

安全センター情報2012年8月号 通巻第396号
2012年7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



安全センター情報



特集● 欧州ハラスメント・暴力協定の実行

写真: 首都圏建設アスベスト訴訟横浜地裁判決公判に臨む原告・弁護団

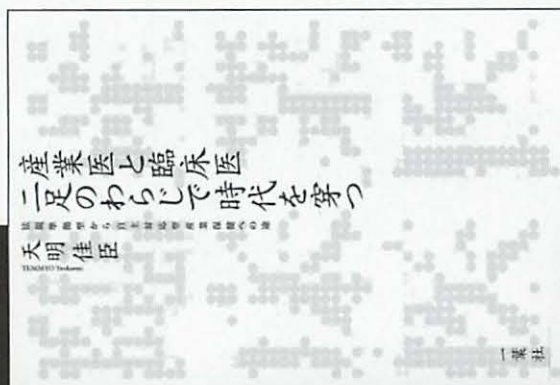
働く人びとに寄り添い続けた医師が刻む「仁術越境カルテ」

産業医と臨床医 二足のわらじで時代を穿つ

法規準拠型から自主対応型産業保健への途

天明佳臣 著

四六判・上製／三八四頁 定価 三、八〇〇円＋税



いのちの安心・安全のため
すべての活動の前提「戦争のない日常」のため
生協診療所の練達医師が人を、社会を、時代を診る！

アスベストフリーの世界を目指し
過労死、パワハラ、差別のない職場づくりに寄与すべく
出会いと連帯を求めて国内はもとより
アジア、ヨーロッパへと旅する
そしていま、脱原発の戦線にも――

発行 一葉社

〒114-0024 東京都北区西ヶ原1-46-19 101
TEL: 03-3949-3492
FAX: 03-3949-3497
E-mail: ichiyosha@ybb.ne.jp

注文書

結合・書店名

流通センター
出版 取扱品
地小

発行所 一葉社	TEL 03-3949-3492 FAX 03-3949-3497
著者 天明佳臣	
書名 産業医と臨床医 二足のわらじで時代を穿つ	
ISBN978-4-87196-050-2 C0036 ￥3800E	
定価 3800円＋税	
注文数	冊
注文者	TEL

◆天明佳臣（てみみよし よしお）◆1932年、東京生まれ。労働者クラブ生協付属病院（現 王子生協病院）勤務後、東京医科歯科大学を経て、71年山形県白鷹町立病院、75年同県川西町立病院勤務。79年 神奈川県労働者医療生協横浜町診療所所長、2006年 同医療生協理事長。（財）労働科学研究所客員研究員、日本産業医学会認定産業医指導医、全国労働安全衛生センター連絡会議議長。1984年 第9回国際農村医学シンポジウム賞、94年第3回若月賞受賞。主な著書に、『都市の断面——出稼とのかかわり——自治・医療・出稼と』（『外国人労働者と労働災害』（編著）、『職場改善のための安全衛生実践マニュアル』（監修）、『アスベストの人体への影響』（監訳）など。

特集／欧州ハラスメント・暴力協定の実行

労働におけるハラスメント 及び暴力に関する欧州 自主的枠組み協定の実行

2011年10月27日に社会対話委員会で採択された
欧州社会パートナーによる最終共同報告書 2

枠組み協定本文/ETUC解釈ガイド 26

第三者暴力・ハラスメントに対応するための
多部門ガイドライン 32

脳・心臓疾患、精神障害の労災補償状況

請求、認定件数いずれも増加 出来事別決定状況も公表継続

日本・韓国・台湾の労災認定状況 37

首都圏建設アスベスト訴訟横浜地裁判決 52

各地の便り

高知●鑑別診断「信用できない」振動障害訴訟 55

大阪●長時間労働に損害賠償支払い命じる判決 56

神奈川●国労大船支部とアスベスト被害者救済 57

韓国●現代自動車労働者肺がん初の労災認定 58

厚労省●除染電離則一部改正 7月1日施行 59

追悼●杉浦裕：元名古屋労災職業病研究会代表 60

追悼●原田正純：元全国安全センター議長 62

労働におけるハラスメント 及び暴力に関する欧州 自主的枠組み協定の実行

2011年10月27日に社会対話委員会で採択された
欧州社会パートナーによる最終共同報告書

本誌では、2009年4月号で「労働関連ストレスに関する欧州自主的枠組み協定の実行」最終報告書を紹介した。「労働におけるハラスメント及び暴力に関する欧州自主的枠組み協定の実行」最終報告書が5月末に公表されたので、早速紹介したい。

※http://resourcecentre.etuc.org/spaw_uploads/files/BROCHURE%20harassment7.pdf

I はじめに

2007年4月26日、ETUC [欧州労連] (及び連絡委員会Euro-cadres-CEC)、BUSINESSEUROPE [欧州経営者連盟]、UEAPME [欧州職人中小企業連盟] 及びCEEP [欧州公共企業体センター] は、労働におけるハラスメント及び暴力に関する欧州自主的枠組み協定に署名した。

交渉は、2003-2005年及び2006-2008年の欧州社会パートナー作業計画の一部として行われた。共同準備セミナー (2005年5月12日ブリュッセル) の結論の基礎のうえに、交渉は2006年2月7日に開始され、2006年12月15日に終了した。

本協定とともに、欧州社会パートナーは、あらゆる形態のハラスメント及び暴力を非難し、また、現実にはいくつかの集団及び部門がよりリスクにさらされている可能性があり、すべての労働現場及び労働者が必ずしもハラスメント及び暴力の影響を

受けるわけではないとしても、ハラスメント及び暴力が潜在的にいずれの労働現場及び労働者にも影響を与えうることを認める。枠組み協定は、企業の規模、活動の領域、または雇用契約や雇用関係の形式を問わず、すべての労働現場及び労働者に適用される。協定はまた、EU及び各国の法律が、労働現場におけるハラスメント及び暴力を予防する使用者の義務を定めていることを認める。

枠組み協定によれば、ハラスメント及び暴力は、一人または複数の個人による容認できないふるまいによるものであり、多くの異なる形態をとる可能性があり、いくつかのものは他のものよりも容易に確認できるかもしれない。ハラスメント及び暴力は、身体的、心理的及び/または性的であり、一回限りの出来事またはより系統的な態度の繰り返しであり、同僚の間の、上位者と下位者との間の、または顧客、取引先、患者、生徒等第三者によるものであり、また、ささいな無礼な態度から、公的当局の介入を必要とする刑事犯罪を含めたより重大な行

動まで多岐にわたる可能性がある。

協定は、使用者、労働者及び労働者代表に、労働におけるハラスメント及び暴力の問題を予防、把握及び管理するための方法を提供する。また、この問題への注意及び理解を高めることも目的としている。協定の要素には以下が含まれる。

- 労働者及び労働者代表と協議して、労働現場におけるハラスメント及び暴力の問題を予防及び対処するための適切な手続を決定、見直し、及び監視する使用者の責任を認識すること。
- 労働におけるハラスメント及び暴力が黙許されることはないということを概説し、また、調査及び申し立てへの対処、加害者に対する適切な措置、被害者への支援を含め、事例が生じた場合にとられるべき手続を明記した明快な声明を必要とすること。
- 労働現場におけるハラスメント及び暴力に対処するために、既存の社内手続が適切かもしれないことを認識すること。
- 適当な場合には、第三者暴力の事例に対処するのに、協定の諸条項を考慮に入れること。

欧州社会パートナーは、現在欧州連合の機能に関する条約（TFEU）第155条で定められた、加盟諸国の労使に対して規定された手続及び慣行にしたがって、そのメンバーによって直接実施されるべき欧州枠組み協定の3回目を選択した。労働関連ストレスに関する枠組み協定の場合と同様に、本枠組み協定も、無差別に関するいくつかの指令及び労働安全衛生に関する枠組み指令89/391/ECなどの、既存の国及びEUの法令の幅広い枠組みに適合したものである（協定第1条「はじめに」の脚注参照）。多様な取り組みを設定する枠組み協定を策定することによって、各国の社会パートナーたちは、彼ら特有の状況にあつらえた諸措置を工夫することができる。

実行は、協定署名日から3年以内、すなわち2010年4月までに行われなければならなかった。労働におけるハラスメント及び暴力に関する欧州枠組み協定が締結されたとき、EUは27加盟国があり、当時クロアチア及びトルコなどの候補国の社会パートナーも協定の実行を要請された。

この共同報告書は、欧州及び国のレベルの両方で、署名者のメンバーたちが、2007年から2010年の間に欧州及び各国において欧州枠組み協定をどのように普及、説明及び移転させたかの包括的な外観を提供するものである。協定の実行は進行中の過程であり、今後、労働現場におけるハラスメント及び暴力の問題に関する注意を喚起し、国レベルにおける取り組みに推進力を与え続けるべきであるということを指摘しておくことは重要である。

枠組み協定において予定されているように、欧州社会パートナーはまた、協定署名から最初の3年間（2008～2010年）、社会対話委員会に枠組み協定の進行中の実行を要約した年次表を提出した。これらの年次表は、使用者情報センター（<http://www.erc-online.eu/>）及びETUC情報センター（<http://resourcecentre.etuc.org/>）の両方で入手できる。また、枠組み協定にしたがって、社会対話委員会のメンバーは2011年2月23日の会合で、労働におけるハラスメント及び暴力に関する協定の実行に関する最終報告書の準備を委ねる特別委員会を設置することを決定した。特別委員会は2011年5月24日に召集された。2011年10月までに、14のEU加盟国及びEEA諸国から国の共同実行報告書を受け取った。ベルギー、ブルガリア、エストニア、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、アイスランド、アイルランド、リトアニア、ルクセンブルグ、マルタ、ルーマニア、スロバキア、スロベニア、スペインからはまだ最終共同報告書を受け取っていない¹。

この共同実行報告書は、2011年10月27日に欧州社会対話委員会によって採択され、2012年3月に欧州委員会に送られた。

本枠組み協定、及びテレワーク及び労働関連ストレスに関する枠組み協定の実行の基礎の上に、また、実行を改善するために、欧州社会対話委員会はその2009-2010年共同作業計画で予定されているように、社会対話の様々なレベルにおいて積極的なインパクトをもつことのできるような、これらの枠組み協定及び他の欧州社会対話文書に関する共同の見直しを開始している。

¹ しかし、これらのうちのいくつかの国について

国別及び手段別

国	実行手段－国の社会パートナー協定			
	包括的協定	共同ガイドライン	共同宣言/声明	既存協定への統合
オーストリア		×	×	
キプロス			×	
チェコ共和国				
デンマーク	×	×		×(州、地域及び自治体部門)
フランス	×			
アイルランド		×		
イタリア				×
ラトビア	×			
ルクセンブルグ	×			
オランダ	×			
ノルウェー	×	×		
ポーランド			×	
スロベニア		×		
スペイン				×
スウェーデン	×		×	
イギリス		×		

は、2008、2009及び2010年の共同実行表に示された、及び/または、本最終実行報告書を起草する枠組みのなかでもたれた準備会合の場で得られた関連情報を考慮に入れた。また、これら諸国の社会パートナーの片方から提供されたいくつかの情報も含まれている。

II 社会パートナーの取り組み

II.1 実行の概括

1. 枠組み指令は、労働におけるハラスメント及び暴力にいかに関わりむかに関する社会パートナーの間の対話を開始、または既存の対話を増進するうえで明らかな付加価値をもっていた。
2. 枠組み協定の実行においては、労働におけるハラスメント及び暴力を予防、把握及び管理するための入念に練られた具体的な諸措置、ツール及び手続に明らかに焦点がおかれた。
3. 多くの場合、枠組み協定は、国の社会パート

ナー間の協定を通じて実行された。これには、包括的な協定だけではなく、共同で合意されたガイドライン、宣言/声明、及び枠組み協定の諸要素を既存の社会パートナー協定に統合することも含まれた。

4. また、部門間及び企業レベルの協定を通じた実行もあった。
5. 枠組み協定が既存の国及びEU法令（例えば無差別及び労働安全衛生に関する指令）のより幅広い枠組みに適合していることから、多数の諸国において、実行の手段は[それらの]アセスメントに、またいくつかの事例では枠組み協定に沿った既存の法令の微調整に焦点があてられた。
6. また、かなりの数の諸国において社会パートナーは、様々な補完的手段を実施した。

統計的観点からの様々な手段の活用に関する情報は、別掲のふたつの表で紹介されている。

実施国数

国	実行手段			
	部門別 社会パートナー協定	企業レベルの 団体協定	国の法令の アセスメント	補完的手段
オーストリア				×
ベルギー			×	
チェコ共和国	×	×	×	×
デンマーク			×	×
フィンランド			×	×
ドイツ		×		
アイスランド			×	
アイルランド			×	×
イタリア		×		
ラトビア			×	×
オランダ	×		×	×
ポーランド			×	
ポルトガル	×			×
スロベニア			×	×
スペイン	×			
スウェーデン				×
イギリス				×

- 16か国で、様々なかたちの国の産業横断的な社会パートナー協定を通じて枠組み協定が実行された。
- 7か国で、包括的協定が社会パートナーによってつくられた。
- 6か国で、国の社会パートナーがガイドラインに共同で合意または一方的にガイドラインを策定した。
- 4か国で、国の社会パートナーが共同の宣言または声明をつくった。
- 3か国で、国の社会パートナーが枠組み協定の諸要素を既存の社会パートナー協定に統合した。
- 4か国で、国または地域の部門別社会パートナー協定を通じて枠組み協定が実行された。
- 対象とされた部門には、病院、大学レベルの教育及び訓練学校、運輸、金属、建設及び化学産業、薬局、タクシー、小売、銀行及び飲食業が含まれる。
- 企業レベルの団体協定における実行が3か国で報告された。
- 10か国で、社会パートナーが自国の法令のアセ

スメントを実施し、いくつかでは変更につながった。

- 調査研究、トレーニング、コミュニケーション活動及びイベントを含む補完的手段が11か国で報告された。

II.2 基礎の提供：翻訳及び普及

→翻訳

テレワーク及び労働関連ストレスに関する以前の自主的枠組み協定の場合と同様に、本枠組み協定は英語で交渉及び起草され、したがってそれが署名者によって採択された唯一のバージョンであった。欧州委員会は、本枠組み協定をすべての公式EU言語に翻訳し、労働におけるハラスメント及び暴力に関する欧州枠組み協定を送達する理事会及び欧州議会に対する通知（2007年11月8日付けCOM(2007)686 final）に添付した。いくつかの国で社会パートナーは、この翻訳を独自の翻訳の基礎として活用した（例えばオーストリア、イ

タリア及びポーランド)。

これに加えて、いくつかの国では、社会パートナー自らが欧州枠組み協定の自国言語への翻訳の作業及び合意に取り組んだ。これは、実行過程でとられた最初の具体的な措置であり、さらなる共同の取り組みの基礎を形成する。さらに、国のレベルにおける枠組み協定を実行するための、社会パートナー間の交渉過程のはじまりである。

国の社会パートナーの間での翻訳は、なかでもキプロス、チェコ共和国、フィンランド、ドイツ、アイスランド及びノルウェー（及び欧州枠組み協定の署名者のメンバーではない社会パートナー組織によっても翻訳が署名されたところ）、ポーランド、ポルトガル、スペイン及びスウェーデンにおいて議論及び合意された。現在イタリアで共同翻訳が取り組まれており、公式の承認を待っているところである。

また、欧州社会パートナー共同翻訳基金が多くの国で活用された。同基金は、EU社会対話を通じて交渉された文書を、EU加盟国及び候補国の言語に翻訳するために創設されたものである。それは、EU社会対話の文書の欧州全体における完全の実行及び普及の促進を支援している。基金はETUC及び（欧州使用者諸組織を代表して）BUSINESSEUROPEによって共同で管理され、それらの各々の傘下加盟組織が活用することができる。労働におけるハラスメント及び暴力に関する欧州枠組み協定は、この基金を通じて、以下の言語に翻訳されている：クロアチア語、デンマーク語、ドイツ語、ハンガリー語、ラトビア語及びスウェーデン語。

→普及

実行過程におけるこの重要な最初の段階を踏まえて、国及びEUレベルにおける社会パートナーの普及活動が次の段階を形成した。これを通じて国の社会パートナーは、実行における主要任務のひとつハラスメント及び暴力の問題及びそれに対処する方法に関する使用者及び労働者双方の注意を喚起すること—を完了した。すべての国において、実行手段及び/または他の関連材料が、社会パートナーのパンフレット及び定期刊行物、ウェブサイト及び一般広報などの様々な手段を通じて、

国の社会パートナー傘下組織にひろく流布された。

例えば、オーストリアの社会パートナーにより共同パンフレットが練り上げられ、双方のウェブサイト上で、また印刷物を通じて入手できるようにされた。情報源としてのパンフレットは、注意を喚起し、予防を促進するのに貢献する。被害者は支援を受けられ、企業はその義務及び選択肢を知らされる。パンフレットは、労働におけるハラスメント及び暴力に関する欧州社会パートナー協定の実行に関するAK、WKO、OGB、VOWG及びIVによる共同宣言ではじまっている。署名者は、労働におけるハラスメント及び暴力に対する諸措置の実行にあたって使用者、労働者及び労働評議会を支援すると宣言している。また、フィンランドの社会パートナーは、枠組み協定の主要なメッセージを組み入れた共同パンフレットを起草し、とりわけ労働衛生センター（COS）のウェブサイトを通じて普及した。デンマーク地域部門の社会パートナーも、労働におけるウエル・ビーイングの促進及び労働における暴力/ハラスメントの予防を目的としたパンフレットを共同で発行した。このパンフレットは、地域のいわゆる協力・共同決定委員会（労働評議会）を対象にしたものである。それは、地域レベルの使用者及び労働者に、暴力及びハラスメントの問題にどのように共同で取り組むかの手引きを提供するものである。パンフレットとともに、中央の社会パートナーは、暴力/ハラスメントは黙許されることはないという共同のメッセージを送っている。同様のパンフレットは、地方自治体部門の社会パートナーによっても発行されている。

枠組み協定のドイツ語への翻訳を受けて、2008年にZentralverband des Deutschen Handwerks（ZDH）はそのパートナーたちに、当該の手工芸部門に関して労働における暴力及びハラスメントの問題が関係する場合には、欧州枠組み協定に含まれた勧告及び手引きを考慮するよう呼びかけた。ZDHはこの取り組みの結果、連邦、州及び地域レベルのすべての手工業事業所が欧州枠組み協定を知っているようにした。

社会パートナーによって合意された欧州枠組み協定のスペイン語への翻訳は、スペイン官報に掲

載され、したがって最大の社会的、法的及び政治的効果を実現し、また、2008年業種間団体交渉に関する連合間協定を添付した。欧州協定に関する情報も、心理社会的リスク常設観測所科学技術ジャーナルの特別号(2008年Issue 0)及び他の専門ガイド及びジャーナルに掲載された。ハンガリーでは翻訳は、国レベルの社会パートナーによる情報注意書きと合わせて採択された。

いくつかの事例では、上記のような取り組みに加えて、協定は、社会パートナー協定の実行に関する一般ガイドライン及び勧告、国の団体協定を含む、既存の文書に統合または添えられた。

例えば、**オランダ**ではオランダ語への翻訳は、2008年11月に国の社会パートナーによって締結された実行勧告に添付され、なかでも全国労働組合連合のウェブサイトを通じて入手できるようにされた。**チェコ共和国**では欧州枠組み協定は、チェコの社会パートナーの共同プロジェクトの枠組みのなかで作成された、諸協定のすべての共同翻訳も含まれた、すべての欧州社会パートナー自主的協定に関する実践的な情報パンフレットの一部分となった。同様に**ラトビア**では、労働組合LBASは、「欧州社会パートナー枠組み協定の作業計画及び実行に関するガイドライン」を発行した。これらのガイドラインは労働組合、使用者組織及び他のパートナー組織に流布され、枠組み協定の次にはインタビューに基づいたいくつかの実例も含まれている。

他の事例では、社会パートナーが特別のイベントを通じて協定を宣伝した。例えば**キプロス**では、労働大臣が出席した公式のセレモニーの場で、協定のギリシャ語翻訳が方針声明に補完されて、署名された。

→多国籍普及活動

枠組み協定の最大の注意喚起を達成するために、国レベルだけでなく、国境を越えた活動を通じても普及された。この活動は主に、協定署名者として、**欧州業種間社会パートナー**自身によって行われた。協定への関与及び当事者性を強調し、それゆえ自らの役割は、たんに欧州枠組み協定を交渉することだけではなく、協定への注意を喚起

し、適当かつ必要な場合には枠組み協定の現実の実行にあたってメンバー組織を援助することであるということを完全に認めて、様々な活動が行われた。欧州社会パートナーの活動の相当な部分は、欧州社会パートナー統合プログラム、とりわけ社会対話の能力構築にあてられた部分のもので現実化され、欧州枠組み協定の内容及び目的を直接的または間接的双方に扱う活動からなっていた。

1. メンタリング・プログラム: このプログラムは、欧州社会対話の成果、内容及び手続に関する自らの知識を強化することを希望する、国の使用者及び労働組合の組織及び個人が利用することができる。プログラムは、労働組合及び使用者の側各々からの異なるアプローチによって管理されている。労働組合側では、「欧州社会対話に関するトレーニング及びメンタリング」と呼ばれるセミナーを通じて、EU加盟国及び候補国からの、英語能力はあるものの欧州社会対話のメカニズムの知識は少ない約40人の組合活動家が、その交渉能力を一層高めるという観点で、多くの欧州社会対話の結果の内容及び背景を紹介された。対象期間中、2009年10月及び2010年5月の二度、ブリュッセルでそのようなセミナーが実施された。とりわけ労働におけるハラスメント及び暴力に関する枠組み協定に関しては、その内容が説明され、労働組合の立場から関連する主要なポイントが概説された。その結果、参加者は、欧州協定の目的に精通するようになり、その移転及び実行に関する経験を共有することができる。さらに、この産業をこえた協定の影響力は、欧州労連の代表によってなされた介入を通じて部門レベルで成し遂げられつつある経験によって拡張された。使用者側では、このプログラムではトレーニング的なものは行われず、EU12か国及びクロアチア、トルコのBUSINESSEUROPE、CEEP、UEAPMEのメンバー組織からの、メンタリング・プログラムによって益を受けることを申請した個人向けのブリュッセルでの会合の参加者をファシリテートすることが主に意図された。

2. ETUC情報センターウェブサイト及び使用者情報センターウェブサイト: ETUC及び欧州使用者諸組織は各々の情報センターのウェブサイトに、

労働におけるハラスメント及び暴力に関する協定のオリジナル・バージョンを、(翻訳基金または他の「EC資金提供」プロジェクトを通じて現実化した)利用可能なEU諸言語へのすべての翻訳と一緒に掲載した。加えて、本枠組み協定の実行に伴う、欧州委員会及び/または欧州社会パートナーのいずれかによって発行された他の文書がオンラインで発行された(すなわち実行表、ETUC実行ガイド、その他)。http://resourcecentre.etuc.org及び/またはwww.erc-online.eu参照。

欧州社会パートナーの他の共同活動：例えば、特定の者または一般の人々に対する枠組み協定の共同プレゼンテーション。例えば、2007年11月に彼らは、欧州議会の女性の権利及び男女平等委員会によって開催された「労働現場におけるセクシャル・ハラスメント」に関する公聴会で協定を発表した。同様に彼らは、2008年3月に欧州委員会によって開催され、16部門の代表が第三者暴力に関連する諸問題及び社会パートナーの役割を議論した関係者フォーラムで同じことを行った(以下も参照)。

これらの共同活動に加えて、欧州社会パートナーたちの一方の側からのイニシアティブもあった。なかでも以下のことを参考としてあげられる。

ETUCは、「欧州社会対話文書及び様々なレベルにおけるその影響力の共通の理解の開発」トレーニングを促進した。2009年9月(エストニア・タリン)及び2009年10月(マルタ・ヴァレッタ)で、ETUCは2日間のセミナーを開催し、そのなかでハラスメント及び暴力に関する協定が、多くの社会対話文書に関する幅広い議論の一部として取り上げられた。

さらに、2008年1月以降、EU加盟諸国に本拠を置く労働組合連合は、欧州社会対話に関連する諸問題に関する国のセミナーを開催する機会を与えられている。ETUCが、1日の全国セミナーを開催する予算を提供し(EUの資金提供を通じて)、また、それらのイベントで貢献する欧州の専門家を探すのを援助している。対象期間中にそれらのセミナーのいくつかが開催され、2009年11月のロンドンでのものでは、枠組み協定及び欧州及びイギリス全体におけるその実行に焦点があてられた。

また労働関連ストレスに関する枠組み協定に

関して、ETUCは欧州委員会の財政支援を受けて再び特別プロジェクトを実施し、協定に関するETUCの実行ガイドの推敲(及び諸言語で利用可能にすること)、協定及びその実行に関連したETUCウェブサイト上の特別のセクション、3地域での情報会合、その他などの様々な補完的活動を予定している。

いくつかの事例では、国の社会パートナーの様々なグループによる国境をこえた活動も行われた。例えばポーランドでは2008年に、NSZZ “Solidarnosc”によって管理された国際プロジェクトの一部として実行が開始された。労働組合リーダー向けの会議、トレーニング・コースの開催(リトアニア及びベルギーの労働組合を含む)及び欧州協定を促進するパンフレットの発行を可能にしている。ポーランドの社会パートナーの共同ワークショップが、プロジェクトのもうひとつの重要な一部である。その結果、実行過程の手法及び対象が合意され、欧州委員会による欧州協定のポーランド語への翻訳が確認され、社会パートナーによって正式に採択された。

また、この欧州枠組み協定は、欧州部門別社会対話に大きな影響力をもっている。

2010年7月16日、商業、民間警備、地方政府、教育及び病院部門の社会パートナーを代表するEPSU、UNI、EUROPA、ETUCE、HOSPEEM、CEMR、EFEE、EUROCOMMERCE、COESSは、労働における第三者暴力に対処することを目指すとした多部門ガイドラインについて合意に達した。このガイドラインは、第三者暴力に関する調査結果が事例研究及び共同結論とともに提出された、2008年3月及び2009年10月の(欧州)委員会の支援を受けて開催されたふたつの重要な会議を受けて策定された。したがって、このガイドラインはこうしたイニシアティブの上に構築されたものであり、多部門の2007年4月26日の労働におけるハラスメント及び暴力に関する枠組み協定を補完したものである。現在、これらの欧州部門別社会パートナーは、まずはすべての国の組織によりよい同文書へのアクセスビリティ及びより幅広い普及を保証するために多くの言語への翻訳、第二にガイドライ

ンのなかで見込まれているように、欧州委員会の財政支援を受けて、2011年中に3回のワークショップ及び最終会議（5月9日ロンドン、6月14日ローマ、9月6日ブラハ及び10月27日ワルシャワでの最終会議）からなるガイドラインを普及及び促進するプロジェクトを実施することによって、多部門ガイドラインを実行しているところである。このプロジェクトの目的は、国の慣行を考慮し、共同及び/または別々の活動を通じて、すべての加盟国ですべての適切なレベルにおいて、ガイドラインの促進を図ることである。

さらに、2007年11月15日にガス部門でEurogas/EPSU/EMCEFの間で、2007年12月7日には電子部門でEurelectric/EPSU/EMCEFの間で共同宣言が締結された。

また、安全な労働及び購買環境の促進に関するUNI-Europa commerce及びEuroCommerceによる特別プロジェクト「Stop it! 商業における第三者暴力の予防」が、2008年9月から2009年12月の間商業部門の社会パートナーにより実施された。このプロジェクトは、中小企業に特別の焦点をあて、この問題のひろがりに関する注意を喚起し、欧州中の商業部門の社会パートナーにひろく流布するための共同ツールキットを開発することを目的としたものだった。ツールキットは以下で、英語、フランス語、デンマーク語で入手できる：http://www.eurocommerce.be/media/docs/Public/Manifestos/ec-jointhandbook_finalcorrected.pdf、http://www.eurocommerce.be/media/docs/Public/Manifestos/eurocommerce-violence_DEFINAL.pdf、http://www.eurocommerce.be/media/docs/Public/Manifestos/eurocommerce-violence_FRFINAL.pdf

教育部門では、この問題が生徒だけでなく教育システムのなかで働くすべての者を危険にさらすことから、ETUCEが2007-2008年に、ETUCEのすべてのメンバー組織の間で注意を喚起することに焦点をあてた、学校における暴力に関するプロジェクトをコーディネートした。このプロジェクトは教員組合に、労働におけるハラスメント及び暴力に関する欧州社会パートナー自主的枠組み協定に関する情報を提供した。また、学校における暴力

