



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)





定員合理化政策をやめ、行政機能の充実を

国労連・国民のいのちと権利をまもるフォーラムを開催

国労連は2月16日、政府の定員管理政策の問題点とそれにより現場で起きている課題を明らかにし、増員をはじめとする公務・公共サービス拡充への理解と世論を広げるためのとりくみの一環として「国民のいのち・暮らし、権利をまもるフォーラム」を衆議院第二議員会館で開催しました。参加者は会場参加が46人、ウェブ参加が30人でした。

国家公務員 定員純増の継続を

フォーラムでは、まず国労連の笹ヶ瀬亮司調査政策局長から基調報告として「政府の定員管理政策の問題点と公務職場の現状」が報告されました。

冒頭で「2001年には約84万人いた国家公務員は、郵政民営化や独立行政法人化などにより2004年には約33万人にまで減少し、2004年から政府は定員合理化と称して2005年度から5年間で10%以上のさらなる削減を打ち出した。さらに2011年度から3年間にわたって閣議決定された『国家公務員の新規採用抑制』は、定員合理化とも相まって、一部の官署では新規採用者がゼロとなるなど、各組織の年齢別人員構成が極めて不均衡となっている」と具体的な人数の削減状況の報告がありました。

このような政府の定員管理政策が長年にわたって継続されてきた結果として、とりわけ地方出先機関の人数が不足し、国の行政機関の人的体制が脆弱化の一途を辿っています。「行政機能の低下を招いているばかりでなく、職場に必要な人員が不足することにより、職員の長時間労働や健康被害の問題が多発し、職場の勤務環境が劣化する悪循環に陥っており、公務全体が疲弊している。この状況を打開するにはもはや増員しかなく、少なくとも過去の水準まで公務員の人数を回復する必要がある。最低でも過去20年間の定員合理化の割合である40%を基準としつつ、2025年度からの数年間は、定員の純増を継続させる必要がある」と、国家公務員増員の必要性が報告されました。



特別報告をする国土交通労組佐藤比呂喜副委員長

空の安全は多くの職種がセーフガード

続けて国土交通労組の佐藤比呂喜副委員長から「政府の推進施策と定員合理化 ~羽田衝突事故から考える」と題する特別報告が行われました。特別報告冒頭では、「犠牲となられた海上保安庁機の乗組員5名に追悼の意をささげるとともに、日本航空便の乗員乗客が全員脱出できたことは乗務員の日ごろの訓練の成果と高い職業意識があったからこそであり、同じ空の安全を守る仲間として敬意を表したい」とあいさつがありました。

また、「事故後2~3日経つにつれ、航空管制官が海上保安機の誤侵入に気が付かなかったとか警報に気が付かなかったらしいなどの断片的な報道がされてくるようになり、羽田の管制官のみならず全国の管制官が不安を感じている。事故調査は本来、再発防止のための真相解明のみを目的としなければな

〈今月号の記事〉

第1回理事会報告	2面
羽田空港事故からの教訓	3面
各地・各団体	4~6面
外国人技能実習制度見直しについて/ 私の一冊	7面
過労死防止大綱見直しへの意見	8面

らないが、現在の日本は責任追及のような調査も同時に行われており、職責の重さが負担と感じる管制官が増えてきている。そのため、国土交通労働組合では全国の組合員のメンタルケアに努めている」と話がありました。

その後は羽田空港の管制塔や地図を示しながら事故発生時の状況や管制官の配置や業務内容などわかりやすく説明がありました。そして、この特別報告の中で、管制官だけではなく航空部門に携わる職員の数が絶対的に不足していることが明らかとなりました。「国家公務員は総定員法で国家公務員全体の人数が厳格に管理されているため、仮にこの事故で管制官を増やさないといけないという世論が後押しして管制官の増員が実現しても、それは他の職種から定員を振り替えてくるだけのことになる。しかし、空の安全は管制官だけでなく、パイロット、技術者、事務方さらにはコンピューターシステムや規則なども一つひとつが事故を防ぐためのセーフガードとなっており、例えば管制官を増やす代わりに事務方を減らすことになっては意味がなく、真に必要なこと

