

施行50周年を迎えた労基法と これからの労働行政

覆面座談会
井上浩氏 × 監督官 × 自治体担当者

古谷 司会をさせていただく全国安全センターの事務局長の古谷です。今年9月1日で施行50周年を迎えた労働基準法をめぐって、井上浩さんと現場で苦勞されている労働基準監督官(以下「監督官」と表記)、地方自治体の労働主幹部局(以下「自治体」と表記)の方々との座談会を企画しました。立場上、井上さん以外の皆さんの名前は公表せずに覆面座談会ということですが、忌憚のないところをお聞かせください。井上浩さんは、元労働基準監督官として『労働基準監督官日記』の著書もあり、本誌に「監督官労災日記」を連載していただいています。10月10日の第8回総会で全国安全センターの議長就任をお引き受けいただいたところです。さて、労基法施行50周年の今(1997)年は、50年目にして4月1日から週40時間労働制がようやく実施されたという点で、また、1995年

3月に策定された規制緩和推進計画の3年間の最終年度に当たるという意味でも、大きな節目の時期を迎えていると思います。また、行政改革会議で検討中の中央省庁再編等の議論によって、来年度には労働省がなくなるかもしれないという時期でもあります。そのへんのところを話題にさせていただいたらと思います。

週40時間労働制実施で どう変わったか

古谷 まず週40時間労働制の実施状況に関しては、10月9日の中央労働基準審議会に労働省が今年度の労働時間等総合調査の概要を報告していて、週40時間労働制を実施している事業所の割合は77.8%で、前年度より37.5ポイン

ト上昇。事業所の規模別では、300人以上では98.6%(前年度94.5%)、31~100人では89.5%(48.5%)、30人以下の事業所では76.2%(38.7%)ということになっているようですが。

監督官 最初に労働時間関係の労基法改正が施行されたのが1988年4月で、それから10年間、労働時間、労働時間でしたから、全体的に、それなりに労働時間の短縮が進んできていることは事実だろうと思います。

うちの管内で週40時間労働制が実施されている割合は5割というところでしょうか。署内でも話しているのは、たぶん今年の10月、11月頃までが第1期なのだろうと。やらなければならないと思っている事業所が実施するのが半年からまあ1年以内で、それ以外の事業主はしばらく様子を見よう。こちらの出方も見ながら言われたらやろうと思っているんじゃないでしょうか。あとは本当にやらなきゃならないようなところまで追い詰められなければやらない。そんな3分類くらいが出てくるんじゃないか。

いまやらなければいけないと考えているのは、少し腰を上げようとしているけれどまわりの様子もみているという事業所の腰をどう叩くかということです。

井上 何%くらいの事業所が週40時間労働制を実施したという統計の信憑性についてはどうですか。

監督官 それぞれだと思いますね。とくに労働基

週所定労働時間40時間の達成事業場の割合の推移

法第8条の分類	事業場の規模	301人~	101~300人	31~100人	10~30人	1~9人
1号 製造業		97.4	64.2	66.6	24.0	27.8
		99.3	99.3	88.1	61.0	67.8
2号 鉱業		50.0	60.0	21.2	11.4	12.1
		100.0	92.0	91.2	74.3	78.2
3号 建設業		92.5	54.0	30.8	15.8	19.2
		100.0	98.9	94.5	83.3	84.7
4号 運輸交通業		48.1	34.2	23.9	23.3	28.6
		91.9	91.8	84.6	61.5	77.6
5号 貨物取扱業		68.4	50.8	43.8	48.1	46.5
		100.0	93.8	93.0	84.0	81.1
6号 林業		-	40.0	31.0	30.3	32.9
		-	100.0	90.3	84.8	90.4
8号 商業		90.1	71.3	49.7	36.4	35.1
		98.0	98.9	88.2	71.5	53.4
9号 金融広告業		100.0	100.0	98.8	95.7	74.0
		100.0	100.0	99.1	96.6	91.4
10号 映画・演劇業		100.0	94.4	48.4	50.7	50.6
		100.0	94.3	89.6	80.5	61.3
11号 通信業		100.0	100.0	98.0	92.0	89.2
		100.0	100.0	100.0	96.7	98.1
12号 教育研究業		100.0	89.0	58.1	44.2	54.7
		100.0	95.4	90.3	84.7	76.8
13号 保健衛生業		98.3	71.8	59.2	56.4	72.2
		100.0	93.3	94.0	89.9	71.2
14号 接客娯楽業		84.4	29.6	30.6	36.2	50.9
		93.6	87.7	78.3	71.6	69.6
15号 清掃・と畜業		58.3	46.9	41.7	34.3	44.8
		87.8	87.7	96.4	82.0	75.1
17号 その他の事業		99.3	93.8	75.2	69.4	62.8
		98.0	97.6	90.4	90.7	86.4

(注) 1 段目:平成8年調査時点における40時間達成事業場の割合

2 段目:平成9年調査時点における40時間達成事業場の割合

■は、旧猶予措置対象事業場、▨は、特例措置対象事業場

準監督署サイドで集めた資料は、母集団に対して統計的に抽出したわけではなく、その中での何%が週40時間制を達成という話で、これも統計的に処理されているわけではありませんから。

井上 ただ送りつけて返ってくるのを待つというやり方ですか。

自治体 アンケート調査の性格から言って、比較的いいというか基準をクリアしているところから返ってくるでしょうし、どうしてもパイア

スがかかりますよね。

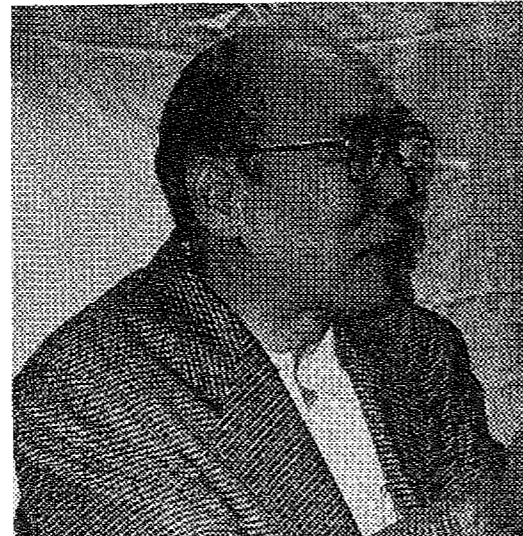
井上 やはり、返すところは真面目な人でしょうからね。

自治体 だから比較的高めに出ているだろうということはあるだろうと思いますね。とりわけ労働基準局などが調査をすると、法に違反するようなことを書いてはまずいというような使用者の抑制意識というか、そういうのが働くでしょうから。これは調査の目的以外には使用しません、と書いてあっても信じているわけじゃないから。

井上 労働時間に関する申告が増えたというようなことはありますか。

監督官 それはあります、電話がかかってくる数も増えていますね。申告事件となるかどうかは別としても。うちのところは週40時間になっていないがどうなんだろうと。そここのところは、働いている人の意識というか、法律もわかってきているという部分はあると思います。僕はもっと、変形労働時間制を使ってそれが労働者に周知されていないと、おかしいんじゃないかという相談が多いんじゃないかと思ったのですが、そういうのはあまりないですね。

自治体 正直言って、週40時間という相談はあまりないんですね。猶予のところからとか、労働省が「2年間は懇切丁寧な指導に徹する」と言い出したよね。それで、本当に(週40時間労働制)をやらなければならないのかという問い合わせはけっこうあります。それから変形労働時間制の導入ですね。なかなか労働省-労働基準監督署には聞きにくいということで、労政事務所だったら直接の監督機関ではないから、本音のところを言っても、法違反をしても、割合とソフトだというイメージが使用者の方にあるようですね。何とかクリアしたいのだけれどなかなかうまくいかない。やはり、使用者の方から何うと、40時間制にすると人数を増やさなければいけないというのがネックになっていて、変形制を使ったりして何とかできないかと、苦勞されているのは事実のよう



井上浩(いのうえひろし)氏
1948年12月、労働基準監督官、以後労働基準監督署(愛知・埼玉)、埼玉労働基準局において監督、安全衛生、労災保険の各業務を担当。労働基準監督署課長、地方労災補償監察官、地方労働基準監察監督官、労働基準監督署長歴任。1978年4月、退職。(社)埼玉県経営科学協会顧問、1978年10月、自治体労働安全衛生研究会副会長。1990年5月、全国労働安全衛生センター連絡会議副議長、1997年10月、同議長。
[主要著書]「労災保険法の理論と実務」(有信堂)、「労働安全衛生法」(北樹出版)、「労働Gメン」(経営書院)、「地方公務員災害補償法」(北樹出版)、「労働基準監督官日記」(日本評論社)、「労働基準法入門」(労働補償法入門)(経営書院)その他

ですね。

労働者の方からはそんなに来てないですね。大手はほとんどクリアしてしまっていますし。逆に、いままで週30時間台だったところが週40時間制ということで時間を延ばされるとか、週40時間制にするために1日の労働時間が延ばされるとか、変形労働時間制が導入されると働き続けられないのだけれどどうしたらいいだろうというような相談はあります。

監督官 タクシーの運転手から怒りの電話をもらったことがありますよ。こんなに労働時間を短くされたら稼ぎにならないじゃないかって。とくに田舎の方などでは、需要が減ってタクシーなどもだぶつき気味になってきていて、使用者側が、労働時間短縮に便乗して就労時間を短くしてコストダウンを図ろうとしたりするんですね。連合なども問題にし、一部報道もさ

れた例の賃金ダウン容認の労働省通達が出てからは、賃金すらもカットしようという動きが出てきたりして。労働省はいったい何を考えているんだというのです。

自治体 労働者からは、賃金が切り下げられてしまうということと1日の労働時間が延びるということについての問い合わせというよりも苦情—どうしたらいいんだ。就業規則の一方面的不利益変更にならないのかという話ですよ。

古谷 労働者からは賃金関係の相談が多い?

自治体 とくにパートなどから、就労時間が減らされて時間給計算だからきついというような、いまのタクシーなどと同様の話ですね。月給制の正社員については、労働省が賃金ダウン容認通達を出し直したということもあって、上がる場合もあるわけですが、パートなどの場合には働く時間が少なくなればそのまま減ってしまうわけですからね。話し合せて上げてもらえないと、なかなかいい返事ができないんですが。

実効性のある指導手法は

古谷 マスコミ等の報道で「2年間は懇切丁寧な指導に徹する」といったことばかりが強調され、2年間は週40時間労働制自体が猶予されると受け止められている向きもあるような懸念があるのですが。

監督官 それはありますよね。「あと2年間はいいんですよ」などと言われたことも何回かあります。しかし、思ったほど多くないような気がします。

井上 おそらく猶予しないといっても、させないという力は行政にないですよ。

自治体 結局、営業時間を短くするかあるいは人数を増やすか、どちらかの手当をしなくて生産の維持はできないわけですから。

監督官 あとは画期的な設備投資をするか。

自治体 だからよっぽどペナルティでもやらな

ければ、とても指導だけでは動かないと思います。説明会などにくるようなところは、ほとんど問題のない企業。なかなか行政の言うことも聞かないアウトサイダーをどうしていくのか。

監督官 それは都市部になればなるほどたいへんなことなんですね。この2年間については、まず集団をとらまえてその集団に入り込んで一生懸命指導しなさいと。だから、集団に入っていないところはもれてしまう。集団に入り込んで、その集団についての実態のアンケートをとりなさい。それでまだ40時間になっていないところについては、どういうふうに一どれくらいを目途に40時間にもっていくのかという簡単な計画を出させなさい。出ていないところはチェックし、督促して、それでも来ないところについて、今年中か来年度の頭にでも、そういうところだけ集めて集団指導をなさい。それでも出てこないところには、来年度はまだ「監督」という言葉は出てこないと思いますが、さらに督促をして、最後にブラックリストみたいなものをつくってという流れです。

集団に対する指導の際には、できるだけ同業のアウトサイダーも説明会等に参加させるように指示されていますが、現実には難しい話です。都市部になればなおさらだと思います。

古谷 ことさら「2年間の指導期間」と声に出してそのようなやり方で行う指導のやり方についてはどうなんですか。

監督官 実際はいままで、48時間から46時間になったときも、46時間から44時間になったときでも、すぐに摘発、罰則を払わせるような指導のやり方をすれば、そんなことはやっていないわけです。内部的には、1年間か2年間は指導期間ですよという位置づけになっているわけですよ。

それを今回は完璧にオモテに出してしまった。僕はたぶんこういうことになるんじゃないかと思っていましたね。あれだけゴタゴタ使用者側とやり合っていたから、もしかしたら「2年間の指導期間」というのをオモテに出すのじゃないかと思っていたら、案の定出してきた。

現実的に考えて、法律が変わったとたんに刑事罰として摘発して検察庁に送って罰金をとれるかと言ったら、それは絶対無理ですよ。

自治体 仮に罰金をとれても、罰金を払う方を選ぶ経営者もいるんじゃないですか。法律を何とかして守ろうという経営者であればいいと思うのだけど、最近はそういう経営者は少なくなっているような気がしますね。それよりも競争、競争ですからね。

井上 地方自治体では、採石業は知事の許可が必要とかの関わりのある業種がありますよね。そういう業種に対して、週40時間は国の方針なんだからやれというようなことを言ってもらえると強いのですがね。

自治体 私も前から言っているのですが、ILOの第94号「公契約における労働条項に関する条約」などがありますよね。自治体と取り引きする業者については平均的な労働条件を備えていなければいけない、そのような条件を備えていなければ入札から外すとかいうことでもやらないと、強力な行政指導ということにはならないですね。外すとすればそこでまたいろいろと問題は出てくると思うんですが、何らかのかたちでサンクションのようなものがないと、週40時間労働制も守らせるというのは難しいと思います。

監督官 許認可の絡んでいるところは、それでもペナルティということに対しては敏感な方。建設業なんかの場合は、労働基準法・労働安全衛生法に違反して罰金をくらったら経営診査にかかってくる問題になります。つまり、処罰されると経営診査でランクが下がり、大きな工事を受注できなくなる。

自治体 横浜市には、不当労働行為が確定すると工事業者を指名停止にするという条例があります。そういうのがないとなかなか法律を守ることにはならないのではないかと。

監督官 発注機関との打ち合わせ会議を各監督署でつくるようにということになってはいるんです。うちなどでも何とか毎年1回やっていますが、今年の4月直前の段階の会議では、発

注者側も非常に労働時間のことに意識を持っていて、事前の準備でも要望が出されて労働時間のことを説明しました。そして、発注者側の話では、週40時間労働制の実施に合わせて発注条件を変える予定だと話していました。ただし、市町村では都道府県の発注条件がどうなるのかにらんでいるようでした。

自治体 業種全体をカバーできればいいのですが、労働条件が劣悪なアウトサイダーがどんどん仕事をとってしまうということになれば、守りたくても守れない。悪貨が良貨を駆逐するという話ですもんね。

井上 ところで、時短促進法の効力はどうですか。

監督官 時短促進法は、基本的には努力しているところに金を出しましょうという性格の法律ですから。時短促進法という法律自体で何か動くというものではないですね。いままで週40時間制になる前は、早く40時間にすれば時短奨励金をもらえるよという使い方はしていました。

古谷 ところがこの4月以降は、週40時間制が実施されてしまっているわけですから、週40時間を実現するために努力しても奨励金をもらえなくなってしまったわけでしょう。いまの時期になっては、以前よりもさらに機能しなくなっているのではないですか。

監督官 今年の4月からの新助成金制度では、いまの時期になってしまっただろうというもありません。新制度は、4月1日時点で週40時間を達成していて、その40時間を定着させるために4月1日以降に設備投資をしたり人を増やしたりした場合に助成金を出すという制度になっていますから。いまの時点でまだ週40時間を超えて働いているところは対象になりようがないわけです。

古谷 実をとれば、それでも週40時間制実現のために出してもいいじゃないかという気もしないでもないのですがね。

自治体 自治体でも一時同じような制度をやったところもあるのですが、貸し付けでしたか

ら、それよりは労働省の奨励金の方がまだいいものになっていますから。労働省のそういう制度を使いなさいという話はしますが、それで使用者の方がどうこうということにはなかなかならないですね。

労働時間意識は変わったか

古谷 景気が悪いということもあるけれど、一方で経済部門での規制緩和をばんばんやって競争を激化させておいて、他方で公正労働基準をどう守らせるかということでは、うまくいっていないですね。

自治体 公正労働基準というのは、いま頭がないですよ。公正労働基準を無視していけば、また日本の競争力が突出することになって、日本叩きということではね返ってくることにならざるを得ないと思います。

監督官 僕などは個人的には、アウトサイダーを徹底的に叩いてやりたいし、現場の監督官はそれなりにそういうことは思っていると思います。やはり、真面目にやっているところからお前ら何で取り締まらないんだと怒られるし、それをやらなければどうにもならないと思っている。ただし、それだけの力量がこちらにあるかというところで袋小路に入ってしまったというところはあるんですね。

義憤に燃えた若い監督官が入ってきて、2年、3年たつてくるとやはりどうしようもないとあきらめて、あとは給料だけもらえばいいやというふうになっていくケースも非常に多いんじゃないかな。

古谷 週40時間労働制の実施というのは、10年前の1987年の段階からわかっていたのですから、私たち自身も含めて労働者側がもう少しやりようがなかったかという気がしますね。率直に言えばやはり後手後手にまわっているんじゃないか。いずれにしろ、週40時間労働制の実現という労基法50年の歴史のなかでも重要

な話題が必ずしも今日のメインテーマになっていないということは、雇用情勢とか経済競争とかそっちの方に振り回されてしまっているということなんじゃないかな。

自治体 まだバブルの時代が続いていれば、週40時間の話も入りやすいのだろうけど。いまは経済情勢が悪すぎるというか競争の面が強くなるようになってしまっていますね。

古谷 日本の労働基準法も50年たつても景気次第と。

地方自治体の労働主幹部局の仕事のなかでも、週40時間労働制の実現というのは必ずしも中心のテーマにはなっていないのですか。

自治体 現場の実態としては、解雇とか賃金不払いとか個別具体的な相談に迫られてしまっている感じはありますね。経営者を集めて話をするときとか労働講座などのなかで話をするとかということにはなっていますが、直接事業所に行って週40時間になっているかどうかチェックして、指導するとか、なかなかそういうところまではなっていないですね。言っても、いろいろと経営の事情を聞かされちゃってね。なかなか難しいんですよと言われてしまえば、こちらの方も権限もないわけですし、やらなければだめだとはなかなかね。ただ、こうしたらどうですか、ああしたらいいですよというアドバイスをしていくということですね。

古谷 労働時間については週40時間制の実施と変形労働時間制の拡大が問題にされますよね。僕はこの4月1日以降、変形労働時間制の性格が変わっていると思っているんです。すなわち、これまでは法定労働時間をさらに超えて週40時間まで短縮するために、その手段として変形労働時間制を活用しようということだったわけでしょう。法定労働時間自体が週40時間制を実現したもとの、変形労働時間制をどのように位置づけるのか、これもあらかじめ戦略をたてておくべきだったという意味で、労働者側が出遅れているんじゃないか。もっばら規制緩和ということでの変形労働時間制の拡大だけが語られているという気がするんですが。

監督官 監督署サイドの指導の仕方としては、やはりいまだに40時間になっていないところも多いため、変形労働時間制を使って対応しましょうということですね。

井上 労働組合がなかなか労働時間の短縮にはあまり関心がなくて賃金のことばかりに走っていくからどうしても力が弱いんですね。申告なんか、労働時間よりも賃金不払いとか解雇の問題の方がほとんどでしょう。賃金さえもらえばいいという感じがあるのか、労働時間に対する関心が弱い気がしますね。

