

# 明確・公正な「労働者」の判断基準確立に向けて

## 全建総連・芸能関連労災連が共催で労働者性新判断基準フォーラム

「労働者」であるかどうかということは、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かどうかということにつながる。労働基準法第9条によって、「労働者」とは「使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と定義されているものの、具体的な判断となると容易でない事例も多く、過去争いになってきた。

このため、数多くの解釈例規(行政通達)や学説、先例(審査官決定や審査会裁決等)・判例等が積み重ねられているが、なお、普遍的な判断基準を明示することは困難と言われる状況にある。

主な解釈例規だけでも次のようなものがある。

- ・新聞配達人(労働者である場合が「通例」。昭22.11.27基発第400号、昭23.2.24基発第356号)
- ・大工(昭23.12.25基収第4281号)
- ・生命保険の外務員(昭23.1.9基発第13号、昭41.1.5基収第6573号)
- ・消防団員(一般に労働者でない。昭24.1.10基収第3306号、昭33.2.13基発第90号)

- ・共同経営の事業(昭23.3.24基発第498号)
- ・競輪選手(一般に労働者ではない。昭25.4.24基収第4080号)
- ・芸能タレント(昭63.7.30基収第355号)
- ・あんま師・はり灸師(昭36.4.19基収第800号)
- ・授産施設の作業員(昭26.10.25基収第3821号)
- ・職員を兼ねる重役(昭23.3.17基発第461号)
- ・看護婦見習(昭24.4.13基収第886号)
- ・放送協会専属の管弦楽団・合唱団・劇団・効果団(一般に労働者。昭24.7.7基収第2145号)
- ・既務員(一般に労働者、調教士が使用者。昭32.10.18基収第6819号)
- ・宗教団体(昭27.2.5基発第49号)
- ・委託契約による学校用務員等(一般に労働者。昭44.4.7基収第343号)

また、労災保険給付の請求に対して、「労働者資格」が認められず、審査請求、再審査請求で争われる事件も少なくない。労働保険審査会に過去再審査請求された労災保険関係の事件総数10,382



芸能関連労災連・吉原代表(左)と全建総連・佐藤書記長(7月8日 労働者性新判断基準フォーラム)

件(1956年8月～1995年3月)のうち、276件が「労働者資格」が争いになったものである。そのうち1994年度末までに、249件について裁決が出され、原処分取消＝労働者資格を認められたものが43件、棄却204件、却下2件となっている。

争いになるのは、土木建設職人、木材伐採搬出等従事者、トラック等持込運転手(備車運転手)などのケースが多くみられる。なお、「労働者資格」に争いのある労災保険関係事件の審査請求・再審査請求の最近の状況は次頁表のとおりである。

そのようななかで、労働大臣の私的諮問機関とされる労働基準法研究会の第1部会(労働契約関係)が、1985年12月19日に、「労働基準法の『労働者』の判断基準について」という報告をまとめた(1985年報告)。この報告では、「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(24頁参照)。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ている。

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」(1993年報告)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(27頁参照)。

この1993年報告は、他方で、「行政としても具体的判断事例の収集、提供を積極的に行い、より具体的な運用基準を作成するなど、引き続き判断基準の明確化に努めることが適当である」と指摘していた。これを受けて、「建設業手間請け従事者」及び「芸能関係者」について、1985年報告「をより

具体化した判断基準のあり方について検討することを労働省から依頼さ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が1996年3月25日にまとめたものが、6月号で全文を紹介した報告「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」である(1996年報告)。

これによって、労働基準法研究会の1985年報告で示された「一般的な判断基準」(24頁参照)と、①備車運転手、②在宅勤務者、③建設業手間請け従事者、④芸能関係者についての「より具体的な判断基準」が示されたことになる。

今回の1996年報告で「建設業手間請け労働者」と「芸能関係者」が取り上げられたのは、全国建設労働組合総連合(全建総連)、社団法人日本芸能実演家団体協議会(芸団協)、映画演劇関連産業労働組合共闘会議(映画共闘)等関係団体の強力な取り組みによるものである。1996年報告をまとめる過程で、労働基準法研究会の専門部会は、上記3団体をはじめ関係する労使等団体からのヒアリングやアンケート調査等を実施している。

芸能関係では、ヒアリングの対象となった芸団協、映画共闘のほか、協同組合日本俳優連合、日本音楽家ユニオン、社団法人現代舞踏協会、芸団協俳優関連団体連絡協議会、日本映像職能連合、全日本舞台・テレビ技術関連団体連絡協議会によって「芸能関連労災問題連絡会(労災連)」がつけられ、芸能関係者のまとまった取り組みが展開されるとともに、芸能関連労災連と全建総連との間でも協力・共闘関係がつけられてきた。

7月8日には、東京・日本青年館で芸能関連労災連と全建総連の主催で「労働者性新判断基準フォーラム—芸能人・建設手間請けに労災適用を!」が開催され、200名をこえる芸能関係者、建設労働者らが参加した。フォーラムでは、①労働基準

「労働者資格」に争いがある事件の(再)審査請求の処理状況

年度	審査請求							
	前年度 未 残	請求	決 定			取下	請求の 増△減	本年度 未 残
			取消	棄却	却下			
1991	52	38	6	26	2	8	△2	46
1992	46	42	3	25	1	5	0	54
1993	54	36	2	30	1	12	△3	42
1994	42	35	6	34	0	6	△2	29

年度	再 審 査 請 求							
	前年度 未 残	請求	裁 決			取下	請求の 増△減	本年度 未 残
			取消	棄却	却下			
1991	33	10	1	7	0	0		35
1992	35	6	0	12	0	0		29
1993	29	10	1	9	1	0		28
1994	28	7	2	6	0	0		27

「請求の増△減」欄は、事件の移送、併合、分離等による増減  
労働省資料により全国労働安全衛生センター連絡会議が作成

法研究会専門部会報告についての古川景一弁護士らの講演、②現場からの報告、③両団体の取り組みの経過報告と今後の決意表明が行われた。

全建総連からの現場報告では、東京都連の北村博昭氏から、今回の報告に先立って、木造住宅新築工事に手間請けで従事中、2階から転落して下半身麻痺となった大工の大矢さんのケースについて、立川労働基準監督署の不支給決定を不服審査請求で取り消させたという事例が報告された。発注書に基づいて請求というかたちで報酬が支払われていた、坪単価=出来高払いである、現場での指示や出勤管理もされていない、所得税を白色申告し専従者控除もとっている、ことなどから監督署は「労働者性」を否定したが、「形式」ではなく実態上の判断から請負契約ではなく労働者であると認めさせた。

また、大阪建設労組の表木五郎氏からは、これまでは監督署に相談しても、事故が起こってから判断しましょう、念のため一人親方の特別加入をしておいた方がよい、という対応で、実際に事故が起きた後で労働者性が認められたとしても一人親方特別加入保険料が戻ってくるわけではないという

実態だったこと。事故発生の前に労働者性の判断をして、事故が起こらないような安全衛生対策を確保することが重要という観点から、積水ハウスの住宅建設に従事する手間請け大工について、労使各々から大阪労働基準局に対して「労働者性」を確認する要請を行い、7月中にも基準局の回答を引き出すという取り組みの報告が行われた。

芸能関係でも、俳優が労災保険の申請をしようとしても監督署で申請そのものを受け付けられないように、労働行政は「俳優(実演家)やフリースタッフは労働者ではない」という偏見をもって対応してきた実態がある。「補償を口にすると次の仕事が来なくなる」という問題もある。芸能関連労災連では1988年以来の10数件の事故例をまとめているが、それらは氷山の一角にすぎない。

映演共闘の緒方承武氏からは、新宿労働基準監督署、東京労災保険審査官のいずれからも労働者性を否定され、労働保険審査会へ再審査請求の取り組みを行っているフリーカメラマン・故瀬川浩さんのケース(1986年2月に、ドキュメンタリー映画「北の仏」のロケーション撮影中に宿泊先の秋田県湯沢市の旅館で脳梗塞で倒れ死亡)の報告。

日本俳優連合の玉川伊佐男氏からは、1988年7月のテレビ朝日製作のドラマ「軽井沢シンドローム」撮影中に、ワゴン車が中央分離帯の立木に激突して音声係が死亡、出演者4名と担当ディレクターが重傷を負った事故、及び、1994年10月に日本テレビ系列の火曜サスペンス劇場で放映された「まりえの客」撮影中に、俳優がモーターボートのスクリューに巻き込まれて重傷を負った事故について、各々の顛末や背景事情、日俳優連の取り組みなどについて報告された。

建設と芸能という異なった分野ながら、「怪我と弁当は自分持ち」という常識がまかりとおっている点では全く共通している。フォーラムでは、最後に、芸能関連労災連・吉原敬章代表と全建総連・佐藤正明書記長が壇上で固い握手で、今回の労働基準法研究会報告を第一歩として今後とも協力して取り組みを強化することを誓い合った。

今号では、労働基準法研究会の1996年報告に対する全建総連及び芸能関連労災連の「見解」、

及び、いずれも少し古い事例であるが、「労働者性」が認められて労災保険が適用されたバイク宅急便ライダーとシルバー人材センター会員の事例を紹介する。

労働基準法研究会の1993年報告でも「新たな就業形態」に言及しているが、バイク宅急便などはその典型のひとつだろう。紹介したのは、1993年11月に東京・品川労働基準監督署で労災保険給付の支給決定がされた事例で、全国でも初めてのケースと思われる。94年2月号でも簡単に紹介しているが、そのときの自己意見書を紹介する。

一方、シルバー人材センターは、高齢者雇用安定法に基づく、労働省の高齢者の生きがい—職業安定施策のひとつ。市町村単位で社団法人として設立されたシルバー人材センターが、「臨時的かつ短期的」な仕事を有償の委任契約または請負契約により引き受け、会員として登録した高齢者に対して、その能力、希望等に応じて提供し、報酬を支払うというもの。1980年の国庫補助開始以来拡大し続け、1994年度末で全国に680団体、約33万人が会員となっている。さらに、この5月に高齢者雇用安定法が一部改正され(10月1日施行)、事業の全国展開のために「シルバー人材センター連合」を指定するなどされている。

ここでは、法律で、シルバー人材センター会員は労働者ではなく、会員が受けとる報酬も賃金ではなく「配分金」であると定められている。労働行政の主導で、このような労働者ではない就業形態が急拡大される中で、名目・形式と実態の乖離が生じているのである。今回紹介したのは、形式的には労働者とされないシルバー人材センター会員であっても、実態は労働者であると認められた初めての労働保険審査会の裁決である。

なお、大阪・豊中市シルバー人材センターから警備会社に派遣され、警備会社が市から請け負った市立体育館の警備等業務に従事中に転落死亡した会員の事例も、労働保険審査会の裁決待ちであり、その判断も注目される。

今後「労働者性」の問題がクローズアップされるであろう新たな就業形態の問題を考えた  
いくための一助としていただきたい。



# 「手間請け」の定義を明確化

## 「請求書」による報酬支払いでも可能

労働基準法研究会労働契約等  
法制部会労働者性検討  
専門部会報告に関する見解

1996年4月  
全国建設労働組合総連合

### I 報告に関する見解を出すに当たって

手間請問題とは、手間請従事者が労働災害に被災した場合、現行の労働者性判断基準(労働基準法研究会1985年報告に基づく)では、労働者であるのか事業主であるのかの具体的判断基準がなく、抽象的判断基準しかないため、個別被災事例毎の解釈や運用に混乱が生じ、手間請従事者の不安を招いていることにあります。また、手間請従事者を使用する企業において画一的に一人親方に加入させることが生じています。

全建総連としては、手間請従事者の労働者性が争われる具体的労災事故事例が寄せられたり、企業交渉報告において企業側は「監督署が労働者と認めない」という発言を多くしていることから、手間請従事者の労働者性の明確化を求める運動に取り組みました。この運動は、単に手間請従事者の問題に留まるものではなく、雇働関係が不明確な

建設労働者・職人の権利の確立という大きな意義を持っています。

1990年1月に労基研に設置された「労働契約等法制部会」に対して、手間請従事者の「労働者性の判断基準」の見直しを求め、1991年7月のヒアリングにも応じてきました。その結果、1993年5月の同研究会報告で「手間請け」という言葉が入られ、「『手間請け』といわれる就業形態が広くみられるに至っている(「労働者」である場合とそうでない場合とがあるが)」と明記されました。

1993年報告後、中央労働基準審議会で検討された後、再度労基研に戻され、1994年9月に専門部会のヒアリングが行われた際には、文書と口頭で手間請労働者の実態を詳細に明らかにすると同時に、判断基準についての提案と要望を提出しました。さらに1995年3月の専門部会からの再質問に対しては文書で回答しました。

今日まで、行政への要請行動と同時に、東京の大矢氏の件の審査請求で労働者性を認めさせるなど数々の個別事例で労働者性を認めさせてきました。

こうした運動の結果、3月25日に同専門部会の報告が発表されました。報告は基本的に運動の成果として確認できます。以下、残された問題を含め、今後さらに運動により手間請労働者の権利を明確化していくために、報告の内容個々に対しての見解を明らかにしていきます。

### II 労働者性検討専門部会報告について

#### 1 「はじめ」として手間請の定義と実態について論及されています。

て論及されています。

#### (1) 「手間請け」の定義

「手間請け」の定義では、「手間請け」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「手間請け」と定義する」とし、我々の主張が反映されています。

しかも、「手間賃(日当)による日給月給制の労働者の場合」は、「一般に労働者として扱います。従来、日額での雇用であるのに「手間請」という言葉が使用されていたために、民法での請負と誤解されていたケースがあったが、今後、手間賃(日当)での就労者は明確に労働者と判断されることが期待できます。

#### (2) 「手間請け」の形態

小規模建築工事の場合、契約が通常口頭で行われる。仕事の難易度により一坪仕上げるのに何人分(人工)の労働力が必要と判断され、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、としています。

大規模建築工事の場合には、世話役請取りと、グループ請取り、一人親方の3つの形態が指摘されている。この場合の一人親方とは、単独で作業を請け負う形態としていますが、私たちが通常使用している意味とは異なっています。世話役請けとグループ請けの契約当事者が複数であるのに対して、労働力提供の契約当事者が一人だけの場合を意味しています。したがって、直ちに労災保険での一人親方特別加入対象者と判断できません。この3つの形態について個別事案毎に労働者性を判断することになります。そのために以下の判断基準で判断が示され、これに基づき判断されることとなります。

#### (3) 使用者、事業主・事業者

総論で、労働基準法では「使用者」、労働安全衛生法では「事業者」、労災法では「事業主」が使用

されているとし、労働基準法での「使用者」でも労働者性が否定されるものではないとの記述は評価できる。そして、各論で、手間請従事者またはグループ請では、工務店、専門工事業者、一次業者等を使用している。また、グループ請では、世話役が単なる代表者なのか、構成員を使用する者なのか実態に即して判断する必要があるとしています。つまり、世話役が単なる代表者であれば労働者性を認めることを意味しています。

#### 2 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に対する諾否の自由の有無

指揮監督下の労働における、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において、仕事切れの不安、他の職種との有機的連続性からの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ないとしています。しかし、この場合の「直ちに指揮監督関係を肯定する要素とはならない」とは、これだけでは労働者性判断にプラスにもマイナスにも作用しないという意味と理解できます。

諾否の自由をめぐる問題として、手間請契約の成立以前と成立後が区別されていない場合が往々としてあります。契約締結の自由は当然であり、一旦契約をした以降の業務従事の指示についての諾否の自由とは区別する必要があります。報告では触れられていませんが、当然契約締結の自由は前提となっていることを強く主張していく必要があります。

##### ロ 業務遂行上の指揮監督の有無

##### (a) 業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無

指示書等により作業の具体的内容・方法が指示されており、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としています。1985年の労基研報告の「通常注文者が行う程度の指示等では指揮監督を受けていない」とする基準を補足しています。

事例Aでは、仕様書及び発注書での作業指示と、さらに作業マニュアルで具体的な手順を示されている場合をあげています。つまり、作業マニュアルや施工図は指揮監督を肯定する重要な要素としており、口頭の指示でも裁量の余地がない場合を示せばよいと言えます。

ただし、元請等の責任者による工程管理上の調整については、業務の性格上当然としており、指揮監督関係の存否に関係しないとしています。請負事業者も工程での調整を受けることがあるからです。しかし、技能労働者である建設労働者の場合は、逐一作業に関する指示がなくとも作業が進められます。また、使用者の主な業務が工程管理です。こうした点から、工程管理上の調整を受けていることを指揮監督関係の肯定要素とするよう、今後も強く主張していく必要があります。

(b) 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場合には、指揮監督を受けていることを補強する重要な要素としています。この点は従来の判断基準と変わっていません。

ハ 拘束性の有無

従来の判断基準では、勤務場所及び勤務時間の指定は指揮監督関係の基本的要素とされています。今回の判断基準では、建築現場、作業場等の指定は業務の性質上当然とされ、直ちに肯定する要素とはならないとされました。しかし、「直ちに肯定する要素とはならない」とは、否定する要素という意味ではなく、他の現場へ行くことを指示されたり、作業変更を指示されるなど補強要素があれば肯定する要素となることを意味しています。

「労務提供の量及び配分を自ら決定でき」とは、手間請の作業内容や工期を自分で決められることを意味しています。

「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、指揮監督関係を弱める」とする点は、ゆとりのある工期の設定等では工期終了前に完成しても問題はないと言われています。ここでの「指揮監督を

弱める要素」とは、決定的なマイナス要素ではないことを意味します。

ニ 代替性の有無

代替性が認められている場合は、「指揮監督関係を否定する要素のひとつ」とされていますが、これは要素のひとつであり決定的な要素ではないことを意味しています。

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こともあるので、作業の一部を手伝わせるだけなのか、本人の権限の程度や補助者の作業内容を勘案する必要があるとされています。従来の判断基準では、補助者の使用は基本的な判断基準ではないとしながらも否定する要素のひとつとされていました。

補助者に対する賃金の流れ、本人の権限の程度、補助者の作業程度は不明ですが、従来の解釈を覆し、建前等で補助者を使用することが認められている場合や、作業の一部を手伝わせる場合であっても、これだけで直ちに指揮監督関係を否定されないと理解できます。

② 報酬の労務対償性に関する判断基準

従来の判断基準では、賃金、給料、手当、賞与など名称の如何を問わず「賃金」となることから、報酬が「賃金」であるか使用従属性を判断できないとしています。そして、欠勤した場合の報酬の控除や残業での手当の支給は、「使用従属性」を補強するとしていました。

今回の報告では、「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」と明確にされました。また、出来高で計算する場合や、報酬の支払いに当たって、手間請従事者から「請求書」を提出させても使用従属性を否定する要素とはならないとしています。このことは、手間請従事者の実態に沿ったものであり、今後の労働者性をめぐる判断ではプラスになると言えます。

(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

高価な器具を所有していても手間請業務で使

用しない場合は、労働者性を弱める要素とはならないとしています。また、手持ち工具、軽微な材料費負担も同時に弱める要素から外しています。特に軽微な材料費負担を認めている点は、従来の判断基準より一歩踏み込んだものと言えます。

ロ 報酬の額

月額等の報酬額が高くとも、長時間労働の結果であり、単位時間当たりの報酬が高額でなければ労働者性を弱めないとしています。月額には一般的賃金の賞与等が含まれていること、また、長時間労働の結果であることがみられず、月額を高額と判断される傾向があります。年収でみれば決して高額ではない実態が理解されると期待されます。

ハ その他

手間請従事者が独自の商号を使用している場合に事業者性を補強する要素となる点は、請求書や領収書で多くの者が行っていることから、今後の問題として残されています。しかし、労働者性が争われた具体的労災事故事例で、請求書や領収書に商号を使用していた場合でも労働者と認められています。これだけをもって労働者性を否定されることにはなりません。手間請の場合に請求書や領収書に独自の商号を使用しないよう、自ら改善する必要があります。

② 専属性の程度

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とする点、及び特定企業の仕事に長期に継続して請けている場合は労働者性を補強する要素のひとつとした点は、今後の労働者性の判断においてプラスとなると言えます。

③ その他

発注書、仕様書等の交付による契約は、税務上有利、会計上の処理の必要性等から行われている場合もあるので、外形だけで判断するのではなく、書面の内容が事業者性を推認するに足るか否かを検討する必要性を指摘しています。今後の労働者性の判断においてプラスになると言えます。

また、手間請の他に事業主として請負業務を他の日に行っているかどうかは、労働者性の判断に影響しないとする点は、当然とは言え、「手間請従事者が手間請け以外の時に施主から工事を請け

負っており、一人親方特別加入労災に加入しているから一人親方だ」と言われた事例も少なくありません。こうした誤認を防げると期待されます。

手間貸し(返し)については、労働者性の問題は生じないとしています。今後、手間の貸し借りではなく、あくまでも賃金を介在させ雇用関係を明確にする必要性があります。

III 総合的判断

労基研専門部会報告の文書表現は、たぶんに屈折した表現が用いられているため、非常に難解なものとなっています。したがって、文書が何を意味するか充分読みこなす必要があります。難解な表現となっていますが、報告の内容は全建総連の主張が反映されたものと評価できます。報告書の文章中には労働者性を「否定する要素」とか「弱める要素」等の表現がありますが、判断基準の基本として、ひとつの要素で判断するのではなく個別具体的労災事故例をこの判断基準に照らして総合的に判断するとしています。したがって、従来の判断基準と同様に、ひとつでも労働者性を肯定する要素があれば、労働者として認めさせるよう運動を続けていくことが重要です。

従来の判断基準から手間請の実態にそって踏み込んだ判断基準となり、今後、手間請従事者の労災適用において労働者と判断される傾向が強められると期待できます。しかし、依然として具体的個別事例毎に判断せざるを得ないという面は残されています。また、この報告書を、企業、労働基準局・監督署がどう解釈するかの問題も残されています。

したがって、今後、報告書の解釈の明確化と周知徹底が必要です。また、契約関係の明確化、商号の使用や手間の貸し借りの問題など自ら改善すべき点もあります。引き続き手間請従事者の労働者性の明確化へ向けた取り組みの強化が求められています。

