

# 危険有害性表示の改善を

## 建築物解体時アスベスト飛散対策で 大気汚染防止法に基づく規制も追加

石綿対策全国連絡会議は、3月8日に環境庁、3月14日には建設省と労働省へ、それぞれアスベスト対策強化について要請行動を行った。

労働省では、安全衛生部化学物質調査課・北澤調査係長他1名が対応、全国連からは里見事務局長以下8名が参加した。要請事項(○印)とそれに対する回答は以下のとおり。

○クリソタイルの輸入・使用も禁止すること。

回答：①昨年禁止したクロシドライト・アモサイトと同等の有害性が、また、②代替品の安全性についても、知見の集積が必要。非アスベスト化へ向けて代替品使用へ誘導したい。

○クリソタイルを含めたアスベスト使用の全面禁止までの間、当面、次の点について対策を講じること。

①アスベスト含有製品の表示において、その発がん性等を明記すること。

②建材個別への「a」マークの刻印において、そのアスベスト含有率がわかるよう、含有率の刻印も行うよう指導すること。

③非アスベスト製品の使用促進及びその情報の提供を行うこと。

回答：①平成4年の告示による「化学物質等安全データシート」(MSDS)や容器等へのラベルについて、指導を徹底したい。

②「a」マークは業界の自主措置だが、要望は担当者に伝えたい。

③通達で代替品の使用義務を明示している。「代替品使用の努力義務」を、今後も指導していく。

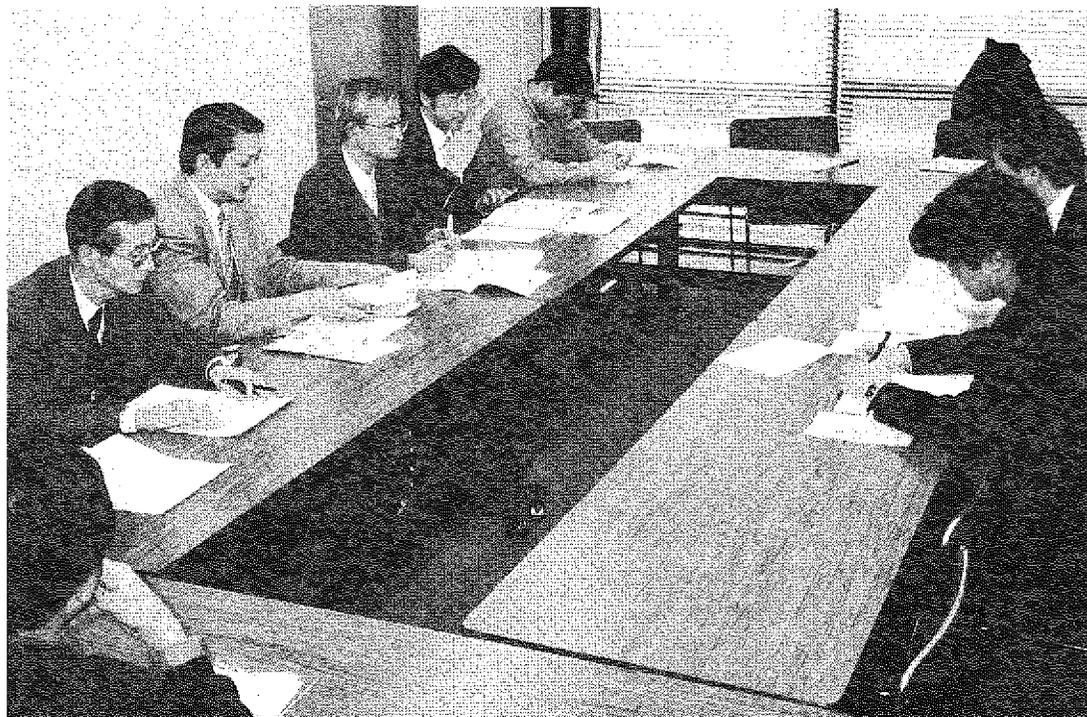
○ILO石綿条約を早期に批准すること。

回答：現在、検討中である。

### 吸いすぎに注意しましょう？

—石綿の有害性表示内容—

表示をめぐっては、昨年開催した「アスベスト被害と企業責任を問う11.7集会」後の裏話がある。この集会では、アメリカのジャーナリスト、ポール・ブローダー氏に、アメリカでのアスベスト企業への訴訟



石綿対策全国連絡会議の労働省交渉(1996. 3. 14)

問題等について講演をしていただいた。その講演の内容を伝えたアスベスト規制法制定をめざす会のニュースに、次のような部分があった。

「私は、アメリカ企業の子会社『ケーリー・カナダ』の役員が、日本の輸入会社K社に対して、輸入される袋にアメリカの警告書を添付するよう助言したけれども、日本側が『意図的にガンという言葉が警告書から除いた』という内容のメモを入手しました。警告書から『ガン』という言葉を除けば、適切な表示ではなくなってしまいます。こうした中、アスベストによるガンは前例のない勢いで増え続けています。」

この記事を見たK社の担当者から抗議が寄せられたのである。趣旨は、「K社という悪徳企業が不当な隠蔽工作を行っていたかのように受けとられるが、①日本の法律に基づいた表示を行ってきていること、②日本石綿協会の指導に基づいて業界各社が同じ内容の表示を行っており、K社だけがそれをしなかったというようなことはない」ということ。

ブローダー氏の講演内容は、アメリカでの訴訟において証拠採用もされているケーリー・カナダ社の

役員のメモに記載された内容を紹介したものであることを説明したが(講演の中では、「アスベストに関連して日本でガンという言葉を使いたくない。すでに日本の法律に従った表示をしているからいいと彼らは言っている」ことも紹介されている)、あらためて「表示」について調べてみた。

「日本の法律に基づいて、業界統一で行っている」という表示の内容は次のとおりである。

名称：

成分：石綿

含有量： %

注意事項：多量に粉じんを吸入すると健康をそこなうおそれがありますから、下記の注意事項を守って下さい。

1. 粉じんが発散する屋内の取扱い場所には、局所排気装置を設けて下さい。
2. 取扱い中は、必要に応じて防じんマスクを着用して下さい。
3. 取扱い後は、うがい及び手洗いを励行して下さい。

- い。
- 作業衣に付着した場合は、よく落して下さい。
  - 一定の場所を定めて貯蔵して下さい
- 表示者の氏名又は名称及び住所：

これでは、「あなたの健康を損なうおそれがありますので、吸いすぎに注意しましょう」（現在のJTの煙草の表示）とたいして違いはない。

表示を義務づけているのは、以下のような内容の労働安全衛生法第57条であり、これまでに石綿を含む91物質が対象とされている。

（表示等）

第57条 ベンゼン、ベンゼンを含有する製剤その他労働者に健康障害を生ずるおそれのある物で政令で定めるもの又は前条第1項の物を容器に入れ、又は包装して、譲渡し、又は提供する者は、労働省令で定めるところにより、その容器又は包装（容器に入れ、かつ、包装して、譲渡し、又は提供するときにあっては、その容器）に次の事項を表示しなければならない。ただし、その容器又は包装のうち、主として一般消費者の生活の用に供するためのものについては、この限りでない。

- 名称
- 成分及びその含有量
- 労働省令で定める物にあっては、人体に及ぼす作用（注：石綿は該当）
- 労働省令で定める物にあっては、貯蔵又は取扱上の注意（注：石綿は該当）
- 前各号に掲げるもののほか、労働省令で定める事項（注：表示をする者の氏名（法人にあっては、その名称）及び住所）

この制度の目的は、「有害物対策の基本の一つは、事業者が労働者に取替わらせる物質の成分とその有害性等を事前に了知し、必要な措置を講ずることである。このため、労働安全衛生法第57条において有害物質の表示制度が創設され、本（1972）年10月1日から実施されることとなった」（昭和47年9月29日付け基発第634号）と説明されている。

この条文に基づく「表示の具体的記載方法につ

いては、「安衛法便覧」等の解説書を見ると、3本の通達番号が挙げられ、「そこに掲載されている」旨書かれているだけで内容は省略されている。これらの通達は、91物質の各々についての「具体的記載方法」を「統一表示内容」と銘打って示しているもので、石綿については、石綿が対象物質とされた昭和50年3月27日付け基発第170号で追加されたが、この内容が、前掲の「業界統一の表示内容」そのままなのである。前出の通達では、「円滑な実施を図るために本件について関係業界からの意見も十分聴取の上…とりまとめた」とされており、せっかく重要な制度をつくっておきながら、一方で、その意義を台なしにするような指導をしているということなのである。

平成4年の労働省告示による「化学物質等の危険有害性等の表示制度」により、上述の91物質だけでなく、すべての（危険有害な）化学物質等にMSDSを作成・交付することとされた。この制度自体は、罰則付きの法規制ではなく行政指導によるものではあるが、罰則付きの91物質以外の化学物質についても、正確な危険・有害性データ等が表示されることが求められ、現により正確・有用なMSDS作成の努力がなされている。そのような中で、罰則付きの91物質について、「吸いすぎに注意しましょう」という程度の表示内容ですまされるという事態はますます矛盾したものとなっている。

例えば、この制度を解説した「わかりやすい化学物質の危険有害性表示制度」という本の中では、石綿について、国連分類で「9=特殊有害性物質」、発がん性についてはIARC（国際がん研究機関）では「1=ヒトに対して発がん性である」、NTP（アメリカ国家毒性プログラム）でも「1=ヒトに対する発がん物質」とされ、EC理事会指令では「危険警告フレーズ」として「R45=がんを発生させるおそれがある」が指示されていることなどが紹介されている一方で、「具体的記載方法の例」として「多量に粉じんを吸入すると健康を損なうおそれがありますから、下記の注意事項を守って下さい（石綿）」が掲載されている。

なお、K社が南アフリカから輸入している「クリソタイル石綿」には、現在、「有害性情報」として次のような内容が記載されたMSDSを交付しているという。

人についての症例：石綿肺（塵肺）、石綿肺癌、悪性中皮腫がある。石綿肺癌については、喫煙との関係が強いとされている。又、悪性中皮腫については、クリソタイル石綿との関連は薄いと国際的にいわれている。

急性毒性・慢性毒性：急性毒性はないが、慢性毒性はある（長期間、多量にクリソタイル石綿を吸入したときじん肺を起こす恐れがある）。

ガン原性・変異原性：ガン原性あり。IARC（国際ガン研究機関）では、グループ1に該当している。変異原性は染色体異常がある。

今回の要請事項はこのような状況をふまえたものであるが、91物質についての「具体的記載方法」（「統一表示内容」）通達の見直しについては、労働省内でも議論がなされているという。参加者からの「現在の内容なら、ないほうがまし」という意見に、「省内にもそういう意見もある」とのことだった。

一方、昨年の労働安全衛生関係政省令の改正により、クリソタイル以外のアスベストの製造・輸入等が禁止され、表示等を義務づけられる石綿含有物の範囲が5%を超えるものから1%を超えるものに拡大されたことともない、日本石綿協会においても、表示内容の見直しが検討されているという。成分・名称を「石綿」から「クリソタイル」に変え、より有害性を希薄化してみせようとする可能性がある（クリソタイルをめぐる国際的な「スキャンダル」については、96年5月号の関係記事及び95年6月号の鈴木康之亮講演等を参照していただきたい）。

### 建築物解体を労住両面から規制 吹き付け石綿等の除去作業届出など

○アスベスト使用建築物の解体・改修にあたっては、次の点について対策を講ずること。

- ①解体・改修工事における事前調査・記録の実施状況を把握するとともに、実効性確保のための措置を講ずること。
- ②吹き付けアスベスト除去工事の、都道府県別（東京都内は23区別）の届出状況を明らかにす

ること。

③吹き付けアスベスト及びアスベスト含有建材等の除去工事等における飛散防止対策について、各省庁・地方自治体・各関係団体・建設業界等に対してその周知徹底を図ること。

回答：①各局・各署で、集団・個別に指導していく。②昨年6月から実施されたばかりで、届出状況はまだ把握できていない。届出の指導を強化していく。

③各省庁とは現在でも連携があり、これを強めていく。また、建設業界に対して今後周知徹底を図っていく。

建築物の解体等については、昨年の労働安全衛生関係政省令の改正により、①建築物の解体等の作業を行うときは、あらかじめ石綿等が使用されている箇所及び使用の状況を、設計図書等により調査し、その結果を記録すること（特化則第38条の10）、②石綿等が吹き付けられた建物（耐火建築物または準耐火建築物）の解体・改修工事の際に石綿等を除去する作業を行うときは、作業開始前にその計画を労働基準監督署長に届け出ること（安衛則第90条）、③吹き付けられた石綿等を除去する作業に労働者を従事させるときは、当該作業場所を、それ以外の作業場所から隔離すること（特化則第38条の11）、が義務づけられた（①③は1995年4月1日、②は1995年6月1日から実施、施行通達は平成7年2月20日付け基発第76号—95年4月号参照）。

②の届出については、神奈川県労働職業病センターが今年2～3月に神奈川県内の全（12）労働基準監督署に確認したところでは0件（相模原）～12件（横浜北）という状況で、アスベスト根絶ネットワークが東京都内の工事現場等で確認した経験でも、周知されているとは到底言い難い。労働省で全国の状況をまだ把握していないということなので、あらためて周知状況を確認し、徹底させる方途について検討する必要がある。

なお、①で設計図書等により石綿等の使用箇所・状況を調査・記録することとされているが、施行通達では、「石綿の吹き付けが行われているものについては、吹き付け材が1%を超えて含有しているか否かについて設計図書等により調査ができない場合は、

定量分析を行う必要があること」とされていた。労働省では、この場合の石綿含有率の有効な判定方法について委託研究を行っていたが、今般、平成8年3月29日付け基発第188号を発して、具体的方法を指示した。これによると、吹き付け施工面の3か所以上の箇所から(1フロアの施工面積が3,000m<sup>2</sup>以上の場合は600m<sup>2</sup>ごとに1試料)を各9cm<sup>3</sup>(例:3cm×3cm×1cm)以上の試料を採取し、①位相差顕微鏡を使用した分散染色法により石綿の有無を確認したうえで、さらに、②X線回折分析法により石綿の含有率を判定すること、とされている(他に、石綿含有吹き付け材は、主として耐火被覆、結露防止、断熱または吸音を目的に使用され、鉄骨構造の建築物、工場、学校及び体育館並びに建築物内の機械室等の天井、壁、柱、はり等に施工されている可能性が高いこと。①吹き付け材が不均一になっている可能性が極めて高く、試料の採取方法によっては、石綿が含有されていても含有されていないと判定される場合があること、②大型建築物では、施工が2業者以上となる場合があり、施工業者によって吹き付け材の種類が異なることがあること、に留意すること。天井、壁、はり等異なる吹き付け部位から試料を採取し、分析機関に対して、石綿の含有率の判定を委託する場合は、特に、密封した試料を混合した上で分析するよう依頼することなどを指示。)

一方、環境庁と交渉を行った3月8日は、大気汚染防止法の一部を改正する法律案が閣議決定され、国会に上程された日と重なった。前述の、昨年の労働安全衛生法関係政省令の改正が、建築物の解体・改修工事で石綿等の除去作業に従事する「労働者の健康確保」の面から規制を行ったものであるのに対して、この大気汚染防止法改正案は、「住民の健康確保」の面から規制を行おうとするものである。その主な内容は以下のとおり。

- ① 吹き付け石綿その他の特定粉じんを発生し、または飛散させる原因となる建築材料で、政令で定めるものを「特定建築材料」と呼ぶ。(2条8項)
- ② 特定建築材料が使用されている建築物を解体し、改造し、または補修する作業のうち、その作業の場所から排出され、または飛散する特定粉じ

んが大気の汚染の原因となるもので、政令で定めるものを「特定粉じん排出等作業」と呼ぶ。(2条9項)

- ③ 特定粉じんの種類及び特定粉じん排出等作業の種類ごとに、特定粉じん排出等作業の方法に関する基準(作業基準)を、総理府令で定める。(18条の14)
- ④ 特定粉じん排出等作業を伴う建設工事(特定工事)を施行しようとする者は、特定粉じん排出等作業の開始の日の14日前までに、所定の事項を都道府県知事に届け出なければならない。(18条の15、1項)(違反には3月以下の禁固または30万円以下の罰金)
- ⑤ 都道府県知事は、④の届出に係る特定粉じん排出等作業の方法が作業基準に該当しないと認めるときは、その届出を受理した日から14日以内に限り、作業方法に関する計画変更命令を出すことができる。(18条の16)(違反には6月以下の禁固または50万円以下の罰金、過失による場合は④と同じ罰則)
- ⑥ 特定工事を施工する者は、当該特定工事における特定粉じん排出等作業について、作業基準を遵守しなければならない。(18条の17)
- ⑦ 作業基準を遵守していないと認めるときは、都道府県知事は、その者に対し、期限を定めて作業基準に従うべきことを命じ、または作業の一時停止を命ずることができる。(18条の18)(違反には⑤と同じ罰則)
- ⑧ 特定工事の注文者は、当該特定工事を施工する者に対し、施工方法、工期等について、作業基準の遵守を妨げるおそれのある条件を付さないように配慮しなければならない。(18条の19)
- ⑨ 都道府県知事は、政令で定めるところにより、特定工事を施工する者等に対し、特定粉じん排出等作業の状況等必要な事項の「報告」を求め、またはその職員に、特定工事の場所等に立ち入り、特定工事に係る建築物等の物件を「検査」させることができる。(26条1項)(違反には20万円以下の罰金)
- ⑩ 都道府県知事は、関係行政機関の長または関係地方自治体の長に対し、特定粉じん排出等作



石綿対策全国連絡会議の環境庁交渉(1996.3.8)

業の状況等に関する資料の提出等の協力を求め、または粉じんによる大気汚染防止等に関し意見を述べることができる。(28条2項)

- ⑪ この法律の規定は、地方公共団体が、特定粉じん排出等作業について、または同作業以外の建築物解体・改造・補修作業について、その作業にともない発生・飛散する特定粉じんの大気中への排出・飛散に関し、条例で必要な規制を定めることを妨げるものではない。(32条)

改正大気汚染防止法による規制は、前述の労働安全衛生関係政省令による規制と重なる、というよりも、前者の方が対象となる作業が広くなると言ってもよい。特定粉じん排出等作業に、吹き付け石綿の除去作業以外の作業も対象に含めているからである。労基署に届け出ると同時に自治体(後述)にも届け出なければならないだけでなく、労基署には届け出る義務がなくても自治体には届け出なければならない場合も生じてくるわけである。ただし、吹き付け石綿以外にどのような建築材料が政令で定める特定建築材料に含まれるかは、まだ確定されていない。

また、遵守を義務づけられる作業基準には、特化則が義務づけている「吹き付け石綿除去作業場の隔離」も含めた、より広い内容が盛り込まれるものと予想される。さらに、作業基準に適合しない計画の

変更命令や適合命令・一時停止命令等が罰則つきで明定されていることも特徴である。

環境庁との交渉では、次のようなやり取りが行われた。

環境庁:「吹き付け石綿」以外の特定建築材料については「飛散性の高いもの」と考えており、今後、改正法施行までに1年ほどかけて検討していく。(危険な作業が行われそうなら、みなさんと同様、放っておい

てデータをとるのではなく、対策をとるよう指導してきているから。)データが少ないのが現状であり、「科学的な根拠を」という他省庁の声もあるため、調査・実験も行っていきたい。

全国連:同じ飛散性という考え方で、厚生省の「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」(廃清法)では、吹き付け材と保温材が、管理型処分場で処理することが義務づけられる特別管理産業廃棄物とされているが、スレート等のアスベスト成形板も対象に含める方向で検討されたい。厚生省の調査では、中間処分場や一般廃棄物処理場での測定結果でも高い濃度を示しており、スレートが一因となっていると考えられる。

環境庁:スレートに関しては、製造工場の敷地境界での測定値ではあまり高くない。他省庁ではその認識は低い。吹き付け以外でみなさん方にデータがあればぜひ提供していただきたい。

