



# 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)





## 「選択制週休3日制」の拡大で 「働き方」はどうなる？

2023年人事院勧告と「働くルール」について

人事院は8月7日、政府と国会に国家公務員の給与などに関する勧告・報告を実施しました。一般的に人事院勧告と呼ばれるもので、主に民間企業と比較した職員の給与改定を目的とするものですが、そこには、勤務時間や休暇制度の改正なども含まれています。

本年の人事院勧告に反映された「働くルール」に関連する主な課題を紹介します。

### フレックスタイム制を活用した週休3日制

2025年4月から、フレックスタイム制の柔軟化として、勤務時間の総量を維持した「選択的週休3日制」が導入されます。これまで育児介護等職員に限定して適用されてきましたが、一般の職員にまで適用を拡大することになれば、労働力と労働時間の分散を招き、公務の特性である集团的執務体制を弱体化させるおそれがあります。

フレックスタイム制は、単位期間の超過勤務を縮減する効果が期待できる一方で、繁忙期の数日単位の長時間労働を助長するおそれがあります。一方で、超過勤務手当には、時間外労働を命令した使用者にペナルティを課し、間接的に長時間労働を抑制する機能もあります。「選択的週休3日制」は、使用者が超過勤務手当の支給を免れることに悪用するおそれもあり、ペナルティとしての機能を喪失させかねません。

また、フレックスタイム制の柔軟化は、閑散期に休息を確保することが想定されていますが、過剰な定員削減により脆弱化した職場の人的体制では、恒常的な超過勤務に依存した業務を余儀なくされているため、実質的に閑散期が到来しないおそれもあります。

### 勤務間のインターバル確保

2024年4月から、新たに各府省の努力義務として定められます。勤務間のインターバル確保は、一



般的な労働時間規制をもっては措置できない長時間労働の是正とともに、労働者の疲労回復などを目的とするものです。その実効性を確保するに当たって、本来は強行法規として定められるべきですが、その意味では、実質的に勤務時間制度としての導入が見送られました。

人事院は、「業務体制の見直しや、現行制度（フレックスタイム制・早出遅出勤務等）の積極的な活用、業務合理化等による超過勤務の縮減等により実現」するため、各府省の実態や課題を把握し、諸課題の解消に向けた措置を試行することとしています。

別途措置されるフレックスタイム制の柔軟化とは、相互の親和性が著しく低いことに留意しつつ、両制度の運用に当たっては、使用者視点の「働かせ  
(2面につづく)

### 〈今月号の記事〉

社会医学学会総会	2面
「季刊誌」読者サロン/アスベストパネル展	3面
各地・各団体/東京/岩手/石川/山口/京都/愛知	4～6面
過労死防止全国センター総会/私の一冊	7面
精神障害労災認定基準検討会報告書	8面

方」に基づく「業務の繁閑」のサイクルよりも、労働者本意の「働き方」を重視した規則的かつ安定的なライフサイクルの維持が優先されるべきです。

### テレワークの実施に関するガイドライン

本年中に人事院と政府が連携して策定することとされました。テレワークの実施に関する基本と例外的な取扱いをはじめ、勤務管理、長時間労働対策、健康管理などが提示される予定です。

コロナ禍を契機として普及したテレワークは、通勤時間の解消をはじめとするメリットが再認識され、さまざまな事情にある職員のニーズが顕在化しました。

しかしながら、テレワークの場所となる職員の自宅は、労務を提供する場所として想定していない私

の財産であり排他的な生活空間です。仮にテレワークを命令する場合には、職員の同意を要件とすべきです。自然災害などの出勤困難事由では、厳しい環境下における労働力の確保、すなわち「働かせ方」を重視したものとなります。職員の権利保護や安全確保などを優先するため、厳格な要件が不可欠です。

また、テレワークの普及・定着に固執するあまり、業務の特性や職員の事情を無視したノルマ的な運用も指摘されています。このガイドラインの策定に当たっては、個々の業務との親和性や適合性、すなわちテレワークになじむ業務か否かなどに留意しつつ、その意義・目的・効果などを総合的に勘案することとともに、さまざまなメリット・デメリットを比較衡量する観点も必要です。

(国公労連 笹ヶ瀬 亮司)

