



全国センター通信

働くもののいのちと健康を守る全国センター
 発行責任者：岩永千秋
 〒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
 Tel (03) 5842 - 5601
 Fax (03) 5842 - 5602
 毎月1日発行
 年額1,500円 (送料込、会員は会費を含む)
<http://www.inoken.gr.jp>

泉南アスベスト2陣訴訟「規制せず」と国を断罪 最高裁で必ず勝利を 道理なき不当上告に抗議し、被害の早期全面解決を要求する

昨年12月25日、大阪高裁は、泉南アスベスト国賠2陣訴訟控訴審で、国に対して総額3億4474万円の支払いを命じる原告勝訴の判決を言い渡しました。

判決は、①国は、1958年5月には局所排気装置の設置を義務付けるべきであった、②1974年9月までには日本産業衛生学会の勧告値（2本/cm³）を抑制濃度とする「特定化学物質障害予防規則」に基づく告示改正を行うべきであった、③1972年9月には特化則を改正して防じんマスク使用を義務づけるべきであった、④1972年時点で防じんマスクの使用徹底を図る補助手段として使用者に特別安全教育の実施を義務づけるべきであった（1995年まで）として、規制権限不行使の国の責任を認めました。

判決の画期的な内容を列挙します。

○国が依拠した1陣高裁三浦判決を完膚なきまで批判し、否定しつくしています。○国の責任を1958年から1995年までの長期にわたるものとし、局所排気装置を義務づけしなかったことだけでなく、防塵マスクの義務化や安全教育の義務づけをしなかったこと等に、規制権限不行使の責任を拡大しています。○国の責任は、使用者の安全配慮義務とは別に独立してあり、被害者に対する直接の責任であるとし、国の責任範囲を2分の1とし、基準慰謝料額も、筑豊じん肺訴訟の基準から100万円増額し、しかも、慰謝料の減額事由を一切認めませんでした。○「石綿工場の労働者のほか、職務上、石綿工場に一定期間滞在することが必要であることにより工場の粉じん被害を受ける可能性のある者も損害賠償における保護範囲に含まれる」とし、石綿原料を搬入していた運送業者の従業員も損害賠償の対象としました。

第1陣高裁・三浦判決を否定

三浦判決を否定しつくしている内容について少し触れます。国の規制権限不行使の判断の基準として、筑豊じん肺最高裁判決（2004年）に沿って「できる限り速やかに、技術の進歩や最新の医学的知見等に適合したものにすべく、適時にかつ適切に行使すべ



き」としました。また、「石綿製品の社会的有用性を考慮して規制の要否や程度、時期等を決定するなどということは、旧労基法や安衛法の委任の趣旨に背く」と明示。局所排気装置設置のように利潤に結びつかずコスト負担を伴う場合「法規制によって義務付けられない限り、当該設備が広く普及することはなく、むしろ規制に基づいて設置が進むことによって市場が形成され、具体的に市場の要求に応える形で技術が一層発展していく」として労災や公害の防止の技術についての考え方も明確にしました。

ひきつづく支援を

判決日には大阪、東京で同時刻に報告集会を開き、直ちに厚労大臣との面談を要請しました。早期解決の国会議員アピールは超党派で118人の賛同を得ています。年末年始、原告の座り込み、連続した集会で上告断念を迫りましたが、1月7日田村厚労大臣は、「1陣、2陣の高裁判決があまりにも違いすぎる」と上告を表明しました。引き続き全力でたたかいます。ご支援・ご指導をよろしくお願いいたします。
(泉南アスベスト勝たせる会事務局長 伊藤泰司)

〈今月号の記事〉

| | |
|---------------------|------|
| 遺族年金受給資格裁判／建設研究交流集会 | 2面 |
| シリーズ 安全衛生活動交流（第24回） | 3面 |
| 総会発言 | 4～5面 |
| 各地・各団体／相談室だより | 6～7面 |
| ブラック企業調査 | 8面 |

いのちと安全を守る地域建設産業の真の発展を 大震災・原発災害からの復興かけ全国建設研究交流集会

2013年11月24日、25日、「いのちと安全をまもる地域建設産業の発展に向けて一憲法を活かして大震災・原発災害からの復興を一」をテーマに、福島県パルセイいざか(飯坂温泉)で第20回全国建設研究交流集会を開きました。主催は、建設分野にかかわる公務と民間の労働組合、業者団体、NPO法人建設政策研究所などによる第20回全国建設研究交流集会実行委員会です。北海道から鹿児島まで376人が参加しました。

