

	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) 
---	-------------------	--

生活・雇用を守る抜本的な施策を 新型コロナウイルス感染症対策で要請(全労連)

新型コロナウイルス感染症の問題が深刻化する中で、全労連は、3月3日にこの問題での安倍内閣・厚生労働省に対して申し入れ・要請行動を実施。3月9日には「全国いっせい労働相談ホットライン」活動にとりくみました。

感染防止と雇用・景気対策を

3月3日の安倍内閣・厚生労働省への要請では、感染症拡大防止対策、雇用と景気対策の予算を確保すること、そのために2020年度予算案の組み替え、不要不急の予算措置を削って、大規模な対策財源を確保することを求めました。そして感染症拡大防止と安全・安心の確保のために、検査体制の拡充・検査対象の拡大・財政措置、マスクや消毒液などの確保、感染症対応の病床の確保、ワクチンの開発・生産を急ぐこと、公立・公的病院の再編・統廃合の撤回を求めました。

労働者の雇用等の維持と生活保障については、1.労働者の休みやすい環境の整備、2.休業に伴う賃金補償、3.リストラの規制と雇用調整助成金の要件緩和と拡張適用、4.テレワークやフレックスタイム制推奨に伴う労働法規の厳守、5.傷病手当金の改善と雇用保険法の改正、6.中小企業支援の強化などを要請しました。

コロナ関連で昨年の2倍以上の相談

3月9日の「全国いっせい労働相談ホットライン」には、昨年の2倍以上の349件の相談がありました。パート・アルバイト、契約社員、派遣・請負など不安定な雇用で働く人の相談が68.2%と3分の2を超え、コロナ関連の相談が全体の38.5%と3分の1を超えました。相談内容は、労働者の休業補償や個人事業主の人の所得補償の問題と解雇や労働時間短縮などの労働条件の不利益変更の問題が圧倒的に多く、特別休暇の取得や雇用保険・雇用調整助成金に対する質問や感染対策に対する不安も多く寄せられました。「子どもの世話で仕事を休むのなら、他の



厚生省辻政司調査官に要請書を渡す野村事務局長(右)

人を雇う」、「3月の仕事はすべてキャンセルとなり収入はゼロになった」、「(医療・介護現場で)マスクが足りない。何度も洗って使い回している」といった深刻な内容のものも多くありました。

非正規労働者やフリーランスなど、企業に対し弱い立場の人からの相談が多く、制度的にも雇用保険が適用されていない短時間勤務の労働者やフリーランス・自営業者に対しては、思い切った所得補償策が求められています。

参議院・予算委員会で野村事務局長が公述

3月10日は参議院予算委員会の公聴会で全労連の野村幸裕事務局長が公述し、新型コロナウイルス感染拡大に伴う職場、労働者の実態を述べ、働く人すべてを対象に休業補償をすることが必要であり、今こそ大企業の内部留保を活用し、危機にふさわしい大規模な財政出動で対応することを求めました。

(全労連 岩橋祐治)

〈今月号の記事〉

労働弁護団高年法院内集会／大防法閣議決定… 2面
 航空政策セミナー…………… 3面
 各地・各団体 大阪／新潟／京都／埼玉／尼崎／
 MIC／建交労…………… 4～6面
 アスベストばく露・飛散防止院内集会／
 相談室だより…………… 7面
 テレワーク導入時の留意点…………… 8面

高年齢フリーランスの増加は雇用を壊す

労働弁護団 「高年齢者雇用安定法の問題点」院内集会

今国会で成立させられようとしている「高年齢者雇用等安定法」(高年法)について、日本労働弁護団主催の院内集会が3月4日に参議院議員会館内で開かれました。

主催者を代表して、^{なつめ} 梶一郎弁護士(日本労働弁護団闘争本部長)が「労働契約でない(雇用によらない)働き方を容認する高年法改正案は問題である」と報告がありました(写真)。法案では65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置として①定年の引き上げ②65歳以上の継続雇用制度③定年の廃止に加え、雇用以外の「創業支援措置」として④高年齢者が新たに始める事業との委託契約⑤事業主が実施(受託・資金提供)を行っている社会貢献事業での委託契約のいずれかを行うことを努力義務ととしています。梶弁護士は、④⑤について「労働関係法規の適用が否定される働き方を認めることは高年齢者を労働法の保護から外すものであり容認できない」と強調しました。労災発生率が極めて高い高年齢者に労災保険が適用されないことは大きな問題です。

