



# 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：秋山 正臣  
 〒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)

## 介護改善待ったなしー大幅な職員増員 介護報酬の引き上げを

「日本医労連 2022年介護施設夜勤実態調査」記者発表

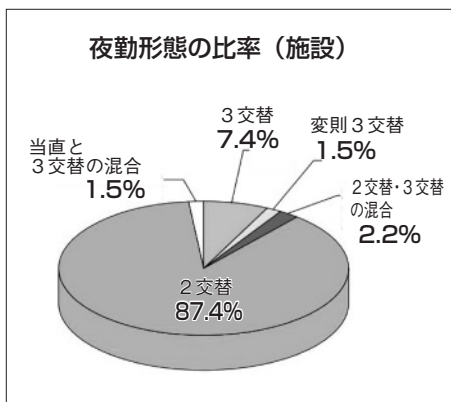
日本医労連は、介護労働者が長く働き続けられる環境を構築していくために、介護現場の夜勤労働の問題点を明らかにして、夜勤労働を改善することを目的に、介護施設の夜勤実態調査（以下、調査）に取り組んでいます。

調査は、特養（特別養護老人ホーム）、老健（老人保健施設）、グループホーム、小多機（小規模多機能型居宅介護）、看多機（看護小規模多機能型居宅介護）などの介護施設を対象に、2012年から毎年6月の勤務実態を基に行っており、2022年の調査で10回目となりました。今回の調査には、日本医労連に加盟する149施設・210の職場から回答が集まっています。

### 夜勤形態

介護現場で行われている夜勤の形態は、主に「夕方～深夜まで勤務する準夜勤と、深夜から翌朝まで勤務する深夜勤で、夜間の間に勤務を交代する“3交替夜勤”」と、「夕方～翌朝までの連続16時間前後を勤務する“2交替夜勤”」があります。

調査では、16時間前後勤務する2交替勤務の施設が87.4%



%を占めており、そのうち、勤務拘束時間が「16時間以上に及んでいる」とする回答が78.8%あります。

### 夜勤体制

介護施設の夜間の人員配置は「厚生労働大臣が定める夜勤を行う職員の勤務条件に関する基準」によって示されていますが、労働基準法違反を招く「一



厚労省で記者発表 2月16日

人夜勤」が認められています。

調査では、利用者の定員が少ない、ワンユニットのグループホーム、小多機、看多機では全ての施設が一人で夜勤にあたっていると回答しています。また、2交替夜勤の施設で、施設単位では複数の夜勤者を配置している施設でも、職場単位（ユニットやフロアなどの単位）でみると、一人夜勤の回答は全体の61.2%を占めています。

### 夜勤回数

夜勤労働は、昼夜を逆転させて働くことや、日勤帯と比較して勤務する職員数が少なくなるため、心身ともに非常に負担が大きくなります。また、健康リスクを伴うことや、特に長時間夜勤では利用者の

(2面につづく)

### 〈今月号の記事〉

- 大学フォーラム..... 2面
- 2023年権利討論集会（民法協）..... 3面
- 各地・各団体 労働法制中央連絡会／京都／神奈川／民医連／板橋／千葉..... 4～6面
- シンポジウム「パート・アルバイトの収入は家計補助?!／私の一冊..... 7面
- 情報のページ..... 8面

安全リスクも生じることが研究発表されています。こうしたリスクを軽減する対策の一つに、「夜勤を最小限にとどめる」ことがあげられています。

しかし、夜勤回数には法的な上限規制はなく、看護師の確保・離職防止対策の指針として「月8日以内(2交替夜勤に換算すると4回)」という努力義務にとどまっています。調査結果を指針に照らし合わせると、3交替夜勤では14.0%、2交替夜勤では42.6%が指針の回数を超えて夜勤を行っていることが明らかになっています。

### 負荷の高い介護施設の夜勤

介護施設の夜勤は少ない職員体制で行われているため、勤務負荷が非常に高くなっています。また、利用者の生活リズムに合わせて組まれるシフトも、人員配置が十分でないために、シフト数が全体平均で5.5通りとなっていたり、仮眠室が用意されて

