

転換に向かう世界の安全衛生活動

13th WORLD CONGRESS ON OCCUPATIONAL
SAFETY AND HEALTH
4-8 APRIL 1993, NEW DELHI

古谷杉郎

全国安全センター事務局長

インド航空のパイロットのストライキのためと
かで成田発デリーへの直行便が利用できず、4日
12:00羽田発の全日空機で大阪へ、大阪発16:00の
インド航空319便に搭乗。途中香港にトランジット
して、デリーには真夜中の02:30頃(現地時間22:55
一時差は3時間半)到着。バスでホテルへ。

シャワーを浴びて寝たのが2時(日本時間5時半)
頃、4時間ほど寝ただけで6時に起床。7時のバスで
早速、世界会議のオープニングセレモニーの会場
(シリ・フォート・オートディトリウム)へ。しか
し、前日に受付を済ませていない私たちは、会場
に入らず、メイン会場のタージ・パレス・ホテ
ルに行って受付・登録の手続。11:30の基調報告か
ら、8日16:30の閉会式まで同ホテルで会議のスケ
ジュールが進んだ。

この会議は、ILO(国際労働機関)、ISSA
(国際社会保障協会)及びインド全国安全評議会
(NSC)が主催する第13回世界労働安全衛生会議
で、アジアで開催されるのははじめて。英語、フ
ランス語、スペイン語、ドイツ語とともに日本語
も公用語だからということで、関係者から強く勧

められての参加。全体で約1,500人が参加し、その
うち外国人が約800人とのこと。学者を集めた研究
集会ではなく、政労使一「労働安全衛生に関わる
全ての方々」が一堂に会し、それぞれの安全衛生
の活動や経験を報告し交流し合うというスタイル。
地元インド以外では、ドイツからの約200人が
最も多く、次いで日本からの約120人、その他、フ
ランス、デンマーク、オーストリア、スウェーデ
ン、アメリカ、オランダ、クウェート、チャド、
フィンランド、カナダ、香港、ルクセンブルグ、
アルゼンチン、中国、イタリア、韓国、ノルウェ
イ、ポーランド、スロヴァキア、マリ、サウジア
ラビア、スペイン、スイス、ベトナム、イスラエ
ル、マカウ、メキシコ、ニュージーランド、ナイ
ジェリア、シンガポール、マレーシア等々。

会議の1週間前には解除されたものの国務長官
からインドへの渡航自粛の出されたアメリカな
ど、爆弾騒ぎの影響も多少あったようだ。会場の
警備もものものしく、毎日会場に入る度にポティ
チェックがあり、カービン銃を抱えたガードマン
が警備していた(空港でも乾電池は機長預りにさ



第13回世界労働安全衛生会議の閉会式(ニューデリー・タージパレスホテル)

れていた)。

会議は、同時進行のA、B2つのセッションに分
かれて発表及び討議が行われたほか、ポスター展
示と質疑応答(2グループに分かれて前半2日と後
半2日に掲示)、「労働安全衛生の推進における使用
者及び労働者の役割」という特別セッション、I
LO主催による「児童労働における危険有害作業
に関するIPECワークショップ」及び「小規模
事業場における労働条件と生産性の向上に関する
ILOのアプローチ(WISE)についてのスペシ
ャル・ミーティング」等が組まれていた。さらに、
全期間にわたって、第2回国際フィルム・ビデオフ
ェスティバルも同時開催された。

公用語とされた5か国語については同時通訳が
用意されているのだが、日本語の通訳は、実用レ
ベルとは言いかねた。たびたび中断するし、通訳
された日本語の意味を理解するのに四苦八苦。そ
のことと自らの英語能力のなさで会議以外での活
躍の余波がたたって(言いわけです)、私は、2日目
以降はほぼもっぱらフィルム・ビデオフェスティ

バルの部屋(ここは通訳がなかった)で鑑賞してい
るか寝ていた。なお、フィルム・ビデオフェスティ
バルでは、4日間で49本が上映され、最終日に、
インドのNational Thermal Power Corporation
Ltd.製作の「Safety in Construction」等3本が優
秀作品として表彰された。

今回、私たちは、私の名前で、①「安全、衛生、
作業条件改善のための教育研修(注:全国安全セ
ンターの労働安全衛生学校の経験)」及び②「日本
における外国人労働者の労働災害、東京東部労災
職業病センターの飯田勝泰事務局長の名前で、③
「中小零細職場での安全衛生活動」の3題の発表を
申し込んだ。結果は、飯田君宛てには不採用通知、
私宛てには不採用通知と「A3セッションのポス
ター発表として採用」という通知がきた。ところが、
①と②のどちらが採用されたのかが書いてない。
会議全体の柱のひとつが「安全衛生の教育と
訓練」にあること、A3セッションのテーマが「労
働関連疾病: 予防対策と健康増進」であることか
ら、問い合わせるまでもなく、①の方が採用され

4月4日	18:30~20:00	歓迎レセプション
4月5日	09:00~10:00	開会式(これだけ会場がシリ・フォート・オーディトリウム)
	11:30~12:30	基調報告: ILO、ISSA、インドNSC
	12:30~13:00	第2回国際フィルム・ビデオフェスティバル開会
	14:30~17:00	A1 企業における安全衛生プログラム: 成功事例をめぐって
	14:30~17:00	B1 農業における災害防止と経済的側面
4月6日	08:15~08:50	児童労働における危険有害作業に関するIPECワークショップ
	09:00~12:30	A2 環境保護と安全衛生
	09:00~12:30	B2 化学産業における安全衛生のすすめ方
	14:00~18:00	A3 労働関連疾病: 予防対策と健康増進
	14:00~17:00	B3 B2のつづき
	17:00~18:00	小規模事業場における労働条件と生産性の向上に関するILOのアプローチ(WISE)についてのスペシャル・ミーティング
4月7日	09:00~09:50	特別セッション(PART1)労働安全衛生の推進における使用者及び労働者の役割
	10:00~12:30	A4 産業現場とオフィスにおける人間工学の応用
	09:00~12:30	B4 機械安全とシステム安全
	14:00~17:00	A5 運送作業における安全
	14:00~17:00	B5 災害防止のための教育と訓練
	19:00~	インドの夕べ(ガーデン・パーティー)
4月8日	09:00~09:50	特別セッション(PART2)労働安全衛生の推進における使用者及び労働者の役割
	09:00~12:30	A6 90年代の動向・優先事項及びアクション
	10:00~12:30	B6 職域リスク防止のための研究成果の活用
	14:00~16:30	A7 労働安全衛生における情報システム
	14:00~16:30	B7 B6のつづき
	16:30~17:30	閉会式

たのに違いあるまいと判断。①と③の内容を合わせて、古谷・飯田の連名で16頁のような「Experience on Worker Education and Training in Occupational Safety and Health」というポスターを用意していった(A0判=841mm×1189mmを2枚)。ところが、会場に着いて資料を見ると、何と実は採用されていたのは②の方。参加者全員に配布された「ポスター抄録集」に私の送った抄

録が掲載されていた。抄録集には、こちらが送ったものをそのままコピーして掲載するのだが、日本語のものについては、そのままでは多くの参加者がわからないだろうという配慮で、事務局で英訳文も作成して掲載してくれていた(「Occupational Accidents of Foreign Workers in Japan」)。こちらの分のポスターは準備する余裕がなかったのだが、外国人労働者の労災白書91



ちゃんと会議を聞いていた時間もないではない(左・飯田、右・古谷)

年版の概要を載せた英文ニューズレター「Working Environment and Pollution Problems」の第2号を持っていたので、用意していた①のポスターとこのニューズレターの記事の両方を掲示。その場での質問・説明でも、労働安全衛生学校と外国人労働者の双方の問題について関心が寄せられ、名刺入れには100枚近くの名刺が集まった。どうフォローしていこうかとうれしい悲鳴。

真面目な出席態度だったとは言えないので、会議そのものについて多くは語れない。しかし、少なくとも、ILOのこの会議に臨む方針はきわめてクリアーだと思う。くわしくは、別途紹介する開会式でのハリバート・マイヤーILO事務局次長のあいさつ及びチャンドラ・ピナゴダILO労働条件・環境局職業安全衛生部長の基調報告を参照していただきたい。ここでは、ポバルやチェルノブイリでの大規模災害がそこで働く労働者だけでなく地域住民や一般環境に対しても悲劇的な危害を与えたことや児童労働の撤廃などに注意を喚起したうえで、今日必要とされる「挑戦(Challenges)」として、次の3点を強調している。

①社会的パートナー全員(公労使)の役割を強化

するための長期的戦略
 ②社会的保護が特に必要な優先事項を中心とした保護措置
 ③現地資源の動員(とくに行動志向型の教育訓練と情報)
 ここに示されているような今日の労働安全衛生の動向に照らしてみると、会議で報告された内容は、一言でいえば「玉石混交」というところだろうか。とりわけ日本からの一部の報告はまったく理解して

いない—KYT(危険予知訓練)、4S(Yon-S:整理・整頓・清掃・清潔)、ゼロ災(Zero-Sai:等々を日本語のまま「押し売り」しているという感じ(実際にすでにアジアに普及させようとしているのだが)。それも、「すぐ役にたつ事例や経験」(このことも会議の中で強調されていた)の報告ではなく、理念の抽象的な解説に終始していた。

それと対照的というか、言わば会議のハイライトになったのはILO主催による「小規模事業場における労働条件と生産性の向上に関するILOのアプローチ(Work Improvement in Small Enterprises=WISE)についてのスペシャル・ミーティング」だった。私たちがILO作成の「安全、衛生、作業条件トレーニングマニュアル」を活用して行っている労働安全衛生学校での試みもこのアプローチに学んだものだが、ILOではすでに1988年以来、アジア:インド、タイ、フィリピン、インドネシア、ラテンアメリカ:メキシコ、ペルー、アルゼンチン、オセアニア:パプアニューギニア、西サモア、トンガ等でパイロットスタディとしてのワークショップを実施、最近では、昨年8月にフィジー、今年に入ってからケニアでも実施され、来月はブラジルで行うとのこと。これ

らの考え方と内容、経験が報告され、何より、これらのワークショップを通じて実現した改善の実例が数多くスライドで紹介された。アジア、アフリカ、ラテンアメリカを中心に、200人弱の参加者だったが、プログラムの実施方法や評価、継続性等をめぐって最も活発な議論が行われ、ILOにワークショップの開催を要望する声もたくさん出された。

残念ながら「児童労働における危険有害作業に関するIPECワークショップ」には参加しそなかったため紹介できないが、このWISEのワークショップが会議の圧巻と感じた。

ILOの小木和孝労働条件・環境局長は、「労働の科学」7月号で今回の世界会議の印象として、「裏方として準備から終了まで3年にわたって見ることができ、職場の安全衛生の進め方が転換期にあることが実感できた。3年前の前のハンブルグ会議でもこの転換は感じられたが、90年代に入って3年たつうちに、新しい動きが各国の共通体験として定着していることがわかった。この転換は一言でいって、労使の直接参加による“自主改善”のすすめにある」と書いている。そして、そのような取り組みを進めている人たち—各国、政労使、全国と職場の各レベルの違いを問わず—が共通して、法規で使用者責任と労働者の知る権利などを定めること、労使協力しての改善を支える助言とトレーニングの推進、情報や技術サービスのネットワークなどの条件づくりが大事だと考えていると紹介している。

もうひとつだけ会議の感想。主催団体のひとつであるインドの全国安全評議会(NSC)は、インド政府労働省によって全国レベルで安全意識を高揚・維持するために設立された団体で、3500を超える企業、労働組合、終身あるいは短期の個人会員、及び12の州レベルの支部によって組織されている。基調報告でのインドNSC代表の報告では、

自らと日本の中央労働災害防止協会や欧米の同様の団体の経験や活動内容を紹介しながら、それを「NGO(非政府組織)のボランティアな取り組み」として位置づけ、その世界的なネットワークづくりを訴えていた(1985年から毎年アジア太平洋各国安全協会(民間非営利団体)の会議が開かれているのだが)。

国際的な常識はむしろそうなのだろうと頭では理解しようとしながらも、「NGOってそういうものかなあ」と違和感を感じた次第。今回、アジアからの参加者はそう多くはない。WISEについてのワークショップでの発言者とともに、初日のA1セッションの最後の質疑で、「安全衛生の基本的責任の所在を明確にして議論を進めてほしい」と訴えたマレーシアの労働組合代表(どの報告者に対する質問かわからないと無視されたが)や、会場で昨年10月にインド・ポパールで開催された「産業被害と人権に関する国際民衆法廷」(日本からは原田正純氏と水俣病の関係者が参加—「安全センター情報」93年2月号参照)の報告書を販売していたインドの人たちが記憶に残っている。私としては、これまで進めてきた私なりにイメージするところのアジアをはじめとした各地の草の根NGO団体との交流・連携を発展させることの必要性をますます痛感するとともに、それがILOの言う「挑戦」に応えるための保障のひとつだと考えている。

私たち—私のほかに東京東部労災職業病センター事務局長の飯田勝泰と神奈川労災職業病センター事務局長の西田隆重の3人—は、労働科学研究所の10名とともに指定ホテルの中では最も安い(朝食込みで1泊40ドル)マリーナホテルに投宿。このメンバー及び同じホテルに泊り労研のメンバーと顔なじみのタイの労働衛生トレーニングセンターのナルマンさん夫妻と行動をとることが多かった。ただし、往復の飛行機では、連合の6名の



労働科学研究所の方々と小木ILO労働条件・環境局長を囲んで

代表団や産業医大や高知医大熊本大学等のメンバーと一緒にいた。

私たち以外の日本人の多くは会場となったタージ・パレス・ホテル(1泊140ドル)等に宿泊したが、高級ホテルはデリー市の郊外にあるようで、私たちの泊まったマリーナホテルだけ唯一セントラルパークのすぐ近くでデリーの中心地。レストラン、映画館やバザールなどが歩いて行けるとところにたくさんあり、かえって(遊び歩くのに)非常に便利だった。部屋もダブルベッドでけっこう広い(そもそも40ドルのホテルは高級の部類)。シャワーは使えない日もあると聞かされていたが、浴槽はないものの(タージ・パレス・ホテルもなかったとのこと)シャワーは每晚使えた。もちろん(といってよいかわからないが)、前の晩には朝6時から朝食が食べられると言っていたのに、その場になると7時半にならないとシェフが来ないから出させないだとか、1日遅れでタイのバンコクから着いたメンバーの部屋がリザーブされていなかったり、電気がつかなくなった部屋があったなどという話はあるものの、快適だった(私の部屋について言えば、シャワーの蛇口が漏電(!)していたのか握るとビリビリ、偶然髪の毛が触れたら火花

が走った。また、一度開けた蛇口の閉め方が知恵の輪か迷路のようにわからなくなった—これは最後にはコツがつかめた。)

インド料理はたっぷり堪能。会議期間中の昼食は、タージ・パレス・ホテルのガーデンでバイキング形式でベジタリアン、ノン・ベジ用のインド料理が食べ放題。5日の夜は早速町に繰り出し、手頃なレストランをみつけて、1人

150ルピー(1ルピー=約4円)で腹一杯の夕食。ただし、アルコールは置いてなかった。アルコールはホテルのバーに戻ってからの楽しみにして、この日の教訓をもとに、以後アルコールがあるかどうかを確認してから店を決めることに…。インドのビールの甘さにも日につれて慣れ、毎月7日は「ドライ・デー(禁酒日)」というのは本当のようだったが、わがままな外国人は、7日もアルコールにありつけた。5日の夜には、いきなり交差点の地下通路で「麻薬(ハッシシ)を買わないか」と声をかけられ、その次は「(象相手にでも使うような)ムチを買わないか」…。そうそう、5日の午前中にお尻のポケットにつっこんでおいた財布をとられた(どこでかはわからないが)。しかし、予感がしたのかその直前に、両替したルピーやドル、円のほとんどを別の場所に退避させていたため、3千円+数百ルピーの損害で済んだ。

翌日は、夕方からセントラルパーク周辺のバザールなどを散策した後、(アルコールの置いてある)昨日よりは高級そうなレストランで、1人400ルピーでビールと腹一杯の夕食。翌7日の昼食は、タージ・パレス・ホテルの隣のこれまた高級ホテル(マウリヤ・シャラトン)のレストランで、小木和

