



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、会員は会費を含む)




障害のある青年労働者の自死事件

東京高裁で逆転勝訴

東京高等裁判所は2025年11月27日、浜松労働基準監督署長が2018年5月8日付けで行った遺族補償給付を支給しないとする処分を取り消しました。

本件被災者である故鈴木航さん(写真)は、知的障害及び学習障害があり、2014年に高校卒業後、機械メーカーに障がい者枠で就職しましたが、わずか2か月後の5月20日、駅のホームから走行中の列車に飛び込んで自死しました。

入社後、新入社員教育を受け、工場内で簡単な作業の実習を行っていたところ、連休明けの5月6日からプレス機の部門に配属。上司が航さんの障害を知らない状況下で荷重能力300トンの大型機械を使う作業は、重大な怪我や死亡の危険をはらむ極度の緊張を強いられるものでした。しかも、障害によって抽象的な言語理解が苦手という中、上司からの説明も実習も質的に高度かつ困難なものでした。

判決は「過去に経験したことがない仕事内容、能力・経験に比して質的に高度かつ困難な仕事内容等に変更となり常時緊張を強いられる状態になった」とし「その心理的負荷の強度は『強』」と述べて、労災と認めました。自死から11年が経っていました。

認定基準の「同種の労働者」とは何か

判決は、心理的負荷の強度を判断する基準としての「同種の労働者」について「職種、職責、年齢、経験のほか、その有する障害等も類似する労働者をいう」と述べています。なぜなら「労災保険法が予定する『労働者』から、障害者雇用促進法3条にいう『障害者である労働者』が排除されているとは解し得ず」「一定の障害を有する労働者一般に生じうるような業務上の負荷は」「業務に内在する危険と評価しうるといふべき」「そうすると『同種の労働者』とは被災労働者と職種、職責、年齢、経験のほか、その有する障害等も類似する労働者をいうと解するのが相当」と言います。

事実認定における医師意見書の意味

また判決は、事実認定・評価にあたり、「(厚労省

の) 認定基準が専門医の意見を踏まえるべきと定めている」ことから「(原告側：天笠崇静岡社会健康医学大学院大学准教授と被告側：静岡労働局地方労災医員協議会専門部会員の) 各意見書も踏まえて判断する」としています。そして原告側意見書が「(具体的に起こった) 事実と被災労働者の障害の特徴を踏まえた精神医学の立場からの意見として合理的」としました。一方、被告側意見書については「(被災者が) 適応障害を発病したと推認しており、(業務が) 精神障害を発病させる程度の心理的負荷であったことを実際には肯定している」「にもかかわらず(業務) 評価に当たりそのことに触れるところがない」とし、当該意見書を「(被災者の障害を) 個体側の脆弱性の問題としている可能性を否定しがたい」として退けました。



故鈴木航さん

東京高裁判決の到達点を活かして

判決は、障害のある労働者が直面する困難や心理的負荷についても労災認定にかかる判断において考慮すべきことを示した点で重要です。また、使用者が障害のある労働者に対して、その特性をふまえた合理的配慮(適切な業務内容の提供等)を講じ、その安全と健康を守るよう強く求めたものでもあります。今回の判決の到達点を活かしながら、障害のある労働者の労災認定のとりくみや職場環境改善のとりくみなどを進めていくことが大切です。

(静岡センター 相曽茂)

〈今月号の記事〉

国民皆保険制度の危機……………	2面
本音を語る働く時間アンケート結果の公表……………	3面
労働総研/各地・各団体……………	4～6面
自衛官パワハラ裁判支援集会/私の一冊……………	7面
高齢者への労災防止対策が努力義務化……………	8面

国民皆保険制度の危機 —— 4兆円もの医療費削減を狙う

これまで数々の制度改革はありつつも、国民皆保険制度はかろうじて維持されてきましたが、それがいま大きな危機にさらされています。この制度改革は働くもののいのちと健康への大きな攻撃です。

