



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)





軍事の論理ではハラスメントはなくなるらない

自衛官の人権と生命を守るシンポジウム

アメリカとイスラエルのイラン攻撃による中東情勢の悪化が日本の自衛官にも大きな影響を及ぼしています。ホルムズ海峡の安全を理由に、自衛隊の派遣が議論になりましたが、日本国憲法9条の制約で派遣は行われませんでした。

自衛隊では、毎年60~90人の自殺者があり、これまでも組織内のストレスやハラスメントが背景にあるのではないかと指摘されてきました。現在、自衛隊内でのハラスメントをめぐって多くの裁判が行われています。また、「自衛官の心・命・人権」を考える勉強会やシンポジウムが連続して行われています。2つの取り組みを紹介します。

自衛隊のハラスメント体質を問う

5月13日には、東京の星陵会館において、「自衛官の人権と生命を守るためのシンポジウム」が、現役自衛官の情報本部配転・パワハラ裁判を支援する会の主催、自衛官の人権弁護団全国ネットワークの協力で行われました(右写真)。この裁判は、総務・人事担当者としての長年のキャリアをもつ田村正一さん(仮名)の不当配転、パワハラ、適応障害の発症と休職、露骨な復職妨害に対して、国家賠償を求めているものです。

集会の冒頭、司会の加部歩人弁護士が、事件の概要を報告。続けて自衛隊員とその家族の人権に関する訴訟を数多く手がけている佐藤博文弁護士から、具体的な事案の紹介とともに、人権弁護団への相談件数が昨年比で1.5倍となっていることが示されました。事案の内容としては、パワハラ・セクハラが多い一方、訓練中の事故に対しての問題など多岐にわたります。共通するのは、隠蔽体質であり、隊員の人権を顧みない姿勢だと指摘されました。そして、「自衛隊の任務が拡大されようとしている今、さまざまな立場を超えて自衛官の人権を守ることに取り組もう」と呼びかけました。



なぜ、不当な人事が行われたのか

続けての報告では、伊須慎一郎弁護士が情報本部からの不当配転という当該事案の端緒となった問題についての解説を行いました。自衛隊幹部は「職務の種類及び複雑の度と責任の度が十分類似している職をまとめたもの」とされる「特技職」制度で人事・管理が行われています。田村さんは「隊務管理」という人事、厚生・教育などに関する職種を中心にキャリアを積んできていました。当初の異動の打診は情報本部の総務班長ということでしたが、実際には「第1課グローバルホーク班」への配属であり、情報衛星画像・無人偵察機画像の集約・整理、グローバルホークの運用要領の作成などこれまでの業務とは大きく乖離したものでした。伊須弁護士は、具体的な「特技職」の種類や配属先であった情報本部の業務内容、グローバルホークの機能などを示し、

〈今月号の記事〉

- 自衛官の人権と生命を守るシンポジウム… 1~2面
- 労働時間指導の動向/読者サロン(第1回) …… 3面
- 各地・各団体 国際人権日本委員会/九州/
徳島/兵庫/生協労連/生公連 …… 4~6面
- 憲法大集会/私の一冊 …… 7面
- 「STOP! 定額働かせ放題」集会 …… 8面

異動がいかに不当なものであったかを示しました。そして、裁判においてさらにそのことを立証するための資料について、国側は強固に開示に応じない姿勢をとっていることも報告されました。その上で「特技職と管理体制は無関係と言い張っている。今後、内部の情報を出させるように裁判官にも迫っていきたい」と強調されました。

自衛隊は変わってきているのか

メインスピーチはジャーナリストの布施祐仁さん。布施さんは自身が受けた相談を含め自衛隊とハラスメントについて、その土壌と今後の対策を報告しました(詳細右)。

その後、佐藤・伊須両弁護士と布施さんの3人でディスカッション。特に最近、自衛隊の任務が「専守防衛」の拡大解釈が進み、PKOや海外派遣などが進んでいること、新しい装備への対応など、過重な任務と責任によるメンタルヘルスの悪化も進んでいることが討論で明確になりました。軍事費に予算をかけても人的体制がとれない「防衛崩壊」という事態が進行しています。

