

## 派遣労働者の権利侵害なくす法規制、ルール作りを

派遣労働ネットワーク代表 **中野麻美** 弁護士に聞く

—この6月に派遣労働ネットワークで、都内4か所に「派遣トラブルホットライン」を開設されたわけですが、中野さんが派遣問題にかかわりあったそもそものきっかけは

中野 派遣について言えば労供ユニオンが3年くらい前ですか、派遣法施行3年を迎えるに当たって集中して労働相談を取り組んだんですね。その時に、理由も何も告げられることなく電話でちょっと来てくれと仲間の弁護士から言われて、1日お付き合いして、お酒などを飲んだあげくに盛り上がっちゃって。こういった問題では今の若い女性の中に広がっているけれども、働き方、生き方の問題を含めて、すごく深い問題を提起しているなということで、夜遅くまで議論したのがそもそものはじまりかな。リクルート事件なども起きて、労働力流動化政策というのがいったい何だったのかが、だいたい見えるようになってきた頃でしたよね。

—当初は、臨時・パート労働者などと派遣労働者をひとくくりにして考えられていたようですが

中野 そうです。不安定雇用労働者ということで、パートと派遣などをひとくくりにして、非常に劣悪な状態に置かれた労働者というイメージでしたね。それで、一度関係する労働組合等の方々の意見を聞こうと、古谷さんにもおいで



派遣トラブルホットライン(東京ユニオン事務所/左が中野氏)

いただいたんじゃないかな。そうしたら、パートと派遣を一緒にするんですか、と。全然違いますよという話が出された。やはり、違うんじゃないかと。問題の現われ方とか、意識も違うし、そういう目からはじめてとらえられるようになりましたねえ。

—今回ホットラインをやるということになったのは

中野 相談はそれぞれに引き続き寄せられていたのですが、今年の暮れ頃から、とくに解雇の問題など、非常に多いねという話をしていた。「日経ウーマン」などが特集を組んで、また格段に多くなったというんで、これはやっぱり、ちょっと本腰を入れてやらないと権利の状況がつかめないんじゃないかと。

3年目の見直しというけれども全然すり抜けだし、ちょっとインパクトを与えないとずるず

るといっちゃうなという気持ちもあったものですから。何かやろうと(笑い)。

言い出しっぱは。どこからわきおこってきたかよくわからないですね(笑い)。

最初は、派遣問題を考える会というのを一度やってみようと。いろいろなところで相談を受けるし。最初からネットワークがどうか言う前に、現状認識をまず、共通のものにしてみようじゃないかということね。実情を報告し合ったり、法律の問題点などを話し合ってるうちに、個々ばらばらにやっていたのでは追いつかないのじゃないかと。

2、3回やるうちに、派遣法施行5年を記念して(笑い)大々的にホットラインでもやったらどうだろうか。そこに、今の派遣労働の矛盾が出てくるんじゃないかという気がして、6月か7月にやろうということになった。

—ホットラインを開設してみたの感想は  
中野 スタッフの人というのは、相談かけてくる人はね、他力本願でこうして下さいというんじゃないかと、これがすごく印象的でしたね。いろんなトラブルの中ですごく腹を立てているというか、権利侵害に対してケンカランという意識が強くなるというのと。もう一つの特徴は、自分の力でどこまで交渉できるのかという、非常に前向きな感じを受けましたよね。

—こういうことで交渉できますかというわけですよ。だから、こちらの方も、法律ではこうなっていますというアドバイスじゃダメだあって。交渉だから、法の限界を超えてね、本当に労使対等で派遣先、派遣元とスタッフが、一人の人間として尊重されて、自分の労働条件の引き上げに、どうアクティブになっていくか。ここが一つのポイントですね。だから、法律からいえば無理かなと思ってね、電話では交渉次第なんだと(笑い)。それで、一般的な水準はこうであって、こういうかたちでアタックしてみたら、というようなアドバイスも多かったんです

よね。これは斬新ですね。

積極的に自分の条件を上げていこうと思ったから、自分のスキルで勝負しなきゃいけないし。仕事はきちっとしなけりゃ、やはり相手にされませんよね。おそらく、賃金とか労働条件についてどうしたらいいのかって電話をかけてられる方というのは、きちっと仕事をやっておられるんじゃないかと。口ぶりからしてやはりそんな感じがしますよね。要領を得ていますね。

相談してこられる方の人間像としては、そういう点が印象的だったのと。トラブルの中身からいうと、意外と古典的な労基法違反というか、未払賃金とか、そういうのがたいへん多いなという感じ。ブラックリストも今回あったかな。やめると損害賠償の脅しをかけられるとか。

—業界と交渉したときに、こちらの方から損害賠償したいくらいのことだというふうに、業界も言っていたし。きちんと対応しなければいけないと思いました。二重派遣とか職案法違反とか、もう無茶苦茶だしね。

—やはり解雇などが増えていますか

中野 増えているというより、最初から多かった。契約を切られたというトラブル—おしゃべりをしたとか仕事に身が入ってないとか、病気で休むようなスタッフはいらないとか。最初からそんな感じでしたね。

—契約の打ち切りも三つくらい問題があって、一つは、派遣先の都合でいとも簡単に契約が解除されるという問題。二点目に、契約期間の打ち切りね。三番目は、それに対する派遣元の対応が悪すぎる。解雇予告手当も払わず、しかも、解雇するのとかどうかも曖昧なまま置いて賃金も払わないというやつね。

—新しいというか派遣労働ならではのトラブルとして事前面接や履歴書の問題がありますね  
中野 事前面接というのは、就労先が雇用主になる場合は普通問題にならないんですよ。ただ、派遣ということで分離するから。スタッ

フとしては、どんな職場で働くのか一度見てみたいというのと、使う側もどんな人なのか試したいというのとあって、わりとたくさん行われている。しかし、派遣先がスタッフを直接見て雇用するかどうか決めるというのは、派遣形態とは全く相いれないやり方であって、派遣とはみなされないことになるわけです。そういうやり方をするのなら、直接雇えばいいんですね。これは、派遣だから問題になることですよ。

履歴書は、企業の要求は、必要なときに必要な人材をとということだから、当該の労働者がどういう人なのかということはどうしても確認したいってわけですよ。派遣元の方は、こういう人がいますよと、大量に情報機器を使って流すわけですよ。この情報化時代に、企業間で労働力を大量に売買していくことの矛盾が、人権侵害として現れているんじゃないかな。

もともと履歴書なんてのは、労働者を雇用する場合に、家族関係とか趣味だとか、どうしてそういうのが必要なのか。まして派遣労働者なら、その人のスキルにかかわることだけを情報として提供すれば足りることなんであって。そんな労働力売買からむる近代的な人権侵害はなくなったんだけれども、新しい時代には新しい時代なりに、人間が粗末に扱われる側面を強めているんだなあと感じますよね。

—労働省が8月に急遽新しい職業安定局長通達を出したわけですが

中野 これだけトラブルがあるということを知った。前は、あまり問題はないということで、基本的にはうまくいっているという認識だったんじゃない。それが、何らかの対策は立っていないかというふうに変った。

しかし、法律にテコ入れしているわけじゃありませんから。こういうトラブルが発生する根本の原因というのは、使用者責任と雇用責任が分離されていること。企業間でその人の労働力

を売買するという、この矛盾を回避するためには、相当程度念のいった法規制をしないと、人権は守られていかないわけだけれど、今の派遣法はそういう意味では緩すぎるわけですよ。派遣法の趣旨を徹底するというのももちろんのこととして、トラブルに現れたような人権侵害を許さないための法的な規制に一步踏み出さないと、とてもとても十分な対応とはいえませんよ。

労働省が相談窓口を設置することによってね、うまく派遣契約上のトラブルを解決していこうというのは、本当にスタッフの権利侵害というものに対して、毅然として行政機関が対処して、改めるべきものは改めさせていくようになるのか、それとも調整的な機能になるのかというのは、大変注目すべきですね(笑い)。聞き置くだけとか、10のところを5で我慢させるとか、そういう解決の仕方もあるじゃないですか。そんなんだったら、ユニオンの方に来てもらってね、解決水準を底上げするかたちで取り組んだ方がよっぽどいいなという感じですよ。

—業界団体の(社)日本事務処理サービス協会とも話し合いを行われたということですが  
中野 業界は、スタッフの労働力提供を商品としてみえますからね。だから、派遣先からスタッフの働き方についてクレームがつくことについて、スタッフの言い分をあまりよく聞いてないように感じますね。逆に、不真面目なスタッフに対しては、損害賠償したいくらいなもんだということを知っていますしね。そのへんの基本認識に、業界の方は問題があるという気がします。

それと、もう一つは、業種の拡大を非常に強く求めているということ。こういう言い方をするわけです。女性の35歳以上の人の仕事、それと高齢者の仕事、それをどう確保するかというのが、業界にかけられた社会的使命だということなんです。で、そのためには、今の専門的な知識



または経験を必要とする業務ということに絞りをかけられていたのでは、そういったニーズに答えることはできないのであって、もう少し拡大する方向で、業界としては働きかけていくと。

交渉の場では言いませんでしたけれども、ネガティブ・リスト方式というのを求めていくというのが業界の本音。

自分たちの市場の確保に必死だという感じね。で、業界はここ何年間かで再編されるだろうと言ってますね。管理能力のない企業、いいスタッフを提供できない企業というのは、競争によって淘汰されるだろうと。だから、業界としても、スタッフの管理をどれだけスムーズにできるか、スキルの高いスタッフをどれだけ企業の意向にそって提供できるのか、そのへんがここ数年で試されるので、こういったトラブルの発生についても、極力発生しないように努力していかなければならないという言い方をするわけです。

業界としてもここ数年間勝負どころだと考えているわけですよ。だとしたら、こちら側としても、スタッフの権利水準をどこまで、解決ルールの中でね、築き上げていくかというのも、ここ数年が勝負じゃないかなと思うわけです。

それと、賃金の問題については非常に強行ですね。派遣料金を明示するということについて

も。労働省も強行でしたが、業界の方もそれに輪をかけて、理論的に認められないとか言ってね。賃金というのは、あらかじめ労働契約の中でスタッフが納得しているでしょうと。納得して決めたこと以上にどうして派遣料金などを見たがるのかと。納得してるのだから、それ以上にいくら支払われていようとスタッフには関係ないでしょうという言い方。商品としてしか考えていない、業界の牙が見えたって感じがしましたね。

安全衛生の関係ではね、業界の方が、健康診断を業界としてまとめてやっていこうということで、都内の診療所と一10数カ所くらいになるんじゃないかと思いますが一事務処理協会として契約を結んで、定期健康診断の機会を設けていこうとか、しているようですね。

—ということは、現状ではやっていないところも多い

中野 そうです。定期検診というのは、もともと、就労先と雇用主が一致していてスムーズにいくんじゃない。それを、派遣元がやることになっているのも変な話ですよ。職場環境に影響されるわけだから、それは派遣先の職場環境です。

派遣先において、健康保持のための義務というのを完全に履行させる必要があって、そのためのコストも負担させる必要があると思うんですけどね。

—今回は労災職業病や健康問題の相談はあまりなかった

中野 いや、あります。

夫の転勤によって働き先を変えなければいけないものだから、スタッフとして、全国ネットの会社に登録して、それで、転勤に応じて派遣先を変えずと働いてくるという女性もいるわけですよ。そういう場合に、OA機器操作で、派遣先が5、6社ありましたかね。で、ケイワンということで、業務軽減をしてもらいな

ら打たなければいけないのだけどどうしたらよいか。補償はとれるのか、治療費はどうなる、という問題で相談を受けたこともあります。

ただ、労災認定ということになると、ケイワンの認定そのものも、なかなか難しくなっているということ。もう一つは、業務量をどう立証するのかということ、派遣先が全国にまたがっているということになると、難しい。それと、本人とすれば、これからは休み休み働いていかなきゃならないということだとすると、認定闘争でわっと旗揚げをしてしまうと、これからの仕事が難しいということで、正規の人とは格段に比べものにならないほどのプレッシャーをはねのけないと、労働者の権利が確保できないという状況ですよ。ねえ。

一訴えとしては、決して少なくない  
中野 私は、そういう気がします。だって、手が痛いという訴えをしながら、それでも適度に自分で調整してという人もけっこういますしね。

ある銀行に派遣されていたスタッフの人が、職場でギックリ腰になって、銀行の保健室にいったら、ここでは正規の社員しか診ないと言われたなんていうケースもある。よく言ったもんだと思いますよ。身分の違いで診ないなんて、これも、派遣先に責任を負わせていないところからくる問題ですよ。

労働基準法の災害補償責任は、労働者派遣法で、派遣元に課するだけじゃなくて、派遣先にも重複してきちっと認めていかないと、派遣先はそういう安全衛生対策をとらないんじゃないかと思えますよ。

派遣法そのものの矛盾で、じん肺発生の危険のある粉じん職場とかでの特殊健康診断や安全衛生法上の規定については就労先が責任を負うことになっているんだけど、かんじんの補償責任を認めないために、その気にならないという構造がある。

そこは、安全センターとしても、厳しく指摘

して行ってほしい。

—今後の取り組みについては  
中野 個別の分野で問題が発生したときには、きびしく派遣先・派遣元の責任をとらせていく。そういうことを通じて、ああこういうことはやってはいけないのだというルールを確立していくことが必要なんじゃないか。

先日、ネットワークと、労働弁護団と労供労組協で労働省に提出した要求書も、刑事罰とか言われているけれども、そうじゃなかったとしてもコストを派遣先に向けさせるというか。途中で契約を切った場合には、一定の補償責任を負うんだということルールの中ではつきりさせていくことによって、そういう無体な契約解除に少しでもブレーキがかけられればということもあるんです。そういう主体的な取り組みに今後の権利の行く末がかかっている。

今後のことは、また話し合っていかなければいけないんだけど、労働側にとっての情報提供があまりにもあまりにも少なすぎますので、—何か出版を考えているわけですね

中野 こういうケースの場合はこういうふうで解決させるべきですよ、また、できますよというものとか。賃金水準とか有給休暇の水準だとか、“一言声を発してここまでやろうよ”というやつね(笑い)。あまり権利を前面にたてないで、自分を高めるとか、転職を考えると、あと遊び、趣味とか(笑い)、「からだ」ね。それから、結婚、妊娠、出産、子育てとか、生活に直接かわりのあるテーマを通して、こういうふうに一工夫しようとかさ、そういうやつを作ろうかなあと思っています。

やはり、こういう取り組みは継続してやっていくことになるんだろうな。堅く言えば権利闘争の到達点みたいなものを、全国的にも確認しあいながら、次はどのへんまでという交流ができるといいですよ。ね。

(8月29日実施 文責編集部)

## 解説／施行6年目を迎えた労働者派遣事業

### ●成長著しい労働者派遣事業

86年7月の労働者派遣法(正式には「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備などに関する法律」)の施行以来、「雇用契約した会社で働くのではなく、他の会社で働く」派遣労働が、新しい働き方として注目されている。「市場の成長」は著しく、許可・届出を受けた労働者派遣を行う事業所数は7,889(1990年度、許可が必要な一般労働者派遣事業が1,619、届出が必要な特定労働者派遣事業が6,270、91年元日では各々2,065、8,946とさらに増えている)、売上高も86年度の1,968(一般1,316、特定652)億円から89年度は7,093(一般3,632、特定3,462)億円に。派遣労働者を受け入れた派遣先企業の数も86年度42,702(一般28,630、特定14,072)から89年度133,626(一般111,025、特定22,601)となっている。

派遣労働には、派遣元会社に名前を登録しておき仕事が発生したときに派遣元会社と雇用契約を結んで派遣先会社で就業する「登録型(一般労働者派遣事業)」と、派遣元会社に常時雇用されて派遣先会社に就業する「常用型(特定労働者派遣事業)」とがあるが、現実には登録型でありながら契約を更新し続け常用型と変わらない状態で働いている人も多い。一般労働者派遣事業で、89年度中に実際に派遣された常用雇用労働者37,552人、常用以外の労働者84,128人(常用換算)、登録者数は316,709人にのぼる(特定労働者派遣事業は73,697人)。労働省は男女別の詳しい数字を公表していないが、ほとんどが女性労働者である。

