



# 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：九後 健治  
 〒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)





## 労働基準法 改悪反対！

### 守れ！1日8時間労働 めざせ1日7時間労働

労働法制中央連絡会  
宣伝行動

2025年1月に労働法制関係研究会（労基研）が公表した報告書には、労使コミュニケーションをとることで、政府・財界が望む「労働者に容易に長時間労働をさせることができる」仕組みを作る必要性が書かれていました。「法定基準の調整・代替」という言葉で、労働基準法の定める労働者保護の最低限の規定を適用除外（デロゲーション）にしていこうというのです。

労基研報告書を受け、議論の場は労働政策審議会に進んでいます。2月の労働条件分科会で議論が開始され、3月には2回行われるなど急ピッチで進められています。「労働者性」をテーマにする新しい研究会の立ち上げも予定されており、来年の通常国会で関係法案が出されると思われまます。

### 労働者のいのちと健康は守れない

労働法制中央連絡会では、4月17日、労基法解体を許さない宣伝を有楽町イトシア前で行いました（写真）。「報告書」の報道が少なく、特にその危険性については、まったく報道されていないのが現状です。広く訴えていく活動の一つとして、多くの仕事帰りの人々に訴えを行いました。

労働法制中央連絡会の土井直樹事務局長は、道行く人に「残業代はしっかりもらえていますか？」と呼びかけ「報告書の示す通りに法律改正が行われると、長時間労働がさらに蔓延する事態になり、過労死・メンタル不調者が増え、労働者のいのちと健康は守れません」と訴えました。



また、自由法曹団の岸朋弘弁護士は「労働基準法は働く人を保護するための最低限のルールを定めたもので、働き方の多様性を口実にあいまいな規定にしてよいものではない」と訴えました（写真左）。

労働行政に長く関わっている全



労働省労働組合の森崎巖さんは、「職場の現状では、労働者は使用者に対して弱い立場にあり、だからこそしっかりと法律で保護することが重要」と話しました。

### 声を上げて良い教育の実現を

全教の山元幸一さんは、国会で審議入りした「教育職員の給与等に関する特別措置法（給特法）」について、「残業代を正當に支払わない改革で、教員の“働かせ放題、は変わらない」と訴えました。そして「学校で子どもたちに“おかしいと思ったことは声に出していこう、と話している。私たち教員も声をあげもっと子どもたちとすてきな学校を作っていきたい」と呼びかけました。

ピラを受け取った人から「これは本当のこと？」という声もあり、急いで問題を知らせることの重要性を感じました。（全国センター 岡村やよい）

#### 〈今月号の記事〉

「労基法解体許すな」署名・理事会報告……………	2面
2024年労働災害発生状況……………	3面
各地・各団体のとりくみ……………	4～6面
過労死防止学会航空労働者部会／私の一冊……………	7面
東京都カスタマーハラスメント条例開始……………	8面

# 「労基法解体ではなく、労働時間・法規制の強化を」署名活動に取り組もう

労働法制中央連絡会・国民春闘共闘委員会・全労連は「長時間労働の根絶・労働時間の短縮を求める要請」署名に取り組んでいます。多くの職場で人手不足となり、長時間労働が蔓延しています。時間外労働は、労使の協定(36協定)を締結するのが原則ですが、協定がなかったり、あっても守られていないなど違法常態が多く見られます。しかし、今年1月に厚労省の労働基準関係法制研究会は「多様な働き方の増加」を理由に労基法の最低基準を下回る働き方を、労使が話し合っていることのできる仕組みについて議論し報告書を公表しました。今、求められているのは長時間労働の規制強化です。

## 【要請項目】

1. 法定労働時間を1日7時間、週35時間にすること。
2. 労働基準法の労働時間規制を強化すること。特に時間外・休日労働の特別条項を廃止するとともに、勤務間インターバル制度は11時間以上を義務化し罰則規定を盛り込むこと
3. 労働基準法が定める最低基準の緩和につながる見直しを行わないこと。また裁量労働制は廃止すること。

## 長時間労働なくせ 時短の実現を!!!!

主要国の1人当たり平均年間総実労働時間(雇用者)の比較

国	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2023年
日本(労働力調査)	2200	2150	2100	2050	2000	1950	1929
アメリカ	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1810
イギリス	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800
フランス	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800
ドイツ	1300	1300	1300	1300	1300	1300	1301