業 態	有効回答施設数	仮眠室の有無		割合 (%)	
		有	無	有	無
特 養	10	9	1	90.0	10.0
老 健	38	29	9	76.3	23.7
G H	29	17	12	58.6	41.4
小規模多機能型	16	5	11	31.3	68.8
看護小規模多機能型	17	4	13	23.5	76.5
単独型短期入所	9	5	4	55.6	44.4
介護医療院	4	3	1	75.0	25.0
全 体	123	72	51	58.5	41.5

いないと回答する施設が41.5%の回答率になっている実態も調査を通じて明らかになっています。

こうした介護現場を改善するためにも、介護職員的大幅な増員・介護報酬の大幅な引き上げなど介護制度の大改善に取り組んでいきたいと思ひます。

(日本医労連 寺田 雄)

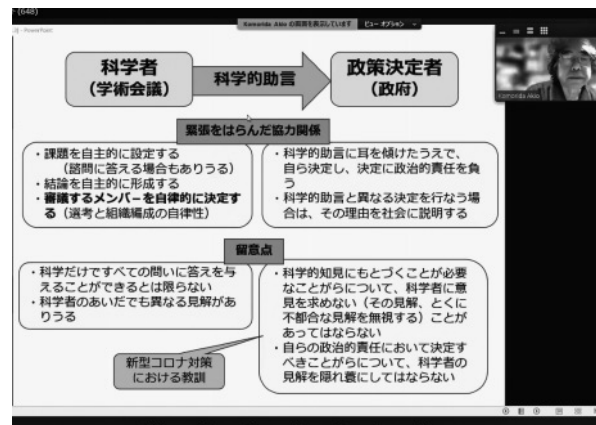
## 「日本学術会議の独立性を否定する法改正はただちに中止を」 大学フォーラム

「大学の危機をのりこえ、明日を拓くフォーラム(大学フォーラム)」は、「大学の今と明日を考えるための議論を持続的に行うための場」として作られました。3月12日には「日本学術会議の独立性を否定する法改正はただちに中止を」をテーマに研究会を行いました。メイン報告として小森田秋夫神奈川大学特別招聘教授が「自民党政権は学術会議をどのように変えようとしているのか」を報告しました。

### 学術会議発足にあたっての決意表明

1949年の日本学術会議第1回総会では、発足にあたっての決意表明として「われわれは、ここに人文科学及び自然科学のあらゆる分野にわたって全国の科学者のうちから選ばれた会員をもって組織する日本学術会議の成立を公表できることをよろこぶ。そしてこの機会に、われわれはこれまでのわが国の科学者がとりきたった態度について強く反省し、今後は平和的復興と人類の福祉増進のために貢献することを誓うものである」と宣言しました。その後、日本学術会議は、科学者の内外に対する代表機関であり、科学の全分野を包含する組織として、科学的助言という職務を「独立」して行なう国の機関として、会員は科学者自身が選考してきました。

2020年10月、当時の菅首相が6名の会員候補の任命を拒否。半月後には自民党政調会のもとに「政策決定におけるアカデミアの役割に関する検討プロジェクトチーム」が発足。2020年12月には、日本学術会議法の改正を前提とした「提言」を発表します。そこには、「政策のための科学」として「政治



(小森田氏のパワーポイントより)

や行政が抱える課題意識、時間軸等を共有すべき」としていました。小森田氏は、学術会議の独立性とは「科学者の立場から、政府から独立して見解を形成するだけでなく、見解を示すべき課題そのものも自ら設定することであり、諮問に応えるだけでなく必要があれば問題の立て方そのものを吟味する」と語りました。

岸田政権下の「経済安全保障」論の中で学術会議批判が再燃しています。自民党PTの各議員が「日本学術会議のメンバーがデュアルユース技術研究に圧力をかけ研究にブレーキをかけている」「日本学術会議が出した声明で事実上防衛装備庁の研究助成申請、応募する道が絶たれている」と発言していることが紹介されました。科学と政治・政策との関係が問われています。(研究会は次のアドレスからみることが出来ます。https://youtu.be/4DyeuLVXS6A)

