



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>

メンタルヘルス対策のとりくみを学び・語り・交流

第11回労働安全衛生中央学校開催

10月24・25日に、東京文具会館を会場に第11回労働安全衛生中央学校を開催。16団体から71人の参加がありました。今年はメンタルヘルス・ハラスメント問題にテーマを絞り、講義と班討論をセットにして深めました。

語り合うことで深める

記念講演は、笹山尚人弁護士から「パワハラ・うつ病 そして職場復帰をめぐる」をテーマにお話ししてもらいました。事例を紹介しながら、ハラスメントの定義や法的な根拠、職場での取り組みなどを学びました。午後からの第1セッションのテーマは「パワハラをなくて健康職場をみんなで作ろう」です。問題提起として、生協労連の渡邊一博さんから、生協労連のハラスメント防止対策の取り組みを報告してもらった後、グループに分かれて事例検討を行いました。4つの模擬事例をもとに、何がハラスメントに当たるのか、ハラスメントが起こる背景、その対策などをグループで分析。「ハラスメントのない職場づくり〇ヶ条」にまとめて報告、各班の討論内容からも学び・深めることができました。

ワールドカフェ方式で交流

2日目は、第2セッション「病休者の職場復帰にどう対応するか」がテーマです。産業カウンセラーの菅谷幸彦さんに問題提起をしてもらいました。うつ病は治るが、回復に時間がかかること、そして、再発する人が多いことが報告され、どれだけ早くに治療に取りかかれたかによって大きく左右されることが報告されました。職場復帰への支援として、「職場復帰」と「再発予防」の2本柱で取り組むことが強調され、退職者の窓口は一本化すること、職場復帰基準を明確にしておくことなどのポイントが紹介されました。問題提起の後、2日目はワールドカフェ方式（1つの班で意見交換後別の班でも討議し、最初の班にもどって課題をまとめる方法）で交流。



活発なグループワークでテーマを深める

それぞれの職場での実践や職場復帰に向けて大切だと思えることを出し合い、職場復帰への対策のあり方を深めていきました。

ストレスチェック義務化に向けて

12月から義務化される「ストレスチェックにどう組合が対応するか」のミニ学習も1日目の最後であり、2日間を通して、メンタルヘルス・ハラスメント対策に安全衛生委員会（労働組合）がどう関わっていくべきかを深めることができました。

労安学校でのグループ討論やグループワークは初めての試みでしたが、「他の職場の状況が聞けて良かった」「話しているうちに共通するものが見えてきた」「参加者それぞれの気づきの多様さにびっくりした」などテーマを深めることができました。

(全国センター 仲野 智)

〈今月号の記事〉

中央カレッジ同窓会／第6回理事会	2面
ストレスチェック制度12月からスタート	3面
各地・各団体 北海道／関東甲信越 ／じん肺キャラバン／東京地評／過労死防止シンポ	4～6面
いのちを守る10・22集会／相談室だより	7面
労働基準監督署4～6月監督指導結果	8面

職場の労安活動への熱意を再確認

労安中央カレッジ同窓会

10月24日(土)中央労安学校の1日目の夜に、「ナイトセッション」として、「労安中央カレッジ同窓会」を行いました。カレッジ受講生以外の労安学校受講生も参加して、30人を越える参加者でした。

最初に、「カレッジ以後の職場での取り組み報告」として、カレッジを受講した、青森の内山宏さん(医労連)、岩手の神部友佳さん(生協労連)、新潟の羽賀泰子さん(民医労)の3人から職場での取り組みを報告してもらいました。定期開催になっていなかった安全衛生委員会の再開と充実した内容に向けての取り組みや、錆がひどく危険な状態になっていた冷蔵庫を修繕させた取り組み、パワハラ撲滅宣言作成にむけた労使合意を15春闘で行った取り組みなど、職場での安全衛生活動を報告してもらいました。報告を受け、班にわかれて「よりよい労安活動をめざして」をテーマに討論を行い、それぞれの職場での労安活動のとりくみを報告しながら深めていきました。労安学校で行われた、笹山弁護士の講演や、ハラスメント対策を交流した第1セッションからの流れもあり、ハラスメントのない職場をどうつく



