

安全センター情報2012年6月号 通巻第394号
2012年5月15日発行 毎月1回15日発行
1979年12月28日第三種郵便物認可



2012 **6**

安全センター情報



特集● **職場のパワーハラスメント**

写真：メンタル労災いじめ対策電話相談

その病気、その症状は

アスベスト

石綿が原因 かもしれません

ご家族に、肺がんや中皮腫などで
亡くなられた方はいませんか？

息切れ、胸が苦しいなどの
症状が出ていませんか？

石綿による疾病と認定された場合、各種給付を受けることができます。
お心当たりのある方は、以下の機関にご相談ください。

(※各給付には請求期限(時効)があります。お早めにご相談ください。)

仕事で石綿を取り扱ったことがある方(そのご遺族)

仕事で石綿を取り扱ったことがない等の理由で
労災保険等の給付を受けられない方(そのご遺族)

労災保険制度による **労災保険給付** または
石綿健康被害救済制度による **特別遺族給付金**

ご相談先

を受けられる場合があります。

お近くの労働基準監督署・都道府県労働局

☆ お近くの労働基準監督署・都道府県労働局の所在地等のご案内や
労災保険給付と特別遺族給付金に関する一般的なご質問はこちら
でも受け付けています。(※ご利用には通話料がかかります。)

労災保険相談ダイヤル：0570-006031

(平日9:00～17:00)

石綿健康被害救済制度による **救済給付**

を受けられる場合があります。

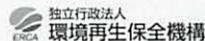
ご相談先

独立行政法人 環境再生保全機構 (ERCA)

フリーダイヤル：0120-389-931

(平日9:30～17:30)

- 「石綿による健康被害の救済に関する法律」の一部改正(平成23年)により、
 - ① 「特別遺族給付金」および「特別遺族甲慰金等」について、請求期限が10年延長されました。
 - ・「特別遺族給付金」の請求期限は、平成34年3月27日までです。
 - ・「特別遺族甲慰金等」の請求期限は、対象疾病、死亡時期により異なります。
 詳しくは、(独)環境再生保全機構までお問い合わせください。
 - ② 「特別遺族給付金」の支給対象が、平成28年3月26日までに亡くなった労働者のご遺族の方へと拡大されました。
- 各給付の内容や石綿に関する情報については、厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp>) または
(独)環境再生保全機構ホームページ (<http://www.erca.go.jp/asbestos>) をご覧ください。



特集／職場のパワーハラスメント

相談活動の経験踏まえた カウンターレポートを公表

円卓会議提言とりまとめに合わせて

いじめメンタルヘルス労働者支援センター 千葉 茂 2

全国安全センター・IMCのカウンターレポート	8
円卓会議への意見並びに要望書	13
円卓会議：職場のパワーハラスメント提言	18
円卓会議ワーキング・グループ報告	22

化学物質の危険有害性表示 機械の危険性通知で新指針

行政指導通達から厚生労働省告示へ格上げ 30

ドキュメント

アスベスト禁止をめぐる世界の動き

ケベック：アスベスト擁護団体が扉を閉じる 50

各地の便り/世界から

大阪●泉南石綿問題解決先送りから見えたもの	52
資料●泉南二陣大阪地裁判決要旨/原告側声明	56
愛知●同一職場で2名の適応障害を労災認定	60
全国●メンタル労災いじめ対策電話相談を実施	64
東京●床の補修作業による急性有機溶剤中毒	65
厚労省●請求促進へ石綿疾患労災請求指導料	66
岡山●おかやま労働安全衛生センターが設立	67
韓国●高校生の現場実習中脳出血を労災認定	68

相談活動の経験踏まえた カウンターレポートを公表 円卓会議提言とりまとめに合わせて

千葉 茂

いじめメンタルヘルス労働者支援センター

3月15日、厚生労働省は「職場のパワーハラスメントの予防解決に向けた提言」を発表しました。「提言」は、「職場のいじめ嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告」、「円卓会議参加者からのメッセージ」とセットです。

「こうしていじめを減らそうという
労使の努力項目を作成してはどうか」

この間、全国労働安全衛生センター連絡会議とコミュニティーユニオン全国ネットワークは、厚生労働省に職場のいじめ問題への取り組みと予防防止対策ガイドラインの制定を要求し続けてきました。

昨年1月28日、全国安全センターが行った要請行動の要求項目に「職場のいじめ問題のガイドラインを制定すること」を掲げました。

これまでは、職場のいじめ問題については担当部局も決まっていませんでした。しかしこの時は労働基準局労働条件政策課賃金時間室の担当官が「いじめ問題の実態を知るために、調査や意見聴取の機会をもうけるための予算要求をした」と回答しました。

3月28日、いじめメンタルヘルス労働者支援センターと全国安全センター・メンタルヘルスハラスメン

ト対策局が行った要請行動の要求項目に「職場のいじめ、いやがらせ（パワーハラスメント）を防止する施策への早急な着手について」を掲げました。

担当官は「対策のために来年度の予算化がおこなわれたので、4月1日以降の早くに議論の場を設定することで準備している」と回答しました。「審議会か勉強会になるかはわからないが、現場で携わっている人たちの話を聞くようにしたい」とのことでした。

参加者から「禁止項目羅列だけのガイドラインではなく、こうしていじめを減らそうという労使の努力項目を作成してはどうか」と提案が行われました。この提案は厚生労働省の取り組みの姿勢になったようです。

厚生労働省には使用者側からも業務指示を出しにくいという理由から、いじめについて定義してほしいという要請があったといえます。

「職場のパワーハラスメント」が定義される

7月8日、第1回「職場のいじめ嫌がらせ問題に関する円卓会議」が公開で開催されました。しかし円卓会議は、その後の進行として円卓会議の下にワーキンググループを設置する、ワーキンググ

職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」に関する定義の例

職場のいじめ

- 職場およびそれに隣接する場所、時間において従業員若しくは使用者らから一時的若しくは継続的になされる心理的、物理的、暴力的な苦痛を与える行為の総称 (水谷英夫著 『職場のいじめ・パワハラと法対策』)
- 職場(職務を遂行する場所全て)において、仕事や人間関係で弱い立場に立たされている成員に対して、精神的又は身体的な苦痛を与えることにより、結果として労働者の働く権利を侵害したり、職場環境を悪化させたりする行為 (東京都産業労働局パンフレット『職場のいじめ 発見と予防のために』)

パワーハラスメント

- 職場において、地位や人間関係で弱い立場の人たちに対して、繰り返し精神的又は身体的な苦痛を与えることにより、結果として相手の働く権利を侵害し、職場環境を悪化させる行為 (職場のハラスメント研究所)
- 職務上の地位又は職場内の優位性を背景にして、本来の業務の適正な範囲を超えて、継続的に相手の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、就労者に身体的・精神的苦痛を与える、又は就業環境を悪化させる (クオレ・シー・キューブ)
- 職場において、職務上の地位や影響力に基づき、相手の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、その人や周囲の人に身体的・精神的な苦痛を与え、その就業環境を悪化させること
※ 職場において、取引先の事務所、顧客の自宅等でも当該労働者が業務を遂行する場所の場合は該当。また、勤務時間外の宴会、休日の連絡等でも業務上の失敗を責める等実質上職務の延長上で行われた場合には該当 (21世紀職業財団)
- 職務上の権限や上下関係、職場における人間関係等に伴う権力を利用し、業務や指導などの適正な範囲を超えて行われる強制や嫌がらせなどの迷惑行為
※ 上司から部下への行為に限らず、同僚間や部下から上司に行われる場合や所属組織以外の上部組織、顧客等の取引先関係者から行われる場合もある。 (全国労働安全衛生センター連絡会議)

(参考) 教育現場におけるいじめの定義の例

- 同一集団内の相互作用過程において優位に立つ一方が、意識的に、あるいは集合的に他方に対して精神的・身体的苦痛を与えることである。 (森田洋司著 『いじめとは何か』)
- 当該児童生徒が、一定の人間関係のある者から、心理的・物理的な攻撃を受けたことにより、精神的な苦痛を感じているもの (文部科学省 「いじめの問題への取組についてのチェックポイント」(「いじめの問題への取組の徹底について(通知)」別添))

職場のいじめ嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告 参考資料集から

ループは翌年の1月までの間に円卓会議の取りまとめに盛り込むべき事項の論点整理等を行う、円卓会議は3月をめぐりに「職場のいじめ嫌がらせ問題の防止等に向けた提言」(仮称)を取りまとめるということを決定して終了しました。

ワーキンググループは非公開で開催され、今年1月31日に「職場のいじめ嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告」を発表しました。

そのなかで「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。」と定義しています。

そして、職場のいじめ嫌がらせ問題について、予防防止と問題が発生してからの対応の双方への取り組みを提唱しています。予防防止に取り組むことは使用者の責務で、取り組むことは労使ともにメリットがあり、逆に放置することはデメリットが大

きいと解説しています。

「ワーキンググループ報告」を受けて円卓会議は再開され、2回の討論を経て3月15日に「職場のパワーハラスメントの予防解決に向けた提言」を発表しました。

遅れている日本の対策

「自衛隊では、『いじめ』があったという例はきわめて稀です」

これまでは団体交渉で労働組合やユニオンがトラブルの事実関係を確認しながら「いじめがあった」と主張しても「いじめとはなんだ。定義してみろ」と居直る使用者もいました。交渉は入口論議が続く、なかなか進行しないこともしばしばありました。

ひとつの例を紹介します。海上自衛隊佐世保地方総監部のカウンセラー山下吏良著『女子アナ吏良の海上自衛隊メンタルヘルス奮闘記』です。

「自衛隊では、『いじめ』があったという例はきわ

めて稀です。何をもって『いじめ』というのか明確な定義もないのですが、実態として、集団生活において全くのゼロということはないと思います。あまりにも要領が悪く鈍重な人や、自己中心的で極端に空気が読めない人は、集団の構成員から嫌われたり、つらく当たられたりするのがどこの社会でも普通だからです。……

海上自衛隊で暴力沙汰とか、いじめらしきものがあつたと言われているものでも、調査報告書やいろいろな人の話を総合すると、些細なことで騒いでいるだけで、『昔はこの程度のことをいじめとは言わなかった』と言うようなケースもあるようです。

人格を否定するような発言を続けるのはもつてのほかですが、拳骨で頭を叩く程度のことは、上司の感覚では指導の範疇。……

とはいえ、一方でそれを『いじめ』と受け止め、心に深い傷を負って、委縮してダメになっていってしまう人もいます。その結果、ますます『いじめられ役』になってしまうこともあります。」

自衛隊では2004年のイラク派遣以降、毎年80～100人の自殺者が出ていますが、その半数は「いじめ」だと言われています。しかし、現場の管理者はこのような感覚なのです。

そしてこの感覚は、団体交渉での使用者の姿勢と同じです。

今回不十分な内容ではあっても定義されたことで、団体交渉での定義をめぐる不毛な議論は突破されます。そして問題解決に向けて、労働組合の主張としてではなく、社会的取り組みの必要性が確認されていると、主張説得することができます。

その意味で「提言」の有効性は、今後の労働者労働組合の活用如何です。

「職場の暴力」が学校に持ち込まれた

日本では、労働者の人権は工場の門前で立ち止まると言われてきました。職場に人権がないのが当たり前のように捉えられてきました。実際にはさまざまないじめが起きていました。

森田洋司著『いじめとは何か教室の問題、社会の問題』（中央公論新社刊）は、学校でいじめが問題になったのは、1970年代後半からの校内暴

力に続いて80年代半ばだといえます。「学園モノ」のテレビドラマを思い出すと頷けます。文部省は、「加害者への教育的な指導で対処する」方針を示し、そのために、“気づき”と“早期の摘み取り”とカウンセリングの必要性を提起しました。“熱血教師”の奮闘が期待されました。

この時「校内暴力」「家庭内暴力」という言い方がされ、あたかも学校や家庭での特別な出来事という捉え方がされました。この捉え方は今もそうです。

よく「子どもたちは大人社会でのいじめを見て真似している」と言われます。大人が希望を持っていない社会は、子供が希望を持てるはずがありません。実際は「職場の暴力」や「社会のいじめ」などが、学校に持ち込まれているのです。

後発のEUが積極的取り組み

日本は、外国と比べるといじめ問題が社会問題になったのは早く、そのため外国の対応方法を真似るといことができず、独自の対策を模索したといわれます。

その後、外国でも問題が発生します。

しかしEUでは、その原因を社会が生み出した「新たな社会的排除の問題」と捉え、従来の福祉政策でだけでは限界があり、新たな社会的方策が必要であると位置づけます。そして社会的排除に対して「ソーシャル・インクルージョン（社会的包摂）」の政策理念を打ち出します。そこでは「市民権」の回復が中核に据えられます。

社会的排除には「無関心」「無視」という状態のなかで「社会的に放置」されたり、「社会的に孤立」したり、「隔絶」ということも含まれます。傍観者のなかで進行するいじめも含まれます。

社会的問題と捉えるか個人的問題とするかでEUと日本とでは大きく違ってきます。

そのような中で、『安全センター情報』2012年4月号の特集「労働における暴力」で報告されているように、1998年にILOが「労働における暴力に関する報告書」の初版を発行した時、深い共感呼び起こし、それ以来世界中で関心と意識が高まりました。ヨーロッパを中心に各国での取り組み、さらにEUとしての取り組みが開始されます。

そして「2012年労働における心理社会的リスクに関するキャンペーン」につながります。

「人権擁護法案」に職場のいじめ問題が盛り込まれる

1993年、国際連合は「国内人権機関の地位に関する原則」（パリ原則）を採択しました。

1998年、国連規約人権委員会は日本に、公権力による人権侵害を救済する独立機関の設立を勧告します。それを受けて2002年3月の国会に、内閣から「人権擁護法案」が提出されました。

法案は、法律の目的を「人権の侵害により発生し、又は発生するおそれのある被害の適正かつ迅速な救済又はその実効的な予防並びに人権尊重の理念を普及させ、及びそれに関する理解を深めるための啓発に関する措置を講ずることにより、人権の擁護に関する施策を総合的に推進し、もって、人権が尊重される社会の実現に寄与すること」（法案第1条）としています。

「人権侵害」とは、「不当な差別、虐待その他の人権を侵害する行為をいう」（法案2条1項）と定められ、「何人も、他人に対し、次に掲げる行為その他の人権侵害をしてはならない。」（法案3条1項）として、禁止項目を定めました。

法案には、ILOを意識したのかどうかははっきりしませんが、職場のいじめの問題への取り組みも盛り込まれます。

Ⅰ 不当な差別的取扱い……

3. 事業主としての立場において労働者の採用又は労働条件その他労働関係に関する事項について人種等（人種、民族、信条、性別、社会的身分、門地、障害、疾病又は性的指向をいう。以下同じ。）を理由とする不当な差別的取扱い

Ⅱ 不当な差別的言動等

1. 人種等の属性を理由とする侮辱、嫌がらせその他の不当な差別的言動
2. 職務上の地位を利用して相手方の意に反してする性的な言動

Ⅲ 相手方に対して優越的な立場においてする虐待」

とあります。

差別的取扱い禁止については、すでに労働基準法や就業規則に盛り込まれているものもあります。「2. 職務上の地位を利用して相手方の意に反してする性的な言動」と、セクシャルハラスメントの防止が、2005年の男女雇用均等法改正以前に盛り込まれていました。

「Ⅲ 相手方に対して優越的な立場においてする虐待」は、職場におけるいじめパワハラ問題について調査及び救済が可能となるものでした。

しかし、法案審議は国籍条項や外国人の参政権の問題をめぐってデッドロックになり、2003年10月に廃案になってしまいました。

これまでの交渉での根拠

これまでは、職場におけるいじめをめぐる団体交渉は判例法理や労働契約法の「使用者の安全配慮義務」、労働安全衛生法の「使用者の就業環境整備義務」を根拠に協議をしました。

「使用者の安全配慮義務」は、「雇傭契約は、労働者の労務提供と使用者の報酬支払いをその基本内容とする双務有償契約であるが、通常の場合、労働者は、使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具等を用いて労務の提供を行うものであるから、使用者は、右の報酬支払い義務にとどまらず、労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務（以下「安全配慮義務」という）を負っているものと解するのが相当である。」（川義事件最高裁昭59.4.10判決）です。

職場のいじめについての定義がまったくなかったわけではありません。

東京都は2000年3月に発行したパンフレット『職場のいじめ－発見と予防のために－』で「職場（職務を遂行する場所全て）において、仕事や人間関係で弱い立場に立たされた成員に対して、精神的又は身体的な苦痛を与えることにより、結果として労働者の働く権利を侵害したり、職場環境を悪化させたりする行為」と定義しています。

当時として「精神的苦痛」を盛り込んでいること

は画期的でした。

人事院は、平成22年1月8日付で各府省人事担当課長あてにパワハラを定義した通達を出しています。(職 職—1)

「『パワーハラスメント』については、法令上の定義はありませんが、一般的に『職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、それを受けた就業者の働く環境を悪化させ、あるいは雇用についての不安を与えること』を指すといわれています。」とあります。

団体交渉などでは、これらの定義も活用してきました。

円卓会議に「カウンターレポート」 判例は労使紛争の解決の失敗例

昨年初めに、いじめメンタルヘルス労働者支援センターとコミュニティーユニオン全国ネットワーク、全国安全センターは「職場におけるパワーハラスメント防止対策ガイドライン(案)」を発表しました。そこでは「パワーハラスメントとは、職務上の権限や上下関係、職場における人間関係等に伴う権力を利用し、業務や指導などの適正な範囲を超えて行われる強制や嫌がらせなどの迷惑行為をいう。」と定義しました。

この「防止対策ガイドライン」を行動指針としてイントラネットに載せている企業もあります。

最近、さまざまな検討会や審議会等は裁判判例を資料に論議をして提言や報告書を提出します。現場で起きている実態の調査をしようという姿勢がないのと、あらかじめ司法からの追及をかわすためです。

ワーキンググループにも、その傾向がうかがわれました。

11月15日付で、いじめメンタルヘルス労働者支援センターと全国労働安全衛生センター連絡会議メンタルヘルスハラスメント対策局は、ワーキンググループに「意見並びに要請書」を提出しました(13頁に掲載)。

「裁判に現われた事件は、氷山の一角に過ぎないのです。加えて、判決は、事件を強制的に『終

了』させますが、『解決』するわけではありません。『終了』と『解決』は違います。裁判でたとえ被告が勝訴したとしても、多くの場合、被害者の心の傷は癒えず、加害者は納得するのではなく、不承不承判決に従うだけであり、反省するわけではありません。判決によって、荒廃した職場の人間関係を再構築することはほとんど不可能といってしまうでしょう。判例は労使紛争の解決の失敗例です。

『円卓会議』の議論において、職場のいじめ嫌がらせの発生およびその再発防止に向けて、何が問題であり、何をなすべきかといったことを発見しようとするのであれば、判例等を重視するのではなく、職場の実態調査を行い、労働現場の声を収集するのではありません。」と記載しました。

さらに今回の円卓会議の提言に合わせて、「防止対策ガイドライン(案)」を豊富化させて、「職場のいじめ嫌がらせ問題に関する円卓会議カウンターレポート」を発表しました。厚生労働省に対策要綱作成のすべてをまかせ、後から批判するのではなく、日常的相談活動での経験を踏まえて、自分たちならこのような内容にするという「対案」です。

「いじめ」の言葉が持つ意味

「防止対策ガイドライン(案)」は「いじめ」ではなく、「パワーハラスメント」という表現をしました。すでに「パワーハラスメント」という言葉は、厳密性を欠くとはいえ労働者が職場で被っている迷惑行為全般を指して、広く使用されている現状があるという理由からです。

「円卓会議」が「職場のパワーハラスメント」という言葉を使用することについては、ワーキンググループで議論が続いたと報告がありました。

「いじめ嫌がらせ」と「パワーハラスメント」は、持つ意味が違います。

本『いじめとは何か教室の問題、社会の問題』によると、80年半ば頃から「いじめ」の用語は「嫌がらせ」「迷惑行為」「差別」「侮蔑」「いびり」「八つ当たり」「からかい」「殴る蹴る」「いたぶる」「無視」「仲間はずし」などの現象を総称して使用されはじめ、人々の認識や反応の仕方まで変更されてパターン化されていったといえます。同時

に、差別と関連して発生する「いじめ」は、「差別問題」として括られ、「いじめ問題」から抜け落ちてしまう傾向になったといえます。

人々の認識や反応の仕方まで変更されてパターン化される現象は現在も起きています。「頭にくる」「いらつく」「癪に障る」「悔しい」「我慢できない」などの感情が「むかつく」という言葉でくられています。まさに感情がパターン化しています。

「リストラでクビになった」に反撃するには、「嫌がらせ」か「いたぶる」などかの「権利侵害」の分析が必要です。「やめさせるためにわざと酷い環境におかれた」は「嫌がらせ」か「侮蔑」、「いびり」、「仲間はずし」などかの「人権侵害」です。それらは社会風土職場の風土、人権意識など根が深い構造の中から発生している社会問題です。

簡単に「いじめ」で括り、事実の有無とあってはならないことという認識を確認して解決に至るだけでは、問題の根幹が見えなくなってしまいます。

しかし時代とともに、捉え方に変化も生まれました。労働者が守勢的になっている状況があります。かつては「いじめられている」と言うこと自体、労働者のプライドが許さなかった雰囲気がありました。今は違ってきています。

社会でも職場でも労働者は「個」で管理され、人間関係上のトラブルがすべて「いじめ」で括られて対処されてきました。

そのようななか「パワーハラスメント」という和製英語が登場しました。職場の状況やそのなかで労働者が置かれる精神状態などについて理解のない、関心を示さない、社外で労務管理を生業とするところから使用され始めました。問題の本質を益々曖昧にして一括りにしてしまいました。

一方「パワーハラスメント」の言葉が社会的に登場すると、「個」で管理されている労働者がいじめ問題について自己主張しやすくなったことも確かです。現在は職場で発生している人間関係のトラブル全般を指す言葉として曖昧なままで定着しています。

いじめ嫌がらせのない職場を

“あたりまえ”とするために

「カウンターレポート」は、日常的相談活動とその

対応の中から浮かび上がってきた職場で起きている問題を踏まえて作成されました。現在、いじめは構造的に発生しています。

そのことを踏まえた対応策を盛り込みました。

「いじめ嫌がらせ問題の予防防止そして解決においては、それが職場では決して許されない行為であり、職場で対策を取らなければならない課題であるということ常識とする必要がある。そのためにも職場のいじめ嫌がらせ問題は決して個人的な問題ではなく、職場環境としての労働問題であり、とりわけ労働安全衛生の問題であることをまず確認しなければならない。

使用者は、職場でいじめ嫌がらせ行為が発生した場合、加害者と被害者への対応だけでなく、その背景、当事者間の職場内での地位、職務、身分、人間関係などが影響していると受け止めて解決に向けた職場環境や職務内容の改善が必要になる。」

まさしく「禁止項目羅列だけのガイドラインではなく、こうしていじめを減らそうという労使の努力項目を作成してはどうか」という提案です。

安全衛生は労使の責務

いじめは、突然はじまるわけではありません。少しずつ進化します。同時に少しずつ許容されていきます。見分けるのが難しい状況にあります。その後、直接的になっていきます。その結果、標的にされた者は避けられなくなり、周囲の者は加担する側か傍観する側に回ります。標的にされた者はますます孤立していきます。

このような状況を作り出さないことが、職場の課題に据えられなければなりません。

EUの「ソーシャル・インクルージョン」には、このような考え方が含まれています。

使用者には「安全配慮義務」や「就業環境整備義務」があります。しかし、これらを使用者に任せていただけでは問題は解決しません。職場で発生した問題に対しては、使用者管理監督者だけでなく職場の全員で洗い出し、労働者や労働組合からの要求提案を受け入れて、改善策を検討されなければなりません。

職場で発生した様々な問題については、外部や第三者に判断やい決を委ねるのではなく、職場内の労使で解決するのが基本です。困難を潜り抜けて解決したという経験は労使双方の財産です。そして、労働者に信頼と安心をもたらし、再発の予防にもつながります。

『安全センター情報』2012年4月号の特集「労働における暴力」の報告には「EU及び各国の法律は、使用者及び労働者双方は、安全衛生の領域における義務を負っている」とあります。労働者と労働組合が問題を放置することは違法になります。

労働者と労働組合は安全衛生の領域において大きな責務を負っています。責務を果たさないことは安全衛生と職場環境を悪化させるという認識を高めて取り組む姿勢が必要です。

「モラルハラスメント」法規制は重要な成果をもたらした

特集「労働における暴力」の報告からは、日本だけでなくアメリカや欧州においても職場の暴力やいじめが深刻になっていることがうかがえます。「日本の経営」働かせ方が輸出されました。

雑誌『公衆衛生』（医学書院発行）2010年1月～3月にジャーナリスト山本三春さんが「働く人と健康フランス在住ジャーナリストの立場からプシコソシオ問題（職場のメンタルヘルス）で闘いを開始したフランス」を連載しました。

「過労自殺の歴史とテクノサントル・ルノーの悲

劇」と題して、フランスで労働関連自殺（過労自殺）が急増し衝撃が広がっている、なかでも2008年2月以来自殺が相次いでいた電話通信のフランス・テレコムは、2009年10月15日ついに20か月で25人目の犠牲者を出すに至ったと報告しています。

一方、2002年1月に施行されたいわゆる「モラルハラスメント」法規制を含む「労使関係現代化法」の制定によって、少なくとも3つの重要な成果をもたらしたと報告しています。

1つは、罰せられるようになったことで、犠牲者自身が苦悶を乗り越え、堂々と提訴して救済される事例が増加した。

2つ目は、判例が蓄積してきたため、何をすると認定されるか具体的に明確になってきて、雇用者、管理職、一般職員に至るまで、してはいけないことの自覚が高まり、抑止効果が生まれている。

3つ目は、モラルハラスメントが原因で労働災害に認定されるようになると、職場での予防、改善するうえでの巨大な武器となっている。

アメリカや欧州と日本との決定的違いは、問題が発生した時に取り組みが早いということです。日本は明らかに10年以上の遅れをとっています。

厚生労働省は、円卓会議の「提言」を受け、このあと実態調査などを行って職場のいじめ問題への具体的対応策の検討を進めるということです。

厚生労働省の検討結果は、私たちの今  後の活動如何でもあります。

職場のいじめ嫌がらせ問題に関する円卓会議「カウンターレポート」

2012年3月15日

全国労働安全衛生センター連絡会議メンタルヘルスハラスメント対策局
いじめメンタルヘルス労働者支援センター

【はじめに】

厚生労働省が主催した「職場のいじめ嫌がらせ問題に関する円卓会議」は2012年3月15日に「職場のパワーハラスメントの予防解決に向けた

提言」を発表した。

厚労省が初めて職場のいじめ嫌がらせ問題に関する提言を行ったということでマスコミにも大きく取り上げられた。

しかし、厚労省の取り組みは、長い間社会問題

になっていたにもかかわらずあまりにも遅すぎた。

全国労働安全衛生センター連絡会議は、何年も前からなぜ厚労省が取り組まないのか、早期に取り組みと質問と要求を繰り返し行ってきた。

実際には、いじめ嫌がらせ問題を職場の問題として取り組むことに抵抗を示す企業も少なくない。それどころか明らかに脅迫行為にあたる言動を「当社の社風」と開き直る大企業もある。

このような現状の中で、今回取り組みの方向性が出されたことは評価したい。この後に円卓会議が「報告書」の活用方法や具体的取り組み対応を含めた「提言」を出すとのことである。

私たちは、それらをより豊富化させるために、「私たちのカウンターレポート」を作成した。

【いじめ嫌がらせのない職場を“あたりまえ”とするために】

長い間、職場のいじめ嫌がらせ行為で被害にあった労働者は、身を守るために退職したり、職場内の地位職務、身分の違いや人間関係などから声を上げられずに泣き寝入りしてきた。そのため、職場の問題としてきちんと捉えられずに放置されてきた。

しかし最近では、被害を受けた労働者が少しずつ声を上げ、労働組合などで対応するケースが増えてきている。行政や労働組合、労働団体に寄せられる職場のいじめ嫌がらせの相談件数は激増している。その一方、それぞれの相談窓口が問題解決の困難性をかかえて対応に追われる事態となっている。

