



# 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>

## メンタル対策 快適職場づくり—働き方を変える力がついたよ

### 第10回労働安全衛生中央学校 初の北陸開催に120人

「いの健」全国センターは5月31日～6月1日、石川県金沢市で第10回労働安全衛生中央学校を開催しました。北陸地方初の開催にも関わらず、地元石川県からの30人を含め、全体で124人が職場の労働安全衛生活動について、学びあいました。以下、1～3面で概要を紹介します。

#### 開校式 健康で安全な職場づくりを

講師：福地保馬・全国センター理事長  
 労安学校の学校長でもある福地保馬理事長は、学校の開催目的を示し、労働者のいのちと健康悪化の背景について語りました。

安倍首相が進めるアベノミクスについて、「世界一、労働者が働きにくい国」づくりだと指摘しました。労働者のいのちと健康悪化の背景として、グローバル化、新自由主義、規制緩和のもと、①1日8時間労働制が破壊され時間外労働・不払い残業、超長時間労働、有休不消化が「当たり前」化している、②職場内外の競争・成果至上主義で、協同・共感・助け合いがなく、ハラスメントがはびこっている、③「24時間社会」「IT社会」のなかで、夜間労働、仕事外生活への「仕事」の侵略（どこでも、いつでも仕事）、④新人への即戦力追求、違法行為の強要、「ブラック企業」の広がり、⑤労働安全衛生活動が不十分な職場で働いていること（とくに、小零細事業所・非正規労働者など）をあげました。

さらに、過労死、メンタル不全、自殺、疲労・定期健診有所見率の悪化、重大事故の頻発など、働く人々の心身の健康悪化が進んでいると分析しました。

今こそ、ディーセントワークの実現が急務であり、運動を担うのは労働者自身だと強調。働くすべての人々を対象にした活動を展開するチャンスであり、運動を進める主体の育成、「いの健」運動を進める人材育成は焦眉の課題と解明。「いの健」地方センターが各県・各地域に結成され、強固なネットワークが築かれる意義を強調しました。

(全国センター 岩永千秋)



#### 開校講義 ILOとディーセントワーク

講師：上岡恵子・ILO駐日代表

「ILO紹介DVD」の鑑賞からスタート(写真)。初めにディーセントワーク(DW)について、質も大事だが、3人に1人が失業か働いていても1日2ドル以下というなかで、雇用を創ることも世界中の課題だと指摘。「1人ひとりが自立し尊厳を持ち、人間らしく生活できるようにすることがILOの究極の目的」と述べました。

DWの4つの戦略目標(仕事の創出、権利の保障、社会的保護の拡充、社会対話の推進)のすべてに男女平等が貫かれており、①結社の自由および団体交渉権、②強制労働の撤廃、③児童労働の効果的な廃止、④職業・雇用上の差別撤廃という基本的権利を知って、守ってもらうことがILOの一番の仕事であると話しました。(2面に続く)

#### 〈今月号の記事〉

第10回労働安全衛生中央学校	1～3面
各地・各団体のとりくみ	
長野／神奈川／千葉／山口／東京／京都	
自治労連／東京自治労連／山梨	4～6面
健診・職場の健康管理問題ワーキンググループ中間報告案／相談室たより 北海道	7面
ILO・フランスCGT訪問 日本医労連	8面

## 第10回労安中央学校

労働安全衛生に関連しては、「バングラデシュの工場火災後、30人しかいなかった監督官をILOの援助を受け300人にしようとしている」「世界にある1億の企業のうち、9900万は中小企業で、2兆人が働いているが、労働安全衛生がしっかりできていない」「メンタル問題は先進国で顕著。仏・テレコム社で2008～09年に35人余りの労働者が自殺。国やEUをあげた問題となった」ことなどを話しました。

自身の経験から、残業をした方が評価されるなど、日本の職場文化を変える行動の重要性を話しました。

最後に、講師からの呼びかけで、児童労働撲滅キャンペーンをアピールするレッドカードをかざして写真を撮りました。(ILO駐日事務所のホームページでみることができます) (全労連・高島牧子)

