

特集／労働関連心理社会的リスクの概念化

労働関連心理社会的 リスクの概念化

現在の最先端の知見及び

研究・政策・慣行への意味合い……………2

阪神・淡路大震災から30年

災害とアスベストを考えるシンポジウム 語り継ぎ、検証から対策に生かす

ひょうご労働安全衛生センター……………24

震災による初の石綿肺がん認定事例が判明……………27

惨事40周年を迎えたポパール

大規模産業災害の原点 40年続く企業犯罪との闘い

全国安全センター事務局長 古谷杉郎……………30

ドキュメント

アスベスト禁止をめぐる世界の動き

豪：政府が支援する除去インセンティブの選択肢……………39

インドネシア：産業界の嫌がらせ裁判に棄却判決……………51

各地の便り/世界から

大阪●公務災害障害補償不支給取消訴訟開始……………53

大阪●「消えた年金」で就労記録が隠れ不支給……………55

熊本●福岡高裁も日本冷熱側の主張を棄却……………57

大阪●股関節障害、本人から聴取なしに不支給……………58

大阪●荷崩れ事故で建設技能実習生が骨折……………59

茨城●なくせじん肺全国キャラバンで茨城行動……………60

神奈川●労働安全衛生関連新聞記事要約紹介……………61

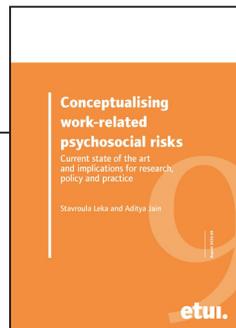
台湾●高裁RCA元労働者への追加補償命じる……………62

韓国●サムスン、化学火傷の責任労働者に転嫁……………63

労働関連心理社会的 リスクの概念化

現在の最先端の知見及び 研究・政策・慣行への意味合い

Stavroula Leka and Aditya Jain
2024年9月 欧州労働組合研究所(ETUI)



抄録

労働関連心理社会的ハザードは、世界中の現代の労働生活や将来の労働において取り組むべき重要な懸念事項のひとつとして認識されている。それは、労働が組織及び管理される方法に関する好ましくない労働条件（例えば、過剰な労働量、長時間労働、労働における自主性やサポートの欠如、労働における嫌がらせやいじめ）を指す。心理社会的ハザードへの曝露が、労働者の健康と組織の持続可能性をリスクにさらすという十分な証拠が現在では存在している。実際、いくつかの研究により、心理社会的ハザードから生じるリスク、労働関連心理社会的リスク(PSR)と、労働関連ストレス、心血管疾患、うつ病・不安、死亡率などのネガティブな結果との関係が立証されている。さらに、PSRは、病気による欠勤や病気就労及び障害による早期離職とも関連していることがわかっている。

労働関連PSRに関する数多くの理論及びモデ

ル、概念的定義及び用語、検証済みの調査票、リスク評価及び管理のための枠組みが存在する。同時に、労働におけるリスク管理でもっとも困難もののひとつと考えられているにもかかわらず、決定的なPSRのリストについてはコンセンサスが得られていない。さらに、欧州連合(EU)加盟国間で法令が異なり、労働者の保護に不均衡が生じている。

本報告書は、労働関連PSRの多面的な概念を明確にすることを目的として、既存の証拠のレビュー及び体系化に焦点を当てたETUI[欧州労働組合研究所]のプロジェクトの結果を提示するものである。第1に、労働関連PSRに関する主要な理論及びモデル、概念的定義及び用語、並びにリスク評価について検証した文献のレビューを提供し、それから、EUレベル及びいくつかの加盟国における関連した政策の概要を提示する。

第2に、文献のスコوپングレビュー及び専門家ネットワークによる検証作業の結果を示し、それにより、異なる要素をもつ労働関連PSRの概念的枠組み及び分類の開発に役立つ情報を提供する。

- ソース：マクロ的コンテキストに関連した側面など
- ファクター〔要因〕：雇用保障、ワークライフバランスを含む
- ハザード：例えば、雇用の不安定、労働と生活の葛藤
- 個人の健康・ウェルビーイング及び組織の成果に及ぼす影響及び結果

第3に、労働関連PSRの分類に関連した予防措置の選択肢についても、組織レベルに焦点を当てて説明し、これらの措置の重要性に関する証拠について議論する。最後に、労働関連PSRに関する現在の最先端の治見について結論を導き出し、研究、政策、慣行において取り組むべき優先事項について勧告を提供する。

ETUIは欧州連合の共同出資により運営されている。しかし、述べられた見解や意見は著者のものであり、必ずしも欧州連合またはETUIの見解を反映するものではない。欧州連合及びETUIは、それらに対する責任を負うことはできない。

1. はじめに〔省略〕

2. 労働関連心理社会的リスクの概念的定義及びモデル

用語に関しては、文献では当初、「心理社会的刺激〔stimuli〕」、「心理社会的ストレス」(Levi 1972、1984年)、「心理社会的要因」(French and Caplan 1970年)、「労働における心理社会的リスク要因」(WHO 1985年)などの用語が互換的に使用されていた。興味深いことに、1980年代以降には「心理社会的風土〔climate〕」という表現もあった(ILO 1986年)。「心理社会的要因」という用語は、1984年9月18日から24日にかけてジュネーブで開催されたILO/WHO合同労働衛生委員会第9回会議の報告書が1986年にILOによって「労働における心理社会的要因：認識と管理」というタイトルで出版され(フランス語版及びスペイン語版は「労働における心理社会的要因：性質、発生率及び予防」というタイトルで出版)、そこで定義が提供されたから、労働安全衛生においてよりひろく使用されるよ

うになった。これらの文書では、労働関連心理社会的要因は、次のように定義された。

労働における心理社会的要因とは、認知及び経験を通じて、健康、労働パフォーマンス及び職務満足感〔job satisfaction〕に影響を与える可能性がある、労働環境、職務内容、組織状況及び労働者の能力、ニーズ、文化、個人的な仕事以外の事情の間〔between and among〕における相互作用を言う(ILO 1986年:3)。

1986年報告書では、労働における心理社会的要因の概念は、労働者の認知及び経験を表すものであり、個々の労働者、労働条件・労働環境、社会的・経済的影響、職場内に影響を及ぼす職場外のその他の事情と関連した多くの事情を反映しているため、把握するのが難しいことを認めている。また、公表された研究では、心理社会的要因の概念は主にネガティブな見方をされてきたものの、健康及び生活の他の側面に好ましい影響を与える可能性があることから、労働におけるポジティブな心理社会的要因が認識されることも重要であることも認められている(ILO 1986年)。

欧州労働組合研究所は、心理社会的要因の概念化と定義、及びそれらの影響に関して、依然として明確さに欠けていることを認識しており、この分野の専門家も同様の見解を示している(例えば、Leka et al. 2017年を参照)。この分野では、心理社会的要因、心理社会的ハザード、心理社会的リスク、労働・組織特性、職務特性、職務要求・リソース、職務ストレイン、努力・報酬の不均衡、及び職業性ストレスなど、複数の用語が、しばしば互換的に、使用されていることによって、これはさらに悪化している。さらに、労働環境や労働条件が個人、組織、社会の成果にポジティブまたはネガティブな影響を与える可能性があるという点について、現在では全体的な合意が得られているにもかかわらず(Leka and Jain 2017年)、原因と結果の区別が学術文献と政策文献の両方で混乱しているという証拠がある。例えば、労働関連ストレスが心理社会的リスクへの曝露の結果である場合に、労働関連ストレスが心理社会的リスクとして言及されることが多い。

2017年にLeka, JainとLerougeは、文献及び用い

られている用語の一部を解明し、心理社会的要因という用語は、とりわけ労働要求、組織的支援の可能性、報酬、及び労働における対人関係を含む、労働の組織、設計及び管理の側面を指すことを明らかにした。これらの要因は、それ自体はただちにネガティブまたはポジティブな意味合いをもつものではない。しかし、心理社会的ハザードについて言及する場合には、労働の組織、設計及び管理の側面は、個人の健康と安全に害を及ぼす可能性があるだけでなく、病欠、生産性の低下またはヒューマンエラーなどの組織にとって好ましくない結果につながる可能性があることを意味している(Leka et al. 2015年)。心理社会的リスクは、心理社会的ハザードが危害を引き起こす可能性として定義される(BSI 2011年)。組織がポジティブまたはネガティブな心理社会的労働環境をもつかどうかは、PSRをどの程度効果的に管理できるかによって決まるだろう(Leka et al. 2017年)。

欧州労働安全衛生機関(EU-OSHA 2013年)によると、労働関連PSRは、職場における好ましくない組織・管理、及び労働における劣悪な社会的コンテキストから生じるネガティブな心理的、身体的及び社会的結果に関連し、以下を含むが、これらに限定されるものではない。

- ・ 過剰な要求の労働及び/または労働を完了するのに不十分な時間
- ・ 相反する要求及び労働者の役割についての不明確さの欠如
- ・ 職務の要求と労働者の能力の間のミスマッチー労働者のスキルを十分に活用しないことは、労働者を酷使することと同じくらいストレスの原因となり得る
- ・ 労働者に影響を与える意思決定への関与の欠如及び職務の進め方に対する影響力の欠如
- ・ とくに一般市民や顧客と対応する場合、単独で労働すること、及び/または、暴言、望ましくない性的関心、または身体的暴力の脅威または実際の暴力のかたちをとる可能性のある、第三者による暴力の対象となること
- ・ 経営陣・同僚からの不十分な支援、及び不十分な対人関係

- ・ 職場における精神的またはセクシャルハラスメント及びいじめー労働者または労働者グループに対する上司または同僚による、虐待を与える、屈辱を与える、貶める、または脅迫するような行動
- ・ 労働、報酬、昇進またはキャリア機会の不当な配分
- ・ 効果的でないコミュニケーション、不十分な組織変更及び雇用の不安定
- ・ 労働と家庭における責務の両立の困難

これらの問題は、数多くの科学的研究及び組織に提供される主要なガイダンスで確認されている心理社会的ハザードである。これらの問題はまた、後述するように(セクション6参照)、EU加盟国のいくつかではPSRに関する具体的な法令にも盛り込まれている。また、PSRに焦点が当てられるようになったのは、労働関連ストレスの研究からであり、PSRが様々な結果に及ぼす影響は労働関連ストレスの経験を通じて直接的または間接的に生じる可能性があるという点にも注目すべきである(Cox 1993年)。前述のとおり、労働関連ストレスは、PSRへの曝露の結果であり、知識や能力に見合わず、対処能力を試されるような労働要求・圧力に直面した場合に生じる可能性のある反応を指す(WHO 2003年)。

さらに、労働関連ストレスや心理社会的労働環境に関する現代の理論及びモデル(セクション3参照)は、職務要求や職務のリソースなどの概念または理論的領域が用いられている。これらの概念化には多様性があるため、これらについても明確にしておくことが重要である。

文献では、量的要求(例えば時間圧力または労働量)、主に情報処理に関わる脳のプロセスに影響を与える認知的要求(例えば労働の困難さ)、主に対人取引の際に組織が望む感情に対処するために必要な努力を指す感情的努力(例えば扱いにくい顧客に対処する際の感情の抑制)、または、主に筋骨格系に関連する身体的要求(すなわち行動の運動性及び身体的側面)という、4つの主な種類の職務要求への言及がある(Eurofound 2021年a)。

一方、職務リソースとは、職務要求及びそれに伴う心理的・生理的コストを低減したり、労働目標の達成に役立ったり、個人の成長や学習、能力開発

を促す、職務の物理的、心理的、社会的または組織的な側面を指す(Schaufeli and Bakker 2004年)。職務要求と同様に、職務リソースは、基本的に認知的、情緒的及び/または物理的要素からなる。認知的職務リソースの例としては、情報を提供する組織の方針、情緒的リソースとしては、サポートを提供する同僚、物理的リソースとしては人間工学に基づいた補助具などが含まれる。

職務要求及び職務リソースなどの理論上の領域は広範であり、様々な職務、労働、労働環境の特徴を包含している。これは、長年にわたって開発されてきた測定手段において、これらの理論上の領域がどのようにして運用化されてきたかをみれば明らかである(セクション7参照)。これらの手段の多くはかなり長文であり、これらの特徴をとらえる様々な尺度を含んでいる。したがって、一部の研究者は、組織は他の組織データ及び/または予備的な定性分析に基づいて、自らのコンテキストにおける労働の性質にもっとも適合する尺度を選択する必要があると主張している(Bakker and Demerouti 2017年; Demeroutiら 2001年)。しかし、専門家による支援や指導なしには、組織がそれを実行するのは難しいという証拠がある(EU-OSHA 2010, 2014, 2019年)。さらに、これらの手段や測定法を支える理論モデルの長所と短所については、心理社会的労働環境の研究初期にまでさかのぼる活発な議論が文献上で展開されている。

加えて、心理社会的労働環境に関する知識を政策及び実践にどのように活用するのが最善かについても、活発な議論が行われてきた。PSRへの曝露に関連した健康及び組織への影響に関するより質の高い証拠が蓄積され、現在ではすべての主要な関係者によって受け入れられているため、より適切な問いは、マクロレベルでの発展や課題を踏まえたうえで、個人及び社会の健康と幸福を促進する健康的な職場や健康的な組織の設計を促進するために、知識及び証拠をどのように活用できるか、ということであると思われる。したがって、本報告書で後ほど議論するように、本プロジェクトの目標である労働関連PSRの概念化及び分類の開発は、たんに研究目的の取り組みとしてではなく、この問いに対する

答えを導くのに役立つ有益な結論を導くものとしてとらえるべきである。

3. 心理社会的労働環境に関する理論及びモデル

心理社会的労働環境に関する理論モデルのほとんどは、労働関連ストレスや燃え尽き症候群の理論として開発された。理論モデルにおける用語及び主要領域[domains]は、非物理的な職場環境の諸側面が健康、安全、ウェルビーイング及び組織の成果に与える影響を把握しようとする研究者たちの試みにより、長年にわたって進化を遂げてきた。例えば、人間-環境適合(P-E Fit)モデル(French and Caplan 1972年)では、労働環境の要求と個人のニーズ・能力とのバランスまたは適合のメカニズムが示唆された。この労働環境の諸側面間の相互作用または適合という概念は、職務要求-コントロール[管理](JDC)モデル(Karasek 1979年)、努力-報酬-不均衡(ERI)モデル(Siegrist 1996年)、職務要求-リソース(JDR)モデル(Demeroutiら 2001年)などのモデルにもみることができる。

P-E Fitモデルでは「要求」の概念は正確に特定されていなかったが、その後のモデルでは、労働量、労働ペース、対人関係、労働に対するコントロール、評価と報酬など、様々な種類の要求についてより詳細に説明されている。これらのモデルのほとんどが、労働関連ストレスのモデルとして文献で取り上げられているため、ほとんどの研究は、個人レベルでのネガティブな結果に焦点を当てている。例えば、JDCモデルは、労働における高い要求と低いコントロールへの曝露の結果として、「職務ストレイン」に言及している。しかし、JDCモデルにおける「積極的な職務」やJDRモデルにおける労働エンゲージメントといった概念など、ポジティブな結果を明示的に認識しているものもある。次に、いくつかの主要な理論モデルの概要を示す。

3.1 人間-環境適合(P-E Fit)モデル

人間-環境適合[Person-Environment Fit](P-E Fit)理論は、1970年代初頭に開発された

(French and Caplan 1972年)。この理論は、一方で、個人のスキル、リソース及び能力と、他方で、労働環境の要求との間の、適合の欠如のためにストレスが生じると主張する。P-E Fit理論は、労働の状況や出来事に対する反応を形成するうえで、個人と環境の間の相互作用を明確に示しているが、環境、及び環境との間の相互作用についての個人の認識の重要性も強調している。この適合の欠如には、(1) 労働環境の要求が労働者の能力を超える、(2) 労働者のニーズが職場環境によって常に満たされない、(3) これら2つの状況が同時に存在する(すなわち、労働者のニーズが満たされない一方で、同時に能力が過剰に要求される状況)、という3つの形態があり得る(Edwardsら 1998年)。この理論の著者は、決定的な分類を提供しようとしているわけではないと強調しているが、彼らの出版物では、量的な労働負荷、労働量のばらつき、人々に対する責任、職務の複雑さ、集中力の要求、役割の葛藤、職務の将来の不透明さ、能力の過小利用、支払いの不平等及び意思決定への参加を含め、労働環境のいくつかの側面が確認されている(例えば、Caplan and Jones 1975年)。

3.2 クーパーとマーシャルの職業性ストレスモデル

Cooper and Marshall(1976年)の職業性ストレス[occupational stress]モデルは、労働ストレスの性質と詳細及びそれらの個人的・組織的結果に焦点を当てている。著者らは、それらの相互作用が対処または不適応行動及びストレス関連疾患を決定する、(1) 個人の次元または特性、及び(2) 労働環境におけるストレスの潜在的なソースという、労働におけるストレスの2つの中心的な特徴について言及している。また、ストレスのソースとなり得、個人の特性や労働環境とは直接関係しないが、外部の人間関係や出来事に関連する、組織外の第3の要因も確認している。このモデルは、職務、組織における役割、労働における対人関係、キャリア開発、組織の構造・風土、及び家庭-労働の両立に対して本質的なものという観点から、ストレスのソースの分類を提供している。さらに、個人の認識を通じて作用し、様々な個人の健康影響や組織の成果につながる、

組織外のストレスのソースについても説明している。

3.3 職務要求-コントロール(サポート)(JDC(S))理論

職務要求-コントロール[Job Demand-Control](JDC)モデル(Karasek 1979年)及びその拡張版である職務要求-コントロール[管理]-サポート[支援][Job Demand-Control-Support](JDCS)モデルまたはIso-strainモデル(Johnson and Hall 1988年)は、30年以上にわたって職業性ストレス研究の分野を支配してきた。JDCモデルは、職務ストレスは、労働環境の2つの側面、すなわち心理的職務要求と職務コントロールの相互作用から生じるという仮説を立てる。心理的要求とは、労働量、時間圧力及び役割の葛藤を指し、職務コントロールとは、労働者が自身の労働活動をコントロールできる能力を指し、(1) 決定権限(労働者が自身の職務に関する決定を行う能力)、及び(2) スキル裁量(労働者が職務に関して使用するスキルの幅)という、2つの主要な要素によって定義される。

JDC理論は、低いコントロールと組み合わさった高い要求を経験する個人は、心理的ストレス、労働関連ストレス、及び、長期的には、心身の健康状態の悪化を経験する可能性が高いことを示唆する。このモデルは通常、「低い・高い要求」と「高い・低いコントロール」の2×2のマトリックスとして図示される。単純化すると、これにより4つの異なるタイプの職務が考えられる(Karasek and Theorell 1990年)。

- ・「ストレスの高い職務」：要求が高く、コントロールが低い(健康へのリスクがもっとも高い)
- ・「能動的な職務」：要求が高く、コントロールも高い(健康へのリスクは低め：平均レベルの職務ストレス)
- ・「ストレスの低い職務」：要求が低く、コントロールが高い(平均レベルより低い職務ストレス)
- ・「受動的な職務」：要求が低く、コントロールも低い(このタイプの職務は意欲を失わせるため、職務ストレスは平均レベルとなる可能性がある)

このモデルは後に、社会的サポートの要素が追加された(Johnson and Hall 1988年)。JDCSモデルは、社会的サポートが、職務ストレスが労働者の

心身の健康に及ぼすネガティブな影響を緩和し得ると仮定する。このモデルはまた、心身の健康がもつともリスクにさらされるのは、低い職場サポートと組み合わせさせて、職務ストレイン(高い要求と低いコントロール) - 「Iso-strain」と呼ばれる現象 - に曝露する労働者であると示唆する。

3.4 ビタミンモデル (VM)

Warr(1987年)のビタミンモデル[Vitamin Model](VM)は、JDCなどの他のモデルにみられる線形関係の信念に挑戦する。代わりに、労働者のウェルビーイングを含め、職務の諸特性とメンタルヘルス結果との間の非線形関係を規定する。VMは、メンタルヘルスは、ビタミンがわれわれの身体的健康に対してもつと考えられている非線形効果に類似したやり方で、職務の諸特性などの環境の心理的特徴によって影響を受けると主張する。VMによると、ビタミンは人体に特定の影響を及ぼし、ビタミンが欠乏すると身体障害が生じ、その結果、身体的疾患につながる可能性がある。ビタミン摂取は、当初は健康状態と身体機能を改善するが、摂取量が一定のレベルを超えると、それ以上の改善はみられなくなる。第1に、健康状態が改善することも、個人の身体的健康が損なう有害な影響も観察されない(例えば、ビタミンCやEは人体にそのような影響を与える)、いわゆる恒常的効果が生じるかもしれない。第2に、ビタミンを過剰に摂取すると体内で有毒な濃度となり、身体機能の低下や病気を引き起こす(例えば、ビタミンAやDは大量に摂取すると有毒であることが知られている)。したがって、このモデルでは、職務の諸特性をそれらが示す「ビタミン」の種類に応じて、メンタルヘルス結果に異なる影響を与える9つのカテゴリーに分類している。Warr(1987年)は、6つの職務特性(職務の自律性、職務要求、社会的サポート、スキルの活用、スキルの多様性及びタスクフィードバック)がビタミンAやDと同様の効果をもつと主張している。残りの3つの職務特性(給与、安全性及びタスクの満足感)は、ビタミンCやEのパターンに従うと考えられている。

3.5 努力-報酬不均衡(ERI)モデル

ERI [Effort-Reward Imbalance]モデルは、1990年代半ばにSiegristによって開発された(Siegrist 1996年)。この理論では、労働における努力は、社会的相互性の原則に基づく心理的契約の一部として費やされると想定され、そこでは、労働において費やされた努力は、金銭、評価及びキャリアの機会というかたちで提供される報酬と対になっている。費やされた努力と受け取った報酬の間の不均衡(非相互的)な関係は、ストレス反応に伴う感情的な苦痛及び病気のリスクの増大につながる可能性がある。Siegristは、努力と報酬の間の不均衡に関連したストレスは、次の3つの条件のもとで発生する可能性があると示唆している。すなわち、労働者が

- ・曖昧な労働契約を結んでいる、または他の雇用機会についてほとんど選択肢がない。
- ・労働条件の改善の見込みなどから、不均衡を受け入れている。
- ・過剰なコミットメントによって、労働における要求に対処している。

ERIモデルでは、努力とは量的要求、質的要求及び身体的要求を指す。報酬は、尊敬の報酬、キャリアの報酬(給与・昇進の見込み)及び職務の安定性という、労働者の認識を表す3つの要素から構成される。一方、過剰コミットメントとは、労働に関連した思考・活動から離れることの困難さに加えて、労働に対する強いコミットメントのことを指す。Siegristは、過剰なコミットメントを個人の対処特性の観点から説明している(Siegrist 1996年)。したがって、最初の2つの領域は、職務、労働及び労働環境の特徴に関するものであり、心理社会的労働環境の側面を測定するものである。

3.6 職務要求リソース (JDR) モデル

職務要求リソース [Job Demands Resources]モデルは、燃え尽き症候群の前兆を説明しようという試みのなかで開発された(Demeroutiら 2001年)。その後、労働エンゲージメント及び職務パフォーマンスを含めるように修正された。それは、労働環境が健康にネガティブな影響だけでなく、労働者がより積極的になり、動機付けられる状況についても考慮している(Bakker and Demerouti 2017年)。この

モデルでは、すべての労働特性は、職務要求及び職務リソースの2つのグループに分類できると提案する (Bakkerら 2004年)。職務要求とは、「持続的な身体的及び/または心理的努力を必要とし、それゆえ一定の生理学的及び/または心理的コストを伴う職務の諸側面」を指す (Llorensら 2006年:2)。これらは、労働関連ストレスにつながる可能性のある労働特性の諸側面である。職務リソースとは、職務のポジティブに評価される側面を指し、「職務要求及び関連する生理的及び心理的コストを軽減し、タスク目標の達成及び個人の成長、学習及び開発に役立つ、職務の身体的、心理的、社会的または組織的な側面」と定義される (Hakanenら 2008年:225)。その後、労働の特性と相互に作用して、健康及びウェルビーイングに影響を与えることから、個人的リソースがモデルに追加された (Schaufeli and Taris 2014年)。職務要求・リソースは相互に作用し、動機付けのプロセスを通じて労働エンゲージメントへつながるか、または、健康障害のプロセスを通じて燃え尽きにつながる可能性がある。

