

安全センター情報2016年3月号 通巻第435号
2016年2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



2016 **3**

安全センター情報



特集● 染料・顔料中間体製造工場で膀胱がん

写真：石綿労災認定事業場等公表に合わせホットライン

全国労働安全衛生センター連絡会議(略称:全国安全センター)は、各地の地域安全(労災職業病センター)を母体とした、働く者の安全と健康のための全国ネットワークとして、1990年5月12日に設立されました。

①最新情報満載の月刊誌「安全センター情報」を発行しているほか、②労働災害・職業病等の被災者やその家族からの相談に対応、③安全・健康な職場づくりのための現場の取り組みの支援、④学習会やトレーニングの開催や講師の派遣等、⑤働く者の立場にたった調査・研究・提言、⑥関係諸分野の専門家等のネットワーク、⑦草の根国際交流の促進、などさまざまな取り組みを行っています。いつでもお気軽にご相談、お問い合わせください。

「労災職業病なんでも相談専用のフリーダイヤル:0210-631202」は、全国どこからでも無料で、最寄りの地域センターにつながります。

「情報公開推進局ウェブサイト: <http://www.joshrc.org/~open/>」では、ここでしか見られない情報を掲載しているほか、情報公開の取り組みのサポートも行っています。

セン

安全 ター 情報

◎「安全センター情報」をご購読してください

月刊誌「安全センター情報」は、運動・行政・研究など各分野の最新情報の提供、動向の解説、問題提起や全国各地・世界の状況など、他では得られない情報を掲載しています。

例えば、2015年度の特集のタイトルと特徴的な記事をあげてみれば、以下のとおりです。

- 2015年 4月号 特集/ストレスチェック義務化「高度プロフェッショナル制度」の導入提案
- 5月号 特集/心理社会的リスクへの対応 欧州における心理社会的リスク
- 6月号 特集/泉南国賠訴訟最高裁判決その後 阪神・淡路大震災から20年
- 7月号 特集/原発被ばく労働問題 受動喫煙防止措置努力義務化
- 8月号 特集/ストレスチェック指針・実施マニュアル 脳・心臓疾患、精神障害認定状況
- 9月号 特集/日本の労働安全衛生 最新労災職業病統計・行政通達一覧
- 10月号 特集/クボタ・ショックから10年 過労死等防止対策大綱の策定
- 11月号 特集/アジアで相次ぐ産業災害 改正化学物質リスクアセスメント指針
- 12月号 特集/未曾有の原発事故から四年半 電離則に特例緊急被ばく限度
- 2016年1・2月号 特集/石綿救済法から10年の救済状況検証 被害補償比較シンポジウム
- 3月号 特集/染料・顔料中間体製造工場で膀胱がん 韓国の感情労働

●購読会費(年間購読料):10,000円(年度単位(4月から翌年3月)、複数部数割引あり)

●読者になっていただけそうな個人・団体をご紹介下さい。見本誌をお届けします。

◎ 賛助会員になって活動を支えて下さい

全国安全センターの財政は、賛助会費と購読会費(購読料)、カンパで成り立っています。賛助会員には、私たちの活動の趣旨に賛同していただける個人・団体はどなたでもなることができ、賛助会費は年度単位で1口10,000円、1口以上何口でも結構です。賛助会員には、月刊誌「安全センター情報」をお届けしますので、あらためて購読会費を支払う必要はありません。

購読会費・賛助会費のお申し込みは、電話(03-3636-3882)・FAX(03-3636-3881)・Eメール(joshrc@jca.apc.org)で、氏名、送付先をご連絡のうえ、中央労働金庫亀戸支店(普)7535803、または、郵便払込口座00150-9-545940—名義はいずれも「全国安全センター」—にお振り込みください。

全国労働安全衛生センター連絡会議(略称:全国安全センター)

〒136-0071 東京都江東区亀戸7-10-1 Zビル5階

PHONE(03)3636-3882 FAX(03)3636-3881

特集／染料・顔料中間体製造工場で膀胱がん

染料・顔料中間体製造工場 5名の労働者に膀胱がん

職業がん対策再度見直しが必要 2

泉南訴訟の成果を引き継ぎ 5地裁に16件の国賠提訴

1月までに5件(被害者数26人)和解

関西労働者安全センター 片岡明彦 24

韓国の感情労働 労働環境健康研究所を訪問

「過度な親切は止めましょう」「ただし私が
買うときは正当な情報を伝えてください」

いじめ メンタルヘルス労働者支援センター 千葉 茂 32

欧州の職場における暴力とハラス メント：広がり、影響及び方針

欧州生活労働条件改善財団 2015 52

各地の便り/世界から

- 福岡●外国人技能実習生ドリル巻き込まれ事故 58
- 広島●牡蠣養殖実習生死亡から1年ようやく認定 59
- 神奈川●過労疾患等被災者の交流会開催へ 60
- 大阪●過労死予防企業対象の啓発シンポジウム 61
- 兵庫●過労死ラジオドラマ作成の高校生も発表 62
- 島根●日本製紙石綿肺がん団体交渉で損害賠償 63
- 韓国●雇用不安が呼ぶ「職場内いじめ」悪循環 64

染料・顔料中間体製造工場 5名の労働者に膀胱がん 職業がん対策再度の見直しが必要

年末の厚生労働省発表

2015年12月18日、厚生労働省は突然、「芳香族アミンによる健康障害の防止対策について関係業界に要請しました」として、以下のように発表した。

「厚生労働省では、化学工業をはじめ多くの事業場で使用される化学物質について、労働安全衛生関係法令に基づき、健康障害防止対策を進めています。

今般、染料・顔料の中間体を製造する事業場で、複数名の労働者が膀胱がんを発症する事案が発生しました。膀胱がんを発症した労働者においては、オルト・トルイジンははじめとした芳香族アミンを取り扱う作業に従事していたことが分かっていますが、現在、作業実態や発生原因について所轄の労働局・労働基準監督署及び独立行政法人労働安全衛生総合研究所において調査を行っているところです。

これらのことを踏まえ、予防的観点から、本日(12月18日)、一般社団法人日本化学工業協会及び化成工業協会に対して、芳香族アミンによる健康障害の防止対策の適切な実施を要請しました。

また、緊急対応として、当該事業場で取り扱われている芳香族アミンのうち、膀胱がんとの関連があるとされているオルト・トルイジンを取り扱う事業場として厚生労働省が把握しているものについて、労働者のばく露防止と健康管理の徹底が図られるよう、労働局・労働基準監督署による調査・指導を実施します。

※当該事業場で取り扱われている芳香族アミン5物質の労働安全衛生法に基づく規制の状況

これらの物質の製造等の禁止や、管理濃度を定めた上での局所排気装置の設置・健康診断の実施等の義務づけはされていないが、これらの物質を取り扱う事業者には、有害性等を確認するよう努めるほか、空気中の濃度が有害な程度にならないようにするため、発散源を密閉する等により適切に管理しながら使用することなどが求められている。また、譲渡提供時の危険有害性や取扱い上の注意事項等を記載した安全データシートの提供が義務付けられている。」

当面の芳香族アミン対策

厚生労働省が示した「当該事業場で取り扱われ



ている発がんに関する芳香族アミン」は、4～5頁
囲みに掲載したとおり（＝下記通達の別紙2）。「要
請」は、両工業協会の長宛での厚生労働省労働
基準局安全衛生部長通達基安発1218第1号「芳
香族アミンによる健康障害の防止対策について」と
して行われ、内容は以下のとおりである。

「日頃より、労働安全衛生行政の推進に御理解、
御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

今般、染料・顔料の中間体を製造する事業場
で、複数名の労働者が膀胱がんを発症する事案
が発生しました。膀胱がんを発症した労働者にお
いては、オルト－トルイジンをはじめとした芳香族ア
ミンを取り扱う作業に従事していたことが分かってい
ますが、現在、作業実態や発生原因について調査
中です。（別紙1参照[4～5頁本文参照]）

これらのことを踏まえ、予防的観点から、下記のと
おり芳香族アミンによる健康障害の防止対策が
適切に実施されるよう要請したく、貴会傘下の会
員事業場等に対して周知いただきますようお願い
します。

記

- 1 事業場で取り扱う別紙2の芳香族アミンについ
て、安全データシート（労働安全衛生法（昭和47

年法律第57号）第57条の2の規定に基づく通知
をいう。）の危険有害性情報に従って、業務の状
況に応じた換気、防毒マスクの着用等の適切な
ばく露防止対策を講じること。

- 2 別紙2の芳香族アミンを現に取り扱っている又
は取り扱ったことのある事業場においては、一般
定期健康診断の実施及び当該事後措置の徹底
を図ること。

また、オルト－トルイジンについては、現にこの
物質を取り扱っている労働者及び過去に取り
扱ったことのある労働者であって現在も雇用して
いる者に対する緊急の措置として、できる限り特
定化学物質障害予防規則（昭和47年労働省令
第39号）にある膀胱がんに関する健康診断項目
（別紙3）の検査を実施するとともに、この物質を
取り扱ったことのある労働者であって既に退職し
ている者に対して、同検査の受検を勧奨するこ
とが望ましいこと。

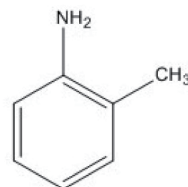
オルト－トルイジンに関する検査項目（別紙3）

- 1 対象者に共通に実施する項目
 - ① 業務の経歴の調査
 - ② 血尿、頻尿、排尿痛等の他覚症状又は自

本件事業場で取り扱われている発がんに関する芳香族アミン

1. オルト・トルイジン(o-Toluidine)

- ・CAS番号 95-53-4
- ・外観 無色～黄色の液体 ・沸点 200℃
- ・用途 染料・顔料の中間体原料、エポキシ樹脂硬化剤原料
- ・安衛法上の位置付け SDS交付対象物質
- ・有害性情報



IARC(国際がん研究機関) グループ1(ヒトに対して発がん性がある)

※オルト・トルイジンは膀胱がんを引き起こすと指摘されている。

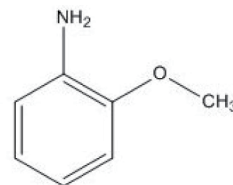
日本産業衛生学会 発がん分類 2A(ヒトに対しておそらく発がん性がある)、許容濃度 1ppm

ACGIH(米国産業衛生専門家会議) 発がん性区分 A3(動物に対して発がん性がある)

TLV-TWA 2ppm

2. オルト・アニシジン(o-Anisidine)

- ・CAS番号 90-04-0
- ・外観 赤色～黄色の液体体 ・沸点 213℃
- ・用途 染料中間体
- ・安衛法上の位置付け SDS交付対象物質
- ・有害性情報



IARC(国際がん研究機関) グループ2B(ヒトに対する発がん性が疑われる)

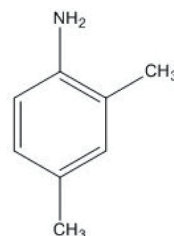
日本産業衛生学会 発がん分類 2B(ヒトに対する発がん性が疑われる)、許容濃度 0.1ppm

ACGIH(米国産業衛生専門家会議) 発がん性区分 A3(動物に対して発がん性がある)

TLV-TWA 0.5mg/m³

3. 2,4-キシリジン(2,4-Xylidine)

- ・CAS番号 95-68-1
- ・外観 澄明で淡黄色の液体体 ・沸点 214℃
- ・用途 染料・顔料中間体
- ・安衛法上の位置づけ SDS交付対象物質



覚症状の既往歴の有無の検査

- ③ 血尿、頻尿、排尿痛等の他覚症状又は自覚症状の有無の検査

- ④ 尿沈渣検鏡(医師が必要と認める場合は、尿沈渣のパパニコラ法による細胞診)の検査

2 上記1)の検査の結果、医師が必要と認めた場合に実施する項目

- ① 作業条件の調査

- ② 医師が必要と認める場合は、膀胱鏡検査又は腎盂撮影検査」

発覚した発症事案の概要

「染料・顔料の中間体の製造工場における膀胱がん発症事案について」は、以下のとおりとされている(上記通達の別紙1)。

・有害性情報

IARC(国際がん研究機関) グループ3(分類できない)

ACGIH(米国産業衛生専門家会議) 発がん性区分 A3(動物に対して発がん性がある)

※Xylidine(異性体混合物)について

4. パラートルイジン(p-Toluidine)

・CAS番号 106-49-0

・外観 無色の薄片・融点44-45℃体 ・沸点 200℃

・用途 顔料中間体・農薬合成原料

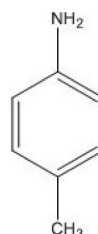
・安衛法上の位置づけ SDS交付対象物質

・有害性情報

IARC(国際がん研究機関) 評価なし

ACGIH(米国産業衛生専門家会議) 発がん性区分 A3(動物に対して発がん性がある)

TLV-TWA 2ppm



5. アニリン(Aniline)

・CAS番号 62-53-3

・外観 無色の液体体 ・沸点 184℃

・用途 ウレタン中間体合成原料、染料・ゴム製造用薬品・医薬・農薬合成原料

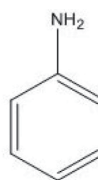
・安衛法上の位置づけ SDS交付対象物質

・有害性情報

IARC(国際がん研究機関) グループ3(分類できない)

ACGIH(米国産業衛生専門家会議) 発がん性区分 A3(動物に対して発がん性がある)

TLV-TWA 0.5ppm skin



※SDS交付対象物質とは、労働安全衛生法第57条の2に基づき、当該化学物質を含有する製剤等を譲渡又は提供する際に、製剤等の名称、成分、人体に及ぼす作用、貯蔵又は取扱い上の注意等の情報を記載した文書(安全データシート(SDS))を交付することが義務付けられている物質をいう。当該物質を取り扱う事業者は、労働安全衛生法第28条の2に基づき、化学物質による危険性又は有害性等の調査(リスクアセスメント)等の実施に努めること、労働安全衛生規則に基づく一般的健康障害防止措置を講ずることが求められる。

1. 事業場の概要

業種:化学工業製品製造業(染料・顔料の中間体の製造)

労働者数:約40名

2. 事案概要

- 平成27年12月3日、事業場から、当該事業場の労働者4名(他に退職者1名、計5名)が膀胱がんを発症している状況について、所轄の労働

局に報告があった。

- 現職労働者4名については全て男性、年齢は40代後半から50代後半、当該事業場での就労歴は18年から24年。
- 所轄の労働局・労働基準監督署及び独立行政法人労働安全衛生総合研究所において、作業実態や発生原因について調査を開始。なお、膀胱がんを発症した労働者には、会社を通じて

労災保険の請求勧奨を行っている。

- これまでの調査により、膀胱がんを発症した現職労働者4名については、オルトートルイジンをはじめとした芳香族アミンの原料（別紙2〔4～5頁囲み〕参照）から染料・顔料の中間体を製造する工程において、原料を反応させる作業、生成物を乾燥させ製品にする作業に共通して従事していたことが分かっている。
- 厚生労働省としては、引き続き、オルトートルイジンを中心に原因の究明作業を行う。

記者会見で厚生労働省は、事業場の具体名を問われて次のように答えたと言う（朝日新聞）。「行政に相談したら、すぐに事業場名が出るとなると相談も来なくなってしまうので、個々の企業名については現段階では公表は控えたい。所在地についても、事業場の特定につながるので公表しない。事業場の特定につながるような情報については現時点では勘弁してもらいたい。まずは早く警告を出さなければならないと考えており、どのような化学物質で問題が起きているのかという情報が重要だからだ」。

しかし、12月21日に福井新聞が以下のように報じた。以降のメディア報道も企業名を特定している。

「染料・顔料の原料製造工場の従業員ら5人が膀胱がんを発症した問題で、この工場は三星化学工業（東京）の福井工場＝福井市白方町＝と20日、分かった。同社の泉谷武彦社長は取材に『法令は順守していたが、対策が十分だったのか調べている』と話した。

社長によると、工場は1988年設立。膀胱がんを引き起こすとの指摘がある物質『オルトートルイジン』を扱っていた。作業工程ではマスクや手袋、帽子を着け、換気装置もある。5人は主に、液体のオルトートルイジンからつくった粉末状の物質の袋詰めをしていた。機械の保守点検時に粉末が舞うこともあった。

医師の診断では、他の従業員の健康に問題はなかった。同社の他工場でも膀胱がんの発症例はないが、退職者の健康状態も調べるという。

この問題をめぐっては、厚生労働省が18日に発

表。同省によると、5人は40～50代の男性で、昨年2月～今年11月にかけて膀胱がんと診断された。今年3日、工場から所管の労働局に相談があつて発覚した。

工場側はこの物質の危険性を認識し暴露防止措置を取っていたが、同省は『どこかで漏れがあつたと判断せざるを得ない』としている。5人には労災申請を勧めている。

発症した5人のうちの一人が入る労働組合『化学一般労連関西地方本部』（大阪）は21日、今回の問題で報道関係者向け説明会を福井市で開く。

三星化学工業のホームページによると、同社は1953年に設立。有機顔料中間体などの製造販売を手掛けている。福井市のほか、埼玉県越谷市と福島県相馬市に工場がある。」。

被害者が記者会見・労災申請

12月21日、福井県庁で、三星化学工業の被災労働者が、労働組合である化学一般関西地本が主催した記者会見に臨み、労働現場の実態や会社側の安全と健康を軽視したこれまでの対応を批判した。以下は翌日の福井新聞記事から。

「染料や顔料の原料を製造している三星化学工業（東京）の福井工場（福井市白方町）で、従業員ら男性5人が相次いで膀胱がんを発症した問題で、発症者の2人が21日、福井県庁で記者会見した。関連が疑われている物質『オルトートルイジン』の危険性について、約4年前まで会社側から全く周知されていなかったことを明らかにし、『もっと早く危険性を知らせて対策を取っていれば、こんなに多く発症することはなかった』と悔しさをにじませた。

2人は、ともに福井県坂井市在住で現在56歳。通算12年余りにわたり、オルトートルイジンから作られる粉末状の物質の袋詰めなどに従事している。うち1人が21日に医療機関を通じて福井労働基準監督署に労災申請し、もう1人と別の1人も週内に申請する予定。

会見では、会社側が2011年ごろにオルトートルイジンの危険性などが書かれた『安全データシート（SDS）』を工場に置くまで、発がん性とは知らな

かったと強調。夏場は半袖で作業し、むき出しの腕に物質が付いて真っ白になったという。乾燥機など作業場所の周辺には集じん機があったが、機能が不十分で周囲に粉が舞い、床も白くなるほどだった。集じん機や換気用ファンの増設を求めたが聞き入れられなかったという。

2人はそれぞれ、今年8月と11月に、膀胱がんと診断されて手術を受けた。『膀胱がんは再発しやすいと聞いているので恐怖はある』『若い同僚も今後発症する可能性がある。会社は少しでもリスクが減るよう対応し、発症した場合の補償など安心して働ける環境にしてほしい』などと訴えた。

会見に同席した労働組合『化学一般労連関西地方本部』（大阪）の海老原新・書記長は『会社として安全配慮義務を果たしていたとはいえない状況。1社だけの問題ではなく、他の工場でも労働者が同じような環境に置かれている可能性はあり、国はしっかり調査して規制を強化すべきだ』と述べた。

一方、三星化学工業は、現時点で労災申請の準備を進めていない発症者2人にも申請するよう伝えたという。本社総務部の担当者はこれまでも、工場側に作業中の防じんマスクや手袋の着用を徹底するよう指導していたと説明した上で、『国の調査に全面的に協力し、真摯に対応する』と述べた。

被害者・労組が厚生労働省に要請

年が明けて2016年1月15日、被害者2名と化学一般労連関西地方本部の代表らが上京して、午前中三星化学工業本社で交渉、午後厚生労働省を訪れて下記の要請を行った後、記者会見に望んだ（3頁写真）。

「染料や顔料の原料を製造する三星化学工業（東京）の福井市内の工場の男性従業員ら5人が、膀胱（膀胱）がんを相次ぎ発症した問題で、従業員らが16日までに、厚生労働省を訪れ、早期の労災認定を要請した。15日、同省内で従業員2人が記者会見し『会社には取り扱う原料の危険性を我々にもっと早く知らせ、対策を取ってほしかった』と悔しさをにじませた。

厚生労働省などによると、退職者1人を含む5人

はおととし2月～昨年11月に膀胱がんと診断された。同工場では芳香族アミンと総称される化学物質のうち、発がん性が指摘されるオルト・トルイジンなどを扱い、5人は混ぜたり、乾燥させたりする作業に携わっていた。

従業員の1人は工場内での作業の様子について『夏場は半袖で作業し、むき出しの腕に物質が付いて真っ白になった』などと話した

発がん性のある化学物質を扱っていた北陸の化学工場の従業員らが相次いで膀胱（膀胱）がんを発症した問題で、支援する労働組合『化学一般関西地方本部』（大阪市）が15日、厚生労働省に労災として認めるよう要請した。発症者には、会社から謝罪があったという。

発症したのは40～50代の男性で、現職4人、退職者1人の計5人。工場では発がん性が指摘されている『オルト・トルイジン』をはじめ、『芳香族アミン』に分類される複数の化学物質を扱っていた。労組によると、すでに5人全員が労災を申請しているという。

15日に厚生労働省を訪れた労組の磯部浩幸・執行委員長は『ぜひ早急に労災認定していただきたい』と要請。ほかに、規制を厳しくするため芳香族アミン類を『特定化学物質』に指定し、工場で防止策が講じられるまでは作業を停止するよう指導することなども求めた。

労組は15日に都内の本社幹部らとも面会。発症者と同様の作業にこれまで約40人が従事したとの説明があったほか、同席した発症者の高山健治さん（56）と田中康博さん（56）に社長から『済まないと思う』などと謝罪があったという。

田中さんは会見で『手術後、膀胱にカメラをいれて再発していないか検査するが、苦痛だ。情けないというか、つらいというか』と述べ、高山さんとともに労災認定を急ぐよう訴えた。」

芳香族アミン取扱い事業場での膀胱がん 多発事案を受けての要請書

染料・顔料中間体製造事業場で一昨年来膀胱がんが多発し、厚生労働省におかれましては昨年12月18日予防的観点から関係業界に対し健康障

(要請書別紙)

1. 本事業場で多発している膀胱がん患者の労災申請に対し、早期に労災認定していただきたい。
従業員約40名の事業場において、膀胱がん患者が既に5名発生しているが、当該業務に従事しているのは約10名程度であり、大変な発症率となっている。罹患者はもとより未だ発症していない者、2次汚染が懸念される者の不安は計り知れない事態となっている。

これらの膀胱がんは明らかに職業がんであると考え、当該患者の労災申請に対し早期に労災認定を行い、精神的肉体的経済的負担を軽減し、少しでも不安を軽減されたい。

2. 芳香族アミン類(芳香族アミン及びその誘導体)を特定化学物質障害予防規則に指定していただきたい。

芳香族アミンの発がん性については、古くから知られていることであり、動物実験による発がん性や発がんメカニズムの解明が今日まで進んできている。人に対する発がん性についても、不適切な曝露がされた場合はナフチルアミン、ベンジジン類(ベンジジン、ジアニシジン、トリジン、ジクロロベンジジンなど)などによる職業がんの発生につながってきた実態があり、本事案のように相当程度の曝露がされれば職業がんが発生することは明白である。

日本においては、発がん性物質の取り扱いに際して特定化学物質障害予防規則によって規制をしているが、これまで障害が発生した特定の化学物質のみを指定し、同類の化学物質についての規制をして来なかった経緯があり(有機溶剤中毒予防規則も同様)、この施策はこれまで様々な障害をもたらしてきた。

このことは、近年印刷業界で発生した胆管がん問題を見ればよくわかる。現在、胆がんを発症する原因物質としてジクロロメタンと1,2-ジクロロプロパンが特定されているが、ブランケットのインクの洗浄剤として、従来ジクロロメタンを使用していた。しかし、ジクロロメタンが有機則の規制対象に

害の防止対策を要請されました。

当該事業場の労働者は、膀胱がん罹患者は勿論のこと罹患者以外の労働者においても多かれ少なかれ当該化学物質への曝露があり、不安な日々を過ごして来ました。

とくに罹患者らは膀胱がん発症後配置転換を申し出ましたが、業務配慮はされることなく不安と怒りを抱えたまま当該作業に従事させられ、12月ついに労災申請の手続きに踏み切りました。また、労働組合による学習会において芳香族アミン類についての発がん性や化学物質の適正な管理について学ぶ中で、あらためてこれまでの劣悪な労働環境や保護具の不適切点、発がんに至る経過などを振り返り、厚生労働省への要請事項をまとめましたので、ご対応のほどよろしくお願いいたします。

記

- 1 本事業場で多発している膀胱がん患者の労

災申請に対し、早期に労災認定していただきたい。

- 2 芳香族アミン類(芳香族アミン及びその誘導体)を特定化学物質障害予防規則に指定していただきたい。
- 3 芳香族アミン類のがん原性調査をしていただきたい。
- 4 当該事業場における当該作業の適正化について指導をされたい。また、それが完了するまでの作業を停止することを指導されたい。
- 5 本事案に関しては、適切な証拠保全をするよう要請する。

詳細は、別紙(8～11頁囲み)参照

既知の発がん物質を使用

職業性胆管がん事件に続いてこのような事態が

入ったため同類のハロゲン化炭化水素で同様なインク洗浄機能を持ちつつ規制対象外である1,2-ジクロロプロパンの使用が職業現場で進んでいった。そして、その労働衛生管理は取り扱う事業場の力量に委ねられてしまうため、相当程度の曝露が生じ、胆管がんの発生につながっていったのである。

本事案においても、規制対象外の芳香族アミンにがん原性があるにもかかわらず、規制対象外であるがゆえ、それらの発がん性が適切に周知されず、取扱い事業場の力量に応じた（結果的に不適切な）労働衛生管理が相当の曝露を生じさせ膀胱がんの多発につながったのである。

2-2. 既存物質であるトルイジン誘導体（アセチルケトン体）の発がん性評価はできているのか教えていただきたい。できていないのであれば、早急に実施してほしい。

本事案の膀胱がん罹患者の労働環境を調査すると、厚生労働省があげた芳香族アミン、原料であるジケテン及び溶剤のトルエンへの曝露が疑われ、さらにその反応物である芳香族アミン誘導体（アセチルケトン体）、とくにトルイジン誘導体への曝露が大量にあったことが判明している。トルイジン誘導体は皮膚及び吸入により体内に取り込まれ、代謝によってトルイジンが生成するなど発がんにつながるメカニズムが存在するのではないかと懸念される。また、トルイジン誘導体に含まれる未反応のトルイジンの発がんへの寄与も同様に懸念される。

2-3. ジケテンの発がん性評価について教えていただきたい。できていないのであれば、早急に実施してほしい。

2-4. IARCが2010年にトルイジンの評価をグループ1に格上げしているが、厚生労働省はどのような対応を取ったのかを教えていただきたい。

3. 芳香族アミン類のがん原性調査をしていただきたい。

本事案を受け、芳香族アミンによる発がん調査はしているのか教えていただきたい。芳香族アミ

起こったことに驚きを禁じえない。胆管がん問題を踏まえて2014年に行われた労働安全衛生法改正は、2016年6月1日施行予定で、まだ施行されていない段階ではある。しかし、はたして改正法が実施されていれば今回の事件を防ぐことができたと言えるだろうか。残念ながら「否」と言わざるを得ないだろう現実をあらためて直視して、改正法の運用を含めた見直しを行うべきである。

胆管がん事件における1,2-ジクロロプロパンとは異なり、今回原因物質として名前のあがっているオルトトルイジンについては、発がん性に関する情報があり、2010年には国際がん研究機関（IARC）が発がん性グループ2A（ヒトに対しておそらく発がん性がある）からグループ1（ヒトに対して発がん性がある）に引き上げ、また、2008年には国によるリスク評価の対象にも取り上げられていた。発がん性が明らかでありながら、特化則対象物質とするなどの

ふさわしい規制が遅れたという点は、胆管がん事件と異なり、企業と厚生労働省の責任もより明らかである。企業は、有害性を知りながら、「法律は守っていた」の常套文句を繰り返している。このような事態をいつまでも許してはならないのである。

むろん単一の万能薬があるわけではなく複合的なアプローチが必要と考えているが、胆管がん事件後の対応を含めてあらためて状況を確認するとともに、前出の要請の内容も踏まえて、以下の点を中心に検討してみたい。

- ① 既知の発がん物質として「国によるリスク評価」が行われていたにもかかわらず、「リスクなし」と規制が見送られていたこと
- ② 胆管がん事件を踏まえた「発がん性評価の加速化」の真価が問われているということ
- ③ 2016年6月1日施行予定の改正労働安全衛生法－リスクアセスメントの義務化をめぐる問題

