



# 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)





## いよいよ、アンカー勝負 建設アスベスト訴訟

建材メーカーに新たな訴訟 提起へ

建設アスベスト訴訟は、昨年の最高裁判決を受け、「建設アスベスト給付金制度」の創設という大きな成果を獲得し、全国で和解が進んでいます。しかし、創設された「給付金制度」は、被害の半分について国が補償するもので、裁判で断罪された建材企業は参加していません。それどころか、企業は和解に際して真摯な謝罪の姿勢は示さず、引き延ばしをはかる状況があります。

5月14日、建材メーカーを相手どった新訴訟に向けた東京原告団結成総会が、けんせつプラザ東京で、100人を超える参加で行われました。

### 6月7日にいっせい提訴

統一本部の中村隆幸本部長が開会あいさつを行い、6月7日に一斉提訴を行うことを報告。原告を代表して東京土建の沼田透さんがあいさつを行いました。沼田さんは、繰り返しがんに襲われる自らの体験を振り返り「自動車でも電化製品でも、不良品を出せばリコールとし、製品の自主回収や謝罪を行う。しかし、建材メーカーは何もしない」と語気を強めます。「新たな裁判で、はっきりさせていきたい」と決意を述べました。

### 最後のたたかいを

弁護団共同代表の小野寺利孝弁護士は、「危険だと知っていて労働者には知らせず、膨大なアスベストを使用して儲けた企業を許すことはできない。こんな理不尽なことが許されてよいはずがない。このたたかいは被害者が主人公であり、組合が位置づけ、弁護団が支える活動。最後のたたかいを担う原告。アンカー勝負として位置づけ頑張っていこう」と訴えました。

### 獲得目標

東京弁護団が紹介され、水口洋介弁護士が「建設アスベスト訴訟の到達点と今後の課題」を報告。新訴訟の目標を「建材メーカーが建設アスベスト補償



「新」訴訟の原告たち

基金に拠出する給付金制度改正を早期にかちとる、そのために建材メーカーの責任を明確にする判決を獲得して統一的な和解をかちとる」「屋外作業、解体作業、始期・終期外の被害者の救済を獲得する」と示しました。

### 短期決戦

首都圏建設アスベスト訴訟統一本部の北川誠太郎事務局長が運動方針を提起。新訴訟の提訴で建設アスベスト被害者の「変わらぬ決意」を社会に示し、メーカーを世論で包囲しよう」と呼びかけました。秋の臨時国会に向けて、50万筆を目標に署名にも(2面につづく)

### 〈今月号の記事〉

- 1面つづき／学習会のお知らせ……………2面
- POSSE インタビュー……………3面
- 各地・各団体／生公連、民医連、生協労連、労働法制中央連絡会……………4・5面
- いのちまもる33キャンペーン……………6面
- 93回メーデー／私の一冊……………7面
- 客室乗務員の過労死・健康破壊をなくせ……………8面

取り組んでいます。

その後、東京土建、全建総連東京都連、千葉土建などから新たに原告となる参加者が紹介されました。

全国一斉提訴日は6月7日。埼玉・神奈川をあわせた首都圏の他に、大阪、京都、福岡、北海道地裁に170人が提訴を予定しています。

## マスコミも注目

建設アスベスト訴訟全国連絡会の清水謙一事務局長は、「マスコミは新訴訟にどれだけの被害者が参加するのか注目している」とし、「〔給付金〕の相談も積極的に対応し、裁判への取り組みを強めよう」と訴えました。また、「メーカーが危険を知らながら労働者に説明をしなかったことは、建設労働者が差別的な構造のもとに働かされていることを表している。一人一人が声をあげ、建設労働者の地位向上につなげよう」と呼びかけています。

## たたかいを引き継いで

2008年の東京・横浜地裁への提訴から14年余りが経過しています。原告団長を務めた宮島和男さんは、昨年の判決後「メーカー責任をとらせる裁判の結審まで頑張りたい」と語っていましたが、それを待たず、昨年11月に亡くなりました。文字通りのちをかけたアンカーとしてのたたか



原告代表として決意を述べた沼田さん

いの始まりです。

(編集部)



