

## 自庁取り消し

公開審理から1か月経った11月30日、Yさんから筆者に電話があり、名古屋西労基署が当初決定したIさんの労災保険の給付基礎日額を自庁で取り消し、定年退職前3か月間の賃金で給付基礎日額の算定をし直すことを決めたと労基署の副署長から連絡があったと伝えられた。

なぜ変更することになったのか名古屋西労基署の副署長に筆者が電話したところ、「厚生労働本省からの指示でなく、6月26

日付け通達が発出されたことから署で調査をやり直し給付基礎日額の変更を決定した。本省、労働局から意見は聞いた」という返事が返ってきた。遺族補償年金の給付基礎日額に関しては当初決定額から倍以上の変更で驚いた。

Iさんとお連れ合いのYさんがあきらめずアクションを起こしたことが良かったと思った。Yさん、斎藤さんと相談し、再審査



請求は12月に取り下げた。

(名古屋労災職業病研究会

成田博厚)

## 技能専門学校教員の中皮腫

### 山梨●基金による的外れな公務外認定

山梨県立甲府技能専門学校の電気工事科の指導教員であったTさんの死因である胸膜中皮腫は公務が原因であるとして公務災害補償(地方公務員災害補償基金)の認定請求をしていたが、公務外の認定とされた。しかし、公務外とした根拠は的を得ず、否定的要素だけをつまみ食いする理屈づけは、逆に基金の調査能力が貧困であることを露呈させた。当然ながら請求人(遺族)は納得せず、「審査会」に不服申し立てを行った。現在はまだ審査請求中であるが、これまでの経過を簡単にまとめる。

被害者Tさんは、1973年4月から1981年3月までの8年間、山梨

県立甲府技能専門学校の電気工事科の指導教員であった。甲府技能専門学校は建築科、電気工事科、縫製科、自動車運転員科などの教育課程がある県立の技術専門学校であり、中学校卒業生による専修過程と高校卒業生による高等課程があった。また、実際の生産現場(工事現場)に赴き、現場で実技を習得する「応用実技」の授業があり、電気工事科修了者には「電気工事士」の資格を与えるなど、即戦力となる技能者、技術者を育成する専門学校であった。

Tさんはその後、職業訓練課に異動したが、1986年11月に胸部に鈍痛が出現、1987年1月には

胸部痛が増強、同年2月に多発性の異常陰影を指摘され、山梨大学医学部附属病院に入院し、「悪性胸膜中皮腫」と診断される。同年9月に同病で死去。享年38歳、妻と2人の子が残された。

その後、2005年クボタショックによる被害掘り起し、2014年「中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会」による山梨相談会などを経て、2015年4月に公務災害補償の請求を行うに至った。

Tさんは、甲府技能専門学校の電気工事一科(専修過程)の指導教員であり、その教科内容は「普通学科」「専門学科」「基本実技」「応用実技」に分かれている。国語・社会などの「普通学科(年間230時間)」、電気理論・配電図及び製図などの「専門学科(年間660時間)」、器工具使用法・電気工事基本作業などの「基本実技(年間540時間)」、そして「応用実技(年間270時間)」の授業があった。

「応用実技」の授業には①建柱作業、②内線工事、③外線工事、④電気機器修理作業、⑤試験検査及び保守作業があり、学校の入学案内の「授業方法」によれば「実技の熟練度を高め、応用能力を養い、生産現場に適応する応用実技を主に行います」とある。つまり「応用実技」の授業では、実際に工事を行っている建設現場に赴き、「実技」の授業を行っていたのである。

「応用実技」は、近隣の公共施設等の実際の建設現場にて授業を行う。具体的には甲府東高校・甲府西中学校・甲府西高

校・甲府第1高校柔道場・韮崎福祉村・山梨医科大学・南アルプス市のアパート・田富町の流通団地などの建設現場で実習授業を行った。

Tさんの学校の卒業アルバムの授業風景の写真は、まさしく工事現場における電気工事そのもの様子を写している。なかでも「応用実技」の授業風景で建築現場における天井等への電気配線工事の写真があるが、この写真を見ると、「応用実技」は実際の建設工事における電気配線作業さながらの授業であったことが良くわかる。

Tさんの1973年から1981年までの8年間の電気工事科の「基本実技」や「応用実技」の授業において、実際の電気工事従事者が建築現場で石綿曝露するのと同じ状況が生じていたのである。電気工事授業の実技中に、建築物に使用されていた吹き付け石綿の飛散による曝露、天井裏など狭い空間での電気配線作業における石綿曝露、配線のための石綿ボード等の切断・切削・穴あけ作業時に石綿曝露した蓋然性は非常に高い。これには書類上の裏付けもあり、Tさんが「応用実技」の授業を行った各種学校の建築工事設計図書や石綿除去工事記録には当該校では吹き付けアスベストが施工されていたことが記載されている。

さらに主治医（山梨大学医学部附属病院）のカルテには、Tさんの供述として「配線工の講義をしており、取り扱う材料の中にアスベストが含まれており、また、実

習にて工事中建築物の中に居ることも多かった。（その中には、断熱材等アスベスト含有）」との問診記録がある。

しかし、冒頭に書いたとおり、基金は公務外との決定を出した。

公務外の根拠となった基金本部専門医による医学的知見は、「1973年から1981年の8年間について石綿曝露の可能性がある作業に従事していたということであるが、本人は1987年9月18日に死亡していることから潜伏期間が最長で14年間と非常に短いため、請求人が主張する石綿曝露の可能性のある作業と悪性胸膜中皮腫との因果関係を認められない」「実際の電気配線作業を見ていたということ等から勘案すると、本人が石綿に曝露していた可能性はあるものの、日常作業を行う製造業に従事していた職員の様に濃度の濃い状態で石綿を大量に扱ったということも考えにくい」「これらのことから、本人が公務中に石綿に曝露したことにより本件疾病を発症したもとは認められない」とする。また、Tさんの実習先であった各種学校の石綿除去工事（2007～08年）における石綿濃度測定では、すべて基準値を下回る結果であるから石綿曝露作業とは認められない、と結論付けた。

