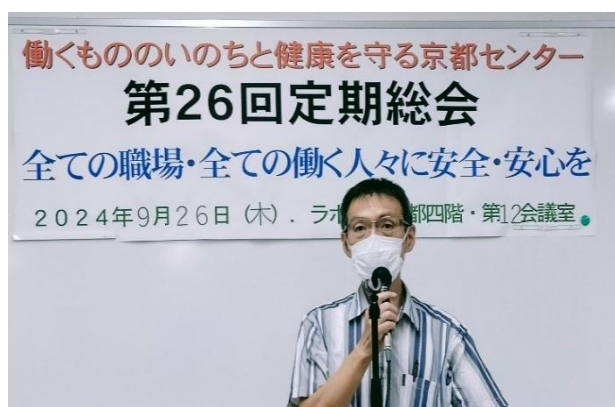


働くもののいのちと健康を守る京都センター 第27回定期総会議案書

● 2025年8月26日（火）午後6時30分～

● ラボール京都（京都労働者総合会館）四階・第7会議室



- | | |
|---------------------------|------------|
| ○ 第1号議案「2024年度事業報告」 | (P. 1～11) |
| ○ 第2号議案「2024年度会計決算及び監査報告」 | |
| ○ 第3号議案「2025年度事業計画（案）」 | (P. 12～27) |
| ○ 第4号議案「2025年度会計予算（案）」 | |
| ○ 第5号議案「2025年度役員体制（案）」 | (P. 28) |
| 付 いの健京都センター規約 | (P. 29～32) |

働くもののいのちと健康を守る京都センター

2024年度事業報告

1 機関運営

(1) 第26回定期総会

当初2024年8月31日に開催を予定していましたが、台風10号が襲来したため、開催を延期して9月26日に延期して開催しました。参加は、代議員が36組織46代議員中18人の現出席、28人の委任出席で、欠席はありませんでした。役員は20人中16人の出席でした。河本一成理事長が開会あいさつ、梶川副理事長が閉会あいさつを行い、討論では、7人の理事・代議員が発言しました。すべての議案と新年度役員は満場の拍手で承認されました。

(2) 理事会

2024年10月、12月、2025年2月、5月、7月と5回開催しました。理事会終了後ただちに、「いの健京都理事会だより」を発行し、加盟団体に理事会での協議内容を伝えました。第2回～4回理事会は、「公開講座」と連動して開催しました（詳細後述）。

(3) 事務局

① 「ニュースいのち」を毎月月末に定期発行するとともに、それに合わせてホームページを更新してきました。

② 「学習パンフレット」を5種類発行しました。

1. V o l . I 「時短（労働時間短縮闘争）のすすめ」（P. 12）（2024年12月5日発行）
2. V o l . II 「ハラスメントのない職場を創る！」（P. 16）（2025年1月10日発行）
3. V o l . III 「Q & A で、『労基研報告書』を批判的に読む！～労働基準補法の変質・解体を許さず、その抜本改正を勝ち取ろう！～」（P. 16）（2025年2月10日発行）
4. V o l . IV 「労働安全衛生法の基本と職場のローアン活動の進め方」（P. 28）（2025年7月22日発行）
5. V o l . V 「『新時代の『日本的経営』』から30年！－日本の労働者の働き方＝働かされ方はどうなったのか？ あらためて資本主義社会と労働者・労働組合、賃金と権利について考える！」（P. 16）（2025年7月22日発行）

③ 講師要請には積極的に応えてきました。

1. 京都自治労連・労働安全担当者会議・ハラスメント学習会「ハラスメントの相談を受けたら？ハラスメントのない職場づくりをどうすすめるか？」；2024年10月9日開催
2. いの健岡山センター総会&岡山県労会議「健康講座“労働時間短縮等をどうすすめるか”」；2024年11月29日開催
3. 京都学習協・2025春の情勢セミナー・第3講義「労働基準法解体攻撃の現瞬間」；202

5年2月5日開催

4. 京都職対連・個人会員のつどい；いの健京都センターの学習パンフ「Q & Aで『労基研報告書』を批判的に読む」を使ってお話、2025年2月22日開催
5. 舞鶴地労協・2025年春闘学習会「賃金、労働時間、労働者とは？ーそして労働基準とは？」；2025年3月12日開催
6. いの健和歌山センター第19回総会記念講演「労働者の働き方の実態と労働基準関係法制研究会（厚労省）のねらい」；2025年5月29日
7. 化学一般京滋福地本・第42回安全衛生一泊学校・講演「ハラスメントのない働きやすい職場を創る」；2025年6月7～8日
8. いの健兵庫センター第13回定期総会特別講演「ハラスメントのない働きやすい職場を創る」；2025年6月28日

2 この間の主な事業内容

(1) 2024年過労死等防止対策推進シンポジウム（京都会場）

2024年11月22日、池坊短期大学の洗心館地下一階のこころホールにおいて、2024年の「過労死等防止対策推進シンポジウム」（京都会場）が厚生労働省と京都労働局の主催、いの健京都センターが事務局を担っている過労死防止京都連絡会などの協力で開催されました。参加は過去最高となる173人でした。

集会のプログラムは、京都労働局長の主催者あいさつ、過労死防止京都連絡会の荻野幸夫会長の協力団体あいさつで始まり、京都労働局からの報告、宮崎で夫を過労死で亡くされたご遺族の体験談の発表、過労死弁護団全国連絡会議代表幹事の川人博弁護士との記念講演「過労死・ハラスメントをなくすために」、過労死防止京都連絡会京都連絡会事務局長の古川拓弁護士の閉会あいさつでした。

集会の成功に向けて、過労死防止京都連絡会は、幹事会での協議を積み重ね、関係団体のオルグや四条烏丸での街頭宣伝行動（昼休み、夕方各1回）などにとりくみました。

(2) 第32回京都労働安全衛生学校

2025年6月14日、「第32回京都労働安全衛生学校」が開催されました。同学校は、京都総評といの健京都センターの共催で、「職場・地域のいの健・ローアン活動会の育成」を目的に、毎年5～6月期に開催しています。

今年は、第1講義「労働安全衛生法の基本とローアン活動の進め方」（講師はいの健京都センターの岩橋事務局長）、第2講義「ハラスメントの防止と労災保険の活用」（講師は前半のハラスメント防止がメンタルサポート京都の飛驒佳美事務局長、後半の労災保険の活用が京都職対連の芝井公事務局長）という内容でした。

受講生は会場に15人、オンラインで5人の合計20人でした（昨年は18人）。

(3) 3回の公開講座の開催

- ① 第1回公開講座「厚生労働省『労働基準関係法制研究会』の『議論のたたき台』&『報告書(案)』を斬る～その批判的検討」；2024年12月17日開催、講師は毛利崇弁護士（いの健京都センター副理事長）、参加者は15人。
- ② 第2回公開講座「日本の労働者の労働時間の現状と課題～時短（労働時間短縮闘争）をどのように進めていけばよいのか！？～」；2025年2月25日開催、講師はいの健京都センターの岩橋事務局長、参加は会場に10人、オンラインで5人の合計15人。
- ③ 第3回公開講座「ハラスメントのない働きやすい職場を創る！」；2025年5月8日開催、講師はいの健京都センターの岩橋事務局長、参加は、会場に10人、オンラインで4人の合計14人。

(4) 厚生労働省の「労働基準関係法制研究会」の系統的批判など

- ① 厚生労働省の「労働基準関係法制研究会」に注目し、系統的に批判活動を行ってきました。

- ・ 2024年11月14日、緊急討議資料「労基研『議論のたたき台』批判」を発行。
- ・ 12月17日、公開講座「労基研『議論のたたき台』&『報告書(案)』の批判的検討」
- ・ 12月26日、討議資料「『報告書(案)』を批判的に読む！」を発行
- ・ 2025年 1月10日、討議資料「『労基研報告書』を批判的に読む！」を発行
- ・ 2月10日、学習パンフレット「Q&Aで『労基研報告書』を批判的に読む」発行

- ② 「ニュースいのち」などで、2025年4月からの雇用保険及び育児・介護休業制度の改定内容や2025年の通常国会における労働安全衛生法や労働施策総合推進法などの改正内容、批准されたILO第155号条約、熱中症対策が義務化された労働安全衛生規則の改正内容の紹介を行ってきました。

3 関係団体との連携

(1) いの健全国センター&近畿ブロック連絡会

① いの健全国センター

岩橋事務局長を理事に派遣しています。理事としての任務は地方センター部会です。この間、労基法、労働安全衛生法、労災保険法の「改正」問題などで、積極的な発言を行ってきました。また、京都職対連の芝井事務局長（当センター事務局次長）は、全国センターの労働基準行政検討会の委員です。

② 近畿ブロック連絡会

いの健近畿ブロック連絡会は3～4ヶ月に1回程度会議を開催して（今年度は2024年10月、

25年2月、6月開催）情報・意見交換を行っています（京都からは岩橋と芝井が参加）。

全労連近畿ブロックといの健近畿ブロック連絡会の共催で、「近畿ブロック働くもののいのちと健康を守る学習交流集会」を毎年夏に開催しています。

今年の第15回となる「2025年近畿ブロック働くもののいのちと健康を守る学習交流集会 in 兵庫」は、8月2日に神戸市内で開催されました。特別講義と各府県からの支援の訴えが主な内容で、特別講義は、いの健全国センターの埜田和史理事長（びわこリハビリテーション専門職大学教授）が「幸せランキングが高い北欧などの労働実態との大きな差はなぜ生まれた？何が改善のかなめ？！」と題して行いました。各府県の訴えでは、京都からは、京都職対連の新田昌之会長（京都自治労連副委員長）が「京都市職員の外勤中の転倒事故で、再審査で公務災害認定を勝ち取った事例」の報告を、京建労の伊東純平常駐執行委員が「建設アスベスト訴訟の歴史と特色、京都訴訟の現状」の報告と支援の訴えを行いました。参加は、全体が49人で、京都からは7人の参加でした。

