



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)




いのちを、暮らしの危機を守る創意的な取り組みを

いの健中四国セミナー108人が参加し島根で学習

第16回中四国ブロックセミナーが、6月28～29日に松江市で開かれ、2日間でオンライン参加を含め108人が参加しました。

開会で、島根県実行委員会委員長の眞木高之・島根民医連会長が「今、いのちと暮らしの危機のなか、企業や富裕層、軍事が優先されている。暮らし、平和を守る絶好のチャンス、創意的な取り組みを進めよう」とあいさつを行いました。

安心して働くためにハラスメントのない職場を

記念講演では、九州社会医学研究所の田村昭彦氏（いの健全国センター副理事長）が、「安心して働くために、ハラスメントのない職場づくりを」と題して講演。田村氏は「職場での『いじめ・嫌がらせ』の相談が急増し、労災申請も増え続けている」とし、「パワハラは『被害が見えにくい』『被害者の恥辱など』の特徴があり、うつ状態やPTSDなどを起こす。ILOは『仕事の世界における暴力とハラスメント除去に関する条約』を包括的に定めて、使用者に厳格な措置を義務付けている。日本では労働施策総合推進法で『カスハラ』『就活セクハラ防止』を義務化した。ハラスメントを『業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの』とILO条約より限定的に規定し、ハラスメント禁止をしていない」との問題点を指摘。「ILO条約の批准と国内法整備を求める労働組合の運動が大切」と強調しました。

エッセンシャルワーカーに見る職場の問題

パネルディスカッションでは、「エッセンシャルワーカーにみる職場の問題、ハラスメントに寄せて考える」と題して、4人から発言がありました（写真）。濱田里美さん（香川県教職員組合）は、「職場での忙しさからトイレにもいけない。睡眠不足の人が急増」と話し、佐々木宏樹さん（松江保健生協）は「介護職は『女性だから』『若いから』と上司や利用者、家族からプレッシャーをかけられる」と問



題点を指摘しました。岡上則子さん（高知自治労連）は、「安心して働き続けられる医療職場をめざすため、ハラスメントの告発が必要」、中石浩美さん（広島自治労連）は「保育園職場では、余裕のなさが話し合いを遠ざけ離職していく」と話しました。

4つの分科会で学習・討論

2日目は「安全衛生活動の基礎講座」「メンタルの現状と課題」「職場の問題事例を通して、みんなで解決策を検討」「長時間・過密労働、変形労働・裁量労働の是正・対策を」の4つの分科会に分かれて学習、討論を行いました。

参加者からは「ハラスメントは奥が深く、誰もが加害者になりうる。見て見ぬふりをしないように話し合うことが大切だということもわかった」などの感想が多く寄せられました。

来年の中四国セミナーは、6月13～14日に高知市で開催されます。（広島センター 門田勇人）

〈今月号の記事〉

ILO113回総会報告	2面
非正規で働く仲間の全国交流集会	3面
各地・各団体のとりくみ	4～6面
「海外労働連絡会」スタート／私の一冊	7面
過労死労災補償状況	8面

生物学的危険からの防御に関する新条約を採択 ILO 113回総会

全労連国際局長 布施 恵輔

ILOは国連機関の中でも唯一「政・労・使」それぞれの代表が参加する三者構成の国際機関で、ILO条約や勧告をはじめとした国際条約を作り、その適用を監視も三者で行います。総会では基準作り、監視などの他予算の審議が行われます。久しぶりに基準設定が二つ並行して行われたことが今回の特徴でした。今回の総会では生物学的危険からの保護を目的とした条約(第192号)と勧告が成立しました。

新型コロナパンデミックを経て

第192号条約は、昨年第一次討議を経て今年成立。新型コロナウイルスのパンデミックを経て、細菌やウイルスなどを含めた生物学的な危険から労働者を守るための措置を取ることを加盟国政府に求めています。また政府と使用者に急速な感染拡大などの緊急事態に備える対策をあらかじめ準備することも求めています。使用者には、労働者と共同しながら職場での防護措置を策定し、危険物質やそのリスクについて労働者に知らせ訓練することも求めています。条約と同時に採択された勧告では、適用、リスクアセスメント、早期の注意喚起、準備と対応措置についてのガイドラインを示しています。パンデミックなどの世界的、また局所的な感染爆発・拡大の双方に対応するものです。また生物学的危険を引き起こす物質とそのリスクのリストが含まれ、感染経路(空気感染、接触感染、昆虫などを媒介して感染するもの)などを具体的に示しています。この条約と勧告により、あらゆるタイプの職場で生物学的危険性から労働者を守るための強力な枠組みができたことになり、将来にわたって使える内容となっています。条約は批准が必要になりますが、勧告は批准の必要はなくガイドラインとして使えます。

