

参加型安全衛生トレーニングの モデル・プログラムの開発等

世界の労働安全衛生団体との交流も積極的に

7月4日、新潟で、全国安全センターの第4回総会が開催された。前日には、午後2時～4時半まで、「くらしの相談」(財)新潟県安全衛生センター)と全国安全センター共催の「人間と環境シンポジウム」、4時半～6時半まで、田尻宗昭記念基金主催の「第2回田尻賞表彰式」及び7時からの同「記念懇親会」と盛りだくさんの企画がたてられていた(各々別掲記事参照)。

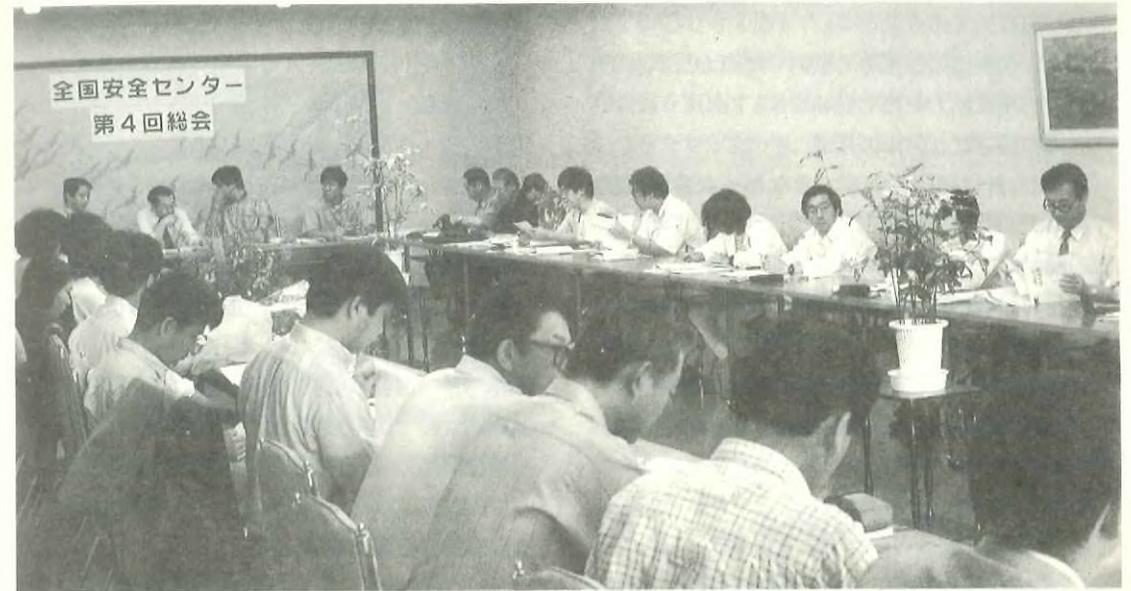
今回は、昨年度以降新たに加わった京都労働安全衛生連絡会議三多摩労災職業病研究会、鳥取県労働安全衛生センター、全国安全センターには加盟していないが各地の地域センター活動との交流のために参加された愛知県勤労者安全衛生研究センター(連合愛知安全衛生センター)の代表をはじめ、各地域センターの代表ら50名が参加された。全国安全センターからは、原田正純議長、天明佳臣副議長、井上浩副議長、古谷杉郎事務局長と新人の矢尾伸哉事務局員(今総会で承認)、前記以外に代表が参加した地域センターは、以下のとおり。(社)北海道労働災害・職業病研究対策センター、福島県労働安全衛生センター、(財)新潟県安全衛

生センター、東京東部労災職業病センター、三多摩労災職業病センター、神奈川労災職業病センター、労災福祉センター(京都)、関西労働者安全センター、愛媛労働災害職業病対策会議、(財)高知県労働安全衛生センター、熊本県労働安全衛生センター、(社)大分県勤労者安全衛生センター、旧松尾鉱山被害者の会(宮崎)、自治体労働安全衛生研究会、福岡県労災連、労働者住民医療機関連絡会議等。

今総会で確認された方針は以下のとおりだが、討論では、情報機能の充実、経営側の安全衛生運動批判、安全問題(衛生—職業病問題に傾きがち)や「違法闘争」(法規の活用)等の取り組みの強化等々の意見や要望が活発に出された。

①モデル・プログラムの開発等、参加型の労働安全衛生活動の普及

いくつかの地域センター、労働組合等で企画されている参加型の安全衛生講座・学習会等に積極的に協力し、その中で、様々な条件に合わせたモデル・プログラムを開発していきます。



全国安全センター第4回総会(93.7.4 新潟)

また、民間での職場改善事例を写真・スライド・ビデオ等で集積し、活用できるようにしていきたいと思います。

②労働安全衛生学校の熊本(11月)、大分(来年)等での開催

第4回労働安全衛生学校を、93年11月6日(土)～11月7日(日)に、熊本県阿蘇郡南小国町北里研修施設「木魂館」にて開催します。また、第5回についても、来年大分での開催を予定します。両者については、宮崎での第3回と同様、熊本県労働安全衛生センター、(社)大分県勤労者安全衛生センター、旧松尾鉱山被害者の会及び全国安全センターの4者共催とします。なお、他の地域でも可能であれば開催したいと思います。

③快適職場指針、化学物質安全データシート活用の促進等

昨年相次いで策定された快適職場指針、安全データシートを中心とした化学物質等の危険有害性表示制度の活用を促進します。これは、労働者参加の安全衛生、知る権利をはじめとした権利の確立という大目標の実現に向けて、有効であると考

えるからです。活用のためのパンフレットの作成、活用事例の紹介等を行っていきます。

④振動病プロジェクト—打ち切り被災者の実態全国調査等の実施

森林労連から要請のあった振動病打ち切り被災者の実態全国調査を全国安全センターと労働者住民医療機関連絡会議の合同プロジェクトとして森林労連と協力して実施します。また、その他の課題等についても、検討していきます。

⑤アスベスト規制法制定の実現と健康被害の掘り起こし

アスベスト規制法の制定をめざし、アスベスト規制法制定をめざす会、石綿対策全国連絡会議とともに奮闘します。

また、引き続きアスベスト健康被害の掘り起こしを進めます。アスベスト110番については、地域、業種等を絞った集中的な相談活動を追求します。

⑥アジア等のNGO等との交流促進

英文ニューズレター「WORKING ENVIRONMENT AND POLLUTION PROBLEMS」を今年度2号以上発行し、定期発行の軌道に乗せ、アジア等のNGO等の継続

的な情報交換を確立します。

また、代表団の派遣等も検討するほか、具体的課題での相互協力を推し進めます。

⑦労災相談マニュアルの作成

2年間方針に掲げて実現できなかった労災相談マニュアルの作成をめざします。

⑧事務局体制の拡充

事務局員を1名増員(矢尾伸哉さん)し、事務局体制の拡充をはかります。

また、そのためにも財政基盤の強化が重要であり、早急に賛助会員・購読会員合わせて400人の目標を実現します。

1993年度役員体制

議長 原田正純(熊本大学助教授、熊本県労働安全衛生センター副理事長)

副議長 天明佳臣(労働者住民医療機関連絡会議議長、医師)／井上浩(自治体労働安全衛生研究会副会長、元労働基準監督官)／栗林賢一(北海道医療生活協同組合常務理事)／谷裕嘉瑞(財

団法人高知県労働安全衛生センター専務理事)／松下学(社団法人大分県勤労者安全衛生センター所長)

運営委員 西昌正(三多摩労災職業病センター事務局長、弁護士)／西田隆重(社団法人神奈川労災職業病センター専務理事)／白石昭夫(愛媛県労災職業病対策会議事務局長)／原知之(自治体労働安全衛生研究会事務局次長)／飯田裕(尼崎労働者安全衛生センター事務局次長)

事務局長 古谷杉郎(専従)

事務局次長 西野方庸(関西労働者安全センター事務局長)／飯田勝泰(東京東部労災職業病センター事務局)

事務局員 矢尾伸哉(専従)

会計監査 平野敏夫(東京東部労災職業病センター代表)／小澤公義(三多摩労災職業病センター事務局)

顧問 鈴木武夫(元国立公衆衛生院院長)

特別顧問 五島正規(衆議院議員)



新潟／人間と環境シンポジウム

原田正純・全国安全センター議長が記念講演

7月3日、新潟市万代市民会館における「くらしの相談・にいがた」((財)新潟県安全衛生センター)・全国労働安全衛生センター連絡会議共催の「人間と環境シンポジウム」は、県内外から約200名の方が参加して開催された。

最初に、原田正純氏(熊本大学医学部助教授・全国労働安全衛生センター連絡会議議長)が「水俣が映す世界～水俣からブラジルまで」と題して基調

講演。原田氏は、自身の体験から水俣で何が起きたのか、何が解決し何が解決していないのか、そして水俣病における3つの責任(発生、被害拡大、救済)についてスライドを交えながらわかりやすく話された。カナダインディアンの人たちの水俣病は、日本の水俣病認定基準を悪用して救済されないことや、中国の松花江やブラジルのアマゾン川の水銀問題にも言及し、これらの実例を検討す



るとその中に水俣を見ることができ、水俣の問題は現代世界の私たちの中にあるという指摘をされた。

原田氏の講演に引き続いて行われたシンポジウムは「自然な暮らしと文明～とくに水問題をめぐって」と題して(財)新潟県安全衛生センターの高見優所長の司会ではじまった。

まず、鷲見一夫氏(新潟大学法学部教授・国際環境法)が「いま『環日本海国際交流』が叫ばれているが、途上国に対する対外援助の美名のもとにODA(政府開発援助)などのお金が実際に何に使われているか知らないでいるのは罪悪だと言ってもよい」政府の財政投融資の主要な資金である郵便貯金がそれらの援助に使われていることに注目すべきである」と報告された。

次いで、本田清氏(日本白鳥の会副会長)が「湿地保護条約」との出会い」と題して、ラムサール条約をわが国で最初に紹介し日本白鳥の会を結成したこと、残念ながら新潟県内ではいまだに1か所の湿地も登録されていないことを訴えられた。

3番目に、武本和幸氏(刈羽村村議・柏崎原発反対同盟)が「柏崎原発と関越導水計画」というテーマについて、東京電力柏崎原発は最終的に821.2万KWの計画であるが新潟県の消費電力は250万KW程度でありその大部分は首都圏で使用すること、電力需要の季節変動・日変化に対して原発は対応し

にくいので考え出されたのがJAPIC関越導水計画であり、雪解け水をダムを新設して汲み上げ水発電を実施する計画があること、刈羽村に原発ができたが水源が鉛で汚染されていることなどを報告された。

最後に、阿達ヤスコ氏(主婦)が「環境汚染としての“フッ素洗口”」という報告で、新潟県の「虫歯半減10か年運動」の一環として保育園、小・中学校において半強制的に「フッ素洗口」を推進し、すでに29.2%(630施設)の施設で実施され全国的にみても突出した実施率であること、この問題にかかわったのは添加物や環境汚染物質から少しでも子供たちを守らなければならない時代になぜ劇薬に指定され水銀やカドミウムと同じ環境汚染物質として法律で規制されているフッ素で虫歯予防を行うのかという素朴な疑問からだったこと、1989年アメリカでは10年以上にわたるフッ素の発癌動物実験で「骨肉腫」を見だしていることなどを話された。

討論の中で、鷲見氏が「ラムサール条約釧路会議に新潟の人が参加していない」新潟県がやろうとしている中国・三江平原の開発計画地はナベツル・マナツルの生息地であるが、矢ガモ一匹で大騒ぎしているのにもっと大規模な破壊が起こる」と指摘され、本田氏が「実は、恥ずかしくて釧路に行けなかった。どこの国も開発指向が強いが湿地・自然の持続可能な賢明な利用という思想が大切だ」と発言された。原田氏からは「アジアなどに行くところでも日本の影を見る思いがする。公害輸出は何も公害企業が進出することだけではなく、援助という公害や途上国のモノをごっそり買って来る公害などもある。途上国の人が先進国のようなのかそれとも先進国が我慢するのか、答えはもうハッキリしているのではないか」とコメントされた。



(くらしの相談・にいがた 高見 優)

第2回田尻賞は齋藤恒、寺下力三郎の両氏と外国人労働者みなとまち互助会に

新潟で第2回田尻賞表彰式

第2回田尻賞は、次頁に掲げるように、新潟水俣病で活躍された齋藤恒医師、元青森県六ヶ所村村長の寺下力三郎さん、神奈川の外国人労働者みなとまち互助会の3人・団体に贈ることが決まり、7月3日、新潟市の万代市民会館ホールにおいて「第2回田尻賞表彰式」が行われた。

午後4時半から開催の田尻宗昭記念基金主催の「第2回田尻賞表彰式」だったが、当日は、午後2時から同じ会場で、原田正純熊本大学医学部助教授(田尻賞選考委員)の記念講演と原田氏、鷺見一夫新潟大学法学部教授、本田清日本白鳥の会副会長らによる「人間と環境シンポジウム」が行われ、200名の方々が参加された。

表彰式は、開会、黙祷、事務報告の後、鈴木武

夫選考委員長が「第2回田尻賞の選考の結果」を報告し、出席された田尻二美子さんを紹介。続いて、原田正純選考委員から齋藤恒さんへ、齋藤竜太運営委員から寺下力三郎さんへ、また、野沢浩運営委員から外国人労働者みなとまち互助会代表の平間正子さんへ、表彰状等を贈呈。3名の受賞者の方々に、それぞれスピーチをお願いした。野沢浩運営委員の閉会のあいさつで表彰式を終了。その後、会場を近くのKKRニュー越路に移し、受賞者を囲んでの記念懇親会。こちらにも、100名を越す方々が参加され盛況だった。

以下に、受賞者の方々のスピーチの内容を、今号では寺下力三郎さんと平間正子さんの分を紹介する(齋藤恒さんのスピーチの内容は次号に)。

村を崩壊させる「虚大怪発」に異議申し立てを貫く

元六ヶ所村村長の寺下力三郎さん

青森県の六ヶ所村の、今から20年ぐらい前に村長をやりました、寺下力三郎でございます。昭和15年に役場に入り、助役を10年、それから村長を1期やりました。

わたくしの(田尻)先生との出会いは、当時、巨大開発に反対していた米内山義一郎代議士が、ぜひ、海のGメンである先生に出てもらって、この無謀な海荒らしを止めさせなければいけないと、

第2回田尻賞受賞者

① 齋藤恒(さいとうひさし)氏

民間診療所の小児科医として、世界第二の水俣病である新潟水俣病が確認される以前から、その患者の治療、実態究明、解決のために現場で専心してきた(当初は沼垂診療所所長として、1976年4月から地域住民が共同出資して設立された新潟医療生協木戸病院院長、現在は同医療生協検診センター長。65年8月結成の新潟県民主団体水俣病対策会議議長、70年1月結成の新潟水俣病共闘会議議長等)。新潟水俣病が、地域社会の住民の間に深刻な対立や偏見・差別を生み出し、企業や行政の壁にも阻まれて、患者たちの身体の痛みに加え経済的困難と精神的苦悩が絶望にまで達するものとなっていたとき、齋藤氏らの果たした役割は極めて重要であった。62歳。

② 寺下力三郎(てらしたりきさぶろう)氏

青森県六ヶ所村村長だった71年8月に、青森県が発表したむつ小川原巨大開発構想に対して、土地買収の札たばで村民の心を荒廃させ、村民を難民化させ村を崩壊させるとして、いち早く村議会で巨大開発反対を表明し、反対運動の先頭に立った。その後も、郷土の住民と自然を愛し、首尾一貫して、それを破壊するものに敢然と異議を申し立て続け、80歳になられる現在も、核燃から郷土を守る上十三地方住民連絡会議の会長として活躍されてきたことに敬意を表したい。田尻宗昭氏が生前何度も六ヶ所村を訪れて、「今世紀最大の巨大開発の犠牲」として取り上げ、港と海の保全の立場からも、その闘いを支援・激励した方でもある。

③ 外国人労働者みなとまち互助会(平間正子(ひらままさこ)代表)

外国人労働者みなとまち互助会は、91年11月に、カトリック鹿島田教会の平間正子さん(56歳、済州島出身、75年に帰化)らによって、外国人労働者が会費(月2,000円)を積み立てて、病気のときには、国民健康保険と同じ3割の自己負担で治療を受けられる医療互助制度としてつくられた。現在までに約50か国2,500人ほどの外国人が加入し、延べ通院回数にして約8,000人がこの制度で治療を受けている。平間さんら同互助会のスタッフは、労災・医療問題等の様々な相談に応じている。労働災害・医療問題での無名の人々に支えられた地道な取り組みとして評価し、今後の活動に期待したい。

いま港をとられている新納屋というところに小泉さんという、開発に反対している一人の活動家の所に来まして、まあ隣の村のわたくしも来いというわけで、自転車に乗りまして。いろいろ、港を作ること、鹿島の3倍の規模の石油コンビナート地帯を作ることになったことなど、代議士が聞きおる状況話し、それから、小泉さんとわたくしは現地の状況話をしました。

そのとき、先生は、これは世界に例のないような海を荒らす元凶になる。これを許しては大変だと、各方面に呼びかけなければいけないと、その後すぐ、都留重人先生を連れて、前後を通じて4回か5回青森県に足を運ばれました。今日、ここで、お写真を拝見しまして、当時の姿と少しも変わっていません。何か、500トン級の、外洋に漁に行くような大きい船のようなどっしりとした態度を、い

