



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：仲野 智
 〒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>

病気が人が働き続けられる職場は、みんなが働きやすい職場 安全衛生中央カレッジ・第3課開催

労働安全・衛生中央カレッジもいよいよ後半の第3課となりました。2月6日～8日に開催し、46人(運営委員・事務局含む)が参加しました。

復職支援も一次予防につなげよう

2課のテーマは、「職場復帰と病気をもつ労働者の就労」と「女性労働と健康」です。第1講義は、松浦健伸医師(城北病院精神科・全国センター理事)の「メンタル不全者の職場復帰のポイント」について。‘労働者には休む権利もあるし復職する権利もある’ことを基礎に、メンタル不全の職場復帰について具体的な流れと復帰支援を一次予防につなげる労働組合の役割について語りました。講義後のSGDでも具体的な事例が続出。メンタル問題の深刻さが浮き彫りになりました。

「標準労働者」像の転換を

第2講義は、上岡恵子・ILO駐日代表がディーセントワークの視点から労働者の家族的責任について話しました。ILOでも女性を主たるケア提供者とみる概念の打破をした時期があったこと、労働時間の制限、「同一労働同一報酬」が両性で支えることが可能になることが強調されました。第3講義は、竹信三恵子・和光大学教授から「長時間労働・転勤・セクハラから考える『標準労働者像』の転換」の話。男女雇用機会均等法以降の変化と諸外国の女性を標準に据えた政策を紹介しながら、家事・育児を担っている人を標準労働者とする労務管理が必要と強調されました。その実践編としての報告は、埼教組の柳澤靖明さんから。「イクメンよ、さらば!」というびっくりするタイトルから育児休業を取得しての体験談が語られました。「当たり前のように男性の育児が浸透する日がくるように」との講師のいきいきした講義は受講者を元気にしてくれました。

もうひとつのミニ講演は、北九州命と健康を守る会の香川康夫さん。重い心臓病のAさんの職場復帰をめぐる3交代勤務を命じる会社に対して、「明

日は我が身を合言葉にした職場のたかひが語られました。賃金は減額になったものの定年まで



最後に班のまとめを発表

の雇用を確保し、その後、深夜労働の仮眠廃止をめぐって、寝具の復旧と仮眠の復活を第一要求とする労働組合も結成されました。命と健康を守る実践に受講者の共感を得ました。

働く権利・休む権利

田村昭彦副理事長からは「病気をもつ労働者に対する配慮」と題して、ガンや慢性疾患、障害者でも働く権利があり、企業の社会的責任を果たさせることと労働組合の役割を強調する講義がありました。大阪大学大学院の水島郁子教授の「病気休暇制度」の講義は制度の現状と問題点、ドイツの制度紹介がありました。

閉会あいさつで田村副理事長から、「病気になっても働き続けられるために、制度を変えることと活かす取り組みが大切であること、地域・家庭でいきいき生活できる労働のあり方について考えよう」と呼びかけられました。

〈今月号の記事〉

労政審が労基法改悪を建議	2面
安全衛生活動交流 東京都教職員組合	3面
各地・各団体のとりくみ 全教/全国センター/ 岡山/山梨/共同アクション	4～5面
泉南アスベスト国賠訴訟解決に関する談話	6面
労働総研シンポジウム/相談室だより 千葉	7面
生協労連労働安全衛生実態調査	8面

「残業代ゼロではなく、過労死ゼロを」の声に逆行！

労働政策審議会が労働時間法制に「大穴」をあけるための労働基準法改正を建議

全労連・雇用労働法制局長 伊藤圭一

過労死ラインの週60時間以上働く人は、全労働者の1割近く、男性30代では2割近くもいます。深夜交替制労働に従事する労働者は1200万人いるとの推計もあります。長時間労働や不規則勤務は心身の健康を損ね、過労死・過労自死による労災補償の請求は年間2000件前後、支給決定数でも毎年200件前後もあります。この事態に対し、2014年には過労死等防止対策推進法が制定され、働き過ぎ防止に向けた取り組みが開始されました。労働時間法制の見直しを扱う労働政策審議会を、多くの労働者が見守ってきました。