環境庁:作業基準には、事前除去や作業場の負圧化など飛散防止のための具体的方法を盛ることになるが、特定建築材料等と同じく今後検討していく。

環境庁:届出の受付窓口は市町村とする方向で検討している。

全国連:特定粉じん排出等作業に限定せず、すべての建築物の解体・改造・補修工事に届出を義務

務づけられないのか。  
 環境庁：規制緩和の流れの中で、それは困難である。  
 全国連：届出義務違反をどうやって把握していくつもりか。  
 環境庁：(自治体で)パトロールを行って把握していく。また、阪神・淡路大震災の被災地では危険な作業についてNGOからの通報が約20件あった(感謝したいとのこと)が、警察や自治体に通報していただければ調査をすることになる。  
 改正大気汚染防止法の来年度施行に向けて、政令等を含めた細部事項をより実効性のあるものとしていくこと、及び、この改正法と労働安全衛生関係政省令、吹き付け材の石綿含有率判定方法についての新通達等を有効活用して、建築物解体・改修工事等における石綿粉じん対策の実効性を図っていくことが期待される。  
 なお、3月8日の環境庁交渉では、大気規制課・真継課長補佐ほか1名が対応し、石綿対策全国連絡会議からは富山洋子代表(日本消費者連盟委員長)以下11名が参加した。環境庁への要望事項と前述した以外の回答内容は以下のとおり。  
 ○環境中のアスベスト粉じんの低減計画を策定し、その実効を図ること。  
 回答：アスベストに関してはその発がん性が明らかであり、今回の大気汚染防止法の改正案にも盛り込んだ。要望のような視点は必要と日頃から認識している。望ましいレベルはどれくらいかという点も難しく、また、一般大気環境濃度レベルの測定値が住宅地域で0.14本/リットル(平成5年度)にまでなっているが、最大では1本を超えるところもある。「気を抜くな」と指示している。  
 ○大地震に備え、アスベスト使用建築物の調査をし、その実態を把握すること。  
 回答：阪神・淡路大震災においては、被災地においてアスベスト使用建築物の点検を行った。以後の同様な事態においてももちろん調査を行うし、また、今回の大気汚染防止法改正案において、アスベストが吹き付けられた建築物等の解体・改修作業の事前届出を義務づけている。  
 ○アスベスト製品の除去・代替化へ向け、助成措

置等を講ずること。  
 回答：除去・代替化については、自動車部品や建材で使用頻度の高いもの等についてはノン・アス化が進んでおり、引き続き指導を行っていく。助成措置については、現状では中小企業金融公庫等の既存の制度を紹介している。  
 ○アスベスト使用建築物の解体・改修等によるアスベスト飛散防止対策を強化すること。  
 回答：今回の大気汚染防止法改正案で義務づけたところである。  
 ○アスベスト対策について、各省庁・自治体・建設業界等に対してその周知徹底を図ること。  
 回答：今回の大気汚染防止法改正でアスベスト対策は一応出そろったかと考えている。生産段階では同法による敷地境界基準、消費段階でも、前述のとおり、自動車部品や建材等のノン・アス化が進み、今回の改正案で建築物の解体・改修・補修に規制がかかる。廃棄段階には廃棄物の処理及び清掃に関する法律がある。  
 現在もそれらの周知徹底に努力しているが、改正法についてもパンフレット等を作成し、引き続き行っていく。(全国連からは、中古車用の補修部品では依然としてアスベストプレーキライニングが使用されており、また、廃清法ではスレート類は規制対象となっていないことなどを指摘した。)

### 建築基準法の例示規定見直し 吹き付け以外認識薄い建設省

労働省交渉と同じ3月14日には建設省との交渉も実施され、建設省側は建設防災対策室・金子課長補佐、環境調整室・浅野課長補佐ほか2名が参加、石綿対策全国連からは里見事務局長以下8名が参加した。要請事項と回答は以下のとおり。  
 ○建築基準法から、石綿スレート及び石綿パーライト板の記述を削除すること。  
 回答：JISなど他の制度において消えていることは承知している。石綿スレート及び石綿パーライト板は、施行当時の代表的な建材として例示したものである。諸外国では性能規定になっていることも

あるので、例示規定になっている建築基準法を性能規定へと見直すつもりである。平成8年度中に建設審議会から枠組みについての答申を受け、検討していく予定である。  
 ○官庁工事・公共工事等において、次のような措置を講ずること。  
 ①建築物の解体・改修工事におけるアスベスト使用の有無に関する調査・記録、及び飛散防止対策の実施。  
 ②アスベスト製品の使用禁止。  
 回答：①昭和62年より調査しているし、平成元年度より除去工事も行っている。また、建設省としての除去方法の指針を持ち、それは実行している。\*ただし、「吹き付けのみが対象となっている」とのこと。  
 ②合同庁舎のビル等、建設省の管轄で新しい建築物を建てる場合には、ノン・アス化はほぼ達成されている。\*「アスベスト成形板も対象とされている」とのこと。  
 ○非アスベスト建材の使用促進、及びその情報の提供を行うこと。  
 回答：建設省の管轄の建築物では、出回っている非アスベスト製品の使用を図っている。  
 ○アスベスト使用建築物の解体・改修にあたっては、アスベスト飛散防止対策の徹底を図ること。  
 回答：建設省が管轄する団体に関しては、使用、廃棄、労働者等に関する「注意事項」を出して指導している。また、解体・改修に関しては、その技術指針を昭和63年6月に定めており、それに伴う融資制度もある。阪神・淡路大震災の際にも、シートによる囲い込みや散水等で作業の安全性を確保しながら解体・改修を行うよう、各地方団体へ指導した。  
 参加者との質疑応答では次のようなやり取りがあった。  
 ○建築基準法を性能規定にした場合に例示については今後どうするつもりか。  
 回答：性能規定だけでは運用しづらいので、政令等で性能を担保するための仕様書的な内容を例示することになると思う。現行の代替品の不燃性能等を調査しながら、どのようなものを代表例とす

るのが適当か検討していきたい。  
 ○庁舎等、公共の建築物等について、ボイラー室等で吹き付けアスベストの存在しているところについてはどのような対策をとっているか。  
 回答：建設省の発注した建築物であれば、その設計図書に基づいて安全対策を講じている。  
 ○PTタイルの解体について、除じん装置の使用は指導しているのか。  
 回答：成形板の解体の場合は散水を指導している。  
 ○PTタイルも飛散度が高いのではないか。  
 回答：調査結果を参考にしたい。  
 ○建設省としては、解体時のアスベスト飛散量については、現状でどの程度だと考えているのか。  
 回答：吹き付けの場合しか想定していないので、その他については把握できていない。  
 ○スレートは屋根材として適していないのではないか。踏み抜き事故も多く、労働安全上からも対応してほしい。  
 回答：現行の「積雪」「風圧」「火災」等に対する基準には適応しているが、構造上もろくなりやすい材料については検討させてほしい。屋根の上で作業をするということは想定していない。  
 ○建設省から工事を発注する場合、その「仕様書」ではアスベストの使用は禁止されているのか。  
 回答：禁止されていないが、ノン・アス化の申し合わせがあり、建設省から建材を指定する庁舎の仕様においてはアスベストを使用していない。  
 ○建設省の直轄する団地等の場合はどうか。  
 回答：都営団地等の場合は建設省の補助で都道府県が運営しており、共通の仕様書を使用している。また、住宅都市整備公団の場合は、建設省内の管理官室が監督している。  
 ○瓦が地震に弱いという誤った認識のため、コロニアルやフルベスト等のアスベスト含有屋根材の使用が増加している。一般建築物へのノン・アス化も指導してほしい。  
 回答：代替品への誘導はできるが、現状では規制はできない(規制には新たな知見が必要という認識である)。



神奈川県労働基準監督署交渉

# 県内の全監督署と交渉 12監督署をまわって労基局へ

神奈川県にある全労働基準監督署をまわった。この間、いろいろな問題が生じる度にその労基署と交渉してきたし、基準局とも毎年交渉を行ってきた。しかし近年、労働基準局の局としての機能が落ちてきていると感じざるを得ない。話の中身のレベルの低下の一方で、人数制限、杓子定規の発言など形式にこだわる姿に、行政の墮落と危機意識をもった。昨年とはかなり前に文書で要請したにもかかわらず、ほとんど準備をしていない局の姿勢は変わらなかった。そこでまず、現場により近いすべての労基署ときちんと話し合うことにした。

かつて鍼灸治療制限375通達による被災労働者大量打ち切りを抗して行われて以来、10数年ぶりの試み。この不当な通達が撤回された今年、再び労基署をまわるのもなにか因縁を感じる。今後は毎年行う予定。

すべての労基署をまわって、それぞれの特色ある職員の対応に感心したり、あきれたりした。統計資料と、各々の労基署をまわって

議論になったこと、興味深い事柄を紹介する。

### ●横浜南

2人の次長、主任監督官、労災課長と記録者が出席。団体側は、港湾被災者の会から20名ほど参加したほか、全造船、カラバオの会からも。

外国人労働者の労災について、「特に統計をとっていない」（どこの署も同様）。これに対して、カラバオの会から、通訳や翻訳でずいぶん苦勞している。その実態を認識してもらいたい、改善が必要な点が多い、そのためのデータが必要なのではないかとの意見が相次いだ。また、外国人労働者の場合、社宅に住んでいることも多く、即時解雇、即時立ち退きを求められることもある。東京のある労基署では、このようなケースでも、「不法就労を助長する」として何もしないとカラバオの会からの訴え。これに対しては、「細かいことはわかりませんが、もちろん労基法違反のこともありますし、まあ人権問題でしょう。不

法就労云々というのはちょっと違うのではないかと次長がコメント。

港や建設現場で後を絶たない労災隠しについて。署は「厳しく指導する」。これは労基局からこの3、4年間かされる回答と同じ。もっと具体的な対策、やはり徹底した処罰、とりわけ元請会社も罰する必要性を強く求めた。神奈川シティユニオン組合員のバクさんの労災について、事故からすでに1年あまり経過してまだ決定が下りない。そもそも直接雇用主が逃亡してしまい、元請会社なども責任を押し付けあってまともに対応しないのが遅れの原因。「近日中に決定する」との回答を得て、後日通勤災害認定の決定を受けた。

### ●横浜北

墜落、転落の事故が多く、とりわけ建設業で目立ち、死亡災害の8割から10割近くを占めるらしい（全国平均は4割、神奈川でも5割）。この防止がやはり最大の課題であるとのこと。

振動障害の患者も11名いるが、

労基署	死傷者数	外国人	石綿疾患	じん肺	脳心疾患	振動障害	申告処理	違反事業所	書類送検	石綿除去
横浜南	984 (12)	-	1-0	9	0-2(6・2)	3	260	1,300 56%	4/0	9
横浜北	1,062 (10)	10	0-1	10	1-2(5・6)	11	241	1,187 55%	3/2	12
鶴見	338 (2)	-	1-0	24	0-1(2・0)	0	76	567 55%	1/1	1
横浜西	717 (3)	5	0-0	18	0-1(2・0)	5	90	622 51%	0/1	3
川崎北	424 (9)	2	0-0	2	0-1(2・0)	0	115	1,020 49%	1/6	2
川崎南	585 (19)	6	1-0	12	0-5(1・0)	0	134	692 50%	3/8	5
厚木	970 (14)	13	2-1	13	0-2(3・1)	6	155	740 68%	2/0	1
相模原	720 (3)	5	0-0	5	0-2(3・2)	5	140	682 53%	1/1	0
平塚	576 (2)	2	0-0	11	0-0(0・2)	0	56	282 56%	0/0	3
藤沢	682 (3)	10	0-0	3	0-2(1・1)	2	140	600 60%	0/1	5
小田原	467 (5)	1	0-0	47	1-0(2・1)	6	60	415 70%	0/1	1
横須賀	452 (7)	3	7-2	42	0-0(0)	3	100	472 44%	2/1	4

- (注)①「死傷者数」は労働者死傷病報告書に基づくもの。横浜南、横浜北、横浜西、相模原、平塚、横須賀は、平成6年の数字、他は平成7年。( )内は死亡者数の内数。  
 ②「外国人」は、労働者死傷病報告書に記載された名前から外国人ではないかと類推した数字。  
 ③「石綿疾患」は、石綿による肺がん・悪性中皮腫の「申請件数-認定件数」。  
 ④「じん肺」は、じん肺管理区分4及び合併症による療養者数。  
 ⑤「脳心疾患」は、「業務に起因することの明らかな脳・心臓疾患」の「業務上件数-業務外件数（1995年2月の認定基準改正以降の請求件数・以前の請求件数）」  
 ⑥「振動障害」は、振動障害の労災補償受給者数。  
 ⑦「申告処理」は、申告処理件数。  
 ⑧「違反事業所」は、労働基準法・労働安全衛生法違反事業所数及び違反率。  
 ⑨「書類送検」は、「労働基準法違反/労働安全衛生法違反」による書類送検件数。  
 ⑩「石綿除去」は、1995年7月施行の改正労働安全衛生規則に基づく石綿等が吹きつけられた建物の解体・改修工事の際に石綿等を除去する作業として届出がなされた件数。

ほとんどが地下鉄などのずい道工事従事者、遠隔地の在住者が多いとのこと。

外国人労働者が労災に被災したときなどに、パスポート確認はしていない。もちろん日本人、外国人問わず、不正受給の疑いがあるなど本人確認が必要なきにはするが、これは統一見解のようだ。

それなりにきちんと話ができていにもかかわらず、そのムードを一気にぶち壊す事態が生じた。外国人労働者の場合、意志疎通のこともあり、安全教育など難しい面もあるのではないかと、全造船の組合員が指摘したところ、主任監督官が「言葉がわからないのは不法就労であることが多い。そ

ういう場合はやめてもらうしかない」と横暴な言い方。「インドなんか30もあるんですよ。全部やるなんて無理です」とも。そういう言い方はおかしい。労働条件明示の問題もある、いちがいに言えない、やめてもらうしかないというのは初めて聞きますよと、事務局川本が反論。するとますます腹を立てて、「やってるんだって。ハンゲルとかポルトガルとか作ってる」と感情的。それを知っているからこそ、なんで不法就労やめてもらうしかないとか、そんな乱暴な言い方をするんですか、と努めて平静に対応するが、ますます「そんなことは言っていない」と興奮冷めやらない。みんなあきれられるしかない。

どうも労働者と普通に話をした経験があまりないようで、人の話を全然聞いていない。突然喧嘩腰で話を一方的にする。とりあえず現場の話を謙虚に聞く姿勢が行政の前提だと思うのだが。

### ●川崎北

海外で年金を受給しているケースは、パキスタンで障害年金を受けているモハメド・イクバルさんはじめ、全国で200件を越えている。年金受給者に義務づけられている定期報告書について、せめて英語版のものが必要ではないかと以前から要請しているがいまだに実現していない。署の印象では最近では外国人労働者のケースは減つ

ているとのことだが、実現に向けて改めて局に求めていくとのこと。

書類送検が7件と他署と比べて多く、そのうち安全関係が6件。建設業の個別監督を重点的に行う。労働時間短縮についても、建設業を主力に指導していくとのこと。

●厚木

厚木では、地元から、七沢リハビリ労組、東洋製作所労組、大和職業病をなくす会など多数参加。厚木のアスベスト被害を考える会にたびたびお世話になっているということでユニオン横須賀から、また、東京東部労災職業病センターからも参加があった。

前年度よりは減少したとはいえ、労災事故数は県下トップ。建設なども多いのだが、特に製造業の「非定常時災害」が多いらしい。そのため修理などの手順をマニュアル化するなど指導しているとのこと。また、東名高速道路の出口があった、交通事故も多い。

鍼灸については、新通達がまだ届いていない(当時)が、改正されることは間違いない。過去の分については検討中とのこと。七沢リハビリ労組から、通達が出てから10年以上たって、裁判闘争でようやくここまで来た。その責任を十分認識してもらいたいと発言。

東部労災職業病センターに相談のあったケースは、労災隠しを労基署が黙認していた可能性があるもの。現在調査中とのことだが、きちんと対処しなかったことは間違いない。

2時間あっという間にすぎたが時間が足りなかった。

●川崎南

12労基署の中で最も対応が悪く、生じている問題もお粗末なのが、ここ川崎南だ。以前から神奈川県ユニオンの要請に対してひどい対応を繰り返していたが、やはりそのひどさが確認された。

まず、陳情申込票という用紙に記入して提出せよという。他の署では頼まれもしないし、そもそも意味がない。次長は、「局の内規でそうになっている。日時等の確認が必要」と言う。しかし基準局でもそんな指導は特にしていないという。確認というが何件くらい陳情があるのかと聞くと、去年は神奈川県ユニオンだけとのこと。つまり年に2、3回しかない。あざれてものも言えない。統計資料も他署と比べて一番簡単なもののみ。もちろん事前にコピーして用意などしていない。労災課長の話し方も最もぶっきらぼうで、聞かれるから仕方なく答えるような、非常に不愉快そうな言い方。確かにそういう性格もあるだろうが、そもそも普通に話をしようという態度ではない。

当日参加した神奈川県ユニオン日進サービス分会からも、労基署への不信が語られた。というのも、先日会社から「労基署の監督官から、『ユニオンが労基署に集団で押しかけるので困っている。なんとかやめさせてほしい』。不当な労働組合活動なども言っていたよ」と言われた。これが事実だとすれば重大な問題であり、労基署と会社がいかに馴れ合っているかを示す。署としては、調査して後日回答すること(後日

「本人に確認したところそういう事実はない」との電話があった。真相は藪の中だが、火のないところには煙は立たない。

頸肩腕障害者への聞き取りが高圧的であったこともそうだが、他の労基署ではまず起きていないようなことが問題となっている。職員個人の問題というよりも、署全体の姿勢の問題ではないかという印象を受けた交渉だった。あまり中身のある話はできなかった。地域の特徴としては、製造業が多いこと。労働団体や災害防止団体の活動が活発であるとのこと。

●鶴見

次長がかつて労働基準局にいて交渉の窓口をしていた。当時は、人数制限や交渉するしないを含めて、不誠実な対応をしていた張本人だったが、次長としてはかなりまじめに取り組む姿勢が感じられた。発言からいくつか。

「労災発生件数そのものは減っている。しかし不況による事業の減少も考えられる。景気の変動とは関係なく労災防止に向けてがんばりたい。具体的には転倒災害がけっこう多いが、これの防止はなかなか困難である。」「駒岡地区など中小零細企業の監督指導を重点的にやりたい。」「外国人労働者で、イランの人だったと思うが、相談に来た。『サービス残業』のことを言ってると思ったら、どうやら『差別』と言っていたことが後で考えてわかった。本人も不満そうに帰っていったので残念。やはり言葉は難しいなあと感じた。」

港湾被災者の一人が突然葉書

で呼び出しを受けた。30名ほどの仲間にはそんなものがきていないのに自分だけどうしてくるのか。極めて事務的に処理してしまったためと、署側は謝った。また、港湾被災者は、ほとんど毎月定期的にかつ同時に書類を提出している。ところが、支給される時期がまちまちで、ひどいときはいつも月より20日くらい遅れる人もあった。抗議するとだいたいきちんと支給されるようになったが、やはり給料と同じ性質をもつ休業補償が、事務的理由だけで遅れるのはほとんどない話だ。鶴見だけではなく、横浜北、横浜南労基署でも起きている。

港湾労働者が認定闘争を行い認定をかちとった経過、通院治療できる医療機関が限られていることなど、認定闘争時を知る職員がいなくなっていることもあり、労基署の理解が十分ではない。

●横浜西

あまり大きな労基署ではなく、話し合いもプレハブ。労災認定や会議もここでやるようだが、立て替えの予定はまだないとのこと。お茶を出してくれたから(ここ小田原だけ)言うわけではないが、誠意をもって回答してくれた。

安全を指導する第2課長が以下のとおり発言。やはり建設業の安全を中心に監督していきたい。また、第3次産業には労災未加入事業所も多く、時間短縮も進んでいないので、特に力を入れていきたい。相談の件数はここ数年増加しており、迅速な処理で労働条件向上に努める。外国人労働者の相談では、やはり言葉がうまく

