

「いの健」結成 25 年を新たな出発点にした目標と課題（案）

2022 年 12 月 6 日

働くもののいのちと健康を守る全国センター

はじめに

いの健センターは、2023 年に発足から 25 周年を迎えます。この間、社会は大きく変化しました。気候危機が叫ばれるなど人類の存続さえも危ぶまれる事態となっています。にもかかわらず、依然として過労死や過労自殺が相次いでいます。

わたしたちの活動により、厚生労働省の労働安全衛生対策は拡充されてきました。しかし、まだまだ不十分などころがあることは否めません。

2 年ぶりにジュネーブで 2022 年 6 月に行われた I L O 総会では、安全衛生に関する条約を中核的条約として位置づけ、中核 10 条約として加盟国に履行を迫っています。また、2022 年に安全衛生法施行 50 年を迎えました。国際的にも国内的にも労働安全衛生に対する注目が集まっています。

こうした中、いの健センターが 2023 年に結成 25 周年を迎えることとなりましたが、今日的な課題が多く浮かび上がっています。改めて、いの健結成の目的を再確認し、これからの時代を切り拓く積極的な活動ができるようにするため、組織の垣根を乗り越えて知識と知恵を結集する活動を心がけます。

1 25 年間の活動を振り返る

(1) 第 1 期 (1998 年～2002 年)

全国センターは 1998 年 12 月 15 日、働くものの労働・仕事や社会的要因により起こる健康障害と災害・疾病などを防止し、職場と地域の安全衛生の確保と完全な補償の実現のために、調査、情報収集、研究、政策提言などの活動を、関係団体（者）、専門家、地方・地域組織、海外の団体などと交流・連携、協力・共同して進め、働くもののいのちと健康・権利を守る事業を通じて、人間が尊重され、安心して働ける職場・社会の建設に寄与することを目的に結成総会を開催しました。

具体的なとりくみとして、季刊誌「働くもののいのちと健康」を発行するとともに、セミナーを東西で開催したほか、全国交流集会の開催や研究会の開催などを通じ、労働省への申し入れなどを行ってきました。

また、地方センターの結成も相次ぎ、事務局長が I L O 総会に出席するなど、活動の幅は大きく広がりました。2002 年には、「地方センター交流集会も初めて開催されました。

2001 年には、中央省庁再編によって労働省と厚生省が統合され、厚生労働省が発足しています。

(2) 第 2 期 (2003 年～2007 年)

2004 年に行われた第 7 回総会で規約改正が行われ、常任理事会が廃止され理事会に一本化したほか、賛助会員を廃止して個人会員に一本化するなどの組織整備が行われ、いの健センターとしての役

割が発足当初から変化しました。2005年には、東西で実施してきたセミナーについて、多くのブロックが毎年セミナーを行っていることや東北・東海・北陸でセミナーが開始されたことなどから、全国センターが実施する東西のセミナーは終了しました。

2005年には、公務災害認定闘争交流会を開催し、各地で行われている公務災害認定闘争について、交流などをはじめました。また労働安全衛生中央学校も開催しました。

2005年に「クボタショック」と言われたアスベスト問題が社会的に注目され、全国各地で相談活動が活発に行われました。2006年には国会行動や全国一斉電話相談などを行うとともに、地方センターでは「アスベスト対策センター」が設置されました。

トヨタを相手にした内野過労死事案の裁判では、2006年に地裁で勝利判決を勝ちとり、過労死問題が社会的にも大きく注目されました。

(3) 第3期 (2008年～2012年)

全国センターは、2008年に「パワーハラスメント、長時間労働等による精神障害に関する事例検討会」を発足させたほか、「職場における心理的負荷表の見直し」で厚生労働省に申し入れを行いました。労働安全衛生に関するシンポジウムも積極的に開催し、2009年には10周年記念シンポジウムも行いました。いの健センターは政策提言の活性化でその組織を大きく発展させました。地方センターの結成では、2009年に茨城センターが結成され、地方センターがある都道府県は23になり、ブロックのセミナーも活発に開催されました。

2011年に発生した東日本大震災では、厚労省が発生時に勤務中のものの労災認定を行う通知を出したほか、関連通知が多く出されました。2012年には、関越自動車道高速バスで7人の乗客が死亡する重大事故が発生し、バス運転者の勤務実態などが大きくクローズアップされました。

(4) 第4期 (2013年～2017年)