「働き過ぎ防止」と言いながら労基法を改悪

審議会の中では、EU諸国に比べ欠陥の多い日本の労働時間法制や先進諸国に比べ長すぎる日本の労働時間、穴だらけの規制すら守られず、過労死が起きていることが公労使三者で共有されました。

労働者側委員は、法の履行確保の問題だけでなく、そもそも日本の労働時間規制には“青天井の時間外労働”を合法化する36協定の特別条項や、休息時間確保の規制がないなど不備が多いことを指摘し、①労働時間の量的上限規制の導入、②休息時間の創設（勤務間インターバル規制）、③労働時間の把握義務の法定化などを求めました。

ところが、2月13日、労働条件分科会がまとめた「報告」は、過労死防止を求めた国会の総意を裏切る内容でした。規制強化に関わる法改正は「労使のコンセンサスが得られない」と却下し、一方で、使用者側の求めた規制緩和策、①「成果型労働制（高度プロフェッショナル労働制）」、②裁量労働制の対象拡大と導入手続きの緩和、③フレックスタイム制度の清算期間の延長などは、いずれも採用したのです。

労働者側委員は、これらの規制緩和は「残業代不払いの合法化だけでなく、過労死を促進する」と厳しく批判し、真っ向から反対の意思を表明しました。しかし、建議には労働者側の反対意見が紹介されたのみ。2月17日の審議会には、労働側の意見を無視した「労働基準法等の一部を改正する法律案要綱」が提案されました。

ホワイトカラー・エグゼンプション、再び！

「特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）」とは、「高度の専門的知識等を必要とし」、「時間と成果との関連性が通常高くない

と認められる」業務につく労働者は、労働基準法上の労働時間、休息、休日及び深夜割増賃金に関する規定を、すべて適用除外とするものです。第1次安倍政権が国民の反対にあい、断念したホワイトカラー・エグゼンプションです。

今のところは平均年収の3倍を相当程度超える年収1千万円の層を対象としていますが、財界はもっと広げるべきと主張、日本経団連は年収400万円まで規制から除外すべきとの政策を掲げています。

企画業務型裁量労働制については、経営の中核にかかわる企画立案だけでなく、法人相手の提案型営業職も「みなし労働時間」で働かせるという対象拡大が狙われています。

実労働時間による働き方の規制をしない、これらの制度について、使用者は、「時間の使い方が自由になり働きやすい」「深夜に思いついたアイデアを試すことができる」等とメリットをあげます。しかし、制度が適用された労働者には、所定内時間ではこなせない業務量や目標、きつい期限が課せられ、深夜も休めないほどの長時間過密労働に追い込まれるでしょう。「名ばかり管理職」や裁量労働制で働く労働者を見れば、ひどい事例がいくらかでもあります。

許すな労基法改悪！労働時間は規制強化を！

労働基準法の柱であり、労働基準行政の最大の拠り所である労働時間規制に「大穴」をあける、今回の法改悪を許すわけにはいきません。

全労連は、他の労働団体、弁護士や女性団体との共同も広げ、過酷な働き方の実態を告発し、法改悪を阻止して規制強化を進める法改正を行わせるよう、「『人間らしく働き暮らしたい』労働時間法制の規制強化と安定雇用の確立を求める国会請願署名」に取り組んでいます。「残業代ゼロでなく、過労死ゼロを」実現するため、署名にご協力を。安全・安心の職場づくりに向け、ともにたたかきましょう！



「働きやすい職場づくり」をめざして 教職員のいのちと健康・労安対策委員会学習会交流会の開催

OECD国際教員指導環境調査の結果では、日本の中学教員の業務量の多さや勤務時間の長さによる多忙間が解消されないことが指摘されました。日本の教員の勤務時間は平均53.9時間、調査全体の平均38.3時間をはるかに上回っています。今まで何もしてこなかったと東京都教育委員会が都立高校の業務縮減についての検討委員会を設置しました。今年3月までに業務縮減案のまとめを発表するとしています。次は小中学校義務制について業務縮減案が出されるはずですが、労安対策委員会学習会で学習と交流を深め、打って出ようと考えています。