Schaufeli (2017年) は、このモデルが測定する主要な職務要求・リソースに関する洞察を提供している。職務要求は、量的 (過重労働、労働不足、変化のペース)、質的 (感情的、身体的、精神的、家庭-仕事の葛藤)、及び組織的 (ネガティブな変化、官僚主義、ハラスメント、役割の葛藤、対人関係の葛藤) であり得る。職務リソースは、労働 (職務コントロール、職務適性、タスクの多様性、意思決定への参加、スキルの活用、ツールの利用可能性)、組織的 (コミュニケーションの調整、リーダーシップにおける信頼、組織の公正さ、適正な給与、価値の一致)、開発的 (パフォーマンス・フィードバック、学習・開発の可能性、キャリアの見通し)、及び社会的 (上司のサポート、同僚のサポート、チームの雰囲気、チームの効率性、役割の明確性、期待の充足、認知) かもしれない。また、エンゲージメントの高いリーダーシップも、重要な包括的要因として個別に認識されている。

3.7 挑戦的-障害的ストレスor枠組み (CHSF)

Cavanaughら (2000年) によって初めて提唱されたCHSF [Challenge-Hindrance Stressor Frame-

work] は、ストレスorの影響に対するわれわれの理解は、人々がそれらについてどう考え、どう感じるかを考慮する必要があると提案する。障害的ストレスorとは、達成が不必要に妨げられているという思い込みを生み出す傾向のある労働関連要求を指し、それがひいてはストレインやネガティブな職務姿勢・行動となって現われる。したがって、障害的要求は目標達成を支援するものではなく、労働者を目の前の重要なタスクから気をそらさせる可能性のある行動である。障害的ストレスorの例としては、役割の葛藤や役割のあいまいさがある。これに対し、挑戦的ストレスorとは、対処することが成長や達成につながるという信念を生み出す傾向のある労働関連要求を指す。したがって、挑戦的ストレスorはストレインを引き起こすものの、ポジティブな職務姿勢・行動として現れる傾向がある。つまり、CHSFは、すべての職務要求がウェルビーイングにネガティブな影響を及ぼすわけではなく、一部はやる気を引き出し、挑戦しがたいものであるものであり、個人の成功・報酬の可能性を提供できると提唱する。挑戦的ストレスorの例としては、時間圧力や責任がある (LePine 2022年)。さらに、障害的または挑戦的ストレスorいずれかとしての特定の労働特性は、時間とともに、また特定の状況との関連で変化するため、評価の重要性が浮き彫りになる。

3.8 トランザクショナル・モデル

トランザクショナル [Transactional] モデル (Cox 1978年、Cox and Mackay 1985年、Cox and Griffiths 1995年、Lazarus and Folkman 1984年) は、個人と彼らの環境の間の相互作用を基盤としているが、全体的なプロセスを支える心理学的及び生理学的メカニズムに焦点を当てている。これらのモデルの中心となるのは、認知された労働者に対してなされた要求及び認知されたそれらの要求に対処する能力、スキル及びリソースについての個人の認知的評価である。つまり、認知された要求が認知された労働者の能力を上回る場合にストレスが生じる。個人がストレスフルであるとみいだす、または感じるものは、個人間及び個人内で異なる可能性があり、状況や時間の経過によっても異なる可能性が

ある。このように、労働環境のあらゆる側面がストレスサースとして認知される可能性があるため、従前のモデルとは異なり、トランザクショナル・モデルでは、考慮する心理社会的ハザードの種類・数に制限を設けていない。また、これらのモデルでは、ストレスが、個人と組織の両方に有害な結果をともなって、生理的、心理的、行動的及び社会的に現われる可能性があることを認めている。

このストレス評価プロセスの概念化は、その後、組織レベルにおける心理社会的リスク管理・アプローチの基礎として発展した。第1に、労働関連ストレス・プロセスが安全衛生の枠組みの中に位置づけられ、第2に、リスクアセスメントを促進するために心理社会的要因の分類が詳細に検討され、第3に、一連のプロセス原則が開発され、心理社会的リスク管理に適用された(Cox and Griffiths 2010年)。ハザード-リスク-ハーム[危害]分類を用いて心理社会的労働環境にリスク管理の枠組みを適用する最初の明確な試みは、イギリス安全衛生庁(HSE)のためのレビュー及び「労働における心理社会的及び組織的ハザード:管理及び監視」と題されたWHOのためのガイドライン(Cox and Cox 1993)において、1993年にCoxによって行われた。これらの文書には、その後の研究、政策及び慣行に関する出版物で広く使用されるようになった、心理社会的ハザードの分類が示されている、それには、労働量、労働ペース、職務内容(またはタスク設計)、労働スケジュール、管理[コントロール]、組織における役割、環境・設備、労働における対人関係、キャリア開発、組織の文化・機能、及び家庭-労働の両立が含まれる。

このアプローチは、心理社会的リスクに対する体系的なリスク管理・アプローチを通じて、労働者の健康及び安全に対するあらゆる種類のリスクを評価及び管理するという、EU枠組み指令89/391/EECの要求事項を明確に反映することを目的とした。このアプローチによると、労働者の健康及び安全に対するリスクのレベルは、心理社会的ハザード(または、労働者の健康、安全及びウェルビーイングにネガティブな影響を及ぼす可能性がある)と労働者によって評価された心理社会的労働環境の諸側面

が危害(または健康、安全及びウェルビーイングに対するネガティブな影響)を引き起こす可能性を推定することによって決定される。この推定を可能にするためには、潜在的ハザードと影響/結果の両方に関連するデータを収集しなければならない。

Cox and Cox (1993年)が開発した分類は、いくつかの種類の結果を確認し、企業及びマクロレベルにおける心理社会的リスク管理モデルを明確に理論化及び定義した「心理社会的リスク管理欧州枠組み(PRIMA-EF)」(Leka and Cox 2008年)に組み込まれた。

3.9 心理社会的リスク管理-欧州枠組み (PRIMA-EF)

PRIMA-EF [Psychosocial Risk Management - European Framework] (Leka and Cox 2008年、Lekaら 2008年)は、企業レベルでは、心理社会的リスク管理を組織管理・業務プロセス及び職場内外の多くの重要な結果と結びつける。労働及び生産の設計、開発及び運営は、心理社会的リスク管理プロセスと相互に作用及び影響し合い、労働者の健康、安全及びウェルビーイングだけでなく、生産性、労働・製品の質、革新性といった組織の成果、さらには社会的な成果の決定要因ともなる。したがって、心理社会的リスク管理に関するベストプラクティスは、本質的には、組織管理、学習・開発、社会的責任及び良好な労働と(労働)生活の質の促進の観点におけるベストプラクティスを反映する。マクロレベルでは、リスク管理は、より広範な開発(例えば技術革新)に沿って、労働の世界に影響を与える政策(例えば公衆衛生、経済、労働、貿易)の影響に対処するためにも利用できる。これらは、公衆・労働衛生、労働市場への参加、経済パフォーマンス及び国レベルでのイノベーションの決定因子である。

3.10 心理社会的安全風土理論(PSC)

心理社会的安全風土[Psychosocial Safety Climate] (PSC)理論は、2010年にDollardとBakkerによって提案され、安全風土理論を基礎にして開発された。PSCは、「諸原因の原因」と特定されており、また、職場要求・リソースや、労働者の健康や

生産性と関連する心理社会的リスクのレベルを予測できる先行指標とみなされている (Dollard and Bakker 2010年)。PSCは、労働者の心理的健康と安全を保護するための組織の方針、慣行及び手順によって決定される。それは、ストレス予防に対する経営陣のコミットメント、心理的健康対生産性の懸念に対する経営陣の優先順位付け、心理的健康問題に関する組織的コミュニケーション、及び労働者の心理的健康の保護に関連した組織的参加・関与を指す (Dollard and Bakker 2010年)。

Lekaら (2023年) は、PSCはOSHの主要な政策原則に沿ったものであり、OSHの枠組み法令やOSHの管理システムに明示的に盛り込まれていると論じている。これには、OSHに対する経営陣のコミットメント、事業上の意思決定におけるOSHの経営陣による優先順位付け、OSHに関する組織的コミュニケーション及び労働者協議・参加が含まれる (Tappuraら 2022年)。したがって、これらの原則に基づいたPSCのような組織的OSH文化・風土の構築は、労働条件の主導的指標として監視及び予測の目的に役立てることができる。

4. EUにおける労働におけるメンタルヘルス及び労働関連心理社会的リスクの広がり
 5. 労働関連心理社会的リスクの影響及び予防のための道
 6. 労働関連心理社会的リスクに関する欧州の政策コンテキスト
 7. 心理社会的労働環境に関する検証済みのツール
 8. プロジェクトの目的及び研究課題
 9. 方法
- [以上省略]

10. 調査研究結果

分析の結果、組織レベルにおける心理社会的労働環境に影響を与えるいくつかのマクロ的コンテキストの次元が浮き彫りになった。これには、政治的、社会的、経済的、技術的及び生態学的なコンテキストが含まれ、これらは政策コンテキスト、労働市場のダ

イナミクス、及び労働安全衛生インフラを決定する。これらのマクロ的コンテキストの諸次元については、セクション10.1[マクロ的コンテキスト]で議論する。

セクション10.2[心理社会的労働環境]ではそれから、心理社会的労働環境の分類の分析について議論する。分析の結果、理論的領域とは異なる、労働関連PSRの様々な分類が存在することが示された。もっとも広く使用されている分類は、研究・慣行の双方で採用されているCox (1993年) 及びCox and Cox (1993年)による分類である。この分類と他の分類の諸側面 [dimensions] の比較分析により、この [分類の] 諸側面が依然として適切であり、変化する労働の性質をとらえるのに十分な広さであることが示された。これには、組織の文化・機能、職務内容、労働量及び労働ペース、労働スケジュール、管理[コントロール]、環境・設備、労働における対人関係、組織における役割、キャリア開発、並びに家庭と労働の両立が含まれる。しかし、心理社会的要因・ハザードの具体的な例を通じて具体化する場合には、以下のために、さらなる詳細を加える必要がある。

1. 概念の明確性を確保しながら、様々な分類の内容を整合させる。
2. 心理社会的要因・ハザードの双方の追加的な例を含める。
3. 労働と雇用契約、技術革新、及び環境要因の変化する性質に関する新たな理論的構成・側面 [aspects] をとらえる。

それから、セクション10.3[労働関連PSRの健康影響]及び10.4[労働関連PSRの組織的影響]で提示されたエビデンスに基づいて、より広範なマクロ的コンテキストの影響と、心理社会的労働環境が健康及び組織の成果に与える影響を描写するために、拡張された概念的枠組み(表3 [14頁] 参照)が開発された。レビューの対象範囲が広いことを踏まえて、提示されたエビデンスは詳細な系統的レビュー及びメタ分析研究に基づいている。しかし、健康及び組織への影響に関連する懸念事項のすべてについて系統的な文献レビュー及びメタ分析を確認することはできなかった。これらは、既存のエビデンスの基盤には限界があることを認識したうえ

表4 理論モデルにおける心理社会的労働環境の分類〔「10. 研究結果」(10.2.1) 所収〕

理論	分類
CooperとMarshallの職業性ストレスモデル(1976年)	職務に内在するストレス要因(例えば、労働量、労働ペース、職務設計)、組織における役割、労働における関係、キャリア開発、組織の構造・風土、家庭と労働の両立
職務要求-管理(支援)(JDC(S))理論(Karasek 1979年; Johnson and Hall 1988年)	心理的要求:労働量、時間的圧力・役割の葛藤 職務管理:意思決定権限(職務に関する労働者の意思決定能力または決定の自由度)・スキル裁量(職務で使用するスキルの幅の広さ) 社会的支援(組織、管理者及び同僚からの支援)
トランザクショナル・モデル(Cox 1978年;Cox and Mackay 1985年;Cox and Griffiths 1995年)及びPRIMA-EF(Leka and Cox 2008年;Leka et al. 2008年)	組織の文化・機能、職務内容(または職務設計)、労働量・労働ペース、労働スケジュール、管理[コントロール]、環境・設備(物理的労働環境を指す)、労働における対人関係、組織における役割、キャリア開発、家庭と労働のバランス [PRIMA-EF:心理社会的リスクマネジメント-欧州枠組み]
ビタミンモデル(Warr 1987年)	職務の自主性、職務要求、社会的支援、スキルの活用、スキルの多様性、タスクフィードバック、賃金、安全性、タスクの重要性
努力-報酬不均衡モデル(Siegrist 1996年)	努力:量的要求、質的要求、身体的要求 報酬:承認報酬、キャリア報酬(賃金・昇進の見込み)・雇用保障
職務要求リソースモデル(Demeroutiら 2001年)	職務要求:量的(労働過剰、労働不足、変化のペース)、質的(感情的、身体的、精神的、家庭と労働の葛藤)、組織的(ネガティブな変化、官僚主義、ハラスメント、役割の葛藤、対人関係の葛藤) 職務リソース:労働(職務管理、個人と職務の適合、タスクの多様性、意思決定への参加、スキルの活用、ツールの入手可能性)、組織的(コミュニケーションの整合性、リーダーシップへの信頼、組織における公正さ、適正な報酬、価値の一致)、開発的(業績評価、学習と能力開発の機会、キャリアの見通し)、社会的(上司のサポート、同僚のサポート、チームの雰囲気、チームの効率性、役割の明確性、期待の充足、認知) エンゲージメントの高いリーダーシップも重要な包括的要因として個別に認識されている。
心理社会的安全風土理論(Dollard and Bakker 2010年)	ストレス予防に対する経営陣の関与、心理的健康対生産性への関心に対する経営陣の優先順位付け、心理的健康問題に関する組織内のコミュニケーション、労働者の心理的健康の保護に関する組織内の参加・関与

で、可能な範囲で盛り込まれている。

本報告書で提示された概念的枠組みは、ある程度、心理社会的労働環境と、社会レベル及び個人レベル・組織レベルでの影響の両方における現象との関係性を描写する、Rugulies(2019年)が提示した心理社会的労働環境と健康に関する研究の概念的枠組みを反映している。Ruguliesのモデルにおける経路は、(1)生産様式、労働の分業、社会福祉体制または法制度の種類など、(マクロレベルの)経済、社会、政治構造からはじまり、(2)雇用契約の種類または人員配置の適切性など、(中間レベルの)職場構造、(3)職務要求、労働組織、労働内容または労働における社会的関係など、中間レベルの心理社会的労働条件、に影響を与える。また、われわれの概念モデルは、Muntaner and O'Campo(1993年)がPSRモデルに健康の遠因(社会的要

因)を取り入れるよう呼びかけたことに応えるものでもある。したがって、本報告書で提示する概念的枠組みは、健康の遠因をモデル(例えば、社会的コンテキスト、労働市場のダイナミクス)及び関連する労働プロセスに影響を与える世界的変化に取り入れられている。

図2〔省略〕及び表3は、異なる要素をもつ労働関連PSRの概念的枠組み及び分類を示している。

- ・マクロ的コンテキストに関連する諸側面などの、ソース
 - ・職務の安定性、ワークライフバランスを含めた、ファクター〔要因〕
 - ・雇用不安、労働と生活の葛藤などの、ハザード
 - ・個人の健康・ウェルビーイング、及び組織の成果に関する、影響及び成果
- [中略-「10.1 マクロ的コンテキスト」、「10.2 心理

特集/労働関連心理社会的リスクの概念化

表6 ガイダンス文書における心理社会的労働環境の分類 [「10. 研究結果」(10.2.2) 所収]

ガイダンス文書	分類
労働における心理社会的要因：認識及び管理 (ILO 1986年)	物理的作業環境、職務に内在する要因(労働量、労働ベース)、労働時間のアレンジ、企業における管理・運営慣行(労働者の役割、労働者参加、労働における対人関係、変更の実施)、技術的变化(工業化とそれに伴う訓練/スキルの不足、オートメーション化、コンピュータ化)、及びその他の要因(失業、不完全雇用、不安定な雇用)
ISO 10075-1: 2017 精神的作業負荷に関する人間工学原則 (ISO 2017年)	タスク要件(職務内容・管理[コントロール]、労働量、労働スケジュール)、労働設備(作業設備、人間工学的な職場設備)、物理的労働環境(照明、騒音、気候条件、振動、気象条件、臭い)、社会的要因(同僚間または従業員と上司間の関係、チーム構造、社会的接触、例えば顧客との関係・対立)、組織的要因(文化基準、コミュニケーションの構造、組織原則、リーダーシップスタイル)を含め、職務要求の4つ主要な要因を分類
職場における心理的健康・安全に関するカナダ国家規格 (CSA 2013)	心理的健康・安全に関して評価すべき要因として、心理的サポート、組織文化、明確なリーダーシップ・期待、礼節・尊敬、心理的職務要求、成長・開発、認知・報酬、関与・影響、労働量管理、エンゲージメント、ワーク/ライフバランス、暴力・いじめ・ハラスメントからの心理的保護、労働者によって特定された身体的安全その他の慢性的なストレス要因の保護、を規定
NIOSH [国立労働安全衛生研究所] の健康ハザード評価で使用される心理社会的測定の最新化のためのコンセンサス手法 (Wiegand et al. 2012年)	職務要求、職務管理、意義のある仕事、リスクの認識(物理的環境)、労働の予測可能性、他者への責任、役割要求、スキルの活用、雇用の不安定、組織的制約(設備の不足)、組織的正義、組織的支援の認識、経営陣への信頼、安全風土、心理的契約の侵害、結束(協力・帰属意識)、ハラスメント・差別、包含/排除、対人関係の葛藤、社会的脅威、職場での無礼・労働と家庭の葛藤
労働関連心理的安全衛生に関する国家指針 (Safe Work Australia 2019年)、労働における心理社会的ハザードの管理に関する実施基準 (Safe Work NSW Australia 2021年)	低い職務管理、不十分なサポート、役割の不明確さ、不適切な組織変更管理、不十分な報酬・評価、不適切な組織的公正、トラウマティックな出来事または素材、遠隔地または孤立した労働、劣悪な物理的環境、暴力・攻撃、セクハラを含めいじめ・ハラスメント、いじめには至らない有害な行動(単発的なものなど)、衝突または不十分な職場関係・介入
ISO 45003: 2021 労働安全衛生マネジメントー労働における心理的安全衛生ー心理社会的リスクを管理するためのガイドライン (ISO 2021年)	労働の組織化の側面(役割・期待、職務管理または自主性、職務要求、組織変更管理、遠隔地・孤立した労働、労働量と労働ベース、労働時間・スケジュール、雇用保障、不安定な労働)、労働における社会的要因(対人関係、リーダーシップ、組織/労働グループの文化、評価・報酬、キャリア開発、支援、監督、礼節・敬意、ワークライフバランス、労働における暴力、ハラスメント、いじめ・虐待)及び労働環境設備・危険作業
Safe Work Australia (2022年) EU-OSHA (例えば2000年) WHO (2003、2008、2022年) BSI (2011年) : PAS1010 SLIC (2012、2018年) ILO (2012、2016、2020、2022b、2024年a)	Cox (1993年)、Cox and Cox (1993年) : 組織文化・機能、職務内容(またはタスク設計)、労働量・労働ベース、労働スケジュール、管理、環境・設備(物理的労働環境を指す)、労働における対人関係、組織内での役割、キャリア開発、家庭と労働の両立 [PAS : 英国規格協会 (BSI) の公開仕様書 (Publicly Available Specification)] [SLIC : 上級労働監督課に員会]
ISSA (2023年)	Leka et al. (2017年) : ポジティブな心理社会的労働環境も表現

社会的労働環境」と続き、以下は「10.2.3 結論」の部分ーなお、表4は10.2.1、表6は10.2.2所収]

この分類法のレビューは、灰色文献及び科学文献に基づいて提示されており、いくつかの重要な結論を導くことができる。

第1に、心理社会的要因の分類と、それに関連したハザード及び理論的領域の分類の間には違いがある。職務要求、職務リソース、努力及び報酬などの理論的領域は、様々な測定手段において異なる

方法で運用可能にされており、様々な心理社会的要因及び/または心理社会的ハザードを測定する。理論的領域は、経済的な方法で心理社会的労働環境における主要な構成要素を描写することを目的としているが、組織の慣行を改善するためには、様々コンテキスト及び労働環境における労働及び心理社会的労働条件の性質を把握するために、より詳細な情報が必要である。

第2に、一部の分類では心理社会的要因が挙

表3 労働関連心理社会的リスクの決定要因の概念的枠組み及び影響

マクロ的コンテキスト	心理社会的労働環境			健康影響 (系統的レビュー&メタ分析に基づく証拠)	組織的影響 (系統的レビュー&メタ分析に基づく証拠)
	心理社会的要因	心理社会的ハザード (心理社会的要因は心理社会的ハザードが危害を引き起こす可能性)	心理社会的労働環境		
<p>組織の文化&機能</p> <p>政治的コンテキスト: - ガバナンス - 安定 vs 不安定な政治システム - 政治的力関係</p> <p>政策コンテキスト: - 健康 - 社会保障 - 経済・貿易 - 教育 - 環境 - 労働政策(労働規制、反差別規制、労使関係) - 労働安全衛生(OSH)</p>	<p>心理社会的要因</p> <p>安全風土(組織の方針、経営陣の意識・心理社会的リスクの優先順位付け、労働者の協議・参加)、安全風土、心理的安全性、リーダーシップ、管理慣行、コミュニケーションプロセス、明確な組織目標、組織変更管理</p>	<p>心理社会的ハザード (心理社会的要因は心理社会的ハザードが危害を引き起こす可能性)</p> <p>心理社会的な安全風土の欠如、リーダーシップ・管理慣行の欠如、手続的・相互的正義の欠如、差別的慣行・ステイグマ、組織の信頼の欠如、コミュニケーション不足、組織目標に関する定義・合意の欠如、価値観の不一致、組織変更管理の欠如、官僚主義的文化</p>	<p>健康影響 (系統的レビュー&メタ分析に基づく証拠)</p> <p>CHD [虚血性心疾患]、燃え尽き症候群、睡眠障害、不安、うつ病、ストレス、怪我</p>	<p>組織的影響 (系統的レビュー&メタ分析に基づく証拠)</p> <p>欠勤、職場復帰、病氣就労、退職意向、障害退職、事故、職務満足感、業績、生産性、労働エンゲージメント、転職意向</p>	
	<p>職務内容</p> <p>労働タスク、スキルの活用、労働の多様性、感情的要求、認知的要求</p>	<p>変化に乏しく刺激が少なく単調な労働、短い労働サイクル、不明瞭で断片的なまたは意味のない労働タスク、スキルの過小活用、高い不確実性、労働を通じて人々との継続的接触(すなわち、抜いにくい顧客、学生、患者)、高い感情的要求、道徳的傷害</p>	<p>不安、ストレス、CHD、糖尿病、燃え尽き症候群、睡眠障害、自殺念慮、自殺、向精神薬の使用、MSD [筋骨格系障害] (全部位)、腰痛、首/肩痛、上肢痛</p>	<p>欠勤、病氣就労、障害退職</p>	
<p>社会的コンテキスト: - 社会的態度(メディアを含む) - 市民参加 - 社会対話 - 労働者代表/労働組合の密度 - 労働人口の属性(例えば年齢、ジェンダー、脆弱集団)</p>	<p>労働量レベル、労働量計画、労働量編成、量的要求、新技術の適用、労働ペース/労働強度、デッドライン、新技術使用における訓練、人員配置</p>	<p>過剰または過少な労働、情報過多、設計の過剰な労働量のシフト、デジタル技術の適用に関連した労働組織・労働プロセスの設計の不十分な変更、テクノロジー過多、機械・コンピュータのペース、高いレベルの時間的圧力、労働の激化、常にドライラインに追われる、不適切な人員配置</p>	<p>CHD、ストレス、脳卒中、虚血性脳卒中、出血性脳卒中、末梢動脈疾患、糖尿病、肥満、運動不足、アルコール摂取、喫煙、睡眠障害、自殺念慮、向精神薬使用、MSD (全部位)、腰痛、首/肩痛、上肢痛、がん(すべて)、大腸がん、肺がん、乳がん、前立腺がん、食道がん、クローン病、潰瘍性大腸炎 注: 職務ストレスの影響を含む</p>	<p>欠勤、職場復帰、病氣就労、障害退職、生産性、労働エンゲージメント、革新性、転職以降 注: 職務ストレスの影響を含む</p>	