24日は、真木実彦さん(福島大学名誉教授)の記念講演「原発災害 憲法を活かした復興への展望を」、現地報告では小川英雄さん(福島県労連・労働相談センター所長)の「除染労働者の労働実態と改善に向けた取り組み」、岡村隆夫さん(双葉町復興推進委員)の「双葉町町民の1人ひとりの生活再建の実現に向けて」、全体のまとめを鈴木浩さん(福島大学名誉教授)が行いました。いずれの方々も、原発災害と大震災がもたらした厳しい現実に日々立ちか向かっておられ、生活再建と復興の困難さを語りつつ展望を示しました。

翌25日は、4つの分科会と2つの講座、現地視察を行いました。現地視察は、現地の方々にガイドしていただきながら、伊達市の霊山道路建設現場(国土交通省の事業)、南相馬市、浪江町をめぐるしました。

福島第一原発から6.5kmの浪江町請戸地区は、津波で打ち上げられた漁船が放置されたまま、住宅地や商店があった場所は津波で押し流されて崩壊した跡にセイタカアワダチソウがうっそうと生い茂り、がれきなどがそのままの状態になっていました。参加者は、原発事故から1000日経っても変わらない福島・浜通りの現実を突きつ



第20回交流集会の様子(13年11月24日、福島・飯坂温泉)

けられました。

集会の参加者からは、「今回、福島で開催した意義は大変大きい。事情があって現地視察に行けなかったが、全体会、分科会でそれを補う余地ある講演の数々、非常に内容の深いものだった。自分の団体に持ち帰り、まずは出来ることを始めていきたい」、「除染と復興に向けた地域コミュニティ、住民、自治体などとの深い連携と合意形成づくりの難しさ。だけれど前へ進むしかない!がんばって福島!!」、「帰宅困難区域に住まっていた住人の無念さを感じた。なかなか進まない除染作業や地域崩壊の状況をより多くの人と再認識し、共にたたかっていきたい」などの感想が寄せられました。原発災害と大震災の問題を風化させないこと、また、いのちと安全をまもる地域建設産業の真の役割発揮を進めることを確認した集会でした。

(NPO法人建設政策研究所 村松加代子)

大阪地裁で「遺族年金・男女差は違憲」の判決出る!

大阪府堺市に住むAさんの妻は、1997年、当時公立中学校の教師で、校内暴力等でうつ病を発症し、Aさんが51歳だった98年に自殺しました。2010年に労災に当たる「公務災害」と認められましたが、Aさんへの遺族補償年金は、地公災法の年齢制限規定(妻を亡くした男性の場合は55歳以上)を理由に地公災補償基金に「不支給」とされました。

これに対して、2013年11月25日、大阪地裁の中垣内健治裁判長は「夫は55歳以上でないと受給できないのは男女差別で、法の下での平等を定めた憲法14条に違反する」「共働き世帯が当たり前の今、専業主婦を想定して約50年前に設けられた男女格差の想定に合理性はない」と指摘しました。更に、女性が働く上で「男性と比べて依然不利な状況だが、女性の社会進出が進み、共働き世帯が一般的な家庭モデルとなった今日、地公災法32条の規定は不合理な差別的扱いとして、違憲・無効と言わざるを

得ない」と結論づけています。

地公災法32条の規定では、夫を亡くした女性は年齢に関係なく年金をもらえますが、妻を亡くした男性の場合は、①妻の死亡時に55歳以上 ②受給開始は60歳以上、という条件が付いているからです。

女性は、夫の過去3ヵ月の平均給与の153~245日分の年金が毎年、生涯にわたり支給されます。一方、妻死亡時に54歳以下の男性は平均給与の1000日分の支給となっています。判決では、この男女格差の規定について、終身雇用や年功序列で正社員の男性を処遇し、妻の多くが専業主婦だった67年に制定されたと言及しています。そして、女性が就業するのが相当困難な時代の区別であり、「立法時には一定の合理性があった」としていますが、こうした規定は「憲法に照らし不断に検討、吟味されなければならない」と指摘しています。

(大阪センター 杉山悦男)

労安法にあることを職場に生かす ～メンタルヘルス不全対策と腰痛対策の取り組み～

全医労柳井支部は、独立行政法人国立病院機構になってから、安全衛生委員会活動が始まりました。当初から月に1回の職場巡視の後で委員会を開いています。私が委員になったのは2009年からです。

