



**写真展・静かな時限爆弾=アスベスト被害** 実行委員会

連絡先/NPO法人東京労働安全衛生センター 江東区亀戸1-10-17ビル5階 TEL. 03-3633-9765 FAX. 03-3633-9766 (社)神奈川労災職業病センター 横浜市鶴岡区鶴岡町70-9 サノコー 水産部605 TEL. (045)734-7281 FAX. (045)757-1948

石綿対策全国連絡会/東京労働安全衛生センター/中核じん肺アセスメント(静)じん肺アセスメント/石綿対策推進委員会/神奈川労災職業病センター/建設じん肺被害者の会・東京/全国じん肺患者会/労働者健康被害防止会/建設健康被害防止会/建設健康被害防止会/建設健康被害防止会/建設健康被害防止会

**9.21** (SUN) ~ **27** (SAT)

開場 10:00~19:00  
入場無料

21日は12:00開場、27日は17:00閉場

**東京芸術劇場 展示室I**

東京都豊島区西池袋 1-8-1

TEL 03-5391-2111 FAX 03-5391-2215



**パナソニックカレッジ**

**中皮腫アスベスト被害**

**被災者の声と今後の対策**

9月23日(木) 13:30~16:30

豊島区立労働福祉会館  
大会議室 (6階)

アスベスト(石綿)は発ガン性物質です。肺に吸入されるアスベストや粉塵の大きさは10ミクロン以下、目に見えませんが、本人が時には気づかずに吸入し、30~50年後に中皮腫(ちゅうひしゅ)・肺癌・じん肺という肺の病気が起こります。1950~70年代造船、建築、その他の産業からの粉塵が、今被害を起こしつつあります。また、未だに住宅用建材など身近でも使われています。アスベストによる中皮腫で2000年からの40年間、日本で10万人死亡という予測がなされ、「静かな時限爆弾」と呼ばれています。せき・たん・動く時の息切れ・死の恐怖、病気の苦しみは本人と家族を襲います。その一方で、仕事を続けた自負と誇り、家族のきずな、人生の苦楽、生きることを、写真は多くを伝えます。

世界第2のアスベスト消費国であった日本も、アスベスト使用禁止が近づいてきました。しかし現在まで使用されたアスベストの飛散対策、被災者への健康対策が不十分な状態が続いています。被災者からのメッセージは、私たちが今後歩む方向を静かに語りかけています。

**写真展・静かな時限爆弾=アスベスト被害**  
**じん肺被災者からのメッセージ**



●この企画は、全労済の環境保全活動助成を受けています。

**特集 / 全国安全センターの厚生労働省交渉**

# 行政方針・評価を明確にして 迫力ある労働基準行政を

「労災保険制度のあり方研究会」公開せず

全国安全センター事務局長 古谷杉郎 ー 2

2003年度厚生労働省交渉の記録	13
平成14年度中央監察結果の概要	38
平成14年度中央労災補償業務監察結果	45
安全衛生業務運営要領	59

連載24—塩沢美代子

**語りつがねばならぬこと** 63

**ドキュメント**

## アスベスト禁止をめぐる世界の動き

パブリック・コメントに対する厚労省の回答 ー 67

**各地の便り**

情報公開①●労災補償業務監察復命書	69
情報公開②●地方労働紛争調整委員名簿	70
埼玉●電気技術主任の過労死労災認定	71
東京●40年前の溶接作業で悪性胸膜中皮腫	71
愛知●元請・現場不明、給料明細なしでも認定へ	72
大阪●ブラジル人労災訴訟高裁判決で決着	73
厚労省●神経・精神の障害等級認定基準改正	74
厚労省●最低保障額を4,180円に引き下げ	76

# 行政方針・評価を明確にし 迫力ある労働基準行政を

## 「労災制度のあり方研究会」は公表拒否

古谷杉郎

全国安全センター事務局長

全国安全センターの今年度の厚生労働省交渉は、7月11日午後1時から4時半の3時間半にわたり、厚生労働省1階の共用第4、第5会議室をぶちぬいて実施された。各地域の安全センター代表ら約30名が参加し、厚労省側の出席者も、「A. 全般的事項」、「B. 労働安全衛生関係」、「C. 労災補償関係」の3部に分けて入れ替わりながら、約30名にのぼった。要望事項及び回答とやりとりについての、詳しい記録は録音テープを起こして13頁以下に収録している。

### 政策評価

## 行政運営の方針と実績の評価

今回の特徴のひとつは、労働基準行政運営の方針とその実績の評価のあり方の問題を取り上げたことだろう。

「平成13年1月に実施された中央省庁等改革において、行政の活動を評価するシステムの一環として新たに政策評価制度を導入することとされ、平成14年4月から『行政機関が行う政策の評価に関す

る法律』（平成13年法律第86号）に基づく政策評価を実施することとなった」。2001年3月に「厚生労働省政策評価実施要領(案)」のパブリック・コメント手続が行われた際には、全国安全センターは意見を提出している(2001年5月号10-13頁囲み参照)。

その後、「政策評価実施要領」、「政策評価運営方針」、2002～2006年度の5年間を計画期間とする「厚生労働省における政策評価に関する基本計画」が策定され、平成14、15年度分の「厚生労働省実施計画」の策定、そして、平成13、14年度については、「実施した評価の結果」も公表されている(<http://www.mhlw.go.jp/wp/seisaku/>)。

厚生労働省における政策評価は、「政策を評価し、その評価結果を政策に適切に反映することを通じて、国民の視点に立った政策運営やサービスの提供に努め、国民生活の一層の向上を図っていくことが重要である」という観点から、以下に掲げる事項を目的とする、とされている。

- (1) 国民に対する行政の説明責任(アカウンタビリティ)を徹底すること。
- (2) 国民本位の効率的で質の高い行政を実現す

ること。

(3) 国民的視点に立った成果重視の行政への転換を図ること。

(4) 厚生労働省の総合的・戦略的政策展開を推進すること。

また、「政策評価の実施に関する方針」は次のように説明されている。

「厚生労働省においては、政策の質の向上、政策形成能力の向上や職員の意識改革等を図るため、政策評価を、新たな政策の導入、既存の政策の見直し・改善及び実施などの行政活動の中に明確に組み込み、実施するものとする。

また、政策評価を効果的・効率的に実施するため、政策の目的とその手段の関係を明確にするとともに、評価の対象とする政策の特性や評価の目的等に応じて、事業評価方式、実績評価方式又は総合評価方式を適切に選択して実施するものとする。

なお、評価に当たっては、政策効果の発現の時期や政策効果の把握に要するコストなどを勘案し、政策評価を実施する時期や把握する政策効果の範囲などについて適切に判断して行うものとする」。

日本の行政にとって画期的な取り組みと考えられるのだが、本誌6月号で「第10次労働災害防止計画」をめぐって、この問題を取り上げているように、とりわけ労働基準行政、ことに安全衛生や労災補償に関しては、その実態たるやおおざなりというか、お粗末きわまりない。到底上述のような目的や方針を体現したものにはなっていない。

法令等の新設・改廃等に係るパブリック・コメント手続に関しても、欧米では、本誌で何度か紹介した実例を見てもわかるように、背景・経過、理由・根拠、目的・目標、影響評価、費用効果分析(CBA)等を示して、国民に意見を求めているのに対して、わが国の実態は、検討の経過や理由・根拠等も説明することなく、ただ提案の内容だけを示して意見を求めている場合がほとんどである。寄せられた意見に対して、回答が示されるようになったことは、この制度が導入されたことによる大きな変化であるとしても、こと労働基準行政関係でみる限り、寄せられた意見を積極的に取り入れようという意欲は感じられず、上から決められた手続だからこなししているというの

が実状ではなかろうか。

現行の政策評価の中では、(事前・中間・事後の)「事業評価」や「総合評価」の方が相対的にまじな説明がなされているように見受けられるが、労働基準行政に関しては、これまで平成14年度に「職業生活活性化のための年単位の長期休暇制度導入に向けた取組」について、「事前事業評価」が行なわれているのみで、あとは全般的な施策目標(また、この施策目標が評価に適したものになっていない!)に係る「実績評価」しかなされていない。

今回の交渉で、監督課が、政策評価においては定期監督件数等を「評価指標」として実績を示しているものの、「基本的には数値で図るものではないと考えている」と回答した。たしかにそういう面があるし、政策評価が不適切なCBA(費用効果分析)重視にならないように警戒する必要があると認識しているが、日本の現状はそのような議論以前と言うべきであろう。労働基準行政サイドでも真剣に政策評価のあり方を考えないと、「行政改革」や「規制緩和」の格好の餌食にされてしまうのではないかと危惧している。ちなみに交渉の場では、少なくとも、(定員数ではなく)実際に配置されている監督官や職員数と併記して実績数値を示したらどうかと提案したが、2000年度分までであるが、全労働省労働組合作成の資料を次頁に掲げておく。

行政手続法、情報公開法、政策評価法、あるいはパブリック・コメント手続等、トップダウンで、日本の行政を近代化、民主化するようなシステムが導入されてきているのに対して、当の行政官自身が「意識改革」どころかその意義をまったく理解しておらず、旧態依然たる発想・姿勢のままにいるというのが、現状の妥当な描写であろう。

## 行政運営方針・監察結果

### 手の内がばれると困る?

評価に値する方針が明確にされていることが、有効な評価の前提条件であることは論をまたない。

この点では、毎年、「地方労働行政運営方針」が公表されている(平成15年度分は、<http://www.>

## 特集／全国安全センターの厚生労働省交渉

項目	年度	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
職員数	総数	8,606	8,576	8,543	8,528	8,536	8,553	8,561	8,582	8,593
	うち 監督官 事務官・技官	3,216 5,390	3,222 5,354	3,230 5,313	3,237 5,291	3,248 5,288	3,265 5,288	3,282 5,279	3,302 5,280	3,326 5,267
適用事業場数(千)		3,489	3,489	3,719	3,719	3,719	3,719	3,719	4,355	4,355
適用労働者数(千)		40,640	40,640	43,847	43,847	43,847	43,847	43,847	50,176	50,176
監督実施事業場数(千)		211	206	203	200	189	189	179	159	176
申告処理件数(要処理申告事業場数)		20,793	29,209	27,634	20,581	16,502	15,088	15,260	18,706	23,462
内 申告監督実施事業場数(千)		17	16	15	13	11	9	9	9	11
司法処分件数		1,409	1,328	1,316	1,361	1,313	1,168	1,270	1,188	1,117
未払賃金立替払企業数		1,048	1,040	975	796	559	377	250	353	517
未払珍議立替払支給者数		14,410	17,301	16,332	14,055	7,496	4,776	3,215	5,650	7,468
未払賃金立替払立替払額(百万円)		2,786	3,864	3,650	3,269	1,734	1,185	687	1,979	2,268
災害発生件数(死亡・休業4日以上)		271,884	257,240	246,891	232,953	226,318	217,964	210,108	200,633	189,589
死亡災害発生件数		2,635	2,572	2,318	2,342	2,549	2,419	2,550	2,489	2,354
労働保険収納額(千円)		2,934,420,652	2,455,964,543	2,540,048,737	2,618,371,963	2,841,801,165	3,128,621,953	3,407,703,265	3,693,151,331	3,572,940,332
労災補償費支払額(千円)		809,319,674	833,694,561	853,624,085	853,838,349	851,472,576	869,906,791	883,165,331	904,251,420	925,310,013
労災補償費支払件数		5,487,817	5,291,437	5,364,925	5,291,420	5,232,359	5,166,480	3,066,634	4,950,733	4,863,558
労災補償費年金受給者		172,986	177,933	182,545	186,558	190,528	193,726	196,763	199,504	202,133
脳心疾患請求件数					499	676	777	597	555	458
脳心疾患認定件数					49	81	110	92	93	74

全労働省労働組合作成の資料による。\*2000年度の「職員数」は、本省(労働基準局)及び労働基準監督署の人数。

mhlw.go.jp/topics/2003/03/tp0331-1.html)。

また、情報公開法が施行されたことにより、開示請求等を通じて、これとは別に、毎年、「監督指導業務の運営に当たって留意すべき事項について」、及び、「労災補償業務の運営に当たって留意すべき事項」という行政通達が出されていることがわかり、本誌では毎年入手して紹介してきている(平成15年度分は7月号参照)。

安全衛生業務についても同様の文書がないか確かめたが、平成15年3月12日付け基発第0312010号「安全衛生業務運営要領」という文書が出されていることがわかり、開示請求によって入手した(59頁に紹介)。ただし、この文書は、毎年発出する文書ではないということである。(後述の「中央監察結果

の概要」をみると、平成13年3月30日付け基発第224号「今後の労働衛生対策における監督指導等の進め方」という通達も出されている模様)。

一方、行政運営方針の実施状況の評価に相当しそうな文書として、労働基準行政(労災補償行政に係るものは除く)に係る「中央監察結果の概要」(平成14年度分は平成15年1月31日付け基発第0131003号、38頁参照)、「中央労災補償業務監察結果報告書」(同じく平成15年1月21日付け基発第0121003号、45頁参照)があることもわかり、これらも開示請求によって入手した。

前述の「政策評価」で公表されている抽象的な施策目標よりも、これらの文書の方が相対的にはるかに、労働基準行政の実態を把握できるように思

1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
8,599	8,605	8,606	8,612	8,619	8,613	8,593	*5,179
3,360	3,394	3,491	3,445	3,466	3,516	3,545	*3,592
5,239	5,211	5,187	5,167	5,153	50,979	5,048	*1,587
4,355	4,355	4,355	4,558	4,558	4,558	4,558	4,558
50,176	50,176	50,176	50,722	50,722	50,722	50,722	50,722
190	189	203	191	172	186	180	185
24,964	25,386	25,537	27,850	33,554	35,352	38,743	
14	15	16	16	18	22	23	27
1,232	1,240	1,310	1,411	1,264	1,209	1,262	1,385
772	1,084	1,274	1,376	1,636	2,406	2,773	3,538
14,437	18,747	21,574	22,699	27,489	42,304	46,402	51,437
4,809	6,964	8,351	8,657	10,867	17,335	20,149	20,792
181,900	176,047	167,316	162,862	156,726	148,248	137,316	134,000
2,245	2,301	2,414	2,363	2,078	1,844	1,992	1,889
3,414,881,684	3,391,904,634	3,326,586,222	3,352,918,115	3,405,546,051	3,291,861,577	3,106,480,328	3,078,035,935
934,489,996	940,917,013	960,844,679	974,806,111	9,892,026,414	971,776,242	955,747,633	947,863,001
4,904,607	4,783,607	4,783,999	5,034,172	5,392,704	5,298,930	5,260,235	
204,699	207,211	209,778	212,465	214,489	216,007	217,386	
380	405	558	578	594	521	568	685
72	92	140	116	119	134	132	137

り、監督指導業務の手法等を明らかにし、労働基準監督署が行う検査・監督・犯罪捜査から逃れることを容易にし、または助長する等監督指導事務等の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあり」、情報公開法第5条で不開示とすることができるとされている「公共安全情報」及び「行政執行情報」に該当する。

「年間監督指導計画及び年間安全衛生業務の策定状況等について」の中には、「労働基準監督機関が特定の会社に対して行なった指導事項に関する情報が含まれており、この情報を公にすることにより、当該法人の権利、競争上の地位その他正当な

利益を害するおそれがある(法人情報)。

「司法処理の取組状況について」の中には、「司法事案の処理状況等に関する情報が含まれており、これを公にすることにより、犯罪捜査に支障を及ぼすおそれがある(公共安全情報)。

#### ○安全衛生業務運営要領

「安全衛生指導対象事業場の選定及び措置要領など安全衛生指導業務の実施内容に関する情報が含まれており、これらを公にすることにより、安全衛生指導事務の手法などが明らかとなり、労働基準監督署の行う検査、監督から逃れることを容易にし、または助長する等安全衛生指導事務の適正な事務に支障を及ぼすおそれがある(公共安全情報・行政執行情報)。

えるのだが、いかがだろうか。

しかし、これらの文書を一より具体的な行政運営方針とその評価の一環として公表するようという要望を、いずれの部課も退けた。開示決定手続においても、「労災補償業務の運営に当たって留意すべき事項」以外の文書については、いずれも墨塗りの不開示部分のある一部開示とされた。不開示の理由は、以下のようなものである。

#### ○中央監察結果の概要(「監督指導業務の運営に当たって留意すべき事項について」も同様)

「監督対象事業場の選定方法及びその理由、行政対象に対してとる手法、監督の実施時期等に関する監督指導業務の運営状況等に関する情報が含まれており、これらを公にすることによ

### ○中央労災補償業務監察結果報告書

「公にすることにより、不正受給の手法等が明らかとなり、正確な事実の把握を困難にするおそれ、または違法若しくは不当な行為を容易にし、若しくはその発見を困難にするおそれがあることにより、労災保険給付事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれ」がある(行政執行情報)。

いろいろ言っではいるが、要は、「手の内がわかってしまっでは困る」ということなのだろう。前述のように、厚生労働省として明確に文書化している、政策評価の目的や方針が求められている時代に、このような姿勢がふさわしいのか、と言うことである。

## 監督・指導のあり方

### 重点課題の違反なくす迫力

交渉の場においても、公表できない理由として、上記のような文言が繰り返された。

議論は、監督・指導のアプローチをめぐる、若干行なわれた。われわれの主張は、「労災かくし」の根絶など、重点課題について、一定の要件に該当する場合には必ず送検するという方針も含めて、広く公表・周知し、また積極的に情報提供を求め、違反を一掃するという強い決意・迫力が、必要かつ有効なのではないかということである。手の内は隠していても、違反がある場合には果敢に処罰を行なっているということであればまだしも、これまでの全国安全センターの厚生労働省交渉でもしばしば取り上げてきたように、日本の監督行政による司法処分に、われわれは満足していない。

海外には、現実には、日本とは異なるアプローチを採用しているところもある。

例えば、アメリカの労働安全衛生庁(OSHA)の「法令(Laws & Regulations)」のホームページ(<http://www.osha.gov/comp-links.html>)をみると、法令情報に加えて、以下のような情報が提供されている(「法令」のページよりも上位に「法令遵守を援助する(Compliance Assistance)」ページ([http://www.osha.gov/dcsp/compliance\\_assistance/](http://www.osha.gov/dcsp/compliance_assistance/))も用意されていて、同様の情報にたどり着けるように

なっている)。

○**解釈の手紙・メモ**(Interpretation Letters & Memos) — OSHA規則の順守に関する書面による質問に対するOSHAの回答(日本の現状では考えられない!)

○**よくある質問と答え**(FAQ)

○**遵守通達**(Compliance Directives) — 「規則の執行及びプログラムの運営のためのOSHA内部の方針」と説明される、日本の場合の通達に該当すると思われる「Directive」の表記区分のなかに「遵守(CPL: Compliance)」がある。莫大なCPL通達が公表されているが、例えば、本誌でも紹介してきた針刺し安全の関連では、CPL 2-2.69 血液感染病原体への職業病曝露に対する執行手順(2001年)が出されている。この指示の「目的」染病原体への職業曝露規則(連邦規則集: 29 CFR 1910.1030)を執行する監督を行う際にとる斉一的な監督手順を確保するための方針を確立し、説明を提供することとされている。要するに、監督指導方針を天下にしらしているのである。

○**遵守ガイド**(Compliance Guide)

○**現場監督参照マニュアル**(Field Inspection Reference Manual CPL 2.103) — 日本で言えば「監督官必携」が公表されているようなものか。

○**評価委員会の決定**(Review Commission Decisions)

さらに、これは以前あるAFL-CIOのスタッフから教えてもらったのだが、OSHAのホームページでは、「監督データ(Inspection Data)」の検索をすることも可能である(<http://www.osha.gov/oshstats/>)。例えば、個別事業場名を入力して、当該事業場に対して1972年7月以降に行われた監督に関する情報を入手することができるわけで、監督の種類が「計画」か「申告」によるものか(後述のように「災害」監督等の場合もある)、監督対象は「部分的」か「全体的」、何に「重点」を置いたか、「事前通告」を行ったかどうか、さらに、「違反」内容から「罰金」の額までわかる(労働組合の有無もわかるので、組織化にも活用されているという)。「災害監督(Accident Investigation)」の報告概要—災害発生日時、災害の概要、被災者の年齢、性別、傷害の程度・性質、

職種等の情報も入手可能である。

ちなみに、企業検索(Establishment Search)で「japan」と入力して検索すると、名称に「japan」の文字を含んだ企業に対する過去61件(最新は今年6月16日)の監督データが表示された。

なお、筆者が感じている、最近のOSHAの取り組みの特徴は、このような法令の執行に加えて、アメリカ版マネジメントシステム・アプローチとして紹介されることも多い「自主的防護プログラム(VPP: Voluntary Protection Programs)」をはじめとした、企業や団体との協カプログラム(Cooperative Programs)や、若者や英語以外の言語(スペイン語等)にも重点を置いた、教育トレーニングやよい実践例、技術的情報などの提供に力を入れているように思えることである。

とりわけ労働安全衛生行政に関しては、法令の遵守—違反に対しては刑事罰の適用を含めて積極的・果敢に対処することと合わせて、位置づけや効果を明確にしたガイドラインや行政指導の活用、技術協力や情報の普及等を有機的に連携づけて展開しなければならない。これらのことを、現場の労使の自主的な取り組みを促進するための枠組みとして包括的に議論する必要性を痛感している。

## 労働基準情報システム

### 官房も知らない身内だけの道具

先にあげた文書のうち、監督指導業務運営上の留意事項通達と安全衛生業務運営要領通達、中央労災補償業務監察結果報告書については、文書の冒頭に「秘」という記載がなされている。

「厚生労働省文書管理規程(平成13年1月6日付け厚生労働省訓令第21号)」によると、第6章として「秘密文書の取扱い」が取り上げられ、「秘密文書」の区分を以下のように定めている。

- (1) 極秘—秘密保全の必要度が高く、その漏えいが国の安全又は利益に損害を与えるおそれのあるもの
- (2) 秘—極秘に次ぐ程度の秘密保全が必要であつて、関係者以外には知らせはならないもの

「極秘」については官房長または部局長が、「秘」については課長が指定を行なうものとされている。また、指定を行なう場合には「秘密取扱期間」を定めるものとし(同期間が経過したときは指定は解除されたものとする)、秘密文書には、極秘または秘の区分、秘密取扱期間及び作成課名を表示するもの、とも規定されている。

前記の3文書は、「秘」の表記はあるものの、いずれも「秘密取扱期間」の記載はないので、厚生労働省文書管理規程の埒外で、労働基準局内部で勝手に表示しているものかもしれない。そうだとすれば、それも問題であるが、文書の入手が遅れたこともあって、今回の交渉で取り上げることはできなかった。

「厚生労働省における行政情報の電子的提供の推進に関する実施方針(平成13年7月31日行政情報化推進会議決定)において、「通達(法令等の解釈、運用の指針等に関するもの)の全文」等について「積極的に電子的提供を行う」等とする、同省の方針は明示されている。しかし、労働基準行政は、この方針を無視し続けている。昨年度の交渉において、局としての改善を約束したものの、一向に改善されていない。今年度の交渉においても、明答せず(明答できる担当者がおらず)に持ち越しになったかたちだが、今度こそ改善を期待したいものだ。

議論の中では、労働基準局が独自に運用している「労働基準情報システム」の問題点が浮き彫りになったと思う。私たちは情報公開法の施行によってこのシステムの存在を知り(2002年3月号6-7頁の囲み参照)、明解な説明が得られない中で、莫大な量にのぼる各業務別の機械処理手引・事務処理手引の目次や全文、蓄積情報の一部などを開示請求によって入手することや、地方局・署の現場で垣間見える使用状況などを通じて、同システムの把握に努めてきた。

少なくとも、労働基準行政関係の通達のほとんどが、デジタル情報として、同システムに蓄積されていることは間違いない。このデジタル情報を、そのまま厚生労働省のホームページで利用すればよいではないかということは、素朴な疑問である。

交渉で判明したのは、同省のホームページを管理する大臣官房が、「労働基準情報システム」のこ

とを、噂としては知っていても、実態を知らされていないということだった。「デジタル・データがあるということは知らなかった。あるのであれば、提供してもらえば、厚生労働省のホームページに載せることに問題はない」という回答である。

もうひとつの問題は、同システムに蓄積されている通達等のデータに、情報公開法や厚生労働省文書管理規程に反する判断基準に基づいた「非公開」等の区分がなされているようだという点である。現実には（開示請求によらず）行政サービスによって提供されている文書について、地方局署で提供を求め、端末で「労働基準情報システム」を検索したところ「非公開」の表示があるので、提供できないと対応されたという事実が報告された。

局内における身内の利用のためだけに、多大な金銭的、人的、物的資源を費やして、なおかつ、省の方針に反してまで、国民への情報の提供を怠り続けるのであれば、同システムの存在そのものを問題にせざるを得ないだろう。

なお、同システムについての調査と今回の交渉で、休業補償給付と遺族補償給付の支給決定時にしか、「傷病性質コード」（8月号22頁表10の「CODE」欄参照）を打ち込むことしかになっておらず、わが国の職業病統計は、休業4日以上または死亡した事例しか集計していないことも確認された。

## 審議会・研究会等

### 「労災在り方研」の公表拒否

労働政策審議会 (<http://www.mhlw.go.jp/shingi/index.html#rousei>) の公開に関しては、本審議会、安全衛生分科会、同分科会のじん肺部会等に続いて、労働条件分科会の労災保険部会が本年2月19日の第4回会議において「以後公開すること」を決めたと報告された（ホームページに公開されている議事要旨にはその旨の記載なし）。労働条件分科会については、2月18日の第31回会議において事務方から、「問題の重要性に鑑みても、なるべく誤解のない議論経過が即時にオープンにされていくことが、引続き議論するテーマの重要性から

考えても重要なのではないかと思います。是非その方向でお願いします。今日は要望ですが、是非御検討いただきたい」と提起されている。

検討会・研究会等（懇談会等）についても、開催案内の公表が遅いなどの例があるものの、昨年の交渉で報告された平成14年5月29日付け総発第0529001号「審議会等会合の公開に関する指針等について」（2002年10月号4-5頁の囲み参照、この通知はホームページには掲載されていない）を、労働基準局も踏襲してきているようである。

開示請求によって入手した労災補償部発議文書台帳からその存在を知った「労災保険制度の在り方に関する研究会」（2001年2月参集?）については、昨年の交渉で説明を求めたが、（おそらくは意図的に）回答がなされなかった。2002年度分の発議文書台帳でも、2002年4～7月にかけて毎月、第3～6回会合の開催通知と思われる文書が参集者宛てに発せられている。

今回、労災管理課の担当者は、この研究会は労災補償部長が参集したものであって、「局長以上の決裁を得て参集した会合」を対象とする前述の「指針」は適用されず、「委員の氏名をはじめ当該会合については必ずしも公開する必要はないと考えている」と開き直った（「今後このままでいいかということについては、問題があるとは考えていて…（委員の意向も踏まえて）…検討してまいりたい」とも回答）。

1999年10月に報告書をまとめた「労災保険制度のあり方に関する研究会」（1999年11月号に報告書の概要、本文は2000年6、11、12月号で紹介）とは、「切れている」ということではあるが、重要な検討が非公開で進められているのではないかと懸念は大きい。

## 委託研究等

### すっきりしない全体像

委託研究等についても、旧労働省時代は一切秘匿されてきたが、2001年度以降ようやく全国安全センターの交渉の場において、前年度の実績のリスト等が提供されるようになり、2002年度には、労災

補償関係の委託研究の成果物については厚生労働省図書館に納入するというかたちで公表するルールを作らせることができた。成果物の厚生労働省図書館への納入については、今回、安全衛生部も確認、労働基準局全体として「原則納入」という方針を確認した模様である。

しかし、開示請求によって入手した2002年度の労働基準局内全部課室の発議・発送文書台帳と、昨年度提供された委託研究のリスト(2002年10月号6-7頁参照)を照らし合わせたところ、とくに安全衛生関係では、「漏れ」があることが判明した。今回、その点を質したところ、「委託研究等」とくると「委託研究」と「委託事業」が含まれ、件数では後者の方が多くなるが、前年度提供のリストには前者しか含まれていない等の回答であった(実際には、「委託研究」に限っても「漏れ」は多いのだが)。

あらためて作り直して提供された安全衛生関係の「委託研究等」のリストには、委託事業も含めて、平成13年度62件、14年度62件、15年度予定分が54件掲載されている(これも不十分な気がするので、今回掲載は見送った)。

一方、旧厚生省が運営してきた厚生科学研究補助金が2002年度から「厚生労働科学研究補助金」に名称変更され、新たに「労働安全衛生総合研究事業」が追加された(<http://www.mhlw.go.jp/wp/kenkyu/>参照)。この部分については、少なくとも、原則公募、研究成果や評価結果の公表、補助対象経費の基準額の明示等が担保されることになったわけである。しかし、これに該当するのは、平成14年度が30課題・交付決定合計額2億8,460万円、15年度は「筋骨格系障害予防に役立つ生体負担の軽減対策に関する研究(課題採択にあたっては、職場における腰痛予防対策指針を基礎とした評価とその具体的な実施手法に関する調査研究を優先)」の1課題だけである。いずれも、今回提供されたリストには載っていない模様。

労災補償(補償課)関係の平成14年度の委託研究の実績は、以下の5件だけという回答であった。

- ・ RSD・カウザルギーの評価に関する研究
- ・ PTSDの診断と補償に関する調査
- ・ 骨折の療養に要する期間に関する研究

- ・ ストレス評価表の充実強化に関する研究
- ・ 振動障害に係る各種検査結果の事例収集等に関する研究

しかし、開示請求により入手した2002年度の労災補償部発議文書台帳で、平成14年9月12日付け基労発第0812001号「業務上疾病に係る国内外の研究動向等に関する意見書の提出について」という文書が見つかったので、「同文書及びこれに対して提出された意見書」を開示請求したところ、4件、合計A4版653枚の文書が開示された(開示実施手数料13,060円)。いずれも、もとの文書白紙は、以下のように記した依頼文書であった(依頼先の所属機関名は記載されているものの、依頼人の肩書き・名称は墨塗りの不開示)。

「厚生労働省では、被災労働者の保護及び福祉の増進を目的に労災保険制度を実施しております。このうち、業務上疾病の範囲の拡大、認定基準の改廃等は、業務上疾病等に係る国内外の研究動向等を取りまとめた医学的知見に基づき充実を図っているところ です。そこで、今般、行政運営上の参考に資する目的で、国内外の研究動向等を早急に把握する必要がありますので、下記テーマに関する意見書の作成をご依頼申し上げます。」

4件の内2件は、2002年6月の「第90回ILO総会において採択された勧告[2002年5、8月号参照]において、新たに規定された疾病等の症例、医学的文献の検討等」で、これは、本年6月に報告書が公表された「労働基準法施行規則第35条専門検討会」の作業と関連したもので、その成果は、同報告書資料4「ILO職業病一覧表記載疾病文献レビュー」(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2003/06/s0604-6d.html#2>)に反映されていると思われる。

別の1件は、「諸外国の石綿使用実態や、石綿関連疾患の労災認定基準と、わが国のそれとを比較し、わが国における労災認定基準改訂のための基礎資料とする」ことを趣旨・目的とした「諸外国における石綿関連疾患と労災補償の動向」で、これは、本年8月8日の第7回会合で作業を終えて、現在報告書取りまとめ中の「石綿ばく露労働者に発生した疾病の認定基準に関する検討会」の作業に関連したものと思われた。

最後の1件は、趣旨・目的が、「近年、有機溶剤取扱い業務以外の労働者にシックハウス症候群等の健康障害が発生したとする労災請求事案が増加しているため、シックハウス症候群のような症例報告文献や産業衛生の視点での文献レビューを行なう」と記載された、「室内環境汚染と労災認定に関する考え方」であった。

これらの「意見書」も、常識的には「委託研究」の範疇に含めるべきものであると思われる。

これまで、「認定要件設定等のための調査研究」、「労働安全衛生に関する調査研究」、「災害科学に関する委託研究」（これは安全衛生と労災補償の双方で利用）といった委託研究の枠組みがあったこと（及び、これらに含まれないものもあったことも含めて）が判明しているが、どうもこれらは維持されている模様である。厚生労働科学研究補助金も含めた「委託研究」の全体像をわかりやすく説明するよう求めたが、すっきりした応答は得られなかった。

## 安全衛生と補償の齟齬

### 化学物質過敏症の認識に差

シックハウス症候群や化学物質過敏症等の屋内環境中の化学物質による健康障害対策に関しては、シックハウス対策に係る規制を導入するために建築基準法の改正等を行った国土交通省（本年7月1日施行、<http://www.mlit.go.jp/jutakukentiku/build/sick.html> 参照）等に比べて厚生労働省が遅れており、労働基準行政の中においても安全衛生と労災補償で齟齬が生じているように思われる。現場で進行している実態に対して、危機感が足りないという批判が相次いでなされた。

この問題を通じて、安全衛生行政と労災補償行政の認識をすり合わせ、必要な調査・研究等への対応も含めた、包括的なアプローチについて議論したかったが、縦割り行政の壁は崩せなかった

安全衛生行政では、「職域における屋内空気中のホルムアルデヒド濃度低減のためのガイドライン」（平成14年3月15日付け基発第0315002号、2002年7月号28頁参照）を发出しているが、これが「『シッ

クハウス』関連化学物質に係る健康リスクの低減を図るため」のものであることが明言され、また、「就業上の措置」として、「必要に応じシックハウス症候群について詳しい医師、医療機関等の意見を参考にすること」などもあげられている。

一方、労災補償行政においては、あたかも、シックハウス症候群や化学物質過敏症等という「病気自体が存在しない」かのごとき対応を取り続けているように思われる。とくに7月号49頁以下で紹介した「化学物質過敏症」の労災認定事例においては、所轄の労働基準監督署長は主治医の付けたこの病名を「真正面から受け止め」、したがって職業病リスト上は具体的に列挙されていない「その他業務に起因することの明らかな疾病」として認定する意向を明言していたにもかかわらず、マスコミの取材によってこれを知った厚生労働本省の「指導」によって、あやふやなかたちになされてしまったということがあった。

しかし、この事件でも、さすがに主治医に対して病名の変更は指示していないようなので、カルテや労災請求書類上の「化学物質過敏症」という診断名はそのままに、行政内部での疾病分類のみを操作したのであろう。それまでの、言わば「シックハウス症候群や化学物質過敏症等という診断名がついているだけで業務外」という状況から、そのような診断名であっても業務上認定がありうるという段階までは来たというところだろうか。しかし、交渉でも指摘されたように、例えばホルムアルデヒドで言えば告示で掲げられている「皮膚障害、前眼部障害又は気道・肺障害」に係る療養・休業しか認めないという対応が、現実にとられている。

このような対応は、現実に苦しんでいる被災者の救済からますます乖離する。1995年度の労働基準行政運営方針では、「労災補償制度の運用面をみると、国民の意識との間に乖離が生じているもの、社会生活環境の変化に対応しきれないもの等の問題もみられる一方で、近年、ますますこれらに対する行政の対応が社会的に大きく注目されるようになってきており、このような状況を放置すれば、本制度に対する国民の信頼を損なうことも懸念される」として、「幅広く労災補償制度の運用等についての問題点の整理、検討を行い、必要な見直しを行なう」とし

ていた。この間の様々な認定基準改正の原点にはこのような認識があったと理解しているのだが、あらためてここに立ち帰ることの必要性を痛感する。

なお、前述の「室内環境汚染と労災認定に関する考え方」という「意見書」依頼が、新たな認定基準の策定なり認定のあり方の見直しにつながるのかと質したが、「あれだけでは判断のつきようがないので、引き続きまたお願いしようかと考えている」とのことであった。

安全衛生行政と労災補償行政にまたがる議論は、じん肺合併肺がんの問題でも行なわれたが、地方労働局レベルでは、肺がん検査や健康管理手帳等に係る改正内容と労災認定基準の改正をセットにして、過去にじん肺管理区分2の決定を受けた者に対して情報を郵送して周知している動きが報告されたが、本省ではどちらの部署もそのような積極的な取り組みを把握していなかった。

アスベスト対策に関しては、安全衛生行政が担当する「禁止の導入」を軸にしなから、現に「作業環境評価基準(管理濃度)」及び「労災認定基準」の見直し作業が、同時並行的に進められている。また、厚生労働省主導の禁止の動きが、環境省や国土交通省等他省における施策の見直しや新たな施策の検討にもつながっている。この機会にこそ、将来に禍根を残さない抜本的・総合的対策を「健康被害対策」と「既存アスベスト対策」を二本柱にしなから確立させていく必要がある。「石綿ばく露労働者に発生した疾病の認定基準に関する検討会」の報告書に、「全国規模での中皮腫登録の必要性も検討されるべきである」という提言が盛り込まれる見込みである。こうした提言も踏まえて、安全衛生行政と労災補償行政の双方に役立てるために、2001年の全国における死亡数が772件という現在だからこそ可能な、中皮腫による死亡事例の全数調査を実現させたい。

## 労働安全衛生

### 現場の実態から出発すること

労働安全衛生対策に労働基準監督もからめ、労働時間規制や新たに打ち出された「賃金不払残業

総合対策」等も含めた「過労死、過重労働による健康障害防止」対策についても議論したが、前述の監督・指導のあり方ともからめて、議論を継続したいと考えている。外国人技能研修生の問題では、さらに労災補償も含めて労働基準関係法令の適用—労働者性の判断をめぐって議論が行なわれたが、キーワードはここでも「現場の実態から出発すること」である。ETC(有料道路自動料金収受システム)の導入のために料金所労働者が新たなリスクにさらされている問題については、現場の労働組合の代表も参加してのやりとりをフォローしていきたい。

化学物質対策については、7月号58頁で紹介したEUの新化学物質指令草案の発表やヨハネスブルグ・サミットや様々な国際的機関(間)の動きがある中で、本年5月22日に以下のような目的を掲げた「職場における労働者の健康確保のための化学物質管理のあり方検討会」が参集された。

「職場で使用されている化学物質等は約55000種類を数え、毎年新たに約500種類以上の化学物質等が職場に導入されている。また、近年、我が国の生産現場が多品種少量生産型へ移行するなどに伴い、化学物質等を取り扱う形態等も、多様化するとともに頻繁に変更される傾向にある。このような状況の中で、有機溶剤中毒予防規則等の特別規制によって規制されていない化学物質等による職業性疾病や、重とくな障害に結びつく有機溶剤中毒、一酸化炭素中毒等が引き続き発生するとともに、ダイオキシン類、石綿、いわゆるシックハウス問題など、職場における化学物質の問題に対する社会的な関心も高まっている。また、化学物質の危険有害性の分類、表示の統一に関する国際的な取り組みなどの国際的な動向への対応も求められている。このため、労働基準局長の下に有識者の参集を求め、平成16年3月を別途に、これらの状況等に対応した職場における労働者の健康確保のための化学物質管理のあり方について検討を行うものとする」。

