

安全センター情報

全国労働安全衛生センター連絡会議 通巻第146号

1979年12月28日第三種郵便物認可(毎月1回15日発行)

1990年8月15日発行

'90 9月号



再び増加傾向示す死亡災害 東京・第一化成爆発現場(6/6撮影)

■特集/夜勤・交代制労働

わが国における交代制勤務の現状と問題点 酒井一博 2
ILOの「夜業」に関する条約・勧告 9

自主対応型の安全衛生活動

自治体労働安全衛生研究会の参加型講座 15
労災ナーシングホームの問題点 新田輝一 20
香港労災職業病活動者グループが来日 23
追悼田尻議長 鈴木武夫/野沢浩/井上浩/古川景一 28

わが国における交代制勤務の現状と問題点

—1990年度実態調査結果(中間報告)

労働科学研究所労働生理・心理学研究部主任研究員 酒井 一 博 氏の講演から

さる7月26日、東京の国立教育会館で、労働科学研究所69周年記念として「現代の交代制勤務を考えるシンポジウム」が開催された。この中で、同研究所労働生理・心理学研究部主任研究員の酒井一博氏が「わが国における交代制勤務の現状と問題点—1990年度実態調査結果—」という報告を行っているが、今日の交代制勤務を考えるうえできわめて新鮮な内容であり、ここに紹介する。講演テープをもとに編集部でまとめたもので、文責は編集部にある。



◆いまなぜ交代制勤務の調査か◆

よく言われるように労働時間短縮の問題は非常に緊急にして重要な課題になっています。人手不足と時短の「追い風」の中で、交代勤務者にとって時短を実現していくための道筋、方法論を提示していく必要があります。例えば製造業の連続操業型の交代制勤務についていえば、日本では「4組3交代制」という制度が中心ですが、確かに将来的には「5組3交代制」が考えられているわけですが急にそこへいくわけにもいかない。そのためにどうしていくか悩んでおられるし、相談も受けることがあるわけです。

また、働き手自身も、労働の質—ワークスタ

イルや交代勤務を生涯続けることの是非などライフスタイルにも悩んだり、こだわって考えるようになっていると思います。

もう一つ、情報化とか国際化という中で、夜働くということがますます様々な産業に広がっていく。24時間化生活の下支えとしての夜勤労働者の問題も考えていかなければならないでしょう。

◆わが国で三回目の本格的調査◆

そういう中で今後の交代制勤務を考えていく基礎資料として今回の調査をはじめたわけです。今回の調査は、個人調査ではなく事業所調査、影響調査ではなく交代勤務編成についての調査です。

同様の調査はわが国で三回目。第一回目は、1959年に労働科学研究所で約2000制度ほど調べており、第二回目は、1976年に日本産業衛生学会の交代制勤務委員会が行っています。両者とも製造業を中心に調べていますが、今回は製造業だけでなく、製造業とは違った変則的勤務がたくさん増えている第三次産業についても対象としています。

2000制度程度を目標に、現在まさに調査中で

して、まとめることができた製造業の487制度と一部の第三次産業の変則勤務について報告します。487制度の内訳は以下のとおりです。

食料品製造業	64	化学工業	90
鉄鋼業	52	輸送用機器製造業	101
電気業	71	ガス業	37
パルプ・紙・紙加工品製造業			72

◆年齢構成、交代制採用の理由と採用部門◆

交代勤務者の高齢化が言われていますが、最初に年齢構成についてみてみます。化学工業(連操4組3交代)、電気業(連操変形5組3交代制)、輸送用機器製造業(週番深夜2組2交代制)とも平均年齢が35歳前後。40歳台、30歳台、20歳台がいたいそれぞれ1/4から1/3ずつ。ところが、7事業所148人しかでてませんが、一昼夜交代というシステムがあり、平均年齢51歳となっています。この大半が製造業の中の守衛さんです。

交代制採用に理由については、公益上の理由(電力、ガス等)、生産技術上(鉄鋼、化学等)、企業採算上の要請、というのが主な三つの理由だと言われてきましたが、今回の調査でも同様の結果です。製造業で、顧客サービスとか国際関係への対応等をあげている企業はほとんどありません。採用部門も製造業では、90%近くが生産部門で、保守部門、警備部門が各々10数%。

では交代制を将来どうしていくかということでは、ほとんど全て「現在交代制を採用しており、引き続き将来も採用していく」と答え、「近い将来さらに拡充されると思う」と答えている。

◆交代勤務者と常日勤者の

年間所定労働時間と休日日数の比較◆

では、同じ企業の中で、常日勤者と交代勤務者の年間所定労働時間と年間休日日数はどうなっているのでしょうか。所定労働時間では、常日勤・交代勤務とも、一番多いのは1900時間前後の時間帯ですが、分布をみると常日勤の方が若

干労働時間が長い方になっている(全体の平均では常日勤1935時間、交代勤務1927時間)。

ところが休日日数では、常日勤では分布のピークが110日のところにありますが(全体の平均も110日)、交代勤務の場合は少ない方に一つずれて90日のところにあります(同104日)。これは、かなり大企業が多いので常日勤者の場合は週休二日制等がきちんとしている。これに対し、4組3交代で単純に計算すれば、年間休日は91日になるのでそれに数日の休日を付加してこういうところに山が出てくるのだらうと思っています。

交代勤務の方が年間所定労働時間はやや短くて、年間休日日数は少ないわけですから、一直あたりの労働時間は常日勤者よりやや短く設定されているということでしょう。

面白いというか、487制度全体の交代勤務者の年間休日日数が平均104日ですから、夏期や年末年始休暇等を入れてちょうど週休二日と同様なレベルに達しているということになります。

◆今日の交代制度の特徴◆

産業別、あるいは前2回の調査と比べて今回の調査(487制度分)での交代制度の特徴は、次のとおりです。

①深夜勤に及ぶ「2組2交代制」の増加

今まで「2組2交代制」というと、夜の10時頃で操業を中断して深夜はやらないケースが多かったのですが、これがぐっと減って(17事例のみ)、「深夜2組2交代制」が104事例出てきて、内61事例は自動車製造業です。59年調査では繊維を中心に前者が後者の3倍以上、それが76年調査で逆転し、今回さらに顕著になったことが大きな特徴の一つです。

自動車製造業の「深夜2組2交代制」をもう少し細かくみると、1直の開始時刻は8時、終了時刻は17時で、ほとんどバラつきはない。それに対して、2直の方は、1直が終わる17時頃から始まって24時前後に終わるというパターンもあります

が、圧倒的に多いのは21時頃に始まって終了が午前6時頃になるというタイプ。これまでの「調査での「2組2交代制」は、1直は朝早く6時頃から14時頃まで、2直は14時頃から22時頃には終わるといのが多かったわけで、ずいぶん違います。1直の終わる17時から2直の始まる21時までの間操業は非連続になるはずですが、残業でつないで実際は24時間操業になってしまっているとも考えられ、これも今回の特徴です。

②連操型では「4組3交代」が中心に

365日稼働の「連操型」では、59年当時は化学で158あったように、「3組3交代制」が中心でした（製造業1860制度中291、「4組3交代制」は25）。76年調査では、「3組3交代制」が製造業1067制度中35に、「4組3交代制」は147に増えました。

そして今回は、「3組3交代制」はほとんど出でこず、487制度中138と圧倒的に「4組3交代制」が多くなっていること（特に紙パ、化学）と同時に、「変形5組3交代制」が出はじめている。41事例あったのですが、大半が電力です。

「4組3交代制」について、化学、紙パ、鉄鋼での各直の拘束時間の分布をみると、1直はきれいに8時間に集中。2直になると、8時間が一番多いけれど、7時間もかなりある。ところが3直—深夜勤の場合は、やはり8時間が一番多いが、逆に長い方—12時間くらいの場合まで広がっています。多分決定的に、通勤手段等の問題がかかわってくるのでしょうか、今国際的に言われている深夜勤はできるだけ短くすべきだという議論と現実の実態にかかわってきます。

③製造業の「一昼夜交代制」は激減

先ほど守衛さんだといった「一昼夜交代制」は、59年には337制度も出てきていたのが、76年では177に減って、今回は8制度だけ。当時は守衛さんなり警備の人を各企業で雇っていたのが、専門の警備会社に移ったということでしょう。

◆交代勤務者の残業時間◆

ところで、前の直から次の直へ引き継ぐ時間—ラップ時間をとっているかについても調べたところ、ラップ時間をとりかつ所定労働時間に入れているのは、電力が90%以上、紙パが少なく、他はだいたい50~60%。残りは労働時間に含まれておらず、引き継ぎが必要となればその分残業で処理することになります。このことも、本来残業がないはずの交代制勤務に残業が入る要素になっていると思います。

残業は、事業所一人当たりの平均時間を尋ねているわけですが、今回の487事例の内、残業時間なしと答えたのは9.7%。不明は3.3%で、24.2%は残業が一定していないと答えています。10~20時間(19.7%)、20~30時間(18.7%)、30~40時間(10.7%)が多く、40~50時間(全体で4.1%、鉄鋼17.3%、自動車9.9%)、50時間以上(全体2.5%、鉄鋼3.8%、自動車6.9%)も出ています。

◆第三次産業における変則勤務◆

製造業の典型的な問題だけ取り上げましたが、第三次産業の変則勤務についても今回の調査では重視しています。くわしい分析はこれからなので1、2だけあげます（紙幅の都合で図は省略）。

図の見方は、各々2段になっていて、上段は出づらというか勤務パターンが、「フロント」では18時から翌朝10時までの深夜勤を含め4本ある。この出づらに対していろんな人が組み合わせられて実際の勤務になるわけですが、その1カ月の具体的な推移を調べたのが下段で、5日おきに左に「1、6、11、16、21、26(日)」と示してあります。

同じホテルの中でも、フロント、フロアサービス、和食レストラン、レストラン調理、と各々の勤務はずいぶん違っていますが、かなりの頻度で夜勤が入り、かつ、出づらが日によってかなりギクシャク—本当はきちんと分析しなければいけないのですが—してきて、勤務しにくいと思われれます。放送局の場合も出づらの本数が多い。こういう場合、勤務制を説明してくれといっても書けないわけで、事例を出してもらって分析

していくしかないわけです。

◆夜勤・交代条件整備の方向◆

残された時間でまとめていきたいと思いますが、今日のはくわしい話は省きますが、夜勤・交代制の影響というのは、人間はサーカディアンリズムというのをもっているのです。そういう生理的なリズムが乱れる。そのため、疲労・健康が低下する。さらに、家庭及び社会生活がいろいろな面で障害を受ける、とまとめられます。

影響を考える上での切り口として—①夜寝ないで働くこと、②昼間睡眠、③夜勤疲労は慢性疲労であること、④夜勤者がかかりやすい病気、⑤夜勤慣れの不成立、⑥家族への負担、⑦生活時間の調整—の7点だけあげておきます。

そこで夜勤・交代制整備の方向についてですが、ストラテジというか対策の目というのは広く持つ必要があるのではないかと考えています。短期的なことで改善を図る面と、交代勤務者のライフステージのことまで含めて長期にストラテジを作っていくという面。短期、中期、長期の面でみていく必要があるのではないかと考えています。

その時の大雑把なキーワードを探してみると、

次のようになります。

①短期のストラテジ；通常の夜勤頻度を減らす

- ・夜勤回数を減らす
- ・ゆとりある交代編成、とくに勤務間隔時間に配慮する
- ・交代勤務者の残業をなくす

②中期のストラテジ；週単位の生活リズムの確保と休日増

- ・土・日曜の週末連休の配慮
- ・操業の中断日を増やす
- ・連続休暇の配置を目指す

③長期のストラテジ；生涯労働の視点からみて、夜勤の就労期間を減らす工夫／キャリアパスとライフスタイルの重視

- ・日勤と交代勤の交互就労
- ・ライフステージ別の対策
- ・本人からの希望にそって交代制からの早期離脱を可能にする弾力的な運用を検討する

◆調査結果に現れた交代制の改善事例◆

①ラピッドローテーション

まず、鉄鋼、化学、紙・パという典型的な連操型の交代制の内「4組3交代制」の制度だけ取り出し、

一周期の長さやをどう編成しているかを比較してみました(表)。

20日周期、16日周期、12日周期、8日周期とずいぶん違います。それぞれタイプはいろいろありますが、例えば20日周期だと、5日間1直

連操型4組3交代制の種類と該当数の比較
(鉄鋼、化学、紙・パ産業での比較)

1周期の長さ	循環方式	交代編成例	鉄鋼 N=14	化学 N=47	紙・パ N=35	
20日 周期	正循環	11111y22222y33333yy	71%	57%	12%	6%
	逆循環	33333yy22222y11111yy	14%			6%
16日 周期	正循環	1111y2222y3333yy	21%		17%	6%
	逆循環	3333y2222y1111yy		21%		11%
12日 周期	正循環	111y222y333y			34%	6%
	逆循環	333y222y111y			28%	49%
8日 周期	正循環	112233yy	7%	7%	26%	26%
	逆循環					
変形	—				11%	

をやって2日休み、5日間2直をやって1日休み、3直を5日やって2日休みを取る。典型的な「5-2-5-1-5-2制」と呼んでいるものです。8日周期だと、「112233ヤ」と2日ずつ回しています。

これは産業によって特徴が出ています。鉄鋼で見ると、N=14で全体が少ないのですが、71%が20日周期で長周期。しかも、1→2→3の方向に回

す—これは正循環と呼んでいます—ところが圧倒的なようです。ところが紙・パになると、35例の内、16日周期が51%、12日周期が49%でちょうど半分ずつです。しかも全て逆循環で回している。化学産業では、かなりバラついていて、どちらかというとも12日周期や8日周期で3直のつながりは3日か2日にとどめています。

交代制の改善事例1；
操業中断による一斉休日の設定例

	↓
	月火水木金土日月火水木金土日月火水
A組	1 1 2 2 3 3 ヤ日 1 1 2 2 3 3 ヤ 3 ヤ日
B組	2 2 3 3 ヤ日 1 1 2 2 3 3 ヤ ヤ日 1 1
C組	3 3 ヤ日 1 1 2 2 3 3 ヤ日 1 ヤ 1 2 2
D組	ヤ日 1 1 2 2 3 3 ヤ日 1 1 2 ヤ 2 3 3

