

	<h1>全国センター通信</h1>	<p>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</p>
--	-------------------	---

「転換期」の情勢に呼応して交流で力を強めよう 第10回地方センター交流集会を開催

3月14日～15日、第10回地方センター交流集会が岐阜県・長良川温泉で開かれ、17都道府県から35人・主催者など計46人が参加しました。

福地保馬理事長は開会あいさつで、大震災から4年経っても原発廃棄物の処理の目処もたたず、原発労働者の健康問題も心配される状況が進行している。にも関わらず、原発再稼働は進められようとしていることを指摘。また70年前の東京や大阪の大空襲に触れ、平和の問題をめぐってもまさに転換期にあると述べ、このような情勢のもとで開かれる集会で、おおいに「いいとこどり」の交流をしようと呼びかけました。

また、愛知県労連・樽松佐一議長から、愛知センター発足総会で山田信也氏が述べた、「働いて殺されてたまるか」との言葉に基づいて活動してきたこと、今職場の安全衛生活動とともに労働時間法制改悪をストップさせることが重大な役割となっている、とあいさつがありました。

「相談を受ける」とは

1日目は、「労働相談で気をつけること・心構えー傾聴トレーニングの実践」として、代々木病院EAPケアシステムズの綾部直子氏（臨床心理士）を講師に迎え、相談員としての力量アップをめざしました。

講義では、労働者のメンタルヘルスの現状を確認し、まず相談者との関係づくりが大事だと強調しました。また、関係づくりのためには相談の枠組み（時間・場所・ルール・料金等）を確認、そのことで相談者も受け手も安心して相談ができ受けられる。面接で必要な情報や工夫について具体的に示したあと、実際の傾聴スキル訓練として、参加者が2人1組でコミュニケーションの取り方を実体験。言葉と態度の組み合わせで、聞く・聴く・訊くの大切さを確認しました。続けて上手な聴き方の練習も行いました。

職場・地域の現状に真摯に向き合い活動を

2日目は、3つの報告を受け分散会を行いました。



傾聴トレーニングのようす

大阪センターからは、財政問題をきっかけに3年前に県労連が責任を持つことを再確認して活動を進めてきたこと、石川センターからは、3年前の再結成後、年間の計画を着実に進めてきていることが報告されました。

過労死を考える家族の会・寺西笑子代表からは、昨年の過労死防止「啓発」月間で、シンポジウムや集会在31県で開催（今後の開催も含む）されたこと、そのことが実績となり、今年は予算化されて行政主催の企画が行われることになったと報告されました。

分散会では、「啓発」月間を実効あるものとするために、早い時期から各県労働局などに働きかけを行うことの必要性が確認されました。

最後に仲野智・全国センター事務局長から、現場でおこっていることに真摯に向き合い頑張っている、全国センターからも積極的な情報発信をしていくと閉会あいさつがありました。

(全国センター 岡村やよい)

〈今月号の記事〉

夜勤改善シンポジウム／第2回理事会	2面
シリーズ 安全衛生活動の交流 全日赤	3面
各地・各団体のとりくみ 長野／北九州／宮城／堺教組／東京／大阪／滋賀	4～6面
社医研安全対策連続講座／相談室だより 愛媛	7面
労働法制改正に対する声明	8面

日本
医労連

「白衣の人権宣言」の歴史を力に 安全・安心の医療の確立を

夜勤改善・大幅増員をめざすシンポジウムを開催

2月5日、日本医労連は、過酷な夜勤・交替制労働が安全・安心の医療を脅かしている実態を明らかにし、今後の夜勤労働の抜本的改善をめざして「夜勤改善・大幅増員をめざすシンポジウム」を開催しました。当日は、日本医労連・中野千香子委員長をコーディネーターにシンポジウム形式にて、夜勤交替制労働という劣悪な環境をどう改善し、長時間労働をいかに見直すべきかを考えていきました。

夜勤は危険～生体リズムの破壊

佐々木司氏（労働科学研究所慢性疲労研究センター長）は、夜勤の3つのリスクを示し、①安全性リスク～夜勤により生体リズムを壊し、特に朝5時には体温も低下し眠気も増すことで酒気帯び運転の状態となること、②健康性リスク～夜間照明を浴びると、女性は乳癌に、男性は前立腺癌になる確率が増すこと、③生活性リスク～夜勤は生活リズムを壊し、疲弊が溜まり疾病になることが危惧されることを明らかにしました。