なお、住宅メーカーに専属している手間請の場合は労働者として理解が進むと言えますが、自分仕事として請負も行う場合は、一人親方特別加入労災への加入を勧める必要があります。



# 「俳優はダメ」はなくなりそう

## 給与制、芸術的裁量等の判断で実態無視も

「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」に関する見解

1996年7月  
芸能関連労災問題連絡会

### I 労働者性新判断基準発表に至る経過

労働省は平成8年3月25日、〈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〉(座長・奥山明良成城大学教授)の報告を発表した。「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」(以下、「部会報告」)の結論を初めて示したものである。

検討の趣旨は以下のとおりである。

「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という。』と規定しているが、具体的な事業についてこの『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基準について問題となること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、(平成6年7月より)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。」「(部会報告)第1 検討の趣旨より

これまで芸能関係においては、映像、舞台ともに、数多くの労災事例が報告されてきた。それらのケースに対してはほとんど公的補償(労災補償保険)はなく、私的な補償があっても「見舞金程度」とどまることが多かった。「見舞金」も被災者によってその金額に差があるなど、一定のルールに基づいた補償制度は存在しなかった。いわゆる「怪我と弁当は手前もち」という状態が長く続いてきたのである。

なかでも、社会的に注目を集め、労災保険あるいは補償ルールの欠如が矛盾としてクローズアップされたのが、昭和63年7月に起こったテレビドラマ「軽井沢シンドローム」であった。死傷者を出したこの事件は国会でも取り上げられたが、これ以降、重大な死傷事故が連続して起こり、しかもその間も、労災保険が適用されないという事態が続い

た。

こうしたなかで、実演家団体、映画・映像スタッフ団体、舞台スタッフ団体が結集し、芸能関連労災問題連絡会を結成。安全管理の徹底と労災保険の適用を求める運動を共同して展開してきた。労働省や労働基準局、事業主団体あるいは国会等に働きかけをしてきた。

フリーの俳優等実演家とスタッフへの労災保険適用は、労働基準法第9条に定められた「労働者」であるかどうか基準となる。俳優や音楽家、あるいは映画・映像スタッフが「労働者であるか否か」については、これまでも労働省労働基準局長通達や判例による回答・整理がなされてきた。

一方で、具体的な事案についての判断が難しい場合に対して、労働大臣の私的諮問機関である労働基準法研究会が、昭和60年に判断基準を作成。この報告書「労働基準法の『労働者』の判断基準」で、「一般的原則的判断基準」が示されるとともに、当時、労働者性が問題となっていた「備車運転手」と「在宅勤務者」についての判断基準が示されたのである。

今回の芸能関係者と建設手間請け従事者についての検討作業も、芸団協や全建総連が解決を強く求めたことを受け、取り上げられたものである。

平成6年には、労災連の構成団体である芸団協のヒアリングが行われた。

また、同じく構成団体の映演共闘のヒアリングが平成7年に行われた。

芸団協及び映演共闘は、それぞれ「俳優等の労働者性に関する実態と意見」、「映画・テレビ映画制作スタッフの『労働者性』について」という意見書、ならびに両団体連名の「芸能関係者の『労働者』判断基準について」という追加意見書を提出した。また、日本音楽家ユニオンも、「音楽家の労働者性について—フリー演奏家の出演契約と就労実態」という意見書を提出した。

この間、労働省は検討の資料として、フリーの俳優とスタッフに対してアンケート調査を行った。労災連としても、調査内容及び配付先について協力した。対象は各1,500名であった。

さらに労働基準法研究会は、全日本テレビ番組

制作者連盟、日本映画制作者連盟にもヒアリングを行った。

こういった対応は労働行政史上初めてのことであり、フリーの芸能関係者に労災保険適用の道を開く具体的第一歩としては、高く評価されるべきものである。その結論が、平成8年3月25日に、新しい「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」として発表されたのである。

### II 「部会報告」に対する見解

「部会報告」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、「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」。後段では、俳優A、Bおよび撮影助手A、撮影技師Bの事例を基準にそって判断している。

したがって、今回はいわゆるフリーの俳優、スタッフに関する結論である。

「労働者性の判断が問題となることが多い」分野として芸能関係者を取り上げ、労働・就労実態を明らかにしようとしたこと、行政上の解釈・運用基準が判断基準にそって明確に出されたこと、その結果これまでの「俳優はダメ」という画一的・門前払い的なことが今後起こらないだろうことは評価できる。労働基準監督機関の現場では、運用基準と照らし合わせることで、今までのような混乱は避けられると考える。

一方、事業主の支配下・管理下—指揮監督下で仕事をし、その仕事—労務の対象として報酬が支払われているという「使用従属性」が実質的にあることが労働者性の中心概念である。その点に関し、「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」ということを前提にしつつ、総論では「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も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」と、俳優、スタッフの芸術的・創造的労働の特殊性を認めた。指揮監督下の労働であるとともに、仕事の特殊性からくる芸術的裁量性があることを認めたものである。

しかし、具体的事例ではこのことを認めず、もっぱら否定的な要素としてあげ、不明確さを残している。「芸術的裁量性は指揮監督関係を否定する要素ではない」と明確な結論を出すべきであった。舞台作品、映画・映像作品など芸能・芸術は本来各担当の創意工夫、芸術性の追求が行われて初めて成立するものである。そういった点をさらに深く認識した判断がされるべきである。

また、「その他」の判断基準では、「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」のひとつとしている。フリーの俳優、スタッフは断続的、不定期かつ短・中期間の就労を余儀なくされ、ほとんどが給与制ではない。この判断基準が運用される際に労働者性を否定する重要な要素となってしまうことを強く危惧する。さらに、具体的事例で、「社会保険の加入…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』を弱める要素となる」とされている点も、同様に実態に見合わない、本末転倒の基準であることも指摘しておきたい。

労働省はこの報告書を、労働者性の判断に当たって参考にしているが、各労働基準監督機関は、この報告書を唯一の判断基準として使用すると思われる。このことを踏まえ、被災した場合、俳優、スタッフはこの判断基準を有効に活用し、労災給付申請を行っていく必要がある。その一方で、事業主側に理解を求めることも、労災連を中心にすすめていきたい。

また、先に指摘したように、判断基準の限界点も今後探っていく。今回の判断基準はいつか

の前進面が見られるものの、芸能の就労・労働実態、活動実態、あるいは芸能そのものの成り立ち具合や芸能の担い手たちの現状を充分理解しているとは言い難く、当事者からも、実態からかけ離れた判断基準、とのきびしい批判が上がっている。

私たちは、社会全体における労働のあり様の急速な変化を視野にいれながら、芸能分野の実態と特性を活かした労働行政の対応を求めている。

1992年ジュネーブの国際労働機関(ILO)で開催された「実演家のための雇用と労働条件に関する3部会」では、以下の結論が採択されている。

「実演家は他の労働者と同じように、法的な裏付けのある社会保障の保護が適用されるべきである。一般的な原則を実演家に適用するにあたっては、契約上の地位や、とぎれとぎれで、期間の短い活動、一定しない収入など、その職業上の特性に十分配慮する必要がある。社会保障制度の面からは、結果的に実演家に不利な点がないか…適用にあたって調整をするべきである。契約上の地位が問題となって、実演家が適切な水準の社会保障を受けられないようなことがあってはならない。このため政府は、実演家を被雇用者とみなす可能性も考慮すべきである。」

判断基準による運用は「当面」続くことになっているが、労災連としては引き続き根本的な対応策の確立を求めている。実態に即した法律を制定するために、立法への働きかけもこういった方向で行う必要があると考えられる。



#### 芸能関連労災問題連絡会構成団体

社団法人 日本芸能実演家団体協議会  
 協同組合 日本俳優連合  
 日本音楽家ユニオン  
 社団法人 現代舞踏協会  
 芸団協俳優関連団体連絡会議  
 日本映像職能連合  
 全日本舞台・テレビ技術関連団体連絡協議会  
 映画演劇関連産業労組共闘会議

# シルバー人材センターの労災認定 会社責任者の指揮監督下の時間給労働者

## 裁決書

平成元年労第445号 / 平成6年10月18日  
労働保険審査会

### 主 文

K労働基準監督署長が昭和62年12月25日付けで再審査請求人に対してした労働者災害補償保険法による遺族補償給付及び葬祭料を支給しない旨の処分は、これを取り消す。

### 理 由

#### 第1 再審査請求の趣旨及び経過

##### 1 趣旨(省略—主文同旨) / 2 経過

請求人の亡夫K(大正6年生、男、以下「被災者」という。)は、I市高齢者事業団の会員として、昭和62年6月25日有限会社S梱包においてコンビテナーの組立作業中、ラックに積まれていた表扉に押し倒され頭部を負傷し、同日夜死亡した。

請求人は、被災者の死亡は業務上の事由によるものであるとして、K労働基準監督署長(以下「監督署長」という。)に遺族補償給付及び葬祭料を請求したが、監督署長は、被災者は労働者とは認められないとして、これを支給しない旨の処分をした。

請求人は、この処分を不服として、S労働者災害補償保険審査官(以下「審査官」という。)に審査請求をしたが、審査官は平成元年10月20日付けでこれを棄却したので、請求人は、さらにこの決定を不服として、再審査請求に及んだものである。

#### 第2 再審査請求の理由

請求人は、再審査請求の理由として、要旨、次の

とおりに述べている。

- ① 作業場所、作業内容は明確であり、業務上の災害で死亡したものであり、当然労働者として認定すべきである。
- ② S梱包はI市高齢者事業団会員の労働力に対して働いた分につき賃金を支払っていることは事実であり、このことから労働力を提供している事業団会員は労働者である。
- ③ S梱包はコンビテナーの組立作業で事業団会員に大きく依存していることは事実であり、責任者の仕事の段取りについての説明は、作業の指示をしていることと同じである。つまり単なる手伝いではなく労働者としての認識があったの判断であると考える。

#### 第3 原処分庁の意見

監督署長は、本件再審査請求を棄却するとの裁決を求める旨の意見書を提出し、その理由として、要旨、次のとおり述べている。

災害発生当時、被災者は、I市高齢者事業団の会員として、事業団がS梱包と締結した請負契約に基づく作業に、他の会員6名と共に従事していたものである。

事業団の運営内容、事業団とS梱包との契約内容及び会員等の作業実態等を調査した結果、被災者とS梱包若しくは事業団との間に使用従属関係は認められず、したがって被災者は労働基準法第9条にいう労働者ではないと判断し、不支給としたものである。

#### 第4 争点(省略) / 第5 審査資料(省略)

#### 第6 事実の認定及び判断

- 1 上記の審査資料に基づき事実を整理すると、

次のとおりである。

(1) 被災者は、S県I市所在の有限会社S梱包(以下「会社」という。)の第2倉庫においてコンピテナーの組立作業に従事する中昭和62年6月25日、コンピテナーの部材である表扉をラックから荷下ろししていた際に、ラックに積まれていた表扉5枚が倒れ、これに押し倒され、アスファルトの地面に頭部を打ちつけ負傷し、同日夜死亡したものである。

(2) I市高齢者事業団のごあんない、請書、I市高齢者事業団(以下「事業団」という。)事務局長Tからの聴取書並びに会社代表取締役H、会社従業員K、事業団会員H及び同Sのそれぞれからの供述調書により、事業団会員である被災者と会社及び事業団との関係、被災者を含む会員の会社におけるコンピテナー組立作業への従事状況等についてみると、次のとおりである。

イ 事業団は、「就職は望まないが、健康保持や社会参加のため働く機会を得たい、地域社会に役立つ仕事をしたい、何らかの収入を得たい」という健康で働く意欲のある高齢者の希望に応え、高齢者に仕事を提供することを目的に、高齢者が主体となった自助、共助の組織として設立された団体であるとされ、I市内に居住する概ね60歳以上の健康で働く意欲のある者であれば誰でも入会できるものである。

被災者は、昭和60年4月18日から会員となっている。

ロ 事業団は、発注者から仕事を引き受ける際には、高齢者に適しているものかどうかを吟味する。他方、会員に仕事をあつ旋する際には、原則として、会員名簿の中から、作業場所に近い人、登録職種が相当な人という基準で選び、場合によっては直接現場を見てもらったうえで、会員が納得すれば仕事を引き受けてもらっている。

ハ 会社は、トラックによる運送事業を主たる事業として営むものであるが、高齢の事業団会員にもできる作業内容のものとして第2倉庫においてコンピテナーと称されるかご台車の組立ての事業を行うものである。

会社の第2倉庫におけるコンピテナーの組立

作業には、会社の常用従業員Kを責任者とし、他には事業団会員のみが従事しており、被災者の被災当時には、概ね7人の会員がこれに従事していた。

被災者は、昭和60年7月から被災時まで引き続きこのコンピテナー組立作業に従事しており、被災者以外の他の会員も継続的にこの作業に従事しており、被災者の被災当時ほとんどの者が2年程度の経験を積んでいたとされる。

ニ 事業団と会社との間においては、会社を名宛人とする事業団理事長名義の下記事項を主内容とする「請書」が作成されている。

「下記の金額及び条件をもって履行することをお付けいたします。

- ① 目的:コンピテナー組立
- ② 請負金額:(時間給500円+その5%の事務費)×合計使用時間
- ③ 条件:

(イ)請負期間:昭和62年4月1日より作業完了または昭和63年3月31日

(ロ)履行場所:有限会社S梱包

(ハ)支払条件:作業日報により算定のうえ請求いたします。」

このような請書は、毎年更新されるが、内容には変更がないものとされる。

ホ コンピテナー組立作業は、会社としては、事業団事務局長からの高齢者向きの仕事がないかとの要請を受け、新たに導入した事業であり、最初は試みに会員2~3人でやってみたところ、ある程度できるということで、継続し、拡充してきたものとされる。

ヘ 会社におけるコンピテナー組立作業に従事する会員の作業時間については、事業団と会社との間の話では午前9時から午後4時までとされているが、実際には、午前8時20分頃に作業場所に出頭する者が多く、概ね午後3時半頃には作業を終了し、退出するのが通例である。

ト コンピテナー組立作業の作業実態及び会員に対する報酬の支払われ方についてみる。

(イ)会社の役職員及び作業に従事する会員の説明するところをみると、要旨、次のとおりである。

(省略)

(ロ)前記(イ)によると、次のとおりと認められる。

① 会員が作業に従事する場所である会社第2倉庫の現場には、Kが会社側の責任者として、会員が作業をするときには常時付き添って仕事をしている。Kの役割は、会員達によるコンピテナー組立ての作業が全体として円滑に進むよう配慮し、必要な指示、援助を行うことにある。具体的には、組立て用の部材をあらかじめ用意しておくこと、組み立てられたコンピテナーをフォークリフトにより運搬するなど会員達の作業の前・後段階の作業を行うほか、1日の仕事の初めには当日の作業や段取りの説明をし、作業の遅れているところを手伝うなど組立作業に会員達と一緒に従事するとともに、ときには、看板付けに回ってほしい、あるいは、次にゴム付け作業をするようになどの具体的な作業指示を行っている。また、Kは、まれではあるが、仕事の期限を示し急がせることがある。

なお、作業に従事する会員は、Kから指揮監督されているとの認識は薄い。

② 会員は、原則として、事業団が会社に差し出した「請書」に記載されているところのコンピテナー組立作業のみに従事するものであるが、この仕事が切れた際には、会員からの何か仕事をさせてほしいとの要望があった場合、会社においては会員に他の仕事をさせたこともある。

③ 会員が仕事をを行ったことに対する対価の支払は会員の作業従事時間数に応じてなされるものであるが、会員側においてはタイムレコーダーを置くなどして会員の作業時間を把握したり、チェックするようなことはしていない。会社は、会員の中の先任格の者が従事者全員について記帳し、事業団に提出した作業日報に基づき事業団が請求してくるところを信用し、対価を事業団に支払っている。

④ 会員は、仕事をを行ったことに対する報酬として、作業従事時間数に応じ、1時間当たり500円として計算された金額の配分金を、毎月、翌月の10日に事業団から支払われている。

チ 会員のコンピテナー組立ての仕事への従事状況等について

(イ)会社代表者及び作業に従事する会員の説明するところをみると、要旨、次のとおりである。

(省略)

(ロ)被災者分の作業日報によると、被災前4か月の被災者の就労日数は、3月分12日、4月分24日、5月分13日、6月分(被災当日の25日を含め)14日とされている。

(ハ)前記(イ)及び(ロ)によると、次のとおりと認められる。

① 会社におけるコンピテナー組立ての仕事は、コンピテナーの需要期に備え完成品をストックしておく方式がとられ、時間的に急ぐ必要がないように配慮されていることもあり、会員の出勤について、会社側は督励的な態度では臨んでいない。

② 仕事量は、月によってかなり変動があり、多い時には1か月24日ぐらいのこともあるが、概ね1か月に10日ないしは14日程度は仕事がある。

③ 仕事があるときの会社から会員への連絡は、事業団を通すこともあれば、直接の場合もある。他方、仕事は何日か続いた後に仕事が途切れる時には、会社側から直接会員に、明日からしばらく休んで欲しい旨の通告がなされる。

④ 引き続き仕事をしている期間において会員の都合により仕事を休む時には、会員は、事業団に対してはその旨連絡する場合もある程度であるが、会社に対しては事前にその旨申し出るということを実行している。

⑤ なお、会員が「仕事の時間もある程度自由にでき、午後から帰ったりすることがある」と述べていることについては、被災者分の作業日報によると、「就労時間」欄の記載は、ほぼ毎日「9:00~16:00」とされており、「9:00~12:00」とされる日が月に1日ないし2日であることからみると、午前みの就労で早退することにつき会社側から制約されることがあまりなかったことを指すにとどまるもので、出退勤の時間が各人の自由に任されていたものとは考えられないところである。

2 以上によって判断すると、次のとおりである。

(1) 労働者災害補償保険法(以下「労災保険法」という。)において保険給付の対象となる「労働者」は、同法制定の経緯からみて、労働基準法

にいう労働者と同じと解される。労働基準法第9条においては、同法の労働者は「事業又は事業所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」と規定され、また、同法第11条において、賃金とは「名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」と規定されている。これを要するに、労働基準法にいう労働者、すなわち、労災保険法上の労働者とは、使用従属関係の下に労務を提供し、相手方からその対償として賃金を得る者をいうものと解されるところである。

(2) 原処分においては、①会社と会員との関係について、会社側は会員の出勤、就労について何ら督励的な態度をとっていないこと、個々の会員の作業従事日数は月10日程度と少なく、かつ、1日の作業従事時間数も午前8時半頃から午後3時半頃までと短く、これらの点において一般の従業員と異なること、会社側はタイムカード、出勤簿等を用いての出退勤及び作業従事時間数の把握はしていないことなどの諸事情がみられるほか、会員の行うコンテナ組立作業について、会社側の責任者であるKは、仕事の段取りを説明する程度で、指揮監督をしているものとはみられないので、会員は会社との関係において使用従属的な関係において労務を提供するものではないとし、また、②事業団と会員との関係について、会員は、社会的性格をもつ事業団の構成員であって、総会において事業団の役員を選任し得る権能を持つ者であること、事業団は会員に対し仕事を紹介するのみであり、他方、会員は事業団から紹介のあった仕事を断る自由があること、事業団の事務局担当者が会員の作業について指揮監督するものでないことから、会員は事業団との間において使用従属的な関係において労務に就く者ではないとし、いずれにせよ、会員は、会社に使用される労働者でもなく、また、事業団に使用される労働者でもないものと判断したものと理解される。

そこで、以下このような判断が妥当と認められるか否かを検討する。

(3) まず、会社と会員との関係についてみると、次

のとおりである。

イ 会社は、会員の作業時間数に応じ、約定の時間当たり単価により計算される金額の対価を事業団に支払うものであるが、会員の行う仕事に対するこのような対価の算定方法からみて、会社側が会員の作業時間数の把握や作業能率に全く無関心であるとはおよそ考えられないところである。

確かに、作業時間数の把握については、会社側は、「会員側の記帳を全面的に信用する」とするほか、会員の作業の進め方等についての会社側の関与は強くない、また、出退勤や作業時間の管理は緩やかであるとみてよい。

しかし、このことは、対価が低廉であること、作業自体は複雑なものでないこと、従事者はそれなりの勤勉性を身につけている高齢者であって、かつ、ほぼ全員が長期にわたりこの仕事を選択していることからみて、恵まれた条件の仕事をしているとの満足感から勤労意欲が高いと考えられること、1日に作業を行う会員の数は多くとも7人であり、タイムカードによるチェックをするまでもなく、作業現場に常在する会社側の責任者は出退勤や作業の状況を把握し得るなどの事情があることにより、会員が従事する作業については、本来的に他律的な規制の必要性が低かったことに加え、就労する会員達の顔ぶれがほぼ固定的であり、当時既に充分仕事に慣れていたことによるものであって、このことをもって直ちに会員は会社に使用される労働者ではないとすることはできないところである。

殊に、作業時間数の把握については、会社側が会員側の記帳を「信用する」としていることは、会社側としては、労務提供への対価を支払うものである以上、作業時間数に関心をもっていることを端的に示すものと考えられる。

ロ 会社側としては、対価が低廉であったとしても、会員に仕事を提供することにより損失が生ずることのないよう、次にみるような必要な指示や措置を講じ、全体としては対価に見合う程度以上の仕事をさせるように配慮していたものであって、このような会社側の指示や措置は、会員達が仕事に慣れるにつれ大まかになったり、緩やかに

なったりしても、大まかであったり、緩やかであることをもって会員が会社との間において使用従属的な立場で作業を行うものであるという関係の存在を否定することは困難であり、全体としてみればむしろ使用従属的な関係の存在を肯定する諸事情とみるのが相当であると考えられる。

- ① 会社側の責任者とされる従業員が常時作業現場において会員達と一緒に仕事をしながら、仕事が全体として円滑に進められるよう目配りし、日々の作業の進め方、段取りを会員に指示する。
- ② 会社側の責任者は、仕事に初めて就く会員に対しては、一通り仕事のやり方を説明する。したがって、コンテナ組立ての仕事が開始された当初においては、会員の作業のやり方に対する会社側の関与は強かったものと考えられる。
- ③ 遅れている作業を手伝うという形で、会社側の責任者も会員と一緒に同じような作業を行う。
- ④ 会社側の責任者は、ときには特定の会員に特定の作業をするよう指示する。
- ⑤ まれではあるが、製品の納期との関係からか、会社側の責任者は、会員に対し仕事を急ぐよう要請することがある。

