1993.3.8 生活と権利のための外国人労働者一日行動(東京、44頁記事参照)

全国労働安全衛生センター連絡会議事務局では、1991年3月と92年4月の2回、「外国人労働者の労災白書」をまとめ発表してきた。関係する地域安全センターや支援団体には引き続き多数の相談が持ち込まれている。各団体が相談への対応に追われ、そのデータをまとめる余裕がないこと、相談に応ずる支援団体の数も増え、全体を網羅した調査が困難になっていることから、今年は従来の「白書」のようなかたちでの調査は断念せざるを得なかった。しかし、この問題に対する関心も高いことから、労災問題を多数扱っている首都圏の団体からの聞き取り調査を行い、最近の特徴・問題点を矢尾伸哉がまとめた。合わせて、関西労働者安全センターから報告を寄せてもらった。

また、横浜の三木恵美子弁護士から、印刷工場で右片腕切断という重傷を負い、民事損害賠償訴訟中のパキスタン人労働者イクバルさんのケースについて、くわしくレポートしていただいた。

統計データは、労働省労働基準局補償課による「不法就労外国人に対する災害補償の状況」について、昭和62年度から平成3年度の5年分を。また、労働基準局安全衛生部のデータも紹介する。

一方、災害防止対策としては、神奈川労働基準局が91年9月に「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」をまとめている(「安全センター情報」91年11月号参照)。労働省は、平成5年度労働基準行政運営方針の中で、「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針(仮称)」を作成し、それに基づく啓発、事業主等が行う安全衛生教育に対する支援等を実施するとしている。具体的な動きとして、中央労働災害防止協会に91年11月に設置された「外国人労働者安全衛生対策検討委員会」が、今年2月5日に「外国人労働者に係る安全衛生基本対策の在り方について」という報告書をまとめている(30頁)。

モハメッド・イクバル右腕切断事件

三木恵美子
横浜法律事務所・弁護士

三木恵美子弁護士

1 日本に来るまで

イクバルさんは、パキスタンのカラチで、八百屋さんをやっていた。家族は、両親と、姉ふたり、妹ひとり、兄ひとり、弟3人、妻と娘だった。このうち、姉と妹は既に嫁ぎ、兄は結婚して別の家庭をもっていたので、両親と、弟3人、妻と娘がイクバルさんが養っていた家族であった。

もともとイクバルさんは、勉強するのがとても好きだったが、お姉さんたちをお嫁に行かさなくてはならないこと、お父さんのからだが弱かったことなどが重なって、高校を中退し八百屋さんを継いだ。八百屋さんのお店も借り物、おうちも借り物だった。大都会のカラチでは、3LDKのマンションを市街地に持とうとすると、最低でも800万円はする。家をもつなどというのは、夢のまた夢だった。家賃も意外と高く、お店が15,000円、おうちが10,000円だった。野菜を運ぶために自動車を買いたかったが、パキスタンで買える車は全て輸入車で、日本で150万円のニッサンの車は、100パーセントの税金がかかって300万円になるから、到底手がでなかった。バイクを中古で借金して買って、野菜を運んでいた。

パキスタンでは、公立学校の質の低下が著しく、大都会カラチでは特に、良い教育を与えようとするならば私立学校に通わせる風潮が強くなった。イクバルさんは、弟たちには自分の分も勉強してほしいと思って、中学校、高校に行く弟たちを私立学校に行かせた。学校費が、毎月30,000円くらいかかるようになった。大学を出ても、なかなか良い職業が見つからないパキスタンでは、学校を出ていなければ、一生浮上することはできない。そういう意味でも、イクバルさんは、弟たちに夢を託したかった。家族中が生活を切りつめて、弟たちの学費を出そうと頑張った。

朝早くから遅くまで働きずめに働いたが、家賃を何か月もためるようになってしまった。大家さんはとても良い人で、イクバルさん一家を信用してくれたので、催促されるようなことはなかったが、それが一層イクバルさんを申し訳ない気持ちにさせた。

そういうなかで、1988年3月、奥さんが、2人目の子供を妊娠した。妊娠に気がついた日、イクバルさんが帰ってくるのを待ちかねていたようすで、奥さんは告げた。

「今度こそ男の子のような気がするの」

イクバルさんは、一瞬顔を崩して喜んだが、その次の瞬間、困り果てた。

カラチでは、いまや家庭でお産する人はいない。大抵の人が病院で出産する。奥さんの体のことを思うと、病院でお産をしてもらいたい。だが、そうすると、膨大な医療費がかかる。そのお金を払うと、仮に借金ができたとしてもその返済に2年くらいかかり、どんどん値上がりしていく弟たちの学費が払えなくなるのは目に見えていた。大学まで出してやると、弟たちに約束している。お父さんお母さんにも、「私に任せて。安心してください」といっている。どうしよう。

1日中口をきかない日が続いた。奥さんは、「どうして子供ができるのに、ちっとも喜んでくれないの」と泣いた。イクバルさんは、奥さんに、「子供はまた必ずできます。でも弟たちが学校をやめてしまったら、後からは行けない。この子供を、諦めてくれませんか」といった。奥さんは信じられない顔をして、そして、泣き崩れた。

奥さんが泣いてばかりいるので、おかしく思ったお母さんがイクバルさんを問い詰めた。話をきいて、お母さんは、「とんでもない」と怒った。弟たちも立ち聞きしていて、「お兄さん、僕たちは学校をやめてもいいですから、子供を殺すなんて言わないで」と言い出した。どうにも結論のでないままに、奥さんのおなかはどんどん大きくなっていった。

そうしたところに、幼な馴染みが日本に行った。日本に行けばいくらでも仕事があるし、給料も高いという話を聞いた。8月、イクバルさんは、思い切って、この人に手紙を書いた。「私にはもう他に方法がありません。私も日本で働けるでしょうか」と。手紙を受け取った友だちは、すぐに、イクバルさんに呼出し電話をかけてきてくれた。「ビザは成田空港で取れる。イクバルなら、どこでも働ける。飛行機のお金は私が送ってあげるから心配しないで」そうして、1週間もしないうちに、飛行機のチケットが買えるだけのお金が送られてきた。

イクバルさんは、家族に、「日本に行って働きます」と宣言した。「そんな遠いところに行って、どうするの」「いくらでも働けるなんて、本当とは思えない。もしものことがあったらどうするの」家族中が止めた。家族が賛成してくれないうちに、10月になってしまった。来月末には赤ちゃんが産まれてきてしまう。

泣いて引き止める家族を振り切って、10月26日、イクバルさんは、東京を目指して飛び立った。病院の費用を作るために、そして、赤ちゃんが生まれて顔をみたらとても置いていけないと思ったために、この日が出発のタイムリミットだった。

2　川崎で働き始める

友だちは、空港まで迎えに来てくれていた。27日は1日は休んで、28日、駅のキオスクで、「DAILY ANN」を買った。もちろん、イクバルさんも友だちも、日本語は全く読めない。数字は分かるから、多分これは時給だろうというのは分かる。044は川崎だということは、友だちが知っていた。そこで、電話した会社が「株式会社日産グラビア印刷」である。名前にニッサンとはいっていたので、自動車のニッサンと関係あるのかなと思った。友だちが電話したら、秘書でなく社長さん本人が電話口に出て、「今日、今すぐ来てくれ」という。川崎南部線溝ノ口の駅まで行って電話したら、社長さん自身が車を運転して迎えに来てくれた。お年寄りの社長さんは、イクバルさんにお父さんを思い出させた。時給700円で、翌日から働くことになった。

その日の夜、イクバルさんは、友だちから、挨拶の言葉を教えてもらった。「まず、日本語で挨拶して、好かれるようにならなきゃいけない」と友だちは言った。発音がむつかしくて、「オハヨウゴダイ」としか言えなかった。

会社には、ウルドゥー語が分かる人は、もちろん全くいなかった。専務さんが、かろうじてカタコトの英語ができる程度だった。イクバルさん自身も英語はカタコトである。見よう見真似、身振り手振りで教わった。会社の中には、3台の印刷機がある。これを動かす社員は、専務さんを含めて6人。イクバルさんは、専務さんとペアを組んで2号機で仕事をすることになった。

最初は、印刷機の紙を積む仕事ばかりした。印刷用の紙を切断する仕事をしたとき、1センチ位、斜めに紙が切れてしまった。専務に、嵐のように怒鳴りつけられた。「ゴメンナサイ」「どうするつもりだ、弁償しろ」。給料から紙代が天引きされた。しかし、その後、同じ機械でこの道10年の宮内さんが切断しても、やはり1センチほど斜めになってしまった。機械自体が老朽化して狂いが生じていたのだ。しかし、天引きされたお金は返してもらえなかった。

毎日毎日、イクバルさんは、働いた。残業は、大歓迎だった。イクバルさんの働きぶりをみて、社長も専務も「イクバル、友だち紹介してよ。ここで働くようにいって」と頼んだ。最初に連れてきたカンさんは、1日目からやめたいと言い出した。「溶剤の臭いがたまらない」という。専務に言ったら、「外に行って深呼吸してこい」と言い放っただけだった。カンさんは、3日でやめてしまった。次に来たハッサンさんも、2週間でやめてしまった。会社では電気ドリルを使ってインクを混ぜ、その後溶剤の中に電気ドリルを突っ込んで通電して洗う。火花が散って火事になりかけた。「恐い」3人目のグラムさんは、2か月続いた。毎日仕事が終って帰るとき、イクバルさんが、「明日も頑張ってね。待ってるから」と激励したから続いた。

1週間のうち何回か、ゴミ出し日がある。このとき、若月さんがフォークリフトを運転してゴミを積み込み、こぼれないように、爪の上にイクバルさんが乗ってゴミに張りついて押さえる。逆さまに抱き付いた状態でフォークリフトが進むのは、恐怖だったが、これもイクバルさんはうまくこなした。会社には、1年に1度、健康診断の自動車がやって来る。毎日溶剤をかいでいたので心配になって、「私も健康診断を受けさせてください」と頼んだが、「イクバルは、ガイジンだから駄目」と一言で済まされてしまった。

1990年5月、「今度の6月1日から入国管理法が改正になる。オーバーステイはみんな捕まって、刑務所に入れられる。刑務所から出るためには、200万円の罰金を払わなくてはならない」という噂が広まった。イクバルさんは、友だちと相談した。帰るしかない。オーバーステイの足下をみて業者が値段を吊り上げている航空券を、虎の子をはたいて買った。そして、5月11日、社長さんに言った。「これまで本当にお世話になりました。しかし、6月1日までにイミグレにいって、帰らなくてはなりません」社長さんも、専務さんも、今にして思えば、全く入管法のことを知らなかった。「イクバルやめないで。アリさんはやめてもいいから。」「でも、社長さん、刑務所に入れられるんですよ。罰金払わないと出られないんですよ」とイクバルさんは驚いていった。「大丈夫。イクバルのためなら、罰金だって何だって、払ってやる。心配するな」その晩、専務さんは、イクバルさんだけを焼鳥屋さんに連れていった。敬虔なイスラム教徒であるイクバルさんは、スープだろうと何だろうと豚が入っているものは一切口にしない。安心して食べられるのは、素材のはっきりしているものだけだから、お酒も一切飲まないのだけれども、焼鳥屋に行ったのだ。専務は、毎日毎日、イクバルさんを特別扱いして、説得した。そういうなかで、6月1日が到来してしまった。イクバルさんは、社長さんと専務さんの前で、誓った。「私はどこにも行きません」

社長さんと専務さんは、イクバルさんに対する恩典として、時給を1,000円に上げた。工場の2階

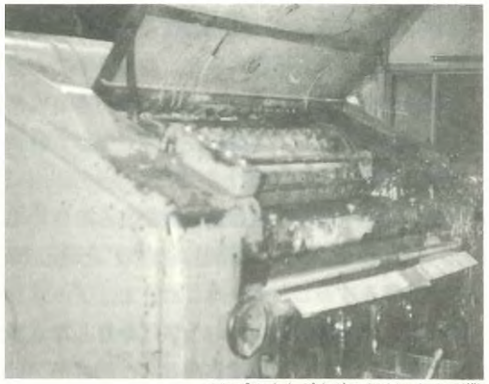
に住んでいいという許可を与えた。しかし、家賃を天引きすることも忘れなかった。

3　右腕切断

1991年3月8日、イクバルさんがいつも通り8時半から仕事をしていたら、10時前に専務さんが来た。この頃イクバルさんは、文字を見て印刷の仕上りを点検する以外の仕事は、全てひとりで任されるようになっていた。印刷をしている最中に12時10分になったので、専務さんに断って、工場の2階に上がってお弁当を食べ始めた。1時ちょっと前に専務さんが上がってきて、「イクバル、印刷終ったから、後はやっといて。俺は出かけるから」と簡単に命令した。これは、インクタンクからインクを抜いて、インクタンクとはんこを外し、シリンダーを布で拭いて、インクの汚れを拭うという一連の掃除をしておけという意味である。今時の機械だったら、シリンダーを人間が手で拭くなどということはあり得ない。この機械は、何と、36年前に作られた、製作会社にすら仕様書が残っていない、今勤務している技師のなかでその機械のことを知っている人は誰もいないという骨董品なのである。

ジャスト1時に、2号機の前にイクバルさんは立った。会社では、休み時間の開始が遅れることはいくらでも許されるが、始業時間に遅れることはたとえ1分でも許されないからだ。

手順通りに作業して、左手で寸動ボタンをチョンチョンと押しながら、ウエスと呼ばれる布(といってもぼろ布を裁断機で切って重ねて縫っただけの詰まりは雑巾というべきもの)を右手にもって、シリンダーを拭いていく。と、そのとき、イクバルさんの右手のゴム手袋が、シリンダー左脇にあるギアの部分に引っ掛かった。あっと思って、非常停止ボタンを押したが、なかなか利かない。ずるずると、右手がギアの部分に引き込まれていく。



イクバルさんが右腕を切断した印刷機

イクバルさんの悲鳴で、他の作業員が駆けつけてきた。手はどんどん入ってしまって、引っ張っても抜けない。シリンダーを逆回転させても、手はびくともしない。機械を解体するしかないが、この会社のなかで解体する技術のある人はいない。イクバルさんと仲良くしてくれているとなりの自動車解体工場のおじさんが飛んできてくれて、1時間半かかって、ようやく解体し、手が外れた。1時間半の間、工場の中では、ラシッドさんが泣き叫び、ファルクさんが失神しそうになって、大騒ぎだった。そういう騒ぎの中で、イクバルさんだけは、意識がしっかりしていた。「神様助けてください」お祈りだけを一心に唱えて、耐えた。

4　手のひらを返したようなとはこのことだ

聖マリアンヌ病院に、イクバルさんは救急車で運ばれた。右腕は、肘と肩の真ん中あたりまで切断された。

3月10日、イクバルさんは、痛みで目を覚ました。病室のなかに、パキスタン人の友だちがひしめきあっている。みんな、手に手にお花や果物、お菓子を持ってきている。みんな、泣いていて、中には、イクバルさんのお布団の右手の部分がペシャンコになっているのをみて失神した人までいた。数えてみたら、40人もいた。1番遠い人は、わざわざ名古屋からお見舞にやって来た。有難いけれど、お菓子も果物もとても咽を通らないので、同じ病室の人や看護婦さんに食べてもらった。

翌日、看護婦さんから、「包帯、三角巾、シャンプー、タオルなどが入院に必要だから、会社に買ってもらいなさい」と言われた。忘れるといけないので、紙に書いてもらった。専務さんが来てくれたので、その紙を見せて、「看護婦さんが買ってもらいなさいって言いました」と頼んだ。しかし、専務は、「そんなもん、自分で買え」といって、プイッと怒って帰ってしまった。その時の専務さんの顔は、これまで見たこともないほど恐かった。イクバルさんが呆然としていると、一部始終を見ていた友だちたちが、「あんな人頼りにしなくていい。僕が買ってあげる」と怒って言った。10,000円札を、その友だちは黙って握らせてくれた。12日、イクバルさんは、全身が痛かったけれど、売店まで行って、自分で、指示されたものを買った。

3月20日、病院から、「ここは救急病院だから、これ以上はいられない。次の病院を会社に探してもらいなさい」と言い渡された。会社に電話したら、「工場の2階に寝たら良い」としか言われなかった。しかし、工場の2階には、トイレもないし、トイレのたびにいちいち階段を上り降りするのは、耐えられないと思った。いろんな人が走り回って、安藤病院を見つけてくれた。22日夜、イクバルさんは、専務さんに「明日病院を変わります」と電話した。「だからどうだというんだ。俺は忙しいんだぞ。そんなのに付き合っていられるか」専務はそう言ってガチャンと電話を切った。イクバルさんは荷物をまだ持てなかった。友だちが、仕事を休んで付き添いに来てくれた。

3月27日になって、専務さんが会社にやって来た。イクバルさんは、「3月8日までの給料を貰えませんか」と頼んだ。専務さんは、「月末まで駄目」と言ったっきり、出て行ってしまった。また、友だちが、お金を貸してくれた。5月31日まで、安藤病院にいた。本当は、6月5日の再手術をした後経過観察をしてもらって退院したかった。しかし、ベッドを空けてくれと言われて、出ざるを得なくなった。

5月31日、イクバルさんは、友だちに付き添ってもらって会社に行った。会社の仕事の邪魔になってはいけないから、昼休みの時間にわざわざ合わせていった。工場の中で、皆はお弁当を食べたり休んだりしていた。「こんにちわー、イクバル退院しました」と入っていった瞬間、みんな下を向いて押し黙ってしまった。専務さんはそっぽを向いてた。「大丈夫」と声をかけるどころか、イクバルさんから話し掛けても誰も一言も口をきいてくれない。イクバルさんの心は凍り付いた。「もうここには居られない」黙って2階に上がって、自分の衣類をまとめた。ボストンバッグにまとめられる程の量だった。友だちがそれをもって、2人で降りていった。それでもイクバルさんは、工場を出るときに、「長い間お世話になりました」と頭を下げて挨拶した。