(全国センター 岡村やよい)

# 「労働者が主役の時代へ～カギは『無期雇用の実現』『団結』にあり」

## 2023年権利討論集会

民主法律協会主催の「2023年権利討論集会」は、2月18日、エルおおさかで開催されました。今年も会場とオンラインのハイブリッド方式での開催となりました。川村雅則北海学園大学教授の記念講演と5つの分科会が行われました。ここでは、記念講演と第3分科会「いのちと健康を守る」について紹介します。

### 全体会—記念講演

「無期転換のがれ」が当たり前の社会にしてはいけない

午前中の全体会では、「労働者が主役の時代へ～カギは『無期雇用の実現』『団結』にあり～」をテーマに、北海学園大学の川村雅則教授が記念講演を行いました。

川村教授からは、無期転換逃れの雇止め、非正規公務員、公契約条例、学生アルバイト、ワークルール学習など幅広い話が行われ、特に2023年4月に3年目を迎え、大きな問題となっている「会計年度任用職員」の問題について、北海道の調査を含め紹介しました。現状を調査・「見える化」し、当事者、労働組合、弁護士、報道機関、議員などがそれぞれの目的を持ちながら「つながる」ことを意識して、運動を進めようと呼びかけました。

札幌地域では、大学・役所・会社すべての職場で「無期転換逃れを許すな」シンポジウムを札幌地域労組、札幌地区労連と、労働弁護団北海道ブロックが共催で取り組むことが準備され、団結を示す力強いポスターが紹介されました(下記)。3つの力こぶは大学、自治体、会社を表しています。

講演では、「雇用の安定」が何度も強調され、正念場の今年の頑張りが重要と、強調しました。

講演後4本の決議を採択し、全体会は終了しました。



### 5つの分科会で活発な討論

午後からは、「激動する社会情勢と裁判・労働委員会闘争」、「許すな雇止め！ 目指せ均等待遇！ 取り戻せ直接雇用」、「いのちと健康を守る」、「中小企業・フリーランス保護のこれから」、「ケースで学ぼう！ ハラスメント問題」の5つの分科会が行われました。

第3分科会「いのちと健康を守る」では、「事業主に過労死等の業務災害支給取消の原告適格を認めた東京高裁判決-被災者・遺族の救済と過労死等防止に与える重大な壁となる判決を許してはならない」(松丸正弁護士)、「交通運輸労働者を苦しめる改善基準告示」(自交総連大阪地連・庭和田浩之書記長)、「改善基準告示の改定とその問題点～過労死事案から聞こえたドライバーの悲鳴」(中西翔太郎弁護士)の報告がありました。

松丸弁護士の報告については、過労死を考える家族の会の小池江利さんが追加発言。「事業主が労災保険料のメリット制をめぐって労災支給決定について訴えができるという高裁判決に過労死遺族は驚き戸惑っている。民事訴訟や職場改善にも大きな影響がでる。そして、労災申請さえためらう被災者・遺族が増える。家族を亡くした時、遺族の気持ちはどん底にある。労災認定されないことは被災者の頑張りが『なかったこと』にされる。本当に苦しい。そして、労基署の担当者も裁判を起こされることが増えれば認定に対して慎重になってしまう。最高裁で絶対に確定させてはならない」と訴えました。

また昨年改正された改善基準告示は「8時間は眠りたい」との労働者の声は届かず、睡眠不足や技量不足の運転手の事故が増えている」との指摘がありました。

集会全体では約250人の参加があり、活発な討論が行われました。(全国センター 岡村やよい)

**雇い止め・無期転換逃れの掘り起こしと、有期雇ユーザーへのルールの周知を**

・札幌地域労組、札幌地区労連と準備中(労働弁護団北海道ブロック共催)

作: 梶井希生さん(札幌地域労組書記次長)