## XXXXXXXXX テーマは「次世代のための社会医学」 XXXXXXXXX

### 第64回日本社会医学学会総会

7月29-30日、早稲田大学・国際会議場において、第64回日本社会医学学会総会が開催されました。全体のテーマは「次世代のための社会医学」。5つの分科会、2つの教育講演、4つのシンポジウム（市民公開を含む）など多彩な内容で行われています。

### 不平等・不公平な社会の変革を

「市民公開シンポジウム3」は、「マイノリティ化される現代の若者達との対話から学ぶ—共生社会医学の提案」をテーマに行われました。「一見、多様で無関係に見えるそれぞれのマイノリティから共通課題を見出し、地域住民⇄当事者⇄支援者⇄専門家⇄研究者をキーワードに『学びあう』関係性を創り出したい」と座長（辻内琢也：早稲田大学人間科学学術院）からシンポジウムの趣旨について提起がありました（写真）。

報告者は、①原発事故被災当事者の若者達との対話から（仙台青葉学院短期大学・こども学科：平田修三氏）、②LGBTQ当事者の若者達との対話から（早稲田大学人間総合研究センター：金智慧氏）、③夜回りで出会う若者達との対話から（南生協病院産婦人科医師：田中勤氏）、④社会的養護当事者の若者達との対話から（日本大学文理学部：高石啓人氏）の4人。

原発事故による避難生活という過酷な人生経験を小学生の時期に経験した被災者は、今年で19~24歳。体験そのものの辛さに合わせて子ども（だった）という立場、周囲との関係性など対話を続けることが難しかったこと、また、「夜の街」ではコロナが街の様子を一変させ、語り合う場はなくなり防犯カ



メラと警備は強化されているといわれました。また、全国で一時的保護された子どもは、2018年度4万7500人と10年間で約1.8倍も増加。その要因は虐待が半数を占めているということです。そして、マイノリティ性をあわせもっている若者もいるのではないかという指摘もありました。

討論のまとめとして、「当事者の声を聞き対話することを土台に、『学びあう』関係を通じて、不平等・不公平な社会構造をどう変革させていくのか政策提言をしていくことが必要ではないか」と座長から最後の発言がありました。

今回の学会では、「次世代委員会企画」として「SDGSの光と影」や生徒・学生主体の公募制ポスターセッションも行われました。

(全国センター 岡村やよい)



# 「人間を育てる学校を健康職場に」

## 第5回「季刊誌」読者サロン

季刊誌「働くもののいのちと健康」の読者サロンも回を重ね、8月5日に第5回を開催しました。テーマは第95号の「人間を育てる学校を健康職場に」です。17人が参加しました。

### 「再出勤」ってあり!?

今回のメイン報告者は、埼玉県教職員組合の金井宏伸青年部長 (写真)。夫婦と娘さん2人の4人家族。中学校で技術・家庭科 (技術分野) を教えています。金井さんは「とある青年教職員の働き方」を紹介。8時から16時45分の所定労働時間の過密さや持ち帰り残業の多さはもちろん、参加者が一番びっくりしたのは、「再出勤」。子どもの保育園のお迎え後、子どもを連れて部活指導。部活終了後にもう一人のお迎えでの内容は帰宅後、再々出勤です。技術分野の授業準備、学級担任としての仕事、そして部活指導。技術分野は機械からプログラミングまで幅広く、自己研鑽が必須です。しかし、その時間は労働時間とはみなされません。教師としての時間、父親としての時間、そして個人としての睡眠や余暇の時間、すべての時間がとれていないと金井さん。過酷な現場が深刻な教員不足を生み、教員の“なり手”がないという悪循環という状況です。

現状を変えるために「組織として声をあげてことを重視していきたい」と金井さん。「先生たちにも



自分たちで要求し実現する豊かな経験が必要だ」と語りました。

### 教育・福祉・医療に予算を

「夏休み明けの産休代替の人がみつからない」「年度初めから欠員が」と参加者からはそれぞれの厳しい状況が報告されました。福祉現場からも「やりがいはあるがやめたい」という声があがっていることが発言され、「“福祉・教育・医療の予算を増やせ”の声をあげていこう」と訴えがありました。