はすべての職種で増員をすることであり、国や政府が行わなければいけないことである」と報告がありました。

やりがいもち、良質な行政サービスを

さらに各単組からも職場の問題点が報告されました。全労働からは「労働基準監督行政」の問題、国土交通労組からは「能登半島地震の災害対応」の問題、全法務からは「市場化テストと民間委託」の問題、全司法からは「裁判のオンライン化」の問題点から各組織の定員削減による現場の実情が訴えられました。

それぞれの国家公務員がやりがいもち、国民に良質な行政サービスを提供するためにも、国家公務員の増員にご理解ご協力をお願いします。なお、この院内フォーラムはQRコードから視聴可能です。

(国公労連 丹羽秀徳)



第1回理事会報告 2024年度地方センター交流集会は11月2日

いの健全国センターは、2月29日(木)に2024年度第1回理事会を開催し、26人の理事が参加しました。司会は、田村副理事長が務めました。

秋山事務局長から第26回総会以降の経過と情勢として、いの健全国センターが行ってきた委員会などの開催状況とその内容、厚生労働省における審議会の動きなどが報告されました。また、過労死防止学会が8月31日と9月1日の2日間にわたり大阪で開催される予定であることも報告されました。

報告に関わり、一般健康診断の見直しを議論している検討会の状況に対し、質問や意見が出され、一般健康診断の重要性を鑑みるならば、充実こそ必要であって診断項目の絞り込みは許されないとの姿勢で臨むことが確認されました。そのため、プロジェクトチームを編成し、意見のとりまとめを行うこととしました。

協議事項では、能登半島地震における被災者と支援者のいのちと健康を守るための施策の実施を求める要請書、地方センター交流会の開催、過労死防止

大綱に対する意見提出、専門委員会の編成などについて議論しま



した。理事会で多くの意見が出された能登半島地震に関する政府要請書と過労死防止大綱に対する意見書は、理事から出された意見をふまえて、事務局長の責任で修正を行って提出することを確認しました。地方センター交流会の開催については、日程と場所が確認されましたが、内容については引き続き地方センター部会での議論も行って確定させることとしました。

なお、各加盟組織のとりくみ交流については、協議事項での発言が多岐にわたったため、時間の関係上、各理事からの発言は提出された資料に代えることとなりました。

その他、当面の日程とともに、会費口数減申請の承認がなされました。

最後に、事務局員として11年にわたり働いていただいた久保田さんが、3月末で雇用期間満了となることから、ご本人よりごあいさつをいただき、理事のみなさんから温かい拍手が送られました。

(いの健全国センター 秋山正臣)



2024年1月2日に羽田空港で起きた「航空事故からの教訓」について

2024年1月2日、日本航空516便が羽田空港に着陸した際に海上保安庁の航空機と衝突し、機体が炎上する事故が発生しました。この事故で犠牲になられた海上保安庁の方々に深い哀悼の意を表し、負傷された方々の一日も早い回復をお祈りします。

日本航空516便の乗客367人、乗員12人は全員脱出することができました。運航乗務員・客室乗務員一人一人の的確な状況判断と互いの連携、乗客の協力により成し得たものだと確信しています。

客室乗務員が全てのドアに配置されることの重要性

今回の事故が発生した飛行機には8か所のドアに対し、9人の客室乗務員が乗務していました。最終的には3か所のドアを開放して脱出しましたが、全てのドアに客室乗務員が配置されていたことにより、それぞれの客室乗務員が各ドアの外の状況を確認し、「開ける判断」「開けない判断」をすることができました。