ていくか、ストレスチェックに労働組合としてどう対処するかなど、職場での労安活動をどうつくっていくかを交流することができました。

ナイトセッションの後には、近くの中華料理屋に移動し、おいしいご飯を食べながらさらに交流を深めました。交流会では「同窓会長」も決まり、今後も職場での取り組みの交流や親睦を深める機会をつくっていこうと確認しました。

(全国センター 仲野 智)

第18回総会にむけて

「いの健」全国センター第6回理事会

第6回全国センター理事会が、11月11日に平和と労働センターで開催されました。

総会前の最後の理事会として、総会準備についての意見交換がメインの議題となりました。総会方針(案)の情勢や活動方針へ積極的な意見交換が行われました。いつの時代でも新しく活動に参加する人をどう上げていくかは課題となりますが、雇用破壊や生活破壊が当たり前となっている若い人たちの健康と働く権利の意識をつくっていくことが必要で、そのとりくみをつくっていくことが重要などの意見が出されました。

その他、総会の準備事項では、総会諸役員の確認や代議員登録や役員立候補、総会宣言の意見交換、資料提出のメ切などの確認を行いました。総会議案については、できるだけ早くに事前配布ができるよう準備していきます。

その他の協議事項では、①中央労働安全衛生学校の総括と来年度の準備を行うため、実行委員会を開催すること。労安学校の会計処理の方法を確認しました。②アスベスト含有建材を使用した建築物の解体工事が今後10年ぐらいにピークを迎えることか

ら、飛散防止対策を強める必要がある。そのために自治体に「解体工事に伴う石綿飛散防止に向けた取り組み」の調査と懇談を行うことを提起しました。意見として、懇談をしていくためには基礎知識が必要であり、アスベスト問題の事前学習や調査の手引きなどの学習資料の配付なども要望が出されました。

報告事項で各労組や地方センターの取り組みを交流しました。各労組からは秋季闘争での冬季一時金闘争などの報告やストレスチェックへの対応などの報告が行われました。全商連からは今年行った経営・暮らし・健康の実態調査を運動につなげていくために、業者の健康問題の可視化や研究・調査などの課題が出されました。

各センターの取り組みでは、11月の過労死防止月間に行われる「つどい」の報告や労働相談の内容、認定闘争の取り組みなどが報告されました。北海道からは新卒看護師の育成を考えるシンポジウムから、新卒看護師の精神的負担や支える体制のあり方など、シンポジウムで明らかになった教訓が報告されました。

ストレスチェック制度12月からスタート 学習し、制度設計から関わろう

昨年6月に成立した労働安全衛生法によるストレスチェックの義務化が、12月から始まります。50人以上の事業場では、来年の11月末までに1回目を行うことが必要となります。

制度導入のきっかけはうつ病健診

ストレスチェック制度の枠組みは、以下のように示されています。

- 常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)を実施することが事業者の義務となる。(50人未満の事業場は当面努力義務)
- 検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止。
- 検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出のあった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となる。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止。
- 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務となる。

この制度導入のきっかけは、2010年4月に当時の長妻厚生労働大臣が「健診でうつ病発見」と発言したことでした。自殺者が3万人を超える異常な状況に対して、自殺対策の一環として打ち出されたのです。しかし、このことに対しては、関係学会を含め様々なところから、プライバシー保護と安全配慮義務の関係、健診後の治療導入体制、評価の信頼性などの問題点が出され、解散総選挙もあり一旦廃案となりました。

その後、労政審などで再検討が行われ、検査の目的を一次予防に重点を置くこと、労働者の受検義務の廃止、50人以下の事業所の努力義務化、推奨チェック項目を57項目とすること、集団分析についても努力義務として位置付けることなどの変更が加えられ成立しました。

総合的なメンタルヘルス対策の1つとして

検査の目的は変わったものの、特に義務付けられた部分は二次予防の発想での仕組みと大きく変わっていません。矛盾を抱えてのスタートとなります。この制度をできるだけ職場改善に役立てるために

は、厚労省のマニュアル類でも強調されているように事前準備に力を入れて、総合的なメンタルヘルス対策の実践や衛生委員会活動の強化を進めていくことにつなげることが重要です。