ンは主として尿路系がんを発症させるが、その他の臓器の発がん・重複がんの可能性も疑われている。膀胱がんに限定せず広く疫学調査を行い、芳香族アミン類のがん原性を明らかにして、今後の予防と早期発見に役立てていただきたい。

また、一例であるが、全国の芳香族アミン類取扱者の尿検査・腫瘍マーカー及び発がん症例結果を厚生労働省に報告させ、職業がんの発生を早期にあるいは経年的に把握するシステムの確立を要望するものである。

4. 当該事業場における当該作業の停止について指導をされたい。

当該事業場では、わかっているだけで昨年夏時点で膀胱がんが3件発生しており、続く9月、11月に1件ずつ合計5件も発症して、ようやく12月3日福井労働局へ相談をしている。この間、膀胱がん摘出手術後の罹患者からの配置転換の訴えも退け、昨年12月21日まで操業を継続し当該作業に従事させている。罹患者らが抱いた不安は計り知れない。

厚生労働省においては、会社からの相談を受け、昨年12月18日に予防的観点に基づいて関係業界に対し健康障害の防止対策を要請した。本事案における罹患者らは摘出手術をしたから安全になったわけではなく、むしろ再発が懸念されるハイリスク集団であり、かかる罹患者への人道的な配慮及び予防的観点に基づき、当該事業場において有効な曝露防止対策が講じられたことを確認しない間は、当該作業の停止を指導するのが当然である。

4.2. セーフティアセスメントやリスクマジメントによる労働衛生管理の手法及び衛生工学的な曝露防止の指導をされたい。

厚生労働省の要請の中に「業務の状況に応じた換気」とあるが、当該工場では換気扇の増設を行っており、二次汚染が拡大している。特定化学物質障害予防規則に準じた密閉化・囲い込み・プッシュプル換気・局所排気などの具体的かつ衛生工学的な対策を要請すべきである。

④ 職業がんの労災補償をめぐる問題、その他である。この順番にみていきたい。

国によるリスク評価制度

まずは、権威ある国際機関であるIARCによって発がん性が確認された物質等が、特化則対象物質にするなどの特別規制の対象に移行されないまま放置されていた問題である。

わが国では、2006年の労働安全衛生規則改正により設けられた①事業者による有害物ばく露作業報告（第95条の6）を活用して、②国がばく露評価と有害性評価をもとにリスク評価を行い、③リスクが高い作業等について特別規則による規制等を行う、という仕組みがつくられている。

現在では、「化学物質のリスク評価に係る企画検討会」で各年の有害物ばく露作業報告を求める化

学物質を選定、厚生労働大臣が告示し、翌年（1～12月）を報告対象期間として、対象化学物質を年間500kg以上製造・取扱を行う事業場は、対象化学物質の用途、労働者が行う作業の種類、製造・取扱量、対象化学物質の物理的性状、温度等を、翌々年の1～3月に報告するというかたちになっている。

その後、「化学物質のリスク評価検討会」において、「有害性評価」+「ばく露評価」→「リスク評価」が行われ、必要と判断されれば「化学物質による労働者の健康障害防止措置に係る検討会」で検討され、ここで必要とされれば政省令の改正等に進むという仕組みである。

リスク評価対象物質の選定は、当初は発がん性に着目し、報告対象年で2006・7年度-IARCの評価が「1」または「2A」のもの15物質、2008年度-IARCの評価が「2A」またはEUの評価が「2」のものの44物質、2009年度-IARCの評価が「2B」であっ

また、本事案の当該作業環境を改善するには、セーフティアセスメントやリスクマネジメントの運用と労働者の意見の反映が重要である。そのような手法はまだまだ浸透しているとは言い難く、したがって当該事業場に対して指導をしていただきたい。

当該事業場で使用していた防毒マスクは直結式防毒マスクであるが、粉じん除去率が低く、新しい吸収缶を使用しても作業終了後に吸収缶を通過した細かい粉じんを吸引していたことを確認している。粉じん曝露がある作業環境下ではエアラインマスクの使用など適切な防毒マスクの選定を指導していただきたい。

4.3. 労働安全衛生活動の基本を指導していただきたい。

今回の事案の重大性に鑑み、全事業場を対象に、安全衛生委員会の設置と運営、安全衛生教育の充実(会社に対する教育、SDSに基づく従業員教育などを含む)、合わせて内部コミュニケーションの充実、衛生管理(環境管理、作業管理、健康管理)の推進も指導していただきたい。

そのための監督官の人員配置・増員を検討していただきたい。

5. 本事案に関しては、適切な証拠保全をするよう要請する。

厚生労働省は、当該事業場に12月7日、15日、16日と3回の現地調査をしている。12月7日は会社への通告なしの抜き打ち調査であったが、12月15日、16日の調査時においては事前に会社は連絡を受け、当該作業場の清掃を実施してしまったため、当該作業環境の証拠保全がされたのか疑問がのこる。

また、いずれの調査においても、粉じん曝露が多い午前中の作業環境を測定していないが、その点をどのように考えておられるかお聞かせ願いたい。

また、これまで実施された調査・測定結果及び今後の調査予定を、教えていただきたい。

以上

て、米国労働衛生専門家会議(ACGIH)のTLVまたは日本産業衛生学会の許容濃度が勧告されているもの20物質の計77物質が選定された(混合物・異性体の存在等の理由によりリスク評価手法が確立していない物は除外等ともされている)。

リスクなしと評価されていた

三星化学工業福井工場で取り扱われていたオルト-トルイジンは2008年度(当時IARC発がん性評価2A)、オルト-アニシジンは2009年度(IARC評価2B)の報告対象物質に選定されている。

オルト-トルイジンは、2001年実績で輸入量5,827トン、2007年度有害物ばく露作業報告が合計19事業場から22の作業についてなされ、作業従事労働者数は延べ153人、対象物質取扱量の合計は延べ1,900トン。22の作業のうち、作用従事時間が

20時間/月以下の作業が68%、局所排気装置の設置がなされている作業が64%、防毒マスクの着用がなされている作業が68%であった。また、オルト-トルイジンを製造または取り扱っている事業場に対し、11の単位作業場においてA測定を行うとともに、特定の作業に従事する15人の労働者に対する個人ばく露調査を行ったところ、A測定における測定結果の幾何平均値は0.009ppm、最大値は0.019ppm。個人ばく露測定結果の幾何平均値は0.013ppm、最大値は0.112ppmであった。

「平成19年度化学物質による労働者の健康障害防止に係るリスク評価検討会報告書」は、「リスクの判定及び対策の方向性」として、「A測定、個人ばく露測定の双方において、測定したいずれの事業場においても二次評価値[一次評価値2.9ppmよりも厳しい産衛学会の許容濃度(1991年)である1ppm]以下であったことから、リスクは低

いと考えられる。しかしながら、当該物質は、有害性の高い物質であることから、事業者においてリスク評価を実施し、引き続き適切な管理を行う必要がある」として、特化則等による特別規制は見送った。

オルト・アニシジンについては、2008年度有害物ばく露作業報告が合計2事業場から2作業についてなされ、作業従事労働者数は延べ9人、対象物質取扱量の合計は延べ169トン。オルト・アニシジンを製造または取り扱っている1事業場に対し、特定の作業に従事する2人の労働者に対する個人ばく露調査を行うとともに、1単位作業場においてA測定、2地点についてスポット測定を行ったところ、個人ばく露測定結果の幾何平均値（8時間TWA）は0.0011ppm、最大値は0.0016ppm、A測定における測定結果の幾何平均値は0.0019ppm、最大値は0.0041ppm、スポット測定の幾何平均値は0.0534ppm、最大値は0.1290ppmであった。

「平成20年度化学物質による労働者の健康障害防止に係るリスク評価検討会報告書」は、「リスクの判定及び対策の方向性」として、「個人ばく露測定はすべて一次評価値[0.0025ppm]以下であり、A測定は一次評価値を超えているものの、すべて二次評価値[産衛学会の許容濃度(2004年)等である0.1ppm]以下であり、スポット測定値も一次評価値を超えているもののすべて二次評価値以下である。以上のことから、オルト・アニシジンの製造・取扱い事業場におけるリスクは高くないと考えられるが、当該物質は有害性の高い物質であることから、事業者においてリスク評価を実施し、引き続き適切な管理を行う必要がある」として、やはり特化則等による特別規制を見送った。

1月15日の交渉の場で厚生労働省は、少なくともオルト・トルイジンについて三星化学工業福井工場の有害物ばく露作業報告が提出されたことを確認している（国が同工場のばく露状況の把握を行ったかどうか、及びオルト・アニシジンについては執筆時点では不詳）。今後の調査では、同工場から提出された報告等が当時の実態を反映したものであったかどうか当然検証されるべきであろう。

発がん性が明らかにされていた両物質が、国内の労働現場で使用されていることを確認し、リスク

評価とそれに基づく健康障害防止措置の検討を行っていながら、特化則による特別規制の対象とすることに失敗し、結果的に5人もの膀胱がん被害者を生じさせてしまったという事実は重大である。教訓をこのプロセスの改善につなげなければならないのは当然であろう。

重要な教訓は、事業者により提出された有害物ばく露作業報告及びばく露実態調査結果（測定値）に重きを置いて、「リスクは高くはない」「リスクは低い」と評価し、特別規制を見送るべきではないということである。現に使用している事業場において自主的に厳格に管理されていれば特別規制は必要ないということではなく、適切な管理がなされなかった場合に生じるリスクに見合った特別規制が講じられなければならない。「国によるリスク評価」によってこれまでに2桁の物質が特化則の対象に追加されてはいるものの、同様の理由で特別規制を見送られてきたもののほうが多く、両物質に限らず、対応を見直す必要がある。

リスク評価での規制の要否判断

「国によるリスク評価」については、この間、「国が行う化学物質等による労働者の健康障害防止に係るリスク評価実施要領」（2006年5月）及び後述の「リスク評価対象物質・案件の選定の考え方」のほか、「労働者の有害物によるばく露評価ガイドライン」（2009年12月）、「リスク評価の手法」（2014年11月有害性評価小委員会修正）、「健康障害防止対策の検討手順」（2010年4月健康障害防止措置検討会終了後修正版）などがまとめられてきた。

しかし、上述のように、オルト・トルイジンについて「リスクは低い」と評価して規制を見送ってしまったという一点からだけでも、「リスク評価の手法」には問題があると言わざるを得ない。

一方、リスク評価の結果「リスクが高い」と判断された作業については、事業者団体が等からヒヤリング等を実施して、事業者や関係事業者団体が実施している健康障害防止対策等を確認したうえで、健康障害防止対策案、技術的課題、規制化の必要性を検討して、以下のように「最適な健康障

害防止対策」を検討することとされている（「健康障害防止対策の検討手順」）。

最適な健康障害防止対策の検討

ア 対策オプションの提案

最適な健康障害防止対策を策定するため、対策オプションを比較検討する。検討に当たっては、事務局が3つの対策オプションを検討会に提案する。3つ対策オプションは次の方針で作成する。

- (ア) オプション1：原則、規制措置の導入を前提として作成
- (イ) オプション2：現行の規制における健康障害防止措置のセットを規制によらずに行政指導により普及徹底させることを前提として作成
- (ウ) オプション3：関係事業者団体が妥当な健康障害防止対策を推進している場合には、当該自主的対策の維持すること（規制化しないこと）を前提として作成

イ 対策オプションの比較検討

3つの対策オプションの比較検討は、「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」中の「10 リスク低減措置の検討及び実施」において掲げられている優先順位でリスク低減対策の内容が検討されているとともに、必要な労働者の健康障害防止対策が図られていることを前提に、次の考慮事項に基づき行い、その結果を踏まえ、対策オプション中の健康障害防止措置の見直しを行い（新たな健康障害防止措置の追加、不適当な健康障害防止措置の削除等を含む）、最適な健康障害防止対策を取りまとめる。

- (ア) 健康障害防止の効率性（効率性のより高いものを採用）
- (イ) 技術的な実現可能性（実現の可能性がより高いものを採用）
- (ウ) コンプライアンス（遵守の可能性）（作業者が守りやすいものを採用）
- (エ) 産業活動への影響（影響がより小さいものを採用）
- (オ) 措置の継続性（事業者によって継続的に措置をとることがより容易なものを採用）
- (カ) 遵守・進捗状況の把握等の容易性（健康障

害防止措置の導入の状況等の把握等がより容易なものを採用）

(キ) その他

ウ 規制影響分析(RIA)の実施

イの検討の結果、規制の導入が必要と判断された場合は、当該規制措置の導入に係る影響を分析する。

なお、分析に当たっては、厚生労働省規制影響分析(RIA) 規程に基づき、次の3つの選択肢を比較する手法で実施する。

- (ア) 選択肢1：イで取りまとめられた最適な健康障害防止対策
- (イ) 選択肢2：アのオプション1又は2の健康障害防止対策
- (ウ) 選択肢3：アのオプション3の現行の規制における健康障害防止措置のセットを規制によらずに行政指導により普及徹底させる対策

エ 留意事項

イの検討の結果、規制の導入が必要と判断された場合は、取りまとめた最適な健康障害防止対策については、当該対策を導入するに当たって留意すべき事項として以下の検討を行う。

- (ア) リスクが低いとされた作業に係る規制の緩和、免除等に関する事項
- (イ) 健康障害防止対策の実施に際し、効率的な実施を支援する施策に関する事項

「リスクが高い」と評価された場合であったとしても、なお規制が見送られ、今回のような事態が再発する可能性が大きいと思われる。適切な対策がなされなかった場合に生じうるリスクに見合った特別規制が確保されるように、こうした検討のあり方も、抜本的に見直されるべきである。

リスク評価対象物質の選定

なお、リスク評価の対象物質はその後、発がん性だけでなく、生殖毒性、神経毒性等、他の重篤な健康障害にも着目して選定されるようになっている。

現在の考え方－2009年9月15日「化学物質のリスク評価に係る企画検討会」資料、2013年4月23日

一部改正－は、以下のとおりである。

リスク評価対象物質・案件の選定の考え方

1. 今後のリスク評価の対象物質・案件（なお、対象物質名を指定できないもの、指定することが適当でない場合（例、非意図的に発生する化学物質等）にあつては案件として整理する。以下同じ。）については、次の（1）から（3）のいずれかに該当するものの中から選定するものとする。

（1）ヒトに対する重篤な有害性を有する又は、有するおそれのある化学物質・案件として以下に該当するもの

ア 有害性にかかる次の（ア）から（エ）の情報において、以下の①から⑤に掲げる重篤な有害性があるか、又はあることが示唆される化学物質・案件

（ア）国際機関又は政府の有害性にかかる分類・情報

（イ）国内外の産業衛生にかかる学会等における有害性にかかる分類・情報

（ウ）国内外の主要な学術誌に掲載された論文

（エ）国が実施した吸入ばく露試験等の発がん性試験、国に届け出られた有害性調査の結果

① 発がん性

② 生殖毒性

③ 神経毒性

④ ヒトの生体で蓄積性（生物学的半減期が長い）があり、蓄積することにより疾病（例、慢性肺障害等）を発生する毒性

⑤ その他ヒトに対して非可逆性の障害を発生させる毒性

なお、有害性の程度が低く（ばく露限界値等の数値が大きいもの等）、かつ、当該物質の物理的性状からみてばく露程度が低いと判断されるもの（ガス、粉じん、ミスト以外の性状のもの）については、リスク評価の対象から除外して差し支えないものとする。

イ 労働に伴う疾病に関する次の（ア）、（イ）の情報において、化学物質による疾病が増加し、又は、増加するおそれが示唆される化学物質・案件

（ア）労働災害の発生等にかかる情報

（イ）大学、医療機関、試験研究機関等に所属する有識者からの疾病の発生にかかる情報

（2）国内における健康障害防止措置等に関する次のア、イの情報において、当該措置について問題が生じている又は生じるおそれが示唆される化学物質・案件

ア 労働安全衛生にかかる行政機関からの情報

イ 労働安全衛生団体等からの情報

（3）国内において、有害性にかかる懸念・不安が広がっているものとして、次のア、イに該当する化学物質・案件

ア パブリックコメントその他でリスク評価の要望が多かったもの

イ マスコミ等において取り上げられる頻度が顕著に増加したもの

なお、当該条件に該当するものについては、有害性評価を先行して実施し、労働者等に対して正確な情報提供を行うこととする。但し、（1）に該当するものは、この限りではない。

2. なお、以下の（1）、（2）に該当する場合にはあつては、対象物質・案件から除外するものとする。但し、対策の見直しが必要なものについてはこの限りではない。

（1）国内における製造又は取扱いがない場合や僅かである場合（製造し、又は取扱う事業場数の把握が困難な場合にあつては、製造・輸用量を指標として判断することができるものとする。）

（2）既に法令等により適切な対策が講じられている場合

3. リスク評価の効率的・効果的な推進のため、リスク評価対象物質・案件数を絞り込む場合にあつては、ヒトに対する有害性の確度の高いもの、有害性の程度、物理的性状等からみたリスクの高いもの及び対象物質を取扱う事業場、労働者数からみた影響度の大きいものの中から、専門家の意見を踏まえ、選定するものとする。

4. なお、労働安全衛生法においてSDSの交付（法第57条の2又は労働安全衛生規則第24条の15）、又は表示（法第57条）の対象物質となっていないため、事業者が取り扱った製品に対象物質が含まれているか否かを確認できない場合

等ばく露調査を実施する上で、支障が生じるものについては、SDSの交付の対象又は、表示の対象となった段階で、リスク評価の対象とすることとする。

但し、上記1の(3)に該当する場合(有害性にかかる懸念・不安が広がり、正確な情報を提供することが必要な場合)にあっては、有害性評価を先行して実施し、情報の提供を行うものとする。

発がん性評価の加速化

次は、芳香族アミン等の発がん性確認と規制導入に係る要請とも関連する問題である。

職業性胆管がん事件の社会問題化により、発がん性等が明らかになっていない化学物質対策の見直しも課題になり、厚生労働省が2012年7月12日に公表した対策のなかには、①収集した危険有害性情報、IARCの知見及び変異原性試験の結果を活用し、専門家により発がん性リスクから優先的に取り組む物質をスクリーニング。さらに、職場での労働者へのばく露実態を踏まえた絞り込み(当時約600物質程度と推定)。②選定された物質の詳細なリスク評価、またはがん原性が明らかになっていない物質はがん原性試験を実施し、試験に応じ規制対象物質へ移行する(特別則による規制やがん原性指針による指導)、「発がん性に重点を置いた化学物質の有害性評価の加速～存化学物質評価10か年計画(CAP10)」が含まれていた。

この発表に先立ち2012年6月28日に開催された「リスク評価に係る企画検討会」では、今後のリスク評価対象物質の選定に併せて、「リスク評価対象物質の選定根拠となる化学物質の発がん性に関する評価を促進するため、国が委託により実施している発がん性試験の手法の効率化について、今後、リスク評価検討会において検討を行う」ことが確認された。

これを踏まえて、2013年2月27日に「リスク評価検討会(有害性評価小検討会)」において2012年9～12月に検討が行われ、「職場で使用される化学物質の発がん性スクリーニングについて」及び「国が行う長期発がん性試験の試験方法について」

を含めた「職場で使用される化学物質の発がん性評価の加速化に関する検討結果」が取りまとめられた。これらに沿って、職場で使用される化学物質の発がん性評価を推進するに当たって、専門家による判断が必要なものの検討を行うため、有害性評価小検討会の中に「発がん性評価ワーキンググループ」及び「遺伝毒性評価ワーキンググループ」が設置された。次頁図はその概要である。

がん原性指針対象選定見直し

そして、2014年3月6日の「リスク評価に係る企画検討会」において、以下が確認された。

安衛法第28条第3項の規定に基づく指針(がん原性指針)対象物質の選定ルールの見直しについて

1 これまでの選定ルール及び問題点

安衛法第28条第3項第2号により、がん原性指針の対象物質は、「がんその他の重度の健康障害を労働者に生ずるおそれのあるもの」と規定されている。

この規定を踏まえ、国(厚生労働省)が実施した発がん性試験により、動物への発がん性が認められた化学物質をこれまで指針の対象としてきた。

しかしながら、労働者の健康障害防止のためには、国の試験により発がん性が明らかとなった物質だけでなく、それと同等又はそれ以上の発がん可能性を国際機関等で指摘されている物質についても指針の対象としていく必要がある。

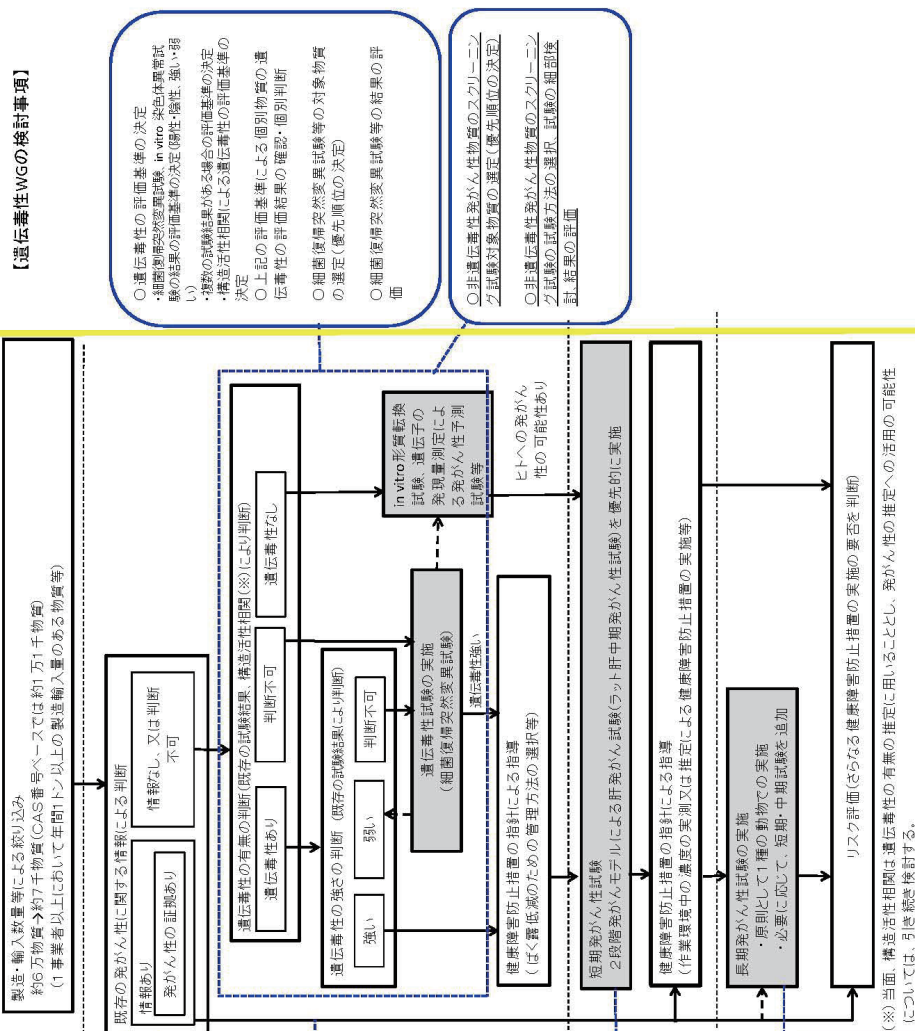
2 選定ルールの見直し

指針対象物質の選定ルールを次のように改める。

次のいずれかに該当する化学物質をがん原性指針の対象とする。

- (1) 国が実施した発がん性試験(短・中期発がん性試験を含む。)により動物への発がん性が認められた物質
- (2) IARCの発がん性分類の1～2Bに該当する物質、又は国際機関等による発がん性分類又はその他の発がん性に関する知見によりそれに相当

職場で使用される化学物質の発がん性評価の加速化



(※) 当面、構造活性相関は遺伝毒性の有無の推定に用いることとし、発がん性の推定の活用可能性については、引き続き検討する。

すると専門家が判断した物質

なお、一旦、がん原性指針の対象物質とされた物質又は業務であっても、リスク評価の結果等により特定化学物質障害予防規則（特化則）により発がん予防の観点での規制がなされた場合には、指針の対象から除外する。

3 新ルールに基づく指針対象物質の検討

上記2(2)に基づく具体的な指針対象物質の候補として次のものが挙げられる。

(1) 発がんのおそれのある有機溶剤

印刷業の胆管がん事案を契機として、有機溶剤の規制が見直され、これまで有機溶剤中毒予防規則で規制されていた物質のうち発がんのおそれのある10物質（含有量1%超の有機溶剤業務に限る。）について、特定化学物質障害予防規則により規制する予定である。

これら10物質のうち6物質は既に指針対象物質となっているが、他の4物質に係る有機溶剤業務以外の業務について指針対象に追加する必要がある。

(2) 発がん性評価ワーキンググループにおいて、IARCの発がん性分類の1～2Bに相当すると判断された物質

平成25年度より発がん性評価WGにおいて、既存の知見（国際機関等の発がん性分類結果だけでなく、分類の際の根拠資料となっていない試験結果等を含む。）に基づく発がん性評価を行うこととなった。ここでは、発がん性がIARCの1～2Bに相当するか否かを判断する予定である。

平成24年度の有害性評価小検討会において化学物質の発がん性評価の加速化について検討した結果、既存の知見により発がん性のおそれありとされた物質については、指針又はリスク評価の対象物質とする等により対応することとなっているため、これに基づいて対応する必要がある。

(3) リスク評価において発がん性のおそれありとされた物質のうち、リスクが高くないと評価された物質又は業務

厚生労働省では平成18年度から、主として発がん性のおそれのある化学物質（IARCの発が

ん性分類の1～2Bに該当する物質等）のリスク評価を行い、労働現場でのリスクが高い物質については特定化学物質障害予防規則等による規制を行ってきた。

一方、リスク評価の結果、労働現場での発がん性に関しリスクが高くない（「リスクなし」、「リスクが低い」を含む。）と評価された物質については、健康障害防止措置に関して安全衛生部長名の行政指導を行ってきた。また、リスク評価の結果、特定化学物質障害予防規則で規制することとなった物質であっても、労働現場でのリスクが高くないとされた業務については、健康障害防止措置の対象となっていない。

今後は、リスクが高くないと評価された物質又は業務についても、発がん性に鑑み、指針の対象物質とすることが適当である。

ただし、有害物ばく露作業報告の報告事業場がなかった等の理由により、リスク評価を打ち切った物質は、原則として指針の対象としないこととする。

特化則と指針のあり方見直しも

「がん原性指針（労働安全衛生法第28条第3項の規定に基づき厚生労働大臣が定める化学物質による健康障害を防止するための指針）」（労働大臣告示）は、1991年に導入されたもので、上記のルール見直しを受けて、2014年10月31日付けで一部改正されている。

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/131029-1.html>

「いったんがん原性指針の対象とされた物質または業務であっても、リスク評価の結果、特化則等により発がん予防の観点での規制がなされた場合には、指針の対象から除外する」一方で、含有量や業務の範囲によって特別則の対象になる部分と指針の対称になる部分がある場合には、「対象物質のうち有機則、特化則が適用されるものは、有機則、特化則が優先される」とされている。

「職場で使用される化学物質の発がん性評価の加速化」は、2013年度から動き出したばかりであ

るが、今回の膀胱がん事件を契機に芳香族アミンにうまく対処できるかどうかによっても、その真価が問われることになろう。

一方で、上記のルール見直しにしたがえば、オルト・トリイジン等も、(3)「リスクが高くないと評価された物質又は業務についても、発がん性に鑑み、指針の対象物質とする」こととされていたかもしれない。しかし、前述のとおり、リスク評価及び特別規制の対象とする考え方自体の見直しが必要であり、発がん物質に関しては特化則による規制に一本化することが望まれる。これは、「発がん性評価の加速化」によって今後新たに発がん性が明らかになった化学物質についても同様である。

表示・SDS・RAの対象物質

ところで、職業性胆管がん事件を契機にした化学物質対策見直しの最大の柱は、リスクアセスメントに関する2014年の労働安全衛生法改正であった。これは、2016年6月1日から施行される。

リスクアセスメントの実施とその結果に基づいて必要な措置を講じることは、わが国では2006年の法改正によって「努力義務」として導入された（第28条の2）。2014年改正では、法第57条に規定する譲渡または提供する者の「容器または包装へのラベル表示義務」の適用対象化学物質の範囲を、法第57条の2に規定する同じく「安全データシート（SDS）の交付義務」の適用対象範囲にそろえて拡大したうえで（労働安全衛生法施行令第18条の改正）、同じ範囲の化学物質に係るリスクアセスメントの実施とその結果に基づいて必要な措置を講じることについては「努力」付きでない「義務」としたものである（法第57条の3）。