(2) 京都職対連

京都職対連（京都労災職業病対策連絡会議）とは、事務所を同じくして活動しており、いの健京都センターが主に“予防”を、京都職対連が主に“救済”を担当して、おたがいに全面的に協力し合って活動しています。京都職対連の副会長に岩橋事務局長が、いの健京都センターの副理事長に京都職対連の新田昌之会長（京都自治労連副委員長）、事務局次長に京都職対連の芝井公事務局長が就任しています。また京都職対連の機関紙「Humanly きょうと」の編集作業にも全面的に協力しています。

京都職対連は、主に労災職業病の相談、労災認定闘争の支援を行うとともに、京都労働局・府下各地の監督署、地方公務員災害補償基金の京都府支部と京都支部などへの要請行動を行っています。1月28日に、京都労働局に対し、「働くもののいのちと健康・安全を守る要請書」を提出し、懇談・意見交換を行い、2月22日には、「第42回定期総会」を開催しました。総会では、京都保健会の吉中丈志理事長（いの健京都センター顧問）が記念講演「健康のために働く～Beyond Labor is not a commodity」を行いました。

京都労災被災者家族の会（荻野幸夫会長）は、5月18日に「交流会」（京都府立植物園）を開催し、6月21日に「第37回総会」を開催しました。

4月23日、京都職対連としても全面支援をしていた京都市職労のA組合員の公務中の転倒事故による傷病（＝2023年3月、外勤中に転倒して顔を7針縫うけが）の公務災害認定闘争で、地方公務員災害補償基金の審査会は、A組合員の再審査請求に対して、「2023年5月10日付の地方公務員災害補償基金京都支部長が行った公務外認定処分並びに2024年1月25日付の京都市支部審査会の審査請求を棄却するとの裁決を取り消す」との裁決を行い、公務災害として認定

をかちとりました！

(3) 京都総評労安対策委員会

京都総評の労安対策委員会にも参加し、働くもののいのちと健康を守る活動、労働安全衛生活動を共同して進めています（共催して開催している京都労働安全衛生学校については前述）。今年度は、2025年2月4日に同委員会の事務局会議が開催されたにとどまっています。

(4) 過労死防止京都連絡会

過労死防止京都連絡会は、2015年4月17日、「過労死等を防止するために、諸活動を行うことを目的」（規約第2条）に結成されました。いの健京都センターはその事務局を担って活動しています。会長は京都労災被災者家族の会の荻野幸夫世話人代表で、事務局長が過労死弁護団全国連絡会議の幹事・事務局の古川拓弁護士、事務局次長がいの健京都センターの岩橋事務局長です。厚生労働省・京都労働局が主催して開催している「過労死等防止対策推進シンポジウム」（京都会場）に全面協力してその成功をめざしてとりくむとともに、学習会や集会の開催、宣伝行動の実施、行政への働きかけ、学校での啓発授業への講師派遣などの活動を行っています。

6月21日には、「第11回総会」を開催しました。参加は13人で、参加者全員が発言しました。総会に先がけて学習会を行いました；全国過労死を考える家族の会の寺西笑子代表世話人が「『過労死防止大綱』の改正」、古川拓弁護士が「脳・心臓疾患及び精神障害の労災認定基準の改定とその後の動向」について講演しました。

6月21日には、「過労死・ハラスメント労災110番全国いっせい電話相談活動」も、過労死弁護団全国連絡会議などで作る過労死110番全国ネットワークの主催で実施されました。結果は、①. 全国（30都道府県）では相談件数が183件で、内訳は i. 労災補償相談が40件（＝脳・心臓3件、内死亡2件、自殺・精神障害23件、内死亡2件、その他のストレス疾患8件、内死亡0件、その他8件、内死亡1件）、ii. パワハラ・過重労働相談が104件（＝長時間労働27件、深夜勤務1件、海外出張・赴任0件、パワハラ77件、セクハラ3件、過労運転1件、その他11件）、iii. その他の相談が39件でした。②. 京都では3件で、内訳が労災補償1件（その他ストレス疾患）、パワハラ・過重労働0件、その他2件でした。

(5) アスベスト京都の会

アスベスト京都の会（アスベスト被害の根絶をめざす京都の会）は、2013年5月13日に結成されました。いの健京都センターは、アスベスト京都の会の事務局団体の一つとして活動しています。

今年度の第11回総会は、2024年9月25日に、ラポール京都の会議室とオンラインで開催されました。参加は16人でした。第11回総会では、京建労の松原秀樹書記次長が「建物解体・

改修工事における問題点と課題」について、アスベスト弁護団の大河原壽貴弁護士が「建設アスベスト訴訟の到達点と課題」について報告しました。アスベスト京都の会では、現在、京都府や京都市に対する建物の改修・解体工事に伴うアスベスト飛散防止対策についての要請・懇談を実施すべく準備を行っています。

建設アスベスト訴訟は、2021年5月の最高裁判決以降、「建設アスベスト給付金」制度が創設され、これまでに8千人を超える被害者に給付金が支給されています。しかし建材メーカーは、最高裁判決以降も例外なく下級審で例外なく断罪されているにも関わらず、和解の応じず裁判を継続し争っています。そうした中で東京1陣の差し戻し審と2陣訴訟で和解協議が行われ、大阪の2陣・3陣訴訟でも和解案が提示されています。京都訴訟は、2陣訴訟が大阪高裁で結審し、10月30日に判決言渡しとなり、3陣・4陣が京都地裁で引き続き闘われています。原告団・弁護団は、最高裁判決で救済から除外された屋外工・解体工の救済も含め、全面早期解決を奮闘しています。

京都職対連の幹事で、宇治のユニチカ（旧日本レーヨン）工場のCS₂（二硫化炭素）中毒の労災認定闘争の支援を行ってきた河合敏彦さんが、ユニチカ宇治工場で働いていたときにアスベストに被ばくし、中皮腫を発症し、労災認定されました。河合さんは、2024年7月9日に、国に国家賠償を求めて、裁判を提訴（京都地裁）しましたが、11月14日、国が責任を認めて損害賠償金を支払う内容での和解が成立しました。河合さんは、引き続き、2025年1月23日に、ユニチカの安全配慮義務違反に対する損害賠償請求訴訟を京都地裁に提訴し、現在も闘っています。6月13日には、宇治市内で「河合さんの裁判を支援し、アスベスト被害者救済を進める会」の結成総会が行われました（参加者40人）。

(6) メンタルサポート京都

メンタルサポート京都（特定非営利法人EAP京都こころの健康センター）は、①心の健康不調の相談（カウンセリング）、②治療・療養の医療機関や専門医の紹介、③職場復帰への支援、④企業・団体・労組等への心の健康に関わる研修会の支援、⑤ストレスチェックなどの調査への協力、⑥事業者が行うメンタル対策指針の作成や具体化のサポートなどの活動を行っています。同センターの理事に岩橋事務局長を派遣しています。

1月25日、京都テルサで、メンタルサポート京都は、公開講座「だれもが働きやすい職場づくり～『心理的安全性』から考える～」を開催しました。オンラインを含めて40人の参加でした。京都産業保健総合支援センターの辰巳朋子相談員が「『ふと我に返る』をしていますか」と題して講演、京都民医連あすかい病院副院長・精神科医の近藤悟医師が「臨床の現場から」をテーマに講演し、カウンセリングの現場からメンタルサポート京都の清水良子公認心理師が報告をおこないました。

（以上）

いの健京都センター・活動日誌 2024年8月1日～2025年7月31日

2024年

8月

- 3日（土）2024年近畿ブロック働くもののいのちと健康学習交流集会 in 大阪
- 4日（日）元ユニチカ労働者の被害者を励まし身近なアスベスト問題を考える学習会
- 6日（火）いの健全国センター・臨時理事会
- 7日（水）京都職対連・機関紙編集会議&幹事会
- 10日（土）～18日（日）【お盆閉局】
- 23日（金）京都労安学校テキスト検討会
- 31日（土）いの健京都センター・第26回定期総会&25周年記念講演会⇒台風10号接近につき延期！

9月

- 4日（水）ユニチカ・河合さんアスベスト被災国賠訴訟弁論（京都地裁）
- 5日（木）京都職対連・機関紙編集会議&幹事会
- 7日（土）京都総評定期大会
- 17日（火）過労死防止京都連絡会・幹事会&過労死防止シンポ京都市内オルグ行動
- 25日（木）アスベスト被害の根絶をめざす京都の会第11回総会
- 26日（木）いの健京都センター第26回定期総会

10月

- 2日（水）京都職対連・機関紙編集会議&幹事会
- 9日（水）京都自治労連・労働安全衛生担当者会議・ハラスメント学習会講師
- 12日（土）いの健全国センター・一泊理事会（～13、東京）
- 18日（金）いの健近畿ブロック連絡会・会議（大阪）
- 25日（金）JMITU目黒組合員損害賠償訴訟弁論（大津地裁彦根支部）
- 27日（日）【総選挙投開票日】
- 28日（月）建設アスベスト京都2陣訴訟控訴審弁論（大阪高裁）
- 31日（木）いの健京都センター2024年度第1回理事会

11月

- 6日（水）過労死防止京都連絡会・過労死防止シンポジウム街頭宣伝行動（昼休み・四条烏丸）
／過労死防止京都連絡会幹事会／京都職対連・機関紙編集会議&幹事会
- 8日（金）アスベスト京都の会事務局会議／過労死防止京都連絡会・過労死シンポジウム街頭宣伝行動（夕方・四条烏丸）