裏返すと、職場のメンタルヘルス対策が整っておらず、衛生委員会の議論などで、目的をはっきりさせ、個人情報を守られ、職場改善に活かすことが明確になっていない限り、正直な回答が得られる保証がありません。(ストレスチェックは、回答者の主観による検査です)。また、調査票による検査には限界があることもとらえておく必要があります。

衛生委員会審議での審議を重視しよう

「実施指針」であげている主な審議事項は以下の通りです。①制度の目的に係る周知方法、②実施体制(事業者とは別に選ぶ。人事権を持つ人はなれない)、③実施方法(「仕事のストレス要因・心身のストレス反応・周囲の支援3領域を含む調査票」、高ストレス者の選定方法、結果の通知方法・面接指導、結果提供の同意方法、対象者等)、④集団ごとの集計・分析、⑤受検の有無の情報の取りあつかい、⑥労働者に対する不利益な取扱いの防止、⑦外部委託の場合の内容・方法(丸投げにはしない)等です。

労働組合で学習し、制度設計から関わろう

個々の項目について解説するスペースがありませんが、まずは学習し、労組が制度設計から関わる必要があります。プライバシー保護の確保、不利益取り扱い防止の具体策などの検討を進めましょう。また、面接希望者が気軽に面接できる仕組みづくりや産業医と連携を密にしていくことも大切です。

制度上は、集団分析とその結果に基づく職場改善の対策は努力義務となっています。しかし、ストレスチェックを活かすキーはここにあるということもできます。部・課・職種・役職などのグループでの結果から、高ストレスの職場(グループ)についての対策を検討する必要があります。衛生委員会での審議、職場参加型の討論などに、健康職場づくりを進める体制、方針のもとで活かしていきましょう。

「いの健」全国センターでは、制度開始後も職場での実施状況のフォローや交流、改善要求など検討していきたいと思えます。制度の詳細は<http://kokoro.mhlw.go.jp/etc/kaiseianeihou.html>を参照してください。(全国センター 岡村やよい)

各地・各団体のとりくみ

北海道

放っておくと燃えつきてしまう

新卒看護師の育成を考えるシンポジウム

10月17日、札幌市内で新卒看護師の育成を考えるシンポジウムが「新卒看護師の労災認定・裁判を支援する会」主催で開催されました。シンポジウムには医労連加盟労組の看護師と医療従事者、案内文書や新聞記事で知った看護師・看護学校教員、看護師の母親、過労死家族、弁護士、研究者な約70人が参加しました。

主催者共同代表の鈴木 緑氏（道医労連委員長）から基調報告。卒後4年目を迎えた看護師は「1年目は極度の緊張とプレッシャーで心臓がバクバクする毎日だった」と当時を振り返り、札幌市立大看護学部の准教授は「就業力をつけさせることが基礎教育上欠かせない」として「卒後も係わりを模索している」と報告。6年前から専任で新卒看護師のメンタル対応を行っている臨床心理士は「最初の3ヶ月で第一の波（不眠等の症状）が出、リアリティショック、放っておくと燃え尽きてしまう」と適切な介入と対応が欠かせないと強調しました。青森の健生病院から参加した看護長は、同期の自主的なつながりを育み、10年間にわたり新卒看護師の退職ゼロ

を続けていると報告。日本医労連の中野委員長は日本の医療・看護の現状は、医師・看護師の不足と



基調講演する鈴木緑共同代表

低待遇で「人員不足をオーバーワークで補っている」と指摘、大阪の看護師の村上さん過労死事件などで、看護師の働き方の改善が提起されたが、「現状は二交代勤務が増加するなどかえって現場の過酷さが深刻になっている」報告し、ILOの夜業条約・勧告などの早期批准をはじめ看護労働の改善が急務であると訴えました。

質疑・討論では看護師の残業問題、ILOの看護職員条約の批准をめぐる問題、二交代勤務の問題点、看護基礎教育における臨地実習時間の問題、および教員の役割などをめぐって意見交換が行われました。シンポジウムには札幌市内の病院で自死された新卒看護師の遺族（2組）も参加しました。