### 記念講演 命を守る労働組合を～安倍政権下で求められること～労働法制規制緩和のねらい

講師 東海林 智 (ジャーナリスト)

「労働は商品ではない」東海林さんは、ILOのフィラデルフィア宣言にふれて、記念講演をこう切り出しました。安倍



講演する東海林智氏

政権は「人を動かす」=失業なき労働移動をすすめると言っています。しかしそれは、雇用の流動化をめざす労働法制の規制緩和にはほかなりません。まさに働くことを商品化する規制緩和、労働者派遣法の改悪、ホワイトカラーエグゼンプション、限定正社員制度、解雇の金銭解決などを強硬に推し進めようとしているのです。

労働法制の規制緩和をすすめる規制改革会議や産業競争力会議などには、労働者代表や厚生労働省はメンバーになっていません。それは、「人を動かす」政策に邪魔な規制=つまり労働者を守る規制を「岩盤規制」と称して、規制緩和をすすめるためです。

現場では、すでに派遣労働者への面接でのパワハラ、セクハラ横行や、低賃金使い捨ての非正規労働者の実態が進行しています。まさに、労働組合がなければ人間らしく働くことができない無権利な状

態が広がっているのです。東海林さんは、「一番重要なのは、現場(職場)での発言権を獲得すること、自分の労働条件に関与すること」「私たちは、声をあげることができる」と、労働組合の必要性を強く訴えました。(全教 小畑雅子)

### 第1講義 労働安全衛生の基礎知識

講師：丹野 弘・全労働大阪基準支部支部長

はじめに丹野氏は、安全衛生活動の根源は憲法で定められた働くものの生存権の保障にある。そして労働安全衛生活動の本質は職場の潜在リスクを科学的に制御し、提言することにあると講義の結論部分から語り始めました。



講演する丹野弘氏

安全衛生活動を行うには、まず身の回りのことから始めていくことが大事で、他人への思いやりの気持が必要であり、職場の周りの人や環境に無関心では安全で健康的な職場づくりは出来ないと述べました。

また、私たちが働く現場は、そこに働く人たちだけでなく第三者にも危険がおよぶ可能性があり、例えば解体工事中のビルの倒壊事故、化学工場の爆発事故などをあげました。全ての事故には「原因」があり、「起こりうること」は必ず起き、人は必ず間違える。よって、労災・職業病の防止には、化学的な分析と事前の防止対策が必要であり、「原因と結果の連鎖」を断ち切ることが必要であると指摘しました。

そして、労災・職業病の防止は「企業責任」であり、経営者自らが安全衛生管理責任の所在を明らかにして先頭に立つ心構えが重要で、「労働災害不注意論」や「労働災害不可抗力論」、「支払い能力論」といった消極的な態度ではなく、職場の安全衛生は企業経営上の「リスクマネジメント」の問題と自覚し、労災・職業病は回避可能であると認識してもらうことが大切。その際、労働組合を問題解決に向けての「社会的パートナー」と位置づけることが大事であると訴えました。

さらに労使には、労災・職業病に対して①刑事制

## 第10回労安中央学校

(2面よりつづく) 裁、②民事制裁、③行政制裁、④社会的制裁の4つの制裁があり、経営破綻・縮小、労働者の整理解雇などの危険性があり、結果的に労災・職業病の後始末は高くつくことを認識する必要があると指摘しました。(民放労連 高橋敏夫)

### 第2講義 職場におけるメンタルヘルス対策 ～病気の理解と職場復帰～

講師 松浦健伸・城北病院精神科医師

講義は、職場復帰の使用者責任の法的根拠として、最高裁片山事件判決の説明があり、労働契約法第5条の安全配慮義務の内容として、作業環境整備義務、衛生教育実施義務、適正労働条件措置義務、衛生管理義務、適正労働配置義務などがあることが話されました。