## 各地・各団体のとりくみ

### 労働法制中連 「どうなる?裁量労働制、無期転換」 批判検討会

2月14日に、労政審の労働条件分科会です承された省令・告示「見直し」は、①裁量労働制の拡大を主とする労働契約法制と、②無期転換や労働契約の明確化に関する労働契約法制から構成されます。問題の共有のために、2月21日、労働法制中央連絡会は「どうなる?裁量労働制、無期転換」批判検討会をzoomで行い37人が参加しました。

①について、高橋寛弁護士(旬報法律事務所)が報告。高橋弁護士は、「裁量が失われたと判断する場合の基準がない」「健康・福祉確保措置の実効性がない」「金融機関の合併・買収に関する考案・助言業務が、実態の基本データも示されずに今回対象業務に追加された。根拠薄弱な議論で今後も様々な業務が追加される恐れがある」等の問題点を指摘しました。

②については伊藤圭一・中連事務局長が報告。「見直し」は「労働者に更新期待権を生じさせるというトラブルになる」とし、通算契約期間や更新回数上限、勤務地・職務の変更の範囲、無期転換後の労働条件の明示を義務化しても、「契約更新の有無・内容を最初に明示すればOK(「更新する可能性あり」

も可)」「途中で更新上限を新設・短縮する場合も理由を説明すればOK」として、労働者のモチベーションを引き出しつつ、使用者都合で雇止めでき、有期雇用濫用は防げないと批判。



森崎巖(全労働)

違反事例への指導・監督は労基署に丸投げされますが、監督官がどう考えているか森崎巖・全労働顧問が紹介しました(写真)。多くの監督官が「裁量労働制の要件は曖昧で違反認定ができない」と感じています。監督官が「明示を」と指導すれば上限を明示する使用者は増えるが、森崎氏は「期間上限や更新回数上限は無期転換を無効化する最強ツール」と指摘。無期転換ルール(出口規制)は限界があり、入口規制をと述べました。

新聞産業の裁量労働制の実態を伊藤明弘・関西MIC事務局長が報告。「裁量」の定義すら理解していない導入企業が多く、新聞労連や加盟組合では、職場労使で時短促進委員会を作るとともに、みなし労働時間を実労働時間に近づけさせるため交渉を重ねてきたと言います。実態を踏まえ批判の視座を確認しあう場となりました。(全労連 霜田菜津実)

### 京都 職場では「保護因子」を強めよう メンタルサポート京都公開講座

メンタルサポート京都は、2月4日、「公開講座2022・コロナ禍のストレスと働く人のメンタルヘルス」を開催しました。オンライン併用で約70人が参加しました。

開会あいさつで、吉中文志理事長は、「コロナに翻弄された3年、ストレスも平板ではなかった」「最近では高齢者を排除する動きもあり、厚生労働省が『健康日本21』の見直しで心の健康についてのとりくみを外すなど懸念の材料が出ている」「体と心を取りまく社会の状況を考えることが健康を守るための世界の常識。社会的処方も提言していきたい」と述べました。

メイン講演は、「コロナ禍のストレスと働く人のメンタルヘルス」のテーマで、京都市・心の健康増進センター所長の波床将材(はとこまさき)さん(写真)。「コロナ禍のパンデミックは災害ととらえ、災害時のストレスとして対応することが必要である」とこの間のコロナ禍におけるストレスや自殺などの

状況、社会的な動きとの関係について説明しました。

このような状況を踏まえ、メンタルヘルスを悪化させる



「危険因子」(失業、感染など)は、時々の社会の状況に依るところが大きく個々の職場で考えると解決しにくい。よって、職場ではメンタル状況を改善できる「保護因子」を強めることが重要だと話しました。具体的な職場のとりくみでは、相談・支援の体制をしっかりとつくる⇒職場のストレスをきちんと把握する⇒自身のメンタルヘルスケア(セルフケア)を身につける、ことが大切だと述べました。具体的な対策方法が示され参加者からも「よく分かった」「職場で学習改善を進めたい」等の感想が出されました。

講演後は、医療機関、保健所、障害者施設、保育所から職場の現状が報告されました。講演や報告に共感しつつ、メンタルヘルス対策の重要性を学ぶことができました。(メンタルサポート京都 飛驒佳美)