私たちの支部の背景は、2013年2月1日では職員数が269人で、組合員数173人、組合の組織率は64.3%です。280床の神経難病・重症心身障害児の入院施設と人工透析を行っている病院です。安全衛生委員会の労働者委員は組合代表です。組合代表が3人と病院側3人、委員長1人事務局1人の合計8人で運営されます。

この4年間は特にメンタル不全対策と腰痛対策を進めるために重点的に取り組んできました。職場の要求が強くて深刻だったからです。

学んだことを直ちに生かす

山口県医労連や全医労中国ブロックが開催する労働安全活動の学習会には積極的に参加しています。とくに労働局や労基署の専門家を招いた学習会は大変参考になります。「事業者による安全衛生の方針の表明」があると、PDCAサイクルを活用して取り組んでいくこと、そのために、労働者側委員はしっかりと労働者の要求をつかむことを学習しました。これは直ちに職場に生かさなくてはいけないと思いました。そこで、メンタル不全対策と腰痛対策についてPDCAサイクルで図式化してほしいと委員会で提案しました。実現には2年が必要でした。労安法にあることなどを職場に生かすには、ある程度の時間と病院側の理解が必要と言う事を学びました。職場の要求がPDCAサイクルを機能させるための大きな要素であることを、病院側が理解するのに時間が必要だったのかも知れません。

PDCAサイクル活用で改善を

執行委員会は月に1回、第1火曜日に開かれています。支部の執行委員会ではいろいろな職場の要求が出されます。その要求は皆で話し合って、①窓口交渉②団体交渉③もう一度職場で話し合う④安全衛生委員会の議題にする⑤苦情処理委員会に提出するなどに分けて、どのようにして要求を実現するかを決めて行きます。皆の「働きやすい職場にしたい」という強い思いを代弁するのが、私たちの役目です。PDCAサイクルをうまく機能させる要素は、職員の要求なので、執行委員会の役割もそれだけ大きくなります。一度PDCAサイクルを適応すると、「問題」が解決できるまでずっとこのサイクルは続きます。まず「働くうえで障害となるもの、有害なもの」を調査しなくてはなりません。その上で計画(P)を立てて実行(D)し、日常的な点検や改善(C・A)、労災が発生したらその原因を調べて改善(A)して、次

のステップに進んでいきます。これは毎回同じような評価をしていては、次のステップには入れないと思います。同じところをクルクル回るようになるので、

この方法を取り入れた意味が無くなってしまいます。労働者代表の私たちは、労働者の意見や要求を常に把握しておかなければ次のステップに行く有効な提案ができません。これが労働者代表の重要な役目です。



8月執行委員会の風景

次々に問題が発生

さらに、厚生労働省からの情報もとても重要です。2013年6月には「腰痛対策の指針」が19年ぶりに改訂されました。また、2012年3月の「職場の嫌がらせパワーハラスメントに関する円卓会議の報告書」なども、病院側の「安全衛生方針」を充実させるために、職場実態とともに必要な情報と思います。

職場からは本当に深刻な相談が寄せられます。パワハラ・セクハラでは「職場長から飲み会では毎回のよう胸を触られたり、ズボンを脱げと言われたり、トップに相談すると退職したらと言われたので辞めます」「医師から「看護師は医者に怒鳴られるから医療は成立する」といわれ嫌になった」「同僚に3年間無視され続けています。不安恐怖症と言われました」「患者家族から嫌味を言われ続けて、落ち込み立ち直れません」などです。それぞれ対応していますが、次々に問題が発生します。ハラスメントを無くす職場風土をつくるために、本当に苦労しています。病院側の方針はますます重要です。

議事録を労働者側委員もチェック

安全衛生委員会の活動を知らせるのは議事録です。私たちのところでは長く、病院側主導の議事録でした。そのため組合員から「議事録を見ると組合が病院側を攻撃しているようだ」という意見があがりました。せっかく労働者の代表として発言しているのに、発言の内容とは違う受け止め方を病院側がするという事も分かりました。事務局が作成した議事録は職場に配布する前に労働者側がチェックするようにしました。私たちも、会議に参加している委員だけが分かる議事録では、安全衛生委員会の役割が伝わりにくいという事を学びました。

試行錯誤を繰り返している「安全衛生活動」ですが、問題解決できるまで全力を尽くします。

(全医労柳井支部 中村鈴枝)

第16回総会発言要旨 (前号の続き)