孝ILO労働条件・環境局長を囲んでアフガン料理の御馳走。私の胃袋もさすがにここまで。この日の晩から帰国後まで続く下痢状態。体力・精神力にはさほどの影響はなかったが、食欲だけはさっぱりなくなり、以後はほとんど水分の補給のみ。まあ、ほかのみなさんもインド料理は飽きたようで、この日の夜からは中華料理に切り換えていました。

7日は午後3時頃に会場を抜け出し、7時からのガーデン・パーティーまでの間、デリー観光に出発。調子のよいタクシーの運転手。「俺の友人はデリー中の4,000人のタクシー・ドライバーを組織している労働組合の委員長だ」とか。ヒンドゥー教のラクシュミ・ナラヤン寺院に寄った後、オールドデリーへ入る。ニューデリーから歩いても行ける距離にあるもうひとつの町。このオールドデリーと私たちが泊まったホテルのあるニューデリーの人混み、そして会議の会場付近の高級ホテルや高級住宅街、少なくともデリーには3つ以上の顔がありそうだ。オールドデリーでは「泥棒バザール」の雑踏を通ってそびえたつ赤い砂岩のモスク、ジャマー・マスジットへ。丁度礼拝の時間で15分ほど待ってから中を見学。ガイド氏にうやうやしくマホメットの孫の足跡などを見せられてから、インドのミュージアムは信用しないことに決めた。

8日は、朝の5時にホテルを出発してアーグラ

へ、片道4時間半のバスの旅。タージ・マハール、アーグラ城、アクバル大帝廟一と、ムガル帝国皇帝の建造物の跡を見る。アーグラに到着するなり乗り込んできた「政府公認の証明書を持っている」「ふだんはアーグラ大学の教授(?)」というガイド氏が、1か所まわるたびにミュージアムだと称して土産物屋に連れていこうとしたり、町一番のホテルで昼食をとらせようとするのを、一枚上手の労働科学研究所の川上さんに粉碎してもらいながら、観光旅行を堪能した。ホテルに戻ったのが夜の8時半頃で、バスに乗り続けてさすがに疲れた。

翌9日は、朝はノンビリしてからセントラルパーク周辺を散歩と買物。夕方6時にホテルにバスが来て、空港へ。デリー空港00:50発のインド航空318便で帰路につきました。往路と同様香港にトランジットして日本時間14:00(インド時間で10:30頃)に大阪へ、15:55発の全日空機で16:55羽田到着となった。

何にせよ私にとってははじめての海外体験。出かける前には「二度と行かない」か「やみつきになるか」のどちらかだと言われていたが、まあ飯田、西田の両氏や労働科学研究所のみなさんの「庇護」下でのツアーのようなものだからとても自信がついたとは言えない。「二度と(海外には)行きたくない」ということにはならなかったと



いうところでしょうか。

アジアではじめての世界会議

ハリバート・マイヤー ILO事務局次長の開会式でのあいさつ

インド国大統領閣下、労働大臣閣下、議長、及び代表各位

本日、世界労働安全衛生会議に御出席の皆様はミッシェル・アンセンヌ ILO事務局長に代わり

御挨拶を申し上げる機会を得ましたことは大きな光栄であります。皆様方は、世界中の労働者の安全衛生の保護と職場での状況の改善に専心されておられます。御出席の皆様は歓迎の意を表すると同時に、この重要な会議の主催国であるインド政府に深甚なる感謝の意を表するものであります。また、インド国大統領閣下に御出席を賜り、労働の世界での私どもの努力と合同の活動への大いなる励ましをいただいたことに最大の謝意を表します。

これほど大勢の方が、遠路お越しになった方も多く、この重要な会合に参加されているのを目のあたりにし、強く印象付けられております。これほどの規模の、そしてこれほど重要な会議を組織することが、いかに大変な仕事であるかをよく知っておりますので、この会議の組織にあられたインド全国安全評議会に対して最大の敬意を表するものであります。

世界労働安全衛生会議は3年ごとに開かれる重要な催しですが、ことに、皆様方が参加しておられる今回の会合は、アジアで開催された初めての世界会議であるという点で画期的なものであります。発展途上国で催される初めての世界会議の開催地としてインドの選択も最も相応しいものであります。インドは、世界でも3番目に科学者と技術者の多い国であり、欧州共同体全体の労働人口より多い労働力を持つ国であります。また、インドは、労働者の安全衛生及び福祉を守るための関連立法その他の措置が整備、適用されて百年もの長い伝統を持つ国でもあります。

議長、並びに代表の皆様、

労働者の安全衛生並びに福祉の面で多くの顕著な前進がみられたにもかかわらず、どれもが事前防止可能なものであるにもかかわらず、毎年、約20万人が業務関連で死亡しております。さらに、世界中で、毎年、約1.2億の労働者が、労災事故に

遭ったり職業病に罹っております。職業上の障害や疾病の経済的及び社会的費用は、実に膨大なものであります。これに劣悪な作業環境や職場でのストレスによって引き起こされる肉体的及び精神的費用を加えますとさらに大きなものとなります。

ILOは、1919年の創設以来、全加盟政府や、構成要員である使用者及び労働者の組織とともに、これらの問題改善を最優先課題として取り組んでまいりました。この優先的目標に向けての努力は、人間は一人一人安全で健康な作業環境で働く権利を持つという基本原則に則って行われてまいりました。

新技術の移転が無制限に行われた際の、職業上の危険とその地球的なインパクトは実に大きなものであります。発展途上国においてこそ、最も大きいと言えます。新技術の開発と新技術を使った作業の設計と編成の段階において、すでに、新技術の持つであろう労働条件や環境への影響を考慮することが重要です。ILOは、技術の国際移転には、労働条件と環境の保護のための適切な措置が伴わなければならないし、それを確保するために加盟国を支援することができます。このことを考えた際、本会合が、発展途上国で催されている意義がことに深いのであり、この会議中、多くの貢献が、この点に関してなされることを期待してやみません。

先進工業国においても発展途上国においても、これから数年の間、共に手を取り合って努力すべき多くの特定分野があります。安全衛生面での進展状況のみでも、各国の現実的状况のみでも、いまでも、大きな格差が存在します。この格差は、ことに、零細企業や農村とかインフォーマルセクターに烈しいのです。鉱山業、建設業、化学物質を使用する産業部門や活動では、致死や労災の危険がいまでも高く、特に注意が必要です。

ボパールとかチェルノブイリでの大規模災害で

は、職場で発生する大規模災害と、近隣社会と一般環境とは密接に繋がったものであるということが、はっきりと実証されたのであります。しばしば大勢の死傷者を伴うこれらの、または、その他の悲劇的経験から、業務上の危害の管理と防止のための統合的戦略を考えるようになったのであります。事前防止を目的とする計画は、その方法が実践的であると同時に、高度の技術を駆使したものでなければ



アーグラ-ヘタージ・マハール見物に

なりません。そのために、また、真面目に取り組み、明るい将来を確保するのであれば、労働安全衛生における国際的及び国のレベルにおける全面的協力が不可欠です。

世界の就労児童の問題の根強さと広がりがあるとき、この問題は国家の経済的、社会的開発の偏在性の問題と密接に関連しており、児童労働廃絶に向けての連帯的努力の必要性を常に想起させるものであります。児童労働のジレンマは、その廃絶に向けての実質的な第一歩を、特に当該児童の安全衛生面や精神面に好ましくない雇用形態や産業活動での児童労働の廃絶を中心として取り組むことが何よりも必要です。

国のレベルに迫っても、国際レベルでも、これらの問題の、どれか、または全てを解決するためには、使用者、労働者、労働監督官、安全衛生専門職の一丸となった協力が必要です。労働の質を高めるための措置は、確かに、労働者を職業的危害から守ります。さらに、これらの措置によって、経済的効率改善の直接的効果として、経済的パフォーマンスが改善され、労働条件が改善され、労働からの満足感も向上し、安全な労働環境も作られます。これらの前向きなインパクトを得るため

の国際的な協調的努力は、重要な役割を果たすことができます。

長年にわたってILOは、職業上の安全衛生と作業環境に関する一連の国際条約、並びに、勧告を作成してまいりました。中でも、1990年の化学物質条約(第170号)には、重要な前進がみられます。この条約とその補完的勧告では、職場での有害化学物質の使用の分類を調和化するために、ILOが指導的役割を果たすことをうたっております。本条約での重要事項は、労働者とその代表が情報を得る権利とか、輸出国で使用禁止されている有害化学物質を知らせる輸出国政府の輸入国に対して持つ義務についてであり、国際条約上革新的な内容となっています。メキシコとスウェーデンの2国が批准をしましたので、この条約は、発効力を持つようになりました。

1993年のILO総会では、大規模災害防止に関する新国際基準の最終討議がなされます。これは、ILOの構成要員がこの問題を最優先事項として、いることの証左であり、作業環境と一般環境との相関関係を改めて協調しております。

これから数日にわたる皆様の議題は、先に述べた多くの課題の他に、システム安全、人間工学、

環境保護、労働関連疾病予防、教育訓練、情報システムの職業上の安全衛生への利用といった問題をはじめとする将来の労働条件にとって主要な課題を反映しておられます。

最後に、ここで、驚くべき統計数字を出すことをお許しください。ある現実的な試算によると、社会全体として払わなければならない労災事故と職業病による経済的費用は、国民総生産(GNP)の1%を下らないといわれています。世界のGNPの1%というのは、世界中の半分以上の国のGNPの合計を上回る額だということにお気づきです

か。労災事故と職業病による損失総額が、90以上の国の、財、サービス、家計支出、政府支出、投資支出の総計金額を上回るものであるということは信じがたいことであります。こういった経済的數字を考えますと、労働条件改善のためにたゆまない努力を増幅しなければなりません。

本会合で提議され討議される計画は行動に移される時、社会的転換への力強い引金となるであります。ここに集積された知見を生かし、明るい未来に向けて、連帯の御挨拶を送るものであります。



労使の直接参加による自主改善

チャンドラ・ピナゴダ | ILO労働条件・環境局
労働安全衛生部長の基調報告

議長、御出席の皆様、

第13回世界労働安全衛生会議に御出席の皆様には歓迎の御挨拶を申し上げます。本会合は、はじめて発展途上国—古い歴史と社会的発展に向けて優れた成果を誇るインド—で行われております。労災事故や職業病から労働者を守ることが、進歩と社会正義の樹立にとって至上課題であるとの確信のもとに、本日は、多くの皆様が出席されております。

慣例によりまして、ILOの代表として、1990年のハンブルグ会議以来の労働安全衛生面における世界的進展と動向について御報告させていただきます。

まず、80年代の終わりにはじまった劇的な政治的及び経済的变化に伴い、職場における基本的人権への関心が再び高まっていることを裏付ける報告からはじめたいと思います。この中には、安全で健康な作業環境を得る権利が含まれます。職業上の安全衛生なしには社会正義は達成できないと

いう意識と並んで、職業上の安全衛生の樹立は経済的発展への基盤であるという意識が強まってきております。この意識は、この会議に参加していただける皆様による連帯的行動の持つ絶対的必要性とその価値の認識に繋がるものであり、重要なものであります。

したがって、職業上の安全衛生の分野において、近年、はっきりと発現し、われわれの活動の指針となるようないくつかの明確な動向に留意してみたいと思います。第一に、近年採択された国際労働基準にもみられるように、社会的パートナー全員による参加を促進する長期的戦略化の動向。第二に、労働者の安全衛生が、特に必要な、危険に曝される労働者の数が多いところを中心的に優先的に保護を与える努力。第三に、これらの優先的箇所効果的に戦略を実施するにあたっては、現地の資源の動員に資するような教育訓練や情報の果たす役割に対する明確な焦点化をあげることができます。

過去に比べ、労働安全衛生上、80年代には、顕著な進歩がこれらの動向とともにみられました。その間、多くの先進工業国において、致命的労災率は60%以上もの顕著な削減率をみました。人間工学的考察を入れたり、作業編成の改善をしたり、多くの職種への新技術の導入を通して、多くの職種において、労働関連の障害が削減され、安全性が改善されました。参加型のアプローチが、職場における安全衛生問題の解決に広く使われるようになりました。しかし、これらの進展にもかかわらず、

ILOのPIACT(労働条件・環境改善のための国際計画)での経験から言えることは、労働安全衛生に関わるいくつかの主要な共通の課題が、今でも根強く残っているということでもあります。これらの課題に取り組んでいかなければならない深刻な理由は、毎年、20万人以上の労働者が職場で死亡しており、約1.2億の労働者が、毎年、労災事故に遭ったり職業病に罹っているという恐ろしい現実にあるのであります。

■共通の課題

あらゆる部門で働く労働者を保護するためには、全国レベルにおける構造基盤の整備が必要です。政府、使用者、労働者の役割を明確化したうえで、全労働者を網羅する普遍的な法的枠組みを整備することが大いに必要であります。零細企業、農村部門、インフォーマルセクターで働く労働者の多くは未保護である現実を認めなければなりません。移民労働者とか弱い立場に置かれている不安定な状況下にある労働者とか、特に危険な職業に就いている労働者の現状に特別の注意を払う必要があります。

次に、政府、使用者、労働者の三者による合意



会場になったタージ・パレスホテルの前で(左・西田、右・古谷)

に基づく、国のレベルでの活動計画が抜本的に欠落しております。それは、ほとんどの業務関連の危険に対応するには不十分であり、一貫性を欠いた対処の仕方がしばしば起こることです。現地の経験を生かした三者協力による、より一貫性のあるアプローチが、世界中で、緊急に求められています。緊密な、三者によるアプローチを生かして対処すべき労働関連の危険としては、例えば、現地ではどんな潜在的危険があるのかを知らない化学物質や生物学的物質の使用が増えていること；無制限な殺虫剤の使用によって毎年世界で300万人が中毒に罹り、環境破壊が進んでいること；破局的結果を起こすような大規模災害の危険を持つ産業の存在；電離性及び非電離性放射線の使用の増加による危険；コンピューター制御技術がもたらす広範囲に及ぶ影響；多くの近代的職種にみられる職業上のストレスの恐ろしい影響等があげられます。

第三の共通の課題は、企業レベルでの行動支援のために不可欠な技術的諮問活動です。特に重要なのは、全職場を対象とした、安全衛生上の危険評価法、及び費用効率的な実際の解決策の実施法についての実践的助言提供の必要性です。

第四点として、職場での実際的な改善を図るためには、教育訓練と情報活動の方向転換を図る必要性があるということです。特に、即時改善を主眼とした行動志向型の教育訓練、及び、既存の労働条件の即時的改善に役立つ実践的情報の収集と普及が、緊急に必要とされております。

第五は、昨年の国連環境開発会議(UNCED)の結論にも明示されたように、作業環境への対応と一般環境の保護とをともに推し進めるようなイニシアチブを強化する必要があるということです。環境的にも社会経済的にも持続可能な開発を確保する方法を樹立することが、真に必要であります。そのためには、環境問題を組み入れた統合的な作業環境計画の策定が求められています。例えば、労働者や一般市民と環境への危険を、排除又は最小化するような、化学物質の安全な使用とか有害廃棄物の安全処理、さらには大規模災害の事前防止等があげられます。

■挑戦に 대응

これらの問題に対処するための努力を分かちあうにあたっては、より一貫性のあるより協調的な取り組みが大切です。何よりも、物的及び人的資源の制約があるので、このことが一人一人にとっての挑戦であります。この挑戦に 대응にあたって、先に述べた三つの明確な動向を積極的に活用することを提案したいのです。社会的パートナーの役割を強化するための長期的戦略；優先事項を中心とした保護措置；現地の資源を動員することです。資源の制約を認めながら、この挑戦に十分に 대응するための現地毎の優先的活動を決定するためには、次の三つのパラメーターを使うことができると考えます。まず、国際労働基準にしたがい、職場での危険評価と管理を行うにあたって社会的パートナー間の協力を構築すること。二番目には、社会的保護が特に必要なのに十分に保護を受けていない弱い立場にいる人たちに保護を