（北海道センター 佐藤誠一）

関甲信

新潟センターをつくる風が吹く

第15回関東甲信越学習交流集会

11月7日～8日、紅葉の盛りの越後湯沢温泉にて、第15回学習交流集会が開催され、125人が参加しました。最初に新潟・千葉共同実行委員会を代表して新潟民医労の坂井希美子さんから開会挨拶があり、続いて来賓の湯沢町の半澤誠治副町長から歓迎のあいさつ。次に全労連関東甲信越地方協議会代表のあいさつがありました。

記念講演は、弁護士登録2年目の若い白神優理子弁護士から、「若手弁護士が語る労災事件の教訓」の話がありました。初めて参加した人は「若々しい元気のある講演が新鮮でした。弁護士の視点で裁判が、どう闘われるのかが鮮明に語られ勉強になりました」と感想を述べています。次に、首都圏青年ユニオンの山田真吾事務局長から「非正規労働者の健康を奪うブラックな働き方」の報告。参加者からは、「組織活動の苦手そうに思える若者たちが、自らの意志で声をあげていることに感銘を覚えた。ただ、自らの命を絶つケースもあることを考えると協

力体制を拡げる必要性があることを学びました」の感想が述べられています。その後、6



つの分科会に分かれて学習・交流が始まりました。

1日目の終わりの夕食交流会は、乾杯の発声にあたり、新潟の仲間からの「風が三國峠を越えて越後に到達するには数年かかるといわれるが、新潟に県センターを作る風が吹き始めていると感じます」との発言に大きな拍手が会場にあふれ、明るい雰囲気の中で始まりました。しばしの懇談の後で、新潟医労連女性部と建交労の仲間の「制服向上委員会」の替え歌と踊りに手拍子が加わり、大いに盛り上がりました（写真）。

関東甲信越10都県の内、9都県（茨城 神奈川県 埼玉 東京 栃木 新潟 千葉 長野 山梨）の仲間が参加しました。（千葉センター 中林正憲）

各地・各団体のとりくみ

じん肺
キャラバン

多くの成果を得て、終了

2015なくせじん肺全国キャラバン

26回目の「2015年なくせじん肺全国キャラバン」は、10月1日～15日、16日の東京集結行動まで16日間にわたって取り組まれました。全国各地の多くの支援者の協力を得て47都道府県における行動を成功させることができました。

各地においては、「あやまれ、つぐなえ、なくせじん肺・アスベスト被害」をスローガンに、街頭宣伝活動や自治体首長、議会、労働局、国交省地方局、保安監督部等への要請行動を実施しました。今年も、トンネル建設工事における不当な恒常的残業を改善し8時間労働を実現すること、周辺住民の健康問題でもある建物解体に伴うアスベスト粉じん曝露防止対策の徹底やアスベストのハザードマップの作成等を訴えるとともに、トンネルじん肺救済法の1日も早い法律制定をめざす行動を展開しました。

国は、筑豊じん肺最高裁判決や全国トンネルじん肺根絶訴訟によってじん肺加害責任が断罪され、首都圏建設アスベスト訴訟、九州建設アスベスト訴訟や昨年大阪泉南アスベスト訴訟最高裁判決によって、アスベスト加害責任が断罪されています。また、じん肺法が制定されてから55年が経過した現在も毎年新たに500名前後の労働者が最重症じん肺と認定され、毎年1000人以上のアスベスト疾患の認定が出続けているにもかかわらず、いまだじん肺、アスベスト被害の根絶や早期救済制度の構築につい



国会にむけ請願デモ

て真剣に取り組んでいません。10月15日、16日に行われた環境省、厚労省の要請行動でも誠意ある回答は得られませんでした。

これまで89件に及ぶ判決や150件を超える解決により加害企業のじん肺・アスベスト加害責任は明確になっていますが、日鉄鉱業(40回の判決で責任を断罪)、三井金属鉱山(昨年6月27日岐阜地裁判決で原告勝訴)、三菱重工(昨年9月24日広島高裁で逆転全面勝訴、不当な上告)、清水建設(本年3月25日松山地裁判決で責任を断罪)などでは不当な対応を続けています。本キャラバンでもこれらの加害企業への要請・抗議行動を取り組みました。

