



いのちと健康

〒456-0006 名古屋市熱田区沢下町9-3 労働会館 本館306号
TEL 052-883-6966 FAX 052-883-6983 mail inoken-aichi@roren.net
URL <http://homepage3.nifty.com/inoken-aichi/>

トヨタ・デンソー
損害賠償請求
過労・うつ病裁判

川野さん、勝利判決 トヨタ・デンソーの安全配慮義務違反を認定 会社は控訴するな！



長時間過密労働と、上司によるパワハラが原因でうつ病を発症したデンソーの川野さん（44歳）がトヨタとデンソーに損害賠償を求めて争っていた裁判で10月30日名古屋地方裁判所は川野さんの主張を全面的に認める判決を下しました。

川野さんは2003年12月、刈谷労働基準監督署に労災の申し立てをしましたが却下され、その後、愛知県の労働保険審査官、続いて再審査請求をしましたが、この再審査請求の結論を待たず、2006年5月にトヨタ

とデンソーに対して損害賠償の提訴を行い今日の判決を迎えました。

エスカレーターする職場でのいじめを止めるために会社を訴えるという苦渋の選択をして裁判を闘ってきました。



川野さんは既存の労働組合に助けを求めましたが「個人的な問題は扱わない」という組合の対応に失望して、個人加盟のATU（全トヨタ労働組合）に加入し団体交渉に臨み、賃金差別の是正などを要求し裁判運動の先頭に立ってきました。

今日、自動車業界の新車開発競争は厳しく、設計技術者に課せられる負担は大きくなるばかりです。デンソーやトヨタではうつ病を患う技術者が増えていて、川野さんの勝利は会社に労働環境の改善を迫る根拠になるでしょう。判決はトヨタ、デンソーに対して安全配慮義務の違反を厳しくとがめました。両社に判決を受け止めてのでこの間に「控訴せず判決をうけとめよ」の要請行動を行います。

* トヨタ自動車

FAX : 0565-23-5800

* デンソー

FAX : 0566-25-4860

に対して控訴するなど要請をお願いします。

(川野さんの喜びの声)

皆さんのご支援があってこの判決を勝ち取ることができました。会社に言いたいこと

があります。パワハラで精神を病んでいる方が大勢います。この判決を真摯に受け止めて、

- ①長時間労働をさせない。
 - ②社員、部下を大切にする職場を作る。
 - ③メンタルケアの体制を整え、精神を患った当事者が不利益にならないよう配慮する。
 - ④私に謝罪してほしい。
- と、思いを語りました。

弁護団は「今後の判例になる立派な判決」と評価しました。（文責：近森泰彦）



<法廷に向かう弁護団と支援者のみなさん>



今年の「勤労感謝の日」の労働問題110番の相談事例から

天野さん労災認定される！ 過重労働と突発音ショックで脳内出血

今年の「勤労感謝の日」の労働問題110番で相談のあった天野ひろ子さん(72)が脳内出血で倒れたのは恒常的な長時間労働とエアホースの継ぎ目が離れての突発的な大きな音が発生したショックで倒れたことが主たる原因として名古屋南労働基準監督署で労災が認定されました。

この事案は天野さんの娘・林さえ子さんが倒れた母親の状況や残業の実績など熱心に調べたこと、勤務先の同僚の有力な証言やNPO：愛知健康センターの協力などあって、認定にこぎつけたものです。

天野さんは中日運送(株)の社員として10年近く川鉄電磁鋼板(株)名古屋工場に出向し、梱包された鋼板コイルの出荷前の手続き作業(パソコン入力・伝票記入・商品へのラベル貼り付けなど)を行ってきました。

2007年11月15日の午後4時15分頃、工場の床面にあった高圧のエアホースに足が触れたとき、ホースの繋ぎ部分が外れて大きな噴出音が響き渡り、その直後倒れました。

救急車で近くの病院へ運ばれましたが対応できず、およそ2～3時間後に中京病院へ運ばれ、脳内出血と診断され入院、治療を受けました。今年1月弥富市の偕行会リハビリテーション病院に転院して機能回復のリハビリを行ってきました。

天野さんの担当業務は2007年9月～11月にかけて業務量が増大しました。特に11月支給の賃金明細書によれば10月は時間外労働は92時間(深夜勤務を含む)＋休日出勤で4時間、合計96時間の時間外労働をしていました。

