

	<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：岩橋 祐治 〒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>
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

働くひとの健康を守る施策の推進を

厚生省・環境省要請

10月18日、いのちと健康全国センターは、厚生労働省に対し、①大規模災害時のアスベスト飛散防止及び復旧・復興作業に従事する労働者の過重労働の回避とメンタルヘルス対策の強化の要請、②労災担当事務官及び安全衛生担当技官の増員要請、③「雇用によらない働き方」に対する基本的な立場の表明とそれにもとづく要求、④職場のハラスメントに対する実効ある法的規制の要請をおこないました (写真)。

災害列島日本、対策強化は急務

「大規模災害時のアスベスト飛散防止及び復旧・復興作業に従事する労働者の過重労働の回避とメンタルヘルス対策の強化」の要請は、6月の大阪北部地震、7月の西日本豪雨災害、9月の台風21号と北海道の大地震など、大規模な災害・震災が相次いでいることを受け、建築物の倒壊等に伴うアスベストの飛散防止、災害・震災の復旧・復興作業に従事している労働者の過重労働防止とメンタルヘルス不全対策を求めたものです。

アスベストの飛散防止では、「すべての建物のレベル3建材も含むアスベストの使用状況を事前にしっかり把握すること」、「石綿取扱作業者に対する教育・研修、講習の徹底」を求めました。

過重労働の回避とメンタル対策の強化では、「復旧・復興作業時においても、労働基準法や労働安全衛生法などの労働者保護法の厳守」と、「復旧・復興作業に従事する労働者の労働時間や健康状態の把握をしっかりとこなうとともに、必要な人材確保をしっかりとこなうこと」などを申し入れました。また、アスベストの含有の有無を測定する「アスベストアナライザーをすべての労働局に配備すること」を求めました。

指導担当者が過重労働

労災担当事務官及び安全衛生担当技官の増員要請では、労災担当事務官や安全衛生担当技官の採用が



この10年間行われてこなかったこと、監督署全体の定員を減らしたまま、労働基準監督官を増やし、労災担当の事務官や労働安全衛生を担当する技官を減員してきた問題を指摘し、労災認定を担当する事務官の減員による認定作業の多忙化が、認定業務の長期化と認定業務がおざなりにされる危険性を強調しました。そして、「厚生労働省全体、全国の労働局・監督署の定員を大幅に増やし、監督官とともに事務官・技官の大幅な増員」を求めました。

労働者保護の立場に立って

「雇用によらない働き方」は、基本的に、労働者保護法や労働保険・社会保険の適用を受けない、労働基本権も否定される問題の多い働き方です。近年、インターネットの普及やAI等の技術革新の影響を
(2面につづく)

〈今月号の記事〉

- 1面つづき..... 2面
- 建設中のビル火災で全健総連組合員が死亡..... 3面
- 各地・各団体のとりくみ じん肺キャラバン/化学物質と職業がん/北海道/新聞労連/板橋 ... 4～6面
- 過労死防止対策推進シンポ/相談だより 7面
- 新卒看護師自死事件自庁取消 労災認定..... 8面

受けて、フリーランスと呼ばれる個人請負、業務委託で働く人が増加。すでに1000万人を超えていると言われていています。戦後すぐに制定された労働基準法や労働組合法では、「労働者」を広くとらえて保護・救済しようとしてきました。「名称や形式にとらわれず、実態にもとづいて判断する」、「人的従属性、経済的従属性の有無を重視し、使用者による脱法的責任回避を排除する」ということでした。ILOも雇用関係に関する198号勧告を採択し(2006年)、労働法上の保護を受ける労働者の範囲を広げようとし、ドイツでは「労働者と類似した人」、フランスでは「労働者と同等視できる者」という概念を導入して労働法を適用しています。

今回、いの健全国センターとして、「『雇用によらない働き方』に対する法的規制の強化」、「より幅広い労働者概念を明確にして、広く労働者性を認めていくこと」、「自営業者についても、企業に対し弱い立場にある者は労働者と見なして、労働者保護法や労働保険・社会保険を適用すること」を求めました。

実効あるハラスメントの法的規制を

全国の労働局・監督署に寄せられた民事上の個別労働紛争の相談では、6年連続で「いじめ・嫌がらせ」がトップです。また、「過労死等の労災補償状況」では、「精神障害」の労災請求が急増し、出来事別の支給決定件数では「(ひどい)嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」が一番多くなっています。「セクハラを受けた」もたくさんあります。職場のハラスメントを根絶していくことは、職場における緊急かつ最大の課題となっています。