特集/労働関連心理社会的リスクの概念化

マクロ的コンテクスト		心理社会的労働環境		健康影響 (系統的レビュー&メタ分析に基づく証拠)	組織的影響 (系統的レビュー&メタ分析に基づく証拠)
側面	心理社会的要因	心理社会的ハザード (心理社会的要因は心理社会的ハザードが危害を引き起こす可能性)	心理社会的ハザード (とくに不規則な)交代制労働、夜勤、融通の利かない労働スケジュール、予測不可能な労働時間、長時間または不規則な時間帯の労働、不本意な残業	CHD、うつ病、不安、ストレス、脳卒中、動脈性不整脈、静脈血栓塞栓症、糖尿病、肥満、運動不足、アルコール摂取、喫煙、睡眠障害、向精神薬の使用、流産、早産、妊娠高血圧腎症、妊娠高血圧症候群、在胎年齢に対して過少、低出生体重、がん(すべて)、大腸がん、肺がん、乳がん、前立腺がん	欠勤、病氣就労、退職、生産性、労働エンゲージメント
労働スケジュール	交代制労働、労働時間、労働慣行、労働スケジュール計画、労働アレンジメント、複数の仕事に就労	意思決定プロセス、労働量・労働タスク・労働の方法・場所・ペースに対する管理、アルゴリズム・デジタル監視の使用、データ管理	意思決定への参加の低さ、労働量・労働タスク・労働者の能力に見合わないレベルの自主性、継続的なアルゴリズム管理、デジタル監視	CHD、脳卒中、虚血性脳卒中、出血性脳卒中、末梢動脈疾患、糖尿病、肥満、運動不足、喫煙、アルコール摂取、不安、うつ病、ストレス、燃え尽き症候群、睡眠障害、自殺念慮、自殺、向精神薬の使用、MSD(全部位)、腰痛、首/肩痛み、上肢痛、下肢痛、がん(すべて)、大腸がん、食道がん、クロール病、潰瘍性大腸炎	欠勤、職場復帰、病氣就労、退職以降、退職、病氣障害退職、生産性、労働エンゲージメント、満足感
管理 [コントロール]	物理的労働条件、環境条件、セキュリティ条件、労働設備、技術の利用、労働アレンジメント(例えばハイブリッドワーク)	不十分な設備の利用可能性、適合性またはメンテナンランス、オートメーションによるテックストレス、新しい設備・技術の使用に関する適切な訓練の欠如、遠隔地・孤立労働、スペース不足・照明不足・過剰な騒音などの劣悪な環境条件、極端な身体的条件または状況での労働、紛争地域・自然災害地域などの不安定な環境での労働、トラウマティックな出来事または素材への曝露	不十分な設備の利用可能性、適合性またはメンテナンランス、オートメーションによるテックストレス、新しい設備・技術の使用に関する適切な訓練の欠如、遠隔地・孤立労働、スペース不足・照明不足・過剰な騒音などの劣悪な環境条件、極端な身体的条件または状況での労働、紛争地域・自然災害地域などの不安定な環境での労働、トラウマティックな出来事または素材への曝露	CHD、高血圧、虚血性心疾患、脳卒中、MSD、身体的傷害、事故、不安、燃え尽き症候群、うつ病、ストレス、PTSD、自殺	欠勤、退職意向
環境&設備	OSHインフラ: -OSHの執行 -労働衛生サービス -教育・能力 (労働監督の専門技能を含む)	OSHインフラ: -OSHの執行 -労働衛生サービス -教育・能力 (労働監督の専門技能を含む)	OSHインフラ: -OSHの執行 -労働衛生サービス -教育・能力 (労働監督の専門技能を含む)		
技術的コンテクスト:	技術的コンテクスト: -デジタル化 -オートメーション -ロボット化 -AI	技術的コンテクスト: -デジタル化 -オートメーション -ロボット化 -AI	技術的コンテクスト: -デジタル化 -オートメーション -ロボット化 -AI		
労働市場のダイナミクス: -完全雇用-失業業 -賃金/適切な収入 -不安定・非正規雇用 -児童労働 -奴隷・債務労働 -人間と機械の相互作用 -スキル開発/雇用可能性 -ギグエコノミー	経済的コンテクスト: -グローバル化 -マクロ経済の安定 -福祉国家モデル	OSHインフラ: -OSHの執行 -労働衛生サービス -教育・能力 (労働監督の専門技能を含む)	意思決定プロセス、労働量・労働タスク・労働の方法・場所・ペースに対する管理、アルゴリズム・デジタル監視の使用、データ管理	CHD、脳卒中、虚血性脳卒中、出血性脳卒中、末梢動脈疾患、糖尿病、肥満、運動不足、喫煙、アルコール摂取、不安、うつ病、ストレス、燃え尽き症候群、睡眠障害、自殺念慮、自殺、向精神薬の使用、MSD(全部位)、腰痛、首/肩痛み、上肢痛、下肢痛、がん(すべて)、大腸がん、食道がん、クロール病、潰瘍性大腸炎	欠勤、職場復帰、病氣就労、退職以降、退職、病氣障害退職、生産性、労働エンゲージメント、満足感
OSHインフラ: -OSHの執行 -労働衛生サービス -教育・能力 (労働監督の専門技能を含む)	OSHインフラ: -OSHの執行 -労働衛生サービス -教育・能力 (労働監督の専門技能を含む)	OSHインフラ: -OSHの執行 -労働衛生サービス -教育・能力 (労働監督の専門技能を含む)	不十分な設備の利用可能性、適合性またはメンテナンランス、オートメーションによるテックストレス、新しい設備・技術の使用に関する適切な訓練の欠如、遠隔地・孤立労働、スペース不足・照明不足・過剰な騒音などの劣悪な環境条件、極端な身体的条件または状況での労働、紛争地域・自然災害地域などの不安定な環境での労働、トラウマティックな出来事または素材への曝露	CHD、高血圧、虚血性心疾患、脳卒中、MSD、身体的傷害、事故、不安、燃え尽き症候群、うつ病、ストレス、PTSD、自殺	欠勤、退職意向
技術的コンテクスト: -デジタル化 -オートメーション -ロボット化 -AI	技術的コンテクスト: -デジタル化 -オートメーション -ロボット化 -AI	技術的コンテクスト: -デジタル化 -オートメーション -ロボット化 -AI	不十分な設備の利用可能性、適合性またはメンテナンランス、オートメーションによるテックストレス、新しい設備・技術の使用に関する適切な訓練の欠如、遠隔地・孤立労働、スペース不足・照明不足・過剰な騒音などの劣悪な環境条件、極端な身体的条件または状況での労働、紛争地域・自然災害地域などの不安定な環境での労働、トラウマティックな出来事または素材への曝露	CHD、高血圧、虚血性心疾患、脳卒中、MSD、身体的傷害、事故、不安、燃え尽き症候群、うつ病、ストレス、PTSD、自殺	欠勤、退職意向

マクロ的コンテクスト	心理社会的労働環境			健康影響 (系統的レビュー&メタ分析に基づく証拠)	組織的影響 (系統的レビュー&メタ分析に基づく証拠)
	側面	心理社会的要因	心理社会的ハザード (心理社会的要因は心理社会的ハザードが危害を引き起こす可能性)		
技術的コンテクスト: - デジタル化 - オートメーション - ロボット化 - AI	労働における対人関係	上司・同僚・顧客/サービス利用者との関係を含め労働における対人関係の質、チームワーク、上司・同僚からの社会的支援、対立に対する方針・手続、多様性・包括性	社会的または物理的な孤立、上司・同僚・顧客/サービス利用者との関係の悪化、対人関係の葛藤、社会的支援の欠如、暴力、ハラスメント、いじめ/サイバーいじめ、無礼、差別	糖尿病、うつ病、ストレス、燃え尽き症候群、不安、睡眠障害、自殺念慮、腰痛、首/肩痛、上肢痛、下肢痛	欠勤、職場復帰、病気が就労、退職意向、障害退職、生産性、職務満足感、労働エンゲージメント、離職意向
OSHインフラ: - OSHの執行 - 労働衛生サービス - 教育・能力 (労働監督の専門技能を含む)	組織における役割	役割・責任、目標設定、職業上のアイデンティティ	役割の曖昧さ、役割の対立、人々に対する責任、不明確/不安定な職業上のアイデンティティ	CHD、燃え尽き症候群、うつ病、不安、ストレス	欠勤、病気が就労、労働エンゲージメント
生態的コンテクスト: - 気候変動を含めた環境条件 - 安全・安定的な環境	キャリア開発	キャリアの見通し、スキルの活用・開発、フィードバックの仕組み、訓練・学習の機会、給与体系、報酬の安定性、評価システム、評価・報酬目的でのアルゴリズムの使用	キャリアの停滞・不確実性、プロモーションの不足または過剰、努力-報酬不均衡、フィードバック・訓練・学習機会の欠如、低賃金、ワーキングアプア、マイクロワーク、職務不安・不安定な労働、継続的な労働の移り変わり、不安定な労働、屈辱的な労働、評価的価値の低下、屈辱的な使用・アルゴリズムによる官僚主義	CHD、糖尿病、うつ病、燃え尽き症候群、不安、ストレス、睡眠障害、自殺念慮、向精神薬の使用、MSD(全部位)、腰痛	欠勤、病気が就労、障害退職、生産性、労働エンゲージメント、転職意向
	家庭-労働の両立	ワークライフバランスに関する組織の方針・慣行(例えばフレックスタイム、育児休暇)	労働と家庭の間の相反する要求、家庭でのサポート不足、デュアルキャリア・ポードレスキャリアから生じる問題、絶え間ない労働者の流動性	ストレス、睡眠障害、向精神薬の使用	欠勤、生産性、転職意向

げられている一方で、他の分類では心理社会的ハザードが挙げられている。場合によっては、この2つが混在している場合もあり、また、要因と結果が混在している場合もある。このため、使用者、労働組合、政策立案者など、グッドプラクティスを実施するために明確な基準を必要とする主要な利害関係者の間で混乱が生じる可能性がある。

第3に、ほとんどの理論モデル(及び、その結果としての科学研究)は心理社会的ハザードに焦点を当てており、心理社会的労働環境のあらゆる側面におけるポジティブな特性についてはあまり焦点が当てられてこなかった。これは、心理社会的労働環境の研究が労働関連ストレスの理論及び研究からはじまったこと、また、心理社会的リスク管理が労働安全衛生の枠組みの中で位置づけられてきたことを考えれば理解できる。しかし、ポジティブな心理社会的職場環境にも焦点を当てることで、健康的な労働及び健康的な組織を促進する方法について主要な利害関係者に明確なメッセージを送ることができる。また、心理社会的リスク管理がポジティブな結果に貢献できることを強調して、その主張をより強固なものにすることができる。

第4に、もっとも広く使用されている分類は、Cox (1993年) 及びCox and Cox (1993年) による分類及びその後採用された改訂版である。これは、EU-OSHA、欧州委員会、SLIC [欧州上級労働監督官委員会]、ILO、WHO などの主要機関によるガイダンスにも取り入れられている。この分類で示された心理社会的労働環境の主要な側面は、他の分類のものともよく一致しており、労働の性質に関する進展を十分に捉えることができるほど広範なものである。これには、組織の文化及び機能、職務内容、労働量及び労働ペース、労働スケジュール、管理[コントロール]、環境及び設備、労働における対人関係、組織における役割、キャリア開発、並びに家庭と仕事の両立が含まれる。

第5に、全体的には、様々な分類で提示されている心理社会的労働環境の主要な側面については合意が得られているが、それらに含まれる要因及びハザードの具体的な例については若干の相違がある。

最後に、組織文化の指標としてPSC [心理社会的安全風土]を組み込んでいるのは、Lekaら(2017年)の分類のみである。PSCが心理社会的労働条件の先行指標であることが判明しているにもかかわらず、PSC理論の基となった安全文化など、類似した概念がいくつかの分類に含まれている(例えば、Wiegandら 2012年を参照)。PSCとは、労働におけるメンタルヘルスの促進に対する経営陣のコミットメント、経営上の意思決定における、労働におけるPSR及びメンタルヘルスの優先順位付け、労働におけるPSR及びメンタルヘルスに関する組織内のコミュニケーション、並びに心理社会的リスク管理における労働者との協議及び労働者の参加を指す。経営陣のコミットメント、コミュニケーション、参加及び協議はいずれも組織文化の側面である(Lekaら 2023年)。したがって、心理社会的リスク管理プロセスに組み入れやすくするために、心理社会的労働環境の分類にPSCを盛り込むことが不可欠である。

ここで、本報告書の冒頭で述べたように、労働関連PSRの概念化及び分類を開発するという本プロジェクトの目的は、研究目的のための訓練としてのみとらえられるべきものではなく、次の問いに答える助けとなる有益な結論を導き出すためのものであるということ思い起こすことが重要である。すなわち、マクロレベルの開発及び課題の中で、個人及び社会の健康及びウェルビーイングを促進するような健康的な労働及び健康的な組織の設計を促進するために、どのように知識を活用できるのか? 研究はその答えの一部に過ぎない。実際、エビデンスは政策及び実践の発展を牽引してきた。とくに、PSRへの曝露が健康、組織及び社会に与える影響がより顕著かつ明白になり、主要な関係者に受け入れられるようになったCOVID-19パンデミック以降、その傾向は一層強まった。

しかし、研究から得られた知識を実用的な方法で政策やツールに反映させる必要がある。そのため、分類分析で示された情報を統合する際には、車輪を再び発明するのではなく、次のことが可能かどうかを評価することが重要であった。

- ・限られた数の主要な次元にわたって、経済的な方法で様々な分類を捕捉する。

- ・労働・雇用契約の性質の変化、技術革新及び環境要因に関する新しい理論及び側面を含める。
- ・心理社会的要因・ハザード・結果の混同を避ける。
- ・研究・政策・慣行で広く使用されていて主要な関係者に馴染みのある分類を採用する。

したがって、本レビューで得られた知見と導き出された結論に基づき、Cox and Cox (1993年) の分類を以下のように適応させた。

1. 概念的な明確性を確保しつつ、様々な分類の内容を整合させる。
2. 心理社会的要因と心理社会的ハザードの両方の例を追加する。
3. 労働・雇用契約の性質の変化、技術革新及び環境要因に関する新しい理論的構成要素及び側面を捕捉する。

その後、次の2つのセクション〔「10.3 労働関連PSRの健康影響」及び「10.4 労働関連PSRの組織的影響」〕で提示されるエビデンスに基づき、先に議論されたより広範なマクロ的コンテキスト影響と、心理社会的労働環境が健康及び組織の成果に及ぼす影響を描写するために、拡張された概念的枠組み(表3参照)が開発された。

[以下-「10.3 労働関連PSRの健康影響」、「10.4 労働関連PSRの組織的影響」-省略]

11. 労働関連PSRに対する介入 [省略]

12. 結論及び勧告

本報告書では、心理社会的労働環境に関する定義、用語、理論、分類及び法律文書について検討した。EU及びいくつかの国における労働関連PSRの広がり及び政策コンテキストをレビューし、マクロレベルにおける心理社会的労働環境の主要な決定要因を特定し、健康及び組織への影響に関する証拠を要約した。この情報は、マクロレベルのソース、心理社会的要因、心理社会的ハザード及び影響に関する知識を把握することを目的として、最新の概念的枠組みを開発するために使用された。

様々な介入アプローチについて議論し、その評価から得られた教訓を導き出し、既存のガイダンスに基づいて介入の例を開発し、それらを組織レベルの心理社会的労働環境の諸側面に当てはめた。

労働関連PSRの用語は、1960年代から文献で確認できるが、「心理社会的要因」という用語が労働安全衛生(OSH)においてより広く使用されるようになったのは、1986年にILOが発行したILO/WHO 合同労働衛生委員会の報告書で定義が提供されてからである。心理社会的労働環境に関するいくつかの理論モデルが存在しており、その多くは労働関連ストレスやバーンアウト[燃え尽き症候群]のモデルとして開発された。非物理的な労働環境の側面が健康、安全、ウェルビーイング、及び組織の成果に与える影響を把握しようとする研究者の試みにより、用語及び理論的領域が長年にわたって進化してきた。ほとんどの理論モデルが労働関連ストレスのモデルとして文献で議論されているため、研究の大部分は個人レベルのネガティブな結果に焦点を当てている。しかし、一部のモデルではポジティブな結果も明示的に認識されているが、マクロレベルの決定要因及び影響をとらえているものはきわめてわずかである。

これらの理論的観点によれば、労働関連PSRに関するデータを収集するために様々な手段が設計されており、そのほとんどは自己報告式調査票である。「職務ストレイン」や「ERI[努力-報酬不均衡]」といった概念が、様々な結果に関連するリスク指標として、数多くの研究で使用されてきた。これらの理論モデルの著者たちは、職務ストレインやERIを測定するために開発された手段の基準を提供しているものの、様々な部門や国における実証研究では、これら及びその他のツール(例えばCOPSOQ)の検証は、その背景にある労働の性質を反映した、異なるリスクカットオフスコアにつながる。例えば、イギリスやイタリアなど、一部の国では、全国レベルのデータの詳細な分析が全国レベルのカットオフリスクスコアを提供し、全国レベル及び特定部門における組織の慣行のベンチマークとして使用されている。

証拠は、EUにおける労働関連心理社会的リスクとしてもっとも多いのは、労働強度(厳しいデッドラ

特集/労働関連心理社会的リスクの概念化

表7 健康的な心理社会的職場環境を促進するための介入の例 [[11. 労働関連PSRに対する介入] 所収]

組織の文化&文機能	<ul style="list-style-type: none"> ・労働におけるPSRへの対処とメンタルヘルスの促進を経営陣が優先し、取り組むことを示す、良好な心理社会的な安全風土を構築し、PSRへの対処における労働者の参加・協議を重視する。 ・PSRの報告・予防・管理に関する組織方針を策定する。 ・リーダー・管理者・労働者がPSRと関連する結果について訓練を受けることを確保する。 ・心理的に安全で、支援的、かつ敬意に満ちた労働環境を提供することで、労働者による問題の早期報告を奨励する。 ・すべての労働者にとって公平、公正で、偏見のない組織文化を育む。 ・明確な組織目標と関連するプロセスを策定・周知する。 ・倫理的かつ透明性の高いリーダーシップ・マネジメントを実践する。 ・すべての労働者が参加・協議できる効果的なコミュニケーションとフィードバックプロセスを確立する。 ・予防的な方法でPSRに対処するために、リーダー・管理者・労働者の能力を育成する。 ・組織の変化が透明性、一貫性、公平性を保って管理され、関係者全員に支援が提供されることを確保する。 ・職場の変化とそれが労働者に与える可能性のある影響について従業員と協議する。 ・過度に官僚的なプロセスを避ける。
職務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・管理者・労働者が各自のタスク要件を満たすのに適切なスキルを習得していることを確認する。 ・明確で意義のある職務を設計する。 ・タスクの優先順位を決め、不必要なタスク・官僚主義を低減する。 ・高度な認知能力要求を低減する労働を設計する。 ・例えば職務ローテーション・充実化を通じて、興味や関与を促進する労働を設計する。 ・困難なタスクを再設計またはローテーションし、回復に十分な時間を確保する。 ・高度な情緒的要求や困難な人々とのやりとりに対処するためのスキルを開発し、適切な支援を提供する。 ・認知・感情面で要求の高い労働には適切な休憩時間を設定する。 ・労働者が各自のタスクの遂行方法を決定する際に、より大きな自主性を与える。 ・道徳的な傷害を避けるための倫理基準を推進する。
労働量&労働ペース	<ul style="list-style-type: none"> ・労働量・労働ペースが適切なレベルにあり、可能な限り十分に計画されていることを確保する。 ・労働慣行を積極的に監視し、有害な労働量・労働ペースを検知し、適切な調整を行う。 ・労働タスクが平等かつ公平に分配されていることを確保する。 ・過負荷を避け、労働の質を向上させるために、利用可能な人員とリソースに合わせた現実的で達成可能なデッドラインを設定する。 ・労働量が不足していたり単調な作業の場合、タスクに変化を持たせたり、内容を充実させることで、飽きや集中力の欠如を防ぐ。 ・労働者の能力が職務要求に見合っていることを確保する。 ・スキル開発・支援に取り組む一方で、労働組織の変更と新技術の導入を計画する。
労働スケジュール	<ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働を防ぎ、不本意な残業を避けるための、綿密に計画された労働スケジュールを導入する。 ・可能な場合は柔軟な労働慣行を認める。 ・労働量に応じて休憩・休息時間を調整する。 ・回復のための時間を確保し、ワークライフバランスを維持するために、思慮のあるシフトと合理的な労働時間を設定する。 ・ワークライフバランスを促進するために、労働時間と労働者の連絡可能時間(リモートワーカーも含む)に制限を設ける。 ・労働者が家族・介護責任を果たせるように、労働時間に関する取り決めに調整する。 ・適切なペースで機械・コンピューターを導入し、アルゴリズムによる管理に過度に依存しないことで、テクノロジーの過負荷・テクノストレスを軽減する。 ・期待値を管理し、適切な境界線を設けることで、高いレベルの時間圧力や労働の過密化を回避する。
管理[コントロール]	<ul style="list-style-type: none"> ・とくにそれが労働者に直接影響を与える決定に関わる場合には、意思決定への労働者の参加・協議のためのプロセスを確立する。 ・可能な場合には、労働者が自身の労働タスク・方法、労働ペースをより管理できるようにする。 ・労働者の能力に見合ったレベルの自主性を確保する。

	<ul style="list-style-type: none"> ・アルゴリズム管理とデジタル監視を制限する。これが不可能な場合には、プライバシー・データ保護を尊重し、アルゴリズム・デジタル監視の透明性とバランスのとれた利用を導入する。 ・人間と機械の相互作用において、労働者が管理できる設計を推進する。
環境&設備	<ul style="list-style-type: none"> ・良好な物理的労働環境（例えば騒音、照明、振動、温度、化学物質、適切なスペース）を確保する。 ・適切に維持管理された設備を提供する。 ・テクノストレスおよび技術過負荷を低減する。 ・新しい設備・技術、紛争地域や自然災害地域などの不安定な環境での作業、トラウマティックな出来事または素材への接触などに対して適切な研修を提供する。 ・遠隔地・孤立した場所での労働を最小限に抑える。 ・極端な環境条件や不安定/トラウマティックな環境への曝露を最小限に抑える。 ・例えば不安定な環境下での労働に伴う暴力のリスクなど、労働者を特定のリスクから保護するための安全・セキュリティ対策を実施する。 ・極端な物理的的条件や不安定な環境下で働く者、及びトラウマティックな出来事または素材に曝露する者に対して適切な支援を提供する。
労働における対人関係	<ul style="list-style-type: none"> ・適切な方針・プロセスの策定・実施（例えば労働安全衛生、人事、平等、多様性・包摂、ハラスメント・暴力反対）や、リーダー・管理者・労働者への関連する訓練の提供を通じて、心理的に安全で、包括的、公平で、支援的な組織文化を確立する。 ・労働者が直接または上司・管理者を通じて、自らの態度・経験・提案を表明できる手段を確立し、透明性のある適切な手順を確立・実施するとともに、これにより、事件の報告、紛争への対応、問題解決を行い、期待される行動と容認できない行動の管理方法を説明する。 ・オープンで、敬意に満ちた礼儀正しいコミュニケーションシステムとプロセスを確立する。 ・倫理基準を順守した個人の秘密情報の取り扱い手順を確立する（遠隔デジタル労働を含む）。 ・適切な計画・訓練を通じてチームの結束力を高めることで、効果的なチームワークを支援する（オンラインチームを含む）。 ・孤立した労働者や派遣労働者を含め、社会的交流の機会を提供する。 ・可能な限り、遠隔地での単独勤務を制限し、そのような労働者に対して追加的な支援を提供する。 ・PSRへの曝露によるネガティブな影響を受けている労働者に対して適切な支援を提供する（例えば産業衛生サービス、従業員支援プログラム、秘密厳守のカウンセリング、紛争調停サービス、職場復帰プログラムなど） ・追加的な支援策を通じて、脆弱なグループを認識し、支援する。 ・暴力を防止し、労働者を保護するための物理的労働環境を設計し、労働慣行を確立する。 ・すべての労働者に暴力のリスクについて周知・訓練し、安全対策を講じ、事件が発生した場合にはその他の安全対策を講じる。 ・労働関連暴力・ハラスメント・いじめ（ジェンダーに基づく暴力・セクシャルハラスメント・サイバーいじめを含む）の被害者に対して、迅速かつ安全な支援サービスへのアクセスを提供する。 <p>SLIC（2018年）は、労働における第三者暴力・いじめ・ハラスメントへの介入についてさらにガイダンスを提供している。</p>
組織における役割	<ul style="list-style-type: none"> ・役割・責任及び成果の要件を明確にした職務記述書を提供する。 ・職務記述書・役割を継続的に協動的に見直し、変更があれば労働者とその同僚に明確に伝える。 ・労働者にその権利と責任に関する情報を提供する。 ・目標を達成するために、直属の上司と利用可能な支援を特定する。 ・明確で有意義な専門職としてのアイデンティティを確立する。 ・労働者のニーズ・スキル・能力・経験に役割が適合していることを確保する。
キャリア開発	<ul style="list-style-type: none"> ・スキルと実績に見合った適切なキャリアの見通し・開発を提供し、過小・過大評価を回避する。 ・アルゴリズムのみに基づくのではなく、適切に設計された評価システムを実施する。 ・評価システムの不適切な使用とアルゴリズムによる官僚主義を最小限に抑える。 ・キャリア開発を促進する明確で透明性のあるフィードバックプロセスを確立する。 ・労働者の関与・功績を認め、報いる。 ・労働実績に見合い、就業しながらの低所得状態を回避する、透明性のある公正かつ公平な報酬・給与を実施する。 ・キャリア開発と給与システムがすべての労働者にとって公平かつ公正であることを保証し、これらのシステムの実施状況を監視して不平等を特定・是正する。 ・適切な訓練・学習の機会を提供することで、持続可能な雇用可能性慣行を採用する。 ・より安定した労働・契約を提供することで、雇用の不安定さを軽減する。

