



◆ 発行 ◆

名古屋労災職業病研究会

名古屋市昭和区山手通 5-33-1 杉浦医院 4階

TEL&FAX : 052-837-7420

e-mail : roushokuken@be.to

<http://nagoya-rosai.com/>



職場のハラスメント防止対策の法制化を求める院内集会で参加者達を前にヨーロッパや日本の法制度について講演する大和田敢太滋賀大学名誉教授 3月2日 参議院議員会館

93号目次

- ☆ 職場のハラスメント防止対策の法制化を！包括的なハラスメント禁止を視野に院内集会開催 P2～P5
- ★ 第6回名古屋入国管理局と東海在日外国人支援ネットワークとの意見交換会 P5～P8
- ☆ パワハラ防止検討会の報告書 P9
- ★ ユニオン奮戦記(3)低髄液圧症候群損害賠償請求 P9～P10
- ☆ …「闘病記は、書き手にも読み手にも生きる力を与える」は本当だろうか… P10～P11
- ★ 大人の買い物… P11～P12
- ☆ 事務局からのお知らせ P12～P13

☆職場のハラスメント防止対策の法制化を！

包括的なハラスメント禁止を視野に院内集会開催



《ハラスメント防止検討会の行方》

「働き方改革」関連法案として安倍内閣によって計画された「裁量労働制」の対象業務拡大法案が、根拠不明のデータ問題によって頓挫した。

「働き方改革」実行計画において、労働安全衛生に関わるテーマとして、目玉ともいえる「罰則付き時間外労働の上限規制の導入」、それと「パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策」「勤務間インターバル制度」があがっている。「罰則付き時間外労働の上限規制」については、ご存じの通り、36協定での時間外労働時間の限度を原則月45時間、年360時間、特例で年720時間以内かつ休日労働を含んで月平均80時間以内、年6回までとの案で労働者側の連合の受諾を得たので、これに裁量労働性の対象業務拡大をくっつけて法案を通そうとして失敗したのだが、過労死ラインぎりぎりまで働かせることのできる法案に対して被災者・遺族から強い批判が起こっている。高収入の労働者を長時間労働規制からはずす「高プロフェッショナル制度（高プロ制度）」の導入も計画されており、「裁量労働制拡大」の頓挫が鬨いの追い風にもなることを期待する。

一方で、長時間労働規制や高プロ制度ほど注目されていないが、パワーハラスメント防止対策の関連で、「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会（パウハラ防止検討会）」の議論が重要な局面を迎えている。

「働き方改革」の計画のひとつであり、また2012年3月に厚生労働省が出した「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言（提言）」から5年の見直し時期のため、厚労省は2017年5月より「パウハラ防止検討会」を開催している。

この検討会で議論されている大きなテーマとして、「パワーハラスメントの定義」「パワーハラスメント防止対策強化のための方策」がある。

「パワーハラスメントの定義」については、使用者側委員からは、「業務上必要な指導との線引き」についていくつもの意見が出された。受け手側の主観を基準とすると適正な指導ができない、被害者が実は加害者である場合がある、業務上の適正な指導が何かを定義づけて、それ以外をハラスメントとしてはどうか、などだ。パウハラ対策の導入で人事や業務上の方針に支障が出ないかということが一番の懸念のようだ。定義については、「優位性」と「業務の適正な範囲」が焦点となりつつある。

一方で労働者側委員、法律の専門家からは、パウハラという狭い定義について、広げるべきなどといった意見が出された。そもそも「パワーハラスメント」は日本独特の定義であって、問題に早くから取り組んできた欧米では、職場の「モラルハラスメント」や「いじめ（bullying）」と定義し使用者に措置義務を課すなど、もっと大きな枠で「職場の暴力」と捉え法律の策定や対策を行っている。つまり、ハラスメントの行為者を組織内部に限っておらず、職場でおこる暴力、身体的な暴力から精神的なものまでを対象とし、取引先や顧客からの行為も含めて対策をするものだ。

鉄道の職員が酔った乗客から暴力を受けたり、介護労働者が利用者から罵倒されるといったことからメンタル不調となったということも多く、労働者の健康を損なう重大な問題となっており企業にも少なくない損失を与えている。そういった状況を踏まえて、労働者側委員

からは顧客などからの行為も対象に入れられないかという意見が出た。

しかしながら、使用者の対策で防止できないものもあり、今回は顧客からの行為は含めず、報告書にこのような行為への対策も今後必要と触れる、別に検討会を持つ、という方向になりそうだ。

