

	<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)  <a href="http://www.inoken.gr.jp">http://www.inoken.gr.jp</a></p>
--	-------------------	--

## 職場巡視とリスクアセスメントを実際に体験 安全衛生中央カレッジ・第4課開催

「いの健」全国センター15周年記念企画の労働安全・衛生中央カレッジの最終となる第4課が4月10日～12日の3日間で行われました。

第4課のテーマは、「職場の健康管理と人間工学的改善」「職場の有害物質・職場環境」でした。

### 安全に仕事ができるために

事故を予防するためのリスクアセスメントのあり方、筋骨格系障害を防ぐための作業姿勢・作業環境、職場にある有害物質の基礎知識などを座学で学んだ後、2日目は、(株)きかんし本社をお借りして、職場巡視の実践とリスクアセスメントを行いました。

班ごとに分かれ印刷所や制作室を巡視。照度計や騒音計で実際の数値も測定しながら、VDT労働の作業環境、大型機械やインクなどの化学物質の安全対策などを巡視で確認しました。SGD (Small Group Discussion) では、巡視してきたデータをもとにリスクアセスメントを行い、事故が起きた場合にどれほどの重大事故になるのか、事故が起こる可能性はどれだけあるのか、事故を防止するための対策は何があるか、などを意見交換しました。印刷会社 (印刷所) をはじめて見る人も多く、かえってそれが新鮮な視点での巡視となり、SGDの報告を聞いていた「きかんし」の職員も「参考になりました」と感想を述べていました。

### 次世代を担う活動家は全国センターの財産

3日目の福地保馬・全国センター理事長の「すべての働く人々に、ディーセントワークの実現を」のまとめの講義を受け、SGDでは、「何を学び、何を行動するか、職場での実践」をテーマに意見交換しました。どの班でも異口同音に、労安活動と政治が密接につながっていること、労働者が健康で働き続けられる職場づくりのため、職場や政治に対する取り組みの決意が語られました。次世代を担う労安活動家を育てる目的がおおいに前進したこと、そして、その活動家の集団がつくられたことは「いの健」



労働安全・衛生中央カレッジ修了記念

全国センターとしても大きな財産となったと思います。

### 学んだことを職場で実践しよう

全4課・12日間に渡って行われた「カレッジ」も今回で終了。参加した受講者は4課通してのべ61人。その内、全4課に出席し「修了」したのは11人。運営委員9人、講師団として25人が参加し、カレッジの成功に寄与しました。仲間とおおいに学び・交流したカレッジをこのまま終わらせるのはもったいないと、受講者からは同窓会を望む声も出ています。カレッジで学んだことを現場で実践し、その教訓を全体の活動に返していくためにも、同窓会の提案を真剣に受け止めたいと思っています。

(全国センター 仲野 智)

### 〈今月号の記事〉

猪又裁判シンポジウム／泉南国賠3陣提訴	2面
安全衛生活動交流 奄美中央病院	3面
各地・各団体のとりくみ 神奈川／千葉／尼崎／ 郵政ユニオン／岐阜／民医連	4～6面
トンネルじん肺根絶第3陣1次訴訟／ 相談室だより 愛媛	7面
日本弁護士連合会米国調査	8面

# 私たちは機械ではない

過労死の無い交代勤務の実現を目指すシンポジウム

3月7日東京で、「私たちは機械ではない～過労死の無い交替勤務の実現をめざすシンポジウム」が開催され73人が参加しました（「スカイマーク整備士猪又隆厚さんの労災裁判を勝利させる会」主催）。このシンポジウムは、猪又隆厚さんの過労死労災認定取り組みの中から企画されたものです。現在猪又事案は、労災不支給決定取り消しの行政訴訟が進行中です。原告である猪又としみさん（妻）は、夜勤・交代制勤務に従事している労働者と交流し、労災認定基準の改定も視野に入れて労働条件改善を広く社会にアピールしていくことを願い準備してきました。