### ●法規制緩和の動き

派遣労働が認められるのは16種類の業務に限定されているが、政令改正により90年10月から、現行10号(表の㉓)の適用業務である旅行添乗業務に船舶・鉄道等の送迎、現行13号(㉔)の適用業務である受付・室内業務に博覧会または見本市会場における受付、室内案内、の業務が追加された。

検討段階では在宅介護などの業務の追加の提案もあったが、厚生省との調整がつかず見送られた。バスガイド、各種インストラクター業務などの追加も検討されている。業界では、現行の適用業務を列挙する方式から、逆に適用除外業務を定める「ネガティブ・リスト方式」を求める動きもある。

表の①～④の業務は「1年」、⑤～⑬の業務については「9か月」の契約期間の制限があったが(それ以外は「制限なし」)、告示の見直しが行われ91年1月から、⑤～⑬を「1年」に延長、期間の制限のなかった⑭の業務のうち、博覧会における来訪者の受付、建築物または案内の受付の業務は「1年」とするという変更が加えられた。

流れとしては、労働者派遣事業に対する法規制を緩和して、事業の拡大を促進する方向にあるといつてよいだろう。

### ●増大する派遣トラブル

では労働者派遣事業をめぐる状況は順風満帆かと言えば決してそうではない。東京都労働経済局の調べによると、都内9か所の労政事務所と労政部労働組合課に寄せられた派遣労働に関する労働相談は、90年度に401件、前年の278件から44.2%もの大幅な増加となっている。全体

の78.9%(315件)が派遣労働者からの相談で、トラブルの特徴は「①派遣先と派遣労働者との間のトラブルが発端でありながら派遣先が当事者にならない、②派遣元にトラブル解決当事者としての認識や解決能力がないケースが多い、などである」とされている。

今年6月に総務庁が労働省に対して行った「婦人就業対策等に関する行政監察結果に基づく勧告」でも、派遣労働者に対して派遣労働者であることや就業条件等を明示していないもの、法定派遣契約期間を超える派遣や適用対象業務以外の

業務への派遣、三六協定なしや協定内容を上回る時間外労働、雇入れ時健康診断の未実施などが指摘され(派遣元会社に対する調査)、①職業安定所による派遣元及び派遣先に対する定期指導の拡大、文書指導の励行、②指導事項について随時適切に是正報告を求め、改善効果を確保すること、③労働基準法等の違反事項の是正報告遵守、安定所が把握した違反事項の監督署への通報徹底、などを勧告している。

最近でも、社会保険加入を希望する派遣労働者の賃金から労働者負担分の保険料だけでなく、会社負担分まで天引きしている派遣元会社があることが問題となり、国会でも取り上げられて

表 平成元年度労働者派遣事業報告集計結果

業 務	労働者派遣実施事業所数					
	一般労働者派遣事業			特定労働者派遣事業		
	許 可	派 遣 実 施	割 合 (%)	届 出	派 遣 実 施	割 合 (%)
①ソフトウェア開発	527	329	62.4	3,894	2,466	63.3
②機械設計	332	248	74.7	1,186	774	65.3
③放送機器等操作	88	52	59.1	201	115	57.2
④放送番組等演出	93	49	52.7	189	97	51.3
⑤事務用機器操作	1,303	1,046	80.3	2,435	1,076	44.2
⑥通訳、翻訳、速記	676	405	59.9	85	28	32.9
⑦秘書	672	413	61.5	68	14	20.6
⑧ファイリング	991	806	81.3	425	187	44.0
⑨調査	648	389	60.0	112	29	25.9
⑩財務処理	918	738	80.4	176	86	48.9
⑪取引文書作成	582	433	74.4	107	68	63.6
⑫デモンストレーション	628	363	57.8	463	123	26.6
⑬添乗	311	116	37.3	27	8	29.6
⑭建築物清掃	76	31	40.8	515	75	14.6
⑮建築設備運転、点検、整備	65	25	38.5	412	90	21.8
⑯受付、案内、駐車場管理等	873	658	75.4	611	166	27.2
合 計	1,619	1,405	86.8	6,270	4,027	64.2

いる。

警察庁刑事局保安部生活経済課の資料によると、労働者派遣にかかる指導監督件数及び派遣法違反による検察庁送致件数は各々、87年度—2,288件、14件、88年度—2,444件、23件、89年度—2,833件、48件、90年度—3,190件、96件、となっている。

●トラブルに対する労働省の対応

派遣労働をめぐるトラブルの多発を労働省は公式に認めてこなかったが、昨年10月には「派遣労働者の適正な派遣就業の確保を図るため派遣先が講ずべき措置に関する指針」を策定、今

派遣された労働者数						派遣先件数 (総数)		派遣料金平均 (円)			
一般労働者派遣事業				特定派遣事業		一般派遣事業	特定派遣事業	一般派遣事業	特定派遣事業		
常用雇用(人)		常用以外(人)		登録者(人)							
総数	平均	総数	平均	総数	平均	総数	平均	総数	平均		
1,792	5.4	701	2.1	2,895	5.5	35,956	14.6	1,948	8,896	21,703	23,975
1,740	7.0	1,128	4.5	3,833	11.5	11,501	14.9	2,359	3,296	18,769	21,953
248	4.8	190	3.7	574	6.5	1,060	9.2	421	326	18,708	18,206
409	8.3	195	4.0	523	5.6	669	6.9	141	918	18,302	17,398
12,852	12.3	23,113	22.1	80,682	61.9	13,897	12.9	42,777	4,540	13,580	15,167
333	0.8	1,192	2.9	11,615	17.2	65	2.3	3,551	54	28,499	26,743
293	0.7	1,072	2.6	6,304	9.4	30	2.1	2,426	24	17,059	14,414
6,658	8.3	20,968	26.0	93,064	93.9	3,576	19.1	32,637	553	12,055	12,812
570	1.5	1,508	3.9	8,657	13.4	98	3.4	2,977	65	13,550	17,780
6,397	8.7	18,418	25.0	41,656	45.4	650	7.6	17,094	374	12,674	12,818
2,521	5.8	6,845	15.8	27,572	47.4	1,186	17.4	9,809	509	15,012	17,684
1,089	3.0	1,700	4.7	10,923	17.4	536	4.4	5,277	291	17,892	22,168
258	2.2	2,220	19.1	6,540	21.0	262	32.8	2,084	174	15,053	11,460
437	14.1	292	9.4	184	2.4	2,247	30.0	527	1,142	8,757	8,358
117	4.7	18	0.7	29	0.4	755	8.4	67	259	12,822	13,327
1,838	2.8	4,568	6.9	21,658	24.8	1,209	7.3	9,387	761	12,258	10,249
37,552	26.7	84,128	59.9	316,709	195.6	73,697	18.3	111,025	22,601		

①常用以外の労働者は常用換算(常用以外の労働者の総労働時間の合計を常用労働者の1人当たりの年間総労働時間数で割ったもの)としている。

②平均人数は、登録者については当該業務について許可を得ている事業所数で除いたものであり、その他については当該業務について許可を得て、又は届出を受理されている事業所のうち労働者派遣の実績のあった事業所数で除いたもの。

③派遣先総数の合計欄は、事業報告対象期間における派遣先の実数であるため、業務の種類別の件数を足した数とは必ずしも一致しない。

④派遣料金は、労働者派遣の実績のあった事業所について各事業所の派遣料金を単純平均したものである。

⑤各事業所の派遣料金は、派遣労働者1人1日の(8時間)当たりの平均額である。

年7月にはファイリング業務についての「解釈の変更」(「高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とするものに限る」)などを行って対応してきた。

派遣労働者の相談に応じてきた東京ユニオン、江戸川ユニオン、スタッフ・ユニオンなどや弁護士たちが今春「派遣労働ネットワーク」を設置して、7月の派遣労働週間前の6月3日から7日

までの5日間、都内4か所で「派遣トラブルホットライン」を開設。大阪でも6月7-8日に5つのコミュニティ・ユニオンが相談活動を行った。

この結果を受けて、派遣労働ネットワーク、日本労働弁護団、労働者供給事業関連労働組合協議会の三者が7月4日に、「派遣労働者の地位・労働条件改善に向けての要望書」を提出して労働省との交渉も行われている。

職発第483号  
平成3年8月20日  
各都道府県知事殿  
労働省職業安定局長  
  
労働者派遣事業、労働者募集広告等  
に係る苦情相談体制の整備について

最近の持続的景気拡大に伴う人手不足の深刻化を背景として、労働者派遣事業については、派遣労働者も急増するとともに、制度の趣旨を逸脱した事業運営がなされる等により種々のトラブルが発生し、苦情相談も増加しているところである。また、このような人手不足感の高まりを反映して、企業の求人活動は活発化するとともに、労働者募集を目的とする広告を掲載する新聞、雑誌等の刊行物、ピラ、ちらし等及び当該広告を放送又は送信する装置等募集広告媒体も複雑化、多様化、広範化しているが、これに伴い、募集広告媒体をめぐる苦情相談も、後を絶たないところである。

こうした状況下において、関係業界及び求人者、求職者を指導する立場にある行政機関として、これら民間部門における労働力需給調整に関する苦情相談に対しより一層適切に対処することが急務となっている。

労働者募集広告に係る苦情相談等につい

労働省は急遽8月20日に、新たな職業安定局長通達を発して、公式には初めて「トラブルの増加」を認め、10月に10都道府県を指定して苦情相談についての重点対応月間を設定、来年度以降指定都道府県を拡充していくこととした。

法施行6年目を迎えた労働者派遣事業。派遣元・派遣先の双方と派遣労働者が増加し、トラブルも増加する中でその行方が問われている■

では、平成元年6月19日付け職発第327号「労働者募集広告の広告内容の適正化のための指導、監督等の実施について」(注：神奈川労災職業病ニュース89年7月号に全文掲載)等により指示しているところであるが、これらの情勢にかんがみ、今般、労働者派遣事業、労働者募集広告等に係る苦情相談体制を下記により整備し、対応することとしたので、その効果的な推進が図られるよう特段の御配慮をお願いする。

記

1 重点対応月間の設定

苦情相談については、本来、年間を通じて対応するものであるが、特に、対外的に苦情相談窓口に関する広報を図り、集中的な取り組みを推進するため、今年度以降毎年、重点対応月間を設定することとし、今年度においては10月を重点対応月間として設定し、必要な対応を実施すること。

なお、来年度以降の同月間の実施時期については別途通知する予定であること。

2 重点対応月間実施都道府県の指定

重点対応月間の今年度における実施は、一定程度の苦情相談業務量の見込まれる北海道、千葉県、東京都、神奈川県、静岡県、愛知県、大阪府、兵庫県、広島県、福岡県の計10都道府県とすること。

また、これ以外の府県にあっても、そ

の実情に応じ、これに準じた取組を行われたいこと。

なお、来年度以降は、これら指定都道府県を段階的に拡充していくものであること。

3 苦情相談への対応

(1) 苦情相談の対象範囲の拡充

今年度以降においては、対応すべき苦情相談の内容として、従来からの労働者募集広告に関するもののほか、労働者派遣事業に関するもの等を加えること。

(2) 苦情相談窓口についての広報、周知の効果的実施

苦情相談窓口については、各公共職業安定所等の実情に応じ、対応窓口及び担当者を対外的に明示するとともに、対応窓口の配置及び対応業務等について報道機関、関係団体等の協力を求め、その広報周知を効果的に実施すること。

(3) 関係機関との連携体制の整備

労働者派遣事業、労働者募集広告等に関する苦情相談については、その内容も各方面に関係する場合もあることから、引き続き労働基準監督機関、婦人少年室、労政事務所その他関係機関と必要な連絡調整を図りつつ、迅速かつ的確な処理に努めること。 ■

「派遣労働者の地位・労働条件改善に向けての要望書」に対する労働省回答

① 派遣契約の一方的な解除について、要望書に掲げられているような理由によるもの(年給取得、労災請求等の権利行使を理由とする、「職場の雰囲気にあわない」「上司の気分で」「容姿」等業務遂行に直

接関係のない理由に基づく、指定業務を超えた業務命令拒否を理由とするなど)はいずれも不合理ないし公序良俗に反するものと考えられ、契約解除は許されない。個別の事例につき、このような取り扱いが行われている場合には、派遣法27条に違反する事例として、是正するよう指導する。

② 就労条件明示書の事前交付、就業規則及び三六協定の手交は好ましいものと考えられるが、行政上の取り扱いを如何にするかは今後の検討課題としたい。

③ 労働者派遣契約の内容のうち、派遣労働者の労働条件にかかわる事項(例えば業務の内容に関する具体的事項等)が明らかにされるべきは当然である。しかし「派遣料金」については、派遣スタッフの「賃金」とは性質の異なるものであり、明らかにされるべき必然性はないものと考えている。

労働省としては「派遣料金」の実態を調査し、職種ごとに平均値を公表しているが、これ以上の措置は当面考えていない。

④ 社会保険加入を契機として、使用者が負担すべき保険料相当分の賃金を減額する取り扱いは違法であり許されない。適正な賃金を確保するためマージンを規制すべきであるとの要望については、何が適正なマージンであるのか派遣元企業ごとに異なり、さらに前記③と同様のベースにおいて、その必要性はないと考える。

⑤ 履歴書の取り扱い、管理等から発生しているプライバシー=人権侵害については、放置できない重大な問題であり、早急に行政上の措置をとっていきたい。

⑥ スタッフの権利を確保し、派遣法の本来の趣旨に沿った運用を徹底するためにも、スタッフに対する効果的な情報提供を行う予定である。 ■

# そこには解雇と人権侵害が渦巻いていた

## 派遣トラブルホットライン6.3-7の報告

派遣労働ネットワーク事務局

電話相談は計192件であった。性別は男24(12.5%)、女168(87.5%)である。経営サイドからの相談、派遣以外の相談もあったので相談者に占める女性の割合は90%以上になっているのが実態だろう。

さて相談事由についてみる。

①「解雇」	64件33%
②「労働条件が違う」	41件21%
③「退職トラブル」	28件15%
④「派遣先の対応が問題」	24件13%
⑤「社会保険・税金」	17件 9%
⑥「事前面接」	14件 7%
⑦「嫌がらせ・紹介しない」	13件 7%
⑧「賃金未払い」	12件 6%
⑨「履歴書・プライバシー」	6件
⑩「労災・職業病」	5件
⑪「外国人労働者」	5件
⑫「組合加入」	5件
⑬「賃金引き上げ」	5件
⑭「マージン規制」	4件
⑮「二重派遣」	2件

等であった。

一件当たりの相談時間は30分をはるかに越えるものが多く、中には電話口で泣き出す相談者や「もっと早くこうした相談場所がわかれば」と過去の悔しさをぶつける人もいた。派遣労働の現場で働くスタッフたちのやり場のない怒りが電話の先に充満していた。

①「解雇」については予想を越える多さであった。派遣法制立時に懸念された「契約解除」=解雇への歯止めのなさが、ここで厳しい現実となってあらわれている。労働基準法が骨抜きにされ、派遣スタッフの労働は「つまみ食い・



使い捨て」されているのである。解雇理由については「派遣先の一時的な都合」がほとんどで、ここでも派遣法が派遣先について何らの法的歯止めをかけていないことが浮き彫りになっている。

特徴として、

- ① 派遣契約解除の理由が不透明ないしきわめて不合理である。
  - ② 解除後の派遣元の措置が不適切で就労派遣先斡旋が実現されていない。
  - ③ 解雇予告手当ないし賃金保障が行われていない。
- があげられる。
- 「9月末までの契約のところ6月末までで辞めてくれと言われた。理由は派遣先に正社員がいったから、とのこと。賃金保障は一切ない。」(文書ファイリング・女・名古屋・時給1350円・社保未加入)
  - 「5年間継続勤務してきた派遣先から突然契約を解除された。3月22日に3月30日で解雇を言われる。『長く働いてきたから』『上司の気分で』というのが理由らしい。正式な解除理由は言わないままだが、若い女の子にすぎ替えたい

ということらしい。穴埋めに同じ会社からスタッフが派遣されている。」(受付・女・東京)

- 「派遣先で事前面接のうえ英文ワープロオペレーターとして派遣される。契約期間は1か月。ところが働きはじめて1週間経過した時点で、派遣元から『技術的には問題ないが、派遣先の雰囲気合わない』と言われ契約解除された。1週間分の賃金ももらえず、荷物も置きっぱなしになっている。」(女・ワープロオペレーター・東京)