伝わらなくて苦労したこともある。

●相模原

ここは統計資料をきちんと用意していた。規模別や産業別で円グラフまでつくる丁寧さ。

労災のうち製造業の比率が高いことがあげられるが、たまたまその年がそうであっただけかもしれない、特に事業所数で製造業が多いわけではないとのこと。目立つものとして第3次産業で新しい機械が入ってきてそれによる事故が多い。建設業の現場責任者を集めて、安全指導の会合を他署よりも頻繁に開催していること、平成6年に相談が増えたので、7年は特に監督をしっかりとってきたことが特徴と言えば特徴。

外国人労働者が帰国後に補償を受ける際に、異常に時間がかかるとを指摘。李さんの場合は、すでに業務上が決定しているにもかかわらず、9月に休業補償を請求してから4か月以上たった1月終わりに、主治医の意見書を求める書類が送られてくる始末。意見書を求める話はすでに10月からなされていた。まったくいいかげんにしてもらいたい。課長はうなずくのみで、のれんに腕押しのような態度。

●平塚

労災の統計の取り方は必ずしも決まっていないことが平塚署でわかった。局で統計を整理しているだけで、署はそれぞれの判断で必要に応じて処理しているようだ。相模原でグラフにまでしている規模別統計はとっていないし、こまかな原因も必ずしもとっていないらし

い。だから質問しても「わからない」という回答が多かった。民間団体に公開するしないは別にして、少なくとも労基署の監督するうえでのデータとして統計はこまかくとった方がいいと思うのだが。

製造業での事故の比率が高く、その対策が望まれる。50人以上の事業所に対して安全衛生管理計画を立てるよう指導しているとのこと。しかし前述したように、規模別統計をとっていない。ちなみに中小零細事業場での比率が高いのは明らか。相模原署の統計によると85%が50人未満の職場で起きている。こういうこともあるので、やはりきちんとデータに基づいて監督指導してもらいたいものだ。

●藤沢

ここでは初めて署長が対応した。さすがに全体のことから細かいことも話す。藤沢署は80万人あまりの労働者、2万事業所を所轄している。要請書前文にある規制緩和については、署長の個人的見解と断りつつ、労基法は規制のない頃の事態を反省してつくったものであることを忘れてはならないと思うとのこと。

第3次産業の労災が増えているが、例えばファミリーレストランのスライサーなど、従来の工場の機械とはかなり違ったものが出てきて、対策に工夫が必要である。監督官のまわる事業所比率が2.5%で、全国平均の4%を大きく下回るため、なかなか十分に監督できない。

外国人労働者の労災は10件くらい。3、4年前から外国人を雇用する事業主らが集まって勉強会

をしているので、それに顧問的に参加している。外国人労働者自身からの相談は5人未満。

地域産業保健センターが藤沢にあるが、健康相談は2年間で20件あまり。訪問事業所も60くらいで、言うのも恥ずかしい程度の利用しかない。PR不足かと思う。そもそも平日の昼間しか相談受付をしておらず、普通労働者は相談できない。それにしても20件はあまりにも少ない。ちなみに労災職業病センターですら、「健康相談」は月に10件くらいある。

●小田原

横浜から一番遠い小田原へ。温泉地を管轄することもあり、ホテル、旅館などでの災害が多い。階段から落ちたり、慌てて転倒したりといった「行動災害」の比率が高く、防止もなかなか難しい。他に食品加工業も多いことも特徴。

じん肺患者も47名と多い。多くが新幹線などのずい道工事に従事した労働者。真鶴の石工の患者さんも。

監督事業所の違反率が非常に高い。これは監督官の厳しさによる、正直言って人によってずいぶん違うと、1課長は語る。自分を含めても3人しかいないが、口頭ですませることなく指導票を出し、改善報告を求めている。

過労死は、1995年2月以降1件が業務上認定。新認定基準のおかげで業務上認定できたといってもよいと第3課長。

申告数は60件とそれほど多くなく、都市部に比べて雇用が安定しているためではないか。それでも

通常は40件くらいであったことを考えればやはり多い。

●横須賀

全造船浦賀分会から独自の申入書が提出された。非常に労災事故が増えている現場の状況を訴える発言が相次いだ。また、石綿じん肺裁判では労働省が決定したじん肺管理区分すら争おうとする、被告住友重機への指導を要請。正式な回答は後日改めてするとしながらも、たしかに事故が多発しているという認識は署もあるとのこと。現場労働者からは、監督、指導というけれどいつも事前にはわかっているから、会社はその日、時間にあわせて違反のないようにしているだけだ。もっといきなりやって来るような指導をしてもらわないと意味がない、との声。署も、造船所は下請協力企業も多く、それを集める必要があって事前に伝えることもある。ただし突然の監督もやっている、いつも事前に言っているわけではないと力説。

署としては神奈川で唯一労災事故が増加している。建設業の労働災害防止、造船業での防じん対策が重要課題である。

一方で、監督した事業所の違反率が非常に低い。これはどうしたことか。課長も、局からも課長の事業所選択がよくないのではないかと指摘されていると、言い訳にもならない発言。対応はソフトで誠実だが、もう少ししっかりしてもらわなくては困る。

●職業病

どこの労基署でも職業病の統

計は分類して特にとっていないが、数十件でほとんどが災害性腰痛。労災給付の方は災害、職業病ともに分析せず、労働基準局で統計処理している。

●石綿工事届出

建築物の吹き付け石綿除去工事の届出は昨年6月から義務づけられた。しかしこの労基署でもあまり届出がなされていない。これはやはり周知徹底が不十分なことによる。1年目にしてこの数字では数年でゼロになりかねない。

●過労死

神奈川では、新通達が出された1995年2月以降、特に申請件数も業務上認定件数も目立って増加していない。全国的にみると、業務上認定件数が倍以上の勢いである。申請そのものも特に増えた様子はない。そもそも業務上の可能性の少ないものについて、窓口相談に来た段階で認定基準の説明と称して、申請をあきらめさせるような対応をしているようだ。とりあえず申請を受け付けるべきであり、改善を求めていかねばなるまい。

●はりきゅう

ちょうど交渉途中の3月初めに各労基署に新通達が届いた。14年ぶりに鍼灸治療の期間制限がなくなる。ただし過去分については検討中とのこと。早急に支給してもらいたい。また、これも新通達の周知徹底が必要。



(神奈川労災職業病センター)

3センター共同の東京労働基準局交渉

# 問題のある対応は是正 現場の具体例挙げて問題点を解決

東京東部、三多摩、神奈川の3労災職業病センターでつくる東京労災職業病センター連絡会議では、前年(1994年7月、94年12月号参照)に続き昨年10月23日に、東京労働基準局との交渉を行った。時間的制約のなか十分な交渉とはならなかった。交渉議題の取り上げ方についても、実効性をもたせる工夫が足りなかったと感じる。総括点をまとめ、あわせて局が開示した情報をお知らせし、今後の行政交渉の糧にしたいと考える。

交渉項目が、統計資料の開示要求、窓口対応含め具体的な事務手続上の問題や「行政手続法」に関して等37項目と多岐にわたっていた。これに対し局の用意した時間は1時間半(実際は2時間やったが)と短かった。重ねて事前折衝を行ったにもかかわらず、回答内容が配布資料の内容の域にとどまり、われわれが活用できる回答を引き出すに至らなかった。この点については、局との事後折衝で、次回からの改善が見込まれてい

る。交渉項目でも、局の施策をめぐるものと、事務手続上の問題点と、時期を分けて行うことも考え、今年の課題にしたい。

今回の交渉では、個別労基署での不当な対応を、具体的事例を取り上げて突き出した。事前折衝の段階で局が調査し、そのため労基署の対応に変化がみられた事例もあった。いくつかのやり取りを紹介しよう。

●保険給付の迅速化

【事例:渋谷労基署】病院を3か所転医した事例で、請求書のとれたところから請求を行った。事故の概要・経過については事業主から説明を受けているにもかかわらず、請求が全部出してから支給するという引き延ばされた。

【事例:三田労基署】休業補償請求を受理した労基署が、給付基礎日額の算定に当たり残業代の未払を突き止め、是正を指導し算定し直させた。このよう

な行政をぜひ行ってほしい。【回答:労災管理課】調査確認を要しない事案については、できるだけ速やかに支給するというのが基本になっている。指摘のような事案のないよう、今後とも監督署に対して指導していきたい。

●鍼灸治療

【事例:池袋労基署】6年ほど療養している頸腕被災者宅に、1、2年ぶりに突然電話をかけてきて、どう治療しているか問い合わせてきた。「鍼灸など」と答えると、「こんなに長く鍼をしている人は聞いたことがない」と言われた。被災者の実態、療養の現実を認識していない発言である。

【事例:亀戸労基署】症状固定後、はりきゅう特別援護措置を申請しようとしたところ、「労災で鍼灸治療を行った者は特別援護措置の対象とはならない」と言われ、追い返された。制度について周知徹底されたい。

【回答:労災管理課】鍼灸治療については本省で検討を行っている(前号参照)。結果が出るまでは現行どおり。皆さん方にも、私どもにも、よい結論が出ればと考えている。特別援護措置の対応については誤解の生じないよう指導していきたい。

●外国人労働者

【要請事項】「不法就労者の実態調査」と称して、労基署窓口でパスポートの写しをいまだに要求している。このような「調査」がいかなる指示に基づくものか明らかにしたうえで、パスポート提示をやめさせること。

【回答:監督課】東京局としては入管への情報提供等一切していない。

【回答:労災管理課】本省労災管理課長・補償課長連名の事務連絡に基づき、「不法に就労する外国人に係る保険給付請求事案」については、その概要について本省あて報告しているところ。その際、被災者である外国人の状況(氏名、性別、国籍、生年月日、在留資格)について把握する必要があり、パスポートの提示方をお願いし、協力をいただいているところです。なお、パスポートの写しを要求しているとのことですが、従前より、写しの提出を強要することはないよう指導しているところですが、今後も周知していきたい。

●労災隠し

【事例:向島労基署】災害発生状況を偽り、元請の保険を使わず、

給付金のネコババ、という事態が発生した。虚偽の労災申請に対し、労基署はそのまま処理してしまった。現在申告を行っているが、再発防止策をどう考えているのか、申告人が経過を問い合わせたところ、調査中との回答のみで、教える必要はないとつっぱねられた。

【回答:監督課】労災隠しについては、最も厳しい対応をするよう署に対しても指導しているし、署においてもそれぞれ適切な対応をしていると考えている。東京局においても、毎年、労災隠し、死傷病報告の件で何件か書類送検している。「事例」について、頭からつっぱねることは問題かとも思う。署については指導するようにするが、調査の最中に詳細に答えられないことがある点については理解をお願いしたい。

局は各労基署での対応から発生する問題を、われわれが指摘するまでは知らない。それだけに、署での不当な扱いについては、署段階でしっかりと交渉に取り組み、局の見解を引き出す必要がある。

また、われわれは行政の気付かない点、対応の仕方がわからないことを知っている。最近では外国人労働者問題などは典型だろう。行政への積極的な提案から、制度・対応が変わってきている。

署交渉から局交渉、そして本省へ、また、本省から局、各労基署へと成果をもつ交渉に取り組んでいきたい。それが、法制度の有効な活用につながり、いいかげんな

労働行政を許さない、ひとつのやり方だと考える。  
(東京東部労災職業病センター)

●東京労基局1994年統計から

◎休業4日以上死傷者数 13,685人(前年比2.3%減)

◎死亡者数 135人(前年比8.2%減、過去最小のこと)

◎死亡災害の原因

- ・ 墜落・転落 36.3%
- ・ 道路その他交通事故 18.9%
- ・ 挟まれ・巻き込まれ 8.1%

◎脳疾患業務上認定の内訳

1994年度 5件(1号4件、9号1件)  
1993年度 3件(1号2件、9号1件)

◎心臓疾患業務上認定の内訳

1994年度 2件(1号1件、9号1件)  
1993年度 1件(9号1件)

◎脳・心臓疾患認定基準改正後の認定数 4件

◎外国人労働者の労災補償状況

1989年度	92人
1990年度	68人
1991年度	89人
1992年度	64人
1993年度	62人
内訳	イラン 20人
	パキスタン 8人
	バングラディシュ 5人
	中国 5人

◎快適職場形成促進事業の実績 1事業所のみ

◎社会復帰対策要項の実績数が少ない。昨年度はわずかの人が元の職場に復帰したと聞いている。

# 中災防が安全衛生管理活動評価制度を開始

## 環境管理監査システムと労働安全衛生を考えるパートII

中地重晴

環境監視研究所

### 国際規格化の動向その後

本誌96年4月号に環境管理監査システムの国際規格化と労働安全衛生の規格化の動きについて報告しました。その後筆者が得た情報について簡単にまとめてみました。まず、ISO(国際標準化機構)でまとめられている環境監査システムの国際規格ISO 14000シリーズについては、今秋にも規格化されるのはほぼ確実ですが、同時に、日本語に訳したものを環境JISとして日本工業規格に取り込むことも準備が進められています。

ここで重要なことは、いままで筆者は、環境管理監査システムと呼んできましたが、通産省工業技術院の見解で、環境管理と言った場合、排水や排出ガスの管理を連想させるため、本来の経営者のツールとしての管理システムであることを明確にするため、環境マネジメントシステムという用語に統一することが決定されたようです。すでにISO14000の対訳が日本規格協会から出版されていますが、筆者もこれか

らは環境マネジメントシステムを使うことにします。

労働安全衛生の国際規格化については、ISOの会議には日本代表として工業技術院標準企画室と中央労働災害防止協会から委員が出ているようです。また、日本工業技術標準調査会の委員会の中に、OHS分科会が2月に設けられました。

正式には「労働安全衛生マネジメントシステム分科会」という名称で、吉澤正筑波大学教授を委員長にし、学識経験者、通産省、労働省、経営者団体、関係業界、中災防、連合などから委員が選ばれています。

労働安全衛生の管理システムを検討するのであれば、労働省主導で労使利害関係者が対等の関係で検討する委員構成にするのが原則だと思います。委員の名前をみているとあくまでJISの主務官庁である通産省主導で、18名の委員の内訳は、業界代表と経営者団体からの委員が多く、労働者代表は1人、労働省関係者は少数で、労働者保護という立場が希薄な感じを受けます。

マネジメントシステムとして経営者のツールという側面だけが強調されており、審議内容には十分注

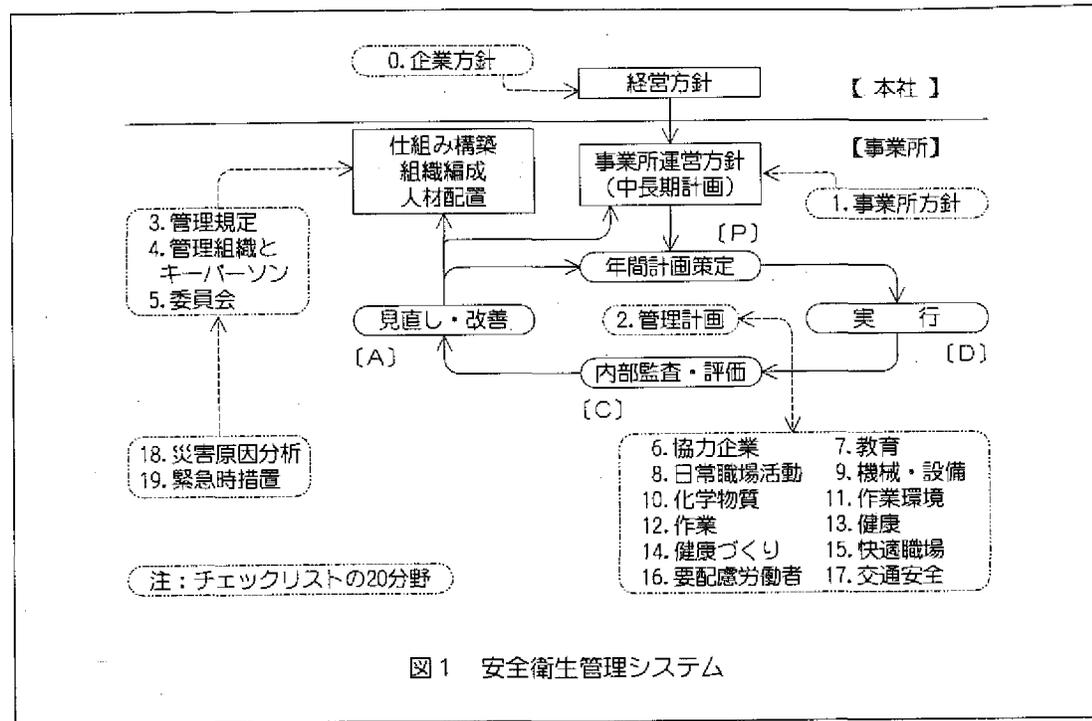


図1 安全衛生管理システム

意する必要があります。今後の予定は、ISOのワークショップが9月にジュネーブで開催されることになっています。

### 中災防の安全衛生管理活動評価制度

ISOの労働安全衛生マネジメントシステムの分科会の事務局は工業技術院標準企画室と中災防新事業推進室が担当しています。中災防では、ISO 9000という品質管理・保証システムの国際規格化を受けて、現在作成中の環境マネジメント・監査システムのISO14000などを参考に、安全衛生管理をシステムとしてとらえ、評価しようという取り組みがはじめられています。

いままではゼロ災運動にみられるように、安全衛生活動と言えば、「無災害記録〇〇日」という「結果」が重視され、本来なら休業災害になるような事故が起きても、何とか労働者を出勤させ、不休災害とカウントするようなことが多くの企業で行われていました。ゼロ災運動に代表されるような中災防による

労災防止活動の矛盾点は多くの読者が実感されており、くわしくは述べませんが、問題点が多いことはわかっていただけたと思います。

中災防は昨年秋から「安全衛生管理活動評価制度」(以下「評価制度」と略す)を提案しています。この「評価制度」は、ゼロ災を実現したかあるいは災害の減少状況といった「結果」により評価するのではなく、安全衛生管理の「仕組みの有無」、「仕組みの有効性」、「仕組みの機能状況」を評価するのだとしています。ゼロ災運動からすれば前進ととれるのですが、うわべだけ環境マネジメントシステムを取り入れただけで、本当に労災防止に役立つのと疑問をもっています。その問題点についてまとめてみました。

#### ●誰のためのシステム化なのか

まず、中災防の「評価制度」は、「安全衛生管理のシステム化」という観点から評価を行うところにあると、雑誌「安全」の95年10月号に述べられていますが、本当にそうなのか疑問です。図1のように「具体的には、PDCAというサイクルによって安全衛生管

理活動が整理され、実行されているかどうかを評価することである」と説明されています。品質管理や環境マネジメントで行われているやり方を模倣しているのですが、根本的に違うのは、その主体管理組織が明確でない点です。

品質管理や環境マネジメントでは、企業体の経営トップが自ら責任者になって、品質や環境に関する管理組織をつくるといういわゆる「トップダウン」型の組織体制になっています。労働安全衛生管理に同じ組織を当てはめてよいのでしょうか。労働安全衛生法などに基づいて、各企業は総括安全衛生管理者を選任していますが、経営の責任者が就任して実務をこなしているところはまずありません。安全衛生管理を軽視している面もありました。

従来から安全衛生委員会が年間目標や安全衛生活動の実行主体になってきましたが、労働者保護の観点から、委員の半数は労働者代表として選ばなければいけないと法律で定められています。いわゆる「ボトムアップ」型の組織構成になっています。これと真向から対立しています。

トップダウンによる経営者主導の管理組織は、現行の労働安全衛生法などに基づく安全衛生活動を否定しないまでも、労働者保護の観点を欠落させる可能性もあります。

#### ●PDCAサイクルとは

結論めいたことを述べましたが、中災防の「評価制度」のPDCAサイクルについて簡単に説明しておきます。

PはPlanで、年間の管理目標や実施計画をさしています。環境マネジメントでは、Planを練る前に、経営トップによる環境憲章や環境方針と言われるものを、経営方針の一部として明確化するようになっています。「評価制度」では、その点をあいまいに労働安全衛生管理に関する事業場運営方針とぼかしています。本来なら経営方針として労働者の健康についての項目化が必要になります。