## 建材メーカーの謝罪と訴訟の和解、基金参加による全面解決を止める5・20全国決起集会

5月20日、日比谷野外音楽堂で、「建材メーカーの謝罪と訴訟の和解、基金参加による全面解決を求める全国決起集会」が開催されました。集会の目的は、①初の最高裁判決1周年、その後の最高裁決定、給付金法の完全施行の大きな前進を参加者全員の確信とする、②建材企業訴訟の開始と建材企業が参加する補償基金制度実現への決意を参加者、全国、国会議員に示すこと、です。

集会には、全国から約1500人が参加。各党の国会議員、支援団体からの連帯あいさつが行われました。

また6月7日に提訴する全国8カ所の原告が決意表明。首都圏第2陣原告の大阪春子さんは「夫と息子をアスベストで亡くした。ニチアスは面会に行っても会いもしない。被害者は企業を許していないということをはっきり示していきたい」と語りました。

## セミナー・学習会のお知らせ

### ■いの健東京センター第8回労働安全衛生学校

開催日時：6月11日(土) 13:00~16:30

会場：東京労働会館7階ラパスホール

企画内容：講義①「ジェンダー視点から見たコロナ禍」

講師：浅倉むつ子早稲田大学名誉教授

団体発言：「新型コロナ禍の働き方の変化と健康問題」

講義②「働くものの健康権と労働法のあり方」

(浅倉むつ子早稲田大学名誉教授)。

参加費：会場参加1000円。Zoom参加は無料

連絡先：mail:tokyo-inoken@grape.plala.or.jp

### ■第6回北陸セミナー

開催日時：7月30日(土) 14:00~16:30

会場：金沢勤労者プラザ405研修室

企画内容：「精神障害の労災認定」について考える

講演：過労死を考える家族の会安部宏美さん

パネルディスカッション：

安部宏美さん、松浦健伸医師、

徳田隆裕弁護士

\*リモート配信あり。希望者は7月20日までに下記へ

連絡先：いの健石川センター

isirouren-1@bird.ocn.ne.jp

Tel: 076-231-3199 (石川県労連内)



# #私たちは奴隷じゃない、エッセンシャルワーカーだ！

## 技能実習制度廃止の取り組み POSSE にインタビュー

POSSEは、若者の労働・貧困問題に取り組むNPO法人です。また、技能実習生や難民など外国人からの相談にもなっています。取り組みの一つとして、「外国人を奴隷化する技能実習制度廃止を求めます！」のオンライン署名を開始。署名の要求事項は①外国人技能実習制度の廃止、②労働者としての権利保障の2点です。中心に取り組む20代の学生・若者を代表して古瀬菜々子さん、そしてPOSSEスタッフの岩橋誠さんに話を聞きました。

### —外国人労働者の問題に関心を持ったのは？

**古瀬：**学生の頃、ジェンダーの問題に関心をもっていました。大学3年生の時に、フィリピンから来ている家事労働者が雇止めにあったことを知り、ジェンダー問題と外国人労働者の問題が交差していると実感しました。貧しい国の人に家事労働が押し付けられ、働くものとしての権利が守られていないことに納得できず、SNSでPOSSEのことを知り、活動するようになりました。POSSEのミーティングなどに参加して、ただただひどい条件で働かせている会社が悪いのではないということがわかってきました。外国人労働者を受け入れている「構造」に問題があるのです。すると、この問題が「他人事」ではなく「自分の問題」であると思うようになりました。

### —実習生問題に取り組むきっかけになった事案は？

**古瀬：**スリランカの女性労働者の相談事案です。日本で働いている期間に妊娠すると、中絶か帰国かを迫られるのです。こんなことがあっていいの!と強く思いました。妊娠・出産を理由に実習を中断した人で、出産後も実習を継続している人はとても少ないことがわかりました。こんな事態を放置している日本社会をなんとかしないといけないと思いました。スリランカに残っている家族にまで嫌がらせがいくということにも強い憤りを感じます。

彼女が働いていた牛タン工場前で抗議行動をしたりして改善を求め、産休・育休をとることができました。私たちの行動が会社を動かしたことは良かったと思っています。しかし、技能実習生には家族滞在が認められていないことなど問題はまだまだ続いています。

### —制度廃止の廃止まで必要だと思ったのは？

相談を受けているうちに、実習制度は多額の借金



(左から岩橋さん、古瀬さん、岡村)