客室乗務員の編成については日本の基準では客席50席に対し客室乗務員1人を搭乗させることが定められています。このため、日本の航空会社では路線や機種によってはドア数を下回る（1人で2か所のドアを担当する）編成で運航している実態があります。ICAO（国際民間航空機関）は過去の事故事例を検証し、「脱出の際、1人の客室乗務員が2か所のドアを担当するのは困難」とし、「各ドアに1人の客室乗務員の配置」を推奨しています。客室乗務員の配置のないドアを乗客が開けた場合に炎や煙が機内に入り、深刻な事態になる可能性が十分に考えられることから、今回の事故では全てのドアで客室乗務員が確認し、「開ける判断」「開けない判断」をしたことは緊急脱出を成功させた大きな要素の一つになったと考えます。私たち日本航空キャビンクルーユニオン（CCU）は、日本航空で働く客室乗務員の労働組合として、長きにわたり、ドア数と同数以上の客室乗務員の編成を求めてきましたが、今後も国や会社に対し求めていきます。

メンタルケアの重要性

緊急事態に直接あるいは間接的に関わった人が、強いストレスを感じることは避けられませ

ん。事故直後は職場全体が落ち着かない雰囲気になり、産別組織のストレスマネジメント活動と連携し、仲間として心の負担を分かち合えるような発信に取り組みました。長いスパンでの心のケアも重要だと考えます。



保安要員としての責務を果たすために、疲労を蓄積させない働き方、労働環境が不可欠

今回の事故を目の当たりにし、命と向き合う責務の大きさを改めて実感しています。

的確な判断をするためには、心身ともに健康であることが大前提ですが、疲労の回復が難しい勤務間のインターバル、休日のあり方、働き方など労働環境については多くの課題があります。CCUは職場で団結し一つひとつ改善を積み重ね、保安要員として安心して働ける環境を目指し活動していきます。

（日本航空キャビンクルーユニオン 宮井可奈子）

2024年1月2日 東京国際空港で発生した航空機事故を教訓に ～客室乗務員の保安任務を果たすため～

私たち客室乗務員連絡会（客乗連）は、航空労組連絡会の職種横断組織として、日本で働く客室乗務員全体の労働条件や地位の向上、保安任務を果たせる職場環境の実現、航空安全の向上をめざしています。

2024年1月2日、日本航空516便と海上保安庁の衝突事故は、社会に大きな衝撃を与えました。海上保安庁の職員5名の方が亡くなりましたが、日本航空516便の乗客乗員は、機体が焼失するなかで379名全員が脱出しました。亡くなられた方とご家族に深い哀悼の意を表するとともに、負傷された方々の一日も早い回復をお祈りいたします。

今回の事故では、火災が発生し乗務員間の連絡用インターフォンが使えなくなるなど厳しい状況の中で、客室乗務員は、乗客がパニックに陥らないよう呼びかけ、脱出の妨げとなる手荷物の取り出しを防ぎ、開けてはいけないドアをその場で判断し、適切な脱出経路を確保したこと、乗客が客室乗務員の指示を守ったことが非常脱出を成功させたと言えます。

通常の運航においては、客室乗務員は旅客サービス業務を行うことが多く、サービス要員と思われがちですが、今回の事故で本来の任務が保安業務であり、保安要員としての重要性が社会的に明らかになりました。

世界の航空会社の運航基準などを定める国際民間航空機関（ICAO）は、客室乗務員を保安要員と位置づけ、その訓練内容の制定、客室乗務員の疲労による安全上のリスクを管理するための基準作り、フロアレベルの各ドアに客室乗務員を配置すること、運航の安全を担保し、その向上を目指しています。

客室乗務員の任務に関連して、アメリカやEUなどほとんどの先進国では、保安要員としての資格制度を導入していますが、日本ではありません。また、今回の事故機種には各ドアに客室乗務員が配置されていましたが、日本国内の運航機種によっては客室乗務員編成数がドア数より少なく、各ドアに配置せず運航しています。