11日（月）ラポール京都避難訓練

14日（木）ユニチカ元労働者・河合さんアスベスト国賠裁判弁論／討議資料「労基研『たたき台』批判」発行

15日（金）関西建設アスベスト京都3陣訴訟弁論

20日（水）いの健全国センター・地方センター部会（オンライン）／メンタルサポート京都理事会

22日（金）2024年過労死等防止対策推進シンポジウム（京都会場）

27日（水）JMITU目黒組合員労災不認定取消訴訟控訴審弁論（大阪高裁）

29日（金）岡山県労会議「2024年県労健康講座」（岩橋が講演「労働時間短縮等をどうすすめるか」）

12月

4日（水）いの健全国センター理事会（オンライン）

5日（木）学習パンフレット「時短のすすめ」発行

9日（月）機関紙協会京滋地本・2024年度会計監査

10日（火）京都職対連・機関紙編集会議&幹事会

11日（水）建設アスベスト京都2陣訴訟控訴審弁論（大阪高裁）

13日（金）いの健全国センター・理事会、同・第27回定期総会

14日（土）機関紙協会京滋地本定時総会&宣伝研究会&機関紙誌コンクール発表・表彰式

15日（日）たんぽぽの会（京都建設じん肺・アスベスト被害者と家族の会）定期総会

17日（火）いの健京都センター2024年度第2回理事会&公開講座「労基研『たたき台』の批判的検討」

28日（土）【事務所年末年始閉局】（～2025年1月5日）

2025年

1月

6日（月）【仕事始め】／京都総評2025年新春旗びらき

10日（金）いの健京都センター学習パンフレット vol. II「ハラスメントのない働きやすい職場を創る！」発行

15日（火）メンタルサポート京都理事会／京都職対連・機関紙編集会議&幹事会

16日（木）JMITU京滋地本・目黒君労災不認定取消訴訟控訴審判決言渡し（大阪高裁）

17日（金）関西建設アスベスト京都3陣訴訟弁論&4陣訴状提出行動（京都地裁）

21日（火）いの健全国センター・地方センター部会

25日（土）京都総評25春闘臨時大会／メンタルサポート京都公開講座「心理的安全性」

28日（火）京都職対連・京都労働局要請

- 29日（水）京都職対連・河合幹事のアスベスト被災ユニチカ損賠訴訟提訴記者会見／アスベスト
京都の会事務局会議
- 31日（金）JMITU京滋地本目黒君損害賠償請求訴訟判決言渡し（大津地裁彦根支部）

2月

- 3日（月）働き方見直し京都集会事務局会議
- 4日（火）京都総評労働安全衛生対策委員会
- 5日（水）京都学習協の2025年春の情勢セミナーで労基研報告書批判学習会の講師（岩橋）
- 7日（金）いの健全国センター理事会
- 8日（土）いの健全国センター・地方センター交流集会（～9日）
- 10日（月）いの健京都センター学習パンフレット vol.Ⅲ「Q&Aで、『労基研報告書』を批判的に読む！」発行
- 12日（水）関西建設アスベスト京都第4陣訴訟弁論（京都地裁）
- 13日（木）いの健近畿ブロック連絡会会議
- 22日（土）京都職対連・個人会員のつどい&第42回定期総会
- 25日（火）いの健京都センター・第2回公開講座&第3回理事会
- 28日（金）前田さんの労災不認定取消訴訟弁論（京都地裁）

3月

- 4日（火）関西アスベスト京都2陣訴訟控訴審弁論（大阪高裁）
- 7日（金）過労死防止京都連絡会幹事会
- 11日（火）京都職対連・機関紙編集委員会&幹事会
- 12日（水）舞鶴地労協2025年春闘学習会（講師：岩橋）
- 19日（水）メンタルサポート京都理事会
- 21日（金）関西アスベスト京都訴訟3陣訴訟弁論（京都地裁）
- 25日（火）働き方見直し京都集会実行委員会
- 27日（木）城南診療所評議員会（岩橋）

4月

- 2日（水）いの健全国センター・2025年度第2回理事会（Zoom）
- 4日（金）京都職対連・機関紙編集委員会&幹事会
- 10日（木）機関紙協会京滋地本理事会（岩橋）
- 11日（金）働き方を見直す京都集会事務局会鍵
- 16日（水）ラポール京都防火委員会（岩橋）
- 18日（金）関西アスベスト京都4陣訴訟弁論（証人体調不良のため延期に）

- 19日（土）メンタルサポート京都賛助会交流会（府立植物園お花見）
- 21日（月）アスベスト京都の会・事務局会議
- 22日（火）過労死防止京都連絡会・幹事会&会計監査
- 23日（水）京都市職労のA組合員の公務中の転倒事故による傷病についての地方公務員災害補償基金の審査会の裁決；公務災害として認定！
- 24日（木）元宇治ユニチカ・河合さんのアスベスト被災損賠裁判弁論（京都地裁）
- 26日（土）機関紙協会京滋地本創立記念宣伝研究会（岩橋）
- 30日（水）京都労働局&プロセスユニークと今年の過労死防止シンポ（京都会場）の打ち合わせ

5月

- 1日（水）全京都統一メーデー（二条城前広場）
- 7日（水）京都職対連・機関誌編集委員会&幹事会
- 8日（木）いの健京都センター・第3回公開講座「ハラスメントのない働きやすい職場を創る！」
& 2024年度第4回理事会
- 14日（水）働き方見直し京都集会実行委員会
- 16日（金）関西建設アスベスト京都3陣訴訟弁論
- 18日（日）京都労災被災者家族の会・交流会（京都府立植物園）
- 19日（月）過労死防止京都連絡会・幹事会
- 21日（水）メンタルサポート京都・総会&理事会
- 27日（火）関西アスベスト京都2陣訴訟控訴審弁論；結審
- 29日（木）いの健和歌山センター総会（学習会の講師：岩橋）
- 30日（金）JMITU京滋地本・目黒組合員損賠訴訟控訴審弁論；結審

6月

- 3日（火）京都労安学校講師団会議
- 4日（水）いの健全全国センター・2025年度第3回理事会／京都職対連・機関紙編集会議&幹事会
- 7日（土）化学一般京滋福地本・安全衛生学校（～8日、アヤハレークホテル、学習会の講師：岩橋）
- 9日（月）働き方見直し京都集会事務局会議
- 10日（火）機関紙協会京滋地本理事会
- 12日（木）いの健近畿ブロック連絡会議（大阪労連会議室）
- 13日（金）「河合さんの裁判を支援し、アスベスト被害者の救済を進める会」学習会・結成総会
- 14日（土）第32回京都労働安全衛生学校
- 20日（金）関西建設アスベスト京都4陣訴訟弁論

- 21日（土）京都労災被災者家族の会総会／過労死110番／過労死防止京都連絡会第11回総会
28日（土）いの健兵庫センター総会（学習会講師：岩橋）

7月

- 3日（木）京都職対連・機関紙編集会議&幹事会
8日（火）働き方見直し京都集会実行委員会
14日（月）アスベスト京都の会・事務局会議
16日（水）メンタルサポート京都・理事会
18日（金）関西建設アスベスト3陣訴訟弁論
19日（土）過労死防止全国センター総会
20日（日）【参議院選挙投開票日】
22日（火）いの健京都センター学習パンフレット vol. IV「労働安全衛生法の基本と職場のローア
ン活動の進め方」& vol. V「『新時代の日本的経営』から30年！－日本の労働者の働
き方＝働かされ方はどうなったのか？ あらためて資本主義社会と労働者・労働組合、
賃金と権利について考える！」発行
23日（水）いの健京都センター理事会
24日（木）宇治ユニチカ・河合さんアスベスト損害賠償請求裁判弁論（京都地裁）
30日（水）いの健全国センター理事会（オンライン）

（以上）

2025年度事業計画（案）

はじめに

現在の世界と日本では、ロシアのウクライナ侵攻、イスラエルのガザに対するジェノサイド攻撃、石破内閣・自公政権による敵基地攻撃能力の保有と大軍拡の推進、コロナ禍と物価の高騰に見られるように、戦争の危険をも含んだ労働者・国民のいのちとくらしの危機が進行しています。

「いのち」の最大の敵は「戦争」であり、「健康」の最大の阻害要因は「貧困」です。働くもののいのちと健康を守る大前提として、力を合わせて、世界と日本から戦争と貧困をなくしていかなくてはなりません！

「われらは、全世界の国民が、ひとしく恐怖と欠乏から免かれ、平和のうちに生存する権利を有することを確認する。」（日本国憲法前文）

I 働くもののいのちと健康をめぐる最近の状況

1 最近の労災、過労死等、アスベスト関連疾病などの労災の請求及び決定状況、その他

(1) 2024年の労災請求及び補償状況

① 全国（5月30日、厚生労働省発表）

2024年の労働災害による死亡者数（新型コロナウイルス感染症罹患者を除く）は**746人**（前年比▲9人）で過去最少、休業4日以上之死傷者数は**135,718人**（前年比+347人）で4年連続の増加となりました。コロナ感染症の罹患による労災死亡者数は1人（前年比▲3人）、休業4日以上之死傷者数は15,196人（前年比▲18,441人）でした。

死亡の業種別では、建設業232人、製造業142人、陸上貨物運送事業123人、商業55人の順。事故の型別では、墜落・転落188人、交通事故（道路）123人、はさまれ・巻き込まれ110人の順。

死傷者の業種別では、製造業26,676人、商業22,039人、保健衛生業18,867人、陸上貨物運送業16,292人の順。事故の型別では、転倒36,378人、腰痛等の動作の反動・無理な動作22,218人、墜落・転落20,699人の順。