外国人問題にかかわるようになったのは、78年度だと思わすけれど、ひとりの強制連行されてきた方が、五日市(東京)の病院、日の出病院に入院していらっしやったわけです。「韓国人だということも言わないし、言葉も知らない、何も知らないかたくなにいますので、一回行って見てくれないか」と言われて見舞に行きました。そのときに、彼は、すぐに、私の顔を見て、「私は知らない。韓国を忘れた」と言ってまして。そのあと、また2回ぐらい行くときには、何とかその心を溶かしてあげたいし、やわらかくしたいなあと思って、私が家にある韓国服を病院までもって行きまして。病院のベッドの横で着替えをして、その着替えした姿を見せてあげました。そうしたら、とても喜んで、韓国の言葉で「イボヨ、奇麗ということを書いてくれまして、私はその時の言葉と顔を忘れません。とても、溶けた柔らかい顔で迎えてくださいました。全羅南道に住んでた方で、その近くの木浦というところに私は2、3年住んだことがあります。そこの歌を歌ってあげましたところ、本当に喜んでいました。それから、何回か行くことになりました。で、2年後に亡くなりました。

ちょっと心寂しくなったりして、で、進出企業問題を考える会(という団体)がありまして、三菱石油のマレーシアの問題とか、そういうところに少し働くようになりましたし、その後、韓国スミダの問題を少し、通訳として、始めから終わりまでそうやって、お母さん役として、しておりました。で、それも終ったら、またちょっと心寂しくなりました、どこか何かないかなあと思っているうちに、すぐ近くに、横浜の石川町に近いところに寿町というところがあり、そこに、何かあるだろうなあということで行った。その町には韓国語で喋っている人がたくさんいたんです。仕事して、いろんな問題があるだろうと思ひ、聞いているうちに、いろんな労働問題とか病気とか浮かんできまして。神奈川シティユニオンとか、港町の方にい



平間正子さん(右)と天明佳臣さん

つも病気で困っている方を連れて行っているんです。そうしたら、どんどんどんどん増えていっちゃいました。港町診療所も3割負担で診てくださっているの、本当に大変になりました。私はそのくらいなんです。(天明)先生がもうちょっと補足してくれると思います。よろしく。

天明佳臣さん

補足的に話しをさせていただきたいと思ひます。横浜の港町診療所の医師をやっています、天明といいます。

私と平間さんのおつき合ひは、1987年の5月に遡ります。その頃から、私どもの診療所に、外国人労働者の方がポコポコ来られて、その中で韓国人の方が来られると、ほとんど平間さんのお世話になります。そして、様々な生活の問題、あるいは、医療を受けると同時に、賃金未払いの問題が付随して発生するというようなケースに関して、平間さんのお力なしには、われわれの事業を続けていけないのではないかと思うくらいでありました。

1991年の11月に、みなとまち健康互助会を発足させることになったわけで、発足したわけですが、その経緯も、実は、平間さん、フィリピン人で教会から派遣されている宣教師のレニー・トレンチーノさんの強いお勧め、支持もあって、私どもの

診療所もこのみなとまち互助会を作ろうということに決心をしたわけでありました。その経緯の中でも、実は、私どもががんばって医療をやっておいても、日本に来ていらっしやるそれぞれの国の方々と私たちの国との歴史的な関係もあり、素直に私たちの善意が相手に伝わってないということを実は、真っ先に指摘してくださったのは平間さんでした。やはり、何か、あなたがたの善意、私たちの活動についてももう少し受診しに来ている外国人にも説明する必要がありますよ、ということ強く勧めてくださいました。考えるに、経済条件、みなとまち健康互助会という組織をどう維持していくのか、ということを考えれば、そう簡単には、なかなか発足できなかったのだと思ひます。ともかく、起こってきた問題はやりながら考えようということで発足しました。

その頃、今でも記憶に残っているのは、韓国の中年の労働者の方で、肝硬変にかかって、日本に滞在して働いていて、それがさらに悪化したと。夜中に病院に入院することになって。日本語を一言も喋らない。ともかく平間さんの名前だけを連呼しているという患者さんに対して、病院側は、夜中に平間さん呼び出して、通訳をしていただく。そんな例がいくつも続きました。その間、平間さんは本当に頭の下がる思いを私どもはしましたが、一言も、いやな顔一つせずに、朝鮮のあるいは韓国のお母さんがたの笑顔はこういうものかなと思うような、いつも笑顔を絶やさずにやってくださいました。

実は、今日、新潟についてこの会場に来て、原田先生の講演が終わった後でちょっと見て、いつもとあまり違う格好をしていらっしやったんでびっくりしたんです。いつもは、赤いリュックサックを背負って、青い綿のスポンをはいて、にこにこしてやってくださる。平間さんの洗礼名はマリアなんです、本当にマリアさんとはこういう人ではないかと思われるような活動をなさいました。

ますます仕事は忙しくなっております。世の中不況になると、真っ先に首を切られるのは外国人労働者です。都合よく働かせておいて、都合が悪くなると首を切ってしまう。賃金未払いの問題も頻発しています。あるいは、労働災害を受けても、それが労働条件の改善につながるどころか、治りきつてもいないのに、医療費の支給を止めてしまうというような事例も次々と出てきてます。言葉が分からないと、どうしても会社との交渉も少しも進まない。そういうところに、平間さんは、喜んで、どんな時にも、このにこにこした顔でやってくる。事業主の中には、必ずしも、話に素直に乗ってくれる方ばかりではないんですけれども。ところが、平間さんの笑顔を見ると、相手も和んでしまうという力をお持ちになっている。

この仕事の見先性、これから先、さらに多く立ち塞がってくるだろう困難に打ち勝っていくためにも、今回の受賞を励みにしてやっていきたいと思ひます。私どもの診療所の壁には、これと同じ田尻さんの顔のレリーフが壁にはめ込まれています。毎日、その前を通らないと建物の中に入っていけない構造になっていますので、時々、こっちは元気な時は下を向いて通っているんですけども。最近、こう、きちっと田尻さんの顔を見ながら門をはいって行くというような毎日が続いています。あまり肩肘はって、お互いに、倒れないように、また、転ばないように。力強い寺下さんのご挨拶を聴くと、ずっと若い私たちの方が弱音をはいてはられない、という思いにかられます。

ともかく、この受賞を励みにしまして、これからも一層がんばっていききたい。平間さんを中心に、あるいは、まわりを固めている様々な市民運動や、神奈川での外国人労働者の問題、さらにはその労働改善は必ず日本人労働者の問題であると考えています。これからもがんばっていききたいと思ひます。どうもありがとうございます。



“けいわん患者は海を越える”

92.9.4-7 ヨーロッパ労災職業病会議報告①

中島由美子

7年に及ぶ私の職業病闘争が解決した。けいわんを被災した私は、労災認定までの闘い、打ち切り後の闘いと、この間ずっと会社と補償をめぐるあくなき戦いを繰り広げてきたのだった。そしてついに92年7月1日、東京地裁で会社と和解解決をした。それはちょうど重苦しい梅雨が終わりを告げ、眩しい夏が始まったように、ようやく曇天の私にも光が射し始めたようだった。

闘争中、会社でのリハビリが困難だった私を、東京に事務所を構えることになった労住医連(労働者住民医療機関連絡会議)がリハビリの場を提供してくれることになったのは前年6月。以後1年間、事務局のお手伝いなどをしながら、体調の回復と、精神的安定のため三田の事務所のお世話になった。思えばこの三田事務所が、私の長い梅雨が抜ける予兆だったのかもしれない。

この事務所での経験は、私にとって重要な転機になったと思う。その後の身の振り方も、事務局の手伝いの中で得たものを参考にして考えたことなど、労住医連が私に与えた影響は大きい。そしてもうひとりの三田事務所の住人、全国安全センターも貴重な体験を私に与えてくれた。それはイギリス行きのチケット、これからの私へのとてもすてきなプレゼントだった。

もっとも、英語のできない私が、まして会議に

参加するなどということは、無謀な試みではあった。だが、またとないチャンス、「私だって海外旅行に行きたいよお」の一念で、飛行機に乗ってしまった。イギリス行きの話が出てからわずか1月足らず、なんだかよくわからないままに、西ヨーロッパ中の労災職業病に携わる労働組合や安全センターの活動家が参加するという会議に出かけてしまったのだ。同行者は鳥井さん(東京東部労災職業病センター事務局・全統一労働組合)。かくして、鳥井さんと私のイギリス珍道中が始まった。

成田空港は使わないという鳥井さんのポリシーで、私達は空路羽田から大阪へ。そして大阪から香港へ。香港ではトランジットに9時間待ち、そこからロンドン・ヒースローまで13時間飛行機に乗る。さらに会議が開かれるシェフィールドまでは特急で2時間という超ハード行程であった。まあ、そのおかげで途中、香港の街を見ることができたし、香港の安全センターの人とも出会えたのでよかったが、なにしろイギリスは遠かった。

イギリスへ発つ前に「最近、飛行機が落ちているからねえ」とずいぶんいろんな人から脅かされていたので、この機上の十数時間は緊張のしっばなしだった。飛行機に乗るのは数年ぶりだし。実はもともと飛行機は好きじゃない。高所恐怖症なのだ。スキー場のゴンドラでさえこわい私は、気

流で機体が揺れるだけでもうだめ。

このストレスを忘れさせるのは食事の時間しかなかった。スチュワーデスが食事を運んで来るとなんだかほっとするのだった。ともかく全部平らげることには神経を集中することができる。単に食い意地が張っているせいなのかもしれないが、食いまくっている間はこわくないから不思議だ。だが、食べ終わるとまた飛行機がこわくてびくびく。隣の鳥井さんは、飛行機慣れしているふうで、優雅に映画を見ていた。私は原語の映画なんてわからないし、「こわいときには眠るに限る」と食事の時以外はほとんど眠って過ごすほかなかった。ようするに、食っちゃ寝、食っちゃ寝っていうやつ。

満腹になって目を閉じ、「どうしたら飛行機こわいが克服できるのだろう」なんて大まじめに考えていると、なんだかおかしなことに気がついた。機体が揺れるたび、私はシートのひじ掛をぎゅっと握っている。もう何度も握った。考えてみればこの行為は全く無意味だ。だいたい落ちる時にはシートごと落ちるわけだから、いくらこわいからとひじ掛やシートにすがったところで何の安心にならない。なのに、どうしてひじ掛を握ってしまうのだろう。ほら、また握った。

そう、いったん乗ったら、あとは命をパイロットに預け、フライトを楽しむつもりでなければ飛行機など乗れないということなんだよ。だから、フライトの楽しみを見つけよう。映画を見たり、飲み放題のお酒を全部試してみるとかすればいいんだ。私の場合、着陸に向けて機体が徐々に高度を下げているとき、これは結構快感だったりするじゃないか。そういう飛行機の楽しみを見つけて飛行機恐怖症を克服しよう。ああ、でもこわい。とほほ。

たどり着くまで丸1日。疲労は、私におぼろげな景色を見せる。空から見る夜明けのロンドンはまるで仄暗い豆電球が散らばっているようだ。飛行

機はその電球の間をすりぬけるように、静かに滑り下りていく。パーサーのアナウンスが入ると、ぼんやりした景色はやがて、ステレオグラムのように鮮やかになった。その微かな興奮が、これからの旅の目的を思い出させ、期待が目を覚まさせた。もうすぐ着陸。はじめてのイギリス。はじめての国際会議。だんだん力みなぎってきた。

着陸。

ヒースロー空港の長い廊下を歩いて、いよいよ入国。入国手続きを済ませるための列に並ぶ。真夏の香港に比べてやっぱり涼しい。寒いくらいだ。バッグからパスポートを取り出し顔を上げると、一枚の大きな広告が目に入った。それは「ようこそ、ロンドンへ」と日本語で書かれた伊勢丹の広告だった。瞬間、はて、私はどこに来たのだろうと頭の中が混乱してしまった。ほかに日本企業の日本語で書かれたポスターはおびただしい。なんだか異国情緒をそがれる感じがしてしらけてしまった。

ヒースローを出て、シェフィールドに向かう。シェフィールドへはバンクラスの駅から列車に乗る。バンクラストへはロンドンバスで行きたいと思った。鳥井さんがどのバスで行ったらよいか、停車中のバスの運転手に聞いてくれたが、どうも話が通じていないらしかった。タクシーで行ったらとかなんとかバスの運転手が言っている。私がバス案内係のおじさんに聞くと、「オー、セントバンクラス」という返事。ところが鳥井さんは、「中島さん、地下鉄で行きましょう。労働者の生活を知るには地下鉄ですよ。地下鉄。」と言うが早いか、もうUNDERGROUNDと書かれた方向へ歩いていった。

えー、ロンドンバスはどうなるの？浅草のじゃなくてほんもののロンドンバスなのよ。それに乗らないなんてなんのためにロンドンくんだりまで来たのよ。オー・ゴッド。

なんて言っていると危うく置いていかれそうになるくらいスタスタ行ってしまうので重いトランクを引きずりながら仕方なくついていくことにした。

ロンドンの地下鉄は意外に狭い。座席は4人掛けのボックスシートと、一列シートがある。吊革は輪ではなく、丸い玉がついていてその玉につかまるようになっている。なるほど、鳥居さんが言うように、ちょうど朝の出勤時間帯ということもあって、ロンドンのO.L.だのビジネスマンだのがスーツに身をつつま乗って来る。丸い玉につかまりながら、新聞を読む人、空いた席をとろうとする人だの日本の光景とそう変わらない。こんなラッシュ時に大きなトランクはひんしゆくものだが、車両にはトランクのような大きな荷物が置ける場所があって、それほど迷惑にならない。ラッシュ時でも、私が通勤する西武池袋線のようなシ詰めではなく、ゆったりとしたものだ。日本人もけっこう乗って来る。私たちは旅行者らしく写真を撮ったりした。朝っぱらからいい気なもんだ。

たしかに地下鉄はおもしろかった。帰り、ヒースローに向かう時も地下鉄を利用したが、そのときは大道芸人に遭遇した。2人組の芸人は、ギターとアンプを持ち、首にはマイクを下げ乗り込んで来た。そして車中にガンガン音を鳴らし、カントリーソングを歌い出した。彼らはジョークを飛ばし、乗客からおひねりをもらうため帽子を差し出す。ちょうどいくつめかの電車が駅に停車したとき、今度はもうひとり別の芸人(彼のいで立ちもほかのふたりのようだった)が乗ってきた。が、前からいたふたりが「やあ」と声をかけると、同業者同士のルールがあるのか彼はなにもせず次の駅で降りてしまった。彼らの芸にウケたのは外国人だけだったのか、車内にいたひとりの男が「ドイツからきたんだ」と言って、帽子に金を投げ入れた。



オー・セントバンクラス!

私もおもしろがって見ていたのに、彼らが3曲ぐらい歌ったところで車掌が入って来て、彼らを取り締まってしまった。この芸人たちにはあからさまに不快な表情をする人や無視する人もいて、反応はまちまちだった。しかし、彼らとふとつちよの女性車掌とのやりとりにはみんなが注目した。それは「もっとやれ」という具合に、けんかをはやしたてるやじ馬感覚で見ていたわけだけだ。

『機関車トーマス』を生んだ国だけあって、セントバンクラスの駅は、ちょっと不気味な気配がした。構内に列車が何本か停まっているだけで、アナウンスもなく、JRのようなおかしげな発車ベルもなくシーンと静まり返ったままだ。乗客の姿もちろほろしいない。駅員に尋ねると、ちょうどシェフィールドへ向かう列車が発車するところだった。ここで駅員に聞かなければ、私たちは列車を見逃すはめになるところだった。急ぎ列車に乗り、朝食のサンドイッチを食べる。ボックスシートには真ん中にテーブルがあって、読み書きもできれば、食事もできる。売店があって、サンドイッチやスナック、飲物が売られている。

だいじょうぶ?という鳥井さんの声をふりきって、私がサンドイッチを買いに行った。

だいじょうぶ。ちゃんとお買い物ぐらいできる

のよ。

車窓から外を見ると、グリーン色の牧場に羊が群れている。高い建物はほとんどない田舎の風景。緯度が高いせい?空が心持ち低い気がする。手に届きそうなぼっかり浮いた雲に見とれてしまう。家並みがかわいらしい。レンガや石造りの家には必ず大きな煙突がついている。なるほどこれなら、なぜサンタクロースが煙突から入ってくるのか納得できる。こどもの頃、煙突と言えば銭湯のそれか、工場のものしかイメージがなかったから、煙突から入るサンタクロースなんて不思議ではなかった。

シェフィールド駅前には何もなかった。駅には、ちょっとしたカフェテリアとブックストア、観光案内所があるくらい。観光といっても、シェフィールドはもともと鉄工の町で、空襲にもあっているから他の町と比べてそれほど見るべきところはないという。シェフィールド大学があるくらいだと誰かが言っていた。鉄工産業が斜陽になって、この地を文教都市にするためユニバーシアードを開催したりしてイメージ作りをしたということだけだ。シェフィールドといえば、サッカー観戦中の暴動でかなりの観客が死んだ事件が有名。

会議は、そのシェフィールド大学で開催され、私たちは、夏休み中を利用した学生寮に泊まる。受付を済ませると部屋へ案内された。部屋はシングルで、ベッドと机、それにクロゼットがついている。簡単に荷物を整理して着替えた。シェフィールドは思ったより冷える。他のひとたちはセーターを着ているというのに、なにしろ私は、ここまで香港からの真夏の服装でできてしまったのだから寒いはずだ。

大学に着いてすぐ、冷えきったからだのためにロビーでコーヒーを買いすぎる飲んでみると、駅で出会った一団がやってきた。オランダからのメンバーだ。そのなかの女性が、ああ、あなたも参加者だったのねと近付いてきた。

「知ってる?駅で会ったのよ。どこから来たの?」

「日本から」

「ずいぶん遠くからきたのね。飛行機できたの? 疲れたでしょ?」

なんて調子で割となれなれしく話しかける。きょうは観光があるけれど行くの?バスが玄関から出るそうだと教えてくれた。

着替えてからロビーで鳥井さんを待ち、市内観光のためのスクールバスを見ると、もうすでに人がいっぱいだった。ほとんどがオランダのメンバーで占められているようだ。鳥井さんが来る前にバスは行ってしまった。残された人たちは乗用車で連れて行ってくれるというので、そのまま表で待っていた。