## 各地・各団体のとりくみ

神奈川

### 誰にでもできる労働安全衛生活動 働くものの労働安全衛生学校

神奈川センターは2月18日午後、「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35人（会場21人、リモート14人+α）でした。

今回の労安学校は、「働くルール」の基礎を学び、各職場の労安活動の取り組みも交流して、職場における労安活動のイメージを深め、労安活動の担い手を育てることを目的に開催しました。

講演は「職場で誰にでもできる労働安全衛生活動」と題して社医研センター理事の佐々木昭三氏が、労働安全衛生法の目的や仕組みをわかりやすく解説して、労働安全衛生を職場に根づかせ、労働者のいのちと心身の健康を守るためには労働組合は決定的な役割をもっていることを強調。職場の「安全チェック」のポイントについて説明しました（写真）。

労災被災者・家族4人も参加し、被災状況や会社の対応、労災申請の困難さと長期化、家族の思いなどを率直に報告し、支援を訴えました。

労安活動の実践報告を2労組が行いました。ユーコープ労組は、定期的な安全パトロールでチェックリストにもとづき不安全箇所や危険箇所を確認し、

安全衛生委員会で改善策を検討していること。港湾労組は、産業規模で労組・業会・監督官の合同パトロールを毎月開催し、違反がある場合はすべての業界・労組に報告し改善をはかり、災害事故については業界・労組とも全国的な情報共有を行い、船会社・荷主にも改善要請をしていることなどが報告されました。

建設・障害者教育・公務・民間・医療の各分野からも実践報告がされ、ハラスメントに関しては労組が発信したことによって労組への期待も高まったこと、職場の声とジェンダー平等を主張して女性の制服（ベストとスカート）を改善させ、ズボンも認めさせたことなど、職場・現場の声を大事にして成果をあげ、職場の確信になっていることが紹介されました。

終了後は、労災被災者・家族（3人）と支援者（12人）の交流会を開催し、被災者から「元気が出た」「今後も開催してほしい」との声が寄せられました。（神奈川センター 鈴木信平）



民医連

### 予防を重視した活動を 第36回振動病交流集会

全日本民医連振動病研究会は、2月23日、大阪民医連をホストとしたオンラインで、第36回振動病交流集会を開催しました。コロナ禍で2年開催できず、久しぶりの開催となりました。約70人が参加しました。

記念講演は、たんご協立診療所の川崎繁医師が「振動病の基本と民医連のとりくみ」をテーマに行いました。全日本民医連振動病研究会（世話人会）では、2003年と2018年に「振動病の手引き」を発行しています。手腕の振動障害は、チェーンソーの普及と同時に林業労働者に多発。京都府農村労働組合の情報発信をもとに「京大振動障害研究会」による検診班が編成され、京都民医連も加わって1969年に林業労働者217人の検診が行われました。すると要治療者38%という障害の多発の事実が明らかに。この問題が契機となって当時の労働省検診・認定・治療の通達へとつながっていきました。

今研究会では他に「36年間で認定された277例

と最近の事例報告（福井・光陽クリニック：平野治和医師）、「はじめて振動病健診を実施して」（神奈川/川崎医療生協坂戸診療所：竹内啓哉医師）、「振動障害の治療に関して-振動障害の治療案（樋端・若葉案）をもとに」（たんご協立：川崎繁医師）、「振動障害に合併する胆管癌の原因に関する仮説」（岡山玉島協同病院：道端達也医師）の演題が報告され、活発な意見交換が行われました。

振動病の新規労災患者は250～300人で前後していますが、潜在患者がまだまだいるということや工具や今後は「予防」を重視すべきと指摘されました。また、医療機関としては治療をしている人の高齢化が進み、全身管理を重視していかなければならないとの声も出されました。関連業種での一般健診時でのスクリーニングも提起され、貴重な学びの場となりました。（編集部）



