



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、会員は会費を含む)
<https://www.inoken.gr.jp>

SEやばい！仕事で健康とメンタルやられる！

SE労働研究会が記者会見と要請行動

いの健全国センター・SE労働と健康研究会は、研究会でまとめた「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」について、7月3日に記者会見と厚労省及び情報サービス産業協会（JISA）への要請を行いました。

業界の構造的問題を指摘

記者会見の冒頭、田村昭彦理事長代行（研究会責任者）から会見を開いた趣旨について、「SE労働者の過労死・過労自死やメンタル不全が増加する状況の改善のために、SE労働者、労災の被災者・家族、支援者、弁護士、研究者などとの意見交換によってまとめた提言」であり、「SE労働の場合"プロジェクト"が働き方のキーになることからプロジェクトの働き方を労働者自身がチェックできる10項目を作成した。労働者個人の問題ではなく業界の構造的な問題がある」と指摘しました。

続けて電算労の横山南人事務局長から「提言」を説明。SE労働の特徴として多重下請け構造のもと「偽装請負」と思われる実態を指摘し、東京労働局が過去において集中摘発したが、抜本的な改善はなされていない」と強調しました。

労働者からの生の声を訴え

研究会に参加してきた山中隆さん(仮名)は、「未経験でIT企業に入社後研修直後からプロジェクトを担当させられた。2年目からは多いときで月170時間の残業があった」と実態を報告しました。また、大塚由美子さん(仮名)は「客先常駐」という労働形態では勤務先で「社名を名乗らないで」と言われたり、同じ職場でもそれぞれ休憩時間が違うなど、厳しい働き方があることを報告しました。記者会見には「日経」「朝日新聞」を含む14社が取材に訪れました。

一步踏み込んだ行政を

午後からは厚労省要請を行いました。「提言」を



厚労記者クラブで記者会見

もとにした要請項目では、法令順守とともに労災認定にあたっての適正な調査、待機時間の扱い、偽装下請けの取り締まりの強化などを強調しました。厚労省の通り一遍の回答に対して参加者は「SE労働の特性をとらえた踏み込んだ回答を」と要求しました。偽装請負については「労働者から積極的な申告をしてほしい」との呼びかけもあり、参加者から具体的に出された事例については、東京労働局に情報提供をしていきたいとの回答もありました。

継続的に要請を

続いて情報サービス産業協会への要請を行いました。協会としては、「働き方改革」として厚労省とも協力して積極的に取り組んでいるとの回答でしたが、重視しているのは「ワクワク感を持てるようにすること」などの発言もあり、業界の構造的な改革の必要性を重ねて要請しました。電算労からの参加者からは、「いの健として労働者・医師などさまざまな声を上げることができて良かった。継続していきたい」との感想がだされました。

(全国センター 岡村やよい)

〈今月号の記事〉

国保集会・コンビニオーナー問題……………	2面
せんせい増やそうキャンペーン(全教)……………	3面
各地・各団体の取り組み 京都/医労連/北海道/東海/石川/山梨/東京……………	4～6面
手話通訳学会……………	7面
ILO総会ハラスメント条約採択……………	8面

高い保険料・窓口負担で受診できず 国保制度の改善をめざす国会内集会

6月19日に衆議院議員会館で開催された「国保制度の改善をめざす国会内集会」(主催：全日本民医連・全商連)で報告された内容を、要旨で紹介します。

主催者あいさつで全商連・太田義郎会長は、「今日は、国保の実態と問題点を明らかにして国民的合意を得てみなさんとともに展望を見出していきたい」と語りました。

全日本民医連・山本淑子事務局次長は、国保改善に向けたとりくみとして「昨年、国保についてきちんと学習をして実態をつかみ社会にも発信していこうと強調し、さらに都道府県単位化についても周知をしていく取り組みを重点にと提起した。手遅れ死亡事例調査では、無保険・短期証の人を上回る、保険証を持っている人の事例が報告された。背景には、窓口負担の問題があると推察される。民医連では、『低額診療事業』に積極的に取り組んできているが、なかなか周知できていない。国保は、社会保障。誰もがいつでも安心して医療を受けられるようにしていきたい」と話しました。

