



2018年12月21日 第138号
北九州労健連ニュース

TEL 093-871-0449 FAX 093-872-3695

〒804-0094 北九州市戸畑区天神 1-13-13 シェルム天神 1F

北九州労働者
の健康問題連
絡会議 発行

<http://rokenren.com/>

「感情労働と健康」「アスベスト環境オンブズパーソン育成」2つのプロジェクト活動を成功させよう！

12月1日(土)、
第29回定期総会を開催

北九州労健連第29回定期総会を小倉北区のムーブで開催しました。総会には、15団体・個人、38名が参加しました。

総会では総括・方針を田村代表幹事が提案。韓国の働く人びとの健康権を守る取り組みを学習したフィールドワーク、アスベスト問題での学習活動とともに継続した対市要請での前進など、28期での成果を確認するとともに、第29期では「感情労働と健康」「アスベスト環境オンブズパーソン育成」の2つのプロジェクト活動を開始し、労健連の機能強化と飛躍をめざすことを提案しました。

「感情労働」とは、対人労働として感情までを労働として提供することが求められる労働です。韓国の労働権益センターに設置されている感情労働センターにも学びながら、北九州における実態調査・研究と感情労働に関する知識の普及、政策提言をめざします。厚労省がパワハラ防止策を企業に義務づける法制化の動きとも関連して意義ある取り組みです。また、九州セミナーの課題別セミナーが2019年5月18日・

19日に「感情労働と健康」をテーマに北九州市で開催予定となっており、成功のために北九州労健連の奮闘を呼びかけました。

アスベスト問題では、「なくせじん肺アスベスト北九州集会」で「偏光板を用いた簡易観測法」の学習を行いました。市民レベルでの簡易な

チェックが可能となってきています。アスベスト対策に関するツールとして労健連内での学習・研修を広めながら、労健連版「アスベスト環境オンブズパーソン」の育成を行っていきます。総会では決算・予算の承認とともに

29期の新役員が選出され、議長に永野忠幸さん(北九州市職労)、副議長に日高琢二さん(健和会労組)が選出されました。

「韓国の労働事情：変わったことと変わらないこと」

第二部で韓国フィールドワーク報告、並びにキム・ジクスさんが講演

28期に韓国で大いに学んだことが29期の労健連活動へと継承・発展しています。第二部では28期に実施した「韓国フィールドワーク」の報告を、福建労北九州支部の平安将隆さんと北九州市職労の山中雅美さんが行いました。平安さんは、訪問した労働権益センターや希望連帯労働組合、非正規労働センターなどの活動を紹介しながら、格差社会の矛盾が広がる中で、国民との連帯や地域に根ざす生き生きとした活動が行われていることを報告しました。山中さん

は、グリーン病院労働環境研究所と全国集配労働組合について報告。グリーン病院労働環境研究所では、設立の背景や研究分野、研究所が果たす役割と存在意義について、全国集配労働組合では集配労働者の労働環境の問題点、労働組合の取り組み、たたかいで勝ち取られた成果などを紹介しました。

学習企画後半は、フィールドワーク報告の目的と意義を深める形で社会公共研究院のキム・ジクスさんが講演。韓国における労働運動史を日本の統治時代から現在まで歴史を追って解説。時代時代の政権を背景とした労働戦線の移り変わり、民主労働運動誕生の背景と現状などについて講演しました。

健和会労組 日高琢二

11月27日に北九州市とアスベスト対策についての懇談会をおこないました。

新たなアスベスト（石綿）被害を出させないため、行政が石綿含有建材がどの建築物に含まれているのかを把握し、災害時のアスベスト粉じんの飛散による二次災害防止対策や、解体時の適切な除去の指導を行うことなどを求めて、北九州労健連は11月27日に市役所9階会議室で、北九州市と懇談を行ないました。



事前にアスベスト対策の要望書を市へ提出し、要望に対する回答書の作成と懇談の機会を求めて開催された懇談会は、北九州労健連からアスベスト対策委員を中心に9人が出席し、市側から環境局、建築都市局、保健福祉局の担当課長ら10人が出席しました。長年求めているアスベストハザードマップの作成と公表では、市側から石綿含有建材が使われている建築物の情報を整備したアスベスト台帳のデータベースを、地図上で可視化させた「GIS（地理情報システム）」に反映させて活用すると回答があり、以前の「ハザードマップは必要ない」との回答に比べ、要請と懇談を重ねる中で大きく前進させることができました。しかし、GISの公表には難を示しており、懇談の中で市の環境監視課長は、「認識不足な部分もあるためシミュレーショ

