



2005 7

# 安全センター情報

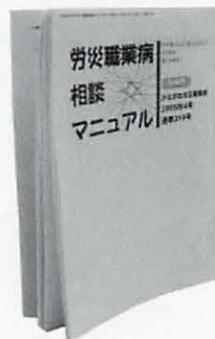


安全センター情報2005年7月号 通巻第320号  
2005年6月15日発行 毎月1回 15日発行  
1979年12月28日第三種郵便物認可

特集● ストレス対策の新アプローチ

写真：労働教育調査研究会第5回研究会(2005.5.7)

# 労災職業病 相談マニュアル



発行：(社)神奈川労災職業病センター

B5版・56頁 頒価 500円

〒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 Eメール：k-oshc@jca.apc.org

本マニュアルは、労働組合やNPOなどが労災職業病の補償に関する相談を受ける際に、役に立つ、必要な事柄をまとめたものである。個別労災職業病の種類ごとに説明を進めたのは、相談を受けるノウハウを得るには、その方が理解しやすいと考えたからである。業務起因性がどうこうといった、抽象的な法律概念は避けた。労災保険法の説明を順番にしているわけではないし、手続の仕方を事細かに説明していないし、通達類の引用もできるだけ避けた。つまり、そうしたことを書いた類書はいくらでもあるし、その範囲であれば、会社の総務や労働基準監督署に聞けばよい。むしろ、それらに相談したが、あるいはそれらの対応が不十分な人が、相談に来るのであり、それに適切に答えることが求められる。

多くの被災者や遺族は、「法律どおりにいかない」＝「やっかいなケース」として、泣き寝入りを強いられてきた。それでも、実はいくつかのパターンや「よくある相談及びそれに対応するやり方」というのは存在する。それが一部の「職人的活動家」に蓄積されているが、あまりにももったいない。そうした蓄積が普遍的に流通しない理由は、いくつか考えられる。まず、何よりも補償制度そのものが複雑であることと、最も重要な労災認定基準が大きく変化してきた、あるいは理不尽にも変化しないことがあげられる。さらに地域によって、監督署、会社の対応などがあまりにも異なるのも事実だ。

## 全国労働安全衛生センター連絡会議

# 第16回総会は 10.1-2 沖縄

全国安全センターの第16回総会は、2005年10月1日(土)14:00-2日(日)12:00、沖縄県那覇市内で開催する予定で準備がすすまっています。

詳しくはおってお知らせいたしますが、いまからご予約しておいてください。多くの皆様のご参加を期待しております。

# 第14回田尻賞表彰式は 7.10

第14回田尻賞は、以下の一個人・一団体に贈られることになりました。

- ・ 水源開発問題全国連絡会共同代表の島津暉之さん
- ・ 知る権利ネットワーク関西

表彰式：2005年7月10日(日)14:30-15:00、「主婦会館プラザエフ」B2Fクラルテ

記念講演：メコン・ウォッチ代表 松本悟さん

「越境するメコンの環境問題～政治と科学のはざまにある不確実性」

表彰式後同じ会場内3Fコスモスで、受賞者を囲んで懇親会(茶葉付き)も行われます。

**特集 / ストレス対策の新アプローチ**

# 対策実施基準アプローチや アクション・チェックリスト

英HSEの対策実施基準アプローチ完全紹介—2

**アスベスト：労働組合の取り組み**

# 世界では地球的禁止を要求 日本での取り組み報告を紹介

国鉄労働組合 / 全日本海員組合 / ..... 24  
全日本水道労働組合 / 日本教職員組合 /  
全日本自治団体労働組合 /  
全駐留軍労働組合 / 全造船機械労働組合  
全国建設労働組合総連合

連載39—塩沢美代子

## 語りつぎたいこと

46

**各地の便り / 世界から**

労働教育調査研究会 ● 11月に国際シンポ ..... 50  
神奈川 ● 外国人労働者の心筋梗塞労災認定 ..... 51  
神奈川 ● タクシー運転手脳梗塞裁判が解決 ..... 52  
厚労省 ● 石綿含有製品在庫品も年度末まで ..... 54  
兵庫・三重 ● 関西方面への中皮腫相談激増 ..... 56  
東京 ● 自動車整備士の中皮腫労災認定 ..... 56  
福岡 ● 石綿曝露業務は30年前の3年間だけ ..... 56  
千葉 ● デイズニーランドの職業病の認定事例 ..... 57  
東京 ● 放射線被爆労働者に健康管理手帳を ..... 58

# ストレスに取り組む 新しいアプローチ アクションチェックリストや 対策実施基準

労働関連ストレスやメンタルヘルスに取り組むイニシアティブがひろがっている。

前号で紹介した、ヨーロッパ・レベルの社会パートナー―労使団体が締結した「労働関連ストレスに関する枠組み協定」もそのひとつであるが、イギリスの安全衛生庁(HSE)は5月から、Management Standards(「対策実施基準」と訳した)と名付けた新しいアプローチの周知・普及に乗り出した。HSEは、1999年に、「職場におけるストレスに対する取り組みを一層進める必要があるか?」、「何が最良の選択肢か?」等について、広範なパブリック・コンサルテーションを実施(2000年7月号4頁参照)した後、労使のためのガイダンス(手引)の開発やキャンペーン、各種調査研究やオンライン討論フォーラムの開設等、着々とかつオープンに取り組みを前進させてきた観がある。

今回の新アプローチ開発も、2003年からのパイロット調査やパブリック・コンサルテーション等を通じて行われたものである(19頁の経過も参照)。本号では、この内容を紹介する。

8月23-26日には岡山で、「第2回ICOH仕事とストレスに関する国際会議」が開催される(<http://www.WOPS2005.jp>)。ここでは、「メンタルヘルス・アクションチェックリスト―仕事のストレスの予防のための職場環境の改善をすすめる新しい参加型

ツール」と題したワークショップも予定されている。

メンタルヘルス・アクションチェックリスト(職場改善のためのヒント集)は、メンタルヘルス対策に重点をおいた職場環境等の改善マニュアル、および、改善ファシリテータ(メンタルヘルス・アクショントレーナー)の手引き等とともに、岡山大学大学院医歯薬学総合研究科長寿社会医学講座衛生学・予防医学分野が運営する「事業所におけるメンタルヘルス・サポートページ」(<http://eisei.med.okayama-u.ac.jp/jstress/>)からダウンロードして利用できるよになっている。

こうした内外の経験も踏まえて、労働者サイドからの、実践的なツール等の一層の開発とそれを使った実践をぜひ促進したいと考えている。

労働安全衛生法の改正案が国会に上程されており、またこれに連動して、「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」の改定が見込まれているが、それらの動向にも注目したい。

HSEの新アプローチの基本は、HSEご自慢の「5ステップ・リスクアセスメント」をストレス対策に適用したものであるが、法令で使用者に、リスクアセスメントおよびリスクコントロールという包括的義務を課していることが、ストレス対策にも生かされている。改正労働安全衛生法第28条の2も本来は、同様の役割を期待されてよいはずなのだが、さて…。

## 労働関連ストレス

### ● ストレスとは何か

HSE[安全衛生庁]は、ストレスを、「人々が過度のプレッシャーや他の種類の要求をおしつけられたときの拒絶反応」と定義している。プレッシャーは、あらゆる労働の一部であり、われわれがやる気を維持するのに役立つ。しかし、過度のプレッシャーは、パフォーマンスを阻害し、使用者にとって金がかかり、また人々を病気にする可能性のある、ストレスにつながる。

### ● なぜストレスに取り組む必要があるか？

HSEが委託した調査結果は、以下のことを示している。

- ・ イギリスの約50万の人々が、現に自らを病気にしていると信ずるほどの労働関連ストレスを経験している。
- ・ イギリスの500万もの人々が、自らの仕事によって「非常に」または「きわめて」ストレスを受けていると感じている。
- ・ 2003/4年度に合計1,280万労働日が、ストレス、憂うつや不安のために失われた。

### ● HSEのストレスに関する主なメッセージ

- ・ HSEは、産業界とともに、彼らが労働関連ストレスをより効果的に管理できるようにするための取り組みをすすめている。
- ・ 労働関連ストレスは深刻な問題である。それに効果的に取り組むことは、事業所にとって大きな利益になる。
- ・ 労働関連ストレスを予防・コントロールするため

に、事業所が行うことのできる現実的な対策が存在している。

- ・ ストレスは、管理者としてのあなたが解決を援助することができる、管理上の問題である。

### ● このサイトで入手できるもの

- ▼HSEのストレス対策実施基準とその活用方法 [次項]
- ▼「生の問題(Live Issues)」ページ、仕事におけるストレスに関する最新ニュースを掲載
- ▼労働関連ストレスとの取り組みに関するHSE発行のガイダンスの詳細
- ▼HSEオンライン・ストレス解決策討議グループ・ストレス予防の良い実践例を共有し合う事業所のためのフォーラム
- ▼ケーススタディおよびストレス方針の事例
- ▼仕事におけるストレスに関するHSEの調査研究の詳細
- ▼ストレスに関連した健康障害に悩む個人の問題に係る、個人および事業所のためのアドバイス

### ● 関連する問題

HSEのストレスに関する取り組みは、以下のような他の関心領域と関連している。

- ・ 筋骨格系障害
- ・ いじめ
- ・ 職場暴力
- ・ 職場における喫煙、ドラッグ、アルコール
- ▼これらの問題に関する詳しい情報を見る  
※<http://www.hse.gov.uk/stress/>。本文中のゴチック体には基本的にリンクが張られている。

## 労働関連ストレスの対策実施基準

### ● なぜこれを読む必要があるのか？

労働関連ストレスは、業務上の健康障害の主要

な原因のひとつである。それは、あなたの事業所の病気休業、高い転職率、パフォーマンスの低さを意味している。HSEの対策実施基準 [マネジメン

ト・スタンダーズ]は、あなたとあなたの労働者、労働者代表が、この問題を現実的に管理し、労働関連ストレスが事業に及ぼす影響を最小化するのに役立つだろう。実際に、それは、あなたが事業所のパフォーマンスを改善するのに役立つ。

対策実施基準は、健康、快適さ[ウエル・ビーイング]、事業所のパフォーマンスの優れたレベルを映し出す一連の状態である。このサイトのアドバイスに従えば、あなたは、現状のパフォーマンスとそのような状態との間のギャップを確認することができる。それはまた、あなたがこのギャップを縮める独自の解決策を立てるのにも役立つだろう。

### ● 誰がこのアドバイスを活用すべきか？

このアドバイスは、あなたの事業所で労働関連ストレスに取り組むことに責任をもっている者に向けてられている。それは、ストレス・リスクアセスメントの実施に当たる担当者、人事管理者、安全衛生担当者、労働組合の代表、あるいはラインの管理者かもしれない。

ここで概説されるプロセスは、法律ではないが、それに従うことは、あなたが法的義務を遵守するのを助ける。このアドバイスは、HSEの既存のガイダンス・パック「現実の解決策、現実の人々」と置き代わるものではない。それは、あなたの事業所における労働関連ストレスによるリスクを評価する方法についての実践的な情報、アドバイスおよびツールを提供している。

▼対策実施基準[8-9頁囲み参照]

▼対策実施基準ショートガイド[PDF 54KB]

▼対策実施基準ショートガイド(ウェールズ語版)  
[PDF 49KB]

▼対策実施基準アプローチの概略[次頁参照]

### ● 労働者は何ができるか？

国際ストレス管理協会は、労働者が、彼らの使用者と協力して、この対策実施基準を使って労働関連ストレスに取り組むことのできる方法を示したリーフレットを作成している。このリーフレットは、HSE、Acas、TUC[労働組合会議]およびCIPDの支持を得ている。

▼仕事におけるストレスを減らすために協力し合う—労働者のためのガイド [PDF 184KB—下の囲み参照]

## Before You Start

### はじめる前に

対策実施基準アプローチは、プロセス全体を通じた経営陣上層の関与と労働者の参加の双方に、大きく依拠している。労働関連ストレスに取り組む経営上層の関与が明瞭に示されたときのみ、労働者はそのようなイニシアティブのなかで役割を果たすようになるだろう。理想的には、このプロセスは、上級管理者により擁護されるべきである。

必要とされることは、問題点の理解をはかるための意志疎通計画[コミュニケーション・プラン]を通じた熟考と改善を行うための参加である。双方向の意志疎通が不可欠であり、完全にこのプロセスの鍵となる。このためには、このプロセスの各ステップを進めるなかで行ってきたことを記録することが重

## 仕事におけるストレスを減らすために協力し合う—労働者のためのガイド

TUC[労働組合会議]のコメント[※本文省略]

「TUCは対策実施基準を歓迎する。法規制が存在しないなかにおいては、これは使用者がストレスに関連した疾病を終わらせるために活用することのでき

る、もっとも効果的なツールである。われわれは、すべての職場において、使用者が、安全代表、[労働組合の]職場委員とともに、これを活用することを希望する。」



## 概観：対策実施基準とリスク・アセスメントの5ステップ

はじめに

- ホームページ
- 対策実施基準について

開始する前に

- 経営陣の関与の確保
- 労働者・労働者代表の参加の確保
- ストレス方針

ステップ1：危険有害要因の確認

- 対策実施基準

ステップ2：潜在的被災者・被災状況の確認  
[誰がどのように影響を受ける可能性があるか判定する]

- 既存データ、HSEツール、その他の調査方法を  
活用した問題領域の確認

ステップ3：リスク評価と措置の実施

- 問題点と解決策を結びつける
- フォーカス・グループの運用
- 解決策の考案
- 結果の周知
- 労働者へのフィードバックの提供
- 個々の関心事への対処

ステップ4：結果の記録

- 実施計画の策定

ステップ5：監視と見直し

- 実施計画の監視
- 効果の評価

ダウンロード

- 役立つ情報

リンク

- より詳しい情報とアドバイス

HSEは、すべての使用者に、労働に関連したストレスを含めた、健康・安全に係る危険有害要因（ハザード）のリスクアセスメントを実施することを要求している。

この概観は、対策実施基準のプロセスを通じた進展状況を確認するのに活用することができる。該当箇所をクリックすると、本サイトの関連する部分にたどりつく。

要である。

### ● 経営陣の関与の確保

多くの使用者は、労働におけるストレスの管理にすでに関与している。彼らのほとんどが、ストレスに取り組むことは事業所に利益をもたらすことを理解している。上級管理者を船に乗せ[その気に]させる必要があるのに、どうすればよいかわからないときには、ストレスに取り組むことの利益に関するシンプルな事例を示すことが、開始するためのよいやり方である。以下に示す諸関係の一部またはすべてを利用することができる。また、ストレスに取り組むための倫理的な主張をすることもできるし、もちろん、すべての使用者が、その労働者に配慮する包括的な義務を負っていることも指摘すべきである。

### ● 経営との関係：ストレスに取り組むことは事業に利益をもたらす

調査結果は、労働関連ストレスは、以下の点に関して事業所に悪影響をもっていることを示している。

- ・労働に対する労働者の関与
- ・労働者のパフォーマンスや生産性
- ・労働者の転職や離職意図
- ・出勤率
- ・労働者の募集や定着
- ・顧客の満足
- ・事業所のイメージや評判
- ・訴訟の可能性

労働関連ストレスがあなたの部門やチームに及ぼす可能性のあるインパクトについて考えることは価値がある。例えば、ストレスに関連した病気によって同僚がひとり、長期間いなくなることは、チームの残りのメンバーの労働負担やモラルに劇的な影響を与える可能性がある。

職場におけるストレスの原因に対処する措置を実施することによって、事業所に対するそれらの影響を予防ないし低減することができる。

### ● モラル/倫理との関連：ストレスに取り組むことは健康障害を予防する

いまでは、労働関連ストレスを含めた、長期間に及ぶストレスが、健康に悪影響をもつという説得力ある証拠が存在している。調査結果は、ストレスとの以下のこととの間に強い関係があることを示している。

- ・心臓疾患、腰痛、頭痛、胃腸障害、その他様々なマイナーな病気などの身体的影響
- ・不安や憂鬱などの心理的影響

ストレスはまた、食事を抜いたり、カフェインやアルコールの飲み過ぎ、喫煙などの、健康に害のある慣行につながる可能性もある。

健康障害を引き起こす前に、ストレスの原因に対処すれば、それが発生するのを防止することができる。

### ● 法律との関係：法律は使用者がストレスに取り組むことを要求している

対策実施基準は、新しい法律ではない。しかし、使用者はすでに以下の義務を負っている。

1999年労働安全衛生マネジメント規則のもとの

- ・作業活動から生ずるストレスに関連した健康障害のリスクを評価すること

1974年労働安全衛生法のもとの

- ・リスクを管理[コントロール]する措置をとること

HSEは、事業所が、ストレスについての適切かつ十分なリスクアセスメントを実施し、また、リスクアセスメントにより確認された諸問題に対処する措置をとるものと期待している。本基準は、あなたがこれを実施し、また実施したことを示すことを、援助・促進しようとするものである。

### ● 労働者・労働者代表の参加の確保

労働者・労働者代表を船に乗せ[その気に]させるには、様々なやり方があり、以下のことが鍵となる原則である。

- ・本プロセスの最初の段階で、労働者の代表(例えば労働組合や安全衛生代表)を巻き込む
- ・取り組みを進めるために設置する何らかのグループに、労働者および彼らの代表を巻き込む
- ・取り組みの対象を事業所の限られた部門に限

定した場合には、その他の労働者に知らせる最良の方法を検討する

国際ストレスマネジメント協会は、対策実施基準を利用して労働関連ストレスに取り組むうえで労働者と協力する方法を示したリーフレットを作成している。このリーフレットは、HSE、Acas、TUC[労働組合会議]、CIPDの支持を得ている。

▼『労働におけるストレスを減らすために協力し合う—労働者のためのガイド』[PDF 184KB]

## ● ストレス方針

ストレス問題を真剣に考えていることを強調し、行動計画に着手しようとする、事業所のストレス方針を策定するうえで、以下が参考になるだろう。

▼ストレス方針の事例 [PDF 54KB—10-11頁囲み参照]

## ● リスクアセスメントを開始する

これで、あなたの職場でストレスを評価し、取り組むための5ステップ・アプローチを開始することができるようになった。

## ステップ 1

### 危険有害要因の確認

出発点は、6つの対策実施基準の内容それ自身である。それら及びそれをあなたの職場の実情に適用ないし当てはめられるかたちにする方法に通じるようになることが重要である。事業所なりの「ホットスポット」はあるだろうが、それらは、体系的なリスクアセスメントを実施することによってのみ確認することができる。また、6つの要素の各々は、常に単一で作用するとは限らず、しばしば組み合わさったり、互いに影響し合ったりすることに留意していただきたい。

## ● 対策実施基準の目的

本基準は、労働における6つの鍵となる領域を考

察するが、それらは、労働関連ストレスの低減に役立つことができる。

▼要求—作業量、作業パターン、作業環境などの問題を含む。

▼裁量—自らの仕事のやり方についてどれだけのことが言えるか。

▼支援—事業所、ライン管理者、同僚からの激励、支援、資源の提供などを含む。

▼関係—衝突を回避するためのポジティブな働き方を促進する、容認できないふるまいに対処する、などを含む。

▼役割—各人が事業所内での自らの役割を理解しているか、事業所が、相反する役割を持たされないように保証しているか。

▼変化—事業所内で（大小の）組織的変化がどのように管理および意思疎通されているか。

本基準は、労働関連ストレスをどの程度管理できているか [パフォーマンス] を測定する助けになる。各基準は、6つの各領域における良い管理状態 [グッド・マネジメント・プラクティス] に関する簡単な説明を与えている。

HSEは、すべての使用者が、最初の試みですべての基準に合致しているとは予期していない。本基準は、使用者が、進行中のリスクアセスメントのプロセス及び継続的な改善を通じて、達成すべき目標なのである。

いったん本基準になじめば、実際の事業所に当てはめることのできる方法を考え始められる。以下は、これを実行するのに役立つアドバイスである。

## ● チェックポイント1：危険有害要因を捜し始める

次のステージをはじめる前に、以下のことをしておかなければならない。

- 対策実施基準を読んで、理解してあること。
- ストレスに取り組む経営上層の関与を確保してあること。
- 取り組みを進めるのに労働者及び労働者代表を巻き込んであること。
- 次のステップに進むための最新の状況および計

- 画を労働者に知らせてあること。  
□ これまでに行ったことを記録してあること。

### ステップ 2

## 潜在的被災者・状況の確認

[潜在的被災者・被災状況の確認[誰がどのよう  
に影響を受ける可能性があるか判定する]

- すべての労働者が労働関連ストレスをこうむる可能性があるが、また解決策の一部ともなりうる

- ステップ2を開始する前に、「チェックポイント1: 危険有害要因を捜しはじめる」をすませしておくこと。  
□ 対策実施基準を読んで、理解してある。

## ストレス対策実施基準

「生じるべきこと/達成されるべき状態」として示される各基準の記述は、その方向に向けて取り組むべき、望ましい一連の状況を示している。

### ● 要求 (Demands)

作業量、作業パターン、作業環境などが含まれる。

基準:

- ・労働者が、仕事の要求に対処することができる」と指摘する。
- ・個々の関心事に対処するシステムが、現場で整っている。

生じるべきこと/達成されるべき状態:

- ・事業所が、協定された労働時間に照らして適切かつ達成可能な要求を労働者に提供している。
- ・人々のスキルと能力が仕事の要求と合致している。
- ・仕事が、労働者の受容能力の範囲内になるように設計されている。
- ・労働環境に関する労働者の関心事が、対処されている。

### ● 裁量 (Control)

自らの仕事のやり方についてどれだけのことが言える。

基準:

- ・労働者が、自らの作業を行う方法について言いたいことを言うことができると指摘している。
- ・個々の関心事に対処するシステムが、現場で整っている。

生じるべきこと/達成されるべき状態:

- ・可能な場合には、労働者が自らの作業のペースに対する裁量を持っている。
- ・労働者が作業を行ううえで自らのスキルを活用し、イニシアティブを発揮することが奨励されている。
- ・可能な場合には、労働者が、新しいまたは挑戦的な仕事を引き受けるのに役立つ、新たなスキルを身につけることが奨励されている。
- ・事業所が、労働者にそのスキルを向上させるよう奨励している。
- ・労働者が、その作業パターンに関して、相談を受けている。

### ● 支援 (Support)

事業所、ライン管理者、同僚からの激励、支援、資源の提供を含む。

基準:

- ・労働者が、同僚や上司から適切な情報及び支援を受けている」と指摘している。
- ・個々の関心事に対処するシステムが、現場で整っている。

生じるべきこと/達成されるべき状態:

- ・事業所が、労働者を適切に支援する方針及び手続を持っている。
- ・管理者が、そのスタッフを支援することを可能にし、奨励するシステムが整えられている。
- ・労働者が、その同僚を支援することを可能にし、奨励するシステムが整えられている。
- ・労働者が、どのような支援を受けることが可能で、いつ、どのようにしてアクセスできるかを知っている。
- ・労働者が、その仕事を行うために必要な資源にア

