全国安全センターのホームページ開設

全国安全センターでは、このたびインターネットにホームページを開設しました。アドレスは、

http://www.jca.ax.apc.org/joshrc/

ついでに、E-mailのアドレスは、

joshrc@jca.ax.apc.org

です。なお、これは1997年4月からのもので、3月までは「jca.ax.apc.org」の部分が「jca.or.jp」でした(当分はこちらも使えるそうですが、4月から変更になりますのでご注意下さい)。

昨年から検討を始めていたものの、インターネットの活用方法について充分に詰めることのできないまま、言わば見切り発車で、今のところ、日本語版のみ、下記のような貧弱な内容です。

①全国安全センターの活動紹介
②全国安全センター役員体制
③地域安全センター住所・連絡先
④全国安全センター規約・規定
⑤「安全センター情報」目次(過去の全目次掲載)
⑥トピックス
・VDT労働ホットラインなど

今後、皆様の御意見や先進的な経験を取り入れながら、インターネットの積極的な活用方法を検討していきたいと思います。

Hazards magazine誌第57号(Jan-March 1997)の「World Wide Web上の安全衛生情報」という特集記事を以下に紹介しておきます。

× × × ×

http://wwwアドレスを避けて通ることは難しくなっている。インターネットのアドレスは、テレビの広告から業務用名刺まであらゆるところに現われてきている。また、われわれは、労働組合やキャンペーン団体、あるいは、公的な安全機関が、いまではインターネットを使って、安全衛生情報を探索し、交換し、表示するようになってきていることを知っている。

もし、あなたが、このようなハイテク・ビジネスを無視しようと思っているなら、考え直した方がよい。TUC(労働組合会議、イギリスのナショナル・センター)の安全衛生局では、WEBを通じて、あなたの近くの労働組合事務所に安全衛生情報を届けようとしている。これは、2,000箇所の地域の労働組合事務所およびTUC教育センターを基盤にしたWEBサイトのネットワークを構築しようという計画である。

World Wide Web(WWW)は、人々が送ってくる情報は何でも包含している。そこには、たくさんの主に個人的情報のようなゴミや雑談、薄っぺらな偽装広告などもある。しかし、また、以下のような有益な情報も存在する。

・キャンペーン、コミュニティ・グループ、労働組合、セルフ・ヘルプ・グループ、政党およびボランタリー・グループからの情報
・政府および公的機関からの情報
・新聞および雑誌からの情報
・大学および図書館などからの情報

インターネットに関して言えば、本質的に「親-労働組合的」なものは何もない。イギリスの新聞「インターネット・ビジネス・アナリシス」は、イギリス企業がいかにインターネットに対応しているかということに関するトップ記事の中で、この夏の郵便労働者の争議期間中の「(争議を)打ち負かす」道具として描いている。しかし、一方では、労働組合が、リバプールの造船労働者の争議を含めて、その行動のために、インターネットを活用しはじめているのである。

TUCおよび続々と多くの加盟労働組合が、現在、WEBサイトを持つようになっている。しかし、安全衛生情報に関しては、寄せ集めのものが多く、また、(その情報自体が)めったにない。USDAWは、まれな例外で、そのホームページ上で安全衛生情報を提供している。

たいていの労働組合のサイトは、イギリスおよび海外の安全衛生関係サイトへのリンク集を用意している。これらの「リンク」は、有益な情報を探知するためのスタートポイントになり得る。

これらのサイトに有益で、正確、最新の情報が必ずあると言っているわけではない。労働者安全代表は、未知の情報に対して慎重であるべきである。「インターネット上では、誰もあなたが犬であることを知らない」というジョークがあるように。

中心的なサイトは、関係するテーマについて、インターネット情報に関してお互いに協調を図っている。そのようなサイトとしては、Canadian Centre for Occupational Health and Safety(CCOHS)、Finland's Institute of Occupational Safety Engineering、OSHWEB、Safety Related Internet Resources from Chrisite Communications などがある。

労働組合やコミュニティ・グループのためのアドバイス・センターであるロンドン・ハザーズ・センターでは、その運用するデータベース「HAZLIT」にアクセスすることのできるWEBページを1997年に開設する予定である。HAZLITには、同センターが持つ参考文献や抄録に関するすべての情報が載っており、現在、Poptel Health and Safety のホームページを通じてアクセスすることができる。

Hazards の姉妹誌であるWorkers' Health International Newsletter(WHIN)は、イギリス連邦(Commonwealth)TUCとともに、太平洋周辺のCTUC傘下組織に、オンラインで安全衛生情報を提供する取り組みを行っている。

いくつかのたいへん創造的なサイトが、将来の可能性を暗示している。公的な安全監視者であるWorkSafe Western Australiaでは、そのWEBサイトを、労働者および学生向けの安全衛生学習パッケージ、法令や統計、安全代表者ハンドブックなどを広めるために活用している。また、オンラインによる照会(質問)に対して、24時間以内に回答することを保証している。

イギリスにおいても、1996年8月から、HSE(Health and Safety Executive)のオンライン照会(質問)サービスのパイロット事業が始まっているが、「10日以内に照会(質問)に回答」するよう努力するとしているものの、応答率は及ぶべくもない。

アメリカのEPA(環境保護庁)のサイトであるEnviroene には、溶剤の代替品に関する膨大なデータベースや有益なケミカル・ハザーズ・データが、Pesticide Information Service(PESTIS) Database として含まれている。

また、より草の根レベルのFEB(The Swedish Asso-ciation For the Electrically and VDT Injured)では、そのサイトを使って、VDUに関する安全衛生調査を実施している。

(ここで紹介された関係サイトへはホームページ上でへリンクを張る予定です。)

改正健康保持増進指針

快適職場指針とセットで活用を

全国安全センター事務局

健康保持増進指針を改正

労働省は1997年2月3日付けで、9年ぶりに、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」(公示)を一部改正した(「健康保持増進指針」、改正指針全文と関係通達を9頁以下に掲載)。

この指針は、下記のような労働安全衛生法第70条の2の規定に基づくもので、1988年の法改正によってこの規定が新設され、同年9月1日にはじめて制定されたもの。1988年の法改正では、第7章のタイトル自体が「健康管理」から「健康の保持増進のための措置」に変更されている。

第7章　健康の保持増進のための措置

第65条～第68条　省略

【健康教育】

第69条 事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるように努めなければならない。

2　労働者は、前項の事業者が講ずる措置を利用して、その健康の保持増進に努めるものとする。

【体育活動等についての便宜供与等】

第70条 事業者は、前条第1項に定めるもののほか、労働者の健康の保持増進を図るため、体育活動、レクリエーションその他の活動についての便宜を供与する等必要な措置を講ずるように努めなければならない。

【健康の保持増進のための指針の公表】

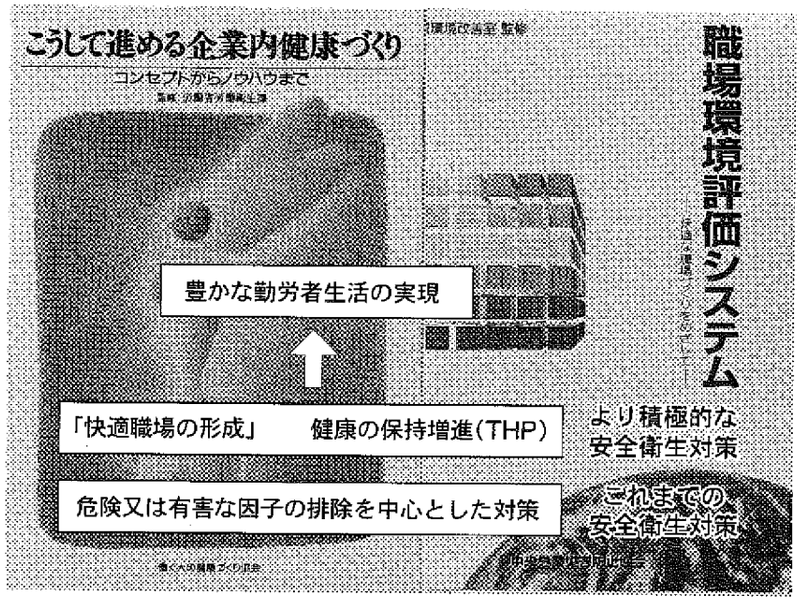
第70条の2 労働大臣は、第69条第1項の事業者が講ずべき健康の保持増進のための措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

2　労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができる。

【国の援助】

第71条 国は、労働者の健康の保持増進に関する措置の適切かつ有効な実施を図るため、必要な資料の提供、作業環境測定及び健康診断の実施の促進、事業場における健康教育等に関する指導員の確保及び資質の向上の促進その他の必要な援助に努めるものとする。

2　国は、前項の援助を行うに当たっては、中小企業者に対し、特別の配慮をするものとする。



ここで新たに事業主の努力義務とされた「健康保持増進措置」は、THP(トータル・ヘルス・プロモーション・プラン)とよばれている。

積極的安全衛生対策の2本柱

「これまでの労働安全衛生対策は、危険又は有害な因子の排除を中心として、最低基準の確保と自主的な労働災害防止活動を通じてこれを推進してきたが、これからの労働安全衛生対策としては、より積極的な対応が求められている。『快適職場』の形成施策は、昭和63年から実施されている心身両面の健康保持増進対策(Total Health Promotion Plan: 略称 THP)とともに、今後の労働安全衛生活動を構成するものと整理することができる。これらの対策が総合的に実施されることにより、豊かな勤労者生活を実現するための基盤を整備することとなる(図参照)」(1991年11月快適職場のあり方に関する懇談会報告書―1992年9月号参照)。

すなわち、「健康の保持増進」と「快適職場の形成」が、これからの「より積極的な安全衛生対策」の2本柱になるという位置づけである。

ちなみに、1992年の法改正によって、労働安全衛生法に「第7章の2　快適な職場環境の形成のための措置」が新設され、以下のような条文が導入されている(第3条【事業者等の責務】も一部改正されている)。

第7章の2　快適な職場環境の形成のための措置

【事業者の講ずる措置】

第71条の2 事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、次の措置を継続的かつ計画的に講ずることにより、快適な職場環境を形成するように努めなければならない。

① 作業環境を快適な状態に維持管理するための措置

② 労働者の従事する作業について、その方法を改善するための措置

③ 作業に従事することによる労働者の疲労を回復するための施設又は設備の設置又は整備

④　前3号に掲げるもののほか、快適な職場環境を形成するため必要な措置

【快適な職場環境の形成のための指針の公表】

第71条の3　労働大臣は、前条の事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関して、そ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ものとする。

2　労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができる。

【国の援助】

第71条の4　国は、事業者が講ずる快適な職場環境を形成するための措置の適切かつ有効な実施に資するため、金融上の措置、技術上の助言、資料の提供その他必要な援助に努めるものとする。

そして、第71条の3第1項の規定に基づき、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」(平成4年7月1日　労働省告示第59号)が制定されている(「快適職場指針」、1992年9月号参照)。

したがって、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」(健康保持増進指針)は、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」(快適職場指針)と並んで、「より積極的な安全衛生対策」の2本柱の内容を示す重要な指針ということができる。

快適職場指針とセットで

「健康保持増進」が導入された1988年の法改正では、同時に、「事業者は、労働者の健康に配慮して、労働者の従事する作業を適切に管理するように努めなければならない」(第65条の3【作業管理】)という規定が新設され、作業環境管理、作業管理、健康管理のいわゆる3管理を総合的に推進することが重要であることが強調された。

「職場における労働者の健康の保持増進を図るためには、①作業環境を良好な状態に維持管理すること(作業環境の管理)、②作業を適切に管理すること(作業の管理)、③労働者の健康状態を的確に把握し必要な措置を講ずること(健康の管理)の3つが総合的に機能することが必要である。

このうち、②の「作業の管理」については、従来の労働安全衛生法において必ずしも条文上、明確に位置付けられていなかったため、これを明らかにし、前述の3管理が総合的に推進されることにより労働者の健康の保持増進が図られることを明確にするため、事業者は、労働者の健康に配慮して、労働者の従事する作業を適切に管理するように努めなければならないこととしたこと。」(昭和63年9月16日付け労働省発基第84号労働事務次官通達)

VDT作業のための労働衛生上の指針(昭和60年12月20日付け基発第705号―1997年1・2月号参照)、騒音障害防止のためのガイドライン(平成4年10月1日付け基発第546号―1993年9月号参照)、職場における腰痛予防対策指針(平成6年9月6日付け基発第547号―1994年12月増刊号参照)、職場における頸肩腕症候群予防対策に関する検討結果(平成7年8月―1995年12月号参照)、熱中症の予防対策(平成8年5月21日付け基発第329号―1996年8月号参照)などは、いずれも、①作業管理、②作業環境管理、③健康管理、④労働衛生教育という項目建てで一貫してきている。

一方、「健康保持増進指針」と「快適職場指針」に関しては、前者が健康管理と労働衛生教育、後者が作業環境管理と作業管理というように言わば任務分けをしているものとも言える。したがって、両方の指針に基づいた取り組みを合わせて行うことによって、はじめて「3管理を総合的に推進」することができると言うべきである。「健康保持増進」だけが強調されると、労働者の自助努力が要求されるだけで職場改善につながらないという結果に終わりかねない。

その点に留意して、「健康保持増進指針」を活用していただきたい。指針の内容については、指針本文(9頁)を参照されたい。今回の改正自体は、別掲通達(15頁参照)にあるように、健康保持増進措置を実施するスタッフの名称変更および研修実施機関に係る規制緩和等の部分改正にとどまるが、具体的内容が後述の「助成制度」に左右される面もあり、その改正が予定されていることに留意されたい。

補助金頼みの実効確保策

いずれも事業主の「努力義務」にすぎない「健康保持増進」と「快適職場形成促進」の実効確保のために、労働省が用意しているのは、補助金等による誘導策だけといっても過言ではない。具体的には、「労働者健康保持増進事業助成事業」(①人材養成研修事業、②健康測定等健康保持増進事業、③健康測定用機器及び運動用機器等整備事業―平成元年5月29日付け基発第276号等)および「中小企業安全衛生活動促進事業助成制度」(①中小企業集団安全衛生活動促進事業、②特殊健康診断用等機器整備事業―平成7年3月22日付け発基第22号等(1995年11月号14頁に概要))で、いずれも補助事業者は中央労働災害防止協会とされている(他に「快適職場形成融資」もある)。

このうち健康測定等健康保持増進事業と中小企業集団安全衛生活動促進事業については、「補助期間―3年間」とされ、補助金がつく3年間は何らかの取り組みを行うが、補助金が切れればそれでおしまいという実状がままあることが指摘されているのである。

1996年法改正のもととなった中央労働基準審議会の建議(1996年1月19日―1996年3月号参照)では、「労働者の健康づくりを促進するための支援」として以下のように述べており、また、「一般健康診断の実施の徹底及び受診率の向上」等も取り上げられている。

労働者の健康づくりを促進するための支援

「中小規模事業場において、『適当な指導者がいない』『設備、場所がない』『時間がない』等の理由により取組みを行っていない事業場の割合が高いことから、特に中小規模事業場において労働者の健康づくりの取り組みが積極的に図られる必要がある。

〔対策の方向〕

イ　日常生活における健康づくりについては、中小規模事業場に対し、健康保持増進措置(以下「THP」という)の一層の普及促進を図るとともに、国の支援の充実について検討する必要があること。

ロ　また、日常生活において健康づくりを行うことが困難な労働者が日常生活を離れて集中的に健康づくりに取り組むことにより、日常生活における健康づくりに資するよう、施設の効果的な活用や、滞在型の健康づくりのTHPとしての位置付け等についてあわせて検討する必要があること。」

1997年度の労働省予算案で、「中小企業者の集団が行う労働災害防止活動から健康確保・快適職場づくりまでの活動を促進する助成制度の拡充」(33億7千万円)が掲げられており、上記補助金制度も拡充・変更される見込みであるので、これについては、あらためて紹介することとする。

労働安全衛生法の抜本改正

補助金頼みのこのような実態に対して、努力義務ではなく強制義務にして、健康保持増進指針あるいは快適職場指針等に「違反」した場合には罰則を課すようにすべきだという意見もある。しかし、それらの指針の個々の項目をみれば、すべてとは言わないまでも、そのような発想にそぐわないことがわかるだろう。それは当然のことであり、罰則を背景にして確保すべき「法定最低基準」と最低基準を上回る「より積極的な安全衛生対策」の実現との区別は重要である(法定最低基準の引き上げが必要でないということではない)。

