

安全センター情報2017年11月号 通巻第454号
2017年10月15日発行 毎月1回15日発行
1979年12月28日第三種郵便物認可



2017 11

安全センター情報



特集● BANJAN30周年記念国際集会

写真：石綿対策全国連結成30周年記念国際集会

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キング、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、2016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。

- | | | | |
|-------|-------|-----------------------|--------------------------|
| 2016年 | 4月号 | 特集／アジアのアスベスト禁止 | 2015 建設アスベスト訴訟・石綿肺がん行政訴訟 |
| | 5月号 | 特集／放射線被ばくと白血病 職業病の報告 | 欧州5か国における状況 |
| | 6月号 | 特集／救済法10年目のアスベスト対策見直し | 惨事ストレス: 救援者の"心のケア" |
| | 7月号 | 特集／職業・環境リスクによる疾病負荷の推計 | 機械安全を用いた取扱規制 |
| | 8月号 | 特集／脳・心臓疾患、精神障害の労災認定 | 化学工場膀胱がん災害調査報告書 |
| | 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／労災保険審査請求制度等の改正 | ILO 職場ストレス: 集団的課題 |
| | 11月号 | 特集／石綿健康被害救済小委員会報告案 | 鉄道事業外注化と労働問題報告書 |
| | 12月号 | 特集／パワーハラスメントのない職場づくり | オーストラリアの石綿違法輸入対策 |
| 2017年 | 1・2月号 | 特集1／石綿健康被害補償・救済状況の検証 | 特集2／職業がんをなくそう |
| | 3月号 | 特集／アジア・世界のアスベスト禁止 | 2016 欧州における職業がんの立法と予防 |

●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1／BANJAN30周年記念国際集会

アジア・世界の一日も早い アスベスト禁止めざして

被害者・労働者・市民の連携強化

全国安全センター事務局長 古谷杉郎 … 2

特集2／「過労死等ゼロ」緊急対策関係資料

「過労死等ゼロ」緊急対策 何が行われているのか？

労働基準行政関係文書を紹介 … 19

「過労死等ゼロ」緊急対策 ……	20
監督指導業務運営に当たって留意すべき事項 ……	24
過重労働特別監督監理官の設置 ……	32
企業経営トップに対する指導及び企業名の公表 ……	33
労働時間適正把握措置に関するガイドライン ……	43
労働関係法令違反公表事案ホームページ掲載 ……	48
緊急対策踏まえたメンタルヘルス対策の推進 ……	50
監督業務運営要領の改善の一部改正 ……	54

各地の便り/世界から

神奈川●「派遣型」運転手の過労死逆転認定 ……	61
神奈川●過労死等を考える家族の会が発足 ……	62
熊本●震災とアスベスト対策考えるシンポジウム ……	64
石川●石綿肺がん誤った認定を労基署が謝罪 ……	65
埼玉●鋳物工場技能実習生機械で指切断災害 ……	66
韓国●新政権が労災時元請け処罰を強化へ ……	67

アジア・世界の一日も早い アスベスト禁止めざして 被害者・労働者・市民の連携強化

古谷杉郎

石綿対策全国連絡会議事務局長

BANJAN30周年で国際集会

石綿対策全国連絡会議(BANJAN: Ban Asbestos Network Japan)は、今年11月14日で結成30周年を迎える。7月15日に東京工業大学蔵前会館「くらまえホール」において、第29回総会と合わせて「結成30周年記念 アジア・世界のアスベスト禁止をめざす国際会議」が開催され、220名が参加した。

会議は、第1部「国際会議」と第2部「日本の取り組みと課題」の二部構成で、同時通訳付き。第1部では、以下の6名の海外ゲストをお迎えした。

・ ケート・リー (Ms. Kate Lee)

オーストラリア労働組合同国際協力機関APHEDA事務局長 (オーストラリア)

「APHEDAの取り組みと展望－メコン諸国を中心に、オーストラリアの最近の進展を含めて－」

・ スリ・ウランダリ (Ms. Sri Wulandari)

国際建設林業労連 (BWI) アジア太平洋事務所地域教育担当 (マレーシア)

「BWIの取り組みと展望－とくに東南アジア諸国における取り組みを中心に－」

・ オマーナ・ジョージ (Ms. Omana George)

アジア・モニター・リソースセンター (AMRC) 労働環境衛生プロジェクト担当

「AMRCの取り組みと展望－とくに南アジア諸国における取り組みを中心に－」

・ チェ・エヨン (Mr. Yeong Choi)

韓国全国石綿追放運動ネットワーク (BANKO) 事務局長

「BANKOの取り組みと展望－韓国における取り組みを中心に－」

・ サンジ・パンディタ (Mr. Sanjiv Pandita)

ソリダー・スイス (Solidar Suisse) ディーセントワーク・アジア代表 (香港)

「ロッテルダム条約第8回締約国会議 (COP8) 報告」

・ ローリー・カザンアレン (Ms. Laurie Kazan-Allen)

アスベスト禁止国際書記局 (IBAS) コーディネーター



「IBASの取り組みと展望－世界をめぐる状況－」

第2部では、以下の講演・報告及び第29回総会議案の提起、討議・採択も行われた。

- ・ 講演①「建設アスベスト訴訟の到達点と展望」
松田耕平さん（建設アスベスト訴訟弁護団）
- ・ 講演②「アスベスト総合対策の確立に向けて」
村山武彦さん（東京工業大学教授、石綿問題総合対策研究会）
- ・ 報告①建設アスベスト訴訟原告団代表・宮島和男さん
- ・ 報告②中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会会長・小林雅之さん
- ・ 石綿対策全国連絡会議（兼第29回総会議案提起→討議・採択）

20周年以来10年ぶりの国際会議

BANJANは、2007年11月23-24日にはパシフィコ横浜において、結成20周年記念「すべてのアスベス

ト被害者・家族に公正・平等な補償を求める国際会議」を開催している。労災保険が受けられないアスベスト被害者・家族も救済するための仕組みをもつ諸国を優先的に、フランス（2002 FIVA）、ベルギー（2007年 AFA）、オランダ（2007年 IAS）、イギリス（2008年 DMP）、香港（2008年 石綿（補償）条例）、韓国（2011年 石綿被害救済法）、イタリア、アメリカから海外ゲストを迎えた。括弧内に記したように、イギリス、香港、韓国は、会議後にそのような仕組みをもつことになった。

環境再生保全機構は2010年2月2日に、フランス、ベルギー、オランダ、イギリス各国の制度担当者呼んで国際シンポジウム「欧州・日本のアスベスト健康被害救済制度」を開催しているが、BANJANは2年以上前に被害者の立場からそのような制度のあり方を検討していたわけで、先見性のあるタイムリーな企画だった。

今回の結成30周年記念国際会議も同じような意義をもつと信じているし、2004年世界アスベスト東京会議（GAC2004）開催以来のアジアでの取り



第1回世界アスベスト会議GAC2000(ブラジル・オザスコ)

組みの集大成という面もある。そこで、変則的かもしれないが、国際会議の報告として、海外ゲストの報告を順次紹介するのではなく、なぜこの顔ぶれになったかの解説に重点を置きつつ、この間の経過を振り返りながら紹介していきたい。

GAC2004東京開催が出発点

BANJANは、2000年9月にブラジル・オザスコで開催された初めての世界アスベスト会議（GAC2000）に4人の代表（名取・永倉・中地・筆者）を派遣、その後思いがけない展開ではあったが、2回目の世界アスベスト会議（GAC2004）を2004年11月19-21日に早稲田大学国際会議場で開催することになった。

GAC2004は、厚生労働省、環境省、東京都、ILO駐日事務所、日本労働組合総連合（連合）、日本医師会、日本弁護士会連合会、アスベストに関わりのある国内の多数の学術団体等が後援。5大陸にまたがる40か国・地域から120名（アジアからは13か国42名）の海外代表を含めて、800名が参加する一大イベントになり、そこで採択された「東京宣言」は、国際的に尊敬されるインデペンデントな専門家の団体であるラムマッシーニ協会から「世界中の国々に（行方を指し示す）灯台の役割を果たすもの」と評価されることになった。

3回目の世界アスベスト会議は南アフリカで2008年に開催することが計画されていたが実現にいたらず、残念ながら、その後これに匹敵するような世界会議は開かれていない。



第2回世界アスベスト会議GAC2004(東京・早稲田大学)

しかし、私たちの国際交流・連携は途切れることなく継続・拡大し、とりわけ日本の経験も活かしながら、アジアで一日も早くアスベスト禁止を実現することが最重要な目的として認識されるようになった。

当時、アスベスト問題で草の根の取り組みが行われていたのは、香港（石綿禁止連合）、マレーシア（ペナン消費者協会（CAP）とマレーシア労働組合会議（MTUC））、インド（アスベスト禁止ネットワーク・インド（BANI）2002年結成）くらいだったろうか（この3か国と韓国（ペク・トミョン教授のみ）からはGAC2000、2004ともに参加があった）。

アジア①：労働安全衛生ネットワーク

アジア地域での活動展開にあたっては、主な足掛かりになったものがふたつある。

ひとつは、労働災害被害者の権利のためのアジア・ネットワーク（ANROAV）で、タイ・中国で相次いだ玩具工場火災惨事を契機にして1997年に設立されたもので、被害者団体、労働安全衛生NGO、関心をもつ労働組合等が参加して、毎年会議が開かれていた（2010年に「労災・公害被害者の権利のためのアジア・ネットワーク（ANROEV）」と改称）。筆者（古谷）は、2001年にはじめて参加し、翌2002年からは毎年この場で、アスベスト問題に取り組む必要性を訴えるようになった。

香港で石綿禁止連盟の中核を担う被害者団体である香港工業傷亡權益会（ARIAV）、BANIの結成にも加わっていたインドのいくつかの労働安全



ANROEVとBWIIがA-BAN結成に至る二本の柱

衛生NGO（労働衛生環境ネットワーク（OEHNI）を構成している）のほかに、後に各国のアスベスト禁止ネットワーク設立にかかわることになるインドネシアの労働者教育団体関係者、タイの労働環境関連疾患被害者ネットワーク（WEPT）、バングラデシュの労働安全衛生環境財団（OSHEF）や、フィリピンの労働安全衛生開発研究所（IOHSAD）、台湾の被害者団体である工作傷害受害人協会（TAVOI）などはその頃からのメンバーであるし、後述のように2008年に結成された韓国全国石棉追放運動ネットワーク（BANKO）は2009年から、ネパールの公衆衛生環境開発センター（CEPHED）は2015年から、ANROEVに参加している。

ANROEVの「黒幕」と言っては失礼だが、結成を導き、資金確保も含めて実質的に支えているのが、香港に本拠を置いて1976年設立と長い歴史をもち、労働分野の様々な課題でアジア地域のネットワークづくりを促進してきたアジア・モニター・リソースセンター（AMRC）である。筆者にとっては大先輩である塩沢美代子さんや天明佳臣さんが古くからつきあいがあったことからなじみがあり、また、その縁からANROEVにも参加するようになった。

アジア②：BWIIの地域キャンペーン

もうひとつは、国際建設林業労働組合連合（BWII）が国際的にアスベスト・キャンペーンを展開するなかで、アジア各国の傘下組織にも積極的かつ具体的に働きかけていたことである。GAC2004には、本



第1回アジア・アスベスト会議AAC2006（タイ・バンコク）

部（ブリュッセル）労働安全衛生担当のフィオーナ・ムーリー、アジア太平洋地域事務所（AP：マレーシア）のアポリナー・トレンティーノ（通称ドン）、南アジア地域事務所（SA：インド）のアヌップ・スリバスタバのほか、インド、マレーシア、フィリピン、シンガポール、韓国の代表を引き連れて参加してくれた。

両地域事務所スタッフとの関係が持続するとともに、すでに取り組んでいたマレーシアのMTUCのほかに、フィリピンの合同労働組合－労働組合会議（ALU-TUCP）や韓国の建設産業労働組合連盟（KFCITU）などが取り組みを開始した。

なお、BWIIは、2008年2月5-7日にウィーンで労働組合アスベスト国際会議を開催し、さらに2014年5月6-7日にはウィーンでインダストリアル（Industrial）、オーストリアの労働組合関係組織とともに労働組合アスベスト国際会議を開催。後者には、全建総連から田久悟・井沢智、筆者、フィリピン、韓国、インドネシア、インド、パキスタンから参加している。

世界：IBASによるアジア支援

当初からアジアでの取り組みを応援してくれ、また、アジア以外の地域との橋渡し役としても重要だったのが、ローリー・カザンアレンのアスベスト禁止国際書記局（IBAS）である。IBASは2000年につくられ、ローリー、BWII本部のフィオーナ、アメリカのバリー・キャッスルマンらは、最初のGAC2000以来の世界でアスベスト禁止キャンペーンを促進してきた「仕掛け人」と言える。IBASのウェブサイトは、い



2008年韓国石綿追放運動ネットワーク(BANKO)の結成



A-BAN2006香港開催とA-BAN設立

最も最新の世界情報を入手するための最高の情報源になっている。<http://ibasecretariat.org/>

GAC2004以後最初のアジアにおける試みは、2006年7月26-27日にタイ・バンコクで開催した最初のアジア・アスベスト会議(AAC2006)だった。これは、タイ政府関係部局による主催、IBAS、ILO、WHO共催とアナウンスされたが、実質的にはタイ関係者とローリー、筆者で準備した。

タイでアスベスト問題に当時取り組んでいたのは、まだ大学や政府にいる労働・公衆衛生専門家のグループだけだったが、いまでもタイの取り組みのなかでのAAC2006の重要性は語り継がれ、受け継がれている。BWIも数か国から代表を送った。

韓国で石綿追放運動ネットワーク

2007年5月17日には韓国・ソウルで「石綿問題解決のための日韓共同シンポジウム」を開催した。韓国側の主催者は、源進労働環境健康研究所をはじめ各地の労働安全衛生NGOが中心だが、環境団体を巻き込もうとしていた。日本側の主催はBANJANで、患者と家族の会と全建総連の代表を中心に日本から43名が参加した。このときに釜山から初めて紡織工場で働いて石綿肺に罹患した女性が参加し、日韓被害者交流が実現した。

実はこの場にチェ・エヨンは参加していない。筆者が彼と初めて会ったのは、2006年9月に熊本学園大学が開催した「環境被害に関する国際フォーラムー水俣50年の教訓は活かされたか」で、このときは源進レーヨンの二硫化炭素中毒事件を例に公

害企業の日韓中移転の問題を話題にしていた。

2007年5月の日韓共同シンポジウム後に、石綿紡織産業のメッカであった釜山の住民被害が社会問題化する。エヨンはここから積極的に関わってくる。同年11月10-12日日本から急きょ釜山を視察し、11日に釜山で開催中の大韓産業医学会に設けられたシンポジウム「韓国におけるアスベスト問題」で筆者が日本の状況を報告することになり、11月23-24日横浜でのBANJAN結成20周年記念国際集会にエヨンや釜山関係者を招聘することになった。

同年末から、釜山で被害者家族団体の設立準備がはじまり、他方でBANKOの設立準備もはじまった。2008年は、1月の忠清南道の旧アスベスト鉾山地帯における被害報道からはじまって、ほぼ1年中毎月新たなアスベスト問題がメディアをにぎわすようになった。2008年2月には15名の韓国代表団が来日して、奈良、泉南、尼崎、岐阜羽島、横浜、東京をめぐり、ニチアス本社前での行動も行われた。

こうして韓国での取り組みは一気に加速したが、おりから2018年6月29日-7月2日にソウルで国際労働機関(ILO)、国際社会保障協会(ISSA)等による第18回世界労働安全衛生会議があり、その直後の7月3-5日にソウルと釜山、その間には梁山での元アスベスト紡織大手企業の社前行動も配置して、「アジアにおけるアスベストの除去・移転に関する国際シンポジウム」を開催、その場でBANKOも設立という計画が立てられ、実行に移された。

この会議には、香港、タイ、インドネシア、フィリピン、インド、バングラデシュ、イラン、イギリス、アメリカ、カナダ、ILO、WHOから参加があり、日本からも26



2010年インドネシア・アスベスト禁止ネットワーク(Ina-BAN)の結成



2012年タイ・アスベスト禁止ネットワーク(T-BAN)の結成

名が参加した。2017年11月の横浜シンポジウムの舞台裏で初めて「アジア・アスベスト禁止ネットワーク(A-BAN)」の結成について関係者と協議したのだったと記憶しているが、その後の連絡・調整を経て、この場で、翌2009年4月に香港で2回目のアジア・アスベスト会議(AAC2009)を開催してA-BANを立ち上げていく方針が確認・発表された。

なお、第18回世界労働安全衛生会議では、ILO、ISSA及びBWIの各主催によるアスベスト問題を取り上げた3つのセッションがあった。BWIのセッションでは、ドン・の司会で、韓国、フィリピン、インド(グジャラート及びタミールナドゥ両州から)の建設労働組合の代表、フィオーナ、ローリーが報告者となり、BWI日本協議会を代表して森林労連、また全建総連からも発言があった。ロシアを中心に7か国?のアスベスト産業の労働組合でつくったという「国際労働組合組織クリソタイル」なるものが、禁止反対を掲げて初めて登場したのがこの会議であった。

AAC2009開催とA-BANの結成

予定どおり、2009年4月26-27日に香港でAAC2009が開催された。AMRC、IBAS、香港職工会連盟(HKCTU)、ARIAVの共催、BWI、BANJAN、BANKOの後援により、世界24か国から200名を超える参加者を得て、アジア・アスベスト禁止ネットワーク(A-BAN)を設立した。アジアからの参加は、香港、日本、韓国、台湾、中国、インドネシア、フィリピン、ベトナム、タイ、バングラデシュ、インド、スリランカ、パキスタンであったが、GAC2000、2004、AAC2006

では比較的専門家が多かったのに対して、ほとんどすべての参加者をANROAVとBWIのネットワーク及びアスベスト問題で独自に接触をもてた活動家に絞り、A-BANは、活動家主体のネットワークであることを鮮明にしたつもりである。

これ以降、アジアにおける取り組みはA-BANを通じて、また、筆者も主としてA-BANコーディネーターとして、それ以前に増して積極的に展開していくようになった。各国で一日も早いアスベスト禁止の実現を優先目標としながら、日本のBANJANの経験を生かして、労働組合、労働安全衛生・環境・消費者等の団体、被害者(団体)、専門家等々、様々な関係者のネットワークを創り出し、強化することが重要と訴えてきた。また、現実的には、各国に信頼できる活動家を見つけ出すことが必須であるが、それはこの間の経験でも、被害者団体(香港)、労働組合と(フィリピン)、環境団体(韓国、ネパール)、消費者団体(タイ、マレーシア)、専門家(台湾、タイ)、労働安全衛生団体(バングラデシュ、インドネシア、インド)であつたりと各国様々であり、また、だからこそネットワークの重要性を強調する必要があるとも考えているところである。具体的には、国レベルのアスベスト禁止ネットワーク(BAN)の結成を促進してきた。主な経過は、次のとおりである(2009、10、11、15年のA-BANはANROEVと継続開催)。

- ・2009年-A-BANカンボジア・プノンペン
- ・2010年-A-BANインドネシア・バンドン→インドネシア・アスベスト禁止ネットワーク(Ina-BAN)結成
- ・2011年-A-BANインド・ジャイプール
- ・2012年-タイ・アスベスト禁止ネットワーク結成



2014年ベトナム・アスベスト禁止ネットワーク(VN-BAN)の結成

→A-BANタイ・バンコク

- ・2013年-A-BANバングラデシュ・ダッカ→バングラデシュ・アスベスト禁止ネットワーク(B-BAN)結成
- ・2014年-ベトナム・アスベスト禁止ネットワーク(VN-BAN)結成
- ・2015年-A-BANベトナム・ハノイ

APHEDAアスベスト・プロジェクト

A-BAN設立の時点では、オーストラリアの労働組合による国際協力機関APHEDAとの連携はなかったが、APHEDAは、2010年から独自にベトナムでアスベスト・プロジェクトを開始していた。

2010年12月21日にハノイで、ベトナム国立労働保護研究所(NILP)とオーストラリア国際開発庁(AusAID)、APHEDAによって、その初年度の成果を確認する会議が開催された。筆者もこれに参加したが、このときはBWIのドンからの誘いであつたと思う。APHEDAは同プロジェクトを他のメコン諸国に拡張する方針を固めていて、ラオス労働組合連盟(LFTU)、カンボジア建設林業労連(BWTUC)や両国政府の代表らも招いていた。

オーストラリアは、日本よりも1年早く2003年にアスベストを禁止しているが、その後も、2010年に労組・被害者団体、がん評議会(CCA)等により初の全国アスベスト・サミット開催、2011年にはニューサウスウェールズでアスベスト啓発週間が取り組まれ、翌2012年には全国的に11月を啓発月間に、そして2013年に労働党政権下で要求が実現して、「2030年までにアスベストのない環境の実現をめ



ラオスにおける取り組み(2012~13年)

ざす」、「国際的アスベスト禁止キャンペーンのなかでリーダーシップを発揮し続ける」等を掲げた国家戦略計画が策定されるとともに、アスベスト安全・根絶機関(AESA)が確立された。このような流れが、APHEDAのアスベスト・プロジェクトの拡大やA-BANとの連携の背景にあることは間違いない。

2013年10月には、オーストラリア労働組合評議会(ACTU)が筆者を招き、アデレードでのACTU全国労働安全衛生/労災補償会議、ケアンズでの建設・森林・鉱業・エネルギー労組(CFMEU)の建設部門全国会議に参加するとともに、シドニーで設立されたばかりのASEAのCEOピーター・タイらと交流する機会ももたれた。

メコン諸国における進展

2012年のA-BANタイ・バンコクに初めてAPHEDA代表が参加し、翌2013年のA-BANバングラデシュ・ダッカにAPHEDAとベトナムNILP、ラオスLFTUの代表が参加するようになった。

ベトナムでは、2014年、アスベスト禁止をめぐる賛成派と反対派双方による激しいせめぎ合いが展開されたが、公衆衛生問題に関わるNGO(RTCCD、NGO-IC)やベテランの労働衛生専門家らによってベトナム・アスベスト禁止ネットワーク(VN-BAN)が結成されることになった。これには、APHEDAの助言があつたと推測している。筆者が訪問できる日程を確認されて、同年11月27日に結成会議が開催された。これが、2015年9月6-7日のA-BANベトナム・ハノイ開催につながった。地元



カンボジアにおける取り組み(2015～16年)

からは、VN-BAN、RTCCD、NGO-IC、VOSHA、VUSTA、HEMA等、官民多数の関係者が参加した。ベトナムはいま、アスベスト禁止の時期を具体的に決められるかどうか、大きな正念場を迎えているところである。

ラオスでは、2013年7月24-25日にピエンチャンで、ラオス商工業省(MOIC)工業局とAPHEDA共催で、関係省庁とLFTU代表が参加して、「アスベスト問題に関する国家戦略に向けた」会議が開催されて、筆者も招かれた。ラオスではこの後、ナショナル・アスベスト・プロファイル(NAP)策定に向けた作業が開始され、すでに草案はできていて、現在政府の承認を待っている段階である。

カンボジアでは、2015年8月19日にプノンペンで、カンボジア労働職業訓練省(MOL&VT)とAPHEDA共催で、ナショナル・アスベスト・プロファイル(NAP)策定を検討するシンポジウムが開催され、筆者も招かれた。2016年8月に、関係省庁と労使代表らをメンバーとする、NAP策定ワーキングチームを設置する省令が発行され、2017年2月23日にはプノンペンで、同ワーキングチームをスタートさせる会議が開かれ、再び筆者が参加した。

APHEDAは、ベトナム、ラオス、カンボジアでは、労組・市民団体だけでなく、政府関係に対しても支援を行っていつながりがあり、NAP策定やアスベスト禁止の方針決定に関しては、積極的に政府関係への働きかけを行っている。さらに言えば、それだけでは不十分で、国会関係に対する働きかけの強化を支援する必要性を痛感している。

A-BANにとって、ベトナム、ラオス、カンボジアに



2015年A-BANベトナム・ハノイ

関しては、APHEDAが仲介役になっている。

APHEDAは、アスベスト・プロジェクトを他の東南アジア諸国に広げることに前向きで、2016年からインドネシアのIna-BANやアスベスト工場労働者の組織化を進める労働組合に対する資金援助を含めた支援も開始している。