- ストレスに取り組む経営上層の関与を確保してある。
- 取り組みを進めるのに労働者及び労働者代表を巻き込んである。
- 次のステップに進むための最新の状況及び計画を労働者に知らせてある。
- これまでに行ったことを記録してある。  
あなたの事業所では、ストレスが事業所にとって問題であるかどうかの、初回の幅広い指標を獲得

するのに利用できる情報をすでに収集しているかもしれない。例えば：

- ・ 高レベルの病気休業は、潜在的な問題領域を指示している可能性がある。休業の理由をチェックすることが、原因の把握に役立つかもしれない。
- ・ ストレスに関してオープンかつ率直になることは、恥辱感を減らし、労働者が休業にあたって申告する理由の信頼性を改善する。

クセスする方法を知っている。

- ・ 労働者が、定期的かつ建設的なフィードバックを受けている。

### ● 関係 (Relations)

衝突を回避するためのポジティブな働き方の促進や容認できないふるまいへの対処を含む。

基準：

- ・ 労働者が、例えば職場におけるいじめなど、受け入れがたいふるまいの対象になっていないと指摘している。
- ・ 個々の関心事に者対処するシステムが、現場で整っている。

生じるべきこと/達成されるべき状態：

- ・ 事業所が、衝突を回避し、公平さを確保するための、ポジティブな働き方を促進している。
- ・ 労働者が、彼らの労働に関連した情報を共有している。
- ・ 事業所が、受け入れがたいふるまいを防止または解決するための方針および手順に同意している。
- ・ 労働者が、受け入れがたいふるまいを報告することを可能にし、奨励するシステムが整えられている。

### ● 役割 (Role)

各人が事業所内での自らの役割を理解しているか、事業所が、相反する役割を持たされないように保証しているか。

基準：

- ・ 労働者が、自らの役割と責任を理解していると指摘している。
- ・ 個々の関心事に対処するシステムが、現場で整っている。

生じるべきこと/達成されるべき状態：

- ・ 事業所が、労働者に課せられる様々な要求が、できる限り互換性があるようにしている。
- ・ 事業所が、労働者が自らの役割と責任を理解できるようにするための情報を提供している。
- ・ 事業所が、労働者に課せられる要求が、できる限り明瞭であるようにしている。
- ・ 労働者が、その役割と責任に関して感じた不明瞭さやまたは矛盾に関する関心事を提起できるようにするためのシステムが整えられている。

### ● 変化 (Change)

事業所内で(大小の)組織的変化がどのように管理および意思疎通されているか。

基準：

- ・ 労働者が、何らかの組織的変化が進行している場合には、事業所が頻繁に労働者を関与させていると指摘している。
- ・ 個々人の関心事に対処するシステムが、現場で整っている。

生じるべきこと/達成されるべき状態：

- ・ 事業所が、労働者に、変化を提案する理由を理解できるようにする情報をタイムリーに提供している。
- ・ 事業所が、変化について適切に労働者との話し合いを確保し、提案に対して労働者が影響を及ぼせる機会を提供している。
- ・ 労働者が、変化が彼らの仕事に及ぼしそうな影響に気づいている。必要な場合には、労働者にその仕事における変化をサポートするためのトレーニングが与えられている。
- ・ 労働者が、変化のタイムテーブルを知っている。
- ・ 労働者が、変化の最中に関連するサポートにアクセスすることができる。



## ストレス方針の事例

### はじめに

われわれは、従業員の健康、安全および福祉の保護を重視しており、職場のストレスが安全衛生問題であることを理解しており、また、職場のストレスを把握・低減することの重要性を認める。本方針は、当社のすべての者に適用されるものであり、管理職は実行に責任があり、会社は必要な資源の提供に責任を有する。

### ストレスの定義

安全衛生庁[HSE]は、ストレスを、「人々が過度のプレッシャーやその他の種類の要求をおしつけられたときの拒絶反応である」と定義している。これは、適切に管理されればポジティブな状態になり得るプレッシャーと、健康に有害な可能性のあるストレスとの間に、重要な区別を設けている。

### 方針

会社は、ストレスを根絶しないしストレスによるリスクをコントロールするために、職場のストレスを把握し、リスクアセスメントを実行する。リスクアセスメントは、定期的に見直しされる。

会社は、労働関連ストレスの予防に関連するあらゆる対策の提案について、労働組合の安全代表と協議する。

会社は、良い管理状況[グッド・マネジメント・プラク

ティス]について、すべての管理職および監督スタッフに、トレーニングを提供する。

会社は、労働または外部要因のいずれかを原因とするストレスの影響を受けた従業員に、秘密厳守のカウンセリングを提供する。

会社は、管理職が、会社の協定されたストレス対策戦略を実行できるようにするための、適切な資源を提供する。

### 責任 管理職

その権限の範囲内において、リスクアセスメントの勧告を指揮・実行する。

組織的および手続の変更があった場合にはとくに、管理職と従業員との間の良いコミュニケーションを確保する。

従業員が、その職務を履行するために十分なトレーニングを受けることを確保する。

従業員が、意義のある向上の機会を与えられることを確保する。

人々が過重負荷にならないように、作業負担を監視する。従業員が、完全に休日をとる権利を確保されるよう監視する。

良い管理状態[グッド・マネジメント・プラクティス]および安全衛生についての要求されるトレーニングを受ける。

その権限の範囲内において、いじめやハラスメント

- ・生産性の低さは、問題の指標である可能性がある。労働者と話をすることは、この背後にある理由を探る助けになるに違いない。
- ・高い労働者の転職率は、高いストレス・レベルのあらわれである可能性がある。人々が辞めていく理由を詳しく調べる—退職者面接を行うことはこの方法のひとつである。
- ・パフォーマンス査定は、労働に関する1対1の議論をもち、あなたのチームのメンバーが過度のプレッシャーを経験しているかどうかを探る機会を提供する。
- ・チーム・ミーティングやフォーカス・グループは、現

状のパフォーマンスを評価するのに役立つ。それらは、問題をかかなり突っ込んで探究することができるようにし、特定の人々の集団がその労働について考えていることを知りたい場合には、とりわけ有用である。フォーカス・グループを運営する方法に関する詳しい方法は、この項の最後に示してある。

### ● 調査を実施する

HSEの対策実施基準には、労働者全員に配ることのできる「指標ツール」[PDF 45KB—12-13頁参照]が含まれている。それは、労働関連ストレス

が黙許されることがないように保障する。

例えば、近親者との死別や離別など、職場以外のストレスを受けている従業員に、注意を払い、特別のサポートを提供する。

### 労働安全衛生スタッフ

ストレスに関する専門家としてのアドバイスおよび注意喚起トレーニングを提供する。

ストレスのリスクアセスメントの実施について、管理職をトレーニングおよびサポートする。

求めに応じて、職場カウンセラーや専門家機関を紹介する。

ストレスを減らすための措置の効果を監視・見直しする。

労働のストレスの分野における何らかの変化や進展について、経営者および安全衛生委員会に知らせる。

### 人事

ストレス方針に関して、管理職にガイダンスを提供する。

病気休業統計を照合することによって、ストレスに対処する措置の効果の監視を援助する。

トレーニングの要求事項について、管理職および個々の労働者にアドバイスする。

環境の変化について、管理職および個々の労働者に対して継続的サポートを提供し、適切な場合には、職場カウンセラーへの照会を勧める。

### 従業員

安全代表、管理職や労働衛生スタッフに、関連する問題点を提起する。

### 安全代表の機能

安全代表は、ストレスを促進する可能性のある作業慣行や作業設計の何らかの変更に関して、意味のあるかたちで協議を求められなければならない。

安全代表は、何らかの職場調査の実施を含め、ストレス問題について、従業員と話し合うことができないなければならない。

安全代表は、リスクアセスメントのプロセスに意味のあるかたちで、参加を求められなければならない。

安全代表は、人事からの集約的および匿名のデータへのアクセスを許されるべきである。

安全代表は、職場ストレスに関連する労働組合の何らかのトレーニングに参加するために、賃金の支払いを受けて、通常の職務から離れることを認められるべきである。

安全代表は、環境ストレスが適切に管理されていることを確保するために、少なくとも3か月に一度、合同職場巡視を実施すべきである。

### 安全委員会の役割

合同「労使」安全委員会は、本方針の実施に重要な役割を果たす。

安全委員会は、ストレスを減らし、職場の安全衛生を促進するために、本方針およびその他の措置の効果の監視を監督する。



最高経営責任者および従業員代表の署名

に関して可能性のあることが知られている「労働条件」について尋ねる35の質問項目からなる。それらの労働条件は、対策実施基準の6つのストレスサーに対応している。労働者は、自らの労働のそれらの側面をどのように感じているかに従って回答する。

すべての回答は、その後、HSEの「分析ツール」[XLS [EXCEL] 2MB] に集約される。この分析ツールは、あなたの職場の全労働者の、またはそのなかの特定の一部の、6つの対策実施基準の各々の平均値を計算する。

HSE分析ツールは、ユーザーのフィードバックに

よって更新・改善されている。

- ・結果を分析するのに新しいバージョンを利用することをお勧めする。
- ・以前のバージョンによる結果は、直接このバージョンにインポートすることができる。
- ・分析のやり方をよりわかりやすく示すために、このマニュアルは更新されている。

自己申告や質問用紙に基づく調査の妥当性は、それが人々が問題についてどのように「感じている」かに拠っていることから、しばしば疑問をなげかけられる。しかし、証拠は、個人々の参加がストレスに関連した健康障害の予測に重要な役割を果た

すことを示している。したがって、労働者の考えを収集することは、有用な事業所の健康指標であるばかりでなく、ストレスの原因を把握・対処するための総体的戦略の一部となり得るのである。

簡単に言えば、HSE分析ツールは、6つのストレス領域各々の結果の平均値を与え、それらは目標値との比較を如実に示すものである。最終目標

は、最新のHSE評価結果(2004年)における、ストレスに取り組んでいる事業所の上位20%に入ることである。ある事業所が今のところこの基準値に達していない場合には、改善に向けた足がかりとして、中間目標値も示されている。これは、HSEがストレス対策における継続的改善を支援しているということである。

### HSE指標ツール

※以下の各項目は、「1. 一度もない」、「2. めったにない」、「3. たまにある」、「4. しばしばある」、「5. いつもある」の5段階の回答を求める。

1. 仕事上自分に期待されていることがはっきりわかっている。
2. ひとつと休みするか自分で決められる。
3. 職場の別のグループから結びつけることが困難なことを要求される。
4. 自分の仕事のこなし方がわかっている。
5. 意地の悪い言葉や態度というかたちでのハラスメントの対象になっている。
6. 達成不可能な期限を課せられている。
7. 仕事が困難になった場合には同僚が助けてくれる。
8. 自分の仕事に関して協力的なフィードバックが与えられている。
9. 非常に集中的に働かなくてはならない。
10. 自分の作業スピードについて発言権がある。
11. 自分の義務と責任が何であるかはっきりわかっている。
12. やるべきことが多すぎていくつかの仕事を無視しなければならない。
13. 自分の部署の目標と目的をはっきりわかっている。
14. 同僚との間に軋轢や対立がある。
15. 自分の仕事の仕方について決定権がある。
16. 十分な休息を取ることができない。
17. 自分の仕事が事業所全体の目標のなかでどのような位置を占めるか理解している。
18. 長時間働かなければならないというプレッシャーを感じている。
19. 仕事のなかで自分が何をするかについて決定

権がある。

20. 非常に速く働かなければならない。
21. 職場におけるいじめの対象になっている。
22. 非現実的な時間的プレッシャーを受けている。
23. 仕事上の問題についてラインの管理職からの援助をあてにすることができる。

※以下の各項目は、「1. 決してそう思わない」、「2. そう思わない」、「3. どちらでもない」、「4. そう思う」、「5. 非常にそう思う」の5段階の回答を求める。

24. 同僚から必要とする援助や支援を受けている。
25. 自分の仕事の仕方にある程度の発言をもってしている。
26. 仕事における変化について管理職に質問する十分な機会をもっている。
27. 同僚から自分が受けるにふさわしい敬意を払われている。
28. 仕事における変化について従業員は常に協議を求められている。
29. 仕事に関して自分を混乱あるいは悩ませていることについてラインの管理職に話すことができる。
30. 自分の作業時間を弾力化することができる。
31. 同僚が自分の仕事に関連した問題を聞こうとしている。
32. 仕事において変化がなされたときにそれが現実にとどう動かしはつきりわかっている。
33. 感情的に過酷な仕事を通じて支援を受けている。
34. 仕事における諸関係に緊張させられる。
35. ラインの管理職は職場で自分を激励している。

ご協力ありがとうございました。



## HSE指標ツール・ユーザーマニュアル

※本文は省略

### 付録B 指標ツール活用チェックリスト

以下のチェックリストは、指標ツールを利用する場合に、行う必要のある諸手続およびその順序を示している。

#### □ステップ1: 指標ツールの配布

従業員に指標ツール（質問用紙）を配布する。いつまでにどこに質問用紙を戻してほしいということを書いた添え状を付ける。付録A [省略] は、指標ツールに付けて送る添え状の例である。ご自由にスタイルを変えたり、追加の情報を加えていただきたい。

#### □ステップ2: データの入力

記入された指標ツールがすべて回収されたら、データを分析ツールに入力する。

#### □ステップ3: 分析ツールの出力

これは、ストレスの原因（要求、裁量、支援、等々）の各々についての、あなたの事業所のパフォーマンスを示す。パフォーマンス値と同時に、分析ツールは、労働関連ストレス対策を継続的に改善していけるようにするための、最終目標値と中間目標値も与えてくれる。

#### □ステップ4: 対策の検討

指標ツールから得られた結果を、労働者、労働者

代表、その他関係者に知らせる。この時点で、例えばフォーカス・グループを設置するなど、結果について、労働者と話し合う仕組みを計画する必要もある。

#### □ステップ5: 労働者との協議

HSEは、指標ツールの結果を確認し、対策が必要と考えられる諸問題を突っ込んで探求するために、フォーカス・グループを設置することを勧告している。

#### □ステップ6: フォーカス・グループの検討結果の要約

大多数の者にとっての関心事およびそれらを減らすのに役立つと考えられた対策に焦点を当てる。一部の者または個人の関心事もまた、指摘され、別個に対処されなければならない（ウェブサイトを参照）。

#### □ステップ7: フィードバック

労働者との協議の結果および職場のストレス管理改善のために策定された対策実施計画を労働者に知らせる。

#### □ステップ8: 評価・見直し

あなたのストレス対策実施基準を評価・見直す。変化/改善があったかどうかを評価するために、適当な期間後に、再度上記の手順を実施する。



### ● 自らの調査結果を活用する

既存の調査結果を活用すれば、あなたの事業所が基準に照らして評価を上げる方法を考え出すことができるだろう。

- ・ [既存の] 質問項目を、6つの対策基準の領域の各々に（例えば、どの質問が「要求」に関するものか）当てはめることができるか？
- ・ そのデータは労働者の見方について何を示しているか？
- ・ それは、6つの領域のひとつまたは複数の、あるいは事業所の一定の部分に問題が存在していることを示しているのか？
- ・ もしそうであるならば、基準に調和させる方法を

見分けるために、その情報を他のデータと合わせて活用する。

- ・ あなたの評価結果を確認するために、労働者および労働者代表と協議する。
- ・ 何らかの問題に対処するための解決策を立てるために協力して取り組む。

### ● 「部署ごとの現場での話し合い」

相対的に少人数の部署においては、まず小さなグループにおける労働条件に関連した諸問題を探求することがより適当かもしれない。すでに、労働者の参加を促進し、また労働者と協議する、仕組みが整っているかもしれない。例えば、仕事を計画するときの定期的な「部署ごとの現場での話し

## HSE分析ツール・ユーザーマニュアル

※本文は省略

### 付録A 現在のパフォーマンスおよび目標の計算

#### ● 「結果の概要」画面

HSE指標ツールの35の質問の各項目は、対策実施基準の各項目（要求、裁量、管理職からの支援、同僚からの支援、関係、役割および変化）に対応した、7つのストレスと関連している。各項目は、作業設計から健康影響にいたるまでに関連した、利用可能な最良の証拠に基づいている。

HSE指標ツールによって与えられたスコアは、質問に対する労働者の回答に基づいている。それらは、対策実施基準に照らした、あなたのパフォーマンスの状況を表わしている。スコアは、1から5の範囲である。より低いスコアほど、パフォーマンスの不足、

または、潜在的に問題のある領域を表わしている。HSEの利用方法と結果の解釈に関する情報については、HSE指標ツール・ユーザーマニュアルを参照されたい。

「結果の概要」ワークシート中の「あなたの結果」欄は、各ストレスと関連した質問項目に対する回答の平均スコアを示している。表示される色分けによって、心理社会的な労働条件に関する全国規模の調査\*の一部として行われた同じ質問に対する労働者の回答スコアの、上位20%、平均、下位20%と比較した場合のあなたの現在のパフォーマンスがどうかを評価することができる。

#### ● 提案される中間目標値

「提案される中間目標値」欄は、短い期間（例えば、6か月または12か月）後に、指標ツールを使った次のパフォーマンス測定を行ったときの目標とし

合い[toolbox talks]」が、潜在的にストレスフルな諸問題について労働者に尋ねる機会になるかもしれない。同様に、管理職の企画会議が、その労働者の集合の潜在的ストレスを探るのに活用できる。

ストレスのリスクを評価するのにどのようなものを利用する場合であっても、ただひとつの情報に依拠すべきではなく、複数の情報源から得られたデータを考慮すべきである。とりわけ、質問調査をそれのみで利用することは避けられたい。次のセクションでは、分析結果を労働者とともに確認し、より幅広い諸問題を探るために話し合い、解決策の確立に協力し合うのに役立つだろう。

#### ● チェックポイント2：誰がどのように影響を受ける可能性があるか判定する

次のステージをはじめの前に、以下のことをしておかなければならない。

- ストレスがいずれかの労働者に影響を与える可能性が認識されていること。
- 入手可能なデータが何らかの潜在的問題領域

を示していることが考慮されていること。

- 対策実施基準に照らしたパフォーマンスが測られていること。
- 事業所における何らかのストレスの「ホットスポット」が確認されていること。
- これまでに行ったことを記録してあること。

## ステップ 3

### 評価と措置の実施

ステップ3を開始する前に、「チェックポイント2：誰がどのように影響を受ける可能性があるか判定する」をすませしておくこと。

- ストレスがいずれかの労働者に影響を与える可能性が認識されていること。
- 入手可能なデータが何らかの潜在的問題領域を示していることが考慮されていること。
- 対策実施基準に照らしたパフォーマンスが測ら

て、われわれが提案する目標値を与えている。これは、あなたのスコアと全国調査のスコアを関連付ける、「経験則」に基づいた計算式によって計算されている。この計算式は、(全国調査のスコアと比較して) あなたの最初のスコアが相対的に低い場合には比例的に大きな改善の「ステップ」を求め、最初のスコアが高い場合には比例的に小さな改善の「ステップ」を提案する。

### ● 提案される長期目標値

「提案される長期目標値」欄は、全国調査の回答の上位20%によって報告された、各ストレス者のスコアを示している。すでにこのスコアに達している場合には、継続的改善のための独自の目標を引き続き設定するよう提案する。

### ● 「質問項目ごとの問題」画面

「結果の概要」画面うえの情報に加えて、「質問項目ごとの問題」画面で、より詳しい分析結果を得ることができる。これは、指標ツールの各質問項目

れていること。

- 事業所における何らかのストレスの「ホットスポット」が確認されている。
- これまでに行ったことを記録してある。

事業所における労働関連ストレスの現状のリスクの全般的状況を描き出し、どこにもっとも大きな問題がありそうかを確認するのに役立つことのできる、様々な情報源が存在している。

(ステップ2で記述した) リスクアセスメントのための初期情報の収集がすんだら、その結果を確認し、これが現場で意味していることを探求し、労働者の代表と可能な解決策について議論すべきである。

### ● フォーカス・グループを活用して問題点と解決策を結び付ける

なされる必要のあることを決定する良い方法は、6~10人の労働者を「フォーカス・グループ」として編成することである。

解決策の策定をはじめのために、フォーカス・グループは、対策実施基準のなかの「達成されるべ

ごとの回答の平均スコアを、当該質問項目に対する全国調査の解答者の平均と比較して見れるようにしてある。これは、フォーカス・グループ内での議論を刺激するのに役立つかもしれない。しかし、あなたのパフォーマンスの最終的な評価と解釈してはならない。われわれは、対策実施基準ウェブサイトの「ステップ3」(リスク評価と措置の実施) に示されているように、あなたの調査結果を労働者とともに確認するよう勧告する。このことは、とりわけあなたが個人の問題への対応を検討する場合に重要である。このような回答の全国調査結果との比較は、「示唆」ないし「議論の刺激」としてのみ解釈されるべきである。



\* 安全衛生庁(2004)「2004年のグレートブリテンにおける心理社会的労働条件」これは、2004年3月と4月に実施された、2千名近くの現役労働者の全国規模の調査である。この調査には、6つの対策実施基準の領域をあわらず35の質問項目が含まれている。完全な調査結果報告書は、ウェブサイトで入手できる。

き状態」で概略された良い状態、およびその良い状態が生じているかどうかについて熟考しなければならない。このアプローチは、実際のフォーカス・グループの集まりの構成を提供し、ストレスに取り組む現場の実施計画を作成するのに役立つだろう。

▼フォーカス・グループの設置・運営方法 [PDF 82KB]

### ● どんな解決策があるか?

解決策の策定はしばしば、労働関連ストレスの潜在的原因に対処するうえで、もっとも困難な部分である。個々の職場、労働者個人はみな違っており、そのことは、すべての状況に当てはまる解決策のセットを記述することは不可能であるということの意味している。すでに他の事業所が、問題のある労働条件にうまく対処できた良い事例があり、それらはあなたやあなたのところの労働者に役立つかもしれない。

▼現実の解決策、現実の人々 [情報源]

▼労働関連ストレス・ケーススタディ

▼対策実施基準に示された状況をめざした取り組み

みに役立つことができることの例 [PDF 69KB—20-23 頁参照]

個々のフォーカス・グループの総体的目的は、対策実施計画のかたちで提案をまとめることである(ステップ4参照)。労働者/上級管理職が、異なる実施計画の解決策に優先順位を与えることは理解できることであるが、見直しのためのデータを付けて、リスクアセスメントの全般的結果と継続的改善のための計画を労働者の返して意志疎通を図るべきである。

### ● 結果の周知

#### フィードバックの提供

経営者、労働者・労働者代表と意志疎通を図ることが重要である。本プロセスをすすめていく過程で、常に彼らに最新の情報を提供するようにすべきである。例えば、少なくとも、実施後直ちに結果を共有するという約束を与えずに、問題を議論するために労働者がフォーカス・グループに参加してくれるだろうと期待するのは非現実的である。

#### 個々の関心事への対処

調査およびフォーカス・グループは、大部分の労働者にとっては何でもなくても、個々の労働者が問題を抱えていることを確認するかもしれない。大部分の労働者のために策定する解決策は、個々の問題を取り扱わないかもしれない。しかし、あなたにはなお、それらの労働者の健康と快適さ[ウエル・ビーイング]を防護するための措置をとるよう配慮する義務を負っている。

