

安全センター情報2018年4月号 通巻第458号
2018年3月15日発行 毎月1回15日発行
1979年12月28日第三種郵便物認可



安全センター情報



特集● 法改正・制定をめぐる動き

写真：エキタスによる裁量労働制拡大に反対するデモ

2017
釜山国際映画祭
最優秀ドキュメンタリー賞 受賞

2017
山形国際ドキュメンタリー映画祭
市民賞 受賞

2017
東京フィルメックス
観客賞 受賞



ニッポン国 VS 泉南 いしわた 石綿村

ウチらの命、なんぼなん？

ニッポン国から棄てられた民が国に問いたただす

監督:原一男 『ゆきゆきて、神軍』『全身小説家』

製作:小林佐智子

撮影:原一男 | 構成:小林佐智子 | 編集:秦岳志 | 整音:小川武 | 音楽:柳下美恵

制作:島野千尋 | イラストレーション:南奈央子

助成:大阪芸術大学芸術研究所 JSPS科研費

製作・配給:疾走プロダクション | 配給協力:太秦 | 宣伝協力:スリーピン

2017年/215分/DCP/16:9/日本/ドキュメンタリー ©疾走プロダクション



docudocu.jp/ishiwata

SENNAN ASBESTOS DISASTER

全国で公開劇場続々決定中！ 東京、神奈川、大阪、埼玉に続き、千葉、愛知、兵庫、広島等々

<http://docudocu.jp/ishiwata/theaters.php>

特集／法改正・制定をめぐる動き

労働時間規制緩和は撤回を 他に提案される法制定・改正

過労死・パワハラ防止で新たな提案 2

全国安全センター申し入れ意見書

パワーハラスメント防止に向けた法制化を 9

(別紙)パワハラ労災被害者の体験談 11

ILO「労働の世界における男女に対する

暴力及びハラスメントの根絶」報告書 18

過労死等防止対策新進協議会7委員意見

法施行3年後見直し及び大綱の改定意見 29

半導体産業の職業病問題

韓国から遺族と活動家が来日 36

サムスン半導体職業病問題関係資料 42

台湾安全衛生フォーラムで過労死問題報告 44

RCA半導体職業病裁判高裁で再び勝訴 47

ドキュメント

アスベスト禁止をめぐる世界の動き

英:システム建築学校の隠れたアスベストに警告 53

各地の便り/世界から

東京●カンボジア人技能実習生のうつ病認定 55

静岡●定年後再雇用、給付基礎日額の自庁変更 57

山梨●技能専門学校教員の中皮腫公務外認定 59

兵庫●「名ばかり個人請負」労働者性ありと判断 63

富山●アスベスト損賠裁判で東京地裁不当判決 64

韓国●女性半導体労働者の白血病2.57倍高い 65

労働時間規制緩和は撤回を 他に提案される法制定・改正 過労死・パワハラ防止で新たな提案

「働き方改革」関連一括法案が国会に正式に提出される前から、同法案に含まれる「裁量労働制の拡大」等をめぐり論戦が繰り返されている。

1月29日の衆議院予算委員会で、裁量労働制下での過労死の実例を挙げた長妻昭議員に対して、安倍首相が、「厚生労働省の調査によれば、裁量労働制で働く方の労働時間の長さは、平均的な方で比べれば一般労働者よりも短いというデータもある」と答弁。1月31日には加藤厚生労働大臣も、裁量労働制の方が長時間労働になっていることを示した労働政策研究・研修機構（JILPT）の「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果」（2014年5月、<http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/125.html>）や情報労連とPOSSEの共同調査（2016年3月、<http://ictj-report.joho.or.jp/1603/sp03.html>）を示した森本真治議員に対して、「（…平均的な一般労働者の）1日の実労働時間が9時間37分に対して、企画型裁量労働制は9時間16分と、こういう数字もある」と答弁し、このデータの出所が「平成25年度労働時間等総合実態調査」であることも明らかにした。

これに対して国会内外で次々と問題点が指摘さ

れて加藤厚生労働大臣は「精査する」と答え、2月14日に首相が、「精査が必要なこのデータに基づいて行った答弁について、撤回をし、おわびをさせていただきます」と撤回・陳謝。さらに「裁量労働制の拡大」の提案を断念する事態にまで至っている。

この「比較データ」は、2015年3月26日に厚生労働省が民主党の厚生労働部門会議に初めて提供され、同年7月31日の衆議院厚生労働委員会で山井和則議員の質問に対して塩崎厚生労働大臣が言及したものであったという（別掲図参照）。

「平成25年度労働時間等総合実態調査結果」は、2013年10月30日の第104回労働政策審議会労働条件分科会に提出されている（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000028036.html>）。しかし、別掲の「専門業務型裁量労働制」の数字が同調査結果の表49・50、「企画業務型裁量労働制」の数字が表51・52から採ったものであることは確認できるものの（いずれも「（1日）労働時間の状況」）、「一般労働者」については1週、1箇月、1年

専門業務型裁量労働制・企画業務型裁量労働制の対象労働者の平均労働時間・労働時間の分布

		合計	平均 (時間分)	7時間以下	7時間超8時間以下	8時間超9時間以下	9時間超10時間以下	10時間超11時間以下	11時間超12時間以下	12時間超13時間以下	13時間超14時間以下	14時間超15時間以下	15時間超16時間以下	16時間超17時間以下	17時間超18時間以下	18時間超	単位: %
専門業務型 裁量労働制	最長の者	100.0	12:38	7.3	3.5	3.2	8.3	8.9	15.5	12.3	12.0	6.7	5.4	5.8	2.7	8.5	
	平均的な者	100.0	9:20	9.9	13.6	21.7	23.1	12.6	8.4	4.6	2.7	1.7	0.8	0.3		0.5	
企画業務型 裁量労働制	最長の者	100.0	11:42	7.6	2.4	4.3	10.7	13.0	16.8	16.4	11.7	7.2	2.2	2.8	1.8	3.1	
	平均的な者	100.0	9:16	8.3	10.8	23.8	25.2	13.8	9.1	5.4	2.0	0.7		0.5	0.1	0.1	
一般労働者	最長の者	100.0	11:11	40.2				15.2	15.5	11.0	6.5	3.7	3.5	1.4	0.9	2.4	
	平均的な者	100.0	9:37	71.6				12.8	7.7	3.7	1.5	0.7	1.0	0.4	0.2	0.4	

(注1)表は調査対象期間における1日当たりの労働時間の平均を示したもの。
 (注2)最長の者：調査対象期間における労働時間が最長の者のこと
 平均的な者：調査対象期間における労働時間が平均的な者のこと
 (注3)一般労働者の10時間以下のデータの区分ごとの事業場の割合は、統計上集計を行っていない。

12時間超計:29.0% 12時間超計:7.9%

※平成25年度労働時間等総合実態調査(厚生労働省)

の「法定時間外労働の実績」が各々「最長の者」「平均的な者」について示されているだけで、別掲の直接の出典は確認できない。いまでは別掲中「一般労働者」の出典は、調査結果に収録されていない、厚生労働省が独自に集計した「1日の法定時間外労働の実績」に基づくものであったことが判明している。公表もしていないデータを、都合のよいかたちで使っていたわけである。

全国安全センターが毎年実施している厚生労働省労働基準局及び同局のもとにある部課室が発出した文書の情報公開資料を検索したところ、同調査は平成25年3月8日付け基発0308第1号「労働時間等に関する調査的監督について」に基づいて実施されたものであると理解されたが、開示された同文書は、ほぼすべてが墨塗り状態であった。他方、前回分-「平成17年度労働時間等総合実態調査」(結果は、<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/03/s0315-5c1.html>)は、平成17年3月11日付け基発第0311008号「労働時間等に関する調査的監督について」に基づくものであって、こ

らの開示された文書には墨塗りが一か所もない。厚生労働省の文書開示に対する姿勢の悪化を典型的に表わしているようにも思えるが、あるいはこの時期とくに厚生労働省がこの種の文書を明らかにしたくない事情があったのかもしれない。裁量労働制の拡大は、2012年12月に発足した第二次安倍内閣が翌2013年6月に閣議決定した「日本再興戦略」に盛り込まれたものである。労働政策審議会における議論がはじまるのは同年末であるが、すでに政権の結論ありきであって、都合のよいデータを求める一方で、不都合の種はなくしたいという意向が当時働いていたのではないかと疑わせる展開になってきているからだ。

2月19日、衆議院予算委員会理事会に示され、「働き方改革虚偽データ疑惑」野党6党合同ヒアリング第4回にも提出された厚生労働省労働基準局の「報告」は、以下のようなものであった。「○衆議院予算委員会での御指摘を踏まえ、平成25年度労働時間等総合実態調査結果につ

いて、調査手法を確認するため、調査に携わった労働基準監督官へのヒアリングや、過去に同様の調査を行った際の経緯を調べるとともに、集計データの点検を行った。結果は以下のとおり。

- この調査は、全国の労働基準監督署の労働基準監督官が事業場を訪問し、事業場からの聞き取りを行い、関係書類を確認し、労働時間を調査しているものである。その際の「平均的な者」とその労働時間の選び方については次のとおりであった。

- ・ 一般労働者については、公表している冊子においては、「平均的な者」とは「調査対象月において最も多くの労働者が属すると思われる時間外労働時間数の層に属する労働者のことをいう」と記載されているが、労働時間の選び方については記載がなかった。この点について精査した結果、当該者の調査対象月における法定時間外労働時間の最も長い日と最も長い週について、当該労働時間をそれぞれ別個に記入することとなっていた。(別紙1)
- ・ 裁量労働制については、労働基準法に規定する労働時間の状況(※1)として把握した時間について記入することになっているが、公表している冊子には単に「平均的な者」と記載されているのみであり、1日の労働時間をどのように選ぶのかは記載がなかった。この点について精査した結果、労働基準法に定める定期報告(※2)で報告しているものを転記するか、又は、賃金台帳等の記録により監督官が実際に調べた時間を記入することとしており、1日で見ても多くの労働者が属すると思われる労働時間の層に含まれる労働者の労働時間を記入することとなっていた。(別紙2)

(※1)労働基準法第38条の4第1項第四号

(※2)労働基準法第38条の4第4項

【労働基準法】

第38条の4

四 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該決議で定めるところによ

り使用者が講ずること。

- 4 第1項の規定による届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、定期的に、同項第四号に規定する措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。

- 一般労働者の数値については、上記の方法で調査していたことに加え、

- ① 1日15時間超の法定時間外労働が9件集計されていたことについては、データを個々に確認した結果、「1日45時間」等の誤記と考えられるケースが少なくとも3件あった一方で、何らかの原因で突発的に1日の労働時間が長くなっていたと考えられるケースもあった。
- ② 1週及び1月の時間数と1日の時間数との間に整合性がないとされていたことについては、1週の2時間47分及び1月の8時間5分については母集団に還元した値であり、1日の1時間37分については単純集計した値である。仮に1週及び1月の数値を単純集計した値にすれば、それぞれ4時間5分、11時間20分となる。また、調査対象月における最も長い1日と最も長い週の法定時間外労働時間は、前述のとおり、それぞれ別個に選び、記入することとなっていた。
- ③ 一般労働者については、法定時間外労働時間を調査したものであって、1日の労働時間を調査したものではなかったため、1日の労働時間を示すに当たっては、1日の法定労働時間である8時間を加えて算出したものであった。

(別紙1) 平成25年度労働時間等総合実態調査に用いた付表(抜粋) [省略]

(別紙2) 平成17年度労働時間等総合実態調査(※)における疑義応答 [これは全国安全センターが開示させた文書に含まれていない]

裁量労働制の対象労働者の「労働時間の状況」の記入の仕方についてのやりとり

5/9(月)

Q 10ページ問3「労働時間の状況」の最長の者は調査月の1か月で一番長い人を選び、その者の1日における最長の時間を書くのか、1日で見ても平均的な者を書くのか(兵庫局)。

A 記入要領で「法第38条の3第1項第4号又は第

38条の4第1項第4号に規定する労働時間の状況として把握した時間のうち、最長の者及び平均的な者の状況を記入すること」としており、記入にあたっては、企画業務型裁量労働制に関する報告(様式第13号の4)で報告しているものを転記するか、又は、賃金台帳等の記録により監督官が実際に調べた時間を記入することを想定している。

最長の者の取り方としては、たとえ瞬間的なものであっても、1日で見ても最も長い人の労働時間を書くこととし、平均的な者も1日で見ても多くの労働者が属すると思われる労働時間の層に含まれる労働者の労働時間を書くこととする。

(下線は今回付したもの)

※平成17年度労働時間等総合実態調査においても、平成25年度と同じ方法で、裁量労働制における労働時間の状況として、「最長の者の状況」及び「平均的な者の状況」を調査している。」

わかりにくい文章であるが、少なくとも以下のことは明らかである。

- ① 「平均的な者」(のデータ)は「平均値」ではない。
- ② 「一般労働者」の1日及び1週「法定時間外労働の実績」は「時間外労働の最長時間数」。
- ③ 3頁別掲中「一般労働者」の「平均労働時間」は②の「法定時間外労働の実績」に1日の法定労働時間である8時間を加えて算出したもので、「実労働時間」ではない。
- ④ 3頁別掲中「裁量労働制」の「平均労働時間」は「実労働時間」を調査したものではない。
- ⑤ 3頁別掲中で「裁量労働制」と「一般労働者」各々の「平均」を「実労働時間」の「平均値」として比較することはできない。

同じく2月19日、「働き方改革虚偽データ疑惑」野党6党合同ヒアリング第5回には、関係する部分だけ墨塗りを外した平成25年3月8日付け基発0308第1号も提出されたが(<https://www.minshin.or.jp/download/37459.pdf>)、別紙3の1及び3の2の、全国及び各[当道府県労働]局別の業種別・企業規模別「対象事業場数一覧表」の部分は全部黒塗りで46局分は省略されている。平成17年3月11日付け基発第0311008号で示されていた「うち裁量労働制を導入している事業場数」も示されていると思われるが、墨塗りのため確認できない。

「平成25年度労働時間等総合実態調査」は、「11,575の事業場を対象に平成25年4月から6月に全国の労働基準監督署の労働基準監督官が事業場を訪問する方法により実施し、原則として平成25年4月1日時点の実態を調査」したものとされているが、11,575事業場すべての個別データを一覧表にした資料も提出された(<https://www.minshin.or.jp/download/37455.pdf>)。

2月14日の衆議院予算委員会に加藤厚生労働大臣が「なくなっている」と答弁した、労働基準監督官が調査の際に回答を記入した調査票が、2月20日になって地下倉庫で段ボールに入った状態でみつかったという。当初、担当課のロッカーを調べたがみつからず、「ない」と判断していたとのこと。

これらによって、「『1日45時間』等の誤記と考えられるケースが少なくとも3件あった」こと以外の「異常」なデータも次々にみつかっており、さらに増える可能性も大きい。「誤記や入力ミス」だけで済まされるかどうか。

追い打ちをかけるように、2月25日に共同通信は「裁量労働データ『時間取れずずさんな調査に』担当監督官が証言」として、以下のように報じた。

裁量労働制に関する厚生労働省調査に不適切なデータ処理があった問題で、調査に当たった労働基準監督官の男性が24日までの共同通信の取材に「1社当たりの調査時間を約1時間半とする内規に従ったが、(私の場合)十分な時間が取れなかった。結果的に調査がずさんになってしまった」と証言した。

この調査をめぐっては、これまで不自然な数値が200件以上見つかっているが、実際に担当した監督官が調査手法の不備を証言するのは初めて。全国約320の労働基準監督署が11,575事業所を調査したが、不十分な調査の一端が浮かび上がった。

問題となっているのは「2013年度労働時間等総合実態調査」。裁量制の拡大など働き方改革関連法案の一部は、この調査を踏まえた政府の審議会の議論を経て作成された。安倍晋三首相は全データの精査を指示しているが、調査全体の信頼性に疑義が生じれば法案そのものの正当性が問

われかねない。

男性は13年4月ごろ、東日本の監督署管内にある約十社を調査した。労使協定の内容や最低賃金などを確認する監督業務も行った上で、一般労働者の残業時間や裁量制で働く人の勤務時間など、多岐にわたる項目を聴取した。

内規で定められた約1時間半の間には、移動や報告書作成の時間も含まれ、調査には数十分しか割けなかった。1日で5社を回らなければならず、「まともに調べられなかった」と話す。

また、この調査では「その事業所で最も多くの従業員が当てはまる労働時間に属する人」を「平均的な人」と定義。うち一人を抽出して調べるようになっていたが、正確に把握するには全従業員の労働時間を集計し、分布を調べる必要がある。

男性は「抜き打ち調査のため事前に必要な資料を準備している企業はなく、分布を調べることはできなかった。実際は単に『平均的な人はだれですか?』と尋ねていた」と明かす。

政府は、法案作成の過程で調査結果に基づくデータをたびたび利用。首相も国会答弁に引用した。

＜労働時間等総合実態調査＞ 厚生労働省が実施する労働時間や賃金などに関する調査。政策検討の基礎資料とすることが目的で、直近では2013年4～6月に、一般労働者の残業時間や裁量労働制で働く人の勤務時間などを調べた。全国に約4,000人（15年度）いる労働基準監督官が企業を訪問し、労働条件の抜き打ち検査に併せて質問項目も聞き取る「調査的監督」という手法で実施する。

◆議論には再調査不可欠

＜解説＞働き方改革関連法案の柱の一つである裁量労働制について、政府が法案作成に活用した調査そのものの正当性が揺らいでいる。データの不備が次々と発覚し、調査を担当した現場の労働基準監督官が不十分だったと証言した。厚生労働省は、現場が制約のある中で集めた数値を厳しく吟味しなかったのか。裁量制の是非を議論するには、十分に時間をかけた再調査が不可欠だ。

今回の労働時間等総合実態調査は、働き方改

革に含まれる(1)中小企業の残業代の割増率引き上げ(2)裁量労働制の拡大—という二つの政策実現に向け、厚労省が現状を把握するために実施した。だが政府はデータを不適切な手法で比較。「長時間労働を助長する」と批判する野党への反論材料として国会で引用してしまった。安倍晋三首相らが「調査によれば」と言及し、答弁撤回に追い込まれた。

現場から上がってきた調査票には、1日の労働時間が「1時間」など極端な数字が並んでいた。野党からは「企業が都合の悪い数字を出せなかったのでは」との指摘も上がる。各地から報告を受けた厚労省の職員たちは疑問を感じなかったのか。この調査が労働者の実態を反映しているとは言えない。

「裁量労働制の拡大」を断念に追い込むことができたのは、「虚偽データ疑惑」という敵失だけでなく、野党議員や全国過労死を考える家族の会ら連日にわたる努力のたまものである。本稿執筆時点では、政府は、「働き方改革」関連一括法案の今国会提出を断念していないものの、事態は日々動いている。とりわけ「高度プロフェッショナル制度の創設」は撤回されるべきである。

法律の問題で言えば、ほかにもいくつか重要な動きがある。

ひとつは、1月26日の過労死等防止対策推進協議会において、当事者代表委員4人と8人の専門家委員のうち3人の連名で「過労死等防止対策推進法施行3年後の見直し及び大綱の改定に当たっての意見」が提出され、過労死等防止対策推進法を「調査研究をメインとする法」から、法律の名称どおり「過労死等防止対策を推進する法」にすることが提案されている(28頁参照)。

また、2017年5月19日から2018年2月21日までに「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」が8回開催され、法制化の可能性を含めたパワーハラスメント防止対策の基本的方向等が検討されていることである(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-kintou.html?tid=478680>)。国家安全センター/メンタルヘルス・ハラスメント対策局は1月23日、厚生労働省に対してパワーハラスメント

防止に向けた法制化を求める申し入れ意見書を送った(8頁)。

おりから国際労働機関 (ILO) では、「労働の世界における男女に対する暴力及びハラスメントの根絶」に関する議論がはじまる。今年6月に開催される第107回ILO総会 (国際労働会議) における最初の討議に向けて、昨年5月に「報告書V(1)」がまとめられている。137頁に及ぶ分厚なものだが、「はじめに」と「第8章 労働の世界における暴力及びハラスメントに関する国際基準に向けて」の部分を17頁で紹介する。すでに同報告書に含まれた質問事項に対して各国の政労使は、昨年9月22日までに回答を寄せるよう求められており、それをまとめた報告書が間もなく公表されるだろう。来年はILO100周年の諸行事が予定されているため、2回目の討議が2020年になると見込まれている。

職場の暴力・ハラスメントの根絶に関する条約と勧告のセットまたは双方を合わせもった単一の国際文書を採択について検討されるのである。パワーハラスメント防止対策等の検討にあたって無視できない動きであり、予想される国際基準に遅れることなく、国際的にも範とされるような対策の確立がめざされるべきである。

「報告書V(1)」は、新たな国際文書に含められる可能性のある条項のリストが、すでに示されている(26~28頁)。防止対策の核心のひとつは、以下であろう。

「すべてのかたちの暴力及びハラスメントについてゼロトレランス [不容認] を促進する職場方針の採用、使用者による義務的なリスク及びハザード・アセスメント、合理的に可能な場合には労働に関連するハザード及びリスクの根絶、労働者に暴力及びハラスメントのリスクを知らせる義務、及び関係する場合には労働に関連する暴力及びハラスメントに関する職場トレーニングを通じて、労働者が相対的に多く曝露する部門、職業及び労働形態を含め、あらゆるかたちの暴力及びハラスメントの予防に対する系統的アプローチを開発する。」

これは、労働安全衛生マネジメントシステム (OSH-MS) とリスクアセスメントを核心とした労働安全

衛生対策の原理を、暴力・ハラスメントに適用したものにほかならない。2015年5月号の「特集／心理社会的リスクへの対応」でも議論したように、労働に関連したあらゆる危険有害要因 (リスクファクターまたはハザード) について、OSH-MSのスパイラルのなかでリスクアセスメントを実施し、発生源対策・一次予防を最優先しつつ持続的改善を図るという基本原則は、国際的には確立されている。これを職場の暴力・ハラスメントという危険有害要因に適用するわけである。わが国でも、暴力・ハラスメント等を安全と健康に対する危険有害要因として明確に位置づける必要がある。

前出の過労死等防止対策推進法改正案では、「『過重労働』とは、労働者に疲労の蓄積又は健康障害を引き起こす恐れのある長時間にわたる労働、及び深夜交替制勤務など負荷の程度の高い勤務形態又は作業環境、精神的緊張のもとにおける労働をいう」こととするを提案している。これらも、安全と健康に対する危険有害要因 (として明確に位置づけることができる)。

2015年5月号では、欧州で「心理社会的リスクファクター」として議論されている内容を紹介した。そこでは、職務内容、労働強度、労働時間のアレンジ、社会的環境、雇用保障・キャリア開発があげられ、「社会的環境」には暴力・ハラスメントが含まれ、「労働時間のアレンジ」としては、「労働時間の長さだけでなく不規則性 (例-毎日・毎週異なる労働時間、始終業時刻の変動、毎週異なる労働日、呼ばれたら応じる労働、交替労働) 等も含まれる、影響の指標-労働時間をすべて決めることができるか、労働時間を一定限度内に収めることができるか、固定スケジュール制を選択することができるか) 及びワークライフバランス」等が示されている。

安全と健康を確保するために、これらの危険有害要因によるリスクをアセスメントし、危険有害要因を根絶することを最優先しつつ持続的改善を図ることが使用者の義務なのである。

「裁量労働制の拡大」や「高度プロフェッショナル制度の創設」ではなく、「労働時間のアレンジ」を含めた安全と健康に対するリスクの根絶こそが必要とされている。(3月2日記)



パワーハラスメント防止に向けた法制化を

2018年1月23日 全国安全センター申し入れ意見書

私たちは、職場のパワーハラスメントについて、20年間近くにわたって、労働者の立場に立って、長年、相談にあたってきた団体や個人です。健康被害に至った場合には補償の問題となりますが、職場環境をはじめとする労働条件全般はもとより、予防対策についても、主に話し合いで、解決してきました。

10数年前にパワハラ相談が激増する中で、厚生労働省本省に初めてパワーハラスメントの防止について申し入れた際のことです。事前に文書で要請しているにもかかわらず、担当部署がなく誰も答えられませんでした。翌年には、回答はいただきましたが、そもそも労働安全衛生の課題ではない、むしろ法務省の課題ではないかという冷たい対応であったことが、思い出されます。

いまではこうして、労使団体や専門家のみなさんが検討会で真摯な議論をされていることは隔世の感があります。本意見書も参考にしてください、ぜひとも有益な報告書を作成して下さるようお願いしたいと考え、僭越ではありますが、下記のとおり申し入れます。

1 ガイドラインではなく、「予防措置、事後措置について、事業主に対応を義務づける」法制化を

すでに2012年に「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」の報告書やそのワーキンググループによる提言は、これまでの厚生労働省が出しているさまざまなガイドラインと同じぐらいの内容と役割を果たしてきた。国はそれに基づく啓発活動を積極的に行っており、企業もそれを参考にしながら、さまざまな予防対策の取り組みを講じている。一方で、まだまだ企業全体の理解は必ずしも十分ではなく、取り組むところは取り組む、取り組まないところはまったく取り組まないという、残念な現状にある。つまり、単なるガイドライ

ンでは、こうした傾向が強まるばかりであり、やはり一定の法制化が必要である。

法制化が困難な大きな理由のひとつが、検討会でも何度も議論になった「何がパワーハラスメントなのかはっきりしない」という定義づけのないしは線引きの課題である。しかしながら、それはあらゆる労働問題に共通するものである。例えば、一見明確な労働時間ですら、客観的な入社退社時間ではなく、在社時間の中に「自己啓発」「手待ち時間」があることを理由として、自己申告を基にする企業が増えており、「実労働時間」は会社や業種、作業内容などによっても定義づけや線引きが困難になっている。また、業務指導とパワーハラスメントの線引きの議論にしても、例えば、学校のいじめや教員によるパワハラ問題で、加害者側、取り組みが不十分な学校や教育委員会が「ふざけあっていただけだ」、「部活指導の一環だ」といったかたちで、必ず主張して議論されてきたことで、そのような主張がまったく通用しないというのが、30年以上にわたる議論の結論である。予防対策を事前に講じるためには、なるべく幅広く定義づけておく必要がある。被災者が発生している現実を踏まえれば、あらかじめどのように定義づけようとも、事実経過が不明確であろうがなかろうが、結局のところ事例ごとに判断していくしかない。

そういう意味でも、現実的には検討会で委員の方が提案されているとおり、「目的に応じて定義」づけしていくことが妥当ではないかと考える。いわゆる過労性の職業性疾病は、労災認定されるような一定明白なもの、作業関連疾患ないし私病との境目がはっきりしないものがあり、企業は、職場の状況に応じて、対策を講じてきている。パワーハラスメントについても、現実的には、「予防措置、事後措置について、事業主に対応を義

務づける」ことが職場の取り組みにおいても非常に有効であり、そのために設けた定義に沿って実態調査を行い、分析し、課題を立てて、数値目標や予防対策方針を立てることからはじめるべきである。一定の規模以上の企業については、女性活躍推進法のようなかたちで、公表を義務付けることも具体的で有効な取り組みを促すであろう。

2 いじめ嫌がらせによるメンタル労災認定事例の分析を

厚生労働省の精神疾患の労災認定事案の中には、いじめ嫌がらせによるものが、毎年多数含まれている。個人や企業が特定されないかたちで、それを分析、類型化するなどして、公表することが、企業が予防対策に取り組む際にも大いに参考になる。不支給になったものの中にも、心理的負荷が「中」や「強」（基礎疾病がある例など）のものが多数含まれており、職場のパワハラに関する、おそらく日本で最も内容的に豊富なデータであることは間違いない。

なぜなら訴訟や労働局のあっせん事例では、どうしても労使双方にとって都合の良い＝賠償や解決金を得るため、ないしはそうしたものを払わないための情報となりがちであり、一方、労働基準監督署の担当者が、双方から一定の距離を置いて調査した情報と判断は、独自の豊富さや客観性を持っている。業務上外問わず、監督署の復命書や資料が、事例検討においては、訴訟の判例以上に役立つことが多いのが実感である。なお、訴訟にせよ何にせよ和解した場合は、企業ないしは被災者の希望もあり、守秘義務条項付きになることがきわめて多いのが、パワーハラスメント関連事件の大きな特徴でもある。

3 よこはまシティユニオンの組合員の事例から

三菱電機で働いていたAさんは、2016年11月、長時間労働を理由とする精神疾患で労災認定された。三菱電機は書類送検もされている。しかしながら、実はAさんは上司からパワーハラスメントを受けていた。そのことも長時間労働につながったのであるが、会社は団体交渉におい

