



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

日・韓 働くものの健康を守る活動を交流 ～韓国・グリーン病院10周年記念行事～

創立10周年を迎えた韓国・グリーン病院から、記念式典、シンポジウムへの招待を受け、9月28日～30日、全国センターの、福地保馬理事長・田村昭彦副理事長・渡邊一博理事・岡村やよい次長、東京センターの色部祐副理事長が韓国を訪れました。

地域と労働者に支えられた新グリーン病院

グリーン病院は、(株)源進レーヨンの二硫化炭素中毒患者の災害補償をもとに発足した源進職業病管理財団が、増え続ける職業病と地域の医療需要にこたえるため2003年9月に、2つ目の病院として開設されました。多くの診療科とともに労働環境健康研究所を備え、「いの健」全国センターは開設祝賀会に招かれ、その際活動交流を進めることを確認しています。



記念式典では、若手職員が合唱を披露

10周年の記念式典は、病院の待合室で行われ、韓国の国会議員、ソウル市議会議員をはじめ患者さん、地域住民、病院職員など参加者は会場にあふれるほどの状況。民間の病院ながら、子どもや社会的に弱い立場の人のために活動し医療の公共性を守る役割を担ってきていること、地域や労働組合に支えられてきたことなど10年間の発展の経過が報告されました。職場ごとの決意や若い職員の合唱など明るく、決意あふれる集まりとなりました。

日本からは、「いの健」全国センターのほか、全日本民医連と二硫化炭素中毒問題で姉妹協定をしている京都民医連中央病院からの参加がありました。



メンタルヘルスセミナーで報告する福地理事長

記念行事として2つのシンポ

10周年関連行事として、29日には、「二硫化炭素中毒の現状と課題」をテーマにシンポジウムが開催されました。韓国から3本と京都市民医連中央病院の吉中丈志院長が報告。労災認定後の長期療養患者のメンタル疾患や介護の問題など患者、労組からの参加者を含め熱心な討議が行われました。

30日は、会場をソウル大学に移し「メンタルヘルスセミナー」を開催。労働環境健康研究所のイムサンヒョク所長からは、「感情労働とストレス」について、また、福地理事長は「働くもののメンタルヘルスの現状と労災認定基準」、渡邊理事からは「生協職場におけるメンタルヘルス対策」について報告し、日韓の職場の現状や労災認定基準についての考え方等意見交換を行いました。

訪問期間中には、グリーン病院労組やソウル大学病院労組も訪問しました。ソウル大学病院の廊下には労働組合のポスターが連綿と掲示されていました。非正規雇用問題や医療営利化など日韓で共通する課題も多く、交流を深め、連帯していくことの意義を実感しました。(全国センター 岡村やよい)

〈今月号の記事〉

ディーセントワーク世界行動デー・まちかどトークライブ in さが	2面
シリーズ 安全衛生活動交流 (第22回)	3面
各地・各団体	4～6面
じん肺キャラバン院内集会講演/相談室だより	7面
全教：教職員の実態調査	8面

**ディーセントワークデー世界連帯行動2013を実施
安倍「雇用改革」ストップ！ブラック特区は許さない！**



新宿駅南口での宣伝活動 (10月6日)

全労連と労働法制中央連絡会は10月6日、新宿駅前
安倍「雇用改革」にストップをかけ、働きがいのある人
間らしい仕事(ディーセントワーク)の実現を訴える宣
伝行動と、日本教育会館会議室でディーセントワーク
デー記念集会を行いました。国際労働組合総連合(I T U
C)の「ディーセントワーク世界行動デー」に呼応した
ものです。

宣伝行動では、休日でも多くの買い物客らが行き交うな
か、チラシ入りのティッシュを配布し、「憲法をいかに
安定した雇用を求める」署名を呼び掛け、「解雇特区」
や派遣法の全面改悪などに反対し、労働組合に入ってブ
ラック企業に立ち向かおうと訴えました。

記念集会では、全労連の小田川義和事務局長が主催者
あいさつ。「国家戦略特区で解雇規制や労働時間規制を

なくす、規制改革会議は日雇い派遣の見直し求める意見
書を出すなど執拗に労働法制に穴を開けようとしている
。問題意識を共有し、たたかひの意思統一をする集会
にしよう」と呼びかけました。

「日本でもディーセントワークを一ブラック化する労働
・安倍『雇用改革』への対抗」と題し、伍賀一道・金
沢大学名誉教授が講演。伍賀氏は、ディーセントワーク
について、まともな雇用・賃金・労働時間、労働災害の
ない職場状況、劣悪な労働条件(ブラック企業)を拒否で
きる条件の整備、社会保障、使用者と対等に交渉できる
労働者の権利をあげ、相互の関連が重要だと指摘。