日本の全ての客室乗務員はICAOの基準を満たす訓練を受けていますが、会社方針による営業優先の過剰なサービス、過酷な勤務による疲労、責務にあわぬ低賃金により離職者が多いなど、保安任務を果たす上で問題が多い職場の実態があります。

私たちは今回の事故を踏まえ、①各ドアに客室乗務員を配置する基準の制定、②客室乗務員を保安要員として明確にする資格制度の導入を、早急に行うよう国に求めます。

私たち客乗連は、利用者の皆さまにより安全な運航を提供するため、これからも客室乗務員に関わる諸課題に精一杯取り組んでいきます。

2024年1月22日
客室乗務員連絡会

各地・各団体のとりくみ

働く女性

ハラスメントは人権侵害—ハラスメントのない職場を働く女性の神奈川県民集会

2月3日、横浜市内で「#働き方改革」の陰でふえつつけるハラスメントを女性の視点から考える「2024年は働く女性の神奈川県集会」を開催。記念講演は、岡村やよい氏（いの健全国センター事務局次長）から、「女性を直撃するハラスメントはなぜなくなるのか」のテーマで、自衛隊、議会、非正規公務職場、医師や技能実習生が受けている人権侵害、ハラスメント事例が紹介されました（写真）。ハラスメントが起きる原因に「働きすぎ」があることや、刷り込まれているアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）が正当な能力や適性を低くしていることが指摘されました。職場の問題解決には、



労働組合の役割が強調されました。そのうえで、現行のハラスメント防止法

に限界があり、包括的にハラスメントを禁止する法律の必要性が強調されました。

その後、神奈川労連の労働相談で、女性からの相談が増えていることや、ハローワークの窓口で働く非正規職員からは、1年毎の契約、3年で見直し（公募にかけられる）のシステムのため、求職者に自分のポストも含めて紹介することになっていることから2月・3月はとてもつらいと訴えがありました。県庁の職場で、上司の一方的な業務指示で長時間労働、ハラスメントで過労自死した若者の事例、コープかながわでのパート労働者が上司からハラスメント受け、自死を遂げて労災認定された労働組合の取り組みが紹介されました。

その後グループ討論。参加者が感じているハラスメント、もしかして自分もハラスメントしてしまった?という想いや、若者の職場離職が目立つ、「女だからでしゃばるな」、女性が育児時間を取ると「女はいいな」といわれ働きづらく相談できるところがないなどと発言されました。最後に「ハラスメントは人権侵害、職場でハラスメントをなくすための改善要求を労働組合で取り組んでいきましょう」と閉会しました。（神奈川労連女性センター 澤田幸子）

神奈川

ハラスメントの禁止規定と被害者救済の法整備を

神奈川労連・県民医連・いの健神奈川センターの共催で「働くものの労働安全衛生学校」を2月17日に開催し、会場・リモート合わせて31人が参加しました。神奈川センターの竹内啓哉会長は「小さな事例を積み重ねて、学ぶこと、討議すること、団結することが重要だ。学習と交流で、明日からの力にしよう」と挨拶しました。

太田伊早子弁護士が参加者との対話形式で、「働くものの人権と権利」をテーマに講義（写真）。太田氏は、「日本はハラスメントを労働法規上、『パワハラ』は労働施策総合推進法、『セクハラ』や『マタハラ』は男女雇用均等法、『パタハラ』は育児介護休業法と、それぞれ根拠法が異なっている。ハラスメントの統一定義がなく、企業が行わなければならないこととして、不利益の禁止や相談窓口の設置などを義務づけているだけで、被害者を救済する法制度もない」「ハラスメントは『力関係の差』を利用して起こる。被害者は、人間が人間を下にみて人格を痛めつけていることが分かるから、精神（メンタル）が傷つく」と指摘し、差別構造のいくつかの

事例を挙げ「『労無くして得られる特権』のマジョリティ特権といわれる差別構造」を紹介し、「ILO



条約や欧米並みに、ハラスメントは『差別』と『人権侵害』にあたることをきちんと位置付けて、ハラスメントの禁止規定と、被害者救済制度を整えた法整備にしていくことが必要だ」と話しました。