労働科学研究所の佐々木司氏は、『「蓄積疲労」と睡眠の質の劣化に関する労働科学的知見』と題して講演。蓄積疲労を睡眠の量と質の両面から検討することの重要性を指摘しました。航空整備士・航空機客室乗務員・航空管制官・看護師のパネリストから、夜勤の過酷さとともに精神的緊張がきわめて強い業務であることが共通して指摘されました。労災認定支援に関わってきたパネリストからは、現行の過労死労災認定基準が現場の現実と乖離していること、夜勤交代制勤務の負荷が正当に評価されていないこ



パネリストのみなさん

となどを問題提起しました。過労死を考える家族の会・寺西笑子代表は、自らの配偶者の過労自死の労災認定・損賠裁判の経過と、家族の会が奮闘して過労死の防止法を制定してきた経過を語りました。

原告のとしみさんから提案されたアピール文を採択し、閉会のあいさつでは大森弁護士から、夜勤交代制勤務の負荷を正当に評価する労災認定基準の改定が提起されました。

(東京センター 色部 祐)

## 最高裁判決で認められた人と同様の被害者にも和解の途を 大阪・泉南アスベスト国賠3陣提訴

大阪・泉南アスベスト国賠訴訟は、昨年12月26日に和解。和解条項では、「厚生労働省は、大阪・泉南アスベスト国賠1陣訴訟及び2陣訴訟の最高裁判決において国の責任が認められた方々と同様の状況にあった石綿工場の元労働者の方々についても、同判決に照らして訴訟上の和解の途を探ることについて、周知徹底に努める」としています。

その後地元では、法律相談会や「被害110番」を実施し、被害掘り起こし活動をすすめてきました。その結果、最高裁判決後50以上の相談を受け、上記の基準に合致する被害者について、3月24日に、「第3陣訴訟」として19人(被災者14人＝生存8人、死亡6人)が提訴しました。

この中には、集団就職等で地方から泉南地域の石綿工場に働きにきて石綿にばく露し、結婚その他で地元に戻り石綿関連疾患を発症して提訴にいたった人もいます。つまり、これまでの原告や相談者の家族、過去泉南地域の石綿工場で働き、その後地元に戻った人にも石綿の健康被害が出てきています。そうした人は、他にもいる可能性があります。

昭和46年に30歳だった人は、今74歳です。石綿



第3陣訴訟記者会見

による病気だと知らずに亡くなっていった人は多いと考えられますが、少しでも被害者を救済するために、啓もうと司法救済の実現に向けて頑張っていきたいと思います。

なお、厚労省はリーフとポスターを作っています。(大阪泉南アスベスト国賠訴訟を勝たせる会 伊藤泰司)

※前号1面の山田信也先生のお名前がまちがっていました。おわびして訂正いたします。

## ノーリフトの実践は尊厳あるケアにつながる 事業所から地域の暮らしに浸透する取り組みへ

奄美中央病院は2011年の新築移転時に、通所リハビリの浴室や脱衣室に天井走行リフトを導入しました。それまでの浴槽浴は、介護度の高い利用者の介助では、2人で抱えて浴槽への移乗介助を行っていました。また、車椅子からストレッチャーなど高低差のある移乗介助でも、抱えて実施していました。注意深く介助しても、擦過傷や職員さつかししょうの腰痛のリスクを高めており、当時は通所リハスタッフの7割が腰痛となっていました。しかし、天井走行リフトとシャワーキャリー型の吊り具の導入によって、抱え上げることなく、安楽な座位で大浴槽や個別浴槽など希望のお風呂に入れる事ができるようになりました。職員は利用者と話しながら入浴介助を行うことができますし、無理な抱え上げが減ったので腰痛や精神的負担も軽減しました。何よりも利用者が苦痛なく入浴できるようになり、笑顔や発語が増えるなど嬉しい変化を感じることができました。