6月5日の再手術は、外来で済ませた。

5　「ワザ」とやった

住む所のなくなったイクバルさんを、付き添っていた友だちが家に連れていった。しかし、これからどうするか。右腕がなくては、何もできない。

心配した友だちの1人が、「カラバオの会」に連絡した。もう1人は、小林神父に連絡した。さらにもう1人が「神奈川国際交流協会」の阿久沢さんに連絡した。さらに他の人が、「かながわシティ・ユニオン」に連絡し、港町診療所に連絡した。しょっちゅう連絡を取り合っているこの人たちは、「なんで急に右腕を切断する人が何人もいるのだろう」とはじめは思っていたが、お見舞に行って、イクバルさん1人のことを心配するあまり会社を休んでまで相談に来た人が何人もいたのだという

ことがわかった。労災だから直接の担当はシティ・ユニオンがやることにして、後は皆がバックアップするという方針がすぐに決まった。直ちに労災の手続を取るように、会社に対して要請が始まった。本来なら、既に特別支給金が出ていなくてはいけないのに、会社はもたついていた。会社はもちろんイクバルさんについて労災保険に入っているわけではないが、申請しさえすれば、オーバーステイだろうが資格外活動だろうが、労災保険だけはすぐに日本人と平等に同額支給されるよう、これまでの運動の成果で勝ち取られているのに、である。それでも一応の手続には協力してくれて、労災保険で、一時的に生活を確保したあと、団体交渉の申し入れが行なわれた。

会社は、団交を嫌がった。執拗に電話をしてアポイントメントを入れた。第1回団体交渉では、社長さんが出てきて、いろいろと弁解をしていた。ユニオンのメンバーは黙って言い分を聞き続けていた。社長さんの方から、「労災以外にもやっぱり払わなくちゃいけないんでしょうか」と尋ねてきて、話は、円満に進むかに見えた。

ところが、第2回団体交渉にいくと、社長の他に、専務、社会保険労務士、税理士等の面々7名が構えていて、近くの商工会議所で団交をするという。こんなことで争うより本題に入るのが大切だということで、団交は始まったが、始まる早々、専務は、「あんな事故は、あるもんじゃない。赤信号に突っ込むようなもんだ」とまくし立てはじめた。ユニオンの側で、「過失相殺があるというご主張ですか」と口を挟んだが、さらに専務はエキサイトして、「イクバルは事故の直前から様子がおかしかった。事故の1週間前にカラチで今住んでいるところの上の階のマンションを買うから70万円貸してくれと言ってきた。それを俺が断った。それを根に持って、ワザとやったんだ。金目当てだ」これでみんなもかっとした。イクバルさんだけは、その頃日本語がまだまだ分からなかったから、「ワザと」の意味が分からないで、呆然としていた。「ワザと、何て、いっていいことと悪いことがある。何を根拠にそんなことを言うんですか」と尋ねると、社長が、「いや、週刊誌に、そういうことが書いてあったんですよ」と外れたフォローをした。「何という週刊誌ですか。あなた自身が読んだと言うんですか」とたたみかけると、「弁護士に相談したら、弁護士がそういう週刊誌を読んだと、だから、賠償なんて払わなくていいと、そういったんですよ」とぼそぼそ言った。「そんな酷いことという弁護士がいるものか」とみんなは断言し、「話にならないから、交渉は打ち切ります」といって引き上げた。が、実は、後日、この酷い弁護士が現実に姿を表すのである。

6　イクバルさん、我慢の限界に達する

小林さんが、イクバルさんに「わざと」の意味を説明した。イクバルさんは、当分口もきけなかった。「わざと右手を切る人が、どこにいますか。ごはんも食べられない。お祈りもできない。生まれてきた息子をただの1度も抱いていないのに、だっこすることすらできなくなってしまった。そんなことを自分でやる人がどこにいますか。」「70万円で腕を落とす人がどこにいますか。そもそも、カラチで70万円で家が買えるなんて、馬鹿にしてる。会社で働き始めて最初の給料をもらう前に10,000円貸して下さいといっても貸してくれなかった人に、70万円貸してくれと頼むはずがありません」「会社が悪かった、と謝ったら、会社も苦しいだろうから許そうと思っていたけど、これでは逆です。許せません」

イクバルさんは、名誉にかけて裁判に踏み切った。

7　裁判が始まる

明けて1992年3月17日、いきがかり上私が事件を引き受けることになり、折本和司、芳野直子という、見かけは弱小だが燃えるイケイケドンドン弁護団を構成し、提訴に漕ぎつけた。オーバーステイの労働者が労災で損害賠償を起こすということで、マスコミは騒然として詰めかけてきた。東京入国管理局横浜支局警備課には、「裁判を受ける権利を保障するために退去強制処分を少々待っていただきたい」と挨拶にいったが、このときもマスコミ各社がカメラをもってイクバルさんを追いかけた。どうも、イクバルさんが、逮捕されて出てこれないというシーンを期待していたようだった。

この事件は、裁判所としても力を入れたらしく、裁定合議になった。そのため、第1回口頭弁論期日は5月7日に指定された。原告自身と原告側弁護士の意見陳述も、認めてもらった。法廷は、満杯になっていた。半分位が、労災にあった外国人労働者たちだった。みんなの見守る中、被告会社も被告代理人も、姿を見せなかった。これを擬制陳述という。しかし、解せないのは、期日指定はかなり余裕をもって行なわれているし、注目が集まっていることは周知の事実である。しかも、被告側弁護士は少なくとも第2回団交直後からこの事件に関与しているのである。ユニオンの村山書記長と2度事務折衝をしてもいる。それで、欠席をするものか。さらに驚くべきことに、答弁書の中身は、「原告の請求を棄却する。訴訟費用は原告の負担とする」というたった2行だけで、事故については全く触れていなかった。こんな不誠実な応訴態度があるか。これは、専ら事件の引き伸ばし作戦である。「異国で事故にあって住むところもなく金もない。そういう人間が長い裁判に耐えられるわけがない」と会社はたかを括っていたのであろう。会社側弁護士は、テレビのインタビューに答えて、「最高裁までも争います」と公然と言っているし、後に会社の従業員の1人は、専務が「イクバルが諦めるまで、5年でも10年でも争ってやる。あいつは『不法就労』なんだから、いられるはずがない」と会社で豪語している、と教えてくれた。そして、次回口頭弁論期日として出頭可能な日を、7月2日以降だけに入れていた。

三木・芳野弁護士とイクバルさん

原告イクバルさんは、あがってはいたが、事故のこと、「わざと」と言われて悲しかったこと、そして早く助けてほしいとはっきり日本語で話をした。裁判官は3人とも、感心したという表情を見せた。主張と反論をしながら早期に原告本人尋問を入れることを、その場で承諾してくれた。

8　イクバルさんのファン広がる

7月2日の第2回期日までの期間は、イクバルさんにとって長すぎた。何か有意義な使い方はないか。

私は、会うごとにイクバルさんの日本語がうまくなるのを感じていた。しかし、文字のない言葉は、はかない。これから先、原告本人尋問が終って帰国した後、イクバルさんと意志疎通をはかるのに、電話だけでは心許なさすぎる。帰国後も労災保険を受け続けるためには、医師の定期報告書の提出などが必要となるが、それがきちんとできないと権利を失ってしまう。いろんな連絡先も電話だけでは心許ない。「識字学級だ」と思った。どこの識字学級に行ってもらうか、かなり悩んだ。

交通費の出費はできるだけ少なくしたい。できれば同じ国の人がいるほうが良い。しかし、私は、川崎の桜本という在日韓国・朝鮮人の集住地区で、「ともに生きる」を早くから実践している青丘舎「ふれあい館」以外にないと考えた。ニューカマーと在日韓国・朝鮮人とが何とかつながらないか、と常々ふれあい館の原さんと話していたことが背景にあった。それに、外国人の人権が、一向に世間で取り上げられないときから、営々とやって来られたという実績とスタッフの強かさを常々痛感していた。もっとも、オールドカマーはニューカマーに寛容かというと、一般にはそんなことはない、むしろ厳しいかもしれない。現代日本に生きているということは、日本人と同じくニューカマーに対する偏見をもつ条件になるし、差別で辛い思いをしながらも上昇してきた人たちは、いろんな意味で弱い人に厳しい姿勢で臨むことも多いからである。しかし、イクバルさんの場合は、これまで彼に出会った人は、ほとんど1人の例外もなく、彼を信用して好きになっていく。第1回期日に来てくれた労災患者の人たちの中で、いわゆる「動員」されてきた人はいない。イクバルさんの人柄にひかれて、全く手弁当でやってきている。だから、大丈夫だ、と決心した。結果は、大正解だった。イクバルさんは、一躍、識字学級の人気者になった。次の裁判からは、一世のハルモニも三世の若い女性も来てくれるようになった。イクバルさんにカンパしたいという申し出があって、ふれあい館のスタッフ自身が「ついぞないこと」と驚いた。

さらに、イクバルさんの日本語の力は急上昇し始めた。文字を伴う会話の力は、文字がないのと、質的に違う。

港町診療所で、労災職業病センターで、川崎労働相談で、イクバルさんに通訳をしてもらうことになった。パキスタンの患者さんと相談者が、安心する。言葉の通じる人がいるということが、いかに信頼感の要となることか。言葉は、いかに生活の武器であるか。イクバルさんから今週の出来事を聞くたびに思った。

イクバルさんが手助けをする人が増えるのに並行して、イクバルさんを支援したい人の輪もどんどん広がっていった。

9　イクバルさん、法廷で涙する

7月2日直前まで、被告側は書面を出してこなかった。原告側弁護団から、「訴訟進行に関する意見書」を出して抗議した。何があっても、第3回は、原告本人尋問だ。

7月2日当日、想像を絶することに、被告会社は「故意にも近い重過失によって本件事故が起こった」と書面に公然と書いてきた。「『故意にも近い重過失』とはいかなる意味か」と問いただすと、被告側弁護士は、「故意は、本人が認めない限り証明が難しいですから」とまたまた公然と答えたため、法廷は一瞬騒然となった。

憤然とする原告側に対し、裁判所は、「次回9月22日、原告本人尋問90分」と答えることで、この日の幕を引いた。

「故意にも近い重過失」という日本語はむつかしすぎたが、私たちが憤然としているので、イクバルさんは、何があったかを察した。それ以上に、イクバルさんが信じていたパキスタン人労働者の、イクバルさんに不利な証言を被告が書面にしてきたので、イクバルさんは呆然としてしまった。さらに、これから、2か月半も待たなくてはならない、その上に反対尋問の期日は別であるということで、イクバルさんは大いに落ち込んだ。イクバルさんは右手を失ったことを、家族には秘密にしていた。直接本人を見ないで伝えると、もっともっと酷い怪我をしていると家族の方で想像して、パニックに陥ってしまうからである。だから、家族は事情が全く分からず、「早く帰ってきて」と毎週金曜日の夜に電話するたびにせがんでいるのだ。

こういう状態で、しかも、日本語で、法廷で証言するということで、イクバルさんには猛烈なプレッシャーがかかった。しかも、みんなは期待して、「オーバーステイの気持を代弁してくれ」とか、「労災被害者の代表がイクバルさんだ」とか言ってくる。

長い長い時間をかけて、尋問事項を作った。原さんに見てもらって、分かりにくい日本語を改めた。リハーサルも何度もやったが、それでもあがってしまうことを考えて、長い長い陳述書を作った。この頃イクバルさんは、平仮名とカタカナが全て読めるようになってきたので、陳述書も尋問事項も、全部、平仮名とカタカナ、漢字は全くないという代物を作り、それをまた原さんとイクバルさんが何度も読み直し手を入れて完成させた。

活動資金が全くないので、カレーパーティーを9月5日に開いた。精々50人くらいだろうという予想を大きく覆して、150人もの人が、参加費用1人2,000円ずつを持ってきてくれた。主催したユニオンと全造船関東地協は、全額イクバルさんにカンパすることに決めた。

9月22日が近づいて、もう1度イクバルさんは、揺れた。お母さんが、心配のあまり体調を崩しているという電話が入ったのである。家族は事情を知らないから「お母さんの具合が悪いのはイクバルのせいだ。イクバルが帰ってきさえすればお母さんは良くなるのに」と責めたてたのである。もう一つ、尋問事項の中で堕胎を考えたという項目がある。イクバルさんにとって、生まれてくる赤ちゃんを堕胎しようとまで考えたということは、イスラム教徒として口に出せないことだった。あまりに背徳的だからである。私は、イクバルさんの生活状態と、いかに彼が悩んだ末に日本に来たのか、簡単に金儲けできるという理由で出稼ぎしに来たのではないということを、裁判所に訴えた

イクバルさんの指導でパキスタンカレーに挑戦

かった。私たちの要求は強く、イクバルさんは、嫌なのに嫌といえない状態でいた。イクバルさんに関わる他の人が察して、私に「どうするつもりか」と聞いてきた。イクバルさんと尋問直前まで議論した。結果は、やることになった。

尋問当日、56席しかない法廷に、100名近い人が詰めかけた。法廷の後の集会にも80名以上の人が参加した。それだけの人を前にして、イクバルさんは、実にはっきりと分かりやすく、尋問に答えた。尋問の最後に、「生まないようにしようかと思いつめた息子にたいし、日本で言う『高い高い』のだっこをしてあげたかったのに、1度もしてあげられないうちに腕がなくなって、やってあげられなくなりました。」そう言うはずのところで、イクバルさんは、涙が溢れてしゃべれなくなった。針が落ちても聞こえるほど、満杯の法廷が静まり返った。そのなかでイクバルさんの嗚咽の声だけが響いた。しばらくして、それでも彼は、最後までしゃべった。

10　焦点は経済格差に

イクバルさんの原告本人尋問で、「わざと」は粉砕された。

そこで、被告会社側は、闘いの争点を、「経済格差」に求めてきた。損害賠償請求訴訟では、怪我

がなかったら今後一生の間に働いてもらえるであろう利益と慰謝料とを請求する。この「今後働いて得られる利益」というのが、日本のように賃金の高いところと、発展途上国で賃金の安いところでは違ってくるはずだから、外国人、特に資格外活動をしていた人は将来にわたって日本で働けないのだから、本国の賃金水準並でよく、結果的に日本人の何分の一かでいいのだ、というのである。

これは、一見、理論的な響きを持つ主張である。確かに、現在、ジャパニーズ・エンは、対アメリカ・ドルで118円までに上りつめ、ほとんどの国の貨幣はアメリカ・ドルとの関係で換算されるから、ジャパニーズ・エンは、各国との関係で異常に高くなっている。それが、外国人労働者を引き付ける最大の吸引力でもある。

しかし、このような状態が、いつまで続くというのだろうか。イクバルさんは、現在28才であるから、逸失利益を考える場合の稼動年齢である67才まで、未だ40年近くある。40年後に日本のエンがこのように高い状態にあるという保障はどこにもない。振り返っていただきたい。今から40年前の1952年には、1ドルは360円で、パックス・アメリカーナは無敵をほこり、今後これは絶対変わりそうもないとほとんどの人が信じていたのだ。

さらに、日本が、「豊かな国ニッポン」であり続けることが、一体いつまで可能だろうか。1952年の日本は、敗戦の瓦礫の中でもがいており、いわゆる「朝鮮特需」でようやく儲け始めたばかりだったのである。大体、いまや、ソ連邦がなくなるなどということを2年前に予測した人さえいないご時世なのである。それなのに、今後40年間、何があっても日本は経済的栄華を誇り続けると断言するのなら、それは奢りたかぶりと言うしかないだろう。そのうえ、経済格差、格差というが、その基準をどこに求めるか。日本のＧＮＰの大きさは、国民の生活の豊かさを示すものでないことは、つとに指摘されている。賃金も高いが物価も高く、お金の使いでがない。アメリカ・ドルとの対比で、実勢価格は精々200ドルといったところであろう。そして、経済統計に出てくる数字と、発展途上国における実際上の経済のあり方とは、非常に大きな乖離がある。つまり、現金流通はないが価値が動くことによって消費生活が営まれる割合が非常に高い。さらに、物価水準で決めるといっても、発展途上国における物価というのは、食物などは非常に安いが、耐久消費材や、教育費などを考えると、その値段は決して安くない。

さらにさらに、翻って考えると、損害賠償金額を「今後得べかりし利益」で考えるというのは、本来予測できないものを予測するという大胆極まりないフィクションに立脚していて、実質的な合理性は極めて疑わしい。もっと根本的なところに戻って考えると、怪我をした当時の賃金の多寡や、出身国や、在留資格というかなり偶然的なもので、人の一生の値段が何倍にも違ってきていいのか、という大問題にぶつからざるをえない。

このような疑問が多々続々とあるにもかかわらず、裁判官の一部では、「経済格差があるから外国人の損害賠償は安くていい」という見解が、強くなりつつある。明確な判断は、未だ最高裁判例が出ていないので示されていないが、風潮は日に日に強まりつつある。イクバルさんの事件を起こした被告会社は、この風潮を盾にとって、ディスカウントをしようとしている。

このような、ニッポン人の奢りを、裁判所が認めていいのか。未だ、民法学者の方々の中には、この問題に取り組んでおられる方がないようで、海外事情、経済、歴史、法律、そして哲学などの諸方面からの叡智を集めて、この問題を考えていかなくてはならない。いずれ、この問題についての基本的な考え方を示さなくてはならない。なにとぞ、私たちに、力をお貸しください。