に取り組み方に関する既存のグッド・プラクティス及びそうしたプラクティスを他の諸国に移転する方法を分析して、すべてのEU/EFTA諸国で国レベルでの協定の実行に関するトレーニングも提供した。またETUCEは、「学校における暴力の予防及び取り組みに関する行動計画－欧州、国、地域及び学校のレベルにおける枠組み協定の実行に関するガイドライン」を策定し、2008年11月に採択した。2009/2010年度には、教師に対するサイバー・ハラスメントへの対処に焦点をあてた新しいプロジェクト。ふたつの調査が実施され、ひとつは、加盟諸国における反サイバー・ハラスメントに関する実際の状況及びとられた措置を確認、すなわち国レベルにおける実際の状況及びニーズを把握し、もうひとつは、反サイバー・ハラスメントに関する労働組合の戦略及び今後の課題領域に関するものであった。結果は、ETUC、EFEE－欧州教育労働者連合、欧州労働安全衛生機関欧州委員会、教育システムにおける欧州心理学者ネットワーク及び欧州保護者協会など、他の教育及び労働安全衛生関係者に参加を呼びかけたプロジェクト・セミナー及び会議の場で発表された。報告書、調査及び調査結果、リンク及びETUCEのこの分野におけるさらなる情報は、安全衛生ウェブサイトで見ることができる：[www.edu-osh.eu.Violence](http://www.edu-osh.eu/Violence)。またハラスメントは、2010年6月11日にブリュッセルで発足した、新たにつくられた教育における欧州部門社会対話委員会の課題でもある。

II.3 実行：社会パートナー諸手段の全面活用

国レベルの社会パートナーは枠組み協定を実行するために、様々なかたちの国の社会パートナー間協定、部門レベルでの行動、及び特定の企業レベルでの諸活動を含め、利用可能な手段を全面的に活用した。国の社会パートナーによってなされた選択は、異なる国の状況及び労使関係システムを反映している。国の現実の多様性に適合することができることから、枠組み協定の柔軟な性質はこの面で有益である。

社会パートナーの大部分は、枠組み協定のなか

で規定されているように、一般的なやり方で労働現場におけるハラスメント及び暴力を予防、把握及び管理するための活動に集中した。しかし、いくつかの社会パートナーはまた、いくつかのより特別の要素に焦点をあて、また、枠組み協定と比較して追加的な要素を含めた。これは、労働現場におけるハラスメント及び暴力の問題の多様な理解、及び、そのような問題を予防及び管理するために国の状況において適切かつ適当な諸活動を考案する必要性を反映したものである。

異なる部門及び個別企業に対するアプローチも、自然にまったく多様である。ハラスメント及び暴力は非常に主観的な問題であり、国の文化、経済部門、個々の企業及び個人の認識に拠っている。労働現場におけるハラスメント及び暴力のいくつかの共通の特徴はあるものの、枠組み協定のなかの事象の記述で焦点をあてているように、ハラスメント及び暴力は様々なやり方でそれ自体を示すことができる。また、企業レベルの既存のツールが、とりわけ予防の領域でこの問題に対処するのに活用できることを認めるものもある。

枠組み協定で焦点があてられているように、EU及び国の法令の多くの部分が、労働現場におけるハラスメント及び暴力から労働者を防護する使用者の義務を規定している。これは、均等待遇及び労働安全衛生に関する一般的法令の枠組みを通じて、及び、いくつかの事例では労働現場におけるハラスメント及び暴力から労働者を保護する特別の国の法令を通じての両方である。いくつかの事例では、社会パートナーは、既存の国の法令が労働現場におけるハラスメント及び暴力を予防、把握及び管理するのにすでに十分であることに同意した。このことは、協定の実行の欠如を示すものではなく、むしろ既存の国の枠組みを複製する必要性はなく、それらをこの領域における取り組みの基礎として活用する必要性を認めるものである。

社会パートナーによって行われた補完的諸活動は、無視されるべきではない、協定の実行における重要な要素のひとつである。これらは社会パートナーに、イニシアティブ及び国の状況に合ったイニシアティブの対象を策定すること、及び注意喚

起活動をより幅広い関係者の集団にひろげる余地を与えている。

→国の産業横断社会パートナー協定

枠組み協定は多くの事例で、国のレベルで産業横断社会パートナー協定を通じて実行された。様々な種類の協定は、EU加盟国全体における労使関係システムの多様性の証拠である。例えば多数の国で、国の状況にもっとも合った手段であったことから、枠組み協定は共同ガイドラインまたは共同宣言を通じて実行された。別の国では、枠組み協定の諸要素が既存の国の協定のなかに統合された。

→7か国で、社会パートナーは枠組み協定を国レベルでの包括的協定を通じて実行した。これは、部門、地域及び企業レベルの団体協定のなかで、ハラスメント及び暴力の問題の理解を促進するための包括的ツールを提供するものである。また、そのような協定を締結するための社会パートナー間の議論はそれ自体、この問題に関する社会パートナー間の注意喚起及び理解、一般的な社会対話の経験の増強において有用である。2か国では、公式の協定はつくられなかったものの、対話が継続中である。そのような諸活動のいくつかのハイライトを以下に紹介する。

ラトビア自由労働組合総連合(LBAS)及びラトビア使用者総連合(LDDK)は2008年2月11日に、労働におけるハラスメント及び暴力に関する欧州枠組み協定の実行に関する協定を締結し、そのなかで彼らはとりわけメンバー組織、全体としての社会及び様々な機関への情報の普及に自ら関与し、情報キャンペーン、地域及び地方レベルのラウンドテーブル討論を開催し、協定の条件及び目的の地方及び部門レベルの団体協定への組み入れを促進している。

オランダの社会パートナーは全国労働総同盟を通じて、2008年11月に発行された労働におけるハラスメント及び暴力に関する勧告に協定を移転することに集中した。これは、それによってこの問題に関する関係者すべての理解を改善するのに大量の時間が注ぎ込まれた、社会パートナー間の緊密な協議の結果であった。勧告は部門及び企業

レベルの団体交渉に関わった関係者に、労働におけるハラスメント及び暴力を予防及び対処するために真剣な諸措置をとるよう呼びかけている。それは、望まれないふるまいと闘うことはすべての者の関心であり、労働における相互尊重は企業の成功及び労働者の職務満足に貢献すると指摘している。

オランダの公共部門では、枠組み協定は主としてSHW codes及び自主的SHW協定 (arboconvenanten)を通じて実行された。社会パートナーは各部門で、リスク及びベスト・プラクティスの調査を行う。ルールはSHW codesで規定され、自主的SHW協定は、(攻撃の原因の)予防、攻撃者に対する行動(攻撃の報告及び補償請求)及び注意喚起に関して、労働における暴力及びハラスメントへの対処方法を扱っている。オランダの公共部門の社会パートナーはまた、2009年に自主的安全職場枠組み協定に署名し、それが多数の職場協定につながって、その数はさらに増えると予測されている。これには、基準、予防、報告、登録、攻撃者による損害への対処、事件後の被害者のケア、労働評議会の役割、様々な部門における定期的協議、及び労働条件に関するルールが含まれている。

オランダ地方自治体協議会(VNG)及び(Abvakaboを含む)地方自治体の労働組合は2010年5月に、かなりのセクションがハラスメントの減少にあてられた新しい団体協定に合意した。例えば、この問題に対する管理層の持続的注意及び最良のプラクティス及び手続を確保するために、地方自治体はハラスメント及び暴力コーディネータを指名しなければならないと規定している。使用者及び労働組合からのこの課題に対する共同の注意は、「攻撃及び暴力」報告書のなかで指摘されているように、地方政府における事象発生件数の減少につながった。2008年に52%の労働者が事象を報告したが、2010年にはこの数字は48%に減少した。

フランスでは社会パートナーが2010年3月26日に、欧州枠組み協定を移転するとともに、その多くの条項を強化した、労働におけるハラスメント及び暴力に関する協定を締結した。例えば、フランス

の社会パートナーは、欧州協定のなかの労働におけるハラスメント及び暴力及び女性に対する暴力の定義及び要因に追加を加えた。彼らはまた、企業内における予防措置を大きく強調し、企業が既存の枠組みのなかで労働におけるハラスメント及び暴力を予防及び管理するのを助けるための安全衛生労働条件委員会(CHSCTs)が果たすことのできる役割を強調した。さらに彼らは、欧州協定で概述された助言及び援助の非公式段階を安全衛生労働条件委員会に委ね、また企業、とりわけ小企業のための適切なツールを導入することによる、部門協議会の役割を強調した。また、フランスの部門別パートナーが共同年次報告を準備して、欧州自主的協定の実行監視の枠組みのなかで欧州社会パートナーに伝達することも見込んだ。

ルクセンブルグの社会パートナーは2009年6月25日に労働におけるハラスメント及び暴力に関する共同協定を締結した。この協定において国の社会パートナーは、労働におけるハラスメント及び暴力を、何を行っているか、どこで労働しているかにかかわらず、すべての労働者に潜在的に影響を及ぼす可能性のある容認できないふるまいとして確認した。使用者、労働者及び労働者代表は、そのようなふるまいから自らを防護するために、この問題に気付かされ、利用できる諸措置について知らされていないなければならない。この協定はまた、注意喚起、労働におけるハラスメント及び暴力の行為の予防及び管理に関するガイドラインも設定している。例えば、ハラスメント及び暴力の管理には、申し立ての秘密性、その公平な取り扱い、被害者の保護及び被害者に対する支援、及び不当な行為の制裁を保証する特別な手続の設定が含まれる。署名したパートナーの要請を受けて政府は、大公国法令のなかに組み込んで2010年1月13日付け官報に掲載するとともに、ルクセンブルグの合法的に設立されたすべての企業及び雇用契約によってそれらに結びつけられたすべての労働者にこの協定が適用されるようにした。

2006年協力協定はまさに、デンマークにおける枠組み協定実施のための法的文書のひとつであり、現在カップルとして働く13の労使協力コンサル

タントの支援によって企業レベルで実施されているところである。

ノルウェーでは、より包括的な労働現場に関する新たな三者協定が、2010年2月24日に4年の期限付きで締結された。この協定は労働現場における予防活動により強い焦点を置き、また心理社会的要因にもより強い焦点をあてている。

スウェーデンの中央政府部門の社会パートナーは2010年に、ハラスメント及び暴力の予防をイニシアティブの領域のひとつとした、新たな共同プログラム「変革及び開発－不変の状況」とともに団体協定に署名した。プログラムの取り組みは、2011年にはじまった。また、スウェーデンの自治体部門の社会パートナー（SALAR、Pacta及びスウェーデン自治労働者組合、公共労働者交渉評議会、スウェーデン教員組合、スウェーデン教員全国組合及び自治体部門の専門家協会連合）によって、2009年に取り組みがなされた。EU自主的協定が共同関与の課題のひとつに含まれている、2005年の協力及び労働環境に関する団体協約の基礎のうえに、彼らは自主的協定を含めたEUに関連した問題に対処し、共同労働環境評議会に報告するための特別委員会をつくった。これらの社会パートナーはいま第三者暴力に関する欧州多部門ガイドラインの実行にも取り組んでいる。

また、互いに許容できるやり方で団体協定のなかでこの問題を扱う試みのなかで、キプロスの社会パートナーによる対話も進行中である。チェコの世界社会パートナーも、団体協定及び企業における他の文書のなかで、ハラスメント及び暴力の問題により多くの関心が払われることを追求している。

→5か国で、社会パートナーは、共同または一方的のどちらかで、またいくつかの国では三者構成の基礎のうえに、国レベルでの手引の開発によって枠組み協定を実行した。これは、部門または企業に、労働現場におけるハラスメント及び暴力の問題に取り組む方法に関する直接の援助及び助言を提供した。いくつかの事例ではこれは、この領域における方針の起草に関する企業への助言、及び企業によって採択されるべき

内部規則の提供を含んでいた。ある例では、手引の有用性が評価された。枠組み協定の実行は社会パートナーに、すでに実行されている理解及び注意喚起を十分に活用できるようにして、この領域における既存の取り組みのうえに構築する機会を提供した。

イギリスでは、国の社会パートナーは、すべての社会パートナー及び政府からの発言者があった2009年11月のロンドンでの欧州委員会のイベントで、労働現場のハラスメント及び暴力の予防に関する共同の手引を発表した。このイベント以来、手引は特別にデザインされたウェブサイトの主役を務めている：www.workplaceharassment.org.uk。これは安全衛生庁（HSE）、ビジネス・イノベーション・職業技能省（BIS）、及び斡旋・調停・裁定機関（ACAS）によって支持されている。手引の影響力は、とりわけ手引がどのように活用されているか評価するための、ふたつの調査によってなされている。これは、主要な活用方法が、トレーニングの提供、注意の拡大、参考及び一般情報及び方針及び手続の策定のためであることを強調した。250人の個人が二次調査に回答し、その85%が既存の方針をもっていることを強調した。手引を読んだ回答者の60%以上が、手引が彼らのアプローチの改善に役立ったと感じた。フォローアップ調査が2011年9月から行われており、中小企業における手引の認識を拡大するための取り組みもなされるだろう。

アイルランドでは、使用者組織－IBEC－がそのメンバーのために、労働におけるいじめ及びハラスメントの予防及び対処に関する手引方針を作成した。それはまたメンバー企業に、彼らの必要性及び申し立ての調査に特定した方針の起草について助言している。また、アイルランド労働組合会議（ICTU）は、以下のために、ストレス、いじめ及び暴力に関する助言委員会を設置した。

- －労働現場のいじめ、ストレス及び暴力を予防することをねらった既存の諸措置の有効性を検証する；
- －現行の法令の枠組み、リスクアセスメント及び実施基準の有効性を検証する；
- －ストレス、いじめ及び暴力の予防及び対応にお

ける、顧客、学生、供給者との契約を含めた労働現場の諸協定の有効性を検証する；

- － メンバー及び労働組合の経験を検証し、労働におけるストレス、いじめ及び暴力に対する労働組合の対応の有効性を検証する；
- － 法令の枠組み、実施基準、紛争解決手続、労働現場の諸協定及び使用者の対応の改善を勧告する；
- － よりよい労働現場環境を促進し、労働現場ストレス及び労働現場におけるいじめ及び暴力に取り組むために組合をとることのできる特別の諸措置を確認する；
- － 2011年のICTU隔年会議にその検討結果及び勧告を報告する。

ICTU女性委員会は2009年11月に、家庭内虐待－労働組合のためのガイドラインと題したガイドラインを発行した。http://www.ictu.ie/download/doc/da_report_niroi_final.docで入手できる。

アイルランドにおける協定の実行は既存の取り組み、とりわけ2001年にアイルランドの使用者及び労働組合に支持されて安全衛生庁によって策定された、労働現場における尊厳憲章の基礎のうえに構築された。また、労使関係法、安全衛生福祉法令及び雇用均等法令のもとで2002年に策定された、労働におけるいじめ及びハラスメントの予防に関する実施基準も基礎にしている。いじめまたはハラスメントを立証する訴訟で使用者の責任を判定するのに、この基準に忠実であることが裁判所によって考慮される。実施基準が、労働現場におけるこの問題の予防及び対処の有効な措置として選ばれた。使用者は労働におけるいじめ及びハラスメントの予防及び対処に関する書面による方針をもつことを義務付けられてはいないものの、そのような方針をもっていないことは裁判所によって、いじめ及び/またはハラスメントが生じた場合の責任を評価するうえで考慮に入れられる。アイルランド最高裁判所は、この実施基準に含められたいじめの定義を支持した。この基準はまた使用者に、方針が含むべき内容及び方針を有効にする方法に関する、非常にきめ細かい手引を提供している。また2002年に、IBEC、ICTUそ

の他の均等問題を代表する関係組織との協議を経て、法務・均等・司法改革大臣の承認を受けて、均等庁によって労働におけるハラスメント及びセクシャルハラスメントに関する実施基準も用意された。この基準は使用者、使用者組織、労働組合及び労働者に、以下に関する現実的手引を提供することを目的としたものである。

- － 労働におけるハラスメント及びセクシャルハラスメントが意味するものは何か
- － どのように予防することができるか
- － それが起こった場合に、問題に対処し、再発を防止するためにの適切な手続をあらかじめ利用できるようにしておくためにとる諸段階

均等庁はセクシャルハラスメントに関する実施基準の見直しを計画しており、ICTU及びIBECはこのプロセスに参加する予定である。

協定の実行のための基礎として使われるアイルランドにおける様々な活動を支援するために、ふたつの全国助言グループが設立された。これらの助言グループは社会パートナーを含んでいる。最初の助言グループは2001年に報告を行い、労働におけるいじめに関する合意された定義をつくった。またこのときに、労働におけるいじめに関する独立した全国調査も実施された。第二の労働現場のいじめに関する助言グループは2005年に報告を行い、労働現場におけるいじめに関するさらなる調査を勧告した。2007年にまとめられたその調査は、2001年の最初の調査以降、労働現場における申し立てられたいじめの著しい増加は示さなかった（過去6か月間に労働においていじめられたと回答した調査者は約7.9%－これは2001年に行われた調査の7%と比較される）。

スロベニアの使用者組織ZDSは、自主的協定及びスロベニア労働法典にしたがって、企業において採用されるべき内部規則の見本を用意した。この例には、枠組み協定からすべての義務的及び勧告された要素が含まれている。一般的概観及び労働におけるハラスメント及び暴力の予防に関するそのような内部規則を採用することの理由及び利益を示すための包括的な前書きが加えられている。民間部門のすべての労働者の3分の2を雇用

するZDSのすべてのメンバーは、そのような内部組織を採用し、予防体系及び方針を確立する方法に関する無料のコンサルテーションを受ける資格がある。例えば、この内部規則の見本は、スロベニア銀行協会によって公式の見本として採用された。

上述したように、いくつかの事例では、社会パートナーと政府の間のアプローチを結合できるようにするために、三者構成による活動が実施された。例えば、ノルウェーの社会パートナーはノルウェー労働機関とともに、それらの問題の予防及び管理における管理者の役割をとくに強調して、労働現場における脅迫及び暴力予防のためのガイドラインを策定した。また、ノルウェーのヘルスケア部門及び地方学校部門の社会パートナーは、労働現場における脅迫及び暴力の予防に関するガイドラインを策定した。さらにデンマークでは、三者構成機関が2010年9月に、労働パフォーマンスに関連した暴力のリスクに関する労働環境庁ガイドラインを策定した。

→数は少なかったとしてもいくつかの国の社会パートナーは、共同の宣言または声明を通じた枠組み協定の実行を選択した。そのような事例では社会パートナーは、この問題に共同で対処することに関与し、したがって枠組み協定の目的及び労働現場におけるハラスメント及び暴力に対処することの重要性を認めた。このことは注意喚起を助け、社会パートナーによる今後の活動の基礎となることができる。

例えばスウェーデンの社会パートナーは、労働現場におけるハラスメント及び暴力に関連した諸問題を把握及び予防または対処するためのイニシアティブがとられるべきときに、協定は手引きとなる諸原則を与えてくれるとした共同の見解を表明して、EU協定を支持することを述べた共同宣言を作成した。またキプロスでは、2009年に労働におけるハラスメント及び暴力に関する方針声明が署名された。

ポーランドでは2011年3月に、欧州署名関係者のメンバーではない1組織を含む社会パートナーが、労働におけるハラスメント及び暴力の問題に関

する、注意喚起及び使用者、労働者、使用者組織及び労働組合の理解のレベルを改善する諸措置を設定した共同宣言に署名した。グッドプラクティスの情報交換をコーディネートし、共同イニシアティブの提案を準備する、労働におけるハラスメント及び暴力の問題に関する対策委員会が設置された。

→残りの事例では、労働現場におけるハラスメント及び暴力の問題を様々な既存の協定に統合することによって実行が行われた。これは社会パートナーに、この問題をより幅広い枠組みの一部として取り扱う余地を与える。さらに、社会パートナーはすでに既存の諸協定の交渉及び実行を通じて相互理解及び経験を積み重ねていることから、これは社会パートナーにとってこれらの特別の問題を取り扱ううえでよい基礎を提供している。いくつかの事例では、これは直接企業レベルで実行される協定、及び企業団体協定及び企業内部規則にもつながった。

例えばスロベニアでは、欧州枠組み協定は、2007-2009年を対象期間としてスロベニアの社会パートナー及び政府によって署名された社会協定の第9章のなかで言及された。当初は欧州協定を移転する国の協定につながることが見込まれていたが、現実的には主として企業の内部規則及び団体協定を通じて移転された。

スペインでは、欧州枠組み協定が3つの領域で主役になった。第一にまたもっとも幅広く、もっとも代表的な労働組合UGT及びCCOO及び使用者組織CEOEによって署名された異業種間協定のなかで。これはスペイン中で、すべての事業領域に対して適用される。この点で欧州協定は、添付文書として、2008年連合間団体交渉協定の一部となった。第二に2008年連合間団体交渉協定への包含を受けて、団体規則協定の主役になった。この協定は完全に規範的な力をもっている。したがって、協定の地理的及び機能的対象範囲に含まれるすべての使用者及び労働者に直接的義務を課すものである。2008年及び2009年のはじめにいくつかの団体協定が、枠組み協定の諸条項の統合を開始した。2009年6月、国レベルの20の団

体協定が欧州協定への明確な言及を行うか、または直接の言及はせずにその内容及び基本的実行手引を統合するかのいずれかを行った。この顕著な例は、VIPSグループの団体協定（2008年3月28日付け官報）及びZENAグループの団体協定（2008年3月26日付け官報）である。

デンマーク国家部門の社会パートナーは、国家部門企業及び機関における協力及び共同協議委員会に関する協定のなかに、とりわけ協力委員会が、労働者が同僚、管理者または第三者からの襲撃、（セクシャル）ハラスメントまたは暴力に曝露しない労働環境を確保する手引を策定しなければならないことを要求する条項を組み入れることに合意することによって、2008年団体交渉の一部として、労働現場におけるハラスメント及び暴力に関する欧州多部門協定を実行した。

同様に2008年にデンマーク地方自治体部門の団体協定との関連で、社会パートナーは労働における健康及び福祉に関する協定に署名した。とりわけ欧州枠組み協定を実行しようとするこの協定は、地方自治体使用者及びデンマーク地方自治体労働組合連合との間で締結された協定の完全なパッケージに統合され、そのことはハラスメント及び暴力に関する欧州協定が一般的に労働者への情報提供及び協議の一般的枠組み—いわゆる共同決定委員会システム—に統合され、したがって同協定に基づく地方自治体の最高共同決定委員会は、ハラスメント及び暴力の取り扱い方法についての全般的ガイドラインの策定に責任をもつことを意味している（2010年4月1日までに完了させなければならない）。労働における健康及び福祉に関する協定の焦点領域のひとつも、患者、利用者及び家族などの第三者によるハラスメント及び暴力に対処する特別の努力がなされることを確保することである。2009年にデンマーク及びデンマーク州地方政府はデンマーク地方政府使用者組織と協力して、共同決定委員会を助けるためのガイドラインに関する作業の背景を説明し、ガイドラインによって求められている要求事項の詳細な解説を提供するふたつのリーフレットを発行した。2011年に健康及び福祉に関する協定及び副協定の

実行の取り組み方を調べる調査の結果が発行された。とりわけ<http://www.personaleweb.dk/vold>で入手できる。

イタリアの公共部門の社会パートナーは、2003年以降公共部門の全国団体協定によって提供されている懲罰によって、枠組み協定の内容が考慮されることに合意した。この団体協定は労働におけるハラスメント及び暴力の問題をふたつの異なる観点から考察している。第一に心理的観点からで、この面で暴力に関する共同委員会が創設された。この委員会は各自治体の内部で運営され、とりわけこの問題に関するデータの収集及び可能性のある問題を予防及び解決するための提案の策定に責任をもつ。第二にこの協定はこの問題を身体的・性的観点から考察し、労働におけるハラスメント及び暴力の問題に対処するために各自治体によって実行される規範のモデルを示した「労働におけるセクシャル・ハラスメントに対する行動規範」の策定につながった。とりわけこの規範は、いったん労働現場における暴力に被災した労働者の世話をする担当者のように活動する「アドバイザー」の数を定めている。

→国及び地域の部門別社会パートナー協定

枠組み協定は、労働現場におけるハラスメント及び暴力に取り組むための、国レベルの多くの部門にとって有用であることを証明した。これは4か国で、10を超す部門における事例であった。

病院部門はそのような事例のひとつである。オランダでは、2009-2011年病院団体協定が、暴力に関して以下の勧告を行った。「リスク調査及び評価は、労働圧力、攻撃、身体的緊張及び暴力に取り組むために特別の注意を払わなければならない」。またポルトガルでは、労働におけるハラスメント及び暴力に関する条項が、2008年病院EPE労働団体協定に導入された。団体交渉が、労働現場における暴力及びハラスメント行為の被害者である労働者の予防及び防護のためのルールを確立するための主要な手段として考えられている。

また、スペインの地方レベルで2008年に、はじめてのカスティリヤ・イ・レオン公立大学教育及び研究

スタッフ団体協定のなかで、協定の諸条項の統合を検討するための特別の交渉チームへの言及がなされている。

もうひとつの事例は運輸部門である。オランダでは、公共輸送部門の団体協定がセクシャル・ハラスメントに注目し、匿名のカウンセラーの指名及び申し立て手続の確立などの特別の勧告を行っている。チェコ共和国の鉄道部門も、協定の問題をその企業団体協定に含めた。またスペインの地方レベルで、Cemex Espana SAの運輸部門の団体交渉委員会は、団体協定のかたちで均等計画及びハラスメント及び暴力予防規範を策定した。

チェコ共和国の金属、建設、化学産業を含む、国レベルの工業部門も枠組み協定からインスピレーションを得て、協定の問題をそれらの企業団体協定に含めた。また、スペインの2008年エンジニアリング企業及び技術コンサルタント企業全国団体協定は、協定を勧告条項として統合し、2007年ペーパー及びグラフィック・アート・トレードサイクル全国団体協定のなかで、協定の諸条項の統合を検討する特別交渉チームへの言及がなされている。

枠組み協定はまた薬局、タクシー、ガソリンスタンド及び職業訓練学校を含むサービス部門にもインパクトを与え、例えばオランダでは法的拘束力のある安全衛生及び福祉（SHW）規範（arbocatalogus）にハラスメント及び暴力を含めることに合意した。

ドイツの小売部門の社会パートナーは、いくつかの面では社会パートナー協約をこえて、同部門における暴力を予防する諸措置に関する理解に達した。例えば彼らは、HDE（使用者組織）、ver.di（労働組合）の代表及び業界団体の専門家を招集して、小売業における強盗に関する社会パートナー作業チームを設定した。リスクアセスメントが開発され、予防措置が勧告され、心理学的カウンセリングの手配に使える強盗被害者のためのホットラインが設置された。とくに小企業を助けるための強盗の問題に対処する特別の安全チェックが開発され、大企業向けの特別の安全チェックも開発された。加えて、移動訓練コースが設計された。強盗予

防に関するセミナーは、強盗の前、間及び後に企業及び関係者によってとることのできる諸措置、及びどれが現場で首尾よく展開されてきたかを考察する。活動は業界紙の記事及び小売業フェアでのプレゼンテーションによって補完された。小売業に業界団体の強盗に関する活動の情報を提供するために、「われわれはあなたのためにいる」、「強盗の予防」に関するチラシが共同で用意された。

また、スペインの自治体のレベルで、労働現場におけるハラスメント及び暴力を取り扱った部門別断定協定が存在しており、例えばホテル部門で、マドリッド・ホテル使用者組織、UGT及びCCOOが署名している。ドイツの食品及びレストラン部門では、特別の労働者サービス及び部門使用者組織（Bundesverband der Systemgastronomie）メンバーのための申し立て集中センターの設置、労働者間、使用者との関係に関して、またビジネスパートナー及びゲストとの関係にも適用される、使用者組織による「食品チェーン検証」の開発を含め、労働におけるハラスメント及び暴力に取り組むために様々な措置がとられてきた（www.charta-der-systemgastronomie.de）。また、労働者が訓練を受ける場合には、討論及び段階的縮小態度に特別の価値が置かれる。この部門では、対話を通じて部門規模の課題及び衝突の可能性のある領域に対処するために、労働組合NGGとの間で定期的に会合がもたれている。

ドイツの銀行部門は、欧州反差別指令及び2006年8月18日に施行された労働における差別、ハラスメント及び暴力からの労働者の保護に関するドイツ一般均等取扱法にしたがって多くの活動を行っており、それらはこの問題に関するドイツでの取り組みの基礎をかたちづけている。訓練生及びとりわけ管理職を含む労働者は、それに応じて情報及び訓練を受ける。人事部、労働評議会及び障害者代表は一般的に申し立て集中ポイント及び事業所内の労働者のコンタクト・ポイントとして機能し、オンブズマンまたは社会問題専門家によって補完されることもある。とりわけ大銀行は、労働評議会と一般協定及びグループ協定、既存の法令によるルールを補完するガイドライン及び完全憲

章を締結している。これらには、労働におけるパートナーシップに基づく公正なふるまい、及びハラスメント及び暴力からの保護のための手続への明快な態度表明を含む。使用者連合のメンバー組織及びあらゆる規模の銀行及びビジネス専門家をまとめた全体にまたがって、労働における差別、ハラスメント及び暴力からの保護のための広範囲に及ぶ手段及び措置がある。

→企業レベルの団体協定

国の社会パートナー協定を通じた枠組み協定の実行は、企業レベルの団体協定のなかへの労働におけるハラスメント及び暴力の問題の包含について積極的な影響力をもった。またいくつかの事例では、企業は自らのイニシアティブで協定の諸要素を統合した。国レベルでの特定の部門による実行の場合と同様に、枠組み協定の柔軟なアプローチが、協定の目的を特別な企業の状況に対してねらいを定めるにあたって有用である。このことはまた、いくつかの事例で、企業がこの問題を取り扱うのを助ける、現実的なツールの開発及び既存ツールの基礎のうえの構築にもつながった。

