

# 第21回人間らしく働くために 労災職業病九州セミナー

in北九州

現地実行委員会ニュース No.5 2010.6.21 発行

(当面の連絡先) 健和会労組 581-1864 Eメール intessa@jeans.ocn.ne.jp

日高携帯 090-8225-7182 ホームページ <http://kyusemi.jp/>

去る、2010年5月22日に、北九州パレスにて、「九州セミナーin北九州」の現地実行委員会(13:30~)と第2回全体学習会(14:00~)が、84名の参加を得て成功裡に終了することが出来ました。以下その報告をおこないます。

## 【 実行委員会 】

### 《開会あいさつ》

開会あいさつは、大脇実行委員長がおこないました。大脇氏は、現在の政治状況も交えながら、九州セミナー



の課題を「青年の働きやすさ、青年が生きがいを持って働いていけるような社会にどうしたらできるのか。そういうふうなところに、論点を置いた議論をしているところで」と話され、九州セミナー成功の為に頑張る決意を表明されました。

### 《報告と提案》

次に日高事務局長から、九州セミナーの「進捗状況と到達点のご報告をしたいと思います。そういった部分をつかんで、それぞれの参加団体、個人の取り組みを進めていただきたいというのが、今日の実行委員会の主な主旨であります」と実行委員会について説明がありました。

その後、経過報告と本番に向けての行動提起の提案がありました。スケジュール的には「まず、北九州セミナー当日の企画に向けた論議の到達点ですが、「当日に向けた企画の討議の進捗状況は、少なくとも8月の初旬までには講師を確定して、ポスターも作らなくてはならないというタイムリミットもあります。それに向けて

今、一生懸命論議をしているということですね」

さらに「北九州セミナーのコンセプトは、若者に焦点を当てることにしました。現在の若者の現状、それから働かされ方、それから健康問題等について、若者の未来、日本社会のあるべき姿を考えてですね、社会に発信できるような内容にしていこうと言うことで、まとまっています」と、論議の到達点が明らかになりました。

これから本番に向けての行動提起については、「参加団体での実行委員会づくりを是非おこなって、学習会を大いに進めてほしい。団体の中で小さな学習会でもかまいませんので、人間らしく働くため、労災職業病を様々な角度から、学習会を開いていただきたい。それから、是非実行委員への登録をお願いしたいということですね。今日参加していただいている方は、実行委員になっていただいたということで、これからの



取組みも積極的に参加していただきたいと思っています」と、本番に向けて、団体・個人を問わず一人ひとりの創意工夫した取り組みが求められています。

具体的な進め方として、「北九州セミナーの考えるテーマに沿った取組みということで、医療・介護現場から見える貧困、青年と貧困、一人親方、自営業などの実態など、是非それぞれの団体として捉えていただいて、取組みをお願いしたい。今日の学習会を力に、メンタルへ

ルス対策の取組みを進めていただきたい。北九州セミナーの取組みとして、アンケート調査も取り組もうと考えています。「アスベスト問



題」への企画取組みを進めますということですね。この労災職業病を取り組む上での大きな課題です。関係する団体での取組みを進めていただきたい。労健連の中にもアスベスト対策委員会を設置していますので、取組みの具体化を図りながら、全体の実行委員会にも反映させたいと考えています」

### 【 学習企画第2弾 】

テーマ「長時間労働とメンタルヘルス」

今回の学習会は、過去の裁判例を事例提示し、参加者全員でグループディスカッションした後、専門家によるパネルディスカッションで認識を深めるといった形式の学習会ということでした。

始めに、日高事務局長から、事例提示として「Kさんの過労死裁判」についての説明がありました。

あるシステムエンジニアKさんの過労死。1998年5月、当時42歳の北九州市内にある製造業大手の子会社で働くKさん、異常な長時間労働の末に、くも膜下出血で倒れられて、2日後にお亡くなりになりました。過労死については、労健連などの援助で労災認定を勝ち取っています。その後Kさんの家族は、被告会社を相手取って損害賠償請求の裁判に立ち上がりました。会社の安全配慮義務違反の責任を追及して、提訴から1年半という過労死裁判としては異例のスピードで勝利を勝ち取ったということです。

和解に当たっては、被告の会社に「従業員の健康と生命が損なわれないように執務環境について、今後とも最大限の配慮をします」と、和解文の中にこういった内容を盛り込ませたということでは、大きな成果だったと思います」・・・この事例は、「過労死」の原因が会社の仕事でしか起こりえなかった悲惨な状況だったということでしたが、グループディスカッションしていただく論点を2つに絞って、話し合いを進めるよう以下の提案がありました。

- (1) 「過労死」に至った背景にある長時間労働とダブルジョブ、いじめ等について、「会社」「加害者」「被害者」「家族」それぞれの立場で、参加者自身がどう受け止め、考えたかを出し合ってください。
- (2) 「メンタル不全」「過労死・過労自死」を出さないためには何が必要かを、自身の課題、職場における取組み、社会的規制、等について、「予防」の視点で意見を出し合ってください。

討論は、約50分ほどおこなわれ、休憩をはさんで、いくつかのグループが討論の結果



について報告しました。

#### 《各分野からの発言》

コーディネータの田村先生から、「過労死や過労自殺、精神障害を出さないためにどういう予防の取組みが出来るのか」という問いかけで、パネラーからの発言が続きます。

医療の分野から

まず話されたのは、死に至った「くも膜下出血」そのものについてでした。「脳動脈瘤が破裂

していない、未破裂脳動脈瘤というのがあるんですね。ごく一部の人が破裂して、くも膜下出血を起こす。そういう性格のもので、一生持ってだれも気がつかないという人がいっぱいいるという事になるわけですね。生活は何が関係するかといいますと、リスクとして一番危