「過労死防止基本法」の1日も早い制定へ

過労死家族の会 寺西笑子

今年の6月に超党派の議員連盟が設立されて、過労死防止法制定の動きが変わってきました。私はこの間、ずっと東京に滞在して、日々、議員要請を積み重ねて、11月の院内集会への参加、議員連盟への加入も呼びかけてきました。民主党が政権の時には、11月から過労死防止法が制定される予定でしたが、政権が変わって以降、なかなか動きませんでした。しかし、11月29日には、野党による過労死防止のワーキンググループが開かれて、厚労省、経団連、過労死家族の会が呼ばれて、ヒアリングが行われるなど、ようやく動きがでてきました。今後もワーキンググループが開催される予定です。一日も早く与党案が出されるように働きかけを強めて、法案が成立するまで、がんばっていきます。



3人に1人が「過労死の危険感じた」

国公労連 千葉 満

霞ヶ関の超過勤務の実態は、とても深刻です。霞ヶ関国家公務員労働組合共闘会議(霞国公)の実施したアンケートによると、80時間超7%、100時間超4%、超過勤務は年間360時間までと定められていますが、42.2%もの職員がオーバーしている状況です。過労死の危険を「感じた」「感じている」は、3人に1人という実態です。



メンタルヘルスのアンケート結果では、定員削減、業務量の増加を背景として、心身の不安を抱えている職員は7割もいます。長期休業が一番多いのが精神疾患で、職員全体の1.26%、100人に1人が長期休業していて、その背景にあるのは、国家公務員の定員削減です。これからも、労働条件の改善と日常的な組合活動を強化していきたいと思います。

中小企業での安全衛生の実態

岡山センター 藤田弘起

外国人労働者の労働実態は、とても深刻な状況で、労働相談が増加しています。ある中小企業では、ブラジル人の派遣切りがあり、派遣先と団体交渉をして、解雇を撤回させました。また、派遣会社に雇われて教育訓練を受けている場合でも、賃金の8割を保障させることもできました。会社から社会保険に入れるかわりに、200円賃下げしてほしいと言われて、それを50円まで押し戻した事例もあります。また、ある会社では、労組立ち上げの中心になった労働者が労災事



故を起こして、休みが多いという理由で解雇になりましたが、最後は金銭解決することができました。従業員99人以下の会社の労働組合の組織率は、わずか1%で、安全衛生活動もほとんどできていません。こうした状況をなんとかしていくことが、私たちに求められています。

労災認定されても責任を認めない企業

北海道センター 佐藤 誠一

過労死、労災事案と認定基準の問題などについて報告します。北海道では昨年12月に、過労死を考える家族の会が結成され、過労死事案の多くは家族の会に持ち込まれています。現在、過労死事案では精神疾患4件、脳・心臓疾患4件、その他の疾患が1件の9件。過労死以外の事案は、精神疾患6件、脳・心臓疾患1件、労災後遺障害補償2件、じん肺1件、アスベスト3件その他1件の合計23件を扱っています。これらの中で、認定されたのが9件、棄却され行政訴訟を行っているのが2件、民事での訴訟が6件と忙しく運動しています。その中で特徴的にいえるのは、労災や公務災害が認められても、会社も行政も素直に業務上の責任を認めません。安全配慮義務は果たしているという会社との話し合いに時間を費やしています。その中で、被災者の希望も、会社などとたたかい、二度と悲劇を繰り返さないように運動しようという気運が高まっていることも特徴です。



名古屋市会での意見書、採択と活動報告

愛知センター 鈴木明男

名古屋市議会で過労死防止基本法の意見書が先ほど採択されました。これは、共産党の市議団が、過労死防止を求める家族の会やいの健センターの運動を見て市議会に働きかけて提案し実現したもので、この間のセンターの運動の成果だと思います。



こういう運動を進めている家族の会や過労死を出した企業名の公表を提訴するなどの運動をすすめた家族の会を「いの健賞」で顕賞してはどうでしょうか。

現在、名古屋ではJRをはじめ名鉄などのプラットホームに柵を作る運動を視力障害者の団体とともにしています。はがきを出す運動への協力をお願いします。

この11月に労働局との交渉を行いました。現在テレビで放送中の「ダンダリン」のような労働者のことを考えている労働基準監督官のような監督官が増えてほしいとの願いを持って今後の労働局交渉を持っていきたいと思っています。

議案書ではすべての県にセンターをつくることを目標にしていますが、ブロックごとに重点を考慮して目標づくりをしていただきたいと思います。

第16回総会発言要旨

全国一斉の総行動の呼びかけを

愛知センター 宮崎脩一

全国センターの果たす役割は何か考えていただきたい。我々の日々の運動で行政や会社を相手に労災の申請などで運動し、裁判をたたかっても限界を感じることはありません。たとえば精神疾患の認定でも、160時間以上働かないと認められない。こんな数字は世界に恥です。36協定についても、200時間以上の協定が労使で結ばれても、労基署は指導はする。受け取りは拒否しないがさらに追及しても「上に伝えます」が限界です。

