

07年4月完成予定

頸肩腕障害労災認定申請に活用できる
100の認定事例、12の医師意見書事例を
網羅的に掲載しました。

頸肩腕障害の診断・治療の理解に役立つ。
指まがり症の解説、認定事例・意見書例。
医師・医療関係者、労働組合、
被災者、労働現場にたずさわる、
すべての人びとに！



頸肩腕障害をはじめとした 上肢障害認定マニュアル

執筆者

天明 佳臣 (Tenmyou Yosio) 神奈川勤労者医療生協
宇上 博 (Udo Hiroshi) 広島文教女子大学
田島 隆興 (Tajima Takaoki) ひまわり医療生協
片岡 明彦 (Kataoka Akihiko) 関西労働者安全センター
古谷 杉郎 (Furuya Sugio) 全国労働安全衛生センター連絡会議
川本 浩之 (Kawamoto Hiroyuki) 神奈川労災職業病センター

A5版 価格 1,900円 (税込)

編著 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 03-3636-3882 e-mail joshrc@jcaapc.org

労働者住民医療機関連絡会議

〒136-0071 東京都江東区亀戸7-10-1 Zビル5階 03-3636-2371 e-mail rojujiren@tiwakwak.com

発行 ● アットワークス

特集/日本版エグゼンション法案見送り

通常国会提出は見送り 参院選後に再度の可能性も

残業代割増率引き上げは先行か	2
労働政策審議会答申等関連資料	8
自己管理型労働制の導入について	12
労災保険・船員保険制度の見直し	16

シリカ曝露の健康対策 発がん物質規制が焦点

欧州レベルの労使協定:異なる労組の対応	21
---------------------	----

連載50—塩沢美代子

語りつぎたいこと

30

ドキュメント

アスベスト禁止をめぐる世界の動き

船舶解撤と南アジアの石綿禁止戦略を討議	35
非職業関連石綿被害者に対する救済制度	39
化学物質管理のあり方に関する市民からの提案	40
有害廃棄物の危険な自由貿易?	49

各地の便り/世界から

神奈川●うつ病発症から6年、認定までの道のり	52
東京●運輸会社員のうつ病逆転労災認定	55
愛知●うつ病裁判7年の闘い、高裁勧告で和解	57
全造船●アスベスト・ユニオンを結成	60
兵庫●元船員の中皮腫、退職後22年目の認定	61
関西●続くアスベスト被害の労災認定	62
神奈川●港湾荷役作業でアスベストに曝露	63
愛媛・岡山・徳島・北海道●1年半の運動報告	64
韓国●それは「石綿の恐怖」から始まった!	64

通常国会提出は見送り 参院選後に再度の可能性も

残業代割増率引き上げは先行か

国民の理解が得られていない

日本版エグゼンプション—新たな労時間規制適用除外制度(昨年12月27日の労働政策審議会答申では「自由度の高い働き方にふさわしい制度」とされた)を導入する労働基準法改正をめぐることは、前号の報告記事が印刷されている間にも目まぐるしい動きが続いた。メディアではさながら特ダネ合戦のように様々な情報が流されたが、裏付けがとれる事実を中心に整理してみたい。

年末から公明党の太田昭宏代表や、自民党の丹羽雅哉総務会長らから慎重な対応を求める意見が続く中、1月5日—新年初の閣議後記者会見で柳沢伯夫厚生労働大臣は、25日召集の通常国会への提出したいという目標は「変えるつもりはない」、「与党内で慎重論が出るのは理解が十分行き届いていないからで説明に努める」と述べ、大臣だけでなく同省幹部総出で与党幹部や関係議員の説得に走り回ったと伝えられている。そのなかで、「自己管理型労働制ということに呼称を統一した」と、またもやネーミングの変更を行った(16日記者会見等)。

しかし、中川秀直自民党幹事長も、7日のNHK番組で公明党にに応じて慎重姿勢を示すなど、与党

内では参院選への悪影響を懸念して「提出困難」の流れが強まる。1月10日に、厚労相は自民党の中川昭一政調会長らと与党幹部と会談し、年収要件を900万円以上とすることで対象者は20万人にとどまるとの推計を示して理解を求め、また、塩崎恭久官房長官が「法律を提出するのが筋だと官房長官として考えている」と述べた等と伝えられた。1月16日の閣議後記者会見では、厚労相が、「(賛成の) 実地の声を私なりに聞いている」と話したのに対して、記者から、過労死家族らが二度、三度と厚生労働省を訪ねているのに、大臣はじめ省幹部は会って反対の声を聞こうとしていない、「会う気はあるのか」と質されたが、返事をはぐらかしている。

同じ16日の夜、安倍晋三首相は官邸で記者団に、「現段階で国民の理解が得られているとは思わない。働く人たちの理解がなければうまくいかない」と述べ、通常国会提出は困難との認識を示した。にも関わらず、厚労相は、通常国会提出の方針は「変わっていない」と強調(19日記者会見)。ただし、「審議会で労使の理解を得るのに必死で、その後のPRについては…十分でなかったと反省」、「資料等の提供なども考えなければならない」とした。また、日本経団連の御手洗富士夫会長は22日の記者会見で、「法案は提出されるのではないか。経団連の

通常国会での労働法制関連改正等のポイント

	改正等項目	内容	問題点
労働契約法	労働契約ルール の明示	契約内容の書面明示	手続煩雑と使用者側の反発
	就業規則による 労働条件の変更	合理的な理由（労働者代表との合意や調整の状況と変更の必要性など）があれば、就業規則の変更による労働条件の変更を合法化	使用者による一方的な労働条件の切り下げの可能性が拡大
労働基準法 改正	ホワイトカラーエ グゼンプション	一定要件を満たす労働者（年収や管理職前職責など）を労働時間規制から適用除外	残業代が支払われなくなり、さらなる長時間労働が促進
	残業代の割増賃 金率の引き上げ	長時間労働抑制をねらい、割増率を現行25%より引き上げ	使用者側からコスト増を懸念
パート労働 法改正	「疑似パート」の 差別禁止	職務や職責、異動要件など正規労働者と変わらないパートの差別的取り扱いの禁止 正規への転換は応募機会の確保に	対象が限定的であり、効果が疑問視
最低賃金法 改正	生活保護給付との 整合性考慮	ワーキングプアに配慮 再賃違反の罰則強化	改正後も先進国の中では最低レベル
雇用保険法 改正	雇用保険料引き 下げなど	雇用保険財政回復で保険料を1.6%から1.2%へ 育休支給率を40%から50%へ	国庫支出半減も予定され、失業対策放棄との批判も
雇用対策法 改正	フリーター、ニート 対策	若者の能力を正當に評価する募集方法や実践的な訓練の実施	使用者には努力義務で実効性に疑問

※労働者福祉事業の見直しに係る労災保険法改正、厳しい雇用情勢が続いている地域等への支援を促進する地域雇用開発促進法改正なども予定されている。（全労働省労働組合機関紙「全労働」第1894号より転載）

主張が通ることを期待している」と述べたと報じられている。17日に開かれた社会経済生産性本部の労使セミナーでは、北城恪太郎経済同友会代表幹事は「高度専門職年俸制といったほうがわかりやすい」、高木剛連合会長は「名前を直しても労働者は納得しない」と発言した。

1月25日に開催された労働政策審議会の第73回労働条件分科会には、「労働契約法案要綱」及び「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」が諮問された。日本版エグゼンプションについては、「自己管理型労働制」に名称変更された。この日の日本経済新聞朝刊の「政府は24日…残業代の割増率引き上げだけを先行して労働基準法改正案に盛る検討に入った」との記事に対して、青木豊労働基準局長は、「見ていないのでコメントは控えたい。総理は『提出すべきでない』と発言したとは理解していない。『やらない』などの判断は政府としてはしていない。引き続き、きちんと説明をして理解を得られるよう努力していきたい」と答弁。同記事では、「24日明らかとなった安倍晋三首相の施政方

針演説原案によると、首相は一定時間を超える残業に対する企業負担を引き上げる方針に言及する見通し」とされていたが、26日に行われた施政方針演説では、労働基準法改正については何もふれられなかった。

労働条件分科会の中では示されなかったが、厚生労働省は、「自己管理型労働制の導入について（労働基準法の改正）」という説明資料を作成して、記者クラブ等に配布（12頁参照）。26日の厚労相記者会見でも、「われわれとしては粛々と手続を進めている」という見解を示した。この日の日経朝刊は、「今度は与党が中小企業経営者への配慮〔残業代上げ先行時の激変緩和措置〕を打ち出し」、「政府・与党が迷走している」と報じた。

27日には柳沢厚労相の「女性は生む機械」発言があり、以後、同相の罷免を求める声が高まる。

29日の公明党デイリーニュースは、「通常国会重要課題のポイント」という解説記事で、日本版エグゼンプションについて、「太田代表が自公党首会談などで『慎重の上にも慎重を期すべきだ』といち早く

主張し、今国会での法制化見送りの流れをつくりました」と既定の事実として書いている。一方、「同制度を導入しない代わりに、残業代の割増率の引き上げやパート労働者の処遇改善も見送るべきだ」という動きもありますが、『同一労働・同一賃金』などが確立されている社会を築くことが重要であり、(1)最低賃金の引き上げ(2)パート労働者の均等処遇の推進(3)残業代割増率の引き上げ——などを早急に実施すべきです」とした。

2月2日に第74回労働条件分科会が開催され、「労働契約法案要綱」については「おおむね妥当」、「労働基準法改正案要綱」については、労使の反対「意見のあった事項(労働者代表が自己管理型労働制の導入と企画型裁量労働制の見直しについて、使用者代表が割増賃金の引き上げについて、各々「認められない」とした。)を除き、おおむね妥当」とする報告がまとめられ、同日、労働政策審議会会長から厚労相に答申された(8頁以下参照)。

連合は同日、事務局長談話を発表して、「今後の国会審議では、とりわけ、日本版エグゼンプションの導入や企画業務型裁量労働制の緩和の阻止とともに、長時間労働により損なわれた健康や個人生活などを労働者が取り戻せるよう、長時間労働を効果的に抑制できる率まで時間外割増賃金率を引き上げることが重要である」と表明した。

2月6日に与党は雇用・生活協議会で、①自己管理型労働制の創設・裁量労働制改正見送り、②割増賃金率引き上げ(一定規模以上の企業は月80時間を超える残業の割増賃金率を50%とする)、③中小企業への配慮(中小企業については適用を猶予し、施行後3年を経過した後に検討する)等で合意して、政府に申し入れた。「事務系労働者の働き方については、(与党で)今後検討する」という。政府は、与党の方針を了承したと伝えられている。年初以来マスコミで様々に報じられてきた日本版エグゼンプション導入法案の通常国会見送りが公式に確認されたのは、この日がはじめてである。

あきらめたわけではない

かくして、日本版エグゼンプション導入法案の今

通常国会への提案は見送られた。政府・自民党・経済界が一体となって押し進めてきた労働政策における「規制改革」が初めて挫折したという意味で画期的なことだ。しかし、参院選での争点化を避けるための「見送り」であって、決して断念したわけではないことは見据えておかなければならない。

2月6日夜の記者会見で柳沢厚労相は、日本版エグゼンプション導入法案については、労働政策審議会で再検討するという方針と、参院選後の秋の臨時国会への提出も「難しいのではないかと」の認識を示したと報じられた。

しかし、2月8日の定例記者会見で辻哲夫厚生労働事務次官は、「(与党の)雇用・生活調査会及び雇用問題検討会において、我が国の事務系労働者の働き方に対応する労働時間制度のあり方について検討を行うことになっている」、「与党の方でも、これから検討を行うということなので、与党と相談しながら今後の段取りを決める。まず決められた方針で法案提出をする作業を最優先することが必要」。そして、審議会への「再度の諮問は必要ないと考えている」と、大臣の発言を否定している。

1月18日に開催された政府の経済財政諮問会議で、民間議員である丹羽宇一郎伊藤忠商事会長が、「残業代はいらないから仕事をさせてくださいという人に、するなという経済の仕組みは実におかしい。…ホワイトカラーエグゼンプションよりも自由労働時間制がいいのではないかなと思う」等と発言。この発言に関して同月24日に安倍首相は、「基本的には私の考え方と同じだ。それぞれの人のニーズに合った働き方ができるようにした方がいいのではないかと述べたと言う。首相も推進派なのである。

2月14日の参議院厚生労働委員会でも安倍首相は、「働く人がみずから労働時間を管理し、仕事と生活の調和を図るとともに、弾力的、効率的に働くことを可能にするので、労使双方にメリットがある制度として検討されてきた。しかし、残業代がなくなることが先行して、制度の趣旨・目的や具体的な内容について議論を深めることができず、法案提出を見送った」としたうえで、「働く人たちや国民の理解を得ながら取り組まなければならない課題であり、今後とも労働時間制度のあり方について検討をし

ていく」と述べている。

御手洗日本経団連会長は、2月13日の記者会見で、「(国民に)理解してもらおう努力が足りなかった」、「今後どういう形で出し、(国民に) どういう説明をするか、もう一度考え直さないといけない」と述べたと伝えられている。「労働ビッグバン」を標榜する経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会の動きや夏に取りまとめられる予定の「骨太2007」等も注視していかなければならないだろう。また、そのような文脈のなかで今通常国会での雇用・労働法制審議もしっかりみていく必要がある。

やはり参院選等で、日本版エグゼンプションを含めて労働・雇用政策をきちんと争点して、国民の信を問うべきなのである。くれぐれも、「秋の臨時国会への提出はなかり」と油断するわけにはいかない。

長時間労働の抑制？ 容認？

政府・自民党・経済界からは、「残業代ゼロ法案」等と「誤解して伝えられたことが敗因」とする見方が喧伝されている。

とりわけ昨年10月24日の過労死家族らによる要請行動以降(手前味噌でなくこのように言える)、メディアは日本版エグゼンプション導入の問題点を取り上げるようになった。ざっと以下のような具合である。

- ・「ここまで来た“働かされ過ぎ”、過労死大国」(エコノミスト)
- ・「働けど働けど給料増えずの現実、残業代が消える」(エコノミスト)
- ・「年収400万円、ヒラでも残業代ゼロの時代」(読売ウィークリー)
- ・「残業代ゼロでサラリーマンがつぶされる」(サンデー毎日)
- ・「雇用破壊、もう安住の職場はどこにもない」(東洋経済)
- ・「あなたの残業代は年間114万円カットされる」(週刊ポスト)
- ・「年収別『タダ働き』一覧」(ゲンダイ)
- ・「残業代なし制度、誰にメリットあるのか」(中国新聞)
- ・「残業代ゼロ、働き過ぎを助長しないか」(信濃毎日新聞)
- ・「過重労働の不安消えない、労働時間見直し」(西日本新聞)

- ・「労働時間改革、導入する時ではない」(東京新聞)
- ・「歯止め失う長時間労働」(京都新聞)
- ・「残業規制撤廃、なぜ制度導入を急ぐのか」(神戸新聞)
- ・「残業規制撤廃、働きすぎの是正こそ急務なのに」(愛媛新聞)
- ・「歯止め外しに募る懸念、強引な導入は許さぬ」(高知新聞)
- ・「労政審報告、長時間労働の助長を懸念」(琉球新法)
- ・「労働破壊―再生への道を求めて」(世界)

「残業代ゼロ」をメディアが書き立てたこともたしかではあるが、同じくらい働き(かされ)過ぎや長時間労働―「過労死促進法案」と呼ばれた側面が問題とされてきた。労働条件分科会における労働者委員の議論では明らかに後者からの問題提起の方が多かった。一貫して、「労働時間に関する最大の問題は、長時間労働による過労死、過労自殺、メンタルヘルス不調など労働者の健康被害や、ワークライフ・バランスの欠如」(12月27日の連合事務局長談話)という立場なのである。

逆に厚生労働省の方が、最初から、残業割増率の引き上げと日本版エグゼンプションの導入をパートナーとして扱ってきた。今通常国会に提案される予定(確定ではない)の残業代割増率引き上げの提案―①月45時間以下は引き上げなし、②月45～80時間は引き上げる努力義務、③大企業に限り80時間を超える分だけを50%に引き上げる―が、長時間労働抑制対策として(さらに元もとは日本版エグゼンプション導入との交換条件としても)「国民の理解」を得られるだろうと考えること自体が、国民の感覚から乖離していると言うべきではないだろうか。

残業月80時間超は、厚生労働省自身が「過労死ライン」としている水準である。長時間労働―過労死すらを容認する提案と言わざるを得ない。80時間超部分についてだけの25%の引き上げは、「過労死の対価」とも受け取れる。しかも、中小企業の使用者は、それすらも支払う義務がない。

労働時間対策の最大の課題である長時間労働抑制をどのように実現していくのか。上述のような残業割増率の引き上げや自己管理型労働制の要件で例示された「残業月80時間超労働者から

申出があった場合に医師による面接指導」等しか示せない厚生労働省の発想を根底から転換させなければ、事態の改善は期待できない。

国会議員アンケート

昨年8月1日に発足した「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運動実行委員会」は、節目ふしめてメディアにアピールし、世論を喚起する取り組みを行ってきたが、年明け早々に全国会議員に対して、以下のようなアンケートを送付した。

私たちは、長時間労働を解消し、人間らしい生活ができる社会を目指して活動している市民・労働組合・法律家等のグループです。

労働政策審議会で労働基準法の見直しが審議され、労働時間規制を撤廃する新たな適用除外制度(日本版ホワイトカラー・エグゼンプション)の導入が提案されました。

長時間労働、過労死、過労自殺が社会問題となっているわが国の現状からすると、いま、労働時間規制の緩和を行うことは、労働者の心身の健康面に深刻な影響が出るのが懸念されます。また、長時間労働、不払残業が放置され、少子化がさらに進んでいくおそれもあります。日本版ホワイトカラー・エグゼンプションは、日本で働く5,500万人の労働者とその家族の生活を脅かすものです。

私たちは、人間らしいゆとりある社会にふさわしい法制度が必要だと考えます。新たな適用除外制度は、これに逆行するのではないかと危惧しています。そこで、この問題を考えるためにも、国会議員の先生方がどのようなご意見をお持ちかを是非お尋ねいたしたく、別紙のとおりアンケートをお送りさせていただきました。ご多忙のところ、恐縮ですが、是非、ご協力をお願い致します。回答の結果につきましては、回答されなかったことも含めて、HP等で公表を予定しておりますことを予めご承知ください。

1 いわゆるサービス残業が社会問題となっております。厚生労働省が実施した賃金不払残業解消キャンペーン期間」における無料相談ダイヤル(11月23日)の相談受理結果(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/11/h1128-1.html>)によりますと、相談のうち賃金不払残業に関するものは1,022件(852件)、その内訳は、次のとおりでした。

(1) 時間外労働に対する割増賃金等の支払状況では、割増賃金等が一切支払われていないという相談

が最も多く431件(371件)

(2) 賃金不払残業の時間としては、1か月で100時間以上であるとする相談が135件(103件)

① 企業は労働基準法を遵守して、サービス残業をさせないようにすべきであるとお考えですか。

はい / いいえ / その他のご意見

② サービス残業撲滅のために、国は、行政指導、罰則の強化、企業名の公表等の積極的な対策を取るべきであるとお考えですか。

はい / いいえ / その他のご意見

2 過労死・過労自殺・職場における精神障害が増えています。2005年度の「脳・心臓疾患」による死亡(いわゆる過労死)の労災認定件数は、過去最多の330人です。過労自殺は42名と過去最高水準で高止まりしています。特に、職種別でみると、管理職が21.3%と14.2%、専門技術職が14.0%と28.2%と、いずれも上位を占め、脳・心臓疾患等では管理職が第1位、精神障害等では専門技術職が第1位となっています。

① 過労死・過労自殺を防止するために国は、過労死のより積極的かつ具体的な対策を打ち出すべきであるとお考えですか。

はい / いいえ / その他のご意見

② 管理職層、専門技術職層についても、労働時間規制が必要とお考えですか(例えば、上限時間規制や休息時間の設定、年次有給休暇の完全付与の義務付け等)

はい / いいえ / その他のご意見

3 企業による労働時間管理がなされないために、長時間働かされて過労死等が発生してしまった場合、使用者が労働時間の把握をしていないために、いつ、どれだけ、どのように仕事をして発症したのかを、患者やその家族が立証できなければ、最低限の労災補償すら受けられないという事例が増えています。労働時間の管理を企業に適切に行わせる通達(339号通達)の趣旨を徹底させるべきであるとお考えですか。

はい / いいえ / その他のご意見

4 日本の労働者は、国際的にみても、長時間労働が際立っています。ILO(国際労働機関)の調査によれば、週に50時間以上働く労働者の割合は28.1%で日本が最も多いといわれています(アメリカは、20.0%、ドイツ、フランス等欧州諸国はイギリスを除き軒並み7%以下)。

このような長時間労働を解消するために、実効的な労働時間規制が必要だとお考えでしょうか(例えば、ドイツ、フランス等のように労働時間の上限を週48時

過労死が野放し!?

ホワイトカラーエグゼンプション ってなに?



厚生労働省は、日本経済連動と財界と政府の意向を受け、**対象となる労働者の残業代を0円にする「ホワイトカラーエグゼンプション（白領エグゼンプション）」**を導入しようとしている。この制度は、年収などの基準にあてはまる労働者を「自由度の高い働き方をしている」とみなして、長時間労働の途はめたる**労働基準法の「1日8時間、週40時間」といって、対象として長期休暇「働き方ゼロ」が合法になるという制度**です。つまり、**過労死や過労自殺、過労うつもこれ以上罰せられない**ため、そして、人間らしく働く時間を持つ権利が認められ、**私達はホワイトカラーエグゼンプション（白領エグゼンプション）の導入に反対します。**

どんなに残業しても残業代は0円!

この制度の対象になれば、1日8時間を越えてどんなに残業しても、残業代は0円。超過すれば、会社はあなたのことを1日24時間も働かせることができるようになります。しかも、過労で身体を壊んでも、会社には健康増進の義務はありません。つまり、働かざるを得ない自己責任。会社は労働者が高い生産性を発揮する義務はないから、あなたも働いた時間に応じてどこにも残っていない、長時間労働を証明できないから、**労基法も違反???**

過労死を助長、派遣・フリーターの労働環境も悪化必至!

過労死・過労自殺の遺族は、厚生省に対し、「**真面目に働く人たちの過労死・過労自殺の増加に一律罰金をかける非常に危険な制度、決して容認できない**」と書いている。年収要件にあてはまらないフリーターの労働組合も「**労基法を踏まえて労働できる人は減っていくので、正規雇用者が人間らしく働けるわけがない。格差を是正し、目の前の相手に反発させられて、働く環境がこれ以上悪化していくのはもつたくさん**」と反対の声をあげています。

1月の通常国会に上程へ!

公益（労働組合など）・労働者代表・使用者代表から成る労働政策審議会労働条件分科会では、労働者代表の反対を押し切って、昨年12月7日に報告書をまとめた。厚生労働省は、**国民の健康も憂う、この報告書をもとに法案をつくり、今月下旬から開始される通常国会に制度の導入を盛り込んだ労働基準法の改正案を上程しようとしている。**

もっと知りたいという方は...

- ・民間「ゼロ残業」運動 <http://www.zero-no.org/>
- ・ブログ「日本版エグゼンプションは死を招く」<http://bit.ly/goc-ne>、<http://www110.net/egzempshon>
- ・「1日8時間」<http://www.8hr.or.jp/>、<http://www110.net/1d8h>、<http://www110.net/white-collar-exemption>
- ・立ち回りまるごとサイト <http://www.toppo.jp/white-collar-exemption>

何かしたいという方は...

1. 厚生労働省のウェブサイト <http://www.secure.mhlw.go.jp/gemsa/gemsa1.html> から署名・要望のメールを送る。
2. 地元選出、厚生労働委員会に所属する与野党の国會議員にメール・FAXを送る。
3. 身近な人の中で問題を出してきて、ブログや掲示板に意見を載せて、この法案をまだ知らない人に情報を広める。

「普通の人」が声を上げ始めています。

ホワイトカラーエグゼンプション法制化反対mixi支部

〒120-8585 東京都足立区北千住1-10-1011 TEL:03-5822-8141 FAX:03-5822-8142

間、1日10時に規制する等)。

はい / いいえ / その他のご意見

- 5 厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会は、2006年12月27日、「自由度の高い働き方」にふさわしい制度」の創設をすべきであるとする報告書を公表しました。この報告に対しては、労働側委員からの反対意見が付記されています。

この制度は、一定の要件のもとに、労働時間規制の適用除外とする労基法の改正をしようとする内容です。07年の通常国会への上程が予定されています。

わたしたちは、上記のような過労死、過労自殺が蔓延し、長時間労働が解消されないわが国の労働現場に、さらなる労基法の規制緩和をすることは、きわめて危険であると考えています。

しかも、現行の労働基準法には、フレックスタイム制、裁量労働制などの弾力的労働時間制度が整備されています。これらを活用してもなお、「自由な」働き方ができないという労働者が存在するか疑問だと思っています。

- ① 労働政策審議会労働条件分科会の報告についてご存知ですか。

内容等について把握している / ある程度は

知っている / あまり知らない

- ② 新たに労働時間規制の適用を除外する労基法改正（いわゆる日本版ホワイトカラーエグゼンプション）が必要だと思いますか。

はい / いいえ / その他のご意見

今回もきわめてタイムリーだったようで、そのため縛りがかかったのかこの手のアンケートとしてはめずらしく与党議員からの回答が全くないが、野党議員からは回答が寄せられている（共同アピールのホームページ：<http://www.jex-no.org/>参照）。

とどめさすまで取り組み継続

ILO第1号条約採択記念日の11月28日の秋葉原・新橋駅前での通りすがり行動以来大活躍のパフォーマンス集団は、その後、「ホワイトカラーエグゼンプション法制化反対mixi支部」として、12月24日新宿駅南口でのクリスマスバージョン、1月8日府中での成人式行動、2月3日水道橋駅前での節分一鬼退治! 行動、と快進撃中（別掲ビラ）。

1月24日には、日本労働弁護団の主催により、日本版エグゼンプション断固阻止、人間らしい労働時間法を、役に立つ労働契約法を、と掲げて、「『労働法制国会』を闘おう! 集会」が開催された。同弁護団は、2月7日に鴨田哲郎幹事長名で「労働法制に関する声明」を発表している (<http://homepage1.nifty.com/rouben/>)。

2月2日には、北海道、山形、東京、神奈川、三重、大阪、兵庫のコミュニティ・ユニオンが、「過労死促進法をぶっとばせ! 働きすぎホットライン」を実施。

各地域での学習会や集会などの取り組みも様々なかたちで広がってきている。

共同アピール運動では、2月23日(金)夜に東京・総評会館において、「日本版エグゼンプション! ことどもを! 人間らしく働くための労働法制を! 2.23集会」を開催する。

また、昨年12月5日の日比谷野音での集会・デモのときと同様に一日実行委員会形式により、3月23日(金)夜に社会文化会館での集会及び国会請願デモを行う準備も進められている。

多くの方々に参加していただきたい。



「労働契約法案要綱」についての 労働政策審議会からの答申

2007年2月2日

労働政策審議会

労審発第453号
平成19年2月2日

労働契約法案要綱

厚生労働大臣 柳澤伯夫殿
労働政策審議会 会長 菅野和夫

平成19年1月25日付け厚生労働省発基第0125001号をもって諮問のあった「労働契約法案要綱」については、本審議会は、下記のとおり答申する。

記

別紙「記」のとおり。

(別紙) 平成19年2月2日
労働政策審議会 会長 菅野和夫殿
労働条件分科会 分科会長 西村健一郎

「労働契約法案要綱」について

平成19年1月25日付け厚生労働省発基第0125001号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。

記

要綱については、おおむね妥当と考える。

(参考) 厚生労働省発基第0125001号
労働政策審議会 会長 菅野和夫殿

厚生労働省設置法(平成11年法律第97号)第9条第1項第1号の規定に基づき、別紙「労働契約法案要綱」について、貴会の意見を求める。

平成19年1月25日

厚生労働大臣 柳澤伯夫

(別紙)

第一 目的

この法律は、労働契約の成立及び変更等に関する基本的な事項を定めることにより、労働者及び使用者が円滑に労働契約の内容を自主的に決定することができるようにするとともに、労働者の保護を図り、もって個別の労働関係の安定に資することを目的とすること。

