



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：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、会員は会費に含む)
<https://www.inoken.gr.jp>

SE労働の実態を知り過労死・メンタル不全を防ぐ

いの健全国センター SE労働と健康研究会 アンケート・提言を基に学習会

働くもののいのちと健康を守る全国センター（いの健全国センター）では、SE（システムエンジニア）にメンタル不全や過労死などの健康被害が起きていることを重視し、SE労働の特徴と問題点（労働条件や雇用関係など背景的要因を含め）を把握・共有化し、対策を検討する「SE労働と健康研究会」を2013年5月に立ち上げました。研究会はこの間、19回にわたってSE労働について討議・検討し、「情報サービス産業の健全化に向けた提言」と「SEブラックプロジェクトチェック10項目」（ブラックチェック）をまとめました。

ユニオンから実態報告

「提言」とブラックチェックを報告・提案し、それに基づく学習・交流の場として、5月11日に「SE労働の実態と過労死・メンタル不全を防ぐ学習会～みんなで語ろう、考えよう～」を開催しました。

はじめに、ITユニオンの山中隆委員長と首都圏青年ユニオンの大塚由美子さんより、業界全体の大きな問題となっている多重下請構造や長時間労働の実態が報告されました。

アンケート結果を提言に

続いて、電算機関連労働組合協議会（電算労）の横山南人事務局長が「情報サービス産業の健全化に向けた提言」を報告。SEの健康被害や過労死の要因として、「①システム開発においてユーザー企業の都合で度重なる仕様変更があること、②そういう中でも納期を厳守しなければならない場合があること、③IT技術者が人員不足であること、④労働者が十分に教育・指導がされずにプロジェクトに配置され、スキルミスマッチが起きて精神的に追い込まれてしまう場合があること、などが挙げられる」とし、2018年度の過労死等防止対策白書の中でも情報通信産業について、年間実労働時間が1933時間、所定外労働時間が月198時間と高水準になっていること、「脳・心臓疾患」と「精神障害」についても労



災請求状況が多くなっていることに触れました。

提言は、産業・企業・プロジェクト・関係省庁・業界団体それぞれに向けてまとめられ、企業責任が曖昧になる重層下請け構造の是正、勤務間インターバル確保、労働者の総合相談窓口の設置、長時間・サービス残業の改善、偽装請負の取り締まり強化などの内容となっています。

ブラックチェックを使ってチームワーキング

阿部真雄・いの健全国センター理事が、チェックの分析と報告を行いました。職場のブラック度の数値化とともに、アンケートの選択項目によって法律違反・健康問題・不良管理・不良習慣の4つに分類し相関関係について数値化しました。その後、参加者が4人1組となってチームワーキングを行い、それぞれの職場の悩みや実態交流などを行いました。

研究会は今後、発表した提言にもとづいて省庁や業界団体への要請行動を展開していきます。

(全国センター 井之上 亮)

〈今月号の記事〉

労災認定基準厚労省要請／理事会報告	2面
九州セミナー「感情労働と健康権」	3面
各地・各団体の取り組み 関東甲信越／世界労安デー／静岡／働き方改革批判検討会／単産担当者会議／パンフレット紹介	4～6面
化学物質研究会／相談室だより	7面
全商連・コンビニ問題提言と活動	8面

労働環境・行政の現場を直視し、早急な改善を 過労死労災認定基準改定を求める厚労省要請

5月10日、いの健全国センターは、参議院議員会館にて、過労死(脳・心臓疾患および精神障害)の労災認定基準の改定を厚生労働省に要請しました。

ハードルが高すぎる認定基準

要請では、現行の認定基準があまりにもハードルが高く労災申請さえしていない労働者が多いこと、申請しても認定されない状況を指摘しました。「脳・心臓疾患」は2001年12月、「精神障害」基準は2011年12月に現行認定基準が制定されていて、その後大きく変化してきた労働環境や過労死と認定された裁判事例からみても不十分であり早急な改善が必要です。また、労災補償における立証責任に関連し、職場における安全と健康確保は、事業主の責務であり、労働者の労働時間や勤務状況を把握すべきは企業側であると指摘しました。