ハ 作業を行ううえでの多少の指示は、注文主の立場からの指図とみるべき場合もあるが、前記ロにみるような会社側の指示や措置は、注文主の指図程度とみることは困難であり、とりわけ、日々作業に従事する会員の人数が異なる(多い時には7人となる。)うえに、表扉のような重い部材は2人1組で積み下ろすなどの協力も合いながら、全体としてコンテナ組立ての仕事が円滑に行われていたことについては、それぞれが独立の請負業者である会員に対し、会社側が注文主の立場からする指図程度によってそれが可能となっていたものとみるのは無理であり、それを超えるような業者全体に対するコントロール機能が会社側の現場責任者により果たされていたもの、すなわち、会社側の責任者による指揮監督がなされていたものとみるのが自然である。

ニ 会員の会社における作業については、前記ロ及びハにみるとおり、会社側の責任者の指揮監督の下でなされていたものとみるべきことに加

え、会員は、仕事の出来高に応ずるものではなく、専ら作業従事時間数のみに応じ報酬を得ていること、したがって、会員が自らの作業について工夫をし、努力をしてもその成果は会社に帰属することになるものであって、この面からみても従属労働性が認められること、しかも、まれなケースであっても、コンテナ組立作業以外の作業に従事しても時間当たり同様の単価により報酬を得ていたと考えられること、さらに、仕事は何日か続いた後、しばらくの間、従事すべき仕事なくなることについては、会員は会社側からの通告により初めて知り得る事情にあったことなどからみると、事業団と会社との契約の下に、事業団が会社から引き受けた特定の仕事をさらに事業団から会員が引き受けて行う請負的な作業であるとするのは無理であり、会員は、使用従属的な関係の下に会社に労務を提供し、時間給制により賃金を受けているもの、すなわち、会社に使用される労働者であるとみるべきものと判断される。

ホ なお、供述調書によると、会員の側において「自分は会社の労働者ではないと思っている」旨の説明をしていることが認められるが、それは、事業団事務局から受けた説明をいわばおうむ返ししたにすぎないものであり、会員の労働者性の判断に当たって考慮すべきほどの意味合いを持つものとは考えられない。

(4) 事業団と会員との関係については、会員の行う作業について、事業団側においては何らの指揮監督もしていないところであるので、この間において使用関係があったものとみることはできない。

(5) 以上のとおりであるので、当審査会は、会社においてコンテナ組立作業に従事していた会員である被災者は、会社に使用される労働者であると判断する。したがって、請求人からの遺族補償給付及び葬祭料の請求に対し、被災者は保険給付の対象となる労働者とは認められないとし、これを支給しないこととした監督署長の処分は当を失するものであり、取り消しを免れない。よって主文のとおり裁決する。



# 請負契約でも実態は労働者 バイク宅急便ライダーの労災認定事例

## 自己意見書

東京・品川労働基準監督署  
1993年11月22日付け業務上決定

私は、株S社で自動2輪車による書類等の運搬業務に従事していました。1993年3月5日、勤務中に事故にあい、左足を骨折、約3か月ほど(86日間)入院治療しました。私は、書類上は請負契約をしていることとされていますが、実質的には他の労働者と変わりありません。今回の事故は、株S社の業務を遂行する途中で起こった事故であり、労災保険の給付の対象になると考えます。すみやかに労災保険の給付を行われるようお願いするとともに、以下の意見書を付して事実経過について説明いたします。

### I 事実経過

#### 1 株S社の概要

- (1) 会社住所: 東京都品川区
  - (2) 業種名: 貨物軽車両運送業
  - (3) 事業所数: 11 (横浜市内、都内10か所)
  - (4) 代表者名:
  - (5) 創業: 1982年9月
  - (6) 設立: 1984年7月
- \*後述アルバイト情報誌記載によると、従業員数は、ライダー276名、内勤87名、となっている。

#### 2 就労に至る経過

- (1) ① 私は、1992年7月6日頃、アルバイト情報誌であるF誌上で株S社の「バイクによる書類配送スタッフ」の募集を目にし、応募してみることにしました。

- 職種 ◆ ①クイックライダー(委託)  
②フレックスライダー(委託)  
③固定給ライダー
- 給与 ◆ ①完全出来高制、日収1万8000円以上  
②完全出来高制  
③固定給制 下記参照
- 時間 ◆ ①8:00~21:00(シフト制8h、時間応相談)  
②週1日、1日5H以上(時間応相談)  
③9:00~19:30(シフト制8h)\*時間応相談
- 資格 ◆ 18歳以上 自動2輪免許(小型2輪可)
- 勤務地 ◆ 都内全域及び近県  
\*①②お住まいからの出発も可能です。
- 待遇 ◆ ③社有バイク貸与、ガソリン代支給制度有
- 固定給ライダー 募集  
◆ルート便(ルート配送なので道に迷う心配はありません)\*都内全域  
◆スーパーメール便(23区内限定配送)  
\*自転車・原付持ち込み可  
休日 ◆完全週休2日制  
月給(固) ◆30万円以上

- ② 誌上では、「請負」という文字はどこにもなく、ただ「委A」と記載されていただけでした。私は、普通のアルバイトだと思っていました。
- ③ 誌上に書いてあった電話先に連絡すると、職種の選択を尋ねられました。私はこのような職種は初めてであったので、出来高制ではなく固定給の方を希望する旨伝えました。
- (2) ① 7月9日、本社で、当時A営業所の係長だったM氏に面接を受けました。
- ② 面接では、仕事の内容、給料が時間給であること、休日は土日と祭日のみであること、研修に合格したら採用する等の内容を伝えられました。
- ③ A営業所はスーパーメール便を管轄する営業所だったので、私のスーパーメール便への配属は、M氏

が面接をしたということで自動的に決まっていたのだと思います。

- (3) ① 7月10日と13日に、S営業所で研修が行われました。
- ② 1日目(7月10日)は、午前9時から午後の5時頃まで行われ、伝票の書き方、接客の仕方等の研修でした。挨拶のやり方等を実演させられ、厳しく直されました。
- ③ 2日目(7月13日)は、午前9時から昼の12時まで安全運転の研修で、指定のコースでの実地研修でした。
- ④ 研修全体は、クイックライダー、フレックスライダー、固定給ライダーの区別なく行われました。
- (4) 研修開始時に、この仕事は請負契約というものであるということを知りされましたが、他の契約形態とどう違うのかは説明されませんでした。
- (5) ① 事故が起こった際には、担当の係に電話連絡を入れるよう言われただけで、保険制度のようなものについての説明はありませんでした。
- ② 保険制度についての研修は、入社後3か月以内に受けたいということでした。
- (6) ① 研修終了後、本社に戻って契約書に署名しました。
- ② 契約書は、請負契約書、バイクのリース契約書、支給品のレンタル契約書、以上の3通です。
- ③ 契約の詳しい内容については全くふれられず、「軽く読んでくれ」といったほどのものでした。
- ④ バイクのリース契約書の保証人欄は叔父になっていますが、叔父に承諾をとる必要はないとのことでした。私が印鑑を2つ持っていたので、保証人と本人の印鑑が異なればそれでいいということで、その場で済まされました。
- ⑤ 契約書は、各1通ずつ作成されましたが、その写しは作成されずすべて会社に保管されました。(補足・入手経路について: 請負契約書は、入院中に私の叔父が会社に請求して初めて入手しましたが、私が署名した契約書実物の写しではありません。その際、会社は、バイクの修理代を請求する目的で、私が署名したバイクのリース契約書を送ってきました。支給品のレンタル契約書は入手できませんでした。)
- (7) ① その後、A営業所での見学を指示されました。
- ② A営業所では、「スーパーメール便は、他とシステムが異なるので、伝票の書き方等研修の内容は忘れてくれ」と言われました。
- ③ 見学した後、試運転的にA営業所とN営業所の間をバイクで2往復することを指示されました。
- ④ だいたい午後6時過ぎには終わったと記憶しています。

(8) 2日間の研修と営業所見学については、日当のようなものは全く支給されませんでした。

### 3 労働条件について

私の株S社での労働条件は、実際に勤務した経験と照らし合わせると、以下のとおりでした。

#### (1) 給与

- ① 給与は時給で計算されていました。
- ② 基本的には時給1,400円で、ガソリン代本人負担の場合時給1,500円、さらにバイク持ち込みであれば時給1,600円でした。
- ③ 私は、会社のバイクを使用し、ガソリン代もカードの形で会社から支給されていたので、時給1,400円で計算されていました。
- ④ 給与は、出来高制ではありませんでした。また、歩合・距離にかかわらず、昇給もありませんでした。

#### (2) 勤務日

- ① 勤務日は月曜日から金曜日までの5日間で、土曜日と日曜日が休日、祭日も休みでした。
- ② 月曜日と金曜日、または祭日の前後は休んでもらっては困ると言われていました。
- ③ 仕事を休むときは、「欠勤届」という所定の様式に書き込んで提出します。少なくとも2、3日前には届け出なければなりません。
- ④ 「明日休みます」と言って休むことはできませんでした。
- ⑤ 営業所が営業する日は出勤するものとされており、自由に勤務日を選ぶことはできませんでした。

#### (3) 勤務時間

- ① 勤務時間は、午前9時30分から終わり次第でした。発注が午後6時で終了するので、仕事はいつも午後7時から7時30分の間に終わりました。
- ② 出勤・退社は、タイムカードで記録されていました。
- ③ 遅刻した場合には、その分給与から差し引かれていました。

#### (4) 会社に貸与されていたもの

- ① 自動2輪車
- イ 私は、当初小型車を希望しましたが、当時会社には空いている小型車がなく、中型車(400cc)を貸与されました。
- ロ 中型バイクのリース代は1日当たり2,000円と言われていました。しかし、今回入手したリース契約書を改めて見直すと、異なる額が請求されていることがわかりました。
- ハ 休日でもリース代は請求され、私用は禁止されていました。
- ニ 2,000km走行ごとにエンジンオイルの交換を指示さ

れていました。交換は会社が行いました。  
ホ バイク等の修理費は、自己負担となっていました。  
ヘ 強制保険は会社で加入していました。任意保険に  
関しては、特に指示されたことはありません。

- ② 支給品
- イ 制服/クリーニング代自己負担
- ロ 夏服2着/クリーニング代自己負担
- ハ ネームプレート
- ニ ポケットベル
- ホ 運送用荷箱
- ヘ 受領印
- ト 伝票入れ2個

#### 4 勤務内容

##### (1) 営業所の体制

- ① 私は、(株)S社のA営業所に、スーパーメール便(東京23区内限定配送)の書類配達ライダーとして配属されていました。
- ② A営業所は東京都港区一にありました。
- ③ 係長・主任が各1名ずつ、オペレーター(運送業務の全体の流れを管理する)が2名いました。
- ④ A営業所に入出入りするライダー数は、全体で30~40名でした。
- ⑤ ライダーの業務は、発注先から荷物を集荷することと、他の営業所から運ばれてきた荷物を請取先へ配荷することでした。
- ⑥ ライダーに対する指示は、M、H(身分はわかりませんが)の2名が出します。
- ⑦ 荷物の大半は、書類等でした。

##### (2) 最初の1か月

- ① 研修翌日から、A営業所で勤務を開始しました。
- ② 勤務開始後1か月は、A営業所とN営業所の間での荷物の入れ換え業務を行うよう指示されました。
- ③ A営業所に集荷された荷物でN営業所から配荷する荷物をN営業所に運び、N営業所に集荷された荷物でA営業所から配荷する荷物をA営業所に運んで戻るといった業務でした。
- ④ 午前9時30分にA営業所に出勤するよう指示されました。
- ⑤ 昼休みは、だいたい12時から1時までの1時間、N営業所到着後にとるようA営業所出発時に指示されていました。N営業所に到着したら、いつも指示を下すI氏の許可を得てから食事をとります。
- ⑥ 営業所の間を、午前中2往復、午後6~7往復していました。

##### (3) 勤務開始1か月後の業務

- a-① 勤務開始1か月後は、4-(1)-⑤で述べた業務に

つこう指示されました。

- ② 私の担当区域は、世田谷区、渋谷区の全域と目黒区の日黒通り周辺でした。
- b-① まず、午前9時30分までに山手通りの内側(渋谷区円山町)に入っているよう指示されていました。
- ② そこからA営業所に電話で連絡を入れます。
- ③ タイムカードは、その時に営業所の人が打ちます。
- ④ 通常は、この時に集荷の指示が下ります。
- ⑤ 集荷の注文が入っていないときは、そのまま待機するよう指示されます。
- ⑥ ポケットベルを携帯するよう指示されていて、待機中の指示は、これで呼び出されて行われます。
- ⑦ 指示を受けたら、集荷先に行き荷物を受け取り、伝票に記入します。

- c-① 3~4か所で集荷した後、A営業所へ戻ります。
- ② そこで10分ほど配荷する荷物の到着を待ちます。
- ③ 通常3~4個の荷物をわたされ、荷物の持ち出し表に、伝票番号、届出先町名、持ち出し数、最終予定届け先、持ち出し時刻を記入してから出発します。
- ④ 通常は、その際、集荷の指示がM、Hの2名により出されます。
- ⑤ 指示内容は、集荷先住所、会社名、場所、担当者名等です。
- ⑥ 時々、配荷している途中にポケットベルで呼び出され、集荷の指示を受けます。

- d-① 以下同様にして、集配荷してA営業所に戻り、再び集配荷に出発するというサイクルを繰り返します。
- ② 昼食の時間は、営業所のM、Hのいずれかが電話で指示します。時間は30分が限度で、食事後、営業所に電話連絡を入れ、指示を受けます。
- ③ 受注終了が午後6時なので、配達業務は午後7時から7時30分の間に終わります。
- ④ 電話で営業所の指示を仰いでから帰宅します。
- ⑤ 1日の走行距離は、80~130kmくらいです。

#### 5 被災前までの事実経過

- (1) ① 8月半ば(お盆前後)に、業務途上でスクーターに追突され、左手薬指先を骨折する事故にあいました。
- ② 2日間会社を休み、3週間ほど通院しました。
- ③ 治療費等は、上記事故の相手側が支払いました。
- ④ 2日後からは、勤務を再開しました。指に包帯を巻いており、バイクの運転ができなかったため、自転車でそれまでの業務を行うよう指示されました。
- ⑤ その代わりに、集配荷の区域はA営業所周辺でした。
- ⑥ 勤務時間は、通院の都合上、午前10時から午後6

時30分にしてもらいました。

- ⑦ A営業所への往復の交通費は支給されませんでした。
- (2) ① 事故後、本社で保険研修を受けました。
- ② 研修はT保険会社によるものでした。
- ③ 研修時間は3時間ほどでした。
- ④ 研修内容は、事故の際の損害額の話でした。
- (3) 9月に、リースしていたバイクを中型から小型(125cc)に変更しました。
- (4) 10月に、ガソリン代を自己負担することにし、時給が1,500円となりました。
- (5) ① 10月半ばと年末とに、それぞれ契約を更新しています。
- ② この時も、署名するだけのもので、形だけの更新手続でした。

#### 6 本件被災の状況

##### (1) 被災の経過

- ① 1993年3月5日午後1時すぎ、3本の配荷物を載せてA営業所を出発しました。
- ② 午後3時頃、3本目の荷物を配荷するため世田谷区砧公園付近を走行中、突然、コンビニエンスストアのビニール袋が飛んできて視界を遮りました。これを避けようとしたところ、気付いたときには転倒していました。
- ③ 私は、いつもだいたい時速40~60kmで走行していました。
- ④ 付近を通行中の人に救急車を呼んでもらい、K病院に運ばれました。
- ⑤ 応急措置後、ベッド数不足と手術の予定が詰まっていたため、M病院に転送されました。

##### (2) 被災後の経過

- ① 傷害名は「左足関節開放性脱臼、左足立方骨船状骨々折」でした。(左足首から左足甲の骨の複雑骨折)
- ② 3月16日に手術を行い、4月7日に徒歩用装具をはめました。
- ③ 5月29日まで、入院治療を行いました。
- ④ 医療費の支払は、現在は本人が負担しています。

##### (3) 会社側の対応

- ① 会社からは、事故の担当者としてA営業所の責任者が数度見舞いに来ました。会社の事故担当者とは直接会ってはいません。
- ② 会社は、医療費の支払について、会社の保険制度はあるが治療がすべて終わった時点で考えると言ってきました。
- ③ 会社は、私は請負契約なので労災の適用は考えていない、と言いました。

## II 労働者性について

### 1 (株)S社の指揮監督下で労働していたこと

#### (1) 勤務日の選択の自由について

- ① 勤務日は月曜日から金曜日までの5日間とされていました。
- ② 休日は土曜日と日曜日、祝祭日と決められていました。
- ③ 休みをとる際には欠勤届に期間、名前、番号、理由を記入し提出しなければなりませんでした。
- ④ 例えば、電話で「明日休みます」と言って休むことは認められていませんでした。
- ⑤ 同僚で、自動車購入の手続のために休もうとして、拒否されたライダーがいました。
- ⑥ 集配荷のローテーションがきっちりと組まれており、「穴があくと困る」と言われていました。
- ⑦ 会社が、ライダーが休みをとることを想定して運営されていたとは考えられません。

#### (2) 勤務中の指揮監督と拘束性について

- ① 基本的に、M、Hの2名の指揮監督下で業務を遂行していました。
- ② 午前9時30分までに所定の場所に入ることを指示されていました。
- ③ 逐次A営業所に戻るのに集配荷の出発時刻その他について管理されていました。
- ④ ポケットベルを持たされており、逐一指示が下されました。
- ⑤ 集配荷に出発してから戻るまでにどれだけ時間がかかるかは、指揮監督者に把握されていました。
- ⑥ 常にライダーの位置を確認できるように、常時連絡体制をとるよう指示されていました。
- ⑦ 制服・ネームプレートをつけるよう指示されており、実質的に営業所外での行動についても管理されていました。
- ⑧ 例えば、待機中にコンビニエンスストアに入っていたことで詰難されたライダーがいました。
- ⑨ 昼食をいつとるかについてまで指示を受けていました。

### 2 給与は被災者本人の労務提供に対するものであること

- ① 給与はタイムカードによる時給計算でした。
- ② 遅刻等すればその分差し引かれました。
- ③ 給与の額は、距離・歩合にかかわらず、出来高制ではありませんでした。

### 3 被災者本人は事実上(株)S社の労働者として扱われたこと

- ① 常に服装・バイクの外観について指示されていま

- した。
- ② 制服とネームプレートの着用が義務づけられていた。
  - ③ 他社の仕事ができる状態ではなかったし、第3者を介しての集配荷は禁じられていました。(契約書第14条)
  - ④ 営業所内には、ライダーに対する営業目標が常時掲示されていました。
  - ⑤ 契約内容は会社が保管しており、写しも渡されていないので、契約に異議をはさむ余地はありませんでした。

### 労災申請にあたって

以上のおお、私は、(株)S社の指揮監督下で、労働者として業務を遂行してきたと考えます。

契約上は請負であったとしても、私に事業者としての自由があったとは考えられません。私は、常時会社の指揮監督下に置かれていました。会社側が、私を事業者として取り扱っていたとは考えられません。会社は、業務の提供を目的として私を雇用していたとしか考えられません。私が(株)S社の下で行ってきたことは、労働以外の何物でもありません。

いざ事故発生の際になってから、請負契約であるので十分な補償はできないと言われたことに、私は、驚きとともに、憤りを禁じ得ません。

(株)S社は、アルバイト情報誌で「請負」の文字を伏せてライダーを募集しています。さらに、契約書の写しをライダーに渡さず、ただ口頭で「請負」だと告げるだけです。バイクによる運送業には若い労働者が多いことを考えれば、(株)S社の行っている契約手続は、労働条件にあまり明るくない若い労働者の無知に付け入っていることになりそうです。

今後、雇用契約の立場上対等の立場にない者が、被災の際不利益を被ることのないようお願いするとともに、本件被災者である私に対する労災保険の給付をすみやかに行われるよう、よろしくお願いいたします。

### 運送請負契約書

株式会社S(以下、甲という)と (以下、乙という)と、荷物運送代行業務に関して次の通り請負契約を締結する。

#### 第1条 目的

乙は、甲の指定する荷物につき、甲の請負にかかる荷物の運送を代行する業務を請負う。

#### 第2条 有効期間

本契約の期間は、平成 年 月 日より平成 年 月 日までとする。

### 第3条 業務内容

- ① 乙は、甲の指定する時刻及び場所において、甲の指定する者(以下、荷送人という)から荷物を受取り、遅滞なく甲の指定する荷届先に運送する。
- ② 乙は、前項の外、運送に付帯する業務を行う。

### 第4条 運送方法

乙は、原則として自動2輪車(道路交通法上の自動2輪車及び原動機付自転車をいう、以下同じ)に甲が指定する荷箱(以下、単に荷箱という)を固定の上、荷箱の中に荷物を入れて運送するものとする。

### 第5条 付帯業務

- ① 乙は、荷送人から荷物を受取る際、甲の指定する運送伝票(5枚綴り)に所定事項を記入の上、運送伝票のうち送り状(控)を荷送人に交付して、直ちに運送を開始するものとする。
- ② 乙は運送伝票の各伝票を下記の通り提出又は交付する。
  - 1 発送原票—甲に対し1日毎に提出する。
  - 2 送り状(控)—荷送人に対し、荷物受取り時に交付する(前項の通り)。
  - 3 領収(請求)書—即時、運送料を領収したときは、その場で支払人に交付し、それ以外のときは甲に対し提出する。
  - 4 配達票—荷物を配達したとき、荷届先または甲の指定する者に交付する。
  - 5 発送原票(ライダー控)—乙が保管する。
- ③ 乙は、前項第1号及び第3号の伝票を甲に提出する場合、運送伝票作成の日の翌々日までにしなければならない。
- ④ 乙は、前3項の外、甲の指定する付帯業務を行なう。

