

週40時間労働制の実施へ

年次有給休暇も継続勤務6か月で付与

編集部：4月施行の改正労基法の解説

昨年6月、第126回通常国会において「労働基準法及び労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律案」が成立、本年4月1日から施行される。かなりわかりにくいという印象をもっている方も多いと思われるので、以下に、その主な内容を解説する。ぜひこの機会にチェックしていただきたい。

1 法定労働時間

1947年の労基法制定以来週48時間とされてきた法定労働時間が、1987年の労基法改正で法文上は週40時間とされ、現実に適用される法定労働時間は「労働時間等に係る暫定措置に関する政令」によって段階的に短縮されてきたが、いよいよ法文上に明記された週40時間労働制が実施されることになったのである。

この間の法定労働時間の変遷をもう一度整理し

てみておこう。

- ①1988年4月1日以降—原則週46時間、猶予対象事業は週48時間(区分は表1による)
- ②1991年4月1日以降—原則週44時間、猶予対象事業は週46時間(区分は表1による)
- ③1993年4月1日以降—原則週44時間、猶予対象事業は週46時間(区分は表2による)
- ④1994年4月1日以降—原則週40時間、猶予対象事業は週44時間(区分は表3による)

②の猶予対象事業の週46時間制は1993年3月31日まで(2年間)で失効し原則の週44時間が適用されるはずであったが、経営者側と自民党の圧力に労働省がのったかたちで、猶予措置延長のこり押しが行われた。このため、猶予措置の延長を提案する暫定措置政令の改正案要綱が提案された1993年3月8日の中央労働基準審議会で労働者側委員全員が退席。労働者側委員欠席のままとめられた答申には、「労働省の対応が当審議会との十分な連絡を欠いて行

われたことは遺憾であり、労働省の反省と今後の適切な対応を求めたい」という公益委員見解がつけられるという異常な事態となったが、強行された。

なお、①～③の間は、原則、猶予措置の両方とも「労働時間等に係る暫定措置に関する政令」で定められていたが、④今年4月1日以降は、原則は1987年に改正された労基法32条1項が直接適用され、猶予措置は(改正労基法131条に基づき)「労働時間等に係る経過措置に関する政令」で定められている。この猶予措置は、最大限1997年3月31日までと限定され、その間に毎年見直し検討を行って、猶予措置の範囲・水準についての改正があり得るものであり、また、遅くとも1997年4月1日には週40時間労働制に移行するものとされる(平6.1.4基発第1号)。とは言うものの、前述の週46時間の猶予措置延長という悪しき前例もあり、すべての労働者に対する週40時間労働

制の完全適用の実現は今後の取り組みにかかっている。

原則の週40時間が適用されるのは事業場数で5.4%、労働者数で22.1%、猶予措置の週44時間はそれぞれ27.7%と55.4%、後に述べる特例に準じた経過措置の週46時間が21.8%と8.0%、特例措置の週46時間が11.3%と6.6%、5人未満規模の特例の週48時間が33.8%と7.8%、とされている。

新しい週法定労働時間は、1994年3月31日を含む1週間を経過した時点から、また、この法律の施行の際に1か月単位の変形労働時間制、フレックスタイム制または3か月単位の変形労働時間制の下で労働者を労働させている場合には、1994年4月1日を含む変形期間または清算期間を経過した時点から、それぞれ適用される。

また、この間、法定労働時間の「特例」等につい

表1 事業の種類・規模別の週法定労働時間①②
(1988年4月1日～1991年3月31日及び1991年4月1日～1993年3月31日)

事業の種類	301人以上	101～300人	31～100人	10～30人	1～9人
製造業(1号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
鉱業(2号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
建設業(3号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
運輸交通業(4号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
貨物取扱業(5号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
商業(8号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
金融広告業(9号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
映画・演劇業(10号)	斜線	斜線	斜線	斜線	*
通信業(11号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
教育研究業(12号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
保健衛生業(13号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
接客娯楽業(14号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
清掃・と畜業(15号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
官公署(16号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
その他の事業(17号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線

- ()内は労働基準法第8条「適用事業の範囲」による。
- ① 斜線 原則 週46時間→1991年4月1日以降 週44時間
 - ② 斜線 猶予 週48時間→1991年4月1日以降 週46時間
週48時間(*5人未満規模の商業・サービス業は、)
 - ③ 斜線 特例 1991年3月31日までの間は週54時間
*10号は映画の製作の事業を除く。

表2 事業の種類・規模別の週法定労働時間③
(1993年4月1日～1994年3月31日)

事業の種類	301人以上	101～300人	31～100人	10～30人	1～9人
製造業(1号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
鉱業(2号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
建設業(3号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
運輸交通業(4号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
貨物取扱業(5号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
商業(8号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
金融広告業(9号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
映画・演劇業(10号)	斜線	斜線	斜線	斜線	*
通信業(11号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
教育研究業(12号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
保健衛生業(13号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
接客娯楽業(14号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
清掃・と畜業(15号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
官公署(16号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線
その他の事業(17号)	斜線	斜線	斜線	斜線	斜線

- ()内は労働基準法第8条「適用事業の範囲」による。
- ① 斜線 原則 週44時間
 - ② 斜線 猶予 週46時間
 - ③ 斜線 特例 週48時間
*10号は映画の製作の事業を除く。

ても、下記のように変遷してきている。

①10人未満規模の商業・サービス業の「特例措置」

商業・サービス業(労基法8条8号商業、10号映画・演劇業—映画の製作の事業を除く—、13号保健衛生業、14号接客娯楽業)の事業のうち常時10人未満の労働者を使用するものについては、1994年3月31日までは週48時間制が認められていたが、1994年4月1日以降は週46時間(労基法40条、労基則25条の2)。

なお、この特例の下に、1か月単位変形労働時間制及びフレックスタイム制を採用することはできるが、1年単位変形制及び1週間単位非定型的変形制を採用する場合には、この特例の適用はない。

②5人未満規模の商業・サービス業の「特例の暫定措置」

商業・サービス業(同前)の事業のうち常時5人未満の労働者を使用するものについては、1991年3月31日までの間は1日9時間・週54時間制が認められていたが、これは廃止され、その後は①と同じく、1991年4月1日から1994年3月31日までの間は週48時間制、1994年4月1日以降は週46時間(1日は8時間)。

ただし、①の特例措置対象事業のうちの、商業と接客娯楽業のうち常時5人未満の労働者を使用するものについては、1994年4月1日から1995年3月31日までの1年間に限り、「特例の経過措置」として、週46時間制が認められている(改正省令附則3条)。

③「特例に準じた(猶予の)経過措置」

②と同じく、1994年4月1日から1995年3月31日までの1年間に限って、週46時間制が認められる「特例に準じた(猶予の)経過措置」が設けられた(経過措置政令2条)。

これは、労基法8条1号製造業、2号鉱業、3号建設業、4号運輸交通業、5号貨物取扱業、15号その他の事業のうち常時9人以下の労働者を使用するものが対象となり、1995年4月1日以降は猶予措置の週44時間制が適用される(現行の猶予措置の範囲と水準に変更がなければ)。

表3 事業の種類・規模別の週法定労働時間④
(1994年4月1日～)

事業の種類	301人以上	101~300人	31~100人	10~30人	1~9人
製造業(1号)	①	①	①	①	①
鉱業(2号)	①	①	①	①	①
建設業(3号)	①	①	①	①	①
運輸交通業(4号)	①	①	①	①	①
貨物取扱業(5号)	①	①	①	①	①
林業(7号)	①	①	①	①	①
商業(8号)	①	①	①	①	①
金融広告業(9号)	①	①	①	①	①
映画・演劇業(10号)	①	①	①	①	①
通信業(11号)	①	①	①	①	①
教育研究業(12号)	①	①	①	①	①
保健衛生業(13号)	①	①	①	①	①
接客娯楽業(14号)	①	①	①	①	①
清掃・畜業(15号)	①	①	①	①	①
官公署(16号)	①	①	①	①	①
その他の事業(17号)	①	①	①	①	①

()内は労働基準法第8条「適用事業の範囲」による。

- ① 原則 週40時間
- ② 猶予 週44時間(最大限1997年3月31日まで)
- ③ 特例 週46時間(*5人未満規模特例措置対象事業は、1995年3月31日までの間は週48時間)
*10号は映画の製作の事業を除く。
- ④ 特例に準じた経過措置 週46時間
1995年3月31日までの間

④林業への労働時間法制の適用

労基法41条は、農林水産業、管理監督者・機密事務取扱者、監視・断続的労働に従事する者で所轄労働基準監督署長の許可を受けたもの、については、労働時間、休憩及び休日に関する労基法の規定の適用を「除外」してきたが、林業については1994年4月1日から適用されることになった。当面、全規模について猶予措置の週44時間制が適用される(労基法41条1号)。

⑤教育職員の特例

教育職員については、1994年4月1日以降、「当分の間」、週44時間・1日8時間で、そのもとでの1か月単位変形制も認められることになった(ただし、妊産婦が請求した場合は週44時間・1日8時間を超え

て労働させてはならない)(改正省令附則4条)。すべての土曜日を学校の休業日とする学校週休2日制が実施されるまでの間の特例とされる(平6.1.4基発第1号)。

⑥交通運輸業等の特例

列車等に乗務する労働者で予備の勤務に就くものについては、1か月以内の一定の期間を平均し週44時間(1993年3月31日までの間は週46時間)を超えない変形労働時間制が認められる(労基法40条、労基則26条)。乗務員以外で特殊日勤または1昼夜勤務に就くものに対する12週間単位の変形労働時間制の特例は、1991年3月31日までで廃止された。

消防職員、常勤の消防団員について、「1か月を平均し週48時間の範囲内」等の特例は1991年3月31日までで、その後の「8週間を平均し週46時間の範囲内の変形労働時間制も可能」という特例も1992年3月31日までで廃止された。

2 1年単位の変形労働時間制

1987年法改正で導入された3か月単位変形労働時間制の変形期間を最長1年に引き上げ、1年単位変形労働時間制が新設された(労基法32条の4、132条、経過措置政令4条、労基則12条の4)。

3か月単位の変形制では、労働時間の総枠を法定労働時間の水準よりも短縮することを要件とし、対象となる事業も「業務の季節的繁閑差が大きいもの等」に限定されていたものが、1年単位変形制では、週40時間制が法定労働時間の原則として適用されることになったことから必ずしも労働時間の水準を短縮する必要がないことに加え、「年間単位で休日増を図ることが所定労働時間の短縮のために有効であり、そのためには年間単位の労働時間管理をすることができるような制度を普及させる必要があることから」新設したと説明されるように(平6.1.4基発第1号)、積極的に拡大させていくという行政姿勢が変わっているために注意が必要である。

1年単位変形労働時間制とは、労働者の過半数で組織する労働組合(ない場合は労働者の過半数を代表する者)との書面による協定により、下記の事項を定め、かつ、所定の様式により所轄労働基準監督署長に届け出たときは、対象期間として定められた期間を平均し週40時間を超えない範囲内において当該協定で定めるところにより、特定された週または日において一定の限度内で法定労働時間を超えて労働させることができるという仕組みをいう。

- ①対象労働者の範囲(対象期間の初日に使用している労働者であって、その使用期間が対象期間の末日の前日までに満了しないものに限る)
- ②対象期間(その期間を平均し1週間当たりの労働時間が40(42)時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、1年以内の期間に限る)
- ③対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間(対象期間を3か月以上の期間ごとに区分することとした場合には、当該対象期間における労働日、並びに当該区分による各期間のうち最初の期間における労働日ごとの労働時間、及び最初の期間を除く各期間における総労働時間。なお、この場合には、最初の期間以後の各期間の初日の少なくとも30日前に、過半数労働組合(労働者代表)の同意を得て、書面により、総労働時間の範囲内において各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない)
- ④対象期間の起算日
- ⑤協定の有効期間(労働協約による場合を除く)

週法定労働時間が40時間を超える—猶予措置と特例に準じた経過措置の対象の—事業で規模100人以下(3か月単位変形制では300人以下だった)の事業においては、労働時間の総枠は対象期間を平均し42時間を超えない範囲内で可能とされる。

また、週法定労働時間が40時間を超える事業の場合については、対象期間を平均し1週間当たり40時間(規模100人の事業では42時間)を超えて労働させたときは(労基法37条の適用を受ける時間を除く)、

「労基法37条の規定の例により」割増賃金を支払わなければならない。したがって、100人を超える猶予措置対象事業では週40時間を超え44時間まで、100人以下の猶予措置対象事業では42時間を超え44時間、特例に準じた経過措置対象事業では42時間を超え46時間までが「労基法37条の規定の例による」割増賃金支払いの対象となる。

変形の限度は、1日9時間・週48時間(対象期間が3か月以内の場合は1日10時間・週52時間)、連続して労働させる日数の限度は1週間に1日の休日が確保できる日数とされる。

なお、制度の導入及び運用についての指導の準拠となる留意事項(ガイドライン)を作成しているが、平6.1.4基発第1号でも示された以下のような内容になる見込みである。

①対象業務

労使協定等により変形期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間を前もって定めることが要件とされており、最長1年までの一定期間における計画的な時間管理が可能な業務が対象となるものであり、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような業務は対象とできない。例えば、貸切観光バス等のように、業務の性質上1日8時間、週40時間を超えて労働させる日または週の労働時間をあらかじめ定めておくことが困難な業務、または、労使協定で定めた時間が業務の都合によって変更されることが通常行われるような業務については、適用の余地はない。

ただし、対象期間を3か月以上の期間ごとに区分することとした場合には、前述のとおり「労働時間の特定」に一定の例外が持ち込まれた。この場合には、あらかじめ定めておくのは、①全対象期間における労働日、②最初の期間における労働日ごとの労働時間、③最初の期間を除く各期間における総労働時間、でよいとされ、最初の期間以後の期間については、各期間の初日の少なくとも30日前に、過半数労働組合(労働者代表)の同意を得て、書面により、

各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならないとされる。労基法89条1項で、始業・就業時刻はあらかじめ就業規則に定められていなければならないとされていることとの関係が問題になるが、前述の通達では、「最初の期間以外の期間については、就業規則においては、最初の期間以外の期間における勤務の種類ごとの始業・就業時刻及び当該勤務の組合せについての考え方、勤務割表の作成手続及びその周知方法を定めておけば足りる」としている。

また、3か月単位変形労働時間制では、労使協定事項中に「甲・乙双方が合意すれば、協定期間中であっても変形制の一部を変更することがある」旨が明記され、これに基づき変更する場合でも、「変形期間の途中で変更することはできない」とされてきた(昭63.3.14基発第150号)。今回の通達では、この点が明記されていないことも注意しておきたい。

②対象労働者

労使協定において対象となる労働者の範囲を明確に定める必要があること。また、対象労働者は、対象期間の最初の日から末日までの期間使用する労働者に限られることから、期間雇用者であって変形期間途中の退職が明らかである者は含め得ないことはもとより、契約期間の定めのない者であっても変形期間中に定年を迎える者は含まれず、配置転換等による変形期間途中からの適用もできない。

③休日の設定

年間単位の休日管理により休日増を図ることを目的とすることから、その採用に当たっては、採用前と比較して休日日数を増加して設定することが望ましい。

また、連続労働日数は、法文上「1週間に1日の休日確保できる日数」とされており、最長12日間まで認められるが、長期間の連続労働日数は好ましいものではないことから、これを常態とすることは、本制度にそぐわない。

④時間外労働

あらかじめ業務の繁閑を見込んで、それに合わせて労働時間を配分するものであるため、突発的なものを除き、恒常的な時間外労働はないことを前提とした制度である。

⑤労使協定の有効期間

本制度の労使協定は長期にわたるものとなる可能性があるが、状況の変化にもかかわらず不適切な変形制が長期間運用されることを防ぐため、その有効期間を1年程度とすることが望ましい。

⑥特別の配慮を要する者に対する配慮

使用者は、本変形労働時間制の下で労働者を労働させる場合には、育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練または教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児、介護、職業訓練、教育等に必要な時間を確保できるように配慮をするように努めることとされている。その場合に、労基法67条(育児時間)の規定は、あくまで最低基準を定めたものであって、66条(産前産後)1項の規定による請求をせずに本変形労働時間制の下で労働し、1日の所定労働時間が8時間を超える場合には、具体的状況に応じ法定以上の育児時間を与えることが望ましい。