て、調査したところパワハラの実実はなかったとしている。上司のパワハラはAさんに対してだけではなく、同僚にも行われていたし、労働時間の過少申告の強要もあった。しかし、なんとその上司は労災認定後も、「俺のやり方は変えない」と職場では公言している。三菱電機のような大企業で、医師による面接指導など、それなりの制度や企業内で「立派な」労働組合があっても、パワーハラスメントに対する取り組みは、まったく不十分であることは明らかである。

一方、ある中規模アパレル系の会社で店長を務めていたBさんの経過は対照的である。Bさんは、過大なノルマをも達成する優秀な店長であったにもかかわらず、地域を管轄する上司から、パワーハラスメント（言葉の暴力）を受けて、精神疾患を発症した。就業規則の休職期間がわずか1か月であったため、すぐに退職勧奨され、労働組合が団体交渉したが、結局解雇された。その後労災認定されたため、謝罪や予防対策を要求して、会社と団交をした。会社は、それでも上司はパワハラを否定しているとして、当初は解雇も撤回せず、本人に診断書を求めるような対応であった。しかし交渉を経て、とりわけ上記の三菱電機の事例が報道されたのを見て、「あのように報道されたら当社は間違いなくつぶれる」という総務の判断で、役員が方針転換し、外部業者に委託するかたちでの研修を行うなどの対策が講じられることになった。その中で、Bさんの労災認定事実も報告され、問題の上司が似たような言動を繰り返したため、その店舗への出入りを禁じられるというようなこともあったときく。基本給があまりにも低いこともあり、会社は上積み補償の支払いにも応じた。ただし、いまだに正式な謝罪は拒否している。

パワハラ対策が、働き方改革や生産性向上にもつながると考えるのは、大企業や良心的な経営者に限られており、裁判になっても争えばいいだけだなどと考えている会社では、なかなか予防対策には進まない。例えば三菱電機は、弁護士が組合の団体交渉に対応し（ユニオン側2人に対して、なんと弁護士3人、会社3人の計6人）、

被災者の訴えにも関わらず、具体的なパワハラ対策に乗り出そうとしない。むしろ企業内労働組合や補償なども含めて、一定の制度があるがゆえに、それから外れたケースについては、非常に頑なな対応である（詳しくはA組合員が作成した別紙：パワー・ハラスメントの具体的事例としても参考にしてもらいたい）。賠償や報道による評価の低下を恐れるのは、そんな弁護士など頼めないし、新聞に載ったら困ると考える中小企業の「普通の」経営者である。「法律ぐらいはきちんと守ろう」という「普通の」経営者を動かすため

にも、パワハラ対策を法的に義務付ける必要性は大きい。

4 法制化はスタートラインに過ぎない

いずれにせよ、法律は現実解決の手段に過ぎない。労使の取り組みこそが、予防対策の要である。法令作成に伴う作業は厚生労働省にかかっているとはいえ、これまでの検討会での議論や本意見書もふまえて、労使の取組につながるような報告書を作成してくださることをあらためてお願いしたい。



職場のパワハラ等防止対策における 労災被害者の体験談

よこはまシティユニオン 組合員A

【概要】近年、パワー・ハラスメント（パワハラ）が引き起こす過労死や精神疾患が大きな社会問題として取り上げられている。現状では対策として、厚生労働省により様々なガイドラインが定められているものの、日本企業や社会において十分な理解は浸透していない。そこで、パワハラ防止の法制化が検討されるようになった。今回2016年11月に労災認定された三菱電機労災事件の当事者として、パワハラの実例を証言する。一刻も早い法制化がなされるとともに、パワハラに苦しむ当事者同士が協力し、声を上げることで、パワハラ問題の解決を図る。

1. はじめに

近年、日本では職場におけるパワハラは増加の一途をたどり大きな社会問題となっている^[1]。こうした状況を改善するため、厚生労働省は、様々な対策を講じることで企業への提言を行ってきた。2012年の3月には職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議の結果を取りまとめ、「職場のパワー・ハラスメントの予防・解決に向けた提言」^[2]として、企業に対しパワハラ根絶を呼びかけている。

ところが、こうした「提言」だけでは、良識ある会社は取り組むが、そうでない会社は取り組まない、あるいは取り組む姿勢をアピールするものの、実際には杜撰で悪意ある労務管理のもとにパワハラ存

在事態が否定され、問題の解決に至らないのが現状である。

パワハラと同様なハラスメントとしてセクシャルハラスメント（セクハラ）がよく取り上げられるが、こちらは1999年における男女雇用機会均等法の改正でセクハラ防止対策をとることが事業主の配慮義務となり、2007年の改正では措置義務へと強化されている。法改正により、さらなる世の中の女性たちが団結し、声を上げることで隠蔽されてきたセクハラ問題が顕在化してきた^[3,4]。セクハラ解決に声を上げた人々に続き、いまパワハラに苦しむ人たちが団結し声を上げていくことで初めて解決される。

そこで、いまあるパワハラ防止の提言からさらに進み、法制化の実現が急務である。事業主にパワ

ハラ防止の配慮義務があることを明確化、または、パワハラ予防措置・事後措置の義務付ける^[5]ことにより、企業と労働者の認識を改める。

今回、現状の一例として、自身が受けたパワハラとそれに対する三菱電機の意見について詳細を記述する。実際に起きたパワハラの一ケースとして予防対策を立てることに役立てていただきたい。そして、労働者の健康と人権を守るために一刻も早い法制化を訴える。

2. 労災認定事例とその分析

企業が予防対策に取り組む上で、実際に生じた厚生労働省の精神疾患の労災認定事案は大いに参考となる。

パワハラ被害の実例として、三菱電機で起きた労災事件について被害の体験談を説明する。この事件は、2016年11月に長時間労働を理由とする精神疾患で労災認定され、さらに三菱電機は書類送検された^[6,7]。

精神疾患に陥った理由としては長時間労働だけでなく、上司からのパワハラが背景にあった。長時間労働とパワハラは同時に起きやすく^[8]、このケースもそうであった。

今回、具体的な長時間労働とパワハラの内容、また、それらに対する三菱電機の対応を記す。

3. 事件の経緯

3.1. 入社当時について

私は2013年4月に三菱電機株式会社に入社した。同7月に神奈川県にある情報総合研究所、光・マイクロ波回路技術部(現:光技術部)、レーザ・光制御グループに配属され、研究・開発職員として働いていた。現場では長時間残業や休日出勤が常態化しており、さらに過重労働を強要するため上司によるパワハラが頻繁に行われる職場であった。

3.2. 疾病

同年12月頃から残業が増えはじめ、月80時間の残業が当たり前となった。とくに2014年2月の残業時間は160時間を超えている。

また、残業時間が増えると同時に上司からパワハラを受けるようになった。2014年3月に会社で実施されているメンタルヘルス診断を受けたところ、心療内科を受診するよう勧められ、同4月より通院を始める。薬を飲みつつ仕事をしていたが、月80時間の過労死ラインで働いていた。

同4月に、さらに上司からのパワハラがエスカレートする。それに伴って病状も悪化し、同7月に休職した。

3.3. 会社からの解雇

休職当時の2014年7月に人事より「休職期間は2017年の6月まで。」と説明されていたが、2016年2月に急遽「社内規則を読み間違えていた、実際は2016年6月までが休職期間である。それまでに復職できない場合は解雇する。」と連絡された。しかし、うつ病が完治していないことに加えて、職場に過重労働とパワハラが改善がないため、2016年6月までの復職は不可能であった。

そこで、ユニオンショップ協定で加入していた三菱電機労働組合東部研究所支部の執行委員長に対し会社と交渉するよう求めた。しかし、委員長からは会社との交渉を拒否された。その後、私は三菱電機労働組合を脱退し、以後よこはまシティユニオンを通じて行動している^[9]。

三菱電機に対して、「会社が提示する期間までの復帰は無理である。また、現在申請中の労災が認定されれば、解雇はできないはずである。」と伝えたが、「会社に長時間居たことは認めるが、『業務』ではなく『自己啓発』のために会社に残っていたので問題はない。よって過重労働ではないし、パワハラも存在しなかった。労災ではなく私病による休職である。」として、労災申請結果を待たず解雇された。

3.4. 労災認定と現在

解雇後、2016年11月に労働基準監督署より、「休日労働や2週間以上の連続勤務によって1月当たり100時間を超える長時間労働を行ったことが原因で適応障害を発症した。」と労災認定された^[6]。また、残業時間を過少申告させたことで、三菱電機は書類送検された^[7]。

その後、同年12月に三菱電機は解雇撤回したが、謝罪はなく、現在も団体交渉を続けている。

4. パワハラの実例

ここでは、自身が上司から受けたパワハラについて具体的に説明する。

4.1. 長時間に及ぶ恒常的な叱責

普段から仕事内容や心構えについて、怒鳴り声での叱責を受け続けていた。

(1) 毎日大声で怒鳴り散らし、叱責は1～2時間に及ぶこともあった。

場所は、社内ではグループミーティング中の会議室や、通常勤務中の居室、作業中の実験室で、社外では出張移動中の歩道や電車内で大勢の人前で叱責を受けた。

また、狭い会議室に連れ込まれて、1対1で何時間も叱責を一方向的に受けることもあった。酷いときは、1週間毎日執拗に個室で叱責を受けた。

(2) ときにはペンを資料に叩きつける等の行為で恐怖感を煽られた。

(3) 自分以外のすべてのグループ員が同様に人前で叱責を受けており、自分のことではなくても戦々恐々としていた。

また、他のグループ員も同様に閉じ込められた先で1対1の叱責を受けていたらしく、会議室は『説教部屋』と揶揄されていた。

さらに、自身のグループだけでなく、部署全体において常態的にパワハラによる怒号があちこちで飛び交い、非常に不快な職場であった。

(4) 深夜まで叱責が続くこともあった。

例のひとつとして、A4一枚の資料の作成の際、修正のためよくわからない理由で何度も突き返された。「いつまでやるつもりだ!？」と怒鳴られ続け、終わるときには深夜3時をまわっていた。帰宅の際には、「これだけ上司を夜遅くまで働かせただから、必ずこの恩は返せよ!」と、心身ともに酷く疲労しているところに、追い打ちをかけるように叱責を受けた。

4.2. 罵倒や脅迫

叱責の内容には、罵倒や脅迫が含まれることが多くあった。

(1) 上司の思惑通りの回答をしないと、激高して内容を修正するよう強いられた。

「できない。分からない。」と答えると、「『できません。』じゃない。『やります!』と言え!」と脅された。

同様にグループ員が「やります。」と答えなかったために、2時間無言のまま『説教部屋』に監禁されることもあった。

(2) 本人の能力を揶揄し、人格を酷く傷つけられた。

具体的には、「中学生でも解ける問題だぞ。」「そんなんでよく博士号が取れたな。」等と叱責された。

(3) 指導の範囲から大きく逸脱した罵倒を受けた。

上司の指示に従って失敗をした際、「言われたことしかできないのか!じゃあ、お前は俺が死ぬといつたら死ぬのか!？」と怒鳴られた。

(4) 雇用や将来、社会的地位を奪うと脅迫された。

よくグループ員に対して冗談交じりで「お前クビ。」と言い放ち、場を不快にさせていた。酷いときは指導の際、脅迫の材料に使用し「お前の研究者生命を奪うのは簡単だぞ!」と叱責された。また、同じグループで精神疾患により退職した人が部長から「明日、退職届を持って来い!」と脅迫されたことがあったと聞いて、組織や上司に逆らうと雇用や将来を奪われると恐怖した。

実際にその後、三菱電機から一度解雇されている。

4.3. 長時間労働の強制

自分を含めたグループ員のすべてが上司より長時間労働を強いられており、心身の健康を酷く害した。以下にその手口を記す。

(1) 労務管理方法

三菱電機においては、セキュリティチェックのため、入退場をICカードによって行い、誰が・何時・何処にいたのかを管理していた。ところが、労働

時間の把握は自己申告制を採用している。具体的には、社内ネットワーク上で、ICカードにより記録された前日の出勤時間及び退社時間を確認し、自分自身で勤務時間を入力するシステムである。

(2) 恫喝による長時間労働の状態化

配属当時から社内では度を過ぎた長時間労働が常態化していた。ほとんどのグループ員が午後10時30分に退社するのが基本で、深夜残業になることもよくあった。また、休日出勤もめずらしくなかった。

そのため、職場では過労とパワハラによる精神疾患が蔓延しており、自身もそうなるのではないかと戦々恐々としていた。

さらに、上司から長時間労働を強要されていた。前述のように脅迫を交えて約束させた後、「約束を守るためだったら、徹夜してでも死ぬ気でやれ。」等と言われていた。

土日を休んだ先輩が次週のグループミーティングにおいて、グループ員皆の前で、上司より「ブラックもクソも関係あるか！研究者なんだから自分を高めるために土日もやれ！」と恐喝されていた。

深夜だろうと土日だろうと仕事の電話をかけられていた。先輩が日曜日に電話に出なかったとき、「あいつ電話にでやがらん！」と苛立っているのを見せつけられた。月曜日に先輩が呼び出され、「仕事の電話なんだから、土日だろうと出る。」とグループ員の前で注意を受けていた。

自分も平日の帰宅中、午後11時30分頃に上司から電話がかかってきて「今どこにいるんだ？あの仕事はどうなっているんだ？」と聞かれて困惑した。

(3) 過少申告の強要

基本的に残業時間は月40時間未満で済ませるように指導されていたが、とても終わるような仕事量ではなく、前述のとおり、自身も月80時間の残業が当然となった。しかし、上司から残業時間の申請を月40時間未満に過少申告するよう強要された。

同じグループの先輩に残業時間申請はどうし

ているかと訪ねたところ、「毎日実態より少なく申請して、月の合計が40時間を超えないようにしている。」と答えられた。また、他の先輩が70時間以上の残業時間を申請したら、上司に叱責を受けた。わざわざ周囲のグループ員に聞こえるように「70時間以上残業をつけるな。」と言われていた。

さらに、上司からミーティングの際、「40時間ちょうどで申請すると怪しまれるので、40時間ピッタリで申請するな。ある月は39時間、別の月は38時間にするなど工夫しろ。」とグループ員全員に通達された。後に、メールでも同じ内容の指導を受けた。

他のグループでも「先輩は君より働いているのに40時間以上も申請していない。」「勉強期間なんだから残業申請するのはおかしい。」等と言われて、過少申告を強要されていた。

他にも、午後10時30分以降の深夜残業は記録に残ることから、「深夜に仕事をせず、朝早く会社に来て仕事をするなど工夫しろ。」と言われていた。さらに、持ち帰りによる仕事は時間が記録されないことから、「持って帰ってやれ。」とも言われていた。自分はノルマのひとつである特許作成に関する資料において、「メールで送った論文は読んでいないのか？」と言われていた。上記のとおり時間的余裕がないため、「読んでいません。」と答えると、「社外秘じゃないのだから、家に持って帰って読め。」と恫喝された。

以上のように社員は社内システムの穴を故意に突くような真似を強要されていた。

(4) 杜撰な勤怠書類管理

月に一度グループ全員分の自己申告による労働時間が印刷されグループで回覧されていた。そして、間違いがないかグループ員一人ひとりが署名をし、最終的にはグループの長である上司が取りまとめ確認をしていた。もちろん過少申告だけであることを上司は知っているにも関わらず、書類は問題なく処理されていた。

さらに、夜10時半以降の残業は深夜残業届と呼ばれる書類が必要であった。これは深夜残業が必要な理由を記入し、グループの長である

上司とさらに上の部長の印鑑を貰わなければならない。その後ゲートの警備員に書類を渡すことで退社できるしくみだった。深夜残業を許可制にすることで、労働者の心身を守る取り組みであったが、安全装置として機能することはなく、上司たちは無条件で印鑑を押していた。最終的にはあまりにも深夜残業が常態化していたので、最初から部長の印鑑が押された深夜残業届が配られることもあった。その後から適当な残業理由を記入して警備員に渡していた。

また、団体交渉でも確認されたのであるが、労務管理を担う人事・総務部門は、労働時間管理については、完全に現場任せであり、上記の違法労働を把握しようとすらず、事実上黙認状態であった。そのため、長時間労働のチェックがまったく機能せず、職場全体において違法労働が蔓延する原因となった。

4.4. 規則違反の強要

他の企業から物品を購入する際、決済に間に合わないために、ダミー品や空箱を購入先に送らせて、後からサンプル品等と嘘の理由をつけて完成した物品を送らせていた。その際、購入先へ空納入の指示や、三菱電機における納品チェックの偽装等、規則違反の片棒をかつくよう強要された。

過去に空納入に失敗した先輩の前で、自分は上司から「こいつ（先輩）は2度も俺のクビを飛ばそうとしたからな。」と脅された。

4.5. 権利の侵害

有給休暇の取得において権利の侵害があった。

いとこの結婚式のため、有給休暇を取る旨を1か月程前から上司に伝えていた。1週間前に申請の検印を上司に貰いに行ったら、「この期末で忙しい時期に、よく有給休暇を取れるな。ノルマ達成していないのにどうするんだよ?」と恫喝された。

また、他の先輩が有給休暇を取得する際、

上司「有給の理由は?」

先輩「私用です。」

上司「だから理由は?」

先輩「私用です。」

とパワハラを交えた問答を繰り返していた。

そのため部内は酷い有給取得率であった。

5. 使用者側の対応

これまで自身の受けたパワハラについて述べた。団体交渉等を通して三菱電機に対し訴えかけている。以下に、三菱電機の誠意なき対応について記す。

5.1. 反省なき上司と会社の対応

社内のメンタルヘルス診断において、通院を勧められたと同時に、上司には仕事量を削減するように言われていた。また、グループの先輩からも上司に対し「彼（自分）の様子がおかしい。」と警告を受けていた。ところがその後も過重労働が続き、さらにパワハラもエスカレートしたために症状が悪化してしまう。

この件に対し抗議したが、上司は「指導を受けて仕事は簡単なものにした。配慮してやった。」と回答した。三菱電機もこの意見に賛同し、「実際仕事量は減っているでしょう?」と挑発してきた。たしかに残業時間は減ったが、160時間が80時間変わっただけで、過労死ラインで働いており、それを上司も認識していた。その上、隠れ残業も強要されていた(4.3.(3))。

休職して1週間後、グループの先輩と会ったが、グループミーティングにおいて「休職者が出たが、俺はこのやり方を変えない。」と上司が宣言したと聞いた。

労災認定においても書類送検されても、上司と会社は意見を取り下げず、まったく反省が見られない。

5.2. 人事の杜撰な調査

団体交渉を通じて、長時間労働を含むパワハラがあったはずだと調査を求めた。

三菱電機は被害者側から詳細を聞くことなく、一方的にパワハラ調査を始めた。その結果、「パワハラは存在しない。熱心な指導だ。」と回答してきた。当然納得いかないの、調査の詳細を求めたが、

「プライバシーに関わることなので。」と開示を拒否された。

さらに、長時間労働に関しては、入退場記録を元に、明らかに過重労働が行われていることを指摘したが、「労働時間ではない、『自己啓発』時間だ。」として、現在も開き直っている。

5.3. 一方的な解雇

3.3において解雇の経緯を述べたが、もちろん団体交渉において抗議した。

- (1) 人事が社内規則を読み間違えることで休職期間が一年も短くなり、すぐには復職できないことを伝えた。また、社内規則を間違えた理由についても問い詰めた。

三菱電機は、「社内規則を間違えた理由は分からない。基本的には起こり得ないことが今回起きた。」「しかし、規則は規則なので解雇する。」と回答した。

- (2) 社内規則には特例で18か月休職期間を延長できる制度があった。特例を行使するのに具体的な事例は示されておらず、今回の件でも十分使用できた。さらに、数か月後に労災認定の結果を控えており、それまでこの制度を使って解雇を保留するように伝えた。

三菱電機は「今回の判断では解雇の保留はない。意見は変わらない。」として、解雇してきた。

5.4. 不当労働行為

- (1) 三菱電機労働組合を脱退し、よこはまシティユニオンに加入後、三菱電機に対して団体交渉を申し込んだ。ところが、三菱電機は三菱電機労働組合とのユニオンショップ条項を理由に解雇の期限直前まで、よこはまシティユニオンとの団体交渉を引き伸ばしてきた。さらに、三菱電機労働組合は私に対して、「脱退すればユニオンショップ条項により解雇される。」と脅迫まがいの手紙を送ってきた（復帰できない以上、解雇されるのだが）。

そこで、三菱電機に対して団体交渉の引き伸ばしについて抗議し、さらには解雇理由に関係するユニオンショップ条項を開示するよう求めた。

三菱電機は、「当社は三菱電機労働組合とユニオンショップ条項と唯一交渉団体条項を定めているから、Aの組合資格を確認していた。また、よこはまシティユニオンからの団体交渉受け入れについて三菱電機労働組合の意見を確認した。」と引き伸ばしの理由を述べた。さらに、「三菱電機労働組合からの許可が得られない。」との理由で、ユニオンショップ条項の開示を拒否した。

- (2) 団体交渉において解雇を延期するよう訴えかけていたが、三菱電機は退職願を含めた「在籍期間満了に関わる件」と題された書類を直接本人に送りつけてきた。団体交渉中に労働組合を飛ばして組合員へ復職意思の有無の確認、退職願の送付、解雇の予告を行うことは団体交渉拒否、支配介入に当たる不当労働行為であり、当然よこはまシティユニオンを通じて抗議した。

三菱電機は「手続きを連絡しただけである。不当労働行為に当たらない。」として開き直った。

5.5. 謝罪なき対応

- (1) 長時間労働とパワハラ、さらには杜撰な労務管理によって長期間劣悪な労働環境に晒し続け、寛解困難な疾病に陥ったことに対し、謝罪を求めた。

団体交渉を繰り返した結果、ようやく「業務により体調を崩されたことについては、『当所』として申し訳なくおもいます。」と回答はするが、あくまでも本社からのコメントはない。さらに、長時間労働やパワハラの存在を頑として認めず、「自己啓発」により勝手に病気になったという姿勢を未だに変えていない。

- (2) 解雇したことについて謝罪を求めた。

人事の落ち度により混乱をもたらしたこと、さらに解雇せずに救う手段が社内規則にあり団体交渉において強く訴えかけたにも関わらず切り捨てたことで、私のうつ病はさらに重篤化した。一連の暴挙に対し謝罪を求めた。三菱電機は、解雇自体は撤回したものの「社内規則に従ったまでだ。解雇したことについては何も問題はない。」と開き直っている。

5.6. 賃金未払い

労災認定後、未払い残業代を請求している。三菱電機は解決金の一部として、請求金相当額を支払う意向を示している。しかし、労基署が『自己啓発』ではなく明らかな業務時間だと認めたにも関わらず、「賃金未払いは存在しない。」と、いまま言い張り続けている。

三菱電機においては自分に限らず、パワハラと長時間労働が常態化していたため、それらについても対応を求めた。しかし、「他に同じようなことはない。」と最初から結論ありきで、調査すらせず拒否された。

電通においては、労災認定後に同様のケースがないか調査し、未払いだった賃金を一部支払っている^[10]。対して三菱電機は自社の労働者たちに何ひとつ反省を示していない。

6. 所感

これまでの長時間労働を含めたパワハラ、及び三菱電機の誠意なき対応を体感してきたが、日本においてパワハラ問題は非常に根深いものだと感じた。

若い社員は「研究者だから。」「高度な技能を要求されるから。」「そういう業界だから。」「後の利益になるから。」「自分を高めるためだから。勉強だから。」「やりがいがあるから。」等と言われ、愚痴りつつも上に従っている。管理職は、部下を使い潰すことで使用者に媚を売る。また、本来労働者の権利を守るはずの労働組合が御用組合と成り下がり、末端の労働者を切り捨てることで使用者に協力している。使用者は恣意的に労務管理を杜撰にすることで、労働者の権利を侵害し利益を挙げている。国を代表すべき大企業でパワハラが横行し放置されている。

このように、パワハラのノウハウが複雑に構築され、狡猾に運用されている。その結果、労働者のほとんどが孤立し、沈黙してパワハラに耐え続けているのが現状だ。そこで、パワハラで苦しむ労働者自らが団結し声を上げるため、法制化が必要である。

今回われわれの目指す法案は、権力者の思いつきや気まぐれにより与えられるものではない。数多くの労働者が自らの力で勝ち取る権利、その証である。いままさにパワハラに苦しむ人々に対して決して一人ではないことを伝えるために、そして、立ち上がる勇気を分かち合うために、是非とも法制化を成し遂げていただきたい。



【参考文献】

- [1] 村山晃一、牧内昇平、“「心の病」で労災認定、過去最多 パワハラ原因が増加”、朝日新聞DIGITAL、<https://www.asahi.com/articles/ASK710CW6K6ZUBQU017.html>、2017年7月
- [2] 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議、“職場のパワーハラスメントの予防解決に向けた提言”、厚生労働省HP、<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370-att/2r9852000002538h.pdf>、2012年3月
- [3] 辻本洋子、“表に出たセクハラ被害”、読売新聞、2018年1月4日朝刊
- [4] 厚生労働省、“事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針”、厚生労働省HP、<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukinto-ujidoukateikyoku/0000133451.pdf>、2016年8月
- [5] 村上晃一、“パワハラ防止へ 4例 法制化労使に隔たり”、朝日新聞、2017年12月1日朝刊
- [6] 早川健人、“三菱電機31歳男性の労災認定 違法残業で適応障害に”、毎日新聞HP、<http://mainichi.jp/articles/20161126/k00/00m/040/034000c>、2016年11月25日
- [7] 渡辺一樹、“三菱電機・違法残業で書類送検 元社員が語った「残業隠し」の実態”、BuzzFeedNEWS、https://www.buzzfeed.com/jp/kazukiwatanabe/mitsubishi-denki-shoruisouken?utm_term=.sy6N9NqJ#.#.ng02pYp5q、2017年1月11日
- [8] 川人博、“「働き方改革」の隠れた争点を考える 過労死事件の多くで長時間労働とパワハラは同時に起きている”、情報産業労働組合連合会HP、<http://ictj-report.joho.or.jp/1704/sp03.html>、2017年4月18日
- [9] 牧内昇平、千葉卓朗、贅川俊、“（働き方改革を問う：8）労組はだれのために「働き手の味方」のはずが”、朝日新聞Digital、<http://www.asahi.com/articles/DA3S13015015.html>、2017年7月2日
- [10] “電通残業代23億円支給へ 2年間分 未払い分社員申告”、読売新聞朝刊、2017年11月28日

労働の世界における男女に対する暴力及びハラスメントの根絶

第107回国際労働会議報告書V(1)

はじめに

1. フィラデルフィア宣言(1944年)は、「すべての人間は、人種、信条又は性にかかわらず、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等の条件において、物質的福祉及び精神的発展を追求する権利をもつ」と述べている。2016年に労働の世界における男女に対する暴力に関するILO専門家会合の参加者らは、2018年6月の国際労働会議において議論される暴力に関する基準設定課題についての手引きを策定するにあたってこの宣言を想起した。その広範多岐にわたる議論のなかで専門家らは、労働の世界における暴力・ハラスメントは容認できず、ディーセントワークとはまったく両立せず、また、対処されなければならないことを認めた。専門家らは、暴力・ハラスメントは、「人権問題であり、職場関係、ワーク・エンゲージメント、健康、生産性、公共・民間サービスの質及び企業の評判に影響を与える。それは、労働市場への参加に影響を与え、またとりわけ女性が労働市場、とくに男性が優勢な部門や職務に入ってくるのを妨げて、そのままにとどめるかもしれない。暴力は、民主的な意思決定や法律のルールを弱体化させるかもしれない」と結論付けた。
2. これを踏まえて専門家らは、労働の世界における暴力の問題は「緊急を要する問題」として対処されなければならないことに同意した。
3. 労働の世界における男女に対する暴力・ハラスメントに取り組むための緊急の行動に対する認識と要求が高まっている。この問題は、世界レベルでの明確な焦点になってきており、最近採択された持続可能な開発のための2030アジェンダは、目標8.5のもとですべての男女について完全かつ生産的な雇用とディーセントワークの達成、目標10のもとで各国内及び諸国における不平等の縮小、目標3のもとですべての者について健康的な生活の確保と福祉の促進、及び目標5のもとですべての女性・少女についてジェンダー平等とエンパワーメントの達成を求めている。
4. 2030アジェンダの目標5には、「いずれの場所においても女性と少女に対するあらゆるかたちの差別」の根絶、「公共・民間領域におけるすべての女性・少女に対する、人身売買や性的その他の種類の搾取を含めたあらゆるかたちの暴力」の根絶、「土地その他のかたちの資産、金融サービス、遺産や自然資源に対する所有・管理へのアクセスはもちろん、経済的資源に対する平等の権利を女性に与えるための改革」の着手、及び、「すべての女性・少女のジェンダー平等とエンパワーメント促進のための適切な方針と実施可能な法令」の採用と強化が目標として含まれている。そのため、2030アジェンダの目標5は、差別の根絶、経済的安全保障の平等と拡張の双方によって、労働の世界における暴力・ハラスメントを根絶するという目標と密接に関連している。
5. 暴力に関する基準についての最初の提案の推進力は、ディーセントワークの中心にあるジェンダー平等に関する決議を実行することであっ