監督官 たしかに相談などにくるケースは、労働時間を短くしてくれというよりも残業手当が正確に払われていないなどということの方が多いですね。

パートで主婦で、それでも残業をさせられてこれでは家庭生活との両立ができないということでの相談はあります。

自治体 サービス残業などに関する相談はけっこうあります。午後8時になると全員タイムカードを押させられてしまう。働かされすぎて身体がもたない、にもかかわらずお金は払われている。

古谷 週40時間制が実施されたのでサービス残業が増えたなどという話がありますか。

自治体 それはありますよ。電気を消されてしまうから、結局家に持ち帰って残業せざるを得ないとか。とりわけ若い人から多いですね。年齢がいついってると、サービス残業をしてでも偉くなりたいなどというのがまだまだ多いです。あるいは、あまり文句を言うとはじき出されてしまうから文句が言えないということですが、最近会社に入ったような若い人では、自分の生活を大切にしたいという人がいるから、そういう人からの相談はあります。

監督官 そうですね。本当に労働時間削減についての相談をしてくる人は若い人に多いですね。それと、家庭生活を両立しなければまずいと。

自治体 そういう意味では、多少意識は変わりつつあるのかもしれないのですが、ただ会社に

入ってしまうと、若い人でも会社人間になってしまう人が圧倒的に多いので、変わったとははっきり言えない。

井上 施行から50年を経て前進はしていると思うんですよ。しかし、政府が期待しているほどには急速には進んでいないということでしょうね。法律よりも実態の方がさらに遅れるので、それでも流れは時短という方向にきているとは思いますがね。

最終年度の規制緩和推進計画

古谷 規制緩和推進計画については、1995年度から1997年度の3年計画ということで1995年3月に策定されて、毎年3月に改定、再改定が行われてきているわけですね。労働省関係でも、当初計画で65件が盛り込まれ、1996年の改定で39件、1997年の再改定で37件が新規に盛り込まれ、順次実施されてきているわけです。実はそのうちの半分くらいは労働安全衛生関係ですが、外国検査機関のデータの受け入れや検査・各種届出等の簡素化などでかなり数をかせいでいるという気がします。

率直に言うと、そういう数合わせ的な内容のいちいちについて目くじらを立てる気はしないんです。そもそもいまの法律による規制を守るというよりも、もっと根本的なところで変えてほしい、改善させたいということの方が大きい。数が何件ということではなくて、労働分野の規制緩和の焦点として議論が必要な問題は限られていると思うんです。労働省もそこを「主な規制緩和事項」としてあげています。すなわち次のような問題ですね。

- ① 有料職業紹介事業の取扱職業の拡大(ネガティブリスト化、省令改正済、1997年4月1日施行、さらなる拡大を検討中)
- ② 労働者派遣事業の対象業務の拡大(ネガティブリスト化等、今年末にも見直しの基本的方向を決定)

③ 女性の時間外・休日労働、深夜業の規制の廃止(法改正済、1999年4月1日施行予定(一部1995年4月1日施行))

④ 労働契約期間の上限の延長(今年末にも見直しの方向を決定)

⑤ 裁量労働制の適用範囲の拡大等(同前)

⑥ 1年単位の変形労働時間制の要件の緩和(同前)

⑦ 外国人技能実習制度の滞在期間の延長(1997年4月1日より順次実施)

自治体 国際化とか少子化とか労働基準法ができて50年がたって社会経済情勢がどんどん変わっていくなかで、現在の働き方と労働基準法が合わなくなってきているのではないかと、ということとオーバーラップして出てきているところで、こちらの方もどう整理していったらよいかなかなかむずかしい。

裁量労働なども、労働時間だけに絞って考えるのはいかかなものかという感じがなくはない。労働法の規制する労働者の範囲をどこまでやっていくのか。労働時間がまったく自由であるとすれば、指揮命令関係がそもそもあるのかという問題になりますね。場合によっては、労働基準というよりも契約労働のようなかたちで規制していく方がよいということにもなるかもしれない。いま労働時間の関係だけで裁量労働を考えているのは基本的におかしいんじゃないかという気がしているんですね。

井上 いろいろな契約形態の労働者がだんだん増えてくるんでしょうね。

自治体 在宅勤務とか、従来の内職という範疇ではうまくいかないでしょうし。そういう新しい形態をどうしていくか。今回(8月6日)の中央労働基準審議会の「中間的取りまとめ」の中でもみえてこないですね。

井上 実態の方がどんどん社会の事情にしたがって進歩していくんでしょうから。まあ法律が追っかけていくんでしょうが、追っかけていくのが正しいのか、ある場合には踏みとどまった方がよいのかむずかしい問題もありますね。

自治体 どこまで労働基準法で一罰則をもって

処罰するというやり方でいくのがいいのか。労働基準法に入れていくのか、あるいはそこから外して別の規制を一民事的な規制をかけるのかとかですね。そういう基本的な議論がされずに、現状追認ということにかたく合わせなくてはいけないということで動いている感じがするんですね。

そういうことを避けて、ただ労働契約期間は5年はいけない、裁量労働はいけないということだけでは。実際にそういう働き方をしている人が増えているのは事実だし、そうだからといって、なんでもかんでも緩和するなどというのはとんでもない話ですが。

監督官 裁量労働制というのは、労働基準法上の条文では本当の意味では労働時間はきちんと区切られているんですね。本当は、したがって時間外労働も発生する。8時間の労働時間の中の仕事の割り振りを自由に任せるというのが裁量労働なのです。ところが、それが野放しの超過労働につながっていくというのは、現実には裁量労働が変なかたちで動いているという気がします。

労使自治と公正競争の担保

井上 労働組合があっても本当に強ければ問題はないでしょうがね。

自治体 とりわけ過半数代表者の選任による労使協定が拡大し、規制が有名無実化している。中央労働基準審議会の中間的とりまとめでも制度面の工夫を含めて有効な方策を検討すべきとしています。

古谷 これだけ過半数代表者との労使協定締結による規制緩和が拡大してしまうと、それは大きなネックですね。

自治体 労使自治といっても本当に労使対等の原則の下での自治なのかどうか。

監督官 たとえば女子の時間外労働の規制が撤廃されて、男にも女にも時間外労働の上限を決

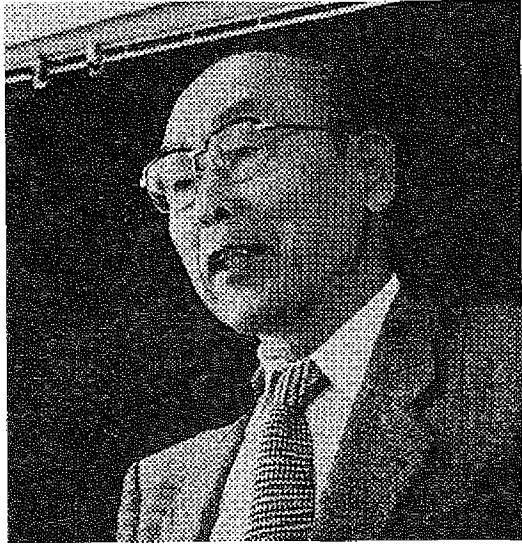
めた方がいいんじゃないかと。基本的には僕も賛成なのですが、罰則規制を考えてみれば、36協定を結ばなければそもそも労基法32条違反なんですよ。36協定が結ばれば、その協定内容以上に残業をやっているのはやはり32条違反になるんですよ。男女共通の上限規制といったときにどうやって罰則を適用させていくかという議論もしなければならぬんじゃないでしょうか。

これだけ労使自治でやるなら、それを是とするならば、先ほども出た公正競争の担保ですよ。自由にやる部分は自由にやってください、しかし、そこから離れた部分は厳罰に処しますよ。そこところがきちんと確立しない限り、規制緩和の拡大という状況は本当はできないんじゃないでしょうか。

自治体 大手は除いて、相談に来るようなところでは、そもそも36協定をきちんと結んでいるという実態はないですよ。聞いてみても36協定って何ですかというところがほとんどですし、経営者に聞けばありますよというけれども、だれが代表になっているかといえば課長あたりになっている。どういふふうに行っているのかと聞けば答えられなくなってしまふ。一応労働省の指導基準はありますが、守られているところはほとんどないですね。

古谷 労働省が8月26日に発表した「労使関係法研究会報告」—中間的取りまとめとなっていますが、一これによると、個別労働者に関わる労使紛争が増加している。景気の低迷等もあって賃金不払いや解雇などの従来型個別労使紛争が増大傾向にあるだけでなく、雇用・就業形態の多様化、個別的・業績主義的人事管理の増大、女性の職場進出等に伴い新しい型の個別労使紛争が増加してきている。いずれにしろ個別労使紛争が今後も増加すると予想しています。

自治体 規制緩和が進むと確実に労使トラブルが増えてくる。しかし、法でそのトラブルを解決できる敷居というか、それが低くなるということなんだろうと思いますね。本当は労働組合が解決すればいいのだからうけれども、必ずしも



そうならないから、解決しないで泣き寝入りする労働者も増えてくる。労働契約期間の上限が5年ということにでもなれば、女性などはもろに一女子若年定年制の復活などとも言われていますが—影響を受けることになるでしょうね。これまで判例でだめだよとされてきたものが、法律で許容されるということなんじゃないでしょうか。

規制緩和といっても何をやってもいいという意味ではないと思うんですよ。やはり、最低限のルールがあって、そのうえでの競争ということになれば、単なる弱肉強食ということになってしまふ。

古谷 いずれにしろ、現行の法規制でうまくいかなかったことがあるのは事実。本当に公正な競争の出発点である守らなければいけないルールをもっときちんとしなければいけないし、そのことを取り締まるいままでの体制がなさすぎる。ところが、規制緩和ばかりでそういう議論があまりにもやられてなさすぎるということですかね。

監督官 労働分野については本当にそうですね。自由競争といっても、商取引については、公正競争の確保に関して公正取引委員会を強化しようという話があって、自由競争はさせましょ

う、どうぞやってくださいと。そのかわりルールから外れたら、公正取引委員会などできっちり取り締まりましょと、少なくとも話には出てますよ。労働分野については、ルールから外れたらどうするのかという部分の議論が全然出てこない。

自治体 われわれがやっているのは調整で、監督権がないから一白黒付けられないし、付けられないからかえっていいというところが強いと思うんですよ。

井上 そうなんですよ。

自治体 監督署に賃金不払いの相談に行くと、まず内容証明で請求したか聞かれる。請求していないと前に進まない。だけど内容証明を出すことは裁判でやるぞとおどしをかけることですよ。事業主にもたしかに悪質な奴もいるけど、労働者の働き方、辞め方にも問題があって頭に来て支払わないことも多い。事業主の言い分をよく聞き、それなりに話をすれば理解してくれることも少なくないんです。要は、労使をケンカさせるのではなく、労使双方が納得すればいいわけですから。

監督官みたいに、白黒付けなければならないという、調整は難しいですよ。事情に合わせて、多少はどうかと思うところでも、当人同士が納得すればそれで解決ということになるわけです。労使関係というのはそもそも本来的にはそうなんだろうと思うのです。法律で全てを縛るということではなくて、当事者がお互いに納得しながら働くことが大切。ただそれでも最低レベルのルールはクリアしていなければならないわけですが、それをクリアしていれば、たとえばうちの業種は他に比べて不景気だからこの辺は妥協せざるを得ないとか、そういう部分も含めて調整していくということです。審議会や研究会の報告に出てくるように、労働基準監督署に調整をやらせるというのはそもそも無理なんだろうと思いますよ。

井上 監督署は苦しいんですよ。権限があるから、やはり責任があるし、その分だけ割り切らなければいけないところもありますからね。か

えって権限がない方が気楽でしょうね。

監督官 たしかに真面目な人間ほど思い悩むわけですよ。たとえば、20条違反で解雇予告手当1か月分だといったときに、これは1か月払わなければ違反なわけですよ。それを、これは状況もなんだから半分でおさめようなどというようには少なくとも表向きはいかないですよ。

井上 ノイローゼになりますよ、本当に。

監督官 一方、ずるい方は、それは民事(事件)だから裁判所に行ってくれと…

自治体 都会での監督署の対応は、解雇などの場合には、よくて解雇予告手当を払えと指導し、悪いやつは一というかなんか一般的に、こんなのは裁判で争わなければだめだと言ってお引き取りいただくというのが圧倒的に多いですね。たしかに忙しくてどうしようもないという事情は一方であるんでしょうが、少なくとも相談を受けた以上は、道筋というか—こうなればこうなるということ、きちっと相談者の方にアドバイスしてほしい。ただあきらめさせるんじゃないでね。たとえば、自治体の窓口や労働組合、弁護団の相談窓口を紹介するとか安全センターに行ったらどうかかね。こちらに相談に来る方はほとんどが、民事は裁判所で争わなければだめだと言われて、それでも納得できないからとまわりまわってやってきて、監督署ではこう言われたというのが多いんですよ。こちらに来ないであきらめている方は本当に多いんだらうと思いますね。

監督官 忙しいだけじゃなくて、そういうことに対する教育などのシステムの問題があると思いますね。上からのフォローがなければ若い監督官が安易なところに逃げ込むことになってしまう。

自治体 なかなか受理しない。申告、告発といったも相談にしてしまふ。

井上 労働組合の人から、3か月間電話をかけた後、ようやく受理したなどという話も聞きましたね。受理しないことが能力だということになってしまつては問題ですよ。監督官がひとり

で苦勞しているだけでは大変です。

情報公開の必要性

監督官 キーワードは、さっきから言っているルールから外れたものへの対応と情報公開でしょうね。具体的には、ひとつは労働条件の明示がいつの段階かということですよ。いま問題になっているのは、求人情報誌を見てそこに書かれている条件どおりだと思って行って働いてみたら、賃金が支払われる段階になってみたら違っていたとか。それは安定所の求人票についてだってあるわけです。それをどう取り扱うかという問題はもっと詰めなければいけないし。

もし労働条件の明示というのであれば、就業規則などは全面公開すべきだと思うんです。

古谷 労使自治をやるための基盤をつくらなければいけないと。

自治体 監督署に就業規則を見せてくれと言ったってまず見せてくれない。従業員に対して周知義務があるわけだから、見せなければいけないと思うんですがね。

監督官 当面10人以上でもよいから、求職している相手の会社がどういうふうに労働条件を決めているのか細かくわからなければどうしようもないわけですから。それをいまのようにいい加減なくまでも募集は募集要件であって、労働条件は契約締結の際に明示するものだというのでは、はっきり言えば誇大広告を認めているようなものと言われても仕方ない。会社の就業規則を全面公開して労働条件のいいところに入れるようにする。そうすれば、労働条件が向上する方向での自由競争が活発化するでしょう。

自治体 少なくとも監督署に行けばその会社の就業規則がみれるというようなかたちになっていけば、まだいいんですが。

とりわけ退職金の部分なんかよくトラブルになる。退職金だけ別規則になっていて、就業

規則は見せていても退職金のところは見せないとかね。中退勤に加入していても書いてなかったり。けれど中退金だって猫パバする経営者はかなりいるんですよ。こちらに相談に来て会社と中退金双方とさんざんやりとりして、ようやく払わせたり。

監督官 中退金のことを監督署に行って相談するとどう言うかという、就業規則に書いていますかと。書いていなければそれは労働条件じゃない。したがって労働基準法の問題として取り扱わないと。おかしいんじゃないかと思うんですけどね。だって制度があるんだから、就業規則に書いていないことが労働基準法違反になると思うんですけど、違う。話がそれますが、ぜひこれは誰か裁判をやってもらいたい。そうしないと(労働省の)考え方が変わらない。団体生命保険だってそうですよ。

自治体 本当は退職金規定がなければ中退金には加入できないはずでしょう。

井上 就業規則に書いて出しておかないと税金の面で困るわけですね。税務署長に出す場合に損金で認められないことになりますから。

監督官 就業規則の団体保険の退職年金規定などの場合、事業主や労働者ではなくて保険屋が就業規則の変更届を監督署に持って来ますね。なかにはそもそもの就業規則が出してなくて、変更届だけ持って来たなんてこともある。

自治体 そういう面のディスクロージャーは絶対必要ですね。監督署はシステムとして事業所ごとに整理して公開できるようにすると。それくらいのサービスは最低限してほしいですね。

監督官 検討課題として労働契約法制が言われているのなら、ぜひ就業規則の全面公開はすべきですね。

古谷 本来は企業の中で見ることができべきだけれど、そうっていないからね。

監督官 そうだし。先ほど言ったように、これから就職しようという人のためには、事業所における公開だけでは無理で、監督署なり安定所で見なければいけませんよ。

自治体 面接の時に細かく聞いたら、こいつはう

るさいやつだと採用してくれないからね。だから、労使対等決定の原則という建前になっていきますけれど、それを担保するようなシステムになっていない。過半数代表者もそうですし。対等でないところに自治はありえるはずない。

監督官 そして、募集条件を下回る労働条件は無効でその場合には募集条件として示された内容が労働条件となるということを法文上明示することが必要ですね。

井上 規則にもそう決め、できれば監督と職安の人事の交流をもっとやればいいかもしれませんね。基準的な頭をもった人が安定の方にも座る、一方で安定の頭をもった人が申告を受理するというところにすればいくらかうまくいくかもしれませんね。

罰則のダブルスタンダード

井上 とにかく労働時間でも賃金でも安全衛生でも、罰則を設けてやらせるということはなかなか難しいんですね。労働時間の規制はあってもそれに違反しているところはたくさんあるのだけれども、つかまえるのも大変だし、まして送検までできない。実際に日本で労働基準法上の罰則があるのは、労働省で決めている秘密の「司法処理基準」ですよ。あれが罰則のある規則なんです。あとは全部、条文上罰則が書いてあっても、罰則としての力を発揮していないですね。

これは昔から一緒なんです。戦後労働基準法ができて1日8時間労働制になったわけですが、講和条約が結ばれて占領中にできた法律を全部もう一度検討して悪ければ改正してもよいということだったんです。それで、基準法の8時間労働は無理だから改正した方がいいんじゃないかという議論がずいぶん起きて、労働省も苦慮したわけです。そして審議会をつくってその結論は、いまの8時間労働制は経営者側も守っていく力がない、労働基準監督機関も守

らせる力がないというわけなんです。それでは実態に合わせて改正するか。いったん改悪してしまったらもうなかなか元には帰らない。だから一応このまま8時間労働とっておいて、つかまえるのを勘弁するというにしましたわけです。それで、10時間までは目をつぶる。大阪の場合には、夜中の11時までは深夜業を認めるなどとして、泉州基準法とか群馬基準法なんていう言葉が生まれたわけです。

それまでは年間の送検数が全国で千件くらいでしたかね。それが200件に減った。一般の警察官の送検する基準法の件数の方が400件かなんかで多くなってしまった。それで法務省が、これでは労働基準監督官に司法警察権を預けている意味がないと取り上げようとして、労働省も大変びっくりしてしまっていくらか上がってきたという経過があるんです。そういう基本的な状況はいまでも変わっていないということなんです。

監督官 少なくとも罰則という意味ではそうですね。

労働時間関係の「司法処理基準」は、年少者の深夜業の規制と時間外・休日労働ですね。女子については、平成11年で規制がなくなることが決まったために、今年度廃止されました。一般の労働時間関係は出てこない。

