉じんに曝露する時間を短縮させるためのいのちと健康を守るために私たちがかちとった制度です。

現在もなお多発しつづけるトンネルじん肺を現場から根絶させるために完全実施させなければなりません。

県内では、近いうちにもう一本トンネルを掘る予定があります。次の機会には、もっと大がかりに、しっかり調査できるよう、準備を進めたいと思います。

(建交労広島労災職業病部会 梶岡寛之)

各地・各団体のとりくみ

千葉

労働行政への意見交換の場として定着 「あやめ月間」労働局要請交渉

千葉県センターは、年2回労働安全衛生に関する課題を「あやめ月間」「コスモス月間」と称して、加盟団体・個人を中心にアンケートを行い、労働局に「要請書」を提出し、回答を受ける機会を要請交渉の形で行っています。

今回は、「あやめ月間」の要請項目を定期総会に提案し、修正補強のうえ、6月4日に要請書を提出し、7月5日に要請交渉を行いました。

要請項目は、全体で7項目です。項目要旨は①千葉労働局の人員増及び非正規職員の雇止めについて、②「看護師等の『雇用の質』の向上」通達の今年度企画について、③第12次労働災害防止計画（千葉版）の計画達成に関する提案、④職場の腰痛予防対策指針の周知計画について、⑤労災治療における入院差額ベッドの改善について、⑥パソコンの出退勤管理の改ざん防止について、⑦郵便局集配業務のサービス残業防止についてです。

当日は、10時から始まり、出席者の紹介、企画室長補佐から会議の進め方の発議があり、最初に県センターから要請項目内容の説明、次に労働局担当課から回答がありました。その後、全項目について、質疑が行われ関連する内容に関して新たな質問や回答が行われました。項目に関する質疑を約1時間行い終了しました。要請交渉は、出席担当者の私見も交えた発言もあり、県内の労働行政に関する意見交換の場として、定着した取り組みとなっています。次は、10月にコスモス月間を取り組む予定です。

(千葉センター 中林正憲)

東京
社医研

ILO122号条約（雇用政策に関する条約：日本批准）で連続講座フォーラム

7月27日、東京社会医学研究センター、ILO条約の批准をすすめる会、郵政産業労働者ユニオンの3団体の主催と全労連非正規センターの後援で、「ILO第122号条約（雇用政策に関する条約：日本批准）の活用へのたたかい」をテーマにした「ILO条約を学ぶ連続講座・フォーラム」が全林野会館で開催されました。

昨年開催されたILO条約についての連続講座は8月5日に開講し、11月10日まで5回行われ、各回60人の多くの参加がありました。

今年は、現在たたかっている課題とILO条約をテーマにフォーラムを計画。4月27日には、第122号条約の問題と日本航空の整理解雇の問題でフォーラムを行いました。

引き続き、雇用政策が大きな課題となっていることから、日本が批准している雇用政策に関する第122号条約の活用をテーマにフォーラムを開催したものです。

フォーラムでは、非正規社員の正社員化についてこの122号条約を活用して、ILO条約勧告適用専門家委員会から日本政府に対する情報提供を求める報告を引き出

すという活動を行った郵政産業労働者ユニオンの廣岡前委員長の基調報告がありました。つづいて、その条約勧告適用専門家委員会の報告について、牛久保秀樹弁護士から詳しい解説がありました。

報告の後、参加の団体、組合から各々の雇用問題の現状が報告され、ひきつづきこの課題でILO条約の講座を継続していくことになりました。

(東京社会医学研究センター 村上剛志)

医労連

職場の安全衛生と環境改善 活発な質疑応答 第40回医療研究全国集会



全国集会での「職場の安全衛生と環境改善」分科会のようす

6月14日から16日の3日間、青森市文化会館をメイン会場に、第40回医療研究全国集会が開催され、850人を超える仲間が参加し、2日目の分科会では100を超えるレポートの報告と活発な討論がおこなわれました。