A-BANハノイにおける転換

2015年A-BANベトナム・ハノイは、参加者が200名を超す過去最大級の会議となった。筆者らとしては、各国・地域・世界レベルでの運動方針を議論するには大きくなりすぎたと感じた一方で、はじめて、東南アジア、南アジア、東アジアのサブ・リージョナルレベルでのワークショップをもったところ、これが大変評判がよかった。さらに、BWI-APから2016年にインドネシア・ジャカルタで東南アジア地域のアスベスト会議を開催したいと提案されたことも重なって、当面、サブ・リージョナルレベルでの取り組みを強化していこうという方針が確認された。

さらに、この会議に参加していたソリダー・スイス(Solidar Suisse)の香港人スタッフが感銘を受けて、翌年以降、AMRCを通じてというかたちでアジアにおけるアスベスト禁止キャンペーンに資金援助をしていくことを決めてくれた。ソリダー・スイスは、APHEDAや日本の国際労働財団(JILAF)等と同じく、労働組合国際連帯支援組織(TUSSO)と呼ばれる団体のひとつで、アジアにはパキスタンとネパール、それにアジアにおけるディーセントワーク促進担当ということで香港に事務所を置いている。



2016年南アジア地域会議(バングラデシュ・ダッカ)

さらに、サンジ・パンディタがこの会議を最後にAMRCディレクターのポストを離れた。他方で、前出のソリダー・スイス香港人スタッフが辞めたために、2016年後半からサンジが彼女のポストを襲うことになった。A-BANにとっては好都合な配置である。ソリダー・スイスとAMRCは、南アジアに重点的に資金援助をしていくことにしている。

アジアへのコントリビューター

なお、IBASも、A-BANの会議や行動を一部支援してきたほかに、アジア各国における様々なイニシアティブに対して、資金援助を継続している。

A-BAN自体は、尼崎の患者・家族からのカンパを一部まわしてもらって資金にしている。しかし、これはA-BANとしての会議や行動に使うことに集中せざるをえず、各国に資金援助できる立場にはない。アジア各国における取り組みに対しては、IBAS、AMRC/ソリダー・スイス、APHEDAがコントリビューター(資金提供者)になっているとともに、イニシアティブを促進するファシリテーターでもあり、サポーター(支援者)の役割もはたしている。

BWIも、各国の取り組みに物心両面の支援に努力しているものの、とりわけ資金援助面では限界があり、ファシリテーター及びサポーターとしての役割の方が圧倒的に大いと言えるだろう。後出のように、GUFはいずれもそうであるからこそ、TUSSO等の役割があり、ITUCとGUF、TUSSOの間の調整会議が開かれているゆえんでもあろう。

ちなみに、ANROEVはしばらく前から会費(メ



2016年ネパールNAPの発表

ンバーシップ・フィー)を徴収するようになってはいるが、会議のたび(かつては毎年、現在は隔年)に原則1団体100US\$であり、これで財政的に自立した運営ができるわけではない。A-BANは意識的にメンバーシップ・フィーも徴収してはいない。

各国の各団体は、外部からの資金援助に活動のすべてを頼っているわけではない。そもそも、IBAS、AMRC、ソリダー・スイスの資金援助は、1プロジェクト当たり数十万円程度で、毎年継続できるものでもない。APHEDAの資金援助は、とりわけ政府関係に対するものは、相対的にかなり大きい額である。各国の各団体の外部資金への「依存度?」は、様々な要因に左右されつつ多様である。経験的に言えることは、日本の官民間わず国際協力の実態は、筆者の相対的に幸福な体験と比較すれば、一方で「札束でほほをたたく」ような、他方で「過度の外部資金依存」を増長するような、あまりに「残念」な場合が多すぎるということだろうか。

資金提供をしている側の関係者間に協力・連携が図られていることが望ましいと言うことはできる。

南アジア地域における進展

2016年4月23日にバングラデシュ・ダッカで、南アジア地域アスベスト会議が開催された。

バングラデシュでは、2013年にB-BANが結成されているが、OSHEFや労働安全衛生専門家、医師、労組関係者ら、さらにチッタゴンの船舶解撤現場の労働者の参加もあった。インド・ムンバイを本拠に長年インド各地その他で草の根団体と協力して



2016年インドの取り組み

数千人の職業病患者を診断しているムーリ医師が参加していたこともあって話が進み、チッタゴン船舶解撤労働者の検診（ヘルスキャンピングと言っている）が行われることになった。実際に石綿肺患者が確認されて関係者に大きなインパクトを与え、記者発表も行われて、いままち取り組みが継続中である。また、AMRCの支援で2017年にNAPがまとめられた。

パキスタンからは、ビザが発行されなかったために参加できなかったのだが、NTUFがスカイプ経由で会議に参加。チッタゴン、インドのアラン海岸と並ぶ船舶解撤のメッカであるガダニ海岸の労働者をNTUFが組織しており、チッタゴンと同様に労働者検診を行っていきたいという方針は確認されている。AMRCは、関係団体が協力してNAPを策定することも提案している。

インドでは、各地で様々な取り組みが継続しているが、OHENIも次のコーディネーターを決めなければならない、全国ネットワーキングの強化が喫緊の課題になっている。2016年9月23-25日にデリーで開催された第3回国際労働環境衛生会議（ICOEH）の中で「インドにおけるアスベスト関連疾患の根絶」セッションが設定され、筆者、エヨン、サンジが演者として呼ばれた。この機会に各地の労働安全衛生NGOや労働組合関係者が集まって、一日かけたワークショップも開催されて方向性が確認された。実行されることを切に望んでいる。AMRCの支援で2017年にNAPがまとめられた。

ネパールが2015年アスベスト禁止という知らせが届いてすぐ、これを先導したCEPHEDと連絡をつけ、2015年A-BANハノイとこの南アジア会議にも



2016年スリランカで初めてのアスベスト・ワークショップ

参加。会議後4月24-26日に筆者がカトマンズを訪ねて政府担当者や労働組合（GEFONT）と、禁止後の課題に関して意見交換を行った。同年10月21日には官民関係者が集まってNAPが発表された。しかし、ここにきて禁止の猶予や見直しを求める産業側の動きがあるということで注意が必要である。2017年9月19日にカトマンズで再び、南アジア地域アスベスト会議が開催される予定である。

スリランカでは、2015年8月に大統領が2018年からアスベスト禁止の意向を表明。内外のアスベスト産業から禁止反対の圧力が強まるなか、2016年9月に2024年までに禁止する閣議決定がなされた。アスベスト産業はなお撤回を求めている。このような重大の事態にもかかわらず、南アジア会議にスリランカからの参加は得られなかった。しかし、ついにBWI-SAがスリランカ全国労働組合連盟（NTUF）と共催で初めてのアスベスト・ワークショップを2016年11月28日にコロomboで開催、筆者も参加した。閣議決定をめぐるせめぎあいには継続中である。

東南アジア地域における進展

2016年11月2-3日にインドネシア・ジャカルタで、東南アジア・アスベスト禁止ネットワーク会議が、Ina-BAN、A-BAN、BWI-AP、APHEDA、IBASの共催で開催された。BWI-APが最初に提案したこともあって、傘下労組の活躍も目立った。

インドネシアでは、2010年にIna-BANが結成されたが当初はバンドンを本拠にした地域組織という印象を脱せなかった。いまでは、LION等のNGOに



2016年東南アジア地域会議(インドネシア・ジャカルタ)



カンボジアにおける取り組み(2016~17年)

全国的な労働組合FKUI、SPN、FSERBUK等、WALHIやBaliFokus等の環境団体、労働衛生等の専門家も参加し、政府関係者との連携も一定できている。2017年に石綿肺患者が労災認定され、被害者団体も構想されている。サイアームというタイの建材メーカーは国内でのアスベスト使用はやめたが、インドネシア等では使用し続けている。その工場労働者の組織化にFSERBUKが成功、他のアスベスト工場にもひろげ、労組の要求で使用中止に追い込みたいと意気込んでいる。APHEDA、IBAS等の支援で活動が広がっている面もある。AMRCの支援で2017年にはNAPもまとめられた。

フィリピンでは、2015年3月17日に政労使三者産業平和協議会(TIPC)が政府にアスベスト使用禁止を求める決議を採択し、政労使代表が署名している。ALU-TUCPやIOHSADによるキャンペーンは継続されているが、決議を実行に移させる押しの一手が求められている。

カンボジアにおける政府-MOL&VTの動きは前述のとおりだが、BWTUCもついにキャンペーンを開始した。市民団体やジャーナリスト、APHEDAらと協力して、カンボジア・アスベスト禁止ネットワークを結成したいという意向が表明されている。

ラオスでも、LFTUが同様にラオス・アスベスト禁止ネットワークを結成したいという意向で、2017年に入って準備の会合が行われているという。

ミャンマーから初めて労働組合総連合(CTUM)代表が参加した。初めてアスベスト問題を知ったということだったが、現政権になって外国投資に関する方針を変更して、禁止していたアスベスト工場

新設への投資を募集しているという事実も知らされて、さらに真剣になった。2017年9月10-11日にヤンゴンで、BWI-APのイニシアティブにより、「アスベスト禁止」に関するミャンマーとインドネシアの間の交流プログラムが立てられ、筆者も参加する予定である。

タイでは、ベトナム同様2014年に激しいせめぎあいがあり、公衆衛生省と産業省が各々禁止導入を勧告したものの、同年末に閣議は決定を先延ばし、さらに調査検討を指示した。軍政が終わらないと変化を期待できない面もあるが、T-BANは消費者団体、地方自治体と協力したキャンペーン等を展開、労組の参加も切望している。タイ企業の国内禁止・海外使用継続の曝露にも意欲的である。

ベトナムでも、VN-BANは「地域社会がアスベストにノーと言おう」というキャンペーンを行っている。ベトナムからは、初めて労働総同盟(VGCL)の代表も参加した。

マレーシアも、2013~15年頃に労働安全衛生局(DOSH)がアスベスト禁止を提案しているはずだったが、実現していない。禁止をあきらめたとか、必要ないと表明されているわけでもなく、じれったい状態が続いている。

アスベスト産業に雇われた国際的スパイ事件を起こしたイギリス人ジャーナリストは、2012年のA-BANバンコクから2015年のA-BANハノイまで4年間、アジアと各国におけるアスベスト禁止キャンペーンの情報を探っていたことは間違いないが、それがマレーシアやタイ、ベトナムでの事態にどのような影響をもたらしたのかを示す証拠はみつからない。このスパイ事件は、2016年末にロンドンの高等



フィリピンにおける取り組み (2017年)



ロッテルダム条約COP8でアジア代表団 (2017年)

法院に提訴されており、ローリーら4人のイギリス人に加わって、筆者も原告になっている。

ITUC/GUF/TUSSO

2016年東南アジア地域会議では、APHEDAがA-BANと並ぶ資金提供者になっただけでなく、ASEAのピーターや労組代表らオーストラリアから11名が会議に参加している。

さらにAPHEDAは、ITUC-AP (国際労働組合総連合-アジア太平洋地域組織)、BWI以外のGUF (国際産業別労働組合組織) や他のTUSSOもアスベスト・キャンペーンに巻き込もうと熱心である。

2016年12月14-15日に開催されたITUC-AP地域執行委員会では、労働安全衛生委員会ないしワーキンググループ設置を視野に入れてITUC-AP労働安全衛生地域会議を開催、また、アジア太平洋地域におけるアスベスト禁止達成に向けた戦略を打ち立てるために同時にアスベストに関する地域会議/シンポジウムを開催する等とした決議が採択された。

また、2017年1月17-18日にシンガポールでITUC-AP/TUSSO/GUF調整会議 (BWI-APからドン、APHEDAからケート、ソリダー・スイスからサンジが参加) が開催される機会に、関心をもつTUSSO、GUFにも声をかけて戦略調整会議を開催することが提案されて、翌1月19日に開催された。AMRCからオマーナ、A-BANから筆者も合流したが、これが今回BANJAN30周年の海外ゲストの顔ぶれの原

型になっている。

この会議には、SASK (フィンランド労働組合連帯センター)、FNV (オランダ労働組合連盟)、LO (スウェーデン労働総同盟)、GUFではIndustriALL、PSI、UNI代表の参加もあり、筆者がアジアの状況とこれまでの取り組みの概況を説明、各団体の各国・地域・世界レベルでの関わり方や連携の可能性等について議論した。

どういう展開になっていくかまだよくわからないが、労働組合による各国・地域での取り組みに対する支援がひろがることは歓迎される。

COP8へのアジア代表団派遣

シンガポール会議の話題のひとつが、2017年5月にジュネーブで開催されるロッテルダム条約第8回締約国会議 (COP8) への対応だった。

事前の情報提供に基づく同意 (PIC) 手続が必要な有害物質のリストにクリソタイルを追加するという提案を、全会一致でないと決められない議事規則を悪用して (かつてはカナダ、いまはロシアを先頭に) 一握りの国が阻止し続けているというのが、ロッテルダム条約とアスベストとの関わりである。

アジアからは、2011年のCOP5にはインドからマドゥー、2013年のCOP6に筆者、2015年のCOP7にサンジ、エヨン、インドから石綿肺被害者を含めた2人、ベトナムから2人を送っている。

前回COP7のときには、オーストラリアのASEAや労組関係者が世界アスベスト行動連合 (GAAA)

を新たに立ち上げたことにともない、ロッテルダム条約連合(ROCA)として調整していた以前との関係で多少齟齬が生じたことに加え、前述のイギリス人ジャーナリスト・スパイが関わったことで混乱もした。

今回は、先のシンガポール戦略会議の枠組みでアジア派遣団について調整することで意志一致して、結果的に、香港からサンジとオマーナ、インドから家族曝露による被害者ラジェンドラとOHENIのジャグディシュ、インドネシアから石綿肺患者のシティとIna-BANのウィラ、ベトナムからVN-BANメンバーで前国会議員のアンとAPHEDAスタッフ、の計8人を派遣した(ベトナム2人の旅費以外はA-BANが負担)。

結果的にまたも先送りになったが、アジアから二人の被害者が参加し、集められた支援の署名も手渡されるなど、大きなインパクトを与えた。GAAA関係でもオーストラリア以外に、イギリスやカナダの労組代表も参加した。他方で、現地では国際POPs廃絶ネットワーク(IPEN)などの「ベテラン」勢とのより良好なコミュニケーションや連携も求められる。

このような経過を経て、当面、アジア地域のアスベスト禁止キャンペーンに対するコントリビューター、ファシリテーター、サポーターとして、A-BAN、AMRC/ソリダー・スイス/ANROEV、BWI、APHEDA、IBASの間で戦略調整を可能な限り図っていくというかたちが整えられたと言える。もちろん、この体制が持続可能かどうかは今後次第である。

今回、BANJAN結成30周年記念国際会議に、各国で活躍している活動家ではなく、AMRC、ソリダー・スイス、BWI、APHEDA、IBAS、BANKOを海外ゲストとしたのは、以上のような経過からである。BANKOは日韓の特別な親近関係もあるし、また、A-BANの中心的担い手の一員として、戦略調整体制に通じておいてほしいということでもある。

国際会議における海外報告

BANJAN30周年記念国際集会における海外ゲストの報告の内容を簡単に紹介する(順不同)。

IBAS：ローリー・カザンアレンは、GAC2000ブラジル、GAC2004東京開催の意義と、IBASがこれまでに自ら行ったり、支援してきた、世界各地における

イベントやキャンペーン、暴露、共同メディアプロジェクトについて報告した。また、自称イギリス人ジャーナリストによる世界のアスベスト禁止運動に対する国際スパイ事件についても暴露した。新たな世代の国際キャンペーンの参加を期待した。

AMRC：オマーナ・ジョージは、A-BANの結成とその後の活動の経過、AMRCとANROEVの関わりについて紹介した。また、10～11頁に要約したような、南アジア諸国における取り組みについて報告した。被害者や草の根団体による取り組みの促進だけでなく、2013年以降こころざしをもつ医師のスキルアップを図るトレーニング等にも乗り出した。

BWI：ウランダリ・スリは、BWIの世界及びアジアにおけるアスベスト禁止キャンペーンを要約。とりわけ11～12頁に要約したような、フィリピン、インドネシア、カンボジア、ミャンマーにおける加盟労組の取り組みを紹介して、相互の交流を促進していくこと、2017年9月にミャンマーでパイロット企画を行うことを紹介した。マレーシアで影響を受ける移住労働者に重点を置いた企画も行う予定とのこと。

APHEDA：ケート・リーは、オーストラリアのアスベスト状況も簡潔に紹介するとともに、APHEDAがアジアで進めるアスベスト・プロジェクト、8～9頁と11頁で要約したような、ベトナム、ラオス、カンボジア、インドネシアの状況を報告した。アジアで少なくとも3か国で国レベルの禁止を勝ち取ることを当面の目標に、この間中心的に担ってきた今回の海外ゲスト団体の連携調整、地域と世界でITUC/GUF/TUSSOの一層の関与を促進していく等とした。

ソリダー・スイス：サンジ・パンディタは、2017年5月にジュネーブで開催されたロッテルダム条約COP8におけるアジア代表団の行動と、前後に繰り広げられた国際キャンペーンについて報告した(13頁も参照)。繰り返されるロッテルダム条約のプロセスの失敗に対してどうしていくのか、地域・世界レベルで、同意した目標をもった戦略を立てていく必要があると強調した。

BANKO：チェ・エヨンは、まず、世界、各地域、各国における運動が、アスベスト問題の諸側面についてどれくらい達成できているかと問うて、分析して見せた。続けて、BANJANの30年-隣国が



BANJAN30周年国際会議前夜、患者と家族の会の皆さんの懇親夕食会に合流

らの視点、A-BANの8年－アジアからの視点として、両組織が果たしてきた重要性を指摘。最後にBANKOの報告。

韓国では、石綿救済制度による認定者が2017年3月までに2,436件(内訳は、石綿肺42%、中皮腫35%、肺がん13%、びまん性胸膜肥厚4件と、石綿肺が突出しており、地域的には石綿鉱山のあった忠清南道が38.7%と圧倒的に多い) に対して、労災保険による認定は約200件にすぎないなど、補償・救済に様々な問題が残されている。自然生成アスベスト(Naturally Occuring Asbestos)－アスベスト含有岩石に対する、注意喚起、建設利用の中止や汚染地域の安全管理と開発制限等に取り組んでいると紹介された。

BANJANにレイチェル賞贈呈

海外ゲストが、BANJANが日本、アジア、世界で果たしてきた役割を「称える」発言が相次ぎ、おもしろく感じた向きも多かったようだ。私たちが、他国の「先進事例・経験」を議論するときに、当該国の活動家が感じる思いとおもっても間違いなだろう。

また、まったく事前に知らされない「サプライズ」だったが、エヨンが世界の友人たちと連絡をとって、世界の団体の連名で「レイチェル・リジュンリム賞」

をBANJANに贈呈する手はずを整えていて、会議の場で手渡された。別掲囲みをみていただきたいが、さすが隣国からよく私たちの活動を理解してもらっていると感じるのだが、いかがだろうか。

レイチェル(リジュンリム)は、2011年12月20日に亡くなった、韓国の環境アスベスト曝露による腹膜中皮腫患者。2010年末にはアジア代表団の一員としてカナダ・ケベックを訪問し、アスベスト鉱山再開発の撤回を訴えた。

戦略調整により効果的な支援

海外ゲストは7月13日に来日。前日14日は、午前中に全建総連、午後に自治労を訪問して交流、さらに議員会館で中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会が行っていた省庁交渉の様子は視察(要するに見学)。夜は、患者と家族の会の懇親夕食会に合流して、全国から集まった数名の中皮腫患者ご本人を含め、アットホームな交流もすることができた(関係団体にはいずれも歓迎していただき感謝)。

また、海外ゲストの短い東京滞在中にも、13日夜、14日の交渉見学後や16日など、可能な限り、戦略調整の議論の場がもたれた。その後というか、当時すでに並行してすすんでいたものも含めて、新たな進展を確認できる。



香港における取り組み(2017年)



台湾における取り組み(2016~17年)

2016年末にカナダ連邦政府が、ついにアスベスト全面禁止に踏み切ることを発表した。2010年12月に、ケベックでの休止アスベスト鉱山の再開発を阻止するために、アジア代表団を派遣し、日本を含め世界同時連帯行動を組織したA-BANにとっても感慨深いことだった。この事態を踏まえてAPHEDAとRightOnCanadaが、カナダから専門家を招いて東南アジア各国でカナダの経験を伝えてもらうという企画を立てた。結果的に、ケベック州ラバル大学のイブ・ボニエーヴィジェル教授がこのミッションを引き受けた。彼は、2010年末のアジア代表団ケベック派遣の際にラバル大学での公開集会を組織してくださった方でもある。

イブは、7月9日にカンボジア・シェムリアップに到着。10-14日の5日間、NAPワーキンググループのメンバーを対象としたトレーニング。16日にビエンチャンに移動し、LFTUやラオス政府関係者との会談、18日はLFTU主催のワークショップ。18日にハノイに移動、VN-BANとの会談、20日にVGCL主催のワークショップ。23日にバンコクに移動し、24日に実質的にT-BANが組織するワークショップ等。25日にジャカルタに移動し、Ina-BANや医療関係者向けのワークショップ等。29日にジャカルタを立ち、ハノイ経由でカナダに帰国するという超ハード・スケジュールをこなしてくれた。

急きょ持ち上がった計画だったため、APHEDAから要請があり、A-BAN、IBAS、AMRC/ソリダー・スイスが資金援助に応じて実現したのだった。合わせて筆者が、BANJAN終了後ただちに7月17-20

日までのラオス・ベトナムでの行動に合流した。

さらに、9月19日にネパール・カトマンズで南アジア地域会議が開催される前日の18日に戦略調整会議を行うことが決まっている。A-BAN、ANROEV、AMRC、ソリダー・スイス、BWI、APHEDAの代表が再度集まる予定で、1月シンガポール、7月東京に続く、今年3度目の機会になる。このような戦略調整が、アジア各国における取り組みをより効果的に支援していけるようになることを期待している。

国内的には、建設アスベスト訴訟初めての高裁判決等に向けて、「アスベスト問題に取り組む海外の団体による裁判所に対する共同書簡」への賛同を求めたところ、あっという間に33団体から賛同が得られた。9月7日に横浜地裁、13日に東京高裁に提出されたが、これもBANJAN30周年記念国際集会の直接の効果のひとつと言えるだろう。

東アジア地域の状況

東アジア地域については、2015年A-BANハノイでのサブリージョナル・ワークショップの後、地域レベルでの取り組みは行っていない。

香港では、2014年禁止後もARIAVを中心とした取り組みが継続されている。直近では2017年3月20日に「アスベスト危害根絶セミナー」が行われて筆者も参加した。公共住宅に使用されていたアスベストが原因と思われる30歳前半の女性中皮腫患者も参加。2008年に中皮腫も補償対象に加えたじん肺補償条例が、じん肺と中皮腫について、労災か



2017年カナダからイブ教授を迎えて(カンボジア、ラオス、ベトナム、タイ)



2017年カナダからイブ教授を迎えて(インドネシア)

公害かの原因を問わず同じ補償を行うユニバーサルな制度であったことをあらためて知らされた。実際に二桁の労働者以外の事例に対する補償実績があるという。

台湾では、2012年に決定されていた、2018年7月1日全面禁止（禁止から除外されていた最後のブレーキ・クラッチ等の禁止）が、環境保護庁（EPA）によって2017年5月10日付けで、2018年1月1日から前倒しされた。職業安全健康連線（OSH Link）が最近『殺人粉じん』という本を出版。16人の被害者（中皮腫10人、肺がん4人、石綿肺1人、多部位がん1人）のインタビューが収録されていて、全員に職業曝露歴があるのに、労災申請したのは3件、認定されたのは1件だけだという。被害者団体TAVOIもアスベスト被害者・家族支援の姿勢をもっているものの、出会いがまだうまくいっていない。

筆者は、まがりなりにも禁止を実現している日本、韓国、香港、台湾に関しては、被害者・家族の直接交流が実現できないかと構想しているのだが、台湾の状況次第というところ（韓国については14頁）。

中国は、NGOに対する弾圧・締め付けが強まっており、ここに書けることはいまのところない。

アジア各国で取り組む仲間たち

最後に、A-BANと連携をもっているアジア各国の団体とそれぞれのANROEV、BWI、APHEDA等との関係を整理しておく。

・日本-BANJAN(筆者がANROEV参加、全建

総連はBWI)

