

外国人労働者の労災白書'92年版

第1部

1 はじめに	2
2 増加し続ける外国人労働者の労働災害	4
(1) 調査結果の概要	4
(2) 変わらない労災発生の原因	7
(3) 死亡災害と職業病	8
(4) 安全衛生、労働条件確保対策を	9
3 悪質な労災隠し	11
(1) 労災補償は確実に変わったか	11
(2) 労働者死傷病報告書の虚偽報告	12
(3) 労災補償金のネコババ	13
(4) 労働省も「労災隠しの排除」を指示	13
(5) 元請・親会社、企業のトップの責任追及	14
4 労災発生責任の追及	16
(1) 自主交渉による民事損害賠償請求	16
(2) 労災民事損害賠償裁判	16
(3) 外国人労働者の「いのちと健康の値段」	18
5 まとめと提言	19
補論—労働していても労働者とされない外国人	21
(1) 外国人研修生の労災事故	21
(2) 興行ビザで来日する外国人芸能人	23

1 はじめに

私たちは、昨年初めて「外国人労働者の労災白書」をまとめ発表した。外国人労働者の人権侵害の救済に取り組む首都圏の諸団体が、労災に被災した彼(彼女)らの人権、生活を守り支えるために昼夜を問わず取り組んだ実例をもとに、

問題点を分析し、提言を行ったものだった。外国人労働者の問題を取り扱った報告書や出版物は増えていたものの、本当に現場の実態をふまえたものはないに等しく、この白書ははじめての試みとして注目を集めた(前回の「白書」については「安全センター情報」91年3月号参照)。

労災保険法をはじめとする労働関係法令は「出入国管理及び難民認定法」(入管法)上「不法就労」とされる外国人労働者であっても当然

に適用されることになっているにもかかわらず、入管行政と労働行政の狭間で、被災した外国人労働者が、最低限の法定補償である労災保険の適用さえ受けられず、泣き寝入りするケースがあまりにも多くみられた(ここでは「不法就労」ではなく「資格外就労」とよぶ)。前回の「白書」では、労働関係法令上の権利の保護を本務とする労働行政が、その職務を通じて入管法違反の事実を知った場合には入管当局に情報提供しなければならないという「通報義務」を負っているところに、労災保険の適用を妨げる最大の理由があると指摘。当面、何よりも、労働行政が「救済第一、通報せず」の原則を明確にするよう提言した。

「白書」発表と同時に行った話し合いの場での労働省の公式見解は、決して満足のいくものではなかったが、現実にはほとんど通報されることはなくなってきている。また、労働省は「労災保険の給付手続を進めるに当たってパスポートの提出を強要しない」こと等についても約束した(話し合いの場における労働省の回答内容は、1991年3月25日付基監発第15号「外国人労働者問題に関する陳情について(情報)」及び事務連絡第7号で全国の都道府県労働基準局に通知されている。資料一略一参照)。

私たちの「白書」が与えたインパクトが一定程度行政をも突き動かし、「通報よりも救済を」という流れを作っているものと評価している。しかし、ごく一部とはいえ、労災請求手続がきっかけになって入管当局へ情報提供される例がなくなったわけではなく、やはり公式見解としてもそれを表明させていく必要がある。

労働省労働基準局がまとめた「不法就労外国人に対する災害補償について」(1991年6月末現在)によると、全国の労働基準監督署に「労災保険給付の請求があった事案のうち、被災労働者が不法就労外国人であると思われる者」に対する補償状況は、1991年度221件(後掲資料参照)。

法務省の推計によっても、在留期限が切れた後も出国していない「不法残留」外国人が91年5月1日現在で約16万人、初めて推計した90年7月1日現在の約11万人に比べ10か月で1.5倍に増えたとされている。資格外就労外国人が20万人とも30万人ともいわれる由縁である。日本人労働者およそ4,000万人のうち毎年80万人ほどが労災にあっている(労災保険新規受給者、100人に2人)のであるから、同じ割合で労災が発生したとしても20万人なら年間4,000人。労働省の把握している数字とは桁が違う。全貌はあいかわらず闇に埋もれていると言ってよいだろう。しかし、90年度だけで87~89年度の3年間の累計200件をこえ、89年度の89件から一挙に2.5倍になり、被災労働者の国籍も新たなものが6か国増え24か国にのぼるといふ急増ぶりは、私たちの経験・実感と一致している。

「白書」発表以来のこの1年間、外国人労働者をめぐる状況はどうか変わったのだろうか。私たちは、改めてこの1年間にわたって、外国人労働者の人権侵害に対する救援活動を行っている諸団体に協力を依頼し、アンケート調査を行い、実際に相談に取り組んだ事例129件を収集し(昨年の42件の3倍)、その分析を行った。調査に参加したのは下記の団体である。今回は首都圏の団体だけでなく範囲を広げている。

- ・CALLネットワーク(アジアの働き学友仲間と連帯する労働者・市民の会)
- ・APFS(Asian People's Friendship Society)
- ・CATLA(ラテンアメリカ系労働者を支援する会)
- ・ふれあい江東ユニオン
- ・すみだユニオン
- ・全統一労働組合
- ・外国人と共に生きるちば人権ネットワーク
- ・Hand in Hand ちば
- ・TILL(栃木インターナショナルライフラ

イン)

- ・カラバオの会(寿・外国人労働者と連帯する会)
- ・神奈川シティユニオン
- ・L A F L R(外国人労働者弁護団)
- ・社団法人神奈川労災職業病センター
- ・東京東部労災職業病センター
- ・関西労働者安全センター
- ・全国労働安全衛生センター連絡会議事務局

2 増加し続ける外国人労働者の労働災害

(1) 調査結果の概要

各支援団体に寄せられる外国人労働者の労災相談は依然として後をたたない。外国人労働者の増加によって絶対数も増えたうえに、今までならば水面下で闇に葬られていたであろう事件も表面化してきたことにより、外国人労働者のトラブル相談に占める労災件数が急増しているのだらう。

さらに、改正入管法における雇用主罰則規定を恐れてか、外国人労働者の労災をもみ消そうとしたり、労災申請に際して日本名を使い、虚偽報告を行い、結果的に被災者本人に大きな不利益を与える事例も増えている。

災害発生状況は、今回の調査でも製造現場での骨折や切断事故が大半となっている。発生原因は、明らかに安全衛生教育の欠如や不足、安全衛生対策の不備に起因するものばかりであり、総じて就労して短期間のうちに被災するケースが多い。

① 国籍

129件の事例のうち国籍別にみると以下のとおりである。

前回の調査では12か国だったが、今回は18か

国に増えている。特徴的なことは、韓国人とイラン人だけで67件にのぼり、全体の50%を占めており、前回の調査に比較しても急激に増加していることがわかる。

国籍	件数	国籍	件数
韓国	35件	ペルー	2件
イラン	32件	ガーナ	1件
バングラディシュ	14件	*オーストラリア	1件
中国	14件	*ナイジェリア	1件
パキスタン	9件	*バハマ	1件
フィリピン	7件	*マレーシア	1件
ブラジル	4件	*リベリア	1件
インド	2件	*イギリス	1件
スリランカ	2件	不明	1件
		合計	129件

注：*印は今回の調査で初めての国

② 災害発生場所

災害発生場所がはつきりしているのは、129件のうち115件。首都圏の支援団体にもちこまれた事例が中心のため、東京、千葉で発生したものが多し。今回の調査では関西で取り組んだ事例も含まれている。

地域	件数	地域	件数
東京	23件	静岡	3件
千葉	22件	兵庫	2件
神奈川	16件	岐阜	1件
大阪	11件	山梨	1件
埼玉	11件	長崎	1件
茨城	9件	長野	1件
群馬	7件	奈良	1件
栃木	4件	不明	16件
		合計	129件

③ 在留資格

被災した外国人労働者の在留資格については、就学、研修、留学、興業、配偶者、定住を除く104件(全体の約81%)が、短期滞在で入国しており、資格外就労の事例である。

被災当時の在留資格に関しては、82件の事例がビザ切れ=オーバーステイの状態であった。

被災時に短期滞在の在留資格を持っていた事例が18件あるが、「⑦ 被災までの就労期間」でみるように被災した就労先に就労してから比較的短期間のうちに被災していることと関連があると思われる。

入国時の在留資格	件数	被災時の在留資格	件数
短期	104件	オーバーステイ	84件
就学	7件	短期	18件
研修	2件	就学	4件
留学	1件	興業	1件
興業	1件	長期	4件
家族(配偶者)	1件	研修	1件
定住	1件		
不明	12件	不明	17件
合計	129件	合計	129件

④ 業種と職種

就労していた事業所の業種は、製造業が65件で全体の50%を占めており、建設業が39件で30%である。外国人労働者の約8割が製造及び建設現場の作業員として働いていて労働災害にあ

業種	件数	業種	件数
製造	64件	自動車整備	1件
建設	39件	塗装	1件
港湾	5件	農業	1件
運輸	2件	林業	1件
飲食	2件	自営	1件
貿易	2件		
芸能プロ	1件	不明	9件
		合計	129件

製造業64件の内訳			
金属加工	20件	靴製造	1件
アルミ加工	3件	建材加工	1件
プラスチック製造・加工	3件	ポンプ製造	1件
食品加工	2件	メッキ	1件
電気部品製造	1件	モーター製造	1件
コイル製造	1件	自動車部品製造	1件
ドア製造	1件	鋳鉄	1件
レンズ加工	1件	印刷	1件
		不明	22件

っていることがわかる。

製造業の内訳は多岐にわたっているが、中でも金属加工(鉄鋼・鉄工を含む)が約31%が多い。そのうえ、製造業の現場作業の中で、24件がプレス作業に従事しており、シャーリング等の機械操作(3件)を含めると、製造業で働く外国人労働者の42%がプレス及び工作機械での労災事故にあっている。そのほとんどが手指の切断である。

⑤ 性別・年齢

被災した外国人労働者の124件が男性で、5件が女性である。年齢が判明している88件のうち、20代から30代の青年層が最も多くなっている。最年少が20歳で、最高年齢が54歳である。

年齢	件数
20歳代	33件
30歳代	39件
40歳代	14件
50歳代	2件
不明	41件
合計	129件

⑥ 補償内容

労災に被災したあとの補償内容をみると、労災保険の適用を受けている事例が67件で、労災保険の適用を受けなかったことが判明している事例が40件となっている。外国人労働者の労災適用率は、今回の調査事例について52%にしか過ぎない。適用の内容については、障害認定を受けた事例が26件あり、障害補償年金の給付を受ける障害等級7級以上の後遺症が残った事例が1件ある。印刷機械に巻き込まれて腕を切断したパキスタン人男性(29歳)が障害等級4級と認定されている。

今回の調査で死亡災害は3件報告されているが、詳細が判明しているのは2件である。いずれもイラン人男性の事例で、遺族補償年金の申請を行っている。

労災保険の適用を受けた67件のうち、雇用主が率先して労災申請をしていたのは15件(22%、129件全体から見ると12%弱)にしかすぎない。

あとの52件は何らかのかたちで支援団体が介入して労災申請の手続をとらせ、必要な補償給付をさせたものである。依然、外国人労働者の労災事故に際し、最低限の法定補償である労災保険ですら、当然には適用されていない実態がある。

労災保険の適用を受けなかったことが判明している40件のうち25件は、雇用主が労災補償並みかあるいは何らかの補償を行っている。その中には民間保険を利用したケースもある。

埼玉県のリズ加工会社で働いていたインド人男性のように、作業中に転倒し右腕骨折という重傷で、現に治療しているにもかかわらず、会社側が治療費さえも支払わないということで、せめて治療費だけでも何とかしてほしいというような相談が寄せられるケースがある。千葉県建設現場で鉄製の足場板がクレーンのワイヤーから抜け落ちて足にあたり骨折したバハマ人男性(33歳)の場合は、請負の業者が逃亡してしまい、支援団体がやっと元請業者をつかまえて労災申請させるというようなこともあった。被災した外国人労働者に対して何の補償もなされなかったことが判明している事例が8件報告されており、使い捨て同然の対応をしている悪質な雇用主もいる実態を示している。

支援団体が入って会社側との直接の交渉が行われたことが判明している事例は、129件のうち57件あり、そのうち15件は弁護士が協力している。ちなみに、民事損害賠償の訴訟を起こした事例が5件報告されている。

労災保険の適用を受けた	67件	障害補償26件、遺族補償2件
労災保険の適用を受けない	40件	何らかの補償有25件、補償一切無8
不明	20件	
労災保険の適用が不可能	2件	
合計	129件	

⑦ 被災までの就労期間

外国人労働者が被災するまでの就労期間が確認されている66件のうち、39件(約60%)が就労開始から3か月以内のうちに被災している。就労直後から比較的短期間のうちに被災している実態がわかる。

そのうち、就労した初日に被災した事例が5件もあり、千葉県の食品加工会社で就労初日、作業場のとなりの宿舎で休憩中にガス爆発が起こり、全身火傷を負ったイラン人(23歳)の悲惨な事例も報告されている。しかし、より一般的な原因としては、兵庫県のプレス工場で働いた中国人女性(49歳)が、就労初日にプレスに安全装置がなく右指3本を挫滅した事例のように、基本的な作業方法や安全教育がなされないまま危険な機械の操作や現場で仕事に就かされることがあげられる。

就労期間	件数	就労期間	件数
10日	11件	8か月	1件
1か月	13件	9か月	2件
2か月	10件	10か月	
3か月	5件	11か月	
4か月	3件	1年	5件
5か月	1件	2年	2件
6か月	8件	3年	1件
7か月	4件	不明	63件
		合計	129件

⑧ 労働基準監督署の対応

今回の調査では、労災申請時に労働基準監督署の対応を知るうえでも、パスポートの提示を求められたかどうかを確認してみた。昨年の労働省との話し合いでも確認されているように、外国人労働者の労災申請手続にあたってパスポートを提示する必要はない(強要はしない)。調査において、明確に労働基準監督署からパスポートの提示を求められた事例が11件報告されている。提示を求めた労働基準監督署は、東京管内では、亀戸、向島、足立、青梅、千葉管内で

は、船橋、柏、銚子、兵庫管内では、堺、群馬管内では、前橋、伊勢崎、神奈川管内では、川崎北、の各労働基準監督署。上で約束したことであっても(労働省の回答や国会答弁)、現場でチェック・監視していかなければならないことを示しているといえるだろう。

(2) 変わらない労災発生の原因

今回の調査でも、調査事例のほとんどが骨折・切断等の事故である。

プレス機械で被災した報告事例は24件あるが、事前にプレス作業上の安全教育がなされておらず、安全装置を外していたか、安全装置を設置していないがために発生している。神奈川県金属加工会社でプレス作業をしていたリベリア人女性(28歳)は、同事業所内のガーナ人に機械の扱いを教わりながら作業をしながら、就労初日の5分後に被災。右示指、中、薬指を挫滅。この職場は労災多発職場で、労働基準監督署より書類送検されていたという。この機械にはそもそも安全装置がなかった。千葉県の金属加工工場で働いていたインド人男性(20歳)は、NCベンダーを操作中、右手3本を挟まれ骨折したが、機械の安全装置は外されていた。千葉県の会社で働いていたペルー人男性(30歳)の場合は、就労8か月目に新しい機械での仕事にまわされ、スイッチの入と切の操作を誤り、機械に指を挟まれ中指、薬指を切断してしまった。大阪で働いていたナイジェリア人の男性は、作業終了後機械を清掃中に、同僚が誤って機械を作動させてしまい、ローラーに右手を挟まれ手首をもぎとられるという事故にあった。

いずれの事例も、危険な機械を操作する上での基本的な教育がなされておらず、作業手順や機械の操作方法の理解が及ばないまま無防備な状態で就労させている。機械に安全装置が備わっておらず、あっても作業能率を優先させるために外してしまっていたがために、突発的な

機械のトラブルやちょっとした誤動作による被災を防止できなかった。

今回の調査では、建設業での労災事故が39件報告されている。建設業界においても、外国人労働者がどんどん入ってきている。町中の工事現場で、外国人労働者がヘルメットを被りニッカと地下足袋姿で作業している光景は、当り前のものとなりつつある。元請業者においては、表向き外国人労働者の就労規制をとっているものの、下請・孫請業者がアジア系外国人労働者を雇い入れ、日本名を名のらせて働かせているケースや夜間のみ現場で使っているケースがよくみられる。建設現場では、重機の操作や工事車両の通行、高所作業や危険物の落下等、重大災害の危険性が高い。年々、建設業関連の災害事故が増加しており、国も業界もその対策に頭を痛めているところである。