コンクリートブレイカーを使用

## 各地・各団体のとりくみ

### 板橋

#### 「フードバンク活動」に共感が広がる 第18回総会

板橋センターの第18回定期総会は、12月3日の東京土建板橋支部会館で開催され、11団体・個人から16人が参加しました（写真）。

西川勉理事長代行は、「この10年間、賃上げもなく物価高で生活が苦しいという声が広がっている。板橋センターとして重要なテーマとなっている」とあいさつ。続いて、板橋区労連の須賀朗副議長が「板橋センターの活動に心強さを感じている。健康で元気な活動を望む」とあいさつしました。いのちと健康を守る東京センターからは、門田裕志事務局次長が講演を兼ねてあいさつを行いました。

議案は日向寺淳一事務局長が、2022年度のまとめについて「板橋センターは昨年に比べ、コロナ禍の影響によって集会や行動は規模の縮小などの影響があったが、一歩前へ進めることができた。長引くコロナ禍による倒産や解雇が続き、非正規労働者だけでなく正規労働者にも困難が広がった。板橋センターが呼びかけて実施している『フードバンク緊急食糧支援』活動には、こうした人々が詰めかけ、生活困窮と健康悪化の状況が進んでいることが明らかになった。改めて働きがいのある人間らしい労働



(デーセントワーク)の実現を目指し、地域から運動を広げることが必要です」と話しました。また、2023年度方針について、東京の唯一の地域センターとしての特徴を生かし、行政や地域の団体・個人とのネットワークを構築して、働くものの健康とともに区民の健康をすすめる9つの基本を提起し、そのうえで、労働安全衛生教室などのセミナーの開催、相談体制の強化、過労死防止や労災認定支援の取り組みなど具体的な提案をしました。丹野典子事務局次長が2022年度の会計報告ならびに2023年度会計予算をそれぞれ提案しました。討論では、8人が発言して議案を深め、新理事長となった鈴木和久氏（健康文化会）を含め、新役員全員が承認されました。

（「板橋センター通信」より）

### 千葉

#### 安全衛生委員会を活かす取り組みを 労働安全衛生学校

千葉センターは2月22日、自治体福祉センターを会場に「労働安全衛生学校 in 千葉」を開催しました。10人が参加しました。

今回は、労働組合や民主団体の役員から「メンタル不調で相談を受けた時にどのように対応したらいいのか」また、「労働法施行50年が経過したが職場では法が機能していない。特に安全衛生委員会の活動が形骸化している」との意見が出され、講座のテーマを下記の2つとしました。

##### 第1講座「メンタル不調者からの相談への対応」

（講師：中林正憲副理事長）

メンタル不調で休職し、職場復帰を実現した全教千葉の事例をモデルに本人を中心に支援関係図をつくり、メンタル不調者が休職から職場復帰を実現するために必要とする支援を職場と地域に分けて分析しました。

労安法は、メンタル不調者を出さないための予防

を中心に職場での取組が示されていますが、休職に入ると地域での対応が求められます。しかし「療養期間」と位置づけられ、具体的な支援についての仕組みがなく、この時期の相談対応が重要になると提起しました。次に、相談者を本人・家族・友人知人・職場の上司・同僚に分けて専門家に結び付けるまでの相談の仕方について検討しました。

##### 第2講座「安全衛生委員会を職場で活かす取り組み方」 （講師：本道 晋事務局長）

安全衛生法の1条・3条など法の基本的性格を確認した上で、安全衛生委員会の持つ役割について指摘あり、次に、労働災害の発生状況、労安法が制定されて災害の発生件数が減少している事や最近の労災補償の認定状況など資料に基づく職場の労働環境の説明がありました。具体的な安全衛生委員会活動については、講師の所属する職場の安全衛生管理体制や安全衛生委員会活動を紹介しながら課題と取り組み方についての提起が行われました。

（千葉センター 中林正憲）

## パート・アルバイトの収入は家計補助?!

### シンポジウム「非正規女性の差別をやっつけよう」

2月18日、東京都内の会場とオンラインでシンポジウム「非正規女性の差別をやっつけよう」(主催:首都圏青年ユニオン)が開かれました。3人のゲストスピーカーの話をまとめます。