2013年には過労死等防止対策推進法が、全会一致で成立しました。全国センターは、法の成立に向けて様々なとりくみを行ってきました。翌年から11月が過労死防止月間と定められ、全国で厚労省主催のシンポジウムが開催されるなど、社会的な啓発事業が進められることとなりました。また、ブラック企業対策として、労働法違反企業に対する是正勧告を行った企業名を公表するなど労働安全対策が大きく前進しました。

労働安全衛生中央学校は、2016年に、第12回を開催して区切りをつけ、労働安全衛生中央カレッジをとりくむこととしました。2017年に行った第2回中央カレッジは、2018年の第4課まで行われました。

(5) 第5期 (2018年～2022年)

政府は、2018年に過労死防止対策大綱の見直しを閣議決定しました。また、厚生労働省が職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書を公表しました。

第21回総会において、「20年目を迎える『いの健』の目標と課題」を決定しました。この決定では1) 21世紀初頭の目標として「健康権をすべての働く人びとに」を掲げ、この目標を組織された労働者だけではなく、すべての働く人びとと共に実現を目指すこととしました。そして2)「いの健」

のセンター機能として①交流に止まらない政策作りの活性化、②いの健「感情労働と健康センター（仮称）」の設立を掲げました。3) 人づくりの本格化として①労働組合、地方センターでの労働安全衛生アクティビスト（活動家）の育成、②労働安全衛生中央カレッジの再構成、③市民運動としての労働安全衛生運動家の育成、④「働くルールを学ぶ」場の拡大、⑤働く人びとの健康権を守る専門家の育成を掲げました。そして4) すべての都道府県に地方センターを確立する、5) 安全対策の強化、6) 政策提言力の強化、7) 働く人びとの健康を守る諸団体との連携強化が課題として掲げられています。

2019年2月2日に行った20周年記念シンポジウムには110人が、レセプションには関係団体の来賓などを含め87人が参加して今後の運動発展に向けた思いが語られました。

2020年4月、政府は新型コロナウイルスによる感染拡大に対し「緊急事態宣言」を発出し、社会活動が大きく停止することとなりました。県境を越える移動の禁止、勤務は原則テレワークにするなどにより、都心部から人々の姿が消えました。

一方で、多くの非正規労働者が仕事を失ったほか、フリーランスと呼ばれる人々がたちまち生活できなくなるなど、不安定な雇用で働く人たちに対する生活保障の脆弱さが明らかとなりました。

新型コロナウイルスによる感染拡大は、全国センターの活動にも大きな影響を与え、会議はオンラインとなり、集合しての集会などはすべて中止されました。

感染拡大から3年目となった2022年、過去最大の感染者が発生したことにより、医療崩壊が発生しましたが、政府は十分な対策を行わず、むしろ、10月に入国規制も解除するなど、コロナ禍がなかったかのように経済対策に躍起となっています。

2 わたしたちはどんな社会を迎えようとしているのか

(1) 気候危機の進行で自然災害が多発

国際社会は、2030年までにCO²の排出量を約45%削減する目標を掲げていますが、その目標達成は容易ではありません。この数年、日本では集中豪雨や大型台風による災害が多発しており、復旧や復興のために防災官庁で働く職員は、長時間過密労働が続いています。

また、2020年から続いているコロナ禍は、我が国の公衆衛生行政や医療・福祉領域の脆弱性を顕在化させ、この分野で働く人々に困難をもたらしました。利用者である国民も十分な医療や福祉が受けられないなど、国民生活にも大きな影響を与えました。

自然災害や感染症の流行などは、これからも十分に起こりうることであり、いのちと健康を守るためには、平時からエッセンシャルワーカーの労働条件が整備され、非常時に対応できる力を社会が保つことが重要です。

(2) 人口減少がすすむ日本社会における労働の変化

政府は、人口減少がすすむとともに、2040年に高齢人口の割合がピークを迎えることを前提にした政策を打ち出しています。「働き方改革」もその一環であり、労働人口の減少を補うため、女性労働力だけでなく高齢者や外国人労働者の労働力も拡大させようとしています。

ジェンダー平等の観点から、性別を問わず働き続けることができる社会の構築は求めるところですが、政府・財界は労働者の経済効率を高めることを主眼としています。そのため、社会保障に頼らない「自己責任原則」で、体調に関わらず、子育て中であつたとしても「生きる」ためには働かざるを得ない状況に追い込む政策が実施されています。全ての人が人間らしく働くためには、保育や教育、介護などが社会的に保障されるべきです。

働くもののいのちと健康を守る全国センターは、設立の目的にあるとおり、人間が尊重され、安心して働ける職場・社会の建設に寄与するためにいっそう活動を強化することが必要です。

