

安全センター情報2024年3月号 通巻第523号  
2024年2月15日発行 毎月1回15日発行  
1979年12月28日第三種郵便物認可



2024

3

# 安全センター情報



特集● 関西労働者安全センター50周年記念

写真：関西労働者安全センター50周年記念集会

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

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

「労災職業病なんでも相談専用のフリーダイヤル:0210-631202」は、全国どこからでも無料でつながります。

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

# 安全 センター 情報

## ◎「安全センター情報」をご購読してください

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

例えば、2021年の特集のタイトルと特徴的な記事をあげてみれば、以下のとおりです。

- 2023年 4月号 特集/労災保険法改正における労使の要望 OSH関連諸機関の義務等
- 5月号 特集/第14次労働災害防止計画 OHSシステムに関する労働者代表
- 6月号 特集/新型コロナウイルス感染症 新たな化学物質規制関連の新指針
- 7月号 特集/新たな化学物質規制令和5(2023)年度分施行
- 8月号 特集/脳・心臓疾患、精神障害の労災認定 建設アスベスト訴訟判決
- 9月号 特集/日本の労働安全衛生 最新労災職業病統計・行政通達一覧
- 10月号 特集/石綿健康被害救済小委員会 記録的猛暑と労働安全衛生
- 11月号 特集/精神障害労災認定基準の改正 EU心血管疾患・うつ病の労働起因負荷
- 12月号 特集/アジア・ネットワーク EUアスベスト指令を改正する指令
- 2024年1・2月号 特集/①石綿健康被害補償・救済状況の検証 ②心理社会的リスク
- 3月号 特集/関西労働者安全センター50周年記念 欧州の進展とアスベスト情報

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

## ◎ 賛助会員になって活動を支えて下さい

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

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

全国労働安全衛生センター連絡会議(略称:全国安全センター)  
〒136-0071 東京都江東区亀戸7-10-1 Zビル5階  
PHONE(03)3636-3882 FAX(03)3636-3881

**特集／関西労働者安全センター50周年記念**

# 地域安全センターの これまでとこれから

全国安全センター議長 平野敏夫 …2

# 労働者のための闘いの歴史

関西労働者安全センター議長 浦 功 …11

# 関西センター50周年記念集会

3つのテーマでパネルディスカッション ……15

EUにおける進展とETUC等の反応

人工知能法:AIのための包括的なルール ……25

プラットフォーム労働指令:策定へ合意 ……28

英:HSEに自殺に対する取り組みを求める ……31

**ドキュメント**

# アスベスト禁止をめぐる世界の動き

アスベスト:取り除くべき時限爆弾 ……35

アスベスト製造業:嘘の産業 ……38

オランダ:欧州でもっとも低い職業曝露限界値 ……42

既存アスベストに対するポーランドの対応 ……44

給付基礎日額の算定に係る参考資料集 ……48

**各地の便り/世界から**

兵庫●阪神淡路大震災30年プロジェクト始動 ……56

国会●建設アスベスト給付金法改正求める提案 ……57

東京●救済法で不認定肺がん、一転労災認定 ……58

連合●“つながらない権利”に関する調査公表 ……60

厚労省●4月1日労災保険率の改定等 ……61

韓国●自死、職業がんの労災認定等相次ぐ ……61

# 地域安全センターの これまでとこれから

## 全国安全センター第34回総会記念講演

平野敏夫

全国労働安全衛生センター連絡会議議長

### 地域安全センター設立の経過

昨日の関西労働者安全センター50周年記念集會の話聞いていて、こういうこともあったんだなと、かなり私の記憶から薄れてるところも結構あったり。やはり、当然ですが、東京と大阪ですから知らないこともあったりして、それぞれ地域安全センターの活動ということでは、かなり抜けているところもあるかと思えますけど、とりあえずお話をし、皆さんの議論にまかせたいと思います。

いま19地域センターあるということなんですけれども、安全センターといえれば日本労働者安全センターがありました。1963年に三井三池の大爆発-炭じん爆発がありました。今年はちょうど60周年ということで、新聞などで取り上げていました。合理化が進み保安無視の生産第一主義のなかで大きな事故が起り、たくさんの方が犠牲になられたというなかで、合理化に対して「抵抗なくして安全なし」、「安全なくして労働なし」ということで、日本労働者安全センターが1966年に、総評、中労連、単産を含めて設立されました。産業医をやっているところで、組合の若い、30代の労働者と話していると総評を知らない-当たり前ですよ。連合は知っているけど総評は知らない。だから昔の話をす

るときに、総評って何ですかというところから説明するのも大変ですね。

目的は、「労働災害・職業病の発生を予期して、その発生要因を調べ上げ、その結果に基づいて、徹底的な改善を要求し、逆らうものには抵抗し、労働災害・職業病の発生を予防する」。こういう趣旨で作られました。後に総評の解散と連合の設立のとき-1989年に解散します。

1972年には労働安全衛生法が制定というか、労働基準法から分離して単独の法律になる。1972年。そして、地域安全センターが1970年代に設立されていきます。当時は労働運動も非常に強かったですから、地域の労働運動と連携して設立されていく。関西労働者安全センターが1973年。関西は当時、全金、全港湾などの労働組合と連携して作られた。

私はまだ学生だったですよ。やはりその当時、東京でも関西のようなセンターを作りたいというのが、ある意味で憧れに近いものだったですね。遠くから見て、労働運動も本当にすごいことをやっているし、そういう強い労働運動と一緒に連携して、労働者のための医療ということで安全センターが作られて、非常にダイナミックな、すごいことをやっているというイメージがありました。

安全センターと連携して、南労会松浦診療所が



平野敏夫（ひらのとしお）

1949年鳥根県浜田市生まれ。

1975年東京大学医学部卒業。以後、東京の八王子中央診療所、河北病院、葛西中央病院で内科勤務医として勤務。葛西中央病院では労働組合を結成し地区労に参加し活動する。1978年、地域の労働組合と共に東部労災職業病研究会（1998年、NPO東京労働安全衛生センターに改組）を結成、地域の中小零細企業の労災職業問題に取り組む。1990年、働くものための診療所として、地域の労働組合や医師らとともに亀戸ひまわり診療所を設立し現在に至る。

2012年から全国労働安全衛生センター連絡会議議長。

できた。私はいま亀戸ひまわり診療所にいるんですが、1990年にできるんですけどね。それを作るにあたって、やはり関西を見に行こうというんで、4〜5人くらいで安全センターと南労会の診療所を見学させてもらった記憶があります。東京から見て、関西安全センターあるいは南労会の診療所はお手本みたいな、ああいうものを東京でも作っていきたいという思いは非常にあったんですよ。

関西の後、大分、高知、神奈川、東京などに地域安全センターができていく。それぞれ各地域センターが成り立ちが違って、私も全部知っているわけではないのですが、高知などは、全林野-林業の振動病の被災者の皆さんと一緒に作りました。神奈川には私はいろいろかかわっていて、神奈川労災職病センターの結成から少しは関係を持ってきたので、わりあい知っています。神奈川はやはり、全港湾の港湾病、全造船日本鋼管の腰痛の認定闘争などがあり、とくに全港湾の力が大きかった。労災職業病センターを作って、その後神奈川県勤

労者医療生協、港町診療所ができていくんですね。

実はちょうど港町診療所ができたときに、私は医者にはなっていたんですが、ちょっとぶらぶら、と言うと変ですが、就職先がはっきりまだなかったんですよ。そういえば、医者になるのなんかやめようかなと思ったりもしながらぶらぶらしていたものだから。港町診療所ができるにあたって、お前が所長になれという話があり、かなりしつこく言われました。実はその時は-東京東部労災職業病研究会はできてなかったんですけど-俺はもう東京東部に骨を埋めるとか言って、引越した直後だったんですよ。東京東部も、歴史的な労働運動がありましたので、そんなのにこうした憧れみたいなものがあったので、そんなのに引越した直後だったので、駄目だって言って断ったんです。

そうしたら、ちょうど天明佳臣先生が、当時、農村医療を頑張ってるということで山形の病院にいたんですけど、お父さんの具合が悪くなって、実家の東京に戻ってくることになったという情報を聞いた今井重信先生という整形外科の先生が、じゃあ天明さんに頼もうと。天明さんに港町診療所の所長になってくれと頼んだところ、タイミングよくて、わかりましたと引き受けてくれました。

ただ、最初は患者もいないですからね。天明さんを食わせる給料を出せないというか、少ないということで、天明さんに週一日くらいはアルバイトに行ってもらおうということになって、その分お前ちょっと穴を埋めると言うんですね。私は東京から週二回くらい港町診療所に行っていました。

港湾病の集団検診なんかもやったりして、それらにも参加していたのが、当時1979年、80年頃。それが神奈川の話です。

東京は、いま東京労働安全衛生センターでNPOになってますけど。最初は東京東部労災職業病研究会というかたちで出発しました。東部というのは東京の東のいわゆる下町なんですよ。江東区とか江戸川区とか、中小零細企業は多いところで、当然労働災害職業病も問題になっていましたし、当時地区労を中心に労働争議を含めて労働運動が活発だったところですよ。そういうところで、地区労と協力しながら労災職業病研究会を作ろうということ

で、準備会が1979年で、正式に発足したのが1981年です。それがその後、安全センターになり、NPOになりと、だんだんこう発展していくんですけど、それが東京です。

そういうふうに関西地域の労働組合とか、あるいは労災被災者と連携してできていったのが、各地の地域安全センターです。

もうひとつの特徴は、安全センターができて、被災者がたくさんいて、労働運動もあって、そういうなかで自前の医療機関を作っていくということがありました。当然、被災者の診断と治療、健康診断なども求められて、医療、医者、要素も大きいということで、自前で医療機関を作っていく。神奈川はいま言ったようにとりわけ全港湾の運動のなかで、神奈川県勤労者医療生活協同組合ができていく。大阪もそうですね、南労会ができていく。東京も、亀戸ひまわり診療所が1990年にできています。

神奈川は、港町診療所のほかに、アスベストの取り組み、横須賀の造船のアスベストの被災者発掘の運動などもあって、横須賀に勤労者医療生協の二番目の診療所として横須賀中央診療所ができています。いまアスベストセンターの所長をやっている名取雄司さんが所長で10年間やられた。そういうかたちでセンターと自前の医療機関と連携をしながら、地域でできていったという経過があると思います。

1989年には総評解散、連合結成。1990年に全国労働安全衛生センター連絡会議が発足することになります。当時15センターだったのがいま19センター。最初の議長が、公害Gメンとして有名で、当時神奈川労災職業病センターの所長になられたばかりの田尻宗昭さんでした。

その後、2005年にクボタショックということで、アスベスト問題がブレイクする。その前々年にアスベストセンターをができています。名取さんが横須賀中央診療所の所長はやめて東京に来てたんですね。ひまわり診療所に週一回か二回くらいきていたんですけど、彼にアスベストセンターをやってくれと説得して発足して、その翌々年にクボタショック。ちょうどタイミングもよかった。その後、各地域安全センターにはアスベストの相談がいっぱいきて、いまに至って

るということだと思います。

大雑把な経過で、みなさんから後で捕捉してもらえばと思いますが、そういった経過のなかで地域安全センターができてきた。

### 安全センターの活動

安全センターの活動ということで、地域センターと全国センターがごっちゃになってますけど、少し整理してみました。

ひとつは、労災補償・安全衛生などに関する制度の改悪を許さず、働く者の立場に立った制度・政策の確立をめざすということです。全国センターと各地域センターが様々な労災保険法改悪や鍼灸治療制限、ホワイトカラーエグゼンプション反対等々、いろいろ運動してきました。最近では、アスベスト被害者・家族とともに、石綿健康被害救済法の改正等にも取り組んでいるところです。

それぞれ当事者、被災者と一緒に運動を作ってきましたし、ホワイトカラーエグゼンプション反対のときなども脳・心臓疾患の被災者、過労死の遺族との連携で連合なんかにも働きかけるなかで、全国安全センターの大きな役割はあったと思います。

それから、対厚生労働省交渉なども毎年行っています。まあ、どこまで成果があるか。とくに最近など、毎年参加すると、厚生労働省側では若い連中ばかりです。私は一応議長なんで、交渉の前に挨拶するんですけど、思わず皆さんも若いんですねと言っちゃったんですね。大体みんなもう20代が30代ぐらいです。こちらは20年、40年ずっとこの安全衛生をやってきた連中だから、ちゃんと心して話を聞けよなんて言ったことが記憶にあります。

各地域センターでは、労働局、労働基準監督署交渉をそれぞれやっています。神奈川などは、徹底していて全部の労働基準監督署をまわっています。東京はそこまでいなくて、東部のいくつかの労働基準監督署をまわったり、東京労働局と、いろいろ要請を出してやっています。本来なら当然働く者の安全健康については熱心にやってるはずですし、こちらもやっているので、立場は違ってももうちょっと話し合ってもいいと思うんですけどね。われわれ

は別に喧嘩しに行ってるわけじゃないので。そういう話はしたいんですけど。向こうがなかなかフラクにはしてくれないので難しいですが。それでもできるだけ有意義な話し合いをしようということでやっているところです。

それから、労災職業病の被災者とその家族を支援すること。これがやはり、地域安全センターにとっては大きいですね。被災者の駆け込み寺だということで、被災者の労災補償、あるいは裁判を含めて、闘いを支援するというので、いまや関西、神奈川、東京、名古屋、兵庫等々、専従者の相談能力というか力量というのはすごいと思います。

これも余談になりますけど。私がはじめてのころ、40数年前の東部労災職業病研究会は専従がいなくてすよ。みんな働いているし。医者が3人病院にいたんですけど、専従がいなくてすよから、私がお頃まだ勤務医で江戸川区の小さい病院に勤めたんですけど。被災者の相談がくると、その病院に来てもらって診察をして、診察中はあまり長い話はできませんから、待合室で待ってもらって昼休みにいろいろ詳しい話を聞く。それで、また今度労職研のほうで詳しく話を聞くからと言って、話をしてもらって意見書みたいなものを作成する。労働基準監督署に申請に行くときは、私も一緒に行っていました。だいたい相談は地区労に持ち込んで、地区労の専従の方にも一緒に行ってもらったり。場合によってはかなり大きな相談だなというときは、地区労で労働組合を動員してもらって大勢で申請に行ったりもしていました。いまみたいに相談は多くはなかったですからね。

昔の話をあまりノスタルジックにしてもしょうがありません。慈恵医大という大学病院の看護師さんで頸肩腕障害になったんですけど、業務外認定になって、審査請求でもだめで、労働保険審査会にかかりました。いまでも覚えているのですが、労働保険審査会って浜松町のビルにあるんですよ。審査会の当日、私も代理人になってましたから。そうそうその日ちょうど港町診療所の診療の日だったんですよ。京浜東北線一本ですから、横浜から浜松町まで行ったら、フロアに赤旗が林立してるんです。地区労の東部ブロック共闘会議が動員して、フロア

がいっぱいで傍聴席もいっぱい。その旗をかき分けながら証言に行ったことをいまでも鮮明に覚えています。そんなことができた時代ではありました。

そういった意味で、相談が少なかった分、一件一件丁寧にというか、いまでも丁寧にやっていますけど、みんなで知恵を出し、いろいろな人に動いてもらってやった記憶があります。いまはたくさん相談が来ていますし、アスベストなどいっばい来るので、そんなようには多分できませんけど、その分、専従の皆さんの相談能力がすごく上がっているのが、地域安全センターの大きな力だと思います。

先ほど言いましたように、自前の医療機関ができました。神奈川、横須賀などで検診活動にも取り組むことができるようになりました。東京では、常盤炭田の炭鉱労働者のじん肺患者の掘り起こしをやってきました。これは、私がひまわり診療所の前にいた病院に、東京に出稼ぎに来ていた元常盤炭田の労働者がたまたま咳が止まらないということ来たんです。診察をしたらじん肺があったということで、申請をして労災になった。その方が、実は故郷にはいっばい退職者がいるんだよという話になって、じゃあ検診に行こうかということだったんですね。それで、検診車を、仕立てて、そのときは神奈川の皆さんにも協力してもらって前日民宿に泊まって、検診をした。最初は55人ですかね。みんなじん肺があった、何人かは労災申請する。

それからさらに検診活動が広がりました。茨城から福島いわき市の方に広がっていった。そのなかで、被災者の方たちが、現地には医療機関がないので、東京まで診療に来られたんですね。常磐線に乗って来られて。もう40年くらい前ですが、当初200人くらいの方が、グループを作って毎日来られた。そういったじん肺被災者の患者さんもいて、ひまわり診療所の設立につながったわけです。

それから、医療機関と地域安全センター、あるいは労働組合の連携した活動としては、全建総連のアスベスト問題があります。アスベストは建設労働者にとって非常に大きな問題になるので、全建総連の国保組合でやってる一般健康診断のレントゲン写真を診療所に送ってもらい、それを私と名取さんともうひとり所長の毛利さんで読影して、初期のじ

ん肺所見があるとかブランクがある人とかを診断をして、その人たちに二次診療というかたちで診療をしています。

あと安全センターとも協力してもらって、首都圏の方は診療所に来てもらいます。全国からレントゲン写真が来ます。青森、岩手、栃木。西は、鳥取、四国から来ます。そっちはもう出張して診療するというようなことも、安全センターと医療機関の連携ということでやっているところです。

それから、労災にはなったんだけど、早期打ち切り-症状固定で打ち切れそうだといい相談も受けます。これはやはりかなり医者要素が大きいですよね。困るというか、労災になって普通の医療機関に行っていて、もう「症状」固定だよ。監督署からも固定だよって。医者も弱いものだから。そうですねなんて言うので。そこで初めて大変だってことで相談に来るんですけど。だいたいひまわり診療所に転医してもらって、労災を引き続き続けるというようなこともやったりしています。

それから、全国センターですけど、ホットラインです。アスベストホットライン、いじめハラスメントほっとラインなど、年に一回、二回やっています。昨日は、先日のメンタル労災認定・ハラスメント対策ほっとラインにたくさんの相談が寄せられたという報告もありました。

そういうなかから、患者会も結成されています。アスベストは、中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会が頑張ってますし。じん肺患者同盟はもうだいぶ小さくなってしまいました。横須賀はまだ支部があると思いますが、東京東部支部は最近解散しました。建設労働者の関係の支部はまだあって活動してますけど、みんなじん肺の患者さん、高齢化していたり、亡くなったりして、人数が減ってきてなかなか支部を維持できなくなってるんですね。これはもう全国的な傾向でしょうがないんです。

頑張ってるところは頑張っている。最近では神奈川で、精神障害、メンタルの労災の方の患者会ができたという話を聞いています。そういった患者会の活動。昔は、神奈川とか東京もそうでしたけど、被災者交流会というのを作っていました。いろんな職業病の方、あるいは労災の方が患者会に

入ってやっていたのですが、被災者の交流会というのは、病気が違うと抱えている問題も違うし、要求・要望も違ったりしてなかなかうまくいかないところもありましたね。途中で解散するとか、そういったことにもなったことを覚えています。アスベストとかじん肺だとか、同じ病気だと比較的、わりあいまとまって活動できるのかなっていうのはあります。

それから、被災者の労災補償なり裁判をやるんですけども、地域ユニオンなんかに参加してもらって、団体交渉で企業の上積み補償とかで勝ち取る活動などもやられています。アスベストユニオン、被災者が労働組合を作って企業と団体交渉するというようなユニークな活動もやられてきています。

そういった意味で、被災者の相談を受け、補償を勝ち取っていく、サポートしていく、エンパワメントしていく活動というのは、各地域センター活動の大きなひとつの柱になっているし、解決能力は非常に優れたものに、もちろん手前味噌ですけど、なっていると思います。

それから、これは昔から言われてるんですけど、当然被災者の補償を勝ち取る闘いは大事なんですけど、やはり労災職業病を出さない、予防の職場の安全衛生活動を支援することが大事だというふうに言われてるんですけど、なかなか難しいところがあります。これは職場に入れないといけなくて、やはりその職場に労働組合がないと安全センターだけでこういうの言ったって入れないですからね。だから労働組合と連携をして取り組んでいくということですが、労働組合がなかなか、組織率も17%を割っているんですからね。ほとんどの労働者は未組織なので難しいところがあります。

ただ、そういった連携した取り組みもやってきます。東京などでは、安全衛生委員会のなかにセンターもメンバーに入れてもらってやったりするのもあるんですけど、なかなかまだ少ないですよ。そういう取り組みを通じて、専門家主導ではない労働者参加型の職場改善活動を生かす。全国センターの労働安全衛生学校の写真が出ましたけど、当時は労働組合が結構あって、労働組合を対象にした安全学校だったんです。東京ではその後もずっととりあえず毎年やっているんですよ。今回も30回



目か、ずっとやってるんですけど、だんだん労働組合がなくなっていくんですよ。ここ数年、参加者を集めるのに非常に苦労してるんですね。

ですけど、なんとか東京は続けている。今年は、全建総連の建築現場の安全衛生ということで特化して、全建総連東京都連とタイアップして、開催しました。全建総連の書記の方も来られたりして、久しぶりに20数人でやれました。毎年このところ10人いくかいかないくらいでやってきていますけど、なんとか続けてはいます。

それから、産業医の派遣というのは、東京だからできたというところもあると思うんですけど、産業医というのは私なんです、要するに。東部労災職業病研究会の設立過程で、地区労と一緒にいろいろやってきたりしたこともあって、地域の労働組合とわりあい関係ができていたということと、それから前に勤務した病院で労働組合を結成をして、地区労に参加して、10年くらいやっていたんですね。

60床くらいの小さな病院で、組合を作ったんですけど、実はできる前日にバレてしまったんですね。この話をするとまた1時間くらい経ってしまいますが、一応結成しました。組合員5、6人の少数派組合です。準備会段階ではほとんど全員が参加したんですけど、結成の前日にバレてしまって。当日に看護師さんが看護師ステーションに集められて、婦長に個別に「あんた行くの」とやられた。不当労働行為ですが。それで崩されてしまい、結成大会には2人か3人の看護師さんと、栄養士さんと医者で…まあ余計な話はやめて、ともかく地区労に参加してずっとやった。そういうこともあって、地域の労働組合とわりあい親しかったということがありました。

そういう組合のある会社の産業医になってくれという話で、なったのがもう30年前。なかには、その当時いた産業医があまりやらないものだから、労働組合の春闘要求で平野を産業医にしると要求をして、勝ち取ったというところもあります。その産業医がずっと続いているんです。なかにはもう労働組合はなくなった会社もあったり、あんまり組合は元気なくなつたというのがあるんですけど、続いています。

産業医は、会社が委託するんですよ、お金を出して。それを安全センターに委託するようにという

話をして、安全センターに委託をして、安全センターの産業医である平野が産業医で行くというかたちになりました。だから、委託料は全部安全センターの活動資金にもなるということで、一石二鳥なんです。それで、産業医をやっているところがいま5、6件です。

それで、安全衛生委員会でいろいろやっていく。産業医って基本的に中立の立場なんですけど、そういう経過もあるものですから、私は100%労働組合の立場でやってる産業医なんで、組合側の委員と一緒に苦労したり、ときには組合側委員を煽ったりすることもあるんですけど、そういうことで。なかにはその関係で、安全センターのメンバーを安全衛生委員会にも参加してもらっている会社もあります。

あるいは、環境測定も東京センターはやってるんですけど、有機溶剤とか粉じんの環境測定も安全センターでやるということで、連携をしていくというようなこともやっています。産業医については、東京センターの特殊事情ということも少しあるかなと思いますけれども、そういうこともやってる。環境測定では、関西は環境監視研究所があって非常に大きな活動をしていたというの、関西センターではあると思います。

これから安全センターが職場でどう安全性衛生に関わっていけるかという、この後の課題とも関係してきますが、労働組合がないところではやはり難しく、ひとつの課題ではあると思いますね。

資料・情報などの収集と提供、機関紙の発行やウェブなどで発信する。全国センターの機関紙「安全センター情報」毎月、情報がたくさんあって、非常に貴重な情報もいっぱい入ってますので、なかなか私も全部読み切れないんですけど。なるべく読むようにしてるんですけどね、難しい。だから厚生労働省の役人もたぶん見てると思いますよね。機関紙での情報発信というのは非常に大事ですし、ずっとやってきている。

課題別のネットワーク・プロジェクト・ホットライン活動。これも、先ほど言いましたけれど、ネットワークで言えば原発被曝労働ネットワークということで、被曝労働者ユニオンとか他の団体とネットワークを作って、これも年に2回くらい省庁交渉、東電を相手

した交渉をやってきています。外国人労働者では、「外国人労働者労災白書」というのを昔作ったりしてますし、情報公開については榊原さんを中心に情報公開推進局をやっている。そういったか課題別の活動。

それから、調査研究活動ということしていくというあるんですけど、最近で言うと、2011年の東日本大震災の倒壊した建物のアスベスト飛散の話から、さらにさかのぼって阪神淡路大震災のアスベスト被害についての現地調査とかやっていますし、長野の水害とか一水害洪水でも建物は倒壊しますので、アスベストの飛散のがやはり問題になってくるというようなことで、いろいろ調査・研究してる。

それから、リスコミュニケーションと言いますと、建物の解体とかでアスベストが地域に飛散するわけで、住民に対して被害が及ぶこともあるので、住民から結構アスベストセンターに相談が来るんですけどね。そういうときに住民に対してリスクコミュニケーション-リスクをちゃんと話しながら、コミュニケーションをとって、解体作業に対していろいろこう注文をつけていくというようなこともアスベストセンターと一緒にやっています。一番最近では、東京の築地市場の解体作業。これは、東京センターもそうですけど、アスベストセンターの永倉さんがかなり一生懸命やっていただいて、東京都とかなり連携を取りながらやって、非常に模範的な解体がやられたということになって、最近都議会では東京センターの名前が出て、この件について評価されてるっていう話があったと永倉さんから聞きました。そういった調査研究活動もしている。

それから、国際交流連帯活動。ABAN-アジア・アスベスト禁止ネットワーク、ANROEV-労災・公害被害者の権利のためのアジアネットワーク。これは、国際局と言いますが、古谷さんがこの間ずっと中心になってやっていただいています。メコンデルタは東京センターの活動なんですけど、ちょっとユニークというか、ベトナムのカント市と技術協定を結んでいて、最初は、中小企業の安全衛生の交流ということで、私も20年前に行ったんですけど。最近では、中高生の生活改善活動とかちょっと変わってきてるんですけど、まあ、ずっと毎年ベトナムとの交流

は続けられているというようなことがあります。

以上が、安全センターがこういう活動をしているよということです。

### 安全センターのこれから

これからということなんですけどね。昨日も関西センター50周年ということで、50年を懐かしがっていたのではしょうがないと。これからを考えていこうということで3つの課題で勉強しましたけど、これからどうしようかと。もちろん精一杯やるんですけど、そういうことですね。

昨日も言われてましたけど、労働組合が元気がないというふうに言われてもう久しいんですけど。東京センターの東京の東部、先ほどお話した下町の中小零細企業で、私はずっともう40年以上ある意味定点観測してるんだけど。本当に変わりましたよね。30年、40年でこんなに変わるのかっていうくらい変わった。昔は地区労を中心に、何かあるとみんなで取り組んで元気だったんですけど、最近はそのようなこともなくなってきています。ただ、地域医療、これは東京だけじゃなくて、各地域で地域医療はその分頑張ってきています。

現場も非正規労働者が増えてきてます。外国労働者もどんどん増えてきている。われわれも一生懸命こうやっていろいろ運動してるんですけども、相変わらず長時間労働は続いているし、メンタルヘルス、いじめ、セクハラ、パワハラなんかも後を絶たないという状況ですね。一方で、潜在する職業病ということで、じん肺もそうですけど。有機溶剤などの化学物質による健康障害など。有機溶剤もけっこうちょこちょこ相談きますよね。化学物質過敏症などもそうですし、ジアセチルなんていう新しい化学物質の肺の胸部疾患なんかも相談に来て、労災認定はされるということもあります。胆管がん、膀胱がんも。

私は産業医なんですけども、産業医というのは別に免許じゃないんです。医師会認定で、認定されないとやはりできないんですよ。そのためには、医師会の講習があり、高い料金を取るんですよ。とくに私は医師会に入っていないからたくさん取られる。産

業医になっても、5年間でその講習で点数を20点取らないと、剥奪されるんですよ。その講習会に出て、この講習は2点だ、3点だと。

しょうがないから行くんですけど。先日たまたま化学物質の新しい規制が始まるので、そのテーマの講習があったので行ったんです。講師が、愛知かどこかの労働局で働いていた方で、開口一番、この化学物質の自律的管理っていうんですけど、変わったきっかけは胆管がん・膀胱がんだと言っていました。この間胆管がん・膀胱がんの報告があって、いままでノーチェックだった化学物質による健康被害が明るみになった。いままでの法規制だけじゃ十分じゃないと、やはりもっと広く網をかけて、会社にちゃんとリスクアセスメントをさせてやらせようという発想なんですけど。やはり大きなきっかけは胆管がん・膀胱がんだったと。