チェコ共和国では、企業レベルでの協定の実行は、様々な管理の技術、形式及びシステムという手段によって現実化された。問題の把握及びそれらの解決だけでなく、それらの予防にも注意が払われた。もっとも多く活用されたツールには、自主的協定の精神における労働現場の個々人の日常のふるまいに対する影響を目的とした、組織及び企業文化のなかでの共通の価値の共有(例えばチームワーク、知識及び経験の共有、自由な話し合い及びコミュニケーションのよさ、相互責任の認識の協調)、人材管理、労働規則、倫理規範、事業運営ガイドラインまたは他の同様の労使間協定、企業団体協定、企業労働安全衛生方針(例えば、安全な労働条件の創造、労働者/従業員の安全作業勧奨、リスクの把握、評価、監視及び管理のためのシステムの活用、この領域における健康及び労働現場保護、教育の改善をねらった様々な活動の支援等)が含まれる。労働者が性質の異なる申し立てをすることが許される慣行は、私的に及び

匿名でその任務を担当する人物またはユニット、労働評議会、労働組合等に対して、また複数に対してもありうる。いくつかの多国籍企業では、オンブズマンまたはヘルプデスクを利用することができる。

ドイツでは、労働現場におけるハラスメント及び暴力の課題は、ある大自動車製造企業の包括的な実施基準のなかに組み入れられている。それは、労働者及び管理者双方のビヘイビア・ルールを対象にしている。別の大企業は、労働現場における差別、ハラスメント及び暴力の提言を目標とした「労働におけるパートナーシップ・ビヘイビア」に関する企業レベルの協定を締結した。

イタリア郵便局は、フレンドリーな環境における作業活動の実現に特別の注意を払っている。そのような理由から、労働におけるハラスメント及び暴力に関する欧州社会パートナー枠組み協定に合わせて、イタリア郵便局は2007年7月11日に署名された全国団体労働協定に、労働者の権利及び尊厳の保護のための特別の条項を含めた。とりわけ全国団体協定の署名者は、いかなる性格のものであっても心理的及び倫理的不都合を引き起こす可能性のある、またいかなる場合でも個人の尊厳に対して有害なあらゆるふるまいを回避するために、平和的な職務割当の実現に適切な環境において労使関係が行われること保証する必要性を強調しようとした。このような原則は、それを通じてイタリア郵便局が、労働者の心理的・物理的福祉に焦点をあてたツール及び行動を定義及び共有することを主な目標に、労働におけるハラスメント及び暴力に言及して、企業社会責任の問題を志向したプロセスを開始した、続けて2007年7月31日に署名された企業社会責任に関する覚書によって確認された。国及びEC法令、ベスト・プラクティス及び情報キャンペーンを通じたイタリア郵便局のこの問題に関する方針の首尾一貫性は、全国団体労働協定のなかで与えられた内容の実行に向けた主要なツールである。このようなモデルに合わせて、企業の共同の国及び地方組織(機会均等委員会、訓練及び再訓練二者機関、職場共同安全衛生委員会)及び企業社会責任共同観測所は、この特別の問題に関するイニシアティブを開発

するためにもっとも適切な機関とみなされた。

ドイツテレコムは、労働におけるハラスメント及び暴力が黙許されることはないことを明らかにした文章を含む幅広い協定を締結した。例えば管理者及び労働者は、問題を話し合い、違反を予防し、違反の出来事が生じた場合の適切な対処方法を学ぶ機会を提供される。他方で、違反は妥協なしに処罰される。

以下の事業所レベル協定は、労働におけるハラスメント及び暴力の予防を扱っている。

→「労働における襲撃、セクシャル・ハラスメント及び暴力は確実に起訴される。このために情報イベントが組織される」ことを明記した「均等待遇及び機会均等に関するグループ協定」

→「セクシャル・ハラスメント」の問題を明示的に取り扱う「社会カウンセリングに関する一般協定」

→労働におけるパートナーシップに基づくふるまいを対象とした「パートナーシップに関する事業所レベル協定」

→「パートナーシップに基づくふるまいに関する一般協定」

ドイツテレコムは現在、実施基準の改訂に関してグループ労働評議会と交渉中である。これもまた、「われわれはいかなる形態の差別またはハラスメントも黙許しない。したがって他者に対して差別及び/またはハラスメントにつながる影響をもつ可能性のある行動は、われわれの企業及びすべての事業関係のなかで禁止される」とする文章を含んでいる。実施基準はまた、グループ規模の要求事項としての一般的形式として法制化するために、それらの諸側面によって明確に補完される。

→国の法令のアセスメント

使用者は、労働安全衛生に関するEU枠組み指令を通じて、労働安全衛生のすべての要素に関してその労働者を防護する法的義務がある。これは、労働者の安全衛生に何らかのインパクトをもつ程度において、労働におけるハラスメント及び暴力も対象とする、一般的義務である。

この一般的法的枠組みは、加盟国の労働法令及び特別の安全衛生法令のなかに反映されてい

る。いくつかの事例では、労働現場におけるハラスメント及び暴力を特別に目的とした法令も存在している。そのような加盟国では社会パートナーは、既存の法令の枠組みがすでにハラスメント及び暴力の問題を対象とし、枠組み協定を効果的に実行するためにこの法令に追加する必要はないことを共同で合意している。しかし、このことはそのような場合にこの問題に関してどのような行動もなかったことを意味するものではない。むしろ焦点は、すでに施行されている法令及びハラスメント及び暴力の問題一般に関して、労働者及び使用者双方の注意を喚起することによりあてられる。

枠組み協定を考慮して法令に変更がなされた、またはそのような変更が現在議論されている事例もある。枠組み協定の観点において国の法令を評価する社会パートナーによる現実の行動は、それ自体が重要なプロセスである。これが結果として、社会パートナー間の国の法令を改訂するという合意になるか、またはそのような改訂は必要ないという合意になるかにかかわらず、この現実的アセスメントのプロセスはそれでも枠組み協定の価値ある結果の一部である。

例えばデンマークの社会パートナーは、デンマークの労働環境法が枠組み協定実行のための法的文書であると強調している。またアイスランドの社会パートナーは、2004年のアイスランドの労働におけるハラスメントに対する措置に関する規則が、欧州枠組み協定の対象範囲をカバーしていると考えている。これは、使用者は、労働現場におけるハラスメント及び他の容認できないふるまいは禁止されると明確に表明しなければならないと明記し、事例が生じたときにとられるべき手続を規定している。

ポルトガルでは、法体系は労働における暴力に直接適用できる特別の制度を確立してはいないものの、この問題はいくつかの法律の一般原則の枠組みのなかに入れられている。例えば憲法は、「個人の人格、人格の開発、名声及び評判、イメージ及びあらゆる形態の差別からの保護の権利」を見込み、また、労働者に労働における健康及び安全の保護の権利を提供している。ポルトガル労働法典では、この問題を規制するさらにいくつかの条

項、すなわち身体的及び心理的保全の権利を含め、平等及び非差別の原則に関するものがある。ハラスメントという特別の概念は労働法典のなかで言及され、2009年2月のその改訂のなかで拡張された。労働法典はハラスメントを「労働に従事するときまたは労働現場でなされる、その尊厳に関して人を動揺または抑圧することを目的としたまたは効果をもつ、または脅威、敵意、下劣、屈辱、または破壊的環境をうみだす、あらゆる望まれないふるまい、すなわち要素に基づく差別」と定義している。

ベルギーでは、この問題を所管する法律が2002年以来存在している。2002年に暴力及び心理的または性的ハラスメントに関する章が、1996年労働における福祉に関する法律に導入された。また、2007年5月17日の労働によって引き起こされる心理社会的ストレスの予防に関する王令は、労働における暴力及び心理的または性的ハラスメントを含んでいる。同法のアセスメントが進行中である。

ドイツでは、枠組み協定の問題は2006年8月18日に施行された一般的均等待遇法(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz-AGG)及びドイツ労働における差別ハラスメント及び暴力からの労働者の保護に関する均等待遇法によってカバーされている。例えば、ドイツの自治体使用者による実行は、管理者は、専門家による指導を通じて定期的に立場に応じて情報提供及び訓練を受けることを意味する。中心的要素には、調停及び申し立ての処理が含まれる。支援に関しては、資格をもった心理学者などの外部専門家が導入される。いくつかの事例では、段階的縮小トレーニングが労働者に提供される。自治体労働者として数えられる貯蓄銀行の事例では、銀行強盗の後の心的外傷後経験に対処するための「銀行強盗カウンセリング・コンセプト」と呼ばれるものもある。必要な場合には、個人、部局または請負契約の枠組みのなかで、措置が講じられる。管理職、人事部及び/または労働評議会、障害者代表及びしばしば均等代表は、申し立てを受けつけ、適切な相談相手を提供することができる。労働評議会は具体的に労働者の不満を聴かなければならず、正当と考えられる場合には、使用者に是正するよう勧告する。

また労働評議会は、労働者の利益のために関係法(例えばAGG)が効果を発揮することをみなければならない。さらに労働評議会は、報告プロセスに関する手続を含む実施基準、倫理方針または「告発」ホットラインをつくることでは共同決定の権利を有している。合意が得られなければ、使用者と労働評議会との意見の相違を解決するために調停委員会が設置されなければならない。さらに、労働現場におけるハラスメント及び暴力の予防及び対処の諸措置をカバーした「労働現場における非差別及びパートナーシップ」の問題を取り扱っている、多くの企業労働評議会協定がすでに存在している。

1999年に導入されたアイルランド機会均等法令は、(ジェンダー、婚姻状況、家族状況、性的指向、年齢、障害、人種、宗教的信仰及び移動型社会への所属の)9つの点に関するハラスメントを違法とした。労働者は、いじめまたはハラスメントをはらんだ事象の結果救済を求める場合に、1946年及び2004年労使関係法に依拠することもできるかもしれない。また、アイルランドの2005年労働安全衛生福祉法は、使用者は「合理的に実行可能な限り、その労働者の労働における安全、健康及び福祉をリスクにさらしそうなあらゆる不適切な行為またはふるまいを予防するやり方で作業活動を管理及び実施」しなければならないと述べた特別の条項を含んでいる。「不適切な行為またはふるまい」という用語は、直接的にいじめ、ハラスメント、暴力及び攻撃と結びついている。この法律は使用者に、合理的に実行可能な限り、その労働者の労働における安全、健康及び福祉をリスクにさらしそうなあらゆる不適切な行為またはふるまいを予防するやり方で作業活動を管理及び実施することを義務付けている。またこの法律ははっきりと労働者にも、自ら及び他のあらゆる人々の労働における安全、健康及び福祉を危険にさらしそうな不適切な行為またはふるまいに従事してはならないという法的義務も課している。暴力及び攻撃のリスクはまたリスクアセスメントを通じて確認されなければならない。また対応する安全声明のなかで提供されなければならない。相当の罰金及び監禁刑の可能

性を含め、2005年法のもとで刑事手続が使用者にとられる場合に適用される厳しい罰則もある。労働者は持続する人身傷害に対して補償を求めることができる。上述したすべての法令、救済は一般的に請求者に対する補償のためのものであるが、例えば労働安全衛生法の特定の条項の順守、または雇用均等法例にしたがった適切なトレーニングを行う要求事項を関係使用者に求める命令を含め、他の救済を実現できる可能性もある。

ラトビアでは社会パートナーは、枠組み協定が、労働におけるハラスメント及び暴力からの保護に関する既存の労働法ツールを強化し、労働現場における暴力及びハラスメントを予防する必要性に対する社会パートナーの注意を高めることに合意した。

法令の変更に関してオランダの労働条件法のもとで、使用者は労働現場におけるその労働者の安全衛生に責任がある。2007年にこの責任は、オランダ労働財団の枠組みのもとで社会パートナーによって合意された勧告を通じてハラスメント、暴力及びいじめの予防及び対処を含むように明示的に拡張された（勧告に関するより詳しい情報は「社会パートナー協定」のセクションに記述）。この法令におけるハラスメントの定義は、ハラスメントには反復されるいじめ及び嫌がらせを含むと指摘した社会パートナーによる勧告の基礎として用いられた。

スロベニアでは2007年に労働法典/雇用関係法が改正され、ハラスメント（及びとりわけ襲撃）を禁止し、労働者が性的または他のハラスメントまたは暴力にさらされないような労働環境を提供するための必要な（予防的）措置をとる使用者の義務が確立された。これらの条項に基づいて、非物質的損害についての暴力及びハラスメントに関する特別の不法行為が行われ得る。これらの変更は三者交渉の直接の結果である。さらに2008年に刑法が改正され、ハラスメントの事件で2年までの懲役及び健康損害がある場合には3年までの懲役の処罰が見込まれている。

チェコ共和国では、労働法典の幅広い改正に関する交渉が行われている。枠組み協定の基本的精神はすでに労働法典に含まれてはいるものの、新たな及びより正確かつ具体的な表現がもち

こまれる可能性がある。また、フィンランドの社会パートナー及び社会問題保健省の間で、フィンランドの労働現場における労働安全を改善するための作業が進行中である。さらなる法令の必要性が議論されている。

→補完的活動

豊富な補完的活動が国の社会パートナーによって実施された。これにはとりわけ、労働現場におけるハラスメント及び暴力の問題に関する調査研究、トレーニング、情報及びITツールの開発、及びキャンペーンが含まれる。このようなイニシアティブは使用者及び労働者の間における注意及び認識の増大を目的とし、いくつかの事例では特別の部門または他のグループにねらいをあてている。このようなイニシアティブはまた、一般の人々の間における注意及び認識を喚起することによってより幅広いインパクトをもつ可能性がある。

研究研究

この領域における調査研究は、労働現場における暴力及びハラスメントのひろがりに関して状況を評価するのに役立ち、行動をとる必要があるか、及びあればどのようなタイプの行動かを評価するための知見の有用な基礎を提供することができる。

例えばオランダの公共部門では2010年に、第三者による労働における暴力及びハラスメントのひろがりに関するいくつかの調査、及び地方政府及び州における議員におけるハラスメント及び暴力を検証する調査が実施された。

スウェーデンの社会パートナーは、2008年に開始され、学校、社会サービス及びヘルスケア部門における労働関連暴力に焦点をあてた共同研究への関与及びプロジェクトの開発を継続している。また、自治体部門の社会パートナーは現在、ハラスメント、脅迫及び暴力を予防する現実的ツールを開発及び評価する研究プロジェクトを準備している。

チェコ共和国では保健サービスの社会パートナーが共同で、社会対話を通じた保険及び社会サービスにおける労働現場の暴力の予防にねらいをつけた、ESFによって資金提供されたプロジェク

トを実行している。このプロジェクトのなかで、労働現場における暴力に関連する状況についてのトピック的な情報に関する調査が行われている。

ポルトガルの労働組合UGTは、25,000人の労働者を対象とした銀行部門におけるハラスメントに関する調査を促進した。CGTP-INの男女均等委員会もハラスメント及び暴力の課題に多大な注意を払ってきた。とりわけ、「平等のための取り組み」と呼ばれる「EQUAL」情報イニシアティブのもとで開発された労働組合代表による注意喚起活動に言及することができる。この活動は2007年に開始され、部門及び地域レベルで開発された。プロジェクトはまた教師のトレーニングを通じた教育目的ももち(学校における平等のための活動)、労働現場及び家庭における暴力のアプローチを含んでいる。

スウェーデン学校長及び教育長協会及びスウェーデン全国教員組合とともにSALARは、ハラスメント及び暴力の予防に関する本で、スウェーデン中の学校に配布された「Trygg på jobbet」(労働における安全)を発行した。SALARは労働組合SKTF及びAkademikerförbundet SSRとともに、God arbetsmiljö för handläggare i socialtjänst(社会サービスにおける労働者のためのよい労働環境)も発行した。

スロバニアでは2009年1月に、2008年暴力/ハラスメントに関する全国調査が政府の三者構成労働安全衛生評議会では報告された。この調査は823人を対象にした労働者からの回答に基づいて、労働医学研究所によってまとめられた。過去6か月間に10.4%が自身が労働現場ハラスメントの被害にあった、及び18.8%が同僚労働者のハラスメントを目撃したことを示した。スロバニアにおける暴力の問題は、情報の欠如から労働者が使用者に対して暴力を報告しない、望まないふるまいに関する情報が届かなければ使用者はそのような望まない形態のふるまいを予防することができないということも事実である。しかし、ハラスメントまたは暴力が報告されたときに使用者が対応を拒むとすれば、報告はなされない。また労働組合ZSSSは、労働者代表のトレーニング及び暴力/ハラスメントに関する使用者協議を準備し、企業レベルの労働

組合が協議で使用者に提案できる、「使用者の暴力及びハラスメントを黙許しないとする声明」を要求する、自主的協定に基づいたツールの提供を含めている。さらにZSSSは2008/2009年に、欧州委員会によって共同資金提供された、労働現場レベルにおけるとりわけハラスメントの申し立ての平和的な解決のためのツールをともなった「救済モデル-労働市場における機会均等実現のためのツール」と呼ばれる調査プロジェクトを実施した。

トレーニング

トレーニングは、使用者及び労働者に対して労働におけるハラスメント及び暴力の問題をよりよく理解し、日常作業のなかですることを求められるかもしれないそれらを管理するのに直接の援助を提供することによって、協定の実行を助けた。トレーニングの提供はまた、トレーニングを受けた者がその知識を他の者に伝えることによって、乗数効果をもつ可能性もある。これは、労働現場におけるハラスメント及び暴力を管理する技術に関する注意、理解及び知識の拡大を助ける。

例えばオーストリアでは、ウィーンの病院協会のなかで、協定が発効する前から労働におけるハラスメント及び暴力が扱われてきた。用いられた手法は「トレーナーの訓練」で、各ユニットから数名のスタッフが訓練を受け、彼らがユニットに戻ってそのスタッフを訓練するというものである。トレーニングは精神科ではじまり、それから病院及び老人センターも含めるようにひろげられた。協定が発効されてから、そのようなトレーニングは2009年に医療補助員及び救急医療サービスに導入された。現在ではトレーニングは精神科医学生の方針の教育及び学校施設の学生の一般教育の一部である。さらに、企業内調停者(betriebliche KonfliktlotsInnen)のための労働評議会メンバーを訓練するためのコースがオーストリア労働組合連合によって組織され、オーストリアの管理スタッフのトレーニングもハラスメント及び暴力の予防に関連した活動の重要な領域になっている。

ラトビアでは労働組合の側で、無料コンサルテーション、申し立ての準備及び訴訟提起における援

助が労働者に提供されている。使用者の側では、労働組織を改善するための援助を必要とする使用者にコンサルテーション及びセミナーが提供されている。また社会パートナーは、ハラスメント及び暴力の事例を予防するために、労働安全衛生問題を基礎教育、実習及びさらに様々のプログラムのなかに統合することをめざしている。

ハラスメント及び暴力の問題についての注意を喚起するために、労働評議会のメンバーのためのセミナーがオーストリアの労働組合によって開催された。アイルランドの使用者組織-IBEC-は、労働現場でこの問題を予防及び対処する方法に関して、管理者及び監督者のために多くのコース/セミナーを開催している。

フィンランド労働安全衛生庁(MSAH)及びフィンランドの社会パートナーは、使用者及び労働者を対象とした労働におけるハラスメント及び暴力の問題に関する共通教育ツアーを開催した。この行動、経験及びツアーからのフィードバックのインパクト、及び既存法令を変更する何らかの必要性は、MSAHの労働安全規則準備に関する諮問委員会で分析される予定である。

チェコ共和国では、ESFによって資金提供されたプロジェクトの一部として、保健サービス部門の社会パートナーは共同で、知識の増大をのぞむ使用者及び労働者代表のキーパーソンのために、この課題に関するトレーニングコースのカリキュラムをつくりあげた。

コミュニケーション

ITアプリケーション、文書または他の手段のいずれかによって提供される情報ツールの開発は、使用者及び労働者に手引を与えるうえで有用であった。いくつかの事例では、そのようなツールが、とりわけ労働者にとって、ハラスメント及び暴力についての労働現場での経験に関するフィードバックを提供する手段でもあった。

例えばデンマークでは、2010年4月22日に労働環境庁(WEA)が、労働現場のハラスメント及び暴力の予防に関する助言を得る、またはWEAに対して実際のハラスメントまたは暴力を申し立てる

ことをのぞむ、主として労働者のための新たなヘルプラインを開始した。2010年末までにホットラインには、ハラスメント被害者、目撃者及び企業から502件の問い合わせがあった。

ラトビアでは、国レベルでの協定の締結を受けたイニシアティブは情報社会及び使用者及び労働者の注意喚起、労働におけるハラスメント及び暴力の事例を解決するための使用者への直接の援助にねらいがおかれた。

デンマークの州、地域及び自治体部門の社会パートナーは共同で、「Trivselsmeter」または「Wellbeing metric」と呼ばれるものを開発した。地元の必要性及び状況に応じて調整することができ、これによって職務満足感及びウェルビーイングを測定でき、また結果を労働現場による活動計画によってフォローアップすることのできる電子ツールである。とりわけデンマークの行政部門で欧州枠組み協定実行ガイドラインをいかにうまく補完したかを評価することを目的に、ツールの評価が2011年6月までに予定されている。

さらにラトビアでは、企業が、国の社会パートナーLDDK及びLBASが共同で、国際基準に基づいて企業社会責任の諸原則の実行に関する自らの進展及び関係者の分析を評価することのできるSustainability Indexを開発した。諸原則には人権及び労働権が含まれる。これは、労働におけるハラスメント及び暴力の予防にも役立つ、多岐にわたる活動のひとつとみなされている。さらなる情報はウェブサイトで入手できる：[http:// www.ilgtspejasindekss.lv](http://www.ilgtspejasindekss.lv)。

2008年にスウェーデン企業連合が所有する組織であるPrevent、スウェーデン労働組合総連合(LO)及び交渉及び協力評議会(PTK)は、Undvik mobbning pa jobbet(労働におけるハラスメントの回避)という本を発行した。この本は、体系的な労働環境の努力がいかに労働におけるハラスメントを予防及び対抗することができるかを強調し、欧州枠組み協定に言及している。Preventはまた2009年に、労働における衝突がしばしばハラスメントにつながることを指摘したPersonkonflikter pa arbetsplatsen(労働にお

ける衝突)という本も発行している。この本の目標は、有害な衝突をいかに予防のできるかを示し、衝突に対処するための手法及びツールを提供することである。管理者、監督者及び安全代表が対象となる読者とみなされている。

この問題に関する注意の増強を目的にして、ポルトガルの使用者組織CIPは、いくつかの協会の新聞に掲載された記事を書いた。

ドイツの能力の高い職人向けの雑誌Handwerksblattは2009年9月に、ストレス、襲撃及び暴力に関する初期職業訓練の実習生の間で注意を喚起するための記事を掲載した。それは影響を受けた者が援助を求めることのできる助言サービスにも言及している。<http://www.handwerksblatt.de/Handwerk/Mittelstand/Bildung/9476.html>参照。

オランダでは、社会パートナーの要請によってオランダ政府により、この問題を扱った特別のウェブサイトが設置された：www.arboportaal.nl/agressieintimidatie。これは、問題の規模に関する情報から、援助をみつける方法及び手段、及び労働評議会と接触する方法まで、攻撃及びハラスメントに関連した幅広い多様な情報を提供している。

ドイツの能力の高い職人のCologne Chamberは、労働現場のセクシャル・ハラスメントの話題に関して、そのウェブサイト上で情報及び助言を提供している。様々なタイプのセクシャル・ハラスメント及び影響を受けた者のための法的情報をさがす可能性が述べられている。http://www.hwk-koeln.de/Aus_und_Weiterbildung/02_Berufsausbildung/11_Ratgeber_Ausbildungsrecht/sexuelle_Belaestigung.html参照。

プログラム及びイベント

プログラム及びイベントは、例えばメディアのこの問題に対する関心を高めるなど、幅広い関係者グループの間でこの問題に関する注意を喚起する利点がある。様々な関係者をまとめることは、知識及び経験の蓄積に役立つ。プログラムまたはキャンペーンはまた社会パートナーに、相互理解及び現実的ツールを開発するために、この問題に関し

て一定の期間ともに働く余地を与える。

例えばオーストリアのeconomic chamberは、とりわけ中小企業が効果的な労働現場健康促進措置を実行するのを支援するために、イニシアティブ「proFITNESS」をうみだした。「proFITNESS」の主要な目的は、中小企業にとっての長所を明らかに示すために、すべての既存のイニシアティブを包み込む傘の創造である。社会保障機関、スポーツ団体及び他のプロバイダーたちに参加が呼びかけられた。栄養、エクササイズ及びリラクセーションの3つの主要な柱が、使用者、労働者及びプロバイダーに示された。

オランダでは、労働における暴力及びハラスメントへの関心を高めるために、全国ストップ暴力デーが組織された。また、既述の安全公共サービスの枠組みのなかで、幅広い一般の人々に情報を届けるためにいまやプログラムはFacebook他などのソーシャル・メディアを活用している。プログラムの注意喚起キャンペーンのひとつ（<http://www.youtube.com/watch?v=VLE5216Ule4>）は、相互コミュニケーションにおける創造性に対してSpinAwardが贈られた。また公共部門では以下のようないくつかの活動が開始された。1) 労働監督官、税務、検察、法的渉外及び刑務サービスにおける公務員に対する外部暴力に関する5つのパイロットが、フォローアップを確保するための暴力行為の義務的法令とともに開始された。2) 中央政府における暴力及び攻撃に関するネットワークがつくられ、あらゆる種類の活動が計画されている。3) 税務局長が同サービスのなかで実際に起こった状況及びその結果または病休に関する実例に関する感度を高めるために、ハラスメントに関するフィルムを作成した。4) すべての中央政府公共労働者に義務的なもでの実施基準及び完全性方針がつくられた。

フィンランドの社会パートナーは労働安全センター（COS）とともに、労働現場ハラスメントに対処するために地域注意喚起ツアーを実施した。

スウェーデンでは、社会パートナーは、「Sunt liv」（健康な生活）-2002年に開始された全国規模のプログラムに協力して取り組んだ。ハラスメン

ト及び暴力に関連する資料は関連ウェブサイト：www.suntliv.nuで入手できる。また、ハラスメント及び暴力協定は、自治体部門の社会パートナーによって共同で開催されたスウェーデン及びノルディック労働環境会議の話題のひとつでもあった。

スウェーデンの中央国家機関の社会パートナーは、1,800万ユーロの予算のついた国家部門の全国規模のプログラムである「Sasta Friskt」(Go for health)に協力して取り組んでいる。ハラスメント及び暴力に関連する資料は関連ウェブサイト：www.hotpajobbet.seで入手できる。2010年に行われた「Sasta Friskt」の評価は、ハラスメント及び暴力を予防する手法は肯定的な成果を収めた」と結論づけた。多くの活動が日常的な労働環境への支援に統合され、様々な機関において継続されるだろう。また、スウェーデン地方企業組織(KFS)は、労働におけるハラスメント及び暴力に関するEU協定を実行するためのいくつかの活動を開始した。KFSの多くのメンバーは、強固な企業文化を支援する、建設的な衝突解決のためのシステムにアクセスした。このシステムは、6つの労働組合の共同プロジェクトによって開発された。システムを使ったメンバーからの報告は、それが非常に首尾よくいっていることを示した。商業労働者の組合は使用者組織及び警察とともに、貴重品輸送中の強盗、ガソリンスタンドでの強盗及び安全監視作業のための活動を行った。

UGT-ポルトガルはその女性委員会のなかに、ハラスメントの問題を監視及び議論するために、パフォーマンス報告及び隔年の会議をともなった作業グループを設置した。これは2011年に労働現場における暴力に関する情報キャンペーンを予定している。

イギリスでは、CBIがHSEと緊密に連携して労働現場におけるリーダーシップを促進している。

オランダでは、公共当局が社会パートナーの緊密な関与のもとに暴力の問題に取り組み、多くの予防プログラムを開発してきた。例えば内務及び王国関係省が2008年に、「安全な公共労働」プロジェクトを開始した。このプログラムは、警察、ヘルスケア及び教育、緊密かつ主として関係者及び使

用者とともに働くなどの公共サービスの提供者に向けた第三者暴力に焦点をあて、第三者による労働におけるハラスメントまたは暴力を経験する公共サービス労働者の割合を15%削減することを目標にしている(2007年66%から2011年51%へ)。

2009年5月19日ラトビアのLBASはソーシャルケア従業員労働組合とともに労働におけるハラスメント及び暴力に反対する重要な会議を開催し、労働組合及び使用者の代表、公共機関及び関係省庁からの代表が参加した。会議で議論された鍵となる問題は、ヘルスケア及びソーシャルケア機関における暴力及びハラスメントをいかに低減するかであった。

III 実行を通じて遭遇した課題

枠組み協定の実行は、社会パートナーがこの重要な課題に対処するうえで協定が明らかな付加価値を提供することを示したが、そのなかでいくつかの課題もあった。いくつかの事例ではそれは国の枠組み及び協定が実行される背景状況に関連したものであり、他の事例では労働におけるハラスメント及び暴力という現実課題により関連したものであった。