「現役自衛官が裁判を起こすということにはものすごく高いハードルがある。挑んだ勇気にこたえ、支えていかなければならない」と布施さんは最後に訴えました。

ハラスメント・事故・そして海外派遣

13日のシンポジウムに先がけて、4月16日には「自衛官の心と命を考える」という「自衛隊のハラスメント根絶プロジェクト」主催の勉強会(左写真)も行われています。



ここで現役の自衛官がハラスメントへの抗議の声をあげています。

その学習会で

布施祐仁さんのスピーチ(要旨)

—軍事の論理では解決できない—



自衛隊にはハラスメントが起きやすい土壌があります。命令には絶対服従という上下関係。上官に対する反抗・不服従は自衛隊法により刑事罰が科せられることもあります。苦情処理機関としては、防衛監察本部がありますが、あくまで防衛省内部の機関であり機能していない実態があります。「指導とハラスメント」の関係でも民間では明らかに「やりすぎ」の事柄でも自衛隊では「指導の範囲」とされてしまいます。軍事組織では当たり前と正当化されているのです。

2022年には「防衛省ハラスメント防止対策有識者会議」が設置され、翌年にだされた「提言」では、外部相談窓口の強化やハラスメントに対する認識の一般との差異が指摘されるなど、防衛省に対して厳しい指摘も行われましたが活かされていないのが現状です。

背景には「きさまの命は一銭五厘」という言葉に象徴される、旧日本軍の体質を受け継いでいる問題があります。2000年代に自衛官の自殺者が100人を超える事態を受けて行われた「自衛隊員のメンタルヘルス検討会」の中では「自殺者がでることは自然淘汰ともいえる」という発言があったとされています。

組織内の軍事的な論理をもってしては絶対に自衛隊のハラスメント問題は解決しません。外部からの介入がどうしても必要です。諸外国の軍隊には独立した組織があります。ドイツには、連邦議会直属の軍事オンブズマンがおかれ、兵士本人が直接相談することもできます。その上で「軍人の基本的人権の保護」をうたっています。自衛隊という実力組織が一人ひとりの命を大切にすることがどうかは、とても大きな問題です。本気で解決に取り組んでほしいと思います。

は、東京新聞の大野暢子記者が「機雷除去にあたった元自衛官が語る過酷」と題して報告を行いました。湾岸戦争後、機雷掃海に従事した海上自衛隊OBは「生死をかけた危険な任務だった」「事故を絶対に避けなければならないという恐怖と同時に、任務をまっとうしなければならないという責任感の重圧がすごかった」と指摘。そして、「アメリカとイスラエルのイラン攻撃での停戦前の派遣は止められたが、停戦後ならよいのか。過酷な任務を振り返り政府は慎重に判断してほしい。私は停戦後の派遣には反対」と語っているといえます。

また、国内の訓練中の事故やアフリカ東部のジブチの自衛隊海外拠点で自殺者がでていることについても報告されました。

(全国センター 岡村やよい)

季刊「いの健」月イチ読者サロンはじまる

「政策・制度要求2025」を語り合おう

いの健全国センターは、昨年12月の総会で「政策・制度要求2025」を決定し、季刊誌 No.106 (2026.2冬季号) では、関連するコラムや解説を入れ特集しました。

そして、政策・制度要求の理解を深めるために月イチ読者サロンを開始しました。第1回は「長時間・過密労働の根絶、労働時間の短縮と安定した良質な雇用の確保で、過労死をなくし、ディーセント・ワークを実現すること」をテーマに4月30日に開催し、32名が参加して交流しました。

