



# 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：前田 博史  
 〒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)

## 相談から浮かぶ雇われない働き方の課題を考える

フリーランス・トラブル110番 1周年シンポジウム



メディア関係の労組でつくる「日本マスコミ文化情報労組会議 (MIC)」で、加盟各単産の関係者などで構成する「MIC フリーランス連絡会」が、2月19日に公開シンポジウム『「フリーランス・トラブル110番」1周年シンポジウム 相談から浮かぶ雇われない働き方の課題』を開催しました (写真)。長引くコロナ禍で、フリーランスや雇用によらない働き方が不当な扱いを受けている現状で、こうした人たちが安心して働き、暮らすために何が求められているのか、具体的な事例から課題を探ろうとするものです。

### 「110番」に300~400件の相談

厚生労働省が開設し、第2東京弁護士会が受託して運営されている「フリーランス・トラブル110番」に寄せられた多数の相談実績の報告に加えて、フリーランスで働く人々からの労働相談とその解決にとりくんできた労働組合の代表などがパネリストとして登壇しました。コロナ対策として、出版労連を発信基地とした全面オンラインでのシンポジウムでしたが、労働問題の専門家やジャーナリストなど80人以上の参加者がありました。

シンポジウムは3部構成で、全体の進行はMIC事務局長の北健一さん (出版労連) が務めました。第1部は、厚生労働省在宅労働課の青木穂高さんと第2東京弁護士会の山田康成弁護士が登壇。フリー

ランスで働く人が、発注者との契約トラブルなどについて弁護士に無料で相談できる窓口として開設された「フリーランス・トラブル110番」には、毎月300~400件ほどの相談が寄せられているといいます。

相談内容は報酬の不払いや遅延、一方的減額などが多く、山田弁護士によると、人間関係の悪化で支払われなくなる例も多いということでした。また、雇用労働者なら解雇に相当する発注者からの契約解除の問題と同様に、フリーランスの方から「辞めたくても辞めさせてもらえない」という契約上の相談も多かったということです。

### 現場の実例から考える

第2部は「労働相談の現場から」として、フリー (2面につづく)

〈今月号の記事〉

1面つづき / 「季刊誌」読者サロン…………… 2面  
 民主法律協会・権利討論集会分科会…………… 3面  
 各地・各団体 / 談話「ウクライナへの軍事侵略に抗議する」…………… 4・5・6面  
 精神障害労災認定基準改訂への署名を…………… 7面  
 労働安全衛生法施行50年…………… 8面

ランスで働く人の権利を守る活動をしている労働組合の代表などが議論に加わりました。連合総合組織局長の河野広宣さんは、フリーランスなど「あいまいな雇用」で働く人を対象に開設したウェブサイト「Wor-Q サポートセンター」を紹介し、労働者概念の拡大も含めた法的保護や連合ネットワーク会員の制度など、連合としてのフリーランス支援のとりくみを説明しました。プレカリアートユニオン委員長の清水直子さんは、「ギグワーカー」の労働トラブルとして、労基法をはるかに下回る条件で「業務委託契約」を結ばされたバイク便ライダーのケースなどの事例を報告しました。同様に、業務委託契約で労働者ではない、とされているキャバクラ店勤務の女性が残業代などを請求し、訴訟で勝利的和解を勝ち取ったケースについて、「キャバ&アルバイトユニオン OWLs」共同代表の大草由希さんが報告しました。さらに、東京電力の子会社で組合員全員が雇い止めにされて係争中のワットラインサービスや、厳しい労働環境を強いられている学研の教室指導者の問題について全国一般東京地本委員長森治美さんが、個人事業主契約の労働者性を争っている事例について全国一般三多摩労組書記長の朝倉れい子さんが、それぞれ報告しました。MICの仲間からは、出版フ



森治美さん

ランスの相談と交渉による解決例について出版ネッツ執行委員の杉村和美さん、個人加盟方式の日本音楽家ユニオンの活動について、同ユニオン代表運営委員の土屋学さんがそれぞれ紹介しました。



