



2017年1月20日 第120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/>

2016年12月14日(水)18時30分より、戸畑生涯学習センターにおいて、北九州労健連第27回定期総会が、36名の参加で開催されました。総会では、総括方針案、決算・予算案が提案され、会計検査報告、質疑・討論のあと、議案が全員一致で承認されました。その後27期役員が紹介され、成功裡に総会を終えることが出来ました。

以下主な内容を報告します。

司会あいさつ(隈本氏:福建労)

安倍首相は、働き方改革実現会議

開催し、働き方改革こそが労働生産性を向上させるとして9つのテーマを出しています。総会後の学習会で、永野議長から改革の中身についての問題提起があります。活発な議論により労健連活動への理解と運動の前進につながることを願います

総括・方針案の提案(田村氏:九州社医研)

○スローガンについて

「ディーセントワークの実現で、安倍働き方改革を打ち破ろう」「総合的に労健連活動を発展させる」「楽しくなければ労健連ではない！」

従来の方針に加えて、安倍働き方改革という名前の元に全般的な働き方改悪を進めようというたくらみが進行している。労働者だけでなく、自営業者も含めて、働いている人たちの健康を悪化させることは確実。生活を脅かすということについても確実に、方向性が示されている。私たちは、人間らしく働ける職場や地域

をどう実現するのか—労健連の基本的な目的安倍働き方改革に対比するような運動というのを1年間頑張ってやっていこうと今回提案するのが、27期の基本的な考え方です。

●働く人々の健康をめぐる情勢

○経済学者の河上肇の「貧乏物語」が出版されて今年が100年になります。私たちの暮ら

しは楽になっているか。ワーキングプアと呼ばれる生活保護基準以下の賃金で働かざるをえない労働者が非常に増えている。若い人は半数以上の人たちが非正規労働



第27回定期総会報告

に従事させられている。経済的な格差が健康格差を起し、労働災害が職業病になってもそれを訴える事さえできない労働者というのが多量に増えている。

○安部働き方改革の中では、雇用の流動化の中で、基本的に労働者として保護されない人たちが増えている。少し前ホワイトカラーエグゼンプションという形で、一定程度の収入がある人たちは、労働法規制の外に置こうという事を彼らは目論んでいた。

○10月7日に最初の「過労死白書」が公表された。同じ日に電通で働いていた新卒の女性が過労自死に追い込まれた。それが労災に認定されたという報道。「1日の睡眠時間2時間はレベルが高すぎる」「休日返上で作った資料をボロクソに言われた」ハラスメントと長時間労働が加わることで、過労自殺に追い込まれた悲惨な事案の報道。北九州でも若い

職員が過労自死をして労災の申請を行っているという報道。特定の事業体で起きているのではなくて、日本全体で起きているということがきわめて重要です。

○**労働安全衛生法の改正**に伴って、昨年12月からストレスチェックが義務化されています。基本的には、症状のある人たちの洗い直しではなくて、職場のストレスの原因になっている大本を改善できるかどうかということが、このストレスチェック制度が生きるか死ぬかというところの大きな分かれ目です。

○**アスベスト問題**では、1月に京都地裁が、今までも国の責任は認めていたが、現材企業の責任を認める画期的な原告全面勝訴の判決出されました。支援をしている九州アスベスト訴訟も福岡高裁の審議が大詰めに来ている。これまで以上に支援の力を結集していきたい。解体に伴うアスベスト被害がこれから深刻な問題になってきている。4月に起きた熊本の地震でも被災地では建物が倒壊し、ほとんど無防備なまま解体が行なわれている。

○**膀胱がんの問題**では、1年前福井で芳香族アミンを製造している工場で膀胱がんが集団発生したという報道。1番初めに国会で取り上げる大本をつくったのは、亡くなられた扇崎さんたちの粘り強い運動で、職業がんとして認定されるようになった。30年以上たって今なお放置されて、被害者が続々と出ざる得ない状況になっている。大きな問題として取り上げる必要がある。あらたに、コータールの塗装工事に従事した労働者の膀胱がんの労災認定を求めるたたかいも弁護士を中心にこなっている

