

# IMC 通信

発行：いじめ メンタルヘルス労働者  
支援センター

2015年6月5日発行 第19号

〒160-0008 東京都新宿区三栄町6

小椋ビル402号

電話 03-6380-4453

Fax 03-6380-4457

Mail: imc\_44\_53@tbz.t-com.ne.jp

HP: <http://ijimemental.web.fc2.com/>

口座名 いじめ メンタルヘルス

労働者支援センター

振替口座 (当座)

ゆうちょ銀行 〇一九店 (019)

口座番号 00150-1-429812

## 「過労死防止法」推進のための 「大綱」 発表

昨年6月20日に過労死防止対策推進法が成立しました。それを受けて昨年12月17日から過労死等防止対策推進協議会が開催され、5月25日に「過労死等の防止のための対策に関する大綱 ～過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ～」がまとめられて発表されました。

「大綱」は、これまで個別に取り扱われてきた長時間労働やストレス、メンタルヘルス対策、労働災害・公務災害などの問題を集約して取りまとめたもので新しいものは見当たりません。新たに課題として実態調査・研究が加わりましたが法制備の必要性などの問題には触れていません。しかし逆に、現在の労働現場で個別に取り扱われていたが不十分だった課題がたくさんあるということであらためて思い知らせてくれます。

「大綱」は「労働時間等の状況」について、「欧州諸国と比較して、年平均労働時間が長い」ことを認めました。厚労省はこれまで年間総労働時間は、例えば13年では1,746時間と発表してきました。分母に非正規労働者を含めたもので、一般労働者だけでは平均年間時間外労働343.56時間を合わせると2,018時間です。やっとこの現実から議論されるようになりました。あわせて公務労働の実態についても議論されました。

また「労働組合等」が取り組む重点対策が盛り込まれました。

### 過労死防止学会が発足

5月23日、「過労死防止学会」の設立記念大会が、160人が参加して開かれました。厚労省の担当者も来賓として出席しました。

最初に全国過労死を考える家族の会の寺西笑子さんが体験と今後の課題を報告しました。1996年に夫が過労自死しました。当時、自死の認定基準はありません。過労死110番に相談したら「社会正義のために頑張りませんか」と声をかけられ闘いははじまりました。労災認定、そして地裁で全面勝利・高裁で和解します。

この後いろいろな角度から報告と意見がだされました。

設立総会では設立の経過報告と目的、会則の提案、理事および会計監査の選出が行われました。

過労死防止のためには、まず労働者が職場環境問題に声を上げ、改善の提案を呼びかけて取り組むことが解決に向かわせる第一歩となります。過労死を見過ごす労働組合は「共犯者」です。

#### 「ぼくの夢」

大きくなったら

ぼくは博士になりたい

そしてドラえもんに出てくるような

タイムマシンをつくる

ぼくはタイムマシンにのって

お父さんの死んでしまう

まえの日に行く

そして「仕事に行ったらあかん」

ていうんや

(父親を過労自殺で亡くした小学

1年生のマー君が書いた詩)

# 「発達障がい」の労働者とのコミュニケーション

## 働きやすい職場環境を作るために

第10回 ワンコイン講座は、「発達障がい」・アスペルガーと呼ばれる症状をもつ労働者の労働相談について意見交換をしました。数年前から労働件数は増えています。自分からそういう方もいます。また家族や周囲がそう判断して一緒に相談にくる場合もあります。

「発達障がい」のいい方は正しくないという人がいます。それぞれの性格や個性を障がい、そして治療が必要と捉えるような社会が生きづらさを作りだすからです。

今回は、発達障がい等の医学的解釈ではなく、そういわれる労働者と日常的にどう交流したらいいか経験を出し合って意見交換をしました。

技術開発部門で働く方は、その部門では抜きんでた能力を発揮していました。会社は開発部門の社員にも営業の任務を課すことにしました。初対面の人と会話を成立させるのはまったく不得手です。プレゼンテーションはできますが質問には求められている回答ができません。顧客から商品への信頼を得ることができませんでした。そうすると部内での人間関係もぎくしゃくします。