職場復帰支援のシステム構築の意義と支援の基本的流れについては、進める上でのポイントやしばしば問題となる点として、就労制限が長期に及ぶ場合や「頑張れないのか、頑張らないのか」の判断、辞めさせられないために産業医との面談に応じるか否かなどのお話など実態に即して講義しました。

職場復帰については、うつ病を中心に話が行われました。最初に、うつ病に対する医学的な状況が話され、「現代型うつ病・新型うつ病」についての種々の見解の説明がありました。精神疾患の正式名称としての「現代型うつ病・新型うつ病」というものはありません。社会状況や家族関係などの時代背景を受けて、従来型と違った症状となっているのではないか、という指摘がありました。

次に、精神科の診断の特徴として、反応から原因を推定して診断を行うため、常に医師の主観が入りこむ可能性があるため、診断基準を決めていること、うつ病以外のメンタル疾患として、適応障害(職場不適応)、発達障害、アスペルガー障害などについて説明がありました。アインシュタインやユリ・ゲラーという著名人が発達障害者かもしれないという逸話もあり、ハンデのあることと社会的評価の意味について考えさせられました。

また、最近学会で「自閉症スペクトラム障害」を「自閉スペクトラム症」のように「障害」をとった名称に改めることになったことについて紹介がありました。

受講生から、アスペルガー障害の症状として、性的な関心異常や家庭内暴力などの有無及び発症原因に遺伝的なものがあるかとの質問があり、見解がのべられました。(千葉センター 中林正憲)



参加者全員で児童労働にレッドカードを示した

### 第3講義 快適職場・健康しごとづくり

講師 阿部眞雄(労働衛生コンサルタント)

講師は、産業医としての豊かな経験を通して、職場診断や労働安全衛生委員会の運営について、考え方、対話の進め方などを具体的に提示しました。最近の労働の変質を、危険状態や不安全状態の放置や原因の複雑化、成果主義やハラスメントを含めてとらえ、衛生の5管理(作業管理・健康管理・作業環境管理・労働衛生教育・統括管理)でおさえたいことが重要だと指摘しました。

作業管理では、重量物・VDT作業などに加え、長時間労働や感情労働やマネジメント不良などの要素もあること、また統括管理としては、労働安全衛生委員会を情報共有、議論の場として位置付け、労組代表は職場のアンテナとして、職場の実態を反映させることの大切さを強調しました。

職場で労安活動の対話を促進する方法として、バズセッションという方法が有効であること、メンタルヘルスアンケートでは、グレーゾーンの人はみつけれないことや原因を個人に帰結させることになると次の支援につながらないことが指摘されました。また、アンケート集約により要因と症状の関係を明らかにし対策を樹立することの大切さと具体的な調査とその活用法を示し、職場の現実を集約し、議論し展開することの繰り返して健康仕事を生み出していくことが提起されました。

閉校式では受講生からの感想を受け、福地保馬校長から「学習を職場で生かすこと、地域センターのない県にはぜひ地域のいの健センター設立を」と呼びかけました。

訂正：本紙先月号3面左段下から9行目、講演2の講演者が山下登志夫弁護士とあるのは、山下登司夫弁護士の誤りでした。訂正してお詫びします。(編集部)

## 各地・各団体のとりくみ

長野

### 過労死防止法制定の意見書採択で役割を 長野センター第15回総会

働くもののいのちと健康をまもる長野センターは、5月17日に第15回総会を開催しました。古畑理事長は挨拶で、成果主義が広がり「成果」を名目に労働者が追い立てられている。特に日本が36協定で青天井の残業が放置されている異常さを指摘し、過労死をなくすために、いのち健センターの活動を強めようと訴えました。