当該企業(化学)の場合、年末年始6日、5月ゴールデンウィーク8日、夏休み4日2回を含めて、年間38日の操業中断日がある

交代制の改善事例2；
コンティネンタル型

	月火水木金土日
A組	1 1 2 2 3 3 3
B組	ヤ ヤ 1 1 2 2 2
C組	3 3 ヤ ヤ 1 1 1
D組	2 2 3 3 ヤ ヤ ヤ

2×2×3型のコンティネンタル型の編成例(化学工業)

最近、夜勤慣れはむずかしいということから、長周期で回すより短周期—ラピッド・ローテーションで回した方が有利だ—という議論があるわけですが、実際には産業によって違って、産業によってはかなりラピッド・ローテーションで回しているところもあるということが見て取れます。

交代制の改善事例3； 5組3交代制(4組3交代制+日勤の交互就労)例
(電気業)

	MT WTFSS	MT
42日間		
A組	日勤	112
B組	ヤ 1122337ヤ	日勤
C組	37 ヤ	ヤ 1122337
D組	23 37ヤ	11223 37
E組	1122337ヤ	112 23

②操業中断による一斉休日の設定例

「改善事例1」は化学産業のある事業所で見られたもので、「連操型4組3交代制」の8日周期、正循環です。A組をみると、「112233」ときて次に「ヤ」と休みを重ねずに、「ヤ」の後、日勤で出勤させる。この分休みをためて数週間に一度日曜日に操業を中断させるわけです。この企業の場合、年末年始6日、

交代制の改善事例4； 5組3交代制+付加勤務

	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
A組	ヤ ヤ ヤ日 1 1 2 2 3 3 ヤ ヤ 日 1 1 2 2 3 3 ヤ ヤ ヤ 1 1 2 2 3 3
B組	日 ヤ 1 1 2 2 3 3 ヤ ヤ 日 1 1 2 2 3 3 ヤ ヤ 日 1 1 2 2 3 3 ヤ ヤ
C組	1 1 2 2 3 3 ヤ ヤ ヤ 1 1 2 2 3 3 ヤ ヤ 日 1 1 2 2 3 3 ヤ ヤ 日 ヤ
D組	2 2 3 3 ヤ ヤ 日 1 1 2 2 3 3 ヤ ヤ ヤ 1 1 2 2 3 3 ヤ ヤ 日 1 1
E組	3 3 ヤ ヤ ヤ 1 1 2 2 3 3 ヤ ヤ 日 ヤ 1 1 2 2 3 3 ヤ ヤ 日 1 1 2 2

日；付加勤務、日勤

5月のゴールデンウィークに8日、夏休みを4日ずつ2回、それを含めて年間38日間、連操型でありながら操業中断をして一斉休日を取っています。これはうまいやり方だと思ひ紹介するわけです。

③「コンティネンタル型(2×2×3型)」採用例

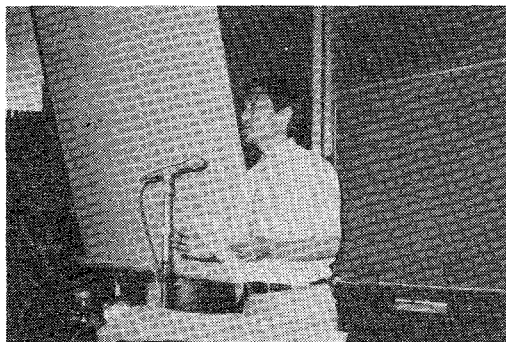
「改善事例2」は、ヨーロッパで見られるコンティネンタル型と称しているものです。「2-2-3型」と言って、1直、2直、3直のつながり方を2日-2日-3日で重ねる。「4組3交代制」で28日周期で回すことになるわけですが、これまで私たちが紹介してきた、日本の企業で実際にやっている事例として初めて見ました。この企業がどうしてこういう勤務制にしたのか、事情はわかりませんが、あるいは私たちが話したことを取り上げていただけたのかなと思っています。

④電力型の「5組3交代制(4組3交代+日勤の交互就労例)」

「改善事例3」は少し複雑ですが、先ほどからふれていた電力、電気業でとられている変形の「5組3交代制」です。今回の調査で、電力で40事例、ガスで1事例出てきました。

5組ですからA、B、C、D、Eとある。E組のところを見てほしいのですが、1日目に1直をやつて、2日目に1直と2直の連続勤務をやるわけです。(MTWTFSSというのは月、火、水…の曜日)3日目に2直、4日目に3直、5日目に3直、それから明け日が出て休みが3日。一周期8日で、中に連勤を1日入れて休みを3日取る。これも「4組3交代」の8日周期の場合のやり方の一つなわけですが、5組編成にして残りの1組(図の場合A組)は、ずっと日勤をやっているわけです。そして、42日間やったところで、交代勤務をやっていた1組が今度は日勤になり、日勤勤務をやっていたA組の人たちが交代勤務に入る。この42日間を4周期やったところで、また日勤に戻るといったやり方です。

日勤と交代勤務を交互就労するかたちで、日勤勤務の間にどういう仕事をするのかというキャリア形成の面から、また、変則勤務を少なくと



も1カ月半はずれるということで、興味があります。急に「5組3交代制」にもっていかずにこういうかたちをとるといったやり方が今回の調査で出てきたわけです。

⑤「5組3交代制」+付加勤務」

「改善事例4」も「5組3交代制」の注目すべき事例です。「5組3交代制」だと、例えば、10日周期で1直、2直、3直を2日ずつやり、「4組3交代制」だと休みが2日のところを4日つけることができます。これが基本的な「5組3交代制」の一つのやり方なのですが、この事例では、「1122333333」という仕組みをとりながら、休みにあたる何日かを日勤勤務をさせています。週労働時間のレベルを40時間くらいにしなが、通常の職務以外の教育的なことに当たらせているようです。このようにして「5組3交代制」を導入している企業が出てきました。

◆諸外国の事例◆

2例だけヨーロッパの事例も紹介します。

一つは西ドイツの鉄鋼メーカーであるマンネスマン社。ここでは、「4組3交代制」から「5組3交代制」への中間形態として、「4.5組3交代制」—実際には「9組3交代制」ですが—を導入しています。

先ほど鉄鋼など長周期のもので「5-2-5-1-5-2」だと言いましたが、ここでは「7-2-7-2-7-3」と、かなり長周期型で、通常は「4組3交代制」で8組が稼働しているわけですが、9組の内の残りの1組が連続休暇を取れるようにしてある。9組が完全

資料・ILOの「夜業」に関する条約・勧告

6月6日から27日までスイス・ジュネーブで開催された第77回ILO総会は、「夜業」に関する条約と勧告及び、1948年の「工業に使用される婦人の夜業に関する条約」(改正、第89号)を一部改正する議定書を採択した(以下、仮訳)。

新しい夜業に関する条約は、「夜業」を午前0時から午前5時までの期間を含む、少なくとも継続する7時間以上の期間に行われる労働と定義し、性の差別なく、全ての産業(農業、畜産業、漁業、海上輸送及び内陸航行を除く)に適用される。新条約は、夜業のもたらす健康、家庭・社会生活等への対処のための必要な措置を講じることを規定している。条約を補足するための勧告には、労働時間、休息时间、金銭的補償、社会的サービス等についてのより詳細なガイドラインが示されている。一方、議定書では、権限ある機関による決定により、特定の業種を夜業禁止から免除できることとしている。

夜業に関する条約(第170号)

1990年6月26日採択

国際労働機関の総会は、
理事会によりジュネーブに召集されて、1990年6月6日その第77回会期として会合し、

児童及び年少者の夜業に関する国際労働条約及び勧告の規定、特に、1946年非工業的業務における児童及び年少者の夜業の制限に関する条約及び勧告、工業に使用される年少者の夜業に関する条約(1948年改正)、1921年農業における児童及び年少者の夜業に関する勧告の規定に留意し、

婦人の夜業に関する国際労働条約及び勧告の規定、特に、工業に使用される婦人の夜業に関

する条約(1948年改正)、並びにこれに関する議定書、1921年農業における婦人の夜業に関する勧告、1952年母性保護に関する勧告第5項の規定に留意し、

母性保護に関する条約(1952年改正)の規定に留意し、

夜業が健康にとって有害であり、労働者の社会生活及び家庭生活を阻害することを考慮し、

夜業によって労働者が受ける障害及び危険が軽減され、かつ補償されるべきであることを考慮し、

場合によっては、夜業が社会的理由又は技術的理由から欠かせないこともあるし、また夜業が機械設備や施設の集中的利用から、企業の生産性を向上させ、雇用を創出することもあることを考慮し、

夜業への依存を制限するため、可能な限り勤務体制に関する科学的及び技術的進歩と改革を利用すべきであることを考慮し、

総会の第4議題である夜業に関する提案の採択を決定し、

その提案が国際条約の形式をとるべきであると決定して、

次の条約(引用に際しては、1990年の夜業条約と称することができる。)を1990年6月26日に採択する。

第1条

この条約の目的のため、

(a)「夜業」という言葉は、最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した後、権限のある機関によって決定される午前零時から午前5時までの期間を含む少なくとも継続する7時間以上の期間に行われる全ての労働を意味する。

(b)「夜業労働者」という言葉は、一年のうち

でかなりの時間の夜業を行う被用者を意味する。この時間数については最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した後、権限のある機関が決定する。

第2条

- 1 この条約は、性による差別なく全ての被用者に適用される。
- 2 この条約を批准する加盟国は、一部の範疇の労働者について条約の適用が重大な特殊問題を引き起こすような場合には、関係する代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した後、これら労働者を適用範囲から全面的又は部分的に除外することができる。
- 3 本条第2項で与えられた可能性を利用する加盟国は、国際労働機関憲章第22条に基づく条約の適用に関する報告書の中で、こうした除外される労働者の詳細な範疇と除外理由を記載する。加盟国はまた、条約の規定を関係する労働者に漸進的に拡大するために取られるすべての措置についても記述しなければならない。

第3条

- 1 次のことを目的として、以下の第4条～第10条で言及される措置を最小限のものとして含む特別の措置が講じられる。
 - (a) 夜業労働者の健康並びに家庭及び社会生活における夜業の否定的影響を除外又は軽減する。
 - (b) そうした労働者を適切に補償する。
- 2 これらの措置は漸進的に適用される。

第4条

労働者は、夜業労働者として夜業に従事する以前及び従事後は定期的に、無料の健康評価を受け、いかに夜業の健康に及ぼす否定的影響を軽減又は除外するかについての助言を受ける権利を有する。かかる労働者に関する医学的所見は、本人の同意なしに他の者に伝えてはならず、また本人の不利となるように利用されてはならない。

第5条

夜業労働者は、必要な場合適切な治療を受けられる場所に速やかに移されることが可能となるような手配を含む適当な応急手当を受けることができなければならない。

第6条

- 1 健康上の理由により、一定の期間夜業を行うことが不適當であると認定された夜業労働者は、可能なときはいつでも、昼間労働へ移動されなければならない。
- 2 昼間労働への移動が可能でなければ、これら労働者は国内法令及び国内慣行に従って上記1で言及する期間適切な補償が与えられなければならない。

第7条

- 1 以下のような場合には、婦人労働者に対して夜業の代替が得られるようにするための措置が講じられる。
 - (a) 出産予定日前の少なくとも3カ月間及び出産後の少なくとも3カ月間
 - (b) 母親又は子供の健康のために必要である旨を記載した医療証明書が提出されている以下の追加期間
 - ① 妊娠期間
 - ② 出産後の3カ月を上回る特定の期間。
その長さは、最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した後、権限のある機関が決定する。
- 2 本条第1項で述べられた措置には、可能な場合の昼間労働への移動、社会保障手当の規定又は出産休暇の延長などを含むことができる。
- 3 本条第1項で述べられた期間中において、
 - (a) 婦人労働者は、妊娠又は出産に関連しない正当な理由に基づくものを除き、解雇させたり、解雇通知を受けたりしない。
 - (b) 婦人労働者の所得は、本人及びその子供が適切な生活水準を維持していくのに足る水準を保持する。この所得の保持は本条第2項に記載された措置によって、又はこれらの措置の組合せによって確保される。

4 本条の規定は、出産休暇に関連した保護と手当を削減する結果をもたらさない。

第8条

夜業労働者は、所得の損失なしに労働時間の短縮が付与されるか、又は割増賃金が付与される。

第9条

夜業労働者には、適切な社会的サービスが付与される。

第10条

夜業労働者の勤務を必要とする作業計画を導入する前に、使用者は関係する労働者代表と協議する。

本条の目的のため、「労働者代表」とは1971年の労働者代表条約に従って国内法令又は国内慣行の下で労働者代表と認められるものをいう。

第11条

1 この条約の規定は、法令、労働協約、就業規則、仲裁裁定若しくは判決、これらの方法の組合せ、又は国内事情と慣行に応じたその他のいかなる方法によっても履行することができる。その他の方法では効力が発しない場合は、規定は法令によって履行される。

2 この条約の規定を法令で履行する際には、最も代表的な使用者団体及び労働者団体と事前に協議する。

夜業に関する勧告(第177号)

1990年6月26日採択

国際労働機関の総会は、

理事会によりジュネーブに召集されて、1990年6月6日にその第77回会期として会合し、

総会の第4議題である夜業に関する提案の採択を決定し、

その提案が1990年の夜業条約を補足する勧告の形式をとるべきであることを決定したので、次の勧告(引用に際しては、1990年の夜業勧告と称することができる。)を1990年6月26日に採

択する。

I 一般規定

1 この勧告の目的のため、

(a)「夜業」という言葉は、午前零時から午前5時までの期間を含む継続する7時間以上の期間にわたって行われる全ての労働を意味すべきであり、それは最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した後、権限のある機関が決定する。

(b)「夜業労働者」という言葉は、一年のうちでかなりの時間の夜業を行う被用者を意味する。その時間については最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した後、権限のある機関が決定する。

2 この勧告は、性による差別なくすべての被用者に適用される。

3 (1)この勧告の規定は、法令、労働協約、就業規則、仲裁裁定若しくは判決、これらの方法の組合せ、又は国内事情と慣行に応じたその他のいかなる手段によっても履行することができる。その他の方法では効力が発しない場合は、規定は法令によって履行されるべきである。