実態をもって改善要求

具体的には「脳・心臓疾患」の場合、認定基準とする時間外労働を「65時間」とすること、休憩時間を厳密に調査すること、サービス残業や持ち帰り仕事もきちんと評価すること、労働時間以外の負荷要因についても積極的に評価することを求めました。また、障害の有無、経験、家庭的責任を含め、労働者の属性を充分考慮することを強調しました。

「精神障害」については、ハラスメントの評価を適切に行うこと、「出来事」が複数あった場合の評



価を適正に行うこと、精神障害増悪後の自殺も労災となることを明確にすることなどを求めました。対応した厚労省の担当者からは「基準の変更には医学的知見が必要」「(行政としては) 適正に行っている」などの回答がありましたが、過労死家族の会や東京・北海道・神奈川などの地方センターから実例を突きつけ、改善を要求しました。

労災を担当する事務官の増員は、厚労省としても予算要求ごとに、増員を要請しているとのことでしたが目に見える増員は実現していません。

過労死の労災問題・労働時間問題は、前日（5月9日）に開催された厚生労働省の過労死等防止対策推進協議会でも、川人博・岩城穰両弁護士から、深夜・不規則勤務の過重性や複数事業所で働く労働者の労働時間管理の問題などが指摘されています。

被災者救済はもちろん過労死防止対策をすすめるためにも、労災認定基準の改定、労働行政の改善が必要です。
(全国センター 岡村やよい)

第3回理事会報告 雇用類似の保護のあり方について学習

5月8日、いの健全国センターの2019年度第3回理事会が開催されました。理事会のはじめに、学習会「雇用類似（フリーランス）の保護、何が議論されているのか？－安全衛生問題と『労働者の範囲』を中心に」を行いました。講師は出版労連書記次長の北健一さんでした。第3回理事会は、この間の「経過報告」を確認し、出席者から「加盟組織及び地方組織からのこの間のとりくみの報告」を受け、「この間の情勢の推移」について議論しました。第3回理事会で協議した事項は、①いの健全国センターとしての「脳・心臓疾患及び精神障害の労災認定基準改定要求」とそれにもとづく厚生労働省との要請・懇談の実施、②S E労働と健康研究会主催「S E労働の実態と過労死・メンタル不全を防ぐ学習会～みんなで語ろう・考えよう～」の開催、③実効あるハ

ラスマント規制を求める参議院段階のとりくみ、④「2019年度活動方針」及び「20年目を迎える『いの健』の目標と課題」の具体化（「感情労働と健康センター」（仮称）の設立に向けたとりくみ、「第3回いの健カレッジ」の開催、「安全対策委員会」の立ち上げ、全都道府県に地方センターの確立をめざすとりくみ）、⑤その他でした。閉会あいさつで、福地理事長は、「みなさんの10連休は？」と参加者に問い合わせ、マスコミの「平成・令和」騒動をとりあげ、「平成が平和でいい時代だった」と無批判に美化することを批判。「平成の30年間に『新自由主義』にもとづき、労働法制の規制緩和・改悪が行われたこと。過労死や過労自死が頻発したこと」を決して忘れてはならないと強調しました。

(全国センター 岩橋祐治)

「人権・女性・非正規労働」の視点から深める

九州セミナー課題別セミナー・「感情労働と健康権」

5月18~19日に開催された九州セミナーの第5回課題別セミナーは、「感情労働と健康権」をテーマに北九州市で開催されました。開会あいさつとして、田村昭彦代表世話人は「感情労働に従事している労働者の増加に対して、日本における感情労働の理解は不十分で、組織的対応が遅れている」と指摘しました。今回は、韓国における感情労働の取り組みのリーダー的存在であるグリーン病院・労働環境健康研究所のイム・サンヒョク医師など韓国から4人を招待しお話を聞くことになりました。