全国センターは要求を切り開く運動をしてほしいと思います。そして要求は結果を見て、翌年にもいかしてほしい。我々の運動を、要求しながら、反対する勢力にも連帯できるような運動として切り開いてほしいと思います。

インディーセントをなくすことから

滋賀センター 西山勝男

滋賀センターは、2008年から総会が開けずにいますが、3月までには開催しようと討議を始めました。9月の台風では大津市に特別警報が出て、市職員に全職員参集がかけられ、出勤途上で怪我人が3人でした。また、土砂撤去、被災支援など市長命令・判断で作業安全の確保も条件も明確にしないまま、9月18日から10月4日まで、のべ928人が動員され負傷者が2人、筋肉痛などで休まざるを得ない職員もいました。その後、市長は今後、大津市在住者を中心に採用し、市外の通勤手当、住宅手当を支払わないと言ってきました。まさにブラック企業です。災害時の公務員はこのよ

うな状態になっています。

1963年に三井三池炭鉱災害やJ R鶴見事故などがあり、職業病をなくす運動も活発になってきていました。しかし、必ずしも日本の労働衛生分野は成功していません。教訓を生かし新しい時代に合った学者・専門家・研究者を我々の運動に参加してもらわなければなりません。日本社会医学会でも労働者の健康問題を取り上げる努力をしてきました。いの健センターの幅広い交流の中で、新しいディーセントな仕事、まずは「インディーセントをなくすことから」始める運動に貢献できる学会活動を発展させたいと思います。

高齢化する農業従事者。多発する死亡事故

山梨県センター 萩原武雄

農作業者の死亡事故は、2010年度400人です。農作業者が畑で死んだ場合、なかなか労災扱いにはなりません。年々80代90代と高齢化していき、後継ぎがない中で、事故にあわないのが不思議です。最近の農機具は大型化して、農薬を入れると、1.5トンにもなり、墜ちて下敷きになって死ぬ事故やキャタピラが空回りして木と機械にはさまれる死亡事故が発生しています。「安全装置」の構築とアフターサービスの責任を監督官庁がしっかり指示をしないと高齢の農作業者が犠牲になります。また、農協は高齢の農作業者にしっかりと安全指導をすることが大切です。今、農協は金融（共済）で儲け、農家の経営と非常に離れた経営になっているのが現実です。地域で共同作業ができる体制づくりを農協がどうやって指導するかも大切です。その為にも、働くもの全体にいの健センターが広がる必要があります。それには、農民連とともに、共同で農家の経営を守ると同時に、いのちを守るたたかいを取り組んでほしいと思います。

各地・各団体のとりくみ

北九州

ROUAN塾の修了式とあわせて

23期定期総会開催

12月14日、北九州市立生涯学習センターにおいて、北九州労健連定期総会とROUAN塾の総括、塾生の修了式を開催しました。30人が参加しました。

北九州労健連は、最大の目標を「後継者育成と仲間づくり」として、職場の労働安全衛生の活動家育成を行う「北九州ROUAN塾」を成功させてきました。

24期では、この塾生を中心に毎年行っているサマースクール開催や学習企画の中心を担ってもらうことを方針にしました。学習会は、年間4回程度100人規模を予定し、広範な働く人びとを対象にします。若い労働者は非正規も多く、労働者の基本的権利を知らされないまま

働かされている現状があり、高校生・大学生を対象にしたROUAN塾（ジュニア版）の開催を第一期生と検討していきます。「出前講座」も計画したいと思います。フィールド活動では、福島第1原発の労働者や除染作業者との交流、いの健全国センター北欧視察の参加を検討します。

過労死・過労自死、アスベスト被害、メンタルヘルス不全などの被害を受けている仲間が増加しています。若者や非正規労働者をはじめ、仕事によるケガや病気が労災の対象となることを知らない被災者も多数存在しており、事実上「泣き寝入り」状態となっています。被災者救済活動を積極的に取り組んでいくこと、さらに相談活動を強めるための組織づくりを検討していくこととしました。

総会後にROUAN塾の総括と修了式を行いました。

(「北九州労健連ニュース」より)