また、事故や病気の職員が出た時に立ち止まってしっかり「予防」を考えると、小規模事業所でも労安活動を積み上げ改善を継続していくことが力になるとの発言もありました。業種を超えての交流が強みのサロン。次回は10月に予定しています。

(編集部)

## 多くの市民が足を止め対話に 横浜駅前でアスベスト・パネル展を開催

神建連と建設アスベスト訴訟を支援する神奈川の会は7月30日、「アスベスト・パネル展」を横浜そごう前の広場で開催しました。建設アスベスト被害の実情や訴訟、解体・改修時のアスベスト事前調査などについて訴えました。多くの市民が足を止め、注目を集めました。

「パネル」は全部で25枚。アスベストの基本的



な知識やアスベスト疾患、被害者の声のほか、事前調査の方法やアスベストが含まれている建材など、写真やイラストをまじえわかりやすく説明しました。多くの市民が足を止め真剣な表情でパネルを見て、写真を撮ったり、スタッフに話しかけたりしていました。

同時に行った無料相談会は、医師、弁護士、石綿建材調査者が対応しました。

建物の解体等に関する相談が7件、健康被害や救済制度に関する相談が3件寄せられました。クイズに答えて飴玉つかみ取りにチャレンジできる企画も準備。答えはパネルのなかから探します。チラシ1000枚を配布し、68人の市民が参加しました。



アンケートには、アスベストの危険性や事前調査について、ほとんどの人が「あまり知らなかった」「ほとんど知らなかった」と回答。行政を含めた取り組みが不十分な実態もあらためて明らかになりました。(『アスベスト訴訟を支援する神奈川の会』ニュースより)

## 各地・各団体のとりくみ

東京

### 逆流に抗して決意を固め合う ～来年は設立20周年～

第20回総会

いの健東京センターの第20回総会は7月23日に行われました。日曜日でもあり炎暑が続く中で開催でしたが、実参加者38人、リモート参加は北海道、香川県からの参加者も含め11人でした。

記念講演は天笠崇理事長による「職場でのメンタルヘルスに関わる取り組みについて」のテーマで、東京センター実施の「安全衛生に関する取り組みアンケート」の結果に触れながら、職場でのメンタルヘルス対策の今日的到達点、法令等の関連、産業医の経験を踏まえての問題意識を述べた大変豊かな内容でした。最後に「競争から共創へ」の熱いメッセージを込めた講演でした。

1年の取り組みの振り返り、命と健康にかかわる情勢の特徴に関わる議案の提起、それに伴っての9人の出席者からの発言がありました。コロナ禍でも安全衛生活動が「学校」、「交流会」などの形式で地道に実施されてきたこと、その中では共通のテーマとして「ハラスメント問題」に強い問題意識があること、またフードバンク実施を通しての今日的貧

困の特徴、過労死・過労自死の闘いの取り組みの実情、被災者を無視した行政



・司法の後ろ向きの姿勢なども指摘されました。今後の取り組みでは8つの柱を立てて奮闘することを確認しました。その中には「貧困と格差の是正、ジェンダー平等をめざす課題」(第5の柱)、「外国人労働者の権利を守り、支援と連帯の取り組み」(第6の柱)が位置付けられています。また長きにわたる懸案事項である「組織強化・世代継承」の課題が第7の柱になっています。

そして第8の柱では20周年を迎える東京センターの記念行事の実施を位置付けています。(東京センターの結成は2004年4月17日)

最後になりますが、全国センターをはじめ多くの地方センターからのメッセージをいただいたことに感謝申し上げます。

(東京センター 色部 祐)

岩手

### いつでも働きやすい職場をめざして 第5回労働安全衛生基礎講座

7月14日、働くもののいのちと健康を守る岩手県センターは第5回労働安全衛生基礎講座を開催。12人(WEB6人)が参加しました。講座は「初任者や再度学習したい人を対象に労働安全衛生委員会の基本的役割と活動について学び、育成する」ことを目的にして開催しています。

基礎講座講師として岡村やよい氏(いの健全国センター事務局次長)が「これからの労働安全衛生活動」と題して講演しました(写真)。

岡村氏は、「日本人がサービス労働するのは『自己犠牲』を美德とする精神があるから。それは働き方や休息の取り方にルールがない職場や労働者の健康を守る制度が機能しない職場で深刻な健康被害を発生させることになる。安全衛生管理体制を確立し、職場改善を推進するための教育が必要。理解と教育が進んでいない例として世界で日本にしかない女性労働者の権利『生理休暇』がある。戦後の女性労働者の運動で勝ち得た権利として堂々と取得申請すべきだ」と述べました。

