

新潟いの健 ニュース

働くもののいのちと健康を守る
新潟県センター

ホームページ
リニューアルしました。

〒950-0088 新潟市中央区万代
3-4-12 新潟地区労連内
電話・FAX 025-247-3958
相談ダイヤル080-4076-2234



いの健新潟センター第2回総会開催

2020年9月23日（月）18時～ 働くもののいのちと健康を守る新潟県センター 第2回総会を開催しました。本来6月に開催予定の総会でしたが、新型コロナウイルス感染状況を踏まえ、委任状開催としたことおよび会員の皆様の意見を伺い、活動方針の議論を深めるためにリモートによる集会を開催することにいたしました。

はじめに、小澤理事長は開会の挨拶で、出席7名 委任状16通で規15条に定めた構成員の過半数が出席し、総会が成立していることを宣言しました。

金子修副理事長を議長に選出したのち議事に入り、坂井事務局長より以下の報告・提案がされました。

＊第一号議案（昨年度の活動報告と今年度の活動方針案）

＊第二号議案 19年度決算報告 20年度予算案

会計監査報告

新たな理事監事の選出提案（別紙）

（原則、前期役員は留任。県労連は、広川理事が県労連役員を退任したため、田家県労連副議長に交代）

意見交換の後、採決に移り、全議案が全出席者の拍手で承認されました。

閉会挨拶で、大澤副理事長は、11月19日にときメッセにおいて、過労死シンポジウム新潟会場が開催されること、および今年のテーマは「ハラスメント」で、「新潟県ではハラスメントに対する取り組みが遅れているのは、県民性から、司法による解決を図る人は少なく、多くの被害者が泣き寝入りをしていると思われるので、ハラスメントの防止のためのきっかけとなる内容だと思いますので、多数の皆様の出席をお願いいたします。」と訴えがありました。

意見交換内容および委任状に寄せられた意見は以下の通りです。

①コロナいじめが原因で亡くなる方もいるということです。「駆け込み寺」は必要です。会の存在を広めてください。

②労災補償を10割にさせる（現行は6割）にさせる運動の提起を求めたい。

出席者の発言

①教育現場より

加藤理事

教員の変形労働時間制については、新潟県内では今の

ところ導入の動きはないが、他県では労働時間短縮が強制される「ジタハラ」が横行しています。新潟県公立高教組では、会計年度任用職員のアンケートをとるなど、処遇改善に向け取り組みを行っています。職場ではパワハラが横行していて（他県では）刑事事件になるような事案が発生しています。



少人数学級の実現については、コロナ禍を契機にして全国で運動が広がっていて、北海道では署名運動が盛り上がり、東京中心にツイッターの署名が広がっています。全教でも今年から20人学級実現に向け、取組が進んでいます。ハードルは高いかもしれないが、中教審でも少人数にすべきと言っています。

教育現場は（感染の）危険と隣り合わせです。分散登校時はまだよかったが、今は密状態。文科省は今後一斉休校はしないと断言しています。夏休みが削られ、お盆も授業をし、土曜日授業している学校もあります。子供たちは学校に来たかったので、休校あけは張り切っていたが、夏休み明けは疲れがたまってきた様子。

小澤理事長

大学は後期より、対面授業が再開されます。感染対策はとってはいますが、学生も教員もコロナ感染するかもしれないと、不安に思っています。100人を超える授業もあります。ネット環境も芳しくありません。非常勤教員のオンライン環境の補償について、組合としても要求していく予定です。

②公務災害・労災について

大橋理事

公務員の労働災害については、県の基金支部（新潟県には県と新潟市2つの支部あり、）に現在申請中の方がいるが、なかなか進んでいない状況です。自分の場合は前の上司が係長になっていたりして、公正な処理が行われるような環境ではありませんでした。遺族の会でも学習会などしていたのですが、このコロナのために全くできず、困っています。