「法定最低基準の確保」に加えて「より積極的な安全衛生対策」が要請されるなかでの「これからの産業保健のあり方」が問題とされているのである。

本来、1988年の「健康の保持増進」、1992年の「快適な職場環境の形成促進」に続き、「これからの産業保健のあり方」というテーマを掲げた今回―1996年の労働安全衛生法改正が取り上げるべき課題であった。しかし、残念ながら、既報のとおり、1996年の法改正は、「産業医」および「健康診

断」に関する部分改正にとどまった(「改正労働安全衛生法ハンドブック―『産業医』制度を問い直す」(1997年1月増刊号)、1996年11月号(改正労働安全衛生法解説)、1996年3月号(中央労働基準審議会の建議等)、1995年7月号(これからの産業保健のあり方に関する検討委員会報告)等参照)。

周知のとおり、日本の労働安全衛生法には、労働者の権利条項は存在しないと言ってよい。わずかに、監督機関への申告(法第97条第1項)、健康管理手帳の交付申請(法第第67条、安衛則第53条第2項)があるばかりである。一般に労働者の権利と受け止められている、安全衛生委員会への労働者代表の参加(法第17～19条)や急迫した危険な状況でのいわゆる「就労拒否」(法第25条)なども、事業主の義務としての規定であり、その内容もまったく不十分である。

「より積極的な安全衛生対策」との関連では、「健康保持増進」を導入した1988年の法改正によって、衛生委員会の調査審議事項として「労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること」が追加・明記されたこと、「快適職場指針」の中で、「快適な職場環境の形成のための措置の実施に関し考慮すべき事項」として「労働者の意見の反映」が掲げられている(「快適な職場環境の形成」に関することが安全衛生委員会の調査審議事項として法文条明記されていないが、当然含まれるものと解すべきである)。

ポイントは、労働安全衛生法体系のなかで、①使用者の包括的な安全衛生義務の明確化、②労働者(代表)の権利の確立、③有効な産業保健(労働安全衛生)サービス、およびその3者(監督機関を含めれば4者)の関係を明確化させることだと考える。

これは、日本の労働安全衛生法制の抜本的改正を迫るものである。各国における労働安全衛生関係法令の整備、マネージメント・システムの「規格」化(品質管理、環境管理、労働安全衛生管理)、CODE OF CONDUCT(企業の行動規範)、労働者・住民の「知る権利」(RTK: Right-to-Knou)をめぐる動向なども検討・反映される必要があろう(本誌でも、ISOによる国際規格化の動き(1996年12月号ほか)、ヨーロッパ財団の事業場健康活動に関するレポート(1994年8月号)、安全衛生に関する労働者代表の権利国際比較(1993年5～7月号)などを紹介している)。

そして、また、法改正を待つまでもなく、職場における労働安全衛生のあり方を変革していく必要がある(法律で明記されていなくてもすでに確立されている権利も多々あるはずである)。「健康保持増進」、「快適職場」施策の積極的活用がそのような取り組みを促進することを期待したい。

THP取り組みの留意事項

最後に、とくに「健康保持増進指針」を活用するにあたって、留意すべき事項を掲げておく。

① 健康の保持増進だけでなく快適職場の形成促進と合わせて総合的に取り組んでいくこと。
② 健康保持増進措置を実施する各種スタッフの選任にあたっては、労働者代表・労働組合の同意を条件とすること、および、積極的に労働者代表・労働組合が推薦する者を選任させていくこと。
③ 「健康保持増進専門委員会」を設置する場合には、上記も含めて、労働者を代表する者が構成員の半数以上となるようにすること。
④ 労働者健康増進サービス機関の利用、選定にあたっては、労働者代表・労働組合の同意を条件とすること
⑤ 健康保持増進措置の実施に当たっては、それを利用する労働者自身の意見が反映されるようにすること。
⑥ 健康保持増進措置の実施に当たっては、労働者の自由意志による利用を確保し(強制しないこと、利用しないことによるいかなる不利益取り扱いもないこと)、その内容・効果等についての周知に努めること。
⑦ プライバシーの確保対策を具体的に図ること。
⑧ 労働者の自主的な取り組み(健康サークル等)に対する積極的な便宜供与を図ること。

事業場における労働者の健康保持増進のための指針

(昭和63年9月1日健康保持増進のための指針公示第1号)
(改正 平成9年2月3日健康保持増進のための指針公示第2号)

1 趣旨

本格的な高齢化社会の到来、急速な技術革新の進展等の社会経済情勢の変化は、職場における労働者の安全及び健康の確保に大きな影響を及ぼしつつある。

高年齢労働者は、若年労働者に比べ労働災害の発生率が高く、また、被災した際の休業日数も長期化する傾向にあるが、それら労働災害は、転倒、墜落・転落等により発生する場合が多い。これは、加齢による運動機能、感覚機能等の低下が高年齢労働者の労働災害の発生に大きくかかわっていることを示しているものと考えられる。また、高年齢労働者は、高血圧性疾患、虚血性心疾患止などの有病率が高く、これらの疾病は、労働者の従事する業務の態様によって影響を受けることもある。

また、最近、ME機器等の導入による労働者のストレスの問題、すなわちストレスによる職場不適応の発生やストレス関連疾病の発症の例も見られ、労働者の心の健康の問題が重要な課題になっている。

さらに、労働力人口の急速な高齢化に伴い、高年齢労働者は、将来においても経済社会の担い手となることが期待されており、労働者全てが心身両面にわたり健康で、その能力を十分に発揮できる職場環境を形成することにより労働災害の発生を防止することが、重要な課題となってきている。

これらの課題に対処するため、国は次のような役割を担うものである。

① 労働災害防止計画において、労働者の健康の保持増進を図るための対策を策定し、公表すること。
② 事業者が講ずる労働者の健康の保持増進のための措置に関して、そ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。
③ 事業場における労働者の健康の保持増進措置を実施する人材の養成を促進すること。
④ 事業者の行う健康保持増進対策の実施に関して、必要な指導、助言及び援助を行うこと。
⑤ 事業者の委託を受けて、労働者の健康の保持増進のための業務を行う機関(以下「労働者健康保持増進サービス機関」という。)の認定基準(注: 17頁参照)を定め、国の指定した機関において、その認定を行うこと。
⑥ 中小企業者に対して、労働者の健康保持増進対策の実施に関する特別の配慮を行うこと。

事業場において健康教育等の労働者の健康の保持増進のための措置が適切かつ有効に実施されるためには、その具体的な実施方法が、事業者において確立していることが必要である。

本指針は事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の健康の保持増進のための措置(以下「健康保持増進措置」という。)が適切かつ有効に実施されるため、当該措置の原則的な実施方法について定めたものである。事業者は健康保

持増進措置の実施に当たっては、本指針に基づくとともに、各事業場の実態に即した形で取り組むことが望ましい。

2 健康保持増進対策の基本的な考え方

近年における医学の進歩に伴い、心疾患、高血圧、糖尿病などの成人病については、若年期から継続した適切な運動を行い、健全な食生活を継持し、ストレスをコントロールすることにより、予防できることが明らかにされてきた。また、健康管理やメンタルヘルスケア等心身両面にわたる健康指導技術の開発も進み、多くの労働者を対象とした健康の保持増進活動が行えるようになってきた。

また、労働者の健康の保持増進には、労働者自らが自主的・自発的に取り組むことが重要である。しかし、労働者の働く職場には労働者自身の力だけでは取り除くことができない健康障害要因、ストレス要因などが存在しているので、労働者の健康を保持増進していくためには、労働者の自助努力に加えて、事業者の行う健康管理の積極的推進が必要である。その健康管理もこれまでの単に健康障害を防止するという観点のみならず、更に一歩進んで、労働生活の全期間を通じて継続的かつ計画的に心身両面にわたる積極的な健康保持増進を目指したものでなければならない。

労働者の健康の保持増進のための具体的措置としては、健康測定（健康度測定すなわち健康保持増進のための健康測定をいう。）とその結果に基づく運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導等があり、これらの事項は、それぞれに対応したスタッフの緊密な連携により推進されなければならない。

3 健康保持増進計画等

(1) 健康保持増進計画の策定

イ 健康測定、運動指導等の健康保持増進措置は、中長期的視点に立って、継続的かつ計画的に行われるようにする必要がある。このため、事業者は、労働者の健康の保持増進を図るため基本的な計画（以下「健康保持増進計画」という。）を策定するように努めることが必要である。

健康保持増進計画で定める事項は、次のとおりである。

① 事業場内健康保持増進体制の整備に関すること。

② 労働者に対する健康測定、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、促健指導等健康保持増進措置の実施に関すること。

③ 健康保持増進措置を講ずるために必要な人材の確保及び施設、設備の整備に関すること。

④ その他労働者の健康保持増進に必要な措置に関すること。

ロ 事業者は、健康保持増進計画の策定に当たっては、衛生委員会等に付議するとともに、事業場内の健康保持増進対策を推進するためのスタッフ（3(2)を参照）の意見を聴くための機会を設けるよう努めることが望ましい。

(2) 事業場内健康保持増進対策の推進体制の確立

事業者は、事業場内の健康保持増進対策を推進する体制を確立するため、次に掲げる組織、スタッフ等を活用、整備するように努めることが必要である。

イ 衛生委員会等

(イ) 常時50人以上の労働者を使用する事業場においては、衛生委員会又は安全衛生委員会において、健康保持増進計画の策定等、労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策（以下「健康保持増進対策」という。）を積極的に調査審議すること。

その際、産業医等健康保持増進措置を実施するスタッフの意見を十分取り入れる体制を整備すること。

(ロ) 常時50人未満の労働者を使用する事業場においても、衛生に関する事項について関係労働者の意見を聴く際には、健康保持増進対策に関しても意見を求めるように努めること。

ロ 健康保持増進措置を実施するスタッフ

(イ) 事業場における健康保持増進措置を実施するに当たっての必要なスタッフの種類とその役割は次のとおりである。

①産業医

健康測定を実施し、その結果に基づいて個人ごとの指導票を作成する。さらに当該個人指導票により、健康保持増進措置を実施する他のスタッフに対して指導を行う。

②運動指導担当者

健康測定の結果に基づき、個々の労働者に対して具体的な運動プログラムを作成し、運動実践を行うに当たっての指導を行う。また自ら又は運動実践担当者に指示し、当該プログラムに基づく運動実践の指導援助を行う。

③運動実践担当者

運動プログラムに基づき、運動指導担当者の指示のもとに個々の労働者に対する運動実践の指導援助を行う。

④心理相談担当者

健康測定の結果に基づき、メンタルヘルスケアが必要と判断された場合又は問診の際に労働者自身が希望する場合に、産業医の指示のもとにメンタルヘルスケアを行う。

⑤産業栄養指導担当者

健康測定の結果に基づき、必要に応じて栄養指導を行う。

⑥産業保健指導担当者

健康測定の結果に基づき、個々の労働者に対して必要な保健指導を行う。

(ロ) これらのスタッフは、それぞれの専門分野における十分な知識・技能を有していることが必要であると同時に、労働衛生、労働生理などについての知識を有していることが不可欠である。このため、事業者は、別表（注：13頁、受講資格は18頁参照）に定める研修を受講させこれらのスタッフの養成に努める必要がある。

また、これらのスタッフすべてを養成することが困難な事業者にあっても、計画的・段階的に養成を行うことが望ましい。

なお、事業者は、これらのスタッフに対して、上記研修修了後においてもそれぞれの専門分野に適した資質の向上のための研修に参加させるように努めることが望ましい。

ハ 健康保持増進専門委員会

(イ) 上記ロの健康保持増進措置を実施するスタッフを構成員として、産業医を長とする「健康保持増進専門委員会」を設置することが望ましい。

(ロ) 「健康保持増進専門委員会」では、個々の労働者に対する健康保持増進措置に関して専門技術的立場から検討及び評価を行い、個々の労働者に対する各種指導の具体的かつ適切な実施に役立てるものとする。

ニ 事業場における健康保持増進対策の実施体制

(イ) 衛生委員会等で策定された健康保持増進計画を実行していくために、事業場における健康保持増進対策の実施担当部門を明確にし、健康保持増進専門委員会との緊密な連携のもとに、各職場を含めた健康保持増進対策の実施体制を確立することが重要である。

(ロ) 各職場においては、小集団活動体制の活用等労働者の健康保持増進対策の実効ある普及、定着が図られるよう創意工夫を行い、協力体制を整えることが望ましい。

(3) 労働者健康保持増進サービス機関等の利用

イ 3(2)ロで記した健康保持増進措置を実施するスタッフは原則的には事業場内に配置されるべきものである。しかし、事業者がこれらのスタッフすべてを確保することが困難な場合には、事業者が行うべき健康測定、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導のすべて又は一部を、①健康測定に関する専門的知識を有する医師、②運動プログラム作成及び指導に関する専門的知識を有する者、③運動実践指導に関する専門的知識を有する者、④労働者の

メンタルヘルスケアに関する専門的知識を有する者、⑤労働者の栄養指導に関する専門的知識を有する者、⑥労働者の保健指導に関する専門的知識を有する者のすべてがそろい、チームとして活動することが可能である労働者健康保持増進サービス機関に委託して実施することが適当である。

ロ　事業場内に3(2)ロで記した健康保持増進措置を実施するスタッフのうち、運動指導に関するスタッフのみが不足している場合等には、①運動プログラム作成及び指導に関する専門的知識を有する者、②運動実践指導に関する専門的知識を有する者がいて、当該事業場の産業医と連携をとりながら運動指導を行うことが可能である企業外の運動指導専門機関に委託して実施することが適当である。

ハ　労働者健康保持増進サービス機関等を利用する場合、健康保持増進計画の策定に当たっては、事業者は当該労働者健康保持増進サービス機関の各専門スタッフの意見を聴くための機会を設けるよう努めることが望ましい。

(4) 健康保持増進対策の実施結果の評価

事業者は、事業場における健康保持増進対策を、継続的かつ計画的に推進していくためには、当該対策の実施結果を定期に、総合的かつ個別的に評価するとともに、当該評価のための各種資料を作成し、新たな健康保持増進計画に反映させる等健康保持増進対策の内容を充実するように努めることが必要である。

(5) その他

イ　秘密の保持

健康保持増進措置の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の心身の欠陥その他の秘密を他に漏らしてはならない。

ロ　記録の保存

事業者は、事業場における健康保持増進対策を継続的かつ計画的に推進していくために、健康測定の結果、運動指導の内容等健康保持増進措置に関する記録を保存することが必要である。

ハ　健康保持増進対策における衛生管理者の役割

衛生管理者は、総括安全衛生管理者及び健康保持増進推進のためのスタッフとの緊密な連携のもとに、健康保持増進計画の策定等において、必要な支援を行う。

4　健康保持増進措置の内容

健康保持増進措置には健康教育、健康相談等がある。

事業者は、次に掲げる健康教育の具体的項目について、個々の労働者に応じたきめ細かな対策の実施を講ずるとともに、労働者の個別の要請に応じて健康相談を行うように努めることが必要である。

(1) 健康測定

労働者の健康保持増進対策を推進していくためには、各個人が自己の健康状態について正確な知識と情報をもち、産業医を中心とするスタッフの指導を受けながら健康管理を継続していくことが必要である。

「健康測定」とは、それぞれの労働者の健康状態を把握し、その結果に基づいた運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導等の健康指導を行うために実施される生活状況調査や医学的検査等のことをいい、疾病の早期発見に重点をおいた従来の健康診断とはその目的が異なるものである。なお、健康測定は、原則として産業医が中心となって行い、その結果に基づき各労働者の健康状態に応じた指導票を作成し、その指導票に基づいて、運動指導、保健指導等が行われるものである。

イ　健康測定の実施及びその項目

各種の健康指導を継続的かつ計画的に行うため、各労働者に対し定期的に健康測定を実施する。

健康測定の項目は、問診、生活状況調査、診察、医学的検査及び運動機能検査である。

ロ　指導票の作成

産業医は、健康測定の実施結果を評価し、運動指導等の健康指導を行うための指導票を作成し、健康保持増進措置を実施する他のスタッフに対して指導を行う。

(2) 運動指導

健康測定の結果及び産業医の指導票に基づいて、運動指導担当者が労働者個人個人について、実行可能な運動プログラムを作成し、運動実践を行うに当たっての指導を行う。また、運動指導担当者及び運動実践担当者が、当該プログラムに基づく運動実践の指導援助を行う。

その際、労働者個人個人が自主的、積極的に取組むよう配慮することが必要である。

イ　運動プログラムの作成

運動プログラムの作成に当たっては、個人の生活状況、趣味、希望等が十分に考慮され、運動の種類及び内容が安全に楽しくかつ効果的に実践できるものであるよう配慮することが重要である。