また連日朝6:30頃に家を出て職場に7時前に入り始業前に1時間のサービス残業をしていました。こうした長時間労働で疲労が蓄積している上にエアホースにつまづき、大きな音に驚いたショックが重なって倒れたものです。

給与明細書の時間外労働にカウントされていませんが、毎日7時から8時までの1時間の準備作業時間を加算すると、10月には100時間を大幅に超える時間外労働を行っていました。(文責：鈴木明男)

賃金明細書による時間外労働の実績

2007年7月分	85時間30分(6月実績)	10月分	67時間30分(9月実績)
8月分	68時間00分(7月実績)	11月分	96時間00分(10月実績)
9月分	59時間00分(8月実績)	12月分	38時間00分(11月14日まで)

お知らせ

第169国会で100年ぶりに保険法が改正されました。問題の多い団体生命保険について元原告の近藤弘子さんを中心にパブリックコメントを提出し、衆参両院の法務委員を訪ねて要請しました。

その結果、衆参両院とも全会一致で「被用者が保険給付時にはその家族が、保険金受取人や保険金額等の契約内容を認識できるように努めること。他人の生命の保険契約については、被保険者の保護にもとる事態が生ずることのないように」付帯決議がされました。

詳しくは別冊「おかしいぞ！団体生命保険ニュース臨時号」をご覧ください。

第3回
健康で働く
ための交流
集会

心の健康を守る地域・職場づくり 各地で新しい取り組みが展開

10月11日、京都で第3回働くための交流集会が開かれました。

全国から212人が参加、集会への問題提起がされた後、「メンタル不全者を出さない職場づくりと職場復帰支援」阿部眞雄氏（産業医・健眞会夏目坂診療所）、「心の病の理解のために」松浦健伸氏（石川勤医協城北病院医師）の講演。続いて3つの特別報告（耳原病院労組・宇治市職労・京都民商）がされました。

愛知健康センターから宮崎・吉川理事2名が参加しました。

予防と職場復帰分散会

自己紹介の後2つの報告があった。「埼玉協同病院のメンタル不全の取り組み」は02年度から取り組みをはじめ、メンタル不全の実態調査と職場の労働環境の改善、職責者の研修、「心の健康づくり」に取り組んでいる。施設の拡大や・電子カルテ導入時にメンタル疾患の増加があることが指摘された。職場の支援態勢も発病に関係している。

心の病に関する労働協約化の動き

化学一般の「心の病に関する予防協約書」は発病と職場復帰のモグラたたき状況を根本からなくすものとして提案されている。この背景には日頃の労安委員会を中心とする熱心な活動がある。250名の正規職員、派遣社員は2名のみ、未組2名という状況で一日7時間労働（内、1時間の休憩）月15時間以上の超勤は労使の協議が必要。男性も育児休業をとるという権利を獲得している。10年間で13名のメンタル不全者が発生。労安委員が毎日、仕事をかねて職場を巡回していて、目につく人はすぐに対策を会社に要求している。他に労災とは別に会社独自の労災救済を行っている。この中で労働協約としてメンタル不全者を出さないとりくみ、出た場合と職場復帰についての取り決めを作ろうという運動である。これ

は使用者にメンタル対策を本気で取り組ませるきっかけになる。一部の外国では法律で安全配慮義務を強化した内容のものを作っているところもある。組合活動が活発になれば、メンタルも長い期間かけて労災認定に取り組まなくてもすぐに救済することができる事例と、注目を浴びた同様のことは宇治市職労の労安活動でも見られた。

一方、自治労連・医労連・生協労組の労安担当者からは自殺者が増え、人減らしを課せられるが仕事は増え、公務員パッシング、合併ストレスなど問題が山積しているが、組合では労安の情報さえ伝わらないし、労安が活動の柱になっていない悩みが語られた。

また職場改善のための予算がなく、解決がゆきづまったり、地方病院の看護師が発病ぎりぎりの状況で頑張っていることが涙ながらに報告され、参加者の胸を打った。

相談活動と労災申請分科会

最初に京都職対連の報告。年間100件の申請相談のうちメンタルが3分の1を占める。自殺の場合は申請を遺族が悩んでしまう。

健康センターの役割カウンセラーでない。方向性を示すべきだ。初めは怒りでいっぱいだが、相談の中で物事が整理され状況が正しく判断できるようになる。病気は専門家へつなぐ。