提供すること。三番目には、補完的、支持的措置を組み合わせながら、現地の資源を動員することです。

■社会的パートナーの役割

国際労働基準には、現地の優先的課題の決定をはじめ、安全衛生活動を組織するにあたって社会的パートナーの役割をいかにして促進するかという指針が書かれております。政府による枠組みづくりと諮問サービス提供や、一貫性ある国内政策策定の義務を強調する一方で、使用者に職場での安全衛生の責任があり、労働者は積極的パートナーとして労災防止に参画する義務があることが規定されております。この動向は、有意な発展をしました。労使合同安全衛生委員会の設置及び強化をはじめとする職場における協力のための機構構築の重要性が強調されています。このように、国際労働基準は、危険評価と管理を、現場での参加型のものに適応させ、転換するよう規定しています。危険管理面では、労働安全衛生条約1981(第155号)、及び化学物質条約1990(第170号)は、使用者が職場における危険を評価し、その危険から労働者を保護するために、適切な業務的管理措置を講ずる義務を課しております。新しい国際労働基準は、労働者が危険及び管理措置について知る権利、及び教育訓練を受ける権利をさらに強調しています。労働者の安全衛生を確保する最も大切な要因は、職場レベルで、社会的パートナーそれぞれが果たす役割であります。こういった三者による協力は、国のレベルと職場レベルの両方で、特に、努める必要があります。国のレベルにおける国内政策及び計画の策定と実施の段階での使用者と労働者の参加も国際労働基準において強調されております。こういった参加は、三者構成協議機関及び国内安全衛生審議会というかたちをとる三者による協議や協力によって確保されます。職場レベルでは、労働監督官や技術諮問サービスの手を借

りて、職場での行動計画の中に、使用者と労働者を十分に参加させることが重要です。最後に、これらの活動全体の評価と見直しは、社会的パートナーの協力のもとに行われなければなりません。

■保護の提供

社会的及び経済的な重要性が高いにもかかわらず、しばしば、零細企業の職場は、労働条件が劣悪で作業環境が危険であります。作業場改善の真のニーズは、数多くの零細企業や農業、農村部門とか、インフォーマルセクターにあります。これらの保護が与えられていない国民層に対する法律による保護が十分に行き届いているとは、経験からも、決して言えません。多くの側面における具体的改善を促進するためには、意識を喚起し、行動計画を策定することが必要です。漸進的に優先的箇所での改善をはかっていくこのアプローチには革新的な戦略が必要ですし、当会合における多くの報告書の中にも、これらの新戦略のもつ積極的意義が述べられていることを心強く思います。

革新的戦略の重要性は、いろいろな職種の労働者に保護の適用を広げていくことにもみられます。家庭責任や母性保護の観点とか、有害な労働条件評価に基づいて職業上の男女平等を推し進めるといった多面的な措置も、安全衛生計画の中に組み込んでいかなければなりません。柔軟な取り組みをし、中高年労働者のニーズに労働条件を適応させる措置等も、多面性を持つことが知られています。移民労働者の問題も、同様に、柔軟な取り組み方が必要です。

鉱山業、建設業、農業、林業のように特に危険な職業の問題は、規制の基準、意識喚起、教育訓練や革新的計画への実践的支援を含めた諸措置を組み合わせる必要があります。1994年の第82回ILO総会の議題には、鉱山業における安全衛生問題も計画されており、このような特に危険な部門に働く何百万人の労働者へ保護を提供す

る大きな前進となるでしょう。

児童労働廃絶、これは本会議の主要問題でもあります。これに向けての努力は、児童労働の許せない形態や状況を廃絶するための措置と、就労児童の保護をめざす措置とを同時に推し進めていかなければなりません。優先的課題としては、児童による危険な作業の禁止や、最若年児童並びに最も弱い立場にある児童の保護が含まれます。

■現地資源の動員

労働者の健康と福祉を守るにあたっての挑戦は、現実的ニーズに応える改善のために整合性のある戦略を策定し、実施することにあります。

優先的安全衛生課題に対処するには、現地資源を動員して得られる現実的な改善を主眼的に図れば成功するということを学びました。ということは、現地の市民、経営者、労働者や安全衛生専門家が、現地の資源を使って、具体的成果を得るために協力し合う機会が与えられれば、彼らこそ、これらの現実的改善をもたらす最善の行動をとり得るということです。

したがって、現地資源の動員のための現地戦略を策定することが望ましいのです。現地地で得られる全措置を考慮に入れ、優先的ニーズを満たす実際の費用効率的な改善を中心に据えることが必要です；こうして社会的パートナーの迅速的参加による具体的成果が得られるのです。

行動志向型教育訓練と情報は、この目的達成のための中心的役割を演じることができます。安全衛生教育には、实际的で効果的な教材と教育法が必要です。教師の研修の重要性を強調することも必要です。特に重要なのは、ただちに改善に繋がるような現地の教材と技能を十分に生かした参加型の行動です。

現代的職場によくある労働関連の多種の危険に対処する最善の方法は、入手可能な資源と実際的な管理方法を活用することを、明確に中心に据え、

現地の人たちに、これらの多種の危険を評価する権限を与えるような企業レベルの行動計画を作ることにあるという点を強調したいのです。以下にあげる課題は、上記の参加型の多面的活動によってのみ効果的に対応できます：システムの故障による危険状況；増大する重大事故の潜在性；伝統的及び新しい汚染物質とか、長期的に人体に影響を及ぼすような物質への環境的暴露；反復作業による障害；現在ほとんどの職場にみられるストレスによる障害。

■国際的協力

職業上の安全衛生問題はILOの主要なマニフェストであり、ILOでは、この問題に対応する姿勢が敷かれております。ILOは、来年、創設75周年を迎えます。政府、使用者、労働者とともに進んできたILOの長い伝統に、現地のニーズと優先度に基づく国のレベルにおける活動への直接的支援をさらに強調する新しい一理塚が築かれようとしております。これは、「積極的パートナー政策」と呼ばれるものです。この政策は、分散型の多角的専門家による技術諮問チームを設立することにより、近年中に実施に移されます。機動的に、現地の優先的課題に、より効果的に対応できる統合的なアプローチの必要性を、明らかに認めたものであると信じます。

安全衛生における国際的協力の範囲は、種々の就労人口の現地の現実に適応した多面的活動を支援できるように広いものでなければなりません。最近、ILO/WHO合同労働安全衛生委員会が採択した合意声明は、零細企業及び農業労働者向けの計画を促進し、珪肺及び肺疾患、職業がんその他の労働関連疾病等の最もよくみられる労働関連の危険と取り組むにあたっての共同作業の価値を強調しております。

国際化学物質安全計画(IPCS)や環境問題の枠組みでの、UNDP、ILO、WHO間の協力

は、化学物質の危険管理と、化学物質のラベル付けやその分類の調和化を通して一段と強化される運びになっております。

アフリカ、アジア地域における二つの地域プロジェクトに限らず、国のレベルにおけるいくつかの特定プロジェクトが、ILOの技術協力援助活動として実施されていることを喜びをもって御報告いたします。これらのプロジェクトは、教育訓練計画を現地の状況に適応させるようにするための教育研修を教師に与えることと、実践的措置に関する情報の普及を中心とするものであります。

■結論

労働安全衛生は、国際協力課題として高い優先度を持ち続けるということ結論として申し上げます。現実的ニーズと優先的課題が何であるかによって、問題の性格とその対応は異なりますが、これからの重点は、持続可能な開発政策と措置をめざす総合的安全衛生活動の実施に、一段と置かれることになるでしょう。社会的パートナー間の積極的協力に基づいて、国際労働基準を国内及び企業レベルの行動へと移植していかなければなりません。職場改善に向けての現地の状況に適応した行動計画を促進する努力を、三者による合意に基づいて、続けていかなければなりません。

議長、本世界会議の開催にあたって甚大な支援を与えられた国内組織委員会や他の方々に対し、ILO及び出席者全員を代表し、心からなる感謝の意を表明させていただきます。国際社会保障協会(ISSA)、ことに、ISSAの専門部の代表におかれては、本会合を参加者にとって有意義なものとするため、価値ある支援を続けてこれ、特に感謝するものであります。最後に、労働者のために、職場における安全衛生の明るい将来のために、本会議が、積極的成果をもたらすことに成功することをお祈り申し上げます。



Experience on Worker Education and Training in Occupational Safety and Health

Sugio Furuya

(Secretary General of Japan Occupational Safety and Health Resource Center, Japan)

Katsuyasu Iida

(Secretary General of Eastern Tokyo Occupational Safety and Health Center, Japan)

The *Training Manual on Safety, Health and Working Conditions* produced by the ILO and the Swedish Joint Industrial Safety Council was translated into Japanese in 1990. Then, our center* had already carried out four worker training courses on occupational safety and health based on that educational material.

Table 1 shows the 3-day course timetable held in February of 1992 in Tokyo.

Table 1. Course Timetable

Day 1	14:00	Opening Session Introduction to the Course
	15:30	Program of worksite video presentation (1)
Day 2	19:00	Ergonomics
	09:00	Worksite climate
	13:00	Noise and lighting
Day 3	16:00	Program of worksite video presentation (2)
	09:00	Conditions of rest
		Program of worksite video presentation (3)
	12:00	Summary discussion Closing Session

The course was designed and prepared for 50 participants, who were members of occupational safety and health centers on each prefectural level and labour union officials.

Types of their industries were mainly private sectors of metal, chemical, transportation, slaughter houses, hospitals, etc.

* Japan Occupational Safety and Health Resource Center, which was founded in 1990, provides the pivot for similar centers in each prefecture. The Center, moreover, is supported by individual researchers in occupational health science and labour law.

Layout of Lesson

1. Lecture by the instructor using audiovisual aids (40-60 minutes)

The instructor combines oral presentations with transparencies and/or other technical aids to provide greater understanding of subjects like ergonomics, worksite climate, noise and lighting, etc. At the end of each lecture, the instructor gave a topic for a group discussion. Topics included those actually encountered at worksite and related to the subjects in the lecture.

2. Group discussion (60 minutes)

The participants were divided into group of 5-6 persons. The instructor told each group to make arrangements to cover each of the topics thoroughly, find suitable solutions, and assign, prior to beginning, one person per topic to present their solutions.

3. Presentation of the results of group discussions (60 minutes)

The object of this session was to discuss the results from the groups. All the participants in each group took an active part in the discussion, bringing an added dimension of practicality to it through their own experience. One person from each group presented the results using transparencies.

-1-

Program of Worksite Video Presentation

In this course, we couldn't organize factory visits so the program consisting of Steps 1, 2, and 3 was prepared.

Step 1:

We showed a videotape of the existing conditions of a small-sized metal button factory, and then, each group discussed good examples, poor working conditions, and poor environmental factors, and made an "occupational safety and health map." (Fig. 1)

Step 2:

Each group discussed suggestions for improvements of poor working conditions in the factory.

Step 3:

One member from each group presented the results of their discussion in front of all participants.

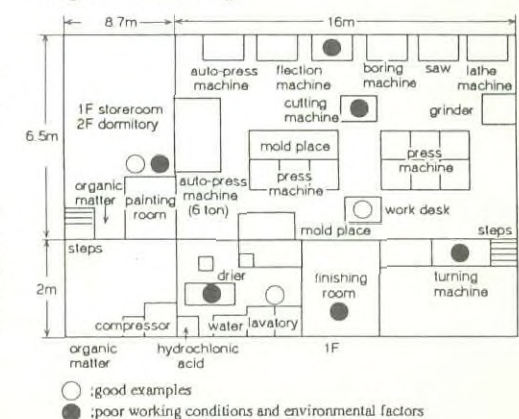
After Training ...

This training course, which may be "participatory," was well received even through some participants complained that the schedule was too tight.

After the course, workers at the button-producing factory took action to improve their working conditions and environment, particularly installing safety devices on machinery.

The Eastern Tokyo Occupational Safety and Health Center and ZENTOITSU, a small confederation of small-sized labour

Fig.1 "OS&H Map"



unions held a similar training course for workers and labour union officials.

Plans for the training and education

- Education of training leaders from among workers and union's safety committee members
- Preparation of the same training course in each region
- Development of supplemental educational materials more suitable to actual conditions of workplaces in Japan
- Collection of ideal examples of improvements
- Consolidation of Industrial Safety and Health Law so that participants can participate in such training and education course more easily.



-2-

横浜地裁が「ふまじめ判決」

大阪鍼灸訴訟に続いて控訴審へ

自治労・七沢リハ労組鍼灸労災 打ち切り反対訴訟支援対策会議

七沢リハ労組(神奈川県総合リハビリテーションセンター労働組合・内田幸彦委員長)の松橋真喜子さんと近石りえ子さんが、国と厚木労働基準監督署に対して提起した七沢はり灸訴訟(療養補償給付不支給取消等請求訴訟)について、横浜地方裁判所第7民事部(小林亘、桜井登美雄、中平健裁判官)は、3月25日、原告を全面的に敗訴させる判決を下した。

この裁判は、労災のはり灸治療を医師の判断により必要に応じて認めてきた労働省が、82年5月31日付けの375通達(労働保険における「『はり・きゅう及びマッサージ』の施術に係る保険給付の取り扱いについて」)で、根拠もなく一方的に治療期間を1年に制限した不当性を明らかにし、原告に代表される被災労働者へのはり灸治療補償を取り戻すための行政訴訟である。

原告側は「原告らにとって、1年を超えようとはり灸治療は不可欠であり、不可欠なものを個々のな理由もなく打ち切るのは違法」と主張。被告・国側は、有効な反証も375通達の根拠も明らかにすることはできなかった。

しかし、判決は、原告ら自身が身をもって立証しているはり灸治療の有効性の事実や治療経過を

無視し、その上、国側証人の医師さえ認めているはり灸の有効性をも「同様の効果は一般医療によっても得られる」などと強弁。わずか15枚の判決文は、行政追従のための考えられないこじつけと独断に満ちたものだった。

支援対策会議(最勝寺蒿議長)と原告弁護団は「7年36回の公判と原告主張を無視し、争点をねつ造した“棄却”のための作文」と今回の判決に強い憤慨を表明し、ただちに控訴することを決めた。全国から寄せられた「公正判決を求める署名」は16万人、3,000団体。控訴審にむけて、今もはり灸で職場復帰をめざす全国5,000人の仲間とともに、労働者不在の労働行政を許さない闘いを進めることにしている。

怒りうずまく報告集会

3月25日午後1時10分、横浜地裁・第7民事部502号法廷。60人分ある傍聴席は埋め尽くされ、傍聴に入れなかった人たちがあふれていた。

裁判長と2人の裁判官が法廷に入ってくる。法廷内に緊張した空気がみなぎる。提訴以来8年の歳月で36回の公判をかさね、昨年12月に予定されてい

た判決日が「裁判官の都合」で3か月も延期された結果の判決日だ。

裁判長らの着席後、一瞬の静寂が走る。判決の言い渡しの瞬間を法廷内にいるだれもがかたずをのんで見守っている。

それほど大きくない声で裁判長が口を開いた。「原告の請求を棄却する」。数分のできごとだった。

判決後、横浜弁護士会館で開かれた報告集会では、4人の弁護士から次のような怒りをこめた判決分析が述べられた。

- ①「375通達での一律打ち切りは許されない」としながら、「効果があるといって国は支給し続ける義務はない」として、これを国の裁量権として認めてしまっている。
- ②はり・灸の1年という治療期間制限については「6か月以内に治療効果が現われ、長くても1年以内であるというのが整形医学界の通説である」として国側証人松本司1人の意見を裁判官の独断で「整形医学界の通説」にしてしまっている。
- ③国側証言では、電話で数名の人物に問い合わせをした程度のことを「通達を出すにあたり各界の意見を聴いた」としている。
- ④原告については「はり灸治療が受けられなくなっても一般医療は受けられる。原告等も“一般医療は効果がない”と論証してはいないから、一般医療に切り替えれば不都合はない」と、そも



そもわれわれが国に対して突き付け、裁判所の判断を求めている「はり治療を継続してきたことにより職場復帰している実態に対して“一律で打ち切る” 妥当な理由は何か」ということに一切答えず、争点をねつ造している、などなど。「原告の主張は一切採用せず、国側の主張は言っていないことまで入っている、不真面目で、争点の取り違えをした作文判決。説得性のある判決を書かなければ裁判所の機能そのものが失われてしまうのではないか。裁判所たる役割を放棄している。」という弁護士の発言に、参加者も皆大きくなづく。

原告らは「さまざまな治療を試みて、痛くても口がきけない状態を救ってくれたのがはり治療だった。私たちはその生き証人。8年の裁判を仲間に恵まれて闘ってきたが、争点に踏みこまず、いい加減な国の言い分を、いい加減な判決でいいくるめる裁判所に、怒りより、“相手にとって不足”と言いたい」と、控訴審を闘いぬく決意を表明した。