伊藤圭一氏（全労連雇用法制労働局長）は、過労死ラインを超えて働いている労働者が1割いる状況の中で、「時間外労働時間の上限規制を盛り込ませる」「勤務間インターバルを確保させる」「特別条項



シンポジストの佐々木、伊藤、森田各氏（右から）

の廃止」など、労働規制強化を求める運動をすすめることが重要であることを示しました。

看護闘争の歴史に学び要求前進をすすめよう！

森田しのぶ・日本医労連中央副執行委員長は、「白衣の人権宣言」と題し、医労連が歴史的に看護師の地位向上と労働環境改善に努めてきたことを紹介しました。そして、2交替勤務の職場では、16時間以上の長時間夜勤の職場が53%もある中で、これまでの運動に学び、改善を図り、「安全・安心の医療の確立」を実現しようと呼びかけました。

（日本医労連 瀧川聡）

クボタショックから10年。6月にアスベスト学習会の開催を確認。 「いの健」全国センター 第2回理事会

第2回全国センター理事会が、3月11日に平和と労働センターで開催されました。

前回理事会以降の情勢の特徴として、残業代ゼロ制度（ホワイトカラーエグゼンプション）や裁量労働制の拡大などの労働法制改悪法案や、過労死等防止対策推進協議会の審議状況、ストレスチェック制度についてなど国の動きの認識を共有し、労災認定闘争や過労死防止のつどいなどの各地方センターの取り組みを中心に交流しました。

協議事項では、第1に、地方センター交流集会（3/14-15）の確認。労働安全衛生カレッジ第3課のまとめと第4課の内容の確認。ハンドブック「働くもののメンタルヘルス」の普及状況の交流と、発行記念学習会の内容の確認と役割分担など、当面の取り組みの成功に向けた意思統一を行いました。

第2に、新たな取り組みの具体化の検討として、クボタショックから10年となる6月にアスベストの学習会を開催することを確認、学習会のテーマを学校のアスベスト問題とすることとし、成功に向け

て教育関係団体などと意見交換を行うことなどの意見が出されました。また、「新たな自営業者検討会(仮称)」の設置の具体化として、「非正規労働者の健康問題」について研究会の立ち上げを検討していくことも確認、就労形態の多様化により非正規でも個別の様々な問題があり、何を明らかにしていく研究会なのか課題の整理を行うことが必要などの意見が出されました。

第17回総会で提案した「制度政策要求『改訂版』」について、次回理事会（5/20）で確認することを確認。5/8に開催される労働基準行政検討会までに、各地方センター・加盟団体で議論し、意見を集中することを確認しました。

当面の主な日程は下記のとおりです。

◇労働安全衛生中央カレッジ

第4課 4月10日（金）～12日（日）

◇アスベスト学習会

6月14日（日）ラパスホール（大塚）

シリーズ 安全衛生活動の交流

第32回

全日本赤十字労働組合連合会

いのちに関わる職場だからこそ心身ともに健康に 中央と地方協議会・単組でハラスメント防止・腰痛対策を重視

日本赤十字社は、本社・支部47・医療施設93・血液センター69・社会福祉施設26に、合計8万1088人(2014年6月30日現在。正職員・再雇用・臨時・嘱託・パート含む)の職員が働いています。

全日本赤十字労働組合連合会(略称=全日赤)には、53単組(病院・血液センター・社会福祉施設)6612人が加盟しており、賃金・労働条件改善と合わせて、医療・社会保障充実の運動を日々行っています。

中央でのとりくみ

医療・福祉現場は、職場の作業環境のみならず長時間労働・夜勤での心身の健康が守れない状況で、メンタルで休職せざるを得ない人、働き続けられずに退職する人が後を絶ちません。いかに職場の労働安全対策を図り、働き続けられる職場をつくっていくかが長年の課題です。

毎年、春闘に向けた「春闘学習会」を2月に開催しています。各組合での活動のヒント・援助になればと、昨年=職場の労働安全活動・今年=ハラスメントをなくすために一労働組合が果たす役割、と安全衛生についての講義を設けるとともに、単組から特徴的な活動を紹介してもらい深めています。

