



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)





このままでは無定量な長時間労働は放置される 『給特法』の廃案・抜本的な修正を

4月10日、衆議院本会議において、給特法等の一部を改定する法案が提出され、衆議院文部科学委員会で審議が始まりました。

無定量な時間外勤務は放置される

この政府の給特法等改定案では、教職員増など、長時間労働縮減のための具体的な支援策は示さず、教育委員会と校長に、時間外在校等時間削減の改善計画策定と公表、実施状況の公開を義務づけています。これでは現在の無定量な時間外勤務が放置され、時間外在校等時間を減らすために、持ち帰り仕事の増加や、いわゆる時短ハラスメントの横行が懸念され、長時間過密労働や教職員不足の解消にはつながりません。全教は、通常国会に対する4つのとりくみを提起しました。

- (1) 衆議院文部科学委員・参議院文教科学委員、地元選出国會議員に対し、「法案に反対し徹底審議を求める」FAX 要請行動にとりくむこと。
- (2) 研究者などが呼びかける「教員の『働かせ放題』『やりがい搾取』を解決しない、政府案の給特法“改正”案に私たちは反対します！」署名にとりくむこと。(要請項目は、次の通り)。
 ①特法そのものを見直し、教員に残業代を支払うよう改めてください。②子どものためにならない「新たな職」の法制化は見送ってください。③先生を増やすことをまじめに考えてください
- (3) 4月16日を基準日に「全国一斉定時アクション」を実施し、国会審議に影響を与えるために教育現場の願いを訴えること。
- (4) 委員会審議の傍聴行動、国会前行動の実施。

こうしたとりくみの一つとして、全教は、4・16全国一斉定時アクションを提起しました。以下のようなとりくみを例として、全国的に実施しました。

- (1) 退勤時間にあわせて、本部・支部・単組・分会段階で定時アクションにとりくむ。



有楽町にて街頭宣伝

- (2) 「これでは学校が持たない」チラシ、オンライン署名を活用した対話を行う。
- (3) 全教ホームページの「とりくみ例」を参考に、三角柱を立てる、「わたしの怒り」をメッセージボードに書きこみ(画像印刷可) SNSに投稿することで、学校現場の深刻な実態を広く知らせ、社会的にアピールする。
- (4) 職場や支部で分会会議、学習会、街頭宣伝などを実施する。
- (5) 退勤時間から20:00までのSNSデモに参加する。とりくみの様子を「#せんせいふやそう」「#これでは学校がもたない」「#主務教諭に(2面へ続く)

〈今月号の記事〉

改定労働安全衛生法……………	2面
第96回メーデー……………	3面
各地・各団体……………	4～5面
国内線の客室乗務員にも休憩を……………	6面
第98回産業衛生学会／私の一冊……………	7面
労働法制中央連絡会学習会……………	8面

反対しよう」のハッシュタグをつけて SNS で発信する。

この日は、全国各地で創意あるとりくみがおこなわれ、社会的なアピールをしました。

- (1) 「問題だらけの給特法改定法案 これでは学校がもたない」チラシを活用し、職場で対話したり、校長交渉を行いました。
- (2) オンライン署名にとりくみました。
- (3) 街頭宣伝で、給特法の問題を訴えました。
- (4) 定時退勤をよびかけ、三角柱を立てました。
- (5) メッセージカードを印刷して配り、SNS に投稿しました。
- (6) 国会審議や給特法改定の内容を学習しました。
- (7) SNS のデモや投稿、発信をしました。
- (8) 職場や分会で集会を実施しました。
- (9) コーヒーを分会に送り、退勤時にコーヒートレイクをおこないました。
- (10) メッセージボード「わたしの願い」をつかったアピールをしました。
- (11) シール投票で「『勤務実態に見合った残業代

がほしい』『教職員を増やして、定時に退勤したい』の声を集約しました。

中央では、国会傍聴を行い、夕方には有楽町にて街頭宣伝を行いました。街頭で訴えながら、チラシを配り、そのチラシの QR コードから給特法反対の署名をしてもらえよう訴えました。また、メッセージボードにわたしたちの怒りを書き、SNS に発信しました。さらに、国会審議が始まってからは、国会傍聴や国会前での意思統一行動、国会議員要請行動なども行ってきました。

