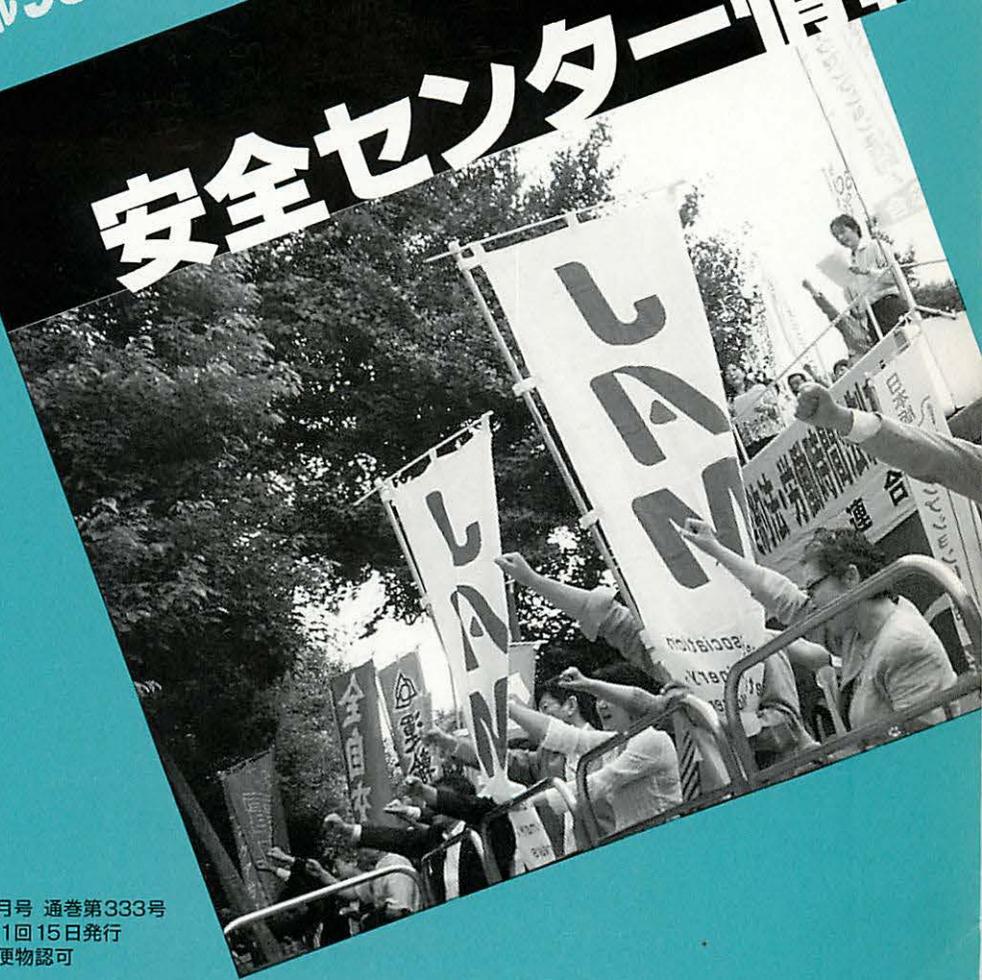




# 安全センター情報



安全センター情報2006年11月号 通巻第333号  
2006年10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● 労働時間規制の撤廃反対!

写真：連合の労働条件分科会労働者委員激励行動

長時間労働はもうたくさんだ！人間らしく働き、生活できる労働法制を！  
『共同アピール』への

## 賛同申し込み

FAX. 03-5626-2423 まで送信してください。

共同アピールに賛同します。

賛同金   ・個人   (1口1,000円×       口)  
          ・団体   (1口5,000円×       口)

※お名前 (個人・団体)

※おなまえ、団体名の公表 ( 可 / 不可 )

※肩書き

※ご住所

※TEL.

※FAX.

※ E-mail

※ メール情報、案内の送信 ( 希望する / 希望しない )

※共同アピール運動へのご意見、ご要望があればお書きください。

**特集 / 労働時間規制の撤廃反対!**

# 労働条件分科会の審議再開 共同アピール運動発足

日本版エグゼンプション導入に反対

全国安全センター事務局長 古谷杉郎 …… 2

8.1 共同アピール運動発足集会 …… 7

海外の労働時間キャンペーン …… 14

労使の主な意見/今後の検討について(案) …… 26

自治労全国労政・労委連絡会の意見 …… 31

規制改革・民間開放推進会議の意見 …… 33

東京商工会議所の労働政策に関する要望 …… 39

**アスベスト関係法令の改正**

# 「整合化」に若干の進展 発動可能な濃度基準なし

関係閣僚会合は「幕引き」か? …… 42

**ドキュメント**

# アスベスト禁止をめぐる世界の動き

アスベスト・同関連疾患根絶に関するバンコク宣言 …… 53

**各地の便り/世界から**

東京●ETC死亡事故で首都高速を書類送検 …… 55

兵庫●クボタ住民中皮腫患者から青石綿検出 …… 57

兵庫●住友ゴムで中皮腫、同僚証言で認定 …… 58

兵庫●ゴム機械の製造・修理作業で石綿曝露 …… 60

神奈川●横浜ゴムでは石綿健康管理手帳 …… 61

兵庫●日雇港湾労働者に石綿健康管理手帳 …… 62

大分●閉鎖工場労働者16名に石綿手帳 …… 63

大阪●河内長野でも住民アスベスト被害 …… 64

東京●フィールドワークでリサイクル工場見学 …… 65

韓国●工業団地等に労災死亡「電光板」設置 …… 66

# 労働条件分科会の審議再開 共同アピール運動発足 日本版エグゼンプション導入に反対

古谷杉郎

全国安全センター事務局長

労働契約・労働時間法制のあり方を審議してきた労働政策審議会労働条件分科会は、6月27日の第59回分科会の後、約2か月間、空転した。

6月13日の第58回分科会に事務局（厚生労働省）から示された「労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（案）」（7月号19頁参照、表題中日付が「6月6日」となっているのは「6月13日」の誤り）の内容及び審議の進め方に対して、労使双方委員がそろって反発したためである。

使用者側の反発はとりわけ、「有期労働契約をめぐるルールの明確化」及び「労働者の健康確保のための休日」、「時間外労働の抑制策としての割増賃金の引上げ」が、「いきなり」「かなり細かい内容になって示されたこと」に対するもの。中小企業の立場からは、「新しい労働時間制度や解雇の金銭解決のルール化について要望してきたが、…中小企業が使えそうな期待がほとんど持てない」。

労働者側は、就業規則を労働契約法に盛り込むこと、その合理性の推定に労使委員会を関与させること、解雇の金銭解決制度、労働時間で言えばホワイトカラー・エグゼンプション制度の導入を強く

反対してきたことが反映されていないと反発。

そして労使双方委員から、厚生労働省が予定していた「7月中に中間取りまとめ」はもちろん、この「案」に基づいての審議継続に反対が表明されたために、いったん中断して、公益委員が労使各側と調整したうえで再開の道を探ることとされた。

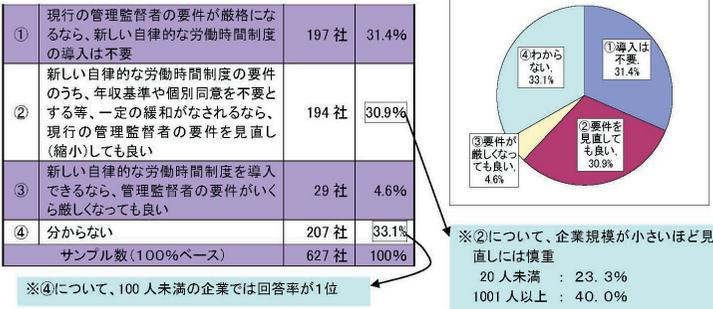
公労、公使の調整が行われるなか、7月13日には東京商工会議所から「労働政策に関する要望」（39頁参照）が、7月21日には規制改革・民間解放推進会議から「労働契約法制及び労働時間法制の在り方に関する意見」（33頁参照）が出されている。

前者は、労働時間規制については、①労働時間規制の適用を除外する新たな「自律的労働時間制度」は必要だが、中小企業が採用できる現実的なものでなければならない、②併せて検討課題にあげられている管理監督者の範囲や要件を狭める必要はない、③裁量労働制の要件緩和・手続簡素化・対象業務範囲の拡大、④休日付与や現行以上に高い割増率には反対、⑤年次有給休暇の利用者による時季指定も一律に規制を課すべきではない、⑥仮眠時間を労働時間から除外するな

(1) 厚生労働省では、労働時間の削減等を念頭に、以下の事項のように、企業への規制を強化することを提案しています。貴社における各項目への対応について、お答えください。

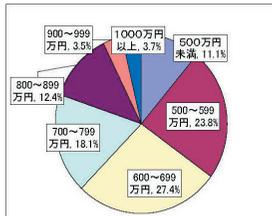
	対応できる	対応できない したくない	サンプル数 (100%ベース)
① 一定時間数を超えて時間外労働をさせた場合に、通常よりも高い割増賃金を支払う	280社 43.6%	362社 56.4%	642社 100.0%
② 法定労働時間(原則40時間内)であっても所定労働時間を超えて残業した場合、割増賃金を支払う(例:1日4時間勤務のパート労働者が8時間働いた場合、4時間分の残業代(1.25倍)を支払う)	248社 38.8%	390社 61.2%	638社 100.0%
③ 時間外労働が一定の時間数を超えた場合、割増賃金の支払いに代えて、その時間外労働の割増率に応じた日数の休日を付与する(有給休暇に加えて付与する)	126社 19.7%	512社 80.3%	638社 100.0%
④ 年休を取得できない退職者の未消化年休にかかる手当を退職時に精算する	113社 17.6%	529社 82.4%	642社 100.0%
⑤ 労使合意で、時間単位の年休取得を認める(通院・子供の送迎・介護等の目的で1、2時間程度)	311社 48.7%	328社 51.3%	639社 100.0%
⑥ 年休のうち一定日数を労働者の希望も踏まえて取得日を決定し、確実に年休を取得させる	335社 52.3%	306社 47.7%	641社 100.0%
⑦ 毎月、労働者の年休を調整し、周知する、話し合いをする等、労使当事者の意識啓発を促進する	403社 63.3%	234社 36.7%	637社 100.0%

(3) 「新しい自律的な労働時間制度」を導入することにより、現行の管理監督者の要件が厳しくなる場合、貴社のお考えをお聞かせください。(1つに〇)



(4) 「新しい自律的な労働時間制度」の対象者との比較において、貴社の管理監督者の最低の年収はどのくらいですか。実状を踏まえお答えください。(1つに〇)

① 500万円未満	70社	11.1%
② 500～599万円	150社	23.8%
③ 600～699万円	172社	27.4%
④ 700～799万円	114社	18.1%
⑤ 800～899万円	78社	12.4%
⑥ 900～999万円	22社	3.5%
⑦ 1000万円以上	23社	3.7%
サンプル数(100%ベース)	629社	100%



ど手待ち時間の見直し等を求めている。なお、同商工会議所は、別掲の図表を含めた、「労働政策に関するアンケート調査結果」も発表している。後者は、3月31日に閣議決定された「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」を錦の御旗に、審議会の議論に口を出したのと言えよう。

労働条件分科会は、8月31日に再開された(第60回分科会)。この日配布されたのは、「労働契約・労働時間法制に関する労使の主な意見」(26頁参照)というもので、この日は、労使各側のお互いの

主張を各々言い合ったかたち。各側の意見を踏まえて、次回、事務局があらためて論点を整理したメモを用意することとされた。

第61回分科会は、9月11日に開催され、事務局から新たな「労働契約及び労働時間法制の今後の検討について(案)」が示された(28頁参照)。

6月13日の「在り方について(案)」の「かなり細かい内容」を大幅に引っ込めて、「検討を深めてはどうか」という表現で統一し、項目の組み替えや見出しの表現を変えたりはしているものの、主要な論点に大きな変化があるわけではない。

労働時間法制については、「自律的労働にふさわしい制度の創設」という見出しはなくなったが、「ホワイトカラー労働者の自律的な働き方を可能とする制度を創設することについて検討を深めてはどうか」というかたちで残されている。

なお、7月号で紹介した6月13日の「在り方について(案)」では、「管理監督者の範囲等の見直し」及び「現行裁量労働制の見直し」については見出しが示されていたが、6月27日の

段階で各々以下の文章が追加されていた。

#### 管理監督者の範囲等の見直し

- (1) 管理監督者の範囲については、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者として通達で規定しているところであるが、スタッフ職が多様化していることを踏まえ管理監督者の範囲を明確化するため、管理監督者の基本的な要件については労働基準法において規定することとする。
- (2) 管理監督者の範囲の適切性の確保に資するため、管理監督者である旨を賃金台帳に明示することとする。

(3) 管理監督者については、企業経営上労働時間等に関する規定の規制を超えて活動する必要がある一方、労働者としての健康確保が重要であることから、深夜業の割増賃金に関する規定の適用を除外することについては、健康確保措置の在り方も含め、引き続き検討する。

### 現行裁量労働制の見直し

- (1) 苦情処理措置については、現行裁量労働制の適切な実施を確保するために有効な措置であることから、労働者から健康問題や過度の業務の追加指示の苦情等があった場合には、当該苦情への個別の対応にとどまらず、みなし労働時間の設定や対象業務及び対象労働者の範囲の必要な見直しが図られる仕組みとすることにより、現行裁量労働制がさらに有効に機能するようにすることとする。
- (2) 専門業務型裁量労働制については、対象業務が客観的に明確なものに限定されているため個別の労働者の同意は要件としていないところであるが、労働者の納得性を高めるためにこれを要件に追加することも考えられることから、これについて制度の運用の安定性の観点も含め、引き続き検討する。
- (3) 企画業務型裁量労働制については、中小企業においては労働者の業務分担が未分化であること等にかんがみ、労使の実質的な合意を担保する仕組みとして労使委員会を設置することは要件として維持しつつも、中小企業においてもより活用できるようにする方策を検討する。

現在、新たな「今後の検討について(案)」にしたがって、各項目ごとの審議が続けられている。

第61回(基本的な考え方、国の役割)、第62回(9月19日、労働契約の成立、変更等)、第63回(就業規則の多様化に対応し、仕事と生活のバランスを確保しつつ、新しい働き方ができるようにするための方策)という具合で、10月中には掲げられた論点を一巡するのではないかとみられる。

各々の論点、とりわけ労働時間法制をめぐっては、労使の意見の隔たりはなお大きい。「ホワイトカラー労働者の自律的な働き方を可能とする制度を創設」が狙上にあがった第64回分科会では、労働者側委員は、新たな適用除外制度の創設を必要としているという説明が十分なされていない。それを望んでいる労働者が本当にいるというのなら、そういう方を呼んでヒアリングを実施することなどを要望。

そういうことなしには、導入要件についての議論はしないという立場を堅持した。

11月に入れば、再び、「今後の検討の進め方」をめぐって様々な動きが出てくるだろう。労使各側の「拙速は避けよ」との声にも関わらず、9月、10月とも月に3回も分科会開催を重ねる厚生労働省は、次期通常国会への関連法案上程という方針を捨ててはいないと思われるのである。

このような重大な局面のなかで、8月1日に東京で、「労働時間規制の撤廃に反対し、人間らしく働くための労働法制を求める共同アピール運動」発足集会が開催された(詳しくは別掲記事参照)。

労働時間規制の新たな適用除外制度の創設(日本版エグゼンプション)を許さない、過労やストレスに脅えることなく健康に生活し、希望を持って、安心して働けるルールを確立しようというアピールのもと、審議会における労働者側委員の奮闘、労働組合の取り組みををバックアップするとともに、より広範な人々にこの問題をひろめ、社会運動として展開させていければという希望を持っている。

労働条件分科会開催のたびに厚生労働省前での宣伝行動を展開しているだけでなく、1日8時間・週8時間労働制をうたったILO第1号条約が採択された(1919年)11月28日に全国各地で統一行動、12月5日夜に東京・日比谷野外音楽堂での決起集会・デモなどの行動を呼びかけているほか、学習会への講師の派遣や職場・地域での取り組みの相談等にも応じている。別掲囲みの要領で共同アピールにご賛同いただくとともに、行動への参加、職場・地域での様々な工夫をこらした取り組まれることを期待したい。(共同アピールへの賛同に当たり、賛同金のお振り込みとともに、Eメール・アドレス等をお知らせいただければ、事務局から、各種情報、実行委員会や行動の御案内が届けられる。今後、ウェブもご注目)

長時間労働や不払残業をなくし、仕事と生活のバランスのとれた安全で健康的な働き方を確立するということは、まさに世界共通の課題であり、各地で様々なイニシアティブが展開されている。

本号では、イギリスの「時間が問題なんだ! (It's

労働時間規制の撤廃に反対し、人間らしく働くための労働法制を求める

## 『共同アピール』への賛同、 実行委への参加をお願いします!

労働時間規制の撤廃に反対し、人間らしく働くための労働法制を求める

共同アピール運動実行委員会

よびかけ

中野麻美(派遣労働ネットワーク理事長)

棗一郎(日本労働弁護団事務局次長)

古谷杉郎(全国労働安全衛生センター連絡会議事務局長)

連絡先:下町ユニオン TEL(03)3638-3369 FAX(03)5626-2423

E-mail shtmch@ybb.ne.jp URL <http://www.jex-no.org/>

厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会は、6月13日、労働契約法・労働時間法制定にむけて「素案」を公表しました。8月31日には中断していた審議会も再開され、年内には「最終とりまとめ」を行い、2007年2月通常国会への上程が目論まれています。

その内容は、①労働時間規制の適用除外者の拡大(日本版エグゼンプション)、②就業規則による一方的労働条件決定(合意の推定)制度、③解雇の金銭解決制度などが軸となっています。

それぞれ大きな問題ではありますが、なかでも「日本版エグゼンプション」である労働時間規制の緩和・撤廃は、今日の労働の現状を見れば、「自律的労働」の名の下に長時間労働、「働きすぎ」を拡大し、不払残業を合法化するだけであり、過労死、過労自殺のさらなる増加につながることは明らかです。8時間労働制・労働時間規制は、人間らしく働き、生活するために、長い歴史の中で多くの先達が汗と血を流しながら勝ち取ってきたものです。その撤廃に道を開く、このような労働契約法・労働時間法制を許すことは断じてできません。

これからの働きかた、生活のしかたをどのようなものとして選択するのか。ひいては、「日本版エグゼンプション」の背景にあるグローバリゼーション、新自由主義「改革」を見据えて、これからの社会のあり方をどのように選択するのか。広範な人々と手を携えて大きな運動を創り出していきたいと思えます。

労働時間規制撤廃反対!人間らしく働ける労働法制を!全国的な運動の創出にむけて、共同アピールへの賛同と、実行委員会への参加をお願いいたします。

賛同金: 1口 個人 1,000円 団体 5,000円

(可能ならば2口以上お願いいたします)

郵便振替口座 00150-8-742133 共同アピール運動

about Time)」、アメリカの「時間を取り戻せ!(Take Back Your Time)」キャンペーンを、そのウェブサイトの内容を通じて紹介した。職場・地域での取り組

み等の参考になれば幸いである。欧州連合(EU)における労働時間指令改正をめぐる最近の動きについても簡単に紹介した。



## 労働時間規制の撤廃に反対し、人間らしく働くための労働法制を求める 共同アピール

私たちは、働く者が無制限の長時間労働によって健康被害にさらされてきた歴史の中で、健康に働くための最低限の権利として「1日8時間労働制・週40時間労働制」という大原則を確立してきた。

ところが今、法制化が目論まれている「自律的労働にふさわしい制度」(日本版エグゼンプション)によって、私たちはこの最低限の権利を完全に奪われようとしている。

この制度は、「自律的労働」の名のもとに多数の労働者から労働時間規制の保護を奪い取り、無制限の長時間労働を法律的にも可能にする制度である。労働者の「自律性」が強調されることによって、使用者に課せられている「労働時間管理義務」をなくし、ひいては使用者が労働者の健康に配慮すべき義務(安全配慮義務)すら免除されかねない。長時間労働や過労死、過労自殺、精神疾患が労働者の「自己責任」とされてしまう。

現行の労働時間規制自体、使用者団体の圧力の下で、規制緩和が次々となされてきた。そして、その法律さえ守ろうとしない多くの使用者の下で、私たちはサービス残業や長時間労働を強いられ、生活のための時間、家族や友人とともに過ごす時間を奪われ、過労死や過労自殺、精神疾患の危険にさらされている。さらには、長時間労働による出生率低下などさまざまな社会問題が深刻化している。

厚生労働省は、過労死の防止や少子化対策が重要であると説き、時間外労働手当の割増率アップなどの小手先の対策を打ち出しているが、「自律的」労働者については、法の規制は必要がないと説明している。

しかし、自己実現や能力発揮を希望する「自律的」労働者が増えているという厚生労働省の提案理由は、何ら実証されていないばかりか、同省の調査によっても、「自己実現や能力発揮を理由に労働時間規制の適用除外を望む労働者」はごく少数である(厚生労働省調査)。この制度の導入勢力の本音は、労働者の健康に対する企業の責任を免除し、不払残業を合法化することにある。

どのような労働者であろうと、過労死の防止や少子化対策のための労働時間の削減が必要不可欠なことは明らかである。この制度は、いったん導入されれば、とめどなく労働時間規制の適用除外となる労働者の範囲が拡大していくであろう。

安定した雇用を欲する私たちの希望に反して、パート労働者や派遣労働者、契約社員などの非正規労働が増加し、労働条件や将来への希望の「格差」は拡大している。非正規労働者の多くは、有期労働契約を反復更新する「細切れ契約」により働かされ、常にクビを切られる不安に脅えながら働いている。正社員労働者の極端な長時間労働がその背景にある。誰もがゆとりある労働時間を実現すれば、雇用は拡大する。今、求められているのは、「均等待遇」や有期雇用への規制の法制化である。

さらには、非正規労働者であっても、一定の要件をみたせば労働時間規制の適用除外が可能となり、補償のない無制限の長時間労働にさらされる危険性がある。「自律的労働にふさわしい制度」は決して正規労働者だけの問題ではない。

すべての働く仲間やその家族が力を合わせ、「自律的な労働にふさわしい制度」を食い止めるとともに、過労やストレスに脅えることなく健康に生活し、希望を持って、安心して働けるルールを確立しよう。

# 共同アピール運動 8・1 発足集会



2006年8月1日  
東京・クレオ講堂

8月1日、「労働時間規制の撤廃に反対し、人間らしく働くための労働法制を求める共同アピール運動」の発足集会が、東京・日本弁護士会館クレオ講堂で165名の参加で開催されました。

集会では、呼びかけ人を代表して中野麻美弁護士（派遣労働ネットワーク理事長）が、「労働時間規制の解体によって自由が奪われようとしている」と挨拶。棗一郎弁護士（日本労働弁護団事務局次長）は、6月27日の労働政策審議会労働条件分科会に示された事務局（厚労省）案を、「使用者側の要望であるにも関わらず、労働者が求めているかのような欺瞞に満ちたものになっている」と批判。「私たちの時間を取り戻せ（Take back our time!）」を合い言葉に運動を進めたいと訴えました。

次に審議会で労働側委員を努める田島恵一・自



治労全国一般アドバイザーが、「6月27日以降、事務局案に対する労使双方の反対で審議は開かれていないが、厚生労働省は9月から再開、年内に建議をという強い意向を持っており、秋から本格的な闘いになる」と状況を説明しました。

続いて現場からの報告が行われ、全日建運輸連帯労組の垣沼書記長は、建設・運輸業の規制緩和と労働行政の緩和が、トラック運転手等の不安定雇用、長時間労働を増大させ、安全や安心を脅かしているという悪循環がすでに存在している。日本版エグゼンプションは決してホワイトカラーだけ

の問題ではないと訴えました。

全労働省労組合の丹野中央執行委員は、事務局案のようなエグゼンプションが導入されたら、労働基準監督署はほとんど労働時間監督に関われな、関わらなくなるだろう。いまでも困難な過労死、過労自殺等の労災調査は一層困難になると警告。

すかいらーくグループのファミリーレストラン店長として働いていた夫を、48歳で脳梗塞で亡くした中島さんは、「平均月130時間も残業させなければ成り立たないのでは企業ではない。会社を正すのが僕の使命だ」と言った夫の遺志を受け継いで東京東部労組に加入して会社と交渉し、謝罪と損害賠償をさせたと報告。賠償金で、過労死撲滅のための基金をつくりたいと訴えました。中島さんの場合は、幸い勤務実態の記録が残されていたために労災認定もされています。

役職名は店長であっても実態は労働者だと、未払残業代の支払いを求めた裁判を闘っている東京管理職ユニオンの二宮さん（書店チェーン文教堂）と高野さん（日本マクドナルド）は、規制のない長

時間労働によって、家族との生活や社会生活を奪われただけでなく、実際に健康をこわし過労死寸前だった自らの体験を語ってくれました。そして、両裁判は、「日本版エグゼンプションに対する前哨戦」と支援を訴えました。

現行法で労働時間規制が適用除外される管理監督者であっても、まさに「自律的な働き方」になっていないからこそ、過労死や過労自殺が増加しています。名目だけの管理監督者扱いや偽装請負などの違法な適用除外や労働時間規制そのものを無視した実態もまかり通っていることが、現場報告から明らかになりました。「自律的労働にふさわしい制度」と名付けようが、何と称そうが、新たな適用除外制度（日本版エグゼンプション）の導入は、事態を悪化・深刻化させる以外の何物でもありません。

集会は、共同アピールと共同アピール運動の発足、職場から地域から様々な工夫をこらして全国的な運動を展開するという行動提案を確認。古谷杉郎・全国労働安全衛生センター連絡会議事務局長の挨拶で閉会しました。



## ● 全日本建設運輸連帯労働組合 書記長・垣沼陽輔さん

昨日も神奈川県で、大型トレーラーが横転して女性の方が亡くなる事故があり、また1週間前には、高速道路で渋滞中に大型トラックが突入し炎上して若い方が2人巻き込まれて亡くされるという痛ましい事故が続いている。ではその原因がどこにあるのかということに、トラック運転労働者の置かれている実態がある。

トラック、生コン—ミキサー車、バラセメント輸送等で働く労働者のいまの実態は、1960年代に逆戻りしたのではないかと思う。当時、生コン会社は24時間フル操業で高度成長時代を建設業のために働き続けてきた。建設会社自体が徹夜も辞さないような工事をやっていた。そうしてビルや高速道路、港湾・空港施設、いろいろなものが建てられ産業の動脈となって現在の日本経済の繁栄を築いた。その

背景の下積みには、建設現場で働く職人やセメントや生コンで働く労働者の血と汗と涙の結晶がある。そういうなかで労働運動が高揚し、日々雇用労働者の正社員化もかちとられていく。法規制も強化されるなかで、改善もされた。

しかし今の状況は、バブル崩壊以降、とくに1995年以降、物流2法が改正されるなかで、例えば、長距離輸送トラックの運転手で荷物を大阪から東京



に運ぶ場合、以前であれば東京で荷物を降ろし、また荷物を受け取って戻ってくるところが、これでは仕事にならないと、東京に荷物が無いから埼玉に行く、埼玉に行ったら今度は秋田へ行けと。どんどんまわされて、ドライブインで休憩をし、1週間着替えも何もトラックのなかでしながらやっと土曜日に帰りついて仮眠をする。しかし、日曜の夕方には荷物があるから、また出かけていくという、ジプシー的な労働実態がいま大きく問題になっている。

最近のトラックの交通事故は、だいたい明け方に起きています。いまだと5時か6時頃。夜がしらーっと明るくなってくると眠くなる。そういうときに後ろにトラックがいれば、これは走る凶器だ。これだけ長時間勤務をやっていると、眠る間もなく走っているから、渋滞が起ると、気がつかなくなってしまう。

そういうなかで私たちは、2004年と05年にトラック運転手、とくにバラセメントと生コン輸送労働者の実態アンケート調査を行った。生コン販売の過当競争の激化のなかで労務コストを削減しようと、正社員から日々雇用、アルバイト等への非正規職化がすすみ、偽装請負なども増えている。

今年3月に組合を結成したある会社の36歳の労働者

者は、現在腸に穴があくという病気になり、菌が腎臓にまわって人工透析を受けざるを得ない状況になっている。トラック運転手として社会復帰ができるかどうか非常に微妙。その原因は、一番多いときに1か月に520時間—30日間出たとしても平均1日17時間も働いていた。休みもない。走行中に眠くなって路上駐車をして寝てしまった。パトカーに見つかり切符を切られた。それから、本来車は会社の車庫に置いておかなければならないわけですが、10何時間も働いているので自宅に持って帰り路駐させていて等という点数が加わって、免許停止になった。

この会社はある大手の輸送会社の下請けで、520時間働いても、賃金は手取りで月35万円あるかないか。社会保険も労災・雇用保険もなし。まともな運賃をもらっていないから、結果的にそういう労働者しか雇えない。また、そういう企業を大手のセメント・メーカーが使っていた。そういう悪循環のうえに問題がある。日本版エグゼンションが導入される以前にこういう働かされ方をしてしている労働者がいるということに目を向けずに、労働時間規制の撤廃を許してはならない。