- 「派遣先での労働時間が契約条件と違い残業が多いところからトラブルとなり解雇を言われた。」(端末入力・女・東京)

- 「もともと勤務時間は9時30分から4時30分までであったのをいきなり派遣元からフルタイムで働けと言われた。時給アップを派遣元に要求した直後のこと。派遣先は今までの時間帯でよいと言っているのに、派遣元は譲らず解雇となった。」(オペレーターで入ったが電話対応が主・女・東京)

②「労働条件が違う」という訴えでは、「仕事の範囲が派遣先都合によってどんどん拡大され様々なことをやらされている」というのが多い。ある大手電気メーカーの複数事業所から「現場ライン業務などに就かされている」という訴えがあった。こうした「契約業務と違う」「何から何までやらされる」のは「秘書業務」などにも目立つ訴えである。「有給休暇をくれない」「労働時間が一方的に変更された」「約束の仕事より実際には大変な仕事だったので賃金改定を申し入れたが派遣元はなしのつぶて」「昼休みも休まず仕事をしているのにその分の賃金が出ない」など派遣先と派遣元の板挟みとたらい回しにあっていくスタッフの姿が見える。

また、口約束のみで、いまだに「派遣契約書が文書で発行されていないケースもある。『契約書』も事後、相当期間(2週間ほど)たってから到着したというケースも多い。『書面で事前

に』は当然でトラブル防止にもつながる。

③「退職トラブル」が多いのも派遣労働相談の特徴であろう。労基法に禁止されている「賠償予定」の契約書を、派遣元がスタッフに要求しているケースや、退職を申し出たスタッフに対して「損害賠償」をほのめかして足止めを図るケース、「替りがいないから」とダラダラ引き延ばすケースが目立つ。

④「派遣先の対応が問題」というのは、正社員から「あなたは派遣だからお茶道具を使うな」と言われたケース(商社・ファイリング・女)、仕事中にギックリ腰になり社内診療所に駆け込んだが「派遣は診察しない」と門前払いにあいやむなくタクシーをひろって社外の病院で診察を受けたケース(銀行本店・文書ファイリング・女)等がある。男性社員から派遣女性が「パートのおばさん」「バイトの分際で」と罵られたり、指揮命令者がはっきりしなくて複数の社員から様々に仕事を言われ混乱し、スタッフが「無能呼ばわりされてくやしい」という訴えも多い。総じて、派遣スタッフに対して派遣先社員が「職場で共に働くパートナー」として見ておらず一段も二段も「身分の低い」別の下層カーストとして処遇されているのが実態である。

また、派遣スタッフからすれば、派遣先は「使用者」とであると同時に「お得意様」という関係になり「ご無理ごもつとも」がまかり通らざるを得ない。

⑤「社会保険・税金」は、「社保加入を派遣元に言っているがなかなか入れてくれない」というものや、「社保加入したら自己負担分以外にさらに賃金カットされると言われている」というものがあつた。雇用が断続的になる特徴を持っている派遣労働者の労働社会保険については関係省庁の強い指導が必要であろう。

⑥深刻な訴えが多かったのが、この「事前面接」と⑨の「履歴書・プライバシー」である。「事前面接」は派遣法で禁止されているが、大

手をふってやられているのが現状。派遣元などでは「面接でなく打ち合わせ」と言っているところもあるが、当日の賃金交通費は不支給のケースがほとんどで、面接後「不採用」となり「泣き寝入り」させられているケースも多い。「首実検」的に行われている。訴えも「不快な思いをした」「やめさせられないか」というものがほとんど。ここでも派遣労働導入に際する派遣先の順法意識・人権感覚が問題である。

⑨また、「履歴書が派遣元から派遣先へファックスでたれながしにされている」「自分の履歴書がファックスされて派遣先で誰かれかまわず見せられている」(ファイリング・女)、「自分の履歴書がファックスされて業務欄にたざらしにされていた」(機器操作・女)などプライバシーや基本的人権に関する侵害がある。

⑦「嫌がらせ・紹介しない」という訴えは、「登録したけれど仕事を紹介してくれない」「35歳すぎると登録していても仕事を紹介して

くれないようだ」(ファイリング・女)というものや「前の仕事紹介の時断ったので嫌がらせをされている」「派遣元営業に気に入られなかったので仕事紹介がない」など、弱い立場の派遣スタッフの不安定さを象徴している。また、2年間賃金据え置きだったので賃上げを要求したところ「労働時間30分延長」の労働条件変更を持ち出され結果として退職となった、自分のもと他の人より30分短い契約であった、派遣

先も時間延長しなくてよいと言っているのに、という例(前出)もあった。

⑧「賃金未払い」は、自己都合で期間満了前に退職表明したら担当者が怒って賃金を払ってくれないなど退職トラブルにからんでいることが多い。同様のケースで「派遣先が派遣料金を払わないと言っているから」「賃金払えません」という例もあった。

⑩「労災・職業病」では、派遣先で仕事にすべり捻挫して、その後派遣元も解雇になってしまった、どうしたらいいかという相談などがあつた。

⑪「マージン」についての問い合わせでは、「法律での規制はないのか」という問い合わせや「派遣先はよくやってくれるからと派遣元に2500円払っているが、自分には1000円しか出ていない。社長に言っても『パートよりはいい賃金だ』と取り合ってくれない(端末入力・女)という60%ピンハネの例もあった。 ■

労働安全衛生法の派遣元・派遣先会社が責任を負う主な事項一覧表

内 容	派遣元	派遣先
労働者の安全・衛生の確保	○	○
安全衛生管理体制— 総括安全衛生管理者の選任	○	○
・安全管理者の選任		○
・衛生管理者、産業医の選任	○	○
・安全委員会の設置		○
・衛生委員会の設置	○	○
危険または健康障害を防止する措置		○
労働者の就業にあたっての安全衛生教育— 採用時	○	
・危険有害業務の就業時		○
健康管理— 作業環境の維持管理、作業環境測定		○
・一般健康診断	○	
・有害業務に関する特殊健康診断		○
・健康診断結果に基づく作業転換等	○	○
・健康の保持増進のための措置	○	○

## 関西でも急増する外国人労働者の労災事故

関西労働者安全センター 岩田賢司

★フィリピン人研修生のケイワンがきっかけ★

「外国人労働者労災白書」(3月号に全文掲載)に見られるように、東京、神奈川を中心として関東では外国人労働者の労災が多発している。関東の地域安全センターを初めとして多くの市民団体、労働組合が被災外国人労働者の支援に取り組んでいる。

それに対して関西は、1、2の事案はあつたものの継続的に取り組んだ経験がなかった。その中で昨年安全センターも、ユニオンひごろが組織化したフィリピン人研修生たちの支援を行った。労基法の適用を受けない「研修生」の名のもとで彼女らは10時間以上も休みなくデータ入力をさせられ、ついには頸肩腕障害を発症した。労災ではなく職業病が先行したかっこうだが、労組を結成して治療の保障を要求する彼女らの支援を通じて、改めて外国人労働者の取り巻く状況の厳しさを痛感した。それがきっかけとなって今回、「外国人労働者労災相談」を行うこととなったのである。フィリピン人研修生の支援を行ってきた団体や個人からは、準備の段階から多くの協力をいただいた。

★電話総数60件/重大災害の相談相次ぐ★

マスコミの力は大きい。関西での外国人労働者の実態も分からず、手探りの状態で打ち上げ



た企画だったが、テレビで報道してくれたおかげで60本の電話が寄せられた。国籍別では韓国人からの相談が圧倒的に多かったものの、タイ、中国、フィリピン、スリランカ、マレーシア、コロンビア、ボリビア、インド、ペルー、ブラジルなどじつに多くの国の人から相談が寄せられた。当初6か国語で対応できるようかなり無理をして外国語のできる対応者をお願いしたが、その判断は正しかった。多国籍化は関西でも確実に進んでいる。

電話総数60本のうち実際に被災した外国人からの相談は10件だった。2件をのぞき全て韓国人だった。そのうち現在継続して取り組んでいるのは5件である。プレス工場での指切断事故の1件を除いて4件は建設現場でのけがだった。一般的に建設現場での事故は多いがその中で多くの問題が共通の問題が浮かび上がってきた。ひとつの事例を紹介しながら、問題点を検討したい。

★増築工事中に転落事故で重傷★

ある焼肉屋の増築工事に鉄骨に登りH鋼の溶接を行っている際転落してしまった。落ちる際、鉄骨部分に溶接して階段代わりに使っていたビスが腹にささり内臓を破損し、右腕も骨折してしまった。さらに歯も折れ、視神経にも障害が出ている。現在は入院中で、治療費は会社が負担している。

相談を受けた当初、本人と友人は「会社が入管局に通報して強制退去させるかも知れない」とおびえていた。われわれは、その可能性はほとんどないとは思ったが、会社がどんな対応に出るか分からないため本人の意向にそって退院するまで待つこととした。約2週間後、症状が良くなったこともあり本人の方から「労災申請するよう会社に言ってほしい」との連絡があり、会社に連絡をとった。

連絡を受けて会いにきた会社側の人物は「私は在日韓国人だ。同胞が釜ヶ崎で日雇いをしているのを見て面倒をみてやることにしたのになんかことになるとは。労災申請して監督署や入

管から処罰されることにならないだろうか」と不安をぶつけてきた。後に会った社長は「うちには下請けで、保険を適用させるには元請けの方に労災保険を使わしてもらうよう頼まんといかんのや」と言う。聞くと、元請けは労災保険が加入しているが監督署からいろいろ言われるのがイヤなので労災保険を使いたくない、今回の増築工事を有期事業として一回きりの労災保険をかけて済ましたいと言っているという。

★あらためて問われる労災隠しの土壌★

被災者の入院費は200万円近い。にもかかわらず労災申請をしていなかったのはこの労災かくしの風土である。下請けの従業員として建設現場に入った労働者がケガをした場合、労災保険の補償を受けようとするれば「ゼロ災害の看板を汚して」元請の労災保険を「使わせてもらう」ことになる。元請けから「仕事をもらっている」にもかかわらず、である。下請けにすれば、労災を隠さざるをえない構造がすでにあって、そこに昨年6月入管法の改正による雇用主の処罰

国籍別集計

国籍	人数
韓国	21
在日韓国人	2
中国	6
ペルー(うち日系が1)	4
ブラジル(うち日系が1)	3
マレーシア	2
インド、タイ、ネパール、スリランカ、パキスタン、ボリビア(日系)、イラン、イギリス、アメリカ、コロンビア(日系)	各 1
日本人	6
その他	6

相談内容別集計

相談内容	件数
労災補償問題	11件
労災補償制度に関する問い合わせ	5件
健康保険・医療に関する問い合わせ	4件
労災以外の事故に関する問い合わせ	3件
労働問題(賃金未払い、解雇)	5件
労働問題がらみの在留資格に関する問い合わせ	2件
在留資格(結婚、就労ビザなど)	9件
その他の人権侵害	1件
仕事を紹介してほしい	5件
外国人労働者を雇用したい	3件
その他の相談	12件
計	59件

規定の新設が加わり、ますます会社を労災を隠すように追いやる結果になっているのである。

外国人が実際に労働力の一端を担っている現実を無視して彼らを「非合法化」している現状において、雇用主の処罰規定を新設しても、それは外国人労働者の雇用を闇雇用化することにしかない。

★ネットワークで有効な支援活動を★

これ以外にも個別の事例を取り組んでいくなかで直面した問題は多い。たとえば言葉の問題である。言葉さえできれば未然に防ぐことのできたケースもある。また、労災が起こった後、被災者と雇用主の意思疎通ができなかったために誤解を生じている場合が多かった。

労災保険制度についての知識が欠けていることも問題である。外国人労働者自身知らないことも問題だが、雇用する側が資格外就労であっても保険適用されることを知らない、あるいは

もっと基本的なこと知識がないことがおうおうにしてある。

労働行政にも問題が大きい。「入管には通報しない」と言明する監督署もあるが、局に情報を上げ判断を委ねる監督署もある。いずれも「救済第一には考える」と言うものの「労働者保護」の立場を明確化させることが必要である。

9月2日から4日の相談活動を通じてわれわれは、こうしたさまざまな課題を突きつけられた。また、医療保険のように、労災の枠をこえる深刻な問題もある。対行政への要求化、効果的な教宣や継続的な相談活動など検討すべき課題は多い。

12月4日には、こうした課題に応えるために「外国人労働者の人権を守る関西ネットワーク」の結成が計画されている。同ネットワークには労働組合や市民団体、弁護士が参加している。安全センターもネットワークの一員として外国人労働者の人権擁護の立場で、継続的に取り組んでいきたい。

## 外国人労働者の適正な就労条件及び安全衛生の確保を図るため事業者等が講ずべき措置に関する指針

1991.9 神奈川労働基準局

### 1. 目的

この指針は、外国人労働者を雇用・派遣等の形態で使用するもしくは使用しようとする事業者等が、外国人労働者の適正な就労条件及び安全衛生の確保を図るために講ずべき措置及び適正に外国人研修生を受け入れるために事業者が講ずべき措置を定めることにより、労働基準法等労働関係法規の履行確保に資することを目的とする。

### 2. 外国人労働者・外国人研修生を受け入れる場合の基本原則

(1) 出入国管理及び難民認定法(以下入管法)の定めを守る。

原則として入管法に定める「在留資格」及び「在留期限」の範囲内で受け入れるものとし不法就労をさせない。

(2) 外国人労働者の受入れに当たっては、労働基準法(以下労基法)・労働安全衛生法・労働者災害補償保険法・職業安定法・労働者派遣法等の労働関係諸法規を守り、国籍による差別的取扱いを

しない。

(3) 外国人研修生の受入れに当たっては、外国人研修生は技術・技能・知識の修得を図ることを目的として研修を受けるものであり、労働により賃金を得る者ではないことを理解し、研修目的に合った研修を実施する。

(4) 労働慣行・生活習慣等の違いを理解し、対応する。

(5) コミュニケーションギャップがある外国人労働者または外国人研修生の場合には、ギャップを解消又は補完する措置を講ずる。

### 3. 外国人労働者を使用するもしく使用しようとする事業者が講ずべき措置

#### (1) 外国人を雇い入れる前に検討、整理しておくべき事項

① 外国人を採用する目的・採用人数・配置しようとする職場(業務)について検討し、さらに、採用後の正社員、パート、アルバイト、嘱託といった従業員としての位置付けを明確にしておく。

② 採用の方法、規模について検討すること。その際の留意事項は以下の点である。

イ 入管法上不法就労に当たらないよう在留資格を確認すること。

(なお、在留資格と就労の可否については別添1—略—を参照のこと)

ロ 海外から直接採用する為の合法的な機関は現在のところ存在しないものであること。

ハ 人材派遣会社からは、製造業等に単純労働者を派遣することはできないこと。

ニ 派遣会社から派遣を受ける場合には

・その会社の、許可もしくは届出をしている事業・対象業務の種類、許可、届出の年月日と番号を確認しておくこと。

・紹介される外国人の在留資格、期間等を確認しておくこと。

③ 就業規則、労働協約等で外国人労働者に適用して問題となる箇所はないかを検討し、外国人の理解できる言語で就業規則等を作成しておく。

④ 外国人雇用責任者を選任し、労働者に周知させるとともに、その者が行うべき職務について検討しておく。なお、次のような職務が考えられる。

イ 外国人労働者についての労務・安全衛生の基本方針の作成、取りまとめ

ロ 月1回程度、外国人労働者と面接すること。

ハ 健康診断結果のフォローをすること。

ニ 外国人労働者から苦情を受けた場合には対策委員会を開催し検討するものとするが、その会の議長をつとめること。

ホ 外国人労働者を使用する管理者に対し、教育を実施すること。

ヘ 関係行政機関(入国管理局、職安、市役所、労基署等々)との対応

⑤ 雇入れ時教育の実施について(時、場所、講師、内容等)検討しておく。この場合以下について留意すべきであること。

イ 作業手順をイラスト、ビデオ等を用いて分かりやすく説明すること。

ロ 日本人の習慣について説明すること。

ハ 最低限必要な日本語教育を行うこと。

⑥ 外国人を配置する予定の職場に対し、安全衛生委員会のパトロールを実施し、また安全衛生

委員会を開催して、安全衛生についての点検をする。パトロールに際し、以下の事項については必ず確認すること。

イ 外国人の使用する言語、イラスト等で表示をする必要のある箇所はどこか。

ロ 外国人の理解できる言語で作業標準書の作成を要する作業はどれか。

⑦ 受け入れる職場に対し、事前の説明、教育を実施する。その場合次の事項について留意が必要であること。

イ 外国人を採用する目的

ロ 外国人の技能経験等業務能力

ハ 使用言語、日本語、英語についての理解度

ニ 宗教等の関係から日常生活でとくに留意すべき事項

⑧ 受け入れる職場の最小単位の長(職長、工長等)を外国人雇用担当者に選任するとともに、その者に対してはさらに次の事項について教育を実施する。

イ 外国人労働者の安全確保上の具体的な注意事項

ロ 業務上、安全上最低限必要な外国人の使用する言語

ハ 苦情の申し立てがあった場合の処理方法

ニ 事故、火災等の緊急時の対応の仕方

⑨ パスポートを預ることは、退職等の自由を奪うこととなると考えられるので厳につつしむ。

#### (2) 労働契約を締結する際に留意すべき事項

以下の事項が明示されている労働契約書を日本語、当該外国人の使用する言語で作成する。

・誠実労働の義務、労働条件の遵守義務

・雇用期間

・職務内容、権限と責任

・勤務(日 時間 休憩)