(3) ポストコロナで進む新たな働き方に潜む危険性と多様な労働者に相応しい処遇を

コロナ感染拡大により、テレワークが一気に広がりましたが、政府による行動制限が緩和されたことや対面で議論することの重要性が認識され、一時期のような熱は見られません。しかし、テレワークには育児や介護、働き場所を自由に選択できること、加えて満員電車での苦しい通勤や感染の危険性をなくすなどのメリットがあるとして活用している職場も多くあります。

一方で、労働時間管理やテレワーク作業における環境整備について企業責任が曖昧になり、使用者の安全配慮義務が十分になされない問題もあります。また、委託などといった雇用によらない働き方に変えられる危険性も高まっています。

外国人労働者をはじめ、障害者や高齢者、ガンや難病の治療を続けながら働くことを希望する人々などの権利を保障することも忘れてはなりません。障害者雇用で使用者に「合理的な配慮」が求められていますが、すべての働くものにも求められるべきものです。

ポストコロナ時代を迎えつつある中、新たな働き方に潜む危険性を指摘し、使用者の安全配慮義務を果たさせるとともに、外国人労働者をはじめすべての労働者を視野に入れ、それぞれの立場に相応しい処遇・職場環境をつくらせていくことが必要です。

(4) めざすべき社会の探究と人づくりを一体に

持続可能な社会をつくり、人間が尊重され、安心して働ける職場・社会の建設を図るには、これからの社会を担う若者が活動の中心にすわる必要があります。しかし多くの若者は、生活・労働をすることだけで精一杯の状態にあります。こうした状態から解放させることは容易ではありません。また、かつては働くことを通じて職場の仲間を作り、安全衛生の取り組みを体験的に学び、担い手として成長する道筋がありましたが、働き続ける機会を奪われた現状ではこうした道筋を歩むことさえ困難になっています。

だからといって放置することはできません。「20年目を迎える『いの健』の目標と課題」についての全国センターの取り組みの到達点を踏まえて、25年目の節目を新たな出発点とし、働く人の命と安全を守る取り組みを発展させるために、以下のとおり目標と課題を設定します。

3 いの健の目標と課題

(1) センターの機能維持・強化

1) 交流にとどまらない政策作りの活性化

新自由主義的規制緩和が労働者にもたらしている健康影響などについて、現場に根ざした実証研究を積極的にとりくむために、加盟組織と研究者が一体となった調査研究を重視します。

現在設置されている研究会や検討会プロジェクトを基本とし、あらたな研究者と共同でとりくめるテーマを検討します。

現在設置されている研究会などは次のとおりです。

- ① 労働基準行政検討会
- ② 化学物質研究会
- ③ S E労働と健康研究会
- ④ アスベスト対策委員会
- ⑤ 地方センター部会
- ⑥ 単産担当者会議
- ⑦ 広報委員会
- ⑧ 季刊誌編集委員会
- ⑨ コロナ禍と働く人々の健康プロジェクト

2) いの健「感情労働と健康センター（仮称）」の設立検討

感情労働とは、対人サービス労働として、労働者の感情までを仕事として提供することが求められる労働であり、①「顧客」と面と向かっての接触あるいは声を通しての接触がある、②働き手は顧客に対して「感謝」の感情が求められカスタマーハラスメントが起き得る、③雇用者は、訓練や指導監督を通じて働き手の感情面での活動を、ある程度コントロールすることができるといった特徴を持っています。

「顧客対応など業務遂行過程において、自分の感情を抑えて、自分が実際に感じる感情とは異なる特定の感情の表現をしないといけないこと」（ソウル特別市感情労働従事者の権利保護等に関する条例）とされています。

教師、医療介護、保育、客室乗務員、コールセンター、受付、ファストフード店、行政窓口など対人労働を行っている多くの職種が対象とされています。1980年代後半のアメリカでは労働者の1/3が感情労働に就いているとされており、現代日本では「おもてなし」「お客様は神様です」に代表されるように多くの労働者が感情労働を行っていると思われます。顧客からの暴力暴言などメンタルヘルス悪化の要因としても大きいと思われます。

1947年に採択されたWHO憲章の前文には、「健康とは、病気でないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあることをいいます。（日本WHO協会訳）」と書かれています。

しかし、日本において感情労働に対する理解は不十分で、組織的対応は殆ど取られておらず、労働者個人の対応に任せきりになっています。

韓国の首都ソウルではコールセンターの労働者を感情労働から保護するために①暴力・暴行、無理な要求を通じて行うハラスメント、②性的に不愉快な思いをさせる、③感情労働者の業務を権力で妨害する一などの行為に対して