当事者グループのあつまりがある。2002年ころからメンタルの相談が多くなる。学習交流活動に取り組むなかで、癒され励まされながら対処技能を身につける。患者さんのそれぞれの経過や思いの違いから関係がこじれることも。

参加者の発言では、病院で新人が多く辞めて行く。労働条件も悪くないのに。安全衛生委員会でも話題になり、「誕生日を祝う会」を開いて仲間意識の向上を図っている。他の参加者からは、命を預かる職場だから（意識しないが）助言がパワハラと映るのでないかとの意見も。

県下全域から107人が参加 メンタルヘルス研修会開催

自治労連

自治体職場にはたらく職員の、メンタルヘルス研修会を10月24日、金山・労働会館で開催しました。研修会の開催にあたっては、メンタルヘルス対策が、労使がとりくむ重要な課題であることを明確にし、職場の安全衛生委員や組合の労安担当者をはじめ、行政の側からの参加を働きかけとりくみました。その結果、県内10自治体・16組合から107名が参加、多くの自治体が「職免」（職務専念義務の免除）や「出張」のあつかいで、安全衛生活動の一環として位置づけていただけました。

地方公務員の長期病休者激増 (1998年14%→2007年40.9%)

いま、自治体の職場において「心の病」による長期病休者が急増しています。その背景には、地方分権による事務委譲など、業務量の増大の一方、集中改革プランによる徹底した人員削減で月100時間を超える長時間残業の蔓延、1人1台のPC労働など、仕事の個別化や個人責任の増大で、集団性の希薄化などコミュニケーションも減らされてきています。さらに、財政悪化や自治体の市場化で住民サービスの切り捨てがすすみ、「住民に喜ばれるいい仕事がしたい」の願いに反する仕事で、ストレスが増大するなど様々な要因があげられます。

(財)地方公務員安全衛生推進協会の「地方公務員健康状況等調査(07年度)」では、長期病休者の疾病分類で「精神及び行動の障害」が40.9%で最も多く、98年調査の、14.0%から10年間で3倍になっています。また、ある自治体が行った「うつ傾向について」のアンケート(5000人を無作為抽出、回収率83.1%)では、42%が「なんらかのうつ傾向が疑われる」という結果が出ています。こうした結果を裏付けるように、地方公務員災害補償基金が行った2006年度の「メンタルヘルスの実態調査」で、メンタル対策の必要性について、都道府県、指定都市、市では、「大いに必要である」と「ある程度は必要である」を合わせると93.1%になりました。しかし、具体的な

メンタル対策では、自治労連の全国調査でも、職員を対象とした研修会が54.9%で、対策マニュアルの作成(23.2%)、職場復帰マニュアルの作成(23.2%)については、1/4にとどまっていました。しかも、(安全)衛生委員会のメンタルヘルスに対するとりくみでは、相談者、休職者、復帰訓練中の職員などの状況把握は34.1%で3割を超えましたが、不調である職員への対策を講じている段階になると、実施率は24.4%と、1/4を割り込みました。こうしたとりくみの遅れは、実は労働組合としての対応の遅れが大きく影響していることもあげられます。

講師に粥川氏

(名工大保健センター長—精神科医師)

県本部は、この調査結果を踏まえ、まず組合自身がメンタルヘルスの研修を行い、その上に立ってとりくみの強化をはかろうと、今回のとりくみとなりました。講演には、精神病院や大学病院で25年あまりメンタルヘルスケアを続けてきた精神科医で、勤労者のメンタルヘルスも実践し、自殺予防、うつ病の早期発見・治療・職場復帰といった問題を解明する、名工大の保健センター長、粥川裕平教授に依頼しました。講演を依頼するにあたって、事前に、講演で深めたい内容、職場実態等を単組にアンケートをお願いしました。

事前アンケート実施

深刻な職場実態、浮きぼりに

メンタルで休んでいる職員がいるが、職場の人間関係(仕事のフォロー)過重労働などが考えられるが、原因を追及すると職場の組合員を批判することになりかねない。」「労働組合として、当局に原因追及と二度と起こさないためにどう迫っていけばいいのか。労働安全衛生委員会では、プライバシーの問題もあり、一つ一つの事案に対してどう議論していったらいいのか」「病休、休職等、長期療養の場合、人手不足、時間外が日常化している」「通