七沢リハ労組鍼灸訴訟判決

判 決

神奈川県厚木市
原告 松橋 真喜子
神奈川県座間市
同 近石 りえ子
原告ら訴訟代理人弁護士 鎌形 寛之
同 福田 護
同 森田 明
同 岡部 玲子
同 鶴飼 良昭
神奈川県厚木市旭町2丁目2番1号
被告 厚木労働基準監督署長
天野 誠之
東京都千代田区霞が関1丁目1番1号
被告 国
右代表者法務大臣 後藤田 正春
被告ら訴訟代理人弁護士 島村 芳見
被告ら指定代理人 久保田 浩史
同 仲田 光雄
同 高瀬 正毅
同 本間 勝弘
同 越智 敏夫
同 江本 修二
同 神尾 武治
同 岸田 孝司

主 文

原告らの請求をいずれも棄却する。
訴訟費用は原告らの負担とする。

事実及び理由

第一 請求

- 一 被告厚木労働監督署長(以下「被告労基署長」という。)が原告松橋に対し昭和58年8月4日付けでした、労働者災害補償保険法(以下「労災保険法」という。)に基づく療養補償給付をしない旨の処分を取り消す。
- 二 被告労基署長が原告近石に対し昭和59年4月27日付けでした、労災保険法に基づく療養補償給付をしない旨の処分を取り消す。
- 三 被告国は、原告松橋に対し、150万8000円及びこれに対する昭和60年11月10日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 四 被告国は、原告近石に対し、150万7500円及びこれに対する昭和60年11月10日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

第二 事案の概要

本件は、心身障害者介護施設の職員である原告らが、業務上の疾病である頸腕障害、疲労性腰痛症にかかる鍼灸治療費について、労災保険法に基づく療養補償給付の申請をしたところ、被告労基署長から、国の定める給付の期間制限を超えたことを理由に、これを支給しない旨の処分を受けたため、被告労基署長に対し、右期間制限の違法を理由に右処分の取消しを求めるとともに、国に

対し、違法な右処分により損害を被ったとして、国家賠償法に基づき、その損害の賠償を求めた事案である。

なお、その損害賠償請求の内訳は、原告松橋につき、療養補償給付により支給されるべき昭和58年4月1日から同月30日までの鍼灸治療費8000円、精神的苦痛に対する慰謝料100万円、弁護士費用50万円、合計150万8000円とこれに対する昭和60年11月10日から支払済みまで年5分の割合による遅延損害金、原告近石につき、療養補償給付により支給されるべき昭和59年2月1日から同月29日までの鍼灸治療費及び診断書料の合計7500円、精神的苦痛に対する慰謝料100万円、弁護士費用50万円、合計150万7500円とこれに対する昭和60年11月10日から支払済みまで年5分の割合による遅延損害金である。

一 当事者間に争いのない事実

1 原告松橋は、神奈川県総合リハビリテーション事業団重症心身障害児施設七沢療育園の児童指導員(重い知恵遅れと身体障害を有する者の日常生活介護、援助、生活指導等の業務を行なう職員)として採用され、当該業務に従事していたが、「頸腕障害、疲労性腰痛症」にかかり、被告労基署長から業務上の疾病であると認定されて、昭和55年10月30日以降昭和58年3月31日まで2年5か月間、湘南医療生活協同組合平塚診療所における鍼灸施術と一般医療による治療について、労災保険法による療養補償給付を受けてきた。

2 原告近石は、神奈川県総合リハビリテーション事業団精神薄弱児施設七沢第一学園に児童指導員(園生に対する基本的な生活習慣の指導、行動改善、健康管理等を行なう職員)として採用され、当該業務に従事していたが、「疲労性腰痛症」にかかり、被告労基署長から業務上の疾病であると認定されて、昭和58年1月27日以降昭和59年1月26日まで1年間、勤労者医療生活協同組合十条通り医院における鍼灸施術と一般医療による治療について、

労災保険法による療養補償給付を受けてきた。

3 原告松橋は、昭和58年6月24日付けで同年4月1日から同月30日までの4回の鍼灸治療費8000円について療養補償給付の申請をしたが、被告労基署長は、同年8月4日付けでこれを支給しない旨の処分(以下「本件処分」という。)をした。

原告近石は、昭和59年4月2日付けで同年1月31日から同年2月29日までの間の移送費(通院費)1840円、同期間の5回の鍼灸治療費6000円、診断書料1500円の合計9340円について療養補償給付の申請をしたが、被告労基署長は、同年4月7日付けで移送費については支給し、その余については支給しない旨の処分(以下、原告近石に対する右不支給とした部分を「本件処分」という。)をした。

4 本件各処分は、右申請にかかわる原告らの鍼灸施術は、労災保険法13条2項の「政府が必要と認める」範囲を超える施術であることを理由とするものであり、具体的には、労働省労働基準局長から各都道府県労働基準局長に宛てた昭和57年5月31日付け基発第375号通達「労災保険における「はり、きゅう及びマッサージ」施術に係る保険給付の取扱いについて」(以下「375通達」という。)及び労働省労働基準局補償課長から各都道府県労働基準局労災主務課にあてた同日付事務連絡第30号(以下「事務連絡30号」という。)に依ったものである。

右の375通達及び事務連絡30号の内容は、次のとおりである。

(一)単独での鍼灸施術(以下「単施」という。)について

原疾患(業務上の負傷または疾病)の治療効果が医学的に期待できない場合でも、その後遺症としての疼痛、シビレ及び麻痺等が鍼灸施術によって改善されると診断されたものについては、次の期間、鍼灸施術を療養補償給付の対象とする。

(1)初療の日から9か月以内

(2)右期間を経過した時点において、さらに医師に対し鍼灸の施術効果について意見を求め、その結果、施術効果がなお期待し得ると認めるときは、さらに3か月(初療の日から12か月)を限度に延長することができる。

(二)一般医療と併行して実施する鍼灸施術(以下「併施」という。)について

原疾患の症例により、一般医療と鍼灸施術とを併施することで運動機能等の回復が期待できると医師が判断した場合には、右(1)、(2)の期間、鍼灸施術を療養補償給付の対象とする。

(三)右(一)、(二)の期間が経過した場合の措置について

(1)単施に関する右(一)の療養補償給付の期間が経過した場合でも、原疾患につき症状が固定したため治癒したと認められたものについては、残存する慢性的な症状を後遺症として取り扱うものとし、その障害の程度に応じて補償給付を行なうものとする。

(2)併施に関する右(二)の療養補償給付の期間が経過した場合でも、原疾患の一般医療による治療効果が医学的に期待できないと認められた場合には、単施につき、右(一)の期間、療養補償給付の対象となし得るものとする。

5 375通達は、昭和57年7月1日から実施されたが、その経過措置として、同日において3か月以上の鍼灸の施術を受けていた者は、実施日に3か月を経過したものとして期間計算するものとされた。

二 争点

本件の争点は、被告労基署長が原告らの受けた鍼灸施術について政府の定める施術期間の制限を超えたことを理由に療養補償給付をしないことが違法であるか否かであり、この点に関する当事者の主張の要旨は、次のとおりである。

(原告らの主張)

1 労災保険法13条2項は、同法に基づく国の療養補償給付の範囲について定めているが、労災保険

は、労働基準法上の使用者の補償責任についての保険という面を有しているので、労災保険法に基づく国の補償責任の範囲は、労働基準法上の使用者の補償責任と同様に解されるべきである。そして、労働基準法施行規則36条は、療養補償の内容について「療養上相当と認められるもの」と規定しており、これは、療養に客観的に必要と認められるものをいうと解されるので、労災保険法13条2項の規定も、右の労働基準法施行規則36条と同様に解されるべきであり、労災保険法13条2項の「政府が必要と認めるものにかぎる」という文言は、政府が、療養給付の履行時に、療養上相当と認められないと判断した給付を事実上拒絶できるということを確認的に規定したものにすぎず、療養給付の範囲の決定について、政府に裁量権を認めたものではない。

2 原告らは、過酷な職場環境のもとで、極めて重い頸肩腕障害や疲労性腰痛症に罹患したものの、現在に至るまで鍼灸施術を続けた結果、その効果により、症状が徐々に軽減し、現在では、後遺障害がほぼなくなるまでに回復したのであるが、本件申請の対象となった鍼灸施術は、原告らの回復の途上でなされたものであるから、これらは、原告らの療養に必要なものであった。また、鍼灸施術が、頸肩腕障害や疲労性腰痛症に対して有効な治療方法であることは、医学的にも社会的にも承認されている。したがって、本件で療養補償給付申請の対象となった鍼灸施術は、いずれも、療養上相当なものであるから、他に一般医療による治療を受けていたか否かにかかわらず、これを打ち切ることは違法であるというべきである。

鍼灸施術が治療効果を生ずる機序については、下行性痛覚抑制系理論、関門調節理論、血流改善筋弛緩効果等いくつかの試論により解明されつつあるものの、未だすべて解明されているとはいえないが、治療効果を生ずる機序について未解明の点があることは、西洋医学的療法にも同様であり、

このことの故に鍼灸施術が療養に必要なものでないということとはできない。

(被告らの主張)

1 労災保険法13条2項は、療養補償給付としての療養の範囲は、同項各号に掲げるもので、かつ、政府の認めたものに限ることを規定している。ここで、政府の認めたものに限るとは、政府に対し、その範囲を決定する裁量権を付与するという意味であり、その趣旨は、すべての傷病について療養の範囲をあらかじめ法令により具体的に定めることは不可能であること、変化が見込まれる現代医学の療養方法の推移に適切に対応しなければならないことのほか、療養の範囲は、客観的公正な医学の見地からみた場合の当該療法の効果、当該療法の医療機関や一般社会での普及度、評価が未定の実験的療法や民間療法・特殊な療法との均衡、健康保険における取扱いとの均衡、労災保険法が労働者の社会復帰の促進援助を目的としていることへの配慮、福祉事業全体の中で労災保険によってどの程度の保護・援助を行うかについての政策的考慮、保険給付を認めることによって生じるおそれのある濫用の弊害等のさまざまな要素を考慮して決定すべきものであることにある。

2 ところで、従前、労災保険における鍼灸の取扱いは、健康保険に準拠して、単施については6か月間保険給付を認めていたが、昭和50年代の半ばころから鍼灸の施術件数が増加するに従って、都道府県労働基準局間における鍼灸の取扱いに不均衡が生じたり、特定の病院等において長期の施術がなされたりしていることが判明した。そこで、労働省は、本来の適正かつ公正な給付を実現するために、鍼灸に造詣の深い神経内科、整形外科、耳鼻科等の複数の医師から意見を聴取し、鍼灸の効果については現代医学において一致した見解はないこと、一定の効果があるとしても、施術期間は通常6か月で十分であることとの意見を得、日本医師会、日本保険鍼灸マッサージ師連盟の了承を

得て、労働大臣の諮問機関である労働者災害補償保険審議会に報告の上、375通達及び事務連絡30号に及んだものである。

このように、鍼灸の施術期間が6か月で十分であるというのが整形外科学会における多数的見解であること、鍼灸は、それが効果を生じるまでの機序が、西洋医学的療法のように明らかにされていないこと、対症療法、補助的療法にすぎないこと及び右通達及び事務連絡が制定実施をみるに至った経緯に鑑みると、375号通達及び事務連絡30号により、鍼灸施術について療養補償給付をする期間を前記のとおり定めることは、労災保険法13条2項によって国に認められた裁量権の範囲内の行為であるというべきである。

3 原告らは、1年を経過した後も鍼灸施術の効果があったと主張するが、鍼灸施術は、長期にわたって行なっても治療効果を発揮するものか否かについて定説はなく、これを否定する医師もいること、長期にわたる治療によっても疾病が改善されないのは、患者自身の体質的、心理的因子による場所が大きいこと、鍼灸施術は治療方法として医学的に確立されていないこと、鍼灸施術の効果は、自覚症状さえあれば治療効果があったとされる傾向があり、客観性が欠けるものであることなどからして、1年を経過した後においても、原告らの主張するような効果があったのかは、疑わしい。のみならず、仮に原告らの主張するような効果があったとしても、その効果は一時的であり、一定期間を過ぎると消失し、当該病態に対して決定的な効果がないこと、原告らは鍼灸施術と一般医療とを併行して受けており、一般医療による治療の効果も生じていたと考えられること、したがって、鍼灸施術だけによって効果もたらされたものとはいえないことなどからすると、1年を経過した後は鍼灸施術を打ち切り、一般医療についてだけ療養の給付をすることになったとしても、それが原告らの療養補償を受ける権利を侵害したとまで

はいえない。

4 以上の次第で、被告労基署長の行なった本件各処分は、いずれも、労災保険法13条2項によって認められた裁量の範囲内の行為であるというべきである。

第三 争点に対する判断

一 労災保険法に基づく国の療養補償責任は、労働者が業務により負傷または疾病にかかった場合に、国が保険者として負う責任であり、労働基準法上に定められた使用者の補償責任とは、性格を異にするものである。しかしながら、労災保険は、労働基準法上の使用者の補償責任についての保険という面を有しており、労働基準法とは、業務により負傷または疾病にかかった労働者に必要な補償を与えるという目的を共通にするものであるから、国の補償責任の範囲は、基本的には、労働基準法上の使用者の補償責任と同様に、療養上相当と認められるもの(労働基準法施行規則36条)に及ぶと解すべきである。そして、療養上相当と認められるか否かは、業務に起因する傷病の治療上必要であるか否かにより判断されるべきであるから、まだ治療の必要があるにもかかわらず、療養開始後1年を経過したことだけで療養補償給付そのものを打ち切ることが許されないが、そのことから直ちに、原告らの主張するように傷病の治療のために効果があるものであれば、国はどのような療法についても療養補償給付を支給しなければならないということではできない。他にも効果的な療法がある場合に、どのような療法を療養補償の対象とするかは、保険者として補償責任を負う国が、その療法による効果はどの程度のものであるか、その療法及び効果が一般的に承認されているものであるか、保険として認めることにより濫用のおそれはないかなどといったことを、他の療法との比較等を含め、総合的に斟酌してその裁量により決定することができるものと解するのが

相当である。

二 一般に、頸肩腕障害、疲労性腰痛症については、いずれも発症の機序が明らかでなく、その症状も、他覚的所見としては、筋肉の硬直の有無を確かめる程度の方法しかなく、X線撮影や血液検査にも異常を見出し得ないことが多く、症状判断の拠り所の多くは、患者の主張によらなければならないものであるといわれている。そして、その疾病の原因を除去して完治させるための根本的な治療方法も確立されていないため、筋肉の硬直や主訴とする痛みを軽減したことをもって治療効果があるとみなしなければならないものであり、また、特に症状の重い場合には、一時的に症状を抑え、あるいは症状を悪化させないための処置を講じたことをもって、治療効果があるとしなければならないものである。その治療方法としては、鍼灸のほか、頸椎牽引、マッサージ、温熱療法、体操療法、鎮痛剤や筋弛緩剤の投与等の一般医療による方法があるが、実際の治療においては、これらの一般医療が用いられる場合の方が圧倒的に多く、鍼灸が用いられる場合は、少数にとどまっている。

一般医療が、治療継続期間の長短にかかわらず、治療を加える限りにおいて、筋肉の硬直や主訴とする痛みを軽減し、また、特に症状の重い場合には、一時的に症状を抑え、あるいは症状を悪化させないという意味で治療効果を上げることは、整形医学上、争いなく認められている。鍼灸施術は、鎮痛、症状軽減等の治療効果を生じる場合のあることは経験的に認められ、最近の研究により、治療効果を生じる機序についていくつかの試論が提起され、施術に対する身体反応の一部が実証的に計測されたりしているが、他方、鍼灸施術が治療効果を生じる機序については、未解明の部分が多く、また、通常、鍼灸施術は、治療効果の判定において、専ら患者の主訴によることが多く、一般医療に比べて判定が客観性を欠くとの指摘もなされており、どの程度の治療効果があるかは、一義

的に確定されているわけではない。そして、頸肩腕障害、疲労性腰痛症の症状が極めて重い場合等に、少数ながら、施術期間が1年を経過した後であっても、鍼灸施術が治療効果を生ずることはあるものの、多くの場合、このような治療効果がみられるのは施術開始後6か月以内、長くても1年以内である。それ以上鍼灸施術を継続しても、治療効果はみられなくなるのが通常であり、これは、整形医学界の多数的見解でもある。