実践紹介では、いの健全国センターのカレッジで

学び、労安担当者になったTさんのケースを紹介しました。医療職場で「法律



を守る職場する」ために職場改善に取り組む中で「安全な職場にするためには学習は必須」と語ったことを強調しました。

講演後の参加者との情報交流では「韓国で交替制勤務の女性の乳がん、妊婦の流産や障害児出産が労災になることを始めて知った。コロナ禍で衛生委員会が開催されていない職場がある。意識して開催するようにさせたい」(医労連)、「『生理休暇』を衛生委員会でどう取り組めば良いのか悩んでいる」(医大教職組)、「国公の職場では年1回1日、当局と健康問題を話すだけ、国に安全衛生委員会の設置義務化を要請している」(県国公)など交流されました。働きやすい職場をめざし、労働安全衛生委員の育成のために今後も継続して開催していきます。

(岩手県センター 角掛洋一)



## 各地・各団体のとりくみ

石川

### パワハラへの具体的対応を学習 第7回北陸セミナー

7月8日、第7回北陸セミナーを金沢で開催。24人が参加しました(写真)。北陸3県で事前の話し合いの場をもち、どこの労働相談センターでもパワハラ相談が増加しており、まとまった学習の場を持ちたいとの意見で一致し「パワハラの現状と具体的対応」を講演のテーマとしてリモートで開催しました。

南和樹氏(全労働副委員長)から「パワハラ防止措置と行政の対応」、今村幸次郎弁護士(いの健全国センター副理事長)から「職場のパワハラ、その対応について」、杉本正巳氏(JMITU 三多摩地域支部執行委員)から「パワハラへの労働組合の具体的対応」の講演を受け質疑と交流を行いました。

パワハラ相談を受けるときの準備や相談者に確認するポイントについて、改めて理解することができました。また、具体的事例を紹介してもらいパワハラへの対応について理解を深めました。

今まで、パワハラの相談があり、救済を求められるケースがあると、労働基準監督署等の行政機関を

案内してきましたが、パワハラについては、行政側は判断は行わず、会社に対しての助言にと



どめていることを知りました。また、退職する前に、会社へ相談していなければ、措置義務違反は問えないということです。そして、パワハラかどうかの判断は一義的に会社が行うもので、白黒つけるのは裁判でしかないということです。

パワハラ相談の場合は、「パワハラ対策マニュアル」を活用し、パワハラを証明するには、具体的な事実の記録を残すことが重要です。日時、場所、誰からどのような状況でどのような言動をされ、どのように感じたかを記録する必要があります。客観的な資料をそろえることが必要で、ボイスレコーダーで仕事で常時録音することが基本ということです。出来事リストを完成し、パワハラ6類型のあてはめを確定することも必要です。

セミナーで学んだことを今後の相談に活かしていこうと思いました。(石川センター 川上仁志)

山口

### 安全な職場と社会をつくろう 第26回総会

6月3日、山口市内で山口県労安センター第26回総会が開催されました。冒頭、田中礼二理事長は「最低賃金の格差の問題、労災認定への事業主の不服を審理する判例が出ていることなど危険な動きに注意を」と挨拶しました。

2022年度の経過では、労安活動アンケート、過労死防止推進シンポジウム、過労死労災認定闘争等の取り組み、労働行政へ要請、最賃闘争など、いのちと健康をめぐる県内の状況と取り組みが報告がされました。

方針では、あらゆる職場で労安活動の推進・定着をめざすこと、県労安センターの強化・拡大と職場の体制づくり、裁判や労災認定闘争勝利が示され、過重労働・長時間労働・劣悪な労働環境・ハラスメントなど、人間らしさを失わせる労働の在り方について学び、「人間らしい安全な労働を保障する職場と社会」を築こうと提案されました。

総会後には「働き方を考える～行政・医療・教育の現場から」と題し学習交流会を開催しました。

自治体現場からは、残業パトロールや幹部を含め

て職場アンケートの取り組み、医療現場からも「育児・介護短時間勤務等、国からの「働き方改革」は進められるが、人件費の予算措置がなく人員不足がさらに進んでいることが報告されました。



