

## 20年目を迎える「いの健」の目標と課題

2018年12月7日

働くもののいのちと健康を守る全国センター

\* 「いの健」全国センターの20年を、1期(1998～2003年)、2期(2004～2007年)、3期(2008～2012年)、4期(2013～2018年)としています。

### (1) 20年目を迎える「いの健」の目標と課題を考える

#### 1) 21世紀初頭の目標

##### 「健康権を全ての働く人びとに」

21世紀初頭の基本的目標として「すべての働く人びとの健康権の実現」を掲げます。自営業者、フリーランス、非正規労働者、外国人労働者を含め全ての働く人びとが適切な労働衛生サービスを受ける権利を有しています。

「働くもののいのちと健康を守る全国センター」は、いみじくも名称が表しているように、すべての働く人びとの健康権を守り、発展させる活動が人権闘争であることを宣言します。

新自由主義的な経済政策に裏付けされ、軍事力強化、憲法9条改悪の策動に基づいた労働法制改悪、アベ「働き方改革」への対抗軸として「健康権の確立」を全ての働く仲間とともに目指します。

そのことは、意図的に流布されてきた「健康の自己責任論」への痛烈な対抗軸となります。また健康格差をもたらしている社会経済格差の拡大と深刻な貧困化の改善を求める闘いでもあります。

安倍政権は多くの世論を無視して憲法9条改悪の動きを強めています。戦争は「健康」と「幸福」の最大の破壊者です。戦争と貧困・不平等は密接な関係があります。設立100周年を迎えるILOは、1919年に制定した憲章で第一次世界大戦の悲劇を教訓に「世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができる」とうたい、1944年のフィラデルフィア宣言では「一部の貧困は全体の繁栄にとって危機である」と強調しています。まさに平和的生存権を実現する闘いが重要であることを示しています。WHOもオタワ宣言の中で「健康」の前提条件の第一番目に「平和」を掲げています。人間らしく生き、働くことを目指す私たち働くもののいのちと健康を守る全国センターは、戦争法に断固反対し、「平和」を守り抜くことを改めて決意します。

## 2) 全ての働く人びとと共に

働くもののいのちと健康を守る全国センターが対象とする、働く仲間は以下に大別できますが労働の流動化の中、重なる部分が多々あります。とりわけ②~⑨は「いの健」が積極的に連携・連帯を求めていく層になります。

- ①組織された労働者・・・とりわけ若年労働者
- ②労働組合がないか、あっても労働組合としての実態を伴わない職場の労働者
- ③非正規労働者・・・派遣、パート、アルバイト  
(この中には、女性・若者・高齢労働者が多く含まれる)
- ④外国人労働者
- ⑤「雇用関係によらない労働者」(実態は労働者にもかかわらず自営化・請負化)  
テレワーク、「フリーランス」介護保険「総合事業」による「ボランティア」、「一人親方」「個人請負」
- ⑥自営業者(農漁林業労働者を含む)
- ⑦障がいを持って働くひとびと
- ⑧傷病(メンタル不調を含む)を持って働く労働者、  
「病気療養に専念する権利と、働く権利(両立支援)」
- ⑨アンペイド・ワーカー

## (2) 「いの健」のセンター機能

### 1) 交流にとどまらない政策作りの活性化

新自由主義的規制緩和が労働者にもたらしている健康影響など、未だ調査研究が進んでいないテーマ、学際的研究が必要なテーマを優先させていきます。

また、第4期で行った「SE労働と健康研究会」など相談事例で普遍的なテーマを選定していきます。

課題は3年をめどとしたプロジェクトチームによる共通課題、労組、地方センターの具体的課題を基軸に開催し、いの健加入の研究者をはじめ多くの研究者や実践活動家の協力を積極的に求めます。当面検討が必要なテーマを以下に列挙します。

#### 検討テーマ案

- ①新人労働者の教育育成(研修医、新人看護師、SEの過労死・過労自死)
- ②働くルールの教育(とりわけ若者(生徒・学生を含む)、未組織労働者)
- ③「雇用関係によらない労働者」の労災、社会保険、労働安全衛生管理(労働時間など)
- ④外国人労働者(外国人実習生を含み)  
労災、私病時の補償、労働者教育
- ⑤有害物質(アスベストを含み)
- ⑥労働安全衛生委員会活動の労働者側からの調査  
労働者代表は、議題の提起をしているのか?