### 第6条 請負代金

- ① 毎月1日から同月末日までを請負代金の計算期間とし、甲が乙に支払う請負代金は、右計算期間ごとに、別紙「請負代金の計算方法」に基づき算出するものとする。
- ② 甲は、乙が下記の行為をした場合、当該運送にかかる請負代金の支払をしないことができる。
  - 1 甲の指定した荷受の時刻に遅れたとき。
  - 2 前条第3項に違反したとき。
  - 3 運送中に乙の責に帰すべき事故・故障・違反等により運送に支障を来したとき。
- ③ 甲は、第10条により取得した乙に対する損害賠償債権と乙の請負代金債権とを相殺することができる。

### 第7条 支払

- ① 甲は、乙に対し、前条第1項の計算期間にかかる各請負代金を、その計算期間の翌月15日に、乙の銀行口座に送金して支払う。

- ② 前項の支払をなす日が銀行の休日に当たるときは、次の銀行の営業日を支払期日とする。

### 第8条 責任負担

乙は、甲、及び荷送人・荷受人その他荷物の関係者に対し、運送を請負った荷物に関し、運送後甲に第5条第2項第1号及び第3号の伝票を提出するまでの行為について全責任を負う。

### 第9条 荷物に関する事故処理

- ① 乙は、荷物の滅失・毀損を発生し、あるいは荷送人・荷受人その他荷物の関係人から何らかの不服の申立てを受けた場合は、甲に対しその旨を遅滞なく報告し、甲の指示に従わなければならない。
- ② 乙は、甲が事故処理に当たるときは、これに協力しなければならない。

### 第10条 損害賠償

- ① 甲は、乙が下記の行為をした場合、乙に対し、予め定めた額の損害賠償債権を取得する。
  - 1 甲の業務に関する指示に従わなかったとき。
  - 2 甲との間で取り決めた業務日程を事前通知なく守らなかったとき。
  - 3 甲の指定した荷受の時刻に遅れたため、甲が当該運送を外の運送請負人に注文せざるを得なかったとき。
- ② 甲が、下記の各号の事由により損害を被った場合、乙は甲に対し直ちにその損害を賠償しなければならない。
  - 1 乙が業務遂行上、荷送人・荷受人その他荷物の関係人に対し、甲の信用を害する行為をしたとき。
  - 2 その他乙の責に帰すべき事由により甲が損害を被ったとき。

### 第11条 交通事故処理

- ① 乙が持込みの自動2輪車を用いて業務遂行中、交通事故を生じさせた場合、乙は自己の責任において右事故に関連する一切の事務ないし紛争を処理しなければならない。
- ② 業務遂行に用いる自動2輪車が甲所有の場合に、乙が交通事故を生じさせたときは、乙は、事故処理に関する一切の権限を甲に授与する。この場合乙は、甲の事故処理に協力しなければならない。

### 第12条 荷物に対する付保

甲は、自己の負担において荷物に運送保険を付する。

### 第13条 自動2輪車に対する付保

- ① 乙は、業務遂行に用いる自動2輪車に、自動車損害賠償保険法に定められた強制保険(自動車損害賠償責任保険)及び任意保険(対人・対物賠償)を付さなければならない。
- ② 乙は、本契約後、業務にかかる最初の運送を開始

する前に、甲に対し各保険証書を呈示し、その写しを交付しなければならない。

- ③ 乙は、第1項の自動2輪車について変更(車両の追加または変更、自動車検査証の更新、強制保険・任意保険の更新等)が生じた場合、直ちに甲に対し関係書類を呈示し、その写しを交付しなければならない。
- ④ 乙は、いつでも甲の請求があったときは、第1項の任意保険の支払いに関する書類を甲に提示しなければならない。
- ⑤ 前4項の規定は、業務遂行に用いる自動2輪車が甲所有の場合にはこれを適用しない。

### 第14条 連絡運輸等の禁止

乙は、甲の承諾を得ない限り、他の運送機関又は他者と連絡して、あるいは他の運送機関又は他者を利用して荷物を運送してはならない。

### 第15条 権利義務の譲渡禁止

乙は、本契約書に定める地位ないし権利義務を、甲の書面による事前の承諾なしに、第3者に対し譲渡してはならない。

### 第16条 契約の解除

- 甲は、乙が下記の各号に該当する場合、何らの催告なくして本契約を解除することができる。
- 1 第10条第1項各号、並びに同条第2項各号の事由が生じた場合。
  - 2 第14条の規定に違反した場合。
  - 3 第15条の規定に違反した場合。
  - 4 仮差押・仮処分・差し押えもしくは強制執行を受け、競売・破産の申し立てを受けたとき。
  - 5 その他本契約を継続し難い重大な事由が生じたとき。

### 第17条 解約

甲または乙が、第2条で定める契約期間中といえども1週間前までに相手方に予告することにより、本契約を解約することができる。

### 第18条 連帯保証人

連帯保証人(以下、丙という)は、甲に対し、乙と連帯して、乙が本契約に基づき甲に対し負担する一切の債務を保証する。

### 第19条 疑義の解決

本契約に定めなき事項、または本契約の解釈について疑義が生じたときは、当事者双方誠意をもって協議解決する。

### 第20条 合意管轄

本契約の当事者は、本契約に関する紛争について、東京地方裁判所または東京簡易裁判所を管轄裁判所とすることに合意する。

(1993年6月に品川労働基準監督署に提出)



# 資料／労働基準法研究会の 「労働者」の判断基準

【1985年報告】  
労働基準法の「労働者」の  
判断基準について

昭和60年12月19日  
労働基準法研究会第1部会報告  
(労働契約関係)

## 第1 労働基準法の「労働者」の判断

1 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。これによれば、「労働者」であるか否か、すなわち「労働者性」の有無は「使用される＝指揮監督下の労働」と言う労働提供の形態及び「賃金支払」という報酬の労働に対する対償性、すなわち報酬が提供された労働に対するものであるかどうかということによって判断されることとなる。この2つの基準を総称して、「使用従属性」と呼ぶこととする。

2 しかしながら、現実には、指揮監督の程度及び態様の多様性、報酬の性格の不明確さ等から、具体的事例では、「指揮監督下の労働」であるか、「賃金支払」が行われているかということが明確性を欠き、これらの基準によって「労働者性」の判断をすることが困難な場合がある。

このような限界的な事例については、「使用従属

性」の有無、すなわち「指揮監督下の労働」であるか、「報酬が賃金として支払われている」かどうかを判断するに当たり、「専属性」、「収入額」等の諸要素も考慮して、総合判断することによって「労働者性」の有無を判断せざるを得ないものと考えられる。

3 なお、「労働者性」の有無を法律、制度等の目的、趣旨と相関させて、ケース・バイ・ケースで「労働者」であるか否かを判断する方法も考え得るが、少なくとも、労働基準関係法制については、使用従属の関係にある労働者の保護を共通の目的とするものであり、また、全国画一的な監督行政を運営していく上で、「労働者」となったり、ならなかったりすることは適当でなく、共通の判断によるべきものであろう。

## 第2 「労働者性」の判断基準

以上のように「労働者性」の判断に当たっては、雇用契約、請負契約といった形式的な契約形式のいかんにかかわらず、実質的な使用従属性を、労働提供の形態や報酬の労働対償性及びこれらに関連する諸要素をも勘案して総合的に判断する必要がある場合があるので、その具体的判断基準を明確にしなければならない。

この点については、現在の複雑な労働関係の実態のなかでは、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が、多数の学説、裁判例等が種々具体的判断基準を示しており、次のように考えるべきであらう。

## 1 「使用従属性」に関する判断基準

### (1) 「指揮監督下の労働」に関する判断基準

労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち他人に従属して労働を提供しているかどうかに関する判断基準としては、種々の分類があり得るが、次のように整理することができよう。

#### イ 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諸否の自由の有無

「使用者」の具体的な仕事の依頼、業務従事の指示等に対して諸否の自由を有していれば、他人に従属して労働を提供するとは言えず、対等な当事者間の関係となり、指揮監督関係を否定する重要な要素となる。

これに対して、具体的な仕事の依頼、業務従事の指示等に対して拒否する自由を有しない場合は、一応、指揮監督関係を推認させる重要な要素となる。なお、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一部である個々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り、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り、このような場合には、直ちに指揮監督関係を肯定することはできず、その事実関係だけでなく、契約内容等も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

業務の内容及び遂行方法について「使用者」の具体的な指揮命令を受けていることは、指揮監督関係の基本的かつ重要な要素である。しかしながら、この点も指揮命令の程度が問題であり、通常注文者が行う程度の指示等に止まる場合には、指揮監督を受けているとは言えない。なお、管弦楽団員、バンドマンの場合のように、業務の性質上放送局等「使用者」の具体的な指揮命令になじまない業務については、それらの者が放送事業等当該事業の遂行上不可欠なものとして事業組織に組み入れられている点をもって、「使用者」の一般的

な指揮監督を受けていると判断する裁判例があり、参考にすべきであらう。

#### (ロ) その他

そのほか、「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らう。

#### ハ 拘束性の有無

勤務場所及び勤務時間が指定され、管理されていることは、一般的には、指揮監督関係の基本的な要素である。しかしながら、業務の性質上(例えば、演奏)、安全を確保する必要上(例えば、建設)等から必然的に勤務場所及び勤務時間が指定される場合があり、当該指定が業務の性質等によるものか、業務の遂行を指揮命令する必要によるものかを見極める必要がある。

#### ニ 代替性の有無—指揮監督関係の判断を補強する要素—

本人に代わって他の者が労働を提供することが認められているか否か、また、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か否か等労働提供に代替性が認められているか否かは、指揮監督関係そのものに関する基本的な判断基準ではないが、労働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。

#### (2) 報酬の労働対償性に関する判断基準

労働基準法第11条は、「賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」と規定している。すなわち、使用者が労働者に対して支払うものであって、労働の対償であれば、名称の如何を問わず「賃金」である。この場合の「労働の対償」とは、結局において「労働者が使用者の指揮監督の下で行う労働に対して支払うもの」と言うべきものであるから、報酬が「賃金」であるか否かによって逆に「使用従属性」を判断することはできない。

しかしながら、報酬が時間給を基礎として計算される等労働の結果による較差が少ない、欠勤した場合には応分の報酬が控除され、いわゆる残業

をした場合には通常の報酬とは別の手当が支給される等報酬の性格が使用者の指揮監督の下に一定時間労務を提供していることに対する対価と判断される場合には、「使用従属性」を補強することとなる。

## 2 「労働者性」の判断を補強する要素

前述のとおり、「労働者性」が問題となる限界的事例については、「使用従属性」の判断が困難な場合があり、その場合には、以下の要素をも勘案して、総合判断する必要がある。

### (1) 事業者性の有無

労働者は機械、器具、原材料等の生産手段を有しないのが通例であるが、最近におけるいわゆる備車運転手のように、相当高価なトラック等を所有して労務を提供する例がある。このような事例については、前記1の基準のみをもって「労働者性」を判断することが適当でなく、その者の「事業者性」の有無を併せて、総合判断することが適当な場合もある。

#### イ 機械、器具の負担関係

本人が所有する機械、器具が安価な場合には問題はないが、著しく高価な場合には自らの計算と危険負担に基づいて事業経営を行う「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ものと考えられる。

#### 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、上記イと関連するが、一般的には、当該報酬は、労務提供に対する賃金ではなく、自らの計算と危険負担に基づいて事業経営を行う「事業者」に対する代金の支払と認められ、その結果、「労働者性」を弱める要素となるものと考えられる。

#### ハ その他

以上のほか、裁判例においては、業務遂行上の損害に対する責任を負う、独自の商号使用が認められている等の点を「事業者」としての性格を補強する要素としているものがある。

### (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ひとつと考えられる。

イ 他社の業務に従事することが制度上制約され、また、時間的余裕がなく事実上困難である場合には、専属性の程度が高く、いわゆる経済的に当該企業に従属していると考えられ、「労働者性」を補強する要素のひとつと考えて差し支えないであろう。なお、専属下請のような場合には、上記1(1)イと同様留意する必要がある。

ロ 報酬に固定給部分がある、業務の配分等により事実上固定給となっている、その額も生計を維持し得る程度のものである等報酬に生活保障的な要素が強いと認められる場合には、上記イと同様、「労働者性」を補強するものと考えて差し支えないであろう。

### (3) その他

以上のほか、裁判例においては、①採用、委託等の際の選考過程が正規従業員の採用の場合とほとんど同様であること、②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、③労働保険の適用対象としていること、④服務規律を適用していること、⑤退職金制度、福利厚生を適用していること等「使用者」がその者を自らの労働者と認識していると推認される点を「労働者性」を肯定する判断の補強事由とするものがある。

## 第3 具体的事案

- 1 備車運転手(省略)
- 2 在宅勤務者(省略)



### 労働基準法研究会第1部会(労働契約関係)名簿

(座長) 萩沢 清彦	成蹊大学教授
川口 實	慶應義塾大学教授
塩野 広	東京大学教授
下井 隆史	神戸大学教授
神代 和欣	横浜国立大学教授
保原喜志夫	北海道大学教授
小西 国友	立教大学教授
渋谷 光子	立教大学教授

## 【1993年報告】 今後の労働契約等法制の あり方について(抜粋)

平成5年5月10日  
労働基準法研究会労働契約等  
法制部会報告

## 第2 労働契約等法制の適用及び当事者

### 2 労働者の範囲の問題点と対策の方向

#### (1) 労働者而非労働者との関係の相対化

労働基準法第9条は、その適用対象である「労働者」を、①事業に「使用される」者、すなわち一定の時間使用者の指揮監督を受けて労務の提供を行う者であって、②当該指揮監督下の労働に応じて対価としての「賃金を支払われる者」としている。この労働基準法の適用対象である「労働者」であるか否か、すなわち「労働者性」の有無については、従来から限界的事例が存在していたところであるが、近年、労働基準法制定当時と比し「労働者」而非労働者との関係が相対化しており、法の保護対象とする範囲を再検討する必要が生じている。

具体的には、「労働者」でありながら、指揮命令や拘束性といった労働者であることを特徴づけるような要素の少ない者が増加している。例えば、労働基準法制定時にはあまり見られなかったスタッフ職や専門的な職種は一般に業務内容について使用者の具体的指揮命令の程度が相対的に小さく、また、フレックスタイム制や裁量労働により就労する場合には時間的拘束度が小さいと言えよう。さらに、場所的拘束度が小さい在宅勤務労働者、サテライトオフィス制など、新たな就業形態も見られるに至っている。

一方、自営的事業や共同経営事業における就

業の態様が労働に類似したものとなるという現象も生じている。例えば、建設業のいわゆる一人親方についてみると、地域により事情は異なるものの、技能の高い町場の職人が減少するとともに、工法や建材の発達により、業務の遂行に関する裁量の幅が狭まり、中には特定の企業の施工技術にしか対応できないことにより実質上その系列に組み込まれる職人も現れている。また、資材の調達も含めた請負形態の減少にとともに「手間請け」といわれる就業形態が広くみられるに至っている(そのような就業形態で就労する者は「労働者」である場合とそうでない場合とがある。)が、その工賃は、工程の作業の完成に応じ支払われることとされているものの、その積算はその作業に必要な人日から算出するので、実際上は時間に対応した報酬の支払い方に近接してきている。また、例えば、会員制等による共同経営的事業やいわゆる有償ボランティアについても、事業体と会員、ボランティアの関係は、会員、ボランティアの自由な加入、就業を前提としつつも、実体的には一定の拘束を受け、さらには事業体からの指示によっては労務の提供関係が労働関係に類似したものもみられる。さらに、近年展開が著しいフランチャイズシステムの中には、その事業の運営について経営に関する裁量の幅が小さく、フランチャイズの本部等第三者からの指示に従って主として労務の提供を行う面が強いものもみられる。

#### (2) 「労働者」の範囲の変更の適否

このような労働者而非労働者との関係の相対化により、「労働者」に限り労働基準法上の措置を講ずることが、両者間の均衡上問題となる場合も生じること、また、建設業など一部の業種においては、「労働者」に類似した就業形態の者の就業条件を規制しないと、これらの者による「労働者」の代替が生じ、「労働者」の労働条件も改善されない可能性もあることからすれば、「労働者」の範囲について「使用される」という概念をメルクマールとしていることは必ずしも問題がないとは言えない。

この場合、「労働者」に類似した就業形態の者を労働基準法の規制対象とするために、「労働者」の

定義を変更し、例えば民法の雇傭契約と同様「労働に服する」とすること又は「労働の提供を行う」とすることも考え得る。しかしながら、このようにその範囲を変更することによりどのような範囲の者まで法規制の対象として包含することができるのか明確でない面があること、労働基準法の労働時間等に関する規制については指揮命令関係を前提として考えられ、「労働者」の範囲の変更により労働時間等に関する規定の適用についても再検討を必要とすることから、労働基準法第9条の「労働者」の定義を直ちに変更することは適当ではなく、さらに慎重な検討が必要と考えられる。

### (3) 労働者類似の就業者

労働者類似の者の就業条件を維持し、その保護を図るためには、「労働者」の範囲の拡大ではなく、別途の法制等により対応する方法も考え得る。現に労働基準法上の労働者ではない者に対する保護としては、家内労働法による家内労働者に対する保護や一定の範囲の者についての労災保険の特別加入制度がある。建設業等における一人親方、在宅就業者等労働基準法が適用されていない就業者層の労働条件に関する法制の適用については、その実態に即して別途の法制を行う必要があるか否かについて引き続き検討することが適当である。

### (4) 「労働者」の範囲の明確化

労働基準法の「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、これに関し明確化のための方策が求められている。しかしながら、「労働者」に該当するか否かは一義的に決定することが極めて困難であり、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であると考えられる。従って、労働者性の判断については、当面、昭和60年の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」により運用することが適当である。その際、行政としても具体的判断事例の収集、提供を積極的に行い、より具体的な運用基準を作成するなど、引き続き判断基準の明確化に努めることが適当である。



#### 労働基準法研究会労働契約等法制部会委員名簿

- 渥美 雅子 弁護士(渥美法律事務所)
- 猪木 武徳 大阪大学経済学部教授
- 奥山 明良 成城大学法学部教授
- 中嶋土元也 東海大学法学部教授
- 中村 圭介 武蔵大学経済学部助教授
- 仁田 道夫 東京大学社会科学研究所教授
- 能見 善久 東京大学法学部教授
- 浜田富士郎 神戸大学法学部教授
- (座長) 安枝英伸 同志社大学法学部教授

# 最新 労災保険法

7月1日新刊! 労働基準監督署で第一線の実務に携わってきた著者がその体験に基づいてまとめた「現場」の労災保険法。実務指針とされている行政通達をベースに、業務上外の判定、給付基礎日額の算定、治癒認定等の正に実務そのものといえるテーマについての行政解釈に重点を置き、一部戦前の解釈にも触れながら解説。

井上 浩 著

A5判 268頁 4,800円

\*送料込4,100円で郵送します。  
全国安全センターまで御連絡を!