わが国の全ての労災や職業病を根絶させること、安心して働ける職場を作っていくことを目指して、キャラバン行動を軸とした運動をさらに強化していきたいと思っています。

(全国じん肺弁護団連絡会 鈴木 剛)

東京
地評

働き方・職場を変える

第9回東京働く者の権利討論集会

11月14日、東京労働会館にて、東京地評第9回働く者の権利討論集会が開催されました。会は森田稔東京地評議長のあいさつで始まり、続いて、早稲田大学の朝倉むつ子教授から、『安倍政権の「雇用改革」批判～働き方を変える!』と題して記念講演がありました(写真)。朝倉氏は、日本の貧困と格差の実態とアベノミクスの雇用改革の特徴を述べたあと、これから何をしていくべきか―として○格差社会に対抗する雇用平等法制○男性の働き方を変える○同一価値労働同一賃金原則の3つの柱をあげ、今後の対策の方向性を提起しました。

その後は、①職場活動と労働者の権利②労働裁判の勝利をめざして③事例から学ぶメンタルヘルス対策～特にハラスメントの関係で、の3分科会が行わ

れました。

第3分科会では、特定社会保険労務士の鎌田勝典さんから、ハラ



スメントについて、背景、法規制と企業対策、そして関わってきた豊富な事例に即しての報告がありました。ハラスメントとしては、セクハラ、パワハラ、マタハラ等に加えて外国人差別が増えてきていること、企業の取り組みもハラスメントの根本についての理解不足があり、職場改善まで継続性をもった取り組みが行われていないことが多く、労働組合も一緒に取り組むべきとの提起がありました。全体で80人の参加者がありました。(編集部)

各地・各団体のとりくみ 一過労死等防止対策推進シンポ

神奈川 連合神奈川、神奈川労連からあいさつ

神奈川の過労死防止等推進シンポジウム(主催:厚労省/後援:神奈川県、横浜市/協力:過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護士全国連絡会議)は11月1日に横浜市内で開催されました。



神奈川労働局労働基準部長が主催者あいさつし、「過労死等防止啓発月間」が11月1日から始まり、取り組みを強化していると強調しました。来賓として、連合神奈川の渡辺副事務局長、神奈川労連の福田議長が激励と連帯のあいさつを行いました。

過労死弁護士全国連絡会議の玉木事務局長から「過労死防止大綱の意義と活かし方～過労死ゼロ社会の実現のために」と題して報告。慶応大商学部山本教授から「メンタルヘルスと働き方・企業業績との関係～経済学からのアプローチ」と題して、長時間労働(特にサービス残業)は、労働者のメンタルヘルスを悪化させることなど報告。北里大医学部の堤教授から「過労死等防止のためのストレス対策」と題して、仕事の量が多くて裁量権や技術が使えなく、自己コントロールできないとストレスとなると報告がありました。

過労死を考える家族の会による体験談は、遺族などから二度と自分たちの悲しみを繰り返さないよう立ち上がった。過労死ゼロの社会の実現を、と遺族などを支える家族会の必要性や支援団体の更なる援助を求める声が出されました。

(神奈川センター 蓮池幸雄)

京都 二度と同じ思いの人をださない
—遺族らが訴え

11月の過労死防止啓発月間の一環で、京都では3日に、京都駅近くの京都テルサで過労死防止シンポジウムが開催され、市民らが86人参加しました。

開会の挨拶で、京都労働局の生長労働基準部長は、「昨年、過労死等防止対策推進法が施行され、国をあげて過労死の無い社会の実現のため、各種取り組

みを始めている」と過労死ゼロに向ける決意を述べました。

続いて、過労死を考える家族の会代表の寺西笑子さんが、過労死防止法が成立した経過と求める思い、京都民医連中央病院の吉中丈志院長が、医療的な視点から過労死を出さない社会のあり方。龍谷大学の脇田滋教授が、労働法研究者として、過労死防止法の内容や人間らしい働き方を講演し、会場発言を交えてパネルディスカッションを行いました(写真)。