浅倉れい子さん

第3部では、これまでの報告を踏まえて、参加者からの質問に答える形で討論が進められました。質問はオンラインで書き込まれたものを司会の北さんが読み上げて、それにパネリストが答える方式が主に取られました。厚生労働省からは、労働基準局からも担当者がオンラインで参加して、労働者性の判断基準の見直しやフリーランス保護法制のあり方などについて、可能な範囲で質問に答えていました。フリーランスの契約トラブルは金額が大きいいため、わざわざ費用をかけて訴訟に持ち込もうという段階に達しないケースも多く、また労働者性を認められるかどうかで法的保護が格段に異なる現状もあり、問題解決の難しさがうかがえました。それでも、このシンポジウムは労働組合の枠組みを超えて経験を交流し、行政の担当者も議論に参加するという画期的なもの。フリーランスで働く人たちの抱えている問題を現場の実例から具体的に提起して、その改善をはかるために意見交換するという、貴重な機会となりました。(民放労連 岩崎貞明)

「季刊誌」読者サロン・プレ企画

## 金さんから学ぼう 「韓国大統領選挙と労働運動」

3月5日、季刊誌「働くもののいのちと健康」の読者会プレ企画として、「韓国大統領選挙と労働運動」をテーマに学習と交流を行いました。講師は、季刊誌の「非正規労働」(韓国)の翻訳者の金直洙さんです。金さんは韓国非正規労働センター政策委員、社会公共研究院(韓国)の研究員を勤めています。司会は田村昭彦編集長。季刊誌の特集を深めるために双方向の機会を作っていくことを目的に、今年度の方針として掲げた「読者会」のプレ企画として開催することを提起しました。

### 政治の役割とは

金さんの報告は、まさにその時に関わっていた韓国大統領選挙の政策や候補者の動向についてリアルなものとなりました。今選挙の特徴として、金さんは「文在寅政権に対する失望は大きい、代る革新政党が弱く政策論争からばく露合戦になっている」と指摘しました。

労働事情として、韓国と日本の共通点に「格差」を挙げ、韓国においても「雇用契約によらない労働が

問題になっている」と報告。特に宅配労働者は法律的にほとんど「自営業」とされてい



全国ストで倉庫に留まっている宅配ボックス

ます。「21時までに注文すると翌日早朝の3~4時には届く」ことで有名なクーパンでは、「夜間専門労働者」の健康問題が労組から提起されているとのことでした。また、業界を代表するCJ宅配便の労組は昨年12月28日から今年3月2日まで全面ストを決行。標準契約書の導入を勝ち取っています。最後に政治の役割として「一つ、国民をちゃんと食べさせること、二つ、絶対に戦争をしないこと」(菅原文太)を紹介し話を締めくくりました。今後、読者サロンとして正式にたちあげていくこと、時々には韓国との交流を続けていくことを確認しました。

(全国センター 岡村やよい)

# 人権を守る重大なテーマを深める 民主法律協会・権利討論集会 第3分科会—過労死・過労自死をなくすために—

2月19日に行われた民主法律協会の権利討論集会。午後からは、①裁判・労働委員会闘争をどうたかつか、②ストップ!雇止め、③過労死・過労自死をなくすために、④歴史的勝訴判決に学べ!ここからの社会保障、の4つの分科会が行われました。ここでは第3分科会について報告します。  
(午前中の全体会については前号に掲載)

## 批判的な目を持ちつつ活用しよう

分科会の初めに司会の上出恭子弁護士から、昨年行われた「脳・心臓疾患の労災認定基準」の改訂についての解説がありました。主な改正の4つのポイントのうち、「長期間の過重業務の評価にあたり、労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化したこと」が最重要とし、「特にいわゆる過労死ラインの時間外労働の水準に至らない場合でも『これに近い時間外労働』が認められる場合には、労働時間以外の負荷要因の状況も十分考慮して、業務と発症との関連性が強いといえるかどうかを適切に判断する」とされたことを挙げました。「これに近い時間外労働」とは、基準には明記されていないものの、検討会報告書からみると「65時間から70時間が1つの目安になる」と説明。その場合、労働時間以外の負荷要因について十分検討することが求められます。