- ・韓国-BANKO (2009年からANROEV参加、建設労連はBWI)
- ・香港-香港石綿禁止連盟の中核としてARIAV (ANROEV)
- ・台湾-TAVOI (ANROEVメンバーだがアスベスト問題への関わりやや低調。専門家による職業安全健康連線(OSH Link)が熱心)
- ・中国-ANROEV中国ネットワーク (NGOに対する弾圧・圧力の強化で動きにくい状況)
- ・フィリピン-ALU-TUCP(BWI)、IOHSAD(ANROEV、別分野でAPHEDAの支援も受けている)
- ・インドネシア-Ina-BAN (ANROEV、APHEDAも支援開始)
- ・マレーシア-CAP (最近顧問医師がANROEV参加)、MTUC(BWI)、BWI-AP
- ・タイ-T-BAN (WEPTはANROEVメンバーだが、他の関係者はA-BAN直結)
- ・ベトナム-VN-BAN(APHEDA)
- ・ラオス-LFTU(APHEDA)
- ・カンボジア-BWTUC(APHEDA)
- ・ミャンマー-CTUM/BWFM(BWI)
- ・バングラデシュ-B-BAN (ANROEV、中心人物がBWIにも加盟の労組リーダーでもある)
- ・インド-OEHNI(ANROEV)、BWI-SA
- ・ネパール-CEPHED(2015年からANROEV)
- ・パキスタン-NTUF、LEF(ともにANROEV)
- ・スリランカ-NTUF(BWI)



レイチェル・リジュンリム賞

石綿対策全国連絡会議 (BANJAN) (1987~2017)

過去30年間、石綿対策全国連絡会議 (BANJAN) は、私たちに何万ものアスベスト被害者のことを気づかせてくれました。BANJANは、2005年にクボタによるアスベスト関連疾患を明らかにしました (クボタショックとして知られています)。これは、アスベスト問題とそれがいかに働く者の労働衛生だけでなく、住民の環境衛生にも影響を与えるか、日本社会の注意を呼び覚ました。活動家と被害者を両輪にして走り続けた30年間は長く困難な道のりでしたが、BANJANがはじめたこの枠組みは、隣の韓国からはるかインドネシア、インド、パキスタンや他のアジアと世界に、野火のようにひろがっています。BANJANは、労働者と住民の連携、労働組合と市民団体の連携が専門家や被害者と手を携えて取り組むことが、社会がアスベストの脅威からの安全を実現するために必要なことを示してきました。私たちは、連帯と感謝の気持ちを込めて、BANJANの30周年をお祝いします。

2017年7月14日

アジア・アスベスト禁止
ネットワーク (ABAN) /
労災公害被害者の権
利のためのアジア・ネッ
トワーク (ANROEV)
／韓国石綿追放運動
ネットワーク (BANKO)
／韓国環境保健市
民センター／ソウル
大学公衆衛生院／ア
ジア・モニター・リソ
スセンター (AMRC)
／アスベスト禁止国
際書記局 (IBAS)
／ライト・オン・カナダ
(RightOnCanada)

／インド労働環境衛生ネットワーク (OHENI) / インド・アスベスト禁止ネットワーク / アスベスト禁止
フィリピン / インドネシア・アスベスト禁止ネットワーク (Ina-BAN) / ベトナム・アスベスト禁止ネットワ
ーク (VN-BAN) / バングラデシュ・アスベスト禁止ネットワーク (B-BAN) / タイ・アスベスト禁止ネット
ワーク (T-BAN) / 国際建設林業労働組合連盟 (BWI) / イタリア・カサレモンフェラートアスベス
ト被害者家族協会 (AFeva) / オーストラリア・アスベスト疾患基金 (ADFA) / オーストラリア・ア
スベスト疾患協会 (ADSA) / オーストラリア労働組合国際協力機関 APHEDA / アメリカ・アスベ
スト疾患アウェアネス・オーガニゼーション (ADAO) / ブラジル・アスベスト曝露者協会 (ABREA)
／フランス・アスベスト被害者擁護全国会 (ANDEVA) / イギリス・アスベスト被害者支援団体
フォーラム UK (AVSGF-UK) / グレーター・マンチェスター・アスベスト被害者支援グループ
(GMVASG) / ソリダー・スイス



違法残業 企業に警鐘



「過労死等ゼロ」緊急対策関係資料

「過労死等ゼロ」緊急対策について(概要)

1 違法な長時間労働を許さない取組の強化

- (1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底
企業向けに新たなガイドラインを定め、労働時間の適正把握を徹底する。
- (2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導
違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して、全社的な是正指導を行う。
- (3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化
過労死等事案も要件に含めるとともに、一定要件を満たす事業場が2事業場生じた場合も公表の対象とするなど対象を拡大する。
- (4) 36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

2 メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化

- (1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導
複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ対策も含め個別指導を行う。
- (2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底
メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行う。
- (3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底
長時間労働者に関する情報等の産業医への提供を義務付ける。

3 社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化

- (1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請
- (2) 労働者に対する相談窓口の充実
労働者から、夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」の開設日を増加し、毎日開設するなど相談窓口を充実させる。
- (3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載

1

1(1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

現状

本省労働基準局長から都道府県労働局長に対する内部通達として「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」(平成13年4月6日付け基発第339号労働基準局長通達)が示されている。



新たな取組

- 使用者向けに、労働時間の適正把握のためのガイドラインを新たに定める。
- 内容として、
 - ① 労働者の「実労働時間」と「自己申告した労働時間」に乖離がある場合、使用者は実態調査を行うこと
 - ② 「使用者の明示または黙示の指示により自己啓発等の学習や研修受講をしていた時間」は労働時間として取り扱わなければならないこと等を明確化する。(H29年より実施)

2

1(2) 長時間労働に係る企業本社に対する指導

現状

長時間労働に関する労働基準監督署の監督指導は、事業場単位で行われている。



新たな取組

違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する是正指導を新たに実施する。(H29年より実施)

→ 企業幹部に対し、長時間労働削減や健康管理、メンタルヘルス対策(パワハラ防止対策を含む。)について指導し、その改善状況について全社的な立入調査により確認する。

3

1(3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化

現在の要件

違法な長時間労働(月100時間超、10人以上または4分の1以上、労基法32条等違反)が1年間に3事業場認められた場合(平成27年5月18日より実施、実績1件)



新たな仕組み(拡大のポイント)

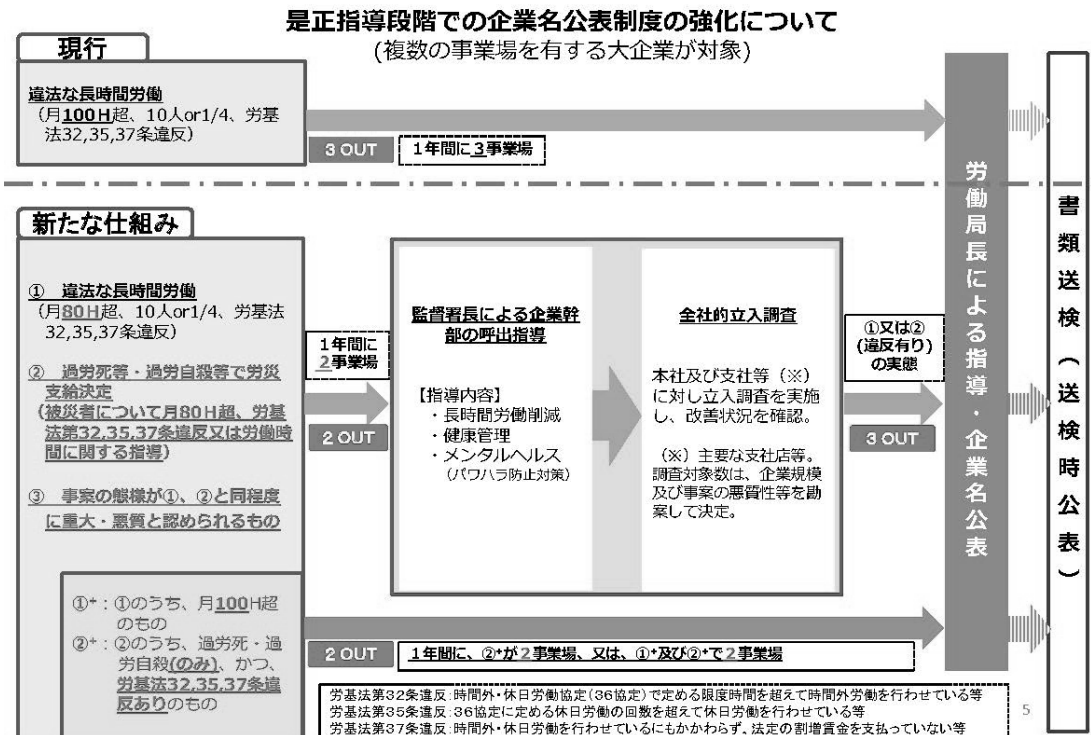
- 現行の要件を以下のとおり拡大。(H29年より実施)
 - ① 月100時間超を月80時間超に拡大
 - ② 過労死等・過労自殺等で労災支給決定した場合も対象
- これらが2事業場に認められた場合に、前ページの企業本社の指導を実施し、是正されない場合に公表
- 月100時間超と過労死・過労自殺が2事業場に認められた場合などにも企業名を公表

1(4) 36協定未締結の事業場に対する監督指導の徹底

- 最低賃金の履行確保を重点とする監督等の機会に、36協定未締結事業場に対する指導を徹底する。(H28年度第4四半期に実施)

4

「過労死等ゼロ」緊急対策関係資料



2(1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導

現状

メンタルヘルス対策に問題がある企業に対しては、事業場単位で労働衛生面からの指導を行っている。



新たな取組

複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ防止も含め個別指導を行う。特に過労自殺(未遂含む)を含む事案については、新たに改善計画を策定させ、1年間の継続的な指導を行う。(H29年度より実施)

そのほか、時間外・休日労働が月80h超等の事業場に対する監督指導等において、メンタルヘルス対策に係る法令の遵守状況を確認し、産業保健総合支援センター※による訪問指導の受入れを強力に勧める。

(※) 各都道府県に設置されており、メンタルヘルス対策等の専門家を配置し、セミナー・研修の開催や、事業場への個別訪問による支援を実施している。

2(2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

現状

パワハラ防止対策については、「パワハラ対策導入マニュアル」を作成し、周知を実施。



新たな取組

メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行う。(H29年度より実施)

2(3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底

- 月100時間超の時間外・休日労働をする方の労働時間等の情報を事業者が産業医へ提供することを義務化し、面接指導等に必要な情報を産業医に集約する。(省令を改正し、H29年度より実施)
- 過重労働等の問題のある事業場については、長時間労働者全員への医師による緊急の面接(問診)等の実施を、都道府県労働局長が指示できる制度を整備する。(H29年度より実施)

7

3 社会全体で「過労死等ゼロ」を目指す取組の強化

(1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請

長時間労働の抑制等に向けて、事業主団体に対し、以下の協力要請を行う。(速やかに実施)

- ① 36協定未締結など違法な残業の防止、労働時間の適正な把握等
- ② 企業・業界団体におけるメンタルヘルス対策、パワハラ防止対策等の取組による「心の健康づくり」の推進
- ③ 長時間労働の背景になっている取引慣行(短納期発注、発注内容の頻繁な変更等)の是正

(2) 労働者に対する相談窓口の充実

労働者から長時間労働等の問題について、夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」を毎日開設する等の取組を行う。(現行週6日→7日)(H29年度より実施)

(3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載

労働基準法等の法令に違反し、公表された事案については、ホームページにて、一定期間掲載する。(H29年度より実施)

10年保存
機密性2
平成29年2月13日から
平成39年2月12日まで
都道府県労働局長殿

基発0213第1号
平成29年2月13日

厚生労働省労働基準局長

監督指導業務の運営に当たって 留意すべき事項について

平成29年度における監督指導業務の運営に当たっては、従来から指示してきた事項に加え、特に下記に示したところに留意の上、実効ある行政の展開に遺憾なきを期されたい。

記

1 監督指導業務の運営に当たっての基本的考え方について

(1) 労働基準監督行政を取り巻く環境

景気は緩やかな回復基調が続き、雇用情勢も改善している中、労働時間等の状況は、週の労働時間が60時間以上の労働者は450万人と全労働者の7.7%（平成28年）を占め、年次有給休暇の取得率も48.7%（平成27年）にとどまっている。

長時間労働の是正については、①「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）等において、その取組の強化が盛り込まれていること、②脳・心臓疾患及び精神障害による労災請求件数、支給決定件数は依然として高水準で推移していることなどから、厚生労働省（以下「省」という。）を挙げて積極的な取組を行っており、平成27年1月以降取り組んできた長時間労働削減対策に加え、平成28年度においては、全労働局（以下「局」という。）に過重労働特別監督監理官を任命し、長時間労働に係る全数監督の対象を時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えるものに拡大するなど法規制の執行強化を図ってきた。

また、平成28年12月26日に開催された第4回長時間労働削減推進本部において、違法な長時間

労働を許さない取組の強化等を内容とする「『過労死等ゼロ』緊急対策」が決定されたところであり、平成29年度は、この決定に基づく各取組を着実に推進する必要がある。

一方、労働災害については、第12次労働災害防止計画（以下「12次防」という。）において、平成24年に比して、平成29年までに労働災害による死者数及び休業4日以上の死傷者数をともに15%以上減少させることを目標としている中で、平成28年においては、労働災害による死者数は目標達成に向けて順調に減少しているものの、休業4日以上の死傷災害の発生件数は前年比で増加していることから、目標達成に向けた積極的な取組を講じる必要がある。

(2) 平成29年度における労働基準監督行政の重点課題

以上の状況を踏まえ、平成29年度における労働基準監督行政（以下「監督行政」という。）が全国的に取り組むべき重点課題は、①長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底、②死傷災害の増加を踏まえた労働災害の防止とする。

また、これらに加え、管内の遵法状況や労働災害の発生状況等に応じた一般労働条件確保・改善対策及び安全衛生対策を的確に推進し、労働者の法定労働条件の履行確保及び安全と健康の確保を図ることとする。

さらに、東日本大震災の被災地域を管轄する局においては、放射性物質の除染業務等及び復旧・復興工事等の現場や寄宿舎における労働災害の防止及び法定労働条件の履行確保に係る対策についても、引き続き重点課題として取り組むこととする。

2 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策について

(1) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る指導の徹底

ア 過重労働による健康障害防止対策

(ア) 計画的な対策の推進

平成26年2月17日付け基発0217第6号「今後

おける一般労働条件の確保・改善対策の推進に関する基本方針について」に基づき、各局で策定した推進計画（以下「推進計画」という。）を着実に推進すること。

過重労働特別監督監理官は、推進計画の進捗状況等を的確に管理し、必要に応じ、労働基準監督署（以下「署」という。）へ指導を行うとともに、労働時間関係の司法事件の積極的な着手に係る助言等を行うこと。

(イ)【墨塗り】

【5行墨塗り】

その際、局雇用環境・均等部（室）（以下「雇均部（室）」という。）と連携し、働き方・休み方改善コンサルタント等を活用すること。

なお、【1行墨塗り】

(ウ)全数監督の実施

次の①又は②に該当するすべての事業場に対し、関係通達に基づき監督指導を実施すること。

なお、【1行墨塗り】

- ① 各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場

なお、【6行墨塗り】

・建設業（有期事業を除く。）

- ② 長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場

(エ)監督指導の優先順位

- a 上記(ウ)①（ただし、上記(ウ)②に該当するものを除く。）については、【2行墨塗り】

【3行墨塗り】

また、【1行墨塗り】

- b 【2行墨塗り】

- ① 【3行墨塗り】

- ② 【2行墨塗り】

- ③ 【2行墨塗り】

- ④ 【1行墨塗り】

- ⑤ 【1行墨塗り】

なお、【3行墨塗り】

(オ)監督指導時における措置等

平成26年4月1日付け基発0401第27号「監督指導時における一般労働条件の確保・改善に係る措

置等について」（以下「措置通達」という。）等に基づき適切に監督指導を行うこと。また、措置通達に加え、以下それぞれについて、措置等を徹底すること。

- a 【墨塗り】

【7行墨塗り】

【5行墨塗り】

- b 【墨塗り】

【7行墨塗り】

- ① 【3行墨塗り】

- ② 【2行墨塗り】

- c ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策の履行状況の確認及びパワーハラスメント対策の周知

措置通達及び平成28年4月1日付け基発0401第72号「ストレスチェック制度の施行を踏まえた当面のメンタルヘルス対策の推進について」等を踏まえ、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する法令の遵守状況の確認を行い、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）違反が認められた場合は、所要の措置を講じるとともに、パンフレット等を活用して、メンタルヘルス対策及びパワーハラスメント対策の取組について周知すること。また、違法な長時間労働や過労死等が認められた場合、産業保健総合支援センターの職場訪問支援の受入れについて、強く勧奨を行うこと。

(カ)労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインの周知・徹底

長時間労働を是正するためには、労働時間を適正に把握することが前提となることから、リーフレット等を活用し、監督指導時ではもとより、集団指導等あらゆる機会を通じて平成29年1月20日付け基発0120第3号「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインについて」別添「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）を周知すること。

また、【8行墨塗り】

(キ)下請取引の適正化の取組の徹底

中小企業において労基法第32条違反等が認め

られた場合は、当該法違反の背景にいわゆる「下請たたき」に当たる行為の存在のおそれがないか確認し、平成20年12月2日付け基発第1202001号「中小企業における労働条件の確保・改善に関する公正取引委員会・経済産業省との通報制度等について」に掲げる通報事案に該当するものについては、本省監督課への報告を確実に行うこと。

(ク) 時間外労働協定の適正化に係る指導の徹底

a 窓口指導の徹底

時間外労働協定届が届け出られた際、平成16年2月18日付け基発第0218004号「時間外労働協定の適正化に係る指導について」(以下「窓口指導通達」という。)に基づき、形式上の要件、実質上の要件及び労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準(平成10年労働省告示第154号。以下「限度基準」という。)に適合しているか確認し、適合していない場合は、返戻するとともに、窓口指導通達の別添1「時間外労働協定の適正な締結及び届出について」(以下「36指導文書」という。)に必要事項を記入の上、交付するなど、必要な指導を徹底し、当該指導の経過を記録しておくこと。

また、事業場が返戻に応じず受理した場合であって、当該事業場が控えを併せて提出している時は、控えの返戻に際し、【2行墨塗り】

【5行墨塗り】

さらに、限度基準第3条第2項等に基づく努力義務が果たされていない場合は、【2行墨塗り】

b 監督指導時の指導

監督指導時にも、限度基準第3条第2項等に基づく努力義務が果たされていない場合は、リーフレット「時間外労働の限度に関する基準」の該当する欄にレ印を記入の上、交付すること。

(ケ) インターネット情報監視

平成29年度も、委託により、インターネット上の求人情報等から長時間労働等が疑われる事業場に係る情報収集等を実施するので、別途指示により、積極的に監督対象事業場の選定等に活用すること。

(コ) 労働時間管理適正化指導員の活用

平成29年度も、長時間労働の抑制や過重労働による健康障害防止に関する指導、助言等の業務の円滑な運営に資するため、「労働時間管理適正化指導員」を配置するので、活用すること。

(サ) 働き方・休み方改善コンサルタントの活用

法違反の是正を行い、長時間労働の抑制等に意欲があって、労働時間等の設定改善に向けた支援が必要な事業場に対し、積極的に利用を勧奨すること。

イ 過労死等防止啓発月間における重点監督等の実施

11月の「過労死等防止啓発月間」に、キャンペーンを実施するので、過重労働の解消に向け、別途指示により、【1行墨塗り】全国一斉の無料電話相談の実施等の取組を行うこと。

また、平成29年度も、委託により、「過労死等防止対策推進シンポジウム」及び「過重労働解消のためのセミナー」を実施するので、周知や参加勧奨を行うとともに、あらゆる機会を通じて、パンフレット「『過労死ゼロ』を実現するために」等を活用し、過労死等の防止について啓発すること。

(2) 労働時間等の設定の改善

雇均部(室)と連携し、平成29年度に新設する予定の勤務間インターバルを新規に導入する中小企業を支援する「職場意識改善助成金(勤務間インターバル導入コース)(仮称)」や「労働時間等見直しガイドライン」を周知するとともに、連続休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10月に、年次有給休暇の取得促進について集中的な広報を実施すること。

3 企業全体をとらえた長時間労働の是正等について

(1) 違法な長時間労働等を複数の事業場で行う企業に対する局長等による指導・公表

違法な長時間労働を全社的かつ早期に是正させ、過労死等の防止に資する平成29年1月20日付け基発0120第1号「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」(以下「指導公表通

達」という。)に基づく取組を確実に実施するため、**【3行墨塗り】**

また、監督指導時に、指導公表通達記の2(1)ア若しくはイ又は3(1)イ(ア)若しくは(イ)に該当する事業場を把握した場合には、**【行墨塗り】**

(2) 措置通達に基づく全社指導の徹底

上記(1)に該当する企業を除き、本社が定めた制度等に起因して法違反が生じていると認められた事業場については、措置通達記の第1の2(2)カに基づく全社的な是正指導を徹底するとともに、本社を管轄する局署及び本省監督課への情報提供を確実に行うこと。さらに、監督指導を実施した際には、労働基準行政情報システムの企業全体情報の関連付け登録を確実に行うこと。

4 労働災害防止のための監督指導について

(1) 管内の労働災害の発生状況等に応じた労働災害防止対策

平成29年度は12次防の最終年度であることから、安全衛生担当部署(以下「安衛部署」という。)と緊密な連携を図り、管内の労働災害の発生状況のほか、法違反の状況等を把握・分析し、12次防に係る各局の目標を達成するため、安衛部署との役割分担を明確にし、効果的に監督指導を実施すること。

(2) 災害時監督の確実な実施

【2行墨塗り】

(3) 産業安全に係る監督指導

建設業については、足場からの墜落防止措置の履行確保を図るため、**【1行墨塗り】**

安衛部署においては、休業4日以上災害で最も件数が多い転倒災害に着目した「STOP! 転倒災害プロジェクト」に加え、本年1月から、労働災害が増加傾向にある小売店、社会福祉施設及び飲食店を対象とした「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を実施しているので、監督指導等においても、パンフレット等を活用し、周知すること。

(4) 労働衛生に係る監督指導

平成26年2月17日付け基発0217第7号「今後における労働衛生対策の推進に関する基本方針について」(以下「衛生通達」という。)等に基づき、安

衛部署と連携を図り、効果的に監督指導を実施すること。

なお、監督指導時の状況から労働衛生管理体制が十分に確立されていないなどの専門的支援が必要と考えられる事業場については、パンフレット等を用いて、「産業保健活動総合支援事業」の活用を勧奨すること。

ア 化学物質による健康障害防止対策

【9行墨塗り】

SDS(安全データシート)交付義務対象物質を取り扱う作業については、化学物質による危険性又は有害性等の調査等(以下「リスクアセスメント」という。)が義務づけられていることから、必要に応じ、平成28年3月31日付け基監発0331第2号・基安化発0331第1号「化学物質等のリスクアセスメント等に関する指導上の留意事項について」に基づき、リスクアセスメントの実施について指導するとともに、**【2行墨塗り】**

また、有機溶剤等を取り扱う事業場に対しては、衛生通達に基づき、中長期的な視点で指導を実施してきたが、**【7行墨塗り】**

イ 石綿による健康障害防止対策

平成17年7月28日付け基発第0728008号「石綿ばく露防止対策の推進について」等に基づき、引き続き監督指導を実施すること。特に、**【2行墨塗り】**

ウ 粉じん障害防止対策

第8次粉じん障害防止総合対策に基づき、安衛部署と連携を図り、効果的に実施すること。

なお、**【7行墨塗り】**

(5) 原子力施設に対する監督指導

平成25年5月17日付け基発0517第7号「原子力施設に対する監督指導等について」に基づき、的確に実施すること。

(6) ストレスチェック制度

ストレスチェック結果報告書の未提出事業場に対しては、別途指示により、安衛部署と連携し、必要な指導を行うこと。

(7) 健康診断及び事後措置等

【3行墨塗り】また、意見聴取を行う医師への健康診断の有所見者の業務内容に関する情報の提

供を義務付ける労働安全衛生規則（以下「安衛則」という。）の改正を予定しているので、別途指示により、その周知を行うこと。

(8) 産業医制度の強化等

長時間労働者の健康管理の徹底を図るため、監督指導時に、【1行墨塗り】また、産業医への時間外・休日労働時間数が1か月当たり100時間を超えた労働者に関する情報の提供を義務付ける安衛則の改正を予定しているので、別途指示により、その周知を行うこと。

また、産業医の選任について、【2行墨塗り】別途指示により、安衛部署と連携し、必要な指導を行うこと。また、法人の代表者等を産業医として選任することを禁止する改正安衛則が平成29年4月1日に施行されるので、別途指示により、適切に対応すること。