東京の首都高速道路の建設現場で働いていた韓国人男性(27歳)は、頭上から鉄筋が落下して首に刺さり、右鎖骨下を貫通して右腿を突き刺さるといふ事故に被災した。幸い致命傷にはならなかったものの、一歩間違えば死亡災害になりかねない事故だった。大阪府のある工場の屋根張り替え工事で塗装作業に従事していたイラン人男性(24歳)は、高さ12mの屋根の採光窓に足を踏み入れ転落。頭蓋底骨折等の負傷をした。また、神奈川県横須賀市の新築ビル建設作業中に転落し、腰椎圧迫骨折、左右下肢骨折の重傷をおった韓国人男性(35歳)もいる。この事例は、後述するように、元請の大手建設会社が、事故現場をごまかし、虚偽の労働者死傷病報告書を提出していたことが発覚し、大問題となった。千葉県の工事現場で働いていたフィリピン人男性(26歳)は、トラックにパネルを積んでいたところ、突然荷崩れし下敷となって内臓が破裂した。パキスタンの男性(30歳)は、茨城県の工事現場で鉄骨をトラックに荷積み作業中、クレーンのワイヤーが切れて右足を直撃し、大腿骨を

骨折した。原因は3トンのクレーンに8トンもの鉄骨を吊り下げたため、ワイヤーが耐え切れなかったためだった。

次項で建設業での死亡事故を2例紹介するが、いつ外国人労働者が死亡災害に巻き込まれてもおかしくない実態がある。工事現場でのヘルメット着用はいうまでもなく、高所作業での転落防止のために安全帯の着用や防護ネット、足場が崩れないような対策等、従来にもまして元請業者に対する安全確保を徹底させなければ、日本人、外国人労働者を問わず、こうした災害は防止できない。安全教育の徹底、一つ一つの作業における指示や注意喚起が行われなければ、死亡災害につながる。外国人労働者の場合、言葉の障壁のため雇用主側が意志疎通を怠るために、逃げ遅れたり、危険箇所を足踏み入れて転落してしまう確率が高い。

(3) 死亡災害と職業病

前回の「白書」発表に当たって、今後、死亡事故や職業病といったより深刻な事態が増加することが予想されると指摘した。

死亡事故については、3件報告されているが、詳細が判明しているのは2件であり、どちらもイラン人男性のケースだ。

30歳のイラン人男性が、静岡県富士宮市で木造平屋建ての建物のトタン張り替え工事中に、屋根から足を滑らせて転倒。もう一人の同僚のイラン人男性(29歳)を巻き込んで4~5m下の地上へ転落し、頸椎を損傷して死亡した。同僚のイラン人も全身打撲と骨折という重傷を負った。両名とも帰国したが、彼らを雇い入れた雇用主がなかなかつかまらず、労災申請の手続もできない状況が続いたが、地元警察や労働基準監督署も調査し、現在労災申請の手続中である。

もう1件は、千葉県船橋市で高速道路の建設現場で働いていたイラン人男性(34歳)のケース。日本人労働者が操作する移動式クレーン(20t)

で防音板を吊り上げる際の玉掛け作業中、クレーンが転倒してその先端が彼の後頭部を直撃、脳底骨骨折で死亡した。最近、特に増加した建物用重機の横転災害に巻き込まれた外国人労働者の悲惨な事例である。彼の場合は、労災保険の適用のほかに、クレーンにかけていた任意保険を給付させようと弁護士が保険会社と交渉しているが、保険会社は「不法就労」=資格外就労であることを理由に、無職者扱いで平均賃金の半額しか提示していない。(「不法就労」の4文字で命の値段にまで差別を持ち込もうとする問題については第2部を参照されたい)

職業病については、実際に収集した事例の中では、予想に反して明確な職業性の疾病として労災申請が取り込まれた事例はわずか1件にとどまった。外国人労働者の中でも体の不調を訴え、何らかの治療を求めている人々が少なからずいると思われるが、明確な形で業務との因果関係を明らかにできないでいる。実際の仕事の上で、危険有害な物質にさらされているが、それとは知らされず、何の防護措置もとられないまま知らず知らずのうちに、健康を害してしまうことが予想される。有機溶剤や粉じん、化学物質にさらされる職場でも、無防備のままに働かされている外国人労働者が職業病に罹患しないとは限らない。また、重筋労働や反復作業によって、運動器の疾患、例えば腰痛や手足の痛み・しびれ・肩こりで不調を感じている外国人労働者も少なくないと思われる。

そんななかで、支援団体が努力し腰痛で労災認定をとった事例が報告されている。運搬作業に従事し腰を痛めたバングラディッシュ人男性(33歳)のケースである。

モニル・アメドさんは、神奈川県横浜市にある日雇労働者の町寿地区での1990年末の「越冬」時期の医療相談にやってきた。半年前に工場で

腰を痛め、治らないまま退職。そのまま働けないから金がない。金がないから治療もできない。住むところも友達のアパートを転々としているという状況であった。群馬から千葉、埼玉、長野と、転々とせざるを得ず、治療も継続して行えないという悪循環が続いていた。長野の病院に行ったときに、「手術をした方がいい」と言われたが、費用は莫大になる。既にこのとき彼は50万円の借金をしていた。支払えるはずがない。とりあえず、横浜市内のS会病院に入院しゆっくり治療することにした。

彼が働いていたのは、群馬県前橋市にあるドアの設計・製造メーカー。彼は主に、鉄製のドアの運搬作業をしていた。1989年10月に入社してからずっと同じ作業で、少しずつ腰への負担がたまっていったのかもしれない。1990年7月に腰の調子が悪くなっていき、ぎっくり腰をおこした。病院に行って治療を受け、通院しながら働くようになった。やはり運搬作業だったので腰はよくなり、9月末に退職。

相談を受けた支援団体とS会病院のケースワーカーが協力して、労災申請を行うことにした。まず初診の医師の話を聴かなくては何も始まらない。91年2月神奈川から前橋までトコトコと鈍行電車で約4時間。アメドさんが最初に行った前橋県立病院におじゃました。事務の方々は、久しぶりに来たアメドさんに「もう大丈夫なの」と声をかけてくださる。最初に診察した医師は、別の病院にかわっていたが、そこを訪れたところ、非常に協力的な医師で当時の様子を文章にしてくださいました。ところが彼の働いていたオーエス工業(株)に行ったところ、「知らない。モニルはうそつきだ。」と言い張る。医師の文章なども見せたが、「勝手にしろ」と席を立つ始末病院の人たちの対応と全く逆なのが印象的であった。

1991年3月6日に前橋労働基準監督署に労災申請、聴き取りも行う運びとなる。このときは、

彼と一緒に働いていたバングラディッシュのBさんも当時の様子を述べた。監督署も彼らの母国語の通訳を用意した。調査が進んだが、どうしても半年も前の事実であるため、認定は難航。4月に再交渉をもち、5月末にようやく業務上認定。

5月にはバングラディッシュで大洪水が起き、彼の村は全壊に近い状態になった。認定決定直前の5月中旬に帰国せざるをえなくなる。この約2ヶ月間、彼はもちろん無収入で、家も友達のところを転々としながら、病院に通った。その困難は筆舌に尽くし難いものがあっただろう。とにかく認定されてよかった。

その他、都内のモーター製造会社で働くバングラディッシュ人の男性(27歳)は、製造作業中に突然腰が痛みだし、病院で治療を受けた。作業はそれほどきつくはないが、不自然な姿勢での作業が多く、同僚の日本人も同じ時期に腰痛になったと報告されている。彼は、治療費は会社に請求せず自分で払い、まもなく退職した。

ある日本人労働者から、有機溶剤中毒ではないかという相談を受けた。彼自身は2年前に身体の具合が悪くなり退職。非常に劣悪な環境のため、新しい人が来てもみんなすぐに辞めていったという。彼の元の職場に行ったところ、外国人労働者ばかりになっていた。ちなみに彼は、1992年1月に労災認定された。

今後も、体の不調を訴える外国人労働者の中には、職業病との関係を考えてみる必要があるだろう。労災事故に比して、表面化しにくい問題ではあるが、底辺労働を支える外国人労働者が、知らず知らずに健康を蝕まれていることもありうるだろう。

(4) 安全衛生、労働条件確保対策を

労災事故や労働関係法令違反を起こさせないための労働条件確保対策が、資格外就労外国人

も含めた全ての労働者に対して徹底されなければならない。この点で、私たちは、昨年の「白書」発表時の労働省との話し合いで、①法令の周知義務(労働基準法第106条、労働安全衛生法第111条等)、労働条件の明示義務(労働基準法第15条)及び安全衛生関係の表示・教育等は、外国人労働者が理解することのできる言語・方法で行われなければならないこととすること、②「賃金、労働時間その他の労働条件について」の国籍を理由とした「差別的取扱」については、労働基準法第3条(均等待遇)違反として積極的に是正させること、③事業主やブローカーがパスポートを取り上げて労働させるという悪質な事例に対しては、労働基準法第5条(強制労働の禁止)を積極的に適用させること、など現行法令のもとでも実現可能な提言を行った。

しかし、労働省は、いずれの提案に対しても否定的な姿勢を示したのみならず、「適法就労を前提とした対策しかとれない」という立場に固執した(いずれの提言も資格外就労外国人の問題だけに限ったものではないにもかかわらず)。さらに、最近、労働省が、資格外就労者に関し、監督指導の際に労働基準関係法令違反を認めて是正勧告を行う場合に、「不法就労者の就労を前提として将来に向かって法違反を是正させることは、不法就労を容認することになりかねないから、是正期日は指定しない」という方針で臨んでいることも判明した。これでは、労災隠しの排除・再発の防止の実効性も疑われることになりかねない。

一方で、1991年9月に神奈川労働基準局は、「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」をまとめ、外郭団体を通じて中小事業主等に頒布している(「安全センター情報」91年11月号参照)。ここでは、①外国人労働者の理解できる言語・方法による労働条件の明示や教育、②賃金額については労働基準法第3条

が国籍、信条または社会的身分を理由とした差別的取扱いを禁止していることに留意すべきこと、③パスポートを預か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しむこと、など先にわれわれが提言した内容も盛り込まれている。同指針では、①雇入れ時健診、②雇入れ時の安全衛生教育(通訳の依頼・イラスト等の使用により十分な理解を得ること)、③当該外国人労働者の使用する言語での作業標準書の作成、④労働安全衛生法上表示義務のある箇所(機械を停止した際の表示板の取り付け、立入禁止箇所の表示等)に外国人労働者の理解できる言語、イラスト等で表示する、⑤有害物質の表示にも留意すること等を指示しており、事業所内で外国人雇用責任者・外国人雇用担当者の選任をすることなども指導している。もちろん、①指導指針にすぎないこと、②適法就労者を前提としたものであること、などに不満は残るものの、このような試みは歓迎したい。

労働関係法令上権利は何ら区別がされていないのだから、資格外就労外国人も含め、全ての労働者に対して、労災隠しの排除・再発防止から予防、労働条件確保対策が確立されることを強く望むものである。法違反に対する是正勧告を行う場合に、外国人労働者の場合には是正期日を指定しないというような姿勢は直ちに改めるべきだ。

在留資格を問わず外国人労働者の労災防止対策上、どう実効性を確保するかという意味において、必ずしも法令遵守の徹底だけでは不十分である(もちろん、法違反を放置しておいてよいというわけではない)。労働行政がこうした具体的指針を明らかにし、現場の監督・指導に際して事業主に実行させることが当面の重要課題であろう。

3 悪質な労災隠し

(1) 労災補償は確実にになったか

今回の調査事例でも、事業主が率先して労災申請を行っていたのは、129件のうちわずか15件。事業主負担で治療させていたり、まったく放置していた事例がほとんどであり、支援団体が交渉に入ることによって労災申請をさせた事例が42(15件と合わせて67件)件ある。そもそも、被災した外国人労働者が事業主との間でトラブルないかぎり相談してこないわけだが、労災申請さえ躊躇している事業主が半数近くを占めている。こうした事業主の対応は、たとえ労災保険並みの補償を自腹を切って被災外国人に与えていたとしても、労災隠しの温床となっており、労災事故を多発させる原因ともなっている。

大阪府の高速道路の土木工事現場で働いていた韓国人の男性(44歳)は、ダンプの荷台の後ろの蓋を日本人労働者が足で蹴って閉めようとした際、止め金に指を置いていたため、右示指を押し潰され切断されてしまった。この工事の元請業者は労災申請をしようとしたらしいが、下請業者が「不法就労では労災がおりない」「雇用主も罰せられる」と判断し、労災申請をとりやめたという。結局、支援団体が交渉に入り、労災申請して後遺症の障害11級の認定を受けた。典型的な「労災隠し」のパターンである。

このケースからも明らかなように、90年6月に施行された改正入管法が、同日以降日本に入国した資格外就労外国人を雇った事業主に対しても、3年以下の懲役または200万円以下の罰金がかげられるとした雇用主罰則規定を導入したことは、明らかに事業主の「労災隠し」の傾向を助長させている。人権侵害を助長するだけの雇用主罰則規定は直ちに廃止されるべきである。

前回の「白書」で、最低限の法定補償である労災保険の適用を妨げている最大のネックは、「通報義務」の問題であると指摘した。「救済第一、通報せず」の原則を明確にすることは、被災者本人の救済のためだけでなく、事業主の入管法の雇用主罰則規定を口実にした「労災隠し」を排除していくためにも重要になっている。

昨年の「白書」発表時の話し合いの場での労働省の公式見解は、「比較考量して、情報提供することが本来の行政目的に支障のある場合は、またはその期間は、情報提供を差し控える」というものだった。より具体的には、労働関係法令違反事案については、「申告・相談の場合は原則として通報しない」。「しかし、その法違反が重大悪質なものである場合等には、通報する」。労災保険請求事案については、「事実関係の聞き取り調査(①災害発生状況、原因等業務上外認定に必要な調査と、②平均賃金の額の算定に必要な調査)が終わるまでの間は、通報を差し控える」というもの。この公式見解は、今日まで変更されていない。

入管行政への遠慮を感じさせる不満足なものだが、現実にはほとんど通報されることはなくなってきた。今年1月に公表された総務庁行政監察局の「外国人の就労に関する実態調査結果報告書」によっても、16都道府県の労働関係機関における情報提供の総件数が116件(昭和63年以降、労働基準監督機関と職業安定機関を合わせた数字)、実績のないものが5都道府県ある、とされている。例えば、F労働基準局では平成2年度に21件の外国人の労災事案を把握しているが、このうち情報提供しているものは1件(書類送検した事案)のみという具合である。なお、同報告は、「情報提供に対する地方入管局等から労働関係機関に対する処分結果等の回答・連絡も退去強制手続を執ったものを除き行われていない」実態も明らかにしている。私たちの「白書」やそれにもとづく労働省への働

きかけを含めた圧力が「通報よりも救済」という流れを作っているものと評価しているが、やはり、それを公式見解として表明させていく必要がある。

総務庁がこの行政監察実態調査にもとづき行った「勧告」では、通報義務の強化・徹底こそうたっていないものの、「関係省庁は、相互に連携して地方における外国人の就労等に関する関係機関間の情報交換、連絡・協議のための仕組みの設定等を図ること」とされ、各地で主に警察の主導により都道府県、入管、労基局などの関係機関をメンバーにした「連絡・協議機関」設立の動きが出てきている。これが、「救済第一、通報せず」の流れの逆流となったり、「外国人犯罪キャンペーン」などによる差別・人権侵害の助長につながらないように監視していく必要がある。関係行政機関相互間の連携は、補論の研修生問題で述べるように、入管行政は入口(入国時)の審査だけで入国後の実態をチェックできていないまま労働行政は「うちは関係ない」という態度をとっていたり、入管行政が「実態は研修でなく労働」と判断して退去強制させても労働行政が労働関係法令違反による権利侵害を是正していないといった実態を改善させるためにこそ発揮されるべきものである。

(2) 労働者死傷病報告書の虚偽報告

今回の調査事例では、労災保険の適用はしているものの、元請や親企業に責任が及ばないようにするため、または、資格外就労外国人を雇っていることが発覚しないようにするため、被災労働者の氏名、労災発生場所、発生状況等を偽って労働者死傷病報告書を提出したり、労災保険の手続を行った事例が報告されているが、これらは氷山の一角だろう。

神奈川県で時を同じくして起こった2件のケースは、いずれも被災外国人労働者が、横浜市の日雇労働者の街・寿地区に済む韓国人労働者

だったケース。同地区では、外国人労働者が急増しているが、そもそも日雇労働者の労働条件は、建設業界の元請一請構造、そして末端の悪質な手配師らによって、労働法無視の状態を強いられている。そのうえに「オーバーステイ」の外国人労働者の立場の弱さにつけこんだ労働者の使い捨てがまかりとおっている。