すなわち、「人に対する一定の危険性または有害性が明らかになっている化学物質」－労働安全衛生法施行令別表第9に掲げる633物質と令別表第3第1～7号に掲げる7物質（特定化学物質第1類物質）の合わせて640物質については、①ラベル表示、②SDS交付、③リスクアセスメントの3つがセットで義務付けられることになるということである。

令別表第9に列挙されている物質のうち、有害

物質の選定の考え方は、SDS交付が義務付けられた2000年改正法の施行通達（平成12年3月24日付け基発第162号）において、「法律第57条に基づく表示の対象となっている化学物質並びに日本産業衛生学会またはACGIHにおいて許容濃度等が勧告された物質及び労働災害の原因となった物質から選定を行ったものである」とされている。

前述した国によるばく露評価と有害性評価をもとにしたリスク評価においてIARC発がん性評価物質を対象とする際にも、令別表第9に列挙されたもの－ACGIHのTLVまたは日本産業衛生学会の許容濃度が勧告されているものという絞り込みがかけられている。同表に列挙されることは、わが国の化学物質規制においては大きな意味を持っている。

2015年9月1日に公表された「平成27年度化学物質のリスク評価に係る企画検討会報告書」は、令別表第9に新たに追加する物質についての検討結果をまとめたものであった。ここでは、基本的に前述の「考え方を踏襲」しつつ、「選定の基準」について、以下のようにしている。

「ア」 基本的な考え方

本検討会においては、日本産業衛生学会が新たに許容濃度を勧告した化学物質及び米国労働衛生専門家会議が新たにTLVを勧告した化学物質は原則として令別表第9へ追加することとする。

ただし、特に、危険性又は有害性が低いと考えられるもの、及び職場における使用の実態等に鑑みて我が国において労働災害発生リスクが極めて低いと考えられるものについてはその対象から除くこととした。

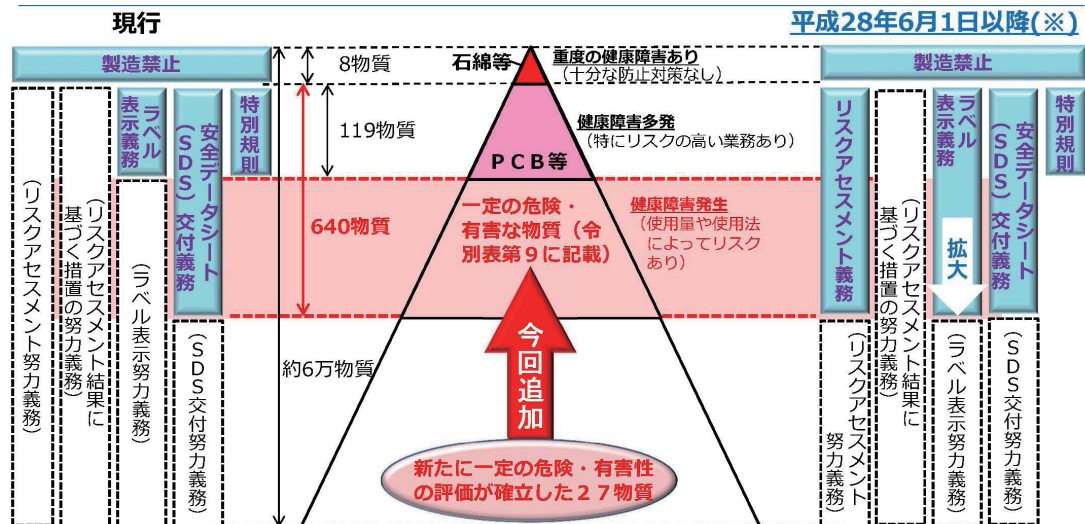
「イ」 GHS 分類について

今回、令別表第9への追加を検討した化学物質については、一部、政府によるGHS分類及び区分並びにモデルSDSの作成の行われていないものがある。これらの物質については、まず速やかにGHS分類及び区分等が行われる必要がある。このため、これらの物質は、今回は結論を出さず、GHS分類及び区分が行われた後に、改めて検討を行うものとする。」

1998年1月1日以降に日本産業衛生学会が新た

労働安全衛生法施行令別表第9の位置づけ

労働安全衛生法施行令別表第9に追加されることにより、取扱事業者自らがその化学物質の有害性を調査しなくとも、国際的に評価された有害性情報等が安全データシート(SDS)として取扱事業者提供されるため、適切に危険性又は有害性等の調査(リスクアセスメント)を行うことにより、安全に使用することができる化学物質となる。



※ 労働安全衛生法の一部を改正する法律(平成26年法律第82号)等による改正

に許容濃度を勧告した化学物質及びACGIHが新たにTLV(気中濃度で表した職業曝露を評価するための指標)を勧告した化学物質の全て-38物質について検討を行った結果、令別表第9に追加すべき-24物質、引き続き検討すべき-12物質、追加を見送るべき-2物質とされた。

厚生労働省は2016年1月22日、労働政策審議会に対し、労働安全衛生法施行令及び労働安全衛生規則改正案の要綱を諮問、妥当であるとの答申を受けて、2017年3月1日の施行に向け、速やかに政省令の改正作業を進めると発表した。

数え方に違いがあるが、前期報告書の提言どおりに、27物質を令別表第9に追加するという内容である。別掲図は、その説明用に公表したものである。

リスクアセスメントの実施時期

リスクアセスメント義務づけに関する法改正が施行されていれば、胆管がん事件や今回の膀胱がん事件を防ぐことができたかどうかは、誰もが気になる

ところだろう。

「胆管がん事件を踏まえた法改正」であるものの、1,2-ジクロロプロパンは、発がん性が明らかになっておらず、対象物質にはならないので、事件発覚前に実施されていたとしても、胆管がん事件は予防できなかったであろうと言わざるを得ない。

三星化学工業福井工場で取り扱われていた、オルトトルイジン、オルトアニシジン、2,4-キシリジン、パラトルイジン、アニリンは、いずれもSDS交付対象物質であるから、リスクアセスメントの対象にもなる。

一方で、リスクアセスメントの実施時期に関する法令上の規定は以下のとおりとなっている。

- ① 調査対象物を原材料等として新規に採用し、又は変更するとき。
- ② 調査対象物を製造し、又は取り扱う業務に係る作業の方法、手順を新規に採用し、又は変更するとき。
- ③ ①及び②のほか、調査対象物による危険性又は有害性等について変化が生じ、又は生ずるおそれがあるとき。

加えて、化学物質リスクアセスメント指針では、③には「譲渡・提供者がSDSの危険性又は有害性に係る情報が変更し、その内容が事業者を提供された場合等が含まれる」とするとともに、次の場合にも実施するよう「努めること」としている。

- ④ 化学物質等に係る労働災害が発生した場合であって、過去のリスクアセスメント等の内容に問題がある場合
- ⑤ 前回のリスクアセスメント等から一定の期間が経過し、化学物質等に係る機械設備等の経年による劣化、労働者の入れ替わり等に伴う労働者の安全衛生に係る知識経験の変化、新たな安全衛生に係る知見の集積等があった場合
- ⑥ 既に製造し、又は取り扱っていた物質がリスクアセスメントの対象物質として新たに追加された場合など、当該化学物質等を製造し、又は取り扱う業務について過去にリスクアセスメント等を実施したことがない場合

しかし、化学物質リスクアセスメントの解説通達（平成27年9月18日付け基発0918第3号）は、わざわざ次のように言っている。改正法「施行日（2016年6月1日）前から使用している物質を施行日以降、施行日前と同様の作業方法で取り扱う場合には、リスクアセスメントの実施義務が生じない」。したがって、膀胱がんの発生が明らかになっていなかったら、改正法施行によっても新たなアクションはとられていなかった可能性が大きい。

化学物質の種類を問わず、同通達で「実施するよう努める」としている、「過去にリスクアセスメント等を実施したことのない場合又はリスクアセスメント等の結果が残っていない場合」には実施を義務づけるべきである。

また、『「新たな安全衛生に係る知見」』には、例えば、社外における類似作業で発生した災害など、従前は想定していなかったリスクを明らかにする情報が含まれる」のであるから、4～5頁掲載の化学物質を使用している事業場では、あらためてリスクアセスメントを実施すべきことは当然であろう。

私たちは、「一定の期間ごとに定期的に見直す」ことを含めて、実施時期の規定を改善するよう要求してきた。

最優先措置の内容が後退

化学物質リスクアセスメント指針は、2006年に策定されたものが、法改正を受けて2015年9月に改訂された。もっとも重要な内容は、リスクアセスメントの結果に基づいて検討・実施するリスク低減措置であるが、その内容に変更が加えられている。

優先順位がもっとも高い措置について、2006年指針では以下のような順序で明確に2つのカテゴリーに分けられていたものが、統合されてしまった。

○2006年指針の最優先措置

ア 危険性若しくは有害性が高い化学物質等の使用の中止又は危険性若しくは有害性のより低い物への代替

イ 化学反応のプロセス等の運転条件の変更、取り扱う化学物質等の形状の変更等による、負傷が生ずる可能性の度合又はばく露の程度の低減

○2015年指針の最優先措置

ア 危険性又は有害性のより低い物質への代替、化学反応のプロセス等の運転条件の変更、取り扱う化学物質等の形状の変更等又はこれらの併用によるリスクの低減

「安易な代替化がかえって危険・有害な場合もある」「危険・有害性について十分わかっている化学物質を正しく管理して使用するほうが、わかっていないものを不十分な管理のもとで使用するよりもよい場合もある」等の「理由」によるもののようであるが、そのような理由が一般的に成り立ちうることを認めつつも、其れを理由として今回の変更を正当化することはまったく妥当とは認められない。

「危険・有害な化学物質の使用中止または相対的に危険・有害でないことが判明している物への代替」を他の措置に優先させるという正当かつ適切な原則からの後退だと言わざるを得ない。化学業界からの圧力を疑っているところである。

有害性不明物質の考え方

他方で、胆管がん事件を踏まえて出された「洗浄又は払拭の業務等における化学物質のばく露防

止対策について」(2013年3月14日付け基発0314第1号、同年8月27日付け基発0827第3号で一部改訂されるも、以下の内容には変更なし)は、「危険有害性が不明の化学物質への対応」という項目を設けて、以下のように指示している。

法令に基づく「SDSの交付を受けることができない化学物質については、国内外で使用実績が少ないために研究が十分に行われず、危険有害性情報が不足している場合もあるため、洗浄剤として使用するの望ましくないこと。やむを得ず洗浄又は払拭の業務に使用させる場合には、危険有害性が高いものとみなし、以下に規定する措置[雇入れ時等の教育、作業指揮者の選任、発散抑制措置、作業の記録、保護手袋の使用]を講ずるとともに、労働者に有効な呼吸用保護具を使用させることによりばく露を防止すること」。

私たちは、胆管がん事件を踏まえた対策のもっとも重要なひとつとして、この内容こそを法令に、少なくともリスクアセスメント指針に明記すべきだと主張してきたが、2015年指針にも入っていない。

前述の「理由」から導き出す対応としては、最優先措置内容の改悪ではなく、むしろこちらであろう。

すべての化学物質を対象に

法改正をめぐる議論で私たちが強調したもうひとつのことは、今回セットとしてそろえられた、①表示、②SDS、③リスクアセスメントの対象を、640物質に限定するのではなく、すべての化学物質を対象とすべきだということである。

すべての化学物質について、危険・有害性に関する情報がないのであればないということを含めた入手可能な情報が提供されることが、化学物質対策の出発点である。現実的に、SDSの交付されない化学物質は職場に持ち込ませない、入手した情報からまずは対策の検討をはじめるという原則を確立することができる。

2012年の労働安全衛生規則改正によって、640物質以外の「危険性又は有害性を有する化学物質」則(約4万種類)についても、ラベル表示とSDS交付が「努力義務」とされている。

リスクアセスメントについても、640物質以外の「化学物質、化学物質を含有する製剤その他の物で労働者の危険又は健康障害を生ずるおそれのあるものに係るもの」については、改正法施行後も引き続き「努力義務」である。

すべての化学物質を対象とした包括的な原則が確立されない限り、これらの対策の真価は発揮されないと考えているところである。

迅速な補償・時効の撤廃等

被害者らは、早期労災認定を求めている。

胆管がん事件のときのように検討会を設置して対処するのか未定だというのが、迅速かつ適切な対応を求めている。他の事業場及び退職者を含めて被害がどのくらい広がるかという要素もある。判明している5人の被害者については時効の問題は生じないが、死亡後5年以上経過している事例がでてきたら、どうするのか。

提起してきたように、職業がんのような職業病については、時効を撤廃すべきである。また、クボタショック後、労働基準行政におけるアスベスト関連文書の永久保管が指示されながら、誤って廃棄されていた事件について、厚生労働省は膀胱がん事件と同じ日に公表した。職業がんに関連した文書についても、同様の対応が必要と考える。

また、可能性のある職業がん等についての情報を広く知らせるための、職業病リストの活用及び/または他の手段についても提起してきた課題である。

本誌は意識的に、職業がん対策、労災隠し(過少報告)対策に関する内外の最新の知見を紹介しているが、増加し続けるアスベストがん、胆管がん事件に続いて起こった今回の膀胱がん事件を深刻・真剣に受け止めて、職業がんの防止と埋もれた職業がんの掘り起こし、迅速・適切な補償のために叡智を集集することを訴えたい。

厚生労働省は、1月21日時点の「芳香族アミンの取扱事業場に関する調査結果等」の「第一報」を翌日公表した(後掲)。やはり、他の事業場においても膀胱がんの発症事例が確認された。今後



芳香族アミンの取扱事業場に関する 調査結果等について

～第一報(平成28年1月21日時点)～

平成28年1月22日 厚生労働省発表

既にお知らせしたとおり、染料・顔料の中間体を製造する福井県の事業場で、オルト・トルイジンをはじめとした芳香族アミンを取り扱う作業に従事していた複数名の労働者が膀胱がんを発症した事案が発生しました。これを踏まえて厚生労働省では、緊急対応として、膀胱がんとの関連があるとされているオルト・トルイジンを取り扱っていると考えられる事業場について、労働局・労働基準監督署による調査を実施しました。

今般、現時点までに把握できた状況等を別添のとおり取りまとめたのでお知らせします。

また、オルト・トルイジン等による健康障害に不安を持つ労働者・退職者及びそのご家族の方などからの職業性膀胱がん専門の相談窓口として、新たに、以下のとおり独立行政法人労働者健康福祉機構に専用フリーダイヤルを設置します。

【相談窓口の概要】

- ・ 運用開始日時：平成28年1月25日(月)13時
- ・ 電話番号：0120-519-187(携帯電話、PHSでも無料で利用可能)
- ・ 対応日時：平日(13時～17時)
- ・ 対応者：産業保健相談員(医師、保健師等)
- ・ サービス内容：職業性膀胱がん専門の医療的助言、病院案内等(労働者からの労災請求に係る相談は労働局・労働基準監督署を紹介)

芳香族アミンの取扱事業場に関する調査結果等 について～第一報(平成28年1月21日時点)

1. 全国調査の概要

昨年末から、労働基準監督署の職員が以下の事業場に立ち入り、オルト・トルイジンの取扱状況や労働者・退職者の膀胱がんの病歴等につ

いて調査を実施。

調査1：オルト・トルイジンを取り扱っていると考えられる全国38の事業場

調査2：①過去にオルト・トルイジンを取り扱っていたと考えられる全国19の事業場

②オルト・トルイジンを取り扱っていたことを労働基準監督署において独自に把握している事業場

2. 調査1の結果等

(1) 労働基準監督署による調査結果

○ 38事業場のオルト・トルイジンの取扱状況を確認したところ、以下のとおり。

① オルト・トルイジンを現在取り扱っている事業場：17か所

② オルト・トルイジンを過去に取り扱っていた事業場：10か所

③ オルト・トルイジンを取り扱ったことのない事業場：11か所

○ オルト・トルイジンを取り扱ったことがある27事業場(上記①及び②)の内訳は以下のとおり。なお、各事業場に対し、業務状況に応じたオルト・トルイジンのばく露防止対策の徹底を図った。

① 製造過程で取扱いのある事業場：25か所

【I 取扱状況】

ア オルト・トルイジンを原料として化学品を製造している事業場：19か所

イ 化学品の製造過程で副生成物として少量のオルト・トルイジンが発生する等の事業場：6か所

【II ばく露機会】

ウ 製造設備が密閉化されている事業場(ただし、サンプル採取等の作業はあり)：22か所

エ 製造設備が自動化されておらず、オルト・

ルイジンを反応させる工程や設備間の生成物の搬送等に人による作業が存在する事業場：3か所

- ② オルトートルイジンを含む製剤を使用した塗装等を行う事業場：2か所

- 労働基準監督署が38事業場に対し膀胱がんの病歴を有する者（労働者・退職者）の状況を確し、聞き取り等に基づく範囲で把握できた状況は以下のとおり。

A事業場で退職者1名、B事業場で労働者1名

- なお、A事業場及びB事業場については、いずれもI-I（副生成物として発生等）、I-U（密閉化された製造設備）に該当し、先般の福井県の事業場については、I-A（原料として取扱い）、II-E（密閉化されていない製造設備）に該当する。

(2) 今後の対応

- 27事業場に対し、以下の事項を指導したところであり、健康診断の実施結果等については今月中に報告を求めているところ。

- ・ オルトートルイジンの取扱作業に従事経験のある労働者に対する膀胱がんに関する健康診断の実施
- ・ オルトートルイジンの取扱作業に従事経験のある退職者に対する膀胱がんに関する健康診断の受検勧奨

- A事業場及びB事業場については、他の労働者の健康診断結果等を踏まえ、引き続き必要な調査を行うこととしている。

3. 調査2の現時点での把握内容

- 調査2については、今月末までに労働局・労働基準監督署から報告を求めているところであるが、現時点までに、C事業場で労働者1名、退職者2名、D事業場で退職者1名が膀胱がんの病歴を有するとの情報を把握した（これらの者には、製造工程に従事した経歴が確認されていない者も含まれている）。当該労働者等のばく露作業の従事歴の有無（オルトートルイジンの取扱いの有無等も含む）、ばく露状況、発症時期等を確認するとともに、発生原因について引き続き

必要な調査を行うこととしている。

4. 相談窓口の設置

オルトートルイジン等による健康障害に不安を持つ労働者・退職者及びその家族等からの職業性膀胱がん専門の相談窓口として、新たに、独立行政法人労働者健康福祉機構に専用フリーダイヤルを設置。

【相談窓口の概要】

運用開始日時：1月25日（月）13時

電話番号：0120-519-187（携帯電話、PHSでも無料で利用可能）

対応日時：平日（13時～17時）

対応者：産業保健相談員（医師、保健師等）

サービス内容：職業性膀胱がん専門の医療的助言、病院案内等（労働者からの労災請求に係る相談は労働局・労働基準監督署を紹介）

全国の労働局・労働基準監督署においては、引き続き事業場・労働者等からの各種相談（ばく露防止対策、健康管理対策、労災補償関係）に対応するとともに、全国47の産業保健総合支援センターにおいても、引き続き専門的相談（医療的助言、病院案内等）に対応。

5. 福井県の事業場に係る対応

12月3日に複数の膀胱がん患者（労働者4名、退職者1名）がいることを労働局で把握した福井県の事業場については、これまで、労働局・労働基準監督署において断続的に立入調査・指導を実施し、作業実態や取扱物質の確認、関係者から事実関係の聴取等を行うとともに、緊急のばく露防止対策や膀胱がんに関する健康診断を実施するよう指導している。また、独立行政法人労働安全衛生総合研究所による専門的な災害調査については、12月16日に予備的な現地調査（一部試料の採取等）、1月20日～22日に本格的な現地調査（オルトートルイジン等取扱原料及び生成物等について、試料の採取及び作業におけるばく露測定等）等を実施。厚生労働省としては、引き続き、オルトートルイジンを中心に原因の究明作業を行う。

また、平成28年1月21日現在、3名の方から労災請求がなされている。



泉南訴訟の成果を引き継ぎ 5地裁に16件の国賠提訴 1月までに5件(被害者数26人)和解

片岡明彦

中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会／関西労働者安全センター

2014年10月9日、泉南アスベスト国家賠償訴訟の第1陣、第2陣に対する最高裁判決が下され、国の責任の一部が認められた。判決内容詳細は本誌2014年12月号で報告したとおりで、「国の責任の一部が認められた」とは、

「国が工場内の局所排気装置設置義務づけを1958年5月26日～1971年4月28日の間行わなかった」という「規制権限不行使」が「国家賠償法の適用上、違法」ということ、また、国の責任は損害額の2分の1と認定されたに過ぎない。したがって、被害者原告が主張した「国の責任」のうち最高裁が認めたのは、まさに「その一部」ということである。

しかしながら、なかったことにされようとしていた泉南の石綿被害に対する国の責任を、最高裁に認めさせた意義はきわめて大きい。

日本全国の膨大な石綿被害がきわめて狡猾な方法で、「しかたなかったこと」「なかったこと」「労災がもらえているんだから」といった扱われ方をされようとしていた。この国と企業のやり口を、一部とはいえ、司法という場において打ち砕いたのであった。尼崎のクボタ旧神崎工場周辺被害が暴露された2005年6月の、いわゆる「クボタショック」後の10

年間で最大の成果といっても過言ではない。裁判の過程では膨大な資料が発掘され、このことが今後の石綿被害の追求全般に大きな役割を果たしたことも特筆に値する。

石綿粉じんにはばく露した時期や状況によって、国や企業の責任の認定が、司法上どのように判断されるのかは、膨大な石綿被害者の補償・救済の行方や制度改善のあり方に影響する。例えば、建設労働者の石綿被害にかかる国と石綿製品製造メーカーの責任を問う建設国賠訴訟では、国の責任の一部を認める地裁判決が出ているものの、いまだに、製造メーカーの責任は認められておらず、今後の動向が大いに注目されている。

石綿被害はばく露時期から長期間を経て発生する特殊性があるため、今後も当分の間、被害発生が減少する見通しはない。したがって、クボタショックから10年の間にようやく社会問題となったアスベスト被害、これをめぐる補償・救済、これにかかわる国・企業の責任は、今後も大きな焦点であることは間違いない。

裁判闘争の結果は成果であり、ひとつの限界、線引きという側面が発生することを覚悟しながら、

肉を切らせて骨を断つ闘い方をしなければならぬことがある。これが泉南アスベスト国賠訴訟だったと思う。今度は、その判決の地平を乗り越え、広げる運動を進めていきたい。その意味において、泉南アスベスト国賠訴訟の成果を吟味し、最大限活用していくことは重要である。

国は、最高裁判決後、同種事案に対する「和解解決方針」を示した。

該当する同種事案について、提訴の取り組みがさらに広がっていくことを期待し、厚生労働省・弁護士団・報道資料などから筆者がまとめた、国賠訴訟提訴の状況を以下に報告する。

2016年1月までに、6地裁で16件が提訴され、5件が和解終結している。

提訴全体では、原告数84名、被害者数52名にとどまっており、石綿被害の労災認定件数や労災認定されていない石綿肺患者数と比べると、現在までの提訴件数はきわめて過少だといえる。

中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会では、関係弁護士団、労働組合などと連携をとりながら、石綿被害の政府の責任をより広範囲に社会的に明らかにしていくことが今後の石綿被害者運動にとってきわめて重要だとの観点から、国賠対象の可能性がある会員や相談者に呼びかけ、国賠提訴を積極的に支援している。

<http://www.chuuhishu-family.net/w/>

厚生労働省の和解方針

2015年3月、厚生労働省、はリーフレットを作成して、泉南アスベスト国賠訴訟と類似の事案への対処方針を明らかにしている。その内容は、以下のとおりである。

「石綿（アスベスト）工場の元労働者やその遺族の方々に対する和解手続による賠償金のお支払いについて

1 大阪泉南アスベスト訴訟について

大阪泉南アスベスト訴訟は、大阪府南部・泉南地域の石綿（アスベスト）工場の元労働者やその

遺族の方々などが、石綿による健康被害を被ったのは、国が規制権限を適切に行使しなかったためであるとして、損害賠償を求めた事案です。

この訴訟については、平成26年10月9日の最高裁判決において、昭和33年5月26日から昭和46年4月28日までの間、国が規制権限を行使して石綿工場に局所排気装置の設置を義務付けなかったことが、国家賠償法の適用上、違法であると判断されました。

2 今後のアスベスト訴訟における和解について

石綿（アスベスト）工場の元労働者やその遺族の方々が、国に対して訴訟を提起し、一定の要件を満たすことが確認された場合には、国は、訴訟の中で和解手続を進め、損害賠償金をお支払いします。

(1) 和解の要件は、次のとおりです。

ア 昭和33年5月26日から昭和46年4月28日までの間に、局所排気装置を設置すべき石綿工場内において、石綿粉じんにはく露する作業に従事したこと。

※労災保険や石綿健康被害救済法による給付を受けている方であっても、上記期間内に労働者として石綿粉じんにはく露する作業に従事した方は対象となります。

イ その結果、石綿による一定の健康被害を被ったこと。

※「石綿による一定の健康被害」とは、石綿肺、肺がん、中皮腫、びまん性胸膜肥厚などをいいます。

ウ 提訴の時期が損害賠償請求権の期間内であること。

※期間内であるかどうかについては、法律の専門家である弁護士などにお聞きください。

(2) 訴訟においては、前記(1)の要件を満たすことについて、日本年金機構発行の「被保険者記録照会回答票」、都道府県労働局長発行の「じん肺管理区分決定通知書」、労働基準監督署長発行の「労災保険給付支給決定通知書」、医師の発行する「診断書」などの証拠によって確認できることを条件として、和解手続を進めること

になります。

3 和解によりお支払いする賠償金について

- (1) 和解により国がお支払いする賠償金の額は、疾患の種類や病状によって異なります。
- (2) また、最高裁判決では、国による賠償義務は、賠償基準額の2分の1を限度とすると判断されました。
- (3) このため、和解により国がお支払いする賠償金の額については、疾患の種類や病状に応じた賠償基準額の2分の1を限度として、算定を行います。」

対象「時期・作業」

いくつか注意すべきポイントについて、ふれておきたい。

「和解要件ア」は、対象ばく露時期を「昭和33年5月26日から昭和46年4月28日までの間」とし、対象ばく露作業を「局所排気装置を設置すべき石綿工場内において、石綿粉じんにはく露する作業に従事したこと」している。

したがって、従事していた作業が直接的な石綿製品の製造作業であった場合だけではなく、そうした作業を行っている工場内での作業（荷役での立ち入り、点検や修繕、打ち合わせなど）も該当する可能性があるため、就労実態が重要となる。

対象「疾病」

労災認定対象となっている、石綿肺（石綿によるじん肺）、肺がん、中皮腫、びまん性胸膜肥厚、良性石綿胸水とそれらの疾病を原因とする障害や死亡が、「和解要件イ」にいう「石綿による一定の健康被害」に該当する。たとえば、病苦によって自死に至った場合も該当する可能性がある。

石綿肺について注意が必要で、労災認定されていないケースが含まれる。

つまり、労災認定の対象は、「管理区分2、3イ、3ロ」であって、じん肺法上の法定合併症を発症している場合（肺結核、結核性胸膜炎、続発性気管支

炎、続発性気胸、続発性気管支拡張症。肺がんについては、石綿肺がんとして別分類で労災認定される）、及び、管理4の石綿肺に限定されている。

国賠対象疾病としては、これに、労災認定に至っていない石綿肺（管理2、3イ、3ロ）が含まれることになる。

「損害賠償請求権の対象期間」

死亡から20年を経過している場合は損害賠償請求権が消滅するという規定が民法724条が適用される。したがって、石綿被害で死亡してから20年を経過している場合は、厚生労働省は和解に応じないとみられる。最高裁判決でも死亡から20年を経過している原告については、損害賠償請求が棄却された。

5地裁で提訴、和解進む

2016年1月までに、さいたま、東京、大阪、神戸、鹿児島の各地裁において、事件数で16件の訴訟が起こされ、5件で和解成立している。原告数84名、被害者数では52名。

筆者が把握できた限りの情報を、別表にまとめた。

表中、「日本エタニット」の後継法人は「リゾート・ソリューション」、「三好石綿」は「三菱マテリアル建材」であることに留意されたい。

厚生労働省が毎年行っている労災認定事業場リストの公表では、2015年12月の公表で、公表のべ事業場数が1万を超えた。

このうち、国賠和解対象となる可能性のある事案は正確に推計することはできないが、膨大な数であることは明らかだろう。ここに労災認定されていない石綿肺患者を加えると、さらに増える。

石綿被害は未曾有の規模と言われる。

3月には石綿新法10年の節目を迎える今年となる。被害の実相・数字をいろんな手段で、これでもか、これでもかと社会的に明らかにしていく、記憶に刻みつけるたゆみない努力が求められている。

国賠提訴の運動はその一翼を担うものだ。

表 アスベスト被害国家賠償訴訟の提訴・和解状況(2016年1月現在)