背景

た。第98回国際労働会議で採択されたこの決議は、職場におけるジェンダーに基づく暴力の禁止とそれを防止するための方針、計画、法令その他の手段が実施されるべきことを求めている。この提案は、理事会で7回議題とされ、その316、317、319、320、322、323及び325セッションで検討された。323セッションで理事会は、この議題に対して多数の支持を表明した。

6. 325セッションにおいて、[国際労働]事務局は、「事実上すべての発言者が労働の世界における男女に対する暴力に関する議題への支持を表明したものの…とりわけ使用者らは、基準設定課題として議論する前に、その対象範囲についてさらなる議論をもつべきであると示唆した」。それゆえ理事会は、「『労働の世界における男女に対する暴力』に関する基準設定課題を第107回[国際労働]会議(2018年6月)の議題とすること」、及び、「会議による可能な文書の最初の議論のための準備である、328セッションで理事会がそれに基づいて検討するための手引きを提供するために三者構成専門会議を開催すること」を決定した。

7. 労働の世界における男女に対する暴力に関する三者構成専門家会議のために、暴力・ハラスメントの対象範囲、定義、流行及び影響を概述した背景報告が用意された。専門家会議は2016年10月3～6日に開催されて、一連の結論を生み出し、それらはその後328セッションで理事会によって発行・頒布について承認されたが、容認できない行為の範囲が適切に理解・対処されるようにするために標題中の「暴力」の語の「暴力及びハラスメント」による置き換えを含んでいた。結論に加えて、[国際労働]事務局によって会議の報告が準備された。この現在の法律・慣行に関する報告は、背景報告のなかのすべての情報を繰り返すことも、専門家会議の会議報告のなかを含められたすべての情報を複製することもしていない。そのため、背景報告-及び会議報告と会議の結論-は、本報告のなかの情報に対する補足として読むことができる。

8. 専門家会議では、暴力・ハラスメントの性質、そ

の原因、影響及び必要な行動については幅広い議論があった。会議は、証拠のかかなりの部分が、労働の世界における暴力・ハラスメントが労働者その他の者に対して持続することを示していることに同意した。しかし、より多くのデータ、とりわけより大きな比較可能性をもつデータの必要性についての認識があった。専門家らはこの現状報告が、各国がどの要素を暴力・ハラスメントを構成するものと考えているか、労働の世界という主体がどのように対処しているかを含め、国の慣行に関するさらなる情報を提供することを期待した。

9. 専門家らは、どのように暴力・ハラスメントの経験がしばしば一連の範疇や定義を交差させているか議論した。これは、労働の世界における暴力・ハラスメントは、物理的、心理的及び性的側面を含みうる、一連の容認できない行為及び慣行の一部として対処されるべきであるとした、彼らの結論と関係している。

10. 専門家らは、多数の既存の国際労働基準が、いくつかのかたちの職場暴力・ハラスメントに対する、または、特定の労働者グループに対する保護を提供しているとともに、たとえ暴力・ハラスメントにはっきり言及していなくても、規制の枠組みのいくつかの重要な要素を提供しているものも他にあることを認めた。しかし彼らは、これらの文書が「暴力・ハラスメント」を定義しておらず、その様々な発現に対処する方法に関する手引きも与えておらず、特定の労働者グループだけをカバーしていることも認めた。

11. それゆえ彼らは、公共・民間の使用者、労働者とそれを代表する組織や政府の明確な責任及び共同の戦略・協力を説明して、労働の世界における暴力・ハラスメントに対処する統合的アプローチの必要性について同意した。専門家らはまた、様々な社会経済的現実、企業、暴力のかたちや背景に対処することのできる新たな文書または諸文書の必要性についても同意した。

現状報告の目的と方法論

12. この現状報告は、[国際労働]会議における

労働の世界における男女に対する暴力・ハラスメントの基準設定議論を促進することを意図したものである。それは、添付された質問事項に回答するうえでも有用であるかもしれない、世界中の法律・慣行に関する情報を提供する。暴力・ハラスメントの問題は多面的であり、本報告のなかですべての側面が議論できているわけではない。例えば、本報告は、基本的諸労働基準のなかで詳しく扱われてきた、児童労働者や強制労働など、暴力・ハラスメントのいくつかの特定領域に関する、各国の法律・慣行には焦点をあてていない。

13. 労働の世界における暴力・ハラスメントは、民間と公共両部門及び公式と非公式両経済を含め、世界中の経済活動のすべての職業及び部門に影響を与えることから、本報告は、すべての者の権利、保護及び予防の観点からこの問題を検討するが、影響を受ける労働者・部門の多様な経験も考慮している。本報告は、国際基準を欠いているまたは限られている様々な種類の労働の世界における暴力・ハラスメント、とりわけ暴行などの労働に関連した物理的暴力、モビング[mobbing]、いじめ[bullying]やハラスメントなどの心理的暴力、セクシャルハラスメントなどの性的暴力に焦点を合わせている。
14. 本報告を準備するなかで[国際労働]事務局は、労働の世界における暴力・ハラスメントに対処する80か国の規制的枠組みの系統的な法的分析を行った。事務局は、すべての地域、小地域及び収入グループを代表していること、及び情報の入手可能性という観点から、80か国を選んだ。質問の標準セットを用いて、研究者のチームが、法令、労働協約、国の方針及び国内における様々なイニシアティブについて調べた。(暴行及び性的暴行に関する刑法の諸規定など)暴力・ハラスメントに関する労働に限定しない法令は、本報告の対象範囲外とみなされ、80か国調査では検討されなかった。
15. この法的分析から作り出されたデータは、規制的ランドスケープを描き出し、現在存在している選択肢を知らせるとともに、労働の世界におけ

る暴力・ハラスメントに取り組む統合的アプローチの開発を手助けすることを目的としている。条件が比較可能な場合には、量的指標が提供される。これが当てはまらない場合には、様々な諸国がこの問題に取り組むためにとってきた方向を示すために、質的事例が提供された。別に示されない限り、各図についてサンプルは、アフリカから20か国、アメリカから15か国、アラブ諸国から4か国、アジア太平洋から15か国、欧州・中央アジアから26か国の80か国からなる。図における合計は、四捨五入のために100%にならないかもしれない。

添付の質問事項についての指示

16. [国際労働] 会議は、理事会運営規則パラグラフ5.14及び自らの運営規則第39条に規定される二回討議手続にしたがって、この議題を扱う。第39条にしたがって[国際労働]事務局は、会議における予備的討議の基礎として、本報告及び質問事項を準備した。政府は、「回答を仕上げる前にもっとも代表的な使用者及び労働者の組織と協議する」ことを求めている、国際労働会議運営規則第39(1)条に留意していただきたい。この協議の結果は、政府の回答に反映されるべきである。政府は、どの組織が協議を受けたかその回答のなかで示すことを求められている。報告が理事会によって承認される期間削減のプログラムにしたがって、質問事項に対する回答の事務所による受領の期限は2017年9月22日である。

[以下の第1章～第7章 省略]

- 第1章 労働の世界における暴力及びハラスメントの理解: 何が、誰が、どこで
- 第2章 労働の世界における暴力及びハラスメントの理解: 影響、ドライバー、リスクファクター及び特定のグループ
- 第3章 労働の世界における暴力及びハラスメントを扱った国際的及び地域的枠組み
- 第4章 労働の世界における暴力及びハラスメントからの保護のための国の規制的枠組み

第5章 労働の世界における暴力及びハラスメントを予防する国の規制の枠組み

第6章 監視及び執行

第7章 方針、ガイドライン、トレーニング及び注意喚起

第8章 労働の世界における暴力及びハラスメントに関する(単一または複数の)国際基準に向けて

364. 本報告のなかで詳述したように、労働の世界における暴力・ハラスメントは、個人、企業、経済及び社会に壊滅的な影響を生む。

365. 各国は、様々な手段—方針、トレーニングその他のイニシアティブに支えられた、刑事、労働、反差別及び労働安全衛生法令などを通じて、この状況の是正を追求してきた。しかし、本報告のなかでレビューされた80か国のうち、暴力・ハラスメントに対応する統合的アプローチを用いているのはわずかで、残りは仮にあったとしても部分的な保護・予防手段を導入しているだけだけで、結果として多くの労働者にとって保護におけるギャップにつながっている。

366. 包括的かつ統合的なアプローチの重要性は、2016年の労働の世界における男女に対する暴力・ハラスメントに関する専門家会議によって強調された。かかるアプローチは、労働に関連した暴力・ハラスメントからの現実的な保護が、個人の家庭や非公式経済、中小企業で働く者を含め、すべての労働者に及ぶようにするだろう。

367. 現在、労働の世界における暴力・ハラスメントに対処し、そのための定義及び対象範囲を提供している国際的な法的基準はない。専門家会議は、暴力・ハラスメントを予防・対処するための(単一または複数の)国際文書を採択する緊急の必要性を表明した。

368. よい健康と福祉、ジェンダー平等、ディーセントワークと経済成長、及び不平等の縮小という、持続可能な開発目標の義務づけのもとを含め、民間・公共領域において暴力・ハラスメントに取り組む機運の高まりを踏まえれば、かかる(単一ま

たは複数の)国際文書はタイムリーかつ今日的な意味をもっているだろう。

369. 本節では、労働の世界における男女に対する暴力・ハラスメントに対処する国及び国際的法律における主なギャップを要約するとともに、包括的または総合的かつ統合的なアプローチを通じた、この課題に関する新たな(単一または複数の)国際基準に向けて進む可能な方法を概述する。

8.1 労働の世界における男女に対する暴力・ハラスメントの法令におけるギャップ

370. 諸国際文書のもとでの暴力・ハラスメントの取り扱いにおけるギャップ。ILOは、労働の世界におけるディーセントワークは暴力・ハラスメントと両立しないことを、以前から認めてきた。ILO条約のひとつであり、ILOの最初の年1919年に採択され、現在棚上げされて廃止が提案されている、1919年の夜間労働(女性)条約(第4号)は、女性を暴力から保護するために設計されたものであった。労働者議長が専門家会議で指摘したように、第4号条約は、

長時間労働だけでなく、職場及び職場へ向かい、また職場から帰る途中に発生するセクシャルハラスメントや暴力から、女性を保護することを目的としていた。100年がたったいま、と彼女は続けた。職場から禁止されるべきなのは(女性ではなく)暴力であり、政府と社会パートナーには、これを達成するうえで重要な役割があるという理解がある。

371. ILOは、特定のかたちの暴力・ハラスメントに言及した多数の基準を採択してきたが、主要目的として暴力・ハラスメントを取り扱ったものではなく、かかる行為を定義したものもなく、問題に対処する方法に関する詳しい手引きを提供したものもない。同様に、一定のかたちの暴力・ハラスメントについてのみ、また、家庭内労働者、HIVと共に生きる労働者や先住民など、一定の労働者グループや一定の部門または職業についてのみ言及している。目的とされた保護の性質は、これらの文書のもとでカバーされない者にギャップを

残しており、それは世界中の労働者の圧倒的多数を占めている。

372. 第111号条約は、同条約第1(1)(a)条でカバーされる観点、または、労使組織と協議したうえで加盟国が決定した何らかの追加的観点に基づいた雇用及び職業の労働者をカバーしている。しかし、第111号条約は、いかなるかたちの暴力・ハラスメントにも言及しておらず、また、CEACR[条約・勧告の適用に関する専門家委員会]は、性的差別のひとつのかたちとしてセクシャルハラスメントには大いに言及するものの、条約に規定された他の観点に基づいたハラスメント・暴力を扱う機会にははるかに少ない。

373. UN[国連]システムのなかでは、2つの国際文書が、労働の世界における暴力・ハラスメントに言及している。しかし、ILO文書と同様に、それらは、一定の人々のグループ(障害をもつ人々と女性)のみをカバーするだけで、その概念を定義しておらず、また、それに対処する方法に関するいかなる手引きも提供していない。

374. 労働の世界における暴力・ハラスメントに取り組む方法に関する国際的手引きの不在は、家庭レベルにおける保護に存在している大きなギャップのなかに反映されているか、またはおそらく結果的につながってきた。これは、包括的かつ統合的アプローチを構成する原則の基本的セットを提示するとともに、さらにそれらの諸原則を実行する方法に関する方向性を提供する、専用の(単一または複数の)国際基準の必要性と緊急性を裏付けている。

375. 対象範囲と定義。各国がますますより包括的な労働法を選びつつあるとはいえ、職場の暴力・ハラスメントを規制する法令における主要なギャップのひとつは、対象範囲、すなわち誰がカバーされるか、またどこで、いつカバーされるかということと関係している。例えば、家庭内労働者は、使用者の家庭内で働くことから職場の暴力・ハラスメントに対する相対的に大きな脆弱性をもつことが多いが、彼らが常に関係法令によってカバーされているとは限らない。契約上の取り決めも、対象範囲を限定しているかもしれない。休職

者は、ハラスメント、とりわけセクシャルハラスメントに直面し得るにもかかわらず、暴力・ハラスメント条項が彼らをカバーしているのはわずかな事例においてのみである。

376. 同様に、多くの国が、職場についての拡張された定義をもっているとはいえ、「職場」の概念をきわめて狭く定義している労働法もあり、労働の物理的場所に限定している場合も多い。本報告のなかで議論したように、暴力・ハラスメントは、労働に向かうまたは労働から帰る間、労働に関連した社会行事の間、また、職場、「居住」場所や公共の場所の間の境界を不鮮明にさせる技術を通じて起こり得る。

377. 重要なギャップのひとつは、規制される場合、定義によってカバーされるのが一定のかたちの暴力・ハラスメントだけであることが多いことである。現実には、これは予防戦略や禁止からの他の種類の暴力・ハラスメントの除外につながる可能性があり、他のかたちの暴力・ハラスメントの被害者の救済にはならない。物理的、心理的及び性的危害または苦痛につながる、または労働者の尊厳に影響を与えるか、好ましくない環境を生み出すあらゆる行為をカバーする、「暴力・ハラスメント」の包括的な定義が、加害者と被害者に関するステレオタイプを克服するのに役立つのはもちろん、これを解決するのに役立ち得る。比較的まれではあるが、女性に対するセクシャルハラスメントだけを禁止した法令が、男性の被害者を救済を追求するのを事実上妨げている場合がある。また、暴力・ハラスメントの定義が、可能性のある加害者として管理者だけを認めている場合、同僚労働者間のいじめや従業員が管理者をいじめることがカバーされない。

378. 労働の世界における武力・ハラスメントの禁止。多くの国が、暴力・ハラスメントに対処するのに刑事司法アプローチをとっているが、これは、ありふれたことであるためにより重大さは少ないが、長期的影響は同様に破壊的なものである、セクシャルハラスメントやいじめなど、より「標準的」なかたちの労働に関連した暴力・ハラスメントに対処するうえでのギャップにつながる可能性があ

る。保護におけるギャップを避けるために、多くの国は、労働法、労働安全衛生法、平等法や無差別法のなかで、暴力・ハラスメントを禁止し、また保護する、より幅広いアプローチをとってきた。

379. 暴力・ハラスメントに相対的に多く曝露している状態にあるグループ。労働の世界における暴力・ハラスメントは、あらゆる部門・職業のすべての人々に影響を及ぼすものであり、それゆえすべての労働者を一般的にカバーすることが不可欠である。しかし、労働の世界における暴力・ハラスメントの予防、及びそれからの保護を効果的なものにするためには、暴力を経験する頻度が多いかもしれない、または独特の仕方では経験するかもしれないようなグループのメンバーに特有のニーズや状況を確認、及び考慮する必要がある。これには、女性、LGBTIの労働者、先住民、障害者、HIVと共に生きる者、カーストに影響された社会や少数民族などの社会的に周縁化されたグループに属する人々が含まれるが、これだけに限られるものではない。欧州・北アメリカでは、特定のグループに向けた暴力・ハラスメントはひとつのかたちの差別として規制されていることも多いものの、他の多くの国では法令にギャップがある。

380. 予防。別の重要なギャップは、職場における暴力・ハラスメントの予防・管理に関係している。大部分の国の使用者は、労働者の健康と安全を保護する一般的義務を負っているが、この義務が、常に様々なかたちの暴力・ハラスメントからの保護を含むとは限らない。

381. 使用者がしばしば労働者と協議したうえで、暴力・ハラスメントを予防・管理するための対策を講じることを求められている国においてさえ、特定の要求事項は開け放しにしたままであり、義務の理解不足や、使用者や執行機関にとって現実的効果を与える手段不足につながっている。

382. 暴力・ハラスメントは、ストレスやバーンアウトにとって心理社会的ハザードのひとつである。同様に、職場の環境的及び組織的構造、文化や否定的な力関係に関連した、他のかたちの心理社会的ハザードが、根絶または緩和されない場

合には、暴力・ハラスメントにつながる可能性がある。この理解にもかかわらず、心理社会的リスクに様々なかたちの暴力・ハラスメントを含めるか、または、リスクアセスメントに暴力・ハラスメントについての心理社会的リスクを含めなければならないと求めている国はわずかである。とりわけ暴力・ハラスメントの多くのリスクファクターが集中する職業または部門において、労働安全衛生マネジメントのもとに暴力・ハラスメントのリスクを明確に含めることは、より安全な職場を確保する可能性がある。同様に、暴力・ハラスメントへの曝露を増大させる可能性のある特定の状況及び状態に対処することは、暴力の予防にかなりの影響をもつ可能性がある。

383. 家庭内/私的パートナーによる暴力の労働の世界に対する影響。使用者は、職場で発生するのではない場合には、その労働者が対象となるかもしれない家庭内暴力については責任はない。しかし、証明された家庭内暴力の労働の世界に対する（人的及び金銭的条件における）影響のため、少数の国が使用者に対して被害者を保護及び支援する措置を取るよう求めている。

384. 家庭内暴力が職場で発生するのではない場合であってさえ、職場は、ジェンダー平等に対する注意喚起、及び有給雇用にとどまることに対する障害に直面するかもしれない被害者の把握及び支援を通じて、家庭内暴力の予防のための入り口となり得る。まだわずかだとはいえ、休暇や支援の提供を含め、労働に関連した手段を通じて家庭内暴力の影響に対処する法律や労働協約の数が増えつつある。

385. さらに、少数の国が、被害者が労働人口に入り、またとどまることを妨げるとともに、被害者から虐待的關係から逃れるための経済的手段を奪う可能性のある家庭内暴力のかたちのひとつとして、経済的家庭内暴力または強制的管理を禁止している。

386. 紛争解決の様々な仕組み。対象範囲におけるギャップは、労働安全衛生法も労働法も、安全かつ利用可能な申し立ての仕組みを含め、労働の世界における暴力・ハラスメントに包括的に

対処しておらず、労働者-被害者が頼れるのが退職と不法行為、契約または民法に基づく訴訟を通じた補償請求しかない場合に生じる。個人または企業のための修復または変革プロセスなしには、これは、職場文化にわずかな変化しかもたらさず、したがって進行中または将来の暴力・ハラスメントをわずかしか予防しない。

387. 様々な内部及び外部の紛争解決の仕組みの確立は、暴力・ハラスメントのかたち、関わった者、職場で扱われてきた経緯、及び制裁や是正の必要性に応じて、労働者に申し立てのための様々な手段を与える。様々な紛争解決の仕組みの創設はまた、使用者、労働者組織、労働監督官、人権団体、裁判所や裁定機関に、労働の世界における暴力・ハラスメントに関する法令の監視及び執行をできるようにする。

388. さらに、紛争解決の仕組みが存在する場合でも、申立人がそれをしたことについて管理者や同僚労働者による迫害に直面する可能性があるという事実にもかかわらず、申し立ては匿名のままにしなければならないと明記しているものはわずかである。同様に、多くの国が暴力・ハラスメントの申立人に対して、迫害からの特定の法令上の保護を提供している一方で、わずかではあるが、同様の行為に直面する可能性のある証人や通報者も保護しているものがある。

389. 制裁と是正、及び被害者の支援と保護。労働に関連した暴力・ハラスメントの健康影響を、労災補償保険のもとで補償可能な病気と考えているのは、少数の国だけである。。これはしばしば労働者を、かなりの費用を自分で支払うためにまともに生活できない物理的及び/または精神的状態に放置することになる。これは、とりわけ社会保障給付へのアクセスが制限されている契約をもつ労働者の場合に当てはまる。

390. 執行機関とデータ収集。いくつかの重要な例外はあるものの、労働監督官、裁判官その他関係者が、暴力・ハラスメントのリスクの把握に関するトレーニングを提供されていることはまれであり、また、そうしたリスクが存在している場合に労働を中止させ、または暫定的命令を出す権限を

与えられているわけでは必ずしもない。これは、とりわけ、かかる行為からの保護の執行をゆだねられた者の認識、知識や感性にしばしばギャップが存在しているところでの、ジェンダーに基づく暴力と関連がある。これに加えて、職場の暴力・ハラスメントの流行に関するデータは幅広く収集されておらず、また、性別分類されていないことも多いことから、法律や方針を知らせる必要がある。

391. 国の方針。国の方針は、労働世界の暴力・ハラスメントを根絶するために、それに基づいて計画を実行し、進展を記録する、必要とされる基礎を形成する。多くの国は、セクシャルハラスメントなど一定のかたちの労働に関連した暴力・ハラスメントに取り組むことを含んだ国の計画・方針をもっているが、ほとんどは労働の世界におけるあらゆるかたちの暴力・ハラスメントを対象とした包括的な国の方針を欠いている。

392. 社会パートナーの役割。多くの労働者・使用者組織が、キャンペーン、職場労働安全衛生マネジメントシステムや注意喚起ユニシアティブを通じて、労働の世界における暴力・ハラスメントに対応しつつある。しかし、暴力・ハラスメントを予防・対処する現実的な仕組みを凝固・強化することのできる労働協約は一般的ではない。労働協約が暴力・ハラスメントに言及する場合、多くは、関係者に明確な権利と義務を提供することなしに、事実上願望的なだけである。

8.2 新たな（単一または複数の）国際文書が付加する価値

393. 現在のILO諸基準の多くは、労働の世界における暴力・ハラスメントのいくつかの国際的監視を可能にさせている。しかし、労働の世界における暴力・ハラスメントに対処するための明確な国際的法的枠組みは欠いている。新たな（単一または複数の）国際文書は、労働者がすでに資格を与えられている、暴力・ハラスメントに対する限定的な国際的保護を再確認するとともに、この問題に総合的かつ統合的なやり方で対処することはもちろん、すべての労働者及びあらゆるかたちの暴力・ハラスメントを含めることによって、価値を

付加することができる。

8.3 包括的及び統合的アプローチ

394. 専門家会議の結論によれば、「労働の世界における暴力・ハラスメントに対処するための統合的アプローチが必要である」。専門家らは、暴力・ハラスメントに対処するためには、以下の必要性があることに合意した。

- 労働の世界におけるあらゆるかたちの暴力・ハラスメントからの保護、及び強力な平等及び反差別方針
- ギャップを把握及び埋めることによる、除外されている労働者、グループ及び部門に対する労働の世界における暴力・ハラスメントに関連した労働安全衛生その他の法的保護の対象範囲の拡張はもちろん、否定的な社会及び職場の文化、心理社会的リスク及び職場の設計に対処する予防及び支援の仕組み
- 政府、使用者及び労働者とその組織による遵守及び執行、及び暴力・ハラスメントの流行に関するよりよいデータ
- 暴力・ハラスメントが発生した場合の被害者に対する司法的、行政的及び懲戒的是正措置はもちろん、証人及び申立人に対する無報復を確保した、利用可能で、秘密厳守かつ迅速に処理される申し立て手続
- 暴力・ハラスメントに対する効果的な対応を可能にする適切なツール及び方針枠組みその他のイニシアティブ

8.4 ILO条約及び勧告の主要な要素の提案

395. 提案する可能性のある新たな文書の数及び形式に関する手引については、専門家会議も理事会も議論していないが、上述のレビューはひとつの条約及びひとつの勧告が望ましいことを示している。

396. 条約は、曖昧さなしに、暴力・ハラスメントは容認できないだけでなくディーセントワークに相反するものであり、それゆえ真剣かつ緊急の行動を求めていることを伝えるために不可欠であろう。

397. 勧告は、条約に埋め込まれた諸原則を行動

に転換する方法に関するより詳細かつ現実的
手引きを提供することによって、条約を補足する
だろう。

398. 包括的かつ統合的アプローチを達成するためには、普遍的に適用可能になるようにするために、条約に一般的な言葉で基本的かつ明確な諸原則を設定することができる。それには以下—暴力・ハラスメントの包括的な定義、労働の世界における暴力・ハラスメントをなくすすべての労働者の権利の言明、あらゆるかたちのジェンダーに基づく暴力を含めたあらゆるかたちの暴力・ハラスメントを国の法律で禁止する要求、国の法律で系統的な予防を確立するとともに、労働安全衛生マネジメントシステムのもとで暴力・ハラスメントの心理社会的リスクを包含する要求、暴力・ハラスメントについての安全かつ利用可能な申し立ての仕組みを含め執行及び監視の仕組みを国の法律で確立する要求、加害者に対する制裁及び被害者に対する是正及び支援を確立する要求—が含まれるだろう。各原則はその後、詳しい条項のなかで概説するとともに、勧告のなかで設定される手引きを拡張することができる。(単一または複数の) 国際文書が採択されれば、批准を促進する戦略が設計及び実施されるべきである。

399. 2つの別々の文書としての、勧告によって補足される条約に代わり得る可能性のあるひとつの選択肢は、拘束力のある条項と拘束力のない条項を合わせもった単一の文書であり得る。そのような単一の文書の実質は、勧告によって補足される条約のものと同一である。異なるであろう点は、その体裁と構造である。単一の法的文書では—拘束力のある条項の実施に関して手引きを提供する—拘束力のない条項は、前者のすぐ後に現われる。これは、これら2つの異なる条項のセットの間の関連性と補完性を、より容易に理解するのに役立つだろう。この新しいフォーマットは、簡素化したやり方で、2006年の海事労働条約の核心的な構造をフォローするものであるとともに、統合された、より連結的かつより論理的な国際労働基準を設定する新鮮なアプローチを印

し得る。三者構成要素がこの選択肢のほうを好むことを表明すれば、事務局は、最初の会議より前に、単一の統合文書に拘束力のある条項と拘束力のない条項を統合する現実的な様式に関するより詳細な説明を準備するだろう。

400. 以下は、本報告の知見及び分析に基づく、両文書の可能性のある条項のリストである。しかし、このリストは完全であることを意図したのではなく、他の条項も考慮されるかもしれない。

「条約」[□で示した部分は「勧告」]

- ・物理的、心理的及び性的危害を含め、暴力及びハラスメントの影響に焦点を置いて、暴力及びハラスメントの構成要素を設定する。
- ・「労働の世界」という言葉の構成要素を設定する。
- ・インターン及び実習生、ボランティア、求職者並びに一時解雇中及び停職中の労働者を含め、あらゆるかたちの雇用の、すべての雇用または職業、及び一公式または非公式—すべての経済部門における、すべての労働者に適用されるようにするために、幅広い適用対象を設定する。
- ・あらゆるかたちの暴力及びハラスメントのない労働の世界に対する権利を設定するとともに、暴力及びハラスメントに対処するための包括的かつ統合的アプローチを採用する必要性を設定する。
- ・労働における基本的な原則及び権利を尊重する必要性を設定する。
 - 1948年の結社の自由及び団結権の保護に関する条約（第87号）、及び1949年の団結権及び団体交渉権に関する条約（第98号）が、労働者及び使用者が暴力及びハラスメントのない職場を確立できるようにするための鍵であることを認める。
- ・労働の世界における、あらゆるかたちの暴力及びハラスメント、とりわけジェンダーに基づいた暴力、の禁止の採用を提供する。
 - 適当な場合には、刑法はもちろん、労働法、労働安全衛生法及び無差別法のなかで暴力及びハラスメントを禁止する。

□ジェンダーに基づいた暴力及びハラスメントを含め、暴力及びハラスメントを禁止するために、出生地、目的地及び通過地である諸国における、女性移住労働者のための立法を開発する。