を抱え、職場を変えることさえ許されていない「現代の奴隷労働」だと知りました。そして、守られるべき権利行使さえさせないのです。実習生を支援する立場の管理団体に相談しても、会社側につくことが多いのです。日本で働く同じ労働者として、ともに行動していくことが大事だと思っています。

### —行動に参加することに最初は抵抗がありませんでしたか？

**古瀬：**参加することに躊躇はありませんでしたが、自分がマイクを持って訴えることには少し、決断が必要でした。しかし、いろいろなことを知っていくなかで、なんとか今の事態を変えたいという思いで訴えることができるようになりました。

### —署名活動を始めての反応はどうですか？

**古瀬：**今、署名数は3万弱です。短期間にこれだけの人が賛同が寄せられたのは良かった、効果はあると思います。しかし、署名だけで終わらせたくはありません。「一緒に変えていこう」という人をどれだけ作っていくかが大切です。

**岩橋：**日本でも「ジェネレーションレフト」と呼ばれる、格差や貧困・差別に対して声を上げ、新しい社会を自分たちの手で作ろうとしている若い人が増えています。

**古瀬：**若い人の中に先が見えず生活していけるかどうか不安を持っている人が増えています。そのことは、社会の矛盾に対して一緒に声を上げていける人がいるということです。

スリランカの事案は声をあげることで変えていくことができました。同じ働くものとして、一緒にがんばっていきたいと思います。

—ありがとうございました。

(いの健全国センター 岡村やよい)

## 各地・各団体のとりくみ

生公連

## 4. 28労働安全衛生世界デー

早朝宣伝行動及び厚生労働省要請

生活関連公共事業推進連絡会議（生公連）、働くもののいのちと健康を守る全国センター、建設関係労働組合首都圏共闘会議（建設首都圏共闘会議）の三団体は、ILO（国際労働機関）が「労働安全衛生世界デー」と定める4月28日、労働安全衛生施策の強化を求め、厚生労働省に要請を行いました。行動当日早朝、国土交通省前、厚生労働省前では宣伝行動を展開し、通行人の皆さんへ、労働安全衛生世界デーの意義・目的、そして、労働災害やハラスメント、長時間労働など、日本の労働社会における問題を訴え、理解を求めました（写真）。

厚生労働省への要請は、各団体から計6人が参加しています。新型コロナウイルス対策として、完全オンラインによる実施となり、双方のやりとりで若干の不具合はあったものの、要請時間70分を確保し、要請項目の全てについて厚生労働省側の回答を求め、追及することができました。要請項目は、真の働き方改革実現をめざして、「臨時的時間外労働の上限となる、月100時間を廃止すること」、「ハラスメント撤廃に向けて関係法に罰則規定を設けること」、「外国人労働者を労働基準法に違反しながら働かせ、安全基準を満たさず、低賃金で重労働を強いる違反者への告発と処罰の実施」、「じん肺と建



設アスベスト被害者の救済と労働災害の根絶」、「国をあげて『3%賃上げ』を目指す今こそ、公契約法、公契約条例を早期に制定させること」、「新型コロナウイルス感染症拡大に対する建設産業支援」など、多岐にわたる項目を掲げ、その実現、改善を求めました。

しかしながら、各要請項目に対する厚生労働省の各担当は、法や制度の内容の説明を繰り返すだけの回答に終始し、法や制度が不十分だからこそ生じる問題の追及について、耳は傾けるものの、その是正や改善に取り組む姿勢には至りませんでした。

最後に、国民が苦しい生活を強いられているなかでも安全に働くことができるよう、厚生労働省が役割を果たし、今後の要請では前進した回答を期待することを述べて、要請を終えました。労働者の声でその動きを推し進めるためにも、引き続き連帯したとりくみをすすめていきましょう。（生公連 笛田保之）

民医連

## 健康やいのちに関わる事例が深刻化

コロナ禍を起因とした困窮事例調査

全日本民医連は「コロナ禍を起因とした困窮事例調査（第2回）」について、4月18日に記者会見を行いました。2020年10月に第1回調査を発表して以降も、コロナ禍は続き、地域の困窮が深刻化している状況を明らかにするために行ったものです。