ンが必要」と述べ、災害時におけるモニタリング体制や、倒壊建物に対する立ち入り禁止措置、有害物質の表示(掲示)など、準備不足が浮き彫りとなりました。さらに、アスベスト粉じんの一般環境観測を行っている観測局についても、設置箇所がアスベスト工場の周辺に無く続けられていることも分かり、門司区においてはアスベスト工場の周辺に増設することを求めました。

解体対策では、アスベストアナライザーの導入を求め、市側からは9月にメーカーより機材説明を受けていると回答があり、導入に前向きな印象を受けました。また、解体工事における近隣住民からの問い合わせへの対応では、建物の所有者と解体業者から相談があり、市よりアスベストが含まれているかどうかの分析調査の指導と、その後の適切な除去の指導を行った案件の経過が述べられ、所有者と業者と行政によるリスクコミュニケーションの事例が資料としては初めて報告されました。

北九州市における石綿含有建材を含む建築物の調査は、現在9000件を対象に続けられており、この件数は今後も増加する見込みです。児童施設や高齢者施設などの社会福祉施設等のアスベスト使用実態調査も行われており、その結果も追加で回答を求めています。北九州労健連は、今回の回答と懇談内容を含めて議論を行い、アスベスト被害の根絶へ向けて、災害対策や解体対策、健康被害の早期発見の取り組みを継続して北九州市へ求めていきます。

福建労 平安将隆

人間らしく働くための 九州セミナーinふくおかに参加して(2)

//////// 外国人の実習生名目の //////////

//////// 滞在廃止意見に同感 //////////

八幡製鉄職対協 秋吉透

2日目の分科会は、「外国人実習生の働き方と健康」に参加しました。この企画は、学生の皆さんが、直接留学生に面談した調査報告があり、入管法改定提案前から調査の取り組みでしたから、先見性のあるタイムリーな「学び調査し行動する」企画でした。

八幡製鉄構内の構内では、外国人はまだ製造ラインで働いている人はいません。船員以外に外国人はいません。ありません。これまで鉄鋼生産設備の縮小で人減らしが長く続いていましたが、ここ10数年で大量定期採用を行った結果、勤続10年未満の社員は30%になり若返りが進んでいます。求人難人手不足の背景には、製鉄所の各ライン請負企業、整備会社では高卒の求人活動で、深夜業のある三交代勤務は人気ないので、とりあえず常昼勤として求人広告し、入社したら交替勤務に変更するような作戦をしている企業もあります。

派遣法が改悪されたとき、事務部門の女性以外に派遣労働者は増えないと考えていましたが、全職種に派遣が認められるようになると、請負の関連会社では、偽装請負問題もあり製造部門に派遣が増えました。採用がままならないから派遣雇用したのではなく、低賃金で労務費コスト削減が目的です。

新聞等で外国人労働者の実態を知ることはありますが、セミナーでの各報告で、研修実習生名目で、最低賃金以下の安い労働力として企業利用して例の報告がありました。派遣、契約社員の非正規労働者を同居させることで、正規社

員の労働条件は恵まれていると感じさせ、長時間過密労働を強いている。これに新たに、外国人労働者を雇用して、雇用不安をあおる。企業は常に潜在的余剰労働者をつくり、労働力商品の需給バランスを調整して賃金抑制する「資本の論理」に抗するには、外国人労働者の労働条件をよくしないと、全体の労働条件を引き下げる錘りようになります。セミナー分科会での外国人の雇用は、実習の目的ではなく、安い労働力確保が主たる目的なので、実習生の廃止という意見には同感します。

///// 九州セミナーで得るチカラ /////

KOHO労働組合 中田 寛昭

各労働組合の頑張っている姿が実感できるのは、2日目の分科会ではないだろうか。九州各地の報告を直に聞けるのだ。私の参加した第5分科会では安全衛生やメンタルヘルスの活動の報告だった。全体を通してアンケート調査を行っている団体が多い印象。「働き方改革」の取り組みがなされる中で、職員たちの状況を把握しようとしているのだと思う。業務改善を伴わない、ただの残業禁止では働き手にしわ寄せが来てしまう。また、最近では「ハラスメント」の問題も多い。組合としての対応をきちんとしなければ、被害者は救われぬ。発覚したとき、相談されたとき、組合としてどう救い、どう解決に導くかをしっかり学ばなければならないと痛感した。