雇用者全体に占める60歳以上の高齢者の割合は19.1%ですが、労災による休業4日以上之死傷者数に占める60歳以上の高齢者の割合は30.0%で、60歳以上の高齢者の労災発生率は、30歳代との比較で、男性は約2倍、女性は約6倍。休業見込み期間も年齢が上がるにつれて長くなっています。

外国人労働者の雇用者全体に占める割合は3.8%ですが、労災の死傷者数に占める割合では4.6%。労災発生率（死傷年千人率）は、全体が2.3人で、外国人労働者は2.71人、特に技能実習3.98人、特定技能3.91人、身分に基づく在留資格3.63人となっています。

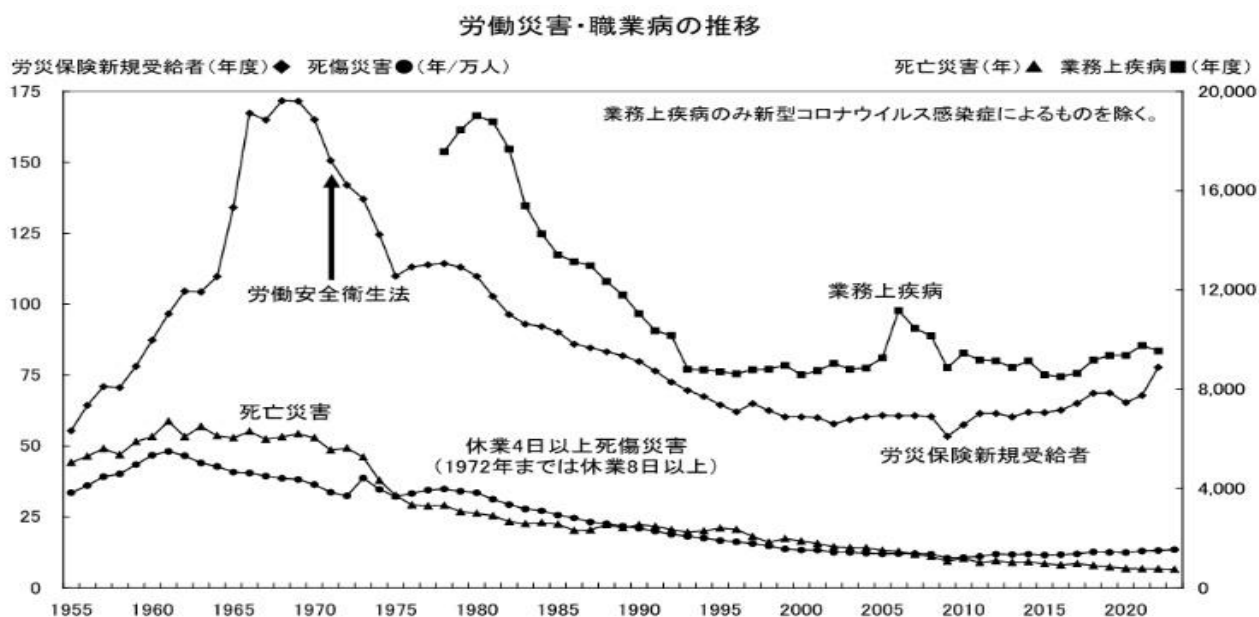
② 京都（京都労働局、6月18日発表）

2024年の労災死亡者数は5人〔製造業2人、運輸業2人、清掃・と畜業1人／墜落・転落2人、飛来・落下1人、激突され1人、交通事故（道路）1人〕と前年の17人に比べて12人減少し、統計を取り始めた1958年以降の67年間に於いて過去最少となりました。特に建設業で死亡者がゼロとなったのは初めてのことです。休業4日以上死傷者数は、2016年に過去最少の2296人になって以降増加傾向となっていました。2560人（コロナ関連の労災を除く）と、前年より112人・4.2%の減少となりました。

業種別では、①製造業469人、②保健衛生業411人（うち社会福祉施設304人）、③商業411人（うち小売業296人）、④運輸業366人（うち道路貨物運送・陸上貨物取扱業276人）、⑤接客娯楽業243人（うち飲食店142人・旅館業57人）、⑥建設業207人、⑦清掃・と畜業151人（うちビルメンテナンス業81人）、⑧林業19人となっています。建設業で前年から比べて59人・22.2%の減少となっています。

事故の型別では、①転倒634人、②腰痛などの動作の反動・無理な動作496人、③墜落・転落377人、④はさまれ・巻き込まれ230人、⑤交通事故（道路）181人となっています。

年齢別には、①60歳以上780人・30.5%、②50歳代688人・26.9%と、50歳以上の中高齢者で57.3%に及んでいます。



(2) 2024年度の過労死等の労災請求及び補償状況（6月25日、厚生労働省発表）

① 全国

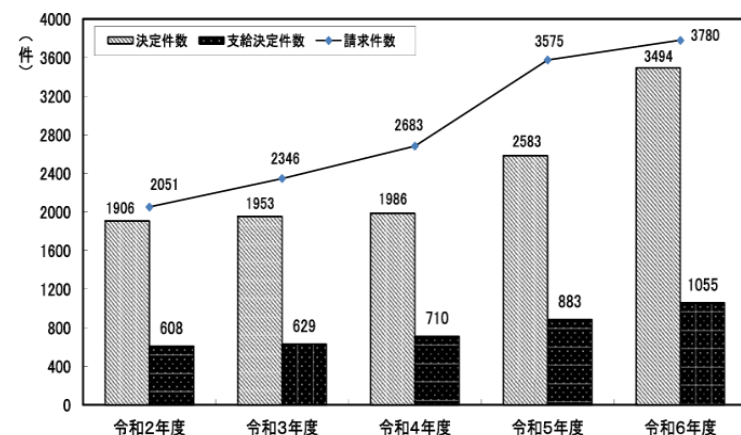
過労死等に関する全体では、請求件数が4810件（前年比212件・4.6%の増加）、決定件数は4312件で、内支給決定件数は1304件（認定率30.4%）でした。

脳・心臓疾患に関する労災請求件数は1030件で、前年度より7件（0.7%）増加しました。

内過労死の請求件数は255件で、前年度より8件（3.2%）の増加でした。決定件数は783件で、内支給決定件数は241件で、認定率は30.8%でした。過労死事案では、決定件数が232件で、内支給決定件数が67件、認定率は28.9%でした。業種別の請求件数では、「運輸業・郵便業」213件、「卸売業・小売業」150件、「建設業」128件の順に多く、運輸業・郵便業の中では、「道路貨物運送業」が最多の155件でした。職種別の請求件数では、「輸送・機械運転従事者」177件、「専門的・技術的従事者」149件、「サービス職業従事者」136件の順になっています。輸送・機械運転従事者では「自動車運転従事者」が163件と最多になっています。年齢別の請求件数では、「50歳代」411件、「60歳以上」348件、「40歳代」213件の順となっています。支給決定となった時間外労働時間数では、「45時間未満」が0件、「45時間以上60時間未満」が1件、「60時間以上80時間未満」が46件、「80時間以上100時間未満」が80件、「100時間以上」が合計87件、「その他（短期間の過重業務・異常な出来事）」が27件となっています。

精神障害に関する労災請求件数は3780件で、前年度より205件（5.7%）増加しました。内未遂を含む過労自死の件数は202件で、前年比10件（4.3%）減少となりました。決定件数は3494件で、内支給決定件数は1055件、認定率は30.2%でした。過労自死事案では、決定件数215件で、内決定件数は88件、認定率は

図2-1 業務災害に係る精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移



40.9%でした。業種別の請求件数では、「医療・福祉」983件、「製造業」583件、「卸売業・小売業」545件の順に多く、医療・福祉では「社会保険・社会福祉・介護事業」が最多の589件でした。職種別の請求件数では、「専門的・技術的職業従事者」1030件、「事務従事者」796件、「サービス職業従事者」556件の順に多く、事務従事者の中では「一般事務従事者」577件が最多となっています。年齢別の請求件数では、「40歳代」1041件、「30歳代」889件、「50歳代」870件の順となっています。出来事別の支給決定件数では、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」224件、「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」119件、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」108件、「セクシュアルハラスメント」を受けたの順となっています。

② 京都

京都では、脳・心臓疾患の請求件数が30件（内脳血管疾患20件、虚血性心疾患10件）で、前年比5件の減。内過労死事案は5件（前年8件）。決定件数は30件で内支給決定が6件（認定率

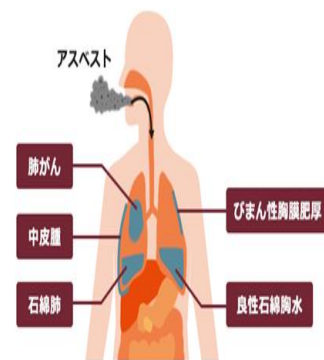
20.0%)。過労死事案では決定件数が5件で認定件数が0件（認定率0.0%）。精神障害の申請件数は107件で、前年比9件の増加となっています。未遂を含む過労自死は4件でした。決定件数は113件で、内支給決定件数は46件で認定率は43.0%。過労自死事案では、決定件数が4件、内認定件数が1件（認定率25.0%）でした。

(3) 2024年度のアスベスト関連疾患に関する労災等の請求及び補償状況（6月20日、厚生労働省発表）

2024年度のアスベスト関連疾患に関する労災の請求件数は1529件で、昨年2023年度の1305件と比べて224件（17.2%）増加しています。決定件数は1348件で、内支給決定となったのは1139件で認定率は84.5%でした。この間認定率は下がり続けています；2020年度92.7%→21年度92.0%→22年度89.8%→23年度89.4%→24年度84.5%。疾病別の請求・決定・支給決定件数と認定率は下記の通りでした。