全国商工団体連絡会・中山真さんは、「全商連にも、国保に関する多くの相談が寄せられている。小規模居酒屋の経営者からは、『経営の悪化を何とか再建し生活はできるようになったが国保料は払えず保険証を取り上げられ病院に行けない』というメールが来た。また、ホームページの国保のページへのアクセス数は昨年の13倍になっている。都道府県単位化が行われる中で、改めて自治体の姿勢が問われ



ている。地方自治の原則を尊重した運営や住民に近い市町村が主体となって、安心して医療が受けられる法制度にしていくことが重要だ」と強調しました。

各地からの報告では、「『大阪府国保運営方針』は、保険料・減免基準の統一・法定外繰り入れの禁止など国以上に厳しい基準を市町村に強要するもの。2024年に完全統一化を目指している」(大阪)、「蕨市長(共産党員)が過去12年間国保税の引き上げをせず、市民の暮らしに重点を置いた金の使い方、借金の削減に努めた。法定外繰り入れも多い。保険料を下げるには、私たちの声を聞いてくれる市長を選ぶこと」(川口民商)。「国保アンケートで、滞納による財産差し押さえ2人、今年の保険料についてこれ以上払えない約50パーセント、支出を切り詰めているものは食費約42パーセントという結果だった」(東京健生会)などの報告がありました。(全国センター 宮沢さかえ)

コンビニオーナーから悲鳴 過労死110番から学習会に

今回の宮城の過労死110番は、「コンビニオーナーの問題」を焦点にして呼びかけました。開始1時間後ぐらいに直接会場に飛び込んできたのは、現役のコビニオーナーでした。相談に訪れたというよりは、コンビニのシステムとオーナーの大変な働き方について分かって欲しいということで、急遽学習の場になりました。

約30年のベテランオーナーで、「24時間年中無休」の働き方で何度も家庭崩壊の危機を経験してきたが、今は自分の健康の危機を感じていると悲鳴を上げていました。特に、2～3年前から深夜のアルバイトが見つからないために、オーナー自らが1人で店に出ることが多くなったと嘆いていました。親

の死に目にも立ち会えなかった仲間が多いとも話していました。また、飽和状態となっていると思われるのに新しい店舗が増え続けるわけも説明されて驚きました。店舗が増えると本部だけが儲かる仕組みになっている不平等契約(奴隷契約)が元凶だと分かると、コンビニ問題の解決はコンビニオーナーだけに任せないで、私たち消費者の問題として声を上げる時が来ていると思います。

私たち消費者は「いつでもどこでも、開いててよかった」と、便利さを享受していましたが、その陰にあるコンビニオーナーの奴隷労働の実態を知って衝撃を受けました。過労死110番に初めて参加した過労死家族の方とも、この実態を多くの人に知ってもらいたい、11月の「過労死防止シンポ」のテーマにしたいと意見が一致しました。

(宮城センター 芳賀 直)

「1年単位の变形労働時間制」の導入はやめて

せんせいふやそうキャンペーン

今、全教、子ども全国センターなどが「せんせいふやそうキャンペーン」にとりこんでいます。

どの子にも「わかって楽しい授業」を

その理由の一つは、この間の議論の中で、教職員定数の抜本的改善なしには長時間過密労働の解消ができないことがはっきりしてきたからです。

1958年の義務標準法によって小中学校の教職員定数の基準が定められました。その頃の教員は平均して一日4コマの授業を受け持っていました。それは週44時間の勤務時間の約半分であり、残りの時間を使って授業の準備や授業以外での子どもの指導、会議や打ち合わせなどを行っていました。そうした勤務の状況を基準にして定数が定められたのです。

その後、勤務時間が短くなる（現在は週37時間45分）一方で、子どもたちの授業時間数が増えたために、今、とりわけ小学校などでは一日5～6コマの授業を受け持つことが普通になっています。これでは、勤務時間内に仕事が終わるはずがありません。

文科省は、教員の業務を「仕分け」して、授業以外の業務を専門スタッフやボランティアスタッフに委ねることで解決しようとしています。そもそも受け持つ授業の合計時間が、勤務時間の半分以上を超えている（小学校教員の平均は24時間30分、文科省調査）のですから、これでは解決になりません。

国会では、1958年当時の考え方は「今も生きている」という答弁がありました。そうであれば、受け持つ授業を1日4コマにして、教員が、どの子も「わかって楽しい」授業をすすめるための準備にしっかり時間をかけられるようにしてほしいと思います。

夏休みの前にダウン?!