(2)この勧告の規定を法令で履行する際には、最も代表的な使用者団体及び労働者団体と事前に協議すべきである。

II 労働時間と休息时间

4 (1)夜業労働者の通常の労働時間は、夜業を行ういかなる24時間においても8時間を超えるべきではない。但し、勤務の大半が単なる付き添い若しくは待機状態の場合、又は代替の勤務計画が団体交渉を通じて合意されている場合には、この限りではない。

(2)夜業労働者の一週の通常労働時間は平均して、関係する活動又は企業の部門で同じ作業を昼間行う労働者の労働時間を超えるべきではない。

(3)夜業労働者は、一週の通常労働時間を短縮する措置から優先的に便宜を与えられるか、又は追加有給休暇を付与されるべきで

ある。

- 5 (1) 作業は、夜業を含む一日の労働の期間の前後の夜業労働者による超過勤務を可能な限り回避するように編成されるべきである。
 - (2) 特別の危険又は肉体的若しくは精神的に大きな緊張を伴う職業においては、不可抗力、現実の事故又は差し迫った事故の場合を除き、夜業を含む一日の労働の期間の前後の夜業労働者による超過勤務は禁止すべきである。
- 6 夜業を含む交替勤務の場合において
 - (a) 不可抗力、現実の事故又は差し迫った事故の場合を除き、二回連続交替勤務は禁止すべきである。
 - (b) 可能な限り、二つの交替勤務の間に少なくとも11時間の休息時間が保障されるべきである。
 - 7 夜業を含む一日の労働の期間には、労働者が休息や食事を取るための休息時間が設定されるべきである。こうした休憩時間を設定したり、その合計時間を決める際には、夜業が同種の昼間労働よりも負担が大きいことを考慮すべきである。

III 金銭的補償

- 8 夜業は適切な金銭的補償を伴うべきである。こうした補償は、昼間に行われる同じ労働に支払われる報酬に追加して支払われるべきであり、さらに以下の場合を含む。
 - (a) 同一労働又は同一価値の労働についての男女同一賃金の原則が尊重されるべきである。
 - (b) 合意により労働時間短縮に換えることができる。
- 9 夜業の金銭的補償が夜業労働者の賃金収入の標準的な要素である場合には、それを社会保障の拠出金及び給付金の算定基礎とするだけでなく、年次有給休暇や有給祭日、その他の通常的な有給欠勤などの報酬の計算基礎として、基本賃金に組み込むか、加算されるべきである。

IV 安全及び健康

- 10 関係する使用者代表及び労働者代表は、職業衛生機関があれば、特に夜業が交替制で行われる場合には、夜業体制のさまざまな形態がもたらす結果については協議できるべきである。
- 11 夜業労働者の仕事の内容を決定する際にはできる限り、人体は夜間になると、出来高給作業、組み立て作業、又はあらかじめ決められたリズムに従う作業のような種の勤務体制のほか、有毒物質、騒音、振動などの環境汚染にも一段と敏感になるという事実を考慮すべきである。
- 12 使用者は、特に労働者の孤立をできる限り避けることによって、夜業に対しても昼間と同様に就業上の危険に対する保護を維持するため必要な措置を講じるべきである。

V 社会的サービス

- 13 夜業労働者が自宅と職場の間の通勤に伴う時間を制限し又は短縮する措置、及び夜間の通勤の際の安全を改善する措置を講じるべきである。かかる措置には次のことを含むことができる。
 - (a) 夜業を含む日常の勤務時間の始業時刻及び終業時刻と、地元の公共交通機関の時刻表との調整、
 - (b) 公共交通機関が利用できない場合の使用者による夜業労働者のための集団交通手段の提供、
 - (c) 夜業労働者による適切な交通手段取得に対する援助
 - (d) 職場から妥当な範囲内における住宅団地の建設。
- 14 夜業労働者が自宅と職場の間の通勤に要する費用が、同じ事業所の他の労働者のそれを上回る場合には、使用者は妥当な保障を支払うべきである。
- 15 設備の整った休息室を企業内の適当な場所に設け、夜業労働者がこれらを利用できるようにすべきである。

- 16(1)労働者が食事や飲み物を取ることができ
るように使用者によって用意される施設は、
夜業労働者のニーズに合わせて改められる
べきである。
- (2)使用者はできる限り、夜業労働者が夜食
に適した食べ物と飲み物を企業内の適当な
場所で入手できるようにすべきである。
- (3)夜業労働者は少なくとも、持参した食品
を調理したり、食べたりする場所を利用でき
るべきである。
- 17 幼児を保育する託児所やその他のサービス
機関の設置を決定し、その場所を選定し、開
所時間を決めるに当たっては、当該地方での
夜業状況を検討要因の一つにすべきである。
- 18 官公庁、使用者、その他の機関による労働
者の訓練及び再訓練並びに文化活動、スポー
ツ活動、又はレクリエーション活動を奨励す
るための措置の枠組み内で、夜業労働者を縛
る特殊な制約を十分考慮すべきである。

VI その他の措置

- 19 交替勤務の場合、夜間の交替勤務の構成に
ついて決定を下す時には、家族的責任を有す
る労働者、訓練を受けている労働者、及び高
齢労働者のそれぞれの特殊事情を考慮すべき
である。
- 20 不可抗力、現実の事故又は差し迫った事故
の場合を除き、労働者は夜業を行う必要性に
ついて十分な説明を受けるべきである。
- 21 適切な場合には、夜業労働者もその他の労働
者と同様に、有給休暇を含む訓練機会の恩
恵に浴するような措置が取られるべきである。
- 22(1)夜業に就いて所定の年数を経過した労働
者は、必要資格を持っている昼間勤務の空
席に対して特別の配慮が払われるべきであ
る。
- (2)かかる異動のため、通常昼間に行われる
仕事に対して必要な場合、夜業労働者を慣
れさせる訓練を促進する準備が行われるべ
きである。
- 23 夜業労働者としてかなりの年数を経過した

労働者は、自発的早期退職又は段階的退職—
そのような制度があれば一の便宜に関して、
特別の配慮が払われるべきである。

- 24 労働組合又は労働者を代表する役割を果た
す夜業労働者は、同じ役割を果たしている他
の労働と同様に、妥当な条件でそれを果たす
ことができるべきである。
- 25 夜業労働者を雇用する事業場において関係
する労働者代表は、事業場とその職員に最も
適した夜業の勤務体制の形式、並びに必要と
される職業衛生措置及び社会的サービスに関
して、定期的に協議を求められるべきである。
- 26 夜業に関する統計が改善されるべきであり、
また夜業の勤務体制の様々な形態—特に交替
勤務の枠内で行われる場合—の影響に関する
研究が強化されるべきである。

工業に使用される婦人の夜業に関する 条約(第89号)(1948年改正)の議定書

1990年6月26日採択

国際労働機関の総会は、
理事会によりジュネーブに召集されて、1990
年6月6日にその第77回会期として会合し、
婦人の夜業禁止に関する国内法及び慣行に関
して現在行われている議論と進展、特に、雇用
における男女の機会及び待遇の均等について留意し、
これらの進展が母性保護の必要性を含む婦人
労働者の利益を十分に尊重しながら進められる
べきであることを考慮し、
職業生活における婦人の昇進に対する障害が
熟練職種及び十分な給料の職業への接近を通じ
て除去されるべきであることを考慮し、
その提案が工業に使用される婦人の夜業に関
する条約(第89号)(1948年改正)(以下「条約」と
称する)の議定書の形式をとるべきであることを
決定して、

次の議定書（引用に際しては、1948年の夜業（婦人）条約（改正）の議定書と称することができる。）を1990年6月26日に採択する。

第1条

1 (1) 最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議したうえで採用される国内法令は、第2条に定義されている夜間の時間の変更及び第3条に明記されている夜業禁止の免除について、以下の方法によって導入することが可能であると限定できる。

(a) 活動及び職業の特定の部門において、関係する使用者及び労働者を代表する団体の間で交渉された合意により、

(b) そのような合意によってはカバーされない特定の事業場において、使用者と関係する労働者の代表との間で交渉された合意により、又は交渉が成立せず、一方がそのように要請する場合に権限のある機関が他方と協議した後に行った決定により。

(2) 本項の目的のため、「労働者の代表」とは1971年の労働者代表条約に従って国内法令又は国内慣行の下で労働者の代表と認められる者をいう。

2 (1) これらの法令は、かかる変更及び免除が許される状況、並びにかかる変更及び免除に求められる条件を決定する。

(2) 変更又は免除は、上記1(1)(b)に従って、権限のある機関の決定により次の場合に許される。

(a) 権限のある機関が、事業場における職業上の安全及び健康並びに社会的サービスに関する条件を評価した後に限り、

(b) 法令に明記された最長期間を条件として、関係する活動又は職業の部門によって異なる限定された期間に限り。

第2条

1 上記第1条に基づいて許可される変更及び免除は、出産予定日前の少なくとも3カ月前及び出産後の少なくとも3カ月の婦人労働者

に適用することが禁止される。この禁止は、本人の健康及び子供の健康に危険がないとの条件で、かかる婦人労働者の明白な要請に基づくならば、解除される。

2 母親又は子供の健康のために必要であることを記載した医療証明書が提出された場合には、本条第1項に規定された禁止は、妊娠中のさらに長い期間又は出産後3カ月を上回る一定期間にも適用される。

3 本条第1項及び第2項という期間中、婦人労働者は、解雇から保護されるべきであり、また婦人労働者の収入は昼間の勤務の割り当て、出産休暇の延長、社会保障手当、若しくはその他の適当な手段、又はこれらの手段の組合せによって保護される。

4 本条第1項及び第2項及び第3項という規定は、出産休暇に関連した保護と手当を削減する結果をもたらさない。

第3条

この議定書に従って導入される変更及び免除に関する情報は、国際労働機関憲章第22条により提出される条約の適用に関する報告書に記載される。

第4条

1 加盟国は、国際労働事務局長の登録のため本議定書の正式批准を通知することにより、条約の批准と同時に又はその後本議定書を批准することができる。かかる批准は、事務局長により登録された日付の12カ月後に効力を発する。それより後は条約は、本議定書第1条から第3条の追加に関して加盟国を拘束する。

2 国際労働事務局長は、条約当事者から通知を受けた本議定書の全ての批准の登録について国際労働機関の全ての加盟国に通知する。

3 国際労働事務局長は、本条第1項の規定に従い登録されたすべての批准の完全な明細を国際連合憲章第102条の規定による登録のため国際連合事務総長に通知する。

第5条（略）

自主対応型の労働安全衛生活動

自治体労働安全衛生研究会の参加型講座

◆「自主対応型」の労働安全衛生活動と 労働者教育プログラムの必要性◆

「スウェーデンのマクドナルドでは、1958年以降インストラクションボックスを作成している。『指示書』といったところで、例えば、『暇があれば布を持って歩き回る時間もあるはずだ』というようなことが書かれている。それが今日では重さ2kgで600頁にもなっているという。現場の労働者はおそらくそれを読まない。店の責任者だけが、読んでいないと出世できないからと一生懸命読んでいる。ここでは、店で何か問題が起きれば、積極的にどう改善するかではなく、まずこの『指示書』に合っているかという思考回路が働くのではないか。そこに書いていないことは何も手が打てないということになりかねない。」

「法規準拠型(ルールズ・ベースド・アプローチ)」から「自主対応型(イネイブリング・アプローチ)」への労働安全衛生活動の転換を訴えるときに、労働者住民医療機関連絡会議の天明佳巨議長がよく紹介する事例である。現代の技術の進歩が早いゆえに、有害性が予測される機器や科学物質が限りなく職場に入ってくるのに対して、法基準が追い付かない。労使ともにとまどっているという現実があるのではないか。もちろん、法基準を改正し整備していく必要はあるが、法基準を限りなく増やし監督していくという方法だけでは対応できない。法基準の改正・整備を待つまでもなく、働く者が自主的に対応していく労働安全衛生活動が必要になってくる。

「法規準拠型」のもう一つの限界は、基準に照

らして違反をチェックし、それを是正させても、実現するのは法が定めている最低のレベルまででしかないということである。現行の法基準が、労働者の健康と安全を確保していくために十分な基準になっていないことは言うまでもないだろう。悪いことに、取り組みが法違反が是正された段階で終わってしまう場合がしばしば見受けられる。

法基準が定められていない問題では手がでなくなってしまう。法的な根拠がない問題は取り上げにくい、法に違反していれば会社とも堂々と交渉できるし、会社が言うことを聞かなければ監督署に訴えて是正させることもできる、という声を労働組合から聞くこともある。しかし、これについて言えば、質上げにしろ、法の規制と監督機関に頼れない問題こそ労働組合の力を発揮すべき問題ではないか。

もちろん、労働基準法・労働安全衛生法等で定める最低基準ですら守られていない現場が多々あるわが国の現状のもとでは、法違反のチェックと是正させる取り組みはまだ強化していく必要はある。しかし、健康で安全に働き続けるために、より快適な労働条件を実現していくためには「法規準拠型」では全く不十分なのである。

一方、労災認定・補償などの結果の後追いだけでなく、労災職業病の予防、さらに「より快適に働ける」職場作りのための労働安全衛生活動の必要性はそれなりに指摘されながらも、まだ十分認識されていると言えないだけではなく、そのための手段や方法も十分開発・整備されてきたとは言いがたい。

「自主対応型」とは、同時に「参加型」でもある

が、労働者の参加を促進するための重要な手段の一つとして労働安全衛生教育がある。これも従来、全く会社まかせて、労働条件の改善につながらずにもっぱら労働者の注意を促すだけのものであったり、また、労使どちらが実施する場合でも、何人もの講師が一方的に話をし、「教える一教えられる」といった一方的な関係のもが多かった。

ここから、「自主対応型」の労働安全衛生活動のための有効な手段の一つとして、労働者教育のプログラムの開発と活用が課題となってくる。全国安全センターの活動にとっても、重要な課