高市政権は、大軍拡を進めながら4兆円の医療費削減をねらいOTC類似薬の保険給付のあり方の見直し（保険はずし）、11万床の削減、高額療養費の負担増、高齢者の負担増などの検討を進めてきました。一方で、長年にわたる医療費の抑制で、病院の経営もその存立があやぶまれる、まったなしの状況です。

1100品目の薬が負担増

OTC類似薬^{*1}の保険外しは、患者団体、医療関係者からの強い反対でいったん中止に迫り込みましたが、昨年12月19日、「OTC類似薬」について、子どもやがん、難病など、配慮が必要な慢性疾患を抱えている患者、入院患者、低所得者、医師が対象薬剤を医療上必要と認める患者は配慮を検討するとしながら、患者に追加負担を求める新たな仕組みとして「保険の枠組みには入れた上で、別途の保険外負担（特別の料金）を求める仕組み」の創設がねらわれています。具体的には薬価の4分の3をこれまで通りに保険適用とし、残る4分の1は「特別の料金自費」として患者へ負担を求めるものです。今年の通常国会に法案提出、年度末からの実施をめざすとなりました。

対象は、約1100品目（77成分）、湿布薬、アレルギー薬、胃腸薬、保湿剤などが予定され将来的に対象成分の範囲拡大、「特別の料金」の引き上げを検討するとしています。自民党と維新の会の合意文書には、市販薬購入へ移行を促すことで、実質的な患者自己負担の増加と医療機関へ受診抑制効果も含めて、改悪によって国の負担する医療費削減効果は約900億円と試算されています。また、すでに導入されている長期収載品の選定療養費^{*2}についても約290億円の削減を目的として、現在は後発品との薬価差の4分の1とされている「特別の料金」を今後は2分の1に引き上げる方針が示されています。

*1 「Over The Counter」の略で、主に薬局やドラッグストアで医師の処方箋なしに購入できる市販薬（一般用医薬品・要指導医薬品）

*2 長期収載品の選定療養費は、後発医薬品のある先発医薬品の処方を希望する場合に、特別の料金を支払う制度。

（図表）患者負担の具体例

対象者	現行負担	新制度負担
3割負担者	300円	500円（特別料金250円＋消費税25円＋保険3割負担225円）
2割負担者	200円	400円
1割負担者	100円	300円

（1000円の薬の場合）

制度の変更により 実質5割負担、高齢者など2割負担の場合4割、1割負担の場合3割と自己負担が大幅増。現行制度の「7割給付維持（2002年健康保険法改定付則）」に違反する可能性もあります。

長期療養者の命綱—高額療養費精度の見直し

昨年末の26年予算案編成において、高額療養費制度の見直しに伴う具体的な金額が明らかになりましたが、月額負担増は7%以上、70歳未満の年収650万円～770万円の区分では月額38%もの負担増となっています。

高額療養費制度は、難病やがん患者、長期療養が必要な患者の命綱です。自己負担限度額引き上げも外来特例改悪も断念させましょう。高額療養費の外来特例見直しだけでなく、後期高齢者医療の窓口の一部負担割合や保険料、介護保険料の引き上げも狙われ、物価高騰や年金目減りなど高齢者の負担増は生活全般に及びます。受診控えや中断、必要な薬や検査をあきらめるなど、いのちにかかわりかねません。

（全日本民医連 徳山 通）

訃報

いの健全国センター顧問の木下恵市さんが1月9日逝去されました。享年90歳でした。

木下さんは、化学一般労働組合の委員長・いの健京都センターの事務局長を歴任し、全国センター創設から2011年まで理事として尽力いただきました。「労安活動をせんで、何が労働組合じゃ！」の講義は、いの健活動の魂として多くの後継者に受け継がれています。



虚構の「働きたい改革」を暴いた 「働く時間に関して本音を語る緊急アンケート」

2025年10月に発足した高市政権。その直後、高市首相は「心身の健康維持と従業者の選択を前提にした労働時間規制の緩和の検討」を上野厚生労働大臣に指示しました。

背景にあるのは、先の参議院選挙で自民党が掲げた公約です。「働きたい改革」のキャッチフレーズのもと、「もっと働きたい人は働けるようにする」などと、現行の労働時間規制を緩和する姿勢を示していました。