●働く人の健康権と担い手づくり

北九州で粘り強く、継続的に行われている運動を是非、次の世代に繋いでいきたいと24期からROUAN塾という活動を始めて、働く人たちの健康を守る運動に飛び込んでくる若い人たち、とりわけ組合の活動家を中心とした若

い人たちを育成する活動をすすめてきました。26期は今までとはちがう大きく前進した形で運営。受け手の1～2期生を中心に実行委員会をつくり、自らが自分たちの仲間、友人、ネットワークを拡げようと実行委員会を形成して、運営をしています。企画をするというだけではなくて、1～2期生が中心となって講師になり、自分たちで勉強しながら人に教える。自分たちの質を高めながらやっていく、若い人たちの大きな運動が始まっているということに私たちは確信をもつ必要がある。この運動を労健連全体の成果として、北九州の民主的な運動の大きな成果として、私たちはこの運動を励まし、参画をしていきたい。



【質疑・討論】

○新日鉄住金コークス肺がん裁判（野澤氏）

北九州労健連にご支援いただきまして、地裁から高裁とこれまで頑張ってきましたが、現時点では和解の協議が始まっている。一番では企業がタールによる健康障害について予見可能性があったかどうか問われた。会社の言い分は「予見できなかった」というのを裁判所が認めたので、高裁でたたかっていた。

○コークス労働者について（鶴野氏）

タールの障害が肺がんになるというので特化則に認められた職場。5年以上勤務すれば、肺がんは労災として認められる指定工場になった。アスベストについては認知されていますが、膀胱がんが多かった。タールによる膀胱がんの労災認定を知った。膀胱がんの労働者の労災認定の運動を今から始めたい。

※総会議案は、ホームページで公開中

長時間労働を無くして、人間らしく働くために私たちは何をなすべきか

—問題提起の学習会—

提起者 永野忠幸（北九州労健連議長）

北九州労健連第27回定期総会の後、問題提起の学習会「長時間労働を無くして、人間らしく働くために私たちは何をなすべきか」を開催しました。

安部内閣は、労働法制見直しの具体案や工程表などをまとめる私的諮問会議「働き方改革実



現会議」を創設。この中で長年労働者が要求し続けてきた課題の「解決」をめざすと言っていますが、その内実はどうなっているのか、4つの項目で

①安部内閣がすすめる「働き方改革」は何をめざしているのか②厚生労働省がはじめて「過労死防止白書」を発表③活かされなかった25年前の教訓・命より大切な仕事はない④労基法の抜本改正で4野党が法案提出、長時間労働の法的規制強化)報告と問題提起が永野議長よりおこなわれました。

【討論】

永富氏：北九州地区労連議長

安倍内閣が進めようとしている働き方改革については、本当に中止をしなければいけない。同一労働同一賃金については、正規か非正規かどこに賃金を合わせるのか大きな問題。地区労連としての、今春闘で大きな要求項目は、全国一律最低賃金の要求を重点課題として、1000円以上をめざす。全労連の調査では何処で生活しても23万円の生計費が必要との報告があり、1500円をめざすという声もある。公契約条例を制定させていく運動も大事。「にんげんらしく働くための労働条件」を要求する運動は、労健連のめざす方向性とも一致している。

石迫氏：福建労



福建労は重層下請け構造の職場環境で、18歳で一人親方にさせられている状況がある。何も知らずに

働かせるだけ働かされて、事業主という言葉に惑わされて労働災害にあっている。若者は知らなさすぎる、学習の場が必要だ。学ばないと安倍政治に持って行かれる。ROUAN塾は大事な学習の場になっている。