題として追及していく必要がある。

◆ILOの安全衛生・作業条件
トレーニングマニュアル◆

そのための貴重なモデルの一つとして、ILOがスウェーデンの政労使共同委員会と協力して作成した「安全衛生・作業条件トレーニングマニュアル」がある。このマニュアルを使って行う労働者教育プログラムのモデルは別掲のように5日間にわたるコースになっている。

マニュアルの各章はチェックリストに対応し

ILOの労働者教育プログラム・モデルコース

9.00	開会式	講義 スライド、 フィルム、 ビデオ	座 作業場の 気象・照 明・騒音	講義 スライド、 フィルム、 ビデオ	座 労働者に 仕事を合 わせる人 間工学	講	座 安全衛生 と福祉の ための日 常活動	グループ 報告の準 備	グループ による報 告
10.00	休憩	解	積	解	積	解	積	グループI	
11.00	コースの紹介	休憩		休憩		休憩		休憩	
12.00	講義 安全衛生の 法的見方	グループ 討論		グループ 討論		グループ 討論		グループ IIとIII	
	グループ作業の 進め方	全体会議		全体会議		全体会議			
13.00	昼食	昼食		昼食		昼食		昼食	
14.00	講義 スライド、 フィルム、 ビデオ	講義 スライド、 フィルム、 ビデオ	労働者 労働環境 と技術的 装置	講義 スライド、 フィルム、 ビデオ	化学的 有害要因	講義	作業編成 と労働時 間	評価	
15.00	解	解		解		解		総括討論	
	休憩	休憩		休憩		休憩		休憩	
16.00	グループ 討論	グループ 討論		グループ 討論		グループ 討論			
	全体会議	全体会議		全体会議		全体会議		閉会式	
16.30							チェック リストの 活用/ 作業場の 視察		

ており、各章をそれぞれ半日ずつかけて学習し、最終的に作業現場を巡視してチェックリストを実際に活用してみることに繋がっている。

学習も講師の話を一方向的に聞かされるだけでなく、小人数のグループ作業・グループ討論が重視され、参加者の参加と討論に主眼が置かれている。

さらに、短く抑えられた講義の中においても、工夫された印刷物の他にビデオ、スライド、オーバーヘッドプロジェクターなどをふんだんに活用し、参加者の興味と理解を深めるように配慮することが強調されている。

もちろん、ここでいうチェックリストは法違反を摘発するためのものではない。また、プログラムを体験すること自体が目的ではなく、職場での日常的な労働安全衛生活動を促進し、そのための一つの手段としてチェックリストを活用できるようにすることが目的である。

このマニュアルの日本語版が、近く(10月中にも)出版されることになった。小木和孝(ILO労働安全衛生部長)、天明佳臣(労住医連議長)、中桐伸五(自治労顧問医)、酒井一博(労働科学研究所)、久繁哲徳(高知医科大学)、川上剛(産業医学総合研究所)の各氏の翻訳により、労働科学研究所が出版する。われわれとしても、これをよく研究し、活用・普及させていきたい。日本での「自主対応型」の労働安全衛生活動活性化の契機となれば何よりである。

◆二年目になった自治体

労働安全衛生研究会の講座◆

マニュアルの出版を待たずに、ILO方式を取り入れた労働者教育プログラムを取り入れた講座を実践してきたところがある。自治体労働安全衛生研究会だ。

同研究会事務局長でもある中桐伸五医師が、総評の代表として、1988年4月17日から28日までの11日間にわたってマレーシアで行われた、ILO主催の「労働安全衛生に関する労働者教育

シンポジウム」に参加したのきっかけ。参加者自身が考え、議論し、提案するというトレーニング方式をさっそく取り入れた第1回労働安全衛生講座を昨年5月15日から17日の3日間の日程で開催、各地の自治労組合員ら81名が参加した。

今年は第2回目で、1日増やし6月27日から30日の4日間の日程で、別掲のようなプログラムで行った。講座の実効性を高めるために参加人数を制限したが、希望が多く予定を若干上回る63名が参加。5人1班で12の班を編成し、この班単位でグループ作業・グループ討論が行われた。

今回は教材の面でも充実を図り、ILOマニュアルの「チェックリスト」の日本語版と独自に作成したVDT作業についての「チェックリスト」を用意。昨年の自治労安全衛生・職業病対策会議に合わせて作成した「職場改善トレーニング」というパンフレットも全面改訂し、安全衛生にかかわる課題を1頁1項目ごとに図表やイラストで説明したもの計19項目と、学校給食や清掃など自治体の各職場ごとの写真による職場の問題点と改善対策事例を紹介したものを作成した。

また、ビジュアルな機材の活用を図り、講座全体を通してスライドやオーバーヘッドプロジェクターを、職場巡視にはビデオカメラ、スチールカメラも用意された。

プログラムには、実践的な素材として「フィールド・スタディ(職場巡視)」と「模倣・安全衛生委員会」が導入された。

「不燃ごみ集積中継地で、10トン・トラックへの積み込み、シート掛け作業を終え、荷台から降りようとしたときに、バランスが崩れて転落し、全治6週間の重傷を負った」という、ある清掃事業場での転落災害事故が題材として与えられた。「公務災害認定請求」トレーニングで、この想定事故についての「公務災害認定請求書」を書き上げ、「安全衛生委員会活動の実践」のグループ討論で、この事故を安全衛生委員会できりあげるための準備としてグループ討論。最終日の「模倣・安全衛生委員会」もこの事故を議題と

して行われ、前日に指名された一つの班が組合側、当局側に自治労現業局長や社会保障局長が

扮して白熱のやり取りが行われた。そして最後に、当該事故の「改善対策」についてのグループ

自治体労働安全衛生研究会第2回講座のプログラム

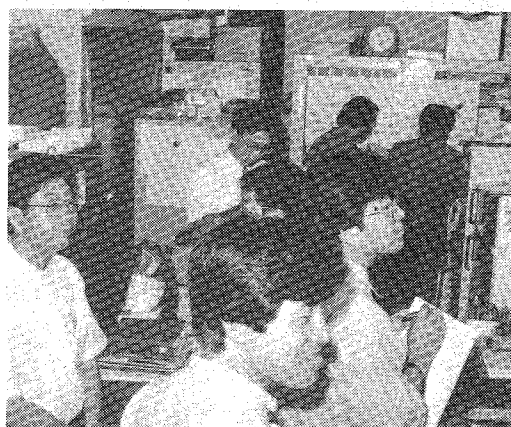
【第1日】 6月27日（水）	【第2日】 6月28日（木）	【第3日】 6月29日（金）	【第4日】 6月30日（土）
<p>9:00 自治労挨拶: 9:10 開講挨拶: 中桐伸五(研究会事務局長)</p> <p>9:15 講義: ■ 法的基準と安全衛生活動 井上 浩(研究会副会長)</p> <p>10:40 (休憩)</p> <p>10:50 トレーニング(班討論・作業): ■ 公務災害の認定申請 説明 10分 討論・作業40分 発表・講評20分</p>	<p>9:00 講義: 労働者の三つの権利 桑原昌宏(新潟大教授)</p> <p>10:30 (休憩)</p> <p>10:40 トレーニング(班討論・作業): ■ 有害物質の表示 説明 20分 討論・作業45分 発表・講評15分</p>	<p>7:50-8:30 (集合・出発) フィールド・スタディ: (職場巡視): チェックリストの活用</p> <p>①職場巡視: ▲◆ 当該労組説明 30分 職場点検 90分</p>	<p>9:00 模擬・安全衛生委員会</p> <p>10:15 トレーニング(班討論・作業): ■ 次回安全衛生委員会へむけて の改善対策提案 討論・作業 40分 発表 45分</p> <p>11:40 講評・まとめ</p>
12:00 (昼休み)	12:00 (昼休み)	12:00	12:00 (全プログラム終了)
<p>13:00 講義: 職場のメンタル・ヘルス 木村昭彦(精神科医)</p> <p>14:55 (休憩)</p> <p>15:05 講義: 安全衛生委員会活動の実践 庄可悠一(研究会運営委員) 樋口秀信(都本部中執)</p> <p>16:30 トレーニング(班討論): 安全衛生委員会への準備 30分</p>	<p>13:00 講義+全体討論: 職場巡視のために ●■ 天明佳臣(港町診療所) 酒井一博(労働科学研究所) 中桐伸五(自治労顧問医)</p> <p>16:50 職場巡視・事前打ち合わせ: (~17:20)</p>	<p>13:00 ②班討論・作業: 80分 職場巡視報告書の作成</p> <p>③巡視職場別グループ討論: 80分</p> <p>17:00 (休憩)</p> <p>18:00 ④全体討論:(~20:00) ▲◆□ 報告 60分 助言者講評20分 意見交換 40分</p>	<p>プログラムの右の記号は、以下の 使用器材を示します。 ●スライド ■OHP ▲ビデオカメラ ◆スチールカメラ □テレビ</p>
18:00 交流会:(~20:00)			



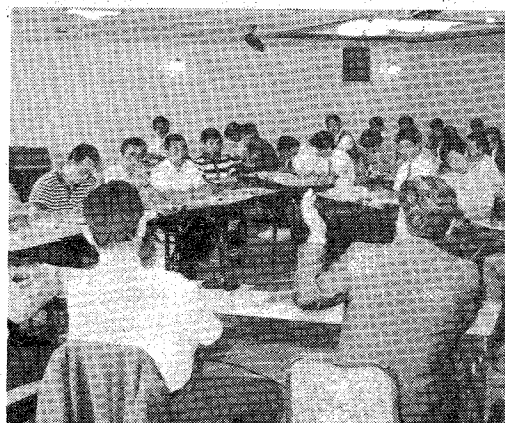
日本の有害物表示の仕組を実例で解説
有効な表示を作るトレーニングも実施



講義は短くグループ討論を重視
参加者が考え、議論し、提案する



「チェックリスト」を活用して職場巡視
VDT、清掃、学校給食、福祉の現場



模擬・安全衛生委員会は参加者代表と
自治労役員扮する当局とで白熱の議論

討論が行われた。

「フィールド・スタディ(職場巡視)」は、「チェックリスト」を活用して行われ、そのために4人の講師による事前講義「職場巡視のために」が行われた。これがILOのモデルプログラムの内容に当たると言えるが、丸々3日かけるところを半日で全てこなすのは若干無理かもしれない。講座の3日目が職場巡視に当てられ、3班ずつ4グループに分かれ、清掃、学校給食、福祉、VDTの4職場を、それぞれ1~3名の助言者も同行して、視察。「チェックリスト」を活用して、労働安全衛生上の優れた事例、参考になる事例、改善を必要とする事例の点検。各班ごとに点検結果をもちよって討論し、「職場巡視報告書」を作成し

た。同じ職場を巡視した3班合同の討論と、全体での討論がビデオカメラやスチールカメラで撮影した職場の状況を見ながら行われた。

参加者の反応は好評で、自治体労安研では、今秋第3回目の講座を関西で開催することになっている。自治労の県本部段階でも同様の講座を企画するところもでてきた。

自治体労安研の先進的な経験を生かしながら、「参加者自身が考え、議論し、提案する」参加型の労働安全衛生教育が普及するよう、また、そのことも一つの手段としながら「自主対応型」の労働安全衛生活動を発展させていくために、全国安全センターとしても努力していきたい。

労災ナーシングホームの問題点

労基法・労災保険法改悪反対の脊損会代表 新田輝一

労働省は、介護施策の目玉の一つとして労災特別介護特別施設—労災ナーシングホームの建設を進めている。第一次施設が千葉県四街道市、第二次—愛知県瀬戸市、第三次—熊本県宇土市が計画されている。7月27日には、入居費用等について、労働省で説明会が開かれ、労災脊損会の代表も参加した。労働省からの説明内容は要旨次のとおりであった。

- ① 千葉県四街道市に建設中の労災ナーシングホームは来年7月にオープン予定である。
- ② 運営費用は全体で年間約5億円かかる見通し。大半は労災保険の財源でまかないたい。入居者が負担する費用は、厚生省関係の老人ホームの入居者の負担割合を参考にした。入居できる者と入居できない者との格差も出ることから、それなりの負担をしていただく。
- ③ まだ、入居費は最終決定していないが、大蔵省の予算の査定を受ける必要があり、別紙のとおり「入居費基準(案)」を作成した。
- ④ 以前、対象予定者に配布した入居希望調査に添付した入居費の目安よりは、大幅に入居者の負担を軽減したつもりだが、今後も御意見を伺いながら、よりよいものにしたい。「入居費基準(案)」は別掲のとおりであり、次のような説明が示されている。

- ① 労災年金等の入居費算定基礎となる対象収入の範囲については、労災年金(特別年金を含む)支給額及び介護料に公的年金(厚生年金、国民年金等)を加算した額による。
- ② 配偶者を有する者の対象収入には、配偶者への生活費の仕送り等を勘案し、対象収入の42%(遺族年金受給者が配偶者のみの場合の受給率に準拠した率)を控除した額とする。



新田輝一さん

なお、配偶者以外にも扶養者がいるような入居者であって、本人の申し出による実情調査のうえ必要と認められた場合には、財団法人労災ケアセンターの定める基準によって別途控除措置を行うことができる。

- ③ 対象収入の階層別の入居費については、一般的な世帯の食費、光熱水料、住居費等の生活必需費用以外の支出の割合(約50%)、施設運営費等を考慮し、対象収入に対する負担率を原則として50%に設定する。
- ④ 対象収入70万円以下の階層の入居費については、3万円に設定する。入居費の最高限度額については、18万円を限度とする。労災脊損会では、8月に入って、この問題で労働省に要望書を提出し、交渉を行った。以下にそのやり取りを紹介する。

【要望1】労災ナーシングホーム入居のための明確な「入居基準」を定め、入居に際し、不正等を生じさせないための万全の策を講じること。

脊損会 厚生省関連の「特別養護老人ホーム」では、不正入居が行なわれれば関係者は処罰される。そのへんは考えているか。

労働省 それは考えている。

脊損会 「全く寝たきりの人」や「植物人間と呼ばれる人」でも入れるか。

労働省 一応介護つきだから入居できる。ただし、医療の必要のある人は対象外。いわゆる「植物人間」と呼ばれる人は対象とは考えていない。あくまでも治ゆしていることが条件。