「パワーハラスメント防止対策強化のための方策」は、今回の専門検討会の重要な目的で、「提言」を元に厚労省のポータルサイト「あかるい職場応援団」において、職場で取り組むためのマニュアルや教材、具体例についての情報提供などを行い、これまでに一定の成果を上げてきたとしながらも、検討会はより実効性の高い取り組みを進めるための方策を打ち出す。

検討会では、以下ア～オの対策案が出された。

- ア. パワーハラスメントが違法であることを法律上で明確化し、これを行った者に対して、刑事罰による制裁や、被害者による加害者に対する損害賠償請求の対象とする。
- イ. 事業主は職場のパワーハラスメントを防止するよう配慮する旨を法律に規定し、その不作為が民事訴訟、労働審判の対象になることを明確化することで、パワーハラスメントを受けた者の救済を図る。
- ウ. 事業主に対し、職場のパワーハラスメント防止等のための雇用管理上の措置を義務付け、違反があった場合の行政機関による指導等について法律に規定することで、個々の職場において、職場のパワーハラスメントが生じない労働者が就業しやすい職場環境の整備を図る。
- エ. 事業主に対し、職場のパワーハラスメント防止等のための雇用管理上の措置を講ずることをガイドライン等により働きかけることで、個々の職場において、職場のパワーハラスメントが生じない労働者が就業しやすい職場環境の整備を図る。
- オ. 職場のパワーハラスメントは、労働者のメンタルヘルス不調や人命にも関わる重大な問題であること、職場全体の生産性や意欲の低下やグローバル人材確保の阻害となりかねず経営的にも大きな損失であることについて、広く事業主に理解してもらい、防止対策に対する社会全体の機運の醸成を図る。

これについて、検討会で様々な意見が交わされた。

明治大学法科大学院の野川忍教授は、労働契約法にパワハラ防止の配慮義務を規定して、その不作為が民事訴訟などの対象になることを明記するべき。パワハラについての措置義務を法制化したうえで、ガイドラインにおいて就業規則の改正などの具体的な対策を盛り込み、行為規範を定着させて行くことが必要との意見だ。

一方、経団連を代表する委員は、定義が定まらない中で実効性があるのか、と法制化や措置義務に抵抗を示した。

労働者代表は、ガイドラインではこれまでの「提言」での取り組みと変わらず、取り組めていない組織への広がりはないとして、なんらかの法制化が必要する立場だ。

検討会でこのような議論が行われ、法制化の可能性も出てきたので、全国労働安全衛生センター連絡会議（全国安全センター）メンタルヘルス・ハラスメント対策局としても、法制化を後押しするため行動することとした。

まず、検討委員会の全委員宛に「パワーハラスメント防止に向けた法制化を」と題した意見書を送付した。趣旨としては、提言やガイドラインでは、これまで対策を行ってこなかった企業はやはり対策を行わないので、法制度化されればきちんと義務を果たそうとする企業に対しては、パワーハラスメント対策の取り組みを広げることができる、また取り組みが拡大しかつ内容的にも向上するような検討会報告書を作成してほしいということだ。

また「職場のモラル・ハラスメントをなくす会」のメンバーとも協力し、法制化のために

国会議員へのロビーイング活動も行った。

ハラスメント防止の法制化を目指しているのは、我々だけではない。日本労働弁護団は「職場のいじめ・嫌がらせを防止法の立法提言（第1次試案）」（日本労働弁護団ホームページ：<http://roudou-bengodan.org/topics/6611/>）を作成し、使用者への法的義務づけを求めている。

また石橋みちひろ参議院議員（民進党）は、労働安全衛生法にパワーハラスメント対策の措置義務を入れ込む法案を検討中である。

しかしながら、そのような動きがあるにもかかわらず、検討会もあまり注目されておらず、マスコミも取り上げていないため、世論をもっと盛り上げようと、院内集会を開催することになった。

《院内集会に100人以上が参加》



全国安全センター、いじめ・メンタルヘルス労働者支援センター、職場のモラル・ハラスメントをなくす会が呼びかけ団体となり、3月2日（金）に参議院会館で院内集会を開いた。滋賀大学の和田大和教授に基調講演をお願いし、ハラスメントの被害の当事者、ハラスメント防止法制化を望む様々な団体がアピールを行った。