（日本国際法律家協会「INTERJURIST」No.75に掲載したレポートです）

外国人労働者の労働災害をめぐる最近の特徴

矢尾伸哉
全国安全センター事務局

今回は、外国人の労災相談を行なっている5団体を取材し、この問題についての特徴的事例、今後の着眼点、等を考えてみたい。

今回取材した団体は、以下の団体である。

・外国人労働者弁護団(LAFLR)
・ＡＰＦＳ(Asian People's Friendship Society)
・渋谷・原宿　生命と権利をかちとる会
・神奈川シティ・ユニオン
・東京東部労災職業病センター

調査の範囲は、1992年4月～1993年3月としたが、各団体とも相談に追われデータの整理がそれに追いつかないでいるのが実情であり、一応の目安である。

Ⅰ　団体別調査

外国人労働者の労災件数は、年々増加の一途をたどり、個々の団体で引き受けられる相談件数はすでに飽和状態に達している状況である。団体ごとの相談件数、内容等を統計的にまとめても、実態をカヴァーしきれないまでになっている。そこで、今回は、各団体別の取り組みを取材してみた。どのような相談が持ち込まれるかは、団体の性格、所在地により異なる。例えば、事業所が多い地域では、当然、事業所内での事故の労災相談が多い。また、ある国籍の外国人の相談が増えると、と、同じ言語圏の人が相談を持ちかけやすくなり(その外国人のネットワークで「言葉が通じる」といった情報がいきわたる等)相談者の国籍にも違いがみられる。ここでは、上記5団体について、その大まかな「実情」を追ってみることにする。

1．外国人労働者弁護団(LAFLR)

LAFLR=Lawyers for Foreign Laborers s Rights(以下、ラフル)は、1990年11月に、日本で働く外国人労働者の権利救済を目的として結成された弁護士のグループである。新宿に事務所をおき、活動目的として、

①外国人からの相談受け付け
②参加弁護士による具体的な事件の受任と解決
③外国人労働者を取り巻く制度や権利侵害事例の研究
④外国人労働者と市民団体向けのハンドブック等の作成
⑤市民団体や研究者および会員相互間の情報交換および提供
⑥法の運用や制度改善を求める各種活動

を、掲げている。

ラフルの活動は、主に法律的内容に関わるもの

が多い。必要な事案については、メンバーの弁護士が受任して担当する。受け付けた相談件数は、全体で約1,700件で、うち3分の1は女性からの相談である。相談内容も多岐にわたり、結婚に関する相談がかなりある。

そのうち747件が労働関連相談で、うち147件(19.7%)が労災、83件(11.1%)が解雇で、大半は男性からの相談である。労災相談147件のうち弁護士が受任したものが34件(23%)である。

国籍別では、イラン、韓国、パキスタンの順となっている。短期ビザのオーバーステイが多い。

大半は建築現場、工場での事故であるが、他にも、通勤途上の交通事故、有機溶剤中毒といった事件もある。

2．APFS

APFS(Asian People's Friendship Society)は、板橋区に位置し、アジア人と日本人が共同(バングラディシュ人中心)で、留学生、就学生、外国人労働者の支援活動を行なっている。相談内容は、結婚、医療、生活、労災と多岐にわたる。労災相談は、現在までの総計で80件＋未解決50件である。昨年の解決件数はおおよそ20件。

相談者の国籍は、80%がイラン、バングラディシュ、パキスタンである。

内容は、工場内の事故が多く、手指の切断等である。職種はプレス・鉄筋加工が多い。主要な原因は、安全教育不徹底である(半数は本人不注意)。他に職業病的な事例もあり、腰痛・ギックリ腰等で、3件中2件労災保険が適用され、1件が交渉中とのことである。この場合は、医者が因果関係を説明できるか否かが重要なポイントとなる。

労災発生地域は、群馬(前橋・太田市・伊勢崎)、埼玉(浦和・春日部)、茨城(下館)、神奈川、東京(大田区)等である。

事故発生後の経過は、医療費は負担しても、労災申請をしなかったり、休業補償・障害補償の請求を行なわない例が多い。ひどい場合は、すぐに働くことを強要し、従わない場合は解雇するといって脅す。

最近では、行政の側でもサポート団体に対する認識が広まり、通訳として逆に要請されることもあるという。

3．渋谷・原宿　生命と権利をかちとる会(「いのけん」)

「いのけん」は、新宿区に事務所を構え外国人の労災・賃金未払い等の相談を受けている。相談活動を始めて約1年半たつが、当初は原宿の代々木公園でのビラ撒き活動から始まっている。毎週1回相談日を設け相談活動を行なっているが、受けることのできる件数は月で10件程度で毎週2件ぐらい新規の相談が舞い込む。92年3月～12月で相談件数は189件、相談人数は464人。相談の3分の1が労災で、残りの大半は解雇・賃金未払いである。他には、交通事故、パスポートの押収、賃金の横領、紹介料詐欺など様々である。

相談者のほとんどが20～30代のイラン人男性で、当初の相談活動の流れでそうなっている模様。発生地域は関東全域にわたり、時には山梨からの相談もある。

労災の内容は、建築土木・プレス・食品加工等で、手指の切断・骨折が多い。建築土木では、資材の落下や高所からの転落事故である。発生要因としては、安全教育不徹底や、安全器具を渡されなかったり無理な作業を強制された等である。また、労災事故後半分以上が解雇されており、同僚の外国人まで解雇されることがある。

医療費だけ払って解雇する例が多く、休業補償・療養補償といった考え方がまずない。また、外国人を雇っていることが発覚することをおそれて労基署にいくこともない。直接事業者と交渉することが多く、労災申請をやらせるところまではいくものの、その後の補償をかち取るのは難しいという。もしくは直接示談に持ち込んで解決をみることも多い。

労基署の対応では、「あんたんとこに通訳いるんでしょ」といった、サポート団体を便利屋かなにかのように勘違いしているようなひどい対応が増えつつあるようである。

4．神奈川シティユニオン

神奈川シティユニオンは、1991年から川崎・横浜中心に活動する労働組合である。労災相談件数は、92年2月～7月で、26件。全相談件数102件の25%を占める。最近の傾向としては、解雇・賃金未払いが多く同期間で81件(全体の80%)にのぼり、91年との比較では逆転している。

相談国籍の大半は、韓国(83%)で、それにイラン、パキスタンと続く。そのほとんどが男性からのもので、短期ビザ・オーバーステイである。

発生地域は、神奈川を中心に、東京、千葉、茨城、長野、九州と、広範囲にわたる。

業種としては、建設・土木が多く、製造業は少ない。内容は、手指の切断、骨折、資材の落下による障害等である。発生原因は、安全教育不徹底はもちろん、不良機械の使用(安全装置がついてない等)、特に事業所内での床式クレーン使用での事故が多い。

事業者が自主的に労災申請することはまずない。医療費は負担するが、すぐにまた働かせようとする例が多い。入院しなければならないような場合でも、事故内容を偽って労災申請し、事故発生のペナルティを逃れようとする。相談を受けたユニオンは、労災の完全適用をさせ、交渉で残りの補償をさせることになるが、特に、小さい事業所相手のときは、交渉が難航する場合が多い。

行政の対応は、神奈川の場合は、継続的な交渉を行なってきているので、比較的スムーズに交渉が進むが、他県は、まだ外国人労災問題についての理解が少ない、という。

5．東京東部労災職業病センター

東京東部労災職業病センターは、江東区に位置し、労災相談を行なっている。外国人労災相談では、件数は増加している。継続件数を含めると、月当たり30件程度の相談を抱えている。

相談者の大半は、20～30代の男性で、国籍でいうと、イラン、バングラディシュ、パキスタンで、ほとんどが短期滞在でオーバーステイである。就労後間もない人が多いが、中には、被災後かなりたってから相談に来る人もいる。

地域としては、埼玉県南部、千葉県東部の相談が多い。群馬、茨城での事故の相談も寄せられる。

事業所内事故がほとんどで、金属加工が多い。プレス、切断機、フォークリフトの事故等による、手指の切断、骨折が大半を占める。建設では、労災隠しが多く、通常労災が発生するのが下請けの現場で、元請けにもれると困るので隠す例が多いようである。主要な発生原因は、安全装置不備、安全教育不徹底である。

労災発生後の経過としては、医療費は負担するが、休業補償はせず、すぐにでも働かせようとする例が多い。労災の申請が自主的に行なわれることはまずなく、事故隠しもある。申請することにより、安全装置をつけなければならない、保険料が上がる、外国人を雇用していることがバレル、といったことを避けようとするのである。

労基署の対応としては、被災者救済を第一とした対応を行なうようにはなってきているが、パスポートの提示を迫る労基署はまだある。サポート団体に対する認知は、通訳の必要性等もあり、浸透してきているようである。

最近の事例としては、療養途中帰国のための海外送金の件、イラン人女性の被服工場での職業病(頸肩腕障害)の件などがある。

Ⅱ　特徴的事例

上記5団体で取材した事例のうち、典型的な事例及び新しく出てきている事例を紹介する。

①製造業における事例
②建築土木における事例
③通訳不在で問題となった事例
④イラン人の死亡事故
⑤腰痛の事例
⑥米軍施設での有機溶剤中毒事件

1．製造業における事例(神奈川シティユニオン)

91年2月から横浜市の木川製作所でプレス作業に従事していた韓国人Kさんは、同年3月16日、プレス機械に左母指を挟まれ指挫創の負傷をした。会社側は、治療費は負担したものの、労災手続もせず、事故後もKさんを1日も休ませることなく働かせた。

91年12月24日、Kさんは、再びプレス作業中に右第2指指尖部切断の負傷をし、約3週間入院した。ところが、会社は、労災申請は行なったものの、「車のドアに挟まれて負傷した」と労基署に労災虚偽申請をした。

92年1月、Kさんは神奈川シティユニオンに加入、交渉が始まる。92年3月には、横浜南労働基準監督署が、木川製作所を労災隠しと労災虚偽申請で刑事書類送検。7月23日には、Kさんは「後遺障害等級第13級」の認定通知を受ける。後遺症に伴う損害賠償の要求に対し、木川製作所は、損害賠償拒否、団体交渉拒否の姿勢をとっており、現在も係争中。

2．建築土木業における事例(神奈川シティユニオン)

92年7月、大手電力会社の高圧鉄塔新設工事現場で働いていた韓国人Tさんは、墜落事故を起こし、奇跡的に手首の骨折で済んだ。Tさんは入院し、治療費は会社が持つが、7月、8月分の賃金はもらえなかった。

92年9月、Tさんはユニオンを知り加入、団体交渉が始まる。元請けのY電業は交渉にすぐ応じる姿勢を見せる(仙台から横浜まで毎回出席)が、下請けのS電気は、弁護士が入りさらに元請けが説得してようやく交渉に応じる。その際、S電気は、設立以来20年になるが「一度たりとも元請けの労災保険を使ったことはない」と豪語(?)。

93年2月、Tさん、「障害等級第12級」決定。結局、3月、要求満額の1,000万円で示談が成立した。

3．通訳不在で問題となった事例(東京東部労災職業病センター)

92年6月から、千葉県松戸市の(有)三浦工業でプレス機械の作業に従事していたパキスタン人Pさんは、8月11日、プレス機に指を4本挟まれ切断した。

治癒後、10月14日に労災申請を行なうのだが、その際、労基署と会社は、通訳として同行してきた友人を排除してしまった。Pさんはまだ手の痛みがあり再手術することを希望していたのだが、通訳不在でうまくコミュニケーションがとれず、症状固定と判断され、10月22日、障害等級第8級と認定された。

その後Pさんは再手術の要望で相談に来て、労災再申請を行なったが、「同一部位の再発ではない」として認められず。結局、再手術代は外科後処置として出たものの、休業補償は出なかった。

4．イラン人の死亡事故(全国安全センター)

90年10月から茨城県のビニール袋製造のA社製造会社作業場で就労していたイラン人のモハメド・アリ・ラヒギさんは、92年8月、漏電していた自分の作業機械脇のスクラップ機に接触し、感電して死亡した。このスクラップ機は、事故以前から、「触れるとビリッとする」と訴えていたにもかかわらず、社長が良く調べもせずにそのまま放置していたものである。しかも、ラヒギさんが作業をするには、この機械脇のせまい隙間を通り抜ける必要があった。

(右)「ついに死亡事故まで」イラン人ラヒギさんの死亡現場。同僚の手で花。手前がスクラップ機のモーター。

事故後、遺体は「貨物」としてイランへ空輸された。ラヒギさんの弟のバフマンさんを通じて全国安全センターに相談が寄せられ、労災申請と損害賠償の交渉が始められた。労災保険の遺族補償の請求手続には、戸籍謄本、住民票、死亡労働者の収入によって生計を維持していたことの証明、葬儀執行証明書等が必要になる。被災労働者が外国人で、家族が母国に住み葬儀も母国で行なった場合、通常(被災労働者が日本人の場合)と較べて、申請にいたる書類を揃えることが難しい。日本での交渉を進めるために委任状も必要である。必要書類を一旦本国に送って記入してもらってから、それを送り返してもらわなければならない。

現在は、その書類待ちという段階であり、交渉はまだ本格化していない。会社社長は、「200万円しか出さない」といっている。

日本の労災保険制度の仕組み、請求手続を知らないことから、泣き寝入りしている外国人労働者は多い。今回のケースのような死亡災害となると、関係者が日本にいないことでそのまま闇に葬りさられる可能性は非常に高いといっていいのではないだろうか。

5．腰痛の事例(「いのけん」)

1991年10月、野田市のヘーベルブロック倉庫組み立て現場で働いていたイラン人のDさんは、「最後の1枚だから2人でもやってしまおう」といわれ、いつもならば3人以上で持ち上げているブロックを2人で上げることになってしまった。1人が上から吊し、Dさんが下で支えることになる。しかし、実際には無理があり、Dさんは作業の途中で「重くてもう支えていられない」と訴えたが作業は続けられ、よろけるDさんを他の現場の日本人が助けてようやくその場をしのいだ。帰ってからシャワーを浴びていたDさんは、下腹部に痛みがあることと腹部が異常にふくれていることに気づいた。Dさんは近くの病院にいき「ヘルニアかもしれない」といわれたが、小さい町医者でそれ以上は分からなかった。職場では、腹にベルトをまきながら軽作業を続けることになった。その年の12月、別の病院で診てもらい、手術をした方がよく費用は65万円かかるといわれたが、Dさんにはそんなお金はなかった。

その後病院をいくつか転々とし、92年末頃、「いのけん」に相談する。事業者側と交渉するが、「覚えていない」「現場ではよくあることだ」という発言。最初に診察した病院でも明確にヘルニアの診断は下しておらず、「日本人は大抵我慢して働いている」といい出す始末。仕事との明確な因果関係が証明できなくては、現状の労基署では労災もおりにくい。現在もDさんは何の補償も受けていない状態である。

6．米軍施設での有機溶剤中毒事件

Aさんは、1991年7月から某県の米軍施設のランドリーサービスで働いていた。職場では、テープ

ルクロス、シーツ、ピロケース、衣類等のドライクリーニング､染み取りを行なっていた(Aさん自身は、クリーニング後のプレッサーがけをしていた)。その際、トリクロロエチレンや1.1.1.-トリクロロエタンを含む有機溶剤を使用、しかも作業場は地下にあり、有機溶剤を大量に吸引する可能性が常にあった。しかし、Aさんは、職場で有機溶剤を使用しており危険性があることを一切知らされていなかった。

1992年4月、Aさんは､作業場の流し場に立っていたところ､脇で行なっていた染み取り作業(有機溶剤を直接吹き付けて行なう)による有機溶剤のガスを吸引し、頭痛・吐き気・眩暈を覚えついに失神して倒れた。

職場担当者は、救急車を呼ばず、職員の車で病院に運び、労災扱いによる診察を依頼した。Aさんは、救急患者としてではなく一般患者として待たされて診察される。その際、職場の上司は、医師に対し、職場で有機溶剤を使用していることとその危険性について黙っていた。医師は有機溶剤中毒に対する疑いを持たず、血圧検査を行ない薬を与えただけだった。Aさんは一旦会社に戻るが、気分は悪くなる一方でついには嘔吐してしまう。同僚に連れられ再び病院へ。しかし、医師は、前述の理由で、血中の有機溶剤濃度を調べるための血液検査を行なわず、血圧調整不全による頭痛と判断、そのまま入院する。

労災保険は適用されたが、その際、給付請求書の「災害の原因及び発生状況」の欄には､「仕事上のことで同僚に注意を受け、怒りだした。それが原因で血圧があがり気を失った。」という記載がなされていた。これは悪質な「労災隠し」であるばかりか、Aさんの治療の判断を誤らせ、さらに、劣悪な職場環境であることを隠蔽し、将来同種の災害が発生する可能性を高めている。

現在、当該労働基準監督署に、請求書の記述に関する上申書が出されており、これまでに数回現場の調査に入っている。(交渉継続中)

Ⅲ　事業者側の問題

言葉が通じないことを理由として、安全教育を怠っている例が、非常に多い。作業上の諸注意を与えない。危険を招くような仕方で作業を行なっていても正さない。無理な形での作業を注意しない。また、扱うのに講習が必要な機械を、それなしで使用させる。さらに、安全装置が付いていない機械を使用させるなど、現在発生している労災事故の大半の原因は、事業者の側にあるといっても過言ではない。例えば、プレス作業の場合は、安全装置がついている方が珍しいくらいである。

また、相変わらず多いのが「労災隠し」である。労基署の調査が入り締め付けが厳しくなるとか、外国人を雇用していたことが明るみになるとか、安全教育をしていなかったことがバレル等々。また、労災申請をする場合でも、発生原因・状況を偽って報告する、といったことも多々ある。事故が発生した場合､往々にして事業者が取る態度は、治療費だけ負担してそれで済まそうというもので、休業補償や療養補償をすすんで出す会社は少ない。この場合、労働組合やその他の団体が自主交渉に入るわけだが、最初はこれすら拒否するところもある。また交渉が難航し、民事損害賠償訴訟になるケースもある。