来年に向けプラットフォーム労働の基準設定の議論を開始

総会ではもう一つ、プラットフォーム労働(ウーバーイーツなどのプラットフォームに登録し、個人請負の形式で労働する形態)におけるディーセントワーク基準設定第一次討議を行いました。日本をふくめ世界中で拡大しているプラットフォーム労働は、各国の保護水準がバラバラなのが現実です。欧州等ではすでに労働者と同様の保護を求めています。多くの国では「個人事業主」として労働者的な保護の対象外となっています。

日本では食品宅配などで一般的なプラットフォー

ム労働(ギグワーク)に従事する労働者に、ディーセントワークをどのように保障していくのか、議論されました。使用者と



192号条約を討議した委員会(ILO 提供)

一部政府の抵抗で基準の形式をめぐる、難航を極めました。結論的には条約・勧告の形式での基準採択を来年めざすことがきました。しかし事務局が設定した討論ポイント17項目のうち、3項目目の定義部分でも議論が難航し、一部来年に討議を持ち越す決定もされています。技術革新が進み、プラットフォームとプラットフォームのもとで働く労働者との関係、仕事の配分を実際に決めているアルゴリズムの規制など議論のポイントは尽きません。しかし現在の無権利状態と低い労働条件を改善し、公正なディーセントワークを実現するために必要な国際基準であることには論をまちません。基本的権利、公正な収入の確保、社会的保護、労働安全衛生や医療の保護、自動化と技術革新による労働環境の変化、個人のデータへのアクセスをどう確保するかなどを多くの点で来年も議論が続けられます。

ガザでの虐殺が続く中でのパレスチナの資格見直し

パレスチナの地位に関し、ILOはこれまで「Liberation Movement=解放運動」という特別な地位を与え、毎年事務局報告の付属として「アラブ占領地の状態」に関する報告を発行し討論してきました。今回「Non-Member Observer Status=非加盟国オブザーバー」というステータスを与えることを投票で確認しました(賛成386、反対15、棄権42)。

最終日にはイスラエルがイランへのミサイル攻撃を開始し、翌週には米国までが国連憲章や国際法に違反するイランへのミサイル攻撃を開始。ロシアのウクライナ侵略をはじめ、世界で戦争や紛争が続く人権や労働者の権利が犠牲になっています。またトランプ政権の誕生で、防衛予算を拡大する国がさらに増え、日本と同様に社会保障や医療・福祉、教育予算などが犠牲になっていることも多くの国の労働組合の仲間から聞くことができました。今必要なことはディーセントワークの実現と、国連憲章や国際法を重視し、物事を外交で解決するべきという世論を高めることではないでしょうか。

貧困と格差のない社会の実現へ 広島から声をあげよう

◆…………… 第33回非正規で働く仲間の全国交流集会 in 広島 ……………◆

「貧困と格差のない社会の実現へ 被爆50年のヒロシマから平和の声をあげよう！」をスローガンに、第33回非正規ではたらくなかまの全国交流集会（全労連非正規センター主催）が6月7～8日の2日間、広島市内で開催されました。全国から500人の仲間が参加しました。

柳恵美子全労連副議長は開会あいさつで、「物価高騰がひどい。生活を守る全国一律最低賃金1500円以上実現には当事者の声を集め、運動をひろげることが大事」と述べ、「仲間を増やそう」と呼びかけました。