もう一つは、文科省が導入しようとしている「1年単位の变形労働時間制」では、教職員のいのちと健康、子どもの教育がこわされてしまうからです。

「1年単位の变形労働時間制」とは、子どもが学校に通ってくる学期中の所定勤務時間を1時間延ばし、その分、長期休業中に休日を設定するというものです。しかし、長期休業中にも業務がたくさんあって、実際にはそれほど休めません。

もっと重大な問題は、学期中の退勤時刻が今よりもっと遅くなってしまいそうなことです。文科省調



署名第一次集約集会（6月21日）

査によると、教職員の勤務実態の平均は朝7時から夜7時までですが、所定の勤務時間が延びると打ち合わせや会議が今よりもっと遅くまでかかり、授業の準備やノート点検など、個別の業務を始める時刻が今よりもっと遅くなってしまいそうだからです。

これでは、十分な睡眠や休憩をとることが困難になってしまいます。保育や介護など、家族責任をうけもつ教職員にとっては働き続けることができるかどうかにかかわる、大変な問題です。

今でさえ、全教「教職員の要求・意識アンケート」では、「身体がもたないかもしれない」との問いに、約8割が「強く」「やや」感じると答えています。「夏休みには休めるから」と言いますが、これでは夏休みに入る前にダウンしてしまうかもしれません。

笑顔でゆとりをもって立てるように

一人ひとりの子どもにゆきとどいた教育が保障されるようにするためには、教職員が子どもの前に笑顔でゆとりをもって立てるようにすることが不可欠です。「1年単位の变形労働時間制ではなく、教職員定数の抜本的改善を！」の声を大きく広げていきたいと思います。

これまであまり声が届かなかった人にもよびかけたいと思い、ネット署名を始めました。ご協力をお願いします。

（全教 糀谷陽子）

⇒スマホのバーコードリーダーをかざすと、署名の画面につながります



各地・各団体のとりくみ

京都

センター・総評が共催で

27回労安学校

今年で27回目となる労働安全衛生学校が6月8日開催され、7単産12人の組合員が参加。3講座修了者は7人でした。この学校はいの健京都センターと京都総評が共催しています。

第1講義は「労働安全衛生活動と健康で安全な職場づくり」で、全労働京都支部の山田英輔さんが講師を務め、職場での安全衛生活動の具体的な取り組みを紹介し、働き方改革一括法で改正された労働安全衛生法の内容も詳しく解説しました。受講生から「産業医が法で求められている役割を果たしてくれない」「職場復帰に際して、主治医と産業医との意見が違っているときがある」「運輸関係の労働者の時間管理があいまいなまま、長時間労働が蔓延している」などの質問に、山田さんは自身の業務の経験をふまえ、ていねいに説明してくれました。

第2講義は「労災補償制度の目的・仕組み」。全労働京都支部の川部竜喜さんが講師を務め、具体的な業務災害や通勤災害によるけがや病気になった時の、労災認定の仕組みについて、救済内容や労災請

求の手続きについて詳しく解説しました。受講生から「上司からのパワハラで、精神疾患を患って苦しんでいる労働者がいる」「精神疾患の労災請求や、認定基準はどうなっているのか」など、メンタル疾患にかかわる質問が出され、川部さんは精神疾患の労災についてもていねいに回答しました。

第3講義は「職場のメンタルヘルス・ハラスメント対策」で、メンタルサポート京都の小淵英一産業カウンセラーが講師を務め、メンタルヘルスの状況に触れ、対策の重要性を強調しました(写真)。さらに、セルフケア、ラインによるケア、産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケアの4つのケアを説明しました。コミュニケーションを豊かにすることの重要性に触れ、最後に職場に蔓延しているハラスメント対策について法改正の内容にも触れながら解説しました。

(京都センター 新谷一男)



医労連

労安活動の方向性を共有

第46回医療研究全国集会 in 三重

「第46回医療研究全国集会 in 三重」(6月14・15日)は、「患者・国民の立場に立った医療の確立」のために、職場からの医療の見直しに向けて、記念講演、基調フォーラム、分科会に736人が参加し学び交流しました。

18の分科会の中に、「職場の安全衛生と環境改善」の分科会があり、63人の参加がありました。分科会の中では一番多い参加者数でした。4月からの、「働き方改革」関連法の具体化や、国会で審議された「ハラスメント」などへの対応なども踏まえ、職場環境改善に向けての興味・関心の強さを反映したのとも言えます。