われわれの活動が、とくに胆管がんは関西センターが。また余談になりますが、胆管がんは、一番最初に片岡さんがきいてきました。私は全然経験なくて。ただ唯一クロムの被災者のなかに胆管がんが一人いたんですけど。いたけど、それがクロムのせいかどうかなんとも言えないなあ、なんて話をしたんですよ。その後も関西は諦めずにしつこくやって、ああいうかたちになったんですけど。こういう大事な運動、闘いからやはりこう行政を動かしていく。これは、化学物質だけじゃなくて、パワハラ防止法だって、厚生労働省交渉でパワハラに対する対策マニュアルを作れとずっと要求してたわけですから。それが全部通ったとは言えないんですけど、やっとパワハラ防止法とかできて、中小企業も義務化される。フリーランスの労災、ウーバーイーツユニオンの調査に東京センターが協力したりなどもあって、いろいろ行政当局も動き出してるということあるわけですが、不十分ですよ。やはりわれわれ安全センターでしっかり監視しながら、厚生労働省交渉なり、局交渉、労基署交渉でやはり追求していくというのは大事な課題だと思います。アスベストもそうです。

ILO総会では、あらためて労働者の健康安全が大事だという、当たり前のことですけどね、基本的原則・権利として確認されました。

そういうなかで、課題—できることですね。

被災者の補償・治療は、これは各地域センターもう非常に得意な分野ですし、大きな力がある。ただ、去年、栃木県で、会社の横領の横領疑惑をかけられて、それによってうつになってしまった労働者がいて、結局、冤罪だったんですけどね。会社の横領事件の嫌疑をかけられたということで労災じゃないかということで、監督署に相談に行くんですけどね。監督署はそんなじゃ労災にならないよ。これもいけないんですけど、返されてしまう。それで悶々としてるうちに自殺されてしまった。東京センターなり神奈川センターをみつけて電話一本してくれたら死なずにすんだのにと本当に思いました。そういう意味では、これだけいろいろやっているのに、案外まだ知られてないですよ。ホットラインなんかもやっていて、結構全国から電話があったりするんですけど。やはりまだまだ、宣伝を強化しなくちゃいけないと、非常に思いました。

医療機関と連携しているところも多いので、東京でもそうですけれど、安全センターに相談があると、有機溶剤にしろ、じん肺、アスベストにしろ、2階に診療所があるのでとまわしたりもするんですけど。協力してくれる医療機関がないとなかなかそういう相談も難しいところあるんですけど、そのへんがちょっと各地域センターが困ってるところもあるのかなと思っています。

日本労働者安全センターは、抵抗なくして安全なしだったのですが、抵抗だけじゃなく、労働者自らが参加して安全・健康な職場を作っていくような取り組みもできたらいいなというふうに思っています。安全センターが協力しながらそういった取り組みができるかのではないかと。労働組合で安全健康プロジェクトなんて作っているところもあるんですけど、全然機能してないですね、東京で残念ながら。安全学校も毎年東京センターでやってるんですけど、なかなか労働組合の参加が難しい。

また昔話で申し訳ないんですけど。それこそ東部労職研の頃は、運営委員数人で地区労にお願いをして、組合まわりなんかもさせてもらったんですよ。組合まわりしていろいろ情報交換したり、じん肺の話をしたりなんてことをやったんですけども、いまはそういうのはできなくなってるので、まあそれは

昔をなつかしがってもしようがないので、どうしようかと思えます。

組合がない、弱いとかあまり言ってもしようがないんでね。われわれは労働組合じゃないんで、組織化をするとかそういうことはできない。安全センターとして何ができるのかということだと思わんですけど。ただ、なかなか職場に入れないのは残念ですよ。

東京はまあ私が産業医ということであるので、少しでもというようなことは考えたりします。でも、できるだけつながっていきないうこと。ひとつは、被災者の相談を受けて、その被災者に組合に入ってもら。ユニオンですよ。入ってもらって、当然労災補償とか裁判でやるんですけど、その被災者からなんかこう職場に入っていけないか。その被災者の人が治れば、職場復帰すれば職場に入っていける。そこで職場改善なり職場で取り組みがユニオンとしてできるかどうか。最近では、神奈川で三菱電機の方が職場復帰されたという話があります。なかなか多くはないんですけど、東京でも、フィリピン人の腰痛の患者さんが復帰しています。だからユニオンとして職場で取り組めるとはいかないんですけど、職場復帰できればそこで組合として職場に影響を及ぼして、できれば改善の取り組みができるということができるかいいなと思っています。

あとは、医療機関とか産業医などと連携をして、できるだけ職場に入っていけないか。

それから、ひとつ思ったのは、運動の橋渡しというんですかね。去年、東京センターで、会計年度公務員、非正規の公務員労働者ですよ。かなり厳

しい労働条件、労働環境ですのいろいろな問題がある。それで「はむねつ」という団体があって、いろいろ取り組みをやってるんですけど、そこの方を呼んで学習会を行いました。オンラインも含めてハイブリッドでやり、結構たくさん参加していただきました。その学習会に、普段私なんかあまり付き合いのないような大学の先生だとか、他のいろんな運動対象とかに参加していただいて、いろいろこうつながりができていくっていうかね。そういうの付き合いのないようなところとつながりができるっていうことを、あらためて感じたんです。安全センターがそういうひとつの橋渡しの場、ネットワークを作るひとつの軸になれるのかなと感じたところなんで、そういう役割もあると思います。

そういうような現状ですけども、ともかくできることをやる。やれることをやり、一生懸命コツコツとやっていくなかで、やはりできることをやるということで、やっていければと思っています。

最後に、新たな地域安全センターの設立についても、機会をとらえて常に考えていきたいと思えます。

なんとか現場に、労働現場に入り込んでいきたいなと思っています。なかなか難しいんですけど、そのへんも追求していければと思います。

ということで、いろいろと大雑把ですけど、ざっくりとこれまでの安全センター、地域センターの活動の整理と、これから何ができるかというあまり大した内容じゃないですけど、話をしてみました。

ありがとうございました。



2023年9月16日に日本産業保健法学会第3会学術大会で、古谷杉郎・全国安全センター事務局長が「パーソナルヒストリー」というタイトルで講演を依頼され、「草の根労働安全衛生活動家として40余年」というサブタイトルを付けて1時間ほど話した。

その後、同じ講演テーマで学会誌への寄稿も求められたため、草稿を関西労働者安全センター50周年記念集会の翌日に開催された全国安全センター第34回総会で配布して参加者から意見も求めたうえで投稿した。産業保健法学会誌第3巻第1号-第3回学術大会特集号として掲載され、2024年3月に、以下からダウンロードできるようになる予定である。

<https://jaohl.jp/journal/>

# 労働者のための闘いの歴史

## 関西労働者安全センター50周年記念インタビュー

浦 功

関西労働者安全センター議長

関西労働者安全センターの設立50周年を記念して、2003年から議長を務められている浦功弁護士にインタビューをお願いした。

### 学生時代から可法修習期

一法曹界に入ったきっかけをお聞かせください。

私は、大学は法学部に入ったのですが、当時は法曹界をめざそうということは考えていなかったのです。どこか就職をしようと思っていたのですが、4回生になったときに、何かやり残したような、どうもこのまま就職するのはどうかという、いわゆるモラトリアムで1年留年したのです。いまから思えば愚かしいことだと思いますが、これが1966年のことでした。そして、その夏に就職活動をして10社くらい受験したのですが、どれも採用してくれなかったのです。たしかに学生の就職事情は厳しかったというものはあるのですが、受検はさせてくれるのにどれも落とすのですね。なぜか、とある会社で尋ねると「君、遅いよ、こんな時期に来て…」と言われまして。実は就職活動解禁日は7月1日だったのですが、就職を希望している学生は解禁日前に就職先から内定を得ているのが常識だったのです。

それでは法学部の大学院に行こうということになりまして、大学院に入り、労働法の関西重鎮であった片岡昇先生の研究室に入りました。とはいえ当時は文芸評論とかマルクスとか読んでいて、法律

の勉強をあまりしていませんでした。そこで、大学院に入った以上法律の勉強をしよう、と司法試験の勉強をしたのです。そして、1968年に合格するのですが、大学院に入ったからには論文も書こうと思いますが、もう1年大学院に残って修士論文を書くことにしました。ただ、目を患ってしまい、論文を書き上げられないまま中退して、1969年に司法研修所に入り、1971年に弁護士登録をしました。

1969年というと、東大封鎖解除の年でしてね、東大は卒業式がなかった。一部の学生は卒業のための単位を取得するために4月以降3か月大学に残って勉強し、東大卒業生として7月に研修所に入所してきました。一方、東大生だけ特別扱いは許されない、中退でよいと4月に入所するものもいて、例えば、民主党にいた仙谷（仙谷由人）は中退組でした。研修所では「7月入所者」問題として大きく取り上げられました。そんな社会的には激動の時代だったのですが、私はこのまま大学院に残って研究するよりも、自分の周囲の状況を変えてみたいと思って研修所に入ることを選びました。

その当時は全国的に大学封鎖など学生運動、街頭や職場での反戦派の労働運動が盛んに激しく行われている時代でした。2年間の司法修習期間中でも、関西の救援連絡センターというところから、弁護士登録したら弁護を頼むなどと言われていました。また、私は大学院の研究室も労働法だったので、弁護士になっても労働事件をやりたい



浦功(うらいさお)

1944年大阪府生まれ、1967年京都大学法学部卒業、1971年弁護士登録。大阪弁護士会所属。

1972年に大阪スモン薬害訴訟弁護団へ参加し、1980年代の全面解決まで関わり、1973年に伊方原発行政訴訟に参加し、1992年の最高裁判決に至るまで関わる。

1975年に大阪労働者弁護団(旧・大阪地評弁護団)結成に加わり、1997年から1999年まで大阪労働者弁護団代表幹事、2000年から2006年まで連合大阪法曹団代表幹事に、それぞれ就任。その間、大東マンガノ労災訴訟、全金田中機械事件、JR西労日勤教育裁判などの労働・労災事件に関与した。

2003年関西労働者安全センター議長、2005年にアスベスト訴訟関西弁護団代表に、それぞれ就任して現在に至る。アスベスト関係では、近鉄高架下事件、四国電力事件、クボタ関連事件等の損害賠償請求訴訟に関与してきた。

とっていました。ですから、私は弁護士登録をすると同時に、学生事件や労働事件に積極的にかかわってあちこち飛び回っていましたね。

## 逮捕学生の支援活動

一赤軍派の事件も担当されたのですか？

ありましたね。群馬県に真岡市というところがあるのですが、ここの銃砲店を赤軍派の学生が襲って多数の銃等を奪う、という事件がありました。その銃を使って彼らが松江総合銀行を襲い、現金600万を奪ったのです。その事件を担当することになって、1971年8月に弁護士になって4か月にしかならないのに、大阪から松江にまで接見に行きました。当時は革命が近い、という雰囲気でしたから、学生事

件、公安事件は各地で発生し、私はそれらの事件に多数かかわりました。

一当時の学生気質とは？

私たちは革命の士だ、と法廷でも言うのですね。人定質問で「職業は？」と聞かれると「革命家！」と答える学生もたくさんいました。1972年には「解放区」を作るということで、梅田の阪急駅とJRの間の歩道橋のある一帯に100名近い学生が座り込んで、一挙に30名もの学生が逮捕されるという事件がありました。勾留裁判の際に、裁判官が住所と名前を言えば釈放すると言っているのに、権力の言いなりにはならないと主張して全員黙秘をします。この事件は菅充行弁護士と一緒に取り組んだのですが、そのことが1974年に堺筋共同法律事務所を開ききっかけのひとつになりました。

一逮捕されることも闘いの一環だったんですね。

当時の皆さんと交流は今もありますか？

この事件は、事件の日をとって「11.19事件」と呼ばれていましたが、その行動に参加した当時の学生諸君の多くは、職場に入るなどとしても労働運動にかかわったり、またいまでも西成で活躍している人がいますね。ずっと年賀状のやり取りをしてきた人もいますし、集まりや事件を通じて顔を合わせることもなかしく言葉を交わしています。

## 大規模薬害事件、スモン訴訟

一いくつか訴訟についてうかがいたいのですが、まずはスモン訴訟について

1972年から取り組んだ事件です。

キノホルム剤という薬をタケダ、田辺、チバガイギーなどの製薬企業が整腸薬として大いに売り出していたのです。このキノホルム剤には、視神経を侵したり、手足の指のしびれ等の神経症状、視力障害や運動障害などの全身的な症状を発症させるという重篤な副作用がありました。キノホルム剤とスモン病との因果関係が重要で困難な問題でしたが、それは疫学調査で明らかになります。キノホルム剤を大量に使っていた特定の病院の周辺地域にはスモン病の患者が多数発生している調査結果が各地で報告されていました。そのようなことか

ら、スモン病の原因物質としてキノホルム剤が特定され、それがその後科学的な裏付け得られたのです。全国で何千人もの患者が出て、大阪だけでも数百人の患者は出たのではないのでしょうか。

スモン病の患者さんが原告となって国と製薬企業に対して損害賠償を請求しました。訴訟は、全国各地の裁判所に係属しました。このスモン訴訟は1979年に、国の責任も含めて、製薬企業も患者会に謝罪して解決をみ、以後和解による救済がはかられました。このスモン訴訟は、薬害訴訟の走りで、その闘いは、その後のエイズ訴訟、肝炎訴訟に引き継がれていきます。

国の責任に関しては、裁判所は、キノホルム剤について諸外国で部作用報告がされていたのに、国が、それを見逃して製造や輸入を承認したのは薬剤に対する審査が不十分であり違法である、と判断したのです。まったくいまのアスベスト問題と一緒ですよ。アスベスト問題でも「国がやるべきことをやっていない」、国の不作為に対する違法性を追求してきましたが、法理論的には、このスモン訴訟と同じ理屈を使っているはずですよ。

## そして、原発訴訟

### 一伊方原発訴訟について

これは原発の設置許可処分の取消訴訟ですが、1972年の原子炉設置許可の処分に対し、住民側が1973年に異議申し立てをします。いつものように、まもなく異議申立は棄却されて、その年の年末に松山地裁に許可処分の取消訴訟という行政訴訟を提起しました。一審判決は1978年4月25日、控訴審判決は1984年12月14日、最高裁判決は1992年10月21日に出ています。

訴訟の二審係属中の1979年にアメリカのスリーマイル島原発事故、上告審係属中の1986年にチェルノブイリ原発事故が発生するのですが、それを見ているながら裁判所は厚顔にも住民側の請求を棄却するのです。

伊方原発行政訴訟では、科学者と弁護士が連携して、原発の危険性に関する、ほぼ全問題点について果敢に科学論争を挑み、私たちはその論争

には完全に勝ったと思っていました。

一科学的に明らかにな問題があれば、設置許可を取り消すと裁判所は言っているのですか？

ほぼそういうことです。許可処分の違法性、つまり行政庁の判断に不合理な点があるか否かということについて、通常その責任は住民側(原告側)が不合理な点があるということを主張・立証しなければならないのですが、最高裁は、原発という高度に科学的な施設の問題については、まず、行政庁側において判断基準や判断過程に不合理な点がないことを、相当な根拠、資料に基づいて主張・立証する必要があり、立証を尽くさない場合には、行政庁の判断に不合理な点があることが事実上推認される、と言いました。法的には主張・立証責任の転換と言われます。

しかし、実際には、最高裁のこの判断は適用されていないと言えます。例えば、私が担当した廃棄物処理についてですが、廃棄物処理技術は未だに完成していないのだから、まさに不合理というほかないのです。この点については、行政庁はインチキをします。原発設置者は廃棄物処理については、許可申請書に「廃棄物の廃棄に関する書類」を添えなくてはならず、その中に処理方法を記載しなくてはならなかったのです。ところが廃棄する方法はありません。そこで何をしたかという、廃棄物は廃棄しなくても、「施設内の貯蔵保管」でよい、というように安全審査の基準それ自体を緩和してしまったのです。福島ではいま、大量のタンクに貯蔵保管した廃棄物の処理水を海洋投棄していますが、これはまさにこの問題なのです。

科学論争と言えば、先に科学者と弁護士の連携と言いましたが、熊取六人衆を含む多数の科学者の方々と弁護士がペアになって担当を決めてそれぞれの問題を勉強しました。弁護士にとってはまったく専門外の理科系の問題でしたが、一生懸命勉強しました。あれはとでも面白かった。久米三四郎さんという反原発の旗頭だった阪大の先生。荻野晃也さんという京大の先生は核物理が専門なのにこの事件のために地震の勉強をされて、伊方原発は中央構造線の直近にあるため危険であるという論文を発表されたのです。この荻野さんは阪神

淡路大震災で注目された野島断層の危険性も当時から訴えていらっしやう。また、六人衆中の小出裕章さんや今中哲二さんは、当時、青年の大学院生でしたが、いまでは大家となられ反原発運動の最前線で理論と運動を牽引されています。

### 労働者側弁護士として

#### 一岩佐訴訟について

伊方原発行政訴訟は、団長の藤田一良弁護士、事務局長の仲田隆明弁護士ほか10名近い弁護士が実働していましたが、この伊方原発訴訟弁護団がそのまま、1974年に岩佐訴訟の原告代理人を務めました。岩佐さんは、原電の敦賀原発において配管の保守点検修理作業を担当されていましたが、作業中に放射能に被爆して放射性皮膚炎に罹患されました。そこで、労災申請と原電相手に損害賠償訴訟をしましたが、残念なことに労災認定も損害賠償もとれずに終わり悔しい思いをしました。それでも裁判を通じて、裁判所に原発施設の中の検証を採用させ敦賀原発の中に入ることができました。防護服に着替えて、線量計を下げて原子炉施設の中に入のですが、入った瞬間、線量計の目盛りがパッと上がり、原発施設の内側の恐ろしさを自ら体験しました。この事件では、岩佐さんは、阪大の田代実医師に診てもらい、放射性皮膚炎だと診断をいただいた。また、理学部の岡村日出夫先生には原発の機器の構造についても詳しく解

説いただきましたね。しかし、結果は残念でした。

#### 一西労日勤教育訴訟について

JRにはたくさん労働組合がありますが、当局側は、その中でももっとも戦闘的なJR西日本労働組合（西労）を強く嫌忌していました。そのため、労働組合の活動を低下させ弱体化させようとい図して、組合員に対して日勤教育を強要しました。これは、西労組合員に対する嫌がらせ、いまでいうところのパワハラそのものです。些細なミス、例えば列車にちよつとの遅れでも発生させると、西労の組合員には日勤教育と称して、長期間にわたって職場から排除して就業規則の書き写しなど不必要かつ無益な作業をさせたのです。

そして、この日勤教育は福知山線の脱線事故の伏線になったと言えます。当該列車の運転士は、わずかな遅れを取り戻すべく回復運転しなければと思ひスピードをあげ過ぎて事故につながったと推測されています。

浦議長がこれまでかかわってきた事件は国家賠償訴訟など国の責任を問うものが多く、常に労働者や市民の救済をはかり社会の変革につながる闘いを続けてきた。それぞれ結審した事件ではあるが、今日でも十分適用する内容であるし、また解決していない問題でもある。安全センターも市民や労働者の権利を保障し、拡大させる闘い



続けていこう。(文責：事務局 酒井恭輔)

※「関西労災職業病」2023年11・12月号から転載

毎日新聞デジタルは「『安全センター』の50年」というタイトルの記事を上下二回に分けて、12月25日「労働者の駆け込み寺、京都から全国へ」、26日「光を当てた社会の死角 最悪の職業がん事件も」という副見出しを付けて掲載した。

1973年9月23日に京都大学時計台内の大教室に労働者・学生らが集まって「関西労働者安全センター」の設立を決めたのはなぜか。この地域の労災や職業病になった人を支援する「安全センター」の第一歩から、各地に同様の「安全センター」が生まれ、相互の連携から全国労働安全衛生センター連絡会議の結成へ、また、常に「社会の死角」に目を向け、「新たな社会課題」にもウイングをひろげてきた取り組みの内容についても紹介してくれている。

<https://mainichi.jp/articles/20231222/k00/00m/040/087000c>

<https://mainichi.jp/articles/20231222/k00/00m/040/191000c>





# 関西労働者安全センター 50周年記念集会

## これからの労働安全衛生運動の課題は？ 3つのテーマでパネルディスカッション

関西労働者安全センターは、1973年9月22日、京都大学で開かれた「安全センターをめざす、反公害・労災・職業病闘争討論集会」にて設立され、2023年で50年となった。これまで50年、共に運動に携わり、ご支援・ご協力していただいた方々に感謝し、50周年記念集会を開催した。

2023年11月18日9時半から始まり17時まで、その後記念パーティで50年を祝った。長時間の集会に参加いただいた方、お祝いに駆けつけてくれた方々に感謝したい。

集会は、議長の浦功弁護士の挨拶の後、事務局の西野方庸と片岡明彦が写真を見せながら（次頁写真）、駆け足ではあるが50年の振り返り解説を行った。その後、これから取り組んでいこうとしている課題を共有し、知恵を出し合えるものになりたいという事務局の希望で選んだ3つのテーマで、1日使ってパネルディスカッションを行なった。

### ■第1セッション■

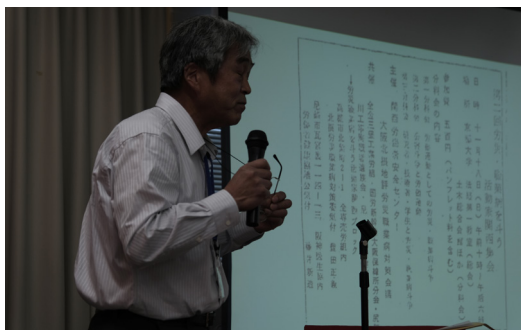
#### 個人事業者等の安全衛生対策

日本の労働力人口は2022年平均で6,902万人である。そのうち、建設労働者の中で一人親方等として働いている人の人数は156万人、農業従事者で基幹的農業従事者は136万人、さらにフリーランスで働いている人が460万人いる。現在は副業でフリーランサーである人もいるし、農業については専業農家とばかり言えないため、実際に「個人事業者等」と呼ばれる勤労者がどれほどいるのか明らかではない。しかし、少なくともこの数を合わせると750万人を超え、日本の労働力人口のうち1割強が労働基準法上の労働者ではない働き方をしているといえるのではないだろうか。

第1セッションでは、これだけ多くの労働者が、労働安全衛生が法的に確保されていない状況で働いているということについて、3つの視点、すなわち建設業、フードデリバリーをはじめとするフリーランサー、そして農林業労働者について議論し、提言を行った。

#### 建設業の問題点

はじめに、毎日新聞社の専門編集委員である大



島秀利さんが建設労働者の一人親方問題について解説をした。労働者災害補償保険は、労働者以外でも、その業務の実情、災害の発生状況などからみて、とくに労働者に準じて保護することが適当であると認められる者を補償するべく第2種特別加入制度を設けている。また、建設アスベスト訴訟最高裁判決において、労働者と同一現場、同一の作業環境下で同一の建築作業に従事する一人親方等は、作業現場における危険に対して労働者と等しくリスクを負うことから、労働安全衛生法(22条及び57条)は労働者以外の者も保護の対象とすると判示された。

業務上災害に対する補償を行うこと、そして、建設アスベスト訴訟の判決に従って安衛法上の対象として、事業者である請負人に対して自社の従業員以外への安全配慮や措置を義務付けるだけで十分な安全対策が取られていると言えるだろうか。大島さんは取材を通じて、建設労働者が置かれている現状に着目した。これまで精力的に取材され、2023年中に何度も記事になった偽装親方問題について、労災保険に特別加入しているというだけで常用労働者が一人親方扱いをされている事件から問題を掘り下げていく。取材対象は厚生労働省だけではなく、国土交通省にもおよび、同省によって2012年に「下請指導ガイドライン」が策定されたこと、その結果偽装一人親方が増加したことに対し、現在国土交通省が問題視していることに行き着く。もともと国土交通省は、建設業の人手不足を解消するためには労働条件などの待遇を改善しなくてはならないと考え、社会保険の完備や、モデル賃金なども含めたキャリアアップシステムを開発した。し



かし、この政策によって下請重層構造のもっとも下層で働いている作業員の待遇が向上することはなく、かえって彼らが社会保険等のコストを自ら負担しなくてはならない環境を作ってしまった。偽装一人親方問題はこの流れの中で発生しており、事業所が負担しなくてはならないコストを回避するため、常用労働者を全員一人親方に仕立て上げ、中には入職したばかりの10代の労働者まで一人親方扱いにされてしまうのである。

国土交通省の抱える危機感と比べ、厚生労働省はそれほど事態を問題視していない。それは、先にも述べたように特別加入制度で業務上災害に対する補償を行い、安衛法により安全を保障する体制を整備したということでも十分と考えているためではないだろうか。実際には補償は実際の賃金を反映したものではなく、また建設現場では必要な安全対策が取られているとは言えない。

### フードデリバリーなどの問題点

フリーランスワーカーというと、文字どおり自分で仕事を選び、関心のある仕事に注力することができる一方、下手をすると事業主の都合に合わせてこき使われることもある。前項の建設業でも職人として独り立ちした親方もいれば、被雇用者でありながら事業主の都合で一人親方扱いされている者もいる。最近目立つフードデリバリー配達員も、自分たちが労働基準法上の労働者であるのか、自営業であるのか自らの評価が分かっている。

ウーバーイーツユニオンとともにフードデリバリーサービスに従事する配達員の事故調査を行った東京労働安全衛生センターの天野理さんは、彼ら

の働き方を通じて、働く場と参加する仕組みだけを  
提供していることになっているプラットフォーム企業  
が、配達ルートを示す(実質的な作業指示)、配達  
先からの評価次第でプラットフォームの利用が認め  
られない(解雇)など、実は指揮命令に近い形態で  
配達員の就労にかかわっていることを指摘する。そ  
して、配達員の労働安全衛生に対して責任を問わ  
れるべきでありながら、その議論がないがしろにさ  
れたままフリーランス保護法が成立(2023年4月)し  
ていることを批判した。

安全衛生に関しては、労働契約を締結していな  
いという理由で業務上の災害に責任を負わないと  
いう姿勢を示すプラットフォーム企業に対し、運動を  
通じて民間保険会社を用いた傷害見舞金制度や  
事故サポートアプリの導入を勝ち取ってきたが、そ  
の一方で天野さんは、配達員を労災保険の特別  
加入の対象にすることについては大いに懸念を示  
す。すでにふれたように、プラットフォーム企業は労働  
者に対し本来であれば使用者としての責任を問  
われる立場でなくてはならない。しかし、その責任  
をあいまいにしてしまうのが特別加入制度であり、  
事故報告についてもプラットフォーム企業が行うの  
ではなく、たとえばウーバーイーツを利用した注文  
者(特定注文者)や、配達中の路上で発生した事  
故であれば道路管理者(災害発生場所管理事業  
者)が義務を担うことになり、事故発生の把握す  
られない者が行うことになってしまう。

先述のフリーランス保護法も、その目的はフリー  
ランスワーカーに対する報酬支払いの適正化が主  
たるものであり、安全な働き方を目的とするもの  
でないほか、監督官庁たる公正取引委員会は全  
国460万人のフリーランスワーカーを保護する  
にはあまりに機関として脆弱ではないかと、天  
野さんは考える。労働者として労働安全衛生  
法の対象とする必要があるのではないかという  
のが天野さんの意見であった。

### 農林業労働者の問題点

農林業従事者に関する記録がかくも不明瞭  
あるとは想像もつかなかった。5年毎の全数  
調査である農林業センサスや毎年標本調査  
として実施さ

れる農林業構造動態調査の結果は報告されて  
いるが、農林業労働力に関する統計を調べて  
みると「農林業経営体」とか、「旗艦的農林業  
従事者」と聞き慣れない言葉が多い。これは、  
統計が宮本の農林業生産構造や経営状況、  
農山村地域の現状を把握することを目的とし  
ているためである。「国連食糧農業機関(FAO)  
の提唱する世界農林業センサスの趣旨に従い、  
各国農林業との比較においてわが国農林業の  
実態を明らかにすることを目的とする」と説  
明されており、労働安全衛生の視点はもとも  
とない。

農林業の安全衛生問題については、当セン  
ターから西野方庸が登壇し、農林業における  
作業に大いに危険が内在しているにもかかわらず、  
災害防止対策が十分でないこと、特別加入制  
度を設けているものの活用されていないこと  
など、災害の実例を交えつつ、農林業従事者  
側の視点も含めて掘り下げて論じた。

特筆すべきは、令和2年に業務上災害として  
報告されている農林業従事者の死亡人数が17  
人であるのに対し、農作業事故による死亡者  
が270人にもおよぶことである。また、その  
多くが農業機械作業にかかわる事故であり、  
各種機械のうち、乗用型トラクターの転落・  
転倒がもっとも多かった。

農林水産省もまったく無策ではなく、農作  
業安全対策ページをウェブ上で公開している。  
農作業安全ポスターや、「現場猫」まで動員し  
たステッカーなど安全対策に関心を持ってら  
うような取り組みを行うほか、春と秋には農  
業機械メーカーも取り込んだ農作業安全確  
認運動を実施している。しかし、業務上災害  
として事故の背景も分析されないという統  
計も取られず、守るべき安全とその方策が  
適切ではないため、現場の農林業従事者に  
届いていないのではないだろうか。