約100人の収容ができる部屋で、人が入れ替わり立ち替わりしたので、結果的に120人ほどが参加した。

集会ではまず厚生労働省の雇用環境・均等局の担当者から検討会の議論について、報告があった。担当者にはそのまま集会に参加してもらい、参加者の発言を聞いてもらった。

和田先生からはヨーロッパなどの法制度を踏まえ、労働者が守られる法制度が必要と訴えた。「パワハラ」についてももっと包括的な定義が必要。また結果重視で、加害者の意図は必要ない、加害する意図がなくても重大な結果を招く行為は禁止するべきであるということ、さらに個別企業内での対策には限界があり、社会的な合意を作る必要があると話した。

三菱電機でパワハラと長時間労働で精神疾患を発症して労災認定された青年は、ひどいパワハラの実態や、実際の残業時間の申告を許さなかったり、労災認定後も三菱電機はパワハラがあったことを認めていないと報告し、法制化を求めた。

名古屋ふれあいユニオン組合員は、従業員代表に選ばれた後に解雇され、ユニオン加盟後職場に戻っても組合員はみんな会社から賞与の差別や配置転換、熾烈ないじめを受け、病気になったりしたが、労働委員会からの命令が出てても会社の態度が変わることがなかったと、実行力のある方策を求めた。

富士通で集団いじめにあい、うつ病で労災認定された女性は、いじめにあってもはずかしくてなかなか相談できない、相談しても会社は何もしてくれなかったと話し、いじめの禁止や防止策を就業規則に入れるようにし、また個人の嫌がらせに対して、罰則を科せるような法律も必要と訴えた。

過労死を考える家族の会の女性は、息子さんをうつ病自死で失い、労災認定されても加害者に反省がなく、刑事告訴に踏み切ったが起訴されなかった。パワハラに加害者を処罰することは難しく、速やかに実効性のある法律を整備してほしいと訴えた。

日本人労働者からの暴力、暴言でうつ病となって労災認定されたカンボジア人の技能実習生を支援した全統一労働組合の佐々木書記長は、実習生への「帰れ」「死ぬ」などのひどい差別、転職もできず、仕事と同時に住居も失うことから我慢するしかないと実態を話した。

また、職場でおこるパワハラ以外のハラスメントについても当該団体より発言してもらった。

東京交通労組は、乗客からの暴力問題について、最近では被害に遭っても泣き寝入りせざるを得ないケースが増えている、加害者に補償を払う資力がなかったり、長時間の罵倒で精神疾患になるケースもある、第三者からの暴力をなくす取り組みが必要と訴えた。

パープルユニオンの佐藤香さんはセクハラ被害の当事者で、セクハラ防止規定があっても職場で教訓化されていない実態を訴えた。セクハラ被害に遭った人の9割が退職を余儀なくされている。相談窓口があっても理解がない会社に相談するのは無理で、セクハラに無自覚な人が研修を受けても成果が上がるのか、厚労省の啓発チラシには「拒絶するように」とあるが、それは無理であり、加害者を変えないと被害はなくなると強く訴えた。すでに法規制があっても効果が限定的であり、これを教訓としてハラスメントの法制化に加害者への罰則を入れるなど検討するべきと話した。

そのほか、NPOアカデミック・ハラスメントをなくすネットワークは学校として断固たる対応がしにくい状況なので、立法で罰則化や被害者・加害者をケアする制度設計がほしいと話した。LGBT法連合会はSOGI（Sexual Orientation & Gender Identity）ハラスメントが職場で多く起こっており、対象者がいないという認識での言動が、周りに明らかにしていないSOGI当事者を傷つけている。これも配慮した総合的な法律が必要と訴えた。NPO多民族共生人権教育センターはレイシャルハラスメントについて、日本国籍でも外国とつながる人が増加し、対象者は多数存在する。日本人しかいない前提での運営で苦痛を受けていると話した。

日本労働弁護団からは法律案の提案、石橋議員から法案を考えていて他の党にも呼びかけていくという話があった。

集会には他に、福島みずほ議員（社民党）、高橋ちづこ議員（共産党）、山井和則議員（希望の党）などが参加、秘書だけの参加も入れると十数人の議員参加があった。

集会ではハラスメント防止対策の法制化を求める声が、これほどあるのかと実感できた。また、職場で起こっている様々なハラスメントの当事者団体の発言により、包括的なハラスメント対策が必要であると訴えるものとなった。

パワハラ検討会は、3月27日の第10回で報告書のとりまとめが行われる。

ちょうど今年6月のILO総会から職場のいじめ問題についての条約制定の議論が開始される。日本独自の狭い概念での対応を変えていく気運は高まっている。

集会で一定もりあがった、法制化を求める議論を実際の政策につなげるため、今後も運動を続ける。
(関西労働者安全センター 田島 陽子)