日本の労働者は働き過ぎ、ドイツと比べて1.5倍。政府は労働時間が短くなったと言けれど、まだ日本は「長時間労働の国」となっている。

### 過労死・過労自殺労災請求・認定件数の推移

年	過労死	過労自殺	過労死労災請求件数	過労自殺労災請求件数	過労死労災認定件数	過労自殺労災認定件数
1999	350	100	100	50	50	50
2005	300	150	150	100	100	100
2010	250	200	200	150	150	150
2015	200	250	250	200	200	200
2020	150	300	300	250	250	250
2023年度	120	350	247	212	79	59

過労死・過労自殺は減っていない。過労死の労災請求はコロナ禍の前に戻りつつある。過労自殺の労災請求は増え続けている。

財界は、労働者をより安く、より長時間働かせることを常に考えています。財界の最大のねらいは、労働時間規制のデロゲーション(法規制の適用除外)です。法定基準を下回る働き方・残業させ放題が容易にできる仕組みをつくる一方で、働いた時間ではなく成果などで評価(賃金)を決める裁量労働制の規制緩和を主張しています。現在求められているのは、長時間労働の規制強化です。今こそ買下げなしの1日7時間・週35時間労働を要求していきましょう。

## 7時間労働が実現すれば

人間らしい生活時間を確保

いのちと健康が守られる

ジェンダー平等の社会実現  
家事・育児など家庭内での役割分担の対等平等

よい仕事ができる  
生産性の向上、明るい職場など

労働法制中央連絡会・国民春闘共闘委員会・全国労働組合総連合

署名用紙はこちらから

## 第2回理事会報告 政策・制度要求改定を柱に方針の具体化へ

いの健全国センターは、4月2日に第2回理事会を開催しました。全労連会議室とzoomで23人の参加でした。

九後事務局長から、第1回理事会(2月7日)以降の各種委員会などの概要、厚生労働省における審議会の内容などが報告されました。厚生労働省の「労災保険の在り方に関する研究会」に対して、労働基準行政検討会、政策制度改定プロジェクトを中心に意見をまとめ、要請することとしました。

協議事項として、①地方センター交流集会のまとめ、②2025年政策・制度要求改訂、③第1回アスベスト対策委員会の報告と今後の活動について議論しました。

地方センター交流集会(2月8日~9日・全水道会館)には、20地方センターと全国センターから計34人が参加したこと、1日目に土井直樹氏(労働法制中央連絡会事務局長)から「労働基準関係法制研究会報告書批判と今後の取り組み」の講演を受け、その後3グループに分かれて、翌日を含め討

論、活動交流、「政策・制度要求」について意見交換を行ったことが報告されました。

政策制度要求に関しては「実施要綱案」「改定骨子案」等が示され、検討を行いました。出された意見について補強・修正を行ったうえで、各部会・委員会などで重点を決めて議論し、10月25日・26日の理事会合宿で集中討議を行うことを確認しました。また、国会に上程される「労安法」や「労働施策総合推進法」など緊急を要する課題は、別途対応することとしました。

アスベスト対策では、クボタショックから20年など節目になる今年、建設アスベスト救済法の改正など共闘して行う課題に合わせ、アスベスト被害救済をさらに広げる取り組みを継続することを確認しました。

その他、10月11-13日に全労連主催の「Labor Union Collge2025」の分科会に参加すること、集会参加費を財政から支出することを確認しました。(全国センター 岡村やよい)

-2-

## 死傷者数は増加傾向続く 2024年労働災害発生状況(3月速報値)

厚生労働省は3月24日、2024年労働災害発生状況を発表しました。2024年1月1日～12月31日までに発生した労働災害について、2025年3月7日までに報告があったものを速報値として集計しています。確定値は例年5月頃公表されます。

### 第3次産業でも多い死亡事故

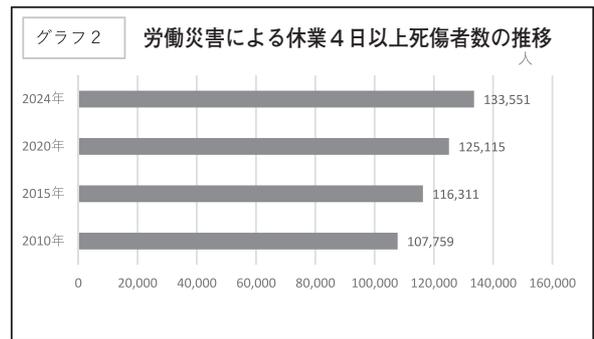
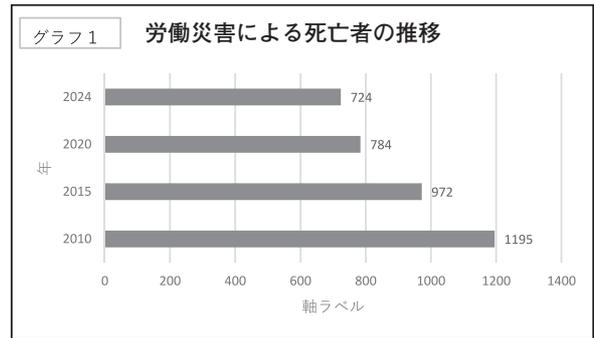
死亡災害の発生状況は、全体で死亡者数724人。昨年同時期比で-1人となっています。2015年に1,000人を割り減少傾向ではありますが、ここ数年は700人代後半が続ぎ、下げ止まりの状況です(グラフ1)。