看護分野では、腰痛対策としてノーリフトの学習・器具使用を体験、給食・女性の分野では、食の安全学習に取り組んでいます。

地方協・単組のとりくみ

2014年8月、日赤本社は「ハラスメント防止規程」を作成し10月から施行しました。地方協ごとに全職員向け「ハラスメント防止ハンドブック」を活用して、内容の理解・徹底を図っています。

単組の安全衛生委員会では、ハラスメントの研修会の開催や実態調査・聞き取り・面談を実施して、ハラスメントをなくす取り組みを行っている(成田)、腰痛予防対策に委員会として調査・学習、ノーリフトに向けたとりくみを行っている(京都第2)、毎月労使で、特に看護職員の長時間労働把握・調査のために巡視を実施している(さいたま)など、各組織で重要と思われる部分から、組合が中心となって労安委員会活動や交渉で、改善にむけ取り組んでいます。



看護学習会=2014年5月

労働環境改善にむけて

作業環境や労働時間・勤務編成のあり方など、安全衛生での取り組みの課題はたくさんありますが、いのちに関わる職場だからこそ、働く職員が心身ともに健康で働き続けられる職場をめざして、今後も取り組みを強めていきたいと思えます。

(全日本赤十字労働組合連合会 森田しのぶ)



いのちと健康をまもるブックレットNo4
『うばわれた新卒看護師のいのち』
発行：NPO法人 働く人びとのいのちと健康をまもる北海道センター
頒価：300円(100冊以上=200円)

勤め始めてわずか8カ月後に自死した絵里さん。急性期病棟で何が起ったのか—苦しくて誰に助けを求めればいいのか 助けてもらえるのか 全然わからなくて(遺書より)

絵里さんの自死を通して見えてきた、ブラック職場の現状。本件の労災認定だけではなく、その他の活動につながっていることが記録されています。ご希望の方は、北海道センター：FAX011-825-4040 まで

各地・各団体のとりくみ

長野

過労死をなくそう！今後は実効性のあるものに 過労死を考える長野のつどい

2月28日に「過労死を考える長野のつどい」を長野市で開催しました。このつどいは、初めて長野労働局の協力も得ての開催となりました。主催者挨拶で、いの健長野センター古畑敏彦理事長は、「過労死等防止対策推進法を活かしていきたい。しかし安倍政権が労働時間の適用除外制度をつくろうとしているのは問題だ」と指摘しました。最初の報告者は、渡邊暁氏（長野労働局労働基準部監督課長）で、「過労死等防止対策推進法の内容と労働局の取組み」というテーマでお話しいただきました。渡邊氏からは、過労死等が大きな社会問題になる中で、その防止と健康で充実して働き続けることが社会の実現を目的としていること、「過重労働解消キャンペーン」での重点監督指導では違法な時間外労働が約半数の事業場であり、約9割の事業場に労働基準法違反があったことが報告されました。



報告する一由貴史弁護士

続いて過労死弁護団の一由貴史弁護士から「過労死の実情と過労死をなくすための活動」をテーマに講義。一由氏は私たちの運動で認定基準を変えてきたことや、今回の過労死等防止対策推進法の成立に結びついたことの大切さが強調されました。交流では、これまでの活動について発言があり、家族の会からは「命こそ宝」というお父さんを過労死でなくした息子さんの訴えが紹介されました。

(長野センター 菅田敏夫)

北九州

法律に魂を入れるのはこれから 過労死等防止法についての学習会

過労死等防止対策推進法が昨年11月1日に制定されたのを受けて北九州労健連では、いの健全センターの岡村やよい事務局次長を招き2月21日学習会を行いました。参加者は12団体・49人でした。

講演では法律の制定までとして、過労死110番の歴史から労災認定の状況、運動の取組み（院内での議員への要請活動）が具体的に語られ、興味深く聞くことが出来ました。2008年9月に過労死弁護

団全国連絡会議総会で過労死防止法制定を求める決議が行われ、2010年10月13日に「ストップ！過労死」第1回院内集会を開催。翌年提起された100万人署名には労健連も取り組みました。2012年2月街頭署名、4月には過労死を考える家族の会の寺西笑子さんを招き学習会を開催。法律に「魂」を入れる活動・運動が今後必要なことが改めて確認できました。政府は、過労死等防止対策推進法とは相反する労働時間規制の改悪を進めています。何としても阻止しなければなりません。人間らしく生活し働くことができる職場や社会を取り戻すために全国の仲間と連帯して北九州の地でも頑張っていくことを決意した学習会となりました。（北九州労健連 青木珠代）