講義後に、県職労連と川崎協同病院から職場ハラスメント対策、安全衛生委員会活動の実践報告がありました。その後4つの分散会に分かれ、ハラスメントは職場にゆとりがないことに起因する、労安活動は労働組合の責務、ハラスメントが起きても気づかない（見ないふり）、労災事案は一職場だけでなく業界団体と共有する必要があるなど、職場の実態や感想を出し合いました。

ハラスメントも含めて労働災害の起きない職場づくり、労働者を孤立させないことの大切さを確認して閉会しました。（神奈川センター 鈴木信平）

各地・各団体のとりくみ

板橋

何よりも大切な人の命を守るために アスベスト学習会

2月22日に、板橋区立文化会館でアスベスト学習会を行いました。全体で51人参加しました。

はじめに中皮腫・じん肺・アスベストセンター永倉冬史氏から「アスベスト対策の必要性」についてアスベストとはどういったものか、どんな場所にどうやって使用されたものか、アスベスト被害に合うとどういった病気になるかといった講義がありました(写真)。参加者からの質問では、「2006年以前に建てられた建物にはアスベストが使われていることが分かったが、現在は使われていないという認識で大丈夫か」「アスベストを解体・撤去した後の処理はどのように行っているか」など問題意識が高まりました。

また、経験報告として①現場で求められる主な対策と問題点では、解体作業が正しく実施できているかチェックする制度が無いこと、②上板橋再開発で対策を求めた経験ではこれまでの経過と、目指す方向として条例化を目指して新たな被害者を出さない

対策を進めることが必要だということ、③築地市場解体で対策を求めた経験では永倉さんが東京都と一緒に築地市場解体工事に携わった経験が報告されました。

最後に、首都圏アスベスト訴訟第4陣原告団

(遺族)から被害者の闘病の経験が報告されました。病気がわかってから「俺がやった工事は全部アスベストを使用している。俺みたいな病気が出てこないようにしっかり対策をしないと」と話していたのに、わずか2年で亡くなってしまった、悔しかったのではないかと語りました。

これから板橋区に限らず、全国で再開発が行われていきます。その度に解体工事が行われ、アスベスト飛散が懸念されます。そのためにはアスベストの危険性を訴え、何よりも大切な人の命を守るために、多くの人にこの問題を知ってもらう事が大切です。

(板橋センター・東京土建 佐藤亮介)



民医連

振動工具の実体験も

第37回民医連振動病交流集会

3月9～10日、横浜市のうちおだ総合ケアセンターにて、第37回全日本民医連振動病交流集会が開催されました。民医連と建設関係の労働組合からの参加者をあわせ、67人が参加しました。

民医連と労組が患者を掘り起こした振動障害

主幹県連の神奈川民医連の野末浩之会長のあいさつのあと、熊本民医連・菊陽病院の積豪英医師が「民医連と労働組合がともに患者を掘り起こした歴史と教訓」をテーマに記念講演を行いました。専攻希望は精神科だった積医師。しかし、熊本民医連の医師体制の問題から内科・外科と専攻していきました。そして、出会ったのはCS₂慢性二硫化炭素中毒(八代興人)に取り組んでいた労働組合役員の岡本聖さん。職業病との出会いでもありました。

振動病の取り組みは建交労の緒方徹治さんとの共同で学習会や健診を開始。振動病に取り組む全国の民医連からの支援も得ながら、取り組みを進めてきました。医師としての生きざまと重ねて、振動障害との関わりについて語りました。

振動工具の実体験

講演のあとは神奈川建設労連の協力を得て、参加者全員が振動工具の体験を行いました。さび落としのためのグラインダー、締付工具のインパクトレンチなど、振動の大きさと手・腰にかかる負担の大きさを体験しました(写真)。体験の前後に指の振動覚検査もして、短い時間の体験にもかかわらず体に振動が残ることに参加者は驚いていました。