労安分科会には、助言者として岡村やよい氏(いの健全国センター・事務局次長)が参加し、「職場の安全衛生と職場環境改善～労安をせんで、なんで労働組合じゃ!」のテーマで、職場の実態をつかみ、現段階で求められる労安活動の取り組みや、参考にすべき世界基準での労安活動などを問題提起しました。また、事前レポートによる4人の発表を受け、意見交換を行いました(写真)。

討論では、「職員の声をつかむことに力点」を置き、暗い通路に照明の設置や、健康と職場の雰囲気づくりを兼ねて昼食弁当の選

定も労安活動としておこなっている(川崎協同病院)、職場のみんなが労安の基礎知識を認識し、将来は病院全体で職場改善がすすむようにと、卒1・卒2の職員に学習会とアンケート調査(労働時間管理と残業申請)による実践結果を共有している(豊橋市職員労組)、インターバル規制の実施に向けて、現状の勤務実態の問題点を把握し改善点を検証している(松江保健生協労組)、ハラスメント問題で、労安委員会でも議論するが、必要な場合には組合として使用者を追求し、処分・配置転換などを実施させた経験(愛媛)、対策チームを設置し、腰痛予防・ノーリフトの具体化を図っている(徳島健生病院)などが紹介されました。レポート以外にも、多くの参加者から実践事例や、労安活動の課題や問題点が率直に出され、意見交換を深め、今後の労安活動の方向性を共有する場になりました。

(日本医労連 瀧川 聡)



各地・各団体のとりくみ

北海道

学びあうことの重要性を再確認

労働安全衛生学校

6月1日、いの健北海道センターの「労働安全衛生学校」が札幌市内で行われ56人が参加しました。午前中は、佐々木潤弁護士が進行役で、第1講義「パワハラ問題～職場の対応を考える」（講師：畠由架利・産業カウンセラー）、第2講義は「労安活動の基本と小規模事業所の活動」（講師：村上剛志・社会医学研究所理事）、午後は島田度弁護士が進行し、第3講義「どうする『働き方改革』への対応」（講師：木村健一・北海道国公副議長）の講義と教員・医療の現場からの報告がありました。3つの講義はいずれも好評で、講義と報告に対する質疑と討論がかつてなく活発に行われました。労働安全衛生活動について学びあうことの重要性を再確認した「労安学校」でした。

主な感想文は以下の通りです。

〈第1講義〉★自分の経験や立場の違いを思い浮かべて話を聞いた。“アンガーマネジメント”について深く学びたい。★1度ハラスメントが起きると解決に時間がかかり、被害者、行為者、会社に不利

益を被る。職場で相手を尊重しながらコミュニケーションをとって行きたい。

★講義を聞いて自分が無意識で行為者になってないかと思いに

至った。ハラスメントの学習の必要性を感じた。〈第2講義〉★労安活動の本当の姿が理解できた。残業時間管理ばかりに目が向き、職場環境は議事

上がっていなかった。★安全衛生活動が多彩であることを知った。要求を掴むことで活動計画が作れることも分かった。〈第3講義〉★楽しく分かりやすい講演だった。職場に来て頂き、セクション長も含めてみんなに聞かせたい。★年休取得・時間外ともに労働者の権利を主張でき、業務が回る組織づくり、社会づくりが社会全体の動きに繋がっていくことを強く望む。★36協定の締結の仕方、内容がよく分かった。

労働安全衛生学校



北海道高教組の菱木淳一氏

(北海道センター 佐藤誠一)

東海

化学物質について広範な学習活動が必要

東海4県ゼミナールIN静岡

6月22日、静岡市の労政会館で「第6回健康で働くための東海4県ゼミナールIN静岡」が開かれ約30人が参加しました。

最初に静岡センターの長谷川吉則所長から「労災死亡者数は減少しているが、休業4日以上労災は増加している」とあいさつがありました。

記念講演は、職業がんをなくす患者と家族の会事務局長の堀谷昌彦さん(写真)の「化学物質と職業がん」。「職業がんの発症要因は、職業環境(夜勤や化学工場など)と原因物質(化学物質、放射線など)である。日本の職業がん死亡数は年間2万人。しかし、労災認定数は千件程度で、多くの職業がんが見逃されている。適切な管理がない事業所が多い。業種や規模、労働者の身分(非正規・外国人)によっては被害が相当発生している。労働組合が正しい労働観をもって職場を監視しなければ、安全な職場建設はできない」と話しました。また、「化学物質は身近に蔓延している。化粧品は、すぐ問題になりそうな項目(かぶれ等)は安全検査するが、それ以外は売ってから消費者の反応を待つという売り