宮城

ストレスの少ない快適な職場をつくるために メンタルヘルス学習会

2月21日に、阿部眞雄先生（全国センター理事、産業医）を講師に迎えて、講演会「ス



トレスの少ない快適な職場をつくるために～メンタルヘルス不全をつくり出さない働き方とは～」を開催しました。参加者は26人。これまで当センターとつきあいのなかったけれど、様々な相談活動をしている団体の方も参加しました。

阿部先生から、メンタルヘルスの社会・経済的背景の歴史から始まり、能力主義や成果主義により働かせ方が変化して、人と人との関わり方が横のつながりから縦のつながり、そして個別化へと変遷する中で精神的なストレスが増大しているとの話があり、ストレスの少ない職場を作るためには、お互いに安心感のある共有空間をつくり、ストレスを1人で抱え込まないような働き方に変えていく必要があること。また、職場の労安活動のあり方についても、一般的なPDCAサイクルではなく、C（調べる）A（話す、聴く、考える）P（計画）D（協働してして実行）で確実に改善させていくように取り組んでほしいと話されました。参加者からは、メンタルヘルスの課題は、個人的なものとしてとらえていて職場全体の課題として受け止めていなかったことに気付かされたなどの感想が寄せられました。

(宮城県センター 芳賀 直)

各地・各団体のとりくみ

大阪

学校に労安の風を！

堺市教職員組合「労安学習会」

堺市教職員組合では「労安学習会」を学期に1回程度開催しています。



1月28日に、化学一般関西地本から堀谷昌彦顧問をむかえ「実践：リスクコミュニケーション」と題して学習会を実施しました。ここでは、堺教組と大阪労働健康センターが11月に行った堺の中学校（教師が体育の見本演技中に被災）の現地調査から学校現場のリスクを紹介してもらい、衛生委員会の役割を学ぶ内容でした。職場における「危険の芽」の存在と、危険低減・移転・回避などによる大きな事故を発生させないための予防、発生したときの緊急体制など、労働安全衛生活動の基礎知識について講義を受けました。

また、学校現場でのリスクコミュニケーションと

して、その日に発生した「ヒヤリ」体験を全教職員が共有し対策を講じる「ヒヤリハット運動」が必要であることが示されました。

その後は、グループに分かれ、体育授業や学校施設の写真を題材に、危険を予想し事故の発生回避対策を検討する「ケーススタディ」を実施。学校としては当たり前の風景の中に危険が潜んでいることを確認し、長時間労働による健康破壊やメンタルヘルス対策も含め、職場での危険因子を発見して事故や健康破壊を未然に防ぐ眼を持ち、改善していくことが職場衛生委員会の任務であることを確認しました。

学校では長時間過密労働解消が中心課題となっています。私たちの取組もあり、堺市教育委員会は学校現場の業務改善のために「Y（思い切って『やめる』）、H（『減らす』）、K（『変える』、『替える』、『換える』、そして『帰る！』）」を掲げたポスターを作成。堺のすべての職場に掲示させました。堺教組はこれを「絵に描いた餅」にさせず、労安に関するとりくみを強化し、教職員のいのちと健康、安全を守るため引き続き奮闘する決意です。

（堺市教職員組合 吉田嘉一）

東京

労災休業中の解雇事件、最高裁が口頭弁論開催を通知

解雇の金銭解決に途を開く暴挙

専修大学職員の労災休業中被災者解雇事件に関して最高裁は、口頭弁論を4月17日13時半開廷と通告してきました。このことは東京高裁の解雇無効の判決に対し見直しもありうることを示唆しています。こうした判断が下れば、労災休業中の被災労働者の解雇に途を開くこととなります。この問題は単に当該被災労働者のみでなく、全労働者に被害を及ぼすものとなります。

解雇の自由化、金銭解決は許せない

解雇にかかわる規制緩和に最高裁が加担するとすれば、最高裁が自ら「国民の権利を守る最後の砦」としての役割を放棄することになります。また労災保険の形がい化、被災労働者の自己規制をもたらす危険を指摘しなければなりません。労災保険法は第1条【目的】において「業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、傷害又は死亡に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行い…」と述べ、被災労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、適正な労働条件の確保を