原爆ドームを囲んでアピール行動

国鉄広島ナッパーズによるオープニングのうたごえ後、ジャーナリストの竹信三恵子さんが、「さらに広がる非正規の働き方をどう考えるか？」をテーマに記念講演。

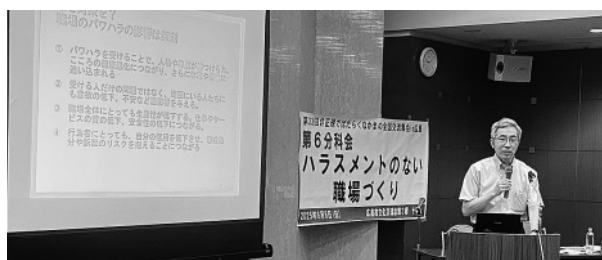
現地企画である「ヒロシマの証言・核兵器廃絶をめざして」では、広島県被団協副理事長の山田寿美子さんが被爆の証言を行いました。また同理事長の佐久間邦彦さんが豊富な動画でノーベル平和賞受賞式の様子や運動について報告しました。

講演のあとは仲間からの発言。「降格人事をはね返した」「シフトを改善」「会計年度任用職員が加入」など非正規の運動を交流しました。

終了後、参加者は「最賃全国一律1500円以上」「核兵器のない世界を」などプラカードを掲げ、市内をパレードし、原爆ドームを囲み平和のアピールをしました。「被爆者の壮絶な人生に涙が止まらなかった」「労働組合は正規職員だけのものかと思っていたがこの集会を知り参加した。働き方を見直すいい機会になった」等の感想が寄せられました。

「ハラスメントのない職場づくり」

2日目は11の分科会に分かれた企画でした。第6分科会は、「ハラスメントのない職場づくり」。助言者は、松浦健伸医師（いの健全国センターの理事・石川城北病院精神科・産業医・写真下）でした。



熱心に学ぶ参加者

松浦医師は、労働相談件数・個別労働紛争、精神疾患の労災申請・支給決定件数が増加しており、現行法は不十分であることを指摘し、法整備とILO第190号条約の早期批准が必要であること、パワハラ分類、パワハラがある職場環境の特徴、被害者への影響、防止する方法について講演しました。

「対話と学び合い」につながる

後半は、職場・地域の経験交流を行いました。

「心理的安全性」が保たれていたことから、「どんな職場であってほしいか、ハラスメントが起きないためにはどのような仲間づくりが必要か」などの課題についても率直に語られました。管理職からのハラスメントによって退職者が出た職場では、組合として学習会の実施や交渉に臨んでいること。組合として「(管理者を) 育てていく」という気持ちを、もちながら対応している、「組合活動は楽しく」をモットーに、ランチ会や、ハーゲンダッツ、どん兵衛（カップ麺）を全種類用意し、会議を楽しむ工夫して行っている事例が報告されました。

ハラスメントの相談を受ける側としてどうすればいいのかについて、講師から傾聴と丁寧な対応、会社の窓口、労基署、セカンドオピニオンへの相談も考慮することが挙げられ、参加者（被害者）からは「先ず話を聴いてほしい」、管理職からのパワハラについて「こういう上司を決める会社にも問題があることが述べられました。問題提起を使用者側に行う必要がある」ことや、仲間を増やし、管理職との協議時間をもったことで、以降、強い口調やいじめが減った事例の報告もありました。

労働センターの相談員からは、研修を毎月1回実施していることや、様々な課題（問題）を解決していくことができるのが「組合」であることを共有しました。また、組合加入もだが、仲間増やし（ネットワークを広げていく）ことが重要であることを参加者全員で共有することができ、全労連がスローガンにあげている「対話と学び合い」につながる分科会となりました。

（全労連 寺園通江）

各地・各団体のとりくみ

山口

労安の運動を前進させよう

総会・学習会

山口県労安センターは、第28回総会・学習会を6月8日に開催しました。理事長の田中礼司弁護士は、国や自治体によるやりたい放題の非常勤職員の事例に触れ、公務にも広がる貧困と格差を紹介し、労安の運動を前進させようとあいさつしました。

討論では、自治労連からカスハラ対応指針と職員の反応、勤務時間の配慮などの努力の状況、高教組から給特法等改定案への取り組み、山大教組からは大学の労安体制、パワハラ、校内での事故対策、残業代不支給問題、ユニオン山口・労働相談センターからは、労働法を知らない事業主、時間管理のできていない事業所などの相談事例が紹介されました。

民医連からは、地域福祉や生活相談の増加、受療権を守る相談活動の必要性が報告されました。人間らしい安全な労働を保障する職場と社会を築くこと、共同を進めること、労災認定を支援すること等の方針が決定されました。