いじめ嫌がらせ問題の予防防止そして解決においては、それが職場では決して許されない行為であり、職場で対策を取らなければならない課題であるということを常識とする必要がある。そのためにも、職場のいじめ嫌がらせ問題は、決して個人的な問題ではなく、職場環境としての労働問題であり、とりわけ労働安全衛生の問題であることをまず確認しなければならない。

使用者は、職場でいじめ嫌がらせ行為が発生した場合、加害者と被害者への対応だけでなく、その背景、当事者間の職場内での地位、職務、

身分、人間関係などが影響していると受け止めて解決に向けた職場環境や職務内容の改善が必要になる。

労働安全衛生法第3条は「快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保する」と謳っている。

また労働契約法第5条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と謳っている。

いわゆる「使用者の安全配慮義務」である。労働者は安全で健康に働く権利がある、使用者は快適な労働環境を保障する責任がある。

同じ職場で働く者全員が、互いに気持ちよく働き、協力しあう関係を築くことを望んでいる。そのためには、いじめ嫌がらせ行為が発生しないような、発生しても芽のうちに摘発して摘むことができるような快適な職場、それが“あたりまえ”と考える社会を望む。

【いじめ嫌がらせ行為が発生する背景】

いじめ嫌がらせ問題が顕在化した背景にはさまざまな職場状況の変化がある。とりわけ、雇用形態の多様化、職場の労使関係の変化、長時間労働の強制については、この問題に取り組むために、きちんと認識しておかなければならない。

現在の職場は、正社員の他に派遣社員や嘱託、有期雇用契約の労働者、パートアルバイトなどの短時間労働者など様々な雇用形態の労働者が混在することが多くなっている。正社員以外の労働者は、企業にとってはコスト削減、景気や生産の調整要員という扱いであり、共に協力し合って働くという意識は育ちにくい。さらに身分の違いによる差別的待遇は不平不満などを生み出し、いじめ嫌がらせが起りやすい要因となっている。

また、個々人の仕事が専門化し、職場内での共同作業が減少していることも影響している。

例えば、IT技術の発展に伴い、業務連絡にメールを使用し、労働者同士が顔を合わせて会話する機会がほとんどないところもある。これらのことが

ら、社内のコミュニケーションが希薄化し、スムーズな関係が築けないということが起こっている。

企業全体の人的余裕がない中で、コミュニケーションをスムーズにさせる、人間関係の問題を調整解決する、問題を発生しにくくする人事を行うような調整機能を持っていない職場が増えている。

不況のためぎりぎりの人員の中で過重な業務を遂行したり、成果主義が導入されて労働者同士が熾烈に競い合わなければならない現状もある。管理監督者も自分の仕事をこなすのが精いっぱい、部下などの人間関係問題を解決する時間的余裕やスキルアップ習得の機会がない。人事労務管理機能を本社などで一括管理したり、「外注化」している企業もある。

その結果として、労務管理能力が低い、つまりは問題解決能力がない企業があまりにも多くなっている。

そして、何より問題なのは長時間労働である。

上限のない長時間労働を可能にする「ザル法」の労働基準法36条のために労働者は無制限の労働を強いられている。その結果、労働者は心身を休息させる、疲労を回復させる時間的ゆとりがなく恒常的にストレスが蓄積している。このような中ではミスが続発したり、ささいなことで人間関係が壊れたり、職場全体に大きな問題を発生させたりしている。

体調不良者に陥る労働者や退職者が続出し、時には周囲の者の支援を得られずに自ら命を絶つ者さえ現われる。残された労働者の業務量はさらに増えることになる。

労働者のストレスのはけ口は、職場における弱い立場の者に向けられる。そして子会社や顧客、サービス業に従事する労働者、行政窓口担当者に向けられる。労働者が労働者をいじめている現実がある。これらに従事する労働者の健康管理が切実になっている。

加えて、労働組合運動の低迷も職場の問題を解決できないひとつの要因となっている。

【取り組みの意義】

いじめ嫌がらせ行為は様々な弊害をもたらす。

例えば、仕事を過重に課すような行為は、業務への妨害である。

反対に仕事を取り上げたり、侮辱屈辱的な言動によって仕事への意欲を削いだりする行為は、労働者の自己実現仕事の達成感を喪失させ、労働能力を低下させる。自己を評価肯定できなくなつてメンタル不調に陥ることもある。そのため休業を余儀なくされれば、企業と職場の損失となる。

被害者は、精神的な不調に陥り、回復困難なダメージを受けて何年もその影響が消えない人も少なくない。

直接にいじめ嫌がらせ行為の被害を受けなくても、そのような行為を目撃しながら放置した場合は、労働者間の職場内での信頼関係が失われ、労働意欲が低下して業務の遂行が妨げられたりするなど、職場環境の悪化が進む。その被害は企業と職場組織全体に及ぶことになる。

加害者自身も行った行為への調査追及が明らかになれば、これまで築いた信頼や地位、業績を喪失することにもなりかねない。

さらに、いじめ嫌がらせ行為に事業主がきちんとした対応を取れなくて問題が拡大したりすると、企業としての社会的地位も失うことになる。

このように、いじめ嫌がらせ行為を放置することは、被害者にも、加害者にも、企業にも甚大な被害を被ることになる。

反対に、いじめ嫌がらせ行為が起こらない、起きてもみんなで芽のうちに摘むような職場は、人間関係も良好で業務がスムーズに遂行され、個人個人が持てる能力を充分に発揮できる。

企業が率先して予防防止に取り組むことは、労働者の安心感を増幅させ、業績の向上、発展にもつながる。

このようなことを踏まえれば、職場からいじめ嫌がらせ行為をなくし、快適な職場環境を作り上げることは、企業はもちろん、労働者、労働組合の重要な課題であることは明らかである。

【定義】

「いじめ嫌がらせ」と「パワーハラスメント」の違いや表現については、さまざまな議論がある。

一方で既に「パワーハラスメント」という言葉が、厳密性を欠くといえ広く世間で労働者が職場で被る迷惑行為全般を指している現状もある。そこで、以下の具体的な取り組みに向けた提案において、表現を「パワーハラスメント」とする。

「パワーハラスメント」とは「職務上の権限や上下関係、職場における人間関係、専門的知識の有無などの力関係を利用し、業務や指導などの適正な範囲を超えて行われる強制や嫌がらせなどの迷惑行為を言う。したがって、上司から部下への行為に限らず、同僚間や部下から上司に行われる場合や、所属組織以外の上部組織、顧客等の取引先関係者等から行われる場合もある。

パワーハラスメントとなり得る行為には、以下のようなものがある。

- ① 暴力行為や激しい言葉の暴力を浴びせる。
 - ・ 机を叩く蹴る、書類を投げつける、扉などを叩きつけるなどの威嚇行為
 - ・ 「こんなこともできないのか」「役立たず」「馬鹿」など罵り
 - ・ 必要以上に大声で命令叱責したり、大勢の前での見せしめ行為
 - ・ 行為に不相応な長時間の叱責
 - ・ 容姿や人格を否定する発言を繰り返す
 - ・ 社内に業務と関係のない私的な情報などについてのうわさや誹謗中傷を流す等
- ② 業務に反する行為や個人的な考えなどの強要
 - ・ 違法行為脱法行為の強制
 - ・ 社会通念に反する行為の指示
 - ・ 会社の方針や業務に反する行為や考え方の指示
 - ・ 必要のない業務や残業休日出勤の強要
 - ・ 私的な用事を命じたり、本来業務と関係のない雑務をさせる
 - ・ 飲み会や親睦行事などへの強制的な参加や飲酒の強要等
- ③ 業務を妨害する行為
 - ・ 仕事を与えない、隔離された部屋や見せしめ的な場所での勤務を命じる
 - ・ 本来の職務以外の仕事の指示

- ・ 意味のない仕事の強制
- ・ 仕事に必要な情報を与えない、必要な打ち合わせに参加させない
- ・ 具体的な理由を示さずに仕事のやり直しを何度も命じる
- ・ 仕事の指示を何度も変更する
- ・ 職場の他の労働者同僚からの支援を禁じ、孤立させるように仕向ける等

【事業主の責務】

パワーハラスメントをなくすには、まず組織のトップが明確にそれら行為を禁止し、なくすことを表明し、かつ周知徹底し、実行しなければならない。使用者が職場の安全配慮のひとつとして取り組むことは責務である。

使用者が、困難な問題にも自らの努力で解決することは、労働者の信頼を獲得する。反対に、安易に外部の紛争解決機関に依存すると、不信任は増大する。

【具体的取り組み】

パワーハラスメントのない良好な職場環境を維持すること、また、問題が生じた場合にこれを適切に解決することは事業主の義務としたうえで、以下の措置を講じること。

- (1) 事業主は、快適な職場環境の確保維持のためにパワーハラスメントを禁止・防止する方針を明確化し、労働者に周知する。
- (2) 事業主は、就業規則や職場における規律等を定めた文書にパワーハラスメント行為を禁止することを明記し、周知徹底する。
- (3) 事業主は、管理職、労働安全衛生を管理監督する責任者、各部署の責任者及び労働者にパワーハラスメントを防止するための研修講習等を実施する。その際に、どのような行為がパワーハラスメントとなり得るか、パワーハラスメントを発見した場合や被害を受けた場合の対応についても周知する。
- (4) パワーハラスメントについての相談窓口を設け、労働者に周知する。相談窓口担当者は、パワーハラスメントについて十分な知識を持った

者が当たり、相談内容については人権に配慮して対応する。

- (5) パワーハラスメントについて調査判断する担当部署を社内にて設け、パワーハラスメント被害の訴えがあった場合、事実について迅速に調査・確認する。調査に当たる者は利害関係者以外の者とし、速やかに事実関係を確認する。調査では、人権に配慮し、被害者が希望すれば付添者などの同伴を認める。必要があれば、本人の同意を得て、主治医や産業医の意見などを求める。
- (6) パワーハラスメントの事実を確認した場合、迅速に対応し、被害を受けた労働者の救済を図る。対応にあたっては、当事者の意見を聞く機会を設けて被害者に不利益にならないよう配慮し対応を決定する。また、パワーハラスメントを行った者に対しては、必要な措置を取ると同時に、再度繰り返すことのないように教育する。
- (7) パワーハラスメントを訴えた者に対して、報復的にさらなるハラスメントが行われることのないよう防止措置をとり、不利な配置転換、人事的措置、解雇を行わない。
- (8) パワーハラスメント被害の訴えがあれば、行為の認定の有無に関わらず、再発を防止するために必要な措置や職場改善などを行う。
- (9) 以上の項目を実行するため、事業場でのパワーハラスメント問題について担当する部署を職場内に設ける。

【国、自治体が取り組むべきこと】

パワーハラスメントなどの行為は相当前から問題になっていたのであるが、取り組みが相当遅れることとなっている。これまでは被害を受けた個人、その周りの家族、同僚、上司、労働組合、支援団体、あるいは一部の企業などが手探りで解決を図ってきた。

この状況を解決に導くには、「これら行為をなくす」との国の明快な方針が必要である。

すでにベルギーやフランスなど、法令化によって防止を試み成功している国があり、それは日本でも可能であると考えられる。

解決に導くためには、具体的に以下の取り組みが必要である。

1. 今回の「提言」を踏まえ、事業主、労働者が取り組めるように、「パワーハラスメント防止ガイドライン」を早急に作成すること。
2. 専門検討委員会を参集し、パワーハラスメント行為の防止について労働安全衛生法をはじめとする労働諸法規の改正の可能性について検討すること。
3. 国の施策のみならず、各自治体が地域の現状に合わせた対策を労使団体とともに講じること。

【労働組合が取り組むべきこと】

職場で労働組合の力が不足していることが、問題の発生はもとより、対応が不十分となり、被害者の泣き寝入り、行政機関等への相談激増という結果として表われている。

以下の取り組みが必要である。

1. ナショナルセンター、産別、単組の各レベルにおいて、パワーハラスメントをなくすための運動方針を確立すること。
2. 相談体制を企業任せにすることなく、労働組合独自の窓口を設置すること。

使用者には安全配慮義務がある。しかしそれを監視し、問題点を指摘したり、解決の解決方法を提案したり、助言するのは労働組合の任務である。労働組合はその任務を果たさなければならない。

【おわりに】

先日、全国安全センターは、「メンタル労災いじめ電話相談」を開催した。全国11か所で240件もの相談が寄せられた。その多くがいじめ嫌がらせに関するものであった。すでに精神疾患を抱えている労働者や家族からの相談も少なくなかった。相談内容は、いわゆる「人間関係のトラブル」、「どっちもどっち」のようなものではなく、きわめて深刻なものである。企業規模、産業、労働組合の有無などに特異なことはなく、さまざまな職場で「人間関係破壊」が生じていると実感できる。

一日も早く、国、自治体、企業、そして労働組合

が、それぞれの力を発揮して働きやすい職場を作ることを期待したい。

東日本大震災原発事故以来、「絆」という言葉が流行している。多くの人たちが、犠牲者を悼み、被災した人たちの幸せを願っている。

私たち人間は、実は非常に弱い動物である。それでも地球上でここまで生存してこられたのは、自分と同じように他人のことを気遣い、助け合う能力があったからではないか。

パワーハラスメントなどという言葉がなくなるような人間関係、職場を築くことは、それほど難しい課題ではないはずである。



2011年11月15日付け

意見並びに要請書

貴職の日ごろのご活躍に敬意を表します。

現在、職場のいじめ嫌がらせ問題が職場で労働安全衛生の極めて重大な課題になっていることは言うまでもありません。その対策のために今般「職場のいじめ嫌がらせ問題に関する円卓会議」が開催される運びになったことを歓迎するとともに大きな期待を持っています。

私たち、「全国労働安全衛生センター連絡会議」（全国安全センター）に参加する各地の安全センターなどや「いじめメンタルヘルス労働者支援センター」（IMC）は、長期にわたっていじめ嫌がらせ問題についての相談を日常活動の一環として取り組んでいます。そして、「コミュニティユニオン全国ネットワーク」（CUNN）に参加する全国のユニオン労働組合などとも協力しながら、使用者との交渉や、職場復帰や労災補償などへの対処を行っています。

そこでの経験を踏まえ、下記のような意見とともに要請をします。

- 1 「職場のいじめ嫌がらせ問題に関する円卓会議」は7月8日に第1回が開始され、その後は非公開の「職場のいじめ嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ」に議論が委ねられています。

私たちは、非公開のために厚生労働省のホームページで、しかも議事要旨を通じてしか議論の内容を知ることはできません。ホームページに掲載されている資料は、判例や第三者機関による結果報告と外国の資料の紹介が中心になっています。しかし、「ワーキンググループ」での議論は、労働現場での職場いじめ嫌がらせの実態を踏まえて行われてこそ、実り多いものになるのではないのでしょうか。

そもそも、裁判は職場のいじめ嫌がらせの金銭的賠償を求める唯一の機会ですが、再発防止のために、何が問題で、何をなすべきかといったことを見いだす助けにはならず、逆に真実を明らかにすることを困難にするといっても過言ではありません。判決は、一方が真実であると認められれば、他方が誤りとなってしまい、矮小化された敵対的な視点に基づいて下されます。この二つの視点を主張する弁護士は、職場の実情を熟知した専門家ではなく、原告被告の主張する様々な事実を法律用語に変換する者に過ぎず、そうした主張に基づく法的な枠組み、立証の優劣で裁判官が勝ち負けの判断を下しています。その意味で、判決は二重三重にバイアスのかかったものにならざるをえません。こうした判決を検討して、どれだけ職場のいじめ嫌がらせの実態に迫れるのでしょうか。

労働者が解決のために提訴を決意するには、時間的、経済的な問題だけでなく、さらなる心的負担などの困難が伴います。提訴は「恵まれた」少数の労働者しか遂行することができません。その意味では、裁判に登場できない多くの、より深刻ないじめ嫌がらせ事件の被害者の存在を等閑視するものといえます。裁判に現われた事件は、氷山の一角に過ぎないのです。加えて、判決は、事件を強制的に「終了」させますが、「解決」するわけではありません。「終了」と「解決」は違います。裁判でたとえ被告が勝訴したとしても、多くの場合、被害者の心の傷は癒えず、加害者は納得するのではなく、不承不承判決に従うだけであり、反省するわけではありません。判決によって、荒廃した職場の人間関

係を再構築することは、ほとんど不可能といってよいでしょう。判例は、労使紛争の解決の失敗例です。

「円卓会議」の議論において、職場のいじめ嫌がらせの発生及びその再発防止に向けて、何が問題であり、何をなすべきかといったことを発見しようとするのであれば、判例等を重視するのではなく、職場の実態調査を行い、労働現場の声を収集するのではありません。

- 2 去る10月1日と2日に「コミュニティユニオン全国ネットワーク」は「全国交流集会」を開催しました。そこでは「いじめいやがらせ」の分科会も持たれました。その中で出されたいじめにあった当該の報告を紹介します。

ある労働者は、作業場の職場で現場の上司から殴られたり、言葉の暴力を受け続けて体調を崩し、休職をしました。復職後も同じようなことが繰り返され、車で体当たりされたりもしました。加害者からは「自分の身を守れない方が悪い」と居直られました。

なぜ当該は我慢したのでしょうか。当初は自分が悪いからそうされると受け止めていたといえます。その後は、会社に訴えたら自分が辞めざるを得なくなる、現在のような就職難の時に仕事なくなると困ると我慢を続けました。同僚に相談すると「俺もヤバくなる」と言われたといえます。

その後、我慢ができなくなって地域のユニオンを探して相談し、団体交渉を開催して条件和解に至りました。今は元気を取り戻しつつあります。

労働者は、いじめにあっても声を上げることがいいかどうかで迷い、上げない場合もたくさんあります。否、声を上げないことの方が、圧倒的に多いといってよいでしょう。いじめに遭うこと自体が自己の責任だと考えたり、沈黙することが自分を守ることだと判断するのです。

もう一人の例です。

上司から仲間はずれにされていじめが続いているが、いじめを証明するのは難しいがどうしたらいいかという質問が、集会に参加した当該か

ら出されました。周囲の同僚は、同情しても証言してくれません。

いじめはいつの間にか始まっていて、当該が気付いた時には、既にいじめの構造が出来上がっています。このような場合は“証拠”を集めることは難しくなります。

第三者機関に相談しても証拠が不十分だと対応が困難で、結果的に門前払いにされる場合もたくさんあります。

私たちの相談活動においても、当該がいじめの証拠を集められないために、闘いを断念することを説得することが少なくありません。それに加え、当該が深刻な精神的な打撃を受けているために、闘いの当事者として登場することが却って精神疾患の悪化を招くため、あるいは精神的な状況から闘うこと自体不可能だと判断して、闘わないように説得することも少なくありません。

当該にとっては、まさに泣き寝入りです。

そして、このようないじめを、積極的に会社が主導し、あるいは黙認することによって、「問題社員」を排除しようとするための、ある意味で間接的退職勧奨の手段として容認している例も枚挙にいとまがありません。

判例や第三者機関の事例は、当事者の精神的な抑圧状況が相対的に弱いため声を上げることのできた、かつ、いじめの証拠を集めることのできた希少なケース、まさに職場のいじめ嫌がらせの氷山の一角というべきものです。

「円卓会議」はこのような状況があるということ踏まえたうえで、職場のいじめ嫌がらせの具体例を検証しなければ、実態がつかめません。

- 3 馬が合わないといった個人的な事情から発生したと思われる事案も、底流には雇用問題や処遇制度問題などの構造的な問題が潜んでいます。

職場のいじめ嫌がらせを根絶するためには、根本的には、そうした構造的な問題をなくすことが必要ですが、個別企業で一朝一夕に行えることは限界があります。しかし、限界があるからといって、いじめをなくす努力を行わないというエク

スキューズは、精神障害を発症し働けなくなった被害者の悲惨な状況からのみではなく、企業経営上からいっても許されない状況になっているといえるでしょう。

一旦いじめが発生し、それが黙認されるようになると、そうした職場の荒廃を奇貨として、加害者は次から次へと被害者を作り出します。いじめによって職場の人間関係が解体すれば、多くの労働者は仕事に集中できず、生産性を上げることも不可能になります。一度崩壊した人間関係を再構築することは、きわめて困難かほとんど不可能です。それだからこそ、いじめ嫌がらせ対策は、事後処理ではなく、問題を起こさせないための予防対策と、起きない職場環境作りの防止対策が重要になるのです。これは使用者の責務です。

使用者は、まずどのようないじめ嫌がらせも絶対に容認しないという意思を表明することが必要です。いじめ嫌がらせを行わない/行わせないという会社の方針に背く社員は、たとえ馬謖でも斬るという決意を表明し、実行することです。いじめの「文化」は、子供の世界にはじまり、学校会社や社会のなかに深く根付いているからです。

いまの若者の就職したい会社は、必ずしも給与の高い会社ではなく、むしろ人間関係のよい職場、働きやすい職場だといわれているようです。一日の3分の1以上を生活する職場が、明るく、自由闊達で、気がおけず、楽しいものであることを望まない者はいないと思われます。しかし、問題が発生した場合でも、会社が初期の段階から真摯に取り組めば、被害者の心の傷は深刻なものとならず、職場の人間関係の荒廃を防ぐことは不可能ではありません。そして何よりも、解決の経験は会社の財産になり、労働者は安心して働き続けることができるようになります。そのことを実感したら、労働者は積極的に取り組まないはずがありません。

すでにこのような対策を推進しての成功例は、ILOや日本の人事管理研究会の中などで報告されています。

いじめ嫌がらせ問題として、最初に禁止義務事項を羅列する対策は労働者を委縮させ、ぎすぎすとした人間関係をもたらし、逆に職場環境を悪化させてしまって防止にはつながりません。

「円卓会議」は、いじめをなくすためには、何をすべきかという観点からではなく、何をなすべきかという観点から議論を行い、「報告書」には、取り組んで成功した例示などを盛り込むことを要請します。

- 4 7月8日に開催された第1回「職場のいじめ嫌がらせ問題に関する円卓会議」は公開されました。しかし、その後開催された「職場のいじめ嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ」は非公開で議論が行われています。

いじめ嫌がらせ問題に対策が必要であるという要請が、労働者側だけでなく使用者側からもあったと聞きます。

なぜ「円卓会議ワーキンググループ」の論議を毎回非公開にするのでしょうか。

厚労省は個人情報保護を理由にしています。だとしたら保護が必要な回数だけそうすればいいのです。非公開にする理由には説得力がありません。

「人間至る所青山あり」ではありませんが、価値観の全く同じ人間はいないので、人間あるところに「争い」があるのは必然です。だからといって、それがいじめに発展するとは限りません。多くの場合は、話し合いによって解決されています。非対称的な関係の下において、「争い」はいじめに発展します。「争い」がいじめに発展する、その芽をいかに摘むかが問題なのであって、それゆえにこそ、いじめ嫌がらせ対策は難しい問題です。だからこそ公開にし、経験者、取り組んでいる団体等から広く意見提案を受けて、議論をする必要があります。

いじめ嫌がらせの被害者は労働者=被害者加害者であり、会社でもあります。

いじめ嫌がらせ問題解決に向けて労働者、使用者ともに積極的に取り組む意欲を湧き起こさせる「報告書」にするためにも、公開を要求します。

企業・労働組合での対応に加え、 職場の一人ひとりの取り組みにも期待

職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言取りまとめ

2012年3月15日 厚生労働省発表

厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」（座長：堀田力さわか福祉財団理事長）では、本日、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を取りまとめましたので、公表します。

暴言や仲間外れといった「職場のパワーハラスメント」は、近年、都道府県労働局への相談が増加傾向にあるなど、社会問題として顕在化していて、こうした行為は社員のメンタルヘルスを悪化させ、職場全体の士気や生産性を低下させるとも指摘されています。

厚生労働省では、昨年7月から同会議を開催し、(1)現状と取り組みの必要性、(2)予防・解決すべき行為、(3)取り組みの在り方、などについての議論を重ねてきました。

提言では、今年1月30日に公表した同会議ワーキング・グループの報告（参考）を踏まえ、働く人の誰もが、この問題の当事者となり得ることや取り組む意義を訴えるとともに、予防・解決に向け、職場の一人ひとりにそれぞれの立場からの行動を呼びかけています。具体的な内容は【提言のポイント】のとおりです。

提言を踏まえ、厚生労働省では、平成24年度から

- ・ 職場のパワーハラスメントの実態を把握するための調査研究
 - ・ 予防・解決に向けた社会的気運を醸成するための周知・広報
- を実施する予定です。

なお、提言の取りまとめに際し、円卓会議の参集者からメッセージが寄せられていますので、併せて公表します（別添）。

【提言のポイント】

1. はじめに～組織で働くすべての人たちへ～

- 暴力、暴言、脅迫や仲間外れなどのいじめ行為に悩む職場が増えている。
- 業務上の注意や指導なども、適正な範囲を超えると相手を傷つけてしまう場合がある。
- こうした行為は「職場のパワーハラスメント」に当たり、誰もが当事者となり得ることを、組織で働くすべての人たちが意識するよう求める。

2. 職場のパワーハラスメントをなくそう

- 職場のパワーハラスメントは許されない行為。放置すれば働く人の意欲を低下させ、時には命すら危険にさらす場合がある。
- 多くの人たちが組織で働く現在、職場のパワーハラスメントをなくすことは、国民の幸せにとって

も重要。

3. 職場のパワーハラスメントをなくすために

- 企業や労働組合はこの問題をなくすために取り組むとともに、その取組が形だけのものにならないよう、職場の一人ひとりにもそれぞれの立場から取り組むことを求める。
- トップマネジメントは、こうした問題が生じない組織文化を育てるために、自ら範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行うべき。
- 上司は、自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせてはならない。ただし、必要な指導を適正に行うことまでためらってはならない。
- 職場の一人ひとりに期待すること
 - ・ 人格尊重：互いの価値観などの違いを認め、互いを受け止め、人格を尊重し合う。
 - ・ コミュニケーション：互いに理解し協力し合うため、適切にコミュニケーションを行うよう努力する。
 - ・ 互いの支え合い：問題を見過ごさず、パワーハラスメントを受けた人を孤立させずに声をかけ合うなど、互いに支え合う。
- 国や労使の団体はこの提言等を周知し、対策が行われるよう支援することを期待する。

4. おわりに

- 提言は、働く人の尊厳や人格が大切にされる社会を創っていくための第一歩。
- 組織は対策に取り組む、一人ひとは職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めるよう期待する。

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告 概要

1. 問題に取り組む必要性と意義

- 職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」は、労働者の尊厳や人格を侵害する許されない行為。また、これを受けた人だけでなく、周囲の人、これを行った人、企業にとっても損失が大きい。
- 「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」の予防・解決に取り組む意義は、損失の回避だけに終わらない。仕事に対する意欲や職場全体の生産性の向上にも貢献し、職場の活力につながるものととらえて、積極的に取組を進めることが求められる。

2. 職場からなくすべき行為の共通認識の必要性と行為類型

- 「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」という言葉は、どのような行為がこれらに該当するのか、人によって判断が異なる現状がある。そのため、どのような行為を職場からなくすべきであるのかについて、労使や関係者が認識を共有できるようにすることが必要である。そこで、職場で行われる以下のような行為について、労使が予防・解決に取り組むべきこと、そして、そのような行為を「職場のパワーハラスメント」と呼ぶことを提案する。

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性(※)を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

※ 上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

- 職場のパワーハラスメントに当たりうる行為類型としては、以下のものが挙げられる。(ただし、当たりうる行為の全てを網羅するものではない)

①身体的な攻撃	暴行・傷害	④過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
②精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言	⑤過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間はずし・無視	⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

3. どのようにしたら職場のパワーハラスメントをなくすことができるか

- 職場のパワーハラスメントをなくすため、すでに対策に取り組んでいる企業・労働組合の主な取組の例を紹介する。

職場のパワーハラスメントを予防するために	職場のパワーハラスメントを解決するために	行政は、
○ トップのメッセージ	○ 相談や解決の場を設置する	・ 問題の現状や課題、取組例などについて周知啓発を行うべき。
○ ルールを決める	○ 再発を防止する	・ 併せて、この問題についての実態を把握し、明らかにするべき。
○ 実態を把握する		

職場のパワーハラスメントの 予防・解決に向けた提言

平成24年3月15日

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議

1. はじめに～組織で働くすべての人たちへ～ (問題の存在)