また、労働者が雇用継続を希望し委託契約を拒否しても、事業主は雇用措置を提示したことで責任を果たしたとなり、65歳以上の法的保護は何もないこととなるのは、裁判例を示して指摘しました。連



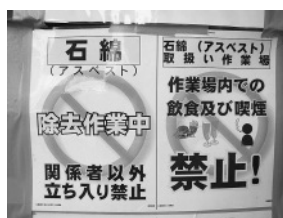
合の「ネット受注をするフリーランスに関する調査2020」では、その80%の人が働く上で不安を抱え、50%を超える人が「不当に低い報酬額の決定」や「納期や技術的に無理な注文」などのトラブルに遭遇していることが報告されました。また、布団の丸八・関連企業「ハッチーニ丸八」の偽装請負の強要と闘う全労連・全国一般から報告がありました。1990年以降、正社員から委託販売社員に一方的にされ、しかもノルマや働き方は全く変わらず、経費も報酬から天引きされています。

閉会挨拶で水野英樹弁護士は「雇用によらない働き方を雇用と並列に扱う高年法を許してはならない」と訴えました。(編集部)

政府が大気汚染防止法を閣議決定

政府は3月10日、大気汚染防止法改正案を閣議決定しました。概要は、①規制対象を石綿含有整形板等を含む全ての石綿含有建材に拡大する、②元請け事業者に対し一定規模以上の建築物等の解体・改修工事は石綿の有無にかかわらず、調査結果の都道府県等への報告を義務付ける、調査方法については法定化する、③隔離等をせずに吹付石綿等の除去作業を行った者に対して直接罰を創設する、④元請け事業者に対し、作業結果の発注者への報告や作業に関する記録の作成・保存を義務付ける、となっています。

また、都道府県等による立入検査対象の拡大、災害時に備えた建築物等の所有者による石綿含有建材の使用の有無の把握を後押しする国及び公共団体の責務の努力義務を創設するとしています。



「改正案」の問題点

今回の改正で、環境省は規制対象の除去作業が現在の約16000件の5~20倍に増加するとしています。しかし、①「相対的に飛散性が低いこと、件数が膨大になること」などからレベル3を届出対象としないこと、②石綿飛散について「故意」のみを罰し、「過失」は罰しないこと。罰金の額があまりにも低いこと(大防法違反罰金50万円、廃棄物処理及び清掃に関する法律では3億円)、③レベル3建材の作業基準は「原形のまま」「湿潤化」というだけで「養生」を必須としていないこと、④作業中のアスベスト漏えい検査をしないこと、⑤完了検査を一応位置づけているが、第三者検査ではなく、仲間内の検査でもよいとし全く不十分な検査であること、⑥建築物等の通常使用時におけるアスベスト飛散防止する手段がないなど、多くの問題点は残されたままです。

4月以降に、国会で審議入りが予定されています。取り組みが急がれています。(編集部)

労働条件改善は安全要求と確認

第39回航空政策セミナー

航空連は毎年、春闘での闘いに役立てることを目的に航空政策セミナーを開催しています。今年は2月15日に都内南部労政会館で、第39回となる航空政策セミナーを開催しました。セミナーでは、課題に合わせた5つの報告、各職種の抱える課題として4職種から報告が行われました。そのうち「自動化と飛行の安全」、そして4職種からの報告の概要を紹介します。