- ・女性労働者、若年労働者、移住労働者、障害をもつ労働者、先住民及び部族の人々、LGBTI労働者、HIVと共に生きる労働者、カーストに影響された社会及び少数民族など、社会的に周縁化されたグループ出身の労働者を含め、しかし以上に限定されるものではない、暴力及びハラスメントによって影響を受けることの多い労働者のグループに対する法律、規則及び平等方針を開発する。
- ・すべてのかたちの暴力及びハラスメントについてゼロトレランス [不容認] を促進する職場方針の採用、使用者による義務的なリスク及びハザード・アセスメント、合理的に可能な場合には労働に関連するハザード及びリスクの根絶、労働者に暴力及びハラスメントのリスクを知らせる義務、及び関係する場合には労働に関連する暴力及びハラスメントに関する職場トレーニングを通じて、労働者が相対的に多く曝露する部門、職業及び労働形態を含め、あらゆるかたちの暴力及びハラスメントの予防に対する系統的アプローチを開発する。
 - 労働安全衛生マネジメントシステムを促進するものなど、他の国際労働安全衛生文書及びガイドラインを活用する。
 - 夜間労働、孤立したなかでの労働、ヘルスケア、救急サービス、家庭内労働、サービス、運輸、教育及びエンターテインメントを含め、部門、職業及び労働形態のための特別な諸措置を採用する。
 - 労働者と協議のうえで、すべてのかたちの労働の世界における暴力及びハラスメントを定義及び禁止し、労働者及び使用者の責務を概述し、及び申立発行及び調査手順に関する情報を提供する職場方針を開発する。
 - リスクアセスメントは労働者の参加のなかで実施されるべきであり、また、(顧客及び一般の

人々など) 第三者によるリスクを含め心理社会的なハザード及びリスク、並びに暴力及びハラスメントの可能性を増大させる否定的な力関係、ジェンダー規範、文化的及び社会的規範、及び差別の存在を考慮すべきであることを概述する。

- ・ 職場内及び事業所外の双方において、暴力及びハラスメントについての紛争解決の仕組みへのアクセスの確保を通じることを含め、暴力及びハラスメントに関する国の法律及び規則の効果的な監視及び執行を確保する。かかる仕組みは、秘密厳守、安全、公正かつ効果的であるととともに、報復から申立人、証人及び通報者を保護すべきである。
- ・ 暴力及びハラスメントの被害者に対する適切な是正、及び加害者に対する制裁に関する規定を促進する。
[勧告] 「適切な是正」には以下が含まれることを概述する。

- 原状回復
- 精神的及び物質的損害に対する補償
- 使用者に一定の行為が中止されるよう命じ、ないし方針または慣行を変更するよう求める、差し止めによる救済
- 裁判の費用及び経費
- 労働に関連した暴力及びハラスメントにより、労働することに心理社会的または物理的に障害がある場合ないし不可能な場合における補償

- ・ ジェンダーに基づく暴力の被害者に対する特別な措置及びサービスを促進する。

[勧告] ジェンダーに基づく暴力の被害者に提供されるべき措置及びサービスを概述する。

- ジェンダーに基づく暴力に関する専門知識をもった裁判所
- ジェンダーに基づく暴力を把握及び対処するための、労働監督官、裁判官、警察官その他の公務員に対する、ジェンダーに配慮したトレーニング
- 暴力及びハラスメント、及びとりわけジェンダーに基づく暴力の申立を管理するための、執行

機関内における特別なタスクフォースまたはユニット

- ジェンダーに基づく暴力の事例に対する迅速処理手順をもつ裁判所または裁定機関
- ジェンダーに基づく暴力における立証負担の転換
- ジェンダーに基づく暴力危機管理センター
- 無料の助言を得るための被害者に対するホットライン
- 労働市場への復帰のための弾力的な労働時間及び支援
- 緊急サービス、及びカウンセリングを含め、医療的ケア及び治療
- ジェンダーに基づく暴力の被害者に対する雇用休暇
- ジェンダーに基づく暴力の被害者である女性移住労働者に対するアクセス可能な言語学的及び文化的サービス
- ・ 不当な影響を被ることなしに、暴力及びハラスメントの切迫した重大な危険があると合理的に信じられる場合に、避難する労働者の権利を提供する。
- 労働監督官のジェンダーに配慮したトレーニングを促進する。
- 暴力及びハラスメントに対処する問題を様々な国の機関の権能に含めることを促進する。
- 労働の世界における男女に対する、ジェンダーに基づく暴力を含め、暴力及びハラスメントに関する統計の系統的収集を促進する。
- ・ 労働者及び使用者並びにそれらの組織と協力した、ジェンダーに基づく暴力を含め、労働の世界における暴力及びハラスメントの根絶を目的とした方針、ガイドライン、実施基準、注意喚起キャンペーンその他のイニシアティブの開発を要求する。イニシアティブには、以下を含めることができる。
- 暴力及びハラスメントの可能性を増大させる否定的な力関係、ジェンダー規範、文化的及び社会的規範、及び差別に対処することを目的としたプログラムを促進する。
- 労働法、労働安全衛生法その他の法律のも

とでの暴力及びハラスメントに関する権能に沿って、裁判官、労働監督官、警察その他の関係者はもちろん、労働者及び使用者並びにそれらの組織を支援するための、ジェンダーに配慮したガイドライン及びトレーニングを促進する。

- 女性労働者、若年労働者、移住労働者、障害をもつ労働者、先住民及び部族の人々、LGBTI労働者、HIVと共に生きる労働者、並びにカーストに影響された社会、及び少数民族などの社会的に周縁化されたグループ出身の労働者を含め、暴力への曝露を相対的に大きく経験する可能性のある労働者の特別な必要性を考慮した、労働の世界におけるあらゆるかたちの暴力及びハラスメントについての、一般的及び部門特定の実施基準、職場方針及びリスクアセスメント・ツールのモデルを促進する。
- 暴力及びハラスメント、及びとりわけジェンダーに基づく暴力が、容認できないものであることを伝え、並びに暴力及びハラスメントを持続させるとともに、申立人及び暴力の被害者に

汚名を着せる差別行為に対処する、注意喚起キャンペーンを促進する。

- 教育のあらゆるレベルにおいて、ジェンダーに配慮したカリキュラムを通じて、暴力及びハラスメントを予防するためのイニシアティブを促進する。
- ジェンダーに基づく暴力その他のかたちの暴力及びハラスメントが報告され、社会の受け止め方に影響を与えるやり方で影響を与えるための、女性の人権及びジェンダーに基づく暴力の根本的原因に関する、ジャーナリストその他のメディア関係者に対するトレーニングを促進する。
- ポジティブで、かつ暴力及びハラスメントのない職場の育成を目的とした共同キャンペーンを促進する。

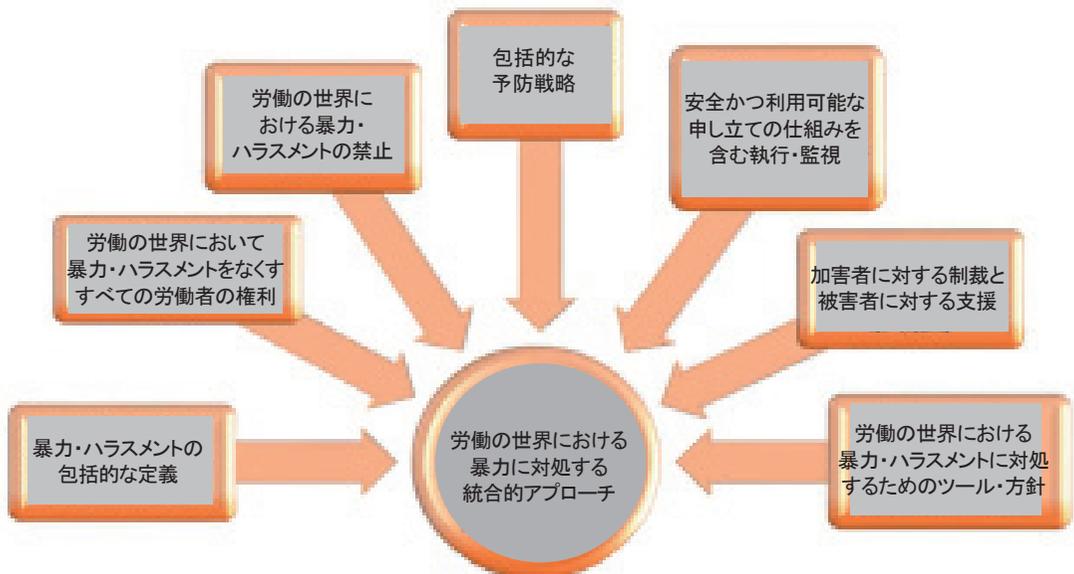
質問事項[省略]



※報告書全文:

<http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/lang-en/index.htm>

図8.1. 労働の世界における男女に対する暴力・ハラスメントに対処する包括的かつ統合的アプローチの諸原則



過労死等防止対策推進法施行3年後の見直し及び大綱の改定に当たっての意見

2018年1月26日

[第10回過労死等防止対策推進協議会に提出]

過労死等防止対策推進協議会委員
森岡孝二/川人博/岩城穰/
寺西笑子/中原のり子/西垣迪世/前川珠子

第1 はじめに

1 過労死等防止対策推進法（以下「過労死防止法」という。）の施行（平成26年11月1日）から3年が経過した。過労死防止法の附則には、過労死防止法の規定について施行後3年を目途として必要な措置を講ずることが規定されており、法改正に取り組むべき時機が到来している。

また、この3年間に、国による過労死等に関する調査研究等が実施され、その結果が「過労死白書」などによって公表されていることから、もはや「過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない」とはいえない。しかも、過労死等をめぐる状況は悪化しており、実効性のある対策が求められている。

そこで、これまでの調査研究等により得られた知見を生かして、過労死等の防止のための対策が効果的に推進されるよう、発展的な法改正を実現する必要がある。

2 また、過労死防止法第7条に基づく「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の策定（平成27年7月24日閣議決定）からも2年以上が過ぎ、この間の過労死等防止対策の遂行状況を踏まえた改定の議論が始まっている。

この改定には、①上記1の過労死防止法の改正が行われた場合に、それを大綱に取り込み具

体化すべき点と、②それ以外に改正することが望ましい点がある。

3 以下、上記1・2につき、私たち7名の意見を述べる次第である。なお、「改正案のイメージ」は、当該意見の項目との関係で述べるものであって、他の項目における「改正案のイメージ」と一致するものではないことに留意されたい。これらをまとめる形で、末尾に「（別紙）現行法と改正案の条文対照表」を添付した[省略]。

第2 過労死防止法の改正についての意見

1 「調査研究をメインとする法」から、法律の名称どおり「過労死等防止対策を推進する法」にすること（第1条、第3条、第14条の改正）

(1) 趣旨

現行法は、「過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない」という現状認識を出発点とし、「過労死等に関する調査研究等」を過労死等防止対策のメインとする「調査研究法」という性格が強いが、過労死等をめぐる状況は改善されるどころかむしろ悪化していることを考慮して、法の本来の目的が「過労死等防止対策の推進」であることをより鮮明にし、実効性のある対策を講ずることが求られている。一方、この3年間に国による過労死等に関する調査研究が実施され、その成果が公表されてきているが、これによって過労死等に関する実態が十分に把握されたとはまだはいえず、過労死等をめぐる状況が悪化しているだけに、その原因と対策について、引き続き調査研究を進める必要がある。

(2) 改正案

ア 第1条(目的)の改正

<現行法>

第1条 この法律は、近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とする。

<改正案のイメージ> [上記下線部分の改正]
過労死等の防止のための対策を定めてこれを推進し

イ 第3条(基本理念)の改正

<現行法>

(基本理念)

第3条 過労死等の防止のための対策は、過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにするとともに、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行われなければならない。

<改正案のイメージ> [上記下線部分の改正内容のみ記載]

(基本理念)

過労死等をめぐる深刻な状況に鑑み

その成果を生かして過労死等の効果的な防止のための取組を行うとともに

ウ 第14条の改正(第5章の名称の変更を含む。)

<現行法>

第5章 過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置等

第14条 政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は

財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

<改正案のイメージ> [上記下線部分の改正内容のみ記載]

過労死等の防止のための対策の推進状況

過労死等の防止のための対策の推進状況を踏まえ

2 過重労働の解消(第1条、第2条の改正)

(1) 趣旨

第1条(目的)及び第2条(定義)に「過重労働の解消」を挿入する。大綱には過重労働による労働者の健康障害の防止の必要性について何度も強調されている。

<現行大綱の関連箇所の記述>

大綱1ページ:「現在では、長時間にわたる過重労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには脳・心臓疾患との関連性が強いという医学的知見が得られている。」

大綱9ページ:「職場において、労使双方が過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、労働者や管理監督者等に対する教育研修等を通じ、労働者が過重労働や心理的負荷による自らの身体面、精神面の不調に気づくことができるようにしていく。」

大綱12ページ:「過重労働、賃金不払残業の疑いがある企業等に対しては、労働基準監督署の体制を整備しつつ監督指導等を徹底する。過労死等を発生させた事業場に対しては、当該疾病の原因の究明、再発防止対策の徹底を指導する。」

大綱13ページ:「(4) 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施」

(2) 改正案

ア 第1条(目的)の改正

<現行法>

第1条 (中略) 過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与するこ

とを目的とする。

<改正案のイメージ> [上記※部分に挿入]

及び過重労働の解消

イ 第2条(定義)の改正

<改正案のイメージ> (2項を追加)

2 この法律において「過重労働」とは、労働者に疲労の蓄積又は健康障害を引き起こす恐れのある長時間にわたる労働、及び深夜交替制勤務など負荷の程度の高い勤務形態又は作業環境、精神的緊張のもとにおける労働をいう。

3 過労死等の原因と考えられている事項(パワーハラを含む。)を関係条項に盛り込むこと(第3条、第8条、第9条の改正、第10条の2への盛り込み)

(1) 趣旨

過労死防止法施行後3年間の調査研究の結果を踏まえると、

- ① 長時間労働
- ② 負荷の程度の高い勤務形態又は作業環境
- ③ 精神的緊張
- ④ パワーハラスメント

が、業務における過重な負荷又は強い心理的負荷の要因となることは、もはや明らかとなっている。

そこで、第8条(調査研究等)、第9条(啓発)、及び第10条の2(事業主に対する取組の支援)(上記6参照)の各条文に、これらの要因を取り込むこととする(なお、条文の位置としては、第11条の民間団体の支援の前に入れるのがよいと考える。)

<現行大綱の関連箇所の記述>

大綱14ページ:「職場のパワーハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を進めるため、過労死等防止啓発月間を中心に、啓発用ホームページ、リーフレット、ポスター等、多様な媒体を活用した集中的な周知・啓発を行う。また、パワーハラの予防から事後対応までをサポートする「パワーハラ対策導入マニュアル」の周知・普及を図ることにより、労使、企業における取組を支援する。加えて、実効ある対策の推進のため、全国47都道府県にお

いて、人事労務担当者向けのセミナーを実施する。さらに、職場のパワーハラスメントに関する実態調査を実施するとともに、更なる取組の促進策について検討を行う。」

大綱17ページ:「また、過重労働による健康障害の防止、職場におけるメンタルヘルス対策、パワーハラスメントの予防については、国と協働して、周知・啓発を行うよう努める。」

(2) 改正案

ア 第3条(定義)の改正

<改正案のイメージ> (3項を更に追加)

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

イ 第8条(調査研究等)の改正

<現行法>

(調査研究等)

第8条 国は、過労死等に関する実態の調査、過労死等の効果的な防止に関する研究その他の過労死等に関する調査研究並びに過労死等に関する情報の収集、整理、分析及び提供(以下「過労死等に関する調査研究等」)と

いう。)を行うものとする。
2 国は、過労死等に関する調査研究等を行うに当たっては、過労死等が生ずる背景等を総合的に把握する観点から、業務において過重な負荷又は強い心理的負荷を受けたことに関連する死亡又は傷病について、事業を営む個人や法人の役員等に係るものを含め、広く当該過労死等に関する調査研究等の対象とするものとする。

<改正案のイメージ> (3項を追加)

3 国は、過労死等に関する調査研究等を行うに当たっては、長時間にわたる労働、深夜交替制勤務など負荷の程度の高い勤務形態又は作業環境、精神的緊張及び同じ職場で働く者に対して、職務上の地位又は人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な

範囲を超えて、精神的若しくは身体的苦痛を与え又は職場環境を悪化させる行為〔＝パワハラ〕等が業務における過重な負荷又は強い心理的負荷の要因となることを踏まえ、その効果的な防止に関する研究を行うものとする。

ウ 第9条(啓発)の改正

<現行法>

(啓発)

第9条 国及び地方公共団体は、教育活動、広報活動等を通じて、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めるよう必要な施策を講ずるものとする。

<改正案のイメージ>(2項を追加)

2 国及び地方公共団体は、前項の施策を講ずるに当たっては、長時間にわたる労働、深夜交替制勤務など負荷の程度の高い勤務形態又は作業環境、精神的緊張及び同じ職場で働く者に対して、職務上の地位又は人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的若しくは身体的苦痛を与え又は職場環境を悪化させる行為〔＝パワハラ〕等が業務における過重な負荷又は強特に配慮するものとする。

エ 第10条の2(事業主の取組に対する支援)への更なる追加

<改正案のイメージ>(後記6項の改正案を更に修正)

(事業主の取組に対する支援)

第10条の2 国及び地方公共団体は、長時間にわたる労働、深夜交替制勤務など負荷の程度の高い勤務形態又は作業環境、精神的緊張及び同じ職場で働く者に対して、職務上の地位又は人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的若しくは身体的苦痛を与え又は職場環境を悪化させる行為〔＝パワハラ〕等の防止その他の過労死等の防止のための事業主の取組を支援するために必要な施策を講ずるものとする。

4 使用者の責務の明確化(第4条第3項の改正)

(1) 趣旨

現行法では、事業主には国・地方公共団体の過労死等防止対策に協力する責務しか定められていないが、過労死等は職場で発生するものであり、労働契約法第5条、労働安全衛生法第3条では事業主の労働者に対する安全配慮・健康確保義務が定められていることから、大綱では、上記の協力にとどまらず、「労働者を雇用する者として責任をもって過労死等の防止のための対策に取り組むよう努める。」とされている。

そこで、これを過労死防止法の事業主の責務に取り込むこととする。

<現行大綱の関連箇所の記述>

大綱13ページ:「裁量労働制対象労働者や管理・監督者についても、事業者健康確保の責務があることから、労働安全衛生法令に基づき、医師による面接指導等必要な措置を講じなければならないこと等について啓発指導を行う。

大綱18ページ:「事業主は、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するよう努めるものとされている。また、労働契約法第5条では、使用者は、労働契約に伴い、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとして規定されており、労働安全衛生法第3条第1項では、事業者は、職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならないと規定されている。このため、事業主は、国が行う第4に掲げた対策に協力するとともに、労働者を雇用する者として責任をもって過労死等の防止のための対策に取り組むよう努める。」

同上:「(1)経営幹部等の取組過労死等の防止のためには、最高責任者・経営幹部が事業主として過労死等は発生させないという決意を持って関与し、先頭に立って、働き方改革、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組等を推進するよう努める。また、事業主は、働き盛りの年齢層に加え、若い年齢層にも過労死等が発生していることを踏まえて、取組

の推進に努める。さらに、過労死等が発生した場合には、原因の究明、再発防止対策の徹底に努める。」

同上：「(2)産業保健スタッフ等の活用 事業主は、過労死等の防止のため、労働者が必要に応じて産業保健スタッフ、安全衛生スタッフ等に相談できるようにするなど、その専門的知見の活用を図るよう努める。」

(2) 改正案

<現行法>

第4条

3 事業主は、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するよう努めるものとする。

<改正案のイメージ> [上記下線部分の改正]

とともに、過労死等の防止のための取組を自ら実施するよう努めなければならない

5 労働組合の責務の新設（第4条第3項の2の追加）

(1) 趣旨

現行法には、労働組合の責務については規定されていないが、労働組合は職場の過半数の労働者を組織している場合は36協定の一方当事者であり、また労働条件をめぐって労使協定や労働協約を締結することができる立場にあるから、職場で過労死等が発生するのを防止するには、労働組合の役割は重要である。そこで、大綱も、「過労死等の防止のための対策は、職場においては第一義的に事業主が取り組むものであるが、労働組合においても、労使が協力した取組を行うよう努めるほか、組合員に対する周知・啓発や良好な職場の雰囲気作り等に取り組むよう努める。また、労働組合及び過半数代表者は、この大綱の趣旨を踏まえた協定又は決議を行うよう努める。」としているところである。

そこで、第4条の中に、労働組合の責務を定める規定を新設する。

<現行大綱の関連箇所の記述>

大綱7ページ：「(1)調査研究等の基本的考え方—このため、医学や労働・社会分野のみならず、経済学等の関連分野も含め、国、地方公

共団体、事業主、労働組合、民間団体等の協力のもと、多角的、学際的な視点から実態解明のための調査研究を進めていくことが必要である。

大綱19ページ：「3 労働組合等 過労死等の防止のための対策は、職場においては第一義的に事業主が取り組むものであるが、労働組合においても、労使が協力した取組を行うよう努めるほか、組合員に対する周知・啓発や良好な職場の雰囲気作り等に取り組むよう努める。また、労働組合及び過半数代表者は、この大綱の趣旨を踏まえた協定又は決議を行うよう努める。」

(2) 改正案

<改正案のイメージ> (3項の2を追加)

第4条

3の2 労働組合は、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するとともに、過労死等の防止のための取組を自ら実施するよう努めなければならない。

6 過労死等の防止対策に「事業主の取組に対する支援」を追加（第10条の2の追加）

(1) 趣旨

現行法には、事業主の取組に対する支援の規定がないが、過労死は職場で発生することから、過労死等の防止のためには事業主の取組に対する支援が重要である。かつての野党6党案(18条)にはこの規定があった。そこで、この規定を追加する。

<過労死等防止基本法案(衆法28号)> [省略]

(2) 改正案

<改正案のイメージ> (第10条の2を新設)

(事業主の取組に対する支援)

第10条の2 国及び地方公共団体は、過労死等の防止のための事業主の取組を支援するために必要な施策を講ずるものとする。

7 労働時間の把握と記録、労働時間の上限設定等に関する法制上の措置を講ずる国の義務を規定すること(第14条の改正)

(1) 趣旨

ア 過労死等の防止対策を推進するに当たって、

その前提として労働時間の適正な把握・記録が不可欠であることは、大綱でも記述されている。
〈現行大綱の労働時間の把握に関連する記述〉

大綱6ページ：「過労死等をもたらす一つの原因は長時間労働であるが、(中略)労働時間の把握が様々な対策の前提になることから、その把握を客観的に行うよう啓発する必要がある。」

大綱12ページ：「長時間労働の削減のためには労働時間の適正な把握が重要であることから、「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」について周知・啓発を行う。」

そして、平成29年1月20日には、上記基準に代えて「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ガイドライン」が策定されたところである。

また、労働時間の上限設定が必要であることも、近時の議論で明らかになっている。

イ 過労死防止法はいわゆる「理念法」であり、使用者等に対して直接の義務を課すことは適切でないと考えられるが、第14条の「法制上の措置等」の例示として、これらを盛り込むことは可能である。

(2) 改正案

〈現行法〉

第5章 過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置等

第14条 政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

〈改正案のイメージ〉 [上記下線部分の改正内容のみ記載]

の防止のための対策の推進状況

等の防止のための対策の推進状況

実労働時間の把握及び記録、労働時間の上限の設定等

第3 大綱の改定についての意見

1 法改正の課題に関連した大綱の改訂項目

(1) 過重労働の解消(第2の2項関連)

第2の2項で述べた、過重労働の解消に関する法改正に伴い、現行の大綱において、過重労働による労働者の健康障害の防に関して述べている箇所を見直し、過労死等の防止のためにも、過重労働の解消、36協定における特別長時間の厳守、長時間労働(時間外・休日労働)の削減、深夜交替制勤務の負荷の軽減、賃金不払残業の撲滅、年次有給休暇の取得促進等について対策の抜本的強化の必要を強調する表現に改める。

(2) パワーハラスメントの防止(第2の3項関連)

第2の3項で述べた、過労死等の原因と考えられている事項(パワハラを含む。)を関係条項に盛り込む法改正に伴い、大綱の関連箇所の記述を改める。

(3) 使用者の責務(第2の4項関連)

第2の4項で述べた、使用者の責務の明確化に関する法改正に伴い、大綱の関連箇所の記述を改める。

(4) 労働組合の責務(第2の5項関連)

第2の5項で述べた、労働組合の責務を新設する法改正に伴い、大綱の関連箇所の記述を改める。

(5) 事業主の取組に対する支援(第2の6項関連)

第2の6項で述べた、過労死等の防止対策に事業主の取組に対する支援を追加する法改正に伴い、大綱の関連箇所に記述を追加する。

(6) 労働時間の把握、上限規制等(第2の7項関連)

第2の7項で述べた、労働時間の把握と記録、労働時間の上限設定等に関する法制上の措置を講ずる国の義務を規定することに関連して、2017年1月20日付けの「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」の概要を大綱に盛り込み、使用者による労働時間の把握と記録の適正化を図る。

2 大綱において改訂すべきその他の重点項目

(1) 全体の構成と内容

「第1 はじめに」、「第2 現状と課題」の中の「1 労働時間の状況等」、「第3 過労死防止のための対策の基本的な考え方」の中の「1 当面の対策の進め方」、「第4 国が取り組む重点対策」等におけるデータ、実績、課題等に関する記述を、3年間の調査研究と2回の白書、都道府県における啓発シンポジウム、および啓発授業の取り組み等を踏まえて、更新・拡充する。

該当箇所の一例：大綱3ページ「一方、年次有給休暇については、付与日数が長期的に微増しているものの、取得日数が微減から横ばいで推移しており、その取得率は、近年5割を下回る水準で推移している（厚生労働省「就労条件総合調査」による。）。いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にある（独立行政法人労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」（平成23年）による。）」。

平成27年度「過労死等に関する実態把握のための社会面の調査研究事業報告書」（130ページ）「年次有給休暇の年間取得日数は、全体では「0日」が最も多く34.5%、次いで「10日以上15日未満」が18.7%、「5日以上10日未満」が16.1%であった。取得日数が「0日」の割合は、正社員で30.3%、非正社員で45.8%であった。平均取得日数は、正社員では6.9日、非正社員では5.5日であった。」

(2) 数値目標

平成32（2020）年までに実現を目指すべき数値目標として示されている「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下」を「週労働時間60時間以上の雇用者の週40時間以上のフルタイム雇用者に占める割合を5%以下」に改める。

理由：過労死の防止および過重労働の解消のためには週60時間以上の雇用者の割合をゼロにすることが望ましいが、それは達成可能な現実的な目標とはいえない。かといって、パー

トタイム労働者等の短時間非正規労働者を含む全雇用者を分母とする5%目標では、達成されたとしてもなお300万人に近い過労死ラインの長時間労働者（2016年データでは281万人）がいることになり、過労死ゼロを目指す目標としては低すぎる。それを考慮して、「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下」を「週労働時間60時間以上の雇用者の週40時間以上のフルタイム雇用者に占める割合を5%以下」に改めることによって、過労防止に効果的かつ実行可能な数値目標とする。

2016年現在はフルタイム雇用者の12.6%、433万人が週60時間以上（うち男性は15.5%、370万人、女性は6.0%、63万人）就業している。ちなみに、週60時間以上のフルタイム雇用者を週40時間以上のフルタイム雇用者の5%以下にするには、現在433万人にいる週60時間以上の雇用者を171万人以下に減らさなければならない。また、週60時間以上の男性フルタイム雇用者を週40時間以上の男性フルタイム雇用者の5%以下にするには、現在370万人にいる週60時間以上の男性フルタイム雇用者を119万人以下に減らさなければならない（表1〔省略〕を参照）。

<現行大綱の関連箇所の記述>

大綱7ページ：「これらの取組により、将来的に過労死等をゼロとすることを目指し、平成32年までに週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下、年次有給休暇取得率を70%以上、平成29年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする目標を早期に達成することを目指すこととする。また、今後おおむね3年を目途に、全ての都道府県でシンポジウムを開催するなど、全国で啓発活動が行われるようにするとともに、身体面、精神面の不調を生じた労働者誰もが必要に応じて相談することができる体制の整備を図ることを目指すこととする。」