韓国で感情労働が問題になる理由

イム医師は「感情労働の実態と課題」をテーマに講演しました。イム医師は韓国で感情労働が問題になる理由の第1に「企業の経営戦略が消費者の行き過ぎた権利意識を誘発したこと」をあげました。また、感情労働者の多くが女性や非正規労働者であり、保護されない労働が強いられていることが大きな要因としました。労働環境健康研究所では2010年から継続的に感情労働に関する調査を実施。2013年にはナツツリターン事件に象徴される労働者が企業経営者に暴行、暴言を受ける事件が社会問題化していました。

韓国の産業構造も製造業から感情労働の多いサービス業に大きく変化し、顧客対面労働者は推計700万人と言われています。

感情労働者と消費者の望むもの

感情労働をめぐって、労働者とサービスをうける消費者からの調査により、双方の要望が共通していることがわかりました。それは商品の正確な情報提供であり、クレーム処理の専門的体系でした。消費者も決して安っぽい過剰なサービスを望んでいたわけではありませんでした。正確な情報提供ができるよう教育を受けた労働者によるサービスが望まれていたのです。また、労働者にとって、教育や必要な人員確保、労働条件の改善を通じて、組織（企業）に大切されていることを理解することが、消費者への満足なサービス提供につながることが、明確になってきました。

10年を超える取り組みのなかで、それまで「お客様は神様」といいなりになってきたことに対して、悪質な場合は告訴を含む毅然とした態度をとる企業も生まれてきています。



イ・ジョンファン所長(右)と通訳の大塚大輔さん

ソウル市の感情労働センターの取り組み

2日目は、ソウル市感情労働センターのイ・ジョンファン所長のから講演がありました。感情労働者は産業や業種で区分することが難しく、「業務時間において顧客・乗客、学生、患者など職場の同僚以外の人々と直接関わる時間が1日にどれだけ占めるか」「業務時間において、感情的な顧客や患者をなだめる時間が1日にどれだけを占めるか」の2つの質問に対して、勤務時間の1/4~1/2に対応した労働者を感情労働従事者とし、ソウル地域の労働者510万人のうち260万人が該当することがわかりました。感情労働者と消費者はかなりオーバーラップしているということです。感情労働センターでは、研究、広報、相談、教育を柱に活動を進めているとのことでした。

ソウル市では、2016年に「感情労働従事者の権利保護などに関する条例」を制定されました。それは、被害発生後の事後管理よりも予防を重視し、企業内の取り組みとともに「感情労働保護のためのソウル市民が実践する約束」も示されています。

ソウルの運動が全国にも波及し、昨年12月に制定された「産業安全保健法」にも、感情労働保護に関する内容が位置づけられました。

学習会では、感情労働全国ネットワークのイ・ソンジョン執行委員長や日本の医療・介護・公務・生協の職場の実態、過労死問題などの報告もされました。「感情労働を考えるキーワードは、人権・女性・非正規労働」と田村代表世話人は閉会あいさつでまとめの発言を行ないました。

日本での感情労働の課題を考える大きな契機となる取り組みとなりました。

(全国センター 岡村やよい)

各地・各団体のとりくみ

関東
甲信越

労災調査担当者の増員を 厚労省要請

3月12日、「いの健」関東甲信越地方センター連絡会としては初めての厚労省要請を、衆議院第2議員会館において、行いました（写真）。厚労省からは、総務課総務係長、労災管理課総務係長の2人が出席しました。

要請にあたって、全国的に労災調査実務を行っている監督官が働き方改革に対応するため、配置の見直しが行われ、実質的に労災調査担当が削減されていることから、事前に「労災調査担当者の増員を求める要請書」及び3点の質問を提出しました。