疾病名	請求件数	決定件数	支給決定件数	認定率
肺がん	644件	561件	424件	75.6%
中皮腫	747件	674件	627件	93.0%
良性石綿胸水	44件	36件	30件	83.3%
びまん性胸膜肥厚	94件	77件	58件	75.3%

アスベストが原因となって発症する可能性のある病気



「特別遺族給付金」（*）の請求件数は378件で、決定件数は343件で、内支給決定件数は240件で認定率は70.0%でした。また、「石綿肺」（**）の支給決定件数は71件でした。

業種別の支給決定状況は、労災保険法に基づく保険給付で、建設業が66.4%、製造業が25.2%、運輸業が2.4%、電気・ガス・水道又は熱供給事業が0.2%、鉱業が0.2%、その他が5.6%でした。石綿救済法に基づく特別遺族給付金で、建設業54.2%、制帽業36.3%、運輸業1.7%、鉱業0.4%、電気・ガス・水道又は熱供給業が0.4%、その他7.1%でした。

（*）アスベスト（石綿）による疾病で死亡した労働者の遺族で、5年の時効によって労災保険の遺族補償給付を受ける権利が消滅した者に対し、「石綿による健康被害の救済に関する法律」にもとづき支給されるもの。

（**）「石綿肺」は、じん肺として労災認定された事案のうち、石綿肺と判断したものを抽出して集計したもの。

京都における、2024年度のアスベスト関連疾患に関する労災請求件数は23件で、支給決定件数は29件でした。内訳は、肺がんが請求11件・支給決定12件、中皮腫が請求9件・支給決定15件、良性石綿胸水が請求件数2件・支給決定件数なし、びまん性胸膜肥厚が請求2件・支給決定2件でした。石綿肺の支給決定件数はありませんでした。「特別遺族給付金」は請求件数が6件で支給決定件数が4件（肺がん・中皮腫各2件）でした。

(4) 深刻なハラスメントの発生状況

厚生労働省の発表による都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）に寄せられたハラスメントの相談件数は、２０２１～２３年度の３年間で下記のようになっています。

	２０２１年度	２０２２年度	２０２３年度
パワーハラスメント	１９５３７件	４６１４９件	６００５３件
セクシュアルハラスメント	７０７０件	６８４９件	７４１４件
妊娠・出産等に関するハラスメント	２１７４件	１９２６件	１７５６件
育児休業等に関するハラスメント	１９９８件	１８０９件	１４７５件
介護休業等に関するハラスメント	１１０４件	８９６件	６２３件
合計	３１８８３件	５７６２９件	７１３２１件

その他に、全国の都道府県労働局と労働基準監督署などに設置した全国３７９か所ある「総合労働相談コーナー」に寄せられた「いじめ・嫌がらせ」の相談件数は、２０２４年度、５４９８７件（２０２１年度８６０３４件、２２年度６９９３２件、２３年度は６０１２５件）ありました。

(5) 労働法制などをめぐる動き

① フリーランス新法（フリーランス・事業者間取引適正化等法）の施行（２０２４年１１月１日）

「フリーランスと企業などの業中事業者の間の取引の適正化」と「フリーランスの就業環境の整備」が目的。

主な内容は、

- i. 書面等による取引条件の明示
- ii. 報酬支払期日の設定・期日内の支払；６０日以内のできるだけ早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に支払うこと。
- iii. 禁止行為；（１カ月以上の業務委託をした場合）㊦受領拒否、㊧報酬の減額、㊨返品、㊩買ったとき、㊪購入・利用の強制、㊫不当な経済上の利益の提供要請、㊬不当な給付内容の変更・やり直し
- iv. 募集情報の的確表示
- v. 育児・介護等と業務の両立に対する配慮
- vi. ハラスメント対策に係る体制の整備
- vii. 中途解除等の事前予告・理由開示；３０日前までに予告を

＊ i ～ iii の担当は公正取引委員会・中小企業庁、iv ～ vii；厚生労働省・都道府県労働局

② 雇用保険及び育児・介護休業制度の改定施行（２０２５年４月１日）

- i. 「出生後休業支援給付金」の創設
- ii. 「育児時短就業給付金」の創設

- iii. 自己都合退職者の給付制限の見直し；2カ月→1カ月
- iv. 高年齢雇用継続給付の給付率の引下げ；15%→10%
- v. 雇用保険料率の改定；1000分の14.5に
- vi. 子の看護休暇の対象を小学3年生までに、所定外労働の制限（残業免除）の対象を小学校入学前に
- vii. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大；常時雇用する労働者数を300人超まで拡大
- viii. 介護離職防止のための仕事と会議の両立支援制度の強化
- ix. 次世代法に基づく一般事業主行動計画の見直し

③ 2025年の通常国会における労働安全衛生法、労働施策総合推進法等の改正、ILO第155号条約の批准

i. 労働安全衛生法等の改正

- ㊦ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
- ㊦ 職場のメンタル対策の推進；ストレスチェックが50人未満の事業場についても義務化
- ㊦ 化学物質による健康障害防止対策等の推進
- ㊦ 機械等による労働災害防止の促進等
- ㊦ 高齢者の労働災害防止の推進

ii. 労働施策総合推進法等の開催

- ㊦ ハラスメント対策の強化；カスタマーハラスメント対策の義務化、求職者等に対するセクハラ対策の強化
- ㊦ 女性活躍推進法の改正；対象企業の拡大（従業員101人以上の企業も公表義務化）、情報公開の必須項目の拡大（男女間賃金格差に加えて、女性管理職比率なども）
- iii. 労働者の「就業拒否権」を明確に規定したILO第155号条約「職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約」の批准

④ 労働安全衛生規則の改正（2025年6月1日、改正・施行）；熱中症対策の義務化

⑤ 労働基準法や労災保険法の「改正」問題

厚生労働省の労働政策審議会の労働条件分科会や労災保険制度の在り方に関する研究会で、来年の通常国会で「改正案」を審議・成立することめざし、審議中。労働基準法改正問題については、いの健学習パンフ vol. III「Q & Aで『労基研報告書』を批判的に読む！」（2025年2月10日発行）を参照のこと。

⑥ 「骨太の方針2025」

石破内閣・自公連立政権の当面する労働政策は、2025年6月13日に閣議決定された「骨太

の方針 2025」(＝「経済財政運営と改革の基本方針 2025」)の第2章「賃上げを起点とした成長型経済の実現」の「1. 物価上昇を上回る賃上げの普及・定着～賃上げ支援の政策総動員～」の項で、うかがうことができます。賃金では、「2029年度までに年1%の実質賃金上昇の定着」、「最低賃金、2020年代に全国平均1500円」を実現するとし、「三位一体の労働市場改革」の推進として、①リ・スキリング支援、②ジョブ型人事、③労働移動円滑化、④労働基準法の見直し、⑤建設・運送・警備・医療・介護・障害福祉分野の賃上げなどを挙げています。

Ⅱ 「新時代の『日本的経営』」から30年！－日本の労働者の働き方＝働かされ方はどう変わってきたのか？

今年2025年は、1925年の治安維持法制定から100年、1945年の第二次世界大戦・アジア太平洋戦争終結から80年、1975年のベトナム戦争終結から50年、1995年の阪神淡路大震災発生から30年の節目の年です。そして、1995年の日経連「新時代の『日本的経営』」が出されてから30年でもあります。「新時代の『日本的経営』」から30年経って、日本の労働者の働き方＝働かされ方はどう変わったのか？－をふりかえって考えます。

今から30年前の1995年、日経連(＝日本経営者団体連盟、財界の労務対策を担当、2002年に経団連と組織統合し、現在の日本経団連＝日本経営団体連合会に)の総会で、「新時代の『日本的経営』」が採択・決定されました。

	長期蓄積能力 活用型グループ	高度専門能力 活用型グループ	雇用柔軟型 グループ
雇用形態	期間の定めのない 雇用契約	有期雇用契約	有期雇用契約
対象	管理職・総合職・ 技能部門の 基幹職	専門部門 (企画、営業、 研究開発等)	一般職 技能部門 販売部門
賃金	月給制か年俸制 職能給 昇給制度	年俸制 業績給 昇給なし	時間給制 職務給 昇給なし
賞与	定率＋ 業績スライド	成果配分	定率
退職金 年金	ポイント制	なし	なし
昇進 昇格	役職昇進 職能資格昇進	業績評価	上位職務への 転換
福祉 施策	生涯総合施策	生活援護施策	生活援護施策

戦後の「日本的経営」の特徴は、「①終身雇用、②年功賃金、③企業内組合」の3つで、これらは日本的経営の“3種の神器”とも言われていましたが、日経連は、21世紀を迎えるにあたって、日本の労働者を、①「長期蓄積能力活用型」グループ、②「高度専門能力活用型」グループ、③「雇用柔軟化」グループの3グループに再編(右図参照のこと)することを提言しました。終身雇用と年功賃金を解体し、低賃金で無権利、雇用が不安定な非正規雇用を大幅に増やすことが目的でした。

1 いくつかの経済指標に見るこの30年間の日本

「新時代の『日本的経営』」から30年！－この30年間で、日本はどうなったのでしょうか！－それを、この30年間のいくつかの経済指標で見てください！

(1) GDP (国内総生産)