ここから省庁の垣根を超えた包括的な取り組みが開始されるのではないかと期待もあったが、具体的な動きはまだないということで、残念である。

じん肺健康診断への肺がん検査の追加及び管理2の者に対する健康管理手帳の交付を主な内容

とするじん肺法施行規則等の改正に関しては、「肺がんを併発したじん肺の胸部エックス線写真とCT写真」及び「検査の進め方と留意事項」等を収録した「じん肺に併発する肺がんに関する症例資料集」(中央労働災害防止協会)が発行され、また、平成15年5月15日付け基発第0515001号「傷病の状態に関する届、傷病の状態等に関する報告書又は傷病補償年金若しくは傷病年金受給者の定期報告書に添付する診断書(じん肺用)の様式の改正について」も示されている。

CTを用いた肺がん検査について、「らせんCTに限定している点を見直されたい」という要望をしたが、健康管理手帳所持者が毎年無料で健康診断を受けることのできる指定医療機関の指定の拡大や受診の働きかけ等がどのように行なわれていくかも含めてフォローしていきたい。後者については、地方労働局に対する積極的な働きかけも必要である。また、「石綿ばく露労働者に発生した疾病の認定基準に関する検討会」の報告書では、あえて(意図的に)「らせんCT」への言及を避けて、「CTとくにHRCTの診断価値は高い」といった提言が盛り込まれる見込みである。また、石綿曝露労働者をはじめじん肺以外の健康管理手帳所持者に対する健康診断等についてもCTの活用を導入することなども、早急に検討されるべきである。

## 労災補償

### 審査会の問題も取り上げる

今回はすでにふれたように、化学物質過敏症等や外国人研修生の問題等、労災補償行政独自の

問題というよりも、監督行政や安全衛生行政もからめて取り上げた課題が多かったように思われる。

一方、久しぶりに、以下のような法制度改正を前提とした要望を提出した。

- ①労働災害・職業病を疑われる事例の通報制度の創設
- ②業務上外決定がなされるまでの間の休業被災労働者に対する生活保障
- ③リハビリテーション・社会復帰等の保険給付への組み込み及び各種給付水準の全面的引き上げ相変わらず、現在の法制度のもとでは実現できないと言っているように等しいような回答ではあったが、法制度改正に係る内容であっても真摯な議論が成立するようにしていきたいものである。

労災補償をより確実にさせるための対策としては、①労災保険適用事業場については必ず労災保険手続をとらせること(使用者が直接補償を行なっていれば手続を行なわなくても可とされている)、②待機期間の休業当初3日間は事業主に補償義務があることを休業補償給付支給決定書に明記すること、③労働者死傷病報告書に被災者本人・安全衛生委員会の労働者代表の記載内容確認欄を設けること、等の問題も議論した。

これらの対策は、相談活動の現場で、「労災かかし」や法違反の温床となっており、また、容易に実現可能かつ効果があることを実感していることなのだが、机上だけの仕事では現場の実感がわからないことを証明するような反応にとどまっている。

新しいところでは、再審査請求—労働保険審査会のあり方も取り上げた。全国安全センターの交渉に、労働保険審査会事務局が出席して回答したのははじめてのことであり、ぜひ継続していきたい。

## 賛助会員 定期購読のお願い



全国安全センターの活動に御賛同いただき、ぜひ賛助会員として入会して下さい。  
賛助会費は、個人・団体を問わず、年度会費で、1口1万円で1口以上です。「安全センター情報」の購読のみしたいという方には購読会員制度を用意しました。こちらも年度会費で、1部の場合は賛助会費と同じ年1口1万円で(総会での決議権はありません)。賛助会員には、毎月「安全センター情報」をお届けするほか(購読料は賛助会費に含まれます)、各種出版物・資料等の無料または割引提供や労働安全衛生学校などの諸活動にも参加できます。

# 労働安全衛生・労災補償に関する要望事項と回答

2003年7月11日 厚生労働省1階共用第4・5会議室

## A. 全般的事項

### 1. 情報公開

- ① 厚生労働省が発する全ての通達文書（「事務連絡」「内かん」等含む）の一覧を明らかにし、公開すること。

#### 【大臣官房統計情報部】

ホームページ等について担当しているが、「厚生労働省における行政情報の電子的提供に関する指針」というのをつくっており、これに基づいて掲載を行っているところ。ご指摘の内容の通知文書等であれ、個別に一覧をつくって掲載するということは当省では考えておらず、法令データベースシステム、こちらに収録をさせていただいている。なぜ要望に沿えないかという点、限られた予算のデータを国民に提供するという点を考えていて、一覧を出してその中から選んでいただくということではなく、データベースを作成して、その中を検索していただくことによって、利用していただく。別途に一覧表をつくって新たに掲載するということになれば、データが表面上だが二重化されてしまうということと、限られたサーバー、機械の中を圧迫して二重に掲載することよりは、残りの部分をより他の情報も掲載して、国民の方に利用していただくということで、データベース化という方で対処させていただいている。

- ② 厚生労働省のホームページの「法令等データベースシステム」に「法令等の解釈、運用の指針等に関する通達」全てを公開すること。

#### 【大臣官房統計情報部】

従来、ご指摘のように、通知文書についても掲載を図っているところだが、この対応については、国民に対する行政の説明責任というものが当然ある。あと利便性の確保ということから、これまでも積極的に推進しているところ。なおかつ、官房総務課が法令等を所管しているので、そこと連携して各部局に対して、通知等が発せられた場合にはそれを速やかに提出していただくよう連絡して、それを周知徹底して掲載するよう、今後も努力してまいりたい。

#### 【古谷・全国安全センター】

厚生労働省の情報の電子的提供に関する方針はこれはもう世間に公表されているわけだから繰り返

す必要はなく、問題は、一昨年、昨年と繰り返してきた労働基準局における実施の問題だけだ。言われるとおり本来は一覧表をつくる必要はなく、データベースで検索すればよい。しかし、実際にデータベースで労働基準関係の通知で2002年度に出されたものを検索すると、引っかかるのは1件—「肝炎対策について」だけ。1件しか掲載されていない。だからわれわれは、労働基準局とその全部課室の2002年度分の発議・発送文書台帳を数万円かけてとった。一覧表にしてある[8月号37-42頁参照]。このうち、かなりが厚生労働省の方針に照らして公開しなければならぬと思うのだが、1件しか収録されていない。昨年の交渉の場でも、局が省の方針に沿ってと回答したのだが、改善されたとは到底言えない。どうするのかということだ。[しばし沈黙]あるいはわれわれが再三善処を求めているのに労働基準局が改善しないことに対して、官房はどうしますか。今年が変わりますか。黙っている分は交渉の時間を伸ばしますよ。「やりません」とは言えないわけだ。

#### 【労働基準局安全衛生部計画課】

ご指摘のように載っていない。そこは改善しなければならぬ点だが、安全衛生の方では、ご承知と思うが、安全衛生情報センターのホームページでは、通達は、基本的に出したものは掲げている。

#### 【古谷・全国安全センター】

それは承知している。ただし、本筋からいえば、省のホームページにも載っていないとおかしい。

#### 【労働基準局安全衛生部計画課】

それは改善していきたいと思う。

#### 【大臣官房広報室】

ホームページを担当している広報室としては、事例として審議会の資料が載っていないとかの指摘を受けた事実がわかって、これに基づいて各部局の方に、指針等でちゃんとホームページに掲載しなさいと決まっている、なぜ掲載しないのか、指針どおりに掲載を励行してくださいということで、先般も周知を図っている。

#### 【労働基準局総務課】

ご指摘の点については、持ち帰って検討させていただきたい。

**【片岡・関西労働者安全センター】**

労働基準局が運用している労働基準情報システムの中の通達とか内かん文書とかを、監督署にある端末で検索できるシステムがすでに存在している。そこに所蔵されているデータは、厚生労働省ホームページの法令データベースの情報源とは、デジタル情報としては重なるものなのか、それとも別個のものなのか。それから、昨日もあったのだが、窓口で認定基準とかその運用上の留意点一過去であれば事務連絡として見せられないとしていた文書を、窓口で見せてもらいたいと言ったところ、担当者が端末のところまで叩いて「非公開」の印が付いているから見せられないという言い方をする。原因は、過去の事務連絡とか内かんの文書をデータベース化したときに、「非公開」という印を付けたままになっていて、現場でちゃんと見せられる体制になっていないことが一番の問題。つくりばなしにするのではなく、公開できる文書は見直して、窓口で要請されたときにはすぐに見せられる体制にされたい。

**【大臣官房広報室】**

最初の点については、システム的に別なのかどうかという点についてはあると思うが、いま言われた通知とかそういうものがあるということは、聞いたことがある。いま言われた個別のシステム、労働基準局関係のシステムがあるということは聞いたことがあるが、それは労働基準局だけのため、クローズな世界のためだけにシステムを過去につくって、その一環としてそういうものが整備されているということは聞いたことがある。われわれホームページとか、どちらかと言えば公開していく側の立場とすれば、デジタル的なデータがあるということは直接的には存じあげなかったのだが、そういうものが仮に提供されればそれを載せることは別に問題ないと思うが、どこまでそれが提供できないという切り分けは当方としてはわからないので、それについてはシステムを所管している基準局からでないと、当方では回答できない。

**【飯田・東京労働安全衛生センター】**

基準局としてはどこが回答すべき部署なのか確認してほしい。

**【労働基準局総務課?】**

システム担当の部署がまた別に…[ここには来ていない]

**【飯田・東京労働安全衛生センター】**

システムだけの技術的な問題ではないのではない

か。基本方針を出さないでだめだ。今日は全然十分な回答を用意していないようなので、別途やらせていただく。

**【片岡・関西労働者安全センター】**

はっきりしているのは、新たにデジタル化する必要はなく、労働基準情報システムのデータを加工して渡すか流すようなシステムをつくれれば、すぐに公開できる。そのときに、これは公開、非公開という振り分けをしてしまえば、いちいち開示請求をしなくても出せる文書がたくさんあるということだ。その作業を、基本方針を立ててびしっとやってほしい。

**2. 審議会・懇談会等**

① 情報公開法の施行にともない厚生労働省のホームページの「関係審議会等議事録等」のコーナーも充実されたと理解している。しかし、再三要請してきたところであるが、「審議会等台帳」に該当する情報が含まれておらず、私たちが数年がかりでようやく実現した労働基準局関係「懇談会等」の「審議会等台帳」への掲載の確保と公開が、現実には後退したことは否定できない事実である。昨年の交渉を通じて提供された、平成14年5月29日付け総発第0529001号「審議会等会合の公開に関する指針等について」によると、「大臣官房総務課情報公開室は、それを審議会等台帳に登録し、一般の閲覧に供するものとする」とされている。これにしたがって、「審議会等台帳」を閲覧可能な状態に再整備するとともに、ホームページ上に同台帳の内容を掲載されたい。

**【大臣官房情報相談室】**

審議会等台帳については、「審議会等会合の公開に関する指針について」という文書を踏まえて、各部署から提出を受けた委員名簿、開催予定通知等を、一般の閲覧ができるように整備していきたいと思っている。

**【大臣官房広報室】**

審議会等台帳をホームページに掲載して、さらに国民の方々の利便性とか透明性の向上を図っていきたく考えている。行政相談室等とも相談しながら、そういう方向[そう遠くなく]で考えている。

- (ア) 2003年5月22日に第1回会合が行なわれた「職場における労働者の健康確保のための化学物質管理のあり方検討会」の開催案内がホームページ上に掲載されたのが前日（現実に確認できたのは当時）というのが端的な例であるが、公開の会議の開催案内はどんなに遅くとも15日前までには公表するようにされたい。
- (イ) 懇談会等（検討会、研究会等）も含めて、成果物はもちろんのこと、議事録、提出資料等も、原則ホームページ上等で公表するようにされたい。

#### 【労働基準局安全衛生部計画課】

安全衛生関係の[労働政策審議会]安全衛生分科会とか研究会・検討会については、情報の公開というところで、載せるように努めているところ。ご指摘のように、ちょっと時期が遅れたりということはあるが、そこはできるだけ早く掲載できるように努めてまいりたいと考えている。

#### 【労働基準局労災補償部労災管理課】

こちら(労災)の所管の労働政策審議会の労災保険部会に関しては、本年2月に開催された部会において、「以後公開すること」としており、それ以降開催される分については資料等の公開について十分やっまいりたいと考えている。

### 3. 委託研究・委託事業等

- ① 委託研究等の公表に関しては、長年ゼロ回答が続いた後、情報公開法が施行された2000年の交渉において初めて、労災補償関係、労働安全衛生関係の委託研究等のリストが提供されるようになった。開示請求により入手した発議文書台帳等から確認できる委託研究等(別添資料参照)をみると、労災補償関係、労働安全衛生関係以外にも、労働基準局関係の委託研究等が存在していることがわかる。この際、労働基準局として、同局内で実施されているすべての委託研究・委託事業等を把握、ホームページ等を通じて、そのリスト(名称、委託先、委託金額等)及びその成果物または実績等(の入手方法)を確実に公表するようにされたい。

#### 【労働基準局総務課】

委託研究・委託事業の方が、厚生労働省のホームページでかなり多くのものをリストをして挙げているので、まずご確認いただきたい。[全]国安全センターから、要望に関連したものはほとんど掲載されておらず、見当違いの回答であることを指摘しておいた。]

#### 【古谷・全国安全センター】

委託研究に関しては、認定基準設定に関する調査研究、災害科学に関する調査研究、安全衛生に関する調査研究といったものがあつたことが判明したわけだが、これらが整理されて厚生科学研究一本になったかのようなうわさも聞いたのだが、現状を簡潔に説明できるか。

#### 【労働基準局総務課】

とりまとめるのここにいるので、私からは説明できない。それは予算をもっている方になる。

#### 【古谷・全国安全センター】

3年前まではどこにどんな委託研究をやっているかも明らかにされなかったのが、ようやくこういう場を通じてリストを提供されるようになった。しかし、委託研

究等について透明になったとはまだまだ、いい難い。税金をつかって政策のためにやっている調査研究なのだから、もう少し何とかならないのかと思う。

※若下すっきりしないやりとりが行われたが、厚生科学研究に統合されたわけではなく、従来からの調査研究も残っているということのようだった。

- ② 委託研究の成果物—報告書等の公表については、昨年の交渉において、労災補償部補償課については、「すでに1998-2000年度分は厚生労働省図書館に納入済み。今後のものもそうする」と回答いただき、労災管理課及び安全衛生部は、「検討する」とのことであった。検討の結果を明らかにされたい。また、この際、両部以外の関係も含めた、労働基準局としての公表の方針を確立されたい。

#### 【労働基準局総務課】

成果物の公表に関しては、労働基準局としては、厚生労働省の図書館に納入するようなかたちとか、様々な、内容によって違うかもしれないが、必要なかたちで公開するようなかたちにしたい。

#### 【労働基準局安全衛生部計画課】

基本的に、その後の検討を踏まえて、成果物については厚生労働省の図書館の方に原則として納入する方向で動いており、少なくとも平成15年度の委託研究等に関する成果物についても同じような方針で納入する方向で調整しているところ。

- ③ 昨年の交渉を通じて、平成13(2001)年度分の労災補償関係、労働安全衛生関係の委託研究等のリストの提供を受けた。しかし、計画課作成のものと思われるこのときの労働安全衛生関係の委託研究等のリストと、開示請求により入手した発議文書台帳等から確認できる委託研究等を比較すると、別紙のごとく抜け落ちていたものあまりにも多い。どうしてこのような脱漏が生じたのかを明らかにされたい。あつたため、正確な平成13(2001)年度分の労働安全衛生関係の委託研究等のリストを提供されたい。

#### 【労働基準局安全衛生部計画課】

ご指摘のとおりではあるが、昨年お渡ししたのは委託研究に限ったリストだったので、委託研究等という委託研究よりも委託事業の方が多いため、13年度の作り直したものをお渡しする。

- ④ 平成14(2002)年度分の労災補償関係、労働安全衛生関係、それ以外の労働基準局関係の委託研究等のリスト、及び平成15(2003)年度に実施予定のもの等のリストを提供されたい。

#### 【労働基準局総務課】

平成15年鈍実施予定については、まだ確定的になっていないものも多く、決まり次第ホームページの

方に載せるということで対処したい。

**【労働基準局安全衛生部計画課】**

14年度、15年度のものも、安全衛生関係については用意したので、お渡ししたい。

**4. 行政の運営方針・政策評価**

① 労働基準局においては、毎年度の「地方労働行政運営方針」を公表するようになってきているが、この策定に当たり、方針案を示してパブリックコメント手続に準じた意見募集の手続をとるようにされたい。

**【労働基準局地方課】**

本省で作成する「地方労働行政運営方針」の性質についてだが、地方の出身、厚生労働省の支分局に都道府県労働局があり、その都道府県労働局が行政運営方針を作成するにあたってのガイドラインとなるものを示しているものである。つまり、本省作成の行政運営方針については、各種本省での施策を網羅的、全般的に規定したものとなっており、あくまでも地方労働局、行政内部に対してガイドラインを示すものとなっている。したがって、本省で作成する行政運営方針をもって、直ちに例えば国民に対して何らかの影響を及ぼすとか、そういうことは直ちに発生するものではないから、方針について意見募集等の手続をとることはなじまないのではないかと考えている。

② また、毎年度、労働基準局長名の「監督指導業務の運営に当たって留意すべき事項」、労災補償部長名の「労災補償業務の運営に当たって留意すべき事項」が示されているようであるが、適正な行政運営を促進するという観点から、これらの文書を公表するようにされたい。

**【労働基準局監督課】**

「監督指導業務の運営に当たって留意すべき事項」

これは通達になるが、公表した場合だが、特定の事業主に監督指導の対象になるという、そういう選定されるということであらかじめ予測させたりということになって、より巧妙に労働基準法等の労働基準関係法令の違反を行わせることになるおそれがあるというところから、労働基準監督機関における監督指導に支障を及ぼすおそれがあると考えていて、公表することは適当ではないと考えている。

**【古谷・全国安全センター】**

文書に「秘」という記載があるのも、そういう趣旨か

らと理解してよいか。

**【労働基準局監督課】**

まあ、そういうものも含まれるということ。

**【井上・全国安全センター】**

このような運営要領を公表すると、行政の手の内がわかるから困るということは非常にあると思う。しかし、これは逆な効果もある。例えば、労働時間を重点に監督するんだと公表しておけば、相手の事業場はそれでは今度は労働時間は違反をしないようにしようとするのではないだろうか。だから、運営要領を公表するかどうかは、そのプラスとマイナスを両方比較評価して決めないといけない。そういうことをやっていないだろう。私は、重点をはっきり言った方が逆によいと思う。例えば、賃金不払いとか時間外労働を、これを重点にみんな挙げるんだと言えば、それらの関係の違反はもしかしたら日本から相当消えていくかもしれない。それを言わずに、こっそりこっそり言って回っていくから、まわった先の事業場しかわからない。監督官が来て初めて、労働時間だけえらい重点にした、プレスの機械だけ重点にしたと、その事業場はやっと厚生労働省の監督方針は労働時間が重点だ、プレスが重点だと、そこだけわかるわけだ。公表しておけばみんなにわかるから、いい面もある。

**【労働基準局監督課】**

重点化の問題については、やはり非常に難しい面もある。こちらとしては、ある一定の業種等をターゲットにする場合があるわけだが、そういったところを、ここを見られるというのが実際にわかってしまった場合に、そこだけ是正したようにあたかも見せかけるといことが、当然出てくる。そこだけ直しておけば他のことは指摘されないのではないかとということで、実態的には実際の労働条件の向上等にはつながっていないにも関わらず、監督逃れのような実態が起きてしまうことがありうる。なおかつ、重点になっていないというふうに分断したところについては、今年には来ないんだからちょっとくらい違反してもいいやというような気持ちにさせては、非常に逆効果になるというところの問題もあり、そこは難しい問題でもあるが、今のところは公開することにはならないと思っている。

**【井上・全国安全センター】**

私は、他は是正しなくて、それだけは正してもいいと思う。それが重点だと思う。

**【労働基準局労災補償部補償課】**

「労災補償業務の運営に当たって留意すべき事項」については、迅速かつ適正な労災補償業務に資す

るために、行政内部の業務の取り扱いを定めた文書なので、公表することは考えていない。いままで情報公開法に基づく当該文書の開示請求については、適切に対応しているところであり、今後ともそういった対応をしてまいりたい。

#### 【古谷・全国安全センター】

労災かくし対策などはまさに、こういうケースについては必ず送検するからと明示して情報提供を呼びかけた方がよい。そうすると、そこまではいいのかととられるおそれがあるという消極的な姿勢を取るのではなく、必ず処分するから知らせてほしいという監督のあり方はあると思う。

#### 【労働基準局監督課】

ただ司法処分について言えば、監督機関としては、まず行政機関として、何がなんでも司法処分をするんだという前提に立っているわけではなく、まず指導の中で大半のところを直させていくということに主眼を置いている。[事前に手の内をさらすのは]監督にいった監督官が、違反を隠されて監督が無駄になる。事業主が違反をより巧みに隠す材料を与えるのではないかと…。

#### 【井上・全国安全センター】

重点というのはそういうことで、この重点に反するものはすべて送検するという姿勢を強行に示せば、その違反は消えていくかもしれない。昔、是正基準というものがあつた。繊維産業などで、当面10時間労働までは認めるとか、順々に消していくことがあつたが、あの場合にはうまくいった。[国としてこの点は一掃するという強い決意で、違反すればすべて送検するというのが、まさに重点ではないか。何でも隠すというのは、徳川時代の発想じゃないか。]

#### 【労働基準局監督課】

何でも隠すということではないと思うが、ある意味では、通達等についても情報公開法でもある程度非開示を認められる部分もあり、今度のサービス残業要綱の中には重点的な監督月間を設けると記載をしているものもあるので、すべてがすべて同じかたちでやっていくという話ではないと思う。

#### 【井上・全国安全センター】

④とも関連して、政策評価をちゃんとやっていないから、重点監督とか重点政策とかが意味を持ってこない。サービス残業を重点に挙げても、サービス残業がどれだけ短くなったかわからないのではないか。監督官が行ったところだけはいくらかわかるが、それ以外はわからない。

- ③ 安全衛生部においては、②に該当するような文書がないのか明らかにし、あるのであれば、同じく公表する

ようにされたい。地方労働局の收受文書台帳に「安全衛生業務運営要領について」(平成15年3月14日付け本省労働基準局長発)なる文書が見受けられるが、これはそのような性質の文書ではないのか。また、同文書は発議文書台帳には該当する文書の記載がないのだが(安全衛生部計画課発議文書台帳に、平成14年第0924002号「安全衛生業務運営要領の見直し案(第1次案)に対する意見聴取について」があるものの)、それはなぜか明らかにされたい。

#### 【労働基準局安全衛生部計画課】

監督なり労災と同じようなものが安全衛生であるかということだが、安全衛生の方でそういうものはない。「安全衛生業務運営要領」だが、こちらについては、安全衛生業務の適正な運営に資するために、年間計画を策定して、これを踏まえた指導をしないといったように、地方の局署における安全衛生業務の運営に必要な基本的な事項を定めたもので、これを平成15年3月に都道府県労働局長宛てに通達している。ただ、そういう基本的な事項を定めたものであって、監督とか労災のような留意事項を定めた通達のように、毎年度出していくというようなものではない。この安全衛生業務運営要領について公開していない理由であるが、本文章には、安全衛生の指導の対象事業場の選定方法とか措置要領といったように、安全衛生指導事務の実施内容に関する情報が含まれており、これらを公にすると安全衛生指導事務の手法などが明らかになり、労働基準監督署の行う監督等から逃れることを容易にしたりだとか、または助長するといったように、安全衛生指導事務の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあることから、公開をしていない。

#### 【古谷・全国安全センター】

毎年つくるものではないというが、今回が初めてというわけでもない。

#### 【労働基準局安全衛生部計画課】

ずーっと昔につくっていたが、もうそれは本当にずっと昔なので、まあ去年初めてと、言ってよいもの。

#### 【古谷・全国安全センター】

なぜ発議文書台帳や発送文書台帳に出していないのか。

#### 【労働基準局安全衛生部計画課】

その件については、実は発議文書台帳には載っているのだが、私も発議文書台帳を直接見ていなかったのだが、件名をみたら「安全衛生業務運営要領」という文言が入っていなかった。この文章は、今まさに皆様方から情報公開の開示請求をいただいており、いま内容を審査しているところ[59頁参照]。

- ④ 2001年度から実施されている「政策評価」を、毎年度の「地方労働行政運営方針」及び監督・労災補償・安全衛生各業務の「運営に当たって留意すべき事項」と有機的にリンクさせるようにし、また、可能な限り数値化できる目標を掲げてその達成状況を評価するようにされたい。

**【労働基準局監督課】**

監督業務についての政策目標は二つ掲げており、①法定労働条件の確保・改善を図ること、②賃金対策の推進を図ること。その政策の指標となるものとして、①については、定期監督の件数と申告の件数を載せている。②の観点については、企業が倒産した場合に労働者の賃金を同労災保険で立て替えるという立替払い制度を指標として載せているところ。政策評価には定性的な表現と定量的な表現の二つあるかと思う。基本的には監督業務については、中肯処理は労働者の申告があれば受理して処理していく、立替払いについては、認定申請書があがってきて初めて業務に入るといった性質のものが含まれることなので、一概に数値で監督業務を取り組むということとは困難な面がある。ただし、現在のところは不景気もあって、件数でみると年々増えているところではあるが、当課の考えとしては、基本的には数値で図るものではないと考えている。ただ、数値については、ホームページでご覧のように、実績としては載せている。要請に「運営に当たって留意すべき事項」と有機的にリンクさせるようにとあるが、これも可能な限り実績目標を達成するための手段の概要についてはリンクさせているところとしては考えている。

**【古谷・全国安全センター】**

監督官や職員の数もだしたらどうか。これだけの監督官の数でこれだけ業務をやっているんだというかたちにしたらどうか。

**【労働基準局監督課】**

総務課の方で監督課の人事はやっており、定員の配置等も把握していると思うが…

**【古谷・全国安全センター】**

定員ではなく実際に配置されている人数。現状は、定員よりも少ないだろう。是非検討してみたらどうか。

**【労働基準局監督課】**

それは、伝えておきます。

**5. 労災かくし対策**

- ① 昨年7月26日付け「労災かくし」の排除に係る対策推進について」以降、新規対策の成果を明らかにすること。

**【労働基準局監督課】**

労災かくしというのは、労働災害を故意に隠蔽する目的で、労働安全衛生法第100条で規定された労働者死傷病報告書の提出を行わないもの、または虚偽の報告、内容を記載して報告するもの、だと考えている。労災かくしの防止については、これまでも労働基準監督機関において、集団指導や監督指導等のあらゆる機会を通じて、事業主に対して指導を徹底しているし、労災かくしの存在が明らかになった場合には、司法処分も含めて厳正に対処しているところである。昨年度においても、平成14年9月に、厚生労働省のホームページの方に労災かくしについて記載したものを立ち上げており、ポスターをつくり、10月1日にはかなり分厚いリーフレットを作成したりして、指導の周知あるいは啓発に努めている。

- ② 全国の労働局、労働基準監督署が1999年～2000年の2年間で419件の労災かくし事案を把握し、このうち6割の254件が労働安全衛生法違反(報告義務違反)等の容疑で書類送検されていなかった(部内限「いわゆる労災かくし事案に対する対処状況等の把握等について」(平成13年1月17日)[1・2月号参照]。ごく軽微な事案であっても、積極的な司法処分を行うこと。事業主が労基法の規定により療養補償や4日以上の休業補償を行い、労災保険給付手続きを行わない取扱いが認められているが、労働保険適用事業場については必ず労災保険手続をとらせること。

**【労働基準局監督課】**

今後とも労災かくしの排除に向けて、機会をとらえて指導の徹底に努めてまいるとともに、重大かつ悪質な事案については司法処分も含めて厳正な対応を図ってまいりたいと考えている。

**【労働基準局労災補償部労災管理課】**

労災補償制度というのは、労働基準法上の事業主の災害補償責任を担保するかたちで行っているものであるから、事業主の方から十分な補償が行われているのであれば、労働者の保護という観点からは特段の問題はないものと考えている。

**【川本・神奈川労災職業病センター】**

いみじくも出たように事業主の考え方が変わってきている。請求権があるのは本人。よくあるのは、事業主の方が労災を使わせてやるという立場で、1か月とか直接補償したけれども、よくなるからもうやめろと言われた段階でわれわれのところにご相談に来る場合が多い。事業主が胸先三寸で決めることではないということをご指導すべきだ。事業主が勝手に決めてよいかのごとき誤解があるから、会社の方が懐具合をみながら補償を打ち切るとか、治療をやめさせてトラブルが起きたり、労災かくしが発覚しているのが

実態だ。

**【飯田・東京労働安全衛生センター】**

これは本省が実施した労災かくし対策の調査で、東京局から、このような取り扱いをやめて「労災保険適用事業場については労災保険下続を義務づけることとする」ことが効果的だと、提案されている内容である。われわれも、よい考えだと思う。

**【労働基準局労災補償部補償課】**

労働者の権利に基づくものなので、権利を行使することは当然と考えている。

- ③ 労災かくし事案において、休業当初3日間(待機期間)分の休業補償が支払われなければ労基法第76条違反である。必ずそれも確認して送検すること。

**【労働基準局監督課】**

労災かくしについては、あらゆる機会をとらえ是正に努めてまいりたいということだが、その際76条違反が認められる場合においても、まず指導の徹底を行い努めるとともに、重大かつ悪質な事案について、認められるものについては司法処分も含めて厳正に対処してまいりたいと考えている

- ④ 現行の休業補償給付の支給決定通知書に、「待機期間の3日間は労働基準法第76条に基づき、事業主に補償義務がある」ことを明記すること。

**【労働基準局労災補償部補償課】**

現在のところは、われわれパンフレットを作成して事業主に補償義務があること、窓1では当然ながら待機期間についても事業主に補償義務があることの指導もしくは周知を行っている。現在のところ、要望のような周知方法はとくに考えていない。これからも、そのようなパンフレットだとか窓口だとかにおいて、周知の徹底はしていくつもりである。

**【川本・神奈川労災職業病センター】**

前はちゃんと書いてあった。

**【労働基準局労災補償部補償課】**

通知書ですよね。通知書の紙面の問題もある。機械が打ち出すので、打ち込むためのプログラムの関係とかもいろいろある。

**【川本・神奈川労災職業病センター】**

いまの「控除してあります」というのを「補償義務があります」と変えればよいだけ。パンフレットもあの内容では義務があるというふうには理解できない。

- ⑤ 東京労働局が実施した「労災かくしホットライン」(ただし、相談件数0件)のような取り組みを強化月間を設けて全国規模で展開すること。その際、社会保険庁、社会保険事務所、健康保険組合、国保組合、医療機関等と連携し、実効性のある「労災かくし」防止策を実施すること。

**【労働基準局監督課】**

都道府県ごとに管内事情も異なるので、東京局が実施した「労災かくしホットライン」のような取り組みを一律に全局で実施するのは難しいというふうを考えている。なお、関係機関との連携についてどのような手法が効果的かということについては、監督課としては今後も検討していきたいと考えている。

- ⑥ 労働者死傷病報告書に、被災労働者本人及び安全衛生委員会の労働者代表の記載内容確認欄を設けること(以前、同様の要請に対して、余計な手間を加えることは迅速な届出の妨げになるというような趣旨の回答があったが、メリットの方が大きいと考える)。

**【労働基準局安全衛生部安全課】**

労働者死傷病報告書については、やはり遅滞なく提出することを第一義にお願いしており、引き続き現行のままの様欄として提出を求めていくこととしている。また、労働者ご自身の確認とか安全衛生委員会の確認についても、これも行政として全く否定しているわけではなく、自主的にやっていただければそれはそれでよろしいかと思う。

- ⑦ 「労災かくし」撲滅の課題を政策評価の対象に組み入れられた。具体的には、ポスターの配布枚数や説明会等の開催回数・参加人数のみならず、関連外部窓口も含めた相談受け付け件数などの数値目標を掲げ、検証・公表するようにされたい。その際、相談者の属性及び相談後の結果の内訳等も公表するようにされたい。

**【労働基準局監督課】**

労働基準局の政策評価のひとつとして、法定労働条件の確保・改善を図ることというところがあり、労災かくし対策もその中に当然含まれるものと考えている。労災かくしについては、これまでも労働基準監督機関において集団指導や監督指導当あらゆる機会を通じて事業主に対して指導を徹底しているところであり、労災かくしの存在が明らかになった場合には司法処分も含めて厳正に対処していきたい。

**6. 要望に関する文書回答**

- ① 厚生労働省、労働局、労働基準監督署、職業安定所等の行政機関に対する文書による要望に対しては、可能な限り文書により回答すること。

**【労働基準局総務課?】**

たくさんいろいろな団体から要望をいただいているので、ひとつずつ文書で書いてというのはかなり通常業務を圧迫させてしまうので、取りまとめとしてはこのような場を設けるということで対処したいと考えている。

**【飯田・東京労働安全衛生センター】**

皆さん、答弁の文書を作ってもっているでしょう。

## B. 労働安全衛生関係

### 1. 過労死、過重労働による健康障害防止について

① 昨年、東京労働局が実施した調査では、都内大企業1,500社の調査で、脳心疾患発症の懸念のある企業は30.1%、精神疾患の懸念のある企業は27.4%と報告されている。また月100時間又は月平均80時間を超える時間外・休日労働を行ったか、今後行う可能性のある企業は実に47.7%。大企業でさえ未だ労働時間管理と健康管理が定着していないと指摘している。今年度、地方労働行政運営方針でも「過重労働による健康障害を防止するための事業者が講ずべき措置等」の周知徹底をはかり、適切な監督指導を行うとしているが、具体的な計画、数値目標を示して説明されたい。

#### 【労働基準局安全衛生部労働衛生課】

周知徹底の件については、すでにご覧いただいていると思うが、パンフレットを非常に多数作成して、配布に務めている。そのほか先般、ご承知のとおり「[労働者の]疲労蓄積度自己診断チェックリスト」をインターネット上で公開し、幸い100万件を超えるアクセスをいただいたわけだが、インターネット上でもこのパンフレットとか総合対策の内容については、リンクを張ったかたちできちんと載せている。そのようなかたちであらゆる機会を活用して、周知・徹底に務めていきたいと考えている。

#### 【井上・全国安全センター】

過労死、過重労働による健康障害防止については、いろいろあるが、いちばんの基本は何かといえば定員の確保だ。その定員の確保については、残念ながら、厚労省の通達にも全然書かれていない。おっかなくてかきえないのだと思う。実は定員の確保は、過労死や過労自殺だけではなく、安全の問題にも言える。一人作業は危ない。ごみ収集車の場合でも、民間の場合にはひとりで運転しているから、深さ20mのピットにバックしていつ落ちて死んだり、けがをしたりする。地方自治体の場合には複数載っているのに、一人が誘導しながら車をバックさせることができる。しかし、国が地方公共団体にいくらの予算を配布しているかというと、3人乗車。国は3人乗れといってお命を出しているのに、地方自治体は2人にして、民間業者は1人。安全と衛生の両方を確保しようと思ったら、やはり頭数をそろえなければいけない。これはリストラに真っ向からぶつかるわけだが、雇用対策としてももっともよいのであって、まさに厚生労働省のやるべきことだと思う。本当は独占禁止法の除外規定を

つくって、労働者の安全衛生を犠牲にした競争を禁止しなければいけない。

② 専門業務並びに企画業務裁量労働制を適用している事業場の監督指導を徹底すること。

#### 【労働基準局監督課】

専門業務型裁量制と企画業務型裁量労働制、とくに企画裁量制等については、導入する要件等も複雑であるので、裁量労働制を適用している事業場については、引き続き監督指導を行なうことにより制度の適切な運用に努めてまいりたいと考えている。

③ 循環器系疾患と労働時間等に関する調査、分析、研究を行うこと。

#### 【労働基準局安全衛生部労働衛生課】

循環器系疾患と労働時間に関する調査については、昭和49年から実施している「労働者健康状況調査」で、この関連についての調査・分析を行なっている。この調査結果については、最新のものも厚生労働省のホームページでもご覧いただけるようになっている。また、新しい平成14年の調査結果の速報が8月くらいに、正式な詳報が12月くらいに出る予定になっているので、その時期にはインターネットに掲載させていただくことになると思う。それから、産業医学総合研究所等においても、引き続き調査研究を行なっているところである。

④ 5月13日、坂口（厚生労働省大臣）は、サービス残業を「賃金不払い残業と言うべき」とし、その解消に向けた指針を作成すると発表した。サービス残業は、過労死の温床である。単なる賃金支払い原則の徹底のみならず、過労死の予防対策として徹底したサービス残業の取り締まりを強化すべきである。また、本年3月の近畿郵政局でのサービス残業の摘発等、公的機関や大企業でのサービス残業の実態が明らかになった。公的機関、大手企業におけるサービス残業の実態を把握し、徹底した指導を行うこと。

#### 【労働基準局監督課】

賃金不払い残業については、労働基準法に違反するあってはならないものだと考えていて、平成13年4月に「労働時間の把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」という通達を策定して、監督・指導等あらゆる機会を通じて周知・徹底を図っているところ。また、これを解消するために、本年5月23日、厚生労働省において「賃金不払残業総合対策要綱」あるいは「賃金不払残業の解消を図るために講ずべ

き措置等に関する指針」等を作成して、総合的な対策を進めているところ。厚生労働省としても引き続き監督・指導や労使の主体的な取り組みの促進に努めて、解消を図ってまいりたいと考えている。

- ⑤ 特別事情がある場合には、労使協定により36協定を超えて時間外労働が可能としているため、大企業ではほとんどが特別条項によって時間外労働を協定している。これが過重労働の元になっている。規制すべきではないか。監督署での指導を徹底すること。

#### 【労働基準局賃金時間課】

長時間労働については、労働基準法第36条に基づき時間外の限度基準というものをつくっていて、これに基づいて指導を行なっているわけだが、限度基準を超えていても特別な事情が予想される場合は、特別条項付き協定締結によって労働を行なわせることができるとされているが、実際にこの条項に基づいて恒常的時間外労働が行なわれているという問題も指摘いただいているところであり、昨年末の労働政策審議会において、特別な事情とは臨時的なものに限ることを明確にすることが必要であるとの指摘を受けたところであるので、これを受けて厚生労働省としても早急に見直しを図っていききたいと考えている。