第二 労働者及び使用者の定義

一 この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいうものとする。

二 この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいうものとする。

第三 労働契約に関する原則等

一 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものであるものとする。

二 使用者は、労働者に提示する労働条件及び締結された労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

三 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、できる限り書面により確認するものとするものとする。

四 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならないものとし、その権利の行使に当たっては、それを濫用するようなことがあってはならないものとする。

五 使用者は、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、労働契約に伴い必要な配慮をするものとする。

第四 労働契約の成立及び変更

一 労働契約の成立

(一) 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立するものとする。

(二) 使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則の労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意した部分については、三(一)に該当する場合を除き、この限りでないものとする。

二 労働契約の内容の変更

(一) 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができるものとする。

(二) 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできないものとする。ただし、(三)による場合は、この限りではないものとする。

(三) 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、三(一)に該当する場合を除き、この限りでないものとする。

(四) 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法第89条及び第90条の定めるところによるものとする。

三 その他の労働契約及び就業規則に関する事項等

(一) 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とするものとする。この場合において無効となった部分は、就業規則で定める基準によるものとする。

(二) 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、一(二)、二(三)及び三(一)は適用しないものとする。

(三) 使用者が労働基準法第15条第1項の規定により明示した賃金、労働時間その他の労働条件が事実と相違する場合には、労働者は即時に労働契約を解除す

ることができるものとする。

第五 労働契約の継続及び終了

一 労働契約の継続

(一) 使用者が労働者に出向(在籍型出向)を命じることができる場合において、その出向が、その必要性、対象労働者の選定状況その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、出向の命令は無効とするものとする。

(二) 使用者は、労働者と合意した場合に、転籍(移籍型出向)をさせることができるものとする。

(三) 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、当該懲戒が、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として、無効とするものとする。

二 労働契約の終了

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として、無効とするものとする。

第六 期間の定めのある労働契約

一 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がないときは、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないものとする。

二 使用者は、期間の定めのある労働契約について、その締結の目的に照らして、必要以上に細分化された契約期間で反復して更新することのないよう配慮しなければならないものとする。

第七 その他

一 船員に関する特例並びに国家公務員及び地方公務員等の適用除外について所要の規定を設けるものとする。

二 施行期日

この法律は、公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとする。ただし、三のうち労働基準法第89条に定める就業規則の記載事項に出向に関する事項を追加することについては、公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとする。

三 関係法律等の一部改正

労働基準法第89条に定める就業規則の記載事項に出向に関する事項を追加すること等の労働基準法の関係規定についての改正を行うほか、関係法律の規定について所要の整備を行うものとする。



「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」 についての労働政策審議会からの答申

2007年2月2日

労働政策審議会

労審発第454号
平成19年2月2日

業規模や業種によっては企業経営に甚大な影響を及ぼすので引上げは認められないとの意見があった。

厚生労働大臣 柳澤伯夫殿

労働政策審議会 会長 菅野和夫

(参考)

厚生労働省発基第0125002号
労働政策審議会 会長 菅野和夫殿

平成19年1月25日付け厚生労働省発基第0125002号をもって諮問のあった「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」については、本審議会は、下記のとおり答申する。

記

別紙「記」とおり。

厚生労働省設置法(平成11年法律第97号)第9条第1項第1号の規定に基づき、別紙「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」について、貴会の意見を求める。

平成19年1月25日

厚生労働大臣 柳澤伯夫

(別紙)

平成19年2月2日

労働政策審議会 会長 菅野和夫殿

労働条件分科会 分科会長 西村健一郎

(別紙)

労働基準法の一部を改正する法律案要綱

「労働基準法の一部を改正する法律案要綱」 について

平成19年1月25日付け厚生労働省発基第0125002号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。

記

- 1 要綱については、以下の意見のあった事項を除き、おおむね妥当と考える。
- 2 労働者代表委員から、要綱第三の自己管理型労働制について、既に柔軟な働き方を可能とする他の制度が存在すること、長時間労働となるおそれがあること等から、新たな制度の導入は認められない、要綱第四の企画業務型裁量労働制について、二重の基準を設定することは問題であり、また、対象者の範囲を拡大することとなるので、見直しを行うことは認められないとの意見があり、使用者代表委員から、要綱第一の時間外労働について、割増賃金の引上げは長時間労働を抑制する効果が期待できないばかりか、企

第一 時間外労働

一 時間外労働の限度基準で定める事項に、割増賃金に関する事項を追加するものとする。

注 限度基準において、特別条項付き協定を締結する場合には延長時間をできる限り短くするように努めること、特別条項付き協定では割増賃金率も定めなければならないこと及び当該割増賃金率は法定を超える率とするように努めることを定めることとする。

二 使用者は、政令で定める時間を超えて時間外労働をさせたときは、その超えた時間について、政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないものとする。

注 政令で定める時間及び率については、労働者の健康確保の観点、中小企業等の企業の経営環境の実態、割増賃金率の現状、長時間の時間外労働に対する抑制効果等を踏まえて定めることとする。

三 使用者は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半

数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定（以下「労使協定」という。）により、この割増賃金の支払に代えて、有給の休日を与えることができるものとする。

第二 年次有給休暇

使用者は、年次有給休暇の日数のうち5日を超えない部分については、労使協定により当該事業場における上限日数や対象労働者の範囲を定めた場合には、1時間を単位として年次有給休暇を与えることができるものとする。

第三 自己管理型労働制

一 労使委員会が設置された事業場において、労使委員会が委員の5分の4以上の多数により四に掲げる事項について決議をし、かつ、使用者が当該決議を行政官庁に届け出た場合において、三のいずれにも該当する労働者を労働させたときは、当該労働者については、休日に関する規定はこのとおり適用し、労働時間、休憩、時間外及び休日の労働並びに時間外、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は適用しないものとする。

二 使用者は、一により労働する労働者（以下「対象労働者」という。）に対して、4週間を通じて4日以上かつ1年間を通じて週休2日分の日数（104日）以上の休日を実際に確保しなければならぬものとし、確保しなかった場合には罰則を付すものとする。

三 対象労働者は、次のいずれにも該当する労働者とするものとする。

- (一) 労働時間では成果を適切に評価できない業務に従事する者
- (二) 業務上の重要な権限及び責任を相当程度伴う地位にある者
- (三) 業務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者
- (四) 年収が相当程度高い者

注 対象労働者としては管理監督者の一歩手前に位置する者が想定されることから、年収要件もそれにふさわしいものとする。管理監督者一般の平均的な年収水準を勘案しつつ、かつ、社会的に見て当該労働者の保護に欠けるものとならないよう、適切な水準を検討した上で厚生労働省令で定めることとする。

四 労使委員会は、次に掲げる事項について決議しなければならぬものとする。

- (一) 対象労働者の範囲
- (二) 賃金の決定、計算及び支払方法
- (三) 週休2日相当以上の休日の確保及びあらかじめ休日を設定すること

(四) 労働時間の状況の把握及びそれに応じた健康・福祉確保措置の実施

注 「週当たり40時間を超える在社時間等がおおむね月80時間程度を超えた労働者から申出があった場合には、医師による面接指導を行うこと」を必ず決議し、実施することを指針において定めることとする。

(五) 苦情処理措置の実施

(六) 対象労働者の同意を得ること及び不同意に対する不利益取扱いをしないこと

(七) (一)から(六)までに掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

五 対象労働者の適正な労働条件の確保を図るため、厚生労働大臣が指針を定めるものとする。

注 指針においては、使用者は対象労働者と業務内容や業務の進め方等について話し合うことを示すこととする。

六 行政官庁は、制度の適正な運営を確保するために必要があると認めるときは、使用者に対して改善命令を出すことができることとし、改善命令に従わなかった場合には罰則を付すものとする。

第四 企画業務型裁量労働制

一 中小企業については、労使委員会が決議した場合には、現行において制度の対象業務とされている「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」に主として従事する労働者について、当該業務以外も含めた全体についてみなし時間を定めることにより、企画業務型裁量労働制を適用することができるものとする。

注 中小企業については、厚生労働省令で定めることとする。

二 企画業務型裁量労働制の対象労働者の労働時間の状況及び健康・福祉確保措置の実施状況に係る定期報告を廃止するものとする。

注 企画業務型裁量労働制の苦情処理措置について、健康確保や業務量等についての苦情があった場合には、労使委員会で制度全体の必要な見直しを検討することとするよう指針を見直すこととする。

第五 その他

その他所要の整備を行うものとする。

第六 附則

一 施行期日

第二については平成20年1月1日から施行するものとし、第一及び第三から第五までについては公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとする。

二 経過措置及び関係法律の整備

この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、関係法律について所要の整備を行うものとする。



(参考3)

労働条件分科会委員(臨時委員・専門委員)

公益代表

- 荒木 尚志 東京大学大学院法学政治学研究科教授
- 今田 幸子 労働政策研究・研修機構統括研究員
- 岩出 誠 弁護士
- 久野 貞子 国立精神・神経センター武蔵病院副院長
- 西村健一郎 京都大学大学院法学研究科教授
- 廣見 和夫 労働問題リサーチセンター理事長
- 渡辺 章 専修大学大学院法務研究科教授

労働者代表

- 石塚 拓郎 日本基幹産業労働組合連合会事務局次長
- 小山 正樹 JAM副書記長

- 島田 尚信 UIゼンセン同盟書記長
- 長谷川裕子 日本労働組合総連合会総合労働局長
- 田島 恵一 全日本自治団体労働組合全国一般評議会幹事
- 新田 豊作 NHK関連労働組合連合会顧問
- 八野 正一 日本サービス・流通労働組合連合会事務局長
- ※徳住 堅治 弁護士

使用者代表

- 奥谷 禮子 株式会社ザ・アール代表取締役社長
- 紀陸 孝 日本経済団体連合会専務理事
- 山下 美砂 日本ゼネラル・エレクトリック株式会社取締役人事本部長
- 谷川 進治 三井化学株式会社専務取締役
- 原川 耕治 全国中小企業団体中央会調査部長
- 平山 喜三 新日本製鐵株式会社取締役
- 渡邊 佳英 大崎電気工業株式会社代表取締役社長
- ※中山 慈夫 弁護士



○分科会長、※専門委員

自己管理型労働制の導入について (労働基準法の改正)

2007年1月25日

厚生労働省作成資料

1. 趣旨

- 自己管理型労働制とは、一定の業務に従事するホワイトカラーについて、通常の労働時間規制を適用除外とし、時間や場所にとらわれず、自由に弾力的に働くことを可能とするもの。
- 本制度の導入により、これら労働者の一層の能力発揮と自己実現の機会を拡大し、ワーク・ライフ・バランスの実現に資する。
- また、経済のグローバル化の下で国際競争力を強化するためには、企業内で企画・立案等の創造的業務を担うホワイトカラーがより十分に能力発揮すること

が求められており、そのための環境整備としても重要。

2. 対象ホワイトカラーの考え方

- ホワイトカラーのうち、業務の遂行上権限・責任を委ねられている結果、自ら労働時間等を管理する自由度の高い働き方が可能であり、労働時間の長さではなく成果によって評価される者とする。
 - 生産工程に直接関わる労働者や一般のホワイトカラーに適用されるものではない。
 - 対象労働者の権限・責任が職務記述書等によって明確化されるようにする。
- 休日確保等により働き過ぎなどの弊害を防止する。

- 相当程度高い年取を得ていることを要件とする。
- 各事業場で制度を実施するためには、労使委員会決議及び本人同意を必要とする。
- 時間外給与の抑制をもたらすものではない。

3. 裁量労働制との関係

- 現行の裁量労働制には、休憩の規定の適用がある、深夜労働・休日労働について割増賃金が必要となる等通常の労働時間管理が残っており、自由度が不十分。

4. その他の労働者への措置

- 上記のホワイトカラー以外のルーティンな仕事をする労働者については、長時間労働を抑制するため、時間外労働の割増率の引上げを行う。これにより、ワーク・ライフ・バランスの実現に資することとする。
- また、非正規労働者については、別途、パート労働法の改正により短時間労働者と通常の労働者との均衡ある待遇を確保するための措置を講ずることとする。

自己管理型労働制に関するQ&A

【制度の趣旨・意義】

Q1 「自己管理型労働制」とはどういう制度ですか？

労働基準法は、労働時間について1日8時間、週40時間制を定め、これ以上労働させる場合には割増賃金を支払わなければならないと定めています。

自己管理型労働制とは、企画立案等の業務に従事している一定の労働者について、このような労働時間規制を適用除外とし、労働時間を自分で決めることができるようにする制度です。この制度の下では、賃金は月々定額で支払われることにより、時間内賃金・時間外賃金の区分もなくなります。

Q2 残業代がゼロになる「残業代ゼロ法」ではないですか？

この制度の対象となる企画立案等の業務は、手作業などのように職場における労働時間に応じて仕事が進むものではなく、場所はどこであれ「頭で考える」ことが仕事の重要部分であるという性質を持っています。この制度は、そのような業務の性質に即し仕事の成果に応じた賃金の決め方をしようとするもので、残業代を減らそうとか、ゼロにしようとするものではありません。

他方、仕事を労働時間で計るのが適当なその他の一般の労働者については、今回の労働法制の見直しで

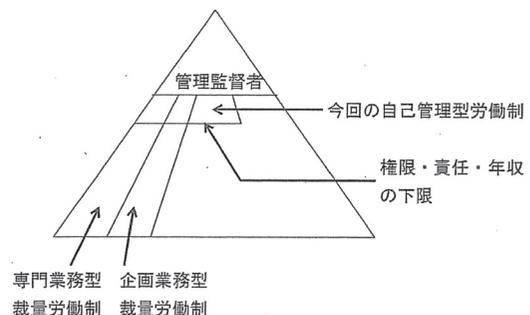
は、むしろ逆に残業代を増やそうとしています。即ち、これまでの制度では残業の割増賃金の率は一律25%でしたが、これを残業時間に依じて段階的にもっと高い率にすることを検討しています。

Q3 なぜ自己管理型労働制の導入が必要なのですか？

まず、今回の制度の対象となる企画立案等の業務は、その性質から仕事を労働時間で計ることが必ずしも適当ではありません。他方、我が国では少子化対策や家庭教育の観点等から仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が重視され、労働時間の効率化が強く求められています。また、我が国経済の国際競争力の観点からは、ホワイトカラーの生産性や、特に企画立案等での創造性の向上が望まれています。こうした事情を総合的に考えると、企画立案等の業務に従事するホワイトカラー労働者に対しては労働時間規制の適用除外が喫緊の課題だと考えられます。

実は我が国の労働法制には労働時間規制の弾力化を認める制度が既に導入されています。「裁量労働制」がそれです。専門業務型は昭和63年に、企画業務型は平成12年にそれぞれ導入されました。

今回の自己管理型労働制は、後者の企画業務型裁量労働制を拡充しようとするものともいえます。現行の制度は、企画業務を担当する組織に属していれば、若くて権限や責任のない労働者にも適用できるため、予想される弊害を防ぐ目的から、適用要件を厳しくし、対象を絞っています(深夜労働も引き続き規制)。しかし、業務の性質からすれば、適用要件をもっと広くした方が実情に合いますし、他方その場合には権限や責任、さらには賃金の水準も高いものだけに限定し、弊害を防ぐ必要があります。この両面を満たすものとして今回の自己管理型労働制は弊害の防止に最大限配慮しつつ業務の性質に応じて労働時間の規制改革を進めようとしているのです。



Q4 働く人にとってどんなメリットがありますか？

この制度の対象となるホワイトカラーは、労働時間の規制に縛られなくなります。長時間労働自体が評価されるような働き方は当然なくなることになります。

時間配分を自ら行うことができますから、任された仕事を密度の濃い労働時間で仕上げることによって、仕事以外の時間には休養したり、育児を分担したり、勉学により自分の能力を高めたりすることができます。

賃金は、仕事の成果に応じて受け取るようになりますから、成果のレベルを上げていくことによってより高い賃金を得られることになります。

Q5 自己管理型労働制の導入は、今回の労働法制改革全体の中でどう位置付けられるものですか？

今回の労働法制改革は、大きく括れば、

- ① 労働力人口が減少する中で、就業率を高め、経済社会の活力を維持するためのもの（雇用対策法、地域雇用開発促進法）
- ② 働き方の多様化が進展する中で、若者の経済的自立が損なわれたり少子化が加速されることを防ぐため、希望に応じ非正規雇用から正規雇用に円滑に移れる仕組みを整備するもの（雇用対策法、パートタイム労働法）
- ③ 非正規労働者を含め、誰もが安心・納得して働ける仕組みを整備するもの（パートタイム労働法、労働契約法、最低賃金法、雇用保険法）
- ④ 働き方を見直し、仕事と生活の調和を図るとともに、経済社会の活性化を図るもの（労働基準法）
- ⑤ 少子化の流れを変えるため、育児休業期間中の所得保障や若者の雇用機会の確保等を図るもの（雇用保険法、雇用対策法、パートタイム労働法）

となっています。

この中で、自己管理型労働制は、上記の④に当たります。労働者が自ら労働時間を決めることにより仕事と生活の調和を図るとともに、労働時間ではなく成果指向の働き方が広がることによりホワイトカラーの効率化・生産性の向上をも図るものであり、労働法制改革の5本柱の一つを担う重要なものです。

【対象者の範囲】

Q6 どのような人が対象となるのですか？

対象者は、ホワイトカラーのうち、

- ① 企画・立案等の創造的業務に従事し、
 - ② 業務遂行上の権限・責任を委ねられ、
 - ③ 自ら労働時間等を管理し、
 - ④ 相当高い年収のある人
- です。

以上から、具体的には、企画部門などの担当課長やシニアの課長代理、チームリーダーなどの地位にある人が想定されます。

Q7 どのような業務が対象となるのですか？

本制度の対象となるのは、どれだけ時間働いたかという点では成果を計りがたい、「企画・立案等」の創造的業務です。ホワイトカラーの仕事であっても、ルーティン的な仕事・アシスタント的な仕事や営業・販売は基本的に対象となりません。

また、製造ラインの仕事などいわゆるブルーカラーの業務は対象ではありません。

Q8 企画立案の部署にいれば20代の若者なども対象になるのですか？

本制度の対象となるのは、「業務遂行上の権限・責任」を委ねられ、それを具体的にどのように果たすかを会社から任されているような人です。したがって、年齢で一律に切れるものではありませんが、ホワイトカラーの企画部門にいる人でも若手のうちは本人に任された権限・責任が小さいことが通常ですので、対象とならない場合が多いと思われます。

Q9 得意先の都合に縛られ、自ら「労働時間の管理」ができない人も多いと思いますが、そのような場合も対象となるのですか？

本制度の対象となるのは、労働時間を自分で決めることを会社から認められている人です。したがって、会社の指示により顧客対応を行い、相手の都合により時間を拘束されている場合、労働時間の決定についての自由度がありませんので、この制度の対象となりません。

Q10 日本の企業ではチームワークによる業務遂行が普通なので、「自ら労働時間の管理」などできないのではないですか？

チームの一員として、チームとして定められた作業の段取りや時間配分に縛られて仕事をする場合は本制度の対象とはなりません。

しかし、組織のフラット化や成果主義的管理などの流れの中で、個々の労働者に一定の権限や責任を付与し、成果によって評価し処遇するという動きも広がっていますので、そのような職場において、個々の労働者の権限や責任が明確にされている場合は本制度を利用することが可能となります。

Q11 年収400万円の人から対象になると聞きましたが本当ですか。また、最初は年収要件が高く決めら

れても、いずれ下げられるのではないですか？

年収要件は、この制度の心配される弊害を防止する重要な要件です。具体的には、「相当高い年収」と考えており、管理監督者の年収の一般的平均を参考にして決められる予定です。例えば、賃金構造基本統計調査によればその額は概ね900万円ですから、これを参考に年収要件が決められることになります。

年収要件は、管理監督者の年収の一般的平均を参考にして定める旨を法律に書き込む予定ですので、管理監督者の年収水準とかけ離れて下がることはありません。

いずれにしても、年収400万円というような水準にはなり得ません。

Q12 仮に年収要件が900万円だとして、本俸850万円、残業代50万円の人は対象になりますか。

年収要件については、確実に支払われることが見込まれる額が年収要件の額を上回ることが必要ですので、間の場合でいえば、本制度の対象となるためには本俸が900万円以上でなければなりません。したがって、本制度の適用に併せて従来の残業代を本俸に組み込むなどの措置が必要になります。

実際には、使用者は、従来どおりの成果を期待するので、従来の残業代を本俸に組み込むこととなろうと思われれます。

Q13 本制度の適用中に会社の業績が悪化し、年収が年収要件の額を割り込んだ場合どうなりますか？

本制度が適用されている限り、年収要件以上の額を支払っていただくことが必要です（支払わない場合は罰則の対象となります。）。

年収要件以上の額が支払えない状況が続くと見込まれる場合は、制度の適用を撤回することになります。

Q14 年収要件があることによって、対象者の年収がいつまでも要件の額にはりついてしまうことになりませんか？

本制度の適用対象者としては、権限・責任を委ねられ、労働時間ではなく成果によって評価されるような人を想定しています。年収は会社と労働者の話し合いで決まることではありますが、一般には、本人の成果や会社の業績などを反映した処遇がなされ、いつまでも一定の額にはりついてしまうようなことはないと思われれます。

【制度導入手続】

Q15 会社が制度を導入するための手続きはどのようなのですか。

制度導入のために、まず、事業場内で労使で労使委員会を作って制度の範囲を確定し、その上で本人同意という二重の同意手続きを設けています。

Q16 会社が制度を導入するためには労使委員会を作って決議を行うことが必要だそうですが、どんなことをどのように決議するのですか。

制度導入のため、労使委員会で対象労働者の範囲や健康確保のための措置などを決議していただくことが必要です。決議には委員の4/5以上の賛成が必要です。こうした仕組みにより、対象者が適切に選定され、健康も守られるよう配慮しています。

Q17 本人同意と言っても、なかなか断れないのが現実ではないですか？

本制度は、相当高い年収があり、会社との交渉力も期待できる人を対象としており、そのようなことを防止しています。

【動き過ぎなどの懸念について】

Q18 休日確保(104日)と言っても、結局休めないのではないですか？

一般労働者は労使協定により休日労働を命じられますが、本制度では休日労働は禁止(罰則付き)されることとなります。また、もし、休日に休めず、年間休日が104日未満となると、その人は、通常の労働時間管理に戻り、この制度の対象から外れます。

Q19 仕事を押しつけられて、結局、深夜まで働くことになるのではないですか？

制度導入に当たり、対象者の職務の範囲や権限・責任を明確化する仕組みを設け、際限なく仕事をさせるような事態を防ぐこととしています。

これに加えて、指針を定め、使用者に対象者と業務内容や業務の進め方等について話し合いを行うことを求めることとしています。

Q20 残業規制がなくなると労働基準監督署の指導が弱まるのではないですか？

制度導入時には労働基準監督署への届出が必要ですから、どの事業場で導入されているか確実に把握できますし、また、法律で、制度が適切に運営されていないときは労働基準監督署が改善命令を出せる仕組みとなっていますから、指導が弱まることはありません。

Q21 過労で倒れた場合、労働時間の証明が困難になる

労災保険/船員保険制度の見直し

のではないですか？

対象者については「労働時間の状況の把握」が使用者に義務付けられていますから、日々の出退勤の時間は分かります。また、この労働時間の状況の把握等に基づき、週当たり40時間を超える在社時間が80時間を超える場合には医師の面接指導を受けさせなければならないこととしていますので、健康確保もしっかり行われます。

Q22 労働基準監督官の6%が制度の導入に反対してい

ることをどのように考えますか？

当該アンケートが行われた時点(平成18年11月)では、年収要件の考え方、休日確保措置の具体的内容などがまだ明らかになっていませんでしたのでそのような結果になったものと考えています。

労働基準監督官は労働条件の番人であり、本制度が施行されれば、全力を挙げて制度の適正な実施の確保に努めてまいります。



「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱 (労災保険法の一部改正関係)」

労審発第447号
平成19年1月17日

厚生労働大臣 柳澤伯夫殿
労働政策審議会 会長 菅野和夫

平成19年1月17日付け厚生労働省発基労第0117001号をもって諮問のあった「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱(労働者災害補償保険法の一部改正関係)」については、本審議会は、下記のとおり答申する。

記

別紙「記」のとおり。

(別紙) 平成19年1月17日
労働政策審議会 会長 菅野和夫殿
労働条件分科会 分科会長 西村健一郎

「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱 (労働者災害補償保険法の一部改正関係)」 について

平成19年1月17日付け厚生労働省発基労第0117001号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は下記のとおり報告する。

記

別紙「記」のとおり。

(別紙) 平成19年1月17日
労働条件分科会 分科会長 西村健一郎殿
労災保険部会 部会長 西村健一郎

「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱 (労働者災害補償保険法の一部改正関係)」 について

平成19年1月17日付け厚生労働省発基労第0117001号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本部会は、審議の結果、下記のとおり結論を得たので報告する。

記

「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱(労働者災害補償保険法の一部改正関係)」について、厚生労働省案は、妥当と認める。

(参考)

厚生労働省発基第0117001号
労働政策審議会 会長 菅野和夫殿

別紙「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱(労働者災害補償保険法の一部改正関係)」について、貴会の意見を求める。

平成19年1月17日

厚生労働大臣 柳澤伯夫

(別紙)

雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱 (労働者災害補償保険法の一部改正関係)

第一 労働者災害補償保険法の一部改正

一 労働福祉事業の見直し

- (一) 「労働福祉事業」の事業名を「社会復帰促進等事業」に改めるものとする。
- (二) 労働者災害補償保険法第29条第1項第3号の規定による安全衛生確保事業を「労働者の安全及び衛生の確保その他保険給付に係る事業の健全な運営の確保に資する事業並びに賃金の支払の確保を図るために必要な事業」に改め、同項第4号の規定による労働条件確保事業を廃止するものとする。
- (三) その他所要の規定の整備を行うものとする。

二 船員保険の統合

- (一) 労働者災害補償保険法の適用除外対象から船員保険の被保険者を削除するものとする。
- (二) 厚生労働大臣から国土交通大臣に対し船員法に基づく措置を要求することができるものとするとともに、相互に情報提供を行うことができるものとする。

- (三) その他所要の規定の整備を行うものとする。

第二 その他

一 施行期日

この法律は、平成19年4月1日から施行するものとする。ただし、第一の二については、平成22年4月1日から施行するものとする。

二 経過措置

- (一) 第一の二の改正の施行前に生じた事故に係る保険給付については、なお従前の例によるものとし、当該保険給付に要する費用については、船員保険が保有する積立金を移管するとともに、船員を使用する事業主から徴収するものとする。
- (二) その他この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるものとする。

三 関係法律の整備

その他関係法律について、所要の規定の整備を行うものとする。



(参考)

報告書 （船員保険制度の見直しについて）

船員保険事業運営懇談会
平成18年12月21日

第1 船員保険制度改正の背景

船員保険制度は、一つの制度で船員の生活上必要な保障を行う総合的な社会保険制度として、昭和15年の施行以来、船員労働の特殊性を踏まえた給付を行い、船員及びその家族の生活の安定と福祉の向上に大きく寄与してきた。しかしながら、被保険者数の減少が続くなど、船員保険制度を取り巻く環境は大きく変化している。また、船員保険の管掌主体である政府において、船員保険特別会計の見直しや船員保険事業を運営する社会保険庁の組織改革が進められていることから、制度の抜本的な見直しが必要な状況となっている。

1 船員保険制度の在り方に関する検討会における検討

- 船員保険制度は昭和15年に被保険者数10万2千人から出発し、昭和22年には約8万6千人に減少したものの、その後増加を続けた。昭和46年度の被保険者数は約26万8千人となっていたが、これをピークに被保険者数が減少し続けており、平成17年度には約6万3千人となり、減少傾向が続いている。これに伴い、

保険料収入も減少し続けてきたところであり、収支が安定している部門もあるが、長期給付を行う職務上金部門においては、平成10年度以降単年度収支の赤字が続くなど厳しい財政運営となっており、構造的な問題への対応が求められる状況にある。

