働くもののいのちと健康を守る全国センター

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
年額1,500円
（送料込、会員は会費に含む）

新聞労連・南彰委員長単独インタビュー

今の状況は「報道事変」

メディアや組合が果たす役割はなにか

新聞報道・業務などに対する権力の横暴に対してすぐに声明や抗議文を発行し、最近では映画「新聞記者」に実名で登場している新聞労連・南彰委員長（写真）の単独インタビューです。　（聞き手　編集部）

――南さんの近著『報道事変　なぜこの国では自由に質問できなくなったのか』（朝日新書）についてお聞きします。「事変」とは衝撃的なタイトルですが。

南委員長：タイトルに『報道事変』と付けたのは、東京新聞・望月衣塑子さんに対して官邸が行っている質問制限問題というのは、私たちの報道の自由や知る権利、それによって支えられている民主主義に対する脅威だと思うからです。私たちの報道・取材の自由は繊細で、その場その場のせめぎ合いや繊細な慣例によって積み上げられてきたものだし、先人たちが「かつての戦争の時の過ちを繰り返してはならない」と築いてきたことをなしくずしにされてしまっては、満州事変以降、戦争へと突入していった過ちを繰り返しかねません。

今起きていることは、それくらい歴史的に見て深刻な状態に置かれている中で、そうならないように警鐘を鳴らして、できればここで食い止まってほしいという思いを込めて書いた本です。

メディアで働いている人間は、メディア不信という市民からの厳しい視線にさらされていますし、それと並行する形でビジネスモデルも崩れている。ビジネスと信頼の危機にもさらされていて、危機になればなるほど、「変えなくてはいけない」という思いの人と「このままで何とかしがみついて、あと5年、10年は何とか生き残りたい」人との2つがせめぎ合っている状態であると思います。

そういった報道全体が置かれている状況で、どっちの方に舵を切っていくのかという提起も合わせて本の中でさせてもらいました。

――望月さんのように、批判的に聞くようなことが目立つというのはおかしいですよね。

南委員長：日本のあらゆるところで、質問ができなくなってきていて、国会がまず予算委員会の開催回数が減っています。さらに、国会が閉じているときは報道陣による取材が大事になってきますが、日常的に総理大臣に聞く機会が少なくなってしまった。そうすると、政権側から一方的に発せられる主張＝ある種のプロパガンダ的なものが広がりやすいです。

これは本当に合っているか?間違っているのではか、ということを検証して質していく場がないのは、危険だと思います。

――その点では、最近日本でも提唱され始めた「ファクトチェック（真偽検証）」がメディアの信頼回復にもつながるのではないかと思うのですが、いかがでしょうか?

南委員長：ファクトチェックは、これからの報道機関の大事な役割だと思っています。これまでは、メディアがある意味で独占的に「正しい情報なのか」一定の確認をした情報が世の中に（2面につづく）

〈今月号の記事〉

インタビューつづき／第5回理事会報告……2面
市民アスベスト観察トレーナ養成講座……3面
各地・各団体の取り組み　京都／中四国ブロック／愛知／北海道／山梨／相談室だより……4～6面
危ない解雇の金銭解決制度……7面
京都アニメーション火災事件……8面

（1面つづき）流通するということだったと思うのですが、今はＳＮＳやメディア自体も多様化している中で、すごい量の情報が飛び交っている。自分たちが取材している情報を使って真偽判断の指針を示すことも、情報化社会の中で、しっかり取材の蓄積を持っている報道機関がやることだと思っているので、新聞報道に携わる者の新たな使命として取り組んでいきたいと思っています。

朝日新聞では2016年から取り組んでいることなのですが、１社だけでなくＮＰＯ法人ファクトチェック・イニシアティブのプロジェクトにできるだけ多くのメディアが参加して、より幅広で意見や考えの違いを越えた人たちと、ファクトの正確性でチェックし合える場を作っていくことができないか、という議論をしているところです。