また、労災保険法上、暫定任意適用事業と  
されていることについても疑問が呈された。  
統計上雇用者として110万人が算定されて  
いるが、常雇い(あらかじめ、年間7か月  
以上の契約で主に農業・林業経営のため  
に雇われた人。外国人技能実習生を含む)  
は15万6千人。ほとんどは手間替え・結  
(ゆい)と呼ばれる労働交換を含む臨時雇  
いである。伝統的な相互扶助システムが生  
きている一方、



第1セッション「個人事業者等の安全衛生対策」 右から酒井恭輔、大島秀俊、天野理、西野方庸の各氏

機械化も進んでいるのだから、いつまでも暫定任意適用事業しておくのは確かに異常である。使用者がいる以上、使われる側は安全衛生法の対象となり、発生した事故は業務上災害として扱われなくては、農業事故の実態把握は遠ざかるばかりである。

### 論点：特別加入団体

3つの報告に共通して出てきたものは、特別加入団体であった。特別加入団体とは、地方労働局長の承認を受けて設立される組織である。大島さんは、取材を通して建設労組が本来であれば労働者として扱われるべき被災者を一人親方として処理してしまうケースを目の当たりにし、マンションの一室で営業している本当に存在するのかわからないような特別加入団体も発掘した。西野によると、ウェブ上で営業をしているものが数えきれないほどあるという。実際に検索してみると、早い、安いをうたった特別加入団体が、既存の労働組合などを批判しながら月500円の会費で加入を促している。特別加入団体の要件として、労災保険法施行規則において「…業務災害の防止に関し、当該面体が講ずべき措置及びこれらの者が守るべき事項を定めなければならない」と規定されているものの、例えば、建設の事業については、安衛規則等の規定の

うち、建設の事業の災害防止に関係のある規定に準じた措置を「当該団体が構成員に守らせる旨の誓約書を提出」すれば措置及び事項を定めたことになっている。「自動車を使用して行う旅客又は貨物の運送の事業」に至っては、道路交通法などにより安全に関する規制が行われているので、団体はすでに措置・事項の定めをしているとみなされている。これではほぼ自己責任であると言っているに等しい。このまま特別加入の対象をあげていくだけの国の方針では、働く人の安全はまったく顧みられることはないだろう。

今後起こり得る事態に対し、労働者保護の観点から今日の労働者性と使用者性の議論を広く喚起していくことや、特別加入団体の要件に、「加入者に適切に災害防止のための教育を行い、その結果を厚生労働省に報告する」などの要件を加えることも運動で進めていく必要があると考える。全国安全センターで特別加入団体を設立するという提案も行われ、モデルとなる特別加入団体の運営が期待される。(セッション司会・文責：酒井恭輔)

### ■第2セッション■

## 地方公務員災害補償制度の諸問題

第2セッションは、地方公務員災害補償制度の諸

問題をとりあげた。民間の労災保険制度が、労働基準法で定めた使用者の災害補償義務を根拠にした制度であり、労働者保護のため、強制保険により使用者を規制する立場であるのに対し、公務災害の場合、使用者は悪いことをしない官公署ということになる。したがって、制度を運用するのは国家公務員の場合は当局そのものであり、地方公務員の場合は地方公共団体が集まって作った地方公務員災害補償基金（以下「地公災基金」）だ。

とくに地方公務員の災害補償問題についての相談は、各地の地域安全衛生センターに寄せられており、労災保険とは異なる制度上の問題について指摘されることが多い。そもそも公務上外の認定をはじめ、行政処分の判断をするのは、都道府県と政令指定都市ごとにおかれた地公災基金の支部長、つまり知事や市長であり、実務を行うのはその職員となる。

労災保険なら給付請求に対して支給か不支給かの処分をするために、使用者とは違う第三者の労働基準監督署職員が調査をすることになるが、公務災害の場合は所属長をととして役所の総務担当部局から基金の支部へ認定請求を行い、調査も文書によりその逆ルートを選んで回答が求められる手続きとなる。まるで伝言ゲームのような書類のやり取りが地公災基金の手続きでは普通に行われている。

こうした地方公務員災害補償制度の問題点を浮かび上がらせるべく、3人のパネリストの報告をもとに討論を行った。

### 化学物質過敏症の取り組み事例 ブラックボックスの調査過程

まず、森田洋郎さんは、横須賀市の医療技術職員として働き、職場の労働組合活動に取り組んだ後、社会保険労務士、行政書士として神奈川労災職業病センターとともに公務災害補償問題に取り組んだ経験があった。

森田さんは、「病院職場におけるホルムアルデヒドばく露による化学物質過敏症災害」と題し、公務災害認定請求の具体例をもとに報告を行った。

医療機関の病理検査室でホルマリンやキシレン

などの化学物質が原因で化学物質過敏症（シックハウス症候群）を発症し、公務災害として認められた事例としては2020年の宝塚市の事案があるが、まだまだ氷山の一角といえる状況だ。

森田さんが相談を受けた事例は、自治体立病院で検体の切り出し、解剖作業などでホルムアルデヒドやキシレンのばく露があり、皮膚障害、気道障害をはじめ様々な症状が出現、結果として化学物質過敏症の確定診断を受けたのは退職した後のことで、やっと公務災害の認定請求を行い、2023年11月現在審査中の状態。

因果関係の判断が難しい公務災害事案は、都道府県の支部では対応せず、本部に照会すべきとされ、当事者からはまったくブラックボックスとなってしまっている。必然的に処分が決まるまでに1年以上かかることになり、3か月以内等の標準処理期間の設定などの通知があるが、「困難な事例」は「やむを得ないこと」とされている。

公務災害認定請求の特徴としては、公文書公開条例があり個人情報開示請求ができることから資料収集は比較的しやすいという利点はある。しかし、認定請求の手続き自体、職場の上司の証明が求められる原則がある。もちろん所属長からのパワハラが原因の精神疾患など上司の証明が必須とはならないが、制度上所属長を通すという矛盾がある。

仕事が原因と本人が考えても、因果関係等の問題が複雑な場合、認定請求に至らない場合がおそらく相当数あり、一人で悩まず地域センターの窓口へ相談をと周知をはかることが大切と結んだ。

### 単純な事例に公務外 審査や裁判で、やっと公務上

つぎに川本浩之さん（NPO法人神奈川労災職業病センター専務理事）が、「教職員の公務災害」について、事例を通して問題点を指摘した。

県立高校図書館前書（50代女性）のケースでは、ストーブを運んでいるときに転倒して「第3腰椎椎体骨折」という単純な災害なのに、認定請求して返ってきたのは「公務外」。大したことない衝撃で骨が折れたのは骨粗しょう症が原因だという処



第2セッション「地方公務員災害補償制度の諸問題」 右から西野方庸、森田洋平、川本浩之の各氏

分。数年前に腰痛で受診したとき「骨粗しょう症の疑い」として痛み止めの薬が処方されたという記録があったからという。もちろん、主治医は丁寧に意見書を書いてくれ、支部審査会の審査で処分が取り消され、公務上となった。

基金支部は担当となった職員がマニュアルに沿って手続きを行い、医学的なことは基金支部の委嘱する専門医の見解に基づいて判断する。その先生はどこの誰だかわからないというおかしな話。

体育の先生、30代女性。バスケットボール部の顧問で練習の最中に膝を痛め、「前十字靭帯断裂、半月板損傷」という大けが。ところが、これもまさかの既往症理由の公務外。主治医は審査請求の代理人になり、スポーツで一回でも膝を痛めたらその後は公務外などというのは一体どういうことかと逆に質潤をする場面も。

結局、裁判まで行って横浜地裁で公務上となり、東京高裁でも維持されて確定した。

そのほか、精神疾患の事例も紹介した。労災保険なら労基署が本人や関係者から聴取を行い、それらが食い違えば慎重に判断するのは常識だが、地公災基金支部の調査は本人や同僚にはまったく聴取など行わない。裁判になって初めて事実経過について、同僚に聴取を打診するなどということ

がある。

地公災基金の支部は、姿のみえない「専門医」の医学的見解をもとにして、書類による審査で時間を散々かけた挙句、公務外の認定を作り上げてしまう。やむを得ず審査、再審査、行政訴訟と時間がかりが経過し、その間に被災者は職場がかわったり、退職したりなどの不利益がある。なんとか公務災害認定の仕組みを変えなければならないのではないか。

#### 例外扱いの非常勤職員 議求権さえ法律で控保されない？

関西労働者安全センターの西野方庸は、「地方公共団体非常勤職員の災害補償」について報告を行った。

地方公共団体で働く人はいろいろいる。法律の規定で分けをすれば、地方公務員法第3条の一般職と特別職だが、災害補償となると、少々ややこしい。

地方公務員災害補償法の補償を適用するのは第2条でいう「職員」で、「常時勤務に服することを要する地方公務員」以外に、「常時勤務に服する地方公務員と同等以上勤務した日が月のうち18日以上ある月が引き続いては月を超えるに至った者で、その超えるに至った日以後引き続き勤務するも

の」とされている。

そうではない、勤務時間の短い非常勤職員はどうなるかという、労災保険法第3条は「…官公署の事業（労働基準法別表第一に掲げる事業を除く）については、この法律は、適用しない」となっている、労基法別表第一に列挙された業種の非常勤職員は労災保険が適用されることとなる。

では、別表にない「官公署」とは何かというと、市役所や消防署、警察署などの本庁だ。その本庁に勤務する非常勤職員は、地公災法も労災保険法も適用されない、そういう職員の災害補償制度として地公災法第69条は、地方公共団体ごとに条例を制定しろとなっている。

この条例は、各地方公共団体ごとに定める「議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償に関する条例」ということになる。

以上、簡単に紹介するだけでこれだけの文章を費やすのが非常勤職員の災害補償問題だ。

この非常勤職員の数は全国でどのくらいか。総務省のホームページにある数字では令和2年4月現在で69.4万人とされている。労災保険が適用されない非常勤職員のための条例制定が必要な可能性のある地方公共団体は全国でいくつあるかというと、市町村と特別区で1,741、地方事務を扱うために設置された一部事務組合は1,320、その他都道府県が47、地方独立行政法人が149。全部で3,000を超えている。

問題の所在はどこにあるだろうか。

まず、これらの非常勤職員が本体の地公災法の補償の例外扱いになっているということだ。条例にもとづく補償制度は、本体の地公災法の補償内容や労災保険制度との均衡を失ってはいけないとされているが、各地方公共団体の条例は、現在の複雑な補償制度の運用を間違いなくできているかという問題がある。例えば、地公災法で運用されている福祉事業の種類は「外科後措置に関する事業」をはじめとして18種類ある。これらの制度をおそらくはその地方公共団体で少数である本庁の非常勤職員について間違いなく運用できるだろうか。

そもそも地公災法の補償水準は、労災保険と異なる歴史をもち、例えば、「障害特別援護金（第1級

で1,540万円）」「遺族特別援護金（1,860万円）」などという制度は労災保険にはない。つまり、労災保険の適用となる本庁以外の非常勤職員は、もともと差別されているわけだ。

その矛盾を解決するために、例えば、大阪府高槻市は特別に差を埋める条例を設けているが、そのような地方公共団体は他には見かけない。

また、条例による補償の場合、制度自体が探知主義をとっているという問題点がある。地公災法本体や労災保険法は被災者や遺族の請求権が明確に規定されているが、条例には誇求自体の仕組みがない。総務省が示している条例案に、施行規則で公務災害の「申出」が追加されたのは、なんと2018年のことだ。

労基法別表第一列挙の事業について、非常勤職員は労災保険の適用になるはずだが、はたして労災保険か条例か、判断が不安定という状況がある。労働基準法と地方公務員法の適用対象の仕分けなどと災害補償制度の仕分けが交錯し、地方ごとに誤った適用になってしまうというケースが後を絶たないという問題がある。

結局、制度の複雑さで非常勤職員の泣き寝入りが進められているのが現状であり、根本的な対策が必要といえるだろう。

### 全国安全センター公務災害問題 検討会でさらなる取り組みを

討論では、公務災害の認定請求では、制度上の問題が山積しており、改善のためのアプローチを、例えば国会で取り上げるなども含んで、活発に行うべきという意見が出された。また、神奈川労災職業病センターでは、県と政令指定都市の各基金支部に、取り扱い状況について質問して回答を求めるとの取り組みを進めている。

さらに、非常勤職員の災害補償では、すべての非常勤職員について、地公災法の本体の補償制度の組み入れ、例外をなくすべきとの解決策も示された。もし、制度改正の障害があるとしても、現在の不合理さの解決が優先されるべきだろう。

これからの公務災害対策は、全国安全センターの公務災害問題部会を中心に、取り組みをより強化



第3セッション「メンタルヘルス対策」 右から西山和宏、日置孝、林繁行、平野敏夫、田島陽子の各氏

することとした。(セッション司会・文責:西野方庸)

### ■第3セッション■ メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策は、あらゆる業種、あらゆる職場で、早急に取り組まなければいけない課題である。

厚生労働省のメンタルヘルス関連の対策には、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」、「ストレスチェック制度」、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」などがあり、最近ではいわゆる「職場のハラスメント防止対策法」が施行され、事業者措置義務が課された。これまで、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」や「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」など、ほとんど指針であるために、あまり職場に取り入れられることもなく、中小企業のほとんどがそのような指針があることも知らない状態である。

しかしながら、職場でのメンタルヘルス問題は深刻で、長時間労働やハラスメント、人間関係などで、メンタル不調になる労働者は多く、その対処も難しい。

現実的にどのような対策なら取り組むことができ

るだろうか。現場を知る労働組合と共に考えるのが、このセッションの目的である。

「ストレスチェック制度」は実施が義務付けられており、きちんと活用すれば職場改善に役立つとして作られた制度である。個人の結果は本人のみに通知され、集団分析結果は事業者へ通知される。法律では、年一回のストレスチェックは義務であるが、この集団分析とそれによる職場改善は努力義務となっている。

最初に、関西労働者安全センターの田島陽子事務局長から、「ストレスチェック制度」が作られた経緯や内容について簡単に説明した。

#### 産業医の経験から

東京労働安全衛生センター代表理事で医師の平野敏夫さんには、「ストレスチェックと職場改善」と題して、産業医としての経験も交えて、ストレスチェック制度の実施状況や職場改善へどう活かすかを話してもらった。

ストレスチェック制度が開始して8年になるが、厚生労働省は昨年「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査報告書」を公表した。それによると、8割の事業場でストレスチェックが実施されているが、実施が努力義務である労働者が50人未満の事業場では7.5%と非常に少ない。高ストレス者と



判定された人の割合は5～20%でそのうち医師の面接指導を受けたのは5%未満の事業場が多かった。

集団分析はしているが、職場改善に活かしている事業場は4割台後半で、管理職主導型で行っている。

実際に平野さんが産業医をしている事業場の状況では、集団分析結果が労働安全衛生委員会に報告され議論されるが、改善につながることは多くはないという。ただし、高ストレス者の割合が高い職場の実態を聞いてみると、最近配置換えなどがあり落ち着いていない状態であったり、管理職が現場状況に無関心であったりといった問題のある職場だった。

労働者側には、ストレスチェックが改善につながっているという認識はなく、実際の成果を示さないと受検率は下がっていくことになる。

では、ストレスチェックを職場改善に活かすにはどうすればいいか。

労働安全衛生委員会では集団分析結果を共有し、きちんと対策を議論すること、さらには、アクションチェックリストによるグループワーク、参加型職場改善活動などを取り入れる方法がある。安全センターでも参加型改善のワークショップなどを実施している。

労働安全衛生委員会のない50人未満の事業場はどうすればよいのかというと、労働組合がストレスチェックの集団分析結果の情報提供を事業場に要求し、職場改善に取り組んでほしい。

普段からの取り組みが大事であるが、ストレスチェックの結果は、職場の実態を数値で可視化しているということで労働組合にとっても利用しやすい。ストレスチェックの集団分析結果をもとに、事業主に団交を通して具体的改善対策を要求するなどの取り組みをすることができる。

### 職場での実態は？

その後は、現場からの報告を受けた。

元全港湾大阪支部組合員の林繁行さんは、ストレスチェック制度の開始に当たって、協定書案の作成に取り組んだ経験について話した。当時、

全港湾関西地本の労職対委員長だった林さんは、協定書案を起案し、全港湾関西地本はストレスチェック制度開始の翌年に協定書案をもって約250社相手に統一集団交渉を行った。

大阪支部では48社中10社と協定を結んだ。しかし、50人未満で組合員が20人くらいの職場が多かった。

8年経って、現在の状況はどうか確認してきたが、36社中、協定を結んでいるのは12社だった。2社しか増えていなかったと嘆きつつ、組合員が少なくとも非組合員を入れると50人以上の職場もあるので、ストレスチェックの実施はしている。港湾職場など、先輩後輩の関係が厳しく、馴染まない制度かもしれない。50人未満の職場については、やはり努力義務なので実施されないのが残念ですが、組合員にはもっと理解を求めるとあると思うと述べた。

JP労組明石支部の前支部長の日置孝さんから、郵便局の実態について報告があった。

労使関係について、40年前は点検摘発型の労働運動で、活発に使用者側に物を言ってきたのが、このところ労使協調型に変化していると感じている。

ストレスチェックについては、労働安全衛生委員会に組合の三役などが入れていないこともあり、会社主導で行われている。これまでストレスチェックの結果を求めるという発想がなく、これを機会に、ストレスチェックについて各支部から情報を集めたところ、ストレスチェック結果を入手して送ってくれた支部があった。少人数の局なので、上司の支援という項目が悪ければ、明らかにその上司のことで分かる結果となっている。

明石支部では、労働安全衛生に関わる課題も直接交渉で取り組んできた。例えば、この夏も熱中症アラートが連日出る猛暑だったが、配達量が明日は少ないと分かると、局は配達員に有給休暇を消化させることで人員を減らす。その結果、配達量が少ないという余裕はなくなり、暑い中同じ配達量をこなさなければならなくなる。これは、熱中症対策としてどうなのか、といった課題などで交渉を行った。

また、郵便局は人手不足で、労働強度を下げて、

ゆとりのある職場を作らないと人材確保もできない状態だ。

郵便局の支部によっても雰囲気違って、明石支部は労働者の物差しで交渉する。別の支部では、会社主導の仕事物差しで何事も行われ、メンタル不調で休む人が多いということがある。

全国同じ協約であるが、局によって労働条件の格差は大きい。業務上のことを労働者の責任にされ、なんでも労働者がなんとかしないとイケないと思込まされているので、会社に無理だ、会社がなんとかしてと言える職場にしていきたい。安全衛生についても、会社主導を組合主導にできるようにしていきたいと思うと述べた。

### ほっとラインの結果から

ひょうご労働安全衛生センターの事務局長である西山和宏さんは、10月9、10日に実施した「メンタルヘルス労災相談・ハラスメント対策ほっとライン」の結果について報告し、職場の現状について改善するには労働組合の力が必要と話した。

全国9か所に拠点を設けて行ったホットラインには、合計218件電話があった。昨年の97件から今回大幅に増加したのは、一部の拠点を除いて全国フリーダイヤルの同じ番号で利用しやすかったこと、NHKなどのテレビニュースの報道、地方紙への掲載などからだった。50代60代からの相談が多かったのは、やはりテレビ、新聞の効果で、若い世代はネットの方が情報を得やすいだろう。

ハラスメントの6類型別の件数は、身体的な攻撃が13件、精神的な攻撃が91件、人間関係からの切り離しが14件、過大な要求が27件、過小な要求が7件、個の侵害が11件だった。

西山さんが注目したのは、身体的な攻撃の内容だった。上司の気分で丸刈りにされ、新品のYシャツのボタンを全部ちぎられた、上司に首根っこを掴まれて壁にぶつけられた、こめかみを掴んで倒され暴力を振るわれて失神した、など犯罪である暴力が職場で起きている。

職場内のギスギスした人間関係も見取れる。労働者同士のコミュニケーションがない、PC作業ばかりで隣の人と話さない状態。また雇用形態の違

いから、労働者同士も分断されている。同じ職場で同じ仕事をしていても賃金や労働条件が違うため、そのことについて話し合うことはなく、逆に隠してしまうのが今の状況だ。いじめ・嫌がらせの相談は多く、電話があると30分40分と時間がかかるが、ユニオンへの加入や労災認定につながることは少ない。パワハラの3要件になかなか当てはまらず、その場合の対応に二の足を踏むなど、取り組みが進まず、職場で隠題が滞留している。

しかし、中心になって取り組んでもらいたいのは労働組合で、職場で話し合える環境をどう提供していくのか取り組みが必要だ。ストレスチェック制度についても、実施率は上がっていても職場改善につながっていない。これをどう改善が必要か智慧を出し合っていかなければならないと思う。努力義務であっても、組合が活用し、ハラスメント防止対策法についても、形だけ整えるのではなく実効が伴うよう組合で要求していく必要があると話した。

このセッションとしては、全国の労働安全衛生センターのメンバー、各労働組合の参加者と、職場でのメンタルヘルス対策が必要なこと、ストレスチェック制度の安全衛生委員会での活用もそのためのひとつの手法であることが共通認識となった。そのためにも労働組合の取り組みが重要なことが確認された。さらに最後に、今後も安全センターと労働組合、そして医療関係者、研究者、弁護士などの専門家が協力して取り組んでいこうということも、共通認識できた。(セッション司会・文責：田島陽子)

### 記念パーティー

18時から行われた記念パーティーにも、たくさんの方の参加があり、年に一度しか会わない地域の活動家や安全センターや労組のOBの方々にも会うことができ、それぞれお祝いや激励の言葉をいただいた。この50年、たくさんの方に支えられてきたことを実感した一日でもあった。

その感謝と共に、今後の活動について一層励む所存、よろしく願いいたします。



※「関西労災職業病」2023年11・12月号から転載

# 人工知能法：信頼できるAIのための包括的なルールに関する取り決め

2023年12月9日 欧州議会 (European Parliament)

- 汎用人工知能に関するセーフガードに合意
- 法執行機関による生体認証システムの使用制限
- ユーザーの脆弱性を操作または悪用するために使用されるソーシャルスコアリング及びAIの禁止
- 消費者が苦情を申し立て、有意義な説明を受ける権利
- 3,500万ユーロまたは世界売上高の7%から750万ユーロまたは売上高の1.5%までの制裁金

欧州議会は、欧州におけるAIの安全性、基本的権利と民主主義の尊重、企業の繁栄と拡大を確保するための法案について、理事会と政治的合意に達した。

金曜日、欧州議会と理事会の交渉担当者は、人工知能法に関する暫定合意に達した。この規則は、基本的権利、民主主義、法の支配、環境の持続可能性をリスクの高いAIから確実に保護する一方で、イノベーションを後押しし、欧州をこの分野のリーダーにすることを目的としている。同規則は、AIの潜在的なリスクと影響の度合いに基づいて、AIに対する義務を定めるものである。

## 禁止されるアプリケーション

AIの特定の応用が市民の権利と民主主義にもたらす潜在的脅威を認識し、共同立法者は以下の禁止に合意した。

- センシティブな特性（政治的、宗教的、哲学的信条、性的指向、人種など）を利用したバイオメトリクス分類システム
- 顔認識データベースを作成するための、インターネットやCCTV映像からの顔画像の無作為スクレイピング
- 職場や教育機関における感情認識

- 社会的行動や個人的特徴に基づく社会的スコアリング
- 人間の自由意志を回避するために人間の行動を操作するAIシステム
- （年齢、障害、社会的または経済的状况による）人々の脆弱性を利用するために使用されるAI

## 法執行の例外

交渉者たちは、法の執行を目的とし、事前に司法当局の許可を得たうえで、厳密に定義された犯罪のリストに対して、公にアクセス可能なスペースで生体認証システム (RBI) を使用するための一連のセーフガードと限られた例外について合意した。「ポスト・リモート」RBIは厳格に、重大な犯罪を犯したと有罪判決を受けた、またはその疑いのある人物の標的を絞った捜査 [のみ] に使用される。「リアルタイム」RBIは、以下の目的のために、厳格な条件を遵守し、その使用は時間と場所が限定される。

- 被害者（誘拐、人身売買、性的搾取）の標的を絞った捜査
- 具体的かつ現在のテロ脅威の防止、または
- 規則で言及されている特定の犯罪（例：テロ、人身売買、性的搾取、殺人、誘拐、強姦、武装強盗、犯罪組織への参加、環境犯罪）のいずれかを犯した疑いのある人物の位置の特定または身元の確認

## ハイリスクシステムについての義務

（健康、安全、基本的権利、環境、民主主義、法の支配に重大な悪影響を及ぼす可能性があるために）ハイリスクに分類されるAIシステムについては、明確な義務が合意された。欧州議会は、保険

や銀行部門にも適用される基本的人権の影響評価を義務化することに成功した。選挙結果や有権者の行動に影響を与えるために使用されるAIシステムも、ハイリスクに分類される。市民はAIシステムに関して苦情を申し立てたり、権利に影響を与えるリスクの高いAIシステムに基づく決定について説明を受けたりする権利を持つことになる。

### 汎用人工知能システムのガードレール

AIシステムが達成できるタスクの幅の広さと、その能力の急速な拡大を考慮し、汎用AI(GPAI)システムとそのベースとなるGPAIモデルは、議会が当初提案した透明性要件を遵守しなければならないことが合意された。これには、技術文書の作成、EU著作権法の遵守、トレーニングに使用されたコンテンツに関する詳細な要約の普及などが含まれる。

システミックリスクを伴う影響力の大きいGPAIモデルについては、国会の交渉担当者は、より厳しい義務を確保することに成功した。これらのモデルが一定の基準を満たす場合、モデル評価の実施、システミックリスクの評価と軽減、敵対的テストの実施、重大インシデントに関する欧州委員会への報告、サイバーセキュリティの確保、エネルギー効率の報告などが義務付けられる。欧州議会議員はまた、EUの統一基準が発表されるまでは、システミックリスクを抱えるGPAIは、規制を遵守するための実践規範に頼ることができると主張した。

### イノベーションと中小企業を支援する措置

欧州議会は、企業、とくに中小企業が、バリューチェーンを支配する業界大手からの不当な圧力を受けずにAIソリューションを開発できるようにしたいと考えていた。この目的のため、この合意は、いわゆる規制上のサンドボックスと、市場に投入される前に革新的なAIを開発・訓練するために各国当局が設置する実世界試験を推進している。

### 制裁と発効

規則不遵守の場合、違反内容と企業規模に応じて、3,500万ユーロまたは世界売上高の7%から750万ユーロまたは売上高の1.5%までの罰金が科せられる可能性がある。

### 引用

合意を受けて、共同報告者のブランド・ベニフェイ(S&D、イタリア)は次のようにコメントした。「長く厳しいものだったが、その努力は報われた。欧州議会の弾力性のおかげで、人工知能に関する世界初の水平法は、欧州の約束、すなわち権利と自由がこの画期的な技術の発展の中心にあることを保証するものとなる。サンドボックスによる新しいビジネスアイデアの支援と、最も強力なモデルに対する効果的なルールが確保されるよう、欧州議会は引き続き注視していく」。

共同報告者のドラゴス・トゥドラチュ(Renew、ルーマニア)は次のように述べた。「EUは、AIに関する強固な規制を世界で初めて導入し、AIが人間中心の方向に発展・進化するよう導いている。AI法は、大規模で強力なAIモデルに対する規則を定め、それらがEUにシステミックリスクをもたらさないようにし、また、公的機関による技術の乱用から市民と民主主義を守るための強力なセーフガードを提供する。また、中小企業を保護し、AIの分野における革新と先導の能力を強化し、経済の脆弱な部門を保護する。欧州連合(EU)は世界に対して素晴らしい貢献をしてきたが、AI法もまた、われわれのデジタルの未来に大きな影響を与えるものである」。

### 記者会見

主席欧州議会議員のブランド・ベニフェイ氏(S&D、イタリア)、ドラゴス・トゥドラチュ(Renew、ルーマニア)、Carme Artigasデジタル化・人工知能担当国務長官、ティエリー・ブルトン委員が交渉終了後に共同記者会見を行った。ベニフェイ氏の声明はこちら、トゥドラチュ氏の声明はこちら。その他の抜粋はこちら。[ともに省略]

### 次のステップ

合意された文書がEU法となるためには、今後、議会と理事会の双方で正式に採択される必要がある。議会の域内市場委員会と自由権委員会は、近日中に開催される会議で、この合意について採決を行う予定である。



※<https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20231206IPR15699/artificial-intelligence-act-deal-on-comprehensive-rules-for-trustworthy-ai>


## AI法は職場における AIシステムに関する指令の段階へ

2023年12月9日 欧州労連(ETUC)