特集/労働関連心理社会的リスクの概念化

	<ul style="list-style-type: none"> ・組織変更・再編及び雇用の不安定さに影響を受けた労働者を支援する。 ・無意味なタスクを避け、労働の組織的・社会的価値を示すことで、意義のある労働を推進する。
家庭－労働の両立	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークライフバランスを促進するための組織方針・慣行を実施する。 ・労働時間と労働者の連絡可能時間(リモートワーカーを含む)に境界線を設けることで、労働者の「つながらない」権利を尊重する。 ・労働者の家族・介護責任を支援するため、可能な範囲で労働時間・慣行を合理的に調整する。 ・私生活を混乱させるような、理不尽で絶え間ない労働者の移動を避ける。 ・適切な支援策を通じて、社会的弱者グループを認識・支援する。

インやハイスピードでの労働など)、過重負荷労働及び遂行する職務の種類に関連したもの(単調または複雑な労働など)であることを示している。さらに、多くの労働者が、不規則なスケジュールの労働や長時間労働などの特定の労働時間アレンジメントに影響を受けていると報告している。これらのリスクに曝露する度合いは、国、部門や職業によって異なり、また組織の規模、ジェンダーや年齢によっても異なる。最近の技術革新やCOVID-19パンデミックは、労働パターン及び慣行(例えば、テレワーク、ハイブリッドワーク、アルゴリズム管理、デジタル監視)や雇用関係及び契約(例えば、ギグ・プラットフォーム労働、ゼロアワー契約)の変化につながっている。それゆえ、切断[つながらないこと]不能、労働と私生活の境界の曖昧化、社会的孤立、及び自律性の低下など、いくつかの新たな及び現出しつつあるPSRはそれらと関連している。

PSRの広がり及び影響に関する証拠が増えてきたことから、多くのハードロー[拘束力のある法律]及びソフトロー[拘束力のないまたは弱い法律]のイニシアティブが開発されてきた。しかし、欧州の企業の約20%しか、労働者に心理社会的リスクについて知らせておらず、ましてや、この分野における主要なニーズとして、企業規模、部門または国に関わりなく、認識不足、リソース不足、及び技術的サポート、ガイダンス、専門知識の不足が常に指摘されているにもかかわらず、それらに取り組むための適切な行動を取っている企業はほとんどない。OSH法令は欧州の使用者によって安全衛生問題に対処するための重要な推進力とみなされているにもかかわらず、職場における心理社会的リスクの管理及びメンタルヘルスの促進にはあまり効果的ではない。心理社会的リスクに関しては、具体的な用語(例えば、労働

関連ストレス、労働における心理社会的リスク及びメンタルヘルス)を盛り込むことによって、EU法令の条文をさらに明確にするよう求める声がいくつか上がっている。労働における心理社会的リスク及びメンタルヘルスに関しては、他の政策アプローチ(例えば基準やガイドライン)の方が、法令よりも明確で使いやすいことがわかっている。しかし、労働関連PSRに関する特定の法律が現在、EU加盟国の大半で利用可能となっており、また、特定の法令が導入された国々では、組織的な行動がより多く見られるという証拠がある。政策を実践に移すにはさらなる取り組みが必要であり、政策は複数の関係者の関与する状況で策定・実施されるものであり、その状況が政策枠組みと実際の政策実施の双方に直接的な影響を与えることを強調することが重要である。

したがって、この作業を通じて開発された労働関連PSRの概念的枠組みには、組織レベルにおける心理社会的労働環境の決定要因として、マクロ的コンテキストのいくつかの側面が明示的に含まれている。それらは以下のとおりである。

- ・政治的コンテキスト：統治、政治的アクター、政治的権力関係及び政治システムの安定性
 - ・社会的コンテキスト：社会的態度、市民参加、社会対話、労働者代表及び労働人口統計
 - ・経済的コンテキスト：グローバル化、マクロ経済の安定性及び福祉国家モデル
 - ・技術的コンテキスト：デジタル化、オートメーション、ロボット化及びAI
 - ・生態学的コンテキスト：気候変動・安全及び環境の安定を含めた環境条件
- 同様に、これらは以下に影響を及ぼす。
- ・政策コンテキスト：保健政策、社会保護政策、経

表8 ポジティブな心理社会的労働環境

<p>組織の文化・機能</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・良好な心理社会的セーフティクライメイト [安全風土] (予防的な方法で、労働における健全な心理社会的労働環境及びメンタルヘルスを促進することへのリーダーシップの優先順位付け、及びコミットメントを示す方針及びプロセス) ・倫理的かつ透明性の高いリーダーシップ及び経営慣行 ・心理的安全性、公正性及び信頼性に基づく組織文化 ・良好かつ包括的なコミュニケーションプロセス ・労働者の参加及び協議 ・明確な組織目標 ・価値の一致 ・問題解決のための適切なサポート ・不必要な官僚主義の最小化 ・綿密に計画された組織変更マネジメント
<p>職務内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・明確かつ意義のある職務 ・認知負荷を軽減する適切な職務設計 ・適切なスキルの活用 ・労働者の興味及び関与を維持する仕事 ・高い感情的負担及び困難な人々に対処するための適切なサポート ・道徳的傷害を防ぐための倫理基準の適用
<p>労働量 & 労働ペース</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・適切なレベルの労働量 ・綿密に計画された労働量 ・適切な労働ペース ・現実的で達成可能なデッドライン ・綿密に計画された労働組織の変更及び新しい技術の適 ・新しい技術の使用における適切な訓練 ・人間中心の設計 ・適切な人員配置
<p>労働スケジュール</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・思慮のあるシフト ・ワークライフバランスを維持するための妥当な労働時間 ・可能な限り柔軟な労働慣行 ・綿密に計画された労働スケジュール ・つながらない権利の尊重
<p>管理 [コントロール]</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・意思決定への参加 ・労働量、職務・方法、及び労働のペースに対する管理 ・労働者の能力に見合った自律性 ・アルゴリズム及びデジタル監視の透明性及びバランスの取れた利用 ・プライバシー及びデータ保護
<p>環境 & 設備</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ベストプラクティスガイダンスにしたがった良好な物理的労働条件 ・孤立した労働の最小化 ・極端な環境条件及び不安定/トラウマティックな環境または素材への曝露の最小化、及びセキュリティ・サポート措置の提供 ・適切かつよく維持管理された設備 ・新しい設備及び技術に対する適切なトレーニング
<p>労働における対人関係</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・良好な労働における関係 ・チームワーク及び協働 ・上司及び同僚からの社会的支援 ・礼儀正しさと敬意 ・紛争に対処するための適切な方針及び手続 ・公平で、差別のない包括的な方針 ・暴力、ハラスメント、(サイバー)いじめ及び偏見を一切許容しない [ゼロ・トレランス]
<p>組織における役割</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・明確な役割及び責任 ・目標達成のための適切な支援 ・明確かつ有意義な職業上のアイデンティティの促進

特集/労働関連心理社会的リスクの概念化

キャリア開発	<ul style="list-style-type: none"> ・ スキルと実績に見合った適切なキャリアの見通し及び育成 ・ 建設的なフィードバックの仕組み ・ 持続可能な雇用可能性を支える訓練及び学習の機会 ・ 努力と報酬のバランス ・ 適切な給与 ・ 意義があり価値ある仕事 ・ 雇用の安定 ・ 労働の安定性 ・ アルゴリズムのみに依存しない、適切に設計された評価システム ・ アルゴリズム官僚主義の最小化
家庭－労働の両立	<ul style="list-style-type: none"> ・ ワークライフバランス ・ つながらない権利 ・ 「ライフバランス」を実現するための支援的な組織の方針及び慣行 ・ 不必要な労働者の流動性の最小化 ・ バランスのとれたキャリア

済・貿易政策、教育政策、環境政策、労働市場政策（例えば、労働規制、差別禁止規制、労使関係）及び労働安全衛生政策の開発及び質

- ・ 労働市場の力学：完全雇用の可能性、失業の広がり、賃金及び所得の妥当性、不安定な労働及び非正規雇用、児童労働、奴隷及び債務労働、人間と機械の相互作用、技能開発及び雇用可能性、及びギグエコノミーの広がり

- ・ OSHインフラ：OSHの執行、労働衛生サービスの利用可能性、対象範囲及び質、及び労働監督官を含め主要な関係者の訓練及び能力開発の質

心理社会的労働環境に関する分類のレビューにより、理論モデル、測定手段及び主要なガイダンス文書に描かれているいくつかのことが確認された。心理社会的要因を列挙している分類もあれば、心理社会的ハザードを列挙している分類もあり、また、両者が混在しているもの、または要因と結果が混在しているものもある。もっとも広く使用されている分類は、Cox (1993年)及びCox and Cox (1993年)によるもので、その後に採用された改訂版も、例えば、EU-OSHA、欧州委員会、SLIC、ILO及びWHOなど、いくつかの主要なガイダンスに組み込まれている。この分類で示された心理社会的労働環境の主要な側面は、他の分類のものともよく一致しており、労働の性質に関する進展をとらえるのに十分な広さである。これには、組織の文化・機能、職務内容、労働量・労働ペース、労働スケジュール、管理[コントロール]、環境・設備、労働における対人関係、組織

内での役割、キャリア開発及び家庭と労働の両立などが含まれる。心理社会的安全風土 [セーフティクライメイト] を組織文化の指標として取り入れた分類は、これだけである。最後に、既存の分類は、労働・雇用契約の性質の変化、技術革新、環境要因の側面をとらえる心理社会的要因及び心理社会的ハザードの追加の例を含めるために更新されると有益である。したがって、これらの問題に対処するために、更新された概念的枠組みが開発された。

労働関連PSRの影響のレビューでは、健康への影響及び組織の成果の双方に焦点が当てられた。相対的に質の高い研究により、証拠の基盤を改善することは可能であるが、労働関連PSRの健康への影響に関する研究はすでにいくつか存在していると結論づけることができる。全体として、研究は個人レベルでの結果（主として心血管疾患及び精神疾患）に焦点を当てている傾向がある。入手可能な証拠は一貫して、様々なPSRが様々な健康上の結果につながる可能性があることを示しており、したがって、組織内では予防的な観点から優先順位を付ける必要がある。組織の成果に関する入手可能な証拠は多様であり、パフォーマンス、職務満足感、労働のやりがい、革新性、欠勤、疾病就業、離職、退職の意向及び障害による退職に寄与する複数のPSRの全体像を構築している。研究では、入手可能な証拠の質に関する限界が指摘されており、証拠の基盤はPSRの健康への影響に関するものほど十分に開発されていないことが認識されている。し

かし、ポジティブな影響及びネガティブな影響の双方を特定することはなお可能であり、健康的な心理社会的労働環境には強力なビジネスケースがあるという結論を導くことができる。

最後に、介入に関する証拠のレビューでは、証拠の根拠は様々であり、とくに評価研究がコンテキスト及び実施のニュアンスを考慮しないモデルを単純に適用している場合には、確固たる結論を導くことはできないことが示された。現在では、より系統的なレビュー及びメタ分析が利用可能になっているが、費用推計の研究は依然として不足している。いくつかの研究は、とくに組織レベルの介入に関連して、結論を導き出す前に考慮すべき介入の評価に関する洞察及び学習ポイントを提供している。

本報告書で認められ、議論された知識のギャップがある一方で、いままでにないほど急速に発展している膨大な知識があることも明らかである。政策立案者及び社会パートナーの間では、心理社会的労働環境の重要性に対する理解及び評価が高まっている証拠がある。しかし、まだなされるべきことはたくさんある。労働の世界では急速な変化が起こっており、まだ十分に理解されていない新たな現実がある。EUの諸機関は一貫して、より多くの支援を求めている。労働監督及び労働衛生サービスという重要な業務に携わる人々も同様である。

他の同僚らと同様に、本報告書は、健康的な心理社会的労働環境の促進及び健康的な労働・組織の開発を優先させるのに十分なことが現在までにわかっていることを強調している。健康的な心理社会的労働環境とはどのようなものかについても、十分な知識が得られている。表8は、本報告書で提示された最新の概念的枠組みに基づき、Lekaら(2017年)が記述したポジティブな心理社会的労働環境の特徴を改訂したものである。興味深いことに、十分な知識が利用可能であるという結論は、1986年のILO報告書でも導き出されていた。それから約40年が経過し、いまこそ、様々な分野でより確固とした行動を起こすことが不可欠である。以下の勧告は、研究、政策及び慣行において、どの分野で行動がもっとも必要とされているかを明らかにすることを目的としている。

研究

- ・ PSRに関するメタレビューを実施し、その結果に基づいてより質の高い研究を設計する。
- ・ 労働の性質の変化、新しい技術及び慣行、それらの影響から生じるPSRに関する研究を実施する。
- ・ ランダム化比較試験以外の適切な評価方法を用いた介入評価研究を実施する。
- ・ PSRへの曝露によるネガティブな影響に加えて、ポジティブな成果を評価及び紹介する。
- ・ 不平等への対応を含むマクロのコンテキストの影響に関する研究をさらに実施する。
- ・ 実施及び執行を含め、政策評価研究を行う。

政策

- ・ 各国のPSRに関する特定の法律を分析し、ここで開発された主要な次元及び分類に関する内容について評価する。
- ・ PSRに関する政策アプローチの長い伝統を持つ国々におけるケーススタディを分析し、それらが実際にはどのように機能しているかを評価する。
- ・ この分野における基準の使用状況及びその影響を分析する。
- ・ PSRに関するより具体的な法令（例えば、PSRに関するEU指令）の策定に関する議論に関係者を関与させる。
- ・ EUの政策を整合させ、マクロレベルでのPSRの予防的アプローチを促進する方法を検討する。

慣行

- ・ 概念的枠組みを関係者のためのツールに変換する。
- ・ 適切な訓練を通じて関係者の能力を開発する。
- ・ SLIC及びILOによる労働監督ツールを促進する。
- ・ PSRの予防に関する適切な専門知識を備えた学際的な労働衛生サービスを確立する。
- ・ 介入に関する知識を体系化し、予防を優先する体系的な包括的マルチモーダル介入を促進する。

参考文献 [省略]

- ※ <https://www.etui.org/publications/conceptualising-work-related-psychosocial-risks>



災害とアスベスト考えるシンポ 語り継ぎ、検証から対策を

ひょうご労働安全衛生センター

30年前の神戸・阪神間の被災地を思い出す。ビル・マンションが倒壊して道路に横たわり、あちこちで重機がうなりを上げ解体撤去作業が続く。もうもうとした、ほこりまみれの街を歩く人々。作業員、会社員、商店主、主婦…、通学の子供たちもいた。そのほこりの中にアスベスト（石綿）が含まれていたのだ。私たちは石綿疾患を発症するリスクと向き合い、惨禍を後世にどう伝えていけばいいのか。阪神・淡路大震災から30年を前にした2025年1月12日、神戸市中央区の三宮研修センターで「阪神・淡路大震災から30年－災害とアスベストを考えるシンポジウム」が開かれた（表紙写真）。

市民や研究者らでつくる「災害とアスベスト－阪神淡路30年プロジェクト」が1年以上の準備を重ね、「第1部 検証－阪神・淡路大震災とアスベスト」「第2部 語り継ぐ震災とアスベスト」の2部構成で企画。150人で埋まった会場は熱気に包まれていた。

プロジェクト共同代表の一人、伊藤明子弁護士が「今後、20年、30年後のアスベスト問題を考えられる機会にしたい」と語り、開幕した。

第1部 検証－阪神・淡路大震災とアスベスト

第1部の最初に登壇したのはNPO法人ストップ・ザ・アスベスト代表の上田進久さん。「阪神・淡路大震災におけるアスベスト飛散の実態」と題し、震災

アスベストの問題点として、ばく露リスクが評価されていないこと、被害者の実態が認定されていないことを指摘した。

「震災時のアスベスト濃度測定値が重要だが、測定値がゆがめられている。発がん性の高い青石綿のばく露地域でも白石綿でしか調査されていない。本当のリスクが明らかにされないまま、放置されている」とし、30年前の調査が不十分だったことを厳しく追及した。また、石綿労災ばかりが注目されており、労災の対象とはなっていない人の被害が明確でないことを取り上げ、「被害者の全体像、被害規模の大きさが伝わってこない。実態調査がまとまったかたちで行われていない。メディアによる報道の仕方に問題がないのか聞きたい」と問題提起。上田さんが所属する兵庫県保険医協会が実施したアンケート結果を紹介。医療関係者の約4割が今後、石綿被害者が増加することを予想していた。

続いて登壇した立命館大学政策科学部の南慎二郎さんは「被災地で活動するボランティアとアスベスト」と題し、ボランティアに実施したアンケートの概要を報告した。アンケートは2024年7月～12月末にオンラインで受け付け、活動時のがれき処理作業の有無、がれき置き場や解体作業現場近くでの活動経験などについて聞き、105人から回答を得た。ボランティア経験の内訳は、「阪神・淡路」34%、「東



日本大震災」43%、「能登半島地震」39%（複数回答あり）だった。

この中でがれき処理は31%に取り扱い経験があり、がれき仮置き場や解体工事近くでの活動も41%あり、ばく露リスクがあることを示唆。しかしながら、活動参加時の装備に防じんマスクを持参していたかどうかを聞くと、「常に持参」は19%にすぎず、「持参したことなし」は58%に達していた。将来の健康不安については、「強く不安」「少し不安」を合わせ44%だった。

南さんは、ボランティアが万一、石綿疾病を発症したときに備え、ボランティア従事者についての記録を公的・一元的にデータベース化し、長期的に保存する制度の創設を求めた。

第1部の締めくくりは、熊本学園大学社会福祉学部教授の中地重晴さん。中地さんは、阪神・淡路が発生した直後、神戸の被災地に入り、ビルなどの解体現場を調査した。鉄骨に吹き付けられた、毒性の強い青石綿を随所で確認したほか、解体現場付近で大気1リットル中石綿繊維を160~250本確認するなど、杜撰な解体工事を目の当たりにした。中地さんは、写真で震災置後の様子を見せ、行政の動きも解説し、「健康被害はこれから」と指摘した。

中地さんは能登半島地震の調査も続けており、公費解体の現状や災害廃棄物の処理状況を解説。能登の被災建築物の解体は今後加速化するとみられており、「アスベスト飛散をどう減らしていくのか、業者任せにせず、行政の関与が必要」と訴えた。

第2部 語り継ぐ震災とアスベスト

第2部は、大阪市立大学名誉教授の宮本憲一さんが「終わりになきアスベスト災害阪神・淡路大震災の教訓」と題してスピーチ。2005年、尼崎市にある機械メーカー「クボタ」の元石綿工場周辺で市民の健康被害が相次いで発覚したクボタ・ショックに言及し、「それ以降石綿対策が進められたが、震災対策に改善はない。建材を中心に石綿製品が使われており、今世紀の終わりまで被害が続くであろう」と警鐘を鳴らした。

かつて、石綿による健康被害に詳しい米国のセリコフ教授から「日本でも石綿で毎年数千人の死亡者が出ているのではないかな。なぜ、対策が進まないのか、調べて活動してほしい」と言われたエピソードを明かした。

宮本さんは「史上最大の社会的災害と言われた石綿被害対策がなぜ進まなかったのか」と問いかけ、「石綿被害の市民教育が不十分で自覚されていない。…公衆衛生学の研究は戦前から石綿被害が明らかになっていたのに、建築基準法では石綿の使用を認め、使用することが奨励されていた」などと話した。

また、石綿対策の行政施策、労災の認定状況、石綿疾病である中皮腫の死亡や救済のデータを示しながら、問題点を浮き彫りに。石綿の使用が禁止されているが、石綿含有建材が多く残っているため、「地方公共団体は災害対策を総点検し、対処療法になるが、石綿建材が含まれていると推定できる建築物などの配置図を災害対策としてつくるべき」とし、「石綿の総合対策の調査研究を進めなければならぬ」と呼びかけた。

続いて、神戸大学大学院人文学研究科准教授

の原口剛さんが「阪神・淡路大震災時のがれき処理と労働者」をテーマに発表した。学生とともに震災のがれき処理を担った当時の労働者から聞き取り調査。当時者から学び、当時の再構成を試み、具体的に自分たちの課題とすることをテーマにし、がれきの発生、どういふふうに通じたかを追った。

震災後、神戸ポートアイランドに震災廃棄物の仮置き場が設けられたほか、仮設住宅も建設されており、原口さんと学生らは労働者、住民らから丹念に話を聞きとって、その一部を報告。「ボーアイのがれき処理場は、全体がほこりに覆われた状態…キリル炉から50メートル離れた場所に事務所があったが、戸は閉まっているけども、昼に食堂行って、テーブルの上に座ったら、真っ白。ほこりで」といった労働者の生々しい言葉を紹介。また、仮設住宅は焼却炉のすぐそばにあり、「どんどん煙は上がるし、がれきは運ばれて来て。そんな目の前に、高齢者の避難先があった。どこもいくことがない、最後の、避難者ですからね、あの仮設の人たちは」といった、悲壮感漂う住民の言葉も報告した。原口さんは自身の研究テーマである大阪・釜ヶ崎からの視点でも発言した。

会場にはアスベスト疾患患者も参加しており、中皮腫で闘病中の尾上一郎さん（西宮市）が発言。尾上さんは内装工事に携わったほか、阪神・淡路では被災建物の調査に従事したという。中皮腫と診断されたときは尾上さん自身も家族も大きなショックを受け、奈落の底だったという。

その後、化学療法に取り組んだが、倦怠感、発熱…が続き、治療も甲斐もなく、腫瘍は小さくならなかった。新薬で、肺の腫瘍は小さくなったが、副作用にも苦しめられた生活を語った。

「自分が発注していた建材が、アスベスト含有だと知ったのは数年前。鉄骨の吹き付け材が悪いということは、うすうす聞かされていたが、建材がそんなに悪いとは知らなかった。メーカーの担当者に聞いていたことがあるが、『建材は白石綿なので問題ないです』と言われていたが、それは人を死においやる建材だった」と悔しさをにじませた。

震災時についても、「神戸市はほこりがもうとうとしていた。ほこりの中を作業員ががれきの処理をして

いた。その横を普通の通勤・通学の人たちがいた」と振り返り、「地震や災害のとき、アスベストが問題となる。過去のことでなく、進行中のこと。私や家族の苦しみは他の人にしてほしくない、対策を徹底してほしい」と強く訴えていた。

原口さんとともにアスベスト調査に取り組んだ神戸大学の学生、白石英里香さんと末廣晃さんもマイクを握った（前頁写真右）。

白石さんは「阪神・淡路よりも後に生まれた。患者さんらの話を聞く中で意識が変わっていった。私たちにこの問題を継承してほしいと言われ、主体的に伝えていかなければならない世代だと感じた。さまざまな知識を得て、大学の内外に活動を広げたい」と語り、末廣さんも、「過去の問題ではなく、アスベストは今も建物の中に眠っている。今の経済発展の裏側にある、この問題を見て見ぬふりすることはできないと感じた。今日話を聞いて危機感をもってくださいみなさん、一緒に取り組みましょう」と呼びかけた。

アスベスト飛散による健康被害を抑制するために

最後に、阪神淡路30年プロジェクトの永倉冬史さん（中皮腫・じん肺・アスベストセンター）が声明案「災害被災地の飛散アスベストによる健康被害を抑制するために」を読み上げ、大きな拍手で会場の賛同を得た。

声明は次のような内容を国、兵庫県、地方自治体に求めており、「今後、関係機関に届ける」ことを明らかにした。

- ・国は災害時のアスベスト飛散の危険性、対策の必要性を周知し、国民自らの命・健康を守る「市民力」の向上を図る
- ・国は「阪神・淡路大震災によるアスベストばく露」を考慮した労災・公務災害認定に取り組む
- ・国は石綿健康被害救済制度に「災害時のばく露」を位置付け、アスベスト被害者の救済・補償制度の拡充を行う
- ・国は平時の備えとしてアスベスト建材の安全な除去の促進に取り組む
- ・国は建物解体時における労働者・周辺ばく露の防止のための公的措置の徹底に取り組む

- ・国はアスベスト廃棄に伴う中間・最終処分処理段階での労働者・周辺ばく露の防止のための公的措置の徹底に取り組む
- ・国は災害時のアスベスト飛散と健康被害についての研究促進に取り組む
- ・国及び自治体は阪神・淡路大震災当時、解体作業等の復興事業に携わった労働者・公務員・ボランティアを対象とした健康モニタリング調査を実施する