労働者が自らの関心事を提起する方法を確立することが不可欠である。それには、以下のことが含まれる。

- ・労働者が、その管理者または管理体系のなかの別の者に、公式および非公式双方で、話をすることが促進される環境をつくりだすこと。
- ・労働者に、彼らが労働組合の代表、安全衛生代表、人事担当者に話をすることができることを思い出させること。
- ・健康に関する関心事がある場合には、事業所

内の誰かに話をするか、安全衛生アドバイザーやかかりつけ医から助言を求めるように、労働者を奨励すること。

- ・メンタリングやその他のかたちの同僚労働者によるサポートを導入すること。
- ・従業員援助(カウンセリング)サービスを提供すること。

### ● チェックポイント3: リスクを評価し、措置を講ずる

次のステージをはじめる前に、以下のことをしておかなければならない。

- 労働者と問題のある領域についてより突っ込んで話し合っていること。
- とるべき対策を策定に、労働者・労働者代表とパートナーシップをもって取り組んでいること。
- 個々人に影響を及ぼしている問題が対処されるようにしていること。
- フォローアップの約束とともに、結果を労働者にフィードバックしていること。
- これまでに行ったことを記録していること。

## ステップ 4

### 結果の記録

### ● 計画を立て、やり通す

対策実施計画にリスクアセスメントの結果を記録しておくことが重要である。この項には、それを効果的に行う方法に関するアドバイスが含まれている。

ステップ4を開始する前に、「チェックポイント3: リスクを評価し、措置を講ずる」をすませておくこと。

- 労働者と問題のある領域についてより突っ込んで話し合っていること。
- とるべき対策を策定に、労働者・労働者代表とパートナーシップをもって取り組んでいること。
- 個々人に影響を及ぼしている問題が対処される

ようにしてある。

- フォローアップの約束とともに、結果を労働者にフィードバックしてある。
- これまでに行ったことを記録してある。

### ● 対策実施計画を策定する

リスクアセスメントによって問題のある領域が確認され、なんらかの解決策を策定する措置をとったら、その結果を記録しておくことが重要である。

この目的を達成する最良の方法は、対策実施計画を書面にし、それを流布することである。

対策実施計画は：

- ・そこに向けて取り組む目標を設定するのに役立つ。
- ・優先順位付けをするのに役立つ。
- ・労働者の関心事に真剣に取り組んでいることを示す。
- ・それに照らして評価や見直しを行うための手段を提供する。

対策実施計画は、リスクアセスメントの鍵となる一部であり、少なくとも以下の点を含めなければならない。

- ・問題点
- ・問題を確認した方法
- ・とろうとしている対策
- ・その解決策にたどり着いた方法
- ・いくつかの重要な到達目標とそこに至るべき時期
- ・労働者に進行状況をフィードバックするという約束
- ・本計画を見直す時期

対策実施計画については、とくに記述した方法や書式はない。しかし、このウェブサイトには、あなたが使いたいと思うかもしれないテンプレートや実例が含まれている。対策実施計画は、労働者、経営上層および労働者代表の同意を得る必要がある。最終計画書は、労働者と共有し合わなければならない。

- ▼対策実施計画テンプレートおよび実例 [PDF 31KB]

### ● チェックポイント4:結果を記録する

次のステージをはじめる前に、以下のことをしておかなければならない。

- 対策実施計画を策定し、経営上層、労働者、労働者代表の同意を得ておくこと。
- 監視および見直しの時期を含めて、対策実施計画をすべての労働者と共有しておくこと。

## ステップ 5

### 監視と見直し

### ● 成果を測定、共有する

ストレスに取り組むためにとった対策を評価・見直す [レビューする] ことが不可欠である。この項には、対策を確実に前進させ、成果を測定する方法に関するアドバイスが含まれる。

ステップ5を開始する前に、「チェックポイント4:結果を記録する」をすませておくこと。

- 対策実施計画を策定し、経営上層、労働者、労働者代表の同意を得てある。
- 監視および見直しの時期を含めて、対策実施計画をすべての労働者と共有している。

### ● 取り組みを評価・見直す方法

ストレスに取り組むためにとった対策を評価・見直す [レビュー] ことが不可欠である。これには、以下のふたつの要素がある。

- ・同意された対策が実施されるのを確保するために、対策実施計画に照らして監視 [モニター] すること。
- ・実施した解決策の効果を判定すること。

### ● 対策実施計画に照らして監視する

定期的に、同意された対策が実施されていること、例えば、ミーティングが開かれているかとか、一定の対策が実施されている証拠があるかとかを、

チェックする。

### ● 解決策の効果を判定する

どのようにこれを行うかは、どのような種類の解決策を立てたかによって違ってくる。関係者に、その解決策が望みどおりの効果をあげていると感じるか尋ねることが重要である。関係者の何人かと話し合えば足りると判断するかもしれない。あるいは、この介入は全員に対してなされるようにすることが重要と感じるかもしれない。

計画の効果を示す別の方法は、労働者の転職率、病欠休業や生産性に関するデータを集め、このデータのなかで現われつつある傾向や変化を測定することである。

評価・見直しの時期は、個々の介入を実施するのにかかる時間や、フォーカス・グループが影響がでてくるまでに必要と考える時間の長さによって違ってくる。シンプルな介入（例えば物理的環境の調整）を行ったその日であったり、複雑な長期間の解決策（新しい出勤管理システムなど）を試行してから数か月であったりする。

### ● フォローアップ調査

進展状況を測定するひとつの方法は、一定期間後に、再度調査を利用することである。毎年の調査を検討したいと考えるかもしれない。これは、ストレスに関して定期的に話し合うために、すでに確立されている何らかの手段と合わせて行われることになる。

本基準は、あなたがストレスを管理するにあたって着実な改善を図れるようにしようとするものであるということを、思い出していただくことが重要である。労働者とともに、ストレスに関連した健康障害につながる可能性のある、職場の諸問題を把握し、取り組むことに、継続的に関与し続けることが決定的に重要なのである。



## リンク

HSE[安全衛生庁]サイト

- ▼ともに健康を確保しよう
- ▼サインアップ・ウェブサイト
- ▼HSEの政府機関の事例設定ウェブページ
- ▼HSEの職場における暴力ウェブページ
- ▼HSEの筋骨格系障害ウェブページ
- ▼HSEの保健サービス部門ウェブページ
- ▼HELAウェブサイト  
地方当局およびHSE監督官専用

### 関連する他の政府機関

- ▼貿易産業省(DTI)  
生涯バランス・ウェブページ、経営との関わりを発展させるためのガイド
- ▼保健省(DOH)

### 事業所のためのアドバイス

- ▼国際ストレス・マネジメント協会(ISMA)
- ▼工業使用者連盟(EEF)  
事業内における本質的価値の実施およびメンタルヘルスのリハビリテーションに関する情報
- ▼仲裁・調停助言サービス(ACAS)  
ACASウェブサイトは、労働者の権利および良い経営実践に関する幅広いアドバイスを掲載している。
- ▼ワークライフ・サポート  
ワークライフ・サポートは、学校においてストレスに取り組むのを助ける全国ウェルビーイングプログラムを開発している。
- ▼全国改造チーム  
改造のイニシアティブは、学校職員の状態と生涯バランスを向上させるために計画されている。

### 個人のためのアドバイス

- ▼国民保険サービスの侮辱・差別反対キャンペーン
- ▼医師と患者のパートナーシップ(DPP)  
DPPは最近、労働関連ストレスに関する健康教育キャンペーンを開始した。
- ▼チャーリー・ウォラー・メモリアル・トラスト  
鬱に苦しむ人々のための情報
- ▼子供とストレス  
子供はどのようにストレスの影響に気がつくのか。
- ▼教師サポート・ネットワーク

### 職場のいじめ

- ▼いじめオンライン  
職場のいじめの徴候に関するアドバイスおよびその原因に対処する方法を提供している。また、学校におけ

るいじめに関する情報も掲載。

▼アンドレア・アダムズ・トラスト

職場のいじめに取り組むことを専門にしている  
イギリスで唯一のチャリティ団体



## これまでの経過

### ● 対策実施基準の開発

1999年のパブリック・コンサルテーション [2000年7月号4頁参照]の後、安全衛生委員会(HSC)は安全衛生庁(HSE)に対して、新たな規則ではなく、現実的かつガイダンスに基づくアプローチを定式化するよう求めた。また人々も、この困難な問題にうまく対処できているかどうかを測れるものさしを求めている。

われわれは、すでに関心をもっている人々に、「何がうまくしているか?」尋ねることから、この作業に取り組むことにした。すでに使用されている、異なるタイプの「基準」が存在していることがわかった。それには、(あなたの書類箱のなかの仕事のインチ数の規格まで設定するような)イギリス規格協会[BSI]タイプのものもあれば、Investors in Peopleのものもあった。しかし、われわれはすぐに、ストレスにとって非常に重要な、知覚を測る、また、世論調査により確かめられているような、基準を必要としているのだということを理解した。

そこで、わが専門心理学者たちに、関心をもつ実践家のグループと協議するための、基準を用意するよう要請した。最初の試みは、ひとつの基準のひとつの側面に関する一小さな冊子のサイズのものだった。われわれは、これを、開発作業に協力することに同意してくれた事業所の人々の小グループでテストしてみることにした。その結果は、大失敗だった。あまりにも長過ぎ、詳細過ぎ、複雑過ぎた。「再度出直す必要がある」ということが、明らかなメッセージだった。

ここから導き出すことのできたすばらしい恩恵は、うまくいっている基準も持っている可能性のある本質的な特徴について、前向きの議論を開始することだった。シンプルで、どこでも適用が可能で、かつ、わかりやすい経営との関連性をもった、何かを開発すべく再検討を行った。

### ● 対策実施基準のパイロット調査

2003年1月、われわれは、たいへんシンプルで単

刀直入なアプローチを、そのグループに提出し、今度は、正しい道を進んでいるようだ認められた。われわれは、このアプローチはまだ改善が必要であることを認めつつ、グループのメンバーに、彼らの事業所におけるパイロット調査を提案し—多くの人は同意してくれた。

2003年4月、われわれはHSCにこのアプローチの承認を求め、圧倒的に支持された—他の者が、われわれが行っていることを知り、その開発に参加することができるようにするために、ウェブサイト上で利用可能にすることにまで同意した。

パイロット調査は、2003年4月から12月まで行われた。以降、われわれは、その効果を評価してきた。

▼パイロット調査の評価報告書[PDF 125kb]

### ● 基準に関する評価と協議

われわれはまた、このアプローチを洗練、発展させるために、パイロット調査に参加した使用者、研究者、人材開発の専門家、労働組合、その他関係者との一連のワークショップを開催した。その結果を4月にHSCに報告し、開発した提案に関して広範な協議を行うことに同意を得た。協議[パブリック・コンサルテーション]は、2004年5月25日から8月27日にかけて行われた。われわれは、協議の結果を評価し、それをHSCに提出した。委員会は、2004年11月3日、これらのすべての経過を踏まえて、基準を開始することを承認した。

▼関係者ワークショップ報告書の要約[PDF 25KB]

▼協議結果報告書の概要

▼協議結果報告書[PDF 110KB]

このように、本基準の開発に成功したのは、パートナーシップと協議型アプローチのおかげであり、その有効性を証明している。われわれの作業に対して、あなた方からのインプットからの恩恵を継続的に得られることが重要である。ご遠慮なく、対策実施基準アプローチに対するご意見を寄せていただきたい。



## 対策実施基準に示された状況の達成をめざした 取り組みに役立つ対策の例

### 要求:

あなたは十分なことを行っているか?

どれだけの仕事が存在しているか?

- ・割り当てられた仕事をこなすのに十分な資源を確保する。
  - ・十分な資源がない場合には、優先順位に関する管理者からのガイダンスを追求する。
  - ・優先順位付けたまたは期限の再調整[交渉]を手助けすることによって労働者を支援する。
  - ・労働者が休業中の間、作業量を肩代わりする。
  - ・ピークに合わせて作業パターンを調整する(公平である必要があり、労働者の同意が必要)
- ・労働者の作業量が少なすぎる場合には、より多くの責任を与えることを考慮する。しかし、適切にトレーニングを受けていることを確保すること。
- ・労働者がやる気をもっていることと忙しさとのバランスを保つ。ただし、過小負荷、過重負荷、あるいは仕事に関して混乱させないようにすること。
- ・労働者が自分の仕事が必要とすることを確実に知っているようにするために、個人用の作業計画を策定する。

労働者がその仕事ができるか?

### トレーニングと啓発

- ・労働者が、自分の仕事を行うことができるようにトレーニングする。
- ・管理者と話し合うことができるようにするための啓発/トレーニングの機会を、労働者が自分で把握できるようにする自己啓発/トレーニング計画を実施する。
- ・労働者が、自分の仕事の中心的職務を引き受ける能力があり、満足していることを確保するために、トレーニング記録を常に最新のものにしておく仕組みを工夫する。

### コミュニケーション

- ・労働者がうまく処理することができないと感じたら、

早い段階であなたに話すように奨励する。

- ・労働者に、計画されていないきつい期限や、例外的な長時間労働の必要について知らせる仕組みを設ける。
- ・定期的にあなたのチームに、なされる必要があることについて話す。これは、以下のことを可能にする。
  - ・最近チームが直面している課題や、感じているプレッシャーを理解するのに役立つ。
  - ・作業を分別よく分配し、進め方についてチームで合意を得るやり方をみつける。
  - ・あなたが計画した作業への、チームの結集と参画を得る—いつ何が起こる必要があるのかを理解していれば、チームはより機敏に応答するように思われる。すでに限界に達しているチームに、説明抜きに、より多くの作業を割り振ることは、役に立たない。
  - ・あなたがチームの予期せぬ休業や損失を管理するのに役立つ—全員がプロジェクトの重要な段階や他の者の役割が何かを知っている。
- ・事例を参考にする。

労働環境はどのような状態か?

- ・物理的な危険有害要因をコントロールするための、適切かつ十分なリスクアセスメントを行う。
- ・身体的暴力や言葉による虐待のリスクを評価する。労働者や助けになる他者(例えば警察やチャリティ団体)と話し合っ、これに対処する措置を講ずる。
- ・労働者が事業所以外のプレッシャー(例えば育児や劣悪な通勤事情)に対処するのを助けるために、始就業時刻を変更する。
- ・物理的な危険有害要因のリスクアセスメントの結果が、常に最新のものになっているようにすること。
- ・労働者が、困難な状況(例えば難しい電話応答や攻撃的な顧客)に対処し、和らげるのを助けるトレーニングを提供する。

## 裁量:

あなたは十分なことを行っているか?

労働者がものを言えるようにしているか?

- ・ (例えばプロジェクト・ミーティングや一対一、パフォーマンス・レビュー等を通じて) 自らの作業を計画し、作業を仕上げる方法や問題への対処方法を決定できるようにすることによって、労働者に、より大きな裁量権を与える。
- ・ プロジェクトを進行させる責任を、チームに分配する。
  - ・ プロジェクトの開始時点で話し合い、チーム (の役割等) を決める。
  - ・ 目的と目標について合意を得る。
  - ・ チームの役割について合意を得る。
  - ・ 日程表について合意を得る。
  - ・ 管理者からの支援 (例えば進行ミーティングを通じた) の提供について合意を得る。
- ・ チーム内で決定を行う方法について話し合う—より多くのチームを加える余地はないか?

労働者のスキルと能力をフルに活用しているか?

- ・ 労働者が職務を成し遂げるのに多様なスキルを使うことができるように、また、自分の仕事がチーム全体のより大きな目標のどこに当てはまるか確実に理解できるようにすることにより、仕事をより豊かなものにする。
- ・ 労働者が持っているスキル、および、労働者が良い結果を得るためにそれを使うことができると考えているかどうか、について話し合う。その他に自分のスキルをどのように使いたいと思っているか?

どれくらいの監督者が必要か?

- ・ それが必要だとしても、労働者のアウトプットだけを監視すること。物事がどのように進行しているかを確認するためなら、労働者との定期的ミーティングを設定することができる。このミーティングで、管理者は、必要であればアドバイスと援助を与えることができ、労働者がうまく対処することを保障することができる。

協力的な環境が決定的に重要である。労働者は、たとえ物事がまずい方向にいたり、余分なプレッ

シャーにうまく対処することができなかった場合であっても、管理者が彼らを支援するとわかっている必要がある。

## 支援:

あなたは十分なことを行っているか?

あなたはどのくらい協力的か?

- ・ たとえ物事がまずい方向にしている場合であっても、労働者に支援や激励を与える。
- ・ 労働者に、早い段階で、労働関連ストレスに関する関心事を共有しあうよう促す。
- ・ チームのプレッシャーを話し合うための、定期的な連絡/チーム・ミーティングをもつ。
- ・ 定期的に、生じつつある諸問題やプレッシャーについての一対一の話をもつ。
- ・ 多様性を評価する—一人種、性別、障害やその他の不適切な理由に基づいて人々を差別しない。
- ・ チームが管理者や同僚から受けたいと思っている、現に受けている、または受けたことがある良い支援のあり方を探し出す—それはチーム全体に当てはめることが可能か?
- ・ 労働者に、どのような管理者からの支援にアクセスしたいか尋ねる—「門戸開放」方針、管理職が生じつつあるプレッシャーについて話し合うことのできる時間について同意を得る、等。

どのようにチームの時間管理を行っているか?

- ・ 健康的な労働生活バランスを奨励する。
- ・ 労働者に、年次有給休暇や食事休憩をとるよう奨励する。
- ・ 「労働関連ストレス/生じつつあるプレッシャー」を、スタッフ・ミーティングやパフォーマンス・レビューの重要な課題に含める。
- ・ 労働者が過程の用事にうまく対処できるように、(可能な場合には) 作業スケジュールに弾力性を導入する。

上手に話を聞いているか?

- ・ 労働者の話を聞き、問題に取り組む一連の対策に同意する—労働者が、仕事において自らが言った意見が評価されていると感じることは重要である。

- ・労働者を巻き込む一彼らは、問題を把握し、解決策の一致に向けて取り組むうえで、役割を果たす必要がある。
- ・誰かが仕事以外の問題をかかえている場合に、事業所が支援を提供できる方法について話し合う。
- ・その他の分野の支援(人材開発、労働衛生、カウンセラー、チャリティ)に関する情報を広める。

### チームのニーズをどれくらい満たしているか?

- ・労働者に、自分の仕事を行うのに適切かつ十分なトレーニングを提供する。
- ・新人に、あなたのチームや事業所への適切な導入を提供する。
- ・労働者のスキルや彼らが仕事に接近する方法は異なっていることに配慮する。
- ・トレーニングや適正が更新され、仕事の中心的職務にとって適切であることを確保するために、個人やチームのトレーニングのあり方や再教育トレーニングを開発する。
- ・基本的なカウンセリング・スキル/カウンセラーへのアクセスについてのトレーニングを提供する。
- ・労働者が、優先順位付けに混乱を来した場合の、優先順位付けの方法、援助を求める方法がわかっているようにする。
- ・時間管理、優先順位付け、自己主張等に関するトレーニングを提供する。

### 関係:

あなたは十分なことを行っているか?

### 受け入れがたいふるまいにどれくらい対処できているか?

- ・暴力やいじめが問題として現われることがないようにするために、労働者とパートナーシップで取り組む。これを行うひとつの方法は、受け入れがたいふるまいの事例に対処する、懲戒または苦情処理手順のような、手続を設定することである。
- ・労働者および労働者代表との話し合いを通じて、ハラスメントやいじめを減らすないし根絶する効果的な方針を策定する。
- ・仕事における衝突を予防ないし迅速に解決するための手続について同意し、実施する—それらについて労働者とコミュニケーションを図る。
- ・受け入れがたいふるまいを報告できるようにする

ために、秘密厳守の報告システムについて同意し、実施する。

- ・方針を周知し、経営上層が完全にそれを支持していることを明らかにする。
- ・方針に違反した場合の結果について周知する。
- ・チームのメンバーがお互いを信頼し合い、仕事において自分自身でいられる、文化をつくりだす。
- ・労働者が、チームの他のメンバーの個人的貢献やチーム全体がうまくやってくことの利益を認めるよう奨励する。
- ・良いコミュニケーションを促進し、スキルの開発(例えば聞くスキルや信頼の構築など)を助ける適切なトレーニングを提供する。

### どれくらいうまくチームを組み立てているか?

- ・新しいプロジェクトのための適切な専門技術や経験の組み合わせをもったチームを選ばないし組み立てる。
- ・労働者が困難な状況に対処し、和らげるためのトレーニングを提供する。
- ・個人が一緒に働く方法および前向きな関係を築く方法について話し合う。
- ・成功を祝う方法(例えばインフォーマルなランチ/プロジェクト終了時の後片づけミーティング)をみきわめる。

### 役割:

あなたは十分なことを行っているか?