正社員を解雇容易な「限定社員」と、無限定な働き方
が強いられる「無限定社員」に二分化する正社員改革に
対し、「長時間労働の無限定正社員はありえない。『国連・
社会権規約委員会の日本政府に対する勧告(本年5月)』
にある『安全で健康的な労働条件に対する労働者の権利、
労働時間に対する合理的な制限に対する労働者の権利を
守る義務にしたがって、締約国が長時間労働を防止する
措置を強化するよう勧告』したことに反する」と指摘し
ました。

「特区はディーセントワークの対極にある。特区を設
けて労働基準を緩和することは社会政策として成り立つ
のか」「『ブラック特区』として大々的に宣伝すべき」、「派
遣は一時的・臨時的なものに限定するというのを死守
すべき」などの発言がされました。(全労連 高島牧子)

人間らしく働きたい！緊急企画

まちかどトークライブ in 佐賀

「はたらくもののいのちと健康を守るネットワークさ
が」(代表:愛野浩生)は、9月20日、佐賀駅に近い「ま
ちかど広場」において、「人間らしくはたらくたい！緊
急企画」と題しトークライブを開催しました。

この企画は、現在社会問題となっている「ブラック企
業」をテーマに、若者に過酷な労働を強いて退職に追い
込む働き方や、その社会的影響について多くの人に考え
てもらおうと企画したもので、学生や仕事帰りの人や車
が行き交う街中の広場で開催しました。

トークライブでは、稲村蓉子弁護士が「ブラック企業」
の特徴について、大量に雇い採用した上で使える者だけ
を残し、後は自己都合退職に追い込む「選別型」と、基
本給のなかに残業代を含める「固定残業代」と呼ばれる
労働条件によって長時間労働を押し付け精神疾患などで
会社を辞めていく「使い捨て型」に別れる事を紹介。佐
賀県労連事務局長の稲富さんは労働相談に寄せられる県
内のブラック企業の典型的な事例を紹介し、介護職場で
人手不足から36時間も会社に拘束されたうえ、最低賃金
(653円)で働かされている実態を報告しました。派遣
会社の職員として働いた経験のある早田さんからは、派
遣労働者が物のように扱われる実態が報告されました。

また、弁護士、労働組合、元派遣会社職員それぞれの



佐賀駅前まちかど広場トークライブの様子(9月20日)
立場から、過酷な働き方が心と体に及ぼす影響や、経営
者の考え方、問題の解決方法が述べられました。

会場はライトアップされた光とスピーカーから響く声
に否応なしに注目を集め、学生や会社員などが参加しま
した。トークライブのなかでは労働法についての〇×ク
イズもおこない、参加者は解説に熱心に聴き入っていま
した。全体の参加者は30人ほどでしたが、新聞にも取り
上げられ、社会にもアピールできた企画となりました。
今回準備をしてきたメンバーからは「面白かった」「こ
れからも継続したい」と街頭でのトークライブに新たな
可能性を感じていました。(さがセンター 稲富公一)

抵抗なくして安全なし。安全なくして労働なし。 本社安全衛生委員会の取り組み

1. 本社・安全衛生委員会の設立

2005年10月に「第1回本社安全衛生委員会」が行われ8年が経ちました。今でこそメンタルヘルスを中心に年間計画を立てて活動していますが、当初は本社に安全衛生委員会はありませんでした。職場は当時、営業・事務で300人くらいの社員がいましたので、法律上は安全衛生委員会がなければ違反になります。

私自身「安全衛生」は工場などの生産職場の問題で本社営業にはあまり関係ないと考えていました。まわりの会社には本社営業で安全衛生委員会を持つところは少なく、組合の執行委員からも「何をするのか？」などの疑問が上がりました。

しかし、「電通事件・厚労省通達」に基づく時間管理の要求や化学一般労連の「労働・生活・健康アンケート」結果の「労働者の正しい健康観」「労働組合が健康に果たす役割」などや多くの経験と知識の講演などから安全衛生活動に一步踏み出す決意をしました。

05春闘で要求して本社に安全衛生委員会が出来てからは、安全衛生委員の日常活動向上と、委員会内容をメール配信して職場での意識向上に取り組んでいます。

2. 安全衛生と健康の課題・対策

(1) メンタルヘルスへの取り組み

①化学一般労連は「メンタルヘルス対策も労働災害の防止同様予防を含めた取り組みが重要」として「心の病に関する予防協約書」を09春闘から統一要求として取り組んでいます。内容は「気づきから復職支援まで」「経営を含めたメンタルヘルスケアの教育推進」などです。

②本社安全衛生委員会では07年からはメンタルヘルスケアが年間活動の中心になるようになりました。講習会については社長が全員に受けるように指示し、産業医を講師にして2011年2月4日に社長も出席して行われました。