★第6回名古屋入国管理局と東海在日外国人支援ネットワークとの

意見交換会

2月27日に6回目になる名古屋入管と東海在日外国人支援ネットワーク(TOMSUN)との意見交換会がおこなわれました。TOMSUNからはNGOや労働組合の関係者19名が出席し、入管からは渉外調整担当官、審査管理部門統括、留学研修審査部門研修班統括、難民調査部門統括、企画管理部門統括、処遇部門統括の6名が出席しました。

これまでは、毎年9月にTOMSUNが入管へ要請書と質問書を提出し、12月か1月に意見交換会が開催されてきましたが、今回は12月に入管より「平成25年より（意見交換会を）毎年実施してきており、当局としましては5年の区切りを経たことを踏まえ、次回も引き続き実施する場合は、この5年間の活動を貴ネットワークの質問、ご要望を伺うだけではない意義ある会議実施につながると考えます。つきましては、これまでの当局からの回答等を貴ネットワークが受けられ、貴団体がその成果を共有した部分、支援を行われている外国人に伝達した場合はその反応など、具体的にどのように評価されているのかお考えをお聞かせ頂きたいと考えます。貴ネットワークとしてはこれまでの5年間の意見交換会は意義があったと考えるか、あるとすればどのような点に意義があったか、差支えなければあらかじめご教示いただけますでしょうか」と入管の要望を伝えるファックスがTOMSUNに入りました。筆者が電話で入管に確認したところ、ファックスの内容は名古屋入管内部の意見で、法務本省の意向ではないということでした。



早速、入管からの要望についてTOMSUNで話し合い、過去の意見交換会開催の意義について加入個人、団体の意見を以下の表のようにまとめ入管に送付するとともに、意見交換会当日発表しました。

| |
|--|
| <p>① 愛労連（愛知県労働組合総連合）議長 樽松佐一</p> <p>毎年忙しいところ、意見交換会に出席いただきありがとうございました。 私も毎年参加させていただき、技能実習制度について説明をいただきました。 日頃は、個別の事件についての相談ですが、意見交換会では一年間を通じての問題点について当局の見解を聞かせていただくことができました。 特に実習生を不当に扱う監理団体やブローカーの問題、高額な寮費を請求する会社から出ることが認められたことは、今年施行された技能実習法と運用要領に取り入れられ喜んでいきます。 技能実習法は11月に施行されましたが、経過措置や実習企業が制度をよく理解していないなどの問題もあります。今年度も引き続き話し合いの場をとっていただくようお願いいたします。</p> |
| <p>② 子どもと女性のイスラームの会 代表理事 マリアム 戸谷 玲子</p> <p>貴入管はじめ難民や国際援助の場で日本に来て関わるムスリムの人数は、貴入管との意見交換会での発表にもある通り年々増加しています。 イギリスなどの諸外国の例にもあるように、宗教の自由が認められそれぞれの宗教の教えに基づいた習慣や宗教的食事のルールは、各国の機内食を例にとっても国際的な人道ルールとなっています。 入国管理局及び業者の食事の提供により、収容中のムスリムの体重が激減したり、イスラームの戒律に沿わない食事により精神的にも苦痛や迫害を受けたりしますが、収容中の審査後にピザが発給されるケースなどでは、ピザの審査中の人にもこの処置が適用されています。こういった待遇は、同宗教の戒律を理解するものとして甚だ遺憾であります。貴入国管理局との意見交換会では、発表されるムスリムの人数を把握し、そのハラール対応の改善に当会などでも協力したい意向を示す絶好の機会であると考えています。</p> |

国別の人数の増減も私たちを取り巻く環境の中では、大変有意義な数字です。その数字の通り、当会での相談でも日本人と婚姻したり、子供が学校に通ったりというケースに遭遇します。

民間の活動でも、公的機関やNGOで招聘されたムスリムは、日本の受け入れ側の宗教的配慮や情報が乏しく、満足のいく待遇が得られていないため、誤解も多い事に悩み時に当会への苦情や相談も受けます。