なお、今回の労基法改正で、満15歳以上18歳未満の年少者について、週48時間・1日8時間を超えない範囲内で、従来の1か月単位変形制に加えて1年単位変形制も適用することができるようになった(労基法60条3項2号、労基則34条の2)。

⑦途中離脱者の賃金の清算

解雇、任意退職、配置転換等により、変形期間途中に対象労働者に該当しなくなった場合において、これが生じた時期によっては、全期間就労した労働者等との均衡上賃金の清算(再計算)が必要となる場合が生じることも考えられるが、この場合、労使協定の記載事項とはなっていないが、労使間において適切に清算が行われるよう、賃金の清算の事由及び方法について労使協定において事前に定めておくことが望ましい。

3 割増賃金率

改正労基法37条では、時間外、休日及び深夜の割増賃金率は、2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ命令で定める率以上の率と規定され、「割増賃金率の最低限度を定める政令」で、休日労働については3割5分に引き上げられ、時間外及び深夜労働については従来どおりの2割5分とされた。時間外または休日労働が深夜に及んだ場合は、それぞれ5割以上、6割以上の率になる。

この引き上げの趣旨は、労基法35条に規定する週1回または4週間4日の法定休日に労働させたときの割増賃金率を規定したものであるとされる(平6.1.4基発第1号)。

同通達は、週1回または4週間4日を超える日数の休日を設定している事業場において、今回の改正に伴い、休日のうち、週1回または4週間4日の休日に労働したときには3割5分以上の割増賃金を支払い、その他の休日は3割5分未満の割増賃金を支払う等の定めをする場合も考えられるが、この場合には、就業規則等により3割5分以上の割増賃金率の対象となる休日が明確になっていることが望ましい。休日のうち、最後の1回または4日について3割5分以上の割増賃金率を支払うと定めることは、休日を明確にしていることと認められる。

また、3割5分以上の割増賃金率の対象となる休日を定めた事業場において、週1回または4週間4日の休日確保されないこととなった場合に、3割5分以上の割増賃金を支払うと定めた休日に当該割増賃金が実際に支払われており、これが支払われた日数と確保された休日との合計日数が週1回または4週間4日以上である場合には、労基法37条1項違反として取り扱わない、などとしている。

全ての休日について、労働させた場合には、一律に3割5分以上の割増賃金を支払うのであれば問題は生じないが、今回の改正を契機に法定休日と法定

外休日(例えば、土曜出勤と日曜出勤)の割増賃金率に差をつけるなどの取り扱いが拡大するかもしれない。法定外休日だからと休日労働を横行させない取り組みが必要だ。なお、4週間4日の変形週休制を採用する場合には、変形期間の起算日が定められていなければならないことに注意しよう(労基則12条の2・2項)。

4 裁量労働のみなし労働時間制

裁量労働のみなし労働時間制とは、労使協定で、対象業務、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し労働者に具体的な指示をしないこととする旨、及び、労働時間の算定については労使協定で定めるところによることとする旨を定め、所定の様式により所轄労働基準監督署長に届けた場合には、その業務に従事した労働者は、当該労使協定で定める時間労働したものとみなす、というもの(労基法38条の2・4項)。

「業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該労働者にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具体的な指示をすることが困難な業務」が対象となるが、制度が導入された1987年の労基法改正では具体的にどのような業務が該当するか法令で規定せず、労使協定にゆだねていた。今回の改正により命令で定めることとなり、以下の業務が定められた(労基則24条の2・6項)。今のところ、従来、通達(昭63.1.1基発第1号)で示されていた下記の5つの業務がそのまま定められたかたちだが(平6.1.4基発第1号で各々くわしく解説している)、今後拡大を狙った動きが強まることが予想される。1992年9月28日に出された労働基準法研究会報告では、「いわゆるホワイトカラー」について裁量労働のみなし労働時間制を認めることを提言していた。

①新商品・新技術の研究開発または人文科学・自然科学に関する研究の業務

- ②情報処理システムの分析または設計の業務
- ③記事の取材・編集または放送番組制作のための取材・編集の業務
- ④衣服、室内装飾、工芸製品、広告等の新たなデザインの考案の業務
- ⑤放送番組、映画等の製作の事業におけるプロデューサーまたはディレクターの業務
- ⑥上記の外、中央労働基準審議会の議を経て労働大臣の指定する業務

なお、1994年4月1日前に裁量労働の対象業務として労使協定で定めた業務は、①～⑤に該当しない業務であっても、当該協定の有効期間中は対象と認められる(改正労基法附則2条3項)。

5 年次有給休暇

●通常の労働者の場合

年次有給休暇については、継続勤務要件が労基法制定当初から今日まで1年間とされてきたが、「若年労働者の年次有給休暇に対する希望が強いこと、労働力の流動化が進展していること等にかんがみ」(平6.1.4基発第1号)、1994年4月1日から、初年度における継続勤務要件が1年から6か月に短縮された。

雇入れの日から起算して6か月継続勤務し全労働日の8割以上出勤した者に対して、継続し、または分割した10労働日の有給休暇が付与される。2回目以降は6か月を超えて継続勤務する日から起算した継続勤務年数1年(全労働日の8割以上出勤した1年に限る)ごとに、10労働日に1労働日を加算した年次有給休暇を付与するが、総日数が20日を超える場合にはその超える日数については有給休暇を与えることは要しない(「継続勤務要件」以外に変更はない。労基法39条1・2項)。

新しい継続勤務要件の改正規定は、6か月を超えて継続勤務する日が1994年4月1日以降である者について適用されるが、経過措置(改正労基法附則3条)も定められたため、具体的には雇入れの時期に

表4 改正規定による年次有給休暇の最低付与日数

週の所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続年数					
		6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	
通常の労働者		10日	11日	12日	13日	14日	
比例付与労働者	4日	169日～216日	7日	7日	8日	9日	9日
	3日	121日～168日	5日	5日	6日	6日	7日
	2日	73日～120日	3日	3日	4日	4日	4日
	1日	48日～72日	1日	1日	2日	2日	2日

勤続年数					
5年6か月	6年6か月	7年6か月	8年6か月	9年6か月	10年6か月以上
15日	16日	17日	18日	19日	20日
10日	11日	11日	12日	13日	14日
7日	8日	8日	9日	10日	10日
5日	5日	5日	6日	6日	7日
2日	2日	2日	3日	3日	3日

*この表の「通常の労働者」の欄は、1993年10月1日以後に雇入れられた労働者に適用され、そのうち1993年10月1日から1994年3月31日までに雇入れられた労働者については、継続勤務の起算日を「雇入れの日」ではなく「1994年4月1日」として適用される。

*この表の比例付与日数は、1993年10月1日以後に雇入れられた比例付与対象労働者に適用される。

*週所定労働日数が4日以下または年間所定労働日数が216日以下であっても、週所定労働時間が35時間以上である労働者については、「通常の労働者」に対する付与日数が適用される。

表5 従前の例による年次有給休暇の最低付与日数

週の所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続年数											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11年以上	
通常の労働者		10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20日	
比例付与労働者	4日	169日～216日	7	7	8	9	9	10	11	11	12	13	14日
	3日	121日～168日	5	5	6	6	7	7	8	8	9	10	10日
	2日	73日～120日	3	3	4	4	4	5	5	5	6	6	7日
	1日	48日～72日	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3日

*この表は、1993年9月30日以前に雇入れられた労働者に適用される。

*週所定労働日数が4日以下または年間所定労働日数が216日以下であっても、週所定労働時間が35時間以上である労働者については、「通常の労働者」に対する付与日数が適用される。

よって次のようになる。

①1994年4月1日以後に雇入れられた労働者

改正規定が完全に適用され、表4の「通常の労働者」の欄の日数が適用される。

②1993年10月1日から1994年3月31日までの間に雇入れられた労働者

「雇入れの日」を改正労基法施行日=1994年4月1日と読み替えて、改正規定が適用される。したがっ

て、1994年10月1日が雇入れの日から起算して6か月継続勤務した日と読み替えて、表4の「通常の労働者」の欄の日数が適用される。

③1993年9月30日以前に雇入れられた労働者

改正前の規定によるものとされ、表5の「通常の労働者」の欄の日数が適用される。なお、常時300人以下の労働者を使用する事業場の年次有給休暇の日数については、1987年法改正による日数の引き上げの際に猶予措置がとられ、表の日数よりも少ない日数が適用されてきたが、1994年3月31日までで猶予措置は打ち切れ、表の数字が適用されることに注意されたい。

●所定労働日数が少ない労働者に対する比例付与

1987年法改訂によって、所定労働日数が通常の労働者に比べて少ない労働者とされる労働者に対しては、通常の労働者の所定労働日数との比率に応じた日数の有給休暇を与えるという「比例付与」制度が導入された。これについても、①初年度における継続勤務要件を1年から6か月に短縮されたこと、②比例付与日数の基準とされる通常の労働者の所定週労働日数を6日から5.7日に改正した

ことに伴い比例付与日数が一部引き上げられたこと、及び、③常時300人以下の労働者を使用する事業場についての従来の猶予措置が1994年3月31日までで打ち切られたこと、が重なるため、具体的な比例付与日数の適用について注意が必要である。

比例付与の対象となる労働者は、週所定労働時間が35時間未満であって、かつ、次の①か②のいずれかに該当する者であり、それ以外の者には通常の労働者

働者に対する付与日数が適用される。

- ①週によって所定労働日数が定められている労働者にとっては、週所定労働日数が4日以下の者
 - ②週以外の期間によって所定労働日数が定められている労働者にとっては、年間所定労働日数が216日以下の者
- 付与日数は雇入れの時期により次のようになる。

①1993年10月1日以後に雇い入れられた労働者
改正規定が適用され、表4の週所定労働日数または年間所定労働日数の該当する欄の日数が適用される。通常の労働者の場合のような、1993年10月1日から1994年3月31日までの間に雇い入れられた労働者に対する「読み替え」規定はない。

②1993年9月30日以前に雇い入れられた労働者
改正前の規定によるものとされ、表5の週所定労働日数または年間所定労働日数の該当する欄の日数が適用される。なお、常時300人以下の労働者を使用する事業場の年次有給休暇の日数については、1987年法改正による日数の引き上げの際に猶予措置がとられ、表の日数よりも少ない日数が適用されてきたが、1994年3月31日までで猶予措置は打ち切れ、表の数字が適用されることに注意されたい。

●斉一的取扱・分割付与

今回の労基法改正に伴い、斉一的取扱(原則として全労働者について一律の基準日を定めて年次有給休暇を与える取扱いをいう)や分割付与(初年度において法定の年次有給休暇の付与日数を一括して与えるのではなく、その日数の一部を法定の基準日以前に付与することをいう)がクローズアップされることとなった。この場合には、以下の点を満たすことが必要になるので注意しよう(平6.1.4基発第1号)。

- ① 斉一的取扱や分割付与の場合には、法定の基準日以前に付与しなければならない(1人の労働者だけについてでも法定の基準日より1日でも後に付与して基準日を統一すれば違法になる)、その場

合の年次有給休暇の付与要件である8割出勤の算定は、短縮された期間は全期間出勤したものとみなすこと。

- ② 次年度以降の年次有給休暇の付与日についても、初年度の付与日を法定の基準日から繰り上げた期間と同じ、または、それ以上の期間、法定の基準日より繰り上げること。

例えば、斉一的取扱として、4月1日に入社した者に入社時に10日与えたときは、基準日である10月1日より半年繰り上げているから、次年度も法定の基準日である翌年10月1日より半年繰り上げた翌年4月1日かそれより以前に11日付与しなければならない。分割付与として、4月1日入社した者に入社時に5日、法定の基準日である6か月後の10月1日に5日付与したときは、次年度の基準日は本来翌年10月1日であるが、初年度に10日のうち5日分について半年繰り上げたことから、同様に半年繰り上げて翌年4月1日かそれより以前に11日付与しなければならない(分割付与が認められるのは初年度だけである)。

●育児休業期間の取扱い

従来、育児休業法2条1項に規定する育児休業をした期間については、年次有給休暇の算定基礎となる全労働日に含まないとしてきたが、今回の労基法改正により、当該期間については出勤率の算定上出勤したものとみなすこととされた(労基法39条7項)。

6 その他

罰金額について、「物価上昇及び他の法律の罰金額との均衡から」(平6.1.4基発第1号)、5万円以上100万円以下→20万円以上300万円以下、20万円以下→50万円以下、10万円以下→30万円以下に、各々引き上げが行われた。

その他、報告の義務等について若干の条



労働時間問題の今日の課題

古谷杉郎

全国安全センター事務局長

1 労働時間短縮と労働の人間化

今日の労働時間問題の課題を考えてみたい。

労働時間短縮の必要性、逆に言えば現在の労働時間は長すぎるということについては、行政だけでなく、使用者も否定できなくなり、曲がりなりにも週40時間労働制に向けてのシナリオを書かざるを得なくなっている。問題は、労働者、労働組合が、どう自らのシナリオを描き、その実現に向けてイニシアティブを発揮するか。議論ではなく、行動の時代である。

概括的に言えば、戦前と戦後の一時期を除き、日本の労働組合運動の中での労働時間短縮のウエイトは低く、また、その手段も法規制や行政指導に依存しやすい傾向があったように思われる。戦闘的と言われる労働組合ほど、取り組みの山場は改正(改悪)法案が国会を通るまでで、いざ改正(改悪)法が現場に適用される段になると尻つぼみになるとか、使用者が提案してきた合理化・「二七時短」に「反対」する争議の方が注目を集めるといったことはなかっただろうか。人権のための闘いが受動的、防衛的なものにとどまるのか、積極的な地平を切り拓けるのかが問われるところだろう。今日、すでに変化は進行しつつあると考えたい。

労働者の意識・ニーズの複雑化、多様化が言われ

る中で、労働時間短縮要求の具体的な内容についても見直してみる必要がある。これまでの労働組合等の労働基準法改正の要求内容等についてはすでに紹介してきたので、繰り返さない。ここでは、いくつかの重要と思われる点についてふれてみる。法規制によって解決する課題とは考えていないので、大いに検討し、取り組んでみていただきたい。

総論的な観点として、学際的な自主的研究会である労働時間問題研究会が87年1月に発表した「労働時間短縮への提言」(提言と諸論文を収録した同名の本が第一書林から出版されている)で掲げている「基本的考え方—労働時間短縮と労働時間の人間化」を紹介しておきたい。

「第1に、労働者の健全な心身の確保、健康の維持という視点から労働時間を考えるということである。これは人間そのものの健康を基準としてとらえるといういわば健康論の視点である。第2に、家庭生活、地域生活、社会生活のかかわりのなかに、労働時間のあり方を位置づけるといういわば人間のくらし、すなわち生活論の視点であるが、具体的には、男女ともに職業生活と家庭生活を調和させるとともに、地域・社会への参加を可能にする労働時間を基本とすべきである。そして重要なことは、以上の2つの視点を並列的ではなく、両者を不可分一体のものとして統合してとらえるということであり、われわれはこれを『労働生活の人間化』の視点

として提起しているのである。『労働生活の人間化』は別言するならば、今日の日本社会において国民が健康で文化的な生活を営む権利を確保するという基本的な人権保障理念の具体化ともいえよう。われわれは『労働生活の人間化』を実現するための不可欠な課題として労働時間短縮問題があり、労働時間の短縮によって『労働生活の人間化』が具現されなければならないと考えるのである。

2 労働時間とは何か

実は、労基法には、「何が労働時間か」という肝心の定義規定が置かれていない。労働時間は、いつ、どこで、どんなかたちで始まり、いつ、どこで、どんなかたちで終わることになっているだろうか。門から、タイムレコーダーの打刻からか、更衣室でか、作業現場でか、実際の作業の開始・終了によるのか。それはなぜなのか。休憩時間の始まりと終わりについても同じことだ。労働時間とは何かはつきりせずに、労働時間短縮とか週40時間労働制といったも尻ぬけの議論にならないだろうか。労働法のテキストなどでは、「労基法上の労働時間」(労基法による規制を受ける時間)と「労働契約上の労働時間」(「労基法上の労働時間」であるかどうかを問わず「賃金の支払い対象となる時間」と「労働契約上の義務の存する時間」が問題になる)との違いや諸説の考え方が書かれているが、固定のものではなく現に変動しつつあるものと考えてよい。