ところが、今年3月に出された厚生労働省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」は、ハラスメントの被害者が不在で、立法的規制を回避し、ハラスメントを当事者任せにし、ハラスメントの野放しを事実上容認する内容でした。すでに国連社会権規約委員会は、日本政府に対し、「あらゆる形態のハラスメントを禁止、防止することを目的とした立法、規制を講じるよう」勧告をしています(2013年5月)。ILOも、2018年の総会で、「労働の世界における暴力とハラスメント」について討議し、「勧告によって補完された条約」を制定すべし」という結論を出しました。2019年の総会では、「労働の世界における暴力とハラスメント」に関する条約と勧告が制定されようとしています。そうした状況を受けて、厚生労働省に対し、「包括的なハラスメント概念による立法化・法的規制とそれにもとづく実効的な対策を採ること」、「国連社会権規約委員会が日本政府に勧告した『あらゆる



屋根はいまだにブルーシートのまま

る形態のハラスメントを禁止、防止することを目的とした立法措置、法的規制』を行うこと」、「広く労働者の基本的人権や人間としての尊厳を侵害する言動や行為を禁止すること」、「ハラスメントの立証にあたっては被害者が事実を主張し、加害者や企業が反論の立証責任を負うようにすること」を申し入れました。

せめて廃棄物処理法なみの規制を

11月7日は、環境省に対して、「自然災害時のアスベスト飛散防止及び復旧作業におけるアスベスト飛散防止のための要請」を行いました。「レベル3建材の使用建物の解体についても、届け出対象とすること」、「倒壊した建物については、レベル3建材についても調査すること。建物の解体の際の立ち入り調査についてはレベル3についても行うこと」、「災害ごみの処理について、アスベスト含有建材を分別し処理すること」、「すべての自治体でアスベストアナライザーの活用ができるよう、機材の活用・購入に向けての補助制度を作ること」を申し入れました。

大阪から参加した伊藤泰司さんは、台風21号の被害の**写真(上)**を示し「現地ではいまだにブルーシートがあちこちでみられる。その下に石綿スレートの屋根材が使われている可能性がある。解体された建材もそのまま積まれている」と指摘しました。アスベストアナライザーは現在7県で整備されています。急いで更に普及することが求められています。また、アスベストリスクの把握に不可欠であるアスベスト台帳やハザードマップの作成の義務付けが必要であることを主張しました。

現在、厚生労働省では「建設物の解体・回収等における石綿ばく露防止対策検討会」で石綿則の環境省では、「石綿飛散防止小委員会」で大気汚染防止法の改訂が検討されています。

建築物の解体は2030年頃がピークと言われています。重篤な疾病の原因となるアスベストについて、廃棄物処理法並みの厳しい罰則を伴った規制が求められています。(全国センター 岩橋祐治)

建設中のビル火災で全建総連組合員が死亡

下請・一人親方の雇用関係が問題に

7月26日に東京都多摩市で起こった建設中のビル火災で、現場にいた労働者の5人が死亡・42人が負傷しました。死亡者のうち4人が全国建設労働組合総連合（全建総連）の組合員・元組合員でした。組合員の1人が死亡した川崎中部建設労働組合・丸山健二さんに、事故後の労災関係の動きや建設現場の問題点などを聞きました。

(聞き手=全国センター 宮沢さかえ)

労働者性・雇用関係が認められるか

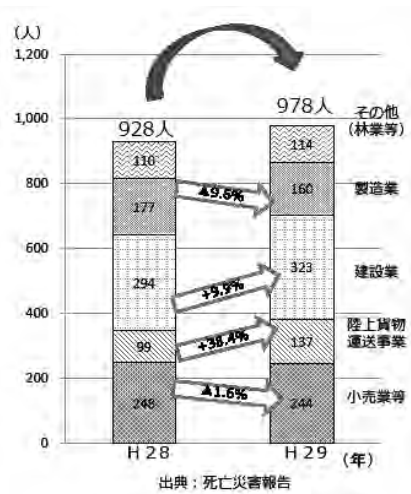
多摩市で起きた火災事故で亡くなった組合員は、咽の火傷が死因でした。彼は2次下請けだったので元請との雇用関係はなく、一人親方の特別加入者でした。遺族の意向で、組合は間に入らずに会社と直接話をして補償の話を進めています。