自動化と飛行の安全

まず「自動化と飛行の安全」～「問題は『故障する機械か、それとも代われない人間か』」です。ハイテク機の3つの事故原因<6カ月間に2度の墜落事故を起こしたボーイング737MAX機、トルコ航空B737-800事故、エールフランスA330事故>を通して自動化の問題点を探ります。

737MAX事故は、新装備MCAS（飛行制御システム）をパイロットに周知も訓練も行われず、故障したMCASへの対処ができませんでした。トルコ航空事故では不適切な管制誘導、エールフランス事故では「自動化依存」によるパイロット技量低下が指摘されました。ハイテク機は効率化を追求することで手動操縦や訓練をも省略していきます。それがメーカーのセールスポイントでもあります。しかし事故を契機に「手動操縦の実践」の提言も出されています。報告者は「自動化された装置が故障したからといって、すぐに人間が代わることができるだろうか。自動化はすべての人が巻き込まれるが、自動化に依存することなく、『人間のスキル向上』という点に注目してほしい」と強調しました。

パイロットへのFRM導入後の課題

4職種（パイロット、客室乗務員、整備士、グランドハンドリング）からは、喫緊の課題を中心に問題提起されました。

「パイロットへのFRM（疲労管理）導入後の課題」では、導入2年目の課題として、報告制度が始まって疲労レポートの提出数も増えているが、報告を分析し対策を示す委員会から対策が示されていない。そのため次の戦略が打ち出されていない。安全管理プロセスが停止状態に加えて、労働組合代表が選出されていない問題が指摘されました。会社都合や労使の力関係で対策が左右されてはPDCAが機能せず、FRMへの信頼を失わせるとし、ICAO（国



熱心に聞き入る参加者

際民間航空機関）ガイダンスに定められた行政・企業・労働組合が担う疲労管理の責任分担をきちんと認識し取り組むことの重要性を訴えました。

各職種の抱える課題

客室乗務員職場からは「保安要員としての位置付けを高め、健康に長く働き続ける職場を目指して」と題して報告。4月から導入されるFRMを勤務改善に役立てるために行った航空局との面談内容の紹介や、感情労働を恣意的に評価しやすくしているJALの評価制度、時差を抱える国際線乗務を通し睡眠の質の重要性を報告しました。

整備現場からはライン整備部門の勤務問題です。長時間の交替制勤務は整備作業のリスクを拡大させているとして、起床から16時間後の精神的能力は、血中アルコール濃度0.05%に一致するレベルであることを強調。勤務の改善を訴えました。

グランドハンドリング職場からは「安全で働きやすい職場、魅力あるグランドハンドリングを目指して～2020年の大増便に備える」と題して報告。2020年は首都圏空港発着枠が拡大し、夏には東京オリンピック・パラリンピックが開催されるという、かつてない環境変化を迎えるとの認識から、人員増が急務とし、グラハン会社の計画の問題点を指摘しました。

また、全日空の羽田空港第2ターミナルの国際化について、増便と施設の見直しが必要とすると労働者への作業負荷など問題点を指摘し、万全な対策が求められることを強調しました。

各職種からの報告は、あらためて労働条件改善は安全要求であること確認するものでした。

（航空連 佐々木寿典）

各地・各団体のとりくみ

大坂

発足10年、100例会まであとわずか 健康ハイキング「ウサギと亀」

大阪労働健康安全センターを母体にして、2010年12月からスタートした健康ハイキング「ウサギと亀」は、今年の12月で発足10年を迎えます。「健康増進と安全で楽しいハイキング」を趣旨にして、これまでに93回（2020年2月末までの累計）の例会をこなし、これまでの参加者の累計は1000人をゆうに超えています。

参加者は労組のOBが多いのですが、最近では40代～50歳代の現役労働者や地域のハイキング愛好者の参加もあります。発足から8年間は毎月1回のハイキング例会を企画してきましたが、参加者が高齢化してきたこともあって、2018年からは、毎月第1日曜日をウォーキング例会、第3日曜日をハイキング例会の2本立てにしています。ハイキング例会は主に登山で上り下りのコースがあるもの、ウォーキング例会は平たんなコースで市街地・郊外を問わず企画しています。2つの例会を運営することはけっこう大変ですが、参加者が毎回2桁以上という好評に支えられて進めています。