会社ごと、このプロジェクトに入ればよいと思うのですが、なかなか難しいようであれば、まず新聞労連のプロジェクトとして参加して、「面白い取り組みだ」ということがわかって会社が参加していけたら良いなと思っています。

――マスコミに対する攻撃が強い中で、報道の自由を守るという意味でも新聞労連=労働組合の役割が大きいですよね。

南委員長：労働組合が、知る権利・民主主義や平和・人権をしっかり守っていくというところに立脚して市民とどう連帯していけるのか。それが権力が横暴な振る舞いをして報道の制約をしたり、戦争のような平和をおびやかす状況に持っていこうとする時には、メディアの労組がしっかり声を上げていく基盤になってくると思います。

また、多様な意見の受け皿になっているということを示していくことも労働組合の求心力を高めるという意味では大事だと思っています。その取り組みの１つが役員の女性枠を作ったことです。労連の女性役員が前期は23人中０でした。今、新聞業界に新しく入ってくる人の半分が女性なんです。そのような中で、「女性役員を最低３割以上にしましょう」ということで、新たに公募で選ばれる枠を作りました。既存の枠で女性に代わる２人を含めて10人が女性役員になりました。

組合活動で賃金のことなど金銭的なことはもちろん大事なことですが、ハラスメント問題で困っている人への対応は労組として喫緊の課題です。特にメディアで働く人が取材相手（権力者）からセクハラなどを受けた場合、個人・特定の会社ではなくジャーナリズム全体の問題だという形で、一緒に救済を目指す枠組みとして新聞労連を使ってもらおうと考えています。

「確実に救済されるという安心感」を与える枠組みを労働組合として作っていくことが大事だし、「組合に入っていてよかった。組合費が、困っている人を救うために使われている」という実感が得られるようにしていけばいいのかなと思っています。

第５回理事会報告　「当面する労働政策に関する要請書」を確認

９月18日、いの健全国センター2019年度第５回理事会を開催しました。

理事会に先がけて、大阪社会医学研究センターの重田博正氏を講師に「EU 諸国における労働安全衛生と教育の統合について」をテーマに学習会を行いました。EU では20年近く前から労働安全衛生を学校教育に組み入れることを戦略的課題として取り組んでいること、教科としての労働安全衛生教育とともに学習環境改善や生徒の参加が位置づけられ、その実践的な課題として教職員の労働安全衛生活動が重視されていることが紹介されました。

自治労連からの選出理事について、水谷文氏から佐賀達也氏への変更を確認しました。

「当面する労働政策に関する要請書」が提案され、ILO「ハラスメント除去条約」を直ちに批准すること、副業・兼業の推進をやめること、「雇用類似の働き方」に対する保護を強化することなど10項目とし、11月20日に厚生労働省への要請を行うことを確認しました。また、文部科学省へは「教員の１年単位の変形労働時間制」に反対する要請を確認しました。

また、「ローアン担当者会議」を10月18日午後に開催すること、安全対策委員会を11月16日午後に学習会と兼ねて立ち上げていくことを確認。

次回理事会は、10月26日13時30分から27日12：00に開催し、「感情労働と法」（講師：水谷英夫弁護士）の学習会、第22回総会(12月13日)に向けての討議を開始していきます。

（全国センター　岡村やよい）

市民監視でなくそう、アスベスト被害

市民アスベスト観察トレーナ養成講座・北九州労健連

アスベストアナライザーを活用したアスベスト被害防止の取り組みを進めている北九州市。この間、北九州労健連アスベスト対策委員会事務局を担っている福建労北九州支部には、井堀旧ナフコ解体や黄金町パチンコ店解体など４件について不安の声が寄せられました。その全てを市の環境監視課につなぎ、市は調査と指導をすぐに行いました。