「ブラック(若者の使い捨てが疑われる)企業から、労働者の健康をまもる取り組みについて」をテーマに岩國眞一郎さんが特別講演しました。岩國さんはブラック企業とは、労働者を酷使・選別し、使い捨てにする企業。度を越えた長時間労働やノルマを課し、耐え抜いた者だけを引き上げ、落伍者に対しては、業務とは無関係な研修やパワハラ、セクハラなどで肉体・精神を追い詰め、戦略的に「自主退職」へと追い込む悪辣な企業であること。ブラック企業に対しての監督署の取り組みを、具体的な相談事例を紹介しながら話をされました。

総会では、長野県議会をはじめ「過労死等の防止に関する基本法の制定を求める意見書」採択が広がったこと。そこで長野センターが大きな役割を果たしたことを確認しました。そして方針・決算・予算・役員体制などのすべての議案が承認されました。

(長野センター 菅田敏夫)

神奈川

### センターへの期待が高まる。

神奈川センター第16回総会に44人

5月31日、神奈川センター第16回総会を波止場会館で開き44人が参加しました(写真)。第1部は神奈川労連住谷副議長より「ブラック企業と労働法制の改悪」の講演。「限定正社員、解雇の金銭解決制度、労働時間法制などの危険な動きに対したたかいが重要」ということが強調されました。

第2部の総会は「神奈川センターへの期待が高まっています」と述べ、(1)労働法制の抜本的改正、(2)ディーセントワークの実現、(3)労働安全衛生活動などを取組み①過労死・過労自殺問題交流集会②メンタルヘルス不全と職場復帰交流集会③関東甲信越ブロック交流集会④新春のつどい⑤労働安全衛生学校を提案しました。「労災事案」としてパワハラや自宅残業問題について特別報告がありました。建設労連作成の建設アスベスト被害のDVDを上映し、原告団が「勝利するまで頑張ります」と決

意を表明。

「精神疾患が多発。解雇・雇止めと結びついている」

「大リストラの嵐。ルネサス、日

立との交渉を開始」「職場安全点検運動を強めている」「保土ヶ谷高校シックススクール裁判が9月30日判決。署名の取り組みを」など、労災関係者からも訴え。議案、役員、総会決議を確認しました。終了後、「労災関係者の激励と交流の集い」を開きました。

(神奈川センター 菊谷節夫)



千葉

### 全出席団体が発言

千葉県センター第16回総会

5月17日、船橋市勤労市民センターにおいて働くもののいのちと健康を守る千葉県センター第16回総会が開催されました。

議長に田中睦氏(S E労働者メンタル不調労災裁判・原告)を選びました。

阿部副理事長が開会に当たってのあいさつを行い、続いて丸山慎一日本共産党県会議員から来賓あいさつがありました。

議事提案に移り、13年度のとまとめ、13年度会計報告、14年度方針、14年度予算の提案が一括して行われました。休憩後、質疑・討論が行われ、出席12団体(建交労・同労職支部・全教千葉・県国公・千葉土建・医労連・成田日赤・民医連・千葉勤医労・職対連・千葉労連・スカイネット成田)のすべての代表及び日航患者会と1個人会員から発言がありました。質疑討論の結果をまとめ、反対意見がないため拍手ですべての議案を採決しました。その後、千葉労働局に提出する「あやめ月間要請項目」の提案と質疑及び拍手確認がおこなわれ、次に新役員の提案がありました。

新体制では、本道常任理事について、来年5月の総会で事務局長就任を予定しながら、今年度は事務局次長として就任いただいたとの提案があり、拍手で承認されました。

最後に、総会アピールを読み上げて提案。拍手で採択し、議事をすべて終了しました。

(千葉県センター 中林正憲)

## 各地・各団体のとりくみ

山口

### いのちと健康を守る活動強化へ

山口県労安センター第17回総会

山口県労安センターは、6月7日、山口市で第17回総会を行いました。代表してあいさつした筆頭理事の田中礼司弁護士は、三菱下関造船じん肺・アスベスト控訴審に触れ「今、働くもののいのちと健康を守る運動が大変重要になっている。県労安センターの役割は極めて重要」と述べました。

総会では、2013年度の活動及び会計決算について報告された後、2014年度活動方針、一般会計、基金積立会計の予算案が提案され、一括して承認されました。また、新役員を選出しました。