「職場の安全衛生と環境改善」の分科会は、56人が参加し、レポート報告も昨年の11本に次ぐ10本で、働くもののいのちと健康を守る全国センター理事の佐々木昭三さんを助言者に迎え、活発な討論がおこなわれました。

職場での取り組み報告では、定例委員会や職場巡視など法律にもとづいた取り組みの状況とともに、メンタルヘルス対策、ハラスメント防止対策、患者からの暴力・暴言、職場のいじめなど最近増えている事例の取り組みについても積極的に報告されました。メンタルヘルスに関わる職場復帰について活発な質疑応答がありました。

日本医労連「看護問題プロジェクトチーム」がおこなった「看護職員の腰痛・頸肩腕痛の実態調査への取り組み」についての報告では、看護師配置基準が一番高い「7対1」入院基本料算定職場でも看護職の腰痛有訴率は68.1%と高い数値にもかかわらず、8割が伝えておらず、腰痛に関わる労災申請もほとんどない現状であり、夜勤・交替制勤務とともに、医療現場における厳しい実態が浮き彫りになりました。

討論ではオーストラリアの“持ち上げない取り組み”なども報告され、日本でも具体的な対策が必要になっています。職場での調査に取り組む、対策を要求して交渉していくことが意思統一されました。

なお、厚生労働省はこの医療研究集会後の6月21日に「職場における腰痛予防対策指針」を19年ぶりに改訂し、この指針を積極的に活用していくことも重要です。

(医労連 小池康義)

各地・各団体のとりくみ

全労働

労働法制や労働行政は働くものの声、 団結の力に促され発展してきた

第23回全国労働行政研究集会



シンポジウムに聞きいる参加者

全労働は6月28・29日、10年ぶりに東京都内で第23回全国労働行政研究集会を開きました。2日間で延265人が参加しました。初日は、首都大学東京・乾彰夫教授による講演「これが働く若者の現実だ 不安定の広がり」と題した記念講演の後、「若年雇用の現状と労働行政の役割」と題したシンポジウムを開催。2日目は、テーマ別の分科会を行いました。

集会にあたり挨拶した森崎巖委員長は、働く者の「現実」を研究活動の出発点に置き、行政研究にとどまらず現場での「実践」につなげていくことの重要性を強調。労働法制や労働行政は働く者の声、団結の力に促され発展してきたことを思い起こし、行政のより良い発展に向け互いに力を尽くそうと呼びかけました。

記念講演を行った乾教授は、若者が働くことをめぐり「多重の困難」に直面している現実について、この間の実態調査から報告。激化する就職活動、就職後の過酷な選別と競争、労基法違反がはびこる若者の労働環境を実例を紹介しながら話し、社会が若者を追い込んでいると指摘。必要なところに雇用保障や社会保障、情報が届い

ていない実態を変え、すべての若者に不安のない就労と生活を保障するための整備（賃金改善、スキルアップできる職場や訓練、セーフティネットの拡充等）が求められるとし、中でも非正規雇用の労働条件底上げが急務としました。

続くシンポジウムには、乾教授、中小企業同友会・政策委員長の大橋正義氏、首都圏青年ユニオン・非正規センターの河添誠氏をシンポジストに迎え、現状と行政の課題を討論しました。

河添氏は、「非正規雇用労働者は雇用保険から漏れ、失業時の保障がなく、劣悪な労働条件の就労を繰り返す。給付が受けられず、安定所に行く動機づけも断たれ、求職活動や訓練などから遠ざけられている。本来の労働行政の回路を回復しなければならない」と指摘。

大橋氏は「企業を持続させるには長い時間をかけた技術継承が必要であり、それが競争力の強化につながる。規制緩和や雇用の流動化は地域社会を破壊する政策だ」と語りました。

2日目の分科会では、監督、安全衛生、労災補償、安定の各職域で、テーマごとに全部で10の分科会に分かれて話し合いました。

分科会はテーマにより、シンポジウム形式で行ったものの、会議形式で行ったものと様々でしたが、参加者からは「1人で考えるのではなく、仲間と話し合うことで、行政のあるべき姿が見えてきた」などの感想が語られ、あらためて国民・労働者の視点で行政を見つめ直し、民主的に運営すること、労働行政が社会的に強く求められていることを実感しました。