マッピング調査

北九州労健連は、８月４日ウェルとばたで「市民アスベスト観察トレーナ養成講座」を開催し、アスベストに関する基礎知識を有する13人が受講しました。同講座は東京労働安全衛生センターとの共催。講師に榊原洋子氏（愛知教育大学・准教授）、外山尚紀氏（東京労働安全衛生センター）、中地重晴氏（熊本学園大学・教授）の３人を招き、環境省の補助事業を活用した全国初の取り組みでした。

まず、真夏の午前中に、戸畑駅北側の住宅地及び工場街を約１時間、全員がそれぞれ町内の地図を持ち、アスベストが使用されていると思われる工場や住宅のマッピング調査を行いました。**（写真下）**。

榊原講師はマッピング調査で、工場の波板スレートの破損し毛羽立っている部分がアスベストであることを示し、一般家庭の屋根スレートも一見してアスベストが使われていると指摘。どこにでもアスベスト建材があることを再認識させられました。波板スレートがある建物だけでも16カ所が確認され、地図にしるしを付けて資料化する方法を学びました。

簡易観察法を学ぶ

屋内に戻り、外山講師がアスベスト関係写真集と言える資料をもとに、成分よりも形態が発がんをおこすとして、どういった場所にどういう形態でアスベスト建材が存在しているかを分かり易く解説しました。クボタショック以降、広く知られるようになったアスベスト被害の深刻さや、イギリスと比べても日本は２倍近いアスベストを輸入していること、想像もつかない程の被害がこれからも出るのではないかと言う懸念が出されました。

観測キットを使った観察

次に中地講師より、災害とアスベストリスクについての講演が行われました。「震度７の地震は今まで何回あったか知っていますか?」の問いかけから始まり、最近の地震での被害状況やアスベストの環境汚染の問題、熊本学園で実際に行われた建て替え時のアスベスト対策等について詳しく解説しました。また、調査時における安全対策として防じんマスクの着け方を含めた実技も行われました。

午後は外山講師が石綿含有建材について解説しました。吹付材（レベル１）、断熱材・保温材・耐火被覆板など（レベル２）、成形板等に分類され、レベル３にあたるスレート板、押出成形セメント板、窯業系サイディングのセメント系建材が石綿含有製品としては最も多く、使用の７割を占めています。しかし規制は弱く、飛散防止対策が十分にとられずに重機などで粉砕されていることがわかりました。

従来の偏光顕微鏡（電子顕微鏡）を使ってのアスベスト観察法は、機器の取り扱いに経験と高度な技術が必要でしたが、簡単・安価で誰でも使える観察方法として、榊原講師が考案した偏光板を使ったアスベスト判定キット（特許取得）を用いて、様々な材料（アスベスト、羊毛、アクリル等）を実際に観察。その違いとアスベスティフォーム（アスベストの観察上の特徴）を学習しました**（写真上）**。

市民監視活動に活かしたい

全員に修了証書が授与され、田村昭彦氏（医師・九州社会医学研究所）が北九州のアスベストの取り組みを報告。「市民が監視することで広く関心が高まる。アスベスト被害をなくしていく取り組みを今後も進めていこう」と呼びかけました。

受講者からは、「ルーペ等でアスベスト含有を見分けることができるのに驚いた」「市民監視活動に活かしたい」「アスベストは終わったこという認識を変えるための力になりたい」などの感想が出されました。　（北九州労健連　平安将隆）

各地・各団体のとりくみ

中・四国　本当の働き方改革と社会保障の充実を!
第11回中四国ブロックセミナー

第11回働くもののいのちと健康を守る中・四国ブロックセミナーは、８月31日～９月１日山口市で開かれ、133人が参加しました（**写真**）。

山口県実行委員会会長の田中礼二弁護士が「働く人のいのちと健康について学び、交流を深めよう。ILO の暴力とハラスメント条約が成立したが、日本の法律はハラスメント禁止規定、制裁規定などがない。法の水準を高め、条約を批准するよう政府に求める運動を強めよう」と挨拶しました。