### 労働者が自分の役割をはっきりわかっているか?

- ・(例えば自分の役割や責任が何なのかはっきり理解できるようにする個人用作業計画を通じて)労働者が、はっきりと明確化された役割をもっているようにする。
- ・労働者に、取りかかるべき仕事の優先順位や特性についてはっきりしていない場合には、早い段階で、話すよう奨励する。
- ・労働者が、常に現在の自分の仕事について、必要とするもの、あなたが期待していること、あなたから期待できることについてはっきりわかっているように、定期的にすべての労働者と話をする。
- ・チームのメンバーが、自分たちの役割をはっきりさ

せ、可能性のある役割の衝突について話し合うことができるようにするために、チーム・ミーティングをもつ。

- ・ 部署および個々人の役割をはっきりさせるのを助けるために、チーム/部署の目標と目的を掲示する。

### どれくらいうまく新人を管理しているか？

- ・ 新人メンバーがあなたの事業所への包括的な導入を受けることを確保する。これが事業所レベルで整えられていない場合には、あなたの部署ですべきである。
- ・ あなたの事業所に何らかの変化が加えられた場合には、労働者が自分たちの新たな役割を理解し、それに満足できるようにするために、チームのメンバーとともにチェックを行う。
- ・ 新人のための適切な導入の仕組みを策定する—チームのすべてのメンバーが新人の役割と責任を理解できるようにする。

### 労働者があなたが彼らに期待することを理解しているか？

- ・ 仕事および個々人の職務のパフォーマンスの一定の基準について同意し、定期的に見直す。
- ・ 部署のアウトプットに照準を合わせた個人用作業計画を導入する。
- ・ 個々人が自分の役割と、翌月には何が予定されているかはっきりわかっているようにするため、定期的に対一のミーティングをもつ。

### 変化： あなたは十分なことを行っているか？

#### 労働者が変化の理由を理解しているか？

- ・ すべての労働者が変化が生じた理由を確実に知っているようにすること—これを行うためのシステムについて同意し、実施する。
- ・ 事業所が達成したいと思っていること、および、変化を実行することが不可欠なのかを説明する—実行のタイムテーブルおよび最初の段階で行われるべきことを説明する。日常業務にとってその変化が何を意味するのか話し、新しいトレーニングの必要性があるかどうか話し合う。
- ・ 事業所内で噂話が広まるのを避けるために、進

展状況を速やかに周知する。事業所が大がかりな変化を計画している場合、労働者は、雇用の安全、配置転換の必要性や自分たちの賃金や労働条件が変化するかどうかについて話し合いがかる。

- ・ 人々が質問をし、感じていることを話す機会をもつためには、顔を付き合わせタコミュニケーションが一般的にはベストであるが、いかなる手段（例えば紙や電子的手段）も有益である。
- ・ 労働者が、あなたに自分たちの関心事、または変化の実施方法を改善するための提案について話すことのできる、「門戸開放」方針をもつ。

#### 変化の過程に労働者が参加しているか？

- ・ 労働者が、変化の前、期間中および後に、関与し、質問ができる秘密厳守のシステムを提供する。
- ・ 仕事が開発・変化される可能性に関する話し合いや問題解決策の策定プロセスに労働者を巻き込む。
- ・ 労働者を支援することは、変化の期間中に必須のことである。
- ・ 自分の関心事について管理者と話し合うことを希望する労働者を助けるための、「門戸開放」方針をもつ。

#### 変化による悪影響について労働者をどう援助できるか？

- ・ 労働者が、変化が自分たちの仕事に与えるインパクトについて確実にわかっているようにする。
- ・ 変化により余剰人員となる可能性のある労働者に、例えば履歴書を書くのや面接の準備を手伝うなど、彼らが新しい職をみつけるのに必要なスキルを提供することにより、援助する。
- ・ 変化の後で、役割の衝突や曖昧さを避けるために、仕事の目標の改定を検討する。
- ・ 例えば労働者数の減少が労働者に対する危険有害要因を増大させているなど、変化があった場合には、リスクアセスメント/対策実施計画を改定する。社会的変化（例えば労働者がいまや完全に違うグループや人々と働いているなど）は、技術的または地理的変化よりも大きなインパクトを、個々人に与えている可能性がある。



# アスベスト：ASBESTOS 労働組合の取り組み

## 世界の労組は地球的禁止を要求 日本での取り組みの報告を紹介

Global Union Federations are calling for a ban on asbestos



アスベストの地球的禁止を要求している国際労働組合組織(左から)  
ICEM(国際化学エネルギー鉱山一般労連)、IFBWW(国際建設林産労連)、  
IFJ(国際ジャーナリスト労連)、IUF(国際食品関連産業労連)、IMF(国際金属労連)

6月9日からジュネーブで始まった国際労働機関(ILO)第93回総会を機に、世界の労働組合は、地球規模でのアスベスト禁止の早期実現を求めるキャンペーンを開始(キックオフ)した。

国際自由労連(ICFTU)は、ILO総会に参加した各国政労使代表団に公式の要請書を渡し、閉会日に行われた労働者グループの会合においても、ILO、世界保健機関(WHO)をせっついていくことを確認した。目指すところは、来年のILO総会の場で、アスベストの全面禁止に向けて取り組むことで同意(決議)を取り付けることだ。

ここに至るうえで、昨年11月の2004年世界アスベスト東京会議(GAC2004)および12月に宮崎で開催されたICFTU第18回世界会議の果たした役割は大きい。前号(6月号44頁)でもふれた、5月末にウィーンで開催された国際金属労連(IMF)の世

界大会でも国際キャンペーンのことが報告されたことは、日本からの参加者からも聞いている。デンマークの労働組合のナショナルセンターLOも、「アスベスト—デンマーク、そして世界レベルで」という方針を確立・発表している([http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpL\\_9.EN.pdf](http://www.global-unions.org/pdf/ohsewpL_9.EN.pdf))。

一方、GAC2004のワークショップのひとつとしてもたれた「WS-C 労働組合のイニシアティブ」は、国内でアスベスト問題に対する取り組みを進めている労働組合が一堂に会して、経験を交流する場ともなった。

さらに、4月13日の石綿対策全国連絡会議第18回総会では、さらに全日本海員組合と国鉄労働組合の取り組みが報告されている。

本号では、これらの日本の労働組合の取り組みの報告を紹介する。



# 旧国鉄・JRのアスベスト被害が始まった

## 久保孝幸

国鉄労働組合業務部長 [2005.4.13 石綿対策全国連絡会議第18回総会]

国鉄労働組合・業務部長の久保です。実は、今日の総会参加と報告にあたりまして、事務局長の古谷さんより、丁重な要請書と連絡をいただきました。案内の内容は、今日の総会で「旧国鉄・JRのアスベスト問題の現状について10分程度の時間で報告してほしい」ということでした。私は即座にお断りいたしました。それは言うまでもなく、とても組織として報告できる取り組みをしているわけではなかったからです。それと同時に、私自身、石綿についてはまったく無知で、かつ、「JRへの不採用事件や職場における国労差別の人権侵害問題をかかえているなかで、とてもそこまで余裕がない」という思いが意識の片隅にあったからです。

しかし、古谷さんの断りきれないような丁重な説明があり、こうして報告させられることになりました。しかし今は、なんら消極的な気持はありません。それどころか、調査していくうちに、「人権侵害に対する攻撃はつらいけれども、その根本において命までとられることはない。しかし、石綿による健康破壊は、特別な治療薬もなく後がないのだ」とわかったとき、知は力になるが無知は力にならないということを感じました。そういう意味では、この間国労の労災認定にご尽力いただいた、神奈川労災職業病センターの西田さん、労働相談ネットワークの木村さん、東京労働安全衛生センターの飯田さんをはじめ、関係者の皆様方に、この場をお借りして心からお礼と感謝を申し上げます。本当にありがとうございます。

今日、お手元に報告資料を用意させていただきましたが、この資料は、この間対応が不十分だったことへの罪ほろぼしの意味も含まれています。この

資料は実は、明日(2005年4月)14、15日、四国で開催する全国の国労のエリア書記長・業長合同会議で私が提起するものを用意したもので、国労として方針化するものです。

この間の緊急調査で明らかになったことは、第一に、2004年度、わかっただけでも4名の方が亡くなられたということです。私自身もこの事実にびっくりしました。4名のうちの一人は、現・国労本部委員長と同じ職場で働いていた方です。鷹取工場の方は、前本部役員の同級生です。あまりにも身近なところから発生しただけに、これは大変なことだと感じとった次第です。石綿対策全国連絡会議の総会方針にありますように、今後本格的な「流行の時期を迎える」この恐ろしい事態がJRの職場で始まったのだということだと思っています。

第二に、原因が共通しているということです。5名の方全員が検修部門に携わっていました。配管作業だとか、暖房器具の断熱材が使用されている機器の取り外し作業とか、因果関係がまったく同じだったということです。

第三に、すでに指摘されているとおり、40年間も自覚症状もなく、発病してから余命1年ということ、この残酷な事実を、国労として社会的に告発していかなければならない責務にたたされたということです。

第四に、それでは、国労がこの問題について「どこまで携わってきたのか」という問題があります。率直に申し上げて、この問題で資料らしい資料はみつかりませんでした。それでは、国労は「どこでも取り組まなかったのか」と言えば、決してそうではありません。分割・民営化時に、余剰人員対策として、

貨車解体作業が行われたわけですが、そのときに、お手元の資料にありますとおり取り組んでおります。

貨車解体連絡会議が緊急に資料を作成し「汐留班」として、会社への申し入れや労働基準監督署への申し入れなどを行っております。しかし、当時全国的に国労差別が横行し、当時としてはやむを得なかったと思いますが、このアスベストの問題が貨車解体作業に携わった人たちの問題だけにとどまり、組織としての記録を残せなかったということだと思っています。従いまして、こうした調査結果と到達点を踏まえ、当面、次のような取り組みを強めていきたいと思っています。

一つ目は、明日の合同会議のなかで意思統一をして本年度の全国大会方針の「健康と命を守る闘い」のなかにアスベスト問題をきちっと入れていき

と考えています。そして全体的な組合員の認識の一致を図っていきたいと思っています。

二つ目が、すでに取り組みとして始まっているわけですが、退職された方々に手紙や資料等を送付し、連携を深めてまいりたいと思います。

三つ目は、今後の解体作業対策として、ばらばらの記録はあるわけですが、今現在どうかたちで残っているかを調査し、会社との間で説明していきたいと思っています。

四つ目が、これからの取り組みという点では、石綿対策全国連絡会議や安全センターとの連携を深めながら、各機関に必要な情報を提供できるようにしてまいりたいと考えています。

以上、経過と取り組み状況を報告し、今後の決意にかえたいと思います。



# 戦後復興の影で船員のアスベスト曝露

## 山口守

全日本海員組合総合政策部長 [2005.4.13 石綿対策全国連絡会議第18回総会]

全日本海員組合総合政策部長の山口と申します。昨年11月に東京で開かれた世界アスベスト会議には他の者が参加していますが、そうしたご縁もあり本日ここに参りました。海員組合というのは船員の労働組合ですけれども、組合としての取り組みと、皆さん普段なじみがないと思うので、船員の労働現場の過去及び現在について若干ご紹介したいと思っています。

日本人の船員—最大ピーク時—昭和45年から50年頃にかけて約27万人の日本人の船員がいました。そのうち17万人くらいが海員組合の組合員でした。

現時点で言うと、商船に乗って国際航海に従事する日本人の船員は約2千人くらいになってしまっ

ています。というのも国際競争力という名のもとに、外国人船員が日本の旗を掲げている船のなかで一緒に仕事をしていますし、日本の外航商船そのものがパナマですとかリベリアだとかのタックス・ヘブーン—税金がかからない国に移転してしまって、その国の法律のもとで運航され、地球中の海を走り回っている。そこに日本人の船員も乗っていますけれども、数がどんどん減ってしまっている。国内物流をしている船の乗組員は全員が日本人です。こういった外航商船、国内—内航貨物・旅客船および遠洋漁船などに乗り組む船員が組合員で、現時点では約3万人が海員組合の組合員ということで加盟しています。

私たちの組合は産別組織です。ちょっと皆さん

の感覚と違うかもしれませんが、個人加盟で、A社に所属している人も、B社に所属している人も、直加盟なのです。A社やB社の企業内組合が連携して産別を構成しているというかたちではありません。外航船の船員さんも、内航船・旅客船の船員さんも、漁船の船員さんも、みんな直接、私たちの組合員になっています。そして、働く現場は海上、船上ですから、こういう集会があるから集まりましようと言っても、すぐに集まれる状態にないので、情報伝達手段は、最近ではFAXや衛星通信によるEメールなどで便利になりましたが、定期的に発行している新聞、機関誌等です。

一般新聞等で報道されてもいますように、元船員だった人が悪性胸膜中皮腫ということで、2004年に2名、それから今年になって1名一お亡くなりになった後ですが、今のところ合計で3件、船員保険の職務上の傷病ということで認定を受けています。

3名の方のバックグラウンドをお話しますと、そのうちのおふたりは、戦後一昭和26年から30年代中くらいまでの、その方々の働いていたときの年齢で言うと20歳くらいから30歳代の間、今から4~50年前に船に乗り込んでいて、当時のかなり劣悪な労働環境のなかで仕事をしていたということもあって、退職後一船員をやめて陸上の仕事をしていた方もおりますが、突然発病して、こういう診断が出て、職務上の傷病として認定されるという扱いがされているということです。

労働環境が当時どうだったのか、私自身は体験していませんが、いろいろ記録ではみえています。戦争が終わったのが昭和20年でした。日本は島国ですから、戦前もいろいろなものを輸入したり、輸出したりしていたわけで、そのために戦前も船がかなりあったわけですが、その船が戦争中に徴用されたりして、十分な護衛もなく丸腰で物資の輸送とかに当たっていましたので撃沈されて、船がなくなりました。

戦後、やはりものを運ぶためには船がいるということで、急ごしらえで造られた船一戦時標準船というのですが、戦標船という船が戦後相当数造られました。この船がいろいろと問題になって、最後の

記録でいうと昭和35年頃ですから、戦後15年間くらいは、当時造られた劣悪な労働環境の船が存在していたということで、先ほどいったおふたりは、そういう船で日夜労働していて被災したのではないかと思います。

もうひとりが、今年認定された方ですが、この方についても年齢がほぼ一緒なので、過去の記録はちょっとわからないのですが、おそらく同じ頃に戦時標準船というようなものでお仕事をされていたのではないかと思います。

申し遅れましたが、この3名の方はみんな、機関部の仕事に従事していた人たちです。エンジンルームで仕事をしていました。船の仕事というのは大きく分けて、甲板部と機関部そして事務部といった仕事に分かれています。甲板部は航海士一船の運航に携わる人など、機関部では機関士一船の推進力を得るための機関の運転管理に当たる人、それから事務部は一乗組員の生活と言いますか、ご飯をたべたりしなければなりませんから食事を作るとかをする人。大きく分けてそういった3つのパートに分かれるのですが、3人とも機関部の人でした。つまり、機関部の作業現場がいかに劣悪な環境だったのかということです。

海員組合は船員の唯一の労働組合ということでもありますので、当時船に乗っておられてその後退職された方など、それぞれ地方ごとにOB、退職船員の会なども作られておりますので、こういう方々と私たち現役の者がいろいろ連絡を取ったりしています。去年も年金法が改正になったので、どういうことになるのか教えてほしいということで、退職船員のOB会のところについて話をさせていただいたりしていますし、それから、こういう問題があるということで、なにかあったら相談を受け付けますというようなかたちでの取り組みを今やっているところです。

私たちの組合は、昨(2004)年の11月に大会で決定した活動方針で、「本年、アスベスト(石綿)疾患で船員経験者が初めて船員保険職務上傷病の認定を受けた。船舶の断熱材としてアスベストの使用は、2004年10月から原則禁止されたが、アスベスト疾患の発病は退職後がほとんどであるため、退職船員からの職務上傷病申請等の相談に

## アスベスト:労働組合の取り組み

積極的に対応する。合わせて、船にはいろいろなものを積んでいますので、有害な積載貨物による疾患に関する相談にも積極的に対応する。」こういったことを内外に明らかにして、相談があれば積極的に対応していきたいと思っています。

実をいうと私自身も機関部の仕事—エンジニアで、20年前まではエンジンルームで仕事をしていました。1984年からいまの組合のプロの仕事していますが、その間にも調査で船に乗り組んだりもしています。現役の頃のことをいいますと、主機関—メインエンジンが、私の乗っていた船でいうと、デッドウエイト—積載貨物の重量で20万トンくらいの船で、馬力が4万馬力くらいの蒸気タービン機関でした。当時、10万キロワットくらいの発電所の蒸気タービンとほぼ同じくらいの出力だったと思います。

その蒸気タービンが20万トンくらいの荷物を積んだ船の推進力を得るためのもので、蒸気タービンですから、当然高圧蒸気を発生させるボイラーがあって、私がオペレーションしていたボイラーは圧力が60キロくらいで、500度を超える高温・高圧蒸気が蒸気管を通してエンジンルームの中を走り回っているわけです。作業現場の中ですからそこで働いている人に直接接触しないよう、また、熱エネルギーを逃がさない、熱エネルギーを有効に使う—運動エネルギーに変換させる、ということで、防熱・断熱材が至るところで使用されていました。

総会の報告にもありましたが、造船所における被害ということで、船を作る側でそうであれば、私たちはユーザー側ですから、それらが使用された機器類や管系の保守・補修作業を行います。当然、船のなかで管系や機器などを補修する必要が発生した時には、ラギング—断熱材を、いったん取り外します。例えば、パイプに亀裂が入ったり、穴があいたというような場合には、その部分の補修溶接などを施して、取り外した断熱材などを再びかぶせて、あるいは船の中にあるアスベスト・クロスをまいて—私はそのときは何も考えずに使っていましたが—そういう作業を日常的にやっていました。3番目の例の方は、おそらくそういう船での仕事なども影響しているんじゃないかと思います。

船の中というのは、昭和25、6年頃の船というの

は、たぶん1船当たりで50人以上の乗組員が乗船していたんじゃないかと思うんですが、その後船舶そのものの技術革新が進んだことによって乗組員の人数が減って、最少11人の乗組員で運航していたときもあります。

技術革新で機器の自動化も進み、もしも何かトラブルが起きて乗組員の手では修理が不可能な時にはもうブラックボックスというか、さわれない部分もあるんですよ。どこか近くの港に寄って、そこで支援を受けるしかない。

日本の国内を走っているような船は、港が近くにあるので緊急の場合のリスクは低いだけけれど、大洋航海する船というのは、例えば太平洋をわたるだけで1週間かかりますので、その間にもし何か壊れたら自分たちで直さなければならない。自分たちで直すとなると、防熱材だとか断熱シートがあるところをすべて自分たちの手で取り外して、修理した上で元の状態に復旧して、とりあえず動くようにしなければなりません。そういった作業に常にさらされているということが、船員、とくに機関部の作業現場です。私自身も相当アスベストにふれているんじゃないかと思いますが、今のところ特段何もないし、潜伏期間40年ということなのでまだ大丈夫かなと思っています。

ちょっと冗談ばい話になりましたが、いずれにしても海員組合の組合員であった人、それから現役の組合員がこの対象となるわけで、アスベストの使用が原則禁止ということで今はほとんど使われていないと思いますけれど、実際、どんな船でも防熱・断熱という材料は船に必要なので、アスベストは入っていないといっていますけれど、そのところは実は確かではありません。

そういったことも含めて、乗組員の安全衛生であるとか、傷病にかからないように、引き続き現場の方には、集会をやってすぐにといいわけにはいきませんので、いろいろ機関誌・紙とかを使って情報を伝えていきたいと思っています。

雑駁になりましたが、海員組合としての取り組み報告と船の機関部の作業現場がどんなものなのか、若干でもご理解いただけたらということで、以上で終わらせていただきます。



# 水道管布設工事における新たなアスベスト被害拡大の防止並びに職員・退職者等のアスベスト曝露に関する健康影響調査について

渡邊洋

全日本水道労働組合/東京水道労働組合業務部長 [2004.11.20 2004年世界アスベスト東京会議]

## はじめに

全水道東京水道労働組合は、東京都水道局（約5,000名）、下水道局（約4,000名）の職員で構成する公営企業体の労働組合で、組織率は9割を超えている。

2002年4月の第75回日本産業衛生学会で発表された「わが国における悪性胸膜中皮腫死亡数の将来予測」（村山ら）を契機に、アスベスト問題が新聞等に大きく報道されたことから、組合内でも関心が高まった。東京都水道局では、過去の一時期に石綿コンクリート管を多用しており、現在では撤去はほぼ完了しているが、部分的に今後も撤去工事が予定されている。また、過去の布設・撤去工事に従事した職員の中皮腫の発症も懸念されることから、東水労は、アスベスト問題への取り組みを進めてきた。

## 水道局内の石綿管使用・撤去の経過について

### (1) 石綿管布設・撤去の推移と今後の見通し

石綿水道管布設は、高度経済成長下の1957年頃以降、区部で約980km、多摩では当時の市町営

水道施工により約2,500kmが布設され、この他、工業用水道管で36kmが布設された。ピークは東京オリンピック(1964年)前後であり、1968年以降は計画的布設は行われていない。一方で、1971年頃から下水道整備が急ピッチで行われたのに併せて、約15年間、石綿管撤去（布設替）工事が行われ、1995年度までに、撤去は一部区間を除き、ほぼ完了した。

ただし、2002年に新たに都営水道に統合された三鷹市では数10km単位、他に調布市など、多摩全域で相当延長の残存管があり、また、区部でも工業用水道関係で残存管が数km存在する。三鷹市の撤去・布設替は、4年計画で実施されている。

### (2) 石綿管布設・撤去の推移と今後の見通し

1969年頃までは連絡配管が直管作業だったので、当局職員の手で石綿管切断が多く行われていた。それ以外では、業務そのものは請負に出していたが、当局職員は、間近で監督として立ち会うことが多かった。

1989年、厚生省生活衛生局は、「石綿セメント管等の関連資料」をまとめ、過去の関連通知の内容を各都道府県に周知した。

東京都水道局では、この指導に基づき、防じんマスクの着用、散水による湿潤状態の確保、管の破壊に際して、極力エンジンカッターを使用せず叩

いて壊すなどの対策を文書で指示した。

現在、「配水管工事標準仕様書」の中で、「請負者は、石綿セメント管の撤去に当たっては、粉じんを伴う切断等は避け、継手部で取り外す。やむを得ず切断等する場合は、散水をする等湿潤な状態にして、さらに手で切断する等粉じんの出ない処置を講ずる。また、撤去管はプラスチック袋で二重にこん包し、アスベスト廃棄物である旨を表示する。」ことが定められている。

しかし、実際の布設替作業では、作業性の観点から、エンジンカッターを使う例が非常に多かった。また、散水等の処置をとることは、実際にはあまり見られなかった。

### 予防対策と早期発見体制 確立に向けた検討内容

#### (1) 石綿管撤去工事の施工上の対策

水道の石綿管修繕工事におけるアスベスト被害については、熊谷らの調査(1993年)があるが、これ以外には、過去に水道工事に関わる報告は明らかにされていない。こうした中で、東水労は、当面の撤去作業について、以下の施策の徹底を求めた。

- ① さしあたって撤去しないで済むものは「埋め殺し」で処理する。
- ② 撤去する場合、原則として継手部で外す。切断する場合は手動カッターであるいは予めビニール等で覆って飛散を防止した上で叩いて壊す。
- ③ やむをえずエンジンカッターで切断する場合は、機種を「湿式」とする。
- ④ すべての作業者に、正規(国家検定品)の防じんマスク着用を義務づける。
- ⑤ 職員並びに作業員に対する徹底した安全教育を行う。

#### (2) 現役職員の早期発見に向けた取り組み について

過去の作業実態を正確に把握するため、在籍

職員の石綿管作業の実態(時期、期間、作業内容、頻度、防じん措置の有無、現在の呼吸器系の自覚症状等)の把握が求められる。

また、過去に石綿曝露にあった労働者の中皮腫早期発見には、問診及び胸部X線直接撮影が有効だが、水道局側の説明によれば、現行の40歳及び退職時無料人間ドック制度の中に、直接撮影がすでに組み込まれているので、これを活用した上で、二次健診の実施を求めていく。

アスベスト被害の特徴として、現役労働者の発症が極めて稀れであることから、上記健診で有所見者がほとんどないという結果が出たとしても、アスベスト被害が出ていないという結論にはならない。現役組合員に対しては、被害の拡大防止、当面の不安の解消、退職後の健康管理に対する心構えという観点から、学習会等の取り組みが必要である。

#### (3) 退職者等の健康管理と情報収集について

東水労組合員が石綿管布設・撤去作業に従事した年代は、1957年から1985年頃にかけてであり、造船の平均潜伏期間43年間に適用すると、2000年から2030年頃にかけて、退職者を中心に被害が現われることになる。

この場合、該当者の大半が退職者であり、当面、退職者に対して、石綿管作業への従事の実態把握を、現職同様にしなければならない。退職者を対象とした健康診断、サンプリング調査による被害状況の大枠の把握、退職予定者に対する情報提供や、退職者を対象とした健康相談窓口の開設と、情報収集体制の確立が必要である。