2014年度活動方針案について提案した高根孝昭事務局長は、労働者派遣法、労働時間規制などの労働者保護法の大幅改悪を強行、労働者に犠牲を押し付ける「アベノミクス」にILOなどからも、国際的批判があがっていることを紹介。賃金・労働条件とともに労安活動は労働組合で取り組むべき課題であり、職場を基礎にしてすすめることを強調しました。総会では、「いのちと健康を守る活動の強化」「組織の強化・拡大、体制づくり」「裁判、認定闘争等の判決勝利・解決」「労働行政と連携した取り組みの強化」を確認しました。

(「山口センター通信」より)

東京

### 労安活動は労組の最優先課題

第1回労安全衛生学校を開催

東京センターは結成10周年記念事業として①会員拡大、②記念誌発行、③職場の安全衛生活動家育成を主眼として取り組んでいます。

記念事業の一環として第1回労安全衛生学校を5月31日、東京労働会館でほぼ1日をかけて開催し、六十余人が集まりました。学校の開催のために、7回のプロジェクトチーム会議を行いました。

学校は天笠崇東京センター理事長の挨拶で始まり、第1講義「労働組合にとって労働安全衛生活動は最優先課題」(講師 喜入肇東京自治労連書記次



あいさつする天笠理事長

長)、第2講義「労働安全衛生法を職場でどう生かすか」(講師 森崎巖全労働委員長)、第3講義「労組・労働者の自主的安全衛生活動の進め方」(講師 近藤雄二天理大学教授)が行われた後、質問の時間がとられ、その後に3つの分散会でそれぞれの悩みや問題意識を出し合って討議と交流を行いました。分散会には3人の講師も最後まで参加しました。

職場の安全衛生が大きな課題になっているところで、50人以下の事業所における安全衛生の取り組みや、衛生推進者の役割にもふれ、複数の小規模事業所が合同衛生委員会をつくって活動する取り組みも紹介されました。(東京センター 門田裕志)

京都

### 法や制度を知り、職場に活かすことが重要

第22回京都労安学校

第22回京都「労働安全衛生学校」が5月31日京都市内で開催され、17組合・団体から41人が参加しました。



第1講義は、「職場で取り組むメンタルヘルス」で、EAPメンタルサポート京都の産業カウンセラーの小淵英一さんが講師となって頂きました。メンタルヘルスをめぐる状況と対策の概要を詳しく解説し、職場での3つの予防対策に触れ、「健康な職場づくり」が重要だとしました。

第2講義は全労働京都支部の河野孝昭さんが講師で、「安全衛生法規と健康で安全な職場づくり」の内容で講義がありました。最初に過労死や精神障害の認定基準も示しながら、増加傾向にあることを説明しました。法で求められる最低限の基準を示した管理体制・危険防止基準・安全衛生教育・健康診断と事後措置の重要性、さらに快適な職場環境の形成についても事例を上げながら説明しました。

第3講義は、「労災補償保険制度の理念・目的・仕組み」を、全労働京都支部の川部竜喜さんが講義。労災保険制度は、労働条件全般の使用者責任を担保する総合的な保険制度へと発展してきたとし、脳心臓・精神疾患の「認定基準」を示して、認定の仕組みについて説明しました。認定基準を予防の指針にして、働き方・労働環境を改善することが重要だと強調しました。(京都センター 新谷一男)

## 各地・各団体のとりくみ

自治  
労連

### 相談を受ける側の心得を学ぶ

メンタルヘルス学習交流会(西日本)で

自治労連は6月7日、滋賀県大津市内でメンタルヘルス学習交流会を開催し、65人が参加。集会は組合役員・書記が基礎的知識を身につけ、相談を受ける者が心身に不調をきたさないようにすることを目的に開催されました。