・賃金、旅費、交通費等

・健康診断の受診義務

・契約の解除(退職)

この場合、以下について留意する。

① 賃金関係については我国の、税・各種保険制度とは異なる国からの労働者を受け入れることとなるのであるから詳細に説明し賃金からの控除について了解を得ておくこと。各種保険の取扱いは、以下に留意し料金の負担、給付の内容等について説明しておくこと。

イ 労災保険は、保険料は全額事業主負担で労働者については外国人であっても全面適用。

ロ 雇用保険は、保険料は労使の負担で永住者、定住者等国内での活動に制限のない者に適用。ただし期間を限って就労が可能な者(別添1—略—の就労資格①~⑥の者)については、適用されない。

(労働保険(労災・雇用保険)については別添3—略—の「労働保険とは」を参照のこと)

ハ 健康保険は、保険料は労使の負担で正規に就労している者については全面適用。

ニ 厚生年金保険は、保険料は労使の負担で正規に就労している者については全面適用。従って短期滞在者で将来給付対象とならない者も保険料は徴収されることとなる。

② さらに、賃金額については、

- イ 法定の最低賃金額を下回ってはならない。
- ロ 額の決定については同種労働に従事する日本人労働者の額を一応の目安とし、これに諸要素を加味することとなると思われるが、この場合、労基法第3条の規定である「労働者の国籍、信条または社会的身分を理由として賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いはしてはならない」に留意すべきこと。
- ハ 就業規則に「賞与」「退職金」についての規程があれば当然に外国人についても適用となること。別の取扱いをするのであれば規程を変更する必要がある、この場合も前記の労基法第3条の規定に留意が必要である。
- ニ 改正入管法の「上陸許可に係る基準」においても、在留資格によっては、「日本人が受ける報酬と同額以上を受けること」等と規定されている職種もあることに留意すべきこと。
- ホ 時間外賃金等の割増し率についても、欧米では50%としているところもあり明示すべきこと。
- ヘ 食費、寮費等の控除についても明確にしておく。

③ 健康診断について、外国人労働者の中には受診を避けたがる場合があるので、その目的、さらに法律によって受診が義務付けられていること等を説明しておく。

④ 雇用期間について

- イ 期間を定める場合には雇用期間を明確にしておく。
- ロ 労基法第14条の規定により、1年を超える期間についての雇用契約はできない。
- ハ 契約期間中は原則として解雇はできない。

⑤ 契約の解除について

- イ 外国人は、賃金が高い等、より条件の良い職場に移動する傾向もあり、退職の手続きを明確にしておく。
- ロ 労基法上の解雇の制限について留意する。

⑥ 勤務について

- イ 勤務時間について、また時間外・休日労働に関する協定(36協定)による時間外・休日労働の有無、その限度時間についても説明しておく。
- ロ 休暇の種類及び有給無給について説明しておく。

⑦ 渡航費用等を貸与した場合

- イ 貸与した費用等を労働賃金から一方的に差し引くことは、労基法第17条の「前賃金相殺の禁止」の規定に抵触すると考えられる場合がある。
- ロ 一定期間勤務した場合には貸与した費用等を免除するというものは、労基法第16条の「賠償予定の禁止」の規定に抵触すると考えられる場合がある。

(3) 労働者名簿の作成

採用が決定されれば、当然に日本人労働者と同様に労働者名簿を作成することとなるが、この場合通常の名簿に加え外国人については以下の事項について記載しておく。

- イ 国籍
- ロ 宗教

ハ パスポートもしくは外国人登録番号

(本人の同意を得て写しを保管することが考えられる)

- ニ 在留資格、在留期間
- ホ 健康状態、血液型
- ヘ 緊急時の連絡先等

なお、こうした名簿の作成については、必ず当該外国人にその目的等を説明し了解を得ておくこと。

(4) 就労にあたって講ずべき事項

イ 雇入れ後直ちに雇入れ時の健康診断(一般、特殊)を実施し健康状態を確認しておく。  
 なお、法定項目のほか風土病のチェックにも留意が必要な場合があり、この場合、海外派遣労働者の帰国時に検診が義務付けられている項目(平成元・6・30、労働省告示47号)について実施すること等が考えられる。

ロ 雇入れ時安全衛生教育を実施すること。

この場合法定項目について実施すべきは当然であるが、通訳を依頼する・イラスト等を使用する等により十分に理解を得ることのできる方策を講ずべきこと。

- ハ 作業標準の内容を充分理解させる(当該外国人の使用する言語による作業標準書の作成)。
- ニ 労働安全衛生法上表示が義務付けられている箇所(機械を停止した際の表示板の取り付け・立ち入り禁止箇所の表示等)については最低限外国人の理解できるもの(言語・イラスト等)とすべきこと。さらに必要に応じ非常口・危険等の表示、機械毎の運転方法の表示等も外国人の理解できるものとすべきこと。

ホ 有害物質の表示についても留意が必要であること。

ヘ 日本人との混在作業については、必要な合図をお互いに理解できるものとするよう明確にしておくべきこと。

ト パスポート等により外国人労働者の年齢を確認しておくべきこと。

この場合

- ・15歳に満たないものは労働者として使用できないこと
- ・18歳に満たないものについては、クレーンの運転等の危険有害な業務に従事させてはならないこと
- ・18歳に満たないものについては、時間外労働に従事させてはならないことに留意のこと。

チ 火災等の非常事態発生時の避難訓練を実施しておくべきこと。

リ 外国人が被災した労働災害が発生した場合にはそのケガの程度にかかわらず現場調査を実施し、その原因を明確に把握し再発防止対策を確立しておくこと。

(5) 退職、解雇について

イ 期間を限った雇用契約(例えば1年)の場合は原則としてその期間は解雇できない。  
 (解雇は、就業規則に定める手順により、原則として文書通知を行うものとする。)

ロ 法律上の解雇制限については以下のものがあること。

- ・国籍、信条を理由とするもの(労基法第3条)

・業務上の負傷・疾病による又は産前産後の休業期間及びその後30日間(同法第19条)

4 その他

(1) 派遣関係

① 派遣労働者を受け入れる事業者が講ずべき措置

- イ 適法な労働者派遣業者から労働者派遣法に定める適用業務について外国人労働者を受け入れる。
- ロ 外国人労働者の在留資格・在留期限・特性等について派遣元事業者に予め確認する。
- ハ 「派遣労働者の適正な派遣就業の確保を図るため派遣先が講ずべき措置に間する指針」を遵守し、苦情処理体制の整備、関係法令の関係者への周知等を行う。

② 外国人労働者を派遣する事業者が講ずべき措置

- イ 労働者派遣法に定める許可を受け又は届出をしていること。また、同法で定める対象業務の派遣を行うものであり、対象外の「単純業務」の派遣は行わない。
- ロ 派遣する外国人労働者の在留資格、在留期間及び知識、技能、又は経験の水準について派遣先に周知する。
- ハ 派遣先の業務・就業条件について予め外国人労働者に説明する。

(2) 下請事業者が外国人労働者を使用している場合に元請事業者が講ずべき措置

- イ 元請事業場の施設、設備を下請の外国人労働者が使用する場合には、予め安全衛生確保上の留意点について下請事業者に教育を実施させ、その結果を確認する。
- ロ 元請が管理する設備等について安全確保上必要な表示・指示事項は、元請の責任において外国人労働者が使用する言語又は理解できる標識等で行う。

(3) 寄宿舍・食事等について

- イ 労基法上の寄宿舍規程、建設業附属寄宿舍規程の安全衛生基準を遵守し、寄宿舍生活の自治を保障する。
- ロ 安全衛生委員会によるパトロールを実施する。
- ハ シャワー設備の設置、寝具・浴槽等のサイズ、非常口・避難経路の周知、避難誘導者の取り決め等に留意する。なお、非常口等の表示は外国人が理解できるものとする。
- ニ 寄宿舍管理規則等について、入居前に本人の同意署名をとっておく。
- ホ 避難訓練を入居時に実施する。
- ヘ 管理人等に対し、外国人のあらまし、注意事項を説明しておく。

(4) 外国人研修生を受け入れる場合に受入れ機関が講ずべき措置

- イ 研修生派遣機関、研修生及び研修受入れ機関相互の責任分担、権利・義務を明らかにする研修契約を締結し、履行する。
- ロ 実務研修を伴う場合は、研修計画に基づいて実施することとし、外国人労働者を使用する場合に準じて、予め安全衛生教育を実施する。
- ハ 研修生についても、外国人労働者と同様な安全、健康管理に配慮が必要であること。
- ニ 研修生については、実務研修中の災害についても労災保険の適用はないものであるから、民間の保険制度に加入する等の保障措置を講じることが義務づけられていること。

5 別添(略)

# スウェーデン体験旅行2週間(後編)

労災脊損会代表・全国脊髄損傷者連合会副会長 **新田輝一**

■15段の階段を前輪上げて

■下りた頸損者のロア

ストックホルムに着いて2日目、私を迎えにきたロアとホテル(5月は最も気候のよい季節でスウェーデン観光者が多く、大きなホテルの予約は困難)の昼食会で食事をとり、いざ出発。車イス者が同行介護者4~5人に15段ほどの階段を一人ずつ抱えられて1階に下りた後、ロアの番になった。彼は介助は要らないという。彼は、前輪を上げるとそのまま、1階まで下りてしまった。私たちはただ、口をあぐり。後で彼の握力を知りたくて、私の手を全力で握らせると、およそ右が2kg、左が多くても10kgくらいの握力でしかなかった。実は、ロアの前職業は、新しい患者(障害者)のより早期の自立をめざして自身の体験談を話したり、一目で見てわかる方法で自分たちに残された能力を実演してみせる仕事だったとロアが教えてくれた。

■無線電話は無料貸出品!

ロアの車(2000ccのカムリで通勤のために必要な時は、ほとんど自己負担なしの援助金で購入できるとのこと)で後日、ロアと共に彼の友人グンナールの家の近くへ行った時、ロアは彼が持っている袋の中から、無線電話機を取り出しグンナールに電話をかけた。無線電話機は、どこの国でも障害者に便利なものだとして一人て感心していたところ、その無線電話機は福祉の無料貸出品だと言う(ただし、通話料は利用者の負担とのこと)。私は、スウェーデンの福祉と日本の福祉とを比較するのを止めた。



飛行機の中での新田さんのスナップ

■スウェーデンの行政の役割分担

「福祉」という言葉がどのような経路で日本に使われるようになったか知らないが、スウェーデンでは「福祉」という言葉は用いられず、「社会政策」という言葉が用いられる。実際、福祉の範囲は、年金・住宅・教育・労働・ヘルパーなど生活の実際面のあらゆる要素が入ってくる。スウェーデンでは、社会保障を含めて「社会政策」という言葉が用いられている。

この「社会政策」を実施するために、スウェーデンでは行政の役割分担が次のとおり決められている。

- ①国(政府)…政府の役割は、経済保障だけをしている。つまりスウェーデン国内の地域差を考慮する必要がない年金や児童手当などの現金給付を担当。
- ②県(ランステイング)…スウェーデンの病院は、そのほとんど県立病院だ。民営病院

はほとんどない。スウェーデン人口は、その9割は、国土の南部に住んでいるため人口密度からいうとかなりの格差がある。この医療行政を担当するのが県で、県議会の議題も予算もその8割が医療に関するもの。県組織は医療行政体とも言われる。

③町村(コミュニティ)…地域住民の住宅(供給計画)、介護サービス、保育、学校運営管理などを担当。

■中型缶ビールは1缶千円!

ロアのアパートへ向かう途中、夕食に使う食料品を買うため、ショッピングセンターへ。ストックホルムの町で見るもの、聞くもの珍しいものばかりのはずだが、「長い昼間」で私の頭はボケーツとしていて。さらにロアが話す「英語」。まわりの景色より、「英語」を聞くために全神経を耳に集中しなければならない。仕方のないことだが、私にとって“はじめての景色”“はじめての音”“はじめての顔立ち”“はじめての香”等々たくさん“はじめて”が、私を振り返ることもなく過ぎ去って行った。

スウェーデン到着2日目(5月19日)は日曜日だったため、ショッピングセンターの多くの専門店が閉店。営業していたスーパーマーケットに入る。スーパーの入口は自動ドアだが、このドアは外側と内側の壁に表札くらいのスイッチ板が一箇所ずつあり、このスイッチ板を押して出入りする。ストックホルムでは、どのアパート、スーパー、病院、訓練センター、厚生省もほぼ同一規格の自動ドアが設置されていた。

二人がスーパーで買ったものは、ミネラルウォーター、野菜(ピーマン、ジャガイモ、人参、セロリの根!)と果物(西瓜、メロン、バナナ、レーズンetc.)。日本円に換算すると値段は日本よりやや割高だった。スウェーデンでは、野菜や果物は輸入品が多い(果物はスペインやデ

ンマークから)ため、値段は割高だと。

私が、リンゴを買おうと誘うと、彼は「主治医からなるべく食べるなど言われているからキーチの分だけ買ったらいい」と言う。彼は、食事の指導を主治医から受けているのだ。日本でだって泌尿器科医から食事の指導は受けていると内心反発してはみたものの、体操協会のホープ(?)だったロアの体型とロアよりやや劣る私の体型の差が、私をしてリンゴを2個だけ買わせしめた。

何かロアが喜ぶものを買おうと、私が「じゃ、缶ビールは?」と言うと、ロアは「ぼくはビールは飲まない」と。それなら自分の分だけ買おうと値段を見たら高い!6缶が1ケースになっているが、日本円に換算すると5千円くらいになる。スウェーデン(ノルウェーやフィンランドも同じ)では、酒や煙草の嗜好品には高い税率が課せられ、日本の約3倍の値段で売られている。

■夕闇迫る午後10時30分!