松丸正弁護士からは、担当した『居酒屋症や柏西口店の調理担当店員の過労死(救命)』事案について、行政段階では「業務外」とされ地裁に提訴中のところ、柏労基署長は、審査官の認定した時間が過労死ラインに近い労働時間だったことに加え、新基準が「労働時間以外の負荷要因」としてあげている不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務が認められるとして自庁取り消しとしたことが報告されました。

## 労災をおこさない労働組合の取り組み

過労死事案ではありませんが、労災に関わる事例として化学一般関西地本顧問の堀谷昌彦さんから「三星化学工業職業がん損害賠償事件」について報告がありました。この事案は福井にある化学工場に勤務していた労働者が相次いで膀胱がんを発症したものです。発症後、職場では労働組合を結成。労災を勝ち取ったものの、会社側は非を認めず、労働者4人が損害賠償を求めて提訴していました。昨年5

月、福井地裁は原告勝訴の判決を出し判決は確定。職業がんについて広く知らせていくことと

ともに、発症させない職場づくりに労組が取り組むことの意義が強調されました。

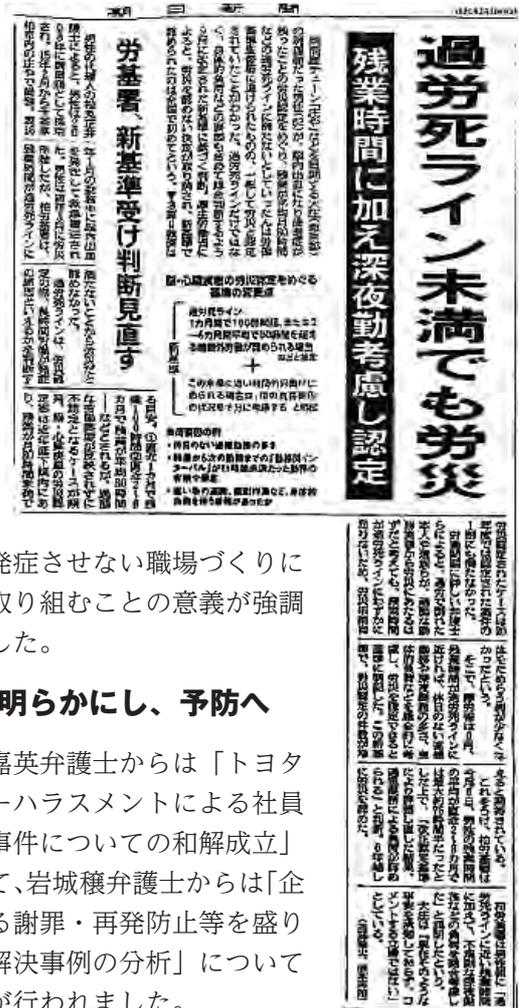
## 原因を明らかにし、予防へ

立野嘉英弁護士からは「トヨタ・パワーハラスメントによる社員の自死事件についての和解成立」について、岩城稯弁護士からは「企業による謝罪・再発防止等を盛り込んだ解決事例の分析」についての報告が行われました。

「トヨタ」事案は、入社2年目の社員が上司からのパワーハラスメントにより自死したものです。労災認定後、トヨタの代表取締役社長が遺族を訪問し謝罪して、社内調査と再発防止を約束。再調査の内容と「再発防止の取り組み」を含め和解となりました。

岩城稯弁護士は、過労死等を発生させた会社・個人と金銭以外の条項を入れた和解・示談を成立させる意義について、「会社の社会的責任を明確にする」「当該会社のみならず社会全体に過労死防止の必要性を認識させる」「亡くなった被災者の名誉を回復し、遺族の再起につながる」と挙げ、担当した13事例の分析が報告されました。

係争中の遺族からの訴えも行われ、1つひとつの取り組みを積み上げていくことの大切さを確認し、過労死・過労自死をなくすことを改めて決意しあう場となりました。(全国センター 岡村やよい)