各地・各団体のとりくみ

千葉

**客室乗務員の着陸時受傷防止等を要請
コスモス月間労働局要請交渉**

「いの健」千葉センターでは、初夏と初冬の年2回、あやめ月間・コスモス月間と称して労働局に対する要求アンケート行い、「要請書」を提出して要請交渉が行われています。今年度のコスモス月間要請交渉は、12月9日10時から11時35分まで行われ、要請項目に対する回答と質疑を行いました。

要請項目の第1は、ハローワークと監督署の職員増員です。ハローワークの求人票と実際の労働条件が乖離している問題と監督署の人員が少ないためブラック企業対応などで支障が出ている点を質しました。

第2は、9月のブラック企業指導月間について聞きました。9月1日の電話相談は全国を6ブロックに分けて行われ、千葉は東京に職員を派遣して対応したため、千葉の相談件数という把握はされていないこと。実態は、11月に行われている指導月間の前倒しという形で行われたことなどがわかりました。

第3は、労災問題で、労災請求の受理時のトラブル防止について聞きました。監督署での非常勤相談員体制がわかり、改善を求めました。次に、傷病手当金と労災給付の清算処理の関係について質しました。また、粉じん・石綿曝露歴のある労働者の間質性肺炎を労災と認定するように要請しました。

第4に、成田空港の客室乗務員が着陸時に受傷することについて改善を要請いたしました。

最後に、JALの不当解雇問題に関するILO理事会の再勧告を手渡し、本省に伝えるよう要請しました。

要請課題がすぐに解決することはありませんが、年末の労災防止キャンペーンの職場巡視に空港関連職場が選ばれるなど一定の影響を与えていると推察しています。

(千葉センター 中林正憲)

山口

**安衛活動は組合活性化の決め手
2013 働くもののいのちと健康学習交流会**

11月24日、山口市で「2013働くもののいのちと健康学習交流会」がおこなわれました。労安センターに加入する労働組合や会員など57人が参加しました。主催者を代表してあいさつした県労安センター・田中礼司代表理事は、働くもののいのちと健康が脅かされている今、アンケート活動や基礎的な知識を学んで活かすことは極めて重要になっていると述べました。

「なぜ今、職場の労安活動」と題して講演した東京社会医学研究センター・村上剛志理事は、自身が新聞労連・労働安全衛生部長として全国の新聞労働者の健康問題や16年間、東京労働局・労災防止指導員としてあらゆる職種の労働現場を担当した経験を紹介。3年連続労災事故が増加していることやJR北海道事故、労働者の組織率の低下・非正規の増加と比例して増える有所見率、胆管ガンなど、深刻な安全と健康の実態を指摘。安全と健康

は労働・生活の基盤、労働組合の真価を發揮するたたかいかであり、学習と交流が情勢を変えること、安全と健康をまもるために本腰を入れた安全衛生活動をと力説しました。



村上さんは、2006年の労働安全衛生法の改正で、職場での安全と健康の確保のために、安全衛生委員会で「計画・実行・評価・改善」を審議することや長時間残業者の産業医による面接指導が義務づけられたこと。安全衛生委員会は月1回以上・時間内・労使同数・年度計画を立てることや通達・指針の活用、チェックリストに基づいて職場巡視の計画・評価・改善など、安全衛生委員会活動が労働組合の活性化の決め手だと述べました。そして、1人でもできるのが安全衛生活動（申告権、措置要求）であり、今大事なことは、長時間労働・深夜労働の規制、労働時間のILO条約の批准、職場点検と安全衛生教育の強化・徹底と語りました。

学習交流集会后には、村上さんを囲んで県労安センター役員が学習交流集会などについて意見交換、交流をおこないました。(山口県労安センターニュースから)

埼玉

**いのちと健康を守る展望を提起
働くもののいのちと健康を守る第2回学習交流会**

11月30日、さいたま共済会館にて第2回学習交流会を開催しました。伊藤明生理事長のあいさつのもと、埼玉労連の宍戸出事務局長が「誰もが安心して健康に働ける社会をめざして～私たちに求められていることは何か～」というテーマで記念講演を行いました。

宍戸氏は、国内情勢全般をとらえ、安倍政権の経済・労働分野だけでない「新しくて、実は古い」国づくりに言及、とりわけ深刻な労働環境と悪法による質の低下した雇用、ブラック企業被害や公務労働の被害の実態、安倍政権の労働政策の狙いについて多角的に分析し、いのちと健康を守るたたかいかの展望を提起しました。

「総ブラック化」のなかで、たたかいかの到達点を踏まえつつ今後の展望をどう切り開くかについて、地域別・個人加盟の労働組合への組織化が始まっているが、職場を基礎にたたかうとともに、「総ブラック化」を加速させる「政治」とのたたかいかを欠かせない、何より戦略的な「分断」に抗す最大の力は「ヨコ(地域)」の「連帯」と、労働組合組織の発展・強化、共同の運動なしに前進は作れないと述べ、共感を呼びました。