## ● 全労働省労働組合 中央執行委員・丹野弘氏さん

全労働は労働基準監督署、職業安定所の職員でつくっている労働組合。ホワイトカラー・エグゼンションが導入されることで、労働基準監督署がどう関わりを持っていくのか、あるいは関わることができないのかということを話したい。

まず、労働者の同意があれば認めてもよいのではないのかということについては、順調に出世コースにのって管理監督者の手前まで来た、将来を嘱望され自身も上昇志向が強いといった人たちが、自らの出世を放棄して同意しないなどということが現実であり得るだろうか。形式的な合意があったとして、強制された合意、自己決定としか評価できないと思う。合意さえあればどういう働かせ方をしてもよいということ



が、法律のあり方としてはたしてよいのか、強く疑問に感じる。

制度の導入や対象労働者の範囲、事業所の労使で協議し労使協定を結ばばいいのではないのかと言うが、こうした労使合意が必ずしも労働時間の抑制や労働者の健康対策に効果を果たしてき



たのかと言えば、そうではない。現在でも企画業務型や専門業務型裁量労働制の労使協定にしても安易に導入されている。時間外労働協定においても、特別条項と称して月100時間、年1,200時間という協定書を結んで平気で監督署に持ってきているのが実状だ。サービス産業、過労死するほどの働き方にしても、労働組合は見てもぬふりしている部分がある。新聞報道された偽装請負の問題でも同様。インチキ請負や偽派遣が職場に来て組合員と一緒に働いているということをわかっている、それをとがめだてしない。過労死、過労自殺やメンタル疾患で休む休業者が大手企業を中心に急増していることも指摘されているなかで、労使自治だけを信用するのは、大変危険な対応のしかただと思っている。

週休2日制や一定期間の連続休暇が確保されていることを要件にすればいいというのも、あくまで就業規則や労働協約のペーパーの上で確保されているだけというのが前提。実際にとれたかどうかは問題にしていない。しかし、この間の過労死、過労自殺を見ていると、出勤簿にも判を押さずに土日にも働きに来ていたということが、労災の認定調査の過程でも多く浮かび上がってきている。実質的に休暇が取れない、取ることが保証されていない以上は、いくらペーパーの上で休みが確保されていても意味がない。

それと、あり方案では出退勤の管理が確実に実

施されているということとしか書いていない。始業終業時刻をきっちり記録すると明記することをあえて避けている。緩やかな労働時間規制のなかで労働者を働かせるということが想定されているということだろう。

自律的・自発的あるいは労働者の高度の裁量が確保されていることが前提だというのが、この10年あまり企業はリストラを大幅に進めて、正規雇用はぎりぎりまで絞り込んでいる。そうした中に裁量労働制とセットにした成

果主義賃金を導入している。成果主義賃金もくせ者で、査定のプロセスがブラックボックスになっている。どれだけ働いてどれだけのことしたら、どれだけだけの賃金にはねかえるとか言うことが全然わからない。どこまでやっても確証が持てない働かされ方のなかで、労働時間規制がなくなった場合、結局際限なく働くしかない。歯止めがきかない。

それとやはり、労災が起きたときの調査が非常に困難になる。出退勤の管理しかなしい、始業終業時刻の記録を取ることが確約されていないので、過労死、過労自殺、メンタル疾患で労災申請することになったとしても、非常に困る。いまでも、裁量労働制や企業が裁量のとみなした人の労働時間記録の付け方が非常に緩やか、ずさんなために困っている。監督署はありとあらゆる資料を集める。電子メールの発信記録、携帯電話や手帳、家族の日記等々を集め、それらに基づいて合理的な推定を下している。確証を持ってない部分もある。そういう綱渡りみたいなことをせざるを得ない。損害賠償を求めるにしても、あやふやな資料しか残っていないなかでどうしていくのかという問題がある。

それと監督署もほとんど労働時間監督に関わることがなくなるのだろう。ホワイトカラー・エグゼンプションが導入された場合、監督署が関わるのは健康管理措置が確実になされているか、苦情処理制度が整備され機能しているかという指導や、有給休暇をできるだけ取得するようにとかの、効果が

あるかないかわからないような行政指導にしかならないだろう。強い監督権限を発揮する機会が非常に少なくなる。

また、提起されている要件に違反した場合には改善命令や制度廃止の命令の権限も与えるということになっているが、はたしてどれだけの実効性があるだろうか。制度廃止を命じなければならぬような著しい違反は、いま示されている要件を見る限りでは、ない。そういう命令は出しにくいことになる

のではないかと思う。

財界は以上のような厚生労働省の議論ですら手ぬるい、要件を厳しくしすぎると制度が利用できなくなるので無意味だなどと言っている。今までは小さく生んで大きく育ててきたが、そんな時間すらもったいない。大きく生んで大きく運用するという考え方になっている。こういう制度を導入させてはいけないということを強く訴えたい。



## ● すかいらーく過労死遺族 中島晴香さん

夫の富雄さんは、すかいらーくグループのファミリーレストラン店長として、複数の店をまわって連日朝から晩まで働いた。2004年8月5日朝、社宅マンションの玄関先で倒れた。出勤しようとしたものの、「気分が悪いので休ませてくれ」と会社に電話をした後、救急車で病院に運ばれ、数日後に亡くなった。死因は脳梗塞だった、享年48歳。25年の勤続でわずか2度目の欠勤願いだったという。

7月30日に三回忌を迎えた。嘆きと悲しみと闘いの2年間だった。東京東部労組に加入し、すかいらーくと交渉してきた結果、7月26日、労務管理の改善と謝罪、賠償、社長の全社員に対するメッセージを約束し、協定書を結ぶことになった。

主人は週報を残してくれた。そこには勤務実態が克明に残されていた。また、出退勤も部長に、地区長に報告すると命令があり、FAXで送信していた。それらの記録があったために、労働基準監督署も3か月という早さで主人の過労死を認めてくれた。しかし、当初すかいらーくは、過労死という認識はないというスタンスで、私どもと話をした。

主人は、倒れる前日—8月4日に、本人が東部労組に電話をして「今月中に事務所に相談にうかがいます」と電話を切った。しかし、それには間に合わずに亡くなってしまった。その後私が息子と一緒に、主人が言ったとおり「8月中に」ということで、8月



30日に東部労組の事務所を訪れ、主人に代わって組合に加入することになった。

主人は「龍になる」というのが口癖だった。「成功する」という意味で話していた。平均して月に130時間、厳しい月には180時間という残業をしている間でも、私と二人でビールを飲むのが何よりの楽しみだった。仕事が終わった夜中の2時に携帯電話をかけてきて、「晴ちゃん、今仕事が終わったよ。ビール飲みに行こうか」、そう言って近くの、すかいらーくではなくデニーズに行きビールを飲んだ。

「僕は龍になるんだ」と楽しい話もたくさんしてくれたが、亡くなる前には、「会社を正すのが僕の使命だ」と言っていた。「社員に130時間、180時間という残業をさせなければ成り立たないのでは、もう企業ではない」とも言っていた。それで東部労組に相談の電話をかけたのだった。そう言った彼の言葉を受け継いで、私は今回すかいらーくから賠償金を取りました。

それは会社に対するペナルティだと思っている。

その賠償金を基金として、過労死をなくすための「龍起金」というものを立ち上げたい。すべて龍が私を導いてくれていることではないかと思っています

る。過労死撲滅のために頑張っていきます。皆さん、応援してください。



## ● 東京管理職ユニオン 文教堂・二宮宏充さん



文教堂というチェーンストアの書店で働いています。私のこれまでの勤務状況をお話したい。一昨年3月に会社からの一方的な人事異動命令で、辻堂店に店長として配属された。断れば解雇ということだった。配属先の売上が悪いという理由で、週6日の営業時間内フルタイムで働いてほしいという会社の指示があった。フルタイムというのは、朝10時から夜10時までの営業時間と、私の場合その前後1時間あるので、だいたい14時間くらいになる。店舗の売上は私が配属になる前からのこと。働くというより、働かされているという状況だった。

店は店長と社員1名のほかはパート、アルバイト数名という体制が基本だが、私の場合は売上が悪いので人件費をかけられないということで、社員抜きで私とパート、アルバイト数名で運営する状態だった。数週間ほど勤務すると、ストレスだと思っただが、耳鳴りや手足がしびれるような状態になった。休日は自宅で休養するだけで、とても病院に行くような元気はなかった。条件の悪い店ではあったが、書籍販売業務、店舗営繕をしながら、努力を続けると前年の売上を超すこともできるようになり、会社に待遇改善を相談したのだが、一向に認めてはもらえなかった。

いくら働いても、売上が前年を超えても、私の就労状況は一向に変わらない。たぶん辞めてほしいのだなということを確認したので、東京管理職ユニオンの組合員になった。会社には組合員になったと通告していなかったため、会社のいじめが始まったのもこの頃だった。何かにつけて言いがかり、店内で怒鳴られたり、社長に報告すると言って写真を撮ったりした。

それから、接客態度に問題のある従業員解雇を

して担当部門枠の増加があったり、そのため求人の面接、新人の指導等が通常業務に重なったこともあって、仕事量は増加。フルタイム勤務にさらに無休の状態が3か月ほど続いた。途中には業者による棚卸し作業監督のために、2日間連続勤務の徹夜作業もあった。そうしたなかで自分でポスターを上下逆さまに貼っても気がつかず、トイレで気を失いそうになったり、健康状態にとっても不安を感じ、会社にユニオンの方から公休消化と団体交渉を申し入れた。

そのおかげでやっと公休を取ることができた。結局、手足のしびれや耳なりは、公休を取るまでの8か月間は治らなかった。後でたぶん鬱病になっただろうと思う。公休消化中に運悪く交通事故に遭い、それから約半年間休職状態になった。その後職場復帰を申し入れ、復帰はできたものの、長期間のブランクがあるからということで会社は、私に一般社員への降格と減給、配置替えをしてきた。そのなかで優遇されたのは、自宅から近い店舗に配属になったことだけ。

その後も会社は、日本版エグゼンプションを前提としたような、勤務手当の改訂をしてきた。勤務手当一覧表に管理職、非管理職の文字を入れ、店長は管理職という位置づけになっている。休職中の団体交渉でも、店長は管理職だから残業代は

一切払わないという姿勢を崩さなかったので、今年2月に未払残業手当の支払請求訴訟を起こした。訴訟当日、地元のテレビや新聞でも取り上げられ、いまは出版業界でもかなり注目されているようだ。それから書店のなかには実際に労働組合をつくったところもある。

先月26日に、三六協定を結ばなかったことを理由に、通勤時間が片道約2時間かかるのだが、流通センターという倉庫のような職場に異動になった。お客とか出版者とのコミュニケーションのまったく取

れない職場。裁判は現在までに2回の弁論準備を行い、そのなかでも会社の方は言いがかりのような発言ばかりしている。9月には最終弁論準備がある。年内には決着して、同じような待遇で働かされている方たちのためにもひとつの方向性を示すことができると考えています。

長時間働いても収入が変わらず、家族とのコミュニケーションも取れず、人生を無駄に削るような日本版エグゼンプションには絶対に反対です。



## ● 東京管理職ユニオン マクドナルド・高野広志さん

私は、昨年6月に東京管理職ユニオンに加入し、12月に日本マクドナルドという巨大な企業を相手に未払残業代請求、過度の残業による精神的・肉体的苦痛に対する損害賠償を求める裁判を起こしています。

6月加入する以前は、成果主義という評価のもと、月110時間くらいの残業、休日は月1回取れるかどうかという苛酷な勤務をしてきた。そんななか、ぎっくり腰になったり、小胞性脳梗塞という小さな脳梗塞ができたとかいうかたちで身体の方もおかしくなってきた。また、そのことを報告することで会社の上司からは、管理監督者である本人自身の能力が問われるような発言も受けた。そのようななか自分は何のためにこんなに仕事を頑張ってきたのか。家族のためであり、会社のためであると思ってきたが、その上司の一言で大きな疑問が生まれた。それによって東京管理職ユニオンに加入した次第である。

加入後、公休も取れるようになり、残業も月20時間くらいというかたちで、労働環境は飛躍的に改善された。家族との時間も大きく取れるようになり、以前のことを思えばまるで天国のような生活をしているように思えるようになっている。

でも今回日本版エグゼンプションという制度ができたなら、成果を上げられないのになぜ休んでいるんだと、上司のせったのもと勤務せざるを得ないような



かたちが出てくる。いままでは本人が納得したなかで残業とか過重労働していたものが、会社の命令として働かなければいけないような部分も出てくると思う。

今回の僕の起こしている裁判は、マクドナルドはアメリカの外資系の会社であり、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入に対する前哨戦の裁判だと思っている。この裁判に勝つことによって、この問題がもっと報道され、無関心な人たちにこの法律がどのようなものかということが伝わればいいと思っています。皆さんの熱いご声援を期待しています。(高野さんは、会社の主張に対して、「名前は店長と言っても、年間1,000時間も残業している状態のどこに出退勤の自由があり、そのような残業を含む年収600万円のどこが高額で、アルバイトの採用以外に何の権限もないにも関わらず人事権が存在するという主張のどこに正当性があるのか」と反論している。)



# イギリス:時間が問題なんだ!キャンペーン UK:It's about TIME Campaign

※<http://www.tuc.org.uk/itsabouttime>  
<http://www.worksmart.org.uk/itsabouttime>

労働組合会議 (TUC) の時間が問題なんだ (It's About Time) キャンペーンは、長時間労働とワーク/ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を職場の課題のトップにすえることを目的としている。

長時間労働、プレッシャーの大きい労働、使用者にだけ都合のよい弾力性、ストレスは、今日の職場の最大の問題だ。

法律を変える必要があるだけではない。働き方や文化も変革しなければならない。とはいえ、法律は、力強い合図を送ることができる。opt-out (労働時間規制の適用除外制度=イギリス版エグゼンプション) を終わらせることは、ほとんど全ての労働者に48時間規制が適用されることを意味している。

経営者と使用者は、作業の編成の仕方を考えなければなるだろう。使用者と労働者双方にとって、法律がよりわかりやすくなり、執行もしやすくなる。

**あなたの長時間労働の恐ろしい体験を聞かせてほしい**



私たちは、あなたの長時間労働の問題、とくに以下のことについて知りたいと思っている。

- ・あなたが週48時間を超えて働けるようにするために、opt-outに同意する署名をするよう圧力を受けている
- ・opt-outへの署名を拒否したことによって、不公平な取り扱いを受けている
- ・平均して週48時間を超えて働いている

より詳しいあなたの体験をEメールで知らせてほしい。皆さんからの声は、よりよりワーク/ライフ・バランスのための事例を示すのに役立つ。秘密厳守。



・400万の人々が、平均して週48時間を超えて働いている。これは、長時間労働に対する規制のなかった1992年当時よりも70万人も多い。

- ・ホワイトカラー労働者は、長時間労働の増加が最も大きい。
- ・職に就いている人の3人に1人しか、法律が、週48時間を超えて働くことから守ってくれていることを知らない。
- ・常に週48時間を超えて働いていると言う人の

3人に2人近くが、労働時間規制のopt-out（適用除外）を選択するよう求められたことはないと言っている。

- opt-outに署名した人の4人に1人が、権利を放棄する署名についての選択肢は与えられなかったと言っている。
- 週48時間を超えて働いている人の5人に3人が、労働時間を短くしたいと言っている。
- イギリスのフルタイム労働者の労働時間は、ヨーロッパで最も長い。イギリスのフルタイム労働者の平均は、週43.5時間。フランスは38.2時間で、ドイツは39.9時間であるにも関わらず、両国の生産性はイギリスよりも高い。
- 長時間労働は、家庭生活に損害を与えている。週48時間を超えて働く夫を持つ母親の5人に4人が、彼らが労働時間を短くするよう望んでいる。
- イギリスの精神的サポートの慈善団体であるサマリア人協会による2003年の「ストレス」調査によると、「イギリス人の3分の1超（36%）が最大のストレスサーとしてあげており…人々の仕事は、単一の最大のストレスの原因である」としている。

- DTI（貿易産業省）リサーチによると、2000年に、調査対象労働者の16%—イギリスの全労働者の12%、8人に1人に相当—が、週60時間を超えて働いていた。
- 残業は明らかに私たちが病気にしている—DTIサーベイによると、5人に1人（19%）が、ストレスが原因で医者にかかっており、これは1940年代よりも4分の1（23%）増大していることがわかった。

### 労働組合による保護のない職場の実例

「シティ（ロンドンの金融中心街）で働いている。理屈のうえでは労働時間指令の適用を受ける資格があっても、そう（権利を行使）した者は皆、年末のボーナスが零になってしまっているようだ。それに、斧が振り下ろされたときには、人員削減リストのトップに上げられていることに気付くことになる」。

「結婚したときには長時間働くことも幸せだったけど、娘が生まれてからもっと家で過ごしたいと思うようになった。ボスに、opt-outを解除したいと話したら、『それがここでのやり方なのだから、そうしたくないのなら解雇する』と言われてしまった」。

### 2月24日は「本来の労働時間を働く日」

「本来の労働時間を働く日（Work Your Proper Hours Day）」の2006年2月24日、労働組合会議（TUC）は、様々なキャンペーンを展開した。「時計頭（clockheads）」が、首都のあちこちに出没してさまよい歩いた。一方では、モーター付きダブルベッドに乗った組合活動家と私営馬券売場の労働組合員たちが、ロンドンの私営馬券売場をめぐって、そこで働く人々に労働時間や休憩の権利について知らせてまわった。民間部門の労働組合 Amicus の組合員扮する、山高帽をかぶり葉巻をふりまわした「紳士」が、現金を山積みした手押し車を押して、ロンドン株式取引所に出現した。同労働組合は、イギリスで最も知られた諸金融機関は、その労働者から5億ポンド超相当の未払残業代を荒稼ぎ



していると言っている。

Hazards Magazine No.94, April-June 2006

「始めのときに雇用契約書と一緒に労働時間のopt-out用紙を受け取った。署名を強制されたわけではないけれど、拒否すれば嫌な顔をされたと思う。会社はマーケティング・エージェンシーで、工作上必要があれば、連日12時間であっても、また週末も働かなければならない。顧客が満足する前に机を離れてもOKだと考えるなら、余剰人員リストのトップに名前があげられ、職を失うことになるだろう。」

「デベロッパーとしての仕事を始めたとき、強制ではないけれど、全員がopt-outに署名することを期待されていると聞かされた。そのときは署名したけれど、3か月後、4週間連続して週55時間働いた後で週末も働かされて、気が変わった。私の受けた報酬?そのプロジェクトから外され、君にはもはや何も期待していないと言われた。いまは自分のITのスキルを活かす場のない、管理の仕事させられている。私にできることはないのか?」。



OPT-OUTを  
終わらせよう

### ● 私たちはヨーロッパで一番長く働いている

労働時間規制は、この事態を終わらせるためのものだった。もはやほとんどの人々が平均週48時間を超えて働くことは許されない。しかし、イギリスだけが、この保護を適用除外(opt out)することをすべての者に認めている唯一の国なのである。これを実施するためになされたことはわずかであり、多くの人々が自らの権利について知らない。

まったくこれを無視している使用者もいくらかはある。他の使用者は、労働者に権利を放棄する署名をするようプレッシャーをかけている。結果は、この規制が導入される前よりも多くの人々が、週48時間を超えて労働している。

欧州連合が、イギリスのopt-outの見直しに取りかかっている。opt-outを終わらせることがただちに、長時間労働文化の終焉をもたらすわけではない。しかし、それは重要な最初の一步になる。とりわけ、それに続いて諸規制を確実に執行する本当の努力がなされれば、生産性を上昇させ、人々が自

らの権利に関心をもつようになるだろう。

### ● なぜいまOPT-OUTにチャレンジするのか

ヨーロッパの労働時間指令は、安全衛生措置のひとつとして、1993年に採択された。当時の(イギリスの)保守党政権は、個々人の適用除外(opt-out)について交渉した。ルクセンブルグを除いて他のいかなる国も、どのようなopt-outも、そしてその後も厳密に限られた状況においてしか、許していない。この指令が採択されたときに、2003年にopt-outについて見直すことが同意され、それは間もなく行われようとしている。

イギリス政府は、ワーク/ライフ・バランスを促進する積極的な措置をとってきた。フレックス・ワークを要求する新たな権利が、唯一最近の歓迎できる動きである。いまだに大臣たちは、労働時間指令を長時間(労働)文化を攻撃するために活用することに尻込みをしている。それよりも彼らは、最初には多くのホワイトカラー労働を規制から除外し、いまではopt-outを終わらせることに反対することによって、産業界に耳を傾けている。

しかし、現代的な職場に、超長時間(労働)は必要ない。何といても、48時間はすでに1日8時間を6日である。そしてまた、まったく変更不可能なルールではない。48時間制限は平均であり、協定によって多くのやり方で変化させることができる。ある専門家が言っているように、「疲労はアルコールを飲むのと同じ濃度の影響がある」。

イギリスの職場が他の多くのヨーロッパ諸国と比べて生産性が低いのは、偶然ではない。長時間(労働)によって、あまりにも多くの非能率かつまずい労働編成がなされている。opt-outを終わらせることは、産業界に負担をかけるものではなく、生産性を上昇させるだろう。

ヨーロッパに、イギリスのopt-outをやめさせるよう説得するのに、いまが遅すぎるといことはない。

### ● なぜ使用者は長時間労働について間違っているのか

使用者は、48時間を超えて働くことを選ぶのは自由であるべきだと言う。しかしそれは、最低賃金以

下で雇われ、あるいは、危険有害な職場で働くのも人々の自由だと言うのに等しい。48時間制限は、健康を守るための措置として導入されたものである。

真実は、多くの人々が長時間働くプレッシャーを受けているということである。仕事を始めた時点でopt-outに署名すべきだと聞かされるか、opt-outを「促進」する別のプレッシャーを受けるかのどちらかだ。

したがって、多くの職場では、選択の自由は存在しない。48時間を超えて働いている人々の5人に4人が、労働時間を減らしてほしいと言っている。別の多くの職場では、法律はたんに無視されている。何といても、労働者の3人に1人しか、48時間制限があることを知らないのである。

！ 長時間労働に対処する方法をここで見付けてほしい



### 長時間労働に対処する方法

#### ● あなたの権利について知ろう

ほとんどの働く人々は、平均して週48時間を超えて働かなければならないことから保護されている。あなたの使用者はあなたに、望むのであれば、48時間を超えて働くことに書面で同意するよう求めることはできる。これは通常、労働時間規制の「適用除外(opt-out)」と呼ばれる。けれども法は、あなたはopt-outに署名するよう強制され、また、署名を拒否したことによって解雇または不利益取り扱いをされてはならないと言っている。

！ 働くすべての者のためのTUCの支援・助言サイトであるworkSMART.org.ukの労働時間の部分で、あなたの権利についてのより多くの情報を見付けていただきたい。

#### ● 適用除外を解除しよう(Opt back in!)

すでに48時間制限の適用除外(opt-out)に署名していたとしても、あなたは適用除外を解除(opt back in)する権利を持っており、使用者に、これ以上は週48時間を超えて働きたくないと言おう。あな

たがしなければならないことは、再度(労働時間)規制の対象となることを望んでいると書面にし、かつ、話すことがすべてである。適用除外解除(opt back in)までに必要な最低期限が設けられているかどうか、またきわめて重要なことだが、もし使用者があなたの決心を気に入らなかった場合に起こる可能性のあること、および、あなたの法的立場について、考えておく必要があるだろう。これに関するより詳しいことは、ここをクリックしてworkSMARTのウェブ(<http://www.worksmart.org.uk/>)で見付けていただきたい。

！ 適用除外解除(opt back in)および労働時間管理についてのより詳しい情報を知るために、私たちのリーフレット「長時間(労働)の時は終わった」をダウンロードしてください。



！ 使用者にどう言ったらよいかわからない、労働時間指令の適用除外の解除(opt back in)方法がわからない場合、ここをクリックすればコピーして使うことのできる手紙の例文を入手することができる。

なお、「TUC in action」エリアでは、関連する最新情報も提供されている。

「時間が問題なんだ(It's about time)」は、opt-outの解消に的を絞ったキャンペーンで、TUCは他にも、「仕事と生活の調和(Work-Life Balance)」キャンペーンの一環として、「時間を変えよう(Changing Times)」キャンペーン([http://www.tuc.org.uk/work\\_life/index.cfm?mins=377](http://www.tuc.org.uk/work_life/index.cfm?mins=377))、「本来の労働時間を働く日(Work Your Proper Hours Day)」キャンペーン等も展開している(<http://www.worksmart.org.uk/itsabouttime/>)。

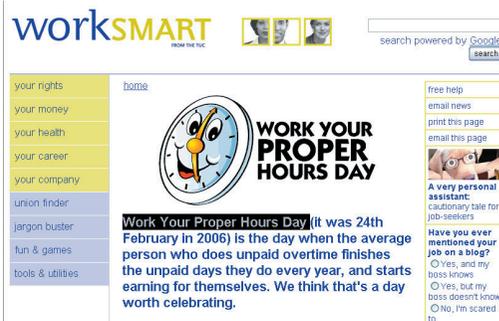
「本来の労働時間を働く日」

「本来の労働時間を働く日 (Work Your Proper Hours Day)」は、不払残業をしている労働者が、平均して、年間の不払労働時間分を年の始めからしたとしたら、ようやく賃金を受け取ることになる日である。労働組合会議 (TUC) は、この日、昼食休憩を時間一杯取り、定刻で仕事を切り上げるよう、労働者に呼びかけている。昨 (2005) 年、500万人近い (4,759,000人) の労働者が、平均して1週間当たり約1日分 (7.4時間) 不払い残業をし、不払賃金というかたちで230億ポンドを失った。

※週平均7.4時間=年間約386時間 (1日8時間労働とすると約48日分)。この1年間分を1月1日からタダ働きしたとすると、ようやく賃金を受け取れるようになるのは2月24日、というような計算をしているようである。昨 (2005) 年は2月25日だった。

このキャンペーンの言葉をひろげるために、<http://workyourproperhoursday.com> が開始されている (右図にウェブサイトの画面)。このサイトを訪れると、以下のことができる。

- ・夢中にさせる「9-5」ゲームで、同様や友人と時計の針を適切な時間 (9-5) で止めるタイミングを競い合う。
- ・オンライン不払残業代計算器を使って、あなたの不払残業が、賃金喪失額としてどれくらいの額か計算し、同じ地域、ポジションの者の平均と比較する。
- ・長時間労働クイズをして、「遅くまで居残る羊 (長時間労働文化)」、「荷役用の家畜 (なすべきことが多すぎる)」、「猫の羊飼 (時間追いはぎのボス)」、「カオス理論 (整理が必要)」、「デスク・ジャンキー (仕事中毒?)」 (長時間労働の主な5つの原因を特徴づけたフレーズ) に該当するかどうかを見分ける。長時間労働の原因を診断した後、確認された非生産的な労働パターンにどのように対処したらよいか、あなた用にあつらえたアドバイスを処方する。
- ・不払残業を減らすためのヒントと、長時間残業をするのは労働者自身のせいだと罪悪感を負わせる時間管理の「グル (導師)」のたわごとを切り抜



けることのできる労働時間に関するアドバイスをつかむ。

- ・あなたのボスに「bossagram (?)」を送る。まずは、2月24日が「本来の労働時間を働く日」であることを教え、および、労働者にその努力に対する感謝の言葉を添えて、昼食または終業後のコーヒーやカクテルに送り出すよう書いて送るのがよいだろう。
- ・職場でメッセージをひろげるためにポスターやデスクカードをダウンロードする。
- ・昼食休憩の余った時間や夕方に、できることをみつけ出す。

TUCは、「本来の労働時間を働く日」に向けて、6万人を対象とした公式の労働力調査を使って、毎年「職種別不払残業番付 (unpaid overtime league table)」も発表している。

2006年番付では、上級管理職が、教師を抜いて第1位。45.0% (54.9%) が不払残業あり、週平均不払残業時間は12時間 (11時間36分)、年間不払額は£24,056 (£9,937) (括弧内は第2位の教師)。

イギリス全体では、ピークだった2001/02年からわずかずつながら減少しているとはいっても、不払残業をした労働者の割合は、EUの平均6.2%に対して、イギリスは20.5%で、最長の平均労働時間数とともに、最悪であるという。

昨年「本当の労働時間を働く日」キャンペーンは、850回メディアで取り上げられ、4万人がウェブサイトを訪れ、また、ベストリサーチに基づいたキャンペーンとしてPRウィーク賞も受けたとのこと (<http://www.prweek.com/uk/events/botn/section/21772/research/>)。 

# アメリカ:時間を取り戻せ!キャンペーン USA:Take Back Your Time Campaign

※<http://www.timeday.org/>

時間を取り戻せ(Take Back Your Time)は、いま私たちの健康、家族、人間関係、社会や環境を脅かしている、働きすぎ、過密スケジュール、時間飢饉の蔓延に立ち向かうための重要なアメリカ/カナダのイニシアティブである。

※時間を取り戻す日(Take Back Your Time Day)は、コーネル大学宗教・倫理・社会センターのプロジェクトのひとつで、万人にとってのシンプル、公明正大、持続可能な生き方を促進し、称えるシンプルシティ運動のための連合であるシンプルシティ・フォーラム(<http://www.simplicityforum.org/>)のイニシアティブであると説明されている。

## 10月24日は時間を取り戻す日 (Take Back Your Time Day)

取り戻す日は、アメリカ人が、平均して年に9週間ヨーロッパの労働者よりも長く働いているという事実を強調するために、大晦日から9週間前の日に行われる。

### 時間貧乏に立ち向かう

なぜ気にしなければならぬのか? あなた、あなたの友人や家族は、よりたくさん働いているのに、それを楽しんでいないのではありませんか? あなたの家族のスケジュールはロードレースのように感じていませんか? そうだとしたら、あなたはひとりではありません。何百万人もアメリカ人が、働きすぎ、過密スケジュール、明らかにストレスがたまっています。

**TAKE BACK YOUR TIME**  
OCTOBER 24 WWW.TIMEDAY.ORG

Home | Join Our E-Mail List | Handbook | Contact | News & Events | Media  
About TBYT Day | Four Windows Of Time | Public Policy Agenda | Support Time Day

**TAKE BACK YOUR TIME** is a major U.S./Canadian initiative to challenge the epidemic of overwork, over-scheduling and time famine that now threatens our health, our families and relationships, our communities and our environment.