## 2. 安全衛生管理体制

- ① 安全管理者、衛生管理者並びに産業医の選任すべき事業場において、どれだけ選任されているのか。現状を数値で示されたい。

#### 【労働基準局安全衛生部安全課】

平成12年度に実施した「労働安全衛生基本調査報告」によると、50人以上の規模の事業場について安全管理者の選任率73.6%となっている。

#### 【労働基準局安全衛生部労働衛生課】

同じ調査報告により、衛生管理者が76.6%、産業医が75.8%。

- ② 安全管理者、衛生管理者、産業医が選任されていても職務を行使していない事業場が多くある。特に産業医は単に選任しているだけというのが多い。安全管理者、衛生管理者、産業医が職務を行使するためのよう監督指導しているのか明らかにされたい。
- ③ 安全衛生委員会を選任すべき事業場において、どれだけ設置されているか。現状を数値で示されたい。安全衛生委員会を定期的に開催していない事業場が多いが、どのように監督指導しているのか明らかにされたい。

#### 【労働基準局安全衛生部安全課】

(①の回答と)同様の調査により、安全衛生委員会を設置している事業場が74.2%。

- ④ 第10次労働災害防止計画では、「リスクを低減させる安全衛生管理法」が取り上げられ、強調されていることが大きな特徴のひとつだと理解しているが、「機械の包括的な安全基準に関する指針」に示されたようなリスクの評価・低減化等を、法令による規制を含めた労働安全衛生対策の根幹に据えていくお考えはないか聞かせていただきたい。また、同計画4(2)ウでは、「最低基準である労働災害防止措置の履行確保に加えて、事業者による自主的なリスク低減の取組を評価する仕組みを組み込むことについても配慮する必要がある」とあるが、どのような施策を検討されているのかご教示願いたい。

#### 【労働基準局安全衛生部安全課】

ご指摘のように労働安全衛生対策の根幹に据えるべく、平成13年6月1日に「機械の包括的な安全基準に関する指針」を作成したところで、現在これを広く周知しているところであり、今後とも労働災害防止の一層の推進に向けて、事業場における自律的、自主的な安全衛生管理を効果的に推進するため、具体的な施策の内容については、現在鋭意検討しているところである。

- ⑤ 第10次労働災害防止計画の7(1)では、「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」に基づきシステムが適切に導入され、かつ、安全衛生水準の段階的向上のためシステムが適切に運用されているかを、事業場からの求めに応じ外部から確認することのできる仕組みの導入を検討する」とあるが、どのような施策を検討されているのかご教示願いたい。

#### 【労働基準局安全衛生部安全課】

「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」については、平成11年4月に指針を制定したところだが、これについても、事業場における自律的、自主的な安全衛生管理を効果的に推進するために、具体的な施策の内容について、現在鋭意検討しているところ。

- ⑥ 同じく7(1)の最後では、「自律的な安全衛生管理が定着し、安全衛生水準が優良な事業場に対しては、事業者の安全衛生管理活動を促進させるためのインセンティブ措置の在り方等を検討しその導入を図る」とあるが、どのような施策を検討されているのかご教示願いたい。
- ⑦ 同じく7(3)には、「労働者を含めすべての関係者に安全衛生委員会の活動状況に関する情報を提供し、意見を求める仕組みを導入し、関係者の関心の高揚と参加意識の醸造を図る」とあるが、どのような施策を検討されているのかご教示願いたい。

#### 【労働基準局安全衛生部安全課】

これも含めて、現在鋭意検討中である。

- ⑧ 同じく8(6)では、「安全衛生の施策に係る適切な評価の方法を検討し、的確な評価を実施することにより、施策の効率的かつ効果的な実施を図る」とあるが、少なくとも第10次労働災害防止計画が掲げた、労働災害減少の具体的な数値目標については、毎年度の政策評価において達成状況を評価するようにされたい。各種安全衛生施策について、研修会等の開催回数や参加者数等だけでなく、その実効性を評価する仕組みの開発に務められたい。とりわけ、教育・トレーニングについて、受講時間数だけでなく、その効果を評価する仕組みを開発して、施策に活かすことが急務だと考えられる。

**【労働基準局安全衛生部計画課】**

労働災害防止計画は5年間の計画であり、労働災害減少については、具体的な数値目標を定めて、様々な取り組みを講じることとしている。計画の終了後には、施策の達成状況について、確認をさせていただき、次の計画に活用していくように努めていく。また、ご指摘のように、教育・トレーニングなど、なかなか政策評価は難しい面もあるが、これについてもどうやったら教育・トレーニングが効果に結びつくのかということを含めながら、当然行政としては、どうしたら最大限効果があげられるかについて検討していきたい。

**【古谷・全国安全センター】**

何か具体的にやってくれることはあるか？

**【労働基準局安全衛生部計画課】**

政策評価については、例えば化学物質では化学物質管理研修などかいろいろある。研修等については、委託事業等でもやっている。[現状は]研修の開催回数とかで具体的に評価を定めているところだが、回数だけがどう効果につながるかというのは、なかなか議論が分かれるところだと思う。ただ回数だけでなく、どのような内容が果たして教育効果にとって一番いいものかということも含めて、考えていきたいと思っている。

**3. 交通災害防止**

- ① 首都高速料金所におけるETCレーン導入により、料金収受員と通過自動車との接触、はねられ事故の発生が増えている。施設管理者の首都高速道路公園に対し、安全対策や施設改善を指導すること。

**【労働基準局安全衛生部安全課】**

当方で具体的な件数は把握していないが、所管の東京労働局において、関係者への指導等を行っていると聞いている。本省としては、必要に応じて東京局に指導を行なうとともに、引き続き交通労働災害全

体の防止に努めていきたいと考えている。

**【栄谷・ハイウェー共闘】**

今年3月26日に東京労働局とのこのような場でも要請したのだが、私どもも首都高速の料金所での交通労働災害、とくにETC(Electronic Toll Collection System: 有料道路自動料金収受システム)が設置されて料金収受員が作業するにあたって、ETC専用レーンに横断の直路階段がない場合が多い。また、ETCの機器の誤作動が起きると、いったん車を排除して、収受員が先端の方にラバコンを置いて、切り換え装置をリセットして戻ってくる。安全通路も何もない。今年1月23日に、志村本線の料金所で収受員がはねられた事故があった。安全対策が発注元の首都高速道路公園において何らしない。ここ数年、安全対策の具体案を相当の数、私どもがあげているが、ついこの間7月2日の公園との団体交渉においても、ほとんどわれわれの要求をいれていない。公園は発注元であって、直接の事業主ではない、法的な義務はない。あと予算の関係、いまの特殊法人のコスト削減計画等で、予算がそちらの方までまわらないという回答に終始している。収受員たちは、このような状態ではいつ死傷事故が起きるかかわからないと言っている。1994年、95年に連続して死亡事故が起きて、以来ずっと交渉してきたが、一貫してそのような立場で、なおかつ業務を委託している会社は、公園から一切回答がないので回答できないと言いつつ続けている。東京労働局との交渉で資料や図面等も提供し、局としては本省の方にそのような実態をあげて、法改正を含めた安全策を検討したいということだったので、東京局から具体的に提案されたかどうか？われわれとしては、要望事項2にある安全衛生管理体制の安全管理者や安全衛生委員会の選任・設置の対象に加えられれば、そのようなものができるし、労働安全衛生法には元方との協議会をつくる規定などもあるわけので、そのようなものも含めて発注元の責任をいれていただければ、安全対策が進むのではないかと考えている。厚生労働省として、ETCを含めた料金収受員の安全対策についての危機感、どの程度の認識があるのかが知りたい。

**【労働基準局安全衛生部安全課】**

今年3月に東京労働局の方にお出でいただいたということについては、報告を受けている。当方で料金収受員に特定したかたちで、災害がどのように発生しているという観点でデータを持っていなかったのので、報告を受けて実態はどうなっているのかということ調べてみると、具体的にどのような対策をとるか

ということについては、ただ、いただいたことを踏まえて、検討していきたいと考えている。たしかにETCが減速しないで中がそのまま走るといことで、一般の料金所に比べてかなりリスクが高いだろうということは認識しているので、東京局とも密に連携をとって対応について検討させていただきたいと思う。

#### 【栄谷・ハイウェイ共闘】

具体的にどのように検討をしていただけるのか。もちろん事業者の話も聞くだろうが、現場に行って、収受員から直接話も聞いてほしい。首都高速道路公団が、危険な業務が含まれている発注内容を決め、道路管理者、施設関係も、ほとんどの権限もっている。予算措置をとれるのも公団。東京労働局の方でも、そういう当事者としての責任があるだろうというかたちで、いくつかの要望を首都高速道路公団にあげ、それに対して公団も答えている。ひとつは、公団の中の組織が縦割りで、安全対策について一貫した対策をとれないということ、私たちが公団内に一元的な部署を作るようになってきて、東京局も同様のことを指摘した。公団の答えは、機構改革の中で徐々にやっていきたいということだが、まったく進んでいない。本省の方でも、強く行政指導してほしい。

#### 【労働基準局安全衛生部安全課】

第一義的には、直接道路公団を指導する権限は東京労働局なり、所管の監督署であり、そちらでもまだ指導が終わったわけではなく、引き続きやっている最中と認識している。まずその状況で相手かどのような対応をとるかも含めて、情報の交換は密にやっていきたい。そのうえで、どうしても規制なり何なりということになれば、それはまたその状況を踏まえて検討したい。いま東京局で指導しているまさに最中ということなので、注視していきたいと思っている。

#### 【鳥井・全統一】

これは首都高だけの問題か。本省としてどう認識しているか。実態調査はしているか。無人化するということが、安全なようで実は危険だということ、これまでの経験から明らか。これまで予想できなかったような災害が起こる場合がある。たまたま首都高の場合は労働組合が挙って問題提起をしているわけだが、全目的な調査を本省でやらないと、それぞれの局だけではすまない問題ではないか。

#### 【労働基準局安全衛生部安全課】

まだ具体的に調査はしていないが、課題として検討していきたい。

#### 【飯田・東京労働安全衛生センター】

私も東京労働局との交渉に参加しており、担当者の方もそれなりにやられているが、リーダーシップが

足りないとも感じており、本省としてもバックアップしていただきたい。

#### 4. 発がん物質対策

① 結晶質シリカを発がん物質として認定し、特化則上の規制対象とすること。

##### 【労働基準局安全衛生部化学物質調査課】

シリカについては、平成12年に職業がん対策会議において、珪肺症を予防することによって、肺がん発症の有意の増加を予防できるとの検討結果が得られていたと同時に、疫学調査及び動物実験からシリカの発がん性を的確に評価することは困難であるとされたところであり、特定化学物質等障害予防規則により、重ねて規制することは当面必要のないものと考えている。

② ダイオキシン類を発がん物質として認定し、特化則上の規制対象とすること。また、廃棄物焼却施設に係る作業に従事する労働者だけでなく、曝露可能性のあるすべての労働者を対象とし、退職後の健康管理のために健康管理手帳を交付すること。

##### 【労働基準局安全衛生部化学物質調査課】

ダイオキシン類については、平成10年に豊能郡美化センターの労働者の血液から、平成12年には同施設の解体工事を行なった労働者の血液から高濃度のダイオキシン類が検出され、廃棄物焼却施設に関連する労働環境に高濃度のダイオキシン類に曝露する作業があることが明らかになったことから、同種の作業を行なう労働者の曝露防止のため、平成13年に労働安全衛生規則により規制を設けたところ。現状においては、曝露防止対策として追加の規制措置は考えていない。

##### 【労働基準局安全衛生部労働衛生課】

現在、健康管理手帳の交付がどうなっているかということだが、離職者に対する健康管理手帳の交付については、有害物への曝露から発病までの潜伏期間が長く、離職後も長期的な健康管理が必要とされ、また、がん等の重篤な健康障害を生じるおそれがある業務に従事していた方に対して、離職の際、または離職後に交付されるもの。これらの業務については、労働安全衛生法において、現在、12業務が規定され、健康管理手帳の交付対象とされているところであるが、ダイオキシン類に曝露される業務については、現在のところ、健康管理手帳の交付対象業務とまでは言えないと考えているが、今後とも関係部署等からダイオキシン類の発がんに関する情報の収集に努めてまいりたい。

③ また血液中のダイオキシン類の濃度測定を法的に義

務づけること。

**【労働基準局安全衛生部化学物質調査課】**

廃棄物焼却施設に係る作業については、労働安全衛生規則の関係規定及び廃棄物焼却施設内作業におけるダイオキシン類曝露対策要綱により、ダイオキシン類曝露防止のための適切な措置を講ずるよう決定しているところであり、曝露による状況把握として血中ダイオキシン類の濃度測定義務づけは必要ないものと考えている。なお、その要綱の中には、事故、保護具の破損等により等によりダイオキシン類等に著しく汚染され、またはこれを多量に吸入したおそれのある場合には、医師による診察とともに、必要に応じて、血中ダイオキシン類濃度測定を行うことという内容が盛り込まれている。

- ④ 廃棄物焼却施設の解体工事に關して、1) 全国の届出件数、2) 監督指導状況を示されたい。解体作業場が第3管理区域の場合は立ち入り調査をすること。

**【労働基準局安全衛生部化学物質調査課】**

廃棄物焼却施設の解体工事に関する、全国の前年14年の届出件数は525件となっている。

**【労働基準局監督課】**

具体的な監督指導件数については把握していないが、廃棄物の焼却施設の解体工事については、重点的に監督指導を行なっているところ。また、違反等の情報がある場合には、厳正に監督指導を実施し、適正な指導の確保に努めてまいりたいと考えている。

**【労働基準局安全衛生部化学物質調査課】**

解体作業場が第3管理区域かどうかに関わらず、できるだけ全数、立入調査を実施するようにしているところである。

- ⑤ 産業医学総合研究所による清掃労働者へのダイオキシン類の健康影響調査について、その協力関係、結果の活用の仕方を説明されたい

**【労働基準局安全衛生部化学物質調査課】**

産業医学総合研究所において、作業環境におけるダイオキシン類曝露の生体影響に関する研究を行なっていることは、こちらとしても承知している。また、当該研究は、今年度が最終年度であるということも聞いており、成果物については関係行政の基礎資料とするとともに、必要に応じて活用を図ってまいりたいと考えている。

- ⑥ 石綿を労働安全衛生法第55条の製造、輸入、譲渡、提供、使用を禁止する対象物質とすること。労働安全衛生法施行令の一部改正にあたり、すべての石綿を原則使用禁止とすること。

**【労働基準局安全衛生部化学物質調査課】**

石綿の代替化等検討委員会の検討結果を踏まえ

て、石綿の使用しない製品がある代替可能な石綿含有製品については、製造、輸入、使用等の禁止の対象とすることとしている。また、今回、禁止の対象としていない石綿含有製品については、代替化について関係事業者の取り組みの促進を図ることとしている。

**【古谷・全国安全センター】**

パブリック・コメントへの回答はいつ頃になりそうか。

**【労働基準局安全衛生部化学物質調査課】**

いろいろ皆さんからの意見が多くて、できれば今(7)月中と考えている。(政令改正、施行についても)できるだけ早くとは考えている。[67頁参照]

- ⑦ 中皮腫の死亡者数に比して労災認定件数が極めて少ない。被災者、遺族、医療機関に対し石綿曝露と中皮腫発症との医学情報及び労災請求に関する情報を積極的に提供すること。

**【労働基準局労災補償部補償課】**

石綿ばく露労働者に発生した疾病の認定基準に關する検討会において、昭和53年10月23日付けの通達「石綿ばく露作業従事者に発生した疾病の業務上外の認定について」の認定基準の見直しのための検討をたぐいまり行なっているところであり、この検討結果を踏まえたうえで、認定基準の見直しとともに、その周知を図ることとしている。

**【白石・愛媛労働安全衛生センター】**

中皮腫について、とくに被災者、遺族、医療機関への情報の提供ということだが、愛媛では国立がんセンターで中皮腫と診断された本人と家族が、立て続けに相談に来られている。かなり全国的に出ていると思うのだが、医療機関の方が労災補償の制度等については何も知らせていない。監督署や労働局に、医療機関に対する情報の周知をやつたらどうかと提案しているが、本省の方からそれを促進するつもりはあるのか、ないのか。

**【労働基準局労災補償部補償課】**

先ほど言ったように、現在認定基準見直しのための検討会を開催しているところで、認定基準は本年度中には間違いなくできると思うので、それをテコに従来以上に周知を図れるように、現在検討している。

**【白石・愛媛労働安全衛生センター】**

医療機関に対して出すつもりはあるのか。

**【労働基準局労災補償部補償課】**

そういうことも含めて検討している。

**【白石・愛媛労働安全衛生センター】**

現場の方は一生懸命やっているわけなので、本省が、上から抑えるのではなく、そのようなことをやりやすくするようにしてほしい。

**【川本・神奈川労災職業病センター】**

神奈川県でも、県立がんセンターが労災指定医療機関になっていない(「国立がんセンターもそうだ」の声あり)。事務の方に連絡をとったら、「うちには労災なんか来ませんから。専門医療機関ですから」と言う。中皮腫—がんが労災だという認識が事務方にこれっぽっちもない。医師は、言わば研究の対象として、「中皮腫、これは珍しい病気だ。最近増えている。学会で発表しなければ」と等とは思いますが、これは労災で補償されるからとはまるっきり考えない。認定基準自体の問題よりも、医療機関—医師も事務方も労災についての認識がないから救済されていない、ということをや望事項は言っている。

#### 【古谷・全国安全センター】

国立病院が労災指定をとっていないということは、非常に不便であるだけでなく、中皮腫などの場合だと非常に多額を本人が一時的にしろ負担しなければならぬことが多いので、これは別のルートで国立病院部に指導するように要望して、「わかりました」という話になっているのだが、実際には進んでいないので、労働基準局の方から要請することも検討していただきたい。

- ⑧ アスベストによる中皮腫、肺がん等の労災請求、認定事案に監視、事業所の業種、職種、職歴、粉じん作業従事期間等の情報から、アスベスト曝露者の救済と被害防止対策に取り組むこと。

#### 【労働基準局安全衛生部化学物質調査課】

石綿における対策として、アモサイト・クロシドライトの製造等の禁止、作業管理、代替の促進等を行ってきたところ。今般、アモサイト・クロシドライト以外の石綿を含有する建材等の製品の製造等の禁止することとしているところでもある。今後、これらについて徹底をしていくとともに、労災の担当部署とも連携を図りながら、必要に応じて積極的な措置を行なってまいりたいと考えている。

## 5. 化学物質管理対策

- ① 石綿の作業環境評価基準(管理濃度)をクロシドライトも含めて0.1繊維/cc以下に引き下げること。

#### 【労働基準局安全衛生部労働衛生課】

現在、専門家による管理濃度等検討会を開催しているところであり、アモサイト及びクロシドライトを含めて、石綿について、日本産業衛生学会及びACGIHの勧告値等や測定技術等も考慮して、鋭意作業を行なっているところである。今後、本検討会の検討結果がまとまり次第、基準の告示改正等を行なってまいりたいと考えている。

- ② 昨今、職場のシックハウス症候群の労災認定事例が出ています。厚生労働省も「職域における屋内空気中のホルムアルデヒド濃度低減のためのガイドライン」(平成14年3月15日)を出し、事業主への周知に努めているとしているが、今後も職域におけるシックハウス症候群及び化学物質過敏症の被害は増えるものと考えられる。具体的な予防対策に取り組むこと。

#### 【労働基準局安全衛生部化学物質調査課】

ご存知のとおり、厚生労働省としては、ガイドラインを発出して、事業主の周知に努めているところではあるが、これまで建設業、繊維板製造業、集成材製造業、合板製造業などの事業主を対象とした集団指導、説明会を実施するなど、本ガイドラインの周知に努めるとともに、より具体的な対策を示した、合板製造業、繊維板製造業、集成材製造業などを対象とした「ホルムアルデヒド取扱作業場の環境改善マニュアル」を現在作成しているところ。厚生労働省としては、引き続き事業主への周知・指導に努めてまいりたいと考えている。

#### 【古谷・全国安全センター】

化学物質過敏症やシックハウス症候群が話題になるたびに、安全衛生と労災補償のサイドの認識の差を感じざるを得ない。安全衛生の方でホルムアルデヒドのガイドラインを出すに当たっては、化学物質過敏症やシックハウス症候群の発生を予防していかなければいけないという発想が根底にあると理解してよいか。

#### 【労働基準局安全衛生部化学物質調査課】

全体ということではいまのところなく、ホルムアルデヒドについては、職場ではもっと大量に使うわけだから、そういった意味で濃度低減というものをきちんとやっていかなければいけないという趣旨で、ガイドラインを出させていたのだ。(化学物質過敏症やシックハウス症候群)全体を予防するというのではない。

#### 【古谷・全国安全センター】

ホルムアルデヒドに限定したということにしろ、屋内環境といういままでの典型的なホルムアルデヒド中毒とは違う曝露条件の中での健康確保対策も考えていかなければならないという趣旨だろうと思う。そういう認識、対策について、補償の方とすり合わせをしたことはないのか。

#### 【労働基準局労災補償部補償課】

現在、一部新聞報道等で、シックハウス症候群とか化学物質過敏症として労災認定されたという報道がなされているようだが、その点については、医学的にまだ解明されていない部分があるので、あくまでトルエンによる疾病、ホルムアルデヒドによる疾病が医

学的に明らかなものがあるということで労災認定しているものであり、今後医学的に解明されていくのであれば、当然、そういう場合にどのような点に注意しなければならないのか等、担当職員に周知をする必要があるかとは思ふ。

【白石・愛媛労働安全衛生センター】

トルエンやキシレン等については微量でもなる場合がある。医師がそうだと判断した場合には、化学物質過敏症ということになるのではないかと。監督署が判断すべきなのではないか。

【労働基準局労災補償部補償課】

その方が業務上か業務外とかという観点から判断する必要はあるが、こういう疾病だということまでは…

【白石・愛媛労働安全衛生センター】

監督署長が判断すればよいし、また、判断できるようにすればよい。本省が足を引っ張るのはけしからん。おっしゃっていることは、医学的に解明されていないから化学物質過敏症という病名はないんだというように聞かえる。

【労働基準局労災補償部補償課】

医学的にははっきりしていないので、業務との因果関係が明らかとは言えないということだ。

【古谷・全国安全センター】

化学物質調査課の認識は？

【労働基準局安全衛生部化学物質調査課】

うちの発想としては、化学物質を大量に使うことの方が労働現場の場合多いわけで、そういった意味でこれまで規制をかけてきた場合が多い。その規制がいまある中で、より微量な化学物質がたまたまそこに存在して過敏症になるといったことまで、法的にいまの段階で規制するとか、そこまでの段階にはまだ至っていない。そういう意味でホルムアルデヒドの場合は、職場内での空気中の濃度の低減ということはある程度、うちの方で打ち出した。

【川本・神奈川労働職業病センター】

会社は監督署が因果関係があると行って、はじめて予防対策をまじめにやるというのが、現場の実態だ。補償の方は、因果関係わからんとか、医学的にはっきりせんとか、行って認めようとしていない。しかし、現実には学校で何人も倒れたりとか被害が出ている実態を踏まえて、予防対策はしっかりやらせてもらわなくては困る。そして、安全衛生と労災補償のすり合わせはやってほしい。

【浜田・高知労働安全衛生センター】

同じ国の省庁でも、国土交通省ではすでに7月から、新たに建築をする住宅については、住宅金融公

庫を使う施主については、各部屋に木材だけしか何も使っていないと設計上、それでもこの対策のために換気扇を付けなければ金を出さない。そこまでできている。真剣にならないとだめだ。

【井上・全国安全センター】

労災認定をする場合には、相当因果関係がなければだめだとしても、安全衛生の予防は労災とは違うのだから、疫学的にこれは危ないと思われたら、予防活動をするべきだと思う。

【労働基準局安全衛生部化学物質調査課】

ですからホルムアルデヒドについてはガイドラインを出しているところであるし、その他の化学物質についても、似たような事案が顕著であれば、考えていきたいと思う。

- ③ 化学物質管理対策は、厚生労働省の労働基準行政のみならず、厚生、環境、経済産業、国土交通等、様々な行政分野の対象となり、現に各省庁において様々な法令やガイドライン等も策定され、相互に重なり合う部分も少なからず見受けられる。化学物質管理対策を統合的・包括的に見直すということは、国際的なトレンドにもなっているところであるが、他省庁も含めて各種法令・施策等を見直されるお考えはないか。

【労働基準局安全衛生部化学物質調査課】

基本的に化学物質については、一般の化学品のほか、農薬、医薬品、食品添加物など様々なものがあるので、これらによる人や動植物への影響についても、環境経由の間接的な影響から取り扱いの際の直接の影響など、きわめて多様なものである。このため、様々な化学物質の特性や人や動植物への影響を生ずる経路に応じて、きめ細かな専門的対応を行なう必要があり、関係法令に基づきそれぞれ必要な措置を講ずることにより、もっとも効果的な対応がとられているものと認識している。しかしながら、政府としては、縦割り行政と、いった批判を受けることのないように、関係省庁が綿密に連携を図りながら、こうした関係法令に基づく制度を、それぞれの目的に応じて整合的に運用し、一体的な対応をしていくことが重要であると考えている。

包括的な枠組みを検討するということは、具体的な会議等は行っていないところだが、細かな、必要な対策を立てるにあたっては、関係省庁と連携を図りながら実施している。

- ④ ③の点とも関連して、とりわけMSDS(化学物質等安全データシート)という同じシステムをも規定している労働安全衛生法と化学物質管理促進法が、規制対象となる発がん物質の含有量において異なる定義を設けていることは、不合理であるばかりでなく混乱のもとであ

る。化学物質管理促進法制定の基礎となった省庁をまたがる3つの審議会共同の答申にある知見を踏まえて、早急に、対象範囲の広い化学物質管理促進法の、発がん物質については0.1質量%以上含有するものを規制対象とすることにそろえるべきである。

#### 【労働基準局安全衛生部化学物質調査課】

化学物質管理促進法では、化学物質の環境への排出を把握することを目的として、この観点から排出量及び製品の含有量を規定しているものと認識しているが、労働安全衛生法においては、特定の化学物質における労働者の健康障害を防止するという観点から、MSDSを交付することにより作業環境が管理されることを勧奨して、製剤の含有量を規定しているものである。今のところは、そろえるという方向では考えていない。

## 6. 廃棄物処理業における労働安全衛生対策

- ① 廃棄物処理業における労働安全衛生対策のガイドライン策定作業の現状を説明されたい。

#### 【労働基準局安全衛生部】

廃棄物処理業における労働安全衛生対策として、廃棄物処理業における労働災害防止対策を推進していくために、業界団体の安全衛生基盤を整備して、自主的な安全衛生活動を推進していくことが重要であると考えていて、現在、業界における安全衛生の取り組み状況の実態、産業廃棄物の処理過程の問題点などを、調査検討結果に基づいて、厚生労働省において業界団体、それから中央労働災害防止協会と連携して、「産業廃棄物処理業におけるモデル安全衛生規定」を策定したところ。今後、この普及を図るために、業界団体の安全衛生基盤の整備や自主的な安全衛生集団指導の実施などを支援していくこととしている。

## 7. 喫煙対策

- ① 5月1日から健康増進法が施行された。職場の喫煙についてはガイドラインがあるが、対策に取り組んでいる事業所は47.8%（平成9年労働者健康状況調査）と過半数に達していない。健康増進法の対象施設以上に厳しい対策を事業主に求めること。

#### 【労働基準局安全衛生部労働衛生課】

職場における喫煙対策については、労働者の健

康確保と快適な職場環境の形成を図る観点から、一層の受動喫煙の防止対策の充実を図るため、旧ガイドラインを見直し、本年5月に新ガイドラインを策定したところ。新ガイドラインにおいて充実を図った主要な事項は3点あり、1点目は、設備面において、受動喫煙を確実に防止する観点から、可能な限り、非喫煙場所にたばこの漏れない喫煙室の設置を推奨すること。2番目は、喫煙室に設置する「有効な喫煙対策機器」として、たばこの煙が拡散する前に吸引して屋外に排出する方式の推奨。3番目は、職場の空気環境の基準に、喫煙室等から非喫煙場所へのたばこの煙やにおいの流入を防止するため、喫煙室等と非喫煙場所との境界において、喫煙室等に向かう風速を0.2m/秒とするように必要な措置を講じることの追加、である。今後、都道府県労働局、労働基準監督署、快適職場推進センター等を通じて、あらためて関係団体、事業場等に広くガイドラインの遵守を要請するなど、職場における受動喫煙対策の一層の推進に努めてまいりたいと考えている。

## 8. 建設現場における労働衛生管理対策

- ① 建設現場における有機溶剤中毒防止、粉じん曝露防止対策を強化すること。

#### 【労働基準局安全衛生部化学物質調査課】

有機溶剤による中毒を予防するための措置については、有機溶剤中毒予防規則に規定しているほか、建設業の業務の特徴を踏まえた対策として、平成9年3月に「建設業における有機溶剤中毒予防のためのガイドライン」というものを策定しており、予防対策に努めているところ。今後とも、このガイドラインの周知など、建設業における有機溶剤中毒の予防対策について、事業者を指導してまいりたい。

#### 【労働基準局安全衛生部労働衛生課】

粉じん曝露防止対策については、粉じん障害防止規則があるが、これに加えて平成12年に、「ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン」を策定し、13・14年度については、ずい道等建設工事における粉じん対策に係る好事例の収集に努めてまいったところであるが、本年度については、これらのガイドラインあるいは収集した好事例に基づいて、ずい道建設交事業者を対象とした粉じん対策の講習会を開催することを考えている。

## C. 労災補償関係

### 1. 労災補償の仕組みの改善

- ① 「労災かくし」の撲滅、被災者への迅速・公正な補償

の実現という観点から、医師または健康保険機関等が業務上の傷病と疑われる事例を労働基準監督署に通報する仕組みを導入し、同時に、監督署においては、被災者からの請求を待たずに、同通報をもって業務上外に係る調査を開始し、支給決定まで行なうあるいは関係者に請求手続を促すという仕組みを導入されたい。

**【労働基準局労災補償部補償課】**

いわゆる通報の仕組みの要望があるが、医療機関若しくは医師に対しては、労災と思われる事案を把握した場合には、被災者、請求人に対して監督署に指導するようという勧奨はお願いしている。言われている通報をもって動き出せとあるが、どうしても請求行為というものを抜きにして調査にかかることはできないというのが現状である。とは言え、労災事故と思われるもの若しくは労災事故を把握した場合には、事業主に対して、労災請求がきちんと行なわれるように、事業主ちゃんと努力しなさいという指導若しくは勧奨はやっている。通報制度をつくれ、通報をもって動き出せと、言うのは、ちょっと現段階では難しい。

- ② 現在、医療機関に対しては、(財)労災保険情報センター(RIC)により、労災保険と健康保険などの他保険との差額分を補償する「不支給事案への補償」事業等が行われている。少なくとも、医師が業務上の傷病であると証明して請求がなされた事案にあつては、決定を待たずに休業補償給付の支給を行なって被災者の生活の維持を確保し、結果的に不支給と決定された場合であっても、決定通知時までの分は補償する仕組みを導入されたい。

**【労働基準局労災補償部労災管理課】**

(財)労災保険情報センター RICにおいては、労災保険料によって、不支給事案への補償のような事業は行なってはいないと聞いている。労災保険が不支給と決定された被災者の方に対しては、健康保険などの他の保険によって補償されるべきものと考えているところであつて、労災保険はあくまで労働者の業務上の災害に対する補償を目的としている制度であり、労災保険制度において業務上でない災害についてご指摘のような被災者の生活の維持の確保まですることは困難であると考えている。

**【古谷・全国安全センター】**

前者の趣旨は、結果的に補填事業に労災保険の金は一銭も使われていないという趣旨か。完全に言い切れるか。RICに対して労災保険から金が出ている。

**【労働基準局労災補償部労災管理課】**

共済事業として行なわれるもので、医療機関からの掛け金、自前収入だけでやっていると聞いている。

- ③ リハビリテーション・社会復帰・各種援護施策等を保険給付として組み込み、所得の100%補償を実現するように休業補償給付を改善することを含めて、給付水準の全面的引き上げを図られたい。

**【労働基準局労災補償部労災管理課】**

休業補償の給付の水準については、ILOの第121号条約—業務災害の場合における給付に関する条約において、一時的または初期的労働不能の場合の給付の基準を従前の所得の60%、また同時に採択されているILO勧告第121号—業務災害の場合における給付に関する勧告において、所得の3分の2を下らない額と規定されているところであり、わが国においては休業補償給付の受給権者には、休業第4日目から休業1日につき、原則として給付基礎日額の20%が労働福祉事業として行なわれている休業特別支給金として支給されており、休業補償給付の60%と合わせて、原則として給付基礎日額の80%の給付が行なわれることになっており、前述のいずれの国際水準についても上回るものであつて、現状のままでも問題はないと考えている。

- ④ 労災補償状況調査等の職業性疾病に関する調査を今後、より系統的に行うとともに、請求事案に関する個別調査結果等を整理してできる限りの情報を一般に公表し、職業性疾病発生の防止、被災事案の救済のために活用すること。調査資料について、たとえば、労災補償状況調査における個人調査票を1年保存とすることをやめることなど、その保存と活用に関して再検討し、情報の散逸、消失を防ぐための対策をとること。

**【労働基準局労災補償部補償課職業病認定対策室】**

職業性疾病に係る労災補償状況については、労働基準法施行規則別表第1の2の各号ごとの件数等の統計資料を作成するとともに、厚生労働省のホームページに掲載する等により公表しているところ。当該疾病の統計は、その年の労災補償はどういったものを補償しているのかというのを把握するほかにも、労働基準法施行規則第35条専門検討会ほか専門検討会において検討して活用している。なお、調査資料のうち、個人調査票等の個別調査結果に関しては、当然に個人に関する情報が含まれていることから、保存年限等も含めて慎重に取り扱うべきであると考えている。

- ⑤ 業務上疾病についての傷病性質コード別労災補償状況は、休業補償及び遺族補償の支給件数しか含まれていない。療養補償の支給件数がないのはどうしてか。療養補償支給件数も含めた傷病性質別労災補償状況を作成されたい。

**【労働基準局労災補償部補償課職業病認定対策室】**

業務上疾病に係る補償状況については、療養補償給付の傷病性質コード別の把握について、必要性はあると思うが、療養補償給付の件数は平成13年度で新規受給者が約60万人にのぼることから、その全件について把握することは、現状においては困難であると考えている。労災補償の施策の検討を行なううえで基礎資料としては、休業4日以上の業務上疾病の労災支給件数について、その疾病別の件数内訳を把握していれば、足りると考えている。

- ⑥ 労働災害、職業病に関する情報収集、統計、分析、活用に関する現状について、行政として整理して、一般にその全容をわかりやすい形で明らかにすること。

#### 【労働基準局安全衛生部安全課】

安全衛生分野における労働災害に関する情報提供という観点で答えさせていただく。労働災害に関する情報については、毎月労働災害発生状況速報として取りまとめ、配布しているところ。安全の指標、安全衛生年刊等の各種出版物により、それぞれ毎年度の発生状況とかその分析結果について発表している。さらにこれらの労働災害に関する情報については、厚生労働省ホームページとか中央労働災害防止協会・安全衛生情報センターのインターネットによる情報提供を現在行なっている。

## 2. 労災保険制度の在り方に関する研究会

- ① 開示請求により入手した発議文書台帳によると、「労災保険制度の在り方研究会」が参集（2001年2月参集?）されている模様であるが、一切公表されていない。その目的、メンバー、これまでの経過、報告書等の取りまとめの目途等について明らかにされたい。

#### 【労働基準局労災補償部労災管理課】

審議会等の会合の公開については、当省の官房総務課で作成している「審議会等会合の公開に関する指針」に基づいて、その会合の透明化に努めている。労災補償部において運営している労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会においても、同指針に基づいて対処している。また、同指針においては、指針の対象として国家行政組織法に基づいて設置される審議会及び懇談会等行政運営上の会合について、その公開に関して定められている。そのうち会合については、局長以上の決裁を受けて参集した会合をその対象とするという取り扱いがなされており、ご指摘の「労災保険制度のあり方に関する研究会」については、局長以上ではない部長が参集した研究会ということであり、同指針に基づく会合の公開の対象とはなっておらず、委員の氏名をはじめ当該会合については必ずしも公開する必要はないと考えてい

るところである。

ただ今後、このままの状態でもいいかということについては、問題があるとは考えていて、そこらへんについては、必要に応じ、また、委員の意向も踏まえる必要はあると思うが、検討してまいりたい。

- ② 1999年10月に報告書（未公表）をまとめたとされる「労災保険制度のあり方に関する研究会」との関連はあるのかどうか。もし、ないとするれば、同報告書で検討され、二次健康診断等給付創設等を別として、「引き続き検討」とされていた、① 予防対策、社会復帰・援護対策の充実、② 新たな労働災害に対応する業務上外の認定のあり方、③ 年金における稼働能力への対応、④ 労災保険給付と民事損害賠償との調整、等に係る検討はその後どうなっているのか明らかにされたい。

#### 【労働基準局労災補償部労災管理課】

平成11年10月の報告書、「労災保険制度のあり方に関する研究会報告書」だが、これは平成8年の秋に研究会が設置されて以来、法律の専門家により構成された研究会の委員の方によって、約2、3年にわたって、ご指摘のような予防対策、社会復帰・援護対策のあり方やホワイトカラー化等を背景としてとくに問題となっている業務上外の認定のあり方、被災後の稼働能力の変化に対応した年金給付水準のあり方、民事損害賠償との調整といった4つの大きな課題について、主として法的な観点から幅広く検討いただいたもの。今回の研究会と直接のつながりは、ない。切れている。（同研究会報告で引き続き検討とされた問題については）その直後に審議会の方で、翌年の1月26日付けで「労働者災害保険審議会の建議」の中の内容と前年の報告書の内容とは関連している部分があり、建議においては二次健康診断給付についての制度改正をする必要があるとされていたが、それ以外の民事損害賠償との調整等については、さらに検討するべきというかたちになるにとどまったということ。

#### 【古谷・全国安全センター】

非常に重要な議論が非公開で進められているのではないかという懸念が大きい。早急に公表してもらいたい。

- ③ 厚生労働省ホームページの「関係審議会等議事録等」「その他（検討会・研究会等）」に掲載されてこなかった理由について明らかにされたい。

#### 【労働基準局労災補償部労災管理課】

①の回答と同じ理由で、明らかにしていない。

## 3. じん肺合併肺がん問題等

- ① 本年4月1日より施行されたじん肺法施行規則の改

正により、各都道府県で肺がん検査が実施できる健診機関、医療機関のリストを提供されたい。

【労働基準局安全衛生部労働衛生課】

今回の規則改正によって、肺がん検査を実施できる医療機関というのは、本省の方では把握していない。

【古谷・全国安全センター】

各都道府県労働局に対して、おたくのどこではいくつくらいを目標にして増やせという指示なり、指導はしていないか。

【労働基準局安全衛生部労働衛生課】

目標は、していない。必要に応じて増やせと言うことは、言っている。

【浜田・高知労働安全衛生センター】

肺がんの健診についてだが、別の場で確認させていただいた点とぶれがある。これをやる医療機関の条件としては、それができる設備が整っていること、ちゃんと判断できる医師がいること、であれば他のことは関係ないというふうに聞いているのだが。なぜ聞くかという、認定患者としては、できるだけ近いところでやりたい。変なところはばかり指定されて、そこに行くというのは大変な苦痛だということ。