どのような地域からどのくらいの数が、日本へ来ていて滞在しているかを知ることには、当会の活動内容を決めていくのにも大変役立っています。

今後とも、続けていただけることを望んでいます。

③ そうみー移住女性自立の会 杉戸ひろ子

日本に在住する移住女性の支援にかかわって20年余。移住連(NPO法人移住者と連帯する全国ネットワーク)の運営委員となって6年。移住連が十数年間継続している移住者に関連する様々な問題について各省庁と交渉(意見交換)する集まりにも参加しています。また、「DV被害」の観点から自治体(愛知県、名古屋市)との意見交換にも参加した経験から、民間の支援活動(アドボカシー)は、行政との交流、協働なしには意味をなさないと考えようになりました。意見交換会では回を重ねることでわかっていくこと、問題解決のヒントを得ることがありました。また、民間側の重要な責務として「民間」の支援現場での実情を「行政」に届けることだと考えています。

意見交換会の継続を願ってやみません。

④ 名古屋難民支援室 羽田野真帆

統計的数字とその変遷は、現場で外国人一人ひとりと関わっている市民団体が、地域の外国人の状況を体系的に把握する貴重な情報となっている。

外国人にとって日本の入国管理局の制度や手続きは複雑である。私たち市民団体が、意見交換会を通じて、その時々の制度や運用を正確に把握することにより、外国人一人ひとりに対し、よりの確なアドバイスや情報提供ができる。

意見交換では、市民団体が現場で必要と感じていること、課題や成果について共有させていただき、貴局の意見を伺う、貴重なコミュニケーションの場となっている。

⑤ 名古屋労災職業病研究会 成田博厚

家屋解体作業に従事し労災に遭うトルコ人労働者が何人も立て続けに相談に来たことがありました。貴局からの統計的数字により難民申請状況が把握でき、起こっている事態が把握できました。このことは、当ネットワークのニュースレターや安全衛生に関する月刊のジャーナル、全国労働安全衛生センターの安全センター情報などで発表しました。

⑥ 入管面会活動 フレンズ 西山誠子

毎年の意見交換会に時間と場所を取っていただき感謝いたしております。

年1回の名古屋入管と東海在日外国人支援ネットワークとの意見交換会は、近年ますます外国人の滞在者が増加している折から、無くてはならない貴重なコミュニケーションの場であると考えております。

支援の場に出てくる貴局に対する疑問・質問に対して回答や話し合いの機会があることは、大変有意義なものになっていると実感してきました。話し合いの場がなく、貴局に対する憶測や偏見を持って外国人の支援をすることは、なんら問題の解決にはならないでしょう。

毎回、名古屋入管管内での多くの統計的質問を提出し、回答を頂いております。この数字及びその変遷は、東海北陸地方の外国人の実情が反映されていて、とても参考に

なります。そこでの情報を踏まえ、外国人からの相談を受ける時、相談内容のバックヤードをより正確に把握することができます。その結果、現実的なアドバイスを提供することが可能になっております。

意見交換会の継続をお願いします。

意見交換会当日は外国人の在留の状況、非正規外国人、名古屋入管の管内での在留特別許可の運用の現状、外国人技能実習制度、難民、名古屋入管の収容場の処遇、入管の新体制などについてTOMSUNが事前に提出した質問書についての回答を入管から得るとともに、意見交換も行われました（詳しくは、TOMSUN発行の報告書を参照してください）。

意見交換会終了後、参加者からは以下のような意見が出されました。

今年も意見交換ができて、よかったです。おかげさまで、当日面識のできた在留審査の方とも親しくなり、別の相談にも親切に対応いただけました。

資料では愛知の事件数が多いことと、愛知でも繊維の問題が多そうなのがわかりました。

要請書を出してから半年たったため、その間に技能実習法が施行（11月1日）されたため、ちょっとピントがずれしまいました。意見交換でその分を質問させていただきました。

昨年夏に技能実習法の詳細を決めた「運用要領」が出されました。法務省の審議官からは「樽松さんからの要望はほとんど取り入れさせてもらいました」と言われました。500ページもあり、こと細かく書かれていてとてもいいものになりました。この意見交換会はとても役にたったと思います。

難民の方々と関わる立場からは、次のように考えています。難民認定申請者が増え、難民認定制度の運用の見直しも頻繁に行われる中、現場は混乱し、何よりも難民の方たちが一番困惑しています。難民や外国人にとって、入国管理局での手続きの一つ一つは、彼/彼女らの人生を大きく変え得る、大変重要なものです。名古屋入国管理局との年に一度の意見交換会では、統計により、体系的にこの地域の外国人の状況を知ると共に、市民社会の私たちが体験している現場の状況を共有させていただくことにより、課題を整理し、実情にあった活動の実施を模索するための貴重な機会になっています。

今回、TOMSUNから発表する時間をいただきましたが、意見交換会を、外国人の状況の改善の為に、より実りあるものにするために、TOMSUNからの発表が意義のあるものであれば、今後も継続し、さらに、その内容や方法について、TOMSUN内部で引き続き議論できたらと考えています。