中央経済社 〒101 東京都千代田区神田神保町1-31-2  
TEL (03) 3293-3381 FAX (03) 3291-4437

# 国際玩具協議会の「行動基準」

## 請負業者の児童労働禁止・安全衛生確保



1993年5月10日のタイ・ケーダー玩具工場の火災事故で189名の労働者が死亡し、400名以上が負傷(写真)、同年11月19日には中国深センのジリ玩具工場

の火災事故で87名以上が死亡。その後も同様の事故が相次ぐなかで(96年1・2月号「特集/アジアの産業災害」参照)、玩具の安全な生産の確立を求める声が国際的に高まってきた。

玩具業者の国際的な団体である玩具産業国際協議会(ICTI=International Council of Toy Industries)は、5月21日にブラジル・サンパウロで開催された第22回年次総会で、ICTI CODE OF BUSINESS PRACTICE((社)日本玩具協会では「玩具産業のための行動律」と翻訳)を採択した。

内容は別掲のとおりで、「Labor」、「Working Conditions」、「Other」の3項目に分けて(別掲の翻訳では3項目のタイトルが抜けている)、会員業者が請負業者に要求すべき事項を示したものである。自らの工場における基準ではなく、請負業者に対する要求基準としているところが、委託・請負生産に依存している玩具業界の特徴を反映している。

玩具の安全な生産、児童労働の根絶や労働条

件の確保を求めるキャンペーンは、香港、タイ、中国など、あるいは、ICFTU(国際自由労連)等を通じて世界各国で取り組まれている。とくに香港では、タイ・中

国の被災者の支援と現地の実態調査、毎年開催される香港玩具フェア会場での行動等精神的な取り組みを展開。昨年4月30日に、労働組合、市民団体等により「『玩具の安全な生産に関する憲章』のための連合」がつくられ、香港玩具協議会に対して同憲章の制定と実施を迫るとともに、国際的な連帯の取り組みを呼びかけた(「憲章」と呼びかけについては96年1・2月号17-18頁参照)。

香港からの呼びかけに応じて、全国安全センターでも、神奈川労災職業病センター、進出企業問題を考える会、アジア女子労働者交流センター、日本消費者連盟、アジア太平洋労働者連帯会議等とともに「玩具の安全な生産に関する市民連絡会」としての取り組みを、昨年末からあわたたしく開始した。

まずは、日本の玩具産業の実情を理解しようと、通産省生活産業局文化用品課、日本玩具協会、及びバンダイ、タカラ、トミーの大手3社に、①香港の市民団体等が求めている「玩具の安全な生産に関する憲章」に対する見解、②国内及び海外での

## 玩具産業のための行動律

改訂案の文言(1996年5月21日のICTI年次総会で討論、承認された草案)

玩具産業国際協議会(ICTI)の会員は、合法的で、公正、かつ安全で健康的な労働環境を整えるべきであることを早くから認識していた。従って、ICTI会員は、それぞれの業界会員に対して、このような環境を要求し、かつ維持するような供給協定(supply agreement)、および/あるいは、労働協定を請負業者と結ぶよう勧告することに最大の努力をするものである。会員が請負業者に適合を要求すべき具体的な事項は、以下の通りである。

ICTI会員は、労働者の公正な取り扱いと合法的な報酬を信奉するものである。従って、ICTIは、全体または一部を問わず、玩具の製造に際し、強制あるいは児童の労働を利用すべきではないと信じる。これが意味するところは、従業員は仕事に自発的に来なければならず、傷害の危険にさらされることなく、適応されうるすべての法律に従って報酬を受けることを指す。我々は、これに適合するために誠心正義努めるべきであると信じる。

従って、個々のメーカー会員は、適切と思われる場合には、以下の事項を遵守するよう勧告する。

- a) 玩具、および玩具製品の製造に使われるすべての施設を、(i)強制あるいは児童労働が行われていないかどうか、(ii)従業員が自発的に仕事をしているか、傷害の危険にさらされていないか、すべての適用されうる法律に従って報酬を得ているか、を確かめるために定期的に現場検査する。
- b) 請負業者は、全体または一部を問わず、玩具の製造に際して強制あるいは児童の労働者が雇用されていないことを確認する。
- c) 玩具の請負契約には、玩具またはその部品の製造に際し、強制あるいは児童の労働は利用されていない旨の請負業者の証明を必要とする。
- d) 契約には、全体または一部を問わず、強制または児童の労働によって製造された玩具の提供は、契約違反であり、契約は解消され、損害が算定される旨、記載する。

関係会社を含めた火災予防・労働安全衛生対策等について問い合わせ、また、各々訪問して話を伺った。合わせて、日本玩具協会に対しては、協会としての見解の取りまとめと公表を要請するとともに、連合及び上記3社のうち唯一労働組合のあるトミー労働組合にも協力要請を行った。

その中でわかったことは、国際的有名ブランドから零細家内工業までが併存している一方、一部の高付加価値の商品を除き玩具生産のほとんどが海外にシフトしている日本の現状(日本玩具協会自体がメーカー、問屋、商社等が混在した19の業者団体の集まりで、アミューズメント産業などはまた別の業界団体を作っている。また、上記大手3社でも国内に生産工場を擁していると言えるのはトミーだ

けであるが、そのトミーも栃木県の製造子会社トミー工業をこの3月に閉鎖せざるを得なくなっている)。

日本玩具協会によれば、日本の玩具業界はアイデアで勝負していかなければならない。労働集約型→知的集約型へ、玩具産業→子供文化産業に→玩具だけでなく子供用ファンシー用品やギフト商品等にも手を伸ばし、時計、電気電子等他産業ともジョイントを組むなど。以前は、海外輸出のための海外進出だったが、いまでは海外輸出だけでなく日本に輸入するためのものでもある。海外生産といっても、子会社を作って現地で直接生産しているところは少なく、合弁ないし委託生産が中心。国内の生産では、もちろん、労働基準法、労働安全衛生法、食品衛生法等を遵守している、ということだ。

e) 児童労働に関するすべての適用可能な法律は、すべての事例において適合すべきこと。

ICTI会員は、また、玩具は安全で健康的な労働環境の下で製造すべきものであると信じるものである。従って、個々のメーカー会員は、労働者の代表に関し適用可能なすべての法律を尊重し、かつ、以下の事項を提供し、かつ、維持する請負業者のみを使用することを勧告する。

- a) 適切で、良く識別出来る非常口、従業員に対する緊急時の避難訓練。および安全装置の使用と指示を強調すること。
  - b) 健康的で安全な設備と状況。および不合理な精神的、肉体的懲戒は行われたいとの確信
  - c) 十分な換気と十分な照明のある設備
  - d) 緊急時の適切な医療援助
  - e) 実行できる範囲での、応急手当てと健康についての従業員に対する教育と訓練
- 個々のメーカー会員は、基本的に請負業者との継続的な意見交換によって、以下の事項を確保するよう努力すべきである。

- a) 請負業者は、ビジネスを行う国で適用されうる法律に適合しなければならない。そのような法律には、建物の安全性、火災に関する規則、雇用基準、賃金、給付、従業員の健康と安全規則が含まれるが、これに限定されるものではない。
- b) パートタイムや臨時雇用、および、パートタイムや臨時雇用による労働時間は、その地方の規則に従うこと。
- c) 従業員は、適用されうる全ての法律、および/あるいは、標準的な国の法律に従って支払いを受けなければならない。
- d) 最長労働時間、連続労働時間は、全ての適用され得る法律に従うこと。

更に、個々のメーカー会員は、請負業者に対し、彼らの下請け業者に本規約の規定を適用するよう通告しなければならない。

(「未成年」労働とされていた点を電話確認により「児童」労働に改めた以外は、  
(社)日本玩具協会の翻訳による。)

取り急ぎ以上のような情報をもって、1月9-10日に香港で開かれた「玩具労働者の健康と安全に関する国際会議」に、日本からも代表が参加した(96年3月号42頁以下の山岸素子氏の報告参照)。

その後、①4月19日にフィリピン・マニラでアジアの玩具業者の会議が開かれ、香港玩具協会がアジア独自の憲章を提案する予定、②6月6-9日の東京玩具フェアのうちに玩具業界の国際的な会議が開かれるのではないかと、という情報が香港からもたらされ、情報の確認と各国の対応がも定められた。これらの点について何回か日本玩具協会とも連絡をとった結果は次のとおり。

① マニラでのアジアの業界の会議では、香港から、アメリカの業界と協力して、中国の玩具製造

業者に対して、安全衛生対策や労働条件確保のためのセミナーを開催する等の取り組みの紹介などはあったが、アジア独自の憲章は提案も採択もされていない(後述のICTIでの憲章採択の予定があったのもともと予定されていない)。

② 5月19-21日にブラジル・サンパウロでICTIの第22回年次総会が開催され、「企業行動基準(?)」を採択することが提案されている。①②の会議とも日本玩具協会の代表が参加する。

③ 6月6-9日に幕張メッセで開催される東京玩具フェアのときには会議等は予定されていない。サンパウロの会議の前に話し合いの機会を持ちたかったが日程の調整がつかず、サンパウロで採択される「行動基準」がわれわれや香港等各地の

労働・市民団体等が要請している趣旨を生かしたものと努力してほしいとあらためて要請し、サンパウロ会議後に話をすることにした。

この間、タイで、ケーダー火災事故を記念して5月10日を国の労働者の安全衛生の日とすることが最終的に合意されたという情報もたらされた。また、玩具キャンペーンもひとつの契機となって、ICFTUが「第1回国際労働災害被災者追悼の日」(4月28日)を設定し、世界各国で記念行事が取り組まれたことは既報のとおり(96年6月号参照)。

6月28日、進出企業問題を考える会の佐久間氏、日本消費者連盟の水原氏と全国安全センターの古谷で日本玩具協会を訪問し、岡野専務理事、横尾副会長から、サンパウロで採択されたICTIのCODE OF BUSINESS PRACTICEのこを含めていろいろと話を伺った。主な内容は以下のとおり。

まず、ICTIの場では、玩具の生産における安全衛生・労働条件の確保ということだけでなく、消費者・子供たちにとって安全な玩具、子供に悪影響を及ぼさないようなCM・宣伝活動なども話題(課題)にあがっている。

今回、CODE OF BUSINESS PRACTICEがICTIで正式に採択されたことを受けて、日本玩具協会としても、①協会を構成する19の各団体に、各々の会員にこの内容を周知・徹底していただくよう要請する、また、②関係業界紙に掲載してもらうことなどにより、メーカー、問屋等に広く伝えていきたい。

中国にも北京、広東、上海に玩具業者のCouncilがあり、サンパウロでの会議にも直前まで北京から代表が参加する方向で努力が続けられたが、台湾との関係で政府の許可が得られず実現しなかった。しかし、今回のICTI CODE OF BUSINESS PRACTICEの内容は、アメリカの業界を通じて中国にも確実に伝わっている。アジアでは、香港、台湾と日本を中心に、韓国、フィリピン、タイの6か国で、4月のマニラのように毎年集まりを持ち、交流と相互理解、意見調整を図るようにしてきている。そのことが、例えば、日本の製品がどこかの国で模造されているなどといったトラブルへの対処・解決に役立っており、また、フィリピン等への事業補助等も行おうとしているところ。

日本玩具協会では、独自の「安全基準」を設定し、第3者機関での検査に適合した商品に適合マークの表示を認める「ST(Safety Toy)マーク制度」を実施してきている(浸透状況は95%程度)。15年ほど前からISO(国際標準化機構)で国際間の規格統一の努力がされてきたが、ようやく実現する見込みになった。今後調整しなければならない課題は多いが、現在の安全基準は下げずに日本でも対応し、また、国際規格化が進むほど国際的なトラブルも解消していけると考えている。さらに、目や耳の不自由な子供たちも一緒に楽しめるための工夫を、障害者団体の方々に協力してもらってモニターしたうえで、「盲導犬マーク」「ウサギマーク」を表示して普及・促進に努めている。これをICTI等で提案して、国際的に広めようとしている。個人輸入等も盛んになる中で、日本玩具協会としては、「安全でない玩具」が入ってくることを何とか水際で阻止したいと痛切に感じている。情報があつたら、内外の製品を問わずぜひ知らせしてほしいとのこと。

香港で提案された「憲章」では、現地及び国際的な労働組合の代表を含めた独立した監視委員会による憲章の実施の監督を盛り込んでいたが、今回のICTIのCODE OF BUSINESS PRACTICEにはなく、日本玩具協会もこの提案には否定的である。これは、玩具産業だけでなく、また、香港にとってだけでなく、われわれが自らの重要な課題として、今後経験を積み重ねていかなければならないと考えている。

たんに個々の企業が各々にその国の法律を守っていればよいという現状から、個別企業、業界団体、国際団体が、自らのポリシーを確立・表明・実行し、内外からの監査を受けるというフレームワークを確立していくことは、これからの企業の労働安全衛生・環境政策にとって、戦略的な課題のひとつになっていると言ってよい(労働者、住民の「知る権利」、「参加する権利」等の確立がもう一方の課題)。

玩具業界が他の業界にさきがけて国際的な「行動基準」を採択したことを歓迎し、今後、その内容がよりそれにふさわしいものになっていくことを期待したい。



# じん肺合併肺がんの疫学論争に決着

片岡明彦

関西労働者安全センター

## 定説化する疫学的因果関係

じん肺患者に発生した肺がんについての疫学的因果関係に関して、「因果関係あり」と結論づける学術論文が国内外で相次いで発表されている。結論的に言えば、これまで法廷での論争にあっては「疫学的因果関係はいまだ確立されているとは言えない」と判示される傾向にあったこの問題について、医学から最終結論が提出されたことになる。こうした、医学からのいわば「判決」を受け、今後、係争中のじん肺肺がん訴訟において司法がどのような判決を下そうとするのかが注目される。

ただそれよりも、原則「じん肺管理区分4に合併した肺がん」のみを労災補償の対象にしている労働省の最後の砦が崩れたわけであり早急な是正を迫る必要がある。無用な争いはもう必要はないのである。

## メタアナリシスによる総合評価

じん肺患者に発生した肺がんについての疫学調査は、国内外でかなりの数が行われており研究によって相互に一致しない結論が提示されていたといわれていた。結論が一致しない原因は様々考えられる。たとえば疫学的に妥当な方法論によってデータに内在するバイアスを調整しているのかどうかによって反対の結論もあり得るわけである。つまり、改めて適正にバイアスを調整したなら研究に

よってはオリジナルとは逆の結論となることもあり得るというのである。

そうしたそれぞれの研究の結果について方法論的検討を加え、その上で複数の研究結果を統合して共通の結果を導く方法、これがメタアナリシスといわれる方法である。非常に重要なのは、この、各研究について方法論的検討をきちんとおこなった上での結論だということである。こうしてメタアナリシスは「相互の不一致」を科学的に総合するため、もしこれで確定的な結論が導かれれば、「研究によって見解が異なるので、医学的コンセンサスが得られていない」という懐疑論を利用した反論はほぼ不可能となるからである。

このメタアナリシスを用いた研究の結果が国内外で相次いで報告された。具体的には、じん肺患者は非じん肺患者に比べて何倍肺がんがかりやすいかという相対リスク(相対危険度)の研究の値を統合した、共通(統合)推定値を算出したものである。

## スミス氏らの報告

アラン.H.スミス(米・カリフォルニア大、国際環境疫学会会長)らは、Epidemiology(1995.11,vol.6, No.6:617-624)に「珪肺症患者における肺がん研究のメタアナリシス」と題する論文を発表している。以下が、その論文の要約部分の全文である(訳文筆者)

レビュー／珪肺症患者における  
肺がん研究のメタアナリシス

結晶質シリカと肺がんの関係は論争の的になってきており、研究の諸結果は相互に一致していないように見える。本論文において、われわれは珪肺症患者についての疫学的諸研究における肺がんリスクに焦点をあてる。定量的評価のために29研究からデータを抽出した。異なった死因の競合的リスクによるバイアス—特に、珪肺症そのものによる死亡—によって結果がゆがめられているいくつかの研究を特定した。競合リスクを調整したのち、全29研究は肺がんの相対リスク(RR)は1よりも大きいことを示した。統合することが可能だった23研究から得られた共通RRの推定値は2.2(95%信頼区間(CI)2.1-2.4)だった。研究デザインごとの共通推定値は、コホート研究については2.0(95%CI=1.8-2.3)、症例対照研究については2.5(95%CI=1.8-3.3)であった。統合された死因別死亡割合研究では、2.0(95%CI=1.7-2.4)の調整RRを与え、がん罹患率についての研究では、2.7(95%CI=2.3-3.2)の調整RRを与えた。統計学的検定は研究間の不均一性を示し、そのため上記に述べた信頼区間はやや狭すぎるかもしれないが、全体の結果は、偶然や喫煙による交絡または他のバイアスによる要因では説明することは不可能である。珪肺症そのものまたはその基礎にあるシリカへの曝露の直接の影響によって、じん肺と肺がんとの関連は因果関係ありと、われわれは結論する。

(Epidemiology 1995;6:617-624)

つまり、相対リスクの共通推定値は研究のタイプによって差はあるが2.0を超えており、23研究からの共通相対リスクの推定値は2.2であること、さらに、よく因果関係を否定する側から提出される要因である喫煙などのバイアスではこの結果は説明不可能と判定されている。同時に、極めて重要な結果は、「競合リスクを調整したのち、全29研究は肺がんの相対リスク(RR)は1よりも大きいことを示した」としている点である。つまり、信頼性のあると考えられる研究は「すべて」珪肺が肺がんのリスクを

高めることを示していたのである。つまり「相互に一致していない」というのは間違いだったということである。そして最後に、「因果関係あり」(causal)と結論づけている。

津田氏らの報告

津田敏秀氏(岡山大医学部衛生)らは、日本産業衛生学会誌(1996;38:70-71)に「じん肺患者における肺がんの多発—メタアナリシスの試み—」と題する論文を発表している。津田氏らはその中で34件のデータから共通率比(共通相対リスク)を推定し、次のように述べている。

「…得られた共通率比の推定値は、全体で3.03(95%信頼区間, 2.89-3.18)、コホート研究で3.07(2.92-3.23)、症例対照研究で3.15(2.41-4.12)、PMRデータで2.49(2.06-3.01)であった。症例対照研究にのみ多発を示さない研究が多いと指摘する中災防の報告書の文献調査の結論は、すでに説明した対照群の選択の誤りによるバイアスで説明できると考えられる。…喫煙の影響について調整されていたものは4論文であった。粉じん作業者の喫煙率や、肺がんに関する疫学調査での交絡要因としての喫煙歴の影響の経験的なデータ蓄積からしても、この率比(3.03)を喫煙歴からは説明できない。喫煙歴を調整する前のデータと調整した後のデータを比較しても推定値に大きな変化はなかった。じん肺の診断に関する各国間・各研究間の違いや職種による違いなどを今後検討することにより、さらに推定値のばらつきに関する考察が進むと考えられる。また今回はeligibility criteriaを緩くしたが、他のcriteriaでも試みられるべきであろう。しかし、これだけの研究数に基づく結果は、criteriaの変更では大きく変動しないことが予測される。以上の所見から、じん肺患者において肺がんは多発するという仮説は支持されると考えられる。また今回の結果はIARCの最近の見解に一致する。すでにCalifornia州では、Crystalline silicaを閾値のある発がん物質として検討している。」

津田氏らの結果は共通率比をみてもスミス氏らの結果とほぼ一致している。また、喫煙などのバイ

アスについても同様な評価を下している。加えて重要なのは、論文に掲載された表に明らかのように、信頼性のある研究データ(34件)の率比の推定値は1をすべて超えていた点である。つまり、スミス氏らの論文と同様に、「ここにおいても「相互に一致していない」とする主張の間違いが確認されたわけである。そして、「じん肺患者において肺がんは多発するという仮説は支持されると考えられる」と結論づけられた。なお、津田氏らの研究は日本の研究も含めた検討結果である。

じん肺合併肺がんの公正な救済を

極端な話、因果関係をあいまいにせんがための「研究」もありうるが、ここに至りそうしたごまかしはもはや通用しない。じん肺と肺がんの疫学的因果関係は確定したいえる。

大分じん肺合併肺がん訴訟では、大分地裁において全面原告勝訴判決が下されたものの、福岡高裁での控訴審においては、原告側が提出した数々の医学的証拠に対して様々な反証を提出して対抗するという、被告・国のいわば「中和」作戦に裁判所が悪乗りした。福岡高裁判決(1994.11.30)は「調査対象の選択や、解析方法の相違によっては、肯定的な結論が得られたり、得られなかったりするのであろうし、研究者の間で調査対象の選択や解析方法の正当性をめぐって際限のない議論が繰り返されており、いずれが正当であると判断できるような状況ではない」と判示し、被害者の救済から逃亡したのであった。

また、本誌96年7月号で報告されている広島地裁判決(1996.3.26)においては、管理区分3の被災者に合併した肺がんによる労災死の遺族補償について、じん肺による医療実践上の不利益を理由として業務上認定が相当であるとの原告勝訴判決が下されている。しかし、広島地裁判決においてもじん肺と肺がん発生との疫学的因果関係については「疫学的因果関係を判断するためには、できるだけ多くの疫学的研究を総合的に検討する必要があるところ、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研究はすでに相当数

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言え得るにとどまり、これが存在するとまで認めることはできない」と判示しているのである。

上記の2論文から、以上のような法廷における判断が誤りであることは一層鮮明になってきた。「甲論乙駁で評価は定まらない」という被告国の主張やそれに同調した諸判決の間違いはいまや明らかである。疫学的因果関係は存在している(causal)のである。これが、じん肺合併肺がんの因果関係に関する医学の最終結論である。じん肺の職業性が100%明らかである以上、定量的にも確定した因果関係をもって発生する合併肺がんは業務上疾病であることを疑う余地はない。

じん肺肺がんをめぐる訴訟は、大分訴訟が最高裁で、広島訴訟が広島高裁で進行中であり、福岡地裁にも進行中の事実がある。しかし、闘いの場は法廷だけでなくというまでもない。じん肺をめぐる問題は多くの問題が山積しており、各種の要求、申し入れが患者団体、学会などからおこなわれてきているが、そのなかでもじん肺合併肺がんの問題は常に取り上げられてきた被災者救済上の重要問題のひとつである。いまやあまりにも不合理なこの問題の早急な是正・改善が求められる。



全国労働安全衛生センター連絡会議  
第7回総会の御案内

全国安全センターの第7回総会は、1996年9月28日(土)~9月29日(日)に、高知で開催いたします。くわしい御案内及び議案書等については9月号で送付する予定です。

日時：9月28日(土)~9月29日(日)  
会場：高知市国民宿舎「桂浜荘」

連載35

## 監督官労災日記

井上 浩

全国安全センター副議長

## 1973年のこと(2)

(前回「34」の1月16日のS化学工業追加調査の記録があったので以下に追記)

会社側…T次長、T係長、今尾医師、稲垣看護婦

局側…松浦課長、井上

T次長…労働者申立ての経歴と会社の人事記録の相違点について説明。

今尾医師…H病院のY医師は小さな筋のまひを主張しているが、労働省の鉛中毒の認定基準にまひの内容の説明がないので、まずまひの有無を確認するのが先決と思う。第三者に診察してもらったらどうか。

松浦課長…浦和署長よりY医師へ筋電図を要求している。その結果により検討したい。Iについて要治療判断の際の病名は?

今尾医師…正式の診断でないと思う。不在のため病名を付けなかったのではないか。

松浦課長…63年に配置転換しているが、それ以前に治療しているか?

今尾医師…少しPbが入っていると思って薬

を投与したのではないか。Iのみは濃厚なPbが入っていると思う。

松浦課長…伸筋まひなしという診断があるが、やはり客観的資料が必要ではないか?

今尾医師…上肢についてまひがないと診断したのではないかと思う。(H病院から会社の健保組合に診療費の請求が来ている。…発言者不明)

稲垣看護婦…先程の要治療の際には病名はきめていない。

松浦課長…検査結果は本人に知らせたか?

稲垣看護婦…治療する場合には知らせたと思う。

松浦課長…診療所に来る者について全員カルテを作成したか?

稲垣看護婦…1日40名くらい来るので、1日程度の投薬だけの者については作成しなかったと思う。

松浦課長…要治療から配転まで2年余あるがカルテはあるか?

稲垣看護婦…T係長…見当たらない。当時診療所では治療はやっていなかった。正式の患者は外部へ出す。鉛の投薬はノートしていたが

紛失した。会社としては鉛の治療薬は有害なので、環境改善の方に努めた。

松浦課長…他に鉛中毒の患者はいないか?