こうした動きに呼応し、労働基準関係法制の見直しを議論する労働政策審議会労働条件分科会でも、使用者側委員は『働き方改革』が、より働きたい、より稼ぎたい、成長したいという労働者のニーズを抑制している」などと述べ、裁量労働制の拡大等を繰り返し主張しています。

これらの主張はいずれも「労働者の多くが『働き方改革』によって一定強化された労働時間規制の緩和を切望している」という口ぶりです。しかし、多くの労働者が労働時間規制の緩和を求めているという見立ては本当なのでしょうか。

「労働時間を増やしたい」の本音はどこに

この点を確認するため、全労連と労働法制中央連絡会は2025年11月から同年12月にかけて「働く時間に関して本音を語る緊急アンケート」(以下、ア



会見する全労連黒澤事務局長(右から2人目、厚労記者クラブ)

ンケート)に取り組み、1264人(うち正規労働者1094人、非正規労働者170人)からの回答を集約・分析し、その結果を2026年1月14日に厚生労働省記者クラブで公表しました(写真)。

労働時間を「減らしたい」57%、「増やしたい」11%

アンケートでは、労働時間について「増やしたいと思うか」を尋ねています。その結果、「減らしたい(収入が下がらないことが前提)」が57%、「現状のままだがよい」が32%、「増やしたい」が11%でした。

回答者の過半数が労働時間の短縮を望んでおり、労働時間を増やしたいという回答者は約1割に止まりました。

「労働時間を増やしたい」のは「生活が苦しいから」

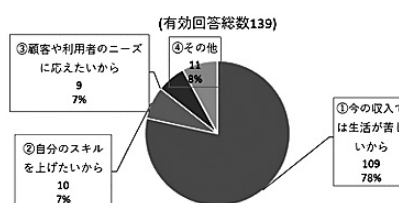
アンケートでは、労働時間を「増やしたい」と答

えた人に対してその理由を尋ねています。

その結果、「今の収入では生活が苦しいから」が78%と圧倒的多数を占めました。労働時間を「増やしたい」という回答は、実は収入を増やして生活の苦しさを軽減したいという声にはかならなかったのです。

一方、「スキルを上げたい」

「顧客や利用者のニーズに応えたい」はそれぞれ7%となっており、これを全



労働時間を増やしたい理由

回答者(1267人)との比率で見ると、2つを合わせてもわずか1.5%程度。自民党や経済界が主張する「成長意欲による働きたいニーズ」などはほとんど確認できませんでした(上グラフ)。

「減らしたい」のは「自分の時間を大切にしたいから」

アンケートでは、労働時間を「減らしたい」理由についても尋ねています。その結果、「自分の時間を大切にしたい」が最も多く43%、次いで「自分の健康を維持したい」の21%、「子育て・介護・家事などの時間を大切にしたい」の17%と続いています。

「週3日」の休日を望む声が4割以上

「休日は週にどのくらい必要か」との問いに対しては、「週2日」が56%、「週3日」が39%、「週1日」が2%となり、「週3日以上」を求める人が4割以上いることが明らかになっています。

労働時間規制の緩和に立法事実なし

2025年1月以降、労働政策審議会労働条件分科会を舞台として、労働時間規制の緩和をめぐる公労使(三者構成)の議論が重ねられてきましたが、高市政権は同年11月10日、日本成長戦略会議(内閣官房)の下に置かれた労働市場改革分科会で労働時間規制等のあり方を多角的に議論するとしました(そのため、通常国会への関係法案提出は見送り)。公労使の議論の「枠組み」を軽視し、政治主導の規制緩和が強行される懸念があります。アンケート結果を活用し、「労働時間規制の緩和に立法事実なし」「労働時間規制の強化こそ必要」の世論を広げていくことが重要です。(全国センター 森崎 巖)