GDP (国内総生産) は、内閣府の「国民経済計算」によると、1995年は493.6兆円で

アメリカに次いで世界第2位でしたが、2024年は609.3兆円（対1995年比123.4%）でした。ドル換算では、この間の円安の進行で、1995年5兆5456億ドルから2024年4兆262億ドルと対1995年比で72.6%に減少しています。この30年間で中国とドイツに抜かれて世界第4位となりました。日本のGDPの世界全体に占める割合は、1980年9.8%→1995年17.6%→2010年8.5%→2023年4.0%となっています。一人当たりGDPでも、1995年44,210ドル（世界第3位）→2024年32,498ドル（73.5%）（世界第36位）と低下しています。

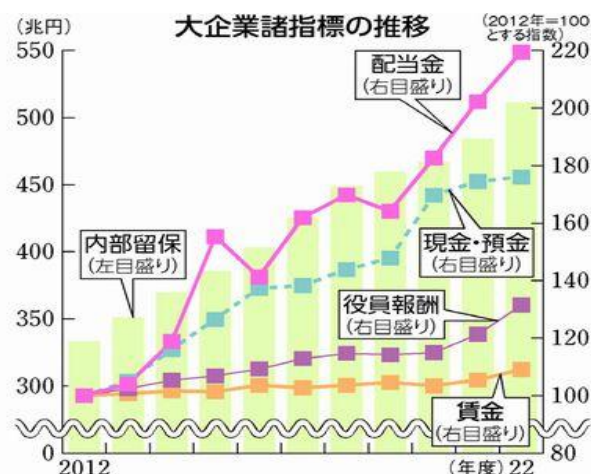
(2) 賃金・労働時間・非正規雇用

国税庁の民間給与実態調査では、民間労働者の年間賃金は、1997年467万円で、2023年460万円と、名目でも7万円の減少となっています。厚生労働省の「毎月勤労統計調査」では、1カ月の現金給与総額は、1995年は40万8864円なのに対し、2024年は34万8182円と、名目で6万682円のマイナス、1995年比85.2%に落ち込んでいます。

一方で、企業の内部留保（利益剰余金）は、1996年度140兆円だったものが、2023年度には539兆円（385%）と大幅に増加しています。経常利益も2023年度は106.8兆円と過去最高になっています。

一般労働者の年間総実労働時間は、厚生労働省の毎月勤労統計調査によれば、1995年2038時間でしたが、2023年1962時間とほとんど変わっていません（▲72時間）。

非正規労働者数（非正規労働者比率）は、総務省の「労働力調査」によれば、1995年1001万人（20.9%）でしたが、2024年2126万人（37.1%）と、倍以上（+1125万人）に増えています。



(3) 人口・合計特殊出生率・生涯未婚率

総務省統計局が発表した2024年10月1日現在の日本の総人口は、1億2380万2千人で、前年より55万人（0.44%）の減少で、これで14年連続の減少となりました。65歳以上人口が29.3%で過去最高、15歳未満人口は11.2%で過去最低。外国人は350万6千人で過去最多となっています。

合計特殊出生率（＝一人の女性が生涯で産む子どもの平均人数）は、1995年1.42人でしたが、2024年には1.15人となっています（厚労省調べ）

国勢調査における生涯未婚率（＝50歳時点での未婚者の割合を示す指標）は、1995年には男性9.07%、女性5.28%でしたが、2024年の推計値で男性約28%、女性約18%となっています。

2 雇用と働き方のこの30年間の推移；非正規雇用労働者の増大と労働者における貧困の拡大

前項でもみたように、この30年間で、正規雇用の削減が進み、非正規労働者が急増しました。

以下、総務省の「就業構造基本調査」結果より

項目	1992年	2022年	増減
役員を除く雇用者全体	4860.5万人	5722.5万人	+862.0万人
正規雇用者労働者	3860.2万人	3611.5万人	▲194.7万人
非正規労働者	1053.2万人	2132.6万人	+1057.8万人
非正規労働者率	21.7%	36.5%	+15.2%

こうした非正規労働者の急増を可能にしたのは、労働法制の“規制緩和”（＝改悪）です。

- ① 労働者派遣法の“規制緩和”；1985年に派遣労働法が制定されて以降、連続して規制緩和が行われてきました（*）。

（*）労働者派遣法の規制緩和の歴史

1985年	労働者派遣法制定；（対象業務）当初13業務ですぐ3業務追加して16業務に（派遣期間）同一派遣先への派遣期間は1年
1996年	派遣対象業務を26業務に拡大
1999年	派遣対象業務の原則自由化
2003年	製造業への派遣解禁
2008年	リーマンショック；派遣切り→「年越し派遣村」
2012年	民主党政権の下、一部規制強化
2015年	安倍「働き方改革」；対象業務区分の廃止、派遣先が派遣を利用できる期間制限が事実上撤廃に。

- ② 雇用保険法の改悪；“失業する自由”の制限＝失業給付の給付率と給付日数の削減
 ③ 職業安定法の改悪；民間職業紹介事業の規制緩和
 ④ 労働基準法の改悪；有期労働契約の上限が1年から3年に

非正規雇用労働者の増大によって、日本は低賃金で無権利、雇用も不安定な労働者があふれかえる「非正規大国」となり、まじめに働いても生活保護水準以下の生活＝憲法で保障された「健康で文化的な最低限度の生活」を送ることができない「ワーキングプア」が大量に出現し、大きな社会問題となりました。“就職氷河期世代”（＝バブル崩壊以降1993～2004年のころに就職活動をおこなった世代、現在40代後半から50代前半の世代）の困難とその子どもたちの貧困の世代間連鎖が、現在の大きな社会問題ともなっています。

2010年代、第2次安倍内閣の下で「アベノミクス」が進められ、「働き方改革」が行われました。

- ① 2015年派遣法改悪（前述）、「雇用によらない働き方」の推進
- ② 過労死ラインの時間外労働の上限規制とホワイトカラー・エグゼンプション（高プロ）の導入

2020年代に入り、“コロナ禍”の下、雇用・失業構造が変化＝休業者の増加という現象の出現とともに、その後物価高騰によって貧困が増大・深刻化して現在に至っています。

「新時代の『日本的経営』」にもとづく雇用戦略と労働法制の規制緩和の結果、低賃金で無権利な非正規雇用労働者の増大＝“結婚できない”労働者、“安心して子どもを産むことができない”夫婦労働者の増加となり、その帰結が今日の「人口減少社会」、「人手不足」となっています。「新時代の『日本的経営』」にもとづく労働政策の根本的な転換が、今ほんとうに求められています！

- 1 ディーセントワーク（＝働きがいのある人間らしい仕事）を実現しよう！ ILO第190号条約「仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約」の早期批准をかちとり、ハラスメント対策を抜本的に強化させよう！ ジェンダー平等を実現し、すべての労働者が一人ひとり大切にされる職場を創ろう！
- 2 物価上昇を上回る賃金の引き上げを！ 最低時給をただちに1500円以上に引上げ、全国一律最低賃金制の確立を！
- 3 長時間・過密労働の一掃を！ 労働時間の大幅な短縮をかちとろう！
- 4 雇用は「無期・直接雇用」を原則に、非正規雇用の制限を。同一労働・同一賃金、均等待遇原則の確立を。

3 最近の日本の労働者の働き方＝働かされ方の実態

(1) 「人手不足」の下での雇用・就業構造の変化；人口減少下の有業者の増加

日本は、2010年から“人口減少社会”に突入しています。2012年から2022年までの10年間の15歳以上人口、有業者、有業者比率の変化を、総務省の「就業構造基本調査」をもとにして見ると、「15歳以上人口」は62万人減少して1億1020万人（内訳は、15～24歳人口が▲63万人、25～64歳が▲546万人で、65歳以上は+547万人）となりましたが、「有業者」は逆に264万人増えて6706万人（内訳は、15～24歳が+29万人、25～64歳が▲26万人で、内男性が▲161万人、女性が+135万人、65歳以上が+261万人）となりました。つまり、人口は減りましたが、女性と若者、高齢者が働くようになって、有業者は逆に増加しています。

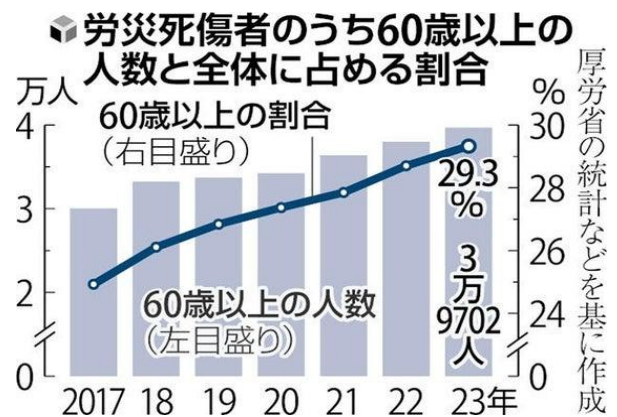
昨今「人手不足」が叫ばれていますが、人手不足には、①.「15～64歳人口の減少」に加えて、②.「労働条件がブラック（長時間・過密労働、低賃金）な産業・業種（＝運輸、建設、飲食サービス、介護、教員・公務員、等々）の敬遠」という2つの側面があると思われます。

(2) 高齢者の就労の増加

高齢者が働く理由は、内閣府の「高齢社会対策総合調査」（２０２４年度版）によれば、「収入のため」が圧倒的なトップで５５．１％、前回２０１９年度の調査時の４５．４％より１０％近く増えています（次いで「働くのは体によいから、老化を防ぐから」が２０．１％、「自分の知識・能力を活かせるから」が１２．４％となっています）。社会保障学者の唐鎌直義先生は「年金減額の本当の狙いは、高齢者の就労促進による労働力不足状況の緩和と賃金上昇の抑制にあるのではないか？」、「今の日本では、『年金減額⇒高齢者就労』という方向性が政府によって強力に推し進められている！」と指摘しています。