学習会では、毎日新聞社会部の東海林智記者が「貧困ビジネスなど無権利状態に置かれている労働者の



実態と課題～新時代の日本的経営の今～」と題して、貧困ビジネスを切り口に、根底に流れる問題点とこれからの運動について講演しました（写真）。冒頭、東海林さんも関わった新潟市水道局職員の自死事件の経緯を紹介し、被害者家族が頼れる「いの健」が地域に有ることは重要で、どんなに苦しくても、いのちを守るための「いの健」運動の取り組みを続けよう!と激励しました。また、西武労組のストライキに触れ、ストを通じて労働運動と社会運動を結び付け、社会的な課題として押し上げ、分断へ抗う為には労働組合の存在が大切であることを確信に頑張ろうと呼びかけました。介護労働者の組織化に関わる質問には、地域ユニオンが力を発揮して結集することが重要だと強調しました。

(山口センター 船岩 充)

長野

定年後本当に良かったと思える働き方ができるよう

総会・学習会

6月21日に第26回いの健長野センター総会・学習会を松本市内で開催しました。会場24人+WEB 5人の計29人の参加でした。初めに、日本医師会認定産業医・労働衛生コンサルタントの阿部眞雄医師より「働きやすい職場を作るには」と題して、講演を受けました。様々な視点－アリの目（現場目線）、鳥の目（上から全体を見渡す）、魚の目（大勢の目で見える）、コウモリの目（逆からものを見る・考える）から見るのが大切であること。対話はテーマをもって話をし、雑談でも議論でもなく、結論を出すものではない。認め合う事である。孤独は良いが孤立は危険。3H（初めて・変更・久しぶり）の時は孤立になりやすいため注意が必要であると提起されました。自分軸をしっかり持ち、長いビジョンで見たときに、定年後本当に良かったと思える働き方ができるように、労組や安全衛生委員会の役割が大切であることも学習しました。

次に、息子さんが過労自死された、長野家族の会の安部宏美さんからの話をききました。過労自死の原因、会社の調査とその後の遺族への対応と再発防



学習会後に講師と参加者

止の取り組みについて話され、「仕事は本来、やりがいや生きがいを生み出し、人生を豊かにしてくれるもの。過労死は他人事ではなく誰にでも起こりうる。人の意識が変わらなければ社会は変わらない。自分や周りの人を守るために学んで、考えてほしい」と訴えました。

総会では、2024年度総括、2025年度方針等が、提案されました。組織報告では、長野過労死を考える家族の会の吉田恵美子氏より家族の会の取り組みと吉田午郎過労自死損害賠償請求訴訟について、民医連の出河進氏より労災職業病の診療、医師の働き方改革、熱中症対策、建交労の濱田貢也氏より労災職業病被災者の救済活動の取り組みについて報告がありました。全議案が承認され、新役員を選出し終了しました。

(長野センター 八重田景子)

各地・各団体のとりくみ

神奈川

カスハラ・就活セクハラの一体的な防止措置事業主に実効性のある対策を

神奈川労働局要請

7月15日、神奈川労働局要請を行い、8団体が参加しました。当局出席は、4部・9課です。

要請では、時間外上限規制の実施状況、教員の働き方や災害時復旧を担う労働者の健康管理問題、労災被災者への対応やハラスメント対策、ジェンダー・高齢者・フリーター・若者などだれもが健康で安心して働ける労働対策を求めました。

当局からは、労働者の健康対策を優先した労働時間管理や被災者に配慮した対応、36協定の届け出窓口対応やフリーターの労災保険加入の法施行などについて、各課の担当者から回答がありました。主な点を紹介します。

○ 勤務医の時間外上限規制に関して、①2024年度の36協定許可申請362件のうち年960時間の申請件数は93件で25.7%を占めている、②宿日直許可申請は2021年80件、22年231件（21年比約3倍）、23年560件（同7倍）と急増していたが、24年は166件（同2.1倍）と長時間労働が労使協定上も常態化していることが明らかになりました。参加者からは、物価高騰・人件費増に対応できない診療報酬による経営悪化が職場にしわ寄せされ、看護師不足やハラスメントの増加、介護施設の倒産増などの深刻な実態が報告されました。