【古谷・全国安全センター】

健康管理手帳の健診委託医療機関の人的・物的条件については、通達[委託2003年4月号23-26頁参照]に示されているものがすべてと理解しているが、それらの条件を具備した医療機関が指定を求めた場合に、積極的に指定を増やすということなのか、それだけではだめということがあるのか。

【労働基準局安全衛生部労働衛生課】

いま委託医療機関は、管理2の者が追加になったことに伴って、各局で増加のことを検討していると思う。条件については、ご指摘の通達で、人的なものこれは医師、技師も含める、それから設備—これは今回の肺がんの検査でらせんCTと喀痰細胞診が追加になったので、これまでの検査に加えてこれらの検査を行える設備を有している医療機関から、「優れた医療機関」ということも条件にしているが、条件に合致する医療機関はおそらくたくさんあると思う。数の問題は、ご指摘のとおり、あまりにも遠すぎるで大変ですので、日帰りできるような場所に設けてほしいということを、各局には指示している。

【平野・東京労働安全衛生センター】

肺がん検査については、ヘリカルCTにこだわっているのか。普通のCTではだめなのか。ヘリカルCTの利点は短時間でできるから集団健診に向いているということだが、健康管理手帳の場合は集団健診と

いうわけではない。普通のCTでも十分対応できると思うが、その点は全然検討していないのか。

【労働基準局安全衛生部労働衛生課】

短時間というメリットはたしかに考慮されたようで、報告書の中にある。委託医療機関は、ある程度の日を決めてまとまった方を呼ぶようなシステムをとっているようなので、医療機関側もその方が短時間で済むというメリットはたしかにあるかと思う。

【平野・東京労働安全衛生センター】

医療機関によってはそのようなシステムをとらずに、年中いつでもよいというかたちであれば、普通のCTでも十分に対応できると思う。

【労働基準局安全衛生部労働衛生課】

今回の検討会では、そのような観点からの検討はなされていなかったと聞いている。

【平野・東京労働安全衛生センター】

是非検討していただきたい。近隣の医療機関をみても、ヘリカルCTが入っているところはそう多くはない。CTは入っている。新規の健康管理手帳交付対象者が5万人という話もあったので、かなり指定医療機関を増やさないと対応できない。

- ② 労働安全衛生規則一部改正で新たに健康管理手帳を交付すべき離職者の実数、実際に交付した実数を明らかにされたい。

【労働基準局安全衛生部労働衛生課】

新たに加わったじん肺管理2の実数を、推計だが約5万人と把握している。規則改正からこれまでの間に交付した数は、現在のところまだわからない。毎年局から報告を求めており、来年の今頃報告が出ることになっている。

- ③ さらに、この5年間以内のじん肺合併肺がんの労災請求について、被災者、遺家族に積極的に情報提供を行うこと。

【労働基準局労災補償部補償課】

情報提供については、各労働局においてリーフレット等により、労働者、事業主、被災者、遺家族、医療機関等への周知を行っているところであり、厚生労働省ホームページに近々リーフレットを掲載することも予定している。

【古谷・全国安全センター】

大分在住のじん肺管理2の方から、県労働局から、今度こういう改正になりましたという通知の手紙が来たが、どういう手続をすればよいのかという問い合わせがあったのだが、局レベルでそのようなかたちで個々の対象者に通知している場合があるということは承知しているか。

【労働基準局労災補償部補償課】

いや、初めて知った。

#### 【複数の参加者】

神奈川、高知、愛媛等でもやっているという報告あり。地方局レベルでは、じん肺健康診断や健康管理手帳のこと、補償の認定基準の改正も関係するすべての内容を一緒に通知している。

#### 【労働基準局労災補償部補償課】

具体的に何をやれという指導まではしていない。

#### 【労働基準局安全衛生部労働衛生課】

【うちの方にもそういう情報は】ちょっとまだ入ってきていない。

- ④ じん肺合併症に関する労災請求に対し、労基署担当者が不必要なじん肺管理区分決定申請を求めたり、石綿肺がんの請求に対し、主治医にじん肺健診証明書を要求したりというような混乱した対応が未だに見られる。給付決定まで相当な時間がかかり、請求人が不利益をこうむる。労基署の担当者用の適切な手引を作成し、徹底すること。

#### 【労働基準局労災補償部補償課】

じん肺合併症の労災補償の取り扱いについては、[昭和]53年4月28日の改正じん肺法施行規則等により指示しているところであり、それに基づいて監督署において迅速・適正な処理に努めているところである。なお、労災請求されたものについては、早期に業務上外の決定ができるよう努めているが、事案によっては業務上外の決定に多少時間がかかる場合があることをご理解いただきたい。

- ⑤ 続発性気管支炎の診断基準を満たしているにもかかわらず、抗生物質の使用の有無や種類等、治療内容に関する詳細な医証を求められる場合がある。認定に不必要な情報提供の依頼をやめること。

#### 【労働基準局労災補償部補償課】

疾病に係る業務起因性の判断には、医学的な判断が不可欠であるため、当該疾病の医学的診断等に関する調査を行うこととしており、必要最小限のものについてのみ資料の収集を行っているところである。続発性気管支炎とじん肺の合併症については、診断基準の要件を満たしている場合であっても、労災補償における業務起因性の判断においては、その症状の程度、治療内容等、詳細な医学的情報が必要であることをご理解いただきたいと考えている。なお、労災認定を行ううえで、ご指摘のような場合があれば、適切な指導を行ってまいりたいと考えている。

- ⑥ じん肺管理区分決定申請にあたり、合併症の検査の結果、主治医が療養を必要とすると判定しているに

もかかわらず、じん肺管理区分決定通知の備考欄の「かかっている合併症の名称」及び療養の要否が記入されず、否と記載される場合がある。その結果、労働基準監督署でのじん肺合併症への対応に支障が起きている。主治医の意見を尊重し、備考欄に合併症名と療養の要を記載すること。

#### 【労働基準局安全衛生部労働衛生課】

じん肺健診の具体的な実施方法や判定は、『じん肺診査ハンドブック』に記載されている内容を基本として行うように指示しているところである。

#### 4. 外国人労働者に係わる事項

- ① 外国人労働者に多発している労災かくし、死傷病報告書の遅滞、虚偽報告、労災保険の虚偽申請、休業補償給付金等の着服などに対し、厳正に対処し、再発防止を行うこと。

#### 【労働基準局監督課】

まず労災かくし対策についてだが、先ほどもお話ししたが、外国人労働者等に関わらず、労災かくしの排除についてはあらゆる機会をとらえて指導、是正に努めているところであり、重大かつ悪質な事案については司法処分を含めて厳正に対処していきたい。ただ、外国人実習生、外国人労働者の労働条件の確保については、従来から重点的に取り組んでいるところであり、労働基準法等に違反する等の情報があるような場合については、迅速に監督指導を実施して、法違反が認められれば、必要な是正指導を行い、権利救済を図っているところである。

- ② 本年5月、栃木県小山市の東日本中小企業経友会事業協同組合が研修生の管理や研修先企業への指導を怠ったとして、東京入国管理局は11日までに、滞在中の研修生約700人を帰国させるよう指導、今後3年間の研修生受け入れを不許可とする処分を決めた。さらに、本年5月坂出労基署(香川県)は、造船大手の川崎造船の子会社・関連会社に対しフィリピン人技能実習生の最低賃金違反の是正と未払い賃金の支払いを命じている。外国人研修生・技能実習生の受け入れ事業所への臨検監督を実施し、時間外就労や労基法違反の実態を把握すること。

#### 【労働基準局監督課】

こちらについても、労働基準監督機関としては、技能実習生の労働条件の確保については、重点的に取り組んでいるところであり、技能実習生の労働条件に問題があるなどの情報がある場合だけではなく、一般的に事業場に臨検監督を実施した場合についても、実習生の有無をまず確認したうえで、労働基準法等の違反があれば、必要な是正指導を行うこと

もに、指導に従わないなどの重大・悪質な事案については司法処分を含めて厳正に対処しているところ。

【鳥井・全統一】

実習生についてだけしか回答しておらず、注意深く言葉を使ったのだと思うが、実態としては実習生、研修生混然一体だ。研修生に仕事を教えているのが実習生。たとえOJTという言葉を使ってごまかしたってだめだ。

【労働基準局監督課】

研修生については、労働者性の問題というのがまず前提にあるので、そこをクリアしたうえでないと、監督者としては…

【古谷・全国安全センター】

その労働者性に疑義がある。例えば、介護労働者のことなどだと、そういう面から、労働実態をつかもうという問題意識をもって監督指導をやっている。ここ数年。

【労働基準局監督課】

はい、ありますね。

【古谷・全国安全センター】

研修生についてだけ、あらかじめ労働者ではないと決めつけるのではなく、研修生と言われているけれども実態はどうかという意識をもってみないと出てこない。シルバー人材センターの場合と同じで、先に法律で労働者ではないとしてしまっているものだから、手を出しにくいところがあるかもしれないが、実態が違うのだから。

【飯田・東京労働安全衛生センター】

研修生の問題については、裁判や労災申請の問題があって、労働条件がかなり変わった。外国人研修生の問題も同じだ。監督サイドでちゃんと切り込んでもらわなくてはいけない。この問題は何度でも追及するつもりだ。

【鳥井・全統一】

厚生労働省としてこのような不正を許してはだめだ。研修生はまさしく不正そのものだ。

- ③ 外国人研修生、技能実習生の年間の労働災害、業務上疾病の発生状況を明らかにすること。

【労働基準局総務課?】

外国人研修生、技能実習生については、職業能力開発局の方で所管しているのだが、別の要請への対応に担当者が出ていてこちらの方に来れないということなので、今回は要望だけうけたまわりたい。

【全国安全センター】

要望は補償課に対するもの。同課で把握しているところはないのか。

【労働基準局労災補償部補償課】

外国人研修生もしくは技能実習生についての全国的な統計はもっていない。報告しろということにはなっていない。ただ外国人の方でひとつ関係があるのは、不法就労と思われる人については、統計をとっている。今の報告様式からは、そこから外国人研修生もしくは技能実習生の区別はできない。

- ④ 研修生の労働災害は、研修実態(就労実態)に即して労働者性を判断し、労災保険給付を行うこと。

【労働基準局監督課】

技能実習制度に係る労働関係法令の適用という問題になろうかと思うが、研修生の場合と実習生の場合の二通りのパターン。まず技能実習生の場合は、受け入れ事業場と雇用関係のもとに報酬を受けることとされているために、技能実習生の場合は労働基準法上の労働者という取り扱いに該当するのだが、研修生の場合は、法務省の所管になるが、入管法—出入国管理及び難民認定法第19条第1項において、研修生はそもそも報酬を受ける活動は禁止されていることもあり、一般的には労働基準法上の労働者とはなり得ない。ただし、名目上研修生ということにとられることなく、労働基準法上の労働者性の判断に関しては、業務に従事すべき旨の指示に対して断る自由があるかどうかとか、報酬の労務対償性、使用従属性の有無といったことを総合的に勘案して、個別具体的に判断することとしている。

【鳥井・全統一】

最後のとおりにやってほしい。実態は、とくに労災認定について、そのようになっていない。現場の担当者でも、研修生の問題だけがそういう原則から外れているような気がする。と困っている人もいる。研修生についても、実態に即してやってもらわないと困る。新潟の二条労基署の事件で、現場の担当者はやはりおかしいと思ったようだ。だから、いったん業務外認定しながらも、われわれが面談しに行ったら、棚上げだと言った、新聞記事にもなったように。それがやはりだめだということになったのは、本省に相談したからだと思う。研修生の問題では、研修実態を云々をすることは労働基準行政の範囲じゃないと言っているわけだが、ところが研修実態があるかないかが一番の問題だ。栃木県や香川県の問題もごく一部だ。どこでも中小経営者は研修生を労働者としてほしいと言っている。研修生の入っている職場をみてご覧なさい。就業規則はない、労働基準法違反だらけ、安全機はついていない。二条労基署の事件も、安全機のないところでけがをしている。これからの時代の雇用政策の中でも重要な問題だ。いま研修生の実態は

人身売買に近い。前借金をして、その借金を返すために来ている。一件でも労災認定したら、経営者もこれは大変なことだと考える。

#### 【川本・神奈川労災職業病センター】

少なくとも、研修生の研修中の事故について、把握して、情報提供もしてもらったらどうか。みんな保険に入っているしとか、もうちょっと研修を続けたいからと、我慢してやっている。実態を調べて労働者だったら、それは労災ですとやればよい。

#### 【飯田・東京労働安全衛生センター】

実習生についてだけ最低賃金違反で挙げた香川の坂出の件も、実習生と研修生が混然一体となってやっていたのではないか。

- ⑤ 外国人労働者の労災請求等に際し、通訳を保障すること。

#### 【労働基準局労災補償部補償課】

都道府県労働局もしくは監督署に設置されている相談員を必要に応じて利用はしているが、ご存知のように全部の局署に設置されているものではなく、当然のことながら、必要はあるけれども使えないという場合もある。そのようときには、はっきり申し上げて、被災者の方のお知り合いだとかご紹介している方に協力をお願いしていることも、現実にある。そういう場面があった場合には、協力もお願いしたいとは考えている。

- ⑥ 労災保険の請求時の際、パスポートや外国人登録証の提示やコピーを求める労働基準監督署がまだにある。このようなことのないようさらに厳しく指導されたい。

#### 【労働基準局労災補償部補償課】

労災保険法の法令上添付すべき書類は出していないかなくてはならない、ということがひとつある。それとは別に、当然のことながら、外国の方の名前だと何とかを確認するうえで、このようなパスポートだとかを一応見せていただくことはある。ひとつの例をとると、名前もわれわれ聞き慣れなかったり、例えば日本と言う本名と愛称とよく使われるようなものもあって、本名を確認したいという場合には提示をお願いしている。その提示もしくはコピーだとか、強制にわたらないように、これは徹底したい。

### 5. 労働福祉事業及びアフターケアについて

- ① 外国人労働者が帰国後、自国でアフターケアを受けられるように制度を整備されたい。

#### 【労働基準局労災補償部補償課】

アフターケア制度については、被災労働者の方の社会復帰の促進を図るという観点から、症状固定後の被災者に一定の範囲内で必要な措置を実施する

ことが必要だということで、労災診療に関係の深い診療機関、経験をもっていらして、労災保険制度また社会復帰制度に関して知識を有されている医師が存在している機関において実施するものとしている。外国においては、労災保険制度及びアフターケア制度について、知識を有されている医師を確保することができないというふうなことで、外国においてアフターケアを実施することについては、困難であると考えている。

- ② アフターケアの申請にあたり、労基署が局医の判断のみで要否を決めている場合がある。障害等級が要件に満たなくとも、個別の状態を判断することになっている。申請者及び主治医の意見を必ず確認すること。

#### 【労働基準局労災補償部補償課】

アフターケア制度については、対象者に交付申請をしていただく前に、所轄の労働基準監督署長が障害補償給付請求書に添付された診断書等に基づいて、対象の予定となる方を局に報告し、所轄局長が健康管理手帳を対象の方に交付するということになっている。アフターケアの支給要件について、障害等級が該当しなくても個別の状態により支給の対象となる場合があるが、これはアフターケアの対象となる傷病のすべてではなく5つの傷病の場合に適用することになっている。ご指摘の局医の判断のみで要否を決定した場合がどのような事案なのか承知していないが、その5つの傷病について、障害等級が要件に該当しないことからアフターケアの必要性について、被災労働者の方とまた主治医のご意見等だけでは医学的な十分な判断が行えないということで、局医に意見を求めて要否を決定したものではなかろうかというふうな思う。したがって、局医の判断のみで要否を決めているのではないのではないかと考えている。

- ③ 神経損傷がなくとも発症するCRPS Type I (RSD)等もアフターケアの対象疾病に含めること。

#### 【労働基準局労災補償部補償課】

ご指摘のCRPS Type I (RSD)については、末梢神経の損傷を伴うものであると思っている。したがって、外傷によってCRPS Type I (RSD)については、平成9年4月に、外傷による末梢神経に係るアフターケアを定めているので、その対象疾病に含めて差し支えないと考えている。

#### 【飯田・東京労働安全衛生センター】

「精神・神経の障害認定に関する専門検討会報告書」で、RSDの再定義についてもふれられており、必ずしも末梢神経の損傷を伴わないものについてRSDとして規定されているということで、アフターケアにおける「外傷による末梢神経損傷に起因するRSD(カ

ウザルギーを含む」という規定は少し違ってくるのではないかと思う。われわれとしては、RSDは必ずしも末梢神経の損傷を伴わなくても発症するもので、その意味では報告書の検討結果はその意味では正しいと思っていて、そういうものにもアフターケアを認めるのかということだが。

**【労働基準局労災補償部補償課】**

検討会報告書では、「ないもの」というのは、正確に言うと、「明確な末梢神経損傷のないもの」と書かれていて、主要な末梢神経の損傷はないのだが、何かしらの末梢神経の損傷があると提起されているので、それであれば「損傷がある」ということでアフターケアの適用にはなると考えている。

**【平野・東京労働安全衛生センター】**

そのあるかどうかはどこで判断するのか。明らかに切れたとかいう場合は別にして、打撲とかでも、たぶんあるだろうというのはわかるだろうが、客観的に…

**【労働基準局労災補償部補償課】**

それはRSDの解釈として、主要な末梢神経の損傷はないが、何かしらの、それ以外の末梢神経の損傷があるものと解釈しているのでは…

**【飯田・東京労働安全衛生センター】**

われわれもプレス発表しか読んでおらず、本日報告書をいただいたので、今後詰めさせていただきます。

- ④ 労災はり・きゅう施術特別援護措置の実施状況を明らかにされたい。

**【労働基準局労災補償部補償課】**

平成14年度の労災はり・きゅう施術特別援護措置の実施については、年間58名の方に援護措置を実施したところである。

**5. 被災労働者の職場復帰対策について**

- ① 「社会復帰対策要綱」(基発172号)に基づく被災労働者の職場復帰対策の実績を示されたい。都道府県労働局においては職場復帰専門官を配置している局もあるが、被災労働者の社会(職場)復帰対策は成果をあげていない。要綱が死文化している。どのように各労働局に対して指導しているのか。また今後、被災労働者の職場復帰対策にどう取り組むのか。

**【労働基準局労災補償部補償課】**

基発172号に基づく社会復帰対策の平成14年度における実績については、局でアンケート調査を踏まえて、そのうち職場復帰を希望された266名の方に対して局の方で社会復帰指導を行った結果、134名の方が職場復帰または新たに就業を果たされたところ。また、社会復帰対策については、地域に

おける雇用の場の確保等、様々な問題があり、近年の厳しい雇用環境を反映して、その実効を確保することが困難な面があると考えているが、都道府県労働局に対しては、社会復帰指導官を主たる担当者として配置している局については指導官を中心として、またそれ以外の局については、労災医療監察官を中心として、地域の雇用情勢に応じて創意工夫を行う適切な社会復帰指導の実施及び各種授護金の活用を図るように指示をしているところ。今後とも引き続き実効ある社会復帰対策に取り組んでまいりたいと考えている。

- ② 特にメンタルヘルス対策において、患者の職場復帰は困難を極めている。事業主や同僚労働者の理解と促進させるため、職場復帰促進のためのガイドライン、啓発資料を作成すること。

**【労働基準局安全衛生部労働衛生課】**

残念ながら心の健康問題で休職された方の職場復帰については、私どもとしても大きな課題ととらえており、平成14年に、職場復帰支援プログラムを作成するための委員会を設けて、現在調査・研究を行っているところで、最終的には平成16年度に成案を得る予定で現在作業中である。この調査結果を踏まえて、施策への反映を考えてまいりたい。

**【鳥井・全統一】**

皆さんの職場でもメンタルヘルスはあるのではないかと。現場ではものすごく困っている。いままも職場復帰で、まわりの理解をどうやって得るか。一生懸命やっている。職場の人たちは、だいたい鬱なんて、言う「俺も鬱と言えば休めるのか」というような人も一杯いる。理解がなくて。そういう中で苦しんでいる人たちがいる。あなたたちもわかっていると思うが、職場復帰は難しい。そういう実態に即した対応を次から次へとやってほしい。

**6. 個別認定基準関係**

- ① 職場におけるシックハウス関連化学物質に曝露し、化学物質過敏症を発症した場合、業務上疾病として認定されたい。

**【労働基準局労災補償部補償課】**

シックハウス関連化学物質に曝露したとしてなされた事案に係る業務上外認定の判断基準については、業務が疾病発症の有効な原因であると認められるか否かによるものであり、化学物質に曝露し発症したとしてなされた保険給付の請求に対する場合として同様である。その条件としては、労働の場における有害因子の存在、有害因子への曝露条件、発症の経過及び病態、の3つが満たされる場合には、原則

として業務起因性が肯定され、労災認定されるものである。医学的に未解明なシックハウス症候群や化学物質過敏症の症状に特化した判断基準は定めていない。

#### 【古谷・全国安全センター】

昨年度の発議文書台帳の情報公開によって「意見書の提出」というタイトルの文書で、北里大学の先生に、認定基準の設定から見て意見書を書いてもらった文書をすでに入手しているのだが、これは今後の認定基準設定の作業と関連しているのか。

#### 【労働基準局労災補償部補償課】

〔業務上外認定の〕考え方について判断基準を定める必要があるかどうかを見極めるために、他のテーマを含めて何件かお願いしたもののことだと思う。あれだけでは判断のつきようがないので、引き続きまたお願いしようかと考えている。

#### 【白石・愛媛労働安全衛生センター】

3つの要件を満たせば認定されるということであれば、「化学物質過敏症」という病名も認めないということではないということではない。

#### 【労働基準局労災補償部補償課】

化学物質過敏症という病名だと、いろいろな症状・障害が混ざった状態のものを現わしているのだと思う。ですから、具体的な症状とか、具体的な障害が現れているのかを知るために、さらに主治医などに意見を聞いたりすることはあるかと思う。

#### 【白石・愛媛労働安全衛生センター】

化学物質過敏症というのは病名であって、その諸症状は各々の内容によって違うわけだから、そういうことは医師の意見書等で書いてあると思うのだが、化学物質過敏症という病名だから認定されない、ということではないのだなということを知っている。

#### 【労働基準局労災補償部補償課】

それは、違う。ええ。

#### 【白石・愛媛労働安全衛生センター】

化学物質過敏症という病名がついていても労災認定されることはありうると。

#### 【労働基準局労災補償部補償課】

はい、業務との因果関係があれば認められる。

#### 【片岡・関西労働者安全センター】

今いみじくも、いろいろとわけの分からない症状が出てくるという話があったが、僕らは患者さんのその点が心配なのだが、解釈の問題で、業務上認定はするけれど、例えば、ホルムアルデヒドを吸った看護婦さんがいて、その人はどう考えても化学物質過敏症のわけの分からない症状と一緒に病気になっている人がいたケースで、当該の監督署では、その化学物

質を吸ったことによって気道に障害が出たということによって認定することになったとして、当然考えるのは、本人は当然気道障害もあるだろうが、むしろ、他のいろいろなわけの分からない症状の部分で仕事ができないとか困っている。そっちの治療は労災保険ではだめと言われる。現にそのような療養条件に置かれている。これは非常に重要な問題で、小手先で処理していいことではないと思う。気道障害だけ認定していて、それは抗炎症剤で治るのだから、例えば3回分の治療しか認めない。化学物質過敏症という病気の存在を認めないかのごとく姿勢でやっているから、そういうことになっている。病気で困っている本人たちとのギャップはひろがるばかりだ。病名論争ではなく、実態として大きな問題をはらんでいるということを認識して、対処してもらいたい。

#### 【労働基準局労災補償部補償課】

われわれとしては、医学的知見の収集に努めているところだが、個別の事案については答えを差し控えていたが、情報の収集等には努めていきたい。

#### 【鳥井・全統一労働組合】

情報収集はいいが、実態に即したこともやってほしい。プラスチックの材料などにはホルムアルデヒドが一杯入っていて、実際、成形工などに過敏症が出ていた。しかし20年前に、ホルムアルデヒドはタマネギを切っても出てくるから大丈夫と言われていた。目がしみるとか身体に感じるとか、実際に出てきていることについては、同時並行的にやってほしい。

#### 【白石・愛媛労働安全衛生センター】

愛媛の新店浜の労働基準監督署長は、私は署長だから決定権をもっている、真っ正面から取り組みます、と答えて、実態に即してトルエン、キシレンが原因物質の化学物質過敏症と判断して労災認定をした。それがどうも本省の方は気にくわないようで、後からうやむやなかたちに曲げられたらと思う。現場のところで、化学物質過敏症の非常に困難な状況がわかっているから、何とか正面から取り組んで認定したいということで決断した。そういうことをよく考えてほしい。

#### 【川本・神奈川労災職業病センター】

現場は、本人を目の前にしている。本人が目前でぶっ倒れたり、精神的にもまいって、「死にたい」と訴えるような人まで、来ている。[本省では]そういうことを知らない。文献検索だけではわからない。

- ② 脳・心疾患、中皮腫・アスベスト疾患等の業務上決定に際し、労基署が請求人に診療録の提出やレセプトの提出の同意を求める場合がある。具体的な理由を説明

し、特定して個人情報の提供を求めること。

**【労働基準局労災補償部補償課】**

業務上疾病について業務上外の決定を行うに当たり、既往歴や治療内容の確認のために、請求人に係る過去の診療録やレセプトなど従前の診療記録が必要になる場合については、診療機関や各健康保険組合に対して、提出を依頼しているところである。これらの資料提出については、従前より最小限のものについてお願いしているところであるが、速やかな業務上外の認定にとっては必要なものであることについて、ご理解をお願いしたい。また、今後も請求人に対する懇切丁寧な説明については徹底していきたいと考えている。

**7. 不服審査制度関係**

① 労働保険審査会への再審査請求事案が裁決までにかかる時間が長期化している。公開審理終了後1年経ても裁決が出ない事案も多い。その理由と改善策を説明されたい。

**【労働保険審査会事務局】**

近年再審査請求件数が審理件数を上回るほど高い水準で推移していることから、審査に要する期間は、受付順に処理しているが、受付時から約1年程度で公開審理、その後裁決が出されるまでに平均して約1年程度となっているところ。平均的な期間がこういことだが、最近では複雑困難な事件が多く、これらの事案については平均以上の時間を要するという場合が非常に増えている。このような状況ではあるが、決して手をこまねいているわけではなく、法改正により審査委員も以前の6名から9名に増員しているし、公開審理も月間5回というような開催にしており、1回当たりの審理件数もおおむね7件から8件を維持している。今後、一層の審理の促進及び早期の裁決書の作成については、全委員にお伝えすることとする。よろしく願いたい。

② 審査請求人の準備に必要な時間を確保するために、労働保険審査会が審査直前に請求人へ送る事件プリント(原処分庁と審査官の記録)については、請求人が再審査請求を提出し労働保険審査会が受理した直後に請求人宛に送付することとされたい。

**【労働保険審査会事務局】**

制度上は、1週間前までに審理期日及び場所を通知することになっているが、現在では4週間前に行っている。その際に、合わせて、公開審理の円滑化を図ることから、請求人の方々に配慮して事件プリントの配布をしているが、その期間内に準備を行っていただくよう、願いたい。

**【田中・愛媛労災職業病相談室】**

再審査の場合には、4週間前に事件プリントを送るから、それで準備してくれという話だが、ところが実際は再審査をしてから指示があるのがだいたい1年後。なぜ、4週間前という迫ったときにしか出さないのか。これは法的な根拠は何もない。公正で民主的な再審査をするのなら、再審査をしたときに出してよいのではないかと。

**【労働保険審査会事務局】**

事件プリントの内容には、再審査請求をされた時点で、すべてその資料がそろっているわけではない。われわれの方から、再審査請求の受理後、各種資料の収集、それからプリントを作るために、目次をつくって中味の精査や印刷発注、そういうものをしたうえで白い冊子のプリントができてくるわけだから、受理時に冊子を渡すというのは到底無理。

**【田中・愛媛労災職業病相談室】**

なぜ1年もたつてからかということだ。原処分庁とか審査官の資料とかももっと早く集まっているではないか。4週間前にならないと集まらないのか。

**【労働保険審査会事務局】**

集まるものも集まらないものもある。4週間より前に印刷発注してできたものを4週間前に届くように送付しているので、そのへんのところはご理解いただきたい。

**【川本・神奈川労災職業病センター】**

それを半年前に届くようにやってくればよいのではないかと。何件もやっているが、審査会が独自に調査したものなどほとんどない。事件プリントには、請求人と原処分庁、審査官の資料しか載っていない。

③ 審査請求についても、審査官が受理した直後に、原処分庁の記録を請求人に送付することとされたい。

**【労働基準局労災補償部労災保険審査室】**

審査官の審査請求についての処理は、労災保険法、それから労働保険審査官及び労働保険審査会法、いわゆる労審法の法令に基づいて行っているところであるが、これらの法令の中に審査請求事件における審査資料の配付、閲覧に関する具体的な規定は、残念ながら存在しない。不服審査という事務処理上、法令に則って行うということで考えており、今後とも法令に則って適切な審理に努めてまいりたいと考えている。

④ 労働保険審査会が行う審理の運営規則を明らかにされたい。

**【労働保険審査会事務局】**

再審査請求の処理は、労働保険審査官及び労働保険審査会法、それから同法の施行令、施行規則に

基づいてやっているが、審理の運営に当たって、労働保険審査会で定めた労働保険審査会運営細則というものがあり、これに沿って審理を運営している。この運営細則の一部、審理の秩序維持というところについては、審理日において、審理室、それから再審査請求人の方々の控え室に掲示している。

- ⑤ 診査医の調書その他請求人が必要とする書類等を、各都道府県労働局において閲覧できるようにされたい。

#### 【労働保険審査会事務局】

審理調書については、請求人の方及び請求代理人に限り閲覧できるということが、法律上決まっている。労働保険審査会から、遠方いらっしゃる請求人の方に対しては、近くに、この東京近辺に代理人の方を選任していただくことによって審理調書を閲覧していただくか、または、当該代理人の方に1日間に限り当該審理調書の写しを貸し出すという制度をつくっているのだから、それらの方法によってお願いしたい。

#### 【田中・愛媛労災職業病相談室】

東京に出てくるには数万円のお金がいる。情報公開法によっても公開されない。審査会の不透明さで不信がある。

#### 【飯田・東京労働安全衛生センター】

代理人に1日限りの貸し出しというのでも、地方の人にとっては現実的でない。私も、1日貸し出して、近くの港区の図書館で急いでコピーをして、返すなどということは何度もやったが、それも東京にいるからできること。地方から、公開審理に出てくるのだけでもやっと、かりに再び上京できたとしても審理調書は1日しか貸しませんというのは、どう考えてもおかしいのではないかと。せめて、実費を徴収するにしても、写しを提供するとかできないのか。

#### 【労働保険審査会事務局】

この場で独断でそうしますとは言えないので、審査会長、審査委員に伝えて、そういう内部の決めという

のが決められるようになるので、そういう結果について、いまのことと改正ができたなら善処できるように伝える。

- ⑥ 請求人側も審査員、参り、原処分庁側に対し質問できることとされたい。

#### 【労働保険審査会事務局】

審理は原則として、請求人の方が意見を述べる場、それから審査員が請求人と原処分庁側に対して質問をする場ということで設定されているので、審理の進行はすべて審査長の権限に属している。

- ⑦ 審査会は、東京以外の各地においても出張審理を行うこととされたい。

#### 【労働保険審査会事務局】

現在では、出張審理は考えていない。

- ⑧ 審査会委員の任命については、厚生労働省出身者に偏らず、労働者側からも任命することとされたい。

#### 【労働基準局総務課】

労働保険審査会の委員については、現在幅広い分野から……しているが、審査会は行政の部内における最終的な不服申立の機関で、かつ遵守法的機能を有しているものなので、審査等の公平性、中立性を保ち、かつ、迅速、適切な処理を行う必要がある。こうした観点から、現在、法曹関係、行政経験者、医学的専門知識を有している者から、任命しているところであり、労働者側から任命するということは、現在のところでは考えていない。現在の9名の委員については、5名が行政経験者（4名が厚生労働省OB、1名は人事院の方）。なお、参予制度というものが、審理に当たり、労使代表者に意見を述べる機会があり、その中で意見については、意見書を尊重しなければならないということにもなっているので、労働者側の意見は審理に反映されることになるので、これでご理解いただきたいと思っている。



[75頁から続く]にはたまには繰り返してもらった方がいいもの」

12級の例 「職場で他の人と意思疎通を図ることに困難を生じることがあり、ゆっくり話してもらった方がいいもの」

### 3 脳損傷による麻痺

1級の例 両上肢及び両下肢を可動させることができないもの又はこれに近い状態にあるもの（高度の四肢麻痺）

2級の例 一側の上肢及び下肢を可動させることができないもの又はこれに近い状態にあるもの（高度の片麻痺）

痺）

3級の例 両上肢及び両下肢の麻痺により歩行できないもの（中等度の四肢麻痺）

5級の例 一下肢を可動させることができないもの又はこれに近い状態にあるもの（高度の単麻痺）

7級の例 一下肢の麻痺により「杖や硬性装具無しには階段を上ることができないもの」（中等度の単麻痺）

9級の例 一下肢の麻痺により「日常生活は概ね独歩であるが、不安定で転倒しやすく、速度も遅いもの」（軽度の単麻痺）

12級の例 運動障害は伴わないものの、感覚障害が概ね一上肢又は一下肢の全域にわたって認められるもの

## 平成14年度中央監察結果の概要

基発第0131003号  
平成15年1月31日

都道府県労働局長殿

厚生労働省労働基準局長

### 平成14年度中央監察結果の概要について

標記について、別添のとおり送付するので、本監察結果において指摘された事項に留意の上、今後の労働基準行政の的確な推進を図られたい。

なお、本監察結果の概要は、外部に公表することを前提としているものではないので、取扱いには十分注意されたい。

また、労働基準部内各課室及び各署配付分については、別途送付することとするので了解されたい。

### 平成14年度中央監察結果の概要

平成15年1月  
厚生労働省労働基準局

#### 概況

平成14年度の労働基準行政(労災補償行政に係るものは除く。)に係る中央監察は、東京、大阪を始めとする27局40署に対し、地方局署における業務運営状況について、①都道府県労働局(以下「局」という。)として総合的な労働行政を展開するという視点をも踏まえた労働基準行政の推進状況、②行政課題の把握状況及びこれを踏まえた一般労働条件の確保・改善対策、労働者の安全と健康確保対策等主要対策の推進状況並びに申告・相談への対応状況、③局内他部室との連携及び労働基準部内各課室・労働基準監督署(以下「署」という。)内各課(方面)の連携、局の署に対する指導調整並びに局署の各級管理者による進行管理等の状況、④過去の中央監察において指摘された事項に対する対応状況、⑤上記事項が適切に行われない場合、その原因究明及び対応状況、⑥局署の業務運営に関して、本省の施策に反映すべき事項の有無及びその内容を中心に実施した。

その結果をみると、厳しい経済・雇用情勢の下、社会的影響の大きい企業の倒産や申告・相談が増加する一方で、

新たにいわゆるサービス残業や過重労働などの問題について社会的関心が高まっている状況にあるなど、労働基準行政が取り組むべき課題が増大し、かつ、多様化している中であって、総じて各局とも、総合的な労働行政を展開するという視点を持ちつつ、行政需要を的確に把握し、また、本年度の本省行政運営方針等を踏まえて行政課題を適切に設定し、創意工夫を凝らしながら積極的な行政運営に努めている状況がみられる。

特に、三行政一体となった中で労働基準部の筆頭課である監督課を中心として、局内他部室との連携、部内各課室の連携を図っている状況がみられる。

しかしながら、一方では、従来から実施している各種対策をより効果的かつ効率的に推進する観点からなお改善を要する事項及び新たに行政の重点課題として社会的関心が高まっている対策をより積極的に推進する観点から改善を要する事項が少なからず認められる。

そのため、今後において行政を的確に運営するため早急に改善を図ることが必要な事項あるいは少なからぬ局において改善すべき問題点として共通に認められる事項とともに、併せて各局の行政運営上参考になり得ると考えられる事項について下記のとおり監察結果の概要として取りまとめたものである。各局において、これらを今後の行政運営に活用するとともに、自局においてこれら問題点が認められるか否かを精査し、同種の問題が認められる局においては、早期に、かつ、確実に改善を図る必要がある。

記

#### 第1 総合的な労働行政の推進のための労働基準行政の運営状況

1 労働基準行政の運営方針等の策定に当たっては、総じて各局とも、局における地方労働行政運営方針(以下「局行政運営方針」という。)に加え、労働基準行政の運営の特質を踏まえ、より具体的に行政の重点対象やこれに対する行政手法等を明確にするため、各署からの意見等を聴取した上で、主要対策ごとの実施事項や業務運営に当たっての留意事項を署に対し指示することによって、職員の共通の理解を促進しつつ、計画的かつ効果的な労働基準行政の推進を図ろうとしている状況がみられる。

しかしながら、一部の局においては、建設業の死亡災害が増加した状況を踏まえ、監督指導業務の運営に当たって留意すべき事項を指示した通達においては、建設業における労働災害防止対策の強化を重点事項として指示しているにもかかわらず、局行政運営方針においては、建設業の労働災害防止対策についてこの

ような観点からの言及がなされていないなど、重点的に取り組むべき課題が的確に指示されておらず、局行政運営方針の検討に適切さを欠いているのがみられる。

2 総合的な労働行政の推進のための連携については、総じて各局とも、各種相談等への対応に当たって、局においては、個別労働紛争解決制度について、監督課において、助言・指導の中出事案の早期解決を図ることはもとより、その処理過程において事案の内容に応じてあっせん事案に移行させているほか、企画室における相談への対応や事案処理における問題点の整理について積極的に連携を図っており、また、署においては、総合労働相談コーナーに対し適切な指導・援助を行い、個別労働紛争解決制度の円滑な運営の確保に努めているなど、適切な連携に努めている状況がみられるほか、中には次のような取組が認められる。

ア 障害者を最低賃金額未満で使用し、かつ定期賃金の不払いを発生させ、さらに特定求職者雇用開発助成金を不正に受給した悪質な事業主について、署と公共職業安定所(以下「所」という。)が情報を交換しながら、署においては司法処分を行い、所においては警察機関へ告発し、これを広報した結果、署においては管内の障害者を使用する事業場から最低賃金の適用に係る照会が増加し、所においてもこれら事業場に対する最低賃金に係る指導が効果的に行われるようになったもの  
イ 所が多く企業の企業と求職者を集めて合同の面接を実施する「求人フェア」に「労働相談コーナー」を設け、署の職員とともに、総合労働相談員が出向き、相談業務を行っているもの