業種別では、製造業138人(前年比+5)、建設業226人(同+14)、第3次産業187人(同-14)、林業27人(同-2)、陸上貨物運送事業108人(同+2)となっています。第3次産業でも重大な死亡事故が多いことが憂慮されます。

事故の類型では、「墜落・転落」182人(同-12)、「交通事故(道路)」121人(同-22)、「はさまれ、巻き込まれ」111人(同+4)、以下「激突され」「飛来・落下」及び「崩壊・倒壊」と続きます。

### 増加する「休業4日以上」の死傷者数

「休業4日以上死傷者数」は、133,531人(前年同期比で+383)と増加がとまりません。業種別発生状況は、「製造業」26,322人(同-483)、「建設業」13,661人(同-550)と減少していますが、陸上貨物運送事業16,088人(同+63)、第三次産業69,593人(同+1,286)と第3次産業での増加が目立ちます。事故の発生状況では、「転倒」35,850人(同+370)、「無理な反動・無理な動作」21,606人(同+171)、「墜落・転落」20,427人(同-63)で、以下「はさまれ・巻き込まれ」「切れ・こすれ」と続きます(グラフ2)。



### 第3次産業の増加止まらず

増加の原因の分析などは確定値の発表が待たれるところですが、ここ数年の傾向では、第3次産業の中でも「動作の反動・無理な動作」の増加が目立ち、社会福祉施設、小売業における女性の高齢労働者の事故が増加しています。

第14次労働災害防止計画(2023~2027年度)では、「死亡者数5%以上の減」「死傷者数の増加に歯止めをかけ減少に転じること」を目標にしていますが、計画2年目の到達も厳しいものとなっています。

これらの件数にはコロナ感染症によるものは含まれていません。しかし、2024年、コロナ感染症による労災認定は15,000件を超えています。後遺症を含め継続した対策が必要となっています。

## 労災認定事案の紹介 ダブルワークのストレス蓄積で労災認定

報道によると、愛知県の男性(当時60歳)が、うつ病を発症して自殺したのは、掛け持ちしていた仕事のストレスが重なったとして、名古屋北労働基準監督署が今年4月に労災と認定しました。厚生労働省によると、複数職場での労働時間や心理的負荷を総合的に評価できるようになった2020年の精神障害の労災認定基準の改正以降、初めての心理的負荷の総合評価による過労自死の事案。代理人弁護士によると、男性は、橋梁の設計や調査の専門家で2019年12月から岐阜大に研究員として勤務。同時期に航空測量大手会社で働いていましたが、21年5月に自死。岐阜大の上司からの激しい指導や測量会社での減給を仄めかされたことなど、いずれの心理的負荷も「中」だが、総合評価で「強」にあたるとして認定されました。国が兼業・副業を進める状況のもと、複数職場でのストレス健康管理をどう進めるか大きな課題です。



# 各地・各団体のとりくみ

神奈川

## 現場で知っておきたい労災事件 「現場で使える」労働法セミナー

3月24日、神奈川労働弁護団・労働相談ネットワーク共催による、「第9回『現場で使える労働法』セミナー」が開催されました。

今回のテーマは「これだけは知っておきたい労災事件」と銘打って、実際の依頼案件に即し、労災の概要・要件・認定基準・事業主との関係について段階を追った解説がありました。

たとえば、申請に先立って時効に注意すること、認定を受ける際には、申請時と発症時の時間軸に注意することなど。いろいろな注意事項を学びました。とりわけ、労災事案に際して、損害賠償に意識が向きがちであるが、労災認定を第一に考えること。事業主の助力義務により事業主が証明しやすくするために、なるべく争いのない事実を書くこと。事業主の安全配慮義務違反が明らかになれば損害賠償請求になるが、労災認定されていれば賠償請求への最初の段階の事実認定が済んでいることになる。といった、成功事例から説き明かした各段階での留意に

