

全国安全センターの 活動報告と方針案

1. ILOの創立100周年宣言

国際労働機関（ILO）は2019年に創立100周年を迎え、100周年記念第108回ILO総会は2019年6月21日の閉会にあたり、「仕事の未来に向けたILO100周年宣言」及び「仕事の世界における暴力及びハラスメントの根絶」に関する条約・勧告を採択しました。

100周年宣言は、次のように言っています。

「ILOは、技術革新、人口転換、環境及び気候変動並びにグローバリゼーションによって突き動かされた仕事の世界における根本的な変化のとき、仕事の性質及び未来に深刻な影響をもつ持続的な不均衡のとき、また、そのなかにいる人々の境遇及び尊厳の上に、その100周年を迎えています。

すべての者に完全で包摂的かつ自由に選択された雇用及びディーセントワーク〔働きがいのある人間らしい仕事〕をともなった、公正で包摂的かつ安定した仕事の未来を具体化するために、チャンスをつかむとともに、諸課題に取り組むよう緊急に行動することが絶対必要です。

そのような仕事の未来は、誰も取り残すことなく貧困に終止符をうつ、持続可能な発展のための基礎です。

ILOは、たゆみない活力をもって次の100年間に於いて、労働者の権利並びにすべての者の必要、願望及び権利を経済、社会及び環境政策の中心に据えた、仕事の未来に向けた人間中心のアプローチを一層発展させることによって、社会正義のためのその憲章上の使命を前進させなければなら

ません。

ユニバーサル・メンバーシップに向けた、過去100年間の機関の成長は、世界のすべての地域において社会正義が実現され得ること、及び、この努力に向けたILOの構成要素の完全な貢献は、その三者統治への彼らの完全で平等かつ民主的参加を通じてのみ保証されることを意味しています。」

かなり抽象的な言い回しですが、いくつかの重要なキーワードが含まれていると思います。

また、対処が必要な具体的かつ現代的な課題として、100周年宣言のなかで取り上げられているものをあえて抜き出そうとすれば、以下をあげることができそうです。

- ① 国内及び世界的サプライチェーンにおけるものを含め、多様なかたちの就労形態、生産及びビジネス・モデルが、社会的及び経済的進歩のためにチャンスを利用し、ディーセントワークを提供し、また、完全で生産的かつ自由に選択された雇用に資するものであるよう確保する〔新たに現われているビジネス・モデル等がそのようなものになっていないことを警告していると思います〕。
- ② 高度に国際統合された分野または部門におけるものを含め、国境を越えた協力を発展させる。
- ③ インフォーマル経済からフォーマル経済への移行を促進する。
- ④ プラットフォーム労働を含む、仕事のデジタル変容に関係した仕事の世界における課題及び機会に対応する〔世界の主要IT4社－グーグル、アップル、フェイスブック、アマゾン－をさすGAFAだけでなく、日本で言えば楽天やヤフー等々も含

めたプラットフォーム・ビジネスは日本でも話題になりつつあるところだ。]

また、安全と健康がディーセントワークの基礎である [fundamental] であることが、繰り返し述べられています。

まず、①ILOがその努力を向けるべき方向性、②社会対話及び③効果的な職場協力の重要性と並べて、④「安全かつ健康的な労働条件がディーセントワークの基礎である」ことを、ILO総会として宣言しています。

加えて、すべての労働者が、次のことを考慮した、ディーセントワークの課題に沿った適切な保護を享受できるよう制度を強化するよう、加盟国に呼びかけています。

- ① 労働者の基本的諸権利の尊重
- ② 法定のまたは交渉により合意された、適切な最低賃金
- ③ 労働時間の最大限度
- ④ 労働における安全及び健康

100周年宣言では、現在及び未来のありうべき労働安全衛生についてくわしくふれているわけはありませんが、同時に採択された条約・採択が、その内容の少なくとも一端を示してくれていると言えそうです。