## 各地・各団体のとりくみ

神奈川

### 使用者と交渉する“知恵”を学ぶ 働くものの労働安全衛生学校

神奈川センターは2月19日、「働くものの労働安全衛生学校」を神奈川労連・民医連と共催で開催し、参加者は41人（会場9人、リモート32人+α）でした。

神奈川労連の労働相談に寄せられる約30%がハラスメント問題で、正社員や40・50代が半数を占め、メンタル不調や不利益扱いで離職するなど、職場におけるハラスメントが見過ごしにできない状況にあります。

本年4月から「ハラスメント防止法」が中小企業にも適用され、すべての事業所に「防止措置」が義務付けられます。神奈川センターは「ハラスメント防止対策に関する要求書（たたき台）」も提示して、使用者と交渉する“知恵”を学ぶことを目的に企画しました。

神奈川センターの竹内啓哉会長は主催者あいさつで、「カーリング女子の日本チームのように頻りにコミュニケーションをとって、フラットな関係のなかで1つの目的を達成するために邁進していく姿は、フラットな組織である協同組合運動や労働組合

運動に発展の展望があることを示唆しているのではないかと話しました。

講演は、最初

に「ハラスメントのない職場づくり」と題して高山博光氏（産業保健相談員）が、ハラスメント防止措置の具体的内容について説明しました。次に、「メンタル不調のない働きやすい職場をつくろう！」と題して上田祐子氏（公認心理師・産業カウンセラー）が、“メンタルヘルスってなあに？”→“仲間にできること”→“働きやすい職場づくりを”と分かりやすく話をすすめました（写真）。両講師とも、パワハラ・メンタルのない職場づくりにはコミュニケーションが大切なこと、その推進役としての労働組合への期待を表明しました。

職場報告は、パワハラ・セクハラを受け精神疾患を口実にした解雇を撤回させた電気ユニオンの伊草貴大さん、不払い残業や長時間過重労働の規制を前進させた県職労連の水戸川慶太さん、大手ゼネコンにパワハラ改善を実施させた神奈川土建の古溝潤さんが報告しました。（神奈川センター 鈴木信平）



全教

### ローアンの視点で、できることから始めよう ～学校の労安活動学習交流会～

2月23日、社医研センター、全教等で構成する実行委員会の主催で「学校のローアン活動学習交流会（オンライン）」が開催され、40人が参加。今回は、文部科学省の通知において、衛生委員会の設置義務を外されている50人未満の職場（小中学校）での労安体制の推進がテーマでした。

全体会では、杉本正男さん（産業カウンセラー）が「措置要求を契機に市教委の労安体制・労安活動が始まる」と題して報告。教室内での教員の転落事故をきっかけに、市に労働環境の改善と労働安全衛生委員会の設置等を求める措置要求を実施。人事委員会は、衛生委員会設置の要求を認めませんでした。市は管理規定をつくり、衛生委員会が設置されることになりました。

次に、組合の学習会で「衛生推進」という言葉を知った青年が、校長交渉によって職場に衛生推進委員会を設置させ、衛生推進者の資格をとって活動を始めたレポート「できることから始めよう～初めての衛生推進者奮戦記」が紹介されました。そして埼

玉・川口市教組の森山敏晴さんが、市の労安体制の前進を求めると同時に、職場の中で



「衛生推進スタッフ」を4人に増やし、茶話会やアンケート等に寄せられた教職員の声をもとに、職場づくり・「同僚性の回復」と併行しながら、さまざまな業務改善をすすめたとりくみを報告しました。

その後、5つのグループに分かれて現状やとりくみの方向性について、率直に話し合いました。50人未満の職場であっても、労働者の「意見を聞くための機会を設けるようにしなければならない」等の規則を拠り所に、声を上げるしくみをつくっていくことや、学習を広げ、労安の視点で学校職場での働き方を問い直していくこと、そのために労働組合が果たす役割の重要性などが共有されました。

次回は6月に、ストレスチェックも活用した、ハラスメント対策について、学習・討議します。

（全教 梶谷陽子）

**各地・各団体のとりくみ**

建交労

**全員の勝訴が決定**

じん肺遺族補償労災不支給取消行政訴訟

建交労長崎県本部の組合員である4人の遺族原告(写真)が提訴した「じん肺遺族補償労災不支給取消行政訴訟」は、被告国が上告期限の3月8日までに上告しなかったために、2月22日の福岡高裁判決が確定し、全員の勝訴が決定しました。