今回の調査は、2020年10月～2021年12月末までに、全国の民医連加盟事業所やコロナ相談に寄せられた346事例を分析しています。事例の特徴として、①非正規雇用など経済的不安定層が職を失い、職が見つからないまま困窮に陥っている、②経済的理由による受診控えが長期化し、重症化、手遅れを招いている、③ひとり親世帯や障がいなど、元から支援が必要なケースがいつそう困難に陥っている、④コロナ感染症関連の給付金の期間切れによる困窮、生活保護の拒否・水際作戦も、⑤外国人の医療費や分娩に関わる相談では、利用できるケースがな



い場合も、⑥コロナの後遺症により、就労復帰ができず困窮している事例も、の6点を挙げました。職種別では「無職」の人が47%と一番多く、女性が約4割でした。

調査結果をもとに、全日本民医連では「（困窮しても）しっかり医療にかかれるような制度を国の責任で」と、生活保護制度の改善、国保の改善など、具体的な制度改善を訴えています。（調査内容は、全日本民医連 HP : <https://www.min-iren.gr.jp/?p=21407>）からみることができます。（編集部）



## 各地・各団体のとりくみ

生協  
労連

### 在宅ワークガイドラインを作成 オンライン学習講座

コロナ感染予防対策が徹底される中、「みんなで集まれる機会が減った。雑談もしにくい」「食事しながら本音で話す機会が少なくなった」「仕事上のコミュニケーションだけになって、ストレスもたまっている」「オンライン会議では、議論もしにくいし、本音も聞きにくい」「上司からの指示も命令調に聞こえてしまう」など、人間関係が希薄になり、風通しの良くない職場になっているという声をよく聞きます。そんな職場で、コミュニケーションを円滑にするにはどうしたらいいのか、4月9日、生協労連いのちと健康を守る対策委員会（いの健対策委員会）で、オンライン学習講座を開催しました。

学習講演では、産業医・労働衛生コンサルタントの阿部眞雄先生から、「健やかな心身とコロナ禍・ブレイン・ヘルスを目指して」をテーマにお話いただきました（写真）。コミュニケーションの円滑化のためには、個人対個人の関係をどう良好にするのかという点に目が行きがちでしたが、事業の中で生じる過大ストレス対策として、心のゆとりが持てる

働かせ方を設計することも大切、という点は新たな気づきでした。長時間で過密労働、休日までもにとれず疲労困憊、過大なノルマなど、そんな心身にゆとりのない職場では、円滑なコミュニケーションをとれるはずありません。阿部先生の「もともとコミュニケーション不全があって、さらにコロナ感染対策の分断で広がった」というお話からも、コロナ禍だからということではなく、日頃の働き方、職場運営の点検と改善のとりくみをさらに強めていくことが必要と感じました。

コロナ感染拡大で、生協職場でも事務系の職場を中心に、在宅ワークが広がりました。いの健対策委員会では、コミュニケーションが希薄になりがちな働き方や環境改善のために、在宅ワークガイドラインを作成しました。引きつづき、すべての労働者が安心して働ける、風通しの良い職場づくりをめざしていきます。（生協労連 渡邊博一）



中 連

### 語ろう『労働相談』活動

中連第4回労働・生活相談スキルアップ

4月21日、労働法制中央連絡会主催（中連）で、Zoomにて第4回労働・生活相談スキルアップ講座「語ろう『労働相談』活動その意義と課題」を開催しました。労働相談員として奮闘されている岸田重信氏（兵庫労連神戸地域労組書記次長）、松井優希氏（東京地評江東区労連事務局次長）、佃徹氏（栃木県労連幹事・下都賀労連議長）より相談活動の意義や魅力、相談事例から見る職場実態、課題等の報告を受け、参加者を交えて意見交流しました。最後に、清岡弘一全労連副議長が全労連における労働相談活動の位置づけを報告。101人以上が参加しました。

岸田氏は、労働相談員を不安な状態でスタートしたが、ベテラン役員の助言や弁護士ドットコムに掲載されたワークルールが参考になった。相談者からの感謝の言葉がやりがいで、相談者の8～9割が労働組合に加入すると語りました。

松井氏は、犯罪に近いハラスメント事案や休業手当不払い事案が多いと述べ、団交とともに制度改善の運動に力を入れていると報告。この間、休業支援

金や失業手当の改善を厚労省に要請し、基準の改定を勝ち取っていると話しました。

佃氏は、相談をしても組合に加入しない人も多いが、気持ちが楽になったと聞いて役立ったと感じるそうです。栃木県労連では7人の相談員で問題を共有しながら対応しているとして、組織化し職場分会を作ることができた複数事例を報告しました。