実績が低いという評価で退職勧奨を受けます。本人は確かに人付き合いは下手だといいます。会社は、抜きんでている技術開発の能力は他者で発揮してほしいといっています。本人も会社も発達障がいの知識は持っていませんでした。

転職をしましたが、専門の技術開発に集中できるようになると水を得た魚のような活躍をしています。

交渉中の数カ月間は、人間関係を中心にした雑談をし

て“聴く力”がつく交流を続けました。

出版関係の会社に派遣されている派遣社員は、校正、語学力、デザインセンスなど、1つひとつの業務は見事なものでした。しかしそれを期待して誰かが途中でアドバイスの話を割り込ませると全部がパニックになってしまいます。本人がみんなの前でアスペルガーだと打ち明けました。部署全体で相談して、1つの業務を遂行中は話しかけないことを確認しました。

労働者がシステムにはめられて管理されるなかで個人を主張することが難しく、それぞれの特異性が狭められています。また職場にはゆとりがなくなっています。コミュニケーション不足ではなく不成立の状況が作り出されています。

そのなかで、小さな差異が異端として大きく捉えられ、差別や排除に繋がっていきます。みな息苦しさを感じています。

本来のコミュニケーションは他者を尊重し合い理解し合うことです。そのような関係性の中からゆとりは作り出されます。

「発達障がい」と言う人・言われる人が働きやすい職場は、みんなが働きやすい職場です。

「みんなちがって、みんないい」（金子みすずの詩「わたしと小鳥とすず」から）です。

### 「発達障がいのある人たちへの8つの支援ポイント」（札幌市作成のパンフレット）

1. 一目瞭然 見本を見れば完成度アップ  
あいまいな指示をしない
2. 向き不向き 特異なことなら達人に
3. 順番付け 手順が決まれば効率アップ  
途中で別の指示をしない。手順はメモして渡す
4. 指示系統 聞く人決まれば迷わない
5. いつまでに 期限がわかれば集中力倍増
6. 休息期間 休みの取り方は千差万別
7. 皆の手本に ルールがわかれば模範社員
8. 困った時には 相談できれば、ころはいつでも雨のち晴れ！  
困った時に相談する相手を決めておく。

## 勤務間インターバル規制

### 勤務間インターバル規制とは

「勤務間インターバル規制」は、時間外労働などを含む1日の最終的な勤務終了時刻から次の勤務開始までに一定時間以上の休息を義務づけ、短期間内に心身の疲れをリセットできるようにする制度です。

この間の「高度プロフェッショナル制度」の導入をめぐる労政審において、労働者側は導入を強く要求しましたが、建議は「導入については、結論を得るに至らなかった」となりました。過労死等防止対策推進協議会においては家族会が大綱に盛り込むことを要求しましたが実現しませんでした。

### EUでは最低連続11時間

欧州連合（EU）では、1993年に労働者の健康と安全の保護（EC条約第137号）の観点から、「労働時間指令」を制定しました。（2000年改正）ここでは24時間につき最低連続11時間の休息を付与する、7日ごとに最低連続24時間の休息日を付与するなどが規定されています。これに基づいて加盟国が法制化しています。

具体的には、前夜の勤務終了が遅くなっても終業時刻から最低11時間の休息が補償され、翌日の始業時刻に間に合わなくともその時間は勤務したとみなされます。

## 長時間労働防止に向けて

### 情報労連で先駆的取り組み

情報労連は09年、労働安全衛生面から労働時間規制も講じる必要があると判断し、春闘で「労働者の健康確保とワーク・ライフ・バランスの実現」に向けた取り組みの一環として「可能な組合においてはインターバル規制について労使間論議を行なう」方針を掲げました。その結果、9単組が導入を妥結に至りました。

「2009春季生活闘争の中間総括」で「勤務間インターバル規制は、1日における労働時間の絶対的な上限に関する要求であり、働く人の健康を保持する根源的な意味での労働安全衛生を確保するための要求でもある。……この勤務間インターバル規制の導入を実現したことは、今後の労働時間に対する論議に対し一石を投じたともいえ、当該労使の先進的な取り組みに敬意を表したい」と書いています。