記念講演で関野秀明教授（下関市大）は、アベノミクスの下で賃金低下、長時間労働の増加、貧困の増大などがおこっている。さらに裁量労働制、高度プロフェショナル制、欺瞞の「同一労働同一賃金制」などを進めようとしている。社会保障制度も切り捨てが続き、企業依存の非人間的労働を断れない、現代の「奴隷」労働となっている。職場を変える闘いと政治を変える闘いを結び付けようと話しました（**写真**）。パネルディスカッションでは医療、教職員、運輸の実態とたたかいが報告されました。

①教職員の長時間労働で、中学校では約６割が月80時間以上の時間外労働で過労死ラインを超えている。授業増、学力テスト対策、部活などが要因だ。人員増、業務削減などが必要だが国はその措置をしない。教職員の長時間労働は社会的問題で、増員を求める。

②医療現場では夜勤・交代勤務、長時間労働で、約95%が疲労を感じ、「辞めたい」と６割以上が回答している。ミスの増加など安全・安心の医療が崩されている。増員、夜勤改善などの運動をしている。

③ＪＲでは、殆どの職場で４～15時間半の変形労働制で、保線業務は深夜が多く４時間もの「休憩」がある。バスの運転手は１日の拘束時間が16時間にもなっている。改善を求め闘っている。

２日目は４つの分科会が開かれ学習討論をしました。

（岡山センター　藤田弘赳）

京都　設立20周年を迎えて決意新たに
第21回定期総会

今年、いの健京都センターは20周年を迎えます。節目となる第21回定期総会を８月10日に、ルビノ京都堀川で開催しました。

総会の開会あいさつに立った河本一成理事長は、「働く人たちの基本的人権を守り、安心して働ける場所を作っていくために、引き続き尽力しよう」とあいさつしました（**写真**）。総会の成立を確認して、新谷一男事務局長が事業総括と事業計画を提起し、決算・予算の提案のあと会計監査報告があり、すべての総会議案が満場一致で可決され、新役員を選出されました。閉会あいさつを河口隆洋副理事長（京都職対連会長）が行い、８時間労働に向けた運動の重要性を強調しました。

総会の後、20周年記念講演をいの健全国センターの田村昭彦理事長代行が「健康権をすべての働く人びとに」と題して行いました。「いの健全国センターも昨年20周年を迎え、目標と課題を明らかにして提起した。非正規やフリーランス、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ることを確認し、健康権の実現を呼びかけた」と紹介しました。また、現在「感情労働と健康センター（仮称）」の設立の課題や、いの健活動の担い手を作っていく「人づくり」に第一義的課題があると強調し、最後に、「いの健全国センターの優位性を発揮して、すべての働く人びととともに、健康権の実現をめざす」と結びました。

その後、いの健京都センター設立20周年記念レセプションを開催。岩橋祐治全労連副議長が来賓としてあいさつし、梶川憲京都総評議長・いの健京都センター副理事長の乾杯の後、和やかに懇親を深めました。歴代の理事長や、いの健センターの運動に協力いただいた方々から、お祝いをいただきました。河口副理事長のお開きのあいさつまで、和やかに交流と懇談が進み、20年のあゆみに確信を持てるレセプションになりました。

（京都センター　新谷一男）

各地・各団体のとりくみ

北海道　認定ＮＰＯ法人でさらに奮闘

第７回総会

８月24日、札幌市内で行われた、いの健北海道センター総会で、細川誉至雄理事長は「杉本彩さんの裁判で『自庁取消』で労災認定を勝ち取ったが、病院側が『和解』の道を閉ざしたため、民事裁判に至った。引き続く支援を」と訴えました。また46年前に「職対連」を結成、14年前に「いの健センター」に名称を変更。７年前にＮＰＯ法人となり、今年は認定ＮＰＯ法人になる予定であるとして､「働き方改革」を働く者の権利拡大につながるよう奮闘したいとあいさつしました（**写真**）。