質疑応答も活発になされました。松井氏、佃氏からパワハラ、メンタルヘルスの事例の話があったことに対し、労災認定を勝ち取る際の工夫を教えてほしいと質問がありました。これに対し松井氏は、客観的な情報の整理を行い、相談者と信頼関係を築き一つ一つ検証していく過程を紹介しました。また参加者A氏は、いの健センターにチェックしてもらい認定を勝ち取っていると語りました。

各地の労働相談の工夫がさかんに交流され、実践的で充実した講座となりました。

（全労連 霜田菜津実）



佃氏（左から2番目）

# 住民のいのちと暮らしを守る自治体にするために

## ■ いのちまもる33キャンペーン署名スタート集会 ■

「残業上限超え延べ11万人」―「東京新聞」5月14日付の報道です。新型コロナウイルス「第4波」の昨年4～6月に、時間外労働が上限時間を超えた自治体職員が、3か月で延べ11万6675人に上がったことが総務省の全国調査で判明したのです。

### 出発点に

5月15日、「いのち守る33キャンペーン署名スタート集会」がオンラインで開催されました。大阪府職労、京都府職労連、京都市職労の呼びかけです。

「33」には、労働基準法33条「災害時等による臨時の必要がある場合の時間外労働等」を見直せという意味がこめられています。

オープニングトークは京都市職労の永戸有子さん。退職した保健師は「コロナ対応で時間外労働月100時間は当たり前。200時間を超える時も。睡眠時間は2時間しかとれず、トイレで涙を抑えて仕事をしていました。いつ死んでもおかしくない」と語ったと言います。「死ぬか、辞めるかを迫る状況を変えたい。しっかりと、住民のための仕事ができる職場をつくりたい。今日はその出発点」と話しました。

### コロナ対応で

京都市職労の井上さんは保健師です。京都市はコロナ対応を1か所の保健所に集中。感染の波が繰り返されるごとに他所から応援に入ります。障害者の担当の井上さんも応援に。その激務に、「かえって来た玄関で倒れこみ、そのまま数時間寝てしまっていた。昼食は食べると吐いてしまう状況だった」と話します。

京都府職連のRさんは、昨年、コロナ感染症の宿泊療養施設専属チームに配属されました。若手職員3人のチームです。「施設内では完全つなぎの防護服にN95マスクにゴーグルという完全装備。汗びっしょりの業務でした。「ワクチン未接種で家族への感染も怖かった」とRさん。「使命感だけで頑張ってきたが、相談役の上司もおらず、精神的なプレッシャーがきつかった。今年4月に異動になった後も、体調が戻り切らない」と語っています。

### やりがいはあるが……

大阪府職労の前田さんは、家庭子どもセンター（児童相談所）の社会福祉職として、犯罪を犯してしまった（犯すおそれのある）子どもに対応してい



「3. 3」をアピール

ます。一時保護施設や学校、時には警察との対応をしながら、子どもとの面接を行っていきます。また、緊急対応が必要な場合もあり、月平均の時間外労働は70時間を超えと言います。「やりがいのある仕事だが、続けていけるだろうか」と不安を漏らします。

京都府職労の西山さんは、就職して7年目の同僚からの手紙を読み上げました。「結婚して3年。夫と一緒に食事をしたには数えるほどです。あまりの忙しさに心が冷えていくのを感じながらも、周囲はもっと頑張っている人がいると働いた結果、流産してしまいました。しかし、次に妊娠した時も働き方は変わらず、産休に入れた時は号泣してしまいました。異常な超勤は心も蝕む。そこから良い仕事、良い行政は生まれない」。

最後の報告者は大阪府の保健師の西田さん。「コロナ第4波では入院調整やフォローが追いつかず多くの犠牲者を出してしまった。第5波も日々、積み残しの仕事が溜まっていき、住民からの強い言葉も本当につらかった。障がい者や難病の人たちへの対応は後回しになっていた。公衆衛生を立て直すことがなんとしても必要」と訴えました。

### 8月までにオンライン署名33万筆を

京都府職労連の高橋さんから、8月までに署名33万筆を集め来年度予算に反映させること、そして、大ゴールとして、「33条」の「臨時の必要性」の上限時間を明確にすること、勤務間インターバル11時間の確保、人員増を獲得することが提起されました。