教育現場からは、長時間過密労働のデータが示され、「管理職が『早く帰れ』というだけ。文部省の教員勤務実態調査は『在校等時間』に絞り、持ち帰り時間を対象外としたため」実態とかけ離れている。人員増しか解決法はない」と報告されました。

どの報告も、国の誤った施策によって人員不足が顕著になっていることが示され、情報を発して世論に訴えていくことや、安全衛生委員会の活用などの意見が出されました。

メンタルヘルスも多くの職場で深刻です。労働安全活動の取り組み、労働環境の抜本的改善のための労働組合の役割も問われています。安心して働くことができる職場づくりをめざすために何が必要か、何にとりくむべきかを考える機会になりました。

(『山口県労安センター通信』から)

## 各地・各団体のとりくみ

京都

### 第18回 Stop!ザ・働き過ぎ!!

～働き方を見直す京都集会

7月8日、京都市内で、今年で第18回目となる「Stop!ザ・働き過ぎ!～働き方を見直す京都集会」が開催されました。今回は、久しぶりに、午前が全体会、午後が4つの分科会と1日開催で行われました。参加は約100人でした。

午前中の全体会では、梶川憲集会実行委員長(京都総評議長)が開会あいさつで、新自由主義の問題点がコロナで鮮明となったこと、23春闘では多くの組合がストライキに立ち上がり成果を上げたこと、アメリカ・財界言いなりの岸田内閣を批判し、学習の重要性と情勢全体を知ることの大切さを強調しました(写真)。

記念講演は、石川康宏神戸女学院大学名誉教授が、「財界の労働者戦略にどう立ち向かうか?～労働組合こそ希望～」と題して行いました。石川先生は、「問題を根っこのところから考える」重要性を指摘し、日本経団連が日本の政治・政策を動かしている実態を告発。コロナ禍における世界の労働者・労働組合の闘いを紹介し、「日本でも何をすれば?」と

「市民の支持を上げよう」「運動論・組織論に科学の光をあてよう」と呼びかけました。

基調報告を、柳生剛志京都総評事務局長が行い、働くもののいのちと健康をめぐる最近の状況を解明し、「いのちの健・労安活動の抜本的な強化」と「いのちの健活動の強化を通じた労働組合の強化・拡大」を訴えました。

特別報告として、①建交労京都府本部の早田武彦書記長が「運送業の長時間問題」、②JMITU京滋地本の細見節雄さんが「裁量労働の問題点」、③京建労本部労対部の片岡純人さんが、「建設アスベスト被害の救済・問題」を報告しました。

午後からの分科会は、①「しない!させない!ハラスメント」、②「労働時間管理ができないダメ社会とは」、③「働くものの安全と衛生を守る活動を学び、交流する」、④「非正規労働者の処遇改善を進める」をテーマにして行いました。

(京都センター 岩橋祐治)



愛知

### 労働者の認識が大切

衛生推進者養成講座

社医研センター主催の第3回「衛生推進者養成講座」が8月5日に愛知健康センターと愛知県医労連の協力のもと行われました。私は今年2月から愛知県医労連の専従に着任。それまでは民間医療機関の訪問看護師として働いていました。今回は労働者が安全に働くための知識を増やす機会として、参加しました。

「衛生推進者必携」1冊約200頁を5時間の講義で学習。「衛生推進者とは」から始まり、役割や職務内容とその進め方、関連法規など多岐に渡る内容です。印象に残ったことは、大企業よりも中小企業に労働災害が多いという点や管理が不十分であること、また、労働災害の発生は単なるヒューマンエラーの割合よりも不安全な状態(道具や環境など)が原因で引き起こされる方が圧倒的に多いことです。

近年、第3次産業では、死傷者数(休業4日以上)が増加傾向にあり、事故の型別では「転倒」「動作の反動、無理な動作(主に腰痛)」「墜落・転落」が全体の5割です。私も看護師時代は常に腰痛があり、コルセットを使用していました。厚労省の「腰痛予