要請書提出 木下望事務局次長（右）

○ 建設や自動車運転従事者については、労働条件改善や担い手確保にむけた労組・業界・利用者・行政の連携した取り組みの重要性を共有しました。当局からは、国交省・業界・荷主・建設元請けなどと連携して中小事業者をバックアップする決意が述べられました。

○ 50人未満の中小零細企業を含めたストレスチェック実施の義務化について、労組が中心になって「団体経由産業保健活動推進助成金」（対象となる団体：事業主団体等・労災保険の特別加入団体）を活用してはどうかとの助言がありました。

○ 本年6月の法改正で、職場におけるハラスメント防止（セクハラ/マタハラ・介護休業/パワハラ）に加え、カスハラ・就活セクハラの一体的な防止措置が事業主の義務となったことを受け、事業主に実効性のある対策を講じるよう指導することが表明されました。（神奈川センター 鈴木信平）

じん肺
キャラバン

50年ぶりの改訂に意見を

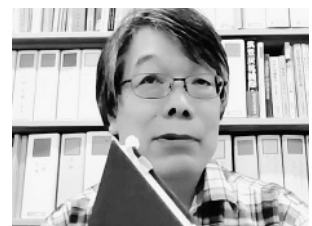
じん肺診査ハンドブック改訂についての学習会

7月10日、じん肺キャラバン実行委員会の呼びかけで、「じん肺診査ブック改訂についての学習会」を開催しました。講師は、九州社会医学研究所の田村昭彦医師（いの健副理事長）が行いました（写真）。リモート中心に約80人が参加しました。

厚生労働省の労働安全衛生分科会・じん肺部会では、1978年のじん肺法改正に伴って作成され、「じん肺健康診断の実施と判定に使用されている「じん肺診査ハンドブック」の改訂作業がすすめられています。作業は、9月に報告書をまとめ、10月にパブリックコメントの募集、来年の4月からは新しいハンドブックを通知するようすすめられています。「ハンドブック」は、「じん肺法における管理区分決定や合併症の認定」について使われるものです。

田村医師は、改訂にあたって中心的に作業を進めている芦澤和人（長崎大学大学院教授）らの研究報

告などに基づいて、論点を5つ（①胸部CTの位置づけ、②じん肺標準写真改訂に関して、③合併症、とりわけ続発性気管支炎、④その他の医学的課題、⑤健康管理区分、健康管理）あげ問題点を指摘していきました。そして改訂案では全体として「現行の診査・運用方法が変わるものではない」としながらも、各論ではCTの積極的な活用を促したり、石綿肺の診断ではHRCTによる診断を必須とするなどCTの位置づけが強調されていることを指摘。また、離職後のじん肺有所見者の健康管理やじん肺ばく露の低減のための措置などについて積極的な記述にさせていくことを提案しました。最後に「50年ぶりの改訂を粉じん職場の改善と被災者救済に役立つものにするために急ぎ意見・要求をあげていこう」と呼びかけました。



（編集部）

各地・各団体のとりくみ

医労連

腰痛予防は心と体と職場の関係づくりから
腰痛学習会

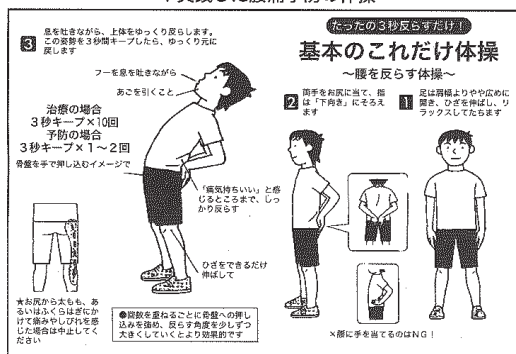
医労連労働安全衛生対策委員会は、6月10日に「腰痛学習会」を開催しました。オンライン併用で約100人が参加しました。

学習会は、「腰は体の要!～腰痛を知って・備えて・上手につきあう方法を教えます」をテーマに花澤直樹中央副執行委員長(理学療法士)が講演しました。

職場でも多い身体的不調の一つが「腰痛」です。原因は、筋肉や神経の障害、内臓疾患、そして精神的ストレスなど多岐にわたります。中でも多くを占める「非特異的腰痛」は、はっきりとした原因がわからず、慢性化しやすいのが特徴です。WHO(世界保健機構)も、腰痛は多くが自然に回復するが、一度慢性化すると有効な治療法が限られると指摘しています。さらに、職場の人間関係やストレスも腰痛を悪化させる大きな要因です。