最初に厚労省から一括回答があり、約1時間の質疑が行われました。回答の要旨は、働き方改革法の施行にあたり、業務量が増え、必要人員の増員を要求はしている。労災についても、職員の人数確保は喫緊の課題と考えている。しかし、国家公務員全体の定員削減の方向があり、監督署の職員も少しづつ純減しているとのことでした。

労災実務については、「非常勤職員やシステムを整備した上で臨時職員の活用など周辺の業務負担を軽減することで職員の負担を減らし、実務的な本来業務ができるようにしたい。」また、「技官の採用



予定はない。「労働者の定義」＝労働者に該当するか否かについては、仕事の依頼に対し許諾や拒否の権利があるか、指揮監督下に置かれているかなど実態で判断していきたい」と回答しました。

回答後の質疑で、東京から精神障害の労災請求事案について、東京・福岡・大阪・名古屋などで初回以降の調査が局のチームで行われているのかと質問があり、厚労省は「いくつかの局で行われていることは承知している。職員の負担軽減を考えて始まったもの」と回答。センターからは被災者が監督署に伝えたことが局のチームに伝わるのかなど、問題点の指摘が行われました。

各都県の代表から労働実態の発言が続き、監督署職員の増員の必要性が強調されました。

（千葉センター 中林正憲）

静岡

職業がんの取り組み強化を 第27回総会

4月13日に静岡県評会議室で第27回総会が開かれました。長谷川吉則所長以下、県評議長や建交労・高教組・全教等労働組合、静岡民医連などからの参加がありました。

所長あいさつでは、国会で審議中の「パワハラ規制法（略称）」の功罪（パワハラ規制を事業主に義務付ける一方、定義が限定的であり罰則がない等）、化学物質による職業がんとして県内で「MOCA（モカ）による膀胱がん」問題が起きていることなどが明らかにされました。

活動報告では、過労死等被害対策を恒常に取り組み組織として、センター副理事長の萩原繁之弁護士を中心とする県内東・中・西部の若手弁護士、過労死家族の会、安健センターなどで「静岡県過労死防止センター」が構想され、この4月26日に準備会の立ち上げがあることが報告されました。

MOCAによる膀胱がん問題では、県評と連携して3度にわたる労働局折衝や、厚生労働省交渉があ

りました。この中で被災者の労災申請の動きが起こっています。今年は東海4県ゼミが静岡で行われる予定（6月22日・静岡市）ですが、その基調講演は堀谷昌彦氏の「化学物質と職業がん」（仮題）を予定し、アスベスト以外は野放しの感がある化学物質による人体汚染の問題を取り上げていくことになりました。

また年間20件程度（アスベスト10件、過労等9件）の労災支援の取り組みでは、結果待ちの事案が多く、申請から決定までの期間が長くなっています。統計不正問題など、厚労省の混乱の影響の可能性などが指摘されました。

活動計画では、労災支援の取り組みに関して事例検討・報告を、個人情報に留意しながら、特に理事の間で周知する方法などが話されました。また西部の工業地帯では、大企業でアスベストの集団訴訟を提起し、訴訟を闘うと共に、いっそうの掘り起しが必要と話し合われました。

また、今年1年事務局の若返りを目指していくことを申し合わせて終わりました。

（静岡センター 相曾 茂）

各地・各団体のとりくみ

Safe Day ILO 結成100年 働く人を守る社会に 世界労働安全衛生デー

4月26日、ILOの「4・28世界労働安全衛生デー」に呼応した宣伝活動と要請行動が行われました。生公連（生活関連公共事業推進連絡会議）、建設首都圏共闘、いの健全国センターの共催で、宣伝は降りしきる春雨の中での行動となりました。

宣伝のトップバッターでマイクを握ったのは、山添拓参議院議員。続いて、生公連の竹内清議長、いの健全国センター岩橋祐治事務局長で、それぞれ登壇しました。岩橋さんは、「世界デーは、ILOが提唱した日。政府は、世界デーを財界等によりかけてもらいたい。今年はILOの結成100周年。格差と貧困を是正し、働く人々を守れる社会の実現を」と述べました。