「過労死」のない国、スウェーデン

はじめに、いの健全国センターの埜田和史理事長が、家族で生活した「過労死」のない国・スウェーデンでの経験に触れてあいさつしました。

スウェーデンでは、自然と共に暮らし、自然を楽しんでいること。男性の育児休業や3週間、4週間といった有給休暇の長期連続取得が当たり前で、子どもの頃から余暇の過ごし方について学習していることなどを紹介しました。そして、「楽しんで生きることを肯定できない社会では、過労死や長時間労働、生きがい搾取に立ち向かう力・基軸はできない」と結びました。

時間の確保にも質の確保にも 14時間以上の勤務間インターバルが良い

ミニ学習コーナーでは、石川城北病院の医師・松浦健伸さんが「睡眠・生活時間から考える労働時間」と題して講演しました。



厚生労働省は健康日本21 (第3次) で、「睡眠不足を国民的課題として明確に提示し、適切な睡眠時間確保や休養感向上の具体的目標の設定、社会全体で睡眠時間の重要性を共有することが求められる」としていますが、現状では睡眠・休養を十分にとれていない実態を紹介。睡眠不足は健康に大きく影響し、仕事の生産性も低下すると述べ、「時間の確保にも質の確保にも14時間以上の勤務間インターバルが良い」と強調しました。小グループに分かれて行った感想交流では、「なぜ国によってこんなに違うのか」「勤務の間のインターバル14時間が必要とのエビデンスを示していけないか」といった声が出されました。次回は、5月27日 (水) 18時30分から「あらゆるハラスメントと差別をなくし、ジェンダー平等を進めること」をテーマに開催します。

(全国センター 溝口耕二)

労働時間に関する労働基準監督署の指導を緩めるよう提言 (自民党)

高市首相が昨年10月に指示した「労働時間規制の緩和の検討」は、日本成長戦略会議・労働市場改革分科会 (内閣官房) 等で議論が進められています。

こうした中、自民党の日本成長戦略本部 (本部長: 岸田文雄元首相) は4月9日、経済界の要望を背景に政府への提言をとりまとめ、「時間外労働を月45時間以内に削減することを求める一律の指導を見直す。その上で、違法な時間外労働にならないように三六協定や特別条項の締結に向けた指導・助言を行う」よう求めました (上写真)。



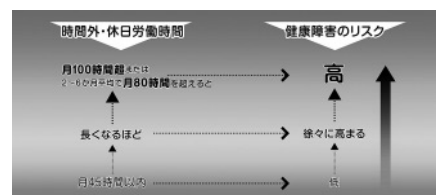
首相官邸ウェブサイトから

過重労働防止に向けた労働基準監督署の指導を緩める一方、特別条項の「活用」といった、法の「抜け穴」を指南するよう求めたものと見ることができます。

再確認したい労働基準監督署の役割

しかし、月45時間を超える時間外労働は、その

時間数に比例して過労死のリスクを高めます (図参照)。月45時間を超える時間外労働の削減を指導することは、過労死ゼロの実現に向けて不可欠であり、見直すべきではありません。



厚労省作成リーフレットから

特別条項の「活用」も論外です。そもそも「所定外労働は臨時、緊急の時にのみ行うもの」(所定外労働削減要綱) であり、特別条項の運用は「例外中の例外」です。提言が求める特別条項の「活用」は、労働基準監督署の役割を根本からひっくり返すものです。

また、提言は労働基準監督署の指導が「一律」であることを問題視していますが、斉一な行政運営は、公正で納得性の高い指導に欠かせない要素であり、これを批判するのも筋違いです。

(全国センター 森崎巖)

各地・各団体のとりくみ

九州

高齢労働者の安全と「自己責任」について活発な討論

「第36回人間らしく働くための九州セミナー」は11月7日～8日、佐賀市で開催予定です。1月24日に現地実行委員会を結成。現在、本集会に向けた取り組みを進めています。今年のセミナーは「超高齢社会」と「人間らしい労働」をテーマとし、超高齢社会下での高齢者の労働をみつめ、すべての働く人のディーセントワーク実現をめざします。