何より、今年も意見交換会を無事開催できたことに感謝すると共に、今後も本意見交換会の継続と発展を強く願うと共に、そのための努力をしていきたいと思っております。

今回は入管側の「継続拒否を匂わす姿勢」への対応から、「なごやかムード優先」を演出しようとしたからなのかもしれませんが、「権力の、裏表のある対応」を追究する姿勢が乏しく感じられ、「これで、いいのかな」とも思いました。

（事務局 成田 博厚）



★パワハラ防止検討会の報告書



厚労省は職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会（パワハラ防止検討会）において1年間かけて議論した結果を3月30日に報告書として発表しました。内容は職場のハラスメント防止対策は必要としながらも、法制化については先送りするものでした。

検討会において、労働組合や有識者は法制化すべきとの意見を述べていましたが、経営側の委員は、何がパワハラなのか定義づけできない限り法制化に反対と主張し続けたため、「業務の適正な範囲」や「平均的な労働者」の感じ方を定義づけるための具体的な分析を今後行うための事例の収集が必要という検討会結果になってしまいました。

神奈川労災職業病センターの川本浩之さんは検討会の結果について、「学校のいじめが社会問題になってから40年あるいはそれ以上になる。文科省や現場の教員らがどんなに努力しても、何がいじめかを上記のような形では定義づけることは出来なかった。いじめられた側がいじめだと感じればそれはいじめなのだ。少なくとも厚労省にこのような論点について具体例の収集、分析が出来るとは思えない。「働き方改革」が、いかに名ばかりでいい加減なのかは、パワハラ問題でも明らかになった。私達は現場で闘うことによってしかパワハラ問題は解決できないことを認識している。そして、国がパワハラ対策を法制化する状況を作るのも、そうした闘いの積み重ねだ」と述べています。

「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書は厚労省のHPに掲載されています。

<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11909500-Koyoukankyoutoukyoku-Soumuka/0000201264.pdf>

（事務局 成田 博厚）

☆ユニオン奮戦記（3）低髄液圧症候群損害賠償請求



1. 低髄液圧症候群

《病態》

脳・脊髄は150ミリリットルの髄液で満たされています。1日あたり500ミリリットルの髄液が生産されるとともに頭部から腰部にかけて3回循環すると考えられています。事故などの衝撃により髄膜に穴があくと、そこから髄液が漏れて、髄液の圧が低下すると循環により脳に髄液が行き渡らなくなります。

これを原因とする頭痛・嘔気・眩暈・だるさ感・背中から首にかけての疼痛などが、低髄液圧症候群とよばれています。

《診断と治療》

RI検査とガドリウム造影MRI検査などの検査で診断されます。

治療法としては自己血をピンホールの開いた脊髄硬膜外に注入し、穴を塞ぐブラッドパッチなどがおこなわれます。

《後遺障害認定》

低髄液圧症候群が、交通事故などの外傷を原因として発症したと認められる可能性は一番高いハードルとなっていると聞きおよんでいます。

しかし、平成 24 年頃から認められる傾向とも聞いています。

2. 損害賠償請求

平成 28 年夏に組合加入した組合員（50 歳代）は、頭上に約 12 キロの荷物が落下し低髄液圧症候群となり 5 年経過して後遺障害を労災認定されていました。おそらく、低髄液圧症候群の労災認定の草分けだと思われます。症状固定後も労災のアフターケアを受けている状況でした。

この組合員の損害賠償請求をいかにするか検討しました。組合員は後遺障害で体力の余裕もないとのことで、時間も費用もかかる裁判はとても難しいこと、低髄液圧症候群の認定は今までの判例では高いハードルのため敗訴の可能性もかなり高いこと、最高裁も覚悟が必要となること、さらに組合員は週 20 時間未満の勤務であり平均賃金が低く、健康保険、厚生年金、会社の福利厚生の対象からもはずれていることなどから、その対応が難しい状態でした。

そこで、団体交渉でいけるところまで行ってみることとしました。

2 回目の団体交渉で交通事故の基準にあわせた入通院慰謝料、雑費、休業補償、後遺障害慰謝料、逸失利益（賃金センサスによる。）を計算し請求しました。

交渉対象は大手小売業のため、この案件は社内の法務課に回り検討されるとのことで、第 2 回目の団体交渉から第 3 回目の交渉までに 3 ヶ月以上を要しましたが、ほぼ満額回答を得て合意に達しました。正論が通る会社だったので、うまく解決できました。