方。髪染めや顔料、農薬なども同じ。安全性未確認の商品となっている」。最後に「職業がん防止には、広範な学習活動が必要」と締めくくりました。



午後は各県からの報告。愛知県は「労働局と産業労働部へ在職死亡率が高いが労災認定率は低い、監督官の増員など労働者保護の強化を要請」。三重県は化学物質関係の労働相談事例。「塗料作業で有害物質に曝露、接着剤の溶剤で急性中毒、厨房の殺中剤で膀胱がん発症等から、職場で使う化学物質は危険有害性を前提に取り扱うことが必要」。岐阜県は「市役所職員のパワハラ自殺で公災棄却されたが、2017年7月に高裁で逆転認定された」などの報告。

静岡からは「冷凍倉庫内(零下15度前後)で働く労働者が、有害作業環境(零下10度以下)と長時間労働で脳梗塞を発症。ローカルユニオンとセンターが団交し解決金で和解。労災も認定」などの報告がありました。(静岡センター 相曽 茂)

各地・各団体のとりくみ

石川

県内外国人労働者9000人

労働局要請

6月6日、例年同様に労働局へ要請・懇談を行いました。労基法改定の関係では、「特別条項120時間が80時間になる企業があった。一定の効果が出ている」ということでした。外国人労働者については、「石川県内にも既に9000人以上が働いているのに、『労災申請のためのガイドブック』は厚労省のホームページに載っている、外国人過労死の実態はなく遺族の問題もない」など、待ちの姿勢で積極的に取り組んでいない感じがしました。全国で起こっている問題が県内ではどうなのか、積極的に現場に入っていないと矛盾は見えてこないのではないかと、監督署だとまだ違った認識になっているのかと感じました。高齢者の労災は、昨年が大雪で転倒したための骨折が多いと言っていました。今年度に入っても高止まりしています。それは年金改悪の影響で、高齢者が慣れない仕事についたための労災が発生していると考えられます。アスベストアナライザーの配置要求については、「現在保有しておらず、本庁に予算要望している」ということでした。懇談時間は例年どおり1時間ということでタイトな予定のため、労働局に対して踏み込んだ話ができませんでした。要望項目が多すぎるため、今回は要請の時間の延長と設問項目の削減、調整をはかろうと思います。(石川センター 川上仁志)

山梨

東電モラハラ裁判の支援を求める

第21回総会

山梨センターは、6月22日に第21回の総会を開催した。総会では、前事務局長の保坂忠史さんの遺志を引き継ぐ形で1年を振り返り、今年度の活動方針を決定しました。



佐藤均理事長のあいさつでは、労働局交渉や過労死防止シンポ、また今年は関東甲信越1泊学習交流集会在山梨の石和温泉で開かれることなどから、一層の取り組みへの理解と協力をお願いする発言がされました。

記念講演では、いのちの健全国センター事務局長の岩橋祐治氏が「安倍働き方改革の狙いと真相」と題し、闘いの本質的意義を講演。また特別報告では、労災

問題で共に闘ってきた4家族7件の裁判の成果と今後の取り組み強化についても議論しました。東京電力社員であった芦澤拓磨さんが、上司による「ハラスメント」により「自死」した事件について、その父親である芦澤明さんから、国に対し「労災業務外処分取消」と東京電力に対して「損害賠償請求」、いずれも東京高裁の控訴審で闘っている内容の報告があり、さらに多くの支援を求める切実な訴えがされました(写真右)。

山梨センターが担当する1泊学習交流集会は、11月17日と18日に、石和ビューホテルで開催されます。(山梨センター 深澤佳人)

東京

**安倍「働き方改革」職場に持ち込ませない
取り組みを**

第16回総会

総会は6月29日に66人の参加で行われました。参加者の意表をついて冒頭は東京医労連女子部有志「美魔女軍団」による歌と踊りのパフォーマンス



(写真)。それには会場からヤンヤの拍手が送られました。続いて天笠崇理事長の開会挨拶、神奈川センター鈴木新平事務局長の連帯挨拶、全国センターをはじめとする寄せられた8団体からのメッセージの中から過労死弁護団幹事長の川人弁護士からのメッセージが読み上げられました。