職場や地域から私たちの声を発信することが、とてもインパクトを与えることを実感しました。しかし、法案は衆議院を通過し、参議院での審議にはいっています。全教では「衆議院通過に抗議し、参議院における廃案と抜本的修正のために全力をつくそう」と声明をだしました。

さまざまな方法を模索し、給特法等改定案廃案のため全力をつくす決意です。皆さんのご支援を、どうぞよろしくお願いします。

（全教 山口幸紀）

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（5月14日公布）

* 「改正にあたって」のいの健全国センターの「声明」はホームページに掲載

「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律」が5月8日、国会で成立しました。主な内容は以下の通りです。

1. 個人事業主等に対する安全衛生対策の推進

既存の労働災害防止対策に個人事業主等も取り込み、労働者のみならず個人事業主等により災害の防止を図るため、

- ① 注文者等が講ずべき措置（個人事業主を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せてILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の履行に必要な整備を行う。
- ② 個人事業主等自身が講ずべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進

○ ストレスチェックについて、現在は当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場についても実施を義務とする。その際、50人未満の事業場の負担等に考慮し、施行までに十分な準備期間を確保する。

3. 化学物質の健康障害防止対策等の推進

- ① 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。
- ② 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。なお、代替を認める対象は成分名に限ることとし、人体の及ぼす作用や応急の措置等は対象としない。
- ③ 個人ばく露測定について作業環境測定の一つとして位置づけ、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。

4. 機械等による労働災害の防止の促進等

- ① ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部(設計検査)や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大する。
- ② 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。

5. 高齢者の労働災害防止の推進

○ 高齢労働者の災害防止に必要な措置の実施を事業者の義務とし、国が当該措置に関する指針を公表する。

大幅賃上げ、時短の実現 大軍拡やめさせ生活守れ

第96回メーデー

一日8時間労働を求めるたたかいから生まれた国際的な労働者の日＝メーデー。日本では96回目となる今年のメーデーは5月1日、全国274か所でおおよそ10万人が参加して行われました。晴天に恵まれた東京の代々木公園で行われた中央集会には1万4千人が参加。日比谷メーデーとのエール交換のほか、メーデー発祥の地である米国シカゴから、トランプ政権とたたかう米UE労組からメッセージが寄せられました。

共にたたかおう

中央メーデーで主催者を代表してあいさつした秋山正臣代表委員（全労連議長）は、25国民春闘で多くの組合が成果を上げる一方、医療・福祉など労働条件改善が進まないことを指摘。物価上昇に及ばない賃金上昇では医師・看護師不足を招き、医療崩壊が起りかねないとし、抜本的な診療報酬引き上げを求めました。米や食料品の価格高騰により実質賃金が引き下がっていることに對し、政府が行うべきは食料自給率の抜本的な引き上げだと述べました（写真）。また被曝80年の今年、唯一の戦争被爆国として日本政府は核兵器廃絶を世界に呼びかけるべきだと指摘し、軍拡よりも国民のいのち、くらし、教育に予算を回せる運動を呼びかけました。

日比谷メーデーから実行委員会の関口広行代表幹事が連帯あいさつしました。雇用解体の差別が残る現状と労働者のたたかいについて述べ、人権を傷つけ、民主主義を破壊することを許さないためにもたたかおうと呼びかけました。

人権侵害、職場から根絶を

激励あいさつした田村智子日本共産党委員長は、物価高騰に追い付かない賃上げの根本原因は自公政治の無策と指摘。物価高からくらしを守るため、消費税減税の決断を求める運動をともにと呼びかけました。

ビジネスと人権の問題に取り組む伊藤和子弁護士は、日本企業の人権無視はもはや世界的に明らかと述べたビジネスと人権ガイドラインやその他の国際人権基準からも、人権は今やビジネスのライセンスと指摘