改善を実践的に取り組む報告もあった。福岡医療団の新人に対して成長をサポートする「メンター制度」や親仁会の残業削減とWLBの充実を図る「かえるバッジ」の報告だ。とても参考になる報告で、若手からベテランまで団結する力を感じた。九州セミナーではさまざまな報告に刺激をもらい、自分たちの職場でも活かせる事例を学べる。そして何より明日への活力をもらえるのが一番の魅力だ。

厚生労働省主催の「過労死防止対策推進シンポジウム」

2018年12月6日（木）15時～TKP小倉シティセンターKOKURAホール

厚生労働省主催の「過労死防止対策推進シンポジウム」は、平日の昼間にもかかわらず初の北九州市開催ということで、会場一杯に参加者が詰めかけ、大盛況となりました。初めに代々木病院精神科医師天笠氏の「過労自殺、労働関連うつ病をいかに予防するか～時代のメンタルヘルス対策～」続いて、慶應義塾大学教授の「メンタルヘルスと働き方改革」最後に、東京過労死を考える家族の会の中原さんによる事例発表がありました。

天笠医師の話は、若年労働者の過労死、過労自殺が相次ぐ中で、働き方が社会的問題になってきたことや、ブラック企業大賞受賞により過労自殺訴訟の対象企業がイメージダウンで撤退を余儀なくされた事例の紹介。企業における従業員のメンタルヘルスの状況と企業業績の検証を豊富なデータで解説されました。また、厚労省の「労働安全衛生に関する調査から過労自殺に至る経緯、自殺に追い込まれる人の共通する心理として、死に至る心理として「心理的視野狭窄」を特徴的に取り上げられました。そして、「過労死等防止対策白書」で、正社員の労働時間が全然減少しない実態を示し、残業を減らす労働時間の減少と勤務間インターバル制度の導入が過労死防止上どうしても必要だと説かれました。



山本教授の話は、初めには氏の書かれた『労働時間の経済分析』の紹介があり、「過労死」の捉え方について、「過労」と「死」とに分け、「過労」が過重労働…「日本的雇用慣行」（働き方）を背景にした日本のビジネスモデルで、「死」が健康被害を生んでいるとし、その上で、「働き方課企画関連法の意味」として「日本的労使慣行」の歪みの是正…労働者保護の強化「時

代の変化に合わせた働き方の模索」…少子高齢化・グローバル化への対応、多様で柔軟な働き方の実現による人材活用と生産性向上を目指すという紹介がありました。まとめとして、働き方改革で長時間労働を是正することは、健康悪化の「一次予防対策」として有効であり、職務の明確化、裁量の増加、帰りにくい職場風土の撤廃など、さまざまな「働き方改革」も必要だと話されました。高度プロフェッショナル制度の運用についても問題点が指摘されました。

遺族の会の中原さんは、小児科医の夫が44歳の時に過労自殺されました。残された遺族は、勤務先の病院に対して損害賠償請求の民事訴訟を行い、最高裁で勝利和解を勝ち取りました。和解条項には「日本のより良い医療を実現する」との観点から最高裁が和解を勧告したと明示さ



れました。個人訴訟で最高裁が和解勧告を行うのはほとんど例のない快挙でした。「過労死等防止対策推進法」は、2014

年6月20日制定されましたが、それまでに、全国121市町村自治体で意見書の採択、署名は55万3000筆、国連の社会権規約委員会が、過労死・過労自殺の防止を日本政府に勧告し、10回の院内集会、3回の緊急集会、超党派130名の国会議員が賛同・参加する議員連盟の存在が法の制定に大きな力となったと話されました。遺族会には新しい仲間が増えています。1歳半の赤ちゃんを抱いたお母さん、4歳と小1の娘を抱えて途方に暮れるお母さん…。「コンビニは24時間営業して、宅配便は決まった時間に届けてほしい」私たちが当たり前のように考えている便利な生活は本当に必要なのかと問いかげられました。長時間労働を容認する「働き方改革」をどう労働の改善につなげるか、労働組合の役割が求められています。