2016年から、7月～8月には日本アルプスの山

々へ2泊3日程度の夏山例会をしています。これまでに立山縦走（2016年）、木曽駒ヶ岳（2017年）（写真）、唐松



岳（2018年）、焼岳（2019年）と行ってきました。

例会では、登山口でのストレッチ、最も遅い人に合わせた歩行ペース、昼食での味噌汁を定番にしています。年会費2500円、会員外の参加費は例会ごとに300円で、事故に備え大阪労連共済の行事スポーツ保険にも加入しています。また、会の機関紙「ウサギと亀」を季刊で年4回発行しています。会の運営は7人の世話人で世話人会を定期的に開催し例会のコース、行事などを相談しながら進めています。毎年12月には定期総会を開催し、1年の総括と計画を立てています。

例会100回目が目前です。100回記念と結成10周年を合わせて記念祝賀行事を盛大にしたいと考えています。
（大阪安全センター 西岡健二）

新潟

遺児の訴えに涙

水道局パワハラ自死事件決起集会

2007年、新潟市水道局の職員（当時38歳）が飛び降り自殺をしました。直属上司からのパワハラに苦しみぬいた結果でした。

遺族のMさん（奥さん）は、4年もの歳月をかけ地方公務員災害補償基金支部審査会で、公務災害認定を勝ち取りました。そしてMさんは水道局へ謝罪と再発防止策などを求めました。しかし新潟市は全く応じる姿勢を示さず、それどころか水道局管理職が関係職員一人ひとりと会って、「内部調査」を行い、「パワハラの事実はなかった」と強弁しています。そのためMさんは裁判を起こしました。裁判は途中から「和解協議」もありましたが、遺族が納得できる内容とはならず、2019年9月で協議を打ち切り、裁判となりました。

いの健新潟県センターでは、昨年6月の発足当初から全面的に支援をすることを決め活動しています。

裁判所あての署名は約3500筆、「Mさんを支える会」会員は90人になりましたが、更に支援を広げるために2月17日の弁論期日に合わせて決起集

会を開催しました（写真）。

集会では弁護士（岩城穂・白神優理子・清水亮宏弁護士）より、裁判の進行状況について報



告があり、原告挨拶では、被災当時1歳だった娘さんが、「もの心ついたときからパパはいませんでした。パパが上司からのパワハラで自殺してしまったと聞いたときはショックで涙が止まりませんでした。水道局が謝らずママを苦しませていると知り、私にできることはないかと考え、勇気を振り絞ってここに来ました。パパと一緒に遊んだり、温かい大きな手で抱きしめて欲しかった。水道局は謝らないならパパを帰して欲しいです」と声を震わせて訴えました。

今後は1万筆の署名達成を目指して、いの健新潟県センターとしても全力で支援していきます。

（新潟センター 坂井希美子）

各地・各団体のとりくみ

埼玉

なかまの力で変えられる。変えていこう 2020働くなかまの春をよぶつどい

2月23日、104人の参加でおこなわれた「働くなかまの春をよぶつどい」は、埼玉春闘共闘、埼玉連女性部・非正規部会、労働法制埼玉連絡会が主催し、2015年から毎年この時期におこなわれています。

どなたでも参加いただけるつどいのため、チラシを見たという、一般市民も参加しています。

今年のテーマは、「労働組合があったら何ができる」でした。

内容は、2019年4月以降順次施行されている「働き方改革関連法」にかかわる「労働時間規制の強化」「非正規労働者の待遇改善」などの法律の活用と、労働組合のとりくみに学ぶものとしました。