現地（佐賀）実行委員会の学習会に40名が参加

現地ではテーマの理解を深めるため4月11日に第1回現地実行委員会・学習会を開催し、40名が

参加しました（上写真）。



学習会では、「高齢労働者の安全と『自己責任』」をテーマに、佐賀中央法律事務所の古賀大輝弁護士（左写真）が講演。古賀弁護士は、60歳以上の男女別労災発生率を見ると、若年層（30代）に比べ男性で約2倍、女性で約5倍となっており、さらに男性の墜落・転倒の場合、20代と比較し3.6倍、女性の転倒による骨折の場合、20代と比較し19.5倍にもなることを示しました。さ

らに、一部の使用者が主張する「ベテランなのだから論」と「身体が悪いのが問題だ論」の2つの特徴をあげ、高齢者の労災に潜む「自己責任論」の構造があると指摘。事業主は「労災保険に入ったら責任は終わり」ではなく、過失（落ち度）がある場合、労災保険とは別に「損害賠償義務」があるとし、その根拠が労契法5条の「安全配慮義務」であることを明らかにしました。

高齢労働者の「自己責任論」を克服しよう

そして、事業主が安全配慮義務を労働者の自己責任に置き換えることは許されないとし、あわせてこの事実を知らない労働者が非常に多い現状も指摘しました。その上で高齢労働者の「自己責任論」を克服しようと呼びかけました。

講演の後、参加者間で討論を行い、現場実態の報告に加えて「高齢労働者に配慮した職場環境づくりが必要だ」「若い労働者と同様の労災基準は見直すべき」など、活発な意見が交わされました。

参加者からは、「『自己責任論』は労働者に根深くあるので、学ぶことで克服していく必要があると思った」「高齢労働者が増えていくなか、職場改善に取り組みなければと感じた」「職場で注意すべきことなど考える機会になった」「こういう話を聞く機会はなかなかないので学べてよかった」「セミナーがめざす方向を理解することができた」などの感想が寄せられました。

現地（佐賀）実行委員会は今回の学習を弾みとして、さらに学習を重ね、高齢労働者の賃金・労働条件や労働実態などの調査研究に取り組みます。

（九州セミナー 日高琢二）

東京

ILO 第190号条約を指針に、尊厳守れる社会へ 国際人権日本委員会主催学習会

4月13日、都内で「国際人権入門講座」が開催され、日本労働弁護団事務局次長の小野山静弁護士（右写真）が「職場のセクハラ・パワハラと国際人権法」をテーマに講演しました。

小野山氏は、日本のハラスメント対策が「事業主の措置義務」に留まっており、ハラスメントそのものを直接禁止する規定がない現状を指摘。特に、マタハラや育休取得に伴う不利益取り扱い、LGBTQへのハラスメント（ソジハラ）など、課題が深刻化・巧妙化している実態を報告。裁判所が未だに古い判例基準で判断を下すなど、社会の変化に司法が追

いついていない現状に警鐘を鳴らしました。

議論の焦点となったのは、世界基準であるILO第190号条約です。同条約は、仕事の世界における暴力とハラスメントを「人権侵害」と明確に定義し、包括的な禁止を求めています。小野山氏は、ハラスメントが被害者の心身を深く傷つけるだけでなく、職場の安全配慮義務違反や使用者責任を問われる重大な法的リスクであることを強調。国際的な人権基準に基づき、すべての働く人の尊厳が守られるよう、国内法のアップデートの必要性を訴えました。



（編集部）

各地・各団体のとりくみ

徳島

第11回総会で取り組みの交流と
政策・制度要求2025を学ぶ

いの健徳島センター



いの健徳島センターは4月23日に第11回総会をオンラインで開催、各団体と個人会員ら20名が参加しました。堀金理事長が挨拶、事務局より活動報告と方針、会計報告など行いました。

各団体からは、徳島自治労連は会計年度任用職員の処遇改善と組織化をはかるためのアンケートに取り組んだこと、徳島建労は組合員の健康診断を実施し健康で安全に仕事ができるよう取り組んでいること、県医労連は災害時こそ対応可能な地域医療・介護体制を充実させる取り組み、建交労からはなくせじん肺キャラバン報告や職業病相談会開催について報告や資料提供がありました。