2日目は各地からの活動報告や演題発表が行われました。神奈川民医連は「関東で振動病を見られる医療機関を」という要望に「県連として」の取り組みと位置づけ、2019年神奈川建設労連と一緒に「振動病プロジェクト」をスタート。これまでに13人の労災認定を得ています。最後に、「労働を取り巻く環境に目を向けて、労働組合と民医連が協働して労働者の権利を守る活動を広げよう」と竹内啓也医師から呼びかけがありました。次回は熊本での開催が予定されています。(全国センター 岡村やよい)



各地・各団体のとりくみ

全国原発
連絡会

海洋放出中止・真の復興へ

3・9原発ゼロ新宿パレード

東京電力福島第1原発事故から13年となる、3月9日に原発をなくす全国連絡会(全労連、全日本民医連などで構成)は、原発ゼロを求める新宿パレードを行い、約400人が参加しました(写真)。

日本に原発を動かせる場所はない

出発集会では、全日本民医連の岸本啓介事務局長が「地震大国の日本に原発を動かせるところはない。地震がおきた時、志賀原発が事故一步手前まで追い込まれたにもかかわらず、避難計画はまったく機能しなかった。それが能登半島地震の教訓。今すぐ、すべての原発を廃炉にするよう共に声をあげよう。福島県民・国民、諸外国からの声を踏みにじて強行されたALPS処理水の海洋放出もただちに中止させよう」と主催者あいさつを行いました。

日本共産党の笠井あきら衆議院議員が連帯のあいさつとして「原発で過酷事故が起きればたくさんの人の人生が狂い、地域社会が崩壊する。原発ゼロ実現に決意を固めあおう」と呼びかけました。

政府の原発推進政策への転換は許せない

福島からは16人が参加しました。ふくしま復興共同センターの野木茂雄代表委員は「事故から13年たっても廃炉への見通しはたっていない。2051年までに廃炉を実現するという東電の計画は見直しが必要だ」。そして「ALPS処理水の海洋放出も



30年で終わらせるというが、新たな汚染水の発生を抑える抜本的な対策がなければ70年はかかる」と強調し、処理水の海洋放出をただちにやめることを要求しました。

また、「原発事故は日本のどこであれ、ふたたびおこしてはいけない。だからこそ岸田政権の原発推進政策への転換は許せない」と訴えました。

原発ゼロの未来をつくろう

集会後、新宿駅近くの四季の路までパレードを行いました。参加した400人が「原発ムリ」とうちわでアピールし「すべての原発今すぐ廃炉」「日本のどこにも原発いらない」「原発ゼロの未来をつくろう」と沿道のたくさんのひとたちにアピールしました。

(全国センター 岡村やよい)

**働くもののいのちと健康を守る第15回中四国ブロックセミナー in 鳥取
ジェンダーの視点から働き方を考えよう**

6月29日(土) 14時~30日(日) 12時
参加費 2000円(資料代含む) 交流会費 6000円

◆6月29日(土)
会場：さざんか会館5階大会議室
(鳥取市富安2丁目104-2 TEL0857-29-7151)
14:00 開会
14:10 基調講演「ジェンダーの視点から働き方を考えよう」
講師：佐藤桃子さん(鳥根大学人間科学部福祉社会コース講師)
15:40 パネルディスカッション
18:00 夕食交流会
会場：鳥取ワシントンホテルプラザ
(鳥取市東品治102 TEL0857-27-8111)

◆6月30日(日) 会場：高齢者福祉センター・さざんか会館

9:30 分科会
①労働安全衛生基礎講座
②メンタルヘルス、ハラスメント
③長時間過密労働、労災認定
④公共・公務の働き方
11:30 全体会 会場：さざんか会館5階大会議室
12:00 閉会