元請の安藤・間は、「雇用指定賠償責任」保険で対応すると言っているようですが、提示された金額が低かったため、今後は労災補償も含めてより良い方法を検討していくことになるかもしれません。労災申請をした場合でも、補償額の基礎となる日額を抑えて加入しているために支払われる補償額も十分ではありません。また、発見された場所が屋上だったために、作業従事中であったかどうか問われる可能性があります。

直後に労基署・元請会社に申し入れ

今回の事故は、あってはならないことでした、しかも、元請の安藤・間は去年も同じような火災事故を起こしています。その際も申し入れに対して、「6項目の注意事項を確認した」と言っていたが、全く生かされていませんでした。

全建総連関東地方協議会連絡会は、8月8日には八王子労働基準監督署、同10日には安藤・間首都



2017年産業別年労働死亡災害人数

圏建築支店に申し入れをしました。労基署は、安藤・間の事情聴取はしましたが、雇用関係などが複雑で労災認定は進んでいません。安藤・間は「誠心誠意対応する」としながらも、納得がいく補償は提示していません。また、責任ある立場の役職者と組合代表との話し合いの場を設けることについても、「捜査・調査が継続中のため難しい」と回答してきました。

建設業者の労災死亡事故発生率が高い

日本の全就労者に占める建設業従事者は7.6パーセント（総務省「労働力調査」2017年平均）ですが、労災死亡者は全体の約33パーセントと高率です（表参照）。一人親方は、1時期少し減りましたが、最近また増えています。労災保険加入は増え続けています。けれども、保険料が高いため申告を低くすると補償額も低くなってしまいます。また、実質労働者でありながら「親方（雇用主扱い）」という人もいます。この点は、改善を求めていきたいと思っています。

大企業の請負事業は工賃の必要額を見積もっているはずですが、下請構造が重なるほど作業員に支払われる賃金は減っていきます。今回の工事でも、4次下請までありました。雇用関係の確立と賃金保障も切実な問題です。

安全衛生面では、再発防止の取り組みをしていきたい。日頃の周知徹底も重要ですが、1つの会社から派遣された現場でない場合は、元請の責任で行わなければなりません。また、外国人労働者にどう知らせるかは、緊急の課題です。



7月31日の火災現場 丸山健二さん撮影

各地・各団体のとりくみ

じん肺
キャラバン

勝利判決を力に

2018なくせじん肺全国キャラバン

2018年なくせじん肺全国キャラバンが、9月27日～10月24日まで取り組まれました。1990年の開始以降29回目となりました。三井金属鉱業神岡じん肺訴訟の現地である神岡で全国出陣式の集会・デモ等に取り組み、全国から約300人が集まりました。

キャラバン直前には、新北海道石炭じん肺の住石マテリアルズが約100人の原告らと全面和解解決に応じるという大きな勝利。また、建設アスベスト訴訟は2件の大阪高裁判決が、いずれも国と建材メーカーの責任を断罪し、一人親方への国の責任も認めたとの勝利判決がありました。じん肺・アスベスト関係の判決はこの2件で100件となりました。

勝利の流れを受け、本キャラバンでは、国に対する被害根絶に向けた抜本的な改革、被害者の早期救済のための「トンネルじん肺基金」や建設アスベスト被害者補償基金の創設を求める運動が大いに盛り上がりしました。

47都道府県での行動を積み重ね、10月23～24日は東京での集結行動が行われました(写真)。環境省、厚労省の対応は相変わらず不誠実であり、じん肺・



アスベスト被害の根絶に向けて真摯に取り組んでいる姿勢はうかがわれませんでした。さらに運動を拡大、強化していく必要を強く感じました。三井や三菱重工の対応も不誠実なものであり、これら悪質な加害企業への運動も強めていかなければなりません。

23日の集結・院内集会は、大阪の高裁判決を受けて、国に対する運動の前進を呼びかける小林邦子弁護士の特別報告をはじめ、各地のキャラバン報告、原告らの決意表明等があり、与野党の国会議員も多く参加し、原告らへの激励の挨拶等を受けました。本キャラバンの成果と課題を確認し、さらにじん肺・アスベスト被害根絶の運動を強化していきたいと思えます。