防対策の指針」

には重量物の取り扱いの基準や対策について具体的に示されています。しかし、指針を管理者や労働者が十分認識していないと「腰痛は自分の体の使い方が悪いから」と捉えてしまいます。ノーリフティングが進んだ施設では労働者も利用者も快適な療養を過ごしていると聞きます。

午後は、スウェーデンの労働安全の状況について聞くことができました。スウェーデンでは「5人以上の事業所には衛生推進者を置く」とされ、1996年の視察当時でも人口880万人に対し85万人が資格を有していたそうです。しかも、その資格は事業主と対等に意見する権限があり、職場環境について災害が起らないしくみを作っているとのことでした。

1日の講義を通じ、多くの人が、労働安全の知識を持ち、日々の業務で起こることに対して素早く対策を講じることが、労働災害を招かないことの一歩の対策だと感じました。

(愛知医労連 近藤直己)





# 防止法制定から10年 成果を確認しつつ今後の活動を探る

## 過労死防止全国センター第10回総会

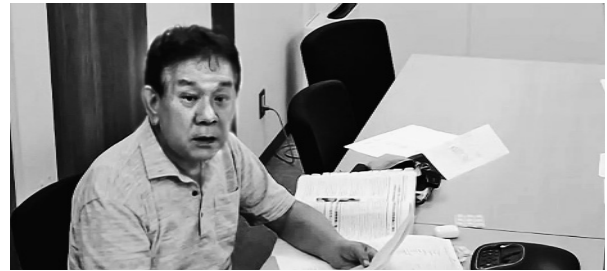
過労死等防止対策推進全国センターの第10回総会が、7月15日に行われました。全国からリモートで66人が参加しました。

### 知恵を出し合って

冒頭に川人博全国センター代表委員からあいさつ。「故・森岡孝二先生の呼びかけで過労死防止法の課題がきちんと実行されるようにこのセンターが結成された。どう活動を進めるのか心配もあったが、全国でシンポジウムが開催され、学校への啓発事業も去年は100校を越えている。法制定後10年にあたり、これまでの成果を確認しつつ今後の方向性を検討していきたい」と提起がありました。

岩城稷事務局長の基調報告においても、会員制のあり方、会議の形式、学習を取り入れていくこと、プロジェクトチームの設置（例えば労災保険のメリット制等）、後継者問題など実践しつつ、検討を進めていくことが示されました。

過労死防止学会の黒田兼一先生、家族の会の寺西笑子代表からも、各団体と過労死防止全国センターとの役割分担や関係など知恵を出し合っていきたいと発言がありました。



基調報告を行う岩城弁護士

### 「AIは働きやすくするか」

総会では初めての試みとして、明治大学の山崎憲教授によるミニ学習会が行われました。AIの活用には①上流工程で連携を促す②単純作業の業務を監視しコントロールするという2つがあり、アメリカでは活用目的に併せてデータ収集・分析が進み、管理強化が行われているということでした。

その後、各地から豊富な取り組みが報告され、活動の前進を確認しながら、防止法制定後過労死が減少傾向にないことも、深刻に受け止めて取り組みを進めようとの発言もありました。最後に寺西笑子代表委員から「『2024年問題』も控えている。全国からの参加者を力に頑張りましょう」とあいさつがありました。  
(編集部)

### 私の一冊 ③

神奈川センター 鈴木信平

『過労事故死—隠された労災』川岸卓哉・渡辺淳子著

本書は、50年以上も私の胸の奥につかえていたモヤモヤをパア〜と晴らし、労災被災者に寄り添う気持ちをほぐしてくれた画期的な1冊です。

著者の川岸弁護士がプロローグで「(母) 淳子さんの訴えに、多くの人が心を動かされ、淳子さん、そして航太さんと共に歩む決意をし、最後に、裁判官がこれらの思いに応え『司法の良心』を示してくれました」と記しているように、本書は、過酷な勤務の果てに息子を交通事故で亡くし、「過労事故死」を社会に知らせた母と支援者たちのたたかいの軌跡です。

私は岩手の小さな漁村で漁師の次男として生まれワカメ・ウニ・アワビなどの解禁時には小学高学年から授業を休んでサッパ船の舵取りを手伝うなど、自然に恵まれた環境で育ちました。5歳で父を亡くし、5人兄弟の母子家庭の私には、中学卒業後の進路は漁師・大工・土木の選択肢しかなく、下宿をとまう高校進学は別世界のことでした。遠洋漁業に従事していた7歳上の兄の仕送りで高校に進学できたのですが、経済的事情で進路選択が制約されるこ