いずれにしろ、これまでも、①手待時間、②黙示の指示による労働時間、③昼休み中の来客当番、④安全衛生教育の時間、⑤安全衛生委員会の会議開催時間(以上はいずれも労働時間であるとする)、⑥健康診断の受診時間(法定特殊健診は労働時間、一般健診は賃金を支払うことが望ましいとする)、⑦小集団活動等の時間(不利益取扱による出席の強制がなく自由参加であれば時間外労働にはならないとする)等については、労働省の行政解釈が示されて

いる(これも不変だと考えてはならない)。すでに述べたように、合理化の中で、それまで労働時間として取り扱われていた時間の切り取りが進む中で、裁判例も積み重ねられている。フレックスタイム制やみなし労働時間制をはじめとした弾力化が進み、サービス残業までが横行する中で、「何が労働時間か」を明確にさせ、労働者が自らの労働時間をしっかり把握することが重要になっている。

3 平均値では語れない「長さ」

労働時間といえばまず何といっても長さが問題になる。

第1に、労働時間の長さを平均値だけで語るのには正しくないということ。一般に使われる統計資料(労働省の「毎月勤労統計調査」、賃金労働時間制度等総合調査)はいずれも企業規模ないし事業所規模30人以上の民間企業が対象。労基法改正作業の中では、規模30人未満のデータも検討対象とするために、86年3月、90年6月、92年5・6月に、特別の「労働時間総合実態調査」も実施されている。経済企画庁経済研究所のレポート「働き過ぎと健康障害」は「毎月勤労統計調査」よりも長時間労働を示す総務庁統計局の「労働力調査」の方がより実態に近いのではないかとしている)が示しているのは、あくまで平均値だということ。言うまでもなく、産業、規模、男女別の労働時間には、それぞれ、依然大きな格差が存在する。そして、それらを比較するときのデータもまた区分別の平均値であって、個々には平均値をはるかに上回る長時間労働の事例があるというのが実態である。「過労死」をめぐる事例の中には、驚くべき過長労働のモデルケースを散見することができる(そのような過長労働事例だけが「過労死」だということではない)。したがって、平均値だけを問題にするのではなく、たとえ一握りであっても例外を認めない取り組みが必要なのである。

第2に、「長さ」を考えるスパンの問題がある。1

日と1週間の長さだけを問題にしがちであるが、それだけでなく、1連続作業、1日、週、月、年、生涯労働時間等々様々なスパンで労働時間を考える必要がある。性別、年齢、業種・職種、交替制の有無等によって重視するスパンやニーズも異なるだろう。VDT労働など「静的」な負担の大きい作業等では、1日の総労働時間規制だけでなく1連続作業規制や弾力的な休息の確保が重要だ。家庭責任をおしつけられている女性が、変形制労働時間等による1日の労働時間の延長に反対する闘いの先頭にたったことは周知のとおり。生涯労働時間を考えることは、労働時間短縮の動機づけとしても有効であるし、後述の労働者の側からの弾力化の問題を考えるひとつの契機にもなる。

第3に、よく指摘されるとおり、所定労働時間の長さとして所定外労働時間を含めた総実労働時間を区別する必要である。週40時間労働制をどうするかという議論のとき対象となっているのは、あくまで所定労働時間についてであって、所定労働時間が週40時間になっても所定外労働時間の長さが野放しならば、長時間労働の実態は改善されない。この問題は、言わば議論しつくされた問題。どうすれば所定外労働時間の長さを短縮できるか、こうして短縮できた、という実践があるのみ。まさに、労働組合のイニシアティブが試される問題である。

4 労働時間の位置

「長さ」と同じくらいに労働時間の「位置」について考えていただきたい。

第1に、労働時間の「特定」をめぐる問題。自らが何月何日は何時から何時まで働くかということがあらかじめわかっていたら、家庭生活や社会生活に支障が出てくるのは当然のことだ。現行労基法においても、休日・休憩の「位置」の特定は義務づけられていないもの(各日の)始業、終業時間に記載されていなければならないから、労働時間は

はあらかじめ「特定」されていなければならないのがタテマエである。交代制や変形制の場合も、原則として例外扱いは許されない。唯一、フレックスタイム制について例外が認められ、1日単位の非定型的変形労働時間制で若干規制が緩和された。また、あらかじめ就業規則等で決めておくのは各番方(勤務の種類)ごとの始・就業時刻と勤務の組合せの考え方、勤務割表の作成手続と周知方法で足りるとする行政解釈が、「8時間3交代連続作業」からなしくずし的に「番方編成による交替制」に拡大され、今回の労基法改正で導入された1年単位変形労働時間制において、対象期間を3か月以上の期間ごとに区分する場合についても認められるようになった。

この原則を破っているのが、まず、所定外労働時間。また、労働基準法には規定のない就業時間の「繰り上げ・繰り下げ」「休日振替」等により使用者の恣意的な労働時間の「位置」の変更が行われ、「特定」についての例外が認められていない交替制や変形制等でも実態は、直前にならないと「位置」が決らなかつたり、いったん決った「位置」の変更がかなり自由に行われている。

男の側からは、これらが、女性に家庭責任をおしつける理由や言い訳に使われてこなかっただろうか。「特定」の原則を緩和させようという動きが強まる中であらためて見直していただきたい。

第2は、当然のことながら、交替制や深夜労働、深夜営業(操業)をどう規制していくのかという問題である。健康論の視点からも、生活論の視点からも、規制が必要なことはいうまでもない。労働省は、深夜交替制労働に関する何らかのガイドラインを作成すると言いつつ、いまだに実行していない。90年6月に、ILO第77回総会で、「工業に使用される婦人の夜業に関する条約(第89号)(1948年改正)の1990年議定書」及び「夜業に関する条約(1990年)と勧告」を採択した。日本政府は、後者の男女労働者に適用される厳しい夜業規制を無視して、後者の女子に対する夜業規制緩和についてだけ日本に導

入しようとしていると伝えられ、注意していく必要があるが、それ以上に、前者の夜業規制の内容について注目していくべきだと考える。

5 賃金等との関係

過去、「低賃金が長時間労働の温床となっている」等の議論が行われ、また、それは事実ではないという反論も行われている。いずれにしろ、とくに所定外・休日労働を議論するときに割増賃金の問題に焦点がいくつものことに顕著なように、賃金と労働時間の問題がいろいろな意味でネックになってきた。賃金の問題を決して軽視するわけではなく、所定労働時間の短縮は賃金の引き下げを伴わずに実施することを原則とすべきと考えるが、少なくとも時間外・休日労働についていえば、「労働時間の問題は労働時間でケリをつける」という方向に発想を転換する必要があるのではなからうか。労基法研究会(労働大臣の私的諮問機関)報告では、「休日を実際に確保するためには、代償休日制度や代償休日と割増賃金を組み合わせた制度が望ましいとの意見があり、休日労働をできるだけ少なくするという観点から、そのような制度の普及を図りつつ、法制化についても検討することも一つの方向であろう。しかしながら、代償休日の確実な取得を担保できるかどうかなどその法制化には技術的な問題もあるため、当面は、割増賃金率の引き上げによって対応することが現実的と考えられる」としている。休日だけでなく平日所定外も含め、1時間余分に働いたら1.5時間あるいは2時間休むというような制度を要求したり、実行してみたらどうだろうか。労働者サイドのイニシアティブが求められるのである。

賃金との関係だけでなく、労働時間は時間だけ改善すればすむという問題ではなく、他の労働諸条件の改善を伴わなければ実効性を持たない。要員配置、人事考課等、他の領域との関連を重視しなければ

ならない。しかしながら、一般的にそのことを確認しているだけでは始まらない。従来の経験を総括し、労働組合が労働時間短縮にイニシアティブを発揮できるような有効な回路を切り開いていく必要がある。

6 働く者のための「弾力化」

87年の労働基準法改正以来、変形労働時間制の拡大等労働時間の「弾力化」政策が押し進められている。行政の公式見解は、「労働時間短縮を促進するための弾力化」であるが、その実効性を担保する規制措置が不十分なため、使用者にとって「合理化のための弾力化」として活用されている事例が少なくない。労働時間短縮を(ほとんど)伴わずに、従来所定外労働とされていた部分を所定内に組み込み、時間外割増賃金分の経費削減のためだけに活用するというようなものである。行政の公式見解に実効を持たせるためにも、弾力化に必要な規制を加え、労働者に利益のない弾力化を認めないことが基本である。

しかし、そのため、「弾力化」と言えば悪いことというイメージが強くなっていて、労働者サイドからの「弾力化」の功罪が十分議論されていないように感じられる。例えば、一度交替制労働に就いたら生涯交替労働を続けなければならないのだろうか。一定の年齢で日勤制に移れる選択肢があるような「弾力化」は、必要ではないだろうか。ライフステージの各段階ででてくる事態に弾力的に対処して働き続けられるような仕組みは考えられないであろうか。一度、整理したい問題である。

また、必ずしも「弾力化」と結び付ける必要はないが、生活時間の観点からも重要な、育児、介護、病気等の事由による休暇・休日の整備が、法制化の動きも含めてすでに焦点となってきている。多様な要求をひとつひとつ現実化していくことが求められている。



働き過ぎと健康障害

経済企画庁経済研究所の研究レポート(要旨)

今年1月、経済企画庁経済研究所(主任研究官室医療経済ユニット)の研究論文「働きすぎと健康障害」が発表され、様々な反響をよんでいる。以下に、その要旨を紹介する。なお、同論文の全文は、経済企画庁経済研究所編集、大蔵省印刷局発行の「経済分析」第133号(1,000円)に掲載されている。

(1)はじめに

「日本人は働き過ぎである」という批判は、20年ほど以前から欧米諸国から出されていた。このような批判は、貿易面で日本製品に競争力があり過ぎる背景として取り上げられたものであった。その後も、日本経済は幾度も難しい局面を乗り越えて成長を続け、経済大国としての地位を不動のものにするに至った。この間、我が国の平均寿命は、栄養状態の改善や医学の進歩などを反映して延び続け、世界一の長寿国となるに至った。しかしながら、近年の我が国では、産業の高度技術化、情報化、社会情勢などを反映して働き過ぎによる健康障害が増加し、「過労死」という象徴的な形で社会問題化するようになっている。豊かな社会、少なくとも豊かになったはずの社会で、「過労死」が多くの人々の重大な関心と呼ぶという事態は尋常なこととは言えない

であろう。本稿では、今日における働き過ぎによる健康障害の問題を取り上げて、実態と背景を把握し、具体的な改善策を提言することとしたい。

(2)勤労者の立場から総合的に分析する

「働き過ぎと健康障害」というテーマは、勤労者にとって身近なテーマであるが、立ち入って検討しようとする、既存のいくつかの専門分野(例えば、労働経済学、労働法学、保険学、医学など)と密接な関連を有していることが分かる。本稿では、この学際的なテーマを、勤労者の生活という視点から総合的、横断的に分析する。すなわち、各専門分野での研究成果を活用するが、普通の国民が抱いている素朴な疑問や問題意識を大切に、現状の把握から具体的な改善策までを1つの完結したストーリーとしてまとめる。

例えば、働き過ぎや健康障害の問題は、価値観を抜きにして語ることができないが、本稿では、この主観的な要素を最新の精神医学、心身医学の研究成果と結びつけて、できるだけ客観的に分析し、普通の国民が理解しやすい改善策を考え出す。

(3)一般の読者を対象に、できるだけ平易に説明する

研究を進める段階では、当然のことであるが、関連する専門分野における主な論争点についてはできるだけ理解するように努めた。又、研究上の独自性を追及することにも意を注いだつもりである。しかし、研究の成果を取りまとめるに当たっては、分かりやすさを優先し、全体としてのバランスを重視した。例えば、いくつかの専門的事項に関する立ち入った説明は、表(とくに、文章で表現した表)に移した。一方、ストレスと健康障害の関係については、医学者による解説のエッセンスを掲載した。脳の仕組みに焦点を当てたこの解説部分は、本稿全体の論旨からみて必要不可欠と判断したからである。複雑な問題を平易に説明することによって、問題の本質はかえってはっきりすると考えられる。また、全体としてのバランスを重視することによって、各専門分野で取り上げられている問題点が、国民生活全体の中で、どの程度の重要性をもっているのか、あるいは、どの程度の一般性をもっているのかを明らかにすることができると思われる。

なお、議論の根拠となる図表を数多く作成したが、文章を読みやすくするために、個々の図表の中味を本文中で逐一説明することは原則として避けた。詳細な数値等に関心のある読者のために、各図表については脚注を充実させる等の工夫を施した。

(4) 働き過ぎと健康障害についての主な現状認識

本稿における主な現状認識は次のように要約することができる。

①労働の量と質の変化について

(イ)昭和30年以降の労働時間の推移をみると、女性の雇用者はほぼ一貫して時短の恩恵を受けている。しかし、男性の雇用者の労働時間は、第一次石油危機の直後から始まった減量経営の下で増勢に転じ、昭和63年には、2,700時間近くとなり昭和30年代後半の水準にまで増大した。平成元年以降は、男性雇用者の労働時間も減少傾向を示し

ているが、平成4年においても2,500時間という高い水準にとどまっている。

(ロ)機械化、コンピューター化、全般的な高度技術化などの進展によって、カロリーの消費量からみると労働は全般的に軽作業化してきている。しかし、効率追求の過程で、精神的な緊張、持続的なストレスは逆に増大している。

(ハ)深夜・不規則労働は経済社会の変化を反映して全体では増えている。

②健康障害の内容について

(イ)健康障害の最も重いケースは、いわゆる過労死である。「過労死」の実態をみると、脳血管・心臓疾患が多く、中高年の男性に集中している。

(ロ)健康度を損なうという点からみると、いわゆる心身症(自律神経のアンバランスによる様々な疾病の総称)、精神障害が増えていると考えられる。持続的な精神の緊張やストレスは、生存のための機能(自律神経系、ホルモン系および免疫系による全身の調整機能)の中核部の働きを弱める。

(ハ)明白な健康障害には至らなくても、いわゆる「半健康状態」の勤労者が多くみられる。「半健康状態」は、心身症や精神障害の予備軍であると言われている。

③働き過ぎが健康障害に及ぼす関係について

(イ)マクロ的にみると、生産性の上昇を図る過程で、精神的な緊張やストレスが高まるという現象が生じる。我が国では、欧米の先進諸国と比較すると、工場やオフィスで新しい技術の導入により生産性が向上し、産業技術の面では先頭集団に属しているにもかかわらず、労働時間が際立って長く、休養が不足している。とくに、ホワイトカラー層では、サービス残業などによる超長時間労働に従事している人たちが多数存在している。長時間労働と高い労働密度は、健康障害を引き起こしている重要な要因であると考えられる。

(ロ)長時間労働は疲労の蓄積を通じて様々な健康障害を引き起こすと考えられるが、実証的な研究

は不十分である。いくつかの研究事例から得られる一応の結論として、①1日の実労働時間が10時間を超えると、翌日に疲れを持ちこす人が多くなる、②1か月の超勤時間が40時間を超えると疲労感を訴える人が急増する、③いわゆる過労死とみられる人の年間労働時間は3,000時間を超えている場合が多い。

④働き過ぎと健康障害の是正策について

(イ)「働き過ぎ」は、我が国の企業社会に深く根差している問題であるので、個人レベルの自己管理だけでは解決できない。企業レベルと社会レベルでの対策が不可欠である。

(ロ)「働きすぎ」と「健康障害」の内容は、性別、就業形態により大きく異なっており、また、業種、企業、個人により大きなバラツキがあるので、平均値による判断だけでは不十分である。各個人や企業の管理責任者は、それぞれの実情を的確に把握して対応策を考える必要がある。

(ハ)大企業(および官公庁)に典型的にみられる日本の雇用慣行は、長期的視野に立つて人的資源を徹底的に活用するという側面では優れた管理システムであり、労使双方にとって経済合理性がある。しかし、この管理システムには、自発的な要素と半ば強制的な要素が混在しており、「会社人間」を輩出し、「働き過ぎ」をもたらす傾向が内在している。

(5) 研究上の目新しさ

研究論文として何らかの目新しさがあるとすれば、先に述べた分析の視点にあると考えられる。個別の専門的な事項や政策提言などの面で、新味があると思われる箇所を挙げると次のとおりである。

(年間の労働時間についての統計的な吟味)