長時間過密労働解決に向けての取り組み

東京でも労安体制が進んできました。23区では区の安全衛生委員会が設置されているところが増えてきました。市部ではなかなか進まなかったのですが、町田市に安全衛生委員会ができたことが大きく影響を与えました。都教組労安対策委員会では、進んでいる地区に学ぼうと、学習会の後に必ず交流会を行います。今年は、町田、葛飾、品川からレポート提案をしてもらいました。

町田市では、2008年度から教職員組合が「労安法の確立で職場を変える」のスローガンのもと、教育委員会に詳細な要望書を出し、2010年に町田市の労働安全衛生規則・規定が制定され、第1回の町田市学校衛生推進会議が開催されました。2013年度には「学校の労働安全衛生活動における目標」として、「無理をしない、させない、健康職場～ほっと一息、心に余裕」のスローガンを打ち出しています。

葛飾区では2007年度から区立学校衛生委員会の活動が始まっています。葛飾区でも、区立学校安全衛生委員会事務局から「安全衛生委員会だより」を発行しています。このニュースでは、今年度の事業予定として産業医による新任教職員の健康講演会、産業医による学校職場点検、病気休職者のフォローに関する学校管理職員の面接、教職員を対象とした業務実態調査をあげています。

品川区では小中一貫校が多くあり、おまけに土曜授業が1月に2回もあるので、長時間勤務になっているとのこと。品川区では勤務時間の記録（タイムカードの導入により、自分の記録が区に保存されている）がされています。勤務時間の把握につい

ては、どこの区も区や校長に要求しています。品川区では、執行部が中心になって勤務時間の開示請求を行っています。こうと意気込みを強めています。



杉本正男氏を講師に学習会の様子

パワハラを職場から一掃しよう！

1月には産業カウンセラーの杉本正男先生を講師に招き、「パワハラを職場から一掃しよう」をテーマに、①パワハラとは何か、②パワハラの問題、弊害定義、③パワハラが横行する背景・要因、④パワハラが起きた時の対応・対策、⑤教育委員会、学校長の安全配慮義務とは何か、⑥パワハラ予防のために何をしたら良いかについて学び、その後事例検討会を行いました。事例検討を行うことで、より具体的な対策が良いことがわかりました。

教職員組合としてやるべきこととしては、①軽視せず、重大な人権侵害事件として被害者救済のために奮闘する。②被害者、分会と連携し加害者、市教委（県）への指導・監督を求める。③教育行政に対しパワハラ防止のために指針の策定を求めます、その際策定に係わっていく。④組合として全労働者を対象にパワハラ防止のための啓発活動を行う。（パンフの発行。アンケートの実施、情宣でパワハラ防止を呼びかける等）。教育行政に要求していくことは、①相談窓口（公平な第三者機関）を設置することを求める、②パワハラ被害の訴えがあったら直ちに事実の調査と指導改善の措置を講じる、③パワハラ防止の指針の策定を求める、④管理職へのパワハラ防止教育の徹底を求める、⑤教職員研修会実施の指導を求める。などです。労安法を活用し快適職場環境（人間関係づくり）で働きやすい職場を築いていこうと確認しあいました。

2月に総括会議を行い、労安体制の充実を図っていきたいと考えています。今後、ますます「教職員のいのちと健康・労安対策委員会学習会交流会」を発展させていく所存です。（都教組 佐々木弘子）

各地・各団体のとりくみ

全教

**いのちと健康を守るとりくみに高い関心
2014年度生活権利討論集会**

1月17～18日に、2014年度全教生活権利討論集会を開催しました(写真)。集会には、全教常任弁護団も参加しました。



基調報告では、安倍政権が「世界で1番企業が活躍しやすい国」をめざし、法人税減税など大企業に手厚い政策を具体化する一方で、労働法制の改悪で生涯派遣・正社員ゼロ・残業代ゼロ社会をつくろうとしていることが明らかにされました。その下での教職員・公務労働者への賃下げ攻撃であり、生計費原則を押し出しながら、すべての労働者の賃上げ、雇用の安定を求めた官民共同のたたかひの重要性が強調されました。また、職場では長時間過密労働が進む中、生き生きと働き続けられない状況が広がっています。