しました。労働者の人権を守ることは企業の義務と強調し、ビジネスと人権ガイドラインの活用で横につながって運動し、人を大切にしない日本社会を変えようと訴えました。

深刻な労働実態を変えよう

中央集会では3人が決意表明。加藤裕子東京都教職員組合委員長は、産休や病休代替も見つからない教員不足の実態を告発。深刻な実態の解決につながらない給特法改正案の廃案をと訴えた。IT大手グーグルの小林佐保 JMITU アルファベットのユニオン委員長は、ジョブ型リストラ、業務改善計画を口実にしたリストラに、組合員を増やしてたたかっていると報告しました。たたかいの中で組合員が大きく増えているという報告には、会場から大きな拍手が湧き起こりました。松本久人東京土建副委員長は、物価高騰で仕事もくらしも大変な状況だと指摘。石破政権の中小企業支援策を批判し、インボイス中止やマイナ保険証廃止を求める運動強化で政治を変えようと訴えました。

集会後、青山、代々木、恵比寿の3コースに分かれ都内をデモ行進しました。（全労連 布施恵輔）

憲法で平和をつくりだそう・憲法集会



5月3日、憲法施行から78年。各地で憲法を守り活かそうと集会やデモが行われました。東京では、気持ちの良い青空のもと、有明防災公園に3万8000人が参加しました。

各地・各団体のとりくみ

神奈川

屋外作業は国とメーカーの責任認めず
建設アスベスト神奈川3陣訴訟

4月16日、建設アスベスト神奈川3陣訴訟は横浜地裁で原告勝利判決が出されました。

建材メーカー8社の賠償責任を認め、原告29人(被災者単位)中、22人が救済されました。一方、屋外作業、解体工に対する責任は認められませんでした。

裁判所前には約250人の原告・弁護団・支援の仲間が集まり、勝利判決を見届けました。「勝訴」の旗が出されると大きな拍手が occurred (写真)。

早期の全面解決を

報告集会には、首都圏原告団や建設組合、県内各団体が集まり判決内容の報告を受け、解決にむけ決意をあらたにしました。

集会の中で3陣原告団長の二宮勝さんは、「仲間が次から次と発症し亡くなっている。これからもどんどん増える。生きていうちに建材メーカーは謝罪をしてほしい。みなさんのご支援をお願いします」、3陣遺族原告の高橋さんは、「いのちの線引きは許せない。すべての被害者が救済されるまで原告団全員が協力してがんばります」と原告団が早期の



全面解決を求めて訴えました。

神奈川弁護団の田井勝弁護士から「勝利判決は、最高裁判決を踏襲したもので当然の判決である一方で、屋外や解体作業に対するメーカー責任を十分に検討せず認めなかった点は問題がある」とし「控訴してたたかい全員救済をめざす。東京高裁で終わらせるたたかいをすすめよう」と解決にむけたたたかいの展望を力強く話されました。

天野書記長から「法廷外のたたかいが組合、支援する会の役割、勝利判決を組合員、市民に知らせる宣伝に大きく打って出よう」「国会議員要請をすすめる給付金改正を実現させよう」と行動提起があり全体の拍手で確認しました。

(神奈川センター 内藤賢介)

民放
労連性暴力国賠訴訟 国の責任を
認める勝訴判決

民放労連放送スタッフユニオンの組合員である報道記者が、国会議員公設秘書から性暴力を受けたことに対して国家賠償を求めた裁判で、東京地裁の中村心裁判長は4月24日、国に賠償を支払うよう命じる原告勝訴の判決を言い渡しました。国側は控訴期限の5月8日までに控訴の手続きを取らなかったため、この判決が確定しました。提訴から2年あまり、この間原告を力強く支援していただいた皆さんに、この場をお借りして心から御礼申し上げます。

裁判の原告である報道記者は、2023年3月8日、議員秘書の職務権限濫用と国会議員の監督権限不行使を問題として、国を相手に1,100万円の損害賠償請求訴訟を起こしました。裁判で原告側は、取材の機会に振るわれるセクハラ・性暴力は、取材・報道の自由を侵害し、記者としてのキャリアと人間としての尊厳を根底から奪う「差別と暴力」であることを主張。一方、被告の国側は、飲食の場での議員秘

書の職務権限を否定し、性暴力事件そのものについても「被害者が抵抗し尽くしたことを証明できていない」などと、原告に対する二次加害ともとれるような主張まで展開しました。