5月17日(金)、私たちは、成田のホテルから出発までに5時間、ストックホルムまでの飛行機の中で約11時間(この間、シベリア大陸を横断するが、飛行機の外は全く暗くならない!)、ストックホルム到着(日本とスウェーデンとは7時間の時差がある)から日没(午後10時30分頃!)まで約8時間の計約24時間もの「長い昼」を経験した。しかも、この飛行機の中の11時間は窮屈このうえない。ストックホルム校外のアーランダ空港に到着して、飛行機から降りたものの、疲労と寒気(その時の気温は何と4℃!)と少々の緊張感と不安で移動の準備ももどかしい。実は、メンバーの全員が程度の差こそあれ時差ボケと日本では異常としか言いようのない長い日照時間からくる睡眠不足というダブルパンチに帰国後まで大いに悩まされることになった(鳥も寝不足で木から落ちる!?)と。

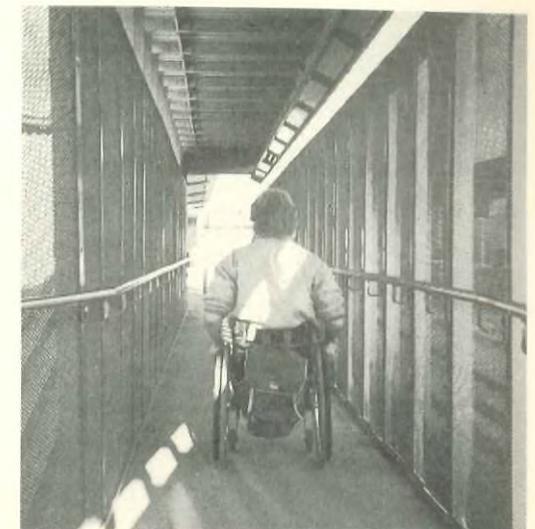
今回の参加者の中には海外旅行を複数回経験している者が多く、時差ボケの方はそう気にはならなかったようだが、「夕闇迫る午後10時30分~11時」には本当に参った。夕闇だけでなく午前3時頃にはもう空が明るいのである。おまけに運悪く(?)私の寝室にはカーテンがない!毎日の寝不足がたまっていくのである。それにこの2週間は案外、過密スケジュールである。今思えば、全員よく無事に帰れたなと思う。私の場合は、(他にも数人いたようだが)バスタブがうまく使えなかったため、満足に入浴できたのは、フィンランドでのサウナの1回だけ。

しかし、お蔭で北欧では日本の感覚で太陽の位置で時間を決めることが全くできないことを知らされた。つまり、自分の腕時計を見ながら行動しなければ予定が消化できないのであり、スウェーデンでは時間にルーズであることは許されないのである。

■地下鉄駅に常設されているエレ

■ベーターインテグレーション

ストックホルムのアーランダ空港に着いて、出口を出、自分のスーツケースを受け取り税関の横で円からスウェーデン通貨のクローネに両替し、出迎えの人たちの歓迎を受け、ストックホルム市内観光用のバスに乗り込むまで、私たちは、何の戸惑いもなくスムーズに行動できた。つまり、車イスの人たちにとって、空港出口までの自分の通路がよくわかるのだ。実は、私が日本に帰ってから気づいたことであつたが、飛行機の搭乗客全員が同じ通路を通って空港の外へ出ていたのである。また、ストックホルムには第二次世界大戦後に建設された「地下鉄」が走っているが、100駅ある内(2~3駅を除いて)全ての駅にエレベーターが設置され、どの改札口も広く普通の乗客と一緒に通路を車イス者も乳母車も利用できる。つまり、車イス障害者が一人でも自由にストックホルム市内を動きまわ



地下鉄エレベータからホームまでの通路

ることができる。もし、地下鉄が走っていない所へ行く時は、電話で「ミニバス」(ストックホルムでは250台が走っている)を呼べば、介助者付のミニバスが時刻通りにきてくれる。もちろん「流しのタクシー」だって車イス障害者をすぐに乗せてくれるが。実は、これがスウェーデンで早く(1970年代)から実施されたインテグレーション(統合一障害を持つ者といゆる健全者とを区別しない)という考え方なのである。そして、車イスの人たちが乗るバスのレーンは出口のすぐ前。このことは、市内のスーパーマーケット(出入口の一番近いところに障害者用の駐車場がある)や博物館等で日常よく見かけ体験できたが、このことが当たり前であるところに、やはり福祉国家としての歴史を見ることができた。

■制度として存在しないボランティア

日本では、ボランティア活動を広げる運動が今も活発に展開されているが、スウェーデンではボランティア活動というものがない。すべて有料と考えればいいのであろうか。確かに日本ではボランティア活動をする人の多数は主婦や学生である。私は、スウェーデンの学生のこと

を知る機会にはなかったが、スウェーデンの家庭の主婦は前述したとおり、その90%近くが仕事を持っているし、所得税の課税制度が日本のように世帯単位ではなく、個人個人に課税されるという理由によるのかも知れない。スウェーデンは、高福祉を実現させるため、現在では非常に効率のよい企業だけが残り、採算の悪い企業はなくてよいといわれているが、「無料のサービスはない」というアメリカ流の考え方を含めヨーロッパで最も高い賃金といわれるスウェーデンにはボランティアという言葉が入り込めない社会なのかもしれない。

今回の私たちのホームステイでは、ステイ先へ参加者が1泊約400クローネの下宿代(食費付)を支払ったが、同じスウェーデン人の間でも障害者宅で食事をした人がその食事代を(1人30クローネ)を支払っていく(年金生活者は、その家族の人数分の生活費しか支給されていないので来客分の食費を請求するのは当然のことになる)国ということを考えてみると、きちっと金銭で割り切るという意味では合理的ではある。

■はじめて乗ったジェット・コースター

チボリ公園へ遊びに行った私たち4人(4人とも車イス障害者)は、ロアの提案でジェット・コースターに乗ることになった。ジェット・コースターに乗るなど考えてもみなかった私は、正直言ってびっくり。50人以上は並んでいる列には階段もあるし、どのようにして乗るつもりなのかと考えていると、ロアはジェット・コースターに乗った人が出てくる出口から入っていくのである。出口はスロープになっていて車イスでも入っていける。(公園の遊園設備も車イス者が利用できるように配慮されているのだ。)先に行った他の3人は、かなり身軽で係員に介助されてさっさと前の方の座席に座ってしまった。体重、骨盤の広さとも優れている私は、かなり手間をかけさせたが何とか乗車。この間、

一番前で順番を待っていた若いグループは、不機嫌になる様子もなく、私たちが乗り込むのをじっと見ているのである。もちろん、私たちは出口から入ってきたので料金など払っていない。薩摩守タダノリ。やがて全員が乗り出発。急勾配と急回転の連続。必死にパイプにつかまった時間は2分以上だっただろうか。下半身マヒだけに必死になってつかまった。車両が止まり緊張感が解けてホッとした。が係員は来てくれない。私たちの後ろの座席には、すぐに次のお客さんが乗り込んできた。その後、係員が来て言う言葉は「ワンモア プリーズ!」。私の顔は少々青ざめていたに違いない。このあとに乗った高さ約70mくらいの回転式展望台も無料で2回。しかし、無料というのはあまり後味いいものではない。このあと2日間、私は胃の痛みという「無料の報酬」に苦しむのである。

チボリ公園を出た4人はそれぞれ家路だったが、ロアと私は、ロアの友人ダンを誘って市街地が一望できる展望公園へ。夕方(といっても午後9時頃だが)のそよ風にあたりながらフィンランド行きの客船(バイキングライン)が出る。港と雄大な地平線を眺める気分は最高。公園の閉門時間が過ぎ、私の希望で3人はロックのライブハウスへ。この日は、今人気のジミー・ウィルソンバンドが出演中のためか、夜10時を過ぎていたがそのライブハウスはかなり混んでいた。私は、こんなに混んでいるのでは中に入れないと内心諦めたが、ロアとダンが自動車を降りて店へ入っていく。彼らにつられて私も店に入るが、2人は何の躊躇もなくどんどん店の奥の方へ入っていく。中の客は2人を見るとさっと通路を駆け、われわれを奥へと招くのである。結局、われわれ3人のためにテーブルが確保され12時過ぎまでライブの演奏を楽しむことができたのである。後でその店の名を聞くと、それは有名な「ハート・ブレイク・ホテル」—ホテルではない—だった。

■長期にわたる社民党政権のもとで労働者が獲得した諸権利

現政権の中核である「社民党」は、国内の巨大な産業別労働組合連合「労働組合全国組織シ〇」(組合員数212万人—ブルーカラー、組織率95%—日本なら人口比率で換算すると組合員数約3,000万人の連合組織ということになる)他の支持を得て、1920年以来政権を執り(2期6年間を除く)、国民の住宅政策と高福祉政策に最大の重点をおいて今日のスウェーデンを築いてきた。

この65年間に労働組合と社民党政権が築いた労働者の権利は、前述した「住宅政策」、「高齢年金・障害者年金制度」、「育児手当と児童手当」、「高い水準のヘルパー派遣制度」、「弱者と共存のインテグレーション、ノーマライゼーションの思想による各種施策」、後述する「レファレンダム制度と環境重視の思想」等々があるが、その他にも、週40時間労働、90%の休業補償と失業手当(ただし課税対象)、有給休暇は最低でも5週間、労働環境法(職場で毎週開かれる労働安全委員会決定された職場改善策は、すぐに企業が拠出した基金の負担で改善される)、労働拒否権(労働災害や職業病の発生が予想される危険な職場での就労を労働者が拒否できる権利)、教育休暇法(従業員が大学に通学する場合、企業は、その労働者に教育休暇を与え、その期間、社内ポストを維持しておかなければならない)、組合代表の企業取締役会への参加、労働者基金(企業は、一定の控除額を除いた企業利益の20%を利潤分担金として労働基金に払い込む)など労働者を保護し、弱者を受け入れる数々の制度や思想がある。

■福祉—日本の最高はスウェーデンの最低

かつて福祉のパターンとしてイギリス型、アメリカ型、東ヨーロッパ型、スウェーデン型等が比較されていたが、イギリス型は財政的に破



チボリ公園のジェットコースターの前で

滅状態、東ヨーロッパ型もすでに崩壊し、アメリカ型は、自由主義経済に基づいた自己責任社会のモデルであり福祉国家のモデルではない。現在残っている福祉国家モデルは、スウェーデン型がその中核とさえ言われ始めている。そして共産党が崩壊又は崩壊しそうな東ヨーロッパ諸国が国家再建のために目標としている国は、全てスウェーデン型なのである。

このように、福祉モデル国家の消長が激しいことは、刻々と変化する世界情勢の中でそれに対応しながら福祉国家を守るために、国民による不断的努力が必要であることを示しているが、事実、スウェーデンにおける福祉国家を希求する努力は、民主主義を厳守するという鉄則の下に、その能力と英知と不屈の精神力とともに見事なものと言える。しかし、それを根底で支えたものは、人間の命が神から与えられた弱く短いものであり、弱い者の立場に立って相互に助け合うというキリスト教的な共通理解であるのかも知れない。

スウェーデンの福祉と日本のそれとを直接比較することは無理があるが、私たち障害者の実際の生活面を見比べた時、生活の基本である「住宅」だけを見ても、一人暮らしの障害者が

4LDK並みのフラット(アパート)に住めるスウェーデンと健全者家族でも住宅を確保することが並大抵でない日本とでは、隔世の開きがあるのは明らかだ。日本で4LDKのアパートに一人で住める障害者は、それだけでも非常に恵まれた障害者だが、スウェーデンでは、一人で生活できる全ての障害者にそれが保障されている。

住宅以外の社会資本の整備状況を考えると、現在でさえ老人や障害者の利用を実質的に拒否する公共施設を新設することのあるこの日本に真の福祉思想があるとは考えられない。

■レファレンダム(国民投票)

■制度と原子力発電の廃棄

国民投票制度には、議会の決定に対して強制力をもつものと、ただ単に諮問的内容のものと2種類があると言われている。スウェーデンの場合は、後者の諮問的内容の国民投票制度で、1890年以降議会で提案されたが、1922年現行制度に近い国民投票が制度化されている。スウェーデンでは、過去に4回の国民投票が実施された(禁酒問題・自動車の右側通行への変更問題・年金問題・原子力発電禁止問題)が、実にチェルノブイリ原発事故(1986年)が起きる6年前の1980年に国民投票で、現在スウェーデンにある12基ある原発を全て2010年までに廃棄することを決めているのである。

■高福祉国家スウェーデン

■と日本の出発点の違い

いざという時への対応、当然全員が経験する老後への対応の差が、スウェーデンと日本では全く違う。

スウェーデン人は「自分は必ず老人になる。だから自分の老後のために今のうちから少しずつ自分のお金を信頼できる国へ税金として預け準備(先行投資)しておこう」と考えている。つ

まり、当事者の立場で対策を考えて、それを実行する。(当然国民は、自分が預けた税金がどのように使われているか、政治や行政の様子を厳しくチェックしている。このため、選挙の投票率は毎回90%と非常に高い。)

ところが日本人は、「自分は例外で、自分だけは年をとっても車イスなど必要にはならない。だから、今から準備する必要はない。それにそんな体になってまで生きていようとは思わない」と言って考えることを止めてしまう。あるいは「自分が老人になった時には老後生活の保障も十分に行き届いているだろう」と自分で何もせずに仮定の保障を当てにすることで終わってしまう。そして、いざ自分が障害者になったり、老人になってから「どうしよう!」とあわてる。日本人のこの考え方は、福祉国家へのシステムづくりはできない。

■若いスウェーデン人は

■高い税負担を嫌うけど

しかし、若いスウェーデン人は、やはり「ヘルパーや年金は自分にはあまり関係ない」と考える傾向がある。だからスウェーデンでは、10代、20代の若い人は、一般的には、低い税率を提唱する保守政党を支持する。しかし、歳をとればとるほど現政権を握っている社民党(社会民主社民党の略)が好きになる。ここで注意しなければならないのは、福祉国家としての長い伝統のあるスウェーデンは、すでに大半の国民が「自分の将来のための投資を完了」しているのである。だから、例えば来年から減税すると言われると、それはすでに老後の投資を完了した人の期待(これからの老後の生活に十分な額の年金やヘルパーの派遣サービスを受けられること)を裏切ることになる。従ってどの政党も高負担(高税率)を低くすることは簡単にできない。

■軍隊への徴兵制のあるスウェーデン

■で「障害者の切り捨て」はないか

この質問に対し、米国で学位を取得した31歳の脊損のサラリーマンのグンナールは、「障害者の切り捨てはない」と断言した。スウェーデンでは、青年男子に徴兵制はあるが、軍隊に行きたくない人は、徴兵の期間(9~10か月間)と同じ期間を福祉分野(ヘルパー等)で働かなければならない。そして軍隊では、事務部門等で障害者の雇用を積極的に進めている。スウェーデンでは、健康な人も、「明日はわが身」と障害者予備軍の認識が強いし、「全ての人は障害を持っている」という有名な格言がある、つまり誰もが経験するハンディキャップを持つ老人と自らを障害者と認めている(例外の人もいるが)スウェーデン人は、「ハンディを持つ人の切り捨て」は、自分の切り捨てを意味し、それはないと。

■生活費を補うため他の職業に

■つくスウェーデンの議員!