(甲第1ないし第4、第11ないし第30、第32ないし第34、第37、第38、第51、第52号証、第53号証の1ないし5、第54ないし第56、第59ないし第61、第63、第64、第66号証、第80号証の1、2、第81ないし第91号証、第92号証の6、第93、第96、第97、第100ないし第106号証、乙第18、第20、第21、第30、第31号証、第33号証の1、2、第34号証、証人松元司の証言)

三 鍼灸施術については、従前、労災保険法においても、健康保険に準拠して、単独の施術について6か月間保険給付を認めていたが、昭和50年代の半ば頃から鍼灸の施術件数が増加するにしたがって、都道府県労働基準局間、あるいは病院間における鍼灸施術の取扱いの不均衡が生じた。このため、労働省は、適正かつ公正な給付を実現するために、鍼灸施術に造詣の深い神経内科、整形外科、耳鼻科等の複数の医師から意見を聴取し、鍼灸の効果については現代医学において一致した見解はないこと、一定の効果があるとしても、施術期間は通常6か月で十分であることとの意見を得、日本医師会、日本保険鍼灸マッサージ師連盟の了承を得て、労働大臣の諮問機関である労働者災害補償保険審議会に報告の上、375通達及び事務連絡30号に及んだものである。

(乙第7ないし9、第15号証、第32号証の1、2、証人林茂喜の証言)

四 このように、鍼灸施術は1年間も継続するとその治療効果が著しく減少するものであること、仮

に1年以上経過した後も例外的に治療効果を生じる場合があるとしても、それと同様の効果は、一般医療によっても得られるから、鍼灸施術に対する療養補償給付を打ち切ることによって当該患者の治療の道が閉ざされたり、治療が困難になったりするものではないこと、鍼灸施術は、その効果の判定に客観性を欠き、長期の保険給付を認めることにより濫用のおそれがあることなどを考えると、施術開始後1年をもって鍼灸施術に対する療養補償給付を打ち切り、一般医療のみを療養補償給付の対象とすることとしても、それは、先に述べた理由により、保険者である国の裁量の範囲に属することというべきである。

五 原告らは、鍼灸施術に対する療養補償給付を打ち切られても一般医療に対する療養補償給付が受けられること及び原告らの疾病に対して一般医療が治療効果のあることを否定しているわけではなく、また、鍼灸施術に対する療養補償給付を打ち切られ、一般医療に委ねられることによって原告らに特段の不都合が生ずることまでを主張するものではないし、証拠上もそのような不都合が生じたと認めることはできない。そうすると、本件各処分を違法とする理由について他に特段の主張立証のない本件においては、原告らそれぞれについて、1年以上経過した後も鍼灸施術の効果があったかどうかを判断するまでもなく、原告らの主張は、理由がないといわなければならない。

六 以上の次第で、被告労基署長の行なった原告らに対する本件各処分はいずれも適法であるから、右各処分が違法であるとしてその取消を求める請求は理由がなく、その違法を前提とする損害賠償の請求も理由がない。



横浜地方裁判所第7民事部

裁判長 裁判官 小林 亘
裁判官 櫻井 登美男
裁判官 中平 健

オーストリア (Austria)	ベルギー (Belgium)	デンマーク (Denmark)
⑦便宜供与(Facilities)		
安全衛生委員会は、掲示板、事務設備を含む必要な便宜を得る権利がある。	労使協議会は、その任務遂行にあたって必要な便宜を事業者から得ることができる。これは通常、部屋、電話、郵便、掲示板の使用であり、広くは、事務所や書記官の供与である。	特に明確な規定はないが、一般的に、法律は代表に必要な全ての便宜が与えられることを含意している、と受け止められている。
⑧守秘義務(Confidentiality of information)		
これに関しては、特別な規定はない。	労使協議会の労働者代表は、任務遂行の際入手した事業上又は技術上の情報で、公開すれば事業者に損害を与えるような情報に関しては、公開してはならないと法律上義務づけられている。また、従業員のプライバシーに関しても公開してはならない。	これに関して特に明確な規定はない。しかし、デンマーク刑法典により、罰則や拘禁についてのいくつかの定まらない情報が流布している。
⑨特別身分保障(Special protection)		
1978年10月11日付王室勅令第4号により、安全衛生委員会の労働者代表とその代理人又は候補者は、労働裁判所が承認した場合のみ解雇される。また、合同(労使?)委員会(セクターレベルで二権分立)が承認した経済的又は技術的理由によってのみ、人員削減される。	労使協議会の労働者代表は、法的に定められた特定の状況においてのみ解雇される。また、彼らは、労働裁判で争われるような事態にあっても、その地位により、仕事上の差別から保護されている。	安全委員及び安全委員会の労働者代表は、ショップ・ステewardや他の労働者代表同様、彼らの権利行使を理由にした解雇、人員削減、差別から同じ特別保護を受けている。彼らの解雇は必ず労働組合に報告され、それは、容易に関連産業での争議を引き起こすことになる。

フィンランド (Finland)	フランス (France)	西ドイツ (West Germany)
⑦便宜供与(Facilities)		
これに関しては規定が存在しないが、中央労働協約では、「適切な」便宜が図られるものとされている。	CHSCTの労働者代表には、法的に定められた特別の便宜供与はない。しかし、一般には、全ての労働者代表に、事務所の使用、掲示板の使用等の便益を得る権利がある。	事業者は、労使協議会の会議、協議、作業のために、必要な家屋、「物質的便宜」及び事務員を与える義務がある。また、全ての経費も負担しなければならない。
⑧守秘義務(Confidentiality of information)		
代表は、任務上入手した以下に関する情報は、秘匿しなければならない。: 事業者の経済的状況; 事業者の技術上の秘密; 従業員個人の健康状態と財政	代表は、企業の製造工程や「企業秘密」に関する情報を表に出した場合は、秘密を口外したものとみなされる。さらに、事業者に秘匿するよう指示された情報に関しては慎重に対処しなければならない。	労使協議会の(労働者)代表は、彼らの活動上入手した営業上の機密で、事業者が秘匿を要請したものについては、公開又は利用してはならない。
⑨特別身分保障(Special protection)		
代表の雇用契約関係は、「勤務怠慢(lack of work)」を除いて、彼らが代表する従業員の過半数の同意なしには破棄されない。	CHSCTの労働者代表は、解雇に関しては労使協議会の労働者代表についてと同様の規則により保護されている。すなわち、任期期間もしくは労働監督署が労使協議会との協議にしたがって決定を下してから6か月以内のみ解雇される。	労使協議会の(労働者)代表とその候補者は、「正当な事由による」即決解雇(summary dismissal)の場合を除いて、任期中とその後の1年間は解雇されることがない。さらに、代表は、その活動を理由に、彼らの雇用に関する権利侵害から保護されている。

ギリシャ (Greece)	アイルランド (Ireland)	イタリア (Italy)
⑦便宜供与(Facilities)		
事業者は、労使協議会の(労働者)代表に対して、事務所の使用と適切な場所への掲示板の設置の便宜をはかる義務がある。職場委員会安全衛生(労働者)代表には特別の権利はない。	代表からの要求に関しては、事業者は、安全委員会の会議、その頻度、時間、回数を考慮して、要求に見合う便宜を図らなければならない。	従業員200名以上の企業では、代表は労働現場内又はその近くに事務所を要求できる(小さい規模の事業所では要求次第で使用できる)。RSAは、通知や資料を掲示する場所を確保できる。
⑧守秘義務(Confidentiality of information)		
労使協議会の(労働者)代表は、入手した情報で、企業にとって「根本的に重要な」もの、もしくはそれを公開すれば企業の競争力を損なうようなものについては、第三者に提供してはならない。代表と事業者は、どの情報を公開してよいか共同で決定すべきであるとされる。	特に規定はない。	代表は、事業者から入手した情報を秘匿する暗黙の義務がある。
⑨特別身分保障(Special protection)		
労使協議会の(労働者)代表は、任期中とその後の1年間は事業者により解雇されない。解雇は、重大な職権濫用が確認された場合にのみ可能である。代表は、彼らの任務とそれに関連する活動により事業者から不当な取り扱いを受けない。	代表は、解雇や差別から特別に保護されていない。	RSAの代表又はその候補者は、仮りに解雇された場合、従業員と労働組合の共同での異義申し立てがあり、かつ、事業者が解雇する十分な理由がない場合は、裁判所の命令により復職することができる。

ルクセンブルグ (Luxembourg)	マルタ (Malta)	オランダ (Netherlands)
⑦便宜供与(Facilities)		
事業者は、労使協議会の会合のための事務所を提供しなければならない。また、それにかかる管理費と光熱費を負担しなければならない。	法的規定はない。代表は、通常掲示板や会議施設を得ることができる。マルタ・ドライドックのように大規模の場合は、事務所を得ることができる。	労使協議会の労働者代表は、1979年の労使協議会に関する法律(the 1979 Wet op de Ondernemingsraden)によりいくつかの必要な便宜を得る権利がある。
⑧守秘義務(Confidentiality of information)		
代表は、事業者が秘匿を要請した全ての情報についてと同様、生産工程に関する情報は全て秘匿する義務がある。もし、事業者がある情報について機密としたことに同意できない場合は、監督署にその判断を仰ぐことができる。	法的規定はない。	代表は、事業者から事前に特定された情報についてのみ守秘義務がある。
⑨特別身分保障(Special protection)		
労使協議会の(労働者)代表及びその候補者は、任期中は解雇されない。しかし、重大な過失があった場合は、事業者は代表を即座に解雇し、契約の破棄を労働裁判所に訴えることができる。裁判でこの申請が認められなかった場合には、その代表を復職させなければならない。	法的規定はない。	労使協議会の労働者代表(候補者も含む)は、事業所の完全倒産の場合を除いて、雇用関係を破棄されることはない。彼らは、労使協議会の委員であること又はそれに任命されたことによって不利益を被ることはない。これらの規則は、彼らの任期後2年間有効である。

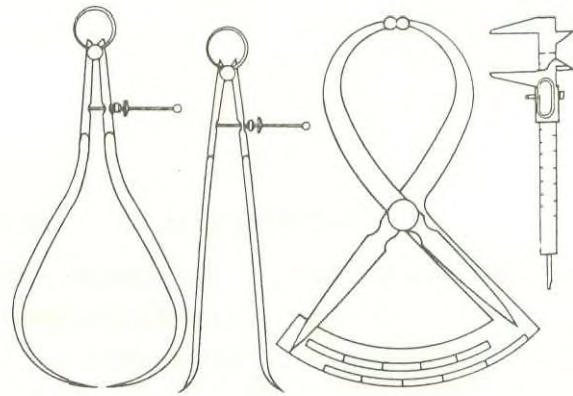
ノルウェー (Norway)	ポルトガル (Portugal)	スペイン (Spain)
⑦便宜供与(Facilities)		
これについては特に規定はない。	労使協議会の(労働者)代表は、事業者から、必要とされる「適切な家屋、物質的技術的便宜」を得る権利がある。他に、掲示場、リーフレット等がある。	安全衛生委員会と労使協議会は、事務所、掲示板等の必要な便宜を得る権利がある。
⑧守秘義務(Confidentiality of information)		
代表は、任務遂行上入手した情報について守秘義務を遵守しなければならない。	労使協議会の(労働者)代表は、「事業者が秘匿を正当な根拠で要求した場合は」、いかなる情報も秘匿する義務がある。	代表は、事業者が秘匿を表明した情報に関しては、事業上の保障として公開してはならない。
⑨特別身分保障(Special protection)		
事業者は、安全委員であることや「労働環境委員の労働者代表」であることが、雇用契約上の損失とはならないことを確認しなければならない。	事業者が労使協議会の(労働者)代表を解雇したとしても、その代表と労使協議会がそれに反対した場合は、裁判で認められない限り解雇は成立しない。これは、代表の任期後5年間まで当てはまる。	労使協議会の(労働者)代表は、任期期間とその後の1年間は解雇されない権利、又は、解雇に対して裁可を求める権利を持つ。ただし、それが彼らの任務に起因する場合に限られる。彼らは、同様にその任務により差別されない権利を持っている。安全衛生委員会の(労働者)代表は、特に保護されていない。

スウェーデン (Sweden)	イギリス (United Kingdom)	日本 (Japan)
⑦便宜供与(Facilities)		
安全衛生労働者代表は、他の労働組合の代表と同様、「職場に必要とされる部屋又はスペースを得る」権利がある。	特に法的規定はない。実際上の慣行としては(義務ではない)、彼らの活動上「必要な」便宜は事業者が図るべきとされている。	特に法的規定はない。
⑧守秘義務(Confidentiality of information)		
これに関して特に規定はない。	事業者が公開した情報に対する代表の秘匿を義務付けるような法的規定はない。	労働者代表の守秘義務についての規定は、特にない。
⑨特別身分保障(Special protection)		
代表は、彼らの活動を理由に労働上もしくは雇用上の不利益を被らないものとされる。任期満了の際は、仮に職場から完全に離れていたとしても、それまでどおりの労働条件と雇用期間を保障される。	安全委員は、労働組合に所属することやその活動を理由とした解雇を不当なものとする、不当解雇に関する一般則により保護されている。かれらは、解雇にまで及ばない行為についても不服申立をする権利がある。	特に法的規定はない。

連載③

監督官労災日記

井上 浩
全国安全センター副議長



1950年1月20日(金)晴
わたしはM次席に処分を一括すると、その1日署内で勤務した。署長もN監督官も黙しているだけで署内の空気は何となく白けているようである。夕方下宿に帰ると、わたしはさっそく昨年暮れに同行した女性をたずねた。海岸通りの暗い小路にあるその家は、まだ宵の口であったせいかお客もなく、彼女を呼ぶとすぐ出て来た。わたしの顔を見ると驚いて

「何だ、だれかと思ったらこの前の人ね。こんなところに来るなんて珍しいわね。どう、上がっていかない」

「それどころじゃないよ」

「一体どうしたの」

「悪事露見だよ」

「まあ、どろ坊でもしたの」

「いくらおれの服装が見すばらしいからといっても、馬鹿にするな。そんなことではない。

収賄だよ」

「ええ？いつしたの」

「ほら、去年の暮れにあんとTの親父さんと3人でホテルに泊まったろうが」

「何よ、あんな事が問題になるの」

彼女はびっくりして目を丸くして続けた。

「だれかがあのことをいったのでしょうか」

「あんたじゃないの」

「あら、失礼ね。それで聞きに来たの」

「そうだよ。辞めることになるかもわからないからね」

彼女は心配そうな顔をしてわたしを見て、

「わたしには深いことはわからないけど、そんなことで辞めることはないと思うわ」

「ところが役人はそうはいかないんだよ」

彼女はげげんな顔をしていった。

「でも変ね。あなた監督署の人でしょう。署長さんとNさんもよくうちの店へみえるわ」

「ええ！」

わたしは驚いた。その声あまりに大きかったので、彼女は疑われたとでも思ったのか

「本当よ。月に4回泊まって行くわ。この前は若い人と車で来たわ」

「なるほど。それでお金はだれが払うの」

「この前は署の会計係だという人が2人来て高いといいながら払っていき、その次にはS織物の社長さんが来て払っていったわ」

わたしは興奮に震える声で別れを告げると、彼女はわたしがどうしても帰ることが分かり門口まで送ってきて分かれ際にいった。

「お大事にね。近いうちに下宿の方に遊びに行くわ」

この4日前の1月16日にもH君とA君とが下宿に来て、「この前はあんたにすっかり一杯食わされて、あれからおやじに怒られ通した」といい、9時15分過ぎに柱につかまっているわたしを2人で拉し去った。わたしは30分の後に逃げ出し、翌日またK織布の奥さんに今度は料理屋の方に行ってもらった。支払った金額は430円、上様あてになっている。署長とN氏の料金を支払ったという彼女の話しにあったS織布の社長は人格者であったが、また、N氏の仲良しでもあった。これからしばらくしてから、親しい中監督官(退官後病死)と2人で深夜業の現場を見つけて署長に無断で入って行き摘発したことがある。

2月4日(土)晴
Y事務官と東浦町の配給所へ業務上外調書に行く。(いまでいう過労死であった。Y事務官の調書は非常に素晴らしかったと基準局係官にほめられた。しかし上外何れであったか記

憶にない。)午後K事務官(後に免官になった)とM事務官の歓送迎会。夜、署長の命令でK子(織布工)を武豊町のA織布(例のA君の)へ連れて行く。この工場からの申告9回5人に及ぶ。