October 24th is Take Back Your Time Day

Click below to navigate:

- Home
- Breaking News + Why Should You Care? + Join Our E-Mail List + Store This Web Site
- Media Contact Info
- News & Events
- TBYT Day
- Four Windows Of Time
- Public Policy Agenda
- National Conference
- Other Resources
- Support Time Day

**Breaking News...**  
October 24th is Take Back Your Time Day!  
To learn about this year's theme -- **Let's get back to the table!** -- and how you can get involved, [click here](#).

**JOIN OUR FREE E-MAIL MEMBERSHIP LIST & STAY INFORMED**

**DONATE NOW!**  
SUPPORT DONATIONS BY: [GIVINGPREFERENCE.ORG](http://GIVINGPREFERENCE.ORG)

**Click Here To Download These & Other Posters**  
**MORE TIME. LESS STUFF!**

**Labor Day 2006 Press Release**  
The Labor Day 2006 Press Release is now available:  
THIS LABOR DAY, AMERICANS NEED TO ASK: WHAT'S THE ECONOMY FOR ANYWAY?? We encourage you to **download and print a copy** and send it to your local reporters and talk show hosts.

If you can, let them know you are local and that they can talk to you about TAKE BACK YOUR TIME DAY or have them contact the national campaign at 206-293-3772 to speak with our team of experts.

Thank you for all you do!

Leisurely Yours,  
Gretchen Burger & John de Graaf

- 2000年以前に来るべきレジャーの時代が約束されていたにもかかわらず、私たちは、1950年当時よりも長時間、仕事に費やしている。
  - 実際、私たちは、中世の農民や他の工業国の市民よりもたくさん働いている。
  - 景気の後退にも関わらず、強制的残業は過去最高レベルに近い。
  - 平均して、私たちは、西ヨーロッパの仲間よりも、年に9週間近く(350時間)長く働いている。
  - ヨーロッパの平均が6~7週間であるのに対して、アメリカの労働者の休暇は平均して年に2週間をわずかに上回るくらい。私たちの多く(年収4万ドル未満の女性の37%)は、完全に無給の休暇をとっている。
- 現代のアメリカ人は、毎日の生活におけるビジネ

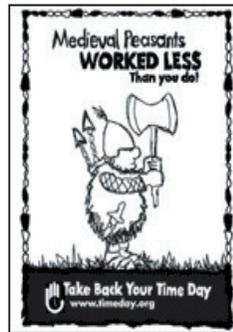
スの前例のないレベルに愚痴をこぼす。熱狂的スケジュールを心配し、子供たちをせかせ、家族と共に過ごす時間を持たず、一緒に食事をとることは稀れ、激増するEメールやジャンク・メール、電話商法による「隠れ仕事」の猛襲を受けている。ガールスカウトは最近、苦境にある少女たちのために、「ストレス・フリー」技能章を設けた。

### カナダ人もプレッシャーを感じている

カナダ人は、アメリカ人よりもいくぶん働く時間が短く、長い休暇や有給の家族休暇を享受しているものの、彼らもまた、以前の世代より長く働き、時間ストレスのプレッシャーやあわただしいライフスタイルを感じている。多くの人たちが、私たちのキャンペーンに加わっている。

### 時間ストレスは様々なかたちで 私たち全員を害している

- ・時間ストレスは、私たちの健康を脅かしている。それは、疲労、事故や怪我につながっている。運動のための時間を削り、カロリー過多のファストフードの消費を助長している。仕事ストレスとバーンアウトは、合衆国の経済に年3千億ドル以上の負担をかけている。
- ・時間ストレスは、お互いのための時間、子供たちや年長者の世話をする時間、まさにくつろぐ時間を削ることによって、私たちの結婚、家族、人間関係を脅かしている。
- ・時間ストレスは、地域社会を弱体化させる。私たちには、隣人と知り合い、若い世代を監督し、ボランティア活動をする時間がない。
- ・時間ストレスは、より少ない人々しか雇わずに長時間をさせる、あるいは手当のつかないパートタイム仕事にしか雇わないことによって、雇用を削減する。
- ・時間ストレスは、私たちの多くに投票に行く時間をなくし、物事をよく知らされず、活動的でない市民にしてしまう。
- ・時間ストレスは、自己啓発や精神的成長のための、私たち自身のための時間をなくす。
- ・時間ストレスは、ペットに対する無視や虐待の



増加につながる。

- ・時間ストレスは、私たちの環境の破壊にすらつながる。調査研究の結果は、時間の余裕のなさは、便利で使い捨て用品を助長し、リサイクルを減らすことを示している。

### 時間を取り戻せはアンチ労働ではない

幸福のためには、有益で創造的な労働が不可欠である。しかし、アメリカ人の生活は、あまりにもバランスをくずしている。より多く生産し消費することが、アメリカ経済の一意専心の強迫観念になり、力強い家族と地域社会、良好な健康とクリーンな環境、活発な市民権と社会的正義、自然や魂にふれる時間といった—その他の価値は、ますます軽視されている。

### 時間プレッシャーの蔓延に対して 私たちは何をしているのか

#### ● 注意喚起

2003年10月24日に、初めての時間を取り戻す日 (Take Back Your Time Day) がしるされた。アメリカとカナダの200箇所以上で、数千の人々に手を伸ばす様々なイベントが行われた。数百のニュースが時間を取り戻す日の特集した。

このキャンペーンは、労働組合、宗教・家族団体や政府から支持された。いくつかの市およびミシガン州知事は、正式に10月24日を時間を取り戻す日として宣言した。

時間を取り戻す日には国際的な支持が寄せられ、スペイン、ニュージーランド、フランス、イギリス、カ



ナダのメディアが取り上げた。ジュネーブの国際労働機関 (ILO) は、働く人々のレジャータイムの必要性を無視してきた悪名高い国においてこの問題を最前線に持ち込むために、時間を取り戻す日の努力を歓迎した。

時間を取り戻す日は、いまや年間行事となっており、毎年10月24日に挙行されている。

私たちのモデルは、アメリカに環境問題に対する新たな注意喚起をもたらし、2年間のうちに私たちの歴史上最も重要な環境法令—EPA (環境保護庁)、絶滅危機種法、大気・水質汚染防止法—の道筋をつけた、最初のアース・デーである。

時間を取り戻す日の主要な目的は、この問題に対する注意を喚起し、何をなすべきかについての公けの対話を始めることである。解決策の一部は、私たち自身の生活における、個人的なものかもしれない。私たちがライフバランスの新たな規範を進化させるような、文化的なものもあるだろう。職場における自主的な変化、子供たちの活動計画や、団体協約を通じた変化と関わるものもあるだろう。私たちは、なぜワーク/ライフ・バランスが労使にとってよいものなのか、どうやってディーセントなパートタイム仕事をつくりだすか、時短の余裕のない低収入労働者のための解決策について話す。

私たちは、政治の分野にまたがった見解を歓迎する。時間を取り戻す日のスタンスは、私たちのすべてが直面している問題に関する活発な公開討論を開始させることである。

2003年の時間を取り戻す日に、よりバランスのとれた生活のための運動が開始されたが、それはこの年だけでは終わらなかった。あらゆる場所

で、時間を取り戻す (キャンペーンに参加する) 団体は、時間飢饉に対する個人的、文化的、職場レベルおよび政治的解決策をかちとる様々なキャンペーンをつくりだすだろう。

### ● 情報源の創造

私たちは、50以上のポスター (一部を別掲で紹介) その他の情報源を提供するウェブサイトをつくり、時間を取り戻すハンドブックを出版し、また、Eメール・ニュースレターを発行している。

### ● 態度を明確にする

政治家たちに行動を起こすよう求めながら、私たちは、すべての個人・団体が、「介護時間」を政策課題とするのをサポートするよう呼びかけている。

- ・すべての親に、出産または養子縁組のための有給休暇を保証すること。今日、アメリカ人の40%だけが、1993年の家族・医療休暇法に基づく無給の12週間の休暇を利用することができる。
- ・すべての労働者に、少なくとも1週間の有給の病気休暇を保証すること。多くのアメリカ人が、病気にも関わらず、生産性を低下させ、また、他の労働者を危険にさらしながら働いている。
- ・すべての労働者に、少なくとも3週間の有給の年次休暇を保証すること。調査結果によると、女性の全被雇用者の28%、年収4万ドル未満の女性の37%が、まったく有給休暇を受けていない。
- ・使用者が課すことのできる義務的残業の総量規制を設けること。私たちの目標は、労働者に残業労働を受け入れ、または拒否する権利を与えることである。
- ・アメリカ人がパートタイム労働を選ぶのをより容易にすること。パートタイム労働者に、同等の時間給、昇進の保障、時間率に応じた手当を。

### ● 他の団体との連携

ボストンの時間を取り戻すキャンペーンは、「時間を取り戻そう/4つの時間の窓を選ぼう」(キャンペーン)をつくりだすためのマサチューセッツ教会協議会 (MCC) に参加している。このプロジェクトの目的は、「仕事とレジャーのバランスを造り直すこ

と」、および、MCCの信徒たちをレイバー・デー(9月の第1日曜日)から時間を取り戻す日(10月24日)の間に、休養とくつろぎのための4つの時間の窓を選ぶことを奨励することである。このプロジェクトは、マサチューセッツAFL-CIO、全国ソーシャルワーカー協会、マサチュー

セッツ参事会、バーンスタブル社(ケーブコッド[マサチューセッツ州南東部の岬])人事部「時間グループ」、全国ローズ・デー連合の支持を得ている。

2005年の時間を取り戻す日に向けて、アメリカでよりよいワーク・ライフ・バランスを普及するための、彼らの「Living 5to9」キャンペーンを促進するために、時間を取り戻すはBeringer Founders' Estate Winesとパートナーシップを結んだ。「Living 5to9」のサイト(<http://www.living5to9.com/>)を訪れた者は、チャレンジの誓いと、2006年に自らが取り戻す目標時間数の誓いを立てよう勧められる。時間を取り戻す日に、誓われた総時間数—60,000時間—が発表された。

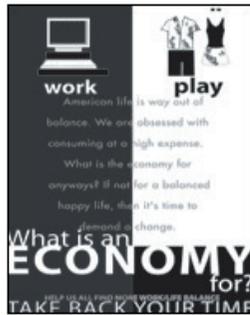
私たちとパートナーを組みたい団体は連絡していただきたい。

### ● 全国会議

2005年の北米会議「介護時間」は、8月4-7日、シートル大学で開催された。アメリカ、カナダ、ヨーロッパから120名を超す参加者が集まり、時間貧困の解決策および時間を取り戻すキャンペーンの組織化戦略の確立について議論した。

### ● 11月24日の組織化

私たちは、活動的に時間を取り戻す日の計画を立てている。あなたの住んでいる地域や大学のキャンパスでイベントを催すか、友人や家族と特別の夕食の機会を持つか、4つの時間の窓を選ぶプログラムに参加するか、地元選出の議員に会うか、いずれにしろ積極的になっていただきたい。あなたがこの全国規模の対話に加わってくれることを期



待している。討論会をどのように持つかのヒントを提供しているキャンペーン・グッズ、50+時間を取り戻す日にすぐできること、その他の役立つ情報をご覧いただきたい。

時間を取り戻す日は、変革のための幅広い党派的でない連合をつくりだすだろう。この課題は、お互いにめったに話すことのない諸グループ—家族の価値についての保守主義者と女性運動、労働組合や環境運動家、聖職者と医者、社会的正義の提唱者、啓蒙的なビジネスリーダー、「スローフード」や「シンプルライフ」運動—を団結させることができる。この問題は、階級、性別、人種や思想的立場を超えて人々に影響を及ぼすのである。

私たちは、あなたの助け、あなたの熱意、あなたのアイデア、あなたの金銭的支援を必要としている。まずはあなたの町で時間を取り戻す日委員会を開始し、私たちに加わってください。時間のようなプレゼントは他にないのだから。

### ● より詳しい情報

- ・ 今後の時間を取り戻す行動について引き続き知りたい方は、ここをクリックして私たちのEメール・リストに加わってください。
- ・ 上記以外で時間を取り戻すキャンペーンについて知りたい方は、ここをクリックして個人Eメールを送ってください。
- ・ あなたのグループまたは団体が時間を取り戻すキャンペーンに金銭援助その他の支援を希望する場合は、ここをクリックして連絡してください。



# 欧州連合：労働時間指令改正をめぐる動き

## EU: Amending Working Time Directive

### EUにおけるより強力な社会的広がり のためのキャンペーンの促進を決定

2006年6月7日

※<http://www.etuc.org/a/2442>

欧州労連 (ETUC) 執行委員会が6月6-7日ブリュッセルで開催され、社会的欧州が直面している3つの重要な課題—ヨーロッパ及びEU憲章の将来に関する討論、サービス指令、労働時間指令—に対する今後の方針を確認した。

(中略) 理事会においていまだ阻まれている労働時間指令の改訂について、執行委員会は、「opt-out」条項は段階的に廃止 (phase-out) されるべきこと、及び、「待機 (on-call)」期間は労働時間に含められるべきであるというETUCの要求を再確認した。EU指導者の間にこの問題を解決すべきという圧力が高まっていることを踏まえて、委員会は、これらの目的を達成するために今秋、刷新したキャンペーンを呼びかけることを確認した。

### EU雇用社会相理事会第2733回会合

2006年6月1-2日

※[http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/lsa/89830.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/lsa/89830.pdf)

#### ● 労働時間

前回2005年12月の討論を踏まえて、論争の的となっているopt-out問題に関する議長国が用意した妥協案をもって、理事会は再度、労働時間の編

成の一定の側面に関する指令2003/88/ECを改正する欧州議会及び理事会の指令案の改訂版に関する長時間かつ広範囲にわたる議論を行った。

すべての代表と委員会は、Simap-Jaeger判決がもたらした課題への共通の解決策の必要性を踏まえて全般的な合意を達成しようという議長国の決意を歓迎した。

しかし、合意に向けた可能性のある要素を確認する点で進展があり、労働市場の状況及びopt-outの必要性や維持する条件についての加盟諸国の見解の違いは理解されたものの、現段階で全般的な政治的合意に達することはできなかった。

委員会の改訂提案の目的は、以下の2点にある。

第一に、欧州裁判所の判例法、とりわけ、物理的に病院にいることを求められた医師が行った待機 (on-call) 義務は労働時間とみなさなければならないとした、SIMAP [2000年10月3日] 及びJaegar [2003年9月9日] 事件の判決を考慮に入れること。

第二に、労働者がかかる労働を行う同意を与えた場合に、最長週労働時間 (48時間) を適用しない可能性に関する指令2003/88/ECの条項 (「opt-out」条項) の一部を見直すこと。

いまなお未解決の主な問題は、opt-out条項、及び、最長週労働時間は契約ごとかまたは労働者ごとに計算するのかという疑問に関するものである。

### ETUCは雇用理事会は 労働時間指令を崩すなど主張

2006年5月31日

※<http://www.etuc.org/a/2431>

欧州労連 (ETUC) は、明日労働時間指令の改正

を討論するにあたって、理事会及び委員会に対して、欧州議会の立場を尊重し、社会的欧州の基本理念を崩さないよう要求する。

雇用・社会政策・保健・消費者問題担当閣僚理事会は、6月1日の会合において、労働時間指令改正に関する政治的合意を達成しようとしている。

最近の情報によれば、オーストリアの議長期間中に、理事会は、労働者とその家族の安全と健康、福祉を犠牲にして、長く不規則な労働時間に関する加盟諸国内及び諸国間の企業競争における最低限のセーフガードとしての役割を明らかに切り崩すような、労働時間指令の主な問題点に関する妥協の方向に導かれつつあるようだ。

ETUCは緊急に、すべての関係者及びとりわけ加盟各国の雇用・社会政策担当大臣に、この重要な問題で腰砕けにならないよう要求する。

ETUCは、労働時間指令見直しの行き詰まりが開開されることは歓迎するが、いかなる改正も、現代の諸問題に現代のかつ持続可能な回答を与えるものでなければならず、時代遅れの解決策に逆戻りするものであってはならない。ヨーロッパの労働者、企業及び公共サービスの提供者は、長く、不規則で、よくあることだが極めて非生産的な労働時間への単純化した一方的な回帰ではなく、関連する全てのレベルにおける社会パートナーの良好な協力と協議から生まれる、柔軟性に関する各々の必要性に対するスマートな解決策を必要としている。

これらの解決策は、欧州条約及び関連する基本的権利に沿ったものでなければならない。

### バルテンシュタイン大臣への手紙

来週、欧州連合(雇用・社会政策・保健・消費者問題)理事会は、労働時間指令改正の提案に関して次のステップをとることを議題にあげている。

ETUCは、本指令に関する動向に大きな関心を持っている。

ETUCは、繰り返し欧州諸機関に対して、欧州裁判所による解釈を尊重しながら、共同体の法令の履行を促進、執行するよう求めてきた。

欧州条約及び基本的権利に関する憲章によれば、EU域内のすべての労働者は、その労働時間

の制限及び労働における健康と安全の保護の権利を有している。欧州条約はまた、欧州諸機関に対して、欧州市民の生活・労働条件の改善、及び、改善を維持しつつ社会政策分野における進歩的な調和に向けて取り組む義務を課している。

ETUCは、(EU)閣僚理事会の議長についている、オーストリア雇用・社会問題・機会均等担当大臣としてのあなたにこの手紙を書いている。

われわれは、以下のために、あなたの権限のすべてを行使するよう要請する。

- ・労働時間指令の主要な諸原則が維持され、閣僚理事会で策定されるいかなる改正の提案も、欧州条約及び基本的権利憲章と一致したものになるようにすること。
- ・最長労働時間からの個別opt-outの段階的廃止を規定する場合にのみ理事会における政治的合意を受け入れ、重要な諸問題を未解決のままにするような部分的解決しか規定しないような「サラミ戦術(salami-tactics)」はとらせないという確固とした立場をとること。
- ・「長い労働時間」は柔軟性や生産性を高めるのにもなう要素を持つものであり、したがって企業や経済の競争力に不可欠なものであるというような主張を受け入れないこと。多くの加盟国の経験が、生産性や適応性は、柔軟性を長時間労働からの労働者の保護と結びつけるような「スマート」な労働時間編成とともによりもたらされることを示している。
- ・人口構成の変化が、家族の育児や近親者、その他の扶養家族の介護の負担を負わせる一方で、欧州市民からの長時間の労働生活に対する関与を要求するであろうことを考慮に入れること。現代の労働時間法令は、労働と家庭生活を両立させ、働く親や介護者の健康と安全を保護するための本当の措置を提供しなければならないだろう。
- ・欧州の市民、労働者の関心を真剣に受け止め、待機(on-call)労働、算定期間、opt-out、労働と家庭生活の調和といった主要な論点に関する欧州議会の圧倒的多数により採択された修正案を尊重すること。われわれはあなたに、これら

の修正案への明確な支持が前進するための唯一の持続可能な道であるということ、各担当大臣に確信させるよう求めるものである。

ここに至る経過は、労働政策研究・研修機構「海外労働情報」の2005年6月の記事がわかりやすい。

## 労働時間指令の改正案をめぐる論議

※[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2005\\_6/eu\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2005_6/eu_01.htm)

現行の労働時間指令は、①24時間につき最低連続11時間の休息期間を付与、②6時間を超える労働日につき休憩時間を付与(付与条件は加盟国の国内法や労使協定で規定)、③7日ごとに最低連続24時間の週休及び11時間(1日の休息期間)の休息期間を付与、④1週間の労働時間について、時間外労働を含め、平均週48時間以内の上限を設定(算定期間は4カ月)、⑤最低4週間の年次有給休暇を付与、⑥労働者個人の同意に基づく週48時間労働制の適用除外(オプト・アウト)を規定——などを内容としている。

欧州委員会は、2004年9月、現行労働時間指令の改正案を発表した。改正案の内容は、①週48時間労働制の適用除外要件に労働者本人の同意のほか、団体交渉による合意を加える、②待機時間(On-call time)のうち、実際に仕事をしていない不活性待機時間(Inactive parts of on-call time)を、国内法で規定しない限り、労働時間に算入しないことができる、③労使協議に基づき、週平均労働時間の算定期間を4カ月から最長1年に延長できる——などである。

その後、2005年5月11日、雇用社会問題相理事会において数度にわたりこの問題に関する討議が行われたが、加盟国間で大きな意見の相違があり、合意に達しなかった。

欧州議会は、欧州委員会の改正案に対し、①週48時間労働制(時間外労働を含む)のオプト・アウトを新指令施行後3年間で徐々に廃止、②「不活性待機時間」は、特別の場合を除いて、労働時間に

算入、③週48時間制の算定期間を4カ月から最長1年に延長する際の条件をより詳細に規定(労働者代表又は労働者との協議、健康配慮義務など)、④労働者の生涯学習機会、仕事と家庭の両立、労働時間の柔軟化への配慮——などの修正を決議した。

欧州議会は、「制限のない労働時間制は、労働者の健康と安全だけでなく、仕事と家庭の両立に深刻な危険を及ぼす」として、オプト・アウトの維持に反対した。欧州議会の改正案が正式に成立するためには、雇用社会問題相理事会の承認を得る必要がある。

欧州労連(ETUC)は欧州議会の決定を歓迎し、「理事会と欧州委員会に対し、今がオプト・アウトに終止符を打つべき時であるとの明確なメッセージを送った」と評価した。欧州産業経営者連盟(UNICE)は、労働時間の柔軟性を縮小させる改正案の修正は、欧州の「成長と雇用」を促進するためのリスボン戦略に反するものであるとして、落胆を示した。とりわけ、週48時間労働制のオプト・アウトの廃止に強く反対し、団体交渉もしくは本人同意に基づく適用除外を明確に規定すべきであると主張した。

従来からこの適用除外を広く活用してきたイギリスは、ブレア首相が「世界の新興経済との競争に直面している欧州経済には、柔軟性を諦める余裕などないはずだ」と特例規定の廃止に全く同意できない旨を表明した。

欧州議会の改正案を踏まえ、欧州委員会はオプト・アウトの廃止などを盛り込んだ指令改正の妥協案を作成した。[2005年]6月2日に開催された雇用社会問題相理事会は、この改正案に関する討議を行った。しかし、選択の自由と経済成長のためにオプト・アウトは断固維持すべきであるとする加盟国(イギリス、ドイツ、ポーランド、オーストリア、ハンガリー、マルタ、キプロスなど)と、算定期間の1年間への延長により柔軟性は十分確保されておりオプト・アウトはもはや正当化できないとする加盟国(フランス、ベルギー、スウェーデン、スペイン、ギリシャ、フィンランド、リトアニアなど)との間の意見の隔た



# 労働契約法制及び労働時間法制に関する労使の主な意見

2006年8月31日

## 第60回労働政策審議会労働条件分科会提出資料

### 【労働契約法制】

#### 1 法整備の基本的な方向性

(使用者側) まず法律ありきで考えるのではなく、労使自治を基本として、本当に必要な事項についてのみ対応を検討すべきである。

(労働者側) 判例法理の法制化に加えて、労働者保護の視点が必要。

人事管理の個別化、多様化、複雑化、雇用・就業形態の多様化、企業組織再編や人員整理などのリストラクチャリングなど、職場で起きている問題に対応できる法律とすべき。要件と効果を定めた民事法とすべき。

#### 2 基本的事項

(使用者側) 契約内容についての了知は当事者の義務であり、過度な情報提供義務を使用者に課すべきではない。

いかなる雇用形態に対していかなる人事制度や処遇を行うかは経営の自由であり、均衡考慮を法令で規定することは妥当ではない。

(労働者側) 労働契約は労働者と使用者の「合意」が基礎となるべき。

労働契約の締結・変更プロセスにおいて、「合意が適正に形成できる」ような情報を使用者が提供する義務を課すなど、労使の非対等性を補正する手法を検討すべき。

「均衡考慮」ではなく、「均等待遇」又は「差別禁止」と明確に規定すべき。

#### 3 労働契約の締結及び変更

##### (1) 労働契約の締結・変更のルール

(使用者側) 我が国では就業規則による労働条件の

変更が行われるのが実態であり、就業規則の変更によって労働条件を集団的に変更する場合のルールについて、過半数組合等との間で合意している場合には、労働基準法の意見聴取や届出を失念した場合も含め、合理性の推定効を認めるべきである。

(労働者側) 労働契約は労働者と使用者の「合意」が基礎であり、就業規則に合理性があればそれを契約内容とする合意があったと推定するルールを中心に法律化するのは反対。使用者が一方向的に作成する就業規則を労働契約の変更手段とすることを盛り込むことには反対。

契約は当事者双方の合意がなければ変更できないのが原則であり、合理性があるからといって「合意」を推定すべきではない。また、「労使委員会」などの労働組合以外の労働者集団を就業規則の変更の合理性判断に活用することには反対。

##### (2) 労働者の意見を代表する制度

(使用者側) 企業の実情を考慮し、過半数組合がなくとも、過半数組合がある場合と同様に対応できるようにすべき。

(労働者側) 労働基準法の過半数代表者には問題があるので、労働者代表制度とすべき。しかし集団的労使関係にも多大な影響があるので、労働契約法から切り離して議論することや、労働組合との役割分担を明確にするためにも現行の過半数代表者等が担っている役割に限定することが必要。

#### 4 重要な労働条件

##### (1) 重要事項の説明

(使用者側) 書面説明を効力要件にすべきではないし、違反に対して罰則を課すべきではない。

(労働者側) 労働者が承諾したつもりがなくても、使用者に書面で明示・説明されることによって、承諾したものととらえられる懸念がある。

(2) 採用内定、試用、出向、転勤、転籍、安全配慮義務、懲戒、損害賠償、留学費用、その他

(使用者側) 紛争解決のためのルールを明確化する際には、実務に与える影響なども考慮し慎重に検討すべきである。

(労働者側) ルール化に当たっては、判例法理に加えて、労働者保護の視点を取り入れるべき。

### (3) いわゆる変更解約告知

(使用者側) 個別の労働契約により決定されていた労働条件について、使用者が変更の申入れを行う権利があることを明記すべきである。

(労働者側) 労使が合意しなければ労働条件は変更できないようにすべきであり、いわゆる変更解約告知制度には反対。

## 5 労働契約の終了

### (1) 整理解雇

(使用者側) 四要素は最高裁で確立していないため、法制化すべきではない。

(労働者側) 四要件として法制化すべき。

### (2) 普通解雇

(使用者側) 普通解雇の態様は様々であり、そのための手続もケースバイケースでなされるものである。これに対して是正機会の付与等、画一的な手続規制を設けることは、実態を無視して企業に不相当な負荷をかけるものである。

(労働者側) 普通解雇には「契約関係を継続しがたい正当な理由」を必要とすべき。

### (3) 解雇の金銭的解決

(使用者側) 紛争解決の選択肢を広げ、解雇紛争の早期の妥当な解決を可能とするために早急に実現すべき。その際、金銭の額は、中小企業の実情を考慮したものとするべき。

(労働者側) 裁判で解雇が無効とされた場合にも、使用者が金銭で労働契約を解消できる制度には反対。

### (4) 退職の強要

(使用者側) 民法の一般法理(強迫、錯誤等)で十分である。

(労働者側) 退職の意思表示の撤回についてもルール化すべき。

## 6 有期労働契約

(使用者側) ルールの明確化の名のもとに有期労働契約を規制することによって、かえって企業は厳格な手続のもとで短期の雇止めを余儀なくされ、労使の望まない結果となる。