- ・国及び自治体は行政等の防災計画に「アスベスト対策」を明記し、巨大地震に備え、避難所・防災資機材倉庫での防じんマスクの備蓄を行う
- ・国及び自治体は平時の備えとしてアスベスト含有建材の調査・公表に取り組む
- ・兵庫県は阪神・淡路大震災当時の被災地に居住歴があり、悪性中皮種等のアスベスト関連疾患を発症した人の追跡調査を実施する



震災による初の石綿肺がん認定事例が判明

厚生労働省が石綿労災認定等事業場名等の情報公開

厚生労働省は2024年12月11日、アスベストが原因で2023年度に労災認定された労働者が働いていた事業所名等を公表した。労災認定された1,318の全認定事業所のうち1,233事業場（前年度1,133）の名称、所在地、認定疾病、件数などが明らかとなった。兵庫県は63事業所で、石綿労災の認定件数は全国で5番目に多かった。

この事業場名等の公表は、2005年のクボタショックをきっかけに始まり、2013年以降は毎年12月に行われている。今回公表されたうち915事業場は新規の公表で、これまでに公表された事業所の累計は19,361となった。

また、2023年度にアスベストを原因とする疾病により、労災認定された件数も公表された。認定件数の全国合計は1,308件（中皮腫642件、肺がん433件、良性石綿胸水22件、びまん性胸膜肥厚13件）であった。兵庫県において労災認定された件数の合計は71件（中皮腫42件、肺がん25件、良性石綿胸水1件、びまん性胸膜肥厚3件）であった。

特別遺族給付金の請求が増加

労働者が死亡した場合は5年を過ぎると請求は時効となるが、時効となった遺族を救済するために特別遺族給付金の制度が設けられている。石綿

健康被害救済法では2022年3月末に請求期限が終了することになっていたが、その直前に中皮腫・アスベスト疾患患者と家族の会が全国ホットラインを開設したところ多くの相談が寄せられ、その事実をもって国に迫り、法改正が行なわれ請求期限がさらに10年延長されることになった。

特別遺族給付金の請求は、2020年度までは全国で2桁の請求件数であったものが、先ほどのホットラインの取り組み等を通じて2021年度は545件、2022年度は132件、2023年度は311件となっており、3桁の請求件数へと増加している。

請求件数は増加しているが、認定率をみると、2021年度54.4%、2022年度60.3%、2023年度67.7%と低率になっている。死亡から5年以上を経過することで、カルテや画像などの医療記録が消失したり、同僚を探すのに苦労したり、会社が消滅しているために作業内容についての証明を得ることが困難である等が原因と考えられる。

特別遺族給付金の請求が増加していることは、まだまだ埋もれた被害者が多数存在することの反映と考える。死亡後5年を超える遺族の救済を目的に設けられた制度であるならば、労災保険と同じ内容で調査を行うことは困難であり、被災者救済を前提にした認定の在り方を再検討する必要があると

考える。

全国一斉ホットラインを実施

中皮腫・アスベスト疾患患者と家族の会は、厚生労働省の労災認定事業場名の公表に合わせ、毎年ホットラインを開設してきた。2023年12月のホットラインには、全国で約200件（2日間）の相談があり、その後のフォローで多くの労災認定（厚生労働省）、救済認定（労災以外。環境再生保全機構）が実現した。

今回も、12月12日と13日の2日間、全国一斉アスベスト健康被害ホットラインが開設された。多くのマスクも関心を寄せ、取材・報道が行われ、ホットラインには多くの相談が寄せられた。

相談ポイント毎の相談件数は、北海道18件（11件+7件）、東北27件（18件+9件）、関東59件（36件+23件）、東海・北陸67件（47件+20件）、関西57件（34件+23件）、西日本48件（24件+24件）で、全国の総相談件数は276件（170件+106件）となった。

ホットライン終了後、関西ポイントと西日本ポイントの相談内容については、当センターも参加し、関係する地域センターや弁護士と検討を行い、さっそく相談者との面談や労災申請等の手続きを開始している。

震災アスベスト初の肺がん認定が判明

厚生労働省が12月11日に公表した「石綿ばく露作業による労災認定等事業場一覧表」には、調査を行った「監督署名」や、「事業場名」「事業場所在地」「石綿ばく露作業状況」「石綿取扱い期間」「現在の取扱い状況」、そして「特記事項」が記されている。

このデータを精査し、あることに気付いたマスク関係者がいた。毎日新聞大阪本社の大島記者である。それは、神戸東労働基準監督署が認定した事業場情報に、「(株)三上工作所」「間接的なばく露を受ける作業」「肺がん」、そして、「阪神淡路大震災発生の際に間接ばく露を受けた可能性あり」の情報が記されていた点である。

阪神・淡路大震災後の復旧・復興作業においてアスベストにばく露し、労災（公務災害を含む）認定

された方はこれまでに6名確認されている。またそれ以外に、私たちが支援してきた明石市の清掃労働者も、震災後の作業でしかアスベストばく露がないのだが、腹膜中皮腫を発症したこの案件は、公務災害の認定を受けることはできなかった。

今回、震災後の間接ばく露作業においてアスベストを吸引し、肺がんを発症した方の存在が明らかになった。男性が勤務していた神戸市内の会社関係者によると、「男性は自分の仕事で石綿を扱っていなかったが、震災発生から約3年間、同市内の自宅からオートバイで市内中心部の会社へ通った。また、顧客の建物の被災状況を見てまわった。そうした行動の際に、周囲で解体中などの建物から飛散した石綿を吸った可能性がある」と話されている。

震災後の被災地は大量の石綿が飛散

阪神・淡路大震災後のアスベストばく露により肺がんを発症し、労災認定された方（以下「Aさん」という）の石綿ばく露作業や医学的所見についての詳細はわからないが、会社関係者からの情報と「労災認定事業場一覧表」に書かれている内容から推認できることがある。

石綿肺がんの認定基準はいくつもの複雑な要件の組み合わせとなっているが、一番多い認定者は「胸膜プラーク所見+石綿ばく露作業従事期間10年以上という要件を満たす」というものである。Aさんの場合、「仕事での石綿の取扱いがなく」「震災発生から約3年間」「間接的なばく露を受ける作業」という情報からすると、「胸膜プラーク+ばく露作業10年」の基準による認定ではないと考えられる。

そうすると医学的な要件でもって労災認定されたと思われる。つまり、「石綿肺の所見がある」「広範囲の胸膜プラーク所見がある」「（一定以上の）石綿小体または石綿繊維の所見がある」「びまん性胸膜肥厚を併発している」のいずれかに該当していたため、業務上災害と認定されたと考えられる。

これまでに兵庫県警の警察官が、被災地の応援に派遣され、約1か月間だけ神戸市長田区内を警らする等の任務に就き、悪性胸膜中皮腫を発症した事例がある。この事例についても、業務においてアスベストを取り扱うことはなく、倒壊した建物を解体・改修する作業の周辺を警らする任務において、ア

スベストにばく露し悪性胸膜中皮腫を発症したとして、公務災害と認定されている。

肺がんを発症したAさんも、仕事での石綿の取り扱いがなく、顧客の建物の被災状況を見てまわる際の間接的な作業環境において、大量のアスベストにばく露したことになる。中皮腫は、短期間や低濃度のアスベスト吸引でも起こることがわっている。一方、肺がん発症の相対リスクと石綿への累積ばく露量との間には、累積ばく露量が増えれば増えるほど発症リスクが上がるという量-反応関係があるとされている。肺がんを発症したAさんの事例からも、震災後の被災地において大量のアスベストが飛散していたことが推認できる。

阪神・淡路大震災の発災から30年を迎え、中皮腫だけでなく肺がんの発症と労災認定が判明したことは、労働者だけでなく、市民やボランティアの方々に対する健康対策が急務となっているといえる。

さらに新たな労災認定が判明

厚生労働省のホームページからは、過去に公表された事業場名等の情報を全て見ることができる。Aさんの労災が認定されたことが判明し、過去分の事業場情報を検索したところ、大阪においても阪神・淡路大震災後の復興作業においてアスベストにばく露し労災認定された事例があることが判明した。

それは、2022年度に大阪・淀川労働基準監督署が労災認定した事例で、会社名は「中央復建コンサルタンツ(株)」で、石綿ばく露作業状況は「石綿ばく露作業の周辺において間接的なばく露を受ける作業」となっており、特記事項には、「出張作業であり事業場内での取り扱いなし。出張作業での間接ばく露。阪神・淡路大震災の復興関連作業による間接ばく露。通常業務での扱いはなし」と記されていた。

この事例についても毎日新聞は、「兵庫以外の企業初の中皮腫労災」と報じた。阪神・淡路大震災後の復旧・復興作業においてアスベストにばく露し、中皮腫を発症し労災認定されたのは、公務災害を含めて7名となった。肺がんを発症したAさんを含めると、アスベストによる健康被害が判明したのは8名である。

国は情報を健康対策に活用すべき

阪神・淡路大震災の復興・復旧作業に従事した方がアスベスト特有のがんを発症する事例が続いており、あらためて環境省や兵庫県が中心となり、阪神淡路大震災の復旧・復興に携わった様々な方々の健康対策について、何が必要であるのか、何から始めるべきなのかの議論を開始するべきである。

今回も、厚生労働省の行なった石綿労災認定事業場名の公表により2例が判明した。震災後の復旧・復興作業には、全国から多くの労働者が駆け付け従事した。労働災害の認定を行なう厚生労働省は、全国のアスベストによる労災認定事例を把握しており、阪神・淡路大震災時の石綿ばく露を原因とする認定事例を公表すべきである。

また、労災保険の対象とならない方々の救済は、環境省が管轄する環境再生保全機構が情報を保有している。数年前から、環境再生保全機構へ申請する際に提出するアンケート、に震災関連の項目が追加された。

「阪神淡路 その他() 震災に関連して下記のような作業をしましたか」と問い、①被災した自宅で石綿建材を片付けた、②震災復旧作業、③ボランティア活動、の3項目に該当する場合チェックを入れるようになっている。

認定された方のうち2021年度と2022年度のアンケートへの回答内容について、神戸新聞社が環境再生保全機構に対して情報公開請求を行った。そして、明らかとなった情報を、2024年1月13日の朝刊で「石綿疾患17人が『阪神・淡路』経験」と題して報じた。環境再生保全機構は保有するアンケートへの回答状況を精査し、また、被災者や遺族への聞き取り調査を行なう等し、今後の被災地の住民やボランティア等の健康対策に活用すべきである。

阪神・淡路大震災から30年を迎え、復旧・復興作業に従事した労働者、そして市民・ボランティアなど被災地で生活し暮らした人たちへの健康対策を強める必要がある。



(ひょうご労働安全衛生センター
事務局長 西山和宏)

大規模産業災害の原点 40年続く企業犯罪との闘い

古谷杉郎

全国安全センター事務局長

ILO等に与えた影響

ボパール惨事と言っても、安全センター関係者でもいまやほとんど知らないかもしれない。

国際労働機関（ILO）は創設100周年を迎えた2019年に、「仕事の未来の中心にある安全と健康：土台となる100年の経験」を公表している。

同書は、「1919年以降の重大災害」として9つ挙げられ、そのひとつが「ボパール 1984」で次のように紹介されている。

「1984年、インドのマディヤ・プラデシュ州のボパールにある農薬製造プラントにおいて30トンのイソシアン酸メチルガスが放出され総計60万人以上の労働者と付近住民が影響を受けた。インド政府は事故の結果としてこれまでに1万5千人が死亡したと推定している。現在でも有毒物質による汚染は続いており、数千人もの生存者と子孫が呼吸器疾患、内臓疾患、免疫疾患などに苦しんでいる。」

他の8つの重大産業災害は、「フリックボロー 1974」（イギリス、シクロヘキサンガス爆発）、「セベソ 1976」（イタリア、ダイオキシン放出）、「チェルノブイリ 1986」（ロシア、原子力発電所爆発）、「フィリップス 1989」（アメリカ、化学コンビナート爆発・火災）、「チリ鉱山救出 2010」、「福島 2011」、（日本、原

子力発電所爆発）、「ラナプラザ 2013」（バングラデシュ、ビル倒壊）、「ヴァーレ・ダム 2019」（ブラジル、鉄鉱滓ダム決壊）である。

とりわけ、セベソ、ボパール、チェルノブイリは労働安全衛生の新たな潮流を大きく促進させた。同書は、「1980年代に見られたさらなる進展は、労働安全衛生に関する政策をよりリスクに基づいたものへの移行であった」としている。筆者は個人的にも、小木和孝氏やユッカ・タカラ氏らから、ボパール事件の衝撃について聞いたことがある。

※日本語版：https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-tokyo/documents/publication/wcms_712511.pdf

ボパール事件30周年にあたる2014年の労働安全衛生世界デー（4月28日）に向けてILOが公表した「職場での化学物質の使用における安全衛生」も、ボパール惨事が世界の化学物質管理に与えた影響についてふれている。

直接的な結果のひとつが、「労働安全衛生マネジメントシステムに基づいた、大災害の潜在的リスクの調査、及び適切な予防措置と緊急対応の策定に重点」を置いた1993年のILO大規模産業災害条約・勧告であり、また、「（国際機関間の）化学物質の適正な管理のための継続的・協調的戦略の基

盤が築かれた」ともしている。

※日本語版：<https://www.ilo.org/ja/media/449076/download>

ILOの労働安全衛生エンサイクロペディアも様々な個所でボパールに言及しており、パートⅦ 環境の54.環境方針の「環境と仕事の世界：持続可能な開発、環境、労働環境への統合的アプローチ」は、「環境政策のもうひとつの原動力は、とりわけ1984年のボパール惨事以来、大規模な産業事故が劇的に増加し、その範囲も拡大していることである」としている。

※<https://www.iloencyclopaedia.org/part-vii-86401/environmental-policy/item/742-environment-and-the-world-of-work-an-integrated-approach-to-sustainable-development-environment-and-the-working-environment>

日本との関わり

日本でも惨事の半年後には現地を訪問するなど、直後から取り組みがあり、1986年にボパール事件を監視する会編集「ボパール死の都市：史上最大の化学ジェノサイド」（技術と人間臨増保存版）が出版されている。

筆者にとっては、1994年11月に惨事10周年に向けたキャンペーンの一環として、現地の代表－ボパール情報&行動グループのサティナス・サランギ（Satinath Sarangi、通称サテュー、男性）と女性被害者一人－が日本・韓国・台湾・香港を訪問したことが最初の出会いだった。

原田正純・全国安全センター議長（当時、以下同じ）、アジアと水俣を結ぶ会の谷洋一さん、市民エネルギー研究所の真下俊樹さん、国際医療協力市民の会（SHARE）の本田徹医師らで「ボパール事件を考える会」をつくって代表を受け入れ、1995年8月には谷・真下・本田の各氏と山岸素子さん（神奈川県労働職業病センター、現在移住者と連帯する全国ネットワーク事務局長）らがボパールを訪問した（1996年1・2月号参照）。

また、1996年8月に名古屋で開催された第14回

国際疫学会での発表のために来日されたドウィベディ医師から話をうかがう機会を横浜・名古屋・永野・京都・熊本などでもった。ドウィベディ医師からは、国際ボパール医療アピールがガーディアン紙に一面意見広告を掲載して集めた募金をもとに、ボパール診療・監視・研究センター（CMRC）を設立する計画も紹介された（1996年10月号参照）。

この計画は、1995年6月にサムバプナ・トラストが設立され（「Sambhavna」はヒンドゥー語で「可能性」を意味するSamaとBhavnaという2つの言葉を組み合わせたもの、<https://sambhavnabhopal.org/>）、1996年7月にクリニックが開設されるとうかたちで実現した。韓国の源進緑色病院の話に合わせて、安全センター情報1999年10月号で「産業災害被害者のための医療機関の建設－アジア：韓国・源進とインド・ボパールから」という特集記事を組んだ。また、田尻宗昭記念基金から第8回田尻賞が「インド・ボパールの猛毒ガス流出事件被害者の救済に当たっているサムバプナ・トラスト」に贈られ、1999年7月4日の授賞式出席のためにドウィベディ医師が再来日された。

安全センター情報でボパール惨事を取り上げる機会はその後多くはなかったが、谷さんや菜の花プロジェクトネットワークの藤井綾子さん、リサイクルせつけん協会関係者など、日本からのボパール訪問は継続されてきた。

一方で筆者は、おそらく2004年以降、労災・公害被害者のためのアジア・ネットワーク（ANROEV）の会議等で、ボパール情報&行動グループの代表としてラチナ・ディングラ（Rachna Dhingra、女性）と会い、話も聞く機会が増えていた。

公害被害職業病補償研究会でも会っていた谷さんにはしばらく前から、40周年の機会にボパールを初めてボパールを訪問したいと話していた。

惨事の概要と現状

惨事及び現状については、ボパールにおける正義のための国際キャンペーン（ICJB）のウェブサイトに掲載された「ボパール・ファクトシート」を紹介しよう。ちなみにICJBのリストには、「Bhopal Infor-

惨事40周年を迎えたボパール



mation Network Japan」として「ボパール事件を考える会」も掲載されている。

史上最悪の企業大虐殺

いつ：1984年12月3日

どこで：マディヤ・プラデーシュ州の州都ボパール市の16平方マイル。ガス雲は工場南側のスラム街にもっとも密集していた。

どのように：アメリカの多国籍企業ユニオン・カーバイド・コーポレーション（現在はダウ・ケミカルが所有）が過半数を所有・運営する殺虫剤工場から、シアン化水素の500倍の毒性を持つ化学物質、イソシアン酸メチル（MIC）27トンが漏えいした。

なぜ：ユニオン・カーバイドの工場の設計は、アメリカにある姉妹工場とは大きく異なり、（投資コストを30%削減するため）安全設備が大幅に削減され、建設資材も劣っていた。ユニオン・カーバイドは、MIC工場が操業を開始した1980年にグローバル・エコノミー・ドライブを実施した。このドライブの一環として、重要な安全システムが停止され、ほぼ半数の労働者、とくに労働衛生状態の悪化を訴える労働者が解雇され、企業独自の安全監査による警告は無視された。

なにが：MICはそれを吸い込んだ人々の血流に入り、目、肺、脳、免疫、生殖、筋骨格系、その他のシステム、そして精神衛生にダメージを与えた。

・最初の3日間で8,000人が死亡した。合計で22,000人以上が、その夜のMICへの曝露が原因で死亡した。惨事当夜のMIC曝露に起因す

る死亡は現在も続いている。

- ・50万人以上が一生残る重傷を負い、40年経った今もその影響を引きずっている。慢性的な健康問題、3世代にわたる先天性欠損症、永続的な経済的影響、現在も続く地下水汚染が含まれる。

現在のボパール

加害者たち

- ・ユニオン・カーバイドは、過失致死やその他の重大な犯罪で起訴されたにもかかわらず、インドの裁判所から逃亡を続け、現在は同じアメリカの多国籍企業であるダウ・ケミカルが所有している。
- ・ヘンリー・キッシンジャーを含む政治的影響力を利用して、ユニオン・カーバイドは、インド政府に保険で半分カバーされ、1株あたり43セントしかかからない和解金を受け入れさせることができた。
- ・ボパールのMIC工場の不安全な設計を自ら承認したUCC会長は保釈され、アメリカのビーチタウンで柵を外されたまま死亡した。
- ・UCCのインド子会社の8人の重役たちは、1984年以來一分たりとも刑務所に入ることがなく、UCCのアジア子会社は登記を抹消して2つの会社に生まれ変わり、刑事責任を免れている。
- ・インドの裁判所からの6通の召喚状を無視した後、ボパールの生存者たちは12人のアメリカ下院議員を集め、アメリカ司法省とダウ・ケミカルに圧力をかけて対応させることができた。2023年10月、ダウ・ケミカル代表者が、20年間の逃亡の末



2024年12月2日 (チンガリ・トラストのリハビリテーションセンターを訪問)

にボパールの裁判所に姿を現わした。それでもダウ・ケミカルは、裁判所には管轄権がなく、ボパールの浄化の費用を支払う責任もないとしている。

被災者及び生存者たち

- ・惨事後数年間で22,000人以上が死亡し、重度の曝露者の死亡率は、いまま対照人口と比較して26%も高い。
- ・15万人以上が、1984年12月の有毒曝露による慢性疾患と闘い続けている。
- ・影響を受けた人々の大半は通常の職業を続けることができず、何万もの家族が栄養不足で空腹なままである。
- ・がん、結核、腎臓の致命的な病気の発生率は、全国発生率に比べ、ガスの影響を受けた人々の間で非常に高い状態が続いている。
- ・ガスに曝露した両親をもつ何万人もの子どもたちが、身体的成長障害や精神発達障害、先天性欠損症をもって生まれている。
- ・惨事の生存者の93%は、人身傷害の補償として500ドルしか受け取っておらず、死亡者の家族は一人の死亡につき2,000ドル受け取っただけである。政府機関は、ユニオン・カーバイドが提示したわずかな和解金に合わせて被害全体を調整するため、死亡者数や健康被害の程度は政府諸機関によって軽視されてきた。

環境災害

- ・ガス惨事とは無関係に、ユニオン・カーバイドによる1969年からの工場敷地内での有害廃棄物の安全でない処理、1977年からの誤った設計の池

への有害廃棄物の汲み上げ、1996年の池の有毒汚泥の工場外への無謀な投棄の結果として、地下水の汚染による環境災害が市内で進行している。

- ・インド最高裁判所の記録によれば、工場から5km以内にある48のコミュニティーの10万人近い住民が現在、地下水汚染の影響を受けている。
- ・公的機関による地下水の分析では、有毒化学物質、農薬、重金属の存在が報告されており、これらの物質は曝露者の体内に蓄積され、脳、肺、肝臓、腎臓、遺伝物質への障害を引き起こすことが知られている。

国際政治

- ・アメリカ国務長官兼国家安全保障アドバイザーのヘンリー・キッシンジャーが、ボパールMIC工場への資金調達と公的承認に積極的に関与したことを示す証拠が文書化されている。また、キッシンジャーの同僚がダウ・ケミカルの法的処罰を求めるロビー活動を続けていたことを示す証拠もある。
- ・この40年間、アメリカ政府は惨事に関する刑事事件の逃亡者を匿い、生存者の懸念に耳を貸そうとしなかった。アメリカ政府はインドとの相互法的支援条約に違反し続け、2023年10月まで、ダウ・ケミカルをボパール地方裁判所に召喚されないように保護してきた。
- ・国連やWHOなどの国際機関は、自然災害の場合には救援に駆けつけるが、ボパールで現在進行中の人災の場合には、ほとんど指一本動かさ

惨事40周年を迎えたボパール



2024年12月2日 生存者団体の集会(最後には右写真中央の人形を燃やした)

ない。国際司法裁判所は、法的・法律的問題に対応できないことを表明している。

国内政治

- ・ 政権政党にかかわらず、インド政府と加害企業との間には、過去40年間、途切れることのない密接な結びつきがあった。歴代の首相は、ユニオン・カーバイドに対する公式の寛大さを、アメリカ資本のインドへの継続的な投資を確保するためにはそうした政策が必要だったという理由で正当化してきた。
- ・ 政党が次々に明らかになる惨事に真剣に注意を払ったことはなく、共産党が与党の州政府は、ボパールでの責任を無視して、ダウ・ケミカルへの投資を歓迎した。

生存者たちの闘い

- ・ いくつかの生存者が主導する団体は、正義と尊厳ある生活(適切な医療、経済的・社会的復興、安全な生活環境)を求めて、40年以上にわたって闘ってきた。
- ・ 生存者活動家の圧倒的多数は女性であり、もともと貧しく、惨事の影響をもっとも大きく受けた人々である。
- ・ 行動の指針として、生存者団体は一般的に「必要なあらゆる手段を講じる」という方針に従っており、その抗議方法には、水を飲まない断食、ラリー、ボパールからニューデリーへのマーチ、もともと交通量の多い交差点や首相官邸でのダイイン、様々な裁判所への法的申し立てなど含まれる。

- ・ ボパール生存者の長い闘いにおける主な勝利には、以下のようなものがある。ユニオン・カーバイドに認められていた刑事免責の正式な取り消し、各請求者の賠償金に対する利息を請求する権利の主張の成功、ボパール生存者の医療を受ける権利が憲法の基本的権利であるとの司法判断の下での承認、インド政府にアンダーソンの身柄引き渡しを求めるよう迫ったこと、ダウ・ケミカルに対する司法召喚状、汚染された地下水の影響を受けた地域に住む2万世帯への清潔な飲料水の提供、汚染の広がりを裸足で監視することの司法的容認、ダウ・ケミカルでの事業拡大を困難にしたことなどである。
- ・ 世界各地の団体や個人は、ボパール生存者の闘いに積極的に連帯し、彼らの成功に重要な役割を果たしてきた。ボパールにおける正義のための国際キャンペーン(ICJB)は、環境と環境正義、人権、企業犯罪その他の問題で活動する世界的な団体の連合体である。