各地・各団体のとりくみ

北海道

ジェンダーバイアスに気づき、尊重し合える環境を 北海道セミナー

昨年11月15日、札幌市内で「2025北海道セミナー」を開催しました。今年は「ジェンダーと労働」をテーマに基調講演、特別報告、分科会などでジェンダー平等、特に女性の従事者が多い非正規労働者の問題について議論を深めました。

川村雅則実行委員長による「私たちの中にある無意識のジェンダー不平等について、学ぶ機会にしましょう」との開会あいさつに続き、木幡秀男北海道センター事務局長が基調報告を行いました。

「働き甲斐のある社会とジェンダー」と題し基調講演を行った駒川智子北海道大学大学院教授は、SDGsの目標の17目標に「働き甲斐」と「ジェンダー平等」が入っており、この視点から日本を見ると「ジェンダー平等には深刻な問題がある国」と指摘。その上でSDGsの目標は相互に関連しあっており、日本はジェンダー平等から始めると貧困や不平等の改善にもつながると述べました。また、労働をめぐっては働き続ける女性は増えているが、もともと男性優位の風土があり、女性の管理職割合は先進国で依然として最低水準。大きな要因は男性の長時間労働にあり、家事や育児が女性の負担になっている

ためと指摘しました。生活の一部に仕事がある「ワークライフバランス」の考えに基づき、仕事も生活も大切にすること、

加えて無意識のジェンダーバイアス（偏見）による思い込みに気づき、互いに尊重し合える環境づくりが大切だと強調しました。



講演する駒川教授

さまざまな立場からの実践交流

特別報告は「同性カップルにも福利厚生を!」と題し、勤医労中央支部の岩崎唯さんが労組と職場が一緒に待遇改善に取り組んだ経験を報告しました。

午後からは分科会。第1分科会では「女性が働き続けるために必要なこと」と題し、さまざまな取り組みの実践を交流。第2分科会では川村実行委員長をコーディネーターとし、公務分野での非正規雇用問題について労働組合、地方議員、弁護士等がそれぞれの立場から発言し、当面する課題と問題意識を交流しあいました。

(北海道センター 木幡秀男)

労働総研

労働時間短縮を本気の要求に 労働総研公開研究会

労働総研・金属労研の共催、社医研センター協賛で「労働時間短縮はどこにむかうのか」をテーマにした公開研究会が昨年12月5日、全労連会議室（オンライン併用）にて行われました。

前半は「高市内閣の労働時間政策と労働時間の実態～『働き方改革』から『働きたい改革』への転換」として、鷺谷徹氏（中央大学名誉教授）が①自公、自維政権の労働時間政策の推移、②長時間労働と過労死・過労自殺の現状、③労働時間短縮の意義と課題、④労働時間政策転換の展望の4つを柱にした報告を行いました。労働法の精神に対する新自由主義的な攻撃や過労死防止を中心とした労働時間短縮の世論、全く不十分ながら「時間外労働の上限規制」が導入された経過を振り返り、高市首相の「労働時間規制緩和の検討」発言はまったく時代に逆行するものと批判しました。

続いて「労基法『解体』への考え方と全労連の取り組み」を土井直樹氏（全労連厚生労働局長）が発

言。労働基準法の見直しの政府・財界の狙いは最低労働条件法定主義よりも労使コミュニケーションによる労使合意を優先させようとしており、そのための仕掛けづくりであることを明らかにしました。その上で全労連では、長時間労働の根絶や所定労働時間の短縮を春闘で取り組んでいること、時短をしても賃下げにならない活動は労働組合の強化なくして進まない、と強調しました。

続いて佐々木昭三氏（労働総研・社医研理事）が「いのちと健康を守り人間しく働くルール確立をめざす労働時間短縮」と題して報告。国際労働基準などを紹介し、活用を呼びかけました。最後の報告は生熊茂美氏（金属労働研究所運営委員長）。「労働時間短縮をどう実現するか―労働組合運動の課題」と題して報告しました。労働運動として、労働時間短縮の課題への取り組みを本気の要求として、たたかう労働組合を強くすると同時に進めようと呼びかけがありました。