主催：働くもののいのちと健康を守る第15回中四国ブロックセミナー実行委員会
連絡先：鳥取県労働組合総連合(鳥取県労連)
鳥取市末広温泉町211 誠ビル3階
TEL0857-21-3171 Fax0857-21-3172
Mail: toriroren@titan.ocn.ne.jp

「育成就労制度」は人権侵害を防ぐことができるか

全労働省労働組合 森崎 巖

目的は「人材確保」と「人材育成」

政府は2月9日、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書を踏まえた政府の対応」を関係閣僚会議で決定しました。ここでは、人権侵害や法違反の背景・原因と指摘されている外国人技能実習制度を発展的に解消し、人手不足分野における人材確保及び人材育成を目的とする育成就労制度（育成期間は基本的に3年）を創設するとしています。人材確保に加えて人材育成を新制度の目的に加えた点がポイントです。つまり、人材育成の必要性を強調することで労働者の権利の制約を「正当化」しようとしているのです。

転籍制限をどう考えるか

育成就労制度は、転籍が可能な場合として「やむを得ない事情がある場合」と「本人の意向による場合」の二つを定めています。後者はさらに次の要件を満たしている場合に限るとしています。ア：一定の期間（受入対象分野ごとに1年～2年の範囲）を超えていること。イ：一定水準以上の日本語能力試験に合格していること。ウ：転籍先として適切であると認められる一定の要件（省令）を満たすこと。

技能実習制度は、やむを得ない事情がある場合を除き3年間の転籍制限が設けられていたことから、一步前進と言えなくもありません。しかし、1年を超える期間の転籍制限は労働基準法附則137条と整合性が保てません。さらに育成就労制度下で働く外国人労働者にとって、転籍制限に反することは在留資格自体を失うことを意味し、債務不履行の責任

を負うだけではすみません。この点を考慮するなら、育成就労制度下の転籍制限は、勤労権や職業選択の自由を大きく制約することとなり、それ自体が不適切です。もとより、地方や中小・零細の企業において人手不足は喫緊の課題です。しかし、その解決は労働者の権利制約によるのではなく、労働条件・職場環境の改善に努める事業者を適切に支援することで対応することが適切です。

家族帯同は8年間にわたって禁止

育成就労制度とそれに接続する特定技能制度では、最長8年間（新制度：3年、特定技能1号：5年）にわたって、労働者の家族帯同が認められません。いくら何でも8年間もの家族帯同禁止は長すぎますし、そもそも家族帯同を人材育成の妨げになると考えることが誤りです。実際、プロスポーツ選手（外国人）が家族の来日を機に意欲が高まり、成績がアップした事例も少なくありません。

「育成就労制度」でも未解決な問題点

このほか、技能実習制度下で指摘されてきた多くの問題点（①過大な経費負担（住居費、食費等）の規制、②現地の仲介業者及び送出業者への規制又は排除、③日本人と同等以上の報酬確保、④失踪労働者の権利保障等）は、育成就労制度下でも有効な手立てが講じられているとは言えません。

このように見ると、新制度は技能実習制度の問題点の多くを内包したままであり、外国人労働者の権利を十全に保障した「新制度」へと転換が急務です。（全労働のホームページにて見解を公表しています。）

私の一冊 ③⑧ 山口県労安センター 船岩 充

『差し迫る、福島原発一号機の倒壊と日本滅亡』森重晴雄

2022年5月、漸く東電福島第一発電所の原子炉格納容器内部の画像が公開されました。それは、2011年の東日本大震災の際に損壊した原子炉圧力容器を支える台座の損傷状況を示す衝撃的な画像でした。

本書は、名古屋大学や大阪大学で原子核工学や土木工学を学び、三菱重工の技師として原発の耐震研究、四国電力伊方原発3号機建設の現場で頭頂指揮を執った原子炉の耐震構造の専門家である著者が、東京電力が発表した画像鉄筋やコンクリートの状況から原発倒壊の危険性を危惧して出版しました。材料力学や耐震工学の観点から、原子炉の構造と損壊状態を分析し、台座がなぜ破損しているか、破損し