ロ　運動実践の指導援助

運動実践の指導援助に当たっては、個人の健康状態に合った適切な運動を職場生活を通して定着させ、健康的な生活習慣を確立することができるように配慮することが重要である。

(3) メンタルヘルスケア

健康測定の結果、メンタルヘルスケアが必要と判断された場合又は問診の際労働者自身が希望する場合には、心理相談担当者が産業医の指示のもとメンタルヘルスケアを行う。

なお、本指針の「メンタルヘルスケア」とは、積極的な健康づくりを目指す人を対象にしたものであって、その内容は、ストレスに対する気付きへの援助、リラクセーションの指導等である。

(4) 栄養指導

健康測定の結果、食生活上問題が認められた労働者に対して、産業栄養指導担当者が、健康測定の結果及び産業医の指導票に基づいて、栄養の摂取量にとどまらず、労働者個人個人の食習慣や食行動の評価とその改善に向けて指導を行う。

(5) 保健指導

勤務形態や生活習慣からくる健康上の問題を解決するために、産業保健指導担当者が、健康測定の結果及び産業医の指導票に基づいて、睡眠、喫煙、飲酒、口腔保健等の健康的な生活への指導及び教育を、職場生活を通して行う。

（注：下線が今回改正された部分）

別表（健康保持増進措置を実施するスタッフ要請専門研修）（注：新設）

1　健康測定専門研修（スタッフの種類：産業医）

分　野	範　囲	時間
1　健康確保総論	(1) 労働衛生と労働衛生行政 (2) 健康確保施策の基本的考え方 (3) 健康保持増進措置の具体的内容	3.0
2　健康測定	(1) 運動負荷試験の実施方法 (2) 健康測定に基づく個人指導票の作成	4.5
3　運動の基礎科学	(1) 運動による身体の生理的変化	3.0
4　メンタルヘルスケア	ストレスとその関連疾患及びストレスの気づきへの援助	1.5
5　栄養指導	栄養・食生活の基礎知識及び今日的課題と対策	1.5
6　安全対策・救急処置	運動負荷試験実施時の安全対策	1.5
7　健康教育	(1) 健康教育の理念と方法 (2) 睡眠、喫煙、飲酒等	3.0
計		18.0

2　運動指導専門研修（スタッフの種類：運動指導担当者）

分　野	範　囲	時間
1　健康確保総論	(1) 労働衛生と労働衛生行政 (2) 健康確保施策の基本的考え方 (3) 健康保持増進措置の具体的内容 (4) 労働生活と健康	4.5

2 健康測定	(1) 運動負荷試験の基礎知識 (2) 血液生化学検査の基礎知識 (3) 運動機能検査の基礎知識と方法	4.5
3 運動の基礎科学	(1) 運動による身体の生理的変化 (2) 加齢による身体と運動効果の変化 (3) トレーニングの基礎知識と方法 (4) 運動の動機づけ及び継続の心理 (5) 現代人の健康問題	19.5
4 メンタルヘルスケア	(1) ストレスと関連疾患及びストレスコントロールの基礎知識 (2) 集団へのアプローチ法 (3) 面接相談の基礎知識と方法	6.0
5 栄養指導	(1) 栄養・食生活の基礎知識及び今日的課題と対策 (2) 健康づくりのための栄養と運動のかかわり	3.0
6 安全対策・救急処置	(1) 運動負荷試験実施時の安全対策 (2) 運動指導時の安全対策 (3) 代表的なスポーツ障害とその対策 (4) 運動時の救急処置	12.0
7 運動指導	(1) 健康づくりのための具体的な運動方法 (2) 運動プログラムの基礎知識と作成方法 (3) 運動指導の評価	58.5
8 健康教育	健康教育の理念と方法	3.0
9 研究討議	(1) 健康づくりの企画と運営 (2) 意見交換	6.0
計		117.0

3 運動実践専門研修（スタッフの種類：運動実践担当者）

分　野	範　　囲	時間
1 健康確保総論	(1) 労働衛生と労働衛生行政 (2) 健康確保施策の基本的考え方 (3) 健康保持増進措置の具体的内容	3.0
2 健康測定	運動機能検査の基礎知識と方法	1.5
3 運動の基礎科学	運動による身体の生理的変化	1.5
4 メンタルヘルスケア	集団へのアプローチ法	1.5
5 栄養指導	栄養・食生活の基礎知識	1.0
6 安全対策・救急処置	運動時の救急処置	3.0
7 運動指導	(1) 健康づくりのための具体的な運動方法 (2) 運動プログラムの考え方	10.0
8 健康教育	健康教育の理念と方法	1.5
9 研究討議	意見交換	3.0
計		26.0

4 心理相談専門研修（スタッフの種類：心理相談担当者）

分　野	範　　囲	時間
1 健康確保総論	(1) 労働衛生と労働衛生行政 (2) 健康確保施策の基本的考え方 (3) 健康保持増進措置の具体的内容	3.0
2 メンタルヘルスケア	(1) ストレスとその関連疾患及びストレスの気づきへの援助 (2) 心身医学及び産業精神医学 (3) メンタルヘルスケアの基礎知識と方法	9.0
3 健康教育	健康教育の理念と方法	1.5
4 研究討議	意見交換	4.5
計		18.0

5 産業栄養指導専門研修（スタッフの種類：産業栄養指導担当者）

分　野	範　　囲	時間
1 健康確保総論	(1) 労働衛生と労働衛生行政 (2) 健康確保施策の基本的考え方 (3) 健康保持増進措置の具体的内容	3.0
2 メンタルヘルスケア	(1) 集団へのアプローチ法 (2) 面接相談の基礎知識と方法	4.0
3 栄養指導	(1) 栄養指導の基礎知識と方法 (2) 健康づくりのための栄養と運動のかかわり	5.0
4 健康教育	(1) 健康教育の理念と方法 (2) 食生活と口腔保健	3.0
5 研究討議	意見交換	3.0
計		18.0

6 産業保健指導専門研修（スタッフの種類：産業保健指導担当者）

分　野	範　　囲	時間
1 健康確保総論	(1) 労働衛生と労働衛生行政 (2) 健康確保施策の基本的考え方 (3) 健康保持増進措置の具体的内容	3.0
2 運動の基礎科学	運動と健康のかかわり	1.5
3 メンタルヘルスケア	(1) ストレスとその関連疾患及びストレスの気づきへの援助 (2) 集団へのアプローチ法 (3) 面接相談の基礎知識と方法	4.5
4 栄養指導	栄養・食生活の基礎知識及び今日的課題と対策	1.5
5 健康教育	(1) 健康教育の理念と方法 (2) 健康生活への指導プログラムの基礎知識と方法 (3) 口腔保健	6.0
6 研究討議	(1) 意見交換	1.5
計		18.0

平成9年2月3日
基発第66号

都道府県労働基準局長殿

労働省労働基準局長

「事業場における労働者の健康の保持増進のための指針の一部を改正する指針」の周知等について

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第70条の2第1項の規定に基づき、標記指針を別添1のとおり定め、その名称及び趣旨を別添2（省略）のとおり平成9年2月3日付け官報に公示した。

本指針は、健康保持増進のための指針公示第1号（昭和63年9月1日）として公表した「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」について、所要の改正を行ったものであり、改正後の「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」は、別添3（注：9頁参照）のとおりとなった。

ついては、下記第1に留意の上、事業者又は関係機関等に対して改正後の「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」の閲覧、周知が図られるようお願いする。

なお、これに伴い、下記第2のとおり、関係通達の改正を行ったので了知されたい。

記

第1 留意事項

1　健康保持増進措置を実施するスタッフの名称等については、「ヘルスケア・トレーナー」及び「ヘルスケア・リーダー」等の名称が、国が認定する資格であるという誤解を受けやすいこと、規制緩和の観点から、健康保持増進措置を実施するスタッフに対する研修の実施が特定の機関に限られるべきではないこと等の指摘を踏まえ、その他文言の整理と併せて改正したものであり、指針の趣旨及び健康保持増進措置の内容等については何ら変更したものではないこと。

2　標記指針による改正後の「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」別表に定められた健康保持増進措置を実施するスタッフ養成専門研修の受講資格及び研修科目等の具体的事項については、別に定めることとしていること（注：18頁参照）。

3　標記指針による改正前の健康保持増進のための指針公示第1号として公表した「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づき、健康保持増進対策推進のためのスタッフとして養成された各スタッフは、それぞれ次のとおり標記指針による改正後の「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」別表に定める各専門研修修了者とみなすものであること。

イ　健康測定研修修了者→健康測定専門研修修了者

ロ　ヘルスケア・トレーナー養成研修修了者→運動指導専門研修修了者

ハ　ヘルスケア・リーダー養成研修修了者→運動実践専門研修修了者

ニ　心理相談員養成研修修了者→心理相談専門研修修了者

ホ　産業栄養指導者養成研修修了者→産業栄養指導専門研修修了者

ヘ　産業保健指導者等養成研修修了者→産業保健指導専門研修修了者

第2 関係通達の改正

1　平成3年1月21日付け基発第39号「安全衛生教育の推進について」の一部改正

イ　標記通達の別紙「安全衛生教育推進要綱」の2.(4)中⑤を次のとおり改める。

⑤　「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（昭和63年健康保持増進のための指針）に定める運動指導担当者、運動実践担当者、心理相談担当者、産業栄養指導担当者及び産業保健指導担当者

ロ　標記通達の別紙「安全衛生教育推進要綱」の別表の4.中「ヘルスケア・トレーナー、ヘルスケア・リーダー、心理相談員、産業栄養指導者、産業保健指導者」を「運動指導担当者、運動実践担当者、心理相談担当者、産業栄養指導担当者、産業保健指導担当者」に改める。

2　平成4年11月20日付け基発第617号「健康保持増進対策推進のためのスタッフに対する実務向上研修について」の一部改正

イ　標記通達の表題及び本文中「健康保持増進対策の推進のためのスタッフ」を「健康保持増進措置を実施するスタッフ」に改める。

ロ　標記通達記の1及び2を次のとおり改める。

1　実務向上研修の対象者は、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」別表に定める次の専門研修のいずれかを修了した健康保持増進措置を実施するスタッフとする。

(1) 健康測定専門研修

(2) 運動指導専門研修

(3) 運動実践専門研修

(4)心理相談専門研修
(5)産業栄養指導専門研修
(6)産業保健指導専門研修
2　研修科目は、社会経済情勢の変化、技術革新、職場環境の変化等に対応した最新の情報提供を内容とし、詳細については別途定める。

別添1

労働安全衛生法第70条の2第1項の規定に基づく健康保持増進のための指針について

労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第70条の2第1項の規定に基づき、事業場における労働者の健康保持増進のための指針の一部を改正する指針を次のとおり定める。

平成9年2月3日

労働大臣　岡　野　　裕

事業場における労働者の健康保持増進のための指針の一部を改正する指針

労働安全衛生法第70条の2第1項の規定に基づき、健康保持増進のための指針公示第1号(昭和63年9月1日)として公表した事業場における労働者の健康保持増進のための指針の一部を次のように改正する。

1の③中「国の指定した機関において、」を削り、「を養成」を「の養成を促進」に改める。

3の2のイの(イ)中「健康保持増進対策推進のためのスタッフ」を「健康保持増進措置を実施するスタッフ」に改める。

3の2の口中「健康保持増進対策推進のためのスタッフ」を「健康保持増進措置を実施するスタッフ」に改める。

3の2の口の(イ)の①中「各種指導等を行う」を「健康保持増進措置を実施する」に改める。

3の2の口の(イ)の②中「ヘルス・ケアトレーナー」を「運動指導担当者」に改め、作成された指導表に従って」を削り、「運動指導」を「運動実践を行うに当たっての指導を行う。また自ら又は運動実践担当者に指示し、当該プログラムに基づく運動実践の指導援助」に改める。

3の2の口の(イ)の③中「ヘルスケア・リーダー」を「運動実践担当者」に、「ヘルスケア・トレーナー」を「運動プログラムに基づき、運動指導担当者」に改める。

3の2の口の(イ)の④中「心理相談員」を「心理相談担当者」に改める。

3の2の口の(イ)の⑤中「産業栄養指導者」を「産業栄養指導担当者」改める。

3の2の口の(イ)の⑥中「産業保健指導者等」を「産業保健指導担当者」に改める。

3の2の口の(ロ)中「これらのスタッフの養成する手段として、国の指定した機関において行われる人材養成のための研修を受講させるよう」を「別表に定める研修を受講させこれらのスタッフの養成」に、「研修の外」を「研修修了後においても」に改める。

3の3中「企業外労働者健康保持増進サービス機関」を「労働者健康保持増進サービス機関等」に改める。

3の3のイ中「を、①医師、②ヘルスケア・トレーナー、③ヘルスケア・リーダー、④心理相談員、⑤産業栄養指導者及び⑥産業保健指導者等」を「又は一部を、①健康測定に関する専門的知識を有する医師、②運動プログラム作成及び指導に関する専門的知識を有する者、③運動実践指導に関する専門的知識を有する者、④労働者のメンタルヘルスケアに関する専門的知識を有する者、⑤労働者の栄養指導に関する専門的知識を有する者、⑥労働者の保健指導に関する専門的知識を有する者」に改め、「企業外の適当な」を削る。

3の3の口中「を行うスタッフ」を「に関するスタッフ」に、「で、企業外の労働者健康保持増進サービス機関に委託して実施するときには、③ヘルスケア・トレーナー、②ヘルスケア・リーダー」を「には、①運動プログラム作成及び指導に関する専門的知識を有する者に、②運動実践指導に関する専門的知識を有する者」に、「労働者健康保持増進サービス機関」を「企業外の運動指導専門機関」に改める。

3の3のハ中「医師、ヘルスケア・トレーナー等」を「各専門スタッフ」に改める。

4の1の口中「指導を行う」を「健康保持増進措置を実施する他の」に、「指示」を「指導」に改める。

4の2中「に基づき、ヘルスケア・トレーナーが指導票に従って、」を「及び産業医の指導票に基づいて、運動指導担当者が」に、「ヘルスケア・トレーナー及びヘルスケア・リーダーが必要な運動指導」を「運動実践を行うに当たつての指導等を行う。また、運動指導担当者及び運働実践担当者が、当該プログラムに基づく運動実践の指導援助」に改める。

4の2の口中「運動指導の実施」を「運動実践の指導援助」に改める。

4の3中「心理相談員」を「心理相談担当者」に改める。

4の4中「産業栄養指導者が、」を「産業栄養指導担当者が、健康測定の結果及び」に改める。

4の5中「健康測定の結果に基づき、」を削り、「産業保健指導者等が指導票に従って」を「産業保健指導担当者が、健康測定の結果及び産業医の指導票に基づいて」に改める。

4の次に次の別表(注：15頁の別表と同じ)を加える。

平成9年2月3日
基発第67号

都道府県労働基準局長殿

労働省労働基準局長

「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づく労働者健康保持増進サービス機関の認定基準の改正について

今般、労働安全衛生法第70条の2第1項の規定により労働大臣が定めた「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」が改正されたことに伴い、別紙のとおり「労働者健康保持増進サービス機関の認定基準」を改正したので了知されたい。

なお、労働者健康保持増進サービス機関を認定する機関としての中央労働災害防止協会についての指定については変更がないので、念のため申し添える。

労働者働康保持増進サービス機関の認定基準

労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第70条の2第1項の規定により、労働大臣が定めた事業場における労働者の健康保持増進のための指針(昭和63年健康保持増進のための指針公示第1号。以下「健康保持増進のための指針」という。)に基づき、労働者健康保持増進サービス機関の認定基準を次のとおり定める。

1　定義

この基準において、「労働者健康保持増進サービス機関」とは、事業者の委託により健康保持増進のための指針に従い、労働者に対する健康測定、運動指導、メンタルヘルス、栄養指導及び保健指導(以下「健康保持増進措置」という。)を適切かつ継続的に行うことのできる機関をいう。

2　スタッフに関する基準

事業者の委託を受けて健康保持増進措置を実施するためのスタッフとして、次のイからへまでに掲げるスタッフがそろい、かつ、これらのスタッフがチームとして活動することが可能であること。

