

働く人の健康を考える

ワーク&ヘルス

広島市南区金屋町8-20 TEL 082-264-4110

郵便振替口座 01310-9-42400

目次

◆ 過労死 企業名を開示

労働局決定取り消し 大阪地裁判決

◆ 労働相談室学習会に参加

職場におけるイジメ・パワハラ～ウツとメンタルヘルスの課題
「自己実現」を二重に疎外するストレス状況の元で

◆ 事情聴取 法的根拠は無いが

同席は認められない

◆ 編集後記

2011年11月24日

第199号

広島労働安全衛生センター

過労死 企業名を開示

労働局決定取り消し 大阪地裁判決

11月11日の朝日新聞朝刊に次のような記事が掲載されていた。

社員が過労死した企業名の情報公開をめぐる行政訴訟の判決が10日、大阪地裁であり、田中健治裁判長は大阪労働局の不開示決定を取り消した。原告側によると、過労死をめぐる企業名を開示させる司法判断は初めてという。

訴えたのは「全国過労死を考える家族の会」代表Tさん。厚生労働省が時間外労働などの過労死基準を設けた後の2002年～08年度を対象として、情報公開法に基づき、大阪労働局管内で過労死認定された社員がいる企業名の開示を09年3月に求めた。労働局が「個人名が特定される恐れがある」などと不開示を決めたため、同年11月に提訴した。

判決は、企業名が開示されても、その企業で労災補償給付を申請した社員名など具体的な情報を得ることには不可能で、個人を特定することはできないと指摘。「開示されれば、取引先の信用を失うなど社会的信用を著しく低下させる」との労働局側の訴えについても、

「抽象的な可能性にすぎない」と退けた。

その上で、「(企業名) 有意な情報とはいえ、行政庁は開示すべき義務を負う。不開示決定は違法」と判断。企業名が記載された文書が存在しない04年度分を除き、6年分の文書の不開示決定を取り消した。

判決後、大阪労働局は「判決内容を検討し、関係機関とも協議したうえで対応を判断したい」との談話を出した。と朝日新聞は記事を掲載している。

この記事を読んで先ず感じたことは、労働局は労働者の立場に立って様々な事案を解決しているのだろうかという疑問に感じたことです。何故ならば、記事にもあるように、企業名が開示されれば「取引先の信用を失うなど社会的信用を著しく低下させる」と労働局は主張している。この主張は企業を擁護し代弁する以外の何物でもない。

労働局の庁舎には『労災隠しは犯罪です』とポスターが貼られているが、過労死も同様に企業の『犯罪』であることは間違いがない。犯罪を犯した企業が社会からの監視と制裁を受けるのは当然と考える。

ちなみに、労働安全衛生法の趣旨は、「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と促進を目的とする」と明記されている。この法律からすれば、企業の側には、労働者の健康を破壊してはならない義務と責任があることを自覚しなければならない。

にもかかわらず労働局の主張は、法律の趣旨に逆行するものである。「家族の会が」述べているように、この判決は「企業名を開示し、社会的批判を受けるようにすることによって、過労死をなくす決意が示されている」と評価している。

労働相談室学習会に参加

職場におけるイジメ・パワハラ～ウツとメンタルヘルスの課題

「自己実現」を二重に疎外するストレス状況の元で

11月11日、「労働相談室」ひろしま運営委員会が主催する学習会に参加することができました。学習会のテーマは、現在、各職場に蔓延しつつあるイジメ・パワハラ・うつ病とメンタルヘルスの課題について行われ、講師は運営委員の谷本（郵政ユニオン）さんがおこなった。

学習会はレジュメに沿って問題提起され、その後、参加者で討論を深めることができました。

レジュメには

- 1、「心の病」は自己責任や当人の心の弱さの問題か？「常識」とされたデマを見抜こう！
- 2、主たる原因は何か？ 激発するイジメ・パワハラ～ウツ：ストレス蔓延社会の到来
①労働の疎外 ② 労組の疎外
- 3、学説上の二つのモデルと対処方針の相違
- 4、当面の労働組合が果たす役割 労働と労組の復権が解決の道
- 5、私たちの取り組みとしては

以上の5点にわたって述べられました。

1、「心の病」は自己責任や当人の心の弱さの問題か？

「心の病」は職場の内外に問題があるのであって、本人自身にあるのではない。その根拠として80年代前半までは、肩や首の凝り、心臓疾患、腰痛等の対外症状から、今日では不眠、胃腸症状、だるさ、うつ病などの内部症状に変化してきている。