AI法に関する「政労使」三者協議の合意について、ETUC [欧州労働組合連盟] 副書記長イザベル・シェーマンは次のように述べた。「AI法の合意は、人工知能を規制するためのわれわれの継続的な努力の一里塚である。これは、欧州が人々を第一に考え、責任ある方法でAIの未来を形作ろうとしていることを示すものだ。」「きわめて重要なことは、AI法がAIの職場応用の高リスクな性質を認識し、それに対処するための法制上の余地を切り開いたことだ。次のステップは、欧州が職場の人々に対する具体的な保護を導入することである。」「AIツールは、ヨーロッパ中の職場に目まぐるしいスピードで導入されている。その決定が、決定によって労働生活が左右される人々に対して説明責任を果たすような、人間が指揮を執るアプローチを確保するための取り組みは、今後も継続されなければならない。権利、安全、尊厳を尊重するAIの環境を形成するために、共に努力を続けよう。」

### ETUCの対応の主なポイント

1. **ハイリスク分類**：職場におけるAIアプリケーションはハイリスクに分類される。しかし、事業者の自己評価に依存しているのは大きな欠陥である。
2. **冒頭の条項**：欧州議会は冒头条項を盛り込むことに成功し、加盟国と欧州連合に、AIの職場利用を規制する権限を付与した。この条項は、労働者の権利にとって重要な勝利である。
3. **労働者のための透明性**：合意は、AIシステムが職場に導入される際には、労働者とその代表者に情報を提供しなければならないと定めている。透明性は、労働者の利益を守るために不可欠である。
4. **職場の課題への対応**：このような前向きな進展にもかかわらず、AI法は、労働者が直面しなければならない現実や、労働者が必要とする的を射た対策に取り組むには不十分である。この

ギャップを埋めるため、ETUCは職場におけるアルゴリズム・システムに関する専用指令の制定を求めている。そのような指令は、人間が管理するという原則を支持し、労働組合や労働者の代表がAI導入の決定に影響を及ぼす権限を  与えるものでなければならない。

※<https://www.etuc.org/en/pressrelease/ai-act-sets-stage-directive-ai-systems-workplace>

## 欧州議会と理事会が人工知能に関する 世界初の包括的な法的枠組みに合意

2023年12月12日 欧州労働安全衛生機関

欧州議会と理事会は、信頼できるAIのための包括的な規則である人工知能法(AI法)について政治的合意に達した。この規則は、欧州におけるAIの安全性を確保し、基本的権利と民主主義を尊重するとともに、技術革新を促進し、欧州をこの分野のリーダーにすることを目的としている。

欧州委員会が2021年4月に提案したこの取り組みは、AIの潜在的なリスクと影響の度合いに基づいてAIについての義務を定めるものである。この合意は、規制を特定可能なリスクに集中させ、法的確実性を提供し、信頼できるAIの革新に道を開くものである。合意された文書がEU法となるには、今後、議会と理事会の双方で正式に採択される必要がある。

AIによる労働者管理は、われわれの「健康職場キャンペーン：デジタル時代における安全で健康的な労働」の優先分野のひとつである。このキャンペーンは、この課題に関連する機会(作業配分とスケジューリングの改善、労働組織の最適化、OSH問題の確認に役立つ情報の提供…)とリスク及び課題(作業量と作業ペースの増加、社会的孤立、プライバシーの侵害…)を強調している。人工知能(AI)が仕事の世界に与える影響はまた、最近の欧州雇用・社会権フォーラムの焦点でもあった。

※<https://osha.europa.eu/en/oshnews/european-parliament-and-council-reach-agreement-first-comprehensive-legal-framework-artificial-intelligence-worldwide>

# 欧州委員会はプラットフォーム労働の労働条件改善に関する政治合意を歓迎

2023年12月13日 欧州委員会 (European Commission)

欧州委員会は、委員会が2021年12月に提案した「プラットフォーム労働における労働条件の改善に関する指令」が、本日、欧州議会とEU加盟国の間で政治合意に達したことを歓迎する。

プラットフォーム労働の労働条件改善に関する政治的合意は、フォン・デア・ライエン大統領が政治指針の中で表明したプラットフォーム労働者の労働条件改善に関する公約を踏襲するものである。

## 指令の狙い

この指令の目的は、デジタル労働プラットフォームを通じて働く人々が、権利を有する労働権と社会的給付を十分に享受できるようにすることである。また、EUにおけるデジタル労働プラットフォームの持続可能な成長を支援することも目的としている。

とくに注目すべきは、このようなプラットフォームを通じて働く人々の雇用状態を正しく判断し、アルゴリズム管理（つまり、管理機能をサポートしたり、代替したりする自動化システム）の透明性と公平性を促進するための措置の概要である。

## 公正で競争力のあるプラットフォーム経済のための新ルール

「プラットフォーム労働指令」は、以下を含む、公正で競争力のあるデジタル労働プラットフォーム経済のためのEUルールを規定している。

### ・雇用形態

指令は、デジタル労働プラットフォームを通じて働く人々が、実際の労働形態に対応する雇用形態の恩恵を受けやすくし、それに伴う権利、義務、便益を提供する。

指令は、プラットフォームが、使用者としての資格を有するかどうかを判断するための具体的な指標とともに、雇用関係の法的推定を定めている。プラット

フォームがそれらの指標のうち2つを満たす場合、「使用者」とみなされる。

影響を受けるプラットフォームまたは者は、当該者またはプラットフォームを通じて働く者の特定のカテゴリが自営業者として正しく分類されているという証拠を提出することで、この推定に異議を唱えることができる。

指令の明確な指標は、プラットフォームとプラットフォームを通じて働く人々に法的確実性をもたらし、訴訟と行政負担を軽減する。

この推定により、プラットフォームで働く人々は、最低賃金（該当する場合）、団体交渉、労働時間・健康保護、有給休暇、失業・傷病手当など、「労働者」としての地位に関連する労働・社会的権利を享受することになる。

逆に、純粋な自営業者は、その地位を変えることなく活動を継続する。

### ・アルゴリズム管理

指令は、デジタル労働プラットフォームにおける監視と意思決定における自動化システムの使用を規定する新たな規則を制定する。

これにより、アルゴリズム管理における透明性と説明責任の向上が促進され、労働条件に影響を与えうる決定について人々が認識し、異議を唱えることができるようになる。自動化されたシステムとその機能について知らされる権利がある。

指令はまた、労働条件の遵守を保証するために自動化システムの人間による監視を要求し、アカウントの解約や停止などの自動化された決定に異議を唱える権利を規定している。

さらに、デジタル労働プラットフォームは、プラットフォームを通じて働く人々がそのプラットフォームに

ログインしていない間は、個人データを収集することができなくなる。

誰かの感情や心理状態に関するデータを処理したり、人工知能ツールを使って労働者が労働組合に加入したりストライキを起こしたりするかどうかを予測したりすることは許されない。

プラットフォームを通じて働く人々は、あるプラットフォームから別のプラットフォームへデータを転送する権利を保持し、データのポータビリティとプラットフォーム間のシームレスな移動の可能性を確保する。

#### ・執行、透明性、トレーサビリティ

指令は、特に国境を越えた状況において、プラットフォームに対し、業務が行われる国での業務申告を義務付けることで、プラットフォーム業務の執行とトレーサビリティを強化する。

指令は、プラットフォームが業務を申告し、その活動およびそのために働く人々に関する情報を国家当局に提供する義務を規定している。

これにより、加盟国はプラットフォーム労働者の数とその状況をより明確に把握できるようになり、国家当局は社会保障費に関するものを含め、プラットフォームによる既存の義務を執行できるようになる。

#### ・情報と協議

指令は、アルゴリズム管理上の決定について、プラットフォーム労働者の代表者に情報を提供し、協議するという要件を導入している。この指令は、プラットフォームに対し、労働者とその代表者が自ら組織化するためのコミュニケーションチャンネルを確立するよう求めている。

#### 仲介

指令は、プラットフォームが仲介企業を利用することを選択した場合でも、プラットフォームを通じて働く人々に対して同レベルの保護を保証する。このような場合、加盟国は責任メカニズムを確立し、適切な場合には連帯責任制度を含め、効果的な救済へのアクセスを確保しなければならない。

#### 次のステップ

欧州議会と欧州理事会による正式な承認後、加盟国は2年以内にEU指令を国内法に組み込む。

#### 背景

デジタル労働プラットフォームとは、労働者や自営業者が第三者のクライアントに提供する仕事を仲介し、組織化するインターネットベースの企業である。

現在、500以上のデジタル労働プラットフォームがEUで活動している。これらのプラットフォームは、企業、労働者、自営業者に機会を創出し、消費者のサービスへのアクセスを向上させている。

しかし、これらのプラットフォームは、EU全域で異なる法律や裁判所の判決に起因する課題にも遭遇しており、国境を越えて事業を拡大する能力を妨げている。

現在までに、EUのデジタル労働プラットフォームの90%以上が、そのプラットフォームを通じて働く人々を自営業者として分類している。これらの人々のほとんどは、純粋な自営業者である。

しかし、2021年にEUで推計される2,800万人のプラットフォームを通じて働く人々のうち、現在550万人が誤って分類されている可能性がある。

プラットフォームを通じて働く人々が直面しうるその他の課題には、労働条件の透明性や予測可能性の欠如、安全衛生リスク、社会的保護への不十分なアクセスなどがある。

フォン・デル・ライエン委員長は、政治指針の中で、「デジタルトランスフォーメーションは、労働市場に影響を与える急速な変化をもたらす」と強調した。彼女は、「プラットフォームで働く労働者の労働条件を改善する方法を検討する」ことを約束した。

「プラットフォーム労働の労働条件改善に関する指令」は、「欧州社会権の柱行動計画」の主要なイニシアティブのひとつである。

それは、プラットフォームとそこで働く人々が、プラットフォーム経済の恩恵を活用し、競争力と労働者の権利を守り、公正な労働条件を確保できるようにするためのEU共通のルールを定めるもので



※<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10718>

### プラットフォーム協定は労働者の権利における「荒野」に終止符を打つべきだ

2023年12月13日 欧州労連(ETUC)

今日合意されたプラットフォーム労働指令によって、誤って自営業に分類され、その基本的権利を奪われている何百万人もの労働者が恩恵を受けることになる。ETUC [欧州労働組合連盟] は加盟国に対し、この合意を採択し、その徹底的な実施と執行を確保するよう求める。労働組合は、プラットフォーム労働者の承認と条件改善を勝ち取るため、街頭や法廷で闘ってきた。この指令は、プラットフォーム労働者が労働者として適切に承認され、保護されるために重要な法的裏付けを与えるだろう。

国レベルでの施行がきわめて重要になる。そのためには労働監督官の数を増やす必要があるだろう。心配なことに、労働監督官の数は過去15年間で加盟国の半数で削減されている。

欧州議会、欧州理事会、欧州委員会の合意文書はまだ最終調整中であるが、以下のような改善点が含まれると報告されている。

- ・立証責任の逆転。つまり、プラットフォームは雇用関係がないことを証明しなければならなくなる。
- ・再分類が1回でも行われた場合、職場の検査が義務付けられる。つまり、ある労働者がこの手続きを行った場合、当局はその同僚の状況を評価しなければならなくなる。
- ・アルゴリズムをめぐる透明性は、合法的な労働組合活動に参加した労働者を罰するために使用された、プラットフォーム企業による仕事の設定・規制にまで利用されている。
- ・進化するプラットフォーム経済における労働組合と団体交渉の中心的役割。

この合意について、ETUCのルドヴィック・ヴォエ総連合書記は次のようにコメントした。「この合意の最終文書を精査する必要があるが、労働者が直面する深刻な問題に対処しようとする真の試みがあることは明らかだ。」「プラットフォーム企業は、配達員やタクシー運転手、介護士や清掃員を含むその他の労働者を、休日手当や傷病手当、社会保障

の支払いを避けるために、偽の自営業に追いやってきた。」「これが労働者の権利における『荒野』の終焉のはじまりであるべきだが、550万人のプラットフォーム労働者の生活に変化をもたらすのであれば、加盟国は本日合意された措置を適切に実施する責任がある。」「何が雇用関係を構成するかをめぐる立証責任の逆転は、重要な前進である。労働者は、傷病手当金のような基本的な権利を受け取るためだけに、企業弁護士の大軍を引き受け続けることは期待できない。」「アルゴリズム管理に関する透明性は、労働組合に加入した者から仕事を奪って罰するといった、不名誉な組合つぶし戦術をプラットフォームが使うのを防ぐのにも役立つだろう。」「長く困難な交渉の末、労働者が一刻も早く恩恵を実感できるよう、私たちは今、理事会が義務を確認することを期待している。」



※<https://www.etuc.org/en/pressrelease/platform-deal-should-end-wild-west-workers-rights>

### EUが2,800万人プラットフォーム労働者の労働条件改善で合意

2023年12月14日 欧州労働安全衛生機関

欧州議会と欧州理事会は、プラットフォーム労働者の労働条件を改善するための指令案について政治合意に達した。[...] デジタルプラットフォーム労働は、EU-OSHAが2024年2月より推進する健康職場キャンペーン「デジタル時代における安全で健康的な労働」キャンペーンの最初の優先分野である。このキャンペーンでは、労働者の柔軟性や自律性、労働市場へのアクセスが困難な人のための雇用の選択肢といった機会を強調している。しかし、アルゴリズムによる管理、孤立した働き方、仕事量をほとんどコントロールできないといったリスクや課題についても考察している。また、デジタルプラットフォーム労働に関連するリスクを防止するための政策イニシアティブも紹介している。

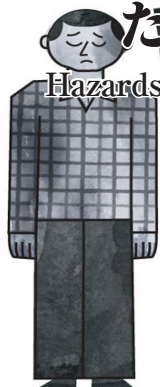


※<https://osha.europa.eu/en/oshnews/eu-agreement-reached-improved-working-conditions-28-million-platform-workers>



# 自殺に対するHSEの取り組みが命を救うことができる:

ただ、それをしたくないだけだ



Hazards Magazine, Number 163, July-September 2023

## What's the point?

Work-related suicides are not reportable. They are not counted. They are not a workplace prevention priority.

They should be. Suicides caused by bad jobs are a real and growing problem at work.

**Don't despair. Say no more work suicides, no to desperately depressing work.**

[www.hazards.org/suicide](http://www.hazards.org/suicide)

人々は仕事によって自殺に追い込まれる。われわれはそれを知っているし、安全衛生管理庁(HSE)もそれを知っている。ハザード誌編集者のローリー・オニールは、心痛を終わらせるためにまったく何もしない規制当局の4つの弱々しい言い訳を批判する。

仕事によって自殺に追い込まれることがある。低賃金であれ、高い目標であれ、ハラスメントであれ、耐え難い仕事量であれ、こうしたプレッシャーが追い打ちをかける可能性がある。しかし、HSEは、ストレス、不安、うつ病というイギリスの職場に蔓延する疫病のもっとも絶望的な兆候を、断固として放置する決意を固めている。

公衆衛生、産業医学、学術、労働組合の主要団体からその「絶望するな」キャンペーンの支持を得たハザード誌からの持続的な圧力に直面して、安全規制当局は、行動を起こさない新たな理由を模索している。

2023年6月21日、HSEが職場自殺に対処すべき明確な事例があると結論づける複数の学術論文を執筆したサラ・ウォータース教授とヒルダ・パー

マーは、規制当局のサラ・アルボンCEO及びエンゲージメント・政策部長リチャード・ブラント・エンゲージメント一連の会合の最新のものをもらった。

アルボンは、HSEの自殺対策姿勢に対する懸念に対応するため、「HSEと他国の規制当局との連絡」に関する「質的調査」を実施したことを伝えた。

この調査は、フランス、日本、ニュージーランド及び未確認のオーストラリアの2つの州の規制当局からの回答に基づくもので、報告要求事項のもとで、「これらの規制当局は、自殺を含む労働者の死亡、または業務や職場に関連する出来事の報告を受けている」ことを確認した。

しかし、HSEは、その調査から「職場内での自殺または労働に関連した自殺を報告及び記録に含めている他の国と同様のアプローチを採用することが有益であることを示す説得力は何もない」と述べた。

ハザード誌はHSEの4頁の報告書のコピーを入手した。結論として言えることは、HSEはそれを理解していないということである。

われわれは、HSEがこの調査から得たという教

訓を検証し、そのどれもが意味をなさない理由を説明する。

### 1. 複雑である

HSEは、使用者の裁量に委ねられる可能性のある「労働との関連性」の確立が困難であることを指摘し、「このような報告は断続的である可能性があり、また例えば、職場を規制する当局に報告するかどうかを決定する前に、自殺が他の要因ではなく『労働に起因する』ものであるかどうかを使用者が決定することに依存する可能性があることが明らかに示されている」と付け加えている。

これは紛れもない事実である。しかし、これは報告義務のあるすべての傷病に共通する要因である。RIDDOR（障害・疾病・危険事象報告）報告システム全体が使用者に依存しており—使用者が報告書を作成しており—HSE自身の調査でも、負傷から喘息やがんに至るまで、あらゆるものの過少報告が広く見られることが示されている。

これは報告に対する反論ではない。制度を改善すべきだという主張である。

Journal of Public Mental Health (JOPMH) のオンライン版で2023年8月3日に発表されたウォーターズとパルマーの論文は、「自殺の背後には複雑な理由が存在しうることを認識しつつも、だからといって原因因子が存在せず、さらなる死を防ぐためにそれらの原因因子を十分に調査すべきではないということにはならない」と指摘している。

カーディフ大学では最近、2人の講師が自殺した。昆虫学者のマーク・ジャーヴィス博士は、2014年にデスクで手首を切った。マルコム・アンダーソン博士は、2018年にビジネススクールの窓から飛び降り自殺した。

アンダーソン博士の自殺をきっかけに、600人以上の職員が大学の副学長、理事会、評議会に宛てた公開書簡に署名し、過度な仕事量によるプレッシャーから他の職員を守るよう求めた。もしHSEが2014年に介入していれば、大学側はその時点で仕事のプレッシャーを軽減するための措置を取らざるを得なかったかもしれない。代わりにアンダーソン博士が亡くなり、大学は窓のロックを設置した。

自殺は予見可能であり、予防可能であった。研究では、自殺の原因となる職務管理の欠如や仕事の過負荷など、職場のストレス要因が容易に特定できることが明らかにされている。また、職場のリスクアセスメントにおいても、それらは明確に特定可能である。

22の独立した研究をレビューし、Occupational and Environmental Medicine誌に掲載された2018年の研究では、「様々な心理社会的職務ストレス要因への曝露が、自殺念慮、企図、死亡のリスク上昇と関連することが示唆された。雇用不安は自殺念慮の高いオッズと関連し、雇用管理は自殺企図と死亡のリスクとなるようであった」（ハザーズ誌第146号）。

### 2. 検視官が行うことができる

HSEは、その調査から、検視官からの情報が「より信頼できる可能性がある」ことが示されたと述べ、英国の検視官制度は「予期せぬ死亡の各事例を検視を通じて調査する機会を提供し、対処が必要と思われる労働関連要因の証拠がある場合には、検視官が具体的事例をHSEに提起するルートを提供している」と言う。

「HSEは検視官協会とともに、既存のルートを通じて確立することのできる一貫性のレベルを探る次のステップを検討するだろう」と結論づけている。

ハザーズ誌は、HSEの理論を検証してみた。

2015年以降、検視官は「自殺」に言及した453件の「将来死亡防止報告書（FDR）」を発表している。

検視官が規制当局や使用者などに将来の死亡を防止するための行動を指示するために使用するツールであるFDRが作成されるのは、検視の約1%にすぎない。

ハザーズ誌は、「HSE」、「work」の用語で検索され、またはタグ「労働災害と安全衛生関連死」で特定された、453件の全エントリーを検討した。2015年以降、これらの用語からFDRにつながった自殺はわずか3件であった。HSEに報告されたのは、労働との因果関係が明らかでない学生ハンナ・バラジの自殺1件のみである。消防士ジェイデン・フランソ

ワ=エスプリットの自殺は明らかに労働に関連しており、ロンドン消防隊へのFDRをもたらししたが、「work」のタグはなかった—これはきわめて異例である。

さらに、ハザード誌は、すべての死因に関連する「HSE」タグの付いた34件の遺体検案すべてを検証し、労働に関連した自殺に関連してHSEに将来死亡防止報告書が提出されたものは1件もないことを確認した。

ハザード誌の分析によれば、労働関連自殺に関するよりよい情報を得るための検視官ルートに対するHSEの信頼は見当違いであることが強く示唆されている。HSEは国の安全衛生調査・規制機関である。

HSEが検視官に適切な代役を期待する明白な理由はない。

### 3. 遺族に任せる

HSEが介入しないのであれば、その仕事は遺族に委ねられることになる。自殺による死別はそれ自身が自殺のリスク要因であり、HSEが踏み出そうとしないところに、遺族が踏み込むことが果たして適切なのだろうか？

ウォーターズとパルマーは、JOPMH誌でこう警告している。「英国には、労働に関連した自殺を監視したり規制したりする法的枠組みがないため、個人的に計り知れない悲しみを味わっているときに、キャンペーンを主導する責任を家族に負わせることが多い」。

「しかし、フランスなどの国では、同じような状況で訴訟を起こす負担から遺族を守るための法的枠組みがある」。

HSEには調査権限も資源もあるが、遺族にはない。

### 4. 効果がない

HSEはその小規模な調査から、規制的役割を自殺にまで拡大することで、「一貫性のある信頼できるデータを収集できるか」は「明らかではない」と結論づけている。また、「受け取った情報から、直接的な改善を促したり、基準やパフォーマンスを向上させるための新たな情報を得たりすることで、安

全衛生の成果に全体的な利益をもたらすために同様のアプローチを用いることができるという説得力のある見解は得られなかった」と付け加えている。これは説得力があるように聞こえる。しかし、この種の証拠を入手するのは困難であり、それがいいからといって、効果がない証拠や不作為の十分な理由にはならない。HSE自身の論理に基づけば、労働関連ストレス、不安、うつ病に関する現在の予防活動をすべて放棄すべきである。なぜなら、その割合が過去最高を記録し、労働に関連した病気休暇の半分を占めるようになっているからである。それはむしろ、予防活動により多くの資源とより広い範囲が必要だという証拠である。

自明なことは、HSEが労働における自殺報告やリスクを調査しなければ、必然的に介入の機会を逃すということである。そうなれば、HSEは予防と死者・遺族への正義の両方を実現する機会を犠牲にすることになる。

フランスのシステムは、労働者を追い出すことを意図したリストラ計画後の19人の労働者の自殺と12人の自殺未遂において、フランステレコム（トップ取締役の責任が露呈することにつながった。2013年にオレンジと改称された通信大手の元社長兼最高経営責任者ディディエ・ロンバルは、2019年12月20日に1年間の実刑判決を受けた。他の2人のトップも実刑判決を受けた。同社には75,000ユーロ（約148万円）の罰金が科された（ハザード誌第148号）。

JOPMHの論文によれば、「労働者のメンタルヘルスをより保護する法的枠組み」が、「フランステレコム、ラ・ポスト、ルノーを含む大企業に対する法的措置」で成功を収め、これがひいてはフランスにおける職場の安全性の大幅な改善につながった」。

日本では、広告大手の株式会社電通が、2015年の過度な残業に関連した自殺事件以来、労働監督当局の厳しい監視下に置かれている。労働監督当局の調査により、この広告代理店は2017年に罰金を科され、電通の石井直社長兼最高経営責任者（当時）の辞任を促した。電通は2017年7月に改革計画を発表し、1人当たりの労働時間を20%削減することを約束した。

2019年12月に電通は、違法な時間外労働の間

## 労働による自殺をカウントする

1. **カウントする**：6つの簡単な対策が、労働に関連した自殺を認識し、記録し、防止するための行動をより効果的にすることができる。労働関連自殺をRIDDOR規則に基づく報告対象とし、労働関連自殺の可能性に関する安全衛生管理庁(HSE)と検視官との間のコミュニケーションを改善する。
2. **定義する**：労働に起因する、または明らかに労働に関連する自殺を明確に定義する必要がある。これには、労働における自殺、仕事衣を着用しての自殺、仕事用の器具や資材を使用しての自殺、メンタルヘルス問題で産業保健や人事に照会されたこと、メンタルヘルス関連の病気休暇の履歴、同僚に影響を与えたストレス関連の問題のパターン、個人的な記録による証拠、検視官による審問、一般医その他の健康専門家、労働要因を示唆する家族や自殺のメモなどが含まれる得る。
3. **評価する**：自殺リスクの調査と対処は、職場のストレス・リスクアセスメントとストレス・マネジメント戦略の一部であるべきである。
4. **調査する**：労働関連自殺及び自殺念慮を、HSEの監督ガイドラインに明確に含めるべきである。労働関連自殺を含む、労働関連ストレスに関するHSEの監督向け業務ガイドラインを設けるべきである。HSE、警察、検察、その他の捜査・法定機関の間の協力体制を定義した「労働関連死議定書」に、労働関連自殺を明示的に追加すべきである。
5. **優先順位をつける**：自殺は、HSEの「明白な懸念事項及び潜在的な重大懸念事項」(ハザード誌第155号)に含める要件を満たしている。監督官に対する業務通達を自殺に適用し、労働関連自殺、自殺パターン、自殺念慮(自殺意図)の証拠についてHSEの調査を開始する。
6. **補償する**：労働関連自殺による死亡は、中皮腫のような他の致死性の業務関連疾患と同様に、政府による補償の対象とすべきである。法的ガイダンスは裁判所に対して、民事賠償訴訟における労働関連自殺の因果関係の可能性について、明確にすべきである。

題で再び労働監督当局の標的となり、「労働環境の改革を継続する」と表明した。

2022年6月の報告書で、HSEの職場衛生専門家委員会(WHEC)は規制当局に対して、「労働による寄与が重要であった可能性のある毎年の自殺者数について信頼できる情報を入手すること」を求めた。

それから1年以上経ってもHSEは動かなかった。ウォーターズ教授は、HSEの妥協しようとしないう姿勢は致命的かつ違法であると考えた。彼女はハザード誌に、「HSEの不作为は「人権法第2条に基づく生命への脅威を構成する可能性がある」と語った。

- ・サラ・ウォーターズとヒルダ・パーマーの論文  
「Ofsted suicides: who is responsible for suicide prevention?」 Journal of Public

Mental Health, published online ahead-of-print, 3 August 2023:

<https://doi.org/10.1108/JPMH-06-2023-0051>

- ・ハザード誌が考える、仕事に関連した自殺を認識し、記録し、予防するための行動をより効果的にするための6つの簡単な対策[囲み]を参照
- ・HSEがRIDDOR規則に基づく自殺の報告を認めることを妨げるような安全法における自殺報告の明示的な除外規定は存在しない。これは議会の決定ではなく、HSEが行った完全に可逆的な選択である。ハザード誌は、この法律が実際に何を示しているのかを説明している。
- ・ハザード誌「組合安全代表のための自殺チェックリスト」

※<https://www.hazards.org/suicide/wedespair.htm>



ドキュメント

# アスベスト禁止をめぐる世界の動き

## アスベスト：取り除くべき時限爆弾

トニー・ムス(ETUI(欧州労働組合研究所)), HesaMag, Spring 2023

欧州連合では2005年以降アスベストは禁止されているが、この発がん物質はいまだに欧州中の何百万もの建物に存在し、労働者及び一般住民の健康に大きな脅威をもたらしている。労働者はとりわけ、アスベストを含む建物で作業をする場合に曝露し、そのリスクは建物が次第に劣化するにつれて高まるばかりである。気候危機の観点から欧州連合は最近、建物の大規模なエネルギー効率改修計画に着手した。将来の世代で新たな被害者の波を避けたいのであれば、欧州及び各国当局は正面からアスベスト除去の問題に取り組まなければならない。

それは100年以上前から知られていた：アスベストはきわめて有害な物質である。アスベスト繊維を吸入すると、石綿肺や中皮腫、肺癌、喉頭がん、卵巣がんなどの様々ながんを引き起こす可能性がある。これらの病気にかかるリスクは吸入した繊維の数に応じて増加し、それ以下であれば健康に悪影響を及ぼさないという曝露レベルは存在しない。ほとんどの場合、症状は20年から40年という長い潜伏期間を経て初めて発症し—これが専門家がアスベストは時限爆弾のようなものだという理由である。医学界は、アスベストに関連した死亡の最初の

事例が診断・記録された20世紀初頭から、この物質の有害な影響を認識していた。こうした知見にもかかわらず、アスベストが使用され続けたのは、主にアスベスト推進ロビーが、曝露に伴うリスクを軽視し、肝心な情報が科学文献や一般紙で発表されないようにするために行ったスキャンダラスな努力のためである。疑いが持続する限り、世論からの圧力も、彼らの利益を食いつぶすような法律も制定されないことを、不正直な産業家たちはよく知っているのである。

アスベストの使用は第二次世界大戦後にピークに達し、工業及び建設でかつてなく増え続ける数の製品に、かつてなく増え続ける量で採用された。そのコストの低さと引っ張りだこの化学的・物理的特性（高い拡張強度、高温への耐性、電気絶縁性）が、きわめて多様な用途—断熱材（パイプやボイラー用）、防火壁や天井、ケーブルの電気絶縁、列車や船舶、アスベストセメントを使った配管、雨どい、煙突パイプ、換気ダクト、ガーデン家具、プランター、装飾品の製造など—におけるその使用の急成長に貢献した。第二次世界大戦以降、EUにおいて200万から400万の人々がアスベストに曝露した後死亡したと推定されているが、その大多数