また、アスベストを多用してきた企業(と企業内組合)の社会的責任として、民間作業従事者の健康情報把握についても検討する必要がある。

### 2002年秋季年末闘争要求

石綿管作業への従事体験が、即、中皮腫発症につながるわけではないが、一方で、石綿管作業に従事した者は、例外なく発症のリスクから逃れる

ことができない。したがって、水道局職員全体、水道工事従事者総体で考えた場合には、今後、無視できない影響を与える可能性が大きい。したがって、局職員の過去の勤務実態の把握と健康管理体制の確立、退職者及び民間の作業従事者の発症に関する追跡調査体制の確立が極めて重要である。

具体的には、①現役職員に対する早期発見に向けて、無料人間ドックの中の胸部X線直接撮影の活用、有所見者へのCTスキャンの実施を早期に実現させること、②新たな飛散を防止するための有効な対策が講じられるよう、指導を強化させる必要がある。

こうしたポイントを確認し、2002年11月20日、東水労は水道局に対して、「新たなアスベスト被害拡大の防止並びに職員・退職者等のアスベスト曝露に関する健康影響調査要求書」を提出した。

## 2002年秋季年末闘争局回答と評価

東水労の2002年秋季年末アスベスト要求に対して、水道局から12月末に回答が示された。

局側は、残存石綿管の実態や、アスベストの有害性に関する最新の知見について承知をしていること、したがって、今後の撤去工事の進め方について局として調査を行い、最善の方法をとることなどを明らかにした。

また、在籍職員に対しては必要な対策を講じ、退職者についても全く関係ないという考えはとらないこと等が、姿勢として明らかにされた。

具体的には、「アスベスト曝露による悪性中皮腫の早期発見・健康診断実施等について」として、一次検診：問診・アンケートによる職歴調査、胸部X線直接撮影、二次検診：有所見者に対する肺機能検査、CTスキャン外の実施が回答された。また、X線写真については、本人からの申し出で、貸し出すことが明記されることになった。

健康診断の対象者は、通常の健康診断と同様、職員と嘱託員(60～65歳)であり、実施は単年度とはしない。検査医療機関の選定は、競争入札による。

健康診断の制度化と各検診項目は、組合要求に沿ったものであり、基本的には評価できるが、なおいくつかの問題点がある。第一に、アスベスト検査に精通した医療機関が選定されるとは限らないこと。第二に、現役職員から有所見者が発見される可能性は低く、「安全宣言」に利用される可能性があること。したがって、①局のX線写真貸出規定を活用しながらの、組合独自の本人聴き取り調査の実施、②退職予定者を対象にした健康講話等の情報提供、③残存管撤去にあたっての、安全な管切断工法の確認実験の実施、④退職者相談窓口の開設、等について検討を進める。

## 石綿セメント管切断時のアスベスト飛散状況調査と結果の公表について

水道局は、東水労の要求を受けて、2003年10月20日から22日にかけての3日間、水道局大口径管講習会場(港区)において、石綿セメント管切断の模擬実験を、組合の立ち会いの下で実施した。調査の結果については、2004年2月27日に組合説明が行われた。

組合は水道局に対して、全国の水道労働者・関係者が注目する内容であることなどを明らかにし、調査結果について丁寧な検討を行うよう強く求めた。

### (1) 調査方法と内容

調査場所は、実際の水道工事現場に近似した環境とすることに留意し、幅1.6m、土被り1.2m(床付1.55m)の掘削の中とする。1日間水に浸けた石綿管(口径150mm)を、①エンジンカッター、②エンジンカッター+バチ、③大ハンマー、⑤手鋸、⑥ガスマ管用電動切断機で切断、また、④サンダーでの面取り加工を含め、6つの工法を実施し、各地点で大気中の総粉じん濃度、繊維数濃度、石綿濃度を測定する。

実験方法については、東京労働安全センターから助言を得て検討を加えた。分析機関としては、最も信頼できる機関のひとつとして日本作業環境測定協会を採用した。

## アスベスト:労働組合の取り組み

### (2) 調査結果の概要

上記①②④では、粉じん濃度、繊維数濃度、石綿濃度共に高い数値となり、他の工法では低い数値となった。

作業者に取り付けられた個人サンプラーでの総繊維数濃度は、①で11~30f/cc、②で7~12f/cc、④で2~14f/ccなどとなっており、一方で、③で0.44f/cc以下、⑤で0.12f/cc以下、⑥で0.51f/cc以下などとなっている。また、屋外作業であるために、石綿繊維が速やかに大気中に拡散し、作業終了後1~2分程度で、数値が低下することも明らかにされている。

### (3) 今後の対応について

協会報告書は、データを概観する限り、模擬実験としてはほぼ妥当な内容となっている。

一方、今回局が示した考察は、検討の内容から言って十分なものはなっていない。標準仕様書で定める「手動切断」の妥当性を評価するに止まっている。

また、局は、エンジンカッターの使用、サンダーによる面取り加工については、今後も一切認めないという方針を再確認する一方で、これらの過去に多用された工法による被害状況の推定に関する言及は避けている。

報告書が、クリソタイル、クロシドライト繊維数濃度を強調することによって、結果として、危険性を軽視する記載となっている点にも留意しなければならない。

### さいごに

過去の作業実態の把握のための組合独自の調査体制の確立は、今後の課題である。当面は、組合員の中で活動の中核を担う調査員を養成するなどの取り組みが必要となっている。また、一昨年に制度として実現した健康診断の受診率が極めて低かったことは、アスベスト問題への職場の関心の急激な低下を示している。

アスベスト問題への取り組みは、被害が見えにく



① 実際のアスベスト管撤去の様子(2003年7月、墨田区)



② アスベスト管切断実験の全景(2003年10月)



③ サンダーによる面取り加工

く極めて息の長いものとなることから、今日までの取り組みの不十分性を克服しつつ、組合員に対する持続的かつ適切な啓蒙活動の強化が求められている。



# 県立高校施設におけるアスベスト問題

藤本泰成

日本教職員組合/神奈川県高等学校教職員組合書記長 [2004.11.20 2004年世界アスベスト東京会議]

## [1]

川崎市の公立保育園や小学校の体育館でアスベスト・フェルトの使用が発覚したことから1998年、「県民のいのちとくらしを守る共同行動委員会(略称いのくら)」の保険・医療部会は、「県有施設のアスベスト・フェルト材の使用実態調査」を要求しました。その結果、以下のような実態が明らかになりました。

〔(資料1) 県有施設におけるアスベスト・フェルト材の使用実態調査について、(資料2) 神奈川県立学校アスベスト・フェルト飛散状況等調査結果—省略〕

この調査は「注」〔省略〕に示されたとおり、設計図書による調査であり、県教委は、さらに1981年以前に完成した111施設193棟について確認を行うとともに、サンプル調査を行い、アスベストが含有する施設を確認しました。それにより、1976年から1980年にかけて建てられた47施設51棟で、アスベスト・フェルト材の使用が確認されました。

神奈川県立学校数は、養護学校も含め、1972年までは81校でした。しかし、予想される莫大な生徒増に対応するために、神奈川県教委は、1973年から「高校百校計画」を策定し、1987年にかけて、県立高校の建設を行いました。計画の15年間に新設した高校数は97校におよびます。今回問題となったアスベスト・フェルトが使用されている学校は、養護学校を除いて、全てこの計画によって建築した高校です。

## [2]

神奈川の県有施設のアスベスト・フェルト材は、そのほとんどが(警察本部のヘリコプター格納庫を除

き) 県立高校などの体育館や格技場で使用されています。アスベストの長い潜伏期間と強い発ガン性からも、より生徒の活動性の高いこういった施設の天井にアスベストが使用されている事実は、きわめて問題であると言わざるを得ません。

県立高校等の体育館・格技場で使用されているアスベスト・フェルト材は、商品名を「石綿フェルト(10mm) 被覆折版屋根〈フェルトン(R-30)〉」といい、以下に(資料3—省略)示されるものです。

資料3に示されたアスベスト・フェルト材は、屋根に使用するもので、安価な建築資材として、盛んに使われたものと考えられます。資料で言えば、1972年に販売を開始し1980年に製造を中止しています。県立学校においても、その使用は1976年から1980年に限られています。含有するアスベストは、比較的毒性の弱いとされるクリソタイル(白石綿)ですが、含有量が85%以上と、他の製品と比べても高いものです。

## [3]

神高教は、神奈川県労働職業病センターの協力の下で、「いのくら」の場での交渉や独自の交渉を設定し、アスベスト・フェルト材の全面撤去を求めてきました。しかし、県教委は、県財政が厳しい状況にある(資料7「神奈川県予算の推移」—省略)として、撤去には多額の費用がかかることから、「県有施設維持保全の手引き」(資料4—省略)に従って、目視調査とその結果問題であるとした施設については、飛散調査を行うとしました。しかし、飛散調査は、1998年と2000年の2回しか行われていません。

資料5(次頁写真左)は、県立高校の格技場の

## アスベスト:労働組合の取り組み

屋根の部分のアスベスト・フェルト材です。垂鉛鋼板から10mm厚のアスベスト・フェルト材が完全に浮き上がっています。格技場は体育館と違い屋根が低いので、このような状況は極めて危険だと考えられます。この施設は、1999年の3月にフェルト材の下部に新たな天井を張るといふ工事を行い、アスベスト・フェルトを封鎖しました。この工事は、私たちが求める完全撤去からはほど遠く、新しく張った天井が損傷した場合には、劣化したアスベストが飛び散る可能性があり、危険といえるものです。

資料6(写真右)は、県立高校における体育館のアスベスト・フェルトで、一方からの力によって剥がれたように見えます。このような状況は、この資材を用いた県立高校の体育館のほとんどで見られます。私たちは、県教委に対して早急な対応を求めています。子どもたちの健康に直結する課題として、最優先で取り組むべきと主張しています。

県教委は、2000年度から県予算そのものが歳入不足に陥っていること、特に2002年度からは各部署で10%のマイナスシーリングがかかっていること、同じく同年度から耐震性に問題があるとされた施設の改修ならびに改築を行っていることなどを理由に、アスベスト・フェルト材について抜本的対策を立てずにいます。

### [4]

2002年度に、改築を行っていた県立の工業高校の実習棟で、吹き付けひる石材の部分から、アスベスト含有(クリソタイル21.4%含有)の事実が明らかになりました。県教委は、設計図書、仕上げ表、目視での調査を行い、県立学校および県立施設な



ど121施設において、吹きつけのひる石やパーライトが確認されました。現在、アスベストが含有されているかのサンプル調査を実施しているところですが、アスベスト・フェルト材や吹き付けひる石など、国がアスベスト対策を怠り、その使用を野放しにしてきたことが、現在のアスベストの問題を引き起こしています。そして、そのことが県行政に大きな財政負担を強いることとなっています。

国の責任を明確にし、財政の問題とすることなく、全面撤去にむけて取り組みをすすめるべきではありません。未来を担う子どもたちが活動する学校現場でのアスベスト使用は許すことはできません。



## アスベスト対策情報

No.34 2005年6月1日 44頁  
石綿対策全国連絡会議発行

第18回総会/現場報告(海員組合、国労、中越地震被災地のアスベスト対策、子供たちにアスベスト問題を伝える取り組み)  
GAC2004東京宣言・建設労組の宣言  
パブリック・コメント提出意見/資料等

# 地域労働運動からの アスベストに対する取り組み

森田洋郎

全日本自治団体労働組合/自治労横須賀市職員労働組合副執行委員長 [2004.11.20 2004年世界アスベスト東京会議]

## 1. はじめに

横須賀においてはいわゆる旧総評系労働組合の集合体である横須賀地区労働組合協議会が存在する（現在は三浦半島地区労働組合協議会）。全造船、全駐労、日教組、自治労などにおいて組織され、地域課題についての取り組みを行う。1988年に提訴された横須賀住友石綿じん肺訴訟は、労働組合主導で集团的に初めて提訴した労働災害訴訟としての提起であった。横須賀地区労働組合協議会はその役目として、関係者とともに被告会社のみならず、地域運動として市役所、労働基準監督署、裁判所等への対策を開始し、広く地域に訴えかけを行った。その後、横須賀米軍基地における提訴が全駐労からなされるなど、裁判も広がりを見せている。自治労横須賀市職員労働組合も、その大衆的運動に参加し、アスベスト問題を学んだ。

## 2. 公共施設におけるアスベスト

横須賀市においては、1987年当時、学校施設でのアスベストの除去対策があった。文部省からの「公立学校建物仕上調査」という事務連絡により、全国の公立学校において一斉に調査がされた。私たちも、この当時は、国からの指示にもとづいた除去ということに疑問を抱かずに、その対策を見守っていた。結果横須賀市においては、小学校2校でアスベスト除去工事が行われた。

しかし最近になり、当時の国の対策が、まったく不十分であることが判明した。調査対象を1976年以前に建設されたものに限り、校舎、体育館等の生徒に関する場所のみの調査であり、しかも製品名を指定した、きわめて作為的な調査の指示であった。また、当時の「特定化学物質等障害予防規則」の基準は、含有率が5%未満のものは何ら問題にしないという偽りがあった（1995年に改正され、5%から1%へ規制対象を拡大している）。

このことが明らかになったのは、東京練馬区における取り組みである。昨年には大きな社会問題となり、練馬区は2004年5月、「練馬区アスベスト対策大綱～区立施設におけるアスベスト問題への対応と今後の取り組み～」を作成した。その中で重要なのは、一般公衆に対する、リスクマネジメント、リスクコミュニケーションという考えである。このことは後述する。これをきっかけに、横須賀市の既存の公共施設にもアスベストが含まれているはずであると考え、地域的な取り組みがスタートした。

## 3. 横須賀市職員労働組合の取り組み

横須賀市行政へのアプローチは、神奈川労災職業病センターが中心となり運動をリードした。2003年10月に、市有施設のアスベスト含有吹き付けの調査見直しと除去等の対策実施を要請、2004年1月には横須賀市保健所との交渉を行った。しかしこの日の回答は、「劣化している報告は上がっていないので、新たな調査は必要なし」とい

## アスベスト:労働組合の取り組み

うものであった。しかし、劣化してからでは遅いのではないかと反論、市保健所は、関係部局と再協議をし、再度回答することを約束した。2月の交渉では、「市有施設のアスベストが含まれている可能性がある施設を調査するために一覧表を作る」と回答している。明らかにアスベストの存在と危険性を認める回答であった。そして4月には、ローリー・カザンアレンさん（アスベスト禁止国際書記局）の来日に合わせ、再度横須賀市副市長へ要請行動を行った。しかし、同席した教育委員会からは、今年度と来年度（2004・2005年度）で調査し、再来年度（2006年度）に問題箇所を撤去工事するとの回答であった。ローリーさんから、この回答については厳しく横須賀市副市長に反論がなされた。「イギリスであったなら学校閉鎖になりますよ」と。

この日の副市長への要請行動に、私も参加していた。正直、市の労働組合役員として恥ずかしい思いで一杯であった。何たる管理者なのか。この日から、私たちはたたかうことを決意した。当面は、安全衛生法に基づく、労使の安全衛生委員会で、労働側委員から問題の指摘を、学校給食職場、学校用務職場、健康福祉部出先職場（保育園等）ごとに行った。給食と用務の学校関連の安全衛生委員会では、先の回答を繰り返すのみの教育委員会であった。

次に私たちは、各職場での自主点検活動を実施した。労災職業病センターがすでに市立学校と市立保育園について、情報公開制度を利用し、建築図面からアスベストの有無の可能性について調査を行っていた。その一覧表をもとに、吹き付けの実際の写真を添付し、現場職員による点検活動を一齐に実施した。結果は、大多数の学校において、吹き付け仕上げが行われていること、また、学校施設という性格上、劣化している箇所も多数存在することが明らかになった。

そこで、私たちは、独自にサンプリング分析調査を開始した。ただし経費の問題もあり、現在数箇所の実施に止まっているが、サンプル4校中、2校においてクリソタイル2%が2箇所発見された（ひとつはボード建材）。これを発見したきっかけは、今年度1学期に、給食室において天井からの吹き付け

物と思われるものの落下があり、夏休み中に改修工事を行ったということ、その工事結果を調査に行き、同じ給食室内のボイラー室天井が、一部劣化による剥離を伴う吹き付けアスベストを見つけたものだ。食べ物を扱う所だけを改修するという、労働者の健康を無視したやり方に憤りを感じる。また、市立保育園において、劣化のためたまたま改修予定の階段室天井から、当局の調査によりクリソタイル1.8%のアスベストが発見され、健康福祉部は、保育園という性格から、直ちに階段の閉鎖、保護者説明会の実施、予算を捻出し緊急の撤去工事が行われた。このように健康福祉部の対応は、教育委員会に比べ、偶然に発見されたものではあるが、速やかに対処している。

これらの状況の変化をもって、再度市保健所との交渉が10月に行われた。学校施設において組合の調査でアスベストを発見したこと。保育園でも当局側が発見したこと。しかし、対応がまちまちであり、かつ危険認識が希薄であると指摘。市保健所は、「教育委員会は1年対応を早め今年度中に調査、来年度撤去工事となった。他の部署は進んでいない。問題があることは理解している」と回答した。また、学校は、当局調査ですでに他の学校にも1校含有があることを示唆し、飛散調査も実施し問題なしとしていると発言した。到底このような回答では納得がいくものではなく、早急にこれらの関係部署も含めた交渉に応じるように強く要請した。存在を示唆した1校については、情報公開により後日明らかになり、組合調査では発見していない学校であり、場所も階段室天井と階段下倉庫に2.5%と、生徒への被曝も心配される。当該校校長は、教員や生徒には一切アスベスト含有の事実を知らせていないとのことであった。また、サンプル調査時期が3月であったことから、4月のローリーさんとの話し合いの時点で、市側は存在を隠蔽していたことになる。

また、これら大衆的交渉だけでなく、組合独自の団体交渉の場で、副市長に対し2度アスベスト撤去を訴えている。1度目は口頭で7月28日、2度目は文書で10月28日に要請を行った（資料参照）。また、1度目と2度目の間に直接副市長に面会して問題を

指摘し、「練馬区アスベスト対策大綱」を手渡した。横須賀市を非難しているのではなく、問題を速やかに解決することで、横須賀市民の被害も最小限に抑えられ、他の地域に住む人たちへも警笛を鳴らすことになるのだから、前向きに検討すべきだと要請した。副市長も、問題の重要性は理解したかのように思える。

#### 4. まとめ

このように、私たちの取り組みは現在進行形であり、未だ解決していない。したがって、今日のレポートは不十分な報告であるが、何らかの形で最終報告を行いたいと思う。

このレポートで強調したいのは、自分たちの職場にアスベストがなくなればよいと言っている訳ではないということである。この運動を通して、世の中からアスベストを根絶することが目的であり、そのために自分たちの職場を点検しているということだ。練馬区では、「リスクマネジメント」として、露出した吹き付けアスベストを使用しているかどうかを全公共施設で再調査し、除去計画をたてた。また、利用者（保護者等）にもアスベストの使用状況を説明し、「リスクコミュニケーション」を行っている。当然そこで働く職員についてもである。簡単に言うと、誠意を持った対応ということになろう。これが地方自治体の姿勢でなければならないのは言うまでもないが、残念ながら、今のところ横須賀市は不十分と言わざるを得ない。

地方自治体は、地方自治法でその業務が決まっている。第2条には、地方公共団体の事務として、「地方公共の秩序を維持し、住民及び滞在者の安全、健康及び福祉を保持すること」「清掃、消毒、美化、公害の防止、風俗又は清潔を汚す行為の制限その他の環境の整備保全、保健衛生及び風俗のじゅん化に関する事項を処理すること」と明確に記載している。まさにアスベスト問題に取り組むのは、行政の仕事であることは言うまでもない。しかし、日本の地方自治体は、今でも国からの指示を待つという姿勢がある。このことは、長年地方行政に権限も財源も渡さずに、国が一律に行政事務

を行ってきたという歴史的経過がある。地方自治が育っていないということだ。その方が地方行政も楽だったし、国も権威が保てるというお互いの都合がある。しかし、時代は地方分権の流れの中で、住民に身近なことは地方行政が行うべきだと変化してきている。現に練馬区は、アスベスト問題に責任を持って、地方自治を行っている訳である。

もうひとつ指摘できるのは、地方自治体にはまるで国際感覚がないということである。これは、日本という国も同様であると言える。島国という歴史的なことから世界を見られないのか。地方自治体でもグローバル化に対応しなければならないと掛け声はかけるものの、実態はなにも進んでいないのが実態である。諸外国のアスベスト対策が、地方自治体では参考にもならない。諸外国との比較は国が判断することという風潮である。経済成長至上主義がもたらした結果、本質はなにも見れていない訳だ。そうした意味でも、この世界会議がひとつの契機になることを切に望むものである。

建築物のアスベストは、そこで働く労働者の被災問題のみならず、公衆衛生という性格からも対策を講じなければ犯罪行為と言わざるを得ない。労働組合というものは、自分たちの働く場所にあるアスベストを調査し、その犯罪性を摘発する責任がある。したがって、私たち自治労横須賀市職員労働組合は、今後も地域住民の生命の安全を守るため、アスベストの存在と危険性の調査と公表、被災者救済の活動を続けていく。



(資料)

2004年10月28日

横須賀市長 沢田秀男様

横須賀市教育長 藤原尉夫様

自治労横須賀市職員労働組合  
中央執行委員長代行 渡辺紳一郎

#### 横須賀市各施設におけるアスベスト 完全撤去の要求書

日頃、職場・職員の労働安全衛生の充実にむけた活動に、心より感謝申し上げます。

## アスベスト:労働組合の取り組み

さて、旧坂本小学校においてPCBコンデンサ破裂事故が発生し、職員が働く各施設の安全性への問題点が明らかになりました。とりわけ練馬区において大きな社会問題となっているアスベスト建築物は、この間の組合調査等において横須賀市の各施設においてその存在が明らかになっています。私たちは職員の安全確保の観点ならびに利用する市民の安全の観点からも、アスベスト建築物への抜本的な対応が必要であると考えます。

つきましては、下記のとおり要求を取りまとめましたので、誠意をもった取り組みをお願い致します。

記

1. 来年7月1日施行の石綿障害予防規則を見据えた改善(撤去)を早急に行うこと。
2. 各施設の図面検査とあわせ、安全管理者による目視点検を実施すること。
3. 吹き付けについてはすべてアスベストの含有量検査を実施すること。
4. 庁内プロジェクトチームを発足し抜本的な対策を講じること。
5. アスベスト含有状況について、市民へ情報公開をすること。



# アスベスト被害補償制度の取り組み

紺谷智弘

全駐留軍労働組合/神奈川地区本部書記長 [2004.11.20 2004年世界アスベスト東京会議]

1996年6月の新聞報道において、奈良県立医科大学の車谷典男先生らが行った「造船労働に伴うアスベスト曝露作業者の死亡状況に関する歴史的コーホート研究」の調査結果が発表された。内容は、「在日米海軍横須賀基地のアスベスト取り扱い職場で働いた人の肺ガン死亡率は、通常の人との3倍にのぼり、じん肺や気管支炎にもなりやすい」というものであった。

この報道を受けて、全駐留神奈川地区本部は、神奈川県渉外部長交渉を実施し、事実関係の調査と対策を申し入れた。これに対し、神奈川県は中央省庁への問い合わせ、さらには研究発表をした奈良医大の車谷講師のところへ出向くなどの調査を行ったうえで、報道が事実であったことを認めた。また、組合が要求していた元従業員に対する健康診断については、1996年3月27日付で、労働安全衛生法に基づく「健康管理手帳」の交付対象が拡大され、アスベスト取り扱い業務従事者にも適用されるようになったことから、この「健康管理手帳」