国公労連の大門さんは「人が人であり続けるためのたたかいを一緒に」、過労死を考える家族の会の中畠清美さんも「過労死をなくすためにがんばりましょう」と連帯のあいさつを行いました。オンライン署名は、こちらからお願いします。 →





# 憲法を活かした平和な日本を

全国200カ所以上でリアル開催

第93回目を迎えたメーデーは3年ぶりに参加者を交えたリアルメーデーを開催しました。全国200カ所以上でリアル・オンラインを併行開催。開催会場はコロナ禍前の第90回メーデー時の7割の参加者を得ました(写真)。

## ロシアの軍事侵略糾弾 国際秩序の回復めざす

中央メーデーの東京・代々木公園野外ステージ・イベント広場には2900人が参加。参加者の検温チェックなど感染対策を徹底して行いました。

主催者を代表して小畑雅子代表委員(全労連議長)があいさつ。小畑氏は冒頭、ロシアのウクライナ侵略を改めて糾弾。「国際世論の力で侵略を止め、国連憲章に基づく平和の国際秩序を回復させよう」と訴えました。同時に「ウクライナ問題」に乗じた国内の大軍拡や「核共有」論を批判、「憲法を生かした平和な日本をつくるため幅広い労働者・国民の共闘を」をよびかけました。

## 誰も取り残されない 社会へ共同強めよう

日比谷メーデー実行委員会から全労協・中岡基明事務局長が参加。「みなさんと取り組んだ女性相談会や年越し相談村で、公助の必要性が明らかになった。誰も取り残されない社会にしよう」と連帯あいさつをしました。また来賓としてビデオメッセージで日本被団協の田中熙巳(てるみ)代表委員は「ロ

シアに核兵器を使わせてはならない。この戦争は終わらせることに全力をつくそう」と訴えました。

政党からは日本共産党・志位和夫委員長、小池晃書記局長が参加、参加者を激励しました。

地方からは愛労連の西尾美沙子議長が登場。「最低賃金引き上げ、ケア労働者の大幅賃上げの世論を広げている」と強調しました。

被災地からの訴えでは、「生業(なりわい)訴訟」の中島孝原告団長は「11年たつが復興にほど遠い。被害を起こささない確かな道は脱原発だ」と発言。団体からは自交総連・高城正利委員長がインターバル規制など労働時間短縮について、出版労連・出版ネッツ・樋口聡委員長がインボイス導入中止などを訴えました。

集会ではメーデー宣言(案)を参加者の拍手で採択。小雨の降るなか、パレードをおこないました。

全国各地で3年ぶりのリアル開催となり、マスコミも大きく報道しました。

(全労連 渡辺正道)



## 私の一冊 ①7 愛知センター 高垣英明 『オレ様化する人たち あなたの隣の傲慢症候群』

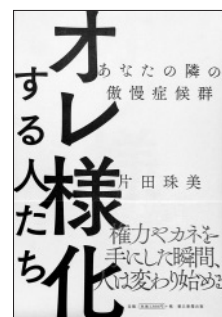
著者の片田珠美氏は、精神科医として臨床に携わり、犯罪心理や心の病の構造を精神分析的な視点で分析し、社会問題にアプローチしています。

傲慢症候群(ヒュブリス・シンドローム)とは英国の神経科医で外相などを務めたデービッド・オーエン氏が提唱した概念で、「権力の座に長くいると性格が変わる人格障害の一種」といいます。自己愛性、演技性、反社会性の人格障害の特徴があり誰しもが発症しようとオーエン氏は述べています。英国の国家権力の中核で長年観察していたからこそ見えた概念なのでしょう。

ヒュブリスとは『イソップ寓話集』の「戦争と傲慢」に登場する傲慢な絶世の美女である神様。戦争神ポレモスがヒュブリスの行くところにはどこにでもついて行くことから、戦争は傲慢のあとからやって来るといわれるようになったとの神話があります。

この本によれば、傲慢が発生する土壌として、傍観者、観衆に「許容、忖度、賞賛」があると著者は述べています。ロシアではプーチン大統領によって情報統制を受け、反戦デモまで弾圧されながら、不思議なことに、多くの国民はプーチン大統領の戦争を支持し、許容、賞賛しています。