全体討論では、長時間労働とハラスメント対策、労働組合と市民運動との共同などをめぐって意見交換が行われました。（全国センター 岡村やよい）

各地・各団体のとりくみ

岡山

「ハラスメントをなくす第3者介入学習キット」を活用し、ワークショップ

12月16日、岡山市勤労者福祉センターで「働くもののいのちと健康を守る岡山県センター」の総会が開かれ、オンラインも含めて24人が参加しました。

冒頭、代表委員の清水善朗弁護士が「参院選後成立した自民・維新の高市政権は、国民の要求に応えず定数削減など国民の声を切り捨てようとしています。ハラスメント問題では、職場の上下関係等が中心で、ハラスメントそのものを規制しようとしていません。交流し、たたかうことを続け、いのちと健康を守る運動をさらに進めましょう」とあいさつ。総会では、2026年運動方針などを決定し、役員を選出しました。

討論では、高教組から、給与特例法の見直しで残業代支給や定数改善は実現しなかったが、県の総括安全衛生委員会に代表を送り現場の声を反映させていることや「主務教員」の来年度の導入をさせなかったこと、県医労連から、執行委員会前の約30分で労安委員会を続けていることや今治市にバスで行きノーリフティング研修をしたことなどの発言があ

りました。

ハラスメントをなくす第3者介入ワークショップ

総会後の県労健康講座では、全労連作成の「職場でハラスメントを予防し、被害を拡大させないスキルを「学習キット」を活用したワークショップ身につける」ための「学習キット」を使い、ワークショップを実施しました（写真）。

具体的には、進行役の説明の後、4人程のグループでワークシートと動画を観て、①お互いの「バウンダリー」（境界）の尊重、②好みのピザの選定になぞられた同意あるコミュニケーションの形成、③飲み会での上司の飲酒無理強いへの第3者介入、④「性的マイノリティ」への差別的発言などについて討論し、その内容の報告をするものでした。

参加者からは「第3者介入のこと考えたことがなかった」「暴言が職場であったが、それを無視されたことがつらかった。フォローする環境があればと思った」などの意見があがりました。

（岡山センター 藤田弘起）



岩手

労安活動を活発にし、職場の働く環境を改善して、働くもののいのちと健康を守ろう

—過労死をなくすつどい・総会

11月23日、いの健岩手県センターは「過労死をなくすつどい」を盛岡市アイーナで開催しました。また、終了後に2025年度総会を開催。つどいには22人、総会には21人が参加しました（写真）。

つどいの学習講演では、いの健全国センター事務局長の九後健治さんが「国家公務員の働き方と問題点」と題して講演しました。

九後さんは「国家公務員の職場は、本省をトップに各地方機関が設置されている。このうち、出先機関では多岐にわたる業務を担っているが、恒常的に人員が不足する中、退職や休業・休職の増加と欠員補充の困難さが重なり、一層の人員不足になっている」と指摘。また、超過時間が発生する原因として、①始業時間＝開庁時間であり、開庁に向けた準備や閉庁後の残務整理等の業務が時間外にならざるを得ない、②恒常的な人員不足、③国家公務員の定数削減と業務量の増加、④災害時の緊急業務対応、⑤36協定制度が存在しない、⑥人事評価の目標に「超

過勤務縮減」を設定するため「隠れ超勤」が生じている点をあげ、「労働組合が積極的な取り組みで職場環境改善することが重要」と強調しました。

総会では新年度方針と体制を確立。

討論では職場の問題が交流されました。

医労連は『「休みがとれる」と長時間夜勤を選

択する看護師が増えている。一方で長時間夜勤が要因で辞めていく人もいる。また病休期間の短い診断書で欠員補充ができずに対応に苦慮している」と発言。ローカルユニオンは「長距離トラック運転手の過労死は労災認定となった。訪問看護ステーションの労働者からは『1日8件訪問で大変』という相談も。清掃委託職場では、会社と交渉し36協定の締結単位を事業場にさせた」と述べました。