DはDoで、決められた計画に基づいて、労働安全衛生活動を実施することです。安全パトロールや健康診断を受けるなど、みなさんが普段行っている活動のことをさします。

CはCheckで、実施した活動の達成状況の評価することです。社内のメンバーによる内部監査や、第三者による外部監査も行うこともあります。また、「評価制度」では、点数による重みづけで管理活動を評価することとされていますが、この方法がよいのかどうかは十分検討する必要があります。評価を点数化してしまうことと、本当に緊急性や改善の必要のある事項をどう抽出するのは慎重に行う必要があると考えます。

この「評価制度」では、中災防による評価が外部監査に当たるという意味のことが述べられていますが、各企業の安全衛生担当者の組織である中災防は当事者とは言わないまでも、関連性があり、外部監査を実施する公平中立な第三者とは言えないと考えられます。

AはActionで、評価した場合、改善や見直しを行うことを意味します。環境マネジメントの目的は、企業活動の持続可能な発展のために、目標の見直しを繰り返すこと、継続的な改善にありますから、ここでいうActionは、必要なあれば改善や見直しを行うということではありません。本来ならば、PDCAサイクルは、ひとつの完結したサークルではなく、らせん的なサイクルであるべきで、労働安全衛生管理を継続的に改善していくというパフォーマンス性が重要であることをさしていると考えべきでしょう。

### 安全衛生委員会の位置づけは？

この「評価制度」では、労働安全衛生法で規定する安全衛生委員会の位置づけがあいまいです。前述したように、安全衛生委員会は労働者代表から半数の委員を選ばなければなりません。経営主導による管理組織とは性格が違います。また、安全管理者や衛生管理者を労働組合から選出するよう努力されているところも多いと思います。

Checkで述べられた監査を実施する場合も、誰のための監査かという問題が出てきます。というのは、労働安全衛生管理は、経営者のためだけにあるのではなく、職場で働く労働者のためにもあるわけですから、品質管理や環境マネジメントのように、経営

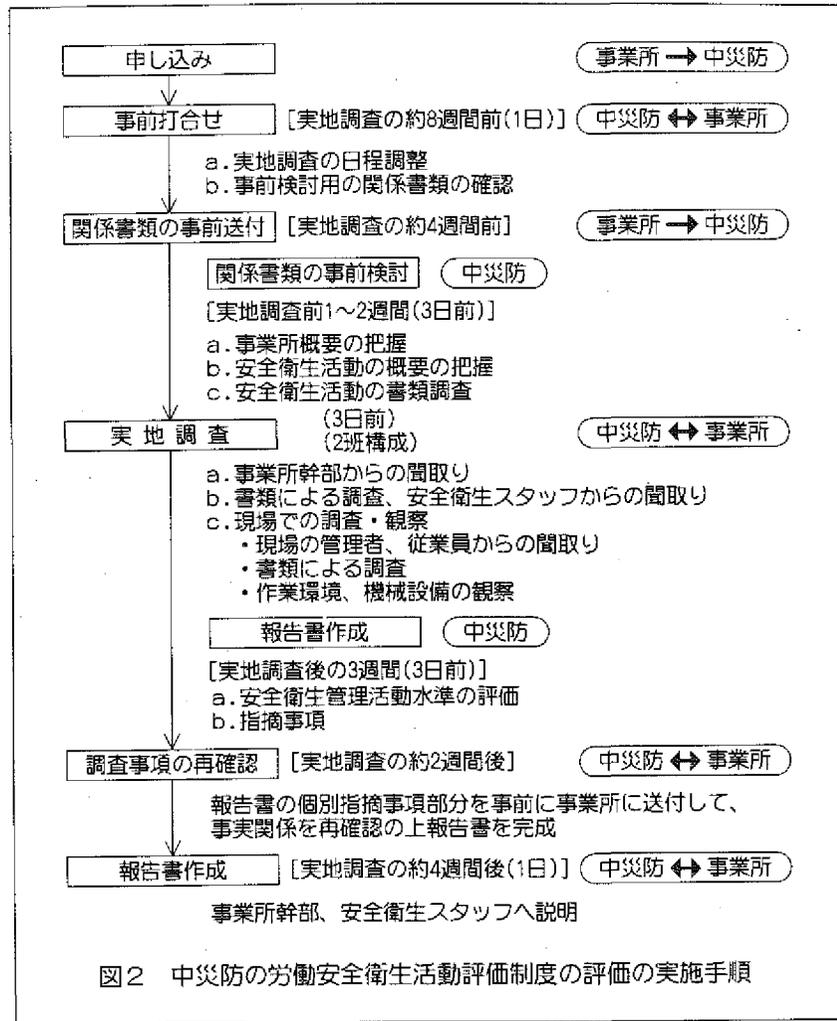


図2 中災防の労働安全衛生管理活動評価制度の評価の実施手順

者のための監査を実施するだけでなく、労働者のための監査も実施する必要があります。

そういう観点からは、安全衛生委員会の労働者代表がその役割を担っているとも考えられます。もし監査を実施するならば、その点からの検討も必要になるでしょう。

監査主体の問題で言えば、外部監査を実施する場合にも誰のための監査なのか考える必要があります。品質管理で言えば、いわゆるユーザー、顧客のための外部監査が必要だとされ、ISO9000の認証制度ができたわけです。また、環境マネジメントでは、住民や消費者のためという意味での公平中立な第

三者機関が必要になります。中災防による「評価制度」が、こういう意味での第三者による外部監査に該当するかなはなはだ疑問です。

さらに、この間の労働安全衛生法の改正で、産業医の勧告制度の提案があります。企業の安全衛生活動の中で、いままです産業医の職務内容が限定され、十分にその能力が活用されてこなかったことを総括して、産業医の役割を強化する動きがあります。これも今回の「評価制度」では見えてきません。

中災防による新規事業として、この「評価制度」は今後取り組む企業

が増加すると予想されますが、取り入れるにあたっては、労働者の主体性や労働者保護の観点がどこまで確保されているのかの確認が必要となるでしょう。

また、労働安全衛生管理の国際規格化をめぐる動きの中では、この中災防の「評価制度」が日本からの提案の中身になることも予想され、国際的な流れの中でこの制度が検証され、見直されることにもなると考えられます。労働者にとって必要な労働安全衛生管理活動とは何か、対案の検討も皆さんと一緒に始めていきたいと思います。



# 建築手間請け、芸能関係者の「労働者性」の判断基準

## 労働基準法研究会が報告

「労働者」であることは、すなわち労働基準法・労働安全衛生法や労災保険法の適用を受けられるということである。労働基準法第9条で「労働者」を「使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定しているものの、具体的な判断となると容易でない事例も多くなってきている。

この点について、1985年12月19日の労働基準法研究会第1部会(労働契約関係)報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」では、「普遍的な判断基準を明示することは必ずしも容易ではない」としながらも、学説、裁判例等を整理し、「『労働者性』の判断基準」としての「使用従属性(指揮監督下の労働)」と「報酬の労務対償性」に関する判断基準と「『労働者性』の判断を補強する要素」をまとめている。また、それに基づき、「備車運転手」と「在宅勤務者」についてのより具体的な判断基準を示した。

その後、1993年5月10日の労働基準法研究会労働契約等法制部会報告「今後の労働契約等法制のあり方について」では、「個別の事案に即して総合的に判断せざるを得ないと考えられることから、現状においては例えば告示等により『労働者』の範囲を定めるといった一義的な明確化のための方策を講じることは困難」として、上記1985年報告「により運用することが適当である」とした。

1996年3月25日にまとめられた労働基準法研究会労働契約等法制部会労働者性検討専門部会報告「建設業手間請け従事者及び芸能関係者に関する労働基準法の『労働者』の判断基準について」は、1985年報告の「判断基準」に基づきながら、「建設業手間請け従事者」と「芸能関係者」についてのより具体的な判断基準をまとめたものとされる。今回はこの報告の全文を紹介する。

### 第1 検討の趣旨

労働基準法第9条は、その適用対象である「労働者」を「使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定しているが、具体的な事案についてこの「労働者」に該当するかどうかの判断は必ずしも容易ではない。この点に関しては、昭和60年に労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」が出されているが、なお、労働者に該当するか否かが問題となる事例が多くみられることから、平成5年の労働基準法研究会報告では、当面、この判断基準により運用し、行政としても、より具体的な運用基準を作成することなど、引き続き判断

基準の明確化に努めることが適当であるとされている。

このような状況を踏まえ、労働省から当専門部会に対し、特に労働者性の判断について問題となることが多い建設業手間請け従事者及び芸能関係者について、昭和60年の判断基準をより具体化した判断基準のあり方についての検討が依頼され、当専門部会として検討を重ねた結果、以下のような結論に達した。

### 第2 建設業手間請け従事者について

#### I はじめに

#### 1 「手間請け」とは

「手問請け」という言葉は、多様な意味で用いられているが、本報告においては、工事の種類、坪単価、工事面積等により総労働量及び総報酬の予定額が決められ、労務提供者に対して、労務提供の対価として、労務提供の実績に応じた割合で報酬を支払うという、建設業における労務提供方式を「手問請け」と定義する。

この他に「手問請け」と呼ばれるものとして、①手問請け(日当)による日給月給制の労働者の場合、②手問(労務提供)のみを請け負い、自らは労務提供を行わずに労働力を提供する事業を行っている者の場合等があるが、①については一般に労働者と、②については一般に事業者であると解することができ、これらについては労働者性の問題が生じるところではないので、本報告では対象とはしていない。

なお、建設業において「手問請け」の形態が見られる工事には様々な種類のものがあると考えられるが、以下では主に建築工事を念頭において記述している。

## 2 「手問請け」の形態

以上のような「手問請け」というものについても、工事の種類、労務提供の形態等により、いくつかの形態が存在する。特に、住宅建築等の小規模建築工事の場合とビル建築等の大規模建築工事の場合では、その形態が大きく異なっている。

なお、建設業の場合、親方、子方、配下、世話役等の用語が、工事の形態により異なった意味に使われる場合があるので、単にその呼び名だけではなく実際の役割に留意する必要がある。

### (1) 小規模建築工事の場合

建築工事を請け負った工務店、専門工事業者等と大工等の建築作業従事者間での契約・労務提供の形態である。建築作業従事者は、単独の場合とグループの場合があり、後者の場合には、グループの世話役がいる場合がある。

契約は、一つ一つの工事ごとに、就労場所、工期、作業内容、坪単価、報酬の支払方法を内容として、通常は口頭で行われる。

報酬については、まず、仕事の難易度により一坪仕上げるのに何人分(人工)の労働力が必要か

判断され、これを基に、坪単価が決定されて坪単価×総坪数で総報酬額が決められる。この総報酬額を、工事の進捗状況に従って按分し、月ごとに、あるいは、請求に応じて随時支払う場合や、工事終了後一括して支払う場合などがある。

なお、この他に特殊なものとして、棟上げ等の場合に他の大工等に応援を求め、逆の場合にその「手問」を労務の提供により返す「手問貸し」(手問返し)という形態もある。

### (2) 大規模建築工事の場合

おおむね、次の3種類の形態が考えられる。ただし、この分類はあくまでも代表的な例を示したものであり、現実には必ずしもどれかに当てはまるものではないことから、労働者性の判断に当たっては、実際の形態に留意する必要がある。

#### イ 世話役請取り

世話役が一次業者等と請負契約を結び、世話役が更にその下の作業員との間で就業に関する契約を結ぶ形態である。世話役とその下の作業員の間では、1日当たりいくらというような内容の契約が結ばれる場合が多い。

#### ロ グループ請取り

仕事があつて手が足りないとか量が多いといった場合に、同じようなレベルにある仲間がグループで一次業者等から請け負う形態である。グループ内では、グループの世話役とグループの構成員の間で、m当たりいくらという取決めを結んでいる場合や、グループ内が全く対等の関係にあり、一次業者等との関係は、グループ構成員の話し合いにより処理される場合など、様々な形態を含んでいる。

#### ハ 一人親方

単独で作業を請け負う形態である。

契約は、m当たりいくら、トン当たりいくらという出来高の単価契約で、口頭契約の場合が多い。

## 3 使用者、事業主・事業者

### (1) 総論

建設業の場合には、下請契約等が重層的になされていることが多く、また、実際の指示や命令も重層的になされる。そのため、このような重層的な関係の下で作業に従事する者について労働者性を判断するためには、誰と誰の間に使用従属関係がある

かを明確にする必要がある。

なお、労働基準法等関係法令においては、その義務主体が、労働基準法においては「使用者」、労働安全衛生法においては「事業者」、労働者災害補償保険法においては「事業主」となっている。このうち「事業者」及び「事業主」は事業の責任主体であり、「使用者」は事業主のために行うすべての者であることから、この二者については対象となる範囲が異なっている。

労働者性の判断基準において、「労働者性を弱める要素」としている「事業者性」は、上の意味での「事業者」又は「事業主」であるか否か、あるいは、これらにどの程度近いものであるかという点である。

他方、労働基準法においては、事業主以外の者であっても、実際に指揮命令等を行っている者はすべてその限りで「使用者」であることになることから、労働基準法において「使用者」であるとされ、その責任を負うべき場合でも、直ちにその者の労働者性が否定されるものではない。

### (2) 各論

手問請け従事者の労働者性が認められる場合には、原則的には、手問請け従事者又はそのグループと直接契約を締結した工務店、専門工事業者、一次業者等が使用者になるものと考えられるが、グループで仕事を請けている場合には、グループの世話役等が使用者になる場合も考えられる。したがって、グループによる手問請けの場合においては、グループの世話役と構成員の間及び工務店、専門工事業者、一次業者等とグループの構成員の間の使用従属関係の有無等を検討し、グループの世話役が、労働者のグループの単なる代表者であるのか、グループの構成員を使用する者であるのかを、その実態に即して判断する必要がある。

## II 判断基準

### 1 使用従属性に関する判断基準

#### (1) 指揮監督下の労働

イ 仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無

具体的な仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対して諾否の自由があることは、指揮監督

関係の存在を否定する重要な要素となる。

他方、このような諾否の自由がないことは、一応、指揮監督関係を肯定する要素の一つとなる。ただし、断ると次から仕事が来なくなることなどの事情により事実上仕事の依頼に対する諾否の自由がない場合や、例えば電気工事が終わらないと壁の工事ができないなど作業が他の職種との有機的連続性をもって行われるため、業務従事の指示を拒否することが業務の性質上そもそもできない場合には、諾否の自由の制約は直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならず、契約内容や諾否の自由が制限される程度等を勘案する必要がある。

#### ロ 業務遂行上の指揮監督の有無

(イ) 業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無

設計図、仕様書、指示書等の交付によって作業の指示がなされている場合であっても、当該指示が通常注文者が行う程度の指示等に止まる場合には、指揮監督関係の存在を肯定する要素とはならない。他方、当該指示書等により作業の具体的内容・方法等が指示されており、業務の遂行が「使用者」の具体的な指揮命令を受けて行われていると認められる場合には、指揮監督関係の存在を肯定する重要な要素となる。

工程についての他の職種との調整を元請け、工務店、専門工事業者、一次業者等の責任者等が行っていることは、業務の性格上当然であるので、このことは業務遂行上の指揮監督関係の存否に関係するものではない。

#### (ロ) その他

「使用者」の命令、依頼等により通常予定されている業務以外の業務に従事することがある場合には、使用者の一般的な指揮監督を受けているとの判断を補強する重要な要素となる。

#### ハ 拘束性の有無

勤務場所が建築現場、刻みの作業場等に指定されていることは、業務の性格上当然であるので、このことは直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならない。

勤務時間が指定され、管理されていることは、一般的には指揮監督関係を肯定する要素となる。た

だし、他職種との工程の調整の必要がある場合や、近隣に対する騒音等の配慮の必要がある場合には、勤務時間の指定がなされたというだけでは指揮監督関係を肯定する要素とはならない。

一方、労務提供の量及び配分を自ら決定でき、契約に定められた量の労務を提供すれば、契約において予定された工期の終了前でも契約が履行されたこととなり、他の仕事に従事できる場合には、指揮監督関係を弱める要素となる。

## 二 代替性の有無

本人に変わって他の者が労務を提供することが認められている場合や、本人が自らの判断によって補助者を使うことが認められている場合等労務提供の代替性が認められている場合には、指揮監督関係を否定する要素の一つとなる。他方、代替性が認められていない場合には、指揮監督関係の存在を補強する要素の一つとなる。

ただし、労働契約の内容によっては、本人の判断に必要な数の補助者を使用する権限が与えられている場合もある。このため、単なる補助者の使用の有無という外形的な判断のみではなく、自分の権限の程度や、作業の一部を手伝わせるだけかあるいは作業の全部を任せるのかなど本人と補助者との作業の分担状況等を勘案する必要がある。

## (2) 報酬の労務対償性に関する判断基準

報酬が、時間給、日給、月給等時間を単位として計算される場合には、使用従属性を補強する重要な要素となる。

報酬が、1㎡を単位とするなど出来高で計算する場合や、報酬の支払にあたって手問請け従事者から請求書を提出させる場合であっても、単にこのことのみでは使用従属性を否定する要素とはならない。

## 2 労働者性の判断を補強する要素

### (1) 事業者性の有無

#### イ 機械、器具等の負担関係

据置式の工具など高価な器具を所有しており、当該手問請け業務にこれを使用している場合には、事業者としての性格が強く、労働者性を弱める要素となる。

他方、高価な器具を所有している場合であっても、手問請け業務にはこれを使用せず、工務店、専

門工事業者、一次業者等の器具を使用している場合には、労働者性を弱める要素とはならない。

電動の手持ち工具程度の器具を所有していることや、釘材等の軽微な材料費を負担していることは、労働者性を弱める要素とはならない。

#### ロ 報酬の額

報酬の額が当該工務店、専門工事業者、一次業者等の同種の業務に従事する正規従業員に比して著しく高額な場合には、労働者性を弱める要素となる。

しかし、月額等でみた報酬の額が高額である場合であっても、それが長時間労働している結果であり、単位時間当たりの報酬の額を見ると同種の業務に従事する正規従業員に比して著しく高額とはいえない場合もあり、この場合には労働者性を弱める要素とはならない。

#### ハ その他

当該手問請け従事者が、①材料の刻みミスによる損失、組立時の失敗などによる損害、②建物等目的物の不可抗力による滅失、毀損等に伴う損害、③施工の遅延による損害について責任を負う場合には、事業者性を補強する要素となる。また、手問請け従事者が業務を行うについて第三者に損害を与えた場合に、当該手問請け従事者が専ら責任を負うべきときも、事業者性を補強する要素となる。

さらに、当該手問請け従事者が独自の商号を使用している場合にも、事業者性を補強する要素となる。

### (2) 専属性の程度

特定の企業に対する専属性の有無は、直接に使用従属性の有無を左右するものではなく、特に専属性がないことをもって労働者性を弱めることとはならないが、労働者性の有無に関する判断を補強する要素の一つと考えられる。

具体的には、特定の企業の仕事のみを長期にわたって継続して請けている場合には、労働者性を補強する要素の一つとなる。

### (3) その他

イ 報酬について給与所得としての源泉徴収を行っていることは、労働者性を補強する要素の一つとなる。

ロ 発注書、仕様書等の交付により契約を行っていることは、一般的には事業者性を推認する要素となる。ただし、税務上有利であったり、会計上の処理の必要性等からこのような書面の交付を行っている場合もあり、発注書、仕様書等の交付という事実だけから判断するのではなく、これらの書面の内容が事業者性を推認するに足りるものであるか否かを検討する必要がある。

ハ ある者が手問請けの他に事業主としての請負業務を他の日に行っていることは、手問請けを行っている日の労働者性の判断に何ら影響を及ぼすものではないため、手問請けを行っている日の労働者性の判断は、これとは別に行うべきものである。

ニ いわゆる「手問貸し」(手問返し)の場合においては、手問の貸し借りをしている者の間では、労働基準法上の労働者性の問題は生じないものと考えられる。

## III 事例

### (事例1)大工A

#### 1 事業等の概要

##### (1) 事業の内容

住宅建築工事

##### (2) 大工の業務の内容

住宅の床、壁、天井等の建付けを行う。発注者から材料の供給を受けて、当該建築現場内において刻み、打付け等の作業を行う。

#### 2 当該大工の契約内容及び就業の実態

##### (1) 契約関係

書面契約はなく、口頭による。受注部分は、発注者自身が請け負った住宅の一角である。報酬は3.3㎡当たり5万円を基本とし、工事の進捗状況により、毎月末を支払日としている。