イ　健康測定に関する専門的知識を有する医師

健康測定に関する専門的知識を有する医師とは、健康保持増進のための指針別表に定める健康測定専門研修の内容を具備する研修を修了した医師とする。

ロ　運動プログラムの作成及び指導に関する専門的知識を有する者

運動プログラムの作成及び指導に関する専門的知識を有する者とは、健康保持増進のための指針別表に定める運動指導専門研修の内容を具備する研修を修了した者とする。

ハ　運動実践に関する専門的知識を有する者

運動実践に関する専門的知識を有する者とは、健康保持増進のための指針別表に定める運動実践専門研修の内容を具備する研修を修了した者とする。

ニ　労働者のメンタルヘルスケアに関する専門的知識を有する者

労働者のメンタルヘルスケアに関する専門的知識を有する者とは、健康保持増進のための指針別表に定める心理相談専門研修の内容を具備する研修を修了した者とする。

ホ　労働者の栄養指導に関する専門的知識を有する者

労働者の栄養指導に関する専門的知識を有する者とは、健康保持増進のための指針別表に定める産業栄養指導専門研修の内容を具備する研修を修了した者とする。

ヘ　労働者の保健指導に関する専門的知識を有する者

労働者の保健指導に関する専門的知識を有する者とは、健康保持増進のための指針別表に定める産業保健指導専門研修の内容を具備する研修を修了した者とする。

3　施設又は設備に関する基準

イ　健康保持増進措置を実施するための施設及び設備を有していること。

ロ　救急時における応急処置のための設備を有していること。

4　運営等に関する基準

イ　診療所が附置されていること。

ロ　経理的基盤が、健康保持増進のための指針に従った健康保持増進措置を適切かつ継続的に実施するに足るものであること。

ハ　健康測定等の結果、統計等が、委託した事業場における労働者の健康保持増進に有効活用できるように整理されていること。

ニ　健康保持増進措置を行うための適正な料金が設定されていること。

ホ　スタッフに必要な研修を行うこと等により、当該スタッフの資質の向上に努めていること。

ヘ　健康保持増進措置の実施に関して知り得た労働者の秘密が十分保護されていること。

ト　イからへまでに掲げる事項のほか、認定を行うにふさわしくない事由がないこと。

平成9年2月3日
基発第68号

都道府県労働基準局長殿
労働省労働基準局長

健康保持増進措置を実施するスタッフ養成専門研修について

労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第70条の2第1項の規定に基づく「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」(昭和63年9月1日健康保持増進のための公示第1号)3の(2)のロにより、健康保持増進措置を実施するスタッフに対しては、指針別表に定める研修を受講させるよう努める必要があるとされているところであるが、今般、当該研修の望ましい内容等について、下記のとおり定めたので、事業者、関係者等に対して周知されたい。

記

1　受講資格

健康保持増進措置を実施するスタッフ専門研修は、指針3の(2)のロに示すとおり、健康測定、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導に関するそれぞれの専門分野の知識・技能を有している者に対して労働衛生、労働生理等の知識を付与することを目的としているものであることから、各専門研修ごとの受講資格について、別表1のとおりとする。

2　研修科目等について

分野別講習科目及び各時間の詳細については、別表2(省略)に示すとおりとする。

3　研修実施機関の審査について

当該研修の実施機関は、次の要件を充足し、当該研修を適正に実施できることについて、国に申請しその審査を受けるものとする。

(1) 研修を計画的、継続的に実施することができるものであること
(2) 講師の資質及び人員が確保されていること
(3) 受講料が適正であること
(4) 別表2(省略)に示す講習科目ごとにその内容に適した研修テキストが整備されていること
(5) 講義及び実技を実施するための施設、設備が確保されていること

別表1　　受　講　資　格

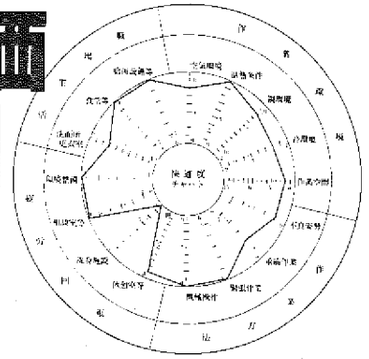
研修の種類	受　講　資　格
1　健康測定専門研修	①　労働安全衛生法第13条第2項に規定する要件を備えた者 ②　労働安全衛生法第13条の2の労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師
2　運動指導専門研修	①　学校教育法（昭和22年法律第26号）による大学（原則として4年制）において、体育系又は保健系の正規の学科を修めて卒業した者 ②　運動実践専門研修修了後、運動実践の指導援助の経験を3年以上有する者 ③　保健婦又は保健士の資格を有する者 ④　看護婦又は看護士の資格を有する者であって、運動実践の指導援助の経験を1年以上有している者 ⑤　管理栄養士の資格を有する者 ⑥　栄養士の資格を有する者であって、運動実践の指導援助の経験を2年以上有している者 ⑦　衛生管理士の資格を有する者であって、運動実践の指導援助の経験を3年以上有している者 ⑧　その他①から⑦までと同等の資格を有すると認められる者
3　運動実践専門研修	①　満18歳以上の者
4　心理相談専門研修	①　学校教育法（昭和22年法律第26号）による大学（原則として4年制）において、心理系、社会福祉系、保健系の正規の学科を修めて卒業した者 ②　運動指導専門研修修了者 ③　保健婦又は保健士の資格を有する者 ④　看護婦又は看護士の資格を有する者であって、健康に関する面接又は相談の経験を1年以上有している者 ⑤　衛生管理者の資格を有する者であって、健康に関する面接又は相談の経験を3年以上有している者 ⑥　その他①から⑤までと同等の資格を有すると認められる者
5　産業栄養指導専門研修	①　管理栄養士の資格を有する者 ②　栄養士の資格を有する者であって、労働者に対する栄養指導の実務の経験を2年以上有している者又はこれと同等の知識を有していると認められる者
6　産業保健指導専門研修	①　保健婦又は保健士の資格を有する者 ②　看護婦又は看護士の資格を有する者であって、労働者に対する生活指導の実務の経験を1年以上有している者又はこれと同等の知識を有していると認められる者

別表2　専門研修分野別研修科目及び時間(省略)

注: 13～14頁の別表の各専門研修の分野別に、同表の「範囲」の内容を、具体的な「講習科目」で示し、講習科目ごとの時間を示したもの。

快適職場環境評価システムの「評価」

労働者参加の視点欠く



労働省から委託を受け中央労働災害防止協会が設置した「快適職場環境評価システム検討委員会」(輿重治委員長)による1993年から3年間の検討結果が取りまとめられ、中災防から『職場環境評価システム―快適な職場づくりをめざして―』(B5版104頁、定価1,000円、3頁写真右参照。中災防　TEL　03-3452-6841)が発行された。

この評価システムは、単に職場の現状を評価するだけでなく、快適職場づくりの計画の検討、実施した改善効果の把握(職場が現在どの程度快適なのか、改善目標をどこに置いたらいいのか、どのような観点からどのような方法で改善すればいいのか、実施した改善が成果を上げているのか)など、快適職場づくりを効果的に進めるために必要な事項を判断するための手法をわかりやすくまとめたものとされ、製造業の作業場を対象として研究されたが、他の産業でも応用可能とされている。

評価システムは、職場の現状の把握から改善実施までを、第1段階～第5段階の手順に従って、次のように段階的に評価を行う流れになっている。

第1段階は、基礎的事項の点検として、従来から実施してきた基本的安全衛生対策や活動状況等を点検し、快適職場づくりの取り組みの素地を確認する。

第2段階は、現状の把握として、作業環境、作業方法、サポートシステムを個別の評価票を用いて問題点の把握と定量的評価を行う。

具体的には、作業環境と作業方法の評価については、項目ごとに示された強度ランク(4段階)決定の目安を参考に、不快感の程度を強度ランク合計値として算出し、強度値とする。併せて、作業場所や作業ごとに、作業者数と作業時間を調査して、職場不快量(職場不快値＝強度ランク値×作業者数×作業時間)を求める。同様に、サポートシステムの整備状況を定量評価(サポートシステム評価値＝疲労回復支援施設評価値＋職場支援施設評価値)する。それをもとに、快適度チャートと不快量グラフを作成する(図)。

第3段階では、第2段階の結果をもとに、問題点の整理、定量評価結果を分析し、目標の設定、改善計画を作成する。その後、改善の実施(第4段階)、再評価(第5段階)と進め、期待した効果が得られていない部分については、再度、改善計画の検討を行い改善を実施する。また、一定期間ごとに、作業態様が大きく変化した場合などには、第1段階に戻り評価の繰り返しを行う、というもの。

一見してわかる最大の弱点は、快適職場づくりの取り組みは現場の労働者の積極的参加なしには実効性のあるものにならず、労働者の参加がどれだけ得られたかが評価にあたっての(最)重要なポイントである、という視点がまったく欠如していることであろう。また、「単なるサークル(環)」として完結してしまうのではなく、「らせん状のサークル」として「持続する発展」に役立ち得るのかなどを含めて、この評価システム自体を「評価」していく必要があると思われる。

シルバー人材センター労災再び審査会で逆転認定

西野方庸
関西労働者安全センター事務局長

残業割増のつく「配分金」？

午前9時から午後5時半まで、正午から午後1時までの昼食休憩をはさんで7時間半の稼動、時間給600円で計算して4,500円。午後6時半から10時半までの4時間は、残業割増が25％つくので時間給750円で3,000円。午後11時半から午前0時までの半時間は深夜割増もついて時間給900円となり、その半分の450円。午前0時より6時までは仮眠時間として賃金はなしと計算（裁判所の判決でも不当であると判断が出ているが）。そして、早朝午前6時から9時までは7時半から半時間の休憩をはさんで2時間半の勤務が時間給600円で1,500円。以上合計して9,450円。そこに半端を手当として550円つけて、1勤務の給与が10,000円となる。

警備会社から24時間交代で派遣されている警備員が1勤務当たりに受け取る給与、1万円の積算根拠である。法律解釈の誤った積算である疑いは残るが、一応は労働基準法の基準に反しない賃金であることを示そうとしていることがわかる。

ところが、この「賃金」を受け取って勤務していた警備員が、労働基準法上の労働者ではないと判断されていたのだった。理由は、警備員がシルバー人材センター会員として就労していたということによる。

5年を経て「労働者」の復権

高齢者に「生きがい」として、雇用によらない仕事をあっせん、提供することを目的とする社団法人、シルバー人材センター会員の就労中の事故による死亡について、労働保険審査会は、昨（1996）年11月6日付けで、実態的には労働者であると判断、労基署長の行った労災保険遺族補償給付不支給決定を取り消す裁決を行った。

再審査請求をしていたのは、豊中市在住の毛利理子さん。毛利さんの夫進さんは、電鉄会社を定年退職後の1987年10月に、社団法人豊中市シルバー人材センターの会員になり、1989年年末からは同センターが大阪市内の警備会社、株式会社大阪ビル管理から受注した、豊中市立庄内体育館の警備員業務の仕事についていた。

事故が起きたのは、24時間勤務を週に3回あまりのペースで勤務し続け、1年と少しが経過した1991年1月23日のことだった。新築にも関わらず、庄内体育館では雨漏りがしていたという。フロアに水が落ちて、利用者が滑る危険があったので、受け付け業務も担当している警備員にとって気になることであった。毛利さんはその日、その雨漏り箇所を確認しようと思ったのか、体育館の天井裏に上がったが、誤って12.5メートル下の床面に墜落、死亡したのだった。

しかし、所轄の淀川労働基準監督署は、労災保険遺族補償給付等の請求について、調査の結果、1992年3月に「労働基準法第9条に規定された労働者とは認められないため」との理由で、不支給処分を行った。その後、大阪労災保険審査官が1993年9月に審査請求棄却の決定を行い、労働保険審査会で再審査が進められていたものである。

あまりに明らかだった労働者性

それにしても、冒頭の給与（シルバー人材センターでは、雇用によらない就労という原則から、給与とはいわず、配分金として扱われる。）の例のみならず、この事例で所轄の淀川労働基準監督署が収集した調査資料は、その一つひとつが労働者性を明らかにするものばかりだった。

労働保険審査会の裁決書は、労働者であると判断する理由をまとめて、次のように述べる。

「以上を総合して考えると、会社と被災者の間については、形式上は上記にみたようにおおむね請負ないし準委任による就業がなされたものとして事務処理がなされているが、その実態をみると、①会社は業務受託契約上センター会員に対する指揮監督権を有し、被災者は仕様書等に従って業務を遂行することが求められているが、それは単なる注文者の指示の域を超えるものであり、仕様書等によって被災者は会社の指揮命令系統に組み入れられ、必要に応じて指示ないし指揮を受けていること、②派遣されるセンター会員の選定に際しても会社の関与がみられ、時間・就労管理も基本的には会社が実施し、被災者の就労実態も会社社員（アルバイト含む）と渾然一体となって勤務のローテーションと就業体制とに組み入れられていること、③センター会員には業務の遂行に関する経費の負担がないこと、④センター会員に対する報酬等についても、「請負」の報酬と雇用による賃金との相違が意識されていないばかりか、その報酬は、就業時間に比例し、かつ、超過勤務手当相当分、深夜手当相当分が計上されているものと推認されるほか、警備員教育の受講に対する報酬の支払い、夏期手当その他の特別の手当の支払いなどが行われ、むしろ会社は社員による労務もセンター会員による労務も同質のものととらえているものとみざるを得ないこと、⑤会社は警備業法上の警備業者としてセンター会員を自社所属の警備員としての取扱いをしていること等が認められることからすると、会社と被災者の間に使用従属関係が存するといわざるを得ない。したがって、被災者は、本件事故当時、労災保険法上の労働者であったとみるのが相当である。」

労基署の実態判断を阻む通達

労災保険で労働者性の有無の判断が争点になる事例は多いが、この事例はきわめて明白なものと言ってよく、実態としては労働者であることがはっきりしていた。にもかかわらず、再審査の裁決に到るまで認められなかったのは、被災者毛利さんの立場が、労働省自身の高齢者雇用安定政策の柱のうちでも成長株であるシルバー人材センターの会員であったということによる。

労働省労働基準局の判断基準としては次のような通達がある。

「高年齢者労働能力活用事業（以下「本事業」という。）は、シルバー人材センター（雇用関係を有しない補助的、短期的な就業を希望する高年齢者を主たる会員として設立される公益法人（原則として社団法人））が、主として地域社会の日常生活に密着した補助的、短期的な仕事を発注者から請負又は委任により引き受け、これを会員（正会員に限る。以下同し。）に対し請負又は委任の形式によって提供し、仕事の内容と就業の実績に応じて報酬を支払うことを内容とするものである。

本事業に関しては、労働基準行政としては、労働基準法等労働基準関係諸法規の適用関係が問題となるところであるが、これについては、下記のとおり取り扱うこととしたので、遺憾のないようにされたい。

記

1　労働関係の存否については、本来、就業の実

態等に即し個別具体的に判断されるべきものであるが、本事業において会員がシルバー人材センターから提供を受け、引き受けた仕事を行う場合における「シルバー人材センターと会員」及び「発注者と会員」の関係については、本事業は、シルバー人材センターによって実施されているものであることから、一般には、職業安定局通達に示されるところにより実施されているものと考えられるところであり、したがって、本事業に関しては、一般には、会員の仕事の引き受け方、会員の仕事の仕方、仕事に対する報酬の性格等からして、いずれの関係についても、労働関係は存しないものとして取り扱うものとすること。

この場合には、当然、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法等の労働基準関係諸法規のうち労働関係の存在を前提とする諸規定は適用がなく、労災保険に係る労働保険の保険関係も成立しないこととなること。なお、仕事の種類、仕事の提供・引受けの方法によっては、家内労働法の適用がある場合があること。

2　本事業に関し労働基準関係諸法規の適用の有無等について申告がなされた等の場合においても、一般には、1に示したところにより処理すること。

なお、事案によっては、会員の就業の実態等に即し個別具体的に判断することを必ずしも妨げるものではないが、この場合にあっては、職業安定局通達により、シルバー人材センターの運営に当たっては、既存の法制度との関連に十分配慮しながら関係法規に低触することとならないよう慎重に対処すべきこととされ、各都道府県の職業安定機関及びシルバー人材センターが設立されている市(特別区)は、その適正な運営について指導を行うこととされていることにかんがみ、これらの機関とあらかじめ連絡をとる等慎重に対処すること。

3　シルバー人材センター以外の団体が行う本事業と類似の事業についての労働基準関係諸法規の適用関係については、労働関係の存否について就業の実態等に即し個別具体的に判断した上決すべきものであるが、この場合、特に、労働関係の存否については一般的な判断基準に照らし十分検討した上判断すべきであるので、念のため申し添える。」

(昭和56年3月31日付け基発第9号)

不支給はシルバーの実態を考慮？

淀川労働基準監督署長は、あくまでこの通達に基づき判断をしたということになるのだが、結論としては相当な無理をした決定だったということになる。毛利さんの件については、労災保険請求の当初から新聞紙上でも報道されたこともあって、労働本省の労働基準局は、淀川労基署に対して、調査資料を本省へ上げ協議して慎重な判断をするよう指示している。そして、その結論として、「雇用によらない就労」であるとの建前論で、シルバー人材センターの施策に及ぼす影響をくい止めるために、不支給という処分を下したのだった。