いま、職場で傷つけられている人がいる。暴力、暴言、脅迫や仲間外しといったいじめ行為が行われ、こうした問題に悩む職場が増えている。

また、どの職場でも日常的に行われている指導や注意などの業務上のやり取りが、たとえ悪意がなくても適正な範囲を超えると、時として相手を深く傷つけてしまう場合がある。

こうした行為は、なくしていくべき「職場のパワーハラスメント」に当たる。職場のパワーハラスメントは、上司から部下だけでなく、同僚間や部下から上司にも行われる。つまり、働く人の誰もが当事者となり得るものであることから、いま、組織で働くすべての人たちがこのことを意識するよう求めたい。

2. 職場のパワーハラスメントをなくそう (問題に取り組む意義)

職場のパワーハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものである。

こうした問題を放置すれば、人は仕事への意欲や自信を失い、時には、心身の健康や命すら危険にさらされる場合があり、職場のパワーハラスメントはなくしていかなければならない。

また、数多くの人たちが組織で働く現在、職場のパワーハラスメントをなくすことは、組織の活力につながるだけでなく、国民の幸せにとっても重要な課題である。

3. 職場のパワーハラスメントをなくすために

(1) 企業や労働組合、そして一人ひとりの取組

職場のパワーハラスメントをなくしていくために、企業や労働組合は、職場のパワーハラスメントの概念・行為類型(別紙参照)や、ワーキング・グループ報告が示した取組例を参考に取組んでいくとともに、組織の取組が形だけのものにならないよう、職場の一人ひとりにも、それぞれの立場から取り組むことを求めたい。

(2) それぞれの立場から取り組んでいただきたいこと

○ トップマネジメントへの期待：組織のトップマネジメントの立場にある方には、職場のパワーハラスメントは組織の活力を削ぐものであることを意識し、こうした問題が生じない組織文化を育てていくことを求めたい。

そのためには、自らが範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行うべきである。

○ 上司への期待：上司の立場にある方には、自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせないように職場を管理することを求めたい。ただし、上司には、自らの権限を発揮し、職場をまとめ、人材を育成していく役割があり、必要な指導を適正に行うことまでためらってはならない。

また、職場でパワーハラスメントが起こってしまった場合には、その解決に取り組むべきである。

○ 職場の一人ひとりへの期待：人格尊重、コミュニケーション、互いの支え合い

・人格尊重：職場のパワーハラスメント対策の本質は、職場の一人ひとりが、自分も相手も、等しく、不当に傷つけられてはならない尊厳や人格を持った存在であることを認識した上で、それぞれの価値観、立場、能力などといった違いを認めて、互いを受け止め、その人格を尊重し合うことにある。

・コミュニケーション：互いの人格の尊重は、上司と部下や同僚の間で、理解し協力し合う適切な

コミュニケーションを形成する努力を通じて実現できるものである。

そのため、職場のパワーハラスメント対策は、コミュニケーションを抑制するものであってはならない。

職場の一人ひとりが、こうしたコミュニケーションを適切に、そして積極的に行うことがパワーハラスメントの予防につながる。

例えば、上司は、指導や注意は「事柄」を中心に「人格」攻撃に陥らないようにする。部下は、仕事の進め方をめぐって疑問や戸惑いを感じるがあればそうした気持ちを適切に伝える。それらの必要な心構えを身につけることを期待したい。

- ・ 互いの支え合い：職場の一人ひとりが、職場のパワーハラスメントを見逃さずに向き合い、こうした行為を受けた人を孤立させずに声をかけ合うなど、互いに支え合うことが重要である。

(3) 政府や関係団体に期待すること

国や労使の団体は、当会議の提言及びワーキング・グループ報告を周知し、広く対策が行われるよう支援することを期待する。

4. おわりに

この提言は、職場からパワーハラスメントをなくし、働く人の尊厳や人格が大切にされる社会を創っていくための第一歩である。

この提言をもとに、組織は対策に取り組むとともに、そこで働く一人ひとりは自分たちの職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めることを期待する。

別紙

職場のパワーハラスメントの 概念と行為類型

(職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議
ワーキング・グループ報告より)

「職場のパワーハラスメント」の概念と、典型的

な行為類型を以下に示す。詳細については、当会議のワーキング・グループ報告を参照していただきたい。

【職場のパワーハラスメントの概念】

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

【職場のパワーハラスメントの行為類型(典型的なものであり、すべてを網羅するものではないことに留意する必要がある)】

- ① 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ③ 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

①については、業務の遂行に関係するものであっても、「業務の適正な範囲」に含まれるとすることはできない。

②と③については、業務の遂行に必要な行為であるとは通常想定できないことから、原則として「業務の適正な範囲」を超えるものと考えられる。

④から⑥までについては、業務上の適正な指導との線引きが必ずしも容易でない場合があると考えられる。こうした行為について何が「業務の適正な範囲を超える」かについては、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組を行うことが望ましい。

資料2

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する 円卓会議の開催について

1 趣旨

職場のいじめ・嫌がらせが増加傾向にある現状を踏まえ、その防止・解決に向けて、いじめ・嫌がらせ問題への取組の在り方等について、労使、有識者及び政府による検討を行うため、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議(以下「会議」という。)を開催する。

2 構成

- (1) 会議は、厚生労働副大臣が別紙の参集者の参集を求めて開催する。
- (2) 会議には座長を置き、座長は議事を整理する。
- (3) 座長は、参集者の互選により決定する。
- (4) 会議では、必要に応じ、別紙の参集者以外の有識者等の参集を依頼することができるものとする。

3 会議の庶務

会議の庶務は、厚生労働省労働基準局労働条件政策課賃金時間室で処理する。

4 議事の公開

会議の議事は、原則として公開とする。

5 その他

前各項に掲げるもののほか、会議の運営に関する事項その他必要な事項は、座長が定める。

別紙

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する 円卓会議参集者名簿(50音順)

(参集者)

- 石井 茂 ソニー銀行株式会社代表取締役社長
石黒 生子 日本サービス・流通労働組合連合事務局長
大久保幸夫 株式会社リクルートワークス研究所所長
岡田 康子 株式会社クオレ・シー・キューブ代表取締役
香山 リカ 精神科医

佐々木常夫 株式会社東レ経営研究所特別顧問

佐藤 博樹 東京大学大学院情報学環教授

田中 秀明 社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長

團野 久茂 日本労働組合総連合会副事務局長^{*1}

堀田 力 公益財団法人さわやか福祉財団理事長

安永 貴夫 日本労働組合総連合会副事務局長^{*2}

山浦 正生 全日本運輸産業労働組合連合会中央執行委員長

山川 隆一 慶應義塾大学大学院法務研究科教授

吉田 菊次郎 株式会社ブルミッシュ代表取締役社長

(政府側)

牧 義夫 厚生労働副大臣

金子 順一 厚生労働省労働基準局長

^{*1} 第1回円卓会議まで、^{*2} 第2回円卓会議から

資料3

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議 及びワーキング・グループ開催経過

【円卓会議】

第1回(平成23年7月8日)

- ・今後の進め方、現状について

(ワーキング・グループで論点整理を行うことが決定)

第2回(平成24年2月29日)

- ・ワーキング・グループ報告について

- ・円卓会議提言について①

第3回(平成24年3月15日)

- ・円卓会議提言について②

【ワーキング・グループ】

第1回(平成23年7月11日)

- ・今後の進め方、現状について

第2回(平成23年10月6日)

- ・各団体・有識者による定義の例、典型例等につ

いて

第3回(平成23年10月18日)

・有識者ヒアリング①

徳島労働局労働紛争調整官 岡田英樹氏
職場のハラスメント研究所代表理事 金子
雅臣氏

JFEスチール(株)組織人事部 竹内良氏

第4回(平成23年11月6日)

・有識者ヒアリング②

旬報法律事務所弁護士 棗一郎氏
丸尾法律事務所弁護士 丸尾拓養氏
東京ガス(株)コンプライアンス部コミュニケー
ション支援室 萩野健彦氏・村田裕子氏

第5回(平成23年12月22日)

・ワーキング・グループ報告案について①

第6回(平成24年1月30日)

・ワーキング・グループ報告案について②

別添

参集者からのメッセージ(50音順)

会議を通じてパワーハラスメントを根絶することは難しいと感じさせられた。いかに困難であっても、経営の任に当たる者は、言葉の力、ビジョンの力を行使して働く一人ひとりがパワーハラスメントを抑制する企業文化・組織風土を構築していく努力をすべきである。それは企業活動の活性化にも繋がることを確信している。

—ソニー銀行株式会社代表取締役社長 石井茂

職場において立場や職責にかかわらず、一人ひとりの尊厳や人格を尊重することが、パワーハラスメントのない職場をつくる鍵である。そのためには良好なコミュニケーションの確保と相手を思いやる気持ちが必要であり、結果として生産性の高い職場となるだろう。当たり前のことだが、みんなでやり切ってより良い職場をつくっていかう。

—日本サービス・流通労働組合連合事務局長
石黒生子

職場のパワーハラスメントは、言葉としては新しいが、古くから存在している問題である。パワーハラスメントをなくすことで、働きやすい職場、働く意

欲が出る職場をつくっていききたい。

—株式会社リクルートワークス研究所所長 大久保幸夫

儲けの源泉が情報やサービスに移っている今、企業の価値は人の頭の中や心のありようで決まる。互いに攻撃したり、無視したりすることで無駄になる時間や心理的な損失は計り知れない。それを考えれば、パワハラを防止するための時間や費用など微々たるものだろう。

—株式会社クオレ・シー・キューブ代表取締役 岡田康子

このところ、精神科医の診察室にも職場のパワハラが原因で心の病に陥った人たちが、大勢やって来ます。ときには上司も交えて話し合いをしますが、よく聞く言葉が「ウチに限ってそんなことがあるわけではない」。ウチの職場はパワハラに関係ない、そう思っている人が、実はパワハラ加害者や被害者かもしれない、ということをお忘れなくください。

—精神科医 香山リカ

パワハラだけでなくセクハラを含めて職場のハラスメントを予防したり解消するための鍵は、職場の管理職にあります。企業としては、制度的な整備や社員研修の強化に加えて、職場の管理職のマネジメント能力の向上の取り組みが重要です。そのためにはプレーイングマネージャー化している現状を解消し、管理職自身がマネジメントに時間とエネルギーを割けるようにすることが求められます。

—東京大学大学院情報学環教授 佐藤博樹

日本経済・社会の健全な発展は、企業活動を通じて実現することが必要です。そして、その企業を支える従業員が仕事へのやりがいを実感できることが大切です。円卓会議に参加し、従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を、経営トップをはじめ全ての従業員が意識を合わせて作り上げていくことが大きな課題であることを痛感しました。

—社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長 田中秀明

適正な指導では矯正しないような無気力あるいは自己中心的な部下については、上司だけに指導を任せるのではなく、全社規模で研修をしたり人

事措置を考慮するなど、組織管理をあわせて行うことが必要であろう。同様な上司については、なおさらである。

—公益財団法人さわやか福祉財団理事長 堀田 力

労使での細やかな取り組みが重要であり、映像・画像など視覚的に訴えていくことで理解が深まると考えられる。その観点から中小労使への支援も必要である。職場のパワーハラスメントの行為類型を見ただけでは、自らの職場のものとして受け止めにくい、どの職場においても誰でも加害者にも被害者にもなりうることを全体で自覚しよう。

—日本労働組合総連合会副事務局長 安永貴夫
いま、「職場のパワーハラスメント」に悩む人が増えています。この問題に対し、あなたは被害者ですか？加害者ですか？それとも傍観者ですか？それらは、みんな当事者です。職場のパワーハラスメントをなくすことは、個人の幸せだけでなく、職場の幸せに繋がります。この提言を共有し、共に取り組みましょう。

—全日本運輸産業労働組合連合会中央執行委員長 山浦正生

パワーハラスメントについては、対応のためのスキルを身につけることも重要です。特に管理職にとっては、問題の予防や早期解決を図るスキルも管理能力の一環といえます。部下の側でも状況が悪化しないうちに気になる点を指摘するなどの対応をすること、組織としてそれをバックアップすることも有益でしょう。

—慶應義塾大学大学院法務研究科教授 山川隆一

セクハラについては、世間では既に痴漢行為と同様、あってはならないものという意識が根付いてきたが、パワハラに関してはその意識が今ひとつの感がある。実のところこれも前者同様、否、それ以上に人の尊厳を傷つけている場合が少なくない。この提言を機に、セクハラとパワハラが共により抑制され、誰しもが安心して暮らせる真の成熟した社会ができることを切望する。

—株式会社ブルーミッシュ代表取締役社長 吉田 菊次郎

ワーキング・グループ報告

1. はじめに：なぜ職場のいじめ・嫌がらせ問題に取り組むべきか

(1) 問題の現状

○ 職場のいじめ・嫌がらせは、近年、社会問題として顕在化してきている。この問題に関しては、職場の「いじめ・嫌がらせ」だけでなく「パワーハラスメント」という言葉なども使われている¹。

例えば、都道府県労働局に寄せられる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、平成14年度には約6,600件であったものが、平成22年度には約39,400件と、年々急速に増加²している。

さらに、労働者を対象に行われた調査では、職場のいじめ・嫌がらせが一部の限られた労働者だけの問題ではなく、働く人の誰もが関わりうる可能性があることが示されている³。

○ 多くの企業も、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を経営上の重要な課題と認識している。

例えば、東証一部上場企業を対象に行われた調査⁴では、43%の企業が「パワー・ハラスメント」あるいはこれに類似した問題が発生したことがあると回答している。また、この調査では、82%の企業が、「パワー・ハラスメント」対策は経営上の重要な課題であると回答している。

さらに、近年、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」に関する訴訟の増加もうかがわれ、判決でも「パワーハラスメント」という言葉が使用される例⁵が見られる。

(2) 取組の必要性・意義

○ 「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」は、労働者の尊厳や人格を侵害する許されないものであるが、とりわけ、職務上の地位や人間関係を濫用して意図的に相手をいじめたり、嫌がらせを行ったりすることは許されるものではない。

また、そのような意図はなくとも、度の過ぎた叱責や行き過ぎた指導は、相手の人格を傷つけ、意欲や自信を失わせ、さらには「いじめ・嫌がら

せ」、「パワーハラスメント」を受けた人だけでなく行った人も自分の居場所が失われる結果を招いてしまうかもしれない。

- 人は他者との関わり合いの中で生きていく存在であり、職場は人生の中で多くの時間を過ごす場所であるとともに、多様な人間関係を取り結ぶ場でもある。

そのような場所で、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を受けることにより、人格を傷つけられたり、仕事への意欲や自信を喪失したり、さらには居場所を奪われることで他者との関係性を断たれるなどの痛みは計り知れないものであり、生きる希望を失う場合もある。

私たちは時として他者の痛みについては鈍感であるが、「もし、自分が、自分の家族が「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を受けたらどう感じるか」を想像することでこの問題の重要性が理解できよう。

- 以上を踏まえると、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」が企業にもたらす損失は、想像するよりも大きいといえる。

「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を受けた人にとっては、人格を傷つけられ、仕事への意欲や自信を失い、こうしたことは心の健康の悪化にもつながり、休職や退職に至る場合すらある。

周囲の人たちにとっても、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を見聞きすることで、仕事への意欲が低下し、職場全体の生産性にも悪影響を及ぼしかねない。

また、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を受けた人やその周囲の人だけでなく、行った人も不利益を受けうることになる。「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」を受けた人や周囲の人たちの生産性が低下することで職場の業績が悪化し、社内での自身の信用を低下させかねない。また、懲戒処分や訴訟のリスクを抱えることにもなる。

企業にとっても、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」は従業員間の問題にとどまるものではない。組織の生産性に悪影響が及ぶだけで

なく、貴重な人材が休職や退職に至れば企業にとって大きな損失となる⁶。

さらに企業として「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」に加担していなくとも、これを放置すると、裁判で使用者としての責任⁷を問われることもあり、企業のイメージダウンにもつながりかねない。

- 「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」問題に取り組む意義は、こうした損失の回避だけに終わるものではない。一人ひとりの尊厳や人格が尊重される職場づくりは、職場の活力につながり、仕事に対する意欲や職場全体の生産性の向上にも貢献することになる。この問題への取組を、職場の禁止事項を増やし、活力を削ぐものにとらえるのではなく、職場の活力につながるものにとらえて、積極的に進めることが求められる。

(3) 問題の背景

- 「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」が社会問題として顕在化した背景には、企業間競争の激化による社員への圧力の高まり、職場内のコミュニケーションの希薄化や問題解決機能の低下、上司のマネジメントスキルの低下、上司の価値観と部下の価値観の相違の拡大など多様な要因が指摘されている。

こうした背景要因への対応は、それぞれの職場で労使が自主的に検討することが望まれるものであるが、顕在化している「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」問題は、その現状にかんがみれば、早急に予防や解決に取り組むことが必要な課題である。

- しかし、問題の当事者である労使が、この問題の重要性に気づいていない場合や、気づいていたとしても、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」と「業務上の指導」との線引きが難しいなどの理由から、取組が難しい、取り組む場合も管理者が及び腰となるなど、問題への対応に困難を感じている場合も少なくなく、当事者の自主的な努力だけでは取組が進展しないおそれがある。

このため、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関

する円卓会議ワーキング・グループ（以下「当WG」という。）は、この問題の重要性を社会に喚起すると同時に、どのような行為を職場からなくすべきか、そのためにどのような取組を取り得るのかを明らかにして、企業や労働組合をはじめとする関係者の取組を支援するために、経済界、労働界、有識者、政府の参画のもと議論を重ね、この報告を取りまとめることとした。

2. どのような行為を職場からなくすべきか

(1) 共通認識の必要性

○ 「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」という言葉は、一般的には、そうした行為を受けた人の主観的な判断を含んで用いられることに加え、どのような関係⁸の下で行われる、どのような行為がこれらに該当するのか、人によって判断が異なる現状がある。とりわけ、同じ職場内で行われる「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」については、業務上の指導との線引きが難しいなどの課題があり、この問題への労使の取組を難しいものとしている。

そのため、当WGとしては、職場の一人ひとりがこの問題を自覚し、対処することができるよう、どのような行為を職場からなくすべきであるのかを整理することで、労使や関係者が認識を共有できるようにすることが必要であると考えた。

○ このような問題意識から、当WGは、各団体や有識者が整理している「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」の概念を参考に検討を行った結果、以下のような行為について、労使が予防・解決に取り組むべきであること、そのような行為を「職場のパワーハラスメント」と呼ぶことを提案する。

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

○ はじめに述べたとおり、パワーハラスメントという言葉は、上司から部下へのいじめ・嫌がらせを指して使われる場合が多い。しかし、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもあり、こうした行為も職場のパワーハラスメントに含める必要があることから、上記では「職場内の優位性」を「職務上の地位」に限らず、人間関係や専門知識などの様々な優位性が含まれる趣旨が明らかになるよう整理を行った。

○ また、職場のパワーハラスメントについては、「業務上の指導との線引きが難しい」との指摘があるが、労使が予防・解決に取り組むべき行為は「業務の適正な範囲を超え」るものである趣旨が明らかになるよう整理を行った。

個人の受け取り方によっては、業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、これらが業務上の適正な範囲で行われている場合には、パワーハラスメントには当たらないものとなる。

○ なお、職場のパワーハラスメントにより、すでに法で保障されている権利が侵害される場合には、法的な制度の枠組みに沿って対応がなされるべきである⁹。

(2) 職場のパワーハラスメントの行為類型

○ 職場のパワーハラスメントの行為類型としては、以下のものが挙げられる。ただし、これらは職場のパワーハラスメントに当たりうる行為のすべてを網羅するものではなく、これ以外の行為は問題ないということではないことに留意する必要がある。

- ① 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ③ 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)

⑥ 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)

○ 次に、労使や職場の一人ひとりの理解を深め、その取組に資するよう、上記の行為類型のうち、職場のパワーハラスメントに当たるかどうかの判断が難しいものは何か、その判断に資する取組等について示しておこう。

まず、①については、業務の遂行に関係するものであっても、「業務の適正な範囲」に含まれるとすることはできない。

次に、②と③については、業務の遂行に必要な行為であるとは通常想定できないことから、原則として「業務の適正な範囲」を超えるものと考えられる。

一方、④から⑥までについては、業務上の適正な指導との線引きが必ずしも容易でない場合があると考えられる。こうした行為について何が「業務の適正な範囲を超える」かについては、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的であるかどうかによっても左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組を行うことが望ましい。

3. どのようにしたら職場のパワーハラスメントをなくすることができるか

(1) まず何から始めるか

○ これまで述べてきたようなパワーハラスメント問題の重要性を踏まえると、まず企業として、「職場のパワーハラスメントはなくすべきものである」という方針を明確に打ち出すべきである。

こうした組織としての方針の明確化は、相手の人格を認め、尊重し合いながら仕事を進める意識を涵養することにつながる。職場の一人ひとりがこうした意識を持つことこそが、対策を真に実効性のあるものとする鍵となる。さらに、組織の方針が明確になれば、パワーハラスメントを受けた従業員やその周囲の従業員も、問題の指摘や解消に関して発言がしやすくなり、その結果、取組の効果がより期待できるようになると

も考えられる。

こうした職場内の気運の醸成のためにも、まずは「提言」(仮)を職場内で周知していただきたい。

○ すでに述べたように、職場のパワーハラスメントの予防や解決への取組には困難があると考えている企業も少なくない。しかし、対策に取り組み、成果を上げている企業も存在する。そうした取組を始めたきっかけは、具体的に発生した問題への対応、メンタルヘルス対策、セクシュアルハラスメント問題への対応など様々だが、取組を進めるなかで企業の存続・発展、職場の士気や生産性、企業イメージ、コンプライアンスの観点からも対策の有効性を認識するに至っている。

パワーハラスメントは自分たちには関係がない、取り組むメリットがない、取組が難しいなどと思って対策の導入を躊躇するのではなく、是非、できるところから取組を始め、一人ひとりの尊厳や人格が尊重される職場づくりに努めていただきたい。

○ なお、取組を始めるにあたって留意すべきことは、職場のパワーハラスメント対策が上司の適正な指導を妨げるものにならないようにすることである。上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、上司としての役割を遂行することが求められる。

(2) 職場のパワーハラスメントを予防・解決するために

○ 労使の間で、職場のパワーハラスメントについての認識が必ずしも十分ではないこともあり、実際に問題が発生している状況への対応においては、行政の役割が重要になってくる。

行政は、労使団体とも協力しながら、この問題の重要性を企業や労働組合に気づかせ、予防・解決に向けた取組を支援するために、この問題の現状や課題、取組例などについての周知啓発を行うべきである。それとともに、職場の一人ひとりが自覚し、考え、対処するための環境が整うよう、社会的な気運を醸成することが重要である。

併せて、関係者による対策が一層充実するよう、この問題についての実態を把握し、明らかにすべきである。

- それでは、労使の取組としてどのようなことが考えられるか。以下、すでに対策に取り組んでいる企業・労働組合の主な取組の例を紹介する。

これらの取組は、企業が単独で行っているものばかりでなく、労使が共同で行っているもの、労働組合が単独で行っているものもある。労使が共同で取り組む際には、労使の話合いの場を設置したり、既存の話合いの場を活用したりする選択肢がある。また、労働組合は、自らも相談窓口の設置や周知啓発を行ったりするなどの取組を実施するとともに、企業に対して対策に取り組むよう働きかけを行うことが望ましい。

企業によって発生する職場のパワーハラスメントの実態は多様であり、その対策にも決まり切った正解はない。取り組むにあたっては、セクシュアルハラスメント対策などの既存の枠組みを活用するなど、それぞれの職場の事情に即した形でできることから取組をはじめ、それぞれ充実させていく努力が重要である。

職場のパワーハラスメントを予防するために

- トップのメッセージ
 - 組織のトップが、職場のパワーハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す
- ルールを決める
 - 就業規則に関係規定を設ける、労使協定を締結する
 - 予防・解決についての方針やガイドラインを作成する
- 実態を把握する
 - 従業員アンケートを実施する
- 教育する
 - 研修を実施する
- 周知する
 - 組織の方針や取組について周知・啓発を実施する

職場のパワーハラスメントを解決するために

- 相談や解決の場を設置する
 - 企業内・外に相談窓口を設置する、職場の対応責任者を決める
 - 外部専門家¹⁰と連携する
- 再発を防止する
 - 行為者に対する再発防止研修を行う

- 上記の取組例のうち、「トップのメッセージ」、「教育する」こと、「相談や解決の場を設置する」ことを実際に導入する際には、効果的かつ効果的なものとなるよう以下のような点にも留意するべきである。

トップのメッセージを示すにあたって、経営幹部が職場のパワーハラスメント対策の重要性を理解すると、取組が効果的に進むことが考えられるため、特に経営幹部に、対策の重要性を理解させることが必要である。

教育については、パワーハラスメントは、人権問題、コンプライアンス、コミュニケーションスキル、マネジメントスキルなどと関連が深いものであることから、パワーハラスメント研修¹¹をこれらの研修と同時に行うことで、より効果的・効果的なものとなると考えられる。

なお、この問題についての周知啓発や研修を行ったり、相談窓口の役割も担うなどのパワーハラスメント対策を推進する担当者を養成することも、予防と解決の双方にわたって有効な手段と考えられる。

また、相談や解決の場を設置するにあたっては、相談窓口や職場の対応責任者に相談した人や相談内容の事実確認に協力した人が不利益な取扱いを受けないようなものとするとともに、その旨を従業員に明確に周知することが必要である。また、実際に相談を受けた場合の対応にあたっては、パワーハラスメントを受けた相談者とこれを行なったとされる行為者の双方の人格やプライバシーの問題に配慮しながら、慎重に対応する必要がある。

さらに、パワーハラスメントは心の健康の悪化

にもつながるものであることから、産業保健スタッフをはじめとする担当者に対してパワーハラスメント対策の取組内容を周知し、健康相談の窓口にはパワーハラスメントが疑われる相談が持ち込まれた場合には、相談者の意向を尊重しつつ、パワーハラスメントの相談窓口を紹介するなど、連携を図ることが望ましい。

- 職場のパワーハラスメントは、当事者である労使が対策に取り組み、自ら解決することが望ましいものであるが、労働者にとっては、都道府県労働局が運営している個別労働紛争解決制度¹²や都道府県（労政主管部局等や労働委員会）による相談やあっせんを利用することも重要な選択肢¹³であり、一層の周知が図られるべきである。

4. おわりに

- 職場のパワーハラスメントをなくすためには、職場の一人ひとりが、この問題について自覚し、考え、対処することが重要であるが、そのような行動の基となるのは、職場の仲間の人格を互いに尊重する意識であることを、わかりやすい言葉で社会に訴えかけてはどうか。

当WGにおいてこの問題に取り組む企業にヒアリングを行った際、次のような人事担当役員の言葉が紹介されたので、参考として報告する。

全ての社員が家に帰れば自慢の娘であり、息子であり、尊敬されるべきお父さんであり、お母さんだ。そんな人たちを職場のハラスメントなんかでうつに至らしめたり苦しめたりしていいわけがないだろう。

- 1 「パワーハラスメント」という言葉については、例えば、各種報道や出版物、複数の国語辞典でも、職場のいじめ・嫌がらせを指す言葉として用いられている。ただし、上司から部下に行われるものを指している場合と、その他の関係間で行われるものを含んでいる場合の両方が見られる。
- 2 民事上の個別労働紛争相談件数の中で「いじめ・嫌がらせ」に関するものは平成14年度には第4位であったが、平成22年度には第2位となっている（「その