(全国じん肺弁護団連絡会 鈴木 剛)

化学物質と
職業がん

多くの人に健康被害の可能性

「通信」でも既報の通り、化学物質と職業がんの取り組みが続いています。

京都では10月18日、今年4月に労災認定された元労働者の長女や京都職対連、「職業がんをなくす家族の会」が記者会見を行いました。認定されたのは、印刷業務に従事していた60歳代の男性です。ジクロロメタンを含有する物質を使用し、退職後の2016年8月に胆管がんと診断され、11月に労災申請を行いました。記者会見で、京都職対連の芝井公事務局長は、「校正印刷に限らず印刷業界のなかでの発症が相当数あると言う危機感がある。潜伏期間の長く退職後に発症することも多い」と話しました。また、元労働者の家族は「記者会見が(職業との関連に)気づいていない人への情報提供になってほしい」と語っています。

厚生労働省が新たに通達

10月19日、厚生労働省は、通達「3,3-ジクロロ-4,4-ジアニノジフェニルメタル(MOCA)に

よる健康障害の防止対策の徹底について」を出しました。改めて各県労働局や関係する業界団体にMOCAに対する注意を呼び掛けています。



「家族の会」厚労省要請

通達は、福井の三星化学工業の膀胱がん事案に伴って厚労省が2016年9月から始めた調査により、MOCA取扱事業場で17人の膀胱がん発症者がいることが明らかになったことによるものです。17人の内、12人が退職後の発症でした。MOCAを扱った労働者の特別な健康診断の義務付けは在職中のみです。再検討が求められています。

また報道によると、厚労省は発症者が集中している事業所の労働者に対して労災制度の案内を行う方向で検討を始めました。職業がんをなくす家族の会などが、多数の発症者が出ているにもかかわらず、労災申請されていないことを指摘し、強く労働者本人に知らせるよう迫っていたことによるものです。

(編集部)

各地・各団体のとりくみ

北海道

学べた。共有できた。また参加したい
北海道セミナー in 釧路

10月20～21日、釧路市で8年ぶりに北海道セミナーを開催し、23団体94人が参加しました。地元からの参加が75%、初めての参加者が60%でした。

記念講演は「みんなで取り組む職場のメンタルヘルス対策」をテーマに勤医協中央病院の田村修医師（精神科・リエゾン科）が行いました。講演の合間に全員に三択で挙手を求める参加型の講義、みんなの関心を引き出し大好評でした（写真）。職場のメンタル対策は職場の見直しであり、メンタル事例は職場改善の契機になるとし、対応を通じて問題を共有しあい、改善しようと呼びかけました。

特別報告は、①新卒看護師の労災不支給が裁判中に国が「自庁取消」をして逆転で認定されたホットな報告（弁護士）、②「おさえておきたいパワハラ知識」（弁護士）、③「釧路赤十字病院での看護師パワハラ自死事件」の支援の訴え（支援する会・遺族）、④「自営業者の厳しい営業と健康実態」（釧路民商）⑤「農作業事故の現状と事故対策」（農民）でした。

業者の報告は、釧路民商の岩淵裕さんが行いました。自営業の健診の有所見率は8割台と高くなっていること、健康に不安を持ちながら受診できない実態が明らかになりました。また、十勝で農業を営む箕浦邦雄さんからは農家の過去5年間の傷害事故者は平均10%で減少していないとの報告がありまし



た。参加者からは「実態を知り、驚いた」と大きな反響がありました。農業分野の報告はセミナーの歴史上初めてでした。

2日目は3つの分科会（第1「メンタルヘルス・パワハラ対策」、第2「職場の実態とまともな働き方」、第3「仕事によるけが、病気の補償と予防」）に分かれて、3つの講演、7つの報告と釧路協立病院の吉岡猛医師から「振動病治療27年間」の特別報告がありました。

第1分科会では、講演をした田村医師と、パワハラの特別報告を行った安彦弁護士に、質疑応答で問題を深める時間を取りました。第2分科会では教員、自治体職場、医療・介護の現場、福祉職場の実態報告があり、政府が進める「働き方改革」の問題点の講演と合わせて、熱心に討議しましたが、時間が不足しました。第3分科会では建設アスベスト裁判の成果と「一人親方の労災問題」などを議論しました。