この裁判は、2016年5月31日長崎地裁に提訴、5年間の審理が行われ2021年6月22日、長崎地裁が全員救済の判決を出しましたが、国が控訴期限ぎりぎりの7月5日に控訴していたものです。

4人の原告の夫は2014年1月から7月(死亡時年齢51歳、58歳、77歳2人)にかけて「間質性肺炎」「特発性間質性肺炎」「じん肺の急性増悪」などの病名で死亡し、長崎労働基準監督署に遺族請求をしたところ、何れもじん肺とは関係のない「特発性非特異性間質性肺炎」(NSIP)が死亡原因だとして不支給になり、審査請求・再審査請求でも棄却されたために起こされました(1人は再審査請求途上で提訴)。

被告国側は、4人は別々に提訴すべきだと主張しましたが、長崎地裁は併合を認め4人同時に審理が始まりました。国側は、4人の医師による意見書と膨大な資料を出してきました(控訴審ではさらに新たな4人の医師意見書を提出)。証人尋問には、中央



じん肺診査医の放射線科医が出廷し、陳述しました。

異例続きの裁判でしたが、原告側は、(4人は)もともと国がじん肺の管理区分決定を行い、療養を認めていたもので、じん肺が進行し亡くなったことは明らかであることを藤井正實医師の意見書と証人尋問で強く主張しました。

弁護団と組合は、長崎地裁判決後の声明で「この裁判は最高裁で国の責任が確定し、救済のための法律も成立した建設労働者やその他のアスベスト関連疾患に罹患した被災者が正当に救済されることの一助ともなりうる判決」と高く評価しました。

福岡高裁判決は「(4人)の死因となった間質性肺炎及びその増悪については、じん肺又はその原因たる粉じん曝露がその相対的に有力な原因と認められる」と明確に述べています。(建交労 中里研哉)

自治労連

**2年におよぶコロナ対応はもはや「臨時的」ではない 実態調査の結果を記者会見**

3月7日、自治労連が行った新型コロナ危機のもとの『過労死ライン』を超える働き方の実態調査の結果を記者会見で公表しました。会見には13社14人の新聞社・報道機関が集まり、各社が大きな関心を寄せました。

自治労連本部から長坂圭造副委員長、石川敏明書記長、嶋林弘一中央執行委員ほか5人が、現場の報告を京都市職労・福本えりか書記長と大阪府職労・小松康則委員長、大阪府の現役保健師の3人がオンラインで参加しました。

冒頭、石川書記長から「コロナ危機が2年以上も長期化しているが、自治体職場では(コロナ対応が)労働基準法第33条に該当するとして、月80時間を超える長時間労働をしている職員がたくさんいる。野放しになっている異常な長時間労働を規制し、コロナ危機であっても働くルールを作ることが必



左から嶋林弘一中央執行委員、長坂圭造副中央執行委員長、石川敏明書記長

要」と挨拶しました。

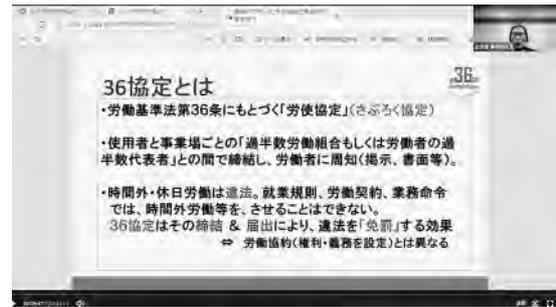
続いて長坂副委員長が調査結果について、「回答のあったすべての自治体で、過労死ラインを超える働き方があり、月200時間を超える時間外勤務の実態がどの自治体でもあった。最高は月298時間で、1日15時間の労働を30日間連続で続けられない限り達しない。休みも与えず働かせ続けたということになる」と報告しました。(「自治労連速報」より)