ついて教示され、まさに、「現場で使える」セミナーでした。

さらに、パワハラ事案での労災認定を受けるにあたって、一般的に有効とされる、パワハラ実態の録音が取れなかった場合、いかにしてパワハラの実態認定に結び付けるかという課題については、事後に修正できない形式で日記をつける。定期的に他社に相談して記録する。パワハラの実態について、見聞きした第三者の証言を録音する。など、様々な手法が紹介されました。

毎回、聞き手の注意をそらさない進行で、豊富な内容が一時間半の間に盛り込まれます。前々回の分散会方式、前回の朗読劇風の相談事例再現方式に続き、今回はQ&A方式と、企画する若手弁護士の創意工夫に満ちたプレゼンテーションは絶品です。この取り組みが、今後も長く継続し、発展してゆくことを切望してやみません。

(神奈川労連 松本高明)



福保労

## みんなで作る

「健康カレンダー」

福祉保育労共済会では、2009年から毎年「健康カレンダー」を作成しています。組合員の手書きのイラストで職場のミニ改善やストレッチも入っています。「夏バテ防止レシピ」(6月)「すいみん」(11月)等、月ごとに健康に関するテーマが入り、健康対策に役立ちます。職場に貼ると、上司や組合員以外の人にも労働者の権利を知らせることができ、健康のためのセルフチェックに役立っています。

### 表紙



### 9月

安全衛生流行病大賞?!

**な姿勢や動作を改めわがを守る!**

利用者・見、労働者も安全・安心やってみませんか  
作業姿勢・環境の改善  
福祉現場では、身体介助、介護、資品の運搬等による腰痛が多発しています。  
人による人の抱き上げ、利用者の事故防止のための急激で不用意な動作、夜勤等での対応、長時間で反復した姿勢、車の運転なども腰痛の原因になります。休憩時間を取らないとリスクは高まります。下記の項目も大切です。

腰痛原因  
施設の温度・湿度、床面の状況(滑りやすいか)、作業空間(狭くないか)、設備(体に合った椅子、パソコンの配置など)

個人の要因  
年齢や性別、体格、筋力、基礎疾患(定期健康診断は大切です)

心理・社会的要因  
仕事上の悩みや、アドバイスが得られにくく、メンタル不調やハラスメントが起きやすい職場も要因になります。心理的安全性が求められます。

まずはストレッチ体操で体を伸ばしましょう。  
みなさんは手も足も伸ばしてね!

乳児の授乳はイスに座ってしまおうね!

力持ちの重でも介助する時は力任せにせず、昇降の距離、介助機器も利用します

安全な作業は身体・家族・生活を守るんですよ!  
コミュニケーションを大切に。  
見ざる・聞かざる・言わばるはNO!

### 12月

**生理休暇とれてますか?**

職場の中でも母性健康管理や女性の健康課題について考えてみましょう。  
つらい時に生理休暇の申請や取得できていますか?職場のサポートはありますか?

わたしたちの働く福祉・保育の職場ではどんな状況でしょうか?

自分や職場が生理休暇を取得できている?  できていない  できていない

それはなぜ?  
【本人の意識】 【人員不足】 【職場環境】  
以前には取得があったが取得がずずず、なくなった  
人員不足でも休みしたいといいたくない  
生理休暇制度があるが無能

「健康維持体操」など男女問わず健康維持のため取得できる制度へと移行させた分会の取り組みの事例もあり。  
健康課題をこれからも応援でき、権利や制度を守る職場づくりをしていきましょう。PMS(生理前の不調)や更年期の体調不良などへの対応も今後の課題ですな。

忙しやストレス、機不足など生活上の課題や、働く中で得られるハラスメントも生理休暇やその他の健康問題につながる事例があります。身体的ストレスの大きい福祉現場では、軽微な事象など職場の中のトラブルにつながる場合も多々報告されています。  
自分の身体をよく知って、休つきと身体を休めることのできる生理休暇の大切さを今一度見直してきましょう。  
女性の生理の調子の状態は個人によってさまざまですが、健康で安全に働けるために、自分からたどるべき健康もよく、女性の身体保護が守られる職場でありたいと考えます。

つらい時は休もう!  
自分のからだを労わることも大切。  
取得しやすくなるよう職場の意識や人員不足を改善させていきましょう。

## 各地・各団体のとりくみ

関東甲信

### 関東甲信越地方センター連絡会の再開 第20回学習交流集会

24年8月、新型コロナの流行にともない活動を停止していた、「関東甲信越地方センター連絡会」を再開すべく「連絡会」を開催しました。

「連絡会」は、事務局団体として24年度・千葉、25年度・東京、26年度・神奈川が責任を持つこととして2カ月に1回程度の連絡会開催と、「学習交流会」の開催を準備することを確認しました。