雇用者全体に占める６０歳以上の雇用者の割合は１９．１％ですが、労働災害による休業４日以上

の死傷者数に占める６０歳以上の高齢者の割合は３０．０％となっています（２０２４年）。６０歳以上の男女別の労災発生率は、３０代との比較で、男性は約２倍、女性は約６倍（６０歳以上男性は「墜落・転落」が２０代男性の３．５倍、６０歳以上女性は「転倒による骨折」が２０代女性の約１．９倍）、休業見込み期間も年齢が上がるにしたがって長くなっています。



(3) プラットフォーム労働、スキマバイト、副業・兼業の奨励；人手不足下における新たな不安定就労の拡大＝いっそうの“雇用の劣化”の進行

① プラットフォーム労働

“企業にしばられない自由な働き方”と喧伝されている「フリーランサー」と呼ばれる労働者扱いされない個人事業主が増加しています。しかしフリーランスの５１．３％が年間収入２００万円以下となっています。

ウーバーやアマゾンに代表されるプラットフォーム企業は、インターネットのウェブサイトやアプリを用いて、物流や料理配達、事務作業、ＩＴ業務、デザイン制作などの業務を発注者から請け負い、その業務をフリーランサーに委託します。契約は基本的に業務請負とされ、労働契約を結ぶことを回避しています。「アルゴリズム」（＝ＡＩを活用した労働者に対する自動監視システムや自動意思決定システム）による労働者支配（新しい搾取形態）を特徴としています。実際は、自由とは正反対の働き方・働かされ方となっています。

ＩＬＯ（国際労働機関）は、今年２０２５年と来年２０２６年の総会で「プラットフォーム経済におけるディーセントワークの実現」を正式テーマとして協議を行います。ＥＵは、すでに昨年２０２４年の理事会で「プラットフォーム労働における労働条件の改善に関する指令」を採択し、プラットフォーム労働に従事するフリーランスの労働者性を認める仕組みやアルゴリズムを用いた労働者監視に対する規制を行っています。

② スキマバイト（スポットワーク）

一日、数時間単位の細切れ時間＝「スキマ時間」を活用して働ける求職者をスマホのアプリを通して集め、求人企業に提供するやり方。代表的な企業に、タイミー、メルカリなど。スポットワーク登録者数は、2024年5月時点で約2200万人（2023年3月時点では990万人）（一般社団法人スポットワーク協会発表）。実態は、労働者派遣法が禁じる「日雇い派遣」に限りなく近いですが、厚労省は有料職業紹介事業として許可しています。「働きたいときに働ける」、「すぐ賃金が振り込まれる」、「採用面接を受けなくてもよい」など簡易迅速性が売りとなっていますが、「連合」のスポットワーク体験者アンケート（2024年12月実施）によれば、仕事上のトラブルを経験した人は46.8%もあり、「仕事内容が求人情報と違った」、「業務に関して十分な指示や教育がなかった」、「一方的にスポットワークサービスの利用を停止・制限された」、「勤務中にケガや事故に巻き込まれたが労災認定されなかった」などが報告されています。

③ 副業・兼業の奨励

政府は、人手不足対策としての「副業・兼業」を奨励しています。その時に問題となるのが労働基準法38条1項の規定「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」ですが、今年1月の労基研報告書では、「通算しない」とする改悪を提案しています。

総務省の2022年の「就業構造基本調査」によれば、副業をしている労働者は332万人で、有業者6706万人の5.0%となっています。調査回答者の中には、副業をしていることを明らかにしていない人もいると思われ、またその後増えていることも十分予想されるので、実数はこれ以上に多いと思われます。

言うまでもないことですが、副業・兼業をすれば、労働時間は長くなり、労災・職業病の発生も危惧されます。副業・兼業などしなくても、「8時間働けば普通に暮らせる賃金」を支払うのが当然ではないでしょうか！

4 国際的に問われている日本の労働者のいのちと健康をめぐる状況

以上見てきたように、最近の日本の労働者のいのちと健康をめぐる状況は、深刻なものがあります。

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1 長時間・過密労働を背景にした過労死・過労自死の頻発2 不安定雇用・差別待遇・無権利・孤立を特徴とする非正規雇用が約4割に達する→労働者間の分断・対立3 職場における、パワハラ・セクハラ・カスハラなど多様なハラスメントの横行4 深刻な労働力不足5 労働組合の組織率の低下とストライキの激減、等々 |
|--|

日本の労働状況は、国際機関から繰り返し改善を求められています。

- 1 OECD（経済協力開発機構）は、日本が多くの労働指標で最低水準となっており、週50時間以上の労働者が10%を超えている状況を厳しく批判しています。
- 2 ILO（国際労働機関）は、毎年「条約勧告適用委員会」報告や定期勧告の際、日本政府に対し、労働基本権の制限や男女差別などで改善勧告を出し続けています。
- 3 国連「ビジネスと人権作業部会」は、2023年8月4日、12日間の訪日調査の報告書を発表し、「①. 移民労働者・技能実習生のおかれている深刻な状況、②. 過労死を生む残業文化、③. 重層下請の現場労働者の強制労働・搾取的慣行、④. 男女賃金格差」など、多くの労働者の基本的人権に関わる問題点を率直に指摘しました。
- 4 国連「女性差別撤廃委員会」は、2024年10月29日、「日本政府の報告書に対する総括所見」を発表し、「①. 家庭責任を負う女性に不平等な影響を与える長時間労働、②. 男女の賃金・昇進格差、③. 不十分なパワハラ規制、④. 間接差別、⑤. 女性に多い非正規雇用、⑥. 家事労働者条約の未批准」などを指摘しました。

Ⅲ 当面する“いの健・ローアン”活動の焦点

1 「いの健・ローアン」労働者・労働組合八訓

- 1 わたしたち労働者が生きている社会＝資本主義社会においては、労働者は団結して闘わなければ人間らしく生きていくことができない！
- 2 労働者が持つ資本家に対抗できる唯一の力は“数の力”であり、労働者の“数の力”は団結し知識に導かれる場合にのみ発揮される。
- 3 日本における最高法規である日本国憲法は、“労働者の団結し闘う権利”である「労働基本権」を、“人間らしく生きていく上で必要不可欠な基本的権利”である「基本的人権」として、無条件に全面的に保障している。
- 4 賃上げ、時短、同一労働同一賃金・均等待遇、過労死やハラスメントの一掃、安定した雇用などの労働者の切実な要求を実現できるのは、労働組合の闘いである。
- 5 資本家は、社会に強制されない限り、労働者のいのちと健康について全く配慮しない。
- 6 労働者が資本家に売ることができる唯一の商品である“働く力”＝労働力商品は、決して安売りしてはならない、そして絶対に傷つけさせてもならない。
- 7 働くもののいのちと健康を守る活動＝労働安全衛生活動は、労働組合の数多くある活動の“one of them”では決してない。“いの健・ローアン”活動を職場と地域で強めることは労働組合の活動強化につながっていく。
- 8 すべての活動にジェンダー平等（＝両性の本質的平等）の視点を貫くこと。パート・アルバイト、派遣などの非正規労働者、青年労働者（年少者、未熟練者）、女性労働者（妊産婦）、高齢労働者、障害を持った労働者、LGBTQ（性的マイノリティー）、外国人労働者等に必要な配慮を行い、ともに彼らの要求実現をめざして闘わなければならない。

2 とりくみの基調

(1) 労働基準法の改悪を許すな！—長時間・過密労働の改善し、ハラスメントを一掃しよう！

- ① 労働基準法の改悪に反対し、所定労働時間の短縮をはじめ労働基準法の抜本改正をめざします。
- ② 長時間・過密労働の改善を！—労働組合は長時間・過密労働を規制できる！
- ③ ハラスメント防止法を活用して、事業主に雇用管理上必要な措置を講じさせ、その責務を果たさせよう！

(2) 労働安全衛生法&関連法規を生かしたとりくみの強化を！

- ① 安全衛生委員会の位置付けを強化し、積極的な活用を！
- ② 通達・指針、ガイドラインの積極的な活用を！—通達・指針、ガイドラインを生かせるのは、労働組合！

(3) いの健・ローアン活動の前進・発展を通して、労働組合運動のバージョンアップ（＝組織の拡大・強化）を実現しよう！

(4) 働くもののいのちと健康を守る前提としてのとりくみの強化を！

- ① 戦争をなくし、平和と憲法を守ろう！
- ② 貧困をなくし、労働者・国民の健康を守ろう！
 - i 賃金の大幅な引き上げと底上げの実現
 - ii 社会保障の改悪を阻止し、社会保障機能の再生・回復→賃金と社会保障は、労働者・国民のくらしを守る車の両輪！

IV いの健京都センター・2025年度事業計画（案）

1 事業推進の基本方向

(1) 事業の改善と充実を図ります！

規約に明記されている「9つの事業」（＝①. 学習・教育活動、②. 関係資料の収集及び提供、③. 実態・運動交流、④. 相談・支援活動、⑤. 諸課題の調査・研究・提言、⑥. 広報・出版活動、⑦. 全国センター・関係団体、専門家などとの協力・共同・連携、⑧. 海外の諸団体との交流・情報交換・連携、⑨. その他、本会の目的達成のために必要な事業）の改善・充実をめざします。