**中 連** 36協定を活用して職場をよくする工夫を広げよう  
中連スキルアップセミナー

2月17日、労働法制中央連絡会（中連）は、第3回労働・生活相談スキルアップ講座「長時間労働をなくすために～36協定の基本と活用～」をZoomにて開催しました。伊藤圭一・中連事務局長より時間外・休日労働の上限規制と、36協定指針についての基礎を報告した上で、36協定を活用して残業削減などを可能にした好事例を、佐藤一哉・全医労東北地方協議会議長と、泉田隆徳・JMITU 日信工業支部委員長より、それぞれ報告いただきました。100人以上が参加しました。

はじめに、伊藤圭一・中連事務局長より、36協定の説明がありました(写真)。労基法第32条には「使用者は休憩時間を除き1週40時間1日8時間を超えて労働させてはならない」と規定されています。他方で、同第36条には「労使協定(36協定)を締結し、労基署に届け出れば、原則を超えて働かせることができる」とされています。これが36協定です。締結主体は「過半数労働組合」もしくは「事業場の労働者の過半数を代表する者」であり、長時間労働を認める36協定のもとで発生した過労死・過労自死には、労働者代表にも責任があります。

全国の国立病院約150支部を組織する全医労からは、東北地協の佐藤浩昭議長より、東北支部代表者会議で具体的な36協議の進め方を意思統一している取組が紹介されました。各支部に、労基法第32条(1日8時間、週40時間原則)、超過勤務は臨



時緊急であるかどうか、適切な人員配置がされているか等の確認を求め、36協定協議遂行チェックリストを各支部に配布しています。36協定の「特別条項」を労基署に届け出れば、月45時間等の限度時間越えの残業も可能になりますが、東北15支部は特別条項を減らしてきました。それは、東日本大震災を経験し、「本当の緊急・臨時はこれだ」と理解し、「前もって特別条項を結ぶ必要はない」との結論になったためだそうです。

次に、JMITU 日信工業支部・泉田隆徳委員長より、36協定を毎月締結している取組みが報告されました。会社が出してきた協定書に斜線を引いて出し直し、春闘や一時金闘争の際には戦術として活用しているそうです。会社は年間単位で結んでくれと言ってくることもありますが、「労働者の健康を守るには毎月単位で細かく見て議論する必要がある」として毎月提出しているとのことでした。

質疑応答も活発に行われ、質問に答えた伊藤事務局長より、「36協定を活用して職場をよくする工夫をみんなに広げよう」と呼びかけました。

(全労連 霜田菜津実)

**【いの健全国センター事務局長談話】**

**人のいのちを奪い続けるプーチンロシア大統領による  
ウクライナへの軍事侵略に強く抗議し、直ちに撤退を求める**

2月24日にはじまった、ロシアのプーチン大統領による隣国ウクライナへの侵攻により、多くの命が奪われ続けている。

プーチン大統領が、いかなる理由を述べようとも、軍事により隣国に攻め込むことは、人の命を軽んじる蛮行以外の何物でもない。いの健全国センターは、プーチンロシア大統領によるウクライナへの軍事侵略を断固糾弾する。さらにロシアは核保有国であり、その使用も脅しに使い威嚇を強めている。

核兵器は、人の命を一瞬にして奪い、生き残っても後遺症に苦しみ、その影響は被爆2世、3世の命と健康に影響を与える。たとえ、核兵器そのものを使用しなかったにしても、ウクライナにはチェルノブイリ原発事故現場をはじめ、多数の原発が存在し、新たな核の惨禍につながる危険もはらんでいる。そのような核を背景に、隣国を支配しようとすることは人道的に許されない。戦争で常に犠牲になるのは、その国の国民、働くものでありその家族である。

世界は新型コロナパンデミックに苦しんでおり、パンデミックから人類と地球を守り、コロナから命と健康を守るために全力を挙げている。その最中に、人間の手で人の命を奪い取りながら軍事侵攻を続けるプーチン大統領は許されるものではない。軍事侵略をただちに停止し、撤退することを強く求めるものである。