使用者に労基法を守らせながら労働安全衛生活動を活発にして職場改善させていくことの重要性が確認されました。

（岩手センター 角掛洋一）



各地・各団体のとりくみ

板橋

東京唯一の地域センターとして 多彩な活動を展開 板橋センター

第21回働くもののいのちと健康を守る板橋センター総会は12月6日(土)の午後、東京土建板橋支部会館で開催されました(写真)。

鈴木和久理事長は「東京唯一の地域センターとして、地域の働くものの健康と生活を守る活動を続



け、多くの団体や行政からも評価を受けてきた。今後も着実な活動を続けたい」とあいさつしました。また来賓として、いの健東京センターの色部祐副理事長が

「板橋センターのフードバンク活動は、東京の活動の励ましになっている」と述べました。

22回目を迎えたフードバンク活動

総括に関しては、①生活困窮者支援「フードバンク活動」が22回目を迎え、行政からの援助も拡大していること、②地域開発のアスベスト飛散問題に取り組んだこと、③東京土建板橋支部の化学物質MOC Aによる膀胱癌の労災申請をはじめ、全国の労

災認定支援を行ったこと、④参院選で現れた「外国人排外主義」について緊急の学習会を開催したこと、⑤韓国の源進緑色病院への訪問と交流を深めたことなどが報告されました。その上で21年間の活動に確信を持ち、地域センターとしての活動をさらに発展させることなどの方針が提案されました。

働くものの医療を守る活動を進めよう

討論では「軍事費増額の一方、高額医療費の上限引上げ、OTC類似薬の保険外しが進められている」、「民医連の医療機関では、物価高や人件費の高騰で赤字経営が続き、倒産件数の増加が続いている。健全経営には診療報酬の引き上げが不可欠。そのために署名の取り組みが必要」、「労働相談が増えている。板橋でも個人加盟の組合が作れないのか」、「生活保護費削減を違法とする画期的な判決があったが、高市首相のコメントのみで国としての謝罪がない。今後、同じことが繰り返される」、「社医研センターとの協力連携を深めたい」などの発言がありました。

採決では、総括・方針及び会計報告・予算が全会一致で採択されました。役員選出では、鈴木理事長をはじめ12人の理事と2人の監事全員が承認されました。(板橋センター 日向寺淳一)

新潟

「複数の出来事の総合評価」によって 心理的負荷を「強」と認定(新潟地裁)

製造会社に勤務していた労働者(被災者)が精神障害(適応障害等)を発症したのは業務が原因であるとして、労働基準監督署長による労災不支給決定の取り消しを求めた行政訴訟。新潟地裁は2025年10月16日、厚生労働省の「認定基準」に基づき、業務による心理的負荷等を検討し、不支給決定を違法として取り消す判決を言い渡しました(その後、確定しました)。

的確な事実認定と心理的負荷の評価

地裁は、被災者が高温・重労働・危険な現場において、補佐役が不在となったことによって業務負担増が生じ、長時間労働を余儀なくされたことを認定した上で、上司による叱責や不十分な指導、パワーハラスメントが単発でなく繰り返されていた点を重視しました。その結果、個別の出来事のみでは「強」に至らない場合でも、「複数の出来事の総合評価」によって心理的負荷を「強」と認めるべきとしました。

強い責任感は過重労働を生み出す構造的要因

判決の特徴は、「複数要因の積み上げ」が同僚の証言によって「立体的」に裏付けられた点です。国は、具体的出来事の一つひとつは心理的負荷が「弱」か「中」であることなどを主張した模様ですが、地裁は被災者の「責任感の強さ」が、記録されない長時間労働や休日出勤を助長し、心理的負荷をさらに増幅させたとししました。つまり、被災者の性格を「業務外要因」と位置づけるのではなく「過重な業務負担を招来する構造的要因」としてとらえ、業務起因性を否定する国の主張を無力化したものと言えます。

同僚証言によって「職場文化」を客観化

また地裁判決は、明確な暴言・暴力がなくても、業務の運営・指導体制の不備や責任の集中が強い心理的負荷になり得ることを明らかにしました。そして、医学的な意見だけでなく、職場の同僚の証言によって、労働時間の「実態」や「職場文化」を客観化したことが、行政側の主張を覆す上で極めて重要な役割を果たした点も見逃せません。