- このような中、船員保険制度の在り方については、保険局長の私的懇談会である「船員保険制度の在り方に関する検討会」（以下「検討会」という。）において、平成16年10月から船員保険関係者の参加の下、8回にわたり検討を行った。これを受けて、平成17年12月にとりまとめられた検討会報告書 [http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/12/sl1214-8.html] において、「労働者災害補償保険制度及び雇用保険制度に相当する部分を、それぞれ一般制度に統合するとともに、船員保険制度のその他の部分については、国以外の公法人で実施する」ことを基本とし、「今後1年程度の期間をかけて、船員保険制度と一般制度の統合の具体的な形について、具体的な協議・検討を行い、関係者間の合意形成を図るべき」とされた。
- また、同検討会報告書において、船員保険制度の一般制度への統合に当たっては、①職務上金部門の統合に伴い、充足賦課方式による財政運営に当たって生じる積立金差額（詳細については第2の2で後述）の取扱い、②船員法に根拠を有する船員独自の給付や、船員労働の特殊性の観点からなお必要不可欠と判断される給付は引き続き給付できる仕組みを構築すること、③福祉事業については、真に必要な事業を精査して実施すること、④事務の効率性や被保険者等の利便性の確保等に配慮することに留意する

労災保険/船員保険制度の見直し

必要がある旨が提言されている。

2 船員保険特別会計の見直し

- 国の特別会計改革の一環として、簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（平成18年法律第47号。以下「行政改革推進法」という。）第22条において、「船員保険特別会計については、同特別会計において経理されている事務及び事業並びにこれらに係る制度の在り方を平成18年度末までを目途に検討するものとし、その結果に基づき、当該事務及び事業のうち労働者災害補償保険法…による労働者災害補償保険事業又は雇用保険法…による雇用保険事業に相当する部分以外の部分の健康保険法…第7条の2第1項に規定する全国健康保険協会その他の公法人への移管その他の必要な措置を講じた上で、平成22年度までを目途に、労働保険特別会計に統合することとされている。
- なお、労働者災害補償保険（以下「労災保険」という。）制度及び雇用保険制度への統合に当たっては、行政改革推進法第23条において、「労働保険特別会計において経理される事業は、労災保険法の規定による保険給付に係る事業及び雇用保険法の規定による失業等給付に係る事業に限ることを基本とし、労災保険法の規定による労働福祉事業並びに雇用保険法の規定による雇用安定事業、能力開発事業及び雇用福祉事業については、廃止を含めた見直しを行う」こととされていること、同条第2項において、「雇用保険法第66条の規定による国庫負担（失業等給付に係るものに限る。）の在り方については、廃止を含めて検討する」こととされている。

3 社会保険庁の組織改革

- 社会保険庁については、国民の意向に従った業務の効果的・効率的な実施を図る観点から、公的年金制度の運営と政府管掌健康保険（以下「政管健保」という。）の運営を分離した上で、それぞれ新たな組織を設置し、それぞれの事業の運営を担わせることとして検討が続けられている。
- このうち、政管健保については、健康保険法等の一部を改正する法律（平成18年法律第83号）により、平成20年10月に、国とは切り離れた新たな保険者として全国健康保険協会を設立し、被保険者や事業主等からなる運営委員会を置くなど、保険料を負担する被保険者等の意見を反映した自主自律の保険運営を行うこととされている。
- このように、船員保険の保険者でもある社会保険庁の組織改革が進められる中で、船員保険の運営組

織の見直しも避けられない状況である。

以上の1から3までで示したような状況や、これまでの検討経緯を踏まえて、平成18年4月以降、本懇談会において、船員保険制度の見直しの詳細について検討を重ねてきた。

第2 船員保険制度改正の基本的な方向性

1 労災保険及び雇用保険への統合

- 船員保険制度の改正に当たっては、船員保険の職務上年金部門の構造的な財政問題を、被保険者が減少傾向にある船員保険の中だけで解決することは必ずしも容易ではないこと等を踏まえ、保険財政及び保険運営の長期安定性の確保の観点から検討する必要がある。
 - 具体的には、
 - (1) 船員保険の職務上疾病・年金部門については、労災保険に相当する部分を労災保険制度に統合する、
 - (2) 船員保険の失業部門については、雇用保険制度に統合する、
 - (3) 船員保険の上記(1)及び(2)以外の部分については、国以外の公法人において実施する、ことを基本とすべきである。
 - 船員保険の職務上疾病・年金部門及び失業部門の給付のうち、船員法において災害補償の内容等が定められている給付及び国際労働機関（ILO）条約に則った給付については、引き続き見直し後の船員保険（以下「新船員保険」という。）からの給付とすべきである。また、これら以外の給付であっても船員労働の特殊性から必要不可欠と判断される給付については、引き続き新船員保険の給付とすべきである。
- なお、引き続き実施する給付に要する費用については、給付の性格に応じて、被保険者及び船舶所有者の適正な保険料負担により賄うこととすべきである。

2 移換金等の支払

- 船員保険の職務上年金部門の財政方式は、ある程度の積立金を保有しつつ、積立金が枯渇しない保険料率を設定し、保険料と積立金の利子収入等で受給者の給付を賄う賦課方式的要素と積立方式的要素を併せ持った方式である。一方、労災保険の年金給付に係る財政方式は、事故発生時点の事業主集団が年金給付に必要な費用を全額負担すべきとの考え方から、事故発生時点の事業主集団から将来給付分も含め当該年度において徴収し、次年度以降に

支給する分を積立金として保有する方式（充足賦課方式）となっている。

- 船舶所有者はこれまで船員保険の財政方式に則り必要な拠出を行ってきたところであるが、船員保険の職務上年金部門を労災保険に統合することに伴い、船員保険と労災保険の財政方式の違いにより、統合前に支給事由の生じた受給者に係る将来の年金給付に要する資金（移換金）が約2,100億円必要となる。このため、これまで積み立てられた約700億円を統合時に移換した後も、差額の約1,400億円を将来的に解消する必要が生じる（平成21年度末時点の見込み）。この差額（以下「積立金差額」という。）については、基本的には労災保険料率の中で船舶所有者において償却する必要があるが、船舶所有者が今後の負担に耐えられる水準になるよう、ある程度の長い償却期間を設定すべきである。あわせて、船員保険の他部門の積立金のうち船舶所有者の拠出に係る部分を活用し、可能な限り積立金差額を圧縮する必要がある。

3 新船員保険の運営主体

- 新船員保険の運営については、被保険者や船舶所有者の意見を反映した自主自律の保険運営を確保するため、国以外の公法人が行うこととすべきである。また、船員保険法の給付の中には、船員労働の特殊性を踏まえ、ILO条約や船員法等に基づく船員独自の給付があることから、このような独自の給付及び職務外疾病部門の給付、保健事業等を将来的に安定して提供していくことが可能な組織とすることが必要である。

あわせて、運営主体の決定に当たっては、保険集団の規模（被保険者数約6万3千人（平成17年度現在））に応じた適切なコストによる運営、全国各地に所在する船員の利便性の確保、船舶所有者等の関係者の意見等を考慮する必要がある。

4 福祉事業の取扱い

- 船員保険の福祉事業については、労働福祉事業及び雇用安定事業等（雇用安定事業、能力開発事業及び雇用福祉事業。以下同じ。）の枠組みの中で実施できる事業は、それぞれの事業として実施すべきである。

その際、労働福祉事業及び雇用安定事業等については、現在、行政改革推進法等を踏まえ、徹底的な見直しを行っているところであることから、船員保険の福祉事業として行われている事業についても、その必要性、効率性等を精査すべきである。

また、これら以外の事業であって、船員労働の特殊性を踏まえて維持することが適当な事業及び医療保険の保険者として実施することが必要な事業については、新船員保険の福祉事業として実施すべきである。なお、船員保険の福祉施設については、引き続き整理合理化を図ることが必要である。

5 職務外疾病部門の取扱い

- 船員保険の職務外疾病部門については、健康保険制度へ統合する場合には以下のような様々な問題が生じることから、現行どおり、新船員保険の枠組みの中で給付を行うべきである。

- ・ 仮に、健康保険制度に統合することとした場合、健康保険組合の管掌又は全国健康保険協会の管掌（現行の政府管掌が平成20年10月に移行するもの）となるが、船員の健康保険組合を設立した場合、適用・徴収事務も当該健康保険組合が実施することとなり、新船員保険の適用・徴収事務は引き続き国の責任で行うべきとする船員保険関係者の意向に反すること。また、健康保険組合は解散することが認められていることから、一般の健康保険の範囲を超える船員独自の給付を行うことが将来的に担保されないと考えられること。
- ・ 仮に、健康保険制度に統合することとし、全国健康保険協会の管掌となる場合には、健康保険と新船員保険という制度的な区別が行われず、都道府県単位の財政運営の中で、船員の保険集団の枠組みを維持していくことは困難であると考えられること。
- ・ 仮に、健康保険制度に統合することとし、健康保険組合管掌又は全国健康保険協会管掌のいずれかにする場合であっても、職務上疾病・年金部門を労災保険に統合した後も引き続き支給する必要のある船員独自の給付を健康保険制度の中で行うことは、健康保険法の目的の範囲を超え、困難であると考えられること。
- ・ 仮に、健康保険制度に統合することとした場合には、一般の健康保険の範囲を超える船員独自の給付を別途行う仕組みが必要となるが、構造的な財政問題の解消を図る必要のある職務上疾病・年金部門と異なり、職務外疾病部門において、敢えてこのような複雑な仕組みとする必要性に乏しいと考えられること。

6 失業部門の保険料率及び国庫負担の見直し

- 雇用保険については、行政改革推進法の規定を踏まえ、また、安定した制度運営を確保し、直面する諸

労災保険/船員保険制度の見直し

課題に対処するため、現在、保険料率や国庫負担の見直しを含め、制度の在り方について議論されているところである。船員保険の失業部門においても、こうした動きを踏まえ、対応を検討する必要がある。

第3 具体的な見直しの方向[目次のみ]

- I 適用範囲
 - 1 労災保険の適用範囲
 - 2 雇用保険の適用範囲
- II 徴収
- III 給付
 - 1 労災保険の給付
 - 2 雇用保険の給付
 - 3 新船員保険の職務外疾病部門の給付
 - 4 新船員保険の職務上特別給付部門の給付
- IV 福祉事業
 - 1 労災保険の労働福祉事業
 - 2 雇用保険の雇用安定事業等
 - 3 新船員保険の福祉事業
- V 運営主体
 - 1 新船員保険
 - 2 労災保険及び雇用保険に係る地方運輸局の業務
- VI 費用負担
 - 1 労災保険の保険料
 - 2 雇用保険の保険料及び国庫負担
 - 3 新船員保険の保険料及び国庫負担
- VII 施行時期及び経過措置等
 - 1 主な改正の施行時期
 - 2 経過措置
 - 3 制度見直しに関する周知

※全文は、<http://www.sia.go.jp/mhlw/shingi/2006/12/s1221houkoku.html>で入手できる。

船員保険事業運営懇談会参集者名簿

公益委員

- ◎岩村 正彦 東京大学大学院法学政治学研究所教授
- 野川 忍 東京学芸大学教育学部教授
- 西村万里子 明治学院大学法学部政治学科教授

被保険者側委員

- 三宅 隆 全日本海員組合企画室担当中央執行委員

【第4回まで藤澤洋二(全日本海員組合副組合長)】

- 大内 教正 全日本海員組合副組合長
- 三尾 勝 全日本海員組合国内局長
- 清水 保 全日本海員組合企画室長代行
- 木村 裕士 日本労働組合総連合会総合政策局長

船舶所有者側委員

- 江口 光三 社団法人日本船主協会労政委員会委員

- 中村 清次 社団法人日本旅客船協会副会長

【第1回まで谷口征三(社団法人日本旅客船協会副会長)】

- 三木 孝幸 日本内航海運組合総連合会総務・財務委員会委員

- 小坂 智規 社団法人大日本水産会常務理事

- 遠藤 寿行 社団法人日本経済団体連合会経済第三本部副本部長

【第1回まで松井博志(社団法人日本経済団体連合会国民生活本部長)】

(◎:座長 ○:座長代理)

注) 前任者の役職は当時のもの



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、年会費で、101万円以上です。「安全セン

ター情報」の購読のみという方には購読会員制度を用意しました。こちらも年会費で、1部の場合は賛助会費と同じ年101万円です(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。

● 中央労働金庫亀戸支店(普)7535803

● 郵便振替口座00150-9-545940

名義は「いずれも「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

シリカ曝露の健康対策 発がん物質規制が焦点

欧州レベルの労使協定：異なる労組の対応

結晶質シリカの発がん性問題は、とりわけじん肺患者に合併した肺がんの労災補償をめぐる、本誌でも再三取り上げてきた(2003年4月号、2002年12月号、10月号、6月号、2001年10月号、2000年10月号など)。じん肺合併肺がんは労災補償の対象になったものの、わが国の厚生労働省はいまだに結晶質シリカへの職業曝露に関して、がん抑制の観点からの対策を検討しようとしていない。

調査研究・教育・安全衛生のための欧州労働組合研究所(ETUI-REHS)安全衛生局(HESA)のニューズレター第30-31号(2006年10月)は、「シリカ協定はEUの法令による規制を挫折させるか?」と題した特集記事で、この問題に関連した最近の欧州の動きを取り上げているので、紹介したい。

2006年4月25日、欧州の化学・金属産業の労働組合は、結晶質シリカ粉じんに曝露する労働者の健康防護に関して、幅広い産業の利用者と協定を結んだ。しかし、欧州の建設労働組合は、この交渉に加わることに、また自主的協定に署名することを拒んだ。ここでは、シリカ粉じんへの職業曝露から生ずる健康問題、協定の内容、加わるものと避けるものに分かれたのはなぜかをみてみたい。最後に、欧州発がん物質指令の改訂という背景に照らして本交渉を分析してみる。

遊離珪酸または二酸化珪素(SiO_2)は、結晶質及び非結晶質の状態で見られる。結晶質シリカの一般的な3つの形態は、クォーツ(石英)、トリジマイト(鱗珪石)及びクリストバライトである。クォーツが最も多く自然にみられ(地表の質量の12%)、多くの岩石や土壌の成分でもある。ある種の極めて高品質の合成クォーツ結晶は工業的(光学、電子工学)に生

産されるが、工業的に利用されるほとんど全てのクォーツは、堆積岩(砂)から抽出される。トリジマイトとクリストバライトは、自然界では一般的ではなく、したがってクォーツ以外はそれほど利用されていない。しかし、クリストバライト(及びそれよりはるかに稀にトリジマイト)が、ミネラルウールや砂、非晶質シリカが高温で熱せられた場合に形成されることもある。

吸入されると、結晶質シリカ粉じんは呼吸器系に滞留する。滞留地点は、粒子の大きさによって異なり、最も大きいものは鼻咽腔部(上気道一鼻及びのど)に溜まり、生命活動により除去されるが、最も小さいものは気管、気管支、肺胞管(のど管、上下肺野)に浸透して、ヒトに珪肺を発症させる。

WHOは、この不可逆性疾患を、最も古くから知られている職業病のひとつとしている。珪肺が現われる形式や症度は、シリカ粉じん曝露の種類や程度によって異なる。急性(大量曝露では1~3年以内に死亡)、亜急性(曝露5年以内)、慢性(曝露数年

後でないと、あるいは最終曝露から長期間たってからでないと症状が出ない)、無症候性(X線写真上にしか現われない)などがある。後期になると、障害をきたし、しばしば死に至る場合もある。影響を受けたものによる死因には、肺結核(無害バクテリアによる二次感染からくる合併症)、重度の線維化による呼吸不全や肺気腫がある。

結晶質シリカはまた、ヒトの発がん疑う余地のない役割を果たしている。首尾一貫した疫学的知見は、珪肺患者における気管支肺がんの過剰リスクを支持している。この関連メカニズムはまだ完全には理解されていない。しかしながら、疫学研究は、がんがシリカそれ自体、すなわち珪肺なしでも、の関連を現在までのところ説明できたとは言えない、矛盾した知見を生み出してきた。

EU加盟諸国における認定された職業病に関す

る最も直近の統計によると、EU-15[既加盟15か国]で、2001年に218人の労働者が珪肺により死亡し、同期間に803件新たに認定された。これらの数字が、実際の件数をはるかに下回することは確実であり、職業病の過小報告という問題がある。

欧州の規制の枠組みと交渉の準備段階

EU諸国はすでに、共同体指令に基づき各々の国内法令によって、職業曝露限界(OELs)の採用を含めた、シリカ粉じん曝露を低減する措置をとっている。いくつかの諸国—とくにオランダとデンマーク—は、結晶質シリカを発がん物質に分類している。これらの変化は、国際がん研究機関(IARC)が1996年に、結晶質シリカ(職業的曝露源からクォー

協定は何を提供するか？

協定の主な目的は、曝露労働者の健康リスクを予防、除去ないし低減するために、グッドプラクティスを適用して労働における吸入性結晶質シリカへの曝露を最小化させることにある。

協定は、結晶質シリカの生産と使用、及びそれを含有する製品に適用され、取り扱い、保管及び輸送などの関連する付随作業もカバーする。

協定は、「使用者と労働者、労働者代表は、協力して現場レベルでグッドプラクティスを実践するための最善の努力を尽くす」ことを明記している。条約の付録1に示されたグッドプラクティスのリストが適用され、また、進展に応じて更新される。グッドプラクティスは、吸入性結晶質シリカへの労働者の曝露に関するリスクアセスメント及び管理、講じた措置の効果のモニタリング、労働者の健康サーベイランス、労働者のトレーニングに関連したものである。

グッドプラクティスが適用されているか否かを判定するために、必要な場合には、企業の事

業場評議会及び労働者代表と協力して、モニタリング・システムが導入される。

モニタリング委員会(評議会)は、同数ずつの労働者代表及び使用者で構成され、協定の適用及び実行に関連する問題を処理する。委員会はまた、産業部門ごとに協定の実施状況に関する報告を作成し、その報告書をメンバー、欧州委員会及び国の労働安全衛生当局に提出する。

協定は、署名の6か月後から4年間発効し、その後自動的に2年間ごと更新される。今後結晶質シリカに関する規制を提案する場合には、協定の署名当事者は同協定の結果について検討することになる。

協定は、APFE、BIBM、CAEF、CEEMENT、CERAME-UNIE、CEMBUREAU、EMCEF、EMF、EMO、EURIMA、EURO-MINES、EURO-ROC、ESGA、GEPVP、IMA-Europe、UEPGIによって署名された。



つまたはクリストバライトのかたちで吸入した場合)をヒトに対する発がん物質と認められる物質のグループ(グループ1)に含めると決定した後にもたらされた。

共同体レベルでは、結晶質シリカはまだ、有害物質の表示及び分類に関する規則を定めた指令67/548の付録1に掲載されていない。この指令を継続的にレビューする作業グループは、前回1998年にシリカの問題を取り上げ、シリカは本指令付録1のもとでの分類において優先事項とはみなさないことを決定した。この1998年10月の会合に宛てた書面による意見のなかで、欧州シリカ生産者協会(Eurosil)は、これまでとは別の分類基準を使うことを認めるよう同指令を改訂することを要求した。それ以来、結晶質シリカの表示及び分類に関しての動きはなかった。有害化学物質に関して欧州委員会に科学的及び技術的支援を提供する、欧州化学品局(ECB)が行ったことは、機密ではない、業界から集めた関連する事業所及び生産現場に関する情報と、とくに「既存物質のリスクの評価及び管理に関する理事会」規則793/93のもとでの有害性に関するその他のデータを公表しただけである。このECBの文書で、業界は、IARCの見解及びがんとシリカ曝露との関連に関わる問題を取り上げている。問題にしたのは、REACH及び世界調和システム(GHS)のもとで、分類システムの差し迫った改訂が、表示、安全データシートの作成、労働現場における大気中の結晶質シリカ濃度の管理に関する義務の履行に実効性を与えるための新たな枠組みを提供することになるかどうかということである。

EUの職業曝露限界(OELs)科学委員会(SCOEL)は、2002年6月に、結晶質シリカに関する勧告の最初のバージョンを作成し、シリカ業界からの最新の応答を促した。欧州セラミック産業の連絡事務所は、シリカの種類の多様性を考慮せずに提案されることは容認できないとし、また、提案されたOEL $0.05\text{mg}/\text{m}^3$ は測定不可能と主張した。シリカ生産者の団体であるEurosilも、関係者の議論に供するために、イギリスのシリカ産業における社会経済的調査及び死亡率調査を発行し、また、グッドブ

ラクティスの事例集をまとめて、加盟諸国における現行の曝露限界を引き下げた場合に起こり得る影響について、様々な前線でロビー活動を開始した。Eirosilはまた、2003年9月にフランスで専門家の会合を開催して、SCOELのメンバーを招待した。

SCOELは、様々な意見を検討したものの、提案した曝露限界を変えなかった。2003年6月の会合で提案を完成させ、欧州委員会はその場で、結晶質シリカの曝露限界設定に向けた今後の動きのすべてに社会パートナーとの協議を含めなければならぬことを印象づけた。委員会はまた、EU条約は社会パートナーに、理事会により採択される可能性のある協定を取り決めることを認めており、そのような協定は指令の採択に替わり得ることを指摘した。会合では、Eurosilはシリカに関する側面の調査研究の必要性に関するワークショップを開催する予定であることが話された。そのワークショップに参加するSCOELのメンバーは、専門家として参加するのであって、委員会のメンバーとしてではないということが合意された。

Eurosilはその後、「防護慣行」草案を踏まえて、条約第139条に基づく「不相当」な規制に対する代替策として、多部門間の社会対話協定の締結の検討を開始した。2004年9月、使用者団体は、10の使用者協会を結合したシリカ・プラットホームをつくり、鉱山・化学、金属、建設関連の労働組合(EMCEF:欧州鉱山・化学・エネルギー労連、EMF:欧州金属労連、EFBWW:欧州建設林産労連)との協議を開始した。結局、公式協議には、労組側でEFBWWが討議から遠ざかったことから、欧州建設業連合(FIEC)を除き、全ての使用者団体が加わった。

発がん物質指令改訂を 背景とした交渉

2004年3月、欧州委員会は、労働における発がん物質または変異原生物質への曝露に関連したリスクからの労働者の防護に関する指令2004/37ECの見直しに着手した。これには、EU条約の規定に基づき、可能性のある変更についての

条約第138及び139条について

EC条約第138条は、欧州レベルの経営者と労働者に、第137条に規定された全ての雇用・社会問題に関して協議に参加することを保障している。二段階で—欧州委員会は最初に、共同体としての取り組みの方向について社会パートナーと協議し、次いで、提案される措置の内容について協議する。

しかし、協議を受けたときに、社会パートナーが委員会に対して、自らの（労使）間で関連する領域に関する協定について交渉するという第139条の定める手続を活用したいと通告することができる。この道をいく場合には、通常、9か月以内に協定を締結しなければならない。その後、二種類の実施方法のいずれかを選ぶことができる。協定を、欧州理事会の決定により法的に拘束力のあるものにする（協定を指令化する）ことも、または、社会パートナー自身で実行を請け負うのであれば契約的な拘束力のものとすることもできる。その場合は、「自主的」な協定として知られる。今回のシリカ協定の場合と同じように、社会パートナーは、委員会のイニシアティブによるのではなく、自発的に協定について交渉することも可能である。

部門間社会対話の参加者—ETUC（欧州労連）、UNICE（欧州産業連盟：民間部門の使用者）、UEAPMA（欧州職人中小企業連盟：中小企業）、CEEP（欧州公共企業体センター：公

共部門の使用者）—は、今日までに3つの指令による拘束力を伴う協定—育児休暇（1995年）、パートタイム労働（1997年）、有期雇用契約（1999年）—を締結している。

また、テレワーク（2002年）、労働関連ストレス（2004年—2005年5月号12頁参照）、生涯学習の枠組み（2002年）及び男女平等アクションの枠組み（2005年）について、自主的協定に署名している。

部門レベルでは、欧州の産別労連（ETUC加盟組織）も、各々の使用者側のカウンターパートと部門社会対話委員会（SSDC）において交渉を行っている。1999年1月にできたものを最初に、部門レベルでの対話を発展、支援することを目的としたいいくつかの組織ができています。現在までに32のSSDCがつくられ、360以上の共同文書を採択してきたが、主として理事会または委員会に対する共同の要求（共通意見、宣言、決議、勧告等々）であり、相互請負はわずかである。わずか5つの協定—3つは、1993年の労働時間指令の運輸部門における実行に直接関連したもので、他の2つは、鉄道業における訓練及び労働時間に関するものである。

したがって、今回の結晶質シリカ協定は、EC条約第139条に基づき部門レベルで締結された6つ目の協定になる。



意見を聞くための社会パートナーとの協議も含まれた。論点のひとつとして、多くの発がん物質について各国が独自の法令によるOELsをもち、同指令に基づき共同体レベルで設定された曝露限界はわずか3物質についてしかないことから、他の物質について職業曝露限界を設定すべきかどうかということがあった。

数か月の交渉の後、2006年4月25日に最終

的に、15の欧州レベルの使用者団体及び化学（EMCEF）と金属（EMF）2つの産別労連によって協定が締結された。協定の署名者は、欧州中の200万の労働者をカバーしている可能性がある。

産業界の音頭で開始された労働組合との交渉は、主には、いくつかの国で施行されているものよりも低いレベルで曝露限界が設定されること、及び結晶質シリカがヒトに対する発がん物質であると共

団体によって認知されることを回避するための努力であるとする見方もある。これは、協定に影響を与えたものは、始めから、労組との討論の中心に曝露限界の採用をもってくることであったかもしれないという問題を提起する。OELが採用された場合に協定が取り消される可能性がある条項は、代わりに今後共同体の規制が提案される場合には関係者が一緒に状況を評価することに同意して、最終的には取り下げられた。

協定によって どのような影響があるか

協欧州レベルでは、協定は、いくつかの点で「初めてのもの」と評することができる。これは最初の部門間、すなわち多数の産業部門にまたがる協定である。興味深いことには、採取産業の部門社会対話委員会を通じて欧州レベルの社会対話をす

EMFとEFBWW：協定に賛成、反対？

なぜ欧州の産別労連がこの自主的な協定に参加または遠ざかったのかを正確に理解するために、EMF(賛成)のBart Samyn副書記長とEFBWW(反対)のHarrie Bijen書記長に話を聞いた。

なぜ吸入性結晶質シリカに関する使用者との協定に署名した/しなかったのか？

EMF：EMFは、協定を、シリカ粉じん曝露する労働者のリスク予防と安全衛生サーベイランスを改善する大きなチャンスと考えて署名した。また、協定は、この分野での欧州委員会の今後のイニシアティブにも役立つ。

EFBWW：EFBWWは、協定は、吸入性結晶質シリカを欧州の発がん物質リストに含める妨げになるという立場から、加わらないことを決定した。われわれはまた、95%近くが中小企業からなる建設業においては、協定が容易に適用できるとは考えていない。

吸入性結晶質シリカは欧州の発がん物質リストに含められるべきか、また、発がん物質指令の対象とすべきか？

EMF：われわれは、協定が法令によって満たされるために、今も発がん物質リストに含めることを希望している。しかし、法令が協定

にどのような影響を与えるか、とりわけさらなる強制措置を含むのであれば、そのことを検討しなければならないだろう。

EFBWW：これは、まさに欧州委員会に要求していることである。われわれは、全ての加盟国で同じ法的基礎をもつことは、結晶質シリカに曝露する全ての労働者を防護する最善の道であると固く信じている。

使用者が吸入性結晶質シリカについての欧州の職業曝露限界(OELV)を遵守しなければならないとしたら、あなたの部門の労働者はより防護されることになるか？

EMF：もちろん、ほとんどの欧州諸国はすでに吸入性結晶質シリカについてのOELVをもっている。しかし、OELVは、執行する構造がある場合にのみ有効である。われわれが署名した協定は、この構造を提供する。したがって、われわれは、共同体レベルのOELVという考えに反対しない。それは、確かに極めて有用であろうが、唯一の解決策ではあり得ない。

EFBWW：そのとおり。われわれは、SCOELが2003年に勧告した $0.05\text{mg}/\text{m}^3$ という数値を、共同体レベルのOELVを策定するための基礎とすべきであると考えている。