判決では、このような国側の主張をすべて退けて、2020年3月に二度にわたって行われた性暴力の事実を「当時の準強制わいせつ罪・準強制性交罪に相当する行為」と断じました。そのうえで、それらの性暴力は議員秘書が「職務を行うについて」行ったもの、と明確に認定しました。そして、原告が性暴力の後にPTSDを発症したことなども考慮して、慰謝料など440万円の損害賠償が相当だとしました。

判決確定を受けて原告はコメントを公表。〈多くの人に『他人ごと』ではなく『自分ごと』として理解してもらいたいと切に願っております〉などと訴えました。この判決を契機として、取材・報道の現場におけるハラスメントが根絶されることを希望します。

(民放労連 岩崎貞明)

各地・各団体のとりくみ

全
労
連ILO190号条約批准を求めて
署名提出集会

労働施策総合推進法の国会審議を間近に控えた4月24日、全労連はILO第190号条約の批准を求めるキャンペーンの取り組みとして、「国際水準のハラスメント禁止法制を求め、ILO第190号条約批准を求める請願署名の提出集会」を参議院会館で実施しました(写真)。当日は会場とオンラインをあわせ97人が参加しました。

集会にあたり全労連の九後健治副議長は「過労死の支給決定件数の3割をセクハラ・パワハラが占めている。一刻も早く国際基準であるILO190号条約を批准し、誰もが安心して働ける職場・社会を実現することこそが重要」と強調しました。

続いて、集会に駆けつけた日本共産党・倉林明子参議院議員、社民党・大椿ゆう子参議院議員、れいわ新撰組・天畠大輔参議院議員の3人からあいさつを受け、当日までに集まった約7500筆の国会請願署名を手交しました。

参加者からの決意表明では、自治労連の松橋中央執行委員から、自治労連がとりくんだ要求アンケートでは、半数近くの仲間が「大声で怒鳴られる」「暴言を吐かれる」など職場でカスタマーハラスメントを受けているものの、相談窓口相談した人は約半数にとどまっているなどを指摘し、ハラスメントを法律で禁止し実効ある対策を機能させることが重要だと強調しました。



全印総連の小澤女性部長からは、2018年に財務省の事務次官(当時)が行った女性記者へのセクハラ行為をめぐって、当時の麻生副総理が「セクハラ罪という罪はない」との発言を繰り返し、対応が遅れたのは法律の不備が原因であり、セクハラ防止措置義務ができて30年経ったが事態は変わっていないと指摘し、ハラスメントを禁止する罰則規定付きの法律が必要だと訴えました。

オンラインで参加した兵庫県労連の岡崎事務局長は、齋藤兵庫県知事の言動が百条委員会や第三者委員会でハラスメントだと認定されているにもかかわらず、現在でも責任を明確にしていないと指摘するとともに、3月の県議会では全国で初めて「過労死につながるハラスメントには罰則規定を設けるべき」という意見書が採択されたことを紹介し、法整備の重要性を訴えました。

また、集会終了後には記者会見を開き、当事者からの報告も交えながら実効あるハラスメント法制実現の必要性を訴えました。(編集部)

福島

いっしょに考えよう
—福島で原発事故から14年

5月21日、福島県二本松市で「一緒に考えよう-福島で原発事故から14年」のシンポジウムが開催されました。(福島県革新懇・ふくしま復興共同センター・全国革新懇主催)。シンポジウムの冒頭で、コーディネーターを兼ねて伊藤達也さん(原発問題住民運動全国連絡センター代表委員)は、事故から14年たった今の福島県民の現状を訴えました。避難12市町村では住民登録人口のうち、約3割しか帰っていません(2025年3月)。また、水稻収穫状況でも事故前と比べて17.2%という状況です。シンポジストの今野秀則さん(「ふるさとを返せ津島原発訴訟」原告団長)は、浪江町津島地区の現状を報告。東京・山の手線の内側の約1.5倍の面積がある津島地区は、高濃度放射能汚染のため帰還困難区

域とされ、14年の歳月で家屋は草木に覆われて動物にも荒らされ、田畑は森林と化してしまった。原発事故は自然とのかかわりで生きてきたふるさとを奪ったと語りました。



千葉悦子さん(福島県自治体問題研究所理事長)は、復興は住民の声を基本におくべきであり、住民が望むことは生活(暮らし)の復興であるにも関わらず、政府はまったく違う方向に進めようとしていると指摘しました。また、岩渕友さん(日本共産党参議院議員)は、原発に固執する政治の矛盾は深まっているとし、「台湾では原発ゼロになったことなど世界は大きく変化している。政治を変えて原発ゼロに」と訴えました。集会には全国から450人が参加。改めて「原発ゼロ」への決意を固めました。(編集部)