基調報告への補足として「男女ともに生き生きと働き続けられる権利の確立」に関わって、確定交渉での権利の前進とともに、権利があっても使えない職場の状況を変えていくとりくみについて報告がありました。

基調報告を受けた全体会では、地方公務員法改悪の下での「査定昇給」導入とのたたかひや、「空白の1日」問題を中心にした臨時教職員の待遇改善問題などについて集中した討論が行われました。

分散会では、各地の確定闘争での経験が豊かに交流されるとともに、長時間過密労働解消に向けたとりくみ、教職員のいのちと健康を守るとりくみに高い関心が寄せられました。

堺教組からは、「公務災害認定」闘争の中でとりにくんだ、市内の体育教師を対象にしたアンケート調査が紹介されました(対象者の59.7%が回答)。見本演技は、40歳を超えると身体的な負荷を強く感じ始め、中でも悪い見本は強い負荷となる、マット運動時の頸部のしびれや痛みが数多く報告されている、長時間過密労働で通院の遅れ・疲労や身体への負荷の蓄積など大きな災害となる危険性が高くなっている、などがわかってきます。本件の「公務外」認定によって、災害時の転倒などの明確なアクシデ

ントを伴わない限り自己責任とされる現実に失望する体育教師の姿も明らかになりました。学校職場での潜在的な危険を回避するための労安体制確立が、急務であることを示す報告となりました。

(全教 小畑雅子)

全国
センター

裁量労働制を学ぶ

第5回 SE労働と健康研究会

1月10日、第5回SE労働と健康研究会が開かれ、電算労・JM IU日本アイビーエム支部・首都圏青年ユニオンなどが参加しました。

全労働の南和樹中央執行委員が、「裁量労働制の課題」と題して講演した後、質疑・討論を行いました。

南氏は初めに、労基法・労安法とはどういうものか、労働時間・休日・休憩、労働時間制度の変革について述べました。裁量労働制の企業の導入割合について、専門業務型裁量労働制が2.2パーセント、企画業務型裁量労働制が0.8パーセントと少ないこと、SE労働は専門業務型に該当し、業務でいうとプロジェクトマネージャーやITコンサルタントなどがありプログラマーは入らないこと、改訂成長戦略で裁量労働制の拡大が狙われていること等を述べました。

労基法や安衛法は製造業や建設業を対象として作られておりSE労働は想定されていないこと、裁量労働制では健康確保が重要としながらも、長時間労働者への対応が医師による面接指導制度などしかないことなどの問題点が指摘されました。

参加者からは、「専門業務型が導入され、長時間労働でメンタルの人が多い」、「36協定があっても青天井で形式的に労基署に届けているだけ。プログラムの作成には納期があるのでやらざるを得ない」などの意見が出されました。(全労連 高島牧子)

中央カレッジ第4課のお知らせ

テーマ：「職場の健康管理+人間工学的改善」
「職場の有害物質・職場環境」

日時：4月10日(金)13時～12日(日)13時

会場：平和と労働センター・全労連会館

主なカリキュラム：健診の意義と事後措置/リスクアセスメント/筋骨格系障害予防のための職場改善/職場巡視(実地研修)

最終課程ですが、参加者を募集します。参加費15,000円。全国センターまでメールまたはFAXで。

各地・各団体のとりくみ

岡山

実体験で思い伝わる

過労死等防止対策推進法制定記念のつどい

1月17日、岡山過労死を考える家族の会主催、労働局・県・県労会議・県過労死センター後援の「過労死をなくそう！過労死等防止対策推進法制定記念のつどい」が開かれ、60人が参加しました。