地裁	現状	件数	提訴順	提訴日	和解日 (最終)	原告 数	被害 者数	就労企業	就労企業 作業場所在地	ばく露作業	呼称 (法務省)
さいたま	継続	3	①	2013/10/29		2	1	日本エタニット (下請:宮原企業)	埼玉県さいたま市	石綿管製造・加工	さいたま1陣
			⑧	2015/7/31		11	8	曙ブレーキ	埼玉県羽生市		さいたま3陣
			⑨	2015/7/9、 8/7		10	1	日本エタニット	埼玉県さいたま市	石綿管製造・加工	
							4	日本エタニット	埼玉県さいたま市	石綿管製造・加工	さいたま4陣
	終結	1	②	2015/1/8	2015/8/7	12	5	日本エタニット	埼玉県さいたま市	石綿管製造・加工	さいたま2陣
東京	継続	1	⑦	2015/6/25		1	1	三好石綿、三菱 セメント建材	東京都大田区、千 葉県八千代市、	石綿スレート製品 製造	東京
		1	⑮	2015/12/8		1	1	東洋機器興業	東京都墨田区	ボイラー設備製造	
大阪	継続	3	⑥	2015/6/19		3	1	万年スレート	大阪市西成区	石綿セメント製品 製造	西成平野
			⑪	2015/10/22		1	1	第一石綿工業	大阪市平野区	石綿バックシン製造	
							1				岸和田一次
			⑫	2015/11/10		5	3	泉南地域石綿 企業(泉南3陣)	大阪府泉南市、阪 南市等		大阪屋内2次
	終結	1	⑯	2016/1/9		2	1	神島化学詫間 工場	香川県三豊町	石綿保温材製造	
		4	③	2015/3/20	2015/7/3	1	1	五稜石綿	大阪府東大阪市		東大阪
			④	2015/3/24	2015/9/17	24	18	泉南地域石綿 企業(泉南3陣)	大阪府泉南市、阪 南市等		泉南3陣
			⑤	2015/5/1	2015/8/6	1	1	藤田鉄工所	大阪市西淀川区		淀川
神戸	継続	1	⑬	2015/11/27		1	1	河原冷熱工業	神戸市兵庫区		
						3	1	山口鉄工所	兵庫県西宮市		
鹿児島	継続	1	⑭	2015/12/4		4	1	カナエ石綿工業	大阪府茨木市		
合計	継続	10				45	26				
	終結	5				39	26				
	計	15				84	52				

報道記事による個別事例の紹介

以下に、報道記事からの抜粋によって、個別事例を紹介しておこう(提訴時と和解時双方ある場合には主に後者、残念ながら、すべての事例を網羅できてはいない)。

●2015年6月18日毎日新聞(提訴順⑥)

国の対策不備が原因で石綿関連がんのため死亡したとして、大阪市内の石綿2工場の元労働者2人の遺族が19日、計約2,590万円の国家賠償請求訴訟を大阪地裁に起こす。

訴えによると、元労働者の1人は西成区千本南2の「万年スレート」(現在は廃業)で石綿を使った煙

突製造にかかわり、肺がんで2007年に死亡した男性(当時89歳)。もう1人は平野区加美東4の「第一石綿工業」(現在は廃業)で石綿製の耐熱・気密材料を作り、中皮腫で2011年に死亡した男性(当時73歳)。

2人は、大阪・泉南地域の石綿訴訟で最高裁が国の責任を認めた時期(1958～71年)に働いていた。遺族らは、国が排気装置の設置を義務付けていれば2人は石綿粉じんを吸ってがんにならなかったとしており、石綿健康被害を巡る国の和解方針に合致していると主張している。

両工場の近くには別の石綿工場もあり、「中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会」は健康被害の掘り起こしを続けている。今回の弁護団は20日午前10時～午後4時、面接相談会と電話相談(06・

6363・1053)を実施する。

●2015年7月12日毎日新聞(提訴順③)

東大阪市内にあった石綿紡織工場の元従業員が、国の対策不備が原因で中皮腫のため死亡したとして、遺族が国家賠償を大阪地裁に求めた訴訟は3日、請求額1,430万円の全額を認める内容で和解が成立した。大阪・泉南地域の石綿被害集団訴訟で最高裁が昨年10月に国の責任を認定した後、国は、判決が示した条件に沿う被害者が提訴すれば和解する方針を示しており、泉南訴訟以外でこの方針による和解は初めて。

原告は、国の和解条件に合致すると主張し、今年3月の提訴から約3か月半でのスピード和解となった。

原告は、東大阪市稲田上町にあった「五稜石綿稲田工場」(廃業)の元従業員で大阪府警元警部、菊池武雄さん(享年69)の妻良子さん(67)。

訴えによると、武雄さんは1962年3月～63年6月、五稜石綿で石綿布を作っていた。府警に入り、定年退職後の2012年に中皮腫を発症して13年5月に死亡。同年11月に労災認定を受けた。

…原告側の位田浩弁護士は「基本的に労災認定された事実をもとにスムーズに和解できた。他の国賠訴訟の先例になる」と話している。

●提訴時2015年3月21日毎日新聞

良子さんは「夫の無念を思わない日はない」。そんな中、最高裁判決で国の規制権限不行使の責任を認めさせた泉南国賠訴訟を知らされた。良子さんは、夫の意思や古川和子さんらの助言を考え、訴訟を決意した。「正義感が強かった夫がいたら必ず声を上げていた」そう思うからだ。

●2015年7月10日埼玉新聞(提訴順②)

国がマスク着用や排気装置設置などの規制を行わなかったため、石綿が原因で死亡したとして、さいたま市中央区にあった水道管工場で石綿加工に従事していた元労働者5人の遺族が国に1人当たり約1,560万円の損害賠償を求めた訴訟は9日、うち2人の和解がさいたま地裁(高野輝久裁判

長)で成立した。国は1人当たり1,430万円を支払う。残り3人も8月に和解が成立する見込み。

昨年10月、国の責任を認めた大阪泉南石綿訴訟の最高裁判決を受け、厚生労働省は58年から71年に石綿工場で働いていた元労働者や遺族と和解に応じる方針を決定。原告も今年1月、さいたま地裁に提訴していた。最高裁判決後、和解が成立したのは全国で2例目で県内では初めてという。

訴状などによると、和解した2人は1954年から86年の間、旧「日本エタニットパイプ」の大宮工場で、石綿セメント管の製造に従事。2005～06年に肺がんや中皮腫で死亡した。原告は国の対策不備を主張。すでに企業側からは解決金を受け取っている。

原告代理人の牛島聡美弁護士は、日本エタニットパイプでの水道管事業は国策の下で進められていたとして、泉南基準以上の責任を国に求めている。

今回、泉南基準での和解に踏み切った理由について「遺族が高齢化しているなか、早い段階での和解が必要と考えた。苦渋の決断だった」と明かした。

その上で「国は47年制定の旧労基法で措置を盛り込むことができた。期間を狭めるのではなく、規制してこなかった現実を認め、多くの被害者に対して誠実な対応をしてほしい」と訴えた。

●2015年7月30日毎日新聞(提訴順④)

国の対策不備で石綿の健康被害を受けたとして、大阪・泉南地域の紡織工場の元従業員や遺族ら19人が計約1億6,000万円の国家賠償を求めた訴訟は30日、15人について国が請求通り全額を支払うことで大阪地裁で和解した。残る4人も近く和解する見通しという。

今回は泉南アスベスト集団訴訟の第3陣に当たり、国の責任を認めた1、2陣訴訟の最高裁判決に基づく和解内容となった。

19人は今年3月に提訴した。原告の弁護士によると、和解額は15人で計約1億3,000万円(1人約350万～1,430万円)。

原告団の芝原明夫弁護士は記者会見で「提訴から約4か月での和解は評価できるが、被害者は高

齢化している。和解手続きをより速くする努力を国に強く求めたい」と話した。

1、2陣訴訟では最高裁が昨年10月に国の責任を認めた。国は最高裁判決を受け、国の対策に不備があったとする1958～71年に石綿工場で勤務し、中皮腫などを発症した被害者や遺族が訴訟を起こせば同じ条件で和解する方針を示している。

●提訴時2015年3月25日(提訴順④)

昨年10月9日の最高裁判決後、泉南石綿国賠訴訟の原告・弁護士・泉南地域の石綿被害と市民の会では、最高裁判決が、国に損害賠償責任があるとした期間に石綿工場で働いた被害者などあらたな被害の相談を募ってきた。

そして3月24日、新たに掘り起こされた被害者について、第3陣として大阪地裁に提訴に至った。

弁護士などによると、被害者14名(生存者8名、死亡者6名)について、原告としては総勢(本人・遺族)19名という規模の提訴となった。被害者の石綿関連疾病別内訳は、中皮腫2名、肺がん5名、石綿肺7名。損害請求額は、総額で1億6,555万円。

第1、2陣訴訟の被害者数は計59名で、そのうち、最高裁が損害を認めた「昭和33年から昭和46年の国の責任期間」の労働者として52名の請求が認められた(7名の請求を棄却。3名は昭和47年以降の就労、2名は除斥期間、2名は環境曝露で認められず。)

そして、第3陣の被害者14名が新たに提訴したということになった。九州や島根県などから集団で泉南地域の石綿工場に就職し、退職後、地元に戻って、石綿関連疾患を発症している方がいることがすでにわかっており、第3陣原告にもこうした方が含まれている。また、退職後、様々な理由で大阪を離れている者もいることが明かであることから、弁護士は「潜在している被害者全ての救済を実現するには広く全国に周知する必要性がある」と訴えている。

●2015年8月1日埼玉新聞(提訴順⑧)

厚生労働省が石綿による健康被害をもたらされた労働者らを賠償する方針を打ち出したことを受

け、県内の元労働者1人と遺族8人が31日、国を相手取り、計9,020万円の損害賠償を求める訴えをさいたま地裁に起こした。

原告は旧日本エタニットパイプ(現リゾートソリューション)大宮工場で1966年から68年までセメント管の製造に従事していた元従業員男性(67)と、曙ブレーキ工業羽生工場の元従業員6人の遺族8人。

訴状によると、原告側は、国が石綿の健康被害を少なくとも1958年に知りながら、排気装置の設置を法律で規制しなかったとして、1人当たり1,430万～605万円の支払いを求めている。

石綿の健康被害は昨年10月、大阪泉南石綿訴訟の最高裁判決を受け、厚労省が健康被害を受けた労働者や遺族に対し被害を賠償する方針を表明。県内では7月9日、旧日本エタニットパイプの元労働者遺族が国を相手に起こした同様の裁判で国との和解が成立している。

埼玉アスベスト弁護士団が国を相手に提訴するのは初めて。同弁護士団の団長南雲芳夫弁護士は「全国でアスベスト関連の労災が認められるのは、少なくとも年1千人で推移。まだまだ埋もれている被害者がいる。訴訟を機に、被害者の救済を目指していく」と語った。

●2015年8月8日毎日新聞(提訴順②⑨)

さいたま市にあった「日本エタニットパイプ社」の水道管工場で勤務中に石綿を吸い込んだ健康被害で死亡したとして、元従業員5人の遺族が国に1人当たり約1,560万円の損害賠償を求めた訴訟は7日、うち3人の遺族との和解がさいたま地裁(高野輝久裁判長)で成立した。国は1人当たり1,430万円を支払う。残る2人の遺族と国は7月に和解している。

また、同工場の別の従業員4人の遺族も国を相手に計約7千万円を求める損害賠償訴訟を同日、さいたま地裁に起こした。訴状によると、4人はそれぞれ1954～85年、石綿が使われる現場で勤務。その後の中皮腫や肺がんなどを発病し、死亡した。

●週間新社会(提訴順②)

中皮腫で亡くなった星野さんの長男の勉さんは「死ぬ間際には背中が曲がってしまい、本人は苦しい思いをして亡くなったので、今日の結果には満足しています」さらに「和解対象になる被害者は全国1,000人以上といわれており、まだ氷山の一角、今回の和解が多くの被害者救済につながってほしい」と話している。

●2015年8月19日毎日新聞(提訴順⑤)

大阪市西淀川区の鉄工所で石綿を使った水道管加工作業に従事し、中皮腫で死亡した元従業員男性の遺族が、国に715万円の損害賠償を求めた訴訟は大阪地裁で和解した。泉南地域の石綿被害集団訴訟で最高裁判決が示した基準に沿い、国が全額を支払う。今月6日付。

和解したのは、2008年に死亡した藤田良男さん(当時67歳)の妻良子さん(67)＝兵庫県西宮市。訴状などによると、良男さんは1959～61年に水道管の加工作業に従事。2007年に中皮腫を発症した。

●提訴時2015年5月1日毎日新聞(提訴順④)

「息子残しさぞ無念」 男性の妻会見

「18歳だった息子を残して亡くなった。さぞ、無念だろう」。石綿製品の加工に携わり、悪性胸膜中皮腫で死亡した藤田良男さん＝当時(67)の妻良子さん(67)は30日、会見で国家賠償訴訟に踏み切った思いを語り、涙を浮かべた。

良男さんは1961年までの2年間、大阪市西淀川区の鉄工所で石綿製の水道管を加工していた。生前「白煙が立ちこめるかのように粉じんが舞い、1メートル先も見えなかった」と話していたという。

長年の潜伏期間を経て2007年、ゴルフのプレー中に突然倒れ、同年2月に中皮腫と診断された。闘病中は「痛い、痛い」と繰り返し訴え、亡くなった。

良子さんは「何とか元気になって家に帰ろうと頑張っていたが…。60代は若い。悔しいです」と言葉を詰まらせた。

●2015年9月15日毎日新聞(提訴順④)

国の対策不備で石綿の健康被害を受けたとして紡績工場の元従業員や遺族らが国に賠償を求

めた集団訴訟で、7月末に和解した県内の原告や被害者団体「中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会」のメンバーがこのほど県庁で記者会見した。出稼ぎや集団就職で県外の工場で働き、がんなどを患う潜在被害者がなお存在するとみて「原告以外でも被害の心当たりがあれば連絡してほしい」と呼びかけた。

集団訴訟は、大阪・泉南地域の工場の元従業員らが提訴した。最高裁は昨年10月、排気装置設置の義務化の遅れを認定し、国の責任を初めて認めた。判決後の今年3月には元従業員や遺族ら19人が新たに大阪地裁に提訴し、ほぼ全員が7月末までに和解した。3月の訴訟には県内から参加した原告もあり、県内在住者の和解は初めてという。

被害相談などにあたってきた「中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会」南九州支部は、高度成長期に出稼ぎや集団就職で関西などの石綿工場で働き、帰郷してから発症する被害者が多いとみている。国は最高裁判決を受け、1958～71年に石綿工場で働いて健康被害が出た元従業員らが提訴すれば和解する方針を示しているが、被害の実態把握が進んでおらず、救済は十分に進んでいないという。

石綿訴訟に携わってきた谷智恵子弁護士は「被害者は泉南地域だけでなく、全国にいる」と話している。

◇「これは人災だ」原告の八木さん

県庁での記者会見には3月の提訴に加わり、7月に和解した鹿児島市吉野町の八木千年さん(73)も出席した。

八木さんは旧大隅町(現曾於市)出身。中学卒業後、同級生らとともに泉南地域の石綿工場で約2年3カ月働き、石綿を袋から出す作業などに従事した。工場の窓は閉め切ったまま。「行けばお金になるからと行った。工場は粉じんが1メートル先も見えないくらいだった」という。

2009年6月ごろの健康診断でレントゲンに陰が見つかった。じん肺症状のレベルを示す管理区分は4段階のうち上から2番目の3。肺がんも患っており、抗がん剤治療を続けている。八木さんは「いろいろな人にお世話になったので一人でも被害者を探し

出したい。これは人災だ」と訴えた。

●2015年11月28日毎日新聞(提訴順④)

西宮市の工場で石綿土管の加工作業をし、2014年に中皮腫で死亡した男性元従業員(当時73歳)の遺族と、神戸市内の工場で石綿布団の製造作業に従事し、びまん性胸膜肥厚と診断された淡路市の女性(82)が27日、国の対策不備が原因として、国家賠償訴訟を神戸地裁に起こした。

大阪・泉南地域の石綿被害集団訴訟で最高裁が昨年10月に国の責任を認定した後、国は、判決が示した条件に沿う被害者が提訴すれば和解する方針。同日会見した弁護団は「2件とも条件を十分満たしている」と述べ、早期の和解を目指す考えを示した。

訴状によると、西宮市の「山口鉄工所」(廃業)の従業員だった山村悦三さんの遺族3人らが原告。山村さんは1960～66年に勤務し、クボタから請け負った石綿土管の加工などの作業で石綿を吸い込んだ。淡路市の女性は62～67年、神戸市の「河原冷熱工業」工場で働いていた。請求額は、計約2,700万円で、最高裁判決で示された基準で算出した。

会見には、山村さんの長男、謙吉さん(45)が出席。「父は生前、国が早期に対策をしていればこんなことにならなかったと話していた。国はしっかり責任を認め、広く補償をする用意があることを知らせてほしい」と語った。

最高裁判決以降、県内で和解条件に基づく提訴は今回が初めて。弁護団によると、県内の石綿作業での労災認定は、13年度までに少なくとも176人。弁護団は「和解条件を満たすと考えられる。ぜひ一度相談してほしい」と話している。

●2015年12月5日南日本新聞(提訴順⑬)

大阪府茨木市の石綿工場で働き、中皮腫で死亡した鹿児島県nないの男性の遺族4人が4日、国に1,430万円の損害賠償を求め、鹿児島地裁に提訴した。原告を代表して前村和広さん(47)＝肝付町＝が鹿児島市で会見し、「父は息苦しさで夜も眠れないほど苦しんだ。父と同じように出稼ぎで石綿

工場に行った人がまだいるはずだ」と、埋もれている被害者の掘り起こしが必要と訴えた。

…国は同様のケースで元労働者や遺族が提訴すれば和解に応じる方針で、これまで49人が提訴。県内在住者では、泉南国倍訴訟に加わった元労働者が7月に和解成立した。

中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会によると、国の救済方針を受けた提訴は、鹿児島地裁では初めて。

前村さんの父一己さんは1965～73年、農閑期の出稼ぎで石綿工場で働いた。2002年に悪性胸膜中皮腫と診断され、2007年に76歳で死亡した。前村さんは「国は石綿が害があると分かっているが対策を取らなかった。父は害を知らず、地域の人に迷惑をすすめるまとめ役だった。亡くなった父に代わり、被害者を支援したい」と語った。

●2015年12月9日上毛新聞(提訴順⑭)

東京都墨田区の工場で働き、石綿肺を患った高崎市の田中信義さん(74)が8日、国に約1千万円の損害賠償を求める訴えを等級地裁に起こした。重症のために酸素吸入器を24時間使用している田中さんは「石綿が危険だと分かっていたら働いてなかった。国には責任をきちんと取ってほしい」とかすれ気味の声で求めた。

石綿製造工場の元労働者に対する国の賠償責任を認めた昨年10月の最高裁判決を受け、国が示した基準に該当するとして、和解を目指す。石綿被害者の支援団体「中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会」によると、同判決後、県内関係者が提訴するのは初めて。

訴状などによると、田中さんは1957～64年にボイラー設備工として勤務し、石綿製品も製造した。40歳年前に出身地の本件に戻って暮らしていたが、2004年に受けた健康診断をきっかけに石綿肺を患っていることが判明。症状が急激に悪化した12年に労災と認められた。今年7月ごろ、同会に電話で相談し、提訴を決めた。

48年間連れ添ってきた妻のみよ子さん(66)は「夫のみに何も起きないことを祈るばかりの日々を過ごしている」と悲痛な声を上げた。



韓国の感情労働 労働環境健康研究所を訪問

「過度な親切は止めましょう」「ただし私 が買うときは正当な情報を伝えてください」

千葉 茂

いじめ メンタルヘルス労働者支援センター代表

2015年11月12日から16日まで、コミュニティユニオン全国ネットワークは韓国で労働組合等と交流した。3日目は、源進（ウォンジン）緑色病院内にある労働環境健康研究所を訪問した。対応していたのは任祥赫（イム・サンヒョク）所長と研修医。任所長は、2012年の全国安全センターの総会の時「韓国の労働災害の現在と研究所紹介」の報告をした。

研究のための研究をしていない

労働環境健康研究所は、1999年6月に設立された韓国で唯一の民間の労働安全衛生分野の研究所。設立目的は、1981年に、ソウルの東に隣接するクリ（九里）市の源進（ウォンジン）レーヨンで二硫化炭素中毒事件が発覚し、最終的には1,000人を超える職業病患者を発生させ、死亡者は100人に及んだことを踏まえ、二度とこのような悲惨な被害者を出さないようにすること。患者が闘って獲得した補償金で財団を立ち上げて、病院と研究所を設立した。理事の半数は、患者の集まりが推薦した退職者たち。

ウォンジンレーヨンは1993年に廃業した。日韓条

約での戦後補償の一環として東レの老朽プラントを導入して、1966年に創業が開始されていた。

研究所のスタッフは、設立当初は5人だったが、現在は22人が働いている。内訳は、医者3人、研修医4人、職場での身体に良くない化学物質の分析室3人、化学物質を選定し、評価して対策を行う化学物質センター4人、筋骨格系疾患（日本では腰痛・頸腕と言われている職業病）のセンター4人、労働者教育を行う教育センター3人、事務担当1人。

労働組合、労働者、環境被害者の要請に応えた活動をしているが、必要と判断したら独自の活動もしている。政府からはすごく嫌われている。にもかかわらず研究所が成長してきた背景が2つある。1つは、国内の最高の専門家が集まっている、2つ目は、現実にも最も必要な研究をしているということ。

政府の労働安全衛生政策制定にも深くかわっていて、研究所が参加することで法案を変更させることもある。政府には嫌われているのに法制化に至らせるのは、労働者と一緒になって社会に問題提起をする中で政府を動かすから。研究のための研究をしていない。

財源は、会員はいるが寄与度は少ない。委託研

究は、件数は多くないが政府や行政からもある。労働組合や労働組合を通じた企業からもある。

韓国労総（労働組合のナショナルセンター）は、内部に環境測定をできる組織があったが、最近規模を縮小した。あまり活動していない。

労組や社会団体と一緒にキャンペーン

取り組んできた事例をあげる。

コンビニやスーパーのレジで働くサービス業の女性労働者は立って働いていた。足が痛くなるし疲れる。2009年、これらの労働者のために調査を行い、無駄な疲労を蓄積する必要はないので、椅子を置こうというキャンペーンを、民間サービス労働組合や女性団体と一緒にに行った。多くの社会団体も参加した。大きな社会的反響があり、政府機関もキャンペーンに参加した。キャンペーンでは「客に対して座っていても失礼じゃない」と宣伝した。

その結果、労働者の疲れも少なくなり、その分接客サービスは向上した。

きっかけとなったのは、イギリスの労働組合のホームページ。「立っていますか？足が痛くなりませんか？」と問いかけ、「労働組合に相談してください」という相談事例を見つけした。椅子を置く取り組みだった。

客がいなければ座れる。制度化は研究によってできるものではない。労働者の力も弱いので消費者や地域住民と一緒に行わなければならない。しかし、椅子を置いても、実際に座るのは難しい。労働組合の力で勝ち取らなければならない。

環境美化（道路清掃）の清掃労働者は、休憩所がなかった。作業を終えた服装で帰宅していた。2010年、彼らのために休息と終業後に洗面するスペースが必要だという研究を行い、環境美化の労働者を組織している労働組合と一緒に、休憩所を設置するキャンペーンに取り組んだ。清掃労働者はほとんどが下請けで賃金が低く、年齢が高い、そして、労働者の権利を持たないままだった。

大きな波紋を社会に投げかけた。環境美化労働者が身体を洗える権利、施設を設置するための条例が制定された。

建設労組と一緒に法律を変えた取り組みがあ

る。

作業環境測定の制度があり、工場の保守、施設の公開には建設労働者がかかわる。例えば、化学物質を扱う工場で、施設を変えるためにプラントの回収に携わる場合には、短期間で清掃する。そのときに化学物質に曝露する。

2つの制度を変えさせた。施設管理に携わる建設労働者に、どのような毒性の物質があるかの情報を伝える法律を制定させた。短期間で工事を行うために環境を評価することができなかった。しかし、有害化学物質に短期間でも曝露することは健康に影響がある。短期間曝露の基準を設定しようと研究成果を発表した。これも法制を制定させた。

地域住民の知る権利が法制化される予定。住んでいる地域に工場がたくさんあるが、そこでどのような物質がどれくらいの量で使用されていて危険なのかを地域住民は知らない。もし事故が起きたとき、事実を知らないと退避することもできない。

そのような情報を地域住民に知らせるとキャンペーンを行った。労働部ではなく環境部の担当で、今、各自治体で地域住民に知らせるための条例作りをしている。

「お客様は神様」ではない

韓国では、消費者に対面したりコールセンターなどで対応する、また顧客に対応するCSなどのサービス業の労働者などを感情労働者、そこでの暴言、脅し、時には暴力に襲われるいじめやパワハラを「感情労働(emotional labor)」と呼んでいる。

感情労働による健康障害は精神疾患。労災認定・補償の基準を定める法案を作成した。議員が労働環境健康研究所の研究を反映させて取りまとめた。うつ病、適応障害、パニック障害が対象になっている。とりあえず入り口のところから始まった。長期的にはいろいろな疾病も対象になっていくと思われる。因果関係・認定基準については法制化されていないし、政府の政策もない。労働時間がどれくらいか、企業による無理な要求はないかなどいくつかを考慮し、その結果、精神疾患になりうると判断する。労災認定の中で、精神疾患も年間約20人が認められている。

感情労働をめぐるネットワークを作った。法制化できたのも消費者の支持があったから。「過度な親切は止めましょう」「ただし私が買うときは正当な情報を伝えてください」という要求を掲げたら、労働者の要求と一致した。

まだ立法化はされていないが、今後の国会で成立するかなと思っている。

感情労働の具体例を挙げる。

サムスン電子サービスセンターのアフターサービスの労働者は、みな非正規労働者。顧客先に出向き、サービスが終わると顧客にサムスンから電話がかかってくる。「今回のサービスは10点満点で何点でしたか」。10点でないと労働者は始末書を書き、全員の前で読み上げさせられる。「普通」の評価ではだめで、「よくできました」でなければならない。そうすると顧客側の要求が高くなる。「ゴミブリを捕まえてくれ」というようなこともある。ここまでいくとパワハラに近い労働者管理といえる。

労働組合があればそのようなことはさせない。しかし、韓国の労働者の組織率は10%に満たない。

コールセンターにしょっちゅう電話をかけてくる人がいるが、受けた労働者は自分から電話を切ることができない。クレーム電話でも先に電話を切ったらペナルティを課せられる。労働組合があったらそうではないだろう。

労働者が電話を先に切る権利のキャンペーンを進めたら、受け入れる企業も出てきた。それを法制化しようとしている。

スーパーの労働組合で、感情労働の価値を認めろと要求している。日本では笑顔で対応するのが当たり前と言われるが、そうではないことを認めさせようとしている。

とくに苦しめられているのは、デパートの化粧品売り場の労働者で、トラブルが一番多い。

デパートの化粧品売り場の労働者が、メーカー直属でなく輸入化粧品の販売代理業の会社で労働組合を作り、そこで感情手当を制定させた。会社ごとに差はある。

ロッテデパートの服売り場でパートの責任者の労働者が屋上から飛び降り自殺した。遺書には直属

の上司への不満が書かれていた。上司から販売量を上げるようにと実績を要求され、実績を上げないと叱責された。この案件は労災と認められた。

公務職の社会福祉職は、住民との窓口の仕事をしている。おもにお金のない人を相手にする。審査を通じて保護の対象から振り落とすこともする。落とされた住民は役所に来て狼藉を働くこともある。

年ごとに社会福祉制度が変わってきているので業務量も多い。2013年、区役所で社会福祉の部署の労働者3人が相次いで自殺した。自治体で対応すると言っているが、どうなっているかはつかんでいない。

労働者が体調不良に陥った場合の休職期間は、公務員は6か月。しかし、民間企業にはない。

韓国の労働者の労働条件、処遇、健康、労働安全衛生は労働組合がキャンペーンなどを展開し、地域住民や利用者を共感させて共同の闘いを組んで向上させている。その闘いに労働環境健康研究所はコミットしている。そして、社会環境を変えていっている。

「お客様は神様」ではない。労働者と消費者・利用者はお互いに人権と人格を認め合い、社会のパートナーとして理解しあって共生していくことの大切さを痛感させられた。

ホームプラスでの非正規労働者 「組合結成により同僚の表情が明るくなった」

訪韓の事前学習用として渡された労働政策研究・研修機構作成のパンフレット『韓国における労働政策の展開と政労使の対応－非正規労働者問題の解決を中心に－』に、韓国で2番目の大型スーパー・ホームプラスでの非正規労働者の組織化と処遇改善の闘いについてのヒアリング調査が報告されている(執筆は、執筆は呉学殊主任研究員)。