オランダ人のフランクは先月日本を旅行したから日本語が話せるんだと言って、「コンニーチハ、アリガート」と覚えた単語を連発する。突然そう話しかけてきたので、からかわれているみたいないやな気分になったが、彼の方は、北海道に女性のペンフレンドがいてその彼女に会うのに日本を旅行したのだというから、親しみで近付いて来たらしい。そのフランクともうひとりのオランダ人、そしてアイルランド人で2日目の議長を務めるフランクと日本人の私たちの5人が乗用車に乗り合わせるようになった。

アイルランド人のフランクは鳥井さんに、あなたの国もたいへんですね。天安門事件があって...。ととんちんかんなことを言ったという。日本も中国も東アジアとして西欧の人たちには同じに見えるのかもしれない。ここにいれば同じ白人でも、北欧系やラテン系の違いはわかるけれど、国までは特定できないように、彼らもまたアジアの民族の違いや国の区別なんてできないだろう。それより日本では欧米のニュースはよく入るが、こちらでは日本のニュースがそれほどでもないということなのかもしれない。

さて、その5人が観光と称していったところは、ただのパブだった。ほんとうは、16世紀にスコットランドの女王が囚われの身となったお城を見に行くために運転手が車を出してくれたのだが、オランダ人のふたりが食事をしたいというのでパブに行ってしまったのだ。もちろん私はお城よりビールにつられたわけだけだ。

ビールはピターよりラガーの方が冷たくて飲みやすいし、味も違和感がない。みんなはここで食事をするまえにビールを2パイントも飲んだ。ビールはパブのどこへ行っても1パイントかハーフパイントの二通りのグラスに注がれる。だから注文するときには、A pint か Half pint を告げる。1パイントは中ジョッキぐらいかな。それで値段は1ポンドぐらい。で、ビールの種類もピター、ラガー、スタウトといろいろあるからそれも伝える。ここでは「とりあえず、ビール」なんてのはないのだ。言っておくけど、私はここでこのビールはハーフを2杯にとどめておいた。だって、このあとシェフィールド市長主催による歓迎レセプションがあるんだから、飲み過ぎは禁物。

だから食事でも軽いものにしようと、マッシュルームのソテーを頼んだ。きのこはローカロリーだから心配ないと考えてのことだった。するとオランダのひとりが、そんなんで足りるのか、その皿はちょっとしか入っていないよと言う。

あたしはこれでじゅうぶんなのっ。

鳥井さんは、イギリス名物キドニーパイを注文。これはパイの中に入ったイギリスのもつ煮みたいなものだ。汗をかきかき、ふうふうしながら鳥井さんは一生懸命食べていた。

「いやーこのモツは口に合うわ」。ほんとうにこの人はおいしそうに食事をする。私のきのこといえば、どこがローカロリーなのよ、マツタケみた



ようやくたどり着いたシェフィールド駅

いな大きさのマッシュルームに小麦粉をべったりはりつけた天ぷらがでてきた。それが5個に、フライドポテトと、西洋わさびにバターをまぜたペーストがこっけりのったトーストが付け合わせについてある。ところがこのプレートが「ちょっとしかはいってないよ」というのはほんとうで、彼らが食しているものは、おぼんのような皿に所せましと盛り付けられたわらじのようなビーフステーキなんだから。信じられないけど、彼らは私かきのこを2個食べ終わるころには、そのわらじをほとんど平らげてしまった。それで値段の方は、ファミリーレストランのミックスフライつきハンバーグにライスといった1500~2000円というところ。そう思うと、すごく安い。

食べ物についてはまだまだ驚いたことがあった。その後の市長主催の歓迎レセプションに出されたメインだ。それは、フライドチキンとフライドポテト、ハムのサンドイッチにケーキというもの。これがまた、なくなってもなくなっても次々に出てくるのだ。ウエイトレスが新しいプレートを運んでくるたびに、他のメニューを期待するのだが、またもやチキンだったりするのだった。それも日本のケンタッキーのよりふたまわりも、みただけでウブーとなりそうなかいかやつ。おまけ

にビールは缶のハイネケンなのに冷えてなくてまずい。しかたなく私は、やっぱりイングランドだもんねということで、リング・スターがかって宣伝していたシュエップスのソーダを飲んだ。それにしても、このメニューがあつという間になくなるかと思えば、あれよあれよと同じものが出てくるのだから、やっぱ噂どおりこの国の味覚って…って思ってしまう。

私は日本人でも小柄なほうだが、日本ではどちらかというとダイエットを意識してトーゼンの丸い体型だ。でも、ここへきたら私は決して太っていない。小さなおチビだ。だからみんなの食いが私の3倍あつたっておかしくない。朝の寮の食事で、目玉焼き3個に大きめのしょうが焼用の肉みたいなベーコンを何枚もつけて、トーストをほおぼり、バナナやオレンジをデザートにして、ミルクピッチャーごと牛乳を飲み干す人がいたって驚くには値しないのだ。

全体に食べるものはみんな大ぶりで、味もおおざっぱなものが多かつたようだ。この旅行中、まあいけると思ったのは、2日目のカリビアンレストランでの食事と、とあるパブでのタコチップにつけるアボガドペーストだった。このアボガドは帰国してから真似て作ったりしている。

胃がもたれぎみの夜が明けると、きょうから3日間の会議が始まる。

会議場には同時通訳のブースが並んでいて、それが国際会議にきたんだという興奮を与える。壁には「社会主義」と書かれたタペストリーや、炭鉱労働組合のタペストリーが飾られている。

議場の横の小部屋(小部屋たつて規模が違うよ)には各地の組合や安全センターのパンフやポスター、資料などがおかれていて、自由に持って行ってよいようになっている。本屋も出店している。私は、今回の使命を果たすべく、手当たり次第に資料やパンフを取った。何のパンフかは帰ってから仕分けすればいいや、だってその場でいち

ち辞書を引いて調べている余裕なんかないし、数持ちや必要なものに当たるだろうから、とりあえずあれもこれもと欲張ったわけだ。

パンフを抱えきれないほど抱えて議場に戻ると、鳥井さんと通訳の早川くんがいた。早川くんはシェフィールド大学で言語学を学ぶ学生だ。私たちの通訳がほしいという希望で、実行委員会からアルバイトとして雇われた。3年のコースが終わってこの10月には帰国するという。

私はここで座席に失敗してしまった。早川くんを真ん中にして鳥井さんと私とが並べばよかったのに、鳥井さんと早川くんが並んで座り、私はテーブルをはさんで鳥井さんの向かいの席についてしまったのだ。私には早川くんの声は届かず、全くの通訳なしになってしまった。ネイティブが話すスピードについていくのは私には酷だ。ちんぷんかんぷん。わかったのは議長や発言者の紹介のときだけだ。これはプログラムに書いてあるからわかつただけだ。

まあ、せいぜい聞き取れたのは黒人労働者に関する発言で、黒人の労災事故率は白人より50%も高いという84年のデンマークの報告を紹介した上で、黒人労働者に必要なのは、労働組合と運動組織だと訴えていたことだ。人種差別はレイシャル・ハラスメントを生み、事故に遭うのは黒人が圧倒的に多い。白人中心の組合にも問題がある。すべてにおいて黒人は白人のような機会が与えられていない。黒人に機会を与えるべきだという訴え。

それから早川くんの通訳によるわが鳥井さんの発言。鳥井さんは日本の無資格就労労働者の労災問題について、ラナさんの例を紹介した。もちろんこれはよく知っていることだし、まず鳥井さんが日本語で話しての通訳だから、ふんふんこれはこんなふう英訳するのか、なんていう余裕で聞いていた。

そんなわけで通訳なしの私はほとんど「なさけないとほほ状態」で会議に臨むしかなかったのだ。

すいません。

ヴィはロンドンで働く労働者。カリビアン系の彼女は黒人のための運動をしている。ティータイムでお茶を飲んでいると、やってきて話しかけられた。ふくよかでほがらかな女性だ。日本人の語学留学生をホームステイさせているという。日本人は好きだとも、でも、と彼女は言った。

日本の経済力はイギリスなんて目じゃないけど、この国であなたたちが受けることは黒人と同じような差別なんだよ。この国では、日本人もブラック

ピープルの一人なんだからね。そういうところを感じ取っていったね。黒人に対する差別？ちょうどあんたたちが在日コリアンにするみたいなもんさ。そういえばわかるでしょ。私は前に在日コリアンに関する本を読んで、状況が同じだなと思ったことがある。ね、そうでしょ。

そう言うヴィは、それからことあるごとに私の世話を焼いてくれた。お茶を運んでくれたり、友だちを紹介してくれたり、明日の「カリビアンナイト」にはぜひ来てね、レゲエダンスを教えてあげるからと誘ってくれたりした。

昼食を済ませたあとは、午後に備えてちょっと昼寝がしたいくらいだが、コインランドリーで洗濯をした。午後からはワークショップだ。昼食前に鳥井さんから、「私はワークプレイス・デザインにいきますが、中島さんはどうする？すきにしているよ」と言われていた。鳥井さんと同じものに参加しようかどうしようか迷っていたが、どうせ早川くんは鳥井さんについて行っちゃうわけだし、訳がわからなくても、なんとかなっちゃうみたいだし、だったら「けいわん」のワークショップに参加しようと思った。

Repetitive Strain Injuries

直訳すれば、「繰り返して痛めた傷害」というと



ビールとわらじステーキ

ころだろう。「strain」にはつっぱったとか、疲労、精神的緊張などの意味がある。これは頸肩腕障害のことをさしているに違いないと、このワークショップを選んだ。ここには50人くらいの参加者があって、さらに8人くらいずつのグループに分散して討論をおこなった。私のグループリーダーはドッグ。VDU(こちらではVDTをVDUと呼ぶ。UはUnit)労働から眼精疲労の経験をもつ彼は、マンチェスターの安全センターで働く活動家だ。このグループは9人、はじめに自己紹介をした。

ほとんどのメンバーがRSI被災者だった。スーは図書館で本を運んでいるうちRSIになった。ジェネルはガスセントラルヒーティングの点検マンだ。1日に多くの家を回って点検をする。バルブを毎日、毎日回しているうちにRSIを被災した。バルブが回せなくなり、肘がつっぱるようになり、腕が上がらなくなった。病院に行くと、医者は「テニス肘」とか「ゴルフ肘」とか言って、仕事との関係に一切触れなかった。彼はテニスもゴルフもやらない。前腕を2回手術したが、手術をするたびに症状は悪化した。カイロプラティックがいいと人に勧められてその治療をするようになったらずいぶん回復した。

私も私の経験を話した。発症後医者の指示で7か

月休業したと私が言うと、みんなが口々にそれが一番だと言う。はり灸はオルタナティブでありあまり受ける人はいないらしいが、治療にはそれが効くようだとジェネルもうなずいていた。

ドッグがゆっくりと簡単な英語で私をリードしてくれたので、私も言いたいことが伝えられたと思う。ドッグはRSIは1960年代の日本から始まったと説明する。多くのコンピュータキーパンチャーがその病気に苦しみ、何人もの自殺者を出した話だ。その病気が80年代に入りヨーロッパで大きな問題になっている。そういう意味で日本からの参加者である私にいろんな質問がでる。私の主治医のように「休め」と指示するのは一般的なのか、会社の対応はどうか、労働組合はどうたたかうのか、日本的経営“トヨタシステム”の影響は、過労死は…?

もちろんわかる範囲でしか答えられないし、言葉の問題があるのでみんなの納得のいくようには答えられなかったが、かなりこのカタコト英語を真剣にきいてもらった。

イングランドでも医者が仕事との関係を言わないということが指摘されたが、デンマークの参加者のマリアによれば、デンマークもまた医者が何の仕事をしているのかということを探ねないという。マリアは続けて、「だが、最近デンマークの新聞が、医者がRSIと仕事との因果関係を言ったことを取り上げた。これはとても良いことだ。RSIのキャンペーンをすることによって、医者も仕事との関係性を知ることになるし、患者もその症状が仕事によるものということがわかるから」と話した。

また話は補償の問題になって、どこの国でも補償を取ることは難しいらしい。裁判をしても長い年月がかかるし、そのあいだの生活もある。労働者には解雇の危惧もある。だからこそキャンペーンが必要になる。医者、労働者、雇用者間に問題に対する自覚を引き上げることだ。さらに政府を

動かすことも必要だ。次に討論は予防へと発展した。このグループではかなり具体的な話が出て、例えば、RSIを引き起こすような危険作業ではひとりに任せず、ワーキンググループを作り交代で作業をする、それはジョブローテーションということではなく、ラインならあなたが30分左側にいたら、次の30分は右の人と交代するとかという提案だ。また職場環境を整えることが必要で、優れた職場や改善の成功例の情報を提供することも予防のひとつ。オーストラリアの銀行労働組合では、1時間10,000タッチを超えてはならず、5分以上の休憩とコーヒブレイクができるような休憩室を設置しようというキャンペーンをしたそうだった。そういうことも予防につながる。

そんなふうに初日のグループ討論は、ティープレイクのあいだも活発な発言が続いたのだけれど、頸がどうしても痛くてというデヴィッドはちょっとつらそうだった。その点、日本でのけいわん患者会みたいなふうでもあった。症状の話になるとあだこうだ言い合ってしまうあたり私にも全く違和感なく溶け込めてしまう。また、そういうときはほんとうに深刻なんだ。ところが夜になって、バブで出会った患者の何人かはとっても陽気になっていて、わかる人にはわかると思うけど、私はこのとき、「けいわん患者は海を越える」と思ったね。(注：みんながみんなそうではありませんよ、誤解のないよう)。

翌日、このワークショップの全体会では、各グループの討論の報告と全体としてのまとめが行われた。討論結果は全体的に、私のいたグループとの違いはあまりなかったようだ。ただ、私はこのまとめの途中で退室したのと、それから言葉についていけなかったこともあって、ほとんど聞いていない。後のサマリーで全体のまとめを知った。

なぜ退室したかという、ビデオ収録のためだった。



(つづく)

外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針を策定

外国人労働者雇用状況報告制度も

労働省は、5月26日、「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」を策定した(同日付けで労働省労働基準局長、職業安定局長、職業能力開発局長連名の通達を発出)。発表文書によると、同指針の概要は次のとおりである。

1 趣旨・目的

年々、我が国で就労する外国人の専門・技術的労働者や日系人労働者が増加を続けており、これら労働者を雇用する企業も、ある程度外国人を雇用した経験を有する大企業のみならず、経験の乏しい中小企業までに広がっている。こうしたなかで、外国人労働者は国内に生活基盤を有していないこと、日本語や我が国の労働慣行に習熟していないこと等から、就労に当たって各種のトラブル等が生じている。これらトラブルを未然に防止し、雇用管理の改善、適正な労働条件及び安全衛生の確保を推進することを目的とし、今般、別添のとおり「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」を策定した。今後、事業主等に対しては、ポスター及びパンフレットを活用し、同指針に基づき外国人労働者に対する適切な雇用管理及び適正な労働条件の確保を推進するよう積極的に周知するとともに、啓発指導を行うこととしている。

2 策定までの経緯

本指針については、平成5年5月10日に開催された中央労働基準審議会(会長・花見忠上智大学教授)及び同月26日に開催された中央職業安定審議会(会長・高梨昌前信州大学教授)において、それぞれ、報告し、了承された。

これらを経て、本指針については、平成5年5月26日に、労働基準局長、職業安定局長、及び職業能力開発局長の3局長名で都道府県知事及び都道府県労働基準局長当りに通達するとともに、中央事業主団体への協力を要請したところである。

3 指針の概要

(1)外国人労働者の範囲

この指針にいう外国人労働者には、永住者及び特別永住者は含まれないが、平成5年から開始された技能実習制度における技能実習生は含まれる。

(2)外国人労働者の雇用及び労働条件に関して考慮すべき事項

事業主は、外国人労働者について、職業安定法、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備に関する法律、雇用保険法、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働関係法令を遵守すること。

イ 外国人労働者の募集及び採用の適正化

国外において外国人労働者を直接募集する場合には、事前に公共職業安定所に届け出るとともに、国外からのあっせんを受ける場合には、国外にわたる職業紹介事業の許可を得ている者から受け入れるものとする。また、事業主は、外国人労働者を採用するに当たっては、あらかじめ、旅券、外国人登録証明書等によりその在留資格が就労が認められているものであることを確認するものとする。

ロ 適正な労働条件の確保

事業主は、外国人労働者が理解できるよう主要な労働条件を明らかにした雇入通知書を交付するよう努めるものとする。また、適正な労働時間管理、労働基準法等関係法令の周知、労働者名簿等の調製を行うとともに、外国人労働者の旅券等を保管しないようにし、外国人労働者が退職する際には、その権利に属する金品を返還するものとする。

ハ 安全衛生の確保

事業主は、安全衛生教育の実施に当たっては、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うものとする。また、労働災害防止上必要な日本語教育等を実施するよう努めるものとする。さらに、健康診断の実施等に当たっては、その目的等を外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めるとともに、産業医等を活用して健康指導、健康相談を行うよう努めるものとする。

ニ 適正な労災保険給付の確保

事業主は、外国人労働者に対し、労災保険制度の周知を図るものとする。また、外国人労働者に係る労働災害が発生した場合には、労災保険給付の請求等に関し、必要な援助を行うよう努めるものとする。

ホ 外国人労働者の雇用の安定及び福祉の充実

事業主は、外国人労働者について適切な宿泊施

設の確保及び福利厚生施設の利用機会の保障に努めるとともに、日本語教育及び日本の生活習慣等について指導を行うものとする。また、教育訓練の実施等の措置を講ずるよう努めるものとする。