分科会は「メンタル対策」と「いのちと健康を守る活動」に分かれ行いました。

(「埼玉センターニュース」より)

東京社会医学研究センターが安全衛生フォーラム 改定腰痛予防対策指針について

..... 12月14日 全労連会館

東京社会医学研究センターは昨年12月14日、全労連会館の会議室で、2013年6月18日に改定された「腰痛予防対策指針」をテーマに安全衛生フォーラムを行いました。

フォーラムは社医研センターの門田理事の司会で、井上修一理事長の開会の挨拶で始まりました。

井上理事長はあいさつの中で、「社医研の目指してきた公益認定法人化が内閣府から認められ、来年4月付で公益財団法人社会医学研究センターとなります」と、認可の報告をしました。フォーラムは厚労省の「職場における腰痛予防対策指針の改定及びその普及に関する検討会」の委員を務めた国立大学法人滋賀医科大学社会医学講座衛生部門講師の北原照代先生が講師をつとめ、25人の参加者が熱心に受講しました。

北原先生はまず、労災保険の中での腰痛の占める割合を示し、災害性腰痛と非災害性腰痛についてふれ、主要業種別では保健衛生業に腰痛件数が増加していること、特に社会福祉施設の増加が著しいことを指摘しました。同時に、労働基準法第64条と女性労働基準規則にふれ、重量物の取り扱い業務に制限があること、そのことを多くの労働者が知らないこと、特に、医療保健施設に従事する労働者が腰痛を労災申請できることを知らないことを指摘し、今回の改定の大きな柱になっていることを強調しました。

そのうえで、ISOでも介護部門の作業についてガイドラインを策定していること、リスクアセスメントのモデルが作られ、労働安全衛生マネジメントシステムの活用が要請されて指針が出されていることなどを話されました。

さらに、腰痛の発生要因には「動作の要因」「環境要因」「個人の要因」「心理・社会的要因」があること。特に業務による過度な長時間労働も腰痛の発生要因となっ

ていることなどを詳しく説明されました。そして健康教育が重要であること、健診を行うことで、作業方法の改善などの事後処置を的確に行う必要があること、腰痛予防体操も、ストレッチを中心に行っていくことなどが話されました。



北原照代先生の講義の様子

各論に入って、重量物はなるべく自動化と省力化をし、人力による取り扱いはおおむね、体重の40%（男性の場合）以下に、女性はその60%までとし、これを超える場合には複数人で労働者に均一に重量がかかるようにする必要があります。立ち作業では作業靴やマットで衝撃の緩和をし、極力作業台と椅子の高さを調節しつつ座り作業を行うことなどを説明されました。

さらに、車両の運転で、振動や作業姿勢でも、腰痛となることが例を挙げて語られました。

今後、福祉、医療面で、労働安全衛生マネジメントが活用される環境づくりをしていくこと、福祉用具の開発と普及、腰痛検診の見直しなどが行われる予定で、各労働局もパンフレットを作成していると報告されました。その後参加者からの質問と討論が活発に行われ、今回の指針を職場に活用していくことが確認されました。

(東京社会医学研究センター 門田裕志)

シリーズ 相談室だより (71)

郵便局員への年賀ハガキの販売おしつけとうつ病

娘の婿が郵便局員です。毎年、10月を過ぎると年賀状の予約をとることに家族・親戚を動員してたいへんです。噂には一人10000枚がノルマといます。知人友人にたのんで、予約をとり、11月になるとはがきの代金を立て替えて購入して、送り届けます。私の立替分だけでも30万円をこえています。ノルマを達成できない人は自分で買って、45円で売って5万円の自腹きりをしいられていると言います。本来、このような押しつけは違法ではないかと思えます。これも流行のブラック企業の一つかもしれません。

このような職場に勤める娘婿が、うつ病になり病院に通うようになりました。職場の上司に会うのが嫌だと言

います。うつ病は早期発見・早期治療が大切で、うつ病の原因を取り除くことが必要です。そこで私はうつ病の特集をしていた「労働と医学」の中に、上司の管理責任について書いてある記事を見つけ、郵便局長に管理責任を果たすようお願いする手紙を書きました。すると、直ぐに局長が我が家を訪れて、名刺を置いていきました。少し、婿への対応がかわったかに見えました。4月になって、突然、婿は転職になりました。今は元気になって働いています。孫にとっても良いお父さんです。元気になってうれしい。局長の配慮かもしれません。しかし、職場から運動がおこっての転職ではないので、問題が解決したのかどうかはわかりません。「ならぬことはならぬ」と大きな声で話せる職場になってもらいたいものです。