協定を効果的に実行する社会パートナーの能力は、共同行動に必要な基礎を生み出すものとして、国の状況における社会対話の構造及び過程に拠っている。これらが脆弱または社会対話の経験がなければ、実行にあたっての課題をひきおこす。いくつかの事例では、EU資金提供によるプロジェクトが、実行の開始点として積極的な役割を果たした。いくつかの社会パートナーには、国の諸機関からも支援が与えられた。

国の社会パートナーはまた、枠組み協定の実行を国の状況にあつらえるという課題にも直面した。枠組み協定の柔軟な性質は、国の社会パートナーたちに彼らの特別の優先順位や必要性に応じて協定を実行するための活動を決定する余地を与えることから、この面で不可欠なことである。枠組み協定で扱われた課題が、他の国よりもいくつかの加盟国の、とりわけこの課題に関する国の活動がす

で行われているところの、社会パートナーにとってより関連があることは自然なことである。また、この特別の領域では、枠組み協定が既存のEU法令の枠組み（例えば労働安全衛生に関するEU枠組み指令）の基礎のうえに構築されていることを指摘しておくことも重要である。したがって、いくつかの活動は自然に、まったく新しい手段を考案することよりも、法令の枠組みまたは既存の活動の微調整に向かう傾向があった。枠組み協定の観点から既存の法令の枠組みを変更する必要があるかどうか決定するにあたっては、いくつかの課題があった。

もうひとつの重要な課題は、枠組み協定の地位に関する、使用者及び労働者代表の間の異なる理解に対処することだった。いくつかの事例では、これは一方または他方において、行動をとる意思の欠如にまでいった。いくつかの事例では、活用すべき手段に関する見込みが異なっていた。

労働現場におけるハラスメント及び暴力の課題に対処するなかで、いくつかの事例では、課題には、この課題に関する注意または情報の欠如、統計の欠如及びデータ収集の困難さが含まれていた。これは、今後の活動及び対象を決定するために、問題のベースライン定義をつくり、そのひらきに焦点をあてるうえで重要である。

また、例えば部門または企業の規模に応じたものなど、枠組み協定のなかで用いられた幅広いコンセプトが、実行におけるいくつかの困難につながったが、それらはあつえられた諸措置に余地をあたえるための、柔軟性の重要な要素である。これは、この課題の様々な理解の余地を与えるために重要であった。また、予防または治療—何かもっとも効果的なアプローチか、及び、この領域におけるリスクアセスメントの役割に関する、社会パートナーの間での議論もあった。

最後に、いくつかの特別のサブピックスについて、それらを枠組み協定にそってどのように処理すべきかに関する課題が提起された。それらには、第三者暴力、複数の労働者（労働者の集団）に対する集団的または集団的に組織された労働におけるハラスメント及び暴力、及びそのような事例における被害者／証人の保護があった。

IV 結 論

枠組み協定は、労働現場におけるハラスメント及び暴力に対処するための使用者及び労働者の注意喚起及びよりよい備えに関して、現実的付加価値をもたらした。この鍵となるのは、協定の柔軟な性質であり、それは（上述のとおり）実行においていくらかの課題をもたらしたものの、様々な国、部門及び企業の現実に協定をあつらえるうえで重要である。

異なる国の労使関係システム、問題の関連性、国レベルでの既存の取り組みの程度のゆえに、協定を実行するために国レベルでとられた諸措置は異なっているのは自然なことである。とりわけ、既存の諸措置を複製するよりも、社会パートナーはそれらの基礎のうえに枠組み協定から得られたインスピレーションを構築することに集中した。このことは例えば、既存の法令の枠組み、社会パートナーの協定及び企業のツールにおいてみられた。

異なるかたちの実行措置、とりわけ国の社会パートナーの協定に関して、議論することができる。実行報告で焦点があてられたように、包括的な社会パートナー協定から、共同ガイドライン、共同声明または既存の国の社会パートナー協定への要素の統合まで様々であった。しかし、欧州社会パートナーは、各々が独自の長所をもっており、国レベルでの適切性の大小ではないと考えている。異なる実行措置は、例えば一般的枠組み、またはとりわけ企業レベルにねらいを定めた活動に対してパフォーマンスがあつたかどうか、プロセスへの異なるアプローチに焦点をあてた。

すべての事例で、結果だけが重要な要素なのではなく、その地点に至る過程も重要である。国の社会パートナーの間で行われた議論は、お互いのニーズのより良い理解を構築するのに役立った。また、今後に有益な、社会対話プロセスにおいてより経験を積むのにも役立った。これは国の社会パートナー間の特別の協定の事例についてだけでなく、例えば協定の翻訳及び既存法令のアセスメントにもあてはまる。

枠組み協定の実行はまた、EU社会対話一般に関しても教訓をもたらした。欧州社会パートナー及びそのメンバーは、多くの国がまだ共同実行報告を提出していないように、協定の実行の報告にギャップが存在していることを認める。欧州社会パートナーは、これは、欧州社会対話情報センターに関する今後の共同プロジェクトを通じて対処を検討すべき、より一般的な問題であることを認める。自主的対話文書のよりよい実行を確保す

ることも、次のEU社会対話作業計画のなかで検討されるだろう。

本最終報告書のなかで焦点をあてた事例に加えて、われわれのメンバーによって提供された報告によると、枠組み協定にインスパイアされた別の諸活動もあったことは疑いない。活動がここで終わらないことも明らかである—枠組み協定は今後も、労働におけるハラスメント及び暴力の問題に取り組むための有用なツールであり続けるだろう。

労働におけるハラスメント及び暴力に関する欧州自主的枠組み協定 付：ETUCによる解釈ガイド

ETUCの解釈ガイドの前文は省略—2011年8月号23頁参照。
左欄がテキスト本文、右欄がETUCの解釈ガイドによる「解釈/コメント」

1. はじめに

職場内のすべてのレベルにおける他者の尊厳の相互尊重は、成功する組織の主要特性のひとつである。これが、ハラスメント及び暴力が容認できない理由である。BUSINESSEUROPE（欧州経営者連盟）、UEAPME（欧州職人中小企業連盟）、CEEP（欧州公共企業体センター）及びETUC（欧州労連）（及びEUROCADRES（欧州専門家・経営者審議会）/CEC（欧州幹部・管理職連盟）連絡委員会）は、あらゆる形態におけるそれらを非難する。深刻な社会的及び経済的結果をもたらす可能性のある、この問題に対処することは使用者及び労働者の共通の関心事であると考え。

EU*及び国の法令は、職場におけるハラスメント及び暴力から労働者を防護する使用者の義務を定めている。

交渉中の使用者側の当初の立場は、協約は、労働における暴力はまったく扱わず、もっぱらハラスメントのみを扱うべきであるということであったにもかかわらず、協約はこのようにすべての形態におけるハラスメント及び暴力をカバーしている。また、ハラスメント及び暴力は、経済的影響はもちろん、深刻な社会的結果（例えば、健康面、作業の雰囲気、作業の満足感など）をもたらす可能性があることを強調している。このことが、この問題がこのように重要性が大きく、社会パートナーが共に取り組まなければならない理由である。

協定は、EU及び国双方のレベルの既存の法令を適用することができ、したがって、ハラスメント及び暴力に対処する際に、それらの法令が提供する手順及び手続、例えば、情報及び協議手続、リスクアセスメント手法/手順、内部及び外部の専門的知識技術の活用、トレーニング、労働者を保護する使用者の責任などが適用できることを認めて

様々な形態のハラスメント及び暴力が職場に影響を及ぼす可能性がある。それらは、以下である可能性がある。

- 身体的、心理的及び/または性的である
- 一回限りの出来事またはより系統的な態度の繰り返しである
- 同僚の間の、上位者と下位者との間の、または顧客、取引先、患者、生徒等第三者によるものである
- ささいな無礼な態度から、公的当局の介入を必要とする刑事犯罪を含めたより重大な行動まで多岐にわたる

欧州の社会パートナーは、ハラスメント及び暴力が、企業規模、事業分野または雇用契約・関係の種類に関わりなく、潜在的にあらゆる職場及びあらゆる労働者にも影響を及ぼす可能性があることを認識している。しかしながら、一定の集団及び部門がよりリスクにさらされている可能性がある。現実問題として、すべての職場及びすべての労働者が影響を受けているわけではない。

本協定は、社会パートナーの能力の範囲内の、また、以下の第3節で示される説明と一致するハラスメント及び暴力の諸形態を取り扱う。

いる。脚注に示されたEU法令への言及は、この問題に関する関連するEU法令を網羅したリストではないことを指摘しておくことは重要である。

この段落は、様々な種類のハラスメント及び暴力、及び、第三者を含めた可能性のある加害者について述べている。第三者暴力についてのETUCの立場ははじめから明らかだった。協定は、明確にはいかなる種類の暴力も扱ってはいないが、職場との関係があるや否や暴力またはハラスメントは、たとえ加害者が会社の外部の者であっても、それに対処しなければならない社会パートナーの権限の範囲内のものとなる。様々な種類の暴力に一般的に適用されうる諸措置があるとはいえ、部門レベルにおいては、より特定の措置が取られなければならない。また、いくつかの態度/行動に対処することは、それらが刑事犯罪を構成し、したがって社会パートナーの権限の範囲内からは外れることから、完全/部分的に公共当局の責任である。そのことを述べたうえで、使用者の明確な責任の範囲内に入る場合には、使用者に対処の責任があることが認められている。

対象範囲が広範囲に及ぶことは、中小零細企業を含め、あらゆる労働者及びあらゆる職場がハラスメント及び暴力の影響を受ける可能性があることを認めたこの段落によって、一層説明されている。さらに、この段落はまた、第三者暴力に関するものも含めて、一定の集団及び部門がよりリスクにさらされている可能性があるという認識も伴っている。本協定の署名者は、われわれの社会に存在している暴力及びハラスメントの増大について、使用者に責任を負わせることはできないという共通の認識をもっている。しかし、この認識が、労働状況を評価し、事象の発生を予防するために、使用者が注意深くかつ先を見越して行動するのを妨げることがあってはならない。

* これには、とりわけ以下の指令が含まれる。

- 人種または民族的事由を問わない均等待遇原則の実施に関する2000年6月29日の指令2000/43/EC
- 雇用及び職業における均等待遇のための一般的枠組みの確立に関する2000年9月23日の指令2000/78/EC
- 雇用、職業訓練、昇進及び労働条件へのアクセスに関して男女均等待遇原則の実施に関する理事会指令76/207/EECを改正する2002年9月23日の指令2002/73/EC
- 労働における安全及び健康の改善を促進する措置の導入に関する指令89/391/EEC

2. 目的

現時点の協定の目的は、以下にある。

- ― 職場におけるハラスメント及び暴力に関する使用者、労働者及び労働者代表の注意及び理解を高めること。
- ― すべてのレベルの使用者、労働者及び彼らの代表に、労働におけるハラスメント及び暴力の問題を把握、予防及び管理するための行動志向型の枠組みを提供すること。

主要な目的は、それによってハラスメント及び暴力の存在を示す可能性のあるすべての兆候を考慮する必要性のあるものとして、ハラスメント及び暴力を職場で対処されるものとすることである。これはまず第一に、労働者、使用者及び労働者代表は、状況、例えば隠れた暴力の微妙なメカニズムを評価する方法、対処する方法、誰が関与するかなどを理解しなければならないということを意味している。したがって労使は、ハラスメント及び暴力の把握、予防及び管理/対処に協力し合わなければならない。

本質的に本協定は、社会パートナーのスピード、ニーズ及び問題のレベルに応じて、社会パートナーによって活用及び適用することができる、行動志向型の参考文献とみなされるべきである。最後に、この段落は全体のなかでもとりわけ、労働におけるハラスメント及び暴力は、たんに個人的な基盤に基づいた、あるいは個人の間の問題としてではなく、集団的な問題とみなさなければならないことも示している。

3. 説明

ハラスメント及び暴力は、一人または複数の個人による容認できないふるまいによるものであり、多くの異なる形態をとる可能性があり、いくつかのものは他のものよりもより容易に確認できるかもしれない。労働環境は、人々のハラスメント及び暴力への曝露に影響を及ぼす可能性がある。

ハラスメントは、一人または複数の労働者または管理者が、労働に関連した状況において、繰り返し、意図的に、ののしられ、脅かされ、及び/または自尊心を傷つけられる場合に起こる。

暴力は、一人または複数の労働者または管理者が、労働に関連した状況において、暴行を受けた場合に起こる。

この段落でわれわれは再度、ハラスメント及び暴力は、隠れている場合もあれば、より公然としている場合もある、多くの異なる形態をとる可能性があることを見出す。したがって、倫理的及び社会的側面に関しては、例えば、だれかを侮辱すること、彼/彼女が情報を入手するのを妨げること、あるいは労働者及び管理者と標準的な社会的接触を楽しむことであっても、暴力行為である。また、労働組織、労働条件及び労働内容を含め、ここで幅広い感覚で理解されるべき労働環境が、ハラスメント及び暴力につながる可能性があるという認識もある。

議論されている問題の複雑さのゆえに、ETUCは、反復される出来事と一度限りの出来事の区別を示すために、二つの別の定義を置くことを提案した。しばしば、同僚のセクシャル・ハラスメントの場合には、例えば、一般に「ハラスメント」と呼ばれるものが実際には深刻な脅しであり、この場合には一度限りでも十二分である。

双方のハラスメント及び暴力の定義はまた、これらの事象は、労働との関連があるや否や常に本協定の対象範囲に入るという認識を含んでいる。したがって、個人の間の個人的な関係に限定されたものと解されてはならない。

ハラスメント及び暴力は、管理者または労働者の尊厳を犯し、彼/彼女の健康に影響を及ぼし、及び/または、敵対的な労働環境を生み出す目的または効果をもって、一人または複数の管理者または労働者によって行われるかもしれない。

可能性のある加害者に関しては、ETUCは「使用者団体と違って「第三者暴力」を明示的に除外しない定義をもつこと望み、それに成功した。前述したように、本節の段落2から4における定義は、主として「労働に関連した」ものであり、外部暴力が示された諸措置の対象となることを述べた、本文中の第三者暴力に言及した他のすべての箇所、とりわけ第4節の最後の文章と結びつけて読む必要がある。加えて、本節の最初の段落が、一般的に「個々人」に言及して、労働者または管理者に特定していないことによって、可能性のある加害者各々の区別をしていないことを指摘しておかなければならない。

4. ハラスメント及び暴力の問題の予防、把握及び管理

注意喚起及び管理者及び労働者の適切なトレーニングは、労働におけるハラスメント及び暴力の可能性を減少させることができる。

企業は、ハラスメント及び暴力が黙許されることはないということを概説した明快な声明をもつ必要がある。この声明は、事例が生じた場合にとられるべき手続を明記する。手続には、経営陣及び労働者に信任された一人の人物を助言及び援助を与えるために活用することのできる、非公式の段階を含めることができる。ハラスメント及び暴力に対処するには、事前手続が適切かもしれない。

適切な手続は、以下によって裏打ちされるが、しかし、以下に限定されるものではない。—全員の尊厳及びプライバシーを守るために必要な慎重さをもって進めることは全ての関係者の利益にかなう。
—事例に関わっていない者にはいかなる情報も開示しない。

本節の最初の段落は、ハラスメント及び暴力の詳細を把握し、予防措置及び/または予防に失敗した場合には被害者への支援を含めた治療的措置をとることができるようにするためにとられる必要のある、注意喚起やトレーニングなどの一般的措置に焦点をあてている。これらの措置は、職場のすべての者(管理者、労働者など)に、したがって企業または組織構造のヒエラルキーのなかでの立場にかかわらず、適用されるべきであることを指摘しておかなければならない。さらに、これらの種類の措置は、第三者暴力との関連でもカバーし、適用できなければならない。

本段落は、各企業または組織におけるハラスメント及び暴力に対して、情状酌量なし「zero tolerance」の姿勢/方針をもつ義務を表している。結果的に、このzero toleranceに違反した事例に対処するために、すべての側から信頼される一人の人物の経営陣、労働者及び彼らの代表が合同で指名することを含め、ハラスメント及び暴力の事例を扱う特別の手続を定めなければならない。この人物は内部の同僚であるかもしれないが、問題の複雑さ及び敏感さを踏まえれば、産業心理学者などの外部のアドバイザーにすることもできる。

第3段落は、企業レベルにおいて確立される手続の一部となるべき措置の網羅的でないリストの記述を含んでいる。このリストは、バランスのとれた、もっとも関連のある側面をカバーしたものともみなすことができる。公平さ、秘密厳守、尊厳の完全な尊重は通常、ハラスメント及び暴力のセンシティブな問題を扱うのを著しく困難にする。既存の法令でカバーされる暴力及びハラスメントの明ら

- 申し立ては遅滞なく調査され、対処される。
- 全ての関係者が公平な聴取及び公正な取り扱いを受けるべきである。
- 申し立ては詳細な情報によって裏付けられるべきである。
- 誣告は黙許されるべきではなく、また懲戒処分をもたらすかもしれない。
- 外部の援助が役立つかもしれない。

ハラスメント及び暴力が起きたことが確認された場合、加害者（たち）に関して適切な措置がとられる。これには、解雇に至るまでの、及び解雇を含む懲戒処分が含まれるかもしれない。

被害者（たち）は支援、必要な場合には復帰の援助、を受ける。

使用者は、労働者及び/または労働者代表と協議しながら、問題の予防及び起こった場合の問題への対処の両面において効果的であることを確保するために、それらの手順を確立し、見直し、及び監視する。

適当な場合には、本節の規定を、外部暴力の事例への対処に適用することができる。

かな事例においてさえ、心理的障害の長期化を避けるためにしばしば外部からの助言が求められる。

この文章はまた、加害者に対して懲戒措置がとられるべきこと、及び、被害者が加害者からのさらなる耐えがたい反応の標的とされることを妨げる措置を含めた、当該職場における総体的再建[total reintegration]を通じて被害者の完全な回復が保証されなければならないことを規定している。さらに、使用者は、再建プロセスのなかで、被害者（たち）が必要な場合には事件を法廷に持ち込み、賠償を獲得するための援助及び支援を提供しなければならない。

最初は、使用者側は、信頼される人物を指名する措置に限定して、それ以上のいかなる措置も議論しないことを望んだ。彼らは、労働者及びその代表に、当該人物の指名における役割を与えることを嫌がった。最終的に彼らは、手続の改訂及び監視だけでなく、手続の設計にも、労働者及びその代表を含めることに同意した。手続の策定、改訂及び監視は、したがって、パートナーシップでなされなければならない。もうひとつ指摘しておくべきことは、労働者及び/またはその代表との協議に「国の慣行及び手続に従って」という断り書きがつけられた、これまでの枠組み協定のなかで使われてきたコンセプトが、今回の協定の文書では捨てられたことである。

いくつかの場面で交渉を行き詰らせた最大の原因になった点は、第三者によるハラスメント及び暴力の問題を予防、根絶及び管理する手続の対象範囲に関連するものだった。手続は外部暴力への対処にも適用することができるとした、本節の最後の段落は、部分的にこの問題を解決するものである。部分的には、協定を実行する際に、この可能性をオープンに保ち続けることは、労働組合組織の能力にかかっているだろう。しかし、交渉に参加したETUCの欧州産業別諸組織の代表は、この文章はそのまま、将来の交渉のための出発点として、各々の特定の部門において今回の協定を活用できるよ

うにするのに十分であると確信した。

5. 実行及びフォローアップ

条約第139条に照らして、この自主的な欧州枠組み協定は、BUSINESSEUROPE、UEAPME、CEEP及びETUC（及びEUROCADRES/CEC連絡委員会）のメンバーに、加盟諸国及び欧州経済地域諸国において、労使の所定の手続及び慣行に従って、それを実行することを義務づける。

署名当事者はまた、[EU加盟]候補国のメンバー組織に対して、この協定を実行するよう求める。

本協定の実行は、協定署名日から3年以内に行われる。

メンバー組織は社会対話委員会に対して、本協定の実行に関して報告する。協定署名日から最初の3年の間に、社会対話委員会は、協定の実行状況を要約した年次表を準備し、採択する。4年目に、とられた実行活動に関する完全な報告書が社会対話委員会によって準備され、欧州の社会パートナーによって採択される。

署名当事者は、いずれか1団体から要求があった場合には、署名日から5年間のいずれかの時点で、協定を評価し、見直す。

協定の内容に疑義が生じた場合には、関連するメンバー組織は合同でまたは別個に、署名当事者に照会することができ、署名当事者は合同でまた別個に応答する。

本協定を実行する際に、署名当事者のメンバーは中小企業に対する不必要な負担を避ける。

本協定の実行は、本協定の領域における労働者に与えられる防護の一般的レベルを引き下げることがを正当化する根拠となるものではない。

本協定は、欧州レベルを含め適切なレベルにおいて、関連する社会パートナーの特定の必要性に注目するように、本協定を適合させる及び/または補足する協定を締結する社会パートナーの権利を害するものではない。

2007年4月26日



本章におけるETUCの意図は、労働関連ストレスに関する枠組み協定との関連で、さらに少し前進させることであった。社会パートナー作業計画2006-2008が社会対話協定書の実施手続の合同分析を用意していることから、交渉団は、この側面における困難さは承知していた。使用者側の当初の立場は、労働関連ストレスに関する枠組み協定の交渉で合意された内容に関して、実行及びフォローアップに関する章を変更せずに維持するということであった。ETUC代表の主要な関心は、協定の位置づけに関する将来の混乱を回避するために、協定の性格に言及するときに「自主的」という言葉を削除することだった。

ETUC代表団の二つ目の関心は、実行及びフォローアップ手続における社会対話委員会（SDC）の役割により適切な位置づけを与えることだった。これは文章のなかで実現され、過去の協定のもとでの場合よりもSDCはより明らかな役割をもっている。この変更はまた、SDCによって作成及び採択される年次報告を要求し、したがって検討及び必要な場合には実行上の問題点を議論する毎年の機会を提供する。

本協定は、検討されている問題に関し労働者にすでに与えられている保護の一般的レベルのいかなる低減も防ぐために、非後退及びより有利な条項を含んでいる。

交渉では、紛争処理または「中小零細企業に対する不必要な負担」に関する条項の削除の問題については、さらなる進展をなすことができなかった。しかし、使用者側は、この点に関するわれわれの関心に留意したし、両方の問題は、社会パートナー作業計画2006-2008のもとで予定されている議論のなかで再び取り上げられ、彼らは—とりわけテレワーク及び労働におけるストレスに関する枠組み協定の実行に基づいて—「これらの協定の共通の理解を一層発展させる（…）」



欧州社会対話： 労働に関連した第三者暴力及びハラスメント に対処するための多部門ガイドライン

欧州公務労連(EPSU)、ユニオン・インターナショナル・ネットワーク欧州(UNI europa)、欧州労働組合教育委員会(ETUCE)、欧州病院医療事業者協会(HOSPEEM)、欧州地方自治体会議(CEMR)、欧州教育事業者協会(EFEE)、欧州卸・小売・国際貿易事業者協会(EuroCommerce)、欧州防犯事業者協会(CoESS)

(I) はじめに

1. 本ガイドラインの目的は、個々の職場が、第三者暴力の問題に対処するための結果志向型の方針をもつようにすることである。本ガイドラインは、問題を低減、予防及び緩和するために、使用者、労働者、労働者代表/労働組合がとることのできる現実的なステップを設定している。このステップは、われわれの部門において開発されたベスト・プラクティスを反映しており、より特定した及び/または追加の措置によって補完することができる。
2. EU及び各国の法律によって、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。労働に関連したすべての側面において労働者の安全衛生を確保する義務が使用者にあるが¹、労働者もまた、使用者によって与えられるトレーニング及び指示にしたがって、自らの安全衛生及び労働における彼らの活動によって影響を受ける他の者の安全衛生に可能な限り注意する責任を負っている。使用者はまた、労働者及び/または労働者代表と協議し、彼らが労働における安全衛生に関連したすべての問題に参加できるようにする義務を負っている。これは、実際に、安全衛生への共同アプローチがもっとも首尾よくいくという認識を反映するものである。
3. 署名した、地方及び地域政府、医療福祉、商業、民間部門、教育部門の社会パートナー²は、それが個々人の健康及び尊厳を傷つけるだけでなく、欠勤、モラル、労働者の転職に関してきわめて現実的な経済的影響ももっていることから、労働者に対する第三者暴力の影響についてますます関心をもっている。第三者暴力はまた、危険なまた一般の人々やサービス利用者をぎょっとさせるような環境をつくりだす可能性もあり、それゆえ社会に対して大きな否定的インパクトをもっている。
4. 労働関連第三者暴力及びハラスメントは、多くの形態をもつ場合がある。それには以下である可能性がある。
 - a) 身体的、精神的、口頭によるもの及び/または性的なものである。
 - b) 個人または集団による一度限りの事象またはより系統的なふるまいのパターンである。
 - c) 依頼人、顧客、患者、サービス利用者、生徒または親、一般の人、またはサービス提供者の行動またはふるまいから生じる。
 - d) 失礼な事例から、より深刻な脅迫や身体的襲撃にまで及ぶ。
 - e) メンタルヘルス問題から、及び/または、感情的理由、個人的好き嫌い、性差、人種/民族、宗教や信念、障害、年齢、性的思考または身体のイメージにもとづく偏見に動機づけられて生じる。
 - f) 組織されたまたは機会的なものか、または公的機関による介入を必要とするかもしれ

れない、労働者及び彼/彼女の評判または労働者や顧客の財産を狙った刑事犯罪を構成する。

- g) 被害者の個性、尊厳及び人格に深い影響を与える。
 - h) 職場、公共の場所または私的な環境で起こり、かつ、労働に関連している。
 - i) 幅広い情報及びコミュニケーション技術を通じたサイバーいじめ/サイバー・ハラスメントとして起こる。
5. 第三者暴力の問題は、特別のアプローチを正当とするのに、職場における（同僚間における）暴力及びハラスメントの問題とは十分に区別されるものであり、また、労働者の安全衛生に対するその影響及び経済的影響に関して十分に著しいものである。
6. 様々な職業及び職場において労働者が直面している第三者暴力に関して部門間及び組織間の相違はあるものの、グッド・プラクティスの主要な要素及びそれに取り組むステップはあらゆる労働環境に対して共通である。これらの要素は、パートナーシップ・アプローチ、明瞭な定義、リスク・アセスメントを通じた予防、注意の喚起、トレーニング、明確な報告及びフォローアップ、適切な評価である。
7. 欧州委員会の支援のもと多部門社会パートナーは、2008年3月14日及び2009年10月22日にブリュッセルで2回の大きな会議を開催し、そこでは事例研究及び共同の結論とともに、使用者及び労働組合の第三者暴力に関する調査結果が発表された。本ガイドラインは、こうしたイニシアティブのうえに構築された。部門をまたがった2007年4月26日のハラスメント及び暴力に関する枠組み協定を補完するものである。
8. 特定のサービスが組織及び提供される方法は、国、地域及び地方の状況を反映している。社会パートナーが本ガイドラインに設定された諸措置をすでに実施しているところでは、とられる行動はなしとげられた進展を報告することになるだろう。
9. 多部門社会パートナーは、使用者及び労働

者は、お互いはもちろん第三者に対しても職業上、倫理的及び法的義務を負っていることを理解している。

(II) 目的

1. 本ガイドラインの目的は、第三者暴力及びその結果を予防、低減及び緩和するための使用者、労働者及び労働者代表/労働組合による取り組みを支援することである。
2. 多部門社会パートナーは、労働関連ハラスメント及び/または第三者暴力の予防及び管理が、多くの職場においてまだこれから発展させるべきものであることを認識する。それらの措置は以下のことをすべきである。
 - a) 第三者暴力の問題についての使用者、労働者、労働者代表及び他の公的機関（例えば安全衛生機関、警察など）の認識及び理解を高める。
 - b) 労働者の健康及び福祉、病気休業及び生産性に対する影響を低減するため、ハラスメント及び/または第三者による暴力の問題の予防及び管理をお互いに助けるために、協力及び経験及びグッド・プラクティスを共有する社会パートナーの関与を示す。
 - c) 労働関連ハラスメント及び第三者による暴力の問題を把握、予防、管理及び対処するためのガイドラインを、すべてのレベルにおいて、使用者、労働者及び労働者代表に提供する。

(III) 労働関連ハラスメント及び第三者による暴力を把握、予防、低減及び緩和するステップ

1. 第三者ハラスメント及び/または暴力が起こる可能性は、使用者、労働者及びサービス利用者の注意喚起及び管理者と労働者が適切な手引きとトレーニングを受けることを通じて、低減することができる。
2. 暴力に対処するもっとも成功するイニシアティブは、非常に当初から社会パートナーが関与し、予防及びトレーニングに対する注意喚起から、報告の方法、被害者への支援、評価及び継続