私たちは、ストックホルム滞在中に、ストックホルム市議会の議員は、議員の収入が低いので収入を得るために他に職を持っていると聞いたが、日本では逆に議員の兼職禁止という制限があり、その差があまりにも大きいので驚きであった。では、国会議員はどうなのか。もし収入が不足すれば、それで議員活動が可能かという疑問が当然わいた。しかし、その事情に詳しい人の話では、国会議員でさえ議員職の他に職を持っているとのこと。特に地方選出の議員は大変で、休暇期間中に(特に夏休みの4か月間は)一生懸命働くそうだ。

従って、身体に障害を持っている人が議員になるのは大変な身体的負担を負うことになる。議会は、議員が収入を得るための仕事が終わった夕方の6時に開会する。

日本の議員の議員活動というのは、その中心



リフトバスのリフトがせりだしてくるところ

は選挙対策の活動。しかし、地方区と全国区とも比例代表制をとっているスウェーデンでは、議員個人による選挙対策運動などほとんどない。全ての時間を政策論議のみに集中できるし、議員としての仕事の他に収入を得るための仕事を持つことも不可能ではないと。国会や地方議会の議員は、議会を運営する責任とプライドを持ち国民から全幅の信頼を得ているのである。

■ほぼ100%の情報公開制度

■と議会オンブズマン制度

スウェーデンにおける老人や障害者の弱者をはじめとし、国民全ての豊かな生活を保障するための前述した諸制度成立の背後に、「ほぼ100%の情報公開制度」や1810年から世界に先がけてスタートした「議会オンブズマン制度」がある。情報公開制度のお蔭で業務の代りがスムーズに実行でき、時間外労働の拒否・有給休暇の完全消化が可能となり、官僚が特権意識を持つこともなく議会や行政がオープンになったと言える。民間、官庁ともに「閉鎖的」であり、「時間外労働漬け」となった日本にとって、この2つの制度は、政治、行政そして「社会」の民主化実現のためのキーワードであると言えよ

う。

すでに報告した制度の一つ一つについてくわしい研究が必要であるが、まだ報告することのできないいろいろな制度や施設である「中央集権化を極力排除する地方自治改革、地下鉄の全駅に設置されたエレベーター、給付面での格差のない労災・非労災の障害者年金、全国民に求められている“自立プラン”、5段階評価法を廃止した学校教育制度」等々は調べれば全て「少数派のためにある」と言われている民主主義の発展のために造り出されたものという結論にたどり着くように思われる。

つい最近、日本で45～46歳の日本人経営者が「過労死」した。寝る時間を惜しんで猛烈に働いたその人の胸の内ポケットには、1万円の札束があったそうだ。思想の欠落と拝金主義の日本を象徴する出来事であるが、「国民一人一人の人格・人権の尊重」、「最大多数の最大幸福」という民主主義の哲学を日本人は忘れてしまったのだろうか。

医療、教育は国や自治体が保障し、余暇時間が保障されている国、民間の生命保険など全く必要としない国、スウェーデン。自分の財布を政府に預けられる国、スウェーデン。そういう国が現実にあるということを日本人は知らなければならぬ。

フィンランドについては、わずかに1泊2日の滞在であったが、多忙な建築の仕事で2日間休んでわれわれを世話してくれた森川さん一家と身障者協会前会長のヘイキ・ラハティさんらの適切な配慮で要領よくフィンランドの福祉の概要を知ることができ、サウナの貴重な体験とやはり北欧、森と湖の国の1泊2日の生活を堪能することができた。関係者の努力に感謝したい。

以上、2週間というわずかな期間のスウェーデンとフィンランド滞在であったが、その収穫は極めて大きい。民主主義を守るためにいかに

スウェーデン人が努力し、苦勞しているか、主権在民の議論がどのようなものか、権力の集中を避けるために彼らがどれだけの努力をしているか、私たちが見聞きしたものはわずかであったが、教えられることは数々あった。

今回の体験旅行は、普通の観光旅行では決して得られない十分な価値あるものであったと思う。この体験旅行を企画し、実行に移して下さった関係各位と言葉も不自由な障害者を受け入れ自分の生活の犠牲を苦ともせず、私たちの体験旅行を実現させて下さったステイ先のロアさんや他のステイ先の家族の皆さん、ストックホルムでの私たちのプログラム作りとその実現のために奔走して下さったグニラ・ハマーショルドさん(スウェーデンハンディキャップ研究所・広報・教育局長)や勤務先の老人病院に2週間の休暇をとり、全てにわたって労を厭わなかった原さん、そして通訳のため2週間もの長い間、私たちと同行して下さった石井さん、中島さん他3人の通訳の方々、介助も旅行目的の一部として障害者への積極的な協力を惜しまなかった13名の参加者の方々その他多くの方々に厚く御礼申し上げたい。

以上

【参考又は一部引用させていただいた資料】

「寝たきり労人のいる国、いない国」(大熊由紀子著、ぶどう社)、「スウェーデンは、いま」(岡沢憲芙著、早稲田大学出版部)、「スウェーデンの現代政治」(岡沢憲芙著、東京大学出版部)、「スウェーデンの挑戦」(岡沢憲芙著、岩波新書)、岡沢憲芙教授との対談内容、スウェーデン協会発行「Fact News」、「スウェーデンの経済と福祉国家」(宇野裕著、シルバーサービス振興会会報)、「スウェーデンの社会保障と公共政策」(竹崎つとむ著、シルバーサービス振興会会報) ■

補助教材編②

# 労働者教育のすすめ方

自治体労働安全衛生研究会事務局長 中桐伸五氏に聞く



自治体労働安全衛生研究会の講座などでILOトレーニングマニュアルとそのトレーニング方法を積極的に活用してきた中桐伸五氏の翻訳により、最近「ILO発行 労働者教育のすすめ方」(R.カッスラー著、日本評論者発行、定価1,500円)が出版された。労働安全衛生という個別の領域を対象としたものではなく、労働運動全域を対象とした参考例を紹介しながら書かれているが、ILOトレーニングマニュアルを活用に当たっても大いに参考になる。中桐氏に本書出版のいきさつや狙いについて話していただいた(文責・編集部)。

### 労使間の交渉に基づく参加

最近読んだ本でカリフォルニア大学の社会学の専門家が、アメリカと日本、スウェーデンの三つの社会の比較をしている。「学習」—「熟練の形成」と言った方がいいかな—についてね。アメリカが悲惨なのは、労働者が、労働を通じた熟練形成とか社会への参加とか、そういったものがうまく啓発されない構造になっているのではないかという点です。つまり、熟練形成に失敗して活力がなくなっていると。イギリスもそうだし、フランスもそれに近いと言われている。日本はまさに労働者が動員されている。QCで駆り出され、それがうまくいっている。スウェーデンもうまくいっているというわけ。

問題はその内容で、経営側と労働側双方の対応を比較する。アメリカは経営側も関心がない。自由競争原理に立ち戻ってやればいいんだという感じで、職場で熟練を形成する、そのために

経営側がQCなどをやるなんていう熱意は—一時は日本の生産体制を見習うなんてことがあったというんだけど—もう失っていると言われてる。労働側はQCに対しては、労働運動を分断するものだという位置付けで反対してきた。日本は、経営側は賛成、労働側—総評は反対。で経営側がどんどん切り込んでうまくやっちゃった。スウェーデンの場合は、労働側も賛成、経営側も賛成。ただし、企業別にバラバラに分断されてやらないように、交渉機関を作って中央でばしっと交渉してやる。ILOのトレーニングマニュアルを最初に作ったのも労資折半で金を出している、本当の意味で対等な協議会でしょ。熟練—学習を行う枠が日本とスウェーデンでは全然違う。

日本の場合は、生産性向上のための、非常に技術主義的なテクニカルなものにとどまると言える。スウェーデンの場合は、形態上は日本のQCと同じでも、何をやっているかが違う。そこで書かれているのは、ワーク・プレーズデモクラシー、要するに「労働現場における民主主義」というのかな。仕事に対して労働者がどれだけ主人公になるか、ということまで射程に入れているわけ。経営側としては、それを徹底的に攻められるのは嫌かも知れない、専制をふるいたいのだろうけれども、自分たちの労働条件が快適になると同時に合理的な生産もしてくれるならいいじゃないかという合意がある、というわけよ。雑駁に言えばね。

北欧、それに西ドイツなどの社会の特徴を「(労使間)交渉に基づく参加」、日本社会の特徴を「(労働者間)競争に基づく参加」だという



ILO「労働者教育のすすめ方」目次  
 コミュニケーション理論  
 知覚／吸収／記憶  
 研修室の環境  
 労働者教育の方法  
 方法／講師  
 方法の種類  
 連続した講義  
 問合いをおいた講義  
 フォーラム  
 誘導討議  
 ブレイン・ストーミング  
 バズ・グループ  
 事例研究法  
 役割演技法  
 イン・バスケット実習  
 プロジェクト作業  
 自己啓発学習  
 訳者用語解説

人もいる。日本の場合は、参加しないと企業から落ちこぼれていくという不安や恐怖からQC活動などに積極的に参加しているのであって、労働者間の生き残り競争の結果だと。

この間、過労死だとかストレスの問題から出発していろいろな文献にあたっているうちに、

どこからいっても、スウェーデンや北欧のシステムがどうなっているのかという話に合流しちゃうわけよ。それは、社会や労働運動をめぐる全体の運動があって、仕事と健康という問題について現れてきた考え方だと思うんだ。個別の問題からはいつて歴史的な底流につきあつたということだと思う。社会福祉が進んできたとか、職場の中で労働者参加と労働者の「支配権」が拡大している、など、非常にうまくいっているシステムだと評価されている。一方ででは社会主義が低迷しているからなおさらのこと、非常に中央的に原則が貫徹されつつも、下からの参加が促進されるというシステムはどうやってうまくいっているのだろうかということ注目されていると言えるでしょう。

健康な職場・社会作り

ひとつの組織論というか運動論というか、それをうまく機能させるためには、ひとつはしっかりした基本方針が必要だ。これがなければテクニックがうまく進んだとしてもうまくいかない。それがあって、労働者の職場での新しい日常活動が必要になってくるだろう。その中に安全衛生もあるわけで、講座や学習会の持ち方ということだけじゃなくて、安全衛生の基本方針みたいなものを考えていく必要があると思うわけ。それを考えていく場合に表に示した枠組みが有効なんじゃないかと考えている。

この提案はどんな仕事をするのがいいのかという形で攻めているのが面白い。「仕事作り」へもっていつているし、幅広く問題をたてている。過労死対策や健康対策全般としても、健康な職場・社会作りを考えていかなくちやいけなということだと思う。

実はたくさんの新しい実験が行われているようで、例えば高齢者の介護。仕事はきつい。相手は仕事をしても衰えていく。仕事をすれば相

手が健康になるというのなら「労働の達成感」も大きいかも知れないが、そうではない。そういう仕事を、スウェーデンでは最初はマン・ツ

マンでやっていたらしい。それから在宅介護がいい、それが鉄則だ。しかし、それは破産していくとかやり切れなくなる。マン・

表 不快な仕事と望ましい仕事(カラセク、中桐訳)

不快な仕事	望ましい仕事
<p>1. 判断の自由：技術的な判断の自由                      学ぶことがない、製品の行方がわからない、将来の見込がない、新技術を理解しにくい、秘密のため知識が限られる。</p> <p>2. 判断の自由：自律性                      機械や監督者によって労働者の行動を細部にわたり規制するか、監視する。最も基本的な動作さえも独自に行う自由がない。新技術は、労働者を固定した、変更できない情報の形式に限定する。</p> <p>3. 心理的な要求                      長期間にわたる追われ仕事、最終的には失業の恐怖を伴う。長期にわたって退屈な仕事だが大変な頑張りが要求される。手順を容易にする手段のない無秩序な労働過程。</p> <p>4. 社会的関係                      労働者は、仲間から孤立させられている。永続的な相互の関係を発展させるのを妨げる無原則な部署の変更がある。労働者間の競争が設定されている。</p> <p>5. 社会的な権利                      労働者間の信頼のレベルはゼロ。管理者はかけはなれた地位にある独裁者であり、労働者は権利と真の責任を持たない劣った人である。</p> <p>6. 仕事の意義：消費者／社会のフィードバック                      社会的な評価に関する実感がない：労働者は、消費者が真に何を必要としているのかを知らない、また自分の誇りが傷つくようなことをしている（質の悪い商品を生産する、消費者を誤解させる、平和時に戦用品を生産するなど）</p> <p>7. 家庭と仕事の調和                      仕事の役割は、地域社会や家庭の役割から切り離されている。男女とも、際限のない仕事上の競争が家庭を崩壊させる。</p>	<p>仕事は、人の技術を最大限に活用し、さらに仕事の技術を増進する可能性を提供する。新しい技術は、労働者の手の中で有効な道具となり、生産力を活用する。</p> <p>労働者を子供のように扱う厳しい工場の規律がない。労働者が、機械をコントロールできる。労働者は、仕事の手順や同僚の選択に関与し、長期計画に参画することができる。フレックスタイムには、家で仕事をすることができる。</p> <p>仕事には、ある程度予想した通りに学習に挑戦する自由な要素がある。要求の大きさは、比較的対等な立場にある仲間同士の意志決定により調整できる。</p> <p>社会的な人との接触が、新しい学習の基盤として奨励され、あらかじめ孤立が必要とされる場合でも、新しい通信技術によって拡大される。</p> <p>職場には民主的な手順がある。労働者は、専制権力から保護されている。労働者は、定期的に労働者の問題を検討する苦情処理委員会や労働組合によって代弁される。</p> <p>労働者は、消費者がその計画に参画する製品やサービスを供給するので、消費者からの直接のフィードバックを得る。労働者が手にしたい新しい生産技術は、消費者と労働者との協働作業を可能にし、消費者の必要に応えるとともに、労働者に新しい挑戦を提供する。</p> <p>性別間の労働負担の分かち合いが、家庭での責任の分かち合いを促進し、家庭におけるより一層の活動のエネルギーを与える。</p>

ツー・マンだと休めないし、親密なサービスはできるかも知れないが、チームワークでディスカッションしながらやるよさがない。どうするかということでグループワークに代えて、ニーズを互いに評価しながらやるようにするとかね。そういう実験が行われる中で作られてきた提言であるということで、非常に重みがある。

日本で交渉による参加を促進するために

ふりかえて今までの日本の労働運動を考えてみると、例えば労働組合の会議の持ち方にしても方針を決めるやり方にしても、そうでしょう。卑近な話だけれど、会議の持ち方一つからしてまずいと、非常に権威主義的だということもあるし。教育、例えば労働講座だって、準備する担当者は、予算を確保して、カリキュラムの内容を決めて、両者の範囲内で会場を押えて、おおよそのテーマから講師と交渉してあとは講師まかせ。1時間半くらいの講義と質疑応答で終わり。他の仕事もあって忙しいという面もあるだろうけど、言ってみればワンパターンよね。普遍的な要素を知りながら具体的な問題を解決していくというやり方をあまりやっていないから、講師も育っていない。やり方テクニックから基本方針まで総合的に見直してみる必要があるんじゃないかという話になるわけ。

安全衛生についても、9月号で紹介された小木さんの話のように、今の疾病構造にはおよそ合わないような健康管理が横行してるしね。どだい仕事の内容や環境をその当事者全員が参加して解決していくようなシステムを作っていないとダメじゃないかということは、今健康の抱えている問題から言っても、運動の問題から言っても、全部説明できる。やらなくてははいけないということははっきりしている。ILOのトレーニングマニュアルを積極的に活用していこうということも含めて職場レベルの問題がもちろん



中桐伸五氏(自治体労安研の講座で)

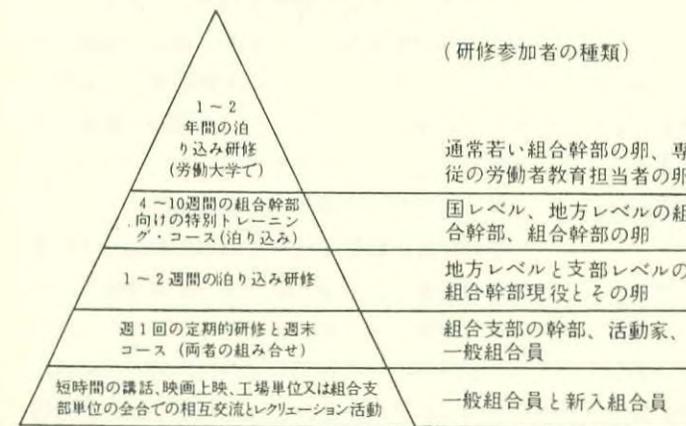
大事。ただそれだけじゃなくて国家レベルの、安全委員会の設置義務も最も災害が多発している零細企業の中でも50人以上の企業だけにとどまっているとか、情報を知る権利を保障する枠が狭いとか、就労拒否権の問題だとかの問題も、それぞれバラバラに考えられるのではなく「交渉による参加」を徹底するためにはどうしても解決しなくちゃならない重要な問題だ。それを北欧では国家レベルで実現しているわけだから、安全衛生法体制を変えていくという基本的な権利の問題はますます急がなくなっちゃいけない。

労働者教育の進め方

全員参加の運動を作る上で、今までに開発された会議の持ち方とか討論の仕方とか、役に立つものがあるということ。それを経営側がQCで役に立つから使っているからといって拒否反応をするんじゃないかと、こちら側が何のためにやっているのかをはっきりさせてそういうものは大いに活用する必要があるんじゃないか。ILOのトレーニングマニュアルはそのために非常によくできている。学習の機会を使って参加者自身が安全衛生活動を進め、成果が上がるものにするための教材だという考え方で作られているものだから。

ただあの「トレーニングリーダーのための手引き」は参加型・実践型のトレーニングを進める上で、進め方を紹介しているから基本的にはいいのだけれど、どうやって講座の運営をするかというハウツーのレベルになると、私自身は89年にILOがアジア太平洋諸国の労働組合幹部を対象に実施したトレーニングに参加した経験から見よう見真似ではじめたけれど、まだわからないことがあると感じてた。探して経営サイドで書かれた研修技法の本などもいろいろ読んでみたけれど、事例などもどうもじっくりこない。そういう時に、ILOの労働者教育について書かれたものがあることを知り、これはみんな労働組合の課題でテーマも紹介してある。いろいろな方法の長所と短所が要領よく書かれているし、実際にこういう時間割でやったらどうかということも書かれていて、これはすぐに使えそうだなと思ったわけ。あの「トレーニングリーダーのための手引き」にこのハウ・ツーのマニュアルが付いたら何となくわかってくるんじゃないかと。もちろん自分たちの経験に基づいて自分で作ればいいんだけど、まずはそれを必要な部分だけ翻訳して自治体労働安全衛生研究会の講座などを実施する上で活用してきた。自分たちで活用してみた上で新しいかたち