Aさん(35歳)は横須賀の京急汐入駅近くの、大手スーパーD社のショッピングセンター建設現場で職として働いていた。1990年12月、Aさんは地上12Mの4階から落、腰や左足の骨を折るなどの重傷を負った。ところが申請のO建設と下請のN組は救急車も呼ばずに自社の車で病院に運んだ。D社やF建設に事故を知られないためである。労災申請についても、O建設が元請になっている別の現場の事故をでっちあげ、日本人名にして書類を作成していた。

Aさんは、虚偽申請を知って、それが後々不利になることを聞き、外国人労働者の人権問題に取り組む労働組合に相談に来た。横須賀労基署に連絡をとって調査したところ、やはり虚偽の死傷病報告を出していることが判明。監督署は内偵するので、会社との直接交渉を1か月控えてほしいと言ってきた。企業が罰されるのは悪いことではないのでしばらく待っていたが、労基署にあれこれ聴かれたNが、夜の10時とか朝の4時に、Aさんのドヤにやってきて、脅しを始めたのだ。直ちにF建設、O建設、N組と団体交渉を持ち、こうした脅かしをやめさせ、謝罪と、損害賠償2,200万円を勝ち取り、協定を結んだ。

Bさん(27歳)はA建設が元請の、首都高速道路建設現場で鉄筋工として働いていた。1991年7月、クレーンで吊された長さ6m、直径2cmの鉄筋が20数m落下し、地底で作業していたBさんの首から胸へと貫通、右膝に刺さるという事故に遭った。Bさんはいったんは意識を失い、

意識を取り戻してから、誰も助けに来てくれないので自力で地上まで100mほど上ったと言う。

申請のY鉄筋は、救急車を呼ぼうとせず、大型トラックに隠して人目を避け、自社の車でI病院に運んだ。A建設とY鉄筋は共謀しとんでもないでっちあげをおこなった。トラックで鉄筋を運搬中、鉄筋の積荷の乱れを直そうと、本人がトラックの屋根から不注意で落ちて、荷台にあったU型鉄筋に首裏側のつけ根をぶつけて負傷したと労基署に報告していた。やはり日本人名を使っていた。九死に一生を得た彼を「不注意な」労働者に仕立てあげていたのだ。

Bさんは1ヶ月ほど入院し、退院後は孫請のS建設が10日ごとに5万円程もらいながら生活していた。が、心細いので200万円くれたら韓国に帰って治療したいと申し出たが、会社は拒否。そこで外国人労働者の支援に取り組んでいる労働組合に相談。彼のケースの場合、元請まで一緒になって労災を隠していた点は、悪質である。虚偽申請の責任追及と損害賠償の要求を行っている。

この2件に加え、失明に至る大怪我を負わせながら、やはり元請に事故を知られるのを恐れた労災隠しの例(被災労働者は日本人)をもって、神奈川で外国人労働者の人権侵害問題に取り組む関係団体で、91年12月10日に、に横浜南労基署、神奈川労働基準局に申し入れ及び交渉も行われている。行政の立場からも、非常に由々しき問題であり、監督、労災課の協力を更に深めて指導していくとのことだったが、具体的な対策についてはこれというものをもっていないことも事実。これらの3件の事例については、1992年2月6日までに会社や社長が書類送検された(しかし、一番上の元請は書類送検されていない)。

(3) 労災補償金のネコババ

さらに悪質ともいえる事例が報告されている。

神奈川県で港湾関係の仕事をしていた韓国人男性(48歳)は、チェーンソーで木を切断中、誤って左の頬を裂傷してしまった。労災申請をさせたが、あろうことか会社が彼の休業補償をネコババしていたというのだ。

千葉県の鉄工所で働いていたバングラディッシュの男性(26歳)は、鉄柱をクレーンでトラックに積む作業中、4mの鉄柱がロープから外れ、体を直撃。右示指と左上腕骨を骨折したが、会社が労災申請をしていたものの、休業補償は事業主が受け取り、その一部だけを入院先の病院に届けていた。休業補償の額が少ないと不審に思っていたところ、ちゃっかりアパート代が引かれていた。

労災事故ではないが、やはり神奈川県で交通事故に被災した韓国人労働者が、加害者からの示談金を雇用主にネコババされるという事件も起きている。被災した外国人労働者を食い物にする悪質なやり方は、言語道断といわねばならない。

事業主が被災労働者や遺族の印鑑を偽造もしくは無断で使用して、労災保険給付の請求手続を行った場合、請求を受け付けた労働基準監督署が、被災労働者や遺族本人への確認を怠れば、このようなケースは今後も発生する可能性がある。労働行政の姿勢が、本当に権利の侵害を受けた者に向いているのかどうか問われる問題である。労災補償金のネコババをするような事業主に対しては厳罰をもって望むべきである。

(4) 労働省も「労災隠しの排除」を指示

「労災隠し」の問題については、前述のとおり、神奈川県の関係団体が1991年12月10日に労働基準局に対して申し入れを行っているが、その直前の12月5日付で労働省は、「いわゆる労災かくしの排除について」という労働基準局長通達(基発第687号)及び同名の監督課長、補償課長、計画課長連名の通達(基監発第52号)を発

している(「安全センター情報」92年3月号参照)。

課長通達では、「職員による労災かくしの把握事例」を10件掲げ、「業種別件数については、建設業が最も多く過半数を占め、次いで製造業となっている」「動機については、建設業にあっては無災害記録の更新又は元請事業者への配慮によるものが6割以上を占め、製造業にあっては外国人労働者の発覚を恐れるものが過半数を占めている」としている。労働省のまとめでは、労働安全衛生規則第97条(労働者死傷病報告)―労働安全衛生法第100条(報告等)違反で書類送検を行った件数が、全国で、平成元年度19件から2年度37件となっており、かなりの部分を外国人労働者の労災事故が占めているという。

そこで、「最近、労働災害の発生に関し、その発生事実を隠蔽するため故意に労働者死傷病報告書を提出しないもの及び虚偽の内容を記載して提出するもの(以下「労災かくし」という。)がみられるが、このような労災かくしが横行することとなれば、労働災害防止対策を重点とする労働基準行政的的確な推進をゆるがすことになりかねず、かかる事案の排除に徹底を期する必要がある」としている(局長通達)。そして、①関係書類受理時の点検及び相互間の突合、②被災労働者等からの申告等、③監督指導時の確認により事案の把握・調査を行い、事案を発見した場合には、司法処分を含め厳正に対処することとしている。

今通常国会には、建設業における労働災害防止対策として、注文者の違法な指示の禁止(第31条の3関係)等を盛り込んだ労働安全衛生法の改正案が上程され、その法改正のもととなった中央労働基準審議会の建議(92年1月10日付)でも次のように指摘されている。「建設業において労働災害が多発している背景には発注のあり方や重層下請関係の下で作業が行われていること等の問題がある。本報告においても発注者が安全衛生上配慮すべき事項に関する指針の策定

等対策の方向を示したところであるが、今後、これらの背景事情に対する対策をより一層充実させる必要があり、このための検討の場を設け、必要に応じ関係行政機関の参加を求める等により、総合的な検討を進める必要がある」。

(5) 元請・親会社、企業のトップの責任追及
これらはいずれも必要なことであり、その積極的な推進を期待する。しかし、問題は労災隠しの排除・再発防止の実効性の確保・向上であり、これらの措置ではたして十分かという疑問が残る。ここではいくつかの点を指摘しておきたい。

第1に、労働者死傷病報告書自体の問題。労働安全衛生法第100条(報告等)を根拠規定として労働安全衛生規則第97条で「労働者死傷病報告書」について次のように定められている。労働者が、労働災害その他就業中または事業場内若しくはその附属建設物内における負傷、窒息または急性中毒事故にあった場合、①死亡事故か休業4日以上の場合、遅滞なく(様式第23号)、②休業の日数が4日未満の場合は、3か月分をまとめて(1月から3月まで、4月から6月まで、7月から9月まで及び10月から12月までの期間における当該事実について、それぞれの期間における最後の月の翌月末日までに、様式第24号)、事業主が労働者死傷病報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。しかし、この労働者死傷病報告書の様式自体に、被災労働者や遺族、労働者代表等の確認を受ける欄がないため、事業主が勝手に虚偽報告をしても労働基準監督署でチェックできない原因の一つになっている。確認欄を設けて確認を受けるようにするとともに、提出された報告書等をチェックできること(閲覧・謄写の権利)を明示すべきだ。また、①の「遅滞なく」(具体的期限は示されていない)という規定について「1週間以内」等と具体的に期限を定め、期限内に提出されてい

ない場合には違反として厳しく取り扱うべきである。

第2に、労災事故が発生した場合に、労働者死傷病報告書を提出しなければ法違反になるが、労災保険の手続(被災者や遺族に、請求権があることを知らせて助力する)をとらなくても、ただちに法違反とはされないという問題である。労災保険給付は被災労働者や遺族等の請求に基づいて行うこととされているが、外国人労働者の労災事件の報告からみて、請求できること自体を知らされていない実態が問題だ。労災保険法施行規則第23条に、①労災保険請求手続に対する事業主の助力義務と、②被災労働者本人やその遺族から請求手続に必要な証明を求められたときは、事業主は速やかに証明をしなければならない旨の規定があるものの、罰則規定がない。罰則を定めて厳格に適用すべきである。また、同施行規則第49条に労災保険関係法令の要旨の周知義務(違反すると労災保険法第46条(使用者等の報告、出頭等)違反として6か月以下の懲役又は5万円以下の罰金の罰則)があるが、労災保険の請求ができることを知らされていなければ同条違反として取り扱うようにすべきである。労災保険が適用されていなければ、労働基準法の災害補償規定に戻って労基法違反として対処することも可能なはずである。被災労働者や遺族が要求した場合はもちろん、労災保険への請求ができることすら知らされていない場合も含めて、労災保険の請求手続に協力しない事業主に対しては罰則を課せられる仕組みを整備して、そのような事態がないように指導を強化すべきだ。

第3に、労災隠しや労働関係法令違反で関係者が処罰される場合、直接の雇用主だけが処罰され元請や親企業は処罰されなかったり、企業のトップは処罰されずに現場責任者や直接作業に携わった労働者のみが処罰されるような場合があまりにも多いという問題。現行法令でも、

労働基準法第121条、労働安全衛生法第122条で、法違反の行為者だけでなく法人(の代表者)も加罰できることにはなっている(両罰規定、労基法が「事業主のために行為」した場合に限っているのに対し、安衛法ではそのような条件をつけていない)にもかかわらず、企業のトップに対する加罰が法違反の実行者(労働者であることも多い)に比べて低く、罰則の程度が低いことは否めない事実である。

この点では、労働基準監督官が書類送検した場合に、検察当局が、なかなかしかるべき罰則を課さず、あるいは起訴しないこともあるという事情もある。その原因の一つとして、労働基準法・労働安全衛生法違反事件を検察当局が公安関係の担当としていることがあると考えられる。労使関係一治安問題という一時代前の発想が残っているとしかいいようがない。交通事故の場合などと同様に一般刑事事件として扱い、迅速かつ厳しい対処をすべきだ。

その上で、やはり労働行政の姿勢が問われなければならない。労働安全衛生法では、一定規模以上の事業者は総括安全衛生管理者(第10条)や安全管理者(第11条)等を、建設・土木工事・造船業などの請負事業の元請事業者は統括安全衛生責任者(第15条)や元方安全衛生管理者(第15条の2)を、選任して、安全衛生管理をさせなければならないと定めている。これらが、形式的に選任されていたとしても、その管理の実態が不十分であれば、事業者(企業のトップ)をこれらの条文違反で処罰することも可能だと思われるが、そのような事例は報告されていない。先の課長通達が「労災隠しの動機は、(建設業にあっては)元請からの指示・圧力や元請への配慮によるものが多い」と指摘し、中央労働基準審議会の建議が「(建設業における労災多発の背景として)発注のあり方や重層下請関係」を指摘しているように問題の根本にメスを入れなければ、事態の改善は望めないだろう。

4 労災発生責任の追及

(1) 自主交渉による民事損害賠償請求

労災保険による休業補償は、平均賃金の80%で、賞与等は含まれない。障害補償や遺族補償も、年金の場合は一部賞与等を考慮した支給金がつくものの、基本的に損害額の80%の水準として算定されている。療養補償は治療費の全額支給されるものの入院雑費等は支給されず、通院費も一定の場合しか支給されない。また、慰謝料は支給されない、など労災保険による補償水準は、被災労働者とその遺家族の生活を権利として保障するには決して十分な水準となっていない。そこで、労災保険の補償水準の改善を求めると同時に、損害賠償請求や法定外補償制度の確立を求める取り組みがなされてきた。今回の調査では、外国人労働者の労災事件の場合でも、たんに最低限の法定補償である労災保険の適用にとどまらず、事業主の労災発生責任を追及し、労災保険による補償を上回る補償をさせるよう取り組んでいる事例が報告されはじめている。

埼玉県の建設現場で働いていた中国人就学生がローリングタワーを移動中、誤って右足親指を骨折してしまった。彼の雇い主は6次の下請業者であり、労災申請せず、当面の治療費とわずかな生活費を与えていたのみだった。支援団体が交渉を要求しても、雇い主が交渉に応じないため、元請の大手建設会社と交渉。最終的に、治療費の全額と100%の休業補償、見舞金及び解決金を支払わせて和解している。

労働者死傷病報告書の虚偽報告による「労災隠し」の事例として紹介した韓国人労働者Aさん(35歳)ケースでは、被災者と支援団体が、元請であるF建設と下請業者に対して団体交渉を申し入れ、損害賠償に関する交渉を行った。そ

の結果、当該被災者への謝罪を表明させ、労災の損害賠償金として2,200万円を支払うものとする協定書を締結した。補償金の内訳は、治療期間中の休業損害として100万円、治療期間中の慰謝料として200万円、後遺症に対する逸失利益として1,100万円、後遺症に対する慰謝料として800万円、合計2,200万円となっている。労災隠し問題がマスコミで報道され、社会的に責任を追及されることをおそれた元請らが、要求額の10%増の回答を示し、和解を急いだものだ。

同じ「労災隠し」のBさん(27歳)についても、最近、関係4社との間で、後遺障害が労災保険の障害等級第5級～第14級に認定される場合を想定して、約740万円(第14級の場合)～約4717万円(第5級の場合)の損害賠償金を支払うという協定書が締結されている。他にも、東京都大田区の建築現場で起きた労災事故で右示指を切断し、障害等級11級の認定を受けた韓国人男性の場合に、元請業者が後遺症の損害賠償金として500万円を支払った事例もある。全体的に見ればまだ数は少ないものの、労災保険の適用は当然の前提として、それを上回る損害賠償を行わせる取り組みが進められている。

(2) 労災民事損害賠償裁判

自主交渉がまとまらず、損害賠償の裁判まで発展している事例も5件報告されている。千葉県鉄骨製造会社で働いていたフィリピン人男性は、安全の確認がなされないまま下ろされたクレーンによって、右手親指が鉄骨製品と仮設台との間に挟まれ切断してしまった。彼は、事業主から療養費の全額と一定の休業補償が支払われていたが、障害が残るため弁護士に依頼し、雇用主に損害賠償の裁判を提起した。

群馬県伊勢崎市のプレス工場で働いていたイラン人男性(24歳)は、100tプレスで鉄板を加工中、右手で部品を取り出し左手で鉄板を入れた

ところ、誤ってペダルスイッチを踏んでしまい、左手指2本を切断。会社は労災を申請しておらず、弁護士の協力を得て障害等級第10級の認定を受けた。安全装置が作動せず、事故前に経営者にそのことを指摘したが、相手にしてもらえなかった。雇用主は事故直後、本人に帰国費用として75万円を渡し、領収証だと偽って本人に読めない日本語の示談書にサインをさせていた。弁護士が入っても交渉に応じないため、前橋地裁に提訴。労災保険給付以外の損害賠償2106万7454円のうち印紙代節約のため1000万円を請求。すでに口頭弁論が3回行われている。

東京都西多摩郡のプレス工場で働いていたイラン人男性(26歳)の場合は、60tプレスで鉄板を加工中、左手で部品を取り出し右手で鉄板を入れたところ、誤ってペダルスイッチを踏んでしまい、右手指4本を切断。障害等級第8級の認定を受けた。安全装置は常に切られており、「早く、早く」と作業を急かされていることが事故の原因だったが、雇用主は労災申請もしていなかった。弁護士が入っても交渉を拒否されたため、東京地裁八王子支部への提訴に踏み切った。労災保険給付以外の損害賠償3659万683円のうち印紙代節約のため2000万円を請求。すでに口頭弁論が4回行われ、裁判所による工場の現場検証も実施された。