5 東日本大震災及び熊本地震に関連する安全衛生及び一般労働条件対策について

(1) 東京電力福島第一原子力発電所に対する監督指導等

東京電力福島第一原子力発電所については、今後、燃料取り出し等高線量下における作業等、廃炉に向けた作業が続くことから、被ばく線量管理、健康管理等に関し、引き続き的確な監督指導等を実施すること。

(2) 除染等業務従事者等の放射線障害防止対策等

除染等業務、特定線量下業務及び事故由来廃棄物等処分業務従事者の放射線障害防止対策に係る監督指導については、平成26年10月20日付け基発1020第2号「除染等業務、特定線量下業務及び事故由来廃棄物等処分業務における安全衛生対策の推進について」等に基づき、引き続き的確に実施すること。

その際、【3行墨塗り】

(3) 復旧・復興工事における労働災害の防止

東日本大震災及び熊本地震の被災地域の地方自治体が策定する復興計画に基づく工事等が本格的に進められており、労働災害の発生が懸念されることから、【2行墨塗り】

6 法定労働条件の履行確保等について

(1) 一般労働条件確保・改善対策

ア 推進計画の進捗状況の把握及び評価等

平成28年度までの推進計画を策定している局においては、実施状況の把握、分析及び評価を的確に行った上で、平成29年度以降の対応について、過重労働による健康障害防止対策以外の次期の推進計画の必要性の検討や対象の見直しを行い、実効ある一般労働条件の確保改善対策を推進すること。

イ 固定残業代制の適正な運用

固定残業代制を採用している事業場において、労働者に対しあらかじめ固定残業代であることを明示せず労使で紛争が生じているものや、固定残業代に対応する時間外労働時間数を超えた時間外労働に対し、追加で割増賃金を支払っていないなど、不適正な運用を行っている事案が認められる。については、【2行墨塗り】

ウ 労働条件相談ほっとライン

平成29年度は、開設日を増やして実施することを予定していることから、別途指示により、周知を行うとともに、監督対象事業場の選定等に活用すること。

エ 労働基準関係法令の周知徹底等

労働基準関係法令等の知識が不足していると考えられる事業主はもとより、労働者や学生・生徒に対しても、計画的に労働基準関係法令等の周知を行うこと。また、平成29年度も、委託により労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」を運営するので、その周知を行うこと。

特に、大学生・高校生等に対しては、平成29年度も、委託により、「大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナー」を実施するので、その周知や参加勧奨を行うとともに、労働基準関係法令の周知徹底のための講義等に係る要請について、積極的に教育委員会等に必要な働きかけを行うこと。

オ 新規起業事業場における法令遵守の取組の促進

平成29年度も、委託により、「新規起業事業場

就業環境整備事業」を実施するほか、企業が労働基準関係法令の遵守状況をインターネットで自ら確認できる「WEB診断」等を内容とするポータルサイト「スタートアップ労働条件」を運営するので、その利用勧奨を行うとともに、受託者から提供されるWEB診断結果を集団指導等に活用すること。

カ 労働基準関係法令指導員の活用

平成29年度から、比較的小規模な事業場に対する法令周知や労働条件の基本的な事項に係る指導を行う労働基準関係法令指導員を配置するので、別途指示により、活用すること。

(2) 申告・相談等への的確な対応

平成6年3月16日付け基発第140号「解雇、賃金不払等に対する対応について」等に基づき、懇切丁寧な対応を行い、迅速、的確な処理に努めること。

特に、申告の受理に当たっては、昭和39年4月20日付け基発秘第5号「監督業務運営要領の改善について」（以下「5号通達」という。）記の第2の3(1)アに基づき、【1行墨塗り】

なお、【2行墨塗り】

(3) 時間外労働協定未届事業場への監督指導

【3行墨塗り】その際、リーフレット「36（サブロク）協定のない残業は法違反です」及び「時間外労働の限度に関する基準」を配付し、法令の遵守を強く指導するとともに、時間外労働協定において締結すべき内容について説明すること。

(4) 賃金不払残業の防止

賃金不払残業の存在が疑われる事業場に対しては、引き続き、監督指導を実施し、労働基準関係法令の遵守のみならず、ガイドラインを踏まえた労働時間管理の適正化と賃金不払残業の防止について、措置通達に基づき指導を行うこと。【2行墨塗り】

なお、【2行墨塗り】

(5) 学生アルバイトの労働条件確保に係る監督指導の実施

4月から7月にかけて、雇用部(室)において、『アルバイトの労働条件を確かめよう!』キャンペーン」を実施する予定であり、大学等への出張相談等に寄

せられた労働相談のうち、【2行墨塗り】

また、多くの学生がアルバイトを行っている学習塾については、いわゆる「コマ給」など、授業時間と授業時間以外の労働時間に対する賃金の時間単価が異なることなどを原因として、それぞれの労働時間が適切に把握されず、賃金不払等の法違反が認められていることから、【20字行墨塗り】

(6) 未払賃金立替払の適正な処理

不正受給の防止にも配慮しつつ、労働者の速やかな救済を図る観点から、引き続き、局署において未払賃金立替払情報管理システムを活用して組織的な管理を行いながら、迅速かつ適正な処理に努めること。

7 最低賃金の履行確保に係る監督指導

政府を挙げて取り組んでいる賃金の引上げのためには、最低賃金の履行確保が不可欠であることから、【4行墨塗り】

【2行墨塗り】

8 労災かくしについて

平成20年3月5日付け基発第0305001号「『労災かくし』の排除に係る対策の一層の推進について」等に基づき、安衛部署及び労災部署とも連携を図り適切に対応するとともに、事案に対しては、司法処分も念頭に、厳正に対処すること。

9 特定分野における労働条件の確保・改善対策について

(1) 技能実習生

依然として、違法な長時間労働や法定未満の賃金額の支払など重大な法違反が認められ、中には、労務関係書類の改ざんや隠蔽、監理団体が積極的に法違反に関与しているものなど悪質な事案が認められることから、各種情報等に基づき、問題があると考えられる事業場に対し的確に監督指導を実施するとともに、地方入国管理局との相互通報制度に該当する事案については、確実に通報すること。

特に、強制労働等技能実習生の人権侵害が疑われる事案については、地方入国管理局と迅速に

情報を共有し、合同監督・調査を実施するなど連携を図るとともに、【2行墨塗り】

また、別途指示により、平成28年11月28日に公布された「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（平成28年法律第89号）に基づき設立される外国人技能実習機構と連携を図るとともに、関係機関の密接な連携の確保・強化を目的とし、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に資する地域での取組について協議等を行う地域協議会を開催する予定であるので、適切に対応すること。

(2) 自動車運転者

ア 自動車運転者は、他の職種の労働者に比べ、依然として労働時間が長く、脳・心臓疾患に係る労災請求及び支給決定件数が最も多い職種であることから、引き続き、自動車運転者の労働条件確保上の問題があると考えられる事業場を的確に選定し、監督指導を実施するとともに、「交通労働災害防止のためのガイドライン」、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」及び「職場における腰痛予防対策指針」について、パンフレット等を活用して周知すること。

また、平成28年8月8日以降、地方運輸機関との相互通報制度の対象となっている【6字墨塗り】違反も含め、該当事案は確実に通報すること。

さらに、タクシー事業者に対する監督指導においては、【9字墨塗り】を確認するとともに、累進歩合制の廃止について確実に指導すること。

イ トラック運送事業の長時間労働の抑制に向けた環境整備を進めるため、引き続き、地方運輸機関等と連携の上、都道府県に設置されたトラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会に共同事務局として参加し、その運営に万全を期すこと。

ウ 労働時間管理適正化指導員については、自動車運転者を使用する事業場に対して、積極的に個別訪問等を行い、必要な指導・助言等を行わせるため、年間を通じた計画的な活用を図ること。

(3) 障害者である労働者

使用者による障害者虐待が認められる事案は年々増加傾向にあり、その多くが最賃法を含む労働基準関係法令に違反する経済的虐待であるため、使用者による障害者虐待が疑われる事案を相談等により把握した場合は、【2行墨塗り】

また、障害者に係る最低賃金の減額の特例許可を受けている事業場について、監督指導時に、許可の対象者を許可の対象業務以外の業務に従事させているなど、許可内容から逸脱し、最低賃金額以上が支払われていないことを確認した場合は、当該許可を受けていない業務に対してはその効力が及ばないため、所要の措置を講ずること。

(4) 介護労働者

介護事業場は年々増加傾向にある中、介護労働者不足が顕在化しており、労働条件の悪化が懸念されることから、引き続き、【2行墨塗り】実施すること。この際、【1行墨塗り】効率的かつ効果的に取り組むこと。また、介護事業場に対しては、「職場における腰痛予防対策指針」及び転倒災害防止対策について、パンフレット等を活用して周知すること。

なお、平成29年度も、委託により、「介護事業場就労環境整備事業」を実施するので、別途指示により、適切に対応すること。

(5) 派遣労働者

管内状況に応じ必要な監督指導等を実施し、この結果認められた労働条件及び安全衛生に係る問題点については、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）に定める労働基準関係法令上の規定の責任区分に応じ、派遣先事業場又は派遣元事業場に対して確実な指導を行うこと。

(6) 有期契約労働者

監督指導時に、有期労働契約の更新の有無及び更新の判断基準並びに労基法第14条第2項に基づく「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成15年厚生労働省告示第357号）に適合するか否かについて確認し、所要の措置を講ずること。

10 年間監督計画の策定について

5号通達等に基づき、必要な庁外活動業務量の確保に努めること。

なお、年間監督計画は、管内の行政課題の解消に資するものとするのが肝要であるが、署において、局が定めた計画策定方針と異なる基準により監督対象事業場を選定しているのに局がその理由、根拠について十分確認していないものや、署が策定した計画案の修正を口頭で指示しているため、修正指示が的確に反映されていない年間監督計画が策定されているものが認められる。年間監督計画の指導調整に当たっては、【7行墨塗り】

11 監督指導業務の運営について

(1) 実効ある監督指導の実施

所管する法令や通達等に基づかない指導を行ったり、公務に従事する者としてふさわしくない態度で接すれば、監督行政に対する信用を失うばかりか、問題点の十分な改善に繋がらないおそれがあることから、各監督官は、所掌する法令や通達等について十分に理解した上で、公正・斉一かつ誠実な態度で指導を行うこと。

また、署管理者は、法違反に対し法令や通達等に基づいた措置がなされているかなどについて、監督復命書等の決裁時に確認し、必要に応じ、指導・助言を行うこと。

(2) 是正確認の徹底

是正勧告等を行った事案について、【3行墨塗り】事案が認められる。このような事案が放置されれば、斉一的な処理が担保されないのみならず、企業における遵法意識にも悪影響を及ぼすことから、是正確認においては、客観的な書類等の提出を求めることなどにより、確実に是正されていることを確認すること。なお、【4行墨塗り】

(3) 適切な文書管理

平成28年は、行政文書ファイルの紛失や誤廃棄、各種届出書類の誤送付といった個人情報漏えい事案が多数発生している。個人情報の漏えいは、国民の信頼を失うばかりでなく、漏えいした個人に損害を与える結果に繋がるおそれがある。

このため、局・署の管理者は、行政文書ファイルの保管状況や事務処理状況を定期的に確認し、必要に応じ指導・助言するなどにより、個人情報漏えいの防止を含め適切な文書管理を徹底すること。

12 司法警察権限の行使について

(1) 的確な司法警察権限の行使

平成28年の送検件数は【3字墨塗り】件（速報値）となっているところ、監督官の有する司法警察権限の行使は、行政指導の実効性を担保する上で極めて重要であることを強く意識し、重大又は悪質な事案に対してはこれを看過することなく司法処分に付すこと。

特に、【4行墨塗り】については、社会的問題として無視し得ないものとして、積極的に司法処分に付すこと。

なお、捜査に当たっては、被疑者・参考人等の基本的人権及び権利を不当に侵害することのないよう万全の注意を払うこと。

(2) 迅速かつ適正な捜査

捜査は、物的・人的証拠の確保等の観点から、迅速に行う必要があるが、過去5年間の司法事件に係る【2行墨塗り】については、署長は捜査主任官に協力する要員の確保と役割分担について具体的に指示し、初動捜査を集中的かつ組織的に行うとともに、複数の捜査官が並行して参考人から聴取を行うなどにより、迅速な捜査に努めること。

また、平成28年5月24日に成立した刑事訴訟法等の一部を改正する法律（平成28年法律第54号）に基づき、裁判員制度対象事件等について、取調べの録音・録画制度が導入されることとなっている。この対象に労働基準監督機関が取り扱う事件は含まれないが、その趣旨に鑑み、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）等に基づいた適正な捜査に努めること。

13 効果的な情報発信について

事業主のみならず、広く国民に監督行政の活動内容について正しく理解してもらうことが、管内の労働条件の水準の向上に繋がると考えられること

から、効果的かつ積極的な広報に努めること。なお、平成29年度の監督官試験においては、近年の採用予定者数の増加を踏まえ、受験者の利便性の向上や近隣地を含めた潜在的な受験者の発掘に資するため、監督官採用試験の試験地を新設し、受験者数のこれまで以上の確保を図ることとしているので、監督官の活動について説明する際には、併せてその趣旨を紹介すること。

14 実効ある地方労働基準監察監督官制度の運営について

地方労働基準監察は、行政活動の適切かつ効果的・効率的な実施とその水準の維持・向上を図り、監督権限を始めとする各種権限の適正、公正かつ斉一的な行使を確保するものであることから、個々の監督復命書等を点検し、法違反等に対する措置や是正の確認等が基準に従って適正かつ確実に行われているか確認し、必要な指導を行うこと。

15 監督官の資質・能力の向上について

(1) 新任監督官の実地研修及び実地訓練

新任監督官に対する実地研修及び実地訓練は、それぞれの実施要綱に基づき、原則として期間内にすべての教科を修了させること。また、実地訓練について、局労働基準部長及び局監督課長は、実地訓練記録票により、訓練の進行状況を適宜確認の上、必要に応じ、統括訓練指導教官等に助言等を行うこと。

なお、より多くの経験を積ませる観点から、監督指導に積極的に同行させること。

(2) 若手監督官に対する監督指導の技術・知識の付与等

局において実施する研修をより効果的なものとするため、特に若手監督官が、関係法令、通達、業務内容等についてどの程度理解しているかを把握し、若手監督官に不足している能力、知識の付与等に努めること。

また、任官後3年目までの監督官に対しては、司法事件について、1局目の3年間のうちに、賃金不払又は労働時間関係及び安全衛生関係の事案をそれぞれ1件以上、捜査主任官として送検まで

経験させるとともに、できる限り早期に未払賃金立替払処理を経験させること。

16 労働契約法等の周知について

労働契約法（平成19年法律第128号）に基づく「無期転換ルール」について、平成30年4月1日に、本格的な無期転換申込権の発生が見込まれることから、雇均部（室）と連携を図りつつ、監督指導等の機会をとらえ、雇止め法理等の内容と併せて、リーフレット等により周知すること。

17 職業安定行政との連携について

新卒者等向け求人を対象としている、一定の労働基準関係法令違反が認められた事業場からの求人を不受理とする仕組みについて、その対象を一般求人に拡大することなどを内容とする「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が今国会に提出されており、この法律案が成立した場合、別途指示により、職業安定行政と一層の連携を図ること。

18 労基法の改正等について

第189回国会に提出され、継続審議となっている「労働基準法等の一部を改正する法律案」に加え、平成29年3月までに働き方改革実現会議において策定される実行計画を踏まえ提出が予定されている関係法律案が成立した場合、これらの円滑な施行を期するため、別途指示により、周知徹底等を図ること。

10年保存

機密性1

平成28年4月1日から

平成38年3月31日まで

都道府県労働局長殿

厚生労働省大臣官房地方課長

厚生労働省労働基準局長

地発0401第15号

基発0401第57号

平成28年4月1日

過重労働特別監督監理官の 設置について

働き過ぎの防止については、「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日閣議決定）等において、その取組の強化が盛り込まれており、厚生労働省（以下「省」という。）内に厚生労働大臣を本部長として設置された「長時間労働削減推進本部」の指示の下、平成27年1月以降、月100時間を超える時間外労働が行われている全ての事業場等に対する監督指導の徹底を始めとした長時間労働対策に省を挙げて取り組んできたところであるが、今般、本日開催された長時間労働削減推進本部において、法規制の執行強化のため、監督指導・捜査体制の強化を図ることとされたところである。

このため、平成28年4月1日以降、下記により、長時間労働に関する監督指導等を専門に担当する「過重労働特別監督監理官」を全国に設置し、監督指導・捜査体制の強化を図ることとしたので、この実施について遺憾なきを期されたい。

記

1 配置

過重労働特別監督監理官は、労働基準部監督課に置くことができるものとする。

2 職務の級及び発令等

- (1) 職務の級は、行政職俸給表(一)5級以上とする。
- (2) 任命は、原則として、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策に係る監督指導、違法な長時間労働に係る司法処理に関する専門的な知識・経験を有する都道府県労働局の地方労働基準監察監督官（以下「監察官」という。）である者（主任監察官を配置している場合は当該監察官）の中から、当該都道府県労働局長が行うものとし、これによりがたい場合は大臣官房地方課長に協議すること。

なお、発令は「過重労働特別監督監理官を命ずる」とする。

3 職務

- (1) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策に係る監督指導の総括に関すること
- (2) 長時間労働の傾向がある業種に係る重点監督の総括（重点監督の企画・立案、実施及び分

析・評価を含む）に関すること

- (3) 本社が定めた制度等に起因して違法な長時間労働が生じていると認められた事業場の本社に対する全社的な指導の総括（問題を有する企業の把握・分析、全社指導の実施・調整等を含む）に関すること
- (4) 深夜にわたり著しい長時間労働が行われていることが疑われる事業場等に対する夜間臨検の実施・調整に関すること
- (5) 違法な長時間労働に係る司法処理事案の管理・指導等に関すること

10年保存

機密性1

平成29年1月20日から

平成39年1月19日まで

都道府県労働局長殿

基発0120第1号

平成29年1月20日

厚生労働省労働基準局長

違法な長時間労働や過労死等が 複数の事業場で認められた企業 の経営トップに対する都道府県労 働局長等による指導の実施及び 企業名の公表について

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止対策については、平成28年12月26日に開催された第4回長時間労働削減推進本部において、「過労死等ゼロ」緊急対策が決定され、新たに実施する取組として、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導や、平成27年5月から実施している是正指導段階での企業名公表制度の強化などを実施することとされた。

については、標記について、本日より下記のとおり実施することとしたので、その対応に遺憾なきを期されたい。

なお、平成27年5月18日付け基発0518第1号「違法な長時間労働を繰り返す企業の経営トップ

に対する都道府県労働局長による是正指導の実施及び企業名の公表について」(以下「旧通達」という。))は本日をもって廃止する。

記

1 取組の概要

都道府県労働局長(以下「局長」という。))又は労働基準監督署長(以下「署長」という。))より以下の指導を行うことにより、複数の事業場を有する社会的に影響力の大きい企業において、経営トップが当該企業の違法な長時間労働などの問題点を十分理解した上で、自ら率先して、全社的な早期是正に向けた取組を行い、当該企業全体の法定労働条件の確保・改善を図るようにすること。

(1) 署長による企業の経営幹部に対する指導

違法な長時間労働や過労死等(過労死等防止対策推進法(平成26年法律第100号)第2条に定義された「過労死等」をいう。以下同じ。))が複数の事業場で認められた企業の経営幹部に対して、本社を管轄する署長から、早期に全社的な是正・改善を図るよう指導を行うとともに、指導に対する是正・改善状況を全社的な監督指導により確認すること。

(2) 局長による企業の経営トップに対する指導及び企業名の公表

上記(1)の監督指導において再度違法な長時間労働等が認められた企業、又は、違法な長時間労働を原因とした過労死(過労死等のうち死亡又は自殺未遂をいう。以下同じ。))を複数の事業場で発生させた等の企業の経営トップに対して、本社を管轄する局長から、早期に全社的な是正を図るよう指導を行うとともに、指導を行った事実を企業名とともに公表すること。

なお、当該公表は、その事実を広く社会に情報提供することにより、他の企業における遵法意識を啓発し、法令違反の防止の徹底や自主的な改善を促進させ、もって、同種事案の防止を図るという公益性を確保することを目的とし、対象とする企業に対する制裁として行うものではないこと。

2 署長による企業の経営幹部に対する指導

(1) 対象とする企業

複数の事業場を有する社会的に影響力の大きい企業(中小企業に該当しない企業をいう。以下同じ。))であって、概ね1年程度の期間に2箇所以上の事業場で、下記アないしウのいずれかに該当する実態が認められる(本社で2回認められる場合も含む。))こと。ただし、下記3(1)の対象となる企業は除くこと。

ア 監督指導において、1事業場で10人以上又は当該事業場の4分の1以上の労働者について、①1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められること、かつ、②労働基準法第32・40条(労働時間)、35条(休日労働)又は37条(割増賃金)の違反(以下「労働時間関係違反」という。))であるとして是正勧告を受けていること。

イ 監督指導において、過労死等に係る労災保険給付の支給決定事案(以下「労災支給決定事案」という。))の被災労働者について、①1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められ、かつ、②労働時間関係違反の是正勧告又は労働時間に関する指導を受けていること。

ウ 上記ア又はイと同程度に重大・悪質である労働時間関係違反等が認められること。

(2) 本社管轄の署長による指導

対象となる企業の経営幹部を本社管轄の労働基準監督署へ呼び出した上で、署長より長時間労働の是正、健康管理、メンタルヘルス対策(パワーハラスメント防止対策を含む。以下同じ。))等について、全社的な早期是正・改善に向けた取組の実施を求める指導書を交付することにより指導すること。この指導に当たっては、長時間労働の是正だけでなく、健康管理、メンタルヘルス対策等も含めた幅広い総合的な対策が必要であることについて十分に説明すること。

(3) 全社的監督指導

上記(2)の指導実施後、本社及び支社等に対し監督指導を実施し、指導事項についての是正・改善状況を確認すること。なお、支社等とは、主要な支社店等であって、企業規模及び事案の悪質性等を勘案し、全社的な是正・改善状況を確認するために必要な範囲で決定するものであること。

3 局長による企業の経営トップに対する指導及び企業名の公表

(1) 対象とする企業

複数の事業場を有する社会的に影響力の大きい企業であって、以下のア又はイのいずれかに該当する企業であること。

ア 上記2(3)の監督指導等において、上記2(1)ア又はイの実態(ただし、上記2(1)イにあっては、労働時間関係違反の是正勧告を受けている場合に限る。)が認められること。

イ 概ね1年程度の期間に2箇所以上の事業場で、下記(ア)又は(イ)のいずれかに該当する実態が認められ(本社で2回認められる場合も含む。)、そのうち、下記(イ)の実態が1箇所以上の事業場で認められること。

(ア) 監督指導において、1事業場で10人以上又は当該事業場の4分の1以上の労働者について、①1か月当たり100時間を超える時間外・休日労働が認められること、かつ、②労働時間関係違反であるとして是正勧告を受けていること。

(イ) 監督指導において、過労死に係る労災支給決定事案の被災労働者について、①1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められ、かつ、②労働時間関係違反の是正勧告を受けていること。

(2) 本社管轄の局長による指導

対象となる企業の代表取締役等の経営トップを本社管轄の労働局へ呼び出した上で、局長より早期に法違反の是正に向けた全社的な取組を実施することを求める指導書を交付することにより指導すること。

(3) 企業名の公表

上記(2)の指導を実施した際に、以下について公表すること。

ア 企業名

イ 長時間労働を伴う労働時間関係違反の実態

ウ 局長から指導書を交付したこと

エ 当該企業の早期是正に向けた取組方針

4 [旧通達との関係-省略]

10年保存
機密性2
平成29年1月20日から
平成39年1月19日まで
都道府県労働局長殿

基監発0120第1号
基勤発0120第1号
基安労発0120第3号
平成29年1月20日
厚生労働省労働基準局
監督課長／勤労者生活課長／
安全衛生部労働衛生課長

違法な長時間労働や過労死等が 複数の事業場で認められた企業の 経営トップに対する都道府県労働 局長等による指導の実施及び 企業名の公表に当たって 留意すべき事項について

標記については、平成29年1月20日付け基発0120第1号「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」(以下「局長通達」という。)により指示されたところであるが、本取組の具体的な実施に当たっては、下記事項に留意の上、適切な対応に遺憾なきを期されたい。