た状態での強度、更なる地震による倒壊の可能性や倒壊時の影響など1号機倒壊の危険性を明らかにしました。その上で、予測される最悪の事態を回避するための具体策や燃料デブリの処理方法を紹介。同時に、原子炉そのものの開発や、原発建設の当事者ではない電力会社の技術力の脆弱性を指摘。多くの国民が関心を持つよう発信しています。国会における質問主意書と首相答弁書も掲載。著者は「そもそも原子力は人類の手に負えるのか」という思いから、現在は再生エネルギーの可能性を研究しています。



せせらぎ出版

過労死等防止対策「大綱」見直しへの意見 (概略)

2024年3月8日 働くもののいのちと健康を守る全国センター

過労死等防止対策推進法施行より10年を迎えます。現在、法に基づく「大綱」の見直しが厚労省の推進協議会で議論されています。いのちの健全国センターでは、その協議会にむけて意見をまとめ厚労省に提出しました。以下、概要を掲載します。

労働基準の規制緩和には反対する

厚労省の「労働基準関係法制研究会」では「働き方の多様化」等を理由に、労働時間規制の緩和等について議論されている。過労死ゼロの実現には労働時間の規制が必須であり、「労使自治」の名のもとに過労死につながる規制の最低基準を下回る働き方を認めることには強く反対する。

推進法に「実効ある総合的な防止対策」を

過労死防止対策推進法は「調査・研究」「啓発」「相談体制の整備」「民間団体への支援」を柱としているが、これだけでは過労死が減らないのはこの10年間で実証されている。対策の柱に「実効ある総合的な防止対策」をいれることが必要である。そして、その前提にはフリーランスをふくむ「すべての働く人」の労働実態を把握することが必要である。

コロナ禍で明らかになったことを活かすこと

コロナ禍の雇用調整では女性の非正規労働者が理不尽な解雇や休業に追い込まれた。エッセンシャルワークという社会に欠くことのできない労働の価値が確認されたとともに、その処遇や労働環境・人員配置の厳しい実態も明らかになった。改善の取り組みが不可欠である。

国の公務員削減政策を背景に公務労働者の長時間・過密労働は過労死ラインを大きく超える状態となったが、多くの労働者がそのことにより心身を害したことに比して公務災害認定が極端に少ないことは制度の改善が求められていることを示している。

あわせて中小・零細企業に対する安全衛生の取り組みの強化（衛生推進者の配置の義務化等）を明記することを求める。

世界的にみれば「ビジネスと人権に関する行動計画」など企業活動における人権尊重の必要性が高まっている。過労死の原因になる諸要素について、国際的な視点での比較検討を調査・研究の対象とすべきである。



2024年11月 過労死防止シンポジウム (中央会場)

「調査・研究」「啓発」の具体的な項目について

「職場復帰」や「予防」を全面に出した取り組みを求める。労災事案における職場復帰の状況の調査を行い、「職場復帰の手引き」の見直しを行うこと。学校教育のなかで「働くルール」「過労死問題」と合わせ、「こころのケア」（年齢にあわせた自殺予防）を加えることを求める。

労働行政機関における対策の強化

労働時間の把握など労働基準法等の法規制を周知・徹底することが過労死防止の原則である。そのためにも労働行政の抜本的強化が必要である。また、罰則付時間外労働の適用除外とされていた3業種について実態を把握し、さらに迅速な改善を進めること。特に医師の「暫定的特例水準」については、早急に解消することが必要である。

労基法33条について

労基法33条の「災害時の時間外労働」について、「緊急性」「必要性」の判断基準、「臨時の必要性」の上限時間・期限を明確にすること。省庁横断的な検討を行い、「災害時スタッフ健康マニュアル」を作成することを求める。

相談体制の強化

総合的な相談窓口をつくる、メンタルヘルスに対応できる相談員の育成をはかることを求める。

(全文はQRコードを参照のこと)