(イ)労働力調査に基づいて雇用者の年間総労働時間の推移を長期的にみると、男性と女性は異なったパターンを示している。女性については、昭和30年代前の2,600時間余からほぼ一貫して減少傾

向が続き、平成4年には2,000時間まで短縮している。これに対し、男性では昭和30年代前半の2,700時間余から景気変動に伴って増減しながらも第一次石油危機の昭和50年には2,500時間まで減少した。しかし、その後の減量経営の下で、労働時間は増加に転じ、昭和63年には2,700時間近く(昭和30年代後半の水準)まで増加した。しかも、年間労働時間が3,100時間を超える男性は、昭和63年には685万人に達し、4人に1人の割合(昭和30年代の初めの割合)にまで高まり、「過労死」あるいは、壮年期の「急な病死」が社会問題化するマクロ的な背景となった。

(ロ)平成元年以降は景気が成熟し、やがて後退局面へと移行したことを反映して、男性雇用者の労働時間は減少に向ったが、平成4年においても2,500時間の水準にとどまっている。また、3,100時間を超える男性の雇用者数も6人に1人という高い割合を示している。

(ハ)年間の労働時間について労働力調査と毎月勤労統計を比較すると、前者の方が360時間程度長い(過去10年間の平均。1日平均では1.5時間程度)。この開差をもたらしている主たる要因は、いわゆるサービス残業、風呂敷残業と中間管理職の残業であると考えられる。

(政策提言に関する部分)

(ニ)労災保険の財政収支について試算すると、いわゆる過労死を業務上の災害として認定する件数を仮に年間1,000件程度(現状は75件。認定が厳し過ぎるといった意見が一部にみられる)に拡大しても、財政上は負担増を図らなくても対応できる。認定条件が緩和されると、「過労死」問題に対する経営者の意識が改革されて、企業側で積極的な防災努力が行われ、その結果、現実の事故は逆に減少すると期待される。

(ホ)労災保険におけるメリット制の弱点(企業が労災給付の申請に非協力的になる傾向)を補うために、また、労働基準法に違反するサービス残業や

風呂敷残業を効果的に解消する手段として、労災保険に「時短促進料率」を導入する。

「時短促進料率」は、全業種一律に賃金の0.1%（通勤災害に係る保険料率と同じ。労働者一人当たりで月360円程度）とし、事業場単位（本店、支店、営業所、工場など）で適用する。ただし、次の条件を満たす事業場については適用を免除する。①サービス残業、風呂敷残業がない、②時短に関する年次計画が作成されている、③これらの事実は、労使双方が署名捺印して証明する。

メリット制とは、保険事故の実績に応じて次期以降の保険料率を増減させる方式である（自動車保険と同じ方式）。これに対し、「時短促進料率」は、事前の防災努力の有無に応じて保険料率を差別する方式である（火災保険と同様の方式。例えば、建物が耐火構造であったり、スプリンクラーが設置されていると保険料が安くなる）。

（ハ）特定の部局における公務員の過重な残業を軽減するために、民間部門で認められている変形労働時間制を公務員にも導入する。

（6）具体的な改善策

具体的な改善策は、第8章にまとめて掲載した。その概要は次のとおりである。

①労災補償制度を救済と予防に活用する。

（イ）仕事上の過労が原因で生じた脳・心疾患などによる死亡や障害については、業務上外の認定基準をもう少し緩和する余地があると考えられる。

（ロ）「働きすぎ」による様々な健康障害を予防し、また、労働基準法に違反するサービス残業を解消するために、労災保険料に「時短促進料率」を導入する。

②法定の労働時間の短縮と割増賃金率の引き上げを推進する。

（イ）週40時間の法定労働時間をできるだけ早期に実現するために、経過措置の見直しを進める。

（ロ）時間外、休日および深夜の労働に適用される割

増賃金率を欧米並みの水準に引き上げる。

③公務員の残業を減らすために特別の工夫を導入する。

（イ）過重な超勤をもたらす業務（とくに、国会待機、予算関連業務、法令案作成）については、部局ないしは担当を限定して、変形労働時間制を導入する（清算期間は、例えば3か月とする）。

（ロ）変形労働時間制の対象となった職員については、サービス残業（超勤手当の支給率が100%を割り込むこと）が生じないようにするために、有給休暇の枠外で、強制的に休暇を取得させる。

④経営者には経済大国に相応しい経営理念が求められる。

（イ）世界の主要国を見渡すと、円高に直面している日本だけが困難な状況にあるのではない。ライバルである米国、EC、アジアNIESは、それぞれ国内に難しい問題を抱えており、対日競争力をつけることに躍起になっている。

（ロ）我が国の経営者に求められていることは、日本人の特質を活かしながら、国際的に通用する経営理念を確立し、人間を大切にすることを実践することである。

⑤中間管理職は自衛策を講じる必要がある。

（イ）率先して時短を行う（定刻の退社、長期休暇の取得、有給休暇の完全消化など）。

（ロ）公私混同となっている酒席や接待ゴルフを慎む。

（ハ）経営組織のトップと事実上の団体交渉を行う場を確保する。

⑥サラリーマンは健康的な価値観を持つように心掛けよう。

（イ）「忠」の中身を「会社に対する忠誠」から「仕事に対する誠実」に改める。

（ロ）睡眠と休憩を十分にとる。

（ハ）好きなレジャーで気分の転換を図る。日々の生活におけるささやかな感動を大切にす



ドイツの健康サークル下 ヘッシ株式会社：労働保護と健康維持

翻訳：斎藤竜太

社団法人神奈川労災職業病センター理事長
神奈川県勤労者医療生協十条通り医院院長

ヘッシ株式会社 (HoeschAG)
1989年8月29日

労働保護と健康維持

技術、労働の組織・構成、および労働心理学的意味における行動様式の全体的構造

序

ヘッシ社の構想

- 1 全体的な労働システムの構造
- 2 予防
- 3 工場の疫学
- 4 工場外の諸機関との協力
- 5 工場内の協力
- 6 労働者の参加
- 7 適性の要求
- 8 評価基準
- 9 組織上の前提条件
- 10 信頼に満ちた協同作業
工場の再編成

序

われわれの同僚である労働者の労働保護と健康維持は企業政策上の目的に属する。それは労働者に対する企業の保護義務に由来するものである。さらに、経済学的な考慮からすれば、労働システムを作り上げる場合に、技術上、人道上、経済上および法律上で、最も理想的な影響をもたらすことが要請される。一方における労働保護や健康維持のための措置と、他方における工場設備、流通や在庫管理施設、生産行程や労働過程等の技術革新と合理化措置との間に相互関係があるのは明白である。つまり、変化は事故の発生と疾病の発生にはっきりと影響を及ぼすであろう。機械化と自動化の程度が高ければ高いほど、生産工程の完成度が高ければ高いほど、また、労働過程の組立に支障がなければならず、肉体的負傷や、健康上の障害と、物的損害や人的損失時間及びその後の事故発生による追加出費が生じる危険性はそれだけ少なくなる。労働の構造化と組織化および徹底した適性評価もまた積極的要素に属する。

これら一連の措置がもたらすものは、労働者の積極的動機づけと行動様式にとって必要不可欠な前提となるが、それは企業目的を達成することに貢献

するばかりでなく、労働者自身の要求と思いに合致してきているのである。

新しい科学技術と作業方法—特に工業生産製造行程の次々と変化発展する自動化と、しかしまた化学原材料の使用量増大も、であるが—および労働者の価値観の変化によって、包括的な構造改編措置による労働保護と健康維持のための、工場の対策が必要となっているのである。

こうした動向の展開に対する解答がヘッシ社の構想になるわけであるが、それは、これまで選択してきた先行措置の拡大を意味し、また、技術と労働の組織・構成の全体的構造をその中味とするものであり、そこからまた労働心理学的対策の強化がはかれるのである。

ヘッシ社の構想

労働界の目に見える変化は工場の労働保護にとって新手の挑戦を意味している。この場合でも労働保護にとって確かな基礎であるすでに判明しているものは、引き続き用いるべきである。もちろん有用で新しくかつこれまでとは違った方法や手段も用いなければならず、また、労働保護と健康維持での共同作業が工場として新たに組織されなければならない。この意味から工場の労働保護をさらに発展させるためにコンツェルン全体において以下のような構想に転換すべきである。

1. 包括的な労働システムの構造

現在の技術革新は次のように特徴づけられる。すなわち工場の能率向上のために導入された工業プラントは体系的特性を有しているということである。従って労働保護のためにも体系的観点が決定的に重要である。選択的・部分的解決というのは意味を持たなくなり、そこで、全体性を持った体系を作り上げることによって、労働要求、労働安全、労働負荷および経済性の視点から技術と労働の組織・構成を最適なものにしていくことが必要となろう。

2. 予防

技術システムの一層の拡大の結果、労働システムの全体的構造と並んで、事業体規模の予防措置が前面に出てくる。労働システムは、技術的要素の外に社会的要素をも労働の組織形態の中に常に含むので、事業体が企る解決策には、はじめから常に社会的次元の考慮が伴わなければならない。

現に使用している設備での労働条件が不満足な場合は、さらに十分な計画の下に労働の再編成の中に組み込まなければならないのは当然である。工場での労働保護を進展させる際に、能率の低い労働者や障害のある労働者などのグループへの配慮を放棄してはならない。

3. 工場の疫学

負荷の大きい職場を人間と能力に相応しく作りかえるために、労働起因性疾患の原因を調査し、また健康上の要請と与えられる労働条件との案配を、工場の疫学によって掘り起こさなければならない。

4. 工場外の諸機関との協力

健康管理における予防は工場外諸機関の協力を必要とする。例えば健康保険組合との協力である。匿名という条件で分析評価した健保組合のデータを用いて、工場の「健康上弱い職場」を知ることができ、また、人間にふさわしい労働編成のためのヒントを得ることができる。ここから、工場健康計画の開発と実施が可能となる。それは丁度、麻薬・アルコール集団の解決の場合に似ている。

5. 工場内の協力

工場の包括的な予防活動には、あらゆる関係分野の協力が必要である。すなわち、技術と労働の組織・構成の全体的構造は、安全専門委員・産業医・事業体・技術設計・人事・産業心理学者・環境保護・化学者・仕入・従業員および経営評議会との間の協力で左右されざるをえない。

6. 労働者の参加

労働保護と健康維持対策に際しては、常に労働者参加が決定的な役割を果たす。この場合、労働者は単に一定の仕事割り当てられたり、それに就くよ

うに説得されたりするだけでなく、どのような仕事の異動も自主的な意思形成過程を経た結果でなければならない。また企業提案への参加は、共同作業と共同責任に対する姿勢がより高い水準に変化したことをも示すものである。

7. 適性の要求

包括的な機構改革には、労働保護と健康維持に関する専門知識の外に、しっかりした、かつ、工場の計画の必要性に対応した適性が再編過程にかかわる全ての人々に要求される。

機構改革への取り組みの必要性が増せば増すほど、安全専門委員と産業医とともに工場の計画と決定過程にますますしっかりと組み込まれることになる。他の工場内担当者も工場での労働保護の発展に習熟しなければならない。これらの過程は経営陣と従業員全体に知らされる。

適性の要求は、具体的な編成の際に、適性の有無の判断基準を必要とするわけであるが、それはその時々現場の組仲間の中で人と課題をめぐって作り出さなければならない。

8. 評価基準

安全状態や安全の動向の分析のために、これまでのところ特に「100万損失労働時間あたりの報告義務労働災害数」という指数が用いられている。

労働保護と健康維持の審査のためには、評価基準を補足する必要がある。例えば発生患者数、配転数、災害による超過出費などによって。企画上これまでより拡大した安全専門委員と産業医の仕事への援助は、投資や労働システムの経済性を見込むために拡大した措置の導入によってもたらすことができる。その場合、経費と効率の外に技術的・組織的および人事上の観点もまた評価に含まれる。

9. 組織上の前提条件

労働システムの全体的構成のために組織上の前提条件を首尾よく作り上げねばならないが、これはコンツェルンの中の事業体固有の要求を満たすものでなければならない。特に、以下の観点を考慮す

べきである；

—まず肝心なことは、工場内の専門部門間の協力を組織し確実なものにすることである。

—法律上定められた労働保護委員会は、日常的諸問題や労働保護上の決まり切った仕事の処理などに余りかかずらわれない方がよい。ここでの重要なことは、包括的に理解すべき労働保護と健康維持を目的とする戦略的な仕事を担うことであり、また、そのときどきの事業体の技術と労働編成の包括的構成方法を編み出すことである。

—各事業体の管理者は技術的な事柄からはじまって、さらに、例えば、社会的・人間的観点や、自分の行動の及ぼす影響に気を使うこと、さらには、労働保護と健康維持を指導の任務あるいは経営の任務として把握することを学ばなければならない。

10. 信頼に満ちた協同作業

企業の経営陣との信頼関係は、産業医と安全専門委員の仕事の成功にとって絶対不可欠な前提である。企業の経営陣と各工場の指導的立場の人々はこれを支えることを欲しなければならないばかりでなく、このことが工場内で誰にでもはつきりと分るように対処しなければならない。労働保護と健康維持を、ただ安全専門委員や産業医、技術設計者および各工場の指導的立場の人々にのみ頼ってはいえぬ。労働保護と健康維持を推し進める目的が企業の経営陣に認知されないとしたら、成果はあがらない。そう考えないとしたら、助言したり監督したりする工場内の職務責任者たちがないうることに對する過大評価となろう。

従業員と経営評議会への信頼関係も同様に重要である。

事業体の再編成

再編成された構造に内在する潜在力にもとづいた新しい技術であれば、組織的な先導施設と下部構

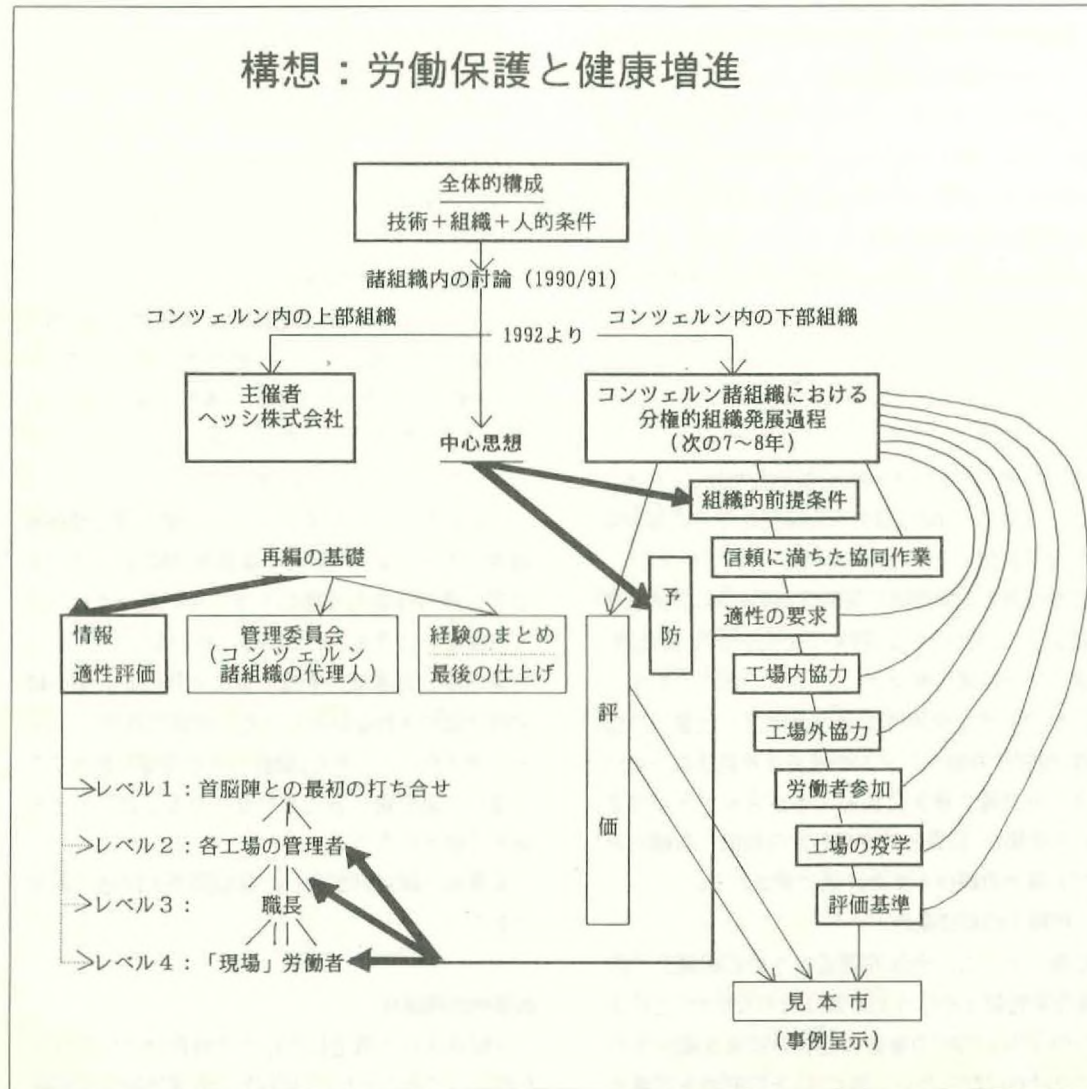
造の多くにマッチできることは、多くの経験が示すところである。ここから、通常の場合、労働編成と労働条件の骨組みを技術導入の観点を優先して作り上げるばかりでなく、人間に合わせた技術の利用を可能とし、同時に実効性の要求をも満たすような解決策をも作り上げる可能性が出てくる。