で行ってきた署名者もいれば、鋳物産業の署名者は、現在、そこを通じて当該部門の社会対話に参加する団体をもっていない。別の新たな側面は、これまでに締結された部門間協約(テレワーク、ストレス)とは違って、この協定は、既存の共同体の法令以外には、共同体レベルでの措置に何ら言及していないことである。

グッドプラクティスを採用する用意があるというポジティブなメッセージを送ることによって、おそらく産業界は、欧州の法令のなかで結晶質シリカがヒトに対する発がん物質に分類されること、及び、結晶質シリカを含有する数え切れない製品の生産、加工及び産業利用に費用と複雑さを与えることとなる、表示、安全データシートの作成、労働現場の大气中結晶質シリカ濃度の管理に関する義務が付随することとなる、共同体レベルにおけるOELの採用を回避(または延期?)することを希望しているだろう。

協定に署名した2労組は、協定は、結晶質シリカ粉じんへの労働者の曝露を低減するための実際的な措置の早期実施を可能とすると主張している。労組署名者は、協定を、欧州の有害物質リストにおけるシリカの分類、あるいは共同体レベルのOEL採用の障害だとはみなしていない。実際、双方の措置は望まれているし、また、協定と完全にマッチするように見える。EFBWWは、同じ見解をとらず、共同体レベルの法令の早期採択の妨げとなるとみなして、協定に加わることを拒否した。建設労組は、結晶質シリカに曝露する全て労働者に効果的な防護を与える唯一の道は、最初に規制を導入することであり、次にもし必要であれば部門協定に書き込むことであると主張している。

欧州委員会自身は、とりわけ部門レベルで、共同体レベルの社会対話を促進・支援するというその方針に沿うものとして、このイニシアティブを応援している。協定はまた、産業に関する法令の負担を軽減し、自主的な措置を支援するという、共同体の現在の目標と一致している。

協定に対するわれわれの見解

自主的な協定は、労働者の健康及び安全の改

善につながる可能性がある。しかし、ETUC(欧州労連)が完全に支持している、最近労組代表が採択した安全衛生に関するルクセンブルグ諮問委員会に関する文書は、「産業または産業間双方の団体交渉を法令の代替手段とみなすことは間違いであり(…)団体交渉は、法令の実施を補強、促進するのである」と指摘している。

その内容に関しては、協定は、推奨されるべきいくつかの要素をもっている。ひとつは、労働者自身が参加するグッドプラクティスの適用をモニターするシステムの導入である。もうひとつは、グッドプラクティスの実行に関する定期的なトレーニングを提供するという使用者の約束である。協定はまた、使用者に対して、自らの現場で働く下請業者によりグッドプラクティスが適用されることをみるよう求めている。また、協定の付録2(粉じんモニタリング手順)は、最終的には、異なる労働現場における曝露レベルに関するデータの収集をより容易にすべきであり、これは、国の法令で施行されているOELsの遵守状況を事業所が評価できるようにするために、また、見込まれている曝露低減の進展状況のモニタリングのために重要である。

その欠点としては、枠組み指令89/391及び化学物質指令98/24の一般原則を厳格に遵守することの重要性を指摘しているにも関わらず、協定が、結晶質シリカの代替化の諸事例がすでに報告されてきているにも関わらず、可能な場合には必ず、より安全な代替物質による結晶質シリカの代替を促進する規定を含んでいないことがある。もうひとつの大きな欠点は、付録1で定義されたグッドプラクティスは、とりわけ曝露限界をもたない諸国について、曝露限界の明確な目標を設定せず、また、下流のユーザーに対する結晶質シリカ含有製品のリスクマネジメントに関する情報の伝達も規定していないことである。

結 論

どれだけの欧州労働者がこの協定にカバーされ、また、結晶質シリカ粉じんの曝露低減のためにどのような改善をもたらすかについてのいかなる評

労働者が結晶質シリカに曝露する産業

協定によりカバーされる産業は、付録5に示されている。結晶質シリカとどのように関連しているかの簡単な説明付きで列挙されている。

・骨材

骨材は、建設業で使用される顆粒状の物質である。最も一般的な自然界の骨材は砂、砂利、破碎した岩石である。遊離珪酸は、きわめて幅広くこれらの物質に含まれている。

・セラミック産業

セラミック産業は、食器、衛生用品、壁・床タイル、レンガ、屋根タイル等々の製造における主成分としてシリカを使っている。

・鋳物

鋳物業の製品は、鋳型に溶融した金属を流し込んでつくられた鋳造鋼・金属であるが、その鋳型は全部または一部を固められたシリカ砂でつくられている。

・工業鋳物・金属含有鋳物業

工業鋳物（例えばベントナイト、ホウ砂、珪藻土、石膏、タルクなど）は、ある種の金属鋳石（水銀、銀、鉛、亜鉛、クロム、銅、鉄、金、ニッケルなど）と同様に、様々な量の結晶質シリカを含んでいる。

・セメント産業

セメントは、ビルや土木構造物の基本的建材である。シリカは、セメント製造の必須成分のひ

とつ（13-14%）である。

・ミネラルウール

様々な種類のミネラルウールのなかで、グラスウール（断熱・防音、耐火に使用）だけが、砂を用いて製造されることから、結晶質シリカと関連がある。

・自然石産業

自然の状態での石は、一般的な建材のひとつである。シリカ粉じんは、採石場あるいは石の加工・設置作業中に生ずる可能性がある。

・モルタル産業

モルタルは、微粒骨材と単一または複数の結合材、添加剤からなる。建設業で幅広い用途がある。

・プレキャストコンクリート（RC）産業

プレキャストコンクリートは、世界中で広範囲に使用されている建材である。セメント、骨材、添加剤及び水を混合してつくられる。

しかし、付録5のリスト掲載の産業と同様に、他の産業の労働者も吸入性結晶質シリカに曝露する可能性がある。例えば、建設業（上掲の産業で製造される製品のほとんどを使用する）、宝石業（石の切削及び研磨）、歯科補綴物製造（サンドブラスト、研磨、研削）、合成水晶結晶板製造（光学および電子工学）などである。



価も、2008年になされなければならない、協定の適用状況に関する最初の評価を待たなければならないだろう。

結晶質シリカに関する欧州の規制と何らかの協定を比較することの利点は、全ての曝露労働者をカバーし、また、代替品の探求の促進、単一のEUレベルOELの導入、表示と安全データシートによるサプライチェーンを通じた情報の伝達によってリスクマネジメントを改善することである。

しかし、発がん物質指令の改訂の文脈に照らしてみた、この協定の締結は、欧州委員会内の結晶質シリカへの規制延期論者に餌を与えるものである。とはいえ、協定を実現させたのはそのような法令であり、それから効力を保ち続けさせれば、新たな署名者をもたらすというよい相乗効果を生み出すかもしれない。

いずれにせよ、発がん物質指令の見直しに関する最初の段階における対応にかんがみて、協議の

第二段階におけるETUCの欧州委員会に対する対応は、吸入性結晶質シリカのヒトに対する発がん性をEUが認知すること、及び改訂したOELの採用を要求することになるだろう。



※協定全文は、http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/apr/silica_agreement_en.pdf
※この記事の原文は、<http://hesa.etui-rehs.org/uk/newsletter/files/nwl30-en-p4-8.pdf>

発がん物質指令改訂：ETUCの立場

発がん物質、変異原性物質及び生殖毒性物質に関連するリスクからの労働者の防護に関する社会パートナーとの第一段階協議
2004年6月9日のETUC執行委員会で確認された立場

ETUCは喜んで協議に応答し、発がん物質、変異原性物質及び生殖毒性物質（CMR）への曝露の労働者の健康と安全に対する有害な影響を低減するために加盟国を拘束する、この分野における緊急の法令によるイニシアティブを欧州連合がとらなければならないという意見である。

それらのイニシアティブは、以下に掲げる4つの質問に対する肯定的な回答の結果でなければならない。

質問①：指令90/394/EECは、生殖毒性のある物質を含めるように拡張されるべきか？

ETUCは、両性の労働者が、生殖毒性のある物質への曝露に関連するリスクから防護されなければならないという意見である。この精神から、このカテゴリーに分類される物質は、指令90/394の規制によってカバーされなければならない。

発がん物質指令を、生殖毒性物質を含めるように拡張することは、一般的に両性の労働者、またとりわけ妊娠中の労働者にとって、この種のリスクの防護を著しく改善することができる。妊娠中の労働者の防護に関する法令（指令92/85/EEC）の欠点のひとつが、労働者が妊娠していることを使用者に報告してから（しばしば妊娠10週目あたりになる）でなければ安全衛生措置が実行されないことにあるということを想起しなければならない。しかし、妊娠

当初数週間の間に進展する、有害物質曝露による出生以上の大きなリスクが存在するのである。

質問②：指令未掲載の物質についての職業曝露限界値（OELVs）を定めるべきか？

ETUCは、欧州連合における全ての両性の労働者に同等の防護を確保すべきという意見であり、他の発がん物質についてのOELVsの採用は必ず促進されなければならないが、それはまた、指令90/394/EECで規定された原則、すなわち代替原則及びALARA（合理的に達成可能な限り低くという）原則の実行に伴う防護・予防措置の優先順位を補完するものでなければならない。この枠組みの範囲内において、理事会によって採用される拘束的な曝露限界は必要である。

質問③：発がん物質指令に掲載された3つの発がん物質について設定されたOELVsは見直されるべきか？

ETUCは、現在同指令に掲載されている3つの発がん物質について設定されたOELVs—及びその他全ての限界値—は、最新の技術的及び健康関連データを考慮して定期的に見直されるべきであるという意見である。

質問④：これらの値の採用の進行を促進し、また、科学の進歩をより容易に採用できるようにするために、発がん物質、変異原性物質、生殖毒性物質についての指示的限界値を採用することのできる措置をとるべきか？

ETUCは、数多くの発がん物質がすでに欧州レベルで分類されている（指令67/548付録I参照）なかで、それは、限界値の採用手続を加速させるために望ましいという意見である。このために、最も厳しい国レベルで採用されている値についての共通認識を進める手続として、指示的限界値またはその他の解決策を採用するという提案を想定することができる。これらの値を採用する道筋と手段、及びそれらの意義のレベルは、ルクセンブルグ三者構成諮問委員会と協力して、すぐに検討されるべきである。

ETUCは、国際がん研究機関（IARC）によって喫煙がヒトに対する発がん物質に分類されること、したがって、それが労働者及び一般の人々の健

康に対するリスクを構成することを承知している。ETUCは、現行の法令の枠組み（枠組み指令と一定の諸指令）がすでに、周辺喫煙への曝露から労働者を防護するために多くの義務（大気環境、リスクアセスメント、発生源における集団的防護措置）を使用者に課しているという意見である。しかしながら、ETUCは、これらの措置は、高曝露労働者（ホテル、レストラン、カフェの労働者など）に適切なレベルの防護を確保するには十分でないことに注目しており、部門及び部門間社会対話を通じて、あるいは幅広い公衆衛生措置を通じて、こうした問題に対処することができるという意見である。

結局、曝露から疾病発症までの非常に長い潜伏期間を考慮して、ETUCは、労働者に、CMR物質への曝露の期間中及びその後医学的チェックを受ける権利があることを確保するために、指令90/394—とりわけ第19条—を見直さなければならぬという意見である。



※この文書の原文は、<http://hesa.etui-rehs.org/uk/dossiers/files/20-Res-ConsultCancerRep-gb.pdf>

わが国の作業環境管理に係る管理濃度は、2005年4月1日から、「土石、岩石、鉱物、金属または炭素の粉じん」について、「 $2.9 / (0.22Q + 1) \text{ mg/m}^3$ 」から「 $3.0 / (0.59Q + 1) \text{ mg/m}^3$ 」に引き下げられている。Qは遊離珪酸含有率（%）であり、Q=100%の場合では、 $2.9 / 23 = 0.17 \text{ mg/m}^3$ から $3.0 / 60 = 0.05 \text{ mg/m}^3$ への引き下げである。

産衛学会の許容濃度（2002年）では、吸入性粉じん（遊離珪酸含有率10%以上）： $2.9 / (0.22Q + 1) \text{ mg/m}^3$ 、総粉じん： $12 / (0.23Q + 1) \text{ mg/m}^3$ 。ACGIHのTLV-TWA（2002年）では、結晶質シリカ（レスピラブル（吸入性）粒子）： 0.05 mg/m^3 等とされている。

2003年秋にまとめられた「管理濃度検討会報告書」では、「検討概要」として、以下のように記している。

- （1）現行管理濃度の根拠となった産衛学会の許容濃度は、2型以上のじん肺罹患率が5%となるかもしれないばく露濃度であり、曝露防止を徹底させる観点から最近の文献等を参考に見直しする必要があること
- （2）石英、クリストバライト、トリジマイトの体内での挙動は大きく異なるものではないこと等から、これらの物質ごとではなく、結晶質シリカ総体として管理濃度を定め

方が適当であること

- （3）ACGIHのレスピラブル粒子の定義（相対沈降径が $4 \mu\text{m}$ のときに透過率50%となる等の分粒特性）を吸入性粉じんの定義とすることが適当であること

以上の考え方から、現行管理濃度と同様に混合物に対するばく露限界についての一般的な考え方を踏まえ、ACGIHの「結晶質シリカ（レスピラブル粒子）」の勧告値 0.05 mg/m^3 及び「他に分類できない非水溶性又は難溶性粒子状物質（レスピラブル粒子）」の勧告値 3 mg/m^3 を代入して、管理濃度は $3.0 / (0.59Q + 1) \text{ mg/m}^3$ とすることが適当である。

「定量下限」に関して、「測定方法を改正（測定基準の改正及びガイドブックの改訂）すれば新しい管理濃度の1/10まで測定可能」、また、「作業環境測定基準を改正して、分粒装置の特性をACGIHのレスピラブル粒子の定義（=ISO・CENのレスピラブル粒子の定義）に合わせる必要がある」とされた。同検討会では、規制対象を「粉じん」とするのかが「シリカ」とするのかが、アスベスト粉じんとの関係、また、シリカの発がん性の問題も話題にされており、是非議事録等も当たってみたい。



連載第50回

語りつぎたいこと —日本・アジアの片隅から—

18年後のあつという間の敗北

塩沢美代子

圧倒的反対に改悪案棚上げ

1978年の11月に発表された、それまで女子の長時間労働・深夜業は、特定の職種以外は労基法により規制されていたのを、業種・職種を問わず、規制を全廃するという改悪案は、翌79年のうちに完全に棚上げになったかに見えた。市川房枝氏の反対声明が世論を動かしたし、労働界・産業医界・日弁連などこぞって反対したので、とても国会に提出できる状況ではなかった。

ひたすらこの件で、しゃべりまくり書きまくった私も、どうやらその役割りを終えた感じで、活動はアジア関係に集中するようになった。アジア各国で共通する悩みは、長時間労働と深夜業であり、日本やアメリカから電子産業が進出してくると、とくに深夜業のつらさが訴えられるようになっていた。

私がかはじめてアジアを訪れたとき、どの国でも“この国に日本の労働基準法のような法律はないのか”と訊ねると、同じ国のなかで“ない”と

いう人と“ある”という人がいてさっぱりわからなかった。そのうちに気付いたのは、“ない”と答えるのは労働者で、“ある”と答えるのはインテリの人たちだった。つまり紙の上だけの労働法はあるのだが、守られていないから、労働者はないと思っていたのである。

そこでマニラ集会を開催した頃から、“法律を守れ”というのは、もともと抑えこまれにくい闘いだから、各国でどんな労働法があるのか調べようという活動を申しあわせていた。だから日本の労基法改悪の動きを伝えると、“日本でそんなことになったら、私たちはこの悪条件から脱出する手がかりが全くなくなってしまう”と愕然としていた。そして、労基法改悪を絶対に阻止してほしいと、つねに励まされた。

18年後の法案提出

後に詳述するが、1979年にCCAURMの主事が変わり、オフィスが香港に移転するなど、大きな変化があり、私のアジアとの関り方も根底から転換を迫られた。つまり日本独自の活動拠点を

つくらねばならなかった。それに伴い私自身の働き方も大きく変化した。

かくして10数年がたち、労基法問題は過去の話という気になっていた1996年に、18年前に提示された原案通りに、国会に提出されることになったのである。

おどろいた私は、かつてのようにマスコミをつかって、反対運動を展開しようとした。

そこで朝日新聞の女性記者にこの話をもちかけると、反対の立場ではもう記事にはできませんと明言されてしまった。その話しあいのなかで、私がアジアの女子労働者への影響のことを話すと、彼女の反応に変化が起った。

新聞とはつねに、スクープ性をもっとも重要視するものである。日本の労基法改悪と、アジアの女子労働者との関係を扱ったマスコミは全くなかった。そこで彼女は、これはスクープ性があると思ったのか興味を示し、アジアの女子労働問題に関する現地の女性の“生の声”を持ってくれば、記事にできるかもしれないといった。

ときは1997年になっていた。私の第二の故郷である香港は、重大な変動の年だった。アヘン戦争以来イギリス領になっていた香港が、7月には100年ぶりに中国に返還される年だった。76年に私が英語研修のために世話になったCICの人たちは、そのころ独裁国の多かったアジアで、自由な活動をしながらも植民地の住人としての屈辱感があり、自分たちは中国人だという意識をもっていた。しかし、“天安門事件”のショックが大きく、複雑な苦しみを味わっていると聞いていた。

後述するが、1981年に結成されたCAW（アジア女子労働者委員会）のオフィスも香港にあり、NGOの国際団体がこのまま存在できるのかを危ぶんでいるときだった。

アジアの女性の声を持ち帰る

私は今こそ香港を訪ねる意味が大きいと

思っ出てかけた。

まっさきに訪ねたのはCAWのオフィスだった。私は、日本の労基法改悪は強力な反対運動で18年間は阻止できたのだが、ついに国会に上程されてしまった。これに反対する議席はきわめて少ないので、国会で確実に可決されてしまうと話し、ほんとうに申訳ないとあやまった。この件が、アジアの女子労働者に及ぼす影響について、日本人は全く関心がない。しかし日本の大手の新聞が、あなたたちの声をとり上げてくれるかもしれないので、ひとりひとり意見をいってほしいと、テープレコーダーをセットした。3人のスタッフとひとりのボランティアの4人が、それぞれ英語でしゃべってくれた。カメラオンチの私だが、オートフォーカスのカメラで4人の写真をとった。

それが終ると、スタッフのなかでもっとも鋭い女性が、“国会で審議している議員に、直接に私たちの声を伝えたい。手紙でもfaxでもいいから、誰に出したらいいのか教えてほしい”という出した。彼女はシンガポール人だが、母国には言論や社会活動の自由が全くないので、もっぱら国外で活動してきた人だった。私は何をしてもこの法案は通ってしまうのがわかっていたので、つらい思いにかられながらも、彼女の強い口調に促され、彼女らの意志を尊重しなければいけないと思った。その頃はCAWの活動に対応する日本の拠点として、“アジア女子労働者交流センター”がつくられていたので、すぐ東京に電話して、国会の社会労働委員会の議員のfax番号を調べて、CAWのオフィスに知らせるように頼んだ。後からきくと、委員の人数がとでも多くて大半は自民党なので、元社会党や共産党、委員長である自民党の議員などを選んで、10数人の議員のファックス番号を知らせたそうである。

朝日、赤旗が記事を掲載

私はその後も香港の友人たちと旧交をあた

ためて帰国すると、すぐ朝日の記者に会ってテープと写真を渡した。彼女はテープをきいて、これは記事にしますと約束してくれた。

今日か明日かと、新聞を開く度に期待していると、「赤旗」の記者が、私にインタビューしたいと、交流センターに連絡してきたという。アジアの国々から、労基法改悪を阻止してほしいというfaxを受けとった議員のなかで、共産党の議員が素早く反応した結果だった。赤旗の取材に応じるのはいいが、その記事が朝日より1日でも早く出ると、朝日はあの記事をのせなくなってしまおうと思った。朝日の女性記者は、スクープ性があるからこそ、CAWの女性たちの声を記事にするといったのだから、赤旗に先を越されてのせるわけがない。どう考えても赤旗よりは朝日の方が読者数は多いし、幅広く一般の人に伝わる。

そこで私は朝日に記事が出るまでは、赤旗の取材を避けることにした。交流センターには毎日のように、いつ私に会えるかと問いあわせる電話がかかるが、事務局では塩沢は帰国したかどうか、まだ連絡がとれていないなどといってごまかしていた。ところが朝日に記事がのるのが遅かったので、しびれを切らした赤旗の記者は、塩沢に会えなくてもいいということで、センターを訪れ、事務局長の広木道子さんにインタビューして、アジアの女子労働者の事情について、けっこう大きな記事を出した。紙面にのったのは、どっちが先かは忘れたが、朝日でも1997年4月23日の生活面で大きくとり上げてくれた(別掲)。

アジア各国から議員にfax

CAWでは、アジア各国のメンバーに、国会議員のfaxナンバーを知らせたので、韓国女性労働者会協議会やインドネシアの労働者支援グループ「ヒュマニカ」や、香港の独立系労働組合や、香港への移民労働者の支援NGO「アジ

ア移民センター」などから、日本の女子労働者の長時間労働や深夜業が合法化すれば、自分たちの労働条件にいかにも悪影響を及ぼすかを、それぞれ具体的に綴ったfaxが、民主党の松本惟子さんや社民党の大脇雅子さんにとどまっていることが、かなり詳しく記されていた。そして4人のCAWのメンバーの写真も大きくのっていた。

これが私の労基法改悪阻止の最後の活動となり、その2か月後には、1978年に提起された原案通り、国会で可決されてしまったのである。

民主化の低下が敗北の原因

今回この経過を記しながら、18年前に強力な反対運動によって、阻止されていたこの件が、あっという間に国会で可決されてしまったのは、日本の民主化のレベルが極端に低下してしまったからだと気付いた。

労働運動でみれば非正規雇用の拡大や、労働者の権利など教えなくなった教育の影響などで、組織率は大幅に低下した。1982年には御用組合の連合体と目されていた同盟が主体となって、全労協がつくられ、89年には総評も解体してこれに合流し、連合というナショナルセンターになった。これに同調できなかった共産党系の労組は全労連を結成したので、教員組合や自治労などは二分された。

連合は、“男女ともに長時間労働の法的規制を”とスローガンにかかげていたが、私は本気でやる気がないのは見抜いていた。

製造業では女子労働力が主体の繊維・電子をはじめ多くの業種が、低賃金の上、労働法でみれば、事実上は無法地帯である、多くの発展途上国といわれる国々に進出した。

国内ではホワイトカラーやサービス分野などで、サービス残業が当たり前になり、過労死や過労自殺がふえていった。しかしこの問題に取り組み、社会問題として世論に訴えたのは、こうい

う状況を見るに見かねた第三者の弁護士や医師を中心とするグループだった。

弁護士が“過労死110番”をはじめたとき、日本の職場にはもう労働運動はなくなったのだと痛感した。しかもこういう活動を通じて明るみに出た過労死は、氷山の一角にすぎないだろうと思っている。

さらに政治の面でも信じられない変化があった。1994年に、社会党が自民党と連立政権を組んだときは、驚天動地の思いだった。決して社会党を全面的に信頼したり支援していたわけではないが、まさかここまで節操のない政党とは思わなかった。これ以来私のもっとも嫌いな政治家は、村山富市と土井たか子になった。村山首相が嬉しそうな顔をして自衛隊の儀式に臨んでいるのをテレビでみたときは吐気がしそうだった。国民を欺いた点では、どの自民党の議員より罪は深いと思った。

これを機に社会党は崩壊し、党員の多くは民主党という、野党とはいえない、わけのわからない政党に属するようになった。アジア各国から、労基法改悪阻止を求めるfaxは、民主党の女性議員にもとどいた。そのひとりとはかつてNHKの番組で反対派として参加した、元電機労連の婦人部長だった。彼女はさすがに心が痛んだのか、“私の力ではどうにもならない”と詫言状のような手紙を私によこした。

女子保護撤廃は突破口だった

労働省は1987年に、たいへん奇妙な形で、労働時間を短縮する労基法の改正案を提起し、国会で可決された。それまで週48時間だったのを、40時間にするというのである。これは業種別・規模別に労働時間とその実施時期が異なるたいへん複雑なものである上に、真っ先に実施する大手企業も、いつから実施するかは、政令によって定めるというのである。

いつから実施するのか全くわからない法改正を行ったのは、自動車産業を中心に貿易摩擦がはげしくなり、日本の長時間労働に国際的な非難が高まったときだった。ILOなどには労基法の本文だけしか出ないから、これでごまかすことができたのだろうか。

日本は国際的な外間をとてども気にする国である。1975年から展開された国連の国際婦人年10年の行動計画に基いて、“男女雇用機会均等法”を85年に法制化した。それがあまりにも不十分な内容だったので、かつて女性に関する労基法改悪に、反対の声をあげていた女性たちの運動は、ひたすら“もっとまともな均等法を”という運動に切り替わっていった。それで18年間も棚上げされていた労基法改悪案は、もう忘れられていた。その隙についてあつという間に国会を通してしまったのである。

この件が起ってすぐに世論を反対に導いた市川房枝氏は、反対声明を発してから2年もたたぬうちに亡くなってしまわれた。

一方で、この改悪を提起した当時の労働省婦人少年局の森山真弓局長と高橋久子婦人労働課長は、後に大臣になったり、国家公安委員になったりして、論功行賞をたっぷり受けていたのである。

男女ともに無制限の残業や深夜業を公認しておいて、今になって“少子化”とさわいでいるのは、まことに愚かなことである。

女子の長時間労働が公認されてから10年になる今日、私自身が実害を受けている。極度に夜型で水泳の好きな私は、夜11時前後に空いたプールで水泳を楽しんでいたが、いまやスポーツクラブの女性用のシャワーや更衣室は、夜10時半からもっともラッシュアワーになってしまったのである。

**日本並みが目標なのに 香港
周辺諸国への影響心配 韓国
アジアのNGOが「訴え」**



「アジアの女性も視野に入れて」と話す香港のNGOの女性たち（塩沢美代子さん写真）

女性保護撤廃、困ります

男女雇用機会均等法の改正案なども国会に出されているが、深夜労働や残業の規制などの女性保護の撤廃を盛り込んだ労働基準法の改正案をめぐり、アジアの非政府組織（NGO）から日本の国会議員などに、「男性への労働時間の規制ができる前に、女性の保護を撤廃されては困る」と訴える手紙が相次いでいる。アジアには日本企業が多数進出しており、ここで働く女性の労働条件がさらに悪くなるのではないかと不安が広がっているためだ。

松本惟子さん（民主）や大脇雅子さん（分社）らの国会議員のもとには、審議が本格化する連休明けを前に、インドネシア、韓国、香港などのNGOからラファナスが入り始

「家庭生活」を守る措置、軽視された

均等法や労基法などの改正案をめぐっては、国内の女性グループや日本弁護士連合会（日弁連）からも、疑問の声が出ている。日弁連の両性の平等委員会副委員長として、意見書のまとめを担当した児嶋初子弁護士に、その問題点を聞いた。



日弁連両性平等委 児嶋副委員長に聞く

今回は、「基本的理念」から職業生活と家庭生活の調和が削られ、「家庭生活」を守る措置が軽視された案になってしまった。その後援が女子保護の撤廃だ。日本では、労使が合意すれば何時でも残業させられる「三六協正」がある。深夜労働の規制もない。女性への保護の撤廃だけが先行すれば、労働時間の規制はゼロも当然で、男女とも体を壊しかねない。欧州では、男女共通の規制ができたうえで、撤廃だから、前提が逆。子どものいる働き手は深夜労働を断れる事項が入ったが、子供が七歳未満で、両親とも深夜勤務できないと免除される。撤廃の措置も必要だ。

「事業の正常な運営を妨げない」と「親類外に面倒をみてくれる人がいない」などの条件つき。ごく一部の人が使えず、これは、「父親不在」どころか母も不在の家庭が増えかねません。女性の積極活用で男女の格差を解消する「積極的差別是正策」（ポジティブアクション）にしても、この対策を導入したい企業を政府が支援するだけ。女性の管理職比率などを政府が報告させる欧米流とは似て非なるものです。性的嫌がらせ（セクハラ）ルハラスメントは、企業が防止に配慮する義務ができた府がセクハラを起した企業との取引をやめるなど、実行を迫る措置も必要だ。