病院の通所リハビリでは、リフトがあたりまえに活用されている一方、同じ院内でも治療が優先の病棟では、リフト



天井走行リフト

などの福祉用具の導入はなかなか進みませんでした。また法人内の老健施設も同じようにその導入が遅れていました。

### 「腰痛対策指針」改正を受け病棟・施設でも

厚生労働省は2013年6月に、「職場における腰痛予防対策指針」を19年ぶりに改訂しました。それを受け同年に、病棟や老健施設でも福祉用具導入の準備がされました。抱え上げることは、職員の腰痛だけでなく利用者の2次障害を引き起こす恐れがあります。2次障害とは、人の力による無理な抱え上げの介助や長時間の不良姿勢によっておこる拘縮や褥瘡じよく、表皮剥離ひょうひはくりなどを言います。

老健では、1人での無理な移乗介助による利用者の擦過傷や表皮剥離の発生が月平均6.3件となっていました。その原因として、アームレストやフットレストが脱着できるモジュラー型車椅子や移乗用具



リフト研修のようす

などはなく、抱え上げの介助しかできない環境となっていたことがあげられます。また、職員の移乗介助に関する認識不足もありました。リフトなどの福祉用具の導入は、ケアの質や安全性を高め、2次障害や介助者の腰痛をなくすことに繋がりますが、それらが十分に周知されていませんでした。

### 設備の導入で患者・利用者も職員も楽に

病棟および老健においては福祉用具の導入が急務であり、研修会を開催しながらスライディングシートやスライディングボード・モジュラー型車椅子・床走行式リフトなどを導入しました。老健では、福祉用具導入および研修後、利用者の擦過傷や表皮剥離の平均件数が半分に減りました。これまでベッド上の移動でも2人で抱え上げたり、1人で引きずったりしており、患者も職員も苦痛を伴っていました。しかし、スライディングシートの活用で改善され、双方が楽な介助へと変わってきています。また病棟では、離床が進みにくい人工呼吸器装着中の患者でもリフトで安全に車椅子への移乗が行え、散歩や談話スペースでテレビ観賞ができるなどリフトが導入されたことで安全で安楽な移乗介助が可能となり、ケアの質の向上に繋がっています。

スライディングシートやリフトなどは、在宅介護でも役に立ちます。ノーリフトの実践は、職員の腰痛対策だけでなく、ケアの安全性を高め利用者の能力を引き出し、豊かな生活を保障するケア(=尊厳あるケア)につながります。事業所から地域に広げ、利用者の暮らしに浸透するよう取り組みを継続していきたいと考えています。(奄美中央病院 恵 美穂)

## 各地・各団体のとりくみ

神奈川

### 「私たちの取り組みが大切」

働くものの労働安全衛生学校開催

3月7日、働くものの労働安全衛生学校を開催し22人が参加しました。(写真)「職場で役立つ労働安全衛生活動」



を浅見恵美子さん(社会保険労務士)が講演。「労働安全衛生法は、人間が通常の社会生活を営むための様々な事のベースになっている」と紹介し「法の目的は①労働者の安全と健康の確保、②快適な職場環境形成の促進」と説明し、「広い視野で労働者の環境を守る取り組み」を強調しました。またメンタルヘルス不調者を増やさないためには、不調者の早期発見・早期治療に加え、メンタルヘルス不調になりにくい職場環境の改善が必要です」と訴えました。

各労組から「建設アスベスト裁判」、「障害児学校の労働安全衛生活動」「鎌倉市職労の長時間労働の実態調査の取り組み」などについて報告。出席者から「残業代ゼロ法案はいのちと健康への重大な挑戦」との発言がありました。報告に対し浅見さんは、「職場の状況は労働安全衛生法が守られていない。私たちの取り組みが大切」と話し、神奈川センター・菊谷節夫事務局長は、「安倍首相は残業代ゼロ法案など労働時間、労働法制の全面的な改悪を国会に提出。戦争する国づくりとセットで進められている。私たちの活動が求められている」とまとめました。