影響をくい止めるためというのは、毛利さんの「雇用と見紛う」就労形態が、例外的なものではなく、当時でも各市のシルバー人材センターで常態的に行われていたことがはっきりしていたからである。当時、この件について関心を持って調べた、各市の市会議員が得た情報だけでも、「工場内作業、勤務時間午前8時半から午後5時、日祝休み」というような仕事先が各シルバー人材センターで大手を振ってまかり通っていた。そして、そのことは新聞紙上でも問題点として取り上げられてもいた。

高年齢者の定年退職後の職業生活からの引退過程を援助し、臨時的、短期的な雇用でない就業機会を集団的に開拓、あっせんするという目的で高年齢者自身による自主的団体として発足したシルバー人材センターの建前が、現実の産業社会の中で避けられない矛盾をはらみ、顕在化したのが労災事故だった。しかし、労働省は、その後もこれらについて例外と見る立場を通し、以降も「安全就業」を求める通達を出しただけで、法的整備などの作業を行っていない。

明るみに出たシルバー労災は3件

実は、今回の毛利さんの裁決以前に、もう1件労災保険審査会でシルバー人材センター会員の労働者性が認められた裁決が存在した。

埼玉県の岩槻市高齢者事業団(現・岩槻市シルバー人材センター)の派遣先の運送会社で、1987年6月に当時70歳の会員が組み立て作業に就業中、事故死した件について、所轄の春日部労基署は同年12月に労働者性が認められないと不支給処分をしたが、1994年10月に労働保険審査会での再審査によって取り消され、遺族補償を支給する裁決を下している(1996年8月号参照)。その理由は、約2年間もの間の継続的な作業従事、作業に対する会社の指揮、監督があった、出来高ではなく作業時間に応じた報酬というものである。

また、滋賀県八日市市のシルバー人材センター会員が、1990年6月に派遣先工場内のプレス作業関連事故で死亡した件について、彦根労基署は1991年3月、会社とセンターが被災者は雇用関係がなかったと主張していたものの、実態としては労働者と判断、遺族補償を支給している。(さらに、1990年1月に尼崎市で漬物工場に派遣されたシルバー会員のフォークリフト事故での死亡について、就労初日であったことから直接雇用の扱いに切替えて労災保険の支給を行った事例がある。)

あくまで例外という労働省

このように、毛利さんを含めて現在3件について実態は労働者性ありと判断されたことになるが、岩槻市の事例が報道された10月4日の毎日新聞第1面記事で、労働省高齢者雇用対策課のコメントは次のようなものだった。

「今回のケースは、例外と考えている。作業や契約の内容にシルバーの仕事になじまない点があり、最初から請け負うべきではなかった。シルバーが雇用でない部分を受け持つというスタンスに変わりはない。シルバーに対し今後とも指導徹底に努めたい。」

しかし、その後、毎日新聞が行った全国のシルバー人材センターに対するアンケート調査では、半数を超えるセンターが、「実質的には雇用とみられる仕事がある」と答えている。また、尼崎市シルバー人材センターが、市内の事業所や家庭に渡すビラの内容は、次のようなものだ。

「シルバーにはこんなメリットがあります

1.　どんな仕事でもさせていただきます

○ペットのお世話、あて名書きの小さな仕事から、台所の改修などの大きな仕事

○留守番・盆栽の水やりなどの簡単な仕事から、病人介護などの高度な仕事

○引っ越しの手伝いなど短期の仕事から、事務所の清掃など継続的な仕事

○屋内の軽作業など人手が不足している仕事から、倉庫管理などの単純な仕事

○会社の事務、決算期の伝票整理などの仕事

2.　経費が安くつきます

シルバーに依頼すると、パート雇用の場合のように労働保険料・社会保険料の事業主負担分やボーナス・退職金などの経費が不要です。事務費としての7%の上乗せだけですますので結果的に経費が安くつきます。」

おそらく、このビラは、尼崎市シルバー人材センターの事務局が作ったものと思われるが、ここにはもともと高年齢者の自主的組織として発足したシルバー人材センターの趣旨を全く理解することなく、まるで人材派遣業の新参企業家風の意識しか見られない。別の言い方をすると、シルバー人材センターという政策が現在の産業社会で実施される際にはらむ根本的な問題点が、このビラにあらわれていると言ってよいだろう。

きれいごとでは済まんよ?!

現在の産業社会で、雇用でなく、また本格的な就業の領域を侵すことなく、就業機会を確保するということは、そのままでは相当に限定されたものになるだろう。家庭からの発注による小規模な植木の剪定、封筒の宛て名書きなどシルバーのマニュアルで示されたもの以外には、その地域で独

自に開発された、リサイクルなどの関連作業などということになる。つまり、高年齢者自身の創意、工夫によって開発されるべきものといえよう。シルバー人材センターとはその自主的な活動を促進する政策であったはずである。

高年齢者雇用安定法の改正で、小規模の都市でもシルバーが設立できるようにして、労働省は拡大路線一辺倒である。高齢化社会を前に、現在全国で700団体弱で33万人会員のシルバーを、21世紀初頭までには100万人に増やすとしている。

いま、退職後の高年齢者のゆるやかな職業生活からの引退過程を援助する施策として、シルバー人材センターの施策の運用に求められるものがあるとすれば、それは、量的拡大もさることながら、「自主的」という質の面での法的整備ではないだろうか。あるシルバー人材センターの事務局員が、雇用に見紛う仕事があることを問われて言い返した「こんなことは、きれいごとでは済まんのですよ」という言葉が、そのことを暗示しているように思われる。

審査会裁決書の結論部分(抄)

以上を総合して考えると、会社と被災者の間については、形式上は…おおむね請負ないし準委任による就業がなされたものとして事務処理がなされているが、その実態をみると、①会社は業務受託契約上センター会員に対する指揮監督権を有し、被災者は仕様書等に従って業務を遂行することが求められているが、それは単なる注文者の指示の域を超えるものであり、仕様書等によって被災者は会社の指揮命令系統に組み入れられ、必要に応じて指示ないし指揮を受けていること、②派遣されるセンター会員の選定に際しても会社の関与がみられ、時間・就労管理も基本的には会社が実施し、被災者の就労実態も会社社員(アルバイト含む)と渾然一体となって勤務のローテーションと就業体制とに組み入れられていること、③センター会員には業務の遂行に関する経費の負担がないこと、④センター会員に対する報酬等についても、「請負」の報酬と雇用による賃金との相違が意識されていないばかりか、その報酬は、就業時間に比例し、かつ、超過勤務手当相当分、深夜手当相当分が計上されているものと推認されるほか、警備員教育の受講に対する報酬の支払い、夏期手当その他の特別の手当の支払いなどが行われ、むしろ会社は社員による労務もセンター会員による労務も同質のものととらえているものとみざるを得ないこと、⑤会社は警備業法上の警備業者としてセンター会員を自社所属の警備員としての取扱いをしていること等が認められることからすると、会社と被災者の間に使用従属関係が存するといわざるを得ない。したがって、被災者は、本件事故当時、労災保険法上の労働者であったとみるのが相当である。

次に、被災者の死亡事故の発生状況をみるに、事故当日9時より被災者とNとで警備勤務開始、1時間おきに1階受付と地下1階宿直室を交替しながら、その間に適宜巡回することになっていたところ、Nが被災者と1階受付を交替して昼食をとるため外に出掛けた間に、被災者が庄内体育館第一競技場の天井パネルを突き破り、12.5メートル下の床面に墜落し、頭蓋底骨折による脳内出血のため即死したものである。

……

確かに、本件審査資料上、警備員の天井裏の見回りが、警備員の巡回経路や業務内容に含まれるとする証拠は見当たらない。しかしながら、…Nのいう警備員の天井裏の見回りの理由は、体育館での「人的、物的災害の予防、軽減」という警備実施要領の目的や警備員の職務内容に照らし、また、「警備員は、建物設備の破損…を発見したときは、速やかに警備責任者に報告をするものとする」と定めている警備実施要領の条項に徴してみると(雨漏りが同条項にいう建物設備の破損に当たるかはともかくも)、これを単なる善意その他の私的な行為とみることは相当でなく、契約法の信義誠実の原則からいって、少なくともその本来の職務に付随的に含まれるものであると判断される。

(また)…短時間、1階受付を離れることが被災者の重大な過失に当たるとはいえないし、まして、職務離脱行為であるとみることは相当でなく、被災者はその本来の職務に付随する行為として天井裏に上がったものと判断される。したがって、被災者は業務遂行中に天井裏から転落したものと認められるものである。

以上のとおりであるので、被災者は、会社との関係において労災保険法上の労働者であり、その死亡は業務に起因して生じたものと判断される。したがって、被災者が労災保険法上の労働者に当たらないとして、請求人からの遺族補償給付及び葬祭料の請求に対し、これを支給しないとした監督署長の処分は当を得ず、取消しを免れない。

その後のシルバー人材センター

西野方庸
関西労働者安全センター事務局長

相当な割合のシルバー人材センターが、実際には雇用にあたるような仕事を会員に紹介していることが、毎日新聞の調査で明らかになったことはすでに述べた。その後,この問題について、報道番組を作成したテレビ局の取材で判明した事例などを紹介しておこう。この問題は決して例外ではなく、普遍的でしかも全国的ものなのだということがおわかりいただけると思うからだ。

シルバー会員が過労死の危機?

まず、兵庫県西部のあるシルバー人材センターで、一昨年に発生した死亡事故。製造工場でシルバー人材センター会員として派遣就労中の高年齢者が、天井クレーンの操作を行っていたところ、落下してきた鋼材の下敷きになり死亡。このシルバー会員は、死亡まで数年間この工場に勤務し続けており、残業はもちろん、休日出勤も厭うことなく、仕事をこなしていたという。遺族である妻は、会社での現役時代よりよく働く夫に、「そんなに働いてシルバーに殺されるよ」と言ったこともあったという。

この事故後、当該のシルバー人材センター事務局と会社は遺族のもとを訪れて、労災保険がきかないこと、それに見合う分の補償をさせてもらうと伝え、結局、合計1,000万円の見舞金を支払ったという。

ところで、事故後1年以上たっているこの工場の現在の労働者構成はどうなっているかというと、相変わらずシルバー会員が相当数を占めていて、なくてはならない存在だという(「労働者構成」といったが、建前は労働者ではない?!)。働いているシルバー会員の給与明細(賃金ではないので「配分金」と言っている。)をみると、残業手当が25%割増でしっかり算定されている。その月の稼働日数が20日をこえていて、残業は50時間程度。テレビ局の記者は、「クレーンの操作みたいな危険な仕事をシルバー会員がやって大丈夫ですか」と尋ねてみた。答えは、この地域は造船関係の重工業で成り立っている町で、その退職者がシルバー会員に多いから、天井クレーンなど朝飯前の会員が多く、そんな人にとってはまさに軽労働なのだというものだった。

シルバー長期就労がたよりの工場

兵庫県尼崎市のシルバーは、全国的にも指折りの大規模シルバーとして有名で、市内を2か所に分けて運営している。事務局も若い職員が忙しく働いていて、さながら繁盛している人材派遣会社風である。尼崎市の中小工場では、工場でシルバー会員が働いているのは、普通の状態だという話を聞いたテレビ局の記者は、とりあえず行き当たり張ったりの町工場を訪問したという。

「こちらでシルバーの会員さんは働いていませんか。」

「ああ前田さん(仮名)ね。え〜っと。今日は早番やから帰ったわ。」

「じゃ、明日またうかがいます。」

要するに一件目で見事シルバー会員は働いていたのだった。しかも"早番"で。翌日に取材をしたところ、会社も協力的で、この工場で働く5〜6人のシルバー会員が快くカメラの前で座談会をやってくれた。話の大筋は、年金では生活ができないこと、高齢者にはなかなかよい仕事がないこと、シルバーで長く仕事をさせてもらえるところ

にめぐり合えてよかったことなどである。

一方、工場経営者の話はというと、

「いや助かっています。シルバーの会員さんは必要なときに働いてもらえますし、責任は一切シルバーが持ちますし、その上安いですから。うちはシルバーがなかったら、たちまち困りますよ」というところだ。

この工場は正規の従業員が40人で、シルバーからの派遣が10人だという。要するに、いまどきの製造工場では一般的になっている構内下請業者の作業員や契約社員などが受け持つ職域を、すべてシルバーでまかなっているわけである。だから掃除をするおばさんもシルバーだ。そしてみんな、1週間や1か月などという「臨時的、短期的」ではなく「継続的、長期的」な勤務である。

こんな話は別に尼崎に限ったことではない。それは、各シルバーが発行する「設立10周年記念誌」というような類のパンフレットに目を通すとよくわかる。記念誌には、発注者側である企業経営者のお祝いの挨拶が載る。その文中に、必ず、次のようなくだりがでてくるのである。

「勤めはじめて2～3日でやめてしまわれる会員さんも時々おられるのが残念ですが、ほとんどの方は職場に定着してお仕事に精を出していただいています。」

シルバー人材センター運営の実務上、「臨時的、短期的」という言葉は、まず、意味をなしていないというわけなのだ。

清掃工場でも会員が重大災害に

テレビ局記者は、次に、静岡県のある市のシルバー人材センターで、清掃工場の仕事をしていた会員が、昨年末に右腕切断事故にあったというニュースをつかみ、取材に走った。この市の清掃工場では、ゴミを集積するピット入口部分での一部の作業を、シルバーに発注していたという。仕事内容は単純で、時間は半日拘束だったという。事故発生の原因は、あまりにずさんなこの工場の安全管理だったが、それはさておき、発生して清掃工場の担当者は、まず第一に、「Aさんは市の職員と違うので、労災保険で補償されるはずだから手続きをしないと」と準備をしかけたという。この市のシルバーと市当局は、そもそもシルバーの就労形態の注意すべき点さえ充分な認識をしていなかった、もしくは説明もしていなかったのである。テレビ局は取材して映像をものにしたが、このAさんの補償はその後どうなっているか、私にはいまのところ情報はない。

労働法制の規制乗り越えは必然か

シルバー人材センターのそもそもの基本理念は、「自主、自立、共働、共助」である。そして、定年退職後の高年齢者の自主的組織である。しかし、1980年からは、高年齢者労働能力活用事業として国の補助金交付の対象となり、1986年には、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」で、政府の政策としてしっかり位置づけられるようになった。そして、同法では、国だけでなく、地方公共団体にも、「高年齢者等の雇用の機会その他の多様な就業の機会の確保等をはかるために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めるものとする」と努力義務を規定する。

さて、その補助金の出るシステムは、仕事の受注金額、件数などをもとに算定されることになっている。つまり、会員数が多くて、稼働率も高いシルバーは補助金が多いというわけである。こういう補助金のシステムが整備され、法律でも努力しなければならないという規定がありとなれば、市は、自ら条件をそろえてシルバーを設立する。その政策実行過程には、生きがいのため就業しようという当該高年齢者の意思は見えない。極端に言うと、本当に「自主、自立、共働、共助」の理念に共感し、自分でやってみようという高年齢者が、いようがいまいがそんなことは何も関係がないのである。

一方、尼崎市のシルバーの事例で紹介したように、高年齢者の就業意欲は大きく、その原因としては生きがいよりむしろ経済的なものが大きい。すると、この補助金に裏打ちされたシステムを利用して、無責任、不安定とはいえ、就業機会を開拓するというのは、地方行政当局としては、ある意味で理にかない、法の趣旨にもあっているというべきなのかもしれない。

しかし、言うまでもなく日本のみならず世界中の労働法制は、「労働は商品ではない」という観点から他人の就業に対する介入に厳しい規制を行ってきた。規制緩和が時の流れのように言われる昨今でも、労働者派遣事業法や職業安定法で、当該労働者の労働条件の低下につながらぬようにと、たとえそれが充分ではないとしても、規制が加えられている。それをシルバーのシステムが、今や平然と乗り越えている。しかも、しまつが悪いことに、「自主的」組織という建前を防波堤にしている。

毎日新聞の「シルバー事故多発」の記事を見て、紹介を受けて私に相談を持ちかけてこられたのは、その「自主的」を楯に、シルバーの事務局が無責任を貫いたケースだった。

シルバーの無責任 もう一つの事例

山口県のある市のシルバー会員だったBさんは、一般家庭の草刈り作業の現場で、高い石垣から転落し、死亡した。その家庭が発注した仕事は、植木の剪定だった。最初に現場に行ったシルバー会員は、作業に草刈りがあり、石垣の上であることがわかり、シルバー事務局に電話をした。一人ではできない旨伝え、指示をもとめると、応援を出すとの答え。別の就労先で週3回程度の仕事をしていたBさんが、草刈り作業に派遣されることになった。そして、事故にあったのだった。