※https://docs.google.com/document/d/e/2PACX-1vS-f2hH5VAab_y0QZu94t_mkloSDqCK7_BVrlpcKEosgeyAJvYrE8pxhP21tD5xWg/pub

40周年を迎えたボパール

2024年11月29日から12月4日、インドを訪問した。日本からは、筆者のほか、谷洋一さん、藤井綾子さん、NPO法人愛のまちエコ倶楽部の藤澤加奈子さ



2024年12月2日 生存者団体のたいまつラリー(右：インタビューを受けるラチナ)

んの4人である。

11月29日はデリーに一泊して、翌日ボパールに移動したが、11月30日午前中にデリーでILOデリー事務所の南アジア・ディーセントワーク技術支援チームの労働安全衛生・労働監督シニアスペシャリストの川上剛さんと会うことができた。

11月30日夕方ボパールで、11月21日から(元工場の壁にペイントされた)壁画とテント内で写真やポスター等を展示しているユニオン・カーバイド工場跡地前を訪問して、ラチナらにあいさつ。

12月1日は日曜日で、開院していないことは承知しながら、サムバプナ・トラスト/クリニックを訪問。いまはトラストのコンサルタント役に専念しているらしいサチューがわざわざ出てきてくれるのを待って、説明等を受ける(32頁写真)。

午後、ユニオン・カーバイド工場跡地を再訪問。壁に穴が開いていて工場跡地に入ることができ、人々がピクニックやスポーツをしている。少し探索するが、警察官等が現われて不法侵入等とされると面倒なので、長居はせず。その後、湖の方にも出かけて、市内を見てまわった。

12月2日午前中、サムバプナ・トラストを再訪問して、クリニックがオープン中の様子にも触れることができた。続いて、チンガリ(Chingari)トラストが運営するリハビリテーションセンターを訪問。この日はイスラムの祭日の関係で子どもたちが来るのは午後からのことだったが、説明を聞いて見学(33頁写真)。

次に、ボパール駅に寄った。2023年に映画「鉄道人：知られざるボパール1984の物語」が公開さ

れ、2024年末時点でNETFLIXで視聴することができる。11月30日夜に寄ったテントでも、ちょうどこの映画のヒンドゥー語版を上映していたところだった。

その後、前日寄った湖の公園で行われた生存者団体による集会に参加。私以外の日本人は途中でリハビリセンターに戻り、実際の活動を体験した。私は最後まで集会に参加(34頁写真)。グジャラート州アフマダバードから参加したインド労働環境衛生ネットワーク(OEHNI)代表も務める民衆訓練調査センター(PTRC)のジャグデシュ・パテルも合流してあいさつを行ったが、参加者に私も紹介してくれた。集会の最後は、「有名」な、人形を経営者たちに見立てて火で燃やす「Effigy Burning」だった。

夜は、ラチナたちが組織した、ユニオン・カーバイド工場跡地までのたいまつラリーに参加した(35頁写真)。

12月3日午前中は、イスラム教礼拝堂である「タージ・ウル・マスジット」を見学。

午後は、生存者団体共同の大規模な40周年記念ラリーで、やはりユニオン・カーバイド工場跡地が終点だったが、約2時間かけて練り歩いた。韓国からアジア環境保健市民センターのチュ・エヨン及びアーンドラ・プラディシュ州ビジャーカパトナム(パイザック)から4年前に起きた、「ボパール惨事の再現」とも言われるLGポリマーズのスチレンガス漏えい事故(2020年7月号等参照)の被害者団体の代表4人も、大きなプラカードとバナーを持ち込んでラリーに合流した(36頁写真)。

12月4日日本勢はボパールを離れ、帰途についた。

惨事40周年を迎えたボパール



2024年12月3日 生存者団体共同ラリー(右:パイザックLG被害者団体と韓国代表らも合流)

現地では、30回以上ボパールを訪れている谷さんに頼りっぱなしだった。同行していただいた皆さんにあらためて感謝したい。

40年目にしてようやくボパールを訪問できたことに、個人的には長年の宿題をひとつ果たせた気もしているものの、50周年も日本からも誰かに見届けてもらいたい。谷さんによれば、ラリー参加の生存者の数はやはり減ってきていると言うものの、次世代、次々世代に基づいている被害とそれに対する取り組みも、今回実際に見てきたひとつである。

生存者団体の要求

最後に、ICJBのウェブサイトに掲載されている、40周年にあたって4つの生存者団体が連名で公表した要求を紹介しておきたい。

ボパールにおけるユニオン・カーバイド惨事の生存者とダウ・ケミカルにより汚染された者の惨事40周年にあたっての要求

1. 刑事司法

中央政府及び州政府は以下のことをしなければならない。

- 中央捜査局(CBI)の検察官が、ガス惨事に関連した刑事事件において、アメリカのダウ・ケミカルに対してもっとも厳しい措置を追求することを確保すること。

検察当局が、ユニオン・カーバイドのインド子会社とその幹部に対する刑事手続を迅速化するため

の特別部門を設置することを確保すること。

- CBIが、Gas Authority India Limited(GAIL)、ONGC、Indian Oil Corporation、Gujarat Alkalies Chlorides Limited、Tamil Nadu Indian Additives Limited、Madhya Pradesh Vindhya Telelinks Ltdなど、ボパールの刑事司法マジストレート(CJM)から販売禁止処分を受けた後も、ユニオン・カーバイドの製品を販売し続けているインド企業や国営部門事業所(PSU)を追及することを確保すること。

2. 補償

ユニオン・カーバイド/ダウ・ケミカルは、以下を支払わなければならない。

- ガスに曝露した両親をもつ子どもたちの先天奇形、発育遅延や免疫系障害を含めた、健康被害に対する補償
- ユニオン・カーバイド工場跡地及びその周辺の土壌と地下水の汚染による健康被害に対する補償
中央政府及び州政府は、以下を行わなければならない。
- 病院記録及び科学的調査に基づいてガスに曝露した両親の子どもたちへの損害賠償を支払うよう、ユニオン・カーバイドとダウ・ケミカルを提訴すること。
- 最高裁の1991年の和解命令を尊重し、521,232人のガス被害者一人ひとりに生涯にわたる傷害に対して50万ルピーを支払うことによって、補償の不足分を補うこと。

3. 医療及び研究

中央政府及び州政府は、以下のことを行わなければならない。

- ・ボパール生存者の医療、社会、経済及び環境リハビリテーションのために10億ルピーの基金を設けて、2008年6月に中央政府によって承認されたボパールに関するエンパワード委員会の設置を確保すること。
- ・生存者の医療に損害をもたらすであろう、ボパールの全インド医科大学 (AIIMS) とボパール記念病院&研究センター (BMHRC) の合併計画を破棄すること。
- ・最高裁が任命した、生存者とその扶養家族の医療リハビリテーションに関する監視委員会のすべての勧告の実施を確保すること。
- ・ユニオン・カーバイド工場からの有害廃棄物によって汚染された地下水に慢性的に曝露している住民に対して無料の医療を確保すること。
- ・生存者団体の要求に応じて設置された国立環境衛生研究所 (NIREH) がその本来の任務を守り、ユニオン・カーバイドの汚染への曝露によって引き起こされた長期的な健康被害に関する研究を再開すること。

4. 経済的・社会的リハビリテーション

州政府は、以下のことを行わなければならない。

- ・過去14年間未使用となっている、雇用の創出及び惨事の生存とその子どもたちへの年金支給のために割り当てられた1,290万ルピーをただちに活用すること。
- ・2023年1月に地区行政機関によって住居が取り壊された、地下水汚染の影響を受けたコミュニティに住むすべての住民に住居が提供されるよう確保すること。
- ・ガス惨事で未亡人となった女性に支給される月額1,000ルピーの年金が月額3,000ルピーに増額されるよう確保すること。惨事によって未亡人となったと公式に認められながら、これまで不当に年金を受け取らなかった530人の女性も受給者に加えられなければならない。

5. 環境修復

ダウ・ケミカルは、以下のことをしなければならない。

- ・ダウ・ケミカルは、インド及びアメリカの法律に従い、その子会社のユニオン・カーバイドによる有害廃棄物の無謀な投棄により汚染された土壌と地下水を浄化しなければならない。
- ・ダウ・ケミカルは、ユニオン・カーバイド社によって引き起こされた環境被害の補償を支払わなければならない。

インド政府は、以下のことを行わなければならない。

- ・ユニオン・カーバイド工場跡地内及び周辺の土壌・地下水汚染による環境・健康被害に対する補償をダウ・ケミカルに請求すること。
- ・土壌と地下水の汚染に関する包括的な科学的評価のために、国連環境計画の支援を求めること。
- ・きわめて多くの人々を有害化学物質に曝露させるだけの、ユニオン・カーバイドの337トンもの有害廃棄物をピサンプールの施設で焼却処分する計画を廃止すること。

州政府は、以下のことを行わなければならない。

- ・汚染された工場跡地にコンクリートを打設して、ダウ・ケミカルを隠蔽する計画を破棄すること。
- ・ユニオン・カーバイド工場跡地から4.5km以内のすべてのコミュニティに、清潔な飲料水を供給すること。
- ・マデヤブラデシュ (MP) 高裁の指示に従い、工場敷地と太陽熱蒸発池の区域を確保すること。

ラシダ・ビー (Rashida Bee)

Bhopal Gas Peedit Mahila Stationery

Karmchari Sangathan

ナワブ・カーン&ナスリーン・ビー (Nawab Khan & Nasreen Bee)

Bhopal Gas Peedit Mahila Purush

Sangharsh Morcha

バルクリシュナ・ナムデオ (Balkrishna Namdeo)

Bhopal Gas Peedit Nirashrit Pensionbhogee

Sangharsh Morcha

ラチナ・ディングラ (Rachna Dhingra)

ボパール情報&行動グループ (Bhopal Group for Information & Action)

※<https://www.bhopal.net/our-demands/>

惨事40周年を迎えたボパール



クリニックの閉鎖と再開

サムバプナ・トラストでサチューは、彼らが直面している財政問題について、次のように説明した。

1996年から2019年に45か国から合計3万の寄付者が少額の寄付を通じてクリニックを支援してくれた。しかし、2019年10月に、外国からの寄付を認める内務省への外国貢献規制法（FCRA）登録が突然キャンセルされた。3年間は再登録申請を禁じられ、2023年2月にFCRA登録を申請したものの、いまだに決定を待たされ続けているということだった。

インド国内で運営に必要な寄付を集めることは困難であり、過去3年間はアジム・プレムジ慈善イニシアティブによる支援でかろうじて生き延びてきたが、同年12月31日についてクリニック閉鎖に追い込まれた。2025年1月1日から、ユニオン・カーバイド汚染被害者ヘルスケア権利戦線がクリニックの前庭で、クリニックを閉鎖させるわけにはいかないと、内務省によるFCRA登録の早期承認を求めて無期限の座り込みに突入したと知らされた。同戦線のLinkedInアカウント「Alert Bhopal」に、1日目と2日目の報告があった後、3日目に以下の投稿があった。

「素晴らしいニュースです！サムバプナ・トラストを支援するユニオン・カーバイド汚染被害者ヘルスケア権利戦線は、FCRA登録の承認を獲得し、コミュニティの強化に向けた継続的な活動の道筋を確保しました。われわれの最近のストライキは、この旅における大きな勝利です。これは、集団的努力と粘り

強さの勝利です。」

続いて、承認を祝う人々の写真とともに、1月6日からクリニックを再開するというトラストのプレスステートメントも届けられた。

「茶番」の有害廃棄物撤去

2025年1月2日英ガーディアン紙は、「1984年のボパール惨事現場からの廃棄物撤去は『茶番』と退けられる」という見出しで、以下のように報じた。

「世界最悪の産業災害のひとつがインドの都市ボパールを襲ってから40年が経ち、ようやく現場から何百トンもの有毒廃棄物を撤去する清掃作業がはじまった。

しかし、地元の活動家らは、インド政府のグリーンウォッシング [みせかけの環境保護] と非難している。今週除去された337トンの廃棄物は、事故後に残された100万トン以上の有害物質の1%にも満たない量であり、また、この浄化作業は地域の化学汚染への対策には何ら役立っていないと主張している。

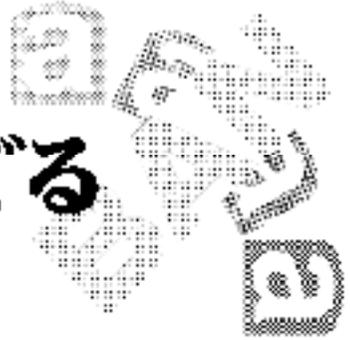
また、廃棄物の焼却は、他の地域でのさらなる汚染と有毒物質への曝露につながるだけだという懸念から、抗議の声も上がっている。 [中略]

この産業災害の規模にもかかわらず、当時工場の過半を所有していた米企業ユニオン・カーバイド（現在はダウ・ケミカルが所有）、あるいは工場があった土地の管理権をもつインド政府のいずれも、ボパールからすべての有害廃棄物を除去する適切な作業を一度も実施したことがない。」



ドキュメント

アスベスト禁止をめぐる 世界の動き



住宅・商業建物における積極的なアスベスト除去 のための政府が支援するインセンティブの選択肢

豪：アスベスト・シリカ安全・根絶機関 (ASSEA), 2025.1.20

要約

2024～2030年アスベスト国家戦略計画 (ANSP) の主要な目的のひとつは、建造環境から安全で合法的にアスベストを除去する率を増加させることによる、アスベスト関連疾患の根絶である。アスベスト管理・除去の選択肢の評価 (Urbis報告書) は、アスベスト関連疾患による死亡を最大28,000件予防できる可能性のある、規制枠組みの改善及び政府のインセンティブを通じてアスベスト除去率を加速させることによる明らかな経済的・社会的利益を示している。

ANSPには、オーストラリア先住民の住居を含めた、住宅・商業不動産からのアスベスト含有物質 (ACM) の安全な除去を促進するインセンティブを開発する諸政府の行動が含まれている。アスベスト・シリカ安全・根絶機関 (ASSEA) は、管轄区域によってこのような計画 [プログラム] に資金提供・実施する準備の段階が異なるであろうことを指摘し

つつ、ANSP実施の一環として、政府がインセンティブを開発するのを支援するための調査研究を完了した。本報告書は、5つの主要なインセンティブの種類、各々の長所と短所、オーストラリア及び海外で活用されているそれらインセンティブ制度の事例に関する情報を提供する。また、アスベスト改善を含めるよう活用することができ、計画の管理・費用を削減することにより効率性を生み出す可能性のある、既存の政府による資金提供計画の概要も含んでいる。

本報告書は、アスベスト除去インセンティブ制度は、効果的に設計・実施されない場合には、例えば除去費用の高騰や安全でない除去作業など、さらなる危害や意図せぬ結果を招くリスクがあることを認めている。インセンティブ計画の設計時に考慮する必要のある諸要因が、過去の政府計画から得られた教訓に基づいて強調されている。それには、需要の増加に対応できるだけの、十分に訓練を受け、認可を受けたアスベスト除去業者や廃棄物処理施設の確保が含まれる。また、不動産所有者が望まれる行動を取ることを現在妨げている障壁を特定・

Options for government-supported incentives for proactive asbestos removal in residential and commercial buildings

January 2025



Australian Government
Asbestos and Silica Safety and Eradication Agency



Asbestos National
Strategic Plan
Phase Three
2024-30

除去することにも、当初から資源を投入する必要があるかもしれない。

本報告書は、諸[連邦・州・地方自治体等]政府が、独自のリスク評価、関係者との協議、費用対効果分析を実施すると仮定したうえで、積極的なアスベスト除去を促進するための具体的なインセンティブを計画及び開発、または既存の計画を活用するのを助けることを目的としている。インセンティブは、個別に、またはセットとして実施することができる。例えば、政府は、インセンティブの選択にリスクに基づくアプローチを採用して、リスクの高い劣化の進んだアスベスト物質を除去する大規模な計画を実施する一方で、リスクの低い状況では、無料のまたは補助金を付けたアスベスト廃棄物の処理など、相対的に低コストの計画が適当であるかもしれない。

インセンティブの設計及び実施をさらに支援するため、ASSEAは、どの金銭的イニシアティブが、自らの不動産から積極的にアスベストを除去するよう、オーストラリアの住宅所有者を促すかを判定するために、オーストラリア政府の行動経済学チーム(BETA)と提携した。この調査研究は、補助金など、自己負担費用を軽減するインセンティブが、住宅所有者にもっとも好まれることを確認した。BETAはまた、住宅所有者が支払うことのできる金額、及び、彼らのアスベスト曝露リスクの理解を含め、アスベスト除去に関するより幅広い意思決定についても調査した。BETAの調査による主な結果は本報告書に記載されており[省略]、BETAの報告書全文

は、<https://behaviouraleconomics.pmc.gov.au/projects/testing-incentives-encourage-asbestos-removal> で入手できる。

なぜアスベスト除去 インセンティブが必要か？

過去35年間にわたるアスベスト管理及び除去の改善にもかかわらず、アスベスト関連疾患(ARD)の発生率は予想どおりには減少していない。2003年のオーストラリアにおけるアスベスト全面禁止は、すでに設置されていたアスベスト含有物質(ACM)には適用されなかった。これは、20年が経過した現在においても、公共・商業建物、住宅やインフラに大量の遺産ACM(約620万トン)が残っていることを意味している。

オーストラリアの建物に存在するアスベスト製品は、30年から100年の間に製造されたものである。つまり、ACMは劣化しており、アスベスト繊維への曝露リスクが高まっていることを意味する。オーストラリアで、異常気象やその他の災害の頻度と激しさが増していることは、アスベスト繊維への曝露リスクも高めつつある。それら出来事のなかでACMが損傷・攪乱され、その後の清掃は危険が伴い、時間と費用がかかる。したがって、人々が生活し、働く建物内のACMの劣化により、公衆衛生上の曝露リスクは継続することになる。時が経つにつれ、アスベストは反動的に(例えば災害発生の後)、または、建物の

解体・改修時のストック更新の一環として、ご都合主義的に、除去されるかもしれない。しかし、これは改善された規制改革や除去インセンティブの支援なしには、100年以上かかることが予想される。

ASSEAは、Urbis報告書で推定されたインセンティブ費用に情報を追加するとともに、住宅所有者にとってアスベストの除去、処分及び交換の費用が除去の最大の障壁であることを明らかにした、住宅・商業部門におけるアスベスト除去の増加を阻む障壁、動機、誘因及び選択肢に関する以前の研究をさらに拡張するために、国内外の様々なインセンティブ制度を調査研究した。

Urbis報告書は、政府によるインセンティブの実施により、規制枠組みの改善のみの場合よりも5年早い2068年までに、すべてのACMが建造環境から除去されるだろうと予測している。規制枠組みの改善にインセンティブを加えることによる健康上の利益の合計は、現在の貨幣価値で48億ドルと推定され、推定される追加の健康上の利益の7億ドル以上がインセンティブによるものとされている。規制枠組みの改善と政府のインセンティブを組み合わせることで、アスベスト関連疾患による28,000件の死亡を防ぐことができ、最大の質的効果をもたらすことができる。

BETAの調査研究は、多くの住宅所有者が自宅にアスベストがあるかどうかを知らないことを確認した。また、多くの者は、自宅にアスベストがあるかどうかを調べたり、または除去を検討したりするよう動機付けられていない。ほとんどの住宅所有者は、健康上の懸念よりも、リフォームをアスベストの発見・除去のきっかけとしている。これらの結果は、アスベストの把握と積極的な除去を奨励するために、金銭的インセンティブを含めることになるかもしれない、インセンティブのさらなる必要性を示している。

アスベスト除去インセンティブの政策目的

ANSPの目標との整合性を確保するため、政府のインセンティブ計画の政策目標は以下のとおりであろう。

▶ 建造環境から安全で合法的にアスベストを除去

する率を増加させることによって、アスベスト関連疾患の撲滅を促進する。

- ▶ アスベスト除去についてリスクに基づいた優先順位付けを実施する。
- ▶ 費用対効果に優れ、意図せぬ結果を回避する、アスベスト除去支援を提供する。
- ▶ 計画の実施を、評価、除去、輸送、廃棄及び再構築活動を実施する業界の能力と調整する。

効果的なアスベスト除去インセンティブ計画の必要条件

住宅・商業建物からのアスベスト除去のための政府のインセンティブ計画が成功するためには、以下の条件が前提となる。

- 1 Urbis報告書のオプション2Aで提案されたアスベストに関する改善された規制枠組み
- 2 アスベスト除去業者と輸送業者の収容力・能力、アスベスト廃棄物処理施設の利用可能性・能力を含め、政府との間の関係者の協議、支援及び協力
- 3 計画設計では、潜在的な経済・市場の歪み・非効率性を考慮・緩和する。COVID-19パンデミック貿易・支援介入の経済効果に関する生産性委員会の報告書を参照。
- 4 計画による支払いは、認可を受けた専門家による安全で合法的なアスベストの除去、輸送及び廃棄の証拠を条件とする。
- 5 計画が、様々な不動産所有者の集団の異なるニーズ・動機に合わせた効果的な教育・コミュニケーションによって支援される。

成功を示す計画の成果

政府が支援するインセンティブ計画の成功は、以下のような成果をもたらすことができる。

- ▶ 「建物内のアスベストは維持管理されていればその場に留めておくことができる」から「その場にあるアスベストは健康・財政上のリスクを増大させる継続的な負債である」へと政府、企業及びより幅広いコミュニティ内での考え方を変えることに

よって、建物からアスベストを除去する動機を生み出す。

- ▶適切な資格を有する者からのアスベストリスクの管理・軽減に関するアドバイスの提供を通じて、住宅・商業建物に存在する具体的ACMと関連したリスクについて、不動産所有者を教育する。
- ▶リスク優先順位付けされたACMの除去、交換及び廃棄に対するインセンティブを不動産所有者にマッチさせる。
- ▶地域社会またはLGA [地方行政区] レベルで、ベースラインの量に対する除去の時間枠・量目標を設定し、目標達成を積極的に監視し、目標未達成の理由や目標時期の再調整が必要な理由を文書化する。
- ▶個々の不動産所有者が独自に交渉するよりも規模の経済性とよりよい価値を実現するために、資材の集中調達、取り引きの組織化及び/または作業の入札を促進する。
- ▶計画の完全性を維持し、公的資金の慎重な支出を監督するための撤去後の保証プロセスを設け、不動産所有者に作業の品質と業界の慣行について安心感を与える。

インセンティブ・グループの概要

われわれの調査研究は、オーストラリア及び国際的な複数の計画にまたがる5つの主なインセンティブ・グループを確認した。最初の4つのグループは、Urbisの社会経済分析モデリングに含まれている。

- ① アスベスト除去作業補助金
- ② 不動産所有者に対する税金控除
- ③ 無利子/低利子ローン
- ④ 助成・リベート
- ⑤ 買い戻し・改善

商業不動産は、すでにWHS [労働安全衛生] 法によりアスベストの登録・管理計画の作成が義務付けられていること、また住宅保有者について費用がしばしば言及される障壁であることから、インセンティブ・グループ①は、住宅不動産のみを対象とする。インセンティブ・グループ②から⑤は、住宅または商業不動産に適用できる。完全買い戻し計画(イン

センティブ・グループ⑤)については、ACT [オーストラリア首都特別地域] のバラ詰めアスベスト対策委員会から指示的費用が公表されている。

インセンティブは、別々のグループとして示されており、単独のオプションとして実施することも可能であるが、様々な動機や社会的・経済的状况をもつ不動産所有者の集団に対して、それぞれに魅力的なインセンティブの選択肢を複数用意することが、アスベスト除去の積極的な実施につながり、[Urbis報告書の] オプション2Bに基づく除去期間の短縮を実現できる可能性が高いだろう。

1. アスベスト関連作業補助金

政府は、以下のように、様々なアスベスト関連作業の費用を全額資金提供または補助 [subsidise] することができる。

- ▶1990年より前に建てられた住宅を対象とした、無料または補助金付きの自主的なアスベスト調査(検査)。調査は、開発申請の申請により、または、他の作業中に潜在的なアスベストを業者が発見した場合、住宅所有者が積極的に行う場合、特定の不動産に対して地方自治体の年次課税通知が発行された場合、不動産が売却または賃貸された場合、をきっかけに行われるかもしれない。調査結果の報告書には、勧告されるリスクランク付けされた管理措置が記載され、関連する政府機関に提出され、一元的に保管されるだろう。住宅所有者は、改善費用を支援するための財政的支援またはインセンティブを受けられる可能性がある。住宅所有者が合法的な除去・処分を証明する有効な証拠を提出した場合には、当該不動産は再検査され、保証されれば、適切な保証書類が発行される。

- ▶アスベスト廃棄物の無料または補助金付きの処分。例えば、少量の固着されたアスベストの道路脇での回収または認可を受けた廃棄物処理施設への無料持ち込みの許可)