(新潟センター 坂井希美子)

自衛官の人権をまもり、いじめ・パワハラ被害の 救済を一日も早く

いじめ・ハラスメントが後を絶たない自衛隊。被害を受けた者への適切な対応もなくメンタル不調に苦しむ自衛官が増えています。実際、「自衛官の人権弁護団」への自衛官からの相談は引きも切らないと言います。こうした中、「自衛隊のハラスメント根絶プロジェクト」が12月18日、国会内で集会（写真）を開催しました。

自衛隊でいじめ・ハラスメントが横行

第1部は、担当弁護士が次の個別事案（係争中）を報告しました。

①防衛大いじめ裁判

上級生等から陰湿・悪質ないじめ・パワハラを3年間にわたり受け続け、重度の心的外傷を負っただけでなく、一方的に退校を命じられた事例。

②現役自衛官セクハラ裁判

非がないにも関わらず、加害者が立腹し、怒鳴りながらセクハラ発言を繰り返した。セクハラ相談員など様々なルートで相談するも隠蔽され、厄介者扱いを受けた事例。

③幹部自衛官パワハラ裁判

総務人事部門の専門家として長年勤務してきた自衛官が全く異なる技能を要する部署に配属され、過大な業務命令が繰り返される中で適用障害を発症し休職。復職するも勤務場所は倉庫内。業務を与えら

れず、体調を悪化させた事例。

自衛官の自殺率は異常に高い

第2部は、心的外傷後ストレス障害（PTSD）

の第一人者である蟻塚亮二医師が、自衛隊におけるハ

ラスメントによる心的外傷の特徴などを解説するとともに、当事者も交えた意見交換が行われました。その中では、自衛官の自殺率の高さやいじめ・パワハラが横行する要因に議論が及び、上意下達の組織体質や身体的な「暴力」に日常的にさらされることで痛みや苦しみへのハードルが下がってしまう点などが指摘されました。

自衛官の処遇改善の必要性が指摘されていますが、もっとも優先すべきことは、自衛官一人ひとりの人権が保障されることであり、いじめ・パワハラのない職場をつくることではないでしょうか。

なお、集会には、立憲民主党、日本共産党、社会民主党の国会議員も参加し、発言しました。

（全国センター 森崎 巖）



私の一冊 ⑤9

向 一陽（むこう いちよう）著「日本全国 離島を旅する」

近年、「島旅」や「離島移住」といった「離島」の魅力を紹介するテレビ番組をよく見かける。私も好んで録画して観ることが多い。本書で2000年代初頭を第二の離島ブームと紹介されているが、それからすると近年は第三のブームにあたるのだろうか。島や離島という言葉には無性に心を惹きつけられる。私自身が島（長崎県壱岐）育ちであるからなのであろう。

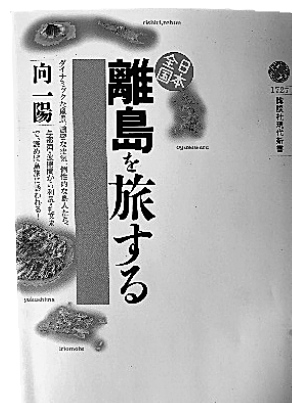
日本の離島（島しょ）の行政的定義（国交省）では北海道、本州、四国、九州、沖縄本島を除く島で、2023年統計では14,125島あるという。そのうち有人離島は421島もあるのだとか。

本書（2004年初版）は、著者が2003年9月から2004年5月にかけて日本の主な島々を訪れ取材したものであり、「島で幸せそうな顔をしている人たちのルポルタージュであり、現代の島旅案内記」と紹介している。本編は、日本列島の最西端とされる

「与那国島」に始まり、北上し奄美の島、九州近海の島、日本海から北海道へと行き、最後は東京都の離島へと続き「青ヶ島」で終える全34島の島紀行となっている。各島を訪れ島民とのふれあいの他、その島々の歴史と名残り、食文化など風土の魅力を紹介している。