T係長…いない。

(ここで業務外も含め診療所カルテを閲覧)

T係長…同条件の同僚の状況について説明。

T次長…環境測定について説明。

松浦課長…専門家に判断してもらおう。労働省にも伺うつもりである。

なお、1月22日の本省招待宴席次は次のとおり。

安衛課長 監察官 事務官 庶務課長  
井上 局長 労災課長 紺野補佐

3月27日(火)晴

町田新課長着任。仲間の監察官に話しK氏の机を上席にすえてやる。午後戸田へ滞納整理。有信堂登坂氏労災法ゲラを局に持参。(K氏は浦和時代の私の課長で年齢は私の8歳上。戦前の警察部工場課時代からの生え抜きである。給料も高かった。しかし、署勤務で何回も問題を起こして課長からヒラに落ちたこともあった。監察官になる前は署の労災課長であったが問題があり、監察官に発令されても局長や課長の判断で監察業務は担当させず、給付調査官の仕事の三者行為を担当し、席も係長の席であった。そのため前任署管内の事業場の人があると、自分の席を立てて上席の近くに立って応対したりしていた。私のことを目の敵にして局長や課長に告げ口を続けていたが、私はかわいそうと考えて、課長交代の時を利用して他の3人の監察官の了解を得て、監察官席の最上席に移動させてやった。そして監察も、最少署の秩父一署だけを担当させることにし

た。しかし、そんな親切心のわかる相手ではなかった。とたんに威張り出し、詳細な経過を知らない新課長が持ち上げるので、私は同僚監察官に恨まれることになった。私は間もなく監察監督官に転ずることになったので尚更であった。私は性懲りもなく再度親切心を発揮して、退職の日にも局長に大へんいやな思いをさせることになる。彼は私と同日の退職であった。しかし、彼がどうして私に対して敵意を抱いていたのか不明であるが、あの浦和時代に私が健康診断マージンの不正使用を迫及したとき、彼はそのマージンの中から借金し、それを返していないことを私がつかんでいることを気にしていたのかもしれない。退職後彼の居住している市に頼まれて講演に行ったことがあるが、市役所の職員にもホラ〇〇とってよく知られていた。)。

4月2日(月)時々小雨

休んで東京へ。労働新聞社と産業労働調査所へ原稿持参。ふと1946年の今日の日記を見ると、次のようにあり懐しい。「昭和21年4月2日晴 商業組合、食糧営団、役場、警察へ押しかく」。

(敗戦直後の混乱期である。当時青年団運動に熱中し、物資配給の不正をめぐっての行動であった。有名な「本庄町事件」の一足先であると考え、幹部一同は引退した。記録を見て驚いたが、直後に占領軍CICから解散命令が出ている。珍しい例であろう。後任の西村君(前出)は逮捕するといわれ結局解散した。それほどのことを全く記憶していなかった。やはり記録は大事である。)

4月3日(火)曇

産業労働調査所沖氏来局。セミナー関係に転じた。県庁職員クラブで労災課異動の歓

送迎会。終って幹部のみ“花園”で二次会。

4月5日(木)曇時々雨

第一勧銀春日部支店での事務組合説明会に出席。初めて武蔵野線に乗る。S化学工業の鉛中毒事件NHKで放映されるため呼ばれて局へ戻る。認定基準の数値国会で取上げ。放映18名。

4月6日(金)晴薄曇

所沢文化会館で事務組合に説明。快調。午後山口社労士の車に同乗し小暮二課長、村田女史(飯能市の社労士)と飯能天覧山の桜を見る。六分咲き。初めて野田智見(乱脈ぶりを追及した元局長。前出)の建立した慰霊碑を見る。

4月7日(土)曇晴

S化学工業の件で国会質問があると。夕方まで居残り本省へ状況連絡。本省医療係谷氏(現本省補償課長。内田さんより紹介されたことがある。)より鉛中毒の経過を質問してくる。本日参院社労委において瀬谷英行議員が埼玉、神奈川、山形の具体例を挙げて質問すると、H、A、Iほか4名の経過とS化学工業の監督経歴について報告。

4月9日(月)薄曇

朝久し振りに森議員(社党参院。前出)宅訪問。浦和署定時検査。熊谷収納係長と山下女史同行。(会計年度変更時の会計検査だろう。)

4月12日(木)曇雨

鉛中毒事件で午前中から浦和署(署長、次長、労災課長)も含め打ち合わせ。松浦前課長も出席。町田新課長、労働者救済の見地から有利な数値により判断したいと。本省りん何の形式も決めたいと。松浦氏、人事で不利益な処遇を受けないため局長と庶務課長の印象を変えさせるようにせよと忠告。でもそれでは寂しい。

4月14日(土)薄曇

14時40分まで残り鉛中毒の件を新課長と2人で局長(自治省キャリアから労働省へ。埼玉局長で退職。20代で滋賀県の財政課長をしたという。)へ説明。顔を見ると癩に障る。(前課長の言を思い出したのだらう。)S化学工業から東武百貨店を通じジョニ黒と赤が送られてきたので百貨店に話して返す。

4月17日(火)暴雨晴

国鉄等スト。県評浜田事務局長(東武鉄道出身)よりS化学工業の件について電話あり。経過説明する。Sに電話。

4月19日(水)晴曇

S化学労組(第1組合)が鉛中毒のことで局へ押しかけると。局長と労災課長喫茶店に逃避し、日中ごたごた。午後、課長と2人市民病院に行き中村院長(顧問。東大)に会い意見を聴く。

① 鉛ばく露があったことは事実。

② 5人とも業務上疾病であるが、2人は認定基準の数値に達しないので業務外やむなし。

③ H病院の診断を無下に否定できない。

④ リストドロップ(東大は誤診)、血中鉛、尿中鉛、コプロポルフィリンからの上判断。

⑤ 治療の効果も上がっている。

4月21日(土)曇

局長、労災課長と本省で落合い、鉛中毒の打合わせ。本省側…山口補償課長(陸軍中野学校出ということで、頭の回転が労働省一といわれていた。)、那須川医療班長、近藤職業病認定調査官(認定を強力に行うように地方局監督課長から任命。従来は労災補償課長経験者等であった。監督課長は監督官試験合格者で監督行政の中核である。)、内田係長。問題点以下のとおり。① S・Gの石和におけるコプロ

数値は定量法によるものか。測定機関はどこか。② S・Gの職歴等について労使の主張に相違あり。③ Gの貧血についての鑑別診断の有無(医師の測定方法の誤りによる労働者の不利益を考慮する必要あり。) 17:30 終了。

4月23日(月)薄晴

午後労働省へ。那須川班長、近藤調査官、松浦監察官。① 感じは埼玉局と若干違う。② 一兩日中に回答する。③ 石和の意見は文書で取る必要があった。(余裕なし。)宮本(元)調査官の話。① 鉛の認定基準について厚生省との話し合いはデッドロックに乗り上げている。したがって、健保請求して業務外でないとして不支給になれば、審査で争うしかない。② 鉛中毒共闘会議が認定された患者の資料を集めている。(谷本氏は町田氏病気により後に埼玉労災課長となる。)終って松浦監察官(元課長)と飲む。役所がますますいやになる。

4月24日(火)曇

課長、補佐、監察官会議。監察担当署変更する。いつもK氏(前出)の処遇が問題になる。新任監督官2名の研修を行う。江木(浦和署。現福岡局賃金課長)、箱守(川口署。現東京局労働時間課補佐)。夕方監察官4名で飲む。皆分担が不満とか。

4月27日(近)小雨薄晴

国鉄等全部ストップ。朝9:30まで組合職場集会。局長より鉛中毒の進行状況を聞かれる。(交通ストのときは交通機関利用の職員の大半は欠勤した。前述のK氏はマイカー通勤で支障ないのにも休んでいた。虚勢を張ってはいても本心はまことに小心な人物であったが、ずるいところがあった。)

4月28日(土)曇晴

浦和金子課長来局。昨日S化学工業第2組

合来署。工場長にいわれて来た。会社弁護に終始。S化学工業の件で局長と浅倉労災補佐の3人で協議。課長は病欠中。局長本省の意向尊重。役人の限界。午後S化学工業組合5人と会う。後に会社も来て16:00まで。(局長も含めて認定基準は参考程度にしか考えていなかった。しかし、本省山口課長が、認定基準は本省局長の命令だと一喝。以後雲行きが変わった。それまでは何とか業務上認定をと考えていたが一転することになる。この頃は土曜も一日勤務することがよくあった。なお、山口課長は、地方にはばか局長がいて困るといったり大へんな元気だったが、やがて神奈川局長のときに現職死される。)

5月1日(火)薄晴

局長、課長と本省で落合い山口課長を囲んで打合わせ。正式にりん何することになる。

那須川…新基準により認定すべきである。

局長…基本的に同意見である。ただしMは旧基準によるべきだ。数値測定法に問題のあるものは労働者保護の見地から考慮したい。

山口…Iの数値は10年前であり現在は正常。那須川…請求時点での認定基準により判断すべきである。コプロについて定性法は問題外。

山口…コプロ以外に補強資料が弱いので業務上認定は困難である。

局長…M以外は業務上と思う。

山口…そのような考え方を本省は心配している。医証により判断する。事務的判断は不可。那須川…Sは形式的に該当するが血中鉛少なし。

局長…免許のある医師の診断を否定するのは問題である。

山口…だから医員の判断を仰ぐ。



# 改正労災・安衛法等で新通達

## 2年連続死亡災害多発の熱中症対策でも

労働省発総第8号  
基発第406号  
職発第467号  
平成8年6月26日

都道府県労働基準局長殿  
都道府県知事殿

労働大臣官房長  
労働省労働基準局長  
労働省職業安定局長

### 労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律の施行について

労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律(平成8年法律第42号)による労働保険制度の改正の大綱については、既に平成8年5月22日付け労働省発基第61号(注:96年7月号30-31頁)をもって労働事務次官より通達されたところであるが、今般、労働保険審査官及び労働保険審査会法施行令の一部を改正する政令(平成8年政令第191号)及び労働保険審査官及び労働保険審査会法施行規則の一部を改正する省令(平成8年労働省令第28号及び平成8年労働省令第29号)が制定されるとともに、一部の内容を除き、平成8年7月1日から施行されることとなった。

ついては、下記事項に留意の上、事務処理に遺憾なきを期されたい。

(注)法令の略称は次のとおりである。

改正法=労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律(平成8年法律第42号)

労災法=労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)

旧労災法=改正法第1条による改正前の労働者災害補償保険法

新労災法=改正法第1条による改正後の労働者災害補償保険法

雇保法=雇用保険法(昭和49年法律第116号)

旧雇保法=改正法第2条による改正前の雇用保険法

新雇保法=改正法第2条による改正後の雇用保険法

労審法=労働保険審査官及び労働保険審査会法(昭和31年法律第126号)

旧労審法=改正法第3条による改正前の労働保険審査官及び労働保険審査会法

新労審法=改正法第3条による改正後の労働保険審査官及び労働保険審査会法

改正令=労働保険審査官及び労働保険審査会法施行令の一部を改正する政令(平成8年政令第191号)

労審令=労働保険審査官及び労働保険審査会法施行令(昭和31年政令第248号)

新労審令=改正令による改正後の労働保険審査官及び労働保険審査会法施行令

改正省令第28号=労働保険審査官及び労働保険審査会法施行規則の一部を改正する省令(平成8年労働省令第28号)

改正省令第29号=労働保険審査官及び労働保

険審査会法施行規則の一部を改正する省令(平成8年労働省令第29号)

労審則=労働保険審査官及び労働保険審査会法施行規則(昭和31年労働省令第17号)

新労審則=改正省令第29号による改正後の労働保険審査官及び労働保険審査会法施行規則

記

### 第1 審査請求に対する決定遅延時における再審査請求に係る手続規定の整備等

#### 1 改正の趣旨

労働保険制度における審査の迅速化を図るとともに2段階の審査請求手続の趣旨をいかにするため、審査請求人は、審査請求後3か月を経過しても労働保険審査官(以下「審査官」という。)による決定がないときは、労働保険審査会(以下「審査会」という。)に再審査請求をすることができる旨の規定を創設することとし、併せて所要の規定の整備を行うこととした。

#### 2 改正の内容

(1) 審査請求に対する決定遅延時における再審査請求に係る手続規定の整備(新労災法第35条第2項及び新雇保法第69条第2項関係)

労働保険制度に関し、審査請求に対する審査官の決定が遅延した場合に関する再審査請求手続を整備することとし、審査請求をしている者は、審査請求をした日の翌日から起算して3か月を経過しても審査官による決定がないときは、決定を経ないで、審査会に対して再審査請求をすることができることとした。

なお、この場合の審査請求は適法なものでなければならず、審査請求が不適法であるときは審査請求後3か月の期間は進行しないこととなる。

(2) 再審査請求の経由及び方式等並びに裁決書の方式に関する規定の整備

イ 新労災法第35条第2項又は新雇保法第69条第2項の規定(以下「救済規定」という。)(注:新労審令では「決定を経ない再審査請求」と言っている。)による再審査請求については、労審令第3条の規定によるほか、審査請求がされている審査官を経由してすることもできることとした(新

労審令第23条第2項関係)。

ロ 救済規定による再審査請求をする場合の再審査請求書には、決定をした審査官の氏名、決定書の謄本の送付を受けた年月日、並びに決定をした審査官の教示の有無及びその内容を記載する代わりに審査請求をした年月日を記載することとした(新労審令第24条関係)。

ハ 労審令第24条に規定する再審査請求書の様式は、新労災法第35条第2項の規定による再審査請求の場合には様式第3号の2を用いることとし、新雇保法第69条第2項の規定による再審査請求の場合は様式第4号の2を用いることとした(新労審令第2条第2項関係)。

ニ 救済規定による再審査請求がされた場合の裁決書には、決定をした審査官の氏名を記載しないこととした(新労審令第32条関係)。

(3) 救済規定による再審査請求がされた場合の審査請求の取下げみなし等

イ 救済規定による再審査請求がされた場合の審査請求手続と再審査請求手続の関係を整備することとし、救済規定により審査官の決定を経ないで再審査請求がされたときは、原則として当該審査請求は取り下げられたものとみなすこととした(新労審令第17条の2第3項関係)。

ロ ただし、救済規定により審査官の決定を経ないで再審査請求がされた場合において、審査請求人が再審査請求をした時点で既に審査官が決定書の謄本を審査請求人に発していた場合であって、当該決定が原処分全部又は一部の取消しを内容とするときは、当該決定により審査請求人の請求が認容されたものであるのをこれをいかにすることとし、当該部分については再審査請求を取り下げたものとみなすことにより再審査請求手続を終えさせることとした(新労審令第49条第3項関係)。

ハ なお、再審査請求の取下げみなし規定の整備に伴い、所要の規定の整備を行うこととした(旧労審法第50条、新労審法第49条第1項及び第2項並びに新労審令第15条の2第1項関係)。

(4) 不服申立てと処分の取消しの訴えとの関係の整備

イ (1)の手続規定の整備を踏まえ、労働保険制度における不服申立てと処分の取消しの訴えとの関係について規定を整備することとし、不服審査手続が遅延した場合の処分の取消しの訴え(注:裁判提訴のこと)は、再審査請求後3か月を経過しても審査会による裁決がない場合に限り提起することができることとした(新労災法第37条第1項及び新雇保法第71条第1号関係)。

ロ なお、これに伴い、当該規定の整備は行政事件訴訟法第8条第2項第1号の特別法としての位置づけとなることを踏まえ、労働保険制度における不服申立てに関して同項第2号及び第3号の規定についても適用を排除するものではなく、従来の取扱いを変更するものではない旨確認的に明示することとした(新労災法第37条第2号及び新雇保法第71条第2号関係)。

### 3 施行期日及び経過措置

(1) 施行期日(改正法附則第1条、改正令附則、改正省令第29号附則関係)  
この改正は、平成8年7月1日から施行される。

(2) 経過措置(改正法附則第2条及び第3条関係)  
施行日の前日において審査請求がされた日の翌日から起算して3か月を経過しており、かつ、施行日の前日までに審査官の決定がない審査請求については、①施行日前に既に処分の取消しの訴えを提起していたとき又は施行日以降処分の取消しの訴えを提起したときは、救済規定は適用されず、審査官の決定を経ない限り再審査請求はできないこととし、②施行日以降救済規定による再審査請求をしたときは、審査会の裁決があるか又は再審査請求後3か月を経過しない限り、処分の取消しの訴えを提起することはできないこととした。

### 第2 審査会における審査体制等の整備

#### 1 改正の趣旨

審査会における審査の迅速化を図るため、審査会の委員を増員するとともに、所要の規定の整備を行うこととした。

#### 2 改正の内容

(1) 審査会委員の増員(新労審法第26条関係)  
審査会の委員を9人(現行6人)とし、うち3人を非常勤の委員とすることができることとした。

(2) 委員の増員に伴う審査会の運営に関する規定の整備(新労審法第32条、第33条の2、第33条の3及び第35条関係)

会長及び会長を代理する委員は、常勤の委員のうちから定めることとし、委員の全員をもって構成する合議体にあつては、会長又は会長を代理する常勤の委員が審査長となることとした。

また、審査会の委員の増員に伴い、合議体における議決について所要の規定の整備を行うとともに、非常勤の委員については、国若しくは地方公共団体の議会の議員その他公選による公職の候補者となり、又は積極的に政治活動を行うことを禁止することとした。

(3) 審査会参与の増員(新労審法第36条関係)  
労災保険制度に関し、関係労働者及び関係事業主を代表する者(審査会参与)を労使各6人(現行4人)とすることとした。

(4) 審査会による審査官に対する差戻し制度の廃止

審査会による審査官に対する事件の差戻しに関する規定を削除することとした。したがって、審査官の段階で期限徒過等により却下された事案について再審査請求がされた場合には、審査会は、審査官の却下決定が適法かつ妥当であるか否かについて審査し、違法又は不当なものと判断した場合には、従来のように審査官に差し戻すことなく、原処分について自ら再審査を開始し、原処分が適法かつ妥当であると認めるときは棄却の裁決を、原処分が違法又は不当であると認めるときは原処分取消しの裁決をすることとなる。

### 3 施行期日及び経過措置

(1) 施行期日(改正法附則第1条関係)  
この改正は、平成8年7月1日から施行される。ただし、この法律の施行に伴い新たに任命されることとなる委員の任命のために必要な行為については、公布日(平成8年5月22日)より施行される。

(2) 審査会による審査官に対する差戻し制度の廃止に伴う経過措置(改正法附則第4条関係)  
施行日の前日までに旧労審法第49条第2項又は第3項の規定により審査官に差し戻されたものについては、原則として、なお従前の例による等の措

置を講ずることとした。

(3) 審査会の委員の増員に伴う経過措置(改正法附則第5条関係)

イ 新たに任命されることとなる労働保険審査会の委員の任命のために必要な行為については、施行日前においても必要な手続を行う必要があるため、施行日前においても行うことができることとした。

ロ 国会の閉会又は衆議院の解散のために両議院の同意を得ることができない場合における委員の任命手続については、新たに任命されることとなる委員について準用することとした。

ハ 新たに任命される委員の任期については、内閣総理大臣の定めるところにより、1人は3年、1人は2年、1人は1年とすることとした。

### 第3 罰則規定における罰金額の引上げ

#### 1 改正の趣旨

審査官又は審査会が行う審理のための処分に応じない者に対して適用される罰金額について、最近の経済事情に適合したもとの必要があること及び労働保険関係の他の法律における罰金額との均衡を図る必要があることから、所要の引上げを行うこととした。

#### 2 改正の内容

(1) 罰金額の引上げ(新労審法第52条及び第53条)

審査官又は審査会が行う審理のための処分に応じない者に対して適用される罰金額を、検査拒否等については現行3万円以下から20万円以下へ、出頭拒否、虚偽陳述等については現行1万円以下から10万円以下へそれぞれ引き上げることとした。

(2) 罰金額の引上げに伴う所要の規定の整備(改正省令第28条関係)

罰金額の引上げに伴い、審査官証票及び審査会審査員証票の罰金額に関する記載内容を改めることとした。

3 施行期日(改正法附則第1条及び改正省令第28号附則関係)

この改正規定は、公布日から起算して20日を経過した日(平成8年6月11日)から施行されている。

基発第329号  
平成8年5月21日  
都道府県労働基準局長殿  
労働省労働基準局長

### 熱中症の予防について

平成6年及び平成7年の夏期における記録的な猛暑により、特に建設業などの屋外作業を中心に7月から8月にかけて熱中症による死亡災害が多発し、熱中症の予防対策の充実が求められている状況にある。

熱中症の発生については、高温環境下での作業の危険性について認識の無いまま作業が行われていることにその根本的な原因があり、具体的には適切な休憩時間がとられていない、水分・塩分等の補給が適時行われていない、作業者の健康状態が把握されていないことなどによるものが多い。したがって、事業者及び労働者に熱中症の予防に対する基本的な知識を持たせ、必要な対策を講じさせることにより、その発生を防止することができるものである。

については、夏期における屋外作業等高温環境下での作業について、熱中症を予防するため、下記事項について関係業界及び関係事業場に対して別途送付するパンフレットを活用するなどして適切な指導の徹底を期されたい。

なお、建設業は熱中症による死亡災害の半数以上を占めることから、その関係団体に対しては、本職から別紙(省略)のとおり要請を行ったので、了知されたい。

#### 記

#### 1 作業環境管理

(1) 発熱体と高温環境下での作業場所(以下、単に「作業場所」という。)の間に熱を遮ることのできる遮へい物等を設けること。屋外作業におい

- てはできるだけ直射日光を遮ることのできる簡易な屋根等を設けること。
- (2) 作業場所に適度な通風や冷房を行うための設備を設けること。また、作業中は、適宜、散水等を行うこと。
  - (3) 作業場所に水、冷たいおしぼり、作業場所の近隣に水風呂、シャワー等身体を適度に冷やすことのできる物品、設備等を設けること。
  - (4) 作業場所の近隣に冷房室や日陰などの涼しい休憩場所を設けること。作業場所は臥床することのできる広さを確保すること。
  - (5) 作業場所にスポーツドリンクを備え付ける等水分や塩分が容易に補給できるようにすること。
  - (6) 作業場所に温度計や湿度計を設置し、作業中の温湿度の変化に留意すること。

## 2 作業管理

- (1) 気象条件、作業内容、労働者の健康状態等を考慮して、作業休止時間の確保に努めること。特に、人力による掘削作業等エネルギー消費量の多い作業や連続作業はできるだけ少なくすること。
- (2) 熱を吸収、保熱しやすい服装は避け、吸湿性、通気性の良い服装にすること。
- (3) 直射日光下では通気性の良い帽子等をかぶらせること。