上部団体のサービス連盟や民主労総の地域組織の支援を受けて労組が結成されたのは2013年3月24日。

ホームプラスは年間売上が約10兆ウォンで、大型店舗数は139店。労働者数は約2万1,000人で、2015年3月現在の労働組合員数は約2,500人。正

社員の加入も認めているが加入者は少なく、パートタイマーが組合員の大半を占める。43店舗に組合支部が設立されて、そのうち組合員が従業員の過半数を占める支部が10ある。

「不法行為をただすことから組合活動を始めます」

報告の中の感情労働に関連する部分を中心に紹介する。

組合結成の背景には、次のものが挙げられる。

第1に、非正規労働者保護関連法の2年みなし規定により多くのパートタイマーは無期契約労働者となるが、勤続10年でも手取りの月給が100万ウォンを下回る労働者も多く、それも勤続10年までしか昇給しなかった。そのために勤続1年と10年との間に賃金の差はほとんどなかった。第2に、パートタイマーなのに超過労働を強いられることが多く、手当はほとんど支払われなかった。第3に、暴言、暴行の人格無視、不当な仕事の命令が日常的に行われていた。また、顧客からのハラスメントに晒されているのに、会社の本格的な対応はなかった。

組合加入呼びかけ文には「不法行為をただすことから組合活動を始めます」の見出しのところに次のことが例示されていた。「超過労働をさせながらも手当を支払わない」、「週12時間を超えることができないとされる超過労働が数十時間も行われている」、「個別従業員が顧客のクレームに耐えなければならず、冒瀆されても、会社はしようもないとのことで対応してくれない」、「最賃とあまり変わらない賃金」、「上級者が汚い言葉や暴言を吐き、人格的な侮辱感を覚える言葉や行動を惜しまない」。

組合結成後、現場では目に見えるかたちで変化が現われてきた。1週間も経たないうちに「上司が丁寧語を使うようになった」、「定刻退勤ができるようになった」、「組合結成により同僚の表情が明るくなった」、「協力会社の社員に掃除をさせなくなった」、「休日出勤をしないようにという指示が来るなど奇妙なことが起きている」、「法律で認められた権利を正当に行使するようになった」。

労使は2013年8月27日から労働協約締結に向けた団交に入り、4回目の交渉で基本協約を締結した。組合は152項目の要求項目を掲げて労働協

約の締結を目指し、団交を続けていきたが、会社は3分の1の項目を削除するように対抗してきた。組合は11月10日に本社前で座り込み集会を開催した。また、ストへの賛否投票を行い、12月24日に96.7%でスト権を確立し、組合員は、「団結して労働協約を勝ち取ろう」等が書かれた布（背中屏報（トンビヨッポ））を背中に張って、仕事を行うことを決めた。12月31日、1つの店舗で部分ストに入り、その後相次いで他の店舗でも部分ストに入った。そして2014年1月9日に全面ストと上京集会に入ることを決定した。会社は、それに押されるかたちで同日深夜1時に労働協約の締結に同意した。

労働組合は労働協約の内容を高く評価している。第1に、労働時間の確定によるサービス残業の廃止、30分間の休憩時間（有給）の獲得、第2に、入社16か月が経つと自動的に無期契約労働者となる雇用安定。

第3に、感情労働者の保護。職員が顧客から暴行を受けた場合、会社は積極的な救済措置をとることを原則とし、また、暴言・暴行の際に当該の職員は直ちに顧客への対応を拒否し、代わって上位責任者が対応を行う。顧客からの暴言等で深刻な感情の毀損が認められる際に1時間の心理管理時間を与えるとともに、当該の顧客に2回目の対面を原則禁止する。そして、顧客の不平不満の多い顧客センターでは暴行・暴言の予防措置をとる。組合は、感情労働手当として月5万ウォンを要求したが、認められなかった。

第4に、組合活動の保障。企業が賃金を支払う6人の組合専従者を認めるとともに、各店舗に掲示板の設置、また、チェックオフ（賃金の1%）も組合の事務室提供も認めさせた。第5に、組合員は、法律や労働協約によって保障されている権利を正当に行使することができるようになった。

会社を楽しく誇らしい職場に作り替えた

労働協約の締結の後、組合は、2014年4月21日から初めての賃上げ交渉を行った。要求内容は、①生活賃金の保障として、2013年都市労働者の平均賃金の58%水準の基本給（月148万ウォン）、②賃金の低下を伴わないボーナス4か月の支給、③

レジウチ、調理等職種別に異なる賃金を統一すること、④感情労働手当の新設、等10項目だった(外資系化粧品会社を中心に感情労働手当として月3万ウォン～10万ウォンが設けられている会社もある)。

労働組合は、8回までの団交で具体的な回答内容を示されなかったのでスト権の投票を行うことを決めた。投票の結果、93%の賛成率を記録した。7月11日から部分ストを行い、22日に警告ストの実施を決めた。28日からは部分ストに加えて集団休暇闘争を行い、8月29日は、全面ストの決起集会を開いた。そのほか店舗別ピケットিং及び集会、店舗別一斉食事スト等の多様な争議行為が行われた。このような組合の抗議を経て、10月23日、労使は妥結する方針を示した。

主な内容は、第1に、平均賃上げ率を3.79%以上にする、第2に、職種区分の賃金レベルを従来5つから3つにする。

組合は、初めての賃上げ交渉を次のような意味づけをしている。第1に、会社設立15年ぶりに労働者が賃金を直接決める歴史的な出来事である、第2に、従業員が会社の爆発的な発展を遂げてきた主役であったにもかかわらず、低賃金、高い労働強度に強いられてきた者として、それに相応しい正当な要求を求める交渉であった、第3に、組合員の団結と実践によって、会社を楽しく誇らしい職場に作り替える橋頭堡であった。

ホームプラスでは、非正規労働者が自ら労働組合を立ち上げて、処遇改善活動等をしているが、それも当該労働者が無期契約化されたから可能だった。非正規労働者保護関連法上2年のみなし規定は、非正規労働者の組合立ち上げや活動の環境を間接的に創ったといって過言ではない。

新聞記事からみる韓国の感情労働の実態

関西労働安全センターの機関誌『関西労災職業病』には「韓国からのニュース」のコーナーがある。中村猛さんが「毎日労働ニュース」から労働安全衛生に関係する箇所を翻訳して掲載している。また、インターネットで「ハンギョレ新聞」日本語版を読むことができる。これ以外の新聞を含めて感情労働に関連する記事をピックアップする。

接客サービス労働者の職場環境 「顧客が王様なら、従業員も王様だ」

2013年6月28日付の「毎日労働ニュース」に「安全保健公団－デパート業界『感情労働者健康保護』業務協約を締結」の見出し記事が載った。

「安全保健公団が、感情労働に苦しめられるデパート労働者が健康に働けるように支援に取り組む。

公団は27日午前、ロッテ百貨店、新世界デパート、ハンファガレリア、現代デパート、AKプラザデパートと『安全なデパート造りの業務協約』を締結した。協約は最近協力業者に対する大企業の災害予防責任が強調されている中で行われたもので、これによって公団は、感情労働に伴う職務ストレスを予防するための『自己保護マニュアル』を開発・普及させ、各デパートは協力会社と一緒に共同の安全保健プログラムを運営することに同意した。公団と各業者は『安全誓約運動』共同キャンペーンも展開する。

公団によれば、流通産業を含む卸・小売業の産業災害が持続的に増加しており、協力業者の労働者に被害が集中している。協力業者の労働者が主として配置される建物清掃と施設保守、駐車場管理などの業務に事故が集中しているのが実情だ。

一方、全部で550万人と推定されるサービス・販売労働者の中で、顧客を直接相手にする労働者は350万人程度と把握されている。自分自身の感情とは関係なく顧客と応対する業務の特性上、顧客の言葉の暴力などに因る精神疾患の問題は深刻だ。長時間立って働いて筋骨格系疾患を訴える労働者も少なくない。

ペク理事長は『顧客が王様なら、従業員も王様だ』。『今回の協約締結を契機にデパートの安全保健水準が改善されることを期待する』と話した。」

2014年10月14日付の「ハンギョレ新聞」に「『感情労働』から社員を守る企業が増える兆し」の見出し記事が載った。

「顧客に応対した社員が悪口や暴言を浴びせられたとき、会社はどのように対処しなければならない

か?『お客様は神様』だから我慢しろと命じるか、あるいは、たとえ顧客を失うことになってもまず職員を保護しなければならないか?今後、イーマート(訳注:韓国の代表的大型マート)の顧客対応社員はそんなことが起こった場合『相談が困難です』と了解を求めた上で、通話を切った後に部署長に報告すればすむようになる。

心に傷を受けた職員に対しては、休息が必要と判断されれば、部署長は早退などの勤務調整措置を取り、最高の先任者や自分自身が代わりに顧客と通話することになる。

イーマートの職員たちが顧客に対応するときに受けるストレスによる“感情労働”を認めてほしいと要求してきたことに対して、会社が代案プログラムを用意したと14日明らかにした。顧客に対応する時に発生しうるストレスを予防し、社員を保護するための『イーケア(E-Care)』プログラムだ。

まず、イーマート150全店舗に店長らが参加する内部苦情処理委員会の力量を強化するために相談教育を実施し、業務関連ストレス相談だけでなく家庭、子供の問題など個人的な問題についても心理相談を行う予定だ。

感情労働により職員に心理的安静が必要だと判断されれば、早退させ休憩室も改善する予定だ。状態が深刻な職員のためには、心理相談の専門機関である韓国EAP(Employee Assistance Program)協会の協約機関との相談と連絡することにした。極端な悪口などを言う顧客に対しては、顧客の了解を求めて電話を切れという初期対応マニュアルを製作し配布した。

また、各店舗ごとに顧客対応が優秀な職員を選抜し、消費者専門相談士資格証の取得を支援する計画だ。

顧客対面が多い流通業界を中心に、職員の感情労働に対する代案準備が進んでいる。“お客様は神様”という風土の下に、職員に全面的責任を転嫁するのが以前の文化だとすれば、職員のうつ病、自殺など深刻な後遺症が社会的に台頭して“悪質な顧客”を選び出して職員を保護しようという動きが広がっているわけだ。

イーマートの場合、職員が労働組合を中心に昨

年から感情労働の価値を認めてほしいと訴えてきた。イーマート労組は昨年4月から今年4月まで『感情労働の価値認定と顧客対応マニュアル作成』を団体協約に反映させることを要求した。チョン・スチャン イーマート労組委員長は『感情労働は顧客対応の内部原則が守られないために発生するケースが多い。例えば、領収書持参、期間基準などの払い戻し規定があるが、顧客が規定を拒否した場合、末端職員が原則通り対応しても、管理者が現れ顧客の希望通りの措置を取るケースが多い。マニュアルも重要だが、そのような状況を源泉から遮断できる環境造成も重要だ』と話した。

イーマートに先立つ今年1月にはホームプラスが、『労使は組合員の感情労働の価値を認める』という条項を団体協約に含めた。釜山のロッテ百貨店は『感情労働者自己保護マニュアル』を用意し、“感情労働者ヒーリング・プログラム”も運営中だ。

感情労働に対して別途の手当てを支給する企業も増えている。ロレアル・コリアは、全国のデパートで化粧品を販売する職員に月10万ウォンの感情労働手当を支給している。年間1日の休暇も別途与えられる。資生堂は、月額4万ウォンの手当てを、釜山新世界免税店は、月額3万ウォンの手当てを支給している。大型マートの中では手当てを支給するところはまだない。

流通企業ではないが顧客対面が多いサムスン・エバーランドも、感情労働に従事する職員のための心健康管理専門プログラム“ビタミンキャンプ”を開発し、今年6月から運用している。」

基本的人権の保障・支持などの「10大実践約束」

2014年10月23日付の「毎日労働ニュース」に「イーマート・CJ第一製糖など、ソウル市と『感情労働者人権保護協約』締結サービス連盟『協約履行を見守る』」の見出し記事が載った。

「ソウル市が7月から主導している感情労働者人権保護協約に、イーマートなど3企業が追加で参加した。協約締結式にはイーマート・CJ第一製糖・アジア洲キャピタルが参加し、緑色消費者連帯・企業消費者専門家協会も同席した。ソウル市は韓国ヤクルト・LG電子・愛景産業など6企業と1次協約を結

んでいる。

ソウル市は『1・2次に参加した9企業は、業務の特性上、顧客を直接相手にしたり電話応対が多い大型流通業者やショッピングモールで、感情労働者が多く働く企業』であり、『感情労働者の人権保護の観点から、他の企業の実践を誘導できると期待する』とした。

協約を締結した企業は『企業の10大実践約束』を基に、感情労働者の勤務環境改善のために努力することになる。10大実践約束は、△感情労働者の基本的人権の保障・支持、△安全な勤務環境の造成、△適正な休憩時間・休日の保障、などが内容。

イ・ソンジョン・サービス連盟政策室長は『イマートが最近「社員保護対応マニュアル」を作って全職員に配布したが、その趣旨と内容は悪くない』ので、『このような感情労働者保護のための試みがきちんと作動するかどうか、もう少し見守らなければならないだろう』と話した。」

自分の家族がそこで仕事をすると考えてみて下さい

接客サービス労働者の労働環境がここまでに至る経緯を追ってみる。

2011年9月16日付の「ハンギョレ新聞」に「[低い声] 灰皿投げられても喉首捉えられても…“愛しています、お客様”」の見出し記事で感情労働者からの実態報告が載った。

「デパート有名ブランド化粧品売場職員イ・ミョンジン氏

私はイ・ミョンジンといいます。今年35歳です。ある外国有名化粧品ブランドの販売社員として、デパートをめぐるながら通って17年間勤めました。元々は陸軍士官学校に行きたいと思っていた気の強い女子高生でした。高等学校を卒業する頃に父が倒れました。やむを得ず生計のために飛び込みました。先生の紹介で国内化粧品ブランドのデパート販売員として就職しました。私は熱心に働いたようです。およそ2年ほど仕事をしたところ、外国ブランドからスカウト提案がきました。そのときから今までこちらで仕事をしています。17年間どうだったかって? 私の中がみな腐っちゃいましたよ。こちらの平

均勤務期間が3～5年にしかないのです。みな出て行きます。私のように10年を越す長期勤務者と新入社員だけがいる計算です。中間がいないのです。

“パンフレットを引き裂いて顔に投げ付け
トラブルが起きたと言って喉首つかまえ
土下座して謝れとまで…
家族だと考えてみて下さい”

そのはずです。私もこれまで何度も泣き喚いて辞めようと思いましたよ。でも生きていくことがそんなにたやすいものではありません。そうするうちに17年が流れましたね。私たちは1日に12時間程度勤めます。デパートのドアが開く前から閉じて整理する時間まで合わせればその程度になります。日曜祝日? エイ、そんなものがあるわけないでしょう。日曜祝日がデパートの稼ぎときでしょう。週5日制? それはどこの国の制度でしょうか? 有名ブランド化粧品だから給与も高いかですって? 私たちは給与の30～40%がインセンティブです。化粧品をたくさん売ったか、売れないかによって給与が決まります。販売が低調な月は給与が少ないだけでなく、デパートから担当職員の交替要求までしてきます。毎月実績が出てくる度にビクビクですね。

私は他の感情労働者たちも尊重します。でも、デパート化粧品売場の職員たちほど哀歓がある感情労働者もないようです。他のショッピングとは違って、化粧品を買いに来られる顧客はとても鋭敏になっています。大部分が皮膚トラブルのために苦勞されたり、老化現象によるシワのために機嫌を損ねた女性の方が多いのです。こうした方々を対象に化粧品を売らなければならないため、どんなに苦勞するでしょうか。

デパート売り場はサンプル贈呈行事をたくさんします。パンフレットが発送されて当日になれば大騒ぎになります。限定数量なのですぐ品切れになるのは当然ですね。顧客はそのことに抗議します。パンフレットをビリビリに破って顔に投げつけます。紙で頬を打たれる気持ち、わかりますか? それに対して私たちは“申し訳ありません、お客様”と言うほかはありません。本社では“ミステリーショッパー”(職員親切度を検査するための偽装顧客)をいつも入れ

できます。顧客が入ってきて出て行くまで、マニュアルどおりにしなければ、徹底的にチェックして人事考課に反映させます。だから“無限服従”するほかはありません。

私はすべての災難に遇いました。暴力団員が恋人にあげる化粧品を買って行ってトラブルが出たとして、私の喉首をつかんで引っ張っていったことがあります。あるお客さんは土下座して謝れば許してやると大騒ぎをするなかで、実際にひざまずいたこともありますよ。ア、本当にそのときのことを考えただけで涙が出ますね。3年前ぐらいには流産しました。ストレスのためでした。お腹の中で死んだ子供を産婦人科でかき出しました。そして3日後には出勤しました。職員がいないというからどうしようもありません。血を流しながらずっと勤務しました。それに耐えて今はマネジャーになりましたが、マネジャーになると一層顔色をうかがうしくなりました。“甲”であるデパートの言いなりになるほかはありません。デパートの化粧品チーム長が突然会食でも招集すれば、すべての化粧品コーナーのマネジャーが1か所に集まります。そこで俗称“妓生役”をするほかはありません。お酌をして、2次会に行って歌と一緒に歌ってですね。なぜそうすると思いますか？本社人事評価項目に“デパートとの関係”という項目があります。簡単に言えば、うまくやれということでしょう。それでも化粧品チーム会食くらいは理解できます。なぜ私たちと関連もない経理部会食に呼ぶんでしょう？『今、経理部長がいるので来てください』と電話で言って切るのです。行かないで済むと思いますか？私が以前に仕事をしたデパートでは、あるチーム長がそのような会食の席でセクハラをして辞表を出したこともあります。

最後に言いたいことがあります。お客さんの皆さん、皆さんが真に尊重されたいならば、デパート職員たちのことも尊重して下さい。自分の家族がそこで仕事をすると考えてみて下さい。心からお願ひ申し上げます。」

ロレアル労組“感情休暇”推進

2011年10月28日付の「毎日労働ニュース」に「感情労働も産業災害誘発する危険要因/労働安全

保健体系で管理できるように法改正を」の見出し記事が載っている。

「感情労働を、産業災害を誘発する有害・危険要因と規定しなければならない。チョン・ジンジュ社会保険研究所所長が、生き生き女性労働行動が主催した『対案女性労働フォーラム—感情労働と労働安全』の討論会で話した。

顧客の満足のために、自身の感情を押さえて無条件に合わせなければならない感情労働は、流通業・病院・銀行・公共交通・公共機関・電子製品修理業など、顧客と応対する労働者に必然的に伴う労働だ。ヨーロッパなど先進国では、感情労働を将来主に浮び上がる社会・心理的有害・危険要因だとして着目し、相談と教育を実施してきた。

チョン所長は、『韓国でも産業現場では感情労働による様々な健康問題が発生しているが、製造業中心の安全保健対策のために、感情労働の深刻性が認識されていない』と指摘した。

労働者が体験する苦痛は様々だ。チョン所長は『感情を抑制すれば、心臓疾患と、神経体系を過度に使うことによる高血圧と、癌発生率を高める』とし、『精神的には自己嫌悪感とうつ病、冷笑などの現象を生む』と心配した。しかし、労働者は気分転換をしたり離職をするなどの個人的な方法で問題を解消している。チョン所長は、労働者に転嫁された感情労働に伴う苦痛を、社会と企業が分け合わなければならないと主張した。

彼は『政府は労災を誘発する主要な危険有害要因に感情労働を含ませ、一方的な労働安全保健管理体系の中で管理できるように、産業安全保健法を改正しなければならない』『消費者と会社に対する社会的な教育を実施し、態度変化を誘導しなければならない』と話した。また『会社は不良な顧客に対する対処法を準備するなど、感情労働について健康問題を提起できる通路を事前に用意し、労働条件を改善しなければならない』と付け加えた。」

2011年11月28日付の「ハンギョレ新聞」に「販売・サービス業‘強要された笑顔’休暇・手当で補償共感拡散」の見出し記事が載った。

「一部業者では手当・文化費支援
ロレアル労組‘感情休暇’推進
“人格尊重など認識変化が至急必要”

お客さんに悪口・セクハラ・人身攻撃を受けてもじっと耐え、笑って答えなければならないサービス業労働者の“感情労働”に対して、その深刻性を認め、適切な補償をしなければならないという共感が広がっている。

27日、化粧品販売会社の‘ロレアル 코리아’ 労組などの話を総合すれば、この会社の労組は関連業界で初めて来年度団体協約要求案に“感情休暇”制度を導入する方案を用意し、去る10日に会社側に提出した。この要求案には、年次休暇とは別に“年6回（有給）感情休暇を実施する”という内容が含まれた。イ・ウンヒロレアル 코리아 労組委員長は『2006年から感情労働にともなう手当てを受け取ったが、感情労働者のストレスを緩和・解消する実質的な方法としては限界がある』として、感情休暇の推進背景を説明した。…

販売・サービス業の競争が熾烈になる中で、労働者に過度な親切を要求する傾向が増え、関連業種従事者らのストレスとうつ病が激化している。昨年11月、民間サービス産業労組連盟が労働環境健康研究所とともに、民間サービス労働者3,096人を対象に職種別うつ病程度を調査した結果、専門的な相談が必要な重症以上のうつ病が、化粧品販売員の場合、32.7%、カジノディーラー31.6%、レジ26.5%と現われた。これは事務職の23.9%、施設職23.7%より高い数値だ。

ロレアル 코리아 をはじめとする一部販売・サービス会社では状況の深刻性を認め、すでに数年前から労働者らの感情労働価値を認め“感情手当て”を支給している。連盟の調査内容によれば、2006年ロレアル 코리아 をはじめに、現在までにシャネル・クラランス・エルカ 코리아 ・資生堂・クムビ・LVMH・プルベル 코리아 （以上化粧品販売）、教保ホットレクス（レコード・DVDなど販売）と釜山パラダイス免税店などが月3万～10万ウォンずつの感情手当を支給している。また、一部業者ではストレス緩和のための心理相談（ロレアル 코리아 ）と文化公演費支援（シャネル）等も行なっている。

チョン・ミンジョン民間サービス産業労組連盟女性局長は『2006年には事業主が感情労働を認識すらできない状況であったし、労使共に適切な代案を見つけれないまま感情手当を導入した』として『だが、連盟も手当支給が本質的な代案ではないと認識し、来年から連盟傘下事業場に感情休暇制度が導入されるよう推進する計画』と明らかにした。

しかし、感情労働問題を根本的に解決しようとするなら労働者に休暇や手当てで補償する次元を越え、社会的認識変化のための努力が必要だという提案が出てきている。これに伴い、国家人権委員会はサービス業事業主を対象に“感情労働ガイドライン勧告案”を用意して今年中に発表する予定だ。勧告案には、ひざまずいて注文を受けるなどの行き過ぎたサービスを規制し、お客さんが悪口・暴行などを働いた場合、事業場で対処する基準などが盛り込まれるものと見られる。

キム・ジョンジン韓国労働社会研究所研究員は『西ヨーロッパや日本に比べて我が国の感情労働問題が深刻な状況』とし『サービス労働者に過度な親切を要求し、労働者を人格的に尊重しない社会的雰囲気を変えなければならない』と話した。」

無理な要求をする顧客に一方的に謝らない権利を

2013年1月14日付の「毎日労働ニュース」に「『感情労働者に不当要求拒絶、謝らない権利付与せよ』 国家人権委『今年中に感情労働者人権向上勧告案を作る』」の見出し記事が載った。

「『お客様は神様だ、今日も一所懸命働こう』。

『5年前に買った商品を換えにきました。製品に異常があるから換えてくれと言うのでしょうか?』（KBSギャグコンサートより）

顧客を神様として迎え、病気になっていく感情労働者の健康権を守るための方策を模索する席が用意された。労働環境健康研究所・仕事と健康は、11日午後、『2013労働者健康権フォーラム』を開催した。

キム・テフン感情労働研究所所長は『感情労働をするテレマーカーの場合には電話を先に切る権利を与え、無理な要求をする顧客には一方的に謝らない権利を与えなければならない』とし、『感

情労働の強度が高い職種の場合、定期的に休息を取って精神的な配慮が受けられるように制度的な補完が必要だ』と話した。労働環境健康研究所とサービス連盟が2010年に発表した職種別うつ病発生頻度調査結果によると、化粧品販売員は32.7%、カジノディーラーは31.6%、レジは26.5%と高く現われた。

サービス連盟は感情労働者・消費者・政府・企業のそれぞれの役割を提案した。感情労働者は自分の自尊心を高める認識を持って、消費者は感情労働者に対する認識を切り替えて、政府は産業災害認定によって、感情労働者を保護することを要求した。とくに企業には、△安全保健専門担当部署の設置、△社内心理相談室の運営、△事業場内の悪口と暴言防止対策作り、△顧客によるセクハラ予防マニュアルの普及を要請した。

ユン・ミオク・サービス連盟東遠F&B労組総務部長は『デパートやマートに派遣されて仕事をすると、話にもならない理由で交換や返済を要求する顧客の前で、対応無策になって腹で怒りを鎮めるほかない』。『このような顧客を相手にするときは、元請け業者が対応してくれたら良いのに』と話した。

感情労働を認められるための法制化に関する議論も続いた。シム・サンジョン進歩正義党議員は、昨年10月に感情労働による精神的疾病を労災と認定する内容の産業災害補償保険法改正案を代表発議した。イ・ソンジョン・サービス連盟政策室長は『感情労働が労働とキチンと認められるためには、労災法の改正とともに、勤労基準法と産業安全保健法も改正されなければならない』とし、『感情労働の実態を広く知らせ、法律改正案通過のための署名運動も進める計画』と話した。

この日のフォーラムでは、韓国道路公社が昨年10月に宣言した感情労働者人権保護憲章が注目された。憲章には、△感情労働者が悪性の顧客から人格的な侮辱を受けないような対処対策の樹立、△心理治療プログラム支援、△標準化された顧客応対指針の提供、などが盛り込まれた。

キム・ミンジョン国家人権委員会・差別調査課・女性人権チーム調査官は『人権委員会は、各会社感情労働者の人権保護憲章を作るように奨励して

いる』とし、『今年中に女性感情労働者の人権向上の法制度改善勧告案を作る計画』と話した。』

アウトソーシング・非正規職拡散が“卑屈”を強要

2014年9月24日の「ハンギョレ新聞」は「暴言にセクハラ…深刻な青年アルバイトの『感情労働』」の見出し記事を載せた。

「24日に青年ユニオンが感情労働全国ネットワーク、国会環境労働委員会チャン・ハナ新政治民主連合議員室と共に全国15～29歳のアルバイト生225人を調査した『感情労働実態調査結果』を発表した。調査対象者はコンビニ、ファーストフード店、レストラン、飲み屋、コーヒー専門店、パン屋など、主にサービス業種で仕事をしているアルバイト生。

最近1年間にお客さんから無理な要求を受けたことがあると答えたのは121人（53.8%）に達した。114人（50.7%）が人格を無視されることを言われた、89人（39.6%）が悪口や暴言を言われたことがあった。セクハラや身体接触をされたが34人（15.1%）、身体的威嚇が35人（15.6%）、暴行9人（4%）だった。

インタビューに応じた1人は『オーストラリアのワーキングホリデーのプログラムに参加した時は、お客さんの行きすぎた要求はマネジャーが遮断してくれました。ところが韓国では「お前がお客さんにうまく接しないからだ」という言葉がとても自然に出てくる』とうんざりした顔をしたという。

過度な感情労働は体と心を害する。20代でコンビニ・飲み屋・レストランでのアルバイトをしたチョン・ジェヨンさん（30）は『仕事を終えて家に帰ると誰とも話をしたくなかった。ささいなことで怒ったり、自らを役に立たない人間だと感じました』と話した。キム・ミンス青年ユニオン委員長は『アルバイトの現場で被った傷は、自尊心低下、うつ病、就職拒否症状などにつながる。雇用労働部と関連企業が対策を用意しなければならない』と語った。』

「ハンギョレ新聞」は、2014年10月13日から12月5日まで6回にわたって「感情労働」を連載した。第2回は、精神的外傷（トラウマ）を抱えているサービス職労働者3人への深層インタビュー。

「仁川空港販売店のレジ係の労働者は、40代の

女性客が腹を立てて入ってくるのを見た。販売職員の心の中に警戒警報が鳴った。客が突然レジに來たので、レジ係の労働者は微笑を浮かべるタイミングを逃した。『この職員はみんな表情がどうかしたの?』『申し訳ありません』。いくら頭を下げても怒りはおさまらない。マネジャーを呼べと言う。客は搭乗時間が近づくと捨て台詞を吐いて出て行った。『かわいそうだから許してあげる。あんたの人生も本当に…』