大澤副理事長

労働災害の事案では、長時間労働については労働基準監督署が是正するよう指導しますが、パワハラについては、労基の介入は不十分。司法による解決しか道がない状況です。新潟県内の取組は遅れています。

11月の過労死等防止月間にあわせて、厚生労働省が

過労死シンポジウム

全国で行っている「過労死シンポジウム」が新潟県でも11月19日に開催されました。全国過労死弁護団の玉木一成弁護士と労働法が専門の滋賀大学の和田勘太名誉教授が講演し、過労死の裏にはパワハラがある。長時間労働せざるを得ない状況に追い込まれることが原因であり、パワハラをさせない企業風土を作ることが重要と、具体的裁判例もしめしながら呼びかけました。

玉木弁護士は、自身が過労死の事案に取り組むようになった経過から、過労死の認定基準がどう変わっていったのかを時系列で説明されました。

1962年当時の基準は、災害主義といって当日か前日に起きた異常な出来事のみが評価されていたが、87年の改定で発症1週間前の業務が問題にされるようになった。しかし1週間前と区切るにより認定される事案は増えることはなく1週間の区切りについて批判がでた。1988年に初めて全国7か所で過労死110番が行われた。自死は労災とは認められないのかという相談があったが当時の基準では難しかった。

1988年10月に準大手ゼネコンの28歳の労働者が自死をした。死亡前は徹夜勤務や休日労働や自宅での持ち帰りなど長時間労働だった。しかし長時間労働の原因は、実験企画書の作り直し指示が際限なく出され、上司は具体的指示はせず、定時に帰宅してしまうという、業務のさせ方の問題であった。この事案は1995年に労災認定された。

など、多数の事案の例を引きながら、32年前と現在で状況は変わっていないことを強調されました。そのうえで、過労死過労自死の事実関係の調査・原因究明が必要であり、過労死や過労自死を防ぐには、原因である長時間労働・過剰業務、パワハラが起らないようにすること。および抽象論や一般的な改善策や防止策では過労死は防止できない。具体的で細部にわたる防止策が必要であると訴えました。

滋賀大学の和田勘太名誉教授は、「職場から過労死もハラスメントも無くすために、諸外国の教訓も踏まえて」と題してお話されました。過労死の陰にはハラスメントがあり、究極のハラスメントが過労死・過労自死であるとされました。日本の法制度の遅れている点は、労働者が被害を訴えてきた場合に適切に対応する義務を企業に負わせているのみで、ハラスメントそのものを禁止する原則が明確になっていないことなので、当事者の心がけやコミュニケーション能力の問題にされたり「パワハラにならない叱り方」など加害者の立場にたった対応が目立ち、被害者への配慮が不足していると指摘されました。諸外国の制度との比較検討のお話もありましたが、時間不足でよくお聞きできずその点は残念でした。

働くもののいのちと健康を守る新潟県センター 2020年度役員名簿

役職名	氏名	所属など
理事長	小澤 章	新潟県立大学
副理事長	金子 修	弁護士
同上	大澤 理尋	弁護士
理事	大橋喜代子	全国過労死を考える家族会
理事	田家 真澄	新潟県労働組合総連合
理事	加藤 健児	新潟県公立高等学校教職員組合
理事	佐藤 奈	コープネットグループ労働組合新潟県支部
理事	稲葉 正美	全日本年金者組合新潟県本部
理事	山崎 栄三	全日本建設交通一般労働組合新潟県本部
理事	相田 正彦	新潟県民連労働組合連絡協議会
事務局長	坂井希美子	新潟地区労働組合総連合
事務局次長	富井 雅男	全日本建設交通一般労働組合新潟県本部
事務局次長	吉田 美里	阿賀地区労働組合総連合