労働局秋山労働基準部長が「地方公共団体等と連携し、過労死等防止対策をすすめる」、県労会議花田議長が「たたかい取ったこの成果をさらに前進させるよう頑張る」と来賓あいさつしました。

続いて全国過労死を考える家族の会・寺西笑子会長が記念講演をしました(写真)。寺西氏は「生真面目



に努力し店長となった夫が、未経験で苦手な顧客開拓営業等で年4000時間超の労働で連日過度の叱責を受け、うつ病となり自殺した。最初は謝罪した会社が『勝手に働いて、勝手に死んだ』と責任を否定。損害賠償訴訟で勝訴した。夫は命と名誉を奪われ、口惜しい思いをしたが、証言者に恵まれ、名誉を回復できた。社会正義を守る勇氣、世論作り・元気、毅然とたたかう、あきらめない絆を学んだ。今度は私が支える番だ、息子たちに同じ轍を踏ませるなど家族の会に集まり運動をはじめ、法成立が実現した。今後は実効性あるものに」と講演。

「実体験で想いが伝わった」「作文に涙した」「過労死をなくそう」などの感想が寄せられました。

(岡山県センター 藤田弘起)

山梨

労働局も参加して盛会

過労死防止法成立記念講演会

1月17日、山梨県で過労死防止法成立記念講演会が開催され医師・弁護士・過労死の会の会員ら総勢37人が参加しました。

集会では、山梨労働局を代表して上条監督課長があいさつをしました。局としても初めてのことで、今後積極的に行動することを約束しました。

甲斐の杜法律事務所・山際誠弁護士が、「過労死等防止対策推進法の意義」と題した記念講演を、法律の解説を中心に行いました。会場発言では「この法律で被害者救済は進むのか」「推進法の限界があ

るが、国が責務として取り組むと決めた意義が大きい」等の意見が出ました。

「東京電力芦澤拓磨モラルハラスメント事件裁判」

の芦澤ひとみさん、「小学校教諭パワハラうつ病・犬咬み事件」の深澤佳人さんが支援を要請。症状悪化で入院中の奥山政一さんも集会に参加し、車イスから「山梨貸切自動車(株)の損害賠償裁判」について訴えを行いました。さらに病気療養中の有田昭さんにかわって山梨センターの保坂事務局長が健康安全裁判について訴えました。最後は萩原理事長のあいさつで閉会しました。

講演する山際誠弁護士

(山梨センター 保坂忠史)

全労連

8時間は1日の最長労働時間

安倍雇用破壊を許さない1・30決起集会

全労連、日本マスコミ文化情報労組会議などでつくる「安倍政権の雇用破壊に反対する共同アクション」は1月30日、文京区内で「安倍雇用破壊を許さない1・30決起集会」を開き、150人が参加。労働法制の大改悪反対で共同を大きく広げたたかっていくことを確認しました。

全労働の森崎巖委員長が「『今後の労働時間法制の在り方について』(骨子案)をどう見るか」と題し講演。時間でなく成果で評価する「特定高度専門業務・成果型労働制」の創設について、「法定労働時間(8時間労働制等)の原則を放棄するもの。裁量労働制とは異なり、始・終業の指揮命令も受け、残業代はゼロ、36協定も必要ない。成果で評価するというのが長時間労働に一番つながる。年収1075万円も、省令で決めるとあるが下げることができる」と指摘しました。

医労連の三浦宜子書記長は、看護師の過酷な労働実態を述べ、労働時間について「1日8時間以内、勤務間隔12時間以上、夜勤のための勤務免除を設け週32時間以内」など、実効ある規制を求めました。

全国過労死を考える家族の会東京代表の中原のり子さんは、「残業代ゼロより過労死ゼロで法案をつぶす。過労死防止のすばらしい大綱ができるようご支援を」と呼びかけました。(全労連 高島牧子)