院等の場合、同僚がどのように接しているのか不安。精神的負担となっている。新規採用者のなかで、病気になった方もいる」「メンタルヘルスの重要性がなかなか上司に理解されない。早期の治療が難しい」、講演内容については「再発防止について」「予防と平均復帰月数、再発割合」「現場に必要なメンタルヘルスに関する予防策の標準化」など届けられました。

メンタルヘルス支援策 労働組合の役割がきわめて大きい

こうした意見を踏まえ、「我が国における、現在の精神疾患の現状と要因、職場でのメンタルヘルスへの対応と対策」を講演テーマとしました。当日は 90 枚のスライドを使い、「メンタルヘルス不具合発生の要因と社会的背景、深刻な自殺問題」「職場におけるメンタルヘルス、特に“うつ”への対応方法」「メンタルヘルス不具合者の復帰支援」「職場におけるメンタルヘルスと労組の役割」の 4 つを柱に 80 分にわたる講演を受けました。講演では、①“うつ”は必ず治る病気である。②日本国民のメンタルヘルスが史上最悪で、自殺予防は国をあげての一大課題になっている。③職場におけるメンタルヘルス、とくに“うつ”への対応は官民を問わず焦眉の課題になっている。④メンタルヘルス不具合者の復帰支援は、復帰支援プログラムの導入と上司の支えが決定的。⑤職場・地域におけるメンタルヘルス支援で労働組合の役割がきわめて大きいこと、などが明らかにされました。



質問では「仕事以外の悩みが職場復帰の障

害になっている場合、職場はどう関わればいいのか」また「上司がストレスの要因になっている場合はどうするのか」「“うつ”が治るとはどういう定義なのか」など、数多くいただきました。

京都・宇治市職労 - メンタルケアプラン作成 名古屋市職 - 人員削減下、メンタル発症が4倍 (10年間で)

早期発見、早期治療。療養に専念できる体制を追求

実践報告では、京都・宇治市職労が 2004 年に、労使 3 名、精神科医 1 名のメンタルヘルス対策検討委員会を設立し 2006 年にはケアプランを策定。プランに基づき予防から再発防止までの推進事業計画で職場環境整備や復帰支援、心の保持増進に向けた事業に取り組み、自己診断を重視したメンタル不調の発症予防、相談しやすい環境整備・体制づくりのとりくみが報告されました。さらに、名古屋市職労からは、メンタル不全による休職者の増加、発症率も 10 年で 4 倍に増加し、その背景に、構造改革路線に追随する市政運営の中で、「定員管理計画」に基づく強引な定員削減で 5 年間に 2300 人の純減が行われ、年間 600 時間を超える超過勤務を、2007 年には 165 人もの職員が行っている実態などが出されました。組合として、産業保健スタッフや研修制度の充実、ストレスチェックの実施などのとりくみが出されました。その上で、早期発見・早期治療の徹底や、安心して治療に専念できる制度の確保など、今後の課題が明らかにされました。

長時間・過密労働をなくす取り組みを!!

最後に、自治労連のメンタルヘルス対策を推進するための要求と方針（討議素案）が提案され、労働組合には、メンタル不調の大きな要因である長時間・過密労働や「能力・成果主義」の人事管理を食止め、改善させるための取り組みが求められていること。また、本人がメンタルヘルス不調に早期に気づき、医師の治療に結びつくことが大事で、この間の教訓として、労働組合が日常的活動で世話やき活動をこまめに実施している職場では早期発見・対応が効果を挙げていることなどが明らかにされ、職場からのとりくみの強化を呼びかけました。

(自治労連愛知 柳 進)

メンタルヘルス不全のひろがりに 地域、職場でどう対応するか

第3回健康で安全に働くための京都交流集会で「こころの健康を守る職場・地域づくり」のテーマでメンタルヘルス対策委員会から問題提起されたレポートの一部を報告します。

(1) メンタルヘルス不全者を出さない 職場、地域づくり

今年の8月に社会生産性本部が発表した第4回「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果によれば、メンタルヘルス施策を重視する企業は、2002年比ではほぼ倍増していることが報告されています。企業もそれなりの対策をすすめてきていますが、何よりも労働組合のとりくみが決定的に重要です。

とりくみの基本的立場は、「メンタルヘルス不全者を出さないこと」、そして「メンタル不全者の人権を守ること」です。大企業は仕事を「もっとも強い人」の基準で考えます。私たちは、すべての労働者の人権を守る立場で対応します。