##### (2) 業務従事の指示に対する諾否の自由

Aは継続的にこの発注者から仕事を受けており、断ると次から仕事がもらえなくなって収入が途絶えることを恐れて、事実上仕事の依頼を断ることはない。しかし、仕事を断ろうと思えば断る自由はあり、都合が悪ければ実際に断ることもある。

また、例えばAが刻みを終えると、次は打付けをす

るようにという業務従事の指示があり、Aはこれを拒否できない。

#### (3) 指揮命令

発注者はAに仕様書及び発注書で基本的な作業の指示を行い、さらに作業マニュアルで具体的な手順が示されている。また、定期的に発注者の工事責任者が現場に来て、Aらの作業の進捗状況を点検している。

また、他の現場の建前への応援作業が指示される場合があり、この場合には、発注者から日当の形で報酬の支払を受ける。

#### (4) 就業時間の拘束性

Aは、原則として毎日発注者の事務所へ赴き、そこで工事責任者の指示を仰いだ後に現場に出勤している。また、作業を休む場合には、発注者に事前に連絡することを義務付けられている。勤務時間の指定はされていないが、発注者に雇用されている他の労働者と同じ時間帯に作業に従事しており、事実上毎日午前8時から午後5時まで労務を提供している。

#### (5) 代替性の有無

Aが自己の判断で補助者を使用することは認められていない。

#### (6) 報酬の性格

報酬は請負代金のみで、交通費等の経費はすべてAの負担となるが、他の現場へ応援に行く場合は、発注者の雇用労働者と同程度の額が日当の形で支払われる。

#### (7) その他

材料加工用の工具は、釘等を含め、発注者側に指示されたものをAが用意するが、高価な物はない。

工事途中で台風などにより破損した箇所は発注者側の経費により修理される。

社会保険、雇用保険には加入せず、報酬についてはA本人が事業所得として申告をしている。

### 3 「労働者性」の判断

#### (1) 使用従属性について

①業務従事の指示に対して諾否の自由を有していないこと、②業務遂行について、かなり詳細な指示を受け、本人に裁量の余地はあまりないこと、③勤

務時間についても実質的な拘束がなされていること、から使用従属性があるものと考えられる。

(2) 労働者性の判断を補強する要素について

工具等は自ら負担していること、社会保険の加入、税金の面で労働者として取り扱われていないことは、「労働者性」を弱める要素ではあるが、上記(1)による「使用従属性」の判断を覆すものではない。また、代替性が認められていないことは、労働者性を補強する要素となる。

(3) 結論

本事例の大工Aは、労働基準法第9条の「労働者」であると考えられる。

(事例2)型枠大工B

1 事例等の概要

(1) 事業の内容

中層ビル建築工事

(2) 大工の業務の内容

ビルの梁、柱、壁等の形にベニヤ板等により型枠を作成する。当該部分に、生コンを流し込むことにより梁、柱等が建造されていく。材料は発注者から供給を受ける。ベニヤ等の刻み、打付けは当該建築現場において行う。

2 当該大工の契約内容及び就業の実態

(1) 契約関係

書面契約はなく、口頭による。受注部分は、ビル建築現場における一区画を15名のグループで請け負ったもの。報酬は3.3㎡当たり15万円。支払は、随時請求することも工事の進捗状況により可能であるが、工事終了後、一括してグループ全体として受ける。Bはグループの代表として報酬を受け、グループの構成員にはBから分配する。

(2) 業務従事の指示に対する諾否の自由

複数の発注者から仕事を受けており、仕事の依頼を断ることもある。

(3) 指揮命令

作業方法等に関しては、発注者から、他工程との関連から、施工時期や安全施工に関する指示を受けることはあるが、その他の施工方法については、状況を見ながら自己が判断して決定する。

また、他の現場の建前への応援作業を依頼され

る場合があるが、この場合の報酬は、基本的に他のグループとの間でやりとりされる。

(4) 就業時間の拘束性

当該工事内の始業、就業時間は一応定められているが、Bはこれに拘束されることはなく、工事の進捗状況により、発注者と相談の上作業時間が決定される。朝礼や終業時のミーティングに参加することはあるが、義務付けられてはいない。

(5) 代替性の有無

施工に当たり、B自身が作業することは契約内容とはなっておらず、Bが自己の判断で補助者を使用することは自由である。

(6) 報酬の性格

報酬は請負代金のみで、交通費等の経費はすべてBの負担となる。

なお、グループ内の他の構成員への報酬支払責任は最終的にBが負う。

(7) その他

材料加工用の工具は、高価な据置き式の工作機械を含めてBらが用意したものを使用する。

社会保険、雇用保険には加入せず、報酬については事業所得として申告している。

3 「労働者性」の判断

(1) 使用従属性について

①仕事の依頼についての諾否の自由はあること、②業務遂行について、裁量が広く認められており、指揮監督を受けているとは認められないこと、③勤務時間が指定、管理されていないこと、④自己の判断で補助者を使用することが認められており、労務提供の代替性が認められていること、から使用従属性はないものと考えられる。また、報酬が出来高払となっており、労務対償性が希薄であることは、当該判断を補強する要素である。

(2) 労働者性の判断を補強する要素について

高価な工具を自ら負担していること、社会保険の加入、税金の面で労働者として取り扱われていないことは、「労働者性」を弱める要素である。

(3) 結論

本事例の型枠大工Bは、労働基準法第9条の「労働者」ではないと考えられる。

第3 芸能関係者について

I はじめに

芸能関係者については、多様な職種、契約形態が存在するが、この判断基準においては、俳優及び技術スタッフ(撮影、照明、録音等)について、映画やテレビ番組の製作会社との関係において労働者に該当するか否かの基準を示したものである。したがって、俳優がいわゆるプロダクション等に所属し、それとの間に労働契約関係があると考えられる場合、あるいは、スタッフが、製作会社から業務を請け負う会社に雇用されていると考えられる場合も存するが、そのようなケースはこの判断基準では念頭に置いていない。

なお、映画やテレビ番組の製作に当たっては、一般的には、通常製作会社に雇用されるプロデューサーが作品製作のために必要な全体の予算やスケジュールの管理を行うこととされている。また、プロデューサーの管理の範囲内において、監督が俳優に対し、あるいは、監督ないし撮影、照明等のチーフのスタッフがセカンド以下のスタッフ(助手)に対して撮影上の指示を行うこととされている。このような場合にも、製作会社は、監督やチーフのスタッフを通じて俳優やセカンド以下のスタッフに対して総括的な指示を行っているものと考えられる。したがって、製作会社が俳優やスタッフに対して直接指示を行うことがないからといって、当該俳優やスタッフが製作会社との関係で労働者性を直ちに否定されることにはならない。

II 判断基準

1 使用従属性に関する判断基準

(1) 指揮監督下の労働

イ 仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無

例えば、特定の日時、場所を指定したロケ撮影参加の依頼のような、「使用者」の具体的な仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対して諾否の自由を有していることは、指揮監督関係の存在を否定する重要な要素となる。

他方、このような諾否の自由がないことは、一応、

指揮監督関係を肯定する一要素となる。ただし、当事者間の契約によっては、一定の包括的な仕事の依頼を受諾した以上、当該包括的な仕事の内容をなす個々の具体的な仕事の依頼については拒否する自由が当然制限される場合がある。また、専属下請のように事実上、仕事の依頼を拒否することができないという場合もある。このような諾否の自由の制約は直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならず、契約内容や仕事の依頼を拒否する自由が制限される程度等を勘案する必要がある。

ロ 業務遂行上の指揮監督の有無

(イ) 業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無

俳優やスタッフが実際に演技・作業を行うに当たり、演技・作業の細部に至るまで指示がある場合には、指揮監督関係の存在を肯定する重要な要素となる。

他方、俳優やスタッフなど、芸術的・創造的な業務に従事する者については、業務の性質上、その遂行方法についてある程度本人の裁量に委ねざるを得ないことから、必ずしも演技・作業の細部に至るまでの指示を行わず、大まかな指示にとどまる場合があるが、このことは直ちに指揮監督関係を否定する要素となるものではない。

(ロ) その他

「使用者」の命令、依頼等により通常予定されている業務以外の業務に従事することを拒否できない場合には、「使用者」の一般的な指揮監督を受けているとの判断を補強する重要な要素となる。例えば、スタッフが本来自分の担当するパートのほか、監督の命令、依頼等により他のパートの業務に従事することを拒否できない場合には、一般的な指揮監督を受けているとの判断を補強する重要な要素となる。

勤務場所がスタジオ、ロケーション現場に指定されていることは、業務の性格上当然であるので、このことは直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならない。

映画やテレビ番組の撮影に当たっては、勤務時間が指定・管理されていることが通常である。この場合であっても、例えば場面設定との関係上、特定

の時間にしか撮影ができないなどの事業の特殊性によるものである場合には、かかる指定は指揮監督関係を肯定する要素とはいえない。他方、「使用者」が業務の遂行を指揮命令する必要によるものであれば、指揮監督関係を肯定する一要素と考えられる。例えば、一日の撮影の中で、監督等が行う具体的な撮影時間、休憩、移動時間等の決定や指示に従わなければならないこと、監督の指示によって一旦決まっていた撮影の時間帯が変動した場合に、これに応じなければならないことは、指揮監督関係を肯定する要素の一つとなる。

## 二 代替性の有無

「使用者」の了解を得ずに自らの判断によって他の者に労務を提供させ、あるいは、補助者を使うことが認められている等労務提供に代替性が認められている場合には、指揮監督関係を否定する要素の一つとなる。

## (2) 報酬の労務対償性に関する判断基準

映画やテレビ番組の撮影についての労務提供に関する契約においては、撮影に要する予定日数を考慮に入れながら作品一本あたりいくらと報酬が決められているのが一般的であるが、拘束時間、日数が当初の予定よりも延びた場合に、報酬がそれに伴って増える場合には、使用従属性を補強する要素となる。

## 2 労働者性の判断を補強する要素

### (1) 事業者性の有無

#### イ 機械、器具、衣裳等の負担関係

例えば、俳優が自ら所有する衣裳を用いて演技を行う場合、それが安価な場合には問題とならないが、著しく高価な場合には、事業者としての性格が強く、労働者性を弱める要素となる。

#### ロ 報酬の額

報酬の額が当該企業において同様の業務に従事している正規従業員に比して著しく高額である場合には、一般的には、事業者に対する代金の支払と認められ、労働者性を弱める要素となるが、俳優やスタッフの場合には、比較すべき正規従業員がほとんどいないので、労働者性の判断の要素とはなりにくい。ただし、同種の業務に従事する他の者と比べて報酬の額が著しく高額である場合、例えば、ノーラ

ンクといわれるような著しく報酬の高い俳優の場合には、事業者としての性格が強く、労働者性を弱める要素となる。

### ハ その他

俳優やスタッフが業務を行うについて第三者に損害を与えた場合に、当該俳優やスタッフが専ら責任を負うべきときは、事業者性を補強する要素となる。

### (2) 専属性の程度

特定の企業に対する専属性の有無は、直接使用従属性の有無を左右するものではなく、特に専属性がないことをもって労働者性を弱めることとはならないが、労働者性の有無に関する判断を補強する要素の一つと考えられる。

具体的には、他社の業務に従事することが契約上制約され、または、時間的余裕がない等事実上困難である場合には、専属性の程度が高く、経済的に当該企業に従属していると考えられ、労働者性を補強する要素の一つと考えられる。

### (3) その他

報酬について給与所得としての源泉徴収を行っていることは、労働者性を補強する要素の一つとなる。

## III 事例

### (事例1)俳優A

#### 1 事業等の概要

##### (1) 事業の内容

映画の撮影の事業、製作期間5か月(うち撮影期間3か月)。

##### (2) 俳優の業務の種類、内容

映画作品の撮影現場において、一言だけ「台詞」がある喫茶店のウェイトレスの役を演じる。

#### 2 当該俳優の契約内容及び就業の実態

##### (1) 契約の内容

ある程度撮影が進行した段階で、撮影日時、場所を特定して出演することを、口頭により製作会社と約した。契約期間は2日間であるが、撮影の進行状況によっては、拘束日数が数日間延長されることがある。

報酬は、俳優の実績、人気や役柄の重要性に依

じて設定されている「ランク」と呼ばれる出演料の基準により約定されている。

##### (2) 業務従事の指示に対する諾否の自由

当初から撮影日時等が特定されているが、撮影期間を数日間延長する旨の指示があった場合に、これを事実上拒否することはできない。

##### (3) 指揮命令

演じる役の性質上、演技内容、方法等については、あらかじめ決定された場面設定によりほとんど特定されているが、撮影の状況によっては、監督等が具体的な指示を行い、自己の裁量によって演技する部分はほとんどない。

また、監督等の指示により、当初の依頼とは異なる役を演じさせられることがある。

##### (4) 撮影時間の拘束性

映画制作の性質上、撮影時間は指定・管理される。一日の撮影時間の中の具体的な撮影、休憩、移動の時間の割り振りはAの都合を考慮せず一方的に決定され、これに従わざるを得ない。また、製作会社の都合で当初決まっていた撮影の時間帯を変更する場合であっても、Aはこの指示に従わなければならない。

##### (5) 報酬の性格及び額

報酬は拘束日数に基づいて算定されていないが、拘束時間が大幅に延長された場合には多少追加の報酬を受ける。

報酬の額は、「ランク」の最低の5万円である。

##### (6) 専属性

当該製作会社の作品に専属的に出演してはいないが、契約期間の2日間は他の製作会社の作品に出演することはできない。

##### (7) その他

社会保険、雇用保険には加入していない。報酬については、エキストラとして出演しているアルバイトと同様に製作会社が給与所得としての源泉徴収を行っている。

### 3 「労働者性」の判断

#### (1) 使用従属性について

①撮影期間が延長される場合であっても拒否することはできないこと、②演技方法等があらかじめ特定され、本人に裁量の余地はほとんどないこと、

③具体的な撮影時間等の割り振りが一方的に決定され、これに従わざるを得ないこと、から使用従属性があるものと考えられる。また、当初の役以外の役を演ずることを拒否できないことは、当該判断を補強する要素である。

#### (2) 労働者性の判断を補強する要素について

税金の面で労働者として取り扱われていることは、労働者性を補強する要素となる。

(3) 本事例の俳優Aは、労働基準法第9条の「労働者」であると考えられる。

### (事例2)俳優B

#### 1 事業等の概要

##### (1) 事業の内容

映画の撮影の事業、製作期間5か月(うち撮影期間3か月)。

##### (2) 俳優の業務の種類、内容

映画作品の主演を撮影現場において演じる。

#### 2 当該俳優の契約内容及び就業の実態

##### (1) 契約の内容

製作会社との書面契約により、3か月の撮影期間において必要な都度出演することを約した。いわゆる「ノーランク」であり、契約締結に際して報酬を交渉の上決定したが、その報酬は実際に撮影に要した日数によらず一定額とされている。

##### (2) 業務従事の指示に対する諾否の自由

主演依頼が多く、スケジュールが詰まっていることも多いので、都合の悪い時などはロケ撮影の日程の変更を主張することができる。

##### (3) 指揮命令

演技内容については、事前あるいは撮影の途中に監督等と打合せを行う。その段階で俳優としての自己のイメージなども主張するなど自分の意向が、かなり反映される。

##### (4) 撮影時間の拘束性

決定された撮影時間には拘束されるが、実際の撮影時間の決定においては、Bの都合が優先的に考慮される。

##### (5) 報酬の性格及び額

報酬の額は、3か月の撮影期間すべてに対するもので、実際の日数にかかわらず、2千万円弱である。

「ランク」に基づいて出演料が決定される俳優に比べて著しく高い。

(6) 専属性

3か月の撮影期間中においても、他会社の作品に出演することは、日程上可能であれば制限はなく、当該製作会社に専属的に出演してはいない。

(7) その他

社会保険、雇用保険には加入せず、報酬についても、Bが事業所得として申告している。また、撮影に用いる高価な衣装は自分で用意する。

3 労働者性の判断

(1) 使用従属性について

①業務従事の指示に対する諾否の自由があること、②演技方法等について本人の意向が相当反映されること、③撮影時間の決定にあたって本人の都合が優先的に考慮されること、から使用従属性はないものと考えられる。また、報酬の額が撮影日数に対応しておらず、その額が他の俳優に比べて著しく高いことは、当該判断を補強する要素である。

(2) 労働者性の判断を補強する要素について

高価な衣装を自ら負担していること、社会保険の加入、税金の面で労働者として取り扱われていないことは、「労働者性」を弱める要素である。

(3) 結論

本事例の俳優Bは、労働基準法第9条の「労働者」ではないと考えられる。

(事例3) 撮影助手A

1 事業の概要

(1) 事業の内容

映画の撮影の事業、製作期間5か月(うち撮影期間3か月)。

(2) 撮影助手の業務の種類、内容

映画の撮影現場において、撮影のための光量の測定や色温度の計測、機材のセッティング、ピントの調整等を行う。撮影スタッフのランクの中でもサードと呼ばれ、指示系統の序列の中で最後位に位置する。

2 当該助手の契約内容及び就業の実態

(1) 契約内容

製作会社と口頭の約束により、3か月の撮影期間

内を目安に、大まかな撮影スケジュールを特定し、撮影作業に従事することを約した。報酬については、サードの撮影助手の相場を参考にして、拘束時間を目安に算定されている。

(2) 業務従事の指示に対する諾否の自由

3か月間の撮影期間は、ロケの参加依頼等作業従事の指示を拒否できない。

(3) 指揮命令

作業の内容、方法等については、基本的にはチーフの撮影技師から、機材のセッティングの位置、ピントの調整程度の詳細に至るまで指示がある。撮影現場の状況によっては、作業方法が予め特定され、大まかな指示にとどまる場合もあるが、その場合でも、チーフの撮影技師に作業の進捗状況を報告するなど、いずれの場合も自己の裁量により決定し得る部分はほとんどない。

また、監督等の指示により、撮影以外のパートを手伝わされることもある。

(4) 作業時間の拘束性

決定された撮影時間には拘束される。また、実際の撮影時間は、大物俳優のスケジュールに基づき設定され、自己の都合を反映させることはできない。

(5) 報酬の性格及び額

報酬は、拘束日数に基づいて算定されており、拘束時間が延長された場合には日数に応じて追加の報酬を受ける。

報酬の額は、1か月当たり15万円である。

(6) 機材、器具の負担

撮影に使用する機材等について、自己所有の物を持ち込むことはない。

(7) 専属性

当該製作会社に専属はしていないが、撮影期間中は他の製作会社の作品において作業することは実際にはできない。

(8) その他

社会保険、雇用保険には加入していない。報酬については、作業の補助者として就業しているアルバイトと同様に製作会社が給与所得としての源泉徴収を行っている。

3 「労働者性」の判断

(1) 使用従属性について

①作業従事の指示を拒否できないこと、②業務遂行について、通常は詳細な指示があり、本人に裁量の余地はほとんどないこと、③撮影時間も自己の都合とは関係なく決定されて、これに従わざるを得ないこと、から使用従属性があるものと考えられる。また、報酬が拘束日数に基づいて算定されることは、当該判断を補強する要素である。

(2) 労働者性の判断を補強する要素について

税金の面で労働者として取り扱われていることは、労働者性を補強する要素となる。

(3) 結論

本事例の撮影助手Aは、労働基準法第9条の「労働者」であると考えられる。

(事例4) 撮影技師B

1 事業の概要

(1) 事業の内容

映画の撮影の事業、製作期間5か月(うち撮影期間3か月)。

(2) 撮影技師の業務の種類、内容

映画作品の撮影現場において、出演者の動きなどを見て、監督や照明技師等と打ち合わせた上でカメラアングル等を決定し、カメラを操作する。その他に、「ロケハン」といわれる撮影準備作業に参加するなど作品全体の構成決定に参加する。一般に「メインスタッフ」と称される。