他の労働条件」、「その他」を除き、「解雇」に次ぐ。。

- 3 「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」（平成22年度厚生労働科学研究費労働安全総合研究事業）の一環として行われた「仕事のストレスに関する全国調査」の結果によると、労働者のうち、約17人に一人（約6%）が「職場で自分がいじめにあっている（セクハラ、パワハラ含む）」と回答し、さらに約7人に一人（約15%）が「職場でいじめられている人がいる（セクハラ、パワハラ含む）」と回答している。
- 4 「パワー・ハラスメントの実態に関する調査研究」（平成17年中央労働災害防止協会）
- 5 東京高判平17.4.20労判914・82、東京地判平21.10.15労判999・54など
- 6 「パワー・ハラスメントの実態に関する調査研究」（注4参照）では、「パワー・ハラスメント」が企業にもたらす損失として、「社員の心の健康を害する」（83%）、「職場風土を悪くする」（80%）、「本人のみならず周りの士気が低下する」（70%）、「職場の生産性を低下させる」（67%）、「十分に能力発揮が出来ない」（59%）と回答されている。
- 7 不法行為責任や安全配慮義務違反など。
- 8 同じ職場で働く者同士の関係以外にも、例えば、顧客や取引先から、取引上の力関係などを背景に、従業員の人格・尊厳を侵害する行為がなされる場合がある。
- 9 例えば、セクシュアルハラスメントについては、優位性を背景に苦痛を与えるなど職場のパワーハラスメントと重なる点もある一方、業務上の必要性を伴わないという点で異なること、また、男女雇用機会均等法によって雇用管理上講ずべき措置が明確化されていることから、同法の枠組みに沿って取組が行われるべきである。
- 10 例えば、産業カウンセラーと連携している企業が存在する。また、メンタルヘルス相談の専門機関と連携することも考えられる。
- 11 管理職に対する研修などでは、管理職自身が職場で他者の人格を傷つけるような行為をしてはならないことを確認し、業務に必要な指示、教育指導の適正な在り方について理解するとともに、職場管理の一環として、部下に職場のパワーハラスメントを起こさせない環境づくりについて理解することが望まれる。
- 12 解雇、雇止め、配置転換、賃金の引下げなどの労働条件のほか、いじめ・嫌がらせなど労働問題に関するあらゆる分野について、個々の労働者と事業主との間の紛争（個別労働紛争）の円満解決を図るため、都道府県労働局において、無料で個別労働紛争の

解決援助サービスを提供し、個別労働紛争の未然防止、迅速な解決を促進することを目的として、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が平成13年10月に施行された。この法律に基づいて、総合労働相談コーナー（都道府県労働局企画室及び労働基準監督署内、主要都市の駅周辺ビルに設置）における情報提供・相談、都道府県労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんが行われている。

- 13 また、行政以外でも法テラス（日本司法支援センター）で無料法律相談などの取組を行っているほか、労働組合においても組合員であるか否かを問わず、無料で労働相談を受け付けているものもある。

別添2

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議 ワーキング・グループ参集者名簿(50音順)

(参集者)

- 市川 佳子 日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長^{*1}
- 岡田 康子 株式会社クオレ・シー・キューブ 代表取締役
- 尾野 秀明 日本労働組合総連合会東京都連合会副事務局長
- 川上 憲人 東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野教授
- 小林 信 全国中小企業団体中央会労働政策部長
- 佐藤 博樹 東京大学大学院情報学環教授
- 澤木 泰秀 損害保険労働組合連合会事務局次長
- 杉山 豊治 日本労働組合総連合会総合労働局雇用法制対策局長^{*2}
- 富高 裕子 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員
- 内藤 忍 独立行政法人労働政策研究・研修機構労使関係・労使コミュニケーション部門研究員
- 西谷 隆行 東京人権啓発企業連絡会常務理事
- 松本 謙治 日本商工会議所産業政策第二部担当部長

輪島 忍 社団法人日本経済団体連合会 労働法制本部主幹

(政府側)

熊谷 毅 厚生労働省大臣官房審議官
(労働条件政策担当)

本多 則恵 厚生労働省大臣官房参事官
(賃金時間担当)

^{*1} 第2回ワーキング・グループまで、^{*2} 第3回ワーキング・グループから

別添1

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議 ワーキング・グループ開催経過

【円卓会議】

第1回(平成23年7月8日)

今後の進め方、現状について

(ワーキンググループで論点整理を行うことが決定)

【ワーキンググループ】

第1回(平成23年7月11日)

今後の進め方、現状について

第2回(平成23年10月6日)

各団体有識者による定義の例、典型例等について

第3回(平成23年10月18日)

有識者ヒアリング①

徳島労働局労働紛争調整官 岡田英樹氏
職場のハラスメント研究所代表理事 金子雅臣氏

JFEスチール(株)組織人事部 竹内良氏

第4回(平成23年11月6日)

有識者ヒアリング②

旬報法律事務所弁護士 棗一郎氏

丸尾法律事務所弁護士 丸尾拓養氏

東京ガス(株)コンプライアンス部コミュニケー
ション支援室 萩野健彦氏 村田裕子氏

第5回(平成23年12月22日)

ワーキンググループ報告案について①

第6回(平成24年1月30日)

ワーキンググループ報告案について②

別添2 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議 ワーキング・グループの開催について

1 趣旨

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議（以下「円卓会議」という。）の付託を受け、職場のいじめ・嫌がらせ問題の防止・解決に向けて、いじめ・嫌がらせ問題への取組の在り方等について、労使、有識者及び政府による検討を行うため、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ（以下「ワーキング・グループ」という。）を開催する。

2 構成

- (1) ワーキング・グループは、厚生労働省労働基準局長が別紙の参集者の参集を求め、開催する。
- (2) ワーキング・グループには主査を置き、主査は議事を整理する。
- (3) 主査は、円卓会議の座長の指名により決定する。
- (4) ワーキング・グループでは、必要に応じ、別紙の参集者以外の有識者等の参集を依頼することができるものとする。

3 ワーキング・グループの庶務

ワーキング・グループの庶務は、厚生労働省労働基準局労働条件政策課賃金時間室で処理する。

4 議事の非公開

ワーキング・グループの議事は、原則として非公開とする（議事概要及び配付資料は原則として公開とする。）。

5 その他

前各項に掲げるもののほか、ワーキング・グループの運営に関する事項その他必要な事項は、主査が定める。

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議 ワーキング・グループ報告 参考資料集

この参考資料集は、職場のいじめ嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ（以下、WG）の検討で、委員、ヒアリング対象、事務局から

提出された資料の中から、報告の参考となるものをまとめたものである。

～目次～

- 問題の現状 関係資料
職場のいじめ嫌がらせ問題の現状とその影響①（第1回WG 事務局提出資料3を基に作成）
「仕事のストレスに関する全国調査」での職場のいじめ嫌がらせの頻度（第2回WG 川上委員提出非公表資料を基に作成）
職場のいじめ嫌がらせ問題の現状とその影響②（第1回WG 事務局提出資料3を基に作成）
- 職場の「いじめ嫌がらせ」、「パワー・ハラスメント」の共通認識の必要性 関係資料
職場の「いじめ嫌がらせ」、「パワー・ハラスメント」に関する定義の例（第2回WG 事務局提出資料1を基に作成）
- 職場のパワー・ハラスメントの行為類型 関係資料
職場のいじめ嫌がらせに関連すると考えられる裁判例（一例）（第2回WG 事務局提出参考資料1）
- 職場のパワー・ハラスメントを予防解決するために関係資料
東京ガスグループにおける「元気の出る職場づくり」に関する取組（トップのメッセージ、ルールを決める、教育する、周知する、相談や解決の場を設置するの例）（第4回WG 東京ガス（株）萩野氏、村田氏提出資料）
JFE スチール（株）における取組～こんな職場って、どうよ？～（教育するの例）（第3回WG JFE スチール（株）竹内氏提出資料を基に作成）
- その他労使の取組（（独）労働政策研究研修機構 労使ヒアリング調査結果より）（第5回WG 内藤委員提出資料2を基に作成）

※ワーキンググループ報告

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000021i2v.html>

※円卓会議提言

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370.html>



化学物質の危険有害性表示 機械の危険性通知で新指針 行政指導通達から厚生労働省告示に格上げ

働く者の「知る権利」の確保につながるともよい、「機械に関する危険性等の通知」及び「化学物質等の危険性又は有害性等の表示」に関する労働安全衛生規則の改正が、2012年4月1日から実施されている。

改正案が労働政策審議会で了承を得られたときに厚生労働省が発表した改正内容のポイント、改正則の施行通達、改正側に基づいてつくられた指針及びその解説通達を紹介する。

改正内容のポイント

平成23年12月26日 厚生労働省発表から

この省令案は、平成22年12月22日付け労働政策審議会建議「今後の職場における安全衛生対策について」にある、(1) 機械譲渡時における機械の危険情報の提供の促進、(2) 職場における自主的化学物質管理の促進への対応を行うものであり、具体的には以下のとおりです。

1 機械譲渡時における機械の危険情報の提供の促進

工作機械等による労働災害は、全ての労働災害の約4分の1を占め、死亡災害や身体に障害が残る災害も多く発生しています。こうした災害を防止するためには、工作機械等を使用する事業場

(機械ユーザー)が、機械の危険性や有害性を事前に評価(リスクアセスメント)し、安全に作業を行えるように改善措置を講じることが有効です。

機械ユーザーがリスクアセスメントを行うためには、工作機械等を製造、譲渡等する事業場(機械メーカー)から機械ユーザーに、危険性や有害性の情報を提供することが必要です。

このため、

- (1) 機械メーカーは、機械ユーザーに対して、型式又は製造番号のほか、労働者に危険又は健康障害を生じるおそれのある箇所や作業、またその作業により発生する最も重大な危険又は健康障害の程度等を通知するよう努めること
ア 型式又は製造番号その他の機械を特定するために必要な事項
イ 労働者に危険を及ぼし、又は機械の使用により労働者の健康障害を生ずるおそれのある部分
ウ イに掲げる部分により危険を及ぼし、又は健康障害を生ずるおそれのある作業
エ イの部分及びウの作業による最も重度である危険又は健康障害の程度
オ その他参考となる事項(作業に必要な資格・教育の情報、機械ユーザーが実施すべき保護方策の内容等)
- (2) 上記(1)の措置の適切で有効な実施を図るために、国は危険情報の提供の仕方等につい

て指針を公表すること
ア 機械の危険情報の作成者
イ 機械の危険情報の提供時期、提供者
ウ 明瞭に情報を提供するための方法
エ 情報の提供等に当たり配慮すべき事項
について、労働安全衛生規則の改正を行うこととしたものです。

2 職場における自主的化学品管理の促進

化学品による労働災害は年間600～700件程度発生しています。その中には容器等に危険有害性の表示があれば、誤った取扱いによる労働災害を防止できたものが少なくありません。

労働安全衛生法では、特に危険な物質について、ラベルでの表示又は化学品等安全データシート（MSDS）の交付により提供者から提供先に情報提供することを現に義務付けていますが、その対象物質は104物質（ラベル表示）、640物質（MSDS交付）に限られています。

このため、労働者に危険又は健康障害を及ぼすおそれのあるすべての化学品（約4万物質）について、

(1) 危険有害化学品等を容器などに入れて譲渡、提供する場合は、(1)名称、(2)成分、(3)人体に及ぼす作用、(4)労働者に注意を喚起する標章等を容器に表示するよう努めること（ラベル表示）。

※危険有害化学品等を容器などに入れないで譲渡、提供（タンクローリー等で直接納品する場合等）する場合には上記の情報を記載した文書を譲渡提供先に交付するよう努めること。

ア 名称
イ 成分
ウ 人体に及ぼす作用
エ 貯蔵又は取り扱い上の注意
オ 表示をする者の氏名（法人にあっては、その名称）、住所及び電話番号
カ 注意喚起語
キ 安定性及び反応性
ク 当該物を取り扱う労働者に注意を喚起するための標章

(2) 特定危険有害性化学品等を譲渡、提供する場合は、(1)名称、(2)成分及びその含有量、(3)人体に及ぼす作用事項等を記載した文書を相手方に通知するよう努めること（MSDS交付）。

ア 名称
イ 成分及びその含有量
ウ 物理的及び化学的性質
エ 人体に及ぼす作用
オ 貯蔵又は取り扱い上の注意
カ 流出その他の事故が発生した場合において講ずべき応急の措置
キ 通知を行う者の氏名（法人にあっては、その名称）、住所及び電話番号
ク 危険性又は有害性の要約
ケ 安定性及び反応性
コ 適用される法令
サ その他参考となる事項

(3) 上記(1)、(2)の適切で有効な実施を図るために、国は表示の仕方やMSDSの作成、交付等について指針を公表すること

ア 譲渡提供者による表示
イ 譲渡提供者によるMSDSの交付等
ウ 事業場内における表示及びMSDSの作成
エ MSDSの掲示等

等について、労働安全衛生規則の改正を行うこととしたものです。

基発0329第7号

平成24年3月29日

都道府県労働局長労働基準部長殿

厚生労働省労働基準局長

労働安全衛生規則の一部を 改正する省令の施行及び 関係告示の適用等について

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）第28条の2第1項の規定に基づく事業者による危険性又は有害性等の調査等の適切

機械災害の現状とリスクアセスメントを行う際の問題点

・全労働災害における約1/4が機械災害
・死亡災害や身体に障害が残る災害も多い

機械の種類	災害件数(休業4日以上) 及びその内は死亡
木材加工用機械	2,768(5)
建設機械等	1,572(72)
金属加工用機械	2,897(19)
一般動力機械	6,748(38)
動力クレーン等	1,861(53)
動力運搬機	12,217(274)
動力伝達機械等	414(3)
合計	28,496(462)

資料出所: 労働者死傷病報告書(厚生労働省調べ)

・この5年でリスクアセスメント実施率は増加
・中小規模事業場における実施率は低迷

事業場区分	平成17年	平成22年
労働者数300人以上の事業場	未実施 49% / 実施 51%	未実施 26% / 実施 74%
労働者数50人以上300人未満の事業場	未実施 74% / 実施 26%	未実施 50% / 実施 50%
労働者数10人以上50人未満の事業場	未実施 81% / 実施 19%	未実施 69% / 実施 31%

資料出所: 厚生労働省労働安全衛生基本調査(H23.9.1)

機械危険情報の提供・入手状況

情報の提供側(メーカー)

1. 機械本体に警告ラベル等を貼付	93.2%
2. 取扱説明書に記載	88.3%
3. 試運転や引き渡し時に説明	66.3%
4. 随時要求があれば説明	33.0%
5. 残留リスク情報リスト等の文書	12.9%
6. その他の方法	4.2%
7. 情報の提供は行っていない	0.4%

情報の入手側(ユーザー)

リスクアセスメントを実施していないユーザーにおいても、**6割強が残留リスク情報を要望**

資料出所: 「機械包括安全指針に基づく機械設備に係る表示制度及び「使用上の情報」の提供を促進するための制度の検討に関する報告書」(平成21年度中央労働災害防止協会)

機械のリスクアセスメント実施の際のボトルネックとなっている残留リスク情報の提供を促進することで、中小規模事業場における機械のリスクアセスメントの実施が促進される。

かつ有効な実施を図るため、機械に関する危険性等の通知及び化学物質等の危険性又は有害性等の表示等を内容とする労働安全衛生規則の一部を改正する省令(平成24年厚生労働省令第9号。以下「一部改正省令」という。)が平成24年1月27日に公布され、同年4月1日から施行される。

また、一部改正省令による改正後の労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号。以下「則」という。)の規定に基づき、機械譲渡者等が行う機械に関する危険性等の通知の促進に関する指針(平成24年厚生労働省告示第132号)及び化学物質等の危険性又は有害性等の表示又は通知等の促進に関する指針(平成24年厚生労働省告示第133号)が平成24年3月16日に、労働安全衛生規則第24条の14第1項の規定に基づき厚生労働大臣が定める危険有害化学物質等を定める告示(平成24年厚生労働省告示第150号)及び労働

安全衛生規則第24条の14第1項第2号の規定に基づき厚生労働大臣が定める標章を定める告示(平成24年厚生労働省告示第151号)(以下「関係告示」という。)が平成24年3月26日に告示され、同年4月1日から適用される。

本改正の趣旨等は下記のとおりであるので、関係者への周知徹底を図り、その運用に遺憾なきを期されたい。

なお、機械譲渡者等が行う機械に関する危険性等の通知の促進に関する指針及び化学物質等の危険性又は有害性等の表示又は通知等の促進に関する指針に係る趣旨及び細目については、別途通達する。

記

I 一部改正省令関係

第1 改正の趣旨

機械譲渡時における機械の危険情報の提供の促進

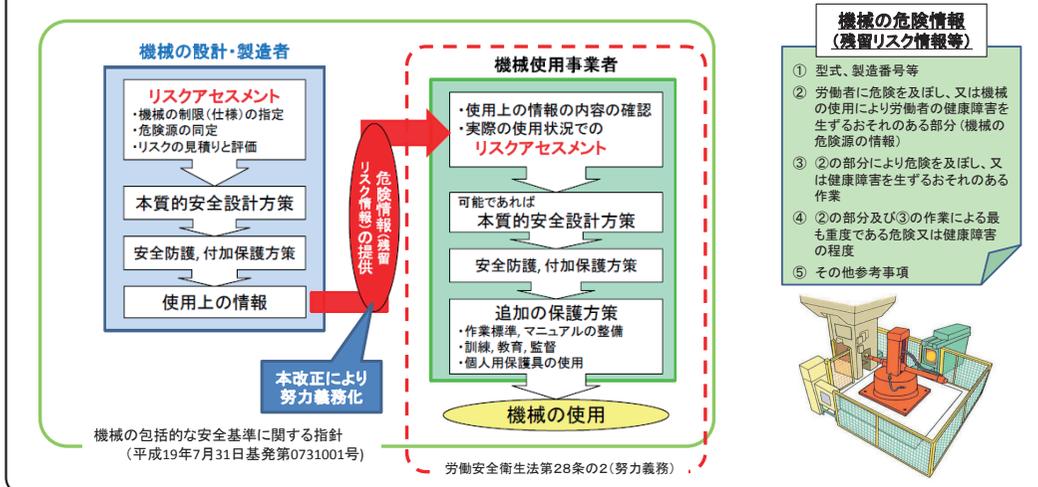
背景・現状

- ① 機械災害は全労働災害の約1/4を占めており、更なる機械災害の減少が求められる。
- ② 事業者による機械のリスクアセスメントを適切に実施するため、製造者等による機械危険情報の提供が不可欠。

今後の方向性

機械の製造者等に対して、機械の危険情報(残留リスク情報)の提供の努力義務化

労働安全衛生法第28条の2に基づく事業者による機械のリスクアセスメントの普及・定着



1 機械に関する危険性等の通知(一部改正省令による改正後の則第24条の13関係)

機械による労働災害を防止するために、機械の製造等を行う者は、機械の包括的な安全基準に関する指針(平成19年7月31日付け基発第0731001号。以下「機械包括安全指針」という。)により機械の製造段階において、機械の危険性等の調査及びその結果に基づく保護方策を行うとともに、機械を譲渡又は貸与される者に対し機械の使用上の情報を提供するよう努めるべきことを周知してきたが、本条は、機械に関する危険性等の通知を機械譲渡者等の努力義務とするとともに、その通知を促進するために厚生労働大臣は必要な指針を公表できることとしたものであること。

2 危険有害化学物質等に関する危険性又は有害性等の表示等(則第24条の14、第24条の15

及び第24条の16関係)

(1) 則第24条の14

平成15年に、人の健康確保の強化等を目的に、化学物質の危険性及び有害性を、引火性、発がん性等の約30項目に分類した上で、危険性や有害性の程度等に応じてどくろ、炎等の標章を付すこと、取扱上の注意事項等を記載した文書(安全データシート)を作成・交付すること等を内容とする「化学品の分類および表示に関する世界調和システム(以下「GHS」という。)」が国際連合から公表されたことを踏まえ、化学物質による労働災害を防止するために、危険性又は有害性を有する化学物質等(法第57条第1項に基づき表示が義務付けられている物(労働安全衛生法施行令(昭和47年政令第318号。以下「令」という。)第18条各号及び令別表第3第1号に掲げる物(以下「表

化学物質の危険有害性情報の伝達の充実・強化

背景・現状

- ① 化学物質等に起因する労働災害が、600～700(件/年)程度発生
- ② 容器等に化学物質等の危険有害性の表示があれば防止し得たと思われる災害が30件/年程度発生
- ③ 有害な化学物質を取り扱う事業場で、化学物質のリスクアセスメント実施率は半数以下
- ④ 化学物質管理の国際動向として、すべての危険有害な化学物質の譲渡提供者に対して、川下使用者に当該化学物質に関する情報提供を義務化（欧州REACH規則、CLP規則）

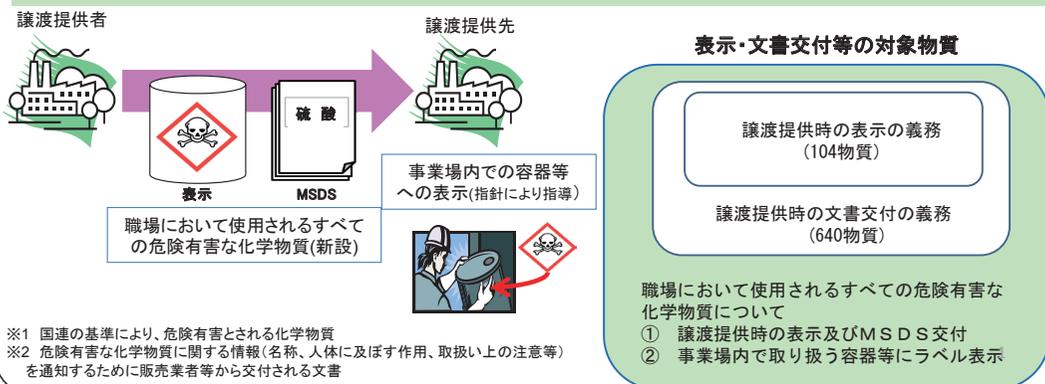
今後の方向性

職場において使用されるすべての危険有害な化学物質^{※1}の危険有害性情報を広く関係者に伝達（努力義務）

- ① 譲渡提供時のラベル表示や化学物質等安全データシート（MSDS^{※2}）の交付
- ② 事業場内で取り扱う容器等についてラベル表示の実施



リスクに基づく自主的な化学物質管理の促進



※1 国連の基準により、危険有害とされる化学物質
 ※2 危険有害な化学物質に関する情報(名称、人体に及ぼす作用、取扱い上の注意等)を通知するために販売業者等から交付される文書

示義務対象物」という。)を除く。)の表示を努力義務とすること。

(2) 則第24条の15

GHSが国際連合から公表されたことを踏まえ、化学物質による労働災害を防止するために、危険性又は有害性を有する化学物質等（法第57条の2第1項に規定する通知対象物を除く。）の通知を努力義務とすること。

(3) 則第24条の16

則第24条の14の表示及び第24条の15の通知を促進するために厚生労働大臣は必要な指針を公表できることとしたものであること。

第2 細部事項

1 機械に関する危険性等の通知(則第24条の13関係)

(1) 本条第1項第2号から第5号の事項は、機械包括安全指針に基づき機械の危険性等の調査を実施し、保護方策を講じた後に残る残留リスク情報及びその他の必要な情報に関するものであること。

(2) 機械単独ではなく、複数の機械が一つの機械システムとして使用される場合には、当該機械システムの取りまとめを行う機械譲渡者等は、個々の機械の危険性等の情報を入手し、機械を組み合わせることで新たに出現する危険性等に対して調査し、その結果に基づく保護方策を実施した上で、残留リスク情報等について通知する必要があること。

(3) 中古の機械について、それまで機械を使用していた者等が機械を改造している場合は、機械譲渡者等はその内容も調査し、通知する必要があること。

(4) 本条第1項第5号の「その他参考となる事項」には、次の事項が含まれること。

- ① 保護方策が必要となる機械の運用段階
- ② 作業に必要な資格・教育(ただし、必要な場合に限る。)
- ③ 機械の使用者が実施すべき保護方策
- ④ 取扱説明書の参照部分

2 危険有害化学物質等に係る表示(則第24条の14関係)

- (1) 容器又は包装(容器に入れ、かつ、包装して、譲渡し、又は提供する時にあってはその容器。以下「容器等」という。)への表示については、法第57条第1項に基づき表示義務対象物を対象に義務付けているが、これ以外の危険性又は有害性を有する化学物質等についてその容器等に本条第1項各号に規定する表示事項等を表示するよう努めることとしたこと。なお、当該表示事項等は法第57条第1項各号に掲げる事項と同様のものであること。
- (2) 容器等以外の方法により譲渡し、又は提供する場合は、表示事項等を記載した文書を交付するよう努めること。

3 特定危険有害化学物質等に係る通知(則第24条の15関係)

- (1) 通知については、法第57条の2第1項に規定する通知対象物に義務付けているが、これ以外の危険性又は有害性を有する化学物質等について通知に努めることとしたものであること。
- (2) 通知した事項に変更がある場合は、変更後の事項を速やかに相手方に通知するよう努めることとしたこと。

4 表示又は通知を促進するための指針(則第24条の16関係)

厚生労働大臣は2及び3の表示又は通知を促進するため指針を公表できることとしたものであること。なお、危険性又は有害性を有する化学物質等(表示については表示義務対象物、通知については通知対象物を除く。)の表示又は通知に

ついては、化学物質等の危険有害性等の表示に関する指針(平成4年労働省告示第60号)に基づき指導してきたところであるが、当該指針から本条に基づく指針に全面的に改めるとともに、法令上にその根拠規定を有することとしたもの。

II 関係告示関係

第1 制定の趣旨

一部改正省令の施行に伴い、厚生労働大臣が定める危険有害化学物質等及び容器等へ表示する厚生労働大臣が定める標章について定めたこと。

第2 細部事項

1 労働安全衛生規則第24条の14第1項の規定に基づき厚生労働大臣が定める危険有害化学物質等(平成24年厚生労働省告示第150号)

労働安全衛生規則第24条の14第1項の規定に基づき厚生労働大臣が定める危険有害化学物質等は、日本工業規格Z7253(GHSに基づく化学品の危険有害性情報の伝達方法—ラベル、作業場内の表示及び安全データシート(SDS))(以下「JIS Z 7253」という。)の附属書A(A.4を除く。)の定めにより危険有害性クラス(引火性液体のような物理化学的危険性及び発がん性、急性毒性のような健康有害性の種類)、危険有害性区分(危険有害性の強度)及びラベル要素が定められた物理化学的危険性又は健康有害性を一つでも有するものであり、「物理化学的危険性」とは、爆発物、可燃性又は引火性ガス、エアゾール、支燃性又は酸化性ガス、高圧ガス、引火性液体、可燃性固体、自己反応性化学品、自然発火性液体、自然発火性固体、自己発熱性化学品、水反応可燃性化学品、酸化性液体、酸化性固体、有機過酸化物及び金属腐食性物質を指し、「健康有害性」とは、急性毒性(経口)、急性毒性(経皮)、急性毒性(吸入)、皮膚腐食性及び皮膚刺激性、眼に対する重篤な損傷性又は眼刺激性、呼吸器感作性、皮膚感作性、生殖細胞変異原性、発がん性、生殖毒性、特定標的臓器毒性(単回ばく露)、特定標的臓器毒性(反復ば

く露)及び吸引性呼吸器有害性を指すこと。

2 労働安全衛生規則第24条の14第1項第2号の規定に基づき厚生労働大臣が定める標章(平成24年厚生労働省告示第151号)

(1) GHSに従った分類に基づき決定された危険有害性クラス及び危険有害性区分に対してJIS Z 7253附属書Aにより割り当てられた「絵表示」を記載することとしたこと。

(2) 船舶による危険物の運送基準等を定める告示(昭和54年運輸省告示第549号)第1号様式の適用を受ける場合は、労働安全衛生規則第24条の14第1項第2号に基づき厚生労働大臣が定める標章(以下「標章告示」という。)第1号に定められた標札又は標識を、航空機による爆発物等の輸送基準等を定める告示(昭和58年運輸省告示第572号)第2号様式の適用を受ける場合は、標章告示第2号に定められたラベルを表示することとしたこと。



化学物質等の危険性又は有害性等の表示又は通知等の促進に関する指針

平成24年厚生労働省告示第133号

労働安全衛生規則の一部を改正する省令(平成24年厚生労働省令第9号)の施行に伴い、並びに労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)第24条の16の規定に基づき、及び労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)を実施するため、化学物質等の危険有害性等の表示に関する指針(平成4年労働省告示第60号)の全部を次のように改正し、平成24年4月1日から適用する。

(目的)

第1条 この指針は、危険有害化学物質等(労働安全衛生規則(以下「則」という。)第24条の14第1項に規定する危険有害化学物質等をいう。以下同じ。)及び特定危険有害化学物質等(則第24条の15第1項に規定する特定危険有害化学物質等をいう。以下同じ。)の危険性又は有