談話

泉南アスベスト国賠訴訟の解決を喜ぶとともに
すべてのアスベスト被災者の救済に向け全国の仲間とともに力を尽くします

2015年1月14日

働くもののいのちと健康を守る全国センター 事務局長 仲野 智

- 1 2014年12月26日、大阪高等裁判所第8民事部（山田知司裁判長）は、大阪・泉南アスベスト国賠1陣訴訟（原告27人）差戻し審において、原告と国に対して和解を勧告し、双方がこれを受諾して、和解が成立しました。
- 2 2006年5月の1陣訴訟提訴から8年半余の長い時間が経過しています。原告らの相当数が死亡し、病状が悪化している者も多数いる中、最高裁判決後、3ヶ月弱の短期間で勝利解決への合意が成立しました。1日も早い解決をめざした、大阪・泉南アスベスト国家賠償請求訴訟原告団・弁護士、泉南地域の石綿被害と市民の会、大阪泉南地域のアスベスト国賠訴訟を勝たせる会など関係した皆さんの努力に敬意を表します。
- 3 和解内容としても、厚生労働大臣が被害者、遺族らに対する謝罪の意思を改めて表明するとともに、1陣訴訟の原告についても2陣訴訟最高裁判決と同様の基準で賠償金を支払うというものであり、差戻し審における原告勝訴判決と同等の水準で和解が成立しました。
- 4 この1陣訴訟差戻し審における和解をもって、既に判決が確定している2陣訴訟と合わせて、大阪・泉南アスベスト国賠訴訟が終結しました。このたたかいは、石綿被害の原点といわれる大阪・泉南アスベスト被害について、国の責任を明確にする大きな到達点を築き上げました。しかし、最高裁で国の責任が認められなかった近隣ばく露、家族ばく露、昭和47年以降のばく露者らの被害救済については、和解条項に盛り込むことができませんでした。昭和47年以降のばく露者や、労働者でない被害者に対しての国の責任を明らかにするたたかい、企業の責任を認めさせるたたかいは、全国6箇所の建設アスベスト訴訟に引き継がれました。
- 5 「いの健」全国センターは、泉南アスベスト国賠訴訟を「行政が国民のいのち健康と経済成長や産業の保護育成のいずれを優先するのか、この国のあり方が問われる裁判」と考え、原告・弁護士・「勝たせる会」の活動を支えてきました。引き続き、建設アスベスト被害など全国に広がったアスベスト被害の救済と根絶、残存アスベストの適正



厚生労働大臣が泉南に来て謝罪（1月18日）

- な処理を求め、関係する仲間たちと一致団結して力を尽くしていくことをあらためて決意します。
- 6 和解条項のなかに、石綿工場と同様の状況で働いていて被害にあった人に対し、国が啓蒙宣伝して解決を図ることを明らかにしています。国は直ちに労働基準監督署が行った石綿に関する労災支給決定（じん肺として認められている石綿肺を含む）に関する職歴調査書類等を再調査し、責任を認めた1958～71年に石綿関連工場で働いて、労災認定を受けている、または過去に受けていた（特別遺族給付金を含む）被害者及び遺族に対して、直接国の責任を認め訴訟による和解を求めることを誠意をもって行うべきです。また、同じく国が責任を認めた石炭じん肺に関して経済産業省・石炭保安室が作成し、労働行政機関のみならず法テラスや全国の医療機関に「炭坑で働いていた方をさがしています！！」としたポスターを掲示して啓発していますが、同様の対応を行って下さい。そのことが「責任を認めた」国の責務といえます。
 - 7 いの健全国センターは、全国の組織に呼びかけてそうした被害者を改めて掘り起こし救済に結び付けていく活動を促進します。
 - 8 石綿被害について国の責任が認められたことは、石綿救済法の抜本的な見直しを行うべきです。建設アスベスト訴訟をはじめ、あらゆる石綿被害の賠償と新たな被害の防止にむけて重要な橋頭堡が形成されたということであり、いの健全国センターとして石綿被害の救済と被害防止にむけていっそう力をいれて奮闘していきます。