こうしたことの背景には、外国人なら雇用上の保障をしなくてよいとか、日本には出稼ぎできておりそれを「使ってやっている」といった、根強い外国人差別がある。また、いまだに外国人には労災保険が適用されないと思い込んでいる事業者が多く、このような誤った情報の払拭にこそ行政の指導は発揮されるべきであろう。

労働省は、「外国人労働者雇用状況報告制度」の創設を提唱している。これは、外国人労働者の職種・属性・人数・入離職の状況等について､年1回定期的に報告させるというものである。外国人労働者の就労をめぐるトラブルの「解決・予防」を目的としているが、実質的には事業者に対する締め付けの強化であり､上で述べた状況からすれば、労災隠しを助長させることにもなりかねない。外国人労働者の多くが、被災しても補償も受けられずにいることを考えるならば、労働省は、彼らの救済のための施策にこそ尽力すべきではないのだろうか。

外国人労災の問題は、既に各地の外国人支援団体の相談処理能力を遙かに上回っている。国内の外国人労働者が増え、それにともない外国人の労災が増加する中、支援団体も見つからず泣き寝入りするケースはかなりの数にのぼると思われる。事業者側の認識を変えていくことは、引き続きわれわれにとって大きな課題である。

Ⅳ　労働基準監督署の対応

最近の傾向としては、被災者救済を優先させようとする対応が増えてきている。しかし、パスポートの提示を迫るところはまだ多い。また、あまり交渉経験がないような労基署では、この問題に対する理解がなく交渉が難航するようである。依然として、現場で彼らの態度を改めさせていくことが求められているだろう。

支援団体に対する認識は、かなり広まっているようである。中には、通訳として要請される団体もあり、部外者として交渉の場から排除しようとする労基署の数は減ってきている。しかし、逆にいうならば、このことは、通訳の設置など外国人労働者の労災処理に十分な人員を労基署が確保していないことを示しているともいえるだろう。

Ⅴ　民事損害賠償訴訟

昨年度の労災白書でも触れたように、外国人労災での民事損害賠償裁判が増加しつつある。この中で、問題となってきているのが、いわゆる「不法就労者」の損害の算定方法である。まず、最近の事例から紹介する。

1．東京で製本作業に従事していたパキスタン人のKさんは､1990年3月30日に製本機に指を挟まれ右手人指し指先端を切断(同年4月30日症状固定、後遺障害は障害等級第11級)。損害賠償訴訟を起こす。1992年9月24日、東京地裁は､事故当日はじめて行う中綴じ作業を、しかも安全装置のついていない製本機を使用して行わせるのに、危険性を注意し、安全な作業方法を教育すべき会社の安全配慮義務違反及び個人企業主である社長の不法行為を認め、195万円の支払を命じる判決を下した(請求金額は約3,000万円)。

しかし、その中身は、休業損害は日本での本人の平均賃金(月17.8万円)で算定したものの(約12万円)、後遺障害による逸失利益に関しては､オーバーステイであること等を理由に､事故後3年間のみ日本での平均賃金で算定し(3年の根拠は明示していない)、その後はパキスタンでの「半技術者」の平均賃金(月3万円)を基準に算定している(約222万円、休業損害と合わせ財産的損害の合計約234万円)。慰謝料については､「一切の事情を参酌検討して」250万円。それに､Kさんも危険が分かる状況にあるのに「漫然と作業を行った」として3割の過失相殺を認め、財産的損害約164万円、慰謝料175万円。さらに､労災保険による休業補償と障害補償給付合計約178万円の支給を受けていることから、財産的損害についてはすべて補填済みであり､賠償額は過失相殺後の慰謝料175万円と弁護士費用20万円、と判示したものである。

この際、原告側は、①外国人であっても日本国内で事故にあった場合は日本国内の日本人労働者と同様の数値を用いることが平等原則(憲法第14条)に資すること､②Kさんがずっとパキスタンで

働き続けると断定するのはおかしいことを理由に、後遺障害による逸失利益の算定も日本で得ていた賃金の平均賃金をもとに算定すべきであることを主張した。しかし、裁判所は、「①については、加害者が被害者に対し賠償すべき損害としての逸失利益は、事故と相当因果関係のある範囲内で、事故に遭わなければ得たであろう利益と事故後に得られるであろう利益との差額であると解すべきところ、基礎収入額にいかなる数値を用いるかは右の事実認定の問題であって、被害者が外国人であるかどうかは問題ではなく、当該被害者の将来の収入額についての立証の有無の問題なのであり、その判断に当たっては、当該被害者の将来にわたっての就労の場所、内容、その継続性等が重要なものというべきであるし、②については、これを認めるに足りる確たる証拠がなく、原告の右各主張はいずれも採用することができない」と退けている。

2．1990年末から東京の金属加工工場で働いていたイラン人のBさんは、1991年3月10日にプレス機に指を挟まれ、右手親指を除く4本の指を切断した(同年5月15日症状固定、休業67日間、後遺障害は障害等級第8級)。1992年11月25日、東京地裁八王子支部は、プレス機の光線式安全装置が作動していないのを放置してきた点で、会社の安全配慮義務違反を認め、約808万円の支払を命じる判決を下した(請求金額2,000万円)。

これも、休業損害は日本での実収入(月約25万円)を基準として計算し(約56万円)、後遺障害による逸失利益の算定は、事故後2年以降はイランでの推定される収入に基づくというものである(約542万円、請求金額は約3,020万円)。Bさんや同僚イラン人の来日前のイランでの収入が月1.6万円程度と日本での実収入の15分の1であったところから、賃金センサスによる企業規模計・産業計・学歴計・男子労働者の年間平均賃金約507万円の15分の1を算定基礎として使用。2年間という数字の根拠としては、ワーキングビザの取得は困難、可能な限り長期間日本に滞在することを希望、最終的には退去強制の対象とならざるを得ない、妻帯者は単身者ほど長期間日本に滞在しないのが自然、をあげている。

以上合わせて約598万円の財産的損害に対して、労災保険から受給した約410万円を控除し、約188万円。慰謝料については、「本件に現れた一切の事情を斟酌し」550万円を認めた(請求金額は793万円)。それに弁護士費用70万円(請求額200万円)を加えた約808万円を認容したものである(過失相殺については判示せずに全額被告に支払を命じている)。

これに対し、原告側は、①平等原則(憲法第14条)に反する、②外国人雇用差別を助長し国際人権規約A規約に反する、③外国人労働者に劣悪、危険な労働条件を押しつけ、日本人労働者に比較し、より多くの労災事故に遭遇させる不合理を生む、といったことを理由に後遺障害による逸失利益も日本で得ていた収入を基準に算定されるべきであるとの主張をした。しかし裁判所は、「検討されるべきことは、逸失利益の算定の基礎となる事実、すなわち、原告が本件事故に遭わなければ将来得たであろう収入の蓋然性の判断の基礎事実の認定にすぎないから、原告の右各主張は理由がない」として、この主張を退けている。

これらの例では、損害を休業損害と後遺障害に分け、前者を日本での収入を基準とし、後者を本国での予想される収入を基準として算定している。昨年も指摘したように、このような考え方は、まず、平等原則(憲法第14条)に反するものである。そればかりか、外国人の損害賠償は安く済む、という考えを事業者にもたらし、外国人労働者の職場環境を悪化させる原因ともなりかねない。このような問題に対し、裁判所は明確な判断は差し控えているものの、「被災者が事故にあっていなければ得られていたであろう利益の損失」というかたちで、日本と「発展途上国」とのあいだの「賃金水準格差」を理由とした補償上の差別を行なっている。

これらの判断の主要な論拠は、「オーバーステイであるから入管法により将来的にまたは直ちに強制退去処分が下される」というものである。つまり、日本にいられなくなるはずの人間に対し、日本の賃金水準を基準として逸失利益を算定するのはおかしい、ということである。しかし、そもそも当の入管法からして「出入国管理基本計画」の下、運用は流動性を持っている。つまり、外国人のいわゆる「単純労働」を「不法就労」とする考え方も、在留資格・在留期間の規定も流動的であり、将来的に不変なものでは全くない、ということである。そのような中、敢えて、オーバーステイの外国人は残りの一生は本国で過ごすはず、などとどうして断定できるのか。彼らは、日本以外の国へ出稼ぎにいくかもしれず、また日本人と結婚して日本で再び働くようになるかもしれないのである。しかも、「合法的」に。

このような傾向は、だんだんと強まっているように思われる。また、事業者の側も、このことを知って損害賠償額を切り詰めにかかってきている。外国人労働者に対する差別が、人権という大きな法的問題に対する判断もなくなし崩し的に進行していっている状況は、大変危険である。(詳細は、92年度版『外国人労働者の労災白書』全国安全センター発行、参照)

Ⅵ　研修生

「外国人労働者」と一口にいうが、その中で、労働者性が認められず、たとえ労災にあっても労災保険適用の権利が法的に認められていないのが「研修生」である。この「研修制度」は、外国人「単純労働者」受け入れ拒否の姿勢を取る政府と、労働者不足に悩む経営者との妥協策ともいえる制度で、その狭間の中で、研修生は無権利状態におかれている。①賃金がもらえない(研修手当は賃金ではないとされる)、②労災保険が適用されない、③健康保険に加入できない、④団結権・団体交渉権・争議権が認められない。

「研修」とは称しつつも、実態は労働に他ならない。法務省の規定では、研修期間の3分の1は「座学」に当てられなければならず、それをもって労働ではないとしているようであるが、だからといって残り3分の2の「実務研修」が労働とどう異なるのかは甚だ不明瞭である。

法務省は、昨年の「出入国管理基本計画」で、「技能実習制度」なるものを打ち出しているが、そこでは詳しい内容には触れていない。別の機会に、労働省はこれを今年度の4月から実施したい旨を表明している。その説明によると、研修期間を含めた最大2年の範囲で、研修終了後の「技能実習」を認めるもので、この「技能実習」期間中は労働関係法令が適用されるとしている。これはかなり婉曲な形で外国人の「単純労働」を認めた制度である。「研修性」の労働条件をめぐる状況は、さらに複雑で分かり難いものになってきており、問題が起こってもなかなか表面化しにくくなっている状況である。

日本に入国してきた「研修生」の数は、1991年度で約4万3,000人に達している。日本人の労災被災率が約2%であるから、これをそのまま当てはめても約1,000人は労災にあっていることになる。今回の取材では、研修生がらみの相談は1件もなく、この問題の難しさを表している。ここでは、「研修生」の実態をうかがわせる資料を入手したので、紹介したい。これは、日本と韓国の某企業間での「研修生」受け入れに関する協定書である。日本企業をA社、韓国企業をB社とする。

1．実習目的

B社の従業員がA社の作業を後記に定める実習

計画、実習内容の範囲で修得することを目的とする。

2．滞在期間

第1陣：3か月半

第2陣：4か月

までとする。実習生の日本国における滞在期間は厳守するものとする。

3．実習期間

第1陣：渡日の翌日～帰国の前日

第2陣：同上

4．ＯＪＴ生

第1陣は第2陣とも別紙１(略)Ｂ社の従業員名簿の51名(以下「ＯＪＴ生」という)とする。

5．実習場所。

ＯＪＴ生の実習場所はＡ社の指定するＡ工場内とする。

6．実習内容

(１)実習内容は別紙２(略)に定めるＡ社の行なう実地実習とする。

実地実習の詳細については、別途Ａ社の定めるところによる。

(２)実習形態は基本的にはＡ社の就業体制に合わせることとし、休日出勤時及び残業時にも実習を行なう。但し、実習時間は休日出勤時においては1日あたり8時間(実習期間を通じ平均月2回)、残業時においては1日あたり平均実習期間を通じ平均1.5時間とする。尚、夜勤の実習は行なわない。

7．服務

ＯＪＴ生はＡ社の規則及び指示にしたがって実習を受けなければならない。

8．Ａ社負担経費

Ａ社の負担経費は次の内容とする。

①寮費(実習中独身寮の滞在費)全額

②実習費全額(ここでいう実習費は、作業服上下2着、作業帽1ケ、安全靴1足、その他実費費用)

③海外旅行損害保険付保にかかる費用

④往復の交通費(但し、韓国国内の交通費を除く)

⑤通勤費(公共の交通機関を利用して通勤する場合の実費全額)

9．Ｂ社負担経費

Ｂ社の負担経費は次の内容とする

①渡航手続費用

②韓国国内の交通費

10．実習手当

実習手当は次の内容とし、Ａ社が負担する。

①金額　支給金額は一人あたり月額115,000円とする。

1ヶ月未満の実習期間に対しては実習期間1日につき月額の1/30をもって日割り計算した額とする。

②　支給日　原則として毎月23日とする。

但し、23日が会社休日にあたる場合はその前日とする。

11．実習補助手当

食事補助として毎月30,000円相当のＡ社の事業所および独身寮内で使用できる食券を、原則として毎月23日にＡ社がＯＪＴ生各人に直接支給する。

1か月未満の端数が生じた場合には実習期間1日につき月額の1/30をもって日割計算する。

12．実習期間中の給与

実習期間中の給与はＢ社が直接本人に支給する。

ここでいう実習期間中の給与とは、

①実習期間中のＢ社所定の基準内給与

②Ｂ社所定の賞与

③その他Ｂ社の定めによる給与

13．健康診断の実施

Ａ社は実習開始前にＡ社の定める健康診断を行ない、ＯＪＴ生として不適と診断された場合は帰国させることがある。(健診費用はＡ社負担)

14．安全衛生

(１)日本国内で罹り発生した傷病の治療費、入院費は原則としてＡ社が負担する。

(２)長期療養(2週間以上)を必要とする場合は帰国の処置をとる。

(３)Ａ社は日本滞在中のＯＪＴ生の傷病および死亡事故に関しては、Ａ社が定める条件の海外旅行傷害保険を付保しその保険料を負担する。Ａ社はＯＪＴ生のいかなる事由に基づく死亡・疾病についても、上記以外の負担を負わないものとし、Ｂ社はＡ社を免責せしめる。

15．寮の提供

Ａ社は宿泊場所として、Ａ社Ａ県工場のＡ寮を提供する。

①居室の収容は1室4名とする。

②その他寮内における生活は寮規則に従うものとし、Ａ社はＯＪＴ生を社員と同等に扱う。

16．帰国の処置をとる場合

次の何かに該当するＯＪＴ生はＢ社と相談の上、実習期間の中途において帰国の処置をとる。

①実習開始前の健康診断で不適と判断された場合

②性行不良にしてＢ社の従業員としての対面を汚した場合

③暴力行為等他人に危害を加えた場合

④Ａ社の諸規則を遵守できなかった場合

⑤2週間以上の長期療養を要する場合

17．機密の保持

(１)Ｂ社およびＯＪＴ生は、ＯＪＴ生が実習期間中知り得たＡ社の技術上、経営上又は営業上の情報を実習終了後といえども、いかなる第三者に対しても開示してはならない。

(２)ＯＪＴ生は、指定された研修場所および寮以外のＡ社の施設に、Ａ社の許可なく立ち入ってはならない。

18．その他

(１)ＯＪＴ生は、日本滞在中は日本国の法律を適用する。

(２)ＯＪＴ生は、研修終了後は速やかに出国するものとする。

(３)ＯＪＴ生および実習期間は、日本国政府・大韓民国政府の承認を得、Ａ社・Ｂ社協議の上変更することがある。

(４)Ｂ社は、予めＯＪＴ生に対し実習計画、実習内容、実習費用支給の範囲・条件及びこの覚書に規定するＯＪＴ生の義務を周知させ、これを遵守させるとともに、その違反に関してはＢ社自ら責任を負わなければならない。

(５)この覚書の解釈に疑義が生じた場合又はこの覚書に記載なき事項について必要が生じた場合は、Ａ社・Ｂ社協議の上決定する。

19．覚書の保管

この覚書締結の証として本書2通を作成し、Ａ社・Ｂ社署名の上各1通を保管する。

また、別の日本企業Ｃ社の場合は、

①保険

Ｃ社は実習生が日本に到着した日から日本を出発する日までの間、実習生の死亡、後遺障害、傷害、疾病をカバーする海外旅行保険をかける。

保険金額は死亡、後遺障害500万円、傷害、疾病治療200万円とし、受取人はＣ社とする。この保険金は、該当事故に拘る経費及び当該実習生の治療に充てるものとする。

②実習中の事故・病気に対する補償

実習生が実習中の事故に遭い、死亡又は後遺傷害が残った場合及び傷害疾病により治療療養した場合、Ｃ社は上記の保険の範囲で責任を負うものとし、その余の補償の責任を負わない。

日本に入国する前からの既往病、歯科治療、その他上記の保険の支払い対象外の疾病については、実習生の負担とする。

③健康診断

派遣する実習生はＢ社で実施した健康診断で異常がなくて、また、Ｃ社の海外実習生健康診断基準に合格したものだけとする。

Ｃ社は実習生到着後速やかに健康診断を実施し、工場実習に耐えられないと判断された実習生は帰国させる。

また、健康診断の後及び検査項目以外に欠陥が発見され実習に支障がある場合も同様とする。

といった違いが見られる。これらを見ても分かるように、「研修」(ここでは『実習』)と称しつつも、明かに使用―被使用の厳しい拘束関係がある。ＯＪＴとはオン・ザ・ジョブ・トレーニングのことであり、これはいわゆる「実務研修」のみを指す。つまり、Ａ社の場合は入管法で規定されている1/3以上の座学すら入っていない。しかも、休日出勤と残業まである。「手当」を「賃金」で置き換えれば全くの労働である。入国後はほとんどチェックが入らないことを考えれば、実態はさらに厳しいものかもしれない。