害性等についての表示及び通知に関し必要な事項を定めるとともに、労働者に対する危険又は健康障害を生ずるおそれのある物(危険有害化学物質等並びに労働安全衛生法施行令(昭和47年政令第318号)第18条各号及び同令別表第3第1号に掲げる物をいう。以下「化学物質等」という。)に関する適切な取扱いを促進し、もって化学物質等による労働災害の防止に資することを目的とする。

(譲渡提供者による表示)

第2条 危険有害化学物質等を容器に入れ、又は包装して、譲渡し、又は提供する者は、当該容器又は包装(容器に入れ、かつ、包装して、譲渡し、又は提供する場合にあっては、その容器。以下この条において同じ。)に、当該危険有害化学物質等に係る次に掲げるものを表示するものとする。ただし、その容器又は包装のうち、主として一般消費者の生活の用に供するためのものについては、この限りではない。

一 次に掲げる事項

- イ 名称
- ロ 成分
- ハ 人体に及ぼす作用
- ニ 貯蔵又は取扱い上の注意
- ホ 表示をする者の氏名(法人にあっては、その名称)、住所及び電話番号
- ヘ 注意喚起語
- ト 安定性及び反応性

二 則第24条の14第1項第2号の規定に基づき厚生労働大臣が定める標章(平成24年厚生労働省告示第号)において定める絵表示

2 前項の規定による表示は、同項の容器又は包装に、同項各号に掲げるもの(以下「表示事項等」という。)を印刷し、又は表示事項等を印刷した票せんに貼り付けて行わなければならない。ただし、当該容器又は包装に表示事項等の全てを印刷し、又は表示事項等の全てを印刷した票せんに貼り付けることが困難なときは、該表示事項等のうち同項第1号ハからトまで及び同項第2号に掲げるものについては、これらを印刷した票せんに当該容器又は包装に結びつけ

ることにより表示することができる。

3 危険有害化学物質等を第1項に規定する方法以外の方法により譲渡し、又は提供する者は、表示事項等を記載した文書を、譲渡し、又は提供する相手方に交付するものとする。

4 危険有害化学物質等を譲渡し、又は提供した者は、譲渡し、又は提供した後において、当該危険有害化学物質等に係る表示事項等に変更が生じた場合には、当該変更の内容について、譲渡し、又は提供した相手方に、速やかに、通知するものとする。

5 前四項の規定にかかわらず、危険有害化学物質等に関し表示事項等の表示について法令に定めがある場合には、当該表示事項等の表示については、その定めによることができる。(譲渡提供者による通知等)

第3条 特定危険有害化学物質等を譲渡し、又は提供する者は、文書の交付又は相手方の事業者が承諾した方法により当該特定危険有害化学物質等に関する次に掲げる事項(前条第3項に規定する者にあつては、表示事項等を除く。)を、譲渡し、又は提供する相手方に通知するものとする。ただし、主として一般消費者の生活の用に供される製品として特定危険有害化学物質等を譲渡し、又は提供する場合には、この限りではない。

- 一 名称
- 二 成分及びその含有量
- 三 物理的及び化学的性質
- 四 人体に及ぼす作用
- 五 貯蔵又は取扱い上の注意
- 六 流出その他の事故が発生した場合において講ずべき応急の措置
- 七 通知を行う者の氏名(法人にあつては、その名称)、住所及び電話番号
- 八 危険性又は有害性の要約
- 九 安定性及び反応性
- 十 適用される法令
- 十一 その他参考となる事項

2 前条第4項の規定は、前項の通知について準用する。

(事業者による表示及び文書の作成等)

第4条 事業者(化学物質等を製造し、又は輸入する事業者及び当該物の譲渡又は提供を受ける相手方の事業者をいう。以下同じ。)は、容器に入れ、又は包装した化学物質等を労働者に取り扱わせるときは、当該容器又は包装(容器に入れ、かつ、包装した化学物質等を労働者に取り扱わせる場合にあつては、当該容器。以下第3項において「容器等」という。)に、表示事項等を表示するものとする。

2 第2条第2項の規定は、前項の表示について準用する。

3 事業者は、前項において準用する第2条第2項の規定による表示をすることにより労働者の化学物質等の取扱いに支障が生じるおそれがある場合又は同項ただし書の規定による表示が困難な場合には、次に掲げる措置を講ずることにより表示することができる。

- 一 当該容器等に名称を表示し、必要に応じ、第2条第1項第2号の絵表示を併記すること。
- 二 表示事項等を、当該容器等を取り扱う労働者が容易に知ることができるよう常時作業場の見やすい場所に掲示し、若しくは表示事項等を記載した一覧表を当該作業場に備え置くこと、又は表示事項等を、磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、当該容器等を取り扱う作業場に当該容器等を取り扱う労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

4 事業者は、化学物質等を第1項に規定する方法以外の方法により労働者に取り扱わせるときは、当該化学物質等を専ら貯蔵し、又は取り扱う場所に、表示事項等を掲示するものとする。

5 事業者(化学物質等を製造し、又は輸入する事業者に限る。)は、化学物質等を労働者に取り扱わせるときは、当該化学物質等に係る前条第1項各号に掲げる事項を記載した文書を作成するものとする。

6 事業者は、第2条第4項(前条第2項において準用する場合を含む。)の規定により通知を受けたとき、第1項の規定により表示(第2項の規定に

より準用する第2条第2項ただし書の場合における表示及び第3項の規定により講じる措置を含む。以下この項において同じ。)をし、若しくは第4項の規定により掲示をした場合であって当該表示若しくは掲示に係る表示事項等に変更が生じたとき、又は前項の規定により文書を作成した場合であって当該文書に係る前条第1項各号に掲げる事項に変更が生じたときは、速やかに、当該通知、当該表示事項等の変更又は当該各号に掲げる事項の変更に係る事項について、その書換えを行うものとする。

(安全データシートの掲示等)

第5条 事業者は、化学物質等を労働者に取り扱わせるときは、第3条第1項の規定により通知された事項又は前条第5項の規定により作成された文書に記載された事項(以下この条においてこれらの事項が記載された文書等を「安全データシート」という。)を、常時作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける等の方法により労働者に周知するものとする。

2 事業者は、労働安全衛生法(以下第4項において「法」という。)第28条の2第1項の調査を実施するに当たっては、安全データシートを活用するものとする。

3 事業者は、化学物質等を取り扱う労働者について当該化学物質等による労働災害を防止するための教育その他の措置を講ずるに当たっては、安全データシートを活用するものとする。

4 法第17条第1項の安全委員会、法第18条第1項の衛生委員会又は法第19条第1項の安全衛生委員会(以下この項において「委員会」という。)を設置する事業者は、当該事業場において取り扱う化学物質等の危険性又は有害性その他の性質等について、事業者、労働者その他の関係者の理解を深めるとともに、化学物質等に関する適切な取扱いを行わせるための方策に関し、委員会に調査審議させ、及び事業者に対し意見を述べさせるものとする。

(細目)

第6条 この指針に定める事項に関し必要な細目は、厚生労働省労働基準局長が定める。

基発0329第11号

平成24年3月29日

都道府県労働局長労働基準部長殿

厚生労働省労働基準局長

化学物質等の危険性又は有害性等の表示又は通知等の促進に関する指針について

化学物質等の危険有害性等の表示に関する指針(平成4年労働省告示第60号。以下「旧指針」という。)は、化学物質等の危険性又は有害性等の表示又は通知等の促進に関する指針(平成24年3月16日厚生労働省告示第133号。以下「指針」という。)により改正され、労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号。以下「則」という。)第24条の16に基づく指針として、平成24年4月1日から適用することとされたところである。

については、下記事項に留意の上、あらゆる機会を捉え事業者及び関係事業者団体等に対して、指針の普及を図るとともにその運用に遺憾のないようにされたい。

また、関係業界団体等に対して別添のとおり要請を行ったので、念のため申し添える。

なお、「化学物質等の危険有害性等の表示に関する指針について」(平成4年7月1日付け基発第394号)、「化学物質等の危険有害表示制度の推進について」(平成4年7月1日付け基発第394号の2)、「[化学物質等の危険有害性試験基準]及び「化学物質等の危険有害性評価基準」の制定について」(平成4年7月1日付け基発第395号)及び「化学物質等の危険有害性等の表示に関する指針の運用について」(平成5年1月21日付け基発第43号)は、本通達をもって廃止する。記第1改正の要点化学物質等(化学物質及び化学物質の混合物をいう。)を取り扱う作業において、その物質の危険性や有害性を知らずに作業を行っていたことによる爆発、火災、中毒等の災害が発生していることから、事業者による適正な化学物質等の管理を促進することが必要である。国際的には、平成

15年に、人の健康確保の強化等を目的に、化学物質の危険性及び有害性を、引火性、発がん性等の約30項目に分類した上で、危険性や有害性の程度等に応じてどくろ、炎等の標章を付すこと、取扱上の注意事項等を記載した文書（安全データシート）を作成・交付すること等を内容とする「化学品の分類および表示に関する世界調和システム（以下「GHS」という。）」が、国際連合から公表されているところである。

これを踏まえ、旧指針について、危険性及び有害性の範囲を見直し、表示しなければならない事項等の追加を行うとともに、指針の法令上の位置付けを明確にしたこと。

第2 全般的事項

1 指針の位置付け

名称等の表示が必要な化学物質等については、現在、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）第57条において、労働災害を防止するため危険性又は有害性の程度、利用の状況等を勘案し、労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号。以下「令」という。）で定める104物質が対象とされているところである。また、名称等の文書による通知については、法第57条の2において、令で定める640物質が対象とされているところである。

一方、旧指針においては、化学物質等の適切な管理、取扱いが行われるためには、化学物質等に係る必要な情報は基本的に事業者及びそれを取り扱う労働者に提供されるべきであるという考え方に立って、その対象を法で義務付けられる物質以外の全ての化学物質等とし、表示及び通知の内容は、その適切な管理、取扱いのために必要となる全ての事項としてきた。このようにこれまで、法による義務付けの対象となっていない化学物質等の危険性又は有害性等の表示及び通知は、旧指針に基づく行政指導により推進してきたところであるが、更なる定着を図るため、則第24条の14及び則第24条の15により当該化学物質等の表示及び通知を努力義務とし、これを促進するための指

針として、則第24条の16の規定に基づき旧指針の全部を改正し公表したものであること。

2 表示及び通知の概要

指針に基づく表示及び通知は、次のようなものである。

- ① 国は、化学物質等の危険性又は有害性やそれに応じた取扱方法等を的確に表示するための基準を定めること。
- ② 化学物質等の譲渡提供者は、この基準に基づく表示及び通知を行うこと。
- ③ 化学物質等の取扱い事業者は、これらの表示及び通知を活用し、労働者に取り扱う化学物質等の危険性又は有害性を周知すること、危険性又は有害性に応じた適切な取扱いを確保すること等の措置を講ずること。

3 危険性又は有害性の考え方

指針の対象となる化学物質等については、平成24年3月26日に告示された労働安全衛生規則第24条の14第1項の規定に基づき厚生労働大臣が定める危険有害化学物質等を定める告示に示されており、同日に官報に公示された日本工業規格Z 7253（GHSに基づく化学品の危険有害性情報の伝達方法—ラベル、作業場内の表示及び安全データシート（SDS））（以下「JIS Z 7253」という。）の附属書A（A.4を除く。）の定めにより危険有害性クラス、危険有害性区分及びラベル要素が定められた物理化学的危険性又は健康有害性を有するものとなっている。

事業者は、日本工業規格Z 7252（GHSに基づく化学物質等の分類方法）、経済産業省が公開している事業者向けGHS分類ガイダンス等に基づき、取り扱う全ての化学物質等について、危険性又は有害性の有無を判断するものとする。また、GHSに従った分類を実施するに当たっては、独立行政法人製品評価技術基盤機構が公開している「GHS分類結果データベース」や本省が作成し公表している「GHSモデルラベル」及び「GHSモデルMSDS」等を参考にすること。

4 容器又は包装への表示

容器又は包装への表示は、化学物質等を取り扱う労働者とその危険性又は有害性を知らず、適切な取扱方法をとらないことが原因で発生する労働災害の防止に資することを目的とするものである。

5 安全データシート

安全データシートは、事業場における化学物質等の総合的な安全衛生管理に資することを目的とするものであり、化学物質等を適切に管理するために必要である詳細な情報を記載する文書である。なお、安全データシートは、旧指針において、化学物質等安全データシートと称されていた文書と同一であること。

6 JIS Z 7253との整合性

JIS Z 7253に準拠して危険有害化学物質等を譲渡し、又は提供する際の容器等への表示、特定危険有害化学物質等を譲渡し、又は提供する際の安全データシートの交付及び化学物質等を労働者に取り扱わせる際の容器等への表示（以下「表示、通知及び事業場内表示」という。）を行えば、表示、通知及び事業場内表示に係る労働安全衛生関係法令の規定及び指針を満たすこと。

第3 細部事項

1 第1条関係

「化学物質等」には、製造中間体（製品の製造工程中において生成し、同一事業場内で他の物質に変化する化学物質をいう。）が含まれること。

2 第2条関係

- (1) 「危険有害化学物質等」とは、則第24条の14第1項の規定に基づき厚生労働大臣が定める危険有害化学物質等であるが、具体的には、GHSに従った分類に基づき、危険有害性区分（危険有害性の強度）が決定された化学物質等（安全データシートを交付しなければならない範囲としてGHSで濃度限界が示されている場

合には、この値以上を含有しているもの又はこの値未満で危険性又は有害性が判明しているものをいう。）をいうこと。

また、化学物質を含有する製剤その他の物については、混合物としてGHSに従った分類を行うことが望ましいが、混合物全体として危険性又は有害性の試験がなされていない場合には、含有する危険有害化学物質等の純物質としてのGHS分類結果を活用しても差し支えないこと。この場合、表示しなければならない範囲としてGHSで濃度限界が示されている場合には、この値以上を含有しているもの又はこの値未満で危険性又は有害性が判明しているものが危険有害化学物質等に該当すること。

- (2) 第1項の「表示」は、当該容器又は包装に、表示事項等を印刷し、又は表示事項等を印刷した票せんを貼り付けて行うこと。ただし、当該容器又は包装に表示事項等の全てを印刷し、又は表示事項の全てを印刷した票せんを貼り付けることが困難なときは、表示事項等のうち同項第1号ハからトまで及び第2号に掲げるものについては、当該表示事項等を印刷した票せんを容器又は包装に結び付けることにより表示することができること（第2項）。

- (3) 第1項第1号イの「名称」については、次によること。

ア 危険有害化学物質等の名称を記載すること。ただし、製品名により含有する危険有害化学物質等が特定できる場合においては、当該製品名を記載することで足りること。

イ 化学物質等について、表示される名称と文書交付により通知される名称を一致させること。

- (4) 第1項第1号ロの「成分」については、危険性又は有害性を有する化学物質の名称を列記すること。

危険性又は有害性を有する化学物質以外の化学物質の名称も記載することが望ましい。混合物については、危険性又は有害性ごとに一つずつ化学物質の名称を示し、その他の化学物質名を省略しても差し支えない。名称を記載しないことにより、作業員や消費者の健康と安

全又は環境保護を危うくしない危険有害化学物質等については、当該物質の名称に代えて一般名を記載しても差し支えない。

(5) 第1項第1号ハの「人体に及ぼす作用」については、次によること。

ア 「人体に及ぼす作用」は、危険有害化学物質等の有害性を示すこと。

イ GHSに従った分類に基づき決定された危険有害性クラス及び危険有害性区分に対してGHS附属書3又はJIS Z 7253附属書Aにより割り当てられた「危険有害性情報」の欄に示されている文言を記載すること。

ウ 混合物においては、混合物として分類するのが望ましいが、混合物全体として有害性の分類がなされていない場合には、含有する危険有害化学物質等の純物質としての有害性を、物質ごとに記載することで差し支えないこと。

エ GHSに従った分類により、危険有害性クラス及び危険有害性区分が決定されない場合は、記載を要しないこと。

(6) 第1項第1号ニの「貯蔵又は取扱い上の注意」については、危険有害化学物質等のばく露又はその不適切な貯蔵若しくは取扱いから生じる被害を防止するために講じるべき措置を記載すること。

(7) 第1項第1号ホの「表示をする者の氏名(法人にあっては、その名称)、住所及び電話番号」については、次によること。

ア 危険有害化学物質等を譲渡し、又は提供する者の情報を記載すること。

イ 緊急連絡用の電話番号等についても記載することが望ましいこと。

(8) 第1項第1号ヘの「注意喚起語」については、次によること。

ア GHSに従った分類に基づき、決定された危険有害性クラス及び危険有害性区分に対してGHS附属書3又はJIS Z 7253附属書Aに割り当てられた「注意喚起語」の欄に示されている文言を記載すること。

イ 混合物において、混合物全体として危険性又は有害性の分類がなされていない場合には、含

有する危険有害化学物質等の純物質としての危険性又は有害性を表す注意喚起語を、物質ごとに記載することで差し支えないこと。

ウ GHSに従った分類により、危険有害性クラス及び危険有害性区分が決定されない場合、記載を要しないこと。

(9) 第1項第1号トの「安定性及び反応性」については、次によること。

ア 「安定性及び反応性」は、危険有害化学物質等の危険性を示すこと。

イ GHSに従った分類に基づき、決定された危険有害性クラス及び危険有害性区分に対してGHS附属書3又はJIS Z 7253附属書Aに割り当てられた「危険有害性情報」の欄に示されている文言を記載すること。

ウ 混合物において、混合物全体として危険性の分類がなされていない場合には、含有する全ての危険有害化学物質等の純物質としての危険性を、物質ごとに記載することで差し支えないこと。

エ GHSに従った分類により、危険有害性クラス及び危険有害性区分が決定されない場合、記載を要しないこと。

(10) 第1項第2号の「絵表示」については、次によること。

ア 譲渡提供時の容器又は包装に表示する絵表示は、白い背景の上に黒いシンボルを置き、十分に幅広い赤い枠で囲んだものとする。

イ 混合物において、混合物全体として危険性又は有害性の分類がなされていない場合には、含有する危険有害化学物質等の純物質としての危険性又は有害性を表す絵表示を、物質ごとに記載することで差し支えないこと。

ウ GHSに従った分類により、危険有害性クラス及び危険有害性区分が決定されない場合は、記載を要しないこと。

(11) 第1項の「主として一般消費者の生活の用に供するためのもの」には、以下のものが含まれるものであること。ただし、事業者がその事業に従事する労働者に取り扱わせる場合であって、労働者の危険又は健康障害を生ずるおそれのあるものについては、本指針の対象となるもので

あること。

ア 薬事法に定められている医薬品、医薬部外品及び化粧品

イ 農薬取締法に定められている農薬

ウ 労働者による取扱いの過程において固体以外の状態にならず、かつ、粉状又は粒状にならない製品

エ 危険有害化学物質等が密封された状態で取り扱われる製品

オ 食品及び食品添加物

(12) 第4項の「表示事項等に変更が生じた場合」には、次の場合等が含まれるものであること。

- ① 危険性又は有害性等の情報が新たに明らかになった場合
- ② 法に基づく新たな規制の対象になった場合
- ③ 新たにばく露防止の技術が確立した場合

3 第3条関係

(1) 「特定危険有害化学物質等」とは、則第24条の14第1項の規定に基づき厚生労働大臣が定める危険有害化学物質等のうち、法第57条の2の対象となる物以外のものをいうこと。

(2) 安全データシートは、特定危険有害化学物質等の危険性又は有害性等について十分な知識を有する者が作成する必要があること。

(3) 第1項の「相手方の事業者が承諾した方法」は、磁気ディスクの交付、ファクシミリ装置を用いた送信その他の方法であって、その方法により通知することについて相手方が承諾したものであること。

(4) 通知は、特定危険有害化学物質等を譲渡し、又は提供する時までに行わなければならない。ただし、継続的に又は反復して譲渡し、又は提供する場合において、既に通知がなされているときは、この限りでないこと。

(5) 第1項の「主として一般消費者の生活の用に供される製品」には、以下のものが含まれるものであること。ただし、事業者がその事業に従事する労働者に取り扱わせる場合であって、労働者の危険又は健康障害を生ずるおそれのあるものについては、本指針の対象となるものであること。

ア 薬事法に定められている医薬品、医薬部外品及び化粧品

イ 農薬取締法に定められている農薬

ウ 労働者による取扱いの過程において固体以外の状態にならず、かつ、粉状又は粒状にならない製品

エ 特定危険有害化学物質等が密封された状態で取り扱われる製品

オ 食品及び食品添加物

(6) 第1項第1号の「名称」の記載は、特定危険有害化学物質等の名称を記載すること。ただし、製品名により含有する特定危険有害化学物質等が特定できる場合においては、当該製品名を記載することで足りること。また、化学物質等について、表示される名称と文書交付により通知される名称を一致させること。

(7) 第1項第2号の「成分及びその含有量」の記載は、危険性又は有害性を有する化学物質の名称を列記するとともに、その含有量についても記載すること。「含有量」については、原則として重量パーセントで記載すること。この場合における重量パーセントの記載は、10パーセント未満の端数を切り捨てた数値と当該端数を切り上げた数値との範囲をもって行うことができること。成分として表記すべき化学物質の含有量が10パーセントに満たない場合は、「10パーセント未満」と記載すれば足りること。

また、危険性又は有害性を有する化学物質以外の化学物質の名称及び含有量も記載することが望ましい。ケミカルアブストラクトサービス登録番号(CAS番号)、別名及び官報公示整理番号(法第57条の3第1項の規定に基づく令第18条の3第4号に定める化学物質及び法第57条の3第3項の規定により、その名称等が公表された化学物質について、官報公示の際に付けられた番号等)についても記載することが望ましいこと。

なお、名称を記載しないことにより、作業や消費者の健康と安全又は環境保護を危うくしない特定危険有害化学物質等については、当該物質の名称に代えて一般名を記載しても差し支えない。

(8) 第1項第3号の「物理的及び化学的性質」に

- については、以下によること。
- ア 次の項目に係る情報について記載すること。
- (ア) 化学物質等の外観(物理的状态、形状、色等)
 - (イ) 臭い
 - (ウ) pH
 - (エ) 融点及び凝固点
 - (オ) 沸点、初留点及び沸騰範囲
 - (カ) 引火点
 - (キ) 燃焼又は爆発範囲の上限及び下限
 - (ク) 蒸気圧
- イ 次の項目に係る情報について記載することが望ましいこと。
- (ア) 臭いのしきい(閾)値
 - (イ) 蒸発速度
 - (ウ) 燃焼性(固体又はガスのみ)
- ウ 放射性等、当該化学物質等の安全な使用に関係するその他のデータを示すことが望ましいこと。
- エ 測定方法についても記載することが望ましいこと。
- オ 混合物においては、混合物として分類するのが望ましいが、混合物全体として有害性の試験がなされていない場合には、含有する特定危険有害化学物質等の純物質としての情報を、物質ごとに記載することで差し支えないこと。
- (9) 第1項第4号の「人体に及ぼす作用」は、特定危険有害化学物質等の有害性を示すものであり、以下によること。
- ア 化学物質等を取り扱う者が特定危険有害化学物質等に接触した場合に生じる健康への影響について、簡明かつ包括的な説明を記載すること。なお、以下の項目に係る情報を記載すること。
- (ア) 急性毒性
 - (イ) 皮膚腐食性・刺激性
 - (ウ) 眼に対する重篤な損傷・刺激性
 - (エ) 呼吸器感受性又は皮膚感受性
 - (オ) 生殖細胞変異原性
 - (カ) 発がん性
 - (キ) 生殖毒性
 - (ク) 特定標的臓器毒性-単回ばく露

- (ケ) 特定標的臓器毒性-反復ばく露
 - (コ) 吸引性呼吸器有害性
- イ ばく露直後の影響と遅発性の影響とをばく露経路ごとに区別し、毒性の数値的尺度を含めることが望ましいこと。
- ウ 混合物において、混合物全体として有害性の試験がなされていない場合には、含有する危険有害化学等の純物質としての有害性を、物質ごとに記載することで差し支えないこと。
- エ 体細胞を用いるin vivo遺伝毒性試験又はin vitro変異原性試験のデータを記載する場合には、生殖細胞変異原性の小項目に記載すること。
- (10) 第1項第5号の「貯蔵又は取扱い上の注意」は、次の事項を記載すること。
- ア 適切な保管条件、避けるべき保管条件等
 - イ 混合接触させてはならない化学物質等(混触禁止物質)との分離を含めた取扱い上の注意
 - ウ 管理濃度、許容濃度等
 - エ 密閉装置、局所排気装置等の設備対策
 - オ 保護具の使用
 - カ 廃棄上の注意及び輸送上の注意
- 輸送上の注意には、国連番号、国連分類等を含めて記載することが望ましいこと。
- (11) 第1項第6号の「流出その他の事故が発生した場合において講ずべき応急の措置」は、次の事項を記載すること。
- ア 吸入した場合、皮膚に付着した場合、眼に入った場合又は飲み込んだ場合に取りべき措置等
 - イ 火災の際に使用するのに適切な消火剤又は使用してはならない消火剤
 - ウ 事故が発生した際の退避措置、立入禁止措置、保護具の使用等
 - エ 漏出した化学物質等に係る回収、中和、封じ込め及び浄化の方法並びに使用する機材
- (12) 第1項第7号の「通知を行う者の氏名(法人にあっては、その名称)、住所及び電話番号」については、特定危険有害化学物質等を譲渡し、又は提供する者の情報を記載すること。
- また、緊急連絡用の電話番号、ファックス番号

及び電子メールアドレスも記載することが望ましいこと。

(13) 第1項第8号の「危険性又は有害性の要約」については、以下によること。

ア GHSに従った分類がなされた場合は、「危険性又は有害性の要約」については、特定危険有害化学物質等の有する危険性又は有害性の分類及びラベル要素を記載すること。

イ 絵表示は白黒の図で記載しても差し支えないこと。また、絵表示を構成する画像要素(シンボルの名称(「炎」、「どくろ」等)をもって当該絵表示に代えても差し支えないこと。

ウ 粉じん爆発危険性等の危険性又は有害性についても記載することが望ましいこと。

(14) 第1項第9号の「安定性及び反応性」は、次の事項を記載すること。

ア 避けるべき条件(静電放電、衝撃、振動等)

イ 混触危険物質

ウ 通常発生する一酸化炭素、二酸化炭素及び水以外の予想される危険有害な分解生成物

(15) 第1項第10号の「適用される法令」は、特定危険有害化学物質等に適用される法令の名称を記載するとともに、当該法令に基づく規制に関する情報を記載すること。

なお、平成5年5月17日付け基発第312号の3「変異原性が認められた化学物質等の取扱いについて」の別紙1及び別紙2に掲げる物及びその後に出した同種の労働基準局長通達に掲げる物については、平成5年5月17日付け基発第312号の3に該当する強い変異原性が認められた物質である旨記載すること。

(16) 第1項第11号の「その他参考となる事項」は、以下によること。

ア 安全データシートの作成日(改訂した場合にあっては改訂日)に関する情報を記載することが望ましいこと。

イ 安全データシートを作成する際に参考とした出典を記載することが望ましいこと。

ウ 環境影響情報については、本項目に記載することが望ましいこと。

(17) 第2項で準用する第2条第4項の「通知」

は、原則として、変更が生じた場合は安全データシートを交付した相手方に通知する必要があるが、当該特定危険有害化学物質等を譲渡又は提供してから長期間経過している場合等で、明らかに当該特定危険有害化学物質等が消費され存在しないと考えられる場合は行わないこととして差し支えないこと。

4 第4条関係

(1) 第3項の「労働者の化学物質等の取扱いに支障が生じるおそれがある場合又は同項ただし書きの規定による表示が困難な場合」とは、容器等の表示と内容物を一致させることが困難な場合(反応中の化学物質の入ったもの、成分、含有率、化学物質の状態等の変化が生じる操作(希釈、洗浄、脱水、乾燥、蒸留等)を行っているもの)、内容物が短時間(概ね1日以内)に入れ替わる場合、物理的制約により困難である場合(容器が小さく表示事項等の全てを表示することが困難な場合、取扱い物質の数が多く表示事項等の全てを表示することが困難な場合及び容器に近づけない又は容器が著しく大きいことからラベルを労働者が確認することが困難な場合)、容器等(移動式以外のものに限る。)の内容物が頻繁に(概ね2週間以内に)入れ替わる場合等があること。