(神奈川センター 菊谷節夫)

千葉

### 「連続殺人にあたる」連続事故

JFE千葉工場に抗議

JFE千葉工場が、昨年から今年にかけてわずか1カ月余の間に、連続して死亡事故を発生させたことを重視し、同千葉工場本館を訪ね、事故に対する抗議と責任者の処罰を求める抗議文を手渡しました。

これらは、単なる事故ではなく、労働者の命を軽視し安全対策を怠った結果発生したもので、「連続殺人」にあたると思えば抗議となりました。また、労働局が死亡災害防止の緊急要請を行った直後に発生している点でも、悪質な人命軽視と判断されます。

今後、県内の死亡災害発生時には、原因究明と責

任の明確化、再発防止対策と被災者の補償を断固求める抗議行動が重要と話し合いました。

(千葉センター 中林正憲)

### 【抗議文】

JFEスチール東日本製鉄所の連続「殺人(労働災害死亡事故)」に対する抗議と再発防止のため事故原因の究明と責任者の処罰を求める要請書

JFEスチール東日本製鉄所千葉地区西工場で、昨年11月23日、1月11日と連続して死亡災害が発生しています。

11月23日の事件は、午後3時10分ごろ原料ヤード付近でベルトコンベアーの重り(横約2・5メートル、縦約1メートル、厚さ約85センチ、重さ約7トン)が落下し、委託業者の労働者(60歳)が下敷きになり死亡するというものです。

丹村洋一所長は、「死亡事故を起こし深くおわびする。再発防止、安全・防災管理体制の充実に全力を尽くす」とコメントした。と報じています。

このようなコメントを出しているながら、年末年始を挟んだ約1カ月後の1月11日午後11時半すぎに、ステンレスを製造するラインでロールを布でふく作業を行っていた40歳の労働者が、重さ約500キロの製鉄のロール2本に挟まれて死亡するという事件が連続して発生しています。

厚生労働省は、2014年8月5日付で、14年上半期に死亡災害の大幅な増加を受け、労働災害のない職場づくりに向けた緊急対策を実施することを求める緊急要請を業界団体などに行い、労働災害の防止を求めています。また、14年4月16日には、構内の車道で、自転車に乗った60代の労働者が大型ダンプにはねられて死亡する事故や11月30日に変電所で火災が発生し、消防車16台が出動して消火に当たる事故も発生しています。

このような連続した死亡災害の発生や事故の続発は、利益を最優先する経営の結果、厚生労働省が発生予防のために行った安全対策の緊急要請をも無視したもので、単なる「事故」ではなく労働者に対する「殺人」行為です。抜本的な再発防止のために事故原因の徹底究明と再発防止を言いながらなんら対策を講じていない責任者に対する処罰を求めます。

**各地・各団体のとりくみ**

**尼崎**

**法的企業責任確定後も謝罪せず**

尼崎アスベスト公害・労災型訴訟

2005年の「クボタショック」から10年が経ちました。同年12月にアスベスト被害者の救済と支援を目的に、私たちの「アスベスト被害からいのちと健康を守る尼崎の会（以下、尼崎の会）」が発足しました。

尼崎の会が支援をしてきた尼崎アスベスト訴訟は、2007年神戸地裁提訴の公害型（環境曝露により中皮腫で亡くなった山内・保井さん遺族が原告）と2009年提訴の労災型（職業曝露による肺がんが亡くなった山本・藤原さん遺族が原告）の2つです。

会の発足以来、裁判傍聴・署名活動・街頭宣伝などの支援活動を続けてきましたが、2015年2月17日、公害型訴訟の最高裁への原告・被告双方の上告が棄却され、環境型曝露によるアスベスト健康被害の企業責任を日本で初めて認定した、2014年3月6日の大阪高裁での判決が確定したことになります。この判決で、クボタの企業責任が法的に確定したにもかかわらず、未だにクボタは原告に対して一切の謝罪をしていません。