また、仮に事故にあっても、当面の治療費はＡ社が出すものの、療養期間が2週間以上になれば帰国させられてしまう。ＯＪＴ生は、大きな後遺傷害が残るような事故に被災しても、Ａ社からは何の補償も受けられない仕組みになっている。

このように、外国人の「単純労働」を「不法就労」として彼らを排斥しつつ、「研修」の名の下に無権利状態で就労させられることを容認する「研修制度」は、極めて問題があり、また悪質なものといわざるを得ない。

91･92年版の「外国人労働者の労災白書」で指摘した「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」だろうという予測は、本報告にあらわれたように現実のものになってしまった。

死亡労災の実態については、29頁の災害補償の状況についてのデータから読み取れる。表４の「遺族補償給付」の支給件数である。これによると、平成元年度2件、2年度2件、3年度4件となっている。これは、実際に、遺族から請求がなされ、支給された件数であり、労働省労働基準局の補償課のデータである。

ところが、労働省には別のデータもあることが明らかになった。右の安全衛生部のデータである。2年度11件、3年度16件の死亡者となっている。こちらは、事業主が届け出た労働者死傷病報告書をもとに出したもの。年度と暦年の違い、「合法」就労者も含むという点は補償課のデータと異なるが、国籍から考えてもほとんどが「不法」就労者だと考えられる。

ふたつのデータからうかがえることは、事業主が死亡労災として届け出たにもかかわらず、母国に住む遺族には、日本の労災保険の仕組みや手続の方法も知らされないまま請求手続が行われていないということ。労働省が真剣に「労災隠し」の排除を徹底しようというのならば、労働省自身が持っているこのふたつのデータの突き合わせからはじめるべきであろう。

国籍別労働災害発生状況
(労働省労働基準局安全衛生部調)
(休業4日以上死傷者数)

国籍	平成２年	平成３年
ブラジル	39(2)	80(2)
イラン	11(1)	71(3)
大韓民国	18(4)	36(6)
中華人民共和国	25(0)	28(2)
パキスタン	45(0)	30(0)
バングラディシュ	34(1)	27(0)
その他	72(3)	113(3)
合計	244(11)	385(16)

注１)( )内は死亡者数で内数である。
２)永住者、永住者の配偶者等、平和条約関連国籍離脱者の子及び定住者を除く在留資格を有する者を対象としており、在留及び就労の合法、不法を問わない。

関西での取り組みから

中小零細企業での外国人雇用と労災の実態

西野方庸・安藤慎吾
関西労働者安全センター

安全センターでの取り組みは16件

91年9月に、アジアからの出稼労働者を支援する市民団体、アジアンフレンドと共に行った「外国人電話労災相談」(「安全センター情報」91年11月号参照)以来、関西労働者安全センターでも外国人労働者の労災相談に応じることが多くなった。最近1年間で、具体的に労災補償の請求などの援助を行った相談件数を数えてみると、16件ということになる。他に賃金未払、解雇などの相談に対処している事例が多いが、ここでは省く。

国籍は、イラン、韓国が各5件、スリランカ、ペルーが各2件、あとは中国、フィリピンといったところだ。災害発生場所は、大阪府下が大半で12件、他は兵庫が2件、奈良、三重が各1件。業種では、製造業が8件で、そのうちプレス機による指切断が3件と目立っている。その他は、建設業が3件等である。

労災保険による補償給付を受けたか、または請求中なのは、11件。事業主が自ら労災保険を請求していたのは、わずかに1件。ただし、この件も、資格外労働者を雇っていたことを知られまいとして、日本の名字をつけた偽名で請求するという問題が発覚しており、その他のケースも含め、入管法の雇用主罰則規定が労災保険請求の大きな妨げになっていることが明らかになっている。労災保険を請求していなかったその他の主な理由としては、外国人の資格外労働者でも労災保険の対象となることを知らないこと、さらに、建設業の場合には元請会社への遠慮という一般的労災隠しと同じ理由も手伝っている。

なお、上記件数の他に、外国人支援団体、個人からセンターへの問い合わせも時折あることを考えると、関西での外国人労働者の労災支援の取り組み件数は上の数字にとどまらないだろうことは言うまでもない。

ＲＩＮＫが大阪労働基準局と交渉

91年12月、当センターも参加しているＲＩＮＫ(すべての外国人労働者とその家族の人権を守る関西ネットワーク)は大阪労働基準局と交渉を行った。その際、大阪労働基準局は、労災補償給付請求と入国管理局への通報の問題について、「労働基準関係法令の適用、すなわち労働者の権利救済を優先することは当然である。実際にはこれまでに、局から入管へ通報した事例は存在しない。」とし、滞在資格を問わず外国人労働者に労災保険の適用があることを事業主が知らないことについて

は、広報に努めるとした。

しかし、その後も、労災補償請求等のため労働基準監督署に労働者が出向いた際に、パスポートの提示を求められたり、提示すると勝手にコピーを取ろうとするなどの事態が相次いだ。もちろんほとんどの場合、付き添っている私たちが抗議すると、上司と相談の上、前言を翻すということになるが、中には「通報するかどうかは労基署の判断することだ」などと言い放つ次長もいた。労基署の窓口職員の関心は、労災の事実よりもまず滞在資格、というような状態で、局の回答も現場ではまだまだ徹底されていなかった。

昨92年12月に行った2回目の大阪労働基準局交渉でも、議論は再びこの問題に集中した。これに対して局は、労働省の行政運営のため、外国人労働者の実態調査が目的であり、パスポートをコピーするなど必要なく、提示等はあくまで任意である旨を今後は窓口で説明すると約束した。

大阪の事例から

いくつか事例を紹介しよう。

奈良県の土木工事で中指末節を失う事故にあり、入院していたフィリピン人男性。入院初期に病院がご丁寧にも警察に通報済みで、退院と同時に警察が身柄を拘束、そのまま大阪入管に収容されてしまった。障害補償の請求のためにその時点での指の状態を医師に見せて診断書を書いてもらう必要があるとして、仮放免申請をしたが、却下。収容中の本人には、帰国同意書へのサインを拒否するようにと指示する一方で、何とか請求だけは済ませた時点で帰国した。ただし、障害補償給付請求書の診断書は主治医が本人の状態を見ることができないため、1か月も前の退院時のカルテを元に書いたので、本人の訴えが充分に反映されていなかった。もっとも、障害の内容はレントゲン写真で確認できるものであったため、最終的には12級の認定を受けることができた。

また、センターへの相談件数は多くはないものの、来年夏の開港に向け、急ピッチで工事の進む関西国際空港建設工事でも、一般の建設工事と同様に外国人労働者が働いており、当然のように労災が発生している。これについては「安全センター情報」昨年10月号でも報告した。空港島への上陸は船によるため、事前にチェックされており、外国人労働者は入りようがないというのが、空港会社の建前のようだが、実際には日本名を記した乗船証を持った韓国からの出稼労働者が空港島で作業員として働いている。

この2月に大阪労働基準局は「関西国際空港建設工事労働災害防止特別対策要綱」を策定、工事を進める100を超える事業者に、事故防止の一層の徹底を要請、所轄の岸和田労基署が中心となり安全パトロールの強化等が実施されているという。自分のところからは事故を出すまい(発覚させまい)という各企業体の「安全競争」は、労災隠しを生むのではないかというわれわれの危惧を現実のものにしている。建設業の重層的な下請け構造の一番末端に位置する人夫出しの親方に連れられて島にやってくる外国人労働者は、ひとたび労災事故で被災すると、他の一般建設工事に輪をかけたような“労災隠し熱”により、例外なく労災隠しにあうことになる。

関西国際空港建設工事は、ビッグプロジェクトであるだけに、労働者の日当もやや高めであり、毎日大量の日雇労働者が働いている。そのなかでの外国人労働者の労災事故は、入管法による「不法就労」の烙印により、いざというときには権利が剥奪され、その矛盾がしわ寄せされている事実をより鮮明に浮き彫りにしている。表向きの対策整備と裏腹に、ますます切り捨てられている末端労働者の権利救済が急務だ。

こうした中、関西においても、労災保険による補償給付請求は当然の前提として、事業主に対する災害発生責任追及、具体的には休業上積み補償や慰謝料等の損害賠償請求などにも、地域ユニオン等の労働組合とともに取り組み始めていることも、付け加えておきたい。

帰国後も安心して補償を

また、帰国後の治療継続、後遺症障害認定や年金送金を必要とするケースが出てきている。例えば、プレス災害で左手の親指を除く4指を失ったイラン人男性(26歳)は、障害等級7級と認定され、障害補償年金を受けるための定期報告に日本の住民票に当たるものを提出するよう言われたが、労基署の職員に聞いてもイランのどの役所で発行する何という書類なのかはっきりしない。われわれが、東京で先例があるはずだからと、直接労働省に聞いて初めて「内務省で…」とわかった次第だ。先例がある国の場合でさえこうなのだから、××語の通訳はいないとか(場合によっては、必要に応じて手配されている)、日本語の申請用紙しかない等々という対応をこれからもされるのかと思うと、先が思いやられる。このように、帰国後の労災保険請求には、日本にいれば簡単な手続きひとつとっても、より高い障壁が待ち構えている。先述のフィリピン人男性のケースにしても、結果的には必要なかったが、その決定に対して帰国後に改めて審査請求することになれば、著しい困難に突き当たることが予想されていた。現状では、この障壁を乗り越える努力のほとんどは、支援団体・個人に課されているが、労働行政の側も、多くの国からの労働者が日本で働き、多くの労災が発生しているという事実を受け止め、個々の労働者の権利を保障するという原則に立った積極的、かつ柔軟な対応に乗り出すべきではないだろうか。

外国人労働者を雇う中小零細事業主

労災事故にあい、相談に訪れた外国人労働者の話を聞くと、雇用していた事業主の無責任な対応に驚き、ときには呆れてしまうというようなことが多い。しかし、まずは労災補償給付請求の準備のためと、事業主と接触して事情を聞いてみると、はじめから何らの誠意も持たず、何の面倒も見ないというような例は、皆無とはいかないが稀であるというのも実際のところだ。医者へ連れて行って、以後の通院も必ず付き添ってきた、労災の届けはしないが、給料は全額といかないまでも払っているというような言い訳を聞くことも多い。もちろん、治療費を事業主が負担していても、労働者のこうむる不利益は変わるわけではなく、全体としては理不尽極まりない扱いを受けていることには変わりはない。ただ、こうしたケースでは、少なくとも災害発生時点以前までは、事業主が勤労意欲の高い一人の労働者として外国人労働者を扱い、生活上の世話までしていることが多い。生活習慣が違うこと、言葉が通じないこと、そして法的には資格外の就労であること等を事業主がそれなりにカバーして、うまく一緒に仕事を切り回そうと努力しているような例に出くわす。

あるイラン人労働者の労災問題で奔走していたとき、その友人であるという別の24歳のイラン人労働者H君が、身振り手振りと片言で「腰が痛いのだけど、親切に診療してくれるお医者さんを紹介してくれないか」と相談を持ちかけてきた。聞くと、彼は、東大阪市の社長の家族以外の労働者は彼一人だけという零細プレス工場で働いているということだった。腰痛については、まだイランで学校に行っていたころバイクで事故にあい、足を骨折した経験があって、前から時々痛んでいたが、近頃は仕事で中腰作業が多いので痛みがひどくなっているという。さっそくH君は整形外科の先生に受診し、一週間ぐらい仕事を休むこと、筋力を強化するため毎日体操をすること、今は若いからいいが骨折の損傷は残っていてやがて悪くな

る可能性があることなどの説明を受けて帰っていった。もちろん医療費は実費でH君が支払った。

数日たった昼頃、H君を雇っているという社長から電話がかかった。話しはこうである。H君は受診した次の日に、医者に休めと言われたので休むと社長に伝えたらしい。社長はもちろん先生がそういうのだったら勿論休んだほうがいいと了解した。ところがその日の夕方になってH君はまた仕事場に来て、やっぱり仕事をする、何もしないで家にいるのがつまらないと言いだした。社長は、先生に言われているんだから休めと、あくまで仕事をさせなかった。それにしても誰に病院を紹介してもらってそんなに丁寧な指示まで受けたんだろうと、センターの電話番号をH君から聞いて、真相を確かめたというわけだ。社長曰く。H君は言葉はほとんど全く通じないけれど、若いのによく働いてくれるし、日本の生活にも馴染もうと努力している。私も腰痛の経験はあって、H君の痛みはよく判る。だから休むときには休んでおかないと後々後悔するはずだ。仕事は今のところたくさんあるけれど、体を傷めては元も子もないから暫くは休ませるということだった。

電話を受けたセンター側としては、社長の判断に同意し、「労災事故なんかが起こったら外国人であっても働いているんだったら労災保険の請求も問題なくできますから、もしお知り合いのプレス屋さんなんかでそんな話があったら言ってあげて下さい」と言っておいた。

観光ビザだ、研修ビザだ、不法だ、合法だと言っている間に、人手不足で困っていた零細工場では、言葉も通じないアジアの若い労働者の力が主力となり、必要に駆られてとは言いながら、うまくやっていけるようにお互いに努力しあい、結果として異文化を理解しようと努めている。零細工場のオヤジと若い外国人労働者が、生活を抱えて真剣に国際交流に努め、学びあっている。ODAやPKOなど全く関係のない零細工場のオヤジが、一人の外国人労働者の背後にある遠いアジアの国の事情に思いを馳せている。考えてみれば、なんとも不思議な状況が存在するものである。ところが残念ながらというべきか、ひとたび労災事故が発生したとなると、この状況が一変してしまうのである。「資格外」だというひとつの「法律違反」によって、働き者の一人の青年の当然の権利が奪われてしまいそうになり、国際交流はプツンと途切れてしまう。

どれだけ多くの労災が隠れているだろうか

未払賃金問題が解決していないある外国人労働者の帰国予定を延長しようと、大阪入国管理局に担当審査官を訪ねたときのことだ。その審査官は要件が終わると、「いや、多いんですよ、労災が」と切り出しはじめた。入国管理局は強制送還の際には身体検査をする。その時に指が欠損しているとかの障害があれば当然に理由を聞く。そうすると「機械でやった」という答えがあり、何か社長からもらったかと聞けば「もらってない」との答え。審査官は社長を呼び出し、事情を聞くと労災隠しであることが判明、ただちに労働基準局へ連絡して、労災補償の請求手続きを取らせる。そんなことが結構あるというのだ。

また、近頃一時期に比べ、失業者、路上で寝ている労働者のめっきり多くなったことを感じる日雇労働者の街釜ヶ崎だが、ここから働きに出る外国人労働者の相談も目立つ。「今は仕事がないので、韓国からの出稼ぎ労働者はどんどん帰国して、少なくなった」と、ある韓国人労働者は言う。こんな言葉を聞くと、もっと多かったであろう時期に、どれだけ多くの労災が隠蔽され、どれだけ多くの外国人労働者が補償も受けることさえなく帰国したのだろうかという思いにかられるのである。

SHC

不法就労外国人に対する災害補償の状況

（平成4年6月末現在・労働省労働基準局補償課のデータにより全国安全センターが作成）

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：以前の労働省資料より62、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	3年度	国名	62年度	63年度	元年度	2年度	3年度
イラン	0	2	0	15	100	台湾	2	0	0	0	1
パキスタン	13	16	19	51	58	南アフリカ	0	0	0	0	1
バングラディシュ	8	27	22	63	33	タンザニア	0	0	0	1	1
韓国	2	6	7	20	32	マリ	0	0	0	0	1
中国	3	5	20	21	16	ギニア	0	0	0	0	1
タイ	0	1	1	4	15	セイロン	0	0	0	0	1
スリランカ	0	0	1	10	13	ﾊﾟﾌﾟｱﾆｭｰｷﾞﾆｱ	0	0	0	0	1
フィリピン	8	6	3	10	13	ニュージーランド	0	1	0	0	0
マレーシア	0	0	3	6	12	ベトナム	0	1	2	0	0
ベルー	0	0	0	2	5	香港	0	0	1	1	0
ブラジル	0	0	0	2	4	シンガポール	0	1	0	0	0
ナイジェリア	0	1	0	0	3	トルコ	0	0	0	1	0
ガーナ	1	2	2	0	3	オランダ	0	0	0	1	0
インド	0	1	0	6	2	エジプト	0	0	0	1	0
ミャンマー	0	0	1	2	2	インドネシア	1	0	0	0	0
ネパール	1	0	1	4	2	フランス	1	0	0	0	0
アメリカ	0	0	0	0	1	不明	0	1	6	0	0
ドイツ	0	0	0	0	1	計	40	71	89	221	322

2 就労場所（人数）

都府県名	62年度	63年度	元年度	2年度	3年度	都府県名	62年度	63年度	元年度	2年度	3年度
東京	19	36	49	80	102	新潟	0	0	0	0	3
埼玉	4	0	3	28	49	兵庫	0	0	0	2	3
神奈川	6	5	5	12	36	京都	0	0	3	0	2
千葉	2	10	4	28	30	三重	0	0	0	1	2
茨城	4	0	2	16	25	広島	0	0	0	0	2
群馬	0	11	14	33	16	北海道	0	0	0	0	1
栃木	0	0	4	12	14	福島	0	0	0	1	1
大阪	1	3	4	3	11	奈良	0	0	0	0	1
愛知	2	2	0	0	10	岐阜	0	0	1	0	0
静岡	0	0	0	2	9	長野	1	0	0	0	0
山梨	0	4	0	3	5	和歌山	1	0	0	0	0
						計	40	71	89	221	322