(労働者側) 「入口規制」(有期労働契約を利用できる理由の制限)「出口規制」(更新回数や期間の制限)「均等待遇」の3点がそろわない限り、本質的な解決にはならない。

## 7 国の役割

(使用者側) 仮に制定するとしても労働契約法は労使の権利義務を規律する法律であり、指導は不要である。

(労働者側) 周知、啓発は必要。

## 【労働時間法制】

### 1 時間外労働

#### (1) 健康確保休日

(使用者側) 中小企業は人員も少なく、仕事の受注先との関係もあるため、休日付与を義務付けられても対応できない。

(労働者側) 疲労回復の観点から健康確保休日を設けることは評価できる。ただし、中小企業の特例措置は反対。

#### (2) 割増賃金

(使用者側) 割増賃金がどの程度長時間労働の抑制に資するのか疑問。企業のコスト競争力が落ちることにつながるし、中小企業の負担増に直結するため、反対。

(労働者側) メンタルヘルス不調者や過労死の増加、少子化など長時間労働がもたらす弊害が顕在化しており、ワーク・ライフ・バランスの観点から労働時間の在り方を検討すべき。

諸外国の割増率や均衡割増賃金率との関係も踏まえ、時間外割増率はすべて50%に引き上げるべき。

### 2 年次有給休暇

#### (1) 使用者による時季聴取

(使用者側) 年休の取得率向上のためには、使用者が一定日数について時季指定できる制度も有用であるかもしれないが、中小企業では対応が難しい。

(労働者側) 年休取得促進の観点から前向きに検討すべきだが、労働者の時季指定権は阻害しないこととするべき。

#### (2) 時間単位年休

(使用者側) 企業運営に障害が生じる懸念があり、中小企業では対応が難しい。

(労働者側) 制度化に賛成だが、暦日単位での取得を

阻害しない措置や上限日数の設定等が必要。

**(3) 退職時清算**

(使用者側) 結果として年休取得を抑制し、コスト増となるため反対。

(労働者側) 年休の取得抑制につながらないことを前提に検討すべき。

**3 自立的労働にふさわしい制度**

(使用者側) 裁量性の高いホワイトカラー労働者については、労働時間の長短でなく、成果を評価することで処遇を行う必要がある。

労働者の公平性、労働意欲の創出、生産性の向上、企業の国際競争力確保等の点から、ホワイトカラー・エグゼンプションを早期に導入すべきである。その際、各企業の労使の自治による健康確保措置を図りつつ、法律の要件は、中小企業等多くの企業が導入できるようなものとするべきである。

(労働者側) 変形労働時間制、フレックスタイム制、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制があり、労働時間規制が適用除外される新制度を創設する必要性はない。このような制度は長時間労働を助長するので反対。

**4 管理監督者**

(使用者側) 仮に法制化するなら、実態に合わせ管理監督者の範囲を広げるべきである。

(労働者側) 具体的な定義を法律で明確にし、不適切に拡大されて運用されている実態を是正すべき。深夜業の割増賃金支払いからの適用除外は反対。

実労働時間の把握、休息時間の保障、長期連続休暇の保障等を義務づけるべき。

**5 現行裁量労働制**

(使用者側) 専門業務型裁量労働制は、対象業務の範囲が明確であり、本人同意を要件にする必要はない。

裁量労働制は、特に中小企業については、対象業務の範囲を広げるなど、活用できるようにすべき。また、手続を簡素化し、導入要件を弾力化すべき。

(労働者側) 専門業務型裁量労働制は、本人同意を要件にするべき。

企画業務型裁量労働制は、労使委員会の設置は要件として維持すべき。また、対象業務の安易な拡大は行うべきではない。中小企業の特例措置は反対。

**【検討の進め方】**

(使用者側) 重要な事項を絞った上で労使のニーズの高い順から議論を進めていくべき。ホワイトカラー・エグゼンプションと時間外労働規制をセットで議論すべきではない。スケジュールありきではなく、特に労働契約法制は時間をかけて慎重に検討すべき。労働契約法制と労働時間法制は切り離して議論すべきで、まず労働時間法制から先に審議すべき。

(労働者側) 労働契約法の議論にあたり検討すべき項目は多岐にわたるが、労使の一致する項目について検討し法制化すればよい。



# 労働契約法制及び労働時間法制の 今後の検討について(案)

2006年9月11日

## 第61回労働政策審議会労働条件分科会提出資料

少子高齢化が進農し労働力人口が減少する中で、我が国の経済社会の活力を維持するため、就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加、長時間労働者の割合の高止まり等の課題に対応し、安心・納得した上で多

様な働き方を実現できる労働環境を整備するための労働契約法制及び労働時間法制の整備が必要であると考えられる。

この場合、検討すべき項目は多岐にわたるが、次の1

及び2の項目を重点として検討を進めることとする。

## 1 労働契約法制

### (1) 基本的な考え方

- ① 労使の継続的な関係を規律する労働契約に関し、労使両当事者の契約に対する自覚を促しつつ、労働契約が円滑に継続するための基本的な考え方として、次のことを明確化することについて検討を深めてはどうか。
  - ・労働契約は、労働者及び使用者の実質的に対等な立場における合意に基づいて締結され、又は変更されるべきものであること
  - ・使用者は、契約内容について労働者の理解を深めるようにするものとする
  - ・労働者及び使用者は、締結された労働契約の内容についてできる限り書面で確認するようにするものとする
  - ・労働契約の両当事者は、各々誠実にその義務を履行しなければならず、その権利を濫用してはならないものであること
  - ・使用者は、労働者が安心して働くことができるように配慮するものとする
- ② 上記に加え、使用者は、労働契約において雇用の実態に応じその労働条件について均衡を考慮したものとするようにするものとするについて検討を深めてはどうか。

### (2) 労働契約の成立、変更等

- ① 労働契約は、労働者及び使用者の合意によって成立し、変更されるものであることを明確化することについて検討を深めてはどうか。
- ② 労働契約締結の際に、使用者が労働基準法を遵守して定めた合理的な就業規則がある場合には、個別に労働契約で労働条件を定める部分以外については、当該事業場で就労する個別の労働者とその使用者との間に、就業規則に定める労働条件による旨の合意が成立しているものと推定することについて検討を深めてはどうか。
- ③ 我が国では就業規則による労働条件の決定が広範に行われているのが実態であることにかんがみ、就業規則の変更によって労働条件を集団的に変更する場合のルールや、使用者と当該事業場の労働者の見解を求めた過半数組合との間で合意している場合のルールについて検討を深めてはどうか。
- ④ 上記に伴い、労働契約の即時解除や就業規則の

効力等に関する規定を労働契約法に移行することについて検討を深めてはどうか。

### (3) 主な労働条件に関するルール

- ① 判例や実務に即して、安全配慮義務、出向、転籍、懲戒等についてルールを明確化することについて検討を深めてはどうか。

### (4) 労働契約の終了等

- ① 労働基準法第18条の2を労働契約法に移行することについて検討を深めてはどうか。
- ② 整理解雇について、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上妥当であると認められない場合」として無効とされるか否かは、裁判所において考慮すべき要素とされている四要素（人員削減の必要性、解雇回避措置、解雇対象者の選定方法、解雇に至る手続）を含め総合的に考慮して判断されることとすることについて検討を深めてはどうか。
- ③ 労働審判制度の調停、個別労働関係紛争解決制度のあっせん等の紛争解決手続の状況も踏まえつつ、解雇の金銭的解決の仕組みに関し、さらに労使が納得できる解決方法について検討を深めてはどうか。

### (5) 有期労働契約関係

有期労働契約が良好な雇用形態として活用されるよう、使用者は、有期労働契約の契約期間中はやむを得ない理由がない限り解約できないものとするについて検討を深めてはどうか。その際、不必要に短期の有期労働契約を反復更新することのないよう十分配慮することについても併せて検討を深めてはどうか。

### (6) 国の役割

- ① 労働契約法は、労使が十分な話し合いの下で労働契約の内容を自主的に決定するようにするためのものであり、罰則をもって担保されるものではなく、労働基準監督官による監督指導が行われるものでもない。国の役割は、労働契約法の解釈を明らかにしつつ周知を行うこととすることについて検討を深めてはどうか。
- ② 個別労働関係紛争解決制度を活用して、紛争の未然防止及び早期解決を図るための方策についても検討を深めてはどうか。

## 2 労働基準法制

産業構造の変化が進む中で、ホワイトカラー労働者の増加等により就業形態が多様化し、一方では、長時間労

働者の割合の高止まり等が見られる。このため、仕事と生活のバランスのとれた働き方を実現していくための「働き方の見直し」の観点から、労働基準法制について必要な整備を行うこととしてはどうか。

### (1) 働き方を見直し仕事と生活のバランスを実現するための方策

① 仕事と生活のバランスを確保するためには、長短二極化している労働時間について、特に長時間労働となっている者への対策が必要ではないか。このための一つの考え方として、時間外労働の実態を考慮して設定した一定時間数を超過して時間外労働をさせた場合の割増賃金の割増率を引き上げることについて、経営環境や中小企業の実態も踏まえつつ、検討を深めてはどうか。

また、この場合に、長時間労働の後には労働義務を一定時間免除して、健康の確保にも役立てるという新しい考え方の下、労使協定により、当該割増率の引上げ分については、金銭での支払いに代えて、有給の休日を与えらるることを選択できるようにすることについても併せて検討を深めてはどうか。

### (2) 就業形態の多様化に対応し、仕事と生活のバランスを確保しつつ、新しい働き方ができるようにするための方策

① 企業においては、高付加価値かつ創造的な仕事の比重が高まってきており、組織のフラット化や、スタッフ職等の中間層の労働者に権限や裁量を与える例が見られる。

このような状況に対応し、高付加価値の仕事を通じたより一層の自己実現や能力発揮を望み、緩やかな管理の下で自律的な働き方をすることがふさわしい仕事に就く者が、健康を確保しつつ、その能力を一層発揮しながら仕事と生活の両面において充実した生活を送ることができるようにする観点から、ホワイトカラー労働者の自律的な働き方を可能とする制度を創設することについて検討を深めてはどうか。

② 企画業務型裁量労働制について、中小企業においても多様な働き方の選択肢の一つとして有効に機能するよう、対象業務の範囲やその手続について、制度の趣旨を損なわない範囲において見直すことについて検討を深めてはどうか。また、苦情処理措置について、現行裁量労働制がさらに有効に機能するように見直すことについて検討を深めてはどうか。

### (3) 現行制度の見直し等

① 上記(1)(2)に加え、働き方を見直すための方策に

ついて次のように検討を深めてはどうか。

- ・ 仕事と家庭生活の両立に資するため、子の看護等突発的な事由でも、年次有給休暇制度本来の目的に沿った利用を阻害することなく年次有給休暇を活用することができるようにするため、労使協定により上限日数や対象労働者の範囲を設定した上で、時間単位での年次有給休暇の取得を可能とすることについて検討を深めてはどうか。
- ・ 仕事と生活のバランスを確保するために有効な方策について検討を深めてはどうか。
- ② スタッフ職が多様化していることを踏まえて管理監督者となり得るスタッフ職の範囲を明確化することや、管理監督者である旨を賃金台帳に明示することについて検討を深めてはどうか。
- ③ 管理監督者について、健康確保措置を整備した上で、深夜業の割増賃金に関する規定の適用を除外することについても併せて検討を深めてはどうか。
- ④ 事業場外みなし制度について、制度の運用実態を踏まえた必要な見直しをすることについて検討を深めてはどうか。

### (4) 労働契約関係

- ① 労働基準法第36条等の「過半数代表者」について、選出要件を民主的な手続にすることを明確にすることについて検討を深めてはどうか。
- ② 出向、懲戒の事由等については、当該事業場において制度がある場合には、就業規則に明記することについて検討を深めてはどうか。
- ③ 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」について、有期労働契約が労使双方に良好な雇用形態として活用されるよう、有期契約労働者の就業意識やニーズ等にも留意しながら見直すことについて検討を深めてはどうか。



## 3 中長期的検討が必要な項目

### 【38頁から続く】

考えられることから、これについて制度の運用の安定性の観点も含め、引き続き検討する」とあるが、「対象業務が客観的に明確なものに限定されている」以上、個別労働者の同意を要件とする必要は認め難い。

また、個別労働者の同意を要件とすることは、上述したように事実上不可能を強いる場合も少なくなく、制度の運用の安定性を著しく損なうものとして、大いに疑問があるといわざるを得ない。

以上

# 「労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(案)」 に対する意見～労働時間法制に関して～

2006年7月

## 自治労全国労政・労委連絡会

自治労全国労政・労委連絡会 <連絡先>都庁職労働支部  
東京都新宿区西新宿2-8-1(都庁第1庁舎31階) (03)3344-1125

自治労全国労政・労委連絡会(以下、連絡会という)は、都道府県の労政主管事務所及び労働委員会の職員で構成されている団体です。日頃、労使から直接に労働相談を受けており、労働現場の状況に一番密接した職場に勤める者の立場から、さる6月13日に労働政策審議会労働条件分科会に提示された「労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(案)」(以下、「案」という)に対し、労働時間法制に絞って以下のとおり意見を表明します。今後の同分科会における議論に反映されることを期待します。

### 1. はじめに

当連絡会は、昨年4月の「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」による「中間とりまとめ」のパブリックコメントに当たり、労働時間法制に関しては、以下のとおり意見を表明した。

労働時間に関しては、過労死が増加する労働現場の状況を踏まえるならば、いまが「ホワイトカラーエグゼンプション」などの規制緩和を論ずべきときでないことは明らかである。「労働者の働き方の多様化に応じた」としているが、そもそも労働者側から本当に労働時間規制の緩和要請があるのであろうか。労働者側はむしろ労働時間規制の強化を訴えているのであり、いま緩和を望んでいるのは使用者側だけではないのか。労働時間規制の緩和を目指すのではなく、むしろ使用者の健康配慮義務を法律上も明確にし、過労死など生じえない環境をまず実現すべきである。

今回の「案」に含まれる労働時間法制に関する提案に対して、基本的に同様の見解を言わざるを得ない。

### 2. 労働時間の実態

当連絡会は、今年2月から3月にかけて、労働時間に関する相談事例を全国から収集し、その一部を別紙のとおり

整理した。

相談事例のいくつかを挙げると、以下のようなものである。

#### <例①> 運輸業で勤続14年の女性:

一般事務で毎月100時間前後の残業をしているが、課長代理で管理職扱いされており、時間外手当が全く支給されていない。

#### <例②> ガソリンスタンドの所長:

部下はアルバイト3人のみで、所長もタイムカードで出退勤管理をされているが、時間外・休日労働に対する手当が支給されていない。

#### <例③> 1万人弱規模の情報機器の会社:

毎月80時間から100時間の残業があるが、ハードディスクにある労働時間のデータが改ざんされ、実態の半行程の記録となっている。

#### <例④> 100人規模の会社の新入社員:

毎月60時間以上の残業が続き、2年ほど経ったところで精神的なバランスを崩し、休職になった。残業手当は、月50時間を超える分しか支払われなかった。

#### <例⑤> 600人規模のレストランの店長:

労働時間は10:30～22:30だが、店長は月210時間労働を超えなければ残業手当が支払われない。

このほか別紙〔省略—44事例の一覧表〕を参照していただきたいが、かかる労働相談事例からうかがえる労働時間の実態は、目を覆うばかりの内容である。残業不払いで億単位の支払をせざるを得なくなった大企業のニュースがしばしば報道されているが、相談事例からも労働時間に関する使用者側の全般的な遵法意識の低さがあまりにも明白に見取れる。

労働時間法制は、単に法論理として独立して検討されるべきものではなく、かかる社会的実態を前提として法の果たすべき役割を踏まえ議論されなければならない。また、労働時間は、労務遂行過程における問題であるこ

とから、労使の非対等性がとりわけ色濃く反映するものであることも十分に意識されるべきである。

### 3. 「自律的労働にふさわしい制度の創設」について

「案」は、自律的労働者に関して、法定休日及び年次有給休暇を除いて労働時間規制をはずすこととしている。つまり、現行労働基準法41条2号の「管理監督者」に準ずる労働者を自律的労働者としており、労働時間規制の適用除外を拡大しようとする提案である。

そうだとするならば、まずは議論の土台となる「管理監督者」の現状を再確認することが、大前提となる。しかしながら、今回の提案に当たって、「管理監督者」制度の問題点に関する専門的な実態調査もなされておらず、問題点の整理もほとんどされていない。わずかに厚生労働省の「今後の労働時間制度に関する研究会」と同時並行で実施された「裁量労働制の施行状況等に関する調査」において付随的に取り上げられているに過ぎない。

ちなみに、同調査では、管理監督者について「課長以上」とする企業が77.3%に及んでいる。労働者調査において、管理監督者の42.5%もが「一律の出退勤時刻がある」としており、遅刻した場合には「賃金をカットされる」6.8%、「勤務評定に反映される」24.1%などとなっている。

管理監督者について、行政解釈では、「一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるものの意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきものである」（発基第17号、基発第150号）とされている。また、判例でも、「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあり、出社退社などについて厳格な制限を受けず、自己の勤務時間について自由裁量を有する者と解すべき」とされている。（公安建設事件、平成13年大阪地裁）

こうした基準から、上記調査を検討するに、およそ「一律の出退勤時刻がある」ような者は「管理監督者」に該当しないことは明らかである。単に自律性を欠くばかりでなく、「経営者と一体的な立場」にあることからは程遠い労働者の多くが「管理監督者」とされ、労働時間規制から逸脱しているのである。この現状が改善されず、本来の「管理監督者」が明確に確定されないまま、それに準ずる制度拡大を行うことは、労働時間規制の実質を失わせる労働基準法の自殺行為であると言わなければならない。

「案」では、自律的労働者の要件として、「具体的な労働時間の配分の指示を受けることがない者」で「業務の追加の指示があった場合は既存の業務との調節ができる者であること」としている。「具体的な労働時間の配分」がなされなくとも、いつまでもどれだけの業務を遂行するかについては、具体的な指示が出されていることが想定

されており、単に「時間の配分」において自律性を持つことだけしか要件とされていない。また、追加業務について「調節ができる」ことしか要件とされておらず、追加業務を拒絶するだけの自律性は必ずしも要求されていない。労働時間研究会報告の「自己の業務量のコントロールができることが必要である」という要件からも大幅に後退しており、より危険な内容となっている。これで、本当に「自律的な働き方」と言えるのであろうか。もし、それでも「自律的」とであるというならば、そのハードルは著しく低く、まやかしのものと言わざるを得ない。

さらに言うならば、過労死の要因分析では、仕事の要求度が高く、かつサポートレベルが低いほど過労死になり易いが、「裁量の自由度」は関連性があまりないとされている。つまり、仮に自律性・裁量性が高い労働者がいても、労働時間規制の対象からははずすことは労働行政として誤りである。

このほか、「案」では、「1年間を通じ週休2日相当の休日があること」などの要件をうたっているが、「自律的な働き方」と言うにはあまりに慎ましい要件ではないか。

以上の検討からして、「自律的労働にふさわしい制度の創設」には、断固反対の意思を表明せざるを得ない。

### 4. 望まれる労働時間規制

労働時間問題において、いま緊急に求められているのは、「自律的労働にふさわしい制度」ではなく、厳格な労働時間規制である。非正規労働者が急速に増加する中、正規労働者の労働時間の増加は度を越している。こうした事態の中で実効的に労働時間規制を行おうとすれば、一層の法規制の強化が必要である。

具体的には、まず実労働時間を規制することが重要であり、1日及び1週間での上限時間（例外なくこれ以上働かせてはいけないという基準）を法定する必要がある。しかも、その水準は過労死を防ぐというレベルではなく、健全な社会生活・家庭生活を確保する観点から設定されるべきである。こうした規制を行い人たるに値する生活を保障しなくては、社会の持続可能性もない。実労働時間規制の1手法として、時間外労働の割増率を少なくとも国際水準である5割増にすべきだ。また、交替制勤務のように身体のリズムを崩すものでは、残業自体を禁止する必要もあろう。

次に、休日労働の禁止である。どうしても休日に働かせる必要があるときには、厳格な手続要件の下で振替が行われる場合のみ例外を認めることとする。

年次有給休暇については、完全取得が当たり前なる状況を作り出すため、取得状況に応じて何らかのインセンティブを与える政策的対応を用意すべきである。



# 労働契約法制及び労働時間法制の 在り方に関する意見

2006年7月21日

## 規制改革・民間開放推進会議

### I はじめに

少子高齢化が急速に進むなか、働き方の多様化・複線化による、再チャレンジが可能な労働市場の形成が強く求められている。このような労働市場を実現するためには、新しい働き方にマッチした労働契約や労働時間の仕組みを可能とし、働く者の意欲と能力が存分に発揮できる制度改革が必要となる。

このような観点から、本年3月31日に閣議決定された「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」(注)では、「労働契約法制の整備」及び「労働時間制度の適用除外制度の整備拡充」について、平成18年度中に結論を出すとした。これを受け、現在、厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会において、労働契約法制及び労働時間法制の在り方に関する検討が進められている。

こうしたなか、本年4月11日開催の第54回労働条件分科会には、「労働契約法制及び労働時間法制に係る検討の視点」が厚生労働省から提出され、同年6月13日開催の第58回分科会には「労働契約法制及び労働時間法制の在り方について」が提出されたものの、同月27日開催の第59回分科会において、審議の中断等を求める意見が労使双方の委員から相次いで出されたため、分科会における検討は事実上ストップすることとなった。

このように、今後の推移いかんによっては、労働契約法制及び労働時間法制に関する審議が大幅に遅延する可能性も否定できないとはいえ、法案提出に向けた厚生労働省の意思は変わらないとも聞く。同省が提出した上記文書の内容に当会議が目指す理由もここにある。

そこで考えるに、労働契約法制及び労働時間法制の検討に当たっては、上記「3か年計画(再改定)」も繰り返し述べるように、その内容が労使自治を尊重したものでなければならないことはいままでもない。また、労働契約法制については、あくまでも民法の特別法としてこれを位置付けるべきであり、そうである以上、その内容は任意規

定を主とするものでなければならないと考える。労働契約法も契約法である以上、契約当事者の意思を尊重し、当事者自治を本旨とすべきことは当然である。

他方、これら法制の在り方については、企業の実情から乖離したものとならないよう十分に留意する必要がある。かつ、杓子定規(one-size-fits-all)な法制度は、かえって人事労務の現場に混乱を招き、労使紛争の予防ではなく、その増大さえもたらす危険があることにも注意する必要がある。

このような観点に立ってみた場合、労働政策審議会(労働条件分科会)における現下の検討内容には、以下にみるように、数多くの疑問や懸念をいだかざるを得ず、いまだ審議途中の段階ではあるが、労働契約法制及び労働時間法制の在り方について、上記の検討内容をもとに、当会議としての意見を率直に表明することとした次第である。

注) 「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」は、「労働時間規制の適用除外制度の整備拡充」及び「労働契約法制の整備」について、それぞれ次のように述べる。

### 労働時間規制の適用除外制度の整備拡充【平成17年度中に検討、18年度結論】

我が国の労働法制は、これまで労働時間の拘束を受ける労働を典型的な働き方として、これを保護すべきものと考えてきた。しかし、経済社会環境の変化に伴い、多様な働き方を選択する労働者が増える中で、ホワイトカラーを中心として、自らの能力を発揮するために、労働時間にとらわれない働き方を肯定する労働者も多くなっており、自己の裁量による時間配分を容易にし、能力を存分に発揮できる環境を整備するためには、そうした労働時間にとらわれない働き方を可能にすることが強く求められている。また、こうした労働者の範囲は、一義的に定めることが困難であり、制度設計に当たっては、労働者保護の確保に加え労使自治を

尊重する観点から検討する必要がある。

以上の観点から、アメリカにおけるホワイトカラー・エグゼンプション制度等を参考にしつつ、現行の専門業務型及び企画業務型の裁量労働制の対象業務を含め、ホワイトカラーの従事する業務のうち裁量性の高い業務については、労働者の健康に配慮する措置等を講ずる中で、労働時間規制の適用を除外する制度について、その検討を着実に進め、結論を得る。その際、深夜業規制の適用除外についても、労働者の健康確保に留意しつつ検討を行い、結論を得る。

さらに、労働時間規制の適用を現在除外されている管理監督者についても、適用除外制度の在り方の検討を進める中で、併せてその範囲の見直しを検討するとともに、深夜業規制の適用除外について、管理監督者の健康確保に留意しつつ検討を行い、結論を得る。

### 労働契約法制の整備【平成17年度中に検討、18年度結論】

労働契約法制の整備については、労働条件の最低基準を定めた労働基準法以外に労働契約に関する公正・透明な民事上のルールを明確にする必要があるとの認識の下に、平成17年9月以降、厚生労働大臣の諮問に基づき、労働政策審議会において今後の労働契約法制の在り方について検討が開始されている。

上述した労働時間規制の適用除外制度について検討を進めていくためにも、労働契約法制の在り方についての検討は、必要不可欠であると考えられる。

労働契約法制は、民法の特別法として、契約当事者である労使双方の意思（労使自治）を可能な限り尊重する必要があること等の点に留意しつつ、労働政策審議会における議論を深め、労働契約法制の在り方について、引き続き検討を行い、その結論を得る。

## II 検討内容に対する意見

以下では「労働契約法制及び労働時間法制の在り方について」（正確には、平成18年6月27日開催の第59回労働政策審議会労働条件分科会に提出された補充版）をもとに、当会議としての意見を述べる。ただし、意見の内容はそのすべてにわたるものではなく、以下で言及しなかった問題についても、当会議としてこれに同意しているという意味ではない。

### 1 第1 検討の趣旨

予測可能性の低さが問題点として指摘されているが、予測可能性の向上に関する手法についても十分留意すべきである。たとえば、強行規定によるルールの明確

化は、予測可能性を一般に高めるものの、柔軟な対応を困難にする。なかでも、杓子定規な一律規制には問題が多い。予測可能性をいうのであれば、規制を新たに課す場合においても、それが人事労務とかかわる実務にどのような影響を与えるのか、また、実務が新たな規制にどう対応することが予測されるのか等、規制の費用対効果の検証を含め、事前評価を徹底して行うべきである。

## 2 第2 検討の視点

### 【労働契約法制】

#### 総則事項

- 「労働契約は、労働者及び使用者が実質的に対等な立場における合意に基づいて締結され、又は変更されるべきものである」とあるが、それが仮に労働者の個別同意がない限り、労働条件の変更ができないという趣旨を含むのであれば、就業規則に関する確立した判例法理（秋北バス事件＝昭和43年12月25日最高裁大法廷判決ほか）に照らしても、疑問がある。
- 「使用者は、労働者が安心して働くことができるように配慮するとともに、労働契約において、雇用形態にかかわらずその雇用の実態に応じ、その労働条件について均衡を考慮したものとるようにする」とあるが、職務給（仕事給）がいまだ制度として定着していない我が国の現状においては、慎重な配慮が必要となる。また、限られた人件費のなかで、正社員・非正社員間の均衡処遇を実現するためには、正社員の労働条件を一方で引き下げることが必要になるが、労働条件（就業規則）の不利益変更が容易には認められない現状においては、それも難しい。さらに、こうした制約の下では、法律による均衡処遇の強制がかえって非正社員の雇用機会の減少を招く可能性があることにも十分留意すべきである。

#### 就業規則で定める労働条件と労働契約の関係等の明確化

- 就業規則については、それが「労働基準法を遵守して」作成又は変更されたものであることが個別労使間における合意を推定するための要件とされているようであるが、届出や周知については、使用者がこれを失念することも希ではない（事業場を新たに設置した場合や、就業規則の改正が頻繁に行われる場合には、その可能性が高くなる）。そうした場合についても、法定要件を充足していないことのみを理由として、一律に合意の推定を認めない（就業規則の効力を否定する）というのであれば疑問であり（届出や意見聴取については、判例法理の現状に照らしても、これを要件とす

ることには問題がある)、その内容が合理性を有し、かつ、予測可能である場合には、周知を欠く就業規則についても、合意を推定する等、適切な措置が講じられるべきである。

- 過半数組合又は過半数代表者との間で合意が存在する場合に、上記の合意があったものと推定するとの考え方は基本的に理解できる(ただし、過半数組合が「当該事業場の労働者の見解を求めた」か否かについてまで、使用者の側で確認することには困難がある)。しかし、過半数組合や過半数代表者が就業規則の変更同意していない場合であっても、就業規則変更の合理性が一概に否定されるわけではない。したがって、過半数組合等との合意は、合意推定(就業規則の合理性推定)のための十分条件とはなり得ても、必要条件とはならないことを明確にすべきである。
- なお、過半数代表者の選出過程が、多様な労働者の意思が反映される仕組みになっているのであれば、過半数代表者が「複数」でなければならない必然性はない。過半数代表者の「複数」選出を事実上強制するような一律規制の愚は避けるべきである。