3月9日(木)曇
署長より労災保険担当へ配置替えを申し渡さる。事業場監督という苦勞の多い仕事から解放されることになるので大喜びすると、署長はげげんな顔をしている。労災係の係長格にはわたしの最も嫌なN監督官が命ぜられた。署長はわたしの配置替えの理由について、問題を起こしそうだから事前に強制的に(たすきを掛けて引っ張ったと表現したが)監督業務から労災保険業務へ替えたのだと説明した。また、監督署には課制や方面制はなかったので、署員の配置替えはもとよりであるが雇や傭人(現在の用務員)の採用までも署長が自由にできたのである。

この年は官界は大激動の年であった。戦争に負けて占領された日本は、占領軍の支配下にあった。その占領軍は財閥解体や農地解放とともに官界の民主化にも努めた。戦前の官僚制度は文官高等試験(高文)合格者を中心に動いていた。その試験も戦争で中断されていたが戦後1946年と47年の2回実施されて、以後特権的な試験制度はなくなった(後に復活するが)。警視庁のお巡りさんの募集広告に「努力次第で警視総監になれます」と書いてあったのを覚えている。戦前の高文合格者はスタートから警部(当時大半の警察署長は警部であった。)であったことからすると大変な変わり様であった。しかし、もっと驚いたことには、現職の高級官僚(労働省であれば都道府県労働基準局長以上)

にも資格試験を行い、しかもこれには一定資格の民間人も受験できたのである。その試験が実施されたのがこの年の1月であり、1次試験(一般知能常識)が15日に、2次試験(専門科目)がその1週間後に行われた。受験者は8,306人。うち民間受験者が1,234人。対象ポストは本省課長、地方部長以上で2,464ポスト。うち次官クラス236、本省局長クラス139であった。これは占領軍司令部のフーパー公務員課長の圧力で行われたもので、その影響は大きかった。わたしのところの署長も局長の試験を受けパスしたようであったが局長にはなれずじまいであった。身近には他局の基準局長が愛知基準局の課長に1人、署長に1人落ちて来た。おかしかったのは北陸の某基準局である。局長が落ちて課長へ、逆に課長の1人が合格し局長へと栄転した。このときの送別会の司会者は挨拶の言葉に困ったということであった。わたしが監督官試験に合格したとき、しきりに勧誘してきた某局長も落ちて課長になった1人である。では民間人の合格者はどうなったかという、各省で辞退書を書かせて、採用されたのは物価庁次長1人だけであったという。国家公務員法にも書かれていない特権的な幹部採用制度を、いつのまにか復活させたことも含めて、官僚というのは昔も今もずい種族である。

3月10日(金)晴

入幡町のM繊維の工場に行き、F嬢とS嬢に会い深夜労働の時間数を調べる。労災保険担当以前から継続して捜査している事件である。

3月20日(月)曇

再びM繊維に行き書類作成。F、S、Sの3嬢が駅まで送って来る。午後11時帰宅。

3月24日(金)

東浦町へ出張。労災係のY事務官とM事務官も一緒。目的はK綿布工場の労災保険料調査。従業員は200人。大半は寄宿の女子労働者である。国鉄の駅から白い道を歩いて行く。両側はすべて機屋。約200坪近いという。Y事務官が話しかけてくる。

「この町の業者は結束が強いそうですね。戦前の工場法時代には道路に針金張っていて、工場監督官が車で来ると、それで全業者に連絡したそうですね」

「そうですか。いまはどうでしょう」

若いM事務官が軽い声で

「まさか今ではそんなことはないでしょう」

Y事務官はそれに反ばつするように

「いや、現在でも織物組合の下にいくつかの班が組織されていて、監督官がどこかの工場に行くと大体30分以内に全工場にわかるそうです」

「まさか。そんなことができますかい」

この地区は、占領軍が直接臨検して長時間労働させていた事業主を逮捕したこともあるということだ。わたしは

「いや、それに似た話は半田市内の成岩地区でも乙川地区でも聞きました」

ここで話題を転じてM事務官がいった。

「井上さん。用心せんとあかんてや。N監督官があんたのことでいろいろと運動してるから」

Y事務官も和していった。

「全くNさんはずるいからな。去年各監督官で担当地区を決めたときも、最もうま味のある機屋の密集地区は全部自分のところに取り込んだからね」

Y事務官はN事務官と同町だが年齢がわたしの一つ下だけに親しい間柄である。道はや

がて町を通りすぎて郊外に出た。もう郊外は全くの春景色だ。頬をなでて通りすぎる風が温い。遠く衣浦湾を隔てて対岸の三河の瓦工場が小さく見える。わたしの監督官生活も丁度1年になる。

やがて田んぼの真中にあるK綿布に入る。事務所には4、5人の男女の事務官が忙しそうに働いている。わたしたちは来意を告げるとテーブルの前に腰掛けた。わたしはふとなに気なく丸テーブルの上に置かれている黒表紙のノートに気が付いた。無意識に取り上げてめくっていると、細かい数字が一杯書いてあり、横には名前も書いてある。よく見ると12時間労働を記録したノートではないか。これは大変なものを見つけた。興奮したわたしはすぐにでもそれを取り上げたい気持ちにかられた。しかし、急ぐことはない。後で紳士的に提出を求めればよいと判断して、この日の目的である労災保険料の調査にかかった。そしてそれが一応終わったところで、工場の担当者におもむろにたずねた。

「ところで、労働時間は1日何時間ですか」

「基準法どおり8時間です」

「では出勤簿を見せて下さい」

わたしの言葉に1人の事務官が1冊の出勤簿を持って来た。見ると黒表紙のものではない。

「黒表紙のものがあるはずでしょう。わたしが見たいのはそれです」

「ええ？何のことでしょうか」

全くしらばくれている。そこでテーブルの上を見ると、たしかにあったはずの黒表紙のノートがない。担当者は勝ち誇ったようにうすら笑いを浮かべている。完全にわたしの負けである。わたしたちは立ち上がった。外に出ると春とはいえず方の風は冷たい。Y事務官が話しかける。

「今日は見事に負けましたね。」

「全くです。完全に一本とられました」

残念で仕方がない。わたしたちは駅へ向かって歩き出した。

後日聞いたところによると、わたしが担当者と話している間に、事務官の1人がなに食わぬ顔をして丸テーブルに近付き、自分の身体でかくして丸テーブルの下に落し、それを他の事務官がリレーして遠く工場の方に持ち去ったということであった。癪にさわったのは、その担当者が業者の会合でそれを自慢げに話したということを知ったときであった。溜飲を下げたのは、翌51年早春で、今度は正式の令状を持って行って強制捜査を行った。

この工場は後に上場し、つい最近も新聞記事になっているのを読んだ記憶がある。

この頃6月6日にはマッカーサーが徳田球一等24名の共産党幹部の追放命令を司令。6月24日には朝鮮戦争がぼっ発、8月10日には警察予備隊(現自衛隊)令公布と続く。この頃の日記。

4月12日(水)晴

岡田町のN綿布に行く。用件が早く終わったので長浦海岸に行く。青い波が美しい。美しい女子高生がいたので誘ってボートに乗る。ただし、誘ったのはN社のK君。(そのためK君は後に土地の不良からなぐられたという。女性も関係があったのかも)

海岸に至る道は満開の桜のトンネル。

7月9日(日)晴

Y事務官、庶務係Sさんと小鈴谷村から伊勢湾の真中にまででて釣り。盛田合資(ソニーの盛田会長の実家)の沢田さんも来る。終日天気良く、よく釣れる。



被災労働者の社会復帰対策の推進について

平成5年3月22日付基発第172号通達

各都道府県労働基準局長宛て労働省労働基準局長

業務災害又は通勤災害により被災した労働者(以下「被災労働者」という。)の社会復帰の促進については、昭和48年11月5日付け基発第593号「頭部外傷症候群等の労働災害被災者に対する特別対策の実施について」(以下「593通達」という。)及び各種の社会復帰援護措置の創設により推進してきたところである。

しかしながら、被災労働者が長期に療養を継続した結果、職場生活順応への危惧、健康維持への不安等を抱かざるを得ないこと、また、事業主については、被災労働者の職場復帰等に当たって、労務管理上の理由から消極的になっていること等の問題点が社会復帰対策の推進に当たり依然として大きな障害となっていることから、同対策のより一層の推進が求められているところである。

このため、今般、社会復帰対策の手法等をより具体的にした「被災労働者の社会復帰対策要綱」を別紙のとおり定め、計画的、効果的な社会復帰対策の推進を図ることとしたので、労災主務課のみならず監督又は安全衛生主務課との協力関係を維持しつつ、これが推進に当たるとともに、職業安定機関、職業能力開発機関等の関係行政機関とも緊密な連携を図る等万全の措置を講ぜられたい。

なお、本通達の施行により、593通達は、廃止す

るものとする。

(別紙)

被災労働者の社会復帰対策要綱

1 趣旨・目的

業務災害又は通勤災害により被災した労働者(以下「被災労働者」という。)の社会復帰については、療養の結果、就労可能と認められる場合であっても、長期的な療養による職場生活順応への危惧、健康維持への不安等被災労働者本人の身体的・精神的要因のほか、事業主側における適当な職種の選定、労働時間及び賃金の取り扱いその他労務管理上の理由等もあって、著しく遅延する事例が少なくない実情にある。

このような情勢に対処するため、被災労働者の社会復帰対策を推進する体制の整備を行なったうえで、被災労働者に対し、的確な社会復帰指導を行なうとともに、事業主等に対しては、個別的又は集団的な指導を実施し、社会復帰についての理解の促進を図ることによって、被災労働者の早期社会復帰を計画的かつ効果的に推進することとする。

2 社会復帰対策の基本的考え方

以上の目的を達成するため、社会復帰を希望する被災労働者に対して、その希望内容に応じた的確な社会復帰指導を一定期間継続的に行なうとともに、事業主等に対しては、社会復帰についての理解の促進を図ることを目的とした指導等を実施することにより、被災労働者の早期社会復帰を促進することとする。

このため、被災労働者の社会復帰を促進するための体制の整備及び指導方法の明確化を図るとともに、各種社会復帰援護措置の周知徹底、関係行政機関との緊密な連携等、既存の社会復帰施策の効果的な活用を図ることとする。

3 対策の具体的内容

(1) 地方要綱の策定

都道府県労働基準局(以下「地方局」という。)は、管内における長期療養者(原則として1年以上療養を継続している者をいう。以下同じ。)の実情等を考慮して、効果的な社会復帰対策を推進するため、この「被災労働者の社会復帰対策要綱」(以下「対策要綱」という。)を基本として、地方社会復帰対策要綱(以下「地方要綱」という。)を策定するものとする。

(2) 社会復帰指導を行なう対象者

社会復帰指導を行なう対象者(以下「対象者」という。)は、次に掲げる社会復帰計画対象者(以下「計画対象者」という。)と症状固定者とする。

イ 計画対象者

長期療養者のうち、療養を継続しながら就労することが可能と医師が認めるもの(以下「症状軽快者」という。)であって、以下に掲げる年齢及び傷病に該当し、「社会復帰に関するアンケート」(以下「アンケート」という。別紙1及び別紙参考1)の結果、社会復帰を希望すると回答した者から計画対象者を選定するものとする。

(イ) 年齢

65才未満とする。

ただし、地方局の長期療養者の年齢構成によ

り、65才未満とすることが適切でない場合は、計画対象者の年齢を別に定めることができるものとする。

(ロ) 傷病

- a 振動障害
- b 腰痛
- c 頸肩腕症候群
- d 頭頸部外傷症候群(いわゆる「むちうち症」)
- e 上記傷病のほか、地方局において特に対象とする必要があると認められる傷病

□ 症状固定者

当該年度途中において症状固定した者であって、直接、社会復帰について地方局又は労働基準監督署(以下「署」という。)に対して相談があったものとする。

(3) 社会復帰対策推進体制の整備

イ 推進委員会の設置

地方局は、地方要綱に基づく社会復帰対策を円滑に推進するため、地方社会復帰計画推進委員会(以下「推進委員会」という。)を設けるものとする。

□ 社会復帰指導に係る事務処理体制の確立

(イ) 事務分担

指導対象者のアンケートの解答内容に応じた指導を実施する際の地方局又は署における事務分担は、以下のとおり定めるものとする。

分	類	担 当
a	被災時の職場に復帰を希望する	署
b	新規に就職を希望する (a) 公共職業安定所への求職申込 (b) 知人、友人、親戚等への依頼 (c) 本人が探す	地方局
c	新規に事業を計画する	
d	職業訓練を希望する	

(ロ) 事務担当者

地方局又は署は、社会復帰指導及び事務処理を担当する職員として、地方局においては社会復帰指導官、署においては社会復帰推進員又は林業振動障害者職業復帰推進員を、これらの者がいない地方局においては、これらの者に代わる者を主たる担当者とするものとする。

(4) 推進委員会の実施事項

推進委員会は、本対策を円滑、かつ、計画的に推進するため、当該年度の社会復帰計画(以下「計画」という。)を、下記の手順により、前年度の第4四半期中に策定するものとする。

イ アンケートを実施する対象者の名簿の作成

対策要綱に定める年齢及び傷病に係る選定基準に該当する症状軽快者の名簿を所定の様式により作成するものとする(別紙2)。

ロ アンケートの実施

作成した名簿をもとに、アンケートを通信により実施するものとする。

ハ 計画対象者の選定

アンケートの結果、社会復帰を希望すると回答した者の中から計画対象者を、署別に選定するものとする。

(5) 社会復帰指導等の実施事項

イ 指導対象者に対する指導等

指導対象者に対するアンケート等の結果に応じて、以下の指導を行なうものとする。

なお、当初の希望に応じた指導等を行なった後、年度途中において希望の内容が変更した場合にあっては、変更後の希望に応じた指導等を再度行なうものとする。

(イ) 新規に就職を希望する場合

a 公共職業安定所に求職申込みをする場合

地方局は、所轄公共職業安定所に対し、当該指導対象者に関する情報の連絡(別紙参考2)を行なうとともに、当該指導対象者に対し、その旨連絡することとする。

なお、地方局は、地方被災労働者社会復帰

促進連絡会議(昭和62年12月16日付基発第696号「地方被災労働者社会復帰促進連絡会議の設置について」)等において、職業安定機関に対し、当該連絡を行なうことについての周知方の要請のほか、求職者に対する指導等、本対策の推進の協力方を要請するものとする。

b 知人、友人、親戚等に依頼する場合

自主的就職活動として、知人、友人、親戚等に依頼し、又は新聞、雑誌等の求人広告に対し本人が応募するとした者に対しては、地方局は、特段の措置は行なわないものとする。

(ロ) 新規に事業を計画している場合

新規の事業開始に当たっての自治体等の支援制度について、予めこれらの情報の収集に努め、指導対象者に対しこれらの情報提供を行なうものとする。

特に、林業振動障害者の治ゆ者等が構成員となって出資し、共同で事業を行なう場合には、林業振動障害者職業復帰促進事業特別奨励金の対象となることもあるので、当該制度の周知に努めるものとする。

(ハ) 職業訓練等を希望する場合

職業訓練等を希望するものについては、管内における職業訓練実施機関等を紹介するものとする。そのため、職業能力開発機関等との連携を密にし、職業訓練実施機関の把握等を行なっておくものとする。

なお、この場合において、指導対象者に対しては、職能回復の援護制度(昭和48年12月18日付基発第704号)についての周知を図るものとする。

ロ 事業主等に対する指導等

指導対象者に対するアンケート等の結果、「被災時の職場に復帰を希望する」と回答した場合には、主治医から指導対象者に係る意見の聴取(別紙3)を行なったうえ、その意見等を併記のうえ、当該事業主に対し、「被災労働者の社会復

帰に関する調査書」(以下「調査書」という。別紙4及び別紙参考3)を送付して、当該指導対象者の受入れ等についての意向を把握するものとする。

(イ) 事業主が、職場復帰の受入れについて理解を示している場合には、必要に応じ、以下の内容について指導するものとする。

a 症状又は後遺症等の状況により、就労の場所、職種、労働時間等の制約のある者については、主事医の意見に基づき適切な措置を講ずること

b 賃金その他の労働条件が他の労働者に比較して著しく低下しないよう配慮すること

(ロ) 事業主が、調査書で、当該指導対象者の受入れについて困難と回答してきた場合には、当該事業主への訪問等により、被災労働者の職場復帰に理解と協力を求めるものとする。

ハ 指導等の実施期間

社会復帰指導は、計画対象者については、原則として、当該年度末までの1年間、症状固定者については、相談の受理後1年間をそれぞれ限度として、必要の都度、実施するものとする。