## 2) いの健「感情労働と健康センター（仮称）」の設立

上記の政策提言・運動化の第一歩として「感情労働と健康センター」を設置します。

感情労働とは、対人労働として感情までを労働として提供することが求められる労働であり、①人びとと面と向かっての接触あるいは声を通しての接触がある②働き手は感謝や恐怖といった特定の感情状態を顧客に引き起こすことが求められる③雇用者は、訓練や指導監督を通じて働き手の感情面での活動を、ある程度コントロールすることができるといった特徴を持っています。

「顧客対応など業務遂行過程において、自分の感情を抑えて、自分が実際に感じる感情とは異なる特定の感情の表現をしないといけないこと」（ソウル特別市感情労働従事者の権利保護等に関する条例）とされています。

教師、医療介護、保育、客室乗務員、コールセンター、受付、ファストフード店、行政窓口など対人労働を行っている多くの職種が対象とされています。1980年代後半のアメリカでは労働者の1/3が感情労働に就いているとされており、現代日本では「おもてなし」「お客様は神様です」に代表されるように多くの労働者が感情労働を行っていると思われます。顧客からの暴力暴言などメンタルヘルス悪化の要因としても大きいと思われます。

しかし、日本において感情労働に対する理解は不十分で、組織的対応は殆ど取られておらず、労働者個人の対応に任せきりになっています。

韓国の首都ソウルではコールセンターの労働者を感情労働から保護するために①暴力・暴行、無理な要求を通じて行うハラスメント、②性的に不愉快な思いをさせる、③感情労働者の業務を権力で妨害する一などの行為に対して

- ア) 当該顧客からの分離または感情労働者が十分に休憩する権利を保障すること
- イ) 感情労働者に対する治療および相談を実施すること
- ウ) 刑事告発または損害賠償訴訟など必要な法的措置を行うこと
- エ) その他、感情労働者の保護に必要な措置を取ること

を条例に定めました。こうした措置を取ったことで、翌年には悪質クレームが前年比で95.2%減少したとされています。

さらにロッテ百貨店は、悪質な顧客に対応する指針書として「尊重される勇気」と題するマニュアルを2018年8月に発刊し、顧客がひざまずいて謝れと要求してきたら、断固たる口調で「これ以上の無理な要求は、私どもとしても応対しかねる。応対はこれまでとする」とはっきり申し上げるなど、状況別の対応方法と関連する法令を盛り込んでいます。

いの健の構成団体の多くは感情労働を行っています。この「強み」を活かして、いの健全体で取り組む課題として、労働組合、医師、弁護士、臨床心理士、研究者、メンタルヘルス不調者の労災認定援助支援者など幅広い学際的なセンターを設立し、実態調査・研究と感情労働に関する知識の普及、政策提言を行います。（例えば、暴言に

に対する拒否権、公的相談機関の設立、国民的合意形成など)

本センターは当面3年間のプロジェクトとし、若手研究者の配置を検討します。

### (3) 「人づくり」の本格化

「15年目を迎えた全国センターの課題と活動方向」では、「人づくり」を第一義的な課題として取り上げ、以下のように述べています「全国センターに加盟する諸組織には貴重な経験が集積されています。とりわけ中心的役割を担ってきた活動家には「財産」とも言える蓄積があり、「考え方」「捉え方」「運動化」などを余すことなく伝え、発展させていくことが重要です。」この認識は結成20年を迎えた今日でも何ら変わるところがありません。それどころか一層重要性を増しています。この人づくり活動は「皆が生徒、皆が先生」ともいえる、学ぶ者と教える者とが共に育ちあう双方向の活動を基本とします。

#### 1) 労働組合、地方センターでの労働安全衛生アクティビスト(活動家)「人づくり」育成

労働組合や地方センターでの労働安全衛生のアクティビストの育成は「待ったなし」の課題となっています。労働組合では組織人員の減少によって専従者が減少しこれまでの機能の維持に困難をかかえているところもあります。地方センターにおいても後継者不足による「高齢化」や労働現場からの「距離感」なども重要な課題となってきています。