国内線の客室乗務員にも休憩を 「休憩に代わる休息時間を与えないのは違法」の判決

2025年4月22日、ジェットスター・ジャパン(JJP)の客室乗務員が加入する組合(JCA)が休憩の付与をめぐり争っていた裁判で、画期的な勝訴判決が出されました。「国内線、及び近距離国際線を乗務する客室乗務員に、休憩に代わる休息時間を与えないのは違法」とされたのです。

これまで、国内線のようにフライトタイムが6時間以内の場合、客室乗務員には休憩や休息時間はありませんでした。例えば、1日のうちに羽田から沖縄に飛び、羽田に戻って今度は千歳に行くといった10時間を超える勤務であっても、休憩や休息時間はなく、お弁当を食べるだけがやっとという実態でした。

「休憩に代わる時間を与えないのは労基法違反」

裁判所は、客室乗務員の場合、「業務の性質上、休憩時間を与えることができないと認められる場合」にあたる(上記、労基法施行規則32条2項に該当する)と結論付けました。その上で、「休憩に

代わる時間
を与えない
のは労基法
違反」と断
定したのだ
です。さらに、
判決では、
「休憩に代



わる時間は、便間時間から便間業務時間を差し引いた時間に限られる」としました。

便間時間と言うのは、「飛行機が到着しドアが開いて乗客が降機する、その後、忘れ物チェックやセキュリティチェックを行い、次の便の乗客が搭乗し、ドアが閉まる」までの時間のことです。地裁判決では、この便間時間から業務をしている時間を差し引いた時間(何もしていない時間)を、「休憩に代わる時間」としました。

どの航空会社でも休憩時間をとれるように

この間、ジャパンキャビンクルーユニオン(JCU)は労働委員会を介して、JJP 同様に休憩がとれていないANAに改善を求めていましたが、ANAは「便間時間がすべて『休憩に代わる時間』である」との詭弁を弄していました。便間時間に『業務』が含まれているにもかかわらずです。このANAの主張は今回の判決で覆され、実際に業務についていない時間を付与することを迫られたと言えます。

なお、今回の判決に対し、JJPは即日控訴しました。私たちは、ANAやJJPをはじめ、どの航空会社でも客室乗務員が健康で長く働き続けられるようにするため、引き続きこの休憩問題に取り組んでいきます。ご支援をお願いいたします。

(ジャパンキャビンクルーユニオン 酒井三枝子)

【休憩時間とは】

→労基法という「休憩時間」とは、「事業所(飛行機)から離れられる、完全に自由になる時間」をいい、労働時間が6時間を超えたら少なくとも45分、8時間を超えたら少なくとも1時間の休憩付与が必要とされています。(労基法34条)

【休憩に代わる時間とは】

→運送業など、業務の性質上、休憩時間を与えることができないと認められる場合(上記34条の付与が客観的に難しい場合)は、「休憩に代わる時間」を付与しなくてはならないとされています。(労基法施行規則32条2項)

→労組では、この「休憩時間に代わる時間」を「みなし休憩」「休息」「レスト」等としています。

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ろう 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 産業カウンセラー 畠 由梨利
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會 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
職責・能力・業績主義強化反対、新しい職・級の導入許すな 東京都教職員組合 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 柴田徹平

日本の労働者の労働時間の現状と課題

～時短(労働時間短縮)闘争をどうすすめていけばよいのか～

働くもののいのちと健康を守る京都センター 事務局長 岩橋裕治

連載 めざそう! 職場復帰③

労災事例から見る職場復帰の現状

いの健東京センター 色部 祐

いの健神奈川センター 鈴木信平

「自衛官の労働と人権」⑤

若者を再び戦争にとられないために

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

全日本建設交運一般労働組合全国職業病部会事務局長 福富保名

海外雑誌紹介

「hazards」④

西松隆志

「韓国非正規労働」③

金直洙(キム・ジクス)