## アスベスト禁止をめぐる世界の動き

表1 アスベストによる職業がん死亡、EU27 2019年

国	職業がん死亡	国	職業がん死亡
オーストリア	1,929	イタリア	10,348
ベルギー	2,140	ラトビア	403
ブルガリア	1,432	リトアニア	611
クロアチア	744	ルクセンブルグ	128
キプロス	184	マルタ	112
チェコ	2,349	オランダ	3,979
デンマーク	1,275	ポーランド	7,292
エストニア	297	ポルトガル	2,176
フィンランド	1,163	ルーマニア	3,845
フランス	12,038	スロバキア	1,114
ドイツ	18,730	スロベニア	435
ギリシャ	1,733	スペイン	8,762
ハンガリー	1,999	スウェーデン	2,273
アイルランド	1,029	合計	88,520

はアスベスト労働者であった。

### 4つの被害者の波

多くの欧州におけるアスベストへの人間の曝露の疫学的な「波」を確認することができる。第1の波は、鉱山労働者とアスベスト産業労働者で構成された。第2の波は、大工、配管工、電気技師、自動車整備士、アスベスト含有物質を扱う仕事に従事したその他の人々から成っている。第3の波は、改修、改築やアスベスト除去に携わるすべての労働者だった。EUは、働いていたり住んでいる建物や、働いていたり住んでいる場所の近くの建物で、経年劣化したアスベストに曝露した人々の第4の波を経験するだろう。曝露からアスベスト関連疾患発症までの潜伏期間が非常に長いために、これらの様々な波は重なり合っている。また、ほとんどのアスベスト被害者の曝露歴は記録されていないため、各々の波に関連した死亡数を推定することは困難である。

実際には、欧州におけるアスベスト生産は1985年以降に、各国及び欧州の法令への最初の制限措置の導入のおかげで終了したので、今日われわれが見ているアスベスト関連がんはおそらく、主により最近の曝露である第3の波の結果であり、第1の

波の最後と第2の波の終わりに近づいた部分が組み合わさっているものと判断することができる。また、職業曝露歴のない患者における中皮腫（ほぼアスベスト曝露によってのみ引き起こされるがん）の発症率の増加によって証明されるように、曝露の第4の波がもたらす結果も見えはじめている。

アスベストの製造・販売・使用はEUでは2005年に、またいくつかの加盟国ではそれよりもかなり早く、全面的に禁止されたが、アスベストに関連した疾病による死亡数はいまなお減少していない。アスベストに起因する肺がんと中皮腫は、EUで毎年約9万人の命を奪い続けており(表1参照)、死亡率は少なくとも10年または20年は増加し続けるだろう。念のため言うておくと、加盟国で認定されている職業がんの最大78%がアスベストと関連している。さらに、職業がんは回避可能であり、EUにおけるそのコストは年間2,700億から6,100億ユーロで、EUのGDPの1.8%から4.1%に達する。

### EUグリーンディールとアスベスト：リスクか機会か？

EUでは、アスベストの全面禁止が施行される前に、2億2千万以上の建物が建設されており、現在の建物ストックの大きな部分がいまこの発がん物質を含んでいる。気候危機の結果として、EUは温室効果ガスの排出量を削減する野心的な政策に取り組んでいる。欧州グリーンディール及び欧州のためのリノベーションウェーブ [改修の波] 戦略を採用して、数百万の建物のオーバーホール、改修または取り壊しが予想されている。欧州委員会の目標は、2030年までにエネルギー効率改修の年率を倍増させることである。しかし、建設部門だけでも、すでに410万人から730万人の労働者がアスベストに曝露していることを忘れてはならない。この数字は、今後10年間、年4%ずつ増加に向かう。建設部門はEUで3番目に大きな産業部門であり、その労働者の10%は国境を越えて働く労働者であり、その大きな部分を自営業者が占めている。低賃金国からの臨時配属される労働者の割合は非常に高い。安全衛生基準違反の影響をとくに受けやすいこれらの労働者は、この致命的繊維の危険性を知らないことが多く、またほとんどの国では、情報キャン

ペーンや訓練、必要不可欠な安全対策が行われていない。

そのため、必要な対策が導入されない限り、建設部門を中心に、しかし消防士や廃棄物処理・リサイクルに携わる労働者など他の部門も含めた一全世代の労働者、及び、環境汚染を通じて一般市民が、アスベスト繊維に曝露するリスクの増加の対象になるだろう。アスベストへの人間の曝露の第3の波と第4の波を終わらせ、建設部門における公正で社会的に公平な移行を確保するためには、すべてのアスベストの安全な除去・廃棄のために、EUレベルで包括的な戦略と野心的な法令を確立することが緊急の課題である。

### EU法令の改正

2022年9月に欧州委員会は、「アスベストのない未来に向けた取り組み」と題した通知と、労働におけるアスベストへの曝露に関連したリスクから労働者の保護に関する指令の改正案を発表した。労働におけるアスベスト指令のこの改正の目的は、2003年以来変更されていないすべての加盟国における最低要求事項である、職業曝露限界値(OEL)を引き下げることである。10万繊維/m<sup>3</sup>から1万繊維/m<sup>3</sup>に引き下げる提案であった。

この引き下げは、欧州における数百万人の曝露労働者の健康と安全のために適切な保護を提供するには、明らかに不十分である。オランダはさかのぼって2017年に、2,000繊維/m<sup>3</sup>という国内OELを採用し、欧州議会は2021年に採択した決議及びつい最近の労働におけるアスベスト指令の見直しに関する報告書のなかで、アスベストの欧州限界値を、現在の値よりも100倍低い、1,000繊維/m<sup>3</sup>に引き下げることを要求している。この一層厳しい限界値は、欧州の労働組合と保健専門家にも支持されている。[実際の改正内容については2023年12月号参照]

しかし、限界値のみに焦点をあてるのは、アスベスト問題の大きさに対処するにはあまりにも狭すぎるアプローチである。欧州議会は正しい道を進んできた。より保護的なOELはもちろん、アスベスト曝露労働者のための最低限の訓練要求事項、アス

ベスト除去業者の認証、悪影響について閾値のないアスベストのような発がん物質については不適切なアスベストへの「散発的曝露」及び「低強度曝露」という概念の削除、及び、封じ込めや囲い込みなど禁止されるべき、また、アスベストの安全な除去・廃棄を先延ばしするだけの代替技術の使用ではなく、アスベスト含有物質の除去を優先することなど、指令の文章へのその他の改善も提案している。

労働におけるアスベスト指令の条文以外にも、多くの加盟国がすでに、建物内のアスベストの存在に関する義務的スクリーニングや、アスベストを含んだ建物の公的登録の確立など、アスベスト曝露防止に役立つ措置を採用している。通知「アスベストのない未来に向けた取り組み」のなかで欧州委員会は、いままアスベストを含む既存建物に関する利用可能な情報を改善するため、共同体レベルで同様の立法イニシアティブをとることを発表し、加盟国に対して、国内アスベスト除去戦略を準備するよう求めた。また、アスベストに起因する疾病の診断・治療を改善するための措置や、アスベスト廃棄物のより安全な管理のための措置の導入も見込んでいる。最後に、加盟国がこれらすべての措置を実行するのを支援するために、加盟国に対する大規模な資金援助も提案した。

現在、共同立法者によって検討中で、間もなく具体化するはずの労働におけるアスベスト指令の見直しを除けば、他のすべてはいまのところ発表にすぎず、実際にどのようなものが出てくるかは未知数である。いずれにせよ、現在及び将来にわたって、曝露するすべての人々(労働者、居住者、建物の利用者)と環境を保護するために、EU内のすべてのアスベストを安全に除去・廃棄するための、この包括的なEUレベルのアプローチを実施すべき時が来ている。この戦略は、アスベストに関連するすべての疾病の認定・補償、及び、問題の範囲の評価、関連費用、それらの費用を負担する者の詳細、適切な公的財政支援、詳細な実施スケジュールを含んだ、国内アスベスト除去計画の法的枠組みの確立を中心に据えるべきである。

EUは、アスベストの時限爆弾を一挙に鎮火させ

るチャンスを手に入れている。いまこのチャンスをつかみ、グリーンディール、リノベーションウェーブ、そして欧州復興計画（次世代EU）がもたらす潜在的な相乗効果を利用しなければ、アスベストの致死的

な遺産が次世代に引き継がれることになるだろう。



※<https://www.etui.org/publications/time-act-asbestos>

## アスベスト製造業：嘘の産業

マリー＝アンヌ・メンゲオ（ジャーナリスト）, HesaMag, Spring 2023

アスベスト製造業者は、以前からその危険性を認識していたが、真実を隠すためにあらゆる努力をしていた。しかし、時が経つにつれ、こうしたリスクは、とりわけ関連する病気や死に直面した人々にとってあまりにも明白になってきた。多くの被害者がアスベストの全面禁止を勝ち取るために闘ってきたが、他の多くの被害者にとっては、正義を求め闘いはいまも続いている。

1977年、ベルギーのサンプル河畔にある小さな町オーヴェレで、アスベストの織物工場が債務超過に陥った。その結果、従業員たちは職を失った。しかし、アスベストはすでに彼らをしっかりとつかんでいた。カロミラ・スツと炭鉱労働者であった彼女の夫は、ともにギリシャ人である。彼女は、フォートル・エ・アミアンテ・ドーヴェレ工場で10年間働き、そのうち5年間はアスベストを紡いでいた。工場が閉鎖されたとき彼女は40歳で、すでにアスベストによる肺線維症の一種であり、炭鉱労働者を苦しめる珪肺症に似た、石綿肺に罹患していた。カロミラは、ベルギー職業病基金(FMP)のもとで、82%の障害手当を受ける資格を得た。彼女の同僚たちと同じように、彼女はアスベストが猛毒だとは知らなかった。

- 毎晩毎晩、疲れているように感じながら家に帰った。実際に疲れていた。すぐにベッドに入った。時には、何も食べずにまずベッドに入ろうとしたこともあった。とても疲れていたからだ。本当に具合が悪かった。でも、その理由がわからなかった。
  - ほこりのせいだとは思わなかったんですか？
  - いや、まったく思いつかなかった。
- オーヴェレ工場の労働者たちは、何の情報も保

護も受けなかった。地元の病院の肺の専門医は彼らの石綿肺を診断した。当時、他の諸国、とりわけフランス及びイギリスと同様に、アスベストのリスクが明らかになったのは、労働者が関連疾患に直面したときだけだった。イギリスでは1931年、フランスでは1945年、その後ベルギーでは1953年に石綿肺はすでに職業病として認識されていたのであるから、このような状況だったのは、リスク防止と労働者の健康監視に責任を負う当局の怠慢によるとしか言いようがない。

### 長く続いた失敗

製造業がアスベストを使いはじめた19世紀末には、警告の兆候はすでに明らかだった。イギリスでは、アデレード・アンダーソンが繊維工場の監督官に任命され、そのなかには労働者の大半が女性であるアスベスト紡織工場も含まれていた。1898年付けの報告書のなかで、彼女は、「粉じんの有害な影響に関する広範な証拠がある[...]。顕微鏡で調べると、鉱石から出る粉じんはガラスのように鋭くギザギザしている。微量であっても、その影響は有害であることが証明されている」と書いた。

彼女の最初の観察にもかかわらず、アスベストの使用は増え続けた。アスベストはあらゆる用途に使える「魔法の鉱物」となった。アスベストは継続的な産業革命の一翼を担い、その後、2つの世界大戦（兵器、軍艦、軍用機、ガスマスクを含む）、そして戦後の復興事業で大規模に使用された。アスベストセメントは、使いやすく、安価で、収益性の高い素材であった。



## 組織的な沈黙と激しいロビー活動

アスベスト業界は、アスベスト使用がもたらす危険性を隠蔽することで、そのビジネスを守ろうと精力的に努力した。1930年代後半、アスベスト製造のトップ企業であったジョンズ・マンヴィル・コーポレーションがアメリカで裁判を起こされたとき、同社は労働者の肺疾患診断に異議を唱え、アスベストの免責を視野に入れた調査を依頼した。その結果は、同社が期待していたものではなかった。アスベストは実験動物で発がん性が確認された。しかし、契約した科学者たちとの共犯関係において、結果は公表されず、あるいは発がんに関するすべての言及が削除された。20年以上もの間、アスベスト産業は、アスベストを扱う労働者のがんリスクに関する情報のほとんどをみ消した。

しかし、1964年春、ニューヨークで開催されたアスベストの生物学的影響に関する最初の国際会議で、アーヴィング・セリコフ博士が、保温工組合のメンバーに対して実施したモニタリング活動のデータを発表した。半数がんで-肺がんでだけでなく、アスベスト曝露の指標となる胸膜のがんである中皮腫でも-死亡していた。

潮目が変わったと感じたアスベスト製造の多国籍企業（ジョンズ・マンビル・コーポレーション、イギリスのケーブ・アスベスト社とターナー&ニューオール社、ベルギー・スイスのエタニット社）は手を組んで、プロバガンダを広める強力な手段であるアスベスト国際協会（AIA）を設立した。アスベストの主要使用国では、各国の衛生協会が協調して、同じロビー活動戦略を展開した。ベルギーでは、ベネルクス・アスベスト情報委員会（CIAB）が、「公的機関、科学界、労働組合、使用者・消費者団体と緊密かつ継続的に」協力していると豪語した。フランスでは、主なロビー活動組織は、製造業者と並んで、医師、科学者、労働組合活動家や公務員を勢ぞろいさせた、アスベスト産業が資金提供する非公式な委員会である、アスベスト常設委員会（CPA）であった。2005年にフランス上院がまとめた報告書によれば、「CPAは、アスベストへの曝露のリスクの重大さを首尾よく否定するとともに、その結果、フラ

ンスにおけるアスベスト禁止を可能な限り後退させた」。

製造業者は最終的に、より危険とされた青石綿（クロシドライト）の使用を中止することに同意したものの、プロバガンダを白石綿（またはクリソタイル、アスベスト生産の90%を占めていた）の擁護に特化させるためにそうしたのだった。彼らは、「アスベストの管理使用」理論を開発した。業界によれば、粉じんレベルを下げ、監視することで、アスベスト関連疾患はなくなるだろう。しかし、1977年当時、国際がん研究機関（IARC）は、すべての種類のアスベストを発がん物質として分類するとともに、それ以下であればがんリスクが増加しないという、アスベストへの曝露レベルを決定することは不可能だと感じていた。フランス上院の報告書によれば、この分野のフランス政府関係者は、アスベスト・ロビーによって「麻酔をかけられ」ており、また、この公的機関の一部に対する麻酔はフランスに限ったことではなかった。欧州で最初に制定されたアスベストに関する法律は、産業界の干渉を象徴するものであり、粉じん蓄積基準は甘く、しばしば誤って適用された。1980年代初頭、危険な製品の表示に慣例的に使用されているマークであるドクロと十字のマークの表示義務の可能性を回避するため、産業界は先手を打って、独自のラベル表示を行うことに成功したが、これは病気やがんに関する言及を意図的に排除したものであった。

当時、中皮腫やがんの症例登録を行っている国はほとんどなかった。そして、記録されていないものは見ることができなかった。統計データの欠如は、アスベストによって引き起こされた被害の実態を隠蔽することに貢献した。

## 被害者の声

アスベストがんが体内に潜伏し、最初の曝露から数十年たってから顕在化するという事実も、メーカーの思惑にかなっていた。1980年代初頭によく真実が明らかになった。イギリスでは、アリス・ジェファーソンがテレビのドキュメンタリー番組で自らの試練を赤裸々に語った。47歳のアリスは、中皮腫を発症して、いま瀕死の状態だった。弱冠17

## アスベスト禁止をめぐる世界の動き

歳のときに彼女は、ケープ・アスベスト工場で9か月間働いた。このドキュメンタリーはイギリスで大きな話題となり、イギリス議会は中皮腫の問題を取り上げざるを得なくなった。

アスベスト・ロビーに対抗するために示された回復力は、関連する仕事、市場や政策によって、国によって異なっていた。例えば、1970年代初頭にまでさかのぼって、デンマークはアスベストの使用を削減し、その後、アスベストセメントの製造を除いて完全に禁止した。この例外は、オルボーにあるエタニット工場の労働者に関する調査結果の発表を受けて、1986年に最終的に廃止された。元従業員のカール・ミュラーは、証言のなかで憤りを隠そうとしなかった。

- カール、あなたは何時間も、何日も、一言も発しないって奥さんは言っている。そうなのか？
- はい、そうです。
- どうしてですか？
- わからない、説明できない。
- 説明できない？
- 自分に腹が立つんだ、どうしようもない。
- 自分を責めるのか？
- そうだ。
- それはフェアだと思う？
- そうではないかもしれない、なんとも言えない。
- 誰が悪いかわかる？
- はい、でも彼らは手を挙げようとしません。それがこの気の毒な話の悲しいところだ。もし彼らが、「よし、ミスを犯した。それを正したい」[と言えば]。…健康は取り戻せなかいだろうが、私たちの心を休ませることができたと言えるかもしれない。
- 自分自身に対する怒りが薄れたらどう？
- そうだ。
- もし工場が認めてくれていたら…
- はい、もし彼らが「われわれは間違ったことをした。手を挙げる」[と言ってくれていたら]…でも違う。それどころか まるで私たちが悪いかのようだ！

1986年、ベルギーとスイスのグループであるエタニットが、北イタリアのカサーレ・モンフェットラの工

場を閉鎖した。トリノ大学の研究者たちは、工場労働者の呼吸器がんによる死亡率の過剰と、町の住民に中皮腫の患者数が異常に多いことを明らかにした。地元の労働組合は、すべての被害者を代表して闘うことを決めた。当時、地元の労働組合代表であったブルーノ・ベツェは、「われわれは正義を求めるが、これは同時に、イタリアだけでなく世界のすべての国で、アスベストの加工と使用を止めなければならないことをすべての人、とくに当局に知らせるための公益の闘いでもあるのです。われわれはアスベストの全面禁止を望んでいる」と宣言した。

### キャンペーンと裁判

カサーレの市民が闘ったキャンペーンの結果 イタリアは1992年にアスベストを禁止した。そして1995年、フランス最大の科学大学であるパリ大学ジュシューキャンパスにおけるアスベストの発見によって生み出されたスキャンダルが、フランスの世論を揺るがした。アンリ・ペゼラ教授はそこで、アスベストフロック加工の劣化によって発生した汚染問題の暴露に20年を費やした。ペゼラと同僚らによって確立された運動の影響はフランス全土に及び、1996年のアスベスト禁止、2000年のアスベスト被害者補償基金(FIVA)の設立、重大な過失を根拠とする大量訴訟全体につながった。フランスでは、使用者がアスベストの危険性を認識していた、または最新の科学的知見から知っていたはずであったにもかかわらず、その従業員を保護するのを怠り、重大な過失を起こしたと認められる場合には、従業員が使用者を訴追することができる。フランスで数千件の重大な過失による訴訟が社会保障裁判所で使用者を相手取って提起され、その結果、被害者やその扶養家族は、社会保障給付に加えて補償金を得ることができるようになった。

同じ1995年、ベルギーは、欧州委員会の本部であるブリュッセルのベルレーモンのアスベスト除去に関するスキャンダルに揺れた。ベルギーの世論はようやく、アスベストが有害物質であることを理解し、アスベストの危険性が工場の門の前だけでは終わらないということに気づいたのである。1998年、ア

スベストの大半の使用が禁止された。その2年後、フランソワーズ・ヨンケーレという勇敢な中皮腫患者が、多国籍企業のエタニット社を裁判に訴えた。ブリュッセル近郊のカペレ・オブ・テン・ボスにあるエタニットの工場で管理職を務めていた彼女の夫は、数年早く中皮腫で亡くなっていた。フランソワーズは工場で働いたことはなかったが、家族の家はその近くにあった。息子たちの肺もアスベストでいっぱいだと知って、フランソワーズは憤慨し、沈黙と引き換えに会社から提示された金銭的な取り引きを断った。「ノーと言った。そんなものはいらない。いつだったか誰かが、私は森全体を隠している木だと言ったけど、本当にそのとおりだ。だからいま何も言わずに傍観しているわけにはいかない」。フランソワーズの死後、彼女の家族は、ベルギー・アスベスト被害者協会を設立して、彼女がはじめた訴訟を続けることになる。同協会の要求のひとつは、職業及び非職業（環境）被害者の双方に補償を行うことを目的としたアスベスト基金が設立された2007年に満たされた。

フランソワーズが起こした訴訟は、民事責任訴訟だった。イタリア、より具体的にはカサーレ・モンフェッラートでは、被害者協会が辛抱強く刑事訴追を求めてキャンペーンを行った。被害者の一人の妻が証言しているように、「この状況の不自然さは、働けるためには、同時に病気にかかるリスクを負わなければならなかったことだ。それは、近代国家、法の支配に基づく国家、社会的国家が許すことのできない、恐ろしい見通しであり、私たちは皆、それに対して立ち上がるべきなのだ。そしてまた、ここカサーレで、被害者の家族である私たちが闘わなければ和ならない」。「最大のアスベスト裁判」と呼ばれたこの裁判は、2012年2月、カサーレのエタニット工場の元取締役2人、スイス人のステファン・シュミットハイニーとベルギー人のルイ・ド・カルティエ・ド・マルキエヌに16年の懲役が宣告されて、幕を閉じた。しかし2014年11月、これらの有罪判決は、時効を理由に最高裁判所によって覆された。その他の訴訟がまだ係争中である。

2017年、フランソワーズ・ヨンケーレが起こした民事訴訟において、裁判所は最終的にエタニットを有

罪とした。ブリュッセル控訴裁判所は一審判決を支持し、「製造業者は少なくとも1960年代初頭からアスベストの危険性を認識していたが、彼らは積極的にアスベストの健康リスクを隠蔽しようとした」。しかし、この象徴的な勝利、残念ながら悲劇の終わりを告げるものではなかった。

### 終わりのない物語

欧州連合（EU）では2005年にアスベストの使用が禁止されたにもかかわらず、アスベストは毎年多くの被害者を出し続けており、2019年のアスベストによる死亡者数は9万人を超え、死者数はまだピークに達していない。

フランソワーズ・ヨンケーレの5人の息子たちのうち、2人は中皮腫のために、いずれも42歳で死亡した。ベルギー・アスベスト被害者協会会長である三男のエリックも、2021年に同じ病気で倒れた。ベルギーでは、被害者がアスベスト基金から示された補償を受け入れることを選択した場合、会社の「故意の違法行為」を立証しない限り、被害者は裁判所に訴えることができない。2022年、エリック・ヨンクヒールと彼の弁護士は、エタニットを相手取って新たな訴訟を起こした[エリック・ヨンクヒールの裁判の最新情報については2023年12月号参照]。彼らは、彼の曝露とその後の病気に至った状況が故意の違法行為に分類されうることを証明することに絶対の決意を固めている。エタニットに対する故意の不法行為判決は、職業性疾病の被害者となり、同じ規則の適用を受けていたすべての労働者の勝利でもある。

フランスでも闘いは続いている。約1,800人の被害者とその家族が、最初の告発がなされてから約26年、アスベスト常設委員会（CPA）を代表して行動し、虚偽の情報を流してフランスでのアスベスト禁止を遅らせたとして告発された—管理職、上級公務員、実業家及び医師—14人に対する刑事裁判の開始を待ち続けている。これらの被害者にとって、正義はいまだ実現されていない。果たしてできるだろうか？



※<https://www.etui.org/publications/time-act-asbestos>

# なぜオランダは欧州でもっとも低いアスベスト 職業曝露限界値をもっているのか？

ペン・ホイツ(ジャーナリスト), HesaMag, Spring 2023

1994年の禁止以来、オランダは、発がん性物質として知られるアスベストについて、欧州における基準になっている低い職業曝露限界値(OEL)を設定した。2017年、同国はOELをさらに引き下げ、1立方メートル当たり2,000本とした。現行の欧州基準である1立方メートル当たり10万繊維、さらには欧州委員会の最新の提案である1万本への引き下げと比べても、オランダは際立っている。労働組合、使用者と国家機関が一体となって、いかにしてこの大幅な引き下げを達成したのか、そしてそれは実際に機能しているのか？

オランダ労働組合連盟(FNV)政策顧問のウィム・ヴァン・ヴェーレン[Wim van Veelen]は、アスベスト繊維への職業曝露に関して、オランダが欧州でもっとも低いOELをもっている理由を説明するのに苦労しない。「イギリスと並んで、オランダは欧州で最大のアスベストの山の上に座っている、と彼は説明する。いまだに毎年800人以上が、アスベストへの曝露の結果として、中皮腫で亡くなっている。1994年にアスベストが禁止される前、われわれはいたるところでアスベストを使用していた。

優れていて安ただけでなく、断熱・耐火材として耐久性もあった。屋根、扉、階段、壁、天井、設備、プレーキライニングや輸送にも使われた。アスベストが使われていなかったのは何だろう？また、われわれはアスベストが職場におけるもっとも危険な殺人者であることを知っているため、労働者が曝露する可能性のある繊維の数を大幅に低減し、かつ可能な限り安全に作業できるよう、できることはすべて行ってきた。いかなる場合でも、職場における発がん物質への曝露に関して、オランダは一般的に厳しい」。

1994年にオランダでアスベストの使用・販売禁止が施行された後、オランダ労働条件法令には、1立法メートル当たり1万繊維(繊維/m<sup>3</sup>)という限界値が盛り込まれた。この法令には、職業リスクに対抗し、可能な限り安全で健康的な労働環境をつくりだすために、すべての使用者及び労働者が従わなければならない規則が盛り込まれている。国内のOELが1万本繊維/m<sup>3</sup>であっても、オランダは欧州のトップランナーだった。ほとんどの国は、(10倍高い)欧州基準である10万繊維/m<sup>3</sup>に固執したし、いまもしている。[2023年12月号に改正省令]

## 曝露限界値をめぐる論争

4年ごとに、国会議員に助言する独立した科学審議会であるオランダの保健評議会は、どの有害物質をより厳密に調査する必要があるか、また、現行のOELsが曝露と健康影響の観点からまだ十分に保護的であるかどうかを検討している。2010年にアスベストに再びスポットライトが当てられた。同評議会は、アスベストの健康リスクが予想以上に深刻であり、1万本繊維/m<sup>3</sup>という限界値がもはや適切ではないことを見出した。その結果、保健評議会は、閾値を、クリソタイルアスベストについて1万本繊維/m<sup>3</sup>から2,000繊維/m<sup>3</sup>に、アンフィボル[角閃石系]アスベストについて420繊維/m<sup>3</sup>に引き下げよう勧告した。

しかし、紙の上で曝露レベルを下げたからと言って、自動的により安全な労働条件をつくりだしたり、リスクを低減するわけではない。曝露の引き下げは、職場で達成可能である必要があり、OELは技術的に測定可能である必要がある。オランダ応用科学研究機構TNOの事業開発マネージャーであるジョ

ディ・シンケル [Jody Schinkel] は、このことを熟知している。彼はTNOでアスベストの件を担当している。社会問題・雇用省から、提案された閾値の引き下げが達成可能なものかどうか調査するよう依頼されたTNOは、アスベスト除去業者から収集した800件の個人曝露測定を評価した。「われわれは、アスベスト除去中の曝露レベルを調べた。どのような安全対策と個人用呼吸保護具が使用できるか、また、OELが測定可能かどうかを検討した。調査中、クリソタイル(2種類の繊維について勧告された閾値-2,000繊維)とアンフィボル(420繊維)が達成可能かどうか探求した。われわれは、これが初めての種類の例であると気づいた。しかし、アンフィボルの場合、既存の方法を使ったのでは、大気中の繊維濃度を420繊維/m<sup>3</sup>に引き下げることが技術的に不可能だった。しかも、そのような低濃度は、利用可能な分析技術ではほとんど測定可能でない。TNOの調査結果は、同国の国会議員のための重要な助言機関であるオランダの社会経済評議会が設置した『職場における物質の職業曝露限界値委員会』において、使用者と労働者によって議論された。2014年に社会パートナーは、クリソタイルアスベストのOELを2,000繊維/m<sup>3</sup>に引き下げることに関意したが、アンフィボラスベストの限界値については使用者代表と労働者代表が合意できなかったために、FNVの意向に反して、数年間1万繊維のままだった。」

3年後、労使はついにアンフィボラスベストのOELの引き下げについて合意し、賛成する勧告が大臣に提出されて、法律に規定された。オランダ最大の労働組合FNVの代表として長年この委員会に参加してきたヴィム・ヴァン・ヴェーレン [Wim van Veelen] は、「引き下げた限界値の導入については少しもめた」と言う。「使用者はもちろん、閉鎖や他国への移転を余儀なくされるかもしれないと激しく文句を言った。そして、われわれは労働者として、安全で健康的な職場の重要性を強調した。結局のところ、われわれは、あまりにも多くの労働者の命を奪ってきた、このもっとも発がん性の高い物質について話しているのである。オランダでは、使用者はこのことを十分認識しているが、必ずしもそれに

従って行動しているわけではない」。

2017年、すべての種類のアスベストについて2,000繊維/m<sup>3</sup>という法定値が導入された。この曝露レベルでは、曝露労働者における中皮腫または肺癌を発症する残余リスクは十分に低く、許容できると考えられた。