(3) 深夜交替制勤務

深夜交替制勤務は、人間の生体リズムに反

し、健康を損なう危険の高い勤務形態である。したがって、かかる勤務形態の労働に従事する者については、労働時間を軽減することが特に重要であることを大綱に書き入れる。

(4) インターバル休息制度

EU諸国では前日の終業から翌日の始業までの間に連続11時間以上のインターバル休息を確保することが義務づけられていることに触れ、過労死の防止には最低必要休息時間以上のインターバル休息を確保することが欠かせないこと、及び使用者と労働組合が同制度の導入と普及を図るために努力すべきことを大綱に書き入れる。

(5) 36協定と時間外労働の上限設定（労基法改正事項）

過労死等を防止するために、業務の繁忙、納期のひっ迫、機械設備のトラブルなどを理由とした36協定の特別条項による時間外労働の特例的な延長を認める制度を廃止し、休日労働を含め、時間外労働の上限を、週15時間、月45時間、年360時間とする。あわせて建設事業、運転業務、新商品・新技術の研究開発業務、医師の業務などの時間外労働の限度基準の適用場外業務については、速やかに特例扱いを止める。

(6) 労働時間の把握と記録

2017年1月20日付けの「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」の概要を大綱に盛り込み、使用者による労働時間の把握と記録の適正化を図る。

(7) 若年労働者に対する国及び事業主の特別配慮措置

大綱に、以下の内容の記述を追加する。

「国は、近年多発する過重労働とパワハラによる若者の過労死等を防止するために適切な監督指導を行う。また若者の適職の選択に資するように募集、採用、その他の職場情報の適切かつ積極的な提供を行う。」

「事業主は、新卒採用の労働者が請求したときは、採用後1年間は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせないよう務

めなければならない。また事業主は、新卒採用者が時間外労働の軽減を請求しない場合にも、新卒採用者に対して、従事する仕事に対応した新人研修や導入教育を適切に行うとともに、業務の過重な負荷によって健康障害を引き起こすことのないように配慮するよう務めなければならない。」

<参考1・2>〔省略〕

(9) ワークルール教育を推進するための法制度の整備

厚生労働省のホットラインに寄せられた相談においても過労死等に関する労働トラブルは、時間外労働だけでなく、休日・休暇や残業賃金などのワークルールに関わるものが少なくない。それゆえに、ワークルール教育は過労死防止のためだけでなく、学校教育と職業生活を結ぶキャリア教育として広く行われる必要があり、そのための法制度の整備を図ることが望まれる旨を述べる。

(10) 公務災害

厚労省所管の労災保険制度と仕組が異なる地方公務員および国家公務員に係わる過労死等の公務災害と補償制度の実態について情報公開を改善するとともに、関係省庁の取り組みについて言及する。また公務災害については労働局や労基署に該当する監督機関および相談窓口がないことについて何らかの代替措置を講ずる必要を述べる。

(11) 公務員の過重労働対策

民間労働者と同じく、公務員についても過労死等の防止、過重労働の解消、パワーハラスメントの防止のための対策を講じる必要があることを大綱に書き込む。その際、地方公務員法では労基法36条の適用除外を定めていないことから、現業職だけでなく一般職を含む全ての自治体職場において時間外・休日労働を削減するために36協定の締結が求められることに言及する。また近年とりわけ過重労働対策が求められている教員については特別の項を起こし



以上

※紙幅の関係で提示方法を一部変更してある。

半導体産業の職業病問題 解決求め座り込み3年目

韓国から遺族と活動家が来日

ソウル江南駅前には、高層ビルを背景に小さなテントが設置されている。たくさんの花が飾られており、江南駅の利用客の目を楽ませる。しかしよく見ると、花は植木鉢ではなく、白いゴム靴に植えられている。たくさんのゴム靴は、半導体工場ですまじめに働いていただけで、知らずに化学物質にさらされて、病気で亡くなった労働者の象徴だ。サムソン半導体及びLCD工場働いて、白血病やリンパ腫、様々ながんや希少難病を発症して亡くなった人の数は、80人に達した。

半導体労働者の健康と人権を守る会（パノリム）がサムソン電子の足下に設置したテントでの籠城は、もうすぐ900日に及ぼうとしている。

サムソンが第三者による調停案を拒否して独自の補償委員会による補償を開始し、全面的な解決を拒否してから、パノリムはこの苦しい闘いを続けている。

2007年3月、サムソン半導体器興工場働いて白血病を発症したファン・ユミさんが亡くなった。数えて23歳、誕生日のほんの少し前のことだった。父親のファン・サンギさんは、同じ工場働いた同僚が何人も白血病を発症していると知り、労災認定を勝ち取る闘いははじめる（次頁右写真=ユミ・ファンギさん）。勤労福祉公団に承認されず行政訴訟で争うことになる。しかし、彼の闘いをきっかけに、他にも

労災認定に踏み切る遺族や元労働者が現われる。

ファン・ユミさん、同僚のイ・スギョンさん、2人の白血病による死を労災と認める判決が2011年6月に出た。公団は控訴するが、2014年8月、控訴審でも再度労災と認められ、上告断念で判決が確定した。その間にも、2012年に再生不良性貧血を発症したキム・ジスクさん、乳がんを発症して死亡したキム・ドウンさん、2013年には白血病で死亡したキム・ジンギさん、再生不良性貧血で死亡したチェ某さんが勤労福祉公団によって労災と認められた。

ファン・サンギさんの闘いを元にした映画「もうひとつの約束」も公開され、この流れを受けて、2014年5月、サムソンの代表が初めて謝罪らしきものを行った。

2014年11月、第三者による調停委員会の設置が決められ、2015年7月に、調停案が発表された。

調停案は、謝罪、補償、予防対策の3項目があり、補償についてはサムソン電子と半導体業界による1,000億ウォンを基金に公益法人を設立するとし、補償対象疾病も幅広く設定された。しかし、サムソンはこの調停案を拒否し、独自の補償委員会を設立、請求期限を切って補償を開始した。

2015年10月、サムソンと家族対策委員会が調停を保留し、実質、調停は不可能となり、パノリムは抗議のテント籠城を開始した。



しかし、サムソンの補償委員会による補償は進められ、この問題は解決したかのような雰囲気が世間には広がりつつある。

本誌の読者であるみなさんは、大阪の校正印刷会社で多発した胆管がん事件、福井の化学工場で発生した膀胱がん事件などを覚えているかもしれない。日本の職場での化学物質対策も、まだまだ強化・改善の必要がある。

当センターで胆管がんの事件に取り組んでいる最中の2014年11月に、日本でも映画「もうひとつの約束」の上映会が開かれた。大企業の労働者に起きた白血病の多発事件、日本でも見かける“SAMSUNG”のブランド文字を思い浮かべながら、こんなことがなぜ起こったのか、起こり続けてい

るといのか、と信じがたい驚きの念を持って、映画を見た。映画は行政訴訟で、労災であるとの判決を勝ち取ったところで終わる。

しかし、いまだサムソン職業病問題は解決していないという。本誌でもこれまで「韓国からのニュース」記事で、度々紹介してきたが、パノリムのサムソン前テント籠城は2017年10月で2年を超えた。

すぐ隣で起こっているこの大規模な労災職業病問題を日本でも共有し、支援するべきではないかとの提案があり、今回、パノリムから代表のファン・サンギさん、社労士のイ・ジョンランさんを招待して、お互いに学び交流する場を持つこととなった。

パノリムの今と今回の交流について、紹介する。
(関西労働者安全センター)

パノリムとの交流雑記帳 もっと関心を

中村猛

関西労働者安全センター事務局

もっと積極的に(=厚かましく) 交流しようよ

2016年、恒例になっている韓国の「全国労働者

大会」に参加するために韓国を訪問した機会に、パノリムの籠城テントを訪ねた。対応してくれたのはイ・ジョンラン社労士。彼女の口からこのテントを訪

ねた日本人の団体はわれわれが2組目だと聞いて少し驚いた。われわれの前に来たのは誰ですかと尋ねたところ「古川和子さん(当時・中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会・会長)」だと言う。「関西労働者安全センターで私の前の席に座っている人です」というと、今度は彼女が驚く番だった。

籠城中に糞尿をかけられるという衝撃的な事件で世界的に有名になった東一紡績の労働者を訪ねたときは、「アメリカやヨーロッパの労働者はたくさん激励に来たが、あなた方が『一番近い国』からの初めての訪問者」と言われた。

韓国の民主労働運動の原点は全泰壹烈士であり、李小仙オモニたちが育てた清溪被服労組(現・ソウル衣類業労組)である。いまま全国労働者大会は「全泰壹精神継承・全国労働者大会」の名称で行われている。しかし、この労働組合を訪ねる日本の労働組合はほとんどいない。

最近では観光客だけでなく、労働組合の交流も盛んになっている。全国労働者大会だけでも日本から200~300人の労働者が参加している。韓国を訪問した労働者たちがみんな、労働者大会に参加するだけで帰ってしまうのかと思うと、残念で仕方がない。

労働組合の闘いの領域に制限はない

映画「もうひとつの約束」は、約3分ほど(かなり長い)名前ばかりが出てくる場面が終わる。きわめて退屈な終わり方である。しかし、この場面は感動的でもある。

巨大企業・サムソンの職業病問題を扱うこの映画を作るのにスポンサーが現われず、資金は韓国では初めてのクラウドファンディング(主にインターネットを使って募金を集める)方式で作られた。この場面は募金参加者の名前である。これだけ多くの人の手で作られた映画である。

サムソンの力は日本人には到底想像もできないほど強烈である。グループ全体で韓国のGDPの2割を稼ぎ出しているというこの会社は、言い換えれば、国民の5人に一人が、家族・親戚の中の一人くらいは、お世話になっているという会社である。

3年前だったか、民主労総全北本部で「もうひとつ

の約束」を上映させる運動をしているという話を聞いた。サムソンの力に恐れを成した大手の映画館が、この映画の上映を拒否していた。これに対し民主労総は、傘下の全組織の幹部に映画を見るように指示を出し、中央は執行部・事務局で観賞闘争を組織した。全北本部では、とくに上映を嫌がっている全州市にあるロッテ系列の映画館に押しかけて、上映させたという話である。

労働者の闘いを描いた映画が、資本の圧力でまともに上映されないのであれば、上映させるように闘うことも労働組合の重要な闘いである。労働組合の闘いの領域には何の制限もないということを教えられた。

サムソン電子の「Another Story」

この映画の題名は当初は「もうひとつの家族=Another Family」だった。映画の中でも「私たち家族だね。それも大家族だ。」と言う場面が出てくる。サムソンの社是が「家族経営」であることを皮肉った題名にする予定だった。後にサムソンがこの大家族に介入して家族の中にヒビが入り、ついに分裂することになった。その結果、題名が「もうひとつの約束」に変わったということである。

この映画に描かれたのは、パノリムとサムソンの闘いの序盤戦に過ぎない。

映画に描かれた判決の後、2013年末にはサムソンと家族委員会の間で実務交渉団が構成され、謝罪・補償・再発防止についての交渉が始められ、2014年5月にはサムソンのクォン代表理事が「誠意を持って事態を解決する」という記者会見を行った。

2014年10月、サムソンは家族委員会が提案したキム・ジヒョン前・大法院判事を委員長とする「サムソン電子発病関連問題解決のための調停委員会」の構成を受け容れることを明らかにし、翌2015年7月に調停委員会は勧告案を発表した。勧告案の核心は「公益法人の設立による『補償』と、『再発防止対策』の実行」である。そして「補償」と「再発防止対策」に必要な財源1,000億ウォン(100億円)はサムソン電子と韓国半導体産業協会が準備し、その具体的な運用は独立した社会的機構(公益法人)が行うとした。事態は解決に向かうかのよ

うにみえた。

ここからサムソンのアナザー・ストーリーがはじまる。勧告案発表の2か月後の9月、サムソンは突然、独自の補償委員会を設置し、補償金1,000億ウォンを準備して、選別的に補償を行うが、謝罪と再発防止対策は行わないと一方的に発表した。サムソンとの接触を断たれたパノリムは、10月7日からサムソンの頭脳である未来戦略室の前で、テント籠城に突入する。

2016年11月に朴槿恵と崔順実の国政壟断を記録したタブレットが見付かったことに端を発して、崔順実の娘の梨花女子大への不正入学が若者の怒りに火を付け、国政壟断を糾弾し、朴槿恵の下野を求めるロウソク集会へと発展していく。サムソンが崔順実の娘に乗馬用の馬を与えたとか、朴槿恵と崔順実の国政壟断にサムソンが大きくかかわったことが次々と明るみに出て、サムソンの事実上の支配者であった李在鎔副会長の逮捕、一番での有罪判決へと事態は展開する。

2015年7月の調停委員会の勧告案発表と、9月のサムソン独自の補償委員会の設置との間の2か月間が、朴槿恵と崔順実、サムソンの間で起こった国政壟断の時期と一致するということである。サムソンが崔順実の娘に乗馬用の馬を与えた時の条件は「サムソンにおける『労働問題』の解決に協

力」であった、と言う噂もある。「無労組経営」を標榜するサムソンにおける労働問題、それはサムソン電子の職業病問題以外にはないのである。

パノリムの闘いに引き続き関心を

ファン・ユミさんの死から10年が過ぎ、パノリムがテント籠城を初めてからでも800日を越えようとしている。この間、サムソンの関係者は誰一人として籠城テントを訪ねて来たことはない。毎日100人もの新聞記者が江南のサムソンのビルに出入りするが、誰一人としてテントを訪ねたことはない。

テントのまわりには6台のカメラが設置され、テントに出入りする者はサムソンが得意とする顔認証システムですべて把握されて、一般に公開されている「サムソン未来館」には入ることができない。トイレも貸してくれない。テントの前で行われている地下街の工事は予定の工期が過ぎても延長・延長で、一向に終わりそうにない。

そして遂にサムソン電子で80番目の犠牲者が出た。この「死の行列」は何時まで続くのか。パノリムの活動家たちは「私たちは世間から忘れられるのが一番怖い」。「私たちの存在を無視し続けるマスコミの姿勢を変えたい」と言う。巨大企業サムソンに挑み続けるパノリムの闘いに、『継続して関心を持ち続ける』ことだけでも、『力』になるということだ。

パノリム招聘交流会 写真がつなく連帯

田島陽子

関西労働者安全センター事務局

パノリムから、代表のファン・サンギさん、社労士のイ・ジョンランさんを招待し、11月30日から12月2日にかけて、交流を行った。しかし、今回の計画はその前段階で何か月も前から準備作業がはじまっていた。というのは、彼らを招待する前に、1人でも多くの人に映画「もうひとつの約束」を観てもらおう、ということから計画は始まったからだった。映画「もうひとつの約束」は、娘を白血病で亡くした父親が、金や権力を持った大企業に立ち向かい労災認定を勝

ち取る話であるが、労災認定闘争の中で、被災者、被災者家族の置かれた境遇、治療費のために労災をあきらめてしまう現実、被災者同士の分断、まじめに会社に尽くす労働者、被災者側が裁判で証拠を提示する難しさ、そういった労災認定にまつわるリアルが描かれている。労働組合の活動家や安全衛生に関心を寄せる人にぜひ観てもらおうべきということ、そして、パノリムの支援を広く呼びかけたい、そのためには映画を観てもらおうのが早い。



幸い目的を理解していただいて上映料など免除で、広く上映活動をする許可をいただき、全国の労災職業病センターや労働組合に上映会開催をお願いした。そして映画を観たうえで、大阪、神戸で行う交流会への参加を呼びかけた。

上映会は、東京、横浜、名古屋、京都、大阪、尼崎、兵庫、岡山などなど、各地で小規模なものを含めると20回は行われた（もうすぐ開催も含む）。ご協力いただいた方々には、ほんとうにありがとうございました。

そして、11月30日、ファン・サンギさんとイ・ジョンランさんは、忙しい合間を縫って来日した。イ・ビョングさんという若いカメラマンも一緒にやってきた。彼はパノリムで、動画配信などによる広報活動を担っており、日本での交流も記録に納めるため同行してきた。

3人にこちらがいろいろ教えていただくのはもちろんであるが、日本の状況も紹介して、交流によりお互いに学びあうことも目標に、視察先として、泉南アスベスト国賠裁判の原告ら、化学物質による胆管がん・膀胱がん事件の当事者ら、クボタショックのあった尼崎の「中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会」を訪問することとした。

最初の泉南訪問では、「石綿の碑」を見学（左写真）、石綿被害について説明を受けた後、公民館で泉南国賠訴訟の原告と支援者ら交流した。お手製のキムチでの歓迎を受けて、「もうひとつの約束」を何度も繰り返し観て泣いたという原告の一人からは、熱心な励ましの言葉をかけられたり、韓国を訪問したことのある一人からは、韓国の携帯用酸素ボンベが大きすぎて困った話など、思わぬと



ころで韓国の医療事情が話題になった。

最後には、イ・ジョンランさんが持参した韓国語の「サムソン職業病を解決せよ」のカードを手に、集合写真を撮った。

2日目は関西労働者安全センター事務所で、胆管がん被災者、三星化学の膀胱がん問題に取り組む化学一般労組の代表などが参加しての交流会を行った。サムソンの被災労働者たちと共通する話であると思うが、働いていた当時、おかしいと思っても自分を守る知識がなかった、と言う話を胆管がんにかかった元労働者が語り、労働組合としてどう取り組むか、議論された。

3日目の午前中は、尼崎労働者安全衛生センター事務所を訪問し、遺族2人とともにクボタの周りを歩いた（右写真）。事務所はクボタからほど近い場所にあり、周辺の通りに並ぶ家々からも、中皮腫の被害者があったことや、昔郵政の官舎に住んでアスベストに曝露した遺族の話に熱心に聞き入った。被害住民とクボタの間にできた救済金制度の話について、労災給付がないことを考慮した高額な補償額の設定に驚いていた。

12月1日の夜は、大阪で「なくそう労災職業病」交流会が開催された（次頁左写真）。エルおおさか南館ホールに約100名が集まり、集会は大成功だった。

この日の集会は、正面にパノリムの籠城テントの映像を映し出し、テント前集会という設定で、トークショーのようなインタビュー形式で進められた。

主な話題は3つであった。1つは映画を観ての交流集会参加なので、映画について実際との違いや当事者の感想など、2つめは、映画で描かれていな



い一審判決後の経過、3つめは現在続けているテント籠城の目標や今後の支援などについてである。

映画については、ファン・サンギさんから、「サムソンの前で、バスで取り囲まれたり社員らに何重にも取り囲まれて周りから見えないようにされた」という話があり、バスは映画の演出ではなかったんだとびっくりしたり、イ・ジョンランさんから「ファン・サンギさんは今はまじめにしゃべってますけど、実はよく冗談を言うコミカルな方だ」という発言があったりした。

一審勝訴後、ファン・ユミさんの裁判は高裁で再度勝訴する。経過については、42頁に簡単な年表にまとめたのでそちらを参照してほしい。また、パノリムが把握している半導体労働者の労災認定事例は24例あり、43頁表のとおりである。

テレビ局が作成した「ゴム靴の花」という特集動画を短く編集したものを、参加者には観てもらった。籠城1年の2016年、サムソン補償委員会による補償が開始され、問題は解決されたという雰囲気の中で、置き去りにされた問題について焦点を当てた内容だった。テント籠城を続ける脳腫瘍を発症しながら労災認定されなかったハン・ヘギョンさんは、映像の中で、「私たちが生き証人だ」と訴える。

そして、現在もテント籠城は続いており、たくさんの人が関心を持ってくれることこそが、支援になると来日した2人は訴えた。

最後に会場中で、サムソンに抗議を表明するプラカードを掲げてもらって、集合写真を撮った。100人近い人がスローガンを掲げて撮った写真は壮観だった。

12月2日は神戸市勤労会館で集会が行われた。約80名の参加者があり、会場は人で埋まった。日

本側からもNPOひょうご労働安全衛生センターの西山和宏さん、全港湾神戸弁天浜支部戸崎正巳さんに職業病に取り組んだ経験を語ってもらった。

西山さんは、トリクロロエチレンばく露による腸管囊腫瘍気腫症を発症した労働者の労災認定に取り組んだことについて話した。戸崎さんは、港湾労働者のきつい労働から起こる職業病に取り組み、労災と認めさせてきた経過を報告した。パノリムのファン・サンギさんは、「サムソンに労働組合があれば、ユミは死ななかった」とよく語っている。労働組合が職業問題に取り組む重要性が分かる話だった。

最後にここでも会場中の人間で一斉にプラカードを掲げて、写真を撮影した(右写真)。

最終日、最後の懇親会で、イ・ジョンランさんは、「路上で寝泊まりするのは、本当に疲れます。でも、日本に来てたくさんの方から歓迎を受けて、あんなに多くの方が集まって関心を寄せてくれて、とても感動した」と話した。

今回の招へいが、少しでもパノリムの力になればなら、幸いである。

「顔を合わせた交流」でさらにパノリムと距離が縮まり、今後も意義のある交流を続けていきたいと思う。

とりわけ、抗議のプラカードを持った写真を撮る「写真一枚連帯」は、簡単にできる抗議方法で、パノリムへの励ましになるので皆さん各自取り組んでみてほしい。#NoMoreDeath_Samsungというハッシュタグをつけて、写真をSNSにアップロードするだけである。

これからもサムソン職業問題に関心を!



経過年表

- 2003年3月 ファン・ユミさんサムソン半導体器興工場入社。
- 2007年3月6日 ファン・ユミさん白血病で死亡、23歳。
- 2007年11月20日 「三星半導体集団白血病の真相究明と労働基本権確保のための対策委員会」（後の「半導体労働者の健康と人権を守る会：パノリム」）の発足。
- 2011年6月23日 一審判決でファン・ユミさん、イ・スギョンさんの白血病を労働災害と認める。勤労福祉公団が控訴。
- 2012年4月10日 三星電子半導体器興工場で働き「血小板減少症と再生不良性貧血」を発症したキム・ジスクさんを勤労福祉公団が労災認定。
- 2012年12月16日 サムソン半導体器興工場を退職後、2009年8月に乳がんを発症し、2012年3月に亡くなったキム・ドウンさん(36)を勤労福祉公団が労災認定。
- 2013年3月14日 勤労福祉公団清州支社は20日、マグナチップ半導体清洲工場で働いて、白血病で亡くなった故キム・ジンギさん(38)の労災遺族請求を認める決定をした。半導体工場での白血病が認められたのは初。
- 2013年10月18日 ソウル行政法院、サムソン電子半導体器興工場で働き、2009年に白血病で亡くなったキム・ギョンミさん(29)の労災認定。
- 2013年11月25日 サムソン半導体華城工場で機械設備の労働者として働き、2009年9月に再生不良性貧血で死亡したチェ某さん(32)を勤労福祉公団が労災認定。
- 2013年12月 パノリムとサムソン交渉開始。
- 2014年2月 映画「もうひとつの約束」公開。
- 2014年5月14日 クォン・オヒョン・サムソン電子代表理事・副会長、白血病などの疾患に罹った労働者に謝罪。
- 2014年8月21日 サムソン電子器興工場の半導体生産ラインで働いて白血病で亡くなった故ファン・ユミさん、イ・スギョンさんが、控訴審でも労災と認められた。9月、勤労福祉公団は上告断念。
- 2014年11月7日 ソウル行政法院が半導体工場で働いて再生不良性貧血となったユ・ミョンファさんと脳腫瘍の診断を受けた労働者を労災と認める。
- 2014年11月 被害家族8人の内、6人が考え方の違いによってサムソン職業病被害者家族対策委員会を結成。家族対策委とサムソンは「サムソン電子半導体など事業場での白血病など疾患発病に関する問題解決のための調停委員会」を設置し、職業病被害の交渉を続ける方針。
- 2015年4月 勤労福祉公団は、サムソン電子サービス東大田センターで20年余り働いて、筋萎縮性側索硬化症に罹ったLさん(38)を労災認定。
- 2015年7月23日 調停委員会が調停案を公表。
- 2015年8月3日 サムソン電子は「調停委」が提案した公益法人の設立を拒否し、1,000億ウォンの基金で補償委員会を設立して職業病被害者に対する補償・予防活動を行うと表明。
- 2015年8月10日 サムソン職業病家族対策委員会がサムソン電子との直接交渉を表明。
- 2015年9月23日 サムソン電子は「半導体白血病問題解決のための補償委員会」（補償委）の受け付けを開始。
- 2015年10月7日 調停委で、サムソンと家族対策委員会が調停の保留を要請、パノリムはサムソン電子本社前で座りこみを開始。
- 2016年1月12日 調停委員会が用意した予防に関する調停合意書に署名、三者が合意。
- 2016年1月29日 ソウル行政法院は、サムソン電子温陽事業場で働き、卵巣がんで2012年に亡くなったイ・ウンジュさん(36)を労災認定。公団は控訴。
- 2016年6月7日 サムソン電子半導体工場で働いて2012年8月に悪性リンパ腫で亡くなったパク・ヒヨソンさん(28)を、勤労福祉公団は労災認定。
- 2016年8月30日 勤労福祉公団は、サムソン半導体器興工場と華城工場で働いたイ・ギョンヒさん、富川半導体工場と器興及び天安のLCD工場で働いたソン・ユギョンさんの肺がん死亡を、労災認定した。
- 2016年10月7日 パノリムのサムソン前テント籠城1年。
- 2016年11月17日 サムソン電子が職業病問題を有利に解決するために、ミル財団とKスポーツ財団、崔順実母娘に金を渡したという疑惑が浮上。
- 2017年2月10日 ソウル行政法院が、サムソン電子LCDの生産ラインで働いて多発性硬化症を発病したキム・ミンソンの療養不承認処分取り消し訴訟で、原告勝訴判決。
- 2017年3月19日 勤労福祉公団は、サムソン半導体器興工場で15年働き、「不妊」となったキムさん(39)について労災と認めた。
- 2017年5月28日 ソウル高裁は、サムソン電子器興半導体工場で2年働いて、多発性硬化症を発病したKさん(33)について、一審判決を破棄、労災と認めた。

- 2017年7月7日 勤労福祉公団は、サムソン電子(現・サムソンディスプレイ)の天安事業場で5年7か月間働いて退職後、白血病を発病したキム某さん(33)を労災と認める。
- 2017年7月7日 ソウル高法行政10部が、サムソン電子半導体事業部・温陽事業場で6年以上働き退社後、2012年に卵巣がん で亡くなったイウンジュさん(36)の労災を二審でも認める。
- 2017年7月7日 勤労福祉公団は、SKハイニックス清州事業場に1995年に装備エンジニアとして入社し、2005年10月に悪性リンパ腫に罹った労働者キム某さん(47)の労災保険療養給付支給申請を承認。SKハイニックスの職業性がん への労災認定は初めて。
- 2017年8月28日 最高裁3部が、サムソン電子LCD工場の労働者Lさん(33)の多発性硬化症を、労災認定せよという判決。原告 敗訴の原審を破棄し、ソウル高裁に差し戻し。
- 2017年11月14日 サムソン半導体温陽工場MBT(高温テスト)工程のオペレーターとして勤務し、退社後「脳腫瘍」を発症し、2012 年5月に死亡したイ・ユンジョンさん(32)について、大法院が業務と関係ありとし、二審判決を破棄差し戻し。
- 2017年11月21日 ソウル行政裁判所が、サムソン電子半導体協力業者の管理所長として勤務、2012年に53歳で白血病で死亡し たソン・ギョンジュさんを労災とする判決。

サムソン関連労災認定状況(2017.11.30)

◆勤労福祉公団認定者

	氏名	病名	事業場	認定日		備考
1	キム・ジスク	再生不良性貧血	サムソン半導体温陽工場	2012/4/10		
2	キム・ドウン	乳がん	サムソン半導体器興工場	2012/12/16	死亡	
3	キム・ジンギ	白血病	マグナチップ半導体清洲工場	2013/3/14	死亡	
4	チェ・〇〇	再生不良性貧血	サムソン半導体華城工場	2013/11	死亡	パナリム外申請
5	パク・ヒヨスン	非ホジキンリンパ腫	サムソン半導体器興工場	2016/6	死亡	
6	イ・ギョンヒ	肺がん	サムソン半導体器興工場／華城工場	2016/9/1	死亡	
7	ソン・ユギョン	肺がん	サムソン半導体器興工場／華城工場	2016/9/1	死亡	
8	イ・ミジャ	乳がん	ATK半導体	2016/9	死亡	
9	キム・ミ〇	不妊	サムソン半導体器興工場／華城工場	2017/3/19		
10	オ・サンゲン	脳腫瘍	サムソン半導体器興工場	2017/3		
11	キム・ソン〇	非ホジキンリンパ腫	ハイニックス半導体清洲工場	2017/7/7		
12	キム・ユン〇	白血病	サムソンLCD(現サムソンディスプレイ)天安工場	2017/7/7		

◆裁判所認定者(未確定含む)