技術と労働組織・構成の全体的構造を要求するものであれば、古典的労働保護であれ、変化していく価値観であれ、これらを積極的に評価すること

は、さらに効果的な予防優先の労働保護と健康維持を実現する上で大切なことである。

このため、まずはじめに、コンツェルンのあらゆるレベル(首脳部/業務管理部門、工場管理部門、職長、経営評議会)に、この新しい労働保護構想が「ワークショップ」の形で示され討議される必要がある。その次に、この構想は、コンツェルン内部組織のそのときどきの要求に対応した形で事業体ごとに導入していくべきものである。

構想：労働保護と健康増進



構想：技術・組織・人的条件の全体的構成による労働保護と健康増進

1989年11月、ヘッシ株式会社の取締役会によってこの構想が可決され、回状で全ての社内組織に義務として申し渡された。中心思想は従業員の健康維持と増進のための全体的試みである。即ち、技術、組織、人的条件に同等の価値をおいた編成である。このことによって、労働保護—かつての技術的側面からの措置による災害と職業病の回避と予防—の「古典的」理解が拡大されることになる。目的はコンツェルンの全ての組織における予防に向けた企業健康政策であるが、それは「組織の発展」という包括的試みの枠組みの中で組織的かつ人的視点を積極的に取り入れることによってえられるものである。

1990年と1991年には、コンツェルンの個々の組織で経営陣および事務管理者との話し合いが持たれたが、その際に構想の中心思想が紹介された。上記の要点の外に；

- *全体性と
- *予防のポイントは次のとおりである；
- *組織的前提条件の形成

まず第一に工場内の専門部門間の協力を組織し、確かなものにするのが問題である。すなわち、誰と誰が何について話し合わなければならないかを決めなければならない。

*信頼に満ちた協同作業

産業医、心理学者、安全専門委員、工場管理者、経営評議会および労働者による建設的な協同作業の必修条件は、信頼に支えられた関係である。経営陣はこれを援助するとともに工場内にもそのことがはっきり認識できるようにしなければならない。

*適性の要求

再編過程に参加する全ての人は自分の専門知識の外に、労働保護と健康維持分野の基礎的知識と工場における立案過程に関する知識もなければなら

ない。全体的なシステムの改編は、その適性—常にその時々計画立案に関係するものだが—を備えており、かつ確かである場合にはじめて可能となる。この適性の要求に応ずるためには、適性の基準がなければならないが、これは、各グループの「現場で」人的及び課題別に整備されていくべきものである。適性を得る過程は企業の4つのレベルで計画される。

- 1) 最高経営幹部、つまり役員、部長、事務管理者
- 2) 事業体の責任者と関連幹部
- 3) 職長
- 4) 「現場」労働者

まさに事業体の責任者は、純粋に技術的な指導をこえて、自分の仕事の社会的・人間的帰結にも注意を払うことを、現在では学ぶ必要がある。その評定はトップダウン評価方式で行われる。つまり、倍率原則(Multiplikatorprinzip)に従って上から下へ行われる。

*工場内協力

工場の包括的予防措置には全ての関連部署の協力が必要である。技術、労働組織及び人的条件の全体的構成は、従って、例えば、安全専門委員、産業医、技術計画、人事、心理学者、環境保護、化学者、仕入、経営評議会、および全従業員間の協力にかかっている。健康保険組合も工場の協力パートナーに含まれる。

*工場外協力

健康増進に際しての予防には、また、工場外の組織との協力が必要とされる。例えば、専門家連盟、同業組合、営業監督機関、研究所などの協力である。

*労働者の参加

この考え方は、本質的には、労働者が彼等の職場の構成に直接影響しており、また、そのことによって積極的な役割を果たしている、ということにもとづいている。そのことでわれわれは労働者の潜在能力を利用するのである。

*工場の疫学

高い負荷の生ずる職場をより人間に合ったものに作り変えるためには、労働に起因した疾患の原因をさぐり、健康上の要求と現在ある労働条件の分布状況を工場の疫学を通して調査しなければならない。そうしてはじめて経済的に納得のゆく効率が持続的に保証される。

*評価基準

労働保護と健康維持を評価する古典は対人指標—100万消費労働時間当たりの事故数、損失労働時間数、配転件数—の外に、補足すべき評価基準を設けるべきである。この場合考えるべきことは、労働システムの評価に「ソフト」のファクターを導入する方法についてである(例えば、作業のゆとりとか、従業員の動機づけなど)。というのは、こうしたファクターもまた、企業が成功する重要な要因となるからである。

1991年1月末までにコンツェルンのほとんど全ての組織はこの構想にもとづいた活動によりやく転換しおえた。将来、主要な再編の基礎として次の項目が役立つ;

1. 情報/適性評価

上から下までの適性評価に当たっては—これは最重要の再編の基礎にもなるのだが—グループ目的に対応した労働科学的内容が媒介となる。この際の重点は、「事業体の計画策定過程」がそうであるように、「健康増進」というテーマにある。「適性の要求」の項参照)

2. コンツェルンレベルの管理委員会「全体的労働システム構造」

工場の改変にもっと独自のダイナミズムを持ち込むために管理委員会が作られる。これはコンツェルンの諸組織各1の参加で構成される。管理委員会の目的は、経験と意見を交流することであり、前進のための相互支持を行うことであり、もし諸組織の中に思わしくない結果が生じた場合には、実現可能

なことを確信させることである。

3. 経験で得た価値あるものをまとめ、最後の仕上げを迎える

およそ3~4年後に公開討論会を計画中であるが、ここで2~3の諸組織は、経験を企業の代表や科学者、労働組合の活動家の前で報告する機会が利用できる。さらに、7~8年後には、コンツェルン会議が組織されることになっており、ここで達成された成果が仕上げられ、場合によっては新しい目標が定式化されるだろう。

「見本市」(事例紹介—訳者)では、全てのグループが研究所の指導の下にその活動ぶりを見せる機会を持つことになろう。過程に継続的についてまわる評価の外に、ここではレトロスペクティブな評価も生じるであろう。興味ある活動の報告も本の形で出版されよう。

要約すれば、我々は次のことを確認している。すなわち、健康増進は現代産業の決定的な成功要因のひとつである、と。すでに紹介した根拠にもとづいて、ここで示した構想のさらなる末端への分権的改革は、「組織の発展」という全体的試みの枠組の中で、コンツェルンの各組織の中に貫かれるならば、経済性と人間性という目的基準を対等の価値観に基づいて考慮することを約束するものである。



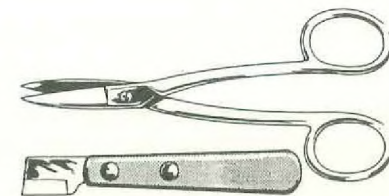
【お詫びと訂正(安全センター情報94年4月号)】
 ・23頁 右段 上から5行目
 「ベンヤミン・B・フェリッツ」→「ベンジャミン・B・フェレンツ」
 ・25頁 左段 上から15行目
 「企業体健康保健」→「事業体健康保健組合」
 ・同 17行目
 「企業体疫学」→「工場の疫学」
 ・25頁 右段 下から2行目
 「経営協議会」→「経営評議会」
 ・30頁 右段 下から9行目
 「企業体(Betrieb...)」→「事業体(Betrieb...)」
 ・31頁 図右最上段の四角い囲みの中
 「健康情報—企業健康保健組合」→「健康情報—事業体健康保健組合」

連載⑫

監督官労災日記

井上 浩

全国安全センター副議長



全基準埼玉支部長の頃

1958年3月31日(月)晴

午前、用があって基準局に行くと、監督課長が、人事移動の前だから行動は慎重にと善意の注意。午後青果商の説明会実施。

実は、3月初旬に署分会長をやめて支部執行委員になったのである。課長の善意の忠告も空しく、移動は2年遅れたようであった。浦和署分会長として健康診断マージン追及が影響したと見え、課長によると局長が非常にけむたがっていたという。やがて書記長として局長の不正追求に取り組むことになるのだから、偶然とはいえ局長の勘は当たっていたのかもしれない。なお、執行委員というのは積極的に立候補する人は少なく、発言の多い人が選任されることが多く、わたしも含めて組合活動家とはいえない人が多かった。そのため執行委員会に全く出ない人も

あったほどである。

4月26日(土)晴

午前中東京酸素(株)戸田工場の定期監督。午後署の会議室で執行委員会。書記長に選出される。終わって旧執行委員の水江、大路2氏の送別会。2人とも本省栄転である。(水江氏は神奈川県局長で退職。大路氏は埼玉局安全衛生課長で退職。大路氏はこのとき東京局監督課の係長という辞令で、実際には本省で勤務していたのである。本省の人事権濫用はいろいろな面でひどかった。)

6月11日(水)時々雨

朝から基準局で研修。質疑は全て法律解釈の枝葉で、行政方針に関するものなし。帰署後、署長と星野分会長の3人で健康診断マージンの分配方法を19時30分まで協議。

春季受診者6,999人(特殊685人)代金収入計601,020円。うち診断機関へ支払い450,765円が確定し差引利益150,255円。これの分配を次のとおり決定。署運営費(署長交際費を含む。)80,255円。職員共助会30,000円。職員へ分配

40,000円。

私は職員分配金について、Yさんへ500円上積みすることを提案し決定された。(Yさんというのは、最後まで口を割らずに係長を守った前出のYさんである。健康診断の事務方で、このとき47歳、9級職10号俸の大官であった。なおこの頃、最も集団健康診断人員が多いのは日立署で約11,000人ということであった。参考までに、この頃の総理大臣の月俸が15万円、各大臣が11万円、議員は9万円である。ついでに、前年の松下電器社長の個人所得は2億4千万円とある。)

7月22日(火)時々雨

午前中内田織物と常盤織物の定期監督。午後5時から署内で新田第2課長の歓送迎会。

数日前に署長が突然局長から呼び出された。帰ってくるとすぐに私を署長室に呼んだ。笑顔で「井上さん、蕨の業者から局長に投書があって見せられたよ。なかなか筆筆で2課長が蕨に来て、麻雀のメンバーが足りない誘って困るといふのだよ」

こうして、異例の早さで降格されたのである。この人には前にも同じことがあったようだ。前出した借金を返してない人である。

7月26日(土)時々雨

午前5時半起床。熱海の暖海荘へ。全基準解散大会の代議員として川口署の森田監督官(この人も後に本省監督課へ転じ、その後退職)と2人出席。出席代議員は80名中64名(委任状2名)。静岡基準の吉田氏挨拶の後“民族独立行動隊の歌”合唱。午前10時55分に開始、午後9時50分終了。5階50号室に千葉・茨城の代議員と同室。

7月27日(日)曇

全労連(基準・職安・本省・中労委の連合体)の解散大会。午前10時40分から12時35分まで。

61名出席。労働歌合唱。午後2時から6時35分まで全労働結成大会。基準71、職安77、本省20、計168名出席。中労委不参加。午後8時35分から12時まで合同地協会議。会議はどれも甚しく紛糾。

7月28日(月)曇

午前10時40分に大会再開。途中午後1時45分から旧基準全員評議会。午後4時15分に大会再開。午後7時7分全労働結成宣言。続いて予算案や運動方針の分科会で激論が続き翌29日午前7時15分まで。疲労甚だしく夜中2時間ほど玄関の外に出る。千葉・茨城の代議員また同じ。

7月29日(火)曇

午前7時30分大会再開。漸く正午終わる。執行委員長は福岡職安の園田敏明氏、副は大阪基準の室谷三千雄氏(大阪中央署長で退職)、書記長は本省の内山昂氏(園田氏とともに長く労働運動継続。活動家の春山明氏の名はまだ執行委員の中にない。)。終わって錦が浦まで行き、午後2時18分発で帰る。

こうして全労働が発足したが、当時のわたしは統一に反対であった。理由は簡単に基準の5,900人に対して職安は7,200人だったからである。しかし、この私の考えは誤りであって、統一により交渉力が格段に強化したことを実感することになる。

大会で激論になったことには田中・内藤問題があった。これは年末闘争の際に、両氏が本省の窓から下げられている懸垂幕をめぐる課長補佐ともみ合い負傷させたという事件に関係するものであった。労働省側は2氏を懲戒免職にし、警察に傷害罪で送検し起訴された。ところで、免職者が執行委員にいと人事院登録ができないとして(当時の国家公務員法98条2項は、

組合員は職員のみとしていた。)職安側が反対し2人をどう処遇するかということが大問題であった。しかし結局両氏は執行委員として選任され人事院には伏せることにされた。後日傷害罪が無罪となったことにより復職になったが両氏とも結局退職された。田中氏は現在労務コンサルタントとして活躍されており、内藤氏もまた社会保険労務士として成功されている。特に田中氏とは山口県労政課の依頼で、1985年9月19日と20日に宇部総合庁舎と徳山文化会館で講演を共にし、山口市で同宿した。

9月6日(土)晴

午前中松本産業(株)浦和工場の定期監督。午後川越署で執行委員会。議題は前局長の非行問題と勤評反対等。先月16日日本省へ異動した前局長の非行については次のようなうわさが前月頃から頻りに聞かれるようになっていた。①未成年の芸妓に売春を強要し、水揚料10万円を支払った。②その芸妓を東松山に困った。③その費用は月10万円で合計200万円を超えている。④庶務課長も便乗し遊興している。為に庶務課職員が共済組合から個人で借金して融通したり、労働基準協会の職員にも影響が生じて共に賃金不払いになっている。⑤そのため旅費等の予算で穴埋めされるおそれがあり、一般職員にも影響があるかもしれない。⑥局課長間でも局長同調者とそうでない者の不和が昂じ料亭で乱闘、1名骨折した。

9月11日(木)曇

先日の執行委員会で前局長の非行問題を各自分担して調査することになったので、浦和市内の芸者置屋“直寿”へ行く。こんな調査は1人で行って後に問題が起きてもと考え、信頼している商工会議所の屋代さんに同行してもらう。前局長がひいきにしていたという芸者はこの置屋

の所属であった。帯を買ってやった等のうわさもあったが、それほどのことはなかったのではという感じ。

9月16日(火)曇夕立あり

10時20分から組合3役で局長、庶務課長と交渉。局側の主張。①過去は問うな、②前局長のつくった赤字は特別予算25万円を本省からもらって埋め合わせると。委員長軟化。

9月19日(金)晴

午前中署長から署長会議の報告。午後署の2階で執行委員会。前回の執行委員会で分担した前局長の非行調査結果を聞くつもりが、だれも調査していない。委員長も前局長のひいきの芸者の転出先である東松山市での調査を引き受けたのにやっていない。過去に何度も経験したことであるが、運動がある強さになると駄目になる例がここでも出てきたようだ。署長も含め執行部についてもある思いがふと頭をよぎるときがある。難行の末、臨時大会を開くことに決定。

10月11日(土)晴

午後2時半から大宮国鉄職員集会所で臨時大会。前局長非行問題で議論沸騰。責任追及する28名、しない4名、追及の方法は内部のみ4名、外部で問題にする…多数、外部とは検察庁に告発…なし、全労働本部へ持ち上げる多数ということで、結論として全労働の問題とすることに決定して午後9時30分終る。