を活用して、無料で年に2回の健康診断を受診できるように関係者に周知することを約束し、1997年から3年かけて、13,353人の元従業員への健康管理手帳の周知事業を実施した。

一方、こういった経過の中で、1997年7月に神奈川県労災職業病センター、じん肺・アスベスト被災者救済基金が実施した「じん肺・石綿被害ホットライン」で、基地を退職した労災被災者の遺族から上積み補償をめぐる相談が寄せられた。基地を退職した被災者には上積み補償協定はないものの、日米地位協定に基づいて、使用者である米軍に故意または過失(不法行為)がある場合、日本政府に対して損害賠償請求できる制度「日米地位協定第18条5項(別記1)」があり、肺ガンやじん肺で過去3件の補償が認められていることが分かったこともあって、1998年4月21日、米海軍横須賀基地の退職者20名が、在職中のアスベスト粉じん曝露が原因で発症したじん肺や肺ガンによる休業、死亡などの損害について、労災の上積み補償を請求した。

(別記1)

日本国とアメリカ合衆国との間の相互協力及び安全保障条約第6条に基づく施設及び区域並びに日本国における合衆国軍隊の地位に関する協定  
(日米地位協定)

第18条5項

公務執行中の合衆国軍隊の構成員若しくは被用者の作為若しくは不作為又は合衆国軍隊が法律上責任を有するその他の作為、不作為若しくは事故で、日本国において日本国政府以外の第三者に損害を与えたものから生ずる請求権は、日本国が次の規定に従って処理する。

- (a) 請求は、日本国の自衛隊の行動から生ずる請求権に関する日本国の法令に従って、提起し、審査し、かつ、解決し、又は裁判する。
- (b) 日本国は、前記のいかなる請求権をも解決することができるものとし、合意され、又は裁判により決定された額の支払いを日本円で行う。  
-以下省略-

しかし、請求窓口である横浜防衛施設局は、1998年9月4日付けで、20名全員の請求棄却を通知してきた。しかも、その理由たるや、不法行為の時効の起算点をいわずに早めるもので、休業や死亡などの損害がまだ確定もしていない在職中のじん肺の管理区分決定から、すでに3年の時効が完成しているとする不当なものであった。(長崎じん肺訴訟の最高裁判例に従って、「最終の管理区分決定」から時効が進行するとしても、債務不履行の考え方による時効は10年とされていた)

請求を棄却されても不服審査を請求する制度はなく、補償の前に立ちはだかる時効の壁を突破していくためには、どうしても本格的な民事上の裁判を提起し、粉じん対策など安全配慮義務を怠って、じん肺や石綿疾患の発生を防げなかった米海軍や国に損害賠償を求めなければならないの思いから、1999年7月の第1次訴訟をはじめ、3次にわたる石綿じん肺裁判の支援を通じて補償を求める一方で、1999年1月から3月にかけて、7人の元基地従業員が第2次の日米地位協定に基づく損害賠償請求を申請した。この請求権を行使した7人は、

いずれも防衛施設庁や施設局が主張する、じん肺管理区分決定から「時効3年の範囲内」に属する人たちであった。

第1次の石綿じん肺訴訟は、提訴以降13回におよぶ公判を経て、2002年10月7日に原告側全面勝利の第一審判決が下りた。この一審判決は、使用者の米軍ばかりではなく、雇用主としての国に「対策推進義務」という安全配慮義務の責任があったとするもので、原告全員を救済した画期的な判決であった。また、「国の時効の主張は権利濫用である」とした内容の意味は大きく、判決直後2日間にわたって実施された「なくそう!じん肺・アスベスト(石綿)被害」ホットラインでも、全国で330件と、非常に多くの相談が寄せられたことにつながった。しかし、国は、防衛施設庁長官が、「被災者救済が第一」との談話(別記2)を発表したにもかかわらず、2002年10月18日に、債務不履行の時効にかかる原告3名(遺族を含めて5名)について控訴し、2003年5月27日、東京高裁は不当にも一審判決を取り消して、時効にかかる原告らの請求を棄却した。

(別記2)

平成14年10月18日

防衛施設庁長官 談話

米海軍横須賀基地石綿じん肺  
損害賠償請求事件について

1. 10月7日に横浜地裁横須賀支部で出された標記事件に関する国側敗訴の判決について、慎重に検討し、関係機関とも協議した結果、被害者救済を第一に考え、基本的に受け入れることとしました。
2. しかしながら、裁判所が消滅時効は完成しているものの消滅時効の援用は国の権利の濫用であるとして損害賠償を認定した3名(原告単位で5名)については、本日、法的安定性の確保という観点から、東京高等裁判所に控訴しました。
3. 当庁としては、今回の判決を真摯に受け止め、雇用主として深く反省し、今後このようなことがないように判決の中で指摘された「対策推進義

## アスベスト:労働組合の取り組み

務」の履行を含め、駐留軍等労働者の安全対策に万全を期してまいる所存です。

このため、原告団は、じん肺には時効のないことを主張するため、2003年6月2日に最高裁に対して上告受理申請を提出した。全駐労神奈川地区本部は、じん肺・アスベスト被災者救済基金、神奈川労災職業病センター等と共に「上告受理要請署名」に取り組み、全駐労各地区本部・支部や連合神奈川加盟の各組合などにも協力を要請して11万筆を超える署名を集めたものの、遺憾ながら2003年4月8日に上告不受理の決定がなされ、第二審判決が確定してしまった。また、第1次に続いて、2002年5月30日に第2次(原告22人)、2003年7月7日に第3次(原告15人)と提訴し、第2次、第3次訴訟については、第1次訴訟が確定したことにより、和解の方向で進められることとなった。

3次にわたるじん肺裁判の原告団や日米地位協定による損害賠償を求めている被災者たちは、いずれも高齢なため、早期に解決する必要に迫られており、また、これまでに提訴している原告以外にも多くの被災者や遺族の方が存在し、これからも発症する人が出る可能性が高いため、裁判を起こさなくとも補償を受けられる制度の確立が急務となっていることから、全駐労は、第一審の判決を受けて、2002年10月22日に防衛施設庁に対して、「石綿じん肺被災者の早期解決と労務管理・労働安全衛生に関する雇用主の責任体制確立の申し入れ」(別記3)を行い、安全対策は基地管理権の範疇ではすまされない問題であることを強く指摘した。

(別記3)

全駐労第266号  
2002年10月22日

防衛施設庁

長官 嶋口武彦 殿

全駐留軍労働組合  
中央執行委員長 目取眞栄文

石綿じん肺被災者の早期解決と  
労務管理・労働安全衛生に関する

### 雇用主の責任体制確立の申し入れ

米海軍横須賀基地の元従業員と遺族が国に損害賠償を求めていた、横須賀石綿じん肺訴訟の判決が10月7日にあり、裁判所(横浜地方裁判所横須賀支部)は、「使用者である米軍に安全配慮義務(対策実施義務)違反があったと認定。その上で雇用主である国は、安全配慮義務(対策推進義務)を充分尽くしていなかった」との判断を示しました。さらに、国側の時効成立の主張は、著しく正義に反し許されないとして、国に対して原告全員に総額2億3千万円の賠償を命じました。

また、「国は基地内の作業内容や粉じん対策をほとんど把握しておらず、このような状態では米軍に必要な措置を働きかけることもできない」と述べ、米軍の管理下にある基地内においては、本来、国がなすべき責任が果たせない実態にあったことを指摘しています。

この判決に対して、国側は10月18日、消滅時効に係わる損害賠償認定は控訴したものの、国側敗訴の判決を被害者救済を第一に基本的に受け入れました。同時に、判決で指摘された「対策推進義務」の履行を含め、駐留軍労働者の安全対策に万全を期すとの態度を内外に明らかにされました。この判決は貴職も認めているとおり、雇用主であり、一方の労務管理者である国が、その責任を果たす上で、間接雇用方式の下における現在の労務管理体制が不十分であることを指摘したものであります。よって本組合は、雇用主の責任において、必要な措置を執るよう、下記事項を申し入れます。

記

1. 裁判所によって、国の責任が明らかにされたことを踏まえ、じん肺訴訟原告はもとより、基地における石綿粉じんによる全ての被災者の救済制度を確立するなど、同問題の最終解決を早期にはかること。
2. また、指摘のあった基地内における実態を改善するために、日本人従業員の作業実態や安全衛生対策を把握し、労務管理・労働安全衛生に関わる雇用主の責任体制を確立すること。

以上

これに対して施設庁は、「今回の判決は重く受け止めている。今後は2次訴訟やじん肺の潜在的な罹患者もトータルで考えるならば、他のじん肺の裁判の請求事例や同種の裁判に対する行政の労使における疾病の対応など、全体を考え勉強したい。具体策については、ある程度固まった段階で明らかにしたい」と回答したが、日米地位協定第18条5項に基づく損害賠償請求を行っている件については、第2次訴訟が和解の方向で進んでいるにもかかわらず、何ら進展がみられないことから、全駐労は、2004年2月26日に急遽、じん肺問題に絞って横浜防衛施設局との団体交渉を実施して厳しく追及した。

日米地位協定第18条5項に基づく損害賠償請求の進捗状況について施設局は、「現状のルール（日米地位協定第18条5項に基づく基準）では、裁判による賠償に比べて相当低い金額となるため、その乖離を無くす方法について日米間で協議している」と説明し、検討課題が、①罹患者の認定方法、②消滅時効の基準（現状は3年）、③賠償額の基準（管理区分・症例ごとの額）などであることを明らかにした。また、第2次裁判で国側が主張している他社就労の問題や算定期間についての判断基準が示されていないことも、新しいルールづくりの障害になっているとのことであった。

この他社就労の問題については、原告団と全駐労、神奈川県労働職業病センターなどの支援団体が、斉藤つよし参議院議員（民主党）の協力を得て、2004年6月11日に防衛施設庁に対し、「和解案受入についての要請」を提出し、和解案を原案どおり受け入れるよう厳しく追及した。また、この和解

案が日米地位協定第18条5項に基づく損害賠償請求を行っている件の早期解決につながることから「日米地位協定に基づく損害賠償請求についての早期補償の申し入れ」も併せて提出した。

こういった原告団・組合・支援団体が一体となった取り組みの結果、第2次裁判については、2004年9月13日の訴訟準備手続きにおいて、国側が他社就労の減額についての主張を全面的に取り下げ、和解の基本合意が成立した。なお、正式な和解手続きについては、2004年11月1日に締結と決まった。このことにより、第3次裁判についても、他社就労の問題は残されているものの、2005年前半には決着する見通しとなった。

2004年10月現在の状況は、第2次裁判の和解が成立すれば、日米地位協定第18条5項に基づいて損害賠償請求を行っている件についても和解案に沿った補償がなされる見通しである。また、将来的なじん肺被害に対する補償制度については、今後予想される被害者の発生がさほど多くはないとの判断から、立法措置を伴う補償制度の策定は困難であるとして、補償制度に代わる救済措置（簡易裁判所への「即決和解」の申し立てなど）を検討しているようである。全駐労は、米軍基地における石綿粉じんによる全ての被災者の救済制度の確立にむけて、今後も引き続き努力して



編注：米海軍横須賀基地石綿じん肺訴訟は、第2陣の2004年11月1日和解に続き、第3陣も、2005年3月30日の訴訟準備手続で和解することが確定。日米地位協定に基づく損害賠償請求をしていた被災者と遺族2名に対しても、2005年3月31日付けで横浜防衛施設局より損害賠償決定が下りた。

## ノンアスベスト社会の到来へ

—暮らしの中のキラダストをなくすために—

石綿対策全国連絡会議、中皮腫・じん肺・アスベストセンター 編  
かがわ出版、2004年11月発行、A5版 定価 1,500円

# 労働組合の社会的責任が問われた アスベスト問題

水口欣也

全日本造船機械労働組合中央執行委員長 [2004.11.20 2004年世界アスベスト東京会議]

## 石綿対策に取り組むきっかけとなった 「横須賀石綿じん肺訴訟」

1. 1982年5月8日、読売新聞は「5年で39人死んでいた」との見出しで、横須賀に所在する米海軍基地や民間造船所で働いていた労働者が、アスベストによる肺ガンで次々と亡くなっていることを報じた。現地に、住友重機械(株)で働く造船労働者組織=追浜浦賀分会(以下、浦賀分会)を擁し、多くの退職者を「浦賀退職者の会」として組織化していた。しかし、その報道で事実が明らかにされるまで、アスベストの恐怖や、その物質によって多くの仲間が死に追いやられている現実を知ることはなかった。

記事は、私たち全造船機械の安全衛生闘争に大きな反省を迫るものであった。「安全衛生は企業の責任」とばかりに、十分な取り組みを行わずに来たのではないか、そのことが多くの被災者を発生させてきたではないか、との反省は、全造船機械中央本部と、浦賀分会を突き動かさずにはおかなかった。

2. 浦賀分会は、1985年3月に「石綿じん肺対策委員会」を設置。神奈川県労働職業病センターなど関係団体と連携して「浦賀退職者の会」会員に対する集団検診や、被災者の組織化に着手した。浦賀分会が事務局を担って1985年11月に結成された「横須賀地区じん肺被災者の会」は、その名が示すとおり、住友重機械で働いて

いたじん肺被災者だけでなく、基地と造船の街・ヨコスカ全体の地域性・特殊性を踏まえた組織として結成された。

これが、個別企業労働者の結集体である労働組合が、企業の「枠」を取り払い、限定された地域とはいえ、社会的存在として飛びたった瞬間であった。以降、米海軍横須賀基地退職者や横須賀在住のじん肺被災者を組織することとなる。

3. 被災者組織の結成は、被災者の結び付きを強めるとともに、企業責任をただす動きを強めることとなった。浦賀分会が委任を受けて行った、退職じん肺被災者(元組合員)への補償と対策を求める団体交渉で、住友重機は、ことごとく責任を否定した。「企業責任を明らかにさせ、償いをさせ、対策を講じさせるためには訴訟しかない」。これが、浦賀分会と退職じん肺被災者の一致した結論であった。

1988年7月14日提訴の「第1次・横須賀石綿じん肺損害賠償請求訴訟」は、労働組合がその責任をまっとうすべく取り組まれた闘いである。訴訟は1996年に、浦賀分会が代理となり進めた交渉の中で「補償制度」(別記)を実現させることにより、和解という形で決着した。しかし現在、新規申請者への「補償制度」適用を住友重機が拒み続けたため、第2次訴訟(2003年7月8日提訴)が継続中である。

4. じん肺・石綿肺の責任を問う取り組みは、日本を代表する大企業・三菱重工(株)に対しても行

われている。

1981年からじん肺被災者の自主検診活動などに取り組んでいた三菱長崎造船分会（以下、長船分会）は、1983年に「三菱長崎造船じん肺患者会」を結成し、自主検診や、被災者同士の親睦を深める活動を行ってきた。こうした活動の中で、三菱重工に対して損害賠償を求める機運が高まり、1997年6月、三菱重工に対して補償と対策を求めた。しかし、三菱重工がこれを拒否したため、1998年12月25日、長崎地方裁判所に損害賠償を求め提訴した。

この訴訟は2002年6月7日、長崎地方裁判所の職権和解により、判決を待たずに解決したが、住友重機同様、現在、第2陣が訴訟（2003年12月10日提訴）を継続している。

## 全造船機械中央本部の取り組みと各支部・分会への指示

全造船機械中央本部は浦賀分会の提起を受け、石綿被害の究明と対策の確立が急務との判断に立ち、横須賀石綿じん肺訴訟提訴3か月後に開催された第54回定期全国大会（1988年9月）に、「石綿製品取り扱い作業の実態把握と対策の確立をめざす」との方針を提案、全出席代議員の賛成でこの方針を確立した。現在まで、下記の方針で取り組みを継続している。

### 各年定期大会で確立された、石綿対策に関する主な方針

#### ■ 第53回定期大会（1988年）

腰痛・じん肺・難聴・有機溶剤中毒・振動障害・頸肩腕症を中心に、その防止に向けた協定化に取り組む。

#### ■ 第54回定期大会（1988年）

石綿製品取り扱い作業の実態把握と対策の確立をめざす。

#### ■ 第56回定期大会（1990年）

「アスベスト規制法制定をめざす会」の運動を強化するとともに、産業別として遅くとも1993年度

中には、職場における石綿使用全面禁止を実現させる。

#### ■ 第59回定期大会（1993年）

1. 本年度中には、職場における石綿使用全面禁止を実現させる。
2. 「アスベスト規制法」の国会上程については、石綿対策全国連絡会議の決定にそって取り組みを進める。

#### ■ 第66回定期大会（1999年）

1. 石綿使用禁止の世界的な動きを背景に、「アスベスト規制法」の制定など、石綿の輸入、製造、使用禁止に取り組む。また、国際海事機関において船舶への石綿使用禁止が議論されている最中であり、職場での使用禁止に向けた取り組みの強化をはかる。
2. 横須賀石綿じん肺訴訟の勝利解決、企業上積み補償制度の新設と退職労働者への拡大適用、三菱重工じん肺訴訟の提訴を踏まえ、じん肺・石綿疾患に対する企業補償制度の新設、ならびに補償水準の引き上げをはかる。

#### ■ 第71回定期大会（2004年）

関係諸団体と連携し、「アスベスト完全使用禁止」に向けて取り組む。また、じん肺・石綿疾患に対する企業補償の実現と、補償水準の向上をめざす。

また、毎年5月に開催している「全国安全衛生担当者会議」では、各事業所段階で進める対策を協議してきた。第54回定期全国大会以降は、上記方針の具体化として、下記記載の具体的な取り組みを、全国の各支部・分会に指示している。

### 全国安全衛生担当者会議・石綿対策に関する「指示」内容

1. 新造船、修繕船、建屋・工場、資機材、工具、用具などを問わず、断熱、保温耐火、耐酸被覆として石綿製品が現に使用されているかどうか点検し、当該部分、箇所について代替品に切り替えるよう要求する。
2. 船主・顧客の指定により、当該作業が不可避

の場合は、関係する支部分会は「石綿製品取扱い対策基準」および「じん肺対策基準」にそって速やかに要求をまとめ、その実現をはかる。

### 船舶への石綿製品使用禁止実現と全造船機械の態度

日本は世界有数の造船大国であり、世界で建造される船舶の約30%を建造している。船舶の建造受注の特徴は、「世界単一市場であり、単品受注生産」であることにある。つまりそれは、船主の仕様要請を拒否することができないということであり、造船職場からの石綿の追放は、国内における規制と同時に、国際的な規制なくしてあり得なかったということでもある。

造船職場からの石綿製品を追放するにあたって、全造船機械に勇気と確信を与えたものに、下記のような動きがあった。

1996年、フランスは欧州委員会（EU）を代表して、国際海事機関（IMO）に対し、「船舶への石綿使用禁止」を提案した。船員の人命安全などを検討し、国際条約の策定にあたるIMO・海上人命安全委員会（設計設備小委員会）は1997年4月、フランス提案を基本に議論を行い、各国間調整を実施のうえ実施の可否を決定するとの決定を下した。以降3年余にわたって各国間調整と実施方法の検討が行われたが、IMO・海上安全委員会は2000年4月、2002年7月1日を発効日とする「新船への使用および現存船への石綿の新規設置を原則禁止する」との「海上人命安全条約」改正を可決した。

しかし、①コンプレッサーおよびバキュームポンプ用摩擦材、②火災、腐食または中毒のおそれがある高温または高圧下で使用される液体循環用の防水ジョイントおよびライニング、③1000℃以上のもとの使用される断熱材料については、「適用除外項目」とされている。

全造船機械は、修正条約の国内実施にあたっては、適用除外項目にとらわれず、EUなみの「完全禁止」を求めるとの立場で、監督官庁である国土交通省などに要請している。

### 石綿疾患に対する企業補償制度の確立と労働組合の役割

住友重機ならびに三菱重工に対する全造船機械傘下各分会の取り組みは、造船重工各社に「企業補償制度」を実現させた。現在この制度は、中手・中小企業へと波及しつつある。石綿による疾患は発病に至るまでの潜伏期間が非常に長く、退職後10～20年経過しての発病例も多いと聞く。各企業で確立されている「企業補償制度」の最大の特徴は、企業退職後においても適用されるということである。

追浜浦賀分会、長船分会が被災者を束ね、「損害賠償請求訴訟」という手段によって、自らが所属する企業の社会的責任を追及する取り組みは、造船職場における石綿被害の実態を広く社会に明らかにするものとなり、諸外国に立ち後れた日本の実情を根底から問うものとなった。

私たちは生きるために働いている。しかし、いのちや健康まで捧げた覚えはない。国や企業はあらゆる手だてを尽くして、国民の、働く者のいのちと健康を守る義務があるはずだ。この義務に違反した場合は、「責任」を取り、生じた総ての損害を償わなければならない。もちろん、被災者の「もとの身体に返せ!」という怒りを単に金銭に置き換えることはできないが、それがかなわないなら、せめて金銭をもって償わさせなければならないと思う。

労働組合は、常に企業監視し、組合員や組合員であった仲間のいのちと健康の問題に目を光らせ、さらには、同じ職場で働く者すべてのいのちと健康を守らせるという、社会的責任を自覚させるために力を注ぐべきである。

いま、「造船労働者のアスベスト被害を許して来たのは誰か」と問われれば、私たちは「全造船機械でもある」と答えずにはいられない。もちろん、指揮・命令権の元で作業に従事させてきた企業や、安全性の確認すらせず、長期にわたってアスベストの使用を認めてきた国の責任が最も重いのは当然である。しかし私たちは、この想いを継続させなければ、「労働組合としての責任」が全うできないと考えている。



# 建設労働者へのアスベスト 曝露防止と労災補償

佐藤正明

全国建設労働組合総連合書記長 [2004.11.20 2004年世界アスベスト東京会議]

全建総連は、「住まい」の建築に携わる建設労働者・職人を中心に「居住地ごとに個人加盟」の組織として、全国の県単位に53組合、70万人の日本で最大の産業別労働組合です。かつてアスベストが「奇跡の鉱物」ともてはやされ、あらゆる建材に使用されてきました。その危険性を認識せず、吹き付け作業や含有建材の加工等で、多くの建設労働者が石綿に曝露し、苦しみながら原因も分からずに亡くなられた多くの仲間がいます。

全建総連は、1985年頃からアスベスト問題に取り組み、1986年のILO第72回総会での採択・勧告を契機として、1988年には「全建総連アスベスト対策委員会」を立ち上げ、組合員教育や健康調査、国や自治体の関係機関への要請、専門医の協力による調査・研究など、広く努力を重ねてきました。運動を集約し2冊の小冊子発行(1988～)、「静かなる時限爆弾」ビデオ作成(2002年)をすすめて、2004年10月からの建材5品目を含む10製品の原則禁止が実現しました。

しかし、建材から石綿が排除されたわけではないこと、モルタル混和材や一部塗料への混入や、家屋やビル解体工事などでの飛散も対策は不十分です。「病気発症はこれから」という現実、労災補償のたたかいかも課

