ＮＰＯ法人・愛知働くもののいのちと健康を守るセンターニュース　　通巻 223号　2018.7

いのちと健康

愛知働くもののいのちと健康を守るセンター
〒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://inochikenkouaichi.blog.fc2.com/

「過労死促進法」ゆるさず！

安倍政権が 2018 年通常国会で強引に成立させようとしている労働法制の改悪――労働時間への制限を取り払う「高度プロフェショナル」制度、過労死認定ラインまでの長時間労働にお墨付きを与える「時間外労働の上限規制」など。愛知健康センターは、労働者を過労死・過労自死により一層追い込みかねない諸法案の成立を阻止するために運動を展開してきました。

私たちは、労働法制反対実行委員会に参加し、毎週のように街宣を繰り広げ緊急集会も行いました。さらに健康センター独自でも宣伝行動に取り組みました。私たちは今後も労働諸法制の改悪に反対する闘いに全力を挙げていきます。

（6 月 20 日中村一三　記）

目次

「過労死促進法」ゆるさず！　１
働く者の安全と健康セミナー　２
「働かせ方改革」法案　４
「過労死 110 番」30 周年　６
出前講座　医療研究集会で　７
シリーズ④「人間らしい労働と生活」　８
富士機工裁判　総会と判決　１０
豊通過労自死　大阪地裁不当判決　１１
過労死防止学会 in 北海道　１２
豊川市長との 6 回目の懇談　１３
裁判日程　１４
エッセイ　１５
当面の日程　１６

働くものの安全と健康セミナー2018

～ 誰もが いつも 元気に 暮らせる ように ～

事務局長　　鈴木　明男

今回から「労安学校」を改め「働くものの安全と健康セミナー」と名称を改めました。

実行委員会で毎回ミニ学習会を積み重ねて労働現場の実態や過重労働、パワハラ、団体交渉でのやり取りなどについて個別具体的に議論を進めてきました。

その中で教員の過重労働は部活・検定等、本務外のかかわりが問題になっています。ミニ学習会で公務災害認定請求事件を闘った事例報告がありました。

今、全国的に教職員の長時間労働が大問題となっています。しかし、公務災害だと訴えることは稀です。本件は教職員組合がご遺族に働きかけて、法廷闘争に臨みました。結果は勝訴しました。今後、過労死防止の運動を進めるために先ずは時間外労働を減らす、なくす闘いをこの愛知から発信ることが重要です。

一日目は「パワハラについて考えよう＝いかに予防するのか」と題して事例を基にしたワークショップを５～６人のグループに分かれて行いました。

グループ毎に司会者と書記を決めて設問に答える方法で行い、結果を出し合ました。感想の中にはパワハラを含む「指導」は優秀な人が辞めてしまう。作業効率が落ちる。あってはならない自死を招くなどの意見が集中しました。

ワークショップでグループの報告

続いて名古屋過労死弁護団の岡村晴美弁護士からパワハラ予防は、その構造から理解をすることが大切だとして、パワハラの定義として「組織上・上司が職務権限を使って、職務とは関係のない事項について、あるいは職務上であっても適正な範囲を超えて、有形無形に部下に継続的に圧力を加え、受ける側がそれを精神的負荷と感じたときに成立する」と前置きし、その実態は身体的・精神的な攻撃や達成できない過大な要求とか、逆に草むしりなど過小な業務を与え見せしめにするなど人権侵害も話されました。

岡村弁護士

また、熱心な指導とパワハラの違いについても言及されました。

二日目は「労安活動の基礎講座」と題して医学博士の宮尾克先生が講演。

宮尾先生は愛知健康センターの結成当時に何度か講義をして頂きました。

宮尾医学博士

安全衛生法は憲法２５条と２７条を具体化する労働基準法と相まって、「労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする」と労働

安全衛生法の正に基本を強調されました。その上でＰＤＣＡ(計画～実施～評価～改善～)のサイクルを繰り返すことの重要性を教えて頂き、初心に戻る良い講義でした。

大迫さんの訴え

講座の合間に、過労死を考える家族の会の大迫さんから裁判支援の訴えがありました。

岩永さん(左)と労災補償を解説する竹久さん

桐村さん

職場報告ではＴＮ製作所で実際に被災された岩永さんは「右眼失明と左眼も視力が衰えている」「精神的にも不安定」であるという生々しい報告をしました。また名古屋市職労の桐村さんから労働・健康実態や数値目標を持った心の健康づくり計画などが報告されました。

今回は２日間で延べ６０名の参加でした。

今、国会で「働き方改革」が審議されています。成果主義と時間外労働無制限の新自由主義的な発想ではなく、労基法３２条の厳格化、３６条は廃止など思い切った規制強化をし、「過労死等防止対策推進法」を真に生かすべきだと思いを新たにしたセミナーでした。

働くものの安全と健康セミナーに参加して

愛労連　名古屋中センター　　高木　真一

5 月 26 日、愛労連と愛知健康センターが共催する「働くものの安全と健康セミナー」が、労働会館本館で開催され、パワハラについて考え・学ぶ機会を得ました。

「ワークショップ」は積極的な参加が求められるため、大丈夫かなと思いましたが、グループ内の参加者の方が基本的な知識を持ち、お話が上手で、論点を整理して進められたので、理解しやすいものになりました。

グループでの発言後は、それぞれのグループ書記の方がまとめの報告を行い、グループ毎の意見が整理され、そこにアドバイザーの岡村弁護士が説明を行い、「パワハラ」、「予防」を考える時の視点がわかりやすいものになりました。

ワークショップの後には、岡村弁護士に「パワハラをいかにして予防するか」「構造から理解をしよう」と講演がありました。

講演では、パワハラは①組織・上司が職務権限を使って、②職務に関係あることも、ないことも、③適正な範囲を超えて、④有形無形に、⑤継続的に圧力を加え、⑥受ける側が精神的負担と感じた時に成立するものとの定義を解説されました。また、有形無形の継続的圧力に 6 類型があり、①叩くなど身体的攻撃、②同僚の面前で叱責など精神的攻撃、③できない量の仕事を押しつける過大な要求、④やらなくてもよい仕事を命じる過小な要求、⑤懇親会に誘わないなどの人間関係から切り離す攻撃、⑥プライバシーへの干渉など個の侵害・攻撃の型があります。「熱心な指導」と「パワハラ」との相違点は「結果の表れ方にある」パワハラは作業効率が落ち、ミスが増え生産性を落とすものだ。と岡村弁護士が説明され、「なるほど」と思いました。また、パワハラの生じない職場づくりには「労働安全委員会」のような日常組織があると随分違うのではないかと考えさせられた講演でした。