千葉県野田市の金属加工会社に勤務していたバングラディッシュ人男性(32歳)は、就労12日目に初めてプレス機械の仕事に回された直後、右手指をプレス機に挟まれて負傷した。この事故で彼は右手指3本を切断してしまった。雇用主は、当初自費で治療費を払っていたが、本人からの相談により支援労組が交渉に入り、労災申請の手続をとらせ、最終的に障害等級第8級の認定を受けた。労災の発生原因は、彼がプレス作業を行う直前、雇用主自らが機械の不具合を調整したものの、プレスのスライドがうまく機能していなかったことにあった。安全装置はそ

もそもついていた。1992年3月13日、彼は東京地裁に総額3000万円の損害賠償を求める訴訟を起こした。

モハメド・イクバルさん(29歳)が、神奈川県川崎市にある日産グラビア印刷社に働き始めたのは、1988年11月。故郷パキスタンに残してきた9人の家族の生活を一身に背負って黙々と働き続けてきた。91年3月8日、いつものように印刷機の清掃をしている時、はめていたビニール手袋がギヤに巻き込まれた。アツという間に肘まで入ってしまい、自分で機械を止めたが抜けず、会社の機械修理工などが約1時間かかって印刷機を解体し、救急車で病院へ。肩と肘の間で切断することになった。腕を失ったショックと将来への不安、何よりも彼の元気な帰国を心待ちしている年老いた父母、妻や幼い子供、弟達のこと。おそらく友人も見えていなかったのだろう。「なんとかしてあげられないか」という相談が支援団体にもちこまれた。

その後、労働組合に加入し、会社に連絡をとると、「労災保険の手続もちゃんとやっている。おたくには関係ないはずだ」。団体交渉要求書を送付し、電話も入れたが、会社は「やらない」の一点張り。何度目かの電話でようやく会うことを約束したが、2回目の団交の席では次のような発言を一気にまくしたてた。「わざとやったんだ。赤信号に突っ込んだようなものだ」「機械をバラしたから2週間も仕事ができなかった。こっちは損害賠償を要求したいくらいだ」さらに「イクバルは事故の1週間前に、家を買いたいからと70万円の借金を申し込んできた。それを断ってから勤務態度が悪くなった」などという全くのデッチ上げの話まで持ち出した。金にこだわっているのは会社の方であり、金惜しさに事実までも歪めている。

この後会社側の弁護士なるものが登場し、事務折衝をした。やはりわざとやった可能性を否

定できないとし、日本とパキスタンの貨幣格差まで持ち出す。団交、事務折衝も不調に終り、1992年3月16日、イクバルさんは横浜地裁に総額7,900万円の損害賠償訴訟を提訴している。

(3) 外国人労働者の「いのちと健康の値段」

労災裁判と労災法定外補償(上積み補償)制度の確立を求める取り組みは、車の両輪として進められてきた。法定外補償制度は、総評弁護士団(現日本労働弁護団)や日本労働者安全センター(89年9月解散)の呼びかけもあって、1960年代後半から急速に広がり、1970年代半ばまでには大企業でほぼ行き渡って、さらに労働組合のない中小の企業にも波及していった(78年の労働省調査によると労災付加給付「有」の企業は、100～299人規模で62.7%、30～99人規模でも51.6%と過半数にのぼっている)。現在、労災法定外補償の水準は、大手企業では、死亡災害の場合で(障害等級第1～3級の重度災害の場合もほぼ同程度)2,500～3,000万円の水準になっている。事業場内で死亡した場合には業務外であっても12か月分の賃金を補償する制度を定めている企業もある。

しかし、調査事例で法定外補償制度の適用を受けた事例は多くはない。外国人労働者が労災事故にあった企業にそもそも法定外補償制度がない場合がほとんどであり、制度はあってもパートや外国人労働者には適用しないというケースも多い。支援団体が入って適用させた事例もあるが、交渉や裁判という手間をかけるまでもなく労災保険以上の補償を受けることができる法定外補償制度について、全ての企業に確立し、全ての労働者に適用させていくことは、日本の労働者、労働組合にとっての重要な課題だろう。

労災裁判や自主交渉による個別ケースについての損害賠償請求は、法定外補償制度の確立や補償水準の引き上げを促進してきた。日本人労働者の場合で、最近注目されたものでは、90年

12月26日に和解が成立した第一化成工業爆発事故災害事件の事例がある。同年5月26日、死者9名、重軽傷者17名を出した重大災害だったが、死亡者に対し、労災保険給付及び厚生年金給付などを除き、平均で約8,000万円(最年少独身者で約1億円)という賠償水準で解決している。

なお、労災法定外補償制度があったとしても、さらに労災民事損害賠償裁判を起こす上で何ら支障にはならない。民事損害賠償請求裁判にいたる確率が、労災事故の場合は交通事故の場合に比較して約40分の1にすぎないと言われる現状からしても、外国人労働者の場合に限らず、労災民事損害賠償裁判はより積極的に進められるべきだ。

ところが、外国人労働者の損害賠償を求める交渉、あるいは裁判の場で、加害者一事業主側の代理人になった弁護士が、損害賠償の算定基礎としては、被災外国人労働者が日本で実際に得ていた賃金水準ではなく母国の賃金水準を用いる、母国の貨幣価値で考えるべきだという主張を行ってきている。「〇〇国なら日本人の場合の〇〇分の一の補償でよい」というのである。

東京三弁護士会交通事故処理委員会編集の「民事交通事故訴訟・損害賠償額算定基準」という冊子がある。毎年版を重ねているが、この「1992年版」所収の、「損害賠償額の算定について」と題して行われた東京地裁民事第27部裁判官を囲む座談会で、同部所属の長久保守夫裁判官がそうした主張を肯定する発言を行っていたことがわかった。数は多くないが、これまで出された判決が、いずれもそのような考え方を採用していないにもかかわらずである。しかも、個人的見解ではなく同部の見解と受け取れる注記をつけている。この冊子は、交通事故の場合だけでなく私たちが労災民事損害賠償請求額を算定する場合にも活用し、事件にかかわる弁護士のほとんどが持っているものだけにその影響は大きい。

1992年2月28日には、外国人労働者弁護団が、長久保裁判官の見解は裁判を受ける権利を実質的に侵害し、内容的にも外国人への差別を助長するなど指摘した意見書を提出。東京地裁も「発言は当然個人の見解であり、これによって在庁・在野の法曹が拘束されるものではない」(三宅弘人民事所長代行)と釈明しているが、長久保裁判官及び同部に、そのような見解をもち、表明したことに対して強く抗議するものである。前項で紹介したバングラディッシュ人男性(32歳)の労災損害賠償裁判の担当裁判官は長久保裁判官その人。原告は、訴訟救助の申立も行ったが、長久保裁判官は、原告代理人弁護士に「外国人は、本国の賃金水準が低いため、3000万円の賠償金は高い。1000万円に減額しなければ訴訟救助は認めない」との見解を示し、却下の決定を下した。単なる「見解」をこえて、現実にこのような訴訟指揮を行っているのだ。

本白書では、この問題を重視し、法律的問題点について、第2部でくわしくふれる。法定外補償にしる民事損害賠償裁判にしる、その水準を引き上げるための法律的議論はいろいろあるものの、いのちや健康は「金では買えないもの」どんなに札束を積み上げて償いきれないということ。補償水準を引き上げることにより、労災を発生させてしまってからでは遅い、発生させた場合にはそれだけの金がかかる、ことを企業に知らしめ、起こってしまった結果に対してではなく発生を予防することに金も努力もかけさせることにつながる、という思いがある。圧倒的に経済格差がある中で、日本での就労を求めて働く外国人労働者にとって、事業主の安全配慮義務違反によって労災事故に被災し、生命を奪われたり、一生消えることのない傷を負っていかざるをえなかったときに、本国の賃金水準に見合う賠償さえすればよいといった状況になれば、安易な外国人労働者の使い捨てがまかり通ってしまうおそれがある。日本人と外

国人労働者、また資格のあるなしでいのちの値段に差をつけようとする動きがあることを認めるわけにはいかない。

5 まとめと提言

外国人労働者をめぐる問題はこれまで述べてきたことで尽きるものではない。報告された事例は少ないが、今後も問題になると考えられる研修生や興業ビザによる外国人芸能人など「労働をしているのに労働者と認められない労働者」をめぐる問題については補論で少しくわしくとりあげる。

私たちが今回調査した129件の調査事例は、すべて民間の支援団体に寄せられた外国人労働者からの相談である。前回の「白書」に比して、外国人労働者と労働災害は依然その発生状況は変わっておらず、重大・死亡災害や職業病問題など、今後懸念される事態も多い。また、外国人労働者の労災多発を隠蔽する悪質な「労災隠し」も社会問題になっている。民間支援団体が必死になって一つ一つの相談を解決するために努力しているが、その力も限界がある。改めてこうした実態を踏まえて、資格のあるなしを問わず外国人労働者を受け入れる条件を整備し実効性ある労働災害防止の具体的な施策をとっていくことが求められている。当面、特に強く求められる点について次にまとめておく。

一労働行政等関係行政機関に対して、

- ① 労働行政をはじめ関係行政機関が「救済第一、通報せず」の原則を一層明確にし、「通報義務」を廃止すること。
- ② 雇用主罰則規定の廃止を含めた入管法の改正を早急に行うこと。
- ③ 労働省は、労災補償や権利侵害の回復が迅

速・確実になされるよう、インフォメーションや窓口対応の改善を進めること。

また、行政運営について情報公開を進めること(情報・資料の開示、「部内限」通達の廃止など)。

- ④ 労働省は、研修、興業ビザによって入国した外国人労働者であっても、労働の実態のある外国人労働者に対しては、労災保険をはじめ労働関係法令が適用されることを明確にすること。また、少なくとも外国人研修生の実務研修に対して労災保険法を含む労働関係法令の適用を速やかに実施すること。

研修施設の労働安全衛生法に準じた措置について、労働行政が指導・監督したり、入管行政が「実態が労働である」と判断した研修生の権利の回復のために労働行政と連携をとる、など、人権侵害が放置されないための関係行政機関の連携を図ること。

- ⑤ 労働省は、労災隠しや労災補償金の横領といった悪質な事例を排除するために実効性のある対策を強化すること。

・ 労働者死傷病報告書の様式に、被災労働者や遺族、労働者代表等の確認を受ける欄を設けるようにするとともに、提出された報告書等のチェック(閲覧・謄写の権利)できるようにすること。また、死亡又は休業4日以上の場合の提出期限を「1週間以内」等と具体的に定め、期限内に提出されていない場合には違反として厳しく取り扱うべきである。

・ 労災保険法施行規則第23条の労災保険請求手続における事業主の助力・協力義務に罰則を定めて厳格に適用すること。また、同施行規則第49条の労災保険関係法令の要旨の周知義務は、労災保険の請求ができることを知らされていなければ違反として取り扱うようにすること。また、労災保険が適用されていなければ、労働基準法の災害

補償規定違反として対処するようにすること。

・ 労働省は、労災隠しや労働基準法・労働安全衛生法等の違反事件に対し、企業のトップや元請・親企業の責任を追究(処罰)するようにし、再発防止を図ること。

・ 検察当局は、労働基準法・労働安全衛生法違反で書類送検された事件を公安関係の担当とすることをやめ、交通事故の場合などと同様に一般刑事事件として扱って、迅速かつ厳しい対処をすること。

- ⑥ 労働省は、入管法上の就労資格のあるなしにかかわらず、外国人労働者に対する適正な安全衛生、労働条件を確保するため、現行法令に基づく指導を強化するとともに、具体的な指針を作成して指導に当たること。

法違反の是正勧告にあたって、資格外就労外国人の場合は是正期日を指定しないという取り扱いをただちにやめること。

—労働組合、支援団体をはじめ労働者、市民に対して

- ① 不幸にして労働災害にあった資格外就労外国人に対して、最低限の法定補償である労災保険の適用を「常識」化させていくこと。
- ② 働く者同士の国籍、民族や雇用形態の違いによる労働条件の格差・差別をなくしていくこと。
- ③ 交渉・裁判いずれの手段によるしる法定補償を上回る損害賠償請求や法定外補償制度を全ての事業所の全ての労働者に確立・適用させる取り組みを強化していくこと。

最後に、これまでの取り組みが、主に被災した外国人労働者自身とその仲間たち、そして民間の支援団体に支えられてきたことを強く指摘しておきたい。前回の「白書」でも指摘したことが、政府や地方自治体等がなすべきことは

非常に多いが、それらが行われてもなお、民間支援団体や外国人団体の役割は残るし大きいと言わざるを得ない。関係行政機関は、民間支援団体や外国人団体の行政過程への参加・関与を促すとともに、積極的な援助を行うべきであり、これらの団体に多くの労働者、市民の支持と協力が寄せられることを期待する。

補 労働している労働者とされない外国人

(1) 外国人研修生の労災事故

入管法上合法な就労(「実務研修」と称している場合を含む)であっても、労災保険の適用や労働関係法令の適用に当たって重大な問題が生じている。ここでは、外国人研修生と興行ビザで来日する外国人芸能人の場合を取り上げる。

外国人研修生の労災事件については、今年度の調査で報告されているのは2件だけ。うち1件は、神奈川県金属加工会社に研修に来ていた中国人男性が、プレスと思われる機械に右手を押し潰される事故で右手を挫滅する負傷を負ったケース。その男性は中国の国際貿易公司から研修生として来日していた。被災後、治療費、生活費は会社が負担していたというが、寮住まいで仕事ができないため、会社は帰国しろと迫り、中国側は何も言ってくれないという深刻な事例が報告されている。

ここでは、昨年テレビで放映されたケースについて紹介して、この問題について考えてみる。

東京都大田区京浜島にある金属熱処理工場で6人の中国人研修生が、材料運搬や熱処理加工作業に従事していた。事件が起きたのは1991年6月4日、31歳の中国人研修生・京生(らきょうせい)さん(男性)が、工場前敷地を材料運搬中、無人のフォークリフトが彼に向かって走り

出し、フォークリフトと工場前の公道に駐車してあったトラックの間に挟まれて死亡した(工場建屋から公道に向かって傾斜があった)。

番組では、関係行政当局者に見解を述べさせている。

水上警察署の副署長は、「単純な交通事故、業務上過失致死事件として調査はした」。

大田労働基準監督署の労災課長は、「研修生は労働者ではないということになっているから、労災保険の適用はない」。「労働者性があれば、また別だが」とも言っているが、それを判断するための調査を行ってはいない。

番組は、「東京都出入国管理事務所が、実態が研修であったか労働であったのか調査に乗り出した」というナレーションで終わっている。

実は、6人の研修生はこの会社の親会社を受け入れた17人の中国人研修生の一部。親会社が入管当局に提出した研修計画には下請のこの工場での「実務研修」は記載されていなかった。「研修」の実態も、午前8時から午後5時まで全て実務=労働を行い、残業も行って(時給500~600円)。

法務省の研修生の受け入れ基準では、「修得しようとする技術、技能又は知識が同一の作業の反復のみによって修得できるものではないこと」「実務研修の時間が研修を受ける時間全体の3分の2以下であること」などが定められている(上陸審査基準、平成2年法務省令第16号)。また、「研修生に対する残業については、研修という性格上認められません。また、深夜まで実務研修を行わせた場合には実態上就労であり、原則として研修とは認められません」(中小企業庁、法務省、外務省及び労働省が協力して作成した「中小企業事業者のための外国人労働者問題Q & A」)、「研修手当の額は、渡航費、滞在費等の実費の支払いの範囲を超えてはならない。また、実質的に労働の対価としての意味を持つものであってはならない」(法務省の入

管法の解釈、総務庁行政監察局「外国人の就労に関する実態調査結果報告書」などということにもなっている。紹介したケースがこれらに反することは明白であるし、多くの「研修」の実態が同様であることは議論の余地はなからう。最近公表された総務庁行政監察局の実態調査結果報告によっても、法務省の受け入れ基準が必ずしも守られていない実態の一端が明らかになっている。