なお、廃液については、廃棄物の処理及び清掃に関する法律(昭和45年法律第137号)に基づく産業廃棄物又は特別管理産業廃棄物に係る掲示が行われていれば、当該掲示をもって本条に基づく表示に代えることができること。

(2) 第3項第1号の「名称」については、略称、記号、番号でも差し支えないこと。また、タンク、配管等への名称の表示に当たっては、タンク名、配管名等を周知した上で、当該タンク、配管等の内容物を示すフローチャート、作業標準書等により労働者に伝えることも含むこと。絵表示は、白黒の図で記載しても差し支えないこと。さらに、絵表示のほか、注意喚起語等、表示事項の一部を併記しても差し支えないこと。

(3) 第3項第2号の掲示等に当たっては、譲渡提

供時に交付された安全データシートを利用して
も差し支えないこと。

- (4) 第4項の「第一項に規定する方法以外の方法により労働者に取り扱わせるとき」とは、ヤード等に野積みされた化学物質等を労働者に取り扱わせるとき等が含まれるものであること。

5 第5条関係

- (1) 第3項の「教育」には、則第35条第1項第1号の原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関することについての教育等が含まれるものであること。

- (2) 第3項の「教育」は、化学物質等の危険性又は有害性等について十分な知識を有する安全管理者、衛生管理者等が実施することが望ましいこと。

- (3) 第3項の「その他の措置」には、化学物質等に係る労働災害防止のための措置が含まれるものであり、本措置を講ずるに当たっては、安全データシートの記載事項である応急措置、取扱い上の注意、ばく露防止措置等を参考とすること。

ただし、安全データシートは、一般的な取扱いを前提に作成されたものであるので、当該化学物質等を使用する事業者は、当該化学物質等について特殊な取扱い等を行う部分については、その実態に応じた適切な措置を講じる必要があることに留意すること。

- (4) 第4項の委員会は、次の場合に、化学物質等に関する適切な取扱いを行わせるための方策に関し調査審議させること。

- ① 新たに化学物質等の譲渡・提供を受ける場合
- ② 新たに化学物質等を製造する場合
- ③ 取り扱っている化学物質等に係る安全データシートの内容に重大な変更があった場合

第4 その他

平成24年度は指針に基づく表示及び通知制度が円滑に推進されるよう、指導に当たっては、指針の周知に重点をおいて取り組まれるよう留意されたい。



機械譲渡者等が行う機械に関する 危険性等の通知の促進に関する指針

平成24年厚生労働省告示第132号

労働安全衛生規則の一部を改正する省令（平成24年厚生労働省令第9号）の施行に伴い、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第24条の13第2項の規定に基づき、機械譲渡者等が行う機械に関する危険性等の通知の促進に関する指針を次のとおり定め、平成24年4月1日から適用する。

(目的)

第1条 この指針は、機械譲渡者等（労働安全衛生規則（以下「則」という。）第24条の13第1項に規定する機械譲渡者等をいう。以下同じ。）が行う機械に関する危険性等の通知に関し必要な事項を定めることにより、機械の譲渡又は貸与を受ける相手方事業者（同項に規定する相手方事業者をいう。以下同じ。）による労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）第28条の2第1項の調査及び同項の措置の適切かつ有効な実施を図るために行う当該機械に関する危険性等の通知を促進し、もって機械による労働災害の防止に資することを目的とする。

(適用)

第2条 機械に関する危険性等の通知は、労働者に危険を及ぼし、又は労働者の健康障害をその使用により生ずるおそれのある機械で、事業場で使用されるものに関して行うこととする。ただし、当該機械のうち、主として一般消費者の生活の用に供するためのものについては、この限りでない。

2 則第24条の13第1項第3号の機械に係る作業の範囲は、機械を稼働させるための準備作業、運転及び保守等とする。

(機械に関する危険性等の通知)

第3条 機械譲渡者等が自ら機械に関する危険性等の通知に係る次項の文書の作成を行う場合においては、次に掲げる事項について十分な知識を有する者に当該文書を作成させるものと

する。

- 一 機械に関する危険性等の調査の手法
- 二 前号の調査の結果に基づく機械による労働災害を防止するための措置の方法
- 三 機械に適用される法令等

2 機械譲渡者等が行う機械に関する危険性等の通知は、則第24条の13第1項各号に掲げる事項について、次に掲げる方法により当該事項を記載した文書を相手方事業者に交付することにより行うものとする。

一 残留リスクマップ(当該機械の絵又は図を用いて則第24条の13第1項第1号の事項のほか、同項第2号から第5号までの事項の全部又は一部を簡潔に記載し、当該機械に関する危険性等の情報の全体像を示したものをいう。)

二 残留リスク一覧(則第24条の13第1項第1号から第5号までの事項を第2条第2項の作業ごとに詳細に記載したものをいう。)

3 前項第一号に掲げる残留リスクマップに則第24条の13第1項各号の事項の全てを詳細に記載した場合には、前項第二号に掲げる残留リスク一覧の方法による当該事項の記載を省略できる。

4 機械に関する危険性等の通知は、機械を譲渡し、又は貸与する時以前に行うものとする。

5 機械譲渡者等は、相手方事業者への機械に関する危険性等の通知に当たって次に掲げる事項に配慮するものとする。

一 機械を譲渡し、又は貸与する時以前に、当該機械に関する危険性等の通知の内容について、相手方事業者の説明すること。

二 当該機械に関する危険性等の通知に係る相手方事業者の名称、当該通知を行った日等の記録を作成し、これを保存すること。

第4条 機械譲渡者等から機械を譲渡又は貸与された相手方事業者であって、当該機械を別の相手方事業者に譲渡又は貸与しようとするものについては、前条第二項の規定にかかわらず、当該機械について交付された文書を、当該別の相手方事業者に交付することをもって同項

の通知をしたこととみなす。

(細目)

第5条 この指針に定める事項に関し必要な細目は、厚生労働省労働基準局長が定める。

基発0329第8号
平成24年3月29日
都道府県労働局長労働基準部長殿
厚生労働省労働基準局長

機械譲渡者等が行う機械に関する危険性等の通知の促進に関する指針の適用について

労働安全衛生規則の一部を改正する省令(平成24年厚生労働省令第9号。以下「一部改正省令」という。)は平成24年1月27日に公布され、同年4月1日から施行されるとともに、一部改正省令による改正後の労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号。以下「則」という。)の規定に基づき「機械譲渡者等が行う機械に関する危険性等の通知の促進に関する指針」(平成24年厚生労働省告示第132号。以下「指針」という。)が平成24年3月16日に告示され、同年4月1日から適用される。本指針の趣旨及び細部事項等は、下記のとおりであるので、関係者に指針の普及を図るとともにその運用に遺憾のないようにされたい。

また、関係事業者団体に対しても別紙により、一部改正省令及び指針の周知・普及を図るよう協力を要請したので了知されたい。

記

第1 指針の趣旨

機械による労働災害を防止するため、機械を使用する事業者は、労働安全衛生法(昭和47年法律第57条)第28条の2第1項の規定による機械に係る危険性等の調査を実施し、調査の結果に基づく適切な保護方策(以下「調査等」という。)を実施する必要がある。

本指針は、調査等の適切かつ有効な実施を図

るため、機械譲渡者等が行う機械の譲渡又は貸与を受ける相手方事業者への機械の危険性等の通知を促進するために必要な通知の方法及び留意事項を示したものであること。

第2 細部事項

1 第2条関係

- (1) 本指針における「機械」は、平成19年7月31日付け基発第0731001号「機械の包括的な安全基準に関する指針」(以下「機械包括安全指針」という。)の第1の3の(1)の「機械」の定義によること。また、「一般消費者の生活の用に供するもの」には、例えば、事業場で使用される家庭用電気機械器具があること。
- (2) 第2項の本指針の対象とする作業の範囲は、譲渡又は貸与された機械を使用する事業者が行う全ての作業をいい、当該機械の製造者が実施する作業は対象としないこと。また、「保守等」の「等」には、機械を使用する事業者が機械の設置、解体の作業を行う場合は、これが含まれること。

2 第3条関係

- (1) 第1項第1号及び第2号に関する知識は、機械包括安全指針の第2に示される「機械の製造等を行う者の実施事項」に関する知識が該当すること。
- (2) 第1項により、機械譲渡者等が自ら機械に関する危険性等の通知の作成を行うに当たっては、当該機械の設計、製造及び取扱説明書を作成する部署等が連携し、通知の作成のための組織的な体制を構築すること。
- (3) 第2項第1号の残留リスクマップについては、次の事項に留意するとともに別添1の様式例を参考とすること。
 - ① 機械の全体図が示されていること。
 - ② 機械に関する危険性等の通知の作成を行う者が想定した全ての残留リスクの情報が①の全体図に記載されていること。
 - ③ 残留リスク一覧に記載する各情報と関連

付ける記号又は番号が①の全体図に記載されていること。

- ④ 機械上の箇所が特定されない残留リスクについては、全体図近傍に別枠を設けて記載すること。
 - ⑤ 機械を使用する事業者が保護方策を講じない場合に発生しうるリスク(危険性又は有害性によって生ずるおそれのある負傷又は疾病の重篤度及び発生する可能性の度合)の概要(危険、警告、注意等の分類)については、本文書のみで容易に認識できるようにすることが望ましいこと。この場合、分類の定義について冒頭等に記載すること。
- (4) 第2項第2号の残留リスク一覧については、次の事項に留意するとともに別添2の様式例を参考とすること。
 - ① 機械に関する危険性等の通知の作成を行う者が想定した全ての残留リスクの情報と機械を使用する事業者が実施すべき全ての保護方策の情報が記載されていること。
 - ② 次の事項が一覧性のある表等にまとめられていること。なお、次の項目の順番は任意であるが、機械を使用する事業者が理解しやすいよう配慮すること。
 - ア 残留リスクマップに記載された機械の全体図の中で、保護方策が必要となる箇所を特定する記号又は番号
 - イ 保護方策が必要となる機械の運用段階及び作業内容
 - ウ 機械を使用する事業者が保護方策を実施しない場合のリスク及び危害(負傷又は疾病)の内容
 - エ 作業に必要な資格・教育(必要な場合に限る。)
 - オ 機械を使用する事業者が実施すべき保護方策
 - カ 取扱説明書の参照部分
 - (5) 第3項について、残留リスクマップの中に残留リスク一覧の内容を記載する場合は、別添3の様式例を参考とすること。この場合、残留リスク一覧を別途通知する必要はないこと。

- (6) 残留リスクマップ及び残留リスク一覧は、原則として取扱説明書の冒頭等、機械を使用する事業者の認識しやすい箇所に記載すること。また、機械を使用する事業者が活用しやすいようにする方法として、取扱説明書内に記載するほか、当該取扱説明書とは別に文書や電子データにより提供すること等があること。
- (7) 第4項の機械に関する危険性等の通知の時期については、機械を使用する事業者が、労働安全衛生法第28条の2第1項の規定による機械に係る危険性等の調査を実施するのに支障のないように、十分前もって行うことが望ましいこと。
- (8) 第5項第1号について、機械譲渡者等は、通知の内容について、機械を使用する事業場における安全衛生管理に関する責任部署に直接説明することが望ましいこと。
- (9) 第5項第2号の記録の保存について、その保存期間は機械の耐用年数等を考慮の上、決定すること。

3 第4条関係

本条において第3条第2項の通知をしたこととみなされる相手方事業者は、譲渡又は貸与された機械の改造を行わず、又は当該機械が通知内容と異なる改造がなされていない場合に当該機械を別の相手方事業者へ譲渡又は貸与する者が該当すること。なお、譲渡又は貸与された機械に改造を行った後、又は当該機械が通知の内容と異なる改造がなされている場合に当該機械を別の相手方事業者へ譲渡又は貸与するときには、第3条第1項の機械譲渡者等が自ら機械に関する危険性等の通知の作成を行う者になるものであること。

第3 その他の配慮すべき事項

1 追加的な情報の提供について

機械を使用する事業者が労働安全衛生法第28条の2第1項の規定による危険性等の調査を実施するために必要な場合は、機械の製造者等は、則第24条の13第1項に掲げる事項以外の事項で

あっても、機械を使用する事業者との協議により追加的な情報を提供することが望ましいため、機械の製造者に対して、次の事項に配慮しつつ追加的な情報提供を行うよう促すこと。

- (1) 機械の設計・製造段階において、本質的安全設計方策が施された危険源の情報については、機械を使用する事業者等が改造を行う際の危険性等の調査等に必要な場合があることから、その要求により追加的な情報として提供することが適当であること。また、機械の製造者等が残留リスクと判断した根拠についても、機械を使用する事業者等がその判断の適否を確認する必要がある場合は、同様の要求により追加的な情報として提供することが適当であること。
- (2) 機械を使用する事業者にとって必要な情報が、機械の製造者等の企業秘密に係る情報である場合や機械の製造者等での負担が過大となる場合には、適切な代償や守秘義務を講じる等、当事者間の契約等に基づき提供することが適当であること。

2 機械の使用者から当該機械の製造者に対する機械災害情報の提供の促進について

機械を使用する事業場において発生した機械による災害の情報は、当該機械の製造者による機械の改善に役立つものであるため、機械の製造者においては、機械を使用する事業者に対して、機械の災害情報の提供を求めるよう促すこと。

また、機械を使用する事業者から機械の製造者に対する機械災害情報の積極的な提供が、機械の製造者による機械の改善に不可欠なものであるため、労働基準監督署において機械災害の再発防止の指導を行う際等には、必要に応じ当該機械を使用する事業者に対し、当該機械の製造者に対する災害情報の提供を行うよう促すこと。

なお、厚生労働省においては、平成24年度に、機械を使用する事業者から機械の製造者への機械災害情報のフィードバック促進のための仕組みの構築を目的とした委託事業を実施することとしているので、申し添える。



ドキュメント

アスベスト禁止をめぐる世界の動き



アスベスト擁護団体が扉を閉じる

Montreal Gazette, 2012.4.30

何十年もの歴史をもち、近年はケベック州政府に財政的に支えられてきたアスベスト擁護団体が、連邦政府に解散の計画を届け出て、その扉を閉じようとしている。

モントリオールに本拠を置くクリソタイル研究所は、カナダ・ガゼット-新しい法律その他の公共情報を知らせる公報に、告知を掲載した。1984年に創設されたこの研究所は、カナダのアスベスト採掘産業を代表して、クリソタイル・アスベストの安全使用を促進している。

新民主党 (NDP) 議員パット・マーティン-自身元鉱夫である、長年にわたるアスベスト産業の批判者-は、同研究所の閉鎖はカナダにおけるアスベスト採掘の「弔鐘」であると語る。

「私はこれがカナダをアスベスト産業から引き離す運動の本当の最先端であると考えている」とマーティンは言う。「まさにこの国のアスベスト産業の臨終の喘ぎを示すものである」。

彼は、世界中で傷つき、殺された労働者を祈念する日-国際労働者記念日の土曜日に、同研究所の解散の意向を初めて知ったという。

「私は、アスベスト鉱夫そして建設業の大工だっ

たときに、非常に多くの友人や同僚をアスベストのために失った」とマーティンは語る。「半旗のもとで傷つき、亡くなった者たちを追悼するという日に、これ(同研究所が解散すること)を知ったのは、私にとっても痛切-まさに、まさにふさわしいことだった。

アスベストは、ある種のガンを含む、多くの肺の病気と関連する、断熱材等として使われた繊維状の建設材料である。

インドをはじめ多くのアジアの国々で、この物質が労働者を傷つけていると言って、活動家たちはますますアスベストの輸出に抗議する活動を行っている。

クリソタイル研究所は長い間、アスベストは安全かつ管理された方法で取り扱われる限り労働者にわずかなリスクしかもたらさないと行って、対抗してきた。

カナダのアスベスト産業は、どちらもケベック州のセッドフォード・マインとアスベスト(どちらも町の名前)に集中し-どちらも130年の歴史のなかではじめて、現在生産をしていない。

ケベック州産業省は、アスベストのジェフリー・鉱山に対して、モントリオールのバルコープ社が同鉱山

再開の資金として2500万ドル調達できることを条件に、5800万ドルの貸付保証を申し出ている。

独立的な調査研究団体であるリドー研究所の上級人権アドバイザーであるキャスリーン・ラフは、このロビー団体の閉鎖は、アスベスト産業がカナダで崩壊しつつあるというシグナルを、国際社会に送るものであると語る。

「クリソタイル研究所は、これまで世界中でアスベスト産業の利益を追及する主要なリーダーであったから、このニュースは世界中を駆けめぐらさるだろう」とラフは言う。

カナダで採掘されるアスベストの大部分は、アスベスト規制が緩い発展途上国に向けて輸出されている。すでに50か国以上が、アスベストの使用を禁止している。

カナダは、昨年6月、制限される化学物質の国連のリストへのクリソタイル・アスベストの搭載を妨害して、国際的なひんしゅくを買った。国連のロッテルダム条約付録Ⅲへのこの物質の掲載は、輸出国によって提供される「情報に基づく事前の同意」を必要とすることになる。

輸入国がこの物質の危険性について知らされ、それを安全に扱うことはできないと考えたら、潜在的発がん物質を受け入れるのを拒否することができる。

同条約の議定書のもとで、参加国の間で合意に達していないことから、クリソタイル・アスベストは付録Ⅲから外されたままである。

欧州議会は、そのアスベスト輸出-シール産業及びオイルサンド開発とともに-に対してカナダ政府を非難し、この物質が鉱夫に引き起こす危害への加盟国の関心を表明した報道発表を行っている。アスベストの使用及び加工は、欧州連合内では禁止されている。

オーストラリア上院もまた、同国政府がアスベスト輸出をやめるようカナダ政府に働きかけることを求める動議を、11月に採択している。

アスベスト曝露と他の種類のがんと間の関係は明らかではないと、ヘルスカナダ(カナダ保健省)はそのウェブサイトで言っている。しかし、世界保健機関に属する国際がん研究機関は、科学的研

究を徹底的にレビューしたうえで、ケベックで採掘されるクリソタイル・アスベストを含め、アスベストは「そのすべての種類が発がん性がある」と結論を下している。

最近、CBCテレビが放映したドキュメンタリーによって、モンリオールのマギル大学で行われてきた研究に疑問が投げかけられた。

アスベスト産業と緊密に結びついてきたという申し立てを受けて、同大学は、退職したひとりの教授の仕事の予備的なレビューを開始した。

ドキュメンタリーに加えて、それが放映された同じ日に、医師、科学者及び同大学の教授を含めた大学人による、同様の申し立てを行う書簡がマギル大学当局に送付された。この書簡とフィルム双方は、クリソタイル・アスベストの健康に対する危害を実際よりも低く見節研究を発表するために、マギル大学の研究者がアスベスト産業から資金を受け取っていたことを示唆している。

世界保健機関は、毎年、世界で10万以上の人々ががんを含めたアスベスト関連疾患によって死亡していると推測している。

クリソタイル研究所に送ったEメールに日曜日の時点で返信はなく、同研究所のウェブサイトに記載された電話番号はもはや通じなくなっている。

※<http://www.montrealgazette.com/health/asbestos+advocacy+group+shuts+doors/6537818/story.html>

2010年12月にアジア連帯派遣団がケベックを訪問(2011年1・2月号)した段階では、同年中にもケベック州政府のジェフリー・鉱山再開のための財政支援が決定されるだろうと言われていた。2011年にケベック州政府は財政支援を行う決定はしたもの、実際にはいまだに行われていない。その間に、ケベックで操業中だった最後のアスベスト鉱山が閉山し、130年に及ぶアスベスト生産の歴史のなかで初めて採掘中の鉱山がないという状況のなかで、クリソタイル研究所が事務所閉鎖-解散するに至った。鉱山再開発断念-アスベスト生産・輸出をやめさせる取り組みは大きな山場を迎えている。



民主主義を愚弄する民主党の意思決定者たち

大阪●泉南アスベスト問題解決の先送りから見たもの

はじめに

本稿では2012年3月28日に出された大阪・泉南アスベスト国家賠償請求第2陣訴訟の判決をめぐる小宮山洋子厚生労働大臣の言葉と、本件に関わった他の意思決定者たちの言葉を考察の材料としたい。判決内容の最低限の紹介はするが、判決自体の詳細な法的評釈は他の文献を参照いただきたい。なお、本件をめぐる動きについては本誌2010年7月号、2011年11月号にも報告があるので参考とされたい。

これまで、本件をただちに解決しないことを良とする、論理的で正当性を持つ理由が、政府関係者の誰からも示されず、司法判断を積み重ねようとしている。それは実質として、政治が持つべき責務を放棄しているに等しい、ということに意思決定者たちは気づかなければならない。同時に、偏重した司法への委任体質が、民主主義社会が持つ力と可能性を減退させることにもつながっていくことを自覚しなければならぬ。

原告団が訴訟のスローガンに掲げている、「知ってた、できた、やらなかった」というものがある。被害を知っていながら、それを放

置してきた政府の〈過去の責任〉を表現するものだ。現在、問題の解決を図らない政府の対応は、進行形の積極的な加害行為の継続として「知ってる、できる、やらない」とも言うべく、上記のスローガンと同義語的な過ちを犯している。

政治が自らの役割を放棄するならば、政治家たちは要らない。行政と司法だけの二権分立の社会であり、民主主義社会の否定でもある。これまで泉南アスベスト訴訟の原告たちが置かれている状況は、二権分立とも言える悲惨な構造の中にある。意思決定者たちには、そのことを理解し、問題解決を実現していく勇氣と実行が求められている。いま原告たちが彼(彼女)らに求めているのは同情だけにとどまらないだろう。

判決の要点

3月28日に出された大阪地方裁判所の判決は、国が局所排気装置の設置を義務付けなかった、じん肺法制定後の1960年4月1日から1971年4月28日の旧特定化学物質障害予防規則の制定までを違法性のある範囲とした。この点は、第1陣訴訟の大阪地裁判決と重なる。

一方、第1陣訴訟で裁判所が認定した、特定化学物質障害予防規則等の法令が1972年に作業環境における粉じん濃度の測定を義務付けた後、その実施を担保するために測定結果の報告を義務付けなかったことは違法であるとした点は、国の施策に著しく合理性を欠くとは認められないとして、原告の主張を退けた。

また、国の責任について第1陣訴訟では、企業と国の共同不法行為であると認定したが、今判決は国の責任を企業に次ぐ第2次的なものとして認定し、損害の3分の1を負担するよう命じた。判決によれば、石綿関連疾患の罹患及び症状の増悪に最終責任を負うのは使用者であり、省令の制定や行政指導の実施もされており、違法とされる期間も一部に限定され、違法がなければ損害がすべて回避できたとはいえない、といった点を総合考慮して、損害の公平な分担の見地から損害に対する責任は3分の1を限度とするのが相当とした。

上記が基本的な判決の骨格を形成する判断であるが、他に、第1陣訴訟の大阪地裁と異なる点もある。

1点目は、労災保険の受給対象となっている原告の損害額が



一律に1割の減額とされた。第1陣訴訟大阪地裁判決では言及されていない。

2点目は、企業との紛争解決によって和解金等を受け取った原告は、その際に受け取った金額の11分の10の額を、本件訴訟の認定損害額から減額するとされた。この点も第1陣訴訟大阪地裁判決では言及されていない。

3点目に、第1陣訴訟大阪地裁判決では使用者として（一部の期間、あるいは全期間）被害を受けた原告は減額の対象とされたが、今回の判決ではその限りではなかった。第1陣及び第2陣訴訟で共通の減額対象とされたのは喫煙歴であった。

民主主義を愚弄した 小宮山厚生労働大臣

上述したように2012年3月28日、大阪地方裁判所は泉南アスベスト第2陣訴訟において、国の不作為責任を認定し、原告の損害を賠償するよう命じた。判決直後に出された原告団・弁護団らの声明では、「再び責任を厳しく断罪されたことを真摯に受け止め、(中略)最高裁に係属して

いる1陣訴訟を含めた泉南アスベスト被害者全員の早期解決に応じることを強く要求する」、と政府に迫った。

2012年4月6日、小宮山厚生労働大臣は「政府として、事案・争点が共通している最高裁で係争中の先行訴訟と同様の対応をとる必要があることから、上級審の判断を仰ぐため、今日、控訴手続きを行うことにしています。控訴審では、私がリーダーシップをとりまして、裁判所の訴訟指揮に従い、迅速な主張立証に努めることで、早期に判決をいただけるよう最大限努力をしたいと思っています」と、閣議後会見で控訴するとの方針を発表した。

同大臣はまた、「控訴いたしますが、何としてもやはりご高齢になられた皆さまでもありますので、長い間苦しんでおられるので、1日も早く解決ができるように、私としても努力をしていきたい」と原告への配慮らしきものを示し、最高裁の判決を待つのかという記者からの問いかけには、「判決を待つと言うよりも、最初に私が『迅速な主張立証に努めることで、早期に判決をいただけるよ

うに』ということは、そういうことです」との見解を示した。

小宮山大臣は解決に向けて努力すると語っているが、問題は努力する範囲が限定された領域に限ることだ。つまり、司法判断を早期に得る努力はするが、政治的に解決を目指すことはない、ということである。少なくとも会見の発言からはそのような判断をせざるを得ない。

大臣の配慮らしき言葉は、原告たちには言い訳にしかとらえられないだろう。大臣と直接、話をしない限り真意はわからない。基本的に、有権者は発せられた言葉を素直に受け取って解釈することで考えを推し量ることしかできない。だからこそ政治家の言葉には価値が生み出される。真意が如何にしろ、それを軽んじて用いることは原告やその他の国民との信頼関係を悪化させてしまう。

具体例を出して後述するが、民主党政権はこれまでに本件に関して発信してきた言葉を軽く扱ってきた。その多くが官僚の作文であることは百も承知であるが、有権者との信頼関係の構築

は基本的にそれのみを持ってしかできないのである。

小宮山大臣の会見直前、自由民主党の佐田源一郎議員をはじめとする野党内超党派の議員有志たちが、大臣に申し入れの面談をしていた。面談は非公開で実施されたので、そのときの状況は限られた情報でしか得ることができない。

例えば、みんなの党の川田龍平議員はブログで、小宮山大臣が面談時にはすでに控訴の決定を下していたと明らかにしている。さらに、解決の決断には法務省や財務省、官邸との調整を求める必要がある旨の発言があったようである (<http://ameblo.jp/kawada-ryuhei/entry-11215523808.html> 2012年5月6日取得)。

日本共産党の宮本たけし議員のブログには、小宮山大臣が原告を逆転敗訴させた昨年8月の第1陣訴訟大阪高裁判決について、「自分も個人的にはひどい判決だと思った」と語っていたとある (<http://www.miyamotonet.net/column2/diary/1333688822.html>)。

野党の共同した行動は第1陣訴訟の大阪地裁判決の際には見られなかった動きである。小宮山大臣は党派を超えた解決を求める声を受け止めて、検討するべきであったのだが、その作業をしなかった。選挙に勝利した与党は野党の声に耳を傾けなくとも良い、というものが民主主義における政治ではないはずだ。

小宮山大臣は熟議の上での

意思決定に不可欠とも言える、意見の傾聴を拒んだのである。面談終了後の記者会見で自由民主党の佐田議員が「国会で徹底的に追及する」と怒りを露わにしていたことからわかるように、申し入れに言った議員たちは職責上の面目を完全に潰されたのである。もっと言えば、小宮山大臣の取った行動は、議論そのものを作らなかったという意味において議会制民主主義の否定である。

政治理念の溶解と 意思なき言葉

「政治には弱い立場の人々、少数の人々の視点が尊重されなければならぬ」、「必要なのは、まず、何よりも、人のいのちを大切にし、国民の生活を守る政治です」、「今回の選挙の結果は、このような『もっとも大切なこと』をおろそかにし続けてきた政治と行政に対する痛烈な批判であり、私どもはその声に謙虚に耳を傾け、真摯に取り組まなければならない」。2009年10月26日、鳩山元首相は友愛精神に基づく上述の政治理念を打ち出した。

政権交代以前の産業発展のみを優先させてきた政策に対して、社会的弱者に焦点を当てたものへの転換を図ろうとしていたことが前掲の所信表明演説からは読み取れる。民主党政権発足当初は本件の解決を図る土台となるべき理念があったのである。私はこれらの言葉と理念を評価しているし、それを具現化しようとする形跡があったことを認