「まず男女共通の労働時間規制を」

めている。

インドネシアの労働者支援グループ「ヒュニカ」の手紙では、「アジアには日本の規制が多く、多数の女性が深夜労働や長時間労働をしている。インドネシアを始めアジアの国々には女性の労働時間を規制する法律はあるが、外資系企業は、請取政策で免除されている。これまで外資系企業には、本国の女性並みに扱ってこられよう求めたのに、日本で規制がなくれば、これも難しくなる」として、男女共通の労働時間の規制ができるまでは、保護の撤廃を見送るよう求めている。

韓国の「韓国女性労働者協会」の手紙も、「日本が保護を撤廃すれば、韓国を含めたアジアの各国がこれにならざるを得ない」と指摘。香港の独立系労組の「香港職工会連盟」と、香港への移民労働者の支援NGO「アジア移民センター」からも、同じような懸念の手紙が出ている。

先月、香港を訪問した「アジア女子労働者交流センター」の塩沢美代子さんは、香港のレストランなどのサービスマンで十二時から十六時労働が普通。子どもを持つ女性は、パートに降格が、パートでも十時間労働という。この地域を拠点にするNGO「アジア女性委員会（OAW）」の女性たちが、日本並みを目標としてきた条件の改善運動をしてきたのに、日本のキャリアウーマンのごときでなく、アジアの貧しい女性のごときで「訴えられた」。

ドキュメント

アスベスト禁止をめぐる世界の動き



船舶解撤と南アジアの石綿禁止戦略を討議

Chittagaon Asbestos Conference, Bangladesh, 2006.11.15-16

昨年12月15日と16日にバングラデッシュ第二の都市チッタゴンで行われた「アスベスト禁止戦略と今後の方向のための南アジア会議」に参加した。主催はバングラデッシュ労働安全衛生環境財団 (OSHE) とアジアモニターリソースセンター (AMRC) で、共に全国安全センターが加盟しているANROAV (労災被災者の権利のためのアジア・ネットワーク) のメンバーである。

チッタゴン北部海岸には、インドと並ぶ世界最大規模の船舶解撤地区が遠浅の海岸数キロにわたって続いていて、アスベスト対策がないまま解撤が進められている。この地区に、アスベスト対策の動きを作りだすことが会議の目的のひとつであった。OSHE事務局長のレボンさんは、国際労働財団 (連合が作った国際協力組織) がバングラデッシュで行っているポジティブ (POSITIVE) という労働組合の安全衛生参加型トレーニングの責任者の一人で数年来の友人である。

会議は15日、16日午前にチッタゴンのホテルで行われ、午後は船舶解撤ヤードの見学を行った。参加者は約20名で、チッタゴン現地からは政労使の代表、船舶解撤作業の労働者代表、医師、ILO

チッタゴンのアスベスト対策プロジェクトチームが参加した。海外からは、7名 (インド、香港、イギリス、日本) であったが、私以外すべてインド・ベンガル系の人々なので、「国際会議と聞いていたが、海外からの代表は日本人だけではないか」という笑い話も聞かれた。

初日の会議は、各界からの挨拶のあとAMRCのサンジさんが基調報告を行った。インド、バングラデッシュは世界の船舶解撤場であるが、最近とくにバングラデッシュに比重が移っている。インド国内の世論の高まり、人件費の高さ、解撤業を廃業する企業増加などが原因となっている。バングラデッシュの中ではアスベストの危険性を知る人は少ない。解撤作業労働者の組織化はまだできていないが、労働組合の役割は重要だ。国の労災保険は未整備で、保険会社も手をつけようとしていない。労政使三者で今後も対話を続けて対策を立てる必要がある、という内容だった。

これに対して、船舶解撤業界の顧問であるアナムさん (彼は海軍出身で海関係の法律のプロ) は、「船舶解撤なしにバングラデッシュの製鉄業は成り立たない。鉄をはじめとする諸々のリサイクル産



業の中枢をなしている。これにより5万人の雇用が確保され経済効果も大である。政府としてのサポートはないが、法律整備、被災者支援などの必要は認める」と報告し、海外代表との間で激論が交わされた。興奮すると皆、ベンガル語が主たる言語になってしまい、ただでさえ語学に弱い私は聞き取ることができなくなってしまった。

初日午後に日本からの発言が求められたので、昨年9月1日からアスベスト0.1%以上のものの輸入・生産・使用等が禁止されたこと、クボタ・ショック以降の動き、被災者救援、アスベストの分析・環境評価、参加型安全衛生トレーニングを進める東京労働安全衛生センターの活動を紹介した。現地の労働基準監督官のクマールさんは、アスベストに関する規定がないので手をつけたくても何もできない、今後は労働者・使用者・監督側三者間で対話を続けて対策を立てる必要があると提起された。

二日目午前、インドの解撤現場で活動を続けているドッタさん（マドゥー）から報告があった。彼女は、インドの解撤業者は与党と密接に結びついていること、インドのアスベスト環境規準は2本/cm³（日本の作業環境測定管理濃度は0.15/cm³）で、アスベスト鉱山では、ハンマーで労働者がアスベストを破碎している、10万人の曝露者がいるといわれているが、調査が不十分で実態がわからない、と述べ、閉山したアスベスト鉱山下の村の被曝の様子などを写真で提示された。

これらの報告をふまえて、アクションプラン作成のブレインストーミングが行われ、最終的に16項目が確定された。それは、おおむね7分野に分類される

と思われた。

- ① アスベストの危険・有害性の知識普及と、アスベスト禁止を実現させる社会的キャンペーンの展開
- ② アスベスト被災者の診断・発掘のための活動計画の策定
- ③ アスベスト取り扱い作業者と周辺住民への安全衛生トレーニング実施
- ④ アスベストの安全な除去方法の確立
- ⑤ アスベスト取り扱い作業者の作業記録作成と長期にわたる管理方法の確立
- ⑥ アスベスト災害補償基金や災害補償保険の確立
- ⑦ アスベスト取り扱い労働者の労働組合への加入促進

これらの分野での活動を前進させるためには、国内・国際的ネットワークが大変重要である。チッタゴン地域では、今回の会議を通じて政労使ネットワークの原型ができたと思う。とくに労働側は、バン格拉デッシュ5つのナショナルセンターの地方組織が協力してネットワークを作った。与野党対決が激しい政治状況であるが、この協力体制が長く続くことを願わずにはいられない。

会議が終了した後、一同は、船舶解撤現場に向かった。われわれ訪問したのは、Ziri Subader Steel Re-Rokking Millsという解撤ヤードだった。遠浅の海岸には3~4隻の一万トン級の船が打ち上げられていた。海岸には、解体されたスクラップ鉄製品、家具什器類などあらゆるものが、分別されて置かれている。海岸入口には、「立ち入り禁止、写



会議の参加者(上)と船舶解撤ヤードで働く労働者(下2枚)



真撮影禁止」の大看板がにらみをきかしていた。社長はロマン・ハキムさんという50がらみの人で、われわれに工場の概要を説明してくれた。従業員は500名、労働時間は8時から18時だが、夜にかかることもある。雨季は仕事ができずに休みがちになる、という。「船舶解撤は重要な産業だ、アスベストボードをわれわれも使っているが安全で問題ない」とアスベストボードを自慢げに見せてくれた。

工場（海岸といってもよいが）には、キャタピラで自走する大きなマグネット付のクレーンが動いている、鉄くずを付けては分別している。警報もなくぐるぐる回り、その近くで労働者が作業するので事故が起きないかと気がかりになった。何十メートルもの高さの船を解撤するので、すべてが高所作業だ。しかし、安全ベルトはない。溶断しては壊し、部品ごとにふるいわける。ヘルメット、めがねをつけて

いるが、マスクはなかった。作業ペースは案外ゆったりとしている。私は「アスベストはないか」と探し歩き、保温材やシート、かき集められた吹付け材の塊の一部をサンプリングした。

宿泊施設を見せるという。宿舎の衛生状況は、アスベスト被害を少なくする上で大変重要だ。地方からの季節労働者が生活する宿舎は、コンクリート3階建てであり、1階には広いイスラム教の祈りの部屋がある。井戸はひとつしかなく、洗身、炊事、洗濯をまかなうのだろう。アスベストの付着した作業服がどうなるのか不安がよぎる。一緒に参加したILO職員で現地の船舶解撤プロジェクト担当者（ILOは数名の船舶解撤プロジェクトを作り、現地で健康調査を行っている）は、「以前調査したときに、ある労働者は手の汚れを落とすためにアスベストをパウダーにして使っていた」と話していた。

アスベスト禁止をめぐる世界の動き



アスベストが見える

宿泊所の中の寝室は大部屋にベッドが8台位置かれていて、衣服はベッドの脇にかけてあるだけの粗末なものであった。西側に窓はあるが、反対側は昼でも真っ暗であった。私は、精米工場や、紅茶プランテーション、ジュート工場などいろいろな宿泊所をバングラデッシュで見ているが、この状態は、そのどれよりも改善が必要な状況であると思った。

以上が、チッタゴンで私が見聞きしたことの走り書きである。この会議の後、私はレボンと「今後バングラデッシュでアスベスト対策をどう進めていくのか」というテーマで何回も討議をした。そこで三つの確認をした。

第一は、船舶解撤のアスベスト対策は、バングラデッシュやインドの国の問題ではなく、船を作った国の問題でもあるということである。日本では造船労働者の中に多くのアスベスト被害者が発生した。裁判も起こし勝利も勝ち取ってきた。しかし、その船は40年間全世界を航行した末、処分場である解撤工場へと買い上げられていく。いま日本で問題になっている造船労働者、船員などのアスベスト被害が、このまま放っておけば数十年後にバングラデッシュの船舶解撤労働者の問題になることは明らかである。日本の造船会社は、この状態を直視しなければならない。また、日本の労働組合は、アスベスト被害の拡大を防ぐために、日本の造船業の責任を追及し対策を講じるよう要求すべきである。

第二は、現地でのキャンペーンはあくまで「アスベスト全面使用禁止」を掲げるが、実際の予防対策としては、労使の対等な参加による教育トレーニ



上2枚は「End of Life Ships ? the human cost of breaking ships」
(<http://www.greenpeace.org/india/press/reports/end-of-life-ships>)

ング活動が重要だ、ということだ。チッタゴンの労働組合地方組織は共同して、この活動に取り組もうとしている。使用者側も、今回の会議にも参加したことから、安全衛生が向上するならば協力する可能性は高いと思われる。この教育トレーニングは、「アクションチェックリストを利用した自主対応型」で行うべきであり、その点バングラデッシュの労働組合は、長いポジティブ（国際労働財団が開発した労働組合のための参加型安全衛生活動）の経験を持ち、チッタゴン地区でもたくさんのトレーナーが育ち、改善実績が上がっている。まさに好機到来といつてよい。

第三は、船舶解撤労働者の労働組合への組織化である。彼らの権利の自覚と労働組合への参画なしには、安全衛生活動も、生涯にわたるアスベスト被害を追い求めることもできない。

日本に帰って私は、アスベスト問題をアジア的な規模で考えること、採掘から廃棄までの一貫した流



労働者住宅はベッドひとつだけの共同部屋



解撤ヤード周辺で家事を手伝う子供たち

れを、すべての国の人々が同等な責任をもって考えることの重要性を感じている。今年をチッタゴンの会議をばねに、「アジアのアスベスト全面禁止」を実

現するための飛躍の年にしたいと思う。

(東京労働安全衛生センター
仲尾豊紀)



非職業関連石綿被害者に対する救済制度

Netherlands VROM Press Release, 200611.10

【オランダ住宅・国土計画・環境省プレスリリース
2006年11月10日】

(外部) 環境中のアスベストへの長期暴露により中皮腫に罹患した人が、政府から補償を受けられるようになる。外部環境で過去大規模にアスベストを使用した企業から補償を取り立てるための民事訴訟が、提訴する者にとって延々と時間がかかり、感情的にさせるものであることはよく知られている。被災者が、判決を受ける前に亡くなってしまふことも多い。政府は、可能な場合には、事後に補償として支払った額を責任を有する企業から求償する。この制度は、アスベストへの曝露が非職業的関連だった者のために限定されたものである。職業関連のアスベスト被災者に対しては、すでに同様の制度が存在している。内閣は、住宅・国土計画・環境省のVan Geel 閣僚の提案を受けて、この措置に同意した。

計画される制度は、現行の職業関連中皮腫被災者の補償制度と整合性のとれたものとなるだろ

う。政府が必要とする総費用は、200万ユーロに上る予定である。毎年、およそ400人が中皮腫と診断されている。そのうちの約120人が、職業関連以外でアスベストに接触しており、したがって新制度の適用対象となる。アスベストは1990年代半ばからほとんど使われなくなったことから、2015年以降は被災者の数は減少するだろう。

非職業関連中皮腫被災者に対する補償は、エターニット協定と呼ばれているものの内容に従うだろう。エラスムス医療センターによる研究は、Goor地区で環境曝露(アスベスト道路)による中皮腫で毎年4人死亡することを示した。結果的に、エターニット社は、被災者が同社から補償を受けられるようにする協定を策定した。Harderwijk及びGoor地区では、エターニット社製のアスベストボードで固められた道路や土地が原因となって、大量のアスベストが外部環境に飛散した。



※<http://www2.vrom.nl/pagina.html?id=10564>

化学物質管理のあり方に関する 市民からの提案

2006年12月

新化学物質政策NGOフォーラム

《 要 約 》

1. 化学物質管理のあり方の基本的方向性に関する提案

現行の管理制度は、原則的には用途別・省庁別となっていますが、昨今のアスベスト問題が示しているように、縦割りの管理だけでは、どうしても施策の間隙が生じたり、情報や認識のギャップが生じることは避けられません。そもそも環境には省庁のような境界はないことを考えると、中核的役割を担う組織を整備して、総合的な管理システムを確立することが不可欠です。

従って、「化学物質安全庁」（仮称）を新たに設置するか、内閣府に「化学物質安全委員会」（仮称）を設置するとともに、「化学物質安全基本法」（仮称）を制定して、総合的管理システムを確立することを提案します。

そのために、ライフサイクル管理システムの構築や、現在の化審法を改正した既存化学物質を含む事前審査制度の確立、化学物質の製造、使用に関する予防原則及び代替原則の確立、市民参加の保障を求めます。

2. 化学物質に関する情報収集、伝達のあり方についての提案

化学物質管理のためには、情報の活用が重要です。収集すべき情報は、国際的な調和の観点からGHSやOECDガイドラインに準拠したものとすべきです。対象試験の範囲は、一律ではなく、生産

量や用途に応じて異なることとします。川上メーカーと川下メーカーが分担し、収集した毒性データのほか、生産量や用途に関しても国に届出る制度を確立すべきです。

届出データのチェック・評価は国の第三者機関が行うべきであり、前述の「化学物質安全庁」又は「化学物質安全委員会」の中に、評価システムを設けるのが望ましいと考えます。また、届出データについては、原則公開とすべきです。特に、SAICMの包括的方針戦略IVのBの第15項(c)にあるように、人の健康・安全と環境に係る化学物質情報については機密情報とみなすべきではありません。

3. GHSの本格導入に関する提案

国連のGHSに関する勧告の趣旨は、「全ての化学物質及び混合物を対象として、危険有害性（ハザード）に基づき分類し、表示すること」にあります。日本では、2006年12月からGHSが導入されますが、労働安全衛生の分野だけにとどまっています。法令が適用される物質数も制限されています。国連勧告の趣旨に則り、労働安全衛生の分野だけでなく、環境・消費者分野も統合した総括的なGHS制度を確立し、広く表示及びMSDSの交付を義務づける必要があります。したがって、私たちは、すべての化学物質を対象とした一元的な「化学物質表示法」（仮称、略称GHS法）を制定することを提案します。

当面の対処として、現行の労働安全衛生法、化管法、毒劇法で制度化されているMSDS文書の作成に関し、GHSに対応したMSDS文書に作成し

なおすことと絵表示を早急に義務づけること及び、早急に家庭用品規制法等の関係法令を見直し、消費者保護の観点から、消費者製品への危険有害性分類と絵表示を義務づけることを提案します。

4. 化学物質管理手法に関する提案

化学物質管理にあたっては、上市前の事前審査制度を整備することが重要です。上市後の管理については、総合的管理システムの下で、領域別・用途別に規制を実施する必要があります。管理手法は、規制的手法、枠組み規制手法、経済的手法、情報的手法、自主管理手法を適切に組み合わせ、効果的な管理を行う必要があります。管理システムの整備にあたっては、子どもなどのハイリスクグループや生態系に配慮することにも留意する必要があります。

5. リスク評価・リスク管理のあり方に関する提案

私たちは、化学物質管理にリスク・アプローチを採用する際、事業者のリスク評価の実施義務付けと国の第三者機関による評価、予防原則の適用、高懸念リスクに着目したリスク評価の実施、複合曝露、複合影響を勘案した評価・管理体制の構築、市民参加の保障などに留意する必要があります。

6. 新たな被害に関する対する救済制度についての提案

近年、シックハウス・シックスクール症候群や化学物質過敏症など、従来の公害被害とは異なる新たな化学物質被害が発生し、増加傾向にあります。これらの被害については、未だその発症メカニズムや原因物質、治療方法についての知見が著しく不足しており、被害者の救済にはまったく手がつけられていません。極めて不十分な状況にあります。そこで、私たちは、このような新たな被害に対する知見を確立するための調査・研究を積極的に推進することに加え、救済制度を整備することを提案します。

7. 新たな課題への対処

ナノ技術や遺伝子組換え技術などの新技術に

ついても、それらを利用した製品等が市場に出る前に、技術の安全性や社会経済的合理性について総合的な評価制度を市民参加の保障の下に確立する必要があります。

ナノ技術はあらゆる産業分野に革命を起こす新たな技術として期待されており、日本を含む世界各国はナノ技術の開発にしを削っています。ナノ技術の発展を図ろうとするなら、ナノ技術が人の健康と環境に及ぼすリスクを適確に評価するとともに、その安全性を確保する必要があります。安全性が確保されるまで、ナノ製品の製造、使用等を一時中止すべきです。

《 提 案 》

化学物質管理のあり方に関する 市民からの提案

2006年12月

「新化学物質政策NGOフォーラム」

有害化学物質削減ネットワーク
ダイオキシン・環境ホルモン対策国民会議
化学物質問題市民研究会
WWFジャパン
全国労働安全衛生センター連絡会議
中皮腫・じん肺・アスベストセンター

(連絡先:有害化学物質削減ネットワーク)

東京都江東区亀戸7-10-1Zビル4階

TEL&FAX 03-5836-4359

これまでの経過

化学物質を活動テーマとする市民運動、NGOは、今まで、ダイオキシン、環境ホルモン、化学物質過敏症、環境汚染、廃棄物、労働安全衛生など、個別課題、テーマで活動してきました。2001年の化管法(化学物質把握管理促進法)の施行をきっかけに、2002年4月に有害化学物質削減ネットワークが結成され、化学物質管理政策に取り組む緩やかな市民・NGOのネットワークが形成されるようになりました。

欧州連合(EU)で取り組まれ、間もなく発効されようとしている新たな化学物質管理制度REACHを学ぶ国際市民セミナーを、2004年11月と2005年9月の2回、化学物質問題に取り組む市民団体が共同で開催しました。

その中から、「化学物質汚染のない地球を求める東京宣言」を発表しました。

東京宣言では、欧州連合に対し、REACHに対する取り組みを化学物質汚染のない地球への大きな第一歩として高く評価するとともに、人の健康と環境の安全を高いレベルで確保するという当初の目標が後退することなく成立されることを要望しました。

また、REACHに反対する日本政府および一部の産業界は、短期的な利害のために人の健康や生態系の安全を犠牲にするような干渉を即刻中止すること、及び、日本においても、①予防原則を中心にすえ、より安全な物質等への代替を促進させる。②安全性の不確かな化学物質を使い続けることをやめる。③安全性の立証責任を行政から事業者へと転換し、汚染者負担の原則など製造者責任を強化する。④製品中の化学物質情報の開示など、市民の知る権利を保障する。⑤規制等の政策決定への市民参加を制度化して、化学物質制度の包括的な見直しに早急に取り組むことを要望しました。

新化学物質政策NGOフォーラムの取り組み

今年春から、環境省、経産省は、2007年の化管法の見直し、2009年の化審法の見直しを見据えて、産構審に化学物質政策基本問題小委員会、中環審に化学物質環境対策小委員会を設置し、検討が始まっています。アジェンダ21やSAICMで謳われている化学物質政策への市民参加の保障を求めるとともに、今までの市民活動の中から、化学物質管理をどうしていくのか、市民自ら政策提言を行おうということで、東京宣言の実行委員会に参加していた市民団体が中心になり、新たな市民のネットワークを発足させました。これから2年以上にわたる化管法、化審法の改正とともに、化学物質基本法の制定をも視野に入れた政策提案活動を展開していきたいと思っておりますので、ご理解とご協力のほどよろしく申し上げます。

I 提案の理由

1. 化学物質管理の抜本的見直しの必要性

20世紀後半、化学文明は未曾有の発展を遂げました。多種多様な合成化学物質が発明され、今や人間の生活の隅々にまで利用されるようになりました。

化学物質には、さまざまな利便性がありますが、その一方で、化学物質の中には人の健康や生態系に悪影響を与えるものもあることが知られています。こうした化学物質の影の側面については、残念ながらこれまで十分に管理されていたとはいえません。水俣病、カネミ油症などの公害事件の発生は、こうした影の側面のコントロールの欠如を如実に示しています。

これら公害事件の苦い経験を経て、化審法の制定など化学物質管理のための法制度が徐々に整備されてきています。しかし、現在、市場に出回っている約10万種ともいわれる化学物質の大半は、影の側面に関するデータもないままに製造・使用されているのが実情です。これでは、化学物質の管理体制は、依然として甚だ不十分な状況にあると言わざるを得ません。

また、化学物質の中には、ダイオキシン類など非意図的に生成されるものもあることがわかってきました。こうした物質については、発生源、発生メカニズム、毒性等の情報が圧倒的に不足しています。

さらに、私たちは、日常的に同時に多種類の化学物質にさらされていますが、こうした複合曝露の実態や複合影響については、ほとんど何もわかっていないのが実情です。

こうした状況を考えると、人間が、化学物質の影の部分を中心にコントロールして上手く使いこなすということは、実は極めて難しい課題といえます。これまで、人間は、愚かにも、化学物質の光の側面に飛びつき、影の部分を中心にチェックしないままに、化学物質を大量に市場に放出してきました。しかし、そのようなやり方では、人の健康や生態系への

悪影響を未然に防止することが難しいことは明らかです。人間が、今後も化学物質の恩恵を受け続けたいのであれば、今一度、化学物質管理システムのあり方を抜本的に見直す必要があります。

既にEUでは、持続可能な化学物質管理のあり方についての議論を深め、従来の方式を抜本的に変更する新たな管理システム (REACH) を構築しようとしています。今こそ、わが国においても従来の化学物質管理のあり方を抜本的に見直して、新たな制度・システムを創出すべき時です。

2. 現行制度の問題点

現行の化学物質管理制度は、例えば、医薬品・農薬・一般化学品・労働安全といった領域・用途別の省庁ごとの縦割りとなっており、総合的管理の視点が欠落しています。このため、例えばクロルデンの例のように、農薬としては登録が中止されたにもかかわらず、その後も相当長期間にわたって一般化学品の防蟻剤として使用され続けるというような、規制のギャップが生じることも避けられません。アスベストの例のように、省庁間の情報交換や連携が円滑に行われず、結果として、重大な被害を生じさせる可能性も決して否定できません。過去の公害事件でも、こうした縦割り行政の弊害から被害を拡大させたというケースも少なくありません。

また、省庁ごとの管理となっているため、戦略やルールの一貫性が確保されていません。このため、同じ物質でも届出や表示のしかたが異なるなど、国民の目からは大変煩瑣でわかりにくいものとなっています。

膨大な数・量の化学物質が製造・使用されている状況を考えると、化学物質の管理においては、規制的手法とあわせて、情報の開示・伝達を円滑に行うことにより、一般消費者を含む化学物質の製造・使用にかかわる関係者自身が適切なリスク管理を行うことを可能にすることが重要です。しかし、現行制度では、例えば、MSDSの一般消費者への交付が義務づけられていないなど、一般国民への情報開示が不十分と言わざるを得ません。また、ユーザー企業からの素材メーカーへの情報伝達のしくみも整備されていません。

さらに、化学物質については、生産から廃棄に至るまでのライフサイクルを通じた管理が必要ですが、現行制度では廃棄段階での生産者の責任が明確にされていません。そもそも、現行の縦割り制度では、ライフサイクル管理に十分に対応することはできません。

ナノ技術など新たな技術にどう対処するかという問題についても、現行の法制度には定めがありません。さらに、こうした新技術への対応を含めて、化学物質管理においては予防原則 (予防的取組方法) を適用することが重要ですが、そのためのシステムも整備されていないのが実情です。

3. リスク・アプローチの限界

化学物質のリスクを定量的に評価し、その結果に基づいて法的規制などの管理を行うという現行の手法 (リスク・アプローチ) には、次のような問題点があります。

まず第1に、そもそもリスクを定量的に数値化すること自体に問題があることです。人の健康や生態系への悪影響にはさまざまなものがあり、質の違うリスクの重大性を数値で評価するのは無理があると言わざるを得ません。例えば、死のリスクと不妊のリスクをどのように評価すべきでしょうか。

第2に、定量的評価に必要なデータが圧倒的に不足しており、定量的なリスク評価ができない化学物質が極めて多いことです。必要なデータを得るには莫大な経費と長い時間がかかります。このため、リスク・アプローチでは進行している環境リスクの低減対策には間に合いません。

第3に、複合曝露や、低用量曝露、さらには複合影響を考慮した定量的評価手法が未だ確立されていないことです。しかし、実際には、数百の化学物質の複合曝露が日常化しているのが現実です。したがって、現行の評価は実際のリスクとかけ離れたものになっているという可能性もあるのです。

第4に、この手法は、定量的な評価手法が未だ確立されていないリスク (例えば環境ホルモン) などに対しては適用できないことです。

また、当然ですが、未知のリスクには対処できません。しかし、これまでの化学物質管理の歴史を振

り返ると、科学の進歩とともに次々と新たなリスクが発見されてきたのです。このような「リスク」というものの根本的な不可知性を考えると、既知のリスクのみを対象とする現行のリスク・アプローチには内在的限界があることは明らかです。

このように、現行のリスク・アプローチには重大な問題点があると言わざるを得ません。もちろん、だからといってリスク・アプローチを全面的に否定すべきではありませんが、こうした限界を有する手法であることを十分に認識して予防原則（予防的取組方法）に基づいて、迅速かつ適切な管理を心がけることが重要です。

4. このような観点から、私たちは、望ましい化学物質管理のあり方についての提案を以下に取りまとめました。関係者におかれては、私たちの提案を十分に吟味され、一日も早く、現行の化学物質管理を抜本的に見直して新たな総合的管理システムの確立に向けて尽力されますよう、心から願っております。

II 私たちの提案

1. 化学物質管理のあり方の基本的方向性に関する提案

(1) 総合的管理システムの確立

現行の管理制度は、原則的には用途別・省庁別となっていますが、昨今のアスベスト問題が示しているように、縦割りの管理だけでは、どうしても施策の間隙が生じたり、情報や認識のギャップが生じることは避けられません。そもそも環境には省庁のような境界はないことを考えると、中枢的役割を担う組織を整備して、総合的な管理システムを確立することが不可欠です。

従って、「化学物質安全庁」（仮称）を新たに設置するか、内閣府に「化学物質安全委員会」（仮称）を設置するとともに、「化学物質安全基本法」（仮称）を制定して、総合的管理システムを確立することを提案します。

(2) ライフサイクル管理システムの構築

化学物質の管理は、生産から流通、消費（使用）、廃棄に至るライフサイクルを通じて行う必要があります。こうした管理の必要性は認識されていますものの、現行の法制度はそのようなライフサイクル管理に対応するものとはなっていません。最近、食品の分野でも、トレーサビリティの要請から、生産—流通—消費を統合する管理システムが構築されつつあります。一般化学品の分野においても、IT技術を有効に活用して、ライフサイクルを通じたリスク評価・管理システムを構築することを提案します。