講演は「長時間労働、非正規の不合理な差別とどうたたかう」と題して、小内克浩弁護士が行いました。「36協定指針は、上限さえ守らせればいいのではなく、『残業時間・休日労働は必要最小限に』させる必要があること」「労働時間把握義務の強化で厳密な把握と支払いを求めること」、「有期パート労働法では、賃金支払いの趣旨を特定しやすい賃

金項目、特定しにくい賃金項目があるが、その待遇差に関する説明義務が事業主にはあるので、説明責任を果たさせること。拒否されたら監督署の行政指導や不誠実団交の制裁を求めること」、「地方公務員の均等・均衡待遇をすすめるためにも、今年の4月導入の会計年度任用職員制度は、正規職員との均等・均衡待遇にしていくこと」等、法律を活用したとりくみの仕方について話していただきました(写真)。



次に、理化学研究所労組より、「理化学研究所による非正規雇用職員の大量雇止め阻止のたたかい」、埼玉県教職員組合より、「教職員の長時間労働の現状と、業務軽減のとりくみ」、自治労連より、「会計年度任用職員制度の実施にともなう処遇改善のとりくみ」について報告がありました。

「ひとりの力でも職場を変えることはできるけど、なかまの力で大きく変えられる。変えていこう」と確認するつどいとなりました。(埼玉連 舟橋初枝)

アスベスト
尼崎の会

被害者に寄り添い、救済に全力 第15回総会

2月22日、いわゆる「クボタショック」から15年目を迎え、今だに中皮腫や肺がん等の深刻な犠牲が出ている中、「アスベスト被害からいのちと健康を守る尼崎の会」は、尼崎市中小企業センターで第15回総会を開催しました。50人が参加しました。

中皮腫だけでも毎年40人前後の人が亡くなっています。開会に先立ち、深刻なアスベスト被害犠牲者の冥福を祈って全員で黙祷しました。

総会では、船越正信会長が「尼崎の会は常駐体制をとり、昨年は12件の相談に対応してきた。相談では、特に肺がんの方の救済が困難となっている。生前の診断に加えて、亡くなってからの病理診断が救済の上で非常に重要になっている」と認定事例を紹介し、「国の責任が明確でない『石綿救済法』を、遺族の生活補償、全国的で恒常的な検診制度の確立などの抜本的に改善することが急務」と訴えました(写真)。

顧問弁護団の和田信也弁護士が、「建設アスベスト訴訟は国に対して11連勝、建材メーカーの責任、一人親方に対する賠償責任も認めてきており、尼崎から始まった加害責任の追及は発展している。新た

に神戸港湾労働者の損害賠償訴訟も準備されており、風化させない取り組みが重要」と強調しました。



昨年の活動

のまとめと今後の運動方針を提案した粕川實則事務局長は、「クボタショックの翌年につくられた『石綿健康被害救済法』は国が責任を認めた賠償制度ではなく、給付金も極めて低く、申請に対する認定率も低水準。『制度はつくったが、救済はしない』ものになっている。全国平均の10倍の中皮腫死亡者が出ている尼崎、特にクボタ旧神崎工場が操業していた小田地域での被害は深刻で、クボタが認めただけで昨年末までに579人の犠牲者が出ている。学習会を各地で開催し、アスベスト被害の風化を許さず、被害者の掘り起こしと救済の援助に継続して取り組もう」と提起しました。

(アスベスト尼崎の会 粕川實則)

各地・各団体のとりくみ

京都
職対連

被災労働者の救済を求めて

第37回京都職対連定期総会

京都職対連は、いの健康センターと連携しながら、独自に労災被災者の労災認定や救済事業を担っています。2月23日に第37回総会を開催しました。

総会前に、過労死防止京都連絡会と共催で「過労死防止白書は何を報告しているか」と題して、過労死や労働者の現状について白書に基づき説明され、「働き方改革」の検証の取り組み、労災認定率の低下、雇用によらない働き方をしている人たちとの連携、労災認定基準の改訂に向けた課題など問題提起を行いました。