なお、平成27年5月18日付け基監発0518第1号「違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施及び企業名の公表に当たり留意すべき事項について」は本日をもって廃止する。

記

1 取組への姿勢

本取組における都道府県労働局長等からの指導は、行政手続法(平成5年法律第88号)第2条第6号に規定する行政指導であり、あくまでも相手方の任意の協力によってのみ実施されるものであること。

また、企業名の公表は、対象とする企業に対する制裁ではなく、他の企業における違法意識を啓発し、労働基準関係法令違反の防止の徹底や自

主的な改善を促進させ、もって、同種事案の防止を図るという公益性を確保することを目的とする情報提供であること。

2 取組の対象とする企業（局長通達記の2及び3関係）

(1) 「複数の事業場を有する社会的に影響力の大きい企業」について

本取組においては、一都道府県内に複数の事業場を有する場合も含まれること。

(2) 「中小企業に該当しない企業」について

「中小企業」とは、以下のいずれかの事業主に該当するものであること。

ア 資本金の額又は出資の総額が三億円以下の法人である事業主及び常時使用する労働者の数が三百人以下の事業主であって、下記イからエまでに掲げる業種以外の業種に属する事業を主たる事業として営むもの

イ 資本金の額又は出資の総額が一億円以下の法人である事業主及び常時使用する労働者の数が百人以下の事業主であって、卸売業に属する事業を主たる事業として営むもの

ウ 資本金の額又は出資の総額が五千万円以下の法人である事業主及び常時使用する労働者の数が百人以下の事業主であって、サービス業に属する事業を主たる事業として営むもの

エ 資本金の額又は出資の総額が五千万円以下の法人である事業主及び常時使用する労働者の数が五十人以下の事業主であって、小売業に属する事業を主たる事業として営むもの

(3) 「概ね1年程度の期間に2箇所以上の事業場」について

【3行墨塗り】2箇所以上の事業場としたものであること。【1行墨塗り】概ね1年程度としたものであること。

(4) 「本社で2回認められる場合」について

上記(3)のとおり「2箇所以上の事業場」を原則とするが、本社で2回、基準該当の実態が認められる場合についても、【15字墨塗り】の対象とするものであること。

(5) 「時間外・休日労働時間」について

休憩時間を除き、1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間をいうこと。

(6) 「労働時間関係違反」について

【7行墨塗り】

(7) 「労働時間に関する指導」について

【4行墨塗り】

(8) 「1事業場で10人以上又は当該事業場の4分の1以上の労働者」について

ア 【2行墨塗り】10人以上又は当該事業場の4分の1以上の労働者としたものであること。

イ 【2行墨塗り】

ウ 【2行墨塗り】

エ 【2行墨塗り】

オ 【2行墨塗り】

(9) 「上記ア又はイと同程度に重大・悪質である労働時間関係違反等」について

【2行墨塗り】

3 基準該当の実態が認められた場合の具体的対応

(1) 監督指導時の措置

ア 違法な長時間労働に係る実態が認められた場合の措置

【3行墨塗り】

イ 過労死等に係る実態が認められた場合の措置

(ア) 【9行墨塗り】

(イ) 【8行墨塗り】

(2) 監督結果の復命

【3行墨塗り】

(3) 本省への報告

ア 本省への報告

監督指導において、基準該当の実態が認められる場合、労働基準監督署（以下「署」という。）は、局労働基準部監督課（以下「局監督課」という。）を経由し、速やかに、【5行墨塗り】本省監督課担当係（以下「本省担当係」という。）あて報告すること。【1行墨塗り】

【3行墨塗り】

イ 【墨塗り】

【3行墨塗り】

4 署長による企業の経営幹部に対する指導 (局長通達記の2関係)

(1) 署長による指導

【2行墨塗り】本社管轄署においては【1行墨塗り】経営幹部を署に呼び出すことにより【2行墨塗り】指導すること。【1行墨塗り】

【3行墨塗り】

(2) 本省への報告等

上記(1)の指導後、署は局監督課を経由し、
【1行墨塗り】本省担当係あて【1行墨塗り】速やかに報告すること。

【5行墨塗り】

(3) 全社的監督指導

ア 対象とする事業場

【2行墨塗り】本社管轄署及び支社等管轄署においては、全社的な是正改善状況を確認するための監督指導(以下「全社的監督指導」という。)を、【14行墨塗り】実施すること。

イ 全社的監督指導における措置

【4行墨塗り】

ウ 本省への報告

全社的監督指導を実施した署においては、局監督課を経由し、速やかに、【3行墨塗り】本省担当係あて報告すること。

5 局長による企業の経営トップに対する指導及び企業名の公表(局長通達記の3関係)

(1) 局長による指導

【1行墨塗り】本社管轄局においては、企業の代表取締役等の経営トップを局へ呼び出し、
【2行墨塗り】指導すること。【1行墨塗り】

(2) 指導を行った事実の公表

局長通達記の3(3)により指示された公表内容について、記者クラブへの投げ込み等を行うとともに、局ホームページに掲載すること。

なお、本省のホームページにおいても掲載することとしていること。

【2行墨塗り】

6 厳正な対応

【4行墨塗り】

様式第9号の1(指導票続紙(控))

1 本社への報告について

貴事業場において、

① 労働基準法第32条(第40条)、第35条、第37条に違反しているため、所定の期日までに是正の上、遅滞なく報告するよう勧告を受けたこと(同日付け是正勧告書参照。)

② 労働時間に係る同法違反が認められ、かつ、

1か月当たり80時間を超える労働者が[]

人

1か月当たり100時間を超える労働者が[]

人

であり、当該事業場の4分の1以上の労働者に認められたこと

について、本社に報告すること。

2 違法な長時間労働等が複数の事業場で認められた企業に対する指導・公表について

厚生労働省では、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの社会的に影響力の大きい企業について、経営トップに対し全社的な是正に向けての指導等を行っています。

具体的には

① 事業場において月80時間を超える違法な長時間労働や違法な長時間労働等を原因とする過労死等が認められ、これが複数の事業場で発生した場合に、本社を管轄する労働基準監督署長から指導するとともに、その改善状況について全社的な監督指導を実施し、是正されない場合に、都道府県労働局長から指導するとともに、その事実を公表する

② 事業場において月100時間を超える違法な長時間労働や違法な長時間労働を原因とする過労死(自殺未遂を含む。)が認められ、これが複数の事業場で発生した場合に、都道府県労働局長から指導するとともに、その事実を公表する

こととしています。

貴事業場は、①の事業場に該当しており、今後、貴社の他の事業場において①の実態が認められた場合には、署長指導の対象となる場合

別紙1

があり得ることにご留意願います。

貴事業場は、②の事業場に該当しており、今後、貴社の他の事業場において②に該当する過労死が認められた場合には、局長指導及び公表の対象企業となる場合があります。また、①の実態が認められたなどの場合には、署長指導の対象となる場合があります。ご留意願います。

別紙2

様式第9号の1(指導票続紙(控))

1 本社への報告について

貴事業場において、過労死等に係る労災支給決定が行われた労働者について、

① 労働基準法第32条(第40条)、第35条、第37条に違反していたことについて、是正勧告を受けたこと(同日付け是正勧告書参照。)

労働時間に関する指導を受けたこと(同日付け指導票参照。)

② 時間外・休日労働時間が1か月当たり即時間を超えていたこと

について、本社に報告すること。

2 違法な長時間労働等が複数の事業場で認められた企業に対する指導・公表について

厚生労働省では、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの社会的に影響力の大きい企業について、経営トップに対し全社的な是正に向けての指導等を行っています。

具体的には

① 事業場において月80時間を超える違法な長時間労働や違法な長時間労働等を原因とする過労死等が認められ、これが複数の事業場で発生した場合に、本社を管轄する労働基準監督署長から指導するとともに、その改善状況について全社的な監督指導を実施し、是正されない場合に、都道府県労働局長から指導するとともに、その事実を公表する

② 事業場において月100時間を超える違法な長時間労働や違法な長時間労働を原因とする過労死(自殺未遂を含む。)が認められ、これが複数の事業場で発生した場合に、都道府県労働局長から指導するとともに、その事

実を公表する

こととしています。

貴事業場は、①の事業場に該当しており、今後、貴社の他の事業場において①の実態が認められた場合には、署長指導の対象となる場合があります。ご留意願います。

貴事業場は、②の事業場に該当しており、今後、貴社の他の事業場において②の実態が認められた場合には、局長指導及び公表の対象企業となる場合があります。また、①の実態が認められた場合には、署長指導の対象となる場合があります。ご留意願います。

平成 年 月 日

(企業名)

(代表者職氏名)

殿

〇〇労働基準監督署長

過重労働による健康障害防止に向けた
改善指導書

貴社においては、●●支社において《脳・心臓疾患を原因とする死亡・精神障害を原因とする自殺》に係る労災支給決定事案の被災労働者について月80時間を超える違法な長時間労働等が認められただけでなく、▲▲支社で相当数の労働者に月80時間を超える違法な長時間労働が認められました。(基準該当の実態に合わせ修正して使用すること。)

については、企業全体として過重労働による健康障害を防止するための対策が十分に行われていないおそれがあることから、下記事項について、貴職主導のもと、本社及びすべての傘下事業場における状況を点検し、全社的な改善の措置を講じるよう指導する。

本社及びすべての傘下事業場における点検結果、改善策の実施状況及び改善結果については、平成 年 月 日までに報告すること。

記

【長時間労働の是正】

1 時間外・休日労働は本来臨時的な場合に限られるものであり、時間外・休日労働時間が月45時

間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるとの医学的知見が得られている。このようなことを踏まえ、

- ① 時間外・休日労働の状況等を確認の上、時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内（※）とするための具体的方策を本社主導で検討し、実施すること。また、長時間労働の是正に向けた取組を着実に進め、時間外・休日労働時間が1か月当たり45時間以内（※）となるよう、その削減に努めること。

（※）時間外・休日労働協定で定めた上限時間、特別延長時間及び特別延長時間まで労働時間を延長できる回数（月数）を超える時間外・休日労働は違法となります。

- ② 時間外・休日労働協定について、延長することができる労働時間が長すぎることはないか等の観点から点検を行い、その結果に基づき見直しを行うなど、当該延長することができる時間をできる限り短くするよう努めること。（限度基準告示第3条第2項に基づく努力義務）

- 2 別添「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、労働時間を適正に把握するための措置を講じること。特に、労働時間の把握方法として自己申告制を採用している場合は、上記ガイドラインの4(2)の客観的な記録を基礎として始業・終業時刻を確認し、記録することができないか検討すること。

引き続き自己申告制によらざるを得ない場合は、自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか、とりわけ、事業場内にいた時間との間に乖離が生じていないか、平成 年 月 日以降について点検を行うこと。点検の結果、乖離が認められた場合は、確実に是正すること。また、上記ガイドラインの4(3)の各措置を徹底すること。

別紙3

【健康管理】

- 3 労働安全衛生法第12条、第12条の2、第13条及び第18条等に基づき、各事業場の規模に応じて産業医や衛生管理者、衛生推進者等を選任

し、その者に事業場における健康管理に関する職務等を適切に行わせるとともに、衛生委員会等を設置し、適切に調査審議を行う等健康管理に関する体制を整備すること。

また、労働安全衛生法第66条から第66条の7までに基づき、健康診断、健康診断結果についての医師からの意見聴取、医師の意見を勘案した必要な就業上の措置を確実に実施するとともに、必要に応じて保健指導等を行うよう努めること。

- 4 労働安全衛生法第66条の8及び第66条の9の規定等に基づき、労働者の時間外・休日労働時間に応じた医師による面接指導等及び面接指導実施後の措置等を確実に実施すること。特に、時間外・休日労働時間が1か月当たり100時間を超える労働者については、全ての労働者に対して確実に面接指導を実施するため、産業医による申出の勧奨を行うとともに、申出の有無にかかわらず、面接指導を実施するよう努めること。

また、上記面接指導等を適切に実施するために、衛生委員会等において実施方法や実施体制に関すること等について調査審議を行い、この結果に基づき必要な措置を講じること。

【メンタルヘルス及びパワーハラスメント防止対策】

- 5 本社が全社的な方針を示した上で、各傘下事業場において、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成18年健康保持増進のための指針公示第3号）に基づくメンタルヘルス対策（事業者による方針表明、衛生委員会等における調査審議、事業場の実態の把握、「心の健康づくり計画」の策定、事業場内体制の整備、教育研修の実施、職場環境等の把握・改善、相談体制の整備等）について、着実に取り組まれるよう促進すること。特に、労働安全衛生規則第22条第10号に基づき、傘下事業場の衛生委員会等において、「心の健康づくり計画」の策定を始めた「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」についての調査審議（常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23

条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用した関係労働者からの意見聴取)を確実に実施すること。

また、職場のパワーハラスメントは、近年、ひどい嫌がらせ等を原因とする精神障害の労災保険の支給決定件数が増加しているなど、社会的な問題として顕在化してきていることから、職場のパワーハラスメント防止対策の全社的な導入を検討すること。その際には、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を参照すること。

- 6 労働安全衛生法第66条の10に基づき、心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)、医師による面接指導、面接指導結果についての医師からの意見聴取、医師の意見を勘案した必要な就業上の措置を確実に実施するとともに、ストレスチェック結果の集団分析及びそれに基づく職場環境の改善を実施するよう努めること。

今後、貴社の本社又は傘下事業場において違法な長時間労働等が認められた場合には、△△労働局長より、貴社に対して、全社的な早期是正を図るよう再度指導を行い、当該指導を行った事実を企業名とともに公表することがあるので、留意されたい。本取組の詳細については、別添「都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」を参照されたい。

受領年月日 平成 年 月 日
受領者職氏名 印
別添

都道府県労働局長等による指導の実施 及び企業名の公表について

厚生労働省では、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの社会的に影響力の大きい企業について、経営トップに対し全社的な是正に向けての指導等の取組を行っています。

具体的な取組内容は下記のとおりです。

記

- 1 企業の本社を管轄する労働基準監督署長による企業の経営幹部に対する指導
違法な長時間労働や過労死等が複数の事業

場で認められた企業の経営幹部に対して、本社を管轄する署長から、早期に全社的な是正・改善を図るよう指導を行うとともに、指導に対する是正改善状況を全社的な監督指導により確認します。対象とする企業は、複数の事業場を有する社会的に影響力の大きい企業であって、概ね1年程度の期間に2箇所以上の事業場で、下記アないしウのいずれかに該当する実態が認められる(本社で2回認められる場合も含む。)企業です。ただし、下記2イの対象となる企業は除きます。

ア 監督指導において、1事業場で10人以上又は当該事業場の4分の1以上の労働者について、①1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働時間が認められること、かつ、②労働基準法第32・40条(労働時間)、35条(休日労働)又は37条(割増賃金)の違反(以下「労働時間関係違反」という。)であるとして是正勧告を受けていること。

イ 過労死等に係る労災支給決定事案の被災労働者について、1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働時間が認められ、かつ、労働時間関係違反の是正勧告又は労働時間に関する指導を受けていること。

ウ 上記ア又はイと同程度に重大・悪質である労働時間関係違反等が認められること。

- 2 局長による企業の経営トップに対する指導及び企業名の公表

違法な長時間労働を原因とした過労死(自殺未遂を含む。)を複数の事業場で発生させた等の企業の経営トップに対して、本社を管轄する局長から、早期に全社的な是正を図るよう指導を行うとともに、指導を行った事実を企業名とともに公表しますの対象とする企業は、複数の事業場を有する社会的に影響力の大きい企業であって、下記ア又はイのいずれかに該当する企業です。

ア 上記1の全社的な監督指導において、上記1ア又はイの実態(ただし、上記1イにあっては労働時間関係違反の是正勧告を受けている場合に限る。)が認められること。

イ 概ね1年程度の期間に2箇所以上の事業場で、下記(7)又は(イ)のいずれかに該当する実

態が認められ（本社で2回認められる場合も含む。）、そのうち、下記（イ）の実態が1箇所以上の事業場で認められること。

（ア）監督指導において、1事業場で10人以上又は当該事業場の4分の1以上の労働者について、①1か月当たり100時間を超える時間外・休日労働時間が認められること、かつ、②労働時間関係違反であるとして是正勧告を受けていること。

（イ）過労死（自殺未遂を含む。）に係る労災支給決定事案の被災労働者について、1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められ、かつ、労働時間関係違反のは正勧告を受けていること。

別紙4①（局長通達記の3（1）アの企業に指導）

平成 年 月 日

（企業名）

（代表者職氏名）

殿

〇〇労働局長

指導書

貴社においては、違法な長時間労働等が複数の事業場で認められたことにより、平成〇年〇月〇日に〇〇労働基準監督署長より全社的な是正改善に向けた指導を行ったにもかかわらず、平成〇年〇月〇日に〇〇支社において、再び違法な長時間労働の実態が認められた。（基準該当の実態に合わせ修正して使用すること。）

については、別添の、〇〇労働基準監督署長より指導した事項について、貴職主導のもと、本社及びすべての傘下事業場における状況を再度点検し、速やかに全社的な改善の措置を講ずるよう指導する。

本社及びすべての傘下事業場における点検結果、改善策の実施状況及び改善結果については、平成 年 月 日までに報告すること。

受領年月日 平成 年 月 日

受領者職氏名 印

別紙4②（局長通達記の3（1）イの企業に指導）

平成 年 月 日

（企業名）

（代表者職氏名）

殿

〇〇労働局長

指導書

貴社においては、平成〇年〇月〇日に〇〇の実態が認められた〇〇支社に対し是正勧告を行ったにもかかわらず、平成〇年〇月〇日に〇〇支社において、再び〇〇の実態が認められたことから是正勧告を行っており、違法な長時間労働が複数の事業場で認められた。（基準該当の実態に合わせ修正して使用すること。）

については、別添の事項について、貴職主導のもと、本社及びすべての傘下事業場における状況を点検し、速やかに全社的な改善措置を講ずるよう指導する。

本社及びすべての傘下事業場における点検結果、改善策の実施状況及び改善結果については、平成 年 月 日までに報告すること。

受領年月日 平成 年 月 日

受領者職氏名 印

【長時間労働の是正】

1 時間外・休日労働は本来臨時的な場合に限られるものであり、時間外・休日労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるとの医学的知見が得られている。このようなことを踏まえ、

① 時間外・休日労働の状況等を確認の上、時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内（※）とするための具体的方策を本社主導で検討し、実施すること。また、長時間労働の是正に向けた取組を着実に進め、時間外・休日労働時間が1か月当たり45時間以内（※）となるよう、その削減に努めること。

（※）時間外・休日労働協定で定めた上限時間、特別延長時間及び特別延長時間まで労働時間を延長できる回数（月数）を超える時間外・休日労働は違法となります。

② 時間外・休日労働協定について、延長するこ

とができる労働時間が長すぎることはないか等の観点から点検を行い、その結果に基づき見直しを行うなど、当該延長することができる時間をできる限り短くするよう努めること。(限度基準告示第3条第2項に基づく努力義務)

- 2 別添「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、労働時間を適正に把握するための措置を講じること。特に、労働時間の把握方法として自己申告制を採用している場合は、上記ガイドラインの4(2)の客観的な記録を基礎として始業・終業時刻を確認し、記録することができないか検討すること。

引き続き自己申告制によらざるを得ない場合は、自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか、とりわけ、事業場内にいた時間との間に乖離が生じていないか、平成 年 月 日以降について点検を行うこと。点検の結果、乖離が認められた場合は、確実に是正すること。また、上記ガイドラインの4(3)の各措置を徹底すること。

【健康管理】

- 3 労働安全衛生法第12条、第12条の2、第13条及び第18条等に基づき、各事業場の規模に応じて産業医や衛生管理者、衛生推進者等を選任し、その者に事業場における健康管理に関する職務等を適切に行わせるとともに、衛生委員会等を設置し、適切に調査審議を行う等健康管理に関する体制を整備すること。

また、労働安全衛生法第66条から第66条の7までにに基づき、健康診断、健康診断結果についての医師からの意見聴取、医師の意見を勘案した必要な就業上の措置を確実に実施するとともに、必要に応じて保健指導等を行うよう努めること。

- 4 労働安全衛生法第66条の8及び第66条の9の規定等に基づき、労働者の時間外・休日労働時間に応じた医師による面接指導等及び面接指導実施後の措置等を確実に実施すること。特に、時間外・休日労働時間が1か月当たり100時間を超える労働者については、全ての労働者に

対して確実に面接指導を実施するため、産業医による申出の勧奨を行うとともに、申出の有無にかかわらず、面接指導を実施するよう努めること。

また、上記面接指導等を適切に実施するために、衛生委員会等において実施方法や実施体制に関すること等について調査審議を行い、この結果に基づき必要な措置を講じること。

別紙5

【メンタルヘルス及びパワーハラスメント防止対策】

- 5 本社が全社的な方針を示した上で、各傘下事業場において、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成18年健康保持増進のための指針公示第3号)に基づくメンタルヘルス対策(事業者による方針表明、衛生委員会等における調査審議、事業場の実態の把握、「心の健康づくり計画」の策定、事業場内体制の整備、教育研修の実施、職場環境等の把握・改善、相談体制の整備等)について、着実に取り組まれるよう促進すること。特に、労働安全衛生規則第22条第10号に基づき、傘下事業場の衛生委員会等において、「心の健康づくり計画」の策定を始めた「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」についての調査審議(常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用した関係労働者からの意見聴取)を確実に実施すること。

また、職場のパワーハラスメントは、近年、ひどい嫌がらせ等を原因とする精神障害の労災保険の支給決定件数が増加しているなど、社会的な問題として顕在化していることから、職場のパワーハラスメント防止対策の全社的な導入を検討すること。その際には、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を参照すること。

- 6 労働安全衛生法第66条の10に基づき、心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)、医師による面接指導、面接指導結果についての医師からの意見聴取、医師の意見を

勘案した必要な就業上の措置を確実に実施するとともに、ストレスチェック結果の集団分析及びそれに基づく職場環境の改善を実施するよう努めること。

10年保存
機密性2
平成29年1月20日から
平成39年1月19日まで
都道府県労働局長殿

基監発0120第2号
基補発0120第2号
平成29年1月20日

厚生労働省労働基準局
監督課長／補償課長

**違法な長時間労働や過労死等が
複数の事業場で認められた企業の
経営トップに対する都道府県労働
局長等による指導の実施及び
企業名の公表に当たり今後の過
労死等の労災請求事案の対応に
おいて留意すべき事項について**

今般、平成29年1月20日付け基発0120第1号「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」（以下「局長通達」という。）により、過労死等に係る支給決定事案の被災労働者について、1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められ、かつ、労働時間関係違反の是正勧告等が行われた場合等には、都道府県労働局長等による経営トップに対する指導及び企業名の公表に取り組むこととされたところであり、労災担当部署が担う脳・心臓疾患及び精神障害の労災請求事案（以下「過労死等事案」という。）の業務上外を判断するために必要な調査等の段階においても、監督担当部署との密接な連携が重要となっているところである。

については、下記事項に留意の上、適切な対応に遺憾なきを期されたい。

記

1 過労死等事案に係る情報提供について

局長通達に基づく取組を的確に推進するためには、過労死等事案について、労災担当部署と監督担当部署が密接に連携し、組織的に対応する必要があることから、以下による対応を徹底すること。

- (1) 【3行墨塗り】
- (2) 【3行墨塗り】
【5行墨塗り】
- (3) 【2行墨塗り】
- (4) 【2行墨塗り】
- (5) 【2行墨塗り】

2 請求人への説明について

労災担当部署は、【15字行墨塗り】監督担当部署とともに請求人等に対して次の事項を説明すること。なお、説明を行った旨については、処理経過簿にその事跡を残すこと。

- (1) 厚生労働省においては、違法な長時間労働を原因とした過労死等を複数の事業場で発生させた等の企業に対しては、企業全体に共通する労務管理上の問題があるものとして、局長等から企業の経営トップに対し全社的な早期是正を指導し、企業名を公表する可能性があること
- (2) 上記(1)の取組に向けた対応のため、支給決定の事実について事業場に説明する場合があること
- (3) 公表内容は局長通達記の3 (3) の項目であること

10年保存
機密性1
平成29年1月20日から平成39年1月19日まで
都道府県労働局長殿

厚生労働省労働基準局長

**労働時間の適正な把握のために
使用者が講ずべき措置に関する
ガイドラインについて**

今般、標記について、別添のとおり、「労働時間

の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(以下「ガイドライン」という。)を定めたところである。