### 重要な労働条件に係るルールの明確化

- 出向や転籍について、書面による明示・説明(転籍の場合には承諾を含む)が行われることは確かに望ましいこととはいえ、書面による明示・説明を一律に効力要件とすることには疑問があり、特に中小企業に対してこれを等しく要求することにはそもそも無理がある。たとえば、口頭による明示・説明であっても十分な明示・説明が行われたといえる場合には、出向命令等の効力を否定すべき理由はない。
- 採用内定の取消しや試用期間中の解雇を始めとして、労働生活のさまざまな局面において権利濫用法理のルール化が図られようとしているが、一口に権利濫用とはいっても、転勤命令権のように判例により本来の権利濫用法理に近い考え方がこれまで採用されてきたもの(東亜ペイント事件=昭和61年7月14日最高裁第二小法廷判決は「当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではない」とする)と、解雇権のようにそうではないものがある。

このような違いを法文上明確にすることは、それほど簡単なことではなく、法制化に当たっては、慎重な配

慮が求められる。こうした相違点を曖昧にしたまま、安易に法文化に踏み切ると、無用の紛争を惹起する可能性もある。

- また、企業が採用しやすい環境をつくるためには、事業開始後又は採用後の一定期間にかぎり、解雇規制の適用を除外するといったアイデアも考えられる(平成12年12月12日の行政改革推進本部規制改革委員会「規制改革についての見解」を参照)。その意味で、「試用期間中の解雇についても、解雇に関する一般的なルール(客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものととして、無効とする)が適用されることを明確にすることには慎重であるべきである。
- 他方、懲戒権の行使については、「労働者の行為の性質、態様等に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものととして無効とするものとする」ことに、特段の異論はないものの、労働協約又は就業規則の根拠を一律に必要とする(こうした根拠なしに懲戒処分を行った場合には、無効とする)ことには疑問がある(なお、裁判例の傾向に照らしても、人事権の行使としての降格(職位の引き下げ)にまで、就業規則の根拠を求めることには問題がある)。

特に懲戒解雇については、いかなる非違行為に対して懲戒解雇が行われるかを事前に予測することは十分に可能であり、根拠規定を欠くことのみを理由として、これを無効とすることは問題である。

前述したように、就業規則について周知や届出を失念した場合においても、同様に無効とするというのであれば、なおさらである。

最高裁判決に、同旨の先例(フジ興産事件=平成15年10月10日最高裁第二小法廷判決。なお、就業規則の周知措置を講じたか否かについて、審理をやり直すため、原審に差し戻された本件の場合、懲戒解雇が就業規則に定める懲戒解雇事由に該当するものであったことは、原審及び一審のいずれにおいても、まったく疑問視されていなかった)があるとはいえ、判例をそのまま法文化するだけでは、立法の意味がない。

実務上、疑問のある判例法理については、あえて立法によるルールの明確化を行わないという考え方も、政策判断としては必要といえよう。

### 労働契約の終了の場面のルールの明確化

- 普通解雇について、従前、最高裁は「普通解雇事由がある場合においても、使用者は常に解雇しうるものではなく、当該具体的な事情のもとにおいて、解雇に処することが著しく不合理であり、社会通念上相当なもの

して是認することができないときには、当該解雇の意思表示は、解雇権の濫用として無効になるものというべきである」(高知放送事件=昭和52年1月31日最高裁第二小法廷判決)と判示して、解雇が就業規則等に定める解雇事由に該当すると認められる場合には、解雇が著しく合理性を欠く場合にのみ、これが解雇権を濫用したものとして無効になるとの考え方を、少なくとも一般論としては採用してきたということが出来る(東芝柳町工場事件=昭和49年7月22日最高裁第一小法廷判決も、解雇が就業規則に定める解雇事由に該当する場合には「解雇が著しく苛酷にわたる等相当でないとき」に限り、解雇権を行使することができないとする)。

しかし、平成15年の法改正により、労働基準法が18条の2において「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と規定して以降、このことがかえって不明確になったともいえる。

そこで、解雇ルールの明確化をいうのであれば、解雇が労働協約や就業規則に定める解雇事由に該当するといえる場合には、労使自治(当事者の取決め)を尊重する観点から、原則として解雇を有効とする考え方を明確にすべきであると考ええる。

- また、整理解雇については、その態様が現実にはきわめて多様であり、解雇の効力判断においても考慮すべき要素が事案ごとに異なることに留意する必要がある(たとえば、雇用契約終了後の当面の生活維持や再就職の援助という点で相応の配慮がなされた、ナショナル・ウェストミンスター銀行事件=東京地裁平成12年1月21日決定では、解雇回避措置は判断要素とされていない)。

したがって、事案に即した当事者の意思に合致する柔軟な判断を可能にするためにも、法令で考慮すべき要素をあらかじめ特定することは避けるべきである。

- 解雇紛争の労働審判又は裁判による金銭的解決については、労使双方による申し出を可能にする方向で検討が行われるべきである。また、その際、金銭的解決の額が恒常的に高い水準にとどまり、正社員としての雇用が企業にとって大きなリスクとなることで、使用者がかえって採用に消極的になったり、これまで解雇が判例上有効とされていたような場合にまで金銭的解決が事実上強制されることがないよう、適切な配慮が払われるべきである。
- 「労働者の軽過失により使用者に損害が発生した場合には、使用者は労働者に対して求償できないこととする」とあるが、金銭出納業務等その職務内容によっては軽過失であっても、求償を認めることが相当と考えられる場合もあり、一律にその可能性を否定すべ

きではない(なお、求償問題は、労働契約の終了以外の場面においても生じ得る)。

- 「使用者は労働者に対して執拗な退職の勧奨及び強要を行ってはならないこととする」とあるが、その背景には、裁判所が解雇(特に労働者の勤務成績等を理由とする普通解雇)を容易には認めないという現実もある。こうした現実を直視せず、退職勧奨・強要のみを問題視することには疑問があるほか、退職勧奨・強要とは何かをめぐって、新たに紛争が発生するという問題もあり、一律規制は極力避けるべきであると考ええる。

### 有期労働契約をめぐるルールの明確化

- 働き方が多様化するなか、期間の定めのない労働契約が原則であり、期間の定めのある有期労働契約は例外とする考え方は、時代の流れに合わないものとなっている。

このような観点からみた場合、「労働契約の締結に際し、使用者は有期契約とする理由を示すとともに、その契約期間を適切なものとするよう努めなければならないものとする」ことや、「有期労働契約が更新されながら一定期間(例えば、1年)又は一定回数(例えば、3回程度)を超えて継続している場合において、労働者の請求があったときには、使用者は期間の定めのない契約の優先的な応募機会の付与を行わなければならないこととする」ことは妥当性を欠くといわざるを得ない。

- 仮にこのような規制が法制化された場合、使用者がその適用を避けるために有期労働契約を更新しない等の行動に出ることは、十分に予測されることであり、これにより有期契約労働者の雇用がかえって不安定なものとなることは見やすい道理である。
- 厚生労働省の最近の調査結果(平成17年有期労働契約労働に関する実態調査)をみても、有期契約労働者の多くが契約期間満了後に希望しているのは、契約の更新(60.0%)であり、現在の会社で正社員として働くこと(8.9%)では必ずしもない。

また、契約の更新を希望する有期契約労働者の「継続して勤めたい期間」としては、これを1年超とする者が87.6%と9割近くを数え、3年超や5年超とする者もそれぞれ57.7%、34.3%と、相当数に上っている。

さらに、有期契約とする理由としては、業務が一時的・臨時的なものであること等の理由が考えられるが、業務の恒常性についても、正社員と比較して「より恒常的である」か「同じである」とした者が合計で約3分の2(66.6%)を占めており、先にみた検討内容は、そのいずれもが現実から大きく乖離したものとなっている。

以上の調査結果に照らしても、現在の検討内容に

は問題が多いといわなければならない。

## 国の役割

- 「国が、必要に応じて労働契約法の解釈を明らかにした上で、個別労働関係紛争解決制度の活用を含め、関係者に対する必要な助言、指導等を行うことができるようにすることについて、引き続き検討する」とあるが、労使間の合意に基づくことを基本とする労働契約の内容に、行政が過度に介入することは、労使自治を損なう恐れがあり、疑問である。

## 【労働時間法制】

### 時間外労働の削減等

- 法定休日の追加的付与にせよ、割増賃金の引上げにせよ、これに代わる休日(代償休日)の付与にせよ、企業に新たなコスト増をもたらす点ではまったく違いはない。また、割増賃金を引き上げた場合、企業が割増賃金の算定基礎となる賃金を低く抑えることが容易に予測されるが、その結果、収入の維持増加を図ろうとする労働者が多くなれば、かえって残業時間が増える可能性もある。
- 確かに、アメリカでは、週40時間を超える場合における割増率が5割と日本のそれを上回っているが、一方では全労働者の約40%がこうした規制の適用を除外されているという事実にも目を向ける必要がある。したがって、割増賃金の引上げを図る場合には、一方で適用除外の範囲を大幅に拡大することが必要になると考える。

### 年次有給休暇制度の見直し

- 「子供の看護等突発的な事由でも、年次有給休暇制度本来の目的に沿った利用を阻害することなく年次有給休暇を活用することができるようにする観点から、労使協定により、日数を限定し(たとえば、5日程度)、具体的な運用を取り決めた事業場においては、時間単位で年次有給休暇を取得することができるようにすることとする」とあるが、育児・介護休業法16条の2以下に定める子の看護休暇との関係が明確ではない。  
子の看護休暇は、法律上、年次有給休暇以外の休暇として制度化されており、公務員の例に倣い、これを有給の特別休暇としている企業も少なくなく、そうした企業に対しても、一律に子供の看護等突発的な事由による時間単位の年次有給休暇の付与を可能にするという趣旨であれば、疑問である。

また、時間単位の休暇付与は、かえって年次有給休暇の取得率の低下を招く恐れがあることにも留意す

る必要がある。

## 自律的労働にふさわしい制度の創設

- 冒頭にみたように、「3か年計画(再改定)」は「アメリカにおけるホワイトカラー・エグゼンプション制度等を参考にしつつ、現行の専門業務型及び企画業務型の裁量労働制の対象業務を含め、ホワイトカラーの従事する業務のうち裁量性の高い業務については、労働者の健康に配慮する措置等を講ずる中で、労働時間規制の適用を除外する制度について、その検討を着実に進め、結論を得る。その際、深夜業規制の適用除外についても、労働者の健康確保に留保しつつ検討を行い、結論を得る」としている。

したがって、ここにいう「自律的労働にふさわしい制度」においても、それが「現行の専門業務型及び企画業務型の裁量労働制の対象業務」をその範囲に含むものでなければならないことはいうまでもないが、検討内容をみるかぎり、この点が明確にはなっていない。

- 「使用者から具体的な労働時間の配分の指示を受けることがない者であること」との要件は、「当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務」を対象業務として定める現行裁量労働制とリンクするものではあるが、このように対象労働者が具体的な労働時間の配分について指示を受けることがない以上、「対象労働者は、いつでも通常の労働時間管理に戻ることができることとする」のは、使用者に不可能を強いることになる。

また、業務の性格がこのように高度の裁量性を基本とするものである以上、本人同意を要件とすることもこうした業務にはなじまない(同意しなかった者については、これを通常の労働時間管理が可能な業務に就かせる以外にはなく、大学教員を始めとして、専門業務型裁量労働制の対象労働者については、それが不可能な場合も少なくない)。

- 新たな制度を創設したとしても、要件を厳格に規定するあまり、それが利用されない(利用できない)というのでは意味がない。自律的労働にふさわしい制度を創設するというかぎりは、文字どおりその名に値する制度の創設が必要になる。
- 以上のほか、深夜業規制の適用除外についても併せて検討を行い、以下に述べる管理監督者を含め、適用除外を認める方向で結論を得るべきである。

## 管理監督者の範囲の明確化

○ 労働基準法41条2号は、「事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者」について、同法に規定する労働時間、休憩及び休日に関する規定を適用しない旨を規定しているが、同法施行後間もない時期に出された次官通達(昭和22年9月13日発基17号)以来、「監督又は管理の地位に存る者とは、一般的には局長、部長、工場長等労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場に在る者の意であるが、名称にとらはれず出社退社等について厳格な制限を受けない者について実体的に判別すべきものであること」とする解釈がほぼ維持されたまま、今日に至っている。

「管理監督者の範囲については、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者として通達で規定しているところである」とあるのも、このことを指しているものと思われる。

○ しかし、一般に管理の地位にある者(管理者)とは課長以上の者をいい(注1)、監督の地位にある者(監督者。以下、管理者と併せて「管理監督者」という。)とは係長、班長、組長等をいう(注2)のであって、部長クラス以上の者を念頭に置いた上記の管理監督者に関する解釈は、狭きに失するといわざるを得ない。

厚生労働省が先に実施したアンケート調査(対象は裁量労働制の導入事業場)においても、管理監督者の職位としては、これを課長クラスとしたものが63.5%と最も多く、課長代理クラスを含めれば70%を超えるものとなっている(注3)。

また、管理監督者が部長クラス以上の者のみを指すというように要件が厳格になれば、仮に副部長クラスの者を対象に自律的な労働時間制度が新設されたとしても、意味がない(課長クラスの者が対象から外れるとすれば、かえって規制強化になる)。東京商工会議所が実施した「平成18年度労働政策に関するアンケート調査」結果において、「現行の管理監督者の要件が厳格になるなら、新しい自律的な労働時間制度の導入は不要」とする企業が全体の3割強(31.4%)を占めるものとなったのも、こうした考え方に基づくものと思われる。

さらに、「3か年計画(再改定)」は、先にみたように、労働時間規制の適用除外制度の整備拡充の観点から、管理監督者の範囲についてその見直しを検討するよう求めたものであることにも留意する必要がある。

○ したがって、「管理監督者の基本的な要件については労働基準法において規定することとする」とあるが、仮に管理監督者の基本的要件を法律上定めるとしても、以上に述べた実態等を踏まえることは当然必要であり、その範囲が従前の解釈にとらわれることなく、より実務の現状に即したものとなるよう要件の明確化が図

られるべきである。

(注1) 職業安定法施行規則20条2項は、求職者からの手数料徴収が可能とされる経営管理者を「会社その他の団体の経営に関する高度の専門的知識及び経験を有し、会社その他の団体の経営のための管理的職務を行う者」と定義するとともに、通達(民営職業紹介事業の業務運営要領)で、その意義を「一般的に、部長以上の職にある者、例えば、役員、部長のほか、企画室長、社長室長、エグゼクティブ・バイスプレジデント、ゼネラルマネージャー等部長以上の職に相当するものがこれに該当する。なお、幹部候補社員など、現に経営のための管理を行わない者は、これに含まれない」と具体化している(なお、上記の定義を維持したまま、年収要件は、1200万円超から700万円超に変更され、現在に至っている)。

しかし、平成11年の職業安定法改正前においては、経営管理者(有料職業紹介事業が認められていた29職業の一つ)の意義が「一般的に、課長以上の職にある者、例えば、役員、部長、課長のほか、企画室長、統制室長、社長付調査役、副部長等がこれに該当する。したがって、幹部候補生社員など、現に経営のための管理を行わない者は、ここに含まれない」とされていたことにも注意する必要がある。

(注2) たとえば、東京都職業能力開発協会は、監督者訓練の対象者を「第一線監督者」として、これに「係長、班長、組長等」が含まれることを明らかにしている。なお、税理士法施行規則2条の4における管理監督的地位に関する定め(係長以上の職等とする)を併せ参照のこと。

(注3) 管理監督者の地位	(N=820)
支社長・事業部長・工場長クラス(または同等待遇)	7.7%
部長クラス(または同等待遇)	11.2%
部次長クラス(または同等待遇)	3.5%
課長クラス(または同等待遇)	63.5%
課長代理クラス(または同等待遇)	7.6%
その他	5.4%
無回答	1.1%

#### 現行裁量労働制の見直し

○ 「専門業務型裁量労働制については、対象業務が客観的に明確なものに限定されているため個別の労働者の同意は要件としていないところであるが、労働者の納得性を高めるためにこれを要件に追加することも

【30頁に続く】

# 労働政策に関する要望

2006年7月13日

## 東京商工会議所

わが国経済は、地域や中小企業にばらつきがあるものの大企業を中心に安定的な景気回復への動きを示しており、デフレ脱却に向けて着実に前進している観がある。雇用環境についても最悪の状況は脱しつつあり、これまで経営維持に努めてきた企業は退職期を迎えた団塊世代への対応とも相俟って、新卒者を中心に積極的に採用拡大を図っており、人材の不足感は高まっている。

しかし、昨年わが国の人口は初めて減少に転じるなど、予想を上回るスピードで進行する少子化の影響は大きく、本格的な人口減少社会を迎えて労働力の減少は避けられない状況にある。今後ともわが国の産業・経済を活性化させ、持続的成長を維持していくためには、労働力確保の観点から多様な人材の活用を図るとともに、意欲や能力のある者が活躍して社会の支え手となるよう、労働環境の整備を進めていくことが重要である。

わが国企業の99.7%を占めかつ雇用の約7割を支えているのは中小企業であり、将来にわたって新たな雇用の受け皿として、新規産業の創造、育成の担い手として成長・発展していくためには、労働分野の諸制度の見直しや整備が喫緊の課題である。

以上の認識のもと、今後の労働政策のあり方について下記のとおり要望する。

### 記

#### 1. 雇用形態の多様化や社会情勢に対応した労働法制の整備

##### (1) 労働契約法制のあり方について

現在検討されている労働契約法制は、従来の判例法理を確認・明文化するものから就業規則・労働条件の変更等に新たなルールを定めるものまで多岐にわたっているが、雇用システムの多様化・複雑化が進む今日、こうしたルールの共通化には自ずと限界があり、一律的・画一的な法規制にはなじまないものである。労働基準法のように使用者側のみ罰則を設けている法律とは根本的に考え方が異なるものであり、ルールの明確化ということで、使用者に一方的に義務や手続きを課すものであって

はならない。なお、契約にあつては、労使合意に基づくものであることが重要であり、労使双方が契約を締結しようとするインセンティブがなければ、実効性は上がらない。

##### (2) 労働時間規制の見直しについて

###### ① 新しい労働時間制度のあり方について

近年、労働者の働き方や価値観、ライフスタイルは急速に変化しており、就業形態も多様化する中、仕事を通じた自己実現や能力発揮を望み自律的な働き方が相応しい者については、一定の要件の下で労働時間規制の適用を除外する新たな「自律的労働時間制度」が必要である。導入にあたっては、わが国の雇用の7割を占める中小企業が採用できる現実的なものでなければならぬ。なお、併せて検討課題にあげられている管理監督者については、実態に即して判断することとされており、範囲や要件を狭める必要はない。

また、現行の裁量労働制についても、中小企業は制度への関心は高いものの、労使委員会の設置・運営など人事労務の専任者を配置する余裕のない企業にはかなり難しい要件であり、導入を見送るケースが多い。要件の緩和・手続の簡素化はもとより、対象業務の範囲の拡大など、中小企業でも活用できるよう改正すべきである。

###### ② 長時間労働を削減するための対策について

労働者への休日の付与や一定時間以上の時間外労働に対して現行以上に高い割増率を設定することが、労働者の健康確保や疲労回復、長時間労働の抑制に対して本当に実効性があるか非常に疑問である。また、中小企業にとっては大きなコスト増となるだけでなく、他の労働日にしわ寄せを招くだけで現場を混乱させる可能性もあり、法律による義務化は反対である。なお、年次有給休暇制度の確保策として提案されている使用者による時季指定についても、特に、中小企業においては、取引先からの突発的な受注があれば対応せざるを得ず、一律に規制を課すべきでない。

###### ③ 手待時間の取扱いについて

従来、手待時間は労働時間とされてきたが、手待時間のうち仮眠時間については労働時間とは認めない判例

が増加している。こうした実情を踏まえ、仮眠時間は労働時間から除外するなど、手待時間については見直しを行うことが適当である。

### (3) 最低賃金制度の見直しについて

#### ① 産業別最低賃金の廃止について

現行の産業別最低賃金は、地域別最低賃金に屋上屋を架すものであることから、早急に廃止すべきである。

#### ② 職種別設定賃金の必要性について

わが国の賃金に関するセーフティネットとしては地域別最低賃金が機能しているにもかかわらず、最低賃金法とは別の法的根拠を設けて創設しようとしている職種別設定賃金は、その具体的な内容が未だ不明なままであり、その必要性は認められない。また、産業別最低賃金廃止の条件として議論すべき問題でもない。

#### ③ 地域別最低賃金と生活保護額のあり方について

地域別最低賃金額について、生活保護額の水準並みに引き上げて整合性をとるべきとの議論があるが、労働の対価である地域別最低賃金は、社会福祉としての生活保護額と根本的に考え方を異にするものである。現行の生活保護額の水準についても様々な問題が指摘されており、最低賃金の方からのみ整合性を論ずるべきでない。

## 2. 多様な人材の活用について

### (1) 派遣労働者の活用促進について

労働者派遣法は、平成15年の改正により、一定の規制緩和がなされたものの、派遣労働者の常用代替の防止を法律の根幹に据えており、派遣の対象業務や派遣期間を厳しく制限しているため、派遣労働者の雇用の安定には繋がっていない。近年は就業形態や就労意識の多様化が進んでおり、幅広い分野において派遣労働者として継続して働くことを望む労働者は増加し、外部労働力を活用したい企業ニーズも増えている。派遣労働者の雇用の安定を図る意味からも、派遣労働のあり方を抜本的に見直し、派遣期間の制限の撤廃と対象業務の拡大を図るべきである。なお、派遣先と派遣労働者のミスマッチやトラブルの未然防止につながることから、事前面接については早急に認めるべきである。

### (2) 外国人労働者の活用について

わが国の産業・経済が引き続き活力を維持していくためには、専門的な技術分野の外国人労働者の受入れを拡大する必要がある。また、今後、わが国の経済社会や国民生活にとって不可欠な産業分野であるにも関わらず、労働力不足が予想される一定の分野においては、

健康や教育など社会的な受入体制の整備について検討を進めるべきである。特に不熟練・単純分野に従事する外国人労働者については、「労働許可制」による受入方法など一定の管理の下における制度について、具体的に検討すべきである。

### (3) 若年者・高齢者の雇用機会の促進等について

若年者については、新卒者を中心に雇用環境が改善し、フリーターも減少に転じており、景気回復とともに、企業の人材確保はさらに難しい状況になると考えられる。今後、潜在的な労働力の質を高め、雇用機会を増やしていくためには、学校教育や職業訓練などの能力開発が欠かせない。特に、労働かつ学習意欲のある若年者が、適切なキャリア形成を実現できるよう、省庁横断的な人材育成政策が求められる。

また、多様な若年者の雇用を拡大し、雇用のミスマッチを縮小するよう、現行の諸制度・施策(紹介予定派遣、トライアル雇用制度、日本版デュアルシステム等)を使いやすい制度に改善し、併せて、若年者に対する制度の周知徹底を図ることが重要である。

なお、高齢者雇用安定法の改正により65歳までの継続雇用制度が導入されたが、高齢者が定年後も豊かな経験や技術、技能を活かしつつ、自分に合わせた働き方をするためには、法律で一律に規制しても効果は期待できない。企業が求める能力・働き方とのマッチングの強化により就労機会を拡大し、高齢者の活用を促進すべきである。企業等OB人材マッチング制度においては、企業等のOBと企業への周知の徹底などによる支援の強化、トライアル雇用制度については、利用後の結果報告書の簡素化など利用企業の利便性の向上が必要である。

### (4) 改正男女雇用機会均等法への対応について

先の通常国会で成立した改正均等法には「間接差別」の概念が導入されたが、わが国では雇用の分野における裁判例がなく、まったく馴染みの無い概念である。中小企業の現場で解釈や対応を巡って混乱が起きないように、指針等の策定にあたっては十分な検討と配慮が必要である。

## 3. 企業の実態に即した制度の見直しについて

### (1) 雇用保険3事業の徹底的な見直し等について

雇用保険3事業については、手続きが煩雑で効率の悪い助成金制度や unnecessary 施設の建設だけでなく、経費の無駄遣い等の不祥事の発覚など、社会の強い批判を浴びており、解体的な見直しが不可避である。現在

行われている見直しによりある程度の成果が期待されるが、今後は事業の目的・手法の合理性等に対するチェック機能の強化や目標達成基準の厳格化など、徹底して制度の改革に取り組むべきである。また、万一に備えて積立てられている雇用安定資金についても、雇用保険3事業は1.5年分であるが、この基準についても引き下げる余地が大いにある。これらを見直すことにより、雇用保険3事業については保険料を引き下げ、事業主の負担軽減を早急に実現すべきである。

なお、雇用保険については、失業等給付事業における国庫負担のあり方について見直しが検討されている。しかし、本来失業は政府の経済政策・雇用政策にも大きく左右されるものであり、政府にもその責任の一端を担う義務がある。従って、費用の一部負担は当然であり、その必要性は今後とも変わらない。国庫負担については、労使の雇用保険料負担に多大な影響を与えるものであり、雇用環境の改善等を理由とした国庫負担の廃止等には反対である。

## (2) 胸部エックス線検査の義務化の廃止について

胸部エックス線検査（いわゆるレントゲン検査）は、既に結核予防対策としては必要性が殆ど無くなり、平成17年には結核予防法が改正され、原則として廃止されている。しかし、安全衛生法では、事業主に対して、定期健康診断の1項目として実施が義務付けられたままになっている。結核予防対策としての役割は終えており、罰則付きで事業主に実施を強制すべきでない。

## (3) 少子化対策について

近年、ようやく政府において人口減少問題の重要性が認識され、少子化対策の充実が検討されているが、未だ十分とは言い難い状況にある。将来のわが国の経済社会の支え手となる次世代の子供を育てることができる

よう、子育て世帯に対する経済的支援やニーズに応じたサービスの充実を図るだけでなく、社会全体として子育てを支援すべきであるという意識を醸成することが必要であり、政府の重点的かつ思い切った対策が求められる。なお、少子化対策拡充に必要な財源は、行財政改革による歳出削減の徹底等に対応するとともに、企業負担による就労と育児の両立支援政策を強めるだけでなく、一層の周辺環境の整備を進めるべきである。

## (4) 短時間労働者への厚生年金の適用拡大反対について

短時間労働者への厚生年金適用拡大は、短時間労働者を多数抱える産業・企業において労使折半の年金保険料負担が大幅に増加するだけでなく、保険料の負担増は中小企業経営を大きく圧迫し、現在多くの雇用者を抱えている労働集約型産業における雇用が失われることになる。単に年金の支え手を増やすための厚生年金の適用拡大は絶対に認められない。

## (5) 特定退職金共済に関する法的整備の促進について

企業における福利厚生の一つとして大きな役割を果たした適格退職年金（適格年金）が、平成24年3月末に廃止される。今後、公的年金はスリム化が避けられず、企業の年金・退職金は従業員の後生の所得の柱の一つとして重要性を増すものと考えられるが、現状における適格年金の移行先については、年金制度だけが中心となっており不十分と言わざるをえない。

適格年金の移行先として、企業規模に制約のない退職金制度が必要であり、早急に特定退職金共済がその受け皿の一つとして機能するよう要件や手続きを明確化するなど法的整備を急ぐべきである。



以上

# 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1万円以上です。「安全セン

ター情報」の購読のみしたいという方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1万円です（総会での決議権はありません）。賛助会員は、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。

● 中央労働金庫田町支店（普）7535803J

● 郵便振替口座00150-9-545940J

名義はいつでも「全国安全センター」

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

# 「整合化」に若干の進展 発動可能な濃度基準なし 関係閣僚会合は「幕引き」か？

## 小泉内閣の「総括」なし

9月8日、小泉内閣として最後の、第6回アスベスト問題に関する関係閣僚会合が開催された。

前回第5回は、昨年12月27日の開催で、ここで「アスベスト問題に係る総合対策」が取りまとめられたのであるから、総合対策の進捗状況及び次期内閣に引き継がれるべき課題等が整理され、小泉内閣としての総括が示されるものと考えられた。

しかし、当日配布され、公表された資料は、以下のような、一部施策についての各省庁ごとの報告書の寄せ集めであって、総合対策で示されながら積み残しとなっている課題の確認も含めて、内閣一閣僚会合としての文書は、何も示されなかった。

1. 石綿健康被害救済法に基づく申請受付・認定の状況について（累計）（環境省）
2. 石綿による健康被害の救済に係る事業主負担に関する考え方について（概要）
3. 「石綿健康被害救済法に基づく特別遺族給付金の請求・決定状況」及び「労災保険法に基づく石綿による肺がん・中皮腫の補償状況」について（厚生労働省）
4. 石綿の製造等の全面禁止について
5. アスベスト除去等の取組状況について（防衛庁、総務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、環境省）

## 6. アスベスト対策関係平成19年度概算要求額一覧

このことが、小泉内閣のアスベスト問題に対する取り組みの不誠実さ、でたらめさを端的に示していると考えられる。そして、阿部内閣においては、関係閣僚会合さえ開かれずに、政治的な幕引きがなされつつあるのではないかと危惧されるのである。