事業主は、外国人労働者に対して安易な解雇等を行わないようにするほか、必要な場合には、再就職の援助及び帰国・在留資格の変更等の援助を行うよう努める。

(3)外国人労働者の雇用状況の報告

事業主は、外国人労働者雇用状況報告制度に沿って、毎年6月1日時点の外国人労働者の雇用に関する状況を、所轄の公共職業安定所に報告するものとする。

(4)外国人労働者の雇用労務責任者の選任

事業主は、外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、この指針に定める考慮すべき事項等を管理させるため、外国人労働者の雇用労務に関する責任者を選任するものとする。

(5)技能実習生に関する事項

技能実習生については、雇用関係の下におかれることから、(2)から(4)までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、技能実習の予定のある研修生性を受け入れる場合には、職業安定法の適用があることに留意すること。

(6)職業安定機関、労働基準行政機関その他関係行政機関の援助と協力

事業主は、職業安定機関、労働基準行政機関その他関係行政機関の必要な援助と協力を得て、この指針に定められた事項を実施するものとする。

これに関連した以下の通達を紹介する。

●平成5年5月26日付け基発第329号・職発第414号・能発第128号「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針の策定について」

●平成5年5月26日付け基監発第18号・外雇発第24

外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針

号・業調発第22号・需調発第15号・開発第25号
「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」について」

●平成5年4月1日付け職発第248号「外国人雇用状況報告制度について」

●平成5年4月1日付け外雇発第1号・業調発第12号「外国人雇用状況報告制度の留意事項について」

なお、「外国人雇用状況報告制度」については、外雇発第1号・業調発第12号で「不法就労者及び雇用主の摘発を目的とするものではない」と明言している。しかし、労働省は公表していないが、別の文書で次のように指示している。

「事業所を訪問し、外国人雇用状況報告書の提出を要請した際に、事業所内の外国人労働者に対し外国人登録書または旅券の提示を求めることにより不法就労の疑いのある外国人労働者を雇用していることが確認された事業主であって、なお、外国人雇用状況報告書を提出しない者については、これを放置することが我が国の労働市場の適正な機能に悪影響を及ぼすおそれがある場合に、都道府県職業安定主管課は、本省と事前に協議の上、管

轄の公共職業安定所と連携して、職業安定法第48条に基づき、原則として別添様式により外国人労働者の雇用の有無等の状況について報告を求めること」。

職業安定法第48条は、「行政庁は、必要があると認めるときは、労働者を雇用する者から、労働者の雇入又は離職の状況、賃金その他の労働条件等職業安定に関し必要な報告をさせることができる」と定めている。この職業安定法第48条に基づく報告によって不法就労が判明した場合には入管当局等に情報提供する場合もあり得るというわけだ。この「職業安定法第48条に基づく報告」は、今回導入された「外国人雇用状況報告制度」とは別のものとされ、両者「相まって外国人労働者の雇用状況の効果的な把握を進める」としているが、「外国人雇用状況報告制度」への批判をかわすための姑息な手段ともいえる。

入管法改正による雇用主処罰制度の導入の場合と同様、かえって外国人労働者の雇用・労働条件の適正化を妨げ、労災隠しを「助長」することにつながるおそれが大きい。



ており、雇用される労働者全体(平成3年 5,002万人)の1%以上に達しているものと推計され、我が国労働市場に及ぼす影響は看過できないものとなってきている。

このような状況の中で、一般に外国人労働者は国内に生活基盤を有しないこと、日本語や我が国の労働慣行に習熟していないこと等から、外国人労働者に係る雇用管理や労働条件に関する様々なトラブルが生じている。

このため、今般、別添のとおり、「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」を策定し、外国人労働者の雇用・労働条件に関して事業主が考慮すべき事項を示すこととしたところである。

については、貴職におかれても、「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」の趣旨を十分に理

解され、この指針に基づく啓発指導及び適切な行政の展開に努められるよう特段の御配慮をお願いする。

なお、その際、都道府県、都道府県労働基準局の各機関が、管内における広報活動・啓発指導の進め方等について連絡調整を行なうことが有益であるので、十分な連携を図られたい。

(別添)外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針

第1 趣旨

一般に外国人労働者は国内に生活基盤を有しないこと、日本語や我が国の労働慣行に習熟していないこと等から、外国人労働者に係る雇用管理や労働条件に関する様々なトラブルが生じている。

この指針は、これらを未然に防止し、外国人労働者に関して、雇用管理を改善し、適正な労働条件及び安全衛生を確保しつつ就労できるようにするため、事業主が考慮すべき事項を定めたものである。

第2 外国人労働者の範囲

この指針にいう外国人労働者には、永住者及び特別永住者は含まれないものである。

なお、この指針は、技能実習制度における出入国管理及び難民認定法別表の「特定活動」の在留資格をもって雇用関係の下でより実践的な技術、技能等の習得のための活動を行なう者(以下「技能実習生」という。)にも適用されるものである。

第3 外国人労働者の雇用及び労働条件に関して考慮すべき事項

事業主は、外国人労働者について、職業安定法、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(以下「労働者派遣法」という。)、雇用保険法、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保

法等の労働関係法令を遵守するとともに、特に、次の点について適切な措置を講ずるべきである。

1 外国人労働者の募集及び採用の適正化

(1) 募集等

事業主は、国外から外国人労働者を受け入れる場合には、職業安定法の定めるところにより、国外において直接募集する場合には、事前に公共職業安定所に届け出るとともに、国外からのあつせんを受ける場合には、国外にわたる職業紹介事業の許可を得ている者から受け入れるものとし、職業安定法又は労働者派遣法に違反するブローカーからは外国人労働者を受け入れないものとする。

また、事業主は、外国人労働者を雇用し、請負によって業務を処理するに当たっては、請負契約の名目で実質的に労働者供給事業又は労働者派遣事業を行なうことのないように、職業安定法及び労働者派遣法を遵守するものとする。

(2) 採用

事業主は、外国人労働者を採用するに当たっては、あらかじめ、旅券、外国人登録証等によりその在留資格が就労が認められているものであることを確認するものとする。

2 適正な労働条件の確保

(1) 労働条件の明示

イ 雇入れ通知書の交付

事業主は、外国人労働者を雇入れたときは、賃金、労働時間等主要な労働条件について、当該外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面(雇入れ通知書)を交付するよう努めるものとする。

ロ 賃金に関する説明

事業主は、賃金について明示する際には、賃金の決定、計算及び支払の方法等はもとより、これに関連する事項として税金、雇用保険料、労使協定に基づく一部控除等の取扱いについても外国人労働者が理解できるよう説明し、当該外国人労働者に実際に支給する額が明らかとなるよう努める

基発第329号
職発第414号
能発第128号

平成5年5月26日
都道府県知事殿
都道府県労働基準局長殿

労働省基準局長
労働省職業安定局長
労働省職業能力開発局長

外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針の策定について

我が国で就労する外国人労働者は、年々増加し

ものとする。

(2) 適正な労働時間の管理

事業主は、法定労働時間の遵守、週休日の確保をはじめ適正な労働時間を行なうものとする。

(3) 労働基準法等関係法令の周知

事業主は、労働基準法等関係法令の定めるところによりその内容についてその周知を行なうものとする。その際には、分かりやすい説明書を用いる等外国人労働者の理解を促進するための必要な配慮をするよう努めるものとする。

(4) 労働者名簿等の調製

事業主は、労働基準法の定めるところにより労働者名簿、賃金台帳を調製するものとする。その際には、外国人労働者について、家族の住所その他の緊急時における連絡先を把握しておくよう努めるものとする。

(5) 金品の返還

事業主は、外国人労働者の旅券等を保管しないようにする。また、外国人労働者が退職する際には、労働基準法の定めるところにより当該外国人労働者の権利に属する金品を返還するものとする。

3 安全衛生の確保

(1) 安全衛生教育の実施

事業主は、外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するに当たっては、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行なうものとする。特に、外国人労働者に使用させる機械設備、安全衛生装置又は保護具の使用方法等が確実に理解されるよう留意するものとする。

(2) 労働災害防止のための日本語教育等の実施

事業主は、外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めるものとする。

(3) 労働災害防止に関する標識、掲示等

事業主は、事業場内における労働災害防止に関

する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行なうよう努めるものとする。

(4) 健康診断の実施等

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対して健康診断を実施するものとする。その実施に当たっては、健康診断の目的・内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めるものとする。また、外国人労働者に対し健康診断の結果に基づく事後措置を実施するときは、健康診断の結果及び事後措置の必要性・内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めるものとする。

(5) 健康指導、健康相談の実施

事業主は、産業医、衛生管理者等を活用して外国人労働者に対して健康指導、健康相談を行なうよう努めるものとする。

4 適正な労災保険給付の確保

(1) 労災保険制度の周知

事業主は、外国人労働者に対し、労災保険に関する法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について、雇入れ時に外国人労働者が理解できるように説明を行なうこと等により周知を図るものとする。

(2) 保険給付の請求等についての援助

事業主は、外国人労働者に係る労働災害等が発生した場合には、労災保険給付の請求その他の手続に関し、外国人労働者からの相談に応ずること、当該手続を代行すること、その他必要な援助を行なうよう努めること。

5 外国人労働者の雇用の安定及び福祉の充実

(1) 福利厚生施設

事業主は、外国人労働者について適切な宿泊の施設を確保するよう努めるとともに、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、外国人労働者にも十分な機会が保障されるよう努めるものとする。

(2) 生活指導等

事業主は、外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者に対して日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習等について理解を深めるための指導を行なうとともに、外国人労働者からの相談に応じるように努めるものとする。

(3) 教育訓練の実施等

事業主は、外国人労働者の職業能力の開発及び向上を促進するため、教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(4) 解雇の予防及び再就職の援助

事業主は、事業規模の縮小を行なおうとするときは、外国人労働者に対して安易な解雇等を行わないようにするとともに、やむを得ず解雇等の対象となる外国人労働者で再就職を希望するものに対して、公共職業安定所、日系人雇用サービスセンター等の協力を得て、必要な援助を行うように努めるものとする。

(5) 帰国及び在留資格の変更等の援助

イ 事業主は、その雇用する外国人労働者の在留期間が満了する場合には、当該外国人労働者の雇用関係を終了し、帰国のための諸手続の相談その他必要な援助を行うように努めるものとする。

ロ 外国人労働者が在留資格の変更あるいは在留期間の更新を受けようとするときは手続を行うに当たっての勤務時間の配慮その他必要な援助を行うように努めるものとする。

第4 外国人労働者の雇用状況の報告

事業主は、外国人雇用状況報告制度に沿って、毎年6月1日時点の外国人労働者の雇用に関する状況を、所轄の公共職業安定所に報告するものとする。

第5 外国人労働者の雇用労務責任者の選任

事業主は、外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、この指針の第3に定める事項等を管理させるため、人事課長等を外国人労働者の雇用労

務に関する責任者として選任するものとする。

第6 技能実習生に関する事項

技能実習生については、雇用関係の下に置かれることから、第3から第5までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、技能実習の予定のある研修生を受け入れる場合には、職業安定法の適用があることに留意し、研修生を国外において直接募集する場合には、事前に公共職業安定所に届け出るとともに、国外からあっせんを受ける場合には、国外にわたる無料職業紹介事業の許可を受けているものから受け入れるものとする。

第7 職業安定機関、労働基準行政機関その他関係行政機関の援助と協力

事業主は、職業安定機関、労働基準行政機関その他関係行政機関の必要な援助と協力を得て、この指針に定められた事項を実施するものとする。

監発第18号
外雇発第24号
業調発第22号
需調発第15号
開 発第25号
平成5年5月26日

都道府県労働基準局長殿
都道府県労働主管部(局)長殿
労働省労働基準局監督課長
労働省職業安定局外国人雇用対策課長
労働省職業安定局業務調整課長
労働省職業安定局民間需給調整事業室長
労働省職業能力開発局能力開発課長

「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」について

標記については、「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針の策定について」(平成5年5月26日付け基発第329号、職発第414号、能発第128号)により通達されているところであるが、「外国人労働

者の雇用・労働条件に関する指針(以下「指針」という。)は、外国人労働者の雇用管理の改善及び適正な労働条件の確保の見地から重要な意義を有するものである。

については、下記の事項に留意の上、指針に基づく啓発指導及び行政施策の円滑な実施に遺憾のないよう期されたい。

記

第1 指針策定の経緯

1 我が国で就労する外国人は、年々増加しており、雇用される労働者全体(平成4年 5,119万人)の1%以上に達しているものと推計され、我が国労働市場に及ぼす影響は看過できないものとなっている。

このような状況の中で、外国人労働者の就労をめぐる様々なトラブルが生じているが、これらを解決する、あるいは、未然に防止するための対策は必ずしも十分なものとはなっていない。また、外国人労働者は、一般に、日本語や我が国の労働慣行に習熟していない場合が多く、労働条件について労使間で認識の違いが生じたり、安全衛生の確保が必ずしも十分でない事案も見られる。

2 このため労働省としては、外国人労働者に係る雇用管理の改善を促進するとともに、外国人労働者の適正な労働条件を確保するため、外国人労働者の雇用管理、労働条件について、労使の合意に基づいたガイドラインを策定することとした。

3 指針については、平成5年5月10日に開催された中央労働基準審議会及び同月26日に開催された中央職業安定審議会において、それぞれ、報告し、了承された。

第2 指針の留意事項

1 趣旨

(1)指針は、外国人労働者の特性、実態及び現状における問題にかんがみ、現行の労働関係法令に定められている事項のうち特に外国人労働者の雇用管理の改善及び適正な労働条件の確保を図る上

で問題のある事項を含め、外国人労働者の雇用・労働条件について事業主が考慮すべき事項を総合的に示したものであること。

2 外国人労働者の範囲

(1)指針策定の趣旨にかんがみ、指針が適用される外国人労働者とは、「出入国管理及び難民認定法」(以下「入管法」という。)上在留中の活動または期間に何らかの制限のある者をいうこと。入管法による永住者及び「日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法」による特別永住者は、在留中の活動又は期間に制限がないので、指針にいう外国人労働者には含まれないものであること。

(2)「人文知識・国際業務」、「技術」、「教育」のように、我が国で収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を行うことが可能な在留資格で就労する外国人のみならず、「留学」や「就学」の在留資格でアルバイトで就労している者のように資格外活動の許可を得て就労する外国人も、事業主との間に雇用関係があれば指針にいう外国人労働者に含まれるものであること。また、ワーキング・ホリデー制度に基づき我が国で就労する外国人も、指針にいう外国人労働者に含まれるものであること。

(3)「日本人の配偶者」、「定住者」の在留資格で在留するブラジル、ペルー等南米諸国の日系人が、我が国で就労する場合には、指針にいう外国人労働者に含まれるものであること。

(4)平成5年4月に制度化された技能実習制度の技能実習期間において、入管法別表第一の5の表の上欄の「特定活動」の在留資格をもって、雇用関係の下でより実践的な技術、技能等を習得するための活動を行う者(以下「技能実習生」という。)は、事業主との間に雇用関係があるので、指針にいう外国人労働者に含まれるものであること。

なお、「研修」の在留資格で我が国に在留する外国人は、一般に事業主との間に雇用関係はないの

で、指針にいう外国人労働者には含まれないものであること。

3 外国人労働者の雇用及び労働条件に関して考慮すべき事項

(1)外国人労働者も事業主との間に雇用関係がある労働者であり、職業安定法、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(以下「労働者派遣法」という。)、雇用保険法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働関係法令を事業主は遵守しなければならないものであること。

(2)外国人労働者の募集及び採用の適正化 イ 募集等

職業安定機関以外の者が行う職業紹介及び労働者の募集については、国外にわたって行われるものも含め職業安定法の規制を受けるものであること。

有料職業紹介事業を行う場合は、職業安定法第32条の定めるところにより、(所轄の公共職業安定所を通じて)労働大臣の許可を受けて行うことが必要であること。国外にわたる有料職業紹介事業の許可の指定職業は、当面、科学技術者、経営管理者、通訳の3職種に限定されている。また、無料職業紹介を行う場合も、職業安定法第33条の定めるところにより、労働大臣の許可を受けて行うことが必要であること。したがって、外国人労働者を職業紹介事業を行う者から受け入れる場合には、有料又は無料職業紹介の許可を受けている者から受け入れなければならないものであり、職業安定法又は労働者派遣法に違反するブローカーからは受け入れてはならないものであること。

労働者の募集については、国外にわたって行われる文書募集は、職業安定法上、原則として自由であるが、直接募集については、職業安定法第36条の定めるところにより、所轄の公共職業安定所に届け出ることとされている。また、事業主が自己の雇用する労働者以外の者に労働者の募集を行

わせる委託募集については、職業安定法第37条に定めるところにより、労働大臣の許可を受けて行うことができることとされているが、これが国外にわたって行われることは、種々の弊害が多いことから、現在のところ労働大臣の許可の対象とされていないものであること。

なお、国外からの外国人労働者の受入れの詳細については、平成5年4月1日付職発第251号「職業安定機関以外の者が行う国外にわたる職業紹介制度等の整備について」に留意すること。

また、外国人労働者を雇用し、適正な請負により業務処理を行わせることは、職業安定法又は労働者派遣法上問題となるものではないが、請負契約の名目であっても実質的に労働者供給事業又は労働者派遣事業の形態で事業が行われる場合には、職業安定法又は労働者派遣法に違反するものであること。なお、労働者派遣事業と請負との違いについては、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(昭和61年労働省告示第37号)に留意すること。

ロ 採用

入管法上の在留資格をもって在留する外国人が行うことができる活動及び行うことのできない活動については、入管法第19条により定められている。我が国で就労の認められない外国人を就労させた事業主は、入管法違反により所定の罰則が科される(不法就労助長罪(入管法第73条の2))。そのため事業主は、外国人を採用するに当たっては、旅券、外国人登録証明書等により、その在留資格を確認することが必要であること。

ここでいう「就労が認められる」在留資格とは、法務大臣の許可を受けて就労することが可能である在留資格を含むものであり、例えば、留学・就学の在留資格で資格外活動の許可を受けてアルバイトに従事するもの、技能実習生、ワーキング・ホリデーも含まれること。