シルバーの仕事の受注手順は、その作業が高年齢者が請け負うに適切なものかを作業を行う会員がチェックし、適切であれば請け負うことになる。ところが、Bさんの場合は、労働者派遣事業者よろしく、シルバー事務局の指示一本で指揮に従っていたという訳だった。

Bさんの遺族は、「シルバーは自主的な組織ですからシルバー保険以外に補償する仕組みはありません」とだけ伝え、その後音沙汰はなかった。遺族は、金の問題ではなく、シルバーの責任について、大変な疑問を感じ、交渉を重ねたところ、「賠償をすることになると、他のシルバー会員がその金額を負担することになります」などという答えが返ってくる。そして、シルバーに加入が義務付けられているシルバー保険の給付については、保険会社の営業マンが喪もあけぬうちに、「支払い手続きといっしょに、当社の生命保険に加入してください」と言ってきた。

原因は補助金システムの構造に

前に述べたように、シルバー人材センターは、1980年以来、補助金が交付されることになり、1986年の高年齢者雇用安定法制定後には、設立が地方公共団体の努力義務に含まれることとなった。また、この法律では「雇用によらない」就業機会の確保と同時に、シルバーの事業として「臨時的、短期的」の条件付きながら、雇用による無料の職業紹介事業ができるようになった。しかし、この雇用による職業紹介は、あくまで無料であり、補助金額算定の対象ともならない。結局、その後のシルバーの急成長は、「雇用によらない」という不安定な分野に極端に偏る結果となっている。（平成3年度で、雇用によらない仕事の受注件数が百万件を突破しているのに対して、同年度の無料職業紹介による就職件数は、全国でたったの2,443件にすぎない。）

こうみてくると、中央からの画一的な補助金支払の仕組みと、職業紹介を軽視した算定方法が、いまの違法状態を助長する原因であるように思える。また、シルバーの基本理念が活かされる運営がされるなら、産業社会の論理による労働に対する、もうひとつの労働に対する価値観として貴重であろうし、地域に密着した運営により労働分野での地方分権として注目されよう。その意味でやはり法的整備が大事に思える。

いま、高齢者協同組合の方法で、シルバー人材センターの基本理念と近い事業が各地で立ち上がり始めている。ある意味では、シルバー人材センター事業に対する皮肉ともいえる現象なのではないだろうか。

連載41

監督官労災日記

井上 浩
全国安全センター副議長

公務員のこと

人間は誤解は避けられない。そこで、この日記も誤解しているところもあるかと思って、主要な登場人物には送っている。ところが、みなうんともすんとも言って来ない。がっかりしていたところ、現在登場していただいている吉居元局長から「早速読ませていただき当時の皆さんの顔をなつかしく思い出しています。」というお便りをいただいた。これは元公務員としてはめずらしいことである。79年の日記に次のような記事がある。

12月19日(土)曇一時晴

午後松岡教授訪問。

「地公災法」進呈。

わたしは新しく北樹出版から出した「地方公務員災害補償法」を進呈したのであった。先生はわたしに「地方公務員災害補償基金の理事長である芦田一良君にも1部進呈したらどうですか」といわれた。元自治省官僚である芦田理事長をわたしは知らなかったが、先生のお言葉があったので鎌倉の住所をお聞きして発送した。しかし何も言って来なかった。学者や、弁護士や、民間企業の人は必ず簡単でも礼状が来るのである。元公務員は他にも本を送ったりビール券を送ったりしても礼状の来たことがない。ただで貰うのが当然となっているのかもしれない。中には現職の超高官もいるのだが同じである。その点で吉居元局長は違っていた。人柄であろう。74年の日記に次のような部分がある。

3月8日(金)曇夕日

署の労災主務課長会議。終了後宴。局長来り。「井上さん」と話かけ、ロビンソン夫人の「経済学の考え方」を貸してくれる。

この時と思うが、「今日はうれしいんだ」とにこにこされていた。いま、いただいた手紙を読むと局長の任期がのびて、財団法人埼玉県保健センターの設立が順調にいったからだったかもしれない。お便りに入っていたコピーを読むと、S化学工業の鉛中毒事件のことも保健センター設立のひとつのきっかけになったようである。この頃基準行政の職員は全国どこでも苦闘していた。1972年10月30日の全労働の機関誌には、「全労働東京基準」誌の一部を次のように紹介している。

「中央分会(注。東京中央労基署分会)の後藤秀夫第1方面主任監督官は9月5日、署に出勤して客を応対したあと、椅子に座るなり急に倒れ、直ちに救急車を呼び手当てするもかいなく、9時50分他界されました。死因は心筋梗塞症となっています。」

過労死だろうか。わたしはその後の経過を知らない。

1974年7月25日付けの全労働機関誌は、第13回労働行研全国集会の記事がほぼ全部を埋めているが、労災補償分科会の「闘う方向と確認事項」には次のとおり列挙されている。

① 発症労働者の職場実態を正確につかむ努力をしよう。
② 企業・行政の中の、非民主的、反労働者的姿勢を内部告発してゆこう。
③ 人事異動の影響を直視し、理由のない人事異動をさせない闘いを進めよう。
④ 調査は、業務上要因を探す立場で進めよう。
⑤ 認定基準の改悪に反対し、労働者保護の立場で改善させよう。
⑥ 増員闘争をなによりも強力にとりくもう。
⑦ 企業内労災上積み闘争を支援しよう。
⑧ 全国各県に安全センターをつくる運動を進めよう。
⑨ 積極的に職業病交流集会に参加してゆくとともに、行政民主化のため民間労働者との交流を深めよう。
⑩ 「反証なき業務上」を勝ちとろう。
⑪ 職場の民主化を前進させよう。

ここで思い出したことを書いておく。

1979年9月13日(水)晴曇

埼玉局角田庶務課長(浦和署長で退職。ボイラー・クレーン協会埼玉事務所長。現社労士)より電話あり午後局へ行く。本省から上級職甲の採用面接で労働省志望の理由を「監督官日記」を見てという答があり、1部寄贈してくれとの話なり。一国の労働省が1,500円の本を無料でほしいというのである。1部寄贈し10部買上げてもらうことにする。(読売新聞では9月10日写真入りで紹介し、朝日も読書欄で取り上げたのに労働省は知らなかったのだろうか。東京局ではわたしがクビになったというわささえあったというのに、何とも無関心なことではあった。当時全労働の副委員長とかであった関口さんには1部進呈したのだが、8月27日に面白くて夜を徹して一気に読んだと便りがあった。機関誌で推薦するということであったが実現しなかった。路線の問題でもあったのだろうか。なお、日記は在職中発行のはずが日評の都合で遅れ、おまけに文章の体裁や漢字が変更された部分があったりして、満足のいくものではなかった。)

わずか1,500円でも大へんのようであるから、次のこの頃の第1線の旅費と庁費の予算の状況を、1973年度の埼玉局全体について見てみよう。単位は千円である。

(一般会計)

職員旅費 871 監督旅費 1,579 検査旅費 823 庁費 3,830(以上が労働保護官署としての費用で、事業場の監督やボイラー等の検査費である。) 職員旅費 186 庁費 644(以上は賃金等の統計業務費用である。)

(特別会計)

職員旅費 2,501 庁費 21,712(以上は労災保険給付関係費) 職員旅費 1,372 庁

費　2,517(以上は保険施設関係費)　職員旅費　3,305　滞納処分旅費　2,288　庁費9,339(以上は保険料滞納整理関係の費用)

一見して、事業場監督の予算が少なく、あまり必要のない滞納整理関係旅費が多いのが明らかである。また、切手や電話代、暖房費、ガソリン代等の庁費の大半は労災保険の特別会計で賄われているのが一目りょう然である。労災保険料がないと労基局も労基署も働けなくなっていたのである。「年金ジャーナル」(財団法人労災年金協会)1995年54号誌の座談会で中根副会長(前出。OB)が次のように発言されている。

「もし、労災法が労働省になくて、他省に移っていたら、石岡先生がおっしゃったように、労働基準局の根幹にかかわる問題まで支障が出たと思うんですね。といいいますのは、現在の法律を施行するなり、あるいは法律をつくるなり、労働基準行政の大きな施策を実施するには、ほとんど労災保険特別会計の費用で賄われているわけですね。」

労災保険料は税金と等しい、いやそれ以上の貢献を労働省にしていたのである。以上で紹介した予算は1973年度であるが、前出のわたしが大臣官房会計課の職員から社会党議員接待等のことを聞いたのは、日記によるとこの年の1月8日(月)となっている。

なお、数年後に次のようなことが起きているので書いておく。

1983年11月3日(木)晴

午後M監督官ほか3名の研修中の監督官来宅。酒を出す。サカナ 28,000円。(この数日前かに研修中の監督官から電話が来た。日曜に皆でお話が聞きたい。お礼は沢山出せないがということであった。わたしはおかしなこともあるものだと思ったが承諾した。ところがその直後に研修がいそがしく無理なので、次回にお願いしたいと断って来た。やはりと思っていたところ、この日の訪問で理由がわかった。誰だかが本省監督課に話したところ係長が止めたという。理系の監督官だったというが「そんな人の話を聞くのは恥だから止めよう。」と言って取り止めが決まったという。本省の係長が理由をどう説明したか知らないが、この「恥」と言う意味がわたしには長い間わからなかった。それが官僚汚職がさわがれてからやっとわかった。つまり、労災保険財政を活用していた「労働基準一家」の結束を乱し、内部告発したということだったようである。その係長が誰で、いまどうしているかも関口さんに聞いてよく知っている。)

1979年のこと

1月8日(火)晴一時曇

浦和署長来局。課長と浅倉補佐も一緒に話を聞く。S化学工業鉛中毒業務上外決定の件以下のとおり。① 患者からの電話に署長は出ない。もし出た場合にも即答せず、後刻次長等より連絡させる。② 面会は時間と人員を限り、主題と出席者等を明示させる。③ 面会時間が16:30は遅い。面会日は1月下旬か2月にする。④ 本省回答を文書でなく口頭で伝える。

大阪の兼松江商の人が2人相談に来る。弁護士が拙著を読んですすめたと。頸腕症4名が1名業務上、3名が業務外で審査請求すると。会社としての対応について相談を受ける。(この頃都会の監督署は、どこでも頸腕問題で苦労していた。会社も金融関係や商社等では深刻であった。)

1月14日(月)晴

物価上昇甚だし。所沢署中里事務官(現本省中央労災補償監察官)より、はり・きゅうはどんな場合に支払ってよいか質問電話。課長と打合わせ回答することにする。① 医師が必要と認めること。② 医師の指導の下に行うこと。以上昭和23年通達が生きていることを前提とす。(これはこの後も問題が生じたことは判決も出たとおり。回答は1月16日電話で行った。)

1月17日(木)晴一時曇

熊谷署永尾事務官(現埼玉労災監察官)より電話。交通事故3名。被災者が自由診療で1点単価20円で病院に支払い。被災者への療養費の支払いをどうするかと。(困った問題であった。労災事故として受診すればよいのに知らないためである。労災保険から本人に単価20円では支払えないのでどうするかという質問である。もちろん会社にも不足分の補償義務はない。日記には詳細に計算した内容が書いてあるが、意味もよくわからず、どうなったかも記憶にない。)

1月18日(金)晴

S化学工業の労働者が審査請求に来るというので早く帰る。6名来局し、4名受理したと。(どうして早く帰ったか記憶にないが、審査官の仕事で監察官には関係ないからか、それとも応対に少し疲れたのかもしれない。)

1月19日(土)晴

S化学工業H課長来局。① 労働組合の機関誌持参。② 滋賀県のR工場には第1組合はないが、共産党員である従業員5名が有休を利用し東京H病院で鉛中毒診断。③ 滋賀県のR工場総務課長がH病院Y医師に面会した。Y医師は鉛中毒であるとはいわず、「快方に向っている。」とだけ答えた。④ 5号様式の証明は行わず。⑤ H病院Y医師も関東労災病院医師と会い考えを変えたらしい。⑥ 東京工場請求2次分5名。⑦ 健保使用等を本人等考えているらしい。

1月21日(月)曇午後積雪

午後労働会館で組合行研。委員長を引受けさせられる。(この頃は国家独占資本主義が枕言葉として流行し、組合でも国家独占資本主義時代の労働基準行政というような研究資料が行研に出て来て、故青木宗也教授から激賞されたりしていた。それを読んだ理系の監督官がキツネにつままれたような顔をしていたことが忘れられない。)

1月22日(火)晴

午前中より通災処理をめぐり討議や交渉。浦和署金子課長来局。① 朝霞市役所より連絡あり。焼却場8名鉛中毒発生と。② S化学労組交渉要求あり。③ H病院に意見書を要求した。

1月25日(金)晴

S化学工業H課長来局。①朝霞市役所の鉛中毒は共産党のI市議からの問題ではないか。② H病院Y医師の鉛中毒関心は薄れたらしい。③ 署長の確認書どおり鉛中毒と認定するよう局長と審査官あてハガキ戦術を行うと。

午後労働省へ。医事係長。交通事故の診療単価20円は一旦支払って、20円で加害者へ求償ということも考えられると。(結果どうなったか前述したとおり不明。)

午前、金田郵政監察支局長来局。日評へ送った原稿不着のことで説明のため。

就労可能期間の認定は具体的事情に応じて

外国人労災損害賠償裁判で最高裁が初めての判決

新聞等でも報じられたとおり、今年1月28日、最高裁判所第3小法廷は、在留期間を超えてわが国に残留している(オーバーステイの)外国人の労働災害に係る損害賠償請求に関して初めての判決を下した。

この問題に関しては、すでに「外国人労働者の労災白書 1992年版」(1992年5月号25～32頁)でも問題提起し、1996年10月号でも100%の企業側責任を認めた横浜地裁判決を紹介しているが、今回の最高裁判決とそのポイントを紹介する(なお、以下の加害企業側の主張は、附帯上告期限切れということで却下されているため、判決文では加害企業側の主張についてはいちいち取り上げられていない)。

訴えていたのは、パキスタン国籍の男性(31歳)で、1988年に観光ビザで来日、翌日から都内の製本会社で就労し、在留期間経過後も継続して就労中の1990年3月30日に、製本機に右手を挟まれる労災事故に被災した。その後も国内で、同年4月19日から8月23日まで別の製本会社で就労したが、右手ひとさし指の末節部分切断で労災保険障害等級第11級の後遺障害が残った。

焦点は逸失利益の算定方法

最大の焦点は、逸失利益の算定方法に関してである。

1審東京地裁判決は、別の製本会社を退社した日の翌日から3年間は、日本国内において実際に得ていた実収入額を、その後は来日前にパキスタンで得ていた収入を、基礎として逸失利益を算定し、2審東京高裁判決もこれを追認した。3年間だけは、日本で得ていた実収入額と同程度の収入を得ることができたであろうということであるが、その根拠については何ら積極的に主張されているわけではない。

これについて、被災者側は、憲法第14条の「法の下の平等原則」(人種、社会的身分等による差別の禁止)、労働基準法第3条の「均等待遇の原則」(国籍等による労働条件の差別的取り扱いの禁止)、第4条の「男女同一賃金の原則」(国籍による格差是正にも敷衍すべきと主張)に違反するものとして、就労可能年数の全期間について日本での実収入を基準として算定すべきであると主張した。

それに対して、加害企業側は、「たとえ3年間であっても、将来の『不法就労』を前提とする逸失利益なるものは、それ自体法律上認められないのであり、法の保護に値しないというべきである」と主張した。

最高裁判決は、事故がなかったら存したであろう利益の損失分として、被災者個々人の具体的事情を考慮しながら、種々の証拠資料に基づき相当程度の蓋然性をもって推定される当該被災者の将来の収入等の状況を基礎として算定するという原則を示している。そして、この算定方法は、被災者が日本人であると否とによって(被災者等にとって有利な方向にも、不利な方向にも)異なるべき理由はない、とする。

そのうえで、「一時的にわが国に滞在し将来出国が予定される外国人の逸失利益を算定するに当たっては、…予測されるわが国での就労可能期間ないし滞在可能期間内はわが国での収入等を基礎とし、その後は想定される出国先(多くは母国)での収入等を基礎として逸失利益を算定するのが合理的」。本件被災者に関しては、現実には1990年8月23日後も「友人の家を転々としながらアルバイト等を行って収入を得ているが、…特別に在留が合法化され、退去強制を免れ得るなどの事情は認められ」ず、原審の認定判断は「不合理ということはできず、原判決に所論の違法があるとはいえない」とした。