ただし、司法処理基準に該当しない事案であっても司法処分すべきものとして、労働時間に関連した事故があった場合とか社会的に注目されている場合が出てきますね。また、監督署も捜査機関ですから、刑事訴訟法に基づいて告訴・告発された場合には、当然、司法処理を行うことになります。

井上 今度の週40時間労働制の実施に当たって出された指示はずいぶん面倒くさいですね。

監督官 今度のやつでいえば、少なくともいままで週44時間であったものが40時間を達成していない場合には完全にお目こぼしの状況です。以前もいまも44時間を超えて違反している場合には従来と同じ方法を取りましょう。すなわち是正勧告です。4月1日以前は法違反を

していない場合には、指導だけにしておきましょうというやり方です。

井上 非常に面倒くさいですね。基準法のほかにもうひとつ規則を覚えなければいけないということですよ。

監督官 この間の労働時間の関係では通達を覚え込むというのは大変です。

井上 すぐにわからない場合もあるんじゃないですか。

監督官 ありますね。指示のどれにも該当しない場合というのがありますからね。40時間も達成しているのだけれども36協定を出していないという場合に、32条違反を是正勧告するかどうかなどということは何も書いていない。

井上 局単位でのアンバランスが起こるかもしれませんね。

監督官 あるんじゃないですか。そのへんは今年あたりの労働本省の中央監察のチェックポイントでもありましたね。

井上 それでは公正競争ができないですもんね。司法処理基準の場合も、一番最初は、送検する場合には基準局に伺えということだったのですが、それではいかんということになって基準局ごとにつくって、そのあとブロック会議で調整したわけです。ある時期から逆転して、送検しない場合には伺えというふうになって、それがいまもきている。

監督官 アンバランスがあったのを統一基準をつくって、いったん盛り上がったものの、また送検件数はぐーっと下がってきているんですね。それで労働省も危機感をもったのか、ここ5~6年は労働安全衛生法についての事前送検一災害が起こる前であっても法違反を繰り返している場合には送検しなさいというようなことがだいぶ言われていますね。

井上 実行の状況はどうなんですか。

監督官 あまり積極的に実行されてはいないですね。現場の人間にはやはり面倒くさいという意識が強く働きますから。

また、ある金属加工が盛んな地域の監督署で、安全装置の不備でかなり積極的に送検をし

たのですが、何年か経つと事業主側がどうぞ送検してくださいといった具合になってしまった。理由は、罰金の方が安全装置をつけるよりも安上がりだからということです。

これは極端な例でしょうが、積極的に司法処分しても、相手や地域にインパクトがなければ意味がないでしょう。このへんは検察庁も非常に意識しています。僕も事前送検(災害が発生しなくても法違反を繰り返した場合に送検すること)したことがあります。検察官に、死亡事故も起こしていないのに、どんな重要な意味があるのかと問い詰められたことがあります。

賃金不払事件の場合、現在の刑罰法規の概念に「民事不履行不介入の原則」という考え方があり、つまりお金を払うと言って約束しても、その本人が最善の努力をしてお金が用意できず、結果、約束が果たせなかった場合には、刑事的な罰則は課されないという考え方なのですが、賃金未払いを起こした事業主に対して、検察官はこの考え方を厳格に適用して考えます。したがって、倒産による賃金未払いの場合には、送検しても起訴されるケースはまれです。

こっちの方が非常に限定的にもの考え方をするのは、最終的にそこに流れちゃうんですよ。

自治体 労働委員会が裁判所を意識しながら判断するようになりがちだということと同じようなことがあるでしょうね。

監督官 逆に言えば、監督官がそれを隠れ蓑にする場合もあるし、どうせ送検にしても検察庁でだめになってしまうからと。

規制のあり方の抜本的議論を

古谷 実効確保のためには罰則を付けるべきだという議論と、一方で実際には司法処理基準一第2労働基準法という実態があって罰則が付いただけでは何も変わらない。変形労働時間制の摘発などというのは大変難しいよね。

監督官 裏付け捜査が非常にむずかしい。1か月単位の変形制ならまだしも1年単位の変形などの場合であれば、過去の資料も全てそろえなくてはならないしえらいことですね。

最終的には労働本省が、検察庁とも詰めてなんでしょうけれど、そこをどう判断するのかですよ。司法処理基準なり一定の基準のなかに乗っけてやるよということになってくればやるし、やらなければ全国的にはやることにはならない。井上先生言われたようにまさしくダブルスタンダードですよ。

古谷 そういうことは一般的にはわからないですからね。

井上 司法処理基準についてもずいぶん議論したわけですよ。労働省でも、これは公表した方がよいという意見がずいぶん強かった。どうせここまで違反しなければ捕まえないのだから、ここまではきちんと守ってもらった方がいいのだから、公表した方がよいという意見ですね。役人は秘密主義ですから、結局は秘密にするという意見が勝って部内秘になっているわけですね。

監督官 ただだれが考えても何か基準があるだろうとは思ってでしょうね。それは検察庁の中だって、送致するかしないかの基準はあるでしょうからね。

井上 過去には司法処理基準を業界誌に売りにいった監督官もいるのですから。他の業界誌も、うちにも売りに来ましたと言っていました。その業界誌では基準を印刷してそれを売るのではなくて拡販用に使い、それが労働省にばれて大事になった。他でも社労士がコピーを配って労働基準局に出入り禁止になったなどという話もあります。

古谷 ダブルスタンダードを解消して法文どおりに罰則適用という議論はこれまでなかったんですかね。

井上 ないですね。それはやはり主体的能力がないから無理ですよ。

監督官 基準があることが問題ではないと思うんです。本当に法律に生命を吹き込むためには

どうしたらよいか、そのためのスタンダードをつくれるかどうかだと思うんです。

現場の人間として思うのは、僕は規制緩和が時の流れだと言うなら、そういうこともあるかもしれない。でもそうでない部分について、徹底的にこれは守らない人間を、そこからすら外れるものを徹底的にやらなければ意味がないですよ。真面目にやるところがバカをみるだけならだれも守らないですよ。それを本当にやるかやれないかだと思います。

自治体 真面目な良心的な経営者がバカをみるような法律であってはいけないですよ。

古谷 完全に罰則も実効性をもたせてやるべきコアの最低基準の部分と労使自治にまかすという広い網をかけるべき部分と2種類あった方がいいということになるのかな。

監督官 監督署にもっといまの警察署と同じような人員配置がやれるなら全ての条文に罰則があってそれを徹底的にやるということではできらうけれども、たぶん現実性はない。ということであれば、仕方がない、ダブルスタンダードは出てくるのだと思うけれど、これは、労働組合、働く者がそこまではおかしいと考えるところと行政がどこまで一致できるかということ。一致させなければだめでしょうし、現場の人間だってやられてはいけませんよ。そして、そういうものをつくるのなら、常に見直しをしなければなりませんね。

井上 脱税だったら、1億円以上だったですか、起訴するのは、そういうのはあるんでしょうね。それに、労働基準を基準局だけにまかせてやれと言っても、これは無理ですね。たとえば飲食店が基準法違反をしておいたら、保健所が許可を取り消すとか、いろいろな側面の攻撃がないとなかなか難しいですよ。

古谷 十分煮詰めきれなかったのですが、一方で規制緩和の大合唱と他方でとにかく緩和反対だけではすまない。これからの規制のあり方についての抜本的議論がなされなければならぬということは確かだと思うんです。

外国人労働者と労働基準

自治体 付け加えておきたいのは、外国人労働者との関わりでは、強制労働の禁止も過去の問題ではなく、あらためて重要になってるんですね。新しい移住労働者が日本にどんどん入ってきているという状況のなかで、昭和の初期とか大正時代とは違ってきているのだらうけれども、新しい奴隷労働とかそのような形態の労働は増えてきている。パスポートを取り上げて逃げられないようにするとかね。入管とかJISCO=国際協力研修機構なんていうのは、パスポート取り上げを、事実上奨励しているといつてよい。そんなことはとんでもないわけですが、それで研修生も逃げられないようにしているという実態があります。

監督官 そう言えば、今回外国人技能実習の滞在期間が2年から3年にのびるわけですが、あれは労働契約期間の違反にならないんでしょうかね。

自治体 それから転職を認めないとかいろいろな問題があるわけで、労働基準法との関係でどうなるのかも少しきちんとしてほしい。国際化といっているのは、ただ外に出ていくのではなく、密入国者も含めてどんどん入ってきているわけで。そういう人たちが不安定雇用労働者の沈め石みたいなかたちで使われているのが実態なんですから。不法入国・不法就労だと脅かして処罰するぞというだけではなくて、そういうところで働かざるを得ない、あるいは雇わざるを得ない企業があるのもまた一方の事実です。法律の最低基準を守らせるということはやってほしいですね。

井上 おそらく強制労働の禁止とか前借金の相殺、強制貯蓄といった問題はまだあるでしょうね。

監督官 それはきちんとやればすべて司法処理基準に該当とするわけです。今回の職安法改正

などのなかできちんと議論されていないなど思うのは、本来は労働関係のなかに第三者が入って利益を得るといことは労働基準法上禁止されている。がゆえに公共職業安定所があるわけですよ。それがどんどん変になってきて、派遣法ができたときに変な通達でいわゆる派遣契約は第三者が介入するのではなくてそれが一体となった労働契約であるから中間搾取には当たらないという通達を出してしまった。それならそれで、どこが中間搾取でどこが強制労働なんだという議論をもっとやらなければまずいと思うんですね。

自治体 現状がどんどん進んでそれを法律が追認しているというのが実態ですから、労働基準法が50年も長生きすること自体異常なんでしょうけれど。憲法と同じでだんだん法律の変遷というか中味は変わってきている、運用とか適用の面で変わってきているということなんで。やはり実態に合わせて法律を変える必要があるだろうし、適用範囲を広げるとかね。

自治体 外国人の問題は今後ますます深刻になるでしょうから。またぞろ経営者団体も受け入れる必要があるんじゃないかと言いつけてますよね。少子化の問題もあるでしょうし、やはり研修生だけではなかなかうまくいかないということなんでしょうね。いくら研修生の受け入れ要件等を拡大しても、法律上齟齬がでてくることは明らかだから。労働基準法との関係では最低辺のところをどうしていくのか。いまは何もしていないわけですから。実際いるんだけれどもいないものとして扱う、そしてみつければ送り返す。あるいは問題を起さなければ黙認するけれど、労基法違反は野放しにしている状態。

井上 外国人関係などそういういろいろな問題を扱うようになると、いままでの定期監督方式をだんだん変えていかなければならないかもしれないですね。ある場合にはいまの警察官、刑事的な手法も取り入れていかなければいけないでしょうね。

監督官 去年だったか、たしか日系人を派遣して

いる事業所について、警察と監督署と合同で強制労働と中間搾取で摘発した事案がありましたね。

自治体 まず外国人が入管と監督署は怖いと思っているわけです。実際に法律違反があっても相談に行けないわけですよ。監督署には最低基準を遵守させるという使命があるわけですから、入管法は別として労基法違反があれば是正させる、通報はしないという原則を確立すべきです。

中央省庁再編と労働省

古谷 さて、行政改革会議の議論がタイムスケジュールにしたがって進行し、来年の通常国会には省庁再編案が提案されるだろうと。そうすると来年度には、労働省という省がなくなってしまうかもしれないという情勢にあるわけですが。

自治体 ある法律学者と話していたら、厚生省はやはり予算規模も大きいし利権が渦巻いていて、学者を大切にしていない。審議会などでも、すべて事務方ですでに決まっていますOKを出すだけの添え物だと。それに比べれば、労働省の方が学者の意見も聞いてやっていこうというスタンスはあると。そんな厚生省と一緒にになったらやばいんじゃないかと言っていましたね。労働省の場合はまだ、労使、専門家いろいろなどの意見を聞きながらやっていこうというスタンスがあるようなんですが、厚生省だと業界の方一辺倒の実態だと。

井上 そうですね。公労使の仕組みが崩れるということになれば大きなことですね。

監督官 労働省のどこの審議会でも必ず、曲がりなりにも利益対立するところもきちんと入ってというかたちにはなっているわけですね。

古谷 厚生省の場合、医師団体があり、製薬メーカーがあり医療機器メーカーがあり、様々な分野の業者が新たな市場をめざして押し寄せて

いるという実情ですからね。

監督官 とくに薬事行政などを考えればまったく性質が違いますよね。業界とやるところはむしろ通産省と一緒にした方が合っている。

古谷 やはり、いまあるがままの労働省を守るといよりも、そういう公労使というシステムを実効上がるかたちできちんとやってほしいし、行政改革会議に労働省が提出した文書を読むといいとも言っている。労災保険と基準・労働安全衛生は緊密・有機的な連携のもとに行われないと、労災防止、適切・迅速な災害補償の実施に支障が生じるなど。これなど、労災職業病統計ひとつとっても監督と補償の2本立てでお互いに関知せず有機的に連携されていない現状をあらためて、顔面どおりにぜひ実行してもらいたいもの。

井上 そういう意味では、業界というものをもっていないというところはいい点でしょうね。日本の人口の中ではともかく労働者が一番多いわけですから、5,300万人ですか。その行政をどこかと一緒にするというのはどだいおかしいことだと思いますよ。

監督官 働く人も含めた権利・福祉のことを考えましょうということで、労働者以外の分も入ってくるというのならまだしも。まったく性質を異にする業界と結びついているような部分と一緒にしたにされたのでは、性格が違うんじゃないかと思います。

古谷 厚生省との関係で言うと、いま労災保険がなかなか認めないから、本来労災保険でみるべきものを健康保険の方でかぶってしまっている部分が多いのは事実でしょうね。

井上 6万件、20億円と、厚生省社会保険庁の課長が国会で答弁していますね。実際はもっとでしょうね。

古谷 現場では深刻ですか。

監督官 それは話題にはなりませんよ。自分の職場を守るという意味で独立していた方がいいというのは当たり前ですが、あまり理論的ではないですね。

古谷 労働省関係の地方組織に関しては、労働省

自身が職安と基準を一緒にして地方労働局をつくると言い出していますね。ただし、人員配置はいじくらないと。

井上 都道府県労働基準局には監察官だけおればいいんで、その分もっと現場の監督署に人をまわすべきだというのが私の持論ですね。現場の人を増やせという話であって、人員を削減しろということではありませんが。

自治体 相談とか個別労使紛争との関係で言うと、労働省が自分たちの権益を守るとか、天下り先を増やすとかいうことはやめて、基準行政についてきちんとやってもらいたい。実際無理なんだろうと思うんですよ、相談まで含めて現在の監督署がやっていくのは、地方自治体の労働部局の活用などということは、国・労働省はまったく考えていないですね。労働省にアドバイザーする学者が、労働基準監督署の実態を全く知らないというところが大きいんだろうし、労働省にもそういう志向があるんでしょうね。

古谷 労働省が相談機能をなどというときにはOBを相談員で使えるとか思っているんでしょうね。

自治体 そういうふうにはしか思えない。そして、現実にはやっている相談の実態からいくと、一方で、今後個別労使紛争が増加すると言っているのだから、もっとどうしたらいいのかということ、労働省としてもっと真剣に考えてもらいたいという気がしますね。

井上 以前、昭和42、3年頃に機構を変えようとしたときに、こういう考え方だったんですね。全国の都道府県庁で労働部という専門の部局があるのは、当時8つくらいしかなかった。その中で(労働省から)労働部長の天下り権、人事権をもっていたのは新潟県と福岡県だったんですよ。これは歴代、他の各省、とくに同じ内務省から別れた警察庁だとか自治省だとかは全部90%以上天下っているわけです。警察は100%ですね。だから労働省も何とかやりたいと思っておったんでしょうね。それで、都道府県労働基準局を廃止して県庁の中に入り、それで全国に労働部をつくれということだったん

ですよ。労働部長は監督官を指揮するから労働基準監督官でなければいけない。もしそれが通ったら100%、労働部長の任命は労働省が握るはずだったんですね。だから、自治省も反対。一番反対したのは労働省の監督課の補佐連中です。彼らはもし通ったらスト権はないけどストライキをやる。なぜかと言うと、部長にはキャリア一上級甲(現在の1級)試験に合格したものしかいけないから反対したんですね。

監督官 直轄という意識は最近をよくわからないけど、権力という雰囲気はありますよね。とくに上の方になればなるほど。だから、事業主は呼びつけると。若い世代になってくるとだいぶ柔らかい文書を書きますが、よし悪しはあると思います。

井上 各省庁に分かれてしまっている性格の同じ機能を統合するというのであれば、次のような行政機能をむしろ労働省に統合したらどうかと思うのですがいかがでしょうか。

労働条件監督の一本化という意味では、通産省の鉱山保安、運輸省の船員労働、非現業の地方公務員や国家公務員の労働条件監督行政を労働省に一本化すること。

災害補償についても、地方公務員(地方公務員災害補償基金)や国家公務員(各省庁)、船員(厚生省)についても労働省に一本化すること。

労政の強化という面では、警察官の巡査部長以下や防衛庁の非制服組に団結権等を付与し、公務員のスト権も認めて、労働省の所轄とする。また、中小企業労働者や女性労働者対策は、労働省のもとで取り組みを強化することも考えられると思うのです。

古谷 今日は準備不足と進行の不利もあって不完全燃焼のところが多いかと思いますが、時間もずいぶんたってしまったのでこれで終わらせていただきます。年末から年明けにかけて事態が急テンポに進展していくスケジュールになっていますので、私たちに現場の実態を踏まえて今後の労働行政のあり方に関して提起していけたらと思います。どうもありがとうございました。



平成8年において労働基準監督署で取り扱った申告事件の概要

平成9年9月30日 労働省(労働基準局監督課)発表

労働省労働基準局では、今般、別添のとおり平成8年に全国の労働基準監督署において取り扱った申告事件の概要を取りまとめた。

申告事件とは、労働基準法第104条等に基づき労働者が労働基準監督署に対し事業場における労働基準関係法令の違反の実態を訴え、権利救済を求めるものである。これら申告事件については、労働基準監督署において、その事実関係を調査した上で、法令違反が認められる場合には、使用者を指導し、その違反の改善を求めている。

この申告事件の概要では、申告事件の統計的な現状のほか、最低労働条件さえ守られていない中で働く労働者が少なからず存在する実情がより具体的に理解されるよう、20の事例(注:省略)を掲載している。

労働基準行政としては、社会経済情勢等の変化や労働者の権利意識の変化等に伴い、今後とも増加することが懸念される申告事件に適切に対応するため、労働基準法等の関係法令の周知を徹底するとともに、個々の申告・相談については、引き続き懇切丁寧に対応し、その迅速な解決に努めることとしていく。

さらに、重大悪質な法違反を犯す使用者については、司法事件として検察庁への送検処分を行うなど厳しく対処していく。

なお、近時著しく増加している労働基準関係法令以外の労働契約に係る民事上の多様な相談に対しても、申告事件の取扱いは別に、労働基準行政として対応するため労働条件相談員の配置など体制の整備に努めていくこととしている。

(別添)

I 労働基準監督署の業務と申告制度の概要

我が国では、約430万の事業場で約5,000万人の労働者が働いており、これら労働者が安心して働ける職場環境を実現するため、労働省では、全国に47の都道府県労働基準局とその下に第一線機関として343の労働基準