佐藤誠一事務局長は、今後の活動の重点として、①職場の労働安全衛生活動の活性化。特に50人以下の職場での衛生推進者の配置。②労災等の相談体制の強化と相談員養成の取り組み、③アスベスト被害の学習会の開催と被災の恐れのある解体工事対応、④認定ＮＰＯ法人化と正会員及び賛助会員、サポーター会員の拡大を提起しました。

討論は８人と２人の文書発言がありました。まとめでは①被災者からの発言により、たたかいの実態を詳しく知る機会となった。②新人看護師の３件の過労死事件について、看護の現場で新人育成について、業務改善と合わせて真剣な検討が行われていることが報告された。③建交労や勤医協中央病院などでの労災の豊かな取り組みが報告された。労災学習会を開くなど、経験の伝承や後継者育成が急がれる。④「働き方改革」を働く者の権利拡大につなげるよう力を合せよう。と呼びかけました。

採決では全議案が全代議員の賛成で承認されました。役員の選任では、新しい副理事長に川村雅則氏（個人会員・北海学園大学経済学部教授）、同じく事務局次長に井澤明宏氏（個人会員・札幌ワーカーズクリニック事務長）を含む23人の理事・監事を選出しました。

総会前に「公開学習会・雇用によらない働き方を考える」を行い、佐々木潤弁護士が講演しました。参加者は34人でした。

（北海道センター　佐藤誠一）

愛知　ピンチをチャンスに

第29回総会

愛知健康センターは８月31日第29回総会を開催しました。総会に先立ち、特別企画「私たちはこう生きてきた　君たちはどう生きるか」と題して、若者によるパネルディスカッションが行われました。パネリストは高浜市議会議員の倉田利奈氏、NPO法人ささしまサポートセンター・医療法人八事の森鶴舞・こころのクリニックの橋本恵一氏、愛知県医労連書記次長の矢野彩子氏、名高教本部役員の和田智之氏でした。また、フロアからの質問などで家族の支援のことや、過酷な職場の実態など幅広く論議が行われました。

総会には72人が参加し、猿田正機健康センター理事長、知崎広二愛労連議長、過労死弁護団の田巻紘子弁護士の３人から挨拶をいただきました。続いて名古屋ふれあいユニオンの鶴丸周一郎運営委員長から連帯挨拶を受けました。

鈴木明男事務局長が29期の活動方針を提起しました。第１に新自由主義と自己責任論を打ち破り公的責任の領域を広げていくこと。第２に諸事情によって健康センターの財政も困難に直面しているが、逆に「ピンチをチャンス」に健康センターの活動をひろげていくこと。第三に愛知県や愛知労働局との懇談会、労働局から出前講座を行い行政を動かしての働き方改革に取り組んでいくこと。第４に、関西生コン労組への権力による弾圧を、労働運動・市民運動全体への弾圧ととらえて闘っていくことが、提起されました。

その後、労災認定や損害賠償を求めて闘う仲間の紹介があり、質疑では愛知視覚障害者協議会の梅尾朱美氏から、健康センターとともに進めてきた「ホームに柵を」の運動を今後も取り組んで行こうという呼びかけがありました。

最後に29期活動の前進を誓い、方針を満場の拍手で確認し総会を終えました。

（愛知センター　中村一三）

各地・各団体のとりくみ

山梨　東京高裁で逆転勝訴

うつ病・行政処分取り消し請求・控訴審

私の裁判は、A「犬咬み」、B「パワハラ損害」、C「パワハラ公務災害」の３件ありました。AとCの被告は、地方公務員災害補償基金（＝「基金」、公務員の労災審査）です。