については、本ガイドラインの趣旨、遵守のための指導及び周知等については、下記のとおりであるので、この取扱いに遺漏なきを期されたい。

なお、本通達をもって、平成13年4月6日付基発第339号「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」については廃止することとする。

記

1 ガイドラインの趣旨、内容

(1) 趣旨について

ア 使用者(使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。)に労働時間を管理する責務があることを改めて明らかにするとともに、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等を明示したところであること。

イ 労働基準法上、使用者には、労働時間の管理を適切に行う責務があるが、一部の事業場において、自己申告制(労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。)の不適正な運用等により、労働時間の把握が曖昧となり、その結果、過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じている。このため、これらの問題の解消を図る目的で、使用者に労働時間を適正に把握する責務があることを改めて明らかにするとともに、本ガイドラインにおいて労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき具体的措置等を明らかにしたものであり、使用者は、ガイドラインを遵守すべきものであること。

(2) 労働時間の考え方について

労働時間を適正に把握する前提として、労働時間の考え方について明らかにしたものであること。

労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契

約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであることを示したものであること。

(3) ガイドラインの4(1)について

労働時間の把握の現状をみると、労働日ごとの労働時間数の把握のみをもって足りとしているものがみられるが、労働時間の適正な把握を行うためには、労働日ごとに始業・終業時刻を使用者が確認し、これを記録する必要があることを示したものであること。

(4) ガイドラインの4(2)について

ア 始業・終業時刻を確認するための具体的な方法としては、ア又はイによるべきであることを明らかにしたものであること。また、始業・終業時刻を確認する方法としては、使用者自らがすべての労働時間を現認する場合を除き、タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等(以下「タイムカード等」という。)の客観的な記録をその根拠とすること、又は根拠の一部とすべきであることを示したものであること。

イ ガイドラインの4(2)アにおいて、「自ら現認する」とは、使用者が、使用者の責任において始業・終業時刻を直接的に確認することであるが、もとより適切な運用が図られるべきであることから、該当労働者からも併せて確認することがより望ましいものであること。

ウ ガイドラインの4(2)イについては、タイムカード等の客観的な記録を基本情報とし、必要に応じ、これら以外の使用者の残業命令書及びこれに対する報告書等、使用者が労働者の労働時間を算出するために有している記録とを突合することにより確認し、記録するものであること。

なお、タイムカード等の客観的な記録に基づくことを原則としつつ、自己申告制を併用して労働時間を把握している場合には、ガイドラインの

4(3)に準じた措置をとる必要があること。

(5) ガイドラインの4(3)について

ア ガイドラインの4(3)アについては、自己申告制の対象となる労働者に説明すべき事項としては、ガイドラインを踏まえた労働時間の考え方、自己申告制の具体的内容、適正な自己申告を行ったことにより不利益な取扱いが行われることがないこと等があること。

イ ガイドラインの4(3)イについては、労働時間の適正な自己申告を担保するには、実際に労働時間を管理する者が本ガイドラインに従い講ずべき措置を理解する必要があることから設けたものであること。

実際に労働時間を管理する者に対しては、自己申告制の適正な運用のみならず、ガイドラインの3で示した労働時間の考え方等についても説明する等して、本ガイドラインを踏まえた説明とすることを示したものであること。

ウ ガイドラインの4(3)ウについては、自己申告による労働時間の把握は、曖昧な労働時間管理となりがちであることから、使用者は、労働時間が適正に把握されているか否かについて定期的な実態調査を行うことが望ましいものであること。

また、労働者からの自己申告により把握した労働時間と入退館記録やパソコンの使用時間の記録等のデータで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じている場合や、自己申告制が適用されている労働者や労働組合等から労働時間の把握が適正に行われていない旨の指摘がなされた場合等には、当該実態調査を行う必要があることを示したものであること。

エ ガイドラインの4(3)エについては、自己申告による労働時間の把握とタイムカード等を併用している場合に、自己申告した労働時間とタイムカード等に記録された事業場内にいる時間に乖離が生じているとき、その理由を報告させること自体は問題のある取組ではないが、その報告が適正に行われないことによって、結果的に労働時間の適正な把握がなされないことにつながり得るため、報告の内容が適正であるか否かについても確認する必要があることを示したものであること。

オ ガイドラインの4(3)オについては、労働時間の適正な把握を阻害する措置としては、ガイドラインで示したもののほか、例えば、職場単位毎の割増賃金に係る予算枠や時間外労働の目安時間が設定されている場合において、当該時間を超える時間外労働を行った際に賞与を減額する等不利益な取扱いをしているものがあること。

また、実際には労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定(いわゆる36協定)により延長する時間を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において慣習的に行われていないかについても確認することを示したものであること。

(6) ガイドラインの4(4)について

労働基準法第108条においては、賃金台帳の調製に係る義務を使用者に課し、この賃金台帳の記入事項については労働基準法施行規則第54条並びに第55条に規定する様式第20号及び第21号に、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数が掲げられていることを改めて示したものであること。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第120条に基づき、30万円以下の罰金に処されることを示したものであること。

(7) ガイドラインの4(5)について

労働基準法第109条において、「その他労働関係に関する重要な書類」について使用者に保存義務を課しており、始業・終業時刻等労働時間の記録に関する書類も同条にいう「その他労働関係に関する重要な書類」に該当するものであること。これに該当する労働時間に関係する書類としては、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿、使用者が自ら始業・終業時刻を記録したもの、タイムカード等の労働時間の記録、残業命令書及びその報告書並びに労働者が自ら労働時間を記録した報告書等があること。

なお、保存期間である3年の起算点は、それらの書類毎に最後の記載がなされた日であること。

(8) ガイドラインの4(6)について

人事労務担当役員、人事労務拒当部長等労務管理を行う部署の責任者は、労働時間が適正に把握されているか、過重な長時間労働が行われていないか、労働時間管理上の問題点があればどのような措置を講ずべきか等について、把握、検討すべきであることを明らかにしたものであること。

(9) ガイドラインの4(7)について

ガイドラインの4(7)に基づく措置を講ずる必要がある場合としては、次のような状況が認められる場合があること。

ア 自己申告制により労働時間の管理が行われている場合

イ 一の事業場において複数の労働時間制度を採用しており、これに対応した労働時間の把握方法がそれぞれ定められている場合

また、労働時間等設定改善委員会、安全・衛生委員会等の労使協議組織がない場合には、新たに労使協議組織を設置することも検討すべきであること。

2 ガイドラインの遵守のための指導等

(1) 監督指導において、ガイドラインの遵守状況について点検確認を行い、使用者がガイドラインに定める措置を講じていない場合には、所要の指導を行うこと。

(2) 自己申告制の不適正な運用等により労働時間の適正な把握が行われていないと認められる事業場に対しては、適切な監督指導を実施すること。また、使用者がガイドラインを遵守しておらず、労働基準法第32条違反又は第37条違反が認められ、かつ重大悪質な事案については、司法処分を含め厳正に対処すること。

3 ガイドラインの周知

本ガイドラインについては、労働相談、集団指導、監督指導等あらゆる機会を通じて、使用者、労働者等に幅広く周知を図ることとし、本通達発出後、集中的な周知活動を行うこと。

(1) 窓口における周知

労働基準監督署の窓口において、就業規則届、時間外労働・休日労働に関する協定届等各種届出、申告・相談等がなされた際に、別途配付するリーフレットを活用し、本ガイドラインの周知を図ること。

(2) 集団指導時等における周知

労働時間に係る集団指導、他の目的のための集団指導、説明会等の場を通じて積極的に本ガイドラインの周知を図ること。

特に、自己申告制により労働時間の把握を行っている事業場等については、これを集団的にとらえ、本ガイドラインの周知を図ること。

4 その他

平成13年4月6日付基発第339号「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」又は「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」を引用している通達等において、平成13年4月6日付基発第339号「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」又は「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」とあるのは、それぞれ、平成29年1月20日付基発0120第3号「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインについて」又は「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」と読み替えるものとする。

別添

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

1 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正

な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第41条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。

そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めにかんがらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内におい

て行った時間

イ 使用者の指示があつた場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記

録など、事業場内にいた時間の分かるデータ有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる36協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第108条及び同法施行規則第54条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深

夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第120条に基づき、30万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存しなければならないこと。

(6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

10年保存
機密性1

平成29年3月30日から
平成39年3月29日まで

都道府県労働局長殿

基発0330第11号
平成29年3月30日

厚生労働省労働基準局長

労働基準関係法令違反に係る 公表事案のホームページ 掲載について

平成28年12月26日に開催された第4回長時間労働削減推進本部において、「『過労死等ゼロ』緊急対策」がとりまとめられ、社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化の一つとして、労働基準関係法令違反に係る公表事案を厚生労働省（以下

「本省」という。)及び都道府県労働局(以下「局」という。)のホームページに一定期間掲載することが決定された。

ついては、平成28年10月1日以降に公表した事案から、下記のとおり、全国統一的に取扱うこととしたので、その実施に遺漏なきを期されたい。

記

1 掲載する事案

本省及び局のホームページに掲載する事案は、以下のとおりとする。

- ① 労働基準関係法令違反の疑いで送検し、公表した事案(以下「送検事案」という。)
- ② 平成29年1月20日付け基発0120第1号「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」に基づき、局長が企業の経営トップに対し指導し、その旨を公表した事案(以下「局長指導事案」という。)

2 掲載する内容

本省及び局のホームページに掲載する内容は、以下のとおりとする。

- ① 企業・事業場名称
- ② 所在地
- ③ 公表日
- ④ 違反法条項
- ⑤ 事案概要
- ⑥ その他参考事項

10年保存
機密性2
平成29年3月30日から
平成39年3月29日まで

都道府県労働局長殿

厚生労働省労働基準局監督課長

基監発0330第2号
平成29年3月30日

労働基準関係法令違反に係る ホームページ掲載に当たって 留意すべき事項について

標記については、平成29年3月30日付け基発0330第11号「労働基準関係法令違反に係る公表事案のホームページ掲載について」(以下「局長通達」という。))により指示されたところであるが、その具体的な実施に当たっては、下記事項に留意の上、遺憾なきを期されたい。

記

1 掲載する具体的な内容について(局長通達の記2関係)

- (1) 厚生労働省(以下「本省」という。)及び都道府県労働局(以下「局」という。)のホームページへの掲載は、一覧表の形式とし、別添「労働基準関係法令違反に係る公表事案」(以下「公表リスト」という。))を使用すること。

なお、公表リストについては、書式(幅、高さ、書体、文字サイズ等)を変更することなく、局のホームページへは、右肩の「別添」を削除し、pdf形式に変換した上で掲載すること。

- (2) 「企業・事業場名称」欄について、公表の対象が個人事業主である場合は、個人の氏名を記載することなく、屋号等を記載すること。
- (3) 「所在地」欄について、都道府県市区町村の単位まで記載すること。
- (4) 「公表日」欄について、記者発表等により公表を行った年月日を記載すること。
- (5) 「違反法条項」欄について、該当する法律の条まで記載すること。

また、労働安全衛生法違反の事案については、該当する厚生労働省令の条まで記載すること。

なお、一事案で複数の違反法条がある場合は、その主たる違反法条を記載すること。

- (6) 「事案概要」欄について、事案の概要を簡潔に記載すること。
- (7) 「その他参考事項」欄について、

- ① 送検事案は、送検年月日及び送検の旨を記載すること。

なお、公表日から概ね1年以内に、

ア 地方検察庁が起訴又は不起訴の処分結果を公表した場合は、処分年月日及び処

分結果

イ 正式裁判により判決が確定した場合は、判決確定年月日及び判決結果を追記すること。

② 局長指導事案は、局長が指導した年月日及び指導した旨を記載すること。

(8) 公表リストは、月ごと等で別ファイルとせず、掲載の全期間を通じ、1つのファイルとすること。

2 掲載時期及び期間の具体的な取扱いについて(局長通達の記3関係)

(1) 本省において、全国の送検事案及び局長指導事案をとりまとめ、本省のホームページに掲載する必要があることから、毎月末時点における公表リストのエクセルファイルを、翌月の第3開庁日までに、労働基準行政システムのメール機能により、本省労働基準局監督課監督係(以下「監督係」という。)まで送付すること。

本省においては、全国の送検事案及び局長指導事案がとりまとめ次第、速やかに本省のホームページに掲載するものであること。

なお、公表リストに追記、修正等がない場合であっても、その旨を監督係まで報告すること。

(2) 公表日から「1年が経過し最初に到来する月末」とは、例えば、

ア 公表日が平成29年1月23日の場合は、平成30年1月31日

イ 公表日が平成29年1月31日である場合も、平成30年1月31日であること。

なお、最初の月末が閉庁日である場合は、翌月の最初の開庁日に削除すること。

(3) 局長通達の記3(3)のただし書きに該当する場合は、速やかに局の公表リストから削除するとともに、本省の公表リストからも当該事案を削除する必要があることから、その旨を監督係まで、電話等により報告すること。

(4) 上記1(7)なお書きにより、「その他参考事項」欄に追記した場合も、その旨を監督係まで、電話等により報告すること。

3 その他

- (1) 局のホームページにおける公表リストの掲載場所は、「事例・統計情報」内とすること。
- (2) 送検事案について、記者クラブ等に対する広報資料を局のホームページの新着情報等に別途掲載しても差し支えないが、掲載期間はおおむね1か月程度とすること。
- (3) ホームページに掲載されている事案について、外部から問い合わせがあった場合は、広報資料の範囲に限り回答すること。

【2行墨塗り】

10年保存
機密性1

平成29年3月31日から
平成39年3月30日まで

都道府県労働局長殿

基発0331第78号
平成29年3月31日

厚生労働省労働基準局長

「過労死等ゼロ」緊急対策を
踏まえたメンタルヘルス対策の
推進について

メンタルヘルス対策については、平成28年4月1日付け基発0401第72号「ストレスチェック制度の施行を踏まえた当面のメンタルヘルス対策の推進について」(以下「推進通達」という。)に基づき推進しているところであるが、今般、第4回長時間労働削減推進本部(同年12月26日開催)において「『過労死等ゼロ』緊急対策」(以下「緊急対策」という。)が決定され、メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策のための取組の強化等を実施することとされた。

これを踏まえ、平成29年1月20日付け基発0120第1号「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」(以下「指導公表通達」という。)において、本社管轄署の署長等からの企業幹部等への指導の際には、メンタルヘルス対策(パワー

ハラスメント対策を含む。)についても指導することとしたところである。

については、今後のメンタルヘルス対策の推進については、推進通達及び指導公表通達に加え、下記によることとしたので、その対応に遺憾なきを期されたい。

記

1 取組の概要

精神障害に関する労災請求・支給決定件数は増加傾向にあり、また、大企業においても過労による自殺事案が繰り返し発生するなど、過労死等の防止に対する社会的要請はかつてなく高まっている。このような問題意識のもと、今般とりまとめられた緊急対策を踏まえ、メンタルヘルス対策については、以下の取組を実施することとする。

- (1) 精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場及び企業の本社事業場に対するメンタルヘルス対策の特別指導の実施
- (2) 違法な長時間労働が認められる等の事業場に対するメンタルヘルス対策の指導の充実
- (3) パワーハラスメントの予防・解決に向けた周知啓発の徹底
- (4) 長時間労働等によりハイリスクな状況にある労働者を見逃さない取組の徹底

2 精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場及び企業の本社事業場に対するメンタルヘルス対策の特別指導の実施

精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場及び企業の本社事業場に対して、以下のとおり、メンタルヘルス対策に係る特別指導を実施することとする。

- (1) 精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場に対して、メンタルヘルス対策を主眼とする個別指導を実施すること。

また、上記の指導結果等を勘案し、精神障害の再発防止を図るための総合的かつ継続的な改善の指導が必要と認められる場合には、当該事業場に対して、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）第79条に基づき、衛生管理特別指導事業場に指定し、メンタルヘルス対策に係る取組の改善について指示

すること。

なお、長時間労働の疑いや、長時間労働による過労死等に関する労災請求が行われたことにより既に監督指導等を実施した事業場については、当該個別指導の対象としないこととする。

- (2) 企業が、傘下事業場において、概ね3年程度の期間に、精神障害に関する労災支給決定が2件以上行われた場合には、当該企業の本社事業場に対して、メンタルヘルス対策を主眼とする個別指導を実施し、全社的なメンタルヘルス対策の取組について指導を行うこと。

また、上記の精神障害に関する労災支給決定に過労自殺（未遂を含む。）に係るものが含まれる場合には、当該企業の本社事業場に対して、法第79条に基づき、衛生管理特別指導事業場に指定し、メンタルヘルス対策に係る取組の改善について指示するとともに、全社的な改善について指導すること。

なお、これらのメンタルヘルス対策に係る全社的な改善の指導については、指導公表通達の記の2又は3に基づく本社指導を実施する場合、当該企業は対象としないこととする。

3 違法な長時間労働が認められる等の事業場に対するメンタルヘルス対策の指導の充実

時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超える等の事業場に対する監督指導等においては、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する法令の遵守状況の確認を行うとともに、違法な長時間労働や過労死等が認められた場合には、産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策の専門家（メンタルヘルス対策促進員）による訪問指導の受入れについて、強く勧奨を行うこと。

4 パワーハラスメントの予防・解決に向けた周知啓発の徹底

事業場におけるパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組（以下、「パワーハラスメント対策」という。）の浸透を図るため、メンタルヘルス対策を主眼とする個別指導や長時間労働が行われている事業場に対する監督指導、集団指導等の際に、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」やパンフレット等を活用し、パワーハラスメント対策の取組内

容について指導を行うこと。特に、上記2(2)の企業の本社事業場に対する特別指導においては、全社的なパワーハラスメント対策が講じられるよう周知啓発を行うこと。

なお、当該対応は、個別のパワーハラスメント事案に対する具体的な是正についての指導を意味するものではないこと。

5 長時間労働等によりハイリスクな状況にある労働者を見逃さない取組の徹底

法第66条第4項により、都道府県労働局長は、労働衛生指導医の意見に基づいて、事業者に臨時の健康診断の実施その他必要な事項を指示することができる。その指示を発する場合としては「労働安全衛生規則の施行について」（昭和47年9月18日付け基発第601号の1）の記のIの第二の37において示されているところであるが、長時間労働を行う労働者に対して、過重労働による健康障害の防止対策が講じられていない場合もこれに含まれると考えられるものであること。

事業場において、長時間労働を行う労働者に対して、過重労働による健康障害の防止対策が講じられていない場合で、労働者の健康を保持するため必要があると認めるときには、労働衛生指導医の意見に基づき、事業者に対して、長時間労働者全員への医師による臨時の健康診断として問診（緊急の面接）を実施するよう指示すること。

10年保存
機密性2
平成29年3月31日から
平成39年3月30日まで

基発第0331第1号
基補発0331第6号
基勤発0331第1号
基安労発0331第1号
平成29年3月31日

都道府県労働局長殿

厚生労働省労働基準局
監督課長/補償課長/勤労者生活課長/
安全衛生部労働衛生課長

「過労死等ゼロ」緊急対策を踏まえたメンタルヘルス対策の推進に当たっての具体的手法について

標記については、平成29年3月31日付け基発0331第78号「『過労死等ゼロ』緊急対策の取組を踏まえたメンタルヘルス対策の推進について」（以下「局長通達」という。）により示されたところであるが、本取組の具体的な実施に当たっては、下記に留意の上、適切な対応に遺憾なきを期されたい。

記

1 精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場、企業に対するメンタルヘルス対策の特別指導（局長通達記の2関係）

(1) 精神障害に関する労災支給決定事案に対する個別指導

① 精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場に対しては、原則全数、メンタルヘルス対策を主眼とする個別指導を実施すること。ただし、労災支給決定が行われた時点で既に下記アないしウの監督指導又は個別指導が実施されている事業場に対しては、その指導内容を勘案の上、当該個別指導を重ねて実施しなくても構わない。

ア 長時間にわたる過重な労働による過労死等に関する労災請求事案で、労災請求がなされた時点で長時間労働の抑制等に係る監督指導を実施した事業場

イ 上記アのほか、【7字墨塗り】各種情報を基に、長時間労働の抑制等に係る監督指導を実施した事業場

ウ 【3行墨塗り】

② 精神障害に関する労災請求がなされた事案については、以下のとおり対応すること。

ア 従来から、労災請求がなされた段階において、労災担当部署は、安全衛生担当部署に情報提供することとしているところであるが、具体的には、請求書の写し及び請求人より提出された資料等を提供すること。

イ 労災担当部署は、労災請求事案について、業務上外の決定を行った場合には、その旨、安全衛生担当部署に情報提供を行うとともに、支給決定した場合は、決定理由がわかる資料等についても提供すること。

ウ 労災担当部署からの情報提供を受けた安全

衛生担当部署は【2行墨塗り】について、3部署間で十分に調整を図ること。

なお、事業場への指導の要否や、指導の時期等について疑義がある場合については、必要に応じて本省労働衛生課に相談すること。

また、【2行墨塗り】

- ③ 上記①の精神障害に関する労災支給決定事案に対する個別指導に当たっては、平成28年4月1日付け基発0401第72号「ストレスチェック制度の施行を踏まえた当面のメンタルヘルス対策の推進について」（以下「推進通達」という。）及び同日付け基監発第0401第9号、基勤生発0401第1号、基安労発第0401第6号「ストレスチェック制度の施行を踏まえた当面のメンタルヘルス対策の推進に当たっての具体的手法について」（以下「実施通達」という。）に基づき、実施すること。

なお、指導の際には、必要に応じ、別紙1の指導文例（実施通達別紙2の指導文例は、今後これに換える。）を活用すること。

- ④ 上記①の精神障害に関する労災支給決定事案に対する個別指導の実施結果の報告については、局健康主務課を経由し、速やかに、個別指導復命書、安全衛生指導書（控）、別紙1の指導文例（控）の写しを、本省労働衛生課あてメールで送付すること。

なお、上記①ただし書きの場合には、事業場のメンタルヘルス対策の状況や指導内容が分かる資料（復命書及び指導文書等）を送付すること。

(2) メンタルヘルス対策に係る衛生管理特別指導事業場の指定

メンタルヘルス対策に係る衛生管理特別指導事業場の指定及び改善計画の作成の指導については、別途指示される予定であること。

(3) 企業の本社事業場に対するメンタルヘルス対策に係る特別指導

- ① 傘下事業場において、概ね3年程度の期間に、精神障害に関する労災支給決定事案を2件以上発生させた企業については、本省労働衛生課において、精神障害に関する労災支給決定事案の管理を行い、要件に該当する企業が

発生した場合に、当該企業の本社事業場管轄局の健康主務課あて連絡する。

- ② 上記(3)①の企業の本社事業場に対して、メンタルヘルス対策を主眼とする個別指導を実施し、全社的なメンタルヘルス対策の取組について指導を行うこと。

(4) 企業の本社事業場に対するメンタルヘルス対策に係る衛生管理特別指導事業場の指定

企業の本社事業場に対するメンタルヘルス対策に係る衛生管理特別指導事業場の指定については、上記1(3)①のうち、自殺事案（未遂を含む）等重篤な災害を発生させている企業本社を対象とするが、これについても、要件に該当する企業が発生した場合に、当該企業の本社事業場管轄局の健康主務課あて連絡する。なお、改善計画作成等の指導については、別途指示される予定であること。

2 違法な長時間労働が認められる等の事業場に対するメンタルヘルス対策の指導の充実（局長通達記の3関係）

- (1) 産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策促進員による訪問指導の受入れの勧奨に当たっては、別紙2を活用すること。
- (2) 実施通達記の4(3)又は5(1)に基づく産業保健総合支援センターの支援の利用勧奨に当たっても、別紙2を活用すること。監督指導又は個別指導において回収した別紙2の情報については、局健康主務課経由で、産業保健総合支援センターに対して連絡を行うこと。

3 パワーハラスメント防止に向けた周知啓発の徹底（局長通達記の4関係）

平成29年1月20日付け基発0120第1号「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」に基づく本社管轄署の署長等からの企業幹部等への指導の際には、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組（以下「パワーハラスメント対策」という。）を含むメンタルヘルス対策について指導することとされているが、これに加えて、事業場に対する個別指導、監督指導等の際にも、パワーハラスメント対策の取組内容についての周知啓発等を

行うこととするものであること。

- (1) メンタルヘルス対策を主眼とする個別指導や集団指導等の際には、パワーハラスメント対策に関するパンフレット、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」等を配布して、パワーハラスメント対策の取組内容について指導を行うこと。
- (3) 個別指導において、実施通達記の4(1)イ(イ)に基づき、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成18年健康保持増進のための指針公示第3号。以下「メンタルヘルス指針」という。）による取組に関して指導を行うに当たっては、メンタルヘルス指針6(2)に基づく職場環境の把握において、パワーハラスメントの有無を含む職場の人間関係についても把握・評価すべきこと、また、パワーハラスメントの実態が把握された場合、パワーハラスメント対策導入マニュアル等を活用して再発防止のための職場環境改善の取組を検討・実施すべきことについて指導を行うこと。