2025年3月9日全労連会館を会場に全労連関東甲信越地域ブロック協議会からも支援をいただき「第20回学習交流集会」が開催されました。記念講演は「労働基準法改訂を考える」という演題で、尾林芳匡弁護士から、労働基準関係法制研究会報告書が出されたことを受け、今回すすめられている「労働基準法の見直し」を労働者の立場から分析と対応の仕方を学びました。

次に、各都県センターで取り組んでいるたたかいの紹介と発言では①理研Jさんに対するさいたま地裁不当判決(埼玉)、②安全配慮義務違反を問う佐倉市教育委員会○先生過労自死裁判(千葉)、③セコメック病院新人看護師自死事件(千葉)、④吉田過労自死損害賠償請求訴訟(長野)、⑤不当な



遡り労災補償の打ち切り!(東京)、⑥労働時間管理をしていない事業場で働いていた2例の脳・心血管疾患に罹患した労働者の「労働時間集計表」を労基署がフレームアップした問題について報告がありました。その後、休憩を挟み2つのグループにわかれ記念講演を深める分散会討論と特別講座「労働災害認定請求担当者養成講座・労働災害補償制度の概要と認定請求の実務」が行われました。

参加者は73人(会場43人・オンライン29人・講師1人)です。今回は、「日帰り・午後半日」という初めての日程での開催となりました。未経験の所もありオンライン参加者への対応の仕方や各都県センターの活動交流の時間がなかったことなど反省点が多々ありますが、14人から提出いただいたアンケートを参考にしながら、次回第21回学習交流集会の企画を取り組みます。

(千葉センター 中林正憲)

京都

### 「健康のために働く」をテーマに 記念講演 京都職対連総会

2月22日午後、京都労災職対連(京都労災職業病対策連絡会議)の第42回定期総会が、ラポール京都の会議室で開催されました。出席は会場に35人、オンラインで1人の合計36人でした。

総会は、新田昌之会長(京都自治労連)の開会あいさつ、京都総評の柳生剛志事務局長と日本共産党の森吉治府会議員の来賓あいさつと、京都保健会の吉中丈志理事長が記念講演「健康のために働く

~Beyond Labour is commodity]を行いました。

総会では、芝井公事務局長が議案の提案を行ったあと、労災認定闘争を闘われているみ



なさんの紹介と訴えと討論が行われました。全議案を満場の拍手で確認し、新田会長、芝井事務局長以下、23人の2025年度役員を確認して閉会しました。

(京都センター「ニュースいのち」より)

## 働くもののいのちと健康

2025-2  
No.102

冬号

### 特集 「感情労働」とハラスメント

感情労働とは何かを知らう 東京成徳大学 准教授 関谷大輝  
感情労働と法 弁護士 水谷英夫  
介護現場におけるハラスメントの実態と現状の課題 社会福祉法人勤医協福祉会 人事共育部長 山本健治  
福祉現場でのハラスメントをなくす取り組み 全国福祉保育労働組合大阪福祉事業財団分会 山本健治  
労働行政における感情労働とハラスメントの実態 全労働省労働組合 書記長 津川 剛  
自治体職場における感情労働とハラスメント 日本自治体労働組合総連合 中央執行委員 松橋峻介

家事労働の感情労働と解決の方法 子育て世帯専門家事代行業DWC 土屋華奈子  
職務・能力・業績主義強化反対、新しい職・級の導入許すな 東京教職員組合 執行委員長 木下雅英  
寄稿  
一人親方の不安定就業化と長時間就業 岩手県立大学 社会福祉学部 柴田撤兵  
日本の労働者の労働時間の現状と課題 心の病からの社会復帰 事務局長 岩橋裕治  
働くもののいのちと健康を守る京都センター  
めざそう!職場復帰③ 大阪職業対策連絡会 藤野ゆき  
心の病からの社会復帰 事務局長 岩橋裕治  
「自衛官の労働と人権」⑤  
国家公務員の軍事偏重と唯一の幹部養成期間である防衛大学の「闘」 自衛官の人権弁護団代表 弁護士 佐藤博文  
調査・アンケート  
労災被災者の療養生活要求アンケートの集約結果をもとに 要求まとめ挑む25春闘 全日本建設公運一般労働組合全国職業病部会事務局長 福富保名

## 各地・各団体のとりくみ

社医研

### メンタルヘルス対策をベースに 安全衛生フォーラム「職場のメンタル対策」

公益財団法人社会医学研究センターは、3月28日「安全衛生フォーラム「職場のメンタル対策。」を豊島区大塚の労働会館7Fホールで午後1時から行いました。報告者は、天笠崇代表理事、佐々木昭三理事、村上剛志理事でした。