一方従来の「後継」にとどまらず今日的課題である幅広く働くもの全体を視野に入れた活動が求められています。

各単産の「いの健交流集会」や北九州労健連「ROUAN 塾」など地方センターでの「後継者」「新たなアクティビスト育成」の経験の交流・共有化を積極的に図っていきます。

第5期の早い時期に労働組合、地方センターの「若手育成援助者セミナー」(仮称)を開催します。

#### 2) 労働安全衛生中央カレッジ

第4期では「労働安全衛生中央カレッジ」を2回にわたって開催し、職場における(とりわけ若手の)労働安全衛生の「アクティビスト」育成に努めてきました。講師、運営委員、受講生で労安活動の活動内容や思いを継承することができ、受講者が職場にかえって日常の労安活動に生かしています。受講者が自発的に「同窓会」を結成しました。

第5期は①で述べた「若手育成援助者セミナー」の討議を経て、労働安全衛生中央カレッジの企画を再構成します。

#### 3) 市民運動としての労働安全衛生運動家

大気汚染防止法の改正に伴い建築物等のアスベスト除去は所有者の責任となりました。行政の指導が不十分なこともありアスベスト含有建築物が未対策のまま短期間で解体されている実態があります。アスベストは建材にその半分が使用されてきました。今後解体作業がピークを迎え、新たなアスベスト被害者が出てくる可能性が高まっています。こうした中、市民的監視を行う「解体アスベスト・オンブズパーソン(仮称)」の育成など、市民レベルでの労働衛生活動家の育成に努めていきます。

#### ① 「働くルールを学ぶ」

「働くルールを全ての学生・労働者が身に付け活用しよう」といった運動の強化は焦眉の課題です。「まっとうな労働」生活を送るためには、働く人びと（とりわけ若者）が「労働基準法・労働安全衛生法・労働組合法など労働者を守る制度（「働くルール」）を知り活用することが重要です。そのための社会的教育、学校教育の強化を図っていく必要があります。過労死全国センターや社会教育関係者との連携を強化し具体化します。

#### ② 働く人びとの健康権をまもる専門家（研究者・医師・弁護士など）を「創る」

働く人びとのいのちと健康を守る活動の強化発展のためには専門家の協力が不可欠です。同時に大きく変化している労働実態とともに学びあう事は専門家が成長発展していくためにも重要です。働く人びとのいのちと健康を守る専門家（とりわけ若手）とともに「創る」活動を重視します。

### （４）すべての都道府県に地方センターを確立する

全国センターは、すべての都道府県での地方センター確立を図ることを目標として「地方センター確立PJ」を設置し、地方センターの確立のエンジンとしての機能を果たしてきました。2018年4月に結成された「沖縄センター」で31都道府県となりました。

今後5年間ですべての都道府県で地方センターを確立することを再度目指します。さらに現在設立されているセンターの中にも後継者課題や財政問題などの困難をかかえているところが少なくありません。地方センターの活動の2つの柱である「救済」と「学習・教育・予防」のスタンスの多様性を認め合いながら、活動の交流と「いいとこどり」を促し機能が強化できるように連携を強めていきます。

ブロックセミナーも「東海ブロックセミナー」に引き続き「北陸ブロックセミナー」も開催され、全労連近畿ブロックとの共催による学習交流集会を行っているも近畿ブロックを含めすべてのブロックで開催され、大きく前進しています。

### （５）安全対策の強化

新自由主義的経済のもと利益優先、規制緩和、コストダウンが進行し安全対策が軽視され重大事故も多発しています。外国人技能実習生では2014～17年度に労災死亡者が30人にのぼり、日本の雇用者全体と比べ高い頻度となっており安全教育の不備が指摘されています。入管法が改悪され、単純労働に外国人労働者が導入されようとしています。また「雇用によらない働き方」を強いられる労働者に「安全は二の次」といった安全軽視せざるを得ない働かされ方が増加する危険性もあります。いの健に安全対策を担当する委員会を常設し、重大事故の分析や提言活動など機能を強化します。