	氏名	病名	事業場	確定日		備考
1	ファン・ユミ	白血病	サムソン半導体器興工場	2014/8/21	死亡	2審確定
2	イ・スギョン	白血病	サムソン半導体器興工場	2014/8/21	死亡	2審確定
3	キム・ギョンミ	白血病	サムソン半導体器興工場	2015/1	死亡	2審確定
4	ユ・ミョンファ	再生不良性貧血	サムソン半導体温陽工場	2014/11/7		1審確定
5	ユン・〇〇	多発性神経炎	サムソン半導体	2014/12		1審確定／パナリム外
6	イウンジュ	卵巣がん	サムソン半導体	2017/7/7	死亡	2審確定
7	キム・ミソン	多発性硬化症	サムソンLCD	2017/7/25		2審確定
8	イ・ソジョン(仮名)	多発性硬化症	サムソン半導体	2017/5/28		2審確定
9	イ・ヒジン	多発性硬化症	サムソンLCD	2017/8/29		最高裁高裁に差し戻し
10	キム・ギョンスン	乳がん	サムソン社外下請QTS	2017/8/13		1審確定
11	イ・ユンジョン	脳腫瘍	サムソン半導体温陽工場	2017/11/14	死亡	高裁勝訴差し戻し
12	ソン・ギョンジュ	白血病	サムソン半導体器興工場協力会社管理所長	2017/11/21	死亡	1審確定

台湾RCA半導体職業病裁判再び勝訴

ANROEV会議では各国の様々な産業災害被害者が訴え

台湾RCA半導体工場の職業病問題については、2015年11月号に、同年4月17日の台北地方裁判所判決の内容を紹介している。

2016年10月に泉南アスベスト弁護団の代表らとともに台北を訪れた際には、台日公害訴訟と疫学因果関係ワークショップのなかでこの判決も報告され、また、古谷・澤田が台湾工作傷害受害人協会(TAVOI)の事務所でRCA訴訟原告団のリーダーたちと交流することができた。

また、台湾職業安全健康連線(OSH-Link)理事長でもある台湾大学健康政策管理研究所の鄭雅文教授が、2017年8月に大阪大学に滞在した機会に、関西労働者安全センターとの交流も行われた。

この後、鄭教授を通じて2017年10月に台北市労働局が主催する「亜州職安衛新趨勢論壇(フォーラム)」への招請があり、関西労働者安全センターの田島陽子さんが参加して「日本の職場の心の健康対策」について報告することになった(次頁左写真)。合わせて、OSH-Linkにより「日本の労災保険制度と職業病認定」に関する学習会も開催された

ほか、田島さんは10月28日のRCA事件の台北高裁判決にも立ち会うことができた(次頁右写真は連帯の挨拶をする田島さん、48頁写真も)。

今回、2017年10月28日付け台北タイムズの記事、田島さんの台湾訪問報告、及び、2018年2月1日付けToxic Newsに掲載された「Transrating Toxic Exposure: Taiwan RCA」の翻訳を合わせて紹介する。

なお、2017年9月20～22日にネパール・カトマンズで開催された、労災・公害被害者の権利のためのアジア・ネットワーク(ANROEV)会議では被害者のセッションも持たれている。韓国からアスベスト・加湿器洗浄剤事件の被害者・家族をはじめ、フィリピン、タイ、バングラデシュ、インド等から参加した様々な産業災害被害者の代表が、自らの経験と闘いを報告したが、残念ながら、過去ほぼ毎回参加している韓国サムスン、台湾RCAの代表は今回はともに不在だった。

その代わりに、韓国SHARPS代表の関西訪問と田島さんの台湾訪問等によって、最新の動



過重労働問題に関心が高まる台湾

田島陽子

関西労働者安全センター事務局

アジア労働安全衛生新趨勢フォーラム

昨年10月25～26日、台北市労働局と台北市労働検査処は「2017亜州職安衛新趨勢論壇」を開催し、日本、韓国からも専門家を招いた。

日本の労災保険制度などの研究を行っている

台湾大学の鄭雅文教授が、全国労働安全衛生センター連絡会議の古谷杉郎事務局長に招へいする専門家について問い合わせたことから、わたしに上記フォーラムでの発表の機会がまわってきた。今回のフォーラムの議題は「1. 職場における健康管理—職場における心の健康作り」、 「2. 台湾、日本、



韓国におけるメディア産業の労働環境の変化と推移」、「3. 土木・建設業界の作業安全性についてーリスクアセスメント・マネジメント」で、私は、議題1で話すことになった。

鄭教授は、2017年夏にも調査のために、大阪を訪問し当センターにも来所していた。過労死防止対策推進法や過労死の労災補償状況に興味を示していた。そこで私の発表は、「日本の職場の心の健康対策ー被災者・遺族の思いから始まった防止対策」と題して、「過労死」問題から過労死等防止対策推進法の成立に至った当事者運動の歴史とハラスメント防止対策、ストレスチェック制度義務化について、NGOの視点から解説と問題点の指摘などを行った。

同じセクションでは、産業医科大学の宮崎洋介特任助教授が、「日本の政策を踏まえた職場における心の健康づくり」と題して心の健康指針やストレスチェック制度などを詳しく解説した。台湾からは鄭雅文教授が、「職場の社会心理危害と仕事のストレス疾患」と題して、台湾の現状を報告した。台湾の過重労働による労災補償は最近やっと認められるようになったもので、2016年の認定件数は脳・心臓疾患が83件、精神疾患はわずか6件という。

議題2では、日本からは日本放送労働組合副中央執行委員長の榎園康一郎氏が、記者の働き方の現状や過重労働の改善等、メンタルヘルスへの取り組みについて話し、韓国からはUNI-国際金融サービス労働組合連合会事務総長の崔貞植氏が、韓国メディア産業の現状と課題について報告、台湾からは台北市産業労総幹事の陳淑綸氏が、現状と組合の取り組みを報告した。どの国もメディア産業では長時間労働が問題となっており、と

りわけインターネットメディアとの競争で労働条件が悪化している。また、台北市では、労働条件共同鑑定検査制度が創設され、鑑定者が検査に取り組み、改善指導を行い、効果を上げているということだった。

議題3では、元労働基準監督署長で建設業労働災害防止協会の伊川廣司氏、熊谷組の星国人民から、建設業でのリスクマネジメントについての報告があった。熊谷組は、台湾で台北101などいくつもの建物を手がけている。最後に台湾の労働安全衛生署長鄒子廉氏から、建設業の改善対策の報告があった。

フォーラムの登壇者は行政や研究者に限らず、NGOや労働組合にも依頼されており、台北市労働局の開けた態度にとっても好感が持てた。台北市労働局のトップである労働局長の頼香伶氏は、労働NGOの出身で、「i-Voting」という投票制度による選挙で当選して局長になったと聞いたが、台北市政府は、NGOや労働組合とも親しい印象を受けた。参加者は、政府・行政の役人のほか、企業関係者、労働組合員も多く、セッションごとに会場からの質問に答える時間が取られ、活発な意見が交わされた。議題1では、自宅で倒れた運送業の運転手が労災認定されないという話や、自宅での業務をどう確認するのか、生前に医師にかかっていない場合の診断方法といった具体的な事例を挙げた。質問が相次ぎ、いじめ対策についても関心が高かった。

台北市政府が主催ということで、台北101の展望レストランで会食があったり、少し贅沢をさせてもらったが、台北101では、建設中に地震で重機が転落する事故があり、犠牲者の名前を刻んだモニュメ



ントを見学した(2007年6月号参照)。実際に事故当時調査に入った台北市労働検査処長の江明志氏が解説してくれた。

また、フォーラム最終日は中華電信を見学、同社の健康管理やスマートフォンのアプリを使った下請けの労働安全衛生管理システムの説明を受けた。

RCA訴訟高裁で勝訴

27日は、鄭雅文教授に招かれて日本の労災制度についての集會にゲスト参加した。台湾職業安全健康連線(OSH-Link)の主催で、台湾大学校友会館にて開催された。集會ではまず、日本の労災保険制度が詳しく紹介された。次に台湾の労災補償制度と問題点の発表。最後に私とフランス人研究者でいまは台湾在住のポール・ジョバン氏が日本の制度について補足、質疑に応じた。

前もって鄭教授からもらった質問は、労災指定でない病院で治療を受けた場合の治療費は補償されるのかなど詳細な質問が多く、かなり詳しく日本の制度を調査していた。

台湾の補償制度については、労働基準法の雇用主補償責任、労働者保険条例、労災労働者保護法とさまざまな制度があり、対象範囲も異なり、一般の労働者には自分がどの制度の対象になるのか、どの手続きをすればいいのか分からないこと、また、制度ごとに補償内容が異なり、補償期間に制限があること、労災認定率が低いことなどを課

題としてあげていた。日本の補償内容の方が充実しており、日本に学んで制度を改善したいということだった。

集會後は台湾職業安全健康連線の方たちとおいしい台湾料理を食べて、事務所を案内いただいた。事務所は、他の運動団体や労働組合との共同事務所で、当センター事務所と似た雰囲気だった。台湾職業安全健康連線は、石綿疾患問題を取り上げた『致命粉塵』や、過労死についての『過勞之島』を出版している。

その後、化学物質汚染によりがんなどの被害者を多く出した企業RCA台湾に対する損害賠償裁判の控訴審判決があるということで、ポール・ジョバン氏とともに高裁に向かった。

RCA台湾は、1970年から1992年にかけてアメリカ向けのテレビなどを生産していた。工場で働いた労働者、ほとんどが女性であるが、その多くが各種のがんなどを発症した。被告はRCA台湾のほか、親会社のゼネラルエレクトリック、トムソンコンシューマーエレクトロニクスと子会社のトムソンバミューダの4社。原告は元労働者513人だった。

判決は、元労働者はトリクロロエチレン、ベンゼンなど様々な化学物質に曝され、乳がんその他のがん、流産など生殖器障害、その他の重篤な病気を発症したとして、4社に原告513人のうち486人に対して7億1,840万台湾ドルの支払いを命じた。

2015年4月17日一審判決の445人より対象者が

拡大され、補償額も5億6000万元から増額された勝訴判決だった。

日本への帰国便の時間が迫っており、短時間ではあったが判決後の裁判所前集会に参加し、ポー

ル・ジョバン氏と連帯アピールを行うことができた。

今回、台湾の現状についても一端を知ることができ、またNGOとの情報交流などとても有意義だった。今後も機会があれば交流を続けたい。

高裁がRCA元労働者救済を支持する判決

2017年10月28日付け台北タイムズ

台湾高等裁判所は昨日[10月28日]、ラジオ・コーポレーション・オブ・アメリカ(RCA)とその関連会社に対して、元台湾人労働者とその家族に7億1,840万台湾ドル(2,370万米ドル)を支払うことを命じる判決を下した。

巨大企業と労働者たちの間の台湾でもっとも長い間争われている法廷闘争のひとつにおける裁判所の決定に関係者の関心が集まるなかで、昨日の高裁判決は2015年の最初の判決が命じた5億6,445万台湾ドルから補償額を引き上げた。

1970年から1992年にかけて台湾で複数の生産工場を操業したRCAは、1986年にゼネラル・エレクトリック(GE)に吸収合併され、その後、いまではテクニカラーSAと呼ばれているフランスに本拠を置くトムソン・マルチメディアのアメリカ子会社トムソン・コンシューマー・エレクトロニクスに売却された。

裁判所は、GE、テクニカラー及びトムソンを被告として含めて、それらにRCAとともに、486人の元労働者に補償を支払うよう命じた。

最初の判決では、裁判官は、RCAの営業登記からはRCAがGEの子会社であったかどうか決定することができないと書いて、GEを責任企業として含めなかった。

しかし、ある調査の結果、GEはトムソンに売却する前にRCAを吸収合併して、当時桃園県にあったRCAの生産工場の所有権を得ていたことがわかった。

裁判官は、労働者らが工場の化学物質が彼らのがんその他の病気の発症を引き起こしたと主張する期間に、台湾におけるRCAの操業を管理していたと判断した。

原告は486人の元従業員からなるが、昨日の判決は、3人の労働者は1988年以降RCAの桃源工場で働きはじめたので、GEはこの3人に対しては補償を求められないが、残る483人の労働者については補償金として7億1,770万台湾ドル提供することを求められるとした。

労働者らを代表するRCA自助協会のメンバーは昨日午後、判決を聞くために高等裁判所台北支所前に集まり、判決が読まれる間笑顔で拍手をしていた。

彼らは、RCA、GE及びトムソンによる27億台湾ドルの損害賠償を求めている。

RCAは、当時桃源県、新竹県及び宜蘭県で工場を操業しており、トリクロロエチレンやテトラクロロエチレンを含む31種類の有機溶剤を使って、カラーテレビその他の消費者用電気製品を生産するために数万の人々を雇用し、それらの曝露ががんのリスクを増加した、と判決は述べている。

1998年に環境保護署は、桃園県のRCA工場跡地が、同社が廃棄物を隠すために違法に井戸を掘り、そのことが労働者や近隣住民がつかう水道水を汚染したことにより、有機溶剤その他の有毒化学物質に汚染されていることを確認した。

RCAが台湾におけるその工場を閉鎖した1992年から、協会の519人のメンバーが民事訴訟を提起した2004年までの間に、同工場の1,300人以上の台湾人労働者が様々な種類のがんを診断され、そのうち221人が死亡した、と2015年の判決は述べていた。



※<http://www.taipeitimes.com/News/front/archives/2017/10/28/2003681181>

毒物曝露の翻訳:台湾RCAの経験

彭保羅(ポール・ジョバン)／陳信行／林宜平

中央研究院社会学研究所副研究員／世新大学社会発展研究所教授／陽明大学科技與社会研究所副教授兼所長

Toxic Newsの最近の論説でアリス・マーは、環境正義の問題における翻訳の重要性を取り上げた。私たちは、1998年に開始され、最近裁判所で勝利をおさめた動員である、台湾RCA(ラジオ・コーポレーション・オブ・アメリカ)元労働者らの集団訴訟における経験をういて、この洞察に続いてみたい。科学技術社会論(STS)の背景をもつ社会学者として、私たちは、様々な専門家をこの動員に結集させ(疫学者、毒物学者、環境工学者等)、様々な国からデータを収集し、翻訳作業に貢献し(厳密にいえば—英語、フランス語及び日本語から中国語へ)、労働者らが彼らの経験と医学的証拠を法的因果関係に翻訳するのを援助することを通じて、約10年間、原告らと彼らの弁護士とともに関係してきた。

毒物曝露被害者にとって画期的な判決

2017年10月27日、台湾高等裁判所は、台湾RCAの元労働者ら—そのほとんどが女性である—が彼らの使用者とその親会社を相手どった有害物質不法行為集団訴訟に関する歴史的な判決を言い渡した。19年に及ぶ集団闘争の後、労働者らは、同様の有害物質不法行為集団訴訟事件における先例になるとともに、他の世界中の環境的不正義の被害者を鼓舞する、堅固かつ画期的な決定を手に入れたのである。化学物質曝露の複合的因果関係や資本がグローバル化したわれわれの時代を覆う「法人というベール」のような、これまでこのような被害者がふさわしい正義を獲得するのを妨げてきたいくつかの問題が扱われている。

裁判所は、1970年から1992年にかけてアメリカ市場向けにテレビ受像機を製造したRCA台湾の工場で働いている間に、何ダースもの化学的毒物

に曝露したことにより引き起こされた労働者の健康障害と精神的苦痛に対して責任がある4つの被告企業を確認した。4つの会社とは、台湾のRCAとその一連の親企業であるアメリカのゼネラル・エレクトリック[GE]、フランスのトムソン・コンシューマー・エレクトロニクス(後のテクニカラーSA)、バミューダ諸島にあるトムソンの子会社である。被告らは、全員がRCA台湾の元労働者である、513人の原告のうち486人に対する損害賠償として、総計7億1,840万台湾ドル(約2,370万米ドル)支払うよう命じられた。

ほとんどの職業病や公害論争に共通しているように、台湾RCA事件の被害者らは、幅広い有害化学物質に複合曝露したが、裁判所の判決はそれらのうち、トリクロロエチレンやベンゼンなどWHOの国際がん研究機関によって人に対する既知の発がん物質に分類されている物質を含め、31種類を対象にした。数えきれない有害物質不法行為訴訟において、裁判所は「ひとつの化学物質—ひとつの疾病」という因果関係に対する考え方を採用し、違法に人々を複合化学物質に曝露させた企業が、因果関係が複合しているということで責任を回避することを可能にしてきた。アメリカでは、ドーバート基準[専門家の証言の証拠能力を評価する基準]が、有害物質不法行為訴訟の被害者が比較的単純な因果関係でさえ立証するのを、信じられないほど困難にしてきた。しかし今回の事件では、裁判所は、RCAが操業時点でのいくつもの法令に違反するとともに、労働者に適切な保護を提供するのを怠っていたのであるから、ひとつまたは複数の化学物質への曝露によって引き起こされたようだとして科学的に認められた労働者の健康被害に対して責任があると判決した。この健康被害には、がん、流産その他の生殖障害、それ以外の重篤な病気が含



2017年10月27日、台北高等裁判所で原告とその弁護士を祝福する著者ら(左から右へ: 林宜平、陳信行、彭保羅(ポール・ジョバン)、日本から参加の田島陽子)



台北高等裁判所で、判決の主要なポイントをわかりやすい標準中国語に翻訳する原告側弁護団代表・林永頌、2017年10月27日。撮影: 張榮隆

まれる。これは、大きなブレイクスルーである。

台湾高等裁判所の裁判官はまた、まだ重篤な健康状態を診断はされていないものの、多くの同僚労働者らががんや他の病気に罹患し、亡くなるを目の当たりにしたことから精神的苦痛を感じている者に対しても、損害賠償を認めた。被告らは、「たんなる心配」は損害賠償の理由にはならないと主張した。しかし、裁判官は、原告らは有害化学物質への曝露によって引き起こされた健康リスクの上昇にも苦しめられていることから、この主張を退けた。また、たとえ曝露がまだ認知できるほどの症状を生じさせていなかったとしても、発がん物質、とりわけ「遺伝毒性」は、接触した時点で人間の細胞内で遺伝子の改変を開始している。このアプローチは、有毒化学物質が人に疾病を引き起こす様々な経路及びメカニズムに関する、非常に洗練された科学的理解に基づくものである。

有害物質不法行為訴訟の共通する特徴のひとつは、時効が成立してしまっているという理由で、産業犯罪の加害者に対する被害者の請求が棄却されてしまうことである。潜伏期間が毒物曝露によって引き起こされた慢性疾患タイムリーなかたちでの診断を困難にし、それが被害者と科学研究者双方に疾病の集団的パターンを発見するのを困難にすることから、これが何度も繰り返されている。対照的に、RCA台湾判決では、裁判所は、現実企業に情報を公表しないために、被害者が真実を発見することは困難であることから、企業は正当な抗弁として時効を用いることはできないとした。

もうひとつの被害者にとっての障害は、うまく名付けられた「法人というベール」である。1986年にGEは、RCAとその子会社を買収した。2年後にGEは、RCAをフランスの会社トムソン・コンシューマー・エレクトロニクスに売却した。4年後にトムソンは、RCA台湾の工場を閉鎖して、生産を中国に移転した。トムソンはまた、台湾工場の土地と建物を第三者に売却して、1億5千万米ドルを海外に送金した。1998年、RCAの持続的汚染が暴露され、また、元労働者らががんに襲われていることに気がついた後に、さらに1億米ドルがフランスの銀行口座に移された。台湾の裁判官は、アメリカの「法人というベールに穴をあける[法人格否認]」原理をこの事件に適用するために、このような行動をRCAとその親会社らによる、債務と責任の意図的な回避を構成するものとみなした。したがって、GE、テクニカー、及びトムソン(バミューダ)は、労働者らに対してRCAが負う不法行為責任について、連帯して及び個別に責任を負う。この点は疑いなく、モンサントの農薬への曝露によって病気にかかった人々など、世界中の同様の犯罪に対して闘っている多くの人々を鼓舞するだろう。

500人の原告についてのこの訴訟はいま最高裁判所で係争中であり、別の1,000人の原告のグループについて、もうひとつの訴訟が地方裁判所ではじまっている。しかし、今回の判決は、すでに台湾における他の訴訟に道を開き、また、確実に他の諸国における有毒物質による「緩慢な暴力」による被害者の動員を促進するだろう。



秦祖萍は、運動の中心メンバーの一人であり、判決を聞ける前に亡くなった妹の秦祖慈を想起して感情を揺さぶらせた。2017年10月27日。撮影：張榮隆

被告側専門家：翻訳の失敗

2016年12月、控訴審の決定的な時点に、RCAの弁護士は、ハーバード大学法科大学院の教授を台湾の法廷で（中国語通訳付き英語で）証言させるために呼んだ。なぜRCAが責任を逃れることを認められるべきかについての諸理論を法廷に聞かせた後に、この教授は、このようなサービスに対する彼の料金は時間当たり750米ドルだと述べた。台湾でのRCAのための仕事の前に、この教授は、住民らが経済的損失についてブリティッシュ・ペトロリアム(BP)を訴えるのを妨げる、ディープウォーター・ホライズン石油流出事故 [2010年にメキシコ湾で発生] に関する50頁の報告書に対して、BPから25万米ドル支払われた。「アメリカの法学教授によるこの種のコンサルテーションでは通常の料金だ」と、この教授は台北の法廷でコメントした。裁判官と聴衆は驚いて目を丸くしてしまった。この法学教授は、RCAが彼らを弁護するために、アメリカ、中国、日本及びフランスから雇った多数の高価な専門家のひとりにすぎない。最後に、長期にわたる法廷闘争の弁護士費用と、中国語を話せないこれら外国人専門家のための翻訳費用に加えて、これら高価な専門家も、結局のところ被告らにとって役に立たなかった。

翻訳に欠陥があったのだろうか？たしかに、それは訓練された法律家によって行われたにもかかわらず、しばしば重要な要素は翻訳に失敗した。被告らはまた、有毒な化学物質への曝露の影響及び



ハーバード大学法科大学院教授がジョン・ゴールドバーグが台北高等裁判所で証言、2016年12月16日。墨絵：ポール・ジョバン

台湾の研究者によって見出されたがんリスクの著しい増大を最小限に抑えるために、完璧な否定の修辞学、彼らの主張をわかりやすい標準中国語で示すことのできる中国人または中語系アメリカ人を採用することもできた。

何が、被告人らの証言を説得力のあるものにしたのか？原告側弁護士のひとりが要約したように、「自らの弁護のために最良の翻訳者を得なければ、STS部門へ行き！」。この弁護士は、ラトゥール、カロンらの『翻訳の社会学者』[[https://en.wikipedia.org/wiki/Translation_\(sociology\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Translation_(sociology))]に通じていたわけではないが、翻訳が意味することについての彼の理解は、STSの背景をもつ社会学者としての定期的交流によって大いに「汚染」されていた。

原告とSTSの翻訳能力

台湾のSTSコミュニティのメンバーは、法廷の内双方における元労働者らの動員に大きな役割を果たすとともに、彼らの翻訳能力はおそらく、労働者、活動家、法律家、公衆衛生専門家と多数のボランティア学生たちとの彼らの協働における鍵となる要因であった。

まず第1に、上に示唆されているように、言葉の通常の意味において、海外の関係者からの助言を必要とした場合に、英語から日本語やフランス語からはもちろん中国語へ、また逆も同様に、中国語から英語(またはフランス語または日本語)へ、たくさ



数百人のボランティア弁護士・学生が各原告の質問票調査を実施。2011年7月17日、台北、立法院。撮影：張榮隆

んの翻訳があった。裁判所の審理及びすべての文書は中国語であり、英語で書かれた多くの文書や科学研究論文は、裁判所の裁判官に提出される前に中国語に翻訳されなければならなかった。被告側弁護士の外国の助言者や依頼人には、すべての法廷での審理に彼らの（疑いなく高報酬を支払われた）プロの通訳者が付き添った一方で、原告らは学生ボランティア頼みだった。翻訳の努力に積極的に参加してくれた、医学性及びSTS大学院生のグループがいた。9つのRCA研究論文のフルテキストが中国語に翻訳され、英語の現場調査報告書の審理や次の2回の審理のなかで議論された多数の科学的報告の抄録も、専門家証人や弁護士によって裁判所に提出される前に翻訳された。

翻訳の第2のタイプは、RCA労働者の労働及び身体上の経験を数字や文章、表や図に変換することだった。この集団訴訟には500人を超す原告がいたことから、裁判官は各原告に、労働歴、ライフスタイル、妊娠、出産、症状と疾病を提供する質問表のすべての項目に記入するよう命じた。質問表は原告側及び被告側弁護士の間で交渉して、仕上げられた。2011年に、社会科学者の助けを得て、数百人の弁護士、学生、ドキュメンタリー・フィルムメーカー、その他が、協力して原告のインタビューを行った [右写真]。質問票に記入された情報はその後、弁護士とボランティアによって、多数の様々なかたちに要約及び計算された。さらに、ボランティア学生の小さなグループが、社会学者の指揮のもとで、11人の労働者の口述歴史を集めて、2013年に

台湾工作傷害受害人協会 (TAVOI-1998年の動員開始時からRCA労働者を支援してきた労働NGO) から出版された、『忘れられてはならない声』と題した賞を獲得した本を編集した [左写真]。

翻訳の第3の種類で、もっとも困難なものだったのは、科学から法律へであった。科学と法律の双方は、独自の文化と言葉をもっている。地方裁判所と控訴裁判所でのRCA事件の審理中に、原告側に呼ばれた6人と原告側に呼ばれた5人、合計11人の専門家証人が法廷で証言した。上述した法学専門家を除いて、事実上彼ら全員が、医学または自然科学の博士号をもった大学教授であった。彼らは通常、科学的背景をもった学生に講義を行っているか、会議で同僚に知見を発表しているのであって、彼らの多くにとって法廷で証言するのはそのキャリアのなかで初めてのことだった。コモンロー制度のなかで、かかる化学的及び技術的証拠を評価する、素人の陪審員の能力に関してかなりの議論があった。

台湾の裁判官は素人の陪審員ではないとはいえ、彼らの科学・技術における訓練はきわめてわずかなものである。科学的知見や技術的証拠を裁判官に提出し、反対尋問の間に弁護士から質問及び挑戦されることは、こうした大学教授にとって新たな体験である。例えば、専門家証人陳保忠と翁祖輝は、国際がん研究機関 (IARC) とアメリカ環境保護庁 (USEPA) による、発がん物質と非発がん物質の分類において、毒物学的及び疫学的証拠がどのように考慮されるか説明するのに、数時間費や

した。翁は、実験室のなかで、実験用の雌雄マウスがどのようにマークを付けられ(そのしつぽに)、かごに入れられ(5匹ずつ)、給餌されるか(CA混合物とともに)、詳しく描写しなければならなかった。有機溶剤に曝露させられたマウスの肥大した肝臓、卵巣、子宮の血液写真が、法廷におけるスライド・プレゼンテーションで投影された。法廷審問の前に、動物から人間へ、毒物学から疫学へのこの翻訳は、弁護士、労働者及びSTSの訓練を受けた学者とのブレインストーミング・ディスカッションで議論された。後者は、科学者、労働者及び弁護士の間の通訳者の役割を果たしたのである。

それゆえ、この正義のための12年近い長さにおよぶ闘いの間、毒物曝露を不法行為の完全な認識に翻訳するために様々な作業が求められた。翻訳は日の当たらない作業であることが多い。しかし、この試みを通じて、被害者とその支援者は共通の目標を共有し、彼らの努力が無駄にしないと



という誓いを守ったのである。
※翻訳掲載にあたり、著者であるポール・ジョバン氏より、村松昭夫、小林邦子、伊藤明子、岡千尋の各弁護士、定松淳講師、渡辺千原教授、古谷杉郎氏をはじめ日本からのご協力に感謝していることを付記してほしいと依頼されました。

参考資料

Cranor, Carl. 2016 (2006). *Toxic Torts. Science, Law and the Possibility of Justice* [有害物質不法行為訴訟—科学、法律と正義の可能性]. Cambridge University Press.

Chen, Hsin-hsing [陳信行]. 2011. "Field Report: Professionals, Students, and Activists in Taiwan Mobilize for an Unprecedented Collective-Action Lawsuit against a Former Top American Electronics Company." [現場報告：元アメリカ最大の電気会社に対する前例のない集団訴訟のための台湾の専門家、学生、活動家の動員] *East Asian Science, Technology and Society: An International Journal*, 5, 555-565. [元記事にリンクあり]

Chen, Hsin-Hsin [陳信行]. 2014. "Culture of Visibility and the Shape of Social Controversies in the Global High-Tech Industry." [グローバ

ル・ハイテク産業における社会的論争の可視化文化と状況] In Daniel Lee Kelinman and Kelly Moore (eds.) *Routledge Handbook of Science, Technology and Society*. London and New York: Routledge. 124-139.