ア) 当該顧客からの分離または感情労働者が十分に休憩する権利を保障すること

イ) 感情労働者に対する治療および相談を実施すること

ウ) 刑事告発または損害賠償訴訟など必要な法的措置を行うこと

エ) その他、感情労働者の保護に必要な措置を取ること

を条例に定めました。こうした措置を取ったことで、翌年には悪質クレームが前年比で95.2%減少したとされています。

さらにロッテ百貨店は、悪質な顧客に対応する指針書として「尊重される勇気」と題するマニュアルを2018年8月に発刊し、顧客がひざまずいて謝れと要求してきたら、断固たる口調で「これ以上の無理な要求は、私どもとしても応対しかねる。応対はこれまでとする」とはっきり申し上げるなど、状況別の対応方法と関連する法令を盛り込んでいます。

いの健の構成団体の多くは感情労働を行っています。この「強み」を活かして、いの健全体で取り組む課題として、労働組合、医師、弁護士、公認心理師、臨床心理士、研究者、メンタルヘルス不調者の労災認定援助支援者など幅広い学際的なセンターを設立し、実態調査・研究と感情労働に関する知識の普及、政策提言を行うことを検討します。

3) 全国センター事務局体制の維持・強化

全国センターは、総会のもとに理事会と事務局が置かれています。理事会は、2ヶ月に一回程度開催され、活動の具体化などが議論されています。理事会での討議にあたっては、四役会議を開催して経過の確認や理事会での討議事項についての検討を行っています。

事務局は、日常的な業務を処理するため専任の事務局次長を配置し、事務局長についても可能な限り業務処理を行うこととしています。これまで、専任役員配置について全日本民医連と全労連の全面的な協力を得てきましたが、今後とも両組織の協力なしに運営することはできません。また、専任者の事務局次長を補佐するためにアルバイトを雇用していますが、全体的な事務局体制の維持と関わり、アルバイト雇用についても検討する必要があります。

事務局は、可能な限り同じ人が継続して長期にわたり勤務することが望ましいことから、全日本民医連及び全労連と協議を行い、事務局体制の維持・強化を図ります。

(2) 待ったなしの人づくり

20年目を迎える「いの健」の目標と課題では、次のように述べています。

『15年目を迎えた全国センターの課題と活動方向』では、「人づくり」を第一義的な課題として取り上げ、以下のように述べています。「全国センターに加盟する諸組織には貴重な経験が集積されています。とりわけ中心的役割を担ってきた活動家には「財産」とも言える蓄積があり、「考え方」「捉え方」「運動化」などを余すことなく伝え、発展させていくことが重要です。この認識は結成20年を迎えた今日でも何ら変わるところがありません。それどころか一層重要性を増しています。この人づくり活動は「皆が生徒、皆が先生」ともいえる、学ぶ者と教える者とが共に育ちあう双方向の活動を基本とします。』

25年目を迎える今日に至っても、その認識に変化がないどころか、より切実さは増しています。コロナ禍もあり、人づくりが進展したことが実感できない状態が続いています。

こうしたことから、学ぶものと教えるものが双方向で学習することによって、ともに成長を実感できるよう「人づくり」を進めます。

1) 労働組合、地方センターでの「人づくり」

労働組合や地方センターでの労働安全衛生のアクティビスト（活動家）の育成は「待ったなし」の課題です。労働組合では組織人員の減少によって専従者が減少し、これまでの機能維持が困難となっています。地方センターにおいても後継者不足による「高齢化」や労働現場からの「距離感」などが重要な課題となっています。

一方従来の「後継」にとどまらず今日的課題である幅広く働くもの全体を視野に入れた活動が求められています。

労働組合・地方センターでの育成を図るため、役員が労働安全衛生に関する興味・関心を高めることができるよう学習資料などの提供に努めます。

2) 集合学習とオンラインを活用した独習の具体化

コロナ禍で集合して学習することの大切さを再確認することができました。一方で、WEBの活用によって新たな学習の機会を設けることができる可能性が広がっています。

これらをふまえ、「労働安全衛生中央カレッジ」について集合開催のメリットを生かした企画を再構成します。同時に、共働き世帯の増加など育児や介護など家庭責任を有する労働者が一般的であることから、集合開催では参加が困難となる役員が増加していることをふまえ、オンラインを活用した独習システムの構築を検討します。