今期と同様に全国センターの方針にそって次期も運動を前進させようと確認しました。

後半の学習では「いの健全国センターの政策・制度要求2025を学ぼう」をテーマに、全国センター事務局次長の溝口耕二氏に講演をしていただきました。2015年版策定時から10年経ち、情勢の激変に伴い、私たちの運動でいくつもの法改正をさせてきたこと、今後さらに全国センターの運動を前進させるべく、ジェンダー平等の確立、広義の「労働者」の権利保障、ハラスメント根絶、パンデミックや災害時の安全・健康、学校教育に働くルールを位置づけることの4点を新たに重視し、9テーマごとに政策・制度要求を作成したと話されました。

その中で、労働時間時短実現のための「つながらない権利からつなげない義務の法制化」というキーワードは「斬新」で、目をひきます。また、メンタルヘルス対策として休業者の「治療を受ける権利と復職する権利の保障」はどちらも不可欠で、いかに充実させるかが問われます。労災補償制度では、不服審査制度がより被災者救済の立場に立ったものに改正されること、精神障害の認定基準は当該労働者を基準とする、腰痛は労働実態に見合ったものにするなど、早急に改善させたい項目です。

多岐にわたる分野の要求ですが、全体としてはいの健センターの果たすべき役割が貫かれているので、今後さらに細かく具体的なものにしていくと良いと思いました。

(徳島センター 井上玉紀)

兵庫

海外出向者の過労死をめぐり
画期的和解

川崎重工中国出向エンジニア過労死事件

川崎重工業の中国出向エンジニア過労死事件をめぐる裁判は、2026年4月16日に大阪高等裁判所で勝利和解を勝ち取りました。2013年、35歳の若さで命を落とした清島浩司さんの尊厳を取り戻すため、ご遺族は13年もの長きにわたりたたかい続けてきました。いの健兵庫センターもこの事件を長く支援してきました。

一審の神戸地裁では請求が棄却される不当判決を受けましたが、控訴審では裁判長が和解に積極的な姿勢を示し、最終的に会社側が事実上の安全配慮義務違反を認め、解決金を支払う内容で合意に至りました。本件は、海外出向という法的にも複雑な就労形態において出向元の安全配慮責任を認めさせた画期的な成果であり、海外で働く労働者の命を守る大きな一歩となります。

原告の駿馬綾子氏は「夫の尊厳を取り戻すことができた」と述べ、支援への深い感謝とともに、今回の経験が「過労死を繰り返さない社会」への一歩となることを願う意思を表明されています。

支援者の熱い運動が勝ち取ったこの勝利を終結ではなく出発点とし、今後も川崎重工へ実効ある再発防止策を求めるとともに、働く人の命が守られる社会の実現に向けて取り組みを続けていきましょう。

(兵庫センター)



勝利和解を報じる支える会のチラシより

各地・各団体のとりくみ

生協 労連 「暑さ」に対する労働組合のとりくみ 自助ではなく労使一体で酷暑対策を

この間の酷暑にともない、2025年6月1日から熱中症の重篤化による死亡災害を防止するため、労働安全衛生規則が改正されました。生協の職場では、屋外で作業する宅配の配送現場、冷房が効きにくい大学の食堂などで働くなかまの熱中症リスクが高まります。また、自転車移動など訪問介護で働くヘルパーのなかまも同様に、これまでとは違う熱中症対策が必要です。労働組合は「熱中症状況・対策アンケート」なども実施し、それぞれの職場の要求に基づき、経営側に対策を求めてきました。これにより、制服の改善や塩飴・スポーツドリンク・お茶の配布、ウォーターサーバーの設置、ネッククーラーや空調ベストの配布・斡旋や、熱中症対策のための補助金3,000円の支給など、さまざまな要求が前進しました。