まず、天笠代表理事からは、「ともに考える職場のメンタルヘルス対策」として、労働安全衛生行政の動向が紹介され、現在の「労働時間・過重労働・ハラスメント」の実態や「職業性ストレスの推移」「労災認定件数の推移」が紹介され、特に「過労自殺の症例シリーズ」の研究内容や、その中での特徴（「長時間過重労働はメンタルに悪い」や「成果主義はメンタルに悪い」）こと、実践的な取り組みとして、嘱託産業医活動、外部EAPの活用を紹介しました（写真）。

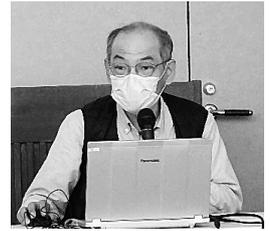
その上で、今後のメンタルヘルス対策推進を志向した概念的取り組みとして、①ビジネスと人権としての視点、②参加型職場環境の取り組みについて紹

介し、参加者に大きな感動を与えました。

次に、佐々木昭三理事から「心身の健康を守る安全衛生活動と労働者・労働組合」のテーマで、①労働者の健康実態、②重要なハラスメント対策と安全衛生活動、③いま基本を押さえる重要性、④いのちと健康を守る安全衛生活動と労働組合、⑤いますべての労働者の健康問題を考える、をテーマに解説がありました。そして「労働時間短縮の意義と過労死をなくし、健康で人間らしく働くために」というテーマで今後の取り組みを明らかにしました。

3番目は村上剛志理事が「ILO100年とILO条約の活用」として、この間のILOでの労働安全衛生の条約を紹介しながら、「ILO条約を活用した労働者のたたかい」「労災保険の民営化・労働基準監督署・ハローワークの地方移管阻止のたたかい」を紹介しました。

メンタルヘルス対策をベースに3人の報告でよいフォーラムになりました。（社医研 村上剛志）



大阪

### 防災を考える体験学習

健康ハイキング「ウサギと亀」

大阪センターでは毎月健康ハイキングを行っています。3月2日には、「防災を考える」をテーマに8人が参加して大阪市内にある2つの防災施設を訪ねました。

午前中に訪問したのは、大阪市西区にある「大阪府立津波・高潮ステーション」。かつて大阪を襲った高潮の被害や、これから起こる可能性もある地震・津波の被害が発生したときの対応を学べる施設です。担当者が館内をたっぷり1時間30分にわたって案内し、解説してくれました。

担当者は「海面より低い場所にある大阪の街。特に大阪湾に近い西部は、近代の工業地帯による地下水くみ上げで地盤がさらに沈下しました。これまでも高波や津波に度々苦しめられてきました。日常では忘れがちな身近にある危機を実感する展示内容となっており、災害から身を守るための知識を身に付けることができます」と強調しました。まさに「備えあれば憂いなし」です。

「津波災害実体感シアター」では、前・左右・床4面の大きなスクリーンに津波の映像が映し出され、津波の迫力とパワーが伝わってきました（写真）。

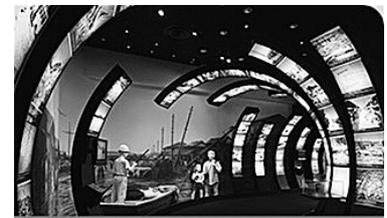
午後は阿部野区にある大阪市立阿倍野防災センター（あべのタスカル）に行きました。この施設は、

地震・津波・火災・台風など、すべての災害に対して「助かる力、助ける力」を学ぶ防災学習の体験施設です。日曜日とあって、グループや家族連れなど多くの見学者が訪れていました。

担当者が1時間にわたって館内の各コーナーを案内。「消火を学ぶ」では実際に消火器を使って消火体験、「煙を学ぶ」では煙の中での避難を体験し、煙の怖さや正しい避難姿勢を学びました。「がれきの街」では実物大の被災した街の様子が見事に再現されていました。

最後に「震度7体感」では、リング状の台にあって手すりを持ちながら震度7の揺れを体感しました。同じ震度7の揺れでも、直下型の「阪神淡路大震災」は15秒間でしたが、想定される「南海トラフ地震」では1分を超えるという説明がありました。

2つの施設訪問をしての体感学習は疲れましたが、災害から身を守る防災の大切さを学ぶことができました。（大阪センター 西岡健二）



**トータルな業界の働き方を共有して 過労死防止につなげよう** **航空労働者 過労要因調査研究部会公開学習会**

4月21日、過労死防止学会の航空労働者・過労要因調査研究部会の公開学習会が、東京・明治大学にて開催されました(写真)。過労死防止学会では、3月13日に芸能従事者の働き方に関する研究会がスタートしています。