長所

- ▶アスベスト調査は住宅所有者に、家屋内のアスベストに関する知識を増やし、ばく露を避ける方法

についての意識を高める。

- ▶ リスクに基づく除去勧告を含んだ調査報告書は、追加のインセンティブを付けて、またはなしに、住宅所有者に行動を促すかもしれない。
- ▶ 認可を受けた除去業者による安全な除去後の適切な保証を受けることが、資産価値の潜在的な上昇による、さらなる動機付けとなるかもしれない。
- ▶ アスベスト廃棄物の収集・持ち込みは、合法的なアスベスト処理を住宅所有者がより簡単かつ安価に行えるようにし、また、違法投棄による地域社会の健康リスクと地方政府の費用を低減する。これらの回避されたコストは、補助金サービス費用を上回る純利益を地方自治体にもたらすかもしれない。収集・持ち込みはすでに様々な地方自治体で実施されており、同様の計画のモデルを提供している。

短所

- ▶ 調査費用の一部のみを対象とする補助金では、所有者が差額を支払うことができない、または支払う意思がない場合には、計画の利用を減らすかもしれない。
- ▶ 調査により、低所得の住宅所有者が高リスクのアスベストを改善するのを助けるための財政的支援の必要性が明らかになるかもしれない。
- ▶ 調査で高リスクのアスベストが明らかになることは、住宅所有者に潜在的な法的責任リスクがあることを通知することになり、住宅保険の有効性・費用にも影響するかもしれない。その代わりに、所有者は、自主的な計画を回避して、意図せずにアスベストのリスクに関する地域社会の意図的な無知・無視を強化することになるかもしれない。

事例：アスベスト関連活動補助金

オーストラリア

NSW自主的購入・解体計画

1989年住宅建築法に基づき、NSW [ニューサウスウェールズ] 州政府は、検査の結果バラ詰めアスベスト保温材が見つかった住宅を対象に、NSWバラ詰めアスベスト保温材登録を維持している。この計画の初期段階には、特定の地方自治体管内の

1980年代より前の不動産における、認可を受けた評価者によるバラ詰めアスベスト保温材の無料検査が含まれた。バラ詰めアスベストが確認された場合には、NSW州政府は、不動産の買収、解体及び改善を含め財政的支援を提供し、不動産所有者・入居者と協力する専任のケースマネージャーを提供した。自主的な買収を含めこの計画の一部は現在も継続しているが、不動産所有者は現在、バラ詰めアスベストを検査するために、自らの費用で認可を受けた評価者を雇わなければならない。

アスベスト廃棄物処理: リバプール市議会、パラマタ市議会、カンバーランド市議会は、それぞれの地方自治体管轄区域内の不動産から、最大10m²までの非飛散性の取り外されたアスベストシートを、無料で道路脇で回収する様々な計画を実施している。一部の計画では、不動産所有者が、認可を受けた除去業者により回収されるためにアスベストを道路脇に置くことを求めているが、取り外されたアスベストが不動産の敷地内から回収されるように手配する計画もある。ウエスタンオーストラリア州では、ビンセント市が、日曜日にタマラパークの廃棄物処理施設でアスベストの無料処分を提供している。住民は、包装されたアスベストを165kgまで処分でき、最大5回まで利用できる。ベルモント市は現在、毎年2日間の無料アスベスト持ち込み日を設け、その情報は市のウェブサイトを通じて地域住民に通知されている。計画は通常、時間限定で、収集予約制で提供されている。改修の一環として除去されたアスベストなど、一部除外が適用される。

イラワラ・ショールヘブン合同組織は、NSW EPA [環境保護庁] の助成によって賄われる無料アスベスト回収計画を試験的に実施した。住民は、最大10m²までの固着されたアスベストの無料の除去・廃棄を受けられた。認可を受けた除去業者がアスベストを回収・廃棄した。この計画では、83世帯から5.8トンのアスベストを回収し、合法的に廃棄した。この計画は消費者の気持ちを理解するうえでも有益な洞察をもたらし、調査対象となった84世帯のうち100%が、計画がなければアスベストを処分せず、敷地に保管していたと回答した。この計画は、需要が資金枠を上回るほどすぐに申し込みが殺到した。

計画終了後の分析では、違法投棄が55%減少したことにより、参加自治体で大幅な費用削減が実現したことも判明した。ヤリャンピック市議会では、1kgあたり2ドルで、固着されたアスベストを25kgまで持ち込むことが許可されている。アスベストの梱包材も低価格で入手でき、また、PPE（個人用保護具）を備えた梱包テーブルが指定の移転ステーションに用意されており、住民はそこでアスベストを安全に梱包し、ラベルを貼ることができる。

ベルギー・フランダース

フランダース公共廃棄物庁（OVAM）が監督する、2018年フランダース・アスベスト除去行動計画は、フランダース地方の建物・インフラのアスベスト除去を目的としている。この計画のもとで、2034年までにACM屋根とファサードを除去し、その他の状態の悪いACMは2040年までに除去しなければならない。また、フランダース政府は、アスベスト証明書を中央データベースで管理することを義務付ける法改正を行う予定であり、現在の不動産所有者（下記参照）に2032年までにアスベスト・インベントリを完成させなければならないと知らせている。

2022年11月から、2001年より前に建設された建物の譲渡・賃貸を行う売主は、購入者向けにアスベスト・インベントリを作成するために、認可を受けた専門家の関与を義務付けられている。このインベントリは、OVAMが発行するアスベスト証明書に記載される。アスベスト証明書には、アスベストの所在場所、状態及び除去または管理計画が記載される。この証明書は購入者の情報のためのみのものであり、購入者に是正作業を義務付けるものではない。購入者が訴訟を起した場合、裁判所は、アスベスト証明書なしで不動産譲渡が行われた場合には、その譲渡は無効であると判断するかもしれない。

フランダース建物改修長期戦略は、建物のエネルギー効率改修戦略とアスベスト安全イニシアティブを統合することを目的としている。アスベストを含む不動産を購入した新規所有者がその除去を計画するよう促すため、フランダース政府の戦略には、エネルギー効率の改善に関連したインセンティブが持ち込まれている。インセンティブには、古い家屋を改修する所有者に適用されるVAT [付加価値税]

の軽減税率や、住宅建物のエネルギー改修に対するその他の税制優遇措置が含まれる。アスベスト交換の「負担軽減」を目的として、所有者は、啓発情報や、エネルギー効率イニシアティブに関する助言を受けることができる「改修コーチ」のサービスを受けることができる。ACM屋根は改修の対象となり、所有者は改修費用の助成または割引を受けられるかもしれない。OVAMは、ACM廃棄物の共同処理及び/または収集のための地域プロジェクトにも補助金を支給している。集合住宅の共有部分のアスベスト証明書は、2025年までに必要とされることが予想される。具体的にアスベスト除去を目的としたものではないが、フランダース・エネルギー気候庁は、2050年までに民間住宅の改修に関する政府計画の策定を促すためのハンドブックを発行している。とくに関連性が高いのは、ギャップ分析/進捗追跡ツールとロードマップ、及びパイロット都市のケーススタディである。このハンドブックは、オーストラリアのアスベスト除去計画の開発に役立つ可能性がある。

イギリス

一部の自治体では、安全で合法的なアスベスト廃棄を奨励するために、家庭から出るアスベスト・有害廃棄物の無料の道路脇回収を行っている。

2. 不動産所有者に対する税金控除

連邦政府は、収入を生む不動産に対する既存の所得税控除を、1) アスベスト除去・交換を明示的に含める、2) 収入を生む不動産であるか否かに関わらずすべての不動産タイプを含める、3) 納税者が、発生した年にすべての費用を控除するか、将来の課税年度に繰り越すかを選択できるようにする、かたちに拡大することができる。また、PAYG [Pay-As-You-Go] 納税者は、主たる住居におけるアスベスト是正費用についても控除を請求できる。州及び準州政府は、不動産の改善を行う所有者に対して、土地税または印紙税の減免も検討できる。

長所

▶BETAの調査によると、税金相殺は、高所得の住宅所有者や不動産投資家にとってより魅力的で有益であることがわかった。

- ▶とくに、納税者が、改善された不動産以外の源泉から得た所得に対して請求でき、及び/または、修復費用を発生した会計年度に全額減価償却するか、または複数年度にわたって繰り越すかを選択できる場合に、計画の高い利用率が見込まれる。
- ▶すべての建物タイプにおけるアスベスト除去が控除可能な資本的支出として認められる場合に、税務ルールTR2020/2における規制の複雑性は軽減される。
- ▶控除を請求する際にアスベストの合法的な廃棄の証拠を提出することが義務付けられることで、違法投棄が減少するはずである。

短所

- ▶例えば、管轄区域レベルの減免について、所有者である居住者が控除を請求できるようにしたり、アスベスト改善へのより幅広い適用を明確化したりなど、既存の税制ルールの変更が必要となるだろう。
- ▶例えば、高所得者よりも低所得者の方が、同じ金額の支出に対して受け取る利益は少なくなり、これは、納税総額との比較では不公平と見なされる可能性があるなど、税金控除による納税者の経済的利益は、所得やその他の関連する状況によって異なるかもしれない。
- ▶不動産所有者は、多額の先行出資を行ったうえで、別途税金減免を請求しなければならない。助成または無利子/低利子融資などの追加的な財政的インセンティブがなければ、これもまた困難かもしれない。
- ▶商業・住宅投資不動産の所有者については、アスベスト是正により、不動産が賃貸に利用できない間、一時的に家賃収入が失われるかもしれない。テナントは、是正工事中に退去及び/または移転を余儀なくされるかもしれない、及び/または、事業中断を余儀なくされるかもしれない。
- ▶年度末の四半期におけるアスベスト除去サービスに対する高い市場需要。
- ▶控除を請求することによる税収の損失。

事例：不動産所有者に対する税金控除

オーストラリア

オーストラリア税務署：税務ルールTR2020/219は、収入を生む居住用、すなわち投資用及び商業用不動産について、限定的な環境保護税控除（通常は資本的支出として控除対象外となる）を提供している。現行のルールでは、収入を生む住宅投資及び商業用不動産についてのみ、環境保護活動に関する「唯一または主要な」支出について、所得税の控除が認められている。アスベスト改善費用については、住宅の所有者居住者には同等の税控除は認められていない。

イギリス

土地改善救済計画は、商業・住宅用投資物件のアスベスト改善費用について、最大150%の法人税控除を提供している。この税控除は、的確な改善措置を実施する、アスベスト汚染のある土地や建物を時価で取得または賃貸する（つまり、汚染を理由に割引価格で売却または賃貸するのではない）イギリス法人税の課税対象事業者が対象となる。

イタリア

イタリア政府は、エネルギー効率の向上を目的とした住宅グレードアップを対象に、110%の「スーパーボーナス」と呼ばれるCOVID-19刺激税制優遇計画を導入した。これは、住宅のアスベスト除去にも利用可能であった。この計画は、政府負担が過大（1100億ユーロと推定）となり、また不正利用も多かったため、終了した。

3. 無利子/低利子ローン

このインセンティブでは、認可を受けた金融機関、または政府がそれらの金融機関と提携して、アスベスト改善の全額または一部の資金のために無利子または低利子のローンを提供する。不動産所有者が独自の見積もりを取得することもできるし、または政府が、支払い完了前に作業や品質保証を監督する可能性のある、承認された供給業者の登録簿を作成するかもしれない。低/中所得の不動産所有者に、収入に応じたローン（高等教育費用のための高等教育貢献制度に類似）を提供することもできる。区分所有法人や商業用不動産所有者に、改

善費用を資金提供するために異なるローン商品が提供される可能性もある。区分所有法人には、潜在的な複雑性とより大きな費用が関わるため、追加の計画管理支援を必要とする可能性もある。

認可を受けた金融業者が融資返済のリスクを負うが、必要に応じて政府が、商業的利子と相対的に低い利子との差額を補填して、リスクの高いローンを引き受け、及び/または非商業的ローンに対する「最後の貸し手」として行動することも可能である（適切な認可を前提として）。ローンは担保権を設定することができ、困窮した借り手は金融機関の既存の困難な状況にある借り手向けの処理プロセスを利用できる。ローンは不動産の売却により返済されるか、非商業的融資については、一定期間の返済及び/または不動産所有の継続後に免除される可能性がある。

長所

- ▶ ローンは一部の所有者にとって魅力的であるかもしれない。様々な不動産所有者の集団の間のローンに対する意識の違いについては、BETAの調査を参照されたい。
- ▶ ローン計画は柔軟であり、様々な方法で構築することができる。例えば、エネルギー効率の改善と併せて実施すること、伝統的な金融業者を通じて商業的条件でローンを行うこと、または公平な資金調達へのアクセスを確保するために政府または社会的企業を通じて非商業的条件でローンを行うことなどである。
- ▶ 公的支出は、一般的に、認可を受けた金融機関が融資を行い、返済は時間をかけて行われるか、または不動産の売却時に一括して行われるため、少なく済む。
- ▶ 政府の監督により、アスベスト是正業者の業務の質と費用対効果に対する説明責任が強化され、計画に対する国民の信頼が高まる可能性がある。

短所

- ▶ ASSEAの以前の調査では、不動産所有者はアスベスト改善費用を支払う意欲が低いことが示されており、この目的のために（さらなる）負債を負うことに消極的な人もいる。ただし、上記のBETA

の報告書も参照されたい。

- ▶ 現在の生活費の高騰と住宅融資金利により、不動産所有者のアスベスト改善のための借入能力が低下する可能性がある。
- ▶ 金融機関は、政府に対してローンの保証と、実際の奨励金利と商業的金利の差額の補償を要求するかもしれない。資金調達先や採用する融資構造によっては、健全性規制の改正が必要となるかもしれない。
- ▶ 政府資金によるローン、政府が推奨する供給業者の登録、計画管理の支援、計画終了時の品質保証などを含む計画には、多額の政府負担と規制順守、監督が必要だろう。

事例：無利子/低利子ローン

オーストラリア

ニューサウスウェールズ政府：プロジェクト・リメディエイトは、居住用アパート建物の高リスク可燃性外装材の交換のために、10年間の無利子ローンを提供している。この計画では、サプライヤーパネル、計画管理、資金調達などを手配している。同様の計画が他の州や地域でも実施されている。詳細は付録Aを参照されたい。

非営利/社会的企業部門：グッド・シェパード・オーストラリア・アンド・ニュージーランド[慈善団体]は、災害からの復旧を含め、「住宅関連費用」のために、低所得の住宅所有者に、手数料、料金または信用調査なしに、最高3,000ドルまでの無利子ローンを提供している。ローンは最長2年で返済する。この種のローンは、アスベストの除去または廃棄のために追加資金が必要な住宅所有者や、小屋やガレージの屋根など小規模なアスベスト是正計画を抱える住宅所有者を支援するかもしれない。

アメリカ

一部の地域では、低・中所得レベルの世帯を対象に、無利子または低利子の返済免除融資制度が利用できる。テキサス州ダラスでは、住宅・地域再生局が住宅改善・保存計画（HIPP）を管理しており、安全で手頃な価格の住宅を供給することで、より強固な地域社会の構築と地域社会崩壊の防止をめざしている。HIPPの下位計画には、60歳以上

の者を含めた低・中所得住民を対象とした住宅改修・再建計画が含まれている。これらの計画では、アスベストの「検査及び処理/除去」を含めた修理費用として、最長10年間無利子で、最大24,000米ドルまでの免除可能なローンを受けすることができる。これらの計画は一般的に、持ち家で主たる住居として使用されている場合のみ利用可能であり、また、不動産の築年数、所有者が現在有効な保険に加入していること、住宅ローンや地方税・連邦税の支払いが滞っていないこと、また、他の市が資金提供する住宅維持計画に参加していないことなどの条件が課される場合もある。

カナダ

「オンタリオ・リノベート」計画（同様の計画がオタワでも実施されている）では、低・中程度の所得住民を対象に、「修理及び改修」作業の非網羅的なリストを含め、住宅の改善や修理に無利子かつ免除可能なローンを提供している。オンタリオ州の計画のもとでは、10年間継続して居住した場合、最大2万5,000カナダドルが免除可能なローンとして提供される。住宅ローンを担保とする場合は2万5,000カナダドルを超える額が提供される。住宅所有者へのローンに加えて、カナダではアスベスト業界の能力向上も奨励している。様々な州、市、地方自治体がカナダ・スタートアップに参加し、アスベスト検査サービスを含め、小規模ビジネスの立ち上げに助成、ローン、税制インセンティブを提供している。

イギリス

一部の都市や町は、地方自治体配送制度（LADS）や地方自治体FLEXなどの計画に参加している。これらの計画は、付随的なアスベスト除去を含め、エネルギー効率改善措置への財政支援を提供することによって、住宅のエネルギー効率を改善し、燃料貧困の削減をめざしている。ウェールズ政府も、アスベストも列挙されたハザード削減を含め、エネルギー効率と住宅の質の改善するために、社会賃貸住宅所有者に奨励する最適化改修計画を実施している。さらに、社会的企業であるLendologyCICは、一部の地方自治体から資金提供を受けて、住宅所有者が、付随的なアスベスト除去を含むかもしれない、エネルギー効率の向上、ボイラーの交換、

屋根の修理、その他の必要な修理などの住宅改善のための低金利ローンを提供している。

4. 助成・リベート

政府は、世帯の収入レベルなどの適格基準に基づいて、高リスクなアスベスト材（例えばアスベストセメント屋根・フェンスなど、環境的損傷にさらされているアスベスト）を対象に助成 [grant] またはリベート [rebate/割り戻し] を提供することができる。既存の助成/リベート計画を修正して、アスベスト改善を含めるようにすることもできる（例えばエネルギー効率改善のための助成金）。

長所

- ▶ BETAの調査では、調査対象不動産所有者の間で、アスベスト除去のもっとも魅力的なインセンティブは助成であることを判明した。
- ▶ 経済的な理由で是正が不可能であった場合、高リスクと知られているアスベストを是正するための財政的支援を提供することによって、地域社会の曝露リスクを低減する。
- ▶ 助成またはリベートは、スライディングスケール（すなわち高リスクのアスベストには高額）で支給することで、除去を促し、不動産所有者の自己負担を最小限に抑えることができる。

短所

- ▶ 計画の利用率低下を避けるため、助成やリベートは、所有者が全面的な改善費用を負担できるよう、他のインセンティブと組み合わせる必要があるかもしれない。
- ▶ 費用の上昇を防ぐために、業界の監督・監視の強化が必要となるかもしれない。
- ▶ 地域によって資金調達方法が異なる場合、計画の費用と複雑さが増すかもしれない。例えば、非資産査定に基づく助成やリベートを、アスベストの劣化が進み、健康や曝露リスクが高い地域を対象を絞って提供することが考えられる。しかし、非資産査定は公的支出を増大させ、レントシーキング行動を助長するかもしれない。

事例：助成・リベート

オーストラリア

オーストラリア政府の繁栄する郊外計画では、大都市圏統計地域 (GCCSA) における地域社会・経済インフラの資本的支出に対して、50万ドルから1,500万ドルの助成が提供される。この計画のもとでは、適格な地方自治体と法人化された非営利法人が、付随的なアスベスト改善が含まれるかもしれない、青少年センター、スポーツセンター、スイミングセンターなどの既存の地域社会インフラの建設、拡張または改良を申請することができる。政府の成長地域計画は、GCCSAs以外のすべての地域を対象とした同様の計画である。民間所有の建物やインフラを改善するための資本的支出への助成は、これらの助成の対象外であるが、アスベスト改善による地域インフラの再生、地域経済活動の活性化や地域社会の健康増進は、助成の対象として考慮される可能性がある。

ホームビルダー助成計画は、住宅所有者の住宅改築や新築のために住宅建設部門を支援する、オーストラリア政府の新型コロナウイルス感染症対策のひとつだった。2018-19年度には、年間所得が12万5000ドルまでの個人、または年間所得が20万ドルまでのカップルに、1万5000ドルまたは2万5000ドルの助成金が支給された。追加の適格基準があり、また、不動産投資家は対象外だった。ホームビルダーは上限のない需要主導型計画であり、予算への影響は25億ドルと予測されていた。助成金は、ガレージや物置などの独立した住居でない場合には、付随的なアスベスト除去に使用できた。この計画は、社会的不平等や住宅格差を助長し、住宅インフレの一因となったと報告されている。

アメリカ

ワシントン州では、住宅・地域開発局 (DHCD) が、低所得の住宅所有者に屋根の修理・交換のための助成として最大2万ドルを支給する一戸建て住宅リハビリ計画を管理している。DHDCは、業務範囲の策定から、認可を受けた業者の選定、建設作業の計画管理まで、費用対効果を確保するための調達プロセスを適用している。ノースカロライナ州にも同様の計画があり、グリーンズボロ市議会は、低所得の住宅所有者に10年間に最大2万ドルの助成

金を提供しており、鉛やアスベストの除去が対象であるが、この計画では屋根の修理や交換も対象となっている。この議会は、計画管理を支援する提携機関に対しても提案依頼を発行している。

カナダ

ブリティッシュコロンビア州では、BCハイドロ・アンド・パワー庁が先住民コミュニティ保護計画を監督しており、先住民の自治体に、アスベスト改善を含めた改造を可能にする住宅のエネルギー効率向上のために最高1,500カナダドルを支給している。また、クリーンBCベターホームズ計画は、エネルギー効率の向上の導入の際にアスベスト除去を行う場合、最大800カナダドルのリベートも提供している。無利子/低利子ローンについての前述のとおり、カナダ・スタートアップには、様々な州、市、地方政府が参加しており、アスベスト検査サービスを含む小規模ビジネスの立ち上げを支援するための助成、ローン、税制インセンティブ措置を提供している。

5. 買い戻し・改善

「リターン・アンド・アーン[Return and Earn]」計画

アスベスト材が積極的かつ安全に除去される場合に、不動産所有者が、ACM1kg当たり事前に決定された額を請求できるかもしれない。このような制度を実施するために、政府は以下と提携することができる。

- ▶ 認可を受けたアスベスト除去業界
- ▶ 回収場所を運営するために、廃棄物管理業界
- ▶ ハードウェア供給業者

共同出資モデルには、アスベスト改善による改修作業の増加から大きな収益増加が見込める様々な業界に対する課徴金が含まれる可能性がある。還付金は、可変的(例えば量による)で、認可を受けた除去業者の利用を条件として支払われる可能性がある。

長所

- ▶ 安全で合法的なアスベストの廃棄に伴う費用の障壁を克服できるかもしれない。

短所

- ▶ 安全でないアスベスト除去を助長してしまうかもし

れない。

- ▶ 素材をリサイクルすることのできる飲料容器の制度とは違って、現在、回収されたアスベストから価値を活用することはできない。オーストラリアでは代替のアスベスト廃棄物処理解決策が開発中であるが、まだ運用段階には至っていない。循環経済で使用するためにアスベストをリサイクルするには、規制の変更が必要であろう。

自主的な買い戻し [buyback] 若しくは政府が資金援助または支援する改善

これは、政府が全額または一部の資金調達措置を提供して、広範囲にわたる高リスクのアスベスト（例えばバラ詰め保温材）を含む建物、及び/または、建物が容認できない地域社会への健康リスクをもたらす建物のアスベストの除去・改善を調整することを意味する。

長所

- ▶ 「最終的な買い手または是正者」として行動する政府は、「除去から処分まで」の完全な解決策を提供する。
- ▶ 公共支出は当初は高額になるかもしれないが、アスベストが建造環境から徐々に撤去されていくにつれて、需要と費用は減少するはずである。
- ▶ 複数の不動産からのアスベスト除去を中央で調整することで、規模の経済性を通じて政府と所有者の費用を削減できるかもしれない。
- ▶ 改善された土地を売却することによって、公共支出を回収できるかもしれず、場合によっては利益を得られる可能性もある。
- ▶ すでに同様の計画が存在しており、モデルを提供している。

短所

- ▶ 多額の公費と政府による監督、管理、改善が必要となる。
- ▶ 過去の買い戻し計画に関連する問題（例えば遅い計画の進行、不公平な評価）に、計画の設計のなかで、また地域社会との協議を通じて対処する必要がある。

事例：買い戻し・改善

オーストラリア

オーストラリア首都特別地域 [ACT] 政府

アスベスト対応タスクフォースは、住宅内のバラ詰めアスベスト保温材の継続的存在による進行中のばく露を根絶するための自主的な買い戻し、解体、販売計画だった。このタスクフォースは、オーストラリア政府からの10億ドルの融資で賄われた。同様の計画として、NSW州政府による自主的な買い取り・解体計画がある。

ニューサウスウェールズ [NSW] 州政府

ニューサウスウェールズ州再建庁のレジリエント・ホームズ [Resilient Homes] 計画は、ノーザン・リバーズ地域の洪水リスクの高い地域の住宅の耐性を向上させるために、最大8億ドルの資金を提供している。「レジリエンス [回復力]」の向上は、不動産の買い戻し、洪水に強い設計や素材を取り入れるための家屋の嵩上げに対する最高10万ドルまでの助成、家屋の改造または修理に対する最高5万ドルまでの助成というかたちをとるかもしれない。この計画の副次的な利点として、アスベストを含む古い家屋の積極的な撤去と、災害発生後の将来の緊急のアスベスト除去の防止がある。