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	3年度	業種	62年度	63年度	元年度	2年度	3年度
木材伐出業	0	0	0	0	2	金属製品製造業又は金属加工業	10	30	36	62	96
ほ装工事業	0	0	0	1	2						
建築事業	4	2	13	27	42	一般金物製造業	0	0	2	1	1
既設建築物設備工事業	0	0	0	1	5	めっき業	1	4	0	4	2
						機械器具製造業	0	3	3	13	21
機械装置の組立又はすえ付けの事業	0	0	0	1	2	電気機械器具製造業	1	1	1	5	2
その他の建設事業	0	0	0	4	9	輸送用機械器具製造業	0	2	6	21	19
食料品製造業	3	1	1	0	6						
繊維工業又は繊維製品製造業	0	0	0	0	1	計量器、光学機械時計等製造業	0	0	0	1	0
木材又は木製品製造業	1	1	1	0	2	貴金属製品、装身具、皮革製品等製造業	0	0	0	4	2
パルプ又は紙製造業	0	0	0	0	1						
						その他の製造業	3	2	3	22	18
印刷又は製本業	0	1	1	6	3	貨物取扱事業	0	0	2	0	4
化学工業	3	2	2	6	15	港湾貨物取扱業	0	0	0	1	0
ガラス又はセメント製造業	0	0	0	2	9	農業又は海面漁業以外の漁業	0	0	0	1	3
その他の窯業又は土石製品製造業	0	0	1	2	4	清掃、火葬又はと畜の事業	1	0	1	0	0
金属精錬業	0	0	0	0	2	ビルメンテナンス業	0	0	1	0	1
非鉄金属精錬業	0	0	0	2	4						
金属材料品製造業	0	0	0	0	3	その他の各種事業	12	21	15	28	35
鋳物業	1	1	0	6	6	計	40	71	89	221	322

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	3年度
療養補償給付	39	70	70	169	267
休業補償給付	21	19	40	80	128
障害補償給付	7	6	10	38	55
遺族補償給付	0	0	2	2	4
葬祭料	0	0	2	2	3
計	67	95	124	291	457

外国人労働者に係る安全衛生基本対策

1993年2月　中央労働災害防止協会
外国人労働者安全衛生対策検討委員会報告

中央労働災害防止協会(中災防)では、外国人労働者に係る総合的な安全衛生対策を検討するため、平成3年11月、有識者、外国人労働者使用事業場の担当責任者からなる「外国人労働者安全衛生対策検討委員会」(座長・桑原靖夫独協大学経済学部教授)を設置し、検討を行なってきたが、去る2月5日開催の第6回委員会において、最終報告「外国人労働者に係る安全衛生基本対策の在り方について」を取りまとめた。

外国人労働者に係る安全衛生基本対策

事業者は、使用する外国人労働者に係る安全衛生対策の実施に当たっては、労働安全衛生関連法令による規制及び行政指導に基づく所要の措置を講ずることは当然であるが、これらの措置が内国人労働者の場合と同様に有効かつ適切なものとなるように、さらに、外国人労働者に特有の問題にも対応した適切な安全衛生管理を進めるために、次に掲げる事項について措置することが必要である。

なお、産業医の選任、安全委員会の設置などを労働安全衛生法令上要しない事業場(主として、その常時使用する労働者が50人未満の事業場)においても、その事業者は、「1　安全衛生管理体制」及び「5　健康管理」において掲げられている事項に準じて措置するよう配慮することが望ましい。

1　安全衛生管理体制

(1)事業者は、外国人労働者における言語、体質、風俗習慣、生育環境、物の考え方、文化などの相違を考慮した適切かつ有効な安全衛生管理を、外国人労働者に対し実施するため、次の措置を講ずること。

イ　安全管理者、衛生管理者に、適宜、必要な情報及び助言を得るなどにより、外国人労働者に危険又は健康傷害防止のための効果的な措置を講ずることその他適切な技術的事項等の管理をさせること。

ロ　産業医に、必要に応じ、健康傷害の原因の調査及び再発防止のための措置に関し外国人に特有の要因の有無などを分析し、その結果に基づいて適切な措置を講ずるように、その職務を適切に遂行させること。

ハ　安全衛生委員会において、必要に応じ、職場での作業中又は通勤途上などの労働者の危険を防止するための基本対策が外国人労働者にとっても効果的なものとなるように調査審議を行なうこと等により、その運営を適切に行なわせること。

(2)事業者は、上記(1)の外国人労働者に適合した安全衛生管理を実施するため安全衛生に通じていて、かつ、外国人問題にも必要な知識と経験を有するものを安全衛生アドバイザー(仮称)に選任し、次の事項を担当させることが望ましいこと。

イ　外国人労働者の労働災害防止対策その他安全

衛生管理の推進のために必要な情報収集、調査分析等を行なうこと。

ロ　安全管理者、衛生管理者に対し、その求めに応じて､外国人労働者の安全衛生管理に関して、情報を提供し、意見を述べること。

ハ　職長その他外国人労働者を直接指揮監督する者に対し、その求めに応じて、外国人労働者の安全衛生管理に関して、情報を提供し、及び意見を述べること。

ニ　外国人労働者について、必要に応じ、安全衛生教育の効果を確認するための作業モニタリングを行ない、当該外国人労働者の再教育の必要性について安全衛生管理者等に報告すること。

ホ　外国人労働者の寄宿舎等での生活、通勤その他職場での事柄に関し、外国人労働者から相談を受け、助言すること。

なお、当該相談・助言の実施等について、必要に応じ、産業医の助言を求め、又はその結果を報告すること。

2　安全衛生教育

(1)事業者は、外国人労働者を使用するときは、その言語、風俗習慣、文化等の相違を理解し、これらに対応した適切な安全衛生対策の実施に努めること。

なお、事業者は、外国人労働者による日本語能力の習得に配慮することが望ましいこと。

(2)事業者は、その使用する労働者の安全及び健康のため、内国人労働者に対し、外国人労働者との安全な作業が実施できるように、次の措置を講ずるよう努めること。

イ　外国人労働者を直接指揮又は監督することになった職長、その他の者に対し、外国人労働者と意志疎通を図り、外国人労働者に適合した作業の指示、作業方法の指導を行なうことなどその職務を適切に遂行できるように、安全衛生用語に対応する外国語、習慣・考え方の違いを教えることその他必要な教育を実施すること。

ロ　外国人労働者と共同作業を行なうこととなった労働者に対し、あらかじめ、合図の方法、緊急時の処置等とともに、当該外国人労働者の日本語能力、作業内容等を教えることにより、その共同作業の安全な実施を図ることが望ましいこと。

(3)事業者は、外国人労働者を雇い入れたとき等は、当該外国人労働者に、その事業場の作業環境等への適応又は教育の効果的な実施を図ることにより、発生するおそれのある労働災害を防止するため､次の事項を講ずるよう努めること。

イ　外国人労働者に対し、雇い入れ時等の又は特別の教育を実施するときは、外国人労働者が理解できる言語を使用し、又は日本語のできる外国人労働者を活用するとともに、その理解を促進するため、必要に応じイラストテキスト、視聴覚教材、外国語テキスト等を使用すること。

ロ　外国人労働者を雇い入れたときは、できるだけ早く、その事業場における安全衛生管理等への習熟を図り､その安全作業能力を高めるため、外国人労働者に対し次の措置を講ずること。

(イ)安全衛生の基本的な考え方について教えること。

(ロ)安全衛生に関する基本的かつ重要な用語について教えること。

(ハ)全社職場見学、安全衛生運動の体験などの機会を与えること。

(ニ)作業に関する安全衛生の基本事項について反復訓練､必要に応じたＯＪＴなどを行なうこと。

3　労働者の就業に当たっての措置

(1)事業者は、その使用する外国人労働者を、就業制限業務などの危険性が高い業務に従事させる場合には、当該外国人労働者について、必要な資格の取得、特別教育の実施のみならず、作業を行なう上で必要な日本語能力の習得、職場への適応などの措置を講ずることが望ましいこと。

(2)事業者は、外国人労働者を直接指揮し、又は監督することになった職長､その他の者に対し、次に掲げる措置を講ずるよう指示すること。

イ　外国人労働者に対し、安全装置等の使用を徹底させること。

ロ　外国人労働者に対し、保護具の使用及び有害物質の当該表示に応じた取扱いを徹底させること。

ハ　外国人労働者に対し、合図、作業方法等を十分に理解させること。

ニ　外国人労働者に対し、事故時等における応急措置及び退避について十分理解させること。

(3)事業者は、外国人労働者のみから成る作業班に作業を行なわせるときは、あらかじめ、当該作業班員の中から、作業経験が豊かで、かつ、指導力のあるものをリーダーに選任し、この者に対し、これらの外国人労働者を直接指揮又は監督する職長、その他の者を通じ作業の安全な実施のために必要な指導助言を与えることが望ましいこと。

4　掲示、表示及び標識

事業者は、外国人労働者を使用するときは、次に掲げる掲示、表示及び標識について、当該外国人労働者に理解でき、かつ､効果的であるように、日本語及び外国語併記で、イラスト主体のものその他言語、デザイン、表現方法を工夫したものを使用するように努めること。

(1)機械の操作方法、危険性、異常時の措置等に係る掲示

(2)有害物の有害性、取扱い方法、異常時の措置等に係る表示

(3)立入禁止、非難等に関する標識、掲示

(4)保護具、安全装置等の使用方法等に関する掲示

(5)火気、喫煙、清潔などに関する日常的に用いられる基本的な標識

(6)その他安全衛生に関する表示、標識、掲示等（例えば、禁酒、麻薬使用禁止に関するもの）

5　健康管理

事業者は、産業医の活用を通じ、次に掲げるところにより適切な健康診断の実施を行なうほか、必要な健康管理に努めること。

(1)事業者は、外国人労働者に対し、健康診断又はその結果に基づく事後措置を実施するときは、その適切な実施を図るため、次に掲げる措置を講ずること。

イ　雇い入れ時の健康診断又は特殊健康診断に関し、その目的、検査の内容及び方法、注意事項等を理解させるためのオリエンテーションを外国語のできる者を介することその他適切な方法により実施すること。

ロ　上記イの健康診断の結果について、外国語のできる者を介することその他当該外国人労働者が理解できる方法により知らせるとともに、事後措置が必要となった者に対し、その必要性、日常の注意事項、治療方法を理解させるためのオリエンテーションを外国語のできる者を介することその他適切な方法で実施すること。

(2)事業者は、心理的不安等が検査の実施に影響を与えることのないよう、健康診断を受けている外国人労働者に、外国語のできる者を介する等により、当該健診を実施する医師等から、必要に応じ、検査内容等が伝えられるようにすること。

(3)事業者は､外国人労働者を雇い入れたときは、雇い入れ後の健康管理の適切な実施ができるように､トラコーマ､結核､寄生虫症､いわゆる風土病等当該外国人労働者の出生国に多発する疾病等に関する検査を実施することが望ましい。

(4)事業者は、外国人労働者の健康保持増進のため、次に掲げる措置を講ずることが望ましい。

イ　職場体操の励行

ロ　レクリエーションの計画的な実施

ハ　健康教育・生活指導の継続的な実施

連載②

監督官労災日記

井上　浩
全国安全センター副議長

1949年12月28日(水)晴

昨夜より河和町のY事務官(後に愛知県庁へ転職)宅へとK君(定年後災防団体)と一緒に行って忘年会をやり、飲みすぎてそのまま泊り今朝帰ってくる。役所に行くと上野町のA製鋼の労働者から申請が来ていたので、すぐ申告監督に行く。

夕方帰って来ると、そのまま下宿(泊まるだけ)の2階に寝ころんで、今年の最初からの出来事を回想。午後8時半頃。冬の夜は寒くて外は暗い。

と、突如階段をせわしく上がってくる2、3人の足音がする。この寒い夜に誰が来たかなと思う間もなく部屋の戸(木製。昔の飲み屋か特殊飲食用の小部屋だったので)がガラリと開いた。見るとT工場の若い事務員のH君と、つい3日前に女工さんからの申請があって監督した武豊町のA織物の経営者の息子のA君だ。2人ともわたしよりも若い。

「何だ、こんな寒い晩に」

びっくりしてわたしがきくと、好男子のH君が答えた。

「おい、井上さん。温かくなるところに行かめや。こんな部屋に1人じゃ寒いからおれたちが案内するよ」

「いや、だめだ。おれはここの方がいい」

わたしがそういうと、にぶい電燈の下でニヤニヤして立っていたA君がいった。

「明日から役所も休みだろ。おれたちに任せてくれや」

わたしが頭を左右に振ると、H君がA君に何か目配せをした。途端に2人がわたしにつかみかかった。そして懸命に抵抗するわたしを無理につかまえると2人でかつぐようにして階段を降りた。下宿の婆さんがびっくりしてとめもせずに見つめている。

外に出ると、止めてあったダットサンにわたしを押し込み、H君が運転して走り出した。寒い夜風を切って走る。青や赤のネオンが後ろに流れる。やがて、とある大きな料亭の前に止まった。見ると暗い道路に1人の大入道が立って待っている。自動車のドアが開くと、

「大分待っていたぞ。さあ、こっちにいりや」

大きな腕がニューっと入ってきて私の腕をつかんだ。驚いてその腕の主を見上げると、闇にも総金歯が光っている。市内南部で300人を使用しているT織物(現在はない)の経営者のTだ。女子労働者の深夜業を常態的に行なっているということで、わたしも現場をつかまえたことがあった。そのときこの経営者は、わら縄を帯代わりにしてはっぴ様の上着を肩し、また、それを脱いで満員の女工さんの風呂に入ったりしていたのを見かけたことがある。

「なんでこんなことをするのだ」

わたしは強くいったが、大入道はニヤニヤして答えた。

「まあいいってや。署長もここによく来るそうだ。遠慮せんでおれについて来てくれや。」

3人はわたしを囲むと歩き出した。大きな料亭である。中は忘年会らしい大勢の客であふれている。わたしたちはやがてその奥まった一室に通された。酒が出る。芸者が来る。

「井上さん、寒いから一つ十分やってくれや。おい、H早くお酌をせんか」

私は一策を案じた。

「おやじさん。ちょっとおれ便所に行って来るから」

私は静かに席を立って廊下に出た。そして、玄関の方に歩き出そうとするとA君がついて来た。それを見てH君も立ってきて私のコートの端を握って離さない。

「Aさん。便所の場所は知っているから1人で行けるよ」

「いや駄目だよ。あんたを逃したらおれたちはTの親父からおこられるから、悪いけどどこまでもついていくよ」

A君はわたしの心を見抜いているようにニヤニヤしてついて来る。A君はTの親戚なのだ。わたしは仕方なく便所から出ると、また席にもどった。

「おやじさん。おれは悪いけど用事があるから先に帰るよ」

「そうか。じゃ送って行こう」

わたしの言葉にTは案外素直に応じると立上りながら芸者に行った。

「M、お前も一緒に送って行け」

「いや、僕は1人で歩いて帰るからいい」

しかし、Tはわたしにかまわず車を命じた。やがて玄関に車が着くと、TやH君やA君が玄関まで出て行った。Tは、

「AとH、お前らはここで十分飲んで行け」

Tはわたしを車に乗せると自分も乗り込んで、芸者と2人でわたしを挟んだ。車が滑り出した。芸者の豊満な肩が独身のわたしの肩を揺れるたびに強く押しつける。車の中一杯に脂粉の香が漂う。芸者はいく分酔っている。にぎやかな通りをいくつもいくつも通りすぎる。突然、黙って前方を凝視している私の首に芸者の腕が巻き付いてきた。酒臭い息を感じる。ささやくような小さな声が耳もとにきこえる。

「いい様、わたしあなたが好きよ。はじめからそう思っていたの」

わたしは彼女の顔をはじめて見つめた。先ほどの明るい部屋ではまぶしくてよく見ること

ができなかった。しかし、外の明るさにくらべて車内は暗く、彼女の顔は見えなかった。闇の中に、ただほんのりと白い輪郭が浮かび、ほのかな脂粉の香が漂ってくるだけであった。わたしが黙っていると、

「心配しないでね。わたしも途中で降りて帰るから」

やがて彼女は言葉のとおり、しばらく走ってからTの止めるのもきかずに降りていった。わたしは車が走り出しても、なお闇の中にたたずんで頭をさげている彼女の方へ目礼した。しかし、それから先に悪いことが起きた。車が私の下宿のすぐ手前で左に曲ったのだ。

「おやじさん、方向が違うぞ」

「すまん。しばらく待ってくれ。おれの用事があるんだ」

車はやがて家に入って行った。特殊飲食店だ。2、3人の女たちが走り出てくる。私はあぶないと思って車から出ずにいた。Tは直ぐに出ていったが、しばらくすると厚化粧の1人の女を連れてきた。

「おい、乗れよ」

Tは女にそういうと、運転手に何か小声で命じていてが、やがて車に乗り込んだ。車は再び道路に出た。そうしてフルスピードで走り出した。見る間にわたしの下宿を通りすぎる。

「おやじさん、これはどうしたことだ。おれの家は通りすぎたじゃないか」

Tは返事の代わりに連れてきた女を振り替えると無言でニヤッとした。車は海岸通をフルスピードで走り続ける。家一軒、灯一つ見えない。両側は真黒な木立がどこまでも続いている。どのくらい走ったろうか。突然車のスピードが落ちてきたと思ったらある建物の前に停車した。促されて車から降りると、車より見たときより大きな建物である。表札を見ると富貴ホテルとある。Tは私の方を見ていった。

「今夜はもう帰っても遅いし、下宿でも起きてないよ。ここで一緒に泊まっていこうよ」

そういうと私を引っ張って中に入って行った。真夜中なのでだれも起きていない。ようやく起こして一間に入り3人で寝る。やがてTは健康ないびきを立てて眠ってしまった。私は眠れないままにTの連れてきた女に話しかけた。