『働き方改革』法案の徹底審議を！高プロは廃案に！

――愛知で運動を展開――

事務局次長　　吉川　正春

安倍内閣の「働かせ方改革」は「世界一企業が活躍しやすい制度」を目指し、生産性の向上と成果主義の徹底などを進めるもので、「過労死促進法」と言われています。国会では野党に加え、連日「全国過労死を考える家族の会」の皆さんが体を張って反対行動を続けています。

愛知では「労働法制改悪反対実行委員会」（愛知県労働組合総連合・コミュニティユニオン東海ネットワーク・名古屋過労死を考える家族の会・愛知働くもののいのちと健康を守るセンター・自由法曹団愛知支部・東海労働弁護団）が共同して反対運動を進めています。

国会審議が始まった 2018 年 4 月からは、毎週の早朝街頭宣伝を繰り返し行い「働かせ方改革」がなぜ問題なのか市民に明らかにしてきました。

2018 年５月 22 日は全国行動に呼応し、東海労働弁護団が主催する「緊急集会」を行い、各団体や職場労働者が法案に反対の声をあげました。連合愛知からも「働くもののための働き方改革が実現するよう全力で取り組みます。働く者のために共に頑張りましょう」のメッセージが寄せられました。

参議院で「法案強行採決」が予想された 6 月 19 日は緊急の街頭宣伝をトヨタ名古屋本社があるミッドランドスクエア前で行いました。参加者の訴えとチラシを配布しました。安城市議、ユニオン三重、ふれあい、愛労連、過労死家族の会、東海労弁、全トヨタ労働組合、連帯ユニオン、健康センターと多彩な弁士達です。その後トヨタ本社に過労死促進の「高プロ」導入を許さない申し入れを行い、トヨタは要請書を受け取り社長に届けると約束しました。

6 月 19 日現在、国会は会期延長され法案の行方は明らかでありませんが、私たちの子供や孫の時代に「過労死促進法」につながるものを絶対許さないようさらに声をあげましょう。

名古屋過労死を考える家族の会代表も各地で訴え

名古屋過労死家族の会代表内野博子さんはこの事態に各地で訴えてきました。その内容を紹介します。

私は「名古屋過労死を考える家族の会」の代表世話人の内野といいます。

名古屋の家族会は、全国に先駆けて２９年前の平成元年に発足しました。きっかけは、その前年の６月に、全国の弁護士・医者など職業病に詳しい専門家が中心となって行った「過労死 110 番」です。予想をはるかに超えた電話が殺到し、その反響から「過労死」とうい言葉も認識されました。そして、それまでひとりぼっちだった遺族が、悲しみを乗り越えて「家族の会をつくろう」と声をあげ、初めての会が名古屋で結成されました。

その後、東京、京都、大阪など全国に広がり、去年は神奈川、東九州、山陰、四国にもできて、現在 17 カ所になりました。これは、当初の結成から 30 年近くたっても未だに過労死がなくならない。それどころか、過労自死は増えている。そんな悲しい現状を表しています。

私自身もまさか過労死の遺族になるとは思っていませんでした。2002 年２月９日の早朝、自動車会社の工場で働いていた夫が職場で突然倒れ、そのまま亡くなったのです。

夫の仕事は二交代勤務を１週間ごとに繰り返す不規則勤務で、品質管理担当者だったので何か不具合がある度に工程から苦情を受けたり、その対応に追われたりする立場でした。いつもニコニコしている優しい人でしたが、残業が増えるに従って笑顔がなくなり、2001 年当時は北米輸出が多くなって、休日出勤や残業も増えました。また、非正規雇用の社員が増えたため、責任のある仕事が正社員に集中してきました。そして「自主活動」と言われていた「カイゼン活動」など、さまざまな業務も同時進行で任されて、頭が回らない状態になりました。家族や友人は心配していましたが「仕方がない」と答え、ついに夜勤の朝、上司の横で倒れて帰らぬ人となりました。結婚７年目で、夫はまだ 30 才、子どもは１才と３才でした。「明日からどうしよう。」そんな不安と悲しみの中、子育てと仕事をしながら労災を認定していただくのは本当に大変でした。もう、そんな思いを誰にもしてほしくありません。

街頭で訴える内野さん（右）

けれども、政府は「働き方改革法案」を明日にでも強行採決しようとしています。間違ったデータをもとに審議してきた「裁量労働制の拡大」は廃案になりましたが、「スーパー裁量労働制」と言われる「高度プロフェッショナル制度」はまだ残っています。

夫は裁量労働制や高プロ対象の仕事ではありませんでしたが、残業時間は事前に決められており、いくら残業をしても、その決められた残業時間以外にはほとんど追加での残業時間は認められませんでした。そのため、実際の残業は「144 時間」でしたが、その３分の１である「46 時間」の残業時間しか管理されていなかったために、最初は労災認定されませんでした。それでも行政裁判をおこし、仕事の内容を証明したり、帰宅時間から逆算したりして、大変な思いをして裁判に勝って何とか労災を認めてもらうことができたのです。つまり、一般の労働者でもこうして仕事の時間管理ができていない事が多いのです。

これが「高度プロフェッショナル制度」で労働時間規制がなくなると、真面目に長時間の仕事をする人ほど過労死する危険が高まります。そして、時間管理がされないということは、過労死をしても調査ができないということであって、労災申請さえ難しくなるのです！

もう１つ「残業時間の上限 100 時間」はより庶民に関係してくるので怖い。規制強化で「残業時間に上限をつける」といっても、100 時間では「過労死の合法化」です！去年から今年にかけて、残業時間が 100 時間未満で労災認定された過労死の事案が愛知で２つあります。

仕事がもとでうつになったり、職場で亡くなったりした過労死ですが、「残業上限 100 時間」が認められたら、この２つのような事案は、労災認定されなくなってしまうのでしょうか。裁判は法律に基づいて判決を下すのであれば、こんな怖い法案を絶対通してほしくありません。せめて、45 時間に修正はできないのでしょうか。