在留資格の確認方法としては、旅券、外国人登

録証明書による確認以外に就労資格証明書(入管法第19条の2第1項)や資格外活動許可書(入管法施行規則第19条第4項)による確認があること。

なお、指針は永住者・特別永住者については適用がないものであり、これらの者を採用するに当たっては、旅券、外国人登録証明書等を確認することを要しないものであること。

(3)適正な労働条件の確保

イ 労働条件の明示

労働条件の明示については、労働基準法第15条及び労働基準法施行規則第5条により主要な労働条件について明示することとされ、そのうち賃金に関する事項については書面により明示することとされていること。外国人労働者については雇入れ後に労働条件をめぐるトラブルが発生することのないよう賃金、労働時間、休憩、休日、休暇など主要な労働条件について理解してもらうことが重要であり、そのため、外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面(雇入れ通知書)により労働条件を明示するよう努めなければならないものであること。また、労働契約を書面で締結することも望ましいものであること。

「外国人労働者が理解できるようその内容を明らかに」するとは、ローマ字表記にするとか、その外国人の母国語表記にするなど実情にあわせて工夫する趣旨であり、一律に母国語に訳すことまで求めているものではないこと。

外国人労働者に対し、賃金について明示する際には、本人に現実にわたる金額をできる限り明らかにすることがトラブルを避ける上で望ましいことから、税金、雇用保険料、その他労使協定に基づく控除等についてよくわかるように説明することが望ましいものであること。

この場合も事前に正確な手取り額を計算して明示することまで必要とせず、大体の手取り額を示し、後は税金などによる控除があるという仕組みを説明しておくということを想定しているもので

あること。

なお、別途通知するモデル雇入れ通知書の活用を図ること。

ロ 適正な労働時間の管理

外国人労働者の中には、賃金選好が強く、時間外労働等をいとわない者も多いことが指摘されているが、日本人の場合と同様、法定労働時間の遵守、週休日の確保など適正な労働時間管理が必要であること。

ハ 労働基準法等関係法令の周知

労働基準法等関係法令の周知については、労働基準法第106条、労働安全衛生法第101条等に定められているところであるが、外国人労働者については、一般に日本の法令についての基礎知識がない場合が多いことから、わかりやすい説明書を用いるなどによりその理解の促進に配慮することが望ましいものであること。その際、外国人労働者用パンフレットの活用を図ること。

ニ 労働者名簿等の調整

労働基準法第107条、第108条に基づき外国人労働者についても労働者名簿、賃金台帳を作成する必要があること。また、外国人労働者については、病気、怪我等の際に生活習慣の違い等にも配慮した対応が必要となる場合や、家族等と離れて単身で生活している場合も多いことにかんがみ、家族、知人の住所等緊急時における連絡先についても把握しておくことが望ましいものであること。

ホ 金品の返還

旅券、外国人登録証明書等については入管法第23条により外国人労働者本人に常時携帯することが義務づけられており、従ってこれを事業主が保管してはならないものであること。

労働基準法第23条では、労働者が退職する際、請求があった場合には、7日以内にその権利に属する金品を返還することとされていること。また、請求から7日以内に外国人労働者が出国する場合には、その金品が確実に労働者の手に渡るよう出

国前に返還する必要があること。

なお、退職手当については、通常の賃金とは異なり、あらかじめ就業規則等で定められた支払時期に支払えば足りるものであること。

(4)安全衛生の確保

イ 安全衛生教育の実施

労働災害を防止するためには機械設備等の安全対策とともに、労働者に対する適切な安全衛生教育の実施が重要であることから、労働安全衛生法第59条では雇入れ時等の安全衛生教育を義務づけていること。このような趣旨から、安全衛生教育を実施するに際しては、外国人労働者が理解できる言語の使用、写真、イラスト等を用いた説明等外国人労働者がその内容を理解できる方法により行う必要があること。

特に、機械設備等の使用方法や保護具の使用等については、外国人労働者に確実に理解されるよう留意することが重要であること。

なお、中央労働災害防止協会において、雇入れ時の安全衛生教育用教材「新入者のための安全衛生」(英語、スペイン語、ポルトガル語、中国語)を作成しているので留意されたいこと。

ロ 労働災害防止のための日本語教育等の実施

外国人労働者に対しては、労働災害防止のための基本的な指示、合図や緊急の指示を理解することができるように、「止まれ」「入るな」等の必要な日本語や共同作業を行う場合の基本的な合図等を習得させることが望ましいものであること。

ハ 労働災害防止に関する標識、掲示等

労働災害防止に関する標識、掲示等については、外国人労働者が理解できる言語による表記や図解を用いるなど外国人労働者が理解できる方法により行うことが望ましいものであること。

なお、中央労働災害防止協会において、「立入禁止」「火気厳禁」等のボード(英語、ポルトガル語)を作成しているので留意されたいこと。

ニ 健康診断の実施等

労働安全衛生法第66条の定めるところにより、雇入れ時の健康診断、定期健康診断等の健康診断を実施する必要があること。その際には、外国人労働者が日本の労働慣行についての認識が不十分であることにかんがみ、健康診断の目的・内容を外国人労働者が理解できる方法により説明することが望ましいものであること。

また、健康診断の結果に基づく精密検査の受診指導や当該労働者の健康を保持するため必要があると認めるときに労働安全衛生法第66条第7項に基づいて行う就業場所の変更、作業の転換等の事後措置を実施する場合には、健康診断の結果、事後措置の必要性・内容について外国人労働者が理解できる方法により説明することは望ましいものであること。

ホ 健康指導、健康相談の実施

外国人労働者については、日本の気候、食事、生活習慣等について不慣れであることに留意して、産業医等を活用して健康指導、健康相談を行うなど健康管理に努めることが望ましいものであること。

(5)適正な労災保険給付の確保

イ 労災保険制度の周知

労災保険法施行規則第49条により、事業主は労災保険に関する法令のうち、労働者に関係のある規定の要旨等を周知することとされているが、外国人労働者については、日本人労働者の場合と同様な方法によるのでは十分な周知を図ることが困難であるため、外国語版保険給付パンフレット等の活用により、手続面をも含め分かりやすく周知を図ることが望ましいものであること。

ロ 保険給付の請求等についての援助

外国人労働者に係る労働災害が発生した場合においては、外国人労働者が確実に労災保険給付を受給できるよう、請求書等に必要記載事項を記入するに当たっての協力、労働基準監督署への請求書の提出、外国人労働者が保険給付を受給するた

めの金融機関口座の開設等請求その他の手続に関し必要な援助を行うことが望ましいものであること。

(6)外国人労働者の雇用の安定及び福祉の充実
イ 福利厚生施設

外国人労働者の場合、日本人労働者に比べ、宿舍の確保は難しいことがあり、また、企業内の施設の利用を外国人労働者に認めないなどの例もある。このため、事業主は、外国人労働者に社宅を貸与するなど適切な宿舍の確保に努めなければならないものであること。宿舍については、1人当たりの居住面積を5平方メートル以上確保するように努める必要があること。また、事業主は、食堂、病院、診療所、図書館、講堂、運動場、休憩室、レクリエーション施設、理髪室、更衣室、物品販売所等について、外国人労働者も十分な利用機会が確保されるように努めることが必要であること。

ロ 生活指導等

外国人労働者は、日本語に習熟しておらず、また、日本の生活習慣等について不慣れであるため、事業所や地域においてトラブルを生じることもある。このようなことを防止するため、事業主は、外国人労働者に日常生活や仕事に支障が生じない程度の日本語を習得することができるよう、日本語教育を実施し、また、日本の生活習慣、文化、風習等について理解を深めさせる指導を行うよう努めなければならないものであること。さらに、外国人を雇用する事業主は、外国人の特性にかんがみ、雇用に関する相談のみならず、生活上の問題に関する相談にも応じるよう努めなければならないものであること。

ハ 教育訓練の実施

事業主は、外国人労働者についても日本人労働者と同様、職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならないものであり、教育訓練の実施、職業訓練、職業能力検定等を受けさせるための援

助等必要な措置を講ずるよう努めなければならないものであること。

ニ 解雇の予防及び再就職の援助

事業主は、景気の調整弁として外国人を雇用することもあり、そのため景気の後退期には、外国人労働者を安易に解雇したり、雇用契約の更新を停止したりする例も見られる。外国人労働者についても解雇等を安易に行うべきではないことは日本人労働者と同様であり、また、やむを得ず外国人労働者の解雇等を行う場合には、事業主は再就職の援助を行う等必要な援助に努める必要があること。また、その際には、公共職業安定所や日系人雇用サービスセンター等は、再就職に向けた職業相談、職業紹介等を行うとともに、事業主に対する協力を行うものであること。

なお、解雇を行う場合には、労働基準法の定めるところにより、事業主は、解雇の30日前に予告するか、解雇予告手当を支払うことが必要であること。

ホ 帰国及び在留資格の変更等の援助

(イ)外国人労働者は、在留期間が満了する場合には、本国に帰国しなければならない。この場合、事業主は、外国人労働者との雇用関係を終了するとともに、外国人労働者が帰国するために行う諸手続を行う上で相談を行う等の必要な援助を行うように努めなければならないこと。

(ロ)外国人労働者が自らの在留資格と異なる在留資格に属する就労活動を行おうとする場合には、入管法第20条の定めるところにより、在留資格の変更を受けなければならない。また、在留期間を超えて在留を希望する場合には、入管法第21条の定めるところにより、在留期間が満了する日までに、在留期間の更新を受けなければならない。このように、外国人労働者が在留資格の変更を受けようとする場合または在留期間の更新を受けようとする場合には、手続を行うに当たって、事業主は、勤務時間の配慮を行う等の必要な援助を行う

よう努めなければならないこと。

4 外国人労働者の雇用状況の報告

職業安定法施行規則第34条に基づき、労働大臣は、外国人労働者の雇用の動向の把握に努めるものとされている。このため、事業主は毎年6月1日現在で外国人労働者を雇用している場合には、同年7月15日までに、その雇用状況を管轄の公共職業安定所に報告しなければならないものであること。

なお、平成5年4月1日付け職発第248号「外国人労働者雇用状況報告制度について」に留意すること。

5 外国人労働者の雇用労務責任者の選任

常時10人以上の外国人労働者を雇用する事業所においては、指針の実施、外国人労働者の相談への対応、外国人労働者専門官等の公共職業安定所の職員との連絡等を担当する外国人労働者雇用労務責任者を選任するものとしたものであること。なお、外国人労働者雇用労務責任者は専任である必要はなく、人事課長や労務課長などと兼任でも差し支えないものであること。また、外国人労働者雇用労務責任者には、平成4年5月15日付け職発第329号「日系人雇用対策の当面の対応について」記の2(1)トにいう「雇用生活責任者」を充てて差し支えないものであること。

6 技能実習生に関する事項

技能実習生は、事業主との雇用関係の下で就労するものであることから、技能実習生に対しても、本指針の適用があることを明確にするものであること。

「技能実習制度」については、平成5年4月5日公表の「技能実習制度推進事業運営基本方針」に留意すること。

7 職業安定機関、労働基準行政機関その他関係行政機関の援助と協力

指針に掲げる事項を遵守しようとする事業主に対し、公共職業安定所、日系人雇用サービスセン

ター等の職業安定機関及び労働基準行政機関は、各種パンフレット等の配布、各種セミナーや講演会の開催等必要な援助と協力を行うこととするものであること。

なお、各都道府県職業安定主管課においては、公共職業安定所に対し、指針に係る援助担当官を定める等事業主が相談しやすい環境整備に努めるよう指導すること。

第3 指針の周知及び指針に基づく啓発・指導について

1 指針の周知

広報活動、労使団体に対する指導、公共職業安定所、労働基準監督署等における相談等を通じて指針の周知徹底に努めること。その際、必要に応じ、別途送付する指針のパンフレットを事業主等に交付し、指針の周知に努めること。

特に6月の「外国人労働者問題啓発月間」においては、集中的に周知すること。

2 指針の啓発・指導

外国人労働者専門官が配置されている公共職業安定所においては、事業所から提出された外国人雇用状況報告書を参照の上、計画的に事業所訪問を行い、事業主に対し指針に基づく雇用管理指導を行うこと。また、その他の安定所においても、必要に応じ、計画的な事業所訪問を行うよう努めるものとする。

また、労働基準監督署においては、監督指導等の機会に外国人労働者を使用する事業主に対し、指針の啓発指導を行うこと。

外国人労働者の労災白書92年版

全国安全センター編 B6版128頁 1030円

外国人労働者と労働災害

その現状と実務Q&A

天明佳臣編

B6版278頁 1854円

発行/海風書房 発売/現代書館

職発第248号
平成5年4月1日

都道府県知事殿

労働省職業安定局長

外国人雇用状況報告制度 について

近年、我が国に入国し就労する外国人労働者は増加を続け、合法、不法を併せると既に55万人以上、雇用労働者全体の1パーセント以上に達しているものと推計され、我が国労働市場に及ぼす影響が看過できないものとなっている。職業安定行政においては、これまで外国人労働者問題に関する事業主等への指導等、外国人求職者に対する適切な対応等を柱とする対策を実施してきたところであるが、このような状況の下、外国人労働者の雇用の安定、適切な雇用管理の促進など外国人労働者問題に的確に対応する必要性がますます増大しているところであり、今後は、個々の事業所における外国人労働者の雇用状況を把握した上で、外国人労働者の地域の労働市場への具体的影響を分析するとともに、失業の予防、再就職の促進等外国人労働者の雇用の安定を含めた地域の労働力需給の適正な調整、外国人労働者に対する適切な雇用管理の促進等の対策を実施することが必要である。

このため、下記のとおり外国人雇用状況報告制度を創設することとするので、関係業務の遂行に当たり遺漏のないよう特段の御配慮をお願いする。

なお、外国人労働者の雇用の安定、適切な雇用管理の促進を図るための具体的方策については別途通達するとともに、併せて、「職業安定行政にお

ける外国人労働者問題への対応について」(平成2年6月1日付職発第264号)について改正を予定しているのぞ知されたい。

記

第1 職業安定法施行規則の一部改正との関係について

職業安定法施行規則(昭和22年12月29日労働省令第12号)の一部が別添1のとおり改正され、労働大臣は、国民の労働力の需要供給の適正な調整等を図るため、事業主に対してその雇用する外国人労働者の雇用に関する状況に係る資料の提供を求めると等により、外国人労働者の雇用動向の把握に努めるものとする旨が規定され、本日から施行された。

これは、外国人労働者の地域の労働市場への具体的な影響を分析するとともに、外国人労働者の雇用の安定を含めた労働力需給の適正な調整、外国人労働者に対する適切な雇用管理の促進を実施するために、労働大臣が、事業主に外国人労働者の雇用に関する状況に係る資料の提供を求めたり、事業主からのヒアリング等を通じ外国人労働者の雇用動向の把握に努めるべき旨を規定したものである。

この事業主に対してその雇用する外国人労働者の雇用に関する状況に係る資料の提供を求めるとの手段として、今般、外国人雇用状況報告制度を創設することとしたものである。

第2 外国人雇用状況報告制度について

1 外国人雇用状況報告制度の周知及び協力要請
外国人雇用状況報告制度は、外国人労働者を雇用する事業主から、別添2「外国人雇用状況報告書」(略)により、外国人労働者の雇用状況について報告を受けるものであり、事業主に対して罰則をもって報告を義務づけるものではないが、国民の労働力の需要供給の適正な調整等を図るため、外国人労働者の雇用の動向を把握するために必要な資料として報告を求めるとの旨である。このため、

制度を適正に運営するためには、事業主の理解と協力を得ることが必要不可欠であり、本省においても、別添3(略)のとおり、事業主団体、関係行政機関に対し協力を要請することとしたので、都道府県においても、事業主及び事業主団体(以下「事業主団体等」という。)に対する各種説明会、懇談会等の場を通じ、事業主団体等に対し、積極的に制度の趣旨及び内容についての周知を図るとともに、協力要請を行うこと。

2 外国人雇用状況報告制度の運営

外国人労働者の雇用の安定を含めた労働力需給の適正な調整、に対する適切な雇用管理の促進等の対策を実施するに当たっては、企業単位でなく、個々の事業所ごとに外国人労働者の雇用状況をきめ細かに把握することが必要である。

このため、外国人雇用状況報告制度は、概ね常時50人以上の労働者を雇用する事業所の事業主に対しては郵送、それ以外の事業所の事業主に対しては、事業主団体に協力を要請し当該事業主団体を通じて配布するほか、様々な方法を利用して、事業主に対して外国人雇用状況報告書を配布すること。

なお、日常からの情報収集または前年度の報告を通じて外国人労働者を雇用していることが明らか事業所から報告が提出されない場合は電話で報告を要請する等の方法により報告の提出を促すこと。

3 外国人雇用状況報告結果の活用

都道府県は、外国人雇用状況報告制度を、本省に送付するとともに、本省から送付される集計結果を参考とし、各都道府県における外国人労働者の雇用動向を把握した上で、職業安定行政遂行のための基礎資料とするとともに、個々の事業所における外国人労働者の雇用の安定、外国人労働者に係る雇用管理の改善を進めること。

なお、当該報告により得られた情報の取扱いについては、格段の注意を払われたい。

別添1

改正職業安定法施行規則

(法第53条の2に関する事項)

第34条 労働大臣は、国民の労働力の需要供給の適正な調整等を図るため、事業主に対してその雇用する外国人労働者の雇用に関する状況に係る資料の提供を求めると等により、外国人労働者の雇用の動向の把握に努めるものとする。