「あんたはTとどんな関係があるの」

「私のいる店はTがお得意さんで、あのTさんの工場の事務員のHさんは、私のお店の経営者の息子さんよ」

これは驚いた。今度は彼女がきいた。

「Tさんはどうしてあんたの機嫌をとるの」

「へえ、そんなに機嫌をとるかな」

「そうよ。とても気にしていたわ」

「そうかな」

「そうよ。何か知らないが気を付けた方がいいわ。Tさんはあんたのことを、とても酒が強くて酔わないから今度は一つ焼酎を飲ませてつぶしてやろうといっていたわ」

「何だと、けしからんことを」

私の声があまりに大きかったので、Tが寝返りを打った。こいつのことだ。狸寝入りか何かしれたものではない。私は大急ぎでふとんにもぐり込んだ。やがて彼女のふとんからも寝息が洩れてきた。私は静かにふとんから首をだすと四辺を見まわした。もうだれも起きていない。逃げ出すなら今だ。私はこっそり起き上がった。服装は洋服を来たまま寝ていたから簡単だ。枕元にあったコート(亡父の遺品のとんびを改造したもの)を取ると足を忍ばせて室外に出た。

部屋の空気は冷たく静まり返っている。私はやがて次の間に出て、さらに広い廊下に出た。いくつもいくつも廊下をめぐって歩いた。しかし出口が見つからない。時間がやたら長く感じられる。やがて赤い絨毯を敷いた広い洋間に出た。あたりを見まわすと見覚えがあった。ようやく玄関の方角が分かり其方へ歩いて行った。やっとの思いで玄関に出ると靴を探し、それをはくと大急ぎで戸を開けて門の方へ走った。今にもTの太い手が後ろの方から伸びてきそうだ。門を苦労して開けて外へ出る。外はまだ暗い。しかし、ちゅうちょすることはない。私はただ走りに走った。10分も走れば名鉄のどこかの駅に出るはずだ。そしてそこで始発電車を待てばよい。

12月29日(金)

始発電車に乗り朝早く半田市へ帰りつく。帰るとすぐ近所の機屋Kさん(現在名古屋市内で問屋営業)の所へ行く。余り早い訪問に人の良い奥さんは目をこすりながら起きてきた。

「馬鹿に早いが朝帰りかね」

「まさにその通りです」

「やっぱり若い人はね」

私が頭をかきながら話すのを、奥さんは笑顔できいている。

「ところで奥さんにお願いがあるのです」

「何かね。できることならやったげるよ」

「昨夜飲んだお金を払って来てほしいのです」

「あら、払ってこなかったの」

「面目ないがTのおやじに飲まされたのです」

「そんなもんなら払わんでいいがね」

「いや、そうはいかんです」

「でも、持って行っても取らないよ」

「だから奥さんにお願いしたいのです。私が行ったのでは向こうが受け取っても証人がいません。何とかお願いします」

私は拝み倒して大枚2千円を奥さんに渡した。奥さんが領収書(現在も所持)をもらってきたことはもちろんである。

昼頃、T工場の車が下宿に来て、わたしの留守中に綿布1反を投げ込んで行った。帰宅後直ぐに工場へ投げ返す。

この頃のわたしの手帳を見ると次のような記事がある。

阿久比村のT織物、午前3時から作業。

T織物は12時間2交替、弟の工場は前半が午前4時から午後3時まで、後半は午後2時から午前0時まで。東浦町M織物12時間2交替制。阿久比町N織布午前7時から午後6時半。岡田町K織布午前7時から午後11時まで等など。女工哀史は花盛りであった。

1950年1月18日(水)

署親睦会席上で署長が、職員中に業者と女遊びしたものがあるとひどく叱責した。さらにA次席の後任としてきたM次席(現在も賀状が来る)からも同じような託意あり。ああとうとう。業者のだれかが通報したのだろう。

1月20日(金)

朝から良い天気。出勤すると直ちにM次席の前に行き、小柄で良く太った温厚な紳士に事情を話し進退を任せた。

この紳士も後に署長から毛嫌いされて、出入りの新聞記者に対してまで悪口をいわれるようになるのであるが。

(つづく)

安全衛生に関する労働者代表の権利　2

オーストリア (Austria)	ベルギー (Belgium)	デンマーク (Denmark)
⑤作業の中断(Suspending work)		
代表は、独自で企業の作業工程に介入する権利を持たない。しかし、「従業員の健康に危険が差し迫っている」場合には、労働監督官(Arbeitinspektion)に要請して作業を停止させることができる。	代表には、安全衛生上の観点から作業を停止させる法的権限はない。	これに関しては、特に権限はない。しかし、デンマーク法では、従業員の「生命、尊厳、福祉」が脅かされる場合には、職場を放棄しても合法とされる。二権分立の安全問題部門は、緊急の安全衛生上の危険があり、かつ、それを事業者に知らせることができない場合には、作業を停止させることができる。
⑥就労時間内活動(Time off)		
労使協議会の労働者代表は、必要なときは、法定の任務を実行するために、有給で仕事を休む権利が与えられている。法律では、休業期間の限度を定めていないが、事業者の事業に「できるだけ支障をきたさないよう」遂行されるべきとされている。従業員150名以上の企業では、1名もしくはそれ以上の代表が、有給で労使協議会の職務に専従することができる。安全委員も、必要な有給休暇をとる権利がある。	代表は、勤務時間内に彼らの任務を遂行する権利が与えられており、そのために給与が減らされることはない。勤務時間外の会議には、時間分給与が支払われる。	代表が任務遂行上、有給で職場をどれだけ休めるかについては、特に明記されていない。事業者は、法律上、経費の支払及び削られた分の給与収入の補填を行なわなければならない。

THE RIGHTS OF WORKERS REPRESENTATIVES:HEALTH AND SAFETY

フィンランド (Finland)	フランス (France)	西ドイツ (West Germany)
⑤作業の中断(Suspending work)		
代表は、人体に緊急かつ深刻な危険がある場合は、その作業を停止させる　ことができる。	「緊急かつ重大な」安全衛生上の危険に気づいた代表は、必要な措置をとるよう事業者に知らせなければならない。危険の実態や適切な措置をめぐって意見の食い違いが生じた場合は、ＣＨＳＣＴは、24時間以内に委員会を開催して解決するようにしなければならず、事業者は必要なら作業を中断させることができる労働監督官を呼ばなければならない。	代表には、安全衛生の観点から事業所の作業を停止する権限はない。
⑥就労時間内活動(Time off)		
代表は、勤務時間内に、必要とされる任務を果たす法的権利がある。勤務時間外に関しては、事業者は「正当な補償金」を支払わなければならない。フィンランド中央労働協約では、企業規模と作業の危険度により最低休業期間を設定している。これは、最低4週間につき4時間から最高で労働者代表の全勤務時間までと、なっている。	代表は、指定された範囲内で任務遂行のため有給で仕事を離れる権利がある。仕事を離れることのできる時間の範囲は、事業所規模により異なる。例えば、従業員99名以下の事業所では月に2時間で、1500名を超える所では20時間、といった具合である。	労使協議会の(労働者)代表は、「彼らの任務を確実に遂行するに必要な分」有給で休業し、義務を果たす権利がある。勤務時間外の活動についても同様であり、研修期間中は、少なくとも3週間の有給休暇が与えられる。従業員が300名を超える事業所では、代表1名が労使協議会の活動に専従できる。これは、従業員601～1000名の事業所の場合は2名に、それ以上は、10,000名までは1000名従業員が増えるごとに1名増やすことができる。10,000名以上については、2000名増えるごとに新たに1名増やすことができる。

安全衛生に関する労働者代表の権利　2

ギリシャ (Greece)	アイルランド (Ireland))	イタリー (Italy)
⑤作業の中断(Suspending work)		
職場委員会安全衛生(労働者)代表は、「緊急かつ深刻な」危険がある場合には、事業者に対し作業や生産工程の中断を含む適切な措置をとるよう要求する権利がある。	代表には、単独で事業所の作業を停止する権利はないが、労働大臣に監督調査を要請することで作業を停止させることができる。	代表には企業の作業を中断させる権利は持っていない。
⑥就労時間内活動(Time off)		
労使協議会の(労働者)代表は、任務に関連する研修のため任期中12日有給で休業することができる。労使協議会の議長は、任務遂行のため週に2時間有給で休業することができる。職場委員会安全衛生(労働者)代表には特別の権利はない。	代表は、勤務時間内に彼らの任務上の会議に出席する場合、有給で欠勤することができる。時間の限度は、緊急の場合を除いて2時間又は2週間に1回を超えないようにしなければならない。	ＲＳＡの代表は、任務遂行上有給で欠勤できる。この期間は、最低でも月当たり8時間である。ＲＳＡの代表で上記の休暇をとる資格を持つ人数は企業規模により異なり、例えば、従業員201～3000名の企業では、従業員300人につき1名の代表がこの資格を持つ。

THE RIGHTS OF WORKERS REPRESENTATIVES:HEALTH AND SAFETY

ルクセンブルグ (Luxembourg)	マルタ (Malta)	オランダ (Netherlands)
⑤作業の中断(Suspending work)		
安全委員は、自らの判断で事業所の作業を中断させる権限は持たない。しかし、事態が緊急を要すると判断される場合には、労働・鉱山監督官に通告することができる。その場合は、事業者又はその代理人及び労使協議会にも知らせなければならない。	安全衛生上の観点から作業を中断する権利は、法的にも労働協約上も認められていない。従業員は労働省に申し立て、これを行なわせることができる。	代表は事業所の作業を中断させる特別な権利は持たない。従業員個々人は、重大な危険がある場合には、作業を中断し又は避難して、工場監督官に訴えることができる。
⑥就労時間内活動(Time off)		
安全委員は、労働現場の調査や労働・鉱山監督署の職員の補助のため勤務を離れても減給されることはない。さらに、事業者は、労使協議会の(労働者)代表に対して、その任務遂行のための有給休暇を与える義務がある。従業員500名以上の事業所については、事業者は、1名の代表を専従させることを認めなければならない。専従者の人数は、事業所規模にしたがって増加する。	法的規定はない。安全衛生委員会の代表に、勤務時間中の彼らの任務遂行上の休業について、通常支払われる金額は定まっていない。	代表は、期間は定まっていないが、任務遂行のため有給休暇をとることができる。

ノルウェー (Norway)	ポルトガル (Portugal)	スペイン (Spain)
⑤作業の中断(Suspending work)		
代表は、従業員の生命や健康に緊急の危険が迫っておりそれがいかなる手段によっても回避され得ないときは、作業を中断させることができる。作業中断は事業者に報告され、労働監督官が再開の許可を出すまで続けられねばならない。労働者代表は、仮にその判断が誤っていたことがわかった場合でも、作業中断による損害を賠償する責任はない。	代表は、これに関する法的権限は持たない。	安全衛生委員会は、事故発生の緊急の危険がある場合は、企業の作業を中止させることができる。この際、事業者と労働行政機関(Autoridad Laboral)に通告しなければならない。労働行政機関は、24時間以内に作業の中断を承認するか又は取り消させなければならない。
⑥就労時間内活動(Time off)		
代表は、任務の遂行に必要な有給休暇を「適切な方法で」とることができる事業者は、必要な訓練のための有給休暇を与え、またその費用を負担しなければならない。	労使協議会の(労働者)代表は、月に40時間まで任務遂行のための有給休暇をとることができる。	全ての労働者代表は、任務遂行のための有給休暇をとる権利がある。労使協議会の(労働者)代表は、従業員100名以下の場合の月15時間から従業員750名を超える場合の月40時間までの有給休暇が決められている。安全衛生委員会の労働者代表については特に規定がない。

スウェーデン (Sweden)	イギリス (United Kingdom)	日　本 (Japan)
⑤作業の中断(Suspending work)		
代表は、従業員の生命と健康に「重大かつ緊急の」危険がある作業については、それに対する応急措置が事業者から得られない場合は、労働監督官の判断を待つことなくその作業を中断することができる。仮に、その後、作業中止について十分な根拠がないとされた場合でも、事業者から何等の不利益も被らないものとされる。	代表には、安全衛生上の観点から作業を中断させる権利は持たない。	労働者代表に作業を中断させる特別な権利は与えられていない。 労働安全衛生法第25条は、事業者は、労働災害発生の急迫した危険があるときは、労働者を作業場から退避させる等必要な措置を講じなければならない、と事業者の義務としてのみ規定していて、労働者の権利についての規定はない。
⑥就労時間内活動(Time off)		
代表は、任務遂行上もしくは労働組合の研修に参加するための有給休暇をとることができる。その際、費用は事業者が負担する。	代表は、法的任務遂行上もしくは「状況に見合った」研修のための有給休暇をとることができる。	労働者代表の就労時間内活動、特別な有給休暇等については規定はない。 安全・衛生委員会の会議開催時間は、労働時間とされ、時間外に行われた場合には割増賃金が支払われなければならないとされる。

外国人労働者が一日行動

東京●150人の参加で企業・関係機関と交渉

東京東部労災職業病センターでは、一昨年から外国人労働者の労災相談が相次いでいる。一人の外国人労働者の労災相談が解決すると、その友人の知り合いの外国人労働者が相談に来るというかたちで、軒並み増えている。外国人労働者の専門の相談機関でもない私たちが四苦八苦する程度に相談件数は増えているのだ。それも、東京都内だけでなく、埼玉、群馬、栃木からというように、相談を寄せられる地域が関東一円に広がっている。相変わらず雇用主が労災隠しのために、治療費程度を負担してすまそうとしているケースが目立つ。

労災相談に来る外国人労働者のほとんどは手指の切断や骨折、ひどい場合は内臓の一部を摘出するほどの怪我を負わされている。

●激増、深刻化する労働相談

私たちがこうした外国人労働者の労働災害の実態をまとめたレポートを『外国人労働者の労災白書92年度版』(海風書房刊)より実態は深刻化し拡大している。何の補償もないままで職場を追われ、障害補償請求ができる5年の時効すれすれで飛び込んでくる相談も結構多い。通訳を交えて被災外国人労働者からの聞き取りに始まり、雇用主との交渉、医療機関特に主治医との折衝や労働基準監督署との対応などで追われる毎日が続いている。

労災相談だけでなく、解雇、賃金未払い等の相談もそれに派生して舞い込んでくる。バブル経済の崩壊といわれる景気後退のしわ寄せが最も不安定な立場にいる外国人労働者に集中しているという実感がわいてくる。

外国人労働者は、日本の産業を底辺で支えているといっても過言ではない。製造現場では、つい最近まで人手不足で労務倒産の声も聞かれていた中で、外国人労働者がどんどん職場に入っていった。私の知るパキスタンの青年も来日してすでに6年。鉄工所での仕事も板につき、見事なまでに日本語を覚えて、今では職場ではなくてはならない存在になっている。

また、雇用者との交渉で事務所を訪れると、そこで働いている労働者の大半が外国人労働者だったりするのが珍しくなかったりする。人手が足りない、日本人より安く使えるということもあるが、こうした中小企業は外国人労働者が、今、雇用調整の名のもとにくびを切られ、住まいを奪われて相談に飛び込んでくるケースがあとを断たない。

●労組、外国人自ら取り組み

これまで、外国人労働者を支援する団体が主にこうした外国人労働者の権利と人権を守る立場で問題の解決に努力してきた。私たちセンターも外国人労働者の支援団体というわけではないが、労災相談を軸に活動を続けてきている。だが、なんといっても労働現場で起きるこうした権利侵害に対して、労働組合が外国人労働者の権利を守るために動きだしてもらいたいと思ってきた。そして、相談活動を通じて出会った外国人労働者の仲間が、自分たちの仲間の救援活動に動きはじめていた。すでに、地域ユニオンや一部の労働組合では、個人加盟の組織形態を利用して外国人労働者労働相談に積極的に取り組んできた。外国人労働者のなかからもリーダー的な立場で相談活動に取り組む人々もできてきた。

こうした情勢の中で、私たちセンターといくつかの労働組合が集まり、外国人労働者が結集して自らの生活と権利をアピールできるような行動を準備していくことになった。「生活と権利のための外国人労働者一日行動」である。

生活と権利のための外国人労働者一日行動(3.8 埼玉の企業交渉)

ひと口に外国人労働者といっても、いろんな国々からの労働者がおり、言葉も違えば宗教、生活習慣も違う。日本の労働基準法は、国籍において差別されないとうたわれているにもかかわらず、外国人労働者の権利が雇用主によって遵守されていない現実がある。日本政府も「資格外就労」「超過滞在」を理由に外国人労働者を排除しようとしており、権利保護、人権擁護に後ろ向きの姿勢である。このことは、日本の労働基準法が外国人労働者に対しては実態として適用除外がされている現実を示している。

●権利と人権尊重訴え

3月8日当日、午前中は埼玉県と神奈川県の2つのコースに分かれ、それぞれの現在の問題の起きている企業への申し入れ行動や、裁判支援の傍聴を行なった。

埼玉のコースでは、未払い賃金の支払いを約束した雇用主で、組合との協定を履行していない企業2社への申し入れと交渉を行なった。

午後には、厚生省、東京都労働経済局、労働省への要請交渉を行なった。当然、各交渉にはこの日の行動に参加する外国人メンバーが参加し、直接国や自治体に自分たちのおかれている状況をつきつけ、権利と人権の尊重を訴えた。

こうして午前から午後の行動を終えて、午後7時から、「生活と権利のための外国人労働者一日行動」の集会が開催された。

神奈川シティユニオンからは韓国の女性2名が、全統一労組からはバングラディッシュとパキスタンの青年が、江東ユニオンからはパキスタンの仲間が、江戸川ユニオンからはイラン人の仲間、全国一般東京労組からはＦＬＵ(外国人労働者分会)の代表の発言がなされた。それぞれ、労災に被災した体験、損害賠償の裁判の問題、外国人労働者の医療問題、日本の労働法の遵守、在留資格を認めるアムネスティの必要性等を訴えてくれた。