（名古屋シティユニオン執行委員長 竹久 憲一郎）

★・・・「闘病記は、書き手にも読み手にも生きる力を与える」は

本当だろうか・・・



知人の女性が退院をした。彼女は私の自費出版の「仄かな希望」を読んでくれて最初に取材に訪れた毎日新聞の記者である。彼女自身が 9 年前に骨転移を伴うステージ 4 の乳がんを診断され、以来ずっと抗がん剤治療を受けながら記者活動を行っていた。取材中の彼女からはとてもステージ 4 の乳がん患者とは思えないほど表情や言葉に力があつた。記事は全国版の「くらしナビ・がん社会はどこへ」のコーナーで《闘病記が生きる力に》と題して 1 ページの 3 分の 2 を使って名刺 2 枚分の大きさの私の写真付きで掲載された。けれども新幹線の中から「これから大阪へ抗がん剤治療に向かいますが、気持ちはへこんでいます」「頑張っ」とメールをやり取りする事も同じがん患者として彼女の心の揺れは十分に理解できた。

そんな彼女が昨年 12 月に東京メトロ霞ヶ関駅のホームで倒れ込んだ。救急車で大学病院へ搬送され両足の大腿骨の非定型骨折と診断された。原因は転移の腫瘍ではなく、抗がん剤と共に長く投与されていた骨転移の治療薬の影響で骨にもろい部分ができた為であった。両足の骨を金属で補強する 2 回の手術を受け 1 ヶ月半のリハビリの結果、やっと退院できたのだ。

「病室で天井を眺めていると 9 年前ステージ 4 の乳がんを宣告された時のショックが何度

も蘇り涙が溢れ出た。今まで取材に駆け回っていた日々は夢だったのではないか。これまで生きてこられたこと自体が単なる偶然だったのではないか。この先もっと大きな試練が待ち受けているのではないか。その試練を自分は乗り越えられるのだろうか。疑心と不安が繰り返し脳裏に浮かんだ。けれど自分はまだ生きている。生きている限りは癌患者だからこそ書ける記者としてのやるべき事がまだ残っている。」と彼女は言った。強い女性である。

私は6年前悪性胸膜中皮腫を宣告された時、あまりのショックで心神耗弱になった。茫然自失で何もやる気になれなかった。もう私は死んでしまうのだと諦観の日々を過ごした。そんな空ろな精神状態の中で、成功しても3年生存率は20%と印字された同意書に署名し右肺の全摘手術を受け、その後30回の放射線治療を受けた。けれど辛い闘病生活を送るうちにこのまま死んでしまっただけでは自分がこの世に存在していたという証しが無いではないかと思うようになった。何か証しになる物を残そうと思った。そして「仄かな希望」を書き上げた。

昨年手術後5年の検診を受けた。「異常は見受けられない」の診断であった。私は安堵した。今年はひょっとしたら姉や友人たちに会いに行けるのではないかと思った。姉は高齢だから今年に会っておかなければもう生きている内に会えないのではないかと思った。だが安堵した気持ちが間違いだった。今年の冬の寒さに対抗できなかった。息切れ、めまい、異常なだるさに襲われた。数度病院へ駆け込んだ。受診科を変えるたびに処方薬が増えた。降圧剤も初めて飲んだ。すると血圧が下がり過ぎて卒倒した。今現在もこの症状は続いている。

強い彼女は「闘病記は書き手にも読み手にも生きる力を与える」と言った。その言葉を信じ、今私は「仄かな希望」の続編を書いている。姉に生きている内に会いたいと願うから。そして読んで下さる方々がいるとするならば、生きる力を与えられると信じたいから。

(中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会会員 橋本 貞章)

☆ 大人の買い物・・・



年頭の挨拶にも書きましたが、この6月から名古屋市医師会という、医師のための組合のような団体の理事に就任することとなりました。杉浦医院院長、NPO法人ささしまサポートセンター理事長、そして名古屋労災職業病研究会の代表、就任予定の医師会の理事に加え、この春さらに肩書きが1つ増えました。平成30年3月21日に地下鉄鶴舞線の八事といりなかの中間地点、隼人池のお向かいにある「Bar & Bistro MASSA」を買い取ってオーナーになりました。ワインもカクテルも料理も楽しめる素敵なお店です。



MASSAのソムリエの加藤知里さんとは、10年前に長女の幼稚園の同級生の親つながりで紹介されて以来の友人です。初めていくお店でワイン選びに迷ったときには、彼女に電話して、お店のソムリエに繋がると、私の好みに合うものを伝えてもらえるおかげで、外食時にも