また、建設首都圏共闘の松本久人議長が、ILO駐日代表の田口晶子氏のメッセージを読み上げ、生公連の古澤一雄議長より行動提起がなされました。



午後からの厚生労働省への要請行動では「4月28日を仕事における安全と健康のための日」に制定すること、公契約法の早期制定、2020年東京オリンピック・パラリンピック関連工事での安全の徹底、ボランティアの安全対策などを要請しました。

最後は全労連事務局次長の布施恵補国際局長を講師に「世界の運動から何を学び、生かすか」の学習会を行い、労働分野における今後の国際活動について深めました。
(建公労 福富保名)

労働法制 拠本改正が必要

第4回批判検討会

労働法制中央連絡会（自由法曹団、全労連などで構成）は4月19日、第4回「働き方改革一括法」批判検討会を東京労働会館にて開催しました。

批判検討会は昨年6月に成立した働き方改革一括法に焦点を当て、昨年11月より「多様で柔軟な働き方批判」、「同一労働同一賃金に関する問題点」、「雇用によらない働き方に関する問題点」の3回にわたって開催してきました。

第4回はまとめという位置づけで開催しました。東京地評の井澤智事務局次長は主催者あいさつで、「時間外労働の罰則付き上限規制や同一労働同一賃金などのうたい文句によって、国民は誤魔化されこの毒まんじゅうを飲まされたが、私たちの闘いによって、参議院で47の付帯決議が付くなど解毒剤を入れることができた。」とし、「るべき労働政策を提起していくかなくてはならない。」と強調しました。中央連絡会の伊藤圭一事務局長（全労連常任幹事）より全体の概要、いの健全国センターの岩橋祐治事務局長よりハラスメント禁止法制定の取り組み、自由法曹団の青龍美和子弁護士より解雇無効時の金銭救済制度について報告がされました（写真）。

質疑・討論では、JMITUより非正規労働者に関する春闘の取り組み、民医連より在宅介護分野にお



けるハラスメントの実態、出版労連より雇用類似の働き方、JAL争議団より解雇問題、生協労連より衆議院厚労委員会の傍聴報告と組織での取り組み、自由法曹団より均等待遇について、自治労連より公務職場での時間外労働と会計年度任用職員に関する報告と取り組み、自交総連からカスタマーハラスメントと有給休暇の5日付与義務に関する取り組みなど、職場の実態と活動、課題が報告されました。

まとめの発言として自由法曹団の鷺見賢一郎弁護士は「法案反対闘争でも、今の課題に対する取り組みでも、学習が必要だと感じている。今後の課題はハラスメント、同一労働同一賃金、請負委託問題である」と指摘し、「抜本改正が必要であり、運動が必要だ」と強調しました。「批判検討会」は今回で一区切りとしていますが、課題を整理しながらの継続を検討しています。
(全労連 井之上亮)

各地・各団体のとりくみ

全国センター 「働き方改革」に労組の積極的関与を 単産ローアン担当者会議

4月18日、いの健全国センターの「単産ローアン担当者学習・交流集会」を開催しました。

第1部は学習会で、「働き方改革関連法の施行と新たな課題」と題した講演を、いの健全国センター前理事で全労働省労働組合副委員長の森崎巖さんが行いました。森崎さんは昨年の通常国会で成立した「働き方改革関連法」の内容を詳しく説明し、どれも「労働組合の積極的な関与が重要」だと強調しました。今後の課題では、「パワハラ防止対策の法制化」、「解雇の金銭救済制度の導入」、「『雇用関係によらない働き方』の法的保護の検討」などについて説明しました。森崎さんは、厚労省で検討されている解雇の金銭救済制度の導入について、「十分ではない現行の解雇規制を一層緩和して、解雇の自由化を許してよいのか」と鋭く批判しました。