(2) 関係団体との共同・連携を重視してとりくみを進めていきます！

- ① いの健全国センター&都道府県の地方センター、京都職対連、京都総評、京都民医連、自由法曹団京都支部など

- ② 京都総評労働安全衛生対策委員会
- ③ 過労死防止京都連絡会
- ④ アスベスト京都の会、メンタルサポート京都など

2 具体的とりくみ

(1) 年間“3大事業”の成功をめざします！

- ① Stop! ザ・働き過ぎ!!働き方を見直す京都集会（2025年9月）

第20回Stop! ザ・働き過ぎ!! - 働き方を見直す京都集会開催要項（案）

○ 開催要項：

- ・ 開催日時：2025年9月28日（日）午後1時～4時15分
- ・ 開催場所：ラポール京都（京都労働者総合会館）・四階第12会議室+Zoom
- ・ 集会スローガン：ジェンダーの視点で働き方を見直す～「新時代の日本的経営」から30年、財界が狙う働かせ方に抗して～
- ・ 主催：京都総評やいの健京都センターなどで作る同集会実行委員会、参加費：無料

○ 主な内容：

- ・ 開会あいさつ
- ・ 記念講演（竹信三恵子和光大学名誉教授）
- ・ 基調報告
- ・ グループトーク
- ・ 全体集会

- ② 過労死防止シンポジウム（2025年11月）

2025年過労死等防止対策推進シンポジウム（京都会場）の開催要項（案）

● 開催要項：

- ・ 開催日時：2025年11月21日（金）午後1時30分～4時30分、
- ・ 開催場所：池坊短期大学・心洗館地下1階・こころホール（京都市下京区四条室町鶏鉾町491）
- ・ 主催：厚生労働省・京都労働局、協力：過労死防止京都連絡会

● 主な内容：

- ・ 主催者あいさつ（京都労働局）
- ・ 協力団体あいさつ（過労死防止京都連絡会）
- ・ 報告（京都労働局）；最新の過労死防止白書を中心に
- ・ 過労死ご遺族からの体験談発表
- ・ 基調講演（（首藤若菜立教大学経済学部教授））
- ・ 閉会あいさつ（過労死防止京都連絡会）

③ 京都労働安全衛生学校（京都総評との共催）（２０２６年５～６月）

- (2) 労災被災者の救済・法制度の改善をめざすとりくみ、講師派遣の活動、調査活動、広報・宣伝活動、情報提供と収集、相談活動などの改善・具体化については、今後理事会で協議していきます。

３ 理事会の機能強化、組織拡大

- (1) 理事会機能のいっそうの強化・改善をめざします。
(2) いの健京都センターへの加入の呼びかけを強めます。

（以上）

いの健京都センター第27回定期総会第5号議案

働くもののいのちと健康を守る京都センター2025年度役員（案）

NO	役職名	氏名	所属
1	理事長	河本 一成	京都民医連（あさくら診療所）
2	副理事長	梶川 憲	京都総評
3	〃	新田 昌之	京都職対連（京都自治労連）
4	〃	毛利 崇	自由法曹団京都支部
5	事務局長	岩橋 祐治	センター事務局
6	事務局次長	芝井 公	京都職対連
7	〃	柳生 剛志	京都総評
8	〃	吉田 努	京都民医連（城南診療所）
9	理事	伊東 純平	京建労
10	〃	北垣 光代	福祉保育労京都地本
11	〃	中野 宏之	京教組
12	〃	林 眞也	全国一般京都地本
13	〃	春山 未央	京都医労連【新】
14	〃	福水 隆	化学一般京滋福地本
15	〃	古館 正基	J M I T U 京滋地本
16	〃	（後日補充）	京商連
17	〃	（後日補充）	京都新聞労働組合
18	〃	（後日補充）	全労働京都支部
19	会計監査	河田 淳	京商連（東山民商）
20	〃	長尾 修	京都府立高教組

【今期、退任される役員】

- 1 加藤 華江 理事（京都新聞労働組合）
- 2 佐々木 重光 理事（京都医労連）
- 3 丹野 妙子 理事（京商連）

「働くもののいのちと健康を守る京都センター」規約

第1章 総則

第1条（名称）

この団体は、「働くもののいのちと健康を守る京都センター」という。
（略称：「いのちと健康・京都センター」）

第2条（事務所）

本会の事務所を京都市内に置く。

第3条（目的）

本会は、働くものの労働による災害・疾病や社会的要因により起こる健康障害などを防止し、職場と地域の安全衛生の確保と完全な補償を実現するために、共同して行なう働くもののいのちと健康・権利を守る事業を通じて、人間が尊重され、安心して働ける職場・社会の建設に寄与することを目的とする。

第4条（事業）

本会は、前条の目的を達成するために、次の事業を行う。

- ① 学習・教育活動
- ② 関係資料の収集及び提供
- ③ 実態・運動の交流
- ④ 相談・支援活動
- ⑤ 諸課題の調査・研究・提言
- ⑥ 広報・出版活動
- ⑦ 全国センター・関係団体、専門家などとの協力、共同、連携
- ⑧ 海外の諸団体との交流、情報交換、連携
- ⑨ その他、本会の目的達成のために必要な事業

第2章 会員

第5条（会員）

本会の会員は、本会の目的に賛同し、入会した団体・個人及び専門家とする。

第6条（会費）

会員は、総会において別に定める会費を納入しなければならない。

第7条（入会）

本会に入会を希望するものは、所定の申込書を事務局に提出し、理事会の承認を経たのち会員になることができる。

第3章 機関及び事務局

第8条（機関）

本会の機関は、総会と理事会とする。総会は、通常総会及び臨時総会とする。

第9条（構成）

総会は、会員の代議員及び役員をもって構成する。代議員数は、別に定める。

2. 理事会は、会計監査を除く役員で構成する。

第10条（機能）

総会は、次の事項を議決する。

- ① 事業報告の承認と事業計画の決定
- ② 収支決算の承認と財政方針、予算の決定
- ③ 役員の選出
- ④ 規約の改廃
- ⑤ その他本会の運営に関する事項

2. 理事会は、次のことを議決する。

- ① 総会が議決した事項の執行に関する事項
- ② 総会に付議すべき事項
- ③ 専門委員会・部会及び研究会等の運営に関する事項
- ④ その他総会の議決を要しない会務に関する事項

第11条（開催）

通常総会は、原則として年1回、〇月に開催する。総会は、理事長が招集する。

2. 臨時総会は、理事会が必要と認めたとき、または会員総代議員数の5分の1以上、若しくは理事の3分の1以上からの会議目的の事項を示して請求があったときに開催する。

3. 理事会は、2～3ヶ月に1回を目途として開催する。但し理事長が必要と判断したときまたは理事の3分の1以上から、会議目的の事項を示して請求があったときに開催する。

第12条（会議の成立要件及び委任）

総会は、その構成する代議員の過半数の出席で成立する。但し、やむを得ない理由のため総会に出席できない場合は、委任することができる。この場合、当該代議員は、総会に出席したものとみなす。

2. 理事会は、その構成する理事の過半数の出席で成立する。但し、やむを得ない理由のため理事会に出席できない場合は、委任することができる。この場合、当該理事は、理事会に出席したものとみなす。

第13条（議決）

総会の議事は、出席代議員の過半数の同意をもって議決し、可否同数のときは議長が決するところ

とする。

理事会の議事は、出席構成員の過半数の同意を持って議決し、可否同数のときは議長の決するところとする。

第14条（議事録）

会議の議事については、議事録を作成する。

第15条（事務局）

日常の業務を処理するため、事務所に事務局を置き、事務局長がこれを統括する。

2. 事務局の運営に必要な規則は別に定める。

第16条（専門委員会・部会及び研究会）

事業を円滑にすすめるため、理事会の議を経て、専門委員会・部会及び研究会等を設けることができる。

第4章 役員

第17条（役員の種別と選任）

本会に次の役員を置く。

- ① 理事長 1名
- ② 副理事長 若干名
- ③ 事務局長 1名
- ④ 事務局次長 若干名
- ⑤ 理事 若干名
- ⑥ 会計監査 2名

2. 役員は、総会で選出する。

3. 会計監査は他の役員を兼ねることができない。

4. 役員の定数については、理事会で決定する。

第18条（職務）

理事長は、本会を代表し、会務を統括する。

2. 副理事長は、理事長を補佐し、理事長に事故あるときは、これを代行する。

3. 事務局長は、事務局を統括し、日常の会務を執行する。

4. 事務局次長は、事務局長を補佐し、事務局長に事故あるときは、これを代行する。

5. 理事は、総会の議決事項の執行にあたる。

6. 会計監査は、本会の財産状況及び執行状況を監査する。

第19条（任期）

役員の任期は1年とする。但し、再任を妨げない。

2. 役員の欠員又は補充は理事会で行なうことができる。

補充された役員の任期は、残任期間とする。

第5章 顧問及び参与

第20条（顧問と参与）

本会には、総会の議を経て、顧問と参与を置くことができる。
顧問と参与は、総会・理事会等に出席して、意見を述べることができる。

第6章 資産及び会計

第21条（資産の構成と管理）

本会の会費は、次にあげるものをもって構成する。

- ① 会費
- ② 寄付金品
- ③ その他の資産

2. 本会の資産は、理事長が管理し、その方法は理事会の議決により定める。

第22条（経費の支弁）

本会の経費は、資産を持って支弁する。

第23条（予算及び決算）

本会の収支予算及び収支決算は、会計年度終了後1カ月以内にその年度の財産目録と共に作成し、会計監査の監査を経て、総会の承認を得なければならない。

第24条（会計年度）

本会の会計年度は、毎年7月1日に始まり、6月30日に終わる。

第7章 規約の改廃

第25条（規約の改廃）

この規約の改廃は、総会において出席代議員の3分の2以上の同意を得なければならない。

第8章 附則

第26条（疑義）

この規約に疑義が生じたときは、理事会でその解釈を決定する。

第27条（施行）

この規約は、1999年7月3日から施行する。
この規約は、2023年8月29日から改正施行する。

(以上)