## 3 健康管理

- (1) 直近の健康診断等の結果に基づき、適切な健康管理、適正配置等を行うこと。
- (2) 労働者の睡眠時間、栄養指導等日常の健康管理について指導を行うこと。必要に応じ健康相談を行うこと。
- (3) 作業開始前に労働者の健康状態を確認すること。また、あらかじめ作業場所を把握しておき、作業中は巡視を頻繁に行い、声をかけるなどして労働者の健康状態を確認すること。複数作業においては、労働者にお互いの健康状態について留意するようにさせること。
- (4) 労働者に対し、水分や塩分の補給等必要な指導を行うこと。
- (5) 休憩場所に体温計を置き、休憩時間などに測定させることが望ましいこと。

## 4 労働衛生教育

高温環境下における作業を行う際には、作業を管理する者及び作業員に対し、あらかじめ次の事項について労働衛生教育を行うこと。

- ① 熱中症の症状
- ② 熱中症の予防方法
- ③ 緊急時の救急措置
- ④ 熱中症の事例

## 5 救急措置

- (1) 緊急連絡網をあらかじめ作成し、関係者に周知すること。また、病院、診療所等の所在地、連絡先を把握しておくこと。
- (2) 少しでも熱中症の症状が見られた場合は、救急措置として涼しいところで身体を冷し、水分及び塩分の補給を行うこと。また、必要に応じ医師の手当を受けさせること。

## (参考1)

### 熱中症

高温高湿環境下で、体温調節や循環機能が障害を受けたり、水分塩分代謝の平衡が著しい失調を来して、作業遂行が困難又は不能に陥った状態を総称して熱中症という。病態生理学的には、熱射病、熱けいれん、熱虚脱及び熱疲労に分類される。なお、日射病は直射日光下で生じた熱射病を意味する。

#### ①熱射病(日射病)

熱中症の中では致命率が高く、緊急の治療を要する。夏期の屋外作業又は高温の屋内作業において、高熱とともに意識障害を生じた場合、特に他の原因がないかぎり熱射病と診断される。

体温調節機構の失調、体温又は脳温の上昇を伴う中枢神経障害が原因と考えられる。突然意識喪失に陥ることが多いが、前駆症状としてめまい、悪心、頭痛、耳なり、イライラなどがみられ、嘔吐や下痢を伴うこともある。発汗が止まり、熱い乾いた皮膚になり、体温は通常41℃を超え、42℃以上に達することも少なくない。

#### (緊急措置)

裸体に近い状態にして、冷水をかけながら扇風

機の風を当てる。氷片でマッサージする。アルコール綿で全身を拭くなど、あらゆる手段を用いて体温の低下を図る。

#### ②熱けいれん

大量の発汗による塩分喪失に対して、これを補給しなかったことによって起こる。作業でよく使用される四肢筋や腹部の筋肉が、疼痛を伴い発作的にけいれんを起こす。けいれん発作は、作業中のみならず、作業終了時の入浴中や睡眠中に起こることもある。

熱けいれんでは、体温はあまり上昇せず、血圧の変化もないことが多い。

#### (緊急措置)

0.1%の食塩水を飲ませて涼しいところで休養させる。

#### ③熱虚脱

高温環境下では体熱放散を盛んにするために、皮膚血流量が増加する。この時、内蔵への血流量、心臓への還流量、心拍出量が減少し、血圧が低下するので、代謝的に心拍数が増加する。高温暴露が継続し、この心拍増加が一定限度を超えたときに起こる循環障害を主体とする症状を熱虚脱という。

熱虚脱では、全身倦怠・脱力感を覚え、めまいから意識混濁し、昏倒することもある。心拍は頻脈で微弱、血圧は低下している。体温の上昇はほとんどみられない。

#### (緊急措置)

涼しいところで安静にし、水をとらせる。

#### ④熱疲労

大量の発汗で、血液が濃縮し、心臓の負担増大や血流分布の異常が起こると、初期には激しい口渇、尿量の減少がある。やがてめまい、四肢の感覚異常、歩行困難などがみられ、失神することもある。頻脈・体温上昇をみることもあるが、多量の発汗で皮膚は冷たく湿っている。血圧の異常をみないのが普通である。

#### (緊急措置)

涼しいところで安静にし、水をとらせる。

## (参考2)

### 熱中症による死亡災害

平成6年及び平成7年は、2年続けて猛暑であったことから熱中症による死亡災害が多発した。

発生件数の推移

年	平成元年	平成2年	平成3年	平成4年	平成5年	平成6年	平成7年
発生件数	1	11	7	4	1	20	24

以下、平成6年及び平成7年に発生した熱中症による死亡災害の概要を示す。

#### ① 月別被災状況

熱中症による死亡災害は、7月、8月に集中している。特に、8月上旬に多くの災害が発生している。

#### ② 業種別被災状況

平成6年及び平成7年ともに建設業での発生が最も多い。また、建設業以外の業種においても、工事現場の警備や車両の誘導など建設業に付随する作業において発生している例が多い。

屋外、屋内での発生状況をみると、屋外の工事現場での作業中や工場周辺の草取り作業中の災害など、屋外での作業で熱中症にかかる例が圧倒的に多くなっている。

#### ③ 時間帯別被災状況

発生時間帯では、午前11時から午後5時までの間に多く発生しているが、昼の休憩時間後の13時台の発生件数は平成7年に1件発生しているのみで非常に少ない。これは、気温が高い時間帯での発生が多いことを示す一方で、休憩及び水分などの補給が熱中症の予防に非常に重要であることを示しているものと言える。

#### ④ 年齢別被災状況

被災者を20歳から10歳ずつの区切りに分けて、70歳までの年齢別に調べると、50歳台を頂点として年齢が高くなるとともに被災者数が増加する傾向がみられる。特に、平成7年においては24人の全被災者数のうち50歳台が15人(63%)となっており、50歳台に集中して発生している。

#### ⑤ 災害事例(省略)



労働省発基第63号  
平成8年6月19日

都道府県労働基準局長殿

労働事務次官

労働安全衛生法の一部を  
改正する法律の施行について

労働安全衛生法の一部を改正する法律は、第136回国会において本年6月11日に成立し、本日、平成8年法律第89号として公布され、本年10月1日から施行されることとなった。

ついては、下記の事項を了知の上、改正法の施行に遺憾なきを期するよう、命により通達する。

記

第1 改正の経緯及び趣旨

最近における労働者の健康をめぐる状況をみると、高齢化の進展等により、脳・心臓疾患等につながる所見を有する労働者が増加しており、一般健康診断(定期)の結果では、これらの者を含め、労働者の3人に1人が何らかの所見があり、特に中小規模の事業場において有所見者の割合が高い状況にある。

また、産業構造の変化や技術革新の進展等により、労働の態様に変化が生じており、これに伴い、仕事や職場生活で悩みやストレス等を感じる労働者が増加しているほか、「過労死」が社会的に大きな問題となっており、その予防のための総合的な対策を講ずることが必要となっている。

このような状況にかんがみ、労働省としては、本年1月の中央労働基準審議会からの建議「労働者の健康確保対策の充実強化について」を踏まえ、すべての労働者が職業生活の全期間を通じて健康で安心して働くことができるよう、労働者の健康の確保のための施策の充実を図ることとし、労働安全衛生法の一部を改正する法律案を取りまとめ、国会に提出し、その審議を経て、今回の改正が

行われたものである。

第2 改正の内容

1 労働衛生管理体制の充実

(1) 産業医の専門性の確保等(第13条関係)

イ 上記第1のような労働者の健康をめぐる状況に的確に対応した労働者の健康管理を行うためには、事業場の産業保健活動の中心的な役割を担う産業医が、労働者の健康管理等を行うのに必要な専門的な知識を身に付けて、当該専門的な知識を活用してその職務を的確に行う必要がある。

このため、産業医は、医師の中から選任することに加え、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について一定の要件を備えた者でなければならないものとしたものである。

ロ 事業場において労働者の健康管理等が適切に行われるためには、その専門家である産業医が事業者に対しその専門的な知識に基づく意見を的確に述べることができるようにすることができる。

このため、産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができるものとしたものであること。

ハ また、事業者が産業医の意見に基づき必要な措置を講ずることが重要であることから、事業者は、ロの勧告を受けたときは、これを尊重しなければならないものとしたものであること。

(2) 産業医の選任義務のない事業場の労働者の健康管理等(第13条の2関係)

すべての事業場において、労働者の健康の確保が図られるためには、その事業場の状況に応じた必要な産業保健サービスが提供されることが重要であり、そのためには、事業者が、産業医の選任義務のない事業場においても産業保健サービスが提供されるよう努める必要がある。

このため、事業者は、産業医の選任義務のない事業場について、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師等に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければならないものとしたものである。

(3) 国の援助(第19条の3関係)

(2)の事業場の労働者の健康管理等に対する取組を促進することにより、労働者の健康の確保を図る必要がある。

このため、国は、(2)の事業場の労働者の健康の確保に資するため、労働者の健康管理等に関する相談、情報の提供その他の必要な援助を行うように努めるものとしたものであること。

2 職場における労働者の健康管理の充実

(1) 健康診断の結果についての医師等からの意見聴取(第66条の2関係)

健康診断実施後の就業場所の変更、作業の転換等の措置を的確に実施するためには、医学的知見を踏まえて実施される必要がある。

このため、事業者は、有所見者について、健康診断の結果に基づき、労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師又は歯科医師の意見を聴かなければならないものとしたものである。

(2) 健康診断実施後の措置(第66条の3関係)

健康診断実施後の措置を的確に実施するためには、医学的知見を踏まえて実施される必要があるとともに、その適切かつ有効な実施を図る必要がある。

イ 事業者は、(1)の医師又は歯科医師の意見を勘案するものとし、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備その他の適切な措置を講じなければならないこと。

ロ 労働大臣は、事業者が講ずべきイの措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表すること。

ハ 労働大臣は、必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、ロの指針に関し、必要な指導等を行うことができること。

(3) 一般健康診断の結果の通知(第66条の4関係)

脳・心臓疾患等を予防するためには、事業者が適切な措置を講ずるだけでなく、労働者自らが自主的に健康管理に取り組んでいくことが重要であり、そのためには、労働者が自らの健康状況を把

握しておく必要がある。

このため、事業者は、一般健康診断を受けた労働者に対し、当該健康診断の結果を通知しなければならないものとしたものである。

(4) 保健指導等(第66条の5関係)

労働者の自主的な健康管理の取組を一層促進していくためには、一般健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者について、事業者が医師、保健婦等による保健指導を実施するとともに、労働者の健康管理に対する自主的な努力を促す必要がある。

このため、次の措置を講ずるものとしたものである。

イ 事業者は、一般健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者に対し、医師、保健婦又は保健士による保健指導を行うように努めなければならないこと。

ロ 労働者は、(3)により通知された健康診断の結果及びイによる保健指導を利用して、その健康の保持に努めること。

3 その他

罰則その他所要の規定の整備を行うこととしたものである。

4 施行期日等

(1) 施行期日(附則第1条関係)

この法律は、平成8年10月1日から施行するものとしたものであること。

(2) 経過措置(附則第2条関係)

平成10年9月30日までの間は、事業者は1の(1)のイの要件を備えた者以外の医師を産業医とすることができるものとしたものである。

(3) その他(附則第3条及び附則第4条関係)

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和60年法律第88号)第45条の規定について所要の整備を行う等所要の規定の整備を行うこととしたものである。



【お詫びと訂正】7月号30頁掲載の労働省発基第61号は、「労働省労働基準局長」ではなく「労働事務次官」通達です。また、31頁表中の括弧内は脳血管疾患及び虚血性心疾患事案の内数です。お詫びして訂正します。

## 2重契約関係下での業務起因性認める 労働保険審査会●エスピー陸上部選手の事故死は労災

1990年8月23日、北海道常呂町の国道で、北京での第11回アジア大会代表選手に選ばれたエスピー食品の陸上部選手(スポーツ推進局所属)3人が日本代表チームの合宿に向かう途中、交通事故死した事件で、労働保険審査会は6月24日付けで、「事故による死亡は業務に起因するもの」と認め、遺族補償給付・葬祭料を不支給とした労働基準監督署の決定を取り消した。

労災が認められたのは、エスピー食品の金井豊選手(当時30歳)、谷口伴之選手(同29歳)、松尾昌徳選手(同24歳)の3人。3人は同社陸上部の夏期強化合宿を終了した後、同日から札幌市において(社)日本陸上競技連盟(陸連)により実施されるアジア大会の日本代表選手強化合宿に参加するため、会社手配のワゴン車に乗車して合宿先旅館を出発し、札幌飛行機に搭乗すべく女満別空港へ向かう途中、トラックと正面衝突、死亡したもの。

遺族は「陸連合宿への参加は会社の業務命令によるもの」と主張したが、労働基準監督署(原処分庁)は、「アジア大会代表選手は陸連が選考するもので、会社を代表して出場するものとは認められない。形式的に会社の

出張扱いになっていても、恩恵的ないし好意的性質に基づくもの。陸連合宿へ参加する途上でこの事故は業務遂行中のものとは認められない」と判断した。

労働保険審査会が原処分庁の判断を覆した理由を1人の被災者に関する裁決書でみると次のとおりである(他の者も同様)。(1)「被災者の主たる業務は陸上競技の練習と大会出場であって特殊ではあるが企業の営業政策に合致して合理性があること、業務の遂行の態様を見るに業務計画としてのスケジュール表等による一応の時間的、場所的拘束性が見られること、その他、例外もあるが一般的に言って上司たる監督等による指揮監督関係が存すること、採用過程・配属や出勤・退勤・年休の管理、特殊勤務手当等の労働条件面にも特殊性が認められるが、おおむねその業務の特殊性に対応するものと認められ合理性があること、陸上部選手には多額のスポーツ報賞金が支払われる可能性があり、この点には(陸連のアマチュア規定に照らしての問題点はさておくも)通常の労働契約としては疑義があるが、被災者の場合には平成2年上期(6月間)において200万円であり、また、その一時金的

な性格をも考慮する必要があること、その他の点は、おおむね就業規則によって管理されていることからして、全体としては被災者と会社との間にいわゆる使用従属関係が存すると認められ、被災者は労災保険法上の労働者に該当すると判断される。」

(2)「会社夏期合宿終了日の…午後0時15分合宿先の旅館を出発するまでの間は上記の会社夏期合宿に係る出張命令に基づいて業務を遂行したものであり、それ以降は陸連合宿参加のための行動に移ったものとみるのが相当である。」

(3)「そこで、合宿先の旅館を出発して以降本件事故までの間、被災者が会社との労働契約に基づく業務を遂行していたか否かについて、以下に検討する。」

①被災者がアジア大会の日本代表選手になるについての事務手続の経過、会社も承認をしたものと推定されること等から、被災者らは「その同意によって直接陸連ないしJOC(日本オリンピック委員会)との間でアジア大会の…日本代表選手になることについて一種の依頼ないし委託ともいふべき契約関係(その詳細は、本件審査資料からは必ずしも明らかでない。)に入ったとみるこ

とが相当である。しかしながら、…係る契約関係に入ったからといっても、特段の事情がない限り、直ちに…会社との間の労働契約関係を遮断するものとみることには相当でない。すなわち、…現に同年8月23日までの間は引き続き会社の指揮監督下に陸上部選手としての通常の練習、合宿等を行っていたのであるから、会社との間の労働契約関係を維持しつつ、陸連ないしJOCとの間の上記の契約関係が成立したことにより、2重の契約関係の下に入ったものと解せられる。」

②「原処分庁は、…(注:アジア大会への日本代表としての出場は)会社名入りのユニフォームの着用もゼッケンによる会社名の表示もないのだから事業を代表するものでなく、業務に当たらないとしているが、「かかる大会出場をすること自体、…当該選手が注目を浴びて新聞雑誌の記事として取り上げられるのであるから、…会社による陸上部選手の採用・育成の趣旨・目的に合致していること」、その他会社での手続・報賞金制度の存在等々を総合して考えると、被災者のアジア大会出場については、会社と同人との間の労働契約上においては陸上部選手としての業務の範囲内にあるものとして取り扱うことが可能な事項であると思料されるので、日本代表としての同大会出場自体は一時的には陸連ないしJOCと被災者との間の契約関係に基づくものであるにしても、これと重複して、会社と被災者との間の労働契約上の被

災者の業務の範囲内に属する事項であったというべきであり、それが会社からの命を受けて行われる場合には、特命事項としてその者の業務になるものと解される。(したがって、その場合における被災者の同大会における…日本代表選手としての役割は、陸連ないしJOCとの間の契約関係及び会社との労働契約関係という2重の契約関係に基づいて遂行されるものと理解されるべきものである。)(注:「アジア大会出場に付随する被災者の陸連合宿参加についても同様とする。)」

③「そうだからといって、かかる2重の契約関係の下での被災者…のすべての行為について、会社の指揮監督ないし管理の下にあったとみること、つまり業務遂行性があるとみることには相当ではない。すなわち、被災者…の私的行為によって会社との指揮監督ないし管理の下から脱した場合もとり、陸連ないしJOCとの間の上記契約関係に基づいて被災者…がなす陸連ないしJOCの指示に基づく行為や陸連ないしJOCの管理の下の行為については、陸連ないしJOCとの間の上記の契約関係に入ったことが会社の指示・命令による場合においても、陸連ないしJOCの指示・管理の態様のいかんによっては、被災者…が会社の指揮監督ないし管理の下から脱しているともみれば場合もあり得るのである。したがって、被災者…の個々の行為が会社の指揮監督ないし管理の下にあったか否かについては、会社による指揮命令の態

様、賃金や旅費等の負担の状況等、その実態を総合的に考慮して判断すべきものである。」

④「原処分庁は、被災者らは本件事故当時、陸連合宿への参加のために既に陸連の管理下にあったと主張し、「請求人側は、…(注:陸連合宿そのものについて)陸連の管理によって被災者が会社の指揮監督ないし管理の下から脱しているとはみられない旨主張しており、陸連に専属の監督、コーチがないなど、…一部についてはこれを裏付ける証拠もみられるが、全体としては、本件審査資料上その実態は必ずしも明らかであるとはいえない。」

⑤「被災者あての…陸連合宿参加依頼文には『集合:8月23日9時30分、羽田空港札幌行きカウンタ前』とある一方、他の3名あての…参加依頼文には集合場所の明記がない。…陸連及び会社の関係に関する連名文書によれば『陸連は、本件に関しては集合時点(陸連の指定したホテルに到着)以後を陸連支配下としている』旨の記載がある…、会社は女満別札幌便航空券の代金負担は会社がするとの理解の下にその手配を行っていることが認められる。これからすると、本件に関しては、被災者らが陸連合宿に関して陸連の現実的、具体的な管理下に入るのは、女満別空港到着時以降と解される余地がなくはないもの、おおむね、被災者らの陸連の指定したホテルへの到着時以降とみられる。」

⑥「いずれにしても、本件事故は、女満別空港到着時まで

発生したものであるから、陸連合宿における陸連の選手管理等の具体的な態様を論じるまでもなく、未だ、被災者らは、陸連合宿それ自体による陸連の現実的、具体的な管理下に入ったものとは認められないことは明らかであるので、原則的には、陸連の管理によって被災者が会社の指揮監督ないし管理の下から脱しているとは認められない。」

⑦ 「そこで、被災者らが陸連合宿への参加のため女満別空港へ向けて赴いた行為を含む被災者らの陸連合宿への参加のための行為についてみるに、請求人は会社からの業務命令ないし出張命令によるものであると主張する一方、原処分庁はそれが出張扱いになっていることは単に会社の恩恵的ないし好意的な性質のものに過ぎず、被災者らの当該行動は、陸連の管理ないし指示によるものであると主張して」おり、原処分庁の主張の「根拠としては、被災者らの陸連合宿参加ないしアジア大会出場については、事業を代表しての行為であるか否かにつき疑義があること、…陸連が日本代表選手などとしての選考・推薦や派遣依頼を行い、その経費の一部負担をするなど、その積極的関与が認められることにあるものと考えられる。」

⑧ 「しかしながら、被災者らの陸連合宿への参加は、事業を代表しての行為か否かは別にしても、…(注:上記②のとおり)、その労働契約上は陸上部選手の業務の範囲内に属する事項であると認められることに加えて、本件の

場合には、会社社長からのアジア大会出場のための合宿計画や選手のコンディション調整等のK局長への一任、合宿へのトレーニングパートナー及びアシストの出張扱いによる参加の承認、被災者らも出張扱い、航空券の手配、会社夏期合宿先旅館から女満別空港までの旅程に用いられた車両も会社の負担で手配し、会社のマネージャー等が相談して合同合宿していた早大競走部マネージャーが運転していたこと等々「からすれば、会社のいう上記の陸連合宿に係る『出張命令』は、単なる福利厚生等の恩恵的ないし好意的な性質のものとして理解することは当を得ず、業務上の命令すなわち出張命令として発せられたものとみるのが相当である。」

⑨ 陸連合宿への参加については稟議書は未作成であったが、「会社の出張命令は稟議書の決裁後に出されるのが通例であること、通常出張命令は出張先、出張の時期を特定して行われるものであることを考慮すると、陸連合宿の日時、場所が特定されて、被災者らに伝達されたのは、…8月14日以降同月20日までの間と推認されるので、その伝達の際、当該出張命令が発せられたものと認めるのが相当である。」

⑩ 「したがって、被災者らが女満別空港に向けて赴いた行為を含む被災者らによる陸連合宿への参加のための行為は、会社の出張命令に基づくものと判断されるが、同時に、陸連の指示に基づくものであることも明らかである。しかしながら、この陸連

の指示は、被災者らの場合には、…(注:⑤にみたように)結局のところホテルに入る日時を指定したにとどまり、どのような経路、方法でホテルに入るかは、被災者らに会社から委ねられており、現に、会社が、女満別空港まではワゴン車を特別に手配し、その経費を負担し、また、女満別発札幌便航空券についても、その代金の負担は会社がするとの理解の下にその手配を行っていることが認められる。これらからすると、陸連の当該指示は、被災者らに対する会社の指揮監督ないし管理を排するものとはいえない…。そうすると、本件事故の発生時においては、未だ、陸連の指示ないし管理によって被災者らに対する会社の指揮監督ないし管理が遮断されたとは認められない。」