総会の開会にあたり河口隆洋会長は、政府のコロナウイルス対策を批判しつつ「国民のいのちと健康を守るためにも安倍政権には退陣してもらおう」と呼びかけました(写真)。来賓の日本共産党の穀田恵二衆議院議員が国会情勢について報告しました。

芝井公事務局長らの議案提案の後、公務災害認定を勝ち取った被災者から、感謝と連帯の手紙が寄せられたと紹介されました。討論に入り家族の会の寺西笑子氏は全国家族の会の活動を紹介しながら「被災者を、一人ぼっちにしない取り組みを進めてほしい」と訴えました。全労働京都支部の川部竜委員長は労働行政の現状について報告し「労働者を守るためにも人員増による体制強化が必要だ」と強調。京建労の伊藤仁平氏が、全国の建設アスベスト訴訟についてさらなる支援を訴えました。家族の会の中畠清美氏は、42歳で過労自死した事件の、勝利判決について報告しました。個人加盟のユニオンひまわりの松永和子さんが、労働者とのつながりや、労災事件の支援闘争を報告しました。議案はすべて承認され、古川拓副会長が閉会あいさつを行いました。

(京都センター 新谷一男)

MIC

女性の役員比率 1割未満

MIC 女性管理職調査

新聞労連などでつくる日本マスコミ文化情報労組会議(MIC)は3月6日、新聞、テレビ、出版業界における女性管理職率の調査結果を公表しました。新聞では平均6.4%、テレビは6.5%と政府が掲

げる女性管理職は「3割」には依然として遠い状況であることが分かりました。

新聞関係は、新聞労連に労組が加盟している新聞社・通信者・関連会社の計41社が回答。女性の管理者が1割に満たない社は30社と全体の4分の3を占め、一人もいない社が6社ありました。最も比率が高かったのは琉球新報社(東京都)で18.2%でした。女性の役員比率は平均3.1%。30社が「ゼロ」とし、1割以上いる社はわずか5社でした。

テレビは、在京・在阪の放送局とNHK12社が回答。女性管理職(局長相当)のいない社は半数の6社でした。民放労連によると、在京・在阪ともに、報道部門、制作部門、情報部門に管理職の女性は一人もいませんでした。役員も女性ゼロの社は8割に上り、構造的な「男性優位」が如実に表れています。

出版は、出版労連の加盟出版社やそれ以外の出版社、関連会社計41社が答えました。全体の従業員における女性比率は36.3%と3割を超えることにに対し管理職比率は15.3%、役員比率は8.3%でした。

MICがメディアの女性管理職比率の調査を行ったのは今回がはじめてです。圧倒的な男性社会であることがあらためて浮き彫りとなったメディア業界。新聞労連が昨年実施した組合員アンケートによると、管理職に女性の少ない現状が「仕事に影響を及ぼしている」とする声が多く寄せられました。(MIC)

建交労

アスベスト・難聴など訴え

労災・職業病無料相談会

神奈川民医連と建交労が協力し進めている振動病・職業病の取り組みの第3弾として、3月15日、川崎協同病院で「労災・職業病無料相談会」が行われました。一般紙や民医連の事業所機関紙へのチラシの折り込み、相談ポスターの掲示など宣伝に取り組みしました。

当日は、難聴を訴える人、ニチアスの下請けとしてマレーシアでアスベストを扱っていた人など5人が相談に訪れました。職歴や生活の問題などについて話を聞き、労災についての説明を行いました。1月に行った振動病健診での相談者は労災に向けての手続きを進めています。建交労と民医連はこれからも継続的に活動を進めていきたいとしています。

(編集部)