航空労働者の研究会では、①グランドハンドリング(航空機が空港に到着してから出発するまでの間に地上で行われる支援作業の総称。航空機の誘導、手荷物の積み下ろし、客室清掃など)、②航空機整備士の現状と課題、③客室常務員の現状と課題が報告されました。

グランドハンドリングの仕事は多岐にわたっています。以前は航空会社直営の仕事がどんどん下請け化・細分化され、定員割れの中、有資格者の仕事が多量に過密になり、在職死亡が増えている状況が報告されました

**「上空では止まらない」乗り物**

整備士の状況も過酷です。航空機は「人命と財産を乗せて高速移動」し、「上空で止まらず」「人々が生活している上空を飛ぶ」乗り物です。ミスは絶対に許されません。しかし、24時間のシフト勤務、長時間労働、天候の影響を直接に受ける屋外作業の多さなど過重な負荷がかかる仕事です。また、航空機にあわせて資格のアップデートが必要で常にプラ



イベント時間に学習が要求されます。そしてこの分野も子会社化が進んでいます。

**客観性のない評価制度**

客室乗務員からは長時間連続勤務の問題と合わせて、評価制度について報告がありました。客観的に評価できない項目による一方的な評価と連動した賃金制度は外国にはないといえます。過労死防止学会の黒田兼一明治大学名誉教授は「評価制度については労働組合ももっと重視して取り組むべき。また、現場の声を積み上げて業界のトータルな状況を明らかにして過労死防止を実現せよう」と呼びかけました。9月6-7日に京都で開催される第11回過労死防止学会に議論が継続されます。

(編集部)

**私の一冊 ⑤ 自治労連 仲村 光代 「宇宙人、猫と住む」み・ちこ著**

著者み・ちこさんが、同居猫・ねこたろうから着想を得て描いたコミック。SNSで好評を博し、書籍化されました。



KADOKAWA

地球侵略のためにやって来た、わるーい宇宙人・クロヤンは、ある日、道行く人々から人気を集める一匹の猫に出会います。「集まった多くの人間を捕まえば自分の手柄になる」と考え、借家で一緒に住むことに。しかし、膝に乗られ動きを拘束され、爪は痛い、忙しい時に限って絡まれるなど振り回されてばかり。管理人の女性・オバ(クロヤン呼称)が差し入れてくれた梅干しのおにぎりが、白毛で頭と耳が黒い猫の風貌に似ていることから、猫は「ホシ」と名付けられます。ホシと暮らしているうちに、クロヤンが猫のあたたかさ

や柔らかさ、ごはんを喜ぶ表情やスリスリ、のどをグルグル鳴らす時のしぐさなど、そのかわいさに抗えないさまが何とも愛おしい。

強調したいのは、本作品が「宇宙人と猫との心温まる交流物語」というだけではないこと。会話が成立しなくとも「わかろうとすることが始まり」とするオバの言葉に学んだり、自分の手に頭を乗せて眠るホシを見て「もしこの手が乱暴な手だったら上に乗らないんだろうな」と考えたり、毛の触り心地から「『平和』を形にしたら猫の腹になるのでは」と癒されるクロヤン。平和な時間はどうすれば長く積み重ねていけるのかを考えさせられます。

地球を侵略するはずが、身も心もすっかり猫に侵略されたクロヤンに「どこが『わるーい』や!」とツッコミながら、「猫の幸せなくして人間の幸せはない」と、私は今月も9の日宣伝に向かうのでした。

〈み・ちこさんのXのURL〉

[https://x.com/michiko\\_fever](https://x.com/michiko_fever)

# カスタマーハラスメント対策は急務

●東京都・北海道などでハラスメント防止条例が施行●

カスタマーハラスメント（顧客からの著しい迷惑行為）が社会問題化し、政府は対策を企業に義務付ける労働施策総合推進法の改正案を3月11日、国会に提出しました。改正案は、「ハラスメント対策の強化」「女性活躍の推進」「仕事と治療の両立支援」を柱としています。

## カスハラ対策を義務化

改正案の「職場におけるハラスメントの防止」では、①一般の職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて、社会における規範意識の醸成に国が取り組むこと、②カスタマーハラスメント対策を事業主の雇用管理上の措置義務とすること、③カスタマーハラスメントの定義を指針等で示すこと、④他の事業主から協力を求められた場合の対応を努力義務とすること、⑤求職者に対するセクシャルハラスメントの防止を事業主の雇用管理上の措置義務とすること、⑥パワーハラスメント防止指針にいわゆる「自爆営業」を明記することなどを挙げています。