小学校教諭の妻を脳幹出血で亡くし、昨日7回忌を迎えた今も苦しい思いを発言した大西修さん、営業マンであった夫がくも膜下出血で過労死した後宮晴世さん、介護老人福祉施設で働いていた夫を亡くした小池江利さんらが、「二度と私たちと同じ思いをする人を出したくない」と遺族の苦しい思いと、過労死のゼロに向けた取り組みへの期待を発言しました。

(京都センター 新谷一男)



新潟 新潟で初のシンポ

過労死という言葉がなくなるまで

新潟では、11月3日に湯沢ニューオータニホテルにおいてシンポを開催しました。「いの健」関東甲信越学習交流集会後の開催です。34人が参加しました。記念講演は、新潟中央法律事務所の大澤理尋弁護士が、新潟での取り組みや今後の課題をお話ししました。また、新潟労働局から田沼久志監督課長も参加しました。遺族からは、スカイマーク整備士過労死案の猪又としみさんと小児科医過労死案の中原のり子さん(東京過労死家族会)が発言しました。また、新潟在住の大橋さんから13年間の取り組みの末に新潟県と和解したことが報告されました。

新潟では今年が初めての啓発月間のシンポで、厚労省主催ではなく、当日の訴えに多額のカンパが寄せられました。しめくりに、司会の中原のりさんから「新潟に過労死という言葉がなくなるまで声をあげ続けましょう。来年もまたお会いしましょう」と呼びかけがありました。(編集部)

長生きできる幸せを実感できる社会に 「憲法いかし、いのちまもる10・22国民集会」

晴れわたる秋空のもと、「憲法いかし、いのちまもる10・22国民集会」を日比谷野外音楽堂で開催しました。

国民の声で政権を動かそう

主催者あいさつで、日本医労連・中野千香子中央執行委員長は『医療・社会保障改悪が続いていますが、アメリカに儲けさせるために、財務省や財界は改悪がまだ足りないと、際限なく改悪を突きつけてきています。頑張っているのちと暮らしを守れるの行動と要求を全国に持ち帰り、各地から政権を責めていきましょう。「国民が政権にいう事を聞かせる番だ」と安倍政権に突きつけましょう』と呼びかけました。

呼びかけ人の本田宏医師（医療制度研究会副理事長）からは「私たちが本当の民主主義を勝ち取らないといけない」、伊藤真美医師（花の谷クリニック院長）は『長生きできる幸せを実感できる社会にしなければならぬ。そのために必要なのは軍事費ではなく社会保障費だ』と訴えがありました。

勝利の集会でまた会おう—香山リカさんが激励

集会には、精神科医の香山リカさんが応援に駆けつけました。香山さんは、国民一人ひとりが個人ではなく数として勘定されるなかで医療・介護の改悪がすすめられているとし、医療・介護の現場では、



厚労省にむけていっせいにアピール

政治的なことはご法度という雰囲気があるが、医療・介護こそ政治的な問題であり、現場から声を上げていくべきだとして、集会参加者を激励しました。そして、「このたたかいで必ず勝てる」と確信しています。勝利の集会でまた会いましょう」と呼びかけました。

その後、国会議員の激励、リレートークが行なわれ、患者や医師、介護士などが訴えを行ないました。

集会には、161通の賛同メッセージが寄せられ、3500人が参加しました。集会後、参加者で銀座をパレード。「医療を守れ」「憲法まもれ」「戦争法は廃止にしろ」と訴えました。

(日本医労連 米沢 哲)

シリーズ 相談室だより (101)

生命保険の自殺免責を考える

過労自殺の増加に伴い、労災に係る相談と併せて生命保険の支払いについての相談も見受けられるようになってきました。

当団体が支援している事案は、転籍、単身赴任、赴任先での過重な労働等により、精神的に追い詰められ31歳で自死したものです。小さな子ども達3人を育てる中で、生命保険の契約を行ってから2年余の時期でした。

遺族が生命保険会社に保険金を請求しましたが、契約後3年以内の自殺であり自殺免責事項にあたるとし不支給となりました。地裁に提訴し、判決ではうつ病の発症は認められたものの、重症ではなく意思決定能力を喪失していたとは言えず自殺免責に該当するとの判断を下しました。現在、大阪高裁では心理学的剖検を専門医2名に行ってもらい、被災者のう