10月14日(火)晴

午前中署長以下6名で市内松田製作所の定期監督実施中に、基準局安全衛生課長よりの電話で基準局に行く。副委員長と2人で局長に会う。局長の申出 ①告発はやめてほしい、②前局長の謝罪が必要か、③信用と組合幹部の面子のため本省庶務課長に会ったらどうか、④全労働本部に行くのは庶務課長に会った後にしてもらえ

ないか、⑤現在の赤字は10万円である。以上に対して、大会決議に従うのみと答える。夕刻委員長を呼び以上を説明。

10月15日(水)曇

午後3時から午後4時10分まで本省において3役で道正庶務課長(後に内閣官房副長官。死亡)に会う。課長は、①赤字は前局長個人が弁償すべきである、②不正がないという立証責任は前局長にある、③私的な赤字なら余分の予算を埼玉に配布することはしない、④近く埼玉に行き現地調査をしたいが、監督旅費が少ないと感じている、⑤この件を外部に出し行政の信用を害したくない、⑥全労働本部に行くなら基準出身の室谷副委員長のみに話してほしい。なお、埼玉局課長連の料亭での乱闘事件は負傷治癒後に責任を問うということであった。

10月18日(土)雨

午前10時すぎから基準局で3役と室谷副委員長で話し合い。室谷氏の話 ①本省堀基準局長が心配している、②本省の基準と労政(前局長は中労委課長から就任)の微妙な関係あり、③道正課長に取捨を特命、④前局長の懲戒免要求と日本労働協会(現在の日本労働研究機構)への天下りの制止要求(結局部長となる。)をしている、⑤全労働機関誌に発表。

11月22日(土)晴

前局長の件、遂に読売新聞埼玉版に「全労働“不純”と労基局追及」と出る。

11月26日(水)晴

午前10時本省で3役が道正課長に会い経過を聞く。①前局長と前庶務課長の訓告処分案が次官に上がっている、②真相と綱紀肅正について全国へ通達を出す、③課長は3月の定期異動で責任を問うが、組合が希望すれば1月に異動させる。終って埼玉局に帰り午後2時から1時間局長

と話合。

なお、全労働機関誌の10月27日号には“乱脈の限り埼玉前基準局長の非行”との見出しで記事は第1面全部にわたっている。完全な二重人格者、スパイを使つての身上調査、先ず安全鉛筆で武士の商法第一歩、風邪ひく奴はタルンどるからだ、仏も浮かばれぬ慰霊塔で荒稼ぎ、と手きびしい。

ところで、わたし自身の感想としては、うわさほどのことはなかったのではないかと思う。こんなに大さわぎになったのは前局長が余りにも職員にきびしすぎたからであろう。朝早く署に赴いて出勤状況を調べ、電灯のかさの裏の埃を見て叱りつけ、性病で共済組合を使用した職員を怒り、自慢の鼻ひげを不潔だと剃らせたりで、職員は息もつけなかった。他方ウラ金作りに貢献した職員は大抜てきしたということをして1980年10月10日が死亡直前の元課長補佐から聞いた。その職員は異例の早さで各ポストを歩いて局幹部になったが、退職後の1980年9月12日にその人が私に話したことがある。

「本省に行った〇〇さんには困りました」

「どうしたんですか」

「係長になっていましたが、本省の機密費だといって毎月10万円をもらいに来ていました。あるとき一度に130万円を要求されて困ったことがあります」

この〇〇氏こそ、後に故田尻さんが組織された中年探偵団の調査対象になった人である。

なお、当時現在の文相赤松良子さんが調査課(現在は賃金課)の係長で来ていて、組合の調査課分会長であった。ベレー帽をかぶって出勤されていたが、勤評反対で少し議論したことがある。もちろん赤松さんも反対であった



法定外補償制度の現状

連合：1993年度福利厚生制度調査

連合は、このほど1993年度の「福利厚生制度調査」をまとめた。同調査は、89年度と91年度に続き3回目だが、今回の調査では、第1回目に続き「労災・

通災法定外補償制度」と「私傷病補償制度」についても調査している。最新の状況を知ることができるので、その部分を紹介する。

労災・通災の法定外(上積み)補償

1 業務災害の法定外補償制度一規模の拡大にともない「金額と日数を併用」が増加一

① 業務災害による従業員の死傷病に対する法定外補償制度があるところは93.7%と大多数を占める(第1表)。従業員規模別にみても、法定外補償制度があるところは従業員300人以上では90%以上の大半を占めており、300人未満でも83.1%を占めている。

② 法定外補償額の決め方では、扶養家族の有無の区分

第1表 業務災害の法定外の障害・遺族補償制度の状況
(主要組合を含む登録組合、部門別・従業員規模別)

部門別	業務災害の法定外補償制度ありの比率	対象件数		法定外補償制度の区分の有無		補償額の決め方区分				
		分がある比率	対象件数	退職・非退職による区分がある比率	対象件数	金額で定めている	平均賃金日額×日数で定めている	金額と日数を併用している	対象件数	
民間登録組合計	93.7	734	53.2	662	64.4	43	76.3	4.8	18.9	668
金属	97.1	04	40.6	189	71.7	187	83.6	2.1	14.4	195
化学	95.6	58	48.6	146	66.0	147	76.6	2.1	21.4	145
繊維・食品	92.6	54	75.0	48	69.6	46	85.1	2.1	12.8	47
資源・エネルギー	97.1	68	66.7	66	89.1	64	89.4	...	10.6	66
交通・運輸	92.3	04	42.9	91	42.7	82	57.0	6.5	36.6	93
一般・レジャー・ホテル	83.3	30	19.0	21	27.3	22	86.4	4.5	9.1	22
出版・情報	90.6	53	83.3	48	65.2	46	83.0	6.4	10.6	47
商業・金融・保険	84.2	57	55.3	47	46.5	43	46.8	27.7	25.5	47
林業・資材・建設	100.0	6	83.3	6	50.0	6	66.7	16.7	16.7	6
従業員規模別	83.2	119	48.9	94	44.2	86	87.1	3.2	9.7	93
300人未満	93.2	207	51.6	182	63.1	176	86.1	3.7	10.2	187
1000人以上	96.3	187	48.0	173	65.7	172	69.1	6.3	24.6	175
3000人以上	97.2	144	57.6	139	70.8	137	71.7	6.5	21.7	138
10000人以上	98.7	77	66.2	74	76.4	72	64.0	2.7	33.3	75

法定外補償制度の現状

%、一時金の給付では61.8%と10,000人以上に比べて20ポイント低い。

2 通勤途上災害の法定外(上積み)補償制度—小企業ほど多い「職場復帰まで」と「解雇制限まで」—

① 通勤途上災害による従業員の死傷病に対する法定外補償制度があるところは85.7%と大半を占めている。(第4表)。

従業員規模別にみると、法定外補償制度があるところは300人未満の68.8%か

ら3,000人以上の95%台まで規模の拡大ともない多くなっている。

② 法定外補償額の決め方では、扶養家族の有無の区分設定があるところは48.9%あり、退職・非退職の区分設定があるところは58.5%である。

従業員規模別では、扶養家族の有無の区分設定や退職・非退職の区分設定があるところは、大企業ほど多くなっている。

③ 補償額の決め方では、「金額で定めている」が81.0%を占めており、他は、「金額と日数を併用している」が13.6%で、「平均賃金日額×日数で定めている」は5.4%に過ぎない。

従業員規模別にみると、小企業ほど「金額で定めている」に集中し、大規模企業になると「金額と日数を併用している」が増えている。なお、部門別では、交通・運輸で「金額と日数を併用している」が36.4%と多い。

④ 法定外障害補償・遺族補償の内容は、「扶養家族があり、死亡・1~3級は退職、4~7級は非退職のケース」として、「金額で定めている」ところ

第6表 通勤途上災害による療養中の身分保障
(主要組合を含む登録組合、部門別・従業員規模別)

部門別	期 間					賃金保障・一時金の付加給付			
	解雇制限が切れるまで	3年	3年を超える一定の期間	復旧まで	期間を定めず職場復帰まで	対象件数	ありの賃金保障が対象件数	一時金ありの比率	対象件数
民間登録組合計	32.6	32.5	11.6	23.3	533	68.0	562	66.5	534
金属	35.4	34.7	5.6	24.3	144	58.9	158	70.5	146
化学	34.2	31.6	14.0	20.2	114	73.1	119	77.8	117
繊維・食品	40.5	26.2	7.1	26.2	42	56.8	44	45.5	44
資源・エネルギー	32.1	37.5	10.7	19.6	56	73.3	60	63.2	57
交通・運輸	27.6	30.3	21.1	21.1	76	71.1	76	60.9	69
一般・レジャー・ホテル	42.9	23.8	19.0	14.3	21	75.0	20	55.0	20
出版・情報	34.2	21.1	10.5	34.2	38	80.5	41	73.0	37
商業・金融・保険	15.8	39.5	13.2	31.6	38	70.0	40	60.0	40
林業・資材・建設	...	100.0	4	75.0	4	25.0	4
従業員規模別									
300人未満	43.9	19.7	6.1	30.3	66	60.3	68	57.1	63
300人以上	37.3	28.0	8.7	26.0	150	69.7	152	58.5	147
1000人以上	31.7	38.1	10.1	20.1	139	66.9	148	71.4	140
3000人以上	29.6	31.3	13.9	25.2	115	72.2	126	71.7	120
10000人以上	17.5	46.0	23.8	12.7	63	66.2	68	73.4	64

の通勤途上災害の従業員死亡による遺族補償の上積み額は1,390万円であり、1級~3級の障害補償の上積み額は1,300万円台と級による差が少ない。一方、非退職の4級から7級では、4級が703万円、5級が603万円、6級が497万円、7級が417万円である(第5表)。

従業員規模別にみると、規模が小さくなるにしたがい、徐々にだが補償額は少なくなっている。

⑤ 通勤途上災害による身分保障の期間では、「期間を定めず職場復帰まで」が22.3%、これに労基法上の解雇制限3年を超える「3年を超える一定期間」の11.6%を合わせると長期的な期間保障をしているところは3分の1程度である。一方、「解雇制限が切れるまで」と「3年」が各32%となっている(第6表)。

従業員規模別では、性格は異なるが3年を一応の目安とした「3年を超える一定期間」と「3年」は大規模企業ほど多く、「期間を定めず職場復帰まで」と「解雇制限が切れるまで」は小規模企業ほど多いという傾向がみられる。

⑥ 身分保障期間中の毎月の賃金(決定給のみ)の保障では、68.0%で保障されており、一時金の給付は66.5%で給付されている。

従業員規模別の賃金・一時金の保障されている割合をみると、賃金保障では300人以上~

10,000人未満の各規模の66.9~72.2%に比べ300人未満が60.3%と少なく、一時金給付では1,000人以上の各規模の70%以上に比べ、1,000人未満の各規模では57~58%と少なくなっている。

私傷病補償について

第7表 私傷病保障の状況身分保障される休業期間
(主要組合を含む登録組合、部門別・従業員規模別)

部門別	保障される休業期間				上積み補償の有無		対象件数
	17か月以下	18か月	19か月以上	対象件数	有	無	
民間登録組合計	21.1	14.7	64.2	660	56.2	43.8	589
金属	15.0	14.4	70.6	187	44.3	55.7	176
化学	13.3	13.3	73.4	143	69.8	30.2	126
繊維・食品	27.1	16.7	56.3	48	46.3	53.7	41
資源・エネルギー	20.7	12.1	67.2	58	73.1	26.9	52
交通・運輸	27.6	20.4	52.0	98	45.8	54.2	83
一般・レジャー・ホテル	30.0	25.0	45.0	20	72.2	27.8	18
出版・情報	40.8	10.2	49.0	49	53.2	46.8	47
商業・金融・保険	23.5	11.8	64.7	51	65.0	35.0	40
林業・資材・建設	33.3	...	66.7	6	100.0	...	6
従業員規模別							
300人未満	42.9	21.9	35.2	105	31.4	68.6	105
300人以上	23.2	23.8	53.0	185	40.8	59.2	174
1000人以上	14.9	11.9	73.2	168	63.6	36.4	143
3000人以上	13.3	5.9	80.7	135	79.3	20.7	111
10000人以上	11.9	3.0	85.1	67	58.7	41.3	56

1 私傷病補償の扱いについて—規模間の差が大きい雇用保障期間—

私傷病の場合、身分保障される休業(病気休暇、休職)期間をみることにしよう。健保の傷病手当金の支給限度期間である18か月を目安にみると、手当金の支給限度月に対応した「18か月」は14.7%、それ以前に解雇する「17か月以下」が21.1%であり、健保の手当金の支給限度月以上の雇用保障がある「19か月以上」は64.2%となっている(第7表)。

雇用保障されている休業期間は、規模間の違いが大きく「19か月以上」は300人未満の35.2%から、

10,000人以上の85.1%までの違いがある。大規模企業では健保の手当金の支給が切れても雇用保障されているケースが大半である。ちなみに、300人未満では、42.9%までが「17か月以下」で占められている。

2 休業中の賃金一時金保障—上積み補償は、300人未満3割強、10,000人以上8割強—

さらに、休業中、健保からの傷病手当金のほかの上積み補償の有無を、勤続年数による区分があるケースでは10年のケースとしてみると、「ある」は56.2%と半数を超えるが、「ない」も43.8%を占めている。

この上積み補償がある割合は、従業員が多いほど多くなっている。上積み補償があるところは、300人未満では3割強に過ぎないが、1,000~2,999人では6割強、3,000人~9,999人では8割近くにも達し、10,000人以上では8割を超えている。



プラスチック工場で長時間夜勤 大阪●脳幹出血死を労災認定

1994年1月、工作中に脳幹出血で亡くなった京井博行さんの遺族補償請求に対して、労災認定が下った。申請以来、実に3年目、亡くなってから7年目の決定である。

●週75時間労働・劣悪な労働環境

京井さんは、堺市内のプラスチック押出成形会社T社に1964年に入社、以来現場の中心的人物として、電気配線のプラスチックカバー等の製造に従事してきた。

京井さんは月曜から水曜まで日勤し、木曜から土曜まで2日連続夜勤勤務が続く。しかも夜勤は翌日の昼すぎまで続き、夕方6時からはまだ夜勤勤務に就くという長時間勤務である。京井さんの平均的な週労働時間は75時間(!)であった。彼はそれを10年以上続けてきた。

夜勤明けと入りの5時間のあいだ京井さんは、工場の更衣室のソファで仮眠を取っていた。人の出入りもあり、工場の騒音も聞こえる。それどころか機械の調子が悪くなると、彼が機械の整備にかりだされることもしばしばあった。とうてい休息といえるものではなかった。

●繁忙期3連続夜勤のあと倒れる

T社では、9月から仕事が増え、10月頃は繁忙期に入る。納期に間に合わせるために京井さんは、土曜日さらにもう1回夜勤に入らなければならない場合もでてくる。京井さんが亡くなった直前の10日間は、まさにそうした時期であった。

10月10日(月曜)から12日まで日勤に出たあと京井さんは、木曜の夕方から夜勤に入り、日曜の朝まで3連続夜勤、仮眠時間を含めて61時間連続勤務に就いた。しかも土曜の夜勤は、彼が一人だけで15台の成形機の操業に当たらねばならなかった。

結局京井さんは、3日連続夜勤を含む週95時間の労働に従事し、休日を取ることなく再び月曜の朝を迎えなければならなかった。そして、日勤の最後の日の水曜(19日)の朝、ついに京井さんは職場で脳幹出血を発症し、帰らぬ人となった。

●労基署交渉 そして認定へ

京井さんを亡くした夫人は知人から「過労死として労災申請をすべき」とのアドバイスを受け、

図1 京井氏の1988年10月の勤務時間
5 6 8 10 12 14 16 18 20 22 0 2 4 5(時)



彼からの紹介で堺市議(当時)の長谷川俊英氏、大阪共同法律事務所の金子、秋田弁護士と出会った。安全センターは、当初よりの支援メンバーからの要請を受けるかたちで認定闘争にかかわった。

長時間の不規則交代制勤務の実態は当然のことながら、監督署とのやり取りで争点となったのは、36協定もなく、健診も実施されていなかったT社の実態だった。

労働行政の担当官は、広く労働実態を把握して認定業務を行なうのではなく、単なる保険給付の要件を満たしているかどうかしか見ない傾向がいよいよ強まっている。京井さんの事案においても、労働法違反の実態やそれを見逃してきた労基署の不十分さを見る視点