症状固定後3年は日本基準？

最高裁判決においても、なぜ「3年間」かということの合理性についての積極的な主張は示されていない。「在留特別許可等によりその滞在及び就労が合法的なものとなる具体的蓋然性が認められる場合はともかく、不法残留外国人のわが国における就労可能期間を長期にわたるものと認めることはできない」、としているだけである。

また、本件では、症状固定後の一定の期日である別の製本会社を退社した日の翌日から3年間とされたが、「3年間」の起算日についても積極的な主張が示されていないため、「症状固定後3年間」という説が確立したとも言いきれない。

いずれにしろ、「来日目的、事故の時点における本人の意思、在留資格の有無、在留資格の内容、在留期間、在留期間更新の実績及び蓋然性、就労資格の有無、就労の態様等の事実的及び規範的な諸要素を考慮して、わが国における就労可能期間を認定する」ということが、今回の最高裁判決のポイントと言えよう。

慰謝料は日本人と差別なし

慰謝料については、1審、2審とも、後遺障害等級第11級、労働能力喪失率20%で、精神的損害として250万円とした。

これに対して、被災者側は、被災者が本国へ帰国した場合には日本以上に劣悪な条件下で働かなければならなず、67%以上の労働能力喪失率、日本人以上の慰謝料が認められるべきである。また、災害発生の責任が全面的に加害貴企業側にあること、家族等の支えなしに一人で苦痛や孤独と闘わなければならなかったこと、受傷後一方的に解雇され、住まいも追い出されたことなどの事情も考慮すべきであると主張。

一方、加害企業側は、原判決が認定した、日本における収入とパキスタンにおける収入の比率=約5.9倍を適用すれば、250万円は1,475万円に相当し、「同金額がパキスタンで有する価値を考慮すると、高額に失し、理由不備、経験則違背、審理不尽の違法があるというべきである」等と主張した。

最高裁判決は、「日本人以上の慰謝料額を認めなければならない事情があるということはできない」として、被災者側の主張を退けた。

「慰謝料額の算定は、原則として、原審の裁量に属する」などとされていることもあり、具体的水準が妥当であるかどうかは別としても、オーバーステイあるいは「不法就労」の外国人であるからという理由で、慰謝料に関して日本人と差別してはならないという考え方は確立されたということができよう。

3割の過失相殺

被災者側にも落ち度があるとして3割の過失相殺を認めたことに対しても、被災者側、加害企業側の双方から異論が主張されたが、最高裁判決は原審を是認した。

過失相殺は、具体的な事実認定によって大きく左右されるが、1996年10月号で紹介した横浜地裁判決では、100%企業側の責任として過失相殺

を認めていない。

特別支給金は控除できない

なお、外国人労働者に特有の問題ではないが、被災者側は、労災保険による休業補償給付や障害補償給付だけでなく、特別支給金をも損害賠償額から控除したことは違法であると主張し、最高裁は、この点についてだけ、被災者側の主張を認めて、損害賠償金額を引き上げた（加害企業側は、被災者側の主張を認めるのであれば、慰謝料から控除すべきであると主張した）。

労働省が、保険給付自体を引き上げずに、労働福祉事業としての特別支給金を残し続けているために生じている問題であるが、この点は、実務上留意しておきたい。

このため、その権利性に問題が生じている―労働福祉事業は、「政府の裁量で決まる恩恵的な事業であって、被災労働者が権利として主張できるものではなどとされる―ことは、1995年10月号4頁等で述べたとおりである。

外国人労災損害賠償裁判最高裁判決

平成5年（オ）第2132号、同8年（オ）第2383号判決

主文

一　原判決中、上告人（注：被災者）敗訴の部分を次のとおり変更する。

第1審判決を次のとおり変更する。

1　被上告人らは上告人に対し、各自216万6,225円及びこれに対する被上告人有限会社K社については平成2年7月14日から、被上告人Yについては同年3月30日から、各支払済みまで年5分の割合による金員の支払をせよ。

2　上告人のその余の請求をいずれも棄却する。

二　本件附帯上告を却下する。

三　第一項に関する訴訟の総費用（被上告人らの附帯控訴費用を除く）は、これを7分し、その1を被上告人らの、その余を上告人の負担とし、附帯上告費用は附帯上告人らの負担とする。

理由

一　上告代理人の上告理由一、二の1、2、三及び四並びに同五のうちこれらと同旨をいう部分について

1　本件は、在留期間を超えて我が国に残留している外国人が、被上告人有限会社K社で就労中に労災事故に被災して後遺障害を残す傷害を負ったため、使用者である被上告会社等に対して損害賠償を求めるものである。

2　財産上の損害としての逸失利益は、事故がなかったら存したであろう利益の喪失分として評価算定されるものであり、その性質上、種々の証拠資料に基づき相当程度の蓋然性をもって推定される当該被害者の将来の収入等の状況を基礎として算定せざるを得ない。損害の填補、すなわち、あるべき状態への回復という損害賠償の目的からして、右算定は、被害者個々人の具体的事情を考慮して行うのが相当である。こうした逸失利益算定の方法については、被害者が日本人であると否とによって異なるべき理由はない。したがって、一時的に我が国に滞在し将来出国が予定されている外国人の逸失利益を算定するに当たっては、当該外国人がいつまで我が国に居住して就労するか、その後はどこの国に出国してどこに生活の本拠をおいて就労することになるか、などの点を証拠資料に基づき相当程度蓋然性が認められる程度に予測し、将来のあり得べき収入状況を推定すべきことになる。そうすると、予測される我が国での就労可能期間ないし滞在期間内は我が国での収入等を基礎とし、その後は想定される出国先（多くは母国）での収入等を基礎として逸失利益を算定するのが合理的ということができる。そして、我が国における就労可能期間は、来日目的、事故の時点における本人の意思、在留資格の有無、在留資格の内容、在留期間、在留期間更新の実績及び蓋然性、就労資格の有無、就労の態様等の事実的及び規範的な諸要素を考慮して、これを認定するのが相当である。

在留期間を超えて不法に我が国に残留し就労する不法残留外国人は、出入国管理及び難民認定法24条4号ロにより、退去強制の対象となり、最終的には我が国からの退去を強制されるものであり、我が国における滞在及び就労は不安定なものと言わざるを得ない。そうすると、事実上は直ちに摘発を受けることなくある程度の期間滞在している不法残留外国人がいること等を考慮しても、在留特別許可等によりその滞在及び就労が合法的なものとなる具体的蓋然性が認められる場合はともかく、不法残留外国人の我が国における就労可能期間を長期にわたるものと認めることはできないというべきものである。

3　原審の適法に確定するところによれば、上告人は、パキスタン回教共和国（パキスタン・イスラム共和国）の国籍を有する者であり、昭和63年11月28日、我が国において就労する意図の下に、同共和国から短期滞在（観光目的）の在留資格で我が国に入国し、翌日から被上告会社に雇用され、在留期間経過後も不法に残留し、継続して被上告人会社において製本等の仕事に従事していたところ、平成2年3月30日に本件事故に被災して後遺障害を残す負傷をしたものであり、その後も、国内に残留し、同年4月19日から同年8月23日までの間は別の製本会社で就労し、更にその後は、友人の家を転々としながらアルバイト等を行って収入を得ているが、出入国管理及び難民認定法によれば、最終的には退去強制の対象とならざるを得ないのであって、上告人について、特別に在留が合法化され、退去強制を免れ得るなどの事情は認められないというのである。

原審は、右事実関係の下において、上告人が本件事故後に勤めた製本会社を退社した日の翌日から3年間は我が国において被上告会社から受けていた実収入額と同額の収入を、その後は来日前にパキスタン回教共和国（パキスタン・イスラム共和国）で得ていた収入程度の収入を得ることができたものと認めるのが相当であるとしたが、上告人の我が国における就労可能期間を右の期間を超えるものとは認めなかった原審の認定判断は、右に説示したところからして不合理ということはできず、原判決に所論の違法があるとはいえない。また、出国先ないし将来の生活の本拠、労働能力喪失率等所論の点に関する原審の認定判断も、原判決挙示の証拠関係に照らして是認するに足り、その過程に所論の違法はない。

論旨は、違憲をいう点を含め、原審の専権に属する証拠の取捨判断、事実の認定を非難するか、又は右と異なる見解に基づき原判決の法令解釈の誤りをいうものであって、採用することができない。

二　同二の3及び5並びに同五のうちこれらと同旨をいう部分について

所論の点に関する原審の認定判断は、原判決挙示の証拠関係に照らし、正当として是認することができ、その過程に所論の違法はない。論旨は、原審の裁量に属する過失相殺割合の量定の不当をいうか、又は独自の見解に基づき原判決を論難するものであって、採用することができない。

三　同二の4及び同五のうちこれと同旨をいう部分について

所論の点に関する原審の認定判断は、原判決挙示の証拠関係に照らし、正当として是認することができる。慰謝料額の算定は、原則として、原審の裁量に属するところ、所論は、上告人に

は、日本人以上の慰謝料額を認めるべき事情がある旨主張するが、一部は原審の認定しない事実を前提とするものであるほか、その主張するところをもってしても、日本人以上の慰謝料額を認めなければならない事情があるということはできない。原判決に所論の違法はなく、論旨は採用することができない。

四　同二の6及び同五のうちこれと同旨をいう部分について

労働者災害補償保険特別支給金支給規則(昭和49年労働省令第30号)に基づく休業特別支給金、障害特別支給金等の特別支給金の支給は、労働者災害補償保険法に基づく本来の保険給付ではなく、労働福祉事業の一環として、被災労働者の療養生活の援護等によりその福祉の増進を図るために行われるものであり(平成7年法律第35号による改正前の労働者災害補償保険法23条1項2号、同規則1条)、使用者又は第三者の損害賠償義務の履行と特別支給金の支給との関係について、保険給付の場合のような調整規定(同法64条、12条の4)もない。このような保険給付と特別支給金との差異を考慮すると、特別支給金が被災労働者の損害を填補する性質を有するということはできず、被災労働者が労働者災害補償保険から受領した特別支給金をその損害額から控除することはできないと解するのが相当である(最高裁平成6年(オ)第992号同8年2月23日第2小法廷判決・民集50巻2号249頁参照)。これと異なり、上告人が労働者災害補償保険から支給を受けた特別支給金35万3,787円を上告人の財産的損害の額から控除した第1審及び原審の判断には、法令の解釈運用を誤った違法があるといわなければならない。

本件において、特別支給金を除いた労働者災害補償保険給付の額は142万3,910円であり、填補の対象となる財産的損害の額は164万0,135円であるから、財産的損害について、被上告人らには、なお21万6,225円の損害賠償債務が残ることになる(なお、この場合においても、弁護士費用の額を20万円とした原審の判断は相当である)。そうすると、上告人の請求は、被上告人らに対し、各自216万6,225円及びこれに対する被上告会社については平成2年7月14日から、被上告人Yについては同年3月30日から、各支払済みまで年5分の割合による金員の支払を求める限度でこれを認容し、その余を棄却すべきものであって、前示違法は判決の結論に影響を及ぼすことが明らかである。これと同旨をいう論旨は理由があり、原判決のうち上告人の控訴を棄却した部分はこの限度において破棄を免れず、右部分及び第1審判決は右の趣旨に変更すべきものである。

五　附帯上告について

附帯上告は、それが上告理由と別個の理由に基づくものであるときは、当該上告についての上告理由書提出期限内に原裁判所に附帯上告状を提出してすることを要するものであることは、当裁判所の判例とするところである(最高裁昭和37年(オ)第963号同38年7月30日第3小法廷判決・民集17巻6号819頁、最高裁昭和61年(オ)第1304号・平成2年(オ)第1188号同3年6月18日第3小法廷判決・裁判集民事163号107頁参照)。これを本件についてみるに、本件附帯上告理由は、いずれも上告理由とは別個のものといわざるを得ないところ、本件附帯上告状が、本件上告事件につき上告代理人に対し上告受理通知書が送達された日から50日を超えた後の平成8年11月19日に提出されたことは、記録上明らかである。したがって、本件附帯上告は、不適法であって、却下を免れない。

よって、民訴法408条、396条、386条、384条、96条、95条、89条、92条、93条に従い、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

平成9年1月28日

最高裁判所第3小法廷
裁判長裁判官　可部　恒雄
裁判官　園部　逸夫
裁判官　大野　正男
裁判官　千種　秀夫
裁判官　尾崎　行信

パソコンによる翻訳作業で

東京●腱鞘炎を業務上認定

Sさん(25歳、女性)は、東京都千代田区の印刷会社に勤務し、パソコンを使ってコンピュータのマニュアルを翻訳して入力する業務に従事していた。昨年2月頃から右手首に激痛が走るようになり、腱鞘炎と診断された。3月からは仕事もできる状態ではなく、休業せざるを得なくなった。

原因は、一昨年末から所属する課の人員が大幅に減らされるなかで、業務量が増え続け、連日午後10時までに及ぶ残業や休日出勤を続け、パソコン入力作業で右手を酷使したこと以外考えられなかった。Sさんは、東京都労政事務所の紹介で東京東部労災職業病センターに相談し、昨年6月に中央労働基準監督署に労災申請を行った。

Sさんの所属する部署では、クライアントごとにプロジェクトを編成し、MTといわれる機械翻訳を行った後、ポスト(第1次翻訳)、リライト(第2次翻訳)、チェック(訳語の統一などを見直す)、原つき(原文と訳文の突き合わせ)、素読み(最終校正)という作業を行う。Sさんは、ポストを担当していた。まず、フロッピーディスクの英文データをMTにかける前処理を行い、MTにデータをかけた後、機械翻訳されたデータを受け取ってポストにかかる。パソコンはPC-98を使用。画面とハードコピー(英文データテキスト)を見ながら、MTの機械的な翻訳文をわかりやすい日本語の翻訳文に直しながら入力していく。ポストではあくまで自分で翻訳文を考えながら入力していくため、作業工程のなかでは一番時間がかかる。

部署替えで人員が12名から7名に減らされても業務量は増え、外注管理の仕事も任されていたSさんの業務負担は過重なものとなった。Sさんが使用していたパソコンのキーボードの調子が悪く、キー設定がうまくいかなかったため、キーボードを打鍵する際に左手指に比して右手指を頻回に使用したことも、右手の腱鞘炎発症の原因となった。

Sさんの業務内容と発症原因を自己意見書にまとめ、昨年9月に中央労基署に提出。その後、数回の署交渉を経て今年2月、業務上認定された。

Sさんの仕事は、キーボードの打鍵回数だけからみるなら、同じ時間エディターソフトやワープロソフトを使って文章を入力をし続けたり、データ入力だけを繰り返すような業務よりも少ないかもしれない。パソコン作業による健康障害の原因は、たんに手指の反復動作だけに限られるものではないということである。

(東京東部労災職業病センター)

間違った調査をやり直し

近畿●労基署段階で不支給処分撤回

Aさんは、製造業のB社に勤務していたところ、作業中に急性腰痛症を発症し動きがとれなくなったので、病院に運ばれ入院した。当然、労災で治療してくれると思っていたところ、会社の担当者がきて、病院に対して「これは労災ではないので」と申し立てたため、健康保険による治療を強いられることになった。

納得のいかないAさんは、自分で労災保険の休業補償を労働基準監督署に対して行った。約3か月後、労基署は、業務外決定を文書通知してきた。驚いたAさんは、労基署に対し業務外決定の理由の説明を求めに行ったところ、「発症時に重量1kgのも

のしか持っていないし、いつもと同じ作業をしていたので労災にはならない」との説明を受けた。

いままで一度も労基署から事情聴取をされたこともなかったAさんは、怒りと不信の中、知り合いとともに関西労働者安全センターに相談に訪れた。本人の聴取もされずに「業務外決定」を受けるというのはあまりにも不自然なため、安全センターではあらためて労基署に事情説明を受けに同道することにした。

担当者不在の中、労災課長が説明してくれたのであるが、やはり、本人の事情聴取がまったく行われていないことは本当であった。会社から提出された「災害状況報告書」と主治医との面談記録が主な調査資料としてあがっており、担当者の調査復命書と合わせても、全調査資料の厚さは横からみるとほんの少しだった。

労基署に対しては、調査のずさんさについて抗議するとともに、再調査を要請した。労基署側もその点を認め、「通常の調査」をあらためて行うことになった。

この中で、被災当日は、大雪の日で夜勤中の未明に転倒事故を起こしていたこと、会社が「1kg」と申し立てていた物体がじつは「10kg」もあったことなど、新たな事実と会社側のウソが明らかになり、これらの事実に基づいて労基署は医師意見書を収集し、あらためて業務上認定が行われるに至った。