ただし、脊損の方が褥創の治療のため1~2カ月入院する場合は、入居の扱いのまま入院治療ができるようにする。

脊損会 自動車を運転する被災者の入居は？

労働省 先日の説明会では、入居できると話した。しかし、入居にあたっては個人面接をすることになるが、自動車を運転できる人の優先順位は後位になると思う。

【要望2】同ホーム入居にあたって、入居者から生活実費(一人月額 5万円以下)以外の人件費や施設償却費等を徴収しないこと。

労働省 同ホームの運営に年間約 4億円かかるので、先般配布した「入居費基準表(案)」の額を基準に入居者に負担していただくという考えだ。この表の額は、厚生省の老人ホームの入所費用を参考に算出した。なお夫婦の入居は今後当分の間、見合わせることにした。

【メモ】夫婦2人家族(年金収入年額合計240万円とする)で夫のみ入居する時の入居費月額(案)の計算方法

年金収入年額合計240万円の内、妻の生活費分として240万円の42% = 100.8万円を差し引く(240 - 100.8 = 139.2万円)。この残額139.2万円が該当するランク(130万1円~160万円)の入居費月額の月額6万円(年額72万円)が負担金額になる。

脊損会 なぜ夫婦の入居はだめなのか。

入居費基準表(案)

対象収入による階層区分	入居費月額
~ 700,000円	30,000円
700,001円~1,000,000円	35,000円
1,000,001円~1,300,000円	48,000円
1,300,001円~1,600,000円	60,000円
1,600,001円~1,900,000円	73,000円
1,900,001円~2,200,000円	85,000円
2,200,001円~2,500,000円	98,000円
2,500,001円~2,800,000円	110,000円
2,800,001円~3,100,000円	123,000円
3,100,001円~3,400,000円	135,000円
3,400,001円~3,700,000円	148,000円
3,700,001円~4,000,000円	160,000円
4,000,001円~4,300,000円	173,000円
4,300,001円~	180,000円

注；この入居費基準表については、物価、人件費の動向等により、必要に応じ改訂するものとする

労働省 単身の入居者を一人でも多くするため。

脊損会 現在の労災年金は私たち被災者の被った全損害の1割程度しか補償されていないと考えている。その中からさらに50%も費用徴収するなど言語道断だ。食費や消耗品費の最低額だけを徴収すべきだ。

今の説明だと、労災ナーシングホームが福祉行政サイドの老人ホームと全く同じ考え方を取り入れている。「労災」としての入居者のメリットはないのか。本来加害者の(無)過失責任というものがあるのが「労災」のはず。入居費用など0円でもよいはずだ(返事なし)。

脊損会 年金収入の額のランクごとに入居費用が変わるのはなぜか。一人一人の生活費はそんなに変わらない。

労働省 老人ホーム等の負担金のやり方をほぼ参考にした。

脊損会 入居者の費用負担がないと大蔵省がOKしないのか。

労働省 労働省としては初めてのことから、それはまだわからない。入居してもらう以上、被災者の方にもある程度は負担してもらわないと。予算の関係で年末までにはまとめたい。

脊損会 会員からは「労働省は死ぬまで被災者から金をせびり取るのか」との怒りの声があがっている。労働省は、まず被災者とその家族の生活が成り立つ工面をして、その後に残った年金があれば、そこから費用徴収を考えるとという当たり前の方法で再検討すべきだ。

【要望3】同ホーム入居者の決定は、各労働者ナースホーム毎に、基準局、医師、被災者団体、労働組合の代表によって構成される「選定委員会」を設置し、公正に決定すること。

脊損会 特に一番公正にやってもらいたいと考える人は、順番を待っている入居予定者だ。ここの入居者は人生の最終段階の場面であり、被災者の期待や信頼を裏切ることのないようにやってほしい。「選定委員会」は不可欠だ。

労働省 それはもう当然、不正のないような方策を行なわなければならないと考えている。どうするかは今後考えていきたい。

【要望4】労働者ナースホーム毎に入居者と施設運営団体との協議機関を設け、定期的な協議を行ない、民主的な運営に努めること。

労働省 これについては実施することにする。このような協議会を作ってやっている所が多いので。ただ入居生活上のルールは必要だ。

脊損会 入居者の生活を厳しく制約するような規則ではなく、人生最後の老後のホームとして必ずゆとりのある生活を保障するものに努力してほしい。

【今後の問題点1】米国や欧州各国では、従来の施設化の施策が誤りであったとして、非施設化の運動が強化されている。とくに米国では、

障害者を施設に入所させること自体法律違反であるとされるようになってきている。これに比べて、わが国では、未だに行政による施設建設、収容の流れは変わらず、障害を有した被災者を都市から離れた郊外に押し込める方式は、現代社会における被災者の生き方をすでに廃人同様に扱おうとするものである。障害を持つからこそ、都会の中心の便利な場所で生活させるべきであり、高齢化しているからこそ生活に便利な都心に住まわせるべきなのである。

【今後の問題点2】頸髄損傷者等の大きく介護を必要とする被災者が要望していた「安心して生活できる生活の場」とは、「場所を変える」「施設をつくれ」というものだったのだろうか。決してそうではない。「在宅での十分な介護」を必要としていたであって、病院等の治療機関以外には、全く介護人を派遣しなかった「無策に近い労働省の在宅介護対策」に全ての原因があった。被災者にとって社会復帰できない病院等の生活よりは、「老人ホーム」の方がましだろう。しかし、これからの社会は、介護者を含む家庭生活であり、グループホームの実現こそが求められている。その意味で労働者ナースホームは、大きな問題を抱えたものと言わねばならない。

【今後の問題点3】被災者の実態調査でも判明しているとおり、「こんなわずかな年金額で、被災者が生活できるわけがない」という認識を、労働省は持てないのか。このわずかな年金額の42%で配偶者が生活できると考えるのだろうか。まず在宅生活は、一人でも二人でもそう費用は変わらない。240万円ぐらいの年金は全部配偶者に与え、入居費用など徴収すべきではない。

【今後の問題点4】この労働者ナースホームの設置を認めるとしても、収入の額に、なぜ社会保障である本人が掛金を拠出した国民年金や厚生年金の年金額を加算させるのか。労働者ナースホームは、それこそ「特養老人ホーム」や「老人ホーム」ではないのである。入居費の基準となる年金収入の額は、労働者年金だけで十分であり、他の年金を加算させる必要はない。 ■

香港労災職業病活動者グループが来日

7月13日から27日の2週間、香港で労働安全衛生、労災職業病問題に取り組んでいる香港工人健康中心(HKWHC)と工業傷亡權益会(ARIIV)のメンバー7名が来日した。まとまったグループでの受け入れははじめての経験であり、今年10月に香港で行われる「第2回アジア地域労働安全衛生交流集会」への参加を含めて、今後の交流・連携の強化を図っていききたい。各地域安全センターで受け入れの実務を担当した方々に感想を含めて寄稿してもらった。

「言葉が通じるということ」

神奈川県労災職業病センター事務局 川本浩之

言葉が通じるということは、日本語や英語がわかるということではない、ということが身にしみた一週間。これが、私が香港からの一行とつき合った感想である。彼ら、彼女らは、私のことを“チュンボン”(川本を広東語で発音するとそうなる)と呼び、日本語どころか英語すら話せない人まで私に声をかけてくれたものだ。私は、ジャパニーズスマイルをふりまいてごまかしながら、何となくお互いの意志をつかみ合っていた。

英語がわかるといっても、私は読み書きはともかく、話す、聴くの方は中学生レベルの英語も正確とは限らないため、随分苦勞をかけてしまったような気がする。それでもやはり「労働者の権利を守り、とりわけ労災職業病をなくするために活動する」という点の一致は、コミュニケーションをとってもスムーズにした。日本人で「モノ・カネの論理」にとりこまれてしまっている人なんかよりもずっと気持ちよい会話ができたと思っている。

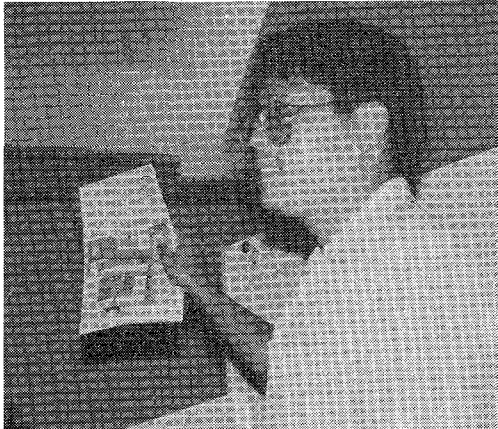
それにしても私が感心したのは、オルグの陳さんのプロ意識である。移動中でも、建築現場を通りかかるとすかさずカメラのシャッターを押したものだ。厚木基地の周辺を回ったときも、



住友追浜造船所前で記念撮影

たまたま電柱工事をしていた作業員の命綱に注目したり、止まっていたクレーン車の「半径内立入禁止」の標示をカメラに収めたりと、とにかくプロとしての自覚とでもいうものがみなぎっていた。

私の方はといえば、日本の現在の「運動」と呼ばれるものが、現実の問題に対処しきれず低迷、混迷を続けることに絶望すら感じることもある。しかし、「人間らしく健康に働く」ことの重要性には国境や言語の違いなど何ら関係ない。この当り前のことが資本の論理では踏みじられる。陳さんは語った。「日本ではたしかに労働者の



多彩な印刷物を紹介する余徳新医師

安全についてかなり企業も気を使っている。しかし、その同じ会社が香港にくると、全く労働者の安全を無視しているではないか」。私の絶望など、日本の進出企業によって労災に遭い、ろくに補償もされずに絶望させられた労働者にとってどういう意味を持つのだろうか？

「ぜひ香港に来てくれ。何なら何カ月か一緒にやらないか」と陳さんたちは言う。私は、この10月に香港で開催される第2回アジア地域労働安全衛生交流集会に参加するために「英語が…、専門知識が…」と、二の足を踏んでいた。けれども結局のところ、そういうことは二次的なことであり、「人間らしく健康に働く」「そのためには何をなすべきか」という当り前のこととして取り組む姿勢さえあれば、何とかなる。逆にそれがなければ、どんなに語学ができて、

関東での交流スケジュール

- 7月13日 横浜・港町診療所到着
十条通り医院で齋藤医師らと交流
- 14日 厚木基地周辺見学
川崎で労働争議の勝利報告集會に参加
- 15日 休日
- 16日 港町診療所で天明医師によるオリエンテーション
港湾見学
- 17日 横須賀基地、住友追浜造船所見学
- 18日 横須賀共済病院、横須賀中央診療所で研修(医師のみ)
東京へ移動、江戸川ユニオン、区労協と交流(他のメンバー)
- 19日 日本カニゼン見学(メッキ工場での安全衛生委員会活動)、日本予防医学協会、亀戸ひまわり診療所北茨城じん肺被災者等と交流
- 20日 横浜で神奈川過労死弁護団、労災脊損会、カラバオの会、全港湾等と交流
- 21日 関西へ

専門知識があっても、しかたがないということであらためて感じた一週間であった。

工場の安全衛生手続等に強い関心

東京東部労災職業病センター事務局 飯田 勝 泰

7月18～19日、香港工人健康中心(HKWHC)と工業傷亡權益会(ARIAV)のメンバー一行7名を東京東部に迎えて、交流学習を行った。

一日目は、コミュニティ・ユニオン運動の発祥の地江戸川区を訪れ、パートユニオンの草分

け的存在である江戸川ユニオンと交流した。江戸川ユニオンは、組合員数約300名。江戸川区のパート労働者や零細企業で働く不安定雇用労働者を対象にした個人加盟の労働組合である。

江戸川ユニオンに飛び込んでくる相談には労

災職業病に関するものも多く、センターと協力して被災者の救済と援助、災害防止の活動に取り組んでいる。香港の彼らに対する日本の労災補償システムについての説明と理解が充分でなかったようだが、お互いの活動紹介を通じて、被災者の救済と援助、労災職業病の再発防止に果たす労働組合とセンターの取り組みの必要性を認識し合えたように思う。

二日目の午前、宿舎の近くの江東区枝川のメッキ会社・日本カニゼン工場を訪れた。ここでは、日本での労働安全衛生委員会活動の役割と活動について紹介したいと考えたからである。

工場長や労働組合役員から、会社の概要と最近の安全衛生委員会の活動を報告してもらった後、工場内を一通り案内された。そもそも企業内で組織されている労働組合の存在が香港の事情と相違するのか、やや説明に手間取ったが、事業場単位で労使で構成する安全衛生委員会とはいかなる機能と役割を果たしているのか彼らの興味が集中した。

特に、この工場で作成している災害発生報告書や安全作業手順書、安全衛生年次計画書、一般検診・特殊検診の実施要領などへの関心が高く、ぜひ参考に持ち帰りたいとのことだったので、工場長にお願いして現物のコピーを提供してもらった。

午後からは、合流した2名の医師夫妻も加えて、日本予防医学協会でのVDT検診を見学したり、

来日メンバー

陳錦康	男30歳	オルグ	(ARI AV)
陳根錦	男30歳	オルグ	(WHC)
王志堅	男35歳	被災労働者	(ARI AV)
黄少珍	男50歳	被災労働者	(ARI AV)
黄美蓮	女35歳	労働者	(WHC)
劉健真	女32歳	医師	(WHC)
余徳新	男36歳	医師	(WHC)

亀戸ひまわり診療所で平野医師によるじん肺、アスベスト肺、クロム被害者のレントゲンフィルムの読影研修を行った。

また、じん肺患者同盟北茨城支部と東京東部支部の被災者と交流し、それぞれ炭鉱や鋳物工場での労働実態やじん肺になるまでの話を聞き、交流した。

最後の夜は、ささやかな歓迎会を開き、短期間の滞在だったが、それなりに充実した交流・学習をお互いにできたことを喜び、今後さらに経験交流を深めていくことを確認し合った。