島の魅力満載の一冊で、時折目を通すたびに一度は行ってみたいと心に秘めてはいるもののいまだ叶わずにいる。全島とは言わずともいつかどこかは訪れてみたい。

（九州社会医学研究所 日高琢二）



講談社現代新書

インフォメーション

高齢労働者への労災防止対策が4月以降、努力義務に 厚労省は新たな指針と通達を発出予定

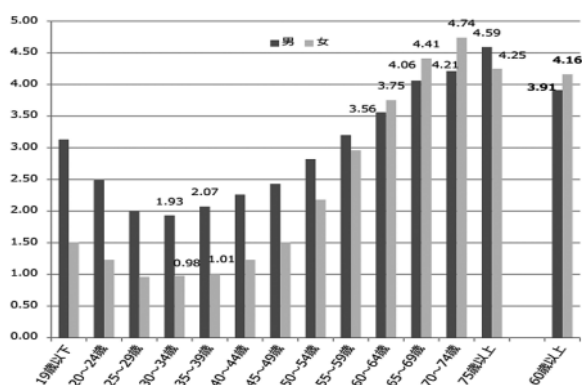
法律に根拠をもつ新たな指針を策定

2026年5月8日に成立した改正労働安全衛生法に基づき、2026年4月から高齢労働者（60歳以上）に対する労災防止対策が事業者の努力義務となります。

これまでも厚労省は「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフリーガイドライン）を策定し、その実践を推奨してきましたが、法律に根拠をもつ指針に格上げすることによって実効性を高めていくねらいがあります。

こうした動きの背景にあるのは、高齢労働者の労働災害の急増です。実際、労働災害による休業4日以上死傷者に占める60歳以上の割合は約3割に達し、年齢が高くなると千人率も大きく上昇していく傾向があります（下グラフ）。事故の型別では、「転倒」「墜落・転落」等の基礎動作に伴う事故が多く発生しており、その結果も骨折など重篤化しやすいのが特徴です。

年齢別・男女別千人率（2023年）



出典：厚生労働省ウェブサイト

厚労大臣は指針に基づき指導、援助等を行う

改正労安法の条文（62条の2）を確認しておきましょう。

- 事業者は、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 厚生労働大臣は、前項の事業者が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。
- 厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うこ

とができる。

1項の「必要な措置」は、2項に基づいて策定・公表される「高齢労働者の労災防止に関する指針」に盛り込まれます。

厚労省の検討会が指針案を策定、パブリックコメントを経て確定

指針や関係通達の内容について検討を重ねてきた「高齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会」（座長：榎原毅産業医科大学教授）は2025年12月26日、報告書（指針案を含む）をとりまとめ、現在、指針案に対するパブリックコメント（意見募集）が実施されています。

指針案は、従前のガイドラインと同様に5つの柱から構成されています。

- ア 安全管理体制の確立（高齢者の労働災害防止のためのリスクアセスメントの実施等）
- イ 職場環境の改善（ハード・ソフト両面からの対策）
- ウ 高齢者の体力の状況の把握
- エ 高齢者の健康や体力の状況に応じた対応
- オ 安全衛生教育

安全衛生委員会や労使交渉等で活用しよう

法的根拠をもち、国に指導・啓発の権限を与えられた指針は、各事業者が負う安全配慮義務（労働契約法5条）の一部を構成し得ると考えられます。したがって、指針に盛り込まれた内容は「努力義務」ではありますが、実務的には必ず対応しておくべき事項と言え、安全衛生委員会や労使交渉等で活用が期待されます。

また、厚労省の「職場のあんぜんサイト」や中災防の「エイジアクション100」等から、業種・業務の特性に合致した好事例やチェックリスト等を参考にすることも有効です。

なお、指針とは別に関連通達が発出される予定です。ここには指針には盛り込まれていないものの、実施することが望ましいと考えられる事項（例えば、請負の形式による契約により業務を行う者についても、この指針を参考にすること）などが掲げられる予定であり、指針と通達の双方を視野に入れた対応が重要です。

（編集部）