また、パワーハラスメントがメンタル不全の大きな要因となっていることを重視し、労働組合が労働者の人権を守るとともに、パワーハラスメントをなくすために積極的にとりくんでいきましょう。

職場でメンタルヘルス不全者が一人出たら、第二、第三の被災者を生む可能性があります。個人の問題や特殊性にせず、「不調者が一人出たことは職場が病んでいる」という認識をもつことが重要です。そして、その要因をさぐり改善・解決のために労働組合が積極的に取り組みましょう。

1 学習、啓蒙活動の重要性

職場での階層ごとの教育を含め、学習活動を軸にしたすべての労働者への系統的な啓蒙活動はきわめて重要です。学習の機会

を経営側に保障させていくことも重要です。

1. 労働者が健康で働き続けるための基本は「8時間労働制」を確保することです。

「8時間労働制」の意義についてあらためて確認し、サービス残業根絶と労働時間の短縮、そして有給休暇の取得などを含めた労働時間管理のとりくみを強化しよう。

2. 「働きづらさ」の職場から「働きやすさ、働きがいのある職場」へ

「働きづらさ」の最大の問題は長時間過密労働にあります。職場のなかにある「働きづらさ」やメンタルヘルスのリスクを明らかにすることが重要です。「働きやすい、働きがいのある職場」をどうつくっていくか、例えば職場のワーストスリーを選ぶ、メンタルヘルス不全防止「10カ条」の提起（各職場で具体的に対策が始められる提起）などです。参考例は11ですが、各職場でみんなで議論し作り上げよう。

なお、2008年度版「産業人のメンタルヘルス白書」でも、メンタルヘルスの向上には良い組織をつくる視点が不可欠で具体的には「方針理解」のためのとりくみや「承認」（声かけ、あいさつ）、「笑いのある職場」（余裕）が有効とされています。

【参考例】

- 一、「一日8時間は仕事のために、あとの8時間は休息のために、残りの8時間は家族のために」
- 二、一人ぼっちの労働者をなくそう
- 三、「朝ごはん食べましたか」「お元気ですか」などの声かけとあいさつを
- 四、メンタルヘルス不調者の「居場所づくり」を考えよう
- 五、働き方を見直す、職場のワーストスリー選びにとりくもう
- 六、週に一度はノー残業デーの設定を

- 七、有休の完全取得は心の健康づくりへの近道
- 八、職場のハラスメントにレッドカード
- 九、メンタルヘルスはトップの宣言から
- 十、メンタルヘルスは職場の民主主義のバロメーター
- 十一、職場に「浜ちゃん」と「笑い」を

3. 職場の健康度の把握を

メンタルヘルスの調査、職場評価で、職場の健康度を把握しましょう。メンタル不全是、ハラスメント、過重労働など職場の構造的な問題でおきていることが多く、解決の糸口を探るためにもきわめて有効です。

5 産業医、カウンセラーなどの専門家との協力・連携が重要。

メンタルヘルスの対応には、医学的・専門的知識が不可欠です。経営側へ専門スタッフの導入を要請していくことも重要な課題となります。労働組合がこの課題を専門的に深めていくためにも、組合独自に、産業保健推進センターなどとの連携も必要でしょう。

6 労安活動の活性化

50人未満の事業所でも労安活動を作り上げることもふくめ、ハラスメント対策、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の活用など、労働安全衛生活動の活性化をめざしましょう。統括責任者(事業主)の役割と責任を明らかにしながら、同時に働くものを守る労組の役割を追求しましょう。

7 民主的職場風土をつくり、仲間を大事にする労組、組織の役割。

「朝ごはん食べましたか」「お元気ですか」などの声かけや一人ぼっちの労働者をなくす運動、メンタル不全者の「居場所」づくりや派遣など不安定雇用労働者へのアプローチなど、仲間を大事にするとりくみなど、創意あるとりくみをすすめましょう。

1) 事業者へ安全配慮義務、健康保持責任を求めていく

メンタルヘルス不全者をださない職場に

するためには、経営トップの姿勢が極めて重要です。経営トップが真剣にメンタルヘルスに取り組み役割をはたさせるためには法律も活用し、企業に社会的役割を求めていく事が大切です。労働者は安全で健康に人間らしく働くための権利があるのです。労働組合には労働者の権利を守るためのとりくみが求められています。