2018 年 2 月は夫の 17 回忌でした。年数は経ちましたが何も変わってないようで悲しくなります。「働き方改革」という名称で国民をあざむきながら、都合のいい法案を通そうとする政府には怒りがわいています。労働時間を増やして残業代を減らそうとする、この法案は「過労死促進法」です。

全国過労死を考える会の仲間も連日、国会で頑張っています。寺西代表が、厚生労働委員会で参考人として意見陳述をされました。安倍総理にも面会の要請をしていますが、返事はないそうです。だから、国会前で座り込みデモをやったり、集会をしたり、必死な思いで行動しています。

これ以上、過労死を増やしたくありません！人間らしい生活をするため、子どもたちの希望ある未来のために、みんなで止めましょう！

ありがとうございました。

「過労死110番」30周年記念シンポジウムに参加

事務局員　　荒木　照世

６月 13 日「過労死 110 番」シンポジウム（主宰・過労死弁護団全国連絡会議）が東京で開かれました。

国会では安倍政権は「現代の奴隷制度ともいえる最悪な過労死促進法」（「残業代ゼロ制度」になっている「高プロ」法案含む「働き方改革」一括法案）を、過労死家族の会の方々の悲痛な声、はたらく人たち・世論の圧倒的反対にも耳をかさず、ごり押し成立をねらっている時期でした。

会場には、家族の会の方々や過労死弁護団（名古屋から見えた副会長の水野弁護士にもお会いしました）、医師、学者、全国の健康センターからたくさんの参加者で一杯でした。又、テレビカメラも入り、新聞記者等報道陣も多く、国会の動きに連動して関心の高さが伺えた集会でした。

この集会ではふたつの講演がありました。一つ目は、関西大学名誉教授森岡孝二氏の「過労死１１０番の３０年」～新しい社会運動のあゆみ～　です。森岡教授は次のように述べました。

この運動は 1988 年４月大阪で初めて実施されてから３０年、日本の「カローシ」が世界共通語になるような悲惨な状況が出てくるなか始まった。事務局が作成した「歩み」を見ると

「第１期」では電話相談殺到。初の労災認定が東京でされた。「第２期」47 カ所窓口設置・家族の会結成「第３期」損害賠償・行政訴訟の増加、2000 年代に入り「第５期」自殺の激増と「精神障害・自殺」認定基準改正の運動。数々の長い苦労の裁判勝訴やその後は「脳・心臓の認定基準改正」が行われた。「第８期」2012 年頃、過労死はあってはならないと「過労死防止基本法」制定目指して大運動が始まりました。

最後に「過労死・過労自死」の被災者は後を絶たない現状があります。近年では若者の過労死・過労自殺の悲惨な事例が増えつつあります。過労死大国という汚名を返上する対策が早急に必要です、と強調されました。

過労死弁護団と共にこの３０年運動の大黒柱として活躍されてきた森岡氏の話はデータや資料とともによく分かりました。

二つ目の講演は、「過労死（過労自殺）の予防・補償をどのように進めていくか」と題して代々木病院精神科医師・社会医学研究センターの天笠崇氏が行いました。

「過労死等防止対策推進法」は成立しました。しかし、依然として長時間・過重労働･パワハラ・労働者に裁量決定権がないことなどがうつ病や自殺の原因として医学的に確立されています。

私も「第８期」の 2011 年に愛知健康センターへ事務局入りしたので「過労死防止法」制定を目指す運動に取り組んだことをよく思い出します。５２万筆集めた署名活動、地方議会での意見書採択への働きかけ、名古屋市議会での意見書採択は思いがけなくて、うれしいことでした。

院内集会が何度も開催されました。やがて超党派議員連盟が発足、そして 2014 年６月 20 日に「家族の会」の方々が国会で固唾を呑んで見守るなか、念願の「過労死等防止対策推進法」が全会一致で成立しました。

その後の過労死防止運動についての報告も全国センターの岩城事務局長からありました。

厚労省主催で「過労死防止シンポジウム」が毎年開かれるようになりました。愛知健康センターも実行委員会に参加しています。厚労省の学校への講師派遣事業もはじまり、労働問題・労働条件に関する啓発事業推進にも力を入れています。これらも、過労死防止法を制定させてきた粘り強い大運動の成果だと改めて感じました。

今後も過労死をなくす取り組み・運動を強めていくことを参加者全員で確認し集会を終えました。

医療研究集会で職場の労安活動の分科会

愛知県医労連　副委員長　　幸島　元彦

愛知県医労連では毎年開催する「愛知県医療研究集会」（第 36 回）を 5/20 に行い 124 名が参加しました。介護のしごとを描いた映画「ケアニン」の上映とプロデューサートーク企画に続き、午後から 5 つの分科会を開催。

労安の分科会として「『働き方改革』～労働者の立場からできるアプローチ」、と題し愛知健康センターの高垣事務局次長を講師に 12 名が参加しました。

講演では過労死の傾向として若者が多く、メンタル、自死が増える傾向にある。予防策が大事で学校でワークルールを学び過労死家族の話を聞くとりくみを広げている。職場では労安活動の担い手を増やし労働安全衛生活動の強化が必要だが、変えるためにはまず労基法や労安法を学び知ることでしか始まらない。スウェーデンでは人口の 1/8 が衛生管理者の資格をとっている、と話がありました。

職場レポートでは豊橋市民病院支部の中川書記長（看護師）が労安委員会を活用して当局に残業、夜勤回数、ストレスチェックなどの資料を出させ、始業前残業（患者情報収集）や休憩時間がとれない分を残業代請求できるよう整備させている例など報告されました。

6 組織の組合が参加、交流しましたが、労安委員会は少数組合で委員を送れていないところ、組合が委員として参加しているが活用できていないなどの状況などが話されました。