### 欧州基準

欧州では、アスベストについての国内OELが国によって異なっている。多くの国が、10万繊維/m<sup>3</sup>という欧州基準を適用しているが、欧州委員会は、フランスやドイツなどの国内の基準に合わせて、1万繊維/m<sup>3</sup>に引き下げることを望んでいる。欧州の労働組合は、1,000繊維/m<sup>3</sup>を目標としている。曝露労働者がアスベスト関連がんを発症する残余リスクは、1,000繊維/m<sup>3</sup>のOELのほうが1万繊維/m<sup>3</sup>のOELよりも10倍低い。

TNOの結論のひとつは、調和化された欧州のアプローチが公平な競争の場に貢献するという点である。測定・分析方法の統一もこの一環である。TNOの意見は純粋に科学的なものであり、政策や保健上の助言とは無関係であることを強調するシンケル [Schinkel] は、「繊維を測定・計測するのに欧州で全員が同じアプローチを採用できればいいことだろう」と言う。「現在は国によって様々な方法が適用され、様々な結果を生み出している。アスベストの除去は、どこでも同じ条件下で、同じ安全な方法で実施されるべきである。オランダは、2,000繊維/m<sup>3</sup>を採用して、前向きな一歩を踏み出しており、それは実際に達成可能なものである」。

「もっとも進んだ技術のおかげで、本当に危険な物質への低曝露が規範になっている国の実例に、欧州が従わないなど本当にどうかしている。これは労働者の健康利益につながるのだ。欧州全体の曝露限界値が低ければ低いほど、職場はより安全になる」と、FNVのヴィム・ヴァン・ヴェーレン [Wim van Veelen] は言い、国によって異なっている現状は、アスベストに曝露するリスクがどの国でも同じであるという事実と反していると怒る。「ブルガリアやルーマニアの労働者は、オランダの労働者よりも大きなリスクを負わなければならないのか? 欧州は、す

すべての労働者が同じ保護を期待できるはずではないのか?」。

ヴァン・ヴェーレン[van Veelen]は、測定方法の違いが悪用されているために、欧州の議論は正直に行われていないと感じている。「他の諸国は、より細かい繊維の種類を測定しているために、結果が異なる。これを根拠に、欧州委員会は、提案している1万本繊維/m<sup>3</sup>はオランダの2,000繊維/m<sup>3</sup>と少し似ていると主張している。これは公正な比較ではない。欧州の加盟国が異なる測定方法と計測ルールを用いることは許されるべきではない。何を測定するのか、そのためにどのような危機を使用するのかを厳密に決定する必要がある。それが基本だ。オランダがこれほど大量のアスベストをより厳しい基準で除去することができるのであれば、他の国も必ずできるはずだ。われわれは、これについてよいアプローチをもっている。使用者と労働者は、この曝露限界値について合意している。だからこそ、われわれは、必要なアスベスト除去プロジェクトの間、労働者の保護に投資しているのである」。

### 厳しい執行

限界値を引き下げるのは、労働者の曝露が減ることを期待してのことであると、TNOのジョディ・シンケル[Jody Schinkel]は語る。「しかし、基準を満たすために使用者はなお新たな措置を遵守しなければならず、それが監視される必要がある。責任は使用者と労働者にある。危険性を認識している

ことが重要である。たんに規則を執行するだけでは十分ではない」。FNVのウィム・ヴァン・ヴェーレン[Wim van Veelen]は、オランダにおける過去のアスベスト除去業者の世界を、多くのカウボーイのいる濁った世界だったと語る。彼によれば、除去に関する厳しい規則が、現在より多くの除去業者が規則に従うことを確保するようになり、その結果、作業中の労働者の保護が強化されたという。

アスベストを除去とする企業は認証を受けなければならない、認証機関は年数回訪問して、要求事項を満たしているかどうかチェックする。さらに、社会問題・雇用省の一部である、オランダ労働局が、オランダ労働条件法の遵守を監督している。アスベストが適切に除去されていないと疑う監督官は、アスベストを専門とする監督官に連絡する。さらに、環境庁(州と自治体の協力)の約100人の監督官が、公衆及び環境に対するリスクという観点から、アスベスト除去プロジェクトを監督している。「環境庁や認証機関によるこの広範な監督は、チェックが集中的であることを意味している。われわれは互いに補完し合っている」と、オランダ労働局のアスベスト・プログラム・マネージャーであるルーズ・ホンテレス[Louise Hontelez]は話す。チェックされたアスベスト除去企業のおよそ3分の1が不適合と判明している。しかし、罰則は厳しく、罰金を科すことから操業停止や廃業を命じることまでである。



※<https://www.etui.org/publications/time-act-asbestos>

## 既存アスベストに対するポーランドの対応

2016.10 豪アスベスト安全・根絶機関(ASEA)報告書から

### 政府の対応：国家除去プログラム

経済開発省は、ポーランドにおけるアスベスト除去プログラム(2009～2032年)を管理している。このプログラムは、ポーランドからすべてのアスベスト含有物質(ACM)を除去することを目的としており、

現在、この種の除去プログラムとしては世界唯一のものである。プログラムは2002年から実施されている。ポーランドは、ポーランドに残っているACMをすべて特定し、除去を促進するための様々な戦略を検討するために多大な投資を行ってきた。これには補助金も含まれるが、より広範で、教育、訓練、情

報、ACMに関するデータ収集も含まれる。

プログラムの目的は以下のとおりである。

- 1) アスベスト含有製品の除去及び廃棄
- 2) ポーランドにおけるアスベストの存在によって引き起こされる健康への否定的影響の最小化
- 3) 環境に対するアスベストの否定的影響の根絶

### プログラムの歴史

プログラムは、2002年5月14日に閣僚会議によって初めて開始された（「ポーランドで使用されるアスベスト及びアスベスト含有製品の廃棄のためのプログラム」と名づけられた）。2010年に、最初の5年間を評価した結果、進展はあるものの遅く、プログラムが2032年までにアスベスト全廃という目標に到達する見込みがないことが判明したため、プログラムは拡大された。2002年から2008年の間に、約100万トンのACMが除去されたと推定されている。これは、年間約0.14トンに相当する。このペースが維持されるとすれば、残る1,450万トンはさらに100年かかることになる。この割合が変わらず維持されると予測するのはフェアではない（どんな建物でも古くなれば交換される可能性が高くなる）が、それでもこのプログラムが目標達成の軌道に乗っていないことを物語っている。

### プログラムの運営と協力

ポーランドのアスベスト除去プログラムは現在、2009年7月14日の閣僚理事会決議第122/2009号に基づき運営されており、2010年3月15日の閣僚理事会決議第39/2010号により改正された。プログラムは、経済開発省のチーフコーディネーターが主導し、プログラム審議会が支援している。プログラムは経済開発省を通じて運営されているが、環境政策との強い結びつきがある。これには、アスベストがもたらす環境リスクを低減する必要性を強調する国家環境政策との関連も含まれる。効果的な管理により、ポーランド政府の環境影響評価では、同プログラムが環境に与える影響は限定的であるとされている。

プログラム審議会は、経済開発大臣の諮問機関である。全地方政府の代表のほか、企業、環境及

び労働者の代表で構成される。経済開発省は、プログラムの実施に役割または影響をもつすべての代表団体をまとめるために、プログラム審議会を活用利用している。審議会を構成する人数は、以下に要約するように、かなりの数にのぼる。

- 1) 審議会会長
- 2) チーフコーディネーター
- 3) 経済開発大臣の代表
- 4) 以下によって指名された委員（各1名）
  - a. 財政、環境、保健、行政、地域開発、農業、国防、建設・空間・住宅管理担当大臣
  - b. 県の長
  - c. 主任労働監督官
  - d. 建築管理総監
  - e. 主任環境保護監督官
  - f. 主任衛生監督官
  - g. 環境保護・水管理国家基金総裁
  - h. Bank Ochrony Srodowiska S.A.総裁
- 5) 法令に記載された活動が危険なアスベスト含有廃棄物の管理に関連する非政府組織を代表する経済開発大臣によって指名されたメンバー（2名まで）
- 6) この分野で学術的に多大な功績のある専門家として経済開発大臣によって指名された委員責任の共有

プログラムに対する責任は、全てのレベルの政府によって共有される。前述のとおり、経済開発省が中心的な機関であるが、アスベスト汚染問題の管理は、すべての政府レベル間のパートナーシップで達成されなければならない。とくに、地域の主導権を握る自治体（ポーランド語では県と市町村）に重点を置くことが重要である。アスベストを把握及び除去するために地方の住宅所有者を支援するためには、地元自治体の役割が不可欠であることは、筆者が会合に参加した際にも強く印象に残った。

プログラムの指導のもと、県は、プログラムに関連する自治体における以下のような活動に責任を負っている。

- ・立法活動
- ・教育と情報提供
- ・公共建築物及びアスベスト製造施設跡地からの

アスベスト除去。

- ・電子空間情報/追跡によるプログラム実施の監視
- ・曝露評価及び健康評価

### 目視評価とオンライン棚卸し

除去計画の中心は、ポーランドに残存するすべてのアスベストの全国登録の作成である。これは、目視による評価からはじまり、情報は全国データベースに登録される。責任の連鎖は、建物所有者からはじまり、所有者はアスベストを自治体に報告する責任がある。これには、住宅、商業及び政府の建物が含まれる。これを行うためのツールは、使いやすいさを考慮し、非常にシンプルである。テンプレートは、環境省の規則24及び25（2012年12月20日）に定められている。報告は義務であるが、ACMを報告しなくても罰則はない。個人にとっての直接的なメリットは、除去のための補助金を受けるためには、アスベストを自治体に登録しなければならないということだけである。多くの場合、自治体は、物件の目視検査を行う臨時職員を雇用することで、地域の登録簿を作成している。これはクラクフのような大きな地域で行われており、2か月にわたって18人が検査を行っていた。

### ポーランドにおけるACMの使用

ポーランド政府はアスベストの採掘活動は行っていなかった。使用されたアスベストの大半は、アスベストセメントを製造するためにロシアから輸入されたクリソタイルアスベストであった。その主な用途はアスベスト屋根材で、現在、ポーランドのアスベストの90%はアスベスト屋根材であると認められている。このため、除去プログラムのモニタリングとマッピングは、一般的にアスベスト屋根にのみ適用される。例えば、アスベストのマッピングに関するガイダンスと法律では、住宅所有者は自分の地所にあるすべてのACMを県に通知することが義務付けられているが、実際には、ポーランドではACMの他の用途はほとんど知られていなかったため、これはアスベスト屋根材のみである。

現地調査と報告から、経済開発省は、ポーランド

に残存するアスベストの全国登録簿を作成した。この登録はGISソフトウェアを用いて行われ、ウェブサイトBaza Azbestowa (<http://www.bazaazbestowa.gov.pl/>)を通じて更新されている。このウェブサイトでは、ACMの調査が行われた物件の数、アスベストの残存量が確認できる。ACMが除去された物件も地図上で確認できる。

このような詳細な棚卸し [stocktaking] により、ポーランド政府は、2032年全廃目標達成に向けた状況や、廃棄物処理ニーズを満たすために必要な埋立地の量を監視することができる。2016年1月現在、ACM廃棄物を受け入れている埋立地は36か所、2か所が計画、12か所が拡張中である。

### 資金調達

2009年から2032年までの間に、プログラムにかかる総費用は404億PLN [訳注：1PLN（ポーランドズウォティ）は約37円] になると見積もられている。この見積もりは、不動産所有者であり、除去を促進するための市民への補助金供給者でもある政府の費用と、民間の建物・不動産所有者の費用を合わせたものである。

この試算の内訳は、2009～2032年ポーランドアスベスト除去プログラムに次のように記載されている。

- ・ACMの除去、輸送、処分総費用：400億PLN
- ・ACM廃棄物用の埋立地56カ所の建設費用：2億6000万PLN
- ・プログラムを支援するために割り当てられた国家予算からの財源：5,320万PLN
- ・自治体からの財源：4,000万PLN

ポーランド政府はプログラムに対して補助金を支給しているが、この資金で除去、廃棄及び交換にかかる総費用を賄うことはできない。一般的な試算では、アスベスト屋根の除去・交換にかかる建物所有者の出費の80%は交換費用である。利用可能な資金援助は、除去と廃棄にのみ使用できる。このうち、どこからどのように資金援助を受けるかにもよるが、政府拠出金は除去・廃棄費用の平均50%をカバーし、低所得世帯の場合には100%までカバーする。除去作業に対する財政支援は、主に国家環境保護・水基金 (NFEPWM) 及び県環境保護・



水管理基金 (VFEPWM) から得ている。

ポーランド政府がこのアプローチをとる理由ポーランド政府がこの分野に大きく関与している理由は、筆者が話をした人々の間で様に一致しているわけではなかった。というのも、プログラムは2002年から実施されているため、その権限と正当性が重要なものとして確立されて久しいからである。ACMは公衆衛生上の危険であり、除去する必要がある。誰もがよいことだと同意し、他の国も同様のプログラムを実施すべきだとコメントした。ARDの発生率が高く、建築環境におけるアスベストの使用がより広範囲に及んでいる国々を含め、他の国々がこのような積極的な役割を担っていないにもかかわらず、なぜ政府はこのような積極的な役割を担っているのかと質問したところ—主に2つの答えが示唆された。

- ・旧共産主義国であったポーランドでは、アスベスト製品は政府工場で生産されていた。このことは、ポーランド政府に直接的な責任を負わせ、残存するACMを浄化するための集団的責任に対する理解を広めることにつながると考えられる。
- ・アスベストは公衆衛生問題である。アスベストが老朽化すると、建物所有者だけでなく、一般住民も危険にさらされ、土地を汚染する可能性がある。つまり、すべての人の健康を守るためには、政府が介入しなければならない。それが政府の責任である。

どちらの示唆も、アスベストリスクと是正は共有された責任であるという、ポーランドにおける一般的なコンセンサスを支持するものである。

### 訓練と情報：様々な専門家グループが ACMリスクを理解する必要がある

中央鉱業研究所 (ポーランド語: Główny Instytut Górnictwa、略称: GIG) は、ポーランド政府から資金提供を受けている独立した科学的な研究開発機関であり、企業、政府、国際パートナーと協力して活動している。その幅広い研究プログラムには、廃棄物管理、リサイクル、エネルギー監査、水管理、環境モニタリング、産業安全などが含まれる。産業安全が含まれる。アスベストに関しては、ポーランド

の規制とガイドラインに基づき、ACMの安全な取り扱いのための学習活動を提供する教育プログラムを実施している。

GIGの訓練プログラムは2003年以来実施されており、その内容は以下のとおりである。

- ・アスベストに接触する労働者を対象とした訓練 (2003~2016年)
- ・ARDの健康リスクと診断に関する医師及び医療専門家向け訓練 (2008~2010年)
- ・国家公務員、衛生監督官、労働監督官、警察官、消防士、税関職員に対するアスベストに関する訓練
- ・アスベストに関する裁判官、検察官、裁判所査定官、行政官向け訓練 (2010~2012年)
- ・アスベスト除去の資金調達に関する地方自治体及び住民向け訓練 (2013年)
- ・アスベスト除去やメンテナンスに関連する分野で働く可能性のある学生を対象とした訓練 (2014~2016年)

2008年にアスベスト関連の訓練を支援するための公的資金が増額されたため、この作業プログラムは延長された。上記の研修は、安全な取り扱いと廃棄、効果的なのは正を確保するために—アスベスト曝露の防止に役割を担う人々のネットワークを構築する。この一連の訓練は、地方自治体及び住民、また司法の代表者という2つのユニークな集団を対象としている。地方自治体及び住民に対する訓練では、市民が除去プログラムのもとでの責任と、重要なこととして、法令を遵守するための財政的支援を利用する方法を確実に知ることができる。司法関係者向けの訓練の目的は、アスベスト及びアスベスト含有廃棄物に重点を置き、環境に対する犯罪の文脈における人命への脅威の理解を含め—訴訟事件におけるアスベスト問題を扱うための十分な情報と認識を確保することであった。

### 労働者サーベイランス：アミアンタス・プログラム

ノファー労働医学研究所は、アスベスト曝露と健康リスクに関するリファレンスセンターとアミアンタス [Amiantus] プログラムをコーディネートしている。同センターは、独立した分析調査を実施し、アスベ

## 給付基礎日額の算定に係る参考資料集

スト関連疾患のレベルを監視し、アスベスト製造業でアスベストに曝露した労働者の予防的医療免除の全国プログラムを調整している。元アスベスト工場労働者を対象に、年に1回、任意の健康診断が実施されている。これには、一般健康診断、胸部X線検査、その他必要な検査が含まれる。

このプログラムは、アスベストに曝露した可能性のある労働者の認識向上に役立っている。しかし、曝露後の医療サーベイランスには限界があることを認識しなければならない。例えば、定期的なX線検査は新たなリスクを生む可能性があり、アスベスト関連疾患の予防を向上させるものではない。アミアンタス・プログラムはしかし、通常のX線検査よりも広範である。1997年にアスベストの使用を禁止したポーランドの法律（1997年6月19日のアスベスト含有製品の使用禁止）は、かつてアスベスト工場に雇用されていた労働者が、国の負担で自由に診察・治療を受ける権利を規定している。元アスベスト労働者には、労働内容、アスベスト曝露の程度と期間に関する詳細な情報が記載された健康診断書が提

供される。このプログラムの調整には、健康診断の統一方法の実施、曝露労働者の中央登録、健康診断結果の記録などが含まれる。

### アミアンタス・プログラムの主な統計

- ・このデータベースは6,853人のアスベスト労働者をカバーしている。
- ・これまでに18,955人の健康診断が実施された。
- ・診断されたアスベスト関連疾患
  - 石綿肺：1,476人
  - 肺がん：68人
  - 中皮腫：40人

ARDの診断数については様々な解釈がある。これは労働者の少ないサンプルであり、ポーランドの全人口を代表するものではないため、他国との比較は困難である。



※ASEA報告書「アスベストリスクに対するヨーロッパの対応-建築環境のアスベストから生じるリスクを低減するための政府イニシアティブに関する調査」の「ポーランド」部分の翻訳である。

## 給付基礎日額の算定に係る参考資料集

事務連絡  
令和5年3月31日

都道府県労働局長労働基準部労災補償課長殿  
厚生労働省労働基準局補償課長補佐(業務担当)

### 給付基礎日額の算定に係る参考資料集の活用について

近年、給付基礎日額を争点とする労災保険に係る訴訟において、被災労働者の管理監督者性や、事業場が被災労働者に対し支払っていた固定残業手当の有効性が争われる事案が増加する傾向にあります。近年の労災保険に係る裁判例等を基に、別添のとおり、「給付基礎日額の算定に係る参考資料集（管理監督者性及び固定残業手当に係る裁判事例について）」を作成しましたので、今後の給付基礎日額の算定に活用していただくようお願いします。

また、調査の結果、給付基礎日額の算定に当たって疑

義が生じる場合には、監督部署に協議いただくようお願いいたします。なお、本件については、労働基準局監督課とあらかじめ協議済みであることを申し添えます。

【業務参考資料】

### 給付基礎日額の算定に係る参考資料集(管理監督者及び固定残業手当に係る裁判事例について)

【目次省略】

#### 管理監督者に係る裁判事例

- 1 労働基準法第41条の管理監督者該当性の判断について
- 2 「職務内容、責任と権限」に係る裁判例
- 3 「勤務態様」に係る裁判例
- 4 「賃金等の待遇」に係る裁判例

※管理監督者該当性の検討に当たっては、本資料集で紹介する裁判例と併せ、東京地裁労働部に所属していた裁判官有志が執筆した「類型別労働関係訴訟の実務」[改訂版] I (青林書院)・Q91ないし96 (248ないし255ページ)を参照されたい。

## 1 労働基準法第41条の管理監督者該当性の判断について

「監督又は管理の地位にある者」（管理監督者）とは、一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にあるものの意であり、名称にとらわれず、実態に即して適切に判断すべきものである。その際、昭和63年3月14日付け基発第150号・婦発第47号「労働基準法関係解釈例規について」（参考資料記の3（P83））や過去の裁判例等を踏まえると、以下の3つの判断要素を踏まえ、総合的に判断することが適当である。

なお、多店舗展開する小売業、飲食業等に係る管理監督者性の判断については、平成20年9月9日付け基発第0909001号「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」（以下「平成20年通達」という。（参考資料記の3（P87））に基づき、適切に判断する必要がある。

### 判断要素1 労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容、責任及び権限を有していること

労働条件の決定その他労務管理について、経営者と一体的な立場にあり、労働時間等の規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容を有し、また、経営者から重要な責任と権限を委ねられている必要がある。

判断に当たっては、肩書の名称にとらわれることなく、その職務内容、責任及び権限に着目する。

具体的には、「課長」、「リーダー」といった肩書があっても、自らの裁量で行使できる権限が少なく、多くの事項について上司に決裁を仰ぐ必要があったり、上司の命令を部下に伝達するに過ぎないような者は、管理監督者とはいえない。

### 判断要素2 現実の勤務態様が、労働時間等の規制になじまないようなものであること

管理監督者は、時を選ばず経営上の判断や対応が要請され、労務管理においても一般労働者と異なる立場にある必要がある。労働時間について厳格な管理をされているような場合や長時間労働を余儀なくされている場合は、管理監督者とはいえない。

### 判断要素3 賃金等について、その地位にふさわしい待遇がなされていること

管理監督者は、その職務の重要性から、定期給与、賞与、その他の待遇において、一般労働者と比較して相応の待遇がなされていなければならない。

## 2 「職務内容、責任と権限」に係る裁判例

### 1 労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて

活動せざるを得ない重要な職務内容、責任及び権限を有しているか否かについて、裁判例においては、採用、解雇、人事考課及び労働時間管理や経営への参画状況も踏まえて判断しているものが多くみられる。

### 2 労災裁判例において、管理監督者性を否定した根拠は、以下のような例により判断しているものが見受けられる。

- ① 権限の一部は与えられていたものの、独自の権限はわずかに過ぎず、最終の決定権限は有さないなど、その権限の行使に当たっても全体として他の管理者等の指揮命令下にあったと判断されたもの（裁判例A1、A4、A5）
- ② 担当部門（組織）において一定の権限を与えられ、部下の労務管理を行っていたものの、会社全体でみた場合に、担当部門（組織）は会社内で限定された部署の一つでしかなく、また、部下の人数からみてもその権限の及ぶ範囲はわずかであったと判断されたもの（裁判例A2、A5）
- ③ 経営方針の決定の場となる経営会議等に出席していたものの、自身の所掌事務の状況を報告するに留まり、影響力を有していなかったと判断されたもの（裁判例A1）

※上記と併せ、前掲「類型別労働関係訴訟の実務」〔改訂版〕I・Q91及び92（249ないし252ページ）を参照されたい。

### ○参考1：労災裁判例

#### 【裁判例A1】東京地裁令和4年4月13日判決

〔要旨〕独自の権限を有していたのは僅かな業務にすぎず、他の業務は上司等の指揮監督下で行っており、また、経営会議等に出席していたものの、自身の所掌事務の状況を報告するに留まっていたもの。（否定）

労務管理以外の面においても、原告の所掌事務は、上場を控える本件会社において重要性が高まっていたとはいえ、独自の権限を有していたのは、経理事務のうち仕訳に関する点のみであり、その他の所掌事務は、原告が在籍中に行ったシステムの改変等も含め、上司に当たるJ本部長や、M社長の指揮監督下において行われ、経営会議や経営方針発表会においても、単に所掌事務の状況と今後の方針をM社長以下の経営陣に報告していたにすぎないと認められる。

#### 【裁判例A2】東京地裁令和元年11月7日判決

〔要旨〕採用や解雇に関する権限を有していなかったほか、人事考課の一次査定や時間外労働の命令に関する一次決裁の権限は有していたが、最終的な決定権限を有していたものは部の部下従業員の労務管理を行っていたにすぎなかったもの。（否定）

本件会社の組織は、技術本部を含む3つの本部か

らなり、技術本部の下に4つの技術部が置かれていたところ、亡Bは、第3技術部に設けられた新Yオフィスの下に置かれた本件グループのマネージャであったことが認められる。このように、本件グループは技術本部の下部組織である第3技術部の中に設けられた一部署に過ぎず、所属する従業員も17名と本件会社の全従業員244名の1割に満たない人数であり、しかも、亡Bが労務管理を行っていたのは部下全員の15名であるが、業務の進行管理を行っていたのはそのうちの6名にすぎなかったものである。そうすると、亡Bは本件グループという本件会社の限定された部署内において、部下従業員の労務管理及び一部の部下従業員の業務の進行管理を行っていたにすぎないというべきである。

労務管理の権限についてみるに、亡Bは、部下の人事面談、人事考課の一次査定を行い、月60時間超の時間外労働見込みの社長伺いに関する一次決裁等を担当していたものの、職務権限規則上、昇給、昇格、賞与及び解雇についての決定権限を有しただけでなく、事実上その決定に大きな影響力を有していたことをうかがわせるに足りる証拠もない。加えて、新規の職員採用は本社で行われており、職務権限規則上、部下の賞罰、人事異動、所属及び業務分担の決定権限はいずれもマネージャではなく、部長以上にあるとされていたことも考慮すると、その余の前記認定に係る事実を併せ考慮しても、亡Bが有していた労務管理に関する権限が大きいものであったとみることはできない。

【裁判例A4】福岡地裁平成24年5月16日判決

〔要旨〕人事考課や勤務時間管理等の労務管理に関する権限を有していたものとは認められなかったもの。また、独自の権限を有していたのは僅かな分野にすぎず、全体的な管理は上司が行っていたもの。(否定)

一郎は、本件会社の商品部第4課長の地位にあり、同課が担当する家電等に関し、本件会社として仕入れる商品の選択、仕入値及び数量並びに店舗での販売価格の決定権限が与えられている。しかし、一郎の上記権限は、多岐にわたる本件会社の取扱商品のうちの限定された一分野に関するものである上、商品部の各課の全体的な売上げの状況などは、商品部部長が管理していることからすると、一郎は、本件会社から与えられた一定の裁量の範囲の中で、家電等の商品の仕入れや販売価格の決定等を行っていたことが推認できる。

したがって、一郎が上記の権限を行使していたことをもって、一郎が本件会社の経営全体に関する決定に参画していたなどということはできず、他にこれをうかがわせる事実を認めるに足りる客観的な証拠はない。

また、一郎は、本件会社の予算策定に関し、その前

提となるヒアリングを行うにすぎず、予算策定に直接的に関与してはいない。

さらに、本件証拠上、一郎が、各店舗に配置された家電等の販売を担当する社員に対し、販売促進に関する指導等の範囲を超えて、指揮監督権限を行使していたことをうかがわせる事実は認められないから、一郎の部下は4名だけということになる。

そして、一郎が、この4名の部下に対し、人事考課、勤務時間の管理及び給与等の待遇の決定など、労務管理上の指揮監督権限を有し、これを行っていたことを認めるに足りる客観的な証拠は見当たらない。

以上のとおり、一郎が、本件会社の経営全体に関する決定に参画したとか、予算策定に直接的に関与していたとはいえない上、部下に対する労務管理上の指揮監督権限を有していた事実が認められないことなどからすれば、その業務内容、権限及び責任に照らし、一郎が労務管理等に関して経営者と一体的な立場にあったとまではいえない。

【裁判例A5】大阪地裁平成22年3月3日判決

〔要旨〕独自の権限を有していたのは会社内の僅かな部門に限られるだけでなく、業務遂行は上席者の指揮監督下で行っていたもの。(否定)

原告は、本件会社にとって重要特定顧客とされていたY工場に設置されていた本件作業所の統括所長として、5名の部下を擁し、本件各工事の工程管理や部下に対する指示や、数ある下請会社の統制や元請けのみならずY工場を稼働させているD側との交渉を行い、同作業所内での人員配置・職務の割当に関する決定権、また、同作業所において行う工事の工事計画を作成して支社に提出し、施主であるEとの間で作業内容の調整を行ったり、工事の原価管理及び工程管理を行ったり、本件作業所内での業務遂行に必要な納入仕様書、工事計画書、作業手順書、施工図、施工要領等の書類の決裁権を有していた。

しかし、原告が所属していた大阪支社技術2部技術1課にはいわゆるラインの課長である管理課長としてC課長がいるところ、原告は、7等級の課長職とはいえ業務の遂行に当たって、同課長の指揮監督を受ける立場にあった上、職制上も現場における専任課長にとどまるものであったこと、大阪支社は、営業部、産業設備部、設計部、技術1部及び技術2部から構成されており、それぞれに複数の課が設けられているところ、原告の権限、職責の及ぶ範囲は、技術2部の技術1課の中でも本件作業所が受け持っている事項に限られていたこと、(中略)原告は、職能資格等級7等級であったが、本件会社の定めている職能資格等級基準によっても、7等級及び8等級の者の基本的任務は、あ