1. 労働安全衛生法では、事業者の、労働者の心身の健康をまもる安全配慮義務、健康保持責任は、罰則つきで具体化されています。

裁判の判例でも、憲法・労基法をふまえ、労安法第1・3条とあわせて第65条の3の「事業者は労働者の健康に配慮」し、「作業(労働)を適切に管理」すること、第71条の2の「事業者は安全衛生の水準の向上」「快適な職場環境を形成」を、労働者への安全配慮義務責任とし、事業者がこれを逸脱すれば「不法行為」となり、労働者から損害賠償の責任も問われるとされています。

2 労働者派遣法34条、35条、均等法11条、労働契約法3条、5条などにも労働者の権利を守る条文があり、これらを活用していく事が重要です。パワハラ防止指針など労働安全衛生に係わる制度の確立・改善、職場復帰等のため生活・治療の補償(労災だけでなく健保の傷病手当、生活保護、雇用保険など)のための制度改善のとりくみも決定的に重要となっています。

3. 精神障害判断指針の改定、行政不服審査法案の廃案などを求めて、取り組みの強化をはかっていきます。



ソフトバンクは小出さんの過労自死の責任をとれ!!

小出さんを支援する会会長 渡辺 三千夫



11. 19第70回
栄総行動に参加する「小出
さんを支援する会」は、10
月21日朝8時
から名古屋駅
大名古屋ビル
前で、「ソフト
バンクは小
出堯(たかし)
さんを過労自

殺に追い込んだ責任をとり、遺族に賠償せよ」の宣伝を行ない、宣伝カーに小出さんの左足が棒のように細い、等身大の写真を掲げ、出勤する人たちに呼びかけ、500枚

のビラをまきました。

午後4時から高裁法廷。傍聴席は満席。いま論争の焦点は、小出さんのうつ病の発症から配転までの八年間に絞られています。会社は、寛解説をとり、「病気は治癒していないが、病状が一時的あるいは永続的に軽減され、又は消失する」の立場であり、再発は、別の理由によると主張し、主治医は、「継続したうつ病の結果自殺」の見解をとっている。

私たちは、小出さんが真面目に業務を遂行した結果の死と判断し、責任は、会社にあると追及しています。あと法廷は、11月18日16時、09年1月20日14時の2回。公正判決要請署名にもう一回り大きな取り組みをお願いします。

アスベスト健康管理手帳 全国センター版の普及についてのお願い

この手帳はアスベストによる健康被害の予防と早期発見を目的に作成されました。

アスベスト疾患は暴露してから長い潜伏期間を経て発病するので、経年的な健康管理が大切です。健康管理は検診を受けられる受診者と検診を行う医療者が対等の立場で行っていくものです。検診日までに気になる自覚症状があれば記入し、症状が続く時は早めに受診してください。

労災認定を申請する場合、アスベストを取り扱った職歴が重要な条件となります。アスベスト疾患の不安のある方は忘れないうちに記録をとどめておきましょう。また、アスベスト健康管理に役立つ資料Q&Aもご利用下さい。

主な内容

私たちの権利/アスベスト作業歴/居住歴/アスベスト職歴/アスベスト濃度測定/最終事業所の給与明細書コピー貼り付け欄/健診記録/健康の留意点/アスベスト健康管理協力医療機関一覧/アスベストに関するネット・ワーク/アスベストによる健康被害の公的な補償・救済、健康管理Q&A
A5版 72頁 200円

お申し込みは NPO：愛知健康センターへ

めいきん生協の 「健康づくり月間」

めいきん生協では、日生協健保組合と労使の取り組みで、10月から11月末日までの2ヶ月を

健康づくり月間」として位置付け、職場と個人の参加で、健康管理と安心安全な職場づくりめざした取り組みを行います。

職場の取り組みは、それぞれの職場安全衛生委員会で話し合いをして、労働安全衛生と健康管理に関わることなら自由に課題を決め（たとえば職場の危険箇所の洗い出し、細菌検査の100%提出、職場5S活動、職場単位のスポーツ大会など）、月間のなかでどのように取り組みどう成果をつくったかを報告してもらいます。内容を審査し、優秀な職場には表彰や賞品を準備するなど、みんなで楽しく取り組めるよう

工夫をしています。

また個人で参加する部では、今年から特定検診科目にもなったメタボ対策もかねて、「禁煙チャレンジ」「休肝チャレンジ」「リフレッシュ・スポーツ」などの各コースで、毎日の取り組みを点数化して競い合う健康チャレンジを行っています。決められた目標を到達できたひとには、もれなく図書券など賞品を準備し、これを機会に健康に関心をもってもらうことをめざしています。