監督署を設置している。

労働基準監督署では、労働基準法等関係法令等の周知徹底を図り、労働者の労働条件や安全衛生の確保改善に努めるとともに、労働災害を被った者に対してはその補償を行うなど様々な業務を行っている。これら業務の中でも、労働基準法等関係法令等の内容を周知するとともに、その履行を確保していくことが労働基準監督署の基本的な業務であり、これを実現するための行政手法として、具体的には、①事業場に対する臨検監督指導(立入調査)、②労働災害が発生した場合の原因の調査究明と再発防止対策の指導、③重大な法違反事案での送検処分、④使用者等を集めての説明会の開催等のほか、⑤申告・相談等に対する対応等を行っている。

事業場に対する臨検監督指導は、法律で与えられた事業場に対する立入権限や帳簿書類等の調査権限を基に法律の遵守徹底を図ることを目的に行われ、平成8年においては労働条件に改善を要すると考えられる業種や、危険有害な作業が存在する業種等を対象に計画的に行う臨検監督指導を約15万1千件行い、さらに重大な労働災害が発生した場合に、その発生の原因の調査究明と再発防止対策の指導のために行う臨検監督指導を約1万4千件実施している。これらのうち約8万9千件について法令違反を認め、これを改善するように指導している。このうち約1万件については、高所作業を行う場合に墜落防止のための措置が講じられていないなど特に危険な状況が認められるもの等であったため、作業の停止や立入禁止、危険な機械の使用を停止する等を命ずる行政処分を行い、労働災害の未然の防止を図っている。また、これら行政処分を行った事業場等について、改善の状況を確認するための臨検監督指導を約1万件実施している。

さらに労働基準法、労働安全衛生法等は刑罰法規であり、違反したものについては罰則の適用があるため、違反を改善するように指導してもこれを改善しない場合あるいは重大・悪質な法違反を行ったものについては、これを司法事件として捜査し、平成8年には約1千4百

件を検察庁へ送検している。

このほか、改正法の内容の周知や労働条件、安全衛生の改善を広く指導するため、個別の事業場への対応とは別に、多数の事業場を集めて行う説明会など集団的な指導を約5万2千回実施しているところである。

これらの業務に加え、労働者自らが権利の救済を求めてくるものが多くあり、全国の労働基準監督署の相談窓口には、労働者から日々多数の相談が寄せられている。(大都市部の9局のなかの14署に寄せられた1か月間の相談受付件数を調査したところ、その合計は約1万件であり、1署平均約700件であった。)それらは、例えば、職場での人間関係に起因するトラブルや悩み事といったものから、解雇の無効を主張するといった民事上のトラブル、さらには給料が支払われないといった労働基準法等に違反するものまで、およそ労働関係から生じる多種多様な事柄に及んでいる。

これらの相談は、いずれも相談者にとっては極めて深刻かつ切実なものである。

このため、担当者はすべての事案について内容を詳細に聴きとるとともに、問題解決のための適切な助言に努めているところであるが、これらの相談の中には労働基準法等の法令に違反していると推測される事案が多く存在する(年間約2万1千件)ため、労働基準監督署では、労働者の労働条件を確保し、権利の救済を図り、社会の公正を実現するために、これらの事案を申告事件として受理してその事実関係を調査しており、その結果、法令違反が認められる場合には、使用者を指導し、その違反の改善を図らせるように努めている。なお、労働基準法等の法令には違反していないが、民事上の問題や他の法律上に問題があると推測される事案については、民事法律相談などを実施している他の行政機関の窓口を紹介するなどしている。

労働基準監督署において取り扱っている申告事案の内容は、労働者が例えば給料をもらえないとか、突然予告なく解雇されたが法定の手当が支払われないとか、最低賃金未満の賃金しかもらえないというような、金銭の支払を求めているものが大多数である。これらの金銭は、通常の場合労働者が生活する上での唯一の収入であり、生活の糧であって、これが支払われないことは、直ちに労働者自身及びその扶養を受けている家族・子供達の生活を破壊することに直結している。したがって、生活に困っている申告人に賃金が速やかに支払われるという救済が最も望まれている解決方法であることから、これらに対して、労働基準監督署では、警察機関のように刑事事件として問題を取扱い法律違反を処罰するというのではなく、また裁判所における民事事件のように費用と時間をかけて両当事者の主張を吟味しながら問題を

を解決していくということでもなく、労働基準法に定められたことを遵守するよう行政指導を行うことによって、申告人が望んでいる現実の救済が速やかに行われるように努めているものである。

このことは、労働基準法第104条等の法令においても、労働者は、事業場において労働基準法等に違反がある場合には、その事実を労働基準監督署へ申し立て違反の改善を求めることができると規定されており、制度的にも明確に保障されている。この制度は一般的に費用と時間がかかる裁判所の民事取り立て手続や、刑事事件のみを取り扱う警察機関とは違い、賃金のみによって生活している労働者という立場にとって特別の救済機能を持つ制度であり、労働基準監督署はこの制度の趣旨を踏まえ、労働者の期待に応えるべく努めているところである。

申告事件は、賃金不払関係や解雇関係の事案を中心に最近増加傾向で推移しており、平成8年は過去10年間で最も多くなっている。

労働基準法が施行されてから、50年が過ぎようとしている現在においてもなお、最低労働条件を定めた法律さえ守られていない環境の中で働く労働者が少なからず存在する実情や、最近の申告事件の増加傾向に鑑み、全国の労働基準監督署が平成8年において取り扱った申告事件の状況を次のとおり取りまとめ、今後の参考としようとするものである。

II 統計から見た申告事件の概要

1 申告事件の取扱い件数 —全国で約2万5千件—

平成8年に新たに受理した申告事件数は、21,494件。これに、前年から引き続き取扱いを継続したものの4,043件を加えた、合計25,537件について解決に努めた。

2 新規受理の状況 —6年続けて増加—

申告事件の新規受理件数は、過去10年間の推移を見ると、

昭和62年	20,117件
昭和63年	16,972件
平成元年	13,589件
平成2年	12,637件
平成3年	13,013件
平成4年	16,267件
平成5年	20,162件
平成6年	20,390件
平成7年	20,848件
平成8年	21,494件

と推移しており、景気の動向に左右される傾向があり、いわゆるバブル景気中は減少したが、バブル景気の破綻後は、6年間連続して増加しており、平成8年は過去10年間で最も多くなった。

3 申告の内容 —賃金の不払が約75%—

申告の内容を法律の主要事項別に見ると、平成8年は賃金の不払関係が16,087件あり、新規に受理した事案の74.8%に及んでいる。

解雇の手続関係については、平成8年は5,434件と全体の25.3%を占めている。その他では、平成8年は労働時間関係が1,037件(4.8%)、安全衛生関係が347件(1.6%)、最低賃金関係が293件(1.4%)などとなっている。(一度に複数の事項を申告することもあるので主要事項別の件数は重複して計上されたものである。)

4 申告の対象となった事業場の業種 —建設業、商業、製造業で半数以上—

平成8年に処理した25,537件の申告の対象となった事業場の業種は、建設業が5,193件(20.3%)と最も多く、次に商業の4,986件(19.5%)、製造業の4,447件(17.4%)、接客娯楽業の3,873件(15.2%)、運輸交通業の2,090件(8.2%)の順となっており、これら5業種で全体の80.6%を占めている。

上記以外の業種では、近年の成長産業であるソフトウェア業を含む教育研究業が586件(2.3%)、労働者派遣業が378件(1.5%)となっている。これらの2業種についてみると、いわゆるバブル景気の影響を大きく受けていない昭和62年は、教育研究業が409件(1.7%)、労働者派遣業が70件(0.3%)となっていたが、いわゆるバブル景気崩壊後に申告件数が急増し、平成5年には、教育研究業は約2倍の854件、労働者派遣業は約7倍の472件と最高となった。その後、景気が回復基調にあると言われているが、依然としてこれらの業種についての申告件数は、大きく減少することなく推移している。

5 申告についての指導・監督結果 —監督した約7割に違反—

平成8年に取り扱った25,537件のうち、臨検監督や使用者に出頭を求めた上での指導などにより解決するなどして完結したものは、21,104件であり、8年間に事案が完結せず、翌年に繰り越したものが4,433件であった。平成8年に労働基準監督官が事業場に赴き関係書類を調査し、使用者等関係者に直接会って事情を聞く等の監督を実施したものは16,151件(新規に受理した21,494件の75.1%に相当)であり、その結果労働基準法

等の法令違反を確認して改善指導等を行ったものが、11,229件、違反率は69.5%となっている。

この違反率は、昭和62年73.7%、昭和63年71.0%、平成元年69.3%、平成2年68.6%であり、平成3年以降は、毎年7割前後で推移しており、平成3年69.8%、平成4年70.4%、5年70.2%、平成6年70.6%、平成7年69.8%と、近年ほとんど変化がない。

6 賃金の不払関係の事案の動向 —1年間で労働者47,456人の賃金約202億円が不払。このうち約85%の労働者の賃金約132億円を当該年度中に救済—

新規に受理した申告事案の内、賃金の不払関係の事案の過去10年間の動向は

昭和61年	16,335件
昭和62年	14,473件
昭和63年	12,126件
平成元年	9,554件
平成2年	8,683件
平成3年	8,981件
平成4年	11,918件
平成5年	14,401件
平成6年	15,770件
平成7年	15,461件
平成8年	16,087件

と、6年連続して件数が増加している。

平成7年度中(この項目は年度統計)に労働基準監督署が取り扱った事案で法令違反があったものは、件数が13,283件、対象労働者が47,456人、不払の金額の総額は、約202億3,527万円(1件平均約152万円、労働者1人平均約43万円)であり最近の傾向としては平成2年を境にして大幅な増加傾向にある。

これらの事案について、平成7年度中に労働基準監督署の行政指導により使用者が賃金を支払ったものは、7,461件であり、対象労働者が18,692人、支払われた金額の総額は約48億5,461万円である。

さらに企業の倒産等により「賃金の支払の確保等に関する法律」(昭和51年5月27日法律第34号)に基づく立替払制度によって未払賃金の一定部分の支払を受けたものが1,274件であり、対象労働者は21,574人、立替払を受けた金額の合計は約83億5,137万円(労働福祉事業団調べ)である。

これにより、件数で8,735件(65.8%)、対象労働者数で40,266人(84.8%)、金額の総額で約132億598万円(65.3%)が平成7年度中に救済された。

なお、平成8年に賃金の不払の申告等を契機として、全国の労働基準監督署が賃金支払の行政指導に従わな

い等の理由により使用者等を労働基準法違反で送検した件数は311件である。

7 解雇の手続関係の事案の動向
—バブル景気後増加し、高止まり傾向—

労働基準法では、労働者を解雇をする場合、原則として、少なくとも30日前に予告するか、予告に代えて解雇予告手当として30日分以上の平均賃金を支払うこと等が定められている。

この解雇の手続関係を内容とする申告事案は、平成8年では5,434件となっている。

過去10年間の動向は、図2に示すとおり

昭和61年	4,891件	
昭和62年	4,407件	
昭和63年	3,428件	
平成元年	2,821件	
平成2年	2,611件	と、減少を続けたが、
平成3年	2,842件	と、増加に転じ、
平成4年	3,967件	
平成5年	5,505件	
平成6年	6,002件	
平成7年	5,371件	
平成8年	5,434件	

と高止まり傾向にある。

なお、平成8年に解雇の手続違反の申告等を契機として、全国の労働基準監督署が行政指導に従わない等の理由により使用者等を労働基準法違反で送検した件数は10件である。

8 外国人労働者に係る事案の動向
—申告件数は1,000件前後で推移—

全国の労働基準監督署において取り扱った外国人労働者に係る申告事案の件数は、

平成4年	740件
平成5年	1,009件
平成6年	1,059件
平成7年	991件
平成8年	950件

と、平成5年以降の過去4年間は、約1,000件前後で高止まりしている。

平成8年の申告の内容を見ると、賃金不払の関係が700件(73.7%)、解雇の手続関係が197件(20.7%)となっている。

III 具体的事例から見た申告事件

1 概要

平成8年において全国の労働基準監督署で取り扱った申告事件の中から、主だったもの20例を以下に紹介する。

申告の内容としては、前近代的労働関係の典型的な権利侵害である強制労働や中間搾取などの事件はほとんどみられなくなっているが、遵法意識の低い使用者による賃金の不払や時間外労働等に対する割増賃金の不払、最低賃金に関する違反、年少者に係る深夜労働、事業場の安全意識が希薄なことによる無資格者による危険作業の実施など、旧態依然とした事案が絶えない。

そのほか、最近の特徴的傾向としては、いわゆるサービス残業に係る事案、外国人労働者に係る事案、労働者派遣のような近年の成長産業に係る事案やパートタイム労働者に関する事案などが見受けられ、社会経済の進展に伴い変化してきた就労を取り巻く状況のなかで、労働基準法等の関係法令による保護の必要な労働者が、新たな分野でも多くみられるようになってきている。

これらの申告事案が起きる原因をみると、使用者が時間外労働に対する割増率や解雇する場合の手続など法律に定められた最低基準についての正しい知識を持っていなかったもの、使用者は法律を知っているのに、労働者の不知や労働者が解雇・賃下げなどをされることを恐れて権利を主張できないという弱い立場にあることにつけ込んで、法定の基準を守らないものなどがある。

これら申告事案について、労働基準監督署では、労働基準監督官が労働基準法等に基づき、事業場等に臨検するなどして、帳簿や関係書類の提出を求め、使用者若しくは労働者に対して質問し、必要な事項の報告を求め、又は関係者に出頭を求め事情を聞くことなどにより、実態を調査した上で、法令違反が認められたものについては行政指導を行い、問題の解決を図っている。

このような申告事案については、労働基準監督官による法令の説明や説得によって比較的容易に解決される事案もあるが、中には、指導を受けて法定の基準を知ることになっても、法律が悪い、金がないなどと聞き直して改めようとしぬ使用者がおり、これらについては、粘り強い指導が必要となり、解決までかなりの時間を要するものがある。また、仕事上のトラブルやケンカなどを原因として解雇や賃金不払が起こることも多く、これらは労使が互いに感情的になっていて、時間をかけた説得や指導を行うものの解決するには困難を極め、中には行政指導に対しても頑なに改善しようとしぬ使用者もいる。いずれについても、労働基準監督官が繰り返し説得と指導を行い、解決に努めている現状にある。

なお、行政指導では解決することが困難であり、かつ、そのまま放置することは社会的に許されないような事案もあり、それらについては、司法的制裁を科するため

送検処分を行っている。

また、会社が倒産するなどして労働者に対する賃金の未払が生じていて、一定の要件に合致している場合には、国による未払賃金の立替払制度により一定額の救済を図っている。

2 具体的事例(省略、項目のみ紹介)

- (1) 賃金不払いの事案
【企業倒産に伴う大型の賃金不払】
【障害者に対する賃金不払】
【賃金不払を繰り返す、出頭要求にも応じない】
- (2) 時間外割増賃金の不払事案
【時間外労働に対し割増賃金を全く支払わない】
- (3) 解雇の手続関係の事案
【不景気を理由に解雇予告手当を支払わず解雇】
【労働者を予告なしに解雇】
- (4) 最低賃金関係の事案
【零細企業であるとの理由で賃金を最低賃金額未満で支払】
- (5) 休日関係の事案
【研修名目で休日労働】
【恒常的な休日労働を行わせている】
- (6) サービス残業の事案
【いわゆるサービス残業】
- (7) 外国人に係る事案
【不法残留外国人への賃金不払】
【外国人労働者に対する時間外手当の不払】
- (8) 労働者派遣会社に係る事案
【休日、深夜、時間外労働の割増賃金を未払】
- (9) パートタイム労働者に係る事案
【パートタイム労働者の賃金を最低賃金額未満で支払】
【パートタイム労働者に対し解雇予告手当を支払わ

ない]

- (10) 労災補償に係る事案
【業務上の災害により休業している期間中に解雇された】
- (11) 女性の差別的取扱に関する事案
【女性であることを理由に賃金の差別的取扱】
- (12) 年少者に関する事案
【年少者に深夜労働をさせている】
【年少者を危険作業に従事させ、賃金の一部を違法に控除】
- (13) 安全衛生に関する事案
【クレーンの無資格運転】

IV 申告事件に対する今後の対策

労働基準行政としては、社会経済情勢や労働環境の変化、労働者の勤労意識や権利意識の変化等に伴い、今後とも増加することが懸念される申告事件に適切に対応するため、引き続き個別の臨検監督や説明会の開催などによって労働基準法等労働基準関係法令の周知を徹底するとともに、日頃より経済動向等を的確に把握することに努め、企業倒産等が発生した場合は、賃金不払等の発生を未然に防止できるような確かな業務運営に努力していく。

また、個々の申告・相談については、係官の資質の向上を図ることに努め、引き続き申告・相談に懇切丁寧に対応し、その迅速な解決に努めることはもとより、重大悪質な法違反を犯す使用者については、司法事件として検察庁への送検処分を行うなど厳しく対処していく。

なお、近時著しく増加している労働基準関係法令以外の労働契約に係る民事上の多様な相談に対しても、申告事件の取扱いとは別に、労働基準行政として対応するため労働条件相談員の配置など体制の整備に努めていくこととしている。



行政改革会議に対する 労働省説明資料

平成9年5月7日[その1]/5月21日[その2] 労働省

■労働省説明資料(平成9年5月7日)[その1]

労働行政の沿革とその後の環境変化に照らし、労働行政と福祉その他の国民生活に係る行政との関係及び組織のあり方についてどう考えるか。

1 労働行政の役割

一人一人が、持てる能力を十分に発揮し、労働を通じて日本社会を支える側にまわるようにすること。

一人一人が尊厳を持って働くことができるようにすること。

労働に関するセーフティネットを提供すること。

イ 労働行政は、労働者が仕事に就くための準備をする段階から、労働市場において就職活動を行い、就職して働き、場合によっては転職し、現役のうちに引退後の生活設計をし、引退するまで、すなわち、労働者の全職業生活に関する政策を一体的に展開している。

ロ 産業構造の変化や景気状況に応じて、雇用対策、職業能力開発に関する施策を展開し、完全雇用の達成、経済社会が必要とする人材の育成・確保、失業者や転職希望者の就職の促進を図っている。

ハ また、労働者が尊厳を持って働くことができるよう、安定した労使関係を維持していくための枠組みの整備・確保、職場における安全衛生や最低労働基準の確保、差別の解消など雇用における男女の機会均等の実現等を図っている。

ニ さらに、失業したり、職場で災害にあった場合に、失業給付、労災補償給付を支給し、それらの人々が再び仕事に就くことを支援している。

2 最近の諸情勢と労働行政の課題

我が国社会は、世界的に例のない超高齢社会を迎えるとともに、国際的な大競争時代に直面。このような情勢変化を踏まえ労働行政を展開することが必要。

(1) 超高齢・少子化社会

超高齢・少子化社会を乗り切っていくためには、すべての人がその能力を高めつつ、これを最大限発揮し、労働を通じて社会に貢献することが必要。このため、すべての人が働きやすい環境の整備が重要。その結果、労働によって社会を支える人が増加し、国民負担の軽減にも寄与。

労働力人口が減少していく社会において、労働力供給が経済発展のボトルネックになるという懸念がある。このため、高齢者や障害者が生産性の高い仕事に就くことができるような環境づくり、家族的責任を有する労働者が子育てや家族の介護をしながら働けるようにするための両立支援の充実、中途採用でも不利に取り扱わない雇用慣行が広がりつつある中で子育てを終わった女性が再び仕事に戻る際の条件の整備を図るなど、高齢者、女性や障害者を含め、すべての人がその能力を向上し、働きやすい環境を整備する。これは、経済社会の発展を支える人材の確保という面でも重要。