(3) 既存物質を含む事前審査制度の確立

化学物質については、一定のデータが整備され、一定の安全性が確認された化学物質に限り、製造・使用を認めるという管理方式を採用すべきです。そのためには、化審法のような事前審査制度を確立する必要があります。化審法は新規物質に対してしか適用がありませんが、既存物質も対象にすることを提案します。

(4) 予防原則の確立

前述のとおり、現行のリスク・アプローチだけでは限界があることは明らかです。かといって、別の有効な手法が開発されていない現状では、リスク・アプローチに基づいた管理をベースにしつつも、常に予防原則に立って、管理を行うことが求められています。そのために、予防原則適用のためのガイドラインを早急に策定することを提案します。

(5) 代替原則の確立

より安全な生産方法・プロセスや原材料への転換を積極的に推進するという代替原則を確立することを提案します。当然のことですが、代替の生産方法や物質についても、同等の安全性のチェックシステムを設けることが必要です。

(6) 市民参加の保障

予防原則の適用には、行政・専門家だけではなく、広く社会的な合意形成が求められています。そ

のために、管理のあり方をめぐる意思決定における市民・NGOを含む多様なステークホルダーの参加を保障することを提案します。

2. 化学物質に関する情報の収集、伝達のあり方についての提案

化学物質の数が極めて多いことを勘案すると、化学物質管理においては、とりわけ情報の活用が重要です。そこで、私たちは、情報の収集や伝達のあり方について、次のとおり提案します。

(1) 情報収集の主体・内容について

収集すべき情報は、国際的な調和の観点からGHSやOECDガイドラインに準拠したものとすべきです。対象試験の範囲は、一律ではなく、生産量や用途に応じて異なることとします。

情報の収集は、原則として川上メーカーの責任ですが、川下メーカーが川上メーカーの想定外の用途で使用するような場合には、川下メーカーに情報収集の責任を課すべきです。川下メーカーから川上メーカーに化学物質の使用状況を報告する制度を導入すべきです。

さらに、川上メーカーおよび川下メーカーは、収集した毒性データのほか、生産量や用途に関しても国に報告する制度を確立すべきです。

(2) データの評価・登録・管理について

データのチェック・評価は国の第三者機関が行うべきであり、前述の「化学物質安全庁」又は「化学物質安全委員会」の中に、評価システムを設けるのが望ましいと考えます。また、これらの機関は、届出データの登録システムを整備し、データの登録、管理を行います。

データの届出後も、事業者は新たなデータを積極的に収集することに努めるものとし、新たな有害性情報については、罰則付きで届出を義務づけることとします。

(3) 情報公開、情報伝達について

届出データについては、営業秘密との関係に配慮しつつも、原則としては公開すべきです。なお、

SAICMの包括的方針戦略IVのBの第15項(c)にあるように、「人の健康・安全と環境に係る化学物質情報には機密性があるとみなされるべきではない」ことに留意する必要があります。

国は、広く化学物質に関する情報を収集し、届出にかかるデータやPRTRデータとともに総合的なデータシステムを整備し、国民が利用しやすいように提供すべきです。例えば、PRTRデータについても、地域メッシュをクリックすると、排出量データのみならず、毒性に関する情報、毒性重み付けを行ったランク分け、生産量、用途（製品に関する情報）、国内外における環境中及び人体での検出状況、規制等の状況などの関連情報に容易にアクセスできるようにする必要があります。

特に家庭用品に使用される化学物質については、その詳細情報（成分、毒性、使用・廃棄に関する情報、環境配慮に関する情報など）が消費者にわかりやすく提供されるシステムを構築することが求められています。そのためには、MSDSや事業者のリスク評価文書を末端消費者にまで交付又は開示することを義務づける、GHSに基づく表示制度を導入する、環境ラベルを活用するなどの対策を講じる必要があります。

3. GHS制度の本格導入に関する提案

(1) 国連のGHSに関する勧告の趣旨は、「全ての化学物質及び混合物を対象として、危険有害性（ハザード）に基づき分類し、表示すること」にあります。ところが、日本では、2006年12月からGHSが導入されますが、労働安全衛生の分野だけにとどまっています。また、改正された労働安全衛生法でも、表示義務がある物質は93物質だけで、MSDSの文書交付義務のある物質も634物質にとどまっています。

国連勧告の趣旨を実現するためには、労働安全衛生の分野だけでなく、環境・消費者分野も統合した総括的なGHS制度を確立し、広く表示及びMSDSの交付を義務づける必要があります。したがって、私たちは、すべての化学物質を対象とした一元的な「化学物質表示法」（仮称、略称GHS法）を制定することを提案します。

(2) 前項のGHS法制定までの間、当面の対処として、現行の労働安全衛生法、化管法、毒劇法で制度化されているMSDS文書の作成に関し、GHSに対応したMSDS文書に作成しなおすと絵表示を早急に義務づけることを提案します。

また、あわせて、MSDS及びGHS対象物質も見直す必要があります。その際の対象物質としては、国が製品評価技術基盤機構化学物質管理センターを通して分類を公表する予定の1,500物質や、EUの危険物質指令(67/548/EEC)が危険有害性を分類している約5,000物質を参考とすべきです。

(3) 特に、市民にとっては、消費者製品への危険有害性表示は非常に重要です。したがって、総合的なGHS法制定を待たずに、早急に家庭用品規制法等の関係法令を見直し、消費者保護の観点から、消費者製品への危険有害性分類と絵表示を義務づけることを提案します。

4. 化学物質管理手法に関する提案

(1) 上市前審査制度の整備

化学物質管理にあたっては、上市前の事前審査制度を整備することが重要です。審査制度の対象には、PBT(残留性・高蓄積性・有害性物質)のほか、vPvB(高残留性・高蓄積性物質)、CMR(発ガン性、変異原性、生殖毒性物質)、これらと同等の懸念を有する内分泌かく乱物質、高生産・使用量の化学物質、広範に開放系で使用している化学物質などを含める必要があります。

(2) 上市後の管理システムについて

上市後の管理については、総合的管理システムの下で、領域別・用途別に規制を実施する必要があります。

管理手法は、規制的手法、枠組み規制手法、経済的手法、情報的手法、自主管理手法を適切に組み合わせて、効果的な管理を行う必要があります。人や環境に重大な影響を及ぼすおそれがあるような場合は、原則として規制的手法をとるべき

です。自主管理手法は、できる限り枠組み規制との組み合わせで採用すべきです。そうでない場合に採用するときは、必ず情報公開を義務づけることが必要です。環境税などの経済的手法をもっと積極的に導入することが求められています。情報的手法については前述のとおりです。

規制的手法を実施する場合には、個別物質ごとの規制のみならず、総量規制や物質のグループごとの規制も併用すべきです。

さらに、管理システムの整備にあたっては、子どもなどのハイリスクグループや生態系に配慮することが求められています。そのための特別基準値を設定したり、そうした観点からの既存の基準値の見直しが必要です。

5. リスク評価・リスク管理のあり方に関する提案

現状では、化学物質管理はリスク・アプローチをベースに行われていますが、その手法に内在的な限界や問題点があることは既述のとおりです。そこで、私たちは、リスク・アプローチを採用する際の留意点として、以下の提案をします。

(1) 実施主体

まず、事業者が個別の製品ごとにリスク評価を行い、その管理手法を明確にする必要があると考えます。そして、その情報を末端の消費者にまで伝達することが求められています。

一方で、国も、リスク評価を実施して、規制等のリスク管理を行う必要があります。国が実施する場合には、事業を所管する省庁とは独立した「化学物質安全庁」又は「化学物質安全委員会」において実施すべきです。

(2) 予防原則の適用

前述のようなリスク・アプローチの限界を考えると、リスク評価及びリスク管理のプロセスにおいて、予防原則の適用が不可欠です。そのためのガイドラインの策定が急務であることは既述のとおりです。

(3) 高懸念リスクに着目したリスク評価の実施

リスク評価を行う場合には、平均的な数値に基づくのではなく、高曝露が懸念される地域や集団に着目してリスク評価を実施すべきです。

(4) 複合曝露・複合影響を勘案した評価・管理

リスク評価・管理を行うに際しては、個別物質のみならず、できる限り複合曝露、複合影響を勘案すべきです。また、複合曝露や複合影響の評価のしかたについて研究開発を促進すべきです。

(5) 市民参加の保障

SAICMの包括的戦略第16項 (g) 「化学物質の安全性に関連する規制と意思決定の過程に、市民セクターのすべての部門、特に女性、労働者、原住民コミュニティの人々による意味ある積極的な参加を推進し、支持すること」の規定、及び、国連欧州経済委員会で採択された「環境問題に関する、情報へのアクセス、意思決定における市民参加、司法へのアクセスに関する条約」(オーフス条約)の規定に則った市民参加を保障すべきです。

6. 新たな被害に対する救済制度についての提案

近年、シックハウス・シックスクール症候群や化学物質過敏症など、従来の公害被害とは異なる新たな化学物質被害が発生し、増加傾向にあります。これらの被害については、未だその発症メカニズムや原因物質、治療方法についての知見が著しく不足しており、被害者の救済にはまったく手がつけられていません。そこで、私たちは、このような新たな被害に対する知見を確立するための調査・研究を積極的に推進することに加え、以下のとおり救済制度を整備することを提案します。

(1) 医療体制の整備

① 医療関係者への啓発等の徹底

シックハウス・シックスクール症候群や化学物質過敏症については医療関係者においてもその理解が十分でないケースがしばしば見られるので、発症の基本的メカニズムや被害の実情、対処方法

等に関する知識が広く医療関係者に普及されるよう、周知・啓発を徹底する必要があります。

② 保険診療の適用

化学物質過敏症については、未だ診断病名として認められておらず、したがって保険の適用もないのが実情です。しかし、患者数は増加傾向にあるので、早急に診断基準を確立し、保険適用を可能とすることを提案します。

③ 専門病院・転地療養施設等の整備、民間団体への支援

これらの疾患への対策には、症状を増悪させる化学物質の曝露を避けるために、一時避難場所の確保や、転地療養のための施設が求められています。したがって、専門病院及び転地療養施設ならびに一時避難施設を全国各地に整備するとともに、転地療養施設等を運営する民間団体に対する支援を行うことを提案します。

(2) 救済制度の創設

シックハウス・シックスクール症候群や化学物質過敏症を発症した場合には、就業継続が困難となるケースも少なくありません。また、症状軽減までに相当長期間を要するケースも多く、その間の生活費や転地療養費用等の負担は極めて重いのが実情です。さらに、こうした被害については、因果関係や過失の立証のハードルが高く、司法的救済が困難と言わざるを得ません。しかし、被害者の中には、被害発生の可能性すら知らずに曝露を受け、発症した人も少なくありません。したがって、このような被害者に対しては、国・事業者の資金拠出の下に新たな制度を設けて、医療費(転地療養費を含む)や生活費の支援を行うようにすることを提案します。

(3) 相談体制の整備、周知・啓発

シックハウス・シックスクール症候群、化学物質過敏症に関する知識の提供、治療にあたる医療機関の紹介、化学物質の濃度測定等の調査の実施や調査機関の紹介、生産・販売事業者との交渉の

しかた等、広くこのような問題全般について被害者が身近に相談できる体制を早急に整備する必要があると考えます。

また、こうした被害発生の可能性や対処方法等について、広く一般国民に周知・啓発を行うことが求められています。

7. 新たな課題への対処

(1) 新技術の導入の際の総合的評価制度の確立

ナノ技術や遺伝子組換え技術などの新技術についても、それらを利用した製品等が市場に出る前に、技術の安全性や社会経済的合理性について総合的な評価制度を市民参加の保障の下に確立する必要があります。その場合、科学的不確実性がある場合には予防原則を適用すべきです。導入の可否や導入する場合の条件などは、一部の専門家や行政、産業界代表だけで決定するのではなく、広く社会的合意形成に努める必要があります。そのためには、議会直属のコンセンサス会議（デンマーク）などを参考にして、新たな市民参加のシステムを創設することを提案します。

(2) ナノ技術に関する提案

ナノ技術はあらゆる産業分野に革命を起こす新たな技術として期待されており、日本を含む世界各国はナノ市場制覇のために巨額の資金を投じて開発にしのぎを削っています。すでに、日焼け止めなどの化粧品、ラケットなどのスポーツ用品、パソコンのメモリーなどのIT機器から食品、医療、環境修復、エネルギー、化学、農業などあらゆる分野でナノ技術は適用され始めています。そして世界でナノ技術に対応する法規制を持つ国はなく国家の安全基準もないままに、世界中で多くのナノ製品がすでに市場に出されています。

このようなナノ技術の進展に比べて、ナノ技術が人の健康、環境、社会へ与える悪影響やリスクの研究は十分ではなく、またナノ技術開発のための投資金額に比べて、ナノ技術の安全に関する研究のための投資金額ははるかに少ないのが現状で

す。

ナノ物質は、そのサイズが小さいために、化学成分が既存の化学物質と同一であっても、その物理的、化学的、及び生物学的特性は既存の化学物質としばしば大きく異なるといわれており、すでに、ナノ物質が健康や環境に及ぼす重大な影響を懸念する多くの証拠が報告されています。

アメリカやヨーロッパではナノ技術の安全に関する国の取組方針が国民に示され、パブリックコメントなども行われていますが、日本ではナノ技術の安全に関する国の方針が国民に何も示されていないだけでなく、ナノ技術の安全に関する責任省庁はどこなのかさえも示されていません。

しかし、ナノ技術の発展を図ろうとするなら、ナノ技術が人の健康と環境に及ぼすリスクを適確に評価するとともに、その安全性を確保する必要があります。したがって、私たちは、以下のとおり提案します。

① 基本方針の確立

国は、ナノ物質の潜在的リスクから人の健康と環境の安全を確保するため、ナノ技術の安全性確保のための基本方針を策定するとともに、その実施のための全体スケジュールを早急に国民に示す必要があります。また、ナノ物質を管理するための新たな法律の制定を早急に検討すべきです。

② 安全性の確立

国及び企業は、国際的協力の下に早急に研究を進め、ナノ物質のテスト基準、ハザード・曝露・リスクの評価基準、及びナノ製品の安全基準を早急に確立すべきです。研究資金は、国と企業が拠出すべきです。

③ 安全性が確認されるまでの一時停止

国は、国際的な合意を得る努力を払いつつ、ナノ技術の安全性が確認されるまで、ナノ物質の環境への放出とナノ製品の製造・輸入を一時的に停止すべきです。

以上



有害廃棄物の危険な自由貿易!?

各国の市民組織が日本政府に意見書を送付

市民団体共同プレスリリース(2007年2月11日)

アジアや北米など計40を越える市民社会組織(CSOs)(注1)から各国の日本大使館へ、日本が自由貿易協定(FTAs)/経済連携協定(EPAs)の下で、有害廃棄物などの国際移動自由化を図ろうとしていることに対し、FAXやE-mailなどで批判の意見書が送られている。これは日本の建国記念の日にあわせて、Global Alliance for Incinerator Alliance(脱焼却グローバル連合本部フィリピン、マニラ)などが呼びかけたもの。同様の意見書は、バーゼル条約事務局、POPsの規制に関するストックホルム条約事務局、国連人権委員会特別報告官などへも送付されている。

また、環境や健康、人権、貿易の公正のために活動する日本国内の市民社会組織(CSOs)16団体も、同様の趣旨で、意見書を総理大臣、環境大臣、経済産業大臣、外務大臣宛の共同声明を発表、2月11日付けで送付した。(添付文書参照)

(注1)文末に団体リストを掲載

日本は、マレーシア、シンガポール、フィリピンとの二国間経済連携協定(EPA)に調印しており、インド、インドネシア、タイ、ベトナム、その他のアジア諸国とも同様な協定の調印に向けて交渉中である。しかしこれらの経済連携協定の関税削減/撤廃リストに医療廃棄物や焼却灰などの有害廃棄物が含まれている。これはバーゼル条約でその移動が厳しく管理されている有害廃棄物の途上国への輸出の道を開きうるものであり、アジア諸国などのCSOsは、有害廃棄物を経済連携協定に含めないよう強くもめている。

日本政府は、「有害廃棄物の国境を越える移動

及びその処分の規制に関するバーゼル条約(1998年)」には批准しているが、リサイクル目的であっても先進国から途上国に有害廃棄物を輸出することを禁止する「バーゼル禁止修正条項(1995年)」には批准していない。これが、「日本はいずれ有害廃棄物を輸出するのではないか」という疑いを持たれ続けている理由である。

中古の家電品などが、再使用の名目で主としてアジアの国々に大量に流出し、それらの多くが実際には中古品として再使用されず、環境や労働安全のインフラの乏しい国や地域で、健康や環境を著しく損ないながら“資源回収”されていることは、すでに日本政府も承知している。

それにもかかわらず政府は、3Rイニシアティブで「中古品や廃棄物の国際的な流通に対する障壁の低減」を図り、さらには「二国間経済連携協定を利用し、中古品・廃棄物貿易を推進」して、バーゼル条約による有害廃棄物の越境移動規制を弱める手立てを探っている(注2)。

安倍晋三首相のいう「美しい国」とはよもや、汚いものや危ないごみは他所へ送るという意味ではあるまい。

(注2) 経済産業省「平成18年度『循環資源の輸出入のための二国間・多数国間協定等の現状及び課題に関する調査委託事業』に係る委託先の公募について」を参照

<http://www.meti.go.jp/information/downloadfiles/c60818i01j.pdf>

日本政府宛意見書/共同声明への賛同団体

化学物質問題市民研究会/フォーラム平和・人権・環境/脱WTO/FTA草の根キャンペーン実行委員会/全国労働安全衛生センター連絡会議

有害廃棄物の危険な自由貿易?



/農民運動全国連合会/化学物質過敏症支援センター/市民がつくる政策調査会/ATTACジャパン/止めよう!ダイオキシン汚染・東日本ネットワーク/関西フィリピン人権情報アクションセンター/ジュビリー関西ネットワーク/フィリピンのこどもたちの未来のための運動 (CFFC) /東アジア環境情報発信所/ATTAC京都/環境フォーラム市民の会(豊中)/バーゼル・アクション・ネットワーク (BAN) 米国

日本大使館へ意見書を送付予定の海外の団体のリスト(2007年2月9日現在)

Citizens' Anti-Incinerator Coalition, ARGENTINA / Za Zemiata - CEE Bankwatch Network, BULGARIA/Association to Combat POPs, BRAZIL / Clean Production Action, CANADA / Thanal, INDIA / Independent Activists, LEBANON / Consumers' Association of Penang, MALAYSIA / Center for Public Health and Environmental Development, NEPAL / Bangon Kalikasan Movement, PHILIPPINES / Basel Action Network - Asia Pacific, PHILIPPINES / Cavite Green Coalition, PHILIPPINES / EcoWaste Coalition, PHILIPPINES / Global Alliance for Incinerator Alternatives, PHILIPPINES / Greenpeace Southeast Asia, PHILIPPINES / Health Care Without Harm, PHILIPPINES / Institute for the Development of Educational and Ecological Alternatives, PHILIPPINES / Mother Earth Foundation, PHILIPPINES / November 17 Movement, PHILIPPINES /

Sagip Pasig Movement, PHILIPPINES / Sanib Lakas ng Inang Kalikasan, PHILIPPINES / Zero Waste Philippines, PHILIPPINES / Ecologists in Action, SPAIN / Centre for Environment Justice, SRI LANKA / Taiwan Watch Institute, TAIWAN / Corporate Watch, UNITED KINGDOM / Derby and South Derbyshire Friends of the Earth, UNITED KINGDOM / Basel Action Network, USA

添付:

**2007年2月11日市民団体共同声明
日本政府は開発途上国との
経済連携協定に廃棄物を入れるな**

**中古品・廃棄物には「国内処理原則」
を厳格に適用せよ**

内閣総理大臣 安倍晋三殿
外務大臣 麻生太郎殿
環境大臣 若林正俊殿
経済産業大臣 甘利明殿

私達は、環境問題、健康問題及び人権問題に取り組む市民団体です。

我が国はマレーシア、シンガポール、フィリピンとの二国間経済連携協定(EPA)に調印しており、インド、インドネシア、タイ、ベトナム、その他のアジア諸国とも同様な協定の調印に向けて交渉中です。

私達は、これらの経済連携協定の関税削減リストに有害廃棄物が含まれており、バーゼル条約でその移動が厳しく管理されている有害廃棄物の途上国への輸出の道を開くものであるという重大な懸念を抱いており、有害廃棄物を経済連携協定に含めることに強く反対します。

アジア諸国の市民や団体からも特に強い懸念が示され、反対の抗議行動が行われています。

昨年、我が国の国会で採択された日本フィリピン経済連携協定(JPEPA)に関し、昨年12月5日の参議院外交防衛委員会の質疑で、「関税削減リストから全ての廃棄物を削除すべきではないか」、「有害廃棄物は絶対輸出しないとの約束が必要ではな

いか」との質問に対し、政府答弁は「バーゼル条約とJPEPA23条/GATT20条(人・動物・植物の健康・生命の保護に必要な措置)に国際的な約束がある」とはぐらかしました。

しかし、JPEPA第4条の「法令の見直し」は、「…一層貿易制限的でない態様で対応することができる場合には、その法令を改正し、又は廃止する可能性を検討する」としており、有害廃棄物の輸入を規制するフィリピンの既存の法を改正して有害廃棄物の貿易自由化をはかることができる仕組みが用意されています。

日本政府は、「有害廃棄物の国境を越える移動及びその処分の規制に関するバーゼル条約(1998年)」には批准していますが、リサイクル目的であっても先進国から途上国に有害廃棄物を輸出することを禁止する「バーゼル禁止修正条項(1995年)」には、アメリカ、カナダ、オーストラリア、ニュージーランドなどとともに強硬に反対しており、批准していません。

2005年4月に東京で開催されたG8/3R閣僚会議において、「物品・原料の国際的な流通に対する障壁の低減」を打ち出し、資源の国際循環という名の下に、有害物質を含む中古品や廃棄物を開発途上国へ輸出して、製品としての寿命をほとんど終えた中古品や廃棄物の処分を途上国に押し付けようとしています。

経済産業省の「平成18年度『循環資源の輸出のための二国間・多数国間協定等の現状及び課題に関する調査委託事業』に係る委託先の公募について」の調査目的の記述は、国が二国間経済連携協定を使って中古品・廃棄物貿易を推進しようとしていることの明白な証拠であり、またバーゼル条約があるために廃棄物の移動が円滑に進まない場合があるとして、バーゼル条約崩しの意図を露骨に示しています。

バーゼル条約及びわが国の廃棄物処理法においても、廃棄物の「国内処理の原則」を明確に規定しています。それにもかかわらず、わが国で発生する廃棄物の処理を途上国に押し付けることで、自国の廃棄物問題の軽減をはかり、その結果、途上国の人々の健康と環境を脅かすということは許されません。

大量の廃家電や廃パソコンが再使用の名目で中古品として開発途上国に輸出されながら、実際にはその多くが使用されずに資源回収だけが不適切な作業環境で行われ、作業者の健康と環境を損ねていることは周知の事実です。

そこで、私たちは日本政府に対して、以下のことを求めます。

アジア地域内を含む途上国との二国間経済協定に廃棄物を含めない。

3Rイニシアティブから「物品・原料の国際的な流通に対する障壁の低減」を削除する。

バーゼル禁止修正条項を批准し、リサイクル目的を含めて有害廃棄物の途上国への輸出を禁止する。

再使用を目的とする中古品の輸出については、性能基準を設定して輸出前検査を行う。

廃棄物及び中古品の処理には厳格に「国内処理の原則」を適用し、開発途上国での処理に依存するような政策をやめる。

廃棄物の発生削減を最優先として、国内循環を基本にした3R政策を推進する。

以上

賛同団体(順不同)

化学物質問題市民研究会/フォーラム平和・人権・環境/脱WTO/FTA草の根キャンペーン実行委員会/全国労働安全衛生センター連絡会議/農民運動全国連合会/化学物質過敏症支援センター/市民がつくる政策調査会/ATTACジャパン/止めよう!ダイオキシン汚染・東日本ネットワーク/関西フィリピン人権情報アクションセンター/ジュビリー関西ネットワーク/フィリピンのこどもたちの未来のための運動(CFFC)/東アジア環境情報発信所/ATTAC京都/環境フォーラム市民の会(豊中)/バーゼル・アクション・ネットワーク(BAN)米国

問い合わせ: 安間武(化学物質問題市民研究会)

e-mail: ac7t-ysm@asahi-net.or.jp

参考情報源: http://www.ne.jp/asahi/kagaku/pico/basel/jpepa_master.html



発症から6年、その認定までの道のり

神奈川●「うつ病」で労災認定されたFさん

川崎市に住むFさんの「うつ病」が業務上認定された。IT職場で働き、過労で倒れてから6年余り、相談に来られてから3年、通院するようになってから2年が経過している。新聞にも大きく掲載されたが、詳しく紹介したい。

● IT産業の最前線で

2000年6月、Fさんは、「レベルスリーコミュニケーションズ株式会社」（現在は他社に吸収合併された）に入社した。同社は、米国に本部をもつIP（電話、メール、動画などを距離と関係なく低価格で通信を行なう技術）の先駆的な会社である。日本法人は2000年にできたばかりで、会社としては日本市場を調査、開拓しながら事業展開する過程にあった。

Fさんの担当はマーケティングで、アジアの拠点である香港法人と連絡、了承をとりながら仕事を進める。同時期に約20人が入社したが、当時は全体で社員は約40人しかいなかった。Fさんの部署に上司は一人、同僚は二人いたが、各々ほとんど一人作業であった。朝から晩まで、基本的にずっとコンピューターに向かって仕事をしていた。

なお、Fさんは同年3月までは経営コンサルティングの会社で、

約3年間、やはりマーケティングを担当していた。入社時に健康診断はなかったが、健康上の問題は全くなかった。

● 過労で倒れるまで

やるべき仕事は限りなくあった。朝は8時45分頃には出社し、夜は12時よりも早く帰ることは、めったになかった。多くの相談者は労働時間の記録がないのだが、Fさんは几帳面な性格から、たまたま自分のコンピューターのオンとオフの記録を手帳に書いていた。ちなみに万歩計の数字も記してある。午前零時45分の終電に間に合わなくなると、そのまま会社に泊まることもあった。日曜日は休んだが、土曜日は出勤することが多かった。

8月14日、いつものように未明（午前2時頃？）に自宅に帰宅した時に、ついに過労で倒れてしまう。タクシーを降りたところまでは覚えているが、誰かが家の前まで担いできてくれたように思うとのこと。直後2日程は記憶がなく、家族が会社に連絡してくれたようだった。ほとんど起き上がれない状態で、休業を余儀なくされた。

● 医療機関でも原因不明

Fさんは、過労が原因であり、

どこかが苦しいとか激しい痛みがあるわけではないので、とにかくしばらく休めば治ると安易に考えた。ところが頭痛やめまい、倦怠感などがどうしてもとれない。9月25日に近くのS診療所に行き、「高脂血症、痛風」と診断される。しかし、それだけでは説明がつかないし、特にその治療のための投薬もなかった。眠れないので、睡眠薬をもらう程度だった。少なくとも医師からはそれ以上説明はなかった。

2000年12月に、社長と人事部のマネージャーと面談したところ、ポジションがないので、とりあえず体調が良くなるまで休んでもらいたいと言われたので、休業を継続した。

● 突然の解雇と症状の悪化

ところが2001年5月末、突然、解雇通知が配達証明郵便で届いた。新しい会社のためか、きちんとした就業規則もないようで、理由の明示もなく、到底納得できない。電話をしても、人事部は通知と同じことを言うだけだった。その後も会社には20～30回も電話をしたが、「担当はいない」ということで、全く対応してもらえなかった。

Fさんは、あくまでも過労、仕事

が原因で具合が悪くなったと考えていたので、7月に三田労働基準監督署に相談に行った。が、労災にはならないと言われ、解雇についても労働基準法違反もないということで、何ら対応してもらえなかった。