別添2・別添3一省略

外雇発第1号
業調発第12号
平成5年4月1日

都道府県労働主管部(局)長殿

労働省職業安定局外国人雇用対策課長

労働省職業安定局業務調整課長

外国人雇用状況報告制度 の留意事項について

外国人雇用状況報告制度については、「外国人雇用状況報告制度について」(平成5年4月1日付 職発第248号)により、労働省職業安定局長から各都道府県知事あて通達されたところであるが、これに係る具体的業務の実施に当たっては、下記に留意の上、遺漏のないよう取り扱われたい。

なお、ここでいう外国人には、在日韓国人・朝鮮人など我が国で永住を認められている者は含まれないが、我が国に定住または一時滞在を許可されている難民は含まれる。また、国家公務員及び地方公務員並びに船員職業安定法(昭和23年法律第130号)第6条第1項に規定される船員については本制度は適用されないものである。

記

1 外国人雇用状況報告制度の周知及び協力
外国人雇用状況報告制度を適正に実施するため

には、事業主及び事業主団体の理解と協力を得ることが必要不可欠であることから、各種事業主団体に対し文書で制度の運営に対する協力を要請するとともに、事業主に対して、以下の方法により、①外国人労働者を雇用する事業主から、毎年6月1日現在の職種別・出身地域別・目的別の外国人労働者の数、過去1年間の外国人労働者の離職状況等外国人労働者の雇用状況を毎年7月15日までに公共職業安定所長に報告する外国人雇用状況報告制度(以下「報告制度」という。)が創設されたこと、②報告制度は、外国人労働者の地域の労働市場への具体的影響を把握するとともに、個々の事業所における外国人労働者の雇用の安定を含めた労働力需給の適正な調整、個々の事業における外国人労働者に対する適切な雇用管理の実施を促進するために実施されるものであること、③報告制度によって不法就労者を把握し不法就労者及び雇用主の摘発を目的とするものではないこと、等について周知を図ること。

イ 事業主及び事業主団体(以下「事業主団体等」という。)に対する報告制度についての説明会の開催

ロ 事業主団体等に対する既存の各種説明会、懇談会の場等の活用

ハ 公共職業安定所におけるポスターの掲載、リーフレットの配布

ニ 事業主団体に対するポスター、リーフレット等の配布

ホ 都道府県労働基準局、労働基準監督署、地方入国管理局、警察など関係行政機関に対するポスター、リーフレット等の配布

なお、周知のためのポスター、リーフレット等については、別途配布する。

2 報告制度の運営

(1) 報告書の送付及び指導

報告制度は、企業単位ではなく事業所単位の外国人労働者の雇用状況を把握しようとするもので

あり、以下の方法により、外国人雇用状況報告書(以下「報告書」という)を事業主に送付すること。

この場合、報告書には別途配布予定の記入例等を掲載したリーフレットを必ず添付し、的確な報告を行えるよう指導すること。なお、在日韓国人・朝鮮人等我が国で永住を認められている者は、本報告制度の対象とはなっていないが、事業主がその雇用する外国人労働者が在日韓国人・朝鮮人等の永住者であるか否かをあえて確認する必要はないこと。また、報告に際して事業主が外国人労働者との間でトラブルを起こすことのないよう指導すること。

① 高年齢者雇用状況報告書等を送付する事業主

高年齢者雇用状況報告書、身体障害者雇用状況報告書を企業に送付する際及び管轄する事業所の事業主に対して高年齢者雇用状況報告書を送付する際に報告書を同封すること。

② ①以外の事業主

イ 各種事業主団体を通じた配布

都道府県下の各種事業主団体、公共職業安定所管轄区域内の事業主団体に対し、傘下の事業所に対する報告書の送付と回収について協力を依頼し、当該事業主団体から傘下の事業主に報告書を送付させること。

ロ 重点業種・地域を設定した配布

都道府県あるいは公共職業安定所ごとに、必要に応じ、外国人労働者が多数就労していると考えられる業種または地域を選定し、当該業種または地域については、きめ細かな雇用状況の把握に努めるとともに、年度ごとに重点業種・地域を変えること等により、外国人労働者の雇用状況の把握に努めること。

③ 外国人労働者を雇用していることが明らかな事業主

平成4年度に実施された日系人雇用実態調査(以下「日系人雇用実態調査」という。)、前年度の報告等によって外国人労働者を雇用していることが

明らかな事業主については、必ず報告書が送付されるよう努めること。

④ 公共職業安定所に来所する事業主

日系人等外国人労働者に係る求人等のために来所する事業主に対しては報告書を配布するとともに、公共職業安定所の求人窓口で報告書を置く等の方法により、公共職業安定所において事業主に対する報告書の配布に努めること。

⑤ その他

その他事業主を対象とする各種郵送調査等が実施される場合、これに報告書を同封すること。

(2) 報告書記入上の留意点

① 事業主

報告制度の対象となる事業主は、毎年6月1日時点で外国人労働者を1人以上雇用している事業主であり、外国人労働者を1人も雇用していない事業主はその旨を報告する必要はないこと。

② 事業の種類

「(3)事業の種類」の欄について、産業分類番号は空欄でも構わないこととしているので、産業分類番号が空欄となっている場合は、公共職業安定所において、記載されている事業内容に基づき日本標準産業分類の中分類を記入すること。

③ 外国人労働者の雇用状況

イ 外国人労働者の範囲

外国人労働者には、一般の労働者の他に、留学生・就学生のアルバイト、技能実習生、ワーキング・ホリデーが含まれるものであること。

この場合、技能実習生とは、平成5年度から新たに実施される「技能実習制度」において、雇用関係の下で技術・技能等の習得を進める外国人、ワーキング・ホリデーは、オーストラリア、ニュージーランド、カナダとの間で設けられている「ワーキング・ホリデー制度」に基づき、青少年の国際交流を目的とする長期間の旅行の資金を補うための付随的な就労が認められている外国人のことであるので、記入に当たって漏れがないよう指導

すること。

なお、事業所内で実務研修している外国人は、外国人労働者には含まれないこと。

ロ 外国人労働者の数

「(1)事業所で雇用する外国人労働者の数」は、「(2)職種別外国人労働者の数」、「(3)出身地域別外国人労働者の数」、「(4)目的別外国人労働者の数」の各欄の外国人労働者の合計と一致することとなるので、公共職業安定所において照合の上、必要に応じ、適正に記入されるよう指導すること。

また、「(6) (1)以外で事業所内で就労する外国人労働者の数」の欄には、事業所で雇用される外国人労働者以外に当該事業所で就労する外国人労働者の数を記入するよう指導すること。

(3) 報告書の回収

報告書は、外国人労働者を雇用する事業主から公共職業安定所長に、毎年7月15日までに提出されることとなっているが、この場合、郵送、直接持参のいずれの方法でも受け付けること。

なお、事業主団体から報告書を配布された事業主については、当該事業主団体を通じて報告書を提出することも可能としているので、事業主団体に対して、当該事業主団体の傘下の事業主から報告書が提出されているか否かを照会し、報告書が提出されている場合は、当該報告書を公共職業安定所長に回送するよう要請すること。

(4) 報告書を提出しない事業主に対する要請等

日系人雇用実態調査等日常からの情報収集、前年度の報告等を通じて外国人労働者を雇用していることが明らかな事業主から報告が提出されない場合は、以下の方法により報告書の提出を要請すること。

① 電話による要請

当該報告書を提出しない事業主に対し、電話で外国人労働者の雇用の有無について確認し、外国人労働者を雇用している場合は、報告書を提出するよう要請すること。

②事業所訪問による要請

外国人労働者を雇用しているにもかかわらず①の方法によっても報告書が提出されない場合は、直接事業所を訪問し、事業主に外国人労働者の雇用の状況について説明を求め、外国人労働者の雇用の有無について再度確認し、外国人労働者を雇用している場合は報告書の提出を受けること。

なお、外国人登録証明書の提示請求については、外国人登録法(昭和27年法律第125号)第13条第2項及び外国人登録法施行規則(昭和31年法務省令第35号)第15条第1項により、また、旅券の提示義務については、出入国管理及び難民認定法(昭和56年法務省令第54号)第26条第5号により、公共職業安定所の職員に限り、提示請求権を有するものである。

以上の方法によっても報告書の提出を得られない場合には、都道府県に報告すること。

3 報告書の送付及び報告結果の活用

(1)報告書の送付等

イ 外国人雇用事業所台帳の作成

公共職業安定所においては、報告書を基に別添様式により外国人雇用事業所台帳を作成すること。

また、公共職業安定所において報告書の写しに雇用保険適用事業所番号を記入の上、都道府県に送付すること。

ロ 本省への送付

都道府県は、公共職業安定所から送付された報告書の写しを点検した上で、毎年9月15日に本省に送付すること。

(2)報告書の集計結果の活用

報告書の集計結果については、本省から回付するので、都道府県及び公共職業安定所は、集計結果を基に、管轄地域における外国人労働者の雇用動向を把握するとともに、個々の事業主に対して、必要に応じ、失業の予防、再就職の促進等外国人労働者の雇用の安定、事業主に対する外国人労働者に係る雇用管理の改善指導を進めること。

また、集計結果の概要については、本省で公表する予定であり都道府県ごとの集計結果の公表については、別途指示する予定であること。

なお、個々の事業主から提出された報告書については、職業安定法第51条において、ただし書きの場合を除き、公共職業安定所の業務等に関して雇用主から知りえた労働者または雇用主の個人的な情報は、すべて秘密とし、これを他に漏らしてはならない旨が規定されており、外国人雇用状況報告により得られた情報は、職業安定法第51条という情報であることから、個々の事業所等に係る情報の取扱いについては、格段の注意を払われたこと。



社会新書⑱

いのちの差別

外国人労働者の労災・医療

五島正規・古谷杉郎 著

日本社会党機関紙局 定価750円

全国安全センターで扱ってます

第1部 外国人労働者の労働災害

第1章 外国人労働者の労災相談から

第2章 外国人労働者の労働災害の実態

第3章 労災保険の適用を当たり前に

第4章 労働災害発生時の責任追及

第5章 外国人労働者の労働条件確保のために

第6章 市民団体と労働省との話し合いから

第2部 外国人労働者の医療

第1章 外国人を締め出した生活保障

第2章 働いていても健康保険は無縁

第3章 要件の厳しすぎる国民健康保険

第4章 待たなしの緊急医療対策

第5章 民間団体の努力

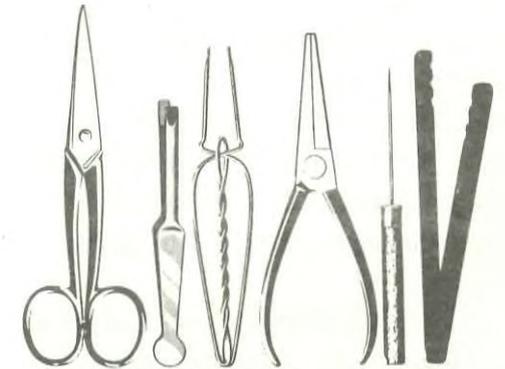
第6章 市民団体と厚生省との話し合いから

連載④

監督官労災日記

井上 浩

全国安全センター副議長



1950年秋、多分わたしが転勤になると思って、案に相違して署長とN監督官が転勤になった。そのことでわたしに対するいじめは全くなかった。後任として来たS署長は戦前型の公務員ではあったが、雅気のある好人物で私を温かく遇してくれた。

この頃相次ぐ行政整理により署の定員も22名から15名に激減していた。この定員削減の際に、司法警察権を有する公務員は削減対象としないということがあったのに、時の労働大臣が労働省に司法警察権を有している公務員がいることを知らず、おかげで労働基準監督官も一律削減されそうになり中央で大騒ぎしたことがある。いまま変わらぬ大臣の不勉強の例であろう。その際には一律25%削減が監督官だけは18%ということで収まったが、その際受けた痛手の影響はその後も続いているはずである。

1950年10月15日(日)

川崎製鉄知多工場の運動会を見に行く。夜、同僚の中監督官を訪問。来宅中の寺西氏と中氏との議論を聞く。彼等は司試受験グループなり。実に久し振りに学問的な議論を聞く。

10月20日(金)

M事務官と2人で半田市民病院の監査。

10月26日(木)

小さな駄菓子店をやっている下宿の税金のことで税務署へ交渉に行く。

11月16日(木)晴

料理屋さんの支払に行ってもらったりした小さな機屋のKさん宅の稲こき手伝い。署のS女史が弁当を持ってきてくれる。

12月10日(日)積雪

署の旅行で昨夜から下呂温泉。K事務官、Y事務官、中監督官とはじめての麻雀。

12月29日(金)晴

Y事務官、K事務官、N雇の3氏と映画を見

る。今日から休みだが午後5時役所に行くと川崎製鉄で死亡事故発生と。すぐ調査に行く。玉井部長、堀部課長に会う。

12月31日(日)曇

雪がちらつき非常に寒い。署長にいわれて前々日死亡の赤井光義君の葬儀に出席。中島電気部長と食事。中監督官曰く。おれなら声涙ともに下るような弔辞を読むのだがと。そのような才能があればと思う。クレーンにはさまれた赤井君の声は、あのはげしい騒音に満ちている工場内に響きわたったというが。署長は、監督官の責任を自覚しろと。いいことをいう。

この頃の交友を示す次のような記録あり。

12月23日(土)

忘年会のため中監督官自宅へ行く。家族は奥さんと子供さん2人。半田市郊外の高台にあり見晴しがよい。夕方暗くなって中氏の大学同窓2人来る。1人は署の隣の部屋にある農林省作物統計事務所のN君。24歳。見るからに逞しく農民という感じ。共産党員ではあるが実に愉快的な好人物。暗さは全くない。いま1人は中部電力勤務のT君。青白い青年で思想的には中庸。わたしたち4人は、やがて連座になって焼酎を飲みはじめた。真中には中氏の奥さんの心をこめた料理が並んでいる。

飲むほどに次第に顔がほてってくる。外では寒い風が吹きすさび、闇の色が濃くなってきてN君が酔った大きな声で中氏を見つめるとどなった。

「おい、中、お前ら監督官はしょっ中会社に行っは、こうして飲んでいるのだろう」

酒杯を上げながら中氏はケロリとして、

「あたり前だ。清濁併せ飲む芸当はお前らにはできんだろう」

「驚いた汚職官吏だ。人民革命が成功したな

らお前はしばり首だな」

中氏は大きな声で笑うといった。

「Nよ。お前らの情勢分析は甘いぞ。現在の資本主義社会が、熟した木の実をゆすぶって落とすようにはいくものか」

N君は、私を見るといった。

「君の考えはどうだ」

「うん。おれもマルクスの説く資本主義の病理学はわかるが、そんなに簡単に革命は起きないと思うな」

「では、現在の資本主義が病気にかかっていることは認めるか」

「認めるよ。しかし、社会政策という注射が打ってあるので、換骨奪胎が必要な段階に来ているかどうかは疑問だ」

突然、中氏が話しかけてきた。

「おい、君はここいらの機屋の長時間労働が改善されない原因をどう思うか」

「うん。実はおれもそのことを懸命に考えているのだが、まだわからん」

N君が横から口を出した。

「おれはな、日本のいろいろな問題の根本には農村問題があると思っている」

なるほど。いつかN君の下宿を訪問したとき、部屋中に農村問題の専門書が山のように積み上げてあるのを目にしたことがある。N君の方を向くと

「おれは農村問題については素人だが、そんなに重要な問題かな」

「もちろんだよ。日本資本主義の構造は農村問題を抜きにしてはわからん」

「しかしなあ、農村問題は戦後の農地解放で解消されたのではないか」

N君は少し興奮すると

「ばかいか。そんなに簡単に一片の法律で解

消してたまるか。もしそうなら、お前らがいま心配している機屋の長時間労働だって労働基準法で一掃されたはずだぞ」

わたしはなお納得しない顔で

「そうかなあ。戦後の農地解放と戦争中からの食料統制は、日本の農村問題を解消したのではないか」

N君は笑いだしながら

「君はまるで吉田反動内閣のまわし者みたいなことをいう。少ない給料でも国家公務員として、吉田内閣の禄を食んでいてと義理にでもそういわんといかんのか。情けないことだ」

「ばかいうな。吉田反動内閣であってもお前らのいう共産革命とやらが成功して、しばり首になるよりはました」

N君は真剣な顔をする

「なにをいうか。現在の社会の人々を幸福にするには共産社会しかない」

突然、だまって聞いていたT君が

「しかし、おれはスターリンは沢山だね」

N君が答える。

「だから、お前らインテリはだめだ」

中氏が突然いった。

「お前らは先程から何をぐずぐず議論しているのか。原爆が落ちたら共産主義も資本主義もないぞ」

N君がいう。

「原爆も資本主義が落とすのだ。奴らは戦争になると儲かるからな」

事実、朝鮮動乱により日本の経済界は息を吹き返した。倉庫口に寝ていた不良繊維品もすべて売れたし、建築屋の話では間に合わないで鉄筋を何と「竹」筋にしたという。N君は続けて

「結局ね、現在の日本では農民の上に中小企

業が乗っかり、その上に独占資本が君臨してるんだ。そして高級官僚がそれと結託している。その全体を引っくるめた日本資本主義全体がアメリカの独占資本に従属しているのだ」