(2) 大競争時代

大競争時代に対応していくためには、我が国の経済社会が必要とする人材が確保されることが必要。このため、人材の育成及び円滑な就職ができるような労働市場政策が重要。この際、民間職業紹介事業などの規制緩和も推進。

イ 大競争時代にあつて、産業構造、職業構造の大規模な転換が生じるが、我が国経済社会が環境変化に対応できず、経済社会の活力が失われれば、「大失業時代」となる恐れ。

① 産業構造の転換や職業生涯の長期化の下で、それまで働いていた産業、職業で働き続けることが困難な労働者が増えるが、産業間の労働移動が適切に行われず、離職者が円滑に新しい仕事に就くことができなければ、失業期間の長期化、それに伴う就業意欲の減退が生じる。

② 我が国経済社会の活力の素となる新しい産業は、それを支える有能な人材を求めている。新規産業に必要な人材の育成・確保ができなければ、雇用がボトルネックとなり、当該産業の発展が阻害され、ひいては、経済社会全体の発展も阻害される。

ロ 少子化の進展により労働力人口が減少し、労働力不足社会になる可能性もある。しかし、社会全体として労働力不足となったとしても、ミスマッチから、労働力不足と高失業が併存することも十分あり得る。

ハ 我が国の経済社会の発展のためには、知識集約型の産業、ベンチャー型の企業が伸びていくことが必要。これらの産業を担っていく人材を育成するとともに、創造的な仕事をするために適した働き方ができるよう、労働基準のあり方を見直すことが必要。

ニ さらに、大競争時代を迎え、我が国産業は従来にもまして厳しい状況に直面するものと予想され、今後我が国経済が国際的優位性を保ちつつ豊かな社会を構築していくためには、引き続き良好な労使関係を維持

していくことが不可欠。

(3) 市場原理と自己責任の原則の確立

(1)、(2)の環境の下で、今後の我が国経済社会の活力を維持していくためには、「市場原理と自己責任の原則の確立」により、経済活動の活性化を図り、経済社会全体のパイを大きくすることが必要。

この場合、「市場のルール」を定めるとともに、「市場の失敗」に対応するための必要なセーフティネットの提供が必要。

イ 労使では経済的な力関係が異なるため、自己責任の原則を適用する前提として、労働市場において守られるべきルールが必要。すなわち、労使間での話し合い及び紛争になった場合の解決のためのルールとともに、労使間の話し合いで決定される賃金、労働時間等の労働条件に関し、その前提として最低限の労働条件や安全衛生を確保するためのルールが必要。これは、国際社会における公正な競争条件を確保するという観点からも重要。また、これらのルールの設定に当たっては、労使の合意形成のための対話が不可欠。

ロ 企業の自由な経済活動が行われるための基盤として、労働者のセーフティネットが整備されていることが必要。このため、失業した労働者に対し、失業給付を支給しつつ、無料の職業紹介サービスを提供して、円滑に次の仕事に就くことを支援し、あるいは、職場で災害にあった労働者に対し、回復のために必要な給付を支給し、仮に障害が残った場合にも、残された職業能力を活かせる仕事に就くことを支援することが必要。これによって、失業したり、災害にあった労働者が再び社会を支える側に回ることが可能になる。

3 行政体制のあり方

2で示したような課題に的確に対応していくために、労働行政は経済社会を支えていく者を対象として、労働者及び労働市場に関わる政策を一体として展開できる行政体制とすることが必要。

イ 労働行政は、今後、2で示した課題に対応していく必要があるが、これらの課題は、相互に複雑に関連するものであり、一体のものとして、政策の展開を行うことが必要である。すなわち、年齢、性、能力などが異なる人々をできるだけ社会を支える側に立たせ、経済社会の多様な人材のニーズに応えていくためには、総合的かつ一体的な労働政策が必要。

ロ 労働行政は、我が国の経済社会が必要とする人材の

育成、供給について責任を負っており、経済社会の発展を雇用の面から支えている。すべての産業は、それを担う人材なくしては成り立たないことから、労働行政は、一般的な産業行政のみならず、建設行政、運輸行政、農林水産行政、福祉行政、医療行政などと密接な関係がある。

その面では産業行政との関わりも深い。労働行政の基本的なスタンスは、経済の担い手であるとともに、生活者でもある労働者が、尊厳を持って職業生活を送れることであり、しばしば、産業の視点から政策を実施する産業所管省庁との間で政策的な議論を行っている。

ハ 労働行政は、女性、高齢者や障害者を含め、働くことによって収入を得て自分で生活する者、すなわち社会を支える側の立場の人を対象としているのに対して、福祉行政は、何らかの事情で働くことができず、社会が生活を支えなければならない人を対象としており、その対象となる人の違いから、行政を展開する視点が異なっている。

すなわち、労働行政においては、女性、高齢者、障害者等の雇用対策を実施しているが、これらの対策は、これらの人々が社会を支える側にたつて社会に参加できるようにするため、雇用に関する様々な対策の一環として実施しているものである。

ニ なお、現在国民生活全般に関わるものとして実施されている行政の中には、公的年金制度、保育・介護施設、生涯学習など、労働者の職業生活とも密接に関わるものがある。これらについては、これまでも連携を取りながら実施してきた。省庁の枠組みを見直す際に、労働者に密接に関わる行政が整合性を持って実施される体制とすることが必要であり、その観点から、組織のあり方、連携のあり方を検討すべきである。

4 労使関係及び労働基準に関する補論

(1) 労使関係について

良好な労使関係は我が国経済社会の発展の基盤として不可欠であり、今後とも、様々なレベルでの労使の意思疎通・合意形成に努めていくことが必要

イ 我が国の労使関係については、戦後の激しい労使対立の時代があったにも関わらず、労使の絶えざる努力と行政による労使関係安定のための環境整備によって、良好な労使関係を築き上げ、様々な経済社会の激動の時代を乗り切ってきた。このような良好な労使関係については、国際的にも高く評価されている。

ロ 今後、経済社会システムの大変革が求められているが、この大変革は直接・間接に労働問題に係わるものであり、これを成し遂げるためには、職場・地域・産業・国家のあらゆるレベルでの労使の意思疎通・合意形成に向けての労使関係者の不断の努力が不可欠であり、それを促す枠組み・基盤の整備に果たす行政の役割の重要性は変わるものではない。

(2) 労働基準について

我が国の労働条件は基本的には高い水準となっているが、市場原理だけに委ねると最低限の労働条件や安全衛生の確保が困難になる分野が存在。国が最低限必要な労働条件や安全衛生の確保を図り、尊厳を持って働けるようにすることが必要。

イ 現在我が国では賃金水準等を中心に全体的には国際的に高い水準に到達しているが、国際競争力に優れた分野から構造的な改善を余儀なくされる低生産性の分野までを含む重層的な産業構造の中にあつて、規制緩和等を背景に進展すると見込まれる構造変化やそれに伴う経営上の厳しい対応を考慮すると、労働条件の決定を市場原理のみに委ねれば、例えば長時間残業やサービス残業の横行など、人間が尊厳を持って働く環境が確保されなくなる恐れ。世界的な経済競争がある中で、国際的な公正労働基準の確保は、その前提として国際的に認識されているところ。こうしたことから、労働基準的確な履行を図っていくことは、公正な競争を確保しつつ、円滑な構造改革を進める上でも不可欠である。

一方では、これからの産業構造の変化を見通したとき、知的、創造的な活動により新しい付加価値や事業分野の創出が望まれる中で、現行の労働基準が画一的にすぎるといふ問題も生じており、今後時代の変化に即応した労働基準とし、その適切な浸透・定着を図っていく必要性も大きい。

ロ 安全衛生については、労働災害による負傷者が年間62万人に及び、とりわけ死亡者が2400人に達している。また、仕事に起因する健康障害も多く、過労死と呼ばれる事態も跡を絶たない。職場で負傷し、死亡することは本来あってはならないことであり、国が安全確保の最低基準を定め、徹底した労働災害の防止を図ることが必要である。

ハ イ及びロに述べた最低基準の履行確保については、当事者の自己規制に期待できないことから、事後規制のみでは公正な競争条件を確保できない事態、とりわけ安全衛生に関して労働災害により労働者の安全や

健康に支障が生じ労働者の保護に欠ける事態は避けられない。

したがって、このような最低基準の履行を確保するための労働基準監督官の巡視による指導が不可欠であり、これを基本としつつ、労使の自主的な取組の支援や事後的な厳正な措置と相まって、適正な労働条件の形成、労働災害の防止の徹底を図っていくことが必要である。

職業紹介事業の民営化又は独立機関化についてどう考えるか。

1 経済構造改革に対応した雇用対策が必要

経済構造改革に対応するために、公共職業安定所と民間の職業紹介事業が相まって円滑な労働力需給調整を図っていくことが必要。

イ 人口の高齢化や経済のグローバル化が進む中で、政府全体として経済構造の改革に取り組んでいくことが必要となっており、今後、労働力の流動化が一層進展するものと考えられる。このような中で、我が国が高失業社会に陥らずその活力を維持していくためには、新たな産業分野等における雇用機会の創出を行うとともに、失業者の再就職促進や企業間・産業間の失業なき労働移動を強力に推進していくことが重要な課題。

ロ このため、公共職業安定所と民間の職業紹介事業が、それぞれの特性を活かしつつ、両者相まってその機能を強化することにより円滑な労働力需給調整を図っていくことが必要。

2 公共職業安定所によるセーフティネットとしての無料の職業紹介事業が必要

国は勤労権を保障するため国民に就職の機会を提供する職業紹介事業を行う責務を負っている。

公共職業安定所の、すべての求職者と事業主に対して公平かつ無料で職業紹介サービスを提供する役割は極めて重要。また、一体的に運営される雇用保険事業や各種雇用対策と相まって、雇用の安定に大きく寄与。今後とも社会のセーフティネットとして維持されるべき。

イ 国(公共職業安定所)は、次のような理由によって職業紹介事業を行う責務を負っている。

① 憲法第27条に規定される勤労権は基本的人権である社会権の一つであつて、国に対する国民の権利であるが、国はこれを職業紹介事業と雇用保険事業を通じ

て実現する責務があること

② 行政改革委員会をはじめ各界の意見においても、公共職業安定所は無料で職業紹介を行う公的インフラとしてその機能の強化を図るべき旨の指摘がなされていること

③ 行政改革委員会の官民分担の基準において、行政は職業選択の自由や勤労の権利などの機会均等確保(公平性の確保)に努めるべきこととされていること

④ 諸外国においても、職業紹介事業及び雇用保険事業は国の出先機関により一元的に運営されるのが通例であること

⑤ ILO第88号条約においては、職業安定組織は国の指揮監督の下にある職業安定機関の全国的体系で構成され、無料で、かつその職員を公務員としなければならない旨が規定されていること

ロ すべての求職者と事業主に対して公平かつ無料で職業紹介サービスを提供できる公共職業安定所の役割は極めて重要。したがって、公共職業安定所の職業紹介事業は、一体的に運営される雇用保険事業や各種雇用対策と相まって今後とも社会のセーフティネットとして維持されるべき。

① 公共職業安定所は、有料職業紹介事業がサービスを提供することが困難な「高齢者や障害者などの就職困難者」「地方の求職者や事業主」「高度の経験や専門的技術を持たない一般の求職者」「高額な紹介手数料を負担することが困難な中小企業の事業主」「緊急に就職する必要のある失業者」等をはじめとした、すべての求職者と事業主に対して公平に無料で職業紹介サービスを提供していること

② 公共職業安定所の職業紹介事業は、国が行う雇用保険事業や各種雇用対策(例えば失業給付の支給、企業間・産業間の失業なき労働移動の支援、中小企業の新分野展開に対する助成、障害者の法定雇用率達成指導、就職困難者の雇い入れ助成等)と一体不可分に運用されており、それらが相まって雇用の安定に大きな役割を果していること

③ 公共職業安定所は雇用保険制度等を通じて失業者の約9割に相当する求職者(年平均有効求職者数約198万人)を捕捉しており、これらの求職者に求人開拓を行いながら職業紹介を行うことにより年間約154万人の就職を斡旋し、労働力需給調整に直接・間接に大きく寄与していること

④ 公共職業安定所は年間637万人分の求人を把握して公開しており、この情報を活用して、職業紹介を受けずに直接求人事業所に応募する者も相当数存在すること

3 職業紹介事業をすべて民営化することは不可能

労働力の需給調整機能を高めるためには、民間の有料職業紹介事業の機能強化が必要。

しかしながら、公共職業安定所の、公平かつ無料で職業紹介サービスを提供するという社会のセーフティネットとしての機能は必要。

イ 経済構造改革を進める中で労働力の需給調整機能を高めるためには、民間の活力やノウハウを活かした労働力需給調整が円滑に行われるような環境整備を行うことも必要。このため、平成9年4月からは、有料職業紹介事業について取扱職業の原則自由化を図ったところであり、さらに今後更なる規制緩和について検討していくこととしている。

ロ しかしながら、有料職業紹介事業の取扱職業の範囲が自由な諸外国の例をみても、有料職業紹介所の職業紹介は、高額の手数料が徴収できる管理者、専門・技術者等が中心であり、国も公共職業安定所を通じて無料の職業紹介事業を行っている。

ハ したがって、国が公共職業安定所を通じて、高年齢者や障害者、地方の求職者や事業主、中小企業の事業主等をはじめとしたすべての求職者と事業主に対して、公平に無料で職業紹介サービスを提供するという社会のセーフティネットとしての機能は必要。

4 公共職業安定所が行う職業紹介事業の独立機関化について

職業紹介事業の独立機関化については、現在のところ、その仕組みや効果・問題点等が不明。

また、経済情勢に対応した機動的な対策の立案・実施が困難などの問題点がある。

したがって、独立機関化は困難。

イ 公共職業安定所が行う職業紹介事業については、これまで、全国をコンピューターネットワークで結ぶ総合的雇用情報システムの導入を図ることなどの情報化や効率化を進めてきたところであり、現在でも効率的な業務運営に不断に努めている。

ロ 一方、職業紹介事業の独立機関化については、その仕組みが不明であるとともに、次のような問題点がある。

① 経済対策は刻々変化する経済情勢に応じ機動的に講じられるべきものであり、雇用対策はその重要な柱。その一環である職業紹介を独立機関によって遂行することとすれば、現在のように機動的に対策を実施することが困難となること

② 政策立案機能と政策執行機能との分離により、現場

で把握した求人求職動向などを雇用対策に的確に反映させることが難しくなること

雇用保険、労災保険関連業務と他の社会保険関連業務との一体的運営についてどう考えるか。また、その民営化又は独立機関化についてどう考えるか。

第1 雇用保険

1 雇用保険業務と他の社会保険業務との一体的運営について

雇用保険は職業紹介と一体不可分の関係にあるが、他の社会保険とは関係が薄い。

また、厚生年金保険、健康保険は民間が加入者の4割前後に相当する部分を運営しており、雇用保険とは適用範囲が異なる。

このため、これらを一体的に運営することはできない。

雇用保険と他の社会保険は、次のようなことから一体化することは困難である。

- ① 雇用保険は職業紹介と一体不可分の関係にあるが、厚生年金保険・健康保険とは関係が薄いこと
- ・ 雇用保険(=失業保険)は、職業紹介と一体的に運営することにより、求職者に対して職業紹介・職業相談を行う中で、雇用保険受給の要件となる就職の意思の確認を行ったり、求職者に対する就職活動の促進の働きかけを効率的に行うことが可能となっており、その結果、求職者が積極的に就職活動をしないうで失業給付だけを受け取る事態を防止し、失業給付の濫給を防止することが可能。
- ・ 諸外国においても失業保険は職業紹介と一体的に運営されるのが通例。実際に、イギリスにおいては、失業保険を、職業紹介から分離して失業保険給付事務所によって運営していたところ、求職者が積極的に就職活動をしないうで失業給付だけを受け取る事態を引き起こし、失業給付の濫給が生じたため、従来失業給付事務所と職業紹介事務所が運営していた事業を一元的に取り扱う機能をもつ「雇用サービス事務所」を設立することとなり、これによりサービスが効率化したとの評価。
- ・ このようなことから、求職者の再就職の促進を図るために行うために失業保険と職業紹介を一体的に行うことの重要性については、平成8年4月のG7雇用関係閣僚会議(リール雇用サミット)の議長総括においても指摘。

・ このように、雇用保険は職業紹介との関係が極めて深いことの一方で、健康保険、厚生年金保険とは関係が薄い。

② 民間による運営部分を持つ厚生年金保険・健康保険との一体的運営はできないこと

・ 雇用保険は国が一括して管掌しているのに対して、厚生年金保険においては厚生年金基金が加入者の約37%について、また健康保険においては健康保険組合が加入者の約44%についてそれぞれ事業を運営しており、そもそも適用範囲が異なる制度であるため、これらを一体的に運営することは不可能。

2 雇用保険業務の民営化について

国は勤労権を保障するために労働者の求職活動や雇用を支援する雇用保険事業を行う責務を負っている。

雇用保険事業の民営化は諸外国においても例がない。

雇用保険と職業紹介は一体的に行われるべきであり、仮に雇用保険業務を民営化すれば、失業給付の濫給、利用者サービス低下などの問題が生ずるため不可能

イ 国(公共職業安定所)は、そもそも次のような理由によって雇用保険事業を行う責務を負っている。

- ① 憲法第27条に規定される勤労権は基本的人権である社会権の一つであって、国に対する国民の権利であるが、国はこれを職業紹介事業と雇用保険事業を通じて実現する責務があること
 - ② 行政改革委員会の官民分担の基準において、行政は職業選択の自由や勤労の権利などの機会均等確保(公平性の確保)に努めるべきこととされていること
 - ③ 諸外国においても、職業紹介事業及び雇用保険事業は国の出先機関により一元的に運営されるのが通例であること
 - ④ ILO第88号条約においては、職業安定組織は国の指揮監督の下にある職業安定機関の全国的体系で構成され、無料で、かつその職員を公務員としなければならない旨が規定されていること
- ロ また、雇用保険事業の具体的な民営化の手法としての自賠責方式については、諸外国においても例がなく、同方式を採用することは、雇用保険と職業紹介の一体性が損なわれ、失業給付の濫給、利用者サービス低下、業務の複雑化と非効率化、負担の不公平化など次のような問題が生ずる。

① 求職者の就職意思確認・再就職促進・失業給付の濫給防止が困難であること

・ 雇用保険の保険事故である「失業」の認定は、自賠責保険における「自動車事故」のような客観的事象の認定とは異なり、就職の意思という内面の意思の確認を必要とする。公共職業安定所においては、雇用保険と職業紹介を一体的に運営することにより、このような確認や求職者の再就職促進、失業給付の濫給防止を図ることが可能となっているが、職業紹介機能をもたない民間においては困難。

② 利用者サービスが低下すること

・ 雇用保険は、公共職業安定所において職業紹介と一体的に運営することにより、求職者にとって両方のサービスを同時に受けることが可能となっているが、雇用保険給付は民間保険会社で受け職業紹介は公共職業安定所で受けることになると利便性が悪くなり利用者サービスが低下。

・ 現在の公共職業安定所の全国ネットワークに比して、民間保険会社ではそのようなネットワークがないため、居住地などに関わりなく公平にサービスを受けることが難しくなる。

③ 業務が複雑かつ非効率となってしまうこと

・ 雇用保険の保険事故である「失業」の認定は、公的機関である公共職業安定所において行うこととなるが、その具体的認定の手続については、1回の確認で足りる自賠責とは異なり、一定期間(4週間)ごとに行う必要があり、そのたびごとに民間保険会社と公共職業安定所の間で、膨大なデータ交換を行わなければならないこととなり、業務が極めて複雑かつ非効率。