## 含有率0.1%基準の整合化

前号でみたアスベスト「原則禁止（ポジティブリスト化）」の9月1日施行については、これを「全面禁止」と称して報告されてはいるものの、「完全全面禁止」の目途・道筋については言及されていない。

さらに、石綿健康被害救済法とともに成立させたアスベスト関連四法の施行状況について、文書報告すらなされていないのである。

ここでは、前号の解説記事以降明らかになったことを紹介しておこう。

まず、労働安全衛生法令による、発がん物質規制の対象範囲を含有率「0.1%基準」にするという公約は、再度労働安全衛生法施行令及び労働安全衛生規則を改正することによって果たされることとなった。次頁囲みの内容の改正案要綱が、8月25日に労働政策審議会に諮問され、同日、「妥当と認める」との答申がなされた。これらの改正は、2006年12月1日施行の予定である。

労働安全衛生法施行令及び労働安全衛生規則の改正について  
(化学物質等に係る表示及び文書交付制度の改善関係)

平成18年8月 厚生労働省

1 趣旨

「化学品の分類および表示に関する世界調和システム」に関する国連勧告を踏まえた化学物質等に係る表示及び文書交付制度の改善を図るため、労働安全衛生法の改正が行われ、平成18年12月1日から施行される。

改正法では、表示・文書交付の対象物質を「健康障害を生ずるおそれのある物」だけでなく「危険を生ずるおそれのある物」に拡大することとされた。このため、表示・文書交付対象物質として、危険な物質を追加する等、国連勧告に対応して表示及び文書交付制度を改善するため、労働安全衛生法施行令等について必要な改正を行うものである。

2 改正の内容

(1) 労働安全衛生法施行令の改正

イ 表示対象物質の追加

譲渡・提供する際に容器・包装に、名称・成分等を表示しなければならない物として危険を生ずるおそれのある次の8物質を追加する。

エチルアミン、過酸化水素、次亜塩素酸カルシウム、硝酸アンモニウム、ニトログリセリン、ニトロセルローズ、ピクリン酸、1,3-ブタジエン

ロ 文書交付対象物質の追加

譲渡・提供する際に文書交付等により、名称・成分等を通知しなければならない物として、危険を生ずるおそれのある次の3物質を追加する。

次亜塩素酸カルシウム、硝酸アンモニウム、ニトロセルローズ

(2) 労働安全衛生規則の改正

イ 表示についての裾切値の変更

国連勧告に対応し、対象物質ごとの裾切値(当該物質の含有量がその値未満の場合、表示の対象としな

い)の見直しを行う。

人に対する変異原性がある物質	:0.1%	人に対する発がん性がある物質	:0.1%
呼吸器感受性がある物質(気体)	:0.2%	人に対する生殖毒性がある物質	:0.3%
その他の有害性がある物質	:1%		

ロ 文書交付についての裾切値の変更

国連勧告に対応し、対象物質ごとの裾切値の見直しを行う。

人に対する変異原性がある物質	:0.1%	人に対する発がん性がある又は疑われる物質	:0.1%
呼吸器感受性・皮膚感受性がある物質	:0.1%	人に対する生殖毒性がある又は疑われる物質	:0.1%
その他の有害性がある物質	:1%		

(3) 施行日及び経過措置

イ 平成18年12月1日施行。

ロ 新たに規制対象となる物質のうち、含有率が1%未満の物については、平成20年11月30日までの間は新制度による表示・文書交付の対象としない。

ハ 新たに規制対象となる物質のうち、在庫品については、平成19年5月31日までの間、改正政省令は適用しない。

改正建築基準法についても、ようやく9月15日になって施行令案が公表され、改正法の施行を10月1日とすることも明らかにされた。

施行規則の改正・告示については、大まかな案が示されてパブリックコメント手続が行われたのみ

で、本稿執筆時点(10月5日)では未だ公表されていないが、独自に入手した資料によると、告示によって、改正建築基準法令の規制対象は、以下のとおりとされる。

① 吹付け石綿

# 改正アスベスト関係法令の施行

② 吹付けロックウールでその含有する石綿の重量が当該建築材料の重量の0.1%を超えるもの

国会答弁を含めたこの間の姿勢とは裏腹に、曲がりなりに「0.1%基準」での整合化を図ったようである。

これで、環境省が、この7月にすでに公表してしまっている改正大気汚染防止法の解説—「建築物の解体等に係る石綿飛散防止対策マニュアル」([http://www.env.go.jp/air/asbestos/litter\\_ctrl/manual\\_td/full.pdf](http://www.env.go.jp/air/asbestos/litter_ctrl/manual_td/full.pdf))の記述を「1%」から「0.1%」に変更すれば、労働安全衛生法、大気汚染防止法、廃棄物処理法、建築基準法による、発がん物質としてのアスベストの規制対象となる含有率の基準が、化学物質管理促進法と同じ、0.1%で整合化される。

## 規制対象製品/建材等の整合化

規制対象の「整合化」は、含有率ばかりではなく、規制の対象となるアスベスト含有製品/建材等の範囲についても問題となっていた。

従来の関係法令の規制対象は、ほとんどアスベスト含有吹き付けのみであったと言ってもよいが、2005年7月1日に施行された石綿障害予防規則は、これに加えて、アスベスト含有断熱材、保温材、耐火被覆材を「石綿等の粉じんを著しく発散させるおそれのあるもの」として特別の規制対象とした。また、それら以外のアスベスト含有製品/建材等すべてを対象とした規制も設けている。これは、以下のように、レベル①～③という言い方をされている。各々の区分による規制の体系を示した別掲の図が、厚生労働省作成のパンフレットに掲載されている。

レベル①： アスベスト含有吹き付け

## 石綿障害予防規則による規制の体系

対象作業 実施すべき事項	石綿等を塗布し、注入し、又は張り付けた建築物等					
	① 石綿等が吹き付けられた建築物等 [レベル1]				② 耐火被覆材等の除去(粉じんを著しく発散させるおそれのあるもの) [レベル2]	③ ①、②以外の建材の除去 [レベル3]
	⑦ 耐火建築物又は準耐火建築物における除去	④ その他の除去	⑧ 封じ込め・吊りボルトを取り付ける等の囲い込み	⑤ ②以外の作業はレベル2相当		
事前調査	○	○	○	○	○	○
作業計画	○	○	○	○	○	○
計画の届出	○					
作業の届出		○	○	○	○	
特別教育	○	○	○	○	○	○
作業主任者	○	○	○	○	○	○
保護具等	○	○	○	○	○	○
湿潤化	○	○	○	○	○	○
隔離	○	○	○			
作業者以外立入禁止				○	○	
関係者以外立入禁止	○	○	○	○	○	○
注文者の配慮	○	○	○	○	○	○

②は、石綿含有保温材、石綿含有耐火被覆材、石綿含有断熱材を指します。

レベル②： アスベスト含有断熱材、保温材、耐火被覆材

レベル③： ①②以外のアスベスト含有製品/建材等

2005年7月1日の時点では、いずれの関係法令も、労働安全衛生法/石綿障害予防規則との整合性をとろうとはしなかったわけであるが、今回の改正法の施行によってどうなっただろうか。

改正大気汚染防止法施行令で、規制対象となる「特定建築材料」に、①アスベスト含有吹き付けに加えて、②アスベスト含有断熱材、保温材、耐火被覆材が追加された。法令上の規制内容は、次の4区分に応じた作業基準が定められている。

- (1) 特定建築材料が使用されている建築物を解体する作業((2)または(3)除く)
- (2) 特定建築材料が使用されている建築物を解体する作業のうち、②のアスベスト含有断熱材、保温材、耐火被覆材を除去する作業であって、特定建築材料を掻き落とし、切断、又は破碎以外の方法で除去する作業((3)を除く。)
- (3) 特定建築材料が使用されている建築物を解

改正大気汚染防止法令・マニュアルによる飛散防止対策

工 法	掻き落とし、切断、破砕による除去						掻き落とし、切断、破砕によらない除去	封じ込め、囲い込み※1		
	吹付け材		断熱材、保温材、耐火被覆材							断熱材、保温材、耐火被覆材
特定建築材					屋根用折版裏断熱材	煙突用断熱材	配管保温材			
除去方法	作業場内隔離	グループバッグ使用	作業場内隔離	グループバッグ使用	断熱材を折版に付けたままの除去	断熱材を付けたままの切断による除去	材料の原形のまま取り外す	非石綿部での切断による除去※1		原則として手直し
特定粉じん排出等作業届	要	要	要	要	要	要	要	通常不要	通常要	不要
隔離	シート	グループバッグ	シート	グループバッグ	床・壁養生※2	必要に応じて	不要	不要	必要に応じて	不要
前室設置	要	不要	要	不要	不要※2	必要に応じて	不要	不要	必要に応じて	不要
負圧除じん	要	真空掃除機による除じん	要	真空掃除機による除じん	不要※2	切断時に負圧にする	不要	不要	必要に応じて	不要
湿潤化	薬液等を使用	薬液等を使用	薬液等を使用	薬液等を使用	薬液等を使用	薬液等を使用	薬液等を使用	通常不要	必要に応じて	要
清掃	要	要	要	要	要	要	要	通常不要	要	要
本文記述箇所	6.1	6.1.5	6.1	6.1.5	6.1.5	6.1.5	6.2	6.2(2)	7	6.3

体する作業のうち、あらかじめ特定建築材料を除去することが著しく困難な作業

(4) 特定建築材料が使用されている建築物を改造し、又は補修する作業

石綿障害予防規則のように、レベル①とレベル②で規制の内容に差を設けるのではなく、②アスベスト含有断熱材、保温材、耐火被覆材についてのみ、当該特定建築材料を原形のまま取り外すなど、掻き落とし、切断、又は破砕以外の方法で除去する場合(2)を想定した規制を置いている。

前述の「建築物の解体等に係る石綿飛散防止対策マニュアル」に、次頁掲載の図が、「石綿粉じん飛散防止対策の一覧」として示され、各々の場合に対応した詳しい解説がなされている。

また、大気汚染防止法令では、レベル③に相当するその他のアスベスト含有建材に対する一般的な規制が定められていないが、図の最右欄に記載

するような飛散防止対策を取るよう、指導することが予定されているということである。

改正廃棄物処理法では、「特別管理産業廃棄物」としての「廃石綿等」に、従来からアスベスト含有吹き付けだけでなく、保温材も含まれていたが、改正政省令によって、断熱材、耐火被覆板も追加された。これで石綿障害予防規則のレベル①とレベル②に相当する部分を包含することとなったが、レベル①とレベル②で規制内容に差や何らかの区分を設けてはいない。等しく「廃石綿等」としての規制が加えられる。

また、レベル③に対応するものとして、「石綿含有一般廃棄物」及び「石綿含有産業廃棄物」に対して、「収集、運搬、処分等の基準」の規定等が置かれたことは、前号56頁記載のとおりである。

筆者は、法令による規制の体系としては、レベル①とレベル②を区別するのではなく、等しく「飛散性の高い」アスベスト含有製品/建材としての規制を加えるのが適当であると考えている。また、「レベル」という言葉自体、作業環境管理基準等関連する他の仕組みで別のかたちで使用されていたりもするので、使わない方がよいと考えている。

レベル③に対しては、「非飛散性」アスベスト等という用語が使用される場合があるが、適切な飛散防止対策をとらずに除去等の作業を行えば、当然アスベスト粉じんが飛散するのであって、飛散防止対策をとる必要性を強調するためにも、「非飛散性」という言葉は使用すべきではない。また、同じ趣旨

から、できるだけわかりやすい対策の原則を示すべきであって、規制の対象外という取り扱いにすべきではない。

したがって、「飛散性の高い」アスベスト含有製品/建材と「その他」のアスベスト含有製品/建材に、大きく二区分して、対策の原則を示すというアプローチがわかりやすく、適切であると考えている（より具体的詳細な場合ごとの対策をガイドラインやグッド・プラクティスとして示すことを排除する意ではない）。

これらに対して、改正建築基準法令は、レベル①—アスベスト含有吹き付けの一部として、吹き付け石綿とアスベスト含有吹き付けロックウールのみを対象とした新たな規制を導入したものである。

なお、いずれの法令も、建築物だけでなく、工作物も規制対象とすることで整合化が図られた。

### 改正建築基準法令の概要

入手した政省令・告示の内容を踏まえた、改正建築基準法令による規制の主要な枠組みは以下のとおりである。

- ① 増改築時には、原則的として石綿の除去を義務づけるが、増改築部分の床面積が増改築前の床面積の1/2を超えない増改築時には、増改築部分以外の部分について、封じ込めや囲い込みの措置を許容
- ② 大規模修繕・模様替時には、大規模修繕・模様替以外の部分について、封じ込めや囲い込みの措置を許容
- ③ 封じ込め及び囲い込みの措置の基準策定

建築基準法第12条第1項に基づく、不特定多数の人が利用する劇場や映画館、ホテル、病院、百貨店、飲食店、共同住宅等の「定期調査報告書」の様式に、吹き付け石綿とアスベスト含有吹き付けロックウールのみが対象ではあるが、「石綿を添加した建築材料の調査状況」欄が設けられ、該当建築材料、飛散防止措置、措置予定の有無等をチェックするようになるものの、確認された資料・情報をもとにする限りでは、これを活用して、「報

告聴取・立入検査を実施」したり、「アスベスト飛散のおそれのある場合に勧告・命令等を実施」しようということではないようだ。

あくまで、増改築や大規模修繕・模様替を行う段になって初めて発動される規制であって、その場合に法令で定める措置を適正に実施しない場合には、報告聴取・立入検査や勧告・命令等も実施するということが考えられているようなのである。

### 住宅性能表示基準等の改正

改正法令施行に合わせて、住宅品質確保促進法に基づく「日本住宅性能表示基準・評価方法基準」にも、アスベスト関連項目が盛り込まれた。

改正表示基準では、「6. 空気環境に関すること」に、「6-4石綿含有建材の有無等」、「6-5室内空気中の石綿の粉じんの濃度等」が追加され、建材の名称、石綿含有率、使用部位、採取条件、分析条件、居室内空気中の石綿粉じん濃度等を表示するようになっている。対象となる石綿含有建材は、申請者自らが測定を行うと選択した建材を含めることは可能だが、やはり吹き付け石綿とアスベスト含有吹き付けロックウールのみを想定している。

改正評価方法基準の方では、石綿粉じんの採取方法・係数方法が（関係法令で）定められていないとして、関連するJIS等を参考に設定。

室内濃度指針についても、同様に（関係法令で）定められていないと言及しながら、独自の指標は示していない。したがって、「評価」はなされない仕組みになっているようだ。

### 室内濃度指針0.3f/1の提案

実は、国土交通省の社会資本整備審議会建築分科会にアスベスト対策部会が設置され、2005年12月12日に「建議『建築物における今後のアスベスト対策』」がまとめられたと発表されており、その概要のひとつに、「室内空気中のアスベスト繊維濃度の指標を検討することが必要」との項目があげられている（[http://www.mlit.go.jp/kisha/kisha05/07/071212\\_2\\_.html](http://www.mlit.go.jp/kisha/kisha05/07/071212_2_.html)）。

## アスベスト関連主要四法令の「整合性」等の検討

		労働安全衛生法・ 石綿障害予防規則	大気汚染防止法	廃棄物処理法	建築基準法
改正法令施行日		2006年9月1日 改正政省令施行	2006年10月1日 改正法令施行	2006年8月9日 改正法令施行	2006年10月1日 改正法令施行
含有率基準		0.1%超含有	意図的含有・1%超 含有→0.1%へ？	0.1%超含有	0.1%超含有 (吹付ロックウール)
石綿 含有 吹付	吹付アスベスト 吹付ロックウール 吹付パーミキュライト等	レベル①規制	特定建築材料	特別管理 産業廃棄物	アスベスト含有吹 付の一部のみ対象
	石綿含有保温材、 耐火被覆材、断熱材	レベル②規制			規制なし
上記以外の石綿含有 製品/建材		レベル③規制	(行政指導)	収集・運搬・処分等 の基準	
濃度基準		屋内作業環境基準 150f/l	工場敷地境界基準 10f/l	現行基準なし	現行基準なし
		屋外作業環境基準	建築工事現場基準 一般環境基準	廃棄物処分場基準	室内環境基準 (0.3f/l基準提案)

この建議を踏まえて、アスベスト濃度測定委員会が参集され、2006年3月付けで、「アスベストによる健康障害対策に関する緊急研究 建築物室内のアスベスト濃度指標の検討報告書」がまとめられているはずなのであるが、未だに公表されていない。

同委員会には、名取雄司委員(中皮腫・じん肺・アスベストセンター)から、0.3f/lとする建築物内の石綿濃度指針案が提案されたものの、採用されてはいない。今後の検討のためにも、提案の内容・根拠や委員会での議論の経過・内容・結論等が、速やかに正式に公表されるべきである(この提案は、報告書本体とは切り離して別冊に収められている模様である)。

### 発動可能な濃度基準なし

いわゆる濃度基準等については、現在、法令で策定されているのは、労働安全衛生法令による「屋内作業環境基準(管理濃度)」=150f/l、及び、大気

汚染防止法令による「敷地境界基準」(アスベスト粉じん発生施設と周辺環境との敷地境界における規制基準)=10f/l、の二つだけである。

これらはいずれも、アスベスト含有製品製造工場を主眼としたものであって、新たな製造等が原則禁止されたことから、現実発動される場面はなくなっているのである。

そして、必要とされるような濃度基準等を定めている法令は未だひとつもない。

建築物等の解体・改修等作業を含む「屋外作業環境基準」としては、厚生労働省は2005年3月31日付け基発第0331017号「屋外作業場等における作業環境管理に関するガイドライン」を示して行政指導を行っている。

ILOアスベスト条約(第162号)は、アスベストにさらされるすべての事業場に適用される曝露限界その他の曝露基準の設定を定めているが、「屋外作業環境基準」が設定されていないことは、日本がILO条約を批准できない大きな理由のひとつで

あった。厚生労働省は、ガイドラインによる行政指導でも批准は可能と判断したようであるが、法令による定めは未だにない。

大気汚染防止法令では、建築物等の解体・改修等作業現場と周辺環境との敷地境界基準や一般環境基準、廃棄物処理法令では、廃棄物処分場と周辺環境との敷地境界基準等が問題となろう。

室内環境基準と密接に関連するものとして、アスベスト含有吹き付け等の除去等作業を終了した後の、養生の撤去等を許可する(クリアランス)基準、当該建築物等への人々の再入場・再利用許可基準といったものも考えられる。

まったく目的や性質が異なるうえに、基準設定当時の科学的知見等の歴史的束縛をひきずった(端的に言って時代遅れの)、アスベスト製品製造工場と周辺環境との敷地境界基準をもって、室内環境基準等の代替をさせることはできない。

にもかかわらず、例えば学校等にアスベスト含有吹き付け等がみつかって大気中のアスベスト粉じん濃度が測定され、工場敷地境界基準や屋内作業環境基準と比較して低いから「安全」云々というたわごとがまかり通っているのが現実である。

であるからこそ、前述のアスベスト濃度測定委員会における議論等もオープンにして、各種考えられる濃度基準等についての統一的な考え方、必要性和実効性を含めた規制のあり方等について、省庁の垣根を越えて早急に整理し、方針を確立する必要があるのである。

### アスベスト対策基本法が必要

国のアスベスト関係法令が改正され、施行されつつある。その周知・執行・遵守を確保することは、重要な課題である。

しかし、各種法令を遵守していれば、アスベストによる健康被害防止に万全の対策を尽くしているとは到底言い難い状況は相変わらずである。

### 既存アスベスト対策：問題点

- **ノンアスベスト社会実現の「戦略」の不在**
  - 基本原則や目標、方針、体制
  - 総合的・段階的対策
- **省庁間・法令間に「隙間」**
  - 石綿含有製品等に関する情報が整備されていない
  - 解体・改修時にならないと規制発動せず
  - 廃棄物処理対策はまったく不十分
  - 一般消費財等の対策は無策に等しい
- **省庁間・法令間の「整合性」の欠如**
  - 「石綿含有」定義の違い(1%超:0.1%以上)
  - 特別の対策必要な「飛散性石綿」の範囲の違い
  - 「非飛散性石綿」対策はきわめて不十分
- **規制等の周知・遵守徹底、執行体制上の諸問題**
  - 不安全な工事は何もしないよりも被害拡大の可能性

© JOSHRC

### 既存アスベスト対策の原則(私案)

- 全てのアスベスト含有製品等を対象とする
- 把握・管理・除去・廃棄等を一貫した対策をたてる
- 有害性・飛散性等による優先順位付け
  - 有害性(青・茶石綿含有製品)
  - 飛散性(吹き付け、保温材・断熱材・耐火被覆板等)
- 上記(特別管理が必要な石綿等)の取り扱いには認可を受けた業者、それ以外は粉じん飛散防止の一般原則の徹底
- 利用状況(不特定多数者の利用の有無・頻度等)による優先順位付け
- 封じ込め、囲い込みは「管理」対策のひとつであって「措置済み」ではないことの徹底(「除去」するまでの管理計画)
- 計画的・段階的・継続的取り組み(年次計画の作成)
- 情報公開/関係者の教育・参加/人材・財政的裏付け

© JOSHRC

企業や自治体においては、法令の隙間や不十分さを埋める独自の方針や対策の確立が求められている。この間、独自の条例を展開してきた自治体では、法令改正との整合性を図る必要もあろう。

とくに、既存アスベストの把握・管理・除去・廃棄等といった一貫した流れのなかで、いつ、誰が、どのように把握するののかという点は、相変わらず、石綿障害予防規則が事業主に一定の義務づけをしている他は、何も定められていない状況が続いている。

「アスベスト対策基本法」の制定以外に、現行法令の問題点を克服した総合的対策を確立する道はないと考えられる。別掲のスライドは、筆者が講演等で使用しているものだが、参考にしていただければ幸いである。

課題を山積みにしたまま、「関係閣僚会合」が幕引きされ、再びすべてが縦割り行政にゆだねられていくことですすわけにはいかない。

基発第0823004号  
平成18年8月23日

都道府県労働基準局長殿  
厚生労働省労働基準局  
安全衛生部化学物質対策課長

## 労働安全衛生法施行令の一部を 改正する政令及び石綿障害予防 規則等の一部を改正する省令の 周知について

労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令（平成18年政令第257号。以下「改正政令」という。）及び石綿障害予防規則等の一部を改正する省令（平成18年厚生労働省令第147号。以下「改正石綿則」という。）が平成18年8月2日に公布され、同年9月1日より施行されることとなった。その内容については、平成18年8月11日付け基発第0811002号「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令及び石綿障害予防規則等の一部を改正する省令の施行等について」により指示したところであるが、関係事業者団体に別添のとおり周知しているため、関係事業者等に対する改正政令及び改正石綿則の周知に遺漏なきを期されたい。

(別添)

平成18年8月23日基発第0823003号  
関係団体の長殿宛て厚生労働省労働基準局長

### 石綿の全面禁止等に係る労働安全衛生法 施行令等の改正について

日頃から労働基準行政の推進に格段の御理解・御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、石綿については、平成7年4月に石綿のうち特に有害性の高いアモサイト及びクロシドライトの製造、輸入、譲渡、提供又は使用が禁止され、また、平成16年10月に石綿を含有する建材、プレーキ材等の摩擦材及び接着剤の製造等が禁止されたところです。

その後、石綿含有製品の代替化の状況を踏まえつつ、全面禁止について検討を進めておりましたが、平成17年に石綿による健康障害が社会問題化したところであり、「石綿製品の全面禁止に向けた石綿代替化等検討会」における検討の結果を踏まえ、労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号。以下「政令」という。）

の改正を行い、国民の安全確保上の観点等から代替が困難な一部の製品等を除き、石綿等の製造等を全面禁止することといたしました。

また、石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号。以下「石綿則」という。）については、平成17年7月1日から施行されていますが、その施行後に明らかとなった作業の実態に係る知見を踏まえ改正を行い、吹き付けられた石綿等の封じ込め、囲い込みの作業等における石綿ばく露防止対策の充実等を図ることとしました。

つきましては、本改正の主な内容は下記のとおりでありますので、貴団体におかれましても、この趣旨を御理解いただくとともに、傘下会員事業場等に対する通知、広報誌等への掲載、会員事業場等の取組みの把握、協力支援等により、本改正内容の周知徹底に御協力を賜りますようお願い申し上げます。

記

#### 1 政令関係

(1) 平成18年9月1日以降、別添に掲げる物を除き、石綿を含有するすべての物の製造、輸入、譲渡、提供又は使用（以下「製造等」という。）を禁止すること。

また、平成18年9月1日前に製造され、又は輸入された建材、シール材等のいわゆる在庫品についても譲渡（販売）することはできず、また、使用することもできないこと。

なお、同日において現に使用されている物について、同日以後引き続き使用されている間は、製造等の禁止の規定は適用されないが、これを改修等により新たな物に交換する場合には、石綿を含有しない代替物とする必要があること。

(2) 規制の対象となる「石綿を含有する製剤その他の物」について、石綿をその重量の「1%を超えて含有するもの」から「0.1%を超えて含有するもの」としたこと。

#### 2 石綿則関係

(1) 吹き付けられた石綿等の封じ込め又は囲い込みの作業に係る措置

吹き付けられた石綿等がその粉じんを発散させ、及び労働者がその粉じんにはく露するおそれがある場合における当該石綿等の封じ込め又は囲い込みの作業を石綿則第3条の事前調査等の対象としたこと。

(2) 石綿等が吹き付けられた建築物等における臨時の業務に係る措置

現行では、労働者を就業させる建築物等の壁、柱、天井等に吹き付けられた石綿等がその粉じんを発散させ、及び労働者がその粉じんにはく露するおそれがある場合には、石綿則第10条第1項の規定に基づき、

当該石綿等の除去、封じ込め、囲い込み等の措置を講じなければならないとされているところであるが、労働者を臨時に就業させる場合には、当該労働者に呼吸用保護具及び保護衣又は作業衣を使用させなければならないものとしたこと。また、労働者は、当該保護具等の使用を命じられたときは、これを使用しなければならないものとしたこと。

### (3) 器具、工具、足場等の持出し禁止

現行では、石綿等を取り扱う作業に使用する保護具等については、付着した物を除去した後でなければ作業場外に持ち出してはならないとされているところであるが、これと同様、器具、工具、足場等についても、付着した物を除去した後でなければ、作業場外に持ち出してはならないものとしたこと。

ただし、廃棄のため、容器等に梱包したときは、この

限りではないものとしたこと。

### (4) 記録の保存期間の延長

現行では、作業の記録及び健康診断の結果の記録について、記録した時点から30年間保存することとされているところであるが、石綿による中皮腫等の疾患の潜伏期間が長期であることを踏まえ、当該労働者が常時石綿等を取り扱う作業に従事しないこととなった日から40年間保存するものとする。また、作業環境測定の結果及びその評価の記録についても、40年間保存するものとしたこと。

## 3 施行日

上記1及び2ともに平成18年9月1日から施行することとしたこと。

※別添は、右頁に掲載



基監発第0901002号  
基安労発第0901001号  
基安化発第0901001号  
平成18年9月1日  
都道府県労働基準局長殿  
厚生労働省労働基準局  
監督課長/安全衛生部労働衛生課長  
安全衛生部化学物質対策課長

## 労働安全衛生法施行令の 一部を改正する政令及び 石綿障害予防規則等の一部を 改正する省令の周知及び 指導に係る留意点について

労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令（平成18年政令第257号。以下「改正政令」という。）及び石綿障害予防規則等の一部を改正する省令（平成18年厚生労働省令第147号。以下「改正石綿則」という。）の周知については、平成18年8月23日付け基発第0823004号「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令及び石綿障害予防規則等の一部を改正する省令の周知について」により指示されているところであるが、具体的な周知及び指導に当たっては、下記の点に留意の上、関係事業者等に対する改正政令及び改正石綿則の周知及び指導に遺漏なきを期されたい。

記

### 1 改正政令について

これまでの都道府県労働局（以下「局」という。）及び労働基準監督署（以下「署」という。）における石綿含有製品の代替化に係る指導等の状況を踏まえ、次に示す事項に留意し、局署管内の実情に応じて適切に周知及び指導を行うこと。

#### (1) 重点事項

ア 平成18年9月1日以降、石綿及び石綿をその重量の0.1%を超えて含有するすべての石綿含有製品について、改正政令附則第3条に規定する適用除外製品等（以下「適用除外製品等」という。）を除き、製造、輸入、譲渡、提供及び使用（以下「製造等」という。）が禁止されること。

イ 平成18年9月1日前に製造、輸入されたいわゆる在庫品についても、製造等が禁止されること。なお、同日において現に使用されている物については、同日以後引き続き使用されている間は、製造等の禁止の規定は適用されないが、これを改修等により新たな物に交換する場合には、石綿を含有しない物とする必要があること。