この期間中は、少なくとも3か月に1回程度、指導対象者に対する電話等により指導結果の状況を把握し、その状況に応じて再度、適切な社会復帰指導を行なうものとする。

なお、この間の社会復帰指導の経過については、「社会復帰計画個人記録票」に、記録しておくものとする(別紙5)。

(6) 医療機関、事業主等に対する本対策の周知

社会復帰指導を行なうに際しては、医療機関、事業主及び被災労働者に対し、本対策についての周知を図るものとする。

(7) 事業主等に対する集団指導

イ 地方局又は署は、被災労働者の社会復帰についての気運の醸成と理解の促進を目的とした集団指導等を実施するものとする。

ロ 集団指導等の対象は、当該地域における管内事情等を勘案し、適切と思われる関係事業主団体及び事業主とするものとする。

ハ 集団指導等の内容は、以下のとおりとする。

(イ) 社会復帰の必要性について

(ロ) 傷病の説明について

(ハ) 労務管理上の留意点について

(ニ) 各種援護措置の説明について

(ホ) 事業場の受入れ体制について

(ヘ) その他

(8) 各種援護措置等の活用

各種援護措置は、被災労働者の円滑な社会復帰の促進を図るために重要な援護施策であることから、広報等による周知に努めるほか、指導対象者に対し十分に活用されるよう指導するものとする。

(9) 職能回復援護措置等の実施

「職能回復の援護」及び「アフターケアの実施」については、それぞれ昭和48年12月18日付基発第704号、平成元年3月20日付基発第127号に基づき、社会復帰の効果的な促進を図るものとする。

(10) 関係機関との連携

社会復帰対策の推進のため、昭和56年11月30日付基発第747号「林業振動障害者職業復帰対策協議会の設置について」、昭和57年6月21日付基発第424号「林業振動障害者職業復帰対策地区協議会の設置について」及び昭和62年12月16日付基発第696号「地方被災労働者社会復帰促進連絡会議の設置について」に基づき、関係機関との一層の連携に努めるものとする。

(11) その他

イ 地方局間の連携

本対策の推進にあたり、必要により地方局間における情報の交換等連携を図るものとする。

ロ 報告

地方局は各年度毎の計画及び実績を本省あて報告するものとする(別紙6)。



別紙1

社会復帰に関するアンケート

労働基準局・監督署

整理番号	所轄署名	実施年月日	平 年 月 日
災害発生年月日	昭和 平成	局・署 担当者氏名	
傷病名		電話番号	

このアンケートは、平成 年 月 日現在でお答えください。

ふりがな	氏名	生年月日	大 昭 年 月 日 (歳)	男・女
現住所	〒	自宅電話番号	市外局番() 局 番	
被災時の事業場(会社)名		事業場等電話番号	市外局番() 局 番	
被災時の事業場所在地	都道府県 市区町村			
被災の 仕事				

問1 現在、会社との身分関係をお聞かせください。(1つだけ番号を○で囲んでください。)

1 在職中 2 離職中

問2 被災時以降に、職場復帰について会社側と相談されましたか。(あてはまる番号を○で囲んでください。)

1 はい

- 1 復帰の約束が出来ている
- 2 復帰の方向で進行中であると思われる
- 3 復帰は大変難しい状況であると思われる
- 4 その他 ()

2 いいえ

問3 社会復帰のための今後の希望について(あてはまる番号を○で囲んでください。)

1 被災時の職場(事業場)に復帰を希望する

- 1 被災時と同じ職種
- 2 他の職種

2 新規に就職を希望する

- 1 公共職業安定所へ求職申込みをする
- 2 知人、友人、親戚へ依頼する
- 3 求人広告等により自分で探す

3 新規に事業を計画する→その事業はどのようなものですか。記入してください。

4 就労の希望なし (理由)
(注)具体的な理由が特でない場合は、記入する必要はありません。

5 職業訓練を希望する

問3の質問で2の「新規に就職を希望する」と答えられた方に問4から問6までおたずねします。

問4 就職のための希望事項について(記入してください。)

1 希望する職業

これから先、どのような職業を希望したいと思いますか。第1希望、第2希望まで該当する番号を記入してください。

希望職業	番号01~08
第1希望	
第2希望	

- 01 専門的、技術的、管理的職業
- 02 事務を中心とする職業
- 03 販売を中心とする職業
- 04 サービスを中心とする職業
- 05 製造・建設の労務
- 06 警備・清掃
- 07 農林漁業
- 08 運輸・荷役

2 就職希望地等 都道府県 市・区・郡 町・村(通勤 分以内)

3 希望月収 (手取り 約 万円)

4 希望勤務時間 時 分 ~ 時 分

問5 就職のための転居について(どちらかに○で囲んでください。)

希望にかなう職場がある場合には、地域によっては、転居してでも就職を希望されますか。

1 希望する 2 希望しない

問6 職業経験、免許資格等について(記入してください。)

1 職業経験 ()

2 免許資格 ()

3 その他(特技等) ()

(注)1 職業経験は、最終(被災時)時以外の職業を経験された場合に記入してください。
例 ・立木の伐採、運搬、植林に従事 ・建設工事の作業に従事
・自動車の運転業務に従事 ・生産工程の作業に従事

2 免許資格は、現在所有している免許、級等
例 ・ボイラー技師 ・自動車免許 ・ワープロ技能検定 級

3 その他の特技
例 ・ワープロ操作 ・レタリング ・毛筆

アンケートにご協力いただきましてありがとうございます。

別紙2

平成 年度 症状大発生小発生者名簿

労働基準監督署

(注)1.年齢の基準日は3月31日現在とする。2.対象者の決定欄には、計画対象者として決定された場合は○印で表示する。(表中 枚目)

整理番号	氏名	生年月日(歳)	現住所	職業開始年月日	傷病名	傷病部位	休業(補償)給付日数(直近の1ヵ月)	計画対象者の決定	備考
		昭 年 月 日 ()	(干)	昭 年 月 日			日		
		昭 年 月 日 ()	(干)	昭 年 月 日			日		
		昭 年 月 日 ()	(干)	昭 年 月 日			日		
		昭 年 月 日 ()	(干)	昭 年 月 日			日		
		昭 年 月 日 ()	(干)	昭 年 月 日			日		
		昭 年 月 日 ()	(干)	昭 年 月 日			日		
		昭 年 月 日 ()	(干)	昭 年 月 日			日		
		昭 年 月 日 ()	(干)	昭 年 月 日			日		
		昭 年 月 日 ()	(干)	昭 年 月 日			日		
		昭 年 月 日 ()	(干)	昭 年 月 日			日		

別紙3

就労に関する主治医の意見聴取書

労働基準監督署

整理番号

調査担当者

聴取日時	平成 年 月 日 時 分 ~ 時 分
対象者名	傷病名
診療機関名	主治医名
就労に関する主治医の意見	① 事務的作業の可否及びその程度について
	② 事務的作業以外の軽作業の可否及びその程度について
	③ 就労可能な職種について
	④ 就労の場所について
	⑤ 労働時間の制限について
備考	

別紙4

被災労働者の社会復帰に関する調査書 事業主用

労働基準監督署

整理番号

平成 年 月 日

事業場名 _____ 電話番号 () _____

所在地 〒 _____

事業主 _____

[作成担当者氏名 _____ 所属部署名 _____]

被災労働者に関する事項について

ふりがな氏名	生年月日	昭和 年 月 日	日生(満)
住所	〒 _____		
希望している職種	1 被災時と同じ職種を希望しています。 2 他の職種に配置換を希望しています。		

問1 被災労働者の職場復帰について(1つだけ番号に○で囲んでください。)

上記の者は、労災保険により療養の結果、就労可能と認められましたが、今後の職場復帰に関して貴事業場ではどのように考えていますか。

- 1 同一職種に復帰させる予定である。
- 2 他の職種に配置転換する予定である。
- 3 本人の意志やそれまでの経験とか適性とか、本人と相談の上、出来る限りの希望の受入れを考えている。
- 4 その他 [_____]

問2 被災労働者を職場復帰させるための制度又は慣行について

- 1 社内規定により、職場復帰を行なうこととしている。
- 2 労災事故の場合には、職場復帰が慣行となっている。
- 3 その他 [_____]

問3 労災保険の社会復帰支援制度の利用について(1つだけに○で囲んでください。)

該当する被災労働者を再就労させ又は新たに雇い入れた場合に、長期療養者職業復帰支援金が事業主に支給されますが、

- 1 利用してみたい。
 - 2 利用について、検討してみたい。
 - 3 利用は考えていない。
- (注)長期療養者職業復帰支援金
- ① 対象労働者に支払った賃金の額の3分の1(中小企業事業主は2分の1)を支給
 - ② 支給額は、対象労働者1人月額80,000円(中小企業事業主は100,000円)を支給
 - ③ 支給期間は、6か月
- (本制度についての照会先 管理 労働基準局労災 課(電話 _____) 補償 _____)

問4 障害者雇用継続助成金制度の利用について(1つだけ番号に○で囲んでください。)

下記に掲げる障害がある被災労働者に関して、その雇いを継続したい場合には、事業主に對して施設改善等の各種助成金が、各都道府県にある障害者雇用促進協会から支給されますが、

- 1 利用してみたい。
 - 2 利用について、検討してみたい。
 - 3 利用は考えていません。
- (注)障害者雇用継続助成金制度
- ① 対象者は、労働災害により障害等級が6級以上(上肢(手指を含む。))の障害にあつては、9級以上の者
 - ② 支給額は、施設や設備の設置、整備に要する費用の3分の2で、限度額は1人につき450万円

問5 その他、ご意見、ご要望をお聞かせください。

この調査について、疑問、不明な点がございましたら、下記担当者におたずね下さい。

担当者: _____ 署 _____ 課 _____ 氏名 _____

別紙5

社会復帰計画個人記録表 労働基準局 監督署

整理番号	所属署名	社会復帰計画個人記録表	労働基準局 監督署
被災労働者のふりがな氏名	生年月日	大 男 災害発生年月日	年月日
被災労働者の現住所	〒 _____	治 治 治 治 治 治	年月日
被災時の事業場名	電話 _____	所在地 _____	
今後の希望	1 被災時の職場 2 新規に就職 3 新規に事業 4 職業訓練		
新規就職の方法	1 安定所に依頼 2 知人、友人、親戚に依頼 3 新聞、雑誌等の求人広告	新規事業の内容 _____	職業訓練 _____
希望する仕事	就職希望他 _____	通 勤 _____	分以内
希望月収	手取り(約 _____ 万円)	希望勤務時間 _____	時分~時分
職業経歴	免許資格 _____		
備考	_____		
社会復帰のための相談、指導、又は連絡等の記録			
年月日	内 容	年月日	内 容
	社会復帰に関するアンケートの実施(通信)		

別紙6

平成 年度社会復帰 計画 報告 実績

_____ 局

区分	計 画 対 象 者						症 状 固 定 者					
	計 画 対 象 者	調 査 結 果	職 場 復 帰	新 規 就 職	新 規 事 業	職 業 訓 練	対 象 者	調 査 結 果	職 場 復 帰	新 規 就 職	新 規 事 業	職 業 訓 練
振動障害	人	希望 _____	人	人	人	人	人	希望 _____	人	人	人	人
腰痛		希望 _____						希望 _____				
頸肩腕症候群		希望 _____						希望 _____				
頸頭部外傷		希望 _____						希望 _____				
その他		希望 _____						希望 _____				
計		希望 _____						希望 _____				

(注)1 社会復帰対策要綱の3の(4)に基づき選定した計画対象者の人数を「計画対象者」欄に、その希望の内容の内訳を「希望」欄にそれぞれ記入し、これを当該年度の計画として、4月末日までに本省あて報告すること。
この場合、標題の「実績」の文字を抹消すること。
2 当該年度終了後、「実績」欄に人数を記入し、4月末日までに本省あて実績報告すること。
この場合、標題の「計画」の文字を抹消すること。

(別紙参考1) 平成 年 月 日

各 位 労働基準局

社会復帰に関するアンケートについて(お願い)

今般、労働基準局においては、労働災害により被災された方の社会復帰について実効ある対策を推進することとしております。

具体的には、労働災害により被災された方で、その後の療養の結果、病院、診療所等に入院した日のみ休業(補償)給付を受けている方、つまり療養の継続は必要であるものの入院日以外の日については、就労することができる主治医が認めた方に対して、社会復帰に当たっての希望の有無及び内容等をお聞きし社会復帰に関する助言、相談などの援助をさせていただきます。

つきましては、何かとお忙しい時期かと存じますが、社会復帰に当たっての皆様方のご希望を、アンケート用紙にご記入のうえ、平成 年 月 日までに、同封の返信用封筒によりご回答いただけますよう、お願い申し上げます。

また、本アンケートの提出後に内容の変更等がありましたら、ご連絡ください。

本調査の照会先 (局担当者 電話番号)

(別紙参考2) 平成 年 月 日

都道府県職業安定課長 労働基準局労災主務課長
公共職業安定所長 殿

被災労働者の社会復帰のため就労を希望する者の情報について

下記の者は、労働災害により療養中でしたが、この度、療養を継続しながら就労することが可能となり、新雇の就職先を希望しております。

このため、当該者に対しては、貴所に出向いて求職申込みを行なうよう指導しており、近日中に求職申込みを行なう予定ですので、よろしくお取り計らい下さるよう御連絡します。

記

ふりがな氏名	生年月日	昭年月日	日生(歳)
〒			
現住所	電話番号		
希望職業	1. 2.		
職業経歴			
免許資格等			

備考 この情報の詳細については照会されるときは、下記担当者にお問い合わせをお願いします。

担当者: 課 氏名

賛助会員、定期購読の呼びかけ

全国安全センターは、地域センター会員と賛助会員によって構成されます。賛助会員は、個人・団体を問わず、毎月「安全センター情報」をお届けするほか、各種出版物・資料等の無料または割引提供や労働安全衛生学校などの諸活動に参加できます。全国安全センターの活動の趣旨に御賛同いただき、ぜひ賛助会員として入会してください。

賛助会費は年度会費で、1口1万円が1口以上(可能な限り3口を希望しますが、1口から受け付けます)。入会申込書に会費を添えて(後記口座を御利用下さい)お申し込み下さい。

「安全センター情報」の購読をしたいという方々には、購読会費制度を用意しました。こちらも年度単位で、年額は部数により別表のとおりとなっています。申し込みは、賛助会員入会申込書を御利用いただき、備考欄に「定期購読希望」とお書きください。

銀行口座●東京労働金庫田町支店[(普)7535803]
郵便振替口座●東京都高輪郵便局(東京5-545940)

1部	年額10,000円(含送料)	6部	年額45,000円(含送料)
2部	年額19,000円(含送料)	7部	年額49,000円(含送料)
3部	年額27,000円(含送料)	8部	年額52,000円(含送料)
4部	年額34,000円(含送料)	9部	年額54,000円(含送料)
5部	年額40,000円(含送料)	10部以上	1部につき年額6,000円

(別紙参考3) 平成 年 月 日

課 長 労働基準監督署長

被災労働者の職場復帰に関する調査の協力をお願いします

労働基準行政の推進につきましては、平素より格別のご協力を頂きまして、厚くお礼申し上げます。

さて、労災保険では、療養(補償)給付、休業(補償)給付等各種の保険給付を行なうことと併せて、被災労働者を社会復帰させることについても、重要な事業の一つとして取り組んでいただいております。

この調査は、療養を継続しながら就労することが可能であると主治医が認めた被災労働者に対し前もって実施した「社会復帰に関するアンケート」の結果、被災労働者が貴事業場に職場復帰したいと望んでおられますことから、監督署が被災労働者に代わって、貴事業場の意向をお聞きするための、お送りしたものでございます。

つきましては、当該被災労働者の受入れ等について検討していただき、別紙「被災労働者の職場復帰に関する調査書」により、平成 年 月 日までに同封の返信用封筒に、ご回答いただきますようお願い申し上げます。

また、本調査の提出後に変更等がありましたら、ご連絡下さい。

記

被災労働者氏名	
生年月日	(昭和 年 月 日生)
負傷又は発病の日	昭和 年 月 日
就労に関する主治医の意見	

本調査の照会先 (局担当者 電話番号)