全体を通じ、より良い行政となるため、使用者、労働者、行政職員が話し合い、誰もが自分らしく生活できるような仕組みづくりが求められていると確信した集会となりました。

(全労働 欽田吉信)

シリーズ 相談室だより (79)

公災申請の負担でご家族が健康を害する

1. 事案は、公務職場で中間管理職として勤めていたAさんが、うつ病を発症して休職し、数カ月後自死したというのですが、申請に困難を抱えています。

2. 業務起因性について

公務職場は、一つの業務を複数の職員でやるようにしていました。しかし行政改革のもとで独任制になってきました。職員の協力体制が崩れ、個々人に緊張を強いています。これがうつ病発症のバックボーンです。まさに業務起因性ありです。しかし公務災害認定を勝ち取るためには更に詳しくAさんを追いつめた事情を探る必要があります。しかし、本人の事情を伝える資料が乏しく、調査は困難でした。最近ようやく同僚の話などから、職場全体に広がっていた情報漏洩事件が、責任感の強いA

さんを追いつめたのではないかと分かってきました。今後のさらなる調査が必要です。

3. ご家族のこと、

申請主体は妻のBさんです。Bさんは、Aさんがうつ発症後献身的な看病をされてきました。自死直前、Aさんがお酒におぼれたため、やや厳しく禁酒をするように伝えました。そのため自分がAさんを追いつめてしまったと後悔の念に駆られ、ご自身がうつ病を発症してしまいました。今、Bさんは公務災害申請のためであっても、Aさんの事に関わるのを負担に感じてしまいます。公災申請の負担でご家族が健康を害するのでは本末転倒と事務局で話しあって、私達で出来る調査をしながらBさんの回復を待つことにしています。

(静岡安健センター 相曽茂)

インフォメーション

精神障害の労災認定件数が475件(前年度比150件増)と過去最高

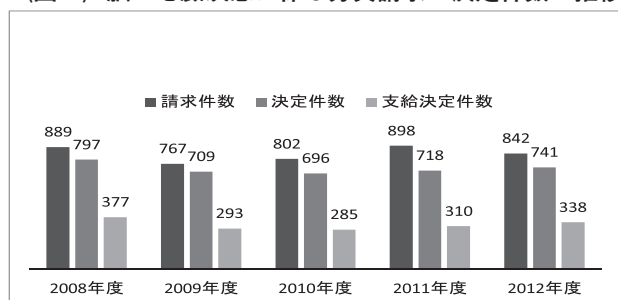
2012年度 脳・心臓疾患、精神障害等の労災補償状況

厚労省は、2013年6月21日、「平成24年度 脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況まとめ」を発表しました。

脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況

〔1〕請求件数は842件であり前年度に比べ56件の減。3年ぶりに減少しています。「業務上」の支給決定件数は、338件で前年度に比べ28件増加。【図1】

〈図1〉脳・心臓疾患に係る労災請求・決定件数の推移



〔2〕年齢別では、請求件数で「50～59歳」272件、「60歳以上」223件、「40～49歳」216件の順で多く、支給決定数は「50～59歳」118件、「40～49歳」113件、「30～39歳」56件の順に多くなっています。【表1】

〈表1〉脳・心臓疾患の年齢別請求、決定及び支給決定件数

	2011年						2012年					
	請求件数		決定件数		うち支給決定件数		請求件数		決定件数		うち支給決定件数	
	うち死亡	うち自殺	うち死亡	うち自殺	うち死亡	うち自殺	うち死亡	うち自殺	うち死亡	うち自殺	うち死亡	うち自殺
19歳以下	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0
20～29歳	25	13	23	14	7	6	19	11	18	11	9	6
30～39歳	104	42	69	27	29	10	110	49	103	49	56	32
40～49歳	228	85	197	78	95	40	216	76	199	72	113	43
50～59歳	314	111	242	85	119	47	272	85	254	86	118	32
60歳以上	227	51	187	44	60	18	223	63	167	54	42	10
合計	898	302	718	248	310	121	842	285	741	272	338	123