2. ILO暴力・ハラスメント条約・勧告

それが、2011年に家事労働者条約（第189号条約）が採択されて以来8年ぶりの新条約となった [その前は2007年の漁業労働者条約、勧告のほうは2017年に平和及び強靱性のための雇用及び適切な仕事に関する勧告（第205号勧告）が採択されています]「仕事の世界における暴力・ハラスメント条約」（第190号条約）です。「仕事の世界における暴力・ハラスメント勧告」は、第206号勧告となりました。

この条約は、「仕事の世界における暴力・ハラスメントが人権侵害であり得ること、平等な機会への脅威であり、容認できず、かつディーセントワークと相容れないものであること」を認め、「加盟国は、暴力・ハラスメントをまったく容認しない一般環境を促

進する責任があること」を想起しています。

条約は、それ自体が幅広い定義・適用範囲を示しつつ（第1～3条）、加盟国が「ジェンダーに基づく暴力・ハラスメントを含む、仕事の世界における暴力・ハラスメントを定義及び禁止する法令を採用する」ことを求めています。

条約で防止対策として規定されているのは、次のことを使用者に求める法令を採用することです（第9条）。

- ① 管理（コントロール）の程度に見合った適切な（諸）措置をとる。
- ② 労働者・労働者代表と協議の上、職場政策（方針）を採用・実行する。
- ③ 労働安全衛生管理（マネジメント）において暴力・ハラスメント及び関連する心理社会的リスクを考慮する。
- ④ 労働者・労働者代表の参加を得て、暴力・ハラスメントの危険を特定し（ハザード・アイデンティフィケーション）、リスクを評価し（リスク・アセスメント）、それらを防止・管理する（リスク・プレベンション/コントロール）ための（諸）措置をとる。
- ⑤ 関係する労働者その他関係者に対して、自らの権利と責任、特定された暴力・ハラスメントのハザードとリスク、講じられる防止・保護（諸）措置に関する情報・訓練を提供する。

直接に「労働安全衛生」に言及しているのは③だけですが、④はまさに労働安全衛生におけるリスク・マネジメントの原則そのものであり、これに②と⑤を合わせれば、労働安全衛生マネジメントシステム（OSH-MS）の説明としてそのまま通用します。勧告では、職場政策（方針）の設計・実行・監視（PDCA）についてふれ、また、暴力・ハラスメントは容認されないことを言明するとともに、適切な場合には計測可能な目標をもった暴力・ハラスメント防止プログラムの策定等についても規定しています。労働安全衛生対策のエッセンスが再確認されているとともに、暴力・ハラスメントにも同じアプローチで対処することができる/すべきという国際的コンセンサスを確認できると考えます。

なお、③については、「職場における」を挿入するという修正案が出されたものの、「職場に限定する

ものではない」という労働者代表と政府代表多数の反対で否決されています。

他方で①は、同じく適用対象が幅広いこととの関連で、限定的な意味で「(個々の使用者の規模や事業内容等の具体的状況に応じた)管理(コントロール)の程度に見合った」という語句の追加に、労働者代表も妥協したものです。しかし、これを「管理の(諸)段階に応じた適切な(諸)措置」とすれば、リスク・プレベンション/コントロールの基本原則(発生源対策、工学的対策、管理的対策、個人的対策(あるいは一次予防、二次予防、三次予防)といった管理の(諸)段階に応じた適切な(諸)措置をとること、及び、常に上位の段階の措置を優先すべきこと)への言及とも言えるかもしれません。

ILO創立100周年というひとつの時代の節目に、新たな100年を見据えた以上のような動きに照らして、私たちの課題を考えてみることは、意義があることのように思われます。

3. 日本の労働安全衛生対策

ひるがえってわが国の状況を見ると、労働施策総合推進法の改正によるパワー・ハラスメント防止対策の法制化や男女雇用機会均等法の改正によるセクシャル・ハラスメント等防止対策の強化が図られたとはいうものの、それらは、ILO条約を批准できる内容にはなっていません。