いたずらに「審査請求でやってください」と開き直らないで、調査をしなおし、間違った判断を是正した労基署の対応は十分に評価できる。ただし、会社側が虚偽の申し立てをするなど非常に悪質であり、今後、Aさんに対するいやがらせを続ける可能性も大いにあり、その面での労基署の適切な対応が重要になるだろう。

（関西労働者安全センター）

じん肺判定基準の改訂作業

労働省●健康管理のガイドブックも作成

労働省は、昨年来、①じん肺有所見者向け健康管理指針等の作成、および、②じん肺診査ハンドブック・標準エックス線写真フィルムの改訂の作業を進めている。

①については、離職者向けの「ガイドブック」と在職者向けの「じん肺有所見者に対する健康管理教育のためのガイドライン」がまとめられている。

これは、専門家による「粉じん作業従事者に対する教育の充実の検討及びじん肺有所見離職者ガイドブック検討会」が設置され、そのもとにガイドブック部会と教育指針部会が設けられて各々の案を作成した上で、じん肺審議会に設置された健康管理部会にかけられ、今年2月に、じん肺審議会に報告・了承を受けたものである。

「離職するじん肺有所見者のためのガイドブック」は、「主としてじん肺管理区分2または3の決定を受けている方のために」とされ、「Ⅰ．健康的な生活習慣」、「Ⅱ．症状の変化と健康管理」、「Ⅲ．じん肺健康診断とじん肺管理区分、健康管理手帳」、「Ⅳ．じん肺と労災補償」、「Ⅴ．再就職される場合」およびじん肺法の仕組み等についての資料からなる。

②で改訂が予定されるじん肺診査ハンドブックと標準エックス線写真フィルムは、いずれもじん肺管理区分の決定や合併症に認定、すなわち労災補償の対象となるかどうかの判定の基準ともいうべきものである。労働省は、①と同様、当初今年度中にも改訂を実施するつもりだったようだが、「専門家会議」の検討が遅れているため、まだその内容がほとんど明らかになっていない。

標準エックス線写真フィルムについては、現在の12段階尺度から4段階の分類に変えることなどが検討されているようだ。現在でも、無所見（0型—0/-、0/0、0/1の3分類が該当）と有所見（1型—1/0、1/1、1/2、2型—2/1、2/2、2/3、3型—3/2、3/3、3/+が該当）の境界、0/1と判定するか1/0と判定するかで、主治医と労働基準局（じん肺診査医）の意見が食い違うなどで問題が起こることがしばしばある。これを4段階分類にして、0/0、1/1、2/2、3/3だけにしてしまうと（0/1、1/0等をなくしてしまう）、1/1にまで至らない1/0の場合には今後無所見とされてしまう、などの問題が生じてくるおそれがある。

じん肺診査ハンドブックの改訂については、どのような検討が行われているかまったくわからない。肺機能検査の判定基準が厳しくなったり、続発性気管支炎の認定や治ゆの取り扱いが改悪されるおそれなどもないとは限らない。

じん肺をめぐっては、これまでも多くのことが問題になってきており、1994年3月には、労働者住民医療機関連絡会議のじん肺研究会として「現行じん肺法に関する見解・提案」もまとめている（1994年6月号参照）。今回の改訂作業は、そうした問題点を改正するためにこそ行われるべきであって、改悪・被災者切り捨てにつながるものであってはならない。

1か月前の業務過重を評価

神奈川●新認定基準後県内初の認定

地方公務員だったKさん（男性）は、1994年8月9日午後勤務中に倒れ、横浜市内の病院に運ばれたが、意識が戻らないまま夕方、脳出血によって死亡した（当時46歳）。Kさんは、1994年7月に福祉関係の外郭団体の事務局長に出向しており、わずか1か月後の出来事だった。

Kさんは約3年間、課長補佐・担当係長として福祉に関する新事業を企画、そのための調査や他の部や市民から持ち込まれるさまざまな情報の調整を行っていた。定型化することなく、膨大な仕事が持ち込まれていたのである。予算の策定、社内の事業の調整、プロジェクトに対しての創造的な仕事など、多岐にわたり、そのための勉強もよくしていた。同僚の証言によれば、毎朝の始業時刻に遅れたことはなく、退社時刻も午後7時より早かったことはなかったという。泊まりの勤務もしばしばあったことから、Kさんは少なくとも1日10時間以上の労働を3年間継続していたことになる。

Kさんは、1994年7月1日に外郭団体である福祉職場に事務局長として出向。仕事内容としては、活動のための予算を市からできるだけたくさん認められてもらうことであった。

外郭団体の事業は年々拡大されており、事務局長として約30名の職員の仕事のすべてを統括していたので、それらすべてを把握するまでは相当な精神的疲労があったに違いない。

それにもまして、Kさんの担当であった障害者作業所において、運営費用を何年にもわたって私的に出費するという横領事件が発覚した。これは着任早々大問題となり、かなりの精神的負担になったと思われる。そして、1か月後の8月9日、Kさんは、午前・午後の打ち合わせ会議をこなしたあと、目の痛みを訴え、職場に戻る途中に休みたいと訴えた。そしてすぐに意識不明に陥り、応急処置の後病院に運ばれたが、意識が回復することなく死亡したのである。

横浜北労働基準監督署は、1995年2月に改正された認定基準に基づいて、「死亡前1か月に過重負荷があった」として業務上と認定した。

だが、Kさんの仕事ぶりは亡くなる1か月前よりも3年間の課長補佐・担当係長時代の方が、土日も休む間もなく、はるかに残業も膨大な時間を費やしていた。申請者であるKさんの妻は、出向前の長い間の疲労の蓄積は認められなかったことを悔しがっている。

死亡1か月前の「異常な出来事」がなければ認定されなかったかもしれないが、神奈川県内でも初めて新認定基準が適用された、このKさんのケースを踏まえ、神奈川労災職業病センターとしても過労死の対応に積極的に取り組んでいきたい。

（神奈川労災職業病センター）

多国籍企業監視のネットワーク
東京●第1回アジア国際シンポジウム

進出企業問題を考える会では、昨年末の12月7日、韓国と香港から多国籍企業問題に取り組んでいるNGOの代表4人をゲストとして招き、「多国籍企業のモニターに関する第1回アジア国際シンポジウム」を都内の全水道会館で開催した。シンポジウムには、主催・協賛団体関係者を中心に海外ゲスト、報道関係者を含め約100人が参加し、日本・韓国・香港での多国籍企業のモニター活動の経験交流と今後の課題について報告、検討した。

●シンポジウムの目的

アジア国際シンポジウムは、日本国内ならびにアジア地域における市民、NGOによる多国籍企業に対するモニター活動の強化とネットワークづくりを目的に、日本国内で多国籍企業問題に関わっている市民団体12団体の協賛と(財)東京国際交流財団の助成を得て開催された。

1回目の今回は、「日韓共同セミナー」として開催され、韓国での海外進出企業のモニターに取り組んでいる市民団体「参与と民主社会のための市民連帯」、「環境運動連合」の代表3人をゲストとして招き、〈投資国側市民・NGOの課題〉をテーマに、日韓両国での取り組みを交流、多国籍企業モニターのための今後の課題や協力について検討した。シンポジウムには、香港のアジア・モニター・リソース・センター(AMRC)の代表も特別参加した。なお、日本でのシンポジウムに先だって11月7-8日にソウルで、「市民連帯」などの主催で同趣旨の国際セミナーが開催され、日本からは当会事務局の仁科健一氏が参加している。

●シンポジウムの報告テーマ

シンポジウムではまず午前中に、主催者報告と韓国・香港の海外ゲスト代表報告が行われた。テーマと報告者は次のとおり。

(1)主催者報告
日本企業の海外進出とモニター活動の現状(進出企業問題を考える会: 佐久間真一)

(2)ゲスト報告(韓国①)
韓国企業の海外進出と監視活動(「市民連帯」幹事: キム・ウニョン)

(3)ゲスト報告(香港AMRC)
アジアにおける多国籍企業と労働組合(ジェラルド・グリーンフィールド)

続いて午後には、次のテーマで日本側報告と韓国側報告が行われた。

(4)日本側報告①
ゼンセン同盟の多国籍企業対策について(ゼンセン同盟国際局長: 鈴木則之

(5)日本側報告②
「社会条項戦略」から「社会憲章戦略」へ(国際労働研究センター所長: 戸塚秀夫)

(6)ゲスト報告(韓国②)
韓国海外進出企業と環境問題(韓国環境運動連合: チェ・エヨン)

(7)ゲスト報告(韓国③)
多国籍企業に対する規制のあり方(「市民連帯」弁護士: チャ・ジフン)

シンポジウムでは途中、会場を3つに分けて、韓国からのゲストを囲んでの自由討論の場が設けられ、意見交換などが活発に行われた。報告が多く、プログラム上、各報告に対する質疑や討論の時間がほとんどとれなかったのは残念であったが、各報告は、それぞれの活動実績や研究成果に基づいた充実した内容であった。なお、当日の報告は、別途報告集としてまとめられている(頒価1,000円)。

●海外からのアピール紹介

今回のシンポジウムには、日本の海外進出企業が関係する問題案件のアピールがアジア各国から寄せられ、紹介された。シンポジウムは、こうしたアジアをはじめとした進出先の人びとの「声」を日本の市民に伝える場ともなった。当日紹介されたアピールは次のとおり(カッコ内は紹介団体)。

①韓国フコクの労働組合弾圧問題(進出企業問題を考える会)、②玩具の安全生産キャンペーン(日本消費者連盟)、③タイ北部工業団地の労災事件(全国安全センター—1・2月号参照)、④スマトラ・パルプ工場建設問題(熱帯林行動ネットワーク)、⑤インドネシアのNIKE問題(日本インドネシアNGOネットワーク)、⑥フィリピン・セブ島開発問題(全造船機械石川島分会)、⑦ロス・ニューオータニの不当解雇問題(APWSL日本委員会)、⑧中国・三峡ダム建設問題(地球の友・日本)、⑨日本の原発輸出問題(原子力資料情報室)

●海外ゲストを囲んでの交流会

シンポジウム終了後、午後7時から、海外ゲストを囲んでの主催・協賛団体関係者による交流会がもたれた。交流会では、シンポジウムに対する感想や意見交換とともに、日本の協賛団体の活動紹介が行われた。海外ゲストから、韓国、香港での多国籍企業問題の取り組みが労働問題が中心となっているのに比して、日本では環境問題や消費者問題などの視点から関係団体の取り組みが進んでいることに賛意が表せられた。

●シンポジウムの成果と今後の課題

主催・協賛団体による総括会議は今後開催されるが、進出企業問題を考える会の事務局会議では、今回のシンポジウムの成果と今後の課題について次のように確認している。

① 市民団体による多国籍企業問題に関する国際シンポジウムは日本国内では初めての取り組みで、マスコミ報道も含め関係方面の関心も高く、多くの参加者を得て成功裏に開催することができた。一般参加者、主催・協賛団体関係者、海外ゲストの評価も高く、次につながるシンポジウムとなった。

② 日本国内ならびに韓国、香港で多国籍企業問題に取り組んでいるNGOが一堂に会し、活動経験の交流や課題当を報告し合うことによって、多国籍企業問題に関する共通の理解を深め、モニター活動の強化に向けた協力関係やネットワークづくりへの第一歩とすることができた。とくに今回のシンポジウムは、日本国内で多国籍企業問題に関わっている市民団体12団体の協賛で開催されたが、協賛団体はいずれも、日系企業の人権侵害や環境破壊などの問題に取り組んできている市民団体で、今後、日本国内での共同した取り組みがさらに強化されることになった。シンポジウムの協賛団体は次のとおり。アジア女子労働者交流センター／アジア太平洋資料センター／APWSL日本委員会／カトリック青年労働者連盟／原子力資料情報室／憲法擁護・平和・人権フォーラム／国際労働研究センター／全国労働安全衛生センター連絡会議／地球の友・日本／日本インドネシアNGOフォーラム／日本消費者連盟／熱帯林行動ネットワーク

③ 今回のシンポジウム開催にあたって、多国籍企業対策労組会議(TCM)や連合などの労働組合の協賛を得ることができなかったが、多国籍企業の監視活動には労働組合の役割が不可欠であることから、今後、市民団体と労働組合・労働団体との連携を追及していくことが日本国内での大きな課題となっている。

④ さきのAPEC首脳会議やWTO閣僚会議の宣言などにみられるように、「投資の自由化」を求める動きに拍車がかかっていることから、今後、多国籍企業の投資が進むアジア地域においてNGOレベルでの多国籍企業に対するモニター活動がますます重要と

なっている。アジア各国で多国籍企業問題に取り組んでいるNGOとの連絡、ネットワークづくりを進めていくことが大きな課題となっている。

⑤　今回のシンポジウムには、タイ、インドネシア、フィリピン等アジア各国から日系企業にかかわるアピールが寄せられた。投資国側の市民、労働者の責任として、こうした進出先の人々の「訴え」に応えられる体制を強化していきたい。

●今後のシンポジウム開催計画

多国籍企業のモニターに関するアジア国際シンポジウムは、3か年計画で予定されている(次回は1997年11月24日の予定)。皆様の提案や御意見をお寄せください。

進出企業問題を考える会
佐久間真一

児童労働と労働災害

海外短信●*Workers' Health International Newsletter*

■フロリダの穀物貯蔵所で若い労働者が転落死亡した事件を契機に、Occupational Safety and Health Adminisutration(労働安全衛生局)が、穀物加工施設などの防護基準を改正することになった。死亡したPatrick Hayesさん(19歳)の父親であるRon Hayesさんが、労働行政の要人と面談するなど積極的に要請してきた。彼は息子の死後、仕事を辞めて、労働災害で家族を亡くした人たちのNPO—FIGHT(Families in Grief Together)を組織して活動している。

■カナダのアルベルタでは労災死亡労働者の3分の1が若年労働者であり、オンタリオでも事故の13%が若い人たちのものである。オンタリオのWorkplace Health and Agencyがビデオによる安全衛生研修のカリキュラムを作成し、高校などで実施している。

■デンマーク政府が13歳以下の児童労働を禁じることを決定。政府によると毎年数千人の児童が労災事故で入院しているとのこと。

■173か国の労働大臣がジェノバに集まり、児童労働に関して討議。世界では7,300万人の児童が就労している。これは教育を受けることができないことも意味しており、将来にわたる深刻な問題とILOの事務総長は語る。

■デリーのNGOの調査によると、デリーの200を越える事業所で非常に危険な酸化鉛バッテリーのリサイクル工程があるとのこと。オーストラリアとカナダが進出のさきがけであったが、他国も規制の強化にともなって進出してきている。

■オーストリアの連邦産業大臣補佐のGarry James氏によると、若くて経験の浅い労働者の死亡災害が増加している。アンケート調査でも安全衛生への関心があまり高くない。テレビコマーシャルによるキャンペーンも計画している。

■アメリカ・ニュージャージー州の衛生部が、数年前に学校における発がん物質(例えばアスベスト、ベンゼン、クロムなど)削減のためのプロジェクトを立てた。その成果で、多くの学校で改善がみられた。

■アメリカで5つの学校団体とEPAが共同で、学校の空調を改善するための、チェックリスト、ビデオ、ガイドなどを作成。

■アメリカでEPAが幼児、児童の健康を守るための環境基準を作成することになった。

■イギリスで若年労働者に対する安全衛生の新しい規制が導入されることになった。Health & Safety Comission(HSC)が、有害物質の曝露制限など、ECの基準に合わせて規制案を作成。TUCでは、さらに厳しい規制を求めている。

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　PHONE(03)5232-0182／FAX(03)5232-0183
E-mail joshrc@jca.ax.apc.org　HOMEPAGE http://www.jca.ax.apc.org/joshrc/

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 新潟市東堀通2-481　TEL (025)228-2127 /FAX (025)222-0914

静　岡●**清水地区労センター**
〒424 清水市小柴町2-8　TEL (0543)66-6888 /FAX (0543)66-6889

京　都●**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 阪神医療生協長洲支部　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 (0982)53-9400 /FAX (0982)53-3404

自治体●**自治体労働安全衛生研究会**
〒102 千代田区六番町1 自治労会館3階　TEL (03)3239-9470 /FAX (03)3264-1432

(オブザーバー)

福　島●**福島県労働安全衛生センター**
〒960 福島市船場町1-5　TEL (0245)23-3586 /FAX (0245)23-3587

山　口●**山口県安全センター**
〒754 山口県小郡郵便局私書箱44号