くまで所属する部門内において、部門の方針に従って職務を遂行することにあるものとされ、全社的観点から部門を統括することが期待される9等級及び10等級の者の基本的任務とは明らかに区別されていたこと、本件会社の正社員総合職は1713名であるが、このうち7等級から9等級の者は310名であり、大阪支社に限ってみても、原告の本件疾病発症当時、嘱託所員除く従業員合計151名のうち7等級以上の者は41名、技術2部においても33名中8名という従業員構成とそれほど差がなかったことがあった。以上の事実を踏まえると、原告は、労働時間等に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ないほどの重要な職務と責任・権限を有していたものということとはできない。

○参考2：平成20年通達において示されている「職務内容、責任と権限」の判断要素

1 平成20年通達においては、「職務内容、責任と権限」についての判断要素として、

- ① アルバイト・パート等の採用について責任と権限が実質的にない場合
- ② アルバイト・パート等の解雇について職務内容に含まれず、実質的にも関与しない場合
- ③ 人事考課の制度がある企業において、部下の人事考課について職務内容に含まれておらず、実質的にも関与しない場合
- ④ 勤務割表の作成、所定時間外労働の命令について責任と権限が実質的にない場合を示しており、これらについて管理監督者性を否定する重要な要素としている。

### 3 「勤務態様」に係る裁判例

- 1 現実の勤務態様が、労働時間等の規制になじまないようなものであるか否かは、裁判例では、管理監督者と扱われている労働者について、タイムカード等による出退勤・勤務時間管理や遅刻・早退による賃金減額の有無のほか、職員との交替勤務の有無等を検討の上、判断しているものが多くみられる。
- 2 また、労災裁判例においては、その前提として、対象労働者が長時間の時間外労働に従事した結果も考慮して労災認定されたものが多いと考えられるところ、長時間労働を余儀なくされたという事実をとらえて、対象労働者には労働時間の自由裁量がないと判断されている事例が多くみられる(裁判例A2、A4、A5)。

※上記と併せ、前掲「類型別労働関係訴訟の実務」〔改訂版〕I・Q91及び93(249、250、252及び253ページ)を参照されたい。

○参考1：労災裁判例

【裁判例A2】東京地裁令和元年11月7日判決

〔要旨〕業務処理のため長時間労働に従事していたこと、また、部下に業務を分担させる権限を有していたとしてもその実現は困難であったと判断されたもの。(否定)

亡Bは、平成23年10月以降、複数の見積業務を処理するために、週40時間を超える労働の時間数が1か月160時間を超え、同年11月28日から同年12月17日まで20日間にわたる連続勤務をするなど、極度の長時間労働に従事せざるを得ない状況に陥っていたものである。上記見積業務は、本来はマネージャーである亡Bが自ら担当するような業務ではなく、亡Bが部下に指示して行わせるべき業務であったが、同見積業務の処理にはある程度の経験が必要であったことや、Gを含めた本件グループの複数の従業員について月60時間超の時間外労働が見込まれるなどの諸事情に照らせば、当時の本件グループは繁忙度が高い状況であったといえるから、亡Bが同見積業務を部下に指示して遂行させることは、上司として指示する権限自体は有していたとしても、現実的には困難な状況であったというべきである。

【裁判例A4】福岡地裁平成24年5月16日判決

〔要旨〕出退勤管理がなされていないことは、業務の内容や性質によるものにとすぎず、また、長時間労働の勤務実態にあったと判断されたもの。(否定)

本件会社は、一郎の労働時間について、タイムカード等による出退勤管理をしていない。しかし、役職に就いていないバイヤーについても同様の取扱いをしていたことからすると、単に、業務の内容及び性質からこのような取扱いをしていたにすぎないといえる。したがって、上記の事情をもって、一郎が労働時間について裁量権を有していたことを根拠づけるものと評価することはできず、他にこのことをうかがわせる事情は見当たらない。

かえって、一郎は本件会社の設置した出勤簿に押印していた上、1週間ごとに一郎の予定稼働状況等については、本件会社がこれを一定程度管理していたことがうかがわれる。これに加えて、一郎の勤務実態からすると、一郎が相当の長時間労働の状況にあったことが推測されることからすれば、一郎に労働時間に関する広い裁量権が与えられていたということとはできない。

【裁判例A5】大阪地裁平成22年3月3日判決

〔要旨〕制度上は出退勤について厳格な取扱いとはされていないにもかかわらず、長時間労働の勤務実態にあったと判断されたもの。(否定)

原告は、6等級以下の者が受けるような勤怠管理を受けていたわけではなく、制度上は、出退勤について厳格な取扱いの対象とはなっていなかった。しかし、原告は、平日は概ね午前8時より前に出勤し、午後7時以降に退勤するという状況で、日によって大きな違いがな

く、本件作業所に勤務する原告以外の従業員の就労時間に準じた態様で勤務をしている上、連日法定労働時間を大幅に上回る時間数の労働をしており、本件疾病発症の直前においても1か月の労働時間が240時間を超え290時間に及ぶような状況が続いていた。

以上の事実を踏まえると、原告が自身の出退勤についてなにかしかの裁量を働かせる余地があったとまで認めることはできず、その他、原告の出退勤について裁量を働かせることができたと認めるに足る的確な証拠はない。

○参考2：平成20年通達において示されている「勤務態様」の判断要素1平成20年通達においては、「勤務態様」についての判断要素として、

- ① 遅刻、早退等により減給の制裁、人事考課での負の評価など不利益な取扱いがされる場合
  - ② 長時間労働を余儀なくされるなど、実際には労働時間に関する裁量がほとんどないと認められる場合
  - ③ 労働時間の規制を受ける部下と同様の勤務態様が労働時間の大半を占めている場合
- を示しており、このうち、①については管理監督者性を否定する重要な要素、②及び③については管理監督者性を否定する補強要素としている。

2 なお、同通達では、①について、「管理監督者であっても過重労働による健康障害防止や深夜業に対する割増賃金の支払の観点から労働時間の把握や管理を受けている場合については、管理監督者性を否定する要素とはならない」としていることに留意が必要である。

#### 4 「賃金等の待遇」に係る裁判例

1 賃金等が管理監督者の地位にふさわしい待遇であったといえるか否かは、裁判例では、管理監督者と扱われている労働者について、他の役職者や、管理監督者と扱われていない労働者(最上位職の者)と比較して優遇されているものと評価できるどうかを検討の上、判断しているものが多くみられる。

2 また、上記1の検討の視点として、特に、管理監督者と扱われている労働者が長時間の時間外労働に従事した結果、管理監督者と扱われていない者が同程度の時間外労働を行った場合の賃金額との間に逆転現象が生じること(または生じる可能性)があり、これをもって「賃金等の待遇」が十分ではないと判断される事例が労災裁判例においてみられる(裁判例A2、A4)。

3 なお、労災裁判例の中には、賃金額の多寡によって判断しているものもみられるが、必ずしも賃金が比較的高額であること又は低額であることのみをもって判断されるものとはいえない。

例えば、

・賃金月額には社内で本部長に次ぐ高い金額であったものの、他社からの引抜き目的で加算された手当は除外してその待遇について判断されたもの(裁判例A1)、

・月額30万円という金額が、店舗の運営や労働者の稼働実態を踏まえた労働者の業務や権限に見合う金額でなかったとはいえないと判断されたもの(裁判例A3)がある。

※上記と併せ、前掲「類型別労働関係訴訟の実務」〔改訂版〕I・Q91及び94(249、250、253及び254ページ)を参照されたい。

○参考1：労災裁判例

【裁判例A1】東京地裁令和4年4月13日判決

〔要旨〕賃金月額は本部長に次ぐ高い金額であったが、他社からの引抜き目的で加算された手当は除外してその待遇について判断されたもの。(否定)

原告の給与月額(72万円)はJ本部長(94万円)に次ぐ高額であったものの、これは分掌する権限や裁量の広さに対応するものではなく、本件会社が東京に居住する原告を引き抜くため、前職と同水準の報酬を要求する原告の希望に沿うよう、給与規程に定めのない住居手当の名目で上乗せをした結果であって、基本給(24万円)及び管理手当(4万円)は主任以上の他の役職者と同額、役職手当(26万円)も他の部長及び担当部長と同程度であったと認めることができる。引抜き目的の上乗せであった月額18万円の住居手当を除外すれば、原告の給与月額は54万円にとどまり、労基法による労働時間規制の対象外としても保護に欠けないといえる待遇と評価することは困難である。

【裁判例A2】東京地裁令和元年11月7日判決

〔要旨〕役職就任後の賃金増額が時間外労働の実態に見合っていないとして、待遇が十分ではないと判断されたもの。(否定)

亡Bの月額賃金は、平成23年4月にマネージャに昇進したことにより、月額36万6000円から月額42万9000円へと6万3000円増加し、年間の賞与額も約65万円増加して年間173万円となったことが認められる。

しかしながら、先に認定したとおり、マネージャに昇進する前の平成23年1月ないし4月支払分の給与として上記固定給の月額36万6000円に加えて、平均約7万4000円という上記増加額よりも多額の時間外及び休日労働手当が支給されていたこと、マネージャへの昇進後も繁忙期には週40時間を超える労働に月160時間以上従事することもあったことを踏まえると、前判示に係るマネージャの固定給の額や増額後の賞与額は、時間外及び休日労働手当が支払われず、労働時間の枠組みに縛られずに勤務することが要請される

マネージャに対する待遇として相当なものであったと評価することは困難であり、マネージャと管理監督者でない一般社員との間で管理監督者該当性に影響を与えるような有意な待遇差があったと評価することはできない。

【裁判例A3】大阪地裁平成31年3月4日判決

〔要旨〕月額30万円という金額が、管理監督者としての労働者の業務や権限に見合う金額でなかったとはいえないと判断されたもの。(肯定)

月額30万円という金額の提案自体は、亡Aから、本件店舗の運営に対する全ての報酬を含む趣旨でなされたものと認められ、C社長は、亡Aの提案に変更を加えることなく了承したと認められる。また、本件店舗を開店するに至った経緯及び亡Aの権限や労働時間に関する自由裁量を有していた点も併せかんがみれば、本件店舗の運営については、実態として業務委託に類するものであるということが認められるところ、亡Aは、C社長との間で本件店舗の運営方法等について相談したにもかかわらず、その結果を踏まえて、自らに対する支給額を月額30万円とする提案を修正したという事実は認められないことからしても、亡Aの提案に係る上記支給月額、本件店舗の運営及び亡Aの稼働実態を踏まえた相応な額であったと推認することができる。

【裁判例A4】福岡地裁平成24年5月16日判決

〔要旨〕役職就任後の賃金増額が時間外労働の実態に見合っていないとして、待遇が十分ではないと判断されたもの。(否定)

平成18年度における一郎の年収と、一郎の部下であり、労基法41条2号にいう管理監督者には当たらないと認められる商品部第4課係長、主任及び一般社員(パイヤーのアシスタント)の各年収との間には、相応の差異があるものといえる。

しかしながら、一郎が係長から課長へ昇進・昇給する前後の給与の額を比較すると、基本給はわずか2,000円、合計額も7,000円増えているだけである。また、一郎の勤務実態からすれば、一郎は相当長時間の時間外労働に従事していたことが推認できることを踏まえると、一郎の上記給与の額は、必ずしも高額であるとはいえないというべきである。

したがって、一郎の上記給与の額は、労基法の労働時間等の規定の適用を排除される管理監督者に対する待遇としては、十分であるとは言いがたい。

○参考2：平成20年通達において示されている「賃金等の待遇」の判断要素平成20年通達においては、「賃金等の待遇」についての判断要素として、

① 時間単価換算した場合に最低賃金額に満たない場合

② 時間単価換算した場合にアルバイト・パート等の賃金額に満たない場合

③ 基本給、役職手当等の優遇措置が、割増賃金が支払われないことを考慮すると十分でなく、当該労働者の保護に欠ける場合

④ 年間の賃金総額が、勤続年数、業績、専門職種等の特別の事情がないにもかかわらず、他店舗を含めた当該企業の一般労働者と比べ同程度以下である場合

を示しており、このうち、①については管理監督者性を否定する極めて重要な要素、②については管理監督者性を否定する重要な要素、③及び④については管理監督者性を否定する補強要素としている。

管理監督者に係る労災裁判例判決文(目次)

[A1～A5 目次及び本文省略]

固定残業手当に係る判例及び裁判事例(目次)

1 (区分性要件・対価性要件)

固定残業手当について確認する要件等について

2 (区分性要件)

固定残業手当における区分性要件について

3 (対価性要件)

労働契約書や就業規則(賃金規程)において固定残業手当の定めがない場合や、使用者から労働者に対する説明が行われていない場合の評価について

4 (対価性要件)

固定残業手当が対象とする時間外労働等の評価について

5 (対価性要件)

固定残業手当と基本給部分の金額等の比較における評価について

6 (対価性要件)

固定残業手当において想定されている時間外労働等の時間数の評価について

7 (対価性要件)

想定されている時間外労働等の時間数と実際の時間外労働時間数との間に大きな乖離がある場合における当該固定残業手当の有効性について

※略称

「最高裁平成29年判決」…最高裁平成29年7月7日第二小法廷判決

「最高裁平成30年判決」…最高裁平成30年7月19日第一小法廷判決

「最高裁令和2年判決」…最高裁令和2年3月30日第一小法廷判決

※固定残業手当の有効性の検討に当たっては、上記と

併せ、東京地裁労働部に所属していた裁判官有志が執筆した「類型別労働関係訴訟の実務」〔改訂版〕I（青林書院）・Q44ないし51（183ないし210ページ）を参照されたい。

（区分性要件・対価性要件）

1 固定残業手当について確認する要件等について

1 労働基準法第37条に定める計算額以上の額の割増賃金を支払う限り、必ずしも同条に定める計算方法に従う必要はない。

2 この点、割増賃金を定額で支払う場合については、このような取扱いが直ちに同条に違反するものではないが、平成29年7月31日付け基発0731第27号「時間外労働等に対する割増賃金の解釈について」（参考資料記の4（P232））や過去の判例等を踏まえ、次の3点を確認する必要がある。

・第1に、就業規則その他労働契約における賃金についての定めにおいて、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分が判別できるようにする必要がある（区分性要件）。

・第2に、ある手当の支払いをもって割増賃金が支払われたといえるためには、その手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものと認められるものであることが必要である（対価性要件）。

・第3に、割増賃金に当たる部分の金額が、同条に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回るときは、その差額を支払わなければならない。

3 なお、第2の対価性要件の判断に当たっては、労働契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきであるとされている。

4 また、上記3の判断枠組みに関し、

① 労働契約に係る契約書等の記載内容のほか、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明が不十分な場合は「契約上の位置づけ要件」を欠き、

② 労働者の実際の労働時間等の勤務状況に照らした手当の額と時間外労働等の実態との関連・近接していない場合は「実態要件」を欠くとして、割増賃金の支払とは認められないことになると具体的に示した学説があるが（水町勇一郎・ジュリスト1523号4頁）、これは労災裁判例における判断とも矛盾しないため、参考になるものと考えられる。

※上記と併せ、前掲「類型別労働関係訴訟の実務」〔改訂版〕I・Q45（184ないし191ページ）を参照され

たい。

○参考1：労災裁判例

【裁判例B1】東京地裁令和5年1月26日判決

〔要旨〕月80時間を超える時間外労働のような恒常的な長時間労働を想定して固定残業手当を支払う旨の合意が成立したと認めることは、労働契約の当事者の通常の意思に反すると判断されたもの。

1か月当たり150時間前後という、80時間を大きく超える法定時間外労働は、上記の法令及び労使協定の趣旨に反することは明らかであって、本件労働契約において、このような恒常的な長時間労働を想定して職務手当を支払う旨の合意が成立したと認めることは、労働契約の当事者の通常の意思に反するものというべきである。

【裁判例B2】東京地裁令和4年1月18日判決

〔要旨〕固定残業手当の内訳について、賃金規程の記載内容等から労働者が知り得たのは、法定時間外労働に対する対価であることにとどまり、休日労働等に対する対価であることを承諾したものと認めることができないと判断されたもの。

原告は、採用面接を受けた際に、雇用条件の確認をした旨の書類に年月日と氏名を記載し、入社後の3日間の新入社員初任研修を受けた際、初日に本件会社の就業規則、本件賃金規程等の9種類の規程類を閲覧する時間を45分間設けられ、原告は、その日に、本件賃金規程を含む規程類を確認した旨の書面に署名しているが、原告が本件賃金規程を閲覧したとしても、原告が理解し得るのは、運行時間外手当が法定外時間外勤務に対する対価であることのみであり、このほかに法定内時間外勤務、深夜勤務及び休日勤務に対する対価も含むものと理解することはできない。そして、原告に対して労働条件を説明すべき立場にあるBは、運行時間外手当が法定外時間外勤務のほかに法定内時間外勤務、深夜勤務及び休日勤務に対する対価も含むことを原告に説明したことについては、曖昧な証言をするにとどまっており、これを直ちに採用することはできない。このほかに、本件会社が原告に対して運行時間外手当が法定内時間外勤務、法定外時間外勤務、深夜勤務及び休日勤務に対する対価である旨を説明したことを認めるに足りる証拠はない。

仮に、Bが「残業から何から全部引くべき額だ」などと説明したことがあったとしても、原告は、本件会社が求人サイトに掲載していた固定残業代に言及がない「月給30万円」という広告を見て応募したものであって、その月給に残業代が含まれるという認識は全くなかったものであるから、これをもって運行時間外手当が法定内時間外勤務、法定外時間外勤務、深夜



勤務及び休日勤務に対する対価であることについて原告が承諾したものと認めることはできない。

【裁判例B3】東京地裁令和3年3月18日判決

〔要旨〕対象労働者に直接適用される賃金規程は存在しないものの、給与担当者による説明や給与明細書の記載内容などからして、固定残業手当が時間外労働及び休日労働に対する対価として支払われることについて、労使間の合意が成立していたと判断されたもの。

給与担当者は、常時十数名以上いた出向者が出向する際には、通常、出向者に対し、時間外手当及び休日出勤手当が定額で支給されることについて、その具体的金額や旧給与明細書の記載方法なども含めた説明をしていたこと、平成22年4月から亡くなるまでの約2年間、被災者が受け取っていた新給与明細書には、「時間外時数」の欄に30時間と記載され、「時間外手当」の欄に本件会社の賃金規程に従って計算した時間外手当の30時間分の金額が記載されていたところ、被災者は、原告との間で、この定額の手当に関し、時間外手当の金額が決まっていって増えないなどといった会話をしており、この定額の手当が時間外労働に対する対価であるとの認識を示していたことからすれば、被災者がDに出向する際、前記給与担当者（証人F）が、被災者に対して、①出向前は、本件会社が把握した時間外労働及び休日労働の時間数に応じた時間外手当及び休日出勤手当が支払われていたが、出向後は、時間外手当及び休日出勤手当として、本件会社の賃金規程に従って計算した時間外手当の30時間分の金額が支払われるようになること及びその具体的な金額、②出向後に出向手当が支給されること及びその具体的金額、③出向後は、旧給与明細書の「時間外手当」及び「休出手当」の欄は空欄になり、「職出地手当」の欄に、前記①の定額の手当及び前記②の出向手当の合計額が記載されるようになることを説明した旨の証人Fの証言は、十分信用するに足りるものであり、前記証言どおりの説明をした事実を認定することができる。

そして、このような説明を受ければ、周知されていた本件会社の賃金規程の記載内容とも併せて、出向後は、時間外労働及び休日労働の対価として、本件会社の賃金規程に従って計算した時間外手当の30時間分の金額が定額で支給されることは、明確に理解できるといえるから、被災者の受け止めに照らし、被災者がこれを承諾し、その旨の合意が成立した事実を認めることができる。

【裁判例B4】東京地裁平成31年4月26日判決

〔要旨〕雇用契約は口頭でなされ、有効な就業規則及び賃金規定も認められず、さらに、使用者から固定残業

手当の説明が行われた事実も確認できず、固定残業手当が時間外労働等の対価として支払われることの合意があったものとは認められないと判断されたもの。

本件雇用契約は、口頭でされたにすぎず、これを証する契約書は作成されていない。また、本件会社名義の就業規則及び賃金規程は、本件会社の設立日より前にいずれも施行されているなどの問題があることからその効力を認めることはできない。さらに、G社長が被災者に対して本件雇用契約締結時において本件固定残業代と割増賃金の関係について説明したことも証拠上窺われぬ。（中略）

しかしながら、被災者が、上記のとおり、雇用契約書も就業規則もなく、しかも、本件雇用契約締結時において、本件会社から本件固定残業代についての説明がされたことは窺われぬような状況において、わずか4か月程度の給与明細書の交付と本件固定残業代の受領のみをもって、本件雇用契約の締結に当たり、本件固定残業代が時間外労働等に対する対価として支払われることについてその内容を理解した上で、応諾するに至ったことを推認することまではできず、その他にこれを認めるに足りる証拠はない。

○参考2：判例評釈等

1 対価性要件に関し、最高裁平成30年判決の評釈においては、

・雇用契約に基づいて支払われる手当が時間外労働等に対する対価として支払われたか否かについては、当該雇用契約においてどのような合意がされたかによって定まるものと解される（池原桃子・ジュリスト1532号76頁）

・雇用契約書等の記載内容や使用者の労働者に対する固定残業手当や割増賃金に関する説明の内容を考慮要素として、当該手当が時間外労働に対する対価として支給される旨の合意の存在が問われることになる（浜村彰・労働法律旬報1922号6頁）

などとされており、個別の事案に即して、労使間で固定残業手当が時間外労働等の対価として支払われるものであることの合意がなされているか、検討することが必要となる。

2 最高裁平成30年判決の判示（本文3）は、最高裁令和2年判決により、対象となる固定残業手当の賃金体系全体における位置付けにも留意すべきことが加えられている（最高裁令和2年判決の評釈として、賃金制度は体系的に構成されるもので、ある手当を単独で見ただけではその性質決定に十分でないことは有り得るため、賃金体系を踏まえることは当然ともいえる（土岐将仁・ジュリスト1548号94頁）としたものがある。）。

[以下はおつて紹介の予定]

# 阪神淡路30年プロジェクト

## 兵庫●2025年1月17日に向けて始動

1995年1月17日、午前5時46分、淡路島北部を震源地とする地震が発生した。地震の規模を示すマグニチュードは7.3。死者・行方不明者は6,400人を超え、全半壊などの被害を受けた建造物は約6万3千棟にのぼった。国内で史上初めてとなる「震度7」を観測したこの地震は、「阪神・淡路大震災」と呼ばれるようになった。

私たちは「震災とアスベスト」をテーマに、この間、様々な活動を展開してきた。阪神淡路大震災から30年を迎えるにあたり、これまでともに活動に取り組んできたメンバーで話し合い、阪神・淡路大震災の30年目にあたる2024年1月から、30年となる2025年1月までの期間において、災害とアスベストに関する調査・研究を進め、記録に残す活動を開始することにした。その名称は「災害とアスベスト 阪神淡路30年プロジェクト」である。

震災とアスベストの取り組みを開始する契機となったのは、2008年3月のことであった。マスコミの報道を通じて、地震による倒壊建造物の解体・撤去作業に従事した男性が胸膜中皮腫を発症し、姫路労働基準監督署が労災認定したことが明らかになった

からである。

震災直後の街中は常に埃が舞う状態であったが、復旧・復興工事に従事した方が、まさか中皮腫を発症するとは想像していなかった。私たちは報道を受け、「緊急・震災アスベストホットライン」に取り組んだ。ホットラインには、兵庫県内だけでなく全国から144件の相談が入った。

地震大国・日本では、大都市部を襲い甚大な被害をもたらす新たな地震発生が警戒されている。私たちは、その時に発生する環境問題、とりわけアスベスト対策は十分かと考えさせられた。「その時では遅い」、災害が起こる前にアスベストを使用した建造物の把握、そして除去が求められていることを痛感した。とくに、震災になると被災住民、被災地に通う通勤・通学者だけでなく、全国から復旧・復興のための労働者、ボランティアが集中する。その「日常」と「善意」が20年後、30年後に二次被害に遭う事態はなんとしてでも避けなければならないと考えた。

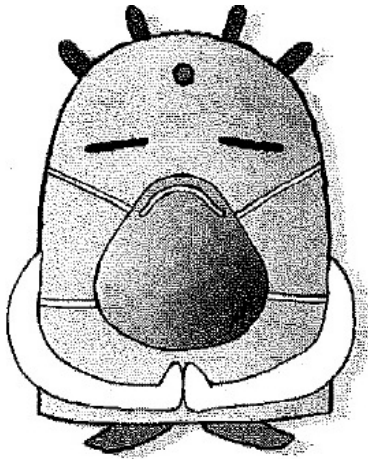
そこで、東京労働安全衛生センター、アスベストセンター、神戸大学の皆さんと連携し、「地震・石綿・マスク支援プロジェクト」を開始することにした（次頁左マ

スコットキャラクターの「ますくらブック」）。それは、①震災時に発生するアスベスト粉じんから身を守るために、防じんマスクを正しく装着できるようにし、家庭・学校・地域で備蓄する。国や地方自治体に、震災時に備えたマスクの備蓄を要請する。②日頃から身のまわりの建物のどこにアスベストが使われているか、情報を把握し、建物のアスベストを安全な方法での除去の推進。③アスベストに関する基本的な知識を市民や子どもたちに広め、予防のための環境教育活動の取り組み。この3点を活動の柱として2009年1月から活動を開始し、毎年1月17日を中心に街頭でマスクやチラシの配布活動を継続している。

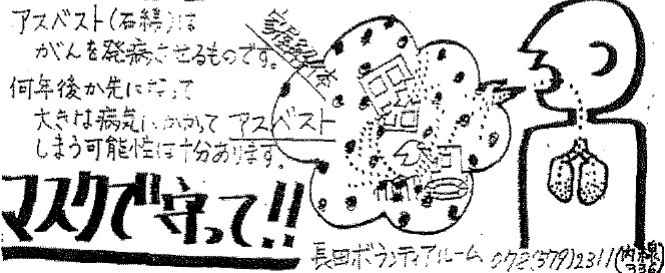
阪神・淡路大震災では全国から多くのボランティアが駆けつけた。地震発生から1年間で延べ約137万人のボランティアが活動したとされており、地震の起きた1995年は「ボランティア元年」と言われている。

私たちは災害ボランティアの皆さんにアスベスト用マスクを届ける活動も行なってきたが、被災地における活動においてアスベストに対する認識は低い状態である。近年では台風や豪雨による災害が各地で発生している。そのため、浸水した家屋の床材・壁材、外壁材をボランティアの皆さんが取り除く作業に従事することが増えている。その際に建材や災害がれきりから飛散するアスベストにばく露しないか気にかかる。

災害復興に従事する労働者



# あなたのお子さん 大丈夫ですか？



だけでなく、ボランティアの皆さんや住民の方々がアスベストにばく露するリスクを減らす取り組みが求められている。

2008年以降、資料を整理する中で、震災当時ボランティアの皆さんが配布していたチラシを発見した。「発がん性のあるアスベストが飛散しているのでマスクを付けよう!」と注意を喚起するチラシ(別掲右)である。震災直後は、被災地の誰もが、今日の食べ物、飲み物、寝る場所を心配する毎日であった。その時に、被災地の20年後初年後の健康被害に思いをはせてチラシを配る人たちがいたのであった。アスベストの危険性を知る私たちだからこそ、災害とアスベストの問題について、阪神・淡路大震災、東日本大震災、そして熊本地震での経験を活かし、次の世代へと記録を残しつつ役割を担っていると考える。

「阪神淡路30年プロジェクト」が1年間の取り組みを通じて行う活動は大きく2点である。1点目は、

災害とアスベストをテーマに様々な角度から調査・研究を行なうこと。2点目は、阪神淡路大震災以降の災害とアスベストに関する活動を通じて既に蓄積されているデータや資料を整理し、①と合わせて記録に残す作業である。

さっそく年明けの1月14日には、

神戸・三宮においてチラシ等を配布する「地震・石綿・マスク支援プロジェクト」に取り組む。

そして15日と16日には「災害とアスベストホットライン」に取り組む。1年間の活動となるが多くの皆さんの協力をお願いしたい。

(ひょうご労働安全衛生センター)

## 建設給付金法改正を求める 国会●全国連絡会らが集会&シンポジウム

2023年12月6日、建設アスベスト訴訟全国連絡会と首都圏建設アスベスト訴訟統一本部が衆議院第1議員会館大会議室において、「建設アスベスト給付金法改正を求める政策提言集会&シンポジウム」を開催し、議員・秘書ら31名を含めて約300名が参加した。

前半の政策提言集会では、北川誠太郎・首都圏統一本部

事務局長が「建設アスベスト訴訟の到達点と今後の課題」について提起。神奈川1陣差戻審で東京高裁の和解勧誘に唯一ノザワが応じて5月19日に原告4人との間で初めて和解が成立。5月31日には、他の4社に賠償金支払いを命じた判決が下された。6月30日には、12社に賠償金の支払いを命じる大阪2・3陣大阪地裁判決があった(2023年8月号

参照)。10月10日には東京1陣差戻審が結審したが、東京高裁は再び原告と被告双方に和解を勧誘し、和解協議の場を設定するとした。東京1陣は原告数が多く影響も大きいと考えられるなかで、原告側は、解体改修作業原告は判決を選択し、他は基本的に和解を検討する方針で望んでいる。