的な改善まで、あらゆる側面をカバーした「全体的」アプローチを伴うものである。

3. 使用者は、その一般的安全衛生方針に組み入れた、第三者によるハラスメント及び暴力の予防及び管理についての明瞭な方針の枠組みをもつべきである。その方針は、国の法令、労働協約及び/または慣行にしたがって、労働者及び労働者代表と協議して、使用者が策定すべきである。とりわけ職場の安全衛生リスク・アセスメント及び個々人の職務権限を、第三者によって引き起こされるリスクの対策志向型アセスメントに含めるべきである。
4. 第三者暴力の多面的性格は、方針が個々の労働環境にあつらえたものでなければならないことを意味している。グッド・プラクティスの問題として、経験及び法令、技術、その他における関連した進歩を考慮に入れるために、方針は定期的に見直され続けられるべきである。時が経つにつれて、調査研究、経験及び技術的進歩が、現在利用可能なものよりもすぐれた解決策を提供するだろう。
5. とりわけ、以下の要素によって、労働者のための適切な方針の枠組みが補強される。
 - a) すべての段階における、管理者、労働者及び労働者代表/労働組合への継続的な情報提供及び協議
 - b) とる可能性のある様々な形態の事例をつけた、第三者暴力及び/またはハラスメントの明瞭な定義
 - c) 労働者に対するハラスメント及び暴力は黙認されず、適当な場合には法的手段がとられることを示した、依頼人、顧客、サービス利用者、一般公衆、生徒、家族及び/または患者に対する適切な情報提供
 - d) 例えば以下のような、様々な職務、場所及び労働慣行を考慮に入れることができ、可能性のある問題の把握及び適切な対応の立案を可能にするリスク・アセスメントに基づいた方針
 - ・ 依頼者/顧客/サービス利用者/生徒及び親が期待すべきサービスの性質とレベルに

関する明瞭な情報、及び、第三者が苦情を申し立て、苦情が調査される手続の提供によって期待を管理する

- ・ 職場の設計により安全な環境を組み入れる
 - ・ 例えば、意思疎通のチャンネル、モニタリング、保安措置など、労働者の安全を守るための適切な「ツール」を提供する
 - ・ 警察、司法、社会サービス及び監督官などの関係公的機関との間の協力協定
- e) 職務及び労働環境に関係した安全一般を含めた、また衝突を回避または管理する技術などのより特別なスキルを組み入れる場合もある、経営陣及び労働者の適切なトレーニング
 - f) 第三者によるハラスメント及び/または暴力の申し立てを監視及び調査し、被害者に関連するすべての調査及び対策の進展を知らせる手順
 - g) 例えば、また状況によっては、(心理的を含めた)医学的、法的、実質的及び/または(法定の義務を超えてカバーする付加保険など)金銭的な支援を含む場合がある、第三者によるハラスメント及び/または暴力にさらされた労働者に与えられるべき支援に関する明瞭な方針
 - h) 労働者による事象の報告、及び、可能性のある報復から労働者を守り、国の慣行及び手続にしたがって、他の人々、例えば警察、安全衛生当局などの機関に伝えるためにとられる措置に関する明瞭な要求事項
 - i) 個人の尊厳、秘密性、法的義務及び情報保護の原則を尊重しつつ、苦情を申し立て、犯罪を報告し、または、第三者暴力の加害者に関する情報を他の労働者及び公的機関に知らせる適切な時期に関する明瞭な方針
 - j) 施行された方針のモニタリング及び確実にフォローアップするために詳細な事実を記録する透明かつ効果的な手順
 - k) 方針の枠組みが経営陣、労働者及び第三者によく知られ、理解されているようにするた

めの措置

6. これに関連して、多部門社会パートナーは、首尾一貫した方針アプローチをもつことによって、暴力及びハラスメントを把握及び予防するために、国または地域レベルにおいて、他の適当なパートナーらと協力することの重要性を強調する。

(IV) 実行及び次のステップ

本ガイドラインの実行及びフォローアップは、3つのステージからなる。

ステージ1ー参加及び普及

署名した社会パートナーは、本ガイドラインを普及し、上述 (III) で確認された方針の枠組みを使って、第三者ハラスメント及び暴力の問題を評価及び対処する措置を講じる。

- ・ 共同で欧州委員会に対して、2011年末より前に開催すべきワークショップを含め、本ガイドラインを普及及び促進するプロジェクトを支援することを要請する。
- ・ 共同及び/または別々の取り組みを通じて、国の慣行を考慮しつつ、あらゆる適当なレベルにおいて、加盟各国において本ガイドラインのプロモーションを促進する。

検討されている問題に対する関心をふまえて、社会パートナーはまた、欧州及び各国レベルにおけるすべての関係者に本文書を届ける。また、本ガイドラインを活用するよう、EU以外のメンバーにも働きかける。

ステージ2ー注意喚起

各国の社会パートナーは、第三者ハラスメント及び暴力の問題を宣伝し、各々の部門におけるこの分野のグッド・プラクティスを開発及び共有する。これには、加盟各国における第三者暴力の減少に関する知識及び経験の現状に対して適当なあらゆる手段を含め、また、以下の可能性を含むこの分野においてすでに行われている取り組みを考慮するかもしれない。

- ・ 今後の調査研究

- ・ 出版物
- ・ グッド・プラクティス及び/または問題解決に向けた取組を共有するための関心のある人々を集めた会議

ステージ3ーモニタリング及びフォローアップ

署名した社会パートナーは、以下のことを行う。

- ・ 2012年に各々の部門別社会対話委員会に進捗報告書を提出し、共同報告書の作成を各部門の欧州社会対話委員会に委託する。
- ・ 次の欧州社会対話作業計画の策定にあたって、社会パートナーは本ガイドラインを考慮に入れる。
- ・ 多部門フォローアップ会議を適当なときに開催し、2013年に最終共同評価を行う。

¹ EU法には、以下の指令が含まれる。

- ・ 労働における労働者の安全衛生の改善を促進する措置の導入に関する指令89/391/EEC。第5 (4)文は、「労働における安全衛生の領域における労働者の義務は、使用者責任の原則を冒してはならない」としている。
- ・ 人種及び民族にかかわらず人々の均等待遇の原則を実行する2000年6月29日の指令2000/43/EC
- ・ 雇用及び職業における均等待遇のための一般的枠組みを確立する2000年11月27日の指令2000/78/EC
- ・ 雇用、職業訓練及びプロモーション、及び労働条件へのアクセスに関する男女均等待遇の原則の実施に関する理事会指令76/207/EECを修正する2002年9月23日の指令2002/73/EC

² くわしくは付録を参照

※ガイドライン合意を報じる2010年9月30日付けの欧州委員会のニュース：<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=896&furtherNews=yes>。頁右側の「Related Documents」でガイドライン本文をダウンロードできる。



請求、認定件数いずれも増加 出来事別決定状況も公表継続 日本・韓国・台湾の労災認定状況

厚生労働省は2012年6月15日に、2011年度分の「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況まとめ」を公表した (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002coxc.html>)。

同省自身が指摘する2011年度の特徴は、以下のとおりである。

■ 「過労死」など、脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況

- ① 労災補償の「請求件数」は898件で、前年度比96件の増。2年連続で増加した。
- ② 労災補償の「支給決定件数」は310件（同25件の増）で、4年ぶりに増加に転じた。
- ③ 業種別（大分類）では、請求件数、支給決定件数ともに、「運輸業、郵便業」（182件、93件）「卸売業・小売業」（143件、48件）「製造業」（132件、41件）の順に多い。中分類では、請求件数、支給決定件数ともに「運輸業、郵便業」の「道路貨物運送業」（123件、75件）が最多。
- ④ 職種別（大分類）では、請求

件数は「輸送・機械運転従事者」（173件）、「専門的・技術的職業従事者」（124件）、「販売従事者」（113件）の順で多く、支給決定件数は「輸送・機械運転従事者」（89件）、「専門的・技術的職業従事者」（37件）、「管理的職業従事者」「サービス職業従事者」（ともに32件）の順に多い。

- ⑤ 年齢別では、請求件数、支給決定件数とも

図1 脳・心臓疾患及び精神障害の労災補償状況

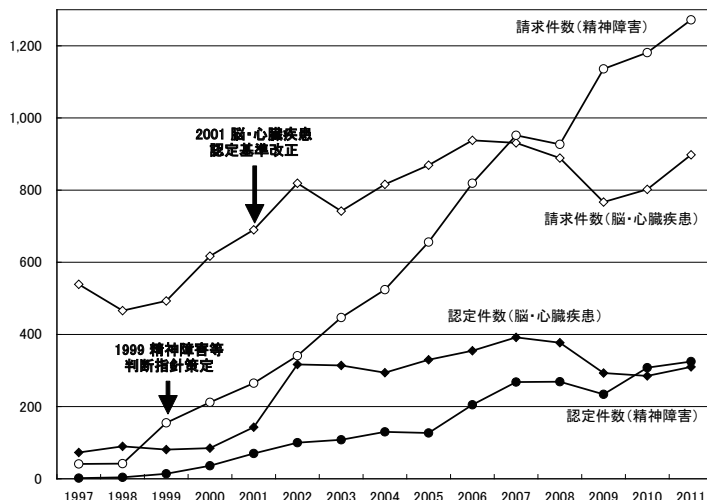


表1-1 脳・心臓疾患の労災補償状況

年度	脳血管疾患及び虚血性心疾患等									
	請求件数		決定件数		支給決定件数		不支給決定件数		認定率①	認定率②
	内死亡		内死亡		内死亡		内死亡		死亡	死亡
1997	539				73	(47)			13.5%	
1998	466				90	(49)			19.3%	
1999	493				81	(48)			16.4%	
2000	617				85	(45)			13.8%	
2001	690				143	(58)			20.7%	
2002	819	(355)	785	(379)	317	(160)	468	(219)	38.7%	40.4%
2003	742	(319)	708	(344)	314	(158)	394	(186)	42.3%	44.4%
2004	816	(335)	669	(316)	294	(150)	375	(166)	36.0%	43.9%
2005	869	(336)	749	(328)	330	(157)	419	(171)	38.0%	44.1%
2006	938	(315)	818	(303)	355	(147)	463	(156)	37.8%	43.4%
2007	931	(318)	856	(316)	392	(142)	464	(174)	42.1%	45.8%
2008	889	(304)	797	(313)	377	(158)	420	(155)	42.4%	47.3%
2009	767	(237)	709	(253)	293	(106)	416	(147)	38.2%	41.3%
2010	802	(270)	696	(272)	285	(113)	411	(159)	35.5%	40.9%
2011	898	(302)	718	(248)	310	(121)	408	(127)	34.5%	43.2%

年度	脳血管疾患									
	請求件数		決定件数		支給決定件数		不支給決定件数		認定率①	認定率②
	内死亡		内死亡		内死亡		内死亡		死亡	死亡
1997	349				46				13.2%	
1998	309				47				15.2%	
1999	316				49				15.5%	
2000	448				48				10.7%	
2001	452				96				21.2%	
2002	541				202				37.3%	
2003					193					
2004					174					
2005					210					
2006	634	(123)			225	(51)			35.5%	41.5%
2007	642	(141)			263	(54)			41.0%	38.3%
2008	585	(112)			249	(65)			42.6%	58.0%
2009	501	(91)	442	(82)	180	(26)	262	(56)	35.9%	40.7%
2010	528	(112)	437	(110)	176	(48)	261	(62)	33.3%	40.3%
2011	574	(110)	470	(97)	200	(48)	270	(49)	34.8%	42.6%

年度	虚血性心疾患等									
	請求件数		決定件数		支給決定件数		不支給決定件数		認定率①	認定率②
	内死亡		内死亡		内死亡		内死亡		死亡	死亡
1997	190				27				14.2%	
1998	157				43				27.4%	
1999	177				32				18.1%	
2000	169				37				21.9%	
2001	238				47				19.7%	
2002	278				115				41.4%	
2003					119					
2004					122					
2005					120					
2006	304	(192)			130	(96)			42.8%	50.0%
2007	289	(177)			129	(88)			44.6%	49.7%
2008	304	(192)			128	(93)			42.1%	48.4%
2009	266	(146)	267	(171)	113	(80)	154	(91)	28.6%	31.7%
2010	274	(158)	259	(162)	109	(65)	150	(97)	42.9%	43.6%
2011	324	(192)	248	(151)	110	(73)	138	(78)	43.6%	49.5%

脳・心臓疾患、精神障害の労災補償状況

表1-2 脳・心臓疾患の労災補償状況

年度	脳血管疾患						虚血性心疾患等						合 計					
	請求件数		認定件数		認定率①		請求件数		認定件数		認定率①		請求件数		認定件数		認定率①	
		内9号		内9号		9号		内9号		内9号		9号		内9号		内9号		9号
1987	351		42	18	12.0%		148		7	3	4.7%		499		45	21	9.0%	
1988	480		61	14	12.7%		196		20	15	10.2%		676		76	29	11.2%	
1989	538		96	19	17.8%		239		14	11	5.9%		777		107	30	13.8%	
1990	436		77	21	17.7%		161		15	12	9.3%		597		89	33	14.9%	
1991	404		78	24	19.3%		151		15	10	9.9%		555		88	34	15.9%	
1992	328		66	11	20.1%		130		8	7	6.2%		458		73	18	15.9%	
1993	277		59	19	21.3%		103		13	12	12.6%		380		71	31	18.7%	
1994	289		80	23	27.7%		116		12	9	10.3%		405		89	32	22.0%	
1995	403		102	43	25.3%		155		38	33	24.5%		558		135	76	24.2%	
1996	415		87	49	21.0%		163		29	29	17.8%		578		116	78	20.1%	
1997	399	349	88	46	22.1%	13.2%	195	190	31	27	15.9%	14.2%	594	539	115	73	19.4%	13.5%
1998	358	309	90	47	25.1%	15.2%	163	157	44	43	27.0%	27.4%	521	466	133	90	25.5%	19.3%
1999	390	316	95	49	24.4%	15.5%	178	177	37	32	20.8%	18.1%	568	493	127	81	22.4%	16.4%
2000	509	448	96	48	18.9%	10.7%	176	169	41	37	23.3%	21.9%	685	617	133	85	19.4%	13.8%
2001	509	452	150	96	29.5%	21.2%	241	238	49	47	20.3%	19.7%	750	690	197	143	26.3%	20.7%
2002		541	246	202		37.3%		278	120	115		41.4%		819	361	317		38.7%
2003			234	193					119	119				742	355	314		42.3%
2004			198	174					124	122				816	320	294		36.0%
2005			224	210					125	120				869	344	330		38.0%
2006		634	243	225		35.5%		304	133	130		42.8%		938	373	355		37.8%
2007		642	278	263		41.0%		289	131	129		44.6%		931	409	392		42.1%
2008		585	262	249		42.6%		304	131	128		42.1%		889	393	377		42.4%
2009		501	188	180		35.9%		266	115	113		42.5%		767	303	293		38.2%

に「50～59歳」(314件、119件)、「40～49歳」(228件、95件)、「60歳以上」(227件、60件)の順に多い。

■ 精神障害に関する事案の労災補償状況

- ① 労災補償の「請求件数」は1,272件で、前年度比91件の増。3年連続で過去最高。
- ② 労災補償の「支給決定件数」は325件(同17件の増)で、過去最高。
- ③ 業種別(大分類)では、請求件数、支給決定件数ともに、「製造業」(216件、59件)、「卸売業・小売業」(215件、41件)、「医療・福祉」(173件、39件)の順に多い。中分類では、請求件数は「医療業」(94件)、支給決定件数は「総合工事業」(22件)が最多。
- ④ 職種別(大分類)では、請求件数は「事務従事者」(323件)、「専門的・技術的職業従事者」(318件)、「販売従事者」(167件)の順で多く、支給決定件数は「専門的・技術的職業従事者」

(78件)、「事務従事者」(59件)「販売従事者」(40件)の順に多い。

- ⑤ 年齢別では、請求件数、支給決定件数ともに「30～39歳」(420件、112件)、「40～49歳」(365件、71件)、「20～29歳」(247件、69件)の順に多い。
- ⑥ 出来事別の支給決定件数は、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」(52件)、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」(48件)、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(40件)の順に多い。

本誌では、今回発表されたデータだけでなく、過去に公表された関連データをあわせて紹介する。

脳・心臓疾患及び精神障害等については、2003年以降5～6月に前年度の労災補償状況が公表されるようになっているが、公表内容は必ずしも同じではなく、表1及び表2の空欄は公表されていない

表2 精神障害の労災補償状況

年度	精神障害									
	請求件数		決定件数		支給決定件数		不支給決定件数		認定率①	認定率②
		内自殺		内自殺		内自殺		内自殺	自殺	自殺
1983	3	(2)			1	(1)			33%	50.0%
1984	13	(3)			0	(0)			0.0%	0.0%
1985	6	(4)			0	(0)			0.0%	0.0%
1986	2	(2)			0	(0)			0.0%	0.0%
1987	1	(1)			1	(0)			100%	0.0%
1988	8	(4)			0	(0)			0.0%	0.0%
1989	2	(2)			1	(1)			50.0%	50.0%
1990	3	(1)			1	(1)			33.3%	100.0%
1991	2	(0)			0	(0)			0.0%	0.0%
1992	2	(1)			2	(0)			100%	0.0%
1993	7	(3)			0	(0)			0.0%	0.0%
1994	13	(5)			0	(0)			0.0%	0.0%
1995	13	(10)			1	(1)			7.7%	10.0%
1996	18	(11)			2	(1)			11.1%	9.1%
1997	41	(30)			2	(2)			4.9%	6.7%
1998	42	(29)			4	(3)			9.5%	10.3%
1999	155	(93)			14	(11)			9.0%	11.8%
2000	212	(100)			36	(19)			17.0%	19.0%
2001	265	(92)			70	(31)			26.4%	33.7%
2002	341	(112)	296	(124)	100	(43)	196	(81)	29.3%	33.8%
2003	447	(122)	340	(113)	108	(40)	232	(73)	24.2%	31.8%
2004	524	(121)	425	(135)	130	(45)	295	(90)	24.8%	30.6%
2005	656	(147)	449	(106)	127	(42)	322	(64)	19.4%	28.3%
2006	819	(176)	607	(156)	205	(66)	402	(90)	25.0%	33.8%
2007	952	(164)	812	(178)	268	(81)	544	(97)	28.2%	33.0%
2008	927	(148)	862	(161)	269	(66)	593	(95)	29.0%	31.2%
2009	1,136	(157)	852	(140)	234	(63)	618	(77)	20.6%	27.5%
2010	1,181	(171)	1,061	(170)	308	(65)	753	(105)	26.1%	29.0%
2011	1,272	(202)	1,074	(176)	325	(66)	749	(110)	25.6%	30.3%

表3 脳・心臓疾患の審査請求事案の取消決定等による支給決定状況

区分	年度	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
脳・心臓疾患	支給決定件数	4	4	4	8	16	10	11	13
	うち死亡	4	3	3	5	8	6	6	9

表4 精神障害等の審査請求事案の取消決定等による支給決定状況

区分	年度	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
精神障害等	支給決定件数	1	5	10	15	22	13	15	20
	うち自殺	1	4	8	10	11	11	7	10

部分である。

2010年5月7日から、わが国の「職業病リスト」(労働基準法施行規則別表第1の2(第35条関係))が改正された。それまで、包括的救済規定と呼ばれる「第9号=その他業務に起因することの明らかな疾病」として扱われてきた脳・心臓疾患及び精神

障害等が、「業務との因果関係が医学経験則上確立したもの」として、各々第8号、第9号として以下のように例示列举されたものである。これに伴い、旧第9号は第11号へと変更された(2010年9月号参照。改正のもととなった労働基準法施行規則第35条専門検討会報告書は2010年4月号)。

8 長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務による脳出血、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症、心筋梗塞、狭心症、心停止(心臓性突然死を含む。)若しくは解離性大動脈瘤又はこれらの疾病に付随する疾病

9 人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれに付随する疾病

脳・心臓疾患については、「第1

号=業務上の負傷に起因する疾病」として扱われるものもあるため、過去に公表された2001年度以前分については、第1号と旧第9号を合わせた件数、及びそのうちの旧第9号の内数が示されていた(表1-2参照)。

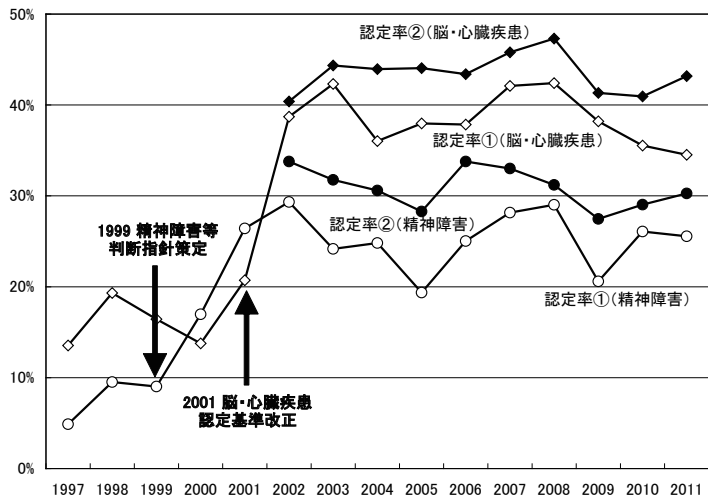
表1-1の方の数字はいずれも、旧第9号(2010年度以降は新第8号)に関するもの=すなわち「業務上の負傷に起因するものを除いたもの」である。

2011年12月26日には、基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」が策定され、1999年9月14日付け基発第544号「心理的負荷による精神障害等の業務上外に係る判断指針について」は廃止された(2012年1・2月号)

「判断指針の標題は『精神障害等』となり、『等』は自殺を指すものとされていたが、従来より、自殺の業務起因性の判断の前提として、精神障害の業務起因性の判断を行っていたことから、この趣旨を明確にするため『等』を削除した」が、「実質的な変更はない」とされている(2011年12月26日付け基労補発1226第1号)。今回の発表でも、「等」は削除されているが、新認定基準策定が及ぼした影響については分析されていない。

なお、行政手続法で定めることを義務付けられている標準処理期間については、新第9号=精神障害に係る療養補償給付、休業補償給付、遺族

図2 脳・心臓疾患及び精神障害の認定率の推移



補償給付及び葬祭料に関しては8か月とし、これ以外には他の疾病(包括的救済規定に係るものを除く)に係る標準処理期間と同様に6か月とすることされた(包括的救済規定に係るものに関しては定められていない)(2010年5月7日付け基発0507第3号-2010年9月号)。

2011年11月8日に公表された「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会報告書」は、「今回の報告に基づく運用の改正により、認定の公正を確保した上で、審査が迅速化され、現在の約8.6か月という審査期間が、他の疾病と同様に6か月以内に短縮されることを期待するものである。あわせて、どのような場合に労災認定がなされるかが分かりやすくなることを通じて、業務により精神障害を発病した労働者から労災請求が行われ、認定の促進が図られることを期待する」とした。

フォローアップできるように、平均処理期間等の情報の公表を望みたい。

本誌では、「認定率」について、以下のふたつの数字を示している。

認定率①=認定(支給決定)件数/請求件数

認定率②=認定(支給決定)件数/決定件数(支給決定件数+不支給決定件数)

表5 脳・心臓疾患の認定事例の分析

1 業種別

年度	林業	漁業	鉱業	製造業	建設業	運輸業	電気・ガス・水道・熱供給業	卸売・小売業	金融・保険業	教育・学習支援業	医療・福祉	情報通信業	飲食店・宿泊業	上記以外の事業	合計
1996	1	2	0	11	10	15	1	6	1	4	1			26	78
1997	1	0	1	12	10	12	0	6	2	1	2			26	73
1998	1	0	0	16	9	13	0	14	1	2	5			29	90
1999	0	0	0	19	5	11	0	9	2	1	4			30	81
2000	0	0	0	24	10	14	0	8	2	0	1			26	85
2001	0	0	0	34	12	28	0	23	2	3	5			36	143
2002	0	1	1	57	33	72	0	60	4	4	4			81	317
2003			5	50	32	82	0	62	6	5	8	8	11	45	314
2004			3	64	29	71		48	3	5	3	10	13	45	294
2005			4	60	35	85		57	3	5	4	5	22	50	330
2006			0	39	37	97		74	4	8	9	8	19	60	355
2007			3	74	50	101		65	1	9	15	6	21	47	392
2008			2	48	42	99		62	2	5	15	11	39	52	377
2009			1	32	30	85		46	2	2	9	9	21	56	293
2010			4	35	22	78		53	3	6	10	15	19	40	285
2011			3	41	37	93		48	3	1	10	5	26	43	310
合計			33	616	403	956	1	641	41	61	105			960	3,817

注) 業種については、「日本産業分類」により分類。

もちろん認定率②の方が本来の「認定率」にふさわしいわけだが、これを計算できるデータは2002年度以降分しか公表されていない。

図2に、脳・心臓疾患及び精神障害等に係るふたつの認定率を図示した。認定率②でみると、前者が40%台、後者が30%前後になっていることがわかる。図2には示していないが、脳血管疾患及び虚血性心疾患各々についての認定率②も、2009年度分以降計算できるようになった(表1-1)。これらの数字は、他に認定率②を計算できる職業がん、上肢障害、被災性腰痛よりも低い。

なお、表3及び表4で示した「審査請求事案の取消決定等による支給決定状況」中の支給決定件数は、表1及び表2の支給決定件数には含まれていない。

表5及び表6には、業種別、職種別、年齢別、生死/自殺別のデータを示した。請求件数・決定件数についても示されるようになってきているが、ここでは支給決定件数についてのデータのみを示している。

業種・職種の区分名称は公表時期によって多少異なっている。また、業種区分は2003年度分から、「林業」、「漁業」、「鉱業」がひとくくり(現在は

「農業・林業・漁業・鉱業・採掘業・砂利採取業」)になり、「電気・ガス・水道・熱供給業」の区分がなくなり、「その他の事業」が「情報通信業」、「飲食店・宿泊業」、「上記以外の事業」に細分されるようになっている。

2009年度分から、請求件数・支給決定件数の多い業種・職種(中分類・上位15)が示されるようになったが、表7及び表8に支給決定件数についてのデータのみを示した。

2007年度分からは、「1か月平均の時間外労働時間数別支給決定件数」が公表されており、表9及び表10に示した。

また、「就業形態別決定及び支給決定件数」も2009年度分から公表されており、表11及び表12に示した。

さらに、前出の精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会に2009年度分データが提供された「精神障害等の出来事別決定及び支給決定件数」の公表が継続されている(表13)。今回は、「出来事の雛形」、「具体的な出来事」が、2011年の新認定基準別表1の内容に組み替えられているので、2009年度分についても編集部で組み替えを行った数字を示した。

脳・心臓疾患、精神障害の労災補償状況

2 職種別

年度	専門技術職	管 理 職	事 務 職	販 売 職	サ ー ビ ス	運輸・通信業	技 能 職	そ の 他	合 計
1996	3 3.8%	17 21.8%	19 24.4%	2 2.6%	1 1.3%	13 16.7%	12 15.4%	11 14.1%	78 100.0%
1997	10 13.7%	27 37.0%	14 19.2%	1 1.4%	0 0.0%	9 12.3%	10 13.7%	2 2.7%	73 100.0%
1998	10 11.1%	26 28.9%	21 23.3%	3 3.3%	3 3.3%	7 7.8%	18 20.0%	2 2.2%	90 100.0%
1999	12 14.8%	20 24.7%	15 18.5%	5 6.2%	2 2.5%	12 14.8%	8 9.9%	7 8.6%	81 100.0%
2000	15 17.6%	20 23.5%	16 18.8%	3 3.5%	3 3.5%	12 14.1%	6 7.1%	10 11.8%	85 100.0%
2001	25 17.5%	26 18.2%	18 12.6%	5 3.5%	6 4.2%	30 21.0%	20 14.0%	13 9.1%	143 100.0%
2002	41 12.9%	71 22.4%	57 18.0%	20 6.3%	17 5.4%	62 19.6%	34 10.7%	15 4.7%	317 100.0%
2003	40 12.7%	63 20.1%	32 10.2%	29 9.2%	19 9.2%	80 25.5%	34 10.8%	7 2.2%	314 100.0%
2004	53 18.0%	53 18.0%	20 6.8%	26 8.8%	27 5.8%	74 25.2%	42 14.3%	9 3.1%	294 100.0%
2005	44 13.3%	62 18.8%	33 10.0%	38 11.5%	23 7.0%	82 24.8%	34 10.3%	14 4.2%	330 100.0%
2006	44 12.4%	53 14.9%	49 13.8%	37 10.4%	25 7.0%	90 25.4%	44 12.4%	13 3.7%	355 100.0%
2007	71 18.1%	51 13.0%	33 8.4%	43 11.0%	29 7.4%	93 23.7%	57 14.5%	15 3.8%	392 100.0%
2008	59 15.6%	51 13.5%	42 11.1%	41 10.9%	40 10.6%	98 26.0%	39 10.3%	7 1.9%	377 100.0%
2009	36 12.3%	30 10.2%	37 12.6%	37 12.6%	26 8.9%	85 29.0%	35 11.9%	7 2.4%	293 100.0%
2010	40 14.0%	30 10.5%	44 15.4%	30 10.5%	28 9.8%	69 24.2%	31 10.9%	13 4.6%	285 100.0%
2011	37 11.9%	32 10.3%	27 8.7%	30 9.7%	32 10.3%	89 28.7%	49 15.8%	14 4.5%	310 100.0%
合計	540 14.1%	632 16.6%	477 12.5%	350 9.2%	281 7.4%	905 23.7%	473 12.4%	159 4.2%	3,817 100.0%