第2部は参加者からの報告とそれにもとづく交流・意見交換で、19春闘における働き方改革関連法施行下の長時間・過密労働の改善とハラスメントの根絶をめざすたたかいなどを交流しました。JMITU

からは「高プロはやらないと約束させた」、「時間外労働の上限を引き下げさせた」などの成果の報告が、医労連からは「『職



「全労働ポスター」より

場の権利ノート』を改定した」、「大幅増員で安全・安心の医療・介護の実現を」ととりくんでいるなどの報告が、MICのセクハラ防止集会や新聞労連東京地連の睡眠学習会などの報告、国公労連における長時間労働是正のたたかいの報告、自治労連における「公務災害認定保障制度パンフレット」発行、全教の「教職員を大幅に増やしてください」、「『1年単位の変形労働時間制』の導入はやめてください」の運動、国労からは「36協定の職場代表選挙で前進している」経験などの報告があり、参加者はそれらの報告から学び合いました。

充実した内容でしたが、参加が7単産・14人にとどまり、特に民間単産からの参加が少なかったのが残念でした。

(全国センター 岩橋祐治)

単産発行の新パンフレットの紹介

「職場の権利ノート 2019年版(働き方改革) 関連法対応」

*日本医労連

2019年4月から順次施行されていく「働き方改革」は、高プロ制度の導入や過労死レベルの時間外労働容認など、労働者のいのちと健康を脅かす危険な内容が含まれています。しかし、一方で36協定指針、労働時間の把握義務、勤務間インターバル制度の努力義務など職場で活用できる内容も私たちの運動で盛り込ませました。人間らしく働くルールの確立にとって、労働組合の役割はますます重要です。労働条件の原則、医労連「職場の安全衛生活動チェックシート、法改定に対応した「36協定マニュアル」など日常活動強化のツールが満載です。パンフを活用しての仲間増やし、職場づくりを呼び掛けています。



2019年版(「働き方改革」関連法対応)

日本医療労働組合連合会

職場の日常活動強化の力に

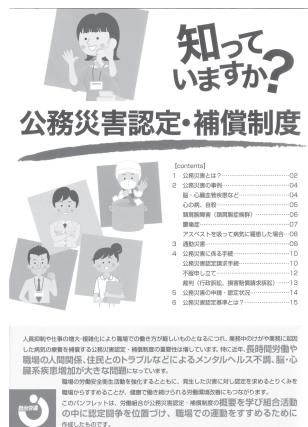
「知っていますか? 公務災害認定・補償制度」

*自治労連

公務の職場も長時間労働や職場の人間関係、住民とのトラブルなどのメンタルヘルス不調や、脳・心臓系疾患増加が大きな問題になっています。

職場の労働安全衛生の強化とともに、発生した災害についてはきちんと公務災害と認定させる取り組みが、健康で働き続けられる労働環境改善にもつながります。しかし、公務職場において適用される制度は、雇用形態によって違うなどなかなか複雑です。このパンフレットを使い、労働組合が制度の概要を学習し、活動に認定闘争を位置づけ、職場での運動を進めることが必要になっています。

(注文先：自治労連 TEL：03-5978-3580)



公務災害認定・補償制度

Content	
1 公務災害とは?	02
2 公務災害の特徴	04
3 心身症の特徴など	04
心の病、精神疾患	05
職場内障害 (職場内認定範囲)	05
職場外	07
アベストを吸って肺に腫瘍を発見した場合	09
労災認定の特徴	09
4 公務災害による各種	10
不育症	10
腎臓 (肾炎等)、腎盂腎炎等	12
5 公務災害による各種	13
6 公務災害による各種	14
7 公務災害による各種	15

人財開拓や他の过大・過度化により職場の働き方が弱いものとなることがあります。職場中のカガハ業務に認定した他の障害を持つことによる労災認定・賠償請求の問題は複数あります。特に心の病、長時間労働や職場の人間関係、住民とのトラブルなどによるメンタルヘルス不調、脳・心臓系疾患の問題があります。