これまでの経過

11年10月31日：専修大学から解雇通知。同年11月：中央労基署即時解雇撤回の勧告→専修大学受け取り拒否。12年1月：専修大学地位不存在確認訴訟を東京地裁に提訴。12年9月28日：東京地裁判決「本件解雇は労基法19条違反し、解雇は無効」→専修大学控訴。13年7月10日：東京地裁判決と同主旨の判決→専修大学最高裁へ上告、上告受理申立。15年2月2日：口頭弁論開催通知 同月12日付答弁書催告状送付（3月27日まで）

図り、もって労働者の福祉の増進に寄与することと謳っています。最高裁が解雇に道を開く決定をするならば、労災保険法の「目的」に真っ向から反し、被災労働者は、労災給付を受けて休業してもいつ解雇になるかわからない不安を感じながら闘病生活を送ることとなります。労災に認められるまでの苦労を考えると、労災に認められるメリットが薄れ、労災申請の自己規制が働き、「労災隠し」の助長に通じます。4月17日の裁判に注目してください。そして財界・政府に反撃していく取り組みを強化していきましょう。（東京センター 色部 祐）

各地・各団体のとりくみ

大阪

泉南最高裁勝利判決を踏まえ責任をもった対策を 労働局・自治体に要請と懇談

大阪安全センターも加盟する大阪アスベスト対策センターは、毎年労働局・自治体への



大阪府との懇談

要請(懇談)を行っており、今年は2月17、18、24日に、労働局・大阪府・大阪市、堺市と懇談を持ちました。懇談ではまず、昨年12月の泉南アスベスト国賠訴訟の最高裁判決で国の責任が明確に認められ、厚労大臣が現地泉南まで足を運び原告に謝罪したことから、アスベスト問題についての局面が大きく変化していることを指摘。改めて行政として責任を持った対応を要請しました。

具体的には、労働局や大阪府は、被害者の救済や予防のための予算措置を国に対し要望すること、特に解体作業従事者にアスベスト取扱いの危険性を知らせる「特別教育」の受講費用の無料化、府立金岡高校での事例から、現場でアスベストが認識できる専門家の育成、そのために「建築物石綿含有調査」の有資格者を増やす計画と予算措置、解体作業やガレキ処理にあたる労働者が、「個人請負」や「1人親方」という実態から、「特別加入」で救済する方策について要望しました。

大阪府との懇談では、泉南地域に2カ所ある「残存アスベスト」問題で、除去費用が自己負担では進まず、国の責任で除去するよう府として要望することを求めました。堺市では、ドンゴロス中皮腫事件を受けて環境省の健康リスク調査を実施したことに関わって、検診結果から受診者の追跡調査、健康管理手帳が交付されることを知らせる必要があることを伝えました。

懇談に先立って府下自治体にアスベスト対策についてのアンケートを送付し、44自治体中32自治体からの回答結果をもとに要請しました。アンケート結果から、政令市以外の財政規模の小さな自治体では、アスベスト対策に関わる職員はほぼすべて兼任、半数以上の自治体がアスベスト健康被害の相談、危険性を知らせる啓発教育活動、検診などが独自で実施できていない実態が明らかになり、労働局や大阪府として積極的な責任ある対策が期待されているこ

とを伝えました。

府(市)有の老朽化したアスベスト含有建物については、独自調査は行われていても、想定される南海トラフ巨大地震で、住民のアスベスト暴露予防対策や危険な建物の解体計画、アスベスト除去計画がほとんど議論されておらず、大阪府を含む26自治体が、解体・除去助成金制度もなく放置されているなど深刻な実態です。今後もアスベスト対策センターとして、労働組合、医師や弁護士、学者、医療団体や建築業者など各地の専門家とも連携し国や自治体に対しアスベスト対策を求めていきたいと考えています。

(大阪アスベスト対策センター 鈴木まさよ)