2022年3月7日

働くもののいのちと健康を守る全国センター 事務局長 前田博史

# 仕事上のストレスによる精神疾患は、しっかりと労災認定を！

～精神障害の労災認定基準改訂の署名に取り組みましょう

厚生労働省・精神障害の労災認定基準専門検討会での議論が進んでいます。3月16日には3回目が行われ、ストレス評価表の検討が始まっています。いの健全国センターでは、2月8日の第3回専門検討会に改訂要請書を提出しました。

専門検討会でも「精神障害者は稼得世代において相当増えていること、自殺者も全体の数が減っているなかで勤務問題を原因とする人が増えていることを頭に入れておく必要がある」「発達障害やパーソナリティ障害を背景に持つ働く人もいてどのように考えていくのか(検討が必要)」などの意見も出ています。

しかし、検討会全体の流れでは、抜本的な改訂への方向はでてきていません。いの健全国センターでは、昨年まで取り組んだ「脳・心臓疾患の労災認定基準の改訂要請署名」同様、「精神疾患の労災認定基準改訂要請署名」に取り組みます。学習資料(右)と署名用紙を作成しました。ご活用をお願いいたします。送料含め全国センター負担でお送りしますので、ご注文ください。また、ホームページにも掲載しますので、あわせてご活用をお願いします。

脳・心臓疾患の労災認定基準は、抜本的な改訂とはならなかったものの、過労死弁護団や家族の会、いの健センターなどの重ねての要求で、労働時間偏重の考え方から、一定の長時間労働があった場合、不規則な勤務・交替制勤務、勤務間インターバルなどその他の負荷を「総合的判断」をするとし、「業務外」が取り消される事案も生まれています。過労死の認定基準の改訂は、これまでの被災者・遺族を中心としたたたかひのなかで勝ち取ってきたものです。おおいに学習し、声を上げていきましょう。

(全国センター 岡村やよい)

学習資料

## 精神障害の労災認定基準の 実効ある改善を

厚生労働省において精神障害の労災認定基準の見直し・改定作業が進められています。精神障害の労災申請は、年々増加し2019年には2000件を超えました。しかし、労災認定される人は申請者の約3割にとどまっています。

現在の「精神障害の労災認定基準」は2011年に定められ、2020年に「パワーハラスメント」についての項目が追加されましたが、全体として精神障害の特質や労働者の働き方の変化に対応したものはなっていません。また、被災者・家族に多大な立証責任を負わせているため、申請すらできない状況があります。

仕事によって精神疾患をり患い、場合によっては自殺にいたる状況があるとみまいます。被災者や遺族に対しての補償がしっかりと行われることが必要です。そして、その原因や背景の正確な把握が、安心して働くことのできる職場づくりへの第一歩です。

「脳・心臓疾患の労災認定基準」は2021年に改訂が行われ、不十分なながらも、「労働時間偏重」から「総合的な判断」への真摯な改善を得ることができました。

長期化しているコロナ禍により、エッセンシャルワーカーを中心に長時間・過密労働やストレスが増大しています。

労働者のいのちと健康、そして家族の生活を守るために、精神障害の労災認定基準の実効ある改善を求めていきましょう。




 働くもののいのちと健康を守る全国センター

### Ⅲ 精神障害の 労災認定基準の改善要求

今回の「厚生労働省宛 精神障害の労災認定基準の改正を求める請願署名」における請願項目は以下の内容です。

- 1 発病日の認定については十分な調査をすること。
- 2 発病後の症状の悪化についての業務起因性を認めること。
- 3 被災者本人を基準に急性・慢性的ストレスを総合的に評価すること。
- 4 パワーハラスメントの判断は被災者本人の意見を第一義的に尊重すること。
- 5 労災認定を担当する事務官を大幅に増員すること。

\*パンフレットの裏面は署名項目の解説になっています。

## 大阪より学習会のお知らせ

### 【精神障害の労災認定基準改訂に向けて】

4月7日(木) 18:30~20:00

大阪国労会館(3階大会議室) オンライン可  
講師: 岩城穰 弁護士

(大阪過労死問題連絡会事務局長)

主催: 大阪労連、大阪労働健康安全センター

申し込み [owhcc@abelia.ocn.ne.jp](mailto:owhcc@abelia.ocn.ne.jp)