（北海道センター 佐藤誠一）

新聞
労連

STOP! ハラスメント

相談窓口を常設

新聞労連は、11月からハラスメントの悩みを抱えた組合員に対応する電話相談窓口を常設で開設しています。ハラスメント根絶は、使用者の責任であり、会社ごとに取り組みが進められていますが、取材先・取引先との関係や社内上下関係などから、会社単位では相談しにくいケースもあります。

そうした状況を踏まえた新たな相談窓口として、開設されました。

窓口は、セクハラ、マタハラ、アルハラなどのハラスメントの相談に対応します。連絡先は、①新聞労連と②東京法律事務所の2カ所から選ぶことができます。東京法律事務所への相談の場合は、本人の了承なく新聞労連への報告はしないことになっています。



相談窓口の開設に合わせて、窓口の連絡先などを記した名刺サイズのカードを作成しました。表面のイラストは絵本作家で日本児童文学者協会理事の本間ちひろさんが画いた「リス」「ネコ」「クマ」など8種類。単組あてに一定数が配布されていますが、実費1枚5円で追加注文できます。

（「新聞労連」機関紙より）

各地・各団体のとりくみ

板橋

労働者自身が理解し、監視しよう

「働き方改革一括法」学習会

「いの健」板橋センターは、9月28日板橋区立グリーンホールに於いて「働き方改革一括法」の学習会を開催しました。今回は、板橋区労連との共同開催が実現し、30人を超える参加がありました(写真)。板橋区労連の船木義弘事務局長は、「三菱電機では、社員5人が労災認定され、うち2人が過労自死し、うち3人が裁量労働だった。安倍政権の『働き方改革』を職場に持ち込ませないためにもしっかりと学びたい」とあいさつしました。

講師は、元中央労働基準監督所長で監督官の滝澤成氏。成立した「働き方改革一括法」によって、見直された内容と労働者が不利にならない対策について講演しました。時間外労働の上限が初めて設けられ臨時的な特別な事情でも、複数月平均80時間・単月100時間(休日労働含)年間720時間を超えることが出来ず罰則も盛り込まれたこと、事業主には労働時間の把握義務があること等が説明されました。また、事業者の恣意的運用を許さないため、36協定の締結にあたっての注意事項を上げました。さらに年次有給休暇付与義務、勤務間インターバル、月60時間を超える残業の割り増し賃金の引き上げなど従来と枠組みが変わった点についても話が及びました。正規と非正規の不合理的をなくす見直しでは、ハマキョウレックス事件の最高裁判決を引用して、手当、一時金など正職員との著しい差別は認められ

なくなることも付け加えました。

そして、滝澤氏は、今回の改訂に前進面はあるもの抜け道が必ずあること、見直された制度を労働者自身がしっかりと理解して監視と要求をたえず行って行くことが、事業主の都合のいい運用を許さないことだと強調しました。

最後に高度プロフェッショナル制度については、過労死を生み出す制度として問題点が多いとし、近くパブリックコメントが募集されるので積極的に応募を、と述べました。

参加者からは、定年退職後の再雇用で給与が半減すること、同一労働同一賃金で東京都と公社職員の賃金格差、就業前の時間外労働、区役所非常勤の一時金不支給など、それぞれが抱える問題について質問が出されました。滝澤氏は、難しい問題と違法性のある問題を整理して丁寧に答えていました。

最後に板橋センターの西川勉理事長(代行)が、「改訂内容がよく理解できた。制度への理解を深め、問題点も明らかになった。今後もこのような学習会を継続していきたい」と述べ終了しました。

(板橋センター 日向寺淳一)



「いの健」全国センター 20周年記念シンポジウム・レセプション

1、記念シンポジウム

①日時 2019年2月2日(土)午後1時30分～5時00分

②会場 全国教員会館エデュカス東京 7階ホール
住所：東京都千代田区2番町12-1

③テーマ

「2020年代を迎える働くもののいのちと健康をめぐる情勢と課題について考える」

④報告者

(1)ILOにおける働くもののいのちと健康を守る運動の到達点と課題」

布施恵輔氏(全労連・国際局長)

(2)「韓国における働くもののいのちと健康を守る

取り組みの最近の動向について」

脇田滋氏(龍谷大学名誉教授)

(3)「設立から20年を迎えた『いの健全国センター』の目標と課題」

田村昭彦氏(いの健全国センター副理事長)