④ 現在のファンドの移行が困難であること

・ 雇用保険制度においては、景気変動等に対処するため必要な費用を積立金として保有しているが、制度の変更に際して、この積立金の管理を個々の民間会社に別々に行わせることは技術的にも極めて困難。

⑤ ファンドの規模が小さくなれば保険数理上非効率であること

・ 仮に現在のファンドを各民間保険会社に分割してそれぞれで管理すると、ファンドの規模が小さくなり、保険数理上非効率。

⑥ 失業発生率の高い事業主が加入を忌避されるおそれがあること

・ 失業の発生状況は、業種や地域によって異なることから、不況業種の事業主などが雇用保険への加入を忌避されるおそれが存在。

⑦ 強制加入を担保することが難しいこと

・ 雇用保険制度について自賠責方式を採用する場合、法律で義務付けられている車検の際に保険契約を締結しているかどうか確認される自賠責保険と異なり、締結強制を担保する仕組みがないこと

3 雇用保険業務の独立機関化について

雇用保険業務の独立機関化については、現在のところ、その仕組みや効果・問題点等が不明。

また、経済情勢に対応した機動的な対策の立案・実施が困難等の問題がある。

したがって、独立機関化は困難。

イ 公共職業安定所を行う雇用保険事業については、これまで、全国をコンピューターネットワークで結ぶ雇用保険トータルシステムの導入を図ることなどの情報化や効率化を進めてきたところであり、効率的な業務運営に不断に努めている。

ロ 一方、雇用保険事業の独立機関化については、その仕組みが不明であるとともに、次のような問題点がある。

① 経済対策は刻々変化する経済情勢に依り機動的に講じられるべきものであり、雇用対策はその重要な柱。その一環である事業主に対する助成金や労働者に対する失業給付の支給等の支援を独立機関によって行うこととすれば、現在のように機動的に対策を実施することが困難となること

② 政策立案機能と政策執行機能との分離により、現場で把握した事業主や労働者の動向などを雇用対策に的確に反映させることが難しくなること

第2 労災保険

1 労災保険関連業務の位置付け

労災保険行政は、労働基準監督行政及び労働安全衛生行政といわば車の両輪として、緊密かつ有機的な連携の下に行われているものであり、これを切り離すことは労働災害防止及び適切な災害補償を阻害。

イ 労働基準法、労働安全衛生法等は、最低労働基準を定めるほか、事業主に対して、労働災害の防止について厳しい責務を課すとともに、労働災害の発生に伴う災害補償責任を課している。労働基準監督行政及び労働安全衛生行政は、こうした事業主の責任を履行させるため、事業主等に対して適切な監督や指導を行うもの。一方、労災保険行政は、こうした事業主の災害補償責任を保険制度によって履行することにより、被災労働者の迅速かつ公正な保護を図るもの。

ロ 労災保険においては、保険給付の事業のほか、中小企業労働者の安全衛生や健康確保に必要な事業や各種の労働災害防止団体に対する支援事業など労働災害防止のための労働福祉事業を実施している。このように、労災保険行政は労働基準監督行政や労働安全衛

生行政と有機一体のシステムとして行われており、これを分離することは不可能。

ハ また、労働基準監督行政及び労働安全衛生行政と労災保険行政は、それぞれの行政の遂行を通じて蓄積された事業場や労働災害に関する情報、医学的知見を互いに共有し、緊密な協力・連携を保ちながら各々の行政の効果的な推進を図っているところ。

二 なお、労災保険の保険料は全額事業主が負担しており、その保険料率は事業の種類ごとに過去の労働災害の発生状況を反映して設定するとともに、個別事業主の災害防止努力を促進するため、個々の企業ごとの労働災害の多寡により保険料率を増減させるメリット制を導入するなど、労働災害の発生と保険料負担のあり方を有機的に連携させることにより、労働災害の防止に寄与。

2 労災保険業務と他の社会保険業務との一体運営について

労災保険は労働災害防止と一体不可分の関係にあるが、他の社会保険とは関係が薄く、制度の趣旨、内容が全く異なる。

また、厚生年金保険、健康保険は民間が加入者の4割前後に相当する部分を運営しており、労災保険とは適用範囲が異なる。

このため、これらを一体的に運営することはできない。

労災保険と他の社会保険は、次のようなことから一体化することは困難であると考えられる。

- ① 上記1のとおり、労災保険は労働基準行政及び労働安全衛生行政と緊密かつ有機的な連携の下に行われており、これらと分離することは労働災害の防止、適切かつ迅速な災害補償の実施に支障を生じること
- ② 労災保険制度は、無過失賠償責任に基づく事業主の災害補償責任を事業主の全額負担により担保するものであり、こうした使用者責任は諸外国においても確立されたものとなっている。したがって、労災保険制度は、労働者保護の観点からも必要なものであり、こうした使用者責任に基づかない他の社会保険との単純な一体化は不適切であること
- ③ 労災保険は国が一括して管掌しているのに対して、厚生年金保険においては厚生年金基金が加入者の約37%について、また健康保険においては健康保険組合が加入者の約44%についてそれぞれ事業を運営しており、そもそも適用範囲が異なる制度であるため、これらを一体的に運営することは不可能であること

3 労災保険業務の民営化について

賠償方式による労災保険業務の民営化については、労働基準監督行政及び労働安全衛生行政の一体性が損なわれ、業務上外の適正な認定や労災の的確な予防が図られなくなるなどの問題が生ずるため不可能。

労災保険事業の具体的な民営化の手法として、例えば自賠償方式を採用する場合には、労災保険と労働基準監督行政及び労働安全衛生行政の一体性を損なうこととなるので不可能であり、あえてこれを行うならば次のような問題を生ずる。

- ① 災害が業務上のものか業務外のものかの判断は国が行うべきこと
 - ・ 労災保険制度は、労働基準法に基づく罰則のある事業主の災害補償責任を担保するものであり、その判断は事業主の刑事罰の存否に関わる。
 - ・ 職業性疾病等の判断は、最新の法律的かつ医学的知見を駆使した極めて高度な判断を要する場合が多く、これを公平・公正に行うためには統一的な判断の仕組みが必要。すなわち、一定の基準により定型な判断をするものではなく、民間の判断になじまない。
- ② 利用者サービスが低下すること
 - ・ 現在の労働基準監督の全国ネットワークに比して、民間保険会社ではそのようなネットワークがないため、居住地などに関わりなく公平にサービスを受けることが難しくなる。
- ③ 長期的に安定的な運営が確保される必要があること
 - ・ 民間保険会社は業務の廃止の可能性があり、長期的に安定して給付を行うことが必要な年金給付を行えなくなるおそれがある。
- ④ 現在のファンドの移行が困難であること
 - ・ 労災保険制度においては、年金受給者への給付のための積立金の保有など長期的運営を前提として制度が組み立てられており、制度の変更に際して、この積立金の管理を個々の民間会社に別々に行わせることは技術的にも極めて困難。
- ⑤ ファンドの規模が小さくなれば保険数理上非効率であること
 - ・ 仮に現在のファンドを各民間保険会社に分割してそれぞれで管理すると、ファンドの規模が小さくなり、保険数理上非効率。
- ⑥ 災害発生率の高い事業主が加入を忌避されるおそれがあること
 - ・ 労働災害の発生状況は、業種や地域によって異なることから、災害多発業種の事業主などが労災保険への加入を忌避されるおそれがある。

- ⑦ 強制加入を担保することが難しいこと
 - ・ 労災保険制度について自賠償方式を採用する場合、法律で義務付けられている車検の際に保険契約を締結しているかどうか確認される自賠償保険と異なり、締結強制を担保する仕組みがないこと

4 労災保険業務の独立機関化について

労災保険業務の独立機関化については、現在のところ、その仕組みや効果・問題点等が不明。

また、労働基準監督行政及び労働安全衛生行政との連携がとれなくなる等の問題点がある。したがって、独立機関化は困難。

イ 労災保険業務については、各種給付業務の迅速・適正化を図るとともに、被災労働者に対する情報の即時提供、行政サービスの向上を図ること等を目的として全国をコンピューターネットワークで結ぶ労災保険行政情報管理システムの導入を図るなど情報化や効率化

を進めてきたところであり、効率的な業務運営に不断に努めている。

ロ 一方、労災保険事業の独立機関化については、その仕組みが不明であるとともに、次のような問題点がある。

- ① 労災保険を独立機関化した場合には、国が直接実施する労働基準監督行政及び労働安全衛生行政との連携がとれなくなること
- ② 政策立案部門と政策執行部門との分離により、相互のフィードバック機能が低下するおそれがあること
- ・ 労災保険事業の運営に当たっては、本省の政策立案機能と第一線機関の政策執行機能が一体不可分の形で運営され、機能の効率化が図られているが、独立機関化した場合、相互の問題点のフィードバックが困難となり、このような機能が低下するおそれがある。



■労働省追加説明資料(5月21日)[その2]

行政改革の趣旨に照らし、各省庁において、今後取り組むべきと考える(取り組もうとする)改革方策をご提示願いたい。

1 基本的な考え方

行政改革委員会、地方分権推進委員会などの意見、勧告を踏まえ、簡素で効率的な行政を実現。

イ 我が国社会は、世界的に例のない超高齢・少子化社会を迎えるとともに、国際的な大競争時代に直面している。また、このような環境の下で、我が国経済社会の活力を維持するため、市場原理と自己責任の原則を確立し、経済活動を活性化することが必要となっている。このような社会にあって、できるだけ多くの人が社会を支える側に回り、尊厳を持って働けるようにするとともに、経済社会が必要とする人材のニーズに応じていくためには、労使関係の安定、労働条件の確保、女性の働く環境の整備、労働市場の整備、職業能力の開発など、労働者及び労働市場に関わる政策を一体的なものとしてその政策効果を評価し、総合的かつ有機的に業務の見直しを進めることが必要と考える。

ロ イに述べた見直しを進めるに当たって、行政改革委員会、地方分権推進委員会などの意見、勧告で具体的に指摘された事項について着実に実施するとともに、意見、勧告で示された基準や考え方を踏まえて、次のような考え方を基本として、見直しを行う。

- ① 市場原理が十分に機能する分野は民間に委せるという原則に立った業務の見直し。
- ② 規制は必要最小限であるべきという観点からの規制の見直し。
- ③ 地方分権を推進する観点からの国と地方との役割分担の見直し。
- ④ 特殊法人等について、各法人の一つ一つの機能を基本に立ち返って検討し、所期の目的を達した機能について廃止を含めた見直し。

2 業務の見直し

上記のような基本的考え方に基づいて、労働行政のそれぞれの分野において、以下の取組をする。

(1) 労使関係の安定

労使間の問題は、労使当事者間で解決されるのが基本。国は労使の話し合いと紛争解決のためのフレームを提供してきたところ。

イ 今後も、労使関係行政の基本的役割は同じであるが、労働組合の組織率の低下、能力主義の進展、就業形態や労働者のニーズの多様化などに対応するため、新たなフレームを検討。

ロ 不当労働行為の審査など労使関係に関する機関委任事務はすべて自治事務化する。

ハ 中小企業退職金共済事業団と建設業・清酒製造業・林業退職金共済組合の両特殊法人を平成10年4月に統合する。

(2) 労働条件の確保

労働者が尊厳を持って働くことができるようにするため、安全衛生を含めた労働条件について最低基準を定めるとともに、その履行確保を図っている。また、職場で災害にあった労働者に対するセーフティネットとして、労災保険により、療養のために必要な給付、遺族や障害が残った人への年金の支給などを実施。

イ 労働条件の最低基準については、社会状況や働き方が変わる中で、必要最小限のルールとなるよう、不断に検討。

① 労働者がより柔軟で自律的な働き方ができるよう、裁量労働制のあり方、労働契約期間の上限などについて、平成9年7月までに見直しの方向を決定し、その具体化に向けて、法的措置を含め、可能な限り速やかに措置。

② 年俸制度、ストック・オプション制度、企業年金制度、在宅勤務制度、サテライト・オフィスなど新たな制度や働き方との関連において、規制を見直す。

ロ 安全衛生の確保については、労災保険の労働福祉事業を活用し、企業や事業主団体の自主的な取り組みを促進。労働基準監督官による監督指導と相まって、労働災害の防止を徹底。

このような労働基準監督と労災保険の労働福祉事業の効果によって、労働災害は大幅に減少している。

① 労働災害の減少の成果を反映し、労災保険の保険料率を平成7年度に平均10%引き下げたところであり、3年ごとの見直しの時期に当たる平成10年度にも保険料率を引き下げる。

② 認可法人である中央労働災害防止協会を平成12年に民間法人化する。

(3) 女性の働く環境の整備

男女の雇用機会の均等を図るとともに、家族的責任を持つ労働者が働き続けることができる雇用環境の整備を図っている。

性による差別をなくし、女性の職域を拡大するため、男女雇用機会均等法の改正及び時間外労働等に係る女子保護規定を撤廃するための法案を国会に提出しているところ。また、少子化社会に対応するとともに、家族的責任を持つ労働者の働く環境を整備するため、平成4年から育児休業制度を義務化し、平成7年に介護休業制度を法制化(平成11年から義務化)するなど、仕事と育児・介護との両立支援対策を充実。

(4) 労働市場の整備

公共職業安定所は、すべての求職者と事業主に対して公平かつ無料で職業紹介サービスを提供するとともに、これと一体のものとして雇用保険事業及び各種雇用対策を実施。

イ 経済構造改革に対応するためには、公共職業安定所と民間の職業紹介事業が相まって円滑な労働力の需給調整を図っていくことが必要。

① 平成9年4月から、有料職業紹介事業の取扱職業を原則自由化。

② 今後、産業構造の変化に伴う転職、キャリアアップのための転職が増加すると見込まれるが、社会のセーフティネットとしての公共職業安定所の機能の充実に図るとともに、民間の職業紹介事業の参入を促進することによって対応。

ロ 労働市場が労働者や企業のニーズに対応して円滑に機能するよう、制度の見直しを進める。

① 労働者派遣事業について、平成9年1月から、制度全般を対象とする抜本的検討を開始したところであり、9月に中間的とりまとめを公表し、本年中に見直しの基本的方向を決定し、その具体化に向けて速やかに法的措置を含め所要の措置を講ずる。

② さらに、労働市場が円滑に機能するための仕組みやルール、求人者や求職者を保護するためのルールなどについて検討する。

ハ 失業した労働者に対するセーフティネットとして、失業者が円滑に次の仕事に就くことができるようにするため、失業給付の支給と無料の職業紹介が一体となったサービスを提供することが必要。

① 雇用保険は、好況期に積立金を積み、不況期にこれを取り崩して失業給付を実施。収入が黒字基調であったことから平成5年度に保険料率を11/1000から8/1000に引き下げ。最近では、厳しい経済情勢を反映し、単年度収支は赤字となっているが、保険料率は8/1000を維持。

② 65歳以上の者が失業した場合に支給される高年齢求職者給付金の見直しなど、財政構造改革の観点からの見直しを実施。

二 職業安定関係の地方事務官制度を廃止し、職業紹介及び雇用保険に関する事務を国が一体的かつ効率的に実施する体制を整備する。その際、地方公共団体の雇用対策について、公共職業安定所が協力するなど、円滑に実施できるよう対応する。

ホ 雇用促進事業団の事業について、移転就職者用住宅や福祉施設の新設をストップするなどの見直しを行う。

(5) 職業能力の開発

職業訓練及び職業能力評価に関する基本的方向付け、基準等の枠組みの設定、民間による取組の支援を行うとともに、民間では十分に対応できない職業訓練を国が実施。

イ 職業訓練については、基本的には民間で実施するものとしてその取組を支援し、それだけでは十分に対応できないものを国が実施するとともに、それを通じて民間の取組を促進。

具体的には、先端的な技術・技能を要し多額の設備投資が必要な訓練、失業者・障害者に対する訓練、中小企業の在職者向けの訓練等を実施。

ロ 認可法人である中央職業能力開発協会を平成10年に民間法人化する。

3 組織・人員体制の見直し

今後の組織・人員体制については、行政の効率化を図るとともに、組織の見直しを進め、組織・人員のスリム化を実現する。

イ 前述のように、労使関係に関する政策、労働時間や働き方に関する政策、労働市場に関する政策、労働者の職業能力に関する政策などは、一体として推進することが必要であり、これらの労働政策の総合調整を強化する中で、行政の効率化、スリム化を図る。

ロ 国と地方の役割の見直しによる機関委任事務の廃止に伴い、職業安定関係の地方事務官制度を廃止して職業紹介と雇用保険に関する事務を国が一体的かつ効率的に実施する体制を整備するに当たっては、都道府県レベルにおける労働行政関係業務の総合性を高め、効果的な行政の展開を図るとともに、行政組織の簡素・合理化を進めるため、都道府県レベルの地方支分部局を再編し、都道府県労働基準局、都道府県婦人少年室及び職業安定関係業務を所掌する組織を一本化する。(別紙1参照)

ハ 労働関係行政機関のうち政策執行部門を独立機関化することについては、政策立案部門と政策執行部門との分離により政策の機動性が阻害されるおそれがあることなどから、困難と考える。

なお、行政組織のあり方は、国民にとって費用が最小で効果が最大となるような仕組みとするという視点から検討すべきと考える。

特に、職業紹介と雇用保険は、現在、公共職業安定所において一体として運営することによって、求職者の利便を図るとともに、

① 雇用保険の支給に必要な就職の意思、能力及び就職

活動の確認手続き等の効率化

② 雇用保険受給者である求職者の再就職の促進

③ 失業給付の濫給防止

が可能となっており、これによって両者の効率的運営に大きな効果を上げている。

この点については、諸外国においても効率的運営の観点から一体的に運営することが通例となっている。(別紙2頁参照一省略)

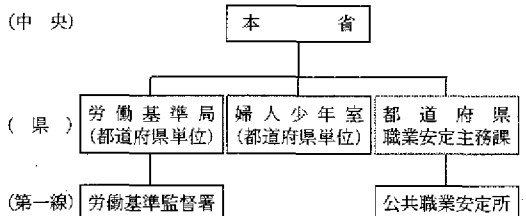
したがって、これらを分離してその一方のみを、あるいは別々に独立機関化することは、行政機関の増大や業務の非効率化を招くとともに、求職者にとっても窓口が分離して不便となり、また、かつてイギリスで問題となったように失業給付の濫給による雇用保険にかかる財政の悪化が生じる危険性があることから、制度の後退となり、困難。

二 労働省は、昭和39年から労働市場情報のコンピュータ管理を導入するなど、業務の効率化に努め、組織や人員の肥大化を防止してきたところである。これからの行政課題に対応するため、これまでの業務のあり方やそれに適した組織のあり方を迅速かつ抜本的に見直すこととし、諸外国の試みも研究しつつ、目標管理制度、政策効果を評価する制度などの導入を検討するとともに、情報公開によって行政の透明性を高め、国民各層の意見、要望を十分に踏まえて、簡素で効率的な行政体制の整備を図る。

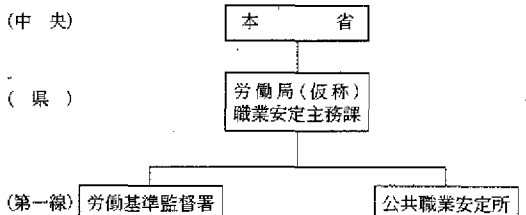


(別紙1)

【現行】



【改革案】



(一は国の組織、「都道府県職業安定主務課」は都道府県の組織だが国家公務員である地方事務官が勤務)

連載47

監督官労災日記

井上 浩

全国安全センター議長



監察監督官 (2)

1975年2月28日(金)晴曇晴

休んで労災裁判集会に行く。全日通会館。

3月3日(月)晴

一日中来年度の埼玉労働基準局行政方針(案)の検討。局長、各課長出席。独創性なく案文の細部について不毛の議論続きうんざり。21時30分終了。途中春日部署長来局。①K化学工業の送検のことで聞きたし。地検、本省、監督課長の考え方を伝える。②署長会議終了後に捜査着手したし。③解雇相談急増した。④K幼稚園の件を局へ伺う。浦和署依田次長来局。①志木合同タクシーの件。②茂木相談員(元署長)辞意。帰宅後遅くまで日評の安衛読本ゲ

ラの添削。最高裁判決追加。

3月4日(火)晴

昨日に続き方針検討会。本省補償課内田係長より電話。①控訴審でも局長より法務局長へ訟務依頼書必要。②本省へ報告必要。③行政訴訟取扱仮案の成案は現在検討中(何のことだったか?)