これらの背景には労働環境の変化が上げられる。長時間労働によって消費した結果、生じる疲労回復する私的時間が奪われていること。すなわち休めないことが起因している。

決して心の弱さではなく、逆に「強さ」こそが問題。例えば、仕事に対して（几帳面、手抜きしない、頑張る）人がかかりやすいといえる。

2、主たる原因は何か？ 激発するイジメ・パワハラ～ウツ：ストレス蔓延社会の到来

①労働の疎外とは、IT化、グローバル化、リストラの3大要因が上げられる。その結果、貧困と格差が世界的に急拡大。職場環境はコスト削減、成果主義賃金体系による労働者への自己責任と自助努力を強制し、管理者は責任回避のためイジメ・パワハラが横行。労働市場は正規と非正規に二極分解し、蔑視と対立関係の昂進にある。

② 労組の疎外とは、いうまでもなく労組の弱体化によって企業への監視・規制力が劣化し、労働者の団結が解体され競争と分断・孤立化が進行。労働市場の非正規化戦略に無抵抗が今日の状況を招いている。

3、学説上の二つのモデルと対処方針の相違

①ストレス脆弱モデルとは、ストレスサー、脆弱性への対処技能として対処療養法的把握をいう。

② ストレス再生不能モデルとは、長時間労働による労働の消費を土台として、労働環境

の変化と成果主義のストレスが加わり、これを再生不能状況ととらえ、仕事を減らすことにマクロ的解決を見出す。ミクロ面では、失業と不安定雇用、リストラ、セーフティネットを解決する原因療法的解決をいう。

4、当面の労働組合が果たす役割 労働と労組の復権が解決の道

労使とも「放置できない状況」との認識を共有する。メンタルヘルス対策を人事・労務管理と切り離し、企業にとっても「壮大損失」として認識させることが重要。その上で治療から予防対策へ切り替える。

活用できる制度として、厚労省「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」「労働者のメンタルヘルス対策に関する検討委員会報告書」の活用。安全衛生委員会、産業保健推進センター（講師・医師・保険師）等の活用がある。

5、私たちの取り組みとしては

対策から予防を基本とし、人間の心身はいかなる仕事であれ、一定の限度を超えれば破綻することを自覚する。

その対策として長時間過重労働の規制、時短、仕事量を減らす、雇用の安定、均等待遇などを追求する。

労働組合の再生に向けて『労働者の利益に立つ』ことを前提に、労働の監視・規制、団結力の回復、時短・正社員化要求など。

個々の労働者としては、ストレスへの気付きと、仲間への気付きを職場に浸透させる。身体症状（食欲不振・だるさ・不眠）等
精神症状（無気力・注意力散漫・倦怠感）等

以上の取り組みを基本としながら、最大の配慮は気づいたらすぐに休ませること。と同時に職場での『休める条件確保』が重要である。また、罹病から回復すれば『復帰に向けた条件を確保』もわすれてはならない。

以上のことが学習会の場で問題提起され、その後各職場からの報告や討論が行われました。

事情聴取 法的根拠は無いが 同席は認められない

宇品郵便局に勤務するMさんは一昨年の8月、貯金業務の営業中に顧客が嘔吐者のため、筆談で手続きをおこない約2時間30分の長時間を要した。そのため長時間の古座姿勢を余儀なくされた。

この不良姿勢によって、右下腿外側面を長時間強く押し付けた状態が続いたため、下腿外側を通る腓骨神経が圧迫されて麻痺状態を生じた。

このためMさんは、労災申請をおこない昨年 月に労災認定された。その後、Mさんは友和クリニックで治療を受けている。この度、広島中央労働監督署は、認定後1年6ヶ月が経過した時に、治療経過を知るため監督署への出頭命令があった。

監督署による出頭命令の趣旨は、「治療経過によって症状固定（これ以上治療をおこなっても完治しないと判断した場合）と判断した場合、療養補償の打ち切り」を目的としている。

Mさんは、この度の出頭命令について「本件調査は、行政処分する過程での調査でもあり、法規に則って調査をしなければならない。監督署の主導の基に調査書が作成され、記名・押印してしまえば、法的に合法となる」ことを懸念し、センターの事務局長に同席を依頼してきた。