2 当該技師の契約内容及び就業の実態

(1) 契約の内容

製作会社との書面契約により、撮影の準備作業を含め5か月間の製作期間作業することを約したもので、報酬は拘束を受ける月数により算定されている。

(2) 業務従事の指示に対する諾否の自由

5か月間の製作期間は、ロケ撮影の参加依頼等を拒否することはできない。

(3) 指揮命令

カメラアングルなど撮影方法等について、事前あるいは撮影の途中で監督等と打合せを行う。その段階で自己の提案は採用される部分が多く、監督等から一方的な指示を受けることはない。

(4) 作業時間の拘束性

決定された撮影時間には拘束される。また、撮影

時間の決定にあたっては大物俳優のスケジュールが優先され、原則として自己の都合を反映させることはできない。

(5) 報酬の性格及び額

報酬は、基本的には拘束される月数を目安に算定され、報酬の額は1か月当たり、150万円弱である。

(6) 機材、器具の負担

自己の所有する機材等を撮影に持ち込んで使用することはない。

(7) 専属性

当該製作会社に専属はしていないが、5か月間の製作期間中は、他会社の作品で作業することはほとんどない。

(8) その他

社会保険、雇用保険には加入せず、報酬についても、Bが事業所得として申告している。また、撮影に当たっては、自己の判断で補助者を使うことが認められている。

3 「労働者性」の判断

(1) 使用従属性について

①業務従事の指示について諾否の自由を有していないことは、労働者性を肯定する要素であるが、②業務の遂行方法について一方的な指示を受けることはなく、本人の裁量の余地が大きいこと、③自らの判断で補助者を使うことが認められていることから、使用従属性はないものと考えられる。

(2) 労働者性を補強する要素について

社会保険の加入、税金の面で労働者として扱われていないことは、労働者性を弱める要素である。

(3) 結論

本事例の撮影技師Bは、労働基準法第9条の「労働者」ではないと考えられる。



労働基準法研究会労働契約等法制部会  
労働者性検討専門部会参集者名簿

荒木尚志	東京大学法学部教授
(座長)奥山明良	成城大学法学部教授
土田道夫	獨協大学法学部助教授
中田裕康	一橋大学法学部教授
山川隆一	筑波大学社会科学系助教授

# 労災隠し「通報」せず

## 広島県医師会の調査でも 3割以上が経験あり

96年4月号で、日本医師会の労災・自賠責委員会答申(1995年12月21日)が次のように指摘していることを紹介した。

「労災事故であることを隠し、その診療を健康保険等によって行いいわゆる労災かくしへの対応を求める医療現場からの声が、ここ数年徐々に強くなってきている。そこには、労災かくし事案が増加傾向にあるということばかりではなく、その内容が企業ぐるみで行われている疑いのある事例が増加しているという背景がある」。

95年4月号では、大阪府医師会の労災部会が行った「労災隠しに関するアンケート調査結果」(調査対象期間1994年1月～12月)を紹介した。広島県医師会でも、1994年7月～1995年6月を対象期間として同様の調査を行っているので、今回は、その結果を紹介する。

「患者・事業主とのトラブル」が、「時々ある」28.7%(病院34.7%、診療所24.9%＝「有診」(有床診療所)と「無診」(無床診療所)の合計)と「しばしばある」1.5%(病院1.1%、診療所1.7%)を合わせて、30.2%(病院35.8%、診療所26.6%)の医療機関が、明らかに労働災害であるにもかかわらず労災扱いを拒否されるといふトラブルを経験している(表1)。大阪府医師会の同様の設問に対する回答は、「時々ある」

35.5%(病院44.2%、診療所31.3%)、「しばしばある」2.6%(病院1.9%、診療所2.9%)、合わせて38.1%(病院46.1%、診療所34.2%)であった。

しかし、広島県医師会の調査では、全調査対象医療機関に、明らかに労災と思えるもので「健保扱いにした」、「自費診療扱いにした」等の経験の有無を聞いているが、ここで経験ありと答えた医療機関の全体に対する割合は65.9%(病院58.9%、診療所69.1%)にもなっている(表2)。複数回答でないのでデータの取り方に問題があるが、「自費診療扱いにした」が60.2%で、「健保扱いにした」38.4%、「その他」1.4%を大きく上回っている。

大阪府医師会の調査では、先の設問で「トラブルを経験したことがある」と答えた医療機関のみを対象に、複数回答可で同様の設問を行っているが、こちらでは、「健康保険で請求した」74.4%の方が、「自費扱いとし患者または事業主に請求」64.7%、「未収として処理」11.3%よりも多くなっている。

労災と思えるものを他の取扱いにした理由は以下のとおりである(複数回答)。「患者の立場」とするのが最も多く24.4%、次いで、「事業主の圧力」15.9%、「患者・事業主が労災を理解していない」14.4%の順である。大阪府医師会の調査でも同様の設問をしているが、「患者の判断による(事業主に迷惑を

表1 患者・事業主とのトラブル

		全然ない(%)	時々ある(%)	しばしばある(%)	無回答(%)	計	
病院の形態	病 院	外 科	32(59.3)	22(40.9)	0(0.0)	0(0.0)	54(100.0)
		整形外科	9(60.0)	5(33.3)	0(0.0)	1(6.7)	15(100.0)
		その他	15(57.7)	9(34.7)	1(3.8)	1(3.8)	26(100.0)
		計	56(58.9)	36(37.9)	1(1.1)	2(2.1)	95(100.0)
	有 形 診 態	外 科	55(63.2)	26(29.9)	2(2.3)	4(4.6)	87(100.0)
		整形外科	16(53.4)	13(43.3)	1(3.3)	0(0.0)	30(100.0)
		その他	19(96.0)	1(5.0)	0(0.0)	0(0.0)	20(100.0)
		計	90(65.7)	40(29.2)	3(2.2)	4(2.9)	137(100.0)
	無 診	外 科	33(75.0)	9(20.5)	0(0.0)	2(4.5)	44(100.0)
		整形外科	16(76.2)	4(19.0)	1(4.8)	0(0.0)	21(100.0)
		その他	25(83.9)	5(16.1)	0(0.0)	0(0.0)	31(100.0)
		計	75(78.1)	18(18.8)	1(1.0)	2(2.1)	96(100.0)
専 門 科	外 科	120(64.9)	57(30.8)	2(1.1)	6(3.2)	185(100.0)	
	整形外科	41(62.1)	22(33.3)	2(3.0)	1(1.6)	66(100.0)	
	その他	60(77.9)	15(22.7)	1(1.2)	1(1.2)	77(100.0)	
	計	221(67.4)	84(28.7)	5(1.5)	8(2.4)	328(100.0)	

表2 明らかに労災と思えるものの取扱い

		健保扱いにしたもの(%)	自費診療扱いにしたもの(%)	その他(%)	計	計の全体に対する割合(%) (全体数)	
病院の形態	病 院	外 科	12(36.3)	20(58.8)	2(5.9)	34(100.0)	63.0(54)
		整形外科	1(12.5)	7(87.5)	0(0.0)	8(100.0)	53.3(15)
		その他	4(28.6)	10(71.4)	0(0.0)	14(100.0)	53.8(26)
		計	17(30.3)	37(66.1)	2(3.6)	56(100.0)	58.9(95)
	有 形 診 態	外 科	27(37.5)	44(61.1)	1(1.4)	72(100.0)	82.8(87)
		整形外科	11(40.7)	15(59.8)	0(0.0)	27(100.0)	90.0(30)
		その他	3(50.0)	3(50.0)	0(0.0)	6(100.0)	30.0(20)
		計	41(39.0)	63(60.0)	1(1.0)	105(100.0)	76.6(137)
	無 診	外 科	10(47.6)	11(52.4)	0(0.0)	21(100.0)	47.7(44)
		整形外科	9(45.0)	11(55.0)	0(0.0)	20(100.0)	95.2(21)
		その他	6(42.9)	8(57.1)	0(0.0)	14(100.0)	45.2(31)
		計	25(45.5)	30(64.5)	0(0.0)	56(100.0)	58.3(96)
専 門 科	外 科	49(33.6)	75(59.1)	3(2.3)	127(100.0)	68.6(185)	
	整形外科	21(38.2)	34(61.8)	0(0.0)	55(100.0)	83.3(66)	
	その他	13(38.4)	21(51.8)	0(0.0)	34(100.0)	44.2(77)	
	計	83(38.4)	130(60.2)	3(1.4)	216(100.0)	65.9(328)	

注:「計の全体に対する割合」は編集部で計算して掲載した。

かけたくない等の理由で)85.8%、「事業主の指示による」84.5%、「患者が労災の適用を知らない」32.4%である。

表には示さなかったが、患者・事業主が労災扱いを拒否した場合の対応についても聞いており、その結果は次のとおり(複数回答、括弧内は大阪の調査結果)。「患者・事業主に説明して現認証の提出を求める」63.0%(大阪の調査では、「患者に説明をし用紙の提出を求めた」81.6%と「事業主に労災の手続きをとるよう連絡した」33.7%の両方聞いている)、「患者・事業主の判断に委ねる」25.1%(35.3%)、「労働基準局・監督署に連絡す

広島県医師会の「労災隠し」調査

る」3.0%(3.9%)、「県医師会に連絡する」0.5%、「その他」13.2%(1.3%)。

広島では、労働基準局・監督署へ提出する「情報提供書」、あるいは広島県医師会へ提出する「労災事故の健保使用状況報告書」という制度があるようだが、現実にはこれらの書類を提出したことがあるのは1%前後で(表4)、ほとんど機能していないようだ。

報告がないことは、「労災隠しが存在しない」ことの証明にはならないことがわかる。大阪・広島での経験をもとに、より正確な医療機関に対する実態調査が行われることが求められる。



表3 労災と思えるものを他の取扱いにした理由(複数回答)

病 院 の 形 態	科	事業主の圧力 (%)	患者の立場 (%)	患者・事業主が労災を理解してない (%)	その他・無回答 (%)	計
病 院	外 科	11(18.3)	11(18.3)	9(15.0)	29(48.4)	60(100.0)
	整形外科	3(15.8)	6(31.6)	3(15.8)	7(36.8)	19(100.0)
	その他	7(23.3)	3(10.0)	3(10.0)	17(56.7)	30(100.0)
計		21(19.3)	20(18.3)	15(13.8)	53(48.5)	109(100.0)
有 形 診 無 診	外 科	17(16.0)	28(25.4)	16(16.1)	45(42.5)	106(100.0)
	整形外科	8(17.4)	14(30.4)	12(26.1)	12(26.1)	45(100.0)
	その他	2( 8.7)	2( 8.7)	1( 4.3)	16(78.3)	23(100.0)
計		27(15.4)	44(25.1)	29(16.6)	75(42.9)	175(100.0)
専 門 科	外 科	4( 7.5)	14(26.4)	9(17.0)	26(49.1)	53(100.0)
	整形外科	5(19.2)	11(42.3)	3(11.6)	7(27.0)	26(100.0)
	その他	6(17.7)	8(23.5)	1( 2.9)	19(55.9)	34(100.0)
計		15(13.3)	33(29.2)	13(11.5)	62(46.0)	113(100.0)
専 門 科	外 科	32(14.6)	53(24.2)	34(15.6)	100(45.7)	219(100.0)
	整形外科	16(17.6)	31(34.0)	18(19.6)	26(28.6)	91(100.0)
	その他	15(17.2)	13(14.9)	5( 5.8)	64(62.1)	87(100.0)
計		63(15.9)	97(24.4)	57(14.4)	160(45.3)	397(100.0)

表4 労災隠し事案の労働基準局・監督署、医師会への連絡

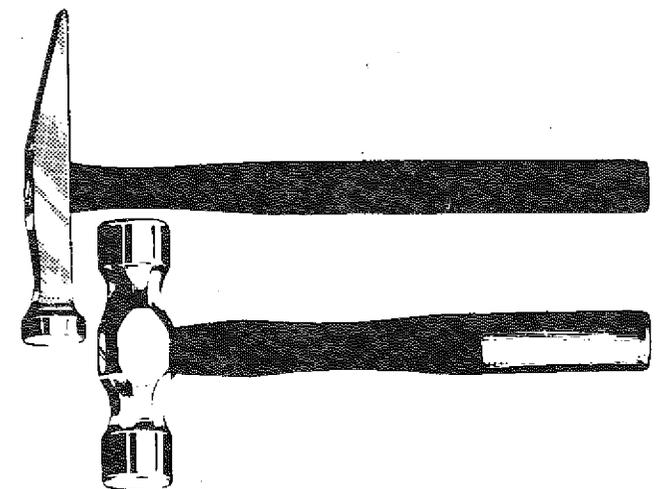
病 院 の 形 態	科	「情報提供書」を労働基準局・監督署へ		「労災事故の健保使用状況報告書」を広島県医師会へ		計
		出したことがある (%)	ない (%)	出したことがある (%)	ない (%)	
病 院	外 科	0( 0.0)	54(100.0)	1( 1.9)	53( 98.1)	54(100.0)
	整形外科	0( 0.0)	15(100.0)	0( 0.0)	15(100.0)	15(100.0)
	その他	0( 0.0)	26(100.0)	0( 0.0)	26(100.0)	26(100.0)
計		0( 0.0)	95(100.0)	1( 1.1)	94( 96.9)	95(100.0)
有 形 診 無 診	外 科	3( 3.4)	64( 96.6)	1( 1.1)	86( 98.9)	87(100.0)
	整形外科	2( 6.7)	28( 93.3)	1( 3.3)	29( 96.7)	30(100.0)
	その他	0( 0.0)	20(100.0)	0( 0.0)	20(100.0)	20(100.0)
計		5( 3.6)	132(100.0)	2( 1.5)	135( 96.5)	137(100.0)
専 門 科	外 科	0( 0.0)	44(100.0)	0( 0.0)	44(100.0)	44(100.0)
	整形外科	0( 0.0)	21(100.0)	0( 0.0)	21(100.0)	21(100.0)
	その他	0( 0.0)	31(100.0)	0( 0.0)	31(100.0)	31(100.0)
計		0( 0.0)	96(100.0)	0( 0.0)	96(100.0)	96(100.0)
専 門 科	外 科	3( 1.6)	182( 96.4)	2( 1.1)	183( 98.9)	185(100.0)
	整形外科	2( 3.0)	64( 97.0)	1( 1.5)	65(98.5)	66(100.0)
	その他	0( 0.0)	77(100.0)	0( 0.0)	77(100.0)	77(100.0)
計		5( 1.5)	323( 98.5)	3( 0.9)	325( 99.1)	328(100.0)

連載33

監督官労災日記

井上 浩

全国安全センター副議長



1972年10月7日(土)晴

課の旅行。箱根仙石原。東武の観光バス利用。日本晴ですすきの原美し。石川島播磨重工業の寮泊。3階、4号室にS係長と斉藤監察官とで泊。S係長が2人になったとき、レイテ湾で乗艦沈没のときの話。兄の戦犯死の話。それに局の予算操作の裏話を聞かせる。(S係長は組合にも入らず、他人と親しく話すこともない人であった。庶務課会計担当に長く、私とは特に交際もなかった。しかし、同じ課になってから、なぜか私によく話しかけてきた。私が本省のからくりの一端を知ることができたのも、このS係長のおかげであった。Sさんは戦争中は潜水艦乗り組みであったという。私より何歳か年長であったが、他人と交際があま

りないので、退職後の状況も不明である。)

10月9日(月)曇

早大での労働法学会に顔を出し、続いて主計局で中村さんに会う。その足で会計検査院に岡峰君を久し振りに訪問。(岡峰君は監督官試験の二次の口述の際に市川の下宿に泊めてもらった同級生。当時東大生であったが、此の頃は検査院課長であった。この日は年休をとり歩きまわった。)

10月19日(木)曇

有信堂の登坂氏来局し労災保険法出版したしと。最近酒暴飲しても平気。でも時に蒸発したくなる。哲学者になることは哀し。(「労災保険法の理論と実務」のスタートであった。ようやく本格

的な著書に取り組むことになる。しかし、苦労もまた多く、時には潰されそうであった。）

10月25日(水)曇

4監察官で春日部署に行き労災三者行為災害の調査打ち合わせ。

10月26日(木)曇

春日部署の件を局長へ報告。夕刻春日部の件で課長が長谷川審査官と2人誘い例の店で飲む。(春日部の件というのは、署の三者行為担当のT指導官が調査を怠け65件ためていた。この指導官は前任署でも仕事を怠け問題になっていた。三者行為には交通事故が多く、求償問題があるので運転者を調べたり、警察や検察庁に行ったり大へんだった。当人は三者行為がからんだ労災請求があると、年金は3年間支払停止だから3年後に請求するようにと突っ返したという。3年後には必ず転職していないからである。そこで所長と同僚から相談があり、局長の特命で乗り出したのであった。怒りに駆られた私は、11月9日再度赴いた際、本人に対してはげしいことを言った。後に聞いたところでは、当人は翌日から3日間欠勤したということであった。この時から10年後、私はすでに退職していたが、某日某署に立ち寄った。旧知の署長は私のために席を設けたが、あの時の指導官は課長になっていて同席した。そして遠回しに私のあの時のことを非難した。私は、署長と同僚からの申出があったことと局長の特命のことを話そうとして止めた。彼のプライドを考えたからである。結局あの時には、彼の仕事を4人の監察官で分担して処理したのであった。彼は退職後は、運悪く自動車保険の査定事務所に入り、すぐに欠勤しはじめて退職し、現在では労働省外郭団体の業務を自宅でやっているという。三者行為では監督官の課長も1人同じような例があり、こちらは新聞

種にもなり、遂に退職し関係団体に就職したことがある。ある時、私の横で請求者にすどく迫り、されていたことがあったが、通常の私なら割って入るのであるが、考えるところがあって傍観していたことがある。）

10月27日(金)曇晴

午前中有信堂に労災保険法原稿持参。午後草加市内の草加タクシーと第一勧業銀行の三者行為災害の調査(T指導官の応援である。草加タクシーの事故は前年1月27日、第一勧銀は本年4月7日発生。)."ひよ子"の工場に寄る(私の雑誌原稿の愛読者である長山総務部長に会うため。)。長い人生だと思ふ。(人生は一瞬だというが、日記を付けていると長い。)

11月6日(月)雨曇

午前課長と2人で都内のH病院へ行きY医師に会う。大へん感じの良い人。朝日新聞の印刷工藤井氏の鉛中毒症実見。感銘深し。調査状況以下のとおり。

(1)鉛中毒の認定状況…①現在までに60人位認定されたと思う。②最近2月間で15人認定された。数値が認定基準に該当するものは少ない。③1月以内に三田署で印刷工15人中14人が認定された。理由は貧血がひどいため。

(2)S化学工業の患者について…①S氏は両手が前に垂れる症状あり。東大で筋委縮性側索硬化症とされたが現在も生存しており、体重も増加している。同症は日本では2年以内に100%死亡し、かつ、体重減少するが、すでに6年生存し、しかも健康回復に向かっており、鉛中毒以外考えられない。(S氏は後に労働省により、認定基準には合致しないが請求者中ただ1人認定されることになる。②第1組合員以外の者が日本女子医大石津医師にかかり、鉛中毒症として転医してきたものあり。(浦和署へ鉛中毒として労災請

求してきたのは全員が第1組合員であった。S氏も含めたその数人の最近の動静を私が知ったのは、実に20数年後の昨年3月4日横浜平和と労働会館においてであった。)

(3)都内周辺の鉛中毒の権威者は…慶応(土屋)、労働衛生サービスセンター(久保田)、日大(西川)、東京女子医大(石津)、労研(小山内)。(Y医師の挙げた人にもやがて会うことになる。)

(4)認定基準に対する感想…①基準数値に問題がある。②検査能力のある機関のない地域が多い。③数値化できない症状の取扱いが不完全。

11月17日(金)晴

休暇。午後産業労働調査所に行く。平社長に初めて会う。3局長、沖氏、村上女史に会う。頸腕症で困っていると相談を受く。O編集長はノイローゼ退職と。村上女史と軽い夕食。