## 第2 主要対策の推進状況

### 1 申告・相談業務等への対応について

各局とも、厳しい経済・雇用情勢の下、申告・相談が高水準で推移している状況の中にあつて、各種相談については懇切丁寧な対応に、申告事案については迅速かつ適切な処理に努めており、また、未払賃金の立替払についても、依然として処理件数が多い中において迅速処理に努めている状況がみられるほか、中には、次のような取組がみられる。

ア 各種相談員は来署者に最初に接する機会が多いことなどから、新任の相談員を対象として、発令直後の4月第1週に署独自の研修を実施し、円滑な相談業務の遂行を確保しているもの

イ ポルトガル語のできる外国人労働条件相談員が配置されたことから、日系ブラジル人によく読まれているポルトガル語の新聞に外国人労働条件相談コーナーの

案内記事を掲載するなど積極的な広報を行ったところ、同コーナーにおける相談件数が増加したもの

ウ 申告を受理した場合には速やかに被申告人に接触してその状況を第1方面主任監督官又は次長に報告を行い、申告受理後1週間以内に処理方針を組織的に決定することによって、迅速・適正な処理に努めているもの

エ 申告処理等に関して一方的な不満を持ち暴力行為や執拗な脅迫行為に及ぶ者が散見される状況にあるため、①署の業務に対する妨害行為等に対処するため、警察との間で連絡体制を確立しているもの、②出退勤時に職員が1人で庁舎内にいることがないように心ずくなどの具体的な防犯マニュアルを作成しているものなど、署として組織的に職員の安全と円滑な業務の執行の確保に努めているもの

オ 地元テレビ局に対し口頭から情報提供等を行うなどによって良好な関係を構築していることを背景に、パートタイム労働者の解雇、賃金不払等に関する取材があった機会をとらえ、局がアイデアを出し、地元向けの朝の番組に、寸劇を取り入れる等により法令の内容を分かり易く周知するコーナーを3回にわたり設けさせるなど、労働基準関係法令について創意工夫した啓発指導を行っているもの

しかしながら、一部の局においては①申告処理について、解決の見通しがほとんど立たないにもかかわらず、署管理者が対処方針を示していないため、適切な処理が行われず長期間未完結となっている事案が多数存在しているもの、②一般労働条件に問題のある事業場の情報が数多く含まれている総合労働相談コーナーにおける相談内容について署として組織的に把握していない結果、これらの情報が十分に活用されていないのがみられる。

### 2 一般労働条件の確保・改善対策について

#### (1) 一般労働条件の確保・改善対策

一般労働条件の確保・改善対策については、総じて各局とも、管内状況を踏まえ、重点対象を的確に選定し、自主点検、集団指導、監督指導など各種行政手法を有機的に関連付けながら積極的に推進に努めており、多くの局においては、第1次の中期計画が終了し、その実績を踏まえて、本年度より第2次の中期計画を策定し、着実に取り組んでいる状況がみられる。この対策の一環として、局又は署が独自に労働基準関係法令の内容を分かりやすく解説した小冊子を作成し、その周知に努めているものがみられるほか、中には、次のような取組を行っているものもみられる。

ア 【5行分墨塗り】

イ 平成12年度に実施した労働条件に係るアンケート

## 平成14年度中央監察結果の概要

調査の結果、労働条件の書面による明示の実施割合が低率にとどまったことから、局の行政目標として「労働条件の書面による明示の徹底」を掲げ、平成13年度からの3か年において、監督指導時における指導の徹底はもとより、局独自のリーフレットの作成、新規雇入れが多い3月を周知月間とした集中的な広報の実施、労働保険年度更新時における労働条件通知書の様式の配布等の対策を計画的に実施した結果、1年後にはその実施率がほぼ倍増するなど、着実にその効果が現れているもの

しかしながら、一部の局においては、次のような問題点が認められる。

ア 比較的規模が大きいかかわらず就業規則が未整備であり、法定労働条件全般に問題があると考えられる事業場を監督指導の対象としているが、その行政手法を呼出監督としている結果、法違反の指摘が持参させた書類に関連する限定的なものとなっており、事業場の実態を的確に把握した実効ある監督指導となっていないもの

イ 【8行分墨塗り】

ウ 申告・相談等の状況から、建設業を一般労働条件の確保・改善対策の重点対象とすることとしているが、管内の一部の事業場で組織されている既存の建設関係団体に対して自主点検を実施することとするのみで、把握した問題点の所在に応じた効果的な対策が講じられていないもの

エ 第3次産業以外の業種における一般労働条件の確保・改善のための監督指導については、一般労働条件以外を主眼とする監督指導の際に併せて指導を行うこととしているが、当該監督指導の計画件数は僅少なものととどまっており、また、一般労働条件面において問題が認められる工業的業種であってもこの点を主眼とした監督指導の対象として選定されないため、一般労働条件に係る指導が必要と考えられる事業場に対し適切に監督指導が実施できない状況となっているもの

オ 各県において対象とすべき事業場が本来相当数あるものと見込まれるホワイトカラーに係る労働条件の確保を最重要事項として掲げ、2か年で監督指導を行うこととしているが、各県の実情にかかわらず監督対象事業場の選定基準を一定の規模以上あるいは管内の主要企業と極めて限定的に定めた結果、2年度目において監督対象事業場がない県が少なからず生じているもの

### (2) 特定分野における労働条件確保対策

特定分野における労働条件確保対策については、管内に外国人を使用して製造業の業務請負を行っている事業場が多数存在し、これら事業場に関する申告・相談が

増加していることを踏まえ、著独目に「業務請負ですか、派遣ですか」という表題で両者の区別の考え方や関係法令等の適用関係を分かり易く解説したリーフレットを作成し、これら事業場、その業界団体及び業務を請け負わせている事業場を対象に集団指導を複数回実施するなど積極的な取組を行っているものがみられる。

【4行分墨塗り】

### 3 労働時間対策について

#### (1) 労働時間管理の適正化対策の取組状況

総じて各局とも「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」(以下「労働時間把握基準」という。)の周知徹底に努めている状況がみられ、中には、①【3行分墨塗り】②【4行分墨塗り】③監督指導によって、不払いとなっていた割増賃金を遡及払いさせ、当該額等を取りまとめて広報したところ大きく報道されるなど、いわゆるサービス残業の排除の効果的な啓発を行っているものなど、積極的な取組がみられる。

しかしながら、多くの局においては、自己申告制を採用している事業場に対して監督指導を実施した場合において、労働時間把握基準に係る所要の指導が徹底していない状況がみられ、また、一部の局においては、いわゆるサービス残業に係る情報を基にして監督指導を実施したにもかかわらず、労働実態の確認を十分に行っていないなど、実効ある監督指導が行われていないものなどの問題点が認められる。

#### (2) 法定労働時間の履行確保等

法定労働時間の履行確保については、総じて各局とも、これまでの週40時間労働制の履行確保を主眼とする監督指導の積極的な実施等により、おおむねその徹底が図られている状況がみられる。また、時間外労働協定届に係る窓口指導についても、おおむね適切に指導が行われている状況がみられ、中には、担当部署の職員が不在であっても、担当部署以外の職員がこれを受理し適切に指導ができるよう、時間外労働協定届の受理時のチェックポイントを分かり易く取りまとめた要領を職員に配布しているものもみられる。

しかしながら、一部の局においては、次のような問題点が認められる。

ア 週40時間労働制の履行確保を主眼とする監督指導を実施しているが、その結果について、労働基準法第32条違反の割合を分析するのみで、本来の監督指導の主眼である週40時間労働制未達成事業場がどの程度の割合であったのかについて分析を行っておらず、監督指導の対象事業場の選定方法を含め監督指導の実効性についての的確に把握、分析していないもの

イ 時間外労働協定届の受理時において、限度基準を

超える時間外労働協定を届け出た事業場に対し所要の指導文書の交付等の措置を行っていないもの、返戻した時間外労働協定届の写しを作成し、それを整理していないものなど、窓口における対応等が徹底されていないもの

#### 4 過重労働による健康障害防止対策について

過重労働による健康障害防止のための総合対策(以下「過重労働防止対策」という。)については、総じて各局とも、積極的にその推進に努めているところであり、中には、①3か月にわたる「過重労働による健康障害防止キャンペーン」期間を設け、その中で、過重労働ホットラインを設置し、長時間労働等に係る電話相談を行う等各種対策を集中的に実施し、過重労働防止に係る効果的な啓発指導を行っているもの、②5行分墨塗り)③署が実施する過重労働防止対策に関する講習会に医師の講話を取り入れることにより、より説得力のある対策の周知に努めているものなど、創意工夫した取組がみられる。

【4行分墨塗り】

#### 5 労働者の安全と健康確保対策について

##### (1) 労働災害の発生動向等を踏まえた労働災害防止対策

第9次労働災害防止計画に基づく労働災害防止対策については、総じて各局とも、労働災害の発生状況を分析し、適切な対策の推進に努めており、少なからぬ局においては、労働災害防止の気運の醸成を図るため、労働災害防止団体等関係団体とも連携を図り、署管内の実情を踏まえ創意工夫を凝らしたキャンペーンを実施し、事業場の自主的な労働災害防止活動の促進を図っている状況がみられるほか、中には、次のような取組を行っているものがみられる。

ア 署における労働災害防止対策の重点業種である食料品製造業のうち災害多発事業場10数社を指定し、年間3回にわたり集団指導を実施し、それぞれの事業場が講じた再発防止対策を相互に討議する方法により、災害発生に係る共通の問題点や再発防止に係る考え方の共有化を図ったところ、ほとんどの事業場において災害が減少し、これら事業場の労働災害発生の総件数が半減したもの

イ 道路貨物運送業において荷の積卸し作業での労働災害が多いため、大手荷主約200社へ労働災害防止への協力要請文を送付するとともに、大手荷主の倉庫等荷の積卸し現場に対する安全パトロールを陸上貨物運送事業労働災害防止協会と合同で実施しているもの

ウ 冬季の凍結等による転倒災害が前年において激増したことにより、同時期を迎えるに当たって、局独自に建設業や製造業で実際に発生した転倒災害を基に29

パターンの事例をイラスト化した「厳冬・豪雪災害防止用KYシート」を作成し、労働災害防止団体等関係機関はもとより、報道機関を活用し広く周知した結果、凍結等による転倒災害が大幅に減少したもの

エ 管内の労働災害の発生状況を事故の型別・起因物別に分析を行い、その発生件数が全国一多いことが明らかとなった「はしご・脚立からの墜落・転落災害」、「トラックの荷台からの墜落・転落災害」、「フォークリフト災害」及び「荷台の梱包・結束・玉掛の不具合や荷の運搬中の災害」について、それぞれを四半期ごとの取組課題として設定し、これらの労働災害防止のためのポイントを記載したリーフレットの作成、集団指導の実施等の対策を各四半期において局署で総合的に推進した結果、これら労働災害が着実に減少しているもの

オ 署において、労働安全衛生マネジメントシステムの導入定着を図るため、管内の主要な地場企業数社で研究会を発足させ、労働安全衛生マネジメントシステムによる安全衛生管理の方策を検討させるとともに、既に導入している企業の事例を紹介するなど積極的に情報提供等を行った結果、その構成企業の一部において導入を行うなど、その成果をあげているもの

しかしながら、一部の局においては、①第9次労働災害防止計画において金属製品製造業等金属関連業種を重点業種として位置付けているにもかかわらず、具体的な対策の内容が個別企業に対する監督指導のみとなっており、監督担当部署・安全衛生担当部署が連携し各種行政手法によって総合的に対策を展開しようとする観点からの検討が行われていないもの、②陸上貨物運送業において、労働災害の減少がみられず、また、その多くが関係事業主団体に未加入の事業者において発生している状況にあるにもかかわらず、依然として、従来から接触のある関係事業主団体に加入している事業者のみを対象とした集団指導の実施にとどまり、問題の所在を踏まえた実効ある対策が実施されていないものなどがみられたほか、次のような問題点が認められる。

ア 署において、災害多発事業場に対しては的確な指導を行う方針としていながら、対象事業場の把握を徹底していないため、2年間で11件もの労働災害を発生させている小規模事業場があるにもかかわらず、これを認識しておらず、必要な監督指導等がなされていないもの

イ 休業災害が2年連続で増加し、署として労働災害防止対策を強化する必要が生じている中において、申告等が急増し、労働災害防止を主眼とした監督指導に投入する業務量を増加させることが難しい状況にあるにもかかわらず、監督指導以外の行政手法を駆使して労働災害防止対策を推進するという観点からの検討が行われていないもの、労働災害の発生件数の集計が数か

月後となる労災給付データに基づき、年間監督指導計画の策定時においては労働災害が減少傾向にあるとの認識の下に計画を策定したが、その後、実際には労働災害が増加していたことが明らかとなったにもかかわらず、当該年間監督指導計画の適否について検討が行われていないものなど、労働災害の発生動向に対応した対策の検討が十分に行われていないもの

ウ 道路貨物運送業について、毎年、一定数以上の労働災害が発生しているが、これに対する対応が労働者死傷病報告提出時の窓口指導のみにとどまっているため、安全衛生担当部署においてはこの対策だけでは不十分であるとの認識を持っていないから、有効な対応ができない状況にあるにもかかわらず、署として組織的に必要な対策が検討されていないもの

## (2) 建設業における労働災害防止対策

総じて各局とも、建設業における労働災害防止対策を重点課題の一つとして掲げ積極的に推進している状況がみられ、中には、次のような取組を行っているものがみられる。

ア 建設業における死亡災害が多発していることから、「建設三大災害撲滅運動個別指導推進要綱」を作成し、監督指導との役割分担を行った上で、計画届の実地調査、個別指導等を積極的に実施するとともに、署管内4地区の建設業関連団体を対象に計1,000人以上が参加する集団指導を行うほか、関係事業主団体に未加入の事業者に対する対策として町長及び署長の連名による呼びかけを行い、当該事業者が多数参加した集団指導を実施しているもの

イ 署管内に請負金額50億円以上の大規模工事が多数存在する状況を踏まえ、専門工事業者に対し元請事業場が実施する安全衛生管理等に関する要望等についてアンケートを実施し、その結果に対する大規模工事の現場所長の意見を取りまとめた上で、これを署が主体となって開催した専門工事業者の職長討論会において活用することにより、元請事業者及び専門工事業者相互が共通の意識の下に安全衛生管理活動が推進できるよう努めているもの

しかしながら、一部の局においては、次のような問題点が認められる。

ア 超大型プロジェクトの建設工事が本格化し労働災害の発生が懸念されるにもかかわらず、労働災害防止対策は署が単独で実施しているにとどまり、局署合同監督の実施等、局署が有機的連携を図りつつ、一体となって当該工事に対する総合的な労働災害防止対策を講じるという観点からの十分な検討が行われていないもの

イ 【7行分墨塗り】

## (3) 交通労働災害防止対策

交通労働災害の死亡災害に占める割合が高率で推移している中で、多くの局においては、効果的な対策を推進すべく、「交通労働災害防止のためのガイドライン」を踏まえた自主点検表やヒヤリハット事例集の作成・配布などに取り組んでいる状況がみられ、中には、①製造業及び第3次産業における交通労働災害が増加していることから、陸上貨物運送事業労働災害防止協会にとどまらず、これら業種の事業場をも会員としている労働基準関係団体に働きかけ、交通労働災害防止管理者教育及び交通危険予知訓練を新たに実施させているもの、②交通労働災害を発生させた事業場に対し個別指導を実施し、独自の調査付表を用いて、当該事業場の安全衛生管理の状況、事故発生前24時間の労働実態などを詳細に把握することによりその原因を分析し、これを取りまとめた集団指導に活用しているもの、③休業見込み2か月以上の交通労働災害を発生させた事業場に対し、労働者死傷病報告の受理時及び第三者行為災害届による把握時に、その都度「交通労働災害防止のためのガイドライン」を基に局独自に作成した自主点検表を配布し、同ガイドラインの項目について周知啓発に努めるとともに、この自主点検結果を取りまとめ、集団指導に活用しているものなどがみられる。

## (4) 労災かくしの排除対策

労災かくしについては、総じて各局とも、その排除を図るための周知啓発に努めるとともに、重大悪質な事案については積極的に司法処分を付するなど厳正に対処しており、中には、次のような取組がみられる。

ア 【5行分墨塗り】

イ 県下の労働災害防止団体が主催する安全衛生大会をとらえて、その会場のロビーに、労災かくしを行うことによって生ずる種々の不利益や労災かくしの排除のために店社や現場において講ずべき措置等を掲載したパネル展示を行うなど効果的な啓発指導を行っているもの

## (5) 健康障害防止対策等

ア 健康障害防止対策等については、多くの局においては、平成13年3月30日付け基発第224号「今後の労働衛生対策における監督指導等の進め方について」（以下「労働衛生通達」という。）を踏まえた各種中長期計画を策定し、計画的な対策の推進に努めており、また、ダイオキシン類ばく露防止対策については、地方公共団体との連携等により対象事業場の把握に努め、適切な時期に指導を行っている状況がみられ、中には次のような取組を行っているものがみられる。

(ア) ドライアイス販売会社において酸素欠乏症により事業主及びその家族が死亡する災害が発生したことをとらえ、同種事業場における労働災害の発生を防止する

ため、災害発生状況を緊急に取りまとめるとともに、同種事業場に係る業界団体の事務局が管内にないことから、インターネットにより把握した全国組織から管内の同種の事業場を把握し、災害発生の際口に管内のドライアイス販売会社に同種労働災害防止のための緊急要請を行ったもの

(イ) 局において、腰痛の発生が懸念される介護保険指定事業場が増加していることから、約3,000のこれら事業場に対し、「介護関係事業場の腰痛対策等労働衛生管理実態調査」を実施し、この分析結果を活用した腰痛予防等に係るリーフレットを作成するとともに、これを活用した集団指導を複数回実施しているもの

(ウ) 局において、事業場単位のとらえ方や衛生管理者等の選任報告の記載例を盛り込み衛生管理者及び産業医の選任の徹底を呼びかけるパンフレットを作成し、50人以上の全事業場、労働災害防止団体、医師会等に配布するなど、効果的な周知を図っているもの

しかしながら、一部の局においては、労働衛生通達を踏まえた、中期的視点に立った方針を、未だ特段の理由もなく策定していないものなどの問題点が認められる。

イ 粉じん障害防止総合対策については、第5次粉じん障害防止総合対策の最終年度を迎え、総じて各局とも同対策の着実な推進に努めている状況がみられるが、少なからぬ局において、①監督指導等5か年計画については、その進捗状況が低調であり、最終年度において当初計画の完遂が危ぶまれる状況にあること、②総合対策の重点であるアーク溶接作業を行う事業場について、その実態把握が未だ十分に行われていないこと、③これまでの対策の実施状況の内容は監督指導に偏っており、総合対策として監督担当部署及び安全衛生担当部署が有機的連携をもって展開しようとする観点からの取組が不十分であることなどの問題点が認められる。

#### (6) 産業保健活動の推進対策

産業保健活動の推進については、多くの局において、都道府県産業保健推進センター及び地域産業保健センターの活動の活性化に努めており、中には、地域産業保健センターの利用状況が低調であることから、署が同センターに対し、事業概要を紹介したリーフレット及び個別訪問の申込書に署長名の推奨文を添付して一定規模以上の事業場に送付することを指導し、同センターにおいて、約2,000事業場に対し、これらリーフレットと等を送付した結果、健康相談の利用件数が急増したものの積極的な取組がみられる。

### 6 最低賃金の周知及び履行確保について

(1) 最低賃金の周知については、総じて各局とも、市町村広報誌・紙への掲載 依頼や公共交通機関へのポスターの掲示依頼などを積極的に行っているほか、中には、前年に最低賃金法第5条違反を指摘した事業場の8割以上が最低賃金額を知らなかったとしていることから、従来の広報に加え、地元タレントが最低賃金額を紹介するテレビCMを繰り返し放映したところ、その後実施した事業主に対するアンケート調査において相当の効果があったことが確認されたものがみられる。

#### (2) 【5行分墨塗り】

しかしながら、一部の局においては、最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導について、①最低賃金基礎調査結果における影響率、未満率及び監督指導の違反率が低い状況が続いているにもかかわらず、毎年度従前どおりの監督件数を計上しており、選定対象や投入すべき業務量について十分な検討を行っていないもの、②違反率が年々低下している状況にあるにもかかわらず、一般的に賃金水準が高いと考えられる都市部の事業場のみを安易に対象としているものなどの問題点が認められる。

## 第3 業務運営の状況

### 1 行政の推進に必要な情報の収集及び分析並びに関係資料の作成等の状況について

総じて各局とも、的確な業務運営を図るため、申告・相談の状況、労働災害の発生状況等各種情報及び監督指導結果等これまでの行政実績を的確に把握・分析し、必要な関係資料の整備に努めている状況がみられ、中には、労働保険の年度更新時に監督課が中心となり、労働基準部各課室の重点事項を盛り込んだ自主点検を実施し、これを業種別、規模別等に分析する等により、管内の問題点の把握に努めているものもみられる。

しかしながら、一部の局においては、労働基準行政情報システム(以下「システム」という。)に各種データが十分に入力されておらず、又は入力されている情報が最新のものに更新されていないにもかかわらず、システムの情報のみを基礎資料としているために、正確な実態を把握できず、又は当初の目的に沿った対策の推進が十分には行えない状況となっているものがみられる。

### 2 年間監督指導計画及び年間安全衛生業務実施計画の策定状況等について

#### (1) 年間監督指導計画の策定状況と監督指導業務の実施状況

年間監督指導計画の策定に当たっては、総じて各局と

## 平成14年度中央監察結果の概要

も、局における各署の計画の指導調整に先立ち、署の計画案について関係各課室と事前調整を行った上で、調整会議に臨み、署に対する必要な指導調整を行うよう努めている状況がみられる。また、監督指導業務については、依然として申告・相談が多い中、年間監督指導計画に基づき確実に実施しようと努めている状況がみられ、中には、次のような取組を行っているものがみられる。

### ア 【8行分墨塗り】

イ 来署者への対応などに時間を要し職員間の連絡が十分に図れない現状にあることから、局に対する照会事案とこれに対する回答や各種会議等における署幹部の指導内容等について随時「主任通信」として取りまとめて各監督官に配布することによって、共通の認識を持って業務遂行が行えるよう努めているもの

ウ 署において年間の広報計画を策定し、これに基づき、年間を通じて地域のFMラジオ、ケーブルテレビ、新聞社に働きかけ、行政の広報を実施しており、また署長等が当該ラジオ、テレビに出演するなどによって、地域住民に行政の施策を分かり易く広報しているもの  
しかしながら、一部の局においては、次のような問題点が認められる。

ア 各署の相談業務量の多寡にかかわらず、全署において監督官1人当たり月1日を相談業務量に充てることとして、これを安易に臨検監督業務量から一律に控除した結果、局全体の年間の臨検監督業務量が前年の約30%減となるなど、臨検監督等片外活動に最大限業務量を確保しようとする姿勢に欠けるもの

イ 局において、年間監督指導計画の指導調整に当たって、各署の計画案を事前に十分に比較検討せずに調整会議に臨んでいる結果、①管内事情に特段の差異がないにもかかわらず、同一の重点対象等に対する1件当たりの所要入日が署によって異なっているもの、②労働災害の発生件数に対する災害時監督の計画件数の割合が特段の理由もなく署によって大きく異なっているものなど、的確な指導調整が行われていないもの

ウ 年間監督指導計画において監督指導の優先順位を4段階(A～D)としているが、局において優先順位の各段階に該当する内容を十分整理していないことから、局として最優先課題としている監督指導の対象について署においてはこれを優先順位Cランクとし、また、署選定の安全衛生対策に係る監督指導をすべてBランクとしているにもかかわらず、署に対して適切な指示ができないこととなっているもの

### エ 【7行分墨塗り】

## (2) 年間安全衛生業務実施計画の策定状況と安全衛生業務の実施状況

総じて各局とも、年間安全衛生業務実施計画を策定し、

安全衛生業務の計画的かつ効率的な推進に努めている状況がみられ、中には、次のような取組がみられる。

ア 署管内に多数存在する国の研究機関が独立行政法人となり新たに労働基準関係法令の適用事業場となることから、これらに対し、複数回にわたり労働基準関係法令はもとより、所と連携を図り雇用保険制度も含めた説明会を開催するほか、安全衛生管理体制、危険有害業務の有無、特定機械等の設置状況等を把握するための自主点検を行い、その結果に応じて、特殊健康診断の実施、特定機械等に係る設置届の提出等に関し必要な個別指導を行っているもの

イ 署において、地下深層のメタンガスの噴出のおそれがある下水道工事の施工計画について、「シールド工事に係るセーフティセメントに関する指針」に基づき、元請事業者及び発注者を指導して、電気設備の防爆化を徹底させる変更を行わせるとともに、これを契機として、管内で施工する「ずい道工事の元請事業者9社に働きかけ「ずい道安全衛生研究会」を発足させ、パトロールの実施や安全衛生対策に係るノウハウの交換等活発な自主的労働災害防止活動を行わせているもの

ウ 署に届け出られた足場、型枠支保工の計画届について、変更指導、変更勧告等の措置割合が高いことから、建設業者の計画届の作成担当者を対象として、これまでの指導事例を活用した研修会を数回にわたり開催し、安全な計画届の作成の徹底を図っているもの  
しかしながら、一部の局においては、次のような問題点が認められる。

ア 未だ、年間安全衛生業務実施計画の策定を署に対し指示していないもの

イ 指定教習機関が実施する技能講習について、常態として、署の職員が講師として出席し、これを集団指導の一環として年間安全衛生業務実施計画に計上しており、本来、署が主体的に実施すべき安全衛生業務に優先的かつ積極的に取り組もうとする姿勢に欠けるもの  
ウ 署において、局が定めた実地調査すべき対象に対する実施割合が低調であるにもかかわらず、年間安全衛生業務実施計画の策定に当たり、前年度の実績のみに基づいて件数を計上している結果、本来必要とされる実地調査の件数が計画に計上されていないもの

## (3) 監督担当部署と安全衛生担当部署との連携状況等

総じて各局とも、監督指導業務及び安全衛生業務の連携に留意しつつ業務運営に努めている状況がみられ、中には、次のような取組がみられる。

ア 署において、大型テーマパークが開設されたことに伴い新設された事業場に対し監督指導を実施したところ、多くの事業場において一般労働条件及び安全衛生について多くの法違反がみられたことから、監督担当

部署、安全衛生担当部署が連携して、中核となっている事業場に働きかけ、労働者数約8,000人が就労する関連会社約100社で組織する労務安全衛生協議会を発足させるとともに、定期的に協議会を開催させ、一般労働条件及び安全衛生の両面から指導するとともに、自主的な活動を促進しているもの

イ【7行分墨塗り】

ウ【4行分墨塗り】

エ【7行分墨塗り】

しかしながら、一部の局においては、【5行分墨塗り】粉じん障害防止対策について、監督担当部署が行う監督指導と安全衛生担当部署が行う集団指導が何らの関連付けもなく同一月に実施されることとなっているものなど、各部署が実施する対策の役割分担や有機的連携に適切さを欠くなどの問題点が認められる。

また、災害調査については、休日等に発生した労働災害にも迅速に対応するなど、各局ともおおむね適切に実施されており、中には、災害調査の処理が長期化していることから、災害調査の処理を行う担当者は、司法処理を担当させないこととして集中的に処理を行わせた結果、全ての災害調査復命書が2か月以内に作成されるなど早期処理に努めているのがみられる。

しかしながら、一部の局においては、署から送付された災害調査復命書の処理について新たな要領を作成することとしているが、これが作成されていないとして当該処理が長期間行われず署に的確な指導がなされていないものがみられる。

### 3 司法処理の取組状況について

司法処理については、総じて各局とも司法処理基準の厳正な運用に努めており、中には次のような取組がみられる。

ア【5行分墨塗り】

イ【6行分墨塗り】

しかしながら、一部の局においては、司法処理について、年間監督指導計画に計上した件数を大幅に下回るなど、著しくその取組が低調であるもの、また、依然として特段の理由もなくその処理が長期化しているものなどのほか、次のような問題点が認められる。

ア【2行分墨塗り】

イ 個別指導において、司法処理基準に該当する法違反の事実が認められたものに対し、厚生労働技官名の改善指示書により改善を指導することで可とするなど、署管理者が司法処理基準の厳正な運用を行おうとする姿勢に欠けるもの

### 4 地方監察制度の運営状況

地方監察については、総じて各局とも、的確な実施に努めており、署に対し文書による改善指導を行っている状況がみられる。

しかしながら、一部の局において、①地方監察の実施後、直ちに局長に対する口頭による復命を行っていないもの、②時間外労働協定届の受理時における窓口指導、いわゆるサービス残業対策や過重労働防止対策に係る指導が関係通達に基づいて的確に行われていない状況が散見されるにもかかわらず、地方監察においてこの点を指摘していないものなどの問題点が認められる。



基発第0121003号  
平成15年1月21日

都道府県労働局長殿

厚生労働省労働基準局長

## 平成14年度中央労災補償業務 監察結果について

標記について、別添のとおり取りまとめたので各種会議等を通じ職員に周知徹底を図るとともに、平成15年度の行政運営方針等の策定に反映するよう配慮されたい。

[秘]

平成14年度

## 中央労災補償業務監察結果報告書

厚生労働省労働基準局

### 平成14年度中央労災補償業務監察結果の概要

労働災害による被災労働者は、長期的には減少傾向にあるものの、労災保険の新規受給者は今なお、年間60万人を数え、さらに、年金受給者数は毎年累増を続けている。

また、労働者の健康を取り巻く状況をみると、業務上疾病の発生は漸減しているものの、じん肺等の疾病は依然として後を絶たない。

一方、産業構造の変化、高齢化の進展等労働者を取り巻く環境が変化する中で、一般健康診断の結果、脳・心臓

疾患につながる有所見率が高まるなど健康状態に問題を抱える労働者が4割を超えるとともに、現下の厳しい経済情勢の中で、仕事や職業生活に関する不安やストレスを感じている労働者の割合が増加している。

このような近年の厳しい労働環境を反映し、増加傾向にある「過労死」、「過労自殺」等の社会的関心を集めている事案を始め、労災請求事案について、被災労働者及びその家族の救済という労働者災害補償保険法の本来的役割にかんがみ、脳・心臓疾患に関する新認定基準等の的確な運用により迅速・適正な労災補償の実施に努めるとともに脳・心臓疾患の発症の予防に資するための「二次健康診断等給付」の活用を図るために引き続き周知啓発に努めることが必要である。

都道府県労働局(以下「局」という。)及び労働基準監督署(以下「署」という。)においては、本省の行政運営方針等を踏まえ、管内の実情・行政実績を分析・検討し、①労災保険給付の迅速・適正な処理、②被災労働者の早期社会復帰対策の総合的推進、③脳・心臓疾患に関する新認定基準の的確な運用、④労災診療費の適正払いの推進、⑤審査請求事件の迅速処理及び行政訴訟事件に対する的確な対応等を重点課題に掲げ積極的に行政運営を進めていた。

今後、より一層の的確な行政運営を行うためには、労災補償業務を適切に運営し、各局とも、現状の分析と問題点の把握が必要不可欠であり、監察制度を有効に活用することが重要である。

平成14年度における中央労災補償業務監察(以下「中央監察」という。)は27局63署を対象にして、局・署が労災補償行政を適正かつ円滑に推進するため、管内の実情等を把握し、重点課題を定め、それらの達成に向け効果的、効率的に業務運営が行われているかについて、①保険給付請求書の審査等処理状況、②長期未処理事案の処理状況、③適正給付対策の推進状況、④不正受給防止対策等の実施状況、⑤地方労災補償監察官制度の運用状況を重点に、併せて、⑧職員研修計画の策定及び実施状況等についても実施した。

各項目に係る中央監察結果は後述のとおりであるが、各局・署とも全般には好事例に見られるように創意工夫しながら、業務処理体制、手法等の見直しを含め、行政課題に積極的に取り組み効率的な業務運営に努めている状況がみられた。

特に、労災補償行政における最重点課題としている長期未処理事案の解消については、本省の処理方針に基づき各局とも局・署一体となって早期解消に努めた結果、全国的に減少している状況がうかがわれた。今後とも、長期未処理事案の早期解消に向けて進行管理を徹底するなど、さらに一層の努力が求められる。

## 第1 管内行政課題の設定及び業務計画の策定状況

### 1 管内行政課題の設定状況

平成14年度の行政課題については、各局とも本省の行政運営方針に基づき、管内の実情に即した行政課題について分析・検討を行い、次のような重点行政課題を設定していた。

しかしながら、一部の局において、前年の行政課題の推進状況、業務実績等を分析、評価することなく、前年と同様の重点行政課題としているものがみられた。

#### (1) 局における主な重点行政課題

- ア 労災保険給付の迅速・適正な処理
- イ 脳・心臓疾患に関する新認定基準の的確な運用
- ウ 被災労働者の早期社会復帰対策の総合的推進
- エ 労災診療費の適正払いの推進
- オ 行政争訟に対する迅速・的確な対応
- カ 二次健康診断等給付の活用の推進

#### (2) 署における主な重点行政課題

- ア 労災保険給付の迅速・適正な処理
- イ 長期未処理事案の早期解消
- ウ 長期療養者に対する適正給付対策の推進

### 2 業務計画の策定状況

業務計画については、各局とも前年度における業務の取り扱い状況、中央監察及び地方労災補償業務監察(第3を除き、以下「地方監察」という。)の結果、さらに署との意見調整を踏まえ、管内の実情に即した具体的な推進方法などを検討し、労災補償業務実施要領(以下「実施要領」という。)等を策定していた。

しかしながら、一部の局において、前年度の業務実施結果等を十分検討することなく、前年度計画を踏襲している状況がみられた。

## 第2 労災保険給付等の迅速・適正処理状況

### 1 保険給付請求書の審査等処理状況

保険給付請求書の審査等については、審査処理体制、審査処理状況、管理者等の進行管理状況を重点として実施した。

#### (1) 局の署に対する指導状況

##### ア 業務処理体制等に関する指導状況

各局とも、署に対し、実施要領等により責任体制の明確化及び審査体制の確立等業務処理体制の確立、

基本的業務処理の徹底、労災保険給付の迅速・適正処理等について指示するとともに、地方監察時に署の業務処理状況を把握し個別に指示・指導を行い、さらに当該指示・指導について局全体の問題として捉え、署長会議、労災主務課長会議等で徹底している状況がみられた。

また、各局とも、実施要領等で標準処理期間を徹底しているほか、各給付の種類ごとに、支払所要日数の目標を定め、迅速処理を指導している状況がみられた。

#### イ 管理者等の迅速・適正な処理に関する指導状況

各局とも実施要領等により、長期未処理事案の未然防止・早期解消の観点から、長期未処理事案の把握、適切な指示・指導の実施、処理経過表等への記載など進行管理の徹底を重点事項として指示するとともに、さらに、実地監察時等において指導している状況がみられた。

しかしながら、依然として、一部の署においては事務処理に次のような不適切なものがみられた。

- ① 特段の理由がないにもかかわらず保険給付請求書等のOCR入力が遅延しているもの
  - ② 業務起因性に疑義があるにもかかわらず、必要な調査を行わず支給決定しているもの
  - ③ 休業の必要性に疑義があるにもかかわらず調査を行わず支給決定しているもの
  - ④ 実地調査の遅れ等内部要因により長期未処理となっているもの
  - ⑤ 処理に一定期間を要すると思われる事案について、調査計画を策定することなく非効率な調査を行っているもの
  - ⑥ 長期未処理事案の処理経過表等に署長の具体的指示の記載がないもの
  - ⑦ 支給決定した事案について、課内で相互チェックすることなく署(次)長に直接決裁をあげているもの
- したがって、署の事務処理状況を的確に把握し、問題点等の原因を分析・検討した上で、基本的業務処理の徹底、署(次)長の進行管理等について、より一層、指示・指導に努める必要がある。

## (2) 署における事務処理状況

### ア 保険給付請求書の処理状況

#### イ 審査処理状況

保険給付請求書の審査に当たっては、各署とも、審査体制を確立し、労災保険給付事務取扱手引(以下「給付手引」という。)、労災保険業務機械処理事務手引(以下「機械手引」という。)及び実施要領等によるほか、一部の署においては、組織体制及び管内の実情に基づいた審査要領・審査のチェックポイントを独自に作成し適正処理に努めている状況がみられた。

また、一部の署においては、次のように適切な審査処理に努めているのがみられた。

- ① 脳・心臓疾患にかかる新認定基準に基づく労働時間の集計表について、局で作成した自動計算可能なソフトを活用することにより効率化を進めているもの
- ② 脳・心臓疾患、精神障害等事案の事務処理について、具体的処理方法・手順等を簡潔明瞭にし、調査用紙等を様式化することによって、不慣れな調査も迅速に処理することを容易にしているもの

#### (イ) 実地調査事案の選定等

実地調査事案の選定基準については、各署とも、実施要領等により、次のような項目を重点としている状況がみられた。

- ① 保険関係、労働者性、業務(通勤)上外に疑義があるもの
- ② 平均賃金が高額なもの
- ③ 第三者行為災害に関するもの
- ④ 医学的な所見を必要とするもの

しかしながら、一部の署においては、実地調査事案に選定すべき事案にもかかわらず、実地調査を行わず支給決定しているのがみられた。

したがって、適正給付の観点から、署(次)長・課長は実地調査の実施についての確な確認を行う必要がある。

#### (ウ) 医証の収集に関する状況

業務上疾病等事案については、ほとんどの署において、主治医に対する意見書等を提出依頼するに当たって、依頼事項を事前に面談又は電話で説明の上提出期限を付して文書依頼している状況がみられた。

また、地方労災医員、労災協力医、専門医(以下「地方労災医員等」という。)に対しては、各署とも原則として面談の上、意見書等の提出を依頼している状況がみられた。

特に、一部の署においては、事案により主治医等に意見書の提出を依頼する前に、地方労災医員等の助言を受けるなどの確な判断に必要な医証の収集に努めているもの、さらに、提出期限を付して依頼し、提出期限経過後のものについては、面談による督促を行うなど迅速処理に努めている状況がみられた。

しかしながら、一部の署においては、主治医から長期間にわたり回答がないにもかかわらず、電話照会を繰り返すのみで、適切な督促を行わず放置した結果長期未処理となっているのがみられた。

したがって、主治医等からの回答が遅れている事案については時期を逸することなく面談に赴くなど適切な督促を行い、医証収集の迅速化に努める必要がある。

(エ) 迅速・適正処理のための管理者等の進行管理

ほとんどの署において、署(次)長は保険給付請求書の処理に關して、毎月配信される各種未処理事案リストに処理経過を記載させるなど業務処理の進捗状況を把握し、指示・指導を行うなど、進行管理に努めている状況がみられた。