とに直面した中三・高三時には先の目標を見いだせず、「人間は何のために生きるのか」と悶々とし、日本や世界の文豪と言われる著者の本を読み漁っても「愛があるから」としか読み取れず、モヤモヤは解消されませんでした。

社会に出て、「社会の仕組み」に制約されていることを知り、労働運動や社会運動に身を置くことになったのですが、本書を読みすすんで短い生涯を閉じた航太さんを思う母、淳子さんの魂を削るような訴えに胸が熱くなり、50年もつかえていた「愛があるから」の霞がス〜と消えて、晴々していく自分を実感しました。

(神奈川センター 鈴木 信平)



旬報社

## 「精神障害の労災認定基準に関する報告書」を公表

7月4日、厚生労働省「精神障害の労災認定基準に関する専門検討会」(以下「検討会」)は『精神障害の労災認定の基準に関する検討会報告書』を公表しました。その後、8月10日を締め切りに意見募集(パブコメ)が行われ、厚労省は9月をめどに改正認定基準の通達を発出するとしています。報告書概要は以下の図のように示されています。

### 活用と更なる改善を

いの健全国センターは、①発症日の認定については十分な調査を行うこと、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・慢性の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職員を大幅にふやすこと、の5点を要請事項とした署名を行い、「検討会」に対しても意見を提出してきました。署名提出は1万7000筆となりました。

いの健全国センターは、パブリックコメントとして①評価の基準となる労働者を「同種労働者」とす

ることは明確には変えておらず、少なくとも障害者枠雇用、新人、高齢者等「平均」集団を細分化して多様な労働者の状況を正確に評価すること、②精神障害の悪化と新たな発病については、『特別な出来事』がない場合でも、『業務による強い心理的負荷』により悪化した時には、業務起因性を認める」 「症状が改善し安定した状態がある一定期間継続した後の新たな発病について認める」としている点を評価しつつ、実際の基準とその運用に生かされるようにすること、③負荷の評価期間を6か月としている点は、出来事が継続している慢性ストレスなどもあり評価期間を1年間をとすること、④心理的負荷の基準となる「長時間労働」は「80時間」ではなく「60時間」とすること、特に「特別な出来事」で「極度の長時間労働」(160時間超)については早急に改善すること、などを表明しました。

精神障害の労災認定数は増加していますが、警視庁の自殺統計や厚労省の患者調査から推定すると氷山の一角です。新認定基準の活用と更なる改善を求めていきましょう。(編集部)

## 「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」報告書の概要

**検討の背景:** 精神障害・自殺事案について、現在は、2011(平成23)年に策定された認定基準に基づき労災認定を行っています。しかし、近年の社会情勢の変化等を踏まえ、精神障害事案の審査をより適切・迅速に行うため、2021(令和3)年12月から専門検討会を開催し、認定基準の全般について検討を行ったものです。

### 【報告書のポイント】

#### ■業務による心理的負荷評価表\*の見直し

\* 実際に発生した業務による出来事を、同評価表に示す「具体的出来事」に当てはめ、負荷(ストレス)の強さを評価

#### ◆ 具体的出来事の追加、類似性の高い具体的出来事の統合等

**追加** 「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」(いわゆるカスタマーハラスメント)

**追加** 「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」

#### ◆ 心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例を拡充

- ▶ パワーハラスメントの6類型すべての具体例、性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含むことを明記
- ▶ 一部の心理的負荷の強度しか具体例が示されていなかった具体的出来事について、他の強度の具体例を明記

#### ■精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し

(現行) 悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」(特に強い心理的負荷となる出来事)がなければ業務起因性を認めていない

**➡** (検討後) 悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したときには、悪化した部分について業務起因性を認める

#### ■医学意見の収集方法を効率化

(現行) 専門医3名の合議による意見収集が必須な事案  
【例:自殺事案、「強」かどうか不明な事案】

**➡** (検討後) 特に困難なものを除き専門医1名の意見で決定できるよう変更

など

**➡** 評価表の明確化等により、より適切な認定、審査の迅速化、請求の容易化を図る