職場で労働法を守らせるには労働者が知らなければいけない、と改めて強調し 7 月に「衛生推進者養成講座」を県医労連として集中してとりくむ重要性を確認しました。

【分科会感想文まとめより抜粋　　第４分科会「働き方改革」】

◇よかった点◇

◆資料がいろいろあった点【看護師】
◆労働法の重要さを再認識した。労働安全衛生に関する知識が乏しかった。これから学ぼうと思った【事務】
◆他病院の情報が聞けて良かった【事務】
◆他病院の状況がわかった【事務】
◆労基法の確認が必要【調理師】
◆学ぶ、とにかく学ぶ。だまされないために【職種不明】
◆豊橋市民の労安を用いた職場改善運動が勉強になりました【臨床検査技師】
◆知ることの大切さ、知る・学ぶ機会があることを知った【看護師】
◆労働法を学ぶことの重要性を知りました。自分が働いている病院の実態を調査してみたいと思った。夜勤回数や休憩時間の取得の有無など【臨床検査技師】

◇改善点◇

◆内容が広範囲すぎてまとまりにくい【看護師】
◆組合活動を活発にされている方ばかりが参加していたようですので、自分は場違いなように感じました。組合単位ではなく他施設での具体的な話が聞けるのではないかと思っていたので、あまりおもしろくなかったです【看護師】

第４回　「保育労働」と「人間らしい労働と生活」

愛知健康センター理事長　　猿田　正機

今回は､5 月 19 日に｢愛知労働問題研究会｣での藤原佳子（全国福祉保育労東海地本書記長）さんの「『愛知県保育労働実態調査』を共同の運動の一環として行って」の報告とその時の議論に触発されて「保育労働と人間らしい労働・生活」について書いてみたい。

（1）「保育労働」問題

この研究会は、毎回、大変勉強になっている｡今回は､｢保育労働｣についてであったが、このテーマは､「人間らしい働き方」にとっても関係の深いものである。安心して働ける条件･環境がなければ､｢人間らしい労働･生活｣は実現しないからである｡｢保育｣をどうするかは日本の将来を考えた場合、最重要課題の一つと言ってよいだろう。そこから、保育園に預けられる子どもの姿だけでなく、子どもを預けて働く親の姿、それを支える保育労働者の姿などから、日本の労働・生活実態が透けて見えてくるからである。保育労働者の家庭は､「共稼ぎ」が多いという点では、日本の未来の家族の姿でもある。

保育労働の現場の労働条件の酷さは当然予想されたが、いまでは正規雇用 6 人に非正規は 10 人という割合で、正規の賃金は月額 14.5 万円、非正規は 9.3 万円で、低賃金なうえ大幅な格差があり、「低賃金化と非正規化」が進んでいるという。細かい「実態調査」の報告がなされたが、それは今回は省略して、ここでは報告を聞いていて感じたこと、発言したことを二、三書いておきたい。

（2）労働時間の短縮と「代替要員」確保の重要性

ひとつは、日本の「フリー保育士」の質疑の時に、私はスウェーデンなどの「リリーフマン」について触れたが、それは、労働者が休みを取っている時にだれが代わりに働くのか、という点は、一斉休暇の場合を別とすると、労働者・労働組合にとって大変重要な課題であるからである。両国の労働時間制度を簡単に比較してみたい。

両国の労働時間の差は大ざっぱに考えて、500 時間以上の差がある。これを前提として労働時間制度をみる場合に、まず、押さえておかなければならないのは、労働関係の法律である。たとえば、年間の有給休暇がどうなっているのかということ｡日本は最高 20 日間で、スウェーデンは最低 5 週間であり、さらに労働協約で 6 週間とか 8 週間などと決められているのが普通である。つまり、法律と労働協約をきちんと見ておく必要がある。しかも、最低 5 週間の有給休暇が 5 年間持越し可能となっている。ところが日本の場合には、労働協約でさらに延長という例はほとんどないだけでなく､20 日間しかない有給休暇の消化率が 50%程度と低くなっている。日本で特に問題なのは、いわゆる「三六協定」によって､｢底なし｣の残業が認められてきたことである。

この他に､スウェーデンの場合には､480 日間の有給育児休暇（賃金の 80%）だけではなく､12 歳までの年間 60 日間の有給介護休暇、年間 60 日間の近親者有給介護休暇など様々な権利としての休暇があり、その休日を確保するために常用パート、臨時パートや派遣・アルバイトを含めて様々な雇用形態を労働者・労働組合が考案し利用している。言うまでもなく、長期の有休育児休暇は日本のような「ゼロ歳児保育」を不要なものとする。また、有給の子ども介護休暇や近親者介護休暇や長期のバカンス休暇も、それを支える雇用システム(雇用形態)なしにはできないであろう。この雇用システムは、私がスウェーデン留学中に最も感心させられたことのひとつであり、これを私は､「連帯賃金」に学んで「連帯雇用」と呼んでいる。また、勤務間インターバル制度も、過労死防止のためにも、ヨー

ロッパ並みの 11 時間を早急に義務化する必要がある。

日本のように、経営者主導で、すべての雇用形態や労働時間が、企業が労働者を低賃金労働力としてどう利用できるか、という視点からシステムづくりをしているのとは対照的である。日本の場合には、非正規雇用の多様化のみならず限定正社員など正規雇用の多様化もすべて低賃金労働者としての利用のためのものである。そのシステムを支える「子ども食堂」や「企業内保育所」、さらには「幼保の無償化」が日本では美談としてニュースになるが、これは日本の社会保障の貧困を表す以外の何ものでもない。このように重要な問題が、日本では社会システム全体の議論にならないのは非常に残念なことである。

（3）日本的に歪められる「同一価値労働同一賃金」

もっとも驚いたのは、二つ目の、クラス担任を正規と非正規の職員が担当していて、非正規の賃金は正規の 1/2 以下だということ、それを合理化するために非正規労働者の労働時間が正規労働者より 15 分短くなっているという話であった。これについて私は、ILO の「同一価値労働同一賃金」の視点から 15 分ぶんの賃金カットは容認できるが、それ以上はすべて差別だという点に触れた。また、雇用主ごとに、同じ保育労働者なのに賃金や雇用条件が違うと、保育労働者間の真の協力・協同や連帯は出来にくくなる。それだけ「福祉国家」の建設が難しくなる。