ハラスメントの定義の不十分さ、ハラスメントを禁止していないこと、事業主の講ずべき雇用管理上の措置は「当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他必要な措置」であって防止対策が不十分、暴力・ハラスメントによる緊急・重大な危険がある仕事の状況から離れる権利が規定されていないことをはじめ救済対策も不十分など、ILO条約・勧告の内容と比較することで浮かび上がってくる、見直しが必要な課題も少なくありません。

さらに、働き方改革-とりわけ労働時間規制の見直しと関連した労働安全衛生法改正も実施されました。しかし、主な内容は長時間労働をさせた後、医師による面接指導義務の拡大です。

ストレスチェック制度を導入した前回の労働安全衛生法改正の主な内容も、高ストレス者に対する医師による面接指導義務の新設でした。そして、これらによって事業者が収集・保管・使用する労働者の心身の状態に関する情報を増加させてしまったなかで、その「情報の適切な取扱い」についても、新たに規定しなければならなくなりました。

国際的にみれば、長時間労働、ストレス、暴力・ハラスメントなどはすべて心理社会的ハザード/リスクとしてとらえられ、前述した労働安全衛生の原則的アプローチにしたがって対策を講じなければならないことが義務づけられています。

日本の労働安全衛生法は、労働安全衛生マネジメントシステムやリスクアセスメント等をおざおざと(自主的取り組みや努力義務(危険有害化学物質についてのみ後者が罰則付き)として)取り入れながらも、事業者が対策を講ずべき危害(危険又は健康障害)として心理社会的ハザード/リスクはいまだに明記されていません。また、時代遅れの(優先順位付けなしに作業管理・作業環境管理・健康管理を並べる)「労働衛生の三管理」が依然幅をきかせ、それに基づいて策定された腰痛予防やVDT作業の指針・ガイドラインなどの見直しもなされていません。

私たちはこの間、上述してきた以外にも、アスベスト対策、原発被ばく労働対策、外国人労働者の労働安全衛生対策等などに力を入れています。労働安全衛生の原則的アプローチを踏まえて、個別対策及び労働安全衛生全般対策の抜本的見直しを求めていく必要があると思います。

4. 日本の労災補償対策

ILOの暴力・ハラスメント条約は、「適切かつ効果的な救済」や「制裁」についてふれ(第10条)、勧告は、この「救済」に補償を受けて退職する権利、復職、損害に対する適切な補償等が含まれる等としていますが、とくに労災補償には言及していません。暴力・ハラスメントによる精神障害の労災補償の実績という点では、日本は国際的に経験があるほどの国に分類されるかもしれません。

また、ILO創立100周年宣言にも労災補償への特別の言及はありませんが、この間の内外の経験から指摘できることはあります。大きく言って、横方向-補償の対象と、縦方向-補償の内容・水準、及びその他の課題を考えることができます。

労働者数当たりの職業病補償件数を欧州諸国と比較すると著しく低い水準です。日本の職業病が少ないのではなく、補償されていないのです。石綿関連疾患について死亡年別の補償状況の公表継続に成功している結果、本来補償されるべき事例のうちどれだけ補償されているかという割合の検証を本誌が独自に行っています。同様の発想を労災職業病全般にひろげ、補償件数の増大に取り組むべきです。

関連して、石綿関連疾患で実現している事業場名公表もひろげられるべきです。

また、認定率が計算できる決定件数（不支給件数）の公表は限定的ですが、例えば、石綿関連疾患と比較した、脳・心臓疾患、精神障害、筋骨格系障害の認定率の低さは、そのこと自体が問題にされるべきだと考えます。認定率を上げるということを目的のひとつに掲げながら、認定基準の見直しを迫ることができればより望ましいことです。

さらに、「新たな職業病」「隠れた職業病」に関する実効性のある対策も求められています。例えば、欧州だけでなく、韓国と比較しても、石綿がん以外の日本の職業がんの補償件数は低すぎます。