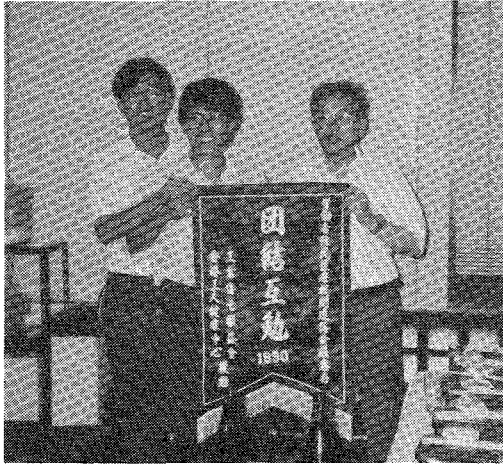
香港の労災職業病事情について、もう少し話を聞きたかったが時間の制約もあり、またの機会となった。被災者の権利を守り、労災職業病を根絶するため努力する彼らの運動は、わがセンターにも共通するものがあり、国際的な関係形成の一端が結ばれた意義は大きいと思う。

香港・日本対抗歌合戦も飛び出して

関西労働者安全センター事務局 岩田賢司

日本を訪れていた香港安全センターの活動家が7月21日から27日まで大阪を訪れ、労組との交流を行った。香港安全センター(WHC)と傷亡權益会(ARI AV)の活動については別にゆずり、大阪での交流について報告する。

関西初日の22日は日曜日で、京都見物に出かけた。実際に労組に見学に行ったのは23日のゼネラル石油労組が最初。医師の2名だけは分かれて、松浦診療所で松浦所長からマンガン中毒についての研修。



香港には石油精製施設はなく、全てインドネシアかマレーシアから輸入するのだとのこと。香港には、ゼネラル石油のような広大な敷地を占有する工場はないようで、何千本、何万本という配管が走る工場を物珍しげに観察していた。彼らの興味をそそったのは、始業前に行う体操やヘルメットなどの保護具のようだった。「すでに体操は終わった」と聞いていかにも残念そうだったし、ヘルメットの裏側に貼ってある規格を記したシールを熱心に書き写していた。

夜勤明けの労組委員長から、会社の第二組合を使った組合潰しとの闘いや反公害の闘い、さらにここ1~2年続けて発生したいわゆる過労死の事例と認定闘争、重大災害の犠牲となる下請労働者の実態と組織化の取り組みについて話を聞いた。香港のメンバーは、特に下請の実態や過労死に関心を持った様子であった。

二日目は金属機械港合同の訪問。医師2名は、午前中東大阪学給労の検診見学の後、合流した。最初に訪問した昌一金属支部は、電柱の送電金物、電柱バンドを主として製造している。工場内はかなりの騒音があるが、整然と片付き、製品の運搬装置に腰痛防止を配慮しているのが興味深かったとの感想を述べていた。

午後は、まず大阪亜鉛支部を訪問した。会社更生法下にある亜鉛支部は債務返却と労働条件の確保を両立させつつ職場を守る闘いを続けているが、彼らの質問はこの点に集中、賃金の遅

配や欠配をどう防いだのか、どうやって受注を確保したのか、労組がどのように経営にかんていったのか、など支部の委員長は質問攻めであった。彼らのもう一つの関心事はやはり保護具で、4種類の耳栓を使っていると聞いて、さっそくもらっていった。組合事務所前で記念写真をとって、今度は田中機械支部に向かった。

田中機械では、大和田委員長以下港合同から多くの活動家が集まってくれた。大阪亜鉛支部と同様、大和田委員長から破産法との闘いについて説明を聞いた香港センターの面々は、「厳しい企業間の競争の中でどのようにして生産を維持してきたのか」「今後どのような活動を行っていくのか」といった質問が寄せられた。田中機械支部にしる大阪亜鉛支部にしる、会社ごとの組合潰しに抗して労働者が自分たちの職場を守り、長年にわたって生産を続けてきたことに、彼らは非常に感銘を受けたようであった。

田中機械支部では毎日4時に仕事が終わると、集会を開きみんなでインターナショナルを歌う。この日は香港の一行も組合員の前にあざつし、肩を組んでインターナショナルを斉唱した。香港語と日本語の歌詞が混ざり、「ああインターナショナル」のフレーズになると突然歌声が揃い、ちよびり奇妙で、なかなか感動的だった。

三日目は、全港湾建設支部フジタ分会の案内で建設現場の見学に向かった。香港でも、建設ブームのあおりで重大災害が増えているという。建設現場にひととき関心も高く、例えば、日本の建設現場の場合、現場に労災保険番号や責任者の名前を明記した掲示を掲げなければならないが、こうした規制は、責任者の所在を明らかにする意味でも必要だと、言っていた。

午後は、当初の予定では出稼中に脳出血で亡くなった柴田氏の労災認定を求めた行政訴訟の高裁判決だったが、判決が延期になり、わが関西労働者安全センター訪問となり、互いの活動についてあらためて紹介し合った。工業傷亡權益会には年間6000をこえる電話相談が寄せられると聞いて驚いていると、同会事務局長の陳錦

康さんから「われわれは常時電話相談を開設して相談に当たっている。こまめに工事現場を訪れてポスターを貼って呼びかけている。あなたたちもそんな活動をしたらどうか」と言われてしまった。工人健康中心も、啓発用の手軽なパンフレットを何種類も作っており、機関誌も写真中心に見やすく工夫している。参考にすべき点は多いというのが率直な感想である。記念品の贈呈、記念写真の後、釜が崎へ移動。

医師の劉健珍さんは、かつて日本に来たとき、貧しく労働者が差別されているところへ行こうと考え、人に教えられて山谷に行ったことがあると言っていた。全港湾西成分会との交流の後、分会の人の案内で監視カメラを仰ぎ見ながら夕暮れの釜ヶ崎をゆらゆらと散策。遊廓の並ぶ飛田を抜けて西成分会のユニオンワーカーズハウスに到着した。その日の夜は、建設支部による心尽くしのすき焼きパーティ。ユニオンハウスでは、建設支部の人たちがすでに集まってすき焼きパーティの準備の真っ最中であった。彼らはほとんどアルコールを飲まないが、初めてのすき焼きに舌鼓を打ち、パーティは大いに盛り上がった。医師の2名は、翌日に紀和病院と山林労働現場の見学予定だったため、途中でパーティを抜け、和歌山県橋本市へ移動した。

25日の夜、医師2名は、紀和病院の佐藤医師と弘中事務局長の案内で、営林署の伐採現場を訪れた。香港ではいわゆる林業はなく、温暖な気候も手伝って振動病の報告例はほとんどないとのことだが、チェーンソーを実際に使ってみたり、振動病患者に直接話を聞いたり、彼らにとっては初めての経験であった。

その他のメンバーは、全港湾大阪支部に受け入れてもらい、港湾労働の見学を行った。特に彼らの興味を引き付けたのは、フォークリフトの安全講習など香港と異なる安全対策で、36度の猛暑の中、行く先々で質問を浴びせては、熱心にメモを取っていた。安全委員会との交流会では、玉掛けの仕方が話題となり、「あーすべきだ」「いやこーすべきだ」と議論が沸騰した。

その夜は、打ち上げということで箕面の山頂で、通訳をお願いしていた竹林さんらを交えて、しゃぶしゃぶパーティを開いた。ワイワイやっているうちにいつの間にか日本・香港対抗の歌合戦になった。香港のメンバーはおはこの「ウィ・シャル・オーヴァカム」に始まって、昨年の中国民主化運動の中で生まれた歌を続々披露。われわれは「炭鉱節」、「港湾労働者の歌」などを歌って対抗、楽しいひとときであった。

翌日27日はいよいよ帰国の日、新大阪で見送り。一週間にわたる旅行者の添乗員的生活もやっと終わりかと安堵する気持ちもあるものの、親しくなった彼らとのお別れということで名残り惜しい気持ちで新大阪駅のホームに立った。

終始無口だった黄小珍さんが新幹線の窓の向こうで満面の笑みを浮かべて見送りのわれわれに伝えてくれた。その笑顔を見ていると苦労が報われたような気がした。彼に限らず、来日したメンバーはみんなそれぞれユニークなメンバーばかりであった。訪問先の労組との交流会でしょっちゅう居眠りをし、そのくせカメラを向けるとVサインをして見せてわれわれを困らせた王志堅さん。いつも人なつっこい笑顔を絶やさなかった黄美蓮さん、いたずら好きの陳根錦さん、細やかな気遣いで団長の太任を果たした奥さん思いの陳錦康さん、せっせと日本語の言い回しを覚えては喜んでいて、聡明で気さくな劉康珍さん、そして全体への目配りを忘れず、冷静でユーモアたっぷりの余徳新さん。香港という異質の世界で活動を続ける彼らとの出会いは、彼らにとってもわれわれにとっても非常に有益なものであった。受け入れていただいた多くの労働組合の活動家にとっても、得るものが大きかったのではないかしらと密かに考えている。今後は、これまでの交流の域を脱して共同の取り組みを模索していく必要があるだろう。最後に、われわれの要請に応じて、快く香港のメンバーを受け入れていただいた労働組合に感謝の意を述べたいと思います。ありがとうございました。 ■

追悼・故田尻議長

公害から安全衛生へ第一歩を踏み出したときに

元国立公衆衛生院院長、全国安全センター顧問 鈴木 武夫



全国安全センター設立総会で

1990年7月4日の夕方、田尻宗昭さんが亡くなった。私はその時、ベッドの脇で貴方は今逝ってはいけない、今こそ日本が必要としている人であるのにと心のなかで叫んだ。

田尻さんの一生は、ドラマ、ロマン、正義派、そして海の男としての暖かい心根に裏づけられた人類愛の混在したものであった。田尻さんの話は、どんな考えの人もひきつけ、正義とは、愛とは何であるかを考えさせた。

田尻さんは単なる批判者、扇動者、机上の学者を極端に嫌った。根拠と論理に裏づけられた現場主義に徹した。このことは海上保安庁時代の李ライン、四日市での経験が、田尻さんの天性の資質を確固のものにしたことによると私は

思っている。

田尻さんの仕事は、常に緻密な計画のもとに進められた。それが最も明確に示されるのが、政府の行政に対する批判と新しい行政対応の要求をするときであった。政府への要求の根拠は、常にといいよいくらいに政府自身の発表した資料であった。田尻さんの行政官としての経験と政府の既発表資料が結びつくとき、政府は答弁に窮した。そして田尻さんの発言に対しての政府の対応が、田尻さんを満足させるものでなくとも、田尻さんの発言は一粒の種として残っていった。

美濃部都政のもとで、公害問題での大きな足跡を残したあと、田尻さんは労働者の職業病と安全問題に活動分野を広げようとしていた。まず、アスベスト問題に第一歩を踏み出したときに、田尻さんは各方面の期待と御自身の抱負を残したままに私たちの前から去ってゆかれてしまった。

7月5日の朝日新聞の「素粒子」は“いましばし安らかに眠らず、われら人間の愚かな所業を凝視し賜らんことを 田尻さん！”と述べている。多くの人々の想いであろう。田尻さんに安らかに眠っていただくために、私たちはもっと働かねばならない。

若者たちに想いを伝えることを楽しみにしていた

神奈川大学法学部教授 野 沢 浩

田尻宗昭さんの急逝は、国家・社会・市民のためにはまことに惜しい出来事だったといわねばなるまい。その思いは氏の逝去をめぐる各種報

道機関の報道姿勢—TV・新聞・ラジオ等々の連日の扱い方にも、客観的に反映されていた。氏に対する信頼感—真実を指摘する人柄であり、



被害住民の味方としての人柄であるとの一および敬意の念が、そうさせたのであって、日頃からポー

ズと自己宣伝にのみうつつをぬかしたがる種類の人間の扱い方に対するのとは、報道姿勢が違っていたように思う。

私が直接氏を知るようになったのは、さる著名な経済誌のベテラン編集者K氏の紹介によるもので、ほぼ10年前のことに遡る。その時、某国立大学における特別講座講師として勤めた際の、聴講学生の感想文の綴りを示して、「私の余生は、若者たちに環境問題の重要性を伝える仕事に捧げたいと思う。」との述懐を受けたことに始まる。高級役人を生産することでは著名

なその大学の学生たちの感想文は、すべて感動に充たされたものばかりだった。またその時に氏の口から、二・三の地方国立大学から専任教員として招かれているけれども、自分が地方に常任することは決して得策ではないとの趣旨もうかがった。そして、神奈川労災職業病センター所長への就任を快諾されたのだった。

氏の就任挨拶は簡にして要を得たものだった。それは、「公害発生源は企業内に存在するのだから、労災職業病の発生防止のための仕事は私の従来の公害防止のための闘いと直結する。」ということだった。就任以来3年間に氏が成し遂げられた業績はまことに大きかった。前人未到の仕事がいくつか遂行された。そして念願の教壇に立たれるようになったのがちょうど1年数箇月前のことで、氏は殊のほか若者に接することを楽しみにされていただけに、惜しまれてならない。数日前魔の海域でギリシャ船タンカーが海没した。私はすぐ田尻さんの話を想起した。

理屈に流されず効果的な闘いを指導

元労働基準監督官、自治体労安研副会長 井上 浩



7月5日遅く、北海道の学習会から帰宅してきて、いきなり田尻さんの訃報を聞き驚いた。まさに“巨

星落つ”という衝撃である。

思えば、わたしがはじめて田尻さんにお会いしたのは86年9月24日であった。そして、最後にそのお姿をお見かけしたのは今年5月12日の全国安全センター連絡会議創立会議席上である。したがってわずか4年足らずのお付き合いだっ

たことになるが、それにしては大きな影響を与えて、あっという間に去っていかれた。

特に印象に残っているのは、あの労災保険法改悪阻止の闘いである。お陰でわたしは沢山のことを田尻さんに学ぶことができた。ややもすれば、理屈に走りがちな考え方を現実に戻して、効果のある運動を指導された。わたしはただ、お釈迦さまの手のひらの上の孫悟空よろしく、田尻さんの手のひらの上で働きまわっていればよかった。