中氏が反論した。

「N、どうもお前のいっていることはアカハタか、ブラウダの論説どおりだな」

「何を、君も吉田内閣のまわし者に近いことをいうな」

「おれは吉田のまわし者なら、さしずめお前はスターリンのスパイだ」

N君は怒った声をする

「ばかをいえ。どうもお前らは商業新聞にだまされている」

黙って聞いていたT君が突然発言した。

「どうも皆やかましいな。黙って聞いていれば資本主義だ共産主義だと人生の表面だけについて議論している。一体お前らはどういうつもりで人生を生きてるんだ」

N君が驚いて

「何だ、それでは人生問題じゃないか」

「そうだよ。人生いかに生きべきかだよ」

中氏がうなずいていった。

「おれも悩んで神経衰弱にかかり、禅寺に行ったことがある」

N君が吹き出していう。

「へえ。お前が神経衰弱とね。お前がそんな高等な病気にかかったとは知らなかった」

中氏は私の方を向くといった。

「どうも唯物論者は話がしにくい。この分じゃN君にかかる、恋愛の問題もクーロンの法則で説明しかねないね」

N君はしゃあしゃあとしていった。

「そうじゃ。男女の引力は離れている間だけのことで、一緒になればゼロになるうが」

中氏はあきれた顔をして

「Nにかかるとは、ピカソの絵も幼稚園児の絵も同じものだろう。N、君も唯物論だけではなく少しはカントでも読んだらどうだ」

わたしもいった。

「宗教も少しどうだ。たとえ阿片にしても吸ってみたら案外世界観や人生観にも影響があるかもしれないよ」

N君は面倒くさい顔をして答えた。

「カントはだめだ。あの認識論も量子物理学によって見直すべきだ。もちろん宗教などは論外だ。世の中みんな悟り切った人間だけになったら、科学の進歩は止まるよ。不満があるからこそ進歩もあるのだ」

酔っ払いどもの放談が続く。ほてった顔を冷やすため庭に出ると、時間はすでに10時近いのに、高台から見おろす市内成岩地区や遠く乙川地区には点々と明りが見える。あの明りの下ではこの夜もまた農村出身の寄宿女子が長時間労働に従事しているのだ。

やはりN君がいうように、日本資本主義は貧しい農村が支えているのかもしれない。

この頃発生した労災問題の若干。

第1話 市内にある食品工場(現在2部上場)があったが、そこで機械の歯車にかまれて1人の社員が死亡した。当時の労災保険法19条には、「保険加入者が、重大な過失により事故を発生させたときは、保険給付の全部又は一部を支給しないことができる」と限定されていた。この場合に保険給付されない分については、労働基準法第8条の規定するところにより会社が補償しなければならない。わたしをいじめた例の署長は、この規定で会社をおどかした揚句、保険金は支払ったが以後再三にわたって接待を受けていた。なお、以上の規定はその後改正

され、現在では保険金は全額給付し、別途に会社側からその費用を徴収することになった。しかし現在でも昔同様あまり実行されることはなく、会計検査院や行政監察局で関心を示したこともあるようである。

第2話 一部上場の大企業で夜間火災が発生し、そのため工場に急いだ従業員が途中でみぞに転落死亡したことがある。わたしは業務上ではないかと考えたが業務外とされた。出勤督促でもあったらよかったのだろう。

第3話 ある小さなプレス加工工場の16歳の女子労働者が、プレス作業していて小指を切断し、その直後に更衣室で急死した。わたしは業務上と考えたが、業務外とされた。納得できなかったので数年後、親しい上司(クリスチャン)が労災保険審査官になったときに頼んで調査してもらったところ、すでに時効になっていて力が及ばないということであった。

第4話 会計検査院の検査が行われたことがあった。小心なN監督官が大騒ぎして過去の書類を連日残業して見直した。でも検査は何ということもなく、検査官一行は終了後篠島で一泊招待され、中の1人は裸おどりをしたということであった。

第5話 管内には当時小さな炭鉱がいくつかあったが、その中の一つに労災保険料の滞納があった。そこで督促に行ったついでに坑内に入って見たが、狭いので四つんばいで入って行った。労働省に聞くと湿疹がよくできるということなので業務上ではないかと思っただ、とうとう調査できなかった。数日後の新聞に、その炭鉱の一派と他の組で日本刀どころかヤリまで持って大出入りがあったとデカデカと書かれていて驚いた。それらの炭鉱もやがて姿を消していった。



台湾からの支援要請で日本企業に申し入れ 台湾●合併会社での9年前の爆発火傷事故の補償問題

4月15日、東京、神奈川、関西のセンター等に全文英文のファクシミリが3枚送られてきた。発信人は台湾の敬仁勞工安全衛生服務中心(CING JEN LABOUR HEALTH AND SAFETY SERVICE、台湾の安全センター)のドクター・ニコル。彼女は3年前秋の香港でのアジア地域労働安全衛生ワークショップで日本のメンバーも知り合い、その後も機関紙やポスターを送っていただいている。

台湾の日系企業の9年前の労災のため、今なお治療を続ける労働者(張耀宗さん)の補償問題で、日本の親会社に働きかけるよう協力を求めるもので、日本の会社の住所と電話番号が書かれていた。

それを手がかりに調べてみると、ダイカスト製造では全国第2位の企業であることがわかった。さっそく、4月26日、全国安全センターの古谷事務局長、東京東部労災職業病センターのスタッフらで東京・板橋の本社に足を運び、「台湾の合併会社(TGT社)における張耀宗さんの労災事故と会社の対応を調査し、労災補償・損害賠償については親会社が誠意をもって対処すること」を文

書で申し入れた。

会社側は業務管理部長が対応し、台湾TGT社は、台湾通用工具社という名称であり、20年前に合併した会社であること、労災補償問題については知っており、それなりに誠意をもってやっているはずだが、今日の申し入れを踏まえて現地と連絡をとるとのことだった。

4月30日、再びドクター・ニコルからファクシミリが届いた。

「皆さんの御支援に心から感謝します。皆さんにいい知らせができます。TGT社が張耀宗さんに総額275万NTドルの補償の支払を認めました。これは、張さんが要求していた額に相当します。さらに、会社は5日以内に公式に謝罪を表明することになるでしょう。26日の皆さんの支援がなければ、実現したとは考えられません。今後、私たちにもまた、皆さんが支援を必要とすればぜひ知らせてください。」

私たちの行動がどれほどの役割を果たしたかわかりませんが、この朗報はうれしいかぎり。事故が起こったあとの補償問題だけでなく、予防のためにも、具体的

なケースでの国際連携の実例を積み上げていきたい。

以下は台湾からの要請の全文。

1. 労災事故の事実経過

張耀宗氏は「台湾ジェネラル・ツール有限公司(以下TGT社)」(日系企業)の社員だった。1983年、課長(section chief)だった彼はTa-tung社での鑄型テストを命じられ、年間を通じて出向した。しかし、そこで運悪くオイルパイプの爆発に遭い、重傷を負った。頭部、顔面、胸部を含む身体の40%に傷度2度から3度の火傷を受けたのである。入院中、TGT社は張氏に対して労災保険金以外は何も補償をしなかった上、張氏を管理職から一般従業員に降格し、減給した。別の新しい職を見つけるのはむずかしく、張氏はそのままTGT社に留まった。事故から9年たった現在でも、張氏はいまだ療養中である。

2. 張氏が法律上会社から受け取ることのできる補償の見直し

a療養費:

張氏は労災保険(社会保険の一つ)の適用を受けたが、労災保険の医療費補償金では、かかった治療費の全額はまかなえなかった。実際には、必要な治療費のうちで労災保険が適用されないものもあるのだが、それは、中華民國民法第184条と労働基準法第59条により、会社が肩代りすべきものとされている。

b 障害補償金：

張氏は労災保険に加入しているので、彼が障害者と認定された時点で、障害補償金を受け取ることができる。しかし、労災保険から下りる障害補償金の額は高いとはいえない。なぜなら、給付される賃金補償の額には上限があるからで、彼が実際に受け取っていた賃金はそれよりも高額だったのである。両者の差額は、労働基準法第59条により、会社が補償すべきものとされている。

しかしながら、張氏はまだ療養を継続しているので、障害等級を決定することができない。だから、張氏が会社負担分も含めて障害補償金を請求するには、全ての治療が完了するのを待たなければならない。

c 労働能力低下に対する補償：

治療が終了し障害認定を受ければ、張氏は、民法第193条に基づき、雇用主に対し労働能力低下に対する賠償を要求することができる。例えば、仮に張氏が被災前に月に40,000NTドルを受け取

っていたのに、療養後に月20,000NTドルの仕事しか見つからない場合には、会社は、張氏が65歳になるまで、(差額の)月20,000NTドルの補償をすものとされている。

d 精神

的痛手に対する賠償：

中華民國民法第195条により、張氏は、今回の事故で精神的に深刻な痛手をこうむったものとされ、これに対する賠償を要求できるとしている。

3. 調停への努力

a 調停の理由：

工傷十年 未獲職災補償
張耀宗 請願 抗議到底

【記者許銘淵台北報導】一名台灣日商通用工具公司(通稱)受僱員工張耀宗，昨早上在中華民國勞工協會及台灣勞工陣線的陪同下，到立法院請願，並以拉白布條的方式表達。遭受迫害者的心聲。當場獲得立委葉菊蘭接受請願。

在葉菊蘭接受陳情時，敬仁勞工安全衛生中心的義務律師林永頌表示：張耀宗因工作而領受受傷的案，從七十二年七月到現在已經過了將近十年，在這十年中，公司連個基本的職業災害補償金都不願給付。在張耀宗受傷後，公司亦違反勞基法，將該員工降職降薪。

而現行刑罰規定，超過六個月雇主就可免除因工傷所可能背負的刑責，因此超過六個月後雇主就無所懼怕。同時現行的公衛法中規定，必須同一事件同時造成三人罹災，雇主才須報知勞動檢查主管機關，這是否已嚴重侵犯工傷人權？而台北縣勞工主管機關亦有偏袒日商之嫌，為何不給違反勞基法的通用工具公司，加以行政處分？

立委葉菊蘭聽過張耀宗的陳述後表示，張耀宗是個終身受害的工傷要員，公司不但要付職災賠償金，更要負起終身給付醫療費用的責任。勞委會國會議員劉國雄亦表示

目前不利勞工保障的公衛法合應研究修改，對於張耀宗個人所受的公平待遇，他會立即函請地方勞工機關處理。

面對通用公司違反勞基法未付職災賠償，及非法降職減薪的情事，該公司張經理表示，目前公司一切依法處理。對於未付職災補償的部分，張經理則不願多做表示。

張耀宗表示，卅一日他還會繼續到通用工具股東大會抗議，要當場將總經理謝古芳維護規避責任的行徑，宣揚出去。

3月31日

彼が何回トイレに行ったかということまで記録した。これは、会社が彼に「自主的に」退職させようとするやり口だった。こうしたあらゆる事情により、張氏は、台北労働局(Taipei Country Labour Bureau)に調停を申し立てに行ったのである。

b 調停の過程：

これまでに3回調停が試みられた。1回目と2回目の交渉までは、両者は、労働能力低下に対する賠償と障害補償金、賃金減少分に対する賠償について一致をみていた。労働能力の低下に対する賠償は、張氏に退職金を支払うことであがなわれることになっていた。

会社は、障害補償と減給に対する賠償の総額について、信頼に足る権威に決定してもらうことでも合意した。しかし、3回目の交渉で、会社側の態度は一変し、すんで何かを補償する気はなくなっていた。台北労働局は4回目の調停交渉を9月14日に考えているが、状況はかんばしくない。

4. 今回の労災被災者の直面する問題

a 事故の後すぐに、会社側は張氏を手厚く扱うよう素振りを見せたが、これは、民事及び刑事訴訟の提訴期限をやり過ぎすためだった。その後、会社の態度は変化した。そのときには、張氏はすでに非常に不利な立場に立っ

ていた。中華民國民法では、上記提訴期限は6か月となっている。さらに、民法には障害事件の民事訴訟は2年以内に提訴しなければならないと規定されている。しかし、今回の場合は、張氏が生命の危機を脱したときには、すでに6か月は経過していた。張氏はもはや刑事訴訟を提訴できなかったのだ。当初会社側が好意的な態度をとっていたので、民法に規定されている賠償請求についても、期限が失効するまでに遅れてしまった。これは、台湾では、労災被災者に共通して起こる問題である。すなわち、雇用主は刑事訴訟を恐れ、事故直後は被災労働者を厚遇する。しかし、一旦6か月が過ぎると、即座に態度を変えて、被災者が生きていようが死んでいようが、放っておく。6か月が過ぎれば、もはや、雇用主は刑事責任を免れるのである。そして、民事訴訟については、彼らはたいい弁護士をかかえているので、法廷では代わりに立ってもらうので、彼らは何も恐れることがなくなるのだ。

b 調停の間、労働局は中立の立場をとる。仮に会社側が補償を拒否し続けても、労働局は交渉の失敗を表明するだけで、彼らに会社を処罰する方法はないのだ。労働局は、調停の間、労働者と会社の間で中立な立場をとることができただけである。もし労働者が弁護士の助けを得られないときは、

彼は弁護士を擁する会社側に太刀打ちできないのである。こういうわけで、調停の間でさえ、両者は不公平な武器で闘い、しかもたがいがい不利な立場にあるのは労働者の方なのである。そして、すでに述べたように、仮に会社が補償をしようとしなくても、労働局は何もできないのである。

c 労災保険法における療養費に関わる問題点：

爆発時、張氏は重傷を負った。口腔はその外形を止めず、当初は、わずかな食料を細いストローから摂取するだけだった。歯の損傷(咀嚼異常と閉塞)も、口が塞がれているので治療できなかった。一連の治療を経た後でようやく彼は口を正常に開くことができるようになり、医師も歯の治療を開始しようとしている。しかしながら、労災保険局は、事故は9年前に起こったものであり、今まで待たなくても、被災後すぐに必要な治療を受けるべきであったろうということ。彼が現在希望している治療は、労災保険の適用外である形成外科処置と考えられること。それゆえ、病院が彼の歯の損傷は災害が原因であることを証明書を出さない限り、補償金は与えられない、といている。しかし、病院は、この種の証明書を彼に出そうとはしていない。だから、現在まで、彼の歯の治療を受けられないでいるのである。



三池CO裁判30年目の勝利 福岡●原告団・支援共闘らの苦闘が結実

3月26日、新大阪発博多行新幹線の始発にとびのって「大坂北三池CO患者を守る会」のメンバー、全国金属機械労組員ら4名の仲間とともに福岡地方裁判所に向った。

目的は災害発生以来30年、(1963年11月9日、三池炭鉱三川鉱において、三井鉱山の徹底した保安サボにより炭じん爆発が起こり、458名の死者、839名のCO(一酸化炭素)中毒患者が発生。実に戦後最大の悲惨な労働災害であった。)裁判闘争開始以来20年目に行われる判決を傍聴し、また、現地支援共闘会議よりの要請を受けて「三池CO裁判勝利集会」に参加するためである。

●万感胸に山田勝さん勝利のたれ幕

9時30分、裁判所前着。500名をはるかにこす、原告団、家族、支援共闘の人々が現地、全国から参加し、赤旗、のぼり、横幕を掲げて裁判所の門前の広場を埋め尽くしている。空は限りなく青い。

やがて、10時近く、沖原告団長を先頭に100名足らずの各代表団が法定に入り、開廷を裁判長が宣し、直ちに判決文が朗読される。

裁判長の言葉は十分に聞き取れないが、報道機関の出入りが激しくなる。

判決の言い渡しが終り、弁護団、原告団の合同会議が別室でもたれ、約20分後に集会場に原告団の山田勝さんが「勝利」の二字を印したたれ幕を掲げて正面に登場する。期せずして拍手と歓声が沸き上がる。

集会は現地共闘会議事務局長の甲斐さんの司会ですすめられ、まず、実行委員長の宮崎さんは「我々の勝利を確認したい。これまで30年間、CO患者とその家族、遺族を三井資本の人命無視の合理化の歴史的な生き証人として守り抜き、労働者の生命が奪われ、傷つけられることを許さぬために、三池CO闘争を共に闘って参りました。この勝利は、現地、全国の支援共闘のおかげであり、この判決をもとに労働者が人間らしく生き続け、働き続けるために、より一層の団結と連帯の輪を広げたい」と挨拶を述べた。

続いて津留弁護団長は、「本日、勝訴のたれ幕を上げることができたことを率直に喜び合いたい。

この裁判の争点は3つあり、第1は事故原因であり、三井鉱山の

加害者責任である。第2は時効の問題であり、三井の責任を今なお追求できるかどうか。第3にはCO中毒症という重篤な永年月にわたる家族を含めた損害をどう評価するかにあった」とまず指摘した。

さらに津留弁護士は判決に対する評価を次のように述べた。

●一蹴された風化砂岩説

「第1の事故原因について三井は、三川炭鉱には爆発するような炭じんはなく、爆発したのは原炭中にある炭じんが舞い上がって爆発したもので、不可抗力であったと一貫して主張していた。

さらに、坑道内には砂岩が多く、岩粉が常時まかされている状態で、いわゆる風化砂岩説をもちだし、事故発生の責任は企業にはないと主張し続けたのである。

しかし、判決ではこのような被告企業の主張を一蹴し、爆発したのは堆積した炭じんのためであって、被告のいうようなベルト上の原炭ではないとして、風化砂岩説などというものは採用できぬ、と断定した。

また、問題の第1斜坑は、土地工作物に該当し、かつ被告はその占有者である。そして炭じん雲形成による爆発の危険を避けるため、坑道内は、多量の炭じんが堆積しないように常に維持、管理される必要があるにもかかわらず、事故当時、第1斜坑内には爆発を



引き起こすに足る量の炭じんが堆積していたものと認められる。よって、坑道の保存(管理)に瑕疵(①きず、欠点、②法律または当事者の予期するような状態や性質のかけていること【広辞苑】)があったというべきで、事故に基づく損害賠償責任がある、と裁判所では明言された。

●時効解釈に明快な判断

賠償額算定に87年和解の壁

第2の時効について、被告三井は63年の災害時から10年を経たから裁判が提起されており不法行為は無効と主張した。

しかし判決では、労災保険障害補償給付について障害等級の認定がなされた71年7月3日と認めるのが相当であり、それから3年以内に被災原告らが本訴訟を提起しており、提訴当時は全患者について時効は完成していないとの明確な判断を下している。

引き起こすに足る量の炭じんが堆積していたものと認められる。よって、坑道の保存(管理)に瑕疵(①きず、欠点、②法律または当事者の予期するような状態や性質のかけていること【広辞苑】)があったというべきで、事故に基づく損害賠償責任がある、と裁判所では明言された。