このケースについて、結果的に東京入管は、親会社の受け入れた18人の中国人研修生全員を帰国させたということである。番組の取材班に対して、同僚中国人研修生たちは口を閉ざして何も語らなかつた。企業や派遣元(母国)等から箝口令を敷かれていたように見えるし、何より、被災者の事件を通じて自分たちが帰国させられることになるのを恐れていたのであろう。現行「研修制度」は、就労先が研修企業に限定されている(自ら就労先を選択することができない)外国人研修生にとって、権利の侵害があっても黙って耐えるか、権利を主張することによって出国させられるかしかない制度になっているといえる。これが外国人研修生の人権問題を表面化させてくくしている最大の問題である。特に、中国人研修生などの場合は、送り出し先の省政府等が「日本で問題を起ささない」旨の契約書を出させていることが多く、何かあれば(権利侵害を主張した場合でも)帰国後責任を問われることになりかねない。このような権利主張のしにくい実態から出発した権利侵害の防止対策が必要なのである。

ところで、入管当局が「実態は研修でなく労働であった」と判断したとすると、「労働ではないからうちは関係ない」としていた労働基準監督署の姿勢が問われるはずである。労災保険の遺族補償給付等の請求権の時効は5年。研修手当という名称の賃金が最低賃金法に違反していなかったか、残業手当等は正当に支払われて

いたかということも問題になるが、未払賃金の請求権の時効は2年である。現時点にいたるも労働基準監督署がこれらの問題について動き出した形跡はない。昨年3月11日のわれわれとの話し合いで労働省は、「労災事故が起こった場合に、実態が労働と評価されるときは、労災保険が適用される」と回答したが、被災労働者本人や遺族から具体的な請求・申告等がなされないうかぎり、労働行政自ら積極的に実態を判断する姿勢はないということなのか(前述した外国人研修生が権利主張しにくい状態に置かれている実態を全く理解しない姿勢だ)。入管当局の判断が労働基準監督署に伝えられているかどうか不明、関係官庁が連携をとっているわけではないのである。少なくとも、監督署は労災隠し—労働安全衛生法第100条違反で調査・立件することができるし、監督署あるいは入管が様々な請求権があることについて被災者の遺族に知らせるようにしてよいはずだ。

入管当局は研修受け入れ時点で書類中心の調査をするだけで、受け入れ後の実態については、無関心、労働行政も自ら実態を調査しようとはしていないまま、制度のタテマエは形骸化していることを如実に示すケースである。現行の受け入れ基準を遵守させるにしても、例えば、「研修施設については、労働安全衛生法の規定する安全衛生上必要な措置に準じた措置を講じていること」などのチェック、指導はやはり労働行政が担うべきだろう。労働行政は、労災事故が起こってしまったら、法違反の申告が来るのを待つのではなく、権利主張をしにくい実情に留意して、実態の把握、権利侵害の是正を行うべきである。

なお、このケースについては、たまたま公道上の車両がらみの事故であったために、自動車損害賠償保険が適用され、遺族に約1,000万円支払われたという(自賠責保険が適用されたからといって労災保険の請求権がなくなるわけで

はない)。

研修生には労災保険を適用しない代償として「研修中に死亡し、負傷し、又は疾病に罹患した場合における保険(労働者災害補償保険を除く。)への加入その他の保障措置を講ずることが求められている(平成2年法務省令第16号、上陸審査基準)。この保険等の加入措置を講じていないケースがままあることは各種調査やわれわれの経験からも明らかであるが、措置を講じている場合でもその保障内容・レベルに問題があつて代償措置たりえていない。総務庁行政監察局の実態調査も含めて保障内容・レベルを明らかにした調査はないが、相談の経験等に即してみれば、最高レベルで死亡時500万円といったところである。自賠責保険が適用された本ケースはまだ幸運と言える状況であり、死亡や後遺障害に対しての年金制度まで備えた労災保険制度にははるかに及ばない。

労災事件や権利侵害を闇に閉じ込めてしまう現行研修制度の改革は不可避であり、少なくとも外国人研修生の実務研修に対して労災保険法を含む労働関係法令の適用を速やかに実施すべきである。

(2) 興行ビザで来日する外国人芸能人

研修生以外でも、実態が労働であるにもかかわらず労働と認めずに労働関係法令が適用されないケースが問題となってきた。労災事件として報告されている事例は1件だけだが、東京都内のクラブでダンサーとして働いていたオーストラリア人女性(22歳)が、リハーサル中に回転式の機械に引っかかって左足を負傷し、38針を縫ったケースである。賃金、治療費は会社が負担したが、これは弁護士が入って金銭和解をしたと報告されている。

1991年4月に「興行」ビザで来日し、福島県白河郡塙町のクラブで働いていたフィリピン人ダンサーのマリクリス・シオソンさんが、9月

14日、塙厚生病院で死亡。死因は激症肝炎と診断されたが、フィリピン国家捜査局が検視解剖報告書で遺体に刺し傷や打撲傷を確認して「死因は頭部の外傷」との結論が出て、フィリピンのトレース労働大臣が調査のため来日するなど大問題になった。10月22日に、来日したトレース労働大臣との小里前労働大臣が、「雇用労働者については、日本の労働法の適用を受けるが、芸能人には適用されない」との説明を行ったと報じられたのである。事件自体は労災事件ではないが、興行ビザで来日する外国人芸能人が、労働関係法令の適用を受ける「労働者」に該当するか否かという問題がクローズアップされたのである。

労働基準法上(労災保険法上も同様)の「労働者」の判断については、「契約形式にとらわれず、実質的に労働関係があるか否かについて個別に判断すべきである」(昭和41年1月5日付基収第6573号)とされ、「事実上労働関係が存するときは、法の適用がある」(昭和23年1月9日付基発第13号)とされている(研修生についてもこの判断は適用される)。芸能タレントの労働者性の判断についてはこれまでもしばしば問題になってきたため、「労働者」に該当しない者の具体的判断基準として、次のメルクマールが示されている(昭和63年7月30日付基収第355号)。
①当人の提供する歌唱、演技等が基本的に代替できず、芸術性、人気等当人の個性が重要な要素となっていること、②当人に対する報酬は、稼働時間に応じて定められるものではないこと、③リハーサル、出演時間等スケジュールの関係から時間が制約されることはあっても、プロダクション等との関係では時間的に拘束されることはないこと、④契約形態が雇用契約でないこと。

興行ビザを発給され来日する外国人芸能人とその招聘者・出演先との間に雇用契約が締結され、また、招聘者が招聘する場合には芸能人と

招聘者との間には雇用契約が、招聘者と出演先との間には請負契約が締結され(法務省入国管理局監修「図解 入国・在留マニュアル」)、いずれにしても芸能人と招聘者もしくは出演先との間には雇用契約が締結されている。すなわち一般的に「労働者」に該当すると考えられるのである。

興行ビザで来日している外国人芸能人の6割近くをフィリピン人が占めているが、多くの場合の就労実態は次のとおりである。海外雇用庁が発行するブルーカードの発給を受けた女性をフィリピン現地で招聘者がオーディションにより面接、採用を決定する。招聘者は出演先を決め、来日した芸能人をその出演店に送り込む。出演店における芸能人の公休日や出退勤時間は指定されている。勤務時間内にエンターテナーとしての練習も行われ、エンターテナー業務に従事している時間以外は接客業務や雑用を行うよう指示されている(パスポートを取り上げられ、こうした業務指示に関して諾否の自由がない場合も多い)。業務の指示に反した場合や欠勤・遅刻の場合などには、過怠金が徴収されている。さらに、契約上の報酬は20万円以上支払われることになっている(実際は350~500ドル程度しか支払われていない場合も多い)が、この報酬は労働時間を基礎に計算され、欠勤等で就労しない場合は控除されている。

このような実態を考えれば、これまでの労働省の解釈に照らして、フィリピン人をはじめとした外国人芸能人のほとんどが「労働者」であることは疑いの余地がないはずである。しかし、労働大臣の発言だけでなく、この問題が取り上げられた国会答弁(1991年11月22日衆議院労働委員会)でも労働省は、次のような見解を示している。「(福島県のシオソンさんのケースについて調査した結果)ショーに2回出ておったわけですが、その合間に客席にはべるということもあったわけですが、全体を総

合してやはり興行という仕事であって、労働基準法で言うところの労働者には該当しないという判断を下したところでございます。「要するにショーをやっているわけで、そのショーの内容といいますのは、一般の労働と違っていて、言ってみれば芸術性のあるものである。そういった芸術性の発現を業務として行うということで、本人の芸術性の発揮ということが非常に大きな要素になっているという点からすると、基準法上に言うところの労働者に当たらないのではないかという判断を一般的にはいたしておるところでございます」。

「ただ、具体的にいろいろなケースがあつて、実際の問題としてこれはやはり労働者に当たるという場合があり得ることは否定できないわけございまして、そういう場合につきましては、労働関係法の違反があれば、それに応じまして、我々としては厳正に対応するというにいたしております」とも述べてはいるものの、これまでの見解を変えたかのようにも受け取れる。実際に、労災事故や賃金未払い等の事件が起これば、実態に即して「労働者」であることを認めさせ、労働関係法令を適用させることは全く可能であると判断している。

しかし、外国人研修生の問題で触れたように、労働省をはじめ関係行政機関が自ら進んでは実態の把握も労働条件等の改善等に取り組むことなく、請求や申告待ちという受身の姿勢に終始する懸念は大きい。興行ビザで入国する外国人芸能人が、いざ医療が必要となつたときにも無保険・無保障状態に放置されることになりかねない。結果的に、そのような行政の姿勢が、外国人芸能人をめぐる、ヤクザやヤクザまがいの招聘者による強制労働、中間搾取、賃金不払い違約金の徴収、パスポートの取り上げ、はなはだしい場合には売春の強要等といった重大な人権侵害をゆるし、助長させることにもつながっていると云えるのである。 ■

第2部●死んでまで差別される外国人

1 外国人の生命は「安い」のか	25
2 損害賠償実務の状況	26
(1) 労災保険の支給	26
(2) 自動車保険の状況	26
3 裁判における損害の算定	27
4 東京地裁民事第27部の「見解」表明とその問題点	28
(1) 民事27部による「見解」表明	28
(2) 「見解」の概要	28
(3) 「見解」表明の方法的問題	29
5 外国人の損害賠償において検討すべき問題点	30
(1) 前提とすべき平等原則	30
(2) 外国人への差別意識を助長する	31
(3) 入管法違反・在留資格の流動性	31
(4) 労災事件における信義則	32
6 まとめ	32

1 外国人の生命は「安い」のか

日本で観光しあるいは働く外国人の増加に伴い、交通事故や労災事故が急増している。

そして、事故の後、加害者にどう損害賠償を負担させるかということが、自主交渉や裁判で問題になるにつれて、「外国人の生命は安い」という主張が、大手をふって展開されるようになってきた。

「出稼ぎ労働者、不法就労者には、それに即応した補償のやり方がある。」

「〇〇国の賃金水準は、日本の50分の1だ。損害賠償もその割合で考えるべきだ。」

「母国の貨幣価値で考えれば、日本の100万

円も大金だ。」

このような考え方が、いろいろと理屈の衣をまとって展開されるさま、そしてそれが理論的にも誤ったものであることは、後にくわしく述べよう。しかし、何よりも問題なのは、このような考え方が出てくる背景だ。

外国人の損害賠償を日本人と区別しようとする発想の背景にあるのは、いうまでもなくできるだけ出費を値切りたいという、加害者の本能だ。その本能が、「外国人の母国の賃金水準」「不法就労」といったさまざまな差別のための口実を持ち出すのだ。

しかし、このような理屈がとおれば、外国人、とりわけ「不法就労」と言われる外国人が、日本社会で人権を尊重されることは困難となる。彼らを死亡させても、障害を与えても、日本人

より著しく低額の賠償で済むとするなら、心ない日本人は、誰も彼らの生命や身体を大切とは考えなくなるであろう。「日本人一人分の金で外国人を何人も殺せる」という考えすら出てきかねない。

労働現場においては、事態はより日常的かつ切実だ。今でさえ、外国人労働者は、3K職場といわれる低賃金でかつ作業条件が劣る職場で働いている。その中で、経営者の使い捨て意識により、労働災害が多発し、「労災隠し」が行われていることは既に述べたとおりだ。そのような状況で、外国人は死亡させても、障害を与えても低額な賠償ですむ、ということになれば、外国人がより危険で劣悪な作業環境に追いやられることは、容易に想像できる。

この問題は、日本社会において、外国人の生命や身体を日本人と平等に扱うのかどうかという、基本的問題なのだ。

かつて、昭和40年代に、似たような差別が、問題となったことがあった。女性の幼児の逸失利益の計算について、保険会社や一部の裁判所が、女性の幼児は成人してから主婦となって現金収入を得ない蓋然性があるから、損害賠償の算定において逸失利益は認められないとの判断を下したのだ。これに対しては、当然女性に対する差別だとする世論の強い批判があり、最終的に判例は変更されるにいたった。確かに、当時の現実をとって見れば、女性が仕事につき家庭に入ることはある種の「常識」であったかもしれない。しかし、その「常識」が極めて流動的なものでしかなかったことは、現在では明らかだ。そして、右のような判断がいかなる理屈をつけようと、「女性への差別意識」という今一つの「常識」に支えられていたことも疑いようがない。

このように一見「常識」と見える考え方が、その実、差別意識に支えられ、しかも将来を全く見据えないものでしかないことは、よくある

ことだ。そして、後に述べるように損害賠償実務も裁判所も、外国人の損害賠償について再び同じような過ちをくり返そうとしている。

2 損害賠償実務の状況

(1) 労災保険の支給

労働基準監督署で扱われる労災保険給付は、日本人と外国人との間に差別は設けられていない。まず、積極損害については、治療費に相当する療養補償給付及び葬祭料(定額)ともに外国人も同様に支給される。消極損害についても、休業損害の8割に相当する休業補償給付及び同特別支給金、労働者が死亡もしくは後遺障害を負った場合の、逸失利益の一部に相当する遺族補償給付ならびに障害補償給付及び同特別支給金は、労働者が事故の直前に日本の職場で得ていた平均賃金を基礎に算定され、その限りでは外国人であるがゆえの不利益はない。

これは、日本国内での労働条件に関する日本人と外国人との差別を禁ずる労働基準法以下の労働法のもとでは当然のことだ。

ただし、外国人が労災保険給付を受ける場合、労基署から入管への通報の危険性、労災事故の後母国へ戻って治療を継続し、あるいは後遺障害の認定を受けるために日本人にはない複雑な手続きを強いられるという問題はある。

なお、労災保険給付は、休業損害や逸失利益の一部を保険によって補償するものにすぎず、その余の部分及び労災保険によっては全く補償されない慰謝料は、使用者に対する損害賠償請求によって行使することになる。その場合の損害の算定については、後述する裁判における損害の算定という問題が生じる。

(2) 自動車保険の状況

交通事故における損害賠償については、外国人が被害者の場合の特別の基準は、まだ、作られておらず、個々の事例に応じて対応しているようだ。ただし、自賠責(自動車損害賠償責任保険—いわゆる強制保険)においては、いわゆる「不法就労者」の逸失利益の算定について、「労働能力を有する無職者」として、取り扱い、日本人の平均賃金の半額で算定し、任意保険もそれを踏襲しているようだ。

その理由として、「不法就労者」は、本来日本で働くことが許されていないから、将来の逸失利益については「無職者」として取り扱うというものだ。

しかし、日本で現実に稼働し収入を得ている外国人について、その現実の収入を無視して、「無職者」と決めつけることは問題だ。また「労働能力を有する無職者」であっても、平均賃金をもって逸失利益を算定すべきで、それを半額に減ずる理由はない。

また、慰謝料については、自賠責においては、特段に日本人と外国人とを区別することはしていない。

3 裁判における損害の算定

外国人が被害者となる交通事故や労災事故が増加するに伴い、損害賠償請求が訴訟となって係属する事例も増えている。とりわけ、労災事故においては、使用者が被害者の外国人労働者に対して、労災保険の適用すら満足にしない状況であり、労働者側が使用者の安全配慮義務違反を指摘して保険への上積みの損害賠償を求め、頭からこれを拒み訴訟となるケースが多い。

ちなみに、東京地方裁判所では、外国人が被害者となった損害賠償請求の裁判は、次のよう

な係属状況だという。

年	損害賠償請求事件	労災事件
88	17件	1件
89	13件	2件
90	17件	4件
91	8件	1件

(91年は8月末までの件数)

そして、裁判所の判決がどのような判断をしているかについては、和解で終了することも多く、まだ、判決は少ない。

古い判決には、密入国者の損害賠償について、休業損害で日本での収入を基礎に算定し、後遺障害による逸失利益は出身国の平均賃金に基づいて算定したものがある(東京地裁昭和51年8月19日判決)。