社長は冒頭「メンタルヘルス不全を出さない職場体制を作る」と宣言。その後4月19日に会社から「メンタルヘルス対策」として「第1次予防(研修・セルフケア)・第2次予防(相談)・第3次予防(欠勤者への対応)第4次予防(復職、復職後のフォロー)」案が提案・導入されたことは、統一要求を粘り強く学習し交渉してきた結果と考えています。

また、2012年9月には「管理者のメンタルヘルスへの取り組み」についてDVD学習会が本社、全国営業支社で行われ、社長以下全員が受講しました。今年も重点目標に掲げ学習会を計画中です。

(2) その他の主な課題と対策

①長時間・超過密労働：人員補充要求や36協定など労働組合と会社の交渉の他に、本社安全衛生委員会としては長時間労働の影響が「メンタルヘルスやその他傷病」につながらないように時間外の職場パトロールや「ノー残業デー」の促進呼び掛けなどを行っています。

②営業車の安全：9月の月間計画に入れて活動しています。その他に毎月の本社安全衛生委員会で会社から事故報告があり、原因・対策が決定していきます。結果、事故件数はここ数年減ってきています。

③VDT：厚生労働省のガイドラインに沿って、特にパソコンディスプレイの点検を行い、必要があればノート型からデスクトップ型への変更など改善措置を講じています。

④職場の整理整頓：はさんだり、切ったり、落下物によるけがなど、オフィスは意外と危険個所が多くあります。荷物の積み上げ、机の周りの整理、コンセントのほこりチェック、職場の照明や広さなど、会議以外でも委員が気づけば解決するようにしています。

⑤その他、本社消火器と消火設備点検や災害時連絡体制の確立、非常食や薬などの点検補充など災害対策を「3.11東日本大震災」以降は特に重点活動として取り組んでいます。

⑥化学一般労連では単組での中央執行委員会の議題に「安全衛生」について項目を設けることとしています。なかなかうまくいかないのが現状ですが、安全衛生委員会の報告を議題として取り組んでいます。

3. 安全衛生員会を生かした活動を

(1)「朝、行ってきますと出て行って、夕方ただいまと帰ってくる」「安全と健康が失われれば仕事も生活も出来ない」ことの大切さ、重要さ、その大本は「安全衛生活動」にある事を中心において職場で徹底的な取り組みをみんなの問題として継続して行います。

(2)「安全より利益優先」で現場では多くの事故が起きています。またセクハラ、パワハラが増えています。化学一般労連は「抵抗なくして安全なし。安全なくして労働なし」を掲げて安全衛生運動を進めています。

本社、営業にはまだまだ安全衛生の問題があると思います。職場での「危険個所のアンケート」などを取りながら、改善できる場所はすぐ実行して、せっかく作った「本社安全衛生委員会」を活かして活動していきたいと思っています。

「仕事はまじめに、要求は大胆に、仲間は大切に」

(日本製紙クレシア労働組合中央執行委員長・化学一般労連全関東地本書記長 登藤正己)

各地・各団体のとりくみ

東北

100人の参加で、熱く学び交流
第8回東北セミナー in 秋田

9月28日、29日の2日間、秋田市において、延べ100人が参加して開催されました。



東北セミナーで講演する今野晴貴氏(9月29日)

実行委員長の、草薙芳明秋田県民医連会長の開会あいさつでは、「東日本大震災で未曾有の被害を受けた東北で、働く者のいのちと健康を守る運動が継続し発展していることに意味がある。過労死、過労自殺が増え続けている状況に加えて、若者が使い潰される「ブラック企業」が横行している状況にストップをかけるたたかひの出発点になるような学習と交流の機会として有意義な学習会になることを望みます」と呼びかけました。

1日目は5つの分科会で、「労安活動の基礎、職場の腰痛予防対策について」「震災後の労働者の働き方と健康～労災(公災)の防止と請求について～」「メンタルヘルスについての職場での取り組み」「学ぼう! つながろう! 人間らしく働きたい!」「働くもののいのちと健康を取り巻く情勢と地域での取り組みについて」をテーマとして熱心に学習しました。

2日目は、記念講演。「なぜブラック企業は増えているか?～なくすために労働組合は何をすべきか～」のテーマで、今野晴貴氏(NPO法人POSSE代表)が講演しました。若者の労働相談の事例から、ブラック企業には、①正規労働者を大量に採用して、使えるものだけを残して使い潰してふるいにかける「選別型」②大量に採用して、消耗品のように長時間過重労働で、心も体もずたずたにして使い捨てる「使い捨て型」③パワハラ、セクハラが日常茶飯事にあり、労務管理自体が機能不全に陥っている「無秩序型」があり、しかも、近年急成長してきたマスコミや政治の舞台で経営者が成功者として名をはせている企業が多く該当していることを問題視せざるを得ないと、述べました。また、労働組合は企業内だけが良ければいいという労働運動ではなく、すべての労働者を視野に入れて、全体の底上げを重要な課題として取り組んで欲しい。その点で、「いの健」には、労働組合を超えた運動を期待します、と結びました。