一方で、この判決で認められたアスベスト飛散の責任範囲は300mという、限定された距離であり不

十分と言わざるを得ません。また、国の責任は一切認定されませんでした。

2015年3月23日には、労災型訴訟の



労災型地裁判決報告集会（3月23日）

判決が神戸地裁であり、2遺族の原告ともに国およびクボタの賠償責任を一切認めないという不当な判決でした。2人の被害者とも肺がんは石綿曝露による労災認定をされているにも関わらず、判決では因果関係を認めないという矛盾した内容です。

今後も、アスベストによる肺がん・中皮腫などの健康被害者が全国で多数発生することが予想されます。そもそも国が欧米諸国並みのアスベストの輸入・使用規制をもっと早期にしていれば、これだけ甚大な被害に繋がっていませんでした。すべてのアスベスト被害者の救済の道を開くためにも、国・企業の法的責任を明確にするたたかいを一層強めていくことが求められています。

（アスベスト被害からいのちと健康を守る尼崎の会 船越正信）

**郵政  
ユニオン**

**職場で和解条項を守らせよう**

富田裁判勝利和解を祝う会

4月4日、富田裁判の「勝利和解を祝う祝賀会」が都内で開催され、職場内外から会場いっぱいの60人が参加。勝利を喜び、今後は「職場で和解条項を守らせよう」と新たなたたかいの決起の場となりました。富田良子さんの頸肩腕症候群の被災は、「会社の人員削減と郵政民営化準備に伴う業務量増大など過重労働が原因」だとして2009年、亀戸労基署に労災申請。「病気は業務外」と判定され、2010年に東京労働局に不認定に対する審査請求をしましたが、これも却下されました。

組合は人員不足による過重労働の改善を求めてきましたが、会社は何の手だても行いませんでした。富田さんのたたかいで、「仕事による病気で自己責任で使い捨てられる現状を改善したい」と、職場内外に呼び掛けて「労災認定をすすめる会」を結成。会員を広げながらたたかいました。

2011年11月、「安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求」を求めて東京地裁に提訴しましたが、「原

告の頸肩腕障害は、原告が過重労働を主張する以前から発症していたので業務との因果関係は認められない」と請求を棄却されました。会社は、富田さんの頸肩腕障害を知っていたのです。知りながら、休日出勤や長時間残業など何ら配慮せず健常者と同等の業務量を求めたことが、症状を悪化させました。

東京地裁判決を受けて、「会」と弁護士が協議し、東京高裁では労災不支給の取り消しを求めるのではなく、富田さんが過重労働をさせられることによって疲労が増し、休業せざるを得なくなった「安全配慮義務違反」を問う裁判として控訴しました。

高裁では、運動の広がりの中で昨年12月に勝利和解が成立しました。和解内容は、「日本郵便株式会社が富田さんの頸肩腕障害発生について遺憾の意を表明し、富田さんの労働環境に配慮していくことを約束する」という画期的なものでした。今回の和解条項は、会社も裁判所も何時いかなる場合でも使用者は労働者の健康に配慮しなくてはならないとの認識を示したもので、今後は会社に労働者への「安全配慮義務」を果たすよう求めていきます。

（労災認定を進める会 本多甲子夫）

**各地・各団体のとりくみ**

**岐阜**

**岐阜・三重に「いの健」センターを  
健康で働くための東海セミナー in 岐阜**

3月28日、東海セミナーが岐阜で開催されました。39人の参加で愛知・静岡・岐阜・三重=東海4県全てから集い、「過労死等防止対策推進法制定の意義とその実効性を考える」テーマでの学習と交流となりました。