とはいえ、もったいない話ですがまだまだ参加者が少ないのが現状です。健全な職場環境づくりのためにも、もっと参加者を募りたいと考えています。

（めいきん生協理事 稲島保之）

快適職場のつくり方…イジメ・ ストレス・メンタル不全をたす

阿部真雄著 学習の友社 1000円

長時間労働や感情労働などによってもたれる「職場のゆがみ」がハラスメントやメンタル不全の原因であることを働くもの場から明らかにし、健康を守り、快適職つくる労働組合の役割を明らかにしてい

。職場の労安委員。組合の労安担当者、の幹部には必読の書です。

お申し込みは

NPO：愛知健康センターへ

シリーズ 「健康で安全に働くために」

各1600円＋税 かもがわ出版

- ①巻 「ストレスによる健康障害とその予防」
須田民男著
- ②巻 「現代の労働とメンタルヘルス対策」
天笠 崇
- ③巻 「労働者の疲労・過労と健康」
福地 保馬
- ④巻 「現代のコンピューター労働と健康」
宮尾 克
- ⑤巻 「現代の女性労働と健康」
北原 照代
- ⑥巻 「腰痛・頸肩腕障害の治療・予防」
埴田 和史
- ⑦巻 「労災補償・労災認定・労災保険・公務災害」
廣田・大角・中林
- ⑧巻 「やさしい労働安全衛生法・労働安全衛則」
村上・佐々木

通信員

たより

「いのちと健康愛知」 2008年会誌を読んで

現代労働負担研究会 高森敏次

2008年9月20日に行いましたトヨタの働き方研究集会で購入しました「いのちと健康愛知・2008年会誌」を読みました。

特集の座談会「過労死勝利判決の原告を囲んで」はとても読み応えがありました。中電過労死、ドラッグスギヤマ裁判、内野博子さんの三名の原告と携わった弁護団、支援の皆さんと家族会、それに健康センターからの座談会ですが、中身がとても濃いですね。

読みまして感じたことは、一つは法廷闘争について。弁護団の奮闘もありますが、原告とそれを支える支援部隊、家族の皆様が証拠を探し出し、証言してくれる人を結集していく運動の広がり、熱意、粘りが原動力であるなと思いました。愛知健康センターが果たしている大きな役割とその成果がこの座談会に凝縮しています。

法廷では裁判に勝利判決を出させるための特別の努力が必要です。弁護団まかせで

はなく、裁判官に対して説得力ある準備書面や陳述書、そして傍聴動員などが不可欠だと思います。この点で愛知では中電の差別裁判の教訓が活かされていると感じました。

この座談会は現在闘っているあらゆる労働事件の法廷闘争に役立つ教訓が豊富にあります。

もう一つは労働者は普段から自分の働き方、労働実態をよくつかんでおく必要があるということです。三つの過労死裁判で共通しているのは異常な働かせ方をさせている労働実態を、安全配慮義務を負っている企業が異常と感じられないまま、遂に過労死という痛ましい結果に追い込んでいることです。

特にトヨタはトヨタの常識は世間の非常識であることが内野博子さんの発言で浮き彫りされています。日本の働き方の常識は世界の非常識という視点から、自分の働き方を点検することが、この裁判勝利からの教訓ではないかと思います。

お知らせ

2008年会誌 「いのちと健康 愛知」

1冊 1000円

愛知健康センターは本年も年会誌を発刊しました。

昨年10月名古屋高等裁判所での中部電力の過労自死裁判で勝利し、その後和解が成立した藤田さんと11月に名古屋地方裁判所で労災を認められた。

トヨタ自動車の内野さん、更にスギヤマ薬品の過労死損害賠償事件で勝利をした杉山さんら3組の原告のみなさんと弁護団と支援する会のみなさんが闘いを振り返って座談会を行って、特集を組みました。