Aは、家庭訪問中、犬に咬まれた事故について、当時の校長が「勤務を命令していない、頼んだだけだ」という証言から、「公務外の災害」と行政決定されてしまいました。２度の行政不服審査会でも棄却。処分の取り消し（公務上の災害）となるよう裁判所に提訴したものです。甲府地裁では負けましたが、東京高裁で逆転勝訴しました。

この事故を受けて､校長のパワハラは頂点に達し、深澤はうつ病になって半年以上、休業を余儀なくされました。このことも公務災害だと訴えました。これがCです。基金は当初、「パワハラにはあたらない」などとして、公務上にはしませんでした。これについて、一審の甲府地裁でも東京高裁でも、校長のパワハラを認め、公務上の災害となりました。

Bは、AやCの行政判断を待っていると、パワハラという校長の「不法行為」が時効を迎えてしまうため、やむなく国家賠償請求法に基づき、提訴したものです。これは、甲府地裁の判決を県も甲府市も

受け入れ、不支給の給与や医療費などが支払われました。

深澤は多くの皆様のご支援で、３つとも勝訴できました。またこれらの裁判は、教員「グレーゾーン」の解消や、ハラスメントの抑止力となったと評価されています。

８月22日、高裁判決が確定したその日、勝利報告会が甲府市で行われました（**写真**）。会場が支援者で埋め尽くされました。７年間の苦労が報われ、感謝の気持ちでいっぱいです。

深澤は、基金に対し「協力し合って、働き方改革、ハラスメント防止に取り組もう」と呼びかけています。厚生労働省の「過労死防止等対策推進シンポジウム」に向けて取り組みます。 11月28日18時から、ベルクラシック（甲府駅北口）にて、山梨大会が開催されます。どうかご参加ください。

（山梨センター　深澤佳人）

シリーズ　相談室だより（126）

愛知センター　高垣英明

相談活動に携わって

愛知働くもののいのちと健康をまもるセンターに通うようになってこれで５年目となる。その間様々の方の相談活動に携わった。どの訴えもすべて深刻な問題ばかりであり、２日間連続で話を伺い肩を落としながらお帰りになったご夫妻のことは、忘れられない。その夜眠ることができなくて、翌日もただ布団の中で涙を流すしかなかった。

気づくことは労災指定のメンタルクリニックが少ないことだ。通院しているメンタルクリニックで「労災にすると全額自分で支払わなくてはならないよ（だから、労災申請はやめた方がいい）」とか「あなたは以前から別の精神疾患を持っています。ですからパワハラが原因でうつになったと労災を申請しても受け入れられません」とか、特にひどいのは「あなたがこれだけ長い時間上司から叱責を受けたのは、あなたには発達障害の可能性があります。発達障害の検査を受けに行ってください」などと患者に対して指導をして、その結果発達障害でも何でもなかったというでたらめな診察をしているクリニックがあることだ。

先日愛知県が行っている労働講座に行ってきた。そこで知ったことは直近３年間でパワハラを受けたことがある労働者は32.5%（平成28年度「パワーハラスメント実態調査」）。パワハラを受けた人の８割が精神疾患に陥っていると言うこと。全労働者の割合から考えると精神疾患の労災認定者465件（平成30年度）はあまりにも桁外れに少ない。

各企業で相談体制をしっかりとっていただくことはとても重要なことだが、それ以前に精神科・心療内科クリニックが労災指定病院になって頂き、患者に正しい労働災害教育を行うことが、職場のメンタルヘルスを進める第一歩ではないかと考えるようになった。

違法な解雇も「金」次第!?
危ない解雇の金銭解決制度

解雇の金銭解決制度とは、違法な解雇に関する争いが発生した際に、会社が労働者にお金を支払って雇用契約を終了させる制度です。

違法な解雇の場合には、訴訟において、解雇された期間中の未払賃金の支払いと会社との間の雇用契約が存在するということが確認されるので、雇用契約が終了することはありません。しかし、解雇の金銭解決制度は、違法な解雇の場合にも雇用契約が終了する制度です。