### 【職場のいじめ・パワハラを根絶するために】

4月15日(金) 18:30~

エル大阪 南館 南72号室(オンライン可)  
シンポジウム

大阪労働局/加野青果事件報告/ハラスメント  
自死の背景(板倉昇平さん)/被災者の訴え

\*第2部として大阪過労死防止センター総会

申し込み: (<https://stopkaroshi-osaka.net/>)

# すべての労働者に安全と健康を —労働安全衛生法施行50年—

今年には1972年に労働安全衛生法が施行されて50年を迎えます。この1972年は戦後の日本の政治の中でも特筆すべき年でした。5月に沖縄が米国から返還され沖縄県が発足しました。9月には日中共同声明が発表され日中国交正常化が合意されました。

そして10月に労働安全衛生法が施行されました。さらに12月には総選挙が行われ、自民271、社会118、共産38、公明29、民社19という議席になりました。私ごとでいえば、当時日刊工業新聞にいて、田中角栄の「日本列島改造論」が100万部も売れたことを覚えています。

## 労働基準法の枠を超えて

この労働安全衛生法は労働基準法から独立し、体系化されました。当時安全衛生関係の条文は「安全及び衛生」として、労働基準法の42条から55条にありました。しかし、戦後わが国の経済成長一本やりの政策の中で、大災害や事故があいつぎ、尊い人命が失われ、労基法の枠内で安全衛生を遂行していくことに困難が生じていました。

## 建設業界・経済会は猛反対

とくに1963年11月9日に同時に起きた三井三池鉱山の大爆発（死者458人）、国鉄の鶴見事故（死者161人）は労働災害史上最大の大災害でした。労働安全衛生法の制定当時、労働省安全衛生部長だった北川俊夫氏は、「2つの災害は生産中心の社会の犠牲になって失われていく人間の尊い命を見直すことになった。いままで通りの労働基準法の枠内では限界があることが徐々に明らかになってきた」（『労働と医学』1992年10月号）と述べています。

こうして労働省（当時）は労働安全衛生法の法制化をすすめました。この法制化に対し建設業界をはじめ経済界は猛反対してきました。北川俊夫氏は経営側からの猛反対について次のように述懐しています。

「理由は、基準法で法律の遵守責任者が『使用者』であるのに対して、労働安全衛生法では『事業者』としている点だった。使用者とは『事業主又は事業主のために行為する者』であり、会社組織の末端の係長であっても使用者に



1963年11月9日に福岡県大牟田市の三井三池炭鉱三川坑で粉じん大爆発事故が起こった。死者458人、一酸化中毒患者839人を出した



同日、鶴見・子安駅間で脱線多重衝突事故が発生。死者161人を出した。この日は「魔の土曜日」と言われている。

該当する場合もある。そこで労働安全衛生法では『事業者』というふうにならざる責任をしっかりとらえられる考え方を出した。（中略）箱根で開かれた全国の建設事業者の代表の集まりで労働安全衛生法制定への反対決議が行われ、ドスの利いた声で私のところに電話がかかってくることもあった」（『労働安全衛生広報』1996年No.660）。

労働省は、「安全衛生懇話会」を作って労働安全衛生法制定化をすすめました。この懇話会の席上、当時財界中枢にいた桜田武氏（日清紡会長）が「人に幸福をもたらさない会社ならつぶした方がいい。安全衛生は職場を預かるもののモラルとしてやらなければならない」と述べて説得に当たったとされています。（『労働の科学』1992年10月）

## 労働安全衛生法の真価

1995年9月8日長崎日鉄北松炭鉱<sup>ほくしょう</sup>のじん肺差し戻し判決での福岡高裁の判決文では、次のように被災者救済を提起しました。「いかに社会的に必要なかつ有益な事業であるからといって業務遂行の過程で労働者の身体・健康の障害が発生しても、それが許されて良いとする理由は見出し難い」

この判決には労働安全衛生法の真価が発揮されています。

わが国で働くすべての労働者の安全と健康を守る法律である労働安全衛生法を職場で活用しましょう。

（社会医学研究センター 村上剛志）