3月5日(水)曇雨積雪

課内会議。19時まで残業。経営管理協会来局。原稿1年間依頼さる。

3月6日(木)雨曇

19時まで残業。川口署安東3主任(退職後死亡)来局。N組送検の伺い。住宅公園建設工事で労働者1名墜落死の件。法解釈について井上、原田監察官、岡田安全専門官で対応。

3月7日(金)晴

朝から署長会議の資料作り。午後、組合の行政方針案に対する局交渉に出る。局側…上野監督課長、大路安全衛生課長、高橋庶務課長、関口庶務補佐、井上。組合側…宮崎(現社労士兼21世紀財団)、南出(現東京局主任安全専門官)、中井川(在職中死亡)。川越署よりT組賃金不払明細書到着。組合交渉終了後監督、庶務の両課で小宴。帰途原田監察官ついて来て離れず。“春日”へ行って飲む。

3月10日(月)雨晴

署長会議。春日部第1課長より電話。①K化学の件、明日令状をもらう。②明後日捜査実施。③捜査官は署長以下6名。④応援は不要。⑤実質捜査は来年度行政計画策定業務の終了後に行う。

川越署へ電話。A組の賃金不払内訳明細が不一致につき再点検すること。Y製作所の申告の処理経過は申告者に連絡するも書類未提出と。提出後連絡すること。

3月11日(火)晴

本日春日部署、Y化学の搜索令状を裁判官より受領。(ベンジジン関係を検索するためである。)

大井の鉄鋼労連会館へ安衛法と労災法改正について話しに行く。午前休暇をとり午後出勤してみると、組合が行政方針を拒否したと大騒ぎしている。(行政方針は毎年労働省から示され、それに基づいて埼玉版を作成して署長へ示達する。各署はそれに基づいてそれぞれに年度行政運営方針を策定する。この方針は、職員の労働条件—公務員は勤務条件というが一に大きな影響を与える。そこで案の段階で全労働支部と協議していた。)

3月12日(水)曇

税金の確定申告をする。課内会議。行政方針

に関する局側の組合側への提示案作成。春日部署K化学の捜査結果を待ち課内で小宴。18時春日部署第1課長より電話。①令状は使用せず任意で行う。②試験室にあったベンジジン領置。③帳簿を領置するも、一部税理士所持のものあり後日提出予定。④購入先はT染料のみ。⑤ベンジジンのドラム缶容器は空であった。

3月13日(木)曇雨

行政方針をめぐる課長は一日中組合と交渉。夕刻また庶務課と飲む。トイレで課長と一緒にになり課長誰も居ないので曰く。①井上さんが署長に出るのは1年先になる。②いろいろ計算してみたが浦和(建制順位一位)までは無理で川口(同二位)までだと。8時30分帰宅。

3月14日(金)薄曇

組合に行政方針案を拒否されたため、午後小会議室において緊急署長会議。13:30~15:20。局長の次に監督課長が、全労働埼玉支部の了解なしで行政方針決定前に署長会議を開催し混乱した経過を話し、組合交渉で問題になった点を説明。

① 庁外率の決定(外部に出かけて行う監督活動等の比率で、職員の労働強化に直結する。)

② 監督の重点(申告監督や災害防止監督等)

③ 署内会議の開催の困難性(各署の実情聴取。以下のとおり。)

浦和…監督官会議は月2回、職員会議(全員出席。以下同じ。)毎月16日に開催。

川口…監督官会議はやるが、職員会議は困難である。昨年末以降やっていない。

大宮…監督官会議は月末1回、職員会議はやらない。

熊谷…監督官会議は随時、職員会議は月1

回。

川越…監督官会議は月2回午前、職員会議は月1回、労災は隔月。

春日部…監督官会議は月1回、職員会議は隔月16日、課長会議月2回。

所沢…監督官会議は月1回午後、職員会議は月1回。

行田…監督官会議は随時、職員会議は月1回。

秩父…監督官会議は月1回、職員会議は月1回、労災月1回。

④署長の監督実施(署長自ら事業場監督を実施する必要があるかという問題である。)

ここで、若い監督官で庁外出張業務に消極的な者ありという署次長の意見が出た。

新任監督官の配置、川口、大宮、川越、行田と決定するも、K署よりT監督官長欠(ノイローゼではなかったか?)のため困るとの意見あり。(新監は即戦力にならないからである。)

3月24日(月)曇晴

地方労働基準審議会。浦和土建で開催。(監督課担当。内容記憶なし。) 行田清水第1課長より電話。S税理士が是正勧告書受取りを拒否と。書留発送のこと。K署長より電話。T監督官29日退院し4月1日より出勤予定。課長が草加のK幼稚園の死亡について業務上外の結論を早く出せとうるさい。(何だったか記憶なし。業務上外は労災課の仕事だが、労働者性に問題でもあったのか。私は17日に春日部署第1課長に調査を依頼し、翌18日には労災課の金崎監察官にも調査を依頼した。)

3月27日(木)晴一時曇

全労働埼玉支部基準局分会の局長交渉に組合側として出る。本省の天下り人事について発言。局側…森田局長(中央監察官等された方

で良い人であった。天下りもされなかった。)、高橋庶務課長(天下り先は労災年金協会)、関口庶務補佐(浦和署長で退職し労災年金協会課長へ)。組合側…中沢(現春日部署長)、増田(所沢署長退職し西武建設入社後退職)、中村(現埼玉局賃金課長)、一倉(浦和署長退職、現埼玉基準協会専務)、中井川(現職死亡)、内野(労災補佐退職、大宮基準協会、現在は大宮署相談員)、服部(審査官退職、春日部基準協会)、橋本(現本省女性局婦人福祉課補佐)。

3月28日(金)晴

県国民健保課保坂氏から電話。子宮摘出後一部残者の生理休暇について質問あり。午後本省へ。草加のK幼稚園の申告経過報告を出村係長へ渡す。(何か議員から質問でもあったのだろう。「課長あまりにもせつなくて不愉快」と日記の余白にある。) 浜田氏(春日部署から本省監督課へ。たしか監督官試験は2番で、それも1番と同点だったとか聞いた。後に私が行田に出たときに行田を志望して本省から転出。しかし、署内の秀匪気悪く期待に反し、私の退職後間もなく退職。私は止めて学者にでもなることをすすめたのだが、元本省監督課長であった岸さんのすすめで労使関係研究会に行かれた。ここでは監督官試験を1番で合格し、これも本省監督課にいたという桜井さんと2人が中心となって、主として銀行関係の労務管理を指導されているようである。とにかく、人格も頭脳もすばらしい美青年であった。)、内田氏(後に本省補償課長、神奈川局長退職、現労災年金協会専務)に労働安全衛生読本進呈。安全センターへまわり蒲地氏にも進呈。

4月4日(金)晴

夕方大宮の鴨鍋で課の歓送迎会。原田監察

官その他をまいて9:30帰宅。

4月11日(金)晴

春日部署、長島1課長来局。①ベンジジンの鑑定先不明。②どこがよいか。安全衛生課より本省へ問合わせることにする。

4月13日(日)曇一時雨

県議選挙。「時の法令」より執筆依頼来る。

4月22日(火)曇

今日より新任監督官研修。笹森(現秩父署長)、峯(現本省労働時間課補佐)、亀島(?)、戸丸(現群馬局主任監察監督官)の4監督官。ベンジジン鑑定について益田衛生専門官より、本省に聞いたが、①本省では鑑定先あてなし。②出署で区検副検事にきく予定。③群馬局衛生専門官を通じ群馬大にも照会中。(労働省にも鑑定能力がないことがはっきりしたのである。検事は埼玉局にも能力があると軽く考えていた。行政の使命から見て当然だろう。)

4月24日(木)雨

午後新監と雑談。(私は統括指導官であった。) 戸丸監が転勤(群馬局内で合格し埼玉へ)に際し、上司の小川新一郎第2課長から私の安全衛生読本を餞別にもらったと。夜、産業労働調査所から職業病セミナーの講師依頼電話あり。

(小川課長については5年後の日記に次のように登場してくる。1980年8月5日(火)曇 埼玉は曇。群馬は晴。9:52 大宮発。沼田へ 12:22着。市内は祭り。署へ行く。署長不在。小川第1課長に会う。戸丸氏に安衛読本を餞別にやった人で非常に親しく話せ、帰りにはお土産までもらう。新前橋で戸丸氏も呼びビアガーデンで飲む。9:00 帰宅。…このとき私はすでに退職後2年余を経過し、戸丸監は群馬勤務であった。このときの目的は、この前年3月に発

生した上越新幹線大清水トンネル事故の状況を知りたいためであった。当時沼田署管内事業場は約3,000、うち工場500、建設600であった。署の管轄は沼田市と利根郡で職員数7名。うち監督官は署長を含め3人。新幹線工事を考慮して、本省では監督官1名を増員したが、群馬局ではそれを賃金課に配置したらしいとのことであった。事業場監督は災害前年は定期監督が195、災害年は210、うち建設134と141。災害の多い林業は手が着かず、製材はやっとという。捜査送検は着手2件。とても新幹線工事に集中できる状態ではない。しかし、集中してもだめだったかもしれない。出稼農民14名とゼネコン社員2名が死亡した事故は、群馬労働基準局長と前橋地方検事正の巡視直後に発生しているからである。労働省は前々年7月に隣接した新潟県小出署管内で同種事故が発生しているの、その直後に通達(昭52基発418号の2)を出しているの、これが遵守されていれば事故は発生しなかった。ところが現場は湧水多く火災に対しては注意が低下していたという。この事故の悲惨さについては、労働安全衛生広報の90年3月21日号に小川新一郎高崎署長が書いておられる。なお、小川さんは五月会(地方局課長又は署長以上の退職者の団体。私は未加入)名簿を見ると(財)全日本労働福祉協会群馬支部とある。私はその後、岩手県山形村等に行き犠牲者の出身農村についても調べた。ここで昔情熱を燃やした農村問題に再会することになる。この事故は国会でも問題になり、労働安全衛生法に第25条の2が追加され、救難時の救護活動についての安全基準が新設された。)



アフターケア通院費も支給 実施医療機関等・対象傷病の拡大に続き

労災保険の「アフターケア」は、「被災労働者の症状固定後における後遺症状の動揺、後遺障害に付随する疾病の発症に対しての保健上の措置」と説明され、保険給付ではなく労働福祉事業として行われている。

このアフターケアに関しては、1995年4月1日からすべての労災指定医療機関・労災指定薬局で受けられるようになり(平成7年3月31日付け基発第168号、1995年7月号、11月号参照)、平成9年3月31日付け基発第215号等によって対象傷病を17傷病にまで拡大(1997年7月号参照)するなどの改善・充実が図られてきている。

今回さらに、平成9年8月26日付け基発第596号によって、今(1997)年9月1日から、「アフターケア通院費」が支給されることになった。

アフターケア制度の拡充を、本来保険給付の対象とされるべきケースに対する不当な労災打ち切りの口実とさせてはならないことをあらためて強調しておきたい。

こととしたので、その取扱いに遺漏なきを期されたい。

アフターケア通院費支給要綱

1 趣旨

アフターケア対象者の経済的負担を軽減するために、アフターケアの通院に要する費用(以下「アフターケア通院費」という。)を支給する。

2 支給対象

アフターケア通院費の支給対象となる通院は、次のとおりとする。

- (1) アフターケア対象者の住居地又は勤務地からおよそ4キロメートルの範囲内にある当該傷病の症状の措置に適したアフターケア実施医療機関へ通院する場合であって、交通機関(鉄道、バス、自家用自動車等をいう。)の利用距離(住居地と勤務地との間は除く。)が片道2キロメートルを超える通院。

ただし、片道2キロメートル未満であっても、当該傷病の症状の程度から交通機関を使用しなければ通院することが著しく困難であると認められる者についてはこの限りではない。

- (2) アフターケア対象者の住居地又は勤務地から、およそ4キロメートルの範囲内に当該傷病の措置に適したアフターケア実施医療機関がないために4キロメートルを超える最寄りのアフターケア実施医療機関への通院。

3 支給額

- (1) アフターケア通院費の支給額は、アフターケア対象者の症状の程度等からみて一般的に必要と認められるもので、アフターケア対象者が現実に支払う交通費とする。

なお、アフターケア対象者の付添看護人に要する費用は支給しない。

- (2) 自家用自動車を使用して通院する者に対するアフターケア通院費の支給額は、昭和53年7月6日付け基発第386号「労災保険における移送費の取扱いについて」に準じ算定する。

4 支給の申請手続

- (1) アフターケア通院費の支給を受けようとする者は、「アフターケア通院費支給申請書」(様式第1号)(以下「申請書」という。)及び「アフターケア通院費支給内訳書」(様式第1号の2)(以下「内訳書」という。)に通院費の額を証明する書類を添付し、健康管理手帳の交付を受けた都道府県労働基準局長(以下「所轄局長」という。)に申請するものとする。

- (2) 申請書は、毎年2月、5月、8月及び11月にそれぞれの月の前3か月分について、当該申請者が所轄局長に提出するものとする。

- (3) 通院費の額を証明する書類は原則として領収書とするが、鉄道又はバスの運賃等で内訳書の「①アフターケアの通院日数」と「②1日の片道の交通経路及び距離数」欄の内容によって、その費用を算定できるものについては、4の(1)の書類の添付を必要としないこと。

5 支給の承認・不承認の決定等

所轄局長は、支給の承認・不承認の決定を行い、「アフターケア通院費支給承認・不承認決定通知書」(様式第2号)をもって申請者に通知するものとする。

6 支出事務等

- (1) アフターケア通院費の支払に要する費用は、労働保険特別会計労災勘定(項)労働福祉事業費(目)社会復帰保養等旅費から支出すること。

- (2) 支出負担行為取扱規則第14条の規定による整理区分は、同規則別表甲号の「26 保険金の額」によることとし、その必要書類は、「申請書(原本)」とし「内訳書」及び通院費の額を証明する書類を添付すること。

- (3) アフターケア通院費について支出しようとするときは、支給承認された「申請書(原本)」に基づき「支出負担行為及び支出決議書」を作成し、一般的な支出事務と同様に処理すること。この場合、2以上の者に隔地払い又は銀行等への講座振込の方法による支払をするときは、「支給調書」を別途作成し一括決議により処理すること。

- (4) 会計検査院に提出する支出計算書の証拠書類は、「領収証書」、「支出負担行為及び支出決議書」、「支給調書」、「申請書(原本)」、「内訳書」及

び通院費の額を証明する書類とし、支出官が控として保管する証拠書類(副本)には「支出負担行為及び支出決議書(副本)」に複写等により作成した「支給調書(写)」、「申請書(写)」、「内訳書(写)」及び通院費の額を証明する書類(写)を添付して編綴しておくこと。

- (5) 所轄局長は、アフターケア通院費の支給対象者ごとに「アフターケア通院費支給整理簿」(様式第3号)を作成し、アフターケア通院費の支給の都度、必要な事項を記入すること。

7 不正受給に対する措置

偽りその他不正な行為によりアフターケア通院費の支給を受けた者には、当該アフターケア通院費を返還させること。

なお、返還に係る事務については、一般的な債権管理事務と同様に処理すること。

8 実施期日

この要綱は、平成9年9月1日から実施する。

参考/昭和53年7月6日付け基発第386号「労災保険における移送費の取扱いについて」

労災保険における傷病労働者の移送(通院を含む。以下同じ。)が、自家用自動車を使用して行われた場合に要した費用については、次に定めるところにより支給することとする。

1 支給対象

基準通達(注:昭和37年9月18日付け基発第951号)の記の1の各号に掲げる移送が、自家用自動車を使用して行われた場合であって当該移送に要した費用を負担する傷病労働者であること。

ただし、傷病労働者の所属する事業場の所有する車輛を使用して行われた移送であることが明らかでない場合は、本取扱いによる支給対象から除外することとする。

2 支給額

移送費として支給する費用は、当該傷病労働者の移送に要したと認められる距離(その距離に1キロメートル未満の端数が生じた場合には、切り上げること。)に応じて、走行1キロメートルにつき37円で算定した額とする。

3 路程

路程の算定は、当該地域の地理的条件にてらしてみても最も合理的と認められる経路及びキロ数による。

4 費用の請求 (省略)



基発第596号
平成9年8月26日
都道府県労働基準局長
労働省労働基準局長

**アフターケアの通院に要する
費用の支給について**

今般、別添「アフターケア通院費支給要綱」により、アフターケアの通院に要する費用を支給する

安全衛生ホームページ開設 自治労●職場改善事例集も掲載

自治労は1993年以来、毎年7月を「安全衛生月間」と位置づけ、全職場で点検活動を進めるよう取り組んでいる。5年目を迎えた今年7月、自治労の安全衛生ホームページ「安全衛生ネットワーク」が開設された。アドレスは、<http://www.ubcnet.or.jp/sh-net/>。欧米の労働組合のホームページの中には非常に充実した労働安全衛生関係の情報を提供しているものもあるが(1997年4月号2・3頁、または全国安全センターのホームページhttp://www.jca.ax.apc.org/joshrc/www_info.html参照)、日本の労働組合としては初めての試みとして注目される。

「安全衛生月間」、「安全衛生顧問制度」についての紹介などとともに、「職場の改善事例」が掲載されていることが大きな特徴だ。①職場改善事例、②町村職場、③事務・VDU職場、④学校給食職場、⑤学校用務職場、⑥清掃職場、⑦一般現業職場、⑧病院職場、⑨消防職場、⑩保育職場、⑪介護職場、⑫学校給食・用務職場、⑬清掃・一般現業・公企職場、⑭医療・社会福祉職場、⑮ストレス対策につながる職場改善事例といった職場別の改善の具体的事例がカラー写真で掲載さ

れており、これはそのままダウンロードして「職場改善トレーニングシート」として活用できるようにになっている。使い方は、「自治労安全衛生月間 職場点検活動のてびき」で次のように書かれている。

◆活用目的

グループワークによる参加型職場改善の機会づくりとして、短時間でできる最も簡便な方法

である。

◆活用方法の例

まず、グループに1枚の事例シートを配る。

グループ討議で、約10例の改善事例の中から一番いいと思われる事例を3つ選ぶ。

その3つに順位の番号をつけ、それぞれ選んだ理由を討議する。

グループごとに発表し、全体で討論する。

◆利点

グループ討議によって、現場で工夫された良い改善点、すぐ応用できる改善点についての見聞を共有できること、お互いに分かり合えること、合意形成・意見の一致を図っていくことが