めている。

すなわち、2010年5月19日に出された泉南アスベスト訴訟1陣訴訟判決後の小沢元環境大臣と長妻元厚労大臣の控訴断念の意思表示、民主党アスベスト議員連盟や個々の議員の控訴断念を求める意思表示がそれにあたる。しかし、当時の議論は最終的に5月31日深夜に行われた関係閣僚会合に持ち込まれ、最終的に仙谷由人元国家戦略担当大臣の判断に委ねられ控訴が決定されたと一部の報道では伝えられている。その後の政府関係者の発言からは、政治理念そのものが崩壊していく過程を明瞭に読み取ることができる。

2010年6月14日、鳩山首相の退陣によって新たに首相に就任した菅直人氏は衆議院本会議で、「新内閣においても、人の命を大切にし、国民の生活を守る政治を実施することは当然と考えております。(中略)アスベスト訴訟やB型肝炎訴訟については、被害者の方々を切り捨てるというつもりは全くありません。裁判や和解協議の過程を通じて、公正で広く国民の理解と協力が得られるような解決を目指したいと思っています。特に申し上げたいのは、裁判をしておられる方だけでなく、その背景にたくさんの方が存在しているケースが多いわけでありまして、そういう皆さんも含めて、最終的にどのような形で、国としてどういう形でそういう皆さんに対して役に立つことができるか、そういうことを考えて対応していただいている、

あるいはしているつもりでありまして、切り捨てるという考えは全くないことを重ねて申し上げておきたい」と述べている。

「公正で広く国民の理解と協力が得られるような解決」、原告以外の「たくさんの被害者」も含めた問題の解決、を図らなければならないという言葉からは熟議民主主義社会における政治の役割と可能性に言及しているようにも受け取れる。しかし、その後もそれらの欺瞞に満ちた言葉はたびたび意思決定権限のある政治家が使うようになる。

例えば、細川律夫前厚労大臣の「第二審の裁判の過程におきまして、公正で国民の皆さんの理解も得られるような、そういう解決を目指して取り組んでいきたい」（2010年10月21日、参議院厚生労働委員会）というものや、仙谷由人元官房長官の「苦しい状況にある方も大変多い、多数いらっしゃるというふうなことから、解決が公正で広く国民の理解と協力が得られる、そういう解決方法でなければならない」（2010年11月19日、参議院予算委員会）などがそれにあたる。

上記の言葉を、なぜ欺瞞に満ちた言葉と私が言い切るかと言えば、それらを考慮した解決を目指すための行為が政治・行政の世界で微塵もなかったからである。結果が伴っていないことを批判しているのではなく、言葉に沿った行為の形跡がないことが問題なのである。振り返ればそれらは私が本稿で最も批判したい、政治領域における意思決定

者が司法を、解決を長引かせるための道具として利用する姿勢が芽吹いてきた兆候であったように感じる。

2011年3月10日、参議院予算委員会で細川氏は、「この（筆者注一泉南）アスベスト訴訟のこれは確かに判決が出て、そしてそのときにいろいろな検討もいたしました。しかし、政府といたしましては、これはいろいろな法律的な問題があって、司法の判断を受けるのが妥当だと、こういうことで控訴したわけでありまして、したがってそういうことで控訴して判断をいただくということになっておりますから、今度は裁判所の判決もそんなに遠い将来になるのではなくて、大体審理もう済むというようなことでございますから、そこで、私どもとしてはこれは判決をいただくことにいたしました」と、第1陣訴訟において実質的な和解拒否の決定をした直後にこのような発言をした。

前掲した2010年10月21日の細川氏の言葉と明らかに整合性が取れないのである。法律的な問題があることは控訴時からわかっていたことだ。それでも「公正で国民の皆さんの理解も得られる」という政治の世界で解決を図る可能性を示していた。裁判所の判決をもらうという言葉もなかった。それが、控訴時から判決をもらう予定でいたと言わんばかりの発言になっている。

3月10日の同委員会では菅直人前首相も「この種類の裁判としてはたしか一件目の裁判でありまして、今後どういう形でそれ

が、ある程度広がることは当然広がってくると思いますが、そういう中で、やはり裁判所の段階でのきちとした議論があることが、例えば後に和解ということに進むにしても、その方がやはり必要ではないかという、そういう判断を総合的にした、あるいはされたと、こういうふうに理解して」いるとの見解を示している。

上記の発言にある「議論」という文言は、「結論」であり、司法を道具として利用することをごまかす言葉である。この時点で明確に政治の役割を放棄した対応が露呈し、2010年8月25日の1陣訴訟大阪高裁判決や2陣訴訟大阪地裁判決を生み出し、小宮山厚生労働大臣の政治理念のかけらもない対応につながっていくのである。

原告団の未来

「僕の命は1週間か10日もつたらいいい方だと思う。解決を見届けて死にたいです」。2陣訴訟の患者原告の赤松四郎さんは、判決直後に野田首相と小宮山大臣へ向けて書いた手紙の中でこのように記した（原告団の手紙は以下を参照されたい。<http://www.asbestos-osaka1.sakura.ne.jp/kataseru/supporter/post-105.html> 2012年5月6日取得）。その他の原告からも、早期解決を求める訴えが記されたが、原告団の気持ちが小宮山大臣の正当な決断を促す契機にはならなかった。

川田議員のブログの中では、小宮山大臣が手紙に直接、目を

通したとされている。原告たちが切迫した状況に置かれていると認識しながら、そして原告を逆転敗訴させた昨年夏の判決の不当性を主務大臣が認識しながら、解決の方向に舵を切れないのが政治の現状なのである。

野党が申し入れをした前日の夕方、民主党アスベスト議員連盟も小宮山大臣に申し入れをしている。その日の午前中に開催された民主党アスベスト議員連盟の総会において、原告団・弁護団からの、不満の残る点もあるが今回の判決を基準とした解決のテーブルを設けてほしい、という要請に応えたものだ。野党からの申し入れも基本的には同じ内容であった。

これらは民主主義社会の本丸である政治の世界に、意思決定の場を移していこうという意思の顕れでもある。司法判断を長きにわたって得続けることは、政治家が担うべき責務を放棄させることにつながり、熟議を基軸とした民主主義の権威を失墜さ

せ、弱体化させる。司法の力が増してくる状況も、一面においては憂慮すべきことではあるが、それを政治が解決困難な紛争の逃げ場とする道具的な利用をすることも考えなおさねばいけないだろう。

繰り返すが、筆者は結果（成果）が出ていないことを責めるつもりはない。指摘したいのは、結果を生み出す原動力となっていくべき意思決定者たちの用いてきた言葉が粗末であったのではないか、ということだ。

今回の小宮山大臣の会見1つを取っても、先行訴訟との均衡を図るという建前は理解しつつも、原告団からの手紙にあるように、非常に切迫した状況が一方ではある。そういった要素を含めて控訴の決定をし、上級審の判断を待つとしたならば、それなりの言葉を提示すべきなのである。小宮山大臣の言葉からは熟考したと取れる文言も意思も感じられない。熟考した形跡の提示の欠如は、原告や多くの国会議員、そして国民に「何を考

えてるんだよ」、「やっぱり民主党は駄目だな」といった初歩的な批判を生むに過ぎず、意思決定の是非や問題の内容について熟議を創造させない思考停止の連鎖を生みだしていく。

政治家が嘘を付くのはいまに始まったことではない。ただし、少しでも実直な政治の姿を求めて多くの国民が民主党に政権を託したはずだ。そして私たちの行く末に、私たち自身が責任を持てる社会（「新しい公共」という理念に代表される）へ移行しようと鳩山政権では舵を切ろうとしていたはずだ。筆者はそういった社会の在り方に共感を覚えつつも、その土台となる熟議を創造していく言葉を政治家たちが軽んじてきたこれまでの状況に不満を隠さずにはいられない。

一日でも早く、原告団が司法と決別し、原告団自らが責任を持てる枠組みを政治が用意することを望む。そして、原告団にその用意があると信じた。 

（澤田慎一郎）

泉南アスベスト国賠訴訟第二陣大阪地裁判決

2012年3月22日

平成21年(ワ)第14616号、平成22年(切第370号、10836号、15995号、17231号、平成23年(ワ)第2656号、8831号損害賠償請求事件

判決理由骨子

1 労働大臣が、昭和35年4月1日以降、昭和46年4月28日の旧特化則制定まで、旧労基法に基づく省令制

定権限を行使せず、罰則をもって石綿粉じんが発散する屋内作業場に局所排気装置の設置を義務付けなかったことは、国家賠償法1条1項の適用上違法である。

2 上記の期間内に、石綿工場において石綿粉じんにはばく露した元従業員らが罹患した石綿関連疾患と被告の省令制定権限不行使の間には相当因果関係が認められ、被告には予見可能性が肯定される。

判決理由要旨

1 昭和35年の時点における省令制定権限不行使の違法について

①昭和34年ころには、石綿肺が石綿粉じんばく露によって発症することの医学的知見が集積されており、そのころ被告も石綿粉じんによる被害の状況が深刻であることを認識しており、適切な石綿粉じん対策が行われなければ、石綿紡織工場を中心とした石綿工場の労働者に、重大な健康被害が生ずることを予見することができたこと、②けい肺審議会医学部会は、昭和34年9月、あらゆる粉じんの吸入の危険性を肯定し、粉じんに対する予防と健康管理の必要性を指摘していたこと、③昭和34年ころには、石綿工場に局所排気装置を設置すること、粉じん濃度を測定すること及び粉じん濃度をもって局所排気装置の性能要件とすることについて技術的基盤が形成されており、局所排気装置の設置を罰則をもって義務付けることについて技術的な支障はなかったこと、④被告が行っていた行政指導を通じた局所排気装置の設置の普及は進んでおらず、作業現場における石綿粉じん防止対策は極めて不十分であったこと、以上の諸点に照らすと、被告は、旧じん肺法が制定された昭和35年3月31日までに、石綿粉じんばく露の防止策を策定することが強く求められており、殊に、石綿粉じんばく露による健康被害が、不可逆的で重篤化するという特質を有することからすると、その対策は喫緊の重要課題であって、労働大臣は、罰則をもって石綿粉じんが発散する屋内作業場に局所排気装置の設置を義務付けるべき状況にあったというべきであり、上記の時点までに労働大臣の省令制定権限が適切に行使されれば、それ以降の石綿工場で働く労働者の石綿関連疾患の被害拡大を相当程度防ぐことができた。

本件における以上の事情を総合すると、労働大臣が、昭和35年4月1日以降、昭和46年4月28日の旧特化則制定まで、旧労基法に基づく省令制定権限を行使せず、罰則をもって石綿粉じんが発散する屋内作業場に局所排気装置の設置を義務付けなかったことは、旧労基法が粉じん等による危害を防止するための具体的措置を省令に包括的に委任した趣旨、目的に照らし、著しく合理性を欠くものであって、国家賠償法1条1項の適用上違法である。

2 昭和47年の時点の省令制定権限不行使について

昭和46年ころ、石綿粉じんばく露によって肺がんが発症することの医学的知見が、昭和47年ころには、石綿粉じんばく露と中皮腫との関連性に関する医学的

知見が、それぞれ概ね集積し、そのころ、被告においても、重大な被害発生に対する予見可能性が存在したものと認められる。しかし、昭和46年4月28日に制定された旧特化則において、局所排気装置の設置を罰則をもって義務付けたこと等にかんがみれば、昭和47年の時点において、被告の省令制定権限の不行使が著しく合理性を欠くと認めることはできないので、国家賠償法1条1項の適用上違法であるとはいえない。

3 毒物及び劇物取締法における政令制定権限の不行使について

石綿は「毒物及び劇物」に該当しないから、被告に毒物及び劇物取締法上の規制権限不行使の違法があったとする原告らの主張は採用することができない。

4 情報提供権限の不行使ないし情報提供義務違反について

石綿の危険性に関する情報提供については、被告の行った措置は、その裁量の範囲を著しく逸脱していたと解することはできないから、国家賠償法1条1項の適用上違法であるとはいえない。ただし、被告の省令制定権限不行使が違法とされる期間中、被告が石綿粉じんの危険性に関する情報を、国民に対する情報提供、啓蒙活動を通じて、石綿工場で働く労働者に直接提供しなかったことは、被告の省令制定権限不行使の違法性に関する一事情として、慰謝料算定の際に考慮することができる。

5 亡Aに対する被告の責任について

(1) 亡Aは石綿工場において雇用されていた者ではないが、本件の場合、石綿工場に雇用されている労働者と同様に、被告の省令制定権限不行使の違法を肯定することができる。

(2) 亡Aは、石綿肺に罹患していたものと認められる。

6 省令制定権限不行使と元従業員らの損害との因果関係、予見可能性について

(1) 被告の省令制定権限不行使の違法が認められる期間内に、石綿工場において石綿粉じんばく露していた元従業員らが罹患した石綿関連疾患と被告の省令権限不行使の間には相当因果関係が認められる。

(2) 上記期間中に石綿工場に勤務していない原告1名(原告B)については、同人が罹患している石綿関連疾患と被告の省令制定権限不行使との間に因果関係を認めることができないので、その請求には理由がない。

(3) 元従業員らが罹患した疾患が肺がん、中皮腫及びびまん性胸膜肥厚であっても、被告には予見可能性が肯定される。

7 被告の責任の範囲について

労働者が石綿関連疾患に罹患しあるいはその症状が増悪することがないようにすべき最終的責任を負うのは使用者であること、その他の事情を考慮すると、損害の公平な分担の見地から、被告は、被告の責任が肯定される原告らに対し、その損害の3分の1を限度として賠償すべき義務がある。

8 損害について

(1) 原告らのいわゆる包括一律請求は適法であり、石綿関連疾患の内容・程度等を考慮して、基準となる慰謝料額を定める。その際、管理2又は3で合併症がない場合でも相応の慰謝料額を認める。慰謝料額の算定に当たっては、被告が石綿粉じんの危険性に関する情報を、石綿労働者に対して直接提供してこなかったことも一事情として考慮する。以上の事情を総合考慮して定めた基準額は次のとおりである。

ア じん肺管理区分の管理2で合併症がない場合
1000万円

イ 管理2で合併症がある場合 1300万円

ウ 管理3で合併症がない場合 1500万円

エ 管理3で合併症がある場合 1800万円

オ 管理4、肺がん、中皮腫、びまん性胸膜肥厚の場合
2200万円

カ 石綿肺(管理2・3で合併症なし)による死亡の場合
2300万円

キ 石綿肺(管理2・3で合併症あり又は管理4)、肺がん、中皮腫、びまん性胸膜肥厚による死亡の場合
2500万円

(2) 損害賠償額の修正要素について

ア 被告は、粉じんばく露歴期間が短期間の者やばく露量が少量の者については、損害賠償額は減額されるべきであると主張するが、この主張は採用しない。

イ 労災保険法又は石綿健康被害救済法に基づく給付を受けたことは、慰謝料額を減額する一事情として勘酌し、原則として、基準慰謝料から10分の1を減じた額を慰謝料額とする。

ウ 喫煙によって肺がんのリスクが増大するので、肺がん罹患した元従業員らのうち喫煙歴がある者の慰謝料額は、損害額の10分の1を減額する。

エ 被告の責任が認められる期間中に自営の石綿工場で稼働していたとしても、労働者として石綿粉じん作業に従事している期間がある限り、自営の期間が存することは、慰謝料額の減額事由とは認めない。

(3) 損益相殺について

元の勤務先から受領した解決金ないし和解金のう

ち弁護士費用を控除した部分は、損益相殺として原告らの損害額から控除する。

その結果、損害が全額填補されたこととなる原告1名(原告C)の請求には理由がない。

(4) 遅延損害金について

ア 遅延損害金の起算日は、最も重い行政上の決定を受けた時又は石綿関連疾患により死亡した時である。

イ 遅延損害金の一部が消滅時効により消滅したとの被告の主張は、理由がない。

9 除斥期間について

石綿関連疾患によって死亡した時から20年を経過した元従業員(亡D及び亡E)については、除斥期間が経過しているため、その遺族たる原告ら(亡Dの相続人としての原告F、原告G、原告H及び原告I)の請求には理由がない。

以上

判決に対する声明

2012年3月28日

大阪・泉南アスベスト国家賠償請求訴訟原告団・弁護士団
泉南地域の石綿被害と市民の会
大阪・泉南地域のアスベスト国賠訴訟を勝たせる会

1 (冒頭部分)

本日、大阪地方裁判所第8民事部は、大阪・泉南アスベスト国賠2陣訴訟(原告55人・被害者33人)において、昨年8月25日の1陣訴訟(原告34名、被害者26名)の大阪高裁での原告逆転敗訴の不当判決を克服して、国に対して総額1億8043万7473円の支払いを命じる原告勝訴の判決を言い渡した。

2 (判決の要旨部分)

本判決は、国が、昭和35年4月1日以降、昭和46年4月28日の旧特化則制定まで、旧労基法に基づく省令制定権限を行使せず、罰則をもって石綿粉じんが発散する屋内作業場に局所排気装置の設置を義務付けなかったことは国家賠償法1条1項の適用上違法であると認定して、国の責任を認めた

3 (判決の意義と評価)

(1) ①本判決は、経済的発展を理由に労働者の健康を蔑にすることは許されないと明言し、深刻な石綿被害を認識していた国の規制権限不行使の責任を認めたところに最大の意義がある。本判決は、確立した判例法理に沿ったものといえ、地裁判決が、同じ管内の「産業発展のためには国民の生命健康が犠牲になってやむを得ない」として国を免責した昨年大阪

2012年4月10日

大阪・泉南アスベスト国賠訴訟原告団・弁護士

高裁判決を否定した意味は大きく、大阪高裁判決の不当性がいっそう明らかになった。

- ② また、泉南アスベスト被害について、平成22年5月19日の1陣訴訟地裁判決に続いて、再び、国の責任を肯定する司法判断が出された意義は、極めて大きい。
 - ③ さらに、雇用関係にない出入り業者に対する国の責任を認めた点でも極めて大きな意味を持つ。
 - ④ 国が石綿粉じんの危険性に関する情報を、国民に提供、啓蒙しなかったことを、慰謝料算定における一事情としたことも重要である。
- (2) 泉南地域では、石綿原料から糸、布を作る石綿紡織工場が集中立地し、戦前は軍需、戦後は経済成長を支え、石綿工場の労働者、その家族、周辺住民らが、劣悪な作業環境のなかで大量の石綿粉じんにはく露した。泉南地域は、70年以上前から、国の調査によって、石綿による深刻な健康被害発生が確認されていた、わが国のアスベスト被害の原点といえる。本判決は、かかる泉南アスベスト被害について、再び国の責任を断罪したものである。
- (3) しかしながら、本判決が、国の責任を限定したことは、被害の実態を直視しなかったものであり、不当である。
- (4) 今年は、全国的にも首都圏建設アスベスト訴訟、尼崎クボタ訴訟など、国の責任を追及する訴訟の判決が、相次いで言い渡される予定である。本判決は、これらの訴訟の原告らを大いに励ますとともに、大阪泉南地域の被害の救済はもとより、全国に広がったアスベスト被害について、国の責任の明確化と被害者救済のあり方の抜本的な見直しを迫るものである。

4 (要求部分)

2陣訴訟の被害者33名のうち、15名が提訴前に死亡しており、また、生存原告も日々、高齢化と病気の進行、重篤化に苦しんでいる。「命あるうちに解決を」は原告らの切実な譲ることのできない願いであり、「被害の原点を救済の出発点には」は広範な世論である。

私たちは、国が、2陣訴訟で、再び責任を厳しく断罪されたことを真摯に受け止め、自らの責任を認めて原告ら被害者に謝罪し、正当な賠償金を支払うこと、そして、最高裁に係属している1陣訴訟を含めた泉南アスベスト被害者全員の早期救済に応じることを強く要求するものである。

以上

控訴に当たっての声明

- 1 3月28日、大阪地裁(第8民事部)は、泉南アスベスト国賠訴訟(第2陣訴訟)において、国の規制不行使の責任を認める判決を下した。この判決は、一昨年5月の第1陣地裁判決に続いて国の責任を認め、かつ、昨年8月の第1陣高裁の不当判決を克服したものであり、極めて大きな意義を有している。また、平成18年5月の提訴以来すでに7名の原告が死亡し、病状の悪化と高齢化のため、原告らの「命あるうちに解決を」の願いは切実なものがある。
- 2 原告団と弁護士は、判決直後から、国に対して「2陣判決を基準にした早期全面解決」を求めて様々な要請行動を行った。「泉南アスベスト被害の早期全面解決を求めるアピール」には、短期間に100名を越える与野党の国会議員から賛同が寄せられ、4月5日午後には民主党アスベスト対策推進議員連盟から、6日午前には自由民主党、公明党、みんなの党、日本共産党、社会民主党、新党きづな、新党日本の各党国会議員の連名で、それぞれ小宮山厚生労働大臣に対して、控訴断念を含む早期解決の決断を求める要請が行われた。まさに、泉南アスベスト国賠訴訟の早期全面解決は、世論はもとより、政治においても多くの支持を得るものとなっていた。
- 3 ところが、国は、4月6日午後、「上級審の判断を仰ぐために」などとして大阪高等裁判所に控訴を行った。国が、今後も法廷での争いを続けるならば、泉南アスベスト被害の全面解決は遙かかたに追いやられることは明らかであり、原告らの「命あるうちに解決を」の願いを真っ向から踏みにじるものである。また、広範な世論にも背を向けるものである。
- 4 原告団と弁護士は、本日、国のこうした対応を受けて大阪高等裁判所に控訴を行ったが、引き続き、国がこれ以上原告ら被害者を苦しめることなく早期全面解決を決断し、原告団・弁護士と解決に向けた協議の場を設けることを強く要望するものである。

小宮山厚生労働大臣も、控訴にあたって、「1日も早く解決できるよう私としても努力したい」旨コメントしており、1日も早い解決に向けた具体的な道筋を明らかにすることが求められている。
- 5 原告団と弁護士は、今後も、国に対して、泉南アスベスト被害の早期全面解決を強く求めると共に、裁判上においても、引き続き、第2陣地裁判決の不十分性の克服と第1陣最高裁での逆転勝利に向けて全力で取り組んでいくことを表明するものである。

以上

同一職場で2名の適応障害労災認定

愛知●違法行為告発に対する報復としてのパワハラが契機

昨年お盆前にYさんから、少し上ずった声で、「(鳥田労働基準監督署から)労災認定との連絡があった」との連絡。さらにその約2か月後に宮田さんからも同様に、「労災認定との連絡があった」と連絡をもらった。

おふたりは共に静岡県藤枝市にある介護施設で働いていた。当時のふたりの関係は上司と部下で、宮田さんが施設長を、Yさんはセンター長を務めていた。

最初に相談を受けたのは宮田さんで、静岡ふれあいユニオンから支援の要請があり、申請の準備を進めるなかで、宮田さんから、Yさんも一緒に労災を申請したいとのことなので相談に応じてくれないかと紹介を受けた。

Yさんは、高校卒業後、静岡県の病院と介護施設勤務を経て、2007年1月に社会福祉法人が運営する介護施設のデイサービスセンターに介護職として入社し、入社2か月後にはセンター長を命じられた。

Yさんは、2007年6月のデイサービスセンターの開所に向けて立ち上げ準備から携わり、多忙な日々を送っていた。Yさんが所属していた介護施設は社会福祉法人が経営する介護施設

で、他に浜松と富士にも介護施設がある(法人の本部は藤枝の介護施設内)。

Yさんが所属していた介護施設は定員が70名の特養、定員が30名のデイサービスセンター(通所介護)、定員が20名のショートステイ(短期入居)、ケアプランセンター(居宅介護施設)の4事業を介護保険サービス指定事業として行っている。デイサービスセンターに所属していた従業員は、Yさんのほかに看護師1名、現場職員5名、デイサービスの運転手2名の計8名で構成されていた(当時)。

法律上、デイサービスセンターは15人の利用者に対して、現場職員が1名常駐しなければならないという規定がある。しかし、実際の勤務はシフト制で、突発的な休暇が入ることもあり、恒常的に人手が足りない状況だった。

Yさんの主な業務は、現場における介護と相談、会議及び委員会の出席と資料作成、勤務表の作成、レセプト請求業務、実習マニュアルの作成等だった。Yさんは、宮田さんが業務が原因で適応障害を発症し、休職に入ったのとはほぼ時期を同じくする

2009年9月に静岡県による法人監査に向け、常務理事からデイサービスの看護師の勤務表をチェックするよう指示され、看護師の配置基準を満たすように勤務表を作り直した。

Yさんはこの間、勤務表の改ざんという法律違反をしてしまったのかもしれないという不安な状態が続いていた。Yさんは同年12月に行われた静岡県による法人監査において、Yさんが作成した勤務表とは内容が異なる勤務表を持っていた静岡県の監査員から、勤務表が異なる(=改ざんである)ことを指摘された。その際、看護主任から、「看護師の配置基準を満たさなければ、特養が指定取り消しになる」ことも伝えられ、その直後に顔色がみるみる変わり、泣き崩れた。

その後、Yさんは自身の行為が違法行為であることをハッキリと認識し、罪の意識から精神的に落ち込むことになった。Yさんは勤務表の改ざん作業後も常務理事から、実習生のマニュアル作りや利用者の獲得についての改善を求められ続けたため、勤務時間中はいつも仕事に追われる状態だった。

そして、Yさんが勤務表の改ざん作業時から単独で作業し、

日常業務で現場に入ることがなくなっていたことにより、デイサービスの職員達からYさんに対する不満が出る等、Yさんは次第に孤立していき、職場の雰囲気がおかしくなっていた。

このようにYさんは、デイサービスセンター長として多忙で重責ある仕事を行っていたが、利用者獲得の際に常務理事から度重なる叱責やプレッシャーを受けたり、勤務表の作り直しという「改ざん」を指示されたりと過重な責任の発生が起こっており、施設からの支援や対策が施されないという相当過重な状態にあった。

Yさんには同年秋頃から精神障害を窺わせるような状態がみられるようになり、2010年2月に心療内科を受診したところ、うつ病と診断され、休職に入った。

その後、同年10月に宮田さんと同時に労災申請に及び、2011年8月に島田労基署より業務上として労災認定された。

労基署は労災認定にあたって、Yさんの傷病名を適応障害（抑うつ傾向）と判断した。適応障害での労災認定はうつ病の5分の1程度しか認定されないようである。このことはYさんの置かれていた状況の過酷さを端的に表わしていると思う。

Yさんは現在、休職期間満了による自然退職扱いになったが、実質的には不当な解雇であり、静岡ふれおいユニオンに加入し（宮田さんから紹介を受けた時点ではユニオンには未加入）、宮田さんと共に社会福祉法人の責任を追及している。

一方、宮田さんは、2004年4月から静岡県のある協同組合が運営する介護施設でグループホーム長として勤務し、その後施設長に昇格したが、2007年7月に同協同組合を一旦退職し、同協同組合の寄付によって新しく設立された社会福祉法人が経営する介護施設で、施設長として勤務、翌8月からは同社会福祉法人の理事に就任し、施設長兼理事として勤務することになった（※1）。

2008年秋、宮田さんは、同社会福祉法人の中で、違法行為が行われているとして、公益通報者保護法による内部告発を、静岡県厚生部に対して行った。通報の結果、静岡県厚生部による監査が2008年12月に行われ、2009年1月に同社会福祉法人に対して、交通費の差額返還等の是正・改善を求める指導文書が出された。そして、これをきっかけに、同社会福祉法人の理事長と常務理事による、宮田さんへのパワハラ行為が繰り返されるようになった。

宮田さんが同社会福祉法人の理事長と常務理事のふたりから受けた主なパワハラ行為は、次のとおり。

2009年3月、宮田さんは、同社会福祉法人の理事長から、藤枝の介護施設の施設長から、浜松の介護施設のヘルパーセンター長への降格人事を通告された。実際に、この降格人事が強行されることはなかったが、その後も、同社会福祉法人の理事長と常務理事から呼び出され、利用者