来年は、青森県を会場に開催することを確認、青森からは、県センターを確立して開催を迎えたいとあいさつがあり、閉会しました。

(宮城県センター 芳賀 直)

高知

安衛委は職場改善にとって重要
「いの健」高知センター・県労連で労働局交渉

「いの健」高知センターと県労連の合同で「働くもののいのちと健康を守り労災職業病の根絶をめざす要請」を高知労働局長に提出し、9月17日要請を行いました。局側からは、監督課長、安全衛生課長、労災補償課長ら6人が対応しました。さんさんテレビ、テレビ高知の2つのテレビ局が取材・報道しました。

安全衛生委員会の設置状況については、局としては把握していない、産業医の選任については、対象の700事業所中8割で専任の



高知県労働局への要請(9月17日)

報告がきているとのことでした。「メンタルヘルス不全」についても全体の把握はできていないが、2012年度で3件の監督指導をしたとのことでした。

県労連からは、安全衛生委員会は単なる労使協議の場ではなく、法律に基づいた組織であり、権限もあること、未組織の職場はもちろん、労働組合があっても弱い職場を含め、職場環境の改善にとっては大変重要な組織であるので、そのような視点をもって監督行政を進めてほしいと要望しました。

長時間労働では、2011年に残業代未払いについて136事業所で1億717万円の是正指導をしたとの報告がありました。県労連からは、残業代未払いについて力をいれていることに敬意を表すると同時に、監督官数が少ないこともあり、根絶につながっていないこと、監督官の増員と同じに、抑止効果を含め、悪質な企業名の公表を求めました。今後も、話し合いを継続していく方向を検討しています。(「高知県労連・フォトニュース」より)

石川

地道に方針を進め、変化をつくる
第2回 総会を開催

石川センターは、8月11日、第2回総会を開催しました。1年間の取りくみでは、6月に第1回労働安全衛生講座を開催したこと、機関紙「いのちと健康」を3か月ごとに定期発行したこと、8月に労働局との懇談を行ったことなど着実に活動を進めてきたことが報告されました。参加者からは、能登・輪島塗の健康相談に取り組み、全体で20件ほどの労災申請をしていること、パワハラ・セクハラ相談への対応の問題と職場改善の課題、過労死防止基本法の署名・宣伝活動と同時に相談活動もこなってはどうか、など活発な討論が行われました。

(「石川センター・機関紙」より)

各地・各団体のとりくみ

**神奈川 安倍政権がすすめる労働規制緩和
職場をさらに悪化させていいのか**

「過労死・過労自殺問題交流会」

9月14日、23人が出席し、「続過労社会」と題し中日新聞中沢記者が講演しました。安倍政権が検討している労働規制緩和策①裁量労働制の適用拡大②ホワイトカラー・エグゼン



クション③限定正社員④派遣労働の上限期間撤廃について説明し「職場をさらに悪化させていいのか」と指摘しました。「オリンピック東京開催と浮かっている間に制度の改悪を決められていくことが心配であり怖いこと」と述べ「労働現場が疲弊しておりパワハラや解雇をめぐるトラブルなど個別の労働紛争が過去最多、精神疾患にかかり認定された人は3年連続で過去最多を更新しています。過労自殺(未遂も含め)の労災認定も過去最高」と報告されました。過労死で労災認定を勝ち取った利根川さんの事案について稲木次長は「長時間労働や夜勤、自宅での電話のやり取りを労基署が認め、労災と認定。同僚の証言が大きかったし、神奈川センターが役割を發揮しました」と紹介しました。妻を過労死で亡くし労災認定を勝ち取った小林忍さんは「北欧に行く機会があったが超勤労働は基本的にない社会となっている。日本は労働時間が底抜けになっている」と発言しました。鎌倉市職労・横川さんは「働く基盤をつくっていくことが労働組合の役割」と強調しました。最後に神奈川センター会長は「若者たちの雇用が深刻化している。非正規・ブラック企業健康問題が心配。神奈川センターの役割が大きい」とまとめました。

(神奈川センター 菊谷節夫)

**千葉 過労自死未遂事案が業務上認定に
「事故による記憶障害」を克服**

9月6日、船橋労働基準監督署から業務上認定との連絡がありました。この事案は、労災請求から約1年半、被災者の事故による記憶健忘にもかかわらず家族の努力で同僚を探し出すなどのとりくみで切り開いたものです。