続いて記念講演として「取材から見えてきた過労死の実態」のテーマで『過労死—その仕事、命より大切ですか』の著者である牧内昇平さん(朝日新聞記者)が、取材経験を通しての思いを語りました。遺族の悲しみと怒りが伝わってくる感動的な講義でした。その後、東京センターの①1年間の取り組みのまとめ ②働く人たちをめぐる情勢 ③2019年度の活動方針 ④決算・予算が提起されました。続いて9人の参加者から職場の実情と取り組みの内容について報告されました。電機、医療、土建、教員、民放、介護、青年、過労死家族の会、建設関連と様々な産業・職種分野からの発言は、改めて安倍政権の働くものの命と健康を削り、基本的人権無視の悪政の実態が浮かび上がりました。議案の採択の後、天笠理事長をはじめ新年度の役員体制が選出されました。なお語り足りない思いは2会場31人参加の懇親会で大いに語り合いました。

(東京センター 色部 祐)

手話通訳者がかかえている問題を浮き彫りに 第17回日本手話通訳学会

第17回日本手話通訳学会は、6月22日・23日に、千葉工業大学の習志野キャンパスで全国からの手話通訳者が参加して開催されました(写真)。

第1日目は、基調講演として、滋賀医科大学社会医学講座の埜田和史先生から、「命にかかわる医師として、教育者として、障害者理解を通じた滋賀医大での医師・教育」がありました。

つづいて、7本の発表がありました。発表されたテーマは次の通りでした。

①舞台・演劇における手話通訳パターン分類、②高等教育場面の手話通訳における論理・態度伝達に関する一考察、③高等教育分野における手話通訳ニーズと課題・これからの養成・派遣に向けて、④通訳者のチームアプローチの実際、⑤民事裁判での原告である聴覚障害者の「補佐人」としての手話通訳、⑥裁判員制度にかかる研修についての報告、⑦手話通訳士の試験対策支援の取り組みでした。

2日目には、次の発表がありました。①専門分野における手話通訳者の育成カリキュラムを検討するためのニーズ調査研究事業報告、②鼎談・手話通訳者の専門性と国家資格化についてです。

2日間にわたって行われた手話通訳学会の発表は、現在手話通訳者がかかえている問題を浮き彫りにした発表で、検討が求められているものばかりで



した。

基調報告の埜田先生の報告は、滋賀医大で今年の新入生(医学科100人、看護学科60人)に埜田先生が行った「命」を考える講義・教材をもとにした講演でした。

埜田先生は、人間の生から死に至る過程で病気の予防・発見、病気の治療・管理、病気による苦痛の軽減を担う、公衆衛生学・治療医学・臨床医学・看護学の役割を説明し、「人には健康で文化的な生活を営む権利や幸福を追求する権利があり、その実現に尽くすことが医療人の使命である」と講演し、感動を与えました。

(社会医学研究センター 村上剛志)

シリーズ 私の健康法(14)

生協労連 渡辺 利賀

ストレスは、天気の状態など環境的要因でも起こるということですが、日常生活を送る上では、家事や家族のこと、仕事が忙しければ、それが大きなストレスにもつながります。心の健康を保つための私のストレス解消法をご紹介します。

1つ目はミステリー小説を読むことです。短編でも長編でも、そこには非日常があって、その世界にどっぷりと浸ることで、日常の時間を忘れることができます。今はスマホなどでも小説を読むことができますが、重くてもいつも本を持参しています。通勤電車の中で読んでいると、あっという間に降りる駅についていた、などの経験が何度もあります。

2つ目は、羽田空港に飛行機を見に行くことです。国内線をはじめ、無料バスで国際線側にも移動します。飛行機の機体はどの会社でも良いのですが、特に離陸していく飛行機を見ることがストレス解消に繋がっています。大きな機体が浮かび上がる瞬間と、あっという間に上空へと消えていく様子を

見ていると、日常の小さな悩みや疲れなど、すべてその飛行機が持っていかれるような気がするのです。思い込みです



が、飛び立つ飛行機には、国内でも海外旅行でもその先の期待があるからなのかも知れません。カメラも持たず、飛行機を眺めるだけの自分は変わっているのか、と思って回りを見ると、飛び立つ飛行機を見学する人はいつも多数。みんなお仲間に見えてきます。