の事故に対する対応の仕方や履歴書の記載ミス等を理由に詰問や叱責を受けた。

2009年5月には、宮田さんが自身の労働条件（名ばかり管理職による、未払い残業）について、島田労基署へ申告したこと等を理由に、理事会で叱責を受けた。

2009年6月には、懲罰委員会において、利用者の事故に対する宮田さんの対応について経過報告を求められ、対応が不適切であったと責められた。

2009年9月になると、同社会福祉法人が開催する予定の理事会で、宮田さんをデイサービスの介護主任へ降格することを議題とする内容の書面が送り付けられてきた。

そしてこの時期には、職場の職員も、宮田さんの言動を、同社会福祉法人の理事長と常務理事のふたりに報告するようになり、宮田さんは職場でも孤立していった。

このような状況の中で宮田さんは、徐々に体調を崩していき、2009年9月下旬には、内科を受診し不眠や頭痛、不安・焦燥感、集中力低下等を訴え、その翌日に、紹介された精神神経科を受診したところ、これまでに記した出来事がストレスとなって発症した適応障害と診断され、休職に入った。

その後、2010年10月にYさんと同時に労災申請に及び、2011年10月に島田労基署より業務上として労災認定された。

労災認定にあたっては、宮田さんが同社会福祉法人の理事

長と常務理事のふたりから受けたパワハラが適応障害の原因であるとハッキリと認定されたが、パワハラ以外にも、2009年4月にそれまで宮田さんの良き理解者であったUさんが、施設長補佐（宮田さんの補佐）から用務員に降格させられ、その代わりに、介護に詳しくないKさんが副施設長になり、コミュニケーションの欠如が見られるようになったことも、宮田さんが適応障害を発症した一因であると認定されている。

他にも、2009年9月初旬に体調不良を理由とする主治医による「1週間の休養を要する」という内容の診断書を提出しに同社会福祉法人を訪れたところ、診断書を提出して帰ろうとする宮田さんは、会議に出席するように命じられ、結局一日中仕事をさせられるといった、周囲の支援や協力体制がない状態であったことも認定されている。

ここまでの内容は、労基署が認定した内容に基づいて報告しているの、なかなか実際のパワハラ行為の酷さがうまく伝わらないが（実際はここに書いたよりも、かなり酷いパワハラ行為が行なわれていた）、宮田さんのケースで忘れてはならないのが、同社会福祉法人の理事長と常務理事のふたりによるこれらの行為が、元を正せば、宮田さんが、静岡県厚生部に対して、公益通報者保護法による内部告発を行ったことに対する報復行為として行なわれたという点であり、その点を含めたパワハラ行為に関するこちらの主張が、ほぼ全面的に

認められたことは評価している。

しかし、Yさんのケースもそうだったが、異常とも言える長時間労働については、間接的な証拠が採用されることはなく、あくまでも出勤表に残された記録が、機械的にしか採用されておらず、この点が認められなかったことは、今後の精神障害の労災認定のあり方を考える上で非常に残念な点であり、課題を残した。

宮田さんは、Yさん同様、休職期間満了による自然退職扱いになっているが、実質的には不当な解雇であり、静岡ふれあいユニオンに加入し、現在裁判で同社会福祉法人の責任を迫っている。また、部下であったYさんの良き理解者として、Yさんの支援もしている。

宮田さんの手記にもあるとおり、宮田さんは同社会福祉法人の理事も兼ねていたということで、労働者性をかなり厳しく調査されており、Yさんの認定からの2か月間は非常に苦しかったと思う。労災申請してからの1年間、そして最後の2か月間、それを乗り越えられたのは、娘さんやお兄さんを始めとする周りの支えが、とても大きかったのだらうと思う。

※1 施設長等は、施設の実情などをよく知っている者である場合が多く、それらの実情をよく知る者が理事に加わるべきであるという趣旨から、社会福祉法人審査基準によれば、「社会福祉施設を経営する法人にあっては、施設経営の実態を法人運営に反映させるため、一人以上の施設長等が

理事として参加すること。ただし、評議員会を設置していない法人にあっては、施設長等施設の職員である理事が理事総数の3分の1を超えてはならないこと」としており、施設長が、社会福祉法人の理事を兼ねることを求められていることから、宮田さんが同社会福祉法人の理事を兼ねることを命じられていたが、実態は、一労働者でしかなかった。

※2 宮田さんは実名報道されていますので、宮田さんのみ、実名での掲載とさせていただきます。



（名古屋労災職業病研究会）

★Yさん★

秋も深まり、そろそろ冬模様でしょうか。最近、ほんとに日本の四季はいいなと感じるようになりました。が、これって歳を重ねた…深く考えないようにしましょう。

さて、いつもお世話になっている名古屋労災職業病研究会の青木さんから「労災認定を受けた気持ちを一筆」と言われましたが、気持ちは一言「最高に嬉しかったです」で、終わってしまうんです。

しかし、この気持ちに辿り着くまでの道のりは、ほんとに長く苦しかったです。昨年10月13日に青木さんにお世話になりながら、宮田さんと二人島田労働基準監督署に労災申請をしました。そこから私達の聞き取り調査が始まりましたが、何度か労基署に足を運び、朝から夕方まで思い出したくもないことを思い出し、言い

たくもないことを話さなければいけないこの調査は、私にしてみたら気持ちがどんどん沈んでいく辛く厳しい時間でした。

1か月、2か月と月日が過ぎていき、5か月、6か月が過ぎても調査結果が出ず、いったいいつになったら結果が出るのかと、いらいらしてしまふ時期もありました。そして申請から8か月目にして、やっと島田労働基準監督署から待ちに待った調査結果の電話を受けました。

担当者の方に「労災認定されたんですか!?!」と聞き返し、「やったあ!!」と心の中で叫んでしまいました。しかし、その喜びもつかの間、また落ち込むことになりました。担当者の方から、今回の認定が私だけで宮田さんはまだ結果が出ていない、と言う話でした。一緒に申請したのに何故私一人なのか?もし私が認定されなくても、宮田さんは確実に認定されるだろうと思っていたので、とても重い気持ちになりました。しかし、私が認定されたのなら宮田さんが認定されないはずがないとも思いました。

私の認定から2か月後、申請してから1年、やっと宮田さんも労災認定され、この時はほんとに良かったと、心から喜ぶことができました。とても長かったです。

そして、これからが職場との本当の交渉になると思っていますが、越えなければならぬ課題がまだまだ沢山あります。青木さんをはじめ、今までお世話になった皆さんにはこれからもお世話になったり、ご迷惑をお掛けしたりす

ることが多々あると思いますが、あらためてよろしく願い致しますと言う気持ちと、私も今まだ通院治療しているこのうつ病と言う病気から一日でも早く解放され、また元の生活に戻れるよう前に進んでいきたいと思っています。

調査中も大勢の方々に沢山大変お世話になり、認定されたことを伝えた時もほんとに喜んでいただき、言葉では伝えきれないほど、とてもとても感謝しています。この場をおかりしてあらためて、本当にありがとうございました。

★宮田悦子さん★

特別養護老人ホームの施設長として内部告発し、その後陰湿なパワハラを受けて適応障害になりました。どうしても泣き寝入りしたくなくて名古屋労災職業病研究会に労災申請のサポートを依頼して、2010年10月13日に島田労働基準監督署へ同一事業所のYさんとともに労災申請をしました。

2011年10月26日に認定の連絡がありました。約1年かかりました。長かったです。とくに同じ職場から同じ精神疾患と一緒に労災を申請したYさんが8月に先に認定をされてからの日々は“まな板の上の鯉”状態で、本当に辛く苦しい毎日でした。

認定の理由等の説明は労職研の青木さんにお任せするとして、私は認定調査の実態を述べたいと思います。私自身の聴聞(聞き取り)は全部で6回ありました。『調査官の質問に答え、出来た聴取書をあらためて読み返

し、間違いが無ければ署名捺印して帰る』というもので、どの日もほぼ一日かかりました。TVドラマで刑事の取り調べを受けるシーンがありますが、「それと同じかな」と感じ、あまりいい気分ではなかったです。

『業務による心理的負荷』の調査では、思い出したくないパワハラの内容や状況を詳細に話さねばならず、帰ると暫くはぼーっとしてなにも出来ない状態になりました。一般的事項として『家族状況や勤務歴や業務内容』を詳細に聞かれることは当然だと思いましたので、まだ精神的に楽でした。しかし、『固体側要因について』の調査で“家族間の精神科受診歴について”を聞かれた時は、もしそういう状態の家族が居れば今回のパワハラによる適応障害が遺伝的なものと判断されるのかと質問内容を疑問に思いました。

『生活史』の調査として社会への適応状況を聞かれた時も、今の時代に“近所付き合い”なんてどう答えたらいいのかと困りました。浜松に住んでいますが、大阪からの転勤者ですし、マンション暮らしで住人が入れ替わることの多い近所付き合いは、挨拶くらいはしますが、積極的に自治会に参加するわけでもなんでもないため、「ない」と言えば「変人扱いになるのか」と考えてしまいました。

職場での個人的なトラブルがなかったかどうか、質問の意味があまり理解できませんでした。施設長の立場でのトラブル

はあったかもしれません。自分では業務上の注意と思っていても、注意された職員は素直に聞かないなんてことは日常茶飯事でしたし、部下から懇願されたことでも、法人が「NO」と拒否をすれば、それ以上進展せずに、「施設長は何もしてくれない」と逆恨みをされたりしたことも度々ありました。どこからが「個人的なトラブル」となるのかは労基署の職員（調査官）の判断にお任せしました。

物の貸し借りや金銭的にトラブルが無かったかどうかとあらためて聞かれた時には、一度でもそんなことがあれば認定に響くのかと不安になりました。もちろん貸し借りや金銭的なトラブルなんて無かったので、「ないです」と答えましたが、自分自身の性格や趣味や余暇時間の過ごし方、飲酒、喫煙の量や健康問題等を詳細に聞かれた時は、余りの質問内容の多さに、「パワハラとどんな関係があるの」、「どこまで答えたらいいの」と、戸惑うことも多かったです。

自分自身の性格を聞かれたら、表向きは『真面目、几帳面』と答えますが、実際は『不真面目ではないけれど、気が向かないと動かない大雑把な性格』でもあるのです。その代わり働き出したら食事も忘れて一心に集中、というややこしい性格なので、どう分かってもらおうかと説明に迷いました（笑）。趣味は色々あります（登山、ハイキング、スキー、手芸、読書等）が、介護職で働き出したら多忙でなかなか出来なかったことを話すと共に、余暇時間なんて

全く無かったことも強調しました。余暇時間があれば、もっといろんなことに挑戦して精神的にも少しはストレスが発散されたのかも。しかし、あの法人の理事長と常務理事の二人による強烈なパワハラが横行していた職場では、休日をどのように過ごしても、勤務したらまた元の木阿弥で鬱状態に追い込まれていったんだろうなあとあらためて過酷だった勤務を思い出しました。

職場での労働災害が認められて「良かったね」と祝福されるのは少し違う気がします、業務上でなかったらどうなるのかと思ったら、確かに良かったねだったのかもかもしれません。でも同じように精神疾患を発症しても、そのまま退職していった職員のことを

考えると、やっぱり心が痛みます。私だけ単純に喜んでいいのだろうか。

今回の労災認定が、私の裁判やYさんの団体交渉に好影響をもたらすものと期待をしています。多くの方々に支えられて全国的にも稀な「同一事業所ではほぼ同じ時期に適応障害で労災認定」を受けました。

あらためて労基署への申請書類の作成をサポートして、申請期間中もいろいろと丁寧にアドバイスをしてくれた名古屋労災職業病研究会の青木さんを始め、支援してくれたたくさんの方々に対して、心から御礼と感謝を申し上げます。真にありがとうございました。



メンタル労災いじめ電話相談

全国●11か所の地域センターで対応

2012年2月24～25日に全国安全センターは「全国一斉メンタル労災いじめ電話相談」を実施した。フリーダイヤル（0120-631-202）を利用して、全国共通の番号で11か所の地域センターが協力して対応。共同通信が配信していくつかの地方紙やラジオで取り上げられたほか、当日、NHKテレビで紹介、報道されたこともあり、計240件以上（その後も相談が続いている）の相談が寄せられた。

相談者の状況はさまざまであ

り、対応が現在進行形のものもあるが、相談を受けて見えてきたことなどを簡単に報告し、課題を提起したい。

実感を大切に

典型的な長時間労働による精神疾患の労災申請に関する相談もあったが、「いじめ」「ハラスメント」の相談が多くを占めた。殴る、押すなどの暴力行為を含むものもある一方で、言葉によるいじめや、ベテランの上司や

同僚による嫌がらせも多数寄せられた。いわゆる肉体労働系の現場仕事での荒っぽい話は案外少なく、学校や自治体のような事務系職場での嫌がらせについて、被害者の方が表面化することを恐れて泣き寝入りするようなことも多いようだ。

また、残業代未払いなどの単純な労働基準法違反や不当解雇・配転の事例について、「法違反」「判例から言って不当」という概念ではなく、「パワハラ」という言葉で不当性を感じる相談者も多かった。つまり、それだけ法律や権利意識が浸透していない職場が増えているということではないか。

いじめの定義をどう考えるかというの、たしかにひとつの課題であるが、むしろ被害者の、これは不当だという実感を大切にすることが求められている。

家族・友人からの相談

息子や娘の労働条件や健康を心配する親御さんからの相談が目立った。「知人、友人の事ですが」という相談も少なくなかった(ときどき自分のことを、友人の事例と偽って相談する人もいるが)。

やっと見つけた就職先が、長時間労働の上に、上司にいじめられている事例で、深刻なものは、「会社に行きたくない」と、娘が出勤前に涙ぐんでいるという相談もあった。労災請求にせよ、職場改善にせよ、本人の意思がなければどうしようもないが、なんとかしたいという周囲の気持ち

に応える工夫も必要であろう。

「非正規」いじめは深刻

正社員からの相談も深刻なものがあるが、やはり、パートや派遣労働者など「弱い人」への嫌がらせの相談も目立った。言うことを聞かなければ雇い止め解雇をちらつかせるという悪質な事例もあった。問題は、仮に相談者が全く不当だと考えていても、職場でそうした問題を総務などの然るべき人に言うこと自体が、逆に自分の身分を危うくするという大きな不安を持っていること。正社員と同じように、時には正社員以上に過重労働を強いられているという相談もあった。

今どうしようもないとしても

いじめは、人の心を傷つける。一年前あるいは何年も前のいじめが原因で退職を余儀なくされ、その後、次の仕事に就くのがこわい、あのときの会社になんとか反撃したいという相談は決して珍しくない。率直に言って、対応

は容易ではない。ゆっくりお話を聞くしかない。本人は、とにかく会社に反撃したいという思いを述べられるのだが、明らかに精神障害と思われるので、「まずは受診してみてもどうか」「証拠をきちんと整えることも重要」とアドバイスする事例もあった。倒産間際の会社の解雇相談と異なり、じっくりと話を聞いて、焦らずに対応することが求められる。

労働組合との連携は不可欠

労災請求ではなく、職場の問題改善のためには、労働組合との連携は不可欠である。上述した通り、いじめ云々ではなく、単純な労働法規違反の事例も多数寄せられている。言うまでもなく、いじめは個々人の問題ではなく、職場全体の問題として取り組むことが重要である。相談のほとんどが組合のない職場からの相談であった。一人でも誰でも入れる労働組合などとの連携を図っていきたい。

(川本浩之)



床のフローリング補修で中毒

東京●急性有機溶剤中毒の労災認定

Sさん(28歳)は、一般家庭のフローリングのキズを、有機溶剤を使用して補修する仕事を行っていた。ある初夏の日、「隣近所に迷惑になるから窓を開けてはいけない」という会社の指示を

守り狭い部屋の中で、マスクも支給されずに床の補修を続けていたところ、体調が悪くなり、めまい、だるさで倒れてしまった。

東京労働安全衛生センターに相談に訪れ、ひまわり診療所を

受診したところ、有機溶剤急性中毒と診断され、足立労働基準監督署に労災申請した。会社の社長は、Sさんの労災申請に関してしつこい電話をたびたびかけていやがらせを行った。Sさんは会社を退職して療養を続けていたが、「労災認定をする」との知らせが届いた。Sさんから「有機溶剤中毒の発症と労働環境」についての文書をいただいた。

私は、2011年4月から有機溶剤（主にラッカーシンナー）を扱う仕事に就き、就労から約3か月で有機溶剤中毒を発症しました。一口に有機溶剤中毒と言っても様々な症状があります。私の場合は右半身の痺れ、眩暈、頭痛、倦怠感、不眠といったものでした。発症当初は中毒の知識がまったくなく、それらの症状は疲れによる体調不良ととらえ危うく放置してしまうところでした。

なぜ3か月という短い期間でこのような中毒を発症したのか？これは有機溶剤を扱うにあたって十分な防衛ができていなかったことに尽きます。有機溶剤を扱うにあたって責任者から定められた防衛の指導がなされていなかったのです。次に詳しい状況を述べていきたいと思います。

1. 防毒マスクを支給されていたものの、必ず着用するようとの指示はなく、マスク無着用で作業にあたるのが日常化。防毒マスクの数が足りないからと言う理由で防毒マスクを支給されていない人もいた。
2. 常に無防備な状態でしたが

換気は不十分であることが多く、暖房を入れる際には部屋を閉め切ることもあり、日常的に溶剤に曝されていた。特に溶剤を吸い込みやすいコンプレッサーでの拭き付けでさえも戸外にある上司の車を汚さないためにと指示があり、完全に閉め切り、その中で作業にあたることもあった。

3. グローブ着用や保護クリームの指導はなく、道具の手入れは溶剤を使って素手でっており、同様に手に塗料が付いてしまった場合も溶剤に浸したウエスで拭き取ることで対処していた。随分経ってから責任者に「溶剤は皮膚からも浸透して蓄積するから気をつける」と告げられるが、曝露についての具体的な処置は指導されず、誰もがこのように好ましくない状況で作業を続けていた。

4. 技量より上回った作業の遂行を要求され、納期限内に終わらせる為に休憩を削ったり、残業して作業をするなどして溶剤への曝露時間を長引かせてしまっていた。

このような劣悪な環境を作り上げているのは、責任者の知識不足によるところが大いにありま

す。今回の中毒の発症にあたって責任者に報告すると、驚くべきことに有機溶剤中毒の存在自体を知らなかったのです。また、有機溶剤中毒の疑いがあるにもかかわらず、会社負担で検査を受けさせることは出来ないと言われて、自ら自費で検査を受けに行ったことではっきりと中毒であることが認められました。もし、そのままただの疲れによる体調不良とみなし、同じように働いていたら事態はもっと深刻なものになったかもしれません。

私は自身の体の安全を第一に考え、退社という選択をしました。本来、有機溶剤を扱うにあたって責任者は定められた環境衛生と保護を指導しなくてはなりません。しかし、残念ながらそのような措置が取られておらず、尚且つ今後の改善も難しいと判断したからです。私のケースでは約2週間で完全に症状が消失しましたが、後遺症が残る可能性や、最悪の場合死に至ることも否定できません。そうした被害を招かないためには、決められた正しい対処で未然に中毒を防ぐことがなにより大事だと思います。

（東京労働安全衛生センター）

石綿関連疾患の労災請求促進

厚労省●石綿疾患労災請求指導料を新設

厚生労働省は2012年4月1日から労災診療費算定基準を一

部改定し、石綿疾患労災請求指導料を新設した。石綿関連

疾患の確定診断を行った医師が、患者の間診を行い、業務による石綿曝露が疑われた場合に請求勧奨を行い、現に労災請求された場合、新たに評価する(0点→450点)というものである。

施行通達(基発0330第20号)では、以下のとおり記載された。「石綿疾患労災請求指導料450点

石綿関連疾患(肺がん、中皮腫、良性石綿胸水、びまん性胸膜肥厚に限る。)の診断を行った上で、傷病労働者に対する石綿曝露に関する職歴の間診を実施し、業務による石綿曝露が疑われる場合に労災請求の勧奨を行い、現に療養補償給付たる療養の給付請求書(告示様式第5号)又は療養補償給付たる療養の費用請求書(告示様式第7号(1))が提出された場合に、1回に限り算定できるものとする。」

運用上の留意事項を示した基発補発0330第2号では、以下が示されている。

- (1) 次の①から④の事項については、診療録に記載し明確にしておく必要があること。
 - ① 石綿関連疾患の診断を行ったこと
 - ② 患者に行った問診内容(概要)
 - ③ 業務による石綿曝露が疑われた理由
 - ④ 労災請求の勧奨を行ったこと
- (2) 療養の給付請求書取扱料は、別途算定できるものであること。

なお、石綿肺が排除されている

こと理由は説明されていない。

今回、合わせて以下の改定も行われている。

- ・精神障害を発病した被災労働者の職場復帰の促進

再就労療養指導料のうち、「精神疾患を主たる疾病」とする場合、積極的に評価(420点→560点)

・職場復帰のためのリハビリテーション

被災労働者が労災指定医療機関等に転院する場合に、医師又は医師の指導を受けた作業療法士等が作成した職場復帰に向けたリハビリテーション計画書を添付した場合、新たに評価(0点→200点)

おかやま労働安全衛生センター設立

岡山●石綿裁判支援の取り組み等から

2012年4月13日、おかやま労働安全衛生センターの設立総会が開催された。

2005年のクボタショックを契機に岡山県からもひょうご労働安全衛生センター等にアスベスト被害者の相談が寄せられるようになり、岡山地区労とともに相談会(現在年4回)が継続され、2008年4月には中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会岡山支部が結成された。

2009年1月にクラレ・山陽断熱石綿損害賠償裁判が提起されて、同年5月には「岡山アスベスト裁判を支援する会」が発足。同年6月労災特別加入給付日額取り消し訴訟、2010年石綿肺労災不支給取り消し訴訟、2012年2月三井造船石綿損害賠償訴訟、2012年3月ニチアス・ナカハラ石綿損害賠償訴訟と続いて、闘われている。再生砕石への石綿混入問題で岡山県への申し売

れなども行われてきた。

もともと地区労が担ってきた労働相談のなかでも安全衛生にかかわる内容が増えてきていることもあって、地区労大会のなかでも議論され、2011年5月に準備会が発足して、約1年の準備の後におかやま労働安全衛生センター設立を迎えたもの。

設立総会には、各裁判の原告をはじめ県内から約70名の参加があり、顧問に就任した津田敏秀・岡山大学環境学研究科教授、大槻剛巳・川崎医科大学衛生学教授、奥津晋・弁護士も参加された。古谷杉郎・全国安全センター事務局長による記念講演も行われている。

確認された活動方針では、相談活動、学習会、労働組合との連携、職場安全パトロールの推進、行政機関への要請行動等、アスベスト被害者への支援、情報発信等が掲げられている。



高校生の現場実習中の職業病 韓国●自動車工場での脳出血労災認定

2012年2月13日、メディアで勤労福祉公団・光州地域本部が起亜自動車の光州工場で現場実習中に脳出血で倒れ、2か月間意識が戻らないキム某君に、労働災害が認められたという報道がされた。しかし労災承認は「当然」にすぎず、このような事態が再発しないためには根本的に現場実習制度の改善が必要だという指摘がなされている。

勤労福祉公団光州地域本部は、〇〇実業高校（全南・霊光郡）3年生のキム君に対して、業務上疾病判定委員会を開いて審議した結果、13日に労災と認定した。勤労福祉公団は、主治医と諮問医師の医学的所見、現場確認と業務遂行内容、勤務時間などを総合的に調査した結果、キム君が正規勤務の他に度重なる時間外労働などで脳心血管系の正常機能に明確な影響

を受けたものと判断し、業務上疾病と認定した。

こうしたキム君の労災承認の知らせにリュ・ボンシク起亜自動車学生実習事故関連光州-全南対策委員会（以下対策委）執行委員長は「当然のことにすぎず、問題は別にある」と話し、イム・ドンホン光州青少年労働人権ネットワーク執行委員長（光州工業高校教師）は「昏睡状態での基本的な措置がされる決定がされてよかった」としながら、「現場実習生制度が根本的に変わらなければ、いつでも再発しうる問題」と教育当局の解決を求めた。

対策委と光州青少年労働人権ネットワークなどによれば、全羅南道教育庁と全教組全南支部が現場実習生制度改善の実務協議を進めている。

教育科学技術部が現場実習生制度に対する正常化指針（3

学年2学期2/3以上履修の後に現場実習）を16市道教育庁に降ろし、これに違反する場合は強い制裁を加えないなら、現場実習を口実に他の市・道から学生たちを連れてきて使えるからだ。

イム・ドンホン執行委員長はエムコ・テクノロジー・コリア株の場合、2007年に江原道から学生たちを連れてきて、現場実習させたことがあると指摘した。その他にも現場実習をアルバイト、偽装実習などの安い労働力提供から、教育目的での制度定着、実習前の労働人権と産業安全保健課程の履修の義務化、特性化高教師の労働人権と産業安全保健研修の義務化、現場実習に対する管理監督の強化と違反学校に対する制裁などが後押ししなければならないという指摘もある。

現在、全南教育庁と全教組全南支部は実務協議によって教育庁と〇〇実業高校の協約を正し、現場実習に送りだした〇〇実業高校校長と担当奨学官などの懲戒などについて議論しており、16日の実務協議で現場実習実務指針の作成をはじめ



める予定である。
(2012年2月16日 民衆の声)

この後、3月21日付け毎日労働ニュースは、キム君の家族が、起亜車を相手に、「合理的理由のない差別によって受け取ることができなかった賃金を支払え」と要求した差別的処遇是正申請を全南地方労働委員会に提起したことを伝えている。

全国労働安全衛生センター連絡会議

〒136-0071 東京都江東区亀戸7-10-1 Zビル5階

TEL (03)3636-3882 FAX (03)3636-3881 E-mail: joshrc@jca.apc.org

URL: <http://www.joshrc.org/> <http://www.joshrc.org/open/> <http://ameblo.jp/joshrc/>

- 北海道 ● NPO法人 北海道勤労者安全衛生センター
〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目ほくろウビル4階
E-mail safety@rengo-hokkaido.gr.jp
TEL (011)272-8855 / FAX (011)272-8880
- 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
〒370-0045 高崎市東町58-3 グランドキャニオン1F
E-mail qm3c-sry@asahi-net.or.jp
TEL (027)322-4545 / FAX (027)322-4540
- 新潟 ● 一般財団法人 ささえあいコープ新潟
〒950-2026 新潟市西区小針南台3-16
E-mail KFR00474@nifty.com
TEL (025)265-5446 / FAX (025)230-6680
- 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 ● みえ労災職業病センター
〒514-0003 津市桜橋3丁目444番地 日新ビル
E-mail QYY02435@nifty.ne.jp
TEL (059)228-7977 / 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 アンビシャス梅垣ビル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 ばんらいビル602
E-mail koshc2000@yahoo.co.jp
TEL (06)6943-1527 / FAX (06)6942-0278
- 兵庫 ● 尼崎労働者安全衛生センター
〒660-0802 尼崎市長洲中通1-7-6
E-mail a4p8bv@bma.biglobe.ne.jp
TEL (06)4950-6653 / FAX (06)4950-6653
- 兵庫 ● 関西労災職業病研究会
〒660-0803 尼崎市長洲本通1-16-17 阪神医療生協気付
TEL (06)6488-9952 / FAX (06)6488-2762
- 兵庫 ● 関西労災職業病研究会
〒660-0803 尼崎市長洲本通1-16-17 阪神医療生協気付
TEL (06)6488-9952 / FAX (06)6488-2762
- 岡山 ● おかやま労働安全衛生センター
〒700-0905 岡山市北区春日町5-6 岡山市勤労者福祉センター内
E-mail oka2012ro-an@mx41.tiki.ne.jp
TEL (086)232-3741 / FAX (086)232-3714
- 広島 ● 広島労働安全衛生センター
〒732-0825 広島市南区金屋町8-20 カナヤビル201号
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 info@tokushima.jtuc-rengo.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
〒793-0051 西条市安知生138-5
E-mail npo_eoshc@yahoo.co.jp
TEL (0897)47-0307 / FAX (0897)47-0307
- 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リニック
TEL (096)360-1991 / FAX (096)368-6177
- 大分 ● 社団法人 大分県勤労者安全衛生センター
〒870-1133 大分市宮崎953-1(大分協和病院3階)
E-mail OITAOSHC@elf.coara.or.jp
TEL (097)568-2317 / FAX (097)568-2317
- 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
〒902-0061 那覇市古島1-14-6
TEL (098)882-3990 / FAX (098)882-3990
- 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