⑤参加費 1,000円

2、記念レセプション

①2月2日(土)午後6時～8時

②会場 主婦会館 プラザエフ

住所：東京都千代田区
六番町 15-1

③会費 8,000円

◎申し込みはいの健全国センターまで。



「過労死ゼロ」の実現は社会的使命

過労死防止対策推進シンポジウム

11月6日、東京・千代田区で開催された過労死等防止対策推進法に基づく過労死防止対策推進シンポジウム中央会場の内容を紹介します。

労基法を厳しく守らせる

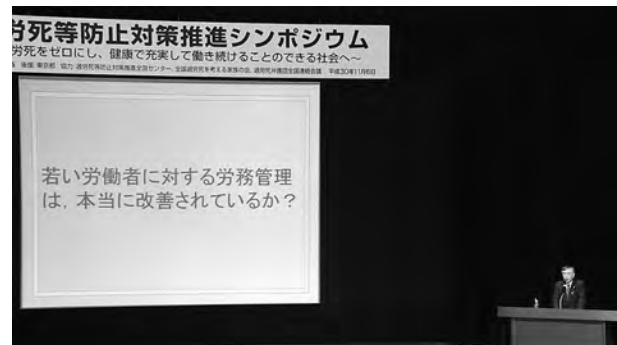
根本厚生労働大臣等のあいさつの後、全国過労死防止対策推進全国センターの川人博弁護士が過労死防止対策の課題について報告しました(写真)。

「管理監督者」として、残業代なしで100時間以上の時間外労働を強いられ過労死した40歳代の男性。労災認定された時、労基署からは「管理監督者には当たらない」と指導が入りました。また、専門業務型裁量労働制適用とされていた不動産勤務の20代男性は、徹夜勤務が続き過労死。川人氏は法規に違反した制度の濫用は、長時間・過労死を発生させる原因になりうると指摘し、労働基準法を厳しく守らせる取り組みを強調しました。

早稲田大学の黒田祥子教授の「働き方と健康、生産性との関係」と題した講演が行われました。

勤務間インターバル制度がカギ

過労死遺族からは4人の報告がありました。英語教師の夫を亡くした福岡の女性は「公的な場所で訴えをするのは初めて」と緊張しながらも、教師の働き方を変えるために報告することを決心したと語り



ました。

神奈川の渡辺淳子さんは、24歳の息子・航太さんを深夜帰宅中のバイク事故で亡くしました。事故は連続22時間勤務のあと。事故前1ヵ月の時間外労働は90時間にもなっていました。横浜地裁川崎支部での和解の際、裁判長が「過労死ゼロは社会的使命」と過労死を厳しく告発したこと、和解時に会社が約束した「勤務間インターバル制度」が就業規則に盛り込まれたことを報告しました。

最後に過労死を考える家族の会の寺西笑子代表が「過労死防止法は成立したが、家族の会への相談はあとを絶たない。勇気を奮い起こして行った遺族の訴えを心に留めてほしい」と訴えました。

シンポジウムは、11月の「過労死防止啓発月間」を中心に全県で開催されます。

(全国センター 岡村やよい)

シリーズ 相談室だより (122)

精神障害の労災認定に関わる改善点&問題点

厚労省発出の「精神障害の労災認定基準」にはいくつもの矛盾と問題点があることは、以前から指摘があるところです。そのひとつに発病時期を労基署が前倒しにする「操作」があります。精神障害の労災認定にあたっては「発病の時期」の確定が決定的です。それは発病からおおよそ6ヵ月間の心理的負荷の出来事しか労基署は基本的に評価の対象にしないからです。発病後の出来事については稀有な「特別な出来事」しか評価の対象にしていません。労基署は不眠、うつ気分などが現出するとその時期を発病日とし、請求人が主張するその後の強い心理的負荷の出来事については、評価の対象外とします。従って心理的負荷評価は「弱」ないしは「中」とされ不支給の決定が下されます。どのような症状がど

の程度の期間持続したかなど、発病日と定めるための要件を明確にすべきです。

また最近判明したことは、精神障害の労災認定にあたって、労基署は請求者本人からの聴取を中心とした「初動調査」しか行わず、その後の調査は労働局のチームに委ねるといことです。この調査方法は本年度からすでに実施されています。請求人本人にはそうした調査方法について知らされていません。災害の発生している現場から離れた労働局に調査をゆだねることは、公平かつ正確な調査が担保されるのか、請求者の請求権の侵害に当たるのではないかと危惧されます。確かに精神障害の労災請求数は増加し、一方では労災担当職員の減員が進められている実態があります。解決の道は労基署の職員の減員を許さず増員を勝ち取ることです。それは労基署・労働局に働く人たちと私たちとの共通な取り組み課題となります。(東京センター・色部祐)