『その一言で私の人生は本当に崩れた。今まであくせく生きてきた人生がまるごと否定されたようだった』とレジ係は話す。

健康な人はストレスを発散させようとする。トラウマを体験した人々はしきりにその時に立ち戻ろうとする。そんなことが自分に起きなかったことを願う気持ちのためだ。

レジ係の労働者は客が怒ったその場面を頭の中で数百回も反復再生する。『私がそのような侮辱を受けて当然な人間だという証拠を自らずっと捜し出そうとしたんです。私が明るく笑えなかったのだからお客さんが怒ったのだらう、私が良い大学を出て華やかな会社に通えば良かったのに…。後日には父親が亡くなって生計を私に委ねた母親を恨んだりもしました。私の人生、私という人間が嫌いになりました』。結局、病院を訪れてうつ病の診断を受け、6か月間治療を受けた。

顧客センターの管理者は、新入社員の時ささいな失敗のために顧客に告訴されるところだった。顧客はこっちに来てひざまずいて謝れば告訴しないと言った。チーム長と部長が直接彼を連れていって謝らせた。ひざまずく前に顧客が許したが、親切と歓待でぎっしりと埋まった彼の人生はその日を境に崩れた。『その時、初めて人を殺したいと思った。仕事では不満顧客をののしるが、会社を出れば弱者に大声を上げる自分の姿を発見する』。

マインドプリズムの代表は『攻撃性は慢性的挫折が日常化される時に出てくる自然な反応だ。手足が縛られた状態で顧客の感情を受け入れなければならない感情労働者が、外に出て行けば今度は自ら攻撃性を表出することになる』と話した。

連載の第5回は下請け労働者の状況。

「衣類売場の販売職員は、ズボンを試着した男性のお客さんにうづくまるようにして長さが合うように裾を折っていると、『どこを触っているんだ』と言われて足で蹴られた。倒れ、顔を真っ赤にして周辺にいる同僚を眺めたが、誰も助けてくれなかった。『おかしいお客さんに会ったとしてやり過ごそうと努めたが、あまりにも無関心な同僚、反対に自分を咎めるマネジャーの姿を見れば、私が間違ったような気分になって恥ずかしかった』と話す。『私が非正規職だから皆が私を余計に無視したのではないか…』

自ら直接貧困労働を体験した後にルポを書いた米国言論人バーバラ・エーレンライクは、本『貧困の経済』のなかで『数多くの低賃金労働者に強要する侮辱的な行為（薬物検査、絶え間ない監視、管理者の厳しい叱責）が低賃金を維持する要因』とし『もし自身が別に使い道のない人だと信じるようになれば、自分が受け取っている賃金が実際に自身の価値だと考えることになりうる』と述べている。

“感情労働”は現代資本主義社会のどこにでもある。それでも韓国社会で“感情労働”の弊害が最も深刻だという指摘が出ている。これについて専門家たちは、『韓国の異常なアウトソーシング・非正規職の拡散』が労働者にますます一層強力な‘卑屈’を強要していると語る。卑屈を強要する構造の中で、多くの労働者たちは自己尊重感を低下させ、自己卑下の奈落に落ち込みやすい。」

2015年4月23日付の「ハンギョレ新聞」に「韓国で『感情労働』に対する労災認定が大幅に増加」の見出し記事が載った。

「ソウル市内デパートの免税店で店舗管理者として働いていた40代前半のパク・インジャ氏（仮名）は、ある顧客とのトラブルを経験した。顧客が化粧品を買っては返品することを繰り返しているうち、再購入ができなくなると、ひどい言葉づかいや罵声を浴びせ、販売台の広告板を蹴って売り場の物品が壊れたこともあった。その顧客は、数日間ずっと店を訪れたり電話をかけたりしてパク氏を呼び出してきたが、上司はパク氏にその顧客の応対を任せ続

けた。ついにパク氏は、他の人に会うと深刻な不安を感じるなど、パニック障害を経験した。勤労福祉公団は『業務上のストレスによる一時的な不安障害』という医師の診断書をもとに、パク氏が申請した労働災害(労災)を認め、2か月間の療養を承認した。」

感情労働者から消費者へのアピール—— 『私の仕事は世の中で最も美しい労働です』

2015年5月1日の「ハンギョレ新聞」に「感情労働者の苦衷、ちょっとだけ考えて見てください」の見出し記事と写真が載った。写真に写っているステッカーには次のように書かれていた。

「伝えてください
今日差し上げる
バラの花もバンドエイドも
申し訳ないですが
あなたの為のものではありません
日常で出会う
感情労働者に差し上げてください
あたりまえの日常に対する感謝と
互いの労働に対する尊重を
私たちから始めましょう
たった今から」

「『さあ、もう少し頑張りましょう。すぐに手伝いが入ります』。マイクを握った通仁(トンイン)洞コーヒー工房のパク・チョルウ代表が元気な声でバリスタを励ました。昼食を終えて出てきた市民たちが受け取ったコーヒーカップには『私の仕事は世の中で最も美しい労働です』と書かれたピンク色のステッカーが付いていた。ステッカーにはサービス業に従事する“感情労働者”のパク代表とここで働くバリスタ30人余りが感じている苦悩が書かれていた。

メーデーを翌日に控えた30日、ソウル鍾路(チョンノ)区通仁洞のコーヒー工房は『メーデーコーヒー・フリーデー』というイベントを行った。この日だけはアメリカンもカフェラテも全て無料だ。5年前からメーデーの前日に行っているコーヒー工房のコーヒーフリーデーでは、無料コーヒーと一緒に『考えるテーマ』が与えられる。今年のテーマは“感情労働”だ。

パク代表は『ありがとう』とか『コーヒーが美味しい』

というお客さんの一言を聞くためにこの仕事をしている。互いに少しでも配慮すれば、人から力をもらうことができるのに、感情労働のせいで傷つく若者の話を聞くたびに心が痛む』と語った。

この日、店の前では青年ユニオンとソウル青年政策ネットワークの青年団体会員たちが、ピンクのバラの花とバンドエイド、ステッカーを配った。パク・ウヨン青年ユニオン労働相談局長は『今日出会う感情労働者たちに花とバンドエイドを渡して暖かい気持ちを交わそうという意味』と説明した。クレジットカードに貼れる小さなステッカーには『あなたの労働にありがとう』『お金やカードを投げたりしません』と書かれていた。

コーヒーを受け取った市民は『消費者の役割』を考えてみたと話した。キム・ヒョジョンさん(34)は『私も感情労働者だけど、同時に消費者でもある。今日コーヒーを飲んで、私が辛かっただけに消費者として誰かには確かな慰労をしなければと考えた』と話した。」

消費者がアピール—— 『デパートには人がいます』

感情労働者の保護を求める運動は労働者以外にもある。

2014年11月12日の「ハンギョレ新聞」に「デパート従業員も売場で水を飲めるようにしよう」の見出し記事が載った。

「デパートのサービス・販売職労働者が尊重を受けて働ける環境を作ろうというキャンペーンが開かれる。

光州(クァンジュ)女性民友会は13日、光州市東区大仁(テイン)洞のロッテ百貨店光州店付近で『デパートには人がいます』という主題で『尊重の帯つなぎキャンペーン』を実施する。デパートの女性労働者が人権を尊重されて仕事ができる労働環境を作ることを促すためだ。

同団体は女性労働者を尊重するデパートの仕事場を作るために、6つの事項を要求している。『デパート労働者は仕事の特性上、話をよくするので喉が渇くが、売場で水を飲めないケースが多い』として『デパート労働者が売場で自由に水を飲めるよう

にすべきだ』と促す方針だ。また、デパート労働者が顧客用トイレと移動手段を一緒に使えるようにし、売場にお客さんがいない時は椅子に座れるようにしてほしいと要求する計画だ。

この日、光州市北区の北東信用協同組合付近で開かれる市民実践キャンペーンも注目を集めている。この団体は市民に△デパート労働者に丁寧語を使い△返品・払い戻し規定をよく熟知して不合理な要求をせず△会計をする時にはカードや紙幣を放り投げず△不必要なスキンシップや言語セクハラをしない、などを守ろうと知らせる計画だ。また、この団体は『売場に商品がない時、デパート労働者たちは顧客を待たせないよう倉庫まで走って取りに行くよう努めているので余裕ある心でゆっくり待とう、と市民に知らせる』と明らかにした。」

2015年5月15日付の「毎日労働ニュース」に「ソウル市、女性労働者を訪ねてストレス管理」の見出し記事が載った。

「ソウル市中部女性発展センターが15日から来月26日までの7週間、『訪ねて行く女性労働者ストレス管理サービス』を実施する。毎週金曜日にロッテマートの支店を巡回して行く。

センターは『多数の女性の感情労働者が働く企業を直接訪ねて、ストレス管理サービスをするプログラム』で、『今年上半年はロッテマートで試験運営をし、満足度を評価した後に規模を拡大していく』と説明した。サービス対象事業場と期間を拡大することを検討している。

センターで教育を受けて就職できた結婚移民女性と、40～50代の脆弱階層の女性で構成されたピュティー・セラピストがストレス管理を担当する。労働者のストレスも減らし、雇用も創出する、一石二鳥効果を期待している。

ソウル市の関係者は『コールセンターやデパート、マートなど、女性労働者が多いところや、感情労働の強度が高い事業場を対象に、ストレス管理サービスの必要性が提起された』と話した。」

コールセンターの職場環境

「職員が親切になることを望むならば、

自身の業務に満足させなさい」

「ハンギョレ新聞」の2014年10月13日から12月5日までの「感情労働」の連載の第6回・締めくくりの見出しは「感情労働[感情労働]苦しめられたソンヒ氏“共感と連帯”で希望の芽が萌え出した」。

「ソウル市茶山コールセンター相談員たち
悪性民願・苛酷な成果評価に‘苦痛’
同僚と力を集めて不当労働環境を変え
残業手当・人権委準備など実現”
実績競争を捨てて自負心を取り戻す”

…専門家たちはサービス業種が急増した現代社会で、サービス業種が急増した現代社会で、感情労働自体をなくすことはできないが、その弊害は減らせるという。…

討論会に参加していたイ・ソンヒ相談員は『去る4年間、事務室に小さな引出しひとつ持てずに、毎日席を移動して、消耗品のように働いてきた』として涙まじりに話した。

会社にはいつでも取り替え入れ替えられる“人間乾電池”、“市民様”にはサンドバッグだった。

彼女は日が経つにつれ疲れていきた。悪性民願でも“市民の話に注意深く最後まで傾聴”しなければならず、“傾聴度”点数で評価される。『幼い子供までが電話して、自身が市民であなとは相談員だから、私に行儀正しく対応しろと堂々と言うんですよ』。自尊心は限りなく崩れたという。

ソウル特別市人権委員会インタビュー調査で、多くの相談員は『いつも涙をこらえている』と打ち明けた。感情圧迫、自尊心喪失、憂鬱感など、感情労働者が訴える問題がそっくりあらわれた。相談者は請願人の困った事を解決することにやりがいを探すけれども、ほとんどが非正規職で間接雇用された女性労働者たちは簡単に無視され酷使された。その一方で彼女たちが発揮しなければならない“親切項目”は無制限に増えてきた。

しかし、相談員にきちんとした教育はないが、毎月厳格な試験を受けなければならない。法定公休日はもちろん守られず、週末勤務も頻繁だった。

彼女は会社の前でビラを一枚受け取る。同僚数人が労働組合を結成したという便りだった。“労組”

という言葉が恐ろしく思えた。

『コールセンター労働者が30万人、大部分が女性だというけど、私の娘たちが生きていく世の中を考えれば、このままにしておくことはできないと思いました』。すぐに労組に加入した。初めて同じ事務室の同僚と挨拶を交わした。“茶山コールセンターの勤労条件改善と正規職化”を要求するプラカードを持ってソウル市庁前に立った。彼女はその日を“実績競争を捨てて人間的な自負心を取り戻した”日として記憶している。

現在、茶山コールセンター労組には3つの委託業者に所属した500余名の相談員の中で300人余りが加入している。7%まで急騰した月間退社率は、労組結成後には1%台に下がった。

ソウル市も直接問題解決に立ち上がった。

『秒単位で記録される評価を忘れて、相談だけに集中することになりました。……手当てを受け取れなくても、もうそんな相談はしないつもりです。私ができる最善の親切は、偽りの微笑や優しい声ではなく、きちんとした案内ですから。』

米国の経営学者ベチェロが書いた論文〈感情労働・顧客の幸福と職員満足の秘訣〉は『職員が親切になることを望むならば、自身の業務に満足させなさい』と注文している。

悪口を言われても“愛しています、お客様！”

コールセンターの労働者がここまでに至る経緯を追ってみる。

2013年2月14日付の「ハンギョレ新聞」に「清掃の仕事よりさらに過酷なコールセンター…“月給は悪口雑言を浴びる代償”」の見出し記事が載った。

「低賃金女性労働者の中でも職務環境・健康状態などが最も劣悪なのはコールセンター女性労働者だという実態調査結果が出た。食堂・清掃・工場で働く場合より苦痛を訴える人が多い、いわば女性労働の“どん詰まり”なわけだ。

13日ソウル市と衿川区（クムチョング）が中小業種集約地帯である衿川区の低賃金女性労働者5,000人を対象に調査して出した『衿川女性健康管理事業報告書』を見れば、電話相談業務などに従事するコールセンター女性労働者（716人）は労

働・夜勤時間など職務環境、うつ病有病率など健康実態まで尋ねた22項目中14項目で“最悪水準”となっている。とくにコールセンターで働く女性の半分以上（51.1%）が、精神健康を害する“ハイリスク感情労働”にさらされていた。10人中3人の割合でうつ病、筋骨格系疾患を病んでおり、19.1%は肥満状態であった。これは同時に調査した生産職（478人）、販売職（580人）、清掃・食堂（その他含む709人）、事務職（2,426人）の女性労働者よりはるかに高い水準だった。

感情労働高危険群の比率は全体平均値より14.6%ポイント、顧客と直接対面する販売職よりも13%ポイント高かった。感情労働と職務ストレスなどが原因になったうつ病は一般女性の2～3倍の水準だった。喫煙率（26.0%）、生理不順（20.2%）も他の職群と最高7～24%ポイントの格差を見せた。

コールセンターの業務方式が第一の理由に挙げられる。コール処理件数により評価等級と賃金が決まり、ほとんどの場合きまった休み時間がない。セクハラ、言語暴力にもまるっきり無防備でさらされている。民間業者3か所が500人ほどを雇用して運営するソウル市茶山コールセンターのキム・ヨンア労働組合支部長は『コール処理件数、処理内容に対する事後評価、業務能力テストを主な基準として毎月評価等級が四段階で決められる。一級ごとに5万ウォンずつ差が付く』と話した。

深層面接に応じたコールセンターの女性8人は主に頭痛、鼻炎、筋骨格系疾患、睡眠障害とうつ病を訴え、換気口、休憩室、年次休暇、評価体系の改善を要求した。衿川区のあるコールセンターの女性は『月給は悪口雑言を浴びる代償だとして、だまって聞いて我慢しろと言う。仕事が多いときは昼休みの時間も減らす。ほとんどみな便秘があり、1年ほど勤めれば5キロずつ太る』と話した。

にもかかわらず、最近2年間のコールセンターで働く女性たちの一般検診受診率は46.2%に留まっている。乳癌・子宮頸部癌検診率もそれぞれ71%、52%に過ぎなかった。5人中4人（82.2%）が自ら『健康状態が良くない』と診断し、最近1年間に、業務上の疾病で欠勤したことがあるという人も19.7%であった。コールセンターで働く女性の勤続期間は2年以内

で、全体平均値である3.2年よりはるかに短かった。

国内のコールセンター女性労働者は30万～50万人と推算される。キム・ジョンジン韓国労働社会研究所研究室長は『業務量と賃金が直接連結される抑圧的な労働環境で働いている。人権死角地帯に置かれていて、正確な数字さえ把握されていない』と話した。

ソウル市茶山コールセンターはこの旧正月連休に3万8,000件ほどの苦情や問い合わせを処理した。一日平均100人余りが仕事をした結果だ。市は茶山コールセンターの民間委託を続けるか否かを、今年の委託研究を通して検討する方針だ。また、政府事業である『勤労者健康センター』を誘致して、来る5月までに衿川区(クムチョング)加山デジタル産業団地に開所することにした。」

2013年5月10日付の「ハンギョレ新聞」に「非難されても“愛しています、お客様”…感情労働者の涙 10日ソウル市女性家族財団感情労働討論会」の見出し記事が載った。

「『2子供が二人いて一人身になった私にできる仕事はほとんどありませんでした。食堂の仕事は退勤が遅くなるので、それでテレマーケターの仕事を始めました。ところが電話というものは、顔が見えないから悪口は基本で、一方的に鬱憤を晴らす場面が多いのです。私ができることは、深呼吸をしながら電話通話が終わるのを待つことだけです』(テレマーケターK氏)

『2011年激しい豪雨で嘆願があふれかえりました。雨水が家に入ってくると言って怒っては‘あんたはいいから、区庁長に代われ!’と言いまくる請願人が多くいました。悪口は基本ですから』(ソウル市電話相談員N氏)

300万感情労働者の苦衷を聞いて解決策を模索する討論会が開かれる。ソウル市女性家族財団は14日午後3時、ソウル女性プラザ国際会議場で“女性、労働を語る。感情労働-愛しています、お客様!笑ってアザができた私たちの話”という主題で政策討論会を開くと10日明らかにした。……

とくに女性労働者の場合、就業者全体1千万人の内、314万人(サービス従事者165万人、販売業

従事者149万人など)が感情労働者に分類される。全国3万5千余のコールセンターに従事する89万人の女性相談員(全体100万人余)が代表的だ。彼女らはありとあらゆる悪口を言われても“愛しています、お客様!”と答えなければならないのが現実だ。無理に微笑を浮かべなければならないために“微笑うつ病”を病むケースもある。

この日の討論会はコールセンターの女性労働者問題を中心に議論が進められ、労働者が直接立って自分たちの話を放つ。また、女性労働者の精神健康点検、顧客対応マニュアル、顧客によるセクハラ防止問題などが集中討論される。

討論会では外国の模範事例も紹介される。ヨーロッパ連合(EU)は2004年コールセンター労働者の労働環境改善のために“コールセンター労使共同宣言”を発表し、フランスでは、コールセンターに電話をかければ初めから“職員に対する暴言などを防止するために電話内容が録音される”と知らせる。日本のソニーは、労働者ストレス管理のために会社に精神科医師が常勤する。

ソウル市女性家族財団は討論会の成果を集めて、女性労働者のための“顧客対応マニュアル書き直し”に重点を置く方針だと明らかにした。イ・スクチン ソウル市女性家族財団代表は『女性勤労者の相当数が感情労働を必要とする低賃金、非正規職業種に従事しているが、自身の人権は死角地帯に置かれている。彼女たちが真の笑いを取り戻せるようにしなければならない』と話した。」

相談員は4重苦

2014年10月6日付の「毎日労働ニュース」に「タサン・コールセンター公共機関で初めて『有給感情休暇』保障年に1回保障、経歴5年越えれば2回」の見出し記事が載った。

「タサン・コールセンターが公共機関で初めて有給の感情休暇を導入する。希望連帯労組タサン・コールセンター支部は暫定合意案について組合員の賛否投票を行う。

希望連帯労組によれば、タサン・コールセンター支部と委託業者の交渉権を委任された経済人総連は、先月30日に集中交渉を行った結果、暫定合

意案を作った。合意案によれば、組合員は年1回『感情馴化の有給安息休暇』を取れるようになる。勤続年数が5年を超えればさらに1回追加して使用することができる。暴言とセクハラなどに苦しめられるコールセンター労働者の心を治癒するための措置だ。

ソウル市は8～9月に2回の労組との面談を通じて交渉を仲裁し、委託業者が解決しにくい福祉問題の解決対策を約束した。

感情労働が社会的な争点に浮上したが、未だ感情労働保護対策や補償は、一部の私企業のサービス事業場に限定されている状況で、今回の事例は他の公共機関にも影響を及ぼすものと見られる。」

「ハンギョレ新聞」の2014年10月13日から12月5日までの「感情労働」の連載の第2回は、精神的外傷（トラウマ）を抱えているサービス職労働者3人への深層インタビュー。

「コールセンターで仕事をする労働者の体験。“お客様”から商品が届かないという電話を受けた。注文番号を入力していると受話器の向こうから悪口が襲ってきました。手が震えてしまって到底注文番号を打てないほどで、20分間浴びせ続けられる悪口をぼうぜんとして聞いているだけだった。

客が注文した商品は通関保留中だった。しかし数日間1日1時間、名指しでのしり叱責する電話を受けなければならなかった。商品を受け取ると、客はこの間自分が電話した内容が記録された音声録音ファイルをすべて消去することを要求した。

トラウマは暴力の前で弱者が体験する苦痛。問題は加害者には何事もなく、被害者は同様な状況を体験するたびにトラウマが強化されるということだ。」

連載の第5回は、ソウル市人権委員会が開催した“120茶山コールセンター感情労働および雇用実態”討論会。

「コールセンターは下請け業者からの派遣。『下請け業者は相談員に対して、無礼で非常識な請願人にも無条件に親切に対応するよう強要し、請

願人が間違っているにもかかわらず謝れと言う』と話す。相談員は女性労働、感情労働、間接雇用、非正規労働、低賃金労働という4重苦を受けている。

同じ会社の中でも顧客サービスを専門担当する部署を下位職と見なすケースは多い。国内のある化粧品会社の顧客相談室で仕事をする職員は、マインドプリズムにEメールを送って『本当に笑顔を失わないようにするなら、会社が相談室を冷遇する雰囲気に対抗して、常に闘い続けなければならない』と打ち明けた。英国の言論人ポリー・トインビーは〈去勢された希望〉で“テレマーケターが電話をかけたとき、人々はすぐにとんでもない話を耳の中に浴びせるテレマーケターの行動を分不相応な私生活侵害だとして怒る”と話した。誰もがしたくない仕事を下請け職員や末端部署が抱え込む。あるコールセンター相談員は『実績を上げてこそ他の部署に行けるから熱心に営業する。同僚は今後営業をしないために売ってはいけない商品まで売って、深刻な感情労働を甘受する』と話した。

イム・サンヒョク労働環境健康研究所長は『わが国において世界で最も感情労働が深刻な社会問題になったのは最少の人員で最大の効率を得るための企業の過度な業務量賦課と非民主的、反人権的経営組織体系、生産体系のため』と指摘する。

<自己卑下>人は自身が大なり小なり価値ある存在だという確信で生きている。しかし、自分の尊重感を守れずに卑屈な態度で生きなければならない状態が持続すれば、自分に対する否定的な考えに捕われることになる。自己卑下の状況になれば失敗に耐えられなくなり、自身の短所にばかり集中して劣等感と憂鬱、無気力を振り切り難くなる。」

サムスン電子サービスセンターの“人民裁判”

「ハンギョレ新聞」の2014年10月13日から12月5日までの「感情労働」の連載の第1回は、三星（サムスン）電子サービスセンター。

「三星電子サービスセンターは、出張設置や修理の後に1人のサービス技師につき月に20回程度、顧客にサービス満足度を評価してもらう“ハッピーコール”をかける。“とても不満”1点、“とても満足”10点。技師は8点であってもサービス改善の『対策書』

を書かなければならない。5点ならば“人民裁判”を覚悟しなければならない。

“人民裁判”は午後9時から始まるが、同じ組の1人でも点数が低ければ全員残らなければならない。1人はサービス技師の役割、他の1人は顧客の役割で問題となったサービスを再演する。会社はCSロールプレイと言うが、技師たちは“人民裁判”と呼んでいた。技師の1人は『人間的にいつもみじめだった。今もそのまま残っているその部屋は恐怖の対象』と語る。

6月、金属労働組合三星電子サービス支会が発足してからは中断されたが、慶尚南道地域のあるセンターでは、対策書を朝礼の時に全職員の前で読み“自己批判”をしなければならない。」

病院・介護

感情労働者は“怒る力”さえ麻痺している

「ハンギョレ新聞」の2014年10月13日から12月5日までの「感情労働」の連載の第3回は感情労働者公開相談室の状況。

「心理治療専門企業で“感情労働者公開相談室”が開催され、事例発表が行われた。

参加者にはあらかじめ“あなたが正しい”、“とんとんと抱きしめてあげたい”、“共感百倍、私も同じ経験があります”、“私ももしあなたならば…”等と書かれた立て札が配られ、発表者の発表が終わると4つの立て札の中のひとつを挙げて話しかける。

発表者が、顧客と会社から侮辱された他の人の経験を自身のことのように読み下す事例発表を終えた。聞いていた病院の顧客センター相談員は“私ももしあなたならば…”を挙げ『何が大変なんだか分かりません』と答えた。

理由を聞くと『顧客センターに電話をする人はほとんどが病院に不満がある、医療事故だと主張する方々です。私は妊娠して臨月まで、殺すと脅迫する顧客を相手にして仕事をしました。私はただうまく行っていると考えていたけど…苦しんでいる他人の話の聴けば心がとても変で複雑です』。

彼女は会社で“感情を表に出さず不満顧客もうまく処理する職員”として待遇されたが、いつからか日常の関係は絡まり始めたと打ち明けた。ある時、

自分がこの状況でどんな表情をしなければならないのかさえ分からない瞬間が襲ってきた。

“感情マヒ”。誰かが自分に侮辱を与え脅迫すれば、羞恥心、侮蔑感、怒り、恐怖などの感情が自然に感じられる。ところが、そのような感情を頻繁に感じ、耐え難い状況が繰り返されると、生きるために正常な感情を停止させる。結局は大変なこともなく、うれしいこともない、日常的な喜怒哀楽のリズムを全て失うことになる。

感情労働者集団相談に参加した親切教育の講師は、『私自身も納得できない会社のマニュアルどおりに、職員にいつも微笑を浮かべやさしくしなければならないと教え、気持ちの中ではよく頑張っていると思っていたが、結局身体が先に音を上げた』と話した。顔面と体の左側にマヒがきて、救急室に運ばれていくこと二回、結局彼女は会社を辞め、その後健康も回復しました。感情労働者は“怒る力”さえ麻痺している。」

連載第4回は福祉士たちが置かれている状況。

「100人が働いている障害者生活施設の福祉士は手袋をはめずに仕事をする。入所した時、責められた。『ここに入ってこられた方々は生涯障害のために差別を受けて生きた方々じゃないの。それなのに私たちまでが手袋をはめてその方に触れるなら距離感も感じて差別を受けると思わないかい?』素手で大小便も片づけ、からだも拭く。

仕事をはじめて3か月後、施設で疥癬がうつり、家族にもうつってしまった。

『手袋をはめてはならない理由は別にありました。手の動きが鈍くなって仕事をする時間が1.5倍かかるといいますよ』。強制規定ではないが、働く手が遅いと管理者が一言ずつ文句を言うので手袋をはめて仕事をする人はほとんどいないという。

『障害者が殴って来たときにさっと身を避ければ、殴った人が倒れてケガをしますね。上では技術的に受け止めろと教えますね。“奉仕するという使命感を持って来たなら献身して仕事をしろ”そういう話をよく聞きます』。世話をして愛した患者が死ぬたびに、福祉士の精神的傷も大きい。しかし身体と心を慰める時間も余力もない。一緒に仕事をして

いる同僚で筋骨系疾患に病んでいない人は1人もいない。しかし、労災を申し込んだり認定された人はいない。社会福祉士の権利を主張することは福祉士らしくないことと映るためだ。

感情労働と社会的弱者を相手にしているという倫理的責務感まで重なって、社会福祉士のからだと心が“燃尽”しつつある。

死ぬほど努力したが当初抱いていた理想ほどには仕事の実現されないうとき、心理的に“バーンアウト”(焼尽)状態になる。あたかも人生の燃料を全て使い尽くしてしまったように身体的・情緒的に極度の疲労感を感じ、無気力症や自己嫌悪・職務拒否に陥る症状を見せる。」

精神疾患労災申請と判定件数増加

2015年4月23日付の「ハンギョレ新聞」に「韓国で『感情労働』に対する労災認定が大幅に増加」の見出し記事が載った。

シム・サンジョン正義党議員が勤労福祉公団から提出された「精神疾患労災申請と判定件数」資料によると、様々な精神疾患を理由に労災を申請した労働者は2010年89人で承認率23.6% (21人)、11年は102人と25.5% (26人)、12年は127人と37.0% (47人)、13年は137人と38.7% (53人)、14年は137人と34.3% (47人)と増えている。