また、署(次)長が毎月の課内会議等に出席し、未処理事案の進捗状況の確認、調査手法等の検討など迅速処理に努めている状況がみられた。

しかしながら、一部の署においては、次のような不適切なものがみられた。

- ① 相当数の長期未処理事案を抱えているにもかかわらず、署(次)長が、課内会議等に出席せず、また、長期末処理事案を解消するための具体的な指示・指導を行わないなど、進行管理を十分行っていないもの、
- ② 処理に一定の期間を要すると思われる事案であるにもかかわらず、署(次)長が処理経過表等の作成を指示していないもの
- ③ 処理経過表等の決裁欄が課長までとなっており、署(次)長が事案の把握、具体的指示・指導を行っていないもの
- ④ 調査計画書の未作成又は調査計画書の内容が不十分であるにもかかわらず、署(次)長が的確な指導等を行っていないもの

したがって、署(次)長は、調査等の進捗状況を的確に把握し、担当者に対し適切な指示・指導を行なうなど進行管理に努める必要がある。

イ 療養・休業・障害(補償)給付請求書の審査等処理状況

(ア) 療養(補償)給付請求書の審査処理状況

療養(補償)給付請求書の審査に当たっては、各署とも、給付手引、実施要領等に基づき、保険関係、労働者性、業務(通勤)上外、第三者行為災害等を重点に審査を行い、適正な処理に努めている状況がみられた。

しかしながら、一部の署においては、次のような不適切なものがみられた。

- ① 現認者の職種・氏名が未記入であるにもかかわらず確認等を行っていないもの
- ② 災害発生状況等から保険関係の適用に疑義があるにもかかわらず、調査確認をしていないもの
- ③ 災害性腰痛症による請求で、災害発生状況の内容等からは、業務起因性が明らかでないにもかかわらず、調査確認等を行っていないもの

したがって、必要事項が漏れなく記載されているか、災害発生状況に疑義がないかなど適切な審査に努めるとともに、審査体制の確立に努める必要がある。

(イ) 休業(補償)給付請求書の審査処理状況

休業(補償)給付請求書の審査に当たっては、各署とも、療養(補償)給付請求書の審査と同様の事項を審査するほか、待期期間、平均賃金、療養日数と休業日数との関連、傷病の状態と休業の必要性などを重点に審査し適正な処理に努めている状況がみられた。

しかしながら、一部の署においては、次のような不適切なものがみられた。

- ① 骨折、打撲、創傷等で負傷から相当期間経過し、休業期間に比べて診療実日数が著しく少ない事案であるにもかかわらず、休業の必要性について調査をしていないもの
- ② 特別加入者に係る休業の必要性に疑義のある事案について、本人の申し立てのみで、業務遂行性が認められる範囲の業務等が全部労働不能であるか調査・確認をしていないもの
- ③ 平均賃金算定内訳に記載された手当及び算定方法に疑義のある事案について調査・確認していないもの
- ④ 待期期間の算定に疑義がある事案について、調査確認していないもの

したがって、休業の必要性等について適切な審査に努める必要がある。

(ウ) 障害(補償)給付請求書の審査処理状況

障害(補償)給付請求書の審査及び認定に当たっては、各署とも、給付手引、障害等級認定基準によるほか、医学的専門知識を求められる事案に係るものについては、地方労災医員等を活用しながら、適正な処理に努めている状況がみられた。また、ほとんどの署においては、障害の実地調査を複数の職員により行うなど適切な事務処理に努めている状況がみられた。

しかしながら、一部の署においては、特別の事情がないにもかかわらず、障害認定を単独で行うなど不適切なものがみられた。

したがって、適正な障害認定、不正受給防止及び業間研修の観点から特別な事情がない限り、複数の職員により障害の状態を確認するなど適切な審査に努める必要がある。

ウ 保険給付に係る決定の取消状況

平成13年度中に支給決定を取り消した事案は、療養(補償)給付請求に関するものが2件、休業(補償)給付請求に関するものが4件みられた。

取消事案となったものの中には、的確な審査・調査の実施により、事実関係を適切に把握でき、未然に防止できたとと思われる内容のものもみられた。

なお、支給決定取消の主な理由は次のとおりであった。

- ① 出勤途中、除雪直後の凍った道路で転んで膝を痛

めたとして、左膝痛、左膝関節水腫の傷病名で療養給付・休業給付の請求があり、支給した。その後、レセプトの審査において、傷病名が左膝関節炎、変形性膝関節症等の記載がなされていることから、通勤との因果関係を調査したところ、転んだことにより発症したとは認められないとして、通勤との因果関係が認められなかったもの

② 工場において角ダクトにフランジを取付中リベッターに挟まれ負傷したとして療養の請求があり支給した。その後治癒したとして障害補償給付の請求があり、障害認定時に請求人の賃金に不明な点があり、調査したところ報酬、時間管理等から労働者とは認められないことが判明したもの

## エ 保険給付請求書等のOCR入力状況

保険給付請求書等のOCR入力については、各局とも実施要領等において、受付当日（入力できない時は翌日）に必ず入力するよう定め、地方監察時等において指導を徹底している状況がみられた。

特に、一部の署においては、課長が毎日入力状況を確認し、入力遅れ等の防止に努めている状況がみられた。

しかしながら、一部の署においては①調査事案を入力しないまま調査を開始していたもの、②不備返戻前に入力可能であるにもかかわらず、入力せずに返戻していたものなどの不適切なものがみられた。

したがって、OCR入力については受付後直ちに入力するとともに、請求書の散逸防止、不正受給、支払関係の事故防止等の観点から、基本的業務処理の徹底を図り、機械手引等に基づき適正な業務処理体制の確立に努める必要がある。

## (3) 年金給付業務の処理状況

年金給付業務については、支給決定時及び定期報告書審査時の事務処理状況、支給決定時の厚生年金保険等（以下「厚年等」という。）との調整状況、定期報告書未提出による支払差止め状況、基本権取消事案の処理状況を重点として実施した。

### ア 局の署に対する指導状況

年金給付業務については、各局とも、給付手引、機械手引、実施要領及び年金審査のチェックポイント等により適正処理の徹底を図るとともに、支給決定、定期報告書の添査、厚年等の調整などの事務処理を重点項目として設定し、署長会議、労災主務課長会議などで問題点等について指示を行うほか、地方監察時等に指導するなど、適正な事務処理の推進に努めている状況がみられた。

特に、一部の局においては、各種会議で局内等で発生した問題の認められる具体的な事例を示した上、局

内共通の課題としてチェックの徹底などを指示し再発防止を図っている状況がみられた。

しかしながら、一部の局において、生年月日等の転記誤りによる基本権取消事案や、厚年等との併給調整に適正を欠くものがみられた。

したがって、①支給決定時、定期報告書審査時及び決議書入力時における管理者を含めた相互チェック、②厚年等との併給調整の徹底等について一層の指導に努める必要がある。

### イ 署における事務処理状況

年金給付の事務処理については、各署とも、給付手引、機械手引、実施要領及び年金審査のチェックポイント等に基づき、支給決定時及び定期報告書審査時に生年月日等の基本項目についての請求書と戸籍謄本等との照合、請求書等と入力結果との照合、厚年等の未調整事案の照会、調査等を行うなど適正処理に努めている状況がみられた。

しかしながら、一部の署において、①受給権者の生年月日等の転記誤りにより基本権取消を行ったもの、②厚年等との未調整事案の照会、調査が十分でないものなど適正を欠くものがみられた。

したがって、支給決定時、決議書入力時、定期報告書審査時における相互チェック及び給付手引、実施要領等に基づく処理の徹底を図る必要がある。

### (ア) 厚年等との調整関係の事務処理状況

厚年等との併給調整の事務処理に当たっては、各署とも、支給決定時の請求人等への厚年等の加入状況及び受給資格等の確認、厚年等との併給調整制度の説明及び社会保険事務所等への請求の指導、社会保険事務所等に対する請求・裁定状況の照会、厚年等未調整・厚年等年額未登記リスト（以下「厚年等未調整リスト」という。）及び定期報告書による未調整事案の把握など調整漏れのないよう適正処理に努めている状況がみられた。

しかしながら、一部の署においては、労災年金の支給決定後相当期間経過しているにもかかわらず、厚年等との調整について、調査中・請求中（みなし調整）となったままで長期間未処理となっているものがみられた。

したがって、未調整事案については、厚年等未調整リスト及び定期報告書等により的確に把握するとともに、請求人及び社会保険事務所等に対し積極的に照会するなど、早期処理に取り組む必要がある。

### (イ) 定期報告書に係る事務処理状況

定期報告書の事務処理に当たっては、ほとんどの署において担当者を含め、年金の種類別に審査業務を分担し、重点審査項目を定めて内容審査を行っている状況がみられた。

## 平成14年度中央労災補償業務監察結果

平成13年度における定期報告書の提出件数は45,395件(99.7%)で、未提出件数114件(0.3%)のうち支払差止処理したものは77件であった。

支払差止事案の多くは所在不明等のものであるが、ほとんどの署において、市町村や親族等に対して所在確認のための調査を実施し、支払差止め解除の努力をしている状況がみられた。

しかしながら、一部の署においては、①定期報告書の未提出者に対して必要な調査確認や支払差止処理が行われていないもの、②所在不明等による支払差止事案で相当期間調査を行っていないものがみられた。

したがって、定期報告未提出事案、支払差止事案については、受給権者の所在確認のため、市町村等への照会、戸籍謄本等により親族の把握を行った上、必要に応じて実地調査を行うなど適切な事務処理を行う必要がある。

### (ウ) 年金基本権取消状況

基本データの誤りによる基本権取消は5署(5件)で、その内容は生年月日、災害発生日の転記誤りによるものであった。

したがって、年金基本権取消事案の発生を防止するため、実施要領及び年金審査のチェックポイント等に基づき、①支給決定時及び定期報告書審査時に生年月日等の基本項目について、請求書と戸籍謄本等の添付資料との照合、②請求書等と入力結果の照合を行うなど、より一層適正な事務処理に努める必要がある。

## 2 長期未処理事案の処理状況

長期未処理事案(療養(補償)給付及び休業(補償)給付請求書については受付から3か月以上、障害(補償)給付請求書、遺族(補償)給付請求書及び疾病関係請求事案については受付から6か月以上未処理のもの)については、早期解消の取組状況及び管理者等の進行管理などを重点として実施した。

### (1) 局の署に対する指導状況

#### ア 局の長期未処理事案の状況

平成13年度末現在の長期未処理事案は、疾病関係が794件(うち脳・心臓疾患事案230件、精神障害事案139件)、第三者行為災害関係が1,085件、その他が793件となっており、その総数は、2,672件となっていた。

疾病関係のうち、脳・心臓疾患事案の12か月以上未処理となっている件数は18局86件で、その理由は①実地調査の遅れ30件、②取りまとめの遅れ24件等となっており、また、精神障害事案の12か月以上未処理となっている件数は14局65件で、その理由は①実地調査の遅れ28件、②取りまとめの遅れ19件等となっている。

いずれも内部要因と思われるものが大半を占めている状況であった。

#### イ 長期未処理事案の早期解消を図るための指導状況

(ア) 長期未処理事案の早期解消については、各局とも、地方監察時に本省から毎月配信される各種未処理事案リスト及び署作成の処理経過表等により長期未処理となっている事案を把握し、必要に応じ指示・指導を行うとともに、署(次)長、課長に対しては、署長会議、労災主務課長会議等において、処理経過表等による的確に進捗状況を把握し、管理者指示欄に具体的指示・指導事項を記載するなどの確かな進行管理を行うよう、指導している状況がみられた。

特に、一部の局においては、地方監察時に署管理者から事案の把握と早期解消・発生防止対策についての課題に対する認識及び具体的な取組等のヒアリングを実施し、さらには、署長会議等で事案に応じた具体的な進行管理の実施を指示・指導した結果、大幅な減少となった状況がみられた。

(イ) 脳・心臓疾患、精神障害等の事案に対しては、ほとんどの局において、次のような方法で、局・署の連携を図っている状況がみられた。

- ① 局が調査計画の策定段階から参画し、助言・指導を行うなどの体制をとっているもの
  - ② 局に指導班を設置し、適宜、局・署検討会を開催するなど協議体制を確立しているもの
  - ③ 毎月又は四半期ごとに長期未処理事案の処理経過を報告させ、必要な助言・指導を行っているもの
  - ④ 労災医員による相談口を設定し、医学的意見や資料の入手等に関しアドバイスを受けているもの
- しかしながら、一部の局においては、次のような不適切なものがみられた。
- ① 長期未処理事案の把握・指導が定期監察時のみにとどまっているもの
  - ② 脳・心臓疾患、精神障害事案以外で処理に一定期間要すると思われる事案について、調査計画書を作成していないにもかかわらず、的確な指導等を行っていないもの
  - ③ 調査計画書の内容が不十分であるにもかかわらず、的確な指導等を行っていないもの
  - ④ 長期未処理事案が一部の署に偏在し、相当数抱えているにもかかわらず、早期処理のための事務指導等の対策を講じていないもの
  - ⑤ 毎月又は四半期ごとに長期未処理事案の処理経過を報告させているにもかかわらず、局で検討し指示・指導していないもの

したがって、長期未処理事案については、中央監察をはじめとして各種会議において指摘しているところ

から、その解消を重点として局長・労働基準部長及び労災補償課長は監察官に対し、地方監察に際して的確な状況を把握し、具体的な指示・指導を行わせる必要がある。また、長期未処理事案を相当数抱えている署に対しては、その原因分析及び対策の検討を指示するとともに、地方監察時以外に個別の指導を行わせるなど局・署一体となった積極的な取組が必要である。

さらに、署における迅速処理の阻害要因となっている保険会社、医療機関等の回答遅れ等の外部要因を解消するためには、保険会社等との連携強化、医療機関等に対する指導、専門医の確保など局が積極的に関与する必要がある。

## (2) 署における長期未処理事案の処理状況

### ア 長期未処理状況

平成13年度末現在の長期未処理事案は、療養(補償)給付請求書が461件、休業(補償)給付請求書が249件、障害(補償)給付請求書が121件、遺族(補償)給付請求書が112件となっており、その総数は943件となっていた。

一方、受付後1か月又は2か月経過時点で未処理事案名簿等により署(次)長が推進状況を把握し的確な指示・指導を行い、また脳・心臓疾患、精神障害等の事案について班体制を設け、組織的に業務処理を行うなどにより、長期未処理事案の全くない署が11署(17.5%)みられた。

(ア) 長期未処理となっている主な理由は、次のとおりである。

a 内部要因によるもの	(361件 38.3%)
① 取りまとめの遅れ	147件
② 実地調査の遅れ	100件
③ 意見書等の依頼の遅れ	83件
④ 審査着手の遅れ	31件
b 外部要因によるもの	(565件 59.9%)
① 自賠責保険等からの回答の遅れ	234件
② 事業主・請求人等からの資料の提出の遅れ	162件
③ 意見書等の回答の遅れ	78件
④ 第三者行為災害届又は報告書の提出の遅れ	65件
⑤ 呼出調査不出頭による遅れ	29件
c その他	(17件 1.8%)

(イ) 長期未処理事案のうち、1年以上未処理となっていた件数は35署で159件(全体の16.8%)、事案の内容及び件数は次のとおりであり、主な要因は①自賠責保険

等からの回答の遅れ、②実地調査の遅れ、③取りまとめの遅れ等によるものであった。

a 疾病関係(1号を除く)	(68件 42.8%)
① 脳・心臓疾患事案	33件
② 精神障害事案	19件
③ ①②以外の疾病	16件
b 第三者行為災害関係	(80件 50.3%)
c その他	(11件 6.9%)

### イ 長期未処理事案の早期解消への取組状況

(ア) 長期未処理事案の早期解消に当たっては、毎月配付される各種未処理事案リスト、処理経過表等により署を(次)長が事案を把握し、必要に応じ課内会議等で事案ごとに調査の進捗状況について協議・分析し、指示・指導を行っている状況がみられた。

特に、一部の署においては、次のような方法により早期処理に努めている状況がみられた。

- ① 受付後1か月又は2か月経過の比較的早い時点から処理経過表等を作成させ、未処理事案の長期化防止のための把握・指導を行っているもの
  - ② 定例の課内会議のほかに「長期未処理検討会議」等にも署(次)長が出席し、担当者任せにすることなく指示・指導を行っているもの
- しかしながら、一部の署においては、次のような不適切なものがみられた。

- ① 処理経過表等の指示欄に署(次)長の指示・指導の事跡がほとんど残されていないもの
- ② 処理に一定期間を要すると思われる事案について、調査計画を策定することなく非効率な調査等を行っているもの
- ③ 受付後3か月以上未処理となっているにもかかわらず、処理経過表等を作成していないもの
- ④ 毎月開催する課内会議等に署(次)長がほとんど出席していないもの

(イ) 脳・心臓疾患、精神障害等の事案に対しては、ほとんどの署において、署(次)長自ら調査計画の策定段階で問題点の把握及び調査事項等について検討を行うとともに、必要に応じ具体的な指示・指導を行うなど進捗管理に努めている状況がみられた。

特に、一部の署においては、課内を班に分け班体制で業務処理を行って早期処理に努めている状況がみられた。

しかしながら、一部の署においては、次のような不適切なものがみられた。

- ① 調査計画を長期間策定することなく、非効率な調査、資料の収集等を行っているもの

② 調査計画書を作成しているものの、調査時期・対象・項目等に具体性が欠け、また、当面の計画のみにとどまっているもの

したがって、長期未処理事案の解消に当たっては、署(次)長・課長は、未処理事案の原因の分析などを行った上で事務処理体制の見直しを図るほか、調査計画の策定内容、調査の進捗状況を確認し、具体的な指示・指導を行うなどの確かな進行管理を図る等により、長期未処理事案の早期解消に努める必要がある。

### 3 労災診療費の適正処理状況

労災診療費(以下「診療費」という。)については、(財)労災保険情報センター地方事務所(以下「RIC事務所」という。)等に対する指導状況、診療費長期未処理事案の解消状況を重点として実施した。

#### (1) 労災診療費の審査状況

局及びRIC事務所がそれぞれの業務分担に基づき、診療費の点検・審査事務を行っている状況がみられ、医学的な判断を要するものなどについては、診療費審査委員会等で検討・審査を行うなど、適正な審査処理に努めている状況がみられた。

しかしながら、次のような事項については、依然として不適正払いがみられる状況にあり、毎年実施されている会計検査院の実地検査においても指摘を受けているところである。

- ① 手術料について本来算定すべき区分の所定点数によらず、異なる区分のより高い所定点数により算定していたもの
- ② リハビリテーション料について、入院日等から6か月を超えた期間に行った理学療法等を高い所定点数により算定していたもの
- ③ 入院室料加算の算定要件に該当しない事案について入院室料加算を算定していたもの

このことから、平成13年度に実地検査が行われた局においては、労災診療費算定基準等に関し、医療機関事務担当者に対する講習会の開催、適正な請求事務処理についての指導の実施とともに、指摘のあった医療機関に対しては個別に訪問しての実地指導の徹底等、再発防止に努めている状況がみられた。

また、実地検査のなかった局においても、検査結果として本省から示された指摘事項を踏まえ、医療機関に対する説明会の開催や個別指導の実施、RIC事務所と連携し点検強化を図り、適正な審査処理の徹底に努めている等の状況がみられた。

#### (2) RIC事務所に対する指導状況

##### ア 事前点検項目に対する指導状況

診療費については、RIC事務所のレセプト事前点検

が的確に行われるよう、各局ともRIC事務所との事務連絡会議、RIC事務所職員に対する研修等の場において、事前点検に当たったの留意事項等について指導を行っている状況がみられた。

特に、検査院からの指摘の多い入院料、手術料等については、重点点検項目として掲げ指導の徹底を図っているものや、点検上の留意項目を記載した文書を配布し、注意を喚起している状況がみられた。

イ 局の審査結果に係るRIC事務所へのフィードバックの状況

局における審査の結果は、各局ともRIC事務所の点検結果連絡表の摘要欄に記載の上フィードバックし、誤りの多い項目については、事前点検が的確に行われるよう、RIC事務所との連絡会議・研修会等において具体的に指導している状況がみられた。

#### (3) 誤請求の多い指定医療機関等に対する指導状況

レセプトの審査の結果、誤請求のあった指定医療機関等に対しては、各局とも審査の都度個別に電話又は文書による指導を行っている状況がみられた。また、ほとんどの局において、誤りの多い項目については、指定医療機関等に赴き個別に実地指導を行っているもの、指定医療機関等に対する説明会を開催するなどにより周知している状況がみられた。

#### (4) 診療費長期未処理事案の解消のための取組状況

診療費の長期未処理事案(10支払期以上未処理)については、各局とも、未処理事案一覧表等を活用し、個別事案ごとの原因を把握した上で解消に努めている状況がみられた。

しかしながら、一部の局において、次のような不適切なものがみられた。

- ① 署に対する指導が十分に行われていないもの
- ② 医療機関に対する照会・督促、あるいは指導が十分に行われていないもの
- ③ 他局に対する照会等が十分に行われていないもの

したがって、局はRIC事務所に対する事前点検に当たったの指導及び誤請求の多い指定医療機関等に対する指導をさらに充実し、一層の適正な診療費の審査を行う必要がある。

また、長期未処理事案の解消のためには、局において、①署に対して地方監察時以外にも随時指導すること、②医療機関に対して時機を失することなく督促すること、③他局との連携調整を密にすることなどにより、早期処理に努める必要がある。

### 4 第三者行為災害に係る事務処理状況

第三者行為災害に係る事務処理については、自賠責

保険との調整状況、保険会社、との連携状況、損害賠償金の債権管理状況等を重点として実施した。

### (1) 局の事務処理及び署に対する指導状況

#### ア 事務処理及び指導状況

第三者行為災害に係る事務処理については、各局とも、第三者行為災害事務取扱手引(以下「事務処理手引」という。)により適正処理に努めている状況がみられた。また、署に対しては、求償権行使事案の事務、自賠償保険等との調整事務等について、業務研修、担当者会議などで問題点等についての指示及び地方監察時に指導するなど適正処理の推進に努めている状況がみられた。

特に、一部の局においては、①職員研修に日算会(損害保険料率算出機構)から外部講師を招聘し、職員の資質の向上に努めているもの、②保険会社等と定期的に会議、講習会を開催し、問題点等の解消に努めているものなどがみられた。

しかしながら、一部の局においては、調査・取りまとめの遅れ等内部要因が原因で長期未処理事案を抱えていることから、職員研修等の充実を図るなど適正な事務処理が行われるよう努める必要がある。

#### イ 求償権行使差控事案の事務処理状況

求償権行使差控事案(以下「求償差控事案」という。)については、ほとんどの、局において、事務処理手引に基づき、署から報告された「求償権取得・債権発生通知書(求償差し控え該当事案)」及び添付された第三者行為災害届等により、求償差控事案に該当するか否かの確認・調査を行った上、適正に決定している状況がみられた。

しかしながら、一部の局においては、次のような適正を欠くものがみられた。

- ① 第二当事者等の資力の調査を十分行わないまま無資力と判断して求償差控事案にしているもの
- ② 求償差控事案については、局長が決定することとなっているにもかかわらず、署において完結し局に報告していないもの
- ③ 求償差控事案、第二当事者不明事案について、内容の検討、所在調査等が不十分であるもの
- ④ 署から通知があった求償差控事案に係る債権確認決定決議、求償権行使差控決定の事務処理が相同期間遅れているもの

したがって、局において必要に応じ復命書等関係資料を収集するとともに、事務処理手引等に基づき適正な事務処理を行うよう指導する必要がある。

#### ウ 第三者行為災害に係る損害賠償金の債権管理

債権管理に当たっては、ほとんどの局において、債権回収計画を策定し、督促状の発行、電話・文書督促及び訪問督促を実施して、一部納入や債務承認書を

徴するなど時効中断措置をとっている状況がみられた。

特に、一部の局ではパソコンによる第三者行為求償(管理)システムを導入し迅速・適正処理に努めている。

しかしながら、一部の局においては、次のような適正を欠くものがみられた。

- ① 督促状が発行されていないもの
- ② 督促状が速やかに発行されていないもの
- ③ 一部納入、債務承認等の措置を講じることなく時効完成しているもの
- ④ 債権管理簿への登記がされていないもの

したがって、債権確認決定を行った都度債権管理簿へ登記するとともに、指定納付期限までに履行されない債権については、速やかに督促状を発行し、債権回収計画を策定の上、臨戸訪問による一部納入、債務承認などの時効中断措置を講じるなど、積極的な債権の保全確保に努める必要がある。

なお、保険会社等が納付期限までに賠償金を納付しない場合は、保険会社等に対して延滞金を徴収する必要がある。

### (2) 署における事務処理状況

#### ア 自賠償保険等との調整事務の処理状況

自賠償保険等との調整事務については、各署とも、事務処理手引及び実施要領等に基づき、保険会社等に対し文書により照会を行い支払状況等を確認し、迅速・適正な処理に努めている状況がみられた。

しかしながら、ほとんどの署においては、自賠償保険等との調整の遅れにより長期未処理事案となっているものがみられた。また、一部の署においては、保険会社等への文書照会に際して回答期限を付さないまま行っているものもみられた。

したがって、口頃から保険会社等との連携の強化を図るとともに、期限を付して照会・督促し、さらに回答が遅れているものについては、直接担当者に面談するなど事案の早期処理に努める必要がある。

#### イ 求償差控事案の事務処理

求償差控事案については、ほとんどの署において、「求償権取得・債権発生通知書(求償差し控え該当事案)」により、四半期ごとに取りまとめ、局長あて報告している状況がみられた。

しかしながら、一部の署においては、次のような適正を欠くものがみられた。

- ① 求償差控事案について、局長へ報告することなく署長限りで求償を差控えているもの
- ② 第二当事者不明事案で追跡調査することなく求償を差控えているもの
- ③ 第二当事者の無資力調査が不十分なまま求償を差控えているもの

したがって、署においては、事務処理手引等に基づき適正な調査を実施し、十分検討を行った上、局へ報告する必要がある。

## 5 適正給付対策の推進状況

### (1) 適正給付対策(振動障害を除く。)の推進状況

適正給付対策については、調査対象者の選定状況及び症状等の把握状況等を重点として実施した。

#### ア 局の署に対する指導・支援状況

適正給付対策の推進については、ほとんどの局において、本省通達及び実施要領等により選定した調査対象者に係る症状照会等の調査の実施状況を地方監察時に把握し、必要に応じて指示・指導を行っている状況がみられた。

特に、一部の局においては、休業を伴わない長期療養者の調査を局で実施するなど署を支援している状況がみられた。

また、一部の局においては、次のような状況がみられた。

- ① 署から定期的に推進状況の報告を求め、指示・指導を行っているもの
- ② 計画的に署に赴き個別指導を行っているもの
- ③ 局・署合同の対策会議を開催し、推進方法等を協議の上、指示・指導を行っているもの
- ④ 局・署合同で主治医に対して実地調査を行っているもの

しかしながら、一部の局においては、次のような不適切なものがみられた。

- ① 署の推進状況を的確に把握していないもの
- ② 計画に基づく調査が実施されていない状況に対して、指示・指導が不十分なもの

したがって、調査対象者に係る症状の調査など署の推進状況を的確に把握し、指示・指導を行うなど局・署一体となった適正給付対策の推進に努める必要がある。

#### イ 署における事務処理状況

##### (ア) 調査対象者の選定状況

調査対象者の選定に当たっては、ほとんどの署において、実施要領等に基づき療養開始後1年を経過した者を調査対象者とし、一部の署においては、独自の基準を定め、一定の療養期間を経過したもの及び傷病名、診断書の症状等で選定していたものなどがみられた。

##### (イ) 推進状況

適正給付対策の推進については、ほとんどの署において調査対象者を選定後速やかに主治医に対し症状照会を行い、その後必要に応じて調査対象者及び主治医に面談するなど適正給付に努めている状況がみられ

た。

特に、一部の署においては、調査対象者の現在の症状及び今後の療養見込みの調査事項が医学専門的であるため、地方労災医員を同行して主治医に面談し、症状の把握に努めている状況がみられた。

また、一部の署においては、次のような状況がみられた。

- ① 適正給付強化月間を設定し、面談調査を実施するなど計画的な症状の把握を行っているもの
  - ② 事務処理にパソコンを活用し、症状照会の記録、次回調査事項・時期等の入力・管理を行い、調査の時機を失することのないように努めているもの
- しかしながら、一部の署においては、次のような不適切なものがみられた。

- ① 年度当初の計画に基づいて、実地調査を行っていないもの
- ② 調査対象者の選定基準に該当しているにもかかわらず、選定漏れとなっているもの
- ③ 症状照会等に対する主治医の意見書に「症状円定見込み」の記載があるにもかかわらず、調査・確認を行っていないもの

したがって、適正給付対策の推進に当たっては、調査対象者の症状等を的確に把握し、必要に応じて地方労災医員等の意見を徴するほか、主治医の意見書等に症状円定の見込み時期等が記載されている場合は時機を失することなく調査・確認を行い、また、署(次)長・課長は主治医の意見書等の内容を精査して指示・指導を行うなどの確かな進行管理を行う必要がある。

### (2) 振動障害適正給付対策の推進状況

振動障害適正給付対策については、年次計画(第5次3か年計画)の策定状況、調査対象者の症状等の把握状況、地方労災医員等の活用状況を重点として実施した。

#### ア 局の署に対する指導・支援状況

振動障害適正給付対策の推進については、ほとんどの局において、本省通達、実施要領及び年次計画等に基づき、調査対象者に係る症状照会等の調査の実施状況を地方監察時に把握し、必要に応じて指示・指導するとともに、事案により、医学的意見の聴取など地方労災医員等の活用を図っている状況もみられた。

特に、一部の局においては、長期療養者の不正受給等に係る情報に対して、局・署合同で巡回調査を実施し署を支援している状況がみられた。

また、一部の局においては、次のような状況がみられた。

- ① 適正給付対策を一体的に進める観点から、局・署合同で実地調査を実施しているもの

- ② 症状固定の判断が困難な事案について、労災医師協議会等に諮り医学的意見を得ているもの
- イ 署の事務処理状況

振動障害適正給付対策の推進については、本省通達、実施要領及び年次計画等に基づき、適正給付に努めている状況がみられた。また、一部の署においては、局、署合同の適正給付管理対策会議等を開催し、調査対象者の確認、推進方法、療養の継続の要否等についての検討が行われているなど、局との連携を図り適正給付に努めている状況がみられた。

## 6 審査請求事件の処理状況

審査請求事件については、決定状況及び支援体制を重点として実施した。

### (1) 年度別審査請求処理状況及び所要期間別決定状況

年度別審査請求処理状況は第1表のとおりであり、審査請求事件の決定件数は年々改善されているものの、処理率は新規請求件数等の伸びが上回っているため、結果的に減少傾向となっている状況がみられた。

また、平成13年度の所要期間別決定状況は第2表のとおりであり、決定件数 799 件中、3か月を超えるものが490件で61.3%を占めており決定までに長期間を要している状況がみられた。

第1表

項目	平成 11年度	平成 12年度	平成 13年度	対前 年比
前年度未残件数	202	218	262	120.2%
新規請求件数	853	902	957	106.1%
決定件数処理率(%)	69.5	68.1	65.5	96.2

※併合、取下げを除く

第2表

所要期間	3か月 以内	3か月を 超え6 か月以内	6か月を 超え1 年以内	1年を 超え2 年以内	2年を 超える もの	合計
	決定件数	309	346	117	26	
構成比(%)	38.7	43.3	14.6	3.3	0.1	100.0

### (2) 審査請求事件の迅速処理への支援体制等の状況

局管理者の審査請求事件の把握については、各局とも毎月、審査処理計画一覧表等により行っている状況がみられた。

局管理者等の支援体制については、ほとんどの局において、審査請求事件ごとに処理方針及び問題点を確認した上で、その内容に応じた助言・指導が行われていた。

特に、一部の局においては、審査請求の受付直後に、原処分庁から実地調査復命書及び関係書類をファックス等で提出させるなど早期着手に努めた結果、平均処理日数の短縮が図られ、平均処理日数が3か月以内に定着化してきている状況がみられた。

また、一部の局においては、次のような状況がみられた。

- ① 脳・心臓疾患、精神障害等の事案について、審査官全員で問題点等の検討を行うなど、早期処理に努めているもの
- ② 原処分取消事件について、概要を作成し署に配布するとともに、署長会議及び労災主務課長会議等で説明し、同様な事案が生じないように指導が行われているもの

しかしながら、前年度からの繰り越し件数及び新規請求件数は増加傾向にあり、3か月以内に決定された事件は38.7%と半数にも満たない状況にある。

したがって、繰り越し事件の早期処理を図るとともに、労災保険審査請求迅速処理マニュアルに基づき3か月以内の処理を目標とした事件の計画的、効率的な処理及び局管理者等の支援体制の強化に努める必要がある。

## 7 不正受給防止対策等の実施状況

不正受給防止対策等については、各局とも、重点事項として昭和63年8月31日付け労働省発労働第63号 基発第561号 職発第486号「労働保険に係る不正受給防止対策等の充実、強化について」、同日付け補償課長事務連絡「労災保険金不正受給の防止対策に係る留意点について」及び平成14年3月28日付け基労補発第0328001号「労災実務必携の送付について」等を踏まえ取り組んでいる状況がみられた。

署に対する指導に当たっては、実施要領等に不正受給防止対策等を定め、又は労災保険不正受給等防止対策実施要領を策定し、保険給付審査ポイントにより管理者等がチェックを行うよう署長会議、労災主務課長会議、地方監察時等で指導・周知に努め、職員が審査の段階で調査を行ない不正受給を未然に防止したものもみられた。

しかしながら、不正受給防止対策等を講じているにもかかわらず、依然として多くの不正受給等の発生がみられた。

したがって、審査体制の確立、各級管理者によるチェック及び情報の収集等を行うとともに、関係各課と十分な連携を図り、不正受給防止対策等を徹底する必要がある。

なお、告発を行った不正受給事件の主なものはおおむね次のとおりであった。

- ① 特定の人物が関与して労災請求された倒産事業場に係る事案について、職歴や給与明細書の記載事項に不審なものがみられたことから、当該人が過

# 平成14年度中央労災補償業務監察結果

去に関わって請求された事業場の事案を再調査したところ、請求書記載の事業場所属の労働者でない多数労働者の不正受給が判明したもの

- ② 業務上負傷し療養のために休業していた者について、療養開始後1年を経過した時点で初診の医療機関に診療録の提出を求めたところ、診療録に私事に関わる災害発生の記載があったことから調査し不正受給が判明したもの

[3行分墨塗り]

## 第3 地方労災補償監察官制度の運用状況

### 1 地方労災補償業務監察の実施状況

地方労災補償業務監察(この項において以下「監察」という。)については、監察実施計画の策定状況、実地・机上・通信監察の実施状況、監察結果の局管理者への報告、署に対する指摘及び措置、監察結果報告書の作成状況を重点として実施した。

#### (1) 平成13年度監察実施計画の策定状況

監察実施計画の策定については、各局とも、行政運営方針、地方労災補償監察官監察指針に基づき、管内の実情及び中央・地方監察結果等を踏まえ監察方針を定め、重点項目を設定していた。

監察実施計画の重点項目の主なものは、次のとおりであった。

- ① 業務処理体制の確立と進行管理状況
- ② 各保険給付請求書の迅速・適正処理状況
- ③ 長期未処理事案の処理状況
- ④ 業務上疾病の認定処理状況
- ⑤ 長期療養者の適正給付対策の推進状況
- ⑥ 労働保険適用・徴収業務の処理状況

しかしながら、一部の局においては、監察実施計画の策定に当たって、問題点があるにもかかわらず、前年度と同様の重点項目としているものが依然としてみられた。

#### (2) 署の業務に係る監察状況

ア 平成13年度における監察の実施状況及び平成14年度の計画は、次表のとおりである。

回	実地監察		机上監察		通信監察		随時監察 実施
	13年度 実施	14年度 計画	13年度 実施	14年度 計画	13年度 実施	14年度 計画	
1	0	0	24	22	27	27	0
2	0	0	2	4	0	0	0
3	27	27	1	1	0	0	0
4	0	0	0	0	0	0	0

### イ 実施状況

署の業務に係る監察の実施については、ほとんどの局において、前項で述べた重点項目を中心に、行政課題等に対する取組状況、各保険給付請求書の処理状況、長期未処理事案の管理者等の進行管理状況、適正給付対策の推進状況等について、実地監察年3回、机上監察年1回から3回、通信監察年1回を実施し、次のような指摘を行うなど効果的な監察に努めている状況がみられた。

- ① 業務処理体制の確立、業務計画、重点課題等に対する管理者等の進行管理が不徹底のもの
- ② 長期未処理事案が内部要因によるにもかかわらず、管理者等の指示・指導が不十分なもの
- ③ 主治医の意見書に「症状固定」又は「症状固定の見込み」が記載されているにもかかわらず、調査・確認を行っていないもの

特に、一部の局においては、長期未処理事案の解消を図るため、実地監察を2日間に亘り実施し、あるいは、監察時以外の実地指導を行った結果、長期未処理事案が大幅に減少した状況がみられた。

しかしながら、一部の局においては、次のような不適切なものがみられた。

- ① 是正・改善を要する事項について、文書による指示・指導を行っていないもの
- ② 是正・改善を要する事項及び改善報告が不明瞭な内容のもの
- ③ 机上監察の対象とする支払証拠書の対象月が前年度と同様のもの
- ④ 通信監察の対象者が少ないもの
- ⑤ 受任者払等に係る受領額を確認するための通信監察において、請求人から受領した旨の回答がないものについて追跡調査を行っていないもの

したがって、監察の実施に当たっては、署における業務処理状況を的確に把握した上で、問題点の分析を行うとともに、監察結果において、是正改善を要する事項については、その原因、理由等を明らかにし、期限を付した文書により、具体的な指示・指導を行う必要がある。

また、机上監察については、特定の月の支払証拠書及び給付請求書に偏ることのないよう実施するとともに、通信監察については、対象者の選定基準の見直し及び追跡調査を確実に実施する必要がある。

### ウ 監察結果

#### (ア) 局管理者への報告(復命)状況

監察結果の報告(復命)については、ほとんどの局において、監察終了の都度、局管理者に口頭で報告し、速やかに文書により復命を行っている状況がみられた。

しかしながら、一部の局においては、次のような不適切なものがみられた。

- ① 机上監察の報告(復命)が遅延しているもの
- ② 通信監察の報告(復命)が文書により行われていないもの

したがって、監察結果については、監察終了の都度、局長・各担当部長・労災補償課長及び労働保険徴収主務課室長に口頭で報告するとともに、遅滞なく文書により署における業務処理状況とその問題点等について、具体的に記述し復命する必要がある。