アスベストによる公務災害について、これに準じて判断することになっている労災保険の石綿疾患の認定基準を見てみる。

石綿曝露労働者に発症した胸膜、腹膜、心膜又は精巣鞘膜の中皮腫であって、次の(1)又は

(2)に該当するものは、最初の石綿曝露作業（労働者として従事したものに限らない。）を開始したときから10年未満で発症したものを除き、業務上の疾病として取り扱うこと。

- (1) 石綿肺の所見が得られていること。
- (2) 石綿ばく露作業の従事期間が1年以上あること。

この認定基準に即してみると、基金本部専門医の「潜伏期間が最長で14年間と非常に短いため因果関係を認められない」「製造業に従事していた職員の様に濃度の濃い状態で石綿を大量に扱ったということも考えにくいから認められない」が、如何に的外れな指摘であることか。

さらに、「実習先の吹き付け石綿の除去工事の検査が基準を下回るから石綿曝露作業とは認められない」に至っては、見当違いが甚だしい。Tさんは1973年から1981年における各種学校の工事現場の実習授業において吹き付け石綿に曝露したと主張しているのに対し、2007年から2008年の吹き付け石綿の除去工事における石綿調査結果を、公務外決定の根拠として持ち出してくる意図が不明である（しかも、基準値を下回るといっても、除去工事の作業場内では110～164本/Lの石綿繊維が計測されている）。

これはむしろTさんが実習授業を実施した各種学校ではあきらかに吹き付け石綿が存在していたという根拠としかかなり得ない。

見てきたとおり、基金の公務外決定は的外れな根拠を土台と

し、否定的要素のつまみ食い理屈を構造とする虚妄な決定である。いったい基金本部専門医とは何者か?1・2月号掲載記事で公務災害の石綿認定状況の低迷や、名前を明かさな基金本部専門医などの問題点を指摘したが、このような不透明で、調査能力に劣る基金の存在意義さえ私には疑問である。極端な話だが、基金はすみやかに解散し、公務員の災害補償も労災保険を適用すれば良いとはいき過ぎか?

いずれにせよ、Tさんの遺族は、当然のこととして不服申し立て審査請求を行った。審査請求では基金と弁明書、反論書の文書のやり取りをして2017年12月に口頭意見陳述の予定である。審査請求は基金山梨支部審査会が決定を出す、審査会には独立した機関として、本部判断に惑わされず、正常な判断を期待したい。



(神奈川労災職業病センター  
鈴木江郎)

## 名ばかり個人請負労災認定 兵庫●労基署は労働者性ありと判断

2017年7月、神戸ワーカーズ・ユニオンの組合員から、安全センターに1本の電話相談が入った。「製缶工として三木市の事業所で作業に従事されていたIさんが、重さ約2トンの鋼物が足元に落下して、右足甲部が鋼物の下敷きとなり、右足部開放骨折で大怪我をされた。力になってくれないだろうか」という依頼だった。個人請負として働いていたIさんだったが、相談概要を聞くと偽装請負の疑いがあった。

Iさんは、事故発生後に、社長へ労災の申請手続きを申し出た。しかし、社長からは「あなたは請負だから労災保険は適用されない」と言われ、労災申請が滞っている状況だった。そのため今後の生活の目途も立たずに、不安

な状態におられた。

Iさんは、2017年4月にアルバイトとして、鋼材をH型やL型などに組み合わせて加工する製缶工として、株式会社Sで働きはじめた。その後、社長から「ゴールデンウィーク明け以降も、社外工として働いてくれないか」という申し入れがあった。社長から「待遇はアルバイトと同様の時間給2,000円をお願いしたい」と言われたIさんは、製缶工として5月以降も働くことを決めた。

しかし、Iさんが社外工として働きはじめたものの、仕事内容や作業実態は、アルバイト時代とまったく変わらず、呼び名が「アルバイト」から「社外工」へ変わっただけだった。

製缶の仕事のほか、塗装や溶

接作業、仕上げ作業を命じられるなど、社長から作業指示や命令があれば何でも行わなければならないことが常態化していた。

この他にも、社長からフォークリフトによる運搬作業や、夜間アルバイトの受け入れ、当該アルバイトへの業務説明をメールや口頭で指示されるなどして、Iさんが製缶以外の仕事で拘束される時間は増えていった。また、出退勤はタイムカードによって管理され、毎月の報酬支払に関しては、社長から、「請求書の名目は請負工事一式と記載して、株式会社S宛で出すように。請求金額は、労働時間に時間給2,000円を掛けて、税抜き金額を書くように」と具体的な指示を受けた。Iさんは社外工とされていたため、残業代はつかず、そのため時間外労働時間に対する割増賃金は一切支払われていなかった。Iさんは、成果報酬代金として、毎月20日を締め日として請求書を提出していた。本来であれば、製作の難易度に対する報酬の支払いを受けるべきところを、Iさんは時間給に対する賃金支払いによって請負報酬が精算されていたのである。

このような就労実態と職場環境のもと働かざるを得なかったIさんは、自身の製缶の仕事がスケジュールどおりに仕事が進まないことに日々大変なストレスを受けるようになった。

製作中の製品の納期が直前に迫るなか、Iさんは連日連夜12時間を超える労働を強いられ、休日出勤をしてもなお納期が間に合わない状況下で、次第に気力、