鳥取に安全センター設立

鳥取●設立直後に過労死110番



鳥取安全センターの過労死110番

連合鳥取と自治労鳥取県本部など15単産は、4月5日に設立総会を開き「鳥取県労働安全衛生センター(略称・鳥取安全センター)」を設立した。設立された鳥取安全センターは全国安全センターの22番目の地域センター会員となった。同センターには顧問医6名の協力を得て啓発活動や医療相談などに当たる体制をとっているが、団体のほか個人の加入も歓迎している。

製造業、建設業などの中小企業が多い鳥取県では、労働者死傷病報告書による休業4日以上死傷災害だけでも、91年917件(死亡16人)、92年825件(死亡12人)、この中で50歳以上が約50%を占めている。安全・健康・快適な職場環

境づくりのための安全衛生活動の必要性和組織労働者が未組織労働者に協力する運動体の必要性が痛感され、昨年4月に、連合鳥取事務局及び自治労などが関西労働者安全センターを訪問し、安全衛生活動や労災補償の取り組みの経験を聞いた。

10月に、これまで労災職業病の事例を経験した全通をはじめ全林野・全電通・県教組・高教組・連合鳥取・自治労などが協議を行い、安全センター設立の方向性を確認してそれぞれの組織内で検討に入ることにしたが、連合中央において「安全衛生センター設立」の方針が確認されていたこともあって、連合鳥取の対応を待つことにした。連合鳥取は、今年

2月の4役会議、3月の執行委員会で「連合鳥取の自主的な専門機関の設置が切望されるが、財政的・人的配置等の状況から直ちに対応できる現状がなく、自治労鳥取県本部などが設立しようとする安全衛生センターの準備会に参画する」ことを確認し、構成組織に対して設立準備会への積極的な参加を呼びかけた。そして、3月23日の鳥取県労働安全衛生センター設立準備会の開催を経て、4月の正式設立を迎えたもの。事務所は、鳥取市内の自治労会館の2階に置いている。

鳥取安全センターは、設立直後の4月15日から17日の3日間、午前10時から午後6時まで「過労死110番」を開設した。事前に、関西労働者安全センターの西野事務局長を講師に相談スタッフの研修会も実施、当日は、西野氏と全国安全センターから古谷事務局長が応援に駆けつけた。地元マスコミ各社もセンター設立と過労死110番の開設を大々的に報道。設立直後から相談があったが、寄せられた件数自体は5件。しかし、前日、建設現場で作業中頭痛を訴え、病院へ行ったがクモ膜下出血でそのまま入院、いま手術が終わったところというケースでの友人からの相談(鳥取市)。米子市の女性からの相談で、建設会社社員だった夫が3か月間休みなして働き続けた後、山口市に単身で転勤、半月後に肝臓病で入院、1か

月後に死亡した。会社に労災申請に話をしたところ「労災を扱ったことはない」「会社に迷惑をかけるな」と言われた、など深刻な相談があった。鳥取県安全センター

では、継続相談への対応、移動相談や課題別110番の開設等の他、安全衛生学校の開催等の取り組みを進めていくことにしている。



労災職業病相談室を設置

愛媛●松山市内の社会文化会館に

日本社会党愛媛県本部は、88年5月に自宅で原稿執筆中に脳出血で倒れた元役員(現在リハビリ中)の労災認定に取り組み、89年2月に松山労働基準監督署で業務外と決定されたものの、91年7月に審査請求で、原処分取り消し・業務上認定させた。

愛媛県本部は、89年6月に松山市内にえひめ県社会文化会館を竣工し、9月には「シンクタンク」を設置、また、会館の1室に「市民相談所」を設けるなどの積極的な取り組みを行ってきた。この労災認定の取り組みを契機に、愛媛県内の労災職業病問題を見直し、92年3月の第46回県本部定期大会の方針として、「近年の労災激増、不十分な労働行政に対応するため、各界の協力を得て、えひめ県社会文化会館の事業として労災・職業病相談室を設置する」ことを決定した。愛媛労働災害・職業病対策会議(新居浜市)から県内の労災・職業病関連の現状と問題点の説明を受け、労災職業病相談

室への全面的な協力を要請するとともに、えひめ県社会文化会館として愛媛労職対に団体加入した。また、地評センター、中予地区労センターはじめ中予地域の団体(労組・医療機関)、個人に協力を呼びかけ、8月には愛媛労働基準局交渉も行っている。

そして、92年10月3日、「労災・職業病相談所」開所式を行った。平日の午前10時から午後4時までえひめ県社会文化会館内に相談所を開設している。

開設以来、今年6月までの相談は10件。急性心筋梗塞(45歳、死亡)、脳内出血(61歳)、心筋梗塞

(56歳、死亡)の労災申請に取り組んでいるほか、じん肺や振動病の認定、腰痛の労災打ち切りなどの相談が寄せられている。

また、92年3月8日、松山市堀江沖でタイラギ貝を漁業中の潜水夫が突然サメに襲われて死亡するという悲惨な事件が発生(伊予漁業組合に所属する佐賀県漁業労働者)、懸命な捜索にもかかわらず遺体を発見することはできなかった。5月の衆議院農林水産委員会において、愛媛3区選出社会党の田中恒利代議士が、瀬戸内海全体の問題として海洋環境に対する具体的な援助と遺族に対する救済措置として労災認定に対する国の積極的な対応を要請し、早期実現に尽力。11月に第6管区海上保安本部(広島)が行方不明のまま死亡を認定、12月に遺族を代理して伊予漁業組合が、松山労働基準監督署に労災申請を行い、今年1月8日に業務上災害と認定された。佐賀県藤津郡太良町大浦の遺族、関係者から御礼が寄せられている。



炎天下トラクター運転での脳梗塞

広島●県立畜産試験場公災認定

トラクター運転手の「脳梗塞」の公務災害認定は、全国初の事例であり、広島県現業労組の依頼により広島大学公衆衛生、友和クリ

ニック及び広島労働安全衛生センターが協力して、災害原因に対する大規模な共同調査が行われた。調査の結果、「夏期、炎天

各地の便り

下での作業」「急斜面での運転により精神的ストレス」が脳梗塞発症の主原因となったことが明らかとなり、申請が行なわれた。

このような事例についても労働組合の協力の下調査を積み重ねたことによって認定されることを示した好例と言える。

●S氏の「脳梗塞」発症について

○男性(発症時年齢34歳)。身長(161.3cm)、体重(63kg)、肥満度+13.6%。胸部レントゲンその他異常を認めない。

○既往病歴—昭和50年11月感冒で受診時に、境界型高血圧(140/80)を指摘されたことを記憶している。治療の指示はなく、食事療法のみをしていた。その後、78年、79年に感冒で受診時には、血圧は正常。

○家族歴—父母、兄弟ともに健在。

○嗜好等—タバコ(20本/日)、酒(1合/日)。

○職歴—臨時雇用を含めて15年間畜産試験場の勤務歴がある。主として園場(ほば)での牧草の生産作業に従事。

○発症時の状況


84年8月6日、午前8時30分に出勤し、帽子及び継ぎ服を着て、トラクターの始業点検をし、午前9時から12時までトラクターに乗務して、牧草刈りの作業(ディスクバインによる)を行なう。

12時から昼休憩を行ない、昼食は普通に食べるが、疲労を感じたので横になって休む。午後1時から刈り取り作業を再開し、1時40分位に複視(物が二重に見える)を自覚している。そのため、同僚に付き添われて眼科を受診したが、眼科に到着したとき、目を吊り上げ、口から泡をふいているように見え、意識がないので、救急車を呼び、

病院へ搬送し「脳梗塞(脳幹部)」と診断された。

当日は快晴無風で早朝から太陽が照り付け、最高気温は35.9度という異例の猛暑であった。

被災者は25度の急傾斜という悪条件の中で約4時間のトラクター作業を行ない被災している。

(広島センターニュース) 

公務災害認定に取り組んだ 広島県現業労組からの礼状

春の足音が足早に近づき桜の花だよりが話題になる季節となりましたが、皆様方にはお変わりなくご壮健でお過ごしのごとご推察申し上げます。

さて、1984(昭和59)年8月6日に県立畜産試験場でトラクター運転による作業中に起きました、脳梗塞に対する公務災害認定請求に係るS氏の件につきまして、1993(平5)年3月9日付で、再審査請求の結果、公務災害の認定を受けることになりましたので、ご報告を致します。

この件の認定請求にあたり、現地調査を心良く受けていただき、先生をはじめスタッフの皆さんの綿密な調査に基づく報告書と医学的な立場からの意見書によって、実現できました。皆様方のご苦勞と暖かい指導とご援助に


対し心からお礼と感謝を申し上げます。

S氏本人はもとより、家族や職場の仲間も、皆様方に感謝を致しております。

今後は、職場に労働安全衛生の確立を図る運動を進めていきたいと思っていますので、引き続き皆様方のご指導をいただきたいと思っておりますのでよろしくお願い致します。

尚、S氏の後遺障害の認定が決定しましたら、本人を伴い、あらためてお礼に伺いたいと思っています。

恐縮ですが書面にて失礼を致します。

ありがとうございます 

広島県現業職員労働組合
執行委員長 横山 繁 雄

給食調理員の頸肩腕障害認定

東京●八王子市学校給食での取り組み

学校給食調理員の「頸肩腕障害」認定請求が、全国で初めて基金支部段階で「公務上」と1993年1月14日付で認められました。

被災者は柗澤氏(当時51歳)。給食経験年数14年。過酷な作業環境・条件の中で1988年4月に発症しました。

1. 柗澤氏の症状経過(1988年)
- 4.15 左肘に初めて痛みを感じる
- 5.10 夜眠れない程、鈍痛を感じるが仕事は我慢して続ける。
- 5.20 整形外科にて「けんしょう炎」と診断
- 5.27 八王子中央診療所小島正道医師に受診、「頸肩腕障害」と診断
- 6.2~7.14 病氣休暇
- 7.15 職場復帰
- 10.1~12.31 勤務軽減措置、庶務課付職員1名配置
- ~現在 痛みもなく、通常作業に従事

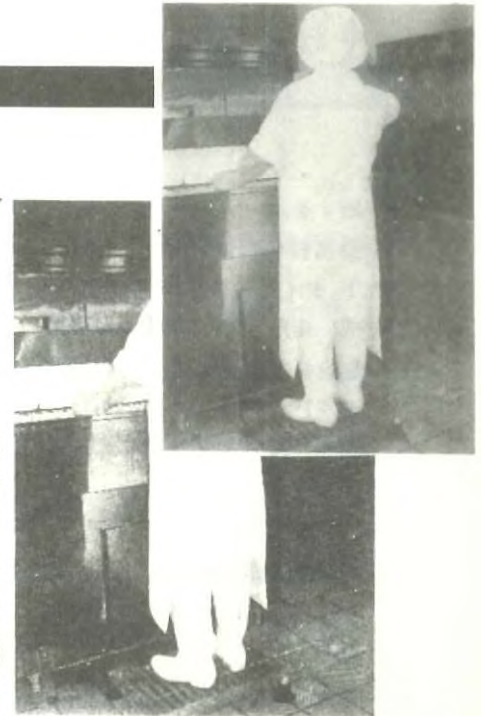
2. 部会と組合の取り組みについて

柗澤氏から左肘の痛みの訴えを受けたあと、当時、部会の役員をしていた元同僚の大石氏に職

業病に理解のある八王子中央診療所小島正道医師(現市職顧問医師)に受診のアドバイスをいただいた。これが本当に良かったことだと思います。何故なら、その前に受診した整形外科では職業病に理解がないため、単なる「けんしょう炎」ということで終わってしまうところでした。

その後、組合と協議の上、給食調理員の「頸肩腕障害」や「腰痛」の認定基準もなく、認定された例もないということで、西東京共同法律事務所の西島弁護士(現市職顧問弁護士)に相談致しました。西島弁護士も初めての事案ということで、認定請求に先立ち、自治労顧問医の中桐先生に相談しました。

私たちは、この認定申請に当たり、個人の救済と今後の給食調理作業の改善へつなげていくことの2つの目標をたてました。まず、個人の救済ですが「この認定請求は、事後措置であるが、本人も完治していることが逆に職業病であることを示していることを確信して、必ず認定を勝ち取る。また、給食調理員の認定基準がないので、基準を作らせる基金とのたたかいであるとの認識に立つ」次



身長が低い人用に踏台を製作

に職場改善ですが、教育委員会に「給食調理作業に原因がある」との認識に立たせた上で、厳しい作業環境の改善、機械等施設設備を職業病がでないように改善させていく。また、子供の食文化、父母の給食へのニーズの変化により、給食の献立内容が変化してきた中で調理員の負担が増加してきていることを思い、調理員の1人の持ち食数を減少させていくことを目的としました。

この闘争は、かなりの調査と資料作りをしなければなりません。また、長いたたかいになることを予測して、柗澤氏本人が負担にならないように組合で資料作りを行なっていくことと、職場や部会で柗澤氏を最後まで守り抜くことへの理解を深めることに注意をしました。

3. 認定請求資料作りの内容

①自分達の仕事内容を細かく分

析する。
勤務校の1日のフローチャート、タイムスケジュール等を作成。また、ビデオ撮影や写真撮影をして、上肢の負担になる作業をピックアップしていく。

②顧問弁護士、顧問医師や執行委員を含め、全体でパトロールをして実際の目でみてもらう。

③教育委員会に「公務上」と認めさせ、資料提供・協力をしてもらう。

このような中で、膨大な資料を基金に提出しました。

4. 効果のあった病気休暇と勤務軽減措置

小島医師の指示により、約1か月病気休暇を取得し、完全休養したところ、5月27日には28kgしかなかった握力が、職場復帰前には平常近く58kgまで回復しました。病気休暇を約1か月とることは、賃金面で本人に負担がかかりますが、痛い時には完全に休養するのが一番という適切な指示だと思いました。やはり「給食調理作業が原因」ということがこのことから証明されたと思います。

次に小島医師の勤務軽減指示です。今まで勤務軽減措置というものはありませんでしたので、この診断書をもとに教育委員会と交渉し、10月1日から12月31日まで、庶務課付職員として職場に調理員を1名増員させ、上肢負担になる作業を徐々にやらせながら2か月間勤務した結果、現在元気に

作業に従事できる状態になりました。この時ほどもとの健康な身体にもどるということに喜びを感じたことはありませんでした。

5. 定数改善と職場改善
部会の取り組みとして、1988年3月までは1人の持ち食が160食だったものが、米飯週2回の実施に伴い、全食数451食から500食までは庶務課付職員を配置し、301食から450食で当日1人150食を超えたときはパート職員を雇い上げるという確認がなされました。職業病調査や献立の多様化をもとに1990年4月には1人の食数を150食に改善させることができました。この交渉は、現在も改善するように交渉中です。

職場改善は、事業場安全衛生委員会、上肢や指に負担になる洗浄機の改善や背の低い人のために足台を作成しました。また、新設や改善の給食調理場を図面の段階からかわっていく等しておりますが、まだまだ進んでいないのが現状です。

6. 今後の課題
部会交渉と事業場安全衛生委員会での追求を進めながら、職場改善と作業改善を積極的に取り組んでいかなければならないと思います。当局も「指曲り症」、「頸肩腕障害」の2件が認定されたため、職業病の実態調査を定期的実施することになりました。また、安全衛生に関する予算も優先していくことにもなりました。私

たちも、
①予防対策を立てさせたり、特別検診を定期的に行なわせる。

②自覚症状があり、通院している人への勤務軽減措置や時間内通院の実施を当局に行なわせていく。

③症状のでている人の認定請求への取り組みをすすめる。などがおもな課題と思います。

7. 最後に
「柘澤氏が1993年1月14日付で『公務上』の認定を受けました。」と1月21日に連絡がありました。正直諦めておりましたので自分のことのように喜び、柘澤氏本人に伝えました。ただし、「急性症状のみ」と認定に制限が付けられ、基金は素直に認めておりません。しかし、認定申請をした「5月27日から完治したまで」が認定されたわけですから、その意味では完全勝利といえると思います。

昨年10月17日に「指曲り症」で高橋利恵子さんが認定されたのに続き、2件目の朗報でした。これを機会に全国で「頸肩腕障害」や「腰痛」や「指曲り症」でつらい思いをしながら働いている仲間にも少し光がさしてきた思いが致します。今後も職場の組合員を守り抜いたたかいを組合活動の基本にすえ、安全衛生活動を推進していきたいと思



自治労八王子市職安全衛生対策会議事務局次長 河村利幸

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) 488-2762
- 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) 488-2762
- 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) 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