しかし、外国人労働者が増加した最近の判決は、次のようなものだ。

東京地裁平成3年4月26日判決は、入管法上のアルバイト許可の制限を超えて就労していた就学生の損害賠償請求に対し、慰謝料は、在留資格を有し、かつ在留している間に受けるべきものとされる場合は、日本人の間で定額化・基準化された額によって決定し、在留資格を失い、もしくは在留資格を有していても帰国後に慰謝を受けるべきものとされる場合は、帰国先の所得水準・物価水準を考慮して日本人の間で定額化・基準化された額を変更して決定すべきとする。また、休業損害については、日本で得ている収入を基礎として算定する、とした。

他方、高松高裁平成3年6月25日判決は、日本を旅行中に交通事故によって死亡した外国人の損害賠償請求について、母国での平均賃金を基準に定額の損害賠償しか認めなかった一審判決を破棄し、逸失利益については憲法14条の法の本質に照らして、日本人と同一の方式で日本での平均賃金を基準とした損害賠償を認め

た。

以上のように判例は、いまだ固まっではないが、必ずしも損害賠償について日本人と外国人との差別を認めておらず、あえて差別を設けるのであれば、それは当然に平等原則への違反の有無が検討されなければならない。

4 東京地裁民事第27部の「見解」表明とその問題点

(1) 民事27部による「見解」表明

ところが、判決例も少なく争われている外国人被害者の損害賠償算定について、東京地裁民事第27部所属裁判官は、1991年10月19日、東京三弁護士会交通事故処理委員会における「東京地裁民事第27部裁判官を囲む座談会」(部長以下、6名の所属裁判官が出席)の席上、外国人が被害者の場合の損害算定について、後にくわしく指摘するように、方法的にも内容的にも極めて問題のある報告を行い、同部の「見解」を表明した。

東京地裁民事27部とは、東京地裁において、交通事故損害賠償請求事件や労災損害賠償請求事件を一手に扱う専門部であり、そこでなされた裁判の判断が全国の裁判や実務に与える影響は大きい。

また、右の座談会の報告の内容は、東京三弁護士会交通事故処理委員会から毎年1回発行される「民事交通事故訴訟損害賠償額算定基準」(「赤本」と呼ばれている)に掲載されるが、この「赤本」は、損害賠償訴訟や損害保険実務で賠償額算定のために広く使用されている基準である。

そのため、この「見解」表明は、内容もさることながら、そのような表明を行うこと自体が、問題とされている。

(2) 「見解」の概要

東京地裁民事27部所属の長久保守夫裁判官は、右の座談会で部長裁判官以下の他の裁判官の報告に引き続き、「外国人労働者が被害者の場合の慰謝料等について」と題して、外国人が交通事故や労働災害事故で被害者となった場合の損害の算定方法について、次のような報告を行った。

〔慰謝料の算定〕

すなわち、慰謝料の算定については、「慰謝料の算定に当たり、物価水準等を考慮すべきか、ということになります。」と述べた上で、「慰謝料の考慮要素としては、賠償説では、被害者側・加害者側の一切の事情を考慮するとしていますので、一般的に考慮される諸事情(中略)は当然考慮されることとなりますが、更に外国人特有の事情、先程の我が国と被害者の出国先との物価水準等の違いのほか、例えば、在留資格、現実の我が国での活動、在留期間更新の可能性、在留期間を徒過したか近々徒過するか等も考慮することになります。(中略)一応は以上のように考えています」と述べている。

〔休業損害・逸失利益〕

また、休業損害や逸失利益の算定については、「この在留資格に反するときは退去強制を受けるおそれがありますので、収入の継続性・安定性という点で被害者の在留資格により区別して考察することは意味があると考えます。」とした上で、以下のように述べる。

I 永住資格保有者については、日本国民と同様に算定する。

II 就労資格保有者については、在留期間を限度に、日本での収入額または賃金センサスを使用して算定し、期間更新に高度の蓋然性が認められるときは更新後の期間も含めて算定する。

III 「在留期間を経過したがなお不法残留して就労している者」については、その者の出国先で得られたであろう収入額または出国先の賃金センサス(ない場合はGNP比、所得水準の資料)を基準として算定するか(第1説)、1、2年を日本で得ていた収入を基礎として算定し、その余は出国先を基準に算定する(第2説)。

日本で現実に得ていた収入あるいは日本の賃金センサスを基準として休業期間や後遺障害の存続期間の全てについて算定する考え方(第3説)は採用できない。

IV 在留資格はあるが、就労資格は持たない者(資格外活動)については、違法性がIIIの場合より軽度であるとしながら、結論を明示せず。

V 密入国者については、違法性の程度が極めて高いので、出国先で得られたであろう収入額または出国先の賃金センサスを基準に算定する。

〔この見解の性格〕

以上の見解は、「私どもが折りにふれ議論してきたことをまとめたものです」として紹介しており、長久保裁判官の個人的見解との断わりは一切ない。また、同報告においては、前述の高松高裁平成3年6月25日判決(外国人被害者の逸失利益を、憲法14条の平等原則により日本人と同一の方式で算定すべきだと判示した)に対し、「現在のところ、当部の前記見解は、上記高松高判によっても変更すべきではないと考えている。」と、この報告が、東京地裁民事27部の見解であることを明示している。

(3) 「見解」表明の方法的問題

このような形で、裁判所の「部」としての見解を表明することは、その内容もさることながら、そのような表明を行うという方法自体にも

大きな問題がある。

① 裁判を受ける権利の侵害

外国人の損害賠償算定の問題は、未だ判例や学説も少なく、議論の未成熟な分野であり、民事27部の見解とは相反する判決例も散見される状況だ。

そのような問題については、被害者と加害者とは裁判において双方の主張や立証を尽くし、その上で裁判所が個々の事件について判決によって判断を示すべきものだ。ところが、そのような判決によらずに、事件に基づく判決をする前に、右の「見解」表明のように、争点に関する一般の見解を表明することは、民事27部に現在係属し、あるいは将来係属する事件について、当事者の主張や論争を待たずに判断を下すに等しい。「ウチの部に訴訟を出しても、日本人と同じ損害賠償は認めませんよ。」と判決する前から宣言しているようなものだ。それは、個別事件での外国人の被害者が、主張・立証・論争を経て判決を求める権利、すなわち実質的に裁判を受ける権利を侵害するものと言わざるを得ない。

② 裁判官の独立の侵害

この「見解」表明は、個人的見解との断わりがないどころか、むしろ民事27部の「見解」として表明されているとしかとれない内容になっている。

しかし、「部」はあくまでも裁判所内部の司法行政上の部署にすぎず、実際に裁判をするのは、個々の裁判官(もしくは3名の裁判官で構成される合議体)だ。それにもかかわらず、個々の裁判官の意見表明を超えて、複数の裁判官の司法行政上の機関である「部」として、法律上の争点に関する見解を表明し、あるいはそのようにしかとれない所属裁判官の意見表明を許容するのは、「部」に所属する裁判官がその見解

に拘束されているとの印象を与える。そのことは、「部」に所属する個々の裁判官の独立を侵害するものと言わざるをえない。

③ 裁判誘導の危険性

また、前述のように「見解」が表明された「赤本」が、裁判所、弁護士、損害賠償保険会社を含めて、損害額算定実務に与えている影響は無視できない。そのような影響力をもつ意見表明の機会に、過去に裁判例もあまりなく未成熟な争点について、過去の裁判例とは「見解」が相入れないことを明示しながら、「見解」を表明することは、他の裁判を誘導する危険性に満ちた行為であろう。

このように東京地裁民事27部の「見解」表明は、その方法自体に多くの問題を持つものだが、内容的にも外国人の人権に照らして問題があり、かつ皮相的なものだ。次に述べる検討すべき問題の中で、くわしく指摘したい。

5 外国人の損害賠償において検討すべき問題点

(1) 前提とすべき平等原則

〔区別は平等原則違反〕

外国人の損害賠償について、その国籍や出身国の所得水準によって損害賠償額を区別することになれば、そのことは国籍や出身国による差別を禁じた憲法や日本も批准する国際人権規約に違反する可能性が生じる。このことは、前記の高松高裁の判決が、憲法14条について明言するところだ。

〔労働条件に関する平等原則〕

労災事件の損害賠償については、国際人権規

約をはじめとする法令において、国籍や出身国によって、賃金や労働条件を差別することを禁じている。

国際人権規約A規約においては、

「この規約の締結国は、この規約に規定する権利が人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見やその他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、出生又は他の地位によるいかなる差別もなしに行使されることを保障することを約束する。」(2条2号)

「この規約の締結国は、すべての者が公正かつ良好な労働条件を享受する権利を有することを認める。この労働条件は、特に次のものを確保する労働条件とする。

a すべての労働者に最小限度次のものを与える報酬

1 公正な賃金及びいかなる差別もない同一価値の労働についての同一報酬。

(中略)

b 安全かつ健康的な作業条件。」(7条)

と定めている。

労働基準法をはじめとする労働法においても、賃金の決定、労働条件や労災保険金の支給について、国籍や出身国による差別は認められていない。

そして、休業損害・逸失利益の算定の基礎となる収入を出身国により区別して評価することは、差別のない同一報酬を命じている趣旨に反するものである。また、労災事故の損害賠償額を出身国により区別することは、外国人労働者に対する安全意識を低下させ、結果的に「安全かつ健康的な作業条件」の保障を差別することになる。

〔在留資格による区別は理由がない〕

「在留資格」による損害賠償額の区別も、同様に社会的な地位による差別となる可能性がある。そもそも在留資格は、出入国管理行政のた

めに入管法上、外国人の在留期間や在留活動を区別しているにすぎず、外国人も自己の損害賠償額がそれによって区別されるなどは考えず、その在留目的にそって在留資格の種類を選択している。そして、事故に遭遇することによって将来的に失う労働能力は、在留資格の種類によって関係ない。絶対的なものだ。それにもかかわらず、現時点での在留資格によって損害賠償額を区別することには、何ら合理性がない。

さらに、我が国では未だ批准していないといつても、労働災害に関する内外人平等を定めるILO条約、不法合法を問わない移民労働者の権利保護に関する条約などの国際規範が存在するも、日本でのみ出身国の所得水準や就労資格の有無で、損害額を区別することが許されるかは問題だ。

〔民事27部見解の問題点〕

東京地裁民事27部の「見解」は、被害者に対する区別の基準として「出国先」という表現を用い、直接「出身国」による区別とはしていないものの、多くの外国人被害者の場合、「出国先」は「出身国」を意味すること、事故により負傷すれば多くの場合家族の待つ「出身国」へ戻ることを考えれば、「出国先」による区別は結果的に「出身国」による区別を意味することになる。

にもかかわらず、右「見解」は、以上に述べた平等原則についての検討をまったく行っていない。

(2) 外国人への差別意識を助長する

現在においても、就労資格を持たないが故に、あるいは日系人など就労資格を有していても、外国人労働者が賃金や労働条件について差別を受け、3K労働という作業条件の劣悪な環境に置かれている状況がある。

そのような現状に加えて、外国人の損害賠償

額が、出身国や在留資格により区別されることになれば、労災事故の加害者となる使用者が、外国人労働者を日本人と同じ人権を持つ存在として取り扱うことを期待することは、事実上困難となろう。所得水準が日本より低い地域の出身(現在では大半の国がそうだが)や就労資格を持たない外国人に対して、被害を与えても低額な損害賠償ですむとなれば、日本人の使用者にとって外国人の生命や身体は、とるにたらないものになってしまう。そのことは、外国人労働者に、より劣悪・危険な労働条件のもとでの労働を強いることになる。

同じことは、日本人一般についても言えよう。外国人への損害賠償額が安くて済むとなれば、外国人の生命や身体を、自分と同じように尊重するという意識はなくなってしまう。

損害額を出身国や在留資格で区別するのであれば、過失による事故ではなく故意で殺したり、傷つけても、外国人の損害賠償額は低額になってしまうのだ。このことは、外国人の生命や身体に対する軽視や差別意識を著しく助長することになりはしないだろうか。

(3) 入管法違反・在留資格の流動性

そもそも在留資格・在留期間は極めて流動的なものだ。

すなわち、現在の入管法制のもとでも、現時点で就労資格を持たない外国人が、在留資格の変更(就学・留学・研修資格者が就労資格を取得する例など)あるいは在留資格の新規取得(就労資格をとって再来日する例、日本での家族形成により特別在留許可などを受ける例など)により、就労資格や定住資格を取得する可能性を全く否定することはできない。所得水準の高い他国への移民の可能性も同様だ。逆に、そのような可能性が、事故に遭遇したために断たれることもある。

民事27部見解が一切日本での収入を考慮しな

いとしている密入国者であっても、日本での長期の不法在留の後に特別在留許可を取得したケースは、過去にも少なくない。

密入国者や「不法残留者」が、特別在留許可を申請しないまま、日本人や定住外国人と婚姻したり、子供を設けたりして、家族を形成した場合、家族は、低額の損害賠償に甘んじなければならぬのだろうか。

入管法自体、その内容は極めて流動的だ。外国人に就労資格を付与する範囲や認定基準は時代とともに変遷し(90年法改正における就労資格の拡大など)、現在においても国内における深刻な労働力不足に対処するため外国人労働者の導入が政府内で真剣に検討されている状況だ。そのようなもとで、被害者である外国人が、将来も違法状態でしか日本で滞り・稼働できないかどうかは、極めて流動的なものと言わざるを得ない。

他方、外国人が事故によって受ける被害は、死亡や後遺症など絶対的なものであり、入管法や在留資格がどう変わろうと、収入を得ることができない状態に置かれる。

そのような入管法制や在留資格の流動性のもとの、現在の在留資格によって、損害を一律に出身国水準に固定することは不可能である。

(4) 労災事件における信義則

資料

- 【資料1】外国人労働者の労災白書の概要(1991年3月11日)→安全センター情報91年3月号参照
- 【資料2】申し入れ事項に対する労働省の回答(1991年3月11日 第87回市民と政府の土曜協議会)
- 【資料3】不法就労外国人に対する災害補償の状況(平成3年6月末現在 労働省労働基準局補償課)
- 【資料4】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年9月 神奈川労働基準局)→安全センター情報91年11月号参照
- 【資料5】いわゆる労災かくしの排除について
平成3年12月5日付基発第687号 都道府県労働基準局長宛て労働省労働基準局長
平成3年12月5日付基監発第52号 都道府県労働基準局監督課長宛て労働省労働基準局監督課長/補償課長/計画課長→安全センター情報92年3月号参照

資格外活動、不法残留、密入国などのもとの外国人の就労は、就労する外国人だけでなく、外国人を雇用する雇用者の側も入管法違反の状態にあり、その罰則の程度は外国人よりも重いものとされている。労災事故についてそのような雇用者の故意または過失の責任が認定された場合、入管法違反を理由に、出身国の賃金水準により損害を算定することは、入管法違反の事実を外国人労働者の側にとってのみ不利益に考慮し、雇用者側にとっては有利に考慮することになる。このことは、労使間の信義則・公平の原則に照らして許されないことだ。

6 まとめ

以上述べたように、損害賠償額を外国人の出身国や在留資格によって区別することは、国際的にも国内的にも確立された平等原則、日本人の差別意識に与える悪影響、入管法や在留資格の流動性、労使間の信義則によって、許されるべきことではない。そして、この問題の議論には、そのような外国人の人権保障にかかわる検討が不可欠であるが、それがないままに損害賠償実務が進められることには、強い危惧を感じざるを得ない。

【資料3】

不法就労外国人に対する災害補償の状況

(平成3年6月末現在・労働省労働基準局補償課)

労災保険の保険給付の請求があった事案のうち、被災労働者が不法就労外国人であると思われる者に対する補償状況は次のとおりである(注：前年度の労働省資料より63年度分のデータを加えて作成したもの)。

1 被災労働者の国籍(人数)

国名	62年度	63年度	元年度	2年度	国名	62年度	63年度	元年度	2年度
バングラディシュ	8	27	22	63	ミャンマー	0	0	1	2
パキスタン	13	16	19	51	インド	0	1	0	6
中国	3	5	20	21	シンガポール	0	1	0	0
フィリピン	8	6	3	10	ニュージーランド	0	1	0	0
韓国	2	6	7	20	ナイジェリア	0	1	0	0
ガーナ	1	2	2	0	インドネシア	1	0	0	0
マレーシア	0	0	3	6	フランス	1	0	0	0
ベトナム	0	1	2	0	ブラジル	0	0	0	2
タイ	0	1	1	4	ペルー	0	0	0	2
ネパール	1	0	1	4	トルコ	0	0	0	1
イラン	0	2	0	15	オランダ	0	0	0	1
台湾	2	0	0	0	エジプト	0	0	0	1
英国(香港)	0	0	1	1	タンザニア	0	0	0	1
スリランカ	0	0	1	10	不明	0	1	6	0
					計	40	71	89	221