講演では、岩井羊一弁護士から過労死認定基準設定により精神疾患の認定請求が急増した経過や、14年11月の「推進法」施行後の状況が話されました。また岐阜大医学部附属病院精神神経科の植木啓文准教授が、「認定基準からみた自殺防止とメンタルヘルス対策」についてモラルハラスメントを中心に講演。認定基準36項目の具体的内容を示し、そこからメンタルリスク管理のヒントがあると指摘。メンタルヘルス対策は職場全体のストレスを軽減する方策が必要で、中でも職場の支援協力は不可欠。そして相談システムを充実し、産業医や精神科医・法律家等専門家との連携を日頃から構築していかなければならないこと、職場環境の改善や仕事の裁量性を高めることもメンタルリスク管理の必要条件であることなど、2氏の講演は法的医学的という関連で充実し

たものでした。

特別報告として岐阜市役所職員過労自殺裁判の原告・伊藤左紀子さんから裁判報告があり、来春にも予想される判決に向けて決意が示されました。また各県報告では、岐阜教組の「学習・交渉・職場作り」でローアン活動を推し進めていること、



講演する岩井羊一弁護士

と、三重南勢ユニオンからは労災認定を勝ち取り、今会社側に損害賠償請求をしている原告の方からの訴えがありました。愛知からは過労死110番の取り組みを中心に幅広い運動が紹介され、静岡はアスベスト被害対策の歴史と具体的方策が報告されました。参加者の発言も多数あり、精神疾患等により休職し労災申請中の人の生活をどう成り立たせるかという課題も交流されました。

最後に、岐阜・三重にはまだ「いの健センター」がないので、設立に向けての多くの助言もいただき、来年のセミナー開催を確認して終了しました。

(岐阜県労連 坂 至正)

**民医連**

**皮膚温を科学する**

第30回振動病交流会開催

3月7・8日、全日本民医連第30回振動病交流会が福井県敦賀市で開催され、北海道から九州まで民医連職員27人と建交労から9人の36人が参加しました(写真)。

記念講演は、福井民医連会長・平野治和医師が「原発労働者の健康問題、福井における振動障害」と題して講演。福井地裁の大飯原発差し止め判決の意義や原発作業労働者の法的問題について話され、後半は福井における振動障害取り組みのまとめと「皮膚温を科学する」として様々なデータの紹介を行いました。特別報告は、建交労福井農村労組・宇野和子書記長が、「福井農村労組の社会復帰に向けた取り組み」について発表しました。病状固定時に社会に出て働くことができるよう、療養中から体を動かし鍛えることを目的に事業団を結成し、広い畑を借りて野菜を作っていることや手指機能訓練を行っていることが報告されました。事業団が作った野菜のほとんどは民医連の光陽クリニック玄関で販売し、近所の主婦にも好評を得、年末の餅販売では予約だけ

で完売する人気だそうです。

取り組みを交流する演題発表には、9演題の発表がありました。検診や予防の



重要性、事例報告や診療風景、健康管理のための問診票の提案もあり多彩な内容で、今後の活動に大いに役立つものでした。

世界一の原発集中地である、福井・若狭での開催であり、原発見学ツアーも企画されました。例年より早めに集会を終了し、希望者のみの企画としましたが、31人が参加。移動の大型バスの中では、民医連職員で原発問題住民運動県連絡会事務局長でもある林広員氏より「福井の原発の歴史と概要、反対運動の紹介」を話してもらい、関西電力美浜原発PR館見学と高速増殖炉もんじゅを近くの海岸から視察しました。

北陸にしては珍しく天候にも恵まれ、充実した集会となりました。(福井民医連 佐々木紀明)

## 松山地裁 清水建設の加害責任を全面的に認める

### トンネルじん肺根絶第3陣1次訴訟が全面勝訴

3月25日松山地裁で争われていたトンネルじん肺第3陣1次訴訟で、清水建設の加害責任を全面的に認める勝訴判決が出ました。地裁前に「勝訴」の垂れ幕が掲げられると全国から集まった仲間から大きな歓声と拍手が起こりました。