⑪ 「本件事故の発生場所及びその態様については、…会社夏期合宿先の旅館から女満別空港への合理的経路上において、…会社が特別に手配し、その経費を負担するワゴン車に乗中に発生したものであること等が認められ、かつ、被災者による私的行為等の業務逸脱行為は認められない。したがって、本件事故時においては、被災者は会社の管理下にあったものと認められ、被災者には業務遂行性が認められる。」

⑫ 「以上から、業務遂行性が認められる中で発生した本件事故には業務起因性が認められ、したがって被災者の本件事故による死亡は業務に起因するものである…」



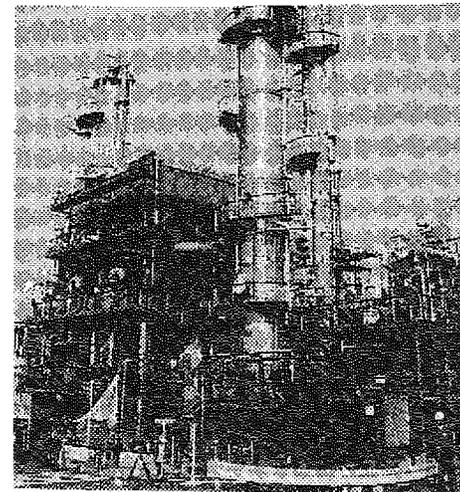
## 重大事故でも下請け労災隠し 神奈川●検証「東燃硫化水素漏えい事故」

昨年5月30日、東燃株川崎工場で起きた硫化水素漏えい事故は、47名の死傷者を出したという規模の大きさからいっても、また、老朽化しつつあると言われるコンビナートでの災害であるという意味でも見過ごすことができない。最近増加傾向にある重大災害の典型とも思われるので、若干の検証を加えつつ、神奈川労災職業病センターのこの事故にかかわる下請けの補償問題の取り組みを紹介したい。

検証の第1は、単純ミスによる事故と言われながら、なぜ単純ミスが起きるのか?しかもなぜ東燃だけ頻発するのか?高い技術と収益力を誇る東燃の合理化がささやかれる中で、事故の原因となる背景にまで問題が十分に掘り下げられたかどうかである。2つ目は、この種の重大災害に伴う下請けの労災隠しの問題である。否、こうした明々白々の重大災害にすら労災隠しがついてまわると言うべきか?系列化の下請けで起こる根深い労災隠しにどのように監

視の目を光らせていくかである。さらに3つ目は、3年連続の重大災害の増加を「極めて憂慮すべき事態」ととらえている労働行政が、重大事故のたびごとにその犠牲となっている下請け労働者の補償問題に十分対応できていないという現実についてである。

●安全対策は企業秘密?  
神奈川労働基準局では、事故の発生原因を「硫化水素ガスが通じている配管に接続されたブロック弁の取り外し作業を行っているにもかかわらず、手動バルブを閉止していなかったこと、当該作業エリアに硫化水素ガスが流れ込まないような十分な措置を行っていなかった」としている。残念ながら、こうした単純ミスが



なぜ、しかも東燃だけに頻発するのか(過去にも度々事故が頻発している)、という私たちの率直な疑問は、東燃と私たちの2度の申し入れによる直接交渉によっても氷解しなかった。そこには当事者側も気がついていない重大な錯誤があるように思われてならない。

事故後の安全対策として、東燃側は私たちに川崎市消防局に提出した「改善計画書」の骨子なるものを提示している。しかし、その中に触れられているダブルプロテクション、ダブルチェックシステム(安全の2重化)にしる、その具体的内容となるや「企業機密に属すること」として口を濁す。さらに問いただすと「同業他社にノウハウを知られたらまずい」という回答が返ってきたのには、首をかしげざるをえなかった。製品開発に関わる機密保持というならまだわかる。しかし、ことは広く関連協力会社や下請け、孫請けの労働者にも周知徹底しなければならない安全にかかわる重要な事項である。機密主義を守らなければならない理由がどこにあるのか。

交渉が終わって、同工場の門前に掲げられているKYT(危険予知訓練)の大きく目立つ標語を目にして、製品開発と同じ発想で安全対策をやっていることに安全担当の責任者ですらまったく無自覚でいられる旧態依然たる体質を見たような気がした。それは、決して単純ミスによる事故を生み出す体質と無縁ではないはずだ。  
●下請けの補償問題と労災隠し  
事故直後の被災者への電話取材で、すでに東燃の下請けの系

列によっては、露骨な労災隠しがあることを聞いていたので、東燃が事故の被災者の補償にどれだけ誠意をもって対応をしていくのか注目していた。ところが、私たちの被災者の補償問題に関するアンケート調査がキッカケとなって下請けの労災隠しが思わぬかたちで発覚した。

アンケートは47名中4名という極めて回収率の悪いものであったが、そのうちのひとつにTさんという被災者から「半年以上も過ぎていて、きちんと労災の手続きをしているはずなのに、未だに何の連絡もなく、お金もまだなのでとても不満に思います」と相談があったのである。私たちはさっそく監督署を通して東燃に是正するよう要請したが、このこともあって東燃では、すべての被災者に対して元請けとしては異例の「現況調査」なるものを実施し、被災者の補償状況を調査していたようだ。

Tさんのところへも東燃の下請けのY社を通じて「現況調査票」が送られてきた。ところが、Tさんの話では、「現況調査票が送られてきて、事故当時の賃金や補償、入院期間などについて書き込んだところ、しばらくしてY社から指示があり、調査票は白紙のままにして、名前と印鑑を押すだけでいいと言われ、もう1枚の用紙が返信用の封筒とともに送られてきた」という。Tさんは「これはちょっとやましい」と思って、センターに相談したそうだが、ここには明白にY社が労災隠しするために東燃の「現況調査票」を偽造しようとした形跡がうかがえるのである。

東燃に確認したところ、Tさんの休業補償未払いの件については、Y社の下請けであるO工務店が未払いのまま放置していたことがわかったが、この労災隠しもしくは賃金未払いの事実をY社がO工務店とつるんでもみ消そうとしたことは疑いないのである。

#### ●問題のある監督署の対応

この件については、結局Tさんの未払いになっている8日分の休業補償をO工務店が直接支払うことよって一件落着となったが、問題はTさんの休業補償未払いの問題をめぐる川崎南労働基準監督署の対応であった。監督署は、Y社やO工務店を休業補償未払い、労基法違反で取り締まるのを怠って、労災手続にはまったくの素人であるTさんに8日分の休業補償の請求をするよう指導していたのである。チグハグと言うにはあまりにお粗末な監督署の対応と言うべきである。

労働省は「いわゆる労災隠しの排除について」(1991年12月15日付け)の通達などで、労災隠しの取り締りを強化してきている。しかし、今回の東燃の事故の対応に見るように、事故が発生したときなどに、もぐらたたきのように元請けに労災隠し排除の指導をするだけでは、いっこうにその体質は変わらないのである。

今回の東燃の下請け労働者の補償問題については、その他にも、事故を理由に契約期間前に解雇したり、賃金等の労働条件を一方的に低下させたりする悪質なケースが目立ったので、最終的には東燃に補償問題の窓口を設置

させて、監視することとなったが、本来日常不断に監督行政の目が行き届いておれば、このようなことは必要ないはずである。労災隠し排除がかけ声だけで終わらないように、下請けにまで監督行政の目を光らせる労災隠し防止対策を強く望むものである。それが、ひいては重大災害防止のひとつの切り口ともなると思うからである。

(神奈川労災職業病センター)

#### 東燃(株)硫化水素漏えい事故

昨年5月30日、神奈川・川崎市の東燃(株)川崎工場で脱硫装置の定期改修工事の際に、圧力調整弁が開いて配管から硫化水素が漏えいし、硫化水素中毒で47人が被災し、3人が死亡。同年9月25日、川崎南労働基準監督署が、東燃と本社川崎工場の工事担当者を労働安全衛生法違反(健康障害防止義務)などの疑いで書類送検。同署は、被疑事実の概要を「被疑者らは、5月29日から30日にかけて、濃度約80%の硫化水素ガスが流れている旨を示す、赤いテープが大きく巻かれていた配管につながる圧力調整弁の下流弁を取り替えるため、同配管を分解する作業を請負業者の労働者らに直接作業指示を行わせたものであるが、同作業を行わせる場合には、同配管から、硫化水素ガスを確実に排出し、かつ、同配管に硫化水素ガスが流入しないよう上流バルブの閉止、プランク板挿入等の2重閉止措置が必要であったにもかかわらず、それらの措置を講じなかった」としている。



## 3階での塗装作業で脳出血

### 大阪●トラック運転助手の労災認定



同日午前9時50分頃、午前10時になれば休憩時間であり、O氏は階下に降りてくるが、作業の進行状況を見極めるべく、社長自ら3階へ上がっていったところ、3階ベランダ外側でうずくまっているO氏を発見した。応急手当てを施したが、意識不明で体が麻痺しているようであり、近隣にあるK病院に移送した。発見が早かったため、手術を施行し一命をとりとめた。

N運送株式会社勤務のO氏は、数年来続くパブルの崩壊による運送業界の低迷や過当競争により、本来のトラック助手業務が激減し、おりしも阪神淡路大震災が重なり、1995年2月以降は車庫の掃除や雑益業務しか与えられていなかった。そんなおり、N運送株式会社外車社屋のベランダ手すり老化していたため、社長よりペイント作業を命ぜられ、1995年6月20日の発症日も午前8時30分頃より、N運送株式会社3階ベランダ外側のペイント作業を行っていた(写真参照)。

発症以後、組合員ならびに会社社長から労災申請について相談があり、早々に調査に入ることとなった。調査を進める中では、発症前例えば1週間あるいは3か月間さかのぼって考えて

も過重な労働負担が認められず、また、被災者は「脳出血」の後遺症による失語症を併発し、当初はまったくと言っていいほど発症に至る経過がつかめなかった。しかし、被災者は快復が早く、徐々にではあるが失語症も改善され、発症の実態が明らかになってきた。

被災者は、基礎疾患として「高血圧症」と「高脂血症」があったが、①高所での作業であった、②発症前日に合理化提案があって被災者だけが対象とされていた、③作業中に転落しそうになるというアクシデントがあった、との事実が確認された。

以上のことから労災適用が当然と判断し、昨年10月28日に淀川労働基準監督署に労災補償請求を行った。以降数度にわたって労基署と交渉を行い、本年4月10日付けで業務上決定をみた。

今回の労災請求に当たっては、N病院S医師に基礎疾患と業務との関係について貴重な意見書を提出いただいたことも認定にいたった大きな要因である



と考えられる。  
全港湾関西地方大阪支部安全衛生委員会(関西労災職業病96年5月号より転載)

## と場労働者の職業病認定

### 徳島●皮はぎ作業で頸部脊椎管狭窄症

徳島市の四国日本ハム徳島工場の豚解体ラインで働いてきたT

さんの「頸部脊椎管狭窄症」に関する労災請求について、3月上

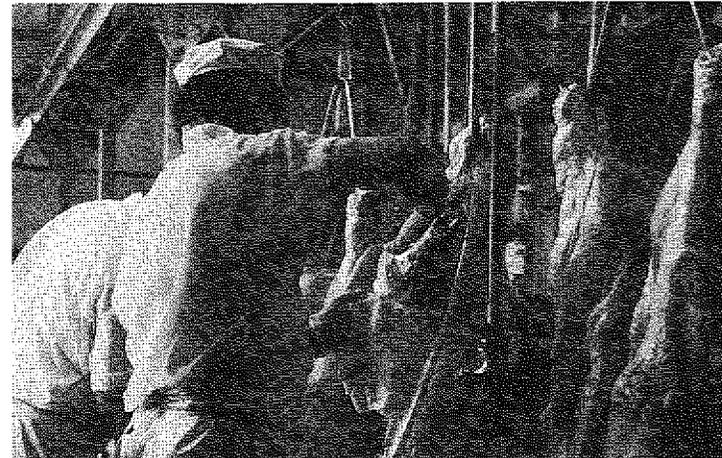
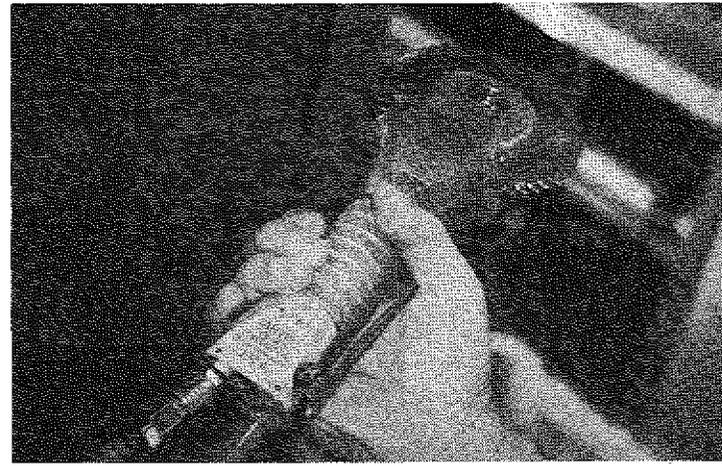
旬、徳島労働基準監督署は業務上災害と認定した。

Tさんは、全国一般徳島地本四国ハム所属の最古参労働者である。今回の労災認定は、地本、支部、そして全国と場・食肉市場労働組合連絡協議会(以下、全国協)の積極的な取り組みによってかちとられたものである。その過程で、人員増を実現するなど労働条件改善も前進している。一方、昨年末から工場閉鎖攻撃がかけられるも本工場労働者を含め全員が全国一般に加盟、この団結で3月閉鎖を撤回させ現在に至っている。そうした厳しい状況下、今回の労災認定は今後の労働条件改善に資するものと思われる。

#### ●長年のデハイダー作業が原因

Tさんの症状は、デハイダー(写真参照)という振動工具を使用して豚の皮を剥ぐ(はぐ)作業に従事することによる上肢から頸部への労働負担の繰り返しによって脊椎の変性が起こり変形性脊椎症を発症し、その結果、神経組織を通過している脊椎管が狭くなって神経を圧迫し、後頭部から頸肩腕部の強固な痛み、シビレをもたらしたものである。そうした症状は腰にも及んでおり、Tさんは腰痛にも悩まされている。

Tさんは、1970年(29歳)から豚解体ラインで就業開始。1978年のライン変更に伴い、皮はぎ工程にデハイダー(圧搾空気動力駆動のもので重さ約1.9kg)が導入され、以来、一貫してデハイダーによる皮はぎ作業に従事してきた。この作業は3人(3ポイント)以上の流れ作業で行うのが通常だが、



日本ハムの出す解体料が非常に低いいため人員を増やせず、多くの

期間Tさんはほとんどひとりで従事せざるを得なかった。作業は、

右手にデハイダー、左手で皮を握り、足で釣り下げられた豚の皮を、モモから肩の部分まで(作業点的には上から下まで)、次の工程であるスキナー(皮はぎ機)にかけられるようにむくというものだ。

この作業は、デハイダーを握りしめて保持し続けて作業をするため、両腕に相当力を入れなければならない。作業点を自分の胸より高いところに保持したり、あるいは逆に深い前かがみ姿勢を取るという具合に不自然な姿勢が多く、頸、肩、腕、腰への多大な労働負担のかかる重労働である。

配置人員から考えて、通常の皮はぎ作業の3倍以上の労働負担がかかっていたと考えられる。現在、平均的な作業工程と思われる大阪市中央卸売市場南港市場では、同様の工程を計約5人で分担している。すなわち、大阪・南港では、前処理で「ももムキ」(ナイフ使用)に1人、デハイダー処理で4人の計5人が配置されており、これらの作業を合わせた作業内容をTさんは1人でこなしていたのである。

現在の大阪・南港の処理頭数は1日500頭程度であり、徳島日本ハムもほぼ同水準であることから、Tさんは長年にわたり1人当たり作業量で5倍程度の作業量をこなしていたことになる。(また、大阪・南港などでは、作業点の高さに応じて作業台をつけたり、作業ポイント間で担当者を交代するなど作業負担を減らす工夫がされている。)

さらに、通常は別に作業ポイントを設けて行う、ハラミ取り、生殖

器取りの仕事も、Tさんはデハイダーを使用して行っており、その分も余計に負担となっていた。1978年以降14年間の年間処理頭数は92,276頭~149,404頭で、平均122,765頭。休日を除いた年間稼働日数(約244日)でこれを除すると、1990年の612頭/日を最高に、平均503頭/日を処理してきた。全体でこれを15~16名で処理してきており、全国的な水準から考えても相当な労働過重になっていた。

こうした負担作業の中、Tさんは約10年前から左手のシビレ、肩のこり、頭痛に悩まされるようになった。症状は1993年冬に相当悪化し、病院に受診し頸部の手術を勧められた。しかし、この時点では現場を抜けるわけにもいかず、我慢して作業を続行、2月に新人を入れ、技術修得をさせたうえで5月1日より休業を開始し、5月6日入院、7月29日に脳神経外科にて頸部脊椎管狭窄症の手術を受けた。その後、1994年2月14日に退院した。その後も症状はすぐれず、湿布薬を手放すことができず、通院加療を続けてきた。

Tさんの件を契機に、現在、デハイダーの部分には2名増員し、3名体制となっている。

●医学的にも因果関係は明らか  
労災請求後、整形外科の観点から片岡浩之・田島隆興医師が、労働衛生の観点から天明佳臣・熊谷信二氏がそれぞれ業務上疾病であるとの趣旨の意見書を提出した。片岡・田島意見書は、被災者の診察、主要なX線・MRI写真の検討、労働現場視察と港湾労働者の港湾病を長年診てきた経験を踏まえて書かれたものである。天明・熊谷意見書は、横浜市のと場における労働衛生調査、産業医としての知見を踏まえながら、徳島日本ハムの現場の実態調査、筋電図を使った負担調査結果に基づいて労働衛生学的意見を述べたものである。

2つの医学的意見は、労働組合の取り組みとあいまって認定の決め手となった。徳島労基署は以上のような労働実態と医証を重視し、前例のあまりない本件のような疾病を業務上認定したと考えられる。



(関西労働者安全センター)

## 造船労働者の石綿自主検診

### 広島●8名がじん肺管理区分申請

広島労働安全衛生センターは、1991年、1992年、1994年とこれまで3回アスベスト110番を開設、ア

スベスト被災者やその家族、アスベスト被害に不安を持つ人たちを支援してきた。その結果、造船

関連作業で安全センターが相談を受け、労災認定を受けた被災者はすでに6人もおり、ほとんどが船内艤装作業に従事していた。そのため、呉地区においてアスベスト専門医による自主検診の実施が必要とされていた。

昨年10月、安全センターが企画したアスベスト自主検診に造船退職者31名が受診。そのうち21名にアスベストを使った所見がみられた。内容は、胸部X線撮影とアスベスト暴露と健康に関するアンケート調査。受診者は、船内艤装の配管・溶接・鉄工・木工職で、ほとんどの人が健康不安を訴えていた。

なかでもIHIを退職と同時に慢性気管支炎の診断を受け、現在気管支拡張症で苦しんでいる人や酸素を常備している人もいた。そうした聞き取りのなか、肺がんや肝臓がんで亡くなった人も2名判明。アスベスト被害の深刻さが浮き彫りになった。

昨年12月には、呉でアスベスト検診報告会を行った。受診者の家族を含め30名が参加。専門医からアスベストの被害や健康管理についての正しい知識、今後の検診の重要性等を学習した。アスベスト被害の潜伏期間は20年～40年程度と長く、肺がんなどを発症する危険性も多いため、いたずらに不安に思うよりも自分たちの健康は自分たちで守る取り組みが必要である。

このアスベスト自主検診でじん肺の所見が診られた8名が、今年4月25日、広島労働基準局にじん肺管理区分決定の申請を行っ

た。じん肺管理区分が決定されれば、じん肺法によってじん肺の健康障害の程度に応じて、作業転換等の措置がとられる。じん肺は加齢とともに進行するケースが多く、管理区分の決定を受けていれば、合併症や職業がんが発生した場合、速やかに労災保険による救済措置が受けられる。8名のうち3名については、決定を受け次第、合併症による労災保険給付の申請を呉労働基準監督署に行う予定である。

造船関係での退職者によるじ

ん肺管理区分決定の集団申請は中国地方では初めてのケース。これまで、アスベストを吸って、じん肺になっていてもじん肺健康診断を受けていなかったり、医師の診断が得られなかったりして自分は該当しないとあきらめていた人もたくさんいる。今回のアスベスト自主検診、集団申請は、呉地区に潜在的に存在するじん肺患者救済への第一歩として意義のあることと云える。

(広島労働安全衛生センター)



## ブラジルの労働安全衛生団体

### 海外短信 ● Workers' Health International Newsletter

■ブラジルの労働安全衛生団体であるDIESAT(Trade Union Workplace Health Research Department)が、1995年8月に15周年を迎える。DIESATは、1980年に軍事独裁政権を打倒する中で、職場の労働者が設立し、現在はCUT、FSという2つの労働組合全国組織にまたがって、運営されている。15人のスタッフを抱えて、労働組合とともに職場の改善交渉のための調査研究、セミナーの開催などを行っている。RSI、メンタルヘルス、交替勤務、騒音、じん肺、アスベスト、化学物質などの問題にも取り組んできた。

■ブラジル、アルゼンチン、パラグアイ、ウルグアイの国々からな

る、地域経済共同市場Mercosurができたことで、ブラジルやアルゼンチンの企業が国境を越えて規制の緩い国に進出して、労働者の権利を侵害しており、大きな問題になっている。CUTは統一の労働安全衛生などの基準を作るように求めているが実現は困難である。

■アメリカ・カリフォルニアとメキシコ国境で、貨車の農産物に使われる農薬が原因での中毒事故が発生している。1989年から93年の間に、テキサス州の厚生省がつかんでいるだけでも、11人が被災し、うち2人が死亡している。



## 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 サンコーポ豊岡505 TEL(045)573-4289/FAX(045)575-1948
- 新潟 ● 財団法人 新潟県安全衛生センター  
951 新潟市東堀道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 ● 旧松尾鉱山被害者の会  
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