それから体調はさらに悪化。食欲がなくなり、眠れず、倦怠感も増し、一日中寝たきりのような状態になった。2002年1月、S診療所では最後の診察となる。この時に、医療費の支払いをめぐる、事務の方から心ないことを言われて、トラブルになる。もうこの病院には絶対に行きたくないと感じ、実際、行けなくなってしまった。

● 「うつ病」と言われて

しばらくは、ほとんど家から出られない状態が続いた。2002年秋、出身大学の保健センターで「特別」にカウンセリングを受け、その医師から、初めて「うつ病」だと言われる。どこかの医療機関に行こうと考えたが、病院での嫌なことが思い出されて、どうしても行けなかった。

2003年3月、川崎駅で県などが主催する街頭労働相談が行われていた。そこで川崎労働センターを紹介されて、さらに神奈川県川崎労働職業病センターを紹介される。6月に初めて当センターに相談に来られた。労災認定の仕組みなど詳しく説明したが、やはり良くなるためにも、生活のための労災請求、生活保護や障害年金の申請等をするにしても、まずはきちんと医療機関にかかるしかないことを理解してもらおう。と

りあえず横浜労災病院などを紹介し、連絡もされたようだが、結局、通院するには至らなかった。

● 福祉事務所の紹介で、ようやく通院に至る

2004年4月、区役所で加入していなかった国民健康保険に加入する手続をすることができた。そして7月には、障害者手帳を取得することになり、そうした手続を厭わないK病院を紹介され、9月から通院し始める。抗うつ剤、抗不安剤、睡眠薬による治療を開始。年度をはさんで信頼していた主治医が変わったりしたが、問題はなく、少しずつ回復してきた。

● 労災の申請手続きへ

だいぶ落ち着いてきたので、いよいよ労災請求手続をすることにした。通常であれば、休業補償の請求書を用意して、会社に連絡して証明をもらい（あるいは断られ）、病院で記入してもらえばよいだけである。ところが、やはり時間はかかるものだ。前述のとおり主治医の交代もあった。やはり長い経過は、主治医にも理解してもらった方がよいので、一緒に経過書をまとめていった。

時には会社の証明がなければ、絶対に証明してくれないような医療機関もあるのだ。幸いK病院の労災事務手続は行政が推薦するだけあって、スムーズに進んだ。

2005年8月、ついに労災請求書を三田労働基準監督署に提出した。

● 本人聴取なし、手帳が決め手になり業務上に

きちんとした経過書を同時に提出しているの、あとは当時の同僚の聴取や医学的意見をまとめてもらう必要がある。通常は本人の聴取も行うのであるが、前述のような経過があるので、Fさんは、労働基準監督署の職員とは話したくない。そこで、私が間に立って、電話の伝言や、文書を送るときも、事前に連絡をもらって、監督署の代わりに説明を行った。きわめて異例だと思われるが、本人聴取もなしで、労働基準監督署が聴きたいことなど、必要なことは全て伝言ゲームで処理していった。

因果関係を調べる上で、困難だったのは、発症したと思われる時期から、ずいぶん年月が経っていることと、当時のきちんとした医学的所見がないことだ。結局、決め手となったのは、なにげなく記録していた前述の手帳の時刻と、説明はなかったとはいえ、S診療所のカルテに、うつ病を思わせる症状の記録があったことのようにだ。同僚などの聴取をどの程度行ったのかはわからないが、Fさんは、「生理的に必要な最小限度の睡眠時間を確保できない程の長時間労働」による発症ということで、業務上認定された。

● 認定の意義と課題

Fさんは、「地獄からの生還ですよ」と語る。こうして経過を改めて振り返れば、決して誇張表現ではないことがわかる。センター

に来られた当初ですら、かなり疲れた様子だった。「ずいぶん良くなったので、こうして外出できますが、本当にそこの窓から飛び降りようかというような状態だったんですよ」と淡々と話されるのだが、本当に無事に自宅まで帰れるのだろうかかと心配してしまうほどだった。

信頼できる医師に出会い、ゆっくりではあるがいろいろな手続が進むにつれて、もちろん一進一退ではあるが、徐々に良くなっていく様子がわかった。その過程

のお手伝いできたことは本当にうれしい。

その上で、Fさんが解雇されて労働基準監督署に相談に行った際に適切な対応がなされているれば、悪化することもなく治療につながり、もっと容易に業務上になり、早く治ったのではないか。この6年はあまりにも長い道のりであり、センターも含めて、心の病気に対応できるネットワークの広がり重要だと感じる。



(神奈川県労働職業病センター)

新聞は昔に比べて、「反骨精神に欠けた媒体」になったと痛感します。この事実を踏まえた上で、私を精神的に支え、闘う心を常に鼓舞してくれた日本で唯一つの弱者の視点で事実を公表してくれる本物の雑誌として、「週刊金曜日」をみなさんに自信を持って推薦したいと思います。労働問題に関する記事も毎週のように掲載されていますし、権力と闘うための知識、理論武装の教科書のような雑誌です。週刊誌ですが、内容が深く、一週間ではとても読みきれません。しかし、私がこの雑誌に支えられたことは事実です。ちなみに本多勝一氏、筑紫哲也氏、椎名誠氏、佐高信氏、落合恵子氏、石坂啓氏が編集委員として携わっている雑誌です。理論武装は闘うために絶対必要です。

「うつ病」患者の闘い方

Fさんからメッセージ

Fさんから、現在の心境を含めて、センター会員の皆さん、とりわけうつ病の患者さんにメッセージを送りたいという趣旨で投稿していただいた。

<医療面> 病院の選び方は、病院の大きさではなく、医者との相性

最近では情報公開も進み、「いい病院ランキング」なる本も多数出版されています。しかし、うつ病が精神的な病気である以上、病院の大きさは全く関係なく、自分の病気を診てもらえる医師との相性で選ぶべきです。実際私もランキング上位の病院の予約を取ろうとして、電話をしたところ、「3か月待ちです」と事務的に対応された病院も多数ありました。

昔ながらの「俺が診てやっているんだ」風な高飛車な医者も多数います。私も現在の主治医に出会うまで4年かかりました。

<生活面> テレビよりもラジオ、新聞よりも雑誌を

私はテレビはほとんど見ません。理由は日本人の国民度の低さを象徴するさもしい番組が多いからです。ラジオはTBSラジオをよく聴いていました。平日は午後3時半からの「荒川強啓デイク্যাッチ」、午後10時からの「アクセス（*水曜日は除く）」、土曜日は午後1時からの「ラジオなんですけど」等はいつも聴いています。ラジオがテレビよりも優れている点は「聴取者に対しての距離の近さ」にあると思います。

<行政面> タフと言う名詞を超越したタフさを身に付ける

労働基準監督署、社会保険事務所、各市町村等、行政機関に対して、みなさんは怒りと言う単純な言葉では表わせないモノを味わっていることと思います。

大切なのは、「あきらめては絶対いけない」ということです。そして憤りを心の奥にしまいこんで、論理的に議論をし、行政組織と闘うのではなく、一対一の人間として闘う形に持っていくことです。そのためには、できるだけ職務権限の高い方と、直接面接して、伝えたい言葉を文書で、たとえ一か月かかっても用意をして

議論することです。そして精神的には一万回でも行政に行くつもりで、「静かな怒り」をぶつけましょう。あきらめたら終わりです。

苦しいのはあなただけではない

9年連続で自殺者数3万人強。この責任はもちろん自分の利権しか頭にない政治屋、自分の利益や保身しか考えない公務員に加え、NHKを筆頭に特殊法人に加え、マスコミが悪いとも言えるでしょう。

しかし、最も悪いのは自分も含めて「主張をしなくて民度の低い我々自身」だと思います。ある意味文部科学省の教育方針が大成功を収めている証拠でもあります。この文章を読んで怒りを感じた方へ。選挙権を得てから一回も棄権せずに選挙に行っていますか？ 金銭至上主義者ではなく、大自然環境主義者に自分を変えられましたか？ 世の中の怒りを愚痴を言って終わりにせず、全て行動に移していますか？ 政治屋（政治家ではない）と相反する行動を日頃から日常生活の中に取り入れていますか？ 自分のこと

なのに、過度に他人を頼りにしていませんか。行政に対して、特に首相、大臣、各省事務次官、県知事、市長、区長、村長などに怒りを超越した主張をしたことはありますか。

今からでも遅くありません。あきらめたら終わりです。人に過度に依存するのはやめて、本質的に自立して闘いましょう。そのために理論武装して闘いに備えてください。

人生で大切なモノ

花鳥風月が全てわかったとき、人生は自然に終焉すると言われています。狭い世界にいと、この大切なモノを見失ってしまいがちです。この究極が政治屋であり、永田町であり、霞が関なのです。この広い世界の中で革命が起きていない国が、我が祖国、日本なのです。我々が闘うのは自分や家族のためでもあります。障害者の方々など、弱い立場の人々のためであり、神風特攻隊や回天で死んでいった人、東京大空襲、広島・長崎での原爆投下で亡くなった人々



員)への処分を取り消すという決定を行った。

精神疾患での認定率は、労基署段階でも極めて低い(2005年度で77%:東京労働局管内)という中で、さらに審査官段階での逆転認定決定も不服審査したうちの1割にも満たない状況の中で、今回の決定は画期的なもの。経過も含めて報告する。

(株)大東運輸の多摩営業所(瑞穂町:本社中野区)で事務職として働いていた新井さんは、営業所長の怠業の中で、また人員体制削減の中で事務作業の大半を一人で担っていると同時に事故や運転手の病体などの緊急の応援運転手として、仕事の合間に、また、深夜にと働いてきた。

もともと運転手として1995年12月に入社した彼は、持ち前の仕事熱心さ、責任感の強い性格から仕事もまじめに行うので、顧客からの信頼も厚く、次第に運転手の中心として働くようになっていた。運行管理責任者という資格もみずから取り、副主任となり営業所長を補佐し、本社の営業部長からも頼られる労働者だった。

運送業界は規制緩和以降、新たな参入業者や大手業者との過当競争に加え、会社の悪質な労務政策(賃金の一方的切り下げ、有給休暇も事実上取れず、サービス残業の強制など労基法違反がまかり通る会社だった。健康診断もさせない労働安全衛生法違反、杜撰な運転手の時間管理:自動車運転者労務改善基準の無視)ゆえに、運転手の人員の削減などが続き、恒常的に長時

心理的負荷の評価を変更

東京●大東運輸過労うつ病逆転認定

2006年11月30日、東京労働局労災補償保険審査官は、大東運輸における過重労働によって

うつとなり、青梅労働基準監督署が2006年2月不支給決定した新井さん(三多摩合同労組組合

間残業を強いられていた。

入社時の残業時間が76時間、入社1年後が98時間、2年後は100時間を超え、5年後には150時間から180時間を超える残業を行う状態となり、倒れる直前の2003年5月には主任となり、実に216時間を超える残業を行うほどになっていた。

とりわけ営業所長は、運転手が出払うと新井さんと二人だけの職場となり、所長は昼寝をする、インターネットで遊ぶなど全く管理職としての自覚も責任も放棄して、新井さん一人に仕事を押し付けていた。所長は、営業ミスにより売上が落ちた責任を取られ、外回りの営業を行うように求められたが、自分の立場が新井さんにとって代われ解雇されることを恐れて、事務全般の引き継ぎをサポート、地域の統括営業所長（瑞穂営業所長）の下に置かれながらも、統括営業部長に取り入って保身を図っていた。一方、本社は新井さんに仕事を任せながら、それをサポートすることなく、また、営業所長の怠業に対する指導も一切行わない状態が続いていた。

そんな中本社で新井さんを高く買っていた営業部長が脳疾患で倒れると、所長は総務部長に取り入り、一層新井さんに対して排除を目論むようになった。本社内の派閥争いに巻き込まれることを恐れた新井さんは、経営に取り入ることはせずに、ひたすら仕事をこなすという状態の中で、2003年6月について過労のために起きることもできない状態に

陥った。そして、はじめて病院にいくことになったのだった。

ところが、会社は新井さんの疾病を労災として認めず、本社に出向いた父親が労災ではないかと話したところ、総務部長は、「やる気か!」とすごむ始末だったということだった。そして、これまでの勤務状況を訴えても聞き入れず、むしろ、上司を誹謗したと謝罪文まで書かされることになってしまった。

主治医が新井さんの疾病が過労が原因であることを会社に話しても聞かない会社のため、その年の10月に三多摩合同労働組合に加入した。同年12月から始まった団体交渉で、会社は、新井さんの疾病は業務が原因ではなく、過去の離婚歴などの個人の問題であるとして、一切の協力を拒むという姿勢で団体交渉も決裂するに至った。

その後、翌年7月には主治医の判断で軽減勤務が可能との判断が出て、団体交渉でリハ勤について求めると、今度は解雇通告をしてきた。労災申請は2004年7月に労基法違反も併せて行ったが、会社は組織的に妨害し、翌2005年2月に青梅労基署は、不支給決定を通知した。

青梅労基署の判断は、疾病が精神疾患であることは認めたくて、「精神障害の発病の有無と時期を2003年年6月」とし、認定基準に従って、「職場の心理的負荷の強度：出来事の評価はIをIIに修正、役割地位の変化をIIからIIIに修正、出来事に伴う変化による心理的負荷はなし」

として、総合評価として「中」、「業務以外の心理的負荷、個体側要因はなし」とし、また、地方労災医員協議会精神障害等専門部会も判断指針の強には至らないとして、結論として「中」程度としたためだった。

直ちに新井さんは審査官請求を行い、1年9か月後の2006年11月、審査官は、労基署の処分を取り消す決定をした。その間、情報公開なども行い、一部が開示されたものの、大半は墨塗りというひどいもので、異議を申し立てていた。

一方、会社は、労災申請に非協力どころか、過去にタイムカードを撤去したことをいいことに、青梅労基署の調査に対して虚偽の使用者申告を行い、所長、本社事務、営業所の事務がこぞって口裏を合わせて、新井さんは毎晩9時ごろには帰っていた、と証言していた。

審査請求においては、再度、自己意見書を提出し、会社が契約していた警備会社の鍵の開閉記録の調査を求めた。しかし、会社は新井さんが倒れ、父親が労災ではないかと本社総務部長と話した直後の2003年8月に警備会社との契約を解除したため、警備会社は記録を廃棄し、審査官は記録を確認することができなかった。ただ、退職していた運転手の新井さんが夜遅くまで働いていたことを、翌日の所長と新井さんの会話から知っていたという証言などが、唯一、新井さんの労働実態を客観的に証言するものであり、それ以外は、

主治医の意見書等を除けば、すべて口裏合わせの証言だった。

審査官の調査は、労働時間について、昼食時間を30分(これすら実態は食べながらの仕事)、一番最後に帰ってくる運転手の日報に記載されている時間(帰社時間であって、日報の記載などその後も運転手は仕事をさせられていた)に、新井さんの事務作業時間1時間を加えて帰宅時間とし、残業時間を推定するという方法で、発症前の時間外労働時間を2002年11月153時間、12月173時間、2003年1月126時間、2月130時間、3月139時間、4月152時間、5月163時間、6月134時間と認定した。

そして、それ以前から恒常的な長時間労働にあったことを認定し、結論として、「発病の有無と時期」、「職場の心理的負荷の強度」は専門部会の意見を採用した上で、専門部会の「出来事に伴う変化等」を評価する結論として「変化なし」としたことに対して、「しかし、出来事に伴う変化等を検討する視点について検討すると、(イ)及び(ロ)の出来事以後の仕事の量は(イ)のとおり恒常的な長時間労働が継続しており、仕事のやり方の見直し改善、応援体制の確立から請求人の業務全般に対する十分な支援が得られていなかったことが認められる。よって、出来事に伴う変化による心理的負荷は、同種の労働者と比較して業務内容が困難で業務量が過大であることから「相当程度過重」であったと評価することが妥当と

当審査官は判断する。

以上のことから、請求人の業務における心理的負荷の総合評価は「強」と判断する。したがって、業務における心理的負荷が精神障害発病の有力な原因となったものと認められる」として、専門部会の意見を覆し、青梅労基署長の処分を取り消すこととしたのだった。なお、参与の意見は全員が、「取り消しが相当」であった。

(注) (イ) 2003年5月21日主任に昇格し、事務野責任者になったこと、(ロ) 2002年11月に業務内容が事務職の専門となること、ロの(イ)は発病前6か月間の勤務状

況: 上記時間

今回の決定の背景は、過労死や過労自殺、過労うつがこの間きわめて増えていることであり、国も企業もその対策に積極的になっていることも背景としてあると思う。しかし、相変わらず業務上外判断の分かれ目がきわめてわかりにくいことも確か。専門部会の医師は、被災者を一度も直接診断することなく、主治医の診断を軽視し、事務官が作成した書面で審査するということが問題だ。結局は労基署長や審査官のさじ加減で被災労働者の「運命」が決まるようなことがあってはならないと思う。



(三多摩労働安全衛生センター)

うつ病裁判7年間の闘い

愛知●高裁の勧告を受けて和解

この裁判を初めて眼にされたという方も多くいらっしゃると思いますが、名古屋労災職業病研究会事務局長の繁野様には、名古屋地裁で判決を迎える直前からお手伝いをいただいております。繁野様にとりましては裁判途中からの関わりでございましたので、事例の理解と分析、何より弁護士団会議などでの難しい役回り等でご苦労をおかけしてしまいました。この場をお借りして改めて御礼を申し上げます。そして、その裁判も昨年の9月、高裁からの和解勧告を受けて不本意ながら

和解をすることになりました。

1999年8月1日、名古屋に単身赴任をしていた主人から川崎の自宅へ夜電話が入りました。主人は落ち込んでいる様子で、「明日、会社を辞めて家に帰るから」と言って、電話を切りました。しかし翌日、社宅の浴室で縊死した状態で会社の社員によって発見をされました。

私が名古屋についた時は、すでに会社の上層部が来ておりました。変わり果てた主人とゆっくり対面する時間もないまま、警察で簡単な事情聴取を受け、病院

で死亡診断書を受け取りました。慌しく主人の亡骸を川崎の自宅に搬送する用意をしていた時、私の背後から一人の社員が「ご主人の日記帳です」と、こっそり渡されました。「主人の日記帳? 一体どこにあったんだろう?」

主人が日記を付けていたことにも驚きましたが、会社に不信を抱いたのもこの時でした。

後に主人の部屋の片付けをしていると、コタツの下から亡くなる前日の新聞が出てきました。新聞には、「自殺、広く労災認定」の記事が大きく見出しになっており、そこに黒マジックでマーキングがされていました。

この新聞を手にした時、「主人からの最後のメッセージ」に思え、闘うことを決意していました。しかし、何もかもが初めての体験で、相談をする人もいなく、主人の社宅の片付けに一人で行っていた私は、荷物を搬送する段階になって会社に連絡をしてしまったのです。その場で、会社の携帯電話、ワープロが取り上げられ、会社の机の中、ロッカーの中も部下によってすでに片付けられ、手元に戻ってきたものは文房具と僅かな資料だけでした。

当時、私は相談窓口を探しました。今ほどインターネットが普及していなかったせいか、パソコンで検索しても見つけることができませんでした。かといって、弁護士事務所に行くことはかなり勇気が必要でなかなか行けませんでした。そして、これらのことが、後に闘いをしてゆく中で、いっそう困難なものになっていったよ

うに思えます。

また、主人が亡くなった当初は、長男は高3で受験を控えており、次男が中2、三男が中1でしたので、今後の生活にもかなり不安があった私は、介護施設で正社員として働き、三交代勤務が終わると僅かな資料を元に、毎日手がかりになるものを探していました。とはいうものの、生前から主人に対して、「貴方の仕事、近所の人に聞かれても説明ができない」と言っていた私にとっては、主人の仕事は複雑で理解ができず涙が出てくる思いでした。すでに私は労災申請も済ませ裁判も提訴する気でおりましたので、泣き言も言っておられず、夜勤明けや公休日を使っては、主人と関わりのある人を探して、聞き取りのために全国各地を歩き回ったりしていました。

しかし、企業戦士が戦場で働いている所へ、専業主婦をしていた私が、いきなり戦場に放り出されたようなもので簡単なことではありませんでした。仕事の中身を知らない妻が、協力者も殆どいない中で、僅かな資料を元に、また会社にどんな資料があるかも判らない状況で、どういうことが起きていたのかを立証していくことは、非常に困難きわまりないものがありました。

この闘いをしていく中で、証拠は殆ど会社側にありました。

担当弁護士からも、この事案は相当に難しいとも言われていました。でも、「何故、主人がうつ病になり、その後自殺をすることになったのか」、その真実を知りた

いという「執念」が色あせることはありませんでした。

私は、「法廷で真実を明らかに」したかったのです。しかし、証拠になるものは殆ど会社側にあり、主人と関わりのある社員の殆どが本社に異動させられ、退職をしていった社員ですら、専門職のためか関連会社に再就職をしている状態で、なかなか証言が取れない状況でした。このように限られた証拠の中で、論理の組み立てをして、裁判が進行してゆき、「真実」に辿り着かないまま終わってしまったといった思いです。私の心の底から「法廷は真実を明らかにする所ではない!」という声が聞こえてきます。

高裁に入って間もなく、裁判所から和解勧告が出ました。

私は和解をたくありませんでした。3回目の和解最終期日の前日の夜まで、長期休暇をとって大阪でウイークリーマンションを借りて、証言者を探し歩いていました。しかし、証言を拒まれ、新しい情報が入っても立証が不可能で、そのまま翌日、法廷に出廷するよりほかありませんでした。和解はしたくないとごねる私と弁護士で揉める場面もありました。「高裁ではもう証拠調べはしないんだよ」と言われ、「そんな決まりごと私には関係ないのよ! 真実が知りたいのよ!」と心の中で叫んでいました。反面、闘うにしても「切り札がない」と自覚していましたので、心の中で葛藤していました。

私は、ずっと裁判をやっていたかった。裁判はいつか終わるものですが、終わりにしたくなかった。

和解が成立した後も、暫らくの間は悶々とした生活を送っていました。「あの時こうしていたら、もっと違う結果が出ていたのでは…」と、気持の整理がつかないまま働いていました。自宅に帰ったあとも、いつも裁判のことを考えていた生活が、ぶつりと切れて、何か物足りなさを感じるようになっていました。

そして、私にとっての裁判の意味を考えるようになりました。私は以前から「輪廻転生」という言葉を信じていましたが、そのことから考えると、今回の裁判に勝ったか負けたかということは実はどうでもよく、そこで自分が何を経験し、その経験を元に、これから自分自身がどういう生き方をしてゆくのかが、大事なのではと思うようになりました。

実際のところ、主人が亡くなった当時はフラッシュバックとPTSDに悩まされていましたが、7年間の闘いの末、和解期日の前日まで足を棒にして、最後まで諦めずに証人探しをして歩いたことは無駄ではなく、やるだけのことはやったという自負が、私のこれからの人生には必要なことだったと思います。

私が、このように気持が落ち着いてきた頃に、主人の主治医から一通の葉書が届きました。ここに紹介させていただきます。

「お返事遅くなって申し訳ありません。私が伝えたいことをどのように言葉にすればよいのか、ずっと考えていました。私は10代後半から20代全般にわたって、『生きていることがこんなに苦し

いのに、どうして生き続けるのだろう』とずっと思っていました。医師になって1年目、小児科にいたのですが、未熟児で多重奇形で生まれ、生後数日で死んでいく命『何故?生まれてきたのか』。出生時、脳内出血で植物状態となり母の腕に一度も抱かれないうまま施設に入る命…沢山の私にとっては理不尽な命に出会いました。私が医師として働き続けるのは『苦しいことがこんなに多いのに、生きていくのはどうして?何の意味があるのか?』に答えが欲しかったからです。また、死ぬと言うことにきちんと納得をしたいと言う想いがありました。そんな想いから、私が今思うことは、死後にも魂は続いていくんだということです。私の場合、いろいろ紆余曲折して辿り着いた考えですが、日本人は昔から馴染み深い考えでもあるんですね。魂が永遠で輪廻転生があると考えれば、生きていることの苦しさより、今世で自分が何を学び、何を成し遂げようとしているのか、と言うことの方に重点が移ってきます。私はそう考えるようになりました。御主人が労災に関する記事を残されたのは、今後の家族の生活を思っていることと思いますが、貴方はこの7年間の活動を通して、それ以上のことを学び、これから成そうとしていることの宝を得たのかもしれないなあと思います。いずれ貴方はご主人と天国で再会できると思いますし、今は貴方自身が充実した生き方ができることを祈っています。」

この手紙は生涯、私の宝もの

です。この気持を忘れないように生きていきたいと想います。

最後に、この7年間の闘いを通して知り合った方々に深く感謝いたします。



ありがとうございました。

(東野津津子)

(2006.8.25中日新聞より)

「東野さん」の地裁判決

東野さんは、1974年に富士電機グループに入社。1997年に大阪に単身赴任。

同年12月にうつ病発症。医師から約3か月の休養が必要とされたが、1998年1月に上司の提案があって、職場復帰。同年3月に名古屋に単身赴任。1999年8月に自殺。2003年8月に名古屋地裁に提訴。2006年1月に地裁判決が出た。東野さんは、判決を不服として、名古屋高裁に控訴。同年8月に和解が成立した。

<争点>

- ① 東野さんの業務の過重性の有無。
- ② 会社が負う安全配慮義務の内容と安全配慮義務違反の有無等。

<地裁判決>

- ① 東野さんの希望もあって職場復帰したこと、名古屋への転勤も東野さん自らから希望したことを鑑みれば、うつ病の症状は軽減していたのではないかと。遅くとも1998年12月には完全寛解(うつ病の症状が消失している状態)であったと認められる。そのような状態の東野さんにとっては、管理職として

の業務は過重ではなかった。

② 事業主にとって、従業員の精神的な健康の保持は重要な課題である。しかし、精神疾患についての健康診断は、社会的にまだ精神疾患のマイナスのイメージがあることと、従業員のプライバシーから義務づけることはできなく、職場の変更・労働時間の短縮等の配慮への事業主の義務も、精神疾患患者に対しては適用できない。東野さんの職場復帰にいささか慎重さは欠き、不適正な対応はあったが、安全配慮義務違反があったとは認めない。主治医の意見も1998年12月には、完全寛解にあった状態であったのだから、うつ病の再発・自殺の原因が業務に有るとはいえず、会社には安全配慮義務違反がなかった。

その後、高裁に控訴し、精神科医2人の「東野さんは完全寛解の状態にはなっていない」とする意見書を提出しましたが、高裁は和解勧告をし続け、やむを得ず、東野さん（ご家族）も受け入れました。

地裁判決の「うつ病等精神疾患に対する社会の印象は否定的だから、事業主の従業員への配慮の義務がない」とする考え方は、業務上が原因の精神疾患患者の救済を閉ざす道をすすむこととなります。うつ病は心の風邪であることの考え方が社会に広まっているはずなのですが、精神疾患に対する間違った偏見がなくなり、正しい理解が広

まることを願わざるを得ません。

東野さんは労災請求をしましたが、再審査請求も認められませんでした。過去に、私も単身赴任地で倒れられたケースの相談にのったことがあります。やはり、会社での持ち物は私的なものであろうがなかろうが会社がすべて整理し、その後私的なものですからと家族の元に戻ってきました。仕事上のことは詳しく家族にはわかりません。ましてや単身赴任ですともっとわかりません。一般的に、家族が知りえない情報を会社は握っています。労災認定

を回避したい会社は、自身に不利になる情報は表に出しません。

自殺者の数が3万人を越えたのは、いつからだったのでしょうか。数年来、その数字は変わりませんが、そのうち、業務上が原因と考えられる数はどのくらいなのでしょう。精神疾患の労災請求は増えていますが、認定率はむしろ下がっている状況です。精神疾患の労災救済は難しいままです。



(名古屋労災職業病研究会
事務局長 繁野芳子)

アスベストユニオンを結成 全造船機械●石綿関連労働者を組織

2006年12月17日、全造船機械労働組合本部にて、アスベストユニオン（アスベスト関連産業分会）が結成された（表紙写真）。アスベストユニオンは、アスベストに関連したあらゆる産業に働く労働者などから構成される。具体的には、アスベスト被害者・遺族や健康管理が必要な労働者・退職者。なぜ、企業別でもない、地域別でもない、いわば課題別の労働組合が必要なのか、結成の経過と意義を説明する。