題です。現状を改善するため、関係労働組合や市民団体、専門医とも協力して、アスベスト全面禁止と健康障害防止にむけて闘います。



編注:GAC2004では、ワークショップC「労働組合のイニシアティブ」では、この(本稿は抄録のみ)佐藤書記長の報告が行われたが、ワークショップB「建設とアスベスト」でも、全建総連傘下組合・建設国保等が取り組みを報告。別掲は、最近の機関紙のアスベスト特集の紙面である。(財)労働科学研究所発行の「労働の科学」2005年7月号にも、宮本一・労働対策部長の「アスベスト～現場のニーズと活動～」が掲載されている。

増え続ける石綿労災死者数

年	労災認定数	死亡数
1980	1,000	100
1981	1,200	120
1982	1,500	150
1983	1,800	180
1984	2,200	220
1985	2,800	280
1986	3,500	350
1987	4,500	450
1988	5,500	550
1989	6,500	650
1990	7,500	750
1991	8,500	850
1992	9,500	950
1993	10,500	1,050
1994	11,500	1,150
1995	12,500	1,250
1996	13,500	1,350
1997	14,500	1,450
1998	15,500	1,550
1999	16,500	1,650
2000	17,500	1,750
2001	18,500	1,850
2002	19,500	1,950
2003	20,500	2,050
2004	21,500	2,150

すべての被災者を  
労災で救済しよう

「生前」の願い叶わず

勝ち取った労災認定

アスベスト労災認定への具体的な手順

専門医や医療機関と連携を

連載第39回

# 語りつぎたいこと —日本・アジアの片隅から—

## 次も戒厳令下のマニラ訪問

塩沢美代子

### 太平洋戦争中の激戦地

フィリピンは、太平洋戦争中の激戦地として、記憶にあった国である。当時アメリカの植民地だったこの国を、日本軍は攻めこんでいったん占領した。そのときの米軍の司令官が、敗戦後の日本占領軍の最高司令官となったマッカーサーで、フィリピンを敗退するさい、“私は戻ってくる”といった言葉は、戦後に英語で流行語となった。その言葉通り巻きかえして米軍が再上陸してからの戦闘は、圧倒的に米軍優位で、日本兵の犠牲者は数知れず、全滅状態だったらしい。

私は1951年の渡米の帰りの船内で、アメリカのニュース映画を構成してつくったらしい、太平洋戦争の記録映画をみて、米軍の攻撃に、ひたすらジャングルを逃げまどい次々と倒れる

日本兵の悲惨さに、胸のつぶれる思いをした記憶がある。

今年5月末に、ミンダナオ島の山間部に生存している、80代後半の元日本兵が帰国を望んでいるという情報が、日本のメディアを騒がせた。そのさい奇跡的に生きのびて日本に帰れた、80代後半の元日本兵が、当時の状況を語ったので、戦後世代もいづらか知る機会になっただろう。

### マルコス独裁下のフィリピン

1944年に再び米軍の支配下におかれたフィリピンは、翌45年に独立したが、米軍と基地協定を結んだ。

1965年にマルコスが大統領に当選して独裁的な政権となり、ベトナム戦争反対などもろもろの反政府運動を押さえこんできた。しかし70年

には、反米・反政府ゼネストが執行されるなどの抵抗や、イスラム教徒の反乱などに対し、マルコスは72年に戒厳令を公布して、徹底的な独裁体制を固めた。韓国で朴大統領が、戒厳令をしいたのと同じ年だった。

オウさんに設定された、私の次の訪問国は、またもや戒厳令下のフィリピンだったのである。

## カトリック団体のOHD

CCAはプロテスタント教会の団体だったが、フィリピンはカトリック教徒が人口の85%を占めるといわれる国で、民衆の人権を守る活動の主体もカトリック団体だった。

オウさんは宗派などにこだわらず、志を同じくする人を見つけては、ともに活動していたから、私の受け入れをカトリックに頼んだのである。

それはオフィス・フォア・ヒューマンディベロプメント(OHD)という名前の人権団体で、マニラ市内にあった。主事のデニス・マーフィーはアメリカ人の神父だが、フィリピンで長らく働いているらしく、現地の仲間が“彼はもはやフィリピン人だよ”といていた。オウさんは彼と意気投合していたようで、私の世話を彼に頼んだ。

このオフィスに、午前中はフランス大使館で働き、午後はここで働く、ベルギー人のリーケという40才前後の女性がいる、オフィスの近くに住んでいた。この家が私のホームステイ先だった。カトリックには神父と、修道女(シスター)といって、修道院で年月をかけてきびしい修行をしたうえで、独身で一生をなんらかの形で社会奉仕し、その代わり死ぬまで生活を保障する制度がある。このことは知っていたが、それ以外に、修道院にははらず普通の暮らしをするが、結婚はせず一生、社会に役立つ仕事をするという制度もあった。リーケはそのメンバーで、1976年12月はじめに私が到着した時は、同じ制度に属するふたりの韓国女性が同居していた。ひとはマニラの大学で、公衆衛生を学んでいた看護

婦で、もうひとは社会科学に関する研修機関で勉強中の、韓国のカトリック団体の職員だった。

## 生活面では予想外の快適さ

戒厳令下の国にはいるのに、到着のときから韓国とは全く違っていた。出迎えの人が立ち入れない空港内部に、MIYOKOと大きく記したプラカードを掲げた白人女性がいる、ほっとしたりおどろいたりした。初対面のリーケだったが、大使館職員なのではいれたいらしい。入国審査も税関もさっと通れて、外にはデニスともうひとりの神父が待っており、車でリーケの家に行き、これから1か月をどう過すのかを話しあった。

リーケは利発で明るく気さくな人で、気兼ね屋の私が全く気楽に接しられる人だった。韓国人のふたりもとても感じのいい人で、自然に暖かく私を迎えてくれた。いつもひとり暮らしの私が、家庭生活の楽しさを味わったのは、リーケの家での暮らしだけだったような気がする。最初に共同生活について話をきくと、夕食だけが揃ってできるので、3人が交替で炊事当番をしているという。私は極端な“仕事人間”だったので、日本でも外食ばかりで、料理は全くできなかった。これだけは正直にいわなければ、どうしようもないので、“私は料理はできないので、つくる当番は免除していただきたい。その代わりお皿洗いは毎晩やります”という諒解をとりつけた。

それで毎晩おいしい食事をごちそうになると、私は張り切って台所には入り、リーケに教わりながらお皿を洗った。ところが3~4日するうちに、リーケに“ミヨコは重要な仕事をしに来ているのだから、お皿洗いなんかしなくていい”という上手なせりふで、クビになってしまった。外食しているからお皿洗いもしたことはない。だから私は緊張してやっていたのだが、リーケは私の不馴れな危なっかしい手つきを見て、ミヨコがお皿洗いをつづけていたら、お皿が何枚も割れ

てしまうに違いないと危ぶんで、やめさせたらしい。まだ一枚も割ってはいなかったのだが。

リーケは自分のベッドを私に提供して、リビングで折りたたみ式のベッドに寝ていると知って、私が簡易ベッドを使うといったが、リビングでは朝早く起きなければならないというので、好意に甘んじた。洗濯物はすべて出すようにという。下着は自分で洗いますといったら、トンドという大きなスラムエリアから、朝早く洗濯をしに来る女性がいて、洗う物が多いほど彼女の稼ぎがふえるのだときいて、すべて出すことにした。洗濯機がないのはそのためだった。掃除もリーケが家にいられる時間帯に、おなじ地域から働きにくる女性がしていた。私は日本にいるより、はるかに快適な暮しができたのである。

### 労働運動弾圧の実態

このように生活面ではなんの不安もないマニラ暮しだったが、仕事が始まった途端に、この国は戒厳令下なのだという実感を味わった。

ある朝5時半頃にデニスから私に電話があった。“6時にOHDに行くと、そこに女性がいるから、彼女の話を書いてほしい。あなたがフィリピンの労働事情について、知りたいことは何でも、質問するといい”ということだった。オフィスに寝泊まりしている者に連絡してあるから、ベルを押せば開けてもらえるというので、私は慌てて身支度し、歩いて5分のOHDに急いだ。

そこには30才前後かなとみられる、中国系の顔でジーパンにTシャツ姿の女性がいた。はじめて会うのに、親しみを覚えるあったかい人柄を、話をきく前から感じさせる人だった。

私についての解説はデニスから十分にきいているらしく、話はすぐにフィリピンの労働事情、具体的には労働運動に対する弾圧がおもな内容になった。彼女は高学歴らしく英語は達者で書きやすかった。私は英語を書こうとすると、ス

ベルが気になってつかえるので、わかったことを素早く日本語でメモをとった。ときどき聞きかえしたり、知らない単語はカタカナにしたりで、話の要旨はわかったが、詳しくはわからないのを、勿体ないなと思った。

合法的に存在する労働組合は、御用組合ばかりである。現場の労働者の不満が吹き出して争議となる、草の根の労働運動は、徹底的に弾圧されているらしい。彼女は労働オルグとして働いているのだが、身の危険も承知の上で活動しているらしい。それにしても戒厳令下というのに労働者の抵抗は、絶えずあちこちで起こっていることにおどろいた。そしてデモをしている町角や、ストライキでピケをはった工場の門前で、射殺された労働者も珍しくないらしい。官憲ににらまれている者は、失踪してしまうケースが多く、おそらく殺されているのだろうが、行方不明だという。

なんの気負いも悲壮感もなく、淡々とこんな恐ろしい事実を語る様子に、私はマルコス独裁政権の現実を肌で感じて、ぞっとすると同時に、ヴィオリーというこの女性の人間性にすっかり魅せられてしまった。

### 信仰を超えた連帯

第三者にとって無謀に思える、戒厳令下のストが頻発するのは、労働者がいかに耐えがたい劣悪な労働条件にあるかを、如実に物語っている。それにオルグであるヴィオリーには、過激さなどみじんも感じられない。たいへんな国で、こんなに真摯に生きている人がいるんだという感動を覚えた場面を、私は30年後の今も、はっきりと覚えている。1時間くらい話してくれると、彼女はにっこり笑って握手して去っていった。後日デニスは、私とふたりきりになったさいに、“極秘だが彼女は共産党員だ。私は共産党について、いろいろ批判的な点もあるが、この国の今の状況のなかで、もっとも民衆の近くに

いるのは彼らだと思う。だからできる支援は惜しまない”と話してくれた。

そのとき反射的に私が連想したのは、第二次世界大戦中に、ヒトラー独裁のドイツが、フランスを占領したさい、共産党をはじめとするあらゆる階層を含む反ナチズムの抵抗運動が起こり、レジスタンスと呼ばれたことだった。戦後の日本では多くの書物や映画で、その活動が紹介され、私も読んだり観たりした。そのひとつの書名が、“神を信じた者も、信じなかった者も”となっていたが、デニスとヴィオリーの連帯は、まさにその再現で、私はレジスタンス映画のなかに身を置いているような興奮を覚えた。

## 工場地帯を訪問

ある日は色黒のひきしまった身体で、きびきびした若い女性が、私を工場地帯に案内するために、OHDに迎えにきた。お昼頃だったので、私はお礼にまずランチをおごろうと思ったが、彼女はこの辺は高いから、着いてから食べようというので、彼女に従った。

そのあたりでも、大衆食堂でのランチは、日本よりあまりにも安かったので、私は首をかしげた。

彼女についてバスに1時間ほど乗ると、賑やかな町を通りぬけた。乗客はだんだん少なくなり、目的地の終点近くなると、ほとんどいなくなった。ふたり並んで座った座席の近くには、誰もいなくなったので、私は“オルグって、どういふうにやるの”と話しかけた。彼女が何もいわないので、バスの走る音で聞こえなかったのかと思い、もう一度前より大きな声で聞いた。すると彼女は怒ったような顔で、“ノウ”といったので、私はハッとして黙りこんだ。バスを降りて誰もいない道を歩きながら、彼女は“オルグの話はあんなどこではできないのだ”といった。私も近くに乗客がいればそんな話はしない。白昼堂々とOHDに来た人なので、警戒心がゆるんでいたと思

う。

日本では電車のなかで、総理大臣を非難しても平気だし、天皇制の存在に反対しても、たまたま右翼や暴力団が乗りあわせていない限り、何事も起こらない。そういう暮らしに馴れてきた者と、戒厳令下で非合法の労働運動をしている者との、警戒心の落差はあまりにも大きかった。韓国ではあんなに慎重だった私も、マニラでは空港到着からリラックスしてしまったので、つい気がゆるんでいたのである。

工場地帯に着くとすぐ、ランチを食べようと、よしず張りの小屋のような食堂に案内された。何種類かの煮物風な料理がむき出しに並んでいて、注文すると小皿にとってくれるという。ところがそこには東京では久しく見たことなかった蠅が、沢山飛んでいて料理にたかっている。何よりも健康が心配な私はギョッとしたが、これを食べるのを拒んだら、彼女は私を受け入れないだろう、これも仕事の一部なのだと思悟して、平静を装って一緒に食べた。こっそりバッグのなかをまさぐって、抗生物質もはいっている薬袋の存在をたしかめながらだった。

## 生存ぎりぎりの賃金水準

マニラでは収入階層によって、居住地域がわかれており、物価も大幅に違うことを知ったのは、食事代が信じられないほど安かったからである。それは労働者の賃金がいかに低いかを示してもいた。

主として繊維や縫製などの工場が立ち並ぶ地域を歩いてから、彼女はある女子労働者の家を訪れた。大手企業で働いているのに、住居はスラムエリアだったのにもおどろいた。日本人の感覚では、とても家とはいえない小屋だった。生存ぎりぎりの衣食住をまかなう賃金水準であることが、統計数字を見るよりはっきりとわかったのである。



# 労働運動の変革と再生のための労働教育

労働教育調査研究会●11月に国際シンポジウム

「労働者参加型の教育や調査がアメリカの新しい労働運動を活性化させている」と、2003年秋に来日したUCLAレイバーセンターのケント・ウォンさんは、日本の労働運動活動家と労働研究者に強いメッセージを与えて帰国した。それを受け止めた私たちは、日本の労働運動、そして労働教育が停滞するいま、運動の再生を考えるときに「労働教育」が重要な役割を果たすのではないかと仮説を立てた。

そこで昨年1月、「国際労働研究センター」のなかに「労働教育調査研究会」を発足させた。「労働教育」に焦点をあてて、日米を比較しながら、日本における労働教育の可能性について議論することが目的である。

他方、私個人は14年間働いてきた全国一般労働組合東京南部を退職し、昨年春からロサンゼルス市のレイバーセンターに7か月間、滞在した。ケント・ウォンさんのいう「新しい労働運動とは何か」「労働教育やレイバーセンターがどんな役割をはたしているのか」を見るためである。「民衆教育」という参加型教育手法を使った組織化や、闘争のための教育の場を見学し、参加した。地域の経済社会の変革を視野

に運動領域を拡げ、コミュニティの様々な社会運動組織と連合しながら、移民たちをどんどん組織化し、拡大を続ける新しい労働運動を体験した。労働運動のための調査研究と労働教育を行い、大学の研究者たちと労働・社会運動をつなぐレイバーセンターの重要な役割や、労働教育の中で労働者の知恵や力を引き出すことの意味を実感した。

帰国後、労働教育調査研究会へ復帰し、アメリカで学んだことを報告し議論を進めている。現在までに5回の研究会を開催し、戦後日本の労働教育の歴史的な展開や、各潮流と単産・単組の労働教育の現状と課題について議論してきた。同時に、どのような労働教育のあり方をめざしたらいいのか、運動の活性化や組織化のための教育はどうあるべきか、労働運動と労働研究を担う次の世代をどう育てるのか、日本においてレイバーセンターの機能を持つ場をどこかに作れないか、などの問題関心を持ちながら活動を進めてきた。

5月7日の研究会では、高橋均さん（連合）、寺間誠治さん（全労連）、伊藤みどりさん（女性ユニオン）、古谷杉郎さん（全国安全センター）から労働教育の現

状と課題について、違う立場から報告してもらった（表紙写真）。また、菅井益郎さん（國學院大學）からは反公害・反原発運動の経験やアメリカでの留学経験からみた日本の労働教育のありかたについて問題提起を受けた。こうして多様な人たちが同じテーブルを囲んで、労働運動の再生と教育のあり方について議論し、交流することは大変重要であると感じている。

さて、国際労働研究センターは今年、設立10周年を迎える。それを記念して、UCLA労働安全衛生プログラムのリンダ・デルプさん（昨年まではレイバーセンター所属）と韓国・慶南大学のイム・ヨンイルさん（労働運動と連携しながら調査研究と労働教育に関わられている）を招待して、11月19日（土）に国際シンポジウム「変革と組織化のための労働教育を考える」を開催する。このシンポジウムでは、アメリカや韓国の労働運動の活性化と、それと密接に結びついている労働教育のあり方、日本の労働教育の現状と課題、労働運動の再生のための労働教育の役割などについて議論をしていきたい。

また、リンダ・デルプさんは、労働安全衛生の専門家としてSEIU

(全米サービス従業員組合)の労働安全衛生西部地区責任者を務めた経験を持っている。また、SoCalCOSH(南カリフォルニア労働安全衛生連合、NPO組織で日本各地の労働安全衛生センターによく似た組織)の創設者の一人でもある。11月22日(火)には、「東京労働安全衛生センター」での交流も予定している。

ぜひ、多くの方にご参加いただきたい。



※国際労働研究センター:

<http://www2u.biglobe.ne.jp/~ctls/>

労働教育調査研究会:<http://www2u.biglobe.ne.jp/~ctls/labor-education/>

高須裕彦

(国際労働研究センター)

からしっかり働け!」「ばかやろー!何でやらないんだ、さっさと仕事しろ!」「イヤなら辞めろ」などと罵声を浴びせられ、常に緊張や恐怖を抱きながら、恒常的に長時間労働を強いられていた。6時半頃、会社のトラックが迎えに来て、21時頃帰宅。日曜は休みだが、忙しい時は休日返上。発症直前の1か月も、休日は2日間だけだった。

認定基準の改訂後は、直前1か月に100時間超の時間外労働があれば業務上として認定されやすいと聞いていた。会社にタイムカードはないが、幸い本人が出勤と帰宅時間をノートに記入していた。それを基に労働時間を算出すると、時間外労働は余裕で100時間を超える。認定基準と合致する。これはいけるか…。

しかし、現実はその甘くはなかった。労働時間を確定させるには、資料があまりにも少なすぎた。自宅から会社に行くこともあれば、現場に直行することもある。おまけに会社の日報と本人のノートの記述が一致しない。会社は、監督署の呼び出しに一度は応じたが、その後は音信不通。簡単に見えた労働時間の確定が困難を極めた。

一方、Rさんの体調も2004年の夏を過ぎた頃より徐々に悪化し、医師には、「予後が非常に悪く、最悪の場合も考えられる」と教えられる。残された時間の短さを実感する。監督署と何度か交渉を重ね、認定に必要な労働時間を確定させるために必要な項目を洗い出し、本人からの申

## 外国人労働者の心筋梗塞 神奈川●月100時間超残業で労災認定

2005年3月3日付けで、バンングラディッシュ出身のRさん(35歳)の心筋梗塞が業務上と認定された。申請から1年4か月の出来事だった。

土木工事の会社で働いていたRさんは、2003年3月4日、解体中の個人宅から庭石を撤去する作業中、激しい胸の痛みを覚えた。今までにない痛みで、病院に行きたいと訴えたが、K社長は、お金も時間も無いなどを理由に病院へ連れて行かなかった。それどころか、午前中に発症したRさんは、午後から別の現場の仕事に従事させられていた。さらに救急車で搬送されるまでの2日間、痛みを押して就労していた。

Rさんが全統一労働組合へ相談に来たのは2003年の夏、二度目の発作を起こした後のことだった。仕事上の負傷が原因で解雇され、あげくに半年近く給

料が支払われていないとのこと。会社借り上げのアパートからも追い出され、労災の手続きを会社に求めると、労災保険に未加入だからできないと言われ、途方に暮れての来所だった。

そういう私も、心臓疾患の労災手続きは初めてのことで、いつものように5号用紙を病院に提出して、8号で休業補償を…とそれだけではダメだろうと予想はついたが、何をどう準備したらよいか全くわからず、ひまわり診療所や東京労働安全衛生センターに相談をし、さらに、会社が神奈川県内だったので、神奈川県労働安全衛生センターに協力をお願いした。

脳・心臓疾患の労災認定要件「異常な出来事」「長期間の過重業務」にRさんの状況を当てはめると、「いつも異常」「いつも過重業務」と当てはまる。会社では、「日本に稼ぎに来ているのだ

立書の形で再度作成し、提出することになった。そして2005年3月3日、業務上と認定された。確かな資料もなく会社の協力がないうちでの決定は、本人の一貫した主張と監督署との連携がうまくいったためと考えられる。

日本で働く外国人労働者の多くが、Rさんと同じように過酷な状況で働いている。Rさんの場合も、痛いのなら早く病院に行けば良いとか、給料をもらえないなら辞めて他で働けばいいのに、という人もいだろう。しかし、簡単に次の仕事が見つかるわけではなく、また、いま辞めると未払い分も

貰えなくなるのではという不安が先に来て、ひどい会社でも働かざるを得ないのが実態だ。そういう中で、Rさんの心筋梗塞で労災が認定されたことの意義は大きいと思う。

Rさんにとって認定されても身体が戻るわけではなく、ようやく「これから」について考えられる状況になっただけである。賃金未払いや帰国の問題など課題は山積だ。気を抜かず、Rさんとともに解決していきたい。



重松富久子  
(全統一労働組合)

## 裁判勝利のお礼

日頃から何かとお世話になり、心より感謝申し上げます。

私は、1998年5月の業務中に脳梗塞を起こし、後遺症が残り現在も治療中です。2003年7月に、病気は会社の指示による過重労働や健康管理上の不備が原因だとして、損害賠償裁判を起こしました。今回の判決で裁判所は、会社が使用者としての適切な措置を怠った、すなわち安全配慮義務違反を認め、約1,400万円の支払いを命じました。ただし、長時間労働は自分の判断で行なった面もあり、過失割合を5割とされました。

私の闘いは、全国一般労働組合神奈川、同金港交通労働組合、全国/神奈川ハイタク共闘会議、神奈川県労働組合共闘会議、新都市交通労働組合、神奈川労災職業病センター、弁護士のみなさん(影山先生、小宮先生、大塚先生)が、協力してくださいました。「労災認定を勝ち取る会」は「損害賠償裁判を勝ち取る会」になりました。

その都度の会議において、世話人の皆様には大変お世話になりました。とりわけ、金港労組の堂蘭委員長には、当初からお世話になりました。裁判費用のために、多くの労働組合からカンパをいただいたのですが、委員長は各団体に足を運んでくださることもあり、大変なことだったと思います。ありがとうございました。その他に、お名前をあげるときりが

## タクシー会社の安全配慮義務

### 神奈川●脳梗塞労災裁判が和解

2005年2月22日、横浜地方裁判所は、タクシー運転手だった橋本さんが脳梗塞で倒れて重い後遺症が残ったのは、会社の金港交通が健康に対する配慮を欠いて、長時間労働を黙認・放置したとして、約1,400万円の支払いを命じる判決を下した。被告の会社側も、原告の橋本さんも控訴しなかったため、判決は確定、速やかに賠償金が支払われた。