被災者は、ホテルに食材を納入する仕事をしていました。当初、所長から事務所のカギを預かり、朝の開錠、終了後の施錠などを被災者が自由に行っていましたが、所長交代後、カギを取り上げられ、「7時に施錠」など管理が強くなりました。仕方なく毎日家に伝票等を持ち帰り作業するようになりました。被災者は、新所長に年末年始やGWなど繁忙期に支障が出ると訴えましたが、理解されず、嫌がらせも始まり退職を決意。GW後に辞めることを伝えました。新所長の仕事に対する無理解と

パワハラは退職直前まで続き、食材の手配ができずトラブルが起きると泣きながら訴えても無視された翌日(4月29日)、3階建て社屋の屋上から飛び降り両足を粉砕骨折した事案です。

家族と被災者が、千葉労連からの紹介で、「いの健」千葉県センターに相談したことから取り組みが始まりました。新所長のパワハラの実態を聞き取りする作業が行われました。しかし、被災者への聞き取りは遅々として進まず、精神科医の受診を行ったところ被災者に記憶のないことが確認されました。

時効が近づいているため、家族が集めた資料をもとに請求(12年4月25日)を行いました。また、請求時に担当官に対して、医師から、本人に対する聞き取りは自死に至る悪い記憶を思い出すことになり、再度自死行為を行う可能性があるのでは行わないことを要請しました。

家族による証拠集めは、請求準備中に会社が解散しており、苦勞しましたが、当事を熟知している同僚を探し出し、事実関係の証言などの協力を依頼することができました。このことが業務上の判断を得ることになったと思われます。被災者が記憶をなくした事案として県センター2例目の取り組み事例です。

(千葉センター 中林正憲)

**京都 「ストップ過労死、ブラック企業を許すな」
第9回 働き方を見直す京都集会開かれる**

「第9回STOP! ザ・働きすぎ!!～働き方を見直す京都集会」が9月29日、ラポール京都を会場に実行委員会が主催し、160人を超す参加で成功しました。午前中は全体会で、京都総評吉岡徹議長が実行委員会を代表して挨拶し、「アベノミクスの第三の矢の攻撃が具体的になってきて、労働法制の改悪が進行しさらなる規制を取り払おうとしている。企業が利益を追求するために、政治が応援する社会を改めさせなければならない。そのためにも仲間の団結が必要だ」と、労働組合の果たす役割を強調しました。

週刊東洋経済の風間直樹記者が「疲弊する職場～どうかえる、あなたの働き方」と題して記念講演しました。疲弊する職場の典型として自身が取材し、記事にしたユニクロの実態を告発しました。さらに、安倍政権の雇用労働戦略を「暴走する産業競争力会議や規制改革会議」の内容を詳しく紹介し、労働組合がこの動きに対してどのように取り組むか、労働者がつながることの重要性を強調しました。講演のあと、京都におけるとりくみとたたかいの報告があり、京都職対連の芝井公さんからは、「餃子の王将」での労災認定闘争をはじめとする若者職場の実態を報告しました。続いて全国過労死を考える家族の会の寺西笑子さんが、過労死防止基本法制定を求める運動の到達点とこれからの取り組みについて報告しました。午後からは、6つの分科会に分かれて、学習交流が進められました。

(京都センター 新谷一男)

各地・各団体のとりくみ

板橋

壊れるまで働きつづけますか

知名度アップの駅頭街宣を実施



東京・板橋区「成増駅」北口での宣伝 (8月20日)

板橋センターが地域で知られ、頼りになるセンターになるのにはどうしたら良いのかを模索しながら、理事会で繰り返し議論してきました。年間2回の学習会開催、ホームページの開設、リーフレットを作成等で宣伝をした結果、組織内での知名度は上がってきました。しかし、問い合わせ、相談は少なく、知名度を上げて「困ったときは板橋センターに相談しましょう」と、繰り返しの駅頭宣伝をしていくことが理事会で決まりました。

残暑が続く成増駅北口で8月20日の夕方に6人が参加して第1回目の駅頭宣伝が取り组まれました。「壊れるまで働きつづけますか」と書いた横断幕、チラシを配布しながらハンドマイクで宣伝しました。ブラック企業の実態や、財界が求め政府がすすめているホワイトカラーエグゼンプションがメンタル不全者を大量に生み出す危険性を知らせ、困ったときは「板橋センター」に連絡してほしいと訴えました。

行動には「東京過労死を考える家族の会」会長の中原のり子さんも参加されてマイクを握り「過労死防止基本法の制定を求める請願署名」への協力を訴えました。

駅を利用する人たちは宣伝を聞きながら、目立つ横断幕を見て引き返してチラシを受け取った方もおられました。署名が8筆、チラシは50枚ほど配布することが出来ました。今後は様々な駅で、宣伝行動を繰り返して「いのちと健康を守る砦」を作って行きたいと考えています。