Jananoff, Sheila. 1995. *Science at the Bar*. [裁判における科学] *Law, Science and Technology in America*. Harvard University Press.

Jobin, Paul [彭保羅], Pascal Marichalar. 2015. "À Taiwan, une victoire pour les victimes de l'électronique globalisée" [電子産業のグローバル化のなかでの台湾の被害者の大きな勝利] *Terrains de luttes*. [元記事にリンクあり]

Jobin, Paul [彭保羅] and Tseng, Yu-hwei [曾育慧]. 2014. "Guinea Pigs Go to Court: Epidemiology and Class Actions in Taiwan" [モルモットたちが裁判所へ：台湾における疫学と集団訴訟], editor (s): Soraya Boudia, Nathalie Jas, *Powerless Science? Science and Politics in a Toxic World*, pp. 170-191, Oxford, New-York: Berghahn Books. [元記事にリンクあり]

Jobin, Paul [彭保羅]. 2010. "Les cobayes portent plainte: usages de l'épidémiologie dans deux affaires de maladies industrielles à Taiwan" [モルモットたちが告発する：台湾の職業病事件における疫学の活用], *Politix*, 23, 53-75. [元記事にリンクあり]

Lin, Yiping [林宜平]. Forthcoming. "Reconstructing Genba: RCA Groundwater Pollution, Research and Lawsuit in Taiwan, 1970-2014." [現場再構築：台湾におけるRCA地下水汚染、調査研究と裁判1970～2014] *Positions*.

[1] 彭保羅(ポール・ジョバン)は台湾・中央研究院社会学研究所副研究員<jobin@sinica.edu.tw> 陳信行は台湾・世新大学社会発展研究所教授<dkchen10@gmail.com> 林宜平は台湾・陽明大学科技與社会研究所副教授兼所長<yplin3@ym.edu.tw>

[2] 本稿は参考資料の最後に掲げたものから借用したものである。

記事の出典[中国語版にもアクセス可能]—
<https://toxicnews.org/2018/02/01/translating-toxic-exposure-taiwan-rca/>

ドキュメント

アスベスト禁止をめぐる世界の動き



システム建築学校のアスベストに関する警告

Joint Union Asbestos Committee, UK, 2018.3

システム建築学校における隠れたアスベストによる潜在的リスクに関する警告

労働組合合同アスベスト委員会 (JUAC) ⁽ⁱ⁾ は、1945年から2000年の間に建てられたすべてのシステム建築学校の指導者に、スタッフや生徒が、日常的な学校活動や請負業者、床清掃、浸水、通風、風化によって攪乱されたときに、隠れたアスベストに知らずに曝露している可能性があることを警告している。最近の研究によれば、これがスタッフや生徒の、アスベストに関連したがんである中皮腫を発症するリスクを増大させている可能性がある。⁽ⁱⁱ⁾

JUACの警告は、(CLASP ⁽ⁱⁱⁱ⁾ システム建築の学校のひとつである) ヘトン校で、風の強い日に天井タイルを持ち上がったときに、生徒やスタッフが隠れたアスベストに著しいレベルの曝露を受けた事件を踏まえたものである。元校長によれば、「除染」車でシャワーを浴びなければならないことがしばしばあったという。2017年3月に会計検査院から質問を受けたときに、が教育用施設建設資金計画担当者グループ [EBDOG] はこれが「きわめて典型的」と言ったのに対して、教育技能資金支援庁 (ESFA)

は、まだ全国アスベスト状況調査を行っていないから、ヘトン校のアスベスト曝露事件が典型的かどうかコメントすることはできないと言った。^(iv) 同校が不安全な建物の解体・建替えに必要な資金を入手できるまで、曝露は続いた。

JUACは、安全衛生庁 (HSE) ^(v) とESFA ^(vi) の現在の手引きはヘトン校では効果がなかったし、あらゆる場所の攪乱された隠れたアスベストを効果的に確認、除去または封印できるようにする助言を与えていないので、他の多くのシステム建築学校でも効果的でない可能性があることを警告している。約12,000のシステム建築学校があり、HSEは、異なるタイプの建物はもちろんのこと、同じタイプの建物でも、隠れたアスベストの所在場所や状態に様々なバリエーションがあることを認めている。現行のHSEの手引き (2008年) は、全システム建築学校の0.5%未満の調査に基づいたものである。

それゆえJUACは、学校の指導者に以下の緊急のアドバイスをを行っている。

A. システム建築学校におけるアスベスト管理に関する2008年HSE手引き^(v)を順守するだけでなく、攪乱された隠れたアスベストの調査・試験が、

HSEガイド「Managing my asbestos」^(vii)にしたがって実施され、また、以下を含めシステム建築学校のアスベスト管理の経験のあるHSEが承認している（例えばUKAS^(xi)）認定調査機関によって行われるようにする。

- a. システム建築学校のどこに隠れたアスベストが所在している可能性が高いかについての知見
- b. 日常的な学校活動、振動、浸水、天井タイル持ち上がりによる通風や請負業者の作業による攪乱のために不安全なすべてのアスベストの確認
- c. 壊れたまたは失われた天井タイルの交換
- B. 生徒やスタッフを攪乱されたアスベストのあるあらゆる区画に立ち入らないようにする。^{(vii)14頁}
- C. いかなるアスベスト曝露もスタッフ、親や保護者に通知する。^{(vii)6頁}
- D. いかなる曝露についてもHSEに通告する。これはRIDDORのもとでの法的要求事項である。^{(viii),(vii)14頁}
- E. アスベストに関わる作業を行う請負業者がアスベスト管理規則とHSEの手引きを遵守するようにする。^{(vii)10-13頁}
- F. 労働組合の安全衛生代表と協議する（これは1977年安全代表・安全委員会規則のもとでの法的要求事項である）。^{(vi)6頁}

支援と資金提供

現在のところ、学校の資金調達体制は、アスベストのような要因を考慮に入れていない。^(ix) このことは、維持管理や改築の費用がはるかに高額になると思われることから、他の学校と比べて大量のアスベストが残っている学校を大きく不利な状況においやっている。

これまでアスベストが関係する改築や維持管理作業に必要な資金を得ることができなかつたり、自らの学校のアスベストの安全性に関心をもっている学校の指導者や義務保持者は、支援と助言を得るために関係労働組合に連絡をとるべきである。

JUACの取り組み

この間JUACはESFAに対して、以下のための資金の割り当てを提供するよう求めている。^(x)

- ・学校におけるすべてのアスベストの除去、もっとも危険なところを第一に開始
 - ・アスベストが安全に管理されていない建物の解体・建替え
 - ・義務保持者が除去されるまでアスベストを安全に管理できるようにするための支援の拡大
- i JUACは、子どもたちとスタッフを守るためのアスベスト管理の改善のキャンペーンに、教育部門のすべての教師・支援スタッフの労働組合を結集している。
 - ii 教育委員会-Peto教授による証言議事録。Session 2012-13. HC 1056; Gilham C, Rake C, Burdett G et al Pleural mesothelioma and lung cancer risks in relation to occupational history and asbestos lung burden. *Occup. Environ Med* 2016; 73: 290-299
「最近の研究は所与の量のアスベストに曝露した後子どもの方が中皮腫を発症する可能性がはるかに高いことを示すとともに、中皮腫を発症した女性の62%が構築環境すなわち学校建物でアスベストに曝露していたことがわかった。」
 - iii CLASP（地方自治体特別計画協議会）は、早く効率の良い建築を提供するために、伝統的な建築技能に頼らない建築方法を開発することを目的に結成された。このシステムは、請負業者の所有する製品または地方自治体協議会の設計のいずれかとして開発された。イギリスで総数3,134件のCLASP契約のうち、スコットランド地方自治体の81のLEA/自動サービス局に分布する、1,400以上のCLASP建築学校のある現場があった（複数の契約からなるものもある）。独立学校も数は少ないがCLASP建物をもつものがある。
 - iv 庶民院会計検査院。学校の資金調達。57th Report of Session 2016-17
 - v HSE。システム建築建物のアスベスト。アスベスト管理規則。義務保持者のための手引き。2008年改訂。
 - vi 教育技能資金支援庁。あなたの学校におけるアスベストの管理。2017年2月。
 - vii <http://www.hse.gov.uk/asbestos/managing/index.htm>
 - viii 2013年傷害、疾病及び危険事態の報告規則
 - ix 監査局報告書。HC 1014 SESSION 2016-17. DfE Capital Funding for Schools. Page 37 para. 2.19
 - x <http://www.juac.org.uk/why-unsafe-asbestos-could-still-be-in-schools-in-2050/>
 - xi <https://www.ukas.com/news/accreditation-of-asbestos-surveyors/>
- ※原文：<http://www.juac.org.uk/wp-content/uploads/2018/03/JUAC-Warning-about-the-potential-risk-from-hidden-asbestos-in-schools.pdf>

カンボジア人技能実習生が、日本人上司からの暴言暴行による精神疾患で労災認定

東京●「私は人間扱いされていなかった」

いま、日本国内では22万人を超える技能実習生が、建設・製造・縫製・農業・水産など様々な現場で働いている。その中で、高額の「保証金」で縛られ、低賃金・無権利状態に置かれて働かされるという「現代の奴隷制」と言わなければならない状況が、日本の各地で続いている。2017年6月、あるカンボジア人技能実習生が労災認定を受けた。日本人社員からの執拗な暴言暴行によって精神疾患を発症したのだ。労災認定にいたる取り組みについて報告する。

日本人社員の執拗な暴言暴行

30代のカンボジア人Nさんは、2014年6月に技能実習生として来日した。監理団体での研修を終え、受入団体のA建設に入社した7月以降、Nさんは日本人社員からの暴言や暴行にさらされるようになった。

Nさんは、上司であるX氏から毎日、作中に些細なミスやトラブルがあると、ものすごい形相で「バカ」「アホ」「死ぬ」「仕事できないから国へ帰れ」などと怒鳴られ、殴られ、蹴られた。ヘルメットの上から、ほうきやレーキ（熊手

で殴られることもあったという。

さらにNさんは、十分な安全教育もないまま水道管の埋設工事に従事させられ、2015年3月と7月に相次いで作中に指を怪我する労災事故に遭う。しかし、A建設は、その後も現場の安全対策を見直すことはなかった。そして、Nさんは9月下旬に、現場で電動ノコギリに左手の指を巻き込まれ、左手人差し指切断の大けがを負う。この事故でNさんは約2か月入院したが、会社は労災保険制度のことを本人に説明せず、その手続きも行わなかった。

12月にNさんは現場に復帰するが、彼を待っていたのは新しい日本人上司Y氏による、X氏以上に酷い暴行と暴言だった。作業中なかるとすぐに、「金欲しさに怪我をしたんだろう」「国へ帰れ」「死ぬ」などと怒鳴りつけられた。さらに毎日、些細なことで殴られ、蹴られた。Nさんは当時を振り返って、「本当に人間扱いされていませんでした。毎朝、『今日は大丈夫かな』『今日も殴られるのかな』と心配しながら、働いていました」と語っている。

Nさんはこうした毎日を必死に

耐えながら働いていた。しかし、2016年3月中旬、Nさんは夜勤作業中に、Y氏から蹴る、殴る、倒されるなど激しい暴行を受ける。命の危険を感じ、もう限界だと思ったNさんは、日本で暮らす姉の家へと避難した。そして、Nさんは、食欲もなく眠れない様子を心配した姉に連れられて病院を受診し、うつ病と診断された。

会社の労災隠しを追及

家族の家に避難したNさんに対して、監理団体からは、「帰国してもらおう。いま帰国しないと、二度と日本には来られなくなる」などと、帰国を迫る脅迫のような電話がかかってきた。Nさんは全統一労働組合に相談し、私たち東京労働安全衛生センターも支援に入り、A建設や監理団体と団体交渉しつつ、労災申請を行うことになった。

団体交渉では、まず2016年9月の指切断事故が問題になった。会社側は当初、「指切断事故は、Nが現場で始業時間前の午前8時頃に勝手に電動ノコギリを操作して起こった」と言い、労災ではないと主張してきた。しかし、た

とえ始業時間前であっても、これは業務起因性の明らかな労災である。

さらに、私たちが調査した結果、事故現場の直近にある病院への搬入時刻が当日の午前10時半過ぎであったと判明した。会社の説明どおりだとすると、Nさんを現場に2時間以上も放置していたことになる。この点を団交で厳しく追及したところ、会社は事故発生時刻が午前10時頃であったと訂正し、業務中の労災事故であったことをようやく認めた。

その後、この事故は労災として認定され、Nさんに労災補償（療養補償と休業補償、その後に障害補償も）が支給された。また、義肢等補装具費支給制度により、Nさんの左手人差し指の義指も作ることができた。

うつ病労災申請の取り組み

一方、私たちはNさんのうつ病について、原因となった日本人社員の暴言や暴行の実態調査を行うよう団体交渉で要求した。その結果、会社は、「暴言や暴行は、現場での危険回避のための作業注意だった」と言い逃れをしつつも、日本人社員による暴言や暴行があったことを部分的に認め、労災申請に協力することを約束した。

そして私たちは、Nさんから詳細な証言を聞き取って申立書にまとめるとともに、ハンマーで殴られた際に割れたヘルメットの写真、会社が出してきた調査報告（暴言や暴行を一部認めた内容の文書）などを揃え、うつ病は度重



なる暴行暴言が原因の労災であるとして、2016年11月に立川労働基準監督署に労災申請を行った。Nさんと私たちは何度も労基署に足を運び、Nさんの置かれていた状況や、人権侵害が日常化している技能実習生制度の状況などについて追加資料を出し、説明した。

しかし、労基署の対応にも大きな問題があった。言語の問題である。Nさんは日本語があまり話せない。労基署での聞き取りは、母語であるクメール語で行う必要があったが、労基署はクメール語の通訳を用意できないと言う。Nさんの場合、日本で暮らし日本語が堪能な姉がいたため、彼女に通訳として協力していただき、労基署の聞き取りで彼の主張を伝えることができた。彼女の尽力がなければ、Nさんの労災認定は勝ち取れなかっただろう。ただ、本来であれば、国の責任でNさんの通訳を用意すべきである。

さらに、労基署の担当者は、聞き取り調査の後に行うべき、「本人への聴取内容の読み聞かせ

と押印」をしなかった。そのためNさんは、自分の語ったことがどう受け止められたのかわからず、不安を感じていた。後からそれに気づいた私たちが追及すると、労基署の担当者は、「Nさんは漢字などがわからないだろうと思い、手続きを省略した」と回答した。私たちは、きわめて差別的な対応だと強く抗議し、あらためて「聴取内容の読み聞かせと押印」の手続きを労基署に行わせた。その結果、Nさんはようやく自分の述べた事実が記録されたことを確認できたのだった。

労災認定を受けて

2017年6月、立川労基署は「1年半以上の期間にわたり、複数の日本人社員から、業務指導の範囲を逸脱し、人格や人間性を否定する言動が執拗に行われた」と認定し、その心理的負荷は「強」であるとして、労災であると判断した。

それは、激しい暴行を受けて家族の元に避難してから1年以上、ずっと通院を続けながら療養

してきたNさんが待ち望んでいた決定だった。その後、Nさんは、団体交渉を通じて会社の謝罪も受け、母国に帰国した。

帰国直前、Nさんは記者会見を行い、自らが受けた暴言や暴行について語った。そのなかでNさんは、「日本の労災や法律を知らず、誰に悩みを相談できるかわからなかった」「労働組合につながれてよかった。同じカンボジア人が困っていたら、どこに相談したら良いか伝えて欲しい」と話していた。

今回の事件は氷山の一角に過ぎない。技能実習制度において頻発する労働法違反、パワハラ、セクハラ、そして暴力事件の数々。これは決して、一部の悪質な企業や監理団体の問題ではない。国策である技能実習制度の構造的な問題である。

技能実習制度については、2017年11月から新法が施行された。しかし、労働法違反や人権侵害を生み出す悪しき構造は何も変わっていない。2018年3月初旬、あるベトナム人技能実習生の若者が、福島県郡山市で除染作業に従事させられていたと報道された。この技能実習生は、除染作業に関するまともな説明も事前教育もないまま、不安を訴えても社長から「嫌だったらベトナムに帰れ」と言われるばかりだったという。この記事の中で、技能実習生に除染作業を行わせた建設会社の社長は、『「実習」というのは建前」「除染に実習生を使っている会社はほかにもある」と記者に語っている（日本経済新聞、

2018年3月5日付記事「除染作業に技能実習生ベトナム男性『説明なかった』」）。

Nさんの事件やこの事件には、「途上国への技能移転」や「国際貢献」の美名の下で、実際には低賃金労働力として搾取し、人間の尊厳を踏みにじる、技能実習制度の現実が露骨に現われている。

技能実習制度は、間違いなく「現代の奴隷制」であり、到底許

すことはできない。私たちはこの奴隷制を一日も早く廃絶し、労働者の権利を守って移住労働者を受け入れていく社会に変えていかねばならない。



※前頁写真：2017年3月、移住労働者の権利を訴える行動「マーチ・イン・マーチ」に全統一労働組合の仲間とともに参加するNさん(写真中央)。

(東京労働安全衛生センター 天野理)

給付基礎日額を自庁取り消し

静岡●定年後再雇用時に中皮腫を発症

2017年11月24日、名古屋西労働基準監督署は、一度決定した中皮腫患者の労災保険の給付基礎日額を自庁取り消しのうえ変更する決定を行った。

患者の男性は、最初に決定された給付基礎日額が低額だったことを不服として審査請求を行ったものの、棄却されていた。労基署による自庁取り消しは、男性の死亡後、妻がこの事案を引き継ぎ労働保膜審査会に再審査請求をしている最中に行われた。

休業補償に関しては当初決定額の9,357円14銭から20,577円94銭に変更され、遺族補償年金に関しては当初決定額9,358円から20,263円に変更された。葬祭料の基礎となる給信基礎日額も当初決定額の9,358円から20,263円に変更された。

最初の相談

Iさんは、1971年4月から2013年10月まで全国に支店を持つ電気工事会社で正社員として施工や現場管理業務に従事した。2013年10月の定年退職の翌日から1年ごとに契約更新する嘱託職員として再雇用され、JR浜松工場で中央監視システム構築の仕事に従事していた2016年1月に悪性胸膜中皮腫を発症した。正社員時代に古いビルやデパート等の改修工事現場で吸い込んだアスベストが原因だった。JR浜松工場は、2010年7月よりリニューアル工事が行われ、Iさんは既存の建物を撤去した後に建てられた、石綿のない新築の施設で仕事をしていた。

2016年9月末に名古屋西労基

署が労災認定したものの、嘱託職員になってからの低い平均賃金で休業補償給付の支給額が決定されてしまい不満に思っていたところ、中日新聞で2016年10月29日に浜松市でアスベスト被害相設会が開催されることを知り、お連れ合いと娘さんとともに来場され相談された。

労働保険審査会裁決

実は2016年7月に労働保険審査会が、Iさんのように定年退職後、再雇用されているときに中皮腫を発症した男性の労災保険の給付基礎日額の算定について、画期的な裁決を出していた。かつて石綿パッキンを製造していた大阪府にある工場で定年退職まで働いた男性が、退職後、既に石綿製品の製造を中止していた同じ工場に再雇用され、パートとして働いていたときに中皮腫を発症し、労災保険請求したところ、労災認定した労基署に給付基礎日額をパート時の低い賃金で算定されてしまったため審査請求した事案についてだった。

審査請求は棄却されていたが、再審査請求で労働保険審査会は、「定年退職を契機として、いったん会社を離職し、その後、新たに会社と従前とは異なった内容の労働契約を締結して、会社にあらためて再雇用されたものとみるのが相当で、定年退職時に最終曝露事業場を離職したものとするのが相当」として、男性の労災の給付基礎日額をパート時の賃金でなく、より高い定年退職前3か月間の賃金で算

定することを命じる裁決をした。

この裁決を詳しく見ると、4つの理由があることがわかる。1つ目は、男性は定年退職後、正社員から契約社員へと変更されるとともに、「班長」の役職も解かれていること。2つ目は、男性の給与明細書等に記入された就労実態を見ると、1日の労働時間に変更は認められないものの、1か月当たりの勤務回数は正社員当時20日前後であったものが、契約社員となってからは16日となり、時間外労働や休日労働にも従事していなかったこと。3つ目は、男性が正社員当時は基本給のほか資格手当等多くの手当が支給されていたが、契約社員になると、基本給と通勤手当が支給されているにすぎず、基本給についても324,600円から100,000円へと大幅に変更されていること。4つ目は、契約社員となってからは、石綿に曝露する作業には従事していないこと、であった。

この再審査請求の代理人を務めたのがアスベストセンターの斎藤洋太郎さんだったことから、筆者はこの裁決をIさんから相談を受ける前にもらっていた。Iさんにも大阪の男性と司じような賃金、身分等の変更が再雇用時に行われており、この男性と同じようにすでに決定された給付基礎日額を変更させることが可能だと思った。Iさんには愛知労働局に審査請求することを提案し、労職研が支援することになった。

労働局・労基署での面談

審査請求書を提出する前に

愛知労働局の監察官と所轄の名古屋西労基署の副署長、労災課長と面談をした。この労働保険審査会の裁決書を見せることによって、Iさんの事案について審査請求することなく、すでに決定された給付基礎日額が名古屋西労基署に変更してもらえるのではと考えたからである。

労働局の監察官、労基署の副署長ともに「労働保険審査会が示した大阪の事案に関する給付基礎日額の算定方法は、じん肺の労災認定時に用いられる運用で、中皮腫のような石綿関連疾患では発症前3か月間の賃金で給付基礎日額を算定することになっている。いったん定年退職してから再雇用され、賃金、身分等が変わっていても同一事業場での雇用の継続性が認められるので、給付基礎日額の変更は行えない。不服がある場合は審査請求してほしい」という意見で、最終的に12月9日付けで審査請求を行った。

審査請求

審査請求では、正社員であったときは基本給のほか職能給や他の手当がある課長格の高額な賃金だったのが、嘱託職員になってからは月28万円の基本給と3,900円の交通費が支給されるだけになり、労働時間も短くなったこと等や、嘱託職員としての勤務先では石綿曝露がなかったこと、大阪事案の労働保険審査会裁決に従うべきこと等を主張した。

その後、再審査請求時にIさん

の勤務先だった電気工事会社から定年退職直前3か月間の賃金台帳の開示を受けたが、一番総支給額が多い月で60万円近い遣いが定年前と嘱託職員時の賃金にはあった。申立書を提出して間もない12月26日にIさんは亡くなられた。葬儀に会社の同僚の方々が多く参列されていたのが印象的だった。

Iさんの死後、審査請求はIさんのお連れ合いのYさんが継承した。2017年2月23日に浜松労基督署で行われた聞き取りにはYさんと代理人の筆者が行った。聴取後、3月末日の定年を目前に控えた審査官は、「Iさんの申立書やあなた(筆者)の意見書を見ると確かにそうだと思うけれど、労働基準法や関係する通達を見るとあなたたちの主張を認めることはできない。(大阪事案の) 裁決書は、じん肺に罹患した労働者の給付基礎日額の決め方で、石綿関連疾患に罹患した労働者には当てはまらない。今後、このような裁決が複数労働保険審査会で出れば法律も変えられるだろうけれどね」と言い放った。

聴取から1か月ほど経った3月30日、審査請求は棄却された。労基法第12条における平均賃金(給付基礎日額) 算定期間は、平均賃金算定事由発生日(職業性疾患になった日)の直近の賃金締切日から遡った3か月間であること、昭和63年3月14日付け基発150号通達により、定年退職による退職者を引き続き嘱託等として再雇用している場合は継続雇用しているとみなすことか

ら、Iさんの定年をもって事業所からいったん離職したとはみなすことはできないというものだった。また、Iさんの最終石綿曝露事業場との労働契約が定年前の正社員時であったことも、請求人らは被继承人(Iさん)が直前の作業で石綿作業に従事していない旨訴えているが、じん肺については作業転換の特例が施行規則により定められているが、石綿に関しては特別な規定も通達も存在しない、と退けた。

厚生労働省との交渉

筆者はIさん以外にもニチアス羽島工場に高卒後から定年退職まで勤務し、定年後契約社員となり働いた後、再雇用され同工場で月6万円でアルバイトをしているときに中皮腫を発症したため、1日あたりの労災保険の給付基礎日額を4,000円ほどにされてしまった事案に関わっている。Iさんの事案の審査請求中、2017年1月19日、アスベストセンターの斎藤洋太郎さんの協力で、近藤昭一衆議院議員の東京事務所でも厚生労働省労働基準局の担当者と面談し、Iさんとニチアス羽島の元労働者の事案について、給付基礎日額の計算を先に出た大阪事案の裁決に基づいてやり直してほしいと要請した。しかし、厚生労働省の担当者は大阪事案の裁決は個別事案とし、「発症前3か月の舞金で給付基礎日額を算定することになっている」と繰り返すばかりだった。

Iさんの審査請求棄却直前の3月15日に行われた全国安全セ

ンターの厚生労働省交渉でも是正を要望した。労働基準局補償課の回答は、「定年退職時の賃金や石綿曝露の各時点の賃金のうち一番高い額などを基準とすることについては、災害発生時の稼働能力を適正に評価し、これに基づいた災害補償を実施することで労基法上の使用者の災害補償責任を担保するという労災保険制度の趣旨に反することから従来の取り扱いを変更することは困難」というものだった。

5月16日にIさん事案の再審査請求を行った。

衆議院厚生労働委員会

斎藤洋太郎さんや患者と家族の会の働きかけで、6月9日、衆議院厚生労働委員会で堀内照文議員が中皮腫患者の労災通院費の問題等とともに、Iさんのように、定年後再雇用時の値い賃金が労災保険の給付基礎日額の算定基礎になり、給付基礎日額が倍額になってしまっている問題について質問してくれた。堀内議員は、大阪事案に係る労働保険審査会の裁決が出ていることを踏まえた上で、Iさん事案の審査請求が棄却されたときの愛知労働局の決定書も引用してこの問題について追及した。これに対する山越政府参考人の答弁は「個別事案ごとに適正に判断をしていきたいというふうに考えております」というものだった。

しかし、この質問の影響か、厚生労働省労働基準局補償課は「(大阪事案について)労働保険審査会の裁決で示された、定

年退職後同一企業に再雇用された後に石綿関連疾患等の遅発性疾病を発症した場合の給付基礎日額の決定については、当面の間、本省で個別に判断することとするので、現在調査中のものも含め、該当事案を把握次第、本省に報告することとした通達を、6月2日付けで発出した。

厚生労働省の通達

この通達（基補発0626第1号、1・2月号75頁参照）は、「定年退職後同一企業に再雇用された労働者が国雇用後に石綿関連疾患等の遅発性疾病を発症した場合の給付基礎日額算定について」という長い表題。

8月2日、東京の堀内照文議員事務所で厚生労働省の中央労災医療監察官と面談した。このときは、前述のニチアス羽島工場に定年まで勤め、定年後契約社員として雇用された後、再び同社で月の賃金が6万円程でアルバイトをしているときに中皮腫を発症したため給付基礎日額をきわめて低額にされた男性の事例を中心に議論した。ニチアスの男性の事例は発症が2008年で、2009年1月の最初の給付基礎日額決定時に不服申し立て（審査請求）を行わなかった事例だった。

新通達は調査中または不服審査中、係争中の事例のみでなく、過去に決定した事例についても適用されるのか問いただすとともに、ニチアス元従業員の事例が岐阜労働局から本省に報告されているか確認してほしいと要望を伝えた。中央労災医療監

察官は、個別ケースについては答えられないとしながらも、過去に決定したケースについても通達から排除するものではないと返答した。

翌日、堀内議員の秘書さんから、中央労災医療監察官からの連絡を伝えるファックスが届いた。岐阜労働局に確認したところ、ニチアスの元従業員の事例については2015年に遺族補償年金の給付が決定しており、そのときに不服申し立てがなく、また、現在、係争中でもないことから、通達の対象外であると考えていると堀内議員事務所に伝えてきたこと、伝えてきた内容が筆者たちとの面談時の話から後退した印象だったため、堀内議員が頑張ってくれ電話で中央労災医療監察官に確認をしたところ、過去に決定したケースでも、労基署の事実誤認があれば是正するケースはあること、通達は係争中を対象としているが、過去に決定した事例を排除するものではないという返事が得られたということを伝えるものだった。