もしあのとき田尻さんの適切なお指導がなかったとしたら、労災保険法改悪をあの程度で食い止めることはできなかったのではなからうか。

それにしても惜まれるのは、近い将来に労働基準法改正が予定されていることである。今

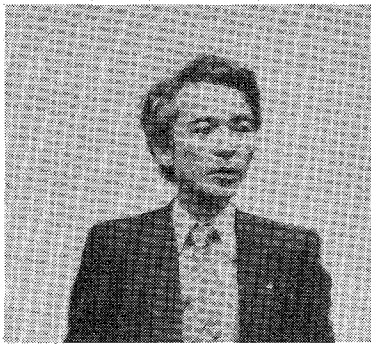
度もまた改悪阻止のための闘争に取り組む必要が生じてくるだろうが、その際にも有力な組織者であるはずの田尻さんを失ったのである。

この惜しみても余りある田尻さんに、いましばらく元気でいて、できればお上手だったというダンスも見たり、お好きだったというカラオ

ケもお聞かせいただきたかったと思う。しかし、悲しんでばかりいては田尻さんも満足されないだろう。わたしたちも力不足とはいえ、精一杯努力して、田尻さんの残された空隙の一部でも埋めて、天国にみえる田尻さんのご冥福をお祈りしたいと思う。

偉大な組織者、戦略家、勉強家

日本労働弁護団事務局長、弁護士 古川 景一



田尻さんが危篤だという連絡を受け、病院に駆け付けたときには、田尻さんはもうこの世を去って2

時間たっていました。病院の霊安室から田尻さんを見送りながら、実に沢山のことを思い出しました。

去年は、労基研「中間報告」に基づく立法阻止のために、本当に大変な年でした。私の去年の手帳を広げてみると、去年1年間で37回も田尻さんに会って打ち合せをしていました。それらのことを思い返しながら、田尻さんの存在の重さを改めて感じました。

田尻さんは、偉大な組織者でした。「君は非常に有能な捜査官だよ」「海上保安庁で捜査権をもって自分がやった以上だよ」「君が今ここで手を抜いたら後悔するよ」「事務所の経営なんて後で考える」等々の言葉の数々。悪く言えば、おだてたり、脅かしたりしながら、人を組織し動かすことの上手な人でした。学者・弁護士・医療関係者が手弁当で集まり、労災補償制度問題研究会ができ、「提言」をまとめ、出版できたのも田尻さんあってのことでした。でも、田尻さんは、そのことを自慢したり、人の手柄を横取り

するのは全く逆に、黒子に徹していました。

田尻さんは、偉大な戦略家でした。労基研「中間報告」が審議会段階で阻止できなかったとき、国会が「審議会の労使が同意している」という言葉に弱いことを知りぬいているからこそ、そのとき、国会で逆転させるための準備を89年早々から始めていました。幸いにして、「中間報告」の大部分を運動の力で阻止することができました。その後、今年4月11日衆議院予算委員会で村山富市議員が労災保険財政の乱脈使用の問題を取り上げたのは、万が一のときのために準備した材料の一部でした。

田尻さんは、偉大な学者で勉強家でした。田尻さんが東京工業大学で博士号を取ったのは、港湾の安全問題でした。港湾の構造について陸から見る学者や技術者はいても、海の側から見るができる人はいませんでした。さらに、田尻さんは、英語での口頭試験に備えての勉強もしました。こうした能力と努力があつて、資格を取ることができました。私が田尻さんと親しくなつて2年もたたないうちに、田尻さんはいなくなつてしまいました。田尻さんから聴きたい話が沢山あるのに、あまりにも早く田尻さんはいなくなつてしまいました。田尻さんが和歌山と四日市の海上保安庁で活躍していた年令と同じ年令に私もなろうとしています。「君達、闘っているかね」という言葉を胸に刻み込み、実践することが、田尻さんへの最大の供養だと思っています。

秋田で出稼者の健康シンポ

秋田●労住医連と秋田大学OBが協力

7月29日、秋田市内の「みずほ苑」において、秋田県医療問題研究会の主催、労働者住民医療機関連絡会議後援による「職業病・環境問題と出稼者の健康問題を考えるシンポジウム」が開催された。主催団体の研究会は、元々は秋田大学医学部の学生を中心とするサークルで、今回のシンポジウムに先立って再組織されたもの。秋田大学出身で現在は和歌山県の紀和病院医師の横井照彦氏が代表。

労住医連の議長でもある神奈川県勤労者医療生協港町診療所の天明佳臣所長は、長年出稼者の健康問題を追いかけており、近年は秋田県内の横手・大曲・十文字・雄物川の4市町から出

稼相談医としての委託を受け、神奈川・東京の就労先に出かけての検診活動などに取り組んできた。その中で、地元の秋田県出稼組合との協力関係が強化されてきている。

秋田県からの出稼者総数は減少しているが、病気や死亡する人は横バイ状態。秋田県出稼組合でも、「過労死」とも疑われる出稼者の死亡増加の現実を重視。健康診断や過酷な労働・生活環境の改善、有給休暇制度の適用などの取り組みを進めている。

今回の企画は、これまでの様々なつながりが一同に会し、あらためて問題の根源を探ることが目的とあってよいかも知れない。シンポジウムの内容は、①

「出稼者の健康管理と出稼職業病」-天明佳臣氏、②「現在の職業病事情」-甲田茂樹氏(岡山大学医学部衛生学教室、秋田大学OB)、③「水質汚染等環境破壊の現状と問題点」-中南元氏(環境監視研究所)、④「振動病との闘いと今日的課題」-近藤真一氏(四国勤労病院)の4演題。準備に当たっては、地元社会党、出稼組合の方々の協力を得、約50名が参加。住民運動の活動家が多かったのが特徴だ。

また、地元の問題意識を持った若手医師のグループが存在していることと、振動病、頸肩腕障害、腰痛症等の職業病について極端に労災認定が少ない秋田県の現状を考えれば、将来的には働く者の立場に立った医療機関や安全センターが設立されることが望まれるところだ。いずれにしろ、今後の具体的取り組みとネットワーク作りとその強化を図っていきたい。

秋田県の出稼者の実態と健康問題

年度	出稼者数			事故見舞金給付数				
	総数	50歳以上	比率	労災	罹病	交通事故	その他	死亡計
81	39,635	15,683	49.5	277(4)	222(42)	39(3)	25(0)	49
82	37,869	14,021	47.3	211(2)	229(20)	26(3)	28(2)	27
83	35,707	13,890	48.4	252(8)	222(28)	28(4)	28(2)	42
84	32,131	13,445	48.9	228(5)	235(33)	30(3)	25(1)	42
85	30,527	13,338	51.2	185(6)	191(25)	28(2)	23(3)	36
86	28,640	13,150	54.2	203(3)	166(27)	20(2)	31(1)	33
87	27,919	13,709	59.1	204(14)	151(29)	16(3)	33(2)	48
88	26,515	12,849	59.9	184(5)	141(21)	9(1)	21(0)	27
89	24,884	12,955	62.5	141(2)	127(25)	16(2)	16(1)	29

備考:①()内は死亡数、②秋田県『出稼の実態』より作成、③事故見舞金給付数は届出数

出稼問題についていえば、8月7日には、大曲市主催の出稼者の健康維持・管理を考える出稼対策情報交換研修会で、天明佳臣氏が報告



を行われている。大曲市が、仙北地区13町村に呼びかけて初めて開いたもので、各市町村の出稼相談員や保健婦ら43名が参加。天明氏は、昨年末から今年3月にかけて大曲・仙北地区からの出稼者約200名の健康診断を実施

健康診断の義務がないことや、仕事を終えた後で通える医療機関がほとんどないことが足かせとなっているとした上で、各市町村の就労前検診の充実や、一定期間、保健婦の派遣などを検討できないか、と提言した。■

ゴルフ場の刈払機で振動病

静岡県清水●地区労、地区安全センターが認定闘争

●はじめに

清水地区労は、清水地区安全センター、全国安全センター、労住医連などの支援の下に、ゴルフ場勤務労働者Aさんの「振動病」の労災認定闘争を進めている。

清水労働基準監督署は、労働に起因する疾病であることが明らかであるものの、申請から10カ月経過した現在でも、労災認定にためらいを見せている。ゴルフ場では農業使用の問題がクローズアップされているが、これに加えてコース管理従業員の振動病や、キャディの「膝痛」など深刻な問題が発生している。

事例のゴルフ場は労働組合もなく、「労働者は使い捨て」との経営感覚である。地区労では、この労災認定闘争と平行し、職場環境の改善を経営者に迫っていくことにしている。

●発症までの経過と医師の診断

Aさんは1951年生まれ。ゴルフ場には1981年5月1日に入社した。84年頃からゴルフ場の草刈専門作業員として、一日6～7時間刈払機を使用して、芝の手入れ等の作業を行っていた。また、芝の刈り込みなどの必要のない時期(12月～3月)には、削岩機、チェーンソー、ランマーなども使用していた。

した結果、半数近い人が高血圧症や糖尿病、肝臓疾患など何らかの病気を持ちながら長時間労働に従事していることなどを報告。通年雇用者以外は使用者に

このゴルフ場は9ホールであるが、山の急斜面に立地しており、刈払機作業の際、機械の本体を手で支えるなど、不自然な作業姿勢による作業も多かった。

87年頃より、作業中に両肩から腕にかけてのだるさ、痛み、両手のしびれを感じるようになり、頸や肩、手などを回しながらも作業を続けていた。

89年7月頃、両肩の痛み、両手のしびれが強くなり、刈払機による作業が困難となった。

また、車の運転の持続さえできなくなり、清水市立総合病院での受診を開始した。同病院は、胸廓出口症候群と診断した。その後、本人が独自で名古屋大学医学部公衆衛生学教室に精密検査を依頼し「刈払機使用による振動障害」と診断された。清水市立総合病院でも、現在は「振動病」として扱っている。

●労災申請と監督署の対応

このゴルフ場の従業員だったBさんも、同様の作業によって「振動病」となり、退職後地区労を通じて申請した(現在は他の団体を通じて取り組んでいる)。

Bさんは、「振動病」の症状が出たのとほぼ同時に会社から退職を強要され、昨年1月30日に退職している。AさんもBさん同様、数々のいやがらせを受け退職を迫られたが、本人の頑張りによって会社が労災申請の手続を行わざるを得なくなり、自宅療養も認めた。

その後、清水地区労が会社と交渉し、軽作業を条件とした職

場復帰を認めさせ、賃上げ・一時金支給の実施も実現した。

清水労基署とは、審査の迅速化とともに労働者側にたった対応を再三再四要請してきているが、労働行政に対する不信は残念ながら極めて強い。最近はいくらか修正されてきてはいるが、当初は「こんな事例はない」「労災認定はされない」などと、本人の前で平然と言う始末であった。また、会社には「引き続いて雇用する気がなければ、職安を通じて就職斡旋を考えてみる」などとも言明しているのである。

組織された労働者の常識からすれば、こんな対応は考えても見ないことである。弱い立場の労働者が、企業と行政の「使い

捨て政策」の犠牲にされている。恐ろしい現実を見た思いである。

●今後の対応

Aさんの労災認定闘争は、種々の団体等の支援を得て進めており、県内では「初めてのケース」として実現する可能性が生まれつつある。

もちろん、現在の労働行政の動向からして、結論が出るまでは樂觀は許されないことは肝に命じているが…。

今後とも、先輩諸氏や関係団体の指導の基に労災認定をかち取り、弱い立場の労働者が安心して働ける環境作りのために、奮闘する決意である。

(清水地区労働組合協議会

事務局長 鴨田哲夫)

たるところで平家の落武者伝説など多いいわゆる山間僻地である。このようなところであるから、当然、医療機関については4km以内にはない。最短距離のところではA医療機関(9km)であり、I医院までは14kmである。和田さんがI医院を選んだのは理由のあることである。それは、最初に診断を受けた新田診療所よりI医院への紹介を受け、既に受けている精密検査の結果に基づく一貫した治療をこの医療機関で受けるためである。

こうした治療の継続上の理由や山間僻地の事情を考慮して、通院費を支給するのは極めて当然のことであり、距離だけで考慮するのは偏っている。池田監督署がそのような地理上の中であり、山間僻地である実情を周知しておりながら、このような不支給決定を行なうことは恣意的な事情があると言えない。

●労働者無視の池田労基署

この通院費不支給について納得がいかないため、和田さんは全山労に相談し池田労基署に説明を迫った。交渉では全山労より「移送費については山間僻地の実情を考慮の上検討すべきなのに、何ら説明もなされておらず一方的ではないか」「支給できるよう再調査すべき」と追及。これに対し、応対した署長は「再度調査し検討する」とあっさり返答したため、第一回目の交渉は終了した。ところが、数日後「検討したがだめでした」と電話で通告。「何のための話し

不当な移送費不支給を撤回さす

徳島●山間僻地で14kmの通院は合理的理由あり

徳島労働基準局(徳島労働者災害補償保険審査官)は、さる6月15日、審査請求の決定を行ない、請求どおり池田労働基準監督署が行なった和田常市さんへの移送費不支給決定の取り消しを命令した。

●山間僻地の実態無視した

通院費不支給

和田さんは建設現場での削岩機やコールピックなど振動工具を約20年間にわたり使用し、両肘の痛みや手指のシビレなどのため、やむなく愛媛県新居浜市の新田診療所にて検査を受けた

ところ振動病と診断された。そして、愛媛労職対、全山労などの協力を得て労災申請し、昭和63年11月24日に業務上疾病として認定となった。治療については和田さんの住んでいる徳島県三好郡池田町の隣町である山城町のI医院に通院することとなった。ところが、池田労働基準監督署は何ら説明することなく通院費を支払わないという通知の葉書を本人に送り付けてきた。

和田さんの住んでいる池田町は四国でも険しく切り立った山が多いところとして有各で、い

合いだったのか」「一体どのような検討を行なったのか」、いいかげんな対応に、池田労基署への疑念と不信が沸き起こる。

「ちゃんとした説明をしてもらわなければ納得がいかない」そのため再度交渉を行なうこととなる。全林野、徳島西部地区労、徳島県評など応援の輪が広がっていった。ところが交渉の日時を話し合う段階で、安全課長より「話しても無駄」との発言が飛び出す。「一体どうなっているんだ、この監督署は！」労働者を馬鹿にしたような態度にさらに疑念が強まっていく。