下請け差別を許さず、労働者が安心して働ける職場を作り、補償を受けられる活動に取り組む。

2005年6月末の、いわゆる「クボタ・ショック」以降、様々な企業におけるアスベスト労災や、周辺住民の被害が明らかになった。従来の公害との大きな違いは、発症までの潜伏期間が長いこと、現在もその原因物質が身のまわりに存在しているため、その対策を怠れば、さらにその被害者の増大が確実視されていること。国は2006年3月に、「石綿による健康被害の救済に関する法律」（アスベスト新法）を施行し、時効になったアスベスト労災被害者や住民被害の一定の救済を行った。

しかし、その内容は非常に不十分である。多くの中皮腫患者

は救済決定前に死亡し、肺がんは労災同様、なかなか認定されない状況が続いている。つまり、新法制定は運動の大きな成果ではあるが、一方で、なぜ被害が発生し、拡大したのか、その議論を封じる役割を担ったことは否めない。一年半経過した現在、国も多くの企業もほとんど情報を開示していない。

労働組合の役割は労働条件の向上であり、労働者の権利の拡大である。アスベストに関して言えば、既存アスベスト対策、健康診断の実施、企業内上積み補償となる。全造船機械労組は、20年前に、神奈川県浦賀ドックで働いた組合員が、アスベストじん肺裁判の提訴し、勝利和解を勝ち取った。クボタ・ショック以降寄せられる、造船退職者・遺族の相談に積極的に取り組み、大手各社が補償を制度化した。2006年10月には、住友重機械を相手取った損害賠償裁判で、造船業界初の勝利判決を勝ち取り、確定させた。

しかし、中小企業や大手企業においてすら、上積み補償ゼロ回答、あるいは交渉そのものを拒否する企業も少なくない。とりわけ正社員以上に劣悪な環境で働いていた下請け労働者は、全く救済されていない。アスベストユニオン結成翌日には、住友重機の下請け労働者の組合員らと共に、正社員と同様の補償を行うことなどを求める、団体交渉要求書を提出した。

健康診断についても、一部の大手企業では行われたが、その対

象者は極めて限られている。健康診断後のフォローアップも不十分だ。現実には下請け業者の多くは、労働者が石綿健康診断などを受けて被害が明らかになると、仕事をもらえなくなるとして、健康対策に極めて消極的である。

アスベストユニオンは、長年アスベスト問題に取り組んできた全造船の分会関係者や、アスベスト被災者を中心にして結成された。下請け差別を許さず、全ての労働者が安心して働ける職場を作り、補償を受けられる活動に取り組む。

アスベスト労災への取り組み

は、率直に言って、首都圏と関西に偏っている。アスベストユニオンの結成が、テレビなどで報道されたために、全国各地から相談が寄せられている。地方では、労災認定はもちろんのことだが、さらに会社と交渉するような受け皿が不足している。若い頃に首都圏などで働き、年老いて地方でアスベスト被害に苦しむ患者さんもたくさんいる。アスベストユニオンは、全国の心ある医療機関や地域の労働組合と連携しながら、運動を進めたいと考えている。

(アスベストユニオン
書記長 川本浩之)



船員保険知らない会社 兵庫●元船員退職後22年目の認定

N汽船で働いていたTさんは、約35年間船に乗船し機関部の仕事を担い、1984年定年退職された。その後、1996年に体の調子を崩し、胸膜中皮腫と診断され治療を続けたが、1999年10月に亡くなった。

個人で手続きをしようとしたものの、制度の複雑さや亡くなってから7年が経過していることから、ひょうご労働安全衛生センターに相談に来られ、一緒に認定にむけて取り組むこととなった。

Mさんの遺族は、一昨年のクボタショックでアスベストによる被害を知り、Mさんの死亡原因が悪性胸膜中皮腫であったことが

ら労災の手続きを始めた。しかし、問い合わせを行った会社は、法律を正確に調べることなく、「5年を経過しているので時効」であり労災請求できないと回答していた。このため、遺族は、労災申請をいったんはあきらめた。

しかし、2006年に入りアスベスト新法での適用になるのではないかと労基署に相談したところ、船員保険加入者は労災保険ではなく「船員保険職務上給付」の対象になるということで、3月に兵庫社会保険事務局保険課船員保険係に相談をした。ここで、船員保険には時効はないことから、職務上の手続きができるという

ことを知らされた。

認定そのものには時効はないものの支給については会計法上の時効が適用され5年しか遡ることができない。したがって、遺族がはじめて船員保険に相談をした3月24日を受付日として取り扱うことが確認された。そして、2006年10月初めに船員保険職務上遺族年金の認定が行われた。退職後22年、死亡後7年目

の認定であった。

N汽船が法律を正しく理解していれば、2005年8月には手続が行われていたはずであり、あと7か月間分の職務上遺族年金の支給を受けることができた。会社だけのミスということではなく、的確な行政指導が行われていれば起こらなかったはずである。



(ひょうご労働安全衛生センター)

続く石綿被害労災認定

関西●撤去解体、配管補修、造船、鋼材卸

石綿による肺がん、中皮腫の労災請求、認定件数は、厚労省発表では2004年度から2005年度にかけて激増した。都道府県別では、肺がん39件、中皮腫90件、合計129と大阪府が最多で、クボタショックに続く一連の事態と中皮腫の認定基準が緩和されたことが主要な原因だろう。

関西労働者安全センターにも多数の石綿被害の相談があり、順次、労災請求、新法申請の支援を行ってきたが、このところこれらの認定の知らせが続いている。

Aさん(63歳男性)は、1988年から2004年まで、石綿工事会社明星工業の下請けで国鉄車両の石綿撤去、建物の石綿撤去、ガスタンク内の保温作業に従事した。それ以前には、石綿曝露業務には一切ついていたことがなかった。作業時の粉じん防護は

杜撰で、大量の石綿粉じんを吸引したとみられる。離職後、土工として働いていたが息切れ、痰せきがひどくなり、大阪・松浦診療所でじん肺健診を受けたところ、肺に不整形陰影が認められ、石綿肺、続発性気管支炎と診断された。管理区分申請し、昨年11月に「管理2」合併症要療養と決定され労災請求し、業務上疾病として認定された。

Tさん(58歳男性)は、1972年から2004年まで粉じん作業に従事し、そのうち、11年間、石綿撤去、解体、保温工事に従事した。何年かA氏とともに仕事をしている。痰せきが強くなり松浦診療所を受診したところ、胸膜プラークを伴う石綿肺、続発性気管支炎と診断されたため管理区分申請し、今年2月に「管理2」合併症要療養と決定された後、業務上

疾病として労災認定された。ふたりは同一職場の国鉄車両解体に伴う石綿撤去作業で著しい石綿曝露を受けている。

Mさん(61歳女性)は、夫を2003年に胸膜中皮腫で亡くした。昨年7月の相談時点ですでに死後2年を経過しており、遺族補償以外はすべて時効で請求権が消滅していた。1987年から死亡時点まで土木工事下請会社の代表者であったが、それ以前は労働者として、兄弟が代表者、社長の会社に勤務した。1962年頃から約10年間、尼崎市内の住友金属、神戸製鋼などの工場内設備工事会社の下請会社社員として、工場内設備工事に従事した。配管、空調設備には石綿が普通に使用されており、補修作業などで石綿曝露があったとみられる。夫人とともに本人の兄弟に面談した結果、そうした曝露歴が判明した。これ以降は土木工事会社のため、明かな石綿曝露は確認できなかった。尼崎労基署で認定された。

Nさん(78歳女性)は、夫を2001年に胸膜中皮腫で亡くした。昨年11月に相談に来られ職歴を確認したところ、1947年以降、釘やネジの製造会社に勤務しており、石綿曝露が確認できなかった。ただ、第2次大戦中に、家族を養うため神戸の川崎造船に働きに行ったことがあり、そのあと、志願して軍隊に入り、潮岬の通信隊に配属されていたことを夫が生前話していたのを記憶していた。川崎造船に勤めたときに住んだ下宿に結婚後連

れて行ってもらったことがあるが、それがどこだったのかは今となってはわからなかったが、川崎造船では船の大きな煙突の中での仕事をした、と話していた。自宅には、こうしたことを裏付ける資料は何も残っていなかった。とりあえず石綿新法の申請をする一方で、心当たりの方に情報を求めたがやはりうまくいかず、結局、時効寸前の4月末に神戸東労基署に労災請求した。Nさんの聞き取りも終わり、有力な情報もなのまま労基署の調査を待つしかなかったが、9月、支給決定通知が届いた。労基署に尋ねると、川崎造船の調査で、戦争中の就労者名簿にNさんの夫の名前があり、石綿曝露が推定される職場に働いていたことがわかった、というのだった。

Kさんの夫は、長年、鋼材卸売会社の営業社員として勤務していたが、2003年に胸膜中皮腫で死亡した。営業社員であること、会社は丸鋼など鋼材を切断する倉庫を有しているが、倉庫での石綿取り扱いはなく、1963年頃以降はずっと営業を担当してきた。ただ、元同僚の聞き取りを行ったところ、鋼材切断作業において、切断箇所マーキング等に「ろう石」いわゆる石筆を常用していたことがわかった。この作業を含み倉庫業務に約1年半従事していた。石筆（タルク）に混入した石綿による中皮腫発症、労災認定事例は現在では珍しくない。7月、東大阪労基署が労災認定した。

多くの労災認定件数が発表さ

れているが、不支給とされる件数も増加している。石綿曝露が多い、不明として処理されるケースが多いと予想される。行政の安易な不支給決定を許さない取り

組みが重要になってきており、曝露、認定事例の情報共有を図っていくことが急がれる。



(関西労働者安全センター)

港湾荷役で石綿に曝露 神奈川●港湾労働者の石綿肺がん認定

横浜南労基署は2006年10月17日、鈴木富男さん(享年69歳)の肺がんを石綿によるものとして業務上認定し、遺族補償の支給決定をした。

鈴木さんは、約30年間、港湾荷役作業に就き、退職後に職業性腰痛(変形性腰椎症)で労災認定をうけ港町診療所に通院していた。そして港町診療所の紹介で、県立循環器呼吸器病センターで療養したが、3月12日、入院先の川崎市立井田病院で亡くなられた。妹さんが請求代表者として遺族補償を請求していた。

鈴木さんは、登録日雇労働者として、川崎や横浜の荷役会社の船内、沿岸、倉庫、工場構内バースで働いてきた。

1954年に埼玉県から上京し、割烹やレストランの調理係をへて、66年頃より港湾作業に従事した。最初は手配師を通じて倉庫内で働いた。67年4月、港湾労働法により、横浜港湾労働公共職業安定所・川崎出張所に、船内職種の登録日雇港湾労働者として登録。いわゆる川崎港の

青手帳労働者となった。

74年4月、川崎の求人数が減ったため横浜港労働職安の本所に移籍(船内職種)。89年1月、港労法改正により港湾労働者雇用安定センター横浜支部に移行。沿岸職種で、96年7月末に、センターの合理化により退職するまで働いた。

港湾荷役作業は、様々な粉じんが舞う中で行う。とくに石綿は高度成長期に多く輸入され、ほとんどの荷役会社で扱っていた。船内での荷揚げでは、麻袋に入った40kg、50kgの石綿を手カギを使ってモッコに入れる作業を行う。

コーヒード豆など高価なものは、丈夫な二重の麻袋に入ってきたが、石綿は目の粗い麻袋に入ってきた。袋は薄く中が透けて見える有様で、作業中に破れたり、こぼれたりした。ほころがひどく、目に入ったり、鼻や耳にたまったり、顔について真っ白になった。ガーゼマスクをしたら暑くて苦しくて仕事にならないので、みんなマスクはしなかった。手袋をしても手や衣類に刺さってチクチクした。

まさに石綿にまみれながら働いた。沿岸作業では、同様に石綿を手カギでコンテナから出してパレットに積んだ。

鈴木さんは、じん肺管理区分決定は受けていなかったが、原発性肺がんであり、労働局専門医の鑑定により、じん肺法に定める胸部X線写真の像が第1型以

上の石綿肺所見であると判断され、業務上肺がんと認定された。港湾労働者の石綿による肺がんの業務上認定は、センターが取り組んだものとしては2人目だ。鈴木さんの認定は、同じような作業をした港湾労働者につながるものとして評価される。

(神奈川労災職業病センター)

生、患者と家族の会の古川和子さん、全国安全センター・古谷事務局長、アスベストセンター・永倉事務局長、毎日新聞記者・大島秀利さん、津田敏秀・岡山大学教授と盛りだくさんの内容だった。家族の会の方も岡山、広島、山口などから参加し、同時に開かれたミニ写真展を手伝った。

11月26日には、徳島市内で徳島県主催、徳島労働安全衛生センター協力の「東部地区・労働安全衛生セミナー」が開かれ、石綿健康障害の予防と補償について報告した。

12月3日、北海道帯広市で、患者と家族の会北海道支部の帯広市議会議員の小原さんの呼びかけの集会がもたれ、クボタショックからの動きを報告した。会場には、遺族も何人か来られていた。前日の2日は、札幌で支部の定例相談会と懇親会が開かれ、この日帯広には札幌からも参加、和気あいあいとしたひととき



(関西労働者安全センター

片岡明彦)

クボタショックから1年半

愛媛・岡山・徳島・北海道●石綿問題の現状報告

愛媛労働安全衛生センターの定期総会が2006年11月17日、新居浜市で開催され、記念講演の講師として参加した。

愛媛センターは鈴木議長、白石事務局長を中心として、振動病、じん肺など労災職業問題に多くの実績をあげてきた。アスベスト問題では、四国電力を相手取った損害賠償裁判を闘い勝利和解を勝ち取っている。最近では、中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会四国支部を設立させ、四国の患者、家族とともに頑張っている。未だに石綿曝露の実態を一切認めようとしない四国電力に対する闘いを準備しているということである。

当センター事務局は、クボタショック以降の動きをかいつまんで報告、隙間と格差の大きな被害者救済の実情、石綿公害の顕在化などに今後も全国の仲間と一致協力して取り組もうとエー

ルを送った。向こう一年間の奮闘を期し、総会は成功裏に終了した。

11月23日、岡山大学で、「私たちの環境とアスベスト 過去・現在・未来 市民のための岡山大学でしかできないアスベストシンポジウム」が開かれ、報告者の一人として参加した。ほかに、尼崎クボタの疫学調査にあたって

いる車谷典男、熊谷信二両先

「石綿の恐怖」から始まった

韓国●全北労働者定期訪問団の日本訪問記

全羅北道の労働者は、日本の関西地方にある労働組合と労働団体、社会団体と定期的に交流している。今年で10年次の定期訪問団となった私たちは、総勢5

人で構成され、2006年9月20日から26日まで日本に行ってきた。

石綿の恐怖、韓国の労働者は安全なのか？

石綿の産業災害運動に立ち上がった日本の労働者…韓国は？

この訪問記は9月26日、最後の訪問団体である関西労働者安全センターだ。ここで知った石綿被害問題について報告する。関西労働者安全センターで現在主にしている活動は、「石綿に関する産業災害と環境被害」だった。実に大変な事実を知ることになった。また、この文章を書くために資料を捜す中で、韓国でも石綿による中皮腫の被害事例が扱われているということも分かった。現在まで報告されたところでは、韓国でも1999年の16人から始まり、2003年まで毎年増え続けて、34人が死亡したと報告されているのはもっと衝撃的だった。

この文章では、このような石綿による悪性腫瘍に対する説明と、日本の闘いの事例を通して、わが国の建設労働者と石綿に直・間接的に携わった多くの労働者が、石綿被害による悪性腫瘍なのかそうでないのかについて知らせてやりたい心情である。詳しい説明はできないが石綿は少量でも被爆すると、潜伏期間30～40年を経た後に発病するという。これは労働者がほとんど退職した後に発病するという点で、事実上何らの法的保護も受けることもできないまま死んでいかなければならないという、残念な結果をもたらすことになるということである。石綿被害は石綿に係わる労働をする人だけが被るものではなかった。石綿工場で働く夫の服を洗っていた妻

まで石綿に被爆し、胸膜中皮腫に罹って死亡した事例があるという日本の報告には、本当に暗たんとして言葉も出なかった。

私たちは関西労働者安全センターを訪問した席で、石綿の恐怖がいま日本列島を熱くしているということを知った。電車が走る高架の下で文房具店を営んでいた人が(石綿は橋の下で、耐火、断熱、吸音の長所があるという理由で広く使われている)胸膜中皮腫に罹るなど、日本での石綿被害はそれこそ恐れるに値する。また、建設ブームに沸いていた60～70年代の建物は、学校、病院など、ほとんどで広範に使われた。このような仕事に携わった労働者は、他の人々より中皮腫にかかる確率が5倍にのぼり、喫煙の習慣があると50倍に達する。特に中皮腫は、必ず石綿の曝露によって現われるという特徴がある。石綿に露出した人の中で中皮腫が確認されると、発病後3年以内に命を失うという点で、石綿は実に『静かな時限爆弾』というニックネームを付けられている。

このような状況で日本では、兵庫県の尼崎という所にあったクボタという大企業が、石綿に露出した労働者の死に対して自ら認め、クボタの尼崎工場の隣近1.5km以内の住民にまで補償しているのが実情だ。しかし、この運動をしている活動家たちは、いまだにクボタが謝罪せず、完全に責任を認めていないと言う。理由は、クボタはただ補償金を出すやり方で、慰労金として支給

しているからである。そこで日本政府は新しい法令を制定して、石綿被害者たちを救済しようとした。これ以前に日本の労働災害関連の団体は、退職後に発生する石綿被害患者に対して、当然労働災害として認めて、補償されなければならないという運動によって、約700人余りが労働災害として認められるという成果を残している。また日本で『引退者(退職者)労働組合』を結成して、石綿被害者としての闘いを展開している。

『静かな時限爆弾』、石綿露出被害事例の収集調査をしなければ

私たちが訪問した関西労働者安全センターでは、韓国の実情について多くの心配していた。理由は簡単だった。資本家たちは既にこのような問題点を共有しているはずだし、おそらく韓国でも多くの労働者が悪性腫瘍にかかって命を失っている可能性が高いというのである。そして現在も悪性腫瘍にかかって苦しんでいる労働者がいると考えている。しかし韓国では、このような石綿に関する産業災害認定闘争がまったく闘われていないことが残念だという助言をしてくれた。韓国の建設労働者や石綿関連の労働者が、どれだけ多くの場所で石綿に露出しているのかさえ確認することができない状態で、石綿被害労働者、特に退職者の苦痛はさらに加重されているに違いない。大切な職場だと思っていた所が、実は「死の工場」だったという事実を知るのは

苦しいことであるという点で、私たちは重要な教訓を得たのである。さらに日本では引退者（退職者）労働組合まで結成して活動しているのに、私たちは何らの対応ができないという点でも、非常に深刻なレベルだと言える。韓国の現実も特に差がない状態であるから、石綿に曝露した労働者を見つけ出すための努力がなによりも先ず必要だと思う。その人は退職者だから、その職場が責任を負わないという式の論理ではなく、退職者の以前は労働者だったという点をより強調しているのは、私たちが日本の労働者たちに学ばなければならない、もうひとつの教訓だと思う。

取り敢えずこの文章によって、石綿に曝露した労働者の死がひとつでもふたつでも明らかにされればと思うのが願いである。さらにこれからは、発生した災害を政府と企業がどれくらい誠実に処理するかについて、より具体的な日程が出されるように強制することも非常に重要なことだと思う。先ず石綿曝露による中皮腫には明らかな特徴がある。中皮がある身体の臓器の中に発生するという点である。すなわち

中皮腫という診断を受ければ、ほとんどは石綿に曝露した可能性が非常に高いという点だ。だから、こうしたほとんどの場合、生活環境と職業を綿密に調べてみれば、必ず石綿につながっていることを確認することができる。身体の中には、肺、胸膜、睪丸に中皮があるので、中皮腫に罹ったという事実が分かたら、石綿被害について無条件に疑って見なければならぬ。いま韓国で急がれる問題は、まさにこのような事例を収集することである。多くの団体が積極的に調査すれば、このような被害事実はすぐに見つけることができる。そして、これに対応するための適切な措置によって石綿被害を減らすことができると思う。

2007年ソウルで石綿シンポジウム……私たちの職場でどれだけ多くの石綿が露出しているか点検しなければ

このような点で、幸いにも、韓国からも「労働健康連帯」が関西労働者安全センターを訪問し、日本の運動と経験を学んで行ったという消息を聞くことができた。また来年5月頃に、ソウルで石綿被

害に関する討論会を開催する予定だとも聞いた。このような事実が多くの人たちに知られていなかったということは残念なことだが、それでも韓国で熱心に活動する人たちがいるということは、非常に励ましになると言える。

日本での討論のうち面白く話された一部分を伝えよう。討論会の中でとても意味の深い話を聞いた。韓国の平澤闘争が闘われている大秋里でのことだと紹介された。日本の労働者が6月に定期訪問した時のことだった。大秋里で連帯闘争を行ったが、ローソク集会が行われた倉庫のような所の天井がぜんぶ石綿だったと言う。そこで日本の労働者は、警察よりこの石綿の天井のほうがもっと怖かったというのだ。この話は、実際に韓国がどれくらい石綿の危険性を見逃しているかについて指摘する話だと思う。私たちはいますぐ準備して、石綿被害を減らして、石綿に曝露した労働者の権利を獲得するための、また別途の大長征が必要な時期であることを確認したのだと思う。

わが工場が「死の工場」にならないように、すべての労働組合と労働者は、自分の職場でどれだけ多くの石綿が露出し、飛散ごみとなって飛んでいるか、いま点検する時である。そして一個人にすべてが負担させられている、現在被害にあっている多くの労働者に、政府と企業は直ちに公開された謝罪と補償をしなければならぬ時であることを、もう一度強調する。



5.18-19 石綿(アスベスト)問題解決のための日韓共同シンポジウム(仮称)

主催は、日本側=石綿対策全国連絡会議、韓国側=労働健康連帯、源進労働環境健康研究所を中心に関係労働組合、団体等に呼びかけて準備が進められています。

関心のある方は、ご連絡下さい。

アスベスト問題は 終わっていない!

～隙間なく公正な補償救済を実現させよう!～

参加無料
どなたでも
参加できます

2007. **3.26** 社会文化会館 (月)13:30~15:00

労働者・市民集会に結集しよう!

クボタ・ショック以来、連日のように報道されていたアスベスト問題。小泉内閣で6回開催されてきた「関係閣僚会合」も、安部内閣では音沙汰なし。

アスベスト被害救済新法が施行されてから、労災補償件数の2~3倍で労災保険や救済法による「補償・救済」を受けています。まさに、アスベスト被害者の声、国民的な運動の結果でもあります。

しかしながら、石綿肺等の疾患も救済対象から外されるなど、「隙間なく救済」(法律目的のはず)されていないのが現状です。しかも労災補償と新法救済の中身が大きな格差を残しており、「公正な救済」を求める被害者の声は高まるばかりです。

アスベスト被害は「今後、数十年間拡大し続ける」のです。

まさに、アスベスト問題は終わっていないのです。この立場から、私たちは救済法見直し(5年以内の見直しの附帯決議)より、作り直しが必要な状況といえます。

アスベスト被害救済法が施行されて一周年。「すべてのアスベスト被害者に隙間なく公正な補償を!アスベスト対策基本法の制定を!」の署名は、全国津々浦々から187万人を超える方々の賛同が寄せられましたが、この願いははまだ実現していません。小手先の対策で終わらせてはならないのです。

アスベスト被害はなぜ拡大しているのか、この間の国・石綿大企業の責任について検証し、私たちの声をアピールするために、全国から、アスベスト被害者とその家族、市民、労働者、すべての関心をもつ人々にご結集いただくよう呼びかけます!



※集会終了後国会に向けてデモを行います。



- 地下鉄有楽町線「永田町駅」下車2番出口から徒歩3分
- 地下鉄半蔵門線・南北線「永田町駅」下車3番出口から徒歩4分
- 地下鉄丸の内線・千代田線「国会議事堂前駅」下車1番・2番出口から徒歩6分

※駐車場設備はございません。お車による御来館は御遠慮ください。

東京都千代田区永田町1-8-1 TEL 03-3592-7531

石綿対策全国連絡会議

〒136-0071 東京都江東区亀戸7-10-1 Zビル5F TEL(03)3636-3882/FAX(03)3636-3881
E-mail:banjan@au.wakwak.com URL:http://park3.wakwak.com/~banjan/

「アスベスト救済法」 一周年の検証シンポ

参加無料
どなたでも
参加できます

2007. **3.25** 中央大学駿河台記念館285号室
(日)13:30~17:00

アスベスト問題は終わっていない! 労働者・市民シンポジウムに集まって

石綿対策全国連絡会議は、3・26の市民集会・請願デモの前日に全国各地の取り組みに学ぶ、「アスベスト被害救済法施行1年の検証シンポジウム」を開催し、全国の運動を交流していきます。

クボタ・ショック以降、日本各地で新たなアスベスト被害が発覚し、被害者、家族、住民らの取り組みが始まっています。労働組合による被害の掘り起こしと補償を求める取り組み、国やアスベスト企業の責任を問う裁判も、今後ますます増えるものと思われます。

また、アスベスト問題は国際的な問題でもあります。欧米や日本の悲劇を他の場所で繰り返してはなりません。石綿対策全国連絡会議は、アスベストの地球的禁止の実現をめざしており、集会には海外代表もお招きする予定です。

アスベスト問題は終わっていない!労働者・市民集会の前日、このシンポジウムを成功させていきましょう。26日の集会を含め、いずれも参加無料、どなたでも参加できます。ふるってご参加ください。



労災補償と新法による救済の比較

配偶者と子供一人(被扶養者2人)・賞与除く年収500万円世帯の場合

	労災補償	新法による救済			認定基準に係る救済
		生存事例	法施行前死亡事例	法施行前死亡事例	
適用期間等	基本的に初診日に遡って適用、「認定の有効期間」の定めなし	▼申請日からの適用。認定の有効期間5年(治る見込みなければ更新可能)	【施行後3年間の時限措置】	【施行後3年間の時限措置】	【救済なし】
対象疾病	中皮腫、肺がん、石綿肺、良性石綿胸水、びまん性胸膜肥厚、その他石棉曝露業務に起因することの明らかな疾病	▼指定疾病＝①中皮腫、②肺がん、③その他石綿を吸入することにより発生する疾病であって「政令で定めるもの」(定めなし)	◆なし	▼指定疾病(左欄①～③)、④その他厚生労働省令で定める疾病	—
医療費	全額補償	▼自己負担分	◆なし	◆時効分の救済なし	—
通院費	原則実費全額補償	◆なし	◆なし	◆時効分の救済なし	—
休業補償	月額約33万円(平均賃金の80%)	▼療養手当として一律月額103,870円	◆なし	◆時効分の救済なし	—
葬祭料	約82万円(平均賃金の30日分+31.5万円または60日分)	▼一律約199,000円(時効2年＝労災の場合と同じ)	▼一律199,000円	◆なし	—
遺族一時金	一律300万円(十年金の支給対象とならない遺族には約1,370万円(平均賃金の1,000日分)の一時金)	◆▼法施行日前雇患者が施行後2年以内に死亡し、医療費+療養手当支給総額が右欄の280万円に満たない場合に限り、差額を調整金として支給	▼一律280万円の特別遺族弔慰金	◆▼年金の支給対象とならない遺族に特別遺族一時金1,200万円	—
遺族年金	約275万円(被扶養等遺族1人で平均賃金の153日分、2人201日分、3人223日分、4人以上245日分) ▼時効救済の場合の240万円に満たない低額労災年金受給者多数	◆なし	◆なし	▼「遺族の人数の区分に応じて1人240万円～4人以上330万円の特別遺族年金	—
就学支援費	保育園・小学校で月額12,000円～大学38,000円	◆なし	◆なし	◆なし	—

◆救済の「隙間」、▼「公正」さを欠く点

※近く改訂される予定の新労災認定基準によれば認定されるにも関わらず、過去に労災認定基準に基づいて不支給と処分を受けた事例の救済については何もなされていません

石綿対策全国連絡会議

- 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 サンコーボ豊岡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 大阪市中央区内本町1-2-13 ぱんらいビル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 秋津レークタウンクニツク 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