この集会には、パキスタン、バングラディシュ、韓国、セネガル、インド、アメリカ、カナダ、オーストラリア等の外国人労働者150名が結集し、日本人100名を会わせて会場の国労会館は熱気溢れるものとなった。残念ながら時間的な制約で、各国語で翻訳されたアピール宣言を読みあげることができなかったが、最後に全統一労組外国人労働者分会のリーダーが、力強い「ダンケツガンバロー」を行なった。

この行動は、マスコミにも大きく報じられるところとなり、社会的にも厳しい経済情勢の中で外国人労働者が自らの生活と権利のために立ち上がり、日本人労働者・労働組合との連帯を築き上げるための大きな一歩となった。

(東京東部労災職業病センター
事務局長　飯　田　勝　泰)

民間の「指曲がり症」は却下

広島●申請から４年・広島中央労基署

給食調理員の「指曲り症」は全国的に発症が確認され、3次にわたる集団申請(申請者数165名)を行なっており、その内24名が昨年10月に公務災害の認定を受け、その後も認定作業が進んでいる。

民間労働者Oさんは、広島労働安全衛生センターの支援を受けて89年3月、「指曲り症」の労災申請を行なっていたが、93年1月、広島中央労働基準監督署は「5.7kgの部品を扱う作業にもかかわらず、Oさんの手にかかる重量負荷は少ない」ことを理由に業務外決定をした。

●加工パーツをケース詰め日に5tを超える総重量

54才の女性Oさんは、1974年より自動車製造業の下請け部品工場に勤務し、自動車のエンジン部分のパーツの加工及びオートドライバーによるビスの取り付け作業が主な作業内容である。1日の作業工程の中で、加工したパーツをケースに詰め込んで(総重量は15～20kgにもなる)、100ケース程度を運搬するため、この作業者が1日に取り扱う重量物の総量は、5トンをはるかに超えるものとなる。86年より左手の第3、4指の第2関節が腫張し、同様に疼痛症状が出現したがこの時には、すでに左右の第2～5関節は変形していた。

現在では、左手の第4指の屈曲・伸展制限が著しく認められるようになり、満足に日常生活や作業が出来ない状態にある。

●民間労働者における「指曲り症」について

1983年頃から学校給食調理員の変形性手指関節症(以下「指曲り症」という。)の多発が指摘されてきた。「指曲り症」の仕組みとして、「指先部を中心とした過度な力学的負担により第1関節を中心とした関節の変形を来す」ことが指摘されている。給食調理作業に限らず、同様な作業形態の職種でも「指曲り症」が多発している。これまで、わが国における給食調理作業以外での「指曲り症」の報告は、食肉解体作業、製紙工場作業について行なわれている。

また、スポーツでは、柔道選手の「指曲り症」が報告されている。

●「指先に力を入れる作業」に発生

表(略)は、民間職種の「指曲り症」の5名の事例を示したものである(クレー製造工2名、自動車部品製造工1名、理髪員1名、ダンボール製造工1名、いずれも女性)。平均年齢は、54.6才、平均就業年数は15.3年であった。給食調理員(7名)の平均年齢は55.2才、平均就業年数は20.6年であり、ダンボール製造工を除くと大きな差はない。就業後発症までの期間は、0.5～6年と比較的短い。

作業様態は、いずれも指先に負担のかかる作業様態であった。片手に3kg～15kgの重量負担がかかる作業と理髪作業、テープ貼り作業のように力を入れる手の使い方をする作業に分かれる。また、自動車部品製造工の事例では、右手でのインパクト・レンチ作業による引き金作業及び振動・衝撃作業の負担が大きいと考えられる。

(広島労働安全衛生センター)

教師にもアスベスト被害

オーストラリア●衛生放送で紹介された実態

(これは、93年1月10日午前2時からNHKのBS－1で放映されたものです。)

ギャリー・エドワーズさんはアスベストによるがん、中皮腫の患者。治る見込みはありません。25年間、教師として学校で教えていたために、この病気にかかりました。

マージョリー・ボルトムさんも、患者の一人です。

ボルトムさんはまだ48才。20代で教師になりました。

アスベストによる病気のなかで、最も重いのが中皮腫です。悪性のがんの一つで、患者の多くは1年以内に亡くなるといわれています。

アスベストの粉じんを吸い込むと、15年から20年、あるいは40年もたってから、肺の周辺に大きな腫瘍ができ。やがて肺にひどい痛みを感じるようになります。

44才のエドワーズさんは、6月に中皮腫と宣告されました。彼は化学療法を受けながら、家族と過ごしています。

アスベストには2種類あります。一つは、ウィットヌームという町で産出され、致死性の高いブルー・アスベスト。もう一つは、セメントに含まれるホワイト・アスベスト。後者のホワイト・アスベストにも致死性があることが、最近明らかになりました。

ホワイト・アスベストは1978年まで、このように屋根などの建材に広く使われていました。建材の老化とともに、アスベストは大気中に飛び散ります。建材を切断した場合は、さらに多くの粉じんが発生します。西オーストラリアでは、ホワイト・アスベストは今まで200以上の学校で使われています。

ボルトムさんによれば、「アスベストの粉じんが降り注いでいるような学校もあるのに、何の対策も行なわれていない」ということです。

ボルトムさんとエドワーズさん、この2人には労働災害の補償金としては最高の8万ドル、およそ700万円が支払われる予定です。

91年には、教師のケン・マーシャルさんが中皮腫で亡くなられました。60年代にアスベストを吸い込んだことが原因でした。

92年には、シドニー・ホードさんが同じ病気で亡くなりました。彼も教師で、アスベストが原因でした。ホードさんの経歴を調べたところ、アスベストを吸った可能性があるのは教室だけでした。

アスベスト疾患協会のリアユビッチ会長は、10年前、ウィットヌームでアスベストによる被害が問題になったとき、活動を始めました。そして最近は、教室での被害について取り組んでいます。この5年間で中皮腫にかかった教師は12人に及び、すでに10人が亡くなっています。

この問題の深刻さに気付いたオーストラリアの教師、生徒やその父兄は、あちこちで抗議活動を行ないました。ほとんどの学校で、アスベスト材が屋根に使われていることに対する抗議です。

何か月にもわたる抗議で、ようやく州政府は重い腰をあげ、校舎に使われているアスベスト建材の影響について調査を命じました。

90年8月には報告書がまとめられました。そこには、「アスベストを含んだ屋根は、こわさない限りは人体への影響はほとんどない」と書かれていました。これで教師や生徒の不安は解消されると政府は思いましたが、そうはいかなかったのです。報告書が発表されてから、さらに5人の死者がでました。

そこでアスベスト疾患協会が独自に調査をおこなったところ、2人のアスベスト専門家は、「政府の報告書はごまかしだ」と批判しました。被害者たちが予想したとおりの結果でした。

州の労働衛生問題を担当するメイヤーズ長官は、「教師へのリスクが高いと証明するものはまだない。この問題について詳しく調査した結果、90年代には教師、生徒への健康への影響はないと確信している」と政府報告書を支持していますが、「50～70年代のことはわからない」とも述べています。

サンドラ・オコーニーさんは、70年代にパースで学生生活を送りました。去年、彼女は31才で亡くなりました。中皮腫で亡くなっ

た元生徒は彼女が初めてです。その原因は一つしかないと夫のデビットさんは信じています。彼女は中皮腫の宣告から6か月後に亡くなりました。最後の数週間は常にモルヒネを注射し、注射が切れると、口からも投与しなければなりませんでした。中皮腫の潜伏期間は15～20年ですから、10～15才の頃、アスベストを吸い込んだことになります。彼女は4才の息子とメッセージを残してこの世を去りました。

彼女のほかにも、2人の元生徒が同じ病気にかかっています。彼等がアスベストを吸ったと考えられるのは、学校しかありません。被害者は21才と24才の若い男性です。アスベスト疾患協会のリアユビッチ会長は「校舎には老朽化したアスベスト建材が使われていた。屋根は30～40年前のもので、常に大量の粉じんが飛散していた。原因は学校に間違いない」と言っています。

一方メイヤーズ長官は、中皮腫の原因について「州民への影響を考えると微妙な問題だ」と語っています。

住民の抗議を受け、一部の学校ではアスベストを取り除いていますが、全ての学校がそうなるわけではありません。費用が最大5,000万ドルおよそ40億円もかかるからです。政府は費用のことばかり心配してますが、人々が心配しているのは犠牲者のことです。

これは西オーストラリアだけでなく、全ての人々の問題です。

エドワーズさんは「この州だけでも、私と同じ中皮腫の教師は数千人はいるはず。その生徒も合わせれば、被害者の数は数えきれない」といっています。

（アスベスト規制法制定をめざす会ニュース第17号より転載）

健康安全プロジェクトを設置

東京●定期大会で職場改善トレーニング

●「健康に働く」には、でプロジェクト発足

数年来、全国一般東京南部支部では「働きすぎをやめる」というテーマで重点的に時短に取り組んできましたが、時短を推し進める中で、働きすぎの結果としての健康問題が浮び上がってきました。組合員の間では、過労や過重なストレスによる疾患への不安は多く、腰痛も多発しています。また、ＶＤＴ作業での健康障害は相変わらず静かに深く潜行しています。私たちは、「いのちと健康を守る」という視点からも、働きすぎず、また、安全・快適な職場づくりをめざしていこうということになりました。そこで昨年、「健康安全プロジェクト」を発足させました。

●組合員の職場訪問で見えてきたこと

発足後まず私たちは、仕事の量、質、職場環境、働き方、健康状態などを改めて点検し、「健康に働く」にはどのような働き方をしたらよいのかの議論を職場で巻き起こすために、組合員がどのような職場で働いているのかを見学することから始めました。（プロジェクトの活動は、特別メンバーをお願いしていた全国安全センターの古谷さんと東部労職センターの飯田さんからアドバイスを受けています。）

職場見学では、各職場環境の良い点と改善点をチェックし、また、職場組合員から聞き取りを行いました。南部支部の分会は職種や会社の状況もさまざまなので、実際の職場改善は各分会でやるほかないのですが、いくつかの職場見学を通じて共通の課題が見えてきました。それは腰痛とＶＤＴ被害、それにストレス疾患が（予想どおりに）職場に蔓延しているということでした。とりわけ現場系では腰痛、事務系ではストレスが深刻になっています。

●定期大会でグループ討論を実施―「安全衛生トレーニング」

その課題から、3月の支部定期大会には「ＩＬＯトレーニングマニュアル」に基づいた「安全衛生のためのトレーニング」という分科会を行い、「作業姿勢」についての安全・快適に働くためのチェックポイントを人間工学的に考えるトレーニングをしました。ここでは、ビデオやスライドを駆使した考察課題の設定と、ＯＨＰによるグループ討論を試みたのですが、はじめはグループワークに戸惑っていた参加者も、次第に討論に熱中していったようでした。作業姿勢のチェックポイントは「腰痛を起こしやすい姿勢」を課題に、製パン工場（現場労働）とＶＤＴのある職場（事務労働）から例題を出しました。このトレーニングの経験が活かされるように、プロジェクトでは次のフォローを考えています。また、「春闘講座」では、精神科医の墨岡孝医師に講演を依頼し、メンタルヘルスに取り組みました。

プロジェクトには個別課題もあります。今、水道検針員の分会では、検針作業の機械化で頸肩腕障害等の健康障害が懸念されています。健康安全プロジェクトは、健康問題ではどんなことでも当該とともに考え、そして組合員の健康安全のため楽しく活動していきたいと思っています。

（全国一般東京南部支部　中　島　由美子）

●トレーニングプログラム

15:00 講義「職場チェックポイント」
（講師：古谷全国安全センター事務局長）
15:40 休憩：現場労働と事務労働のセクションに分かれる
16:00 ビデオ・スライド上映と討論課題提出(2つのセクション別)
16:30 5～6人の小グループに分かれて課題討論
（同上）
17:30 休憩
17:45 グループ発表とまとめ(同上)
（古谷と飯田東京東部労災職業病センター事務局長が各セクションのアドバイザーとして参加）
18:45 2つのセクション合流し、全体のまとめ
19:00 終了

労災職業病再発防止で通達

労働省●液化酸素製造・レーヨン製造工程

液化酸素製造工程の火災災害防止対策について

＊平成5年1月21日付け基発第41号の2／労働省労働基準局長から都道府県労働基準局長あて

化学工業等における爆発火災による災害の防止については、従来から行政の重点対象として、その対策の徹底を図るべき種々の施策を進めてきたところであるが、平成4年11月7日、長野液酸工業株式会社（長野県松本市）において、日本酸素株式会社京浜事業所（神奈川県川崎市）が請け負った液化酸素製造プラントの炭酸ガス吸着器の整備に伴う作業中に、同炭酸ガス吸着器内部が酸素過剰となったことによる火災災害が発生し、3名が死亡した。

災害発生状況、災害原因等については長野労働基準局長及び松本労働基準監督署において鋭意調査を行い、ほぼその全容が解明されたところである。災害の発生状況、原因等に照らし、今後同種災害の再発を防止するため、今般別紙（注：平成5年1月21日付け基発第41号）のとおり酸素協会に対して火災災害の防止対策の実施を要請したところであるので、各局においても関係事業場において対策が的確に行われるよう指導されたい。

＊酸素協会会長あてに要請した事項は次のとおり。

1　液化酸素製造プラントにおけるタンクの内部における作業に当たっては、作業箇所に酸素が漏えいすることによる同種災害の防止のため、以下の措置を講ずること。

なお、窒素が漏えいした場合においても酸素欠乏症のおそれがあることから、同種の措置を講ずること。

(1)作業の方法及び順序を決定し、あらかじめ、これを関係労働者に周知させること。

(2)当該作業の指揮者を定め、その者に当該作業を指揮させること。

(3)作業箇所に酸素が漏えいしないように、バルブ若しくはコックを二重に閉止し、又はバルブ若しくはコックを閉止するとともに閉止板等を施すこと。

(4)(3)のバルブ、コック又は閉止板等に施錠し、これらを開放してはならない旨を表示し、又は監視人を置くこと。

2　上記作業を他の事業者に請け負わせる場合については、当該事業者が上記1の措置をとるために必要な情報提供、指導等を行うこと。

レーヨン製造工程における労働衛生管理の徹底について

＊平成5年3月19日付け基安発第8号の2／労働省労働基準局安全衛生部長から京都、兵庫、島根、岡山、山口、徳島、愛媛、熊本、及び宮崎労働基準局長あて

レーヨン製造工程における二硫化炭素中毒の予防については、有機溶剤中毒予防規則によるほか、昭和61年1月6日付け基安発第1号「二硫化炭素中毒の予防対策の徹底について」等により対策の徹底を図ってきたところである。

しかしながら、最近、一部事業場において新たに労働者に二硫化炭素中毒が発生する事例があったことから、さらに重点的な予防対策を講ずることとし、本省においては、日本化学繊維協会あて別添(注：平成5年3月19日付け基安発第8号)のとおり要請したところである。

ついては、貴局においても、本要請の趣旨を踏まえ関係事業場に対し適切な指導を行われたい。

＊日本化学繊維協会長あてに要請した事項は次のとおり(なお、検討結果についての報告も求めている)。

1　作業環境管理に関する事項

労働者が二硫化炭素に暴露されるおそれのある作業を伴う設備については、当該設備及び作業方法の見直しを行うこと。特に、紡糸作業で紡糸機のカバーを開け、これに身体を入れて作業を行う必要のある設備については、暴露の一層の低減を図る装置の導入等を含め検討すること。

2　作業管理に関する事項

二硫化炭素に暴露されるおそれのある作業に従事する労働者には、労働安全衛生法に基づく型式検定に合格した有機ガス用防毒マスクを使用させること。また、防毒マスク及び吸収缶の保守管理を適切に行うこと。

3　健康管理に関する事項

二硫化炭素に暴露されるおそれのある作業に従事する労働者に対して特殊健康診断を実施し、その結果に基づく適切な事後措置を講ずるとともに、産業医による継続的な健康管理を行うこと。

4　労働衛生教育に関する事項

二硫化炭素に暴露されるおそれのある作業に従事する労働者に対して次の労働衛生教育を実施すること。

(1)雇入れ時、作業内容変更時の教育(労働安全衛生法第59条)

(2)特別教育に準じた教育(昭和59年6月29日付け基発第337号通達)

(3)危険有害業務従事者に対する安全衛生教育(労働安全衛生法第60条の2)

(4)職長教育(労働安全衛生法第60条)

(5)作業主任者、衛生管理者等に対する能力向上教育(労働安全衛生法第19条の2)

5　その他(略)

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
東　京●三多摩労災職業病研究会
185 国分寺市本町3－13－15 三多摩医療生協会館内　TEL(0423)24-1922/FAX(0423)25-2663
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 新潟県古町通4番町643 古町ツインタワーハイツ2F　TEL(025)228-2127/FAX(025)222-0914
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
京　都●京都労働安全衛生連絡会議
601 京都市南区西九条東島町50－9 山本ビル3階　TEL(075)691-6191/FAX(075)691-6145
大　阪●関西労働者安全センター
540 大阪市中央区森ノ宮中央1－10－16, 601　TEL (06)943-1527/FAX (06)943-1528
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
鳥　取●鳥取県労働安全衛生センター
680 鳥取市南町505 自治労会館内　TEL(0857)22-6110/FAX(0857)37-0090
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 高知市薊野イワ井田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
861-21 熊本市秋津町秋田3441-20 秋津レークタウンクリニック内　TEL(096)360-1991/FAX(096)368-6177
大　分●社団法人 大分県勤労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)34-8671
宮　崎●旧松尾鉱山被害者の会
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)5210-7423
(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