新卒看護師過労自死事件 国が自ら裁判を取消

シャドーワークなど「時間外」と認める

札幌地裁で争われていた新卒看護師杉本綾さんの過労死労災不支給処分取り消し裁判は、証人尋問の直前に被告・国が異例の「自庁取消」（処分庁が自ら労災不支給処分を取り消す）とし、労災の遺族補償等の支給が決定しました。

シャドーワークを労働時間に認定

2012年4月、杉本綾さんはKKR札幌医療センターに勤務しました。定時退勤は4月1日～5日まで。翌週以降は18時～20時、5月には21時・22時と遅くなり、亡くなるまでの8カ月平均の時間外労働は約80時間に及びました。そのうえ、帰宅後のシャドーワーク（就業記録に残らない自宅業務）により睡眠時間は2～5時間という実態でした。勤務して8カ月後の12月2日、綾さんは遺書を残して自死しました。

遺族（母親）は「娘の自死は業務起因の過労死」として、2014年1月に労災申請。しかし、10月に棄却。直ちに審査請求を行いました。再審査請求も含めて棄却処分。2016年12月に、労災不支給処分の取り消しを求めて札幌地裁に提訴し、以後6回の期日を重ね、結審を前にしての「自庁取消」でした。

裁判では、綾さんが新卒看護師の研修課題とともに看護要員の一人としての業務負荷を強いられ、昼休憩も充分に取れず、毎日のシャドーワークを余儀なくされる状態が続いていたことが論点でした。証人尋問では、当時の勤務実態について双方から主張を行う予定でしたが、直前に国側が「現場の職員から聴き取りをしたところ、シャドーワークや昼休憩が60分取れず、インシデント事故（7月20日）前後に月100時間を超す時間外労働が少なくとも2回はあり認定基準に適合した」と告げました。

全国的な課題として支援に広がり

いの健道センターは、この事件は看護師の過酷な労働実態を背景とした過労死事件としてとらえ、遺族の了解を得て、ブックレットの発刊と普及に取り組みました。また、北海道医労連、当該病院の労組支部と連携し、日本医労連をはじめ多くの労組・団体に支援を呼びかけ、全国的な課題として支援を広げました。2015年1月には「新卒看護師の労災認定、裁判を支援する会」を立ち上げ、毎回の傍聴支援や報告集会を行い、裁判の経過を「通信」で伝え、



「報告集会」であいさつする原告（杉本彩さんの母）裁判長に公正な判決を求める署名運動を繰り広げました。また、学習会、宣伝・署名活動などを続けました。活動の広がりメディアの力がこの事件の社会的反響を広げ、結果として労災認定につながったと確信しています。

労基署段階での徹底調査を

労災認定の理由になった労働実態は、労災申請時から遺族（母親）が陳述や同僚の看護師の聴取書からも知ることができたはず。また、昼休憩が取れていないことは、労基署の当該病院に対する「是正勧告」（2014年9月）ですでに指摘されており、労基署段階での調査を徹底すれば把握できたはず。労基署が適切に労災認定業務を行っていれば、その時点で労災認定になっていたとの思いを消すことはできません。

また、今回の「自庁取消」は、新卒看護師を看護要員の一人とする実務と研修が重複する勤務の過重性や、急性期病院の看護師の過重労働、特に2交代制夜勤の評価などにはいっさい触れていません。今後に残された大きな課題です。

医療現場の労働環境の改善を

しかし、今回の認定は持ち帰り業務や、昼休憩が取れずに働いた時間は労働時間にカウントされることが改めて示されました。職場での勤務環境の改善に生かすことができる成果です。

「支援する会」は、労災補償制度の適切な運用、「認定基準」の改善とともに、新人看護師に対する研修制度の充実、看護職場の人員増と勤務環境の改善などに引き続き取り組むとともに、遺族のKKR札幌医療センターに対する民事請求に対する支援を行うことにしています。

（北海道センター 佐藤誠一）