#### フジオフードシステム事件の概要と今

弁護士 青龍美和子さん

原告は週4から5日・1日5時間勤務。緊急事態宣言を受け、店舗が約2カ月休業。2カ月めの給料日には休業までに勤務した分と休業補償=予定に入っていたシフト分の給料支給、翌月は勤務がないため給料ゼロ。営業再開後もシフトカットなどで減収。正規社員には100パーセントの休業補償をしているのは、家計の基盤なので恩恵の給付であって休業補償ではない(給与明細には休業手当と記)。裁判の過程でわかった地域・家族手当や業績給=賞与の支給・説明義務違反も求めている(正社員には支給)。非正規には時給に含まれているというが、最低賃金すれすれ。



青龍美和子弁護士

今後は、正規と非正規職の業務の内容と責任の程度などの立証のために、職

務評価を利用し、不合理の判断をすることを考えている。家計補助論の、無意識の先入観・差別の払拭をしたい。

#### 性差別とシフト制労働

ジャーナリスト 竹信三恵子さん

シフト制は、いろいろな性差別に裏打ちされている不公正な仕組みである。非正規のための公的セーフティネットの整備=コロナ禍で非正規も受けられるようになった制度をポストコロナでも恒常化する。男女雇用機会均等法の禁止事項を増やし、間接差別に適用していく。転勤の有無で差を付けない・勤務時間の増減=働き方の選択の保障が必要。

#### なぜ企業は家計補助論に固執するのか

都留文科大学名誉教授 後藤道夫さん

現在の家計補助労働論のターゲットにされているのは、有配偶者の女性非正規労働者と学生非正規労働者。このターゲットに対する差別の構造は、家事・家族ケア・学業をしながらの労働だから、就業時間が不規則で短いことが多い。1人が生活できる収入がなくてもやっていける人がたくさんいるということが言い訳に使われ、無意識に「騒ぐほどのことではない」ということになっていると思う。やらなければならないことはたくさんあるが、北欧などにモデルがあり結果もわかっている。それぞれのところで数値をもって、頑張ってもらいたい。

(全国センター 宮沢さかえ)

### 私の一冊 ②7

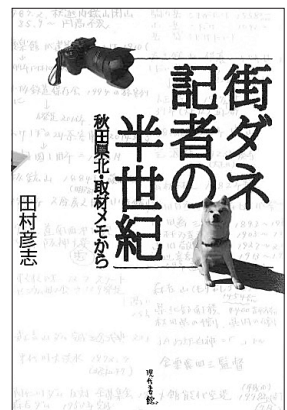
MIC 議長・新聞労連委員長 石川昌義 『街ダネ記者の半世紀』

71歳の現役記者が秋田県にいます。毎日新聞の田村彦志さん。働きながら学んだ地元の定時制高校を卒業した21歳のころから一貫して郷里の秋田県北部で記者活動を続けています。この本は、田村記者が2021年春から1年かけて毎日新聞秋田版に計49回連載した記事を基にした1冊です。

秋田犬の故郷もあり、秋田杉の美林や世界自然遺産の白神山地で知られる秋田県北部は、県庁所在地の秋田市から遠く離れています。全国紙はもちろん、県紙の秋田魁新報も宅配には時間を要することから、能代市や大館市といった地方都市には街のきめ細かなニュースを伝える地域紙があります。その1つ、北羽新報(本社・能代市)で記者生活を始めた田村さんは、2000年に毎日新聞に移ります。1980年代の円高不況で相次いだ鉱山閉山、住民総出で盛り上がった映画「ハチ公物語」(87年公開)の地元ロケ、シベリア抑留を経験した地元住民を訪ねて

聞き書きした長期連載…。「関係者の声を聞きながら抱いた疑問について調べ、実際に現地を歩いてそれを記録し、多くの人に伝えるやりがいはずっと変わらない」と記す田村さんの好奇心と、粘り強い取材を可能にする健康は、人生100年時代を生きる記者の理想でもあります。

経営難の新聞業界では、地方取材の拠点縮小が相次いでいます。田村さんは、地方記者の役割を「新聞社の動脈を支える不可欠な毛細血管」と言います。その半世紀の歩みには、地方取材の意義を再認識する教訓が詰まっています。



田村彦志著  
現代書館

## 情報のページ

### 2023年4月から変わる働くルール

..... デジタル給与が解禁 / 中小企業も60時間超の時間外割増50%以上 .....