産業構造の高度化とサービス業の比重が徐々に高まる傾向と関連して、物理的な被害だけでなく精神疾患が生じる可能性があるという認識が広がったことによる。最近では、職場内のセクハラ被害者やお客様の暴言・暴行被害を受けた労働者に対して使用者の不適切な対応によってうつ病が発症した場合なども、労災として認められる傾向にある。

精神疾患の予防対策を強化する一方、労災と認められるのが困難な制度を改善しなければならないという声も高まっている。シム・サンジョン議員は「まだ仕事上の精神疾患を事前に予防し、発症した場合に加害者を処罰する方法が用意されていない」とし「業務上の精神的なストレスが原因となって発生した病気も労災として認められるように、具体的法律改正案を真剣に検討しなければならない」と語す。

労災審査対象と承認基準拡大の制度改善が必要

精神疾患労災がここまでに至る経緯を追ってみる。

2014年10月31日付の「ソウル=聯合ニュース」に「『入居者応対』に苦しむマンション警備労働者」の見出しが載った。

「今月7日、ソウルのあるアパート警備員の焼身自殺未遂で、アパート警備員の労働条件に社会的な関心が集っているなかで、賃金以外に『入居者応対』が最も大きいストレスの要因と分かった。

ハン・イニム労働環境健康研究所・研究員は『アパート警備員の労働人権改善のための緊急討論会』でこのように報告した。

労働環境健康研究所によれば、8～9月にソウルの団地で働く警備員152人を対象にアンケート調査を実施した結果、回答者の39.6%が、この1年間にことばの暴力を体験したと答えた。ことばの暴力を体験したこれらの46%は1か月に1回以下、36%は1か月に2～3回体験したと答えたが、『ほとんど毎日』が6%にもなった。また、経験者の69.4%は加害者は『入居者と訪問客』とした。この1年間で身体的暴力や脅しに遭ったことがあると答えた人も8.9%だった。加害者の72.7%は『入居者と訪問客』だと答えた。

回答者の15.8%が、昨年1年間に業務中の事故で病院や薬局を訪ねたと答え、このうち66.7%は治療費を自分で出したと答えた。労災保険で処理したという答は18.5%に過ぎなかった。」

続報が1年1月8日の「中央日報」の社説でふれられている。

「昨年11月、入居者の暴言に耐えられず焼身自殺をしたソウル江南(カンナム)のあるアパート警備員Lさんの家族は、入居者と警備企業を相手取り、最近、民事訴訟を起こした。原告側の弁護人は『Lさんの死に謝罪して責任を全うしなければならない管理会社と入居者が責任を回避している』とし『彼らはLさんを死に追い込みあたたかい家庭を破綻に追いやった直接的な原因だ』と主張した。」

ここの警備員たちは改善要求を掲げて労働組

合を結成した。

この事件に関連して2014年10月22日の「毎日労働ニュース」は「政府は感情労働・精神疾患を労災と認定せよ野党議員が福祉公団の国政監査で」の見出し記事を書いた。

「ソウルの江南（カンナム）のあるアパートで発生した警備労働者の焼身事件と関連して、国会・環境労働委員会の野党議員は『感情労働の被害を減らすために、精神疾患を積極的に労災に含まなければならない』と声を揃えた。

ハン・ジョンエ新政治民主連合議員は勤労福祉公団の国政監査で、『最近5年間の精神疾患による労災申請承認現況』を公開した。資料によると2010年から今年の6月まで、精神疾患に関連した労災申請件数は517件で、労災が承認されたのは167件に過ぎなかった。

ハン・ジョンエ議員は『精神疾患に関連した労災審査に対する制度的な規定が不備なため』と指摘した。とくに『精神疾患の労災処理に関する社会的な議論を疎かにした雇用労働部に責任がある』と批判した。

実際に公団は、昨年『精神疾患の業務関連性の判断と療養方案研究』で、『うつ病や不安障害などは業務関連性を証明しにくく、外傷後ストレス障害以外の精神疾患は労災認定基準に含ませにくい』という消極的な結論を出していた。

公団は最近、精神疾患に対して別途の災害調査シートを作るように調査指針を改正したが、根本的な対策にはなっていないというのがハン議員の指摘だ。『調査指針の改正でなく、労災の審査対象と承認基準を上げるような制度改善が必要』と強調した。

同党のチャン・ハナ議員は『安全保健公団は2011年から『感情労働による職務ストレス予防指針』を作って対策を立てているが、労災との関連性を判定する勤労福祉公団は消極的な対処しかしていない』。『労働者の感情労働を含む業務上のストレスを、労災として受け容れる必要がある』と主張した。

イ・ジェガブ公団理事長は『精神疾患の労災認

定基準を上げるより、調査指針の改正に力を入れている』。『精神疾患の労災認定可否を統合的に審理するソウル疾病判定委員会に、精神疾患専門医を増やす』と答えた。

2015年1月14日の「毎日労働ニュース」は『出勤途上災害・感情労働に労災認定』労働界の念願達成か』の見出し記事を書いた。

「労働界は、感情労働者の職務ストレスを業務上疾病と認定するよう法律改正することを要求してきた。まれに勤労福祉公団が労災と認定するケースはあったが、法的な根拠はなかった。

雇用労働部が朴槿恵大統領に業務報告を行った内容に、感情労働従事者の職務ストレスを業務上疾病と認定するよう関連法を改正するという内容も含まれていた。

労働部は『産業安全保健法に、顧客と応対する労働者に対する事業主の職務ストレス予防措置を規定する』こと明らかにした。予防措置をしなかった事業主に対する罰則条項は除くものと思われる。労働部は労災保険法と施行令に、顧客応対労働に伴う疾患を業務上災害と認定し、補償基準を作る作業を2015年下半期に終える計画。」

自身の権利を主張するなら 他人の権利も尊重しなければならない

2015年1月8日の「中央日報」の社説は、韓国ソウル近郊のデパートで、客の母娘が駐車場のアルバイト生をひざまずかせて頬を殴ったという主張がネット上に流れた事件にふれて「『デパート母娘事件』…他人に対する配慮が消えた韓国社会」の見出しで次のように述べている。

「事実関係を確かめてみると、特権層の権力乱用というよりは客の我が物顔の振る舞いといえるだろう。だが、多くの人はこの事件を起こした母娘の単なる逸脱行為とは見ていない雰囲気だ。私たちの周辺でよく目撃する後進的な実状だからだ。ネット上には我が物顔の客による暴言で心を傷つけられた『感情労働者』らの怒りがあふれ返っている。一部の非常識な暴力は感情労働者を病や死に追いやることもある。…

われわれ韓国社会は経済的に相当な水準に到達した。ところが自身の権利を主張する一方で他人の権利も尊重しなければならないという市民意識はまだまだ身についていないようだ。甲乙関係の『甲』でないなら詐称してでも損を回避しようとする浅はかな身分社会の残骸が今も残っている。まだ一部の企業オーナーは職員を作男（雇い人）だと思ひ込み、一部の我が物顔の顧客は従業員を召使のように冷遇する。『お客様は神様』は、企業が利益を最大化するためにつくり出したただのスローガンに過ぎない。

客は支払った分に対する待遇を受ける権利はあるが、従業員の人格まで侵害する権利はない。一部は感情労働者に対する法的保護を強化しなければならないと主張する。だがこれは法で解決するような問題ではない。自身の行動が他人に害を及ぼしていないか振り返る成熟した市民意識が先に定着してこそ解決される問題ではないか。」

韓国の「感情労働」、「職場の暴力」に関する新聞記事を読んでいくと、日本より取り組み進んでいる。『お客様は神様』ではない。

ストレスは重層的格差社会が創り出している。その構造の中で、ストレスを誰かにぶつけることで解消する行為は連鎖を呼んでいる。感情労働の被害は労働者の自己を破壊させる。そしてまた加害者の正義感をさらに破壊させていく。

それぞれの立場は違っても、みな消費者であって労働者。お互いが主張し合う中から理解し合えて共感が生まれ、さらに共生が生まれる。

感情労働者の基本的人権の保障・支持という主張だけでなく、安全な勤務環境の造成、適正な休憩時間・休日の保障などの労働条件の改善を並行して勝ち取っていかねばならない。そして、政府や関連企業と一緒に人権を尊重し合う社会運動として取り組むことが緊急課題になっている。

【エピソード】

2013年12月17日付の「ハンギョレ新聞」に「きれいにできなくてごめんなさい」ストライキ清掃労働者

の大字報“ジーンと”“どうして申し訳ないと言われるんですか…” 1,113回リツイート“話題”」の見出し記事と大字報の写真が載った。

韓国・中央大学の清掃をしている外注会社は、労働組合脱退と労働強度を続けていた。労働組合は脱退勧誘の中断と労働強度に合わせた15人追加人材採用を要求してストライキに入る。その時、1人の清掃労働者が、図書館のトイレ前の壁に大学生に向けてA3大の手書きの手紙を貼った。

「学生たちにまず申し訳ないという話からします。今、美化員のおばさんたちがストライキをしています。試験期間にきれいにできなくてごめんなさい。ストライキは本当に大変です。私たちの問題解決はやく終わり次第、戻ってきてきれいに清掃しますね。愛する学生の皆さん！-美化員おばさん」

1人の学生がツイッターを立ち上げた。すると3時間もしない間に1,113回もリツイートされた。「涙が出る手紙ですね」、「心が痛いです」、「社長には死んでも分からない“本当のお母さんの心”」、「ストライキは憲法に保障された権利です。謝る必要はありません」というような反応があった。

ツイッターを立ち上げた学生は「（掲示物を見て）悲しくなった。法に保障された正当な権利なのに、あのようまで“ごめんね”と言うのを見ると、この間清掃労働者の方々がどれほど抑圧的な状況で顔色をうかがいながら勤務をしたのかが感じられた」と話す。

11月14日、ソウル市役所前で開催された全国労働者大会・民衆総決起に参加した。雨の中を13万人が結集して、朴政権を弾劾する集会だった。

前日は中央大学の清掃労働者も加盟している公共労組ソ京支部・大学非正規支部と交流した。その時に韓国・中央大学のストライキの記事と写真を見て感動したと報告した。

労働者大会では公共労組ソ京支部の隣に座りこんでいると大学非正規支部の役員の方が、中央大大学支部の大学生に向けて手紙を書いた方と引き合わせてくれ、記念の写真を撮ってくれた。感動的な出会いとなった。



欧州の職場における暴力とハラスメント：広がり、影響及び方針

欧州生活労働条件改善財団 2015

暴力及びハラスメントの ひろがり、認識、方針及び手続

本報告書で検討したいいくつかの側面を配慮しつつ、各国は、事象のひろがり、企業レベルで実施されている方針と手続、及び国における認識を考慮して、分類することができる。他の労働における社会的及び文化的要素も存在しており、社会もひろがりのレベルに役割を果たすかもしれない。しかし、そのような研究は、この比較分析報告書の範囲を超えている。

グループA

ベルギー、デンマーク、フィンランド、アイルランド、ノルウェー、スウェーデン、イギリス

このグループでは、暴力及びハラスメントが問題とみなされており、それを予防及び対処するための方針が実施されている。

これら諸国では、暴力及びハラスメントを予防及び対処するための、長く続いている、比較的系統的な方針が存在している。方針は政府及び社会パートナーによって採用されており、しばしば三者によるイニシアティブまた二者による社会対話を含み、方針の取り組みは企業レベルに拡張されている。認識の高い相対的レベルが、方針イニシアティブや企業による手続の実施に貢献しているようである。これら諸国の大部分は、暴力及びハラスメントを報告する労働者の割合がEU平均よりも高く（例外はアイルランドとオランダ）、それは、認識のレベルと社会文化的特性（例えば権力距離）の両方及び政

府や社会パートナーによる方針の策定の影響を受けているように思われる。こうした取り組みの有効性は、ノルディック諸国とオランダなど、統合された介入を持つ諸国における、最近の事象のゆっくりとした減少によって評価することができる。これらの諸国のいくつかは、報告の全体的レベルに影響をもつかもしれない、サービス部門の占める割合が高い。

グループB

ブルガリア、クロアチア、キプロス、ギリシャ、ハンガリー、イタリア、マルタ、ポーランド、ポルトガル、ルーマニア、スペイン

このグループでは、暴力及びハラスメントは重要な問題とはみなされていない。認識は低いか、または高まりつつあるところである。

これら諸国は、労働者による暴力及びハラスメント報告のレベルが低いことで特徴づけられる。一般的に、社会パートナーや政府によって策定された方針は、グループAと同じレベルにまでは発展していない。このグループのなかでいくつかの諸国は、部門または国レベルで政府及び/または社会パートナーによって策定されたイニシアティブをもっているが（イタリア、ポーランド、スペイン）、大部分は、非系統的な方針を策定しているだけで、一般的に策定と実施の初期の段階にある。さらに、代わりに経済危機に関連した他の諸問題が優先されていることから、ギリシャとルーマニアでは、この問題に払われる注意が相対的に低い。暴力及びハラスメントに対処する手続を持っている企業の割合がいまだ低

いことを反映して、一般的な認識は低い、いくつかの諸国では高まりつつある。この認識のレベルの低さは、報告の低さに影響を与えている可能性がある。職場の社会文化的特性は、他の諸国でのように、ASB[有害な社会的行動]の出現につながっていないかもしれない(例えば、南部諸国における高い権力距離や衝突の不可避)。

グループC

フランス、ドイツ、ルクセンブルグ

このグループでは、暴力及びハラスメントはますます関連性のある方針上の問題とみなされており、暴力及びハラスメントに対する認識は着実に増大している。

調査結果は、労働における暴力及びハラスメントの重要性に関する人々の関心が増大していることを示している。グループAのレベルには達していないが、グループBよりは高い。さらに、これら諸国では心理社会的リスクがますます関心の的になっており、政府と社会パートナーの優先課題に含まれるようになってきている。社会パートナーのイニシアティブと、自動車・電気通信部門における多数の自殺によって生み出された憂慮すべき状況のゆえに、フランスとドイツにおいて一層あてはまる。ひろがりは、とりわけフランスにおいて、EU28か国平均よりも高い。方針は存在しているが、グループAよりも系統的ではない。フランスでは、部門横断レベルの社会対話が報告されている。企業で実施されている手続のレベルは、グループAよりも遅れ、グループBに近い。ルクセンブルグは、グループAの諸国よりも、フランス及びドイツの共通点が多い。

グループD

チェコ共和国、エストニア、ラトビア、リトアニア、スロバキア、スロベニア

このグループでは、暴力及びハラスメントに対する認識は低い。方針と手続は、策定しているところか、またはまだ存在していない。

このグループは、1990年代初めに計画経済から資本主義経済に移行した諸国からなっており、そのことが、労働組織や労働郷土の経験、ワークライフ

バランスに含みを与えているかもしれない。大部分は、暴力及びハラスメントを報告する労働者の割合がEU28か国平均よりも高く、認識の全体的レベルは低い。いくつかの諸国は、この問題に対処する方針策定の初期の段階にある(ラトビア)。しかし、他の諸国は、すでにより系統的な方針を策定している(スロベニア)。多くの諸国におけるこの問題に関する、限られた政府の取り組みと社会対話の不足は、暴力及びハラスメントに対処する手続を実施している企業の割合の低さに反映されている。いくつかの諸国では、自己充足や暴力及びハラスメントを私生活の領域とみなすことが、職場でこの問題に対処することを一層困難にしているかもしれない。

グループC outlier: オーストリア

オーストリアは、暴力及びハラスメントを報告する労働者の割合が比較的高い。いくつかの労働に関連した方針が存在しているが、系統的なものはない(例えば、2009年に政府と社会パートナーは、EU枠組み協定を実施する社会パートナーによって作成されたガイドラインに関する共同パンフレットを発行している)。暴力及びハラスメントは、法令のなかに明確には含められていないが、部門レベルでいくつかの協定が存在している。これに関連して、手続を実施している企業の割合は低い。したがって、オーストリアは、暴力及びハラスメントに対処する努力を強める必要のある国のひとつである。ドイツと同じように、この問題に対する認識は高まりつつある。この側面は、この問題のひろがりのレベルの高さによって、部分的にだけ説明できるかもしれない。権力距離の側面も、オーストリアにおける報告のレベルに、部分的に影響を与えているかもしれない。

全体的に、認識のレベルの低い諸国であっても、クオアチア、キプロス、チェコ共和国、ハンガリー、イタリア、リトアニア及びポルトガルにおけるように、一般の人々と方針決定者は、すでに問題に注意を払い始めている。

最後に、危機のために、いくつかの諸国がこの問題に対する注意の低下を示していることを指摘し

ておく必要があろう。これはチェコ共和国とルーマニアにあてはまるが、とりわけセクシャル・ハラスメントの優先度が非常に高いギリシャでは、問題に対する社会的注意の高さを反映している。

結 論

この比較分析から、いくつかの結論を引き出すことができる。

- ・ 社会文化的諸側面は、暴力及びハラスメントの出現と、それを報告するレベルの双方に影響を及ぼす。
- ・ 労働条件（労働の編成、労働強度の高さやストレスのレベル、管理のまずさ、ワークライフバランスのまずさ）は、職場における暴力及びハラスメント行為を呼び起こす。
- ・ 認識のレベルは、事象を暴力的またはハラスメントと確認するのに役割を果たす。したがって、認識のレベルが高いほど、報告のレベルの高さにつながるかもしれない。
- ・ 高いレベルの過少報告は、正確な情報収集を制限する。暴力及びハラスメントの特性及び範囲について不完全な知識に基づいた方針は、意義と有効性が少なくなる。
- ・ 暴力及びハラスメントの法的定義は、被害者が事件を成功裏に解決する可能性を高める。法的定義はまた、方針イニシアティブやよりよいコーディネーションを促進する。
- ・ 方針の首尾一貫性と様々な関係者の戦略的取り組みへの統合は、欧州のほとんどの国でうまく発展していない。
- ・ 比較分析は、データ収集に用いられる調査の方法論の多様性のゆえに、制限されている。
- ・ 国における高いレベルの認識はしばしば、社会対話を通じて策定され、企業の手続と国の方針を通じて実施される、長期的系統的方针をとまって進んでいる。

2014年のユーロファウンド/EU-OSHA報告書「欧州における心理社会的リスク：普及状況及び予防戦略」が強調しているように、暴力及びハラスメントは、労働及び健康に対する否定的な影響と

関係している。

暴力及びハラスメントの報告のレベルを理解することは、例えば、報告事例総数に影響を与える、認識のレベル、社会文化的側面、及び方針や手続など、多数のファクターのために複雑である。立法的コーディネーションは、社会文化的相違及びその労働安全衛生法令への包含はもちろん、労働法や社会保護の相違を反映して、多様である。

成功の可能性が少ないために、（ベルギーとフランスを除いて）裁判提訴はわずかしかない。また、均等待遇指令にしたがって政府によって設立された調停役として機能する均等機関に対してなされた請求も、それらが職場レベルで介入する機会が限られていること、及び報復のリスクに対する請求者の曝露を理由に、（スロバキアとスウェーデンを除いて）わずかである。したがって、公的な過少報告は、使用者が虐待的行為への対処に強い関与を示すオランダとイギリスの公共サービスにおける第三者についての顕著な例外を除いて、すべての加盟諸国においていさわたった問題である。

これらの概念の異なる意義づけが、各国及び労働者集団の双方において、社会文化的文脈の違いを反映していることから、報告は中心的な課題である。さらに、調査の方法論、質問項目の設計、参照期間及び行為の標識化やグループ分け、及び系統的指標の利用可能性の制限における、各国における相違は、はばひろい比較の努力を制限している。現在、ユーロファウンドのEWCSやEU-OSHAのESENERなどの国を横断した調査が、諸国間の比較可能性を確保している。

このような困難にうちかつために、NAR-QやLIPT質問用紙などの運用アプローチが、暴力及びハラスメントに関する質問に答える回答者の渋りを制限しようと試みている。それらは、大部分が企業及び部門レベルで実施されており、暴力及びハラスメントの個人的経験に関する直接的質問と結合した場合（統合的アプローチ）、不一致は過少報告として現われる。フランス、アイルランド、イタリア及びスロベニアのように、国の調査に統合的アプローチが実施された場合には、調査された虐待的行為のセットは、比較可能性の問題が未解決のままであること

から、減少する。

このような方法論上の困難にもかかわらず、国の調査に基づいた暴力及びハラスメントの分析は、それらの個々の特性、組織的リスクファクターの影響及び健康に対する影響に関する重要な洞察を提供している。一般的な状況として、集約された文献及びEWCSに基づく二次分析双方からの知見は、ゆるやかな長期的増加及び女性及びサービス部門における相対的に高い数字を示すことによって確認され、年齢階層及び学歴別の報告数は、主として国に特有な労働市場の社会的特性のゆえに、矛盾する証拠を示している。

一般的に、スカンジナビア諸国における暴力及びハラスメントの経験を報告する労働者の高い割合に、北部及び中央欧州の他の諸国が続いている。全体的に、暴力及びハラスメントは、南部諸国において報告される率が低い。

加盟諸国において暴力及びハラスメントが長期的にゆるやかに増加しているという証拠は共有されており、それは主として、第三者による暴力の報告の増加と関係しているように思われる。これは主として、第三者と直接接触するサービス業務、おそらくICTの利用の増加と結びついた労働を行う労働者の割合の増加によるもののようである。さらに、暴力及びハラスメントと高いレベルの職務要求（時間圧力、労働負担、きつい締め切り）、不十分なワークライフバランス、不適切な労働編成（管理者の能力、衝突）、雇用不安及びストレスとの関係に関するはばひろい証拠が存在している。

EUレベルでは、臨時労働者、外国人労働者または保健部門で働く人々など、一定の雇用状態にあるいくつかの労働者が、より頻繁に暴力及びハラスメントの対象になっていると報告している。全体的に、暴力及びハラスメントの被害に遭った労働者は、より悪いウエルビーイングへの影響を報告しており、それは長期的には早期退職の可能性の増大につながり、生涯にわたって労働の持続可能性を減少させる可能性がある。

暴力及びハラスメントのメンタルヘルス、とりわけ高いレベルのストレス、うつ及び不安に対する否定的影響に関する、国レベルの証拠からのひろいコン

センサス、また、第5回EWCSからのそれを検証する数字が存在している。事業場のパフォーマンスに対する限定的な直接的証拠がある。低いモチベーションは、間接的指標として作用する。イギリスとスウェーデンのいくつかの調査によると、使用者と労働者の間の信頼の損失が、暴力及びハラスメントの主要な結果である。

暴力及びハラスメントに対処する法令のタイプに関して、諸国間で相違が存在している。この側面は、とりわけそれが雇用法令または労働安全衛生法令の一部である場合には、事業場レベルにおける手続及び措置の実施のひろがりに影響を与えているかもしれない。しかし、それは、国レベルにおける方針の系統性、一貫性やコーディネーションにより大きな影響をもつ。一般的に、長期的系統的方针をもつ諸国は、部門横断社会対話及び職場における措置に、より取り組んでいる。

EUでは、暴力及びハラスメントに対処する手続及び措置をもっている企業の割合は低い。方針をもつ企業の割合が高い国のグループは、暴力及びハラスメントが方針イニシアティブにより明らかに含まれている諸国である（団体協約または労働安全衛生・雇用法令）。スカンジナビア諸国とオランダは、労働者の精神的及び身体的健康を保護するために職場における否定的な行為を予防する使用者の一般的義務の一部として、かかる義務を考えている。このアプローチは、労働における健康の問題に言及する場合にウエルビーイングというひろい概念を用いることと関係しているようにみえる。ベルギーとフランスの法令は、暴力及びハラスメントを予防する使用者の特別の義務を導入した。アイルランドでは、使用者は、虐待的行為に対処する自らの責任を示すための実施基準を導入するよう助言されており、これは訴訟請求と強く関係している。

社会的感度が時とともに増大するように、これらの方針の影響に関する証拠はまだ限られている。しかし、2008年以降、問題のひろがり低下するいくつかの兆候が現われた。それは、熱心な注意喚起キャンペーンや社会パートナー・市民団体の動員とともに、労働環境予防の特別な使用者の義務と統合的予防アプローチに基づいた適切な法令上

の枠組みと結びつけた、一貫した長期的予防戦略を策定してきたスカンジナビア諸国とオランダにおいて、より明らかである。

最後に、比較の観点から、ひろがりのレベルが、諸国における認識の現状によって影響を受けているようにみえることを、認めておかなければならない。しかし、それは唯一の説明ではなく、雇用及び労働条件、社会文化的特性や方針の有効性に関連した、すでに述べてきた様々な側面も役割を果たしている。例えば、いくつかの諸国は、高いレベルのひろがりと低い一般的認識をもっている。興味深いことに、欧州全体で、高いレベルの暴力及びハラスメントについての認識と低いひろがりを報告している国は、ひとつだけではない。人々が問題に気づけば、現実をより反映する報告数の可能性が増加するであろうことから、このシナリオは理想的であるかもしれない。したがって、人々が問題に気づいている場合の低いレベルの報告は、いきわたった暴力的及びハラスメントの行為のレベルが真に低いことを示しているかもしれない。

一般的に欧州では、この問題は、(スカンジナビア諸国とベネルクス諸国を除いて) 方針課題の高い優先順位にないが、(南部及び東部欧州の) 認識の低い諸国においてさえ、この問題に一層注意が払われつつある。

労働における暴力及びハラスメントは、複雑な問題であり、それが社会文化的諸側面によって強く影響されることを確認している。これらの困難さはそれゆえ、とりわけ一定の行為に対する容認について、それらの有効な発生及び決定要因から社会的認識を解きほぐすことが困難であるように、比較の観点から問題を検討する場合に、より大きなものになる。

ユーロファウンドのEWCSなど国を横断した調査についての比較可能性は限られてきた。この問題のよりよい理解を支援するとともに、参照期間、加害者や暴力及びハラスメントの強度の調査の共通化など、いくつかの分析の共通基準を設定することによって、調査間の比較可能性を高めることができた。共通の総合的指標の導入もまた、国の情報源の比較可能性を支援するだろう。

方針に戻って、使用者の予防義務、及び、調査や事例研究の手段及びガイドラインや勧告の発行によって、執行可能性やよりよい理解の双方を促進するうえで、政府(例えば労働安全衛生機関)が果たす積極的役割を概述するにあたっては、法的枠組みが中心的役割を演じる。社会パートナーの貢献は、2007年自主的枠組み協定におけるような方針の設計から、例えば、職場レベルでの予防の取り組みにおける具体的ノウハウの提供や、標的とされた者に対する支援の提供による方針の補完まで、はばひろい範囲にわたる。このような理由から、全体としての予防方針と審議過程への彼らの参加はきわめて重要である。したがって、特別の手続や秘密カウンセラーの存在など、暴力及びハラスメントに対する職場の予防措置が、方針コーディネーションと予防方針が長期間を指向しているように、よりはばひろいものになる傾向がある。

展望：現出しつつある問題としてのサイバーいじめ

サイバーいじめは、職場におけるICTやモバイル端末の普及の増加を理由とした、現出しつつある問題のひとつである。2010年の労働における第三者による暴力及びハラスメントに対処する多部門ガイドラインは、民間及び公共両部門のEUの社会パートナーによって締結され(EPSU、UNI Europa、ETUCE、HOSPEEM、CEMR、EFEE、Euro Commerce及びCoESS)、労働における暴力及びハラスメントの新たなかたちのひとつとして、サイバーいじめを含めた。

一般の人々、方針決定者及び研究者がサイバーいじめに多くの関心を払っているとはいえるものの、そのひろがりや労働における影響に関する証拠は、わずかしき存在していない。

スウェーデンの分析は、スウェーデンの環境機関WEAに代わってGoranssonら(2011)によって行われた報告書を要約している。この報告書はまず、インターネットを通じてなされる脅迫またはいじめなどの、攻撃的行為として「サイバーいじめ」または「サイバー攻撃」を定義する。報告書は、スウェーデン

で出版された非常に少ない研究のうち内部サイバーいじめを調査したものはないものの、第三者によるサイバーいじめに関するいくつかの証拠を提供している。サイバーいじめを経験したことのある人々は、労働における満足感が低く、組織内で参加する機会が少なく、組織から離れることを望んでいるとあり、組織に向けた様々なかたちの否定的行為により関わりそうである。サイバーいじめは、スウェーデンのジャーナリストにとって頻回に起こる問題である。スウェーデン・ジャーナリスト組合 (SJF) が2009年に実施した調査によれば、回答者の22%がオンライン脅迫の被害者になったことがあると報告している。

2007年にドイツ教員組合 (GEW) によって実施された調査によれば、組合に組織された教師の8%が、インターネットまたは携帯電話経由でサイバーいじめを経験したことがあり、中等学校において比率が高かった。