アスベスト飛散・ばく露防止強化を 求められる関連法の抜本改正に向けての院内集会

2月26日、いの健全国センター主催で「アスベスト飛散・ばく露防止強化のための院内集会」を衆議院議員会館で開催しました。

「アジアでも遅れる日本のアスベスト規制・対策」

ジャーナリストの井部正之さんがメインの講演を行いました。「諸外国より30年遅れ」と言われる日本ですが、韓国では急速に取り組みが進んでいます(日韓対照表参照)。加えて、2017年9月には季洛淵(イ・ナギョン)首相が学校の「無石棉化」の早期実施を宣言。政府会合でアスベストに関係する環境部・教育部・雇用労働部各省合同で討議し対策を進めています。学校ではアスベスト除去工事を実施するとともに、除去作業時。完了検査時の検査には、保護者や市民団体、外部専門家を含む「学校アスベスト監視団」が参加します。「アスベスト規制の全体的な規制が日本よりも数段進んでいる韓国で、子どもを守る独自の制度が強化されていることが特徴」と井部さんは指摘します。

除去工事の補助制度の大幅拡充を

建設アスベスト訴訟全国連絡会の清水謙一事務局長は「建設現場の現状とアスベスト除去補助制度」について報告。「欧米諸国が規制強化に乗り出した中で日本は規制が遅れたところから1990年代まで大量消費を続けた。国の建築基準法によって防火や不

燃材料指定によりアスベスト建材が普及したことであり、国が除去への補助制度を拡充させることは当然」と強調し

ました。現行の制度は対象建材が吹き付け材などに限定され、費用も一部しか出ません。業者・発注者ともに負担が大きく障害になっています。

最後に大阪アスベストセンターの伊藤泰司さんが「アスベスト飛散・ばく露防止をめぐる法改正と自治体の取り組み」をテーマに報告しました。「石綿健康被害予防規則」(労安法下の政令)と今国会で審議される予定の大気汚染防止法の改定についての問題点を指摘し、取り組みの強化を呼びかけました。大阪府の1000人アンケートでは、若い人ほどアスベストの危険性や殆どの家に含有建材が残っていることを認識していないという報告もありました。

厚労・環境両省の検討会報告の内容では、抜本的な改正になりません。WHOの世界疾病負荷(2017年)では日本のアスベストによる死亡者は1万8950人(年間)と推計されています。取り組みの強化が求められています。(全国センター 岡村やよい)

日韓アスベスト対策比較(井部氏資料より)

		日本		韓国	
		一般	学校	一般	学校
改修・解体・除去作業	事前調査義務	△	○	△	○
	調査実施者の資格規定	×	△	×	△
	除去業者の許可・登録	×	×	○	○
	第三者による監視	×	×	○	◎
	作業中の作業場内測定	×	×	×	×
	作業中の作業場外測定	×	×	○	○
	分析・測定実施者の資格規定	×	△	×	△
完了検査	目視での残存など検査	×	○	×	○
	第三者による完了検査	×	×	○	◎
	発じん+空気中の測定	×	×	○	○
	残存検査(747 751)	×	×	×	◎

*韓国では建物の通常使用時の規定もあるが日本にはない

シリーズ 相談室だより(129)

京都労災職業対策連絡会議 芝井 公

長いたたかいの中すべての手をつくす

自治体の地域包括センターの保健師として働く女性、精神科医の紹介で初めて京都職対連に相談に来られたのは2014年3月でした。聴き取り時に、経緯を説明しようとするたびに、涙が溢れ出す状況で、主治医と相談し公務災害請求は一旦断念しました。

療養に専念し主治医から承諾を経て、再び彼女が相談に来られたのは1年後でした。そこから、公務災害認定のたたかいがはじまりました。

本事案は、時間外勤務数はほぼ皆無で、引きこもりでの困難なケース、利用者・家族からのクレーム対応、職場でのサポート体制の不十分さが発症の要因でした。地方公務員災害補償基金に、こうした状況を理解させなければならぬ非常に難しい事例で

した。弁護士も快く受任して頂き、申請準備を進めて2016年2月に請求しました。また、申請作業を進める中で、辛くなった時は、メンタルサポート京都によるカウンセリングを受けました。