労働者教育のピラミッド



の講座がもっと普及するために、翻訳の専門家でもないしあまり得意でない英語と格闘して今回出版にいたったわけ。そういういきさつなんだけど、これもあくまで叩き台だし、ILOが第三世界の労働組合運動支援のために力を入れているからアフリカの事例が多かったわけだけど、本当は日本の教材に代えていかなきゃいけない。

実は今年もスウェーデンに行って、LO(労働総同盟)の労働者教育のシステム、教育資料、テキストについて調査してきた。図は今回のILOの本に載せたものでこれと全く同じものではないけれど、労働者教育のプログラムが何段階もあるわけ。ベーシックコースから三段階で。ベーシックなのは一般組合員教育のためのもので二つのテキストがある。一つには、賃金、権利、労働時間、労働環境、それから平和というだいたい章だて。もう一つのテキストは「スタディ・サークル」について説明したもの。上の段階のコースになると、労働安全衛生の専門コースもできている。中小企業コースと大企業コースにも分かれている。ものすごく力を入れている。そういう内容ももっと研究して紹介していきたい。

いろいろつながらないような話をしましたが、テクニックだけ先走りして運動論が欠如したままではしょうがない。しかし、テクニックが非常に大きなインパクトを持っていることも確かなわけで、何しろやってみて日本では小グループによる会議の持ち方ができるということはもう安全衛生の問題だけでなく証明されているわけだから。私自身、色々な面から学習している最中でもあるので、多くの皆さんと実践し、議論していきたいですね。 ■

実践レポート編②

# 労災相談のトレーニング講座

関西労働者安全センター事務局長 西野方庸

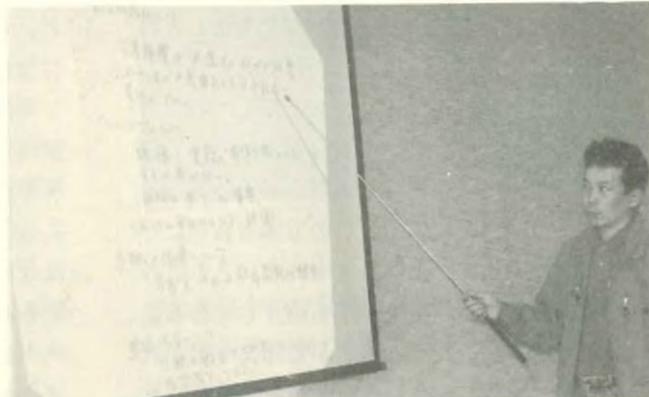
関西労働者安全センターの日常の活動の中で、地域ユニオンなどの実施する労働相談に端を発する労災問題に関わることが以外に多い。そこで一度、そういう労働相談を担当する労働組合活動家を対象にした労災補償の講座を開いてみてはと思いついたのが「労災相談トレーニング講座」である。困り果てた労災被災者が藁をもすがる気持ちで電話相談をしてきても、適切な対応ができずにせつかくの労働相談の趣旨が活かされなかったことは、どの労働相談の場合も必ずあることだし、また10人の担当者が同じ相談を受けたとしたら、解決への道取りは10種類あるかもしれない。これをケーススタディを元に討論したら、結構面白いものになるかもしれない。そういう気持ちで企画を立てた。

そういうことなのでILO「安全・衛生・作業条件トレーニング・マニュアル」の直接の活用とはかなりかけ離れたものだが、グループ討論形式を取り入れた事例として紹介してみたい。

朝9時から夕方5時までの予定で始めた講座は、まず、労働相談風景から始まる。受講者の中から相談を受ける担当者を選び、その担当者が主催者扮する労働者の相談を受ける。相談内容はこんな具合、

〔相談事例①〕

派遣会社に雇用されて、家電メーカーの配送会社に派遣されているが、業務中に腰をひねって傷めた。1週間ほど我慢してい



たがひどくなったため医者にかかった。「労災にしてくれ」と会社に言っても「現認がないからダメ」と言われ困っている。その後、会社に給料をもらいに行ったら、「働けないならやめてもらう」と言われた

前で行われるこうした相談を聞きながら、受講者はあらかじめ配付されている相談受付票に必要なメモをとる。相談受付が終わると、この事例に関係すると思われる労働基準法や労災保険法の条文、その行政解釈に関する通達などの資料を紹介し配付する。そして次に、編成されている3~4人の班に分かれて解決策の検討に入る。この事例では約40分の討論時間で結果をまとめてもらい、それをオーバーヘッドプロジェクターを利用して班ごとに発表してもらった。

それぞれの経験を持っている労働組合活動家が中心であり、討論がはずみ、結果発表もまとめの苦労がにじむものが多かった。ただ、読み合わせ時間などを設定していなかったことから、せつかくの資料が充分こなされたものにならないのが大いに反省すべき点であった。



それで午前は終了し、午後からさらにもう一例。

2月25日 11,000円×11日 = 121,000円  
3月10日 11,000円×7日  
+50,000円 = 127,000円

〔事例②〕

二次下請けの労働者がビル解体作業現場で作業中に釘を踏み抜き、我慢していたものの帰ってから足がずきずき痛み出した。翌日から仕事を休んだが、よくなり3日後に病院に受診。当然労災と思い、親方に言ったところ「今頃どうにもならん」と言われ、どうにもならない。また昔炭鉱で働いていたが最近咳と痰がひどく息苦しい。以前医者にじん肺だと言われたこともある

この事例は随分よくばりな内容になっている。建設の有期事業の労災の扱い、元請下請けの関係をどう処理するか、じん肺をどう扱うかなど。その上、この事例では、以下のデータも提供した上で、休業補償給付請求書の作成にも挑戦してもらった。

〔事例②データ〕

- 年齢：61才
- 就職年月日：1991年2月2日
- 給与日給：11,000円 毎月5日、20日と、10日、25日払いとする。勤務状況をみて特に休みが多いということでなければ、月ごとに5万円の支給もされている。
- 災害発生日時：1991年3月4日午後3時頃
- 従事した作業：コンクリートブレイカーなどを利用したハツリ作業
- 出勤簿：
 

2月	2出	3休	4出	5出	6出	7休	8出
	9出	10休	11休	12出	13出	14出	15出
	16出	17休	18出	19出	20出	21休	22出
	23休	24休	25出	26出	27出	28出	
3月	1休	2出	3休	4出			
- 給与メモ：
 

2月	9日	11,000円×3日 = 33,000円
----	----	----------------------

事例①と同じく資料をたくさん配付したが、この休業補償請求書の作成には時間を随分と割くことになった。労災相談を受けることがあっても案外と請求書まで労働組合の担当者が書くことは少ないもので、結果的には正解を出した班はなかった。受講者の中からは「請求書なんか労基署か会社にさしたらええがな」という「正論」まで出てきたが、一度自分で作ってみる経験もあってよい。各班の討論結果発表を行った後、具体的な解決方法の説明と注意点について説明し、全体討論を行った。

講座は午後5時までになんとか無事に終了したが、主催者にとって「ここをこうすればもっと効果的だった」という反省点が随分出てきた。

当初受講申込の定員を30人に設定したが、統一地方選の最中であつたなどの時期的な制約もあり、実際には15人の受講にとどまった。しかし、人数が少なかったことで、班が4班編成となり、発表に時間をさほど取られることなく、討論に時間を割り振ることができた。やはり、グループ討論の形で運営するには、この程度の人数が適当なのだと感じた。また、こうした労災補償に関わるテーマを取り上げるときには、もう少し資料解説や読み合わせなど、基礎知識の吸収に時間を割く必要があつたように思う。そうすれば、もっと充実したケーススタディとすることができたかもしれない。

グループ討論というのは、ちょうど地域ユニオンが未組織労働者の相談を受けて、執行委員らが複数でどういう対応をするかを定めるシステムと似ており、講座運営方法としては効果的であることが実証されたように思う。関西労働者安全センターとしては今後もこういう企画を改良して実現したいと思っている。 ■

## 過重労働による死亡と認定

広島・岐阜●立証に奔走、1年8カ月

テレビのコマーシャルでおなじみのカルビー(株)岐阜工場のポテチチップス包装主担として働いていた要田和彦さんは、1日14~16時間の勤務など長期にわたる過重労働の果てに、88年4月、1才の長男と妻を残し34才の若さで急死しました(急性心不全)。和彦さんは広島県呉市の出身で、残された妻の志信さんも現在呉市在住。志信さんの要請を受けて広島労働安全衛生センターも労災認定に協力してきましたが、今年7月29日に業務上認定。同センターニュース第10号に寄せられた志信さんの文章を紹介します。

7月29日、岐阜労基署において夫の死が業務上と認定されました。夫が突然死んだ日から、3年3か月19日目、申請してから1年8か月が過ぎていました。災害性ではなく、過重労働による死亡と認められました。

私の場合、申請地は岐阜、弁護士は大阪と岐阜、私は呉と地域的な問題があり、30分の監督署交渉でも9時間かけて行かねばならず、時間的にも金銭的にも毎週というわけにはいきませんでした。行けなくてじっとして居られない時は、電話で調査

状況を問い合わせたり、手紙で労働実態を訴えたりしました。会社の同僚に話が聴きたくても、幼い子を置いて何日も岐阜に滞在するわけにもいかず、電話で少しずつ聞きました。ちゃんと真実を答えてくれる方もいれば、僕は関係ないといって話も聞かず電話を切る方もいましたが、1年余りで60余名の証言を集めました。夫から聞いていた話のほとんどが裏付けられました。

夫のメモを何度も読み返して、本人が辛いとはっきり書き残して認められないはずはない！私自身夫の働きぶりを見てきて、絶対に過労死だと確信したからこそ申請したのです。しかし、会社は協力するとはいいながら企業秘密だからとほとんど資料をこちらに渡してくれず、立証責任は申請者にあるのに本当に必要な資料を入手できないまま日が過ぎました。

認定基準自体、直前1週間だけにこだわって長時間労働は認めるなどというのが現実で、以前

国会で問題になった隠しマニュアルは破棄されたとはいえず、しかも所定の労働時間というのは残業も含めた労働時間のことで、それよりもぐっと増えていないと業務上



とはならないのです。毎日14~16時間働いてまだ足りないということでしょうか。

今年1月、岐阜で支援する会ができ、署名集めも始め、わずか2か月で団体署名260、個人署名2万6千余と、北海道から沖縄まで全国的な広がりで寄せていただきました。少しずつ監督署ももっと調査をせざるには済ませられなくなってきて、会社にもっと資料を出すよう要求、同僚からの事情聴取もしました。

脳心疾患の死は煙草の量とか酒の量など個人的な調査からはじまり、比較的個人の責任に帰されることが多いのですが、本当に個人で気をつけられる範囲の仕事量であれば死に至るはずもなく、会社の管理部門がある以上、勝手に働けるはずはなく、そこを皆様に訴えたいのです。気をつけても気をつけきれない

仕事量の中で死んでいったことを。

監督署は本来、個人が申請してもきちんとした調査をするべきですが、弁護士が付き、支援団体がついて初めて労災の土俵上にのるというのが現状です。本来は労働者保護の立場にあるべきです。

5月頃、労働省にあがっているのでは、ということで、7月初めに詰めに行きました。署長の自由裁量権を守るよう訴え、省の介入を許さない交渉をしました。最後の交渉では、会社の資料よりも私の主張する労働時間を認めました(注：企業側が提出した労働時間は、当初は平均10時間であったが認定1か月前、再調査の結果12時間が確認され、さらに7月24日、14~15時間と認識され、要田さんの主張する時間と一致した。)。通信教育も会社が費用を出しているのだから無関係といえないといってもらい、夫のメモがほぼ認められたわけです。災害性であれば、その人だけのことであり、あとの方への影響はありませんが、ちゃんと過重労働による業務上の死亡と認められたことは必ず他の方への影響も大きいはずです。

カルビーからは、監督署の判断と会社の判断は違う、本人に注意したのにそれを聞かずに仕事にきたために死んだ、謝罪する気はないと言ってきました。生命の重さを理解してもらえず残念です。死の直前まで会社の

お蔭でといいながら死んでいった夫は一体何だったのでしょうか。認定されても死んだものが生き返りはありません。

これからも真の豊かさとはなにか、生命の大切さを訴え続け、過労死という悲しい死が無くなるよう、微力ながら活動してい

きたいと思います。皆様の暖かいご支援に感謝して、夫の遺言通り染色の仕事が続けながら子供と二人、しっかりと生きていく覚悟でございます。今後ともよろしく願い申し上げます。

要田志信

## 同僚間の暴行事件で労災認定

東京●私怨ではなく業務起因性明らか

首都高速道路の永福料金所(東京都杉並区永福1丁目)に、昨秋料金収受員の組合が結成され、平均年齢60歳を越す約30人の組合員が今年の春闘に取り組んだ。組合の正式名称は全国一般労働組合東京南部支部東京ロード永福料金所分会。「中高年齢にきつい勤務 スト辞さず」として朝日新聞にも紹介された職場である。

この職場で、今春闘の最中の5月、組合員が業務中に新人労働者に暴行を受けるという事件が発生した。前任者である組合員の労働者が業務中に仕事上の注意指導を行ったことに対し、立腹した新人労働者(非組合員)が殴る蹴るの暴行をはたらいたというものである。

暴行を受けた組合員は、左肩脱臼骨折を負って入院。組合としては、第三者の行為による災害(交通事故以外の事由による)として、新宿労働基準監督署に労災申請を行った。

通常、労基署の窓口では、第三者行為災害の届けは交通事故関係がほとんどであり、特に労働者間の暴行事件の場合など、担当官が怪訝な顔つきで「私的なけんかは労災にならない」と対応する場合が一般的と思われる。事実、交通事故以外の事由で第三者行為災害の届出用紙をもらいにいった際に、労基署の担当官は、同様の言葉を述べて事情を説明しろと迫ってきた。確かに私的な怨恨に基づく暴力事件は労災保険の適用外だし、交通事故のように一般的にそうした出来事があるわけではないのだが、業務上の理由があると思われるケースは当然労災申請が可能である。

今回の事件は、同僚間の暴行事件という残念な事態ではあるものの、全く私的な感情で事件が発生したものではなく、加害者の暴力行為が業務遂行上不可欠な注意・指導を行った前任者に向けられたものであり、業務

起因性が明白な災害であるとして、組合とセンターでは労基署との交渉を何度か持った。

最終的には、加害者は、略式裁判で罰金刑が確定し、被疑事実を全面的に認めて被災者との示談も成立した中で、新宿労基署は業務上災害として認定する結果となったものである。

「他人の暴行による災害」に関しては、いくつかの解釈例規があり、「建設部長が大工に殴打されて負傷した場合」(昭和

23.9.28基災第167号)、「勤労課長が労働者に殴打されて負傷した場合」(昭和23.9.28基災第176号)があり、いずれも業務上になっている。

したがって、労基署の窓口においても頭から「けんかは労災にならない」と決めつけるのではなく、最低このような事例が業務上災害として認められているくらいの説明はあってよい。

■ (東京東部労災職業病センター)

## 常磐興産は和解に応じよ!

茨城●なくせじん肺キャラバン茨城行動

第2次「なくせじん肺全国キャラバン」行動の一環として、10月1日から2日にかけて、茨城での行動が取り組まれた。茨城行動実行委員会に参加



した当センターは、常磐炭田北茨城訴訟原告団・弁護団及び全国じん肺患者同盟常磐炭田北茨城支部とともに、北茨城現地での一連の行動に参加した。

常磐炭田北茨城じん肺訴訟は、かつて常磐炭田茨城炭業所で坑内労働に従事した元炭夫を中心に、1990年2月26日に水戸地方裁判所に提訴され、現在、患

者・遺族33名により被告常磐興産(株)のじん肺発生責任を追究している。

同じ常磐興産(株)を被告として闘われている常磐炭田いわき第1陣訴訟では、1990年2月28日、原告全面勝訴を勝ち取り、現在仙台高裁においては、1991年9月10日、第1審を基本的に維持する内容の具体的な和解案が提