花澤さんは「支え合う関係(同の倫理)」と「お

▼実践した腰痛予防の体操



腰痛は「動かして」治さない(講談社+α新書)より
互いを尊重する関係(異の倫理)」のバランスをとり、心身の両面から腰痛予防に取り組むことが大切と述べ、日常的な運動や、ねぎらいの言葉をかけあう関係性、そして働きやすい職場環境づくりが、腰痛予防のカギとなると締めくくりました。

講演では、「たった3秒反らすだけ!基本のこれだけ体操(腰痛予防の体操)」の実践も行いました。
(「医療労働者」より)

全労連

時間外労働の規制強化を求めて
時短要請署名提出・要請行動

全労連やいの健全国センターも加盟している労働法制中央連絡会は、現在取り組んでいる「長時間労働の根絶・労働時間短縮を求める要請書」(時短署名)を7月11日厚生労働省に提出し、担当者と意見交換を行いました。

この署名は法定労働時間を1日7時間、週35時間にすることや、労基法の労働時間規制の強化とともに、いま労政審労働条件分科会で規制緩和が議論されていることから長時間労働につながる見直しは行わないことを求めるものです。当日は個人6126筆、団体438筆を提出しました(10月にも提出予定)。

要請の冒頭であいさつした九後労働法制中央連絡会代表委員は過労死認定された脳・心臓疾患で亡くなった人の多くが長時間労働だった、やはり長時間労働をなくす必要があると指摘しました。また、土井直樹事務局長は「家族で過ごす時間を増やしたい」「人員増」など一言署名を紹介し、長時間労働の根絶が切実な要求であることを訴えました。

参加者からは「医療や介護の現場では夜勤での長時間労働が増えている。法的な規制を」(医労連)、「自治体の職場は労基法の33条があるため日常的に長時間労働ができる状況だ」(自治労連)、「職場



要請書を提出する全労連副議長・九後健治氏(左)

では臨時的ではないのに時間外労働の特別条項が毎年認められている」(JMITU)、「ジェンダー平等を実現するためにも長時間労働の根絶を」(新婦人)、「過労死等防止法ができたが過労死は減っていない。医師の長時間労働は病院全体に影響を与えている」(いの健センター)など、職場の実態を発言し、規制強化の議論を労政審で行うことを求めました。

厚労省の担当者からは「長時間労働は規制が必要。今の労政審は規制の在り方を議論しており緩和目的ではない。皆さんの意見を聞いていく」と回答しました。

最後に自由法曹団の高橋寛弁護士が「時間外労働は本来使用者側が36協定を伏してお願いするものだ」と指摘し、時間外労働の規制強化を再度求めて要請を終わりました。
(全労連 土井直樹)

海外での労働問題の可視化をめざして「海外労働連絡会」スタート

国内企業の海外進出が進み、多くの労働者にとって、海外勤務はもはや特別なことではなく、誰もが当事者になりうる時代です。

職場や生活環境の変化、人員の不足、言語や習慣、医療水準の違いなど、海外勤務者には多くのストレスがかかります。しかし、その労働環境や心身の健康に関する深刻な問題は長年放置され、様々な国や業種で、過労死や過労自死が毎年続いています。

海外派遣者には日本国内の労働法が適用されないため、長時間労働規制の対象外であり、労働時間の管理を行わない職場も多くあります。労災保険に関しても、企業による「特別加入」は任意であり、労働災害が起こっても、最低限の補償すら受けられない、裁判で争うなどの事例があります。

今年3月、海外での過労死遺族と弁護士で「海外労働者に対する安全配慮を考える交流会」を開催しました(写真)。これまで、海外過労死の労災認定の報道や、海外勤務者の健康問題に関する医師の報告など、個々の発信はあったものの包括的な視点で論じる場がなく、議論が深まらないのではないかと考えたためです。交流会には多様な関係者が集まり、海外過労死事案の報告や共通する問題点について話し合うなかで、解決に向けて早急に取り組む必要があるとの参加者の総意を得て、連絡会の立ち上げが決定しました。海外勤務に起因する過労死や過労自死をなくし、海外で働くすべての人が、心身ともに健康に、安心して働ける社会を目指して、名称を「海