ミステリー小説を読むことや、飛行機の見学でも、どこか違う世界に自分を置くということが、日常を取り戻し、心の健康に役立っていると思っています。

「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約および勧告を賛成多数で採択

第108回 I L O 創立100周年記念総会

6月10～21日まで、国際労働機関（ILO）の第108回総会が行われ、全労連もオブザーバーとして参加しました。今年はILO 創立100周年の記念総会にあたり、「仕事の世界における暴力とハラスメントの除去に関する条約（第190号）」と「勧告」が採択されるなど、日本でも注目された総会となりました。

ILO 総会は187の加盟国の政府、使用者、労働者の代表が参加。労組参加者だけで1000人程度になります。各委員会に分かれ政府と使用者代表とともに国際労働基準の創設や監視等議論に当たります。

100周年の記念総会で、暴力とハラスメントに関する条約と勧告が成立したことは大きなニュースでした。労働の世界から暴力とハラスメントを一掃するために、行為そのものを定義、禁止し、禁止のための法的な措置を批准した国に求めています。条約は、暴力・ハラスメントを、「物理的、心理的、性的、経済的な損害を与える受け入れがたい行動」と幅広く定義しました。さらに保護の対象を、労働者だけでなく雇用契約の形態にかかわらず働く人、インターンや見習い、雇用の終了した人や求職者なども含めること。ハラスメントの起こる場所を通勤途上など職場に限定せず包括的な内容となっています。

さらに「暴力とハラスメントのない労働の世界への権利を尊重、促進、実現」することを締約国に義務付け。暴力とハラスメントを法律で禁止し、政策を立案し、予防や履行のための戦略や監視メカニズム、被害者救済の仕組みをつくること等を求めています。日本政府は前国会で対策法を成立させたとしていますが、ハラスメントの定義や禁止の明確な基準もなく、罰則規定されていません。新条約を批准するには新たな法整備も必要になるでしょう。

圧倒的多数で新条約、勧告を採択

最終日に行われた投票で、条約は賛成439、反対7、棄権30と圧倒的多数の支持を得て採択されました。日本から投票に参加した政府と連合は支持に回った一方、経団連は棄権しました。

世界ではヨーロッパを中心に、暴力やハラスメントを国内法で禁止、罰則を設ける国が数多くあります。スウェーデンでは、ハラスメントは差別であると位置づけられ、職場で差別行為を行った場合、罰金を科される可能性があります。フランスでも、職



第108回ILO 総会では暴力とハラスメントに関する条約が作成された(ILO 提供)

場でのモラルハラスメントは法律で禁止されています。言動や態度によって従業員の権利や尊厳を傷つけた場合、身体や精神的な健康を損なわせた場合、そして、将来的なキャリアを危険にさらす行為を行った場合、日本円で最大およそ360万円の罰金や2年間の禁錮刑を科されることになっています。

このような水準に日本は追いついていません。ハラスメント対策法の国会質疑では、「ハラスメントと指導の境界が曖昧」「必要な指導ができなくなる」などの声が財界から出されました。日本経団連が投票を棄権したことも問題です。新条約は、加盟国が批准について正式に検討することが求められます。日本でも声をあげて、条約が批准できる法整備を進めるための運動が必要です。

労働安全衛生も含まれた100周年宣言

総会では、ILO 創立100周年を記念し、「2019年の仕事の未来に向けた記念宣言」（以下宣言）も採択しました。宣言は「仕事の世界が変容」する中で、次の100年を見通し、「仕事の未来のための人間中心アプローチ」を提唱しました。項目には◇機会及び待遇における男女平等の実効的な実現、◇効果的な生涯学習と全ての人への良質な教育、◇全ての人に開かれた包括的で持続可能な社会的保護（社会保障など）の機会、◇労働者の基本的な権利の尊重、◇十分な最低賃金、◇労働時間の上限、◇労働安全衛生、◇ディーセント・ワークを促進し生産性を高める政策、◇適切なプライバシーと個人データの保護を確保し、プラットフォーム労働を含み、仕事のデジタル変容に関連した仕事の世界の機会と課題に対応する政策と措置等の具体的な行動を呼びかけています。

この宣言は、新条約と並んで今後の労働運動、労働安全衛生に関する運動の指針となると思います。

(全労連 布施恵輔)