NPO法人メンタルサポート京都の山村隆さんが、「生き生きと働き続けられる職場と労働を」と題して講演を行いました。ハラスメントが蔓延する背景として命令に無条件に服従する公務員づくりが進められていること、過労自殺や長時間労働の実態、社会のゆがみや国民生活の貧困などを指摘、労働組合が労働安全衛生活動に取り組む意義、役割を強調し、住民の幸せのために働く自治体労働者に過労自殺などあってはならず、ディーセントワークで「労働者のいのちと健康を大切に」社会をめざそうと訴えました。(写真)



続いて、石川県城北病院精神科医師の松浦健伸さんが、最近のメンタルヘルス不全の特徴と職場での対応、取り組みについて講演。松浦医師はうつ病、発達障害について説明し、職場での対応、また、相談を受ける人の心得や自分のメンタルヘルスのためのルールなどについて講義しました。

その後、参加者は分科会に分かれ、職場の状況や取り組みを交流しました。他都市の話聞いて今後の参考にしたい、などの意見が寄せられました。

(自治労連 坂井志乃)

東京  
自治労連

### 教育の重要性が明らかに

新「腰痛予防対策指針」学習会ひらく

5月10日城北病院副院長で産業医、日本労働安全衛生コンサルタント会常任理事の服部真先生を講師に、東京自治労連主催の新「腰痛予防対策指針」学習会を開催し、42人が参加しました。

新「指針」で、福祉・医療等の分野における介護・看護作業においては作業態様別の対策が大幅に改定された点、リスクアセスメントを基本として職場で

具体的な検討・改善・対策を行うことが特徴です。また、対象職種・適用範囲の拡大、発生



要因として動作要因、環境要因、個人的要因に加え、心理的・社会的要因を加えたこと、職場での労働安全衛生活動の取り組みの強化、教育の必要性について説明しました。この中で職場の安全配慮義務、健康管理責任は法律上事業者に責任がありつつも、実質的に安全衛生活動をすすめるには労働者の取り組みが重要であることも強調されました。

会場発言では、都庁職衛生局支部と病院支部から、共同で行った都立病院での腰痛調査の結果報告が行われました。そこでも、腰痛予防対策の教育の重要性が明らかにされました。今後、専門職種ごとの教育、特に雇入れ時の教育の重視、リスクアセスメントの実践の具体化が重要であることを確認しました。  
(東京自治労連 喜入 肇)

山梨

### 安全配慮義務違反を迫りし損害賠償について和解

芹沢健過労死事案で

2008年9月14日、サッカー愛好会の練習試合に参加した後、急性心不全で亡くなった故芹沢健さん(当時44歳)の労災請求に対して、2013年3月29日、横浜北労基署から「月平均80時間以上の長時間労働による業務上」と連絡がはりました。

芹沢健さんは、山梨大学を卒業後、東京エレクトロンに入社。1997年4月に東京エレクトロンデドイスに転属しました。電子部門の通信ICの専門技術者となり、死亡当時は、アメリカのカリフォルニアにあるキャビウム社などの技術担当職でした。英語を日本語に直す技術的通訳や、キャビウム社と日本の住友電工や富士通、NTTなどの仲介の営業もこなし、一人3役のスーパー職員でした。社内規定で労災補償と決められ2000万円の支払いが終わった後、電通最高裁判決を使って「安全配慮義務違反」を迫りし損害賠償を請求しました。約1年の交渉の後、2014年1月、6000万円で和解が成立しました。争わず話し合いで解決した弁護士力量に感銘を受けました。

(山梨県センター 保坂忠史)

**労働条件や職場実態の変化をふまえて、健康診断の現状と課題を論議  
健診・職場の健康管理問題ワーキンググループが中間報告案を検討**

健康で働き続けられる職場をつくるために、健康診断や職場の健康管理体制は大変重要な課題です。この課題を検討するため、全国センター理事会に「健診・職場の健康管理問題ワーキンググループ」(WG)が設置され、これまで、5回の会議を開催してきました。そのエッセンスを紹介します。