補償の内容・水準に関しても、石綿関連疾患について、①裁判・上積み補償、②労災保険法、③環境省関係救済法という三つのレベルに明確に区分されたことから考えられることもありそうです。この間、①のための企業交渉や裁判、③の救済法の見直しに取り組んできましたが、②の労災保険給付の内容・水準の見直しも検討されるべきでしょう。

また、直接労災補償関連ということではありませんが、過労死防止基本法制定により、その対策新協議会への当事者委員の参加が制度化されたことや、過労死防止対策大綱に基づいて実施されている調査・研究や啓発活動などについても、他の労災職業病にもひろげていくという課題を引き出すことができます。

5. 国境を越えた国際連帯

前出のILO創立100周年宣言も「国境を越えた協力」の重要性を指摘しています。

この点では私たちは、労災職業病・安全衛生やアスベスト問題に取り組むアジア・世界の被害者・NGO等の草の根連帯の構築・発展に、一定の蓄積もっています。

とくに最近、アスベスト被害者・家族同士の国際連帯、アジアの半導体職業病事件-韓国サムスン・台湾RCA-の歴史的展開のなかでの相互交流などが進み、また、今年は労災・公害被害者の権利のためのアジア・ネットワーク(ANROEV)の10月ソウル開催に協力を求められるなどの進展もあり、内外で関係を広めるとともに、深めていきたいと思えます。

6. 組織・財政等

昨年度は、過去10年間続いた大口カンパがなく、大変な財政的危機におちいりました。活動・情報・サービス等を低下させることなく支出の抑制を図るとともに、幸いにも多くの方々による緊急カンパへのご協力等により、乗り切ることができました。

しかし、構造的な収入不足は継続しているため、可能な支出抑制の努力を続けるとともに、各地域センターに対する会費の値上げ等のご検討や、ひろく皆さまに会員になっていただけそうな方/団体のご紹介等のお願いをさせていただいているところです。

困難をむしろ好機として、この機会に、これからの全国安全センターの体制・運営のあり方を確立していきたいと考えています。皆さまからの一層の提案及び参加を歓迎します。

また、全国安全センターのメーリングリストに加えて、課題別-アスベスト(石綿対策全国連絡会議)、メンタルヘルス・ハラスメント、原発被ばく労働でもメーリングリストや対策局が運営されています。登録ご希望の方はぜひご連絡ください。昨年度は、久しぶりに地方公務員災害補償基金との交渉も行い、今後継続していく予定です。



2018年度収支決算案

2018年4月1日から2019年3月31日まで

1) 収入の部

勘定科目	決算額	前年度決算額	増減	予算額	増減
地域C会費	1,799,000	1,449,000	350,000	1,500,000	299,000
賛助会費	4,680,000	4,900,000	▲ 220,000	5,000,000	▲ 320,000
購読会費	543,400	405,000	138,400	500,000	43,400
寄付金収入	7,048,000	6,000,000	1,048,000	6,000,000	1,048,000
資料頒布費	0	0	0	0	0
雑収入	734,795	1,265,707	▲ 530,912	1,000,000	▲ 265,205
前期繰越金	3,041,192	4,045,255	▲ 1,004,063	3,041,192	0
合計	17,846,387	18,064,962	▲ 218,575	17,041,192	805,195

2) 支出の部

勘定科目	決算額	前年度決算額	増減	予算額	増減
人件費	8,646,230	9,066,740	▲ 420,510	9,400,000	▲ 753,770
活動費	1,806,375	1,488,952	317,423	1,600,000	206,375
印刷費	2,455,059	2,708,121	▲ 253,062	2,500,000	▲ 44,941
通信運搬費	605,960	545,885	60,075	600,000	5,960
什器備品費	0	0	0	100,000	▲ 100,000
図書資料費	9,230	84,978	▲ 75,748	100,000	▲ 90,770
消耗品費	7,113	17,500	▲ 10,387	100,000	▲ 92,887
会議費	534,836	1,048,716	▲ 513,880	900,000	▲ 365,164
頒布資料費	0	0	0	0	0
雑費	242,718	62,878	179,840	60,000	182,718
予備費	0	0	0	1,681,192	▲ 1,681,192
小計	14,307,521	15,023,770	▲ 716,249	17,041,192	▲ 2,733,671
次期繰越金	3,538,866	3,041,192	497,674		
合計	17,846,387	18,064,962	▲ 218,575		