## (6) 政策提言力の強化

ILO が提唱する「ディーセントワーク」の実現を求め、労働安全衛生に関する政策提言力の抜本的強化を図る必要があります。

これまで、制度政策要求の作成と対政府交渉を重ねてきました。不服審査法改訂に伴う労災保険取り扱いや、中央の労災保険審査会での 1400 件を超える滞留の改善、震災時のアスベスト対策、職業性膀胱がんの認定など一定の成果はありますが、十分な成果を勝ち得たとは言えません。

しかし、第 4 期に開催してきた SE 労働と健康研究会の「SE ブラックプロジェクトチェックリスト 10 項目」や「情報サービス産業の健全化にむけた提言」、アスベスト対策委員会の「災害時のアスベスト対策」、化学物質と健康研究会がまとめた「学校現場での労働安全衛生教材」の活用、健診 P J の提言など労働者と専門家の連携で多くの提言を行ってきました。

こうした政策提言と実現化に向けた新たなプロジェクトを設置し、外勤労働者の公的休憩施設の設置など従来とらわれない課題や、請負労働者等の労災問題など政策実現プロセスまでを明らかにした「働くものの」健康権確立のための政策提言を行い、幅広い労働者、市民と政治勢力の力で実現していく運動を目指します。

現時点で検討されている政策課題を以下に列挙します。

### 1) 課題 (1) 労働衛生

#### ① 政労使・3 者による労働衛生協議機関の設置と民主的運営

労働安全衛生委員会への労働者代表の積極的参画

#### ② 事業主に対し労働安全衛生に関する包括的責任の明確化

#### ③ 『知る権利』『学習権』の確立

職場における

学校教育における

地域における

IT 化の中で

#### ④ 情報アクセス権の確立

国際情報を労働者のものに、ILO 関連資料の日本語訳を厚生労働省責任で  
政府行政機関の調査資料の 2 次活用と点検制度

#### ⑤ 労働衛生活動における労働者の参画権・自己決定権の確立

#### ⑥ 危険労働回避権・告発権の確立

#### ⑦ 職場におけるハラスメント対策のための法制化

#### ⑧ 職業リハビリテーションを受ける権利の確立

#### ⑨ 外勤労働者の公的休憩施設の設置

#### ⑩ 企業から独立した産業医活動の保障と勧告権

#### ⑪ 家族的責任を果たす権利の確立

- ⑫ジェンダーの視点で
- ⑬国際基準・規約の積極的適応

## 2) 課題(2) 労災補償

- ① 挙証責任を使用者に
- ② 『知る権利』の拡充  
被害実態と労災認定数の極端な差      潜在患者の多さ  
業務外認定時の説明責任
- ③ 厚生労働省等の審議会・研究会の民主化  
厚生労働省科学研究の民主化と税の使用法に関する国民監視（オンブズマン）の強化  
学問的成果の積極的活用…産業衛生学会との不一致をなくす
- ④ 労災対象の明確化  
危険リスク 2倍以上を労災対象に
- ⑤ 労災医員の民主化  
労働者推薦医員制
- ⑥ 労災認定行政の民主化
- ⑦ 自営業を含む全ての働く人びとに労災の適応を  
とりわけ『雇用関係によらない労働者』、零細自営業者

## (7) 働く人びとの健康を守る諸団体との連携強化

### ① ILO 駐日事務所

2019 年は ILO 設立 100 周年となります。日本において国際労働基準法を積極的に活用していく必要があります。とりわけ条約を 1 つも批准していない労働時間に関する批准と実現化は重要です。

職場のメンタル不調を生じされる大きな原因であるハラスメント対策に関して、2019 年 ILO 総会において「仕事の世界における男女に対する暴力とハラスメント」条約制定が予定されています。この条約の批准とそれに基づく国内法制定、労働現場での展開を最重点課題として掲げたいと思います。

I L O 駐日事務所との連携を強め定期協議の開催を目指します。

- ② 韓国など東アジアにおける労働安全衛生センターとの定期的相互交流の強化を図っていきます
- ③ 過労死全国センター等と連携し、職場における過労死防止対策の強化と、「過労死・過労自死」被災者・家族の支援・救済活動に一層取り組んでいきます。