2017年５月31日、厚労省「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」は報告書を発表し、現在は「解雇無効時の金銭救済制度に係る主な法技術的論点検討会」において引き続き、制度の導入が検討されている状況です。議論は多いに結構ですが、問題は導入ありきの議論になっているという点です。

現在、想定されている制度の概要は以下の①から③のとおりです。

すなわち、①労働者が一定の要件を満たす場合に金銭の支払いを請求できる権利（労働契約解消金請求権）を創設し、労働者を救済するという趣旨であること、②現在も存在する解決手続を残すこと、③この既存制度のほかに労働者にのみ解雇の労働者契約解消金請求権を認め、会社側の金銭解決の申立を認めないという枠組みです。

上記①のように「労働者を救済」とは、聞こえはいいけれど要注意です。厚労省での検討会においても労働者側の委員は、導入に反対しています。それは解雇の金銭解決制度がなくとも、現在の労働審判制度等で金銭解決している実情があるので、解雇の金銭解決制度を導入する必要がないのです。

また、多くの労働者は、弱い立場にあり、サービス残業が当たり前、有休休暇すら満足にとれない状況で、違法解雇も蔓延しています。そのような中、解雇の金銭解決制度が導入されたら、弱い立場の労働者は、金銭解決を背景に、使用者から退職圧力を受けることがあるでしょう。

たとえば、以下の事例のように労働組合の活動をする組合員は職場から排除されることもあるかもしれません。　（東京法律事務所　江夏大樹）

【解雇の金銭解決制度が導入されたら予想される事例】

新入社員のＮ君は労働組合に加入し、労働組合主催の学習会ビラを掲示板に貼っていた。これを目撃した組合嫌いのＥ社長はＮ君をその場で解雇すると決意した。ここでＥ社長は、違法解雇のリスクに備え、今回は解雇をするのではなく、手切れ金を払ってＮ君の自主退職という形で終わらせようと考えた。そこで、Ｅ社長は、近時施行されて間もない、「解雇の金銭解決制度」を背景に、Ｎ君に対して、一定の金銭での自主退職を迫るのであった…。

労働法制中央連絡会「解雇の金銭解決」批判検討会（７月10日）

Ｅ社長：「Ｎ君、裁判をすると長いぞ」「２年以上かかると思ってもらって間違いない」「最近は、『労働審判』では退職して金銭解決する事例がほとんどだ」「社長の僕に嫌われてまで、ここで働き続けても仕方ないだろ。Ｎ君も転職した方がいい。どうだ、20万円で自主退職してはどうかな」

Ｎ君：「お金で解決する制度があるなんて…これは、不当労働行為のような解雇でも対象になるということですか?」

Ｅ社長：「全ての解雇が金銭解決の対象だよ」「この制度は、労働審判や裁判を提起しなければ、金銭解決できない制度になっている。でも弁護士費用が勿体ないだろ。弁護士に依頼するときっと大金だぞ」

Ｎ君：「でも…」このようにＮ君は解雇の金銭解決制度を背景としたＥ社長の強引な説得に対して、退職すべきか悩んだ末に退職を決意するのであった。

また、解雇の金銭解決制度ができれば、「金を払えば雇用は解消できる」という風土が形成され、今以上に会社のモラル崩壊を招き、労働者の地位はさらに低下するでしょう。労働組合破壊にも繋がる解雇の金銭解決制度に対して、しっかりと学び、しっかりと反対することが私達に求められています。

原点に帰った安全対策が必要

京都アニメ火災事件の教訓

７月18日、京都市の京都アニメーション第１スタジオが放火され、死者35人、負傷者34人の大災害が発生しました。

この災害について、中央労働災害防止協会の相談係の加藤雅章さん（元労働技官）と大災害は防げなかったか、安全対策を検討してみました。

セキュリティ対策は

第１は、ガソリンを容易に販売できてしまったことです。事件後は、ガソリンスタンドで、ガソリン購入者の身分証明書の提示や登録、使用目的を確認する張り紙をするようになってきましたが、７月18日の現場近くのガソリンスタンドには、その措置がとられていなかったため、容易にガソリンを購入できたことが最初の原因です。今後はガソリン購入のセキュリティ対策が厳重にされなければなりません。