（4）労働時間短縮闘争と「自由な時間の確保」

三つ目に、改めて痛感したのは、これらの問題を解決するためにも、もっとも大事なのは労働時間の短縮なのではないか、ということであった。マルクスも言っているように人間を成長させるのは、いろいろな意味で、「自由な時間」である。スウェーデンなどのように日本も経済的に余裕のある高度経済成長期に時短や両親休暇などの制度化を進めておけば、ゼロ歳児保育の問題も夜間保育の問題も、さらには介護の問題もほとんど解決できていたのではないか。日本人も人間的にも個人的にも、もっと成長できていたのではないかという気がする。本来、残業は残業手当ではなく、休暇などの労働時間で取り戻すべきだろう。ドイツやスウェーデンなどの「タイムバンク制」もその一つとして採用すべき制度と言える。その際、残業時間の休暇割増を付けるのも一考だろう。

また、最近、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国など世界的に、最低賃金の引き上げが行なわれ、日本の最低賃金の低さが際立ってきている。時短と並んで、最賃の大幅引き上げも当然、必要であろう。

両親が安心して働き生活できるように、保育は基本的には、公的に保障されるべきである。心身障がい児保育の充実は両親が安心して働くことができ、子どもたちが社会的に成長する環境を作り出すことにもなる。トヨタなどは企業内保育所を作り、夜遅くまで保育していると宣伝しているが、保育は企業の利益追求に従属した形で解決すべき問題ではないだろう。さもなければ、日本社会が直面する深刻な「少子化」問題は解決しないだろう。

高度成長期以降、労働運動は春闘の賃上げ闘争中心になってしまった。その結果、経済成長や生産性向上、そして企業別の賃上げのみが重視された結果、労働者がバラバラに分断され、経営主導で統合され管理され、そして時短闘争が軽視され、過労死・過労自死を生む要因を作ってしまった。

日本の労働者の多くは時間的に余裕がなく、自由に過ごすことができにくくなっているという実態がある。これでは人間的成長や社会の民主的改革はおぼつかない。これではいわゆる「福祉国家」はできない。終戦直後にできた労働基準法などの水準から後退し、ILO などの国際基準から遠のくばかりの日本社会を何としても改善していかなければ日本の未来は暗くなるばかりである。知識社会にあって賃金・労働条件の向上が企業経営にマイナスになるという日本的常識を早急に克服する必要がある。そのためにも労働運動の躍進が期待される。

富士機工障がい者(鈴木航さん)自死裁判を支援する会

第３回定期総会開催

支援する会事務局長　　中安　俊文

鈴木航さん自死裁判は、2017 年の 12 月 11 日(月)会社側３人及び原告２人の証言ののち、原告・被告双方が最終準備書面を提出し、2018 年 3 月 12 日(月)に結審しました。裁判は、6 月 18 日(月)に判決となりました。

「支援する会」はこの判決前の 6 月 9 日(土)、浜松市勤労会館において第 3 回の定期総会を開催しました。冒頭、星川千里会長があいさつし、労働組合として一層支援活動を強化すること、さまざまな工夫により運動と組織を広げていく決意を表明しました。

議事に入り、この裁判の弁護士の一人である横山巌先生が「本件裁判の意義と到達点」について報告しました。

主要な論点として　①知的障がい、学習障がいを有する労働者に対する合理的配慮　②障がいを有する労働者の二次被害としての精神疾患の発症　③障がいを有する労働者の自死の予見可能性についての３点をあげました。①は会社が航さんの障がい特性を全く把握しようとせず、入社前の母親の説明が現場には全く伝わっていなかったこと、300ｔ（トン）プレス業務への配属も航さんが知的障がいであったことも知らない上司の素人判断であったことなどを立証してきたこと、②は浜松労基署の「業務外」との認定は容認できないが第二次障がいとしての罹病を認め、原告側の裁判での主張の正しさが証明されたこと、③は自死の可能性そのものの予見ではなく障がいを有する労働者が，精神的負荷がかかる危険のある業務に従事していることを知ることで足りるとし、会社はこれを知る立場にあり予見可能であったこと、これら３点に対し裁判所がどう判断をするのか注目されると強調しました。

議事は、トヨタ総行動と連動した富士機工の親会社となったジェイテクトの門前ビラ、母親のゆかりさんが詩を綴り、それにセンター合唱団の仲間が曲をつけ「つどい」で発表し、大きな反響を得たことなどの活動の報告がなされました。続いて活動方針が報告され、判決が勝訴であれば被告側が控訴する可能性が高く、請求棄却の不当判決であれば原告が控訴するため二審でのたたかいは避けられないこと。そのためのカンパ活動が急務であること、こうした活動にふさわしい規模の決算・予算の報告がなされました。会場からは「署名は訴えるほど広がる。友人などの協力を得て 1500 筆あつめることができた」など感動的な活動が報告され、議案は満場一致で採択されました。

最後に新役員が、6 月 18 日の判決の傍聴目標達成の決意を表明し、終会しました。

予見可能性がないと不当判決

静岡県働くものの安全と健康を守る
センター　事務局長　　相曽　茂

18 日浜松地裁は、請求棄却判決を下した。会社業務が過重であった事は認めた。「航さんが努力の成果が得られず苦慮し」、「手順書が混乱と困惑を来」し、「安全面にも心理的負担を感」じていた等、能力に比して過重であり、「業務に対する心理的負荷が自殺を招いたと推測される」とした。しかし被告がその過重性を認識できず、うつ病の発症等の予見可能性がないとして全体を棄却した。理由は、「意欲が見られた」「順調に覚えていた」「「身近で指導しており叱責もしなかった」「作業効率は求められなかった」などを挙げている。

判決後、無念の挨拶をするご両親

大阪地裁、不当判決！
豊通逆出向社員の過労自死を労災と認めず

事務局員　　鈴木　利往

6 月 13 日、大阪地裁で、過労自死した豊通逆出向社員の労災認定を求める行政訴訟の判決がありました。傍聴者が固唾をのんで見守る中、内藤裕之裁判長は、「原告の請求を棄却する」とだけ述べ、1 分もかからず法廷を後にしました。

＜事案の概要＞

被災者Ｙさんは、豊通鉄鋼販売社員として勤務していましたが、親会社豊通名古屋本社（本店）へ逆出向し、大阪から名古屋へ単身赴任していました。2011 年ベトナム海外出張のため、豊通東京本社鉄鋼貿易部へ出向し、3 回にわたり、ベトナムに出張し、3 回目のベトナム出張中の 9 月中旬頃、うつ病を発症し、出張途中に帰国。大阪へ戻り 10 月 31 日まで療養し、11 月から豊通名古屋本社に勤務。