注) 職種については、おおむね「日本標準職業分類」により分類。

3 年齢別

4 生死別

年度	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	合 計	生 存	死 亡	合 計
1996	7 9.0%	11 14.1%	21 26.9%	31 39.7%	8 10.3%	78 100.0%	42 53.8%	36 46.2%	78 100.0%
1997	2 2.7%	14 19.2%	23 31.5%	27 37.0%	7 9.6%	73 100.0%	26 35.6%	47 64.4%	73 100.0%
1998	5 5.6%	13 14.4%	32 35.6%	37 41.1%	3 3.3%	90 100.0%	41 45.6%	49 54.4%	90 100.0%
1999	4 4.9%	12 14.8%	23 28.4%	33 40.7%	9 11.1%	81 100.0%	33 40.7%	48 59.3%	81 100.0%
2000	4 4.7%	17 20.0%	28 32.9%	30 35.3%	6 7.1%	85 100.0%	40 47.1%	45 52.9%	85 100.0%
2001	8 5.6%	33 23.1%	38 26.6%	49 34.3%	15 10.5%	143 100.0%	85 59.4%	58 40.6%	143 100.0%
2002	19 6.0%	49 15.5%	90 28.4%	128 40.4%	31 9.8%	317 100.0%	157 49.5%	160 50.5%	317 100.0%
2003	13 4.1%	52 16.6%	83 26.4%	132 42.0%	34 10.8%	314 100.0%	156 49.7%	158 50.3%	314 100.0%
2004	16 5.4%	48 16.3%	78 26.5%	121 41.2%	31 10.5%	294 100.0%	144 49.0%	150 51.0%	294 100.0%
2005	15 4.5%	49 14.8%	95 28.8%	143 43.3%	28 8.5%	330 100.0%	173 52.4%	157 47.6%	330 100.0%
2006	11 3.1%	64 18.0%	104 29.3%	141 39.7%	35 9.9%	355 100.0%	208 58.6%	147 41.4%	355 100.0%
2007	16 4.1%	54 13.8%	115 29.3%	163 41.6%	44 11.2%	392 100.0%	250 70.4%	142 40.0%	355 100.0%
2008	8 2.1%	62 16.4%	116 30.8%	142 37.7%	49 13.0%	377 100.0%	219 58.1%	158 41.9%	377 100.0%
2009	11 3.8%	57 19.5%	90 30.7%	87 29.7%	48 16.4%	293 100.0%	187 63.8%	106 36.2%	293 100.0%
2010	5 1.8%	38 13.3%	96 33.7%	104 36.5%	42 14.7%	285 100.0%	172 60.4%	113 39.6%	285 100.0%
2011	7 2.3%	29 9.4%	95 30.6%	119 38.4%	60 19.4%	310 100.0%	189 61.0%	121 39.0%	310 100.0%
合計	151 4.0%	602 15.8%	1,127 29.5%	1,487 39.0%	450 11.8%	3,817 100.0%	2,122 55.6%	1,695 44.4%	3,817 100.0%

一方で、脳・心臓疾患は1996年度から、精神障害等は1999年度から、2002年度までの分については、性別及び疾患別のデータも公表されていたのだが、公表されなくなってしまったままである。

これらの公表データが精神障害等の労災認定の判断指針の見直しにどのように活用されるか注目しているが、一方で、脳・心臓疾患についても、より有意義なデータの一層の公表が望まれているの

である。

なお、都道府県別のデータについては、決定件数が2009年度分から公表されており、都道府県別認定率②が計算できるようになった。表14～16を参照されたい。

最後に、日本・韓国・台湾における脳・心臓疾患及び精神障害の労災認定状況の比較を図3及び

表6 精神障害の認定事例の分析

1 業種別

年度	林業	漁業	鉱業	製造業	建設業	運輸業	電気・ガス・水道・熱供給業	卸売・小売業	金融・保険業	教育・学習支援業	医療・福祉	情報通信業	飲食店・宿泊業	上記以外の事業	合 計
1999	0	0	0	2	6	1	0	1	0	0	0			4	14
2000	0	1	0	5	10	2	0	5	2	0	5			6	36
2001	0	0	1	16	8	6	1	9	2	1	11			15	70
2002	0	1	0	15	13	18	2	8	7	4	3			29	100
2003			1	27	10	9	0	11	3	3	11	9	7	17	108
2004			0	33	20	11		20	4	1	20	1	6	14	130
2005			0	26	12	15		16	9	2	13	10	6	18	127
2006			2	38	19	20		20	5	7	27	13	10	44	205
2007			0	59	33	24		41	13	8	26	11	6	47	268
2008			3	50	22	23		48	11	12	26	17	14	43	269
2009			2	43	26	23		36	10	4	21	12	15	42	234
2010			1	50	20	33		46	8	11	41	22	22	54	308
2011			5	59	35	27		41	8	11	39	13	25	62	325
合計			17	423	234	212	3	302	82	64	243			614	2,194

注) 業種については、「日本産業分類」により分類。

2 職種別

年度	専門技術職	管 理 職	事 務 職	販 売 職	サービス	運輸・通信業	技 能 職	そ の 他	合 計
1999	4 28.6%	3 21.4%	0 0.0%	1 7.1%	1 7.1%	1 7.1%	4 28.6%	0 0.0%	14 100.0%
2000	12 33.3%	10 27.8%	2 5.6%	4 11.1%	1 2.8%	0 0.0%	3 8.3%	4 11.1%	36 100.0%
2001	16 22.9%	15 21.4%	11 15.7%	8 11.4%	4 5.7%	5 7.1%	8 11.4%	3 4.3%	70 100.0%
2002	21 21.0%	18 18.0%	19 19.0%	4 4.0%	13 13.0%	9 9.0%	11 11.0%	5 5.0%	100 100.0%
2003	29 26.9%	14 13.0%	9 8.3%	10 9.3%	12 11.1%	8 7.4%	24 22.2%	2 1.9%	108 100.0%
2004	43 33.1%	9 6.9%	14 10.8%	16 12.3%	11 8.5%	12 9.2%	24 18.5%	1 0.8%	130 100.0%
2005	40 31.5%	14 11.0%	17 13.4%	10 7.9%	13 10.2%	12 9.4%	20 15.7%	1 0.8%	127 100.0%
2006	60 29.3%	24 11.7%	34 16.6%	14 6.8%	17 8.3%	16 7.8%	33 16.1%	7 3.4%	205 100.0%
2007	75 28.0%	18 6.7%	53 19.8%	29 10.8%	10 3.7%	22 8.2%	60 22.4%	1 0.4%	268 100.0%
2008	69 25.7%	22 8.2%	45 16.7%	33 12.3%	27 10.0%	20 7.4%	51 19.0%	2 0.7%	269 100.0%
2009	65 27.8%	22 9.4%	40 17.1%	32 13.7%	14 6.0%	16 6.8%	44 18.8%	1 0.4%	234 100.0%
2010	73 23.7%	29 9.4%	61 19.8%	44 14.3%	35 11.4%	24 7.8%	39 12.7%	3 1.0%	308 100.0%
2011	78 24.0%	21 6.5%	59 18.2%	40 12.3%	38 11.7%	18 5.5%	64 19.7%	7 2.2%	325 100.0%
合計	585 26.7%	219 10.0%	364 16.6%	245 11.2%	196 8.9%	163 7.4%	385 17.5%	37 1.7%	2,194 100.0%

注) 職種については、おおむね「日本標準職業分類」により分類。

3 年齢別

年度	29歳以下	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	合 計	自 殺	自殺以外	合 計
1999	4 28.6%	3 21.4%	3 21.4%	3 21.4%	1 7.1%	14 100.0%	11 78.6%	3 21.4%	14 100.0%
2000	7 19.4%	8 22.2%	11 30.6%	6 16.7%	4 11.1%	36 100.0%	19 52.8%	17 47.2%	36 100.0%
2001	24 34.3%	20 28.6%	11 15.7%	11 15.7%	4 5.7%	70 100.0%	31 44.3%	39 55.7%	70 100.0%
2002	25 25.0%	25 25.0%	23 23.0%	20 20.0%	7 7.0%	100 100.0%	43 43.0%	57 57.0%	100 100.0%
2003	25 23.1%	40 37.0%	21 19.4%	19 17.6%	3 2.8%	108 100.0%	40 37.0%	68 63.0%	108 100.0%
2004	26 20.0%	53 40.8%	31 23.8%	16 12.3%	4 3.1%	130 100.0%	45 34.6%	85 65.4%	130 100.0%
2005	37 29.1%	39 30.7%	25 19.7%	20 15.7%	6 4.7%	127 100.0%	42 33.1%	85 66.9%	127 100.0%
2006	39 19.0%	83 40.5%	36 17.6%	33 16.1%	14 6.8%	205 100.0%	66 32.2%	139 67.8%	205 100.0%
2007	67 25.0%	100 37.3%	61 22.8%	31 11.6%	9 3.4%	268 100.0%	81 30.2%	187 69.8%	268 100.0%
2008	71 26.4%	74 27.5%	69 25.7%	43 16.0%	12 4.5%	269 100.0%	66 24.5%	203 75.5%	269 100.0%
2009	56 23.9%	75 32.1%	57 24.4%	38 16.2%	8 3.4%	234 100.0%	63 26.9%	171 73.1%	234 100.0%
2010	78 25.3%	88 28.6%	76 24.7%	54 17.5%	12 3.9%	308 100.0%	65 21.1%	243 78.9%	308 100.0%
2011	74 22.8%	112 34.5%	71 21.8%	56 17.2%	12 3.7%	325 100.0%	66 20.3%	259 79.7%	325 100.0%
合計	533 24.3%	720 32.8%	495 22.6%	350 16.0%	96 4.4%	2,194 100.0%	638 29.1%	1,556 70.9%	2,194 100.0%

4 自殺事例

脳・心臓疾患、精神障害の労災補償状況

表7-1 脳・心臓疾患の支給決定件数の多い業種(中分類、上位15業種)

業種(大分類)	業種(中分類)	2011年度		2009年度		2010年度	
		順位	件数	順位	件数	順位	件数
運輸業、郵便業	道路貨物運送業	1	75	1	57	1	65
建設業	総合工事業	2	24	3	14	3	18
宿泊業、飲食サービス業	飲食店	3	19	3	14	3	18
サービス業(他に分類されないもの)	その他の事業サービス業	4	18	3	14	5	13
運輸業、郵便業	道路旅客運送業	5	14	2	17	2	19
建設業	設備工事業	6	11				
卸売・小売業	その他の小売業	6	11	7	11	6	10
製造業	電気機械器具製造業	8	8				
卸売・小売業	機械器具小売業	8	8				
卸売・小売業	食料品小売業	10	7	6	12	9	8
製造業	食料品製造業	11	6	13	6	14	5
卸売・小売業	食料品卸売業	11	6			9	8
宿泊業、飲食サービス業	宿泊業	11	6				
医療、福祉	医療業	11	6				
卸売・小売業	各種商品小売業	15	5	9	8		
医療、福祉	社会保険・社会福祉・介護事業			10	7	14	5
卸売・小売業	機械器具小売業			10	7	6	10
生活関連サービス業、娯楽業	娯楽業			10	7	11	6
建設業	職別工事業(設備工事業を除く)			13	6	11	6
製造業	金属製品製造業			13	6		
学術研究、専門・技術サービス業	専門サービス業(他に分類されないもの)					6	10

表7-2 脳・心臓疾患の支給決定件数の多い職種(中分類、上位15職種)

職種(大分類)	職種(中分類)	2011年度		2010年度		2009年度	
		順位	件数	順位	件数	順位	件数
輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	1	85	1	65	1	84
管理的職業従事者	その他の管理的職業従事者	2	19	7	11	6	9
販売従事者	商品販売従事者	2	19	2	23	2	33
サービス職業従事者	飲食物調理従事者	4	15	6	12	5	10
事務従事者	営業・販売事務従事者	5	12	4	20	6	9
管理的職業従事者	法人・団体管理職員	6	11	5	17	4	17
保安職業従事者	その他の保安職業従事者	6	11	10	9	14	5
事務従事者	一般事務従事者	8	10	3	21	3	25
生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)	8	10	15	4		
販売従事者	営業職業従事者	10	9	15	4		
専門的・技術的職業従事者	建築・土木・測量技術者	11	8	11	8	8	7
専門的・技術的職業従事者	情報処理・通信技術者	11	8	8	10	8	7
サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	11	8	8	10	14	5
建設・採掘従事者	建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)	11	8	12	7	8	7
専門的・技術的職業従事者	製造技術者(開発を除く)	15	6				
サービス職業従事者	その他のサービス職業従事者	15	6			8	7
建設・採掘従事者	土木作業従事者	15	6				
運搬・清掃・包装等従事者	運搬従事者			12	7		
専門的・技術的職業従事者	製造技術者(開発)			14	5		
専門的・技術的職業従事者	教員			15	4		
専門的・技術的職業従事者	機械・電気技術者					8	7
専門的・技術的職業従事者	社会福祉専門職業従事者					13	6

表8-1 精神障害の支給決定件数の多い業種(中分類、上位15業種)

業種(大分類)	業種(中分類)	2011年度		2010年度		2009年度	
		順位	件数	順位	件数	順位	件数
建設業	総合工事業	1	22	8	10	1	15
医療、福祉	医療業	2	19	1	20	3	11
医療、福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	2	19	1	20	5	10
宿泊業、飲食サービス業	飲食店	4	15	6	12	5	10
建設業	設備工事業	5	12	10	9	7	8
製造業	電気機械器具製造業	6	11			13	6
運輸業、郵便業	道路貨物運送業	6	11	4	15	2	13
卸売・小売業	その他の小売業	8	10	8	10	7	8
製造業	金属製品製造業	9	9				
製造業	輸送用機械器具製造業	9	9				
情報通信業	情報サービス業	9	9	3	16	3	11
教育、学習支援業	学校教育	12	8	12	7		
運輸業、郵便業	道路旅客運送業	13	7	6	12	9	7
卸売・小売業	各種商品小売業	13	7	10	9	9	7
製造業	食料品製造業	13	7	5	13	13	6
専門サービス業(他に分類されないもの)	その他の事業サービス業	13	7				
卸売・小売業	機械器具小売業			12	7		
学術研究、専門・技術サービス業	専門サービス業(他に分類されないもの)			12	7	13	7
宿泊業、飲食サービス業	宿泊業			12	7		
金融・保険業	保険業(保健媒介代理業、保健サービス業を含む)					9	7

表8-2 精神障害の支給決定件数の多い職種(中分類、上位15職種)

職種(大分類)	職種(中分類)	2011年度		2010年度		2009年度	
		順位	件数	順位	件数	順位	件数
事務作業者	一般事務従事者	1	39	1	36	2	25
販売従事者	商品販売従事者	2	22	2	33	1	27
販売従事者	営業職業従事者	3	17	9	11		
専門的・技術的職業従事者	情報処理・通信技術者	4	13	7	13	4	13
専門的・技術的職業従事者	保健師、授産師、看護師	4	13	5	15	12	7
管理的職業従事者	法人・団体管理職員	4	13	4	16	5	10
輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	4	13	3	20	3	14
サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	8	12	12	9	12	7
事務従事者	営業・販売事務従事者	9	11	5	15	11	8
サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	9	11				
専門的・技術的職業従事者	建築・土木・測量技術者	11	10	11	10	5	10
生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者(金属製品)	11	10				
建設・採掘従事者	建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)	11	10				
サービス職業従事者	飲食物調理従事者	14	9	13	8		
専門的・技術的職業従事者	製造技術者(開発)	15	8				
管理的職業従事者	その他の管理的職業従事者	15	8	8	12	5	10
生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)	15	8	9	11		
専門的・技術的職業従事者	社会福祉専門職業従事者			14	7	8	9
サービス職業従事者	その他のサービス職業従事者			15	6		
専門的・技術的職業従事者	機械・電気技術者					8	9
専門的・技術的職業従事者	その他の専門的職業従事者					8	9
販売従事者	販売類似職業従事者					14	5
生産工程・労務作業者 (I-3 採掘・建設・労務作業者)	食料品製造作業者 (精穀・製粉・調味食品製造作業者を除く)					14	5

脳・心臓疾患、精神障害の労災補償状況

表9 脳・心臓疾患で「長期間の過重業務」により支給決定された事案(1か月平均の時間外労働時間数別)

区分	2007年度		2008年度		2009年度		2010年度		2011年度		合計	割合	死亡 合計	割合
	うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡					
45時間未満	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1%	0	0.0%
45時間以上～60時間未満	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	4	0.2%	3	0.5%
60時間以上～80時間未満	28	16	21	10	17	11	18	6	20	8	104	6.3%	51	8.4%
80時間以上～100時間未満	135	54	131	62	119	44	92	36	105	43	582	35.1%	203	33.6%
100時間以上～120時間未満	91	25	103	41	76	20	84	36	58	24	412	24.9%	146	24.2%
120時間以上～140時間未満	39	12	49	22	30	15	31	12	46	17	195	11.8%	78	12.9%
140時間以上～160時間未満	34	15	31	11	19	6	13	4	16	5	113	6.8%	41	6.8%
160時間以上	35	7	24	6	18	6	20	10	21	4	118	7.1%	33	5.5%
その他	30	13	16	5	13	4	26	8	43	19	128	7.7%	49	8.1%
合計	392	142	377	158	293	106	285	113	310	121	1657	100.0%	604	100.0%

表10 精神障害で支給決定された事案(1か月平均の時間外労働時間数別)

区分	2007年度		2008年度		2009年度		2010年度		2011年度		合計	割合	自殺 合計	割合
	うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺					
20時間未満	72	5	69	7	16	3	56	5	63	4	276	19.7%	24	7.2%
20時間以上～40時間未満	20	7	9	4	6	0	13	1	19	2	67	4.8%	14	4.2%
40時間以上～60時間未満	11	8	10	4	5	2	18	6	15	4	59	4.2%	24	7.2%
60時間以上～80時間未満	17	9	15	7	8	2	11	6	15	4	66	4.7%	28	8.4%
80時間以上～100時間未満	27	11	22	8	12	3	27	8	29	9	117	8.3%	31	9.3%
100時間以上～120時間未満	39	20	31	15	24	13	43	14	38	15	175	12.5%	77	23.1%
120時間以上～140時間未満	17	4	24	7	20	10	25	9	28	9	114	8.1%	39	11.7%
140時間以上～160時間未満	12	4	10	4	11	2	12	2	8	5	53	3.8%	17	5.1%
160時間以上	16	9	20	5	9	4	20	6	21	7	86	6.1%	31	9.3%
その他	37	4	59	5	123	24	83	8	89	7	391	27.8%	48	14.4%
合計	268	81	269	66	234	63	308	65	325	66	1404	100.0%	333	100.0%

表11 脳・心臓疾患の就業形態別決定及び支給決定件数一覧

年度		2009年度				2010年度				2011年度				支給決定 件数 合計	割合	うち 死亡 合計	割合
		決定件数		支給決定件数		決定件数		支給決定件数		決定件数		支給決定件数					
区分		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡					
正規職員・従業員	577	220	270	104	603	245	263	107	625	223	291	111	824	92.8%	322	94.7%	
契約社員	22	7	1	0	16	7	4	2	9	2	1	1	6	0.7%	3	0.9%	
派遣労働者	8	1	2	0	7	1	2	0	11	4	1	1	5	0.6%	1	0.3%	
パート・アルバイト	48	14	8	1	32	7	7	2	31	7	3	3	18	2.0%	6	1.8%	
その他(特別加入者等)	54	11	12	1	38	12	9	2	42	12	14	5	35	3.9%	8	2.4%	
合計	709	253	293	106	696	272	285	113	718	248	310	121	888	100.0%	340	100.0%	

表12 精神障害の就業形態別決定及び支給決定件数一覧

年度		2009年度				2010年度				2011年度				支給決定 件数 合計	割合	うち 自殺 合計	割合
		決定件数		支給決定件数		決定件数		支給決定件数		決定件数		支給決定件数					
区分		うち自殺		うち自殺	うち自殺		うち自殺		うち自殺	うち自殺		うち自殺					
正規職員・従業員	731	133	207	60	948	160	280	61	939	168	303	66	790	91.8%	187	96.4%	
契約社員	30	0	0	0	21	1	11	1	39	1	7	0	18	2.1%	1	0.5%	
派遣労働者	30	4	4	2	23	2	3	0	24	0	3	0	10	1.2%	2	1.0%	
パート・アルバイト	54	0	15	0	64	4	11	1	56	3	10	0	36	4.2%	1	0.5%	
その他(特別加入者等)	7	2	2	1	5	3	3	2	16	4	2	0	7	0.8%	3	1.5%	
合計	852	139	228	63	1061	170	308	65	1074	176	325	66	861	100.0%	194	100.0%	

表13 精神障害の出来事別決定及び支給決定件数一覧

出来事 の 雛 形	具体的な出来事	2009年度				2010年度				2011年度				合計		
		決定件数		うち支給		決定件数		うち支給		決定件数		うち支給		決定 件数	うち 支給 決定	認定 率
		自殺	自殺	自殺	自殺	自殺	自殺	自殺	自殺	自殺	自殺	自殺	自殺			
1 事故や災 害の体験	(重度の)病気やケガをした	69	3	16	2	66	4	16	2	77	5	18	1	212	50	23.6%
	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	64	1	37	0	75	2	32	0	93	0	48	0	232	117	50.4%
2 仕事の失 敗、過重な 責任の発 生等	業務に関し、重大な人身事故、重大事故を起こした	6	0	2	0	9	2	3	1	9	1	4	1	24	9	37.5%
	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	13	7	5	4	19	7	4	4	8	5	2	2	40	11	27.5%
	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	10	4	3	2	22	5	6	3	10	3	2	1	42	11	26.2%
	自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	4	3	2	1	8	5	6	4	5	1	1	0	17	9	52.9%
	業務に関し、違法行為を強要された	3	3	2	2	5	0	2	0	10	0	0	0	18	4	22.2%
	達成困難なノルマが課された	6	3	3	2	10	3	6	3	4	5	6	4	20	15	75.0%
	ノルマが達成できなかった	7	3	2	1	10	4	2	1	13	5	4	2	30	8	26.7%
	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	9	4	4	2	9	1	4	0	11	4	8	1	29	16	55.2%
	顧客や取引先から無理な注文を受けた	3	0	2	0	4	0	1	0	7	1	4	1	14	7	50.0%
	顧客や取引先からクレームを受けた	14	4	6	2	28	7	10	6	26	7	6	2	68	22	32.4%
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	2	1	0	0	2	1	0	0	1	0	1	0	5	1	20.0%
	上司が不在になることにより、その代行を任された	2	1	0	0	1	0	0	0	3	1	1	0	6	1	16.7%
3 仕事の量・ 質	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	162	54	80	46	153	38	66	18	134	43	52	24	449	198	44.1%
	1か月に80時間以上の時間外労働を行った 注2									6	2	3	0	6	3	50.0%
	2集荷二条にわたって連続勤務を行った 注2									2	1	1	0	2	1	50.0%
	勤務形態に変化があった	3	2	0	0	3	1	1	1	4	0	0	0	10	1	10.0%
	仕事のペース、活動の変化があった	5	2	0	0	7	1	0	0	5	4	0	0	17	0	0.0%
4 役割・地位 の変化等	退職を強要された	20	2	3	0	26	3	10	2	23	1	5	0	69	18	26.1%
	配置転換があった	31	3	2	0	37	10	5	3	52	11	11	4	120	18	15.0%
	転勤をした	26	3	5	1	30	10	5	1	37	9	8	3	93	18	19.4%
	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	5	0	0	0	15	2	9	2	7	3	1	1	27	10	37.0%
	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	2	0	0	0	11	1	2	0	5	1	1	0	18	3	16.7%
	自分の昇格・昇進があった	11	2	0	0	13	3	3	1	12	5	2	1	36	5	13.9%
	部下が減った	1	0	0	0	2	1	0	0	3	1	0	0	6	0	0.0%
	早期退職制度の対象となった	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0.0%
5 対人関係	非正規社員である自分の契約満了が迫った 注2									1	0	0	0	1	0	0.0%
	(ひどい)嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた	42	2	16	1	58	7	39	5	69	5	40	3	169	95	56.2%
	上司とのトラブルがあった	134	8	9	1	187	19	17	2	202	13	16	4	523	42	8.0%
	同僚とのトラブルがあった	19	1	0	0	34	3	0	0	35	4	2	0	88	2	2.3%
	部下とのトラブルがあった	3	0	0	0	6	1	1	1	3	1	2	1	12	3	25.0%
	理解してくれていた人の異動があった	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0.0%
	上司が替わった	6	1	1	0	6	0	0	0	7	1	0	0	19	1	5.3%
	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	2	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	5	0	0.0%
6 セクシュアル ハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	16	0	4	0	27	0	8	0	17	1	6	1	60	18	30.0%
7 特別な出来 事 注3						50	5	50	5	70	9	70	9	120	120	100.0%
8 その他 注4		148	23	30	6	124	24	0	0	102	23	0	0	374	30	8.0%
合 計		852	140	234	63	1,061	170	308	65	1,074	176	325	66	2,987	867	29.0%

注1 「具体的な出来事」は、平成23年12月26日付け基発第1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」(以下「認定基準」という。)別表1による。認定基準が策定される前に決定した事案については、別表1の対応する出来事に対応して計上している。

2 注2は認定基準により新設された項目であり、平成23年12月26日以降に決定した事案の件数である。

3 「特別な出来事」は、心理的負荷が極度のもの等の件数である。

4 「その他」は、評価の対象となる出来事が認められなかったもの等の件数である。

脳・心臓疾患、精神障害の労災補償状況

表14 脳血管疾患の労災補償状況(都道府県別)

	支給決定件数													認定率②			
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	合計	2009	2010	2011	平均
北海道	1	6	7	5	4	9	8	13	8	11	4	7	83	68.8%	40.0%	41.2%	51.2%
青 森		1	1	1		1	3	1			3	3	14		100.0%	100.0%	100.0%
岩 手						1	3		2		1	2	9	0.0%	50.0%	100.0%	60.0%
宮 城	1	1	4	5	3	5	1	2	6	2	7	12	49	16.7%	38.9%	60.0%	42.0%
秋 田	1		1			1			2	1	1	1	8	50.0%	100.0%	50.0%	60.0%
山 形		1	1	3	1	1	1	1	1			4	14	0.0%		66.7%	50.0%
福 島	1	2	3	1	2		4	1	1	4	1	3	23	57.1%	33.3%	50.0%	50.0%
茨 城			3	4	8	4	2	6	8	1	5	1	42	14.3%	71.4%	16.7%	35.0%
栃 木	1		4	2		3	4		6		1	5	26		100.0%	83.3%	85.7%
群 馬	1		5			3	7	3	1	5	2	4	31	83.3%	40.0%	44.4%	55.0%
埼 玉	3	6	12	5	12	14	12	12	5	7	4	4	96	46.7%	23.5%	30.8%	33.3%
千 葉	2	4	2	2		9	8	13	7	10	2	7	66	55.6%	16.7%	43.8%	41.3%
東 京	10	16	35	32	29	35	36	41	50	32	33	23	372	41.0%	45.2%	36.5%	41.1%
神奈川	4	1	15	10	13	13	19	22	18	16	11	20	162	42.1%	35.5%	50.0%	43.1%
新 潟		1	1	5	3	3	2	6	3	1			25	50.0%	0.0%	0.0%	12.5%
富 山	1		1	2	5		5		2			5	21			100.0%	100.0%
石 川					1	1	1	2	2	1	2	1	11	50.0%	33.3%	50.0%	40.0%
福 井		1		2			2		1			3	9	0.0%	.	60.0%	42.9%
山 梨		2		2	3	1			1		1	1	11	0.0%	100.0%	25.0%	25.0%
長 野			1	2		1	4	1	5	1	1	2	18	20.0%	25.0%	33.3%	26.7%
岐 阜		1	3	5	3	1	2	1	1	3	1		21	50.0%	33.3%	0.0%	28.6%
静 岡	1	1	2	3	4	4	4	10	4	4	2	5	44	80.0%	33.3%	62.5%	57.9%
愛 知	1	2	7	9	7	10	9	8	10	6	10	9	88	30.0%	45.5%	37.5%	37.9%
三 重		2	4	7	3	4		2	2	2	2	1	29	25.0%	33.3%	25.0%	27.8%
滋 賀	4	3	1	2	2	5	3	7	3	1	3	5	39	20.0%	75.0%	100.0%	64.3%
京 都	1	7	7	5	4	3	9	10	4	4	8	5	67	15.4%	36.4%	21.7%	23.9%
大 阪	4	11	22	16	22	17	23	32	28	17	19	18	229	33.3%	35.2%	40.9%	36.2%
兵 庫	3	5	14	8	9	10	11	8	7	7	9	4	95	35.0%	47.4%	16.7%	31.7%
奈 良		2	1	1	4	1	2	2	2	2	2	3	22	66.7%	28.6%	100.0%	53.8%
和歌山			4	2	1	5	4	1	1	2	1	3	24	50.0%	100.0%	60.0%	60.0%
鳥 取			1			4		1	2	2			10	100.0%	0.0%	0.0%	50.0%
鳥 根			1	2					1	1	1	1	7	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
岡 山			4		3	7	3	3	4	2	1		27	50.0%	25.0%	0.0%	30.0%
広 島			6	9	4	5	3	11	14	6	6	1	65	50.0%	46.2%	8.3%	35.1%
山 口			2	1	1		1	3	2	2	2	2	16	40.0%	40.0%	50.0%	42.9%
徳 島	1	3	3	3	1	1	1	2	1	1	4		21	33.3%	57.1%	0.0%	38.5%
香 川		1	1	2	2		3	4	2	2	1	1	19	100.0%	50.0%	33.3%	57.1%
愛 媛		2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	6	22	40.0%	25.0%	100.0%	60.0%
高 知		4		3		5	2	1	6	1	1	5	28	100.0%	16.7%	100.0%	58.3%
福 岡	1	4	11	11	9	10	9	10	7	4	6	9	91	44.4%	46.2%	64.3%	52.8%
佐 賀		1			1		2	1	2	1	2	1	11	33.3%	40.0%	100.0%	44.4%
長 崎	3	1	2	5		3	1	6	3	2	2	3	31	100.0%	33.3%	42.9%	46.7%
熊 本	1		3	7	5	4	4	4	4	4	6	1	43	40.0%	46.2%	9.1%	32.4%
大 分		1		3	1	2	2	4	2	2	2	3	22	100.0%	40.0%	37.5%	46.7%
宮 崎		1	1	1	1	2		2	1	1		4	14	20.0%	0.0%	80.0%	38.5%
鹿児島	1	1	4	2	1			2	3	2	3	1	20	50.0%	75.0%	25.0%	50.0%
沖 縄	1	1	1	1	1		3	2	3	5	2	1	21	62.5%	40.0%	33.3%	50.0%
合 計	48	96	202	193	174	210	225	263	249	180	176	200	2,216	40.7%	40.3%	42.6%	41.2%