復職に際しては、市に職場復帰支援プログラム実施を申し入れ、任命権者である市長へも要請しました。彼女の頑張りのもと弁護士、支援団体が一丸となりすべての手をつくしました。

2020年1月に基金は困難ケースの担当、クレーム対応、職場における協力の不備と事実認定を行い、「急激かつ著しい職務内容の変化を伴う業務に準じようような負荷」があったと認め公務上決定と判断しました。基金支部の決定に至る期間の長さなどの問題もありますが、今後、発症させない職場づくりに向けた取り組みを検討中です。

感染症拡大防止のために呼び掛けられるテレワーク ガイドラインを理解し不適切な運用の排除を

政府はテレワークを普及・促進

厚労省は、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた取り組みの一つとして「感染リスクを減らす観点からテレワークや時差通勤の積極的な活用の促進」を呼びかけています。また、政府はそれ以前から、東京五輪開催時の交通混雑の緩和に向けてテレワークの実施を呼びかけ、「レガシーの一つとして定着させる」などとしています。さらに、テレワークに取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成する「時間外労働等改善助成金（テレワークコース）」を設けています（2019年度）。

雇用型と自営型のガイドライン

テレワークには、雇用型と自営型の二つのタイプがあります。前者には「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（雇用型ガイドライン）、後者には「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」（自営型ガイドライン）が定められており（いずれも2018年2月）厚労省はその遵守を呼びかけています。

今回、感染症の拡大防止策として活用が想定されているのは、労働者の就労場所を自宅に変更する形態であり、多くは雇用型テレワークです。従って、雇用型ガイドラインを十分に理解し、不適切な運用を排除する姿勢が重要です。

長時間労働の助長するおそれ

テレワークの特徴ですが、一般に①通勤時間の短縮、②育児・介護と仕事の両立、③ワーク・ライフ・バランスの実現等のメリットが指摘されていますが、これに感染症リスクの軽減も加えてよいかもしれませんが、他方、①長時間労働になりやすい、②仕事と仕事以外の切り分けが難しいなどの問題点が指摘されています。とくに、成果主義の賃金制度のもとで働く場合などは、通常の勤務と比べて長時間労働の抑制が難しく、十分に注意する必要があります。

雇用型ガイドラインのポイント

このような視点から、雇用型ガイドラインの要点を見ていきましょう。

もっとも重要なことは、労基法、労安法、労災保険法等の「労働基準関係法令が適用される」として

いる点です。また、労働時間管理にあたっては、「労働時間適正把握ガイドライン」（2017年1月）が適用されます。

いわゆる「中抜け時間」の扱いが問題となりますが、待機などの指示がなく「自由に利用することが保障されている

時間」であるに限り、休憩時間や時間単位の有給休暇として扱うことができるとしています。

また、テレワークが前述のとおり、長時間労働（さらに深夜労働）になりやすいことから、「時間外・休日・深夜労働を原則禁止とすることも有効」としています。

テレワーク導入の手続きも重要です。ガイドラインは、「目的、対象となる業務、労働者の範囲、テレワークの方法等について、労使間で十分に協議することが望ましい」、「実際にテレワークを行うか否かは本人の意志によるべき」としています。

雇用型ガイドラインの問題点

ガイドラインには問題点もあります。ガイドラインは、次の2要件を満たす場合、事業場外みなし労働制を適用し得るとの法解釈を示しています。

- ①情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと。
- ②随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと。この場合、具体的な指示には、例えば、当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、これら基本的事項について所要の変更を指示することは含まれません。

しかし、事業場外みなし労働制の適用が許されるのは、法文上「労働時間を算定し難いとき」（労基法38条の2）です。これを「使用者の具体的な指揮監督が常時及ばないとき」と置き換え、①と②さえ満たせばよいとする解釈は無理があります。むしろ、今日の情報通信機器を使った作業では、技術的に「労働時間を算定し難いとき」は想定し難く、事業場外みなし労働制の適用の余地はほとんどないと言わねばでしょう。（全労働省労働組合 森崎 蔵）