険なものは、タバコです。タバコを止めるのが第一。それから、血圧ですね、高血圧があったら必ずそれをコントロールする。この2点を必ずやるということが大事になります。大量にお酒を飲まれる習慣のある方は、これは控えられたほうがいい。」

さらにできてしまった場合の対処法について、「日本脳ドック学会で、一定ラインを決めなきゃならないだろうということで、手術の目安としては年齢は70歳以下で、大きさは5mmを超えるものと言われています。治療は、大きさをみながら経過を見るのが一つの方法。もう一つは、脳を開けて血管を出して手術で切って出血しないようにする手術があります。もう一つの方法は、頭の骨を開けるのは嫌だという場合には、血管からカテーテルで、動脈瘤に持って行って、管を入れる。脳を開けるにして、欠陥に管を入れるにしても、一定の危険性は、伴います」と、医者立場から、病気そのものへの対処法を話されました。

#### 労働行政の分野から

次に、労働基準監督署の監督官にお話を伺いました。「思うこととしては、働いている一人一人が、日常的な法律を学ぶ必要があると痛切に思っています。」

Kさんの過労死事案で、企業の中に「休む・休める・休ませる」そういった職場環境があれば、ここまで自らを追い込む、また周りが追い込ませたかもしれませんが、そういう状況にはなかったのではないかと、考えています。今回のKさんの過労死事案は、現場、企業に対して、安全配慮、健康配慮義務というものを痛烈に知らしめたという意味では、一人の闘いが全国津々浦々の職場、現場で働いていらっしゃる労働者に広がっていくだろうと考えています」と、労働行政に携わるものとしての率直な見解が示されました。

#### 法律の分野から

弁護士さんからは、「ひどい労務管理が特徴です。ダブルジョブというのは、Kさんは通常勤務でも終電とかの仕事にプラスして、上司の人が別の仕事を取ってきて、本来の仕事とは別にプロジェクトを組んで、システム開発の仕事を17時半からやる。定時以降にやるという話して、そういう意味でダブルジョブと言われている。」



ちょっと考えていただくと分かると思いますが、残業というのは本来の仕事の延長なんです。本来の仕事は別に、もう一つ仕事を持ってきて、これをやろうなんていう話しは、本来の残業ではなくて、本当は別に雇うとかして、やる必要があった。36協定とか、元々の労働時間規制とかあるが、臨時という意味でも違う。こういう働かされ方は、みんながおかしいと口に出さなければいけない。そこに組合としての役割がある」

この後、コーディネータの田村先生から、「Kさんの事例にとどまらず、どうしたら過労死、ストレスによる様々な健康障害を防ぐためにはどんなことが出来るんだろうか」という提起で、議論は進みました。



#### 医療の分野から

「自分がそれを知って注意するのと、知らずにほったらかしにするのは、大きな違いになりますので、そこは大事なことだろうと思います。

Kさんの場合は、もちろんご存じなかったと思います。その中で、非常に過度の仕事にさらされている。しかも人間性を否定されるような仕事のあり方ですね。全然自分がやっていることに喜びを感じられないような状況に置かれているわけですから、そのストレスは非常に大きなものだったろうと思います。血圧もかなり大きく変動したことが予想されます。その結果として持っている動脈瘤が大きくなって破れたと、想像するのは全く困難なことではない」

#### 労働組合の分野から

「労働組合が活動していく上で、北九州市の職員の健康を本当に守っていく立場に立つことが大事だということで、私たち職員が健康に働き続けられる諸要求を毎年出しています。ここ10年ぐらいの健康調査を見てみても、精神疾患メンタルなどの、増加率が3倍を越えています。これが職員の働き方に大きく影響していると思っていて、労働組合の中で「命健康センター」というのをつくっています。ここでは、職員にたいするアンケートを取りながら、要求を掘り起こしています。

今の課題としては、長時間労働を無くしてい

く、勤務時間を正確に把握させる取り組みをやらうと。労働組合は、本当に職員が「健康で働き続けられるために何をすべきか」ということで、法律にのっとった労働安全衛生活動を重視していくこと、またそういった内容について、職員に知らしていく活動をしています」

#### 労働行政の分野から

「予防が簡単なのは、時間規制をすることで。40時間労働法制も、それなりに定着しつつある。本来であればそこに働いていらっしゃる方は、労働組合が対管理者、使用者、企業と対峙をして、闘いとしていかないといけないんですが。改正労働基準法が4月1日から大きな企業に適用されて、一ヶ月60時間を越えた場合は、割増し50%。私達が現場で確認してみると、今の日本の企業の中での割増賃金、いわゆる時間外手当は割引賃金です。賞与にも退職金にも反映されない。トータルで計算すれば、一時間あたりの賃金は低いんですよ。割引賃金なんです。100%払ってもトントンになるか。零細企業は別として、大きな会社であれば100%払えると思う」



短い時間の中でしたが、かなり突っ込んだ話もあり、専門的にやられている方々の悩みや疑問を直接聞いた良い機会でもありました。参加された方も、今の自分たちの働く環境について再度考えさせられる機会になったのではないのでしょうか。是非、今回の学習会に参加された方々が、実行委員になり、次の学習会の成功のための力になっていただきたいと思います。