がすっぱり抜けていた。

90年10月、安全センターが会員の参加を得て行なった労基署との交渉の場においてわれわれは、法違反の事実と労基署の不十分点の認識に基づいて認定実務に当たるよう主張した。

それからなお2年。秋田弁護士との二人三脚でようやく遺族の思いに応えられる結論を得ることができた。

●労基法に立ち返った議論を

過労死の場合にはっきり見られるように、通達として出される「認定基準」の適用が徹底するにつれて、労災認定が労働行政全体からどんどん切り捨てられていく現実がある。それとともに、医学的な因果関係の立証の比重が不自然に増していく。

しかし、過労死のような場合、業務と発症との因果関係を断定することなど不可能である。むしろ全ての労働法の基本法たる労基法が遵守され、労働者とその保護の下で働いているかどうかという視点から労災や職業病を捉えていく必要があるのではないか。経済企画庁ですら同種の論調の議論を唱えだしている。

京井さんは、発注元のナショナル住宅の厳しい納期の管理の下、製品の付加価値が低いため、まさに身を削って長時間労働に身を投じてきた。

「認定基準」の中に、こうした現

実を変えて行く契機がないかぎり、労災保険制度は、労働行政の敗北の戦後処理以上の意味を持たなくなるのではないだろうか。最後に、労基署交渉に参加していただいた会員の皆さん、意見書

の執筆を快諾していただいた西淀病院の中塚先生、京井さんの解剖にあたった奈良医大の下村先生にこの場をかりてお礼を申し上げます。



(関西労働者安全センター)

月400時間労働でも過労死認めず 東京●たまたま発症前1週間が通常勤務

東京都内の警備会社で警備員として働いていたMさんは、86年12月27日、勤務終了後自宅に帰るバスの車内で心筋梗塞を発症、帰らぬ人となった(享年48歳)。

Mさんの通常の所定の業務は、工事現場の車両の誘導、工事関係者や第三者の安全確認、不審者に対する見張り等の業務。会社における警備員の就業時間は、①8時間日勤勤務(08:00~17:00、休憩1時間)、②8時間夜勤勤務I(18:00~08:00、休憩6時間)、③8時間夜勤勤務II(20:00~08:00、休憩4時間)、④16時間隔日勤務(09:00~09:00、休憩8時間)の4つで、休日は4週4休の変形休日制をとっていた。

理屈の上では、①の日勤勤務の後に、②または③の夜勤勤務に就くことが可能なわけだが、Mさんは、まさにそのような勤務を行っていた。例えば、発症10日前の86年12月17日は、08:00~17:00まで

Z組の月島作業所現場、その3時間後の20:00~翌18日5:00までK建設の東京駅作業所現場、そしてその3時間後の08:00~18:30(所定時間外1時間30分)にT建設とN建設のジョイントベンチャーのA小学校・幼稚園現場、さらに1時間30分後の20:00~翌19日の05:30まで(所定時間外30分)K建設の東京駅作業所現場という具合である。

東京労災保険審査官の事実認定によっても、発症直前の賃金締切日(毎月20日)前2か月間の勤務実態は次頁の表のとおりであった。

これは、この2か月間だけの特異な実態というのではなく、遺族の手に残された警備報告書の写しによっても、入社以来1年8か月間このような状態が続いていたことが認められる。それによると、最長では、96.6.21-7.20(総日数30日)に、労働日数29日、実労働時間426.5時間、時間外労働219.5時間、日勤23、夜勤27、深夜(27回)とな

	総日数	労働日数	実労働時間	時間外労働	休日	摘要
86.10.21-22.20	31日	30日	395 時間	185 時間	1日	日勤17、夜勤27、深夜(27回)
86.11.21-12.20	30日	28日	407.5時間	199.5時間	2日	日勤22、夜勤25、深夜(25回)

っている。

ところが、たまたま発症前1週間については、下表のとおり、おおむね通常の所定の労働時間であった(いずれもK建設の東京駅作業所現場)。

このような労働実態のもとで発症した心筋梗塞に対して、品川労働基準監督署は、「被災者は2年以上の職務経験があり、発症当日及び発症前1週間においては、業務による明らかな過重負荷(異常な出来事に遭遇したこと。日常業務と比較して過重な業務に就労したこと。)は認められなかった」として、89年3月22日付けで業務外と決定した。監督署が意見を求めた東京労基局地方労災医員・佐藤進医師は「本件疾病は、被災者に潜在していた病的素因乃至基礎的疾患が自然的に増悪し発症したものであろう」という意見を提出している。

出・退勤時間	実労働時間	所定外労働
86.12.26 休日		
86.12.25 20:00～翌日6:00	9 時間	1 時間
86.12.24 20:00～翌日5:00	8 時間	
86.12.23 20:00～翌日5:30	8.5時間	0.5時間
86.12.22 20:00～翌日7:00	10 時間	2 時間
86.12.21 20:00～翌日5:30	8.5時間	0.5時間
86.12.20 20:00～翌日5:00	8 時間	
86.12.19 20:00～翌日6:00	9 時間	1 時間

87年10月に改訂された現行の脳・心疾患等の認定基準は、「発症前1週間より前の業務については、急激で著しい増悪に関連したとは判断し難く、発症前1週間以内における業務の過重性の評価に当たって、その付加的要因として考慮するにとどめること」としている。何の医学的根拠もなしに、過重負荷の判断対象を発症前1週間の業務に限定しているという点のひとつだが、仮にこの認定基準を前提に「付加的要因」としてだけ考慮したとしても、業務上と認定されるのが当然と、遺族は審査請求を行っていた。

東京労災保険審査官が鑑定を依頼した「専門医浦田純一医師」は次のような意見を述べている。

●本例における心筋梗塞と業務との関連

本例心筋梗塞は前述のとおり、その原因疾患として動脈硬化殊に冠動脈硬化が

想定されるところであるが、動脈硬化の原因となるリスクファクターとの関連を検討するには、資料が不足で十分に論ずることはできないが、検診記録上は異常所見(高血圧、肥満等)は認められず、僅かに喫煙習慣(1日1箱程度)があったことが認められる程度である。

しかしながらその食生活は被災者の勤務状況から察するに栄養のバランスのとれたものとは考え難く、又摂取時間も不規則になりがちであったといえるのではないかとと思われる。これに加えて、被災者が遂行していた異常な勤務体制等による長時間労働による日常生活の乱れが、被災者への心身のストレスとして作用していたことは否めないであろう。たまたま発症前1週間は概ね通常の常識的な勤務態様(勤務時間、内容等)であり、この程度のものから明らかに本件心筋梗塞の発症の原因となりうるような過度の負担があったということはできないが、なおかつ、総体的にみた場合、その以前の異常な勤務態様が本件心筋梗塞の発症に影響を与えた可能性は否定できない。

なお、本例の心臓死が仮りに動脈硬化によるものでないとすると潜在的な心臓の異常等多分に素因的なものの存在が考えられるが、

そのような場合でも、被災者の非常識な長時間労働はその素因の存在に悪影響を与えたこと、すなわち、両者の医学的因果関係を否定することは難しいであろうと判断される。

●結論

本例のような非常識ともいえる勤務態様は法律上どのように解釈すべきかは判断する立場にないが、被災者の心臓死と業務との関連については、発症前1週間の業務との因果関係を認めることは困難であるが、さりとてそれ以前相当期間続いていた異常な勤務態様によるストレス(生体リズムの乱調)と無関係であるということも極めて困難である。

審査官が労使を代表する参与の意見を求めたところ、労働者を代表する参与1名が「典型的な過労死であり、業務上と認めるべきである。こんなに長時間労働して過労死以外考えられない。認定基準の一部を取り上げて業務外とするのは納得できない」との意見を述べただけでなく、事業主を代表する参与1名も、「認定基準そのものはわかるが、バックグラウンドを考えれば業務上」との意見であった。

にもかかわらず、審査官は、今年2月15日付けで審査請求を棄却する決定を下した。「1日2回の勤務に就いていたことが常態であったことが認められ、睡眠時間が確保できなかったこと、食生活の乱れ

等においても日常生活を営むうえで身体に及ぼす影響は否定できないものと認めるが、これ等をただちに業務に起因したものと結びつけることは困難」。「認定基準に照らしても、発症前1週間より前の業務であるからこれを判断の対象とすることはできない」。「被災者の死亡は、被災者の有していた病的素因乃至基礎的疾患が自然経過のうちに増悪し

て発症した心筋梗塞によるものであり、業務に起因することの明らかな疾病とは認められないものと判断する」というものである。

発症前1週間以内の業務に限定する認定基準のたてまえにあくまで固執しようとする行政の姿勢がかえって異常にみえる。遺族は、4月に再審査請求の手続



暴露時間算定で紛じん作業を評価
高知●事業主期間もある場合のじん肺

石灰石鉱山における土石運搬業務に従事していたOさんは、86年5月(当時53歳)に、四国労務病院(高知市)で「じん肺管理2、続発性気管支炎」と診断された。Oさんは、高知県須崎労働基準監督署に療養・休業補償給付の請求を行ったが、監督署は、「Oさんの石灰石鉱山における作業は事業主として従事したものであり、それ以前の労働者として従事した紛じん作業期間よりも事業主として従事した紛じん作業期間の方が明らかに長い場合業務上の疾病とは認められない」として不支給処分、審査請求を行った高知労災保険審査官も請求を棄却した。Oさんは、高知県労働安全衛生センターの協力を得て、再審

査請求を行っていたが、労働保険審査会は今年2月23日付けで、原処分取り消し(業務上疾病と認定する)の裁決を行った。

Oさんの業務歴のうち、紛じん作業に従事したと考えられる職場は以下のふたつ。

- ①発電所水路開設隧道工事における坑夫の業務
・就業期間：昭和31年2月-昭和32年12月
- ②石灰石鉱山におけるダンプトラックの運転業務
・就業期間：昭和45年8月-昭和55年12月 及び 昭和56年8月-昭和56年10月
審査会裁決書は、①を労働者として従事していた業務、②を事業主として従事していた業務と認定

したうえで、次のとおり判断した。

● 確かに、従事期間の長さからいえば、請求人が石灰石鉱山において事業主として従事した紛じん作業(以下「事業主業務」という)の期間は、15年を超え、発電所水路開設隧道工事において労働者として従事した紛じん作業(以下「労働者業務」という)の期間の2年弱を大きく上回っているが、じん肺合併症発現への影響の程度という面からは、単に従事期間の長短をみるのみではなく、ばく露された紛じんの性質、紛じんばく露時間の大小、紛じんばく露の状態などを総合的に勘案する必要があるものと考えられる。

しかしながら、請求人が昭和33年から同34年にかけて従事した労働者業務においてばく露された紛じんの性質はもはや明らかにすることはできず、これと事業主業務においてばく露された紛じんの性質とを比較、吟味することは不可能である。

したがって、ばく露された紛じんの性質に明らかに差異があったとすることはできないので、この点を不問に付すると、紛じんばく露時間の大小と紛じんばく露の状態どのようなものであったかが症状発現への影響の大きさを推し測る重要な要素になるものと考えられる。

● 事業主業務においては、紛じんばく露されるのは、剥離され

た土石を他者がドーザ・ショベルでダンプ荷台に積み込むときと捨て場において荷台を傾け土石を卸すときのみであり、1日に合計1時間程度のものであるとされるのに対し、労働者業務においては、1日における実労働時間の大部分(請求人の説明では、実労働時間12時間のうち8時間は、発破、削岩機、ピック作業等の紛じん作業であるとされる。)は紛じんばく露される作業であったものと考えられる。

事業主業務の期間は188か月とされるが、そのうち、昭和61年5月以降の6か月は療養中で業務に従事していなかったものであるため、業務従事期間は182か月と認められ、この間における稼働日数について、月に2回の週休2日制が実施に移されていたものとみられる昭和60年度1年間における月平均の稼働日数が22日であることから、月平均24日であったものとして積算してみると、4,368日(24日×182月=4,368日)となり、紛じんへのばく露は、1日1時間程度とされるので、この間における紛じんばく露時間の合計は、4,368時間程度となる。

他方、労働者業務においては、請求人の説明するのとおりとする、稼働日数は611日(昭和33年に290日、昭和34年に321日)、1日につき実労働時間12時間のうち8時間が紛じん作業であったとされるので、紛じんばく露時間の合計

は4,888時間(611日×8時間=4,888時間)となる。しかし、このような請求人の説明には、他の点とはともかく、連日にわたり実労働時間が12時間であったとされる点において、当時の労働実態を考慮してもやや過大であると考えられる点がみられるので、1日平均の実労働時間数を当時の統計調査結果により得られる数値に置き換えてみると(各年8月分の賃金等について調査している「屋外労働者職種別賃金調査」によると、高知県における建設業の坑夫の1日平均の実労働時間数は、昭和33年9.3時間、昭和34年9.8時間となっている。)、次のとおりとなる

①昭和33年における紛じんばく露時間

$$290日 \times 9.3時間 \times 8/12 = 1,798時間$$

②昭和34年における紛じんばく露時間

$$321日 \times 9.8時間 \times 8/12 = 2,097時間$$

合計(①+②) 3,895時間

● 紛じんばく露の状態については、労働者業務においては坑内におけるばく露であり、事業主業務においては、開放された屋外における、しかもダンプ運転席におけるばく露であるので、この両者のばく露の状態には大きな差があり、紛じん吸入の危険度という点では、労働者業務におけるばく露は事業主業務におけるばく露の数倍にも及ぶものと考えられる。

● 以上からすると、労働者業務における紛じんばく露時間は、3,895時間ないし4,888時間程度であるのに対し、事業主業務における紛じんばく露時間は4,368時間程度と同程度であるが、この両者の紛じんばく露状態には大きな差異がみられるところであるので、これを考慮すると、請求人のじん肺合併症については、労働者業務において従事した紛じん作業による影響の方が事業主業務において従事した紛じん作業による影響よりも大きいことは明らかであるといわなければならない。

したがって、監督署長としては請求人の本件給付請求に係る疾病について療養の必要を否定するものではないと理解されるところであるにもかかわらず、請求人からの療養補償給付及び休業補償給付の請求に対し、労働者として従事した紛じん作業期間よりも事業主として従事した紛じん作業期間が明らかに長いと認められるので請求人のじん肺合併症は業務上の疾病に当たらないとし、これらを不支給とした監督署長の処分は失当であるといわざるを得ず、取り消しを免れない。

「紛じんばく露歴に労働者性の認められない期間を含む者に発生したじん肺症等の取扱いについて」、労働省は、昭和61年2月3日付け基発第51号で次のように指示している。

労働者等(中小事業主・一人親方等)として労災保険に特別加入している期間を含む)として従事した紛じん作業と事業主等として従事した紛じん作業とを比較検討し、次の①から③までに掲げる事項のいずれにも該当する場合には、業務起因性があるものとして取り扱う。

① 紛じんの種類に明らかな差異が認められないこと。

② 紛じんの濃度に明らかな差異が認められないこと。

③ 労働者等としての紛じん作業従事期間が事業主等としての紛じん作業従事期間より明らかに長いと認められること。上記に該当しない場合には、従事した紛じん作業の内容、紛じんの種類、気中紛じん濃度、作業の方法、紛じん作業従事期間、1日の紛じん作業時間等の調査及びじん肺の経過等に関する地方じん肺診査医等の意見聴取を行ったうえで、総合的に業務起因性の判断を行うこと。

○さんの場合は、労働者として紛じん作業に従事した2年弱よりも事業主として従事した15年以上の方が明らかに長いということをもって監督署で業務外とされたが、審査会では、紛じんばく露時間の大小と紛じんばく露の状態の比較検討をよりくわしく行ったうえで、診断を受けてから約6年目にして○さんのじん肺及び続発性気管支炎を業務上疾病

と認定したものの。今回の裁決の趣旨は、今後のこの通達の運用に当たって留意される必要があろう。

なお、今回の○さんの場合でも、事業主として従事したとされる石灰石鉱山におけるダンプの運転の業務の実態は複雑であり、○さんと高知県労働安全衛生センターでは労働者として従事したものであると主張した。