示され、「和解以外訴訟進行は考えない」と強力な和解勧告が行われている。

そうした中で、被告常磐興産(株)に一気に和解を迫っていく闘いの一環として、北茨城でのじん肺キャラバン行動が取り組まれたのである。

キャラバン1日目の10月1日午前10時より市内中郷地区にある常磐興産(株)北茨城営業所前の広場で50名の集会を行い、要請団を編成して申し入れを行った。午後からはじん肺患者同盟常磐炭田北茨城支部を中心に、集団じん肺検診への協力要請を北茨城市長、高萩市長並びに十王町長に対して行った。常磐地域でのじん肺検診に対していずれの首長も好意的であり、検診運動への理解と協力を表明している。当日午後6時半からは磯原駅前の市民センターで「なくせじん肺茨城集会」が開催され、地元のじん肺患者の皆さんを中心に100名を上回る参加者を得ることができた。あいにく、台風の影響でどしゃぶりの悪天候だったが、地元での集会を成功させることができた。

2日目の10月2日は、早朝から市内磯原駅頭でピラマキ宣伝活動を行った後、キャラバンカーを先頭に日立労働基準監督署へ向けて出発。労基署では、傷病補償年金移行の促進と超音波ネブライザーの保険適用、じん肺防止対策の推進を骨子とする要請書を署長に手渡し、申し入れを行った。そして、お昼時には

水戸市内の繁華街に到着し、北茨城じん肺訴訟の早期解決を訴える宣伝活動を行った後、常磐興産(株)のメインバンクである富士銀行と水戸地裁への要請を行い、東京東日本橋の常磐興産(株)に代表団を乗せたキャラバンカーを見送り、茨城現地での行動を終えた。

2日間にわたる行動であった

が、原告団をはじめ地元患者同盟の皆さんも最後まで頑張り、成功の内にキャラバン行動を終えることができた。こうした取り組みを通じて今後も北茨城じん肺訴訟の早期解決を訴え、今なお残る常磐炭田地域のじん肺問題へ地域の理解と支援の輪を広げていくことになった。 ■ (東京東部労災職業病センター)

## みなとまち互助会発足へ

神奈川●外国人労働者の医療相互扶助組織

神奈川県労働者医療生協・港町診療所(横浜)は、積極的に外国人労働者医療に取り組んでいる。きっかけは「カラバオの会(寿・外国人労働者と連帯する市民の会)」の発足による。寿町という日雇労働者の街にある彼ら彼女らの事務所に舞い込む数々の相談のうち、医療関係についてできる範囲で協力してきたのがここ数年のこと。口コミで遠方からも(茨城県から来た人もいた)いろいろな国の人たちがやってくるようになった。

今年になってから、韓国人の人たちがたくさん患者として来るようになった。これは、2月末に結成された神奈川シティユニオン(旧全造船神奈川地域分会)が、外国人労働者の組織化に取り組むようになったことによる。労災職業病センターとも共同で損害賠償まで獲得する労災職業病闘争が、寿町の韓国人日雇労働者の相談に乗る形で進められている。いまだに「ケガと弁当は自分持ち」が珍しくない日雇の街で、とりわけ外国人労働者を雇用していることがバレると罰せられるのではないかとおそれる会社・手配師によって、病院にすら連れていかれず路頭に放り出される厳しい現実が韓国人労働者の身にふりかかっていた。

これを許さずとことん責任追及し抜くユニオンの姿勢は、人間を使い捨てにしてきた企業に喜ぶべき混乱をもたらしている。そして闘いに勝つことが労働者の信頼をかちとり、労災にとどまらない医療相談の増加となる。港町診療所の患者数が増える由縁である。今年は8月までに100人を越える外国人労働者新患が港町を訪れ、7月には検診も行うことができた(9月号参照)。

こんな華々しい取り組みを支

えているのは、名のある大きな団体の力ではないことは言うまでもない。とりわけ特筆せねばならないのは、韓国人労働者の通訳としてこの間超人的な献身をなさっているカトリック教会のHさんの存在である。単なる通訳ではなく文字通り連日連夜相談活動を繰り広げる彼女との共同作業がなければここまで来なかったのは間違いない。そして港町診療所のスタッフ。明らかに時間も手間もかかる医療実践は闘いの前提であり、結果でもある外国人労働者との信頼関係の大きな環となっている。

港町診療所は外国人労働者の医療費を「3割負担」としてきた。これは国民健康保険加入者の本人負担分に相当する。共に働き、生活し、税金も納めている外国人労働者は健保に入れて当然じゃないか!というポリシーにもとづく。どうしてもお金の払えない人のための生活保護の医療扶助すら適用しないこの国の政策へのささやかな抵抗である。とはいえ、やはりモノ・カネが幅をきかすこの世の中にある1診療所としては「やせがまんの抵抗」でがまんには限度がある。また、この「3割負担」治療の趣旨が必ずしも充分外国人労働者に伝わっているとも限らないというの淋しい現実であった。そこで思いついたのが互助会一斉制度である。

「みなとまち互助会」と銘打って、毎月2,000円の会費を納めてもらう。もちろん健康であ

っても患者であっても同様に。そのお金をみんなでプールして港町の「3割負担」治療を継続させる補助としようというのが基本(非会員は10割の負担をしてもらう)。さらには会員は安く検診を受けられたり、健康を考える集まりをもったり…会員が多く集まりお金も集まればいろいろな企画もできるだろう。

おそらく日本初のこの試みは、診療所スタッフはもちろん通訳の方や「カラバオの会」など関係者や外国人労働者の意見も聞きながら、みんなで準備を進めてきた。11月1日から発足させ、さらによりよい充実した医療を続け、運動の前進を図りたい。

ただスジとしてはやはり外国人労働者が安心して医療にかかれることは、行政が責任をもってすべきことである。生活保護も適用すべきであるし、外国人労働者の人権を守るように、私たちも関係官庁、県と交渉をもっている。先日も県の担当者がセンターの事務所を訪れ、外国人労働者問題へのユニオンの取り組みなどを聞いていった。上の方ではGOサインだけ、口先だけでいいが、下の方ではヒトもカネも足りなくて困っているのが現状で、ひよっとしたら結局こちらにおまかせする形になってしまうかもしれないと話されていた。まだまだ行政の姿勢を変えたり、制度整備させるには運動の力不足なのかもしれない。

神奈川のちっぽけな診療所を

拠点に置いているこの取り組みの全容をなかなか言葉では表現しにくいことがもどかしい。長ったらしい稚い文章よりもフィリピン人労働者の相談にあたるフィリピン人宣教師の方の次の言葉の方が、神奈川のこの雰囲気を読んでくれるのではなかる

うか。「みなとまち互助会」を準備する会議でのこと。

「港町診療所のスタッフのみなさんは他の医療機関と違って、差別を全然しないし、とても親切です。なぜなのでしょう？」

(神奈川労災職業病センター  
川本浩之)

## 千葉港ではじめての検診

千葉●鍼治療の実演も好評

本年9月15日、千葉県の蘇我市内で千葉港を中心に港湾荷役作業に従事する労働者の健康診断を実施した検診受診者は14名で、全員千葉港で初めて労働組合を結成した全統一労組芝海分会の組合員である。

港湾労働で腰痛を訴える労働者が多く、港湾病についての学習会と健康診断を通じて、港湾労働者の安全と健康問題への理解と関心を広げようという目的で取り組んだ。

検診当日には、事前に港湾病に関する問診票に記入してもらったうえで尿検査と内科及び整形外科(腰痛)の診察を行った。同じ検診会場で鍼治療の実演も行い、日頃腰痛や肩こりを訴え



る労働者に評判がよかった。

検診の結果報告会は10月17日に開催する予定だが、受診者の年齢に比して、内科的な所見がある人が多く、引き続き検査の必要がある人には亀戸ひまわり診療所に来てもらっている。

残念ながら今回の検診受診者は組合員のみだったが、今後も広く千葉の港で働く人々へ安全と健康問題に対する対策を広めていくことになっている。 ■

(東京東部労災職業病センター)

## 湾岸戦争後のイラク

— 破壊と生命の断片にふれて —

開 安紀子

7月17日～8月3日まで、初めてアラブの地を旅してきた。湾岸戦争が一応の終結をみて5か月近く経った今、イラク国内はどんな状況なのだろう。それを市民の目で見てこよう、というわけで日本全国から15名が「湾岸戦争に関する市民の調査団」として現地に派遣され、それに参加したのである。

7月18日、現地時間で午前7時前にエジプトのカイロ空港に到着。大地に草がまばらに生え、その上に舗装された滑走路があった。私にとってアラブ世界への第一歩である。その日の夕方、ヨルダンのアンマンへ飛ぶ予定だったので、待ち時間にピラミッド見学へ出かけた。パピルスも見た。世界史で習った古代文明に思いをはせながら少し観光気分を味わう。

財政収入の大部分を観光産業で得ているヨルダンは、高地で気候がよく、大変過ごしやすい。ここでは、主にイラク入国のための諸手続や情報集めに時間を使った。一時的に逃れてきているイラク人にも会った。

ヨルダンの人口の6割を占めるといわれるパレスチナ人。タクシーに乗って英語で話せる時、ドライバーはパレスチナ人であることが多い。私たちは運よく



ラマディの町の少年と(中央が筆者)

難民居住区に案内してもらうことができた。夏休み中で子供たちがたくさん遊んでいる。サッカーが流行っているらしい。裸足で走り回る子もいるが、皆元気で明るく、「貧しい」印象は受けない。親から子へ、またその子へとパレスチナ人が歩んできた苦難の道が伝えられ、誇りをもってたくましく生きているのだろう。持っていった千代紙はすぐになくなり、何か折ってくれとせがむ子供たち。本当にかわいい。帰り際、タクシーの中まで手を差し出して握手を求められた時「また来たい」と思った。そして、アラブ世界の平和のカギを握るその手を離したくないと感じた。

22日午前0時すぎ、陸路イラクへの入国を試みた。ところが、ビザはすでにとっていたのにダメと言われ、アンマンのイラク大使館から許可の手紙をもらってこいと追い返されてしまった。数時間、国境で粘ったが相手にしてもらえず、疲れた体で約8時間の道のりを引き返す。アラブ圏以外の外国人の入国には神経をとがらせているのだろうか。まあ、こんなところなのだ私個人はおもしろがり、順調にいかないアクシデントを楽しみたい気分になったが…。

24日の午前1時、2回目のドライブが成功。途中バスのタイヤがパンクしたことも知らず、ぐっすり眠ってラマディという町へ

着いた。本格的なパンク修理の間、その辺りにいた男たちに近寄られ、キスまでされて日本で体験できない“モテモテ気分”を味わった。アラブの男は手が早いというのは確からしい。

ところで、イラクの道路は幅が広く舗装が行き届いている。爆撃された箇所はすでに修復されたらしく跡は残っていなかった。いつでも軍事用の滑走路に早変わりできるようにしてあるのだと聞いた。

イラクは、日中気温が50℃くらいになる。チグリス川が流れ、緑も豊かで湿度もある程度あるのだが、熱風の勢いの方が強く、汗が流れ落ちる間もなく蒸発してしまう。そんな中、バグダッドは人と車があふれ活気に満ちていた。所々政府機関の建物が破壊されていたが、話に聞いた「第二次世界大戦後の東京の焼け野原」のような場所ではなく、何事もなかったかのごとく日々の生活が営まれている印象を受けた。人々の表情は本当に明るく、私たちに気軽に“ヤバニ(日本人)?”と声をかけてくれる。多国籍軍側の日本。政府と国民とを彼らは区別して考えると言う。そういう言葉は素直に喜びたいし、疑うことなどできない。

25日は、バグダッドのスラム地区といわれるサダムシティに行った。大通りをはさんで両側に何本も路地が延び家々が並んでいる。最初に入った高い塀で囲まれた市場には、野菜、衣服、

雑貨類が所狭しとおかれていた。子供にザクロ1個を1イラクディナール(公定レートで約420円)ですすめられた。テレビのレポーターかと尋ねてくる女性もいた。お金を持ち、取材の好きな日本人と見られたのだろうか。カメラ撮影は拒否された。道を歩いていると水を飲まないかと持ってきてくれる。ありがたいが生水は禁物と、店でペプシを買った。ところが炭酸水ではない。色と臭いはコーラなのだが、よく見ると冠ふたは無印で量がピンによって違う。“自家製”なのだ。一口試してやめた。

女性の列ができた店の前で眺めていると、店の娘が招き入れてくれた。商品はミルク、バター、ヨーグルト、チーズの4種類だけで数も少ない。小窓を一つだけ開いてあとは戸も全て閉めてある。並んだ女性たちは紙切れを持ち、店のサインと商品を受け取り代金を払う。「ここでは皆お腹を空かせている。ミルクがなくて子供がたくさん死んだ」。一見、物不足ではない。しかし10~20倍のインフレで買えない事情があるのかもしれない。金持ちは菜園と現金の蓄えで苦勞なく生活しているという話も聞く。子供たちはどこでも元気でたくましくホッとするが、国内の経済格差は存在するようだ。

26日から北と南に分かれて出発。私は北グループで、まず産業都市のキルクークへ向かった。途中、給油したがセルフサービ

ス。値段は1131円くらい。

夕方、町へ出て市場を散策した。物はけっこうある。イラン製のトマト水煮缶や、日本のTOYOBONの布地もあった。総じてイラクでは国内産の商品は少ない。食料市場のごった返した様子をビデオにおさめようとしていると、警官がやってきて制止され、署まで連れて行かれた。署長は私たちがイラク政府の許可を得た調査団であることを認め、“I'm sorry”と言ってお茶をごちそうしてくれた。こんな旅ではハブニングはつきものらしい。

翌日は、被害の状況を見て回った。病院、民家、小学校、鉄道、ホテルなど。役人による説明はあまり信用できず、多国籍軍によるのかクルド人によるのか判別できない攻撃跡もあった。油田の広がるこの地帯には北部石油会社がある。4基の精製プラントは英、仏、米各国が作ったものなのだが、見事に攻撃されていた。「見事」というのは、全壊ではなく、プラントの側面を貫通する形で丸い穴が開けられていたからである。ハイテクによる狙いの確かさが伝わってくる。それにしても、自ら作ったものをその手で破壊するという、石油利権のための行動には不気味さを感じずにはいられなかった。

28日は、トルコ国境近くのザホに向かった。ここは町全体が「クルド難民キャンプ」と呼ばれる所だ。住民はイラク人もい



バグダッドの爆破された民家(鐘築純雄氏撮影)

る。一般庶民の間ではクルド人との対立はないと聞いた。高地にあるテントキャンプは、乾燥した風が吹いていた。国連の管理下で、簡易の医療施設もあるが、重い病気には対応できない。食料は配給制だが、足りない分やその他の物資は町まで出て買う。以前からの蓄えもいつまでもつかかわらないという声を聞いた。イラクで働か、国外に出るかしなければ食べていけなくなるだろう。

私たちがある家族に話を聞いている間に、チャーターしたバスの運転手が、クルド人の気に入らないことをしゃべったらしく、クルド民主党に逮捕されていた。あとで気づいた私たちも、銃を持った兵士に連れられてその本部に行った。約2時間、武装した兵士たちに囲まれて、ありがたく水など飲ませてもらっていたが、よく考えるとこれは軟禁状態だったのだ。私個人は、クルドの民族衣装の軍服がカッコイイなど見ていたのだが。

帰りの砂漠を走る国道1号線沿いには、軍事施設が続いていた。それを抜けると、ナツメヤシのプランテーション、灌漑設備、麦畑が見えてくる。家畜の放牧風景もあった。いろんな顔を持ったイラク。この国は、第三世界ではない。豊かな大地と労働力人口を有する、社会システムの整った国なのだ。医療費、教育費は無料で、政府が輸入した商品は安価で国民に売られてきた。けれど、経済制裁で財政がひっ迫し、いつまでサービスが続けられるだろうかと、ある女性政治家が言っていた。

今回の旅は、私に多くのものを残した。PKOの問題、石油にたよった私たちの生活の見直し、今まで知らなすぎたアラブのことをこれからどう自分にひきつけていくのか。イラクでの滞在は1週間しかなく、「人々の顔」が見れなかったと感じている。できれば、あの熱風の中にまた行きたい。本当に、文字通りの食欲と、精神的食欲のわいた旅だった。 ■



クルド人難民キャンプ(鐘築純雄氏撮影)