田村氏：九州社医研

アスベスト建材を使った建設労働者の人たちが後で肺がんになったり、中皮腫になったりしたという事で、国と企業の責任を求めている裁判を九州でも福建労中心にやっている。今まですべての裁判で一人親方は負け続けている。この建材を使えと言ったのはゼネコンの元請。雇用形態が一人親方的になった瞬間から、国も企業も責任が無い。あなた自身の責任でしょという形で言われて、そういうのでいいのかと。

隈本氏：福建労

国とアスベストを供給した企業に、責任を取らせるべき。首都圏では、19～20歳の一人親方は認めない方向。労働組合で運動したからそうなった経緯がある。建設アスベストで基金をつかって全員救済させる運動が必要だ。

【閉会あいさつ】日高

向こう一年の労健連の活動を観た時に、今の安部政権が狙っている働き方改革を抜きにして活動方針を決めることができないと資料を作っていた。真のねらいは学習を通じて見抜く必要がある。

企業が世界で一番活動しやすい国をつくる。大企業奉仕の為に、労働時間規制もなくす。働く人たちはどうでもいいですよと規制緩和をどんどん進める中身。にんげんらしく働ける社会を実現するために北九州労健連の仲間みなさんと一緒に活動を活発にしていきたい。

メンタルヘルスに生かす カウンセリング

— 第3期 ROUAN 塾 第6回 (応用編) —

講師 健和会本部心の健康相談室

臨床心理士 中村美穂

12月21日(水)18時30分より、健和会看護学院研修室にて、第6回 ROUAN 塾「メンタルヘルスに生かすカウンセリング」が、臨床心理士の中村美穂講師を迎えて開催されました。



今回の研修に先立ち、塾生にアンケート調査が実施され、それに基づいて研修がすすめられました。初めに、仕事の後の研修がストレスにならないように、身体の力を抜いた時間を過ごさせていただきたい。アンケートを取らせていただいたので、ニーズに沿った内容になっているといいなと話をされながら、講座が始まりました。

導入部として、塾生が名前と職場と仕事の内容の自己紹介をおこないました。

○キーワード TEAM (チーム)

労働者が元気に笑顔で働き続けるために、異なる専門職が力を寄せ合っていくということに意味を持たせています。

支援するためには援助力が必要。アンケートの中には、コミュニケーションスキルを身につけたいというのが多かった。自殺予防の支援 - 援助要請力がキーワード。援助を求める、相談する。この力が必要だと言われていて、学校現場では子供たちにその力を養ってもらおうための心理教育をしています。

- ・分からない事を分からないと言えない
 - ・相談すればいいけど、相談するのが苦手
- 2つの力をみなさんに、体験を通して少しでも実感していただければいい
- ・声をどう掛けたらいいのか

・どうかかわったらいいのか
援助するうえでその方を理解する必要がある。その上で、今回は、3つのステップで学びながら、身につける手助けになればいいとはなされました。

1 知識や知見について学び知る＝認知的学習

職員への援助のあり方の基本は、傾聴的・促進的態度。実践の中から掘り起しをしていただいて再確認をする。自分の振り返りで自己内省を促す

2 ロールプレイング＝体験的学習

職員への援助スキル。援助力・援助要請力。援助するという事と援助される体験を通して、自分で気づいたこと。それによる変化を促していく

3 グループディスカッション＝共同的学習

チームとしての援助スキル。職場内外の連帯で、気づきをシェアする。

○傾聴的態度とは、1対1で向かいあい、相手との距離、姿勢…を報告し合う。今、距離感が分からない人が多い。分かりますという言葉は絶対に使わない

「欠勤の続く部下と上司」のシナリオで学び合



い、最後にグループ発表で確認し合いました。

講師からまとめとして、「私がこうです。こうして下さいというのは簡単ですけど、それを実際職場でするか出来るかと言われたときに、なかなかできない。皆さんから出たいろんな気付きは実際やってみようと思う。認知、行動、理解の仕方、関わり方、援助につながると言われています。皆さんで共有した結果を職場に持って帰って生かして下さい」

お互いで高め合う貴重な講座となりました。