2 就労場所(人数)

都府県名	62年度	63年度	元年度	2年度	都府県名	62年度	63年度	元年度	2年度
東京都	19	36	49	80	愛知県	2	2	0	0
群馬県	0	11	14	33	京都府	0	0	3	0
神奈川県	6	5	5	12	岐阜県	0	0	1	0
千葉県	2	10	4	28	長野県	1	0	0	0
大阪府	1	3	4	3	和歌山県	1	0	0	0
埼玉県	4	0	3	28	静岡県	0	0	0	2
茨城県	4	0	2	16	兵庫県	0	0	0	2
栃木県	0	0	4	12	福島県	0	0	0	1
山梨県	0	4	0	3	三重県	0	0	0	1
					計	40	71	89	221

3 就労事業場の種類（人数）

業 種	62年度	63年度	元年度	2年度	業 種	62年度	63年度	元年度	2年度
金属製品製造業 又は金属加工業	10	30	36	62	ビルメン テナンス業	0	0	1	0
建設業	4	2	13	27	ほ装工事業	0	0	0	1
輸送用機械 器具製造業	0	2	6	21	既設建築物設備 工事業	0	0	0	1
その他の製造業	3	2	3	22	機械装置の組立又 はすえ付けの事業	0	0	0	1
化学工業	3	2	2	6	その他の建設事業	0	0	0	4
機械器具製造業	0	3	3	13	化学工業	0	0	0	6
食料品製造業	3	1	1	0	ガラス又はセメ ント製造業	0	0	0	2
めっき業	1	4	0	4	非鉄金属精錬業	0	0	0	2
木材又は木製品 造業	1	1	1	0	計量器、光学機械 時計等製造業	0	0	0	1
電気機械器具 製造業	1	1	1	5	貴金属製品、装 身具、皮革製品 等製造業	0	0	0	4
洋食器、刃物、 手工具又は一般 金物製造業	0	0	2	1	港湾貨物取扱業	0	0	0	1
貨物取扱事業	0	0	2	0	農業又は海面漁業	0	0	0	1
印刷又は製本業	0	1	1	0	以外の漁業	0	0	0	1
と畜業	1	0	1	0	その他の各種事業	12	21	15	28
鋳物業	1	1	0	6					
その他の窯業又は 土石製品製造業	0	0	1	2	計	40	71	89	221

4 補償状況（件数）

保険給付の種類	62年度	63年度	元年度	2年度
療養補償給付	39	70	70	169
休業補償給付	21	19	40	80
障害補償給付	7	6	10	38
遺族補償給付	0	0	2	2
葬祭料	0	0	2	2
計	67	95	124	291

実践レポート編⑦

作業環境測定を読み方・やり方を実習

合化労連・化学一般関東地本



合化労連傘下の労働組合ではこれまで安全衛生の取り組みに力を入れてきたが、今年2月17日に行われた化学一般関東地本の安全衛生学習会に参加させていただいた。「作業環境測定と環境改善」をテーマに、丸一日を使ったプログラムでは、独自に作成した「化学物質チェックリスト」によるグループ討論と、作業環境測定結果報告書の読み方、検知管を用いた日常的な簡易測定についての実習が企画された。



●化学物質チェックリスト●

午前中は、最初に、合化労連労働部安全衛生担当の深瀬清祐氏による40分程度の講義。化学産業における最近の労働災害・職業病の発生状況及びチェックリストの記入方法を解説するかたちで化学物質対策の基本点についてレクチャー。チェックリストでは、①取り扱っている化学物質、②曝露低減のための処置、③保護具、④労働衛生教育、⑤表示、⑥記録(全労働者の職歴カード、健康診断結果、作業環境測定結果)等について点検するようになっている(別掲)。

その後90分かけて、10名くらいずつのグループに分かれて、化学物質チェックリストに基づき、職場実態を報告しあいながら問題点をチェック。5つのグループが編成され、塗料・有機溶剤、合成樹脂、窯業、等できるだけ同じ業種

の組合員でグループがつけられた。

労働省では、ヒトに対して明らかに発がん性などが認められたものに対する規制(安衛法55・56条の禁止・許可物質や特化則38条の3の特別管理物質等)だけにとどまらず、将来問題になる可能性のあるものについても、指針・通達などによる行政指導で予防措置を講じていくこととしている。昨年2月に「変異原性が認められた既存化学物質の取扱いについて」の労働基準局長通達、8月には「四塩化炭素による健康障害を防止するための指針」が出され、今後漸次行政指導の範囲が拡大される見込みだ。(社)日本化学工業協会でも、昨年12月に「化学物質による健康障害を防止するための手引き—労働省の指針・通達への対応—」という冊子を作成している。

このような動きを待つまでもなく、化学物質対策の出発点は、職場でどのような化学物質が

どのようなかたちで使われているかを「知る」こと。塗料・有機溶剤関係のグループ討論を聞かせていただいたが、使われている化学物質の種類と使われ方の多様さ、複雑さに圧倒された。

●作業環境測定の実習●

午後は、まず、神奈川県予防医学協会の張江正信氏(労働衛生コンサルタント)によるOHPを使った「職場環境と健康障害、そのための環境測定」の講義。続いて、埼玉環境検査研究協会の五味厚氏と田中翼氏(共に作業環境測定士)による、模擬事例をもとに作業環境測定結果報告書を示しながらの「作業環境測定基準のあらましと作業環境測定の記録(モデル様式)の見方について」。作業環境測定のデザイン、サンプリング、分析、評価等の方法について実習した。参加者は、自分の職場の作業環境測定結果報告書を見たことのある者、見たことのない者、様々だったが、いずれにしろ報告書の見方については「むずかしくてわからない」というのがほとんどで、貴重な実習だった。

最後のセッションは、検知管を用いた日常的な簡易測定についての実習。検知管は、測定ガスと化学反応して鮮やかに発色する検知剤が充填され、ガスを吸引して現れた変化層の先端のメモリでガス濃度を読み取るというハンディな測定装置。化学一般関東地本加盟の労働組合がある(株)ガステックの組合員が、検知管を用いた測定方法についてレクチャー。その後、全員が2組2回に分け、会場で換気前と換気後の二酸化炭素濃度を測定してみた。

内容の濃い1日の学習会だったが、グループ討論や実習などは同労組でもはじめての試みとのこと。同労組では、「安全衛生委員会チェックリスト」も作成しており、今年6月頃までかけて各職場でこのチェックリストを活用した安全衛生委員会の活動についての点検を実施。ま

化学物質チェックリスト

グループ名 _____ グループ人数 _____ 名

1. あなたの職場で取り扱っている化学物質は、どの分類ですか。

イ. 特化剤 → 特別管理物質、 第一類物質、 第二類物質、 第三類物質

ロ. 有機溶剤 → 第一類有機溶剤、 第二類有機溶剤、 第三類有機溶剤

ハ. 粉 _____ ニ. 粉じん _____

項目	評価		
	ある	ない	その他
(1) 業務従事のための防護 ① 作業環境管理 測定する位置は適切ですか。 測定距離からの取り出し、作業は通風機内になっていますか。 計量は 検定済みの サンプリングは 密閉式でない場合は汚染防止措置を講じていますか。 適切な換気設備は実装されていますか。 汚染防止措置等の保守、点検は定期的におこなっていますか。 使用条件等の変更(または代替品に換えた等)をした。 作業工程を変更した。 設備の近代化をした。またはする。 定期的な清掃の実施等による、塵埃、煙霧、汚濁を減らしていますか。			
② 作業管理 作業者が暴露しないように作業位置、作業姿勢、作業方法の選択が出来ますか。 換気量は、作業者の人数分以上を確保し、定時定率かつ汚濁に換気されていますか。 呼吸用保護具は、 不適切な保護具は、 換気手袋は、			
③ 労働者について作業基準の作成を行っていますか。 健康、状態等の検診、訓練および教育について 異常な事象が発生した場合の応急処置について 換気具の活用について			
(2) 労働衛生教育 測定し、または取り扱う業務に従事している労働者および当該業務に従事させることになった者に、この事項について労働衛生教育を行っていますか。 当該物質の性状 当該物質による健康障害について、その予防方法および応急措置 当該物質のガス、蒸気、粉じんの発散防止等の作業環境管理対策 保護具の使用法 教育の時間は何時程度ですか。			
(3) 従事する労働者の記録 → 健康カード 測定し、または取り扱う業務に従事する労働者について、この事項を記録していますか。(1ヵ月を個人ごとの間で)労働者の氏名 従事した業務の概要および当該業務に従事した期間について 当該物質に多く接触される者(または、その健康および応急措置の記録)について			
(4) 記録の保存について 労働者の記録、健康診断の記録、作業環境測定の記録を何年間保存していますか。			
(5) 表示について 当該物質を識別し、または識別する場合には、容器等に当該上の注意事項を表示していますか(してありますか)。 物質の名称、成分 有害性 貯蔵または取り扱い上の注意 人体に及ぼす作用 表示者の氏名または名称および住所			
(6) その他			

た、粉じん職場の作業環境測定と環境改善についても同様の学習会を開催していきたいとしている。

(全国安全センター 古谷杉郎)

東京都港区役所の中嶋圭子さんから港区職員労働組合女性部発行の『わたし

たちの権利手帳—Working Women's Note』(非売品)をいただいたのは、昨年、はじめての東京南部労災職業病講座を開催した。中嶋さんは、現在自治労東京都職員労働組合女性部事務局長をつとめているだけでなく、コンピュータと女性労働者を考える会の結成来の事務局メンバーでもあり、働く女性の健康問題や労災職業病の問題でいろいろとお世話になっている。

その場での会話で、「最近の若い女性(こんな表現ではなかったかも)は、ケイワンと聞いても『それ何ですか?』で、女性の職業病の代表格なのに、意外と知られていない。ケイワンと思われる症状を訴える人は多いのに。それに、以前から使われてきたケイワンのチェックのための自己診断表が、この本に載せようとしてあらためてよくみると、現在の症状の現れ方や進み方と必ずしも合っていない。実態を調べるために1000人規模くらいのアンケート調査をやってみる必要があるのでは」と提起され、「それ、絶対実現させましょう」と言ったきりにしてしまっている(たえず意識の片隅には残してあるのですが)。

本については、自治体労働者

働く女性のための情報

港区職労女性部『わたしたちの権利手帳』
学陽書房『自分にやさしい働き方しませんか』

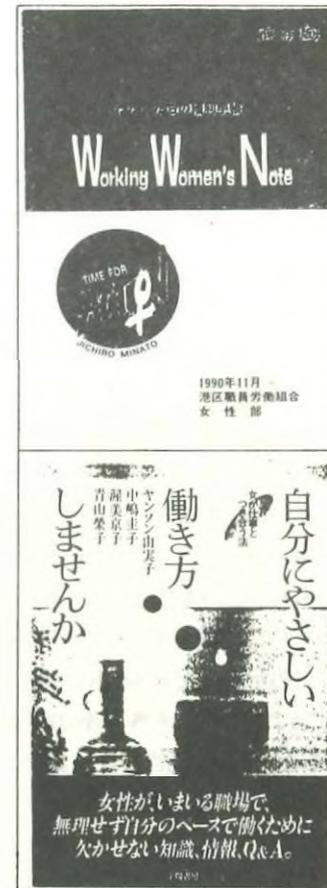
ない。同封された手紙でこの本のコンセプトについて次のように述べられているし、読んでみて、私はそれが成功していると思っている。いま機会があるごとにオススメしている一冊です。

「日頃からはたらく女性の相談や実態にかかわり、一人一人の女性が、人間関係や基本的な法的権利、健康問題など、知っていればなんとかなることや悩み、退職に追い込まれる状況などを見てきました。若い女性を中心に、あまりにも基本的な知識やノウハウを提供されていないという実感をもってまいりました。

そこで、『女性労働問題』という切り口でなく、女性個人が身を守り、職場で解決していくために使える手引き書となるように心がけました。一つ一つは『当たり前』『すでにわかっていること』と思われる内容かもしれませんが、女性が自分の生き方や働き方を問い、会社や上司を前に悩んだとき、ヒントやノウハウになる情報を盛り込んだつもりです。

広くみなさまにご紹介いただき、あわせてご意見などいただければ幸いです。」

PS: 巻末の「相談機関一覧」で全国安全センターを紹介していただいている。(古谷杉郎)■



向けに編集されており、「民間の女性労働者向けにもこういう本がほしいですね」と言っていたのだが、最近、中嶋さんたち4名の方の執筆による『自分にやさしい働き方しませんか—女性がいきる職場で、無理せず自分のペースで働くために、欠かせない知識、情報Q&A.』

単純に前述の本と同列で紹介してしまうと怒られるかもしれ

配管工の悪性中皮腫を認定

アスベスト●最終事業主証明で認定の遅れ

ビル等の建築現場で配管工事の仕事で長年行い、アスベストに暴露し、胸膜の悪性中皮腫で(90年3月に)亡くなられたAさん(横須賀市在住)の労災認定が、1月に決定された。労災申請は、Aさんが存命中の89年11月に行われたが、申請にあたって事業主(アスベスト粉じんの最終職場)の証明が得られず、申請後も事業主がなかなか決まらない状態が続き、業務上の認定が出るまでに2年以上の長い時間がかかってしまった。

胸膜の悪性中皮腫とは、肺の周りを包んでいる胸膜にできた一種のがんと言えるもので、発見されても、手術することも含めて今のところ治療もなく、薬で何とか延命することくらいしかできないこわい病気である。

Aさんの場合、石綿疾患については日本でも有数の横須賀共済病院にかかったため、「気管支鏡下肺生検及び気管支肺胞洗浄で、石綿小体が確認される」など、アスベスト暴露と中皮腫発病との医学的な因果関係が明らかにされ、認定基準に照らしてもほとんど問題はなかった。

Aさんの中皮腫の発症は、87年11月。Aさんはその後闘病生活に入るが、主治医のすすめもあり、労災申請を行うことを12

月ころ決意。直接の雇用主のE工業の社長のEさんに相談。Eさんは労災申請に協力を約束。しかし、建築関係の場合、通常は労災と違い元請責任となるため、元請の労災保険を使うこととなり、E工業の協力だけではすまなかった。Eさんはいくつかの元請に、事業主の証明を行うようかけあってくれたが、どこもAさんがアスベストに暴露したという事実を認めず、証明はしてもらえなかった。

Aさんの配管作業という仕事は、例えば、アスベストを含んだ耐火パイプを切断する作業を行ったり、溶接をするときに溶接の火の粉からその周囲の品物を守るためにアスベストの布(養生シート)を被せたり、また、Aさんの周りで、屋根や壁、天井に張り付けるスレートや断熱材の切断作業が行われていたり、時には、アスベストの吹き付け作業のすぐそばでAさんが作業したり、等々のアスベスト粉じんに暴露する仕事だった。

横須賀労働基準監督署にも相談に行き、「疾病者の最終勤務事業所にて労災適用が可能であるのでその事業所で事情説明するように」との指導を受けたが、最終の粉じん職場と考えられる元請が「当社受注の作業所にお

いて就業期間中、アスベスト暴露の事実は認められず」との回答で、Aさんは、一度は労災申請を断念してしまった。

しかし、主治医から神奈川労災職業病センターを紹介され、再度申請することを決意し、89年6月、センターに相談に来た。

その後、聞き取り調査を行い意見書を作るなど申請の準備を進めていったが、事業主の証明は結局得られないまま89年10月ころ、横須賀労基署へ休業補償の申請を行った。そして、申請後、労基署の調査が進められ、アスベスト暴露の事実と医学的な因果関係が確認されたが、アスベスト暴露の最終粉じん職場がなかなか決まらず、決定がのびのびになっていた。

建築関連の場合、2~3か月、長くて半年くらいの現場の仕事で、転々とするため、また、それにともない元請も変わっていくため、最終のアスベスト粉じん職場を決めることに多少困難があるとはいうものの、元請が責任をもって対処すればすむはず。結局、90年6月に、やっと元請のS工業が事業主証明を行うことになった。

横須賀市内の会社ならすぐに認定となるはずだったが、S工業の本社が東京の中央労働基準監督署の管内にあるため、そちらへ移管されることとなった。横須賀労基署で全ての調査は完了したうえで移管ということだったので、早急に決定を下すよう91年7月に中央労基署に申し