秘書さんからのファックスは、（厚生労働省は）積極的に救済する立場ではないですが、昨日のレクチャー同様、過去の事例は排除しないとの見解でした。堀内議員からは、現場で通達の対象外だから切り捨てることのないよう丁寧な対応を求めました、と結ばれていた。

12月1日、ニチアス元従業員のお連れ合いと筆者、斎藤洋太郎さんと岐阜労働局の監察官と面談し、ニチアス元従業員の低

額給付基礎日額事案について本省に報告することを要請し、監察官は報告することを約束した。

斎藤洋太郎さんはこの事案について、再雇用後におけるアルバイト時に発症した事案で、（前述の昭和63年3月14日付け基発150号通達のような）当時の継続雇用の考え方にも沿っていないと考えている。岐阜労働局から結果に関する連絡はまだない。

8月22日に筆者は、6月26日付け通達を持って名古屋西労基署へ行き、副署長とIさん事案の原処分時の労災課担当者と面談した。副署長はすでにIさんの事例は厚生労働本省に報告したとのことで、筆者は事例の概要を説明し、自庁取り消しで対応してほしいと要請した。

再審査請求

Iさんの再審査請求の審理期日は10月24日になった。名古屋西労基署からはなんの連絡もなく、このまま裁決を受けなければならないだろうと考え、公開審理の1週間前に労働保険審査会に意見書を提出した。

10月24日の公開審理にはIさんのお連れ合いのYさんと娘さん、筆者が愛知労働局と労働保険審査会をテレビ電話で結んだテレビ審理に出席し、斎藤さんは東京の労働保険審査会の公開審理会場に出席して意見を述べた。Yさんは、定年退職してIさんの帰宅が早くなり、正社員のときに比べて労働時間が短くなり、夫の労働条件が大きく変わったことを述べた。

自庁取り直し

公開審理から1か月経った11月30日、Yさんから筆者に電話があり、名古屋西労基署が当初決定したIさんの労災保険の給付基礎日額を自庁で取り消し、定年退職前3か月間の賃金で給付基礎日額の算定をし直すことを決めたと労基署の副署長から連絡があったと伝えられた。

なぜ変更することになったのか名古屋西労基署の副署長に筆者が電話したところ、「厚生労働本省からの指示でなく、6月26

日付け通達が発出されたことから署で調査をやり直し給付基礎日額の変更を決定した。本省、労働局から意見は聞いた」という返事が返ってきた。遺族補償年金の給付基礎日額に関しては当初決定額から倍以上の変更で驚いた。

Iさんとお連れ合いのYさんがあきらめずアクションを起こしたことが良かったと思った。Yさん、斎藤さんと相談し、再審査



請求は12月に取り下げた。

(名古屋労災職業病研究会

成田博厚)

技能専門学校教員の中皮腫

山梨●基金による的外れな公務外認定

山梨県立甲府技能専門学校の電気工事科の指導教員であったTさんの死因である胸膜中皮腫は公務が原因であるとして公務災害補償（地方公務員災害補償基金）の認定請求をしていたが、公務外の認定とされた。しかし、公務外とした根拠は的を得ず、否定的要素だけをつまみ食いする理屈づけは、逆に基金の調査能力が貧困であることを露呈させた。当然ながら請求人（遺族）は納得せず、「審査会」に不服申し立てを行った。現在はまだ審査請求中であるが、これまでの経過を簡単にまとめる。

被害者Tさんは、1973年4月から1981年3月までの8年間、山梨

県立甲府技能専門学校の電気工事科の指導教員であった。甲府技能専門学校は建築科、電気工事科、縫製科、自動車運転員科などの教育課程がある県立の技術専門学校であり、中学校卒業生による専修過程と高校卒業生による高等課程があった。また、実際の生産現場（工事現場）に赴き、現場で実技を習得する「応用実技」の授業があり、電気工事科修了者には「電気工事士」の資格を与えるなど、即戦力となる技能者、技術者を育成する専門学校であった。

Tさんはその後、職業訓練課に異動したが、1986年11月に胸部に鈍痛が出現、1987年1月には

胸部痛が増強、同年2月に多発性の異常陰影を指摘され、山梨大学医学部附属病院に入院し、「悪性胸膜中皮腫」と診断される。同年9月に同病で死去。享年38歳、妻と2人の子が残された。

その後、2005年クボタショックによる被害掘り起し、2014年「中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会」による山梨相談会などを経て、2015年4月に公務災害補償の請求を行うに至った。

Tさんは、甲府技能専門学校の電気工事一科（専修過程）の指導教員であり、その教科内容は「普通学科」「専門学科」「基本実技」「応用実技」に分かれている。国語・社会などの「普通学科（年間230時間）」、電気理論・配電図及び製図などの「専門学科（年間660時間）」、器具使用法・電気工事基本作業などの「基本実技（年間540時間）」、そして「応用実技（年間270時間）」の授業があった。

「応用実技」の授業には①建柱作業、②内線工事、③外線工事、④電気機器修理作業、⑤試験検査及び保守作業があり、学校の入学案内の「授業方法」によれば「実技の熟練度を高め、应用能力を養い、生産現場に適応する応用実技を主に行います」とある。つまり「応用実技」の授業では、実際に工事を行っている建設現場に赴き、「実技」の授業を行っていたのである。

「応用実技」は、近隣の公共施設等の実際の建設現場にて授業を行う。具体的には甲府東高校・甲府西中学校・甲府西高

校・甲府第1高校柔道場・韮崎福祉村・山梨医科大学・南アルプス市のアパート・田富町の流通団地などの建設現場で実習授業を行った。

Tさんの学校の卒業アルバムの授業風景の写真は、まさしく工事現場における電気工事そのもの様子を写している。なかでも「応用実技」の授業風景で建築現場における天井等への電気配線工事の写真があるが、この写真を見ると、「応用実技」は実際の建設工事における電気配線作業さながらの授業であったことが良くわかる。

Tさんの1973年から1981年までの8年間の電気工事科の「基本実技」や「応用実技」の授業において、実際の電気工事従事者が建築現場で石綿曝露するのと同じ状況が生じていたのである。電気工事授業の実技中に、建築物に使用されていた吹き付け石綿の飛散による曝露、天井裏など狭い空間での電気配線作業における石綿曝露、配線のための石綿ボード等の切断・切削・穴あけ作業時に石綿曝露した蓋然性は非常に高い。これには書類上の裏付けもあり、Tさんが「応用実技」の授業を行った各種学校の建築工事設計図書や石綿除去工事記録には当該校では吹き付けアスベストが施工されていたことが記載されている。

さらに主治医（山梨大学医学部附属病院）のカルテには、Tさんの供述として「配線工の講義をしており、取り扱う材料の中にアスベストが含まれており、また、実

習にて工事中建築物の中に居ることも多かった。（その中には、断熱材等アスベスト含有）」との問診記録がある。

しかし、冒頭に書いたとおり、基金は公務外との決定を出した。

公務外の根拠となった基金本部専門医による医学的知見は、「1973年から1981年の8年間について石綿曝露の可能性がある作業に従事していたということであるが、本人は1987年9月18日に死亡していることから潜伏期間が最長で14年間と非常に短いため、請求人が主張する石綿曝露の可能性のある作業と悪性胸膜中皮腫との因果関係を認められない」「実際の電気配線作業を見ていたということ等から勘案すると、本人が石綿に曝露していた可能性はあるものの、日常作業を行う製造業に従事していた職員のように濃度の濃い状態で石綿を大量に扱ったということも考えにくい」「これらのことから、本人が公務中に石綿に曝露したことにより本件疾病を発症したもとは認められない」とする。また、Tさんの実習先であった各種学校の石綿除去工事（2007～08年）における石綿濃度測定では、すべて基準値を下回る結果であるから石綿曝露作業とは認められない、と結論付けた。

アスベストによる公務災害について、これに準じて判断することになっている労災保険の石綿疾患の認定基準を見てみる。

石綿曝露労働者に発症した胸膜、腹膜、心膜又は精巣鞘膜の中皮腫であって、次の(1)又は

(2)に該当するものは、最初の石綿曝露作業（労働者として従事したものに限らない。）を開始したときから10年未満で発症したものを除き、業務上の疾病として取り扱うこと。

- (1) 石綿肺の所見が得られていること。
- (2) 石綿ばく露作業の従事期間が1年以上あること。

この認定基準に即してみると、基金本部専門医の「潜伏期間が最長で14年間と非常に短いため因果関係を認められない」「製造業に従事していた職員の様に濃度の濃い状態で石綿を大量に扱ったということも考えにくいから認められない」が、如何に的外れな指摘であることか。

さらに、「実習先の吹き付け石綿の除去工事の検査が基準を下回るから石綿曝露作業とは認められない」に至っては、見当違いが甚だしい。Tさんは1973年から1981年における各種学校の工事現場の実習授業において吹き付け石綿に曝露したと主張しているのに対し、2007年から2008年の吹き付け石綿の除去工事における石綿調査結果を、公務外決定の根拠として持ち出してくる意図が不明である（しかも、基準値を下回るといっても、除去工事の作業場内では110～164本/Lの石綿繊維が計測されている）。

これはむしろTさんが実習授業を実施した各種学校ではあきらかに吹き付け石綿が存在していたという根拠としかかなり得ない。

見てきたとおり、基金の公務外決定は的外れな根拠を土台と

し、否定的要素のつまみ食い理屈を構造とする虚妄な決定である。いったい基金本部専門医とは何者か?1・2月号掲載記事で公務災害の石綿認定状況の低迷や、名前を明かさな基金本部専門医などの問題点を指摘したが、このような不透明で、調査能力に劣る基金の存在意義さえ私には疑問である。極端な話だが、基金はすみやかに解散し、公務員の災害補償も労災保険を適用すれば良いとはいき過ぎか?

いずれにせよ、Tさんの遺族は、当然のこととして不服申し立て審査請求を行った。審査請求では基金と弁明書、反論書の文書のやり取りをして2017年12月に口頭意見陳述の予定である。審査請求は基金山梨支部審査会が決定を出す、審査会には独立した機関として、本部判断に惑わされず、正常な判断を期待したい。



(神奈川労災職業病センター
鈴木江郎)

名ばかり個人請負労災認定 兵庫●労基署は労働者性ありと判断

2017年7月、神戸ワーカーズ・ユニオンの組合員から、安全センターに1本の電話相談が入った。「製缶工として三木市の事業所で作業に従事されていたIさんが、重さ約2トンの鋼物が足元に落下して、右足甲部が鋼物の下敷きとなり、右足部開放骨折で大怪我をされた。力になってくれないだろうか」という依頼だった。個人請負として働いていたIさんだったが、相談概要を聞くと偽装請負の疑いがあった。

Iさんは、事故発生後に、社長へ労災の申請手続きを申し出た。しかし、社長からは「あなたは請負だから労災保険は適用されない」と言われ、労災申請が滞っている状況だった。そのため今後の生活の目途も立たずに、不安

な状態におられた。

Iさんは、2017年4月にアルバイトとして、鋼材をH型やL型などに組み合わせて加工する製缶工として、株式会社Sで働きはじめた。その後、社長から「ゴールデンウィーク明け以降も、社外工として働いてくれないか」という申し入れがあった。社長から「待遇はアルバイトと同様の時間給2,000円をお願いしたい」と言われたIさんは、製缶工として5月以降も働くことを決めた。

しかし、Iさんが社外工として働きはじめたものの、仕事内容や作業実態は、アルバイト時代とまったく変わらず、呼び名が「アルバイト」から「社外工」へ変わっただけだった。

製缶の仕事のほか、塗装や溶

接作業、仕上げ作業を命じられるなど、社長から作業指示や命令があれば何でも行わなければならないことが常態化していた。

この他にも、社長からフォークリフトによる運搬作業や、夜間アルバイトの受け入れ、当該アルバイトへの業務説明をメールや口頭で指示されるなどして、Iさんが製缶以外の仕事で拘束される時間は増えていった。また、出退勤はタイムカードによって管理され、毎月の報酬支払に関しては、社長から、「請求書の名目は請負工事一式と記載して、株式会社S宛で出すように。請求金額は、労働時間に時間給2,000円を掛けて、税抜き金額を書くように」と具体的な指示を受けた。Iさんは社外工とされていたため、残業代はつかず、そのため時間外労働時間に対する割増賃金は一切支払われていなかった。Iさんは、成果報酬代金として、毎月20日を締め日として請求書を提出していた。本来であれば、製作の難易度に対する報酬の支払いを受けるべきところを、Iさんは時間給に対する賃金支払いによって請負報酬が精算されていたのである。

このような就労実態と職場環境のもと働かざるを得なかったIさんは、自身の製缶の仕事がスケジュールどおりに仕事が進まないことに日々大変なストレスを受けるようになった。

製作中の製品の納期が直前に迫るなか、Iさんは連日連夜12時間を超える労働を強いられ、休日出勤をしてもなお納期が間に合わない状況下で、次第に気力、

体力ともに低下し、疲労が蓄積していった。

ようやく納期に目途がたった事故当日の午後7時40分頃、Iさんが釣り上げていた重さ約2トンの鋼物の下に潜り込んで最終作業をしようとした際、釣り上げていた鋼物がクランプから突然外れて落下し、右足甲部が鍋物の下敷きとなって右足開放骨折という大事故が発生した。一步間違えば、死亡事故につながる大惨事となったといっても過言ではないほどの大事故だった。

Iさんから相談を受け、災害発生は労働災害にあたるべきものとして、加古川労働基準監督署へ偽装請負であったとする申立書を提出した。労基署は、Iさんと株式会社Sへのヒアリングを行い、Iさんの労働者性を認め、療養補償給付及び休業補償給付について支給決定をした。

労基署は、Iさんの労働者性について以下の判断をした。①使用従属関性について、Iさんには仕事の依頼、業務指示等に対する諾否の自由がなかった。②Iさんと株式会社S社長とのメールのやり取りから、Iさんは事業主の指揮監督の下で労働していた。③事業主からの指示により出退勤時にタイムカードを打刻して労働時間を管理されており、拘束性があった。④Iさんがアルバイト就業以降も株式会社Sの事業主の下で継続勤務していることにより、代替性はなかった。⑤労務に対する対価として、労働時間数に時給単価を掛けた額が事業主から支払われており、労務対償

性が認められる。

また、労働者性の判断を補強する要素として、Iさんが仕事で使用する道具類を除き、機械設備(クレーン、チェーン等)や資材は株式会社Sのものを使用している、Iさんに機械、器具等の負担の事実は認められないこと、報酬は20日締めと同月初日払いであったことなどから、Iさんは事業主の指揮監督の下で労働に従事していたこと、報酬の労務対償性があったことが推認されることとして、「本件請求人(Iさん)については労働基準法上の労働者と

し、請求のあった療養補償給付支給請求書については支給決定してよいものと史料する」と結論づけた。

今回のIさんの相談は、非常に悪質な偽装請負であり、事業主の安全配慮義務違反は明らかで、事業主責任を到底免れるものではない。

労災支給決定を受けたIさんは現在もリハビリを続けている。一日も早い回復を祈り、当センターとしてあかしユニオンとともに  (ひょうご労働安全衛生センター)

アルバイト時の建材立証要求 富山●石綿裁判で東京地裁が不当判決

富山県在住の野村美雪さんの夫、光弘さん(故人)は、1980年代前半の学生時代、アルバイトで建設等の作業に従事したことが原因で悪性胸膜中皮腫を発症し、2013年1月に47歳で亡くなられた。労災認定はされたが、アルバイト当時の賃金はさわめて低額であり、亡くなる直前にアスベストセンターなどが実施したホットラインに、製造メーカーの責任を追究できないかという相談を寄せていた。

光弘さんの作業は、ボンドでコンクリートに石膏ボードを直接貼るGL工法という、製造メーカー「吉野石膏」独自のもの。取り扱っていた建材は限定される。

ユニオンは、直接雇用主であった、その名も「ジーエル本江」に団体交渉を要求した。ジーエル本江は、吉野石膏の製品を使用していたことを認めながらも、自社にも元請各社にもアスベスト発病者はいないなどとして、団体交渉を拒否。吉野石膏に対しても代理人弁護士が話し合いによる解決を求める通知書を送付したが、「法的責任はない」との回答。やむなく美雪さんと息子さんら遺族は2014年8月、ジーエル本江と吉野石膏を相手取り、1億1600万円余の損害賠償を求める裁判を東京地裁に提訴した。

そして3年余の審理の末、2018年1月12日、東京地方裁判所は、

ご遺族の請求を全面的に棄却する不当な判決を言い渡した。

労働基準監督署は、当時の吉野石膏の石膏ボードにアスベストが含有されていたと会社も認めているとして労災認定した。厚さ9mmの不燃石膏ボードにアスベストが含まれていたことは争いが無い。ところがジーエル本江は、富山では12mmの石膏ボードしか使っていないと主張。吉野石膏も9mmの準不燃石膏ボードと比べ、アスベストを含有した9mmの不燃石膏ボードは製造量が少なかったと主張。原告側は、一級建築士や現場労働者の陳述書を提出して、ジーエル工法で9mmの不燃石膏ボードも使っていたと主張した。

裁判所は、9mmの石膏ボードをジーエル本江が使用していたと認めるに足りる的確な証拠はないとした。そして、光弘さんが労基署の聴取で述べている、建設現場での吹き付けアスベスト曝露も会社の主張を鵜呑みにして、否定した。一方で裁判所は、光弘さんが大学卒業後に中古自動車販売業に従事したことがあるから自動車のアスベスト曝露の可能性があると、ジーエル本江で曝露したと認めるに足りないとした。

仮に本人が生きていたとしても、20年以上前のアルバイト先での建設現場の状況、使われていた建材の種類などを特定して証明することなど、できるはずがない。ましてやご遺族にそれを求めるのは不可能に近い。例えば、長年現場で働いてきた建設労働

者の裁判ですら、個別の労働者が使用していた建材の特定が困難であるがゆえに、製造メーカーのシェアに基づいて賠償を命じたくらいだ(東京高裁、京都地裁)。

実は裁判長の訴訟指揮自体も許せないものだった。そもそも上記一級建築士の証人は、いったん採用されたが、たまたま尋問当日に病気療養のため実現しなかった。その後、復帰が確認視されて、代理人が尋問期日を入れるよう求めたところ、裁判長は、とりあえず保留とし、その「最大の理由は病気です」などと説明した。その次の口頭弁論では、その証人が傍聴席にかけつけ元気であることを示し、あらためて代理人が尋問することを求めたところ、合議の末、理由は一切語らず、「証人採用を取り消します」とした。

また、証人調べのときに傍聴席

でおしゃべりする人がいた。通常は、ただちに「静かにしなさい」などと注意し、それでも従わなければ退廷を命じられるだろう。ところが裁判長は、直接注意するでもなく、裁判所職員に注意するよう指示するでもなく、漫然と放置した上で、突然「そこ静かにしろ! お前だよ!」などと何を言っているのか理解できないような言い方で激しく怒鳴り出した。裁判所とは思えない異常な様相であった。

判決当日は報道関係者も駆け付け、感想を求められた美雪さんは次のように述べた。「こんな判決は絶対に納得できません。私ではなく主人が企業の責任を問うと考えていたからこそ、私は裁判に踏み切りました。あきらめるわけにはいきません」。アスベストユニオンも原告や弁護団と共に勝利まで闘う決意である。

(アスベストユニオン)

半導体労働者の白血病リスク 韓国●女性で2.57倍高いとする調査結果

■今年最高の「飛び板」判決に大法院のサムソン職業病認定

「民主社会のための弁護士会(民弁)」は、2016年12月1日から2017年11月14日までの大法院をはじめとする各級裁判所と憲法裁判所の決定を審査した結果、10件の「飛び板(=弾みがついたよ)」判決などを選定した。

民弁は大法院が今年8月29日、

サムソン電子の多発性硬化症を労災認定した判決を最高の判決に挙げた。1、2審は原告の業務と多発性硬化症の発病の間には相当因果関係を認めにくいとして、原告の請求を棄却した。有害化学物質の測定値が曝露許容基準の範囲内で、業務と疾病の相関関係が少ないという疫学調査の結果のためだった。大

法院はこれを逆転、疫学調査の限界を指摘し、化学物質の公開を拒否したサムソン電子と政府の責任を問うた。立証責任の転換判決とも解釈される。事件はソウル高裁に差し戻された。民弁は「サムソン電子LCD工場で働いた労働者の職業病を認めた初めての事例」を選定理由とした。

12月14日、大法院がサムソン電子の半導体工場で働き、脳腫瘍で亡くなった労働者の産業災害を認めた判決も「飛び板」判決に選ばれた。脳腫瘍は半導体・LCD工場で白血病の次に労働者が多く罹るが、大法院が職業病と認定したのは初めて。選定理由として「常時曝露許容基準以下の有害因子に曝露する労働者が、発病原因が正確にわからないめずらしい疾患を発症したケースに、前向きに業務と疾病の間の相当因果関係を認めた」とし、「労働者が退職して7年が経過したという事情だけでは相当因果関係を否定できない、と判断した部分にも意味がある」とした。

2017.12.5 毎日労働ニュース

■サムソン・エンジニアリングとテヨン建設、昨年の死亡事故最多

昨年、サムソン・エンジニアリングとテヨン建設で死亡事故が最も多く起きた。重大災害が発生した事業場は大林産業・GS建設・現代自動車蔚山工場など、635か所にもなった。労災を隠蔽した事業場は、現代建設の新ハウル原子力1・2号機の工事現場が91件で最も多かった。

雇用労働部は、2016年1年間

で重大災害・死亡災害・労災未報告・重大産業事故など、安全保健管理を粗雑にした748ヶ所を公表した。2015年は264か所で3倍近く増えた。

労働部は、昨年までは産業災害率が規模別に同業種の平均災害率以上の事業場の内、上位10%以内の事業場を公表していた。今年からは公表基準を重大災害発生事業場で、産業災害率が規模別に、同業種の平均災害率以上の事業場に変更した。一般産業の災害率を基準として公表すると、事業場が労災を隠す傾向が目立ったためだ。単純災害よりも重大災害に焦点を合わせて基準を変更したという説明だ。公表された事業場の8割が100人未満だ。

業種別では、建設業が401か所(53.6%)で最も多く、機械機構製造業は32か所(4.3%)、化学製品製造業は31か所(4.1%)だった。事業場の規模別には、労働者100人未満の事業場が601か所(80.3%)で、小規模事業場が安全保健管理の死角地帯に置かれていることが明らかになった。相対的に規模が大きい100~299人の事業場が90か所(12.0%)、300~499人事業場は22か所(2.9%)と調査された。

死亡者が1人以上や3か月以上負傷者が同時に2人以上、あるいは負傷者や職業性の疾病が同時に10人以上発生した事業場を意味する重大災害発生事業場は635か所だった。

現代建設・ブヨン住宅・ケヨン建設産業・ソヒ建設は5年連続して

公表対象になった。4年連続は大宇建設・GS建設・SK建設・斗山建設などだ。

2017.12.21 毎日労働ニュース

■女性半導体労働者、白血病の危険度が2.57倍高い

サムソン電子半導体工場の職業病問題に対する謝罪と補償問題がいまだに「現在進行形」のなかで、半導体製造業で働く女性労働者の白血病発生の危険度が、一般人に比べて2.57倍高いことがわかった。

安全保健公団は職業性疾患の予防目的で実施した「事前予防的疫学調査」の結果を発表した。まず国内の全労働者の、2002~15年の健康保険公団での診療記録を利用して疾病の発生傾向を検討し、業種別コホートを構築して分析した結果、半導体製造業の女性労働者の白血病の危険度は、公務員・私立学校教職員に比べて2.57倍高いことがわかった。タイヤ製造業の場合、胃がんは1.35倍、高血圧は1.41倍、対照群に比べて高いことがわかった。病院・医院従事者から筋骨格系疾患の一種である胸椎椎間板ヘルニアを発生する確率は対照群に比べて、男は1.39倍、女は1.74倍と高く現われ、うつ病は男2.94倍、女1.81倍と集計された。この結果は事務職と生産職の区分、曝露有害要因の確認が不可能だという点で、明確な因果関係の糾明には限界があると研究陣は明らかにしている。

2018.1.10 ハンギョレ新聞

翻訳＝中村猛

全国労働安全衛生センター連絡会議

〒136-0071 東京都江東区亀戸7-10-1 Zビル5階

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

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

- 北海道 ● NPO法人 北海道勤労者安全衛生センター
〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろビル4階
E-mail safety@rengo-hokkaido.gr.jp
TEL (011) 272-8855 / FAX (011) 272-8880
- 東京 ● NPO法人 東京労働安全衛生センター
〒136-0071 江東区亀戸7-10-1 Zビル5階
E-mail center@toshc.org
TEL (03) 3683-9765 / FAX (03) 3683-9766
- 東京 ● 三多摩労働安全衛生センター
〒185-0021 国分寺市南町2-6-7 丸山会館2-5
TEL (042) 324-1024 / FAX (042) 324-1024
- 東京 ● 三多摩労災職業病研究会
〒185-0012 国分寺市本町4-12-14 三多摩医療生協会館内
TEL (042) 324-1922 / FAX (042) 325-2663
- 神奈川 ● NPO法人 神奈川労災職業病センター
〒230-0062 横浜市鶴見区豊岡町20-9 サンコーボ豊岡505
E-mail k-oshc@jca.apc.org
TEL (045) 573-4289 / FAX (045) 575-1948
- 群馬 ● ぐんま労働安全衛生センター
〒370-0045 高崎市東町58-3 グランドキャニオン1F
E-mail qm3c-sry@asahi-net.or.jp
TEL (027) 322-4545 / FAX (027) 322-4540
- 長野 ● NPO法人 ユニオンサポートセンター
〒390-0811 松本市中央4-7-22 松本市勤労会館内1階
E-mail ape03602@go.tvm.ne.jp
TEL (0263) 39-0021 / FAX (0263) 33-6000
- 新潟 ● 一般財団法人 ささえあいコープ新潟
〒950-2026 新潟市西区小針南台3-16
E-mail KFR00474@nifty.com
TEL (025) 265-5446 / FAX (025) 230-6680
- 愛知 ● 名古屋労災職業病研究会
〒466-0815 名古屋市昭和区山手通5-33-1
E-mail roushokuken@be.to
TEL (052) 837-7420 / FAX (052) 837-7420
- 三重 ● みえ労災職業病センター
〒514-0003 津市桜橋3丁目444番地 日新ビル
E-mail QYY02435@nifty.ne.jp
TEL (059) 228-7977 / FAX (059) 225-4402
- 京都 ● 京都労働安全衛生連絡会議
〒601-8015 京都市南区東九条御霊町64-1 アンビジャス梅垣ビル1F
E-mail kyotama@mbox.kyoto-inet.or.jp
TEL (075) 691-6191 / FAX (075) 691-6145
- 大阪 ● 関西労働者安全センター
〒540-0026 大阪市中央区内本町1-2-11 ウタカビル201
E-mail koshc2000@yahoo.co.jp
TEL (06) 6943-1527 / FAX (06) 6942-0278
- 兵庫 ● 尼崎労働者安全衛生センター
〒660-0802 尼崎市長洲中通1-7-6
E-mail a4p8bv@bma.biglobe.ne.jp
TEL (06) 4950-6653 / FAX (06) 4950-6653
- 兵庫 ● 関西労災職業病研究会
〒660-0803 尼崎市長洲本通1-16-17 阪神医療生協気付
TEL (06) 6488-9952 / FAX (06) 6488-2762
- 兵庫 ● ひょうご労働安全衛生センター
〒650-0026 神戸市中央区古湊通1-2-5 DAIEビル3階
E-mail np0-hoshc@amail.plala.or.jp
TEL (078) 382-2118 / FAX (078) 382-2124
- 岡山 ● おかやま労働安全衛生センター
〒700-0905 岡山市北区春日町5-6 岡山市勤労者福祉センター内
E-mail oka2012ro-an@mx4l.tiki.ne.jp
TEL (086) 232-3741 / FAX (086) 232-3714
- 広島 ● 広島労働安全衛生センター
〒732-0825 広島市南区金屋町8-20 カナヤビル201号
E-mail hiroshima-raec@leaf.ocn.ne.jp
TEL (082) 264-4110 / FAX (082) 264-4123
- 鳥取 ● 鳥取県労働安全衛生センター
〒680-0814 鳥取市南町505 自治労会館内
TEL (0857) 22-6110 / FAX (0857) 37-0090
〒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@tokushimajtuc-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 np0_eoshc@yahoo.co.jp
〒793-0051 西条市安知生138-5
TEL (0897) 64-9395
- 高知 ● NPO法人 高知県労働安全衛生センター
〒780-0011 高知市薊野北町3-2-28
TEL (088) 845-3953 / FAX (088) 845-3953
- 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