11月18日(土)曇

鉛中毒の件でS化学労組交渉に来局。労組12名。局側課長以下5人。

(組合)A氏は認定された。同じ企業だから判断しやすいではないか。生産量が3倍になったから鉛も3倍になった。環境改善したというが、以前からの蓄積もある。

(課長)個人差があるので以下同文式にはいれない。H病院でデルタアミノレブリン酸の検査をしないことについても疑問があるので、調べてみたいと考えている。

(組合)デルタアミノレブリン酸の検査は日本人の体質に合わないと言った。

(組合2)第2組合の係長で東京女子医大に入院した人がいたが、3月間で退院させられたと聞いた。20人位はかかったと思う。

(組合3)会社の設備改善は信用できない。鉛濃度の測定も仕事をしない状態でやってい

る。組合にも立ち会わせていない。

(組合4)局で久保田先生に会う理由は?Y先生の判断だけでよいではないか。

(課長)出て来ているデータだけでは判断できないので久保田先生の意見も聴く。

(組合3)疑わしい者も救って欲しい。

(組合)鉛中毒で労災支給しない例があるか。

(課長)埼玉ではそんなことはない。

(組合4)特定化学物質や有機溶剤も使用しているので会社を指導して欲しい。

(課長)了解。

(組合5)通院費の時効は2年か。

(課長)A氏の件は目をつぶるが、早く請求書を出して欲しい。

(組合4)鉛中毒でも軽いものは健康保険で扱うように労基署が指導しているが。

(課長)局でそんな指導はしていない。認定については今月中に連絡する。

長い交渉が終了後、5人で軽く飲む。

12月5日(火)晴

課幹部でS化学工業の鉛中毒の扱い協議。Mについては旧認定基準により業務上認定したM(前述)との関連もあり業務上とする(結果としては労働省により外とされる。)。H他3名は新認定基準3により業務上とする(これも本省によりすべて外となる。)。参考のために東京局宮森職業病認定調査官に電話し、東京の扱いを聞く。

①東京では数値がない場合は、伸筋まひのみでは認定しない。②H病院に検査を依頼し数値を求める。医師会にかけ再依頼することもある。③東大の茂在教授に伸筋まひの精密診断をしてもらい判断。④東大の診断結果により本省へも相談。⑤署へも取扱い方法を流してある。⑥資料は来局されれば差し上げる。

池袋署補償係長へ電話…①基準数値以下

は認定していない。②疑わしい者は局認定調査官へ伺う。③東京局限りの独自の通達はない。再度宮森認定官へ電話…①社労委で重症者が問題になった。②そこでH病院へ精神医学的鑑別診断を依頼した。③伸筋まひについて医師会に意見を聞いたところ、まひは上肢から順に現われるのに、H病院のように母趾から出るのをおかしい。④念のため東大茂在教授に脱水素酵素反応(重金属ばく露反応)を調べてもらった結果、鉛中毒でないことが判明し業務外とした。⑥その後、数値がなく伸筋まひだけの請求は業務上としないこととして署へも連絡した。

12月6日(水)晴

東京局に行き宮森職業病認定調査官に会う。非常に優秀な人。①新認定基準(昭46基発550号)の伸筋まひの扱いについて本省へ伺ったが回答なし。②そこで署長あて課名の内かんを出し、伸筋まひだけで検査数値がないものは業務外とするようにした。③理由は、労災医員会(久保田、牛尾、山根)の意見による。意見によれば、伸筋まひがあれば検査数値は当然認定基準を上まわるはずで、上まわらなければ座骨神経痛等が考えられる。④伸筋まひのみで請求した49名は全員業務外として、現在審査請求している。⑤明後日には千葉局労災課長が相談に来る。(H病院のY医師を主たる震源地として、日本中が鉛中毒で大さわぎをした。前述したSさんは後に認定されたが、テレビにも登場し労働省も大へんだった。この頃のことは健康会議という雑誌を見ると参考になる。)

12月26日(火)曇晴

午前S化学工業T次長、H総務課長、東京女子医大石津医師来局。石津医師の意見…①S化学工業は血中鉛は少し高く、尿中鉛は低い。②環境改善によりよくなりつつある。③以上のことか

ら重症の中毒は考えられない。④G(筋委縮ではないか)、S(鉛ばく露なし)、I(ケ)、H(コプロポルフィリンは貧血によるものでは)。⑤H、I、Mは筋電図で所見が出れば業務上やむなし。ただし、会社側はHとMとはばく露少なしという。⑥H病院の検査法は信用できない。

13時終了。終了後課内で幹部打ち合わせ。課長総括以下のとおり。…①認定基準のコプロポルフィリンその他の検査数値には全員達していない。伸筋まひがあるのみ。②鉛による伸筋まひかどうか疑問があるので、筋電図を要求し本省に伺う。③脱水素酵素反応は医学界の序列により圧迫を加えることになるのでやらない。(参考)船橋署管内Hガラス26人。旧通達で9人上決定。ただし、誘発法による数値や母趾伸筋まひは認めず。外となった17人の検査費用は会社へ負担勧告。

12月28日(木)曇

午前中S化学工業の件で御用納めの式にも出られず。S化学工業に電話し、T係長測定資料持参。浦和署に電話し小峰主任監督官S化学工業の監督資料等持参。午後4時から「ますや」で協会忘年会。会長以下9名。ボーナス2万円もらう。刺身、天ぷら、豚肉の煮つけ、柳川、鰻の蒲焼、茸のあえもの、貝柱等の盛り合わせ。お茶漬。せんべいの土産。(こうして1972年が暮れていった。鉛中毒の苦労はまた翌年も続くことになる。この頃のいつだったか、S化学工業から洋酒2本が送られてきたがデパートを通じて返したことがあった。浦和時代にこのS化学工業に京大法卒の総務係長がみえて、前述した中監督官の親戚の就職を頼んだりして親しかった。その後弁理士の資格を取られ大阪本社でその関係の責任者をされていたが、この頃にはもう音信がなかった。)



## 管理3じん肺合併肺がん認定 広島●「医療実践上の不利益」理由に

広島県内をはじめ全国のトンネル工事などの粉じん作業に長年従事してじん肺(管理3口)にかかり、肺がんを合併、肺がんによる呼吸不全のため死亡したIさん(死亡当時62歳)の妻が、遺族補償給付を広島中央労働基準監督署に請求したものの不支給処分とされたため、この処分の取り消しを求めていた裁判で、3月26日、広島地方裁判所(佐藤修市裁判長)は、原処分取り消しを命ずる判決を行った。

判決では、まず、「じん肺(けい肺)と肺がん発生との間の因果関係に関する疫学的研究は既に相当数発表されているにもかかわらず、それらを総合的に検討した上でじん肺と肺がん発生との間に疫学的因果関係があるとする専門的見解は、未だに明らかにされていない」、「現時点では、疫学的にみて、じん肺と肺がん発生との間の疫学的因果関係については、これが存在する可能性があるといえる」と認め、これが存在するまで認めることはできないとする。

一方、労働省が通達で、管理4(相当)のじん肺に合併した原発性の肺がん(だけ)を業務上疾病として取り扱っていることについて、「専門家会議がその報告書の

中で、わが国ではじん肺症に肺がんの合併する頻度が一般人口における場合よりも高いこと並びに進展したじん肺症の病態の下では肺がんの早期診断が困難となること、治療の適用範囲が狭められること及び予後に悪影響を及ぼすこと等の医学的見解を明らかにしたことに基づくものであると認められる」とした上で、次のような判断を示すのである。

「進展したじん肺症に合併した肺がんには医療実践上の不利益があることに鑑みれば、このような不利益がなければ、肺がんがより早期に発見され、適切な治療を施されて良好な経過をたどった可能性があるということもできるから、その「ような意味あいにおいて、右肺がんの病状の持続ないし増悪とじん肺との間には相当因果関係があると認めるのが相当であり…業務上の疾病であると認めるのが相当であり、労働省通達の取り扱いはそのような「因果関係があることを認めてなされているものと理解することができる」。「ある疾病について、業務との因果関係が認められないにもかかわらず、一片の行政通達によって業務上疾病であるとの取扱いをし、労災保険法に基づく保険給付をすることは、法解釈の域

を超えることとなり、およそ不可能であるから」、じん肺と肺がん発生との間の疫学的因果関係を否定したこととの整合性を図るため、このような言い方をしている。

ここまでは労働省通達を肯定しながら、同通達が、業務上疾病として取り扱う対象を管理4(相当)のじん肺に合併した原発性の肺がんだけに限定していることについては、否定するのである。すなわち、「じん肺管理区分は、本来粉じん作業に従事する労働者等の健康管理を行うためのものであるのみならず、管理4と管理3口との限界は実際上明確を欠くこともあり得る(Iさんの場合はまさにそうである)ことからすると、局長通達の右管理区分に係る要件を充足しない場合であっても、じん肺に合併した肺がんであって前記のような医療実践上の不利益があるものについては、業務上の疾病であることを否定すべき根拠は何ら存在しないというべきである」。

「Iさんの肺がんは、同人のエックス線写真の像にじん肺による粒状影が極めて多数あったために早期発見ができなかったこと、諸検査の結果及び臨床症状からして、じん肺と相まって著しい肺機能障害を惹起していたと認められること及びその肺機能障害の程度が強かったこともあって手術による治療を見合わせざるを得なかったことからすると、専門家会議が指摘した前記のような医療実践上の不利益を有するものであったことは明らかであるから、これを業務上と認めるのが相当である」としたものである。

大分地裁で肺がんとうじん肺との因果関係が認められた大分じん肺肺がん訴訟が、1994年11月の福岡高裁での逆転敗訴判決により、現在最高裁に上告中である。福岡高裁判決は、いろいろな研究結果があると論文等を羅列だけしておいて、まじめな検討もせず、「因果関係があるとたやすく推定することができない」としたものであった。

今回の判決は、その点において

## 過労による自殺に企業責任 東京●常軌を逸した長時間労働放置に

3月28日、東京地方裁判所(南敏文裁判長)は、大手広告代理店電通に勤務していた24歳の社員の自殺について、企業の損害賠償責任を全面的に認め、遺族に総額約1億2,600万円の損害賠償の支払いを命ずる判決を行った。

亡くなったAさんが電通に入社したのは、大学卒業後すぐの1990年4月。ラジオ局ラジオ推進部に配属後、「慢性的な深夜に至る残業にもかかわらず、総じて1990年度中は…明るく元気に仕事に取り組んでいた…しかしながら、1991年になると、休日、平日を問わない深夜に至るまでの長時間残業の状態がさらに悪化し、…Aは顔色が悪くなり、元気がなく、うつうつとした暗い感じになり、仕事に対して自信を喪失し、精神的に落ち込

み、2時間程度しか眠れなくなったという。Aさんが亡くなったのは1991年8月26日であるが、死亡するまでの5か月間に、会社に報告された「勤務状況報告表」に記録された時間外・休日勤務が296時間、「管理員巡察実施報告書」上の退館時刻からはこの他に深夜2時までの勤務41回、徹夜が21回に及ぶ。とくに死亡直前は、7月—深夜2時までが12回、徹夜が8回、8月—深夜2時までが10回、徹夜が6回、という状況であった。

1991年1月～12月を対象とした労働組合の調査によれば、「午後10時以降の勤務状況報告表へ…真実と異なる申告をした者の割合」が男子42.9%、女子58.7%に及んでいることなどをあげて、判決では「退館時刻までの間に

食事や仮眠等の行動をしていたとしても…その大半は自己の業務を処理するために充てていたと認めるのが相当」としたうえで、「社会通念上許容される範囲をはるかに超え、いわば常軌を逸した長時間労働をしていたもの」と認定した。

そのような状況の中で、「7月ころには心身共に疲労困憊し、それが誘因となってうつ病に罹患したものと認めるのが相当」、8月に入って、「自分は役に立たないといった自信を喪失した言動や人間としても駄目かもしれないといった自殺の予兆であるかのような言動」などがあり、H村でのイベントが終了して「肩の荷が下りてほっとするとともに翌日から再び同様な長時間労働の日々が続くことに虚しい気持ちに陥り、そのうつ状態がさらに深まったためにその結果として自殺したものと認めるのが相当である」。

そして、「常軌を逸した長時間労働により、心身共に疲弊してうつ病に陥り、自殺を図ったことは被告はもちろん通常人にも予見することが可能であったというべきであるから、Aの右長時間労働とうつ病との間、さらにうつ病とAの自殺による死亡との間にはいずれも相当因果関係があるというべきである」とした。

これに対して、会社側は、健康管理センターの設置、深夜宿泊施設の確保、出勤猶予制度の設置、タクシー乗車券の無制限の配布等々により、安全配慮義務を尽くしていたと主張した。

しかし、判決では、上司はAさん

の常軌を逸した長時間労働及び健康状況の悪化を知りながら、その労働時間を軽減させるための具体的な措置をとらなかった過失がある。社員の労働時間を把握するための勤務状況報告表が真実を反映するものでなかったこと、勤務状況報告表への残業時間の過少申告は被告においては常態化していたこと、被告もそのことを認識していたと認めるのが相当。また、被告が準備した健康管理の措置は実質的に機能していないことは明らかであり、そのような状況の下では、社員の労働時間を

把握し、過剰な長時間労働によって社員の健康が侵害されないように配慮するという義務の履行を尽くしていたということではできず、被告の主張は理由がないとした。

損害賠償額の算定では、交通事故等の場合に一般的なように、67歳まで就労した場合に得たであろう収入を逸失利益とするのではなく、会社の定年である60歳までの収入で計算しているが、100%会社側の過失と認定したことから高額な損害賠償を認めることとなった。

## 休業途中死亡時の障害補償

大阪●症状固定していなくても可能

尼崎市在住の清掃作業員のAさんは、2年あまり前にパッカー車に巻き込まれる事故に被災、両足複雑骨折などの重傷を負った。3か月あまりの入院の後、傷の苦痛に耐えながら懸命に療養を続け、約1年後、療養のメドの出た矢先に不慮の事故で亡くなった。

死亡と労働災害の直接的な関連性について困難な面があることから、被災者の休業補償の中止という事態に遺族は遭遇し、死亡による打撃とともに経済的打撃に見舞われることになってしまった。

その中で、偶然、阪神・淡路大震災の労災電話相談で関西労働者安全センターの電話番号を知り、しばらくして相談に来られたのだっ

た。お話の内容から、障害補償を申請する余地が十分にあったため、早速労働基準監督署に事情説明と障害補償の申請を行うことを申し入れ、その後、主治医と連絡を取り、障害補償請求を行った。

死亡時点では、障害補償申請自体は行われていなかったが、若干の技術的問題はあったが、労基署側も被災者の療養状況を調査の上、理解を示し、障害補償の支給が12月に決定した。

今回の事例からもわかることは、将来的に明らかな障害が残存することがわかっている被災者が、休業補償受給中に労災以外の原因で死亡してしまった場合、将来確実に行われるはずであった障

害補償給付が行われないという事態が生じ得るということである。

労災保険法上、こうした場合の障害補償給付の行い方については何も規定がなく、治癒・症状固定の取り扱い方、障害補償は症状固定後に行うことが「運用」通達として存在しているのみで、労災休業中の死亡の際の障害補償の取り扱いについては、「症状固定していないから、障害補償の請求権はない」という硬直した運用がなされている場合も多いのではないかと考えられる。

もちろん、個別の事情に応じて、被災者及び家族の生活に配慮をした柔軟な運用がされている場合もあるだろうが、やはり、きちんと明文化しないとイケない問題である。そうしないと、被災労働者・家族が著しい不利益、不公平を被る危険性がある。

たとえば、右手の指と左足首をそれぞれ切断、骨折した労働者が、右手の指は完全に治っているのに、足首のギブスがとれない状況で、労災以外の事故で死亡した場合、「障害補償は、全体で障害認定を行うから、その時点では症状固定していないので、障害補償の請求権は発生しない」として、障害補償請求を拒否されてしまうのである。現にAさんの場合も、労基署に申し入れた際、労基署は「そういう場合はそうなります」との返答だった。

あまり事例は多くないかもしれないが、十分ありうることなので、制度上の見直し、改善が必要である。

(関西労働者安全センター)

## 外傷事故後のRSD労災認定 東京●バングラディッシュ青年の労働災害

RSDという病気を御存知だろうか。Reflex Sympathetic Dystrophyの略で、反射性交感神経委縮症という。四肢の外傷後などに起こる疼痛を主症状とした難治性の疾患である。もう少し詳しく説明すると、上肢や下肢に骨折や捻挫などの外傷を受けた後、その部位を含めて次第に広範に痛みがひどくなり、局所は過敏となり、刺激により痛みが増強し、かつ浮腫や血行障害を伴い、鎮痛消炎剤や理学療法などに反応せず、やがて皮膚、筋肉、さらには骨の委縮をきたす疼痛症候群のことである。

東京東部労災職業病センターでは、RSDを発症した外国人労働者の相談に取り組んだ。彼の名はアハマドさん。33歳のバングラディッシュの男性で、日本に来てもう7年になるため、普通の日本語会話程度ならけっこういける。彼は台東区内の古紙再生業の工場で4年間ほど働いていた。

アハマドさんは、3年前の1月末、工場の機械の一部に人差し指を挟まれ、ケガをしてしまった。出血がひどかったが、骨折もなく傷口もすぐにふさがった。しかし、なかなか痛みがおさまらず、別の総合病院に転医したが、そのうち左手が腫れあがり、焼けつくような痛みを感じるようになった。通院先の医師

は、鎮痛剤を出すだけで正確な診断ができなかった。結果的に漫然とした投薬治療が災いし、症状悪化を招いた。

昨年1月、センターに相談に来た時には、左上肢は痛みと腫れのためまったく動かすことができなかった。仕事ができなため、会社も一昨年10月にクビになっており、生活費も底をついて困り果てていた。

ケガの程度は後遺症が残るほどとも思われず、被災後すでに2年も経過しており、なぜこのような症状が続いているのか判然としない。だが、彼の痛みがやはり尋常ではない。その手に触れようものなら、飛び上がって泣き出すほどの痛みを訴えているのだ。

担当医に面会しても、彼を厄介視していたため転医を決意。虎ノ門病院形成外科の専門医に診てもらったところ、RSDの疑いとの診断を受けた。残念ながら、虎ノ門

病院では適切な治療ができないとのことで、東京都立墨東病院の麻酔科に転医し、星状神経ブロックの治療を始めることになった。

墨東病院麻酔科では、2週間の入院治療を1か月に延長し、あらゆるペインクリニックの治療を試みたが、思うような効果は得られなかった。退院後、彼の体内の脊髄に電極を埋め込む手術を行い、電気的刺激で痛みを緩和する装置を使うことにした。

被災後から労災保険で療養を続けてきたが、あらためてRSDでの療養を認めさせるため、上野労働基準監督署にRSDの文献を提出し、業務上の負傷に起因して発症した病気であることを強調した。今年2月、東京労災病院で鑑別診断を受けて、年度内に結論を出すよう労基署に迫っていたが、3月末に、申請から1年6か月ぶりに、業務上疾病として認定された。

この1年数か月、アハマドさんは、仕事もできず、同国の友人知人に世話になってきたが、その生活も限界にきていたところだった。労災認定でやっと一息つけるが、彼の今後の生活と治療

のメドはたっていない。  (東京東部労災職業病センター)

## じん肺発生の責任認める 福島・茨城●常磐炭坑じん肺訴訟全面解決

3月12日、常磐興産を被告としたじん肺訴訟の和解が、福島地

裁いわき支部と水戸地裁で成立した。

今回の裁判は、それぞれ「常磐じん肺第3陣」、「北茨城じん肺第3陣」として争われてきた。原告は常磐炭坑に働きじん肺となったも炭坑夫たちで、労働基準局より「管理2」または「管理3」のじん肺管理区分決定を受けている。

しかし、「管理4」以外は法定合併症がなければ労災補償の対象とされないため、何の補償もされなかった。労災患者と認定されなくても、じん肺症であることには変わりはない。粉じんで障害された肺は元に戻ることがないため、健康管理に注意しないと感染症あるいは肺がんといった健康障害の危険が大きい。

今回の和解で、非合併症のじん肺患者たちが救済されたことは画期的であり、企業のじん肺発生責任が改めて問われた。

そして、今回の和解において、原告、被告の間で、共同宣言が結ばれた。

「常磐炭坑夫じん肺問題終結宣言」で、被告企業は、「じん肺罹患による被害を回避できなかったということは、原告らの元雇用主として、法的責任に関する見解の相違を超えて企業としての社会的責任を免れ得ないとの評価を、会社は受け入れます」としている。続けて、これまでのすべての原告に対し、見舞いと弔意を表明した。1983年に、故井田春雄さんが訴えを起こして以来、12年半に及んでじん肺被害の救済を訴えてきた常磐じん肺訴訟、北茨城じん肺訴訟が全面解決を迎えることとなった。これまで原告全員の和解には応じて、謝罪することのなかった