外労働連絡会」としました。

プラットフォームが必要だった

現在、webサイトを立ち

上げ、当事者や家族からの相談を受け付けています。研究者や海外勤務経験者から協力の申し出もあり、このようなプラットフォームが必要であったと実感しています。定期的な交流会では過労死事案の分析、労働法に関する学習等を行っています。多様な背景を持つ会員とともに学び、課題を明確にしています。また、進行中の2つの案件への支援を活動の大きな柱に据えています。川崎重工業(株)中国出向エンジニア過労死事件の大阪高裁第1回期日が9月に迫っています。カナデビア(株)タイ過労自死事件の遺族が会社に対して「海外派遣者マニュアル」の作成を提案しており協議が進行中です。

国内からはみえないものとされていた海外での労働問題を可視化し、声を上げて、問題解決へと歩んでいく決意です。安心して生き生きと海外で働く人が増えることを願ってやみません。

Webサイト : <https://linjow.org/>

(海外労働連絡会 中江奈津子)



私の一冊 ⑤③ いの健新潟センター 坂井希美子

2023年夏「ロシアがICC日本人裁判官を指名手配」というニュースが駆け巡りました。「え?どういうこと?なんで日本人裁判官が指名手配?ICCとは何?」。その裁判官は女性であり、ロシアに指名手配された理由というのが、プーチン大統領に逮捕状を出したからというではありませんか!カッコ良いと思いました。その女性裁判官 赤根智子さんの新刊を書店でみかけ、即購入しました。

ICCは「国際刑事裁判所」。オランダのハーグにあり、戦争犯罪や人道に対する犯罪などを行った個人をローマ規定という国際条約によって訴追・処罰することを使命としています。現在の締約国は125か国・地域です。アメリカ・中国・ロシア・イスラエル・インドなどは非締約国です(やばそうな国が入っていない)。日本は締約国中、費用の負担額は1位だそうで、それは誇りに思っていると思います。

『戦争犯罪と闘う 国際刑事裁判所は屈しない』赤根智子著

2024年には赤根さんはICCの所長に就任。そして同年、イスラエルのネタニヤフに逮捕状を出しました。このネタニヤフ逮捕状に猛反発しているのがアメリカのトランプ大統領で、ICCの資産凍結など制裁を科す法律を成立させようとしています。制裁が発動されると、ICCは壊滅状態になるということで、今までの平和構築の取り組みを無に帰さないために、赤根さんは各方面に働きかけを続けています。ロシアから指名手配され、トランプからも敵対視されているのですから、身の危険は大きいと思います。それでも決して諦めないのは、ICCが事件の被害者の希望の灯りとなってきたからと赤根さんは語っています。



文春新書

「カスタマーハラスメント」での支給決定が急増

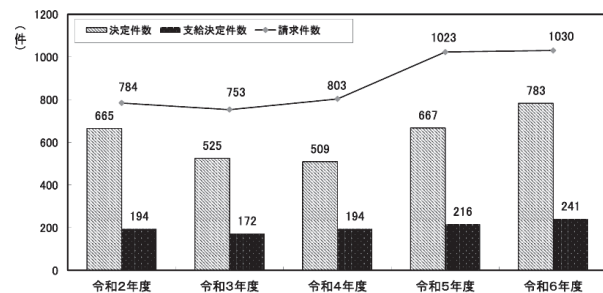
2024年度 脳・心臓疾患、精神障害等の労災補償状況

厚生労働省は、6月27日「令和6年度過労死等の労災補償状況」を発表しました。過労死等に関する請求件数は4,810件（前年度比1,033件増）と連続して過去最高となっています。労災支給決定数は、1,304件（同196増加）。うち死亡・自殺（未遂を含む）件数は155件（同18件増加）となっています。特に精神障害は、業務災害支給決定数が初めて1000件を超えました。また、精神障害の原因となった「出来事」について、今回の特徴は、「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」が108件と前年比で2倍になっています。

脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況

【1】請求件数は1030件であり前年度に比べ7件の増加。「業務上」の支給決定件数は、241件で前年度に比べ25件増加しています。（図1）認定率（決定件数に占める支給決定件数の割合）は30.8%（昨年32.4%）となっています。