(板橋センター 関澤尚光)

**郵政
ユニオン**

定期大会で「パワハラ防止指針等の策定に関する要求書」を確認

伊豆高原局でのパワハラ事件が2年前、勝利和解しましたが、局長をはじめとした職場ぐるみのパワハラにより、被害者山田さんは復職に向け、いまだにPTSD (心的外傷後ストレス障害) とたたかっています。和解にむけた協議のなかで会社は、「パワハラをなくすため、さらに指導徹底を図る」と述べましたが、実際の職場状況は、その言葉とは大きくかけ離れ、パワハラが激増しています。

厚労省は昨年12月、職場のパワハラに関する実態報告

書を公表しましたが、その中で、パワハラを労働組合に相談した人は、わずか2.4%であり、パワハラが社会問題化しているにも関わらず、労働組合がその解決機能をはたしていない実態が浮き彫りとなりました。7月に行われた郵政産業ユニオン第2回定期大会においても、多くの代議員から職場におけるパワハラなど人権侵害の実態が報告され、郵政産業ユニオンは全力でパワハラ根絶にとりくむことを確認し、要求書をまとめました。

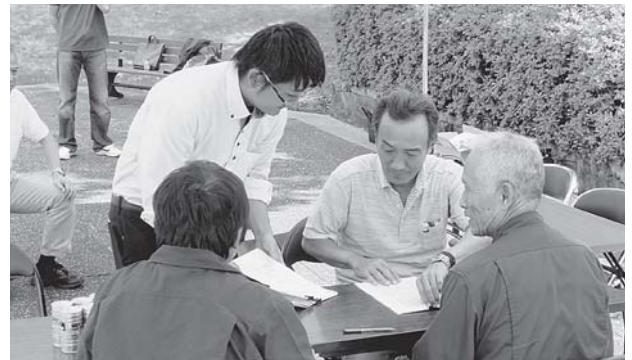
要求書では、パワハラの実態を明らかにすること、セクハラと同様にパワハラ防止規定および「指針」を策定すること、根絶にむけた労使協定を締結すること、アンケート調査の実施、相談窓口の常設、パワハラに関する会社方針の明確化、啓発教育活動の推進などをあげています。

会社のサボタージュを許さず、セクハラ防止対策と同様に関係規定やパワハラ防止指針等を速やかに策定させ、すべての労働者が安心して働くことができる職場づくりを目指すことが、今日、極めて重要な課題となっています。(「郵政産業ユニオン機関紙」より)

愛媛

初めての健康チェックを実施

トラックの日 (10月9日) に豊浜 SA で



建交労トラック部会では、10月9日 (トラックの日) を中心に、毎年「健康チェック」・組織宣伝・アンケートなどを柱とした活動を行っています。愛媛では、「いの健」愛媛センター、愛媛医療生協、建交労愛媛県本部・香川県本部・徳島県本部から11人が参加し、愛媛としては初めての試みとなる、健康チェックとアンケート活動を、香川自動車道の豊浜サービスエリアで取り組みました。NEXCO西日本四国支社にも協力してもらい、支社からも1人が参加し、一緒に行動しました。

初めての行動ということで不安を持ちながら、トラックから降りてくる運転手さんに積極的に声をかけ、11人の方に血圧測定やアンケートに協力してもらいました。

トラックの春闘要求アンケートは9枚を回収し、健康調査票は3人分を集めることができました。

全国では、宮城・栃木・首都圏 (東京・埼玉)・神奈川・愛知・京都・大阪・兵庫の高速道路PAなどで行動しました。(「建交労 2013秋年末闘争・拡大月間推進ニュース」より)

東日本大震災被災地における石綿粉じん被害の対策の実情と課題

～全国キャラバン院内集会で広瀬俊雄医師が講演～

第24回なくせじん肺全国キャラバンは、10月15日集結院内集会を迎えました。集会では「東日本大震災被災地における石綿粉じん被害と対策の実情・問題点、今後取り組むべき主な課題」と題して、仙台錦町診療所・産業医学研究所の広瀬俊雄所長の講演が行なわれました。講演の概要を紹介します。(キャラバン全体の詳細は次号)。広瀬医師は日本産業衛生学会「震災関連石綿・粉じん等対策委員会」委員長をつとめ、委員会としてのまとめ「東日本大震災にみる石綿・粉じんによる影響と対策・課題」を、5月の第86回産業衛生学会で報告しました。