参考文献

「職場のハラスメント」（中公新書 2018）

「モラルハラスメント 職場における見えない暴力」マリー・フランス・イルゴイエヌ（白水社 2017）

「職場のいじめと方規制」（日本評論社 2017）

遺族からの訴えとして、配達業務をしていた夫を2010年に亡くした、東京過労死を考える家族の会の女性は、「管理者がミスをした労働者を大勢の前で侮辱し叱責するような労務管理、過大な自社製品の販売ノルマを苦に夫は自殺した。パワハラの陰には不正がある。生きていてほしかった」と訴えました。続いて新潟市水道局パワハラ自死事件遺族Mさんが登壇し、自身の経験を話したうえで「パワハラは命を奪う犯罪です。反省の無いところに再生はない。誰もが安心して働ける社会になってほしい」と訴え、参加者に感銘を与えました。

新潟市水道局パワハラ自死事件 水道局と新潟市に 早期解決もとめ、署名提出

新潟市水道局パワハラ自死遺族Mさんと支える会は、11月17日新潟市水道局と新潟市に対し、パワハラを認め謝罪と損害賠償を行い、再発防止対策をとるよう要請する署名を提出し、それぞれの管理者に対し要請を行いました。

提出署名数は、新潟市水道事業管理者宛てが4,545筆、新潟市長宛てが4,438筆でした。（新潟市職労・長岡市職労・新潟市民病労組・新潟水道他県内水道労組・全港湾・私教連・新潟県労連加盟労組など労働組合や、全国の過労死家族の会、さらにこの問題を知って応援していただいた県内外の皆様から寄せられました。）

新潟市の水道事業に献身的に従事してきたMさんの夫は、2007年5月に上司からのパワハラに耐え兼ね、うつ病を発症し39歳の若さで自死しました。子煩悩だった元職員は前年12月に長女1歳長男3歳の誕生日に有給休暇をとり家族旅行に行ったことをきっかけに上司のパワハラがエ

スカレート、適切な指導がないままに初めての業務をさせられ、いわれのない叱責を繰り返された挙句に、愛する妻と幼子を残し自死してしまいました。妻のMさんは公務災を申請し、害審査会で認定を勝ち取りました。水道局は「損害賠償および関係職員処分に必要」という口実で、通常では入手できない審査会の資料をMさんから入手しました。その資料を使い、不当な内部調査を行い、一転して「パワハラはなかった」と主張して謝罪と損害賠償を拒みました。Mさんはやむなく訴訟の道を選びました。

この事件の特徴は、公務災害基金新潟支部が公務災害と認定した結果を新潟市水道局が否定していることです。公務災害基金支部の責任者は新潟市長ですから、基金支部の結論を同じ新潟市長が任命した水道局管理者が否定するという構図になっていることは重大な問題です。

この要請行動では署名提出と同時に、地方公務員災害補償基金新潟支部長（新潟市長）宛てに「質問状」の形で基金支部の結論を水道局管理者が否定するという公務災害補償制度そのものを揺るがしかねない状況についての認識を問いました。

対応したのは水道局側は管理者は出てこず、総務部長他2名が対応しました。新潟市は高橋副市長が要請を受けました。高橋副市長は公務災害補償基金支部の担当であるということから、前記質問状も併せて提出しました。