その結果、職場からは「深夜時間帯の回線切り替え等作業が、連続勤務からローテーション勤務に変更された」「企業側が交代要員の確保や複数業務をこなせる多能工化を進めるようになった」「始業時間に間に合わなくても勤務したものとみなされるので、休息時間が確保しやすくなった」「インターバル規制が浸透し、休息時間が翌日の勤務に食い込んでも気兼ねなく出勤できるようになった」などの評価が出ています。

### 労働者保護を

1998年改正された労基法で女性の深夜労働が解禁されました。しかしその影響は職場から労働時間における労働者保護の概念が失われてしまいました。

今、国会に上程されている「高度プロフェッショナル制度」法案はさらに賃金における労働者保護の概念を奪おうとしています。その結果、長時間労働がはびこる結果をもたらすことは明らかです。

今こそ、本来の労基法36条の保護規定を取り戻すための取り組みが必要です。

長時間労働は生活を破壊し、過労死を促進します。労基法改正案は絶対に認められません。

## ゆとりを取り戻そう

## ストレスチェック制度」の省令、告示、指針が公表される

厚生労働省は4月15日、昨年6月に成立した改正安衛法・「ストレスチェック制度」の具体的な内容や運用方法を定めた省令の公布といっしょに告示と「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」を公表しました。今年12月1日のから施行されます。

改正法は、第一次予防を目的としていましたが、職場環境の改善等の目的は後退し、国会の付帯決議の「メンタルヘルス不調の未然防止」がいつのまにか「メンタルヘルス不調者の未然防止」になりました。

省令は「検査結果の集団ごとの分析」について「事業者は、実施者に、検査の結果を一定規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析させるよう努めるとともに、この分析結果を勘案し、必要と認められる場合は、その集団の労働者の実情を考慮して、この集団の労働者の心理的な負担を軽減するため、適切な措置を講ずるよう努めなければならない。」と努力義務になっています。労働者にとって検査を受けることは義務ではありません。

体調不良者のリストアップ、排除・退職勧奨等に繋がらないよう監視をして行く必要があります。



## 金銭解雇制度は低い条件での排除に繋がる

3月25日、政府の規制改革会議は、裁判で「解雇無効」とされた労働者に対し、企業が一定の金額を支払うことで解雇できる「金銭解雇制度」（金銭解雇）の導入を提言しました。6月をメドに政府が閣議決定する規制改革実施計画に方針を反映させ、法整備の議論が開始されます。具体的には「金銭解決の選択肢を労働者に明示的に付与し、選択肢の多様化を検討すべきだ」という内容です。

成長戦略のためには「労働者の停滞産業から成長産業への移動」（雇用の流動化）が必要だが「解雇規制が厳しく労働者の移動が進まない」、だから金銭解雇と説明します。問題は金銭解雇制度が存在することから派生する状況が解雇の「規制緩和」を生み出すという期待です。

金銭解雇制度は、使用者を徹底抗戦の姿勢にさせ、労働者、特に体調不良の労働者に結局は退職せざるを得ないという意識を生み出させます。危険です。そして退職条件も抑えられます。

金銭解雇制度は、日常的に、紛争が発生したら解決に取り組み、同時に職場も改善するという発想ではなく、結局は金銭解決できるという風潮を生み出し、職場環境の改善への取り組みは後回しになります。



## 特殊公務災害で正規・非正規に格差

4月17日、共同通信は「東日本大震災で公務中に犠牲になった岩手県内の地方公務員97人に、危険性の高い職務に適用される『特殊公務災害』が認められた……。昨年5月に運用が緩和され、申請があった全員分を認定した」と発信しました。公務災害に認められながら特殊公務災害の申請をしていない人が県内で11人いるが、今後請求があれば審査するという事です。

これまで、実際に業務を遂行したかが問題となり、さらに目撃証言など含めて「厳格な証明」が要求されてなかなか認定されませんでした。しかし遺族や報道関係者の運動によって昨年5月1日に地方公務員災害補償基金補償課長から「事務連絡」が出され、認定の要件が緩和されました。

4月18日、毎日新聞は「正規職員と同じ任務にあたって死亡した47人の非正規職員は、特殊公務災害に認定されても公務災害にとどまっている」と書いています。同じ職場で同じ行動をとっても格差が生じています。

また総務省はこれまで、非正規公務員の公務災害の数については掌握もしていません。