#### 27年を超えるトンネルじん肺訴訟のたたかい

私たちは、トンネルじん肺を多発させてきたゼネコンと国の責任を求めて、1989年、「四国トンネルじん肺訴訟」以来、「あやまれ・つぐなえ・なくせじん肺」のスローガンのもと全国トンネルじん肺補償請求団訴訟・トンネルじん肺根絶訴訟と27年を超えるトンネルじん肺訴訟をたたかってきました。第3陣1次訴訟は2008年、全国11地裁に154人の原告が提訴。松山地裁へは9人が提訴。2013年3月、松山地裁において原告9人中8人が被告ゼネコンと和解しました。残る1人の原告については被告・清水建設が「統一和解基準」を無視した主張を繰り返し、『ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン』（以下ガイドライン）を守っていれば責任はない」と明言しました。しかし、2014年の口頭弁論では、『ガイドライン』で義務付けられている坑内における防塵マスクを着用していない作業員の写真や、基準を超える粉じん測定結果などが証拠として提出され、同社が安全配慮義務を尽くしていないことは明らかになりました。その後も和



原告垂れ幕を持つ弁護士（中）と中口秀美原告（左）  
山里末男団長（右）

解協議が進められてきましたが、清水建設は不当な主張を撤回せず、和解協議は決裂し3月25日の判決を迎えることになりました。松山地裁に対して要請署名・ハガキ行動を取り組み、全国の協力で短期間ながら13000筆以上集まり、4回にわたり署名提出にあわせて松山地裁前で宣伝行動を行いました。

こうした全国からの支援で無事勝利判決を勝ち取りました。判決では、電動ファン付マスクの着用の教育が不十分であること、「ガイドライン」に義務付けられている切羽から50mでの粉じん測定では不十分であるとの判断がされ、清水建設の安全配慮義務違反を認められました。判決後の報告集会で原告の中口秀美さんは「勝利判決をうれしく思う。全国の皆さんに協力いただいて感謝している。」と述べました。（建交労愛媛県本部 新田 謙二）

#### シリーズ 相談室だより (99)

##### 元今治市臨時職員の女性がパワハラで労働審判

今治市の学校給食調理場で働く臨時職員からパワハラの相談が寄せられた。調理場管理者や栄養士から執拗な叱責や無視、集団的恫喝などを1年以上にわたり受け続けた。被害当事者は在籍中に担当課へ被害を直接訴え、職場内で行われたアンケートにもパワハラの実態詳細を記述して改善を求めたが、被害はさらにエスカレートし、退職したのちの相談だった。

愛媛県自治体一般労働組合に加入後、市の担当課にパワハラ調査を求めたが、当局の回答は①市が策定したパワハラ指針に基づく被害相談を本人が行っていないこと、②すでに本人が退職していることを理由に調査できないとのことだった。

市策定のパワハラ指針とは、パワハラ未然防止に関するもので被害を受けた者は別に定める相談受付担当に相談することとなっていたが、相談後の対応がどのように行われるかについての記述は無かった。この指針の文書はパソコンで閲覧できたが、臨時職員にはパソコンへのアクセス権がなく、指針の存在さえ知らされていなかった。

指針の中には「被害者は嫌がらせを受けるかもしれないなどの考えから他の人に対する相談をためらうこともある」と記述されており、弱者が陥る心理状態を理解していることになる。しかし、勇気を振りしぼり訴えを行ったにもかかわらず、事実調査さえ行わなかったことに市側の安全配慮義務についての認識に疑問を感じた。現在、労働審判を申し立て係争中となっている。（愛媛センター 竹下 武）

**インフォメーション****ホワイトカラー・エグゼンプション本家の米国を訪問  
日本弁護士連合会調査に同行して**

1月下旬に日弁連貧困問題委員会の残業規制と最賃問題での米国調査に同行し、ニューヨークとワシントンで労働組合や労働弁護士、NGOや労働省などの行政機関を訪問しました。安倍政権が導入を目指す残業代規制撤廃の原型ともいわれる米国のホワイトカラーエグゼンプション制度(WE)が、米国では見直し規制強化の方向に進もうとしていることがわかりました。日弁連の調査内容は、3月23日に国会内集会で発表され、報告集も刊行される予定です。本稿では今回の調査で分かったことを紹介しますが、日弁連調査団の見解ではありません。