入れを行った。しかし、中央労基署でも再度局医の意見を聞くなどの手続きを踏まなければならないということで、結局、決定が出たのが92年の1月ということになってしまった。

認定を待ちわびていたAさんは、90年3月に亡くなっている(享年53歳)。一家の大黒柱を失った家族の経済的困難からも迅速な認定を求めている。労災申請を決意してから約4年、申請して認定まで約2年も経過しての業務上認定はあまりにも遅す

ぎる。決定が遅れた最大の理由は、元請の企業がなかなか証明しなかったことにつきる。企業、また、労基署が被災者やその遺族の立場にたって迅速に労災申請、認定にあたっていれば、Aさんが存命中の決定も不可能ではなかったはず。そうすれば、家族の方のご苦労ももっと少なくてすんだはず、と考えると、私たち自身も反省しなければならないと思っている。 ■

(神奈川労災職業病センター 安元宗弘)

造船退職者の肺がん認定

アスベスト●問題多い住友重機の対応

住友重機械工業(浦賀ドック)で、長年造船の仕事に従事し、石綿に暴露され、肺がんとなった大内久さん(91年3月死亡、64歳)の労災認定が、92年3月下旬にかち取られた。

大内さんは、1951年5月浦賀ドック入社。練鉄工場に1年弱いた後に、機関艦装関係の重量物運搬工として働いた。重量物運搬工というのは、主機械のエンジンやその他の機械を機関場に運び込み取り付けたりする作業をしたり、補機械のポンプをボイラー室に運び込み取り付けたりする作業を行う仕事。機関場やボイラー室は、蒸気管などのパイプがあり、このパイプにはアスベストが巻かれているのでパイプの修理をする前にアス

ベストをはがしたり、修理後には再び巻きつけたりという作業がとれない、機関場にはアスベスト粉じんが舞う。大内さんは、機関場等で機械を取り付ける作業をしている時に、このようなアスベスト作業との混在作業となり、アスベスト粉じんに暴露したのである。

大内さんは、87年6月、横須賀共済病院で肺がんを指摘され、8月に肺の切除手術を受け、その時、主治医より労災申請できることを聞き、労災申請を考えたという。

同年9月、会社一住友重機、そして、住友重機労組へ相談に行くが、当初、両者とも非協力的だった。何度か足を運ぶうち、何とか申請するところまでこぎ

つけたが、住友ではなく、退職後2年間くらい働いた石渡船舶(住友の下請、大内さんのここでの仕事は、粉じんとあまり関係がなかった)の証明で申請が行われたこと、また、本来なら休業補償や療養補償給付(治療費)の申請を行わなければならないのに、じん肺の管理区分申請を行ったことなど、問題のある申請だった。じん肺の管理区分申請の結果(88年1月)は、管理区分1、つまり「じん肺の所見なし」との決定であり、また、神奈川労働基準局でも「アスベストを直接扱ったわけではないので、仕事と病気との関係はない」と言われ、何のために申請したのかわからない結果となってしまった。

90年2月に、横須賀地区じん肺被災者の会の人の紹介で、神奈川労災職業病センターに相談に訪れ、その後、住友重機と石渡船舶に事業主証明をするよう要請するが拒否されたため、住友での元同僚2名の証明をつけて、90年8月、横須賀労働基準監督署に労災申請。

大内さんの場合、手術時に切除された肺組織内に多数の石綿小体が認められるなど、医学的な因果関係は明白であり、また、アスベスト暴露のおおよその事実も早い時期から確認されていたので、事業主の証明さえとれれば、早ければ7~8か月遅くとも1年以内には決定が出ていたケース。住友重機からも石渡船舶からも事業主証明を拒否

されたことが、後々までひびき、申請から1年8か月も待たされた。

大内さんが亡くなられたのは91年3月15日。もし、事業主証明がすぐ得られていれば、存命中に認定が出ることは十分可能であったのだ。また、大内さんが最初に会社に相談に行き、じん肺の管理区分申請を行うことになってしまったことにも大きな問題がある。大内さんのようなケースの場合、じん肺の管理区分申請ではなく、労働基準法施行規則第35条の別表第七の7「石綿にさらされる業務による肺がんまたは中皮腫」に該当するのだから、これに基づき休業補償が療養補償給付の申請をすべきだったのだ。もし、このこ

とを知らなかったのなら「労働者が石綿にさらされる業務」を行っている会社として怠慢であり、失格と言わざるをえないし、もし知っているにもかかわらず、じん肺の管理区分申請を行ったとしたら、まさに労災隠し以外のなにものでもない。

退職者の中には、じん肺やアスベストによる肺がんとなっても申請できずに泣き寝入りをしているケースが多いであろう。今後も、同様のケースでも、泣き寝入りせずに労災申請し認定を勝ち取ることができるということを宣伝しつつ、多くの相談を受けていきたいと思う。 ■ (神奈川労災職業病センター 安元宗弘)

「結論は今秋」と基金が回答

自治労●「指曲がり症」認定へ中央行動

1988年5月に岡山東美作町の給食調理員が最初の「指曲がり症」認定請求を行って以来、現在までに全国の179名に及



基金との交渉

ぶ給食調理員が認定請求をしている。大量の認定請求に対して、なんら積極的な対応を示そうとしなかった地方公務員災害補償基金本部は、全国的な運動の盛り上がりの中で、ようやく昨年4

月から3都道府県(4基金支部)でサンプル調査を中央労働災害防止協会に委託し、10月に調査が終了した。この調査結果は、この3月末にまとめられようとしている。

自治労は3月6日、こうした重要な時期に合わせて、「指曲がり症」公務災害認定に向けた中央行動を設定。請求者18名、国会議員2名を含め約80名が参加し、基金、自治省、労働省交渉を行った。

この交渉の中で、基金は、

- ① すみやかに公務災害として認定せよとの申し入れについては、報告書の吟味・分析、支部からの資料取捨にある程度時間がかかる。
 - ② 認定作業の具体的な方法・時期については、報告書の内容が理解できる、造詣の深い数名の「相談医」を選任し、検討を加えた後、個別認定に入りたい。その時期は報告書を得てから6か月後の今秋となる。
 - ③ 認定作業での支部の自主性、主体性は尊重するが、過去に認定事例もなく、医学的な統一見解もない判断の困難事案なので、本部と支部の協議事項にしたい。
 - ④ 報告書の関係者への公表については、自治労本部と公表方法を協議したい。
 - ⑤ 被災者の立場に立った給食職場の安全衛生の確立と関係機関への働きかけについては、基金は地方公務員災害補償法の枠内で仕事をしているが、要望の趣旨と同じ立場で対処したい。
- と回答した。補償の迅速かつ公正な実施についてはあいかわらず不十分であり、新たに「相談

医」問題も浮上したが、今後の認定作業の流れは明らかにさせることができた。

自治省交渉では、一昨年の参議院地方行政委員会での「指曲がり症」公務災害について前向きな見解が示されているが、そう理解しているとの回答にとどまり、安全衛生の充実に向けての適切な指導と必要な財政措置、地方公務員安全衛生推進協会の運営の民主化についても突っ込んだ回答は得られなかった。

労働省交渉では、自治労も連帯している広島自動車部品工場で働く小笠原さんの「指曲がり症」認定請求(89年3月)につ

いて、ようやく昨年10月以降、検討会を2回開催したことが明らかになった。「学校給食事業における安全衛生管理要綱」については、まず現場を知り再検討すべきではないかとの指摘に、そのとおりと回答した。

自治労では、今回の交渉をふまえて、さらに早期認定にむけて取り組みを強化する。あわせて、パラフィン浴装置の開発など有症者への各種治療対策、公務災害・職業病を発生させない職場づくり、快適な職場づくりへむけての職場改善など、総合的な取り組みを進めたい。 ■ (自治体労働安全衛生研究会)

出向先の国労組合員の腰痛認定

神奈川●車内清掃作業でヘルニア

昨年6月に腰痛の労災申請をしていた国労横浜支部要員機動センター分会の4名の仲間のうちの一人瀬戸建男さん(45歳)が、このほど認定になった(品川労基署)。

瀬戸さんは、87年に国鉄「分割・民営化」によって清算事業団に配属。89年、現在採用差別事件として全国の地労委で争われているJRの不当な差別出向によって、JR関



連下請企業である(株)コクセイに出向。

しかし、出向先で瀬戸さんを待ち受けていた仕事は、車内清掃という劣悪な労働条件の下での作業だった。電車の到着と発

車の合間をぬってやる車内の床拭き、窓拭き、雑巾かけ、モップかけ、床研ぎ等は、絶えず時間にせかされるイソギ仕事となり、また夏には冷房を止めて作業を行うため車内温度が40度を超える高温・高湿の作業となる。

北海道での国鉄時代の線路保守作業で腰を痛めていたこともあって、瀬戸さんの腰痛は益々悪化した。そして、出向後3か月にしてJR総合病院に受診し、ヘルニアと診断された。その後港町診療所に通院治療するようになり、今回の労災申請ということになった。

今回の瀬戸さんの腰痛認定は腰を浮かせて行うモップかけ作業中に腰を痛めた点を重視して腰痛の憎悪を認めたものと思われるが、もちろん国労組合員に対する不当な差別出向という背景を認めたいという結論ではない。しかし、JR関連下請企業に出向した国労の4名の仲間に共通する問題は、いずれも出向後2、3か月にして腰痛を発病していることである。この点を踏まえ、出向職場がいずれも、①腰痛多発職場であること、②中腰、しゃがみ姿勢による腰部負担、③高温、高湿の作業環境、④イソギ作業としての車内清掃などを共通の原因とする職業性腰痛であることを立証し、国労横浜支部の残り3名全員の労災認定を勝ち取っていきたく考えている。 ■

(神奈川労災職業病センター 事務局長 西田 隆重)

最高裁上告棄却 舞台は審査会へ

福井●原発被爆岩佐訴訟

日本原子力発電(株)敦賀原発での作業で被爆して放射線皮膚炎を発症したとして、岩佐嘉寿幸さん(大阪市港区の水道工事会社勤務)が日本原電を相手取って損害賠償を求めていた裁判で、最高裁判所は、昨年12月17日、上告棄却を言い渡した。原告の訴えを全面的に退けた大阪高裁判決を認める全く不当なものだ。

1971年5月27日、敦賀原発に配管工事に入って被爆、6月初旬に右膝の内側に発症し、翌年には大阪大学皮膚科に受診した。調査の上で、74年3月に「放射線皮膚炎、二次性リンパ浮腫」との確定診断を受けた。同年4月15日、大阪地裁に提訴し、現場検証を含む審理ののち81年3月30日敗訴。87年11月20日には大阪高裁で敗訴、そして今回の判決で被爆から実に20年である。

●被爆者救済の道を閉ざす判決

大阪地裁、高裁の判決内容を一言でいえば、「放射線皮膚炎かもしれないが、敦賀原発で被爆した証拠がない」というものだった。今度の最高裁判決もそれを確認したことになる。

裁判経過の中で常に原告側の障害になってきたのは、「目に見えない放射線をどのくらい被爆したかの立証のしようがない」ということだった。原告側が主

張し立証した「放射線皮膚炎」は、どの裁判官も否定しない。ところが、「(敦賀原発でないとする)では、どこで被爆したのか?」という問い、誰も答えられないまま、救済の訴えを認めないというのである。

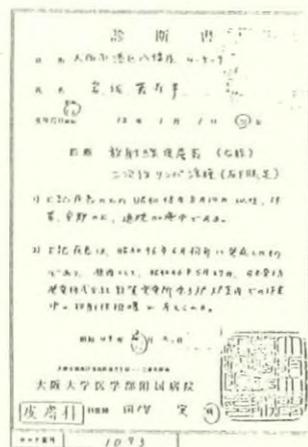
敦賀原発といえば放射能廃液たれ流し事件を記憶されている方も多いと思う。ずさんな放射線管理とデータ隠しで有名になったところだ。原告側は、少ない情報の中でできるかぎりの因果関係の立証に努めたことはいうまでもない。しかし、日本原電側の、記録では岩佐さんは被爆していないとの「主張」がまかり通る結果となった。

被害はあっても加害者が「やっていない」と言えば(相当アヤシクテモ)、泣き寝入りするしかないというわけだ。

原子力損害賠償法の定める「原子力事業者が無過失責任を負う」旨の規定によってしても、「目に見えない放射線との因果関係を原告が立証しなくてはならない」ということになる。厳密な立証責任をデータを持ってない被災労働者に課すというのは、はじめから救済の門戸を閉ざすことに等しい。

これでは、ただちに障害が明らかになるほどの放射線を被爆

した場合か、厳密に放射線被爆記録が管理され、本人が記録を把握してなおかつ長年相当量の被爆をしていることが明らかという場合ぐらいしか、原発の労働者の被爆による健康障害は救済されないことになってしまう。



●労災再審査請求の闘いへ

岩佐さんは、損害賠償裁判とは別に、労災保険給付請求を行っており、75年敦賀労基署が不支給決定、76年には福井労災保険審査官により棄却決定を受け、現在、労働保険審査会(東京都港区の労働委員会会館内)に再審査請求中となっている。こちらの審査は、裁判の結果が出るまでということ審理延期となっていたが、今後、公開審理が開かれる見通し。岩佐訴訟を支援する会では、それに向けて今後取り組んでいくことを決定、関西労働者安全センターでは全面的に協力していくことにしている。皆様のご支援を訴える次第です。

(関西労働者安全センター)

全国労働安全衛生センター連絡会議

108 東京都港区三田3-1-3 M・Kビル 3階
TEL (03)5232-0182/FAX (03)5232-0183

- 北海道●社団法人 北海道労働災害・職業病研究対策センター
004 札幌市豊平区北野1条1丁目6-30 医療生協内 TEL(011)883-0330/FAX(011)883-7261
- 東京●東京東部労災職業病センター
136 江東区亀戸1-33-7 TEL(03)3683-9765/FAX(03)3683-9766
- 東京●三多摩労災職業病センター
185 国分寺市南町2-6-7 丸山会館2-5 TEL(0423)24-1024/FAX(0423)24-1024
- 神奈川●社団法人 神奈川労災職業病センター
230 横浜市鶴見区豊岡町20-9 サンコーポ豊岡505 TEL(045)573-4289/FAX(045)575-1948
- 新潟●財団法人 新潟県安全衛生センター
951 新潟市古町通4番町643 古町ツインタワーハイツ2F TEL(025)228-2127/FAX(025)222-3738
- 静岡●清水地区労働安全センター
424 清水市小芝町2-8 清水地区労気付 TEL(0543)66-6888/FAX(0543)66-6889
- 京都●労災福祉センター
601 京都市南区西九条島町3 TEL(075)691-9981/FAX(075)672-6467
- 大阪●関西労働者安全センター
550 大阪市西区新町2-19-20 西長堀ビル4階 TEL(06)538-0148/FAX(06)541-2712
- 兵庫●尼崎労働者安全衛生センター
660 尼崎市長洲本通1-16-7 阪神医療生協気付 TEL(06)488-3855/FAX(06)488-8247
- 兵庫●関西労災職業病研究会
660 尼崎市長洲本通1-16-7 医療生協長洲支部 TEL(06)488-3855/FAX(06)488-8247
- 広島●広島県労働安全衛生センター
732 広島市南区稲荷町5-4 前田ビル TEL(082)264-4110/FAX(082)264-4110
- 愛媛●愛媛労働災害職業病対策会議
792 新居浜市新田町1-9-9 TEL(0897)34-0209/FAX(0897)37-1467
- 高知●財団法人 高知県労働安全衛生センター
780 高知市薮野イワ井田1275-1 TEL(0888)45-3953/FAX(0888)45-3928
- 熊本●熊本県労働安全衛生センター
862 熊本市九品寺1-17-9 労働会館内 TEL(096)364-6128/FAX(096)364-7243
- 大分●社団法人 大分県労働者安全衛生センター
870 大分市寿町1-3 労働福祉会館内 TEL(0975)37-7991/FAX(0975)38-1669
- 宮崎●旧松尾鉦山被害者の会
883 日向市財光寺283-211 長江団地1-14 TEL(0982)53-9400/FAX(0982)53-3404
- 自治体●自治体労働安全衛生研究会
102 千代田区六番町1 自治労会館3階 TEL(03)3239-9470/FAX(03)3230-1386
- (オブザーバー)
- 福島●福島県労働安全衛生センター
960 福島市船場町1-5 TEL(0245)23-3586/FAX(0245)23-3587
- 山口●山口県安全センター
754 吉敷郡小郡町明治東 小郡労働会館内 TEL(08397)2-3373