表15 虚血性心疾患等の労災補償状況(都道府県別)

	支給決定件数													認定率②			
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	合計	2009	2010	2011	平均
北海道	2	1	4	8	4	6	7	4	2	2	4	4	48	40.0%	44.4%	57.1%	47.6%
青 森			1			1		1		1	2	1	7	50.0%	66.7%	100.0%	66.7%
岩 手	1						1				1		3		100.0%		100.0%
宮 城	2			1	5	5	3	3	2	3	1	6	31	42.9%	20.0%	60.0%	45.5%
秋 田	1			1			1	1	2		1	1	8		100.0%	100.0%	100.0%
山 形	2		1			1		2	1	1	1		9	100.0%	100.0%	0.0%	50.0%
福 島	2	2		2	3	5	1	1	1	1	2	5	25	33.3%	66.7%	71.4%	61.5%
茨 城			4	1	2	2	2	3	3	2	1	3	23	66.7%	20.0%	60.0%	46.2%
栃 木	2		2	1	1	1		3		0	1	1	12		33.3%	100.0%	50.0%
群 馬		2	3	5	2	4	1	4	4	3	3	1	32	75.0%	50.0%	50.0%	58.3%
埼 玉		3	4	6	5	2	7	4	8	7	5	5	56	46.7%	41.7%	45.5%	44.7%
千 葉	1	3	6	3	1	6	3	3	6	4	4	1	41	40.0%	40.0%	10.0%	30.0%
東 京	6	6	19	20	16	16	18	19	23	13	23	14	193	37.1%	47.9%	45.2%	43.9%
神奈川	1	1	5	7	9	4	10	9	14	14	7	10	91	50.0%	41.2%	55.6%	49.2%
新 潟	1				1	2	2	2	1	2	1	3	15	50.0%	33.3%	75.0%	54.5%
富 山	1	1	1	1	1	1		1		2	1	1	11	50.0%	100.0%	100.0%	66.7%
石 川			1		2		2				1	1	7		50.0%	50.0%	50.0%
福 井							1			1	1	2	5	50.0%	100.0%	100.0%	80.0%
山 梨		1		1	1		4		3	2	3		15	100.0%	75.0%	0.0%	62.5%
長 野			1		1	1	3	1			1		8	0.0%	20.0%	0.0%	10.0%
岐 阜		2	2	1	2			2	1			1	11	0.0%	0.0%	50.0%	11.1%
静 岡	2		1	3	3	2	1	3	3	2	1		21	50.0%	33.3%	0.0%	33.3%
愛 知		4	6	8	6	4	5	7	10	5	2	6	63	41.7%	25.0%	75.0%	46.4%
三 重		3		2	1		3		1	1	1		12	50.0%	100.0%	0.0%	33.3%
滋 賀			2	1	1	2	2	4	3	2	2	2	21	28.6%	100.0%	66.7%	50.0%
京 都	2	2	5	4	3	4	3	5	2	3	5	3	41	33.3%	55.6%	30.0%	39.3%
大 阪	3	1	4	14	14	10	15	14	10	7	8	13	113	25.0%	25.0%	41.9%	30.8%
兵 庫	3	2	9	5	5	4	7	7	7	5	6	5	65	41.7%	54.5%	62.5%	51.6%
奈 良			1		1	3		2	1		1	2	11		100.0%	40.0%	33.3%
和歌山		2	2	3		2	1	1	1	2	1		15	28.6%	33.3%	0.0%	27.3%
鳥 取		3		1	1	1	1	1					8			0.0%	0.0%
島 根									1			1	2			33.3%	33.3%
岡 山	1		3		2	3	2	1	1	2	3		18	50.0%	60.0%	0.0%	35.7%
広 島			4	3	5	7	4	4	3	2		5	37	40.0%	0.0%	50.0%	36.8%
山 口	1			1		4	3	3	1	1	1	2	17	33.3%	50.0%	100.0%	57.1%
徳 島			2	3		1			1	1		2	10	100.0%	0.0%	50.0%	37.5%
香 川	1	1	3	2	1		1	1	1	1			12	100.0%	0.0%	0.0%	25.0%
愛 媛		3	5	2	1	3	2		2		2	1	21	0.0%	100.0%	33.3%	42.9%
高 知			1	2			1	1		1			6	100.0%			100.0%
福 岡		1	4	4	13	3	4	5	4	6	2	2	48	75.0%	25.0%	22.2%	40.0%
佐 賀		2		1		3			2	2		2	12	66.7%		100.0%	80.0%
長 崎	1		2		1	1		2		1			8	25.0%	0.0%	0.0%	11.1%
熊 本			2	1	3		2	2	1	5	1	3	20	83.3%	50.0%	60.0%	69.2%
大 分			1		1		1	2		1	2	1	9	100.0%	66.7%	16.7%	40.0%
宮 崎			2		1	2	2			2	3		12	40.0%	60.0%	0.0%	45.5%
鹿児島	1	1	1	1	1	3	3		2	2	1		16	50.0%	25.0%		37.5%
沖 縄			1			1	1	1		1	3		8	33.3%	75.0%		57.1%
合 計	37	47	115	119	120	120	130	129	128	113	109	110	1,277	42.3%	42.1%	44.4%	42.9%

脳・心臓疾患、精神障害の労災補償状況

表16 精神障害の労災補償状況(都道府県別)

	支給決定件数													認定率②			
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	合計	2009	2010	2011	平均
北海道	2	4	1	3	4	3	10	10	17	11	28	18	111	34.4%	48.3%	36.7%	41.0%
青 森	1					2	1		1		1	1	7	0.0%	25.0%	25.0%	20.0%
岩 手		1	2	1		1	1	3	2	2	3	1	17	100.0%	27.3%	25.0%	35.3%
宮 城		1	6	2	3	3	1	6	7	12	13	22	76	60.0%	50.0%	57.9%	56.0%
秋 田		2	1	2	2	2		2	2	3	5	3	24	75.0%	38.5%	27.3%	39.3%
山 形					3			4	6	1	5	2	21	14.3%	50.0%	33.3%	34.8%
福 島			1	3	2	1	2	4	4	3	3	6	29	25.0%	37.5%	42.9%	35.3%
茨 城	1	4		1	3	4	3	2	6	3	13	13	53	30.0%	56.5%	46.4%	47.5%
栃 木				2	1		2	5	3	1	5	3	22	25.0%	100.0%	50.0%	60.0%
群 馬		1		3	1	2	5	5	4	3	3	2	29	60.0%	42.9%	20.0%	36.4%
埼 玉			3	3	8	5	6	12	0	5	5	4	51	20.0%	20.0%	14.8%	18.2%
千 葉		1	2	1	3	4	3	10	16	11	15	8	74	50.0%	34.9%	19.0%	31.8%
東 京	3	14	23	16	8	12	33	50	40	33	40	42	314	23.2%	21.6%	28.8%	24.3%
神奈川	3	3	16	10	17	5	26	26	18	15	19	34	192	20.3%	23.2%	33.7%	26.5%
新 潟	1	1	2	2	3		4	1	10	4	5	4	37	66.7%	41.7%	44.4%	48.1%
富 山									1		3		4	0.0%	60.0%	0.0%	30.0%
石 川				1			4	3	1		2	1	12	0.0%	66.7%	50.0%	37.5%
福 井		2				5	4	5	2	2	4	3	27	28.6%	40.0%	60.0%	40.9%
山 梨			1		2	1	1	1		1	2	2	11	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%
長 野	2			1	2	4	4	2	2	4	4	4	29	57.1%	44.4%	20.0%	33.3%
岐 阜		3			1		1	4	3	6		4	22	50.0%	0.0%	23.5%	30.3%
静 岡		2		1	2	1	1	4	7	8	6	9	41	44.4%	40.0%	47.4%	44.2%
愛 知		1	4	4	5	7	7	6	10	14	5	7	70	20.6%	7.1%	12.7%	13.5%
三 重	1		1	2	1	2	2		3	3	2		17	16.7%	15.4%	0.0%	12.2%
滋 賀		1	2	1	6	4	7	8	4		5	6	44	0.0%	55.6%	46.2%	36.7%
京 都	1		4	1	2	6	6	12	10	12	12	14	80	29.3%	28.6%	31.1%	29.7%
大 阪	6	3	6	6	16	19	22	23	22	26	21	21	191	21.7%	15.6%	17.2%	18.0%
兵 庫	5	12	10	12	9	4	8	11	13	11	13	19	127	28.2%	37.1%	43.2%	36.4%
奈 良		3	1	1	1	2		2	5	4	4	5	28	57.1%	40.0%	38.5%	43.3%
和歌山	1		1		1				4	1	3	1	12	25.0%	25.0%	20.0%	23.8%
鳥 取							3					3	3	0.0%	0.0%	75.0%	37.5%
島 根							1		1		2	1	5		100.0%	50.0%	75.0%
岡 山			1	1	3	1	2	2	2	6	3	7	28	46.2%	21.4%	35.0%	34.0%
広 島	1	2		3	4	1	4	2	11	2	5	8	43	12.5%	17.2%	21.6%	18.3%
山 口			1		2	1	1	4	1	2	4	5	21	66.7%	80.0%	62.5%	68.8%
徳 島	1						1		3	1	2		8	20.0%	40.0%	0.0%	18.8%
香 川			2	1			1	4	3	1	1	2	15	20.0%	25.0%	50.0%	30.8%
愛 媛			4	1	1	2	1	1	3	1	3	2	19	12.5%	42.9%	40.0%	30.0%
高 知		1	1		1		1				3	4	7	0.0%	37.5%	40.0%	36.8%
福 岡	3	1	1	10	2	12	8	10	4	7	8	10	76	31.8%	34.8%	34.5%	33.8%
佐 賀		1			1		1	3	2	2	3	6	19	33.3%	37.5%	66.7%	47.8%
長 崎	1		1	1		1	1	2	3	1	2	1	14	20.0%	28.6%	25.0%	25.0%
熊 本	1	1	1	5	4	4	8	9	4	2	9	3	51	40.0%	52.9%	20.0%	37.8%
大 分		2		5	2	2	1	2	1	2	2	3	22	25.0%	50.0%	23.1%	28.0%
宮 崎		1		2	2	1	1	4	5	3	4	7	30	27.3%	40.0%	46.7%	38.9%
鹿児島	2	1	1		2		4	1	1	2	2	1	17	28.6%	18.2%	20.0%	21.7%
沖 縄		1				3	2	3	2	3	6	3	23	27.3%	50.0%	25.0%	34.3%
合 計	37	70	100	108	130	127	205	268	269	234	308	325	2,173	27.5%	29.0%	30.3%	29.0%

図4に紹介する。

昨年末にInternational Archives of Occupational and Environmental Health に発表された鄭雅文(国立台湾大学)、朴正鮮(韓国産業安全公団)、金琅昊(蔚山大学)、川上憲人(東京大学)「過重労働に起因する職業病の認定:日本・韓国・台湾の経験」に掲載されたものである。鄭教授はこの少し前に、「ストレス関連問題と労災補償に関する紛争及び政策対応:台湾の経験及び日本・韓国との比較」という論文も発表しており、この間情報やデータを交換しているところ。

論文の結論自体、労働時間短縮だけでは労働ストレスの問題を低減できそうになく、とりわけ不安定雇用など幅広い心理社会的ハザードを監視及び規制する必要性があると指摘していて興味深い。

図を見るうえでの基本情報は以下のとおりある(統計

数値はいずれも2010年度についてのものにそろえた—元論文では日本のみ2009年度の数値)。

日本—労災保険適用労働者数5,249万人、死亡災害件数1,195件、職業病件数9,457件、脳・心臓疾患認定基準の策定・改正年1961、1987、1995、2001、精神障害認定基準の策定・改正年1999、2011。

韓国—労災保険適用労働者数1,420万人、死亡災害件数1,383件、職業病件数7,803件、脳・心臓疾患認定基準の策定・改正年1978、1995、2008、精神障害認定基準なし。

台湾—労災保険適用労働者数940万人、死亡災害件数642件、職業病件数553件、脳・心臓疾

図3 脳・心臓疾患の労災認定状況—日・韓・台の比較

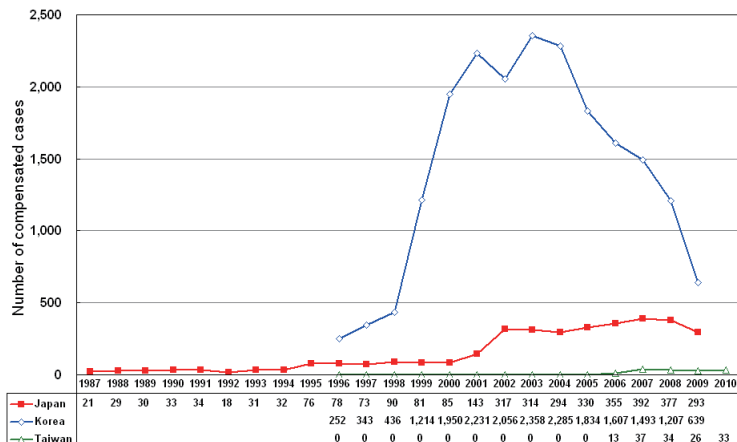
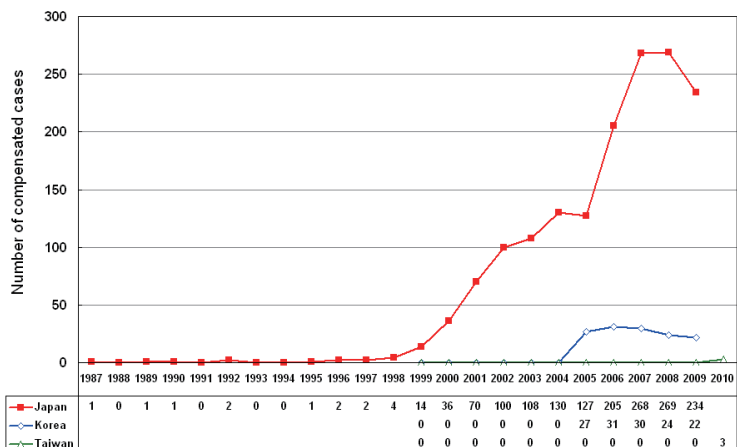


図4 精神障害の労災認定状況—日・韓・台の比較



患認定基準の策定・改正年1991、2004、2010、精神障害認定基準の策定・改正年2008、2009。

精神障害について、台湾は認定基準があっても、認定事例は2010年度の3件のみでいずれも心的外傷後ストレス障害(PTSD)。韓国は認定基準はないが、2005年度以降毎年2~30件の認定があり、やはりほとんどPTSDのみと聞いている。

台湾の2010年の脳・心臓疾患認定基準の改正は、週法定労働時間が日本の40時間に対して台湾が42時間であることから、1か月前100時間を92時間、2~6か月前80時間を72時間、6か月前45時間を37時間に変更したものだという。

2008年11月号も合わせて参照されたい。



首都圏建設アスベスト訴訟横浜地裁判決

2012年5月25日

判決理由の要旨

第1 事案の概要

本件は、建設作業に従事し、石綿（アスベスト）粉じん暴露したことにより、石綿肺等の石綿関連疾患に罹患したと主張する建設作業従事者又はその相続人が、被告国に対しては、国家賠償法1条1項に基づき、被告企業44社に対しては、民法719条1項及び製造物責任法3条に基づき、慰謝料等総額28億8750万円の損害賠償の支払を求めた事案である。

第2 被告国の責任について

1 原告らは、被告国に対しては、主に、①昭和39年から昭和50年までの間に、石綿が肺がんや中皮腫を引き起こすことを知りながら、石綿を含有した建材を用いた構造を建築基準法上の耐火構造等として指定したことの違法、②この間、上記の指定を取り消さなかったことの違法、③昭和30年から昭和50年までの間に、建設作業従事者の石綿粉じん暴露を防止するために労働基準法や労働安全衛生法等に基づく規制権限を行使することを怠ったことの違法、とりわけ、石綿の製造等の禁止については昭和62年の時点で禁止しなかったことの違法を主張した。

このため、石綿のがん原性に関する医学的知見の確立時期が、第1の争点となったが、被告国における規制権限の行使は、被規制者に対し一定の行為を要求するものであり、その違反に対しては罰則をもって臨むことも考えられることからすると、疾患の予防のために規制権限を行使すべきであるというためには、その時点において、少なくとも当該疾患の発生原因に関

する医学的知見が確立していることが必要である。

このような観点からみると、昭和47年に、ILO（国際労働機関）及びWHO（世界保健機関）の付属機関であるIARC（国際がん研究機構）が、石綿が、肺がん及び中皮腫を発症させる危険性のあるがん原性物質であることを明言したこと、国内では、昭和30年代半ばころまで石綿暴露による肺がんの発症や中皮腫の発症に関する医学的研究はほとんどされておらず、昭和40年代の文献でも、石綿と肺がんとの関係について肯定的な見解と懐疑的な見解があったこと、昭和46年の特定化学物質等障害予防規則の制定に当たって、石綿は発がん物質との位置付けではなかったことから、少なくとも日本においては、上記のILO及びIARCによって石綿のがん原性が明言された昭和47年の時点で、石綿粉じん暴露により肺がん及び中皮腫を発症するとの医学的知見が確立したと認めるのが相当である。

なお、IARCの報告書の記載等からすると、この時点で、石綿が、特に中皮腫発症との関係で、種類を問わず、いかなる低濃度でも安全とする最少の閾値がないとの医学的知見が確立していたとは認め難い。

2 建築基準法の耐火構造等に関する規定は、建設作業従事者も保護の対象としているというべきであるが、上記のような医学的知見の確立時期、各時点における医学的知見の集積状況、その時点において労働安全衛生規則等により執られていた石綿粉じん一般に関する規制措置、昭和50年の特定化学物質等障害予防規則の改正の内容等に照らすと、昭和39年から昭和50年までの間に、石綿を含有した建材を用いた構造を建築基準法上の耐火構造等として指定した作為又はこの指定を取り消さなかった

不作為を国家賠償法1条1項の適用上違法と認めることはできない。

- 3 労働基準法及び労働安全衛生法の保護の対象は労働者に限られると解すべきところ、原告ら又はその被相続人は、いずれも、一定の時期には労働者であったので、労働関係法令に基づく規制権限不行使の違法性についてみるに、1で挙げた医学的知見の確立時期、各時点における医学的知見の集積状況、その時点において労働安全衛生規則等により執られていた石綿粉じん一般に関する規制措置、規制措置によっては当該措置に関する工学的知見の内容等に照らすと、昭和30年から昭和50年までの間に、原告ら主張の、労働基準法や労働安全衛生法等に基づく規制権限が行使されなかったことが、許容される限度を逸脱して著しく合理性を欠くものであったと認めることはできず、また、昭和62年の時点においても、石綿の製造等を禁止すべき状況にあったものとは認めることができない。したがって、これらの規制権限不行使を、国家賠償法1条1項の適用上違法ということとはできない。

第3 被告企業らの責任について

- 1 原告らは、被告企業らに対しては、主に、昭和30年には、原告らの本件被害の発生を予測することが可能であったから、石綿を含有する建材の製造販売を中止すべきであったにもかかわらず、これを製造、加工、販売することにより、建材市場に流通させた行為が、民法719条1項の共同不法行為に当たると主張した。
- このため、被告企業らとの間では、特に因果関係について、その判断枠組み及び成否が争点となった。
- 2 民法719条1項前段の共同不法行為の成立のためには、各人の行為と被害者の損害発生との間の個別的な因果関係の主張立証は不要であるとの立場を採ったとしても、本件では、被告企業44社に、原告らが主張するような汚染源と損害の一体不可分性、危険回避のための一体的行為等を認めることはできず、客観的な関

連共同性を認めることはできない。

したがって、被告企業44社に民法719条1項前段の共同不法行為が成立するということとはできない。

- 3 民法719条1項後段の共同不法行為については、共同行為者とされる者以外に、すなわち被告企業44社以外に損害発生について疑いをかけることのできる者はいないかどうかという点からみて、原告らの主張立証では足りないというべきである。また、肺がん、中皮腫の発症に閾値がないということと被告企業らが石綿を含有した建材を製造販売したことがあるというだけでは、択一的競合関係にある共同行為者の範囲を画するものとしては足りない。

したがって、被告企業44社に民法719条1項後段の共同不法行為が成立するということもできない。

- 4 同様に、被告企業らに製造物責任法3条の責任が生ずることもない。

第4 結論

以上のとおり、原告らの請求は、その余の点について判断するまでもなく、理由がない。

原告側の判決に対する声明

- 1 本日、横浜地方裁判所は、建材に含まれるアスベストに曝露し、重篤なアスベスト疾患に罹患した建設作業従事者とその遺族が国およびアスベスト建材製造企業に対し損害賠償を求めた裁判で国、企業の責任を免罪する全面棄却判決を下しました。
- 本判決は、既に原告患者75名中44名が尊い命を奪われている現実を直視せず、不治の病と闘いながら「命あるうちの解決」を願う原告らの想いを踏みにじる不当極まりない判決で断じて許すことはできません。
- 2 企業責任については、アスベスト建材製造企業間の共同不法行為の成立を認めなかったのは、被害の実態から目を逸らす極めて不当な判断です。しかし、これは、各企業と個別の原告

の発症との因果関係を不明としたのみで、被告ら企業群の集団としての救済責任までも否定された訳ではありません。

- 3 一方被告国との関係では、被告国に、石綿含有建材の使用を促進した面があったことは否定できないとしながら、建築基準法上の加害責任、労働関係法上の規制権限不行使のいずれも認めず、一切の法的責任を否定したことは、司法としての責任を放棄する極めて不当な判断と言わざるを得ません。

特に、判決が、建設現場において、建設作業従事者の安全性がないがしろにされていたことや、有効な安全対策がなかったことを認めながら、被告国が製造使用を禁止しなかったことを違法と判断しなかったことは不当です。

また、アスベスト含有建材の管理使用責任についても、国の防塵マスク着用義務づけ規制のみに着目し、原告らの主張する他の国の不作為について違法認定しないことも不当です。

他方で判決は、原告らの被った損害については「少なくとも被告国には、石綿被害に関する

法律の充実、保障制度の創設の可否を含め、再度検証の必要性がある」としています。

- 4 全国6地裁で同種訴訟が提訴されたのをはじめ、まさに全国に被害が拡大しようとしているこの時に、司法がその役割を投げ捨てる判決を下したことは、歴史に残る汚点として糾弾されるところです。

- 5 私たち首都圏建設アスベスト訴訟は、来る9月26日、東京地方裁判所において、判決を控えています。必ずや本判決を克服する明快な原告勝訴判決が下されることを確信しています。

私たちは、東京地裁判決で勝訴して、①建設アスベスト被害者補償基金の創設②労災制度の改善と石綿救済法の抜本改正③総合的アスベスト対策の推進を内容とする全面解決をすみやかに勝ち取るため全力でたたかい抜く決意です。



2012年5月25日

首都圏建設アスベスト訴訟統一弁護団
首都圏建設アスベスト訴訟統一原告団
首都圏建設アスベスト訴訟統一本部

【58頁から続く】性がんの論議がひろがるものと見られる。

金属労組によれば、勤労福祉公団の業務上疾病判定委員会では、キム某（52歳）氏の業務と疾病との因果関係が認め、労災療養申請を承認した。

キム氏は1979年に現代車に入社し、第1工場車体2部で、昼夜交代で車体の組立てと溶接業務を行った。彼は1989年以後20年間禁煙し、家族の中に肺がんを病んだ人もなかった。その後身体に異常を感じ、2010年11月に蔚山大病院を訪れ、肺がんと診断された。現在は国立が

んセンターで闘病中である。

公団は溶接の過程で発生したニッケルやクロムなど、発がん物質がキム氏の肺がんに影響を及ぼしたと判断した。

労組・現代車支部はキム氏と似たような作業環境で働く労働者の中から、職業性の癌患者がこれからも発生すると見て、対策を準備する。

公団は昨年12月にも、1979年に入社して鍛造部で熱処理の業務を行い、2009年に定年退職した後、肺がんで2011年に死亡したファン某氏に対しても、業務上疾病の判定を出している。

労組は「昨年から職業性癌の集団労災申請活動を展開した結果、いままでにキム氏を含む9人が労災と認定された」と明らかにした。労組と現代車支部は、5月末に4次の職業性がんの労災申請を出す計画である。

一方、労組が2010年から昨年までに、87の事業場を対象に発がん物質の診断活動を展開した結果、金属労働者が扱う化学物質の内、55%が発癌性・毒性物質とわかり、衝撃を与えている。



3月9日 毎日労働ニュース
キム・ミヨン記者

鑑別診断は「信用できない」

高知●振動障害行政訴訟で地裁判決

2012年6月8日、高知地裁は振動障害に係る労災不支給処分取消訴訟に、処分取り消し—原告勝訴の判決を下した。

原告のAさん(66歳・男性)は、1960～2006年の間の相当期間、土工、造林夫として削岩機、チェーンソー等の振動工具を使用する業務に従事した。

2006年暮れに手指、前腕のしびれ、痛み、冷え等の自覚症状、右手のレイノー現象を訴えて高知市の防治会勤労クリニックを受診した。主治医(近藤真一医師)は、本人が訴えるレイノー現象の発現については未確認であるものの、末梢循環障害が著明に求められるまたは認められる、末梢神経障害・運動機能障害ともに著明に認められること等から振動障害と診断、治療が開始された。

Aさんは2007年2月に須崎労働基準監督署に労災申請したが、労基署は愛媛労災病院での鑑別診断を受けるよう受診命令を行った。愛媛労災病院の木戸健司医師は、レイノー現象・末梢循環障害ともに認められない、末梢神経障害・運動機能障害はともに認められるが著明なものではなく、振動障害とは診断できないと判断した。

さらに高知労働局地方労災医員協議会も愛媛労災病院K医師の判断を支持し、労基署は同年12月に業務外=不支給処分を行った。

Aさんは、2008年1月に審査請求をしたものの高知労災保険審査官が同年10月に棄却、12月に再審査請求するも労働保険審査会が2009年7月に棄却。やむなく2009年8月4日に行政訴訟を提起したのであった。

今回の判決は、「認定基準の定める要件のうち、振動業務の従事期間に係る要件を満たすことは処分庁側も認めていること、レイノー現象の発現が認められないことは争いがないこと、末梢神経障害及び運動機能障害が著明にはないが認められることは処分庁側も肯定していることなどを踏まえると、①原告に末梢循環障害が認められるか否か、②原告に末梢神経障害が著明に認められるか否か、③運動機能障害が著明に認められるか否かである」と争点を整理した。

そのうえでまず①について検討。木戸医師がレイノー現象を訴えていた右手ではなく左手に冷却(10℃10分の冷水)負荷をかけ、負荷後の皮膚温の測定値そのものについて異常の有無

を判定・考慮せず、また、負荷後の皮膚温回復率やFSBP%(ストレンゲージプレシスモグラフィによる指動脈血圧測定)の異常の有無・程度の判定(各々境界値、正常と判断)が適切でないこと等を指摘したうえで、「木戸医師がした末梢循環障害は認められないとの判断は、その判断に至る過程において上記のような適切ではない点が認められるものであるから、これを信用することはできないといわざるを得ない」と断じた。

そして、「木戸医師検査の各種検査結果のうち、常温下の皮膚温が境界値ないし軽度異常、冷却負荷後の皮膚温が中等度異常、冷却負荷後の皮膚温回復率が少なくとも軽度異常、FSBP%が少なくとも異常の可能性のある境界値であるとそれぞれ判定できることに加えて、主治医が、木戸医師検査の各種検査結果を前提とした場合でも、原告には末梢循環障害が認められると証言しており、その証言には特に信用性を疑わせるような事情も見当たらないことなども考慮すると、原告には末梢循環障害が認められるというべきである」と結論づけた。