2012 年 7 月下旬から 8 月初旬頃にかけて不眠の症状を訴え、豊通名古屋本社からの転勤を申し出た。自宅休養中の 8 月 10 日頃、豊通鉄鋼販売・水越社長から電話があり、「建材の仕事は、仙台か新潟しかない。転勤は家族同伴が望ましい」旨を伝えられた。被災者Ｙは、会社からの退職強要であること、家族同伴で仙台への転勤は無理であること、休みたいが退職覚悟でないと言い出せないなどを友人に話した。被災者は、11 日の夕食時に、家族同伴での仙台への転勤の話を伝えた。その後、被災者は 8 月 15 日まで大阪自宅で過ごし、同日単身赴任の名古屋のマンションへ戻った。

8 月 16 日頃、名古屋の単身赴任マンションで自死。

＜判決の不当な内容＞

１．ベトナム出張について

被災者の英語力については、ホーチミンにいた関係者が、英語については大変だったと認め、実際、ハノイでの仕事はできていなかった。ハノイ地区には、被災者には人脈もなく、大変だった。しかし、判決では、「大変ではなかった」と切り捨て、事実認定が極めて薄い内容である。原告弁護団は、ベトナム出張は、今まで担当したことがない仕事の大変さを強調したが、事実を全く認定しなかった。

２．うつ病の増悪について

精神疾患の増悪については、「特別な出来事」が認められる必要がある。精神疾患の認定基準は判決では述べていないが、専門家が作成した基準であるからそれに沿って照らしても「特別な出来事」は認められない。判断は「中」程度としか認定していない。

３．豊通鉄鋼販売・水越社長からの電話について

「仙台しかない」と電話で伝えたことは、業務命令ではないので、精神的負荷の強度はない。「強」とは認められないと言う薄っぺらい判決。被災者の出向の負荷、配置転換については「強」、海外出張・叱責については「強」と認めつつも、この内容については２ページ程度にまとめてあるだけで、発症については何も判断していない極めて酷い判決である。

判決文は、評価なしで流されてしまっている状況で、事実認定のやり直しを求める必要がある。時間外勤務についても評価は弱く、社長からの直接の電話についても評価されていない。さらに認定基準のどれに該当するかの判断もされておらず欠落している。出向し海外勤務についても判断を避けている。以上のように弁護団は指摘し、田巻弁護士は「このように酷い判決は初めて！認定基準さえしっかり見ていない。判断理由が明確になっておらず、判断理由の不備の判決。判決に値しない！」と厳しく指摘しました。

原告の妻Ｍさんは、「この内容では受け入れられない。控訴しもう一年頑張りたい」と固く決意を述べました。皆さんのご支援をお願い申し上げます。

過労死防止学会　in 北海道

事務局員　　吉田　典子

6 月 2 日～3 日に過労死防止学会第 4 回大会が札幌の北海学園大学で開催されました。6 月 2 日が 107 名、3 日の新規参加者を含めると、合計 187 名でした。学会会員は、過労死した人の遺族、弁護士、医師、研究者たちです。

初日午後の日中韓過労死防止国際シンポジウム、2 日目午前の 6 つの分科会、午後は「働き方改革」をテーマにした「過労死問題からみた“働き方改革”の諸問題」をテーマに活発な報告と討論が行われました。

韓国では文在寅大統領の下で、今までの週 68 時間勤務制（法定 40 時間＋時間外 12 時間＋休日労働 16 時間）に替わって、新たに週 52 時間勤務体制が導入されます。これによって 1 週間の時間外労働の上限は今までの 28 時間から 12 時間になります。

ドイツでは原則として時間外を含め、1 日 10 時間超えて働くことは法律で禁止されています。6 か月間の平均では 1 日 8 時間を超えて労働してはならないとされています。EU 加盟国では労働指令によって週労働時間の上限は 48 時間とされています。この場合、日本の週 40 時間制を基準とすれば、8 時間が 1 週当たりの時間外労働の上限ということになるのです。

ところが、日本の労基法には 36 協定があります。休日労働協定のなかには、日立製作所のように朝 8 時 50 分から翌朝 8 時 50 分までとか、NTT のように午前 0 時から 24 時までというのがあります。(2017 年度情報公開請求)

第 5 分科会　職場のハラスメントと過労の実態に参加しました。自殺対策白書によると 15 歳～39 歳までの死因第 1 位は自殺です。「市バス運転手の焼身自殺と公務災害認定」の山田明さんは 37 歳。「神戸製菓会社 20 歳青年パワハラ自死事件」の前田颯人さんは 20 歳。そして「中部電力新入社員労災認定裁判」を闘っているわたしの息子、鈴木陽介は 26 歳でした。

東京いの健センターの色部さんは「今日、職場では『いじめ・嫌がらせ』『ハラスメント』が横行している。精神疾患にかかる労働者が増えている。パワハラを例にとれば被災者がどんなにリアルにかつ経験した本人しか再現できない事実を語っても、パワハラの加害者は労基署の聴取に対し、ほぼ 100%その事実を否定する。また業務指導の範囲だと言い逃れる。そして職場の同僚からの聴取では『そうした事実は知らない』と話す。労基署の判断は『客観的な裏付けがない』との理由で不支給とする」と話されました。

過労死・過労自死の場合は、遺族がその原因を証明しなければならない。仕事のことがわからない家族が悲しみの中、とても辛いことと何年も向き合っていかなければならないのです。

高度プロフェッショナル制度（高プロ）は労働者にメリットはありません。過労死を考える家族の会メンバーは、働き方改革関連法案から削除するよう求め、首相官邸前で座り込みをしました。そのメンバーが学会に参加しています。仕事で命をなくすようなことがあってはならないのです。憲法第 25 条「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」と謳っています。

学会に参加させていただき、多くのことを学び、たくさんの方とお話ができいい経験でした。また、みなさんに私の裁判の署名を快くしていただきました。どうもありがとうございました。

