

南医療生協は、梅村さんの労災を認め 和解に誠実に対応すべきです

2010年7月に、梅村紅美子さんが南医療生協を相手に「労災損害賠償請求訴訟」（「ともにあゆむ裁判」）を起こしてから4年が経ち、名古屋地裁で証人尋問が8月に終わりました。裁判もいよいよ最終盤です。

証人尋問が終わったところで、被告から和解協議の場をと要求があり、9月には金額提示がありました。でも、梅村さんは提訴からずっと「金目当てに裁判を起こした」などとデマに苦しめられてきました。金銭だけの和解などに応じることは到底できません。

梅村さんが一番望んでいることは、南医療生協が労災の事実と、安全配慮義務違反があったことを認め、再発防止に真摯に取り組み、「医療の質」の土台である職員の健康が守られ、いきいきと働き続けられるような職場になってほしいということです。

10月9日の和解協議では、梅村さん側からの和解案を提示しました。（ウラ面をごらんください）

「ともにあゆむ裁判」って？



梅村紅美子さんは1987年、南医療生協に事務として就職し、「弱いものの立場」に立つ職場に誇りを持って、21年間働いてきました。

2000年に病院のリニューアル工事の事実上の実務責任者という重責を任せられ、うつ病を発症しました。

しかし、南医療生協は入院しているベッドからも出勤させるなどの安全配慮義務違反を重ねました。その後も、地域医療連携室の立ち上げをたった1人でさせられたり、「少しペースを落として働くために」と異動した診療所のケアマネジャーのときも、全くの初心者にもかかわらず管理者業務も休職中に引き継ぐことを強要されて、医師の診断書を出した時も、代わりの体制をとってもらえず、3ヶ月もフラフラで働き続けたこともありました。そして、休職期間満了を理由に、2008年4月に職場を追われたのです。

梅村さんは退職後すぐ、うつ病の労災申請をしました。南労基署は認めませんでした。審査請求を受けた愛知労働局は、綿密な調査を経て、2010年梅村さんが裁判を提訴した直後に、「うつ病は南生協での業務に起因している」と逆転認定しました。

しかし、南医療生協は裁判で「うつ病は労災ではない」と主張し続ける一方で、梅村さんのうつ病の医療費は、労災認定からいままですと労災保険に請求し、受け取り続けています。

南医療生協は大きくなりましたが、職員のメンタル疾患比率は病休者の半数を超え、職員たちからも「新規事業によって、既存の事業所が提供できるケアの質が低下しないか不安。利用者も職員も両方大切にしてほしい」「とにかく給料が安すぎる。スタッフのボランティア精神で何とか運営ができていますが、ストレス↑疲労↑

では長続きしないと思います」との声が多数上がっています。

「職員の労災の事実を認めないなんて、それでも医療生協か」と、梅村さんの裁判に、職員やOB、地域の方や全国の民医連・医療生協の関係者など、支援の輪が広がっています。

支援の署名は、全国47都道府県から1万7千筆を超えて集まっています。

←10/9の和解協議後の報告集会で



裁判に託した願い。それは… 職員がいきいきと働き続けられる職場



10月9日の和解協議で原告の梅村さんが提出した和解案の大まかな内容は、①労災の事実を真摯に受け止める、②安全配慮義務違反を認め、謝罪する、③再発防止に努める、④和解について、南医療生協機関紙「健康の友」に掲載する、の4点です。

10月28日の和解協議で被告は、①③については同意するが、②については「配慮に不十分な面があった」として、「安全配慮義務違反」という言葉を外してきました。

梅村さんが訴えてきたのは、南医療生協の安全配慮義務違反によって労災が起き、その後も安全配慮がされなかったために退職に追い込まれたこと、そして、同じようなことが2度と起こらず、職員がいきいきと元気で働き続けられる職場になってほしいということ。そのいちばん要の部分が和解文書に反映されなければ、和解をする意味はありません。あらためて被告に検討を要求しました。

次回は12月2日に和解協議がもたれます。

みなさんのあとひと押しのご支援をお願いします。

再発防止に努めるというが…

いま、南医療生協は就業規則を改定して、常勤職員を「固定給職員」に、非常勤・パート職員を「時間給職員」に名称変更をするなど、職員の労働条件について大きな不利益変更を進めようとしています。

人事の基準として「南医療生協が必要と認めるもの」については手厚く、そうでないものはいつでも雇用関係を切ることができるようにしようとするものです。

休職者の職場復帰支援についても、「復職後、3ヶ月の間、各月とも所定労働時間、日数とも平均的な実働がある場合（9割を超える実働勤務）」として、改善どころから逆に復職のハードルを引き上げるというのです。

これが、裁判で「労災の事実を真摯に受け止める」という者の行うことでしょうか？

産業医が面談し、職員が安心して職場復帰できる実効力ある支援を強く願います。



またしても職員が倒れた…

10月11日深夜に、前日まで元気に働いていた管理栄養士が、胃潰瘍による胃穿孔（胃に穴が開いた）のため、45歳の若さで亡くなりました。シングルマザーで、高校3年生と中学1年生の子どもたちを残しての急死。無念だったと思います。

南医療生協には常勤の管理栄養士は2名。一般的に300床クラスの病院では管理栄養士は5名程度が普通です。大きな負担があったと思います。

彼女の急死について、衛生委員会では口頭報告のみ。理事会では報告すらされなかったそうです。労災か否かにかかわらず、労働実態・職場環境に問題はなかったのか調査するのが当然です。事実を隠すような対応は絶対に許されません。

幹部職員の墮落も深刻…

昨年12月に突然退職していた前総務部長。「家庭の事情」と説明されていましたが、業者から450万円の賄賂をもらっていたことが発覚しての退職だったことがわかりました。2次被害は400万円にのぼるというのに、本人が生協への出資金300万円を権利放棄（寄付）したことで決着とするというのです。

医療生協は、組合員共同の財産です。その社会的信用を大きく傷つけた上400万円の2次被害をおよぼしても、賄賂と寄付の差し引き150万円儲けで決着などということがあり得るのでしょうか。

組合員に事件の全容を公開し、組織の健全化への抜本的対策を講じるべきです。

「ともにあゆむ裁判」（南医療生協労災損害賠償請求訴訟）を支援する会

FAX 052-624-5997 E-mail: tomoniyumu_umemura@yahoo.co.jp