要請側は、当事者のMさん他、新潟市議会より保革を超えて10名、新潟市職員組合委員長・新潟市水道局労組代表、および支える会より参加してそれぞれ意見を述べました。

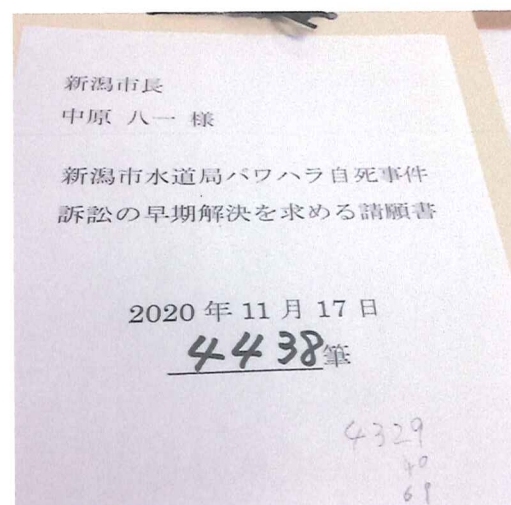
職員の労働組合からは「あまりにも長い時間がかかりすぎている。遺族の精神的負担は大変なものだ。また行政で働く職員の立場から言うと、安心して安全に働ける状況にはない。誠意ある対応を望む」という発言があり、水道局の労働組合代表からは「公務災害に認められるようなパワハラがあっても管理者が否定するような職場では、安心してられない。明日は我が身だという声が広がっている」と訴えました。

新潟市議会議員より「内部調査資料は情報開示をともめても黒塗りで出てくるのに、裁判の証拠としては実名入りで提出されている。職員の人権は配慮されていない。職員の人権より自分に都合の悪い情報を隠すことの方が大事なのか」「第3者委員会も設けずパワハラを否定するとは、新潟市の認識はおかしいのではないか」など発言がありました。

それに対して当局側は「職務に精励していた職員がお亡くなりになったということに対して、痛恨の極みであり、哀悼の意を表します」としながらも、具体的な対応については「係争中」ということで言及はありませんでした。また再発防止については「研修を行っている」ということでした（しかし水道局の労働組合によりますと水道局の研修にはこの事案については一切触れられていないということです。）第3者委員会の活用に関しては、コンプライアンスに基づき、何が起こったのか事実関係

を自ら明らかにしていくことが重要であるとの認識が示されました。

午後より、記者会見を行いました。新潟市内において新型コロナの大規模クラスターが発生したということで、テレビ放映はされませんでした。新潟日報・毎日新聞・朝日新聞の地域版で紹介されました。



裏面に、「脳心臓疾患および精神障害の労災認定基準改定にあたっての請願署名」がございます。

25年に一回の改定だそうです。ぜひご協力ください。（署名用紙は、コピーしてお使いください）

脳・心臓疾患及び精神障害の労災認定基準改定にあたっての 請願署名

厚生労働大臣 田村 憲久 様

厚生労働省において、脳・心臓疾患及び精神障害の労災認定基準の見直し・改定作業が行われています。

現行基準は、脳・心臓疾患の労災認定基準が2001年、精神障害の労災認定基準が2011年に制定されたものです。

脳・心臓疾患、精神障害ともに、年々労災請求件数は増え続けていますが、認定率は3割台と低い水準に留まっています。わたしたちは、その原因があまりにも労災認定のハードルが高すぎることで、労災認定基準も、その運用も労災被災者とその家族にとって厳しすぎることに考えています。いうまでもなく、労災保険の目的は、「業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な給付を行い、あわせて業務上の事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかった労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保を図り、もって労働者の福祉の増進に寄与すること」（労働者災害補償保険法1条）にあります。

そうした労災保険法の目的・主旨に沿った脳・心臓疾患及び精神障害の労災認定基準の見直し・改定を行うよう、下記の請願を行うものです。

要請事項

- 1 最近の医学的・科学的知見にもとづき、脳・心臓疾患及び精神障害の労災認定時間外労働時間数を「65時間超」とすること。
- 2 労働時間以外の負荷要因（深夜・交代制勤務などの勤務形態、温度や騒音などの作業環境、精神的緊張・ハラスメントなど）をもっと積極的に考慮すること。
- 3 被災労働者の属性（疾患や障害、年齢や経験など）や置かれていた状況（育児や介護などの家族的責任など）を正確に判断して認定を行うこと。
- 4 労災認定を担当する事務官を大幅に増員すること。

氏 名	住 所

※この個人情報は請願以外には使用しません

働くもののいのちと健康を守る全国センター
〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4 平和と労働センター6階
Tel: 03-5842-5601

取扱い団体