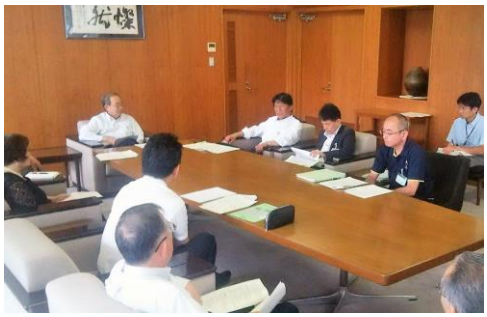
堀さんの命日を機に豊川市長との６回目の懇談

トップの姿勢がいきるパワハラ対策

事務局員　　吉川　正春

2012 年、豊川市役所児童課長堀照伸さんの公務災害が確定してから、6 回目の豊川市長との懇談を 6 月 7 日午前 10 時から市長応接室で行いました。市側から山脇実市長、副市長はじめ５人。「豊川市を見守る会」からは堀しずゑさん、岩井羊一弁護士はじめ８人でした。

昨年の経過と今年の取り組みをお聞きした後、岐阜市役所でも同様の事件があり、岐阜市長が遺族に謝罪し、ご遺族の命日に「過労死防止週間」を取り組んでいることを伝えました。懇談の中で、近隣市で起きた消防職員の暴力事件に豊川では「消防長ハラスメント防止宣言」を発表。パワハラの周知・防止体制・研修の徹底がなされていました。



また、ストレスチェックで数値が高かった病院職場でも「勤務時間の適切な取り扱いについて」病院長名通達。「上司から部下へのねぎらい、同僚の助け合いなどによって精神的な負担を和らげる・・」とし、看護士の慢性的な人員不足に、年間募集、介護福祉士の活用､応援ナース等に取り組んでいるそうです。

豊川市では堀さんの判決を受け、いち早く市長が謝罪しました。市の職員だけでなく広報「豊川」で市民に報告し、再発防止策を打ち出しました。トップの姿勢が何よりも大切だと痛感しました。

市長との懇談後、堀さんの裁判で貴重な証言をされた方が営んでいる「そば処」でおいしい昼食をいただき、解散しました。

衛生推進者養成講習のお知らせ

本講習の最大の特徴は働くものの立場になって、すぐに役立つ労働安全衛生活動の方法が身につき、「衛生推進者」の資格が取れることです。

日　時	：	7 月 28 日(土)10 時から 17 時
会　場	：	労働会館本館　2 階会議室
主　催	：	社会医学研究センター
現地窓口	：	NPO 愛知健康センター

今回は医労連さん 20 名、愛知健康センター10 名目標で募集を開始しました。6 月 15 日の段階で医労連 20 名を超え、愛知健康センターも 10 名の目標を達成しました。愛知健康センターとしましては、6 月 28 日の期限でしたが、期限を早めて募集を締め切りました。次回の募集時にも是非、多くの労働組合、団体で取り組んで頂くようお願いいたします。

裁判の進行状況と裁判日程をお知らせします

公正で道理ある判決を求めます。多くの市民が注目しています。

あなたも署名にご協力ください。また傍聴に参加してください。

冨士機工社員パワハラ過労死損害賠償請求裁判	やまぜんホームズ大迫労災認定裁判
プレス作業に配属。上司は障害者だからと言って「差別はしない」と健常者と同じ扱い。なかなか覚えが悪い航さんに「バカはバカなりに」とパワハラ指導。その経過を航さんは手帳に一万字に及ぶメモを残す。入社50日目に自死。安全配慮義務」を果たさなかった会社に損賠を求める裁判 (原告:両親、被告:富士機工)	過労とパワハラで自死。労災認定を求める行政訴訟。被災前六ヶ月間の時間外労働時間は、平均100時間47分に上る準備書面を提出。また、証人尋問に向けての準備書面も提出した。 (原告:妻、被告:国)
2018年6月18日(月)13時10分判決	2018年6月25日(月)13時20分
浜松地裁不当判決	弁論準備
浜松地裁	名古屋地裁　201号法廷
ティーエヌ製作所岩永労災認定裁判	**十六銀行員労災認定裁判**
業務中の災害(片眼失明に伴う心因反応)に対する労災認定を求める行政訴訟 (原告:本人、被告:国)	入社した年の12月に、人員削減による業務多忙(仕事関係の資格取得準備)と上司のパワハラにより自死(原告:父親、被告:国)
7月17日(火)11時	2018年8月21日(火)16時
弁論準備	弁論準備
名古屋地裁　201号法廷	名古屋地裁　201号法廷
中部電力新入社員労災認定裁判	**市バス運転士山田損害賠償請求裁判**
入社四ヶ月目に主担当となり、会社の十分な支援がない中、過重な任務とパワハラにより、入社七ヶ月で自死(原告:母親、被告:国)	市バス運転士の公務災害は認定されたが、名古屋市と交通局に対し謝罪を求めて損害賠償請求裁判を提訴(原告:両親、被告名古屋市と名古屋市交通局)
2018年9月5日(水)10時	2018年9月5日(水)11時
□頭弁論	□頭弁論
名古屋地裁　1103号法廷	名古屋地裁　1103号法廷
豊通逆出向社員労災認定裁判	**寺井土木関岡労災認定裁判**
心臓障害1級社員で、豊通鉄鋼販売から豊通へ逆出向。ベトナム海外出張中にうつ病発症。休養中に、社長から直接無理な転勤を伝えられ、名古屋市内の単身赴任先で自死。労災認定を求め大阪地裁へ提訴。不当判決！大阪高裁へ控訴(原告:妻、被告:国)	工務部長、受注工事の施工を統括管理、自らも「砂川」の工事担当、再三の契約変更で困難な業務に。資材置き場で自死。名古屋地裁不当判決！名古屋高裁へ控訴 (原告:妻、被告:国)
控訴審日程未定	控訴審日程未定
大阪地裁不当判決(6月13日)	*名古屋地裁不当判決(4月11日)*
大阪高裁(控訴審)	名古屋高裁(控訴審)
トヨタ社員労災認定裁判	**加野青果社員損害賠償請求裁判**
トヨタ自動車技術職社員が過重労働と上司のパワハラでうつ病発症し自死。裁判所で文書提出ついてトヨタ自動車とせめぎ合いが続いている。次回法廷未定(原告:妻、被告:国)	2017年11月30日、名古屋高裁は、会社の責任を認め、地裁判決を上回る判決!　しかし、被告・加野青果は最高裁へ上告。現在最高裁で受理・不受理の審理中。
次回日程未定	
□頭弁論	
名古屋地裁1101号法廷	最高裁