石綿飛散事例は解体現場から

2012年宮城県労働局からは県内の石綿飛散事例として5件が報告されています。6月と9月には仙台市内、7月には気仙沼市内と石巻市内、そして10月には南三陸町で、いずれも解体工事で作業現場外部への飛散・漏えいが確認されたものです。これらの事案では、作業開始前の事前調査では、石綿の存在は確認できなかつたり、負圧除じん装置の不具合が推定されるなど、石綿作業における技術的な問題が指摘されています。同時にそのことは、大震災という非常時だけでなく、日常にも起こりうることで指摘されました。

震災がれき集積場の状況

がれき集積場については本格的な調査がなく、NPO団体等が行なっています。その結果としては、アスベスト含有の材料は予想よりも少なかったものの、少なくともい場所でアスベストを含む可能性のある吹きつけ耐火被覆が放置されていたり、一部の吹きつけ材からアモサイトとクロシドライトが発見され、けっして安心できる状況ではないことが判明しました。建物のいたるところにアスベストが使用されている可能性があり、あやしいも

のは調べておくこと、石綿の存在場所を明確にしておくことが重要です。また、津波で運ばれたヘドロ中のヒ素やダイオキシンなど石綿以外の有害物質の危険性も指摘されました。

産業衛生学会震災関連石綿・粉じん委員会の提言

委員会では、自然災害の多い日本において、災害のたびに建物などに含まれる石綿・粉じん等への曝露が課題になるとして、さらなる大震災を想定した提言をまとめました。その内、行政(社会)への提言は、(1)防災計画に石綿対策を盛り込む必要がある。(2)石綿曝露リスク低減のための具体的措置について、①リスク評価のため②リスク周知のために③復旧・復興作業と瓦礫置き場でのリスク低減のために、の3点を柱に対策に強化を求めています。

アスベスト被害のない復興を

日本労働衛生コンサルタント会宮城支部の衛生部有志による「石巻地域石綿等粉じん健康調査」では、7つの自覚症状の有無とピークフロー値を記録し、風力(風向)を考慮しての分析を実施中です。瓦礫置き場方向からの風の日に「症状あり」が多い傾向が見受けられます。

最後に震災後の建物解体作業の本格化はこれからです。専門家と運動団体が協力して、「アスベスト被害のない復興を」と呼びかけられました。

(全国センター 岡村やよい)

※「東日本大震災にみる 石綿・粉じんによる影響と対策・課題」(日本産業衛生学会 震災関連石綿・粉じん等対策委員会編 頒価:200円)の問い合わせは、奈良県立医大地域健康医学教室 (TEL:0744-29-8841 Fax:0744-29-0673)まで。

シリーズ 相談室だより (68)

小規模事業所ほど相談件数が多い

正規から非正規への置き換えや長時間・過密労働が常態化するとともに、働く最低基準を定めた労働基準法をまもらないワタミやユニクロなどのブラック企業が横行するなど、日本の労働者の雇用・暮らし、いのちと健康は深刻さを増しています。山口、岩国、周南、宇部、下関の山口県内5地域の労働相談センターに寄せられる相談でもその傾向が顕著にあらわれています。

昨年9月から今年8月までの1年間に寄せられた労働相談(新規相談のみ)は山口県全体で357件です(前年比13件減)。年代別には20代から50代までそれぞれまんべんないものの、事業所規模別には29人以下の事業所が最も多く、小さい事業所規模ほど相談件数が多くなって

います。雇用形態別には正社員169件、パート・契約・アルバイト85件、派遣・請負17件と、パート・契約・派遣などの非正規に比べて正規労働者からの相談が多いのが特徴です。

相談内容別では「賃金・残業代未払い」62件、「解雇・雇止め」61件、「パワハラ・セクハラ・いじめ」59件、「労働時間・休暇」41件などが多数となっています。「パワハラ・いじめ」が「解雇・雇止め」の背景となっているのも最近の特徴です。低賃金・劣悪な労働条件下で職場の人間関係が壊されていることが伺われます。また、労働相談を通じてのユニオン加入者は36人で、相談者の9人に1人以上の割合になっています。

(山口県労安センター・高根 孝昭)

教職員の長時間・過重労働根絶のために

私は10年前の2002年の全日本教職員組合の「教職員の生活・勤務・健康実態に関する調査」の集計・分析に関わったことから、今回2012年の勤務実態調査について、10年前との比較を考察したいと思います。

1. 過労死認定基準を超える異常な長時間労働

特徴の第1は、2002年調査を超える異常な長時間労働にあることです。勤務実態調査2012では、学校での時間外勤務は平日、土日を合わせて69時間14分、もち帰り仕事は平日・土日を合わせて21時間26分となっており、合計では1カ月の時間外勤務は90時間40分となっています。これを集計数の多かった「教諭」でみると1カ月の平均時間外勤務は94時間59分となっています。