被告企業が、謝罪の内容をもって全面解決にいたった本和解は、全国で聞われているじん肺訴訟に大きな激励を与えたといえる。

本和解では、見舞金として、管理2の原告に225万円、管理3に300万円が支払われる。症状が悪化した場合は、第2陣和解で基準となった賠償額に対応した補償が行われることとなった。

## 葬祭料29万5千円に引上げ 労働省●1996年4月1日以降に適用

労災保険法施行規則の一部を改正する省令(労働省令第12号)が1996年3月28日に公布され、葬祭料(業務災害の場合)及び葬祭給付(通勤災害の場合)の定額部分が、1996年4月1日から295,000円(従来は280,000円)に引き上げられた。

## 新たに22の化学物質追加 労働省●職業病リストと労働衛生対策

96年3月号で紹介したように、「労働基準法施行規則第35条定期検討のための専門家会議」において、アクリル酸エチルなど24の化学物質(22の化学物質とコロフォルニー及びラテックスの2つの混合物)を取り扱う業務によ

常磐280名、北茨城115名という大型原告団の訴訟が解決したわけだが、原告患者らは、東京東部労災職業病センターもかかわってきたじん肺集団検診を通じて掘り起こされた方々である。今後も炭坑離職者の検診活動を続け、じん肺被災者の健康管理に寄与していきたい。  (東京東部労災職業病センター)

葬祭料及び葬祭給付の額は、295,000円に給付基礎日額の30日分を加えた額(その額が給付基礎日額の60日分に満たない場合には、給付基礎日額の60日分)となり、1996年4月1日以降に支給事由の生じたものに適用されることになる。 

て生じた症状・障害については、業務上疾病であることを明記すべきであるとする報告書がまとめられている。

労働省では、これを受けて3月29日に、昭和53年労働省告示第36号「労働基準法施行規則の規

定に基づき労働大臣が指定する単体たる化学物質及び化合物(合金を含む。)並びに労働大臣が定める疾病を定める件」の全部を改正する告示(平成8年労働省告示第33号)を告示し、即日施行した。

わが国の職業病リスト(労働基準法施行規則別表第1の2)のうち「第4号 化学物質等による次の障害」の「1 労働大臣の指定する単体たる化学物質及び化合物(合金を含む。)」にさらされる業務による疾病であって、労働大臣が定めるもの」の内容が改正されたわけである。平成8年3月29日基発第181号によって、現行の職業病リストの解説通達昭和53年3月30日付け基発第186号の当該部分(別表第4号1の部分)も全面改定されているので注意が必要である。

今回の改正の主な内容は以下のとおりである。

- ① 専門家会議が指摘した22の単体たる化学物質及び化合物にさらされる業務による疾病を、その主たる症状・障害を列挙して、業務上疾病として、旧告示に追加した。
- ② 旧告示で用いられていた症状・障害の表現を現在の一般的な医学的表現に従って改めた。
- ③ 専門家会議が指摘したコロフォールニー及びラテックスについては、混合物であることから、「当面、別表第4号8(注:1から7までに掲げるもののほか、これらの疾病に付随する疾病その他化学物質にさらされる業務に起因することの明らかな疾病)に該当する疾病として取り扱うこと」としている。

⑤ 告示に追加された22物質と上記の2混合物についての「各物質の有害性等に関連する事項」が別添として添付された。

労働省では、同時に、これらの24物質についての労働衛生対策を策定し、通達した(平成8年3月29日付け基発第182号)。作業環境管理、作業管理、労働衛生教育に分けて24物質に共通する必要な対策を示している。

また、24物質のうち感作性を有する18物質については、共通対策に加えて、①アレルギー性疾患、皮膚、鼻、喉頭、肺の慢性疾患を有する労働者、及び②感作された労働者(その後の暴露によって気管支喘息などの重篤な障害を引き起こすことがある)には、産業医等医師の指導を受けて健康障害防止のための必要な措置を講じることとしている。

24物質は以下のとおりである(\*は感作性を有する18物質)。  
\*アクリル酸エチル  
\*アクリル酸ブチル

- アニシジン  
\*イソホロンジイソシアネート  
塩化亜鉛  
\*塩化白金酸及びその化合物  
\*クロルヘキシジン  
\*コバルト及びその化合物  
コロフォールニー  
\*ジアゾメタン  
\*2-シアノアクリル酸メチル  
\*4'-4'-ジアミノジフェニルメタン  
\*ジシクロヘキシルメタン-4,4'-ジイソシアネート  
ジメチルアセトアミド  
\*1,5-ネフチレンジイソシアネート  
\*パラ-tert-ブチルフェノール  
\*ビスフェノールA型及びF型エポキシ樹脂  
\*2-ヒドロキシエチルメタクリレート  
\*フェニルフェノール  
\*ヘキサメチレンジイソシアネート  
\*無水トリメリット酸  
\*メタクリル酸メチル  
4-メトキシフェノール  
ラテックス



## 規制緩和推進計画を見直し

労働省●新規盛り込み事項は39件

1995年3月31日に閣議決定された「規制緩和推進計画」が、1996年3月29日に改定された。改定された計画は、1995年度～1997年度の3年間を計画期間とするもので、労働行政関係では、新規に盛り込まれたもの39件、既定計画に計上

されていたもの70件(措置済または一部措置済件数37件、1996年度以降の措置済件数33件)、既定計画計上外で措置済の事項3件で、合計112件(一部措置済で1996年度以降にも措置を行うもの5件は双方に計上されている)。

## 4月28日を被災者追悼日に 国際自由労連●第1回国際記念日設定

内訳は、労働者派遣・職業紹介関係21件(新規10件)、労働条件関係15件(新規2件)、労働安全衛生関係60件(新規21件)、その他16件(新規6件)。労働者派遣事業や労働時間についての大幅な規制緩和がポイントとなっているが、労働安全衛生関係では、基準・認証・輸入等関係(ISO規格等国際規格との整合性、外国検査データの受け入れなどを含む)12件(新規4件)、ボイラー・圧力容器関係5件、クレーン関係5件、その他労働安全衛生関係22件(新規11件)、資格関係12件(新規6件)などとなっている。新規事項としては、定期健診項目の医師の判断による弾力化範囲の拡大、給食従業員に対する検便健診の原則廃止、小規模ボイラー取扱作業主任者の選任基準の緩和、専属産業医の他事業場の非専属産業医の兼任、外国大学卒業者の衛生管理者免許受験資格付与、など。

なお、労働省は4月19日に、関係団体等から提出された意見・要望のうち、改定規制緩和計画に掲載されず、現行の制度・運用を維持することとされたもの(89件のうち37件)について、その理由を公表している。これには、自動車工業会等からの安全衛生委員会開催義務の緩和(現行毎月開催)、ボイラー取扱者の常時監視体制の緩和、日本アルミニウム連盟からの放射線業務に係る健康診断項目の簡素化等、全国中小企業団体中央会からのレジャー・ダイビングサービス業に対する潜水作業に関する諸規定の適用除



国際自由労連(ICFTU)から、今年4月28日を「第1回国際労働災害被災者追悼の日(First International Day of Mourning)」とすることについてのレターが届いた。内容は以下のとおり。  
1995年中に仕事で死亡し、傷ついた数百万の労働者を記念する「第1回国際追悼日(4月28日)」のために、今週、世界中でキャンドルが灯されることになる。

ニューヨークで開催(4.28-5.1)される国連の持続可能な開発のための委員会の場で労働組合活動家たちが徹夜でキャンドルを掲げるのに合わせて、65か国の労働組合によってこの日のための独自の行事が組織される。

アメリカでは、AFL-CIOのメンバーが集会・行進と記念サービスを組織し、チュニジアでは、全国各地の労働組合事務所に巨大なキャンドルが灯されることになる。ルーマニアでは、この国で毎年7,700人にのぼる、仕事で殺され、傷つけられた人々を思い起こす日を記念して正教会との合同行事を行い、香港とベネズエラでは、キャンドルライト・セレモニーでこの日を記念する。

ブリュッセルのICFTU本部では、国際自由労連本部事務局長のBill Jordanとヨーロッパ労連事

務局長のEmilio Gablaglioが合同のキャンドルライト・セレモニーを挙げる。

「ICFTUは、危険なまた劣悪な環境による『持続不可能(unsustainable)』な労働慣行により毎年死亡し、苦しんでいる数百万の労働者に関するスキャンダルに注意を引きつけるためのこの行事をコーディネートするものである」とICFTU事務局長のBill Jordanは語る。

- 毎年:
- ・世界中で起こる1億2,000万件の労働災害により20万人の労働者が殺されている。
  - ・6,700万人から1億5,700万人が職場と関連した病気に罹患している。
  - ・数百万の労働者にいまなおほとんどの基本的な職場の防護措置が講じられていない。

4月28日には、国連の持続可能な開発のための委員会の会議のためにニューヨークに集まった労働組合活動家たちが、最初の国際追悼日を記念して、巨大なキャンドルライトに灯をともし。

4月29日には、この巨大キャンドルライトは、中国とタイ—このふたつの国は、最近の数年間に最悪の労働災害の数々が起こっている—を代表する労働組合活動

## WORKERS' MEMORIAL DAY

28 APRIL.  
International Day for  
Workplace health  
and safety.

Details of activities, posters  
and commemorative  
ribbons from HASAC,  
Unit 304 Argent Centre,  
Frederick Street,  
Birmingham B1 3HS,  
tel: 0121 236 0801  
or  
Greater Manchester Hazards  
Centre,  
23 New Mount Street,  
Manchester, M4 4DE,  
tel: 0161 953 4037

**FIGHT**  
For The Living

家によって、国連に持ち込まれる。そこ一持続可能な開発のための委員会—では、労働組合を含む多数のグループの代表によりキャンドルライト声明が作成されるだろう。このキャンドルは、国際労働日である5月1日まで灯し続けられることになる。

「キャンドルライト・セレモニーは死者を追悼するというだけでは始められるわけだが」と、香港からの代表者 Ping Kwan Shek は続ける。「生きるため、そして真に持続可能な発展の促進のための闘いに向けてのメッセージにつなげなければならない。これは、1992年にリオで採択された決議を侵害することになるものであることを忘れてはならない。」

4月30日には、ICFTUは、国際商業会議所 (ICC) 及びアメリカの国際商業協議会 (IBC) と共催で、リオ・サミットの終着点に向けての方策としての企業と労働組合のパートナーシップの役割に焦点を当てたフォーラムを開催する。国連での

2,700万人のメンバーを有する。

ICFTUが4月28日を「国際追悼日 (First International Day of Mourning)」とするのは今年が初めてであるが、全国安全センターに各国から届けられるニュースレターなどによると、以前から、欧米を中心に、いわば草の根から「Workers Memorial Day」として「Remember the Dead」、「Fight for the Living」等のスローガンで取り組まれ、アフリカやアジアにも広がってきていた。

最近、イギリスから届いた手紙では、次のように紹介されている。

1990年以来、イギリスの安全衛生活動家たちは、Workers Memorial Dayを、職場で直面する危険についての認識を高め、労働者のグループが改善獲得を組織するための日として活用してきた。

イギリスでは毎年約500人の人々が作務中に労働災害と交通災害で殺されている。

推定2万人が労働関連疾患に

このイベントは、教育、トレーニングと技術開発にあてられる5月1日に終了する予定である。

なお、ブリュッセルに本部を置き、労働者の安全に関するこのキャンドルライト・セレモニーをコーディネートするICFTUは、136

によって亡くなっている。

Workers Memorial Dayの目的は、これらの人々を記念することである。それは、職場をより安全にし、仕事による死亡災害、労働災害、職業病を減少させるキャンペーンの一部である。

この記念日のアイデアはカナダで開始された。カナダでは、すでに10年以上、4月28日が追悼日として認知されてきている。

アメリカでは、この日は労働安全衛生に関する取り組みの記念日であり、また、1987年にコネチカット州ブリッジポートでの建設事故で28人の労働者が殺されたのを記念する日でもある。

われわれのハザードキャンペーンは、Workers Memorial Dayのシンボルとして紫色のリボン結びを採用している。

死者を忘れないだけでなく、われわれはいまなお以下のことが必要であることを思い起こさなければならない。

- ・より強力な法制とその執行のために闘うこと
- ・職場での危険について広めること
- ・より快適で安全な労働条件を作り出すこと
- ・仕事の場で人々を防護すること
- ・殺され傷つけられた人々の苦難を無にしてはならない。

イギリス中の町で、ハザードセンター、労働組合の安全衛生委員会、キャンペーングループは、これまでに、地方の労働組合活動家やTUCの講師、被災労働者の

遺族らの参加によって、記念の植樹や銘板の建設等を行ってきた。

- ・デモ、記念行事、HSE(安全衛生局)への要請
- ・行進と議会への要請による建設安全キャンペーン
- ・GMBやUSDAW等の労働組合では彼らの全国カレッジ及び組合本部での植樹
- ・ブラッドフォード労働組合会議(TUC)安全委員会と地域のアジア人コミュニティーはボパール事件10周年を記念した植樹
- ・スコットランド労働組合会議は公式にWorkers Memorial Dayをサポート
- ・関節炎や骨の腐敗に苦しむ元トンネル坑夫たちによるタイン・トンネルを通過する抗議の車両デモではあなたは何かができるか
- ・もし、あなたが下記の地域のいずれかに住んでいたなら、そのハザードセンターか委員会に連絡をとり、何が行われる予定か聞く。あなた自身で何かの取り組みをしたいのであれば援助してくれるはずである。
- 大マンチェスター・ハザードセンター
- ロンドン・ハザードセンター
- シェフィールド・ハザードセンター
- キーズレー労働組合会議(TUC) (西ヨークシャー)
- ロジアンTUCRC(スコットランド)
- 西ミッドランドHAZAC(バーミンガム)
- いくつかの大きな労働組合—BFAWU、GMB、TGWU、

UNISON、USDAWを含む—ではイベントを企画している。それらの全国安全衛生担当者とは連絡をとり、くわしい内容を聞く。

- ・あなたの所属する労働組合支部、地域の労働党、労働組合会議のミーティングなどの日程を入手する。
- ・あなたの雇用主に対して、この日の何らかの取り組みを認める

よう交渉すること。例えば、近年あなたの職場で、または労働関連疾患によって亡くなった者を追悼する1分間の黙祷など。

- ・公共の建物に公式の半旗を掲げさせる。
- ・地域の安全健康問題に焦点を当てて地域のHSE(安全衛生局)への請願・要請を組織する。



## 労働安全衛生予算の削減傾向 海外短信 ● Workers' Health International Newsletter

■イギリス政府が安全衛生局(HSE:Health and Safety Executive)の予算を削減したため、仕事が制限されるもよう。それを見越して、予定の前倒しで監督を行ったりしている。ヨーロッパ各国やアメリカでも同様の傾向が見受けられ、例外的なのはオーストラリアぐらいである。

■アメリカでは、経営者が環境保護局(EPA)の規制に対して、労働者が処罰されることになると脅して、規制に反対するように仕向けている。たしかにOSHAの罰則は雇用主のみに適用され、EPAの罰則は理論的には関与したものにも適用される。

■スウェーデン政府の公衆衛生研究者の一人が、喫煙は知識の問題と言うよりも、退屈な労働やストレスが原因であり、これらの解

消によってライフスタイルを変えていくことが、将来的な課題であると報告。

■アメリカ労働省の統計によると、1994年の労働災害件数は4%の増加、死亡者数は6,588人で、やはり増加している(1993年6,331人、1992年6,217人)。交通災害が増加しており16%を占めるが、強盗などによる殺人が2番目の原因となっている(女性では第1位)。

■イギリス労働組合会議(TUC)の調査によると、職場の安全衛生に関して労働者代表制度を取り入れている職場では、そうでない職場よりも労働災害発生率が半分以上である。

■イギリスTUCによると、ストライキの原因の6分の1が安全衛生問題である。

■国際ジャーナリスト連盟(International Federation of Journalists)は、安全基金への拠出を再度呼びかけている。1995年一年間に60人以上のジャーナリストが命を落している。

■中国では経済開放区の外資系企業において大きな労働災害が発生しているにもかかわらず、労働安全衛生法規の整備が遅れている。厳しい規制をすれば外資の資本投下が止まるのではないかと当局は恐れている。また真の労働組合の設立も禁止している。Zhuhai地区では、この2年間に100人の労働者が死亡している。しかし事故後の監督などが間にあっていない。

■イギリスで、トラック運転手の労働組合が、400万ポンドをかけて運輸事業体を設立する。これは工業輸送の50%を占める規模である。運輸省の報告によると、事故の4分の1が違法積載によるものとされており、労働者もきちんとした条件で働くことを望んでいる。

■アメリカで、コンピューター視覚症候群(Computer Vision Syndrome)が調査報告されている。症状としては多岐にわたり、疲れ目、頭痛、渇き目、肩こりなど。毎年1,000万人がかかっている。

■オーストラリアで、実習中の若い労働者が多数労働災害に被災している。

■アメリカでも、危険な業務が減っ

ているにもかかわらず、青年労働者の労働災害が増えている。中には就労を禁じられている業務での被災例もあり、親、学校、事業主への指導が重要である。

■イギリスで、16歳の臨時職員が、自分の車で郵便配達業務中に交通事故死。自分の車での事故ということで、当局も労働組合も重大視している。

■ILOが、児童労働に関する国際会議を1998年に開催する。1990年の時点で8,000万人の児童が就労しており、その労働条件はより悪くなってきているとのこと。

■国際自由労連(ICFTU)の事務局長が、ヨーロッパ議会で、各国にビルマやパキスタンでの児童労働に反対する取り組みへの支援を呼びかけた。

■バングラディッシュでは、1995年10月から繊維工場での児童労働を禁止される。ベトナムでも曲がりなりにも、劣悪な条件での児童労働が禁止されたが、その実効性は怪しい。

■インド北部のUttar pradesh州のVaransaiという町は、児童奴隷のセンターと化している。6歳から7歳で売られ、劣悪な労働条件下で働かされる。給料は親に前払いされている。

■アメリカで、労働安全法規の改悪が画策されている。強制力をなくして、雇用主の自主性に基づく

のへの転換であり、OSHAの権威をおとしめ、労働組合を弱める内容となっている。監督権限を弱めたり、労働者の参加を認めなかったり、書類でごまかせたりするようになるという。

■オーストラリアの国立労働安全衛生委員会のRiodan議長が、無理な合理化をすすめる新しい資本家の台頭に、労働安全衛生に市場原理はそぐわないと警句。新自由主義イデオロギーに基づいて、政府が関わる労災補償制度自体を非難する主張に反論。政府の立場での対策の重要性を訴えた。

■ILOが「World Employment 1995」という報告書をまとめ、規制緩和によって雇用問題は解決しないとのこと。イギリス労働組合会議(TUC)も、労働基準を緩和しても雇用は増えないし、むしろ労働安全衛生その他の権利の国際基準を作ることの必要性を訴える。

■イギリスTUCでは、昨今のアメリカ共和党による労働安全衛生基準の緩和の動きが英国にも波及してきたことを懸念している。

■カナダのオンタリオ州で、保守政権が成立。保守党党首が「常識革命」と称して、労働運動打倒を主張している。労働省予算の半減、労災補償制度の改悪の動きの他、規制緩和によって米国系多国籍企業が進出しやすいようにするなどの政策をとって



## 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 MKビル3階

TEL(03)5232-0182/FAX(03)5232-0183/E-mail KGI01311@niftyserve.or.jp

- 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 新潟市東堀通2-481 TEL(025)228-2127/FAX(025)222-0914
- 静岡●静岡地区労センター  
424 清水市小柴町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 大阪市中央区内本町1-2-13 ばんらいビル602 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)488-9552/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)488-9552/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 秋津レークタウンクリニック 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●旧松尾鉦山被害者の会  
883 日向市財光寺283-211 長江団地1-14 TEL(0892)53-9400/FAX(0892)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  
754 山口県小郡郵便局私書箱44号