安全衛生ネットワーク

自治労安全衛生対策室

対談室の紹介

研究会情報

最新情報

職場の改善事例

出版物の案内

E-mail

安全衛生顧問制度
この10年の活動は、
指図がりの取り組み
をしています。

職場の改善事例
それぞれ独自に検討し
工夫された、自主的な
職場改善事例です。

安全衛生月間
7月は、自治労安全衛生
月間です。
安全・健康で快適な職場
づくりをめざして、
参加型職場改善活動に
取り組めます。

あなたは97年07月08日以来 **00009** 番目の訪問者です。

Address: 東京都千代田区六番町1 自治労会館3階
自治労安全衛生対策室内
自治体労働安全衛生研究会

Tel: 03 (3239) 9470

English

職場の改善事例

1. 整備改善事例
2. 町村職場の改善事例
3. 事務・VDU職場の改善事例
4. 学校給食職場の改善事例
5. 学校用務職場の改善事例
6. 清掃職場の改善事例
7. 一般現業職場の改善事例
8. 病院職場の改善事例
9. 消防職場の改善事例
10. 保育職場の改善事例
11. 介護職場の改善事例
12. 学校給食・用務職場の改善事例
13. 清掃・一般現業・公企職場の改善事例
14. 医療・社会福祉職場の改善事例
15. ストレス対策につながる職場改善事例



できることの利点がある。

◆職場改善トレーニングシートの作成

自治体労働安全衛生研究会では15種類の職場ごとのシートを作成しているが、参加者の職場の改善事例で作成するのが望ましい。

なお、事例シートは改善のポイントがわかるように、カラー写真を用い、カラーコピーで複写するのがよい。

実は、この10月12日に熊本市内で開催された全国安全センターの九州ブロック労働安全衛

生学校で、初級グループ討論・作業「職場の改善事例に学ぶ」をコーディネートされた宮北隆志氏(熊本大学医学部講師)が、「清掃・一般現業・公企職場の改善事例」シートを使ってまったくこのやり方でトレーニングを実施してみた。トレーニングシートはホームページからダウンロードして、カラープリンターで印刷したものを用いた。参加者は民間職場の労働者の方が多かったが、好評で、自らの職場の改善の実施につながる討論ができた。



VDTによる「眼精疲労等」 東京●「VDT障害」については公務外

Bさんは、ある国立大学の事務職員。1992年当時、時間割り

作成などのVDT作業に従事していた。教室や教員名、単位数な

どを打ち込み、学生の登録も含めて便利になるはずだったが、肝心のソフトウェアがうまく動かないなどのトラブルも。一方で新年度は迫ってくる。Bさんの業務量が増えていき、眼の疲れ、頭痛、めまいなどの症状に悩まされた。

1992年3月、眼科医にかかったところ、「眼精疲労等」という診断を受けた。その後もあまり具合は変わらず、これといった治療方法もみつからずいたところ、その眼科で大学病院を紹介された。そこでの診断は、「VDT症候群」であった。

やはり仕事が原因だったことを確信させられたわけである。状態は仕事もたびたび休まざるを得ないぐらいに悪化していた。自分だけの問題ではないと感じたBさんは、1993年初めに公務災害の申請をした。

1995年8月、文部大臣からの認定通知がようやく届いた。それによると、1992年3月に発症した「眼精疲労等」については公務災害として補償するが、同年12月の「VDT症候群」については公務上の災害ではないという結論。

Bさんとしては、「眼精疲労等」も「VDT症候群」も身体の症状としてはなんら変わらないと思っている。医師の診断書でも、眼科で原因がよくわからないので大学病院を紹介したところ、軽度の「VDT症候群」と診断されたという経過である。

なぜ原因がはっきりしない「眼精疲労等」が公務上で、原因

がVDTだと断定している「VDT症候群」が公務外なのか。1995年12月、納得できないBさんは、人事院に審査申し立てすることにした。

1996年9月、人事院による職場の調査が行われた。自分で集めた資料をもとに説明もした。そして、人事院がもうすぐ決定を出すと言われた時期に、VDTホットラインの新聞記事を見つけた。12月には、相談を受けた神奈川労災職業病センターが正式に代理人になり、意見書を作成した。

幸い身体の状態は、1995年からはじめから始めた鍼灸治療が功を奏したのか、ずいぶんよくなった。現在はほとんど通常の勤務に戻っている。「自分のことをきっかけにして、職場の人たちが自分たちの労働や条件を真剣に考えるようになってほしいと思っています」とBさんは語る。

1997年3月に代理人意見書を提出し、「眼精疲労等」と「VDT症候群」の連続性、病名の付け方の問題などを主張。しかし7月、残念ながら人事院は、「VDT症候群」を公務外としてBさんの申し立てを棄却した。

判定書によると、「眼精疲労等が持続したりVDT症候群を発症するほど過重な負担がかかるものであったとは認められない」、「VDT作業から離れても症状が持続しており申立人の有する何らかの素因が主因となったもの」と決めつけている。

Bさんは必ずしも納得しきれ

ないが、裁判までやるのはやはり難しい。さらにこの問題が解決しないと人事異動が行われず、ずっと同じ職場にいざるを

得ない。そのことの方が苦痛でもある。裁判提訴は断念した。

神奈川労災職業病センター



部下による暴行を労災認定 大阪●人事異動トラブルの説得中

板場職、Tさんは関西でも名の通った「すし料理店」の梅田支店の料理長。一昨年、Tさんの部下のAが人事異動問題で上司に腹を立て、刃物で刺そうとした。

事前に察知したTさんは、Aを店外に誘い出し、近くの居酒屋で飲ませながら説得を続けたが、Aはさらに逆上し、顔面、胸部、手指切断をTさんに負わす凶行に及んだ。

幸いにTさんは命をとりとめたが、店側は「私情によるケンカ？」と証明をビビったが、Tさんは労災被災者交流会にもちこみ、護法労組の支援を得て、労働基準監督署交渉に踏み切った。

昨年12月、顔面の整形外科の手術も含めた労災補償もかちとり、Tさんは現在も元気で第一線で働いている。

阪神医療生活協同組合

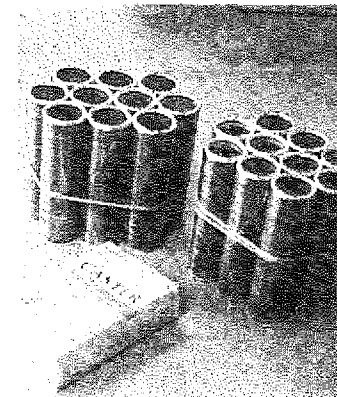


銀行員のケイワン労災認定 広島●端末入力・両替業務で発症

銀行で窓口業務と両替業務に従事していて、手のしびれ、麻痺などの症状を訴えていた女性労働者の労災申請がこのほど認定された。

Bさんは、1996年4月、勤務先の銀行のある支店に転勤になった。そこでは、1日に150～300枚の伝票処理を窓口の端末機を使って行い、右手で常時キー

ボードを叩いて作業を行っていた。また、窓口業務の一環として両替業務も行っていた。昨年11月には約8,940kg、12月には約13,631kgの硬貨の処理を行っている。その両替業務は、1,900gから3,600gの重い包装硬貨の束を、右手で手の関節を曲げた状態で持って処理を行うため、手関節部に過度の力が入りやす



い作業だった。

そのため、11月頃から手首のだるさや箸が使いにくい等の症状が発生してきた。12月に入り両替の増加や客数の増加による端末作業の増加によって、症状

が悪化し、年末にはさらに両替量が急増し、右手が腫れて作業が困難な状態にまでいった。

今年1月、広島市内の友和クリニックを受診、頸肩腕障害(手根管症候群および尺骨神経管症候群)と診断され、労災申請を行っていたが、今年8月に認定されたもの。

上肢作業に基づく認定基準の改正が行われ、認定基準が緩和されたとはいえ、頸肩腕障害の労災認定には難しいものがある。今回の認定は、上肢作業に携わっている人たちにとって今後に期待がもてるものと言えよう。

広島労働安全衛生センター



3日間で約百件の相談 神奈川●じん肺・石綿ホットライン

7月13～15日の3日間、神奈川労災職業病センターは、全造船機械住友重機追浜・浦賀分会と協力して「じん肺・石綿健康被害ホットライン」を実施した。

本誌7月号でも報告されているように、横須賀石綿じん肺訴訟の和解後、組合と会社との間で退職者の補償に関する協定が締結された。これをバネにしてさらに横須賀でのじん肺・石綿健康被害の掘り起こしを図ろうと、神奈川新聞の横須賀版に全5段抜きの意見広告(別掲)も掲載した。

相談件数は3日間で91件と予想を超える反響の大きさであった。

そのうち地元横須賀の相談が39件で全体の43%。それも含めて神奈川県内の相談が59件(65%)だったが、関東各地から遠く東北、四国からも相談が寄せられた。NHKの首都圏のニュースで報道されたためでもあり、遠方からの相談は首都圏に住む近親者からホットラインのことを知らされてのものであった。

業種別では、①造船、②炭鉱・鉱山やトンネルなどの工事で粉

じん作業に従事してじん肺になった被災者、③石綿製品製造工場や自動車工場などで石綿に曝露して石綿関連疾患にかかった被災者などに大別される。

造船関係が43件(47%)と最も多く、その内訳をみるとやはり住友重機が14件、米海軍横須賀基地が10件と多かった。また、かなり高齢の被災者で旧海軍工廠で働いてじん肺や中皮腫になられた被災者も若干いた。

疾病別にみると、中皮腫という診断を受けている方が6件もあったことには驚かされた。肺がんの6件と合わせて12件もの深刻な相談が寄せられたわけであり、これらはいずれも労災補償の対象となると考えられる。現在、自宅訪問などでくわしい職歴などの調査に当たっているとところである。

じん肺は49件で、全体の約50%に達するのは予想どおりだったが、医者にじん肺と言われても、誰からもじん肺の管理区分申請の手続きも教えられないまま、放置されているケースが圧倒的に多かった。しかも、この数字はあくまで医者にじん肺と診断されている事例に限定したものであり、「肺が汚い」とか「肺が真っ黒」とか言われながら、正確な診断も受けないままになっている被災者の数を数えるとじん肺の比率はもっと高くなるであろう。

さらに、じん肺と診断されている被災者でも労災との関係で言うと、「会社に遠慮して労災にしていない」とか「下請は労災に

ならないのではないかと」思って労災申請をあきらめてしまっているというケースもある。

また、住友重機の退職者の補償協定に関するものでは、肺がんが死亡された退職者の遺族からの相談で「住友に2回も電話したがまだ回答がない」という話や、じん肺と認定されている方からの協定による補償の可能性をダイレクトに聞いてくる相談もあり、裁判和解から協定への流れが今回のホットラインにも有効に作用していることも確認できた。

いずれにしても、短期間で一

じん肺や石綿健康被害は、退職後でも労災になることを知っていますか?

じん肺・石棉健康被害
電話相談開設
(ホットライン)

7月18日(日)～7月16日(火)
午前10時～午後5時
TEL: 0468-85-2930

全通労働組合連合会 住友重機労災健康被害対策委員会 熱門労働組合 山形県労働組合連合会 山形県労働組合連合会 山形県労働組合連合会

挙に91件もの相談者一同嬉しい(?)悲鳴をあげるようになったが、やはり退職後のじん肺や石綿健康被害が死角になっていることを実感した。

神奈川労災職業病センター事務局長 西田隆重

労災防止指導員の全国連携へ 北海道●連合が全国研究集会を開催

連合は9月18日、札幌市で第1回労災防止指導員全国研究集会を開催した。労災防止指導員の制度は、中小零細の事業場の労災防止対策について、民間の経験を活かして指導効果をあげようというもので、すでに32年の歴史を数える。

全国の労働基準監督署ごとに、労使団体から代表が労働大臣の任命を受けて、とくに災害が多発する事業場の指導を行っている。

しかし、これまでに、とくに労働側の指導員について全国的な連携を図る取り組みがなされたことはなく、今回がはじめてとなる。なお、この集会は、同月17

～19日に開かれた全国産業安全衛生大会に合わせて開催されたもの。

この日は、労働安全コンサルタントの安田良吉氏が「これからの労災防止活動の進め方」と題して講演し、これを受けて労

災防止指導員活動の状況について議論が進められた。そのなかでは、指導員の活動状況は、いままではほとんど個々の裁量に委ねられていたため、地域によって千差万別であり、時間を割いている割には十分な効果があげられている状態ではなかったことが明らかになっている。

また、同日夕方からは、中央労働災害防止協会の主催により、全国の労使双方の指導員が参加する「第1回労災防止指導員全国交流会」も開催され、懇親の機会をもった。

中小、未組織の職場の労働安全衛生対策のためには、労働側との取り組み強化が必要であり、今後の展開が期待される。

関西労働者安全センター

亀戸ひまわり診療所が移転 東京●9月1日から、スペースも拡大

働く者、地域住民に信頼される医療機関をめざして亀戸ひまわり診療所が設立され、はや7

年が経過しました。労災被災者、じん肺や頸肩腕障害、腰痛症などはもとより、地域に親しまれ



現場のニーズにあった産業医、顧問医活動、職場・作業改善支援のための健診、調査、研修等の活動に力を入れていきたいと思えます。(写真は移転後の9月13日に開催された亀戸ひまわり診療所を応援する会の第5回総会後の懇親会)

亀戸ひまわり診療所の新住所
江東区亀戸7-10-1 Zビル2階
TEL(03)5609-1823
FAX(03)5609-1886

安心してかかれる診療所として赤ちゃんからお年寄りまで気軽に利用されるようになっていきます。

一方、日常診療活動のほか、労災職業病相談、常磐炭田の炭鉱離職者のじん肺健診、日本化学クロム被害者健診、地域住民の健康被害調査、建設労働者のじん肺・アスベスト関連疾患対策、外国人労働者の医療問題、産業保健活動、職場改善をサポートする対策志向の健診活動などに取り組んでいます。

そうした実績を踏まえて今年9月1日、江東区亀戸7丁目のビルに移転することになりました。新診療所は建物も新しく、スペースもひろがり、ゆったりした雰囲気でお客さんを迎えられます。また、レントゲン等の医療機器も最新のものを導入し、今後の診療に大きな威力を発揮します。

亀戸ひまわり診療所設立7周年を節目に、東京東部労災職業病センターとしても診療所との連携を強化していきます。職場

や地域にどんどん入っていく、

東京東部労災職業病センター

アスベスト企業に「殺人罪」 海外短信●Workers' Health International Newsletter

■イタリアの Turin 地方裁判所が、1992年に閉鎖されたアスベスト工場の経営者など9人に対して、「殺人罪」(11人の労働者が死亡した)を適用し、罰金150億リラの罰金と、懲役7か月から8年の判決を下した。

■アメリカでビルのカビが問題になっている。無害のものが多く、しばしばカゼその他の感染症を増悪させるものもある。

■アメリカ・ニューヨークで運輸局のビルを監督官が調査したところ、有害な菌が発見された。

■「間接喫煙はドラッグである」。特に公共職場での間接喫煙の問題をとりあげたガイドブッ

クを Canadian Auto Workers' Union のジム・オーニールさんがまとめた。

■アメリカのデトロイトと南西ヴァージニアにおいて、新たな Legionnaires' Disease (高熱と吐き気を伴う感染症)が発生し、2人が死亡し、少なくとも37人が罹患した。アメリカでの発症例は毎年1万人を数え、5～15%が死に至る。病気の原因となるバクテリアは、ビルの空調システムから起きることが多いとされている。

■カナダの Ontario's Occupational Disease Panel が、金属職場における切削油と食道がんの因果関係を報告している。

■1996年9月にストックホルムで、労働安全衛生国際会議が開催され、WHINのSimon Pickvanceが基調報告を行った。基調講演は、オレゴン大学のJoan Acker氏が行ない、女性労働のことを報告した。また、ジンバブエ労働組合会議のRene Lowenson氏が参加型安全衛生活動の有効性を訴え、アスベスト疾患の被災者でもあるスウェーデンの被災者団体Asbestkamp85のWaino Pietikainen氏も参加した。情勢として、規制緩和にともない、補償面でも保険システムの検討が進められている。いかに労働者の苦情を処理するかが経営側にとっても課題になっている。EU統合などのグローバリゼーションによって、Nordicシステムが崩れてきている。リーンプログラクションなど新たな生産性向上策によって、労働者が健康を損なわれている。

■1996年10月、ILOが専門家会議を開催して、労働者の個人データ保護に関する規約案を作成した。

■アメリカのOSHAが、人造無機繊維(synthetic mineral fibres: SMFs)が、安全衛生の最有先課題であるとしている。現在、被災者団体と製造業者団体が対立している。

■カナダのCAW労組第112支部が、イソシアネートの使用基準についての交渉を続けてきた

が、行政基準の10ppbより厳しい5ppbを超える場合には、作業を中止するという協定を勝ち取った。アメリカのNIOSHは「イソシアネート曝露による喘息や死亡を防ぐために」というブックレットを出している。

■化学物質安全国際プログラム(IPCS)において、アスベストについての議論が起きている。カナダはクリソタイル安全説を主張し、会議の席を立つほどだ。

■オーストラリア政府の行政官が、清掃用品に使われる化学物質について、ラベルや安全データシート(MSDS)が不十分であるために、使用者が危険にさらされていると警告している。

■アメリカのExide社が、OSHAや労働組合代表委員との間に、バッテリー製造工程での鉛、ヒ素、カドミウムの曝露から労働者を保護するための協定を結んだ。「できるかぎり最低の」曝露にするために努力するとされている。今後UAWなど各労働組合との検討に入る。

■イギリスで教育予算の削減にともない、実験室での安全が保てなくなっている。Save British Serviceの会議でも、マンチェスター大学の教授が、もしこのままの状態が続けば、半分の実験室は閉鎖せざるを得なくなると訴えている。

■アメリカのRockwell Inter-

national社は、1994年に同社の実験所で研究者2人が死亡した爆発事故について、爆発する恐れのある化学物質を違法に扱った罪を認めた。

■オランダ研究技術者労働組合安全衛生委員会は、2年間の実験室における労働条件に関する調査を終えた。その結果をCD-ROMで広めるとともに、要望等をコンピューター通信で受け付けることになった。

■Foundation for Advancements in Science and Educationの調査によると、アメリカの港から国内で使用禁止されている化学物質が大量に輸出されている。例えば1994年に有害な化学物質は526,172,740ポンド輸出され、そのうちの73%は何なのか不明である。

■ニュージーランド技術者労働組合は、反復作業の規制基準の改善求めている。法律ではVDT作業について、1時間ごとに10分の休憩を義務付けているが、同労組は全ての反復作業を対象を広げるとともに、3分ごとに10秒の休憩を主張している。コンピューター・ユーザーの疲労のトップは眼の訴えである。

■カリフォルニア大学バークレー校のJames Sheedy教授によると、毎年1,000万人以上の労働者が眼科測定医を訪れ、4割は特別の眼鏡を使って



全国労働安全衛生センター連絡会議

〒108 東京都港区三田3-1-3 MKビル3階 PHONE(03)5232-0182/FAX(03)5232-0183
E-mail joshrc@jca.ax.apc.org HOMEPAGE http://www.jca.ax.apc.org/joshrc/

- 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 大阪市中央区南本町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)488-9952 /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)488-9952 /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 高知市藪野イワ井田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