**現状** 労働者の健康診断は、1947年に制定された労働基準法、旧労働安全衛生規則に基づいて、当時の課題であった結核などの感染症の早期発見の必要から事業者の義務として行われてきました。1972年に制定された労働安全衛生法に基づく健康診断では従来の胸部X-P検査に加えて血圧測定が加わるなど、感染症以外の健康管理を目的とする健診項目が追加され、1989年には脳・心臓疾患への対応の必要から、血中脂質、EGG検査が追加され、更に1999年にLDLコレステロール、血糖値検査が追加されました。また、2006年に制定された「高齢者の医療に関する法律」に伴い、特定健診・特定保健指導制度に組み込まれて現在に至っています。

職場の健康管理体制は、健康障害を防止するための安全衛生管理体制の確立と3管理すなわち1、作業環境管理、2、作業管理、3、健康管理と労働衛生教育で行われています。

**課題** 健康診断は、受診した労働者が発見された異常に適切に対応することが求められます。疾病の早期発見という2次予防に位置付けられています。誰がどういう異常を示したかということで労働者個人に焦点が合わされ、健診で示された異常と労働と

の関連、職場の問題との関連がつかみにくい実態があります。その関連を明らかにするためには、検査結果のみならず、職場の状態や労働関連疾患に関連した自覚症状、ストレスの状態や主観的な健康観などの問診項目に基づく健康調査、その職場全体の健康状況を捉えること、あるいは他の職場との比較を通じて職場の問題を明らかにするという作業を通じて、1次予防(病気そのものの発症を防止する)につなげていくことが必要になります。その上で労働者の健康障害を未然に防ぐために、職場改善に対する取り組みに結びつけることとなります。

また、非正規労働者が激増する中、健診結果が場合によっては労働者の雇用の継続に影響を及ぼすことが想定され、差別と選別の道具に利用されることもあります。

労働者の労働条件の変化など職場実態の変化により、従来の健診や職場の健康管理の仕組みでは十分に機能しない状況が明らかになっており、制度の見直しが必要になっています。

**今後** WGではこのような問題意識を持ちながら、すべての労働者を対象とした健診と職場の健康管理体制について課題の検討を行い、「中間報告案」を提示する準備を行っています。12月に予定されている全国センター総会には、「提言」の形で報告する予定です。



**シリーズ 相談室だより (89)**

**「娘(新卒看護師)が自殺したのは労災ではないか…?」**

我が子の急死とその2カ月後の実父の病死に遭遇し、塗炭の苦しみに打ちひしがれていた母親が、当センターに相談に来てから10カ月になる。

きっかけは新聞の過労死の記事で、「家族の会」の連絡先に相談したことによる。さっそく、北海道の「考える会」に連絡が入り、同様に20歳代の子どもを亡くした2人の母親とともに相談に至った。

その母親は亡くなった長女と、その妹(学生)を育て上げた母子家庭であった。やっとの思いで長女が大学を卒業して看護師として職を得て8カ月後の出来事である。勤務していたのは公的病院で急性期の総合病院であった。呼吸器病棟で7:1看護の4人夜勤2交代制であったが、定員を満たすことはな

く退職者も少なくなかった。

葬儀では「すみません」と言っていた病院関係者は、その後の正式の説明で、「業務とは関係ない」と断言した。憤りを感じた母親は、残された遺物から自殺の真相を明らかにしようと向き合った。しかし、「向き合う」ことで「思い出」とぶつかり、「忘れよう」とする思いとの葛藤の日々が続いた。弁護士との支えと力もあり労災申請を行った。同じ思いを体験した「考える会」の母親とともに、適宜激励し労基署調査への対応も相談した。5月の「考える会」懇親会にはその母親も参加し、釧路・旭川から参加した10人の「会」の仲間とも交流した。母親は、「娘の死を無駄にはしない」と看護の現場の改善につなげる取り組みをと前を向いて歩んでいる。

(北海道センター 佐藤誠一)