ブラック企業調査から何が見えたかー現状打開の展望と労働組合ー 労働総研シンポジウム

1月23日、全労連会館において労働総研主催のシンポジウム「ブラック企業調査から何が見えたかー現状打開の展望と労働組合ー」が開催されました。

ブラック企業は広がっている

ブラック企業調査は、地方労連等の労働相談担当者と紹介された人へのインタビューという形式で2014年4月から約3ヵ月半で実施されました。

調査の座長をつとめた小越洋之助労働総研代表理事(国学院大学名誉教授)は、調査全体が提起してきた課題として、ブラック企業をひとことであわらすと「憲法で補償された労働者の権利を無視ないし軽視する企業」とし、新興企業の若者が対象というだけでなく、公務・公共部門や終身雇用制・年功賃金制をとっていた大手電機産業などの不当な解雇、リストラなど伝統的大企業にも広まっていると報告しました。

拡大するブラック職場

丹下晴喜・愛媛大学教授は、拡大するブラックな職場環境について報告。ブラック企業を①大企業型、②新興企業類型(狭義のブラック企業)、③中小零細企業類型、④非正規・請負労働者の類型、⑤公務・公共サービス部門の類型と5つに分類し、それぞれの特徴を述べました。原富悟労働総研常任理事は、公務・公共サービス部門における「ブラック」化に

ついて報告。市の行革方針のもとで民営化された実例をあげ、公共サービスのあり方と公的責任を住民、自治体、労組が連携して取り組むことが必要ではないか、と問題提起しました。

人間らしく働ける職場を

日大の村上英吾准教授は、ブラック企業という発信が若者にとって自己責任から解放される役割をもったことを述べ、その上で個々の悪質な経営者の問題ではなく、社会問題として職場・社会での連帯を促す調査・政策提言が求められているとしました。

続いてフロアからの発言・質疑が行われました。首都圏青年ユニオンの山田真吾事務局長は、「居酒屋のアルバイトで法律どりの割増賃金を要求したら、いやだったらやめる」と言われたなどの事例を紹介。高校生でも大学生でも組合に入れることを呼びかけようと提起しました。

労働組合の役割を深めよう

討論では、「ブラック企業」が日本特有の問題なのか、現状打開への労働組合の役割をどう考えるかなどが議論になりました。個人加盟の労組の役割と同時に、地域と産別の両側面から未組織労働者の組織化と教育の場にどう労働組合や労働法をいれていくかが大きなカギになっているとの意見が出されました。(全国センター 岡村やよい)

シリーズ 相談室だより (97)

腰痛の原因は「仙腸関節機能障害」

介護職員の腰痛に関して、休業補償請求が不支給になったことについて相談がありました。

Aさんは、介護施設で腰痛(腰部挫傷)になり労災と認定されました。その後退職し、通院が難しくなったため治療も中断しましたが、症状は改善せず3カ所の病院を転院。その間に症状が悪化し再度休業することになり休業補償の請求を行ったという事案です。

被災者は、受傷後、一向に症状が改善せず、病院を変えて治療を続けています。これらの病院は、意見書の中で、被災者の訴えを「不定愁訴」あるいは「心因性」と述べています。被災者は、症状が改善しないため、苦労して調べ「仙腸関節障害」という病気があることを知り、専門医を受診したところ、

症状が著しく改善したことで納得するとともに休業補償の請求を行いました。

「仙腸関節障害」という病気は、画像検査ではほとんどわからない障害で、医師でも発見することが難しい病気です。症状が、腰部脊椎管狭窄症や腰椎椎間板ヘルニアによる神経症状とよく似ているので注意する必要があります。また、臀部や鼠蹊部(足の付け根)、下肢などにも痛みが生ずるといいます。「不定愁訴」とされた被災者の訴えと合致しています。

しかし、新たな申請に対して労基署は不支給。事由は、「仙腸関節機能障害」が、労災と認められた当初の腰痛と関係がないという医師の判断に基づくものでした。

現在、修正した医師意見書を提出、不服審査を申請中です。(千葉センター・中林正憲)

課題すべてに働き方・働かせ方の改善が不可欠

生協労連「労働安全衛生実態調査」から「提言」を作成

生協労連のちと健康を守る対策委員会（いの健対策委員会）では2012年、「労働安全衛生実態調査」を実施して、30単組から集約しました。昨年12月には、調査結果をもとに「提言」を作成しました。