特徴的な事例を紹介します。大学生協の食堂では、食堂ホールなど空調が効いている所から、効いていない調理の場所に冷風を送るサーキュレーターを設置、新しいエアコンの購入、以前は着用不可だったネッククーラーの使用もできるようになるなど、労働安全衛生規則の改正以降、労働組合の要求が前進しています。

エフコープ生協労働組合では、労働安全衛生規則の改正以前より労使一体となつてとりくみを進めてきました。熱中症対策を経営側と団体交渉も積み重ねながら「熱中症対策」ではなく、「暑さ対策」と

して主に共同購入事業（宅配の配送現場）で働くスタッフを対象に、飲料の配布などをおこなっています。初めて飲料配布をした当時は、夏場に2ℓのペットボトル1本のみでしたが、その後、配布期間の延長とともに、支給本数も増加していきました。そして2025



足のケガ防止のために半ズボン着用時にはスパッツを穿きます

年からは、1日あたり600mlのペットボトル4本(主に麦茶やスポーツドリンク、ミネラルウォーター)、塩分チャージタブレットの支給などもおこなっています。事業所によっては、アイスの支給をおこなっているところもあります。制服の改善では冷感アンダーシャツの貸与、冷感スパッツ(半ズボン着用時：写真)、夏場の一番暑い時期はポロシャツからTシャツへの変更、配送の支所からの行き帰りにはサングラス着用も可能となりました。さらに2024年度からは、配送現場において夏季休暇が実現しました。2025年は8月9日から17日の9日間が一斉休業(配送のみ)となり、今年度も8月8日から16日が休みになります。暑さのピークとも言える期間中、働かないことが最大の熱中症対策となっています。労働組合が長年にわたり「暑さ対策」にこだわり実施を求めてきたことが実現した形になりました。

熱中症対策は、自助ではなく、労使一体となつたとりくみが重要です。早期発見のための体制整備や、業務作業者への周知徹底、必要備品の支給を含めた抜本的な酷暑対策を引き続きおこなっていきます。

(全国生協労働組合連合会 渡辺利賀)

生公連 安全・安心の職場環境求め霞が関行動 労働安全衛生世界デー

4月28日はILOが定める「労働安全衛生世界デー」です。12カ国以上がこの日を正式に「労働者の追悼の日」とし、毎年100カ国以上で行事が行われています。生活関連公共事業推進連絡会議(生公連)、建設関係労働組合首都圏共闘会議(建設首都圏共闘)、働くもののいのちと健康を守る全国センター(いの健全国センター)の三団体は、労働安全衛生世界デーに結集する世界中の仲間と連帯し、安全で健康的な職場環境を享受する労働者の権利の促進を求め、厚生労働省前宣伝行動、厚生労働省への要請行動を実施しました。

宣伝行動では、霞が関に働く方へのアピール行動とともに、三団体からの決意表明がおこなわれまし

た。厚生労働省への要請では、ハラスメントを根絶するためILO第190号条約「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約」の批准や、公契約法の早期制定、労働基準行政の体制拡充、じん肺やアスベスト被害予防など、多岐にわたる要請項目に対して、具体的にすみやかな改善施策をとることを要請しました。



4月7日に川崎市にある港湾施設の工事現場で足場崩落事故が発生し、3人の尊い命が奪われ、いまだ1人は行方不明となっています。事故原因の徹底究明と再発防止に向けた施策を求めるとともに、労働安全衛生世界デーの取り組みを今後も発展させていくことを「労働安全衛生世界デー」の最後に確認しました。

(生公連 笛田保之)

9条をまもり、活かしていこう—憲法大集会に5万人以上が結集

全国各地で学習会、パレード、スタンディングなど

憲法記念日である5月3日、有明防災公園（東京都江東区）で「つながろう 憲法いかして平和な世界を！ 2026憲法大集会」が開催されました。

開会のあいさつに立った憲法共同センター共同代表の秋山正臣さんは、「憲法を活かし、平和、いのち、暮らし、人権をまもっていこう」「すべての戦争を終わらせるよう、平和外交の基礎となる9条をまもろう」と呼びかけました。