10月19日監督署の受付で以下のようなやり取りがされた。

労災課長F「同席は認められません」

Mさん 「どうしてですか」

労災課長F「決まりです」

Mさん 「決まりなら、法的根拠を示してほしい」

労災課長F「他の方には応じてもらっています。」

Mさん 「他人のことは関係ない。わたしは私、決まりですと言われるのであれば、法規に定めがなければならぬ。」

結局、事務局長はMさんの隣に同席した。

労災課長F「今日、計測してその写真を撮ります」

Mさん 「医学的知識はあるのですか」

労災課長F「ありません」

Mさん 「事前に、労災医員と面談しているはず。労災医員は何と言っているのか」

労災課長F「面談していない」

後になって「分かりません」と返答が変わった。

労災法47条関連のコピーを示した。

Mさん 「医学知識の無いものに、計測はできない」

労災課長F「他の方には、応じてもらっています」

Mさん 「他人のことは関係ない。わたしは私、医学的知識のないものに、計測はできない」

35分から40分程度離籍したが、記録担当の職員はPCを継続していた。

Mさん 「中断しているのに、何を入力しているのか。やめてもらいたい」

記録担当の職員も離籍した。

労災次長 「自動計測器、手動計測器もあり、計測の研修も受けている」

Mさん 「計測なら、私にもできる。医学知識を有するのが計測しなければ意味がない。

例えば、手首周囲を計測するのに、強く計測すれば、数値は低くなり、緩く計測すれば数値は高くなる。計測の研修を受けた程度では、計測には応じられない。そもそも、法47条により出頭を命じ私は出頭している。また、医師の診察も拒否していない。初めから、医師による計測・しんさつをすればよい」

労災次長 「手法である」「それでもいい」

この発言は問題である。

Mさん 「選択肢を私に説明もせず、監督署として勝手に決めていいのですか。そんないい加減な仕事をあなた方はするのですか」

多少、声が大きくなったのでその場を収めるように

労災課長F「申立書を郵送してください。労災医員による診察を受けてもらいます」

Mさん 「呉の労災病院には行きません。私は宇品に住んでいるので県病院か大学病に
してもらいたい」

労災課長F 「それでもいいです」

以上が事情聴取の場でのやり取りがされた大まかな報告です。この間、監督署は一貫して事情聴取には同席を認めなかった。しかしそれは、法的根拠が何処にもないことが判明した。

参照 Mさんの労災認定されるまでの経緯

郵便局会社広島宇品支店に勤務するMさんは、一昨年の8月26日、聾啞者の顧客の自宅の狭い玄関の土間に足を組んで座り（古座）、ニュー福祉定期預金満期再貯入手続きおよび貯入局（非課税）移動手続きを行っている。顧客が聾啞者のため、筆談で手続きをおこなったため約2時間30分の長時間を要した。そのため長時間の古座姿勢を余儀なくされた。

そのときの姿勢は、右下腿を下にして足を組み、土間が狭いため上がり框の下の凹に靴の先端を挿入して引っ掛けて足を固定した状態で行っている。さらに、顧客側の高さ20cmくらいの低い床面で筆談を行うために、顧客側に上半身を強く前傾させた姿勢で作業を行っている。

固い土間面に、右下腿外側面を長時間強く押し付けた状態が続いたため、下腿外側を通る腓骨神経が圧迫されて麻痺状態を生じた。そのため、作業を終えて立ち上がる際に、右足が麻痺をして、足関節の屈伸ができない状態に至った。

腓骨神経麻痺は、膝を組んだ状態で腓骨神経が圧迫されて発症することが知られている。通常、20～30分の神経の圧迫で一過性の麻痺が生じることがあるが、Mさんの場合は、2時間30分という長時間の圧迫が続いたため、強い神経の損傷が起こり3週間以上におよぶ長期間の麻痺が生じたものと考えられる。

編集後記

次号はワーク&ヘルス発行200号となります。200号を記念して事務局員、世話人、顧問、組織会員、個人会員、被災者の方々から、一言メッセージを頂ければと思っております。是非ご協力をお願いいたします。

広島労働安全衛生センターは、個人会員・団体・賛助会員で構成されています。

そしてその会の活動は、会員の会費によって運営されています。

私たちは、働く人たちが心も、元気で働くことができる快適な職場作りの情報を提供します。

あなたも会員・読者に

◆ 会員（月）

◆ 個人 1口 400円

団体 1口 2000円 （尚、会費は本誌購読料を含みます。）

ホーム・ページはこちら

hiroshima.raec@leaf.ocn.ne.jp

<http://www.10.ocn.jp/~hicenter/>