3) 市民運動としての労働安全衛生運動家

① 市民レベルでの活動家の育成

行政の指導が不十分なこともあり、アスベスト含有建築物が未対策のまま短期間で解体されている実態があります。アスベストは建材にその半分が使用されてきました。多くの古い建造物が耐用年数を超えつつある現代、解体作業によって新たなアスベスト被害者が出てくる可能性が高まっています。こうした中、市民的監視を行う「解体アスベスト・オンブズパーソン（仮称）」の育成など、市民レベルでの労働衛生活動家の育成に努めていきます。

② 「働くルールを学ぶ」

「働くルールを全ての学生・労働者が身に付け活用しよう」といった運動の強化は焦眉の課題です。「まっとうな労働」生活を送るためには、働く人びと（とりわけ若者）が「労働基準法・労働安全衛生法・労働組合法など労働者を守る制度（「働くルール」）を知り活用することが重要です。そのための社会的教育、学校教育の強化を図っていく必要があります。過労死全国センターや社会教育関係者との連携を強化し具体化します。また、ワークルール検定の活用も図ります。

③ 働く人びとの健康権をまもる専門家（研究者・医師・弁護士など）を「創る」

働く人びとのいのちと健康を守る活動の強化発展のためには専門家の協力が不可欠です。同時に

大きく変化している労働実態をともに学びあう事は専門家が成長発展していくためにも重要です。働く人びとのいのちと健康を守る専門家（とりわけ若手）をともに「創る」活動を重視します。

（3）地方センターの機能維持・強化

地方センターは、2022年現在で31の都道府県に設置されています。専任の役職員が存在するセンターはわずかにとどまり、多くのセンターは現役を引退した高齢者のボランティア的な活動によって運営されています。

当該地方センターに加盟する労働組合においては、専従者が減少の一途をたどっており、当該労働組合から他の組織に専従役員を派遣することは困難な状態となっています。このため、地方労連の体制も縮小する中、多くの地方労連役員がいのちの健の役員を兼務しています。地方民医連と地方センターの関係は多様ですが、いのちと健康に関わる専門的機関が積極的に関わっていただくことにより、活動が質的に変化します。それぞれの状況をふまつつも、関係機関それぞれが積極的に関わっていただくことが必要です。

これらをふまえ、「地方センター交流会」などを通じて地方センターの現状を引き続きこまめに把握します。また、地方センターの機能維持・強化を図るため、中央組織との意見交換を通じて対応策を検討します。

（4）政策提言の強化

ILOは、2022年総会で安全衛生条約を中核的条約として追加しました。安全衛生は、ILOが提唱する「ディーセントワーク」の実現に欠かせない課題です。改めて、労働安全衛生に関する政策提言力の抜本的強化を図る必要があります。

こうした政策提言と実現化に向け、幅広い労働者、市民と政治勢力の力で実現していく運動を目指します。

政策課題を以下に列举します。

★ 労働衛生の課題

- ① 政労使・3者による労働衛生協議機関の設置と民主的運営
- ② 労働安全衛生に関する事業主の包括的責任の明確化
- ③ 『知る権利』『学習権』の確立
- ④ 情報アクセス権の確立
- ⑤ 労働衛生活動における労働者の参画権・自己決定権の確立
- ⑥ 危険労働回避権・告発権の確立
- ⑦ 職場におけるハラスメント対策のための法制化
- ⑧ 職業リハビリテーションを受ける権利の確立
- ⑨ 外勤労働者の公的休憩施設の設置
- ⑩ 企業から独立した産業医活動の保障と勧告権
- ⑪ 家族的責任を果たす権利の確立
- ⑫ ジェンダー平等の実現
- ⑬ 国際労働基準・規約の積極的適応

⑭ 第一次産業における労働衛生

★ 労災補償の課題

- ① 挙証責任の転換
- ② 『知る権利』の拡充
- ③ 厚生労働省等の審議会・研究会の民主化
- ④ 労災対象の明確化
- ⑤ 労災医員の民主化
- ⑥ 労災認定行政の民主化
- ⑦ 自営業を含む全ての働く人びとに対する労災適用

(5) 諸団体との連携強化

① ILO駐日事務所

ILO駐日事務所との連携を強め、定期協議の開催をめざします。

② 東南アジア諸国の労働安全衛生センター

韓国など東アジアにおける労働安全衛生センターとの定期的相互交流の強化を図ります。

③ 過労死全国センターなど

過労死全国センター等と連携し、職場における過労死防止対策の強化と被災者家族の支援・救済活動をとりくみます。