●広がる支援労組の輪

労職対一全山労一全林野
一地区労一県評一県連合

第二回目の交渉では、通院費の支給基準に関する労働省通達をめぐる議論が交わされた。当然のことながら「最寄」の解釈をめぐる議論となったがここでは池田労基署の不謹慎な態度が飛び出した。徳島県評より「『最寄』と『最短』とは違う。状況を勘案し判断する意味を含んでいる」と指摘。これに対し、安全課長は「そのような意味があるのですか？知りませんでした。今から広辞苑で調べてきます」といきなり席を立ち退席してしまったのである。

「言葉の意味さえ知らないのか」と、さも労働者を馬鹿にしたような言い方で交渉の席を立った安全課長に対し、池田労基署の姿勢がはっきり見て取れた。怒りは頂点に達した。これに対

し平然と広辞苑を片手に入ってきたあと、「やっぱり言われるような意味でした」と言い切る安全課長。自分がやっていることの意味さえわからない様子である。あまりにも愚かな行為に署長自身、監督署としての非を認めざるを得なくなり、「休憩を入れてほしい」と提案。さらに別室で「取り消しはできないので、この件は審査請求で処理してほしい。審査官には事情をよく説明してお願いするから」と提案。「間違いないか？」との再確認にも、「間違いありません」ときっぱり言い切る。交渉が再開され、監督署長より「今後誠意をつくす」とのことで終了した。

●裏切り続ける池田労基署

直ちに審査請求が行なわれた。当然、審査官に対し「不支給決定をしたが、調査不足、支給すべし」との説明がなされるはずであった。ところが、審査官にどのように「事情をよく説明」しているか調べたところ、「審査請求をできる旨労働者に説明した」とのこと。何回裏切れれば気が済むのか。その場さえ逃れればよいという全くあきれた署長だ。

通院費の不支給が不当なものであるということだけでなく、池田労基署の態度そのものが不当なことが問題となっていった。堪えきれない怒りがこみあげてくる。しかし、審査官、参与に通院費支給の正当性をよく理解してもらわなければならない。

この間、既に徳島連合発足と徳島県評センターに移行したこ

とから、協力要請がさらに連合へと広がっていった。

これと前後して、数度にわたる労働基準局との交渉が徳島県評によって行なわれた。さらに労働側、企業側を問わず、労災保険参与への訴えが展開され、状況は少しずつ進展していった。

1990年6月15日ようやく審査官名で池田労基署の不支給決定の取り消し決定書が発せられた。

●「遠距離の医療機関へ通院したから最寄でないとする判断は適切でない」—審査決定書
決定書では、「…この最寄の判断には、請求人の健康状態や、その状態に即した通院の利便性、方法等も考慮に入れて判断することも必要であり、当請求人の場合、振動障害以外の胸部疾患等の訴え、判断もあることから、I 医院（自宅から約14キロメートル）に通院したことをもって、遠距離の医療機関へ通院したとして最寄でないとする判断は適切でない。また、I 医院への転医の事情、地形・環境等より、請求人の行為は恣意的な通院ではなかったと判断される。」と判断を示し、さらに「…請求人のように山間僻地で利用医療機関が交通路も違って複数で考えられるような場合、その請求人の健康状態、通院の利便性等を勘案して、医療体制等も含めて、合理的な最寄の医療機関が監督署において特定できるときは、通院費の支給対象となるその医療機関を請求人に教示（勧告）すべきであると考えられる」とし

ている。極めて当然の決定であると言えよう。

●労基署こそ恣意的

通院費の不支給はねかえそう
今回の通院費不支給問題については多くの労組、労働団体の支援を得ることにより撤回させることができた。しかし、今回の場合は表面にでてきた一つに他ならない。審査官は医療機関の選択について被災者に恣意性はなかったとしているが、労基署こそ恣意的であると言えるのではないか。すでにこの通院費問題では全国でも数多くの取り

組みがなされ、労働省も昭和59年には事務連絡32号で「山間僻地における通院費の取り扱いについて、指定医療機関が少ないこと、交通の便が悪いこと等の事情があるため、特に当該地域の通院の事情、指定医療機関の受け入れ体制を考慮し、必要に応じその通院にかかる通院費を支給して差し支えないこと」と文書まで発送している。今後、埋もれている監督署の恣意的な横暴を許さない粘り強い運動を起こしていく必要があるだろう。

(愛媛労災職業病対策会議)

ける要因にもなり、一部分の被災者に対しては労働行政の切り捨てを断念させることができませんでした。しかしよく考えてみると、それらは労働組合がきちんと組織している部分の被災者組織であり、大多数の被災者は一方的に打ち切られ、その数は2000人をはるかに越えたのでした。

その後も、年金受給者に対する障害年金の最高限度額の設定、また今年の休業補償給付金の上限設定など、労働行政は保険金の支出を抑え込み、被災労働者の生活を脅かしてきています。

被災労働者の数は、労働省の新規労災保険受給者の統計によると、10年前の年間約110万人から1988年の83万人へと減少してきています。

一方、この10年間の労働運動の流れは大きく変化し、昨年総評は解散し、労働組合は三つの異なるナショナル・センターに分かれ、それぞれに加盟するもの、どのナショナル・センターにも加盟しないもの、そして労働者の中には非組合員になるものもいるという大変難しい状況となっています。

●第10回全国集会で確認

したこと

今年5月26日～27日、私たちは東京で第10回全国集会和第1回総会を行いました。

総評が解散して以来、10年間の運動の中で、ある意味で最も困難な状況の中での船出となりました。お金もない、たいした力もない、そんな私たちが、全

被災者・遺家族の人権の保障を

●再出発した被災者対策全国連絡会議



被災者は自分のことしか考えない…。組合はちっとも被災者のことをわかってくれない…。
労働災害・職業病に被災した労働者と労働組合との間で繰り返られるこの二つの論理。平行線ばかりが強調されて、歩み寄って共にその発生源をどう改善するのか、どう被災者を救済

全国連絡会議が発足しました。
ちょうどその頃、労働行政は、鍼灸治療制限という通達によって、頸肩腕障害・腰痛等の疲労性疾患の長期療養者を一方的に症状固定として打ち切ることを画策していました。この労働省の攻撃は、労働組合・被災者・地域安全センターを強く結び付

していくのがが
討論しにくい現実
があります。

●10年間の流れ

10年前、総評の提唱によってこの越え難い溝を埋めていく作業として労災職業病被災者対策

て自分たちの力で準備していき
ました。

当日は、全国から約70名の被
災者・労働組合・地域安全セン
ターの皆さんが参加、第1回総
会として活動方針・予算・役員
等組織運営上の整理・確認を行
い、幅広い運動の推進・選別排
除の路線をとらないことなどの
基本姿勢を確認しました。

●被災者運動に

「人権」の理念を掲げて

88年 8月に出された労基研の
中間報告を契機に、労災補償制
度のあるべき姿について議論が
出され始めました。また、ある
被災者組織からは、国際障害者
年で採択されている内容と比べ
ても、現行労災保険法が障害の
一部分しかその対象としていな
いことの問題点が指摘されまし
た。今まで私たちは、労災保険
法の改悪にその都度反対し、そ
のための活動をしてきました。
そして客観的にみれば負けてき
ました。その結果として大量の
打ち切りがあります。これは、
現行の労災保険法という土俵の
上での運動でした。

私たちは、今後の被災者対策
運動を考えるうえで、発想の転
換を行いました。それは、①被
災者・遺家族の人権を基本とす
る補償制度にすることつまり
被災者・遺家族の救済・補償か
ら職場復帰にいたる道程におい
て基本的人権を基礎とする制度
にかえていく一というものです。
これは現在の労災補償制度が被
災者・遺家族の失った精神的・

身体的損害に対し十分な補償が
なされていないという現実があ
るからです。そういう意味で、
私たちは、被災したことにより
何を失ったのか、何が奪われた
のかについて深く検討し、お互
い共有化していく必要性を感じ
ているところです。

さらに、これらを考えていく
うえで、国際的なレベルがどう
運用されているのかについても
日本の現状と不十分性をどう労
働行政や企業に反映させていく
のかということから、ILO条
約の早期批准を要求していくこ
とにしました。

当面の問題として、

①ILO第148号条約

空気汚染・騒音及び振動に
起因する労働環境における職
業性の危害に対する労働者の
保護に関する条約

②ILO第155号条約

職業上の安全・衛生及び作
業環境に関する条約

③ILO第159号条約

職業リハビリテーション及
び雇用(心身障害者)に関する
条約

④ILO第161号条約

作業衛生機関に関する条約
これらの4条約の早期批准を被
災者組織も含む団体としてはじ
めて、5月28日に労働省に申し入
れたところです。

●生活のゆとりと職場のゆとり

どこの職場で被災したか、い
かなる組織のもとで罹病したか
ということは、被災者にとって、
たまたまそこに属していたとい

う偶然にすぎません。

私たちは「被災した」という
事実を基礎に、被災者間の、ま
た被災者と労働組合との、もし
て職場における被災者予備軍と
の壁を乗り越えていかなければ
なりません。さらには、他の障
害者(団体)をはじめマイノリテ
ィーの方々との連携を考えてい
く必要が生じることでしょう。

私たちは、組織的にも弱点を
たくさん持っていますが、1年
半以上労災保険を受給している
被災者だけでも約3万人はいる
ことを忘れてはなりません。利
潤追求、効率優先のこの日本と
いう国の中で、被災者・遺家族
の基本的人権が保障される時代
を作っていくことは、生活のゆ
とりと職場のゆとりが結び付き、
さらには、職場の改善へとつな
がっていく道づくりになること
を確信するものです。

(被災者対策全国連絡会議

運営委員 仁木由紀子)

被災者全国集会10年の歩み

- 第1回 81年7月 東京・総評会館
- 第2回 82年6月 兵庫・宝塚
- 第3回 83年7月 静岡・熱海
- 第4回 84年6月 栃木・鬼怒川
- 第5回 85年6月 静岡・浜松
- 第6回 86年6月 三重・鳥羽
- 第7回 87年5月 静岡・伊豆高原
- 第8回 88年5月 神奈川・箱根
- 第9回 89年5月 長野・美ヶ原
- 第10回 90年5月 東京・文京区民
センター

【データ】労働災害の発生状況

年	1) 死傷者数 (休業4日以上)	2) 死亡者数	3) 度数率 (休業1日以上)	4) 強度率 (休業1日以上)	5) 業務上疾病件数 (休業4日以上)
	千人	人			件
昭和40年	408	6,046	12.38	1.30	19,108
45	364	6,048	9.20	0.88	30,796
50	322	3,725	4.77	0.43	24,953
51	333	3,345	4.37	0.36	25,796
52	345	3,302	4.32	0.42	27,256
53	349	3,326	3.91	0.35	27,456
54	341	3,077	3.65	0.36	20,544
55	336	3,009	3.59	0.32	18,644
56	313	2,912	3.23	0.37	18,449
57	294	2,674	2.98	0.32	16,705
58	279	2,588	3.03	0.30	15,480
59	272	2,635	2.77	0.34	15,147
60	257	2,572	2.52	0.29	14,588
61	247	2,318	2.37	0.22	14,547
62	233	2,342	2.22	0.20	12,510
63	226	2,549	2.09	0.20	12,523

資料出所：1)、2)、5)は労働省労働基準局調べ

3)、4)は労働省「労働災害動向調査」(昭和63年)

(注)1)度数率、強度率は規模100人以上の事業場を対象としたもの。

2)度数率とは100万延労働時間当りの死傷者数(労働災害による死傷者数÷延労働時間×100万)

3)強度率とは、1,000延労働時間当りの労働損失日数(労働損失日数÷延労働時間×1,000)

4)昭和45年以降の度数率・強度率には、建設業の総合工事業は入っていない。

5)昭和40、45年の死傷者数は休業8日以上のものである。

賛助会員入会の呼びかけ

全国労働安全衛生センター連絡会議は、地域センター会員と賛助会員によって支えられます。賛助会員は、個人、団体を問わず、会費は年額3万円となっています。

これは大変な負担であり、来年の総会では少しでも負担を軽減できるよう、組織整備を行っていきたくと考えていますが、初年度はこのか

ちでご協力をお願いします。

賛助会費等の納入は下記を御利用ください。

●銀行口座

東京労働金庫田町支店(普) 7535803

●郵便振替口座

東京都高輪郵便局「東京5-545940」

名義はどちらも「全国安全センター」です。

全国労働安全衛生センター連絡会議

東京都港区三田3-1-3 M・Kt`L3階 労住医連気付

TEL(03)5232-0182/FAX(03)5232-0183

北海道●北海道医療生活協同組合札幌緑愛病院職業病相談室

札幌市豊平区北野一条1-6-30 TEL(011)883-0121

東京●東京東部労災職業病センター

江東区亀戸1-33-7 TEL(03) 683-9765

東京●三多摩労災職業病センター

国分寺市南町2-6-7丸山会館2-5 TEL(0423)24-1024

神奈川●社団法人神奈川労災職業病センター

横浜市鶴見区豊岡町20-9サコ-ホ 豊岡505 TEL(045)573-4289

新潟●財団法人新潟県安全衛生センター

新潟市古町通4番地643古町ツインタワーハイ2階 TEL(025)228-2127

京都●労災福祉センター

京都市南区西九条島町3 TEL(075)691-9981

大阪●関西労働者安全センター

大阪市西区新町2-19-20西長堀ビル4階 TEL(06) 538-0148

広島●広島県労働安全衛生センター

広島市南区稻荷町5-4前田ビル TEL(082)264-4110

愛媛●愛媛労災職業病対策会議

新居浜市新田町1-9-9医療生協気付 TEL(0897)34-0207

高知●財団法人高知県労働安全衛生センター

高知市薊野イワ井田1275-1 TEL(0888)45-3953

熊本●熊本県労働安全衛生センター

熊本市九品寺1-17-9労働会館内 TEL(096)364-6128

大分●社団法人大分県勤労者安全衛生センター

大分市寿町1-3労働福祉会館内 TEL(0975)37-7991

宮崎●旧松尾鉱山被害者の会

日向市財光寺283-211長江団地1-14 TEL(0982)53-9400

自治体●自治体労働安全衛生研究会

千代田区六番町1自治労会館3階 TEL(03) 239-9470

(オブザーバー)

山口●山口県安全センター

吉敷郡小郡町明治東小郡労働会館内 TEL(08397)2-3373