過労死の認定基準では、6カ月の平均が80時間となっていますので、2012調査では過労死認定基準を超えた異常な長時間労働であることが分かりました。

10年前の2002年の調査では、1カ月の平均時間外勤務は85時間32分でしたので、この10年間で1カ月の時間外勤務はおよそ10時間増加したことになります。

そして、もち帰りを含めた月の時間外労働が月80時間以上の教職員は全体の49.1%に達しています。もともと教職員はわが国で一番の長時間労働（ストレスと健康総合調査1996）でしたが、わが国の労働者全体との比較を見ても、こんな長時間労働の実態はありません。過労死が増加しているわが国の週60時間以上働く労働者（残業時間が月間80時間以上相当）は、02年に26.4%、07年に25.1%となっていますが（総務省：就業構造基本統計調査）、教職員の長時間労働の実態はそれを大きく上まわっているのです。

2. 6時間以下の睡眠は28.8%

健康回復に必要な睡眠時間では、2012年の調査では、平均6時間19分でした。10年前の調査では6時間11分でしたので、睡眠時間は10年前と比較して大きく改善されていません。しかし、過労死認定基準の専門検討会報告書では、「長時間にわたる1日4時間～6時間以下の睡眠状態では、睡眠不足が脳・心臓疾患の有病率や死亡率を高める」と報告しています。2012年調査では、睡眠時間が6時間未満の教職員が全体の28.9%にのぼっています。

3. メンタルヘルス問題にもあらわれる長時間労働

こうした長時間労働はメンタルヘルス問題にも大きな影響を与えています。精神疾患によるメンタルヘルスの教職員の休職者は平成23年度で5274人で、休職者の57%に達しています。この原因に長時間労働があります。厚生省が2007年に調査した「うつ症状と労働時間」で見ると、週労働時間が40時間の労働者と週60時間（月間時間外80時間相当）では、うつ症状が2倍に増加しています。また2012年2月の国立精神・神経医療センターの研究発

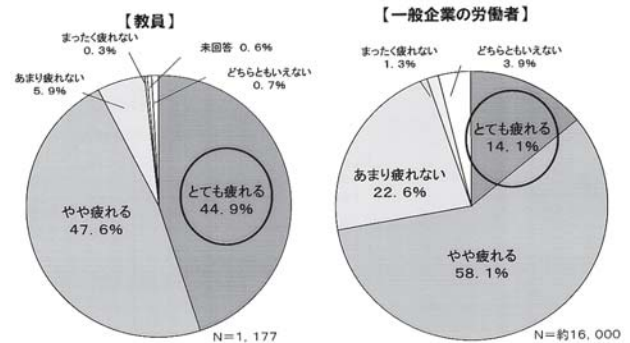
表では、睡眠不足状態が続くと、抑うつ状態になるとしています。

4. 一般労働者と比較して「疲労感が強い」

10年前の調査では、蓄積的疲労徴候調査を使って、一般労働者との比較を行いました。その調査でも、一般労働者と比較して、教職員の疲労感が強いことが示されました。2012年の調査では疲労そのものの調査は行なっていませんが、文部科学省はメンタルヘルス検討会議の「最終まとめ」で一般労働者と教職員の疲労調査を行っています。それによると図1のように、教職員の疲労は「とても疲れる」は44.9%と一般労働者の14.1%を大きく上まわっています。こういう状態では、教職員と学校教育そのものが崩壊していきます。この現状は即ちに改善すべきです。教職員組合が各学校と区市町村に衛生委員会を確立し、労働安全衛生管理体制を整備し、教育委員会と勤務時間縮減と抜本的過重労働対策・メンタルヘルス対策を協議していくことが重要です。

2013年に文科省から発表された「メンタルヘルス検討会議」の最終まとめでも、この点を指摘しています。

図「普段の仕事での身体の疲労度合」への回答割合



出典：文部科学省「教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）」

5. 川口市では4部会で負担軽減対策を検討

こうした文科省のメンタルヘルス対策の「まとめ」をもとに具体的な実践活動が始められています。「学校を巡るスクールカウンセラー」で成果をあげている埼玉県川口市では、「川口市学校負担軽減委員会」を今年5月に設置し、教職員組合の委員も入って4つの部会で対策の検討をはじめています。

4つの部会は①教科指導・生徒指導部会（研究研修・学校訪問・生徒指導）、②部活動・課外活動部会③メンタルヘルス部会（心身・健康・ノー残業デー）、④学校管理運営部会（文書事務・ICT活用・会議の精選）です。

これらの部会は12月から来年1月にかけて報告書案を作成し、来年3月には報告書を完成させる計画です。

教職員の長時間・過重労働対策として教職員組合も参加しての川口市の活動が注目されます。またこうした活動が全国に広がるのが大切です。

（東京社会医学研究センター理事 村上剛志）