（図1）



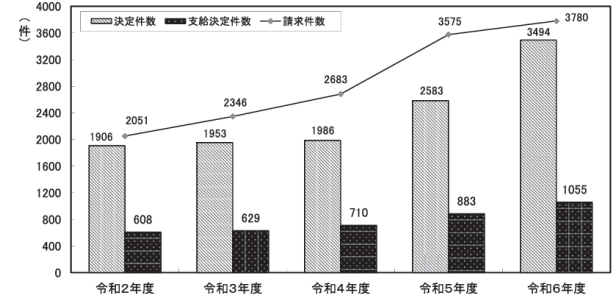
【2】年齢別では、請求件数「50～59歳」411件、「60歳以上」348件、「40～49歳」213件の順で多く、支給決定件数は「50～59歳」129件、「40～49歳」60件、「60歳以上」44件の順に多くなっています。（表1）支給決定の多い業種は、「運輸業・郵便業」が76件と、次の「宿泊業、飲食サービス業」の19件と比べても圧倒的に多い状況が続いています。

精神障害等の労災補償状況

【1】請求件数は3,780件と前年度比205件の増加。支給決定は1,055件と昨年比172件の増加となっています（図2）。認定率は28.2%と、2023年の34.2%よりも減少しています。認定基準が2023年9月に改定されましたが、そのことにより認定がされやすくなったとは言えない状況があります。業種別では、「医療・福祉」が請求件数、支給決定数ともに

983件、270件と圧倒的に多くを占めています。

（図2）



【2】年齢別の支給決定件数では「40～49歳」283件、「30～39歳」245件、「50～59歳」225件、「20～29歳」243件の順となっていますが、大きな差異はありません（表1）。

（表1）

年齢	令和5年度						令和6年度					
	請求件数		決定件数		うち支給決定件数		請求件数		決定件数		うち支給決定件数	
	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺
19歳以下	23 (13)	1 (0)	25 (10)	5 (0)	7 (4)	0 (0)	34 (18)	3 (0)	28 (0)	2 (0)	8 (3)	2 (0)
20～29歳	779 (483)	49 (7)	539 (324)	36 (8)	206 (115)	17 (3)	733 (470)	37 (12)	720 (462)	49 (10)	243 (147)	16 (3)
30～39歳	847 (425)	47 (6)	591 (288)	27 (6)	203 (95)	6 (1)	889 (453)	38 (5)	821 (405)	48 (6)	245 (115)	17 (2)
40～49歳	953 (459)	53 (4)	712 (320)	43 (4)	239 (99)	23 (1)	1041 (515)	52 (9)	977 (453)	60 (6)	283 (120)	31 (0)
50～59歳	795 (394)	53 (7)	588 (288)	51 (5)	190 (84)	30 (2)	870 (403)	54 (5)	779 (381)	45 (4)	225 (91)	17 (2)
60歳以上	178 (76)	9 (0)	137 (55)	8 (0)	38 (15)	3 (0)	213 (104)	18 (2)	169 (85)	11 (1)	51 (27)	5 (0)
合計	3575 (1850)	212 (24)	2583 (1283)	170 (23)	883 (412)	79 (7)	3780 (1963)	202 (33)	3494 (1784)	215 (27)	1055 (503)	88 (7)

注1 自殺は、未遂を含む件数である。
2 ()内は女性の件数で、内数である。

【4】出来事別の傾向を支給決定件数でみると、最も多い「上司等から、身体的攻撃。精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が224件。次いで「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」が119件となっています。また、「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」が昨年の52件から108件と倍増しています。（表2）「セクシャルハラスメントを受けた」は105件（昨年103件）と横ばいの状況となっています。（編集部）

（表2）

精神障害に係る精神障害の出来事別決定支給件数（抜粋）

出来事の種類	具体的出来事	支給決定件数
パワーハラスメント	上司等から身体的攻撃・精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	224(10)
仕事の量・質	仕事内容・仕事量に大きな変化を生じさせる出来事があった	119(21)
対人関係	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	108(1)
セクシャルハラスメント	セクシャルハラスメントを受けた	105(0)
事故や災害の体験	業務に関連し、悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	87(0)

() 自殺