この点については、審査会裁決書では、現場事務所にかけた名札による出退勤の確認や毎日の朝礼の際に指示を受けることなど直用の労働者について「類似の規制」を受ける実態にあったことを認めながら、それらの労働者たちが行う作業と一体となって行わざるを得ない業務の性質に由来するもので、○さんが事業主として請負事業を行うものであることは相入れないものではない。○さん所有のダンプは登録されていなかったため、一般の道路上を走行することは許されず鉱山内のみの走行しかできなかったことも、「従属性は強い」ものだったとしても、直ちに雇用関係の下にあったことを示すものではない。昭和61年4月に締結された請負契約書では、災害発生の際には労災保険が適用され得るようになるために「請負代金は労働力に対する代償」である旨明記されたことも、実態的に何ら変更がなかったなどとして、労働者性は認めなかった。



「働く者の歯の健康」講座 広島●ストレスで顎関節症が増加

広島労働安全衛生センターの主催により3月25日、東区民文化センターで「働く者の歯の健康」をテーマにした講演会が行なわれ、約40人が集まった。

講師の豊岡博夫医師は「80歳で20本の歯を残そうといっているが、4本しかないのが現実だ。歯を失う大きな原因に歯槽膿漏があり、早い時期からの予防が重要だ」と述べた上で、①歯垢を取る、②マッサージ効果がある、③歯と歯肉の境目に空気を送り込む等により歯肉の抵抗力を高める一と歯ブラシの的確な動きによる効果を挙げた。

また「ハミガキには磨き砂が入っているため歯を削る恐れがあり、使わない方がよい」と話した。毎日の食事の内容も重要だという。「現代人は軟らかい食物のため噛む力が衰えている。そしゃく回数も現代に比べて卑弥呼の時代で6.5倍、戦前でも2.3倍だった。意識して食生活の改善をする必要がある」と訴えた。

食事と同様にストレスにも言及。「不安感があると免疫機能が落ちる。最近顎関節症が増えているが、原因はストレスだ。ストレス

が増大すると歯ぎしりが起こり、噛み合せが悪くなる。年齢よりも歯がちびている場合気をつけた方がいい」などと注意を促した。

葬祭料の定額部分が28万円に 労働省●労災則の改正、4月1日施行

94年3月30日付け労働省令第18号により、労災保険法施行規則が改正され、葬祭料及び葬祭給付の定額部分が、4月1日から28万円に(26万5,000円から)引き上げられた。

葬祭料または葬祭給付の額は、28万円の定額部分に給付基礎日額の30日分を加えた額(その額が

参加者は「話しの内容が分かりやすく面白かった。帰って歯ブラシでブラッシングをしたい」と一様に反応を示した。

センター事務局長は「このような職業予防講座を行なうことを労基署も注目しており、これからは定期的に行なっていき」と挨拶した。
(広島労働安全衛生センター「WORK」94年4月号)



給付基礎日額の60日分に満たない場合は給付基礎日額の60日分の額)となる。

なお、4月1日より前に支給すべき事由の生じた葬祭料及び葬祭給付の額については、従前の例によるとされている。



[増補改訂版] 1994年4月15日発行

実践の手引き 労働基準法

井上 浩：監修
西村卓司・古谷杉郎：著
社会評論社
326頁/定価3,090円

学校教師が中皮腫で死亡 イギリス●「撤去」後も残るアスベスト

ロンドンのガン調査研究所のジュリアン・ビート教授は、1993年末の「中皮腫死亡者の標本検査」により、中皮腫にかかる危険性がかつて考えられていたよりもはるかに大きいことを発見した。彼は言う、「中皮腫は、極めて希れなガンだったのが、非常に一般的なガンになってきた。」

この調査による新たな発見のうちもうひとつの憂うべき特徴は、比較的若い層での死亡者が増加していることである。45～50歳でみると、1981年には47名であるのが1991年には100名に上っている。彼らは、1950年代に高濃度のアスベスト粉塵に被曝し既に死亡した人々とは同じではない。安全衛生局(HSE)が1993年に発行した1992/93年年次報告で認めているように、「1969年の法律が施行された後でも曝露事例は増加している」のだ。例えば、

●36歳の教師が1993年末に不幸にも中皮腫で死亡した。彼女が唯一曝露したのは、7年間勤めていた南ロンドンの学校である。多量のアスベストが彼女の肺から検出された。

●39歳の農夫トレヴァー・スミス氏は1993年末に中皮腫で死亡した。なんで彼が被曝したのか？彼は、1974年に荷車からの積卸し作業中の日除けの屋根にアスベストシートを使っていたのだ。

彼は、死亡する数週間前に、「フェイス・ザ・ファクト」というラジオ番組に話している。「私は、あの時すでに人生の半分をアスベストに捨てていたのだと感じています。私の一家は3代にわたる農家ですが、悲しいことに、私の財力では私の子供たち、9歳のと5歳のがいますが、彼らに後を継がせてやるかどうか分かりません。」

■Asbestos in UK Schools

アスベストへの曝露について、最近大きな関心と呼んでいるのは、1945年から1975年にかけてイギリスで建設された13,000の学校のうち8,700がアスベストに汚染されているということである。子供たちは、大人と比べて、長く生き成長もするので、アスベストにより死亡する危険がより高いだろう。

膨大な報道出版物が、南ロンドンの教師の中皮腫による死亡を取り上げた。父母と教師の団体は、最終的に、ブラムステッド・マナー学園に対し、50,000ポンドになる学校からのアスベスト撤去プログラムを行なわせた。

全国教員組合(NUT)は、ハザーズに対し、「私たちは南ロンドンの学校の個人検査を委託しました。そして、当局に対し、学校のアスベストの完全な監査と迅速かつ安全な撤去計画の作成を要求しました。さらに、NUTの地域代表は、イングランドとウェールズ全域をまわり、地方教育委員会に対して、同じように学校のアスベストの完全な監査とその撤去プログラムの起案を要求しました」と語った。

■Masking the problems

ジュリアン・ビート教授は、最近イギリスでアスベストがんで死亡する若年労働者が増加していることを発見したが、アスベストはやがて「職業ガンの原因から姿を消すだろう」とも言っている。しかし、彼は、低資金と災害の隠蔽が問題であることを認めつつも、建設労働者たちを保護するしっかりした粉じんマスクが開発されることを信じている。しかし、健康危険物質管理法が極めてはつきりと言っているように、個人防護は被害管理の階層では最後にくる手段である。子供たちがマスクを着

けて学校に行くのだろうか？

■Removal

1990年代においては、アスベスト粉じんが発生する主な源はアスベスト撤去作業である。最近、900を超える会社が、安全衛生局に対してアスベストを撤去するための「アスベスト免許」を取得するために450ポンド支払っている。しかし、それに何か意味があるのだろうか？それにより安全な撤去作業が行なわれるのか？1988年から1992年にかけて安全衛生局の手続きにより免許を剥奪された業者は、たったの4社である。

■Asbestos Abroad

TUCと同様の組織であるアメリカ合衆国労働総同盟(AFL)は、世界のアスベスト生産者は、クリソタイルやその他の白石綿は安全に使用できるという考えを押し広めようとしており、発展途上国には大量のアスベストが輸出されている、と知らせている。同じような圧力の下でECは、あらゆる形態のアスベストを完全に禁止することは放棄してしまった。スウェーデン、オランダ、ドイツでは行なわれているのである。

イギリス国民と労働組合は次の要求を維持しなければならない、
・現行のアスベスト法規を遵守させる
・それに違反するものは収監されるべきである

・白石綿の輸入と使用の禁止は、引き続きイギリスとECの議論課題であり、アスベスト被災者は平等に補償されるべきである。



**Hazards No.46
Spring 1994**

London Hazards Centre 発行の「The Daily Hazard No.41 December 1993」は、上記の学校でのアスベスト問題について、さらに次のように報じている。

アスベストによるガンである中皮腫により37才の教師が死亡したことで、建築物中のアスベストの安全性への関心が再び高まっている。彼女は、10年にわたって、アスベストで満たされたグリーンウィッチのプラムステッド・マナー学園で教鞭を取ってきた。当初学校は閉鎖されたが、全てのアスベストは撤去されたという確約に安心して、教師や父母はすぐに元に戻った。しかしながら、多くの父母は、事態に満足していない。

父母団体は、EPA (Environmental Protection Act = 環境保護条例)第79項により、教育委員長のカーマー氏に対し、「権利を侵害されている」ことを申告した。その内容は、学校が健康を侵すような状態にあるということである。しかし間もなく、カーマー氏は、「プラムステッド

・マナーはグリーンウィッチで最も安全な学校である」と反論した。

プラムステッド・マナー学園の父母代表であるマギー・ガードナーは、「地方教育委員会は、いまや完全撤去の約束を後戻りしているように思えます。私たちは、しっかりとプログラムによらずに異なった業者に少しずつ撤去させていることに不快感を表明します。私たちは、もし何も言われなくなったら、彼らは撤去計画を中断するのではないかと考えています」と言う。いまや父母たちは、行動団体を作っている。

ハザード・センターが、ILEA (Inner London Education Authority = 都市部ロンドン教育委員会が1986年に行なった学校調査を調べたところ、それは、教室や廊下に茶石綿スレートや白石綿スレートが広く使われていることを示していた。ILEAの記録によると、それらのスレートの多くは「中程度に壊れやすい」となっており、つまり、アスベストが流出している危険が「中程度にある」ということである。学校に行ってみると、ほとんど全ての教室で、暖房ダクトの裏地や窓の下枠にアスベストが使用されていることが分かる。暖房ダクトも窓枠も、椅子や机、本や子供たちによって、いつも、その上に座られたり、叩かれたり、ポロポロにされたりしている。

子供たちは、いまや、窓枠に座

ったり、スレートに触ったり、何かをそれに突き立てないように、紙に書かれて禁止されており、それに違反すると厳しい罰則が課される。ある生徒は、アスベストパネルを足で踏み割ったため退学に処せられた。

教師の死は、環境中でのアスベスト暴露についての議論に鋭い光を再び投げかけた。政府が公式に科学的に引いているラインでは、これらの暴露は「無視できるもの」となっている。しかし、ハザード・センターは、アスベストで満たされたシステム建築である集合住宅や学校では、危険はもっと高いことを常に主張してきた。重要なポイントは、

- ・居住者の日常的な行為
- ・震動しやすい構造
- ・ヘヴィー・ユース
- ・セントラルヒーティングによる熱剥離
- ・クリーニングとメンテナンスの反復

等によるアスベストの流出は管理できないということである。

アメリカの学校管理人に関する調査は、この理論を裏付けてくれる。アスベストで汚染された学校での勤続年数とアスベスト関連肺症状には有意の関連性が発見されたのである。



**London Hazards Centre,
The Daily Hazard No.41
December 1993**

**危険な安全ビンゴ・ゲーム
アメリカ●自動車産業ではやるコンテスト**

作業安全はゲームだろうか？そう考える会社がどんどん増えているように思える。UAW (United Automobile Workers = 自動車労働者連合)を代表する多くの会社が、バンドワゴンに飛び乗り、セイフティ・ビンゴやそれと同類のコンテストをはじめている。このゲームに年間100,000ドルを費やしている会社もあると報告されている。しかし、ほとんどのチャンス・ゲームがそうであるように、勝算はあらかじめ開催する側に有利に仕組まれており、しかも労働者の掛金は高い。彼らの手足と命である。

労働者を互いに競い合わせるゲームには気を付けろ！！

人のいい組合の代表者や労働者たちは、仲間内で安全衛生に対する意識を高める安全プログラムとしてのこれらのゲームに巻き込まれるかもしれない。しかし、安全はゲームではない。安全啓発は危険な条件の同定とそれを減らすことに焦点を合わせるべきである。

■How Incentive Games Work

正確なルールは様々であるが、ゲームの基本的な特徴は皆同じ

である。ヴァーモントのUAW工場の例では、労働者はそれぞれビンゴ・カードを受け取る。その日のビンゴ・ナンバーがカード上にあれば、それを打ち抜くことができる。誰も負傷しなかった日は、ビンゴ・ナンバーが減らされる。もし誰か負傷してそれが記録されれば、ゲームは中断され最初からやり直しになる。このゲームの賞品は、1等は、勝者が選んだ地域で使える250ドルの商品券である。2等(4角全てに穴が空く)は150ドルの商品券、3等(対角線に穴が並ぶ)は100ドルの商品券、4等(どれか1列に穴が並ぶ)は75ドルの商品券である。賞品は、最初にそれぞれの役を上がったものが手にすることになる。

労働者を刺激するのに、負傷が最も少ない部署・グループを表彰したり、無事故期間を貼り出すといった別のやり方もある。会社により、賞品はコーヒーカップから現金・テレビセットと幅がある。誰もが賞品を欲しがるので、労働者には、事故を記録されないよう、また負傷しても働き続けようとする、とんでもないプレッシャーがかかることになる。

■Why They're Used

会社は、これで経費が節約できると考えている。ある経営者は、労災保険は高くつくので、その数十万ドルを節約できるならば喜んで年間数千ドルを使う、と語った。ゲームには、経営者を引き付ける別の効果がある。このゲームにより労働者が分断されるのである。負傷した労働者は、仲間の労働者から、ゲームに負け賞品を逃がしたことで責められる。だから、労働者たちは、負傷を記録しないよう、負傷しても働き続けるよう互いにプレッシャーをかけあうようになる。このコンテストは、まず事故を引き起こす不安全な条件から目を逸らさせ、事故の予防を怠らせる。多くの現場で、怪我よりも大きな問題である作業関連衛生の問題は、このコンテストでは顧みられない。

■Competitions Are Illogical

このコンテストは、事故は労働者の不注意により起こることであることを、大きな前提としている。また、この安全啓発運動は、何かする際に怪我をしないよう労働者が注意することに焦点を当てている。UAWは、被災者を労災になったとして責める労働者が、被災者自身も含めて、かなりの数にのぼることに気づいている。たとえ専門家が事故発生の調査を行ない、明らかな安全侵害と不十分な予防対策を指摘しても、こういったことは起こるのである。被災者

を不注意だとして責めることは、しばしば「それは自分には起こるはずがない。自分にはちゃんとやる能力がある」といった別のかたちを取ることもある。あきらかに被災者を責めることは、経営者に都合のいい言い訳となるのだ。

しかし、負傷の痛みでそれができないのに、被災者は怪我をして金もないので賞品欲しさに「安全に働く」だろうと考えることは不合理である。仮に「態度」が問題であるとしても、態度が変わったかどうかを知るのは不可能である。それに対して、不安全な物理的条件が減少したかどうかを調べるのは可能なことである。

労働統計局は、少なくとも3人に1人の自動車産業労働者が業務上負傷するか病気にかかっているにもかかわらず、雇用者の大部分は、怪我については4分の1以下、病気についてはたったの3%しか報告していない、と言う。傷病の不正報告は、予防にとっての大きな障害となっている。

■UAW's Approach

ここであげた類の競争は、業務上傷病を少なく報告することに拍車をかけている。それはまた、業務上災害を同定しそれらを実際に減らすという目的に反している。この手の競争は、労働環境の安全衛生に関する責任を完全に労働者に課し、会社はそういった義務をほとんど求められない。また、このような啓発活動は、

労働安全衛生法の厳密な解釈を侵害するものである。傷病の報告は、この法律で保障された活動である。労働者がこの法律により受け取る利益を押えつけることは、第8条の侵害であり、差別である。

最上の安全コンテストとは、保護装置のない機械や閉鎖できない装置、人間工学的危険要因、通気の悪い部分といった、災害の条件となるものの位置を図案化した者を表彰することであろう。

■How You Fight Back

もしこの手の安全コンテストに参加したことがあっても、罪悪感を感じることはない。しかし、今や安全コンテストに真っ向から反対し、それはなぜかを説明すべき時である。ここにいくつかの考えを示しておく。

●もし会社が安全コンテストに金を使っているとすれば、それは、危険な装置や他の災害を放置しておくための金である。

●業務上災害は「事故」ではない。それらは予防できるものである。傷害を引き起こす災害を調べて貼り出しておくこと。

●もし会社が本当に労災保険コストを低くしたいのであれば、事故を隠すことではなくそれを予防することによりそうすることができるのである。

Philadelphia Area Project on Occupational Safety and Health, Safer Times, No.105, Winter, 1994,

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ツ2F TEL(025) 228-2127/FAX(025) 222-0914
- 静岡●清水地区労センター
424 清水市小芝町2-8 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) 3264-1432
(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
753 山口中央郵便局私書箱18号