②③については、「以上によれば、そのほかの争点について判断するまでもなく、認定基準の要件…を満たし、療養を要するものと認められるべきであるから…業務上の疾病(振動障害)であるといえることができる」とした。

一方で、同判決は争点に関して、「原告は、そのほかにも高知

労働局地方労災医員協議会の違法性、処分行政庁の手続及び判断の誤りなどを主張するが、これらはいずれも上記要件該当性の問題に帰着するから、争点として取り上げる必要がない」としている。

しかし、振動障害の労災認定に係る検査主義及び評価方法－認定基準の内容及び運用の問題にとどまらず、局医及び局

医協議会や鑑別診断、受診命令等々の内容及びあり方が問題にあるからこそ、前(7月号)25～27頁に紹介したようなやりとりをせざるを得ないのであり、また、今回の事件を裁判によってまで争わざるを得なかったのである。

厚生労働省は控訴せず、この判決は確定した。振動障害の労災補償のあり方の抜本的見直しを行うよう求めたい。

原告が一定の補償をもらえるようにという配慮をしたものと思われる。

たしかに、裁判所を紛争解決機関と考えれば、それもありだと一定の理解はできる。しかし、会社が異常な長時間労働を強いて結果、Yさんを殺しかけて障害を負わせたことは、本来、金銭で解決できる問題ではない。長時間労働で脳・心臓疾患の発症して死亡したり障害者となるケース、過労からうつ病を発症して自殺を図ったケースが絶えない。

最近では労働基準監督署も、過重労働のケースで労災申請があれば、監督課に情報提供して監督が事業主に指導に入るという体制が整ってきているが、あまり効果を上げているとは思えない。過労死家族の会は過労死を出した企業名の公表を求めているが、本当にもっと厳しい処分が必要だと考える。

裁判所はもっと、会社側に厳しい態度をとってもらいたいのではないだろうか。長時間労働が恒常化し、しかも労働時間の記録をとっていなかったり、ごまかしたり、残業代を支払わないといった悪質な会社は、より厳しく取り締まるようにすべきだ。

今回、民事ではこのような悪質な会社を裁くことはあまりできないと感じた。

しかし、Yさんの裁判が無駄であったわけではない。最初は退職後時間がたってからの発症であったため、長時間労働との因果関係が証明できずに、労災認定さえ困難だった中、Yさんの家

長時間労働に賠償命じる判決

大阪●陳旧性心筋梗塞のYさん勝訴

2012年1月に証人尋問があったYさんの労災民事損害賠償裁判の判決が、4月16日にあった。

Yさんは土木建設業の現場監督として働き、長時間労働により「陳旧性心筋梗塞」を起こして障害等級9級となった。事業主のA社は裁判でYさんは事務所では仮眠を取ったり、タイムカードを押さずに外出したりしていたとして、長時間労働を否定していた。

もちろん、そんな事実はない。Yさんは現場での業務の後、事務所に戻って事務仕事をして何時間も残業をするのが日常であった上、さらにはISO認定を受けるための補助作業などの業務を命じられて、とんでもない長時間労働となっていた。

判決は長時間労働をさせたことについて、被告の会社側は何ら有効な対策を取らず、事業主

の責任を果たしていなかったとした。社長はYさんの長時間労働を知っていたのに、口頭で注意しただけで、業務を減らすための努力を何もしていなかったと認定したのである。事実は口頭注意さえしていなかったのだが。この部分については全面勝訴だった。しかしながら、裁判所はYさんの実際の平均賃金を採用せずに、同年齢の賃金センサスを使用して大幅に補償額をさげた。Yさんの平均賃金は膨大な量の残業のために倍に跳ね上がっていた。また、本人の過失も2割とし、その結果、判決額は請求のわずか3分の1ほどになってしまった。

今回の判決で思うのは、裁判所の減額はたんに金額あわせのためであるということ。一応、裁判所としては被告の一度に払えそうな金額として、少なくとも

族の支えもあって労災認定を勝ち取り、民事訴訟でも言って勝訴することができた。発症から約10年がががっている。

Yさんとご家族には本当に敬意を表したい。



(関西労働者安全センター)

工場出身者10名超掘り起こし 神奈川●国労大船支部と石綿被害救済

国労大船支部とアスベスト被害救済活動との関わりは、2010年11月17日に大船支部事務所で開催した旧大船工場（列車の製造、修理、解体等を行う職場）出身者のアスベスト相談会に遡る。相談会は、国労神奈川地区本部に、旧大船工場退職者の故砂川さんから相談が寄せられたことから開かれたものだ。故砂川さんは、悪性胸膜中皮腫の診断を受けていた。

国労神奈川地区本部は、2008年12月25日に和解に至った「旧国鉄・JR貨物アスベスト裁判」等を経ながらアスベスト被害救済の端緒についていた。国労神奈川地区本部は、砂川さんが旧大船工場退職者だったことから、国労大船支部に手伝いを依頼してきた。

支部は、アスベスト被害救済の取り組みについて、地区本部の重要な課題のひとつであり、JR内他労組に真似のできない地位を持つものでもあると理解していたこともあり、積極的に関わりははじめた。ただ、正直に打ち明けると、どう見栄を張っても出発時点

では支部執行委員レベルの意思統一であつたし、関わったといっても、実際は、神奈川労災職業病センターと地区本部書記長の傍らで時を過ごした程度だった。

ともあれ、この取り組みを支部内組合員に認知してもらうこと、そして取り組みの中心的なものにしたいというぼんやりとした問題意識の中で、2011年7月9日、故砂川さんの「業務災害認定報告会」を大船行政センターで開いた。報告会は、大船支部執行委員と鎌倉車両センター分会組合員を中心に支部内の組合員、地区本部執行委員などが参加したが、とてもこじんまりとしたものだった。

実は、この報告会は、内容、目的などまったく詰めがなされず、中心を担った大船支部は直後の反省会で地区本部より大変お叱りも受けたものだった。そのとき地区本部書記長は戦列から外れることとなっていたので、この集会の詰めが甘かったのも無理からぬものだった。地区本部書記長は専従書記長としてアスベスト問題もさることながら、あらゆる問題に奔走し、その心労も重なり、

東北大震災の翌日、脳梗塞で倒れてしまっていた。

こうして始まった大船支部の取り組みだったが、アスベスト被曝退職者の掘り起こし等を含め多数の相談者を予想しながら、支部としても旧大船工場支部役員経験を持つ退職者や鎌倉車両センター分会（大船工場と大船電車区との統廃合により設置した分会で大船支部に含まれる）など、できるだけ多くの組合員や役員の関わりをめざしてきた。

同年7月18日には、地区本部アスベスト対策委員会を立ち上げ第1回打ち合わせ会議を開催した。第1回では、8月いっぱい掘り起こしの期間とし、名簿作りからスタートすることを決めた。そして今日まで闘病中の退職者の相談会や打ち合わせ会議などを重ね、鉄道運輸機構への申請行動、港町診療所での健康診断など、様々に取り組んできている。

掘り起こしは、現在大船工場出身者を中心に11名に及び、さらに2～3名の対象者がリストに入ってきた。12年2月6日と17日に行った2回の健康診断では、合計4名の国鉄退職者が受診した。その結果、半年に一度ぐらいの受診を勧められはしたものの、今のところ肺などに異常はないとの診断だった。本人たちが、ほっとした様子で明るく話してくれたことが本当に印象的だった。

受診を希望して名乗りを上げたこの方たちの当時の作業風景をうかがうにつけ、今後発病される方たちが多く出てくるだろうとの思いを強くせざるを得ない。アス

ベストの危険性がまったく現場に紹介されず、体中真っ白になって作業をしていた様子や、列車の鉄板の裏側や空調設備、エンジンからの排気パイプなどまさに列車全体に使用され、修繕や解体工程でも防熱・防火のためにわざわざ一度アスベストを塗りつけてから行われるため、全工程がアスベストに関わっていることがわかってくる。

今回の11名の中にJR東日本退職者で北海道五稜郭工場出身の先輩が含まれ、国鉄の工場、あるいは少なくなったとはいえJRの工場は全国に散在し、工場を取り上げてみてもこの問題が神奈川だけにとどまってはならないことを思わせる。

故砂川さんに立ち戻るが、最初の相談会でお会いしたときから亡くなる直前にお会いしたときまで1年余り。この1年は短いのであろうか、はたまた長いのであろうか考えさせられる。ご本人は、自分のことを宣伝してくれることが旧大船工場の同僚たちのアスベスト被害申し出につながることを期待しておられ、また、近くの学校の子供たちが病院に絵を描いて飾ってくれたことにことのほか感謝し、お礼の文章を書きたいとがんばっておられたなど、前向きに生きようとする姿が頼もしかった。もう少し時間がほしかったに違いない。

一方では、中皮腫という病気は大変な痛みと闘わなければならないとのことである。強力なモルヒネも効かないぐらいに痛みが続くとも聞いている。実際に大量

のモルヒネをアイスクリームに溶かし込んで投与されたそうである。副作用と激痛とに痛めつけられながらの1年余は短いとはとてもいえないだろう。また激痛に苦しむご本人を介護されたご家族の心痛を察すると、いのちもさることながらこの1年余の闘病も何によって償いされるのであろうかとすら考えてしまう。

田島さんという旧大船工場の退職者が闘病の末、今朝(2月17日)ご逝去された。田島さんのお付き合いは昨年10月26日の相談会からであり、4か月足らずの短いものとなってしまった。田島さんもまた悪性胸膜中皮腫の診断を受けており、12月20日付で鉄道運輸機構より業務上災害に認定を受けている。

1月31日にお会いしたときはすでに激痛に苦しんでおられた。大量の痛み止めを服用しながらも、なおその激痛は針を刺しているような痛みと、日に数回ほどさらに厳しい痛みに悩まされるということをおっしゃっていた。大量

の投薬で消化器官が荒れ、食事も苦痛でしかなくなるということをおっしゃっていた。

お二方とも職人さんという雰囲気その全体に漂っていた。こうしたお二方のご逝去に接し、被災者掘り起しは、鉄道運輸機構が官僚的消極性を排し自らの義務としての認識を深刻に持たなければならぬものであり、わたしたちは、今後も求め続けなければならないという意を強くした。

国労は、このアスベストの被災現場というものがたとえ過去のものであったにしても、被災現場の当時の作業風景を、掘り起しや聞き取りなどの中から鮮明に再現していくことを通してここに届く運動をしなければいけない。今後わたしたちが関わる被災者が発病なさることがないことを祈りつつ、故人となられた砂川さん、田島さんのご冥福を祈り終わりと



(国労大船支部
書記長 福元祥吉)

かながわ労災職業病から転載

現代自動車労働者の肺がん

韓国●溶接でニッケル・クロム等に曝露

■現代車の現役労働者の肺がん、初の労災認定／溶接でニッケル・クロムなどに曝露

現代自動車に在職中の労働者の肺癌が、業務上疾病と判定された。退職した後にがんで死

亡した現代自動車の労働者が、昨年末に初めて労災と認められたのに続き、在職労働者のがんも業務と関連性があるという判定が出されたことで、自動車生産工場での職業 【54頁に続く】

除染以外の作業も措置義務

厚生労働省●除染電離則一部改正 7月1日施行

6月15日厚生労働省発表
除染以外の復旧・復興作業など
でも放射線障害防止のための
措置が義務づけられます
～除染電離則の一部改正し
7月1日から施行～

厚生労働省は、「東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則」（以下「除染電離則」）の一部を改正する省令などを、今日付けで公布し、平成24年7月1日から施行します。

今回の改正は、避難区域の見直しに伴い、「除染特別地域」（※1）で「除染作業以外の生活基盤の復旧や、製造業の事業など（※2）」が開始・再開されることを受けたものです。

改正のポイントは、

- (1) 1万ベクレル毎キログラムを超える汚染土壌等を扱う業務（特定汚染土壌等取扱業務）を除染等業務に加える
- (2) 平均空間線量率が2.5マイクロシーベルト毎時を超える場所で行う除染等業務以外の業務（特定線量下業務）を新たに除染電離則の適用とする

の2点で、事業者、労働者の

放射線障害防止のための措置をとることを義務付けました。

これに併せ、「除染等業務ガイドライン」の内容を改正するとともに、新たに「特定線量下業務ガイドライン」を策定しました。除染電離則で定める内容を分かりやすくまとめたこれらのガイドラインは、労働安全衛生関係法令で定める事項のほか労働者の放射線障害防止のために事業者が行うことが望ましい事項を記載しています。具体的には、以下の項目などについてまとめています。

- (1) 被ばく線量管理の対象及び方法
- (2) 被ばく低減のための措置
- (3) 汚染拡大防止、内部被ばく防止のための措置
- (4) 労働者に対する教育
- (5) 健康管理のための措置
- (6) 安全衛生管理体制等

なお、ガイドラインは、除染等業務または特定線量下業務に従事する労働者の安全を確保するためものですが、除染特別地域で活動する住民やボランティアなどのみなさんにも役立つことを想定しています。加えて、除染電離則に定める労働者に対する特別の教育用のテキストも作成し、当省のホームページ

で公開しています。

※1:平成23年3月11日に発生した東北地方太平洋沖地震に伴う原子力発電所の事故により放出された放射性物質による環境の汚染への対処に関する特別措置法（平成23年法律第110号）第25条第1項で規定

※2:このほか、病院・福祉施設の再開準備、営農・営林の再開、付随する運送業務などを含む

（別添1）新たな避難指示区域での復旧・復興作業の放射線障害防止対策

（別添2）除染等業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン

（別添3）特定線量下業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン

（参考）

- ・除染電離則新旧対照条文
- ・基準告示新旧対照条文
- ・特別教育告示新旧対照条文
- ・除染等業務特別教育テキスト
- ・特定線量下業務特別教育テキスト
- ・除染等業務パンフレット（事業主向け）
- ・特定線量下業務リーフレット（事業主向け）
- ・除染等業務パンフレット（労働者向け）
- ・特定線量下業務パンフレット（労働者向け）

※原文は、<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002czvf.html>

で入手することができる。

杉浦裕さんの死を悼む

名古屋労災職業病研究会元代表

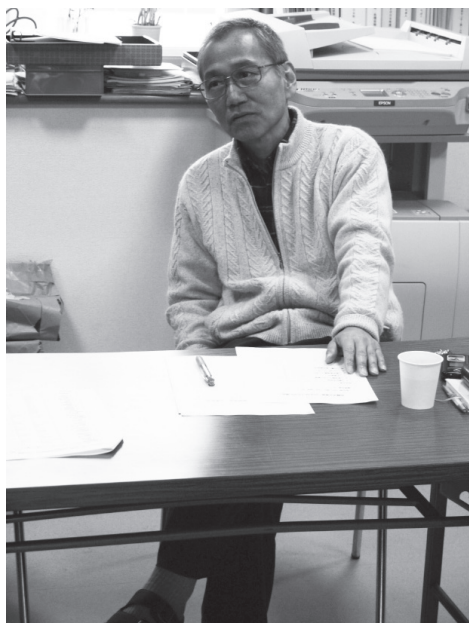
杉浦裕さんとは、同じ年に医学部に入学した。こちらは2浪で、彼は現役でという違いはあったけれども。2年の差はあったが、共に少しばかり高校時代は70年安保を中心とする学生運動の影響を受けた。彼は、その中で積極的に活動したと聞いていたが、こちらは、中日新聞の取材の中でも答えたとおり、高校2年の冬休みまでは官僚になるつもりであったところ、河合塾の冬期講習に行く途中で、小さな子供さんが喘息発作で苦しんでいるのを目の当たりにして、人生の方向転換をしたような状態で、その直後から反公害・環境保護運動には参加したが、高校の全学集会の中では、積極的な発言をすることはなかった。

1972年に医学部に入った時には、学生運動の残り火が多少燻っていたが、ほとんど平穩な、むしろ白けムードの漂っている状態であった。そんな中で、杉浦裕さんは気持ちを入れ替えられたのか、サッカーに専念する日々が続いたと聞いている。こちらは、同年で同じ高校から同じ大学の医学部に入った吉野正広さんからベトナム反戦運動にも誘われ、被差別部落の健康医療実態調査のボランティアにも加わっていた。その後いろいろな活動を一緒にやってきたが、その吉野正広さんも35歳で癌のため亡くなっている。反基地闘争の中で、吉野正広さんは機動隊の攻撃から上手く逃れたが、こちらは足を蹴られて、路上に転がされ、写真を撮られるという事態も経験した。

そんな頃、医学生生の全国組織を再開しようという呼びかけが、東京医科歯科大学の松原

雄一さんからあって、関西でのピラ撒き役を引き受けた。その直後から公安の尾行が始まった。実家に現われた刑事が「再び学生運動を起こそうとしているためマークしている。」と言っていたということなので、この「全国医学生交流会」作りへの積極的な参加が、問題視されたのかもしれないと思っている。この集りの中で、たぶん1976年頃に、杉浦裕さんとの最初の出会いがあったように記憶している。その時に「名古屋に戻るようなら、一緒に活動しましょう。」と言った記憶があるのだが、実際には公安の尾行に疲れ果て、これが原因で初恋の女性とも別れたところで、実際の活動は停止し、酒ばかり呑んでいた時期で、杉浦裕さんから見れば、いい加減なヤツとしか映らなかったのではないかと思う。

この「全国医学生交流会」でできた仲間は、卒業後は「21世紀の医療を創る若手医師の会」の活動へとつながっていった。1960年代末の学生運動のきっかけのひとつは、大学病院の中にインターンや無給医局員といった無償労働者が居ることを問題としたものだった。1970年代に入りインターンは研修医に変わり、無給医局員も無くなったが、大学や病院によっては、国から支給された13万5千円（これでも月300時間働けば時給450円）からピンハネをして、2万円しか本人に渡さない所もあって、研修医を医局からの管理の下に置くのではなく、自由化するように要求した。これが現在、医療崩壊の原因のひとつのようになっているが、例えば都市部でなくとも、しっかりした研修制



左:名古屋労災職業病研究会運営委員会での杉浦裕先生
 右:杉浦医員の近くにある居酒屋にて(2009.11.26)
 次頁:名古屋労災職業病研究会10周年記念シンポジウム

度を備えた病院には研修医が集まる現実から考えれば、的外れな批判と考えている。

この「全国医学生交流会」から「21世紀の医療を創る若手医師の会」の活動は、この時代には市民活動の影響を受けた医学生の組織となっていたが、1970年代の学生運動の中でも中心となっていた理論学習・実地研修のサークルであった「農村医療研究会」、「労災職業病研究会」と「社会医療研究会」が中核となっていた。この活動が広まり始めた頃、吉野正弘さんが亡くなって7年後、この活動の成果が出る前に、またまた松原雄一さんが癌で亡くなっている。そして今度は、杉浦裕さん。これらの活動は名古屋では、ほとんど壊滅状態となっていたが、「農村医療研究会」の影響を受けたかわな病院の亀井克典さん、「労災職業病研究会」の積極的な活動家であった杉浦裕さん、そして「社会医療研究会」で活動した経験を持つ私と3人揃って、この名古屋の状況を、さらに活性化できるのではと思っていたところであったのに、残念でなりません。

これで、一緒に活動した親友・同志3人を癌で失ってきた。こちらも3年前に、通常は助かることの少ない胆嚢癌となったのに、運よく助かった。錦3（錦三丁目）で酒を呑んでいて胆石発作を起こし、胆嚢を採ったら癌が見つかった。穿破まで3mmという状態だった。現代の医学であれば、早期発見から通常なら助かる胃癌で、杉浦裕さんは逝ってしまった。いい加減な人間の、こちらが身代わりとなって、真面目で、理路整然としていて、諦めることを知らない杉浦裕さんが生き残ってくれたほうが、どれだけ世の中のためになったかと思わざるを得ません。また中心静脈栄養となっても、社会活動やサッカーを続けた姿勢に、深く敬意を表したい。御冥福をお祈りするとともに、今後の活動の若い力を発掘、育てていくことを御誓いしたい。



名古屋労災職業病研究会代表・
 内科伊藤医院 伊藤光保
 名古屋労災職業病研究会
 「もくれん」第59号から転載

原田正純先生ありがとうございました

元全国安全センター議長(1992～1997年)

原田正純先生には、全国安全センター初代議長だった故田尻宗昭さんに引き合わせていただき、田尻さんが1990年7月に亡くなられて後、ご自宅に議長就任のお願いに行った。原田先生は労働安全衛生に縁がなかったわけではなく、学生時代に振動病患者の睡眠状況の調査を行っていたり、三池炭塵爆発のCO中毒等の職業病患者とのかかわりも深かったし、何より1987年5月に設立された熊本労働安全衛生センターの副理事長でもあった。お願いに行く前に「たぶん引き受けてくれるよ」と励ましてくれた熊本の関係者に快諾いただいたと報告したら、今度は「あまり熊本から引っ張り出してくれるな」と釘をさされた。

先生の行動力には個人的にも大いに刺激を受け、学ばされたが、全国安全センターの行動につながったことも少なくない。

慢性期振動病の実態調査

ひとつは、振動病患者に「長期療養」は必要ないと全国的に厚生労働省による労災打ち切りが強行されているのに対して、原田先生が、厚生労働省も含めて「慢性期振動病の病像」や「労災を打ち切られた後の患者の実態」を知っている者はいないと提起されたこと。

1993年、全国安全センターは当時の森林労連、労働者住民医療機関連絡会議とともに、「労災を打ち切られた振動病患者に関する調査研究(慢性期振動病における調査研究)」を実施した。全国の労災を打ち切られた振動病患者275名を採し出してアンケート調査を行

うとともに、鹿児島・屋久島及び宮崎・日向での検診も実施した。報告書を作成しただけでなく、北海道では北見、帯広、旭川において地元で指導病患者を診ている医師らに集まってもらって意見交換会も開催して、毎回原田先生にも参加していただいた。

先生も証言に立つはずだった熊本での振動病裁判は実現しなかったが、労災を打ち切られた後も8割近くの患者が治療を受けているなどの実態が明らかになった意義は大きい。不十分とはいえ、治療を中断したら症状が悪化するような患者の打ち切りはさせないなど、取り扱いの改善を実現した部分もある。

原田先生たちは三池一酸化炭素中毒症について、33年目、40年目の追跡調査結果を1999年、2010年にそれぞれまとめられているが、一酸化炭素中毒患者の病像が30年、40年後にどうなるか知っている者はいないという発想はまったく共通したものだった。

日韓共同セミナーの開催

もうひとつは、1993年10月に実現した労働と健康に関する日韓共同セミナーの開催。

この頃、韓国を訪れた何人もの日本人がレーヨン工場の二硫化炭素中毒に関する情報提供を求められ、そのことが全国安全センターにも伝えられるという事態が相次いだ。二硫化炭素の健康影響については原田先生の方が、興人八代の患者と付き合いがあるなど、日本の状況をよく知っておられた。

そこに、韓国で過労死相談センターを設立



したいので協力してほしいという要請も舞い込んだのである。原田先生の反応は明快で、「それじゃあ韓国に行こう」ということだった。このときは日本側からもうひとつ取り上げる課題－アスベストを追加した。私にとっては、このときから長い韓国との付き合いがはじまったのだが、1991年の雲仙普賢岳の噴火の際にどのような支援を行うかという話になって、遠いところならまだしも、対岸の熊本にいてカンパしできないのではなさけないと原田先生が音頭をとって、熊本安全センター等で被災者の生活健康調査に取り組んだというエピソードとあいまって、先生の発想を象徴するものだった。

6年間の議長を退任してからも

「3年間約束だったからもういいだろう」と言われて、1997年10月に総会を水俣で開催させていただいて退任となったので、1992～97年の6年間、原田先生に全国安全センターの議長を務めていただいたことになる。

しかし、それで縁が切れてしまったわけではなく、公私ともに一家族ぐるみで本当によくしていただいた。

公の方では、とりわけ田尻宗昭記念基金で

は、2008年に解散するまで16年間お世話になったし、三池炭じん爆発研究会に参加する機会をいただいたことも幸いだった。

三池CO中毒裁判資料のマイクロフィルム化が本命だったが、「三池の教訓をアジアに伝える」こともこの研究会の眼目のひとつだった。韓国の鉱山地帯・太白のじん肺患者・支援グループとは、私の方でつながりができていた。中国は最初は水俣関係から中華全国総工会と連絡をつけたが、その後、私が労災被害者のアジアネットワークのなかで知り合った中国の研究者を日本に呼ぶことができ、私は参加できなかったが、その縁から研究会が中国の炭鉱を訪問する機会もつくることができた。

娘にとっては「原田ジジ」

2005年8月に三池炭じん爆発研究会が韓国・太白を訪問したおりには、私の娘も一行に混ぜてもらい、終始「原田ジジ」の足元にまわりついていて（右写真：男の子は韓国労働健康連帯事務局長の息子、左写真は在宅じん肺患者の聞き取り調査の模様）。

日本でも何度か家族で原田先生ご夫婦と一緒にさせていただいた。2006年2月10日には水



俣学研究センターの公開講座でアスベスト問題について話すよう呼んでいただいた。このときは、家族も一緒に連れてくるなら奥様も水俣まで出かけて湯の鶴温泉に泊まると言っていると強く勧めてくださった。前年夏のクボタ・ショック以来いろいろ大変だったろうから慰労をという意味もあったようである。

病気のことは聞いていたので無理かもしれないとは思いつつ、もしかしたら「原田ジジ」に会わせられるかも知れないと、2012年5月6日に有楽町で開催された第12回水俣病記念講演会に中学3年生になった娘を連れて行ったのだが、原田先生は参加できず残念ながら対面はかなわなかった。

韓国でも原田先生追悼式

原田正純、塩沢美代子、小木和孝、天明佳臣と、全国安全センターは本当にアジア・世界との連帯の先駆者の薫陶を受ける幸運に恵まれていると思っている。原田先生との関係では、とりわけ韓国とのつながりが濃厚になった。

労働、環境、安全衛生関係団体等と一緒に韓国石綿追放ネットワーク (BANKO) が設立されるに至るいく筋もの伏流には日本とのかかわりが刻み込まれている。

昨年11月25日に原田先生は奥様同伴でソウルを訪れて、韓国環境保健学会と環境部主催の第1回環境保健政策・研究国際フォーラムで講演をされた(左写真)。グローバル500賞を原



田先生と一緒に受賞した旧知のチェ・ヨル環境財団代表とその学生時代からの親友でもあるヤン・ギルスン源進緑色病院長、キム・ヤンホ蔚山大学教授、労働健康連帯の鈴木明さんらの家族と食事を共にしながら、2012年7月の天草環境会議での再会を約し、「最後だから古谷君も呼んで盛大にやろうかな」などと話していたという。

「韓国との交流-とくに源進レーヨン二硫化炭素中毒問題についてまとめておくように言っていたと古谷に伝えて」との原田先生からの伝言も複数ルートから伝えられていた。

6月14日熊本でのお別れ会には蔚山からキム・ヤンホ氏も参列。同じ日にソウルの環境財団レイチェル・カーソンホールで原田先生の追悼式が行われ、チェ・ヨル、パク・ヒョンソ源進職業病管理財団理事、チ・ヨンソン環境運動連合共同代表、キム・ザンヨン蔚山環境運動連合共同議長、ペク・ドミョン・ソウル大学教授、チェ・エヨン環境保健市民センター所長、鈴木明氏らが故人との思い出を偲んだ(右写真)。

※http://www.eco-health.org/board_view_info.php?idx=1048&seq=97&PHPSESSID=7e56a95f454ebc4e853aa3a96b2fb204

最後に-原田先生は、筆者がのように年を取りたいと思っているお手本である。

全国労働安全衛生センター連絡会議
事務局長 古谷杉郎

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 サンコーポ豊岡505 | E-mail k-oshc@jca.apc.org
TEL (045) 573-4289 / FAX (045) 575-1948 |
| 群馬 ● ぐんま労働安全衛生センター
〒370-0045 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 高知市薮野北町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341-20 秋津レ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 姶良郡加治木町本町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 |



JOSHRC

安全センター情報(通巻第396号) 2012年7月15日発行(毎月1回15日発行)
1979年12月28日第三種郵便物認可 800円
〒136-0071 東京都江東区亀戸7-10-1Zビル5階 全国労働安全衛生センター連絡会議
TEL(03)3636-3882 FAX(03)3636-3881

Japan Occupational Safety and Health Resource Center
5F, 7-10-1 Kameido, Koto-ku, Tokyo, Japan
Tel +81-3-3636-3882 Fax +81-3-3636-3881
http://www.jca.apc.org/joshrc/

JOSHRC
 情報2012年8月号(通巻第396号) 2012年12月28日第三種郵便物認可
 1979年12月28日第三種郵便物認可 全国労働安全衛生
 0071 東京都江東区亀戸7-10-1Zビル5階 TEL(03)3636-3882 FAX(03)3636-3881
 JOSHRC: Japan Occupational Safety and Health Resource Center
 Z Bldg., 5F, 7-10-1 Kameido, Koto-ku, Tokyo, Japan
 Phone +81-3-3636-3882 Fax +81-3-3636-3881
 E-mail: joshrc@jca.apc.org URL: <http://www.jca.apc.org/joshrc/>