職場に関係した状況におけるサイバーいじめに対する予防措置に関する情報は少ない。大部分の取り組みはいまなお、情報の提供及び注意の喚起に焦点をおいている。エストニアのデータ保護機関は、労働関係の個人データの加工と保護、労働者のコンピュータ使用と電話通話記録のプライバ

シーに関するいくつかのガイドを発行している。ノルウェーの社会パートナーは近年、使用者は、そのビジネスにおけるデジタル・プラットフォームの使用に気づいていなければならない、かかるメディアを使ったセクシャル・ハラスメントの予防に関し、積極的な方針をもたなければならないことを強調してきた。彼らはまた、デジタル・プラットフォーム経由のセクシャル・ハラスメント及び脅迫の事例に対処する、明確な手続をもたなければならない。

全体的に、サイバーいじめの問題は、第三者による暴力に限定されているようにみえる。しかし、データ保護に関連した諸問題とその暴力及びハラスメントとの関係が報告されている。それがますます関心事になると予測されることから、方針決定者は今後それに注意を払うべきである。

収集された情報は、ICTデバイスの利用がひろくいきわたっていることとの関連で、さらなる調査研究及び職場におけるサイバーいじめの監視が必要である。



※<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies>

全国労働安全衛生センター連絡会議略称：全国安全センター）は、各地の地域安全労災職業病センター）を母体とした、働く者の安全と健康のための全国ネットワークとして、1990年5月12日に設立されました。

最新情報満載の月刊誌「安全センター情報」を発行。

「労災職業病なんでも相談専用のフリーダイヤル：0210-631202」は、全国どこからでも無料で、最寄りの地域センターにつながります。

「情報公開推進局ウェブサイト：<http://www.joshrc.org/~open/>」では、ここでしか見られない情報を掲載しているほか、情報公開の取り組みのサポートも行っています。

- 購読会費（年間購読料）：10,000円（年度単位（4月から翌年3月）、複数部数割引あり）
- 読者になっていただけそうな個人・団体をご紹介下さい。見本誌をお届けします。

セン

安全
ター
情報

技能実習生の巻き込まれ事故

福岡●ドリル作業に対する危険の認識希薄

事件の発生

外国人技能実習生のアナリス君は、来日1年目の冬に孔明機に巻き込まれて、自分の右腕にドリルで穴をあけてしまった。出勤後最初の作業である、作業済みの鋼材に積みあがった切粉を木の棒で払っていたが、自分の右側で回っていたドリルに巻き込まれてしまった。わざわざドリルに腕を近づけたわけではないのだが、上着の上腕部が巻き込まれたことに気が付いたときには、すでに手遅れであった。

巻き込まれた上着をドリルから離すべく力一杯引っ張るものの、回転するドリルに抗う術はない。ドリル自体は高速回転をしているわけではないが、徐々に腕を削る痛みが生じてくる。

比較的冷静であったアナリス君は、助けを求めて叫ぶとともに、肘を曲げてドリルと上腕を平行にしてみた。ドリルに上腕部の外側の肉を肘に向かって削られたが、アナリス君と同じく外国人技能実習生の同僚が緊急停止ボタンを押して作動を止めてくれた。このときはこの程度のケガで済んでいた。

この二度目となるアナリス君の厄災は、日本人の上司がやっ

てきて、アナリス君を孔明機から引き離そうとしたときに発生した。どうしてそうなったのか分からないし、件の上司は「そんなことをした覚えはない」と裁判の証人尋問で回答しているが、こともあろうにドリルを再回転させてしまったのである。ドリルの回転に合わせて腕をひねりあげられたアナリス君の腕は、鈍い音を立てて折れてしまった。

救急車が呼ばれ、病院に搬送されたアナリス君は、日本の救急車に乗れたことを幸運と感じ、また、入院費用も治療費も要らないということに感謝したという。15日間程度の入院ののち、退院後もしばらく通院加療を行っていたが、職場復帰まで200日もの休業を要した。休業中は労働者災害補償保険からの休業補償給付のおかげで生活に困ることはなかったが、肉が削がれ、骨が折られた右腕の痛みは職場復帰後も彼を苛むこととなる。

抜釘は本人の希望を無視して監理団体である九州鉄工事業協同組合により帰国間近の時期に設定された。本人は、後遺障害を気にしていたため、主治医との間で帰国予定日から2か月ほど前に抜釘手術を行いたかったが、使い捨て労働者である外国

人技能実習生の都合を顧みる企業はなく、多忙な時期にあった事業場の都合を優先させようとしたのである。もっとも、会社の事情よりも自分の体が大事なアナリス君にとって監理団体の指示に従う理由はなく、自ら病院で手術日を再設定し、それを監理団体が再度覆す、という不毛な小競り合いがしばらく続き、最終的に両者の主張の中を取るかたちで決定した。医師にとってみれば迷惑な話であったにちがいない。

案の定、いくら時間が経っても痛みが引かないため、事業協同組合を無視して在留期間更新の手続きを行い、その間に後遺障害請求を行った。長期の療養を要した重傷で、腕には消えない傷跡が残るが、障害等級は14級9号にとどまった。

安全配慮義務違反

後遺症が残ったことについて損害賠償を求めたアナリス君に対し、会社は「回転しているドリルに手を近づけたら危ないということは5歳の子どものでも分かること」と、まったく相手にしなかった。

孔明穴開け機は鉄板を加工する際に用いられる工作機械で、労働安全衛生規則では、

第106条 事業者は、切削屑が飛来すること等により労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、当該切削屑を生ずる機械に覆い又は囲いを設けなければならない。ただし、覆い又は囲いを設けることが作業の性質上困難な場合において、

労働者に保護具を使用させたときは、この限りでない。

- 2 労働者は、前項ただし書の場合において、保護具の使用を命じられたときは、これを使用しなければならない。

が適用される機械であり、安全装置の設置が求められているものではない。すでに述べたようにドリルの回転もそれほど高速ではなく、鋼材に穴をあける際に高速で回転してしまえば、かえって刃が鋼材に負けて折れてしまうという。

それでは、ドリルの回転中の作業台における作業はどのような状態で行われるのだろうか。

(刃部のそうじ等の場合の運転停止等)

第108条 事業者は、機械の刃部のそうじ、検査、修理、取替え又は調整の作業を行なうときは、機械の運転を停止しなければならない。ただし、機械の構造上労働者に危険を及ぼすおそれのないときは、この限りでない。

- 2 事業者は、前項の規定により機械の運転を停止したときは、当該機械の起動装置に錠をかけ、当該機械の起動装置に表示板を取り付ける等前項の作業に従事する労働者以外の者が当該機械を運転することを防止するための措置を講じなければならない。

- 3 事業者は、運転中の機械の刃部において切粉払いをし、又は切削剤を使用するときは、労働者にブラシその他の適当

な用具を使用させなければならない。

- 4 労働者は、前項の用具の使用を命じられたときは、これを使用しなければならない。

運転中のドリルに対する切粉払いの際は、ブラシその他の適当な用具を使用させなければならないという。当然、手で取り除くわけにはいかないが、ドリルが回転中にドリルに近づくことは作業上、十分考えられるのである。

アナリス君は技能実習生でありながら、会社内で安全衛生教育を受ける機会はまったくなかった。来日して彼らを指導してくれるのは、すでに1年あるいは2年を過ごした同じ技能実習生の先輩である。会社としても、「同じ外国人なのだから先輩に教えてもらえ」と教育は放置する。

不幸なことに、アナリス君は緊急停止ボタンの位置すら教わっていなかった。使用する孔明機の構造も教わず、単に作業の仕方を先輩から教わっただけである。孔明機には幅150cmほど

の作業台の横に操作パネルがあり、プログラムを入力してドリルに穴開け作業をさせる。

また、先述のとおり回転しているドリルの切粉を払うこともあるため、ドリルに対する危険の認識がきわめて希薄であった。

事故当日、回転するドリルを横目にいつもどおり作業を開始したところ、偶然巻き込まれてしまったのであるが、これは普段の安全対策・安全教育の欠如に原因がある。また、緊急停止ボタンの位置すら教えていなかったとなると、会社の怠慢以外なものでもない。

腕の痛みは未だに残り、重いものを持ち上げることはできず、ちょっとした振動にも過敏に反応してしまう。こんなケガをしなければ、日本で技能実習を修了したことを評価されて日系企業に勤めたり、次の出稼ぎの機会もあったかもしれないと思うと、障害等級は低くても、本人の無念は



(関西労働者安全センター)

死亡から1年ようやく労災認定 広島●外国人実習生で成り立つ牡蠣養殖

ザマンさんが亡くなって1年が経ち、ようやく遺族補償の決定通知が届いた。

時期的に水揚げの頃ではなかっただろうか。カキ(牡蠣)養殖業の外国人技能実習生であ

るザマンさんが養殖筏に向かう途中、載っていた漁船が砂利運搬船に衝突し転覆してしまった。19トンの漁船は635トンの砂利運搬船と比較してはるかに小さく、少しかすられただけでも一たまり

もなかったであろう。横転した漁船は間もなく沈没する。衝突2時間後に揚収されるまで、ザマンさんは、冷たい水に満たされた船内でその屍を晒していた。

乗組員3名中船長も亡くなり、もう一人の外国人技能実習生が幸運にも僚船に助けられたこの事件は、衝突の責任の所在をめぐって海難審判に掛けられている。海難審判とは、国土交通省管轄の海難審判所で、理事官（通常の裁判の検事に相当）の審判開始の申し立てによって開始され、受審人（海技従事者）または指定海難関係人（海技従事者以外の者で海難の原因に関係あるもの）が審判の当事者（被告人に相当）となる、第三者機関による審判制度である。また、当事者には弁護を担当する海事補佐人も選任される。

全国で7か所しかない海難審判所では、日本船舶であれば全世界の水域で発生した事件をすべて引き受けている。とはいえ、その件数は裁判所と比較してはるかに少なく、海難審判所のウェブサイトでは係争中の事件についてその予定期日が、また、裁決を受けた事件については裁決書と参考図が閲覧できるようになっている。ところが、この事件については未だ期日も決まっていないところを見ると、責任問題についてはかなり複雑な事案になっているのではないと思われる。

弱冠25歳の長男を異国で失った被災者の家族の嘆きは筆舌に尽くし難く、呉労働基準監督署の「第三者行為災害ですし、

まずはそれぞれの保険で対応していただいて…」という人を馬鹿にした応答を振り切って、労災遺族補償請求を行った。地理的な所轄範囲ばかり広い田舎の監督署であるため、面倒くさがるのも仕方がないことだが、この地域のカキ養殖は、外国人技能実習生で成り立っていると言っても過言ではない。通訳を用意せよとまでは言わないが、外国人の請求や相談を受ける心構えくらいはしておくべきであろう。

本件に関連して例を挙げると、遺族補償請求に伴う資料の収集において、柔軟な対応をしてもらいたかった。日本の場合、死亡した場合は戸籍及び住民票から除斥され、遺族補償請求の際にそれぞれの謄本を提出することになっている。しかし、諸外国の中に戸籍制度を有する国はめ

ずらしく、日本で発行されるものと同じものを提出することは期待できない。支給する金額が大きいだけに、本来の受給権者ではない請求人に支給をしないよう慎重に判断することは重要であるが、遺族補償の支給決定まで1年も要するような事案ではない。

ザマンさんの母親は未だに息子の死を受け入れられない。支給決定の連絡を入れても、「何の話ですか？昨日もあの子から電話があって、来月には帰国できるって言っていましたよ」などと言っている。お母さんには一度、広島のお牡蠣を食べていただくわけにはいかないだろうか。この地域の牡蠣はすべて外国人技能実習生の手を経て流通しているものだし、何よりもザマンさんの生命でできているのだから。

（関西労働者安全センター）

過労疾患被災者の交流会へ 神奈川●過労死等防止対策の取り組みから

11月1日、神奈川県民ホールで「過労死等防止対策推進シンポジウム」が開催された。講演では、過労死弁護団の玉木一成さんが、「過労死防止大綱の意義と活かし方」を解説。つづいて労働学者の山本勲さんが、「メンタルヘルスと働き方・企業業績との関係」を講演した。

休憩を挟んで、北里大学の堤明純さんが、「過労死等のため

のストレス対策」をお話した。その中で、メンタルヘルスにおいても、労働者が関与する中でリスクマネジメントを進めるべきだという考え方を、改善事例を具体的に示しながら説明。

最後に、過労死で夫や息子を亡くしたご遺族らが自らの体験等を話した。センターが支援している矢島さんも、「自分の母親も過労で倒れ、重い障害が残った。

「メンタル労災・パワハラ・過労疾患被災者交流会(仮称)」に参加を

1. メンタル労災や過労疾患の労災認定、損害賠償請求などに取り組んできた当センターや労働組合は、被災者、家族ないしは遺族らの当事者団体の必要性を強く感じています。労災補償や企業責任を求める運動は、そうした労働団体や弁護士さんも担っていますが、やはり当事者が抱える課題(治療、家庭園地域も含めた社会復帰、エンパワメントなど)は、多種多様なものがあるからです。なによりも当事者同士の交流や情報交換は、被災者(家族、遺族も含めて)団体でなければ十分に取組みません。
2. 上記のような長い名称の交流会を目指す理由は、約30年前に「過労死」として労災認定闘争が取り組まれた脳・心臓疾患に続いて、15年程前からは精神疾患が労災として認められ、さらにはパワハラの相談も、10年ほど前から激増しているからです。ちなみに、昨年度の労災認定の実績をみても、「過労死等」として整理される脳・心臓疾患と精神疾患の労災請求・支給件数は、おおよそ1:2です。また、精神疾患のうち、「出来事」別にみると、いじめ嫌がらせや上司とのトラブルを理由とする請求は3割、支給でも2割を占めています。いずれも長時間労働の記録がはっきりしているものは比較的容易に認定されていますが、当センターやユニオンへの相談は、パワー・ハラスメントなど、必ずしも長時間労働ではないケースの方が多くなっています。精神疾患には至っていませんが、理不尽なパワハラの相談も後を絶ちません。パワハラについては規制する法律もガイドラインすらないので現状です。
3. 交流会の目的のひとつは、被災者を軸にした幅広いネットワークの形成です。被災者も、実は経験という貴重な知識を持っておられます。また、当センターなどのように、法律や医学、労働運動に関する専門的アドバイスを行う団体・個人にも協力を呼びかけます。それが、被災者の課題の解決に結びつくことになりまし、さらに被災者の参加を促すことにもなるでしょう。
4. 以上のような趣旨に賛同いただける被災者や支援・関係者が参加する交流会を重ねる中で、お互いの信頼関係を築きながら、課題を整理して、被災者運動を前進させましょう。

※第1回交流会は12月19日、横浜法律事務所で行われた。

法人は職場にいたことは認めても、仕事をしていたかどうかかわからないなどと主張している。名ばかり管理職で、手当が定額、労働時間もまったく管理していない。こんな働き方を認めるような労働時間法制的改悪は許せない」と訴えた。

このシンポジウムの主催は厚生労働省だが、過労死弁護士団や過労死を考える家族の会が具体的な内容を企画されている。その中で当センターにも声が

かかり、被災者の交流会を進めていくことになった(囲み参照)。さまざまな団体や個人の方々と

協力しながら、「過労死等防止対策」を進めていきたい。(神奈川労災職業病センター)

企業対象の啓発シンポジウム

大阪●当事者遺族などの強い要望により

11月9日の午後に、グランフロント大阪のコングレコンベンションセ

ンターで開かれたシンポジウムには、200人あまりが参加した。

第1部は、日本福祉大学特任教授で過労死等防止推進協議会の専門家委員も務めた山崎喜比古氏による基調講演「過労死を出さない職場づくりをどうするか」だった。トラブルがあり山崎氏の到着が遅れたため順番を変更し、岩城穰弁護士「過労死等防止大綱の内容と企業に求められるもの」の講演と遺族からの訴えを先に行うことになった。

遺族の切実な訴えを聞いた直後に登壇した山崎氏は、自身も大学で過重労働を行っていたことから、大変共感できる、と話を始めた。

協議会でも「ワーク・ライフ・バランス」のとれた働き方についての啓発を入れるように提言していた山崎氏は、過労状態の生み出されるメカニズムを説明し、「健康職場」とは「過重ストレスが基本的にはないばかりか、働きやすく働きがいがあり誇りの持てる職場のこと」という定義を紹介した。そして「健康で明るくいきいきと働き続けられる職場の条件」を「相互理解、相互支援、自由、尊重」と説明した。

第2部では、「大阪から過労死をなくすために」のテーマで、茨木地域産業保健センターの鈴木成美氏、関西労働者安全センター事務局長の西野方庸氏、過労死防止大阪センターの柏原英人氏がそれぞれの立場から報告をした。

厚生労働省主催でありながら、内容を当事者などで構成する団体が担う企画というのがほと

んど初めてのことで、手探りの部分も多かったが、たくさんの参加者があり、過労死防止大阪センターとしても、大事な一步を踏み

出した気がした。過労死をなくす取り組みはこれからも続く。



(関西労働者安全センター)

ラジオドラマ作成の高校生も 兵庫●過労死等予防シンポジウム

2014年11月に施行された「過労死等防止対策推進法」に基づき、11月は過労死等防止啓発月間とされ、その一環として厚生労働省の主催によるシンポジウムが、全国29か所で開催された。

兵庫では、11月13日に神戸市教育会館においてシンポが開催され、220名の参加があった。

基調講演は、兵庫教育大学教授の岩井圭司氏が「過労による精神疾患」と題して行った。岩井氏は、「過労とは、疲労が回復しないうちに次の疲労が加わり、これが繰り返され蓄積した状態と言えます」「疲労が蓄積されていくと、体が防御反応を起こし、だるさ・食欲不振・不眠・過眠・肩こり・頭痛などの緊張症状を起こします」「精神症状では無気力・うつ気分・自己嫌悪・将来への悲観・過去への後悔等々…が出現します」「疲れは心と体で感じます。心は『まだ大丈夫』とごまかすことが多いので、体の声を重視しましょう」と訴えられた。

また、「人間は多重ストレスに弱い。ひとつの任務なら過重に耐えられるかもしれないが、いくつ

も任務が重なると過労状態になりやすい」「燃え尽き（バーンアウト）は使命感の強い人、律義で断るのが下手な人になりやすい」「孤立無援感（誰も分かってくれない、ここで弱音をはけない）が最も問題です。優しく思いやる共通理解が大切」と呼びかけた。

その後、賢明学院高等学校の二人の女学生が登壇。彼女たちは、兵庫過労死を考える家族の会の西垣勉代さん取材し「息子が残した宿題」と題したラジオドラマを制作して、第62回NHK杯高校放送コンテスト全国大会で優秀賞を受賞した制作スタッフである。彼女たちは、「西垣さんの話を聞き、普通の子でも過労死する社会になったと感じた」「高校生に出来ることは何かを考え、伝えることが私たちの課題と思い制作した」と話した。

その後、労働組合・企業・弁護士によるリレートークが行われた。IT関連社長からは「残業が恒常化していたが、業務量を分析し業務内容をシステム化し、退社時間を管理することで残業時

間を減らした」「従業員の心と体が健全になった」との報告があり、印象的であった。

ブラック企業が横行する中、過労死防止法に魂を入れるのは私たちである。政府自民党は、高収入の専門職で働く人を残業代支払いの規制から外す「高度プロフェSSIONAL制度」の導入を

目論んでいる。過労死等の防止に向け、労働基準法の改悪に反対する声を上げ行動を起こす必要がある。

なお、シンポジウムの前段に、過労死等防止対策推進兵庫センターの第2回総会が行われ、



(ひょうご労働安全衛生センター)

られた。さすがに、企業内組合がある会社である。

第1回交渉では、Aさんからこの間の会社の対応があまりにも不誠実だった点について思いの丈が述べられた。会社は、その点について謝罪し、誠意を持って交渉を行うと約束した。

その後、電話などで具体的な補償内容の折衝を行った。会社は、Aさんの肺がんがタバコによるものではないかという疑念を抱いていたため、病理検査のデータを提示して、無用な争いを回避するよう説得した。会社も早期解決を希望し、会社の内規（支給水準や年齢区分）の見直しは困難だが、運用で労災認定時に見舞金として一定額を支給したいと回答してきた。交渉の結果、アスベスト補償制度内規は、治療中の方に対する見舞金（大幅にアップ）と、死亡時に弔慰金の二本立てになった。

また、Aさんが再雇用後肺がんを発症したため、定年退職の場合と比較して給付日額が大幅に低くなった点等を勧案し、会社は特別見舞金を支払うと回答。Aさんもこの会社の回答を受け入れ、6月19日に合意書した。

ユニオンは、交渉前に安倍川製紙労働組合が王子特殊紙との間で結んでいた補償規定を入手し、補償額の引き上げを求めてきたが、会社もその内容を理解したうえで、「製紙業界には補償規定もない会社も多く、トータルとして見た場合、決して低い水準でない」ということから、補償額全体の引き上げには至らな

団体交渉で損害賠償獲得

島根●日本製紙の石綿肺がん被災者

島根県にある日本製紙江津（ごうつ）工場で、42年間にわたり工務関係業務に従事してきたAさんは、退職後の2012年に肺がんを発症し、手術を受けた。計装機器の保温作業をしていたことや先輩が中皮腫で労災認定されたことを思い出し、労災申請を行った。労働基準監督署が病院に残っていた肺の組織片を病理検査したところ、基準値を超える6,170本の石綿小体が確認され、2013年に労災認定された。

Aさんの先輩が中皮腫で亡くなられたとき、会社から見舞金100万円が支払われたことを聞き、会社に補償制度の問い合わせを行ったところ、会社から「アスベスト災害特別補償内規」が郵送されてきた。内規には、死亡時の弔慰金規定しかなかったため、会社に死亡時以外の補償の検討を求めたが、結果はゼロ回答だった。

この頃、中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会が山陰で相談会を行っており、Aさんも相談された。その後も何度かアスベストユニオンに相談の電話があったが、「長年お世話になってきた会社」という思いが強く、穏便に解決を求めたいAさんにとって組合加入と交渉は高いハードルだった。

そうした中、2015年1月、Aさんからの電話を受けた私は、「電話ではなく、一度お会いしてお話ししましょう」と、出雲で面談の約束をした。穏便に話し合いで解決したいという思いはユニオンも同じだということ。多くの企業は、ユニオンとの話し合いで解決してきたことを説明すると、ようやく納得され、ユニオンに加入することになった。

ユニオンからの団体交渉申し入れに対して、会社はすぐに団体交渉に応じる旨の回答が寄せ

かった。

交渉後、Aさんから次のような手紙が寄せられたので、紹介する。

(アスベストユニオン
塚原久雄)

労災認定と補償交渉 を振り返って

私は定年後1年間の嘱託勤務を終え、2011年に退職しました。

翌年5月のゴールデンウィーク中に体の異常に気づき、受診したところ、左肺にがんが見つかり、二度にわたって大学病院で切除手術を受けました。

労災申請するとき、また労災認定の通知が来たとき、そのつど会社に連絡しましたが、会社側からは補償の話は一切出ませんでした。42年あまり同じ工場で働き、会社以外での曝露はありません。そこで私のほうから、せめて見舞金でも出せないかと再三要求したところ、実は退職者については死亡時の年齢による内規はあるが、それ以外は何もないとのことでした。

納得がいけないまま一人で悩んでいたとき、ネットでアスベストユニオンや患者の会の存在を知り、ユニオンに相談に乗っていた団体交渉をすることになりました。交渉の結果、7月に補償金(見舞金)を受け取り、解決することができました。

労災認定と会社との交渉もかなりの期間を要しますし、粘り強さも要します。もし私が途中であきらめていたら何も認めてもらえな

かったと思います。まだまだたくさんの方々の非認定患者さん、会社との交渉をされていない方がいると思います。一人で悩まずに、まずアスベストユニオン、患者と家族の会に相談してください。きっとよ

い解決があると思います。

また、ユニオンさん、患者と家族の会の方々も広報をひろげ、一人でも多くの方が救われるよう努力されることを願います。



雇用不安といじめの悪循環

韓国●ソウル市間接雇用労働者の調査

ソウル市庁に間接雇用された労働者の過半数が、職場でいじめにあったことがあるという調査結果が出た。いじめにあっても問題を提起したり是正を要求できないことも分かった。不安定雇用のせいで集団いじめをこらえる悪循環が続いているということだ。

ソ・ユジョン韓国職業能力開発院副研究委員が29日に発表した「ソウル市庁公務職労働者の職場いじめの実態」報告書によれば、ソウル市の公務職のうち間接雇用労働者の54.6%が最近6か月間に1回以上いじめに遭ったとされた。直接雇用の労働者(41.2%)より13.4%も高い。

いじめの加害者は元請けの公務員(37.2%)が最も多く、続いて作業班長・室長(32.1%)と同僚職員(11.5%)・先輩職員(10.3%)の順だった。

被害者のうち被害事実を知らせたり是正を要求した人は10%内外に過ぎなかった。ここでもまた雇用形態別に差があった。被害者のうちソウル市庁に直接雇

用された労働者の23.1%は問題を提起した経験があったが、委託業者に雇用された間接雇用労働者のなかでは、ただの一人も会社に知らせることができなかった。

会社に知らせなかった理由としては「知らせても会社が措置してくれそうにない」という応答が25.5%で最も多かった。逆に、被害者に問題があるように非難されたり(21.3%)、被害者を保護していない(19.1%)という応答も高いほうだった。

性別によるいじめの様相も、女性は、業務に関連したいじめよりもセクハラ(5.69回)、言葉の暴力(3.71回)、難癖と叱責(3.38回)といった個人的ないじめが多かった。一方、男性は、監視カメラでの監視(4.53回)と、業務能力・成果の非認定(2.36回)や業務能力・成果に対する嘲弄(1.37回)といった、業務に関連したいじめが多かった。



2015年12月30日

毎日労働ニュース

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://joshrc.info/> <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 ● NPO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 |
| 長野 ● NPO法人 ユニオンサポートセンター
〒390-0811 松本市中央4-7-22 松本市勤労会館内1階 | E-mail ape03602@go.tvm.ne.jp
TEL (0263) 39-0021 / FAX (0263) 33-6000 |
| 新潟 ● 一般財団法人 ささえあいコープ新潟
〒950-2026 新潟市西区小針南台3-16 | E-mail KFR00474@nifty.com
TEL (025) 265-5446 / FAX (025) 230-6680 |
| 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1-2-11 ウタカビル201 | E-mail koshe2000@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 ● ひょうご労働安全衛生センター
〒650-0026 神戸市中央区古湊通1-2-5 DAIEIビル3階 | E-mail npo-hoshc@amail.plala.or.jp
TEL (078) 382-2118 / FAX (078) 382-2124 |
| 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 hirosima-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
〒682-0803 倉吉市見田町317 種部ビル2階 労安センターとっとり | / FAX (0858) 23-0155
E-mail info@tokushima.jtuc-rengo.jp |
| 愛媛 ● NPO法人 愛媛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 | TEL (088) 623-6362 / FAX (088) 655-4113 |
| 高知 ● NPO法人 高知県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 |
| 熊本 ● 熊本県労働安全衛生センター
〒780-0011 高知市薊野北町3-2-28 | TEL (088) 845-3953 / FAX (088) 845-3953 |
| 大分 ● NPO法人 大分県勤労者安全衛生センター
〒861-2105 熊本市秋津町秋田3441-20 秋津レクタククリニック | TEL (096) 360-1991 / FAX (096) 368-6177 |
| 鹿児島 ● 鹿児島労働安全衛生センター準備会
〒870-1133 大分市宮崎953-1 (大分協和病院3階) | E-mail OITAOSHC@elf.coara.or.jp
TEL (097) 567-5177 / FAX (097) 568-2317 |
| 沖縄 ● 沖縄労働安全衛生センター
〒899-5215 始良郡加治木町本町403有明ビル2F | E-mail aunion@po.synapse.ne.jp
TEL (0995) 63-1700 / FAX (0995) 63-1701 |
| 自治体 ● 自治労安全衛生対策室
〒902-0061 那覇市古島1-14-6 | TEL (098) 882-3990 / FAX (098) 882-3990 |
| | E-mail sh-net@ubcnet.or.jp
TEL (03) 3239-9470 / FAX (03) 3264-1432 |



安全センター情報 2016年3月号(通巻第435号) 2016年2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: 3636-3882 Fax +81-3-3636-3881
URL: http://www.jca.apc.org/joshrc/

JOSHRC
情報 2016年3月号(通巻第435号) 2016年3月号
1979年12月28日第三種郵便物認可
0071 東京都江東区亀戸7-10-1Zビル5階 全国労働安全衛生
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
http://www.jca.apc.org/joshrc

情報2016年3月号
1979年12月28日
〒107-8501 東京都江東区亀戸7-10-1ZE
TEL(03)3636-3882 FAX(03)3636-3881
JOSHRC: Japan Occupational Safety and Health Research 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/