続いて、ノンフィクション作家の吉岡忍さん、虐待や性暴力被害など困難を抱える10代女性を支援するColabo（コラボ）代表の仁藤夢乃さんがスピーチに立ちました。

政党・会派からは、立憲民主党の吉田忠智議員（参議院憲法審査会筆頭理事）が「立憲民主党は、憲法を守り活かすために全力をあげる」「平和憲法は世界に誇る日本の宝」などと訴えました。

憲法は国民が国家に2度と戦争をさせない「縛り」

日本共産党の田村智子委員長は、この一年で改憲発議に目処をつけるとした高市首相の発言にふれ、「その焦点は9条であることは明らか」と指摘し、「憲法は国民が国家に2度と戦争をさせないという『縛り』であり、これを破り捨てることは絶対に許

すわけにはいかない」と決意を表明しました。

れいわ新選組の山本譲司議員は、生活困窮者が増え、憲法25条が守られていない一方で軍拡・武器輸出解禁を進めていると高市政権を批判しました。



自衛隊派遣をくい止めた憲法9条の威力

社民党の福島瑞穂党首は、「米国はホルムズ海峡へ自衛隊を派遣するよう求めてきたが、できなかった。正に憲法9条の威力ではないか」と指摘した上で、憲法を活かしていくことに全力をあげると述べました。

沖縄の風の伊波洋一議員は、「沖縄の島々でミサイル基地が次々とつくられている。ミサイル戦争につながる動きを止めていこう」と呼びかけました。

集会後のパレードでは、参加者一人ひとりが自作ののぼり旗、プラカードなどを掲げ、「STOP 改憲・軍拡」を訴えました。若い世代や家族連れ参加者も多く、「まもろう憲法」の声が大きくかつ急速に広がっていることを実感できる集会でした。

(全国センター 森崎 巖)

私の一冊 ⑥③

「過労死・ハラスメントのない社会を一電通高橋事件と現在」 川人博・高橋幸美

2015年12月25日に電通の新入社員の高橋まつりさんが亡くなられて、10年が過ぎました。「過労死・ハラスメントのない社会」を願って本書が出版されて以降も、過労死等の労災請求件数は増え続けていますし、ハラスメントの労働相談もひっきりなしです。それにもかかわらず、高市内閣は、財界・大企業の言うがまま、裁量労働制の拡大・労働時間法規制緩和をねらっています。

電通事件の主任弁護士だった川人博先生は、「はしがき」で、「この本が健康的な職場を実現し、過労死・ハラスメントのない社会へ向けての取組みの一助になれば幸い」と書かれ、高橋まつりさんのお母さんの高橋幸美さんは、「あとがき」で、「できることならあの日に戻ってまつりを助けに行きたい」「まつりは…幸せになるために働いていたはずなのに、なぜいのちを失わなければならなかったのか、今でも納得できません」「いのちより大切な仕事はありません。どうかすべての人が働いて幸せになれるように、働くことへの意識を変えてほしいと思

います」と訴えられています。

本書は4章構成となっていて、第1章「高橋まつりさんはなぜなくなったのか」、第2章「まつりと私の24年」、第3章「会社経営者に対する10の提言」、第4章「過労死・ハラスメントのない社会を」からなりますが、口絵のまつりさんの24年間の写真と幸美さんが書いた第2章が、あらためて電通事件の問題を浮き彫りにし、わたしたちに訴えかけてきます。本の帯には、「あのとき何があったのか、今も続く問題の実態、どうしたらそれが社会にできるかを、具体的に明らかにする」とありますが、過労死・ハラスメントのない職場と社会を実現していくうえで、必携・必読の一冊だと思います。

(京都センター 岩橋祐治)