#### (イ) 署に対する指摘及び措置状況

署に対する指摘については、ほとんどの局において文書により行い、措置状況については、文書報告を求め次回監察で確認を行っている状況がみられた。

しかしながら、一部の局においては、次のような不適切なものがみられた。

- ① 期限を定め、文書で改善報告を求めているもの
- ② 繰り返し指摘しているにもかかわらず、速やかに改善されていないもの

したがって、是正・改善を要する事項については、文書により指摘を行い、指定した期日までに文書により改善報告を求める必要がある。

#### (ウ) 監察結果報告書(年度分)の作成状況

監察結果報告書の作成に当たっては、ほとんどの局において、全ての監察が終了した時点で労災補償課長、労働保険徴収主務課室長、監察官等により総合的な分析・検討を行い取りまとめている。

しかしながら、一部の局においては、監察結果報告書の内容の分析が十分でなく、重点項目の監察結果が記載されていないものなど不適切なものがみられた。

したがって、監察結果報告書は、新年度における行政運営方針、実施要領及び監察計画等の策定に当たって重要な資料となることから、各監察項目ごとに業務処理状況等の実態を明らかにし、問題点及び是正改善を要する事項については、局管理者が参画しその原因を分析・評価を加えた上、作成する必要がある。

#### (3) 監察結果の業務への反映状況

平成13年度の監察結果を踏まえ、各局とも、何らかの形で業務に反映している状況がみられた。その主なものは、①長期未処理事案の解消を図るため、局署検討会の開催及び署から定期的に処理経過票を提出させ、具体的な指示・指導を実施しているもの、②中央・地方監察結果報告書の指摘事項等について、署長会議、労災主務課長会議において説明し、再発防止の徹底を図っているものなどであった。

#### (4) 中央監察の指摘事項の是正改善状況

平成12年度及び平成13年度の中央監察指摘事項に

ついては、是正・改善する旨の報告を受けていたが、その措置状況を確認したところ、一部の局においては、なお、是正・改善されていない状況がみられた。これらの局については、本年度においても同様の指摘を行ったところである。

したがって、局長、各担当部長、労災補償課長及び労働保険徴収主務課室長は、指摘事項について局・署全体の問題として受け止め、問題が生じている原因等の把握・分析等を行い、①直ちに是正措置を講じなければならないもの、②計画的に実施するものなどに区分し、積極的に業務改善に取り組むとともに円滑な業務の推進に努める必要がある。

## 2 平成14年度監察実施計画の策定状況

監察実施計画については、平成14年度の監察計画策定状況等を重点として実施した。

監察実施計画については、各局とも、行政運営方針、管内の実情、中央・地方監察結果を踏まえ、

- ① 業務処理体制の確立と進行管理状況
- ② 各保険給付請求書の迅速・適正処理状況
- ③ 長期未処理事案の処理状況
- ④ 業務上疾病の認定処理状況
- ⑤ 長期療養者の適正給付対策の推進状況
- ⑥ 労働保険適用・徴収業務の処理状況

等の重点項目を設定するなど適切に策定している状況がみられた。

## 第4 職員研修計画の策定及び実施状況

### 1 研修計画の策定及び実施状況

#### (1) 局の職員研修

職員研修については、各局とも、職員の資質の向上等を図る観点から、年間計画を策定し、脳・心臓疾患に係る新認定基準等の研修を織り込むなど時宜を得たテーマの設定を工夫するとともに、必要に応じて随時、課内会議の場を活用して伝達研修等を実施している状況がみられた。

研修の講師については、各局とも、主に監察官等の幹部職員が担当していたが、専門知識を付与する研修については、ほとんどの局において、専門医、労災法務専門員、介護士及び社会保険事務局担当官などを積極的に活用している状況がみられた。

特に、一部の局においては、次のような状況がみられた。

- ① 各職制別、分野別を実施しているもの
- ② 講師の一方的な説明だけでなく、事例検討を中心に討論の場を設定しているもの

## 平成14年度中央労災補償業務監察結果

③ 研修終了後には必ず感想文の提出を求め、その後の研修に役立てているもの

しかしながら、ほとんどの局においては、新任の署(次)長研修が行われていない、また、ほぼ半数の局において、新任の労災主務課長研修が実施されていないなどの状況がみられた。

したがって、各局とも、研修計画の策定に当たっては対象者、内容及び実施時期等を十分考慮し、充実した研修計画を策定する必要がある。

なお、研修の実施内容は次表のとおりであった。

研修内容	内部講師		外部講師	
	局数	回数	局数	回数
管理者等研修	35	44	1	1
新任署・次長研修	7	7	1	1
新任労災主務課長研修	13	14		
労災主務課長研修	15	23		
新任労災担当者研修 (基礎知識等)	23	26		
労災補償業務研修 (補償給付業務等)	13	20	8	9
疾病・障害等級認定研修 (認定基準等)	23	4	9	11
第三者行為災害研修 (事務処理等)	9	10	2	2
年金・福祉担当者研修 (年金事務処理等)	14	15	9	9
その他 (労働保険相談員等研修)	14	14	3	4
合計	131	173	32	36

### (2) 新規採用職員・新任労災担当職員に対する署独自の研修

新任労災担当職員等が配置された一部の署においては、署独自の研修計画を策定し実施していた。その内容は、労災保険制度の概要をはじめ、補償給付事務の基本的な考え方等、業務を行う上での基礎知識を付与することを目的としたものとなっていた。

### 2 業間研修の実施状況

職員に対する業間研修については、各局とも、実施要領、各種会議及び地方監察時に計画的な研修を実施するよう指示しており、これに基づき各署において、定例及び随時に開催する課内会議等の場を活用し、法令改正・新通達等の伝達研修を実施するとともに、業務上外、障害認定等の複雑・困難な事案の調査手法や未経験の分野に関与させる等、幅広く実務経験を積ませるため事務

処理体制に工夫を凝らし、幹部職員及び業務経験者が指導している状況がみられた。

特に、一部の署においては、署長及び労災主務課長自ら研修教材を作成し実施するなど、積極的な取り組みを行っている状況がみられた。

また、補償給付の実地調査については、幹部職員及び中堅職員が新任職員を含む労災業務の経験の浅い職員を同行して実地指導に当たっている状況がみられた。

### 3 平成14年度職員研修計画の策定状況

平成14年度の職員研修計画については、各局とも、職員の資質の向上及び専門的知識・技術の付与を目的に、職員からの意見・要望及び管内の実情等を勘案し効果的・効率的な実施等に留意し策定している状況がみられた。



#### 平成14年度中央監察実施局署

実施月	局名	署名	
6月	鹿児島	鹿児島・鹿屋	
	石川	小松・穴水	
	鳥取	米子	
	山口	下関・徳山・山口	
	7月	和歌山	御坊・田辺
		山形	鶴岡・酒田
		秋田	秋田・大館
		熊本	八代・玉名
		佐賀	佐賀
		高知	須崎
香川		高松・坂出	
大分		大分・日田	
三重		上野	
茨城		水戸・日立・鹿島	
9月	福井	武生・敦賀	
	北海道	札幌東・室蘭・名寄	
	静岡	静岡・清水・富士・島田	
	千葉	千葉・成田・銚子	
	兵庫	尼崎・伊丹	
	神奈川	横須賀・横浜西・小田原	
	10月	長野	松本・岡谷・飯田
		大阪	大阪西・淀川・東大阪
		愛知	名古屋北・名古屋西
		岡山	岡山・玉野
埼玉		浦和・川口・川越・秩父	
福岡		福岡中央・行橋	
東京		渋谷・池袋・立川・三鷹	
計		27局	63署

〔秘〕

基発第0312010号

平成15年3月12日

都道府県労働局長殿

厚生労働省労働基準局長

## 安全衛生業務運営要領について

安全衛生業務については、安全衛生業務の運営要領（昭和59年2月27日付け基発第91号）により推進してきたところであり、労働基準行政の最重点課題として積極的な行政展開を行った結果、労働災害は大幅に減少したが、死亡災害、重大災害及び業務上疾病は依然として数多く発生しており、また近年休業災害の減少は鈍化傾向も見られるところである。また、労働者の健康確保について、その重要性が増しているほか、健康の保持増進、快適な職場環境の形成等の指導援助を中心とする施策が導入されている。こうした中で、労働災害の潜在的な危険・有害要因の除去又は低減及び労働者の健康の確保を図る観点から、安全衛生対策の推進がますます重要となっている。

さらに、

ア 近年、新たな工法・設備機械及び多様な化学物質による労働災害（健康障害を含む。以下同じ）が発生しており、これらの再発防止及びリスクアセスメント等の実施による一層の労働災害の減少を図るためには、基本的な安全衛生措置の徹底を図るとともに、技術的・専門的な指導を行うことが重要となってきたこと。

また、中小規模事業場の安全衛生水準については、大規模事業場と比較して大きな格差が見られ、単に法令の遵守を図るのみならず、安全衛生の改善に係るきめ細かい指導及び援助を行うことが必要であること。

イ 厳しい経済雇用情勢の中で労働基準行政に対するニーズは変化、増大しており、厳しい定員事情の中でこれらの行政ニーズに的確に対応するために、安全衛生部署は、監督部署と緊密な連携を図りつつ、その主体的能力を、投入が必要とされる重点課題に効果的、効率的に振り向けることが必要であること。

このような状況を踏まえ、労働者の安全と健康の確保を一層図るためには、各局において、局及び署の安全衛生部署が、行政推進に必要な基礎資料を十分整備・分析し、行政課題を明確にしたうえで、的確な年間安全衛生業務計画を策定し、これに基づき事業場、関係団体等に

対する技術的・専門的な指導等の安全衛生業務を実施していく必要があり、下記のとおり、安全衛生業務運営要領を定めたので、適切な運用に遺憾なきを期されたい。

なお、昭和59年2月27日付け基発第91号は廃止する。

記

### 1 基本的態度

- (1) 安全衛生業務を一層計画的、効果的に実施するため、管内状況を踏まえ行政課題を把握し、的確な年間安全衛生業務計画を策定し、これに基づき計画的に安全衛生業務を実施すること。
- (2) 労働災害等の発生状況を注視しつつ、労働災害の多発、特定の業種等における顕著な増加又は社会的に問題となる健康障害の発生等の場合には、迅速に必要な対応を図ること。
- (3) 今後一層の労働災害の減少及び健康確保を図るためには、事業場等における自主的安全衛生管理活動の促進及び安全衛生水準の向上が図られるよう、事業場、関係団体等に対する技術的・専門的な事項についての指導等を行うことが重要であることから、安全衛生部署が、基礎資料を整備・分析するとともに、監督部署と十分な連携をとりつつ、集団指導、個別指導、計画の届出の実地調査等の安全衛生業務を一層積極的かつ適切に実施すること。  
特に、産業安全専門官及び労働衛生専門官（以下「専門官」という。）は、労働安全衛生法（以下「法」という。）において、事業者その他の関係者に対し、労働者の危険を防止するため及び労働者の健康障害を防止するため必要な指導及び援助を行う旨定められていることを踏まえ、積極的に取り組むこと。
- (4) 安全衛生業務については、科学技術の進展等に伴う労働態様、職場環境等の変化に対応した対策が必要なことから、安全衛生担当職員は、法令はもとより、技術指針、セーフティーアセスメントに関する指針、労働安全衛生マネジメントシステム指針、通達等に精通するとともに、技術研修等の各種機会を通じて技術的・専門的知識の習得に努め、資質の向上を図ること。

### 2 年間安全衛生業務計画の策定及び実施状況の把握等

#### (1) 年間安全衛生業務計画の策定

安全衛生業務を計画的、効果的に実施するため、各署において安全衛生部署が行う安全衛生業務に係る年間安全衛生業務計画を次により策定すること。その際、重点対象、対象事業場等について年間監督指導計画との役割分担及び連携に留意すること。

また、局においても、事業者団体等に対する指導、

検査業者等に対する監査指導、各署に対する業務指導等の業務について年間計画を策定すること。

ア 労働災害等の発生状況、危険機械・有害業務の状況等管内の状況、労働災害防止計画、行政運営方針等を踏まえ、重点業務、重点対象等を設定すること。

また、重大災害、死亡災害の多発等やむを得ない事情により安全衛生業務計画に基づいた業務の遂行が困難となった場合に、優先して実施する重点業務、重点対象等を明らかにしておくこと。

イ 安全衛生部署の職員構成に応じて、主体的能力を的確に算定すること。

ウ ア及びイを踏まえ、別紙1又はこれに準じたものにより、集団指導、個別指導、計画の届出の審査及び実地調査、災害調査、検査、労働災害防止団体等の指導等について、中長期的視点も考慮し、実施回数、実施時期等を定め、所要業務量を計上すること。その際、重点業務、重点対象等に係る業務量が十分確保されるよう配慮すること。

局安全衛生主務課は、署が作成した計画案について、監督課と連携を図り、局行政運営方針、各署の管内状況、業務の実績等を踏まえた内容となっているか確認を行い、必要な調整を行うこと。

## (2) 安全衛生業務計画の実施及び評価

ア 安全衛生業務計画の実施及び実施状況の把握

年間安全衛生業務計画をもとに、月末までに翌月の月間計画を策定するなどにより、計画に沿った安全衛生業務を実施すること。

署管理者は安全衛生業務の実施状況について、毎月確認し適切な進行管理を行うこと。

重大災害、死亡災害の多発等やむを得ない事情により年間安全衛生業務計画を見直す必要が生じた場合は、計画の必要な見直し等を行うこと。

イ 局の指導

局安全衛生主務課は、署に対し、定期的に報告を求め、又は地方監察との役割分担に留意しつつ業務指導を実施する等により、各署の安全衛生業務の実施状況を把握し、必要に応じ指導を行うこと。

ウ 年間安全衛生業務計画の評価

局及び署は、次年度の安全衛生業務計画策定時に、当年度の安全衛生業務計画の実施状況(別紙2又はこれに準じたもの)を把握し、それを踏まえて次年度計画の的確な立案及び調整に資すること。

## 3 基礎資料の整備、分析等

安全衛生対策の推進のために必要な基礎資料については、管内状況を的確に把握するため、労働災害発生状況等の情報を収集し、目的をもって資料として整備、分析

し、対策を講じるべき問題、課題を把握することが重要である。

基礎資料の整備及び分析に当たっては、次に留意すること。

また、同種災害の再発防止、安全衛生意識の高揚等のため、災害情報等必要な情報の外部への提供を行うことに留意すること。

ア 労働災害の発生状況については、最新の状況を定期的に把握するとともに、その増減傾向について、単に対前年比較のみでなく中長期的視点から経年的な分析を行うこと。

なお、労働災害の把握においては、休業補償給付請求書との突合を行い労働者死傷病報告の提出の徹底を図るなど労災補償部署との連携に留意すること。

イ 労働災害の発生状況、危険機械・有害業務の種類、安全管理者等の選任状況、定期・特殊健康診断結果等の個別事業場に係る情報については、労働基準行政情報システムの情報の更新及び活用等により情報の整備を行うこと。

ウ 局署が有している情報のみでは有効な対策を講じることができないと認められる場合には、必要に応じ、自主点検の実施、外部機関からの情報の入手等種々の取組により情報の収集を図ること。

また、定期・特殊健康診断結果報告、安全管理者等の選任報告等については、対策の推進上の重要性を考慮し、迅速にシステム入力するとともに未提出事業場に対し健康診断等の実施及び提出の徹底を図る措置を講じること。

エ 問題の所在を明らかにし、これに応じた効果的な対策を講じるという観点から、作成した資料について、その目的に照らし適切な分析を行うとともに、組織的に十分な活用を図ること。

## 4 安全衛生業務の実施

### (1) 集団指導

ア 広く普及、啓発を図る必要があり、又は共通する問題点を有する事業場が多数にわたり、これらに対し全体の安全衛生水準の底上げを図る必要がある等の場合には、対象事業場等を的確に選定し、集散的に指導を実施することにより、効果的、効率的な指導を行うこと。

イ 集団指導は、労働災害防止団体等各種団体の活動の場を通じて指導を行うに止まらず、これら団体に所属していない事業場の存在にも留意しつつ、安全管理上問題が認められる事業場等に対して指導を行うこと。

### (2) 個別指導

ア 個別指導は、労働者の危険を防止するため、健康障害を防止するため及び健康保持増進を図るため必要な事項について、主として技術的・専門的観点から指導を行うものであること。指導の際に法定事項を満たしていない点があった場合は、単に法令に違反していることを指摘するのではなく、技術的・専門的な知識を活用して、可能な限り具体的な改善を指導することが重要であること。

イ 個別指導の対象としては、安全・衛生管理特別指導事業場に指定された事業場をはじめ、例えば次のものが考えられること。

① 各種指針、ガイドライン等(労働安全衛生マネジメントシステム、機械の包括的安全基準、THPの導入、自律的な化学物質管理の導入、快適職場の形成を含む)について個別に指導する必要がある事業場

② 次に掲げる事業場で技術的・専門的な指導が必要であると認められる事業場

- ・災害発生(多発)事業場
- ・【2行分墨塗り】
- ・【1行分墨塗り】
- ・【1行分墨塗り】
- ・【1行分墨塗り】

③ 【1行分墨塗り】

### (3) 計画の届出の審査及び実地調査

ア 計画の届出について、昭和59年2月13日付け基発第68号「計画の届出に係る審査等について」(その改正通達を含む。)に基づき審査等を行い、該当する事案がある場合は、工事開始の差し止め、計画変更の命令又は発注者に対する勧告若しくは要請を行うこと。

また、法第89条の2第1項の規定による審査については、平成4年9月30日付け基発第540号「都道府県労働基準局長の審査について」に基づき適切に実施すること。

イ 実地調査については、上記通達等を基に局が実地調査を優先的に行う対象を予め定め、実施すること。また、計画の届出の実地調査(以下、災害調査、検査等の場合と同じ。)に際しては、それぞれ調査又は検査の対象物以外の機械設備、安全衛生管理体制等についても必要に応じ確認及び指導を行うことに留意すること。

### (4) 災害調査

災害調査については、昭和39年4月20日付け基発秘第5号「監督業務運営要領の改善について」の記の第2の4及び昭和48年8月1日付け基発第455号「災害調査の実施要領等の改訂について」により適切に実施すること。

なお、労働災害を発生させ、安全衛生管理上の問題がある可能性が高い事業場に対しては、災害調査の実施の有無にかかわらず、必要に応じ、再発防止のための集団指導、個別指導、文書指導等を実施すること。

### (5) 特定機械等の許可及び検査

ア 特定機械等の許可については、製造許可基準等により適切に実施すること。

イ 特定機械等の検査については、各規則、各構造規格等に基づいて適切に実施すること。

### (6) 検査業者、検査代行機関、指定教習機関、作業環境測定機関等に対する監査指導

局においては、適正な検査、技能講習、作業環境測定の実施の確保を図るため、検査業者、検査代行機関、指定教習機関等に対する法第96条第3項に基づく検査については、昭和58年2月17日付け基発第72号「検査代行機関等に対する監査指導の実施について」により、また、作業環境測定機関に対する作業環境測定法第41条第1項に基づく検査については、平成11年2月18日付け基発第74号「作業環境測定機関に対する監査指導の実施について」により適切に実施するとともに、局における監査指導の年間計画の策定に当たっては各対象機関への定期的な検査実施について配慮すること。

### (7) 労働災害防止団体等の指導等

ア 労働災害防止団体等各種団体が自主的安全衛生活動を行うよう育成を図ること。特にその活動について、中小規模事業場への浸透を図るよう留意すること。

また、災害発生状況に応じて、労働災害防止団体等に対し局長名等による要請文書の発出、連絡会議の開催、合同パトロールの実施等その自主的活動を促進するために必要な措置を行うこと。

イ 労働災害防止団体、産業保健推進センター、地域産業保健センター等委託事業及び補助事業を実施している各種団体に対し事業の円滑な実施が図られるよう指導及び支援を行うこと。

## 5 行政措置及び復命

### (1) 個別指導等における措置

個別指導、計画の届出の実地調査、災害調査、検査等において、事業場に安全衛生上の問題点が認められた場合には、次の行政措置を講ずること。

なお、労働基準監督官については、従前の取扱いによること。

ア 文書による行政指導

【3行分墨塗り】

① 安全衛生指導書の交付

(ア) 安全衛生上の問題点に係る改善すべき事項、具

体的な改善内容・方法について、関連する法令、指針、通達等を十分検討し、必要な事項を記載した安全衛生指導書を交付すること。

安全衛生指導書は、労働災害発生の危険が切迫しており口頭による指導だけでは改善が期待できない場合、口頭により指導した際に指導内容を記した文書を手交するよう要望があった場合等即時に文書による指導を行うことが必要と認められる場合においては、現場で交付すること。

専門官発令されていない厚生労働技官(以下「技官」という。)にあっては、原則として、署長の決裁を受け交付すること。

(イ) 改善状況は、改善報告書(別紙4又はこれに準ずるもの)、再調査等により確認し、改善されない場合の措置は各局において監督復命書の判決基準との整合性を勘案し処理すること。

## ② 是正勧告書の交付

(ア) 法違反については是正勧告書を交付する必要があるときは、監督部署と協議の上、速やかに署長の決裁を受け、署長名の是正勧告書を交付すること。

この場合、法違反の是正以外の事項は、是正勧告書に記載せず安全衛生指導書に記載し、可能な限り是正勧告書と同時に交付すること。

(イ) 是正の有無の確認に係る再指導を実施するか否かは、各局における再監督判決基準等に基づく等是正勧告書の事後措置を勘案して事後の処理を行うこと。

## イ 使用停止等命令

法第98条、第99条及び平成8年11月5日付け基発第658号「産業安全専門官又は労働衛生専門官が使用停止等処分基準に該当する事案を現認した場合の取扱いについて」に基づき、使用停止等命令を行うこと。技官が使用停止等処分基準に該当する事案を現認した場合は、速やかに署長に復命し、署長が措置方針を決定するものであること。

## ウ 安全衛生改善計画の作成の指示

安全・衛生管理特別指導事業場に指定された事業場等に対しては、法第78条、昭和52年3月28日付け基発第181号「安全・衛生管理特別指導等実施要綱」等に基づき、安全衛生改善計画に係る業務を行うこと。

エ このほか、法に定められた次の行政処分等について、該当する事案を認めた場合は措置すること。

- ① 臨時的健康診断の実施の指示(法第66条第4項、平成14年2月12日付け基安労発第0212001号「過重労働による健康障害防止のための総合対策の具体的な実施に当たって留意すべき事項について」)
- ② 作業環境測定の実施その他必要な事項の指示(法

第65条第5項)

③ 欠陥機械等の回収命令(法第43条の2、平成元年4月10日付け基発第187号「労働安全衛生法第43条の2に基づく機械等に係る命令制度の運用について」)

④ 安全管理者、衛生管理者又は元方安全衛生管理者に係る培員又は解任命令(法第11条第2項、第12条第2項、第15条の2第2項、昭和49年3月6日付け基発第105号「企業における自主的安全衛生管理活動促進のための監督指導について」の記の1の(4))

⑤ 総括安全衛生管理者又は統括安全衛生責任者の業務執行に係る勧告(法第10条第3項、第15条第5項)

⑥ 発注者又は注文者に対する勧告又は要請(法第88条第8項、第98条第4項、昭和63年9月16日付け基発第601号の1「労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行について」)

⑦ 講習の受講の指示(法第99条の2、第99条の3、平成5年1月20日付け基発第37号「労働災害再発防止講習の受講指示について」)

## (2) 実施結果の復命

片外活動を伴う安全衛生業務を実施した後、速やかに別紙5の復命書(災害調査等すでに本省指定の復命書があるものは除く。また、局独自の様式がある場合はこれによって差し支えない)を作成し復命すること。その際、当該事業場における安全衛生水準、危険機械・有害業務の状況等について記述すること。また、継続して指導を実施した場合は、指導経過を明らかにしておくこと。

## 6 適切な研修の実施

安全衛生業務を的確に実施するため、安全衛生担当職員に対する研修について、中央研修の充実を図るとともに、所属局署における実地訓練を行うこととしており、各局において、今後、安全衛生専門実地訓練実施要綱に基づき、的確に実施すること。

また、技術研修等を実施する際は、安全衛生部署以外の部署に配置された専門官、技官等も対象とするよう配慮すること。

[以下の別紙は省略した。]

- 別紙1 年間安全衛生業務計画
- 別紙2 安全衛生業務実績報告
- 別紙3 安全衛生指導書
- 別紙4 改善報告書
- 別紙5 安全衛生指導復命書



連載第24回

# 語りつがねばならぬこと

## —日本・アジアの片隅から—

### 全国の繊維産業の組織化

塩沢美代子

#### “無法地帯”だった泉州

大阪府の和歌山県に近いあたりの地名が、泉南郡とか泉北郡だったので、泉州地区と呼ばれていた。関西国際空港が、この辺にできたらしいが、昭和30年代後半、ここは中小の紡績や織布の工場が密集していて、かつ労働基準法が、全く守られず、戦前の“女工哀史”が、そのまま再現されている地域だった。蚕糸労連が、繊維労連と名称を変え、幅広く未組織の繊維産業の組織化に乗り出したとき、ここも主要な対象地域になった。

九州の鹿児島や五島列島からの、中卒の集団就職者が働く、年少女子の職場なのに、2交替制による24時間操業をしており、休日も月に2回くらいのところが多かった。

地元の労働基準監督署が、手をこまねいていたわけではない。12時間労働が常態になっている地帯で、いきなり8時間労働といっても

無理なので、とりあえず是正基準として、10時間労働を目指していた。そして深夜業と休日労働をやめさせようと、抜打ちに工場に踏みこむという査察を行っていた。

これに対し、各企業ともさまざまな、対策を講じていた。

このあたりの最大手だった阪本紡績では、正門の守衛所には、机の下にベルが設置されていた。それを押すと、そこでは音が出ず、ずいぶん離れた工場で、警報がなり、直ちに機械が止まり、作業中の労働者は、かけ足で地下道を通って、原綿倉庫か寄宿舎に避難？するように訓練されていた。

深夜業の場合、監督官が来た時間が、終業時間に近い場合は、そのまま休めることもあったが、たいてい午前0時とか1時だったので、監督官の車が、工場から遠ざかったのを確認すると、守衛がまたベルを押して、機械が回転しはじめ、作業が再開されるということだった。

昭和36年にこの工場に労働組合を結成す

るときは、何度も暴力団のなぐりこみを受けるなど、たいへんなたたかひだった。そのとき怯える女子労働者をばげまし、リーダーシップをとり、結成後は役員もやった女性のHさんは、後にこう述懐する。

「熊本の天草の農家から働きにきていた私は、農家は早朝から手許が暗くなるまで働いていたから、12時間労働も当たり前だと思っていた。深夜労働は眠気とたたかうのがつらかったが、工場で働くということは、こういうものだと思っていた。

しかし、この労働条件に反発を覚えたのは、休日労働の現場をおさえようと、日曜日の監督官がきたときのことだった。工場に警報がなり、全員が原綿倉庫におしこめられた。ぎゅうぎゅう詰めで、自分の汗も隣の人の汗も、一緒になって流れる不快さのなかで、遠くから盆踊りの音が聞こえてきた。工場の騒音のなかでは全く気づかなかったが、静まりかえったので、聞こえてきたのである。私は盆踊りが大好きで、「私も踊りたい」と思った。“今日は日曜日なのに、お役人が帰ったら、また工場で働かなくてはならない”と思うと、無性に腹が立ってきた。これが私が、労働条件に疑問をもった、最初だった」と。

### 辛かった睡眠不足

阪本紡績は、当時は従業員千人規模で、男子も相当数いたから、その半数ぐらいが中心になって、組合結成を試みた。会社側についた男子との間で、作業を終えて出てきた女子労働者の争奪戦となったが、そのときHさんが、「この人たちについていこう」と、大声で組合結成派の男性たちのほうに、みんなを誘導した。それが女性のほとんどが、組合結成に参加する、きっかけとなったそうである。組合結成の

準備の最中に、会社にばれたので、突発的に結成大会をしたので、Hさんも争奪戦に出会うまで、何も知らなかった。

しかし日曜日に、盆踊りにもいけない不満がきっかけとなり、本能的に組合派についていこうと思ったそうである。

暴力団とも対峙するほど、たいへんな騒ぎだった結成当時は、繊維労連の組織部長と大阪総評のオルグが、現場にはりついて支援したが、やっと落ち着いて正常な組合活動が行われるようになると、私がここに派遣された。

阪紡の女子組合員に、労働組合とは何か、職場や寄宿舎での不平不満は、どうやって組合にとり上げてもらうかなどの学習をするためだった。と同時に、阪紡を皮切りに、その地域の中小規模の繊維工場にも組合がつくられた。それはどれも女性だけで結成したばかりで、組合運営のすべてを指導し、企業側についた男子の妨害から、彼女らを守ることが任務だった。

実際には、前者より後者のほうが中心となった。しかし宿舎は阪紡の寄宿舎だった。ここでは、15畳に10人が暮らしていたから、私は11人目の住人となった。製糸工場では、寄宿舎に、客室とか面会室があったので、そこに泊れたが、ここにはなかった。私は夜はどんなに遅くてもいいが、朝早いのは苦手だったので、後番の部屋に寝るため、1週間交替で部屋を代った。

組合ができるまでは、12時間労働で2交替だったが、結成後の団体交渉で10時間に短縮した。それで早番は午前4時始業、後番は午後12時終業となった。

後番の人は、毎晩作業を終り寄宿舎に帰るとき、動物の雄叫びのように、ウォーッといいながらはいてくる。解放感が自然とそうなるらしい。すぐ風呂場に走り、やっとリラックスし、寝静まるのは、早くて午前1時になる。私はそ

の後にやっと眠りにつくが、3時半になると、別棟の早番の部屋で、起床のベル代りに、すごいボリュームで、流行歌が響き渡る。

私は必ず目が覚めてしまうが、誰ひとりびくとも動かずに、泥のように寝こんでいる。早番が出勤してしまうと、私はまた眠るのだが、寝付きの悪い私は、やっと熟睡すると、遅番の起床時間になってしまう。泉州地区の仕事で、もっともつらかったのは、睡眠不足だった。昼間は周辺の組合を訪ねるのだが、ある日、その途中で身体がしんどくてたまらなくなった。当時は、その辺に小さな林が点在していた。晩秋の小春日和の日だった。私は林の奥にはいって、沢山あった落ち葉をかき集めて、その上に横になり、コートをかけて休んだ。そのうちに眠ってしまい、1時間くらいで目覚めた。そのとき身体が軽くなり、すっきりしたのを今も覚えている。各地のオルグ活動で、さまざまな経験をしたが、地べたに寝たのは、あのときだけだった。

当時の泉州労働事情は、それだけで一冊の本になるくらいだが、先を急ぐために、特に印象の強かったことに止めよう。

### “私生活”を取り戻す

女性だけで組合をつくった工場で、労働基準法の学習会をした。そこでも12時間労働を10時間に短縮できたばかりだったが、「法律では8時間と決まっており、ほとんどの工場で実施されている」と話したときである。組合長の女性が目をまるくして、「8時間しか働かないなんて、時間が余っちゃう」といったのである。これはこの地域で共通な感覚だったと思う。集団就職でこの工場に連れてこられて以来、12時間労働をしてきたから、彼女らには、「私生活の時間」という概念が全く存在しなかったのである。

私はいささか酷な表現だったかと思うが、「あ

なたの人生、あなたの青春は、この会社を儲けさすだけでいいの」という問いを発して、話しあいをした。彼女らには、すぐにはピンとこなかったらしいが、徐々に発想の転換がはかられたことは、次に記すエピソードが物語っている。

それは阪紡の組合結成1周年の行事に、象徴的に示された。婦人部の出しものとして、すばらしい手芸展が開かれたのである。

労働時間が2時間短縮されて生じた私生活の時間に、手芸が盛んになった。女性たちは、組合ができる前と後との違いを示すには、手芸展がいちばんいいと考えたそう。そこには、彼女らの口く“きれいな手のこんだ毛糸の模様あみ”や“レースあみで口のさめめるような美しいカーテン”などが並んだそうである。

### 暴力による組合つぶし

その一方で、いまだに忘れられない悲しい場面もあった。

従業員100人規模の織布工場で、組合をつくらうと、寄宿舎の食堂に集合した女性たちに、工場長に命じられた男子工員と地元のチンピラが、野球のバットと椅子をふり廻して殴りこんだ。彼らもしらふでは、女どもを殴りたおせないで、したたか酒をあおっていたから、ひとたび殴り出すと、とどまるをしらず、重軽傷は10数人に及び、女子労働者と支援者8名が入院した。私はなかでも重傷だった16歳の少女を見舞った。

あどけない丸顔は、頭から耳にかけて包帯につつまれ、苦痛にゆがんでいた。バットで殴られた胸がもっとも重傷で、呼吸が苦しくて横になれず、丸めたふとんによりかかって、あえいでいる。彼女は組合結成のことなど全く知らず、みんな食堂に集まれというので、そこにい

たに過ぎない。私は言葉もなく、彼女のベッドの横で、地の底にひきずりこまれる思いだった。私たちが組合をつくろうと、呼びかけなければ、こんなことにはならなかったのである。私はオルグをすればするだけ、彼女らを危険にさらすという事実を、どう受けとめたらいいのか、心の整理がつかなかった。

### ある死亡事故の話

また、にわかには信じがたい話もきいた。ある織布工場の男子社員には、当番でまわってくる奇妙な仕事があった。毎夜11時頃から、午前1時頃まで、労働基準監督署の近くに行き、建物の様子を見守る。12時とか午前1時にあかりがつけば、女子の深夜業禁止規定違反を摘発するために、係官が出勤準備に再出勤してきたことになる。したがって暗かった窓にあかりがつけば、当番はバイクを飛ばして工場に急報する。そこで作業は中止され、女子労働者は大喜びで、寄宿舎のふとんにもぐり込む、という次第である。

ところがある日、この当番をしていた男子が、バイクで電柱に激突し、亡くなってしまった。深夜の戸外勤務の寒さに耐えられず、一杯ひっかけていたためともいうが、いずれにしても完全な業務中の事故である。しかし、労災保険金をもらうためには、会社が彼が業務上の事故で死んだことを、認めなくてはならない。会社はどんな業務だったかを、説明できるわけがないし、同僚の男子も、口をつぐんでいた。したがって彼の死は、私生活上の過失死に扱われてしまった。

この結果にどうしても納得のいかないのは、彼の奥さんである。夫が会社のために、真夜中につらい役目をしていたのに、労災保険金すらもらえないのはひどい。しかし会社は全然

とりあってくれない。途方にくれたあげく、彼女は、女性だけで結成されたばかりの労働組合に泣きついた。

相談を受けた20歳前後の、女性だけの組合役員たちは、ひどく当惑した。なぜなら亡くなった人は、職場では女子労働者を、がみがみとこき使う管理職で、労働組合結成のときは、会社の命を帯びて、さまざまな形で弾圧した人である。組合員のなかには、気の毒だというより、いい気味だと思ふ人が多いだろう。しかし彼女らはさんざん話したあげく、“あの人も会社に使われていた身だ。私たちがいじめたのも、会社にそうさせられていたのだ。死んでこんな惨めな扱いをされてみれば、彼も哀れな労働者のひとりなのだ”という結論に達したそうである。そこで彼の補償問題にも、取り組むことになったというところまでの話を、間接に聞いたのだが、残念ながら結果がどうなったのかを、知る機会はなかった。

労働基準法の無法地帯は、泉州だけではなかった。

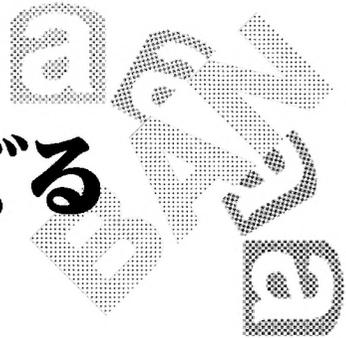
昭和30年代には、全国の学生服の6～7割を生産しているという、岡山県の児島でも、組織化のたたかいを経験した。

どこへ行っても、電動ミシンの音がするこの町は、ほとんどの家で、ボタン付けなどの内職をしているので、黒い布の山が、やたらと眼についた。

こういう未組織の地域へ行ってみると、繊維労連傘下の職場の、寄宿舎の生活環境も含む、労働条件の大きな格差を感じた。はじめはボツダム組合だったとしても、労連が10年以上とりくんできた、婦人懇談会の活動によって、労働条件はずいぶん改善されてきたのだということを、改めて実感したのである。



# アスベスト禁止をめぐる世界の動き



## 安衛令改正案パブリック・コメントに対する回答

日本・厚生労働省, 2003.8.18

厚生労働省が5月に実施した石綿含有製品の製造等の禁止に係る「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令」のパブリック・コメントに対する回答が、8月18日に公表された。本誌6月号に、石綿対策全国連絡会議が提出した意見を紹介しているので、参照していただきたい。

番号	御意見等の概要	件数	御意見等に対する考え方
1	今回の改正に賛成である。	2件	—
2	提案されている石綿含有製品だけでなく、すべての石綿及び石綿含有製品を禁止すべきである。	10件	「石綿の代替化等検討委員会報告書」を踏まえ、石綿を使用しない製品への代替が可能である石綿含有製品について、製造、輸入、使用等の禁止の対象とすることとしている。また、今回禁止の対象としていない石綿含有製品については、その代替化について関係事業者の取組の促進を図ることとするほか、必要に応じ使用状況、代替化の可能性等の調査を行い、製造、輸入、使用等の禁止の対象とする石綿含有製品の範囲について見直しを行うこととする。
3	代替化が困難な石綿含有製品を除き、原則禁止にすべきである。	9件	
4	「石綿」の定義に、アモサイト及びクロシドライト以外に、クリソタイル、アンソフィライト、トレモライト及びアクチノライトも含むことを明示すべきである。	3件	「石綿」には、クリソタイル、アンソフィライト、トレモライト及びアクチノライトが含まれていることは明らかである。
5	「住宅屋根用化粧スレート」の定義が曖昧である。	1件	JIS A5423に基づき「住宅屋根用化粧スレート」としている。
6	石綿を0.1%を超えて含有する石綿含有製品を禁止の対象とすべきである。	1件	技術的に石綿の含有率を確かな精度で測定できる濃度レベルが1%程度であること等を考慮して、石綿を1%を超えて含有する石綿含有製品を製造、輸入、使用等の禁止の対象とすることを考えている。
7	石綿含有製品のみが禁止されるのであり、指定されている製品全てが禁止されたと誤解されないよう、特段の配慮を願いたい。	2件	今回の改正案では、石綿含有製品のみが禁止され、石綿を含有しない製品については製造、輸入、使用等は禁止されないものであり、その旨周知してまいりたい。