- (3) 長時間労働が行われている事業場に対する監督指導、集団指導等の際には、パワーハラスメント対策に関するパンフレット、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」等を配布して、パワーハラスメント対策の取組内容について周知啓発を行うこと。

4 時間労働等によりハイリスクな状況にある労働者を見逃さない取組の徹底（局長通達記の5関係）

- (1) 長時間労働者に対する医師による緊急の面接は、臨時の健康診断として、既往歴及び業務歴の調査、自覚症状及び他覚症状の有無の検査（問診）の実施を指示すること。

具体的には、長時間労働者に対する面接指導に準じて、

- ① 過労死のリスクファクターである高血圧、糖尿病、脂質等の既往歴（当該健康診断までの、直近の状況を中心としたもの）の調査
- ② 業務の内容等の業務歴の調査
- ③ 疲労の蓄積、その他心身の状況に係る自覚症状及び他覚症状の有無の検査等を行うものであり、必要に応じて、「長時間労働

者、高ストレス者の面接指導に関する報告書・意見書作成マニュアル」（平成27年11月）を参考に、当該健康診断を実施するものであること。

- (2) 長時間労働の問題がある労働者が特定できる場合には、臨時の健康診断の実施対象者について、その範囲に限定することとして差し支えない。

※別紙1は56-57頁、別紙2は58頁に掲載。

10年保存 基発0327第30号
機密性2 平成29年3月27日平成29年3月27日
から
平成39年3月26日まで
都道府県労働局長殿

厚生労働省労働基準局長

「監督業務運営要領の改善について」の一部改正について

監督業務の具体的運営については、昭和39年4月20日付け基発秘第5号「監督業務運営要領の改善について」により指示しているところであるが、今般、当該通達を下記のとおり改正し、同日から実施するので、その取扱いに遺憾なきを期されたい。

記

- 1 記の第3の1監督復命書様式第1の1号
様式第1の1号を別紙1に改める。
- 2 記の第3の1監督復命書（違反続き）様式第1の2号
様式第1の2号を別紙2に改める。
- 3 記の第3の2(1)
記の第3の2(1)を別紙3に改める。

※別紙1は59頁、別紙2は60頁に掲載。

※下線部は改正箇所を表す。

別紙3

第3 監督様式の作成要領

2 監督復命書及び是正勧告書の作成要領

- (1) 監督復命書について（以下の監督復命書の作成に関する記載で、「とすること」とあるのは個別システムに入力するものであることを、「であること」とあるのは個別システムで自動的に入力されるものであることを、「抹消すること、記入すること、又は囲むこと」とあるのは個別システムに登録した上で印刷後に記入するものであることを、それぞれ示すものである。）

ア 監督復命書は、すべての監督について共通のものであるが、定期監督、災害時監督、申告監督及び再監督（再々監督を含む。）ごとにそれぞれ作成すること。

イ 「完結区分」欄は、当該事業場に対する監督指導が完結した場合、該当するものを○で囲むこと。

「完結区分」のうち、「改善」には、改善報告により完結したもの、「是正」には是正報告又は再監督により完結したもの、「司法」には、司法処分に移行したものが該当し、「その他」にはこれら以外により完結したものが該当する。監督指導の結果、違反がなく署長判決が完結となった場合には、「完結区分」欄を斜線で抹消すること。

なお、申告監督については、完結区分は申告処理台帳の「処理経過」欄の記載によって明らかにすること。

また、再監督、再々監督等についても、その処理経過は定期監督時等に作成した監督復命書（以下「定期監督等復命書」という。）の本欄によって行うこと。

ウ 「監督種別」欄は、定期監督、災害時監督、申告監督及び再監督（再々監督以降を含む。）の区分のいずれかとする。

エ 「整理番号」欄は、監督復命書の整理番号で、この整理番号は、監督復命書の整理保管のための暦年毎の一連番号であること。

オ 「監督年月日」欄は、監督実施年月日とすること。2日以上にわたる場合は、監督の最終日とすること。

カ 「労働保険番号」欄は、当該事業場の労働保険番号とすること。ただし、労働保険番号が付与されていない場合には、空欄又は必要に応じ仮番号若しくは独自番号とすること。

キ 「業種」欄は、労働基準局報告例規基準業種分類表の小分類の当該分類番号とすること。委託者については、委託業務に係る物品製造業と擬制して業種とすること。

例えば、印刷業の委託者が紙袋貼りを委託している場合には「紙加工品製造業（1.6.2）」とすること。ただし、包装業務は包装する物品の製造業と擬制して分類すること。例えば、水産食料品の包装は「水産食料品製造業（1.1.2）」とすること。

ク 「家内労働委託業務」欄は、委託業務の具体的な内容とすること。

ケ 「労働者数」欄は、監督時における当該事業場の労働者数、当該事業場に派遣されている労働者数及び企業全体の労働者の概数とすること。

なお、「パート」欄は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条に該当する者の数とすること。

と。

また、児童が就労している場合には、「参考事項・意見」欄は、その旨及び児童の数とすること。

コ 「監督重点対象区分」欄は、各局署で定めた監督重点対象とすること。

サ 「特別監督重点区分」欄は、本省が定める特別監督対象とすること。

シ 「外国人労働者区分」欄は、外国人労働者を雇用している場合、その区分とすること。

ス 「企業名公表関係」欄は、平成29年1月20日付け基発0120第1号「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」に係る区分とすること。

セ 「事業の名称」及び「事業場の名称」欄は、監督を実施した事業の名称及び事業場の名称とすること。

ソ 「代表者職氏名」欄は、事業の代表者の職氏名とすること。

タ 「店社」欄は、建設業の店社コード及び店社名とすること。

チ 「監督官氏名印」欄は、監督を実施した監督官氏名とすることとし、監督官氏名を記入することとしても差し支えないこと。なお、複数の監督官で監督を実施した場合には、他の監督官氏名も記入すること。

ツ 「労働組合」欄は、労働組合有り・労働組合無し・過半数組合（事業場において、労働者の過半数を組織する労働組合のこと。）有りのいずれかとすること。

テ 「週所定労働時間」欄は、当該事業場の平均の週所定労働時間数とすること。

ただし、いわゆる正社員と正社員でない者が混在している場合は、正社員のうちで最も適用者の多い平均の週所定労働時間数とすること。

ト 「最も賃金の低い者の額」欄は、当該事業場の労働者のうち最も賃金の低い者について、賃金形態（時給・日給・月給）の別及び賃金額とすること。

ナ 「副署長」、「主任（課長）」欄は決裁欄であるが、必要に応じ指導、助言等を記入すること。

ニ 「署長判決」欄は、比較的多い判決の種類を掲げているので、該当する判決事項を○で囲み、それ以外の判決及び必要な指示については本欄余白に記入し、押印すること。

ヌ 「参考事項・意見」欄は、必要に応じ各局署で情報の整理を行うため任意に設定した「自由分類項目」、「自由設定」及び「自由設定数量」や当該事業場の経営状況、財務状況、生産状況、災害発生状況、安全衛生管理組織の活動状況、労務管理の状況、法違反の原因、今後の遵法状況の見通し、監督官の総

	平成 年 月 日
(事業者) あて	
所属 官名	氏名
メンタルヘルス対策に関する指導書	
貴事業場においては、労働者のメンタルヘルス対策を適切に実施する必要があるため、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成 18 年健康保持増進のための指針公示第 3 号）等に基づき、下記の□内にレ印を付した事項について、改善等の措置を講じてください。	
記	
□ 1 衛生委員会等における調査審議 衛生委員会等において、3 の「心の健康づくり計画」を始めとした「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関する事」（労働安全衛生規則第 22 条第 10 号）について、調査審議を行うこと。（常時 50 人未満の労働者を使用する事業場であつて、衛生委員会等が設けられていない場合には、労働安全衛生規則第 23 条の 2 に基づく関係労働者の意見を聴くための機会を利用して関係労働者の意見を聴取すること。）	
□ 2 事業場における実態の把握 衛生委員会等における調査審議に当たっては、あらかじめ、メンタルヘルス上の理由による休業者の有無、人数、休業日数等、心の健康問題に係る事業場の実態を把握すること。	
□ 3 「心の健康づくり計画」の策定 以下の内容を盛り込んだ「心の健康づくり計画」を策定すること。なお、計画において、ストレスチェック制度の位置付けを明確にすることが望ましいこと。 〔①事業者による方針表明、②推進体制、③職場環境等の把握・改善、④教育研修の実施、⑤相談体制の整備、⑥健康情報の保護、⑦計画の実施状況の評価及び計画の見直し〕	
□ 4 事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任 事業場のメンタルヘルスケアの推進の実務を担当する「事業場内メンタルヘルス推進担当者」を、衛生管理者、衛生推進者、安全衛生推進者等から選任すること。	
□ 5 教育研修の実施 事業場内でメンタルヘルスケアが適切に実施されるよう、以下の教育研修を実施すること。 ☐ 労働者への教育研修 ☐ 管理監督者への教育研修 ☐ 事業場内産業保健スタッフ等への教育研修	
□ 6 職場環境等の把握と改善 職場環境等の評価、問題点の把握を行い、それに対するメンタルヘルス不調の未然防止を図るための職場環境等の改善を行うこと。	
□ 7 パワーハラスメントの再発防止対策 事業場においてパワーハラスメントの実態が把握された場合、パワーハラスメントの再発防止のための職場環境改善について、裏面の①～③の取組を検討し、実施すること。	
□ 8 ストレスチェック結果の集団的分析及びそれに基づく職場環境改善の実施 ストレスチェック結果の集団的分析及びそれに基づく職場環境の改善について、以下の段階を踏んで行うこと。	

①職場環境等の改善のための体制づくり、②職場環境等の評価、③職場環境等の改善計画の立案、④対策の実施、⑤効果評価と計画の見直し

□9 相談体制の整備等

メンタルヘルス不調への気づき及び適切な対応を図るため、以下について実施すること。

- 相談体制の整備
- 長時間労働者に対する面接指導の実施の徹底
- 健康診断実施時におけるメンタルヘルス不調の把握

□10 その他【

】

□ パワーハラスメントの再発防止のための職場環境改善の取組

- ①職場環境等の改善のための体制づくり
 - ・パワーハラスメントの再発防止に取り組む企業トップの意思表示
 - ・社内ルール等社内環境等の整備
- ②職場環境等の評価・実態把握
 - ・必要なアンケート調査
- ③職場環境等の改善対策の立案・実施
 - ・管理監督者等へのパワーハラスメント防止に関する教育研修
 - ・パワーハラスメントに関する事業場内の相談体制の整備
 - ・パワーハラスメント予防対策と、起きた場合の対処方法等の策定・周知

受領年月日

受領者職氏名

連絡先

TEL:

括意見、今後の措置・署長判決についての要望等とすること。

ネ 「違反法条項・指導事項・違反態様等」欄は、使用停止等命令又は是正勧告を行った違反法条項及び違反態様、緊急措置命令書交付、警告書交付並びに労働時間関係等の指導事項とすること。

ノ 「是正期日(命令の期日を含む)・改善期日」欄は、是正勧告書で指示した是正期日である「年月日」、「即時」(他の通達で特に示したものに限り「今後」とすること。)とし、是正済であった場合は「是正済」とすること。また、使用停止等命令の場合は使用停止等命令書で指示した期日である「年月日」とし、指導票等による指導の場合は指導票等で指示した改善期日である「年月日」とすること。ただし、即時司法とした場合又は不法就労外国人に係る是正勧告を行った場合で、是正勧告書の是正期日欄を斜線で抹消した時には、空欄のままとすること。

ハ 「確認までの間」欄は、使用停止等命令の期間を「法違反が是正されたことを確認するまでの間」とし

た場合に、○とすること。

ヒ 「備考1」欄は、重大又は悪質な法違反等に係る措置の内容とすること。

コ 「備考2」欄は、必要に応じ活用することとし、是正勧告等を行った法違反等が外国人労働者に関するものである場合に、その該当する類型とすること。

セ 「面接者職氏名」欄は、面接者の職氏名とすること。

ソ 「事業場キー」欄は、当該事業場基本情報を特定する個別システム内で自動的に付与される番号であること。

タ 違反が発見されなかった場合には、「違反法条項・指導事項・違反態様等」欄に「違反なし」と記入し、「参考事項・意見」欄は当該事業場の労務管理の状況等必要な事項とすること。

チ 「別添」欄は、監督結果の復命のために、監督復命書に添付する書類名であり、該当事項を○で囲むこと。

平成 年 月 日

メンタルヘルス対策に関する産業保健総合支援センターの職場訪問支援希望書

事業場名 担当者職氏名 連絡先	TEL :
-----------------------	-------

メンタルヘルス対策に関する産業保健総合支援センターの職場訪問支援を

- ☐ 希望する ☐ 希望しない

産業保健総合支援センターに、

- ☐ 支援希望及び事業場の連絡先を監督署から連絡することに了解する
☐ 支援希望を事業場から直接連絡する

希望する支援 ※監督署から産保センターに連絡することに了解する場合に記載

- ☐ 下記の支援（希望する支援事項に☑を記入）
☐ 産業保健総合支援センターに相談した上で支援内容を検討したい
☐ その他（ ）

【参考】 ○○産業保健総合支援センターについて

〒 -

TEL : FAX :

開所時間：午前8時30分～午後5時15分（休日：土・日、祝祭日、年末年始）

メンタルヘルス対策促進員の職場訪問による各種支援

- ☐ ストレスチェック制度の導入に関する支援
☐ ストレスチェック結果の集団分析及び職場環境改善に関する支援

☐ 指針に基づくメンタルヘルス対策に関する支援

- ☐ 衛生委員会等における調査審議に関する支援
☐ 事業場の実態の把握に関する支援
☐ 「心の健康づくり計画」の策定に関する支援
☐ 事業場内体制の整備に関する支援
☐ 教育研修の実施に関する支援
☐ 職場環境等の把握・改善に関する支援
☐ メンタルヘルス不調者の早期発見と適切な対応に関する支援
☐ 「職場復帰支援プログラム」の策定に関する支援

- ☐ 管理監督者向け教育研修
☐ 若年労働者向け教育研修

(様式第1の1号)

別紙1

監 督 復 命 書

完結区分	改善	是正	司法	その他	監督種別		整理番号		事業場キー					
監督年月日							労働者数							
労働保険番号							男女	人	全体	人				
業 種							派遣	人	外国人	人				
家内労働委託業務							パート	人	障害者	人				
監督重点対象区分							有期契約	人	特別1	人				
特別監督対象区分							年少者	人	特別2	人				
外国人労働者区分	技能実習生	不法就労者	E P A	その他外国人			企業名公表関係		企業全体	人				
事業の名称														
事業場の名称														
事業場の所在地	電話番号 ()													
代表者職氏名									副署長					
店 社							労働組合							
監督官氏名印	印						週所定労働時間	時間	分	主任(課長)				
							最も賃金の低い者の額		円					
署長判決	完結	要再監	要確認	要是正報告	要改善報告									
月 日														
参考事項・意見														
No.	違反法条項・指導事項・違反態様等					是正期日・改善期日 (命令の期日を含む)		確認 までの間	備考1	備考2				
面接者職氏名						別添	違反統 紙	統 紙	是正 (勸告)	書 (勸告)	使 用 停 止 等 処 理	指 導 票 等	付 表	そ の 他

H29.3.10 * 1ページ

(様式第1の2号)

別紙 2

監督復命書(違反続き)

[illegible]

「派遣型」運転手の過労死

神奈川●待機時間も労働時間と認定

役員車等の運行管理請負などを行う東京都にあるS社の従業員で、神奈川県内のF社に役員付運転手として「派遣」されていた男性が、「心筋梗塞」で死亡したのは過労が原因だとしてご遺族が労災請求していた件で、東京労働局労災保険審査官は、2017年3月28日付で、新宿労働基準監督署の不支給処分を取り消した。

新宿労基署は、S社が賃金を支払っていた労働時間のうち待機時間をほぼ休憩時間とみなし、発症前の時間外労働を月50時間前後と決めつけて、業務外とした。東京労働局労災保険審査官は「車両運行管理報告書」の通りに労働しており、発症前の時間外労働をほぼ3倍の月150～160時間として、過労死と認めたのである。

本来、長時間労働を取り締まるべき労基署が、賃金を支払っている労働時間すら認めようとしなかった責任は重大である。また、不支給決定の理由を尋ねにいったご遺族に対し、担当者は、審査請求をしても無駄だと諦めさせようとし、上司である労災第一課長や副署長が出席した審査請求手続における口頭意見陳述の場でも、あくまでも待機時

間を労働時間から除外すべきだとしたことなど、労基署の姿勢には、非常に問題が多い。

長時間労働の規制を含んだ「働き方改革実行計画」において、自動車運転手については、その不十分な規制すら猶予案が示されている。会社役員や一般消費者を乗車させていることから、むしろ真っ先に規制を強化すべきハイヤーやタクシー運転手の労働時間について、会社すら認めているものすら労働時間と認めない監督署の姿勢は、国が本気で働き方改革を進めようとしてないことを示す象徴的な事実である。

発症の経過

Aさんは、大手タクシー会社のハイヤー運転手として定年を迎えた後、2013年にS社に採用され、同社と請負契約しているF社の役員付運転手として勤務した。Aさんは、自宅の近くにある駐車場からS社の車に乗ってF社の社長宅に迎えに行く。昼間は社長らの運転手として就労し、終業時刻後も役員らの会食のための移動を担い、結果として帰宅は深夜になることがほとんどであった。休日もゴルフ場への送迎を行うことが多かった。上記の通

り、時間外労働は月160時間前後に及んだ。

2015年10月10日午前5時頃、Aさんはいつものように社長宅に迎えに行った。6時30分に社長が自宅前で動かない秀臣さんを発見し、病院に搬送されたが、8時30分に死亡が確認された。死因は心筋梗塞であった。

労災不支給の経過

娘さんは、父の過労死を確信して労災請求の準備を進めた。神奈川労災職業病センターにも相談があった。センターは、月150時間もの残業をしているのであれば間違いなく労災になるでしょうと、いまから思えばアドバイスにならないアドバイスをした。娘さんは、労働実態や労働時間の詳細な記録を意見書にまとめ、管轄の新宿労基署に提出した。ところが、2016年6月末に不支給決定の連絡をうけた。

不支給の理由は単純である。Aさんの拘束時間は1か月平均334時間に及ぶが、うち待機時間（遺族には「手待ち時間」と説明）は113時間であり、実働は198時間に過ぎないという。待機時間のうち何時間かは労働時間に算入したが、結局、月の時間外労働は50時間程度というのが労基署の評価であった。そして、労基署の担当者は審査請求をしても難しいとご遺族に述べるなどしている。

審査請求で主張したこと

ご遺族とセンターは、請負契約という法的側面からも、拘束時

間をそのまま労働時間と認めるべきだと主張。また、待機時間が労働時間であるという具体的な事実関係について、Aさんと妻のライン記録などを提出し、夕方になっても夜の予定がわからない実態や会食の次の予定が突然入るなど、いつでも運転せざるを得ない、かつ予定がはっきりしない現実を示した。そもそも労基署はこのような調査すらしていなかった。

審査請求手続で導入された労基署への質問の場も大いに活用した。口頭意見陳述の際に労基署に質問したところ、労災第一課長は、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準）を軽視し、脳・心臓疾患の労災認定実務要領（実務要領）を独自の解釈で運用していることがわかった。具体的に言えば、改善基準では、拘束時間を「労働時間」と「休憩時間」に分け、労働時間を「作業時間」（運転・整備等）と「手待ち時間」（客待ち等）に分けている。つまり、手待ち時間は労働時間に含まれる。ところが労基署は、「手待ち時間」は過重性の評価にならない時間、すなわち休憩だと決めつけている。

たしかに労働時間等を取り締まる監督官と労災保険給付担当者は部署や役割が異なるが、労働時間に対する法的解釈や表現がかけ離れたまま署長が決定するのは許しがたい。

本件の問題と課題

① 労基署のあり方を変える

月160時間を超える時間外労働を3分の1にしてしまった労基署の認識は許しがたい。たしかに職員不足だろうが、そんな間違いを犯す職員が増えても百害あって一利なし。ましてや民間委託などもってのほかだ。労災保険給付部署の者も監督官と同じように徹底した研修を実施し、監督官と連携して法律や通達を学び運用してもらいたい。それにしても、審査請求をしても無駄だと言われたという話は、何人もの相談者から聞いたことがある。ちなみに、弁護士や当センター職員が支援していることがわかっている場合は絶対言わない。

② 真の労働時間規制を

新宿労基署は、運転手は待機時間が長くて大した仕事ではないと考えていたようだ。実際、調査の過程で調査担当者から「医師などとは違う」と言われたという。医師であれ、建設労働者であれ、自動車運転手であれ、労働時間規制は必要である。S社も賃金さえ払って入ればよいだろうという態度で、労働時間を短縮しようという姿勢はまっ

たくなかった。請負と言いつつ、実際は車付きで運転手を派遣しているだけで、顧客であるF社の指示通り働かせていたのだから労働規制をすることは不可能に近いだろう。そうした意味でも、職種や雇用形態にかかわらず一律の客観的な労働時間管理と規制が求められる。

③ 会社の責任も重大

実は、労基署のみならずS社も、Aさんが朝、社長宅に行く時間は一般労働者の通勤時間と同じだ、F社での待機時間は休憩と変わらないなどとして必ずしも長時間労働を認めようとしなかった。また、F社の社長は労基署の要請にもかかわらず、義務ではないからと、たった10分の電話聴取すら拒んだようだ。いずれも個人情報開示請求や審査請求をしたことで判明した事実であるが、両社ともまったく責任を回避している。

Aさんのご遺族は、まずはS社に対して、賠償や再発防止策などについての交渉を求め



（神奈川労災職業病センター）

過労死等家族の会が発足

神奈川●「生きるための仕事」支援も

2017年5月25日、神奈川県で「過労死等を考える家族の会」を発足いたしました。今回紙面をいただきまして、「全国過労死

を考える家族の会」、そして、これから歩み始めます「神奈川過労死等を考える家族の会」について、その活動内容などを皆様に

ご紹介させていただきたいと思
います。

長時間労働による過労のため
に命を奪われた夫、妻、息子、娘
…その大切な家族を失った遺族
が、悲しみを乗り越えて「家族の
会」を創ろうと声を上げ、1989年
に「過労死を考える家族の会」
が各地で誕生しました。いままで
一人で悩んでいた遺族同士が、
会を通して同じ悩みを抱える人
たちと出会い、交流を深め、逆境
をバネに立ち上がり、1991年11
月22日の勤労感謝の日に「全国過
労死を考える家族の会」が結成
されました。

その後、被災者の支援と共に、
過労死をなくすためには法整備
が必要であると「全国過労死
弁護団」と共に、法整備を呼びか
ける署名活動、院内集会を行い
ました。その活動の中で50万筆
の署名を集めるとともに、超党派
の国会議員の方々がこの活動に
ご賛同いただき、2014年「過労
死等防止対策推進法」が国会
で全会一致で可決され、法律が
制定されました。その後、2015年
に大綱が出来、2016年は日本で
初の過労日防止白書が出来、過
労死をなくすための調査、研究、
防止対策が進められております。
「過労死防止対策協議会」に
は、家族の会より4人が協議員と
して参加して、防止対策など意
見などを取り入れていただいてお
ります。

過労死等防止対策推進法の
大綱で、国が取り組むべき重点
対策として、①調査・研究、②啓
発、③相談体制の整備、④民間

団体の活動に対する支援が定
められました。そのなかで全国
家族の会として、中学校、高校、
大学へ、弁護士と遺族などで労
働に関する啓発授業を行い、社
会に出る前に労働のことを学ん
でもらう取り組みをしています。ま
た、厚生労働省の「過労死ゼロ
を実現するために」のパンフレッ
トの相談機関紹介の欄に民間
団体の窓口として記載されまし
た。そして、全国過労死を考える
家族の会、全国過労死等対策
防止センターなどが中心となり、
11月に全国で「過労死等防止対
策推進シンポジウム」が開催さ
れることになり、今年度は全都道府
県で行われるようになりました。