**労働時間の上限規制はなし**

米国では1938年制定の公正労働基準法(FLSA)が賃金と残業代の基本を定めており、残業代の適用除外(エグゼンプション)は労働省規則によって定められています。週40時間労働以上は1.5倍の賃金を支払うと定め、過度な長期間労働を規制する、雇用の創出、残業に従事する労働者への保障という3つの要素があります。しかし労働時間の上限を規制してはいません。残業代規制の詳細は、労働省規則(日本では省令)で詳細を決めているため、1938年の制定当時から幾度も変更が加えられ、現在は2004年のブッシュ政権時の規則改正が適用されています。

WEが拡大したとされる2004年の改定後の変化については労働総研、労働弁護団、連合などが調査を行ってきました。それらの調査でも、実際にこの規則改正によって労働時間が増えたのかは確定的な統計数値が存在しないことがわかりました。しかし、規則そのものがあいまいになり経営的、管理的、専門的と3種類ある職務テストについても主観的要素が増えたために、適用除外の労働者は増えた・増える傾向にあるというのが関係者の共通見解でした。

**労働時間法制改悪案とは逆の方向性**

しかしオバマ大統領は、賃金引き上げ政策と一体に残業代規則に関する見直しを労働省に覚書という形式で発しています(2013年3月)。「残業規制の更新と近代化」と題するその覚書では、オバマ大統領は現行のエグゼンプション制度が「時代遅れのため、何百万もの米国人が残業代や最賃の権利からも

保護されていない」と述べています。これに基づき労働省がこの4~5月にも規則見直しを発表することが今回の調査でわかりました。関係者の話を総合すると、提案される規則改正案には①週給のしきい値455ドルを大幅に引き上げる、②しきい値をインフレ連動とする、③管理的、運営的、専門的という3種類の職務要件を簡素化(管理時間の全体の中での割合の数値化など)し要件を厳格にする等が盛り込まれる可能性が高いとされています。

週給455ドルとされるしきい値は、この間ほとんど数値が変動していないため労働組合は引き上げを求めてきました。さらにこの低い水準を上回れば管理的、運営的、専門的とされる職務テスト(基準)に照らし、多くの労働者(特に未組織の労働者)は残業代の支払いがされていません。一般的にも時給から週給や年俸労働者に移行するとかなりの人が残業代規制から外されています。改正案では管理監督時間の割合を数値化したり、主観的要素が入りにくいような基準を導入するとされています。

最終的な内容は不確定ですが、しかし安倍政権の狙う労働時間法制改悪とは逆の方向性であることは明確です。WEの本家とされる米国では、残業代規制強化の方向に進もうとしているのです。

労働時間の上限規制について弁護士や組合関係者にたずねると、「それは米国の存立基盤に反する」という答えが返ってきます。米国では長距離トラックドライバー、民間航空パイロットの労働時間、ニューヨーク州の研修医の残業上限規制などの労働時間上限規制があります。しかしそれは、公共交通の安全や医療過誤防止等が制定理由です。欧州の労働時間の上限規制を知る米国人でも、それを米国で議論するのは建国の精神からして難しいと言うことには非常に驚きました。長時間労働による過労死は「あると思うがそれを問題にはしていない」理由も同じだと思います。

財界と安倍政権が狙う残業代ゼロの働かせ放題の政策の行きつく先は、長時間労働と過労死は関係ないとされる社会です。しかし米国では、残業代ゼロ制度の見直し・規制の強化に踏み出そうとしています。今回の残業代ゼロ法案を何としても廃案に追い込みたいという決意を新たにしました。

(全労連 布施恵輔)