**日本医労連****世界中に仲間がいることを実感。****ILO・フランスCGTを訪問**

日本医労連は夜勤・交替制勤務の改善を求めて、取り組みを進めてきました。その中で郵政産業ユニオンのILOを活用した運動に刺激を受け、夜勤・交替制勤務改善のたたかいをすすめるために国際基準や進んだ国の実情を学ぼうと、5月11日～17日、牛久保秀樹弁護士を団長に総勢36人（うち医労連18人）でILO、CGT（フランス労働総同盟）を訪問してきました。

**「現実を変えるのはあなた方の役割」**

5月11日11時に成田を出発した一行が、スイス・ジュネーブに着いたのは現地時間18時半（日本時間は翌日の1時半）でした。

翌日の午前中にILOを訪問（写真）。まず、労働者活動局（ACTRAV）と懇談。局長のアンドレさんは、ヨーロッパも日本も「新自由主義」のもとで格差と貧困がすすみ、労働者をとりまく状況も厳しくなっている。「国際基準が実施されるためには、労働組合の能力開発・キャパシティを大きくすることが大事」と、労働組合が力量をつけることの大切さを語りました。

午後からは149号条約（看護職員条約）について懇談。ヘルスケア担当のヴィスコーさんは冒頭、起立して歓迎のあいさつをしてくれました。これはとても珍しく、画期的なことだそうです。「変わらない現実を変えるのはあなた方の役割です。すべての関係者・様々な団体・職能団体が一緒になることが大切。障害になっているものをひとつひとつアプローチしていくことが必要」と、私たちが自国で奮闘することが重要だと激励していただきました。

**看護を取り巻く状況は世界で共通**

3日目も、ILO訪問です。午前中は結社の自由部長のカーティスさん、雇用・三者協議・先住民問題コーディネーターのエルキンさんと懇談。他にも労働監督労働安全衛生局の川上剛さんや部門別活動局上席専門官の鎌倉泰彦さんとの懇談もセットしていただき、日本語で情報交換できたことはとても有意義でした。

午後からはICN（国際看護師協会）看護・医療政策担当のレズリー・ベルさんとの懇談。レズリー



さんからは、看護をとりまく状況は世界で共通している。社会的地位は向上してきているが、労働条件には課題も多い。好事例を広げながら改善させていきたいと、報告がありました。

**インターナショナルを大合唱**

4日目はパリへ移動。5日目には、フランス労働総同盟（CGT）を訪問しました。医療社会保障行動労連から医療社会事務局長ナタリー・カンユーディティさんはじめ9人の方が対応してくれました。この日は、CGTの統一ストライキで午後からはデモ行進の予定。フランスでも労働者の状況は厳しくなっているけれど、だからこそたたかうCGTの意義があると、熱く語る姿に私たちも共感しました。昼食はCGT主催の昼食会。食後、郵政産業ユニオンの方の提案で、インターナショナルを総勢50人近くで歌いました。言葉は違っても気持ちは通じることを実感しました。

午後からはCGTのデモ参加グループ（郵政産業ユニオンを中心に）とサルペトリエール病院視察グループに分かれて行動しました。

**連続3時間運転するとアラームが鳴る**

いよいよ帰国日。みんなが乗り終わっても専用バスがなかなか出発しません。理由を聞くと、バスのアルコールチェック機で運転手の手続きが終わらないとエンジンがかからない仕組みになっているとのこと。また連続3時間運転するとバスのアラームが鳴って、休憩を要求するのだそうです。日本もこのシステムを早く取り入れてほしいものです。

翌8時55分に成田着。待ち時間もほとんどなく降機用タラップが装着され、スーツケースも早く、確実に受け取ることができました。日本のサービスの良さを感じます。しかし日本のサービス追求はそのまま労働者の健康破壊につながっています。

欧州でも新自由主義の嵐が吹き荒れていますが、労働者たちは人が大切にされる社会をめざして奮闘しています。世界中に仲間がいることを実感した今回の訪問でした。（日本医労連 山田真巳子）