神奈川県では3年前からシン
ポジウムを行ってきました。ちょ
うど3年半前、会議室に東京家族
の会、過労死弁護団、各民間支
援団体のメンバーが10名ほどが
初めて顔を合わせ、どのようなシ
ンポジウムにしていこうかと話し
合いが始まりました。話し合いが
進むうちに、過労死で被災した
方々との面談と共に、現在、長時
間労働やバワハラなどで精神疾
患を発症している方々、不当な扱
いを受けどうしたらよいかわから
ない方々などなど、本当に多くの
労働被災者の方の事例や悩み
をお伺い致しました。2年前より、
メンバーで手探りで被災者との
交流会なども行って参りました。

そして、こんなに大都市で、こ
んなにたくさんの被災者、過労
死、過労自死が絶えない神奈川
県で、何か窓口が出来、少しで
も助かる人がいればという思い

で、会議に会議を重ね、今年5月
25日に全国14番目の家族の会と
して「神奈川過労死等を考える
家族の会」を発足させることが出
来ました。メンバーの労働による
被災者を無くそうという真剣な思
いとチームワーク、そして多くの
方々のご支援を受けて出来た会
だと思っております。

全国14か所目の神奈川家族
の会のこだわりとして、会の名前を
「過労死等」といたしました。大
変議論を交わしたところでござい
ますが、過労死で亡くなった遺族
だけではなく、現在、実際に労働
被害にあって悩んでいる方やそ
のご家族が過労死、過労自死に
至る前に何とか少しでも心身とも
のサポートとともに、解決の方法
など具体的、実務的サポートが
受けられ、「死んでしまう仕事」で
はなく「生きるための仕事」が出
来るお手伝いをとこだわった会
です。

過労死防止の法律が出来た
とき、超党派議連の方々の大きな
サポートがあったように、命の問
題は超党派で喫緊に取り組まな
くしてはならない問題です。

それを実現していくような神奈
川の会でありたいと思っております。

発足から1か月余りが経ちまし
た。現在、11月2日に行われるシ
ンポジウムの話し合いが始まりまし
た。また、7月には第1回目の家族
の会会員の顔合わせ兼交流会
を開催いたしました。シンポジウ
ムや交流会や勉強会などを通し
て、神奈川県内で労働に関わら
れている関係団体の皆様には、

ご指導をいただきながらご一緒させていただきたいと思っております。

「命より大切な仕事はありません」これは家族の会で合言葉になっています。加えて、健康より大切な仕事もないと思っております。不幸にして過労死で大切な主人を無くしてしまった私のようなことが無いように、いま必要な活動をしていきたいと思っております。これから歩み出す「神奈川過労死を考える家族の会」をどうぞ宜しくお願い申し上げます。

発足のつどいの御礼

2017年5月25日、お忙しいところ発足のつどいにお越しいただきました皆様に厚く御礼申し上げます。お蔭様で当日は予想をはるかに上回る101名ものご参加をいただきました。議員の方々、たくさんの方々の団体の方々にご参加いただき、私としても大変気が引き締まりました。当日は、労働局、連合、労連さまからのご挨拶、川人博弁護士の基調演説と共に、全国過労死を考える家族の会寺西笑子代表、東京過労死を考える家族の会中原のり子代表も駆けつけて下さいました。

寺西代表より、全国で14番目という首都圏、大都市神奈川での会の発足を大変うれしく思うというお話とともに、神奈川のつどいの盛会さに大変驚いていらっしゃいました。現在の働き方改革について、また次国会で審議されるであろう「裁量労働制」「高度プロフェッショナル」労働法制についての懸念なども話さ

れ、「皆で団結していきましょう!」と決められました。

また、東京の中原代表より、東京と神奈川は隣同士、これから姉妹の様な関係でいろいろな協力をしていきたい旨のお話をいただきました。そして、署名ボードを5枚提示されて、まだまだたくさんの過労死、過労自死が行われている現実や、こんなに不当な裁判が行われていることなど、涙ながらに訴えていらっしゃいました。

神奈川県は、過重労働を原因とする労災申請件数、認定件数が、いずれも全国の件数の約1割を占めているという、全国でも有数の「過労死県」とも言われています。死に至る前に、病気になる前に、健康に仕事ができるようになりますことを、心より願っております。



(神奈川過労死等を考える

家族の会代表 工藤祥子

かながわ労災職業病より転載)

震災とアスベスト対策を考える

熊本●兵庫からシンポジウムに参加

4月21日に熊本市国際交流会館で行われた「震災とアスベスト対策を考えるシンポジウムー阪神大震災、東日本大震災そして熊本地震」に参加しました。

4月21日のお昼すぎに熊本に到着。車に乗り、熊本市東区戸島に設けられた震災ガレキの仮置き場へ移動し視察。熊本駅から車で東方向に3～40分位の所です。広大な仮置き場にはガレキを積んだ大型トラックがひっきりなしに入ってきていました。ガレキの分別は木くず・畳…などと、場所がキチンと分けられていました。アスベストが含まれる建材は、見えない別の場所で仕分けされているようです。高い塀で仕切り遮ってはあるものの、とても挨っぱかったです。

さらに車で東に進んで、益城

町の激震地域へ。かなり更地が目立っていましたが、電柱が斜めになっていたり、地面の高さがずれていたり、一見被害がなさそうな家も裏半分が崩れたりしていました。そばを流れる美しい小川にはたには、瓦礫の入った黒い大きな袋がはるか向こうまでぎしり並んでいました。

そして、驚くべきは、手つかずの崩れたままの家屋に近づくと、アスベストが無数に飛び出している建材の破片がいたとも簡単に見つかりました。そのまわりにはなんの注意書きもありません。

この後に行った益城町の瓦礫処理場には囲いもなく、何台ものパワーショベルが動きまわっていました。その場所からそう遠くないところで、町の人たちが普通にテにスをしていました。近所にあっ

た復興屋台で働くアルバイトのお姉さんにアスベストの話をして、ピンときていない様子でした。

熊本市内に戻り、18時すぎ、熊本城近くの会場でシンポジウムがはじまりました。そのなかで、阪神淡路大震災での経験を熊本のみなさんにお話させていただきました。

まず、明石市職員労働組合の大岡さんと吉田さんから、阪神淡路大震災の際に瓦礫やごみの収集・運搬業務に従事してアスベストに曝露した労働実態と、中皮腫を発症した同僚の公務災害認定闘争の取り組みが報告されました。

患者と家族の会世話人の山口さんからは、闘病を頑張られたお父さまのことで労災認定に時間がかかり過ぎるとの問題提起がされました。

私は、父の発病と震災の関連性について報告しました。

宝塚市在住の延原さんからは、40日間アルバイトで瓦礫撤去作業をし、中皮腫になられたご主人の悔しい気持ちが代弁されました。そして、「家庭で、子どもたちも交えて、アスベストの怖さについてぜひ話し合ってほしい」と訴えられました。会場に来られたご遺族の方々との新しい出会いもありました。

次の日、自宅に戻りテレビをつけると「熊本地震から1年が過ぎ、今日でボランティア解散」というニュースが流れてきました。「50～60回は来ました」「困っている人たちの役に立ちたくて…」、とたくさんの方が最後の瓦礫撤去を

していました。しかし、ほとんどの方がマスクを付けていませんでした。心優しい方たちの健康がどうか守られますように、と祈らずにはいられませんでした。

これからも震災とアスベスト被害について、みんなで声を上げ続けていきたいと思います。

(患者と家族の会ひょうご支部
世話人 中田有子)

誤認定を労基署が謝罪

石川●広範囲プラーク伴う石綿肺がん

東初美さんの母・サチ子さん(1937年4月16日生)は、1970年4月から1997年4月まで石川県珠洲市にあったキョーワ(株)の能登第一工場で、アスベストが付着していた建設用安全ネットの仕立て、補修、整備の作業に従事していた。

作業の流れは、運び込まれたネットについている「ほこり」や「番線」等を取り除き、水で洗浄した後に、乾かし、工場内で補修するというもので、汚れの少ない物は、洗浄せずに工場内で補修作業を行った。工場内は粉じんが舞っており、作業終了後には作業着等が汚れ、作業中のマスクの着用はなかった。

サチ子さんは、2012年6月18日に肺がんを発症した。初美さんは、石綿曝露が原因だと考え、2014年に富山市で初めて行われたアスベスト相談会で、サチ子さんの石綿肺がんの労災について相談し、関西労働者安全センターの支援を受け、穴水労働基準監督署に労災請求を行った。

当初、労基署の調査で、サチ

子さんの事案は、石綿曝露によってのみ肺に発生する胸膜プラークについては、胸部エックス線写真により明らかな陰影が認められ、かつ、胸部CT画像によっても広範囲に確認できるとされたが、石綿曝露作業への従事期間1年についての判断が労基署でできなかったため、厚生労働本省での協議が必要だった。

しかし、労基署は本省協議に送ることなく、「石綿曝露作業を裏付ける客観的根拠が認められない」として、2015年6月8日に不支給処分とした。

初美さんと患者と家族の会は、厚生労働省に対して抗議するとともに、国会議員を通じて本省協議の実施を要求し、2015年8月31日に本省協議に伴う追加調査指示が労基署にされ、2016年2月26日の本省協議の結果、3月10日にサチ子さんの肺がんを労災と認める、「石綿が付着していた可能性が認められるネットの補修の業務に1年以上従事していたことと、広範囲の胸膜プラークが画像上確認できる」との回答が行わ

れ、3月14日に労災認定された。

石綿肺がんの労災認定基準では、胸部エックス線写真により明らかな胸膜プラークの陰影が認められ、かつ、胸部CT画像によっても当該陰影が胸膜プラークと確認できる所見と、左右いずれか一側の胸部CT画像上、胸膜プラークがもっとも広範囲に抽出されたスライスで、その広がりか胸壁内側の1/4以上の所見が見られるにもかかわらず、石綿曝露作業への従事期間が1年に満たないものについては本省協議することが定められているが、この事案では、最初の調査で労基署や労働局がこれを無視したことが問題だった。

この事案について、富山アスベスト相談会に先立って今年5月23日に記者会見で発表したところ、

毎日新聞と中日新聞が大きく報道した。初美さんは、穴水労基署に謝罪を求め、7月3日に行われた初美さんと石川労働局、穴水労基署との話し合いの席で、労基署は至急まで長時間かかり申し訳なかったと謝罪した。

初美さんは、「話し合いで労基署の労災課長が本省協議をしなければならぬ事案と考えていたにもかかわらず、上（労働局）でつぶされたことがわかりました。行政の闇のようなものを感じます。今回は行政不服審査等をして事案を明るみに出すことができましたが、泣いている人も多いのではと思います。今回の活動によって、こういうことを是正させることができればよいと思います」と話した。



（名古屋労災職業病研究会）

は、Iさんの希望する再手術の検討を約束してくれたが、休業が長引くことを嫌がった会社は、主治医に対して「治療を打ち切りにしろ」と迫った。これを機に主治医は再手術に否定的になったため、治療はストップ状態となり、会社も「もう労災は終わりだから仕事に出ろ」と言うばかりで、その後の休業補償の手続をしてくれなくなった。

困ったIさんは労働組合に加入し、ヘビの鎌首のように、ほぼ直角に変形したままの指先の治療をなんとか再開したいとセンターに相談した。

Iさんと一緒に病院を訪れると、以前の主治医は退職しており、新しい医師に出迎えられた。「（前医からは）治療は終わったと聞いているが…」と困惑の様子だったが、Iさんは変形した指先が物に触れるごとにひどく痛むため、仕事はもちろん、日常生活もままならないと必死に訴えた。その後、再手術ができることになったが、術前検査でIさんに糖尿の傾向があるため、指先の抹消血流がよくないこともわかった。その影響か、2回目の手術も結果も残念ながら思わしくなく、最終的に指先の形成を断念し、中指先の切断手術を受けた。そして今年2月、川口労働基準監督署から後遺障害12級と認定された。

後遺障害認定を受けたIさんにはまだ会社との間に積み残した問題があります。会社は「災害の原因及び発生状況」について、「ミキサーの掃除をしている

機械巻き込まれ指切断障害12級

埼玉●鋳物工場バングラディッシュ技能実習生

2014年、技能実習生としてバングラディッシュから来日したIさんは、埼玉県川口市内の鋳物工場で働きはじめた。2015年1月のある日、鋳物材料の砂を混ぜるミキサー機ちかくで作業していたIさんは、砂の充填音が消えるとともに機械が止まったのに気づいた。「機械の中で砂が詰まったのだらう」と思い、機械のメインスイッチを切った後、機械の足台に昇って蓋をあけ、中の掃除をはじ

めたものの、5分ほどしたときにスイッチを切ったはずの機械が突然に動き出し、左手の中指、薬指があっという間に巻き込まれ、潰されてしまった。

労災で治療をすることになったIさんは、指先を真っ直ぐ伸ばせなくなってしまった中指の腱の縫合手術を受けた。しかし、術後も強い痛みがひどくリハビリも思うように進まないまま、指先は、また曲がりをはじめてしまった。主治医

時、たまたま機械を止めるのを忘れた」などと、Iさんに事故発生の責任を押し付ける内容で労災請求していたが、これは事実と異なるものだった。そして、Iさんが労働組合に加入して以来、会社は組合との交渉を拒絶し続けたうえ、勝手にIさんを社会保険から抜いてしまうなど、「安く使える実

習生が働けなくなったらただの厄介者」と言わんばかりの対応を行ってきた。

Iさんは、これから会社に対し、あらためて事故発生状況の事実確認を行うとともにこれまでの不誠実な対応への責任追及を行う予定である。



(東京労働安全衛生センター)

「それでも一部では、労働者の生命と安全を保護する制度と装置を、不合理な規制だと思ってきた」と批判した。

◇事故の構造的な原因把握、法・制度・慣行の改善

労働部は今月中に国土交通部など関係部署と協議して、大統領のメッセージを実現する具体的な方策を出す。キム労災予防補償政策局長は「今までは、労災の危険を予防して事故の責任を負う主体を、勤労者を直接雇用した事業主に設定していたが、大統領のメッセージは、主体を元請け・発注者・設計士にまで拡大するという意味を込めている」と説明した。また、「工事期間が極端に短かったり、発注金額が余りに少ない場合、危険が内包されていると判断できるので、これを規制する方策を準備する」とし、「設計士が設計をする時も、安全を考慮するように対策を立てる」と話した。

労働部は、指針やガイドライン、産業安全関連施行令の変更といった、政府の措置で施行できる方策を先行して推進し、中・長期的に関連部署との協議を経て、産業安全保健法・建設産業基本法などの法令を改正する。特に、死亡事故が発生した事業場は、直ちにすべての作業を中止させ、現場の労働者が「安全が確保された」と表明しなければ、作業の再開を許諾しない方針だ。

大型の人命事故が発生した場合には、4・16世越号惨事特別調査委員会や九宜駅事故真相

労災発生時元請け処罰強化 韓国●文在寅新政権の労働安全衛生方針

■文在寅(ムン・ジェイン)大統領 「産業現場では労働者の生命・安全が最優先」

文在寅大統領が7月3日、「第50回産業安全保険の日」の記念式に映像メッセージを送り、「政府の最優先の価値は国民の生命を保護すること」。「産業現場では、いかなるものも労働者の生命と安全より優先されることはない」。「制度はもちろん、慣行まで変えるように産業安全のパラダイムを転換する」と伝えた。大統領が産業安全保険の日の記念式にメッセージを伝えたのは、1968年の行事開始以来初めて。

雇用労働部は今月中に、産業安全に関する元請け責任の強化と国民調査委員会の構成を主要内容とする総合対策を発表し、関連法の改正作業に入る。

◇生命・安全を脅かす危険の外注化は絶対禁止

大統領がこの日伝えたメッ

セージは、△産業安全に対する元請け・発注者の責任強化、△安全確保に関する現場作業者の意見の収斂、△大事故の時の国民調査委員会の構成だ。大統領は「下請け労働者に危険を押し付ける危険の外注化は、いつの間にか当たり前になってしまった」。「産業現場の危険を誘発する元請けと発注者が、それに相応しい責任を負うようにし、生命・安全に対する責任を外注化することが絶対ないようにする」と約束した。また、「死亡事故発生の時には、現場の労働者の意見を聞いて安全確保の有無を確認し、大事故の発生時には、国民が参加する調査委員会を構成して、国民が納得するまで徹底して調査する」とした。

大統領はとくに、「産業災害は一人の労働者だけでなく、家族と同僚、地域共同体の人生までも破壊する社会的な災難」とし、

究明委員会のように、一般国民と民間の専門家たちが参加する調査委員会を常に設置するように、法・制度を整備する。

キム局長は、「国民調査委は、企業主に対する単純な処罰を越えて、事故原因についての構造的な分析によって、再発防止のための法・制度・慣行を変えていく対案を策定する役割をすることになる」とし、「企業主の処罰も強化する」と話した。

2017年7月4日 毎日労働ニュース

■労災発生時、元請け処罰を大幅に強化

「危険の外注化」と呼ばれるほど産業災害の被害が下請け労働者に集中する中で、産業災害に対する元請けの責任を大幅に強化する、政府の「重大産業災害予防対策」が発表された。(中略) 労災で亡くなる労働者の比率が経済協力開発機構(OECD)で2位の「労災王国」を、先進国の水準にまで高めることを目標にする。

◇元請け処罰を大幅に強化

まず産業現場で元請けの安全管理責任を強化し、処罰の刑量を現行の1年以下の懲役、1千万ウォン以下の罰金から、1年以上7年以下の懲役、1億ウォン以下の罰金に、大幅に引き上げる方向で産業安全保健法を改正する。また、元請けの、下請け業者に対する安全管理責任の範囲も大幅に拡大する。現在は、崩壊・火災・爆発・墜落など22の危険な場所に限定されている責任場所を、すべての場所に拡大

し、本来の業務を請負したり、元・下請けの混在作業にだけ責任を問うとしているのを、付随的な業務を請負したり、下請け業者の単独作業にも責任を問えるように法を改正するとした。

死亡事故を起こした事業主に対する処罰も強化する。昨年、死亡災害を誘発した事業主と法人に対する裁判所の判決状況は、実刑判決はただの一件もなく、罰金は432万ウォンに終わったことが分かった。

また、現在は水銀など重金属製錬とメッキ作業など、有害で危険性が高い作業は、雇用労働部の認可を受けて請負作業を行えるようにしているのを、事業場内での請負は基本的に禁止し、元請けの労働者がこれを直接行うように変える。請負認可対象もフッ酸作業などに拡大し、再下請けを禁止することにした。

大型の労災が主として発生する建設業と造船業への対策も集中した。粗末な安全管理の原因になる不法下請けの根絶のために、不法下請けが摘発された場合、元請けも不法下請けをした下請けと同一に処罰し、現在150万ウォンにとどまる処罰条項を、3年以下の懲役と3千万ウォン以下の罰金に大幅に引き上げる。不法な下請けを黙認した元請けが、安全保健措置の義務を履行せず、下請け労働者が亡くなった場合は加重処罰する。公共発注工事で「加点」の領域だった安全管理実績は、重大災害発生業者に罰点を賦課する方式に改善し、公共発注工事の入

札に不利益を与えることにした。建設業だけに適用された「産業安全保健管理費」制度は造船業に拡大し、安全管理の費用が別に示されて支給される。

◇労災発生時は労働者・国民の意見を聞く

産業災害が発生した後に雇用部が出した「作業中止」命令を解除する時は、必ず労働者の意見を聞く方向に変わる。雇用部の勤労監督官の裁量で解除していたものを、外部の専門家が参加する審議委員会によって解除するように、作業中止関連の指針を改正する。作業中止による工程の挽回のために、安全性を考慮しない集中作業の実施を防ぐという趣旨である。

また、社会的な議論になるような大型人命事故が発生した時は、事業場の管理システムだけでなく、制度・慣行までを糾明する調査委員会を運営することにした。警察と雇用労働部の捜査が終わり次第、民間人が参加する調査委員会を設ける。当事者は委員会に参加できないようにして客観性を確保する。

◇労働界「一部不足はあるものの大きな進展」

チェ・ミョンソン民主労総労働安全局長は「産業災害の予防に関し、労働組合が意見を陳述できる制度を用意していないという点では足りない面はあるが、建設業の不法下請けに対する元請けへの処罰や、雇用部と国土部が連携して対策を作ったという点は肯定的に評価する」とした。2017年8月17日 ハンギョレ新聞

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 | E-mail safety@rengo-hokkaido.gr.jp |
| 〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろうビル4階 | 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 | E-mail center@toshc.org |
| 〒136-0071 江東区亀戸7-10-1 Zビル5階 | 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 | E-mail k-oshc@jca.apc.org |
| 〒230-0062 横浜市鶴見区豊岡町20-9 サンコーボ豊岡505 | TEL (045) 573-4289 / FAX (045) 575-1948 |
| 群馬 ● ぐんま労働安全衛生センター | E-mail qm3c-sry@asahi-net.or.jp |
| 〒370-0045 高崎市東町58-3 グランドキャニオン1F | 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 | E-mail ape03602@go.tvm.ne.jp |
| 〒390-0811 松本市中央4-7-22 松本市勤労会館内1階 | 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 | E-mail KFR00474@nifty.com |
| 〒950-2026 新潟市西区小針南台3-16 | TEL (025) 265-5446 / FAX (025) 230-6680 |
| 愛知 ● 名古屋労災職業病研究会 | E-mail roushokuken@be.to |
| 〒466-0815 名古屋市中昭和区山手通5-33-1 | TEL (052) 837-7420 / FAX (052) 837-7420 |
| 三重 ● みえ労災職業病センター | E-mail QYY02435@nifty.ne.jp |
| 〒514-0003 津市桜橋3丁目444番地 日新ビル | TEL (059) 228-7977 / FAX (059) 225-4402 |
| 京都 ● 京都労働安全衛生連絡会議 | E-mail kyotama@mbox.kyoto-inet.or.jp |
| 〒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 | TEL (075) 691-6191 / FAX (075) 691-6145 |
| 大阪 ● 関西労働者安全センター | E-mail koshc2000@yahoo.co.jp |
| 〒540-0026 大阪市中央区内本町1-2-11 ウタカビル201 | TEL (06) 6943-1527 / FAX (06) 6942-0278 |
| 兵庫 ● 尼崎労働者安全衛生センター | E-mail a4p8bv@bma.biglobe.ne.jp |
| 〒660-0802 尼崎市長洲中通1-7-6 | 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 | E-mail npo-hoshc@amail.plala.or.jp |
| 〒650-0026 神戸市中央区古湊通1-2-5 DAIEIビル3階 | TEL (078) 382-2118 / FAX (078) 382-2124 |
| 岡山 ● おかやま労働安全衛生センター | E-mail oka2012ro-an@mx41.tiki.ne.jp |
| 〒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 | TEL (086) 232-3741 / FAX (086) 232-3714 |
| 広島 ● 広島労働安全衛生センター | E-mail hirosshima-raec@leaf.ocn.ne.jp |
| 〒732-0825 広島市南区金屋町8-20 カナヤビル201号 | 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 |
| 〒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 |
| 徳島 ● NPO法人 徳島労働安全衛生センター | E-mail info@tokushima.jtuc-rengo.jp |
| 〒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 |
| 愛媛 ● NPO法人 愛媛労働安全衛生センター | E-mail npo_eoshc@yahoo.co.jp |
| 〒793-0051 西条市安知生138-5 | TEL (0897) 64-9395 / FAX (0897) 47-0307 |
| 高知 ● NPO法人 高知県労働安全衛生センター | |
| 〒780-0011 高知市薮野北町3-2-28 | TEL (088) 845-3953 / FAX (088) 845-3953 |
| 大分 ● NPO法人 大分県勤労者安全衛生センター | E-mail OITAOSHC@elf.coara.or.jp |
| 〒870-1133 大分市宮崎953-1 (大分協和病院3階) | TEL (097) 567-5177 / FAX (097) 568-2317 |
| 自治体 ● 自治労安全衛生対策室 | E-mail sh-net@ubcnet.or.jp |
| 〒102-0085 千代田区六番町1 自治労会館3階 | TEL (03) 3239-9470 / FAX (03) 3264-1432 |



安全センター情報 2017年11月号(通巻第454号) 2017年10月15日発行(毎月1回15日発行)
1979年12月28日第三種郵便物認可 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
TEL 7-10-1 Kameido, Koto-ku, Tokyo, Japan
3636-3882 Fax +81-3-3636-3881
http://www.jca.apc.org/joshrc/

JOSHRC
情報2017年11月号(通巻第454号)2017年11月10日発行
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
E-mail: joshrc@jca.apc.org URL: <http://www.jca.apc.org/joshrc/>