つ病の病態が死しか選択できない視覚的狭窄を起こすほど重症であり、意思決定能力が喪失したこと等を立証する意見書を提出しています。

労災では精神障害に罹患した結果の自殺については、故意の自殺には該当しないと解釈されていますが、保険会社に対し協議要請を行った回答では、「免責期間が3年であること、被保険者の死亡が事案毎に異なるので慎重に判断する、労災に係る認定と弊社普通保険約款等における免責事由の適用は、趣旨が異なることから、自殺に関する認定も異なる」というものでした。

各保険会社の自殺免責期間や、自殺免責に対する対応も異なっており、遺族の生活救済という点からすれば、切実な問題であり今後は社会問題化していくことも必要です。(京都職対連 芝井 公)

インフォメーション

2,362事業場の約6割を違法な時間外労働で摘発

厚生労働省 4月～6月監督指導結果

厚労省は、9月29日、「長時間労働が疑われる事業場に対する労働基準監督署による監督指導の実施結果」を発表しました。

この監督指導は、今年1月から労働基準監督署が実施しているもので、1ヶ月あたり100時間を超える残業が行われたとされる事業場や、長時間労働による過労死等に関する労災請求があったすべての事業場を対象にしています。

63%の事業場で違法な時間外労働一法違反の状況

今年、4月～6月に監督指導を行った2,362事業場のうち、1,921事業場(全体の83.1%)で労働基準法関係法令違反が認められました。主な違反としては違法な時間外労働が1,479事業場、賃金不払い残業が252事業場、過重労働による健康障害防止措置が行われていない事業場が406でした。

表1 監督指導実施件数等

事項	監督指導実施事業場数	労働基準関係法令違反があった事業場数	主な法令違反		
			違法な時間外労働	賃金不払い残業	過重労働による健康障害防止措置未実施
合計	2,362 (100.0%)	1,921 (81.3%)	1,479 (62.6%)	252 (10.7%)	406 (17.2%)

事業場規模・企業規模別の実施件数

事業場規模別にみると「10～29人」の規模が699人と最も多いが企業別にみると「300人以上」の規模のところ全体

表2 企業規模別で見た場合の監督指導実施件数

1～9人	113 (4.8%)
10～29人	292 (12.4%)
30～49人	208 (8.8%)
50～99人	302 (12.8%)
100人～299人	479 (20.3%)
300人～	968 (41.0%)
合計	2,362

の41%を占め最も多くなっています。

健康障害防止に係る指導状況

過重労働による健康障害防止に係る指導の状況としては、監督指導実施事業場のうち、1,932事業場に対して、防止措置を行うよう指導がされています。

指導内容としては、「月80時間以内への削減」が最も多く、次に「衛生委員会等における調査審議の実施」が続いています。

表3 監督指導における過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導票交付事業場数	面接指導等の実施	注意事項			
		衛生委員会等における調査審議事項の実施	月45時間以内への削減	月80時間以内への削減	面接指導等ができる仕組みの整備等
1,932	394	578	481	1,471	195

*指導事項は重複あり

また、監督指導実施事業場のうち、475事業場に対して、労働時間の管理が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」に適合するよう指導が行われています。

100時間超の時間外労働のある事業場が33.5%

監督を実施した事業場のうち時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、1,131事業場で1ヶ月100時間を、うち226事業場で150時間を超えていました。また、労働時間の管理方法は、「自己申告制」が872事業場と最も多くなっています。

表4 監督実施事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

時間外労働なし	38
45時間以内	372
45時間超80時間	443
80時間超100時間	378
100時間超150時間	905
150時間超200時間	185
200時間超250時間	28
250時間超	13

厚労省では、是正が認められない場合には書類送検も視野に入れて対応するとしています。違法状態が続く企業の労基署への告発を進めていくことが必要です。

表5 監督実施事業場における労働時価の管理方法

使用者が自ら現認	タイムカードを基礎	ICカード、IDカードを基礎	自己申告制	その他
196	861	455	872	357

(全国センター 岡村やよい)