日本評論社

「定額働かせ放題」を許さない 労働弁護団の呼びかけに労働3団体などから240名

裁量労働制の拡大の動きが急浮上する中、日本労働弁護団（以下、弁護団）は4月16日、「STOP! 定額働かせ放題」と銘打った集会を連合会館（都内）で開催しました。

この集会には、会場で170人、オンラインで70人、あわせて240人が参加しました。

特筆すべきは、この集会には連合、全労連、全労協の労働3団体の代表がそれぞれ登壇し、裁量労働制の拡大の動きに対して明確に反対し、たたかう決意を明らかにしたことです。

集会の冒頭、主催者を代表して挨拶した弁護団の小島周一会長（右写真）は、「研究者、裁量労働制のもとで過労死された労働者のご家族、そして労働組合が一堂の会し、『定額働かせ放題』を許さないと訴える集会の意義は大きい。一緒にがんばろう」と運動の強化を呼びかけました。



連合、全労連、全労協が決意を明らかに



各労働団体からは、決意の表明が続きました。

連合の菅村裕子労働法制局長（左写真）は、自民党が45時間を超える時間外労働に対し、一律の指導を見直すよう求めている点をとらえ、「健康を守るという労基法の趣旨にてらし、労働時間を増やす方向で指導知るようなことはすべきでない」「働く仲間の声は、労働時間規制の緩和ではなく強化である」と述べ、「裁量労働制の拡大阻止に向けて連合を挙げて運動を展開する」としました。

全労連の九後健治副議長（右写真）は、経団連等がもっと働きたい労働者が少なくないとし、労働時間規制の緩和を主張している点にふれ、全労連の調査では、労働時間を増やしたい人という回答は10%程度にすぎず、しかもその大部分は収入を増やしたいという事情があったことを紹介。また、労働法制見直しの議論過程にも着目し、「三者構成原則」を大きく踏みこむものと指摘した上で「長時間労働をなくし、誰もがワークライフバランスを確保できるよう、裁量労働制の拡大阻止に向けて尽力する」としました。



全労協の渡辺洋議長も、「裁量労働制拡大の流れ

を食い止めるため全力を挙げる」と強調しました。

過労死家族をこれ以上増やさないで

過労死で夫を亡くした渡辺しのぶさんは、裁量労働制のもとで月120時間に及ぶ長時間労働を強いられていた夫の死後、会社からは裁量労働制が適用されていることを理由に「自己責任」と言われ、過労死を否定された経験を述べ、「過労死家族をこれ以上増やさないために力をお借りしたい」と訴えました。

また、過労死防止学会の元代表幹事の黒田兼一明治大学名誉教授は、厚労省の裁量労働制実態調査結果（2019年）を分析した研究にふれて、裁量が確保されていないもとの裁量労働制の適用拡大は危険と指摘しました。

長時間労働に追い込む「仕掛け」

情勢報告を行った弁護団の佐々木亮幹事長（右写真）は、裁量労働制の仕組みにふれて、下記の②に裁量が与えられるが、①と③に裁量を与えることは必要とされていないことを指摘。すなわち、どれだけの業務量を与えるのか、いつまでにノルマ（成果）を達成するよう求めるかは、使用者の自由裁量であり、仕組上、労働者をいくらでも長時間労働に追いたてることができることを明らかにしました。



- ① 業務を命じられる ← 労働者に裁量はない
- ↓
- ② 業務を遂行する ← 労働者に裁量がある
- ↓
- ③ 成果を渡す ← 労働者に裁量はない

「元をとらなきゃ」が長時間労働を招く

また、裁量労働制のもとでは、労働時間の把握がずさんになる傾向が見られ、健康確保対策を困難にしている点も指摘。さらに、裁量労働制は「定額働かせ放題」なので、使用者は「元を取らなきゃ」の感覚が醸成されてしまうという「構造的な欠陥」を有していることも強調しました。

報告の締めくくりに佐々木幹事長は「改正法案は2027年の通常国会に出されると考えられる。裁量労働制の弊害を各職場・労組・地域で討議してほしい」「弁護団も反対の声を政府に届けるための仕掛け作りを進めていく」などと決意を述べました。

（全国センター 森崎 巖）