第２の問題は、外部とアニメ事業所の出入りが、ほぼ素通り可能であったことです。通常、事務所や工場では、玄関の入口の手前に、門や守衛所などがあり外部との出入りをチェックしていますが、京都アニメではそれがなく、容疑者は簡単に建屋内に侵入してしまいました。

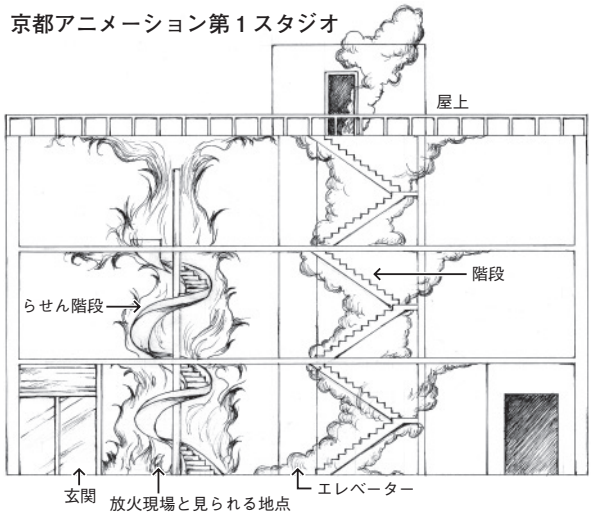
一般に、公道と事業場の区画を明確にし、玄関口でしっかり管理できるセキュリティが今は必須となっています。また玄関内に間仕切りをして形式的にも受付（内線電話、カメラによる来客管理設備）を設けることが必要でしたが、京都アニメにはなく、自由に侵入できてしまいました。

避難誘導対策は

第３は玄関と事務所の分離です。玄関は室内に出入りする関門となる目的から、扉一つでも室内と区画・遮断されていることが必要ですが、玄関・入口がノーチェックでした。

第４は、緊急時の避難についての建物構造に問題があったことです。らせん階段・エレベータ・階段それぞれが建屋の対向線的に分散されていませんでした。らせん階段・エレベータ・階段の各々が集中的に配置されていたため、避難方向が選べず、２階と３階で30人が死亡しました。

第５は、避難誘導対策です。事業所という労働現場を前提とすれば、「安全通路」など災害時の避難通路の確保が必要ですが、京都アニメには、その避難通路がありませんでした。



第６が、避難階段の設置が外付けになかったことです。京都アニメの建物の写真を見ると外付け階段は見当たりませんでした。建物からは、今回の放火のようなことではなくても火事の場合の避難を想定した出入口・窓・外部階段の取り付けが必要です。

安全対策が必要

第７は、労働安全衛生法の事業者責任です。労働安全衛生法の第20条には事業者の講ずべき措置として、危険を防止するための必要な措置を講じなければならないとしています。

その①は「機材・器具その他の設備による危険」です。その②は「爆発性の物・発火性の物・引火性の物等による危険」です。その③は「電気・熱その他のエネルギーによる危険」です。

今回の京都アニメの火災では、この「爆発性の物・発火性の物・引火性の物」による危険が顕在化しました。

そのための労働安全衛生規則第289条では、「火気等の管理」として、「適当な消火設備」と「防火のための間隔をとる措置」を求めています。

大切な命を守るためにも、日頃の安全衛生対策が重要です。私も東京労働局の労災防止指導員として現場の安全対策の一つとして「火事」のことを強調してきていましたが、今回の京都アニメの被害を見て、原点に帰った安全対策が必要だと思いました。

（社会医学研究センター　村上剛志）