今回の調査では、労働安全衛生委員会の活動状況と合わせて、各生協職場で共通して課題となっている点についても調査を実施しました。課題は、①労働安全衛生管理体制と安全衛生活動、②パワーハラスメントとセクシャルハラスメント防止対策、③メンタルヘルス対策、④労働時間管理、⑤熱中症対策、⑥安全運転、⑦感染症対策、⑧腰痛対策、⑨母性保護、⑩災害リスク対策です。

50人以下も含め回答職場の半数以上で設置

生協職場の多くでは、法律に沿った形で労働安全衛生管理体制と安全衛生活動が行われています。しかし、依然としてメンタル不全・同じような労災事故・重大事故・腰痛など、まだまだ改善すべき問題が多くあります。こうした問題を改善するためには、職場における労働安全衛生委員会をいかに活性化させるかがカギです。

生協労連ではこの間、労働者が50人以下も含めたすべての職場で労働安全衛生委員会を設置することを提起しています。アンケート結果では、職場における労働安全衛生委員会は、50人以下も含めた半数以上の生協が全職場で設置され、開催頻度は、毎月開催＝6割、隔月開催＝1割という状況でした。

話し合われている内容は、「職場の労働安全衛生課題の進捗報告」「労災事故検討」「職場のヒヤリ・ハット」「業務改善」が中心です。一方で、開催されていても「報告だけの会議になっている」「短時間だけで開催しただけ」など、委員会が形だけになっていると指摘する声もあります。

全員参加型の労働安全衛生活動が重要

安全衛生活動を活性化させるためには、1人ひとりの労働者の安全衛生活動と、「安全と健康に働く」という意識を高めることが重要です。各生協における安全衛生の啓発活動では、パンフレットの作成・DVDの視聴・ポスターの掲示などが行われています。学習については、課題によっては管理者教育は実施されているものの、一般職員への学習は広報によるものが多い実態となっています。

啓発活動と合わせて、実践的な教育も必要です。

例えば、どこの職場でもできて誰でも参加できるのが、職場パトロールです。職場の全員が参加できないにしても、部門ごとに交代で参加して、毎月職場の危険箇所を3つずつ持ち寄って、安全衛生委員会で改善を話し合うだけでも、労災事故の防止対策になります。職場の全員が参加できるとりくみの工夫が、職場における安全衛生活動を活性化させることにつながります。

60歳を超えても働き続けられる職場に

今の生協職場の労働実態は、人手不足による長時間労働や過重労働、休憩時間を十分確保できないなど、労働者の疲労度が高くなっています。こうした状態を放置することは、ケガや健康被害といつも隣り合わせということです。また、再雇用制度によって、各生協で60歳を超えて働く労働者も増加しています。年齢が上がることで体力が落ちてきたり、身体さまざまな器官の機能がだんだん低下することによって健康を害したり、労災事故の可能性も高まります。賃金労働条件の改善と合わせて、60歳を超えても働き続けられる職場環境づくりと、健康管理の強化が求められます。

労働者が健康を維持し、安全に働くための課題の改善すべてにおいて、働き方・働かせ方の改善が不可欠であることが、「提言」を作成する議論を通じて、あらためて明らかになりました。

（生協労連 渡邊一博）

労働者のいのちと健康を守るための「提言」

- (1)安全と健康を守る根本的な課題は「働き方」「働かせ方」を改善すること
- (2)有効な対策になっているか点検と改善が必要
— 周知徹底と訓練も
- (3)再発防止から予防対策の重視へ
- (4)ヒューマンエラーの視点が重要
- (5)個別の問題ではなく組織全体の問題として対応すること
- (6)労災事故の共有化と対策の周知徹底が重要
- (7)産業医の役割発揮と連携強化
- (8)誰もが参加できる労働安全衛生活動の追求
— 全員参加型
- (9)管理強化だけではなく健康管理の強化を
- (10)労働安全衛生活動は経営上の重要課題