#### (2) 周知及び指導の対象

製造等が禁止されることについては幅広く対象をとらえて周知する必要があるが、平成17年7月15日付け基発第0715001号の記の2により監督指導等の対象とした事業場、石綿等を含有する部材を設備の中で使用している事業場（例えば、石綿材のガスケットを使用している化学工場で、年に数回取り替え作業がある等の事業場）など、局及び署において把握している石綿含有製品を製造等している、又は過去に製造等をしてきた事業者につ

## 別添 製造等禁止が猶予される製品（ポジティブリスト）

	製品名	用途・条件
1	ジョイントシート ガasket	イ 国内の既存の化学工業の用に供する施設の設備の接合部分に使用されるもので100℃以上の温度の流体又は3MPa以上の圧力の流体を取り扱う部分に使用されるもの
		ロ 国内の既存の化学工業の用に供する施設の設備の接合部分に使用されるもので径1500mm以上の大きさのもの
		ハ 国内の既存の鉄鋼業の用に供する施設の設備の接合部分に使用されるもので、250℃以上の高炉ガス、コークス炉ガスを取り扱う部分に使用されるもの
		ニ 国内の既存の鉄鋼業の用に供する施設又は非鉄金属製造業の用に供する施設の設備の接合部分に使用されるもので、450℃以上の硫酸ガス、亜硫酸ガスを取り扱う部分に使用されるもの
		ホ 国内において製造される潜水艦に使用されるもの
2	うず巻き形ガasket	国内の既存の化学工業の用に供する施設の設備の接合部分に使用されるもので400℃以上の温度の流体又は300℃以上の温度の腐食性の高い流体（pH2.0以下又はpH11.5以上のもの、溶融金属ナトリウム、黄りん又は赤りん）、浸透性の高い流体（塩素ガス、塩化水素ガス、フッ素ガス、フッ化水素ガス又はヨウ素ガス）、酸化性の流体（硝酸、亜硝酸、濃硫酸、クロム酸又はそれぞれの塩）を取り扱う部分に使用されるもの
3	メタルジャケット 形ガasket	国内の既存の鉄鋼業の用に供する施設の設備の接合部分に使用されるもので1000℃以上の高炉送風用熱風を取り扱う部分に使用されるもの
4	グラントパッキン	イ 国内の既存の化学工業の用に供する施設の設備の接合部分に使用されるもので400℃以上の温度の流体又は300℃以上の温度の酸化性の流体（硝酸、亜硝酸、濃硫酸、クロム酸又はそれぞれの塩）を取り扱う部分に使用されるもの
		ロ 国内の既存の鉄鋼業の用に供する施設の設備の接合部分に使用されるもので500℃以上の転炉、コークス炉ガスを取り扱う部分に使用されるもの
		ハ 国内において製造される潜水艦に使用されるもの
5	断熱材	国内において製造されるミサイルに使用されるもの
6	原材料	1～5の製品の原料又は材料として使用されるもの

いて指導の対象とすること。

### (3) 留意事項

ア 改正政令の施行日前に適用除外製品等以外の石綿含有製品の製造等を行っているとして局又は署で把握している事業者に対しては、平成18年9月1日以降、製造等を行っていないことを個別指導等により確実に確認すること。

なお、製造等を行わないこととした事業場については、石綿取扱作業に従事していた労働者に対する石綿健康診断の実施義務があること等を重ねて指導すること。

イ 適用除外製品等の製造等（使用を除く。）を行う事

業者に対しては、適用除外製品等のリストが記載されたラベル又は文書を製品に添付することにより、当該製品が改正政令附則第3条に掲げる用途や条件以外に使用できないことについて譲渡又は提供をする相手方に通知するよう指導を行うこと。

ウ 適用除外製品等を使用している事業者に対しては、次の事項について引き続き指導を行うこと。

(1) 適用除外製品等について、代替製品メーカー等と協力して実証試験等を行い、代替が可能と判断されたものから速やかに石綿を含有しない代替物に交換すること。

(2) 実証試験において、なお代替化が困難とされる

## 改正アスベスト関係法令の施行

部位に使用される石綿含有製品については、施設・設備・機械等の設計、施工方法の変更等を検討することにより、代替化の促進に努めること。

エ 規制対象となる物の石綿含有率が1%から0.1%に改められたことにより、対象事業場が拡大することも考えられるので、今後とも対象の把握に努め、必要な周知及び指導を行うこと。

### 2 改正石綿則について

改正石綿則第1条の規定による改正後の石綿則(以下「新石綿則」という。)の措置の遵守を徹底するため、次によりその規制の内容及び対象に即した的確な周知及び指導を図ること。

#### (1) 重点事項

ア 吹き付けられた石綿等の封じ込め及び囲い込みの作業についても、除去作業と同様に事前調査、作業の届出等が義務付けられたこと。(新石綿則第3条から第9条まで、第13条、第14条、第27条関係)

イ 労働者がばく露するおそれがある石綿等が吹き付けられた建築物に臨時に就業させるときは、呼吸用保護具及び作業衣又は保護衣を使用させなければならないこと。(新石綿則第10条関係)

ウ 石綿等が付着した器具、工具、足場等については、付着した物を除去した後でなければ作業場外に持ち出してはならないこと。(新石綿則第32条の2関係)

エ 作業の記録及び健康診断の結果の記録の保存期間について、石綿等を取り扱う作業に常時従事しないこととなった日から40年間保存することとされたこと。作業環境測定の結果及びその評価の記録の保存期間についても併せて40年間に延長されたこと。(新石綿則第35条から第37条まで、第41条関係)

#### (2) 周知及び指導の対象

ア 吹き付けられた石綿等の封じ込め又は囲い込みの作業に係る措置(上記(1)のア関係)

吹き付けられた石綿等の除去、封じ込め又は囲い込みの作業を行う事業者を含む建設事業者全般を対象とすること。

イ 石綿等が吹き付けられた建築物等における臨時の業務に係る措置(上記(1)のイ関係)

建築物の天井裏、エレベータの昇降路等における設備の点検、補修等の作業、掃除の作業等を行う事業者を対象とすること。これらの事業者の中央団体としては、(社)日本クレーン協会、(社)ボイラークレーン安全協会、(社)日本エレベーター協会、(社)日本電設工業協会、全日本電気工業工業組合連合会、(社)全国ビルメンテナンス協会等があるが、これらの団体の地方支部等との連携にも留意すること。

また、石綿等が吹き付けられている建築物の管理を行う事業者についても対象とすること。

ウ 器具、工具、足場等の持ち出し禁止(上記(1)のウ関係)

建築物等の解体等の作業を行う事業者及び仕事の発注者のほか、足場等の仮設機材等を貸出す事業者についても周知の対象とすること。仮設機材等の貸出し事業者の中央団体としては、(社)仮設機材業、(社)全国仮設安全事業協同組合、(社)軽仮設リース業、(社)全国建設機械器具リース業協会等があるが、これらの地方支部等との連携にも留意すること。

エ 記録の保存期間の延長(上記(1)のエ関係)

過去に石綿等を製造し、又は取り扱う業務を行っていた事業者のほか、建築物等の解体等の作業を行う事業者、適用除外製品等を製造し、又は取り扱っている事業者を対象とすること。

#### (3) 留意事項

ア 石綿等が吹き付けられた建築物における臨時の業務を行う事業者に対しては、吹き付けられた石綿等の状況について建築物の管理者に確認する等労働者を臨時に就業させる建築物の石綿に関する情報収集に努めさせ、石綿によるばく露のおそれがある場合には、保護具等を使用するよう指導すること。

イ 作業の記録及び健康診断の結果の記録の保存期間については、単に延長されただけではなく、起点の考え方が変更されていることについても確実に周知を図ること。

なお、作業の記録、健康診断の結果の記録、作業環境測定の結果及びその評価の記録の保存は、書面のほか電磁的記録による保存で差し支えないものであるが、電磁的記録による場合は、厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令(平成17年厚生労働省令第44号)の定めによることに留意すること。

ウ 建築物等の解体等の作業を行う事業者及び仕事の発注者並びに石綿等が吹き付けられている建築物の管理を行う事業者に対する周知に当たっては、平成17年3月18日付け基発第0318004号「石綿障害予防規則の周知について」(以下「0318004号通達」という。)の記の2の(1)で示された事項に留意すること。

### 3 その他

周知用のリーフレット(改正政令の概要)及びパンフレット(改正石綿則の概要)を作成し、局署に別途送付しているため、これらを活用するとともに、0318004号通達の記の3で示された事項に留意すること。



# アスベスト禁止をめぐる世界の動き



## アスベスト及びアスベスト関連疾患の根絶に関するバンコク宣言

Asian Asbestos Conference, Bangkok, Thailand, 2006.7.27

### はじめに

2006年7月26-27日、アジア・アスベスト会議が、タイ公衆衛生省及び労働省の共催、国際労働機関 (ILO)、世界保健機関 (WHO)、アスベスト禁止国際書記局 (IBAS) 及び国際労働衛生委員会 (ICOH) の後援によって開催された。会議には、アジア太平洋、アフリカ、ヨーロッパ、北アメリカの26か国から、専門家、行政関係者、建設労働者インターナショナル (BWI) や産業界の代表ら300名が参加した。(次号で報告予定)

会議は、

- アスベストの危険性に関するILOの決議、職業がん (第139号)、アスベスト (第162号)、労働安全衛生 (第155号)、労働衛生サービス (第161号) 及び労働監督 (第81号) に関するILO条約を想起し、
- WHOのすべての者への労働衛生に関する世界戦略及びがん予防・対策に関するWHA決議 A58/16を想起し、
- ICOHの労働衛生専門家国際倫理規定を考慮し、

また、アジアにおけるアスベスト曝露、罹患率及び死亡率の状況について討論し、各国のアスベストに関する経験を比較し、アスベスト疾患の地球規模での流行に関する国際的な動向を強調しつつ、各国政府、政府間及び国際組織、NGO、労働安全衛生及び公衆衛生の専門家組織、産業界、職業その他のコミュニティに対する、以下のアピールに合意した。

### 1. アスベストの全面禁止

アスベストの採掘、アスベスト及びアスベスト含有製品の使用及びリサイクルは、すべての諸国において全面的に禁止されなければならない。既存アスベストの除去及び廃棄は、厳重な規制のもとで行われ、最高レベルの防護原則にしたがって管理されなければならない。

### 2. 労働者及び公衆の保護

アスベストによる危険性から労働者の健康及び安全を保護するに当たっては、一次予防が最上級の原則として取られなければならない。アスベストの危険性の予防及び根絶に関する、政府間組織

による良い実践のガイドラインが検討され、国レベルで実行されなければならない。

使用者、アスベスト及び関連製品の生産者の一時的責任、労働者及び一般公衆の安全と健康を保護する国政府の責任を損なうことなしに、リスクにさらされている集団との共同とその積極的な参加によって、アスベスト・リスク・マネジメントのための計画及び措置が策定されなければならない。

### 3. 代替品

莫大なり安全な代替品が利用可能であり、アスベストの代替に利用されるべきである。代替品の特性、利用可能性及び用途に関する国際的なデータベース及びガイダンスが策定されるべきである。

### 4. 情報交換

政府間組織、各国政府、労働安全衛生専門家、関係者及び労働組合や使用者団体などの関連する組織による共同の取り組みを通じて、アスベストの使用に関連する健康への危険性に関する最新かつ正確な情報が蓄積され、広められるべきである。

アスベストの危険性に関する注意喚起キャンペーンが組織的に着手、実行され、またモニターされなければならない。

### 5. 公正移行及びアスベスト投棄の防止

ノン・アスベスト技術への効果的な移行に向けた、あらゆる努力がなされるべきである。アスベスト生産及び廃棄を、開発途上国及び新興工業国へ移行させる動きは、政府間その他の国際組織が、その国際文書等を使うことを通じて、また、アスベストに関する国の行動計画などの国レベルの法令その他の取り組みを通じて、防止しなければならない。

### 6. 企業の社会的責任

アスベストを禁止している国に主要な生産施設を持つ多国籍企業は、新たなアスベスト製品の使用の回避及び既存のインフラに使用されているアスベスト製品の注意深い管理のための、企業国際

方針を採用しなければならない。

### 7. アスベスト関連疾患のサーベイランス、公正な補償及び治療

曝露労働者におけるアスベスト関連疾患の可能な限り早い発見及び適切なサーベイランスのためのプログラムが、国レベルにおいて確立されるべきである。アスベスト患者とその家族は、適切かつ遅滞なく補償されなければならない。アスベスト患者は、適切な診断及び治療サービスを受けることができなければならない。また、必要な支援サービスが提供されなければならない。患者とその家族のエンパワメントは、優先順位の高い課題と考えられなければならない。

### 8. 国際協力

アスベストの根絶、マネジメント及び管理に関する国際協力が強化されなければならない。このような共同には、南北両半球の工業国及び開発途上国における、アスベスト患者、労働者、労働組合、政治家、使用者とその団体、調査研究者、法律家、草の根の組織、その他関連する機関や関心をもつグループの参加が含まれなければならない。このような共同を通じて確認された成功した戦略は、既存の及び新たなネットワークを通じて交換されなければならない。

国際開発銀行は、国レベルのアスベスト禁止の効果的な実施を促進するために、新たなプロジェクトにおいてアスベスト及びアスベスト含有製品の使用を回避する良い実践政策を採用、既存のアスベスト製品を注意深く管理し、より安全な代替品の開発を支援しなければならない。



2006年7月27日・バンコク

会議参加者を代表して

Dr. Kamjad Ramakul

2006年バンコク・アジア・アスベスト会議組織委員長

Professor Jorma Rantanen

国際労働衛生委員会 (ICOH) 委員長

Mrs. Laurie Kazan-Allen

アスベスト禁止国際書記局 (IBAS) コーディネーター

# 首都高速(株)を書類送検

## 東京●初台料金所ETCレーン死亡事故

高速道路を走ると、料金所にETC(有料道路自動料金収受システム)レーンが増えたことに気づく。料金所で一旦停止し現金を支払う必要がなく、カードで料金を決済できることから、ETCを利用する車輦が急増している。

しかしその一方で、料金所の収受員がETCレーンに進入した車輦に跳ね飛ばされ、死傷するという事故が相次いでいる。

首都高速道路公団関係労働組合共闘会議(ハイウェイ共闘)は、20数年にわたり首都高速の料金所で働く収受員のいのちと健康を守り、労働条件の改善を求めて闘い続けている。ETCの導入がもたらす事故発生の危険性をいち早く問題にし、(株)首都高速(旧首都高速道路公団)やグループ会社に対して、安全対策をとるよう求めてきた。さらに東京労働局や厚生労働省に対して粘り強く交渉を続けてきた。

7月20日、全国安全センターの厚生労働省交渉においてもハイウェイ共闘の代表が参加し、「高速道路のETCレーンの労災防止対策」をとりあげた(9・10月号参照)。厚生労働省の調査でも、2002年から2005年までの間に、全国でETCレーンに関連する死傷災害は20件発生、そのうち4

件が死亡災害である。

こうした状況のなかで、昨年12月7日、厚生労働省は「全国的高速道路の会社等に対するETCレーンにおける労働災害防止の徹底について一料金収受員の労働災害防止のための設備的な安全対策についての指導一」という通達を各地方労働局長宛てに出した。その内容は、2005年12月21日までに各地方労働局管内の高速道路会社等に対し、ETCレーンにおける労災防止のための設備的な安全対策を実施するように指導し、高速道路会社等に報告を求めたものだった。十分な対策をとっていない会社もあったため、本年5月19日には追加指導を指示する通達も出している。

この数年間、東京労働局や厚生労働省交渉で、ETCの労災防止に関する要請を粘り強く続けてきた成果といえる。

しかし今年6月8日、中央道八王子料金所でまたしてもETC横断中の収受員がはねられ死亡するという事故が起きてしまった。ハイウェイ共闘の報告によれば、ETCレーンを減速せずに進入してくる車輦や一般レーンと間違えて進入してきた車輦が料金所のブースやレーンの設備に激

突する事故などは、日常的に発生している。料金所のブースでの仕事は、まさに死と隣り合わせと言っても過言ではない。

これまで高速道路の整備に莫大な国費が投入されてきた。民営化後の高速道路会社はETCの拡大を図り、人員合理化を進めている。料金所の安全確保を下請会社に押し付けてきたことにより、収受員の死亡災害が相つぎ、尊い命が犠牲になった。

昨年首都高速の初台料金所で起きた収受員の死亡災害について、東京労働局は、首都高速道路(株)に司法捜査に踏み切り、今春に東京地検への書類送検の準備を完了した。

本年9月1日、東京労働安全衛生センターの東京労働局交渉においても、監察監督官は「会社を送検する方針は変っていない」と言明した。東京地検は一刻も早くそれを受理し、会社を起訴しなければならない。

事態が急進展するなか、いま首都高速道路(株)は全面的な安全対策をとろうとしている。聞くところによれば、全ブースに連絡階段を設置する、本線ETCレーンの全ブースに安全要員を配置する、首都高出先料金所の177箇所、料金所の改築で1ブース2レーンにして「ETC専用」と「一般」にわけて「混在レーン」を廃止など、これまでには考えられないコストのかかる安全対策を進めているようだ。

状況を切り開いたのは、20数年にもわたり、ハイウェイ共闘の仲間が現場の闘いを粘り強く続

けてきたからである。今後は、設備面での改善だけでなく、ETCレーンを走行する車輛の速度制

限まで踏み込んだ規制措置を求めていく方針。  
これからもハイウェイ共闘の闘

いを支援していきたいと思ふ。  
(東京労働安全衛生センター)



# 首都高速道路の料金収受員の死亡災害について 業者等を労働安全衛生法違反の疑いで書類送検

平成18年9月21日東京労働局発表

東京労働局(局長・大槻勝啓)は、平成17年9月22日、東京都渋谷区内の首都高速道路4号線下り初台料金所で、料金収受業務を行っていた労働者が自働料金収受システム(ETC)トラブルに対処するため車両走行レーンを横断しようとしてETC装置搭載大型トラックにはねられ死亡した労働災害について、当時の首都高速道路公団から通行料金収受業務を受託していた会社とその当時の代表者等2名及び同公団の管理者4人を、本日、労働安全衛生法違反の疑いで東京地方検察庁に書類送検した。

## 1 被疑者

- ① トラスティーロード株式会社〔料金収受業務受託会社〕(代表取締役社長・大西英史)  
本店 東京都港区虎ノ門1丁目23番11号
- ② 同社代表取締役(67歳)
- ③ 同社専務取締役(63歳)
- ④ (旧)首都高速道路公団業務部長(56歳)
- ⑤ 同上業務部次長(54歳)
- ⑥ 同上業務部営業課長(54歳)
- ⑦ 同上業務部営業課調査役(44歳)  
(②以下、役職名はいずれも犯行当時)

## 2 罪名・罰条

労働安全衛生法違反

労働安全衛生法第119条第1号

同法第122条

同法第23条

労働安全衛生規則第540条第1項(通路)

刑法第60条

## 3 事件の概要

被疑者等は、平成17年9月22日、東京都渋谷区

所在の首都高速道路4号線下り初台料金所において、労働者にETC車専用レーンである第1レーンの通行障害の対処作業を行わせるに当たり、一般車両及びETC車両が混在して通行する第2レーンを横断させるのであるから、安全な通路を設けなければならないのにこれを設けず、労働者を就業させる作業場所についての措置を講じなかったものである。

## 4 その他

首都高速道路には、本線上にある本線料金所と街路からの進入路にある入口料金所があるが、初台料金所を含むほとんどの入口料金所には、料金収受ブース間には連絡通路がなく、また、本線料金所に設けられている連絡通路も原則として1レーンおきに設けられている。このような状態で、車両走行レーンを閉鎖することなく横断する業務を行なわせていた。

収受員は、通行障害に対処する作業等のために、ETC車両も走行するレーンを1日に十数回から数十回もレーンを横断しなければならない実態にあった。首都高速道路公団は、平成17年10月1日、首都高速道路株式会社に組織変更している。

(関係法令)

## 労働安全衛生法 第23条

事業者は、労働者を就業させる建設物その他の作業場について、通路、床面、階段等の保全並びに換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置を講じなければならない。

労働安全衛生規則第540条

事業者は、作業場に通ずる場所及び作業場内には、労働者が使用するための安全な通路を設け、かつ、これを常時有効に保持しなければならない。

前項の通路で主要なものには、これを保持するため、通路であることを示す表示をしなければならない。

労働安全衛生法 第119条

次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する。

…第20条から第25条まで、…の規定に違反した者

労働安全衛生法 第122条

法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第116条、第117条、第119条又は第120条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

刑法 第60条

2人以上共同して犯罪を実行した者は、すべて正犯とする。



# クボタ住民患者から青石綿

## 兵庫●より鮮明になる因果関係

クボタ旧神崎工場周辺に居住歴、職歴のある中皮腫患者が多数にのぼっているなか、車谷典男(奈良県立医科大学)・熊谷信二(大阪府立公衆衛生研究所)両氏による疫学調査が実施され、その結果、中皮腫の多発・集積が立証され、石綿飛散の実態が科学的に推定されている(6月号参照)。

こうした調査と平行して、中皮腫の方の肺内の石綿小体数の計測と電子顕微鏡による肺内石綿繊維の定性定量分析(石綿の種類と量)が行われ、これまでに6名の石綿小体数、うち2名の電子顕微鏡分析結果が明らかになった。調査は名取雄司氏(中皮腫・じん肺・アスベストセンター)、酒井潔氏(名古屋市衛生研究所)らのグループが行った。

石綿小体数はいずれも近隣

曝露に匹敵する数であり、電顕で検出された石綿繊維は青石

綿を主体としたもので明らかに多量であった。つまり、6名は明らかに石綿曝露にさらされており、2名については相当量の青石綿を吸引したことが実証された。今後調査は継続される。

6例の肺内石綿小体数は、平均 $410 \pm 225$ 本(112~677本)/乾燥肺1gで、職業性曝露の基準1,000本/乾燥肺1gより低かった

## 因果関係認めて

**私の胸に居座り続けた悲しみの証拠**

クボタ周辺住民から青石綿

クボタ周辺住民から青石綿の調査結果が明らかになった。この調査結果は、中皮腫患者の肺内に石綿小体数が多く検出されたこと、そしてその石綿繊維が青石綿であることを示している。これは、クボタ周辺住民が青石綿に曝露していることを強く示唆している。

「心からの海浜」といって、クボタ周辺住民から青石綿の調査結果が明らかになった。この調査結果は、中皮腫患者の肺内に石綿小体数が多く検出されたこと、そしてその石綿繊維が青石綿であることを示している。これは、クボタ周辺住民が青石綿に曝露していることを強く示唆している。

「心からの海浜」といって、クボタ周辺住民から青石綿の調査結果が明らかになった。この調査結果は、中皮腫患者の肺内に石綿小体数が多く検出されたこと、そしてその石綿繊維が青石綿であることを示している。これは、クボタ周辺住民が青石綿に曝露していることを強く示唆している。

**クボタ工場 住民の肺から青石綿**

中皮腫 発症 因果関係明確に

クボタ工場周辺住民から青石綿の調査結果が明らかになった。この調査結果は、中皮腫患者の肺内に石綿小体数が多く検出されたこと、そしてその石綿繊維が青石綿であることを示している。これは、クボタ周辺住民が青石綿に曝露していることを強く示唆している。

クボタ工場周辺住民から青石綿の調査結果が明らかになった。この調査結果は、中皮腫患者の肺内に石綿小体数が多く検出されたこと、そしてその石綿繊維が青石綿であることを示している。これは、クボタ周辺住民が青石綿に曝露していることを強く示唆している。

		土井雅子さん	佐藤恭子さん
石綿小体数*1		270本	570本
電顕 分析 *2	青石綿	350万本	720万本
	白石綿	30万本	360万本
	合計	380万本	1,090万本

※乾燥肺1g当たり

\*1 石綿曝露のないコントロール群は平均35±44本

\*2 職業的石綿曝露がないと考えられた女性18例の幾何平均値150万本(白石綿89万本、角閃石系(青・茶石綿)54万本)

が、一般大気群の35本/乾燥肺1gより明らかに多かった。

特に、電顕分析ができた2名からは、通常の7倍から14倍の青石綿が検出された。通常、大気中から青石綿はほとんど検出されないことから、当時、大量に青石綿を使用していたクボタ旧神崎工場周辺が重大な青石綿を含む石綿汚染にさらされていたことが明らかになったといえる。

電顕分析2名のうちのひとり、佐藤恭子さんは2005年5月胸膜中皮腫で亡くなった。66歳だった。

佐藤さんは、大阪府立成人病センターで肺摘出手術を受けていた。生前、患者と家族の会に電話相談があり、さっそく家族の会の古川和子さんがご本人と夫・富士夫さんに面談したが、どこで石綿に曝露したのか皆目わからなかった。ところが、社会保険照会回答票から、潮江製作所というクボタ旧工場の北250mにあった小さな近隣町工場で1年間事務員をしていたことがわかった。勤め始めの1959年頃は、クボタが毒性の強い青石綿を使い始めた1957年のあとの、ごく初期にあっていたのである。

土井雅子さんは、私たちがク

ボタ被害者と最初に認識した方である。故前田恵子さん、早川義一さん、そして土井さんの3人の患者さんと一緒にクボタとの話し合いに臨んだのが、2005年4月だった。すでにその段階でクボタは見舞金・弔慰金の支払いを表明していたものの、被害の因果関係の追究が重要になることが必至だった。

クボタ報道以降に発覚した、これほど大規模な公害が起こって

いるとは予想していなかった。そのようななかで始められたのが肺内石綿の調査だった。

青石綿が肺内にどの程度残存しているか。これが最重要項目だったのは言うまでもない。

その結果が、ようやく出はじめたのである。

今回の結果公表と記者会見の中で、土井雅子さんは「クボタは心からの謝罪を」と訴えた。

4月に発表された「救済金制度」は事実上、加害者としての補償になっているものの、因果関係については曖昧な言い方に止まっている。

肺内石綿の分析結果は、クボタのより踏み込んだ事実と責任の認識を要請しており、土井さんたちの言葉は真剣に受け止められるべきである。



(関西労災職業病7月号)

## 住友ゴムで石綿被害認定

### 兵庫●会社は因果関係否定、同僚証言で

住友ゴム工業(兵庫県神戸市)を1990年に定年退職し、2000年1月に悪性胸膜中皮腫で亡くなられたMさんの奥さんから、ひょうご労働安全衛生センターが労災申請の協力を求められたのは、昨年の7月だった。

すでに5年の時効を迎えていたため、アスベスト新法に望みを託し、昨年からの申請の準備を進めてきた。Mさんの同僚であった

正木さんと白野さんの全面支援により、住友ゴムの職場環境が手に取るようにわかる陳述書が完成した。

#### ●ゴム製品の製造工程概要

ゴム会社では、タイヤ・ホース・ゴルフボールなど、多種多様な製品を生産している。生産工程は、生ゴムを製品の用途別に加工し、素材化する。この工程をゴ

ム練りといい、生ゴムをロールという機械にかけ薬品や混合材を加え、均一になりエアが抜けるまで練り上げるこの工程で薬品や粉じんが舞い上がり、ゴムを練ることによる温度上昇などでゴム会社特有の匂いが発生する。

練り上げられた素材は厚さ約2cm幅1mほどで、パレットに折り曲げて積み上げていく。この時に、ゴム同士がくっつか(密着)ないように、タルクなど白い粉が大量に撒かれ、職場は白い粉じんが充満する。

こうして製造された素材を再度ロールや押出機にかけ、トレッドや様々な形状に成型されていく。

タイヤの場合は、ゴムを黒くするためにカーボンを加える工程があり、カーボンを扱う人たちは、着ている物も顔も真っ黒になっていた。用途に合った素材を造る段階で、素材関係の職場はものすごい粉じんで、職場の視界が悪くなるほどだったそうである。

### ●様々な所に石綿を使用

Mさんは、1945年に日本ダンロップに入社し、約22年間小型成型班に配属され、タイヤの成型作業に従事した。次に材料班に移り、約11年間ポケット貼り作業に従事し、その後定年までの約12年間ビード班に移り、ビード成型作業に従事した。

Mさんが働いていた職場では、成型機にブレーキ付モーターが使われていた。モーターを回し、止める際にはフットスイッチといって、足でカチカチと踏んで操作する。スイッチを踏むとモ-

ーターが回り、離すとブレーキがかかり止る。この作業の繰り返しで、商品が作られていく。モーターを止める際にブレーキパットが摩擦され、アスベストが飛散していた。

また、タイヤ成型時に使用するポケットの内部にたくさんの白い粉を塗っていた。棒の先にガゼをソフトボール大に巻きつけ、缶に入った白い粉をこすり付け、叩き付けるという作業。この粉は大量に飛散しており、「タルクではなかったか」ということだった。

さらに、ゴムを切るためにホットナイフを使用していた。ホットナイフは、鉄製の外枠の中に、石膏状のアスベストで断熱され、ニクロム線で内部が加熱されていた。使用頻度も高く、抜き差しする様は神業のようだったそうである。抜くときは問題ないが、ナイフをホットボックスに戻すときは投げ入れる状態で、「ふいご」の押す状態と投げ入れる振動により、アスベストが飛散して曝露した可能性がある。