他方で、建材メーカーへの働きかけも継続しているが、ニチアス、MMK、日東紡績、日鉄ケミカル&マテリアル、ノザワ、日本インシュレーションは交渉に応じたものの、A&Aマテリアルなど数社は代理人すら合わないとする態度を撮り続けている。和解に応じたのはノザワだけで、基金制度による解決に対しては、「1社だけでは判断できない」「国から言われれば検討する」など、消極的、否定的な態度にとどまっている。

厚生労働省との継続協議、経済産業省とも2回の交渉したが、リーダーシップを取るには至っていない。

全国連絡会は、2020年に「建設工事従事者に対する石綿被害補償基金制度～私たちの提案～」を公表しているが、最高裁判決と建設アスベスト給付金法の成立、その後2年間の状況を踏まえて、この日あらためて、「給付金法改正提案～私たちの提案～」(すべての建設アスベスト被害者を対象とし、建材メーカーも拠出する建設アスベスト給付金法の改正を)を提案した。

政策集会&シンポジウムも踏まえて提案を確定させたうえで、年



明けからその実現に向けた取り組みを本格化すると表明した。

その後、埼玉原告の大阪春子さん、東京原告の勝田幸子さん、千葉原告の川本陽子さん、神奈川県原告の大園キヨさん、大阪原告の高木敏子さんから、訴えが行われた。

後半のシンポジウムは、清水謙一・全国連絡会事務局長、吉村

良一・立命館大学名誉教授、関礼子・立教大学教授をシンポジストとして、前記提案が紹介された後、その内容を深めていく内容であった。

当日の様子はYouTube動画で視聴することができる。



※<https://kenasu.jp/news/20231209-1347/>

## 救済で不認定が労災認定 東京●石綿肺がん認定のあり方に一石

2023年12月13日、石綿救済制度での不認定となったアスベスト肺がんの申請事案が、労災請求では労災認定となった事案について会見しました。

### ○本件概要

2021年2月に肺がんを発症した療養中の男性が、2022年2月にアスベスト(石綿)救済制度の

申請の結果、不認定とされた。

その後、男性は死亡し、遺族(妻)が労災請求をしたところ、2023年6月に立川労働基準監督署は労災認定された。

本件請求は、アスベスト救済法の審査において何らの所見も確認できないとされた被災者が労災ではそれが確認されたこと

により認定につながった事例。今回のように、救済法で不認定となった方が労災認定されることは珍しく、アスベスト関連制度全体を見渡した際に顕著な、肺がん被害者の未救済・補償状況の要因を考える上で重要な事例と考えられる。

#### ○本件被災者の概要

傷病名：肺がん※喫煙歴有り  
傷病発生日：2021年2月(当時79歳)

被災者死亡日：2022年6月(死亡時81歳)

労災請求日：2022年10月(立川労働基準監督署)

労災認定日：2023年6月(立川労働基準監督署)

被災者遺族居住地：東京都内

#### ○石綿ばく露歴

被災労働者は、遅くとも1984年3月から2022年4月まで建築物(主に一般家屋)の解体作業に従事してきた。このうち、1984年3月から2019年4月までの35年2か月の石綿ばく露が認められた。なお、上記期間は自営業にて解体作業に従事してきた期間である。

#### ○労災認定までの経過

被災者は発病後、環境省の石綿(アスベスト)救済制度へ申請したものの、2022年2月に「石綿を吸入することによりかかった肺がんでない」と判定できる」として不認定とされた。救済制度の肺がんの審査においては、放射線画像から「胸膜プラーク」や「肺繊維化」が確認されることが重要であるが、これらが一切確認されないとされた。

不認定後、被災者は死亡。被災者の妻が2022年9月に当会へ相談。10月6日に労災請求。2023年6月に労災認定された。

#### ○労災認定の理由

① 1984年3月から2022年4月まで建築物(主に一般家屋)の解体作業に従事してきた。このうち、1984年から2019年4月までの35年2か月の石綿ばく露が認められた

② そのうえで、放射線画像(胸部エックス線検査、胸部CT検査)から「胸膜プラーク」が認められると東京労働局地方労災医員が判断した。

③ 被災者の石綿ばく露が認められた期間は自営業期間であるものの、2000年から2022年6月まで労災特別加入(第一種(中小事業主等)特別加入者)をしていた。

以上の理由によって業務上認定(労災認定)となった。

#### ○本件労災認定の意義

本件認定は、大多数が救済・補償を受けていない、アスベストが原因の肺がん被害者の救済にとって重要な意味を持つ。

現状、アスベストを原因として発症した肺がんの患者は少なくとも中皮腫(代表的なアスベスト疾患のひとつ)と同数程度いるとされています。国際的には、2倍以上の罹患者がいるとする推計等もありますが、アスベスト救済制度および労災制度などの関係諸制度における救済・補償がされている被災者は2割程度にとどまっている。

この要因はいくつか考えられ

るが、以下のような理由があげられる。

① アスベストと肺がん発症との関連性が被災者に十分に認識されていない。

② 喫煙歴を有している場合、医療関係者に喫煙のみが原因と説明される。

③ 「胸膜プラーク」などのアスベスト関連所見が的確に診断されていない。

→本件では、環境省は「所見なし」としたが、厚労省は「所見あり」とした。

④ 労災制度と石綿救済制度で基準が異なり、双方の基準に問題がある。

→一部の例外を除いて、放射線画像のない被災者遺族の救済はされない。一定期間、アスベスト従事歴が認められれば認定すべき。

⑤ 「救済」制度で認められなかった被災者及び遺族は、多くの場合、労災制度で認められるとは考えない。

#### ○当該遺族コメント

肺がんになって死亡した夫は長年タバコも吸っていましたが、30年以上にわたって個人事業主として解体工事に従事していました。アスベストの影響があったと考えたことから夫は石綿救済制度の申請をしましたが、それが認められませんでした。

医師からもアスベストの影響があったと言われていたので、夫も私も怒りが収まりませんでした。不認定の数か月後に夫は他界しましたが、私はやはり納得できず、支援団体に相談しました。自

営業者でも労災請求できること、救済制度で認定されなくても労災認定される可能性があることを伺いました。やはり、納得できない気持ちを抑えられず、労災請求をすることにしました。請求から半年以上が経過し、労災認定の通知が送られてきたときは驚きとともに、これでやっと国がアスベスト被害を認めてくれたと感じました。ただ、夫が存命中に、この報告ができなかったことが今

も悔やまれます。

私と同じように、一部の制度で認められなかったり、あるいはアスベストとの関係に気づいていない、喫煙を理由に医師からアスベストとの関係を否定されて労災請求などをされていない方も多いかと思います。支援をしてくれる団体もあるので、あきらめずに手続きをしてみてください



(患者と家族の会)

## “つながらない権利”調査

### 連合●職場のルール的重要性浮き彫り

2023年12月7日に連合が、「つながらない権利」に関する調査2023」(15頁)を公表した。

以下は、プレスリリースの内容である。

コロナ禍以後、テレワークが定着するなど柔軟な働き方が多くの企業で導入・活用されていますが、勤務時間と生活時間との区別がつけづらくなり、勤務時間外にも職場や取引先との連絡への対応を求められるといった課題も明らかになってきています。

そこで、日本労働組合総連合会(略称:連合、所在地:東京都千代田区、会長:芳野友子)は、勤務時間外の業務上の連絡に関する意識や実態、“つながらない権利”に関する意識を把握するために、「“つながらない権利”に関する調査2023」をインター

ネットリサーチにより2023年9月13日～9月20日の8日間で実施、18歳～59歳の有職者(※)1,000名の有効サンプルを集計しました(調査協力機関:ネットエイジア株式会社)。

※正社員・正職員、派遣社員・派遣職員、契約社員・嘱託職員・臨時職員、パート、アルバイト、フリーランス

#### 【調査結果のポイント】

◀勤務時間外の業務上の連絡の有無について>

- ・「勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくることがある」  
雇用者の72.4%、コロナ禍前より8.2ポイント上昇(p.4)
- ・「勤務時間外に取引先から業務上の連絡がくることがあ

る」44.2%(p.5)

◀勤務時間外の業務上の連絡に関する意識について>

- ・「勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくるとストレスを感じる」  
雇用者の62.2%(p.7)
- ・「勤務時間外の部下・同僚・上司からの連絡を制限する必要があると思う」  
雇用者の66.7%(p.8)

◀勤務時間外の連絡に関する職場のルールについて>

- ・「職場で調査等の実態把握が行われたことがある」  
雇用者の20.5%、[飲食業・宿泊サービス業]では4.9%(p.9)
- ・「“勤務時間外の取引先との連絡(業務上の連絡)”について職場のルールがある」  
雇用者の19.9%、労働組合がある職場では29.7%(p.11)
- ・「ルールがあることで実際に取引先からの連絡が少なくなっている」  
職場にルールがある人の73.3%が実感(p.11)

◀“つながらない権利”について>

- ・「“つながらない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否できるのであれば、そうしたいと思う」72.6%(p.12)
- ・「“つながらない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否する人が職場で増えれば、拒否しやすくなると思う」  
73.6%(p.13)



※<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20231207.pdf#97>

# 4月1日労災保険率の改定等

## 厚労省●業種平均で0.1/1000引き下げ

厚生労働省は2023年12月26日、「労災保険料算出に用いる労災保険率の改定等を行います～改正省令を令和6年4月1日に施行予定～」と公表した。内容は以下のとおり。

厚生労働大臣は、今月22日に、労働政策審議会（会長清家篤日本赤十字社社長、慶應義塾学事顧問）に対して、「労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について諮問を行いました。

これを受け、同審議会労働条件分科会労災保険部会（部長守島基博学習院大学経済学部経営学科教授、一橋大学名誉教授）で審議が行われ、本日、同審議会から、いずれも妥当であるとの答申がありました。

今回、労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則を一部改正する省令案要綱については、事業主が支払う労災保険料算出に用いる労災保険率の改定などを主な内容としています。労災保険率は、業種ごとに定めており、それぞれの業種の過去3年間の災害発生状況などを考慮し、原則3年ごとに改定しています。

厚生労働省は、この答申を踏

まえて、令和6年4月1日の施行に向け、速やかに省令の改正作業を進めます。

### 【省令案のポイント】

1. 労災保険率を業種平均で0.1/1000引き下げます（4.5/1000→4.4/1000）。  
全54業種中、引下げとなるのが17業種、引上げとなるのが3業種です。

2. 一人親方などの特別加入に係る第2種特別加入保険料率を改定します。

全25区分中、引下げとなるのが5区分です。

3. 請負による建設の事業に係る労務費率（請負金額に対する賃金総額の割合）を



改定します。  
※[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_37107.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37107.html)別添3「労災保険率の改訂について」を参照されたい。

2023年3月号「メリット制の効果の証拠なし 多額の割引を全体に転嫁」に、過去の平均労災保険率の推移等に関する情報も含まれているので、合わせてご参照ください。

# 自死、職業がんの認定等

## 韓国●半導体労働者の腎臓病も

■「遅いとシカト」20代の障害者の療養保護士の自死に「労災」

「無視されて。こうするの腹が立つし。私はどうしてこんなに生まれたのか…。」

自ら命を終わらせるために農薬を飲んだ知的障害者の療養保護士（介護士）のAさんが、2019年5月に集中治療室で妹に「職場内いじめ」を訴えた。彼の年齢は24歳に過ぎなかった。

Aさんは集中治療室に入って3日も経たずに亡くなった。遺族と同僚は、故人が誠実な療養保護

士だったと口を揃える。2013年に知的障害3級と診断されたが、数回の挑戦の末に療養保護士の資格を取得した。当時の院長の激励が力になった。2017年1月にはC療養所に入社した。

ところが、院長が変わってからAさんに療養保護士と関係のない仕事をさせはじめた。夜間勤務から除外し、名節や祝日に勤務をさせた。同僚の療養保護士のBがAさんを日常的に苦しめていた状況も把握された。BがAさんの障害を問題視し、同僚の前

で無視する発言をした。さらに、BがAさんの自転車を勝手に使って、自転車の傷をつけ、タイヤに穴を開けて修理に出さなければならなかった。

入社から2年4か月が過ぎた2019年5月15日に事故が起こった。Aさんは退勤後、夕食を抜いて一人で部屋に入った。午後9時頃、Aさんは農薬を飲んで、すぐに病院に運ばれたが、5月18日に多発性臓器不全で亡くなった。Aさんの妹は、院長と同僚の療養保護士のBを、強要と名誉毀損などで告訴した。しかし、検察は同年12月、容疑なし（証拠不十分）で終結した。これとは別に、Aさんの両親は業務上災害として、勤労福祉公団に遺族給付と葬祭料を請求した。

しかし、すべてAさんの「個人的な素因」とされた。業務上疾病判定委員会は「業務的な要因として、自殺を試みるほどの特別な事件は確認されておらず、故人が職場内で受けた業務上のストレスのレベルが、正常な認識能力などを明らかに低下させ、自殺を誘発するほどだとは考え難い」と判断した。労災補償保険再審査委員会もやはり「客観的な根拠や医学的な所見が不十分だ」として、再審査請求を棄却した。

しかし、ソウル行政裁判所は7月25日に遺族に軍配を挙げた。業務上のストレスによってうつ病の症状が悪化し、それによって正常な認識能力が著しく低下し、極端な選択に至ったと判断した。裁判所は「2019年に院長が変わった後から、故人の表情が暗く

なり、口数が減るなどの兆候が発生したと見られる」。Aさんが知的障害3級であることも考慮された。本来の業務外の業務を担当することになった時に受けるストレスも一般人より高かったと見た。

2023.8.7 毎日労働ニュース

### ■安城商店街新築工事現場の崩壊で移住労働者2人が死亡

8月9日午前11時49分頃、京畿道安城市の商業ビルの新築工事現場で崩壊事故が発生した。地下2階、地上9階の商店街で、9階の床面のコンクリートを打設中に、床が8階に崩れ落ちたものと確認された。

この事故で労働者2人が生き埋めになり、心停止状態で救助されて病院に移送されたが、結局亡くなった。2人はいずれも20代と30代のベトナム国籍の男性であることが確認された。ほかにも4人が負傷し、臨時救急医療所で治療を受けている。

2023.8.9 民衆の声

### ■「1日7.5時間勤務も過労に」、脳出血労働者に労災認定

ソウル行政裁判所は8月23日、Aさんの(60歳)が勤労福祉公団に提起した療養不承認処分取り消し訴訟で、原告勝訴判決を下した。

Aさんは2014年10月10日から6年ほど、ソウル江西区のマクドナルド塩倉D店の厨房でハンバーガーの調理業務を行った。労働時間は休憩時間30分を除いて、午後3時から夜11時までの1日7.5時間(週5日)だった。

Aさんは2020年2月に新しく赴任してきたマネージャーと勤務時間の変更問題で揉め、他の20～30代の同僚の労働者とも折り合いが悪かった。このため、同年10月24日に店長に退職を申し出た。Aさんは店長の説得で11月2日から再び勤務をはじめたが、復職から5日後の11月7日に、午前1時まで夜間勤務をしるというマネージャーの指示を受けて出勤し、仕事中にトイレで意識を失った。脳出血と診断されたAさんは手術を受け、未だ稼働に制限がある状態だ。

Aさんは業務と脳出血の間に因果関係があるとして労災を申請したが、勤労福祉公団はこれを受け容れなかった。

一審の裁判所の判断は違った。裁判所は「過度なストレス、急激な業務環境の変化、温度の変化に露された業務、夜間勤務など、業務上の要因で脳出血が自然的な経過よりも早く、重く発生したと見るのが妥当だ」とした。

裁判所は脳心血管系疾病認定基準を機械的に適用しなかった。「Aさんが発病当時56歳の女性だった点を考慮すれば、週5日夜11時まで働き、睡眠時間の不足などで相当な精神的・肉体的な疲労を感じたものと見られる」とした。また、「Aさんが脳出血を起こすほどの職務ストレスにはく露されていなかった」という大韓医師協会の鑑定結果にも依拠しなかった。

裁判所は「普通の平均人ではなく、Aさんの個別的な状況を基準に見れば、Aさんは脳出血当



時、担当な職務ストレスを受けていたと評価するのが妥当だ」とした。

2023.8.28 京郷新聞

### ■13年勤務し「稀少がん」に、裁判所は「労災」

ソウル行政裁判所はソウル交通公社の職員Aさん(48歳)が勤労福祉公団に起こした療養不承認処分取り消し訴訟で、原告勝訴判決を行った。公団は不服として控訴した。

Aさんは2002年12月、ソウル交通公社に入社し、機械設備の維持管理と補修業務を行っていたが、2016年1月に「びまん性大細胞型B細胞リンパ腫(DLBCL)」と診断された。稀少がんの診断を受けたAさんは、公団に療養手当を申請したが承認されなかった。公団は「約13年間、地下鉄で機械設備のメンテナンス業務をしながら、ラドンと極低周波電磁場にはばく露されたと推定され、夜間交代勤務を行った事実が確認される」としながら、「科学的な連関性があったとは言い難い」と判断した。

Aさんは雇用労働部の労災補償保険再審査委員会の再審査請求も棄却されると、2020年9月に訴訟を起こした。

裁判所は公団の判定を覆して、Aさんに軍配を挙げた。リンパ腫と有害要因との医学的な因果関係が十分に立証されていなくても、相当な因果関係を簡単に否定すべきではないと判断した。裁判所は「労災保険は産業安全保健上の危険を、公的な保険

によって産業と社会全体がこれを分担しようとする目的を持っている」。「勤労者の安全と健康のための最小限の社会的なセーフティーネットを提供することによって、安定的に産業の発展と経済成長に寄与するという制度の趣旨が、判断において十分に考慮されるべきだ」と説明した。

裁判所はとくに、Aさんが磁場やラドンなどの有害物質に数年間はばく露したと見た。「たとえラドン・磁場などが制限的な証拠しかない発がん物質だとして提示されていても、Aさんが長期間、様々な有害因子に複合的にばく露され、昼・夜間交代勤務をするなど、作業環境の有害要素も複合的に作用し、疾病発生の危険が大きくなり得た」と判示した。裁判所の鑑定医が、磁場ばく露と夜間勤務環境の作業が傷病を誘発または促進した可能性が高いと提示した所見も、労災の判断を後押しした。

裁判所は、「Aさんの喫煙歴、非ホジキンリンパ腫の特性など、公団が主張する事情を考慮しても、裁判所の鑑定医の医学的な所見を排斥することは難しい」とした。

2023.8.30 毎日労働ニュース

### ■学校給食室従事者の肺がん、21人を追加確認

今年3月、教育部は学校給食室従事者の肺がん検診結果を発表し、肺がん感染者数を31人と発表した。21人が追加で確認された。当初の教育部の発表よりも2倍近く肺がん感染者の数

が増えた。

教育部は3月14日、ソウル・京畿・忠北教育庁を除く14の市・道教育庁の「学校給食室従事者の肺がん健康診断」の中間結果を発表し、受診者2万4065人の内、肺がんの「疑い」または「かなり疑われる」という診断を受けた受診者は139人(0.58%)で、その内、31人(0.13%)が肺がんの確定診断を受けた。

カン・トック議員は当時抜けていたソウル・京畿・忠北教育庁から肺がん検診の結果を受け取り発表した。ソウル・京畿・忠北教育庁の管轄で、肺がんの「疑い」または「かなり疑われる」という診断を受けた給食従事者は、99人、129人、12人だ。うち肺がんが確定した従事者はそれぞれ8人、12人、1人だ。

教育部の肺がん検診の結果が現実を正しく反映できていないという指摘も出た。教育公務職本部によると、学校給食従事者の内、肺がんが労災の承認を受けたケースは94件(7月31日現在)なのに、各教育庁の検診結果は、抜けていた3つの教育庁の結果まで合わせても52人にとどまる。教育公務職本部のキム・ミギョン労働安全委員長は、「多分、今までに肺がんの感染者または疑われる者が中途退社することになり、検診から漏れたようだ」と指摘した。

2023.9.8 毎日労働ニュース

### ■1日に小学校教師が2人自死／全教組「集団的トラウマ、特段の対策が必要」

1日の簡に小学校の教師2人が自死し、全国教職員労働組合は「今、50万教員は集団的トラウマを経験している」として、政府と教育当局、国会に特段の対策を求めた。全教組は「声明」を出し、大田と忠清北道で、前日、極端な選択で小学校教師が続いて死亡したことに哀悼の意を表した。

警察などによると、大田のある小学校に勤務中の40代の教師のAさんが5日に自宅で自死を試み、病院で治療を受けたが、7日午後、息を引き取った。Aさんは、保護者の悪質な苦情と児童虐待という告訴で、長い間の深刻な精神的なストレスを受けてきたことがわかった。忠清北道でも、30代の教師Bさんが7日、マンション団地で死亡しているのが見つかった。警察は、業務が大変だと訴えて休職している状態での自死と見て、正確な経緯を調べている。

7月のソウル瑞二小学校の教師の死亡以後、自死した教員は既に5人に達する。

最近、全教組が緑色病院と一緒に行った「教師の職務に関する心の健康実態調査」の結果、教師たちの憂うつ症状、心的外傷後ストレス障害、自殺などの数値が、一般の職業群よりはるかに高く、すでに消耗状態に達していることがわかったと発表した。

2023.9.8 民衆の声

### ■18歳でサムソン半導体に入社した労働者の腎臓病に「労災」

18歳でサムソン電子の半導体工場に入社し、約15年間、有害物質にばく露しながら夜間交代勤務をし、慢性腎臓病に罹った労働者が、裁判所で業務上災害を認められた。裁判所は関連の研究結果が不十分でも、継続・繰り返しばく露されたのなら、障害を招く可能性が高いと判断した。

ソウル行政裁判所は、サムソン電子半導体の工場を退社したAさんが、勤労福祉公団に対して提起した療養不承認処分取り消し訴訟で、原告勝訴判決を行った。

Aさん(47歳)は1995年5月、サムソン電子半導体器興工場に入社し、11年2月までエッチング工程(化学薬品の腐食作用を利用してウエハーの特定物質を除去する工程)を担当した。1999年からは4組3交代で、午後8時から翌日午前6時まで働いた。2011年からは新製品のマスク供給管理業務を担当した。作業過程では、ヒ素などの重金属を含むトルエン・キシレン・トリクロロエチレン・ベンゼンに複合的にばく露した。

産業安全保健研究院は、2004年と2007年に実施した職業環境測定の結果、エッチング工程では有機・無機化合物が生成される可能性があると確認し、2012年に発表した「半導体産業

勤労者のための健康管理道標」にも、フッ酸・塩酸・過重化学素・一酸化炭素などが有害危険要因と表記された。

Aさんは2010年5月頃、慢性腎臓病と診断され、2014年の出産後、「末期腎不全」と診断された。2016年11月には乳がんにかかり手術した。2018年2月に退社し、乳がんの労災療養は認定されたが、腎臓病の療養は拒否された。Aさんは2021年9月に訴訟を提起した。

裁判所の鑑定医(職業環境医学科)は、作業環境が腎臓病を誘発した可能性があるという所見を出した。「高くない濃度であっても、短くない期間、有害物質に持続的にばく露され、慢性腎臓疾患の進行に影響を与えかねない交代勤務を行い、傷病の発生または悪化に寄与した可能性がある」と判断した。

裁判所も業務上の疾病を認めた。裁判所は「原告が有機溶剤にばく露した可能性は相当なものと思われる。」とした。とくに、有害物質の濃度が許容基準未満だという研究結果だけで、腎臓病誘発の可能性がないとは断定できないと見た。昼夜交代勤務も腎臓疾患に影響を与えたと判断した。女性労働者は、交代勤務の時に慢性腎臓疾患の危険性が高くなるという研究結果が後押しした。



2023.9.14 毎日労働ニュース

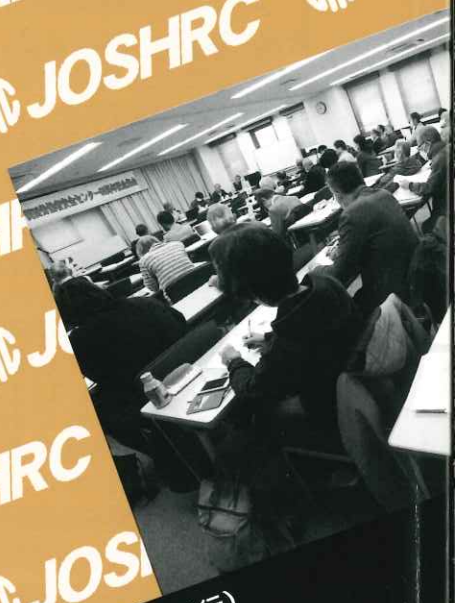
いじめ・メンタルヘルス労働者支援センター (IMC)

<http://ijimemental.web.fc2.com/>

## 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@joshrc.net  
URL: <https://joshrc.net/>

- 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 ほくろうビル4階  
E-mail [safety@rengo-hokkaido.gr.jp](mailto:safety@rengo-hokkaido.gr.jp)  
TEL (011) 272-8855 / FAX (011) 272-8880  
<http://www.hokkaido-osh.org/>
- 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](mailto:center@toshc.org)  
TEL (03) 3683-9765 / FAX (03) 3683-9766  
<https://tokyo-oshc.org/wp/>
- 東京 ● 三多摩労働安全衛生センター  
190-0012 立川市曙町3-19-13 フォーサート立川104号  
三多摩合同労組気付  
TEL (042) 324-1024 / FAX (042) 324-1024
- 神奈川 ● NPO法人 神奈川労災職業病センター  
〒230-0062 横浜市鶴見区豊岡町20-9 サンコーポ豊岡505  
E-mail [k-oshc@jca.apc.org](mailto:k-oshc@jca.apc.org)  
TEL (045) 573-4289 / FAX (045) 575-1948  
<https://koshc.org/>
- 群馬 ● ぐんま労働安全衛生センター  
370-0846 高崎市下和田町5-4-3 国労高崎地本内  
E-mail [qm3c-sry@asahi-net.or.jp](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto:roushokuken@be.to)  
TEL (052) 837-7420 / FAX (052) 837-7420  
<https://www.nagoya-rosai.com/>
- 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 [unionmie@twatwa.ne.jp](mailto:unionmie@twatwa.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](mailto: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  
〒550-0001 大阪市西区土佐堀1丁目6-3 JAM西日本会館5階  
E-mail [info@koshc.jp](mailto:info@koshc.jp)  
TEL (06) 6476-8220 / FAX (06) 6476-8229  
<https://koshc.jp/>
- 兵庫 ● ひょうご労働安全衛生センター  
〒650-0026 神戸市中央区古湊通1-2-5 DAIEIビル3階  
E-mail [npo-hoshc@amail.plala.or.jp](mailto:npo-hoshc@amail.plala.or.jp)  
TEL (078) 382-2118 / FAX (078) 382-2124  
<http://www.hoshc.org/>
- 岡山 ● おかやま労働安全衛生センター  
〒700-0905 岡山市北区春日町5-6 岡山市勤労者福祉センター内  
E-mail [oka2012ro-an@mx41.tiki.ne.jp](mailto:oka2012ro-an@mx41.tiki.ne.jp)  
TEL (086) 266-8008 / 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](mailto: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  
〒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  
TEL (0857) 22-6110 / FAX (0857) 37-0090  
/ FAX (0858) 23-0155
- 徳島 ● NPO法人 徳島労働安全衛生センター  
〒770-0942 徳島市昭和町3-35-1 徳島県労働福祉会館内  
E-mail [info@tokushima.jtuc-rengo.jp](mailto:info@tokushima.jtuc-rengo.jp)  
TEL (088) 623-6362 / FAX (088) 655-4113
- 愛媛 ● NPO法人 愛媛労働安全衛生センター  
〒793-0051 西条市安知生138-5  
E-mail [npo\\_eoshc@yahoo.co.jp](mailto:npo_eoshc@yahoo.co.jp)  
TEL (0897) 64-9395  
<http://eoshc.g2.xrea.com/>
- 高知 ● NPO法人 高知県労働安全衛生センター  
〒780-0011 高知市藪野北町3-2-28  
E-mail [rouan-kochi@me.pikara.ne.jp](mailto:rouan-kochi@me.pikara.ne.jp)  
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  
〒870-1133 大分市宮崎953-1(大分協和病院3階)  
E-mail [OITAOSHC@elf.coara.or.jp](mailto:OITAOSHC@elf.coara.or.jp)  
TEL (097) 567-5177 / FAX (097) 568-2317



安全センター情報 2024年3月号 (通巻第523号) 2024年2月15日発行 (毎月1回15日発行)  
1979年12月28日第三種郵便物認可 800円  
〒136-0071 東京都江東区亀戸7-10-1 Zビル5階 全国労働安全衛生センター連絡会議  
TEL (03) 3636-3882 FAX (03) 3636-3881

JOSHRC: Japan Occupational Safety and Health Resource Center  
Z Bldg., 5F, 7-10-1 Kameido, Koto-ku, Tokyo, Japan  
Phone +81-3-3636-3882 Fax +81-3-3636-3881  
E-mail: joshrc@joshrc.net URL: <https://joshrc.net/>