滋賀

学習は力、交流は元気の源

「学校教職員の労働安全衛生(働き方・健康)を考える集い」

2月11日に、「いの健」京都センターの新谷一男事務局長を講師に、小中学校・高校・障害児学校の教職員31名が参加して労働安全衛生の学習会を行いました。



講師の新谷一男・京都センター事務局長

長年京都市教職員組合委員長をされていた経験から、勤務時間管理がされず学校がブラック企業化され、うつ病の増加や学校現場で公務災害が多発しているといった「だれが命を絶たれても不思議でない学校現場」の実態をふまえて、いのちと健康を守るために、教職員組合が法律で求められている最低限度の体制や条件を確保するためにたたかうことの大切さが力説されました。滋賀県では障害児学校の腰痛、けいわん障害に加えて、長時間労働の改善やメンタルヘルスの対策などが求められ必要になっており、労働安全衛生の充実が求められています。しかし、労働安全衛生体制がスタートして20年になるものの、障害児学校で取り組みが行われている程度で、高校での活動の定着や、小中学校への適用をどう進めていくかが課題になっています。今回学校の校種を越えて労働安全衛生についての学習ができ、講師が言われた「学習は力、交流は元気の源、要求は運動の原点」となるような取り組みができれば、今後の労働安全衛生体制の確立と整備に向けた運動の大きな力になると思います。

(全教滋賀 村井竜雄)

安全対策は労働組合の中心課題 連続して学習を

(公財) 社医研センター 労働安全対策連続講座

公益財団法人社会医学研究センターは本年1月24日から2月7日、3月7日の3回連続で「労働災害安全対策連続講座」を開催しました。これは昨年死亡災害が増加し、8月には厚労省が関係業界団体に緊急の安全対策を要請するなど、安全対策が重要な課題となっているところから開催したものです。

建設現場

第1回の1月24日の講座は、①「最近の労働災害の原因と対策」(講師は社医研センターの村上剛志理事)、②「建設現場の安全対策」、「事故の型別安全対策」(墜落・転落)「事故の型別安全対策」(はさまれ・巻き込まれ)、「非正常作業の安全対策」で、講師は、中央労働災害防止協会の加藤雅章氏(元労働基準監督官・技官)でした。

第1回目の講座の内容が建設現場の安全対策でしたので、建設関連の東京土建・千葉土建・神奈川土建・埼玉土建の組合から参加がありました。加藤氏は、カラー刷りの建設現場の安全対策と安全衛生規則の条文と具体的な安全対策を挙げて「すぐやる対応策」を示しました。

機械・化学工場

第2回目の2月7日の講座は、①「機械の安全対策」(講師は独立行政法人労働安全衛生総合研究所機械システム安全研究グループ部長梅崎重夫氏)、②「化学工場の安全対策」(講師は元化学一般京滋地本委員長・新日本理化学の伊東輝義氏)でした。

「機械の安全対策」で梅崎氏は、詳細なレジュメ・

資料を準備して講義を進め、安全対策として「件数重視から重症度重視への戦略転換を図ること」、

「再発防止から未然防止への戦略転換を図ること」の重要性を強調しました。

「化学工場の安全対策」では、伊東氏が重大化学事故の発生傾向について3つの時代区分を挙げ、それらの特徴を詳しく説明しました。

電気の安全対策とリスクアセスメント

第3回目の3月7日の講義は、①「電機の安全対策」(講師は労働安全コンサルタントで元労働基準監督官の小沼尚則氏)、②「職場のリスクアセスメント」(講師は社医研センター理事で日本労働安全コンサルタント会常任理事の服部真医師)でした。

服部氏は、「安全第1は当り前一安全を軽視すると大事故や経営危機に繋がる」ことを訴え、本講座での目的として、「安全・健康の意味を知る」「リスクを総合的にとらえる」「リスクを評価し軽減する方法を知る」の3つの意味を詳しく説明しました。安全対策は労働組合の中心課題であり連続して学ぶことが重要です。

(社会医学研究センター 村上剛志)



中央労働災害防止協会・加藤雅章氏

シリーズ 相談室だより (98)

総労働時間は318時間。基本給は最賃以下。

昨年12月、30代のIさんから「胃痛が激しくこのままでは倒れる」との相談を受けました。鮮魚小売業の職場で日々の労働時間は平均13時間、直近の1カ月間の休日はわずか1日とのことで、医療機関受診のために休日取得の申請をしたが、店舗運営に支障が出るとの理由で断られたとのことでした。

Iさんには、携帯電話の記録や記憶を頼りに直近1カ月間の労働時間データをまとめてもらったところ、総労働時間は318時間にのびました。一方で給与明細書を見ると、基本給は最低賃金を下回っており、固定残業代と称して5万円が別途支給されているだけでした。そして抑うつ状態と診断されてい