### ●「10人に一人が肺結核」

住友ゴムとは昨年3回の話し合いの場を持ち、労災申請に協力するよう依頼してきた。前述の作業内容を同僚であった正木さんと白野さんが会社に説明するのだが、会社の答弁は「原材料にアスベストは使っていない」という主張のみで非協力的だった。

さらに、会社は昨年8月に「1990年に定年退職され2000年に中皮腫により死亡された方がおられます。この方は、タイヤ製造工場で

主としてタイヤ成形・ビード作業に従事しておりましたが、当該作業では、アスベストを取り扱っておりませんし、現時点では、ばく露した事実は認められません」とホームページに掲載し、私たちが修正を求めても一向に聞き入れなかった。

今年3月20日、事業主証明がないまま、神戸東監督署に申請を行った。同僚証言とそれを裏付ける、「昭和30年、組合員10人に1人が肺結核」（住友ゴム労組20年史）という記述の文章を添えて提出した。その結果、6月23日付けで、石綿健康被害救済法に基づく特別遺族年金の支給が決定した。

### ●事実を隠蔽する住友ゴム

監督署の決定は、Mさんが職場で石綿に曝露したことを示している。Mさんの認定を受けて、7月末に住友ゴムに対して、5点の申し入れを行った。現時点で、会社からの回答はなく、ホームページの記述も修正されないまま掲載されている。

「(昭和30年)10人に1人が肺結核」という事実は、今後の被害の拡大を予測するに足るものであり、住友ゴムは使用者責任において事実を正確に公表すべきである。

- ① ホームページに掲載されているMさんに関する掲載を修正し、事実を正確に伝えること。
- ② 貴社がこれまで作業において使用した、アスベストを含む製品名・材料名・器具名を明ら

かにするとともに、使用した職場名及び作業状況を明らかにされたい。

- ③ 貴社におけるアスベスト健康被害(労災認定、健康管理手帳交付件数等)の実態を明らかにすること。
- ④ 石綿曝露の可能性のある

職場で働いていた退職者に対して、健康管理手帳が交付されることを知らせるとともに、健康診断を実施すること。

- ⑤ 定年後に労災認定された方への企業補償制度  を設けること。  
(ひょうご労働安全衛生7月号)

## ゴム機械の製造・修理で石綿曝露

### 兵庫●プレス機の保温材に石綿を使用

ゴム機械の製造・修理作業に従事し、肺がんを発症したYさん(71歳)の労災申請が業務上であると認定された。

Yさんは、2000年に肺がんが見つかり、すぐに左肺を摘出する手術をされ、今年の3月には治癒と診断された。

Yさんは、15年間鉄工所に勤

め、その後は独立されて鉄工所を開業した。作業内容は、鉄工所勤務時代も独立後もほぼ同じで、ゴム機械やプレスロール機の製造・納品・据付・配管・修理だった。

ゴム製造会社では、靴底等の型を取るために大小様々なプレス機械が使われていた。Yさんは、従業員が50~60人規模の

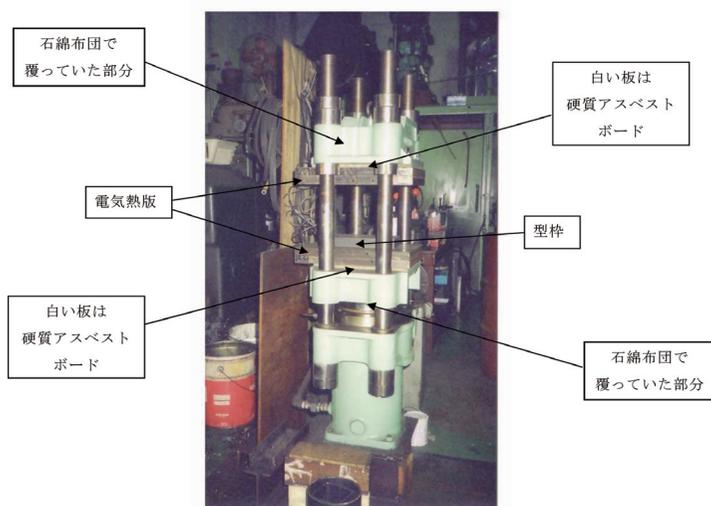
会社、約5社のゴム機械一式の製造・修理を行っていた。それらの会社は、1次プレス機(別名5段プレスと呼ばれ、1,000トン~1,200トンの圧力をかけられる)と2次プレス機を一組として、だいたい3セットが設置されていた。また、従業員が10人以下の規模の会社では50トン・プレス機がよく使われており、1社に約12台が設置されていた。Yさんは、零細企業のゴム機械の製造・修理を行っていたが、これらの会社の数は数え切れなかった。

仕事内容は、新しい機械の製造・据付よりも修理や古い機械の改造が多く、得意先の会社から呼び出されて、毎日のように修理や改造に出かけていった。

蒸気パイプからの蒸気漏れ修理においては、パイプを被覆している保温材を剥がさなければならず、修理が終わった後にもう一度保温材で被覆する作業も行った。

プレス機のロールの軸受け修理、油圧パッキンの交換、熱板の温もりが悪い場合やひずみ直しの際には、配管・蒸気パイプを外し解体しなければ作業が行えないので、その際にも保温材を剥がす作業や被覆する作業を行った。

油圧プレス機の圧縮により熱が発生する箇所には、硬質アスベストボードを使用していた。機械に大きさや使用頻度にもよるが、約1年から2年に一度は硬質アスベストボードの交換を行う。その際に、グラインダーを使用してアスベストボードを機械の寸法の大きさに切り、加工する作業を行った。その時に、たくさんの粉が舞い、体中



靴底等の製造に使用されていたゴム工場のプレス機

が真っ白になったそうだ。

また、大型プレス機の場合、機械の上部と下部の温度が下がらないように、保温用として石綿布団で被覆していた。堺市の業者から仕入れた石綿布団を、Yさん自らが機械の大きさに裁断し、被覆する作業を行っていたとのこと。

4月に神戸西監督署に申請し、決定まで3か月半というスピード認定だった。肺がんの方は「治癒」と診断されており、労災認定後に、じん肺管理区分の申請を行っているところで



ある。  
(ひょうご労働安全衛生9月号)

## 横浜ゴムでも石綿健康管理手帳

### 神奈川●情報開示、同僚に健診勧奨

神奈川県海老名市在住のNさんは、1970年から約30年間、横浜ゴム平塚工場で働いてきた。そこでは航空機の部品などを製造しており、Nさんは、断熱材をステンレスの「はく」に挟んで溶接する作業などに従事してきた。

断熱材は、ふわふわしたものや硬いものなどいろいろあったが、米国の有名なアスベスト・メーカーであったジョンズ・マンビル社のものがほとんどであったと記憶している。加工する際には当然ほこりがたち、お連れ合いも、「作業服にもいっぱい付いていて、選択する時にはチクチクした」と言う。

一度、会社の安全担当者にアスベストではないかと尋ねたが、「入っていない」との答えであった。健康診断はほとんど社内の診療所で実施され、とくに異常を言われたことはなかった。

1998年に嘱託となったNさんが、別の病院で健康診断を受けたところ、肺のレントゲン所見で

異常を指摘された。さらに精密検査を受けたところ、幸い「まあ大丈夫」と言われた。

不安を感じたNさんは、昨年夏の石綿ホットラインに電話をして、大和市の十条通り医院を紹介された。「まあ大丈夫」であることは確認されたが、アスベスト曝露の証拠である胸膜肥厚斑があった。

会社に連絡をとったところ、やはり直接アスベストに曝露したことを否定しつつも、隣接職場にアスベスト作業があることがわかった。2006年3月には、神奈川労働局から石綿健康管理手帳の交付を受けた。

Nさんは、一緒に働いてきた仲間のことが気になり、さらに、どうして会社の健診でわからなかったのか、本当にアスベスト作業はなかったのか、疑問はふくらんだ。そこで神奈川労災職業病センターと連名で、要請書を会社に提出した。

それに対して、会社からは、丁重な文書回答が届いた。自社でのアスベスト曝露や発症のおそれがある、と特定されることは「承服しかねる部分がある」というものであったが、Nさんの取り扱ったとされる断熱材の全ての商品名を開示するとともに、同僚に対しては健康診断を勧めるというもので、その姿勢は評価できる。

提供された情報をNさんと検討し、よく見ると、断熱材の主成分がグラスファイバーやアルミナシリカなどとされているので、疑わしいものについて、全成分の情報提供を求めることにした。また、塗料で繊維状の物が混入していた製品があったため、そのこともあらためて情報提供を求めた。

会社からは再び丁重な文書回答が届いた。今度は会社としてメーカーに問い合わせた結果の、メーカーからの資料をそのまま提供された。そこにはアスベストは一切入っていないとされている。ただし、米国のジョンズ・マンビル社はすでに倒産してしまっているので、国内の同種断熱材メーカーに問い合わせ、アスベストがないことを確認したとしている。

一方、飛散する状況ではないとしながらも、Nさんが応援したとされるアスベスト含有製品を取り扱っていた職場の労働者7名に対して、横浜ゴムが費用を負担するので健康診断を勧める旨の文書を送ったとのこと。2名は転居先不明で返ってきてしまったということも添えられていた。

こうした対応は一定評価できるが、あくまでも職場でのアスベ

ト曝露は考えにくいという姿勢である。ちなみに労災認定も健康管理手帳の交付も、Nさんの事例が初めての事例とのこと。事例が出れば、ホームページで公開すると回答している。

また、Nさんの胸膜肥厚斑について、あくまでも会社は入社前からの胸膜炎の既往症であると決めつけている。胸膜炎の後遺症の胸膜肥厚と、石綿による胸膜肥厚斑の違いは、専門医が見ればわかる。石綿健康管理手帳を申請する際には、主治医の診断書と合わせて、レントゲン写真なども添付する。つまり、会社は労働局による診断すら否定するのだ。

今後の課題としては、まず、Nさんが取り扱ったジョンズ・マンビル社の断熱材の全成分を明らかにすること。米国の石綿関連NPOなどに確認する予定である。

また、会社は隣接職場でのアスベスト製品使用は1983年までとしているが、環境省の発表によると、横浜ゴム平塚工場では1974～93年までアスベストを取り扱っていたとされている。つまり他の職場での使用があるはずなので、これらの詳細についても確認する必要がある。

会社の医学判断への固執は、横浜ゴムに限らない。じん肺裁判で、会社側が労働局の決定を否定して、鑑定を求めると同じ発想だ。この間、アスベスト関連企業では、退職者に健康診断を呼びかけているところは少なくない。きちんと行っているところもあるが、すべて心配ないとは言えない。

ちなみにNさんは、労働局の指定する医療機関だけではなく、十条通り医院での健康管理

を希望されている。



(かながわ労災職業病7、8月号)

## 港湾労働者に健康管理手帳 兵庫●神戸港の登録日雇労働者10名に

3月13日、石綿被害による労災申請を監督署に、じん肺管理区分申請・健康管理手帳の交付申請を兵庫労働局に行った。

石綿被害は深刻な状況をかえしている。「こんな病気になるのならやっていたらよかった」と皆口々に怒りを表わしている。

ここ数年、2年に1人くらいの割合で被害の連絡が入り、労災申請を行ってきたが、昨年のクボタショックにより組合員の健康への関心が高まり、組合は昨年10月より、健康診断への呼びかけを行ってきた。

### ■ 全額自己負担での検診

石綿被害の健康管理は、事業主の安全管理責任が本来求められるが、なんらの対策も取られなかったのが現実だ。

他方、国の責任での検診の実施を厚労省と労働局に要請しているが、何の進展もなく、組合員の健康不安は高まるばかりで、現在は全額自己負担での健診だ。

結果、まだ25人の受診であるが、石綿が原因とされる石綿肺・石灰化胸膜ブランクなど、石綿を長年吸引しなければ罹らない病名が名を連ねた。そのため集

団申請となった。

### ■ 9人が石綿被害で死亡

最盛期は、3,500人を越える日雇い労働者が神戸港で働き、支部の調べでは、これまで9人が石綿に起因する疾病で死亡している。石綿被害はまだ入り口に立ったばかりかもしれない。今まで健康管理手帳の交付も受けず、労災申請にも気づかず、少し胸の苦しさを気に止めながらも、タバコや酒や環境からだと思い込み、耐え抜いて息を引き取った者はいないだろうか。

国民の知る権利を奪い、国の知りえた情報を国民に知らせる義務を怠った、このアスベスト被害は政府に対する戦いでもある。

### ■ 石綿の港湾荷役

石綿は鉱物として輸入され、昭和51年のピーク時には12万8千トンが記録されている。その年を前後して5年ほど10万トンが輸入され、神戸港は日本一の輸入港となった。

荷姿も粗悪な麻袋や紙袋で、発ガン物質と認識されながらも、粉じん予防の防じんマスクなどは支給されたことはなかった。それどころか、手鉤を打ち込んで

の荷役やベルトコンベヤーから流れてくる石綿を肩に担いだり、捲り返されたため、頭からかぶったりして、容赦なく目や口へと石綿が入ってきた。二度三度と洗っても鉄粉状の石綿はなかなか取れなかったと証言している。

### ■ 石綿被害は安全管理違反

申請者の10人は、港湾労働で荷役作業に従事し、15年から20年の石綿の荷捌きを行ってきた者たちばかりだ。

石綿が飛び散るなか、ガーゼマスク一枚程度の「安全保護具」で作業してきた結果であり、いまではこの「胸膜肥厚」が一つの石綿荷役の証拠となっている。

これらのことは、安全管理の指導を国が怠たり、事業主の作業環境の維持管理がなされなかったためである。労働基準法や労働安全衛生法を管理監督する労働局にも、責任は大きくある。

彼らも、「当時の港湾労働者は死亡災害が続発し、そちらに手をとられていた」と石綿被害に対する指導性の不十分さを明らかにしている。

### ■ 10名に石綿手帳交付

石綿健康管理手帳は、10人申請して、10人に交付された。

石綿の作業に従事して、10年以上の作業歴がないと発生しないとと言われる「胸膜肥厚」が全員に確認されたことになる。

管理区分の決定は、管理3イが1人、管理2が2人、あとの7人は管理1となり、じん肺手帳は3人に交付された。また、4人の続発性気管支炎などの合併症は認められなかった。主治医の診断

とは、かなりの隔たりが生じた。

労災申請は、10人全員が業務外となった。それぞれの認知がされない理由は、胸膜肥厚は胸膜肥厚班(胸膜プラーク)と違うとしてきた。また、合併症も局が行った診断書の審査のみの判断を追認してきた。さらに、肺がんについても、「胸膜プラーク及び石綿小体がある旨の医学的所見が得られないことから、石綿による疾病の認定基準を満たしていない」とし、現実の被害者との症状に隔たりがでた。

これらの決定にも審査基準の厳しさがあり、石綿被害の労災補償から被害者を遠ざけているのが現実だ。

### ■ 認定基準の緩和を

アスベストによる発がん性が立証され、体内における有害性も多くの文献で医学的にも確認がされている。

しかし、早期発見、早期治療のためのじん肺管理区分や健康管理手帳の審査において労働者を救済する道は、多くの問題を残している。管理区分の決定においては、エックス線写真及び肺機能検査で審査しているも

の、その判断においても画一したものがなく、エックス線の読影しだいでは、肺の「型」も違ってしまふ。健康管理手帳も管理区分が2か3になってはじめて交付され、胸膜肥厚も読影によって診断の違いがでてくる。

手帳交付は、発がん性であるアスベストについては、労働者の申請によらず、作業従事者には無条件で手帳が交付されなければならない。それにより定期健康診断が行われ、石綿被害の早期発見に努めなければならない。

労働者が申請して初めて審査が行われ、要件を具備した者だけに交付される現在のシステムは、即刻見直さなければならない。

### ■ 一刻も早い被害者の救済を

石綿被害で死亡者が続出している。病状が日々悪化している。呼吸器系の病気は死を意識する。

石綿の取扱いが日本一だった神戸港。被害の拡大を行政は、もっと深刻に受け止めてほしいものである。



全港湾弁天浜支部・戸崎正巳  
(ひょうご労働安全衛生7月号)

## 元労働者16人に健康管理手帳

### 大分●閉鎖した石綿製品製造工場

1999年に閉鎖したアスベスト(石綿)含有製品製造工場「アイコー九州製造所」(宇佐市橋

津)の元従業員16人が、石綿による「胸膜肥厚」で、大分労働局から石綿健康管理手帳の交付

を受けていたことが7月11日、分かった。

宇佐市によると、同工場は69年に操業開始。熟した鉄を固める枠などを製造し、これらの石綿が使われていたらしい。最盛期の従業員は300人という。

全国的な石綿関連の報道に伴い、元従業員から相談が寄せられ、市、県宇佐豊後高田県民保健福祉センターが協議。センターは今年2月、相談のあった元従業員ら21人を対象にエックス線やCTで診察。うち13人を石綿の繊維が刺さり、胸膜が厚くなる胸膜肥厚と診断した。一般の

人より中皮腫になる可能性が高いという。これ以外に独自診断で交付を受けた人もいる。

大分労働局によると、石綿健康管理手帳は石綿を扱う仕事に従事し、石綿特有の病変が見つかった人を対象に交付する。6月末現在、県内で44人が受けており、アイコーの16人以外はすべて県外の石綿建材製造業などで働いた労働者に交付されている。

同センターは元従業員を対象に8月に2回の健康診断



を実施する。  
(2006年7月11日付け  
大分合同新聞)

## 河内長野でも住民石綿被害

### 大阪●「東洋」近隣住民中皮腫死亡

「石綿新法」が施行された3月27日の1年前の昨年4月、河内長野市在住の森本隆一さんは胸膜中皮腫で亡くなられた。

森本さんは、(株)東洋(旧東洋石綿)から約100mに、生まれてから24年間住み、工場のそばを通学し、敷地内で遊ぶことも多かった。周囲への粉じん飛散を証言する住民もいる。職業上の曝露歴が見あたらないことから東洋の石綿が原因とみられる。森本さんの妻みどりさんは、石綿新法の救済給付を申請中だ。

関西労働者安全センターと中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会は、石綿新法施行直前に

被害者相談会を開催したが、このとき森本さんの妻、兄のご遺族が相談に来られたことから取り組むことになった。

#### ● 逃げる会社、鈍い行政

森本さんたちは、地元自治会関係者と一緒に東洋に対して説明を求めたが、会社はなかなか出てこようとしなかった。安全センターなどもともに何度か地元で対策会議を行い、ここに来ていた市や市議会関係者に、東洋に対する指導も要請してきた。

隆一さん中皮腫死亡の件は、当初から会社、行政関係者に伝えて対応を要請していたが、対応は非常に鈍かった。

会社が森本さんたちの説明会要請にやっと応じたのは、7月14日だった。説明会には、地元自治会、安全センター、中皮腫・じん肺・アスベストセンターの永倉冬史事務局長、患者と家族の会世話人の古川和子さんが参加、東洋からは、児山社長と息子の専務他1名が出席した。

東洋が提出した資料は、手書きの、ごく最近の石綿使用実績・周辺環境測定記録・元社員の実務区分決定状況だけ(しかも9名のみ。改めての元従業員の調査は実施していない模様。会社によると、決定時管理1だった女性が5年前に石綿肺で死亡し、労災認定している。)

1914年創業とされる古い歴史をもつ企業としては、まったくお粗末な情報「公開」だった。工場でのどのような製品を、どのような方法で、どのくらい生産していたのか。作業環境対策、周辺環境対策はどうだったのか。元従業員の健康被害状況の詳細は?会社の姿勢を批判し、再度の説明会開催を要求する声が強かったのは言うまでもない。

説明会と前後する形で、森本さんたちは、「河内長野アスベスト被害者とその家族の会」(大北保隆会長)をつくり、会社と行政に対する署名活動を開始している。

#### ● 500人以上が街頭署名

河内長野家族の会は患者と家族の会と一緒に8月26日、河内長野駅前街頭署名活動を行った。署名は、会社側からの十分な情報公開、行政に対して

積極的な対応・会社への指導を求めるもので、1時間の間に500名以上の賛同が寄せられた。

こうした世論を背景にしながら、河内長野家族の会、患者と家族の会は、会社に対して十分な情報公開と被害者への誠実な対応を求めるとともに、行政に対しては会社への指導、住民の健康影響調査や健康管理対策を求めていくことにしている。

安全センターは、工場の操業実態や被害の全容解明を進めるとともに、工場内外の被害者への補償を含めた対応を会社に求めているかなければならないと考えている。また、東洋と同様の事案が他の地域にもあるのではないかという懸念があり、この点での取り組みも進めたい。



(関西労災職業病8月号)

## リサイクル工場で職場巡視

東京●2006年夏のフィールドワーク

8月25日から26日にかけて東京労働安全衛生センター夏のフィールドワークが行われ、10名が参加した。今年のテーマは、「職業病、公害の現場を知り・移住労働者問題の今を考える」で、2日間で4つの問題を学んだ。

第1日目午前中は、中小工場を訪問してアクション・チェックリストを使い、工場で行われている良い点と改善対策を討議した。午後は、アスベスト問題と江東区東大島の日本化学のクロム鉱さいの話がうかがった。2日目は、実際にクロム鉱さいの埋まっている「わんさか広場」や「風の広場」の見学を行った。午後は、インドカレーを食べながら、外国人労働者との交流会を行い、高山俊雄さん（ひまわり診療所）の「移住労働者の医療と健康問題」の話聞いた。

第1日目に訪問した工場は、セ

ンターで環境測定を行っているガラスビンリサイクル工場。工場長の丁寧な先導と説明で、参加者はガラスビンの受け入れ場所を見学し、その後轟音を立ててガラスビンを破碎する機械の前でゴミやキャップを、手でふるいにかけている労働現場を見学した。日本人労働者は短期間で辞めていく人が多く、結果としてラテンアメリカ出身の労働者が多くなっているそうだ。労働時間は、8時から17時で、2時間程度の残業があることが多いとのこと。また、休憩時間は2時間おきに10分あって、作業場によって差があるので、部署の担当はローテーションしているとの説明があった。

はじめてみるリサイクル現場に圧倒されながら、工場の良い点を探し、改善点を皆で考える練習を行った。参加者からは、「ア

クション・チェックリストを見るのは初めてだったが絵で見てすぐ理解できた」、「アクション・チェックリストを実際に使うことができて役に立った」などの意見があった。

午後は、「終わりなき葬列」という、クボタアスベスト被害が社会的に明らかになる契機となったビデオを見てから、中皮腫・じん肺・アスベストセンター事務局長の永倉冬史さんよりアスベスト問題の話聞いた。参加者からは、「ばくぜんとアスベストのことは知っていたが、患者さんや家族・企業の詳しいことがわかってよかった。友達にも伝えて生きたい」、「アスベストの状況を知らなかったので大変有用だった」などの声が聞かれた。

その後、センター代表の平野敏夫さんと江東区議会議員の中村まさ子さんから、日本化学が捨てたクロム鉱さい対策の話聞いた。平野さんは、日本化学のクロム精錬工場の内容を話され、中村さんはその鉱さいが、地域に捨てられていった経過と、東京都が鉱さいを「還元」させて残土をかぶせて作った公園から、クロムが漏れ出している現状を報告された。

その話を受けて、あくる日は実際にクロム鉱さい埋設現場である「風の広場」に行った。風の広場横に設けられている「クロムの混じった廃水処理施設」や、東京都によって運営されている荒川土手周辺の残土処理施設、また、荒川新閘門内部にクロム鉱さいが埋められていることを、現場で確認した。

お昼前にセンターに戻った参加者は、全統一労働組合と神奈川シティユニオンの移住労働者の仲間との交流会を行い、その後一緒にインドカレーを食べて、楽しいひと時を過ごした。全統一からは労災になった経過が、神奈川シティユニオンからは自動車会社の下請け工場で解雇を撤回して、組合としての様々な権利を確保していった経過が報告された。

最後のセッションは、長年移住労働者の医療に取り組んでいられる高山俊雄さんから、1980年代の終わりからの外国人医療の国の対応の変遷と現状の問題が語られた。多くの重要な課題を2日間で体験するので、消化不良になったところもあったと思う



が、参加は皆熱心に学習し、参加者同士の懇親も深まった。来年も続けていきたいと思う。



(東京労働安全衛生センター)

## 労災死亡「電光板」を設置

### 韓国●工業団地等全国40箇所

6月15日、韓国労働部は、「政府が労働災害、特に死亡災害の深刻性を国民に積極的に知らせるために、主要な工業団地と流動人口が多い全国主要40か所に『労働安全電光板』を設置する」ことを明らかにした。

警察庁の「交通事故電光板」や環境部の「汚染数値電光板」のように、国民に労働災害と死亡災害の深刻性を知らせ、警戒心を高めるために直接国民が接することができる電光板によって

広報することにした。

総額38億ウォンの予算が投入されるこの電光板には、死亡災害を始め労働災害の現況と安全保健ニュース、キャンペーンなど、多様なコンテンツを毎日動画とともに字幕で流す予定である。



電光板を運営する韓国産業安全公団は、7月中に施工業者を選定して今年の末までに設置を完了し、来年から本格的な運営を開始する計画である。

6月15日毎日労働ニュース  
(関西労災職業病8月号)

8月号全国安全センター第17回総会議案、62頁「2006年度役員体制作案」中の会計監査・榊原悟志氏の肩書きを「情報公開推進局」に訂正させていただきます。

- 東京 ● NPO法人 東京労働安全衛生センター  
〒136-0071 江東区亀戸7-10-1 Zビル5階 E-mail center@toshc.org  
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  
〒230-0062 横浜市鶴見区豊岡町20-9 サンコーポ豊岡505 E-mail k-oshc@jca.apc.org  
TEL (045) 573-4289 / FAX (045) 575-1948
- 群馬 ● ぐんま労働安全衛生センター  
〒370-0846 高崎市下和田町5-2-14 E-mail qm3c-sry@asahi-net.or.jp  
TEL (027) 322-4545 / FAX (027) 322-4540
- 新潟 ● 財団法人 新潟県安全衛生センター  
〒951-8065 新潟市東堀通2-481 E-mail KFR00474@nifty.com  
TEL (025) 228-2127 / FAX (025) 224-8825
- 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  
〒466-0815 名古屋市昭和区山手通5-33-1 E-mail roushokuken@be.to  
TEL (052) 837-7420 / FAX (052) 837-7420
- 三重 ● 三重安全センター準備会  
〒514-0003 津市桜橋3丁目444 ユニオンみえ内 E-mail QYY02435@nifty.ne.jp  
TEL (059) 225-4088 / FAX (059) 225-4402
- 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 アンビィス梅垣ビル1F E-mail kyotama@mbox.kyoto-inet.or.jp  
TEL (075) 691-6191 / FAX (075) 691-6145
- 大阪 ● 関西労働者安全センター  
〒540-0026 大阪市中央区区内本町1-2-13 ばんらいビル602 E-mail koshc2000@yahoo.co.jp  
TEL (06) 6943-1527 / FAX (06) 6942-0278
- 兵庫 ● 尼崎労働者安全衛生センター  
〒660-0803 尼崎市長洲本通1-16-17 阪神医療生協気付 E-mail jh31012@msf.biglobe.ne.jp  
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  
〒651-0096 神戸市中央区雲井通1-1-1 212号 E-mail a-union@triton.ocn.ne.jp  
TEL (078) 251-1172 / FAX (078) 251-1172
- 広島 ● 広島労働安全衛生センター  
〒732-0827 広島市南区稲荷町5-4 山田ビル E-mail hirosshima-raec@leaf.ocn.ne.jp  
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  
〒770-0942 徳島市昭和町3-35-1 徳島県労働福祉会館内 E-mail rengo-tokushima@mva.biglobe.ne.jp  
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  
〒792-0003 新居浜市新田町1-8-15 E-mail npo eoshc@yahoo.co.jp  
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) 931-8001 / 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  
〒861-2105 熊本市秋津町秋田3441-20 秋津レクタウンクニック E-mail awatemon@eagle.ocn.ne.jp  
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) E-mail OITAOSHC@elf.coara.or.jp  
TEL (097) 567-5177 / FAX (097) 503-9833
- 宮崎 ● 旧松尾鉱山被害者の会  
〒883-0021 日向市財光寺283-211 長江団地1-14 E-mail aanhyuga@mnet.ne.jp  
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  
〒899-5215 始良郡加治木町本町403有明ビル2F E-mail aunion@po.synapse.ne.jp  
TEL (0995) 63-1700 / FAX (0995) 63-1701
- 沖縄 ● 沖縄労働安全衛生センター  
〒900-0036 那覇市西3-8-14 TEL (098) 866-8906 / FAX (098) 866-8955
- 自治体 ● 自治体労働安全衛生研究会  
〒102-0085 千代田区六番町1 自治労会館3階 E-mail sh-net@ubcnet.or.jp  
TEL (03) 3239-9470 / FAX (03) 3264-1432