本の紹介&映画の紹介

琵琶湖のほとりから⑤

新しい「職場における腰痛予防対策指針」のはなし

いの健全国センター理事長 坪田和史



第98回日本産業衛生学会

5月15日～17日、宮城県・仙台市で第98回日本産業衛生学会が開催されました。シンポジウム「過労死等防止対策推進法制定から10年、これからの過労死防止対策を考える」を紹介します(写真)。

「防止対策のこれまでとこれから」

・小規模事業所へ支援

最初の報告は高橋正也さん(労働者安全衛生総合研究所・過労死等防止調査研究センター)。「過労死」という概念は1987年に上畑鍬之丞医師が学会で発表し、過労死防止法によって国が正式に「過労死」を認めたこと、「働き方改革」で労働時間の上限が決められたことなどの今までの経過を確認しながら、今後、小規模事業所への支援、ハラスメント、多様な働き方への対応が課題と問題提起を行いました。

山本彩加さん(鹿児島労働基準協会ヘルスサポートセンター鹿児島)は、労働衛生機関における小規模事業所支援の取り組みについて報告。小規模事業所支援としてトラック協会との提携で事業所に呼びかけ、「出前型」の支援を実施。今後全日本トラック協会と全国労働衛生団体連合会との協議も予定されていることを報告しました。



組織・会社としての取り組みを

田中雄作さん(日本航空)は「JALグループのカスタマーハラスメント」について。航空機内に限らず、カスタマーハラスメントを起こさせない職場環境が必要とし、基本方針を策定後、「お客様対応ガイドライン」等の徹底、現場サポートの強化、他社との共同プレスリリースなどの取り組みを報告しました。

最後は森崎めぐみさん(日本芸能従事者協会)。圧倒的にフリーランスで働く人が多く、労働者としての保護を受けてこなかった芸能従事者。労災の特別加入団体としての取り組みと同時に、カウンセリングやコーチングなどにも取り組んでいるとの報告がありました。多重下請け構造にもある芸能界に対して、組織として対策を行うことの必要性を強調しました。討論では「スポットワーク」や「兼業・副業」等について意見が出され、幅広い検討が必要とのまとめが行われました。

(全国センター 岡村やよい)

私の一冊 ⑤1 全国センター理事長 埴田和史 「あらゆることは今起きる」柴崎友香著

医学書院、医師や看護師などが読む専門書の類をイメージするかもしれませんが、本書は違います。

著者は1973年生まれ、直木賞作家。扉には「最終の診断を受けたあと、ADHDに適用される薬の一つ、コンサータを飲むことになった。説明を受け、最初の一錠を飲み、しばらくして担当の先生が様子を聞きにきた。『どうですか』『あの、こういうこと言うと大げさかと思われそうなんですけど』担当の先生が幅広く文学を読む人であることは検査の途中で知った。だから言っても受け取ってくれるだろうと思った。『小学校六年生の修学旅行で夜更かしして翌日眠たくて、それ以来一回も目が覚めた感じがしなかったんですが、今、三十六年ぶりに目が覚めてます』」。

本書はADHD(注意欠陥多動性障害)と診断された直木賞作家のエッセイ集のようなもの。エッセイ集というよりは作家による解説書かもしれません。「ここで書くことは、ADHDと呼ばれる脳の特性があるとの診断を通じてとらえたり考えたり私自身

の感覚だったり認識だったり今までの経験です」「二十五年ほど小説家の仕事をしていますが、あまり経験のない書きおろしの本」と著者自身が本書を紹介しています。

本には4章30項目のサブタイトルがついています。サブタイトルに前後関係はなく、どこから読んでもエッセイを読んでいるようで、さまざまな体験談も挿入されており、興味深く読めます。体験時の状況を想像すると胸が痛む内容も多いのですが、関西弁を交えた文章力のおかげで深刻さに打ちのめされることなく、読みながら不謹慎にも微笑んでしまうのは、著者の意図するところなのでしょう。発達障害について専門書や専門医からの情報で学ぶことが多いのですが、この本を読んだ後は「じっくりお話が聴けたな」と思うことができました。職場で困難を抱える仲間を理解したり、自分自身を理解するために一読をお勧めします。



