

過労死防止学会 第5回大会(龍谷大学深草C 2019年5月26日)

第2分科会 医療・看護・介護・障がい者分野

5月26日(日)に開催された第2分科会は、「医療・看護・介護・障がい者分野」をテーマとして開催され、報告者3名、全体の参加者13名で報告・討論が行われた。本報告はどのような問題や課題が討論・提起されたかを中心に述べてみたい。

二人の報告者は過労死被災された遺族であり、どのような経緯で過労死に至ったのか、また過労死労災認定までたどり着くことが如何に困難な道であったかが報告された。

その中で、過労死の労災認定する条件として「公表するならば認定してやらへんぞ」を労基署関係者からの発言問題に対し、これもまた抗議すべき社会問題であるにもかかわらず、労働組合等を含めどのような対応がなされたかの質疑応答がなされた。「過労死の状況」を一切公表しない行政に対抗するために、遺族への二次被害が及ぶ懸念はあるものの「遺族が声を上げること」の重要性とそれにより徐々に対策も進んできたことが指摘された。

さらに「働き方改革」のなかで、地域医療を担う勤務医・研修医に対して「過労死基準をはるかに上まわる」年間1,860時間残業を認めたことに対し、フロアの現場の医師を含め「苛酷な労働実態」が露わになる一方で、「残業時間の徹底した規制(週10~15時間以内)と週休二日制の導入」により徐々に研修医が増えている事例も報告された。

「障がいをもつ人の過労死現場」では、障がい者のプライバシーだからと「障がいの事実」も伏せ、その後、障がいの事実があきらかになっても、その職場である新潟県教育委員会は「障がいと今回の死因との関連性が明白ではない」の一言で、障がいをもつ人への「合理的配慮」が適切に行われていたかどうかの調査も実施されなかったこと等が報告された。ここでは「合理的配慮」とは具体的にどのような内容であるか、職場環境・職種・職務等トータルな視点から把握し、多様な労働者が働ける労働環境整備を整えていく課題が提起された。

全体として、過労死は「職場の人員不足・それに伴う過重労働・ストレス」と深く関わっていることが確認され、特に低賃金・仕事もきつい職場では、どのように人材育成をし、労働環境を整えるべきか、そのためにも地域ユニオンなどの職別組合の運動を発展させて逝くべきとの課題が明確になった。

(文責：井上千一)