ぴったりのワインを楽しむことができます。さらに、早くからソムリエの資格を取っている
ので、多くのお店のソムリエさんは彼女の後輩。彼女との電話の後のサービスもしっかりし
ていただけ有難いです。彼女はその人の好みをよく知っているだけでなく、体調や懐具合に
合わせてちょうど良いワインをサービスしてくれる本当に頼りになるソムリエです。

元々、前オーナーから加藤さんにお店を引き継がないかという話があったのが、今年の年
明けでした。彼女一人では銀行の融資も困難が予想されたために、私に白羽の矢が立ったよ
うです。このお店は2年前にオープンしましたが、地域でも比較的目立つ存在でお客さんも
安定して入っています。料理も美味しく、ソムリエのサービスも良いので固定のお客さんも
多数。そのまま引き継ぐのであれば、良い買い物？ではないかという事で、まさかの大人買
いをする事となりました。

お役目が増え、忙しい日々の中で、働くための私のガソリンスタンドになればと思ってい
ます。皆様もお近くにお越しの際は、ぜひ寄って行ってください。

(労職研代表 森 亮太)

★事務局からのお知らせ



★労職研総会のお知らせ

労職研第15回総会の日程が決まりましたのでお知らせします。

日時：6月10日(日) 14:00~16:30

場所：ウインクあいち 1106 会議室

記念講演：「パワーハラスメントの現状と対策」

いじめメンタルヘルス労働者支援センター代表 千葉 茂さん

是非ご出席くださいますよう、よろしく願いいたします。

★中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の長野支部結成の集い・アスベスト被害相談会のお知らせ

長野支部結成の集いでは、ご家族を胸膜中皮腫で亡くされた支部世話人の菅谷泰子さん、
大原慎一郎さんにお話ししていただくとともに、中皮腫サポートキャラバン隊の右田孝雄
さん、青山和弘さんに患者としての体験をお話ししていただきます。あわせて、お茶を飲
みながら参加者同士自由に意見交換する交流会も予定しています。

☆長野支部結成の集い

日時：2018年5月19日(土) 10:20~12:30

(第一部 10:20~11:20 第二部 11:30~12:30)

場所：長野市もんぜんぷら座 会議室801 (長野市新田町 1485-1)

内容：第一部 右田孝雄さんからのメッセージ「一笑懸命」

青山和弘さんからのメッセージ「病気になって良かったかも…」

第二部 交流会

参加費：無料

☆アスベスト被害相談会・ホットライン（相談無料）

日時：2018年5月20日（日）10：30～16：30

場所：長野市もんぜんぷら座 会議室304

相談電話番号：070-5251-9840



労職研の活動



| 2月 | | | | |
|----|-----|---------------|-----------------|--------------------------------|
| | 3日 | 岐阜羽島調査委員会 | 8日 | クレーンオペレーター蒲さんの労災裁判傍聴 |
| | 9日 | 静岡アスベスト国賠裁判傍聴 | 14日 | ニチアス羽島アスベスト被害国賠提訴&記者会見 |
| | 15日 | 名古屋労職研事務局会議 | 20日 | 東海在日外国人支援ネットワーク会議 |
| | 21日 | アスベストユニオン会議 | 24日 ～ 25日 | 「中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会」役員研修会・役員会 |
| | 27日 | 入管意見交換会 | | |

| 3月 | | | | |
|----|-----|--------------------------|-----|--------------------------|
| | 2日 | 「職場のハラスメント防止の法制化を！！」院内集会 | 4日 | 第29回じん肺・アスベストプロジェクト |
| | 8日 | 名古屋労職研事務局会議 | 22日 | 相談窓口担当者のための「多文化ってこういうこと」 |
| | 23日 | 厚生労働省交渉 | 27日 | 東海在日外国人支援ネットワーク会議 |
| | 28日 | ニチアス羽島アスベスト被害国賠裁判傍聴 | 29日 | 名古屋労職研事務局会議 |
| | 30日 | 環境省交渉 | | |

【労職研 会費・カンパ振込先】

郵便振替 □座番号 00860-5-96923

加入者 名古屋労災職業病研究会

発行 名古屋労災職業病研究会

発行者：森 亮太

名古屋市昭和区山手通5-33-1 杉浦医院4階

Tel./Fax.052-837-7420

e-mail: roushokuken@oregano.ocn.ne.jp

http://nagoya-rosai.com/