## アスベスト禁止をめぐる世界の動き

8	一般工業用接着剤は対象となるのか。	1件	対象とする予定である。
9	不純物として石綿を含有する物はどう扱われるのか。	2件	石綿を1%を超えて含有する場合には製造、輸入、使用等の禁止の対象とすることを考えている。
10	石綿含有率の判定はどのような方法で行えばいいのか。	2件	吹付け石綿に係る石綿含有率の判定方法については、「建築物の耐火等吹付け材の石綿含有率の判定方法について(平成8年3月29日付け基発第188号)」において既に示しているところであり、これに準じて判定することもできる。なお、独立行政法人産業医学総合研究所等においても、判定方法等に関する相談を受け付けているところである。
11	施行までに十分な猶予期間を設けていただきたい。	5件	施行期日については、周知に必要な期間等を考慮して、今後検討してまいりたい。
12	施行日を遅くとも2005年1月1日としていただきたい。	1件	
13	施行日を早くとも2005年1月1日としていただきたい。	5件	
14	施行日前に製造、輸入、使用等されている石綿含有建材等については、適用を除外していただきたい。	12件	石綿含有建材等で施行日前に製造、輸入、使用等されているものについては、製品の状態では建材等の中に石綿が固定されており、石綿が粉じんとして発散するおそれがないことから適用除外とする代わりに、解体作業等の石綿が粉じんとして飛散するおそれがある作業については、石綿によるばく露防止対策の周知・徹底を図る方向で、今後検討してまいりたい。
15	既存建築物の石綿含有建材も禁止すべきである。	1件	
16	今回禁止の対象となる製品の代替品はあるのか。	2件	今回禁止の対象とする製品については、「石綿の代替化等検討委員会報告書」において、代替が可能であるとの結論を得ているところである。
17	摩擦材については、当面適用を猶予してほしい。	1件	「石綿の代替化等検討委員会報告書」において、摩擦材については、石綿を使用しない製品への代替が可能であるとの結論を得ていることから、製造、輸入、使用等の禁止の対象とすることとしている。
18	繊維強化セメント板の使用禁止はやめるべきである。	8件	「石綿の代替化等検討委員会報告書」において、繊維強化セメント板については、石綿を使用しない製品への代替が可能であるとの結論を得ていることから、製造、輸入、使用等の禁止の対象とすることとしている。
19	石綿含有製品の健康への影響はないのではないか。	1件	石綿は、吸入することにより肺がん、中皮腫等を引き起こすことが明らかになっており、また、石綿にさらされる業務による肺がん及び中皮腫の労災認定件数は年々増加する傾向にある。
20	<p>その他の御意見(労働安全衛生法の一部を改正する政令案に関する御意見でないもの)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 既存の石綿含有製品の調査、処分等に関するもの(3件)</li> <li>・ 特殊な作業等の管理に関するもの</li> <li>・ 補償に関するもの(2件)</li> <li>・ 生産の海外移転等に関するもの(1件)</li> <li>・ 意見募集のあり方に関するもの(1件)</li> <li>・ 禁止除外品の使用期限等に関する</li> <li>・ 見直し規定に関するもの(1件)</li> <li>・ 交換部品に関するもの(1件)</li> <li>・ 安全宣言に関するもの(2件)</li> <li>・ 法律の適用に関するもの(1件)</li> <li>・ 個別の製品に関するもの(1件)</li> <li>・ 石綿の製造を容認してきた責任に関するもの(1件)</li> </ul>		

# 労災補償業務監察復命書

## 情報公開①●労基署のどこをチェック?

労働基準監督署は、年3回、業務について都道府県労働局の監察を受ける。つまりきちんと仕事をしているかどうかをチェックするわけだ。どれだけ多くの被災労働者を救済したかをチェックするわけではもちろんないだろうが、どのような点に注目してどのような指導をしているのか。とりあえず横浜南労基署の労災補償業務に関する監察内容を情報公開法に基づいて請求したところ、被災者の氏名等を除き、ほとんど全て開示された。

労災の決定が遅れているものを長期未処理事案として、チェックしている。労災課長は、3か月以上未処理事案を職員ごとに、給付種別、受付年月日、労働者氏名、負傷年月日、傷病名、内容及び未処理理由を毎月報告させている。なお、脳・心臓疾患と精神障害は各々別にあげさせる。労働者氏名等は墨塗り、内容及び理由の方も、第三者行為災害以外は、ほとんど墨塗りになっている。請求人などを特定されるおそれがあるからであろうが、そこまで詳しく理由を書いてあるのであろうか。

第三者行為災害の多くは交通事故であろうが、加害者や保険会社との間でのやりとりも多くて大変なようだ。しかし、「処理率が76.7%と12署の中で最低であり、この3

か月をみてもさほど改善されてなく低迷」とまで書かれている。担当者が決まっているので、ほとんどあなたが最低と言わんばかり。被災者救済が遅れているのは問題だが、そうであればそれなりの配置をするなど工夫がないのだろうか。

われわれは給付の方ばかり気になるところであるが、当然労災の保険料徴収も重要な業務である。滞納整理状況を事業場数、件数、金額を記して表にして報告している。ほぼ9割が整理できているのだが、前年度とほぼ同じだと評価されている。しかしこれは、前年度納入された事業場など、容易に把握したものうち、きちんと納入させたものの比率であろう。

不正受給防止対策の実施状況についても監察があり、署側は、労災課長が作った「労災保険給付請求書審査チェックリスト」を資料で報告している。それは「適正給付関係等も含む総合的なリスト」らしい。残念なことにその審査内容・留意点の多くは墨塗りであるが、チェックする主体は、担当者、係長、課長、次長、署長、各々が「必ず確認すべき事項」と「必要に応じて確認すべき事項」に分けて整理されている。

例えば休業補償請求書で、労働者性については、担当者から

署長に至るまで全て必ず確認することになっているし、傷病の期間などは課長まで必ず確認することになっている。ところがなぜか、賃金や所定労働時間は必要に応じて確認すべきこととされている。かねてから、残業未払いなどの労基法違反をきちんと指摘して休業補償を給付することを求めているが、「必ず確認して」もらいたいところ。さらに労災担当職員だけではなく、監督官に確認してもらいたいのである。そもそもが、労働者の不正をチェックする視点であり、違法な経営者をチェックする趣旨ではないと言えるそれまでであるが、ぜひ改善してもらいたい。

復命書には、「署の要望事項」も記載されている。例えば、パソコンは充足したが、職員独自で習得するのは困難なので、局で研修をしてほしい、社会保険事務所との連携について、局にて調整を図ってほしい、といった内容である。

大変驚いたのは、お金の管理面で指導を受けている事実である。原文のまま引用しよう。

指示事項(指導事項)『現金振込書・領収証書』の不適切な処理が繰り返し発生し、また、現金保管簿について記入漏れが発生しているため、収入官吏全員に対して事務処理の適正化を徹底するとともに、管理者等による管理体制及び相互牽制体制の強化に努めること。』

ちなみに、同時期に開示させた鶴見労働基準監督署の「現金出納簿」によると、監督署ではほとんど現金を運用することではなく、労災給付以外は、旅費の清算、写真

現像代、コピーのメンテナンス代金、書籍代など、多い日でも10数枚の伝票しかないようだ。鶴見よりは横浜南は規模が大きいのは事実だ。いや、量の問題ではない。現金保管簿の記入漏れなんて、役所で許されるのだろうか!!

こうした事務処理のずさんさが、横浜南署で最近問題になっている、港湾被災者の労災認定の調査の遅れ、労災隠しの横行と甘い処分の背景にあるのではないか。

思ったよりも興味深い内容であるので、現在全ての労働基準監督署の労災補償業務についての監察復命書を開示請求中である。監督行政の方も、あわせて開示請求した。労働基準監督署交渉の際

にも、活用したい。

(神奈川労災職業病センター)

※厚生労働省では、平成15年1月6日付け基発第0106002号によって、「地方労災補償監察官指針」を13年ぶりに改訂している。平成14年12月27日付け基労発第12127001号「労災保険給付事務処理点検体制の総点検の実施等について」によると、同年11月に、労基署労災担当職員が架空の労災事故を捏造し、自分で管理する銀行口座に入金させて労災補償費を詐取していた事件が発覚(当該職員は懲戒免職)、前年にも同様の不正が発生していることから、総点検を指示した。

当然このような主張が通るはずもなく、2002年8月、内閣府情報公開審査会は原職も公にせよと答申。労働局は公開することを決めたが、今度は、委員自らが執行停止の不服申し立て。もちろんこれも通るはずがなくて、ようやく2003年1月21日に、開示の実施の案内が通知された。1年あまりのやりとりで公開された委員の名簿は、下記のとおり。

ちよつと気になるのは、横浜銀行人事部審議役の中川さんと労働条件アドバイザーの岩嶋さん。まず中川さん。どうして経営側の人事の現職役職者が調整委員に入っているのだ。それならば労働組合側の役員も入れるべきではないか。それから岩嶋さん。「労働条件アドバイザー」というのはなんだろう。気になるので局に問い合わせたところ、労働条件アドバイザーと言うのは、全国労働基準団体連合会の相談員とのこと。そして中川さんも岩嶋さんも厚生労働省OBらしい。原職に沿って任命しているわけではないとはいうが、経営側人事の人しかいないとは思えないし、いかがなものか。それに、銀行の人事部に「天下り」というわけで、それはそれで別



(神奈川労災職業病センター)

## 地方労働紛争調整委員名簿

### 情報公開②●開示までに1年あまりかかる

厚生労働省は2001年秋から、個別労使紛争の斡旋をはじめている。各地方労働局で紛争調整委員を任命して、その人たちが労使のあっせんをする。そこで、制度発足直後に、情報公開法に基づいて、その委員の名簿の開示請求をした。

ところが神奈川労働局は、2001年11月28日に、「特定の個人を識別するのできる情報」ということで不開示。斡旋する人物の名前すら明らかにしないのは、覆面の裁判官のようなものだ、厚生労働大臣に不服申し立てをした。同

大臣は内閣府情報公開審査会に諮問し、氏名はいいが、原職名はだめだという主張になった。なぜなら、就業先が知られると、当事者からの「不当な圧力」や「理不尽な行為」に「晒される危険が俄然大きくなる」、とのこと。

氏名	原職名	備考
松田保彦	帝京大学法学部教授	均等調停兼務
横溝正子	弁護士	均等調停兼務
奥山明良	成城大学法学部教授	均等調停兼務
澁谷勝義	社会保険労務士	
中川悟	横浜銀行人事部審議役	
岩嶋準三	労働条件アドバイザー	

# 長時間労働を克明にメモ

## 埼玉●電気技術主任の過労死認定

昨年5月に死亡したAさん(電気技術主任)の奥さんが相談に came。話の内容から過労死であると確信した。とりあえず奥さんがユニオンに加入することになった、奥さんがユニオンに加入するのは法的には労働組合法の団結権にあたるが、団交権が発生するかどうかは難しいところだった。しかし、そんなことはかまわず会社に労災申請手続きを議題とした団交を申し入れた。会社は大阪に本社のあるP社で薬品製造機器メーカーである。東京支店が埼玉県吉川市にある。とにかく団交は開催された。そして、労災申請には協力することを確約させた。

さて、どうやって労災認定を勝ち取るか。

詳細に話を聞いていくうちに、なんとAさんが倒れた場所がロード劇場であることが明らかとなった。倒れた直後に病院に運ばれ、翌日脳幹出血で死亡したものである。あまり馴染まない場所だが、直接関係者に話を聞くしかない。

通常のサラリーマンでないことは一目瞭然だ。いわゆる関係者である。相手も私を仲間と勘違いしたようで、話は比較的順調に進んだ。話によると、夜の6時頃、観劇中に突然牛の鳴き声のようないびきが聞こえたため、ただちに119

番したと言う。翌日死亡したと言うと、「ここにも来るのかな」と真剣な顔をするとところが場所の特殊性と言え。「来ないと思うよ」と言うと、ホッとした顔で現認者の欄にサインをした。彼らが怖いのは警察である。こうして無事11月に春日部労基署に申請をした。

異常な長時間労働であることが判明し、職場の同僚から意見書を作成してもらった。厚生労働省の過労死認定基準を上回るものであることも判明した。本人が克明にメモをしていたからだ。残業は月100時間を超え、年間労働時間は3,000時間を超えていた。しかし、その後本人の“異常”と言える人間ドックの診断書が明らかになった。高血圧、高血糖による網膜症の危険、肝臓悪化等である。こうした

事実が過重労働の結果であるが、監督署の判断を促進するためには、大衆行動が鍵であるという原則に従うことにした。

行動は最近活発に取り組んでいる北関東ユニオンネットの共同行動として展開した。昨年11月には埼玉県知事交渉として奥さんも出席し県庁役人に強く要請、同時に埼玉労働局交渉でも直接奥さんが訴え、大宮駅前では過労死撲滅のビラ配布も取り組んだ。その後も認定はまだか等の問い合わせを担当者に行う。こうした取り組みが功を奏したようで、今年の3月5日に見事に過労死認定を勝ち取るようになった。4月にこの担当者は、どういうわけか転勤となったようだ。

その後私たちは、P社に企業補償請求を行っている。この事案からわかるように、タイムカード等の存在があったことが重要である。現在審議中の労基法改悪の裁量労働制が認められると過労死そのものが立証できなくなることになる。断固として反対していこう!

(埼玉ユニオン)

# 40年前の溶接作業で中皮腫

## 埼玉●同僚の証言を得て労災認定

昨年10月、じん肺・アスベスト疾患ホットラインを行ったときに相談をいただいたKさん(64才・男性)。Kさんは、すでに昨年6月から悪性胸膜中皮腫発症と診断され療

養されていた。ガンセンターに通院し、化学療法を中心に治療し、副作用が治まっている時期は普段通りの生活を送っていた。

早速自宅を訪問し、病気や仕事

のことについてお話しした。Kさんは、40年前の7年間、横浜市のマリンボイラー製造工場でガス溶接工として働いたのち転職し、建設機械の販売・リース等の管理業務に従事され、定年を迎えられていた。

職歴の話聞くうちに、アスベストとの接触は、40年前のマリンボイラー製造工場での溶接作業以外にはないと考えられた。Kさんには、自宅にある会社関係の資料や記録を手がかりに、どのような作業、作業環境でアスベスト粉じんが曝露したのかを思い出していただき、メモを作っていた。

Kさんは、横浜市の工業高校を卒業後、地元のボイラー製造会社H社に採用された。1年間ガス溶接の見習いをした後、ガス溶接専門の作業に従事した。当時、ステライト溶接という特殊溶接の実用化をはかった。

ドラム缶を輪切にしたものの内側に耐火用の珪藻土とモルタルを塗りあせ炉を作る。炉内にステライトを溶接する部品を入れ、約600℃まで予熱を加え、除冷のためアスベストクロス巻き付け、300℃まで温度を下げる。1㎡のアスベストクロス布団のように3～4枚重ねて中央部を切り、穴を開ける。真上からのぞき込むように、バーナーでガス溶接する。その時、バーナーの熱と高温の炉内の熱のためアスベストクロスが焼け、白い煙状の粉じんがもうもうと発生したという。シールドやマスクはしなかった。作業が終わると、帽子や前掛け、手袋にはアスベストクロス粉じんで真っ白な状態になった。アスベストクロスは、4～5日で

ボロボロになるため、その都度交換していた。このような特殊溶接作業は、Kさん専属の仕事だった。

また、作業場の10メートルほど隣には、マリンボイラーの組立工場があった。ボイラーの外壁に使う鋼板ケーシング・プレートの内側には、アスベストのボードを貼り付ける。アスベストのボードを切断してパネル状に加工するため、粉じんがひどかった。Kさんの作業場にも、その時のアスベストの白い粉じんが飛散してきた可能性が十分考えられた。

H社は、現在港区に本社がある。Kさん夫妻と一緒に本社に向向き、人事労務担当者と交渉したが、記録がないため、事業主証明も出せないという。会社の非協力的な対応を見極めたうえ、本年3月、横浜南労基署に労災請求した。合わせて職歴や作業内容、療養の経過をまとめた申立書、当時の工場の見取り図や写真を資料として提出した。

一方、Kさんの悪性胸膜中皮腫を最初に診断した地元の医療機関の主治医と面会し、診断の根拠を確認し、請求書への証明と労災認定への協力をお願いした。

しかし、Kさんが仕事をしていた

40年前の作業環境を裏付ける資料が乏しい。工場はいまはショッピングセンターとなり跡形もない。そこで、Kさんが懇意にしてた同僚で、現在所在の分かる方を探し出すことになった。昔の転居届けのハガキから、当時工場の工程管理をしていたSさんが横須賀に在住していることが判明した。さっそく横須賀市内で会っていただき、労災請求の趣旨と協力を依頼した。後日、労基署の担当官は、当時の同僚で現場を知るSさんから聞き取り調査を行った。

5月に入り、労基署担当官がKさんから聞き取りを行った。そして、6月、業務上として認定するとの知らせがあった。悪性胸膜中皮腫は急速な病状の進行が予想される。Kさんご夫妻の願いも早期に認定を求めるものだった。

40年前の工場7年間の溶接作業という職歴であり、アスベスト粉じんの曝露歴を確定する作業が難航することが予想された。結果的には、労災請求から3か月間という短期間で労災認定された。他のH社退職者からも、じん肺、アスベスト疾患の発生が



(東京労働安全衛生センター)

## 元請・現場不明、給料明細もなし

### 愛知●外国人労働者の障害認定

1997年5月に、受傷。来日して日も浅く、右も左もわからない名

古屋で、友人の車で解体現場に連れて行かれた。解体中の現場

で、バールで畳の下の床板をはずす作業中、ガラスの破片が床板に落ちていたのだが、光の具合で見えず、そのガラスが飛んできて右目に当たり、角膜裂傷・水晶体損傷し、人工レンズ挿入の手術を受けた。当時は、まだ未成年で、言葉もわからず、まして日本の労災制度があることも知らず、ある程度の治療を受けてから、母国(トルコ)に帰国した。今は、日本人の奥さんとお子さんがいる。2002年8月に、中日新聞に載った外国人労災ホットラインの記事を見て、相談に来られた。名古屋南労基署に障害補償を請求した。

最初は、担当者は非常に親切であったが、決定までの作業が遅々として、進まなかった。現場の特定ができない、元請けがわからないためであった。この個人事業主は、私たちが接触をしたときには、元請けに迷惑がかかるので、その名前を明かせないと言っていたのだが、労基署の調査が入ると、記憶もないし、引越して書類もないと言いつつ訳がかわってきた。事業主のうそを付かないとの誓約書が労基署には残されている。

現場の特定のために、労基署担当者は、個人事業主と共に、名古屋の繁華街の現場付近だろうと思われるところを探し回ったが、5年前なので様子が一変し、見つけることはできなかった。さらに、労基署は、付近の7~8箇所の商店街の会長に、1997年5月頃、立て替えた建物はないか?と聞いたが、これも、会長が変わっていたりしてうまくいかなかった。また、名古屋市住宅都市局建築指導課で

捜そうとしたが、地域を限っても、建築許可申請の時期を細かく限定することができず、膨大な数から判明できないとの返事だったらしい。何故これほどまでに、労基署は動いたか? 「被災労働者の救済のため」と南労基署は言う。

個人事業主に発注した解体業者は住所も名前もわかっており、私たちもその業者と話し合ったのだが、個人事業主へ責任を押しつけ、労基署への協力も一切しなかった。この点で、労基署の監督官は、その業者が元請けと断定できないので、強制的に調査することはできない、と結論づけた。

結局、現場を特定できないまま、労働保険番号はこのような件に使われる番号で処理された。

平均賃金を算出するための賃金明細表は、双方に残っていないため、担当官は、労働局作成の「毎月勤労統計調査の建設作業員平均賃金」と、労働大臣官房政策調

査部作成の「屋外労働者職種別賃金調査報告」をもとに、平均賃金を算出。

2003年3月31日に、障害補償支給は決定された。

書類があまり残っていない状況で、障害認定されたのであるが、手術した医師の診断書に「平成9年5月、解体の作中にガラス片が目当たり当院に受診したこと」、「手術の内容」が書かれている。南労基署はその病院の医師に意見書提出を求めた。また、1997年5月に手術したときの病院に提出する同意書のコピーがあり、これは、個人事業主が保証人となっており、これらの書類が証拠となった。

100万円近い最初の治療費は、すべて個人事業主の負担だったが、療養補償請求の効力は2年なので、戻ってこない。



(名古屋労災職業病研究会)

## 高裁勝訴判決でようやく決着 大阪●ブラジル人労働者の損害賠償裁判

1998年4月の労働災害から5年を経て、やっとブラジル人労働者Cさんの損害賠償の決着がついた。事業主側は、かたくなに責任を否定、和解にも応じず、判決を不服として、被告側が控訴した控訴審の高裁判決で控訴棄却となって、やっと補償が支払われた。

材木加工業の被告会社 (株)永井

半は、従業員のほとんどがブラジル人労働者であるが、職場環境は悪く、おがくずの散らばった作業所で、労働者はただ能率を上げることだけを厳しく指示されて働いていた。そんな中、指先を挟んだり切ったりといった小さな事故は日常茶飯事で、当然の帰結として、Cさんの転倒腰痛事故、Mさんの右

腕切断事故などの大災害を招くこととなった。

Cさんの労災は、隣の機械から商品である材木が落ちるところをCさんが受け止めようとして転倒したものであったが、隣の機械で作業をしていた労働者たちの作業方法に問題があり、それは事業主の責任であるのは明らかだった。しかし永井半は、責任を否定し続け、複数の従業員たちに虚偽の証言をさせて、Cさんの障害が嘘であると証明しようとやっきになった。原告Cさん側も仕方なく、元同僚や友人の証言を提出し、永井半側の嘘を一つひとつ明らかにしていった。しかし、そういったやりとりにより裁判はかなり長引いたうえ、裁判

官への心象も、被告、原告の双方が悪くなっていくという、泥試合の様相を呈した。

一審判決は、双方の言い分が事故の詳細で食い違うが、事業主に責任があるとし、一方、被告側の証拠を考慮して、Cさんの障害を労災障害等級より実際は軽いとして、和解案で提示して見せたのとほぼ同様の額の支払を被告に言い渡した。それを被告が控訴し、控訴審でも、さらに新たな虚偽の証拠を提出し続けたわけだが、結局、判決は棄却となった。

とりあえず、Cさんの事案については決着が着いたわけだが、Cさんの休業中に起こったMさんの事故については、損害賠償裁判

がまだ進行中である。Mさんの事故の最大の原因は、機械のカバーがはずされていたことによるが、提訴してもうすぐ2年になろうというのに、永井半は自分の過失についてはふれずに、Mさんの過失ばかりを証明しようと、行ったこともない安全教育研修を主張したり、裁判を長引かせている。

永井半は労災が重なり、特安職場指定も受け、ボルトガル語の安全マニュアルなども置くように改善されつつあるが、労災が起こっても労働者の責任にする体質はあまり改善されたとは思えない。今後も、永井半の労働者



(関西労働者安全センター)

## 神経系統の機能又は精神の障害に関する障害等級認定基準について

平成 15年8月8日 厚生労働省発表

「精神・神経の障害認定に関する専門検討会」(座長: 原田憲・元東京大学医学部教授)において、その検討結果が「精神・神経の障害認定に関する専門検討会報告書」(以下「専門検討会報告書」という。)として取りまとめられたことを踏まえて、厚生労働省では神経系統の機能又は精神の障害に関する認定基準を全面的に改正し、本日付で厚生労働省労働基準局長から都道府県労働局長あて通達した。

1 労災補償においては、業務や通勤が原因で負傷し、又は、疾病にかかり、その傷病が治っても身体等に後遺障害が残った場合には、その後遺障害の程度(等級)に応じた給付(障害(補償)給付)が行われる。

この障害の程度は障害等級として認定されるが、これを認定する基準として障害等級認定基準(以下「認定基準」という。)が設けられている。

今般、専門検討会報告書の内容を踏まえ、精神・神経の認定基準について全面的に改正したものである。なお、精神神経系の認定基準の全面的な改正は昭和50年以来となる。

### 2 主な改正内容

- (1) 脳の器質的な変化を伴わない精神障害(非器質性精神障害)である「うつ病」や「PTSD」等の後遺障害について、新たに基準を設けた。
- (2) 脳の器質的損傷による記憶、思考、判断等の能力の障害(高次脳機能障害)や脳又はせき髄の器質的損傷による麻痺の後遺障害について、より明確な基準に改めた。
- (3) その他、外傷性てんかん等の後遺障害について、最新の医学的知見に基づく基準に改めた。

3 厚生労働省としては、今回の認定基準の改正により障害認定がこれまでより迅速かつ適正に行われるものと考えている。

なお、本認定基準は平成15年10月1日以降治癒した後遺障害について適用となる。

### 参考1: 改正認定基準の概要

#### 1 非器質性精神障害

非器質性精神障害の認定基準については、外傷性神経症に係る認定基準のみ設けられていたところであるが、うつ病やPTSD等の精神障害の労災認定の増加傾向に鑑み、業務上の非器質性精神障害の後遺障害一般に関して適用する基準を設定するとともに、障害認定の時期を示したこと

### (1) 非器質性精神障害の特質と障害認定

非器質性精神障害は、その特質上、業務による心理的負荷を取り除き適切な治療を行えば、多くの場合完治するのが一般的であり、完治しない場合でも症状がかなり軽快するのが一般的であること

また、通勤・勤務時間の遵守、対人関係・協調性等の能力のうち、複数の能力が失われている等重い症状を有している者については、非器質性精神障害の特質上、症状の改善が見込まれることから、症状に大きな改善が認められない状態に一時的に達した場合においても、原則として療養を継続することとしたこと

### (2) 障害認定の基準

「抑うつ状態」等の精神症状が認められるものについて、日常生活や通勤・勤務時間の遵守、対人関係・協調性等の8つの能力の障害の程度に応じ、原則として9級・12級・14級の3段階で障害等級を認定することとしたこと

## 2 脳の器質的損傷による障害

認定基準の明確性の向上を図る観点から、脳の器質的損傷に基づく障害については高次脳機能障害（注1）と身体性機能障害に区分した上で、高次脳機能障害と身体性機能障害のそれぞれについて以下のような基準を策定するとともに、両者が併存した場合の取扱いを示した

(1) 高次脳機能障害は、意思疎通能力、問題解決能力、作業負荷に対する持続力・持久力及び社会行動能力の4つの能力の喪失の程度（必要とされる支援の要否や程度）に着目して、障害等級（3、5、7、9、12、14級）を認定することとしたこと

ただし、重篤な高次脳機能障害により食事・入浴・用便・更衣や外出等に介護を要するものについては、介護の程度を踏まえて障害等級（1、2級）を認定すること

(2) 身体性機能障害については、麻痺に着目し、麻痺している身体の範囲や程度により障害等級（1、2、3、5、7、9、12級）を認定することとしたこと

## 3 せき髄損傷による障害

せき髄損傷による後遺障害についても、認定基準の明確性の向上を図る観点から、せき髄損傷に通常伴って生じる神経因性膀胱障害等の障害も含めて評価する基準を設定したこと

障害認定に当たっては、麻痺に着目し、麻痺の範囲及びその程度により障害等級を認定（1、2、3、5、7、9、12級）することとしたこと

## 4 その他

### (1) 外傷性てんかん

外傷性てんかんについては、従来、てんかん発作の型

にかかわらず障害等級を示していたが、発作の型により労働能力に及ぼす影響が異なることから、発作の型と頻度により障害等級（5、7、9、12級）を認定することとしたこと

### (2) RSD（反射性交感神経性ジストロフィー）（注2）

RSDの取扱いは、従来認定基準上明確ではなかったが、外傷後に残る特殊な型の痛みとして慢性期における一定の要件（①関節拘縮、②骨の萎縮、③皮膚の変化（皮膚温の変化、皮膚の萎縮））を満たすものについて、症状の程度に応じて障害等級（7、9、12級）を認定することとしたこと

注1：高次脳機能障害が存在する場合には、耳が聞こえても、言葉を理解することができず、「会話をすることができないこと」等の症状を呈することがある。

また、「段取りをつけて物事を行うことができない」、「仕事に対する意欲や注意の集中を持続することができない」、「突然興奮したり、怒り出す」等の症状を呈することがある。

注2：RSDとは、外傷後に生じる慢性疼痛であり、激しい痛みを生じることがある。

### 参考2：障害等級表（関係部分の抜粋）〔省略〕

#### 参考3：各等級に該当する障害の例

### 1 非器質性精神障害

9級の例 「対人業務につけないもの」

12級の例 「職種制限は認められないが、就労に当たりかなりの配慮が必要であるもの」

14級の例 「職種制限は認められないが、就労当たり多少の配慮が必要であるもの」

### 2 高次脳機能障害

1級の例 重篤な高次脳機能障害により食事・入浴・用便・更衣等の日常生活動作ができず常時介護を要するもの

2級の例 重篤な高次脳機能障害のため自宅内の日常生活動作は一応できるが、宅外の行動が困難で、随時他人の介護を必要とするもの

3級の例 「職場で他の人と意思疎通を図ることができないもの」

5級の例 「実物を見せる、やってみせる、ジェスチャーで示す、などの色々な手段とともに話しかければ、短い文や単語ぐらいは理解できるもの」

7級の例 「職場で他の人と意思疎通を図ることに困難を生じることがあり、意味を理解するためには時々繰り返しを必要とするもの」

9級の例 「職場で他の人と意思疎通を図ることに困難を生じることがあり、意味を理解するため〔→37頁に続く〕

## 各地の便り

表1 労災年金・一時金のスライド率

事故発生日または診断確定日	スライド率
昭和22年9月1日から昭和23年3月31日まで	20,446%
昭和23年4月1日から昭和24年3月31日まで	7,436%
昭和24年4月1日から昭和25年3月31日まで	4,123%
昭和25年4月1日から昭和26年3月31日まで	3,550%
昭和26年4月1日から昭和27年3月31日まで	2,909%
昭和27年4月1日から昭和28年3月31日まで	2,510%
昭和28年4月1日から昭和29年3月31日まで	2,210%
昭和29年4月1日から昭和30年3月31日まで	2,006%
昭和30年4月1日から昭和31年3月31日まで	1,995%
昭和31年4月1日から昭和32年3月31日まで	1,882%
昭和32年4月1日から昭和33年3月31日まで	1,817%
昭和33年4月1日から昭和34年3月31日まで	1,790%
昭和34年4月1日から昭和35年3月31日まで	1,682%
昭和35年4月1日から昭和36年3月31日まで	1,582%
昭和36年4月1日から昭和37年3月31日まで	1,415%
昭和37年4月1日から昭和38年3月31日まで	1,273%
昭和38年4月1日から昭和39年3月31日まで	1,148%
昭和39年4月1日から昭和40年3月31日まで	1,036%
昭和40年4月1日から昭和41年3月31日まで	948%
昭和41年4月1日から昭和42年3月31日まで	860%
昭和42年4月1日から昭和43年3月31日まで	775%
昭和43年4月1日から昭和44年3月31日まで	686%
昭和44年4月1日から昭和45年3月31日まで	600%
昭和45年4月1日から昭和46年3月31日まで	516%
昭和46年4月1日から昭和47年3月31日まで	452%
昭和47年4月1日から昭和48年3月31日まで	391%

昭和48年4月1日から昭和49年3月31日まで	329%
昭和49年4月1日から昭和50年3月31日まで	265%
昭和50年4月1日から昭和51年3月31日まで	226%
昭和51年4月1日から昭和52年3月31日まで	203%
昭和52年4月1日から昭和53年3月31日まで	185%
昭和53年4月1日から昭和54年3月31日まで	175%
昭和54年4月1日から昭和55年3月31日まで	165%
昭和55年4月1日から昭和56年3月31日まで	156%
昭和56年4月1日から昭和57年3月31日まで	149%
昭和57年4月1日から昭和58年3月31日まで	142%
昭和58年4月1日から昭和59年3月31日まで	139%
昭和59年4月1日から昭和60年3月31日まで	134%
昭和60年4月1日から昭和61年3月31日まで	130%
昭和61年4月1日から昭和62年3月31日まで	127%
昭和62年4月1日から昭和63年3月31日まで	124%
昭和63年4月1日から平成元年3月31日まで	120%
平成元年4月1日から平成2年3月31日まで	116%
平成2年4月1日から平成3年3月31日まで	113%
平成3年4月1日から平成4年3月31日まで	108%
平成4年4月1日から平成5年3月31日まで	106%
平成5年4月1日から平成6年3月31日まで	101%
平成6年4月1日から平成7年3月31日まで	100%
平成7年4月1日から平成8年3月31日まで	102%
平成8年4月1日から平成9年3月31日まで	99%
平成9年4月1日から平成10年3月31日まで	99%
平成10年4月1日から平成11年3月31日まで	99%
平成11年4月1日から平成12年3月31日まで	99%
平成12年4月1日から平成13年3月31日まで	98%
平成13年4月1日から平成14年3月31日まで	99%

## 最低保障4,180円に 厚労省●最高限度額等も改訂

厚生労働省は、7月10日付けで、①労災保険の給付基礎日額の最低保障額を8月1日から4,180円へ(従来は4,210円)に変更するとともに、②労災保険の年金給付基礎日額および療養開始から1年6か月経過後の休業(補償)給付基礎日額の年齢階層別最低・最高限度額を表1のとおり、また、③労災保険の年金および一時金給付のスライド率を表2のとおり、各々改正した。ともに、2003年8月1日から2004年7月31日までの間に支給事由が生じたものに適用される。同時に、労災保険の遺族(補償)

表2 年齢階層別最低・最高限度額

年齢階層の区分	最低限度額	最高限度額
20歳未満	4,286円	13,300円
20歳以上25歳未満	5,119円	13,300円
25歳以上30歳未満	6,018円	13,300円
30歳以上35歳未満	6,738円	16,387円
35歳以上40歳未満	7,217円	19,240円
40歳以上45歳未満	7,340円	21,716円
45歳以上50歳未満	7,143円	22,844円
50歳以上55歳未満	6,508円	24,026円
55歳以上60歳未満	6,091円	23,644円
60歳以上65歳未満	4,369円	21,252円
65歳以上70歳未満	4,180円	16,473円
70歳以上	4,180円	13,300円

一時金、障害(補償)年金差額一時金の算定に関し、支給された遺族(補償)一時金、遺族(補償)年金前払一時金、障害(補償)年金前払一時金の額に乘すべき額も改正されている(省略)。



# 全国労働安全衛生センター連絡会議

〒136-0071 東京都江東区亀戸7-10-1 Zビル5階 TEL (03) 3636-3882/FAX (03) 3636-3881  
E-mail joshrc@jca.apc.org HOMEPAGE http://www.jca.apc.org/joshrc/

- 東 京 ● NPO法人 東京労働安全衛生センター E-mail etoshc@jca.apc.org  
〒136-0071 江東区亀戸7-10-1 Zビル5階 TEL (03) 3683-9765 /FAX (03) 3683-9766
- 東 京 ● 三多摩労災職業病センター  
〒185-0021 国分寺市南町2-6-7 丸山会館2-5 TEL (042) 324-1024 /FAX (042) 324-1024
- 東 京 ● 三多摩労災職業病研究会  
〒185-0012 国分寺市本町4-12-14 三多摩医療生協会館内 TEL (042) 324-1922 /FAX (042) 325-2663
- 神奈川 ● 社団法人 神奈川労災職業病センター E-mail k-oshc@jca.apc.org  
〒230-0062 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 E-mail KFR00474@nifty.ne.jp  
〒951-8065 新潟市東堀通2-481 TEL (025) 228-2127 /FAX (025) 228-2127
- 静 岡 ● 清水地域勤労者協議会  
〒424-0812 清水市小柴町2-8 TEL (0543) 66-6888 /FAX (0543) 66-6889
- 愛 知 ● 名古屋労災職業病研究会 E-mail roushokuken@be.to  
〒466-0815 名古屋市昭和区山手通5-33-1 TEL (052) 837-7420 /FAX (052) 837-7420
- 京 都 ● 京都労働安全衛生連絡会議  
〒601-8432 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 E-mail koshc2000@yahoo.co.jp  
〒540-0026 大阪市中央区内本町1-2-13 ばんらいビル602 TEL (06) 6943-1527 /FAX (06) 6942-0278
- 兵 庫 ● 尼崎労働者安全衛生センター E-mail jh31012@msf.biglobe.ne.jp  
〒660-0803 尼崎市長洲本通1-16-17 阪神医療生協気付 TEL (06) 6488-9952 /FAX (06) 6488-2762
- 兵 庫 ● 関西労災職業病研究会  
〒660-0803 尼崎市長洲本通1-16-17 阪神医療生協長洲支部 TEL (06) 6488-9952 /FAX (06) 6488-2762
- 兵 庫 ● ひょうご労働安全衛生センター E-mail a-union@triton.ocn.ne.jp  
〒651-0096 神戸市中央区雲井通1-1-1 212号 TEL (078) 251-1172 /FAX (078) 251-1172
- 広 島 ● 広島労働安全衛生センター E-mail hirosima-azcenter@cronos.ocn.ne.jp  
〒732-0827 広島市南区稲荷町5-4 山田ビル TEL (082) 264-4110 /FAX (082) 264-4110
- 鳥 取 ● 鳥取県労働安全衛生センター  
〒680-0814 鳥取市南町505 自治労会館内 TEL (0857) 22-6110 /FAX (0857) 37-0090
- 徳 島 ● NPO法人 徳島労働安全衛生センター E-mail rengo-tokushima@mva.biglobe.ne.jp  
〒792-0003 徳島市昭和町3-35-1 徳島県労働福祉会館内 TEL (088) 655-4105 /FAX (088) 655-4113
- 愛 媛 ● NPO法人 愛媛労働安全衛生センター E-mail eoshc@mx81.tiki.ne.jp  
〒792-0003 新居浜市新田町1-9-9 TEL (0897) 34-0900 /FAX (0897) 37-1467
- 愛 媛 ● えひめ社会文化会館労災職業病相談室  
〒790-0066 松山市宮田町8-6 TEL (089) 941-6065 /FAX (089) 941-6079
- 高 知 ● 財団法人 高知県労働安全衛生センター  
〒780-0011 高知市薮野北町3-2-28 TEL (0888) 45-3953 /FAX (0888) 45-3953
- 熊 本 ● 熊本県労働安全衛生センター E-mail awatemon@eagle.ocn.ne.jp  
〒861-2105 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  
〒870-0036 大分市中央町4-2-5 労働福祉会館「ソレイユ」1階 TEL (097) 537-7991 /FAX (097) 534-8671
- 宮 崎 ● 旧松尾鉱山被害者の会 E-mail aanhyuga@mnet.ne.jp  
〒883-0021 日向市財光寺283-211 長江団地1-14 TEL (0982) 53-9400 /FAX (0982) 53-3404
- 鹿児島 ● 鹿児島労働安全衛生センター準備会 E-mail aunion@po.synapse.ne.jp  
〒899-5216 始良郡加治木町本町403有明ビル2F TEL (0995) 63-1700 /FAX (0995) 63-1701
- 自治体 ● 自治体労働安全衛生研究会 E-mail sh-net@ubcnet.or.jp  
〒102-0085 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  
〒960-8103 福島市船場町1-5 TEL (0245) 23-3586 /FAX (0245) 23-3587