2003年7月の提訴から約1年半で、勝利解決に至ったことは評価できると思う。もちろん細かいことを言えば、高血圧の治療をせずに長時間労働を、最終的

には自分の判断として行ったことを理由に5割も過失相殺されたことは不満である。しかし実は判決直後に、すでに橋本さんは、非常に明るい表情で、私はこれで満足ですと述べていた。つまり、自分が十分に健康管理しなかったのは事実なので、それが2割だろうが5割だろうがかまわない、それによる金額などはどうでもよい。何よりも、自分のみならずタクシー会社で働く仲間が、無理を承知で長時間労働を余儀なくされていること、その責任が会社にあると明確に判断されたことで充分なのだ。



神奈川労災職業病センター

ありませんが、大変多くのお世話になりました。私に闘う勇気をくださったのは、カンパ金や署名など、心温まるご支援、ご協力のおかげだと思います。体調を崩し、途中で投げ出しかけたこともありましたが、皆様から励ましの言葉をかけていただき、再度頑張ることもできました。

横浜地裁の判決は、労働運動の勝利だと思います。会社の労務管理の責任をはっきりさせるという目的を達成することができました。タクシー業界で働く仲間の過酷な労働条件が改善され、労働災害や職業病がな



橋本孝治

## 裁判闘争を振り返って

まず、はじめに支援くださったみなさん、大変お疲れさまでした。

1988年5月に過労から脳梗塞を誘発し、就業中に桜木町の救急医療に橋本孝治さんが運びこまれました。そこから労災認定の組合活動が始まります。金港交通の中では、橋本さんが在籍の組合は会社側と労働争議中でした。当時組合は、新横浜営業所においては、まだ多数派の労働組合でした。橋本孝治さんは都筑営業所所属でした。都筑の支部長からの依頼で、橋本さんの労災問題は、組合本部のある新横浜営業所扱いで進めることになり、当時書記長だった花村さんが担当し、労災認定の申請をしました。労災職業病センターの西

田さんが、幾度となく金港交通へも足を運んでくださったことを私は記憶しています。

橋本さんの労災の認定を組合で取り組もうと定期大会で決定したのですが、会社側からの攻撃を受けて、組合は壊滅状態に。組合事務所も叩き出され、組合も分裂してしまいました。私も含めて金港交通在籍の労働者が、橋本さんを一時期支援できませんでした。気が付くと周りは焼け野原状態、なにも残ってはいません。ついに金港労組は、上部団体である全国一般神奈川を脱退する事を決めましたが、私はその金港労組を脱退し、全国一般神奈川に残りました。そこで橋本さん、韓さんが加入し、全国一般金港交通労働組合支部ができました。早速団体交渉を申し入れたのですが、会社は橋本さんが会社に在籍していないことを理由に、団体交渉を拒否しました。労災の申請中だったのですが、会社側の言い分は、休業期間満了で従業員として認められないというものでした。地方労働委員会に不当労働行為の申し立てを行いました。労災については、労働基準監督署は不当にも不支給決定、不服審査請求も棄却され、再審査請求を行いました。

粘り強い闘いを進めるなかで、朗報が届きます。橋本孝治さんが労災認定され、労働委員会も団体交渉を応諾しろとの命令が出ました。会社との交渉の中で、不誠実な対応を見て橋本さんの心の中で積もり積もった物が爆

発しました。会社を相手取って、安全配慮義務違反の損害賠償請求裁判を起こしたのです。労災認定を支援した団体は、全団体が裁判支援に回り、しゅくしゅくと裁判が進みます。

一方、組合にもさらに2名の加入があり、計5名で組合を運営していましたが、韓さんの退職があり4名に、さらにまた1名退職、残るは3名となってしまいました。と思いきや、新横浜営業所内でゴタゴタがあり、新たに3名が加入しました。現在は7名で1名増えたり減つたりの状況です。橋本さんの裁判を支援したいということで組合員が増えることであれば、大変喜ばしいことですが、会社に対する反発での増員です。運動の発展につながればと考えていますが、諸問題が山積みです。現在、労働運動自体が低迷しています。労働者のための法律も改悪されて、厳しい現状があります。そんな中で、橋本さんの裁判は、ハイタクの業界に一石を投じたと思っています。

最後に、橋本孝治労災認定及び橋本孝治安全配慮義務違反裁判の支援、応援してください。皆様、7年間ありがとうございました。労職センターの皆様、裁判支援の幹事、支援団体の皆様ほんとうに長い間、あたたかいご支援ありがとうございました。

全国一般金港交通労働組合一同より。



堂 尚一  
(全国一般神奈川金港交通労働組合執行委員長)

## 在庫品販売は年度末まで 厚生労働省●アスベスト禁止の仕方見直しへ

5月号20頁で、アスベストの原則使用禁止後も販売が許されている在庫品の問題と、そのことが参議院外交貿易委員会で行き上げられたことを報告した。

厚生労働省は、6月13日付け基安化発第0613001号として、労働基準局安全衛生部化学物質対策課長名で、せんい強化セメント板協会会長および日本窯業外装材協会会長宛に下記の通達を発した。

### 石綿を含有する建材の在庫品の販売の自粛について

労働安全衛生行政の推進につきましても、平素よりご理解・ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、石綿を含有する建材については、平成15年11月19日付け基発第1119005号「石綿含有製品の製造等禁止に係る労働安全衛生法施行令の改正について」により、改正政令の施行日である平成16年10月1日までに在庫品を残さないように要請していたところです。

施行日前に製造され、又は輸入された製品については、施行日以降も譲渡、提供ができることとされていますが、石綿の有す

有害性、石綿を含有する建材の製造等が禁止された趣旨に鑑みると、施行日以前に製造された石綿を含有する建材についても、譲渡、提供しないようにすることが望まれるところです。

つきましては、これが趣旨をご理解のうえ、在庫品について下記のとおり取り扱われ、その旨貴協会会員に周知徹底されるようお願いいたします。

なお、建材の販売先に対しても、本取扱いについて必要な周知を図られるよう併せてお願い

いたします。

記

- 1 在庫品の販売は、補修に使用されるものに限ること。
- 2 補修に使用されるものの販売については、平成18年3月31日をもって終了すること。

なお、同省は参議院で質問をした澤雄二議員への報告のなかで、2007年を目途に労働安全衛生法施行令を再度改正し、現在のネガティブリスト（禁止する製品を列挙）から、ポジティブリスト（禁止の対象外となるものを列挙）に切り替える意向であることを明らかにしたとのことである。

遅くとも2007年の見直しの時点では、禁止の適用除外製品を残さぬよう、確実な全面禁止の早期実現を目指したい。



## 顕在化するアスベスト被害

### 兵庫・三重●関西方面への中皮腫相談激増

#### ● 国鉄・鷹取工場で —国鉄清算事業本部

京都・向日町電車区(ディーゼル機関車検修作業、故立谷勇氏、胸膜中皮腫)、東京・品川電車区(車両補修・検査、故久富義孝氏、胸膜中皮腫)、神奈川・大船工場(電車等の解体・修理・改造、故加藤進氏、胸膜中皮腫)と、国鉄・JRでの被害事例が

労災認定され、国鉄・JRにおけるアスベスト使用、被害の実態が徐々に明らかになってきた。そして、4月末に4人目の中皮腫が労災認定された。

認定されたのは、神戸市垂水区にあった国鉄・鷹取工場で長年、蒸気機関車の補修作業などに従事した経歴をもつ故Aさん。Aさんは、1964年に旧国鉄に入社、養成所を経て、1967年から

鷹取工場の機関車職場で働くようになった。JRとなった後も鷹取工場に勤めた後、大阪市内の宮原客車区、鷹取工場を経て、1997年から吹田工場に勤務していたところ、2002年6月に腹膜中皮腫を発症した。手術したのち職場復帰したが1年後に再発、2004年5月還らぬ人となった。

関西労働者安全センターでは「中皮腫・アスベスト疾患患者と家族の会」とともに労災申請を支援し、本年4月末に労災認定された。

当初、死亡時在職していたJR吹田工場に赴き、JRにおいてどの事業所において事業主証明を行うかを含めて検討を申し入れたところ、JR西日本から、JRになってからの各職場におけるアスベスト使用は否定できないが、曝露があったとは言えないという趣旨の回答があり、結局、国鉄時代の鷹取工場における石綿曝露作業経験に基づいて、国鉄清算事業団西日本支社に労災請求を行った。

元同僚の証言によって、蒸気機関車の配管に多く使用されたアスベストの取り扱いなど、日常的な石綿曝露が裏付けられ、JR西日本の方でも、鷹取工場での石綿作業の従事歴を認めたことから認定に至った。

全国の国鉄・JR工場これまでの認定事例と同様の実態があったとみられるが、今後、これら工場の退職者・経験者の健康管理、被害者の迅速救済、上積み補償などを求め、被害者家族を中心とした国鉄清算事業本部

等への申し入れを行っていくことにしている。

### ● プラスチック成型器製造などで

一兵庫・尼崎労基署

Bさん(59歳、男性)は、各種機械の製作の仕事に40年以上従事してきた。2003年11月に持病で通院中の病院で胸部レントゲン写真に異常がみつかり、その後の検査で悪性胸膜中皮腫と診断された。

1976年から1988年に在籍したH工作所での作業の中で、①プラスチック成型器のカバーに使用されていたアスベストを加工するなどしていた、②鉄板材料の罝書きに使用する石筆の芯出しのために日常的に石筆を削っていた(石筆はタルクであり、タルクにはアスベストが混入している可能性が高く、過去にも、こうしたアスベスト曝露での胸膜中皮腫や心膜中皮腫発症・労災認定例がある)、③溶接時の火の粉養生にアスベストシートが使用されていた、という本人の記憶から、アスベストの直接、間接の曝露があったことが推定された。

当時の同僚で今もつきあいのある方の証言も得られ、本年4月末に労災認定された。本人、同僚とも、作業当時、アスベストの危険性は全く知らされておらず、防じんマスクも着用していなかった。

### ● スレート工事ด้วย

一三重・津労基署

故Cさん(発症時60歳、男性)

は、2004年5月に胸に痛み、だるさをおぼえて近くの総合病院に受診し、胸部レントゲン写真に異常がみられ、数日後にはゼリー状の胸水が確認された。

このときの検査では悪性細胞が検出されなかったが、8月に大学病院を受診、胸腔鏡検査で悪性であることが推定され、その後の開胸検査で悪性胸膜中皮腫と確定診断された。

Cさんは、1960年から1987年頃まで、義兄の経営するスレート施工会社に勤務し、石綿スレートを使用した工場建屋等の建築に従事した。防護マスクを着用せず、のこぎりでスレートを切断、加工して、外壁、間仕切りを組み立てるなどしていたと義兄、元同僚が証言している。

会社倒産後は、石綿作業からは離れ、自営でスポット溶接をしていた。

残念ながら労災請求中に死亡され、本年5月はじめに、遺族補償などの支給決定が行われた。

中皮腫・じん肺・アスベストセンターを通して、あるいは、インターネットで知って、あるいは、同じ病院の患者さんから聞いて、関西労働者安全センターに相談された方々だった。

事情はそれぞれ異なるが、何十年前のアスベスト曝露が原因の、とても困難な病気に襲われた患者さん、ご家族へのサポートが重要かつ役に立つものであることをあらためて実感している。



関西労働者安全センター

## 自動車整備作業で中皮腫 東京●ブレーキ等の石綿曝露に今後も注意

昨年2月、東京都内に在住するAさん（当時43歳）ご夫妻が、相談に来られた。

一昨年（2010年）の10月に、会社の定期健康診断で肺に異常がみつき、近くの大学病院の呼吸器科で胸腔鏡による肺組織の病理検査を受けた結果、悪性胸膜中皮腫と診断された。

Aさんは、ある自動車メーカーの販売会社に勤務し、1979年に入社して以来、14年間ほど、都内の整備工場で自動車の整備士として仕事をしてきた。1995年から発病するまでは、営業所の事務処理作業が中心だった。

Aさんは、都内の池袋労働基準監督署に労災請求の手続きをとり、ご自身で整備士だったころの作業内容について克明にまとめた自己意見書を作り提出した。

自動車整備しとしてのAさんの作業は、軽・普通自動車、小型トラック等の整備全般と車検整備・法定点検だった。車検及び法定点検にはブレーキの分解点検があり、ブレーキの分解・清掃と、必要に応じてブレーキライニングやディスクパットの交換も行う。また、一般整備では、クラッチのオーバーホール作業（分解整備後にクラッチフェーシング・ク

ラッチカバーの交換作業）もあった。

自動車のブレーキライニングやクラッチフェーシングには、石綿が使用されている。車両の整備や清掃の作業の時には、ブレーキやクラッチを分解する際に付着している石綿粉じんを、圧縮空気ですべて吹き飛ばしていた。当時は、とくにマスクも着用せず作業していたため、飛散したアスベスト粉じんを知らずに吸入していたことは明らかだった。入社当時、「ブレーキライニングやクラッチフェーシング等の粉じんを吸い込むと肺がんになるぞ」と、先輩から冗談半分に聞かされた記憶があったが、石綿が原因で病気になることを知ったのは、入

社して数年後だったと言う。Aさんは、中皮腫・アスベスト疾患患者と家族の会の集まりにもご夫妻で参加されていたが、本年2月、転医先の病院で亡くなられた（享年44歳）。最後まで、労災のことを心配されていたが、本年4月末、池袋労基署より業務上認定すると連絡があった。

日本は、自動車大国である。自動車による排ガスによる大気汚染公害を生み出し、地球温暖化にも影響を与えている。そして、自動車のブレーキライニングやクラッチ・フェーシングの材料に含有している石綿は、熱や摩耗によって、一般環境中に飛散している。

当然、新旧の車両の整備・点検を行う自動車整備士は、ブレーキやクラッチの分解、清掃作業時に石綿粉じんに曝露する可能性が高くなる。今後も、自動車整備に従事する労働者の石綿による健康障害が懸念される。



東京労働安全衛生センター

## 30年前の3年間曝露だけ 福岡●電気工事作業が原因で中皮腫に

東京都内在住のCさんは、長年の公務員生活を終え、定年後も元気にアルバイトをしていた。2003年の夏、住民健診で胸部レントゲンの所見に異常がみつかった。入院して精密検査を受

けたところ、胸水が溜まっており、胸腔鏡による肺の生検を受けた結果、悪性胸膜中皮腫と診断された。

医師からアスベストを吸ったことがあるかと聞かれたとき、Cさん

にははっきりとした記憶がなかった。人生の大半を東京で公務員として過ごしたなかで、アスベストとの接触は考えられなかった。困惑したご家族が、アスベストセンターに相談に来られた。

Cさんから職歴・作業歴等を聞くうちに、30数年以上前、職業訓練校で電気工事の資格をとり、九州の実家にいた一時期、2か所の電気工事店に勤めていたことがわかった。一般家屋の配線工事や鉄道線路の電線工事をしてきたが、Cさんには、アスベストの記憶がない。一般住宅の天井裏に入り、各部屋に電線を引き込む配線と結線作業をしたり、大工さんが内装のボードをはっている作業場で、コンセントや電灯のスイッチボックスを取り付ける作業をしていた。ボード類に含まれていたアスベスト粉じんを吸ったことが考えられた。

いまは地元で電気工事店はなく、経営者や同僚の所在もまったくわからない。Cさんの記憶を呼び起こしながら、職歴、作業内容からアスベスト粉じんの曝露歴をまとめ、昨年7月、九州のB労働基準監督署に労災請求の手続をとった。

Cさんには、石綿肺の所見がなく、胸膜ブランクがやや認められるものの、肺内のアスベスト繊維数も低い値だった。アスベストとの接触は、30数年前の電気工事作業のみ。曝露歴については、本人の記憶を裏付ける客観的な資料、記録を得ることができなかった。

B労基署は、請求受理後、直

ちに調査官を東京に派遣し、入院中のCさんの聞き取り聴取を行った。その後、当時の関係者の所在を探し出し、事情聴取ができたと伝えてきた。ただし、関係者の証言では、Aさんの供述とやや異なるところがあり、曝露期間が通算して1年以上あったかどうかの問題ということであった。今年に入り、何度か労基署の担当官と電話でやり取りしたが、4月下旬、B労基署から、ご遺族に支給決定通知書が届いた。Cさんの記憶が明瞭なものでは

なかったため、労基署の判断がどうなるか心配されたが、最終的には曝露歴が1年以上と認められ、業務上と認定された。

Cさんは、昨年1月に右肺全摘出の手術を受けられたが、12月に逝去された(享年65歳)。認定の知らせは間に合わなかったが、奥様や息子さんが中皮腫・アスベスト疾患患者・家族の会に参加され、会の催しにも顔を出していただいている。



東京労働安全衛生センター

## ディズニーランドの職業病 千葉●パレードダンサー下肢筋骨格系障害

当時27歳のOさんは、1995年6月にオリエンタルランドに採用され、東京ディズニーランドでパレードダンサーの業務を行った。

屋外のアスファルトの路面の上で、重量のある長さ2~3mの旗を支えて歩きながら踊り続ける、速いテンポで片足のジャンプを繰り返す、片足を軸にしての回転、重い電飾つきの衣装を着たり、パートナーの女性を持ち上げたりしながら踊るなどの業務だった。また、パレードの間は常にスタッフに監視され、進行ペースや振り付けをきちんと守っているかチェックされ、少しでも守られていないときは呼び出されて、二度とそういうことがないように厳しく注意を受け、居残り練習を命じられ、

翌日の出勤時のミーティングでダンサーを集め注意された。具合が悪くなくても、観客に気付かれないように踊り続けるよう指示されていた。安全健康配慮の低い中、仲間のダンサーがパレードの車の車輪に足を巻き込まれ骨折したり、着ぐるみで踊って熱中症になったりしたが、誰がけがをしても不思議はない状態だったという。

12月のクリスマスイベントで、練習・リハーサルを含めスケジュールが過密になった。その頃から、両膝の違和感、痛みが徐々に出現し増悪、1996年4月に整形外科を受診し、右膝関節捻挫の診断、整骨院でも治療をしたが、就業できない期間が増え、9月に退

職した。

以来、複数の医療機関で診療を受け、手術やペインクリニックの治療も受けたが、痛みによる機能障害のためほとんど就業できないまま、2003年7月28日に亀戸ひまわり診療所を受診、ダンサーの業務による両膝蓋靭帯炎の診断で労災申請した。

膝蓋靭帯炎は、重量負荷がかかってジャンプをくり返すなどで、膝蓋靭帯に大きな力がくり返

し加わり同部に炎症を起こす傷病で、下肢筋骨格系障害のひとつである。Oさんは、複数の医療機関の医師や労働基準監督署に詳細に説明するなど、数々の困難を乗り越えて、労災認定・受給にこぎつけた。また現在は、痛みや日常生活の機能障害も徐々に改善してきており、就業を増やそうとしている。



三橋徹(亀戸ひまわり診療所  
整形外科医)

関係を労災申請したケースは、未だ13件にしか過ぎない。

白血病や多発性骨髄腫などの疾患を発症すると不安を抱えた、離職後の生活のなかでの健康管理への法的保護は不可欠だろう。

集会では、労働安全衛生法の係わりから神奈川労災職業病センターの川本浩之さん、そして長尾原発労災裁判の意義と経過を弁護団が報告した。また、静岡・浜岡原発の労働で、1991年に息子さんである伸之さんを慢性骨髄性白血病で亡くされた島橋美智子さんも駆けつけ、その思いを語った。

## 被爆労働者に健康手帳を

東京●実現をめざす集会を開催

5月26日、東京・江東区・カメリアプラザで、80名の労働者・市民が参加して、原発離職者に健康管理手帳の交付を求める「放射能作業離職者に健康管理手帳を!実現集会」が開催された。

昨年、大阪府在住の長尾光明さんは、IHI子会社石川島プラント建設(株)の社員として福島・第一原発施設内(その他ふげん、浜岡原発など)労働での放射能曝露によって発症した、「血液のがん」と言われる多発性骨髄腫を業務上疾病と認定された。認定後、長尾さんの支援連絡会が結成され、原発事業者である東京電力(株)を相手取った裁判が闘われている。

今回、原発内労働に従事した後、離・退職した労働者に、労働安全衛生法に基づく健康管理

手帳を交付し、法的保護を!との運動が呼びかけられた。

粉じん作業に従事しじん肺に罹患した労働者に対する「じん肺健康管理手帳」の例に見られるとおり、労働安全衛生法は、離職後、がんを発症するおそれのある業務に従事する労働者に「健康管理手帳」を交付し、健康診断・治療を受ける権利を保障している。しかし、放射能曝露作業によってがんや白血病、悪性骨髄腫などへの罹患の危険に晒されている原発内労働の離職者は、こうした保護の外に置かれたままにされている。

原発稼働から30年が経過した今、原発内に入っての作業で放射能管理手帳を交付される32.7万人とも言われる。しかし、長尾さんを含め、被曝との因果



※なお、主催団体である放射線作業離職者に健康手帳を!全国連絡会では、みなさんに広くこの問題を知っていただくためにパンフレット『被爆労働者にも健康管理手帳を!』を作成した。頒価300円。ご希望の方はお問い合わせ下さい。



# 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 ● 三多摩労働安全衛生センター  
〒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 サンコーボ豊岡505 TEL (045)573-4289 /FAX (045)575-1948
- 新潟 ● 財団法人 新潟県安全衛生センター 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 静岡市清水小芝町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  
〒601-8015 京都市南区東九条御霊町64-1 アンビュス梅垣ビル1F 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 hirosshima-raec@leaf.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)264-4123
- 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  
〒770-0942 徳島市昭和町3-35-1 徳島県労働福祉会館内 TEL (088)623-6362 /FAX (088)655-4113
- 愛媛 ● NPO法人 愛媛労働安全衛生センター E-mail npo eoshc@ybb.ne.jp  
〒792-0003 新居浜市新田町1-8-15 TEL (0897)34-0900 /FAX (0897)34-5667
- 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 高知市薊野北町3-2-28 TEL (088)845-3953 /FAX (088)845-3953
- 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  
〒870-1133 大分市宮崎953-1 (大分協和病院3階) TEL (097)567-5177 /FAX (097)503-9833
- 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  
〒899-5215 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  
〒960-8132 福島市東浜町6-58 福島交通労組内

SHRC JOSHRC



安全センター情報 2005年7月号 (通巻第320号) 2005年6月15日発行 (毎月1回15日発行)  
1979年12月28日第三種郵便物認可 800円  
〒136-0071 東京都江東区亀戸7-10-1Zビル5階 全国労働安全衛生センター連絡会議  
TEL (03)3636-3882 FAX (03)3636-3881

JOSHRC: Japan Occupational Safety and Health Resource Center  
Z Bldg., 5F, 7-10-1 Kameido, Koto-ku, Tokyo, Japan  
Phone +81-3-3636-3882 Fax +81-3-3636-3881  
E-mail: joshrc@jca.apc.org URL: http://www.jca.apc.org/joshrc/