## 3つの都道府県で条例施行

自治体においても東京都・北海道・群馬県でカスタマーハラスメント防止を目的とする条例が今年4月に施行されました。東京都は、昨年10月11日に公布され全国初のものとなります。

東京都の条例では、「カスタマーハラスメント」

を「顧客等から就業者に対し、その業務に関して行われる著しい迷惑行為であって、就業環境を害するもの」と定義づけた上で、「何人も、あらゆる場において、カスタマーハラスメントを行ってはならない」としています。他方で「この条例にあたっては、顧客等の権利を不当に侵害しないように留意しなければならない」としています。

また、「カスタマーハラスメントは顧客等による著しい迷惑行為が就業者の人格又は尊厳を侵害する等就業環境を害し、事業の継続に影響を及ぼすものであるとの認識の下、社会全体でその防止が図られなければならない」及び「カスタマーハラスメント防止に当たっては、顧客等と就業者が対等の立場において相互に尊重することを旨としなければならない」ことを基本理念としています。

条例では、事業主や顧客等に対する勧告、命令、公表などの措置や罰則は規定していません。

## ハラスメント防止を国際基準で

日本の現行法は、ハラスメントに対しての事業主の措置義務にとどまり、禁止規定も罰則もなく規制力が弱いものとなっています。2021年6月にILO第190号条約「仕事の世界における暴力及びハラスメント撤廃に関する条約」が発効しましたが、日本政府はまだ批准していません。ハラスメントをなくすためには、国際基準での法規制が早急に求められています。 (編集部)

カスタマーハラスメントの代表的な行為類型（「東京都ガイドライン」）

	行動類型	例
A	就業者が提供する商品・サービスに瑕疵・過失が認められない	・全く欠陥のない商品と交換するように要求すること ・あらかじめ提示していたサービスが提供されたにも関わらず、再度同じサービスを提供しなおすように要求すること
	要求内容が、就業者の提供するサービス内容とは無関係	・就業者が販売した商品とは関係のない私物の故障などについて賠償を要求すること ・就業者が販売する商品とは全く関係のない商品の販売を要求すること
B	就業者への身体的な攻撃	・就業者に物を投げつける、唾を吐く・殴打する、足蹴りするなどの行動を行うこと
	就業者への精神的な攻撃	・就業者やその親族に危害を加えるような言動を行うこと ・大声で執拗に責め立て金銭を要求すること ・人格を否定するような言動を行うこと ・多数の人の前で名誉を傷つける言動を行うこと
	就業者への威圧的な言動	・声を荒げる、にらむ、話しながらものを叩くなどの言動を行うこと ・就業者の話を遮るなどの高圧的に自らの要求を主張すること ・就業者の話の揚げ足をとって責め立てること
	就業者への土下座の要求	謝罪の手段として土下座を強要すること
	就業者への執拗な(継続的な)言動	必要以上に長時間にわたって厳しい叱責を繰り返すこと ・何度も電話をして自らの要求を繰り返すこと
	就業者を拘束する言動	・長時間の居座りや電話等で拘束すること ・店舗などから退去するように言われたにも関わらず、正当な理由もなく長時間にわたって居座り続けること ・就業者を個室で拘束し、長時間にわたって執拗に要求を繰り返すこと
	就業者への差別的な言動	・就業者の人権、職業、性的指向等に関する侮辱的な言動を行うこと
就業者への性的な言動	・わいせつな言動や行為を行うこと ・つきまとい	
C	就業者個人への攻撃や嫌がらせ	・服装や容姿などに関する中傷・就業者を名指しした中傷をSNS等において行うこと ・就業者の顔や名札等を撮影した画像を本人の許諾なくSNSなどで公開すること
	過度な商品交換の要求	・提供した商品と比較して、社会通念上著しく高額な商品や入手困難な商品と交換するよう要求すること
	過度な金銭補償の要求	・提供した商品と比較して、社会通念上著しく高額な金銭による補償を要求すること
	過度な謝罪の要求	・正当な理由なく上司や事業者の名前で謝罪文を書くよう要求すること ・正当な理由なく自宅に来て謝罪するよう要求すること
	その他不可能な行為や抽象的な行為の要求	・就業者に不可能な行為(法律を変えろ、子どもを泣き止ませろ等)を要求すること ・就業者に抽象的な行為(誠意を見せろ、納得させろ等)を要求すること

A：顧客等の要求が妥当性を欠く B：顧客等の要求内容の妥当性に関わらず、要求を実現させる手段・態様が違法又は社会通念上不相当である C:顧客等の要求内容の妥当性に照らして、要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当