日本では厚生労働省のデータによれば全ての労働者の3分の一がこの3年間でパワハラを受けたとされています。さらに安倍政治の時代から引き継がれた時代の中から、権力に対する「忖度」という現象が現れています。他者に対する忖度が上司の傲慢やパワハラを生む土壌になっていることを強く意識させられた一冊でした。



## ～客室乗務員の過労死、健康破壊防止 欧米との格差をなくして実現を!

NPO法人「航空の安全・いのちと人権を守る会」 理事長 宗光 美千代

### 【NPO法人を設立】

ある大手航空会社（A社）における客室乗務員の在職死亡者は2001年～2019年までの20年間で30人を超え、平均勤続年数はわずか6年半（2015年データ：それ以降記載なし）です。夢と希望を胸に抱いて入社した客室乗務員の職場の痛ましい実態を知り、OG、OB有志で2020年12月、NPO法人「航空の安全・いのちと人権を守る会」を立ち上げました。研究者、弁護士、医師等の協力により、過労死遺族のサポートやパワハラ労災の援助、調査・研究の他、現役の相談活動などを行っています。

### 【はたらく環境と業務内容】

客室乗務員の仕事は、上空での低酸素、低気圧、低湿度という特殊環境に加えて、早朝・深夜、時には時差のある不規則勤務です。常に軽い振動と騒音があり、宇宙放射線の影響も受ける環境にあります。狭いスペースでの立ち仕事で重量物も取り扱います。業務内容は乗客の安全を守る保安業務に加え、機内での快適さを提供するための旅客サービスに関わる感情労働も含まれます。更に、客室乗務員は火災、急病人、機材の不具合、乗客のトラブル等々に起因する緊急事態を想定し、常に精神的緊張を伴う業務です。

こうした環境や労働内容からすると、とても長く続けられる職種ではないと思われるかもしれませんが、しかし、同じ環境や労働内容でありながら、欧米の航空会社の勤続年数は20年を超えると聞いています。日本のA社のような在職死亡者の多い実態は報告されていません。

### 【欧州航空会社との違い】

#### 1 ライセンス制度について

大きく違うのは国家ライセンスの有無。欧州や北米、南米、中東などの国の客室乗務員は「保安要員」としてライセンスが付与されます。一方、日本にはライセンス付与はなく、国の職業分類では「サービス業」に位置付けられています。

国が定めている安全規定（運航規定審査要領細則）では、客室乗務員は旅客に対する安全上の指示及び説明、緊急避難に係る誘導、機内火災の消火等、客室安全の確保に係る業務を行う等、その責任及び職務が明記されています。にもかかわらず、保安要



員としての国家ライセンスが与えられずサービス要員の比重が多くなっている実態があります。

#### 2 スケジュールについて

欧米の客室乗務員には自分たちが飛ぶスケジュールを交換できるシステムがあります。更に米国の場合は勤続年数順にスケジュールを選べます。一方、日本では100%会社が決めます。この為、スケジュールに合わせて病院に行く日や育児、介護の予定を組み立てることになります。欧米では、体調が悪かったり病気になれば有給で休めるシステムがあります。日本の場合、年次有休か欠勤扱い。多少具合が悪くても無理をしてしまうのが実態です。

#### 3 フライト後の休日数の違い

長距離国際線を飛んだ後の休日数はどうでしょうか。日本の大手A社、B社では、2泊4日のロンドンやパリ線の勤務後の休日はわずか2日間です。これではとても時差を伴う長時間乗務の疲労は取れません。一方、同じ2泊4日の長距離国際線後、ドイツのルフトハンザ航空は6日間、英国航空は4日間、KLMオランダ航空は5日間の休日になります。

#### 4 評価賃金制度の有無

日本の大手2社には評価賃金制度があり、上司の評価により基本賃金や乗務手当が決まります。この為、会社の恣意的な評価を恐れ、ものが言えない職場になっています。欧米ではこのような評価制度は人権侵害とされ、チームワークを崩す要因にもなり導入されていません。

以上のように、欧米航空会社には客室乗務員が働き続けられる様々なシステムがあります。また、欧米の客室乗務員の3～4割が男性ですが、日本の大手航空会社は99%女性です。多岐に亘る欧米との違いをなくしていく事で、人間らしく働き続けられる職場に近づくことになるのではと考えています。