法改正などにより、2023年4月1日から職場のルールが変わります。その内容をご紹介します。

#### 賃金のデジタル払い

労働基準法第24条では、「通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」と定めています。ただし、法令、労働協約、厚生労働省令で定められている方法によって通貨以外のものでも支払うことができるとされています。

今般、厚生労働省令が改訂され、4月1日から給与の「デジタル払い」が可能となりました。つまり、LINE PAYやペイペイなどといったスマホアプリやカードに給与を事業主からチャージすることができます。

なお、「デジタル払い」が可能となる資金移動業者については、4月1日以降、資金移動業者の申請に基づき、厚生労働省で審査されてから指定されます。口座払いと同様に本人の同意が必要となりますが、現実的に労働者が拒否することは難しいでしょう。

この点で、労働組合が職場でチェック機能を果たすことが求められています。

#### 中小企業も60時間超の時間外割増は50%以上に

月60時間以上の時間外労働については、50%の割増しとされています。これまで中小企業については、適用猶予が行われていましたが、4月1日から適用されることとなりました。4月1日以降に働いた時間外労働が月60時間を超える場合、50%の割増賃金が支払われなければなりません。

このため、月60時間を超える深夜労働では75%の割増賃金が必要です。ただし、休日労働は月の時間外労働の算定に含まれませんので注意が必要です。休日労働の割増賃金は35%です。

なお、月60時間を超える時間外労働を行った労働者に、健康確保を理由として代替休暇が付与できるとされており、休暇を付与すればその分の割増賃金を支払わなくてもよいとされています。代替休暇については労使協定を定めることが必要です。その際、2ヶ月以内に取得させるようにすることが望ましいとされています。

公務員も60時間以上の時間外労働について50%の割増賃金が支払われることとなっています。代替休暇の制度も同様です。

### 2021年度 石綿による疾病に関する労災保険給付等の請求・決定状況のまとめ (確定値)

厚生労働省は、2021年度の「石綿による疾病に関する労災保険給付などの請求・決定状況」の確定値を公表しました。

#### 1、「労災保険」の請求・支給決定状況

##### (1) 肺がん、中皮腫、良性石綿胸水、びまん性胸膜肥厚

請求件数 1,278件 (前年度比193件、17.8%増)

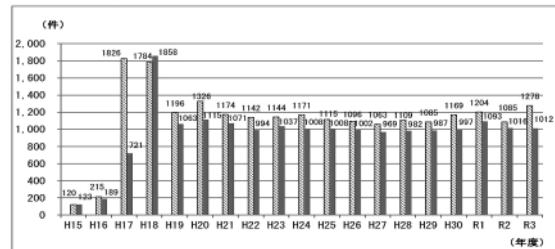
支給決定件数 1,120件 (同 4件、0.4%増)

##### (2) 石綿肺 ( (1) に含まれない)

請求決定件数 64件 (同 20件 45.5%増)

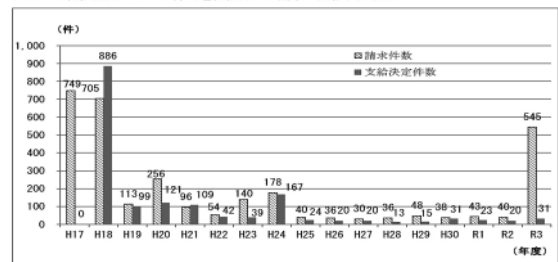
増) 支給決定件数 31件 (同 11件、55.0増)

図1 労災保険法に基づく保険給付の請求・支給決定状況



注 請求件数と比較するため、本グラフの支給決定件数には石綿肺によるものを含まれていない。

図2 石綿救済法に基づく特別遺族給付金の請求・支給決定状況



注 平成17年度の請求件数は石綿救済法施行の平成18年3月27日から同月末日までの件数。