

間を減らした」「従業員の心と体が健全になった」との報告があり、印象的であった。

ブラック企業が横行する中、過労死防止法に魂を入れるのは私たちである。政府自民党は、高収入の専門職で働く人を残業代支払いの規制から外す「高度プロフェSSIONAL制度」の導入を

目論んでいる。過労死等の防止に向け、労働基準法の改悪に反対する声を上げ行動を起こす必要がある。

なお、シンポジウムの前段に、過労死等防止対策推進兵庫センターの第2回総会が行わ



れた。(ひょうご労働安全衛生センター)

## 団体交渉で損害賠償獲得

島根●日本製紙の石綿肺がん被災者

島根県にある日本製紙江津(ごうつ)工場で、42年間にわたり工務関係業務に従事してきたAさんは、退職後の2012年に肺がんを発症し、手術を受けた。計装機器の保温作業をしていたことや先輩が中皮腫で労災認定されたことを思い出し、労災申請を行った。労働基準監督署が病院に残っていた肺の組織片を病理検査したところ、基準値を超える6,170本の石綿小体が確認され、2013年に労災認定された。

Aさんの先輩が中皮腫で亡くなられたとき、会社から見舞金100万円が支払われたことを聞き、会社に補償制度の問い合わせを行ったところ、会社から「アスベスト災害特別補償内規」が郵送されてきた。内規には、死亡時の弔慰金規定しかなかったため、会社に死亡時以外の補償の検討を求めたが、結果はゼロ回答だった。

この頃、中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会が山陰で相談会を行っており、Aさんも相談された。その後も何度かアスベストユニオンに相談の電話があったが、「長年お世話になってきた会社」という思いが強く、穏便に解決を求めたいAさんにとって組合加入と交渉は高いハードルだった。

そうした中、2015年1月、Aさんからの電話を受けた私は、「電話ではなく、一度お会いしてお話ししましょう」と、出雲で面談の約束をした。穏便に話し合いで解決したいという思いはユニオンも同じだということ。多くの企業は、ユニオンとの話し合いで解決してきたことを説明すると、ようやく納得され、ユニオンに加入することとなった。

ユニオンからの団体交渉申し入れに対して、会社はすぐに団体交渉に応じる旨の回答が寄せ

られた。さすがに、企業内組合がある会社である。

第1回交渉では、Aさんからこの間の会社の対応があまりにも不誠実だった点について思いの丈が述べられた。会社は、その点について謝罪し、誠意を持って交渉を行うと約束した。

その後、電話などで具体的な補償内容の折衝を行った。会社は、Aさんの肺がんがタバコによるものではないかという疑念を抱いていたため、病理検査のデータを提示して、無用な争いを回避するよう説得した。会社も早期解決を希望し、会社の内規(支給水準や年齢区分)の見直しは困難だが、運用で労災認定時に見舞金として一定額を支給したいと回答してきた。交渉の結果、アスベスト補償制度内規は、治療中の方に対する見舞金(大幅にアップ)と、死亡時に弔慰金の二本立てになった。

また、Aさんが再雇用後肺がんを発症したため、定年退職の場合と比較して給付日額が大幅に低くなった点等を勧告し、会社は特別見舞金を支払うと回答。Aさんもこの会社の回答を受け入れ、6月19日に合意書した。

ユニオンは、交渉前に安倍川製紙労働組合が王子特殊紙との間で結んでいた補償規定を入手し、補償額の引き上げを求めてきたが、会社もその内容を理解したうえで、「製紙業界には補償規定もない会社も多く、トータルとして見た場合、決して低い水準でない」ということから、補償額全体の引き上げには至らな

かった。

交渉後、Aさんから次のような手紙が寄せられたので、紹介する。

(アスベストユニオン  
塚原久雄)

### 労災認定と補償交渉 を振り返って

私は定年後1年間の嘱託勤務を終え、2011年に退職しました。

翌年5月のゴールデンウィーク中に体の異常に気づき、受診したところ、左肺にがんが見つかり、二度にわたって大学病院で切除手術を受けました。

労災申請するとき、また労災認定の通知が来たとき、そのつど会社に連絡しましたが、会社側からは補償の話は一切出ませんでした。42年あまり同じ工場で働き、会社以外での曝露はありません。そこで私のほうから、せめて見舞金でも出せないかと再三要求したところ、実は退職者については死亡時の年齢による内規はあるが、それ以外は何もないとのことでした。

納得がいかないまま一人で悩んでいたとき、ネットでアスベストユニオンや患者の会の存在を知り、ユニオンに相談に乗っていただき団体交渉をすることになりました。交渉の結果、7月に補償金(見舞金)を受け取り、解決することができました。

労災認定と会社との交渉もかなりの期間を要しますし、粘り強さも要します。もし私が途中であきらめていたら何も認めてもらえな

かったと思います。まだまだたくさんの方の非認定患者さん、会社との交渉をされていない方がいると思います。一人で悩まずに、まずアスベストユニオン、患者と家族の会に相談してください。きっとよ

い解決があると思います。

また、ユニオンさん、患者と家族の会の方々も広報をひろげ、一人でも多くの方が救われるよう努力されることを願います。



## 雇用不安といじめの悪循環

### 韓国●ソウル市間接雇用労働者の調査

ソウル市庁に間接雇用された労働者の過半数が、職場でいじめにあったことがあるという調査結果が出た。いじめにあっても問題を提起したり是正を要求できないことも分かった。不安定雇用のせいで集団いじめをこらえる悪循環が続いているということだ。

ソ・ユジョン韓国職業能力開発院副研究委員が29日に発表した「ソウル市庁公務職労働者の職場いじめの実態」報告書によれば、ソウル市の公務職のうち間接雇用労働者の54.6%が最近6か月間に1回以上いじめに遭ったとされた。直接雇用の労働者(41.2%)より13.4%も高い。

いじめの加害者は元請けの公務員(37.2%)が最も多く、続いて作業班長・室長(32.1%)と同僚職員(11.5%)・先輩職員(10.3%)の順だった。

被害者のうち被害事実を知らせたり是正を要求した人は10%内外に過ぎなかった。ここでもまた雇用形態別に差があった。被害者のうちソウル市庁に直接雇

用された労働者の23.1%は問題を提起した経験があったが、委託業者に雇用された間接雇用労働者のなかでは、ただの一人も会社に知らせることができなかった。

会社に知らせなかった理由としては「知らせても会社が措置してくれそうにない」という応答が25.5%で最も多かった。逆に、被害者に問題があるように非難されたり(21.3%)、被害者を保護していない(19.1%)という応答も高いほうだった。

性別によるいじめの様相も、女性は、業務に関連したいじめよりもセクハラ(5.69回)、言葉の暴力(3.71回)、難癖と叱責(3.38回)といった個人的ないじめが多かった。一方、男性は、監視カメラでの監視(4.53回)と、業務能力・成果の非認定(2.36回)や業務能力・成果に対する嘲弄(1.37回)といった、業務に関連したいじめが多かった。

2015年12月30日



毎日労働ニュース