医学書院

対抗軸は「人たるに値する生活」

労働法制中央連絡会学習会

労働法制中央連絡会は、4月25日、「政府が求める労基法『改正』とは何か」をテーマに学習会を開催しました。100人がオンラインで参加し、労働基準関係法制研究会の報告書（以下、「報告書」）を中心に、政府が狙う労基法改悪について学びました。

講師は南山大学の緒方桂子教授です。緒方氏は、①「労働基準関係法制研究会」（労基研）とは何か、②労基研報告における検討の柱、③「労働者」概念が、いま、なぜ、問題になっているか、④法定基準の「調整・代替」？「労使コミュニケーション」？、⑤労働時間規制について、⑥議論されていないけれど、労働の最低基準として重要だとおもうこと、の6点を柱にして講義を行いました。以下、概要を紹介します。

「労働者性」

「働き方改革」は5年経過後に見直しが予定されていました。その一環として2023年に設置された「新しい時代の働き方に関する研究会」（2023年10月報告書）、その後2024年1月に「労働基準関係法制に共通する総論的な課題」と「労働時間法制の具体的課題」を検討の柱として、労働基準関係法制研究会が設置されました。

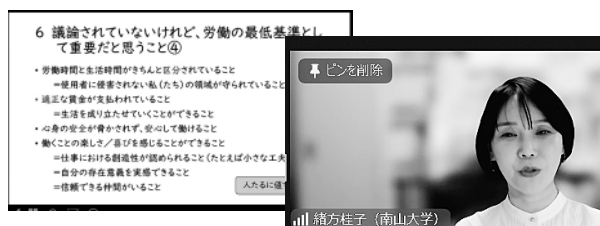
総論的課題としている「労働者性」について、緒方氏は、プラットフォームワーカーなど「労働者」と同じような働き方をしながら、労働保護法規の対象となっていないことについては、ILOの2025年総会の議題になっていることを示しました。「報告書」では「継続的な研究を行う体制を要請」とし、新しい研究会がスタートしています。

「調整・代替」「労使コミュニケーション」？

「報告書」にある「法的基準を調整・代替する仕組み」については、労使協定を介した労基法が定める最低基準から逸脱する仕組みであると指摘しました。その上で「調整・代替」には、労働者の健康や安全に危害を加える可能性が非常に高いものから低いものまでがあり、「調整・代替」の必要はあるが、

労基法第1条「労働条件は人たるに値する生活を営むための必要を充たすもの」でなければならないと強調。

そして、「報告書」は、「多様な働き方を支える仕組みが必



要」ということを強調しているが、その理由は規制緩和であり、労働者の健康や安全に危険を加える可能性が大きい規制を労使にゆだね、国による監督を後退させることだと指摘しました。具体的なターゲットは、企画業務型裁量労働制や高度プロフェSSIONAL制度の対象範囲の拡大としています。

一方で「労働組合の活性化に期待する」との「報告書」の文言はリップサービスで、「労使コミュニケーション」について、研究会の関心は過半数代表制であり、労働組合のない職場が多いことも含め、緒方氏自身の経験も交えながらその意義について労組でもよく議論してほしいと提起がありました。

労働時間規制

労働時間規制について「報告書」が「上限規制の水準の見直しの議論は必要」としながら具体的には示していないことに対して、「長時間の時間外労働を前提としない働き方を通常の働き方としていくことが必要」と指摘しました。また、副業・兼業の通算時間の割増賃金制度の廃止については、政府が副業・兼業を推進している中で言及であり、ある意味「報告書」の目玉と指摘。急速に広がっているスポットワークの問題にも触れながら、パート労働者などの労働条件の引き下げにつながる可能性もあると、長時間労働だけが問題ではないことを明らかにしました。

最後に、「報告書」では、個別化・多様化した働き方を支えることを基本的スタイルとしているが、そのことに対抗する軸は「人たるに値する生活」について議論することではないかと提起し、家族の将来や人生の豊かさについて、労組でももっと話し合うことが力になるとの提案がありました。

学習会の閉会にあたって、土井直樹事務局長から、行動提起がありました。学習や「長時間労働の根絶・労働時間短縮を求める署名」、宣伝行動を旺盛に取り組み、労基法解体を阻止し、職場での長時間労働根絶・時短を実現していこうと呼びかけました。

(全国センター 岡村やよい)