また「働くもののいのちと健康を巡る情勢」「職場からの活動報告」「愛知健康センターの取り組み」など盛り沢山の内容が編集されています。

ぜひご購入下さい。

エッセイ



アマチュアの特権は、「一球入魂」

ワーク&ライフバランス

弁護士 田巻 紘子

「あ～、今日も10分遅刻した。」急いで楽器ケースを開け、弓に松ヤニを塗り、楽器の調子を調整し、楽譜を取り出して鉛筆を持って、そろりそろりと練習場に入っていく。後はもう、時間が来るまで、音楽の世界に浸るだけ。仕事のことも、家庭のことも、この時間はすっかり忘れて、オーケストラの一員として過ごす……。これが私の、密かな、そしてとても大切な、アマチュアオーケストラの一員としての楽しみの時間である。

アマチュアの特権は、「一球入魂」できること。アマチュアには次の演奏会のことだけを考えて曲をつくる特権が与えられている。様々な人生経験をもつ人たちが集まって、一つの音楽を作ることは本当に心躍ることである。演奏会本番に向け各自が少しづつ照準を合わせて仕上げていく様子を互いに感じ、本番直前には緊張と、わくわくした胸躍るような気持ちと、「このメンバーでこの曲を演奏することはもうないんだ」というちょっとした寂しさを味わいながらステージに立つ。演奏が終わったときに感じる、不思議な一体感と大きな達成

感、それから解放感。これはもう、言ってみれば中毒のようなもので、一度経験してしまうと、一旦離れてもいつかは戻って来なくなる場所である。

とはいえ、社会人オケには常に、各メンバーがオケ以外の生活を背負って音楽をするというしんどさもつきまとう。「ちゃんと残業代もらってる？」というほど長時間労働をしているメンバーもいるし、出産・育児などで休む時期も出てくる。とくに男性メンバーの場合、オケを続けることができる職種が限られるとか、働き盛りと言われる年代にさしかかるとオケを一旦休み、出世し管理職になってまた戻ってくるといふこともあるようだ。みんなそれぞれにやりくりをつけ、工夫しながら、オケに集まってきていることを感じる。

それでも、月数回、仕事や家庭を離れてオケのメンバーと一緒に音楽をし、たわいない雑談をして、「明日もまた頑張ろう」と思って家に帰る。こんな楽しみを、全ての働く人たちがそれぞれに享受できるような、ワーク&ライフバランスの取れた社会を目指したい、と願っている。(弁護士)

田巻弁護士はトヨタ内野裁判デンソー川野裁判を勝利に導いた若手の蒼々たる弁護士です。中電アスベスト藤原裁判、ソフトバンク小出裁判でもお世話になっています。このようなご趣味を持っていることを知りませんでした。 宮崎脩一

重要なお知らせ

愛知健康センターの電話が通話専用とFax専用になりました。

通話専用：052-883-6966

Fax 専用：052-883-6983

当面の日程

月 日	事 項	時間・場所など
11月 8 日(土)	アスベスト110番	10:00 愛知健康センター
15～16(土日)	秋の健康学校 湯ノ山温泉	13:00 夢谷庵
17日(月)	小池裁判 進行協議	13:15 名古屋高裁
18日(火)	事務局会議	10:00 愛知健康センター
18日(火)	ソフトバンク損害賠償小出裁判口頭弁論	16:00 名古屋高裁
20日(木)	倉田裁判	11:30 名古屋地裁
22～23日(土日)	全国過労死家族の会総会	東京
23日(日)	勤労感謝の日過労死110番	10:00 愛知健康センター
29日(土)	内野裁判の成果をどう受け継ぐのか記念誌集会	13:30 労働会館大ホール
12月 2 日(火)	事務局会議	10:00 愛知健康センター
4 日(木)	中電アスベスト藤原裁判 証人尋問	10:00 名古屋地裁
5 日(金)	全国センター 第11回総会	11:00 東京
16日(火)	MKタクシー損害賠償鎌田裁判判決	9:45 名古屋地裁1103号法廷
16日(火)	事務局会議	13:00 愛知健康センター
17日(水)	中電藤原裁判	14:45 名古屋地裁
23～24日(火水)	過労死家族の会と交流会	蓼科エキシブ
24日(水)	中電藤原裁判	13:00 名古屋地裁
25日(木)	倉田裁判公務災害弁論準備	15:00 名古屋地裁
25日(木)	川野労災裁判	16:30 名古屋地裁
27日(土)	事務局会議(大掃除・忘年会)	10:00 愛知健康センター
1 月 8 日(木)	事務局会議	10:00 愛知健康センター
8 日(木)	第2回理事会	18:30 労働会館 小会議室
20日(火)	ソフトバンク損害賠償小出裁判口頭弁論	14:00 名古屋高裁