ました。

会社に対しては、①実労働時間に基づく賃金精算、②精神疾患にともなう休職と賃金保障の2点を要求して団体交渉を行い、労働時間については本人が申告した労働時間を認めさせたいと、賃金の清算をさせました。休職期間の賃金補償は、長時間労働の実態が明らかになったことから労災申請に向けた準備をしています。Iさんは数カ月に渡り、連続して100時間以上の残業をさせられています。精神疾患の労災認定基準からすれば、心的負荷が「強」判定となり、労災が認定される可能性は極めて高いと言えます。現在、職場復帰に向けた計画と再発防止策を求めて、交渉を継続しています。

(愛媛センター 竹下 武)

インフォメーション

声明

過労死を助長する労働基準法の改悪は絶対に認めない

2015年2月18日 働くもののいのちと健康を守る全国センター理事長 福地保馬

厚生労働省に設置されている労働政策審議会は2月13日、今後の労働時間法制の在り方に関する「建議」を取りまとめ、2月17日に「労働基準法等の一部を改正する法律案要綱」が提示された。昨年の通常国会において、全会一致で「過労死等防止対策推進法」が成立し、長時間労働の規制が政治課題となっているにもかかわらず、8時間労働制の基本原則を投げ捨て、過労死を助長する労働基準法の改悪を許すことはできない。

「改正案」の最大の問題は、8時間労働制という労働者保護法制の根幹を揺るがす内容であることだ。「高度プロフェッショナル制度」では労働時間規制(労働者保護)が完全に取られなくなる。さらに、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制の大きな要件緩和も盛り込まれている。過労死と過労自殺、ブラック企業が社会問題になっているなか、求められるものは、労働時間の上限規制の実現など労働時間短縮の具体的な対策を講じることである。過労死等防止対策推進法に基づき、過労死等を防止するための長時間労働の規制など、大綱の協議がこれから始まろうとしている、労働者の権利を著しく形骸化し、長時間過密労働にいつその拍車をかけようとする規制緩和を認めるわけにはいかない。

高度プロフェッショナル制度では、それまでの労働時間を「健康管理時間」と言い換え、過労死ラインを基準に、死ぬかもしれない働き方へ追い立てようとしている。ディーセントワークの観点が抜け落ちており、過労死を蔓延させる危険性をはらんでいる。医師の面接指導の義務化は、労務管理・労働時間管理の責任を産業医に押しつけ、長時間労働に対する企業の責任を免罪するものだ。働き過ぎの防止策として、①休息時間の付与義務、深夜業の回数規制、②健康管理時間の上限規制、③最低日数の休日の付与義務、のいずれかの措置を講じることとしている。すべての措置を義務化しても不十分すぎる低い基準であるにもかかわらず選択制とするのは、労働者の安全衛生に対する企業の責任を投げ捨てるものである。残業時間が100時間を超える労働者を守るものは医師の面談の義務化ではない。長時間労働の抑制対策の強化による働き過ぎ社会の改善が重要

なのだ。労働者は機械の部品ではない。また、一定以上の年収があるからと言って、長時間労働をさせてもいいことにはならない。労働者派遣法の改悪を見ても、年収要件の緩和など対象の拡大が遠くないうちに進んでいくことは明らかである。

企画業務型裁量労働制の対象拡大では、「企画立案調査分析を一体的に行う業務」にも狙いを定めている。対象業務の範囲が拡大されれば、ほぼすべての営業職が対象となる。裁量労働制は、労働者による労働時間の「裁量」ではない。時間管理があいまいになり、ノルマに追い立てられる働き方となる。労働者を肉体的、精神的に追いつめていき、なし崩し的に労働者の利益が奪われていく改悪だと指摘されても過言ではない。

「建議」のとりまとめの在り方にも大いに疑問が残る。「高度プロフェッショナル制度の創設」と「企画業務型裁量労働制の新たな枠組み」という、今回の「建議」の根幹(=法改正の骨格部分)には、「認められない」とする労働者代表委員の意見が付されたとおり、労政審で労使の意見の一致がなされていない。それなのになぜ、報告がとりまとめられるのか。ILOが求める三者構成原則を無視するかのような悪質な「とりまとめ」を看過することはできない。ただちに「改正案」を審議会に差し戻し、審議をやり直すべきである。

いのちと健康を守る全国センターは、すべての働く人々と連帯を強め、長時間労働の是正、過労死のない労働者のいのちと健康が守られる社会の実現のため、国民に支持される運動を広げていく覚悟だ。