貸借対照表(2019年3月31日)

1) 資産の部

勘定科目	金額		前年度末現在金額	
現金	166,011		147,464	
預金				
普通預金(中央労働金庫)	2,423,474		2,282,521	
普通預金(みずほ銀行)	215,905		177,503	
普通預金(三井住友銀行)	331,516		418,514	
郵便振替	401,960		15,190	
資産合計		3,538,866		3,041,192

2) 負債及び正味財産の部

勘定科目	金額		前年度末現在金額	
借入金	0		0	
未払金	0		0	
負債合計		0		0
次期繰越金	3,538,866		3,041,192	
正味財産合計		3,538,866		3,041,192
負債及び正味財産合計		3,538,866		3,041,192

2019年度収支予算案

2019年4月1日から2020年3月31日まで

1) 収入の部

勘定科目	予算額	前年度決算額	増減	前年度予算額	増減
地域C会費	2,000,000	1,799,000	201,000	1,500,000	500,000
賛助会費	5,000,000	4,680,000	320,000	5,000,000	0
購読会費	600,000	543,400	56,600	500,000	100,000
寄付金収入	5,000,000	7,048,000	▲ 2,048,000	6,000,000	▲ 1,000,000
資料頒布費	0	0	0	0	0
雑収入	600,000	734,795	▲ 134,795	1,000,000	▲ 400,000
前期繰越金	3,538,866	3,041,192	497,674	3,041,192	497,674
合計	16,738,866	17,846,387	▲ 1,107,521	17,041,192	▲ 302,326

2) 支出の部

勘定科目	予算額	前年度決算額	増減	前年度予算額	増減
人件費	7,800,000	8,646,230	▲ 846,230	9,400,000	▲ 1,600,000
活動費	1,300,000	1,806,375	▲ 506,375	1,600,000	▲ 300,000
印刷費	2,400,000	2,455,059	▲ 55,059	2,500,000	▲ 100,000
通信運搬費	600,000	605,960	▲ 5,960	600,000	0
什器備品費	50,000	0	50,000	100,000	▲ 50,000
図書資料費	30,000	9,230	20,770	100,000	▲ 70,000
消耗品費	20,000	7,113	12,887	100,000	▲ 80,000
会議費	600,000	534,836	65,164	900,000	▲ 300,000
頒布資料費	0	0	0	0	0
雑費	60,000	242,718	▲ 182,718	60,000	0
予備費	3,878,866	0	3,878,866	1,681,192	2,197,674
合計	16,738,866	14,307,521	2,431,345	17,041,192	▲ 302,326

2019年度役員体制案

議 長	平野 敏夫	(NPO法人東京労働安全衛生センター代表、医師)
副 議 長	浜田 嘉彦	(財団法人高知県労働安全衛生センター専務理事)
	西 畠 正	(三多摩労働安全衛生センター議長、弁護士)
	中地 重晴	(熊本学園大学教授、関西労働者安全センター事務局次長)
運 営 委 員	川本 浩之	(NPO法人神奈川労災職業病センター専務理事)
	白石 昭夫	(NPO法人愛媛労働安全衛生センター事務局長)
	西山 和宏	(ひょうご労働安全衛生センター事務局長)
事 務 局 長	古谷 杉郎	(専従)
事務局次長	澤田 慎一郎	(専従)
	飯田 勝泰	(NPO法人東京労働安全衛生センター事務局長)
	田島 陽子	(関西労働者安全センター事務局長)※
会 計 監 査	榊原 悟志	(情報公開推進局)
	片岡 明彦	(関西労働者安全センター)
顧 問	天明 佳臣	(社団法人神奈川労災職業病センター所長、医師)

※追加の可能性あり。