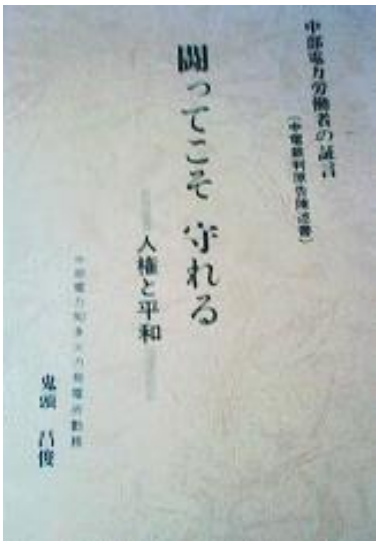
ちょっと照れ臭かった陳述書

中部電力人権裁判　元原告
日本国民救援会三重県本部役員
全日本年金者組合本部執行委員　　鬼頭　昌俊

中部電力人権裁判が解決して約 21 年、最近になってやっと私が持っていた沢山の裁判資料を片付ける（捨てる）気になりました。作業に取りかかって間もなく、製本した陳述書が出てきました。「これは捨てられない」この時、結局又、片付けは中断、進まなくなりました。

当時、陳述書は、弁護士が聞き取って書いてくれるものと思っていました。どっこい、原告 90 名、各人が自分で書いて弁護士に見てもらって仕上げる事だったんです。作文の苦手な私は困惑。しかし「やるしかない」と覚悟して書きました。担当弁護士に何度も何ヵ所も削除、修正され書き直しました。特に差別扱いされた時の状況とその時の思いをもっと具体的にと指摘されました。職場の親睦行事やクラブ活動からの排除、仕事の取り上げ等々。しかしその時の惨めな、つらい思いを書くと、弱音を吐くようで書きづらかったです。幸い日記代わりに手帳に毎日毎日その日の出来事を書いていたので具体的に正確に書くことが出来ました。

陳述書が出来上がるのに約 2 ヵ月かかりました。続いて、この陳述書を製本する事になって書名をつけることになったのです。なんて書名にしようか、又又悩みました。締め切り間ぎわになってやっと決めたのが『闘ってこそ守れる　人権と平和』しかし、出来上がってきた立派な製本を見て、何か照れ臭いというか恥ずかしい気がしました。この“書名”にふさわしい内容だったろうか。名前負けしていないか、そう思えてきたのです。裁判の普及宣伝、カンパ活動の為に、この陳述書を 500 冊（500 円売り）印刷しました。結局半分ぐらい売り、多くはカンパのお礼に配布してしまいました。



現在は、この書名への思いは違います。私達の裁判が終わって、その後も思想差別事件があり、過労死裁判、又日本国民救援会で冤罪裁判の取り組み。現在、9 条が危ない、平和が危ない、と 3000 万署名の取り組み、そして原告吉田典子さんの「中電新入社員労災認定裁判」等々、正に『闘ってこそ守れる　人権と平和』は現在尚大切な課題だと確信し、書名の通り、これからも頑張っていこうと思っています。

7月･8月の日程
（9月以降の日程を一部含む）

月　日	曜日	時刻	事　　項	場　　所
7月2日	(月)	10:30	「いのちと健康」発送・配達	愛知センター事務所
7月3日	(火)	13:00	過労死等防止対策推進シンポジウム実行委員会	水野幹男法律事務所
7月4日	(水)	10:00	トヨタ社員労災認定裁判(審尋、非公開)	名古屋地裁201号法廷
7月5日	(木)		京都センター訪問・調査	京都
7月7日	(土)	13:30	母親大会実行委員会	
		13:30	トヨタ社員労災認定裁判支援する会事務局会議	豊田市崇化会館
7月9日	(月)	10:00	愛知健康センター事務局会議	愛知センター事務所
		14:55	過労死防止啓発授業(宋艶苓先生講座)	中京大学
7月11日	(水)	10:00	やまぜんホームズ・大迫労災認定裁判弁護団会議	愛知センター事務所
7月12日	(木)	18:30	愛知センター理事会	労働会館２階会議室
7月17日	(火)	11:00	岩永労災認定裁判(弁論準備)	名古屋地裁201号法廷
7月20～22日	金～日		国民救援会総会	
7月22日	(日)	10:00	愛労連定期大会	一宮スポーツセンター
7月23日	(月)	10:00	愛知健康センター事務局会議	愛知センター事務所
7月28日	(土)	9:45	衛生推進者養成講座	労働会館２階会議室
		13:30	寺井土木・関岡労災認定裁判報告・決起集会	岡崎弁護士会館
7月31日	(火)		名古屋過労死を考える家族の会世話人会	愛知センター事務所
8月1日	(水)		全国センター理事会	東京
8月6日	(月)	10:00	愛知健康センター事務局会議	愛知センター事務所
8月20日	(月)	10:00	愛知健康センター事務局会議	愛知センター事務所
8月21日	(火)	16:00	十六銀行員労災認定裁判	名古屋地裁201号法廷
8月25日	(土)	13:30	愛知健康センター第28期総会	労働会館２階会議室
9月5日	(水)	10:00	中電新入社員労災認定裁判(口頭弁論)	名古屋地裁1103号法廷
		11:00	市バス山田さん損害賠償請求裁判(口頭弁論)	名古屋地裁1103号法廷
9月10日	(月)	18:00	過労死判例研究会	水野幹男法律事務所
9月28～29日	金～土		全国過労死弁護団総会	犬山市・犬山ホテル
11月20日	(火)	13:00	過労死等防止対策推進シンポジウム	国際センター別東会議室

名古屋地方裁判所建物入口で、7月よりX線持ち物検査開始！

7月から、X線持ち物検査が、名古屋地方裁判所入り口でも始まります。空港レベルのX線検査です。大阪地裁では、手荷物はプラスチック製のかごにいれX線を通して検査し、人物は高さ2mほどのアーチ状の場所を通過します。ベルトのバックルにさえ反応し、ズボンのベルトを外して、再度検査機を通過させられました。この検査が名古屋地裁でも始まり、入場に時間を要するので注意が必要です。