職場の労働安全衛生活動を強化することも、既存の災害を防ぐための労働環境改善につながります。

このパンフレットは、労働組合の公務災害認定・補償制度の認定を学び組合活動の中に認定闘争を位置づけ、職場での運動をすすめるために作成いたしました。

(注文先：医労連 TEL：03-3875-5871)

学校まるごとアプローチ労働安全衛生と教育の統合を学ぶ

2019年第2回化学物質と健康研究会

「いの健」全国センターの化学物質と健康研究会では、継続して「新しい学校安全衛生教育一小・中・高・大学教員用教科書」(教科書)の作成に取り組んできました。

従来の学校における安全衛生教育は、多くの場合、自然災害、交通事故、犯罪などの予防に主眼が置かれています。しかし、非正規雇用労働者、自営業者を含めたすべての働く人の職場での安全衛生を実現しようとする場合、学校においての安全衛生教育がきわめて重要になっています。

安全衛生は教育の質を改善する

5月12日の研究会では、学校での安全衛生教育活動について深めるために、大阪社会医学研究所の重田博正さんから「EU諸国を中心とした労働安全衛生と教育の統合」をテーマに報告を受けました。

報告によると、2002年のEU-OSHA 欧州労働安全衛生機構のセミナーにおいて、労働安全衛生(Occupational safety and health→OSH)の課題を教育への組み入れることが初めて議論されました。「(Mainstreaming OSH into Education)」と



され就労前の安全衛生教育課題がOSH戦略2002-2006に登場したのです。課題は「2007-2012戦略」に引き継がれ、常にとりあげられる議題となっています。

また、EU-OSHA 報告書「労働安全衛生と教育：学校まるごとアプローチ」(Occupati

onal safety and health and education: a whole school approach) では、この課題が若年労働者の労働災害率改善だけでなく、長期的に職域の安全文化の改善に役立つことを目的としています。「学校まるごとアプローチ」は、「学校でのリスク教育と安全衛生管理をむすびつけること」「学校の安全管理にスタッフと生徒を積極的に参加させること」「リスク教育と学校の安全衛生を校内すべての活動や制度に組み入れ、外から持ち込まれたものではなく学校生活の一部にすること」などをあげ、2005年には、ENETOSH(労働安全の教育訓練ネットワーク)を設立。安全衛生は生涯にわたる学習の不可欠の要素であるという考え方に基づいて、幼児教育から職業訓練まで含めた全教育分野の好事例や教育のツールをデータベース化し、共有を図っているとの報告でした。

ILOでも昨年の安全衛生世界デー報告書として「若年労働者の安全衛生を改善する」を発表しています。重田さんは「教育を通じて安全衛生を促進するというよりも、安全衛生を通じて教育を促進するという方が正しい」と強調しました。

研究会でまとめた「教科書」もいの健のホームページ掲載準備に入ります。EUの取り組みについてさらに学びながら、日本での実践の第1歩として活用を呼び掛けます。 (全国センター 岡村やよい)

働くもののいのちと健康を守る 北陸セミナー

日 時 8月3日(土)13時30分～16時30分
会 場 石川県地場産業振興センター 新館
記念講演 「働き方改革」の嘘
講 師 久原 穏(くはら やすし)さん
(東京新聞・中日新聞論説委員)
各県より報告
参加費 無料
連絡先 「いの健」石川センター
TEL:076-261-8829 又は
石川県労働組合総連合
TEL:076-231-3199

「いの健」板橋センター 外国人労働者の実態と問題点 —生活と人権を守り共生するための課題を探る—

日 時 6月21日(金) 18:30～
会 場 東京都板橋区立グリーンホール
601会議室
講 師 本多ミヨ子さん
(首都圏移住者ユニオン・書記長)
参加費 無料
連絡先 「いの健」板橋センター
TEL:03-3968-8137 又は
板橋区労働組合連合会
TEL:03-3964-9351