精神障害等の労災補償状況

〔1〕請求件数は1257件で、前年度比15件(22.5%)の減少。「業務上」の支給決定件数475件で、前年に比べ150件増加しています。【表2】

認定率は年度ごとにみると、2008年度31.2%、2009年度27.5%、2010年度29.0%、2011年度30.3%、2012年度39.0%と推移しています。しかし、増加したとはいえ認定率は3割台にとどまり、請求者の増を考えると「業務外」となった人の実数は増加しています。

請求数の増加と比して、「自殺(未遂を含む)」は増加が少なく、精神障害等の罹患自体の請求が増加。精神障害の労災をめぐる問題が変化してきていることがうかがえます。

〈表2〉精神障害の労災認定補償状況

		2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度
精神障害	請求件数	927	1136	1181	1272	1257
	決定件数	862	852	1061	1074	1217
	うち支給決定件数(認定率)	269(31%)	234(27%)	308(29%)	325(30%)	475(39%)
うち自殺(未遂を含む)	請求件数	148	157	171	202	169
	決定件数	161	140	170	176	203
	うち支給決定件数(認定率)	66(41%)	63(45%)	65(38%)	66(38%)	93(46%)

〔2〕年齢別では、請求件数は「40～49歳」387件、「30～39歳」370件、支給決定件数は「30歳～39歳」149件、「40～49歳」146件の順に多くなっています。【表3】

〈表3〉精神障害の年齢別請求、決定及び支給決定件数

	2011年度						2012年度					
	請求件数		決定件数		うち支給決定件数		請求件数		決定件数		うち支給決定件数	
	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺
19歳以下	13	4	10	1	5	0	14	1	15	4	4	1
20～29歳	247	55	211	42	69	12	242	44	238	51	103	20
30～39歳	420	49	358	46	112	22	370	33	272	51	149	23
40～49歳	365	48	298	35	71	10	387	49	379	53	146	31
50～59歳	176	39	163	43	56	19	194	35	165	37	146	31
60歳以上	51	7	34	9	12	3	50	7	48	7	23	1
合計	1272	202	1074	176	325	66	1257	169	1217	203	475	93

*自殺は未遂を含む

〔3〕出来事別決定及び支給決定数では、2012年度決定件数10件以上で、昨年比より支給決定件数増の項目は、「1ヶ月に80時間以上の時間外労働を行った」(+29)、「2週間以上の連続勤務を行った」(+17)に加え、「上司とのトラブルがあった」(+19)、「セクシャルハラスメントを受けた」(+18)となっています。【表4】

〈表4〉精神障害の出来事別決定及び支給決定数(抜粋)

*支給決定件数が10件以上で2011年比で増加している項目を記載

出来事の種類	具体的な出来事	2011年度				2012年度				支給決定数の増減 (12年-11年)
		決定件数		うち支給決定件数		決定件数		うち支給決定件数		
		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺		
1 事故や災害の体験	(重度の)病気やケガをした	77	5	18	1	97	4	45	3	27
	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	93	0	48	0	93	2	51	2	3
2 仕事の失敗、過重な世人の発生	顧客や取引先からクレームを受けた	26	7	6	2	35	6	13	4	7
3 仕事の量・質	仕事の内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	134	43	52	24	125	34	59	19	7
	1ヶ月に80時間以上の時間外労働を行った	6	2	3	0	59	17	32	8	29
	2週間以上連続勤務を行った	2	1	1	0	28	8	17	7	16
4 役割・地位の変化	配置転換があった	52	11	11	4	63	10	12	4	1
5 対人関係	(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	69	5	40	3	99	15	55	10	15
	上司とのトラブルがあった	202	13	16	4	213	22	35	6	19
6 セクシャルハラスメント	セクシャルハラスメントを受けた	17	1	6	1	45	0	24	0	18
7 特別な出来事		70	9	70	9	84	16	84	16	14