(愛知 M)

インフォメーション

事業所の82%が法令違反。社員の7割を「管理・監督者」とする事業所も
厚労省「ブラック企業調査」の結果を公表

厚生労働省は昨年12月17日、「ブラック企業調査」(若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督の実施状況)を発表しました。この調査は、昨年9月に実施したもので、実施事業所5,111のうち、82%にあたる4,189事業所で労働基準関係法令の違反がみつき、是正勧告を行ったとしています。

以下、調査の概要を紹介します。

重点監督の結果のポイント

1、重点監督の実施事業場 5,111事業所

2、違反状況：4,189事業場(全体の82%)に何らかの労働基準関係法令違反

(法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場)

- ①違法な時間外労働があったもの 2,241事業場 (43.8%)
- ②賃金不払残業があったもの 1,221事業場 (23.9%)
- ③過重労働による健康障害防止措置が実施されていなかったもの 71事業場 (1.4%)

3、健康障害防止に係る指導状況

(健康障害防止のため、指導票を交付した事業場)

- 過重労働による健康障害防止措置が不十分なもの 1,120事業場 (21.9%)
- 労働時間の把握方法が不適正なもの 1,208事業場 (23.6%)

4、重点監督において把握した実態

- 重点監督時に把握した、1カ月の時間外・休日労働時間が最長の者の実績
80時間超 1,230事業場 (24.1%)
うち100時間超 730事業場 (14.3%)

*このほかにも、「過重労働重点監督月間」(9月)に、労働者から2495件の申告を受け、重点監督以外にも「月間」中に2,094件の申告監督を実施し、1,491件で何らかの労働基準関係法令違反が認められました。

是正勧告を行った主な事例

- ①長時間労働等により精神障害を発症したとする労災請求があった事業場で、その後も、月80時間を超える時間外労働が認められた事例
- ②社員の7割に及ぶ係長以上の者を管理監督者として取り扱い、割増賃金を支払っていない事例
- ③営業成績により、基本給を減額していた事例
- ④月100時間を超える時間外労働が行われていたにもかかわらず、健康確保措置が講じられていなかった事例

- ⑤無料電話相談を契機とする監督指導時に、36協定で定めた上限時間を超え、月100時間を超える時間外労働が行われていた事例
- ⑥労働時間が適性に把握できておらず、また、算入すべき手当を算入せずに割増賃金の単価を低く設定していた事例
- ⑦賃金が、約1年にわたる長期期間支払われていなかったことについて指導したが、是正されない事例

*厚生労働省では、是正がなされていない事業場には引き続き確認をおこなっていくこと、それでもなお、法違反を是正しない事業場については、送検も視野に入れ、送検した場合には企業名を公表するとしています。

無料電話相談(9月1日実施)の結果(抜粋)

1、総相談件数 1,044件

2、相談の対象となった労働者の年齢

| 19歳以下 | 20~29歳 | 30~39歳 | 40~49歳 | 50~59歳 | 60歳以上 | 不明 |
|------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|
| 13件 (1.2%) | 252件 (24.1%) | 255件 (24.4%) | 182件 (17.4%) | 68件 (6.5%) | 65件 (6.2%) | 209件 (20%) |

3、相談内容(複数回答)

| 長時間・過重労働 | 賃金不払い残業 | その他の賃金不払い | 休日・休暇 | 解雇・雇止め | 最低賃金 |
|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|------------|
| 416件 (39.8%) | 560件 (53.6%) | 79件 (7.6%) | 107件 (10.2%) | 41件 (3.9%) | 12件 (1.1%) |
| その他の労働条件 | パワハラ | セクハラ | その他職場のいじめ | その他 | |
| 99件 (9.5%) | 163件 (15.6%) | 13件 (1.2%) | 45件 (4.3%) | 168件 (16.1%) | |

4、相談者が申し立てた1カ月の総時間外労働

| 45時間以下 | 45~60時間 | 60~80時間 |
|-------------|--------------|-------------|
| 16件 (3.8%) | 41件 (9.95%) | 81件 (19.5%) |
| 80~100時間 | 100時間超 | 不明 |
| 95件 (22.8%) | 176件 (42.3%) | 7件 (1.7%) |

*「長時間・過重労働」の相談件数416件に対する割合