「健康と営業を守ろう」—コンビニオーナーと対話

全商連が見解を発表し活動を展開

全国商工団体連合会（全商連）は3月20日、「24時間営業などコンビニが直面する課題と私たちの考え方」（「見解」）を発表しました。

今年2月、東大阪市のコンビニオーナーが24時間とされていた営業時間を短縮しました。これに対して本部が契約解除や高額な違約金を含む制裁行為を加えるとの報道に、大きな社会的な関心が集まりました。この問題を含め、この間コンビニ問題に取り組んできた全商連としての考え方をまとめたのが「見解」です。

見解を手に各地で活動

いま各地の民主商工会（民商）は、この「見解」を持って、地域のコンビニオーナーとの対話やアンケートで声を集める活動を広げています（写真）。この取り組みを通じて、24時間営業を維持するためにコンビニオーナーや家族が健康を害し、命の危険にさらされる深刻な実態が明らかになっています。

「夜勤（の体制）が組めなければ、週に2～3日は自分がせざるを得ない」「夫婦と子ども4人、この5～6年休んでいない」「夜間の来店は少ないし、何より夜は眠りたい。しかし24時間営業は常に心配事があり、精神的にも肉体的にもいつ崩壊するか分からない」「現場の疲弊は臨界点に達している」一東日本のある民商が行ったアンケートに寄せられた、コンビニオーナーからの悲痛な声です。

ロイヤルティーは24時間営業が前提

全国商工新聞は「オーナー覆面座談会」を行いました（3月25日付）。ここでも、深刻な実態が明らかになっています。

「24時間営業をやめて困るというオーナーは1人もいない」と話すオーナーは、ロイヤルティー＝売り上げた利益の一定部分を本部に支払う仕組みが24時間営業を前提にしており、「24時間営業をやめると2倍引き上げられる」「深夜帯の来客数は平均20～30人、売り上げも2～3万円で経費や人件費を考えればこの時間帯の営業は赤字」などの経営実態も口々に語られました。

「20年以上経営を続けているが、夫婦合わせた手取りは月13万円。今も深夜2時から5時の時間帯に、防犯も兼ねて店に立っている」と語る関東地方のあるコンビニオーナーは「本部へのロイヤルティーは60%。利益を増やそうと思えば、売上を増



やすしかないが、本部が進める特定地域への出店によって市場は飽和。苛烈な競争で、売り上げのアップもままならない」と現状を語っています。

「見解」が指摘しているように、問題の根本には、深夜帯の人出不足と24時間営業を強制するフランチャイズ契約上の問題があります。少子高齢化と人口減少など、社会構造と経営環境に大きな変化が起きている今日、「年中無休24時間営業」という経営スタイルそのものを見直すことが、喫緊の課題となっています。

オーナーも動き出す

こうした現状を変えようと行動を起こしたのが、冒頭に紹介したセブンイレブン東大阪南上小坂店のオーナー・松本実敏さんです。松本さんは、2月1日にやむを得ない理由から独自判断で24時間営業を休止しました。同27日には、セブンイレブン本社を訪れ、「短縮営業の選択制に関する要望書」を提出。同社は「（短縮営業により）違約金や契約解除を求めることはない」「（短縮営業の）実証実験を進める」と回答しました。

公正取引委員会も4月24日、「加盟店オーナー側の短縮営業の要求を本部が一方的に拒否した場合、独占禁止法違反に当たる可能性がある」との考えを明らかにしました。さらに朝日新聞の世論調査で、世論も大きく変化しつつある結果が出ています。

民商・全商連は「見解」をもとに、コンビニオーナーの営業とくらし、何よりもいのちと健康を守るために、また全国FC加盟店協会とも連携しながら力を尽くす決意です。

「見解」全文など全商連サイト内「コンビニ問題特設ページ」（QRコード）を参照ください。（全商連 大山宏）