えて患者・家族の損害についてはほとんど加味されていない。植物人間として十余年を生き抜いた宮嶋重信さんの場合、請求6000万円に対し500万円である。ご両親は宮嶋さんの死後に亡くなられ、長兄は看護疲れで心筋梗塞、次兄は自殺という悲惨な現実にもかかわらず、である。

いずれにせよ、損害の評価については87年の和解の金額が今回の認容額に大きな壁を作ったのは否めないというところである。

そして最後に、「20年間の私どもの主張の骨格である爆発責任が明確に認められたという意味において、弁護団、原告団は本判決は勝訴という結論に達した。本日この集会の後、判決に基づく仮執行のため被告三井鉱山にまいります。CO闘争の前進に向けて今後も頑張ろう」としめくつた。

●勝訴足場に三井に責任をとらず闘いをと力強く宣言

続いて九州、全国の支援共闘組織よりお祝いと今後のさらなる決意が述べられ、最後に原告団を代表して沖克太郎氏は、「勝訴はしましたけれども、30年間を振り返ってみますと、一つには私たち労働者の生命が奪われました。そして、同じく植物人間同様にさせられました。

このことにつきまして、私共傷ついたものとしてその加害責任をはっきりさせるために闘い続けて参りましたが、本日やっと明らかにすることができました。

しかし、殺された者、傷ついた者が元の身体に回復するわけにはありません。私たちはこの責任の所在が明確になったことを足場にして、これから三井鉱山に対して、本当に被災者と家族が安心して生き続けるために具体的な要求を掲げながら、三井鉱山の責任を認めさせる闘いを強化し、このような大災害を再び起こさないように合理化反対の闘いを前進させたい、こう思っています。まさに私たちの闘いはこれからであります」と力強く今後の闘いを強化前進さす決意を述べ、万雷の拍手の中、集会を終了した。

●三井鉱山を控訴断念に追い込む

集会終了後、判決金の仮執行と原告団の諸要求に基づく交渉を

行うべく、原告団、共闘の仲間たちは三井鉱山福岡支店に直行した。

しかし、支店のあるビルには若手の社員20名ほどが立ち並び、代表団の立ち入りを阻止するのみか、支店長は姿をくらし、代わりに出てきた総務課長は「何の権限もない」と居直り、結局7階の三井鉱山事務所まで交渉を続行するも、4月9日に判決金を支払うこと、4月2日に改めて会社責任者と話し合うこととし、代表団は「患者、家族が安心して生活できるための最低の補償の要求書」を手渡して引き上げた。

要求書の内容は、
①三井鉱山の社長が、被害者、遺族、家族の元に赴いて深く謝罪すること。

②在職中のCO患者の解雇を55歳の定年まで行わないこと。また、山田勝氏(定年退職の前倒して53歳で解雇)の解雇を撤回すること。

③再び災害を起こさないために保安を確立すること。

④CO協定(CO援護協定)を継続し改善するために今後とも原告団と交渉すること。

⑤その他。
である。

4月2日の交渉に際しても三井は交渉団の制限(10名)や、時間の制限(1時間から1時間30分)を持ち出し、原告団を憤激させた。結果15名で交渉をもったが、謝罪要

求に対しては、「判決に対しては謙虚に受けとめている。しかし、判決内容については上でもなければ下でもない」と放言し、原告団、共闘部隊の激しい怒りの声を浴びた。

以来、交渉は進展をみていないが、三井資本の加害者責任を具体的に認めさせる闘いを準備し、必ずかちとる決意を原告団、共闘会議は固めている。

当初、三井鉱山のCO裁判への戦略は、あくまでも控訴に持ち込むことによって高齢化の進む原告団の疲弊を待ち肉体的、精神的に原告団を圧殺することをめざしていた。しかし、現地、全国の共闘、支援の高揚を前に、ついに控訴を断念し、CO裁判は一応決着をみるに至った。

●安全なくして労働なし
抵抗なくして安全なし
裁判以来、20年にわたる沖原告

模擬安全衛生委員会を実施

東京●東京水道労組の労働安全衛生講座

東京水道労組は、76年8月に下水道局東部管理事務所の水道ポンプ所で心筋梗塞で亡くなられた故佐藤治雄氏の公務災害認定に取り組んでいる。地方公務員災害補償基金段階では、厳格な「災害主義」の立場から「公務外」と

団員の言葉に表せぬ苦闘の数々、それらの闘いに連帯し抜いた現地、全国の支援共闘の仲間たちの闘いに心から敬意を表するとともに今後の共闘の前進を誓いたい。

三池労働者の「労働と生きる権利を守り抜く闘い」は、わが国労災職業病闘争の原点として、「安全なくして労働なし、抵抗なくして安全なし」のスローガンに凝縮され、総評労働運動の輝く遺産として、我々に闘いの地平を指し示している。

そして3.26三池CO裁判の勝利こそは「労働者の尊厳を守り、労働の権利をうちたてる闘い」として労働者の解放、未来を準備しようという大きな教訓と励ましを我々に与えてく



れた。
(「関西労災職業病」93年5月号)
(関西労災職業病研究会
豊田正義)

の判断に固執したため、82年1月に基金東京都支部を相手に公務外決定取消を求めて東京地裁に提訴。90年10月に東京地裁が請求を棄却し、現在、東京高裁で争われている。

一方、健康診断結果では45%の

組合員が要医療・要観察の状態にあり、工事受注下請労働者の死亡事故はあとをたたない実態—今年2月1日には、東京・江東区の水送水管新設工事現場坑内でメタンガス爆発があり、掘削作業中の下請労働者5名中4名が死亡、1名が重体という事故が起きている一がある。

このような中で、東京水道労組では、「佐藤裁判を通して安全衛生問題を考える」をメインテーマに6回連続の安全衛生講座を開催した。

第1回 93年1月19日

「安全衛生問題の本質と闘いの歴史」講師：信太忠二氏(元総評安全衛生担当)

第2回 93年2月16日

「これからの安全衛生活動」講師：中桐伸吾氏(自治労安衛対策室)

第3回 93年3月9日

「佐藤裁判①公務災害補償制度」講師：井上浩氏(自治体労安研)

第4回 93年4月16日

「佐藤裁判②健康管理」講師：中桐伸吾氏(自治労安全衛生対策室)

第5回 93年5月11日

「佐藤裁判③労働時間対策」講師：酒井一博氏(労働科学研究所)

第6回 93年6月1日

「模擬安全衛生委員会」講師：中桐伸吾氏(自治労安衛対策室)

参加メンバーを固定し、できるだけグループワークを取り入れる参加型の運営方式を導入。最終回の模擬安全衛生委員会では、A

委員会とB委員会の2つを設定し、参加者は1班5~6名で各委員会の使用者側または労働者側委員の役割を演じた(各々、所長、〇〇係長、衛生管理者、副支部長、書記長等役柄と労使双方のスポークスマンも設定)。A委員会では、「92年度事業実績の総括と93年度計画の策定」をテーマに、事業場の背景事情と当局提案の事業実績報告及び事業計画書の案文を用意。B委員会では、現実に発生した下水道局ポンプ所での照明灯交換中の負傷事故を取り

上げ、原因の究明と災害防止対策を討議した。各班で方針をもって委員会にのぞみ、45分の制限時間内に一定の結論を出すべく、労使双方の委員とも迫真の「演技」。ひとつの委員会が終わると全班でその評価について討論し、その内容を発表しあって全体で討論するというスタイル。各分会の書記長らも集まって傍聴したが、現実の問題を取り上げた実践的トレーニングは好評で、各地域で同様の講座を開催することも計画されている。



認定・補償のあり方を検討 滋賀●彦根で第13回被災者全国集会

全国から約60名の被災者、労働組合、安全センター関係者が滋賀県彦根に集まり、労災職業病被災者対策全国連絡会議の第13回全国集会と第4回総会が開催された。

総会の特別報告は、「指曲り症」の公務災害認定に取り組んできた、大阪市学校給食調理員労働組合書記長の東尾津代さん。時間のかかる認定闘争で、21名の申請者を1200名の組合員がバックアップする体制をとるよう学習会を積み重ねてきたことが話された。また、治療と予防のために、小型パルフィン浴機を設置させたところ、好評で増設したとのこ

と。石けんを使用する洗浄器の使用、ざる持ち手の改良等、職業病を出さない取り組みもなされている。「退職後、楽しく暮らせる職場づくり」を合言葉に、腰痛、頸腕などの予防も含め、取り組んでいくという報告がなされた。

また、2つの報告が行なわれた。ひとつは、オリジン電気労働組合により、クロムにより職業病に被災した石渡さんの認定闘争の報告があった。組合の闘いは、業務上の疾病として企業内補償を勝ち取った。労働省の職業がん認定基準に対する47年にわたる闘争は、再審査請求棄却となったが、粘り強い組合の取り組みに敬

意を表したい。

もうひとつは、七沢リハ労組のはり灸打ち切り反対行政訴訟の報告。はり灸治療の一方的な打ち切りを行ってきた労働省375通達への闘いは、横浜地裁で敗訴となった。被災者(原告)の主張を取り入れない地裁判決に対し、控訴し闘う決意が表明され、支援が訴えられた。

集会では、①認定・打ち切り・職場復帰、②制度問題、の分科会

で意見交換され、全体討論となった。労働運動が厳しい状況の中で、労災職業病闘争も、認定・補償をめぐる厳しいという状況認識に立ちながら、唯一被災者の全国組織として提言を行なえる運動に取り組む方向が示された。

従来の認定・補償の獲得にとどまらない運動を模索していくことで、今年度の活動を整理していくことになった。



立替払対象限度額引き上げ

労働省●4月から賃確法施行令改正

「賃金の支払の確保等に関する法律施行令」が、4月1日政令第123号により改正され、立替払の対象となる未払賃金の最高限度額が引き上げられた。

立替払制度は、労働者災害補償保険の適用事業に該当する事業の事業主が破産の宣告を受ける等一定の期間内に当該事業を退職した労働者に係る未払賃金があるときは、未払賃金の額その他の事項について労働基準監督署長の確認等を受けた労働者の請求に基づき、当該未払賃金に係る債務のうち一定の範囲内ものを当該事業主に代わって政府が弁済するという制度である。

同制度によって立替払がなされる額は、「未払賃金の総額」(そ

の額が「賃金の支払の確保等に関する法律施行令に基づく上限額」を超えるときは、当該「上限額」

福祉用具の開発・普及促進

厚生・通産省●促進法が成立

厚生省・通産省は、今次第126国会に「福祉用具の研究開発及び普及の促進に関する法律」案を上程、成立した。

両省は、「心身の機能が低下し日常生活を営むのに支障のある老人及び心身障害者の福祉の増進に寄与し、あわせて産業技術の向上に資するため、国がこれらを促進するための措置に関する基

礎的)の100分の80の額である。

今回の改正は、最近の賃金水準の上昇等に伴って行われたもので、本年4月1日以後の退職者について適用される。改正の主要な内容は以下のとおりである。

- 1 立替払の対象となる未払賃金の範囲を、基準退職日において30歳以上45歳未満である者については110万円から120万円に、基準退職日において45歳以上である者については130万円から150万円に、それぞれ引き上げる(30歳未満の70万円は現行どおり)(第4条第1項関係)
- 2 この政令は、交付の日から施行するものとし、基準退職日が平成5年4月1日以後の日である労働者について適用する(附則第1項及び第2項関係)



本方針を策定するとともに、国、地方公共団体とがそれぞれ所要の措置を講ずる必要がある」として、ようやく、福祉用具の研究開発及び普及に着手することにしたものである。

法案の成立によって、今後、厚生・通産両大臣が、福祉用具の研究開発及び普及の動向、目標、促進するため講じようとする施策

の基本、事業者及び施設の開設者が講ずべき措置などに関する事項を内容とする基本方針を定める。

この問題については、日本の先端技術を有効に生かした介護機器の開発が強く求められていたものであり、衆院厚生委員会厚生省老人保健局長は、福祉用具として、①日常生活の利便性を高める車椅子、ギャッチベッド、移動用リフト、入浴用の介護機器、排泄機器などの用具、②機能訓練を図るための用具として歩行訓練の機械等、③補装具としての義手、義足、補聴器を対象に考えていることを明らかにした。

基本方針の具体的内容についても、①福祉用具のニーズや研究開発、普及の現状認識とこれから取り組むべき方向を示す、②研究開発及び普及が必要な福祉用具を特定していく、③研究開発体制の整備の方向を定める、④国や地方自治体が講ずべき施策を定めるといったことを順次織り込んでいきたいと答弁している。

また、国及び地方自治体の責任については、主として基礎分野を中心とする研究開発、民間については、わが国産業界の優れた技術を積極的に活用し、商品化に向けた研究開発を行い、両者相まっての利用者のニーズにあった福祉用具の実用化に努めたいと述べている。

自治体介護職場においては、介

護労働者の作業負担軽減など労働条件の改善と施設入所者等の自立の促進および快適な生活権の保障とを両立させることができる、福祉用具の改善に取り組んでいる。研究会で先に実施し、現在集計中の介護改善事例アンケート調査からも、多くの積極的な改善事例が報告されている。自治労社会福祉評議会も、施設でのサ

ービスの内容・水準の向上の取り組みへ向けて、社会福祉施設サービス実態調査を行おうとしている。施設サービスの現状、設備・機器の改善の経験をふまえて、今後の基本方針の策定に、利用者の声を、介護者の意見を反映させていくことが必要



である。(自治体労安研ニュースNo.25)

ノン・アス社会への展望

東京●めざす会がシンポジウム

アスベストを使わない社会をつくろうと「ノンアス社会への展望」と題したシンポジウムが、4月20日、東京の渋谷勤労福祉会館で開かれ、労組、市民団体、業界から130名が集まった。

はじめに、主催者を代表してアスベスト規制法制定をめざす会の富山洋子代表が「学校のアスベスト問題が一段落したら、アスベストはもう使われていないように伝えられているが、それは間違いだ。有害物質を追放しなければ、私たちの環境、生命を守れない。このシンポジウムをアスベストを使わない社会を実現していくきっかけにしたい」と挨拶。

シンポジウムは、広瀬弘忠氏(東京女子大学教授)をコーディネーター役にして、横山邦彦氏(前国立近畿中央病院・医学博

士)、平井孝之氏(大分大学教授・工学博士)、小沢徳太郎氏(スウェーデン大使館環境保護オブザーバー)の4名のシンポジストによってすすめられた。

広瀬氏は「アスベスト含有量5%以下の製品がノンアス製品として出回っているが、私たちがめざすものは含有量ゼロの状態だ」と前置きして、「アスベスト被害は、学校でアスベスト暴露を受けた子供たちが大きくなる2010年頃に第4の波を迎えるだろうといわれている。アメリカでは13万件のアスベスト訴訟が起きている。EPAのアスベスト規制は裁判で無効になったが、かつて年間80万トンの使用量だったアメリカは1991年で3万トンにまで減り、EPAの規制目標を達成してしまった。それにひきかえ日本の使



用量は減っていない。これ以上のアスベスト暴露をやめよう」とアスベスト問題の状況を語った。

横山氏は、医師として30年以上もアスベストによる健康障害をみてきた立場から、アスベストの種類、産地、使用量、用途、暴露経路などについて、スライドを使って詳しく説明しました。代替品については「ロックウールやガラス繊維はアスベストに比べてはるかに危険性が低い、代替品の中には危険性がアスベストに近いものもある」と述べた。今後の対策としては、「より安全な代替品をすすめるのは当然だが、アスベストが災害を防止している面もあるので、ゆっくりしかも着実にすすめる必要がある」と述べ、「あわててズサンな除去工事をしてアスベストをかえって飛散させることがないように」と警告した。

石綿スレート建材の代替技術を研究している平井氏は、昨年末、ヨーロッパ7か国を調査して

きた報告をした。「アスベストを禁止した国は、有害物質に労働者や国民をさらすことはさけるべきだ、という世論によって禁止に踏み切っている。また、規制していないイギリスも、ノンアス製品が多く使われている」と報告。「アスベスト製品をやめて代替品への生産転換した企業は、企業が生き残るために決断した。低石綿製品と無石綿製品とではいずれにしてもコスト高は避けられない。そうであるならば無石綿がよい。無石綿製品は、石綿含有製品より材料費はコスト高になるが、安全衛生管理や被災者の補償まで計算に入れると結果的に低コストであると判断していた」と報告し、「アスベストを使った企業は生き残れない」と述べた。

小沢氏は「エネルギー、環境、福祉の問題は関連した問題だ。健康を守るということを国の政策の基本にすれば、有害なものを規制するのは当然だ。日本が治療型の国だとしたら、スウェーデン

は予防型の国だ。予防の方が結果的に社会的コストは安くすむ」と述べ、社会の仕組みを変えることの重要性を強調した。さらに1992年10月から施行されたスウェーデンのアスベスト規制法について説明した。全面禁止を明確にうたい、例外的にアスベスト製品の加工をする場合などは許可を受けなければならないという極めて厳しい規制内容である。

討論では、肺がんや中皮腫による死亡者が発生している建設労働者の実情、日本の石綿鉱山跡地が何の対策もないまま開発されている現実、築地市場のズサンな石綿スレート屋根撤去工事などが報告され、「もうアスベスト含有建材は使わない」という建設労働者の決意表明もあった。

シンポジスト相互の討論も行われ、先生方の発言をより深めることができた。

●展示会場も大盛況

シンポジウム当日、渋谷勤労福祉会館には展示会場が設けられた。会場には、アスベストの代替品のコーナー、アスベスト製品やアスベストの健康障害などについて展示したコーナー、健康被害や職場の安全衛生対策、家屋の改築相談、アスベストかどうかの判別コーナー、ビデオ上映コーナーが設けられた会場では、多くの人々が熱心に見学し、改めてアスベスト問題に関する認識を深めた。



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 サンコーボ豊岡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