NSW政府ーリターン・アンド・アーン

飲料容器の「リターン・アンド・アーン」計画は、政府と業界のパートナーシップであり、具体的には、NSW EPA、飲料業界、制度のコーディネーター、廃棄物管理会社、マテリアル・リカバリー施設（多くの場合地方自治体）である。資金は飲料業界及びその他のサービス契約によって賄われている。消費者は、アクセスしやすい返却場所に容器を返却し、払い戻しを自ら請求するか、慈善団体に寄付することができる。この制度は費用回収モデルに基づいて運営されており、利用しやすい。2023年にはビクトリア州でも同様の制度が開始された。

モリー・プレインズ市議会ー2024～2025年焼失・廃屋住宅の強制執行計画

焼失・廃屋住宅の強制執行プログラムは、モリー・プレインズ市における焼失・廃屋住宅の増加に対処するものである。この計画では、既存の強制執行権限と廃棄物処理費用の支援金を活用し、焼失または損傷した不動産の管理と清掃に不動産所

有者を参加させ、飛散性及び非飛散アスベストを地域社会と環境から除去した。議会は、この計画を主導する専任の特別計画マネージャーを任命し、2020年以降、NSW環境保護庁、SafeWork NSW、消防局、サービスプロバイダー、不動産所有者と協力して、35件の不動産の清掃を実施した。この計画の成功の鍵となったのは、所有者に有害棄物計画の支援を提供したこと、そして、シドニーを拠点とするアスベスト除去請負業者が複数の現場での清掃を調整し、規模の経済による競争力のある価格を実現したことだった。この計画の開発と成果について、市議会はアスベスト管理部門で2024年ニューサウスウェールズ州地方自治体環境優秀賞を受賞した。

他の計画との相乗効果の可能性

アスベスト除去とエネルギー効率向上を通じて、公衆・環境安全衛生を向上させるための既存の政府によるイニシアティブとの間に、潜在的な相乗効果がある。オーストラリアには、アスベスト改善を含めるように変更することも可能な、建物の品質を向上させるための様々な政府プログラムがすでに存在している。アスベスト管理は、国のエネルギー効率化及び計画的リフォームに組み込むことができ、除去を、開発申請のなかに義務付け、また、エネルギー効率向上インセンティブの適格基準に含めることができる。アグリビジネスや農場経営などの分野を対象とした計画も、ACM除去に活用できる可能性がある。

欧州委員会の経験

欧州建物エネルギー性能指令（2018/844/EU）は、加盟国は「…アスベスト及びその他の有害物質の除去、有害物質の違法な除去の防止などを通じて…エネルギー性能の向上を支援すべきである」と規定している。欧州経済社会委員会は、エネルギー効率とアスベスト除去の相乗効果の確立を強調しており、アスベストも発見・除去された場合には追加のエネルギー改修補助金を提供し、アスベスト屋根が除去された場合にはソーラーパネルの設置

で不動産所有者を支援する加盟国もある。欧州加盟国による長期改修戦略の実施に関する最近の概要には、アスベスト除去に関するいくつかの解説も含まれており、一部の国の進捗状況の概要が示されている。

欧州委員会の欧州グリーンディールとがん撲滅計画は、建物の改修率を高めるために協力し（2021年に欧州議会が採択したアスベスト除去戦略との相乗効果で）、有害物質へのばく露によるがん死を減少させることをめざしている。欧州委員会の復興・回復ファシリテーターは、加盟国に対して、エネルギー効率向上作業の一環としてのACM除去やアスベスト作業員の強化を含め、持続可能性イニシアティブに723.8億ユーロの融資及び助成を提供している。これらのイニシアティブは、改修の波 [Renovation Wave] 戦略と併せて、2030年までに建物の改修率を少なくとも2倍にすることをめざしている。

アスベスト是正と相乗効果をもつ可能性のある既存のオーストラリアの計画には以下が含まれる。

エネルギー効率性

- ▶ クリーン・エナジー・ファイナンス・コーポレーション及びコモンウェルス銀行（CBA）のグリーンホーム・オファー
- ▶ 中小企業向けエネルギー効率化助成金
- ▶ 省エネローン制度

地域社会の安全&住みやすさ

- ▶ プロジェクト・レメディエイト
- ▶ スライプリング・サバープ・プログラム
- ▶ グローイング・リージョンズ・プログラム

災害準備

- ▶ 災害対策基金
- ▶ レジリエントホームズ・プログラム
- ▶ 家庭向けレジリエンス・プログラム

これらの計画の詳細については付録A [省略]を参照されたい。

※<https://www.asbestosafety.gov.au/research-publications/options-government-supported-incentives-proactive-asbestos-removal>



大きな勝利:ジャカルタの裁判所はインドネシアにおけるアスベスト業界の脅迫を退けたが、闘いは続く可能性がある

APHEDA, 2025.2.19

ジャカルタ中央地方裁判所は、アスベスト産業団体 (FICMA [繊維セメント製造業者協会]) が消費者保護のためのYasa Nata Budi研究所 (LPKSM [非政府消費者保護団体]) の公衆衛生活動家に対して起こした訴訟を棄却した。

LPKSMコーディネーターのレオ・ヨガ・プラナタは、この勝利により、一般消費者が、健康リスクを独自に評価するために不可欠な明確で完全かつ理解しやすい情報を得たうえで製品にアクセスできることが保証されると述べた。

「この判決に非常に満足している。この判決により、アスベストを原料とする屋根材には、これらの製品が健康に害を及ぼす可能性があることを警告するラベルを貼付することが義務づけられることが確実にになった。これは明らかに、アスベスト業界の利益に対する一般市民の勝利である」と彼は述べた。

企業による嫌がらせ戦術に対する勝利

この訴訟は、インドネシアのアスベスト含有屋根材に強制的なラベル表示と危険警告を義務づけることを求めた活動家による歴史的な勝利がインドネシア最高裁で得られた後に起こされた。この勝利を受けて、FICMAはLPKSM Yasa Nata Budiとその活動家らを相手取り、インドネシアのアスベスト産業に損害を与えたとして訴訟を起こした。

しかし、活動家らが再び勝利した。

裁判所の裁定: 地方裁判所の管轄外の訴訟

マルパー・パンディアンガン判事はその理由のなかで、アスベスト製造業者協会が起こした訴訟は、ロッテルダム条約批准に関する2013年法律第10号に従っており、その権限内で決定することはできない

と述べた。

同裁判所によると、このような訴訟は、以前の最高裁決定を覆すことを意味する。したがって、中央ジャカルタ地方裁判所の裁判官は、この裁判を審理する権限は裁判所にはないと判断した。裁判官の判決の抜粋によると、同裁判官は「法律や規則を審査する権限は最高裁判所の権限であるため、この裁判は地方裁判所で審理することはできない」と述べている。

アスベスト含有製品のラベル表示を徹底

インドネシアのアスベスト禁止運動のコーディネーターであるモハ・ダリスマンは、ジャカルタ中央地区裁判所の決定は、アスベストによる疾患から地域社会を守るというインドネシア政府の取り組みと見なすことができると説明した。

「(昨年の最高裁に対する) InaBAN [インドネシア・アスベスト禁止ネットワーク] のメンバーでもあるLPKSM Yasa Nata Budiの訴訟は、適切かつ妥当なものである。InaBANネットワークを構成する様々な団体や専門家とともに、今後もアスベスト関連疾患の脅威のない生活を送る市民の権利を守るために監視と努力を続けていく」と彼は述べた。

「これは、アスベストの危険から市民を守るために国が関心を持っていることを保証する法的調整である。商業省を含む誰もが、アスベスト屋根材すべてに危険表示を貼ることに従わない理由はない」と彼は述べた。

LION [労働安全衛生ネットワークのための地域イニシアティブ] インドネシアのエグゼクティブディレクター、スルヤ・フェルディアンは、LPKSM Yasa Nata Budisの勝利を受けて、「アスベストを使用した屋根

アスベストをめぐる世界の動き

材にラベルを貼るといった動きは、雇用者と労働者の利益も考慮した穏健な措置である。危険な製品にラベルを貼り、健康保護の警告を発することは、憲法で義務づけられた企業の責任を再認識させるものだ」と述べた。

「Yasa Nata Budiが実際に行ったことは、すべての人が責任を取るべきだという憲法上の呼びかけである。アスベスト業界が利益を考えることは重要だが、それだけでなく、労働者や消費者の健康に対する責任も重要である」と彼は述べた。

「世界保健機関が明確に助言しているように、アスベスト繊維への曝露に安全なレベルはない。われわれは、すべての製造業者に対して、生産ラインをアスベストから切り替え、利用可能なより安全な代替品を使用するよう強く求めている」。

2010年よりアスベストの危険性を排除する運動を主導してきたLIONインドネシアは、インドネシアにおけるアスベスト使用による莫大な損失の罠から抜け出すよう、今後も同国を後押ししていく。

「アスベストが原因で多発する病気の多さから、最終的に自国民の健康保険をカバーせざるを得なくなった国の例を数多く見てきた。インドネシアが同じ経験をさせないでほしい」と彼は述べた。

LPKSM Yasa Nata Budiの会長であるディッチ・サンデワは、同団体がより広範な公益のために獲得した勝利を今後も監督していくと説明した。裁判所の勝利は、アスベスト関連疾患の危険から消費者を保護するためにLPKSM Yasa Nata Budiが準備してきた数多くの取り組みの一部にすぎない。

「この裁判所の勝利は、アスベスト関連疾患から消費者を保護するためにわれわれがとった数多くのステップのひとつにすぎない。LPKSM Yasa Nata Budiは、アスベスト屋根材の危険性に関する十分な情報を得ないまま使用した消費者を支援するために設立された。ゴングが鳴らされた。いま、われわれはただちに次のステップに進む」と彼は述べた。

LPKSM Yasa Nata Budiのキャンペーン及びアドボカシー部門の責任者、アジャット・スダラジャットは、同団体はすぐに商業省に書簡を送り、最高裁判所が命じたアスベスト屋根材への危険表示を厳格に義務付ける規制を早急に発令するよう求める、と述べた。

「この裁判所の決定は尊重され、遵守されなければならない。商業省がラベル表示の義務化に向けた改正規則の発効を遅らせる理由はない。判決に基づくいかなる遅延も、インドネシア共和国における法律への違反を意味する。断固とした対応が必要である」と彼は結論づけた。

FICMAには、上訴を追求するために15日間の猶予がある。

注：決定は、訴訟No.417/Pdt.G/2024/PN Jkt. Pstについて、2025年2月5日にジャカルタ中央地方裁判所で、パンディアンガン裁判長にによって下された。

※<https://www.apheda.org.au/big-win-jakarta-court-throws-out-asbestos-industry-intimidation-attempt-in-indonesia-but-battle-may-continue/>

賛助会員、定期購読のお願い

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)は、1990年5月12日に設立された各地の地域安全(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。月刊誌「安全センター情報」は、ここでしか見られない情報満載。

- 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。
- 中央労働金庫亀戸支店(普)7535803
郵便払込講座「00150-9-545940」
名義はいずれも「全国安全センター」

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



通勤災害の後遺障害認めず

大阪●公務災害不支給取消訴訟始まる

枚方市で給食調理員として働く森岡隆浩さんは、2013年5月7日、職場から自転車で帰宅途中、横断歩道を渡っていたところ右折してきた乗用車に跳ねられて、頭部及び腰部を負傷した。

星ヶ丘医療センターに搬送され、しばらく入院を余儀なくされたが、公務災害補償基金大阪府支部（以下「基金」）に通勤災害請求を行った際は、「頭部外傷、頭皮挫創、頸部捻挫及び腰部打撲」という傷病名で請求していた。受傷当初は頭部の負傷が気になるし、いつまでも痛かったが、入院をはじめて間もないころから腰の痛みが目立ってきた。そのため入院中にMRI検査を行い、腰椎すべり症が確認されていた。

問題は、基金が途中で療養を打ち切ったことにはじまる。すべり症の治療のために関西医科大学付属滝井病院に転院し、腰椎固定手術を経て療養継続中だった2014年12月4日、基金から「傷病の症状周定について（通知）」が森岡さんに届けられる。この通知によると、遡って8か月以上も前の2014年3月27日をもって症状固定とするため、同日以降の療養補償は行わない、ということだった。「症状固定と判断するに至った主な理由」を見ると、「基金が認

定した傷病名は『頭部外傷、頭皮挫創、頸部捻挫、腰部打撲』のみであることから、腰椎すべり症に対する療養は地方公務員災害補償上の療養補償の対象とは認められず、また当該疾病の療養を目的とした関西医科大学付属滝井病院への転医も認められません」と記載されている。認定した傷病は「腰部打撲」であって「腰椎すべり症」ではないという理由である。腰部打撲の結果、腰椎すべり症になったのではないかと、これらは一連の疾患だろうと、森岡さんは、所属する枚方市職員関係労働組合の支援を受け、あらためて腰椎すべり症について公務災害請求を行った。

星ヶ丘医療センターのカルテを見ると、森岡さんは事故直後から腰痛を訴えており、事故2日後には骨折などないことから腰背部打撲と診断されている。しかし、10日後も変わらず痛みを訴え、そして、15日後にMRI検査を受けた結果、「変形性腰椎症、椎間板ヘルニア、脊柱管狭窄（L3/4）」と診断されていた。同部位における最終的な診断が腰椎すべり症だったものの、腰椎の変性が受傷直後から確認されているのである。これらの点を指摘しながら、リハビリのために通院し

ていた整形外科の主治医や腰椎固定術の執刀医の意見も踏まえてあらためて2017年5月に請求したところ、2018年7月27日によろやく腰部脊柱管狭窄症及び腰椎すべり症が追加傷病として認定された。

よろやく救済されたものと思いきや、療養は急性症状に限るとして、2014年3月27日をもって症状固定とされていた。傷病名だけ追加して、療養については腰部打撲で認めた範囲のまま、2014年3月27日までの療養までしか認めず、腰椎すべり症の固定術のために転院した後については認めないという。労組も同日以降の療養費についてあらためて請求しようとした森岡さんの所属先である教育委員会に掛け合ったが、基金がすでに打ち切っているという理由でまったく動かない。そこで、腰椎固定術後の後遺障害について障害補償給付請求を行うことにした。

2019年2月末に行った請求は、まず症状固定日をめぐって基金と争いになった。森岡さんは手術をしてはじめて症状固定となったことを主張し、治ゆ日2018年12月28日と診断書に記載している。リハビリで通院していたクリニックの主治医も手術をした関西医科大学付属滝井病院も同意見である。しかし、基金が認めた症状固定日は2014年3月27日であるから、その日の状況について診断書を提出するよう求めてきた。しばらく押し問答のようなやり取りが続き、あらためて診断書を提出したが、主治医の主張はかわらず

症状回定日は2018年12月28日である。結局、基金はカルテなどから判断し、2014年3月27日時点で「障害なし」という判断を下した。

事故1か月後には退院し、職場復帰はしたものの、「頸から頭が痛くなった。腰部もあいかわらず痛い。仕事を始めているが腰くずれ?のような感じになったりする。職場では皮むきなど力は使わないよう仕事をしている(2013年6月受診時のカルテ)」ため、職場に戻っても仕事ができるような状態ではなかった森岡さんが、手術を経てようやく普通に仕事ができるようになったのである。腰椎固定により障害等級9級が認められるべきであったし、この手術がなければ今のように働くことはできなかったに違いない。

公務災害補償においても公務上や通勤で負傷したり病気にかった場合は「必要な療養を行」うことになっている(地方公務員災害補償法26条)。しかし、「必要な療養」の範囲については、基金支部が狭く解釈しているように思える。腰痛については、「腰痛の公務上外の認定について」(昭和52年2月14日地基補第67号)と、「『腰痛の公務上外の認定について』の実施について」(昭和52年2月14日地基補第68号)で詳しく記載されているが、その療養については基本的には保存的療法(外科的手術によらない治療法)とされているが、「適切な保存的療法によっても症状の改善がみられないものうちには、手術的療法が有効な場合もあること」、その治療の範

囲は、「既往症又は基礎疾患のある職員に腰痛が発症し増悪した場合の治療の範囲は、原則としてその発症又は増悪前の状態に回復させるためのものに限ること。ただし、その状態に回復させるための治療の必要上既往症又は基礎疾患の治療を要すると認められるものについては、治療の範囲に含めて差し支えないこと」とわざわざ、記載している。森岡さんの手術も元のように働くために必要な手術を行ったのであるから、加齢が原因で変性したとしても認められるべきである。

基金はこの主張に対し、上記通達は公務上外の認定について定められたもので通勤災害の認定について定めたものではないということ、また、腰椎すべり症は基礎疾患であり、腰椎固定術はその根治治療にあたるから公務災害補償の対象にならない、と反論。療養中の2014年3月27日時点で可動域検査もされておらず、後遺障害はないという原処分判断を支部審査会、本部審査会も支持した。

2024年8月末に基金大阪府支部の公務外認定を取り消すことを求めて提訴、第1回期日である10月23日に森岡さんは、枚方市職員関係労働組合の執行役員や自治労をはじめとする多くの傍聴者の前で以下のように意見を述べた。

「2013年5月7日、職場からの帰宅途中に交通事故に遭い、私の生活は一変しました。事故前の私は、健康で体力にも自信があり、趣味のバスケットボールをプレ

イヤーとして楽しんでいました。

その日、私は、自転車で青信号の横断歩道を渡っていたところ、右折してきた自動車にいきなり衝突されました。身体の左側からぶつかられ、自転車ごとはじき飛ばされたところまでは憶えています。事故直後のことはほとんど記憶がありません。気が付いたときには、病院のベッドで治療を受けていました。事故を目撃した同僚からは、気を失って、血だらけで倒れていたところを救急搬送されたと聞きました。

事故当初は、頭部を9針も縫っていたことから、頭の怪我が心配でした。目のまわりも内出血を起こして青く腫れ上がり、1週間くらいは腫れが引きませんでした。頭や首、腰など全身のあちこちが痛みました。とくに、腰には、たんにつけただけとは異なるような痛みを感じ、入院中にX線やMRI検査を受けました。その結果、『腰部脊柱管狭窄症』と『腰椎すべり症』を起こしていることが分かりました。

転院後もリハビリ治療を続けましたが、腰の痛みは改善せず、歩くにも不自由を感じました。しかし、職場を長く休むわけにもいかないことから、一旦は職場復帰をしました。

当時の学校給食センターでは、約2600食もの給食を作っており、重い物を持ち、業者がもってきた食材をダンボールからカゴに移しかえたりする作業がありました。事故前は難なくとなっていました。事故後は腰痛のためにそれらの作業を一人ではできな

くなりました。他の職員に手伝ってもらったり、作業を交代してもらったりして、周りの方々にも大きな迷惑をかけてしまいました。

その後、腰椎を固定する手術を受けたことで、ようやく、他の職員と河じ程度の作業ができるようになりました。ただし、今も、下肢に麻痺が残り、左足に力が入りません。そのため、左足を引きずるようにして歩くことになり、つまずくこともよくあります。つま先立ちをすることもできず、走ることもできません。座っているだけでも腰が痛み、夜寝ているときにも腰の痛みで目が覚めることがあります。今なお、何をしても不自由を感じ、辛い日々を送っています。

『腰部脊柱管狭窄症』と『腰椎すべり症』は通勤災害によって起こったものですから、公務災害の認定請求をしました。ところが、地方公務員災害補償基金は、急性症状に限り通勤災害に該当するとし、腰椎を固定する手術は私の持病に対する治療であり、その後に残った後遺障害も通勤災害と因果関係がないという不当な判断をして、障害補償を認めませんでした。

私は、事故前に療に負担や痛みを感じたことはまったくありませんでした。腰椎を固定する手術は、通勤災害に遭わなければ、する必要のなかった手術です。私が給食調理業務をするうえで必要不可欠な治療だったことは間違いありません。この治療やその後の後遺障害について、公務災害として認められなければ、安心して働くことはできません。

どうか、公正な判断をしていただきますようお願いいたします。」

仲間が安心して働ける環境を確保するためにも森洞さんは労

組と力を合わせて戦い抜くと傍聴者の前で誓うのであった。



(関西労働者安全センター)

「消えた年金」で隠れた就労記録 大阪●17年前の不支給決定を取り消し

相談者は80代の女性で、2006年10月に夫を悪性胸膜中皮腫で亡くしている。

被災者である夫は、愛水工業株式会社(大阪市北区)に在籍していたとき、上下水道建設工事に従事し、地下室等での石綿板、石綿セメント管の使用により石綿粉じん曝露したことにより中皮腫に罹患したのであった。

被災者の年金記録を見ると、この事業所に在籍していたのは1974年から1979年のうちの5年7か月である。しかし、愛水工業の登記簿を見ると、被災者は事業主であった。妻は夫の亡き後に労災請求をしたところ、労働基準監督署は、石綿曝露作業期間については所属していた上記期間について、「上下水道の監督、工事において石綿セメント管を使用して加工、切断等の作業を行っていたと推認」したものの、登記簿上被災者は愛水工業の事業主であり特別加入もしていないことを確認し、他の事業所においては石綿曝露作業が認められないとして、2007年8月に不支給処分を下した。

時を経て2022年3月、「アスベスト被害救済を打ち切るな！全国一斉緊急ホットライン」に関する報道を見て、相談者は15年ぶりにアスベストと夫の死について考え直す機会を得た。そして、本当に労災保険で救済されないのかとの疑問をホットラインにぶつけた。

まず、愛水工業で労働者として石綿粉じん曝露した可能性はなかっただろうか。商業登記簿をもう一度確認すると、1974年の入社時はまだ代表取締役ではなかったのではないかと疑問が生じた。商業登記簿からは、1977年に取締役として重任登記されたことと、事業所を閉鎖した1984年12月の時点で代表取締役であったこと以外分らないのである。重任登記は、1977年以前から被災者が取締役に就いていることを示しても、いつから取締役だったのかまで分らないし、ましてや入社当初から役員だったとしても、代表者ではなかったかもしれない。昭和6年生まれの被災者は19歳で東京にある明電舎で働きはじめ、15年ほど働いた後に短期間で2回転職し、その後愛水工

業に就職している。社長として事業所に招聘されることもないとは言えないが、キャリアから考えるといきなり代表取締役として就職するのは不自然ではないだろうか。

次に、被災者が生前就労したところのあるすべての事業所のうち、被災者が不支給処分を受けた後に石綿関連疾患が確認された事業所があることが、処分の見直しの根拠にならないか考えてみた。同一事業所で他の労働者について業務上災害として認められたのだから、被災者の中皮腫もあらためて認定されるべきである、と考えたのである。

具体的に状況を述べると、被災者は、1950年2月1日から1957年10月11日までの間、東京の明電舎大崎工場で働いていた。被災者の業務外の決定が下されたのち、この事業所から、石綿救済法に基づき中皮腫に罹患した元従業員が1名救済されていることがわかった。被災者が、認定された元従業員と同じ所属部署であるなど、同じように石綿に曝露する機会が認められれば労働者として働いていた時期に石綿曝露作業に従事したことが原因で発症したということができる。17年前に労災請求をした際は、明電舎が労基署に提出した「石綿の使用状況に関する報告書」には、石綿使用状況について一切「不明」で記載されているし、石綿関連疾患については過去・現在とも「いない」と記載されているので、状況の変化が当時の決定見直しの根拠になると考えてみた。

最後に、他に所属事業場が

あったのではないかという疑問である。サラリーマンとして働いていた被災者は、明電舎を退職後2年3か月の年金記録上のブランクがある。また、愛水工業に就職する直前も3年間のブランクがあり、これらについて労基署は検討をしていない。もっとも、被災者の妻が被災者と一緒に暮らし始めたのは1980年前後である。被災者が愛水工業で社長であったことは知っているが、それ以前のことにはまったく知らず、情報提供もできなかったのではないかと思われる。

最初に掲げた愛水工業での従業員期間の検討は、事業所関係者が一切つかめなかったため、当時の被災者の知り合いをたどることにした。そこで協力を得られたのが南区（現中央区）の飲食店経営者である。被災者をツケで吞ませていたため、集金のために愛水工業まで赴き、請求書や金銭のやりとりをしたと言う。被災者は入口のすぐ近くに机を構えており、奥に代表者の大きな机があり、被災者ではない別の人物が座っていたことを思い出してもらった。代表取締役がほかにいるのであれば、被災者は従業員であったと言える。その期間までは明らかにならなかったが、この飲食店経営者に陳述書を作成してもらい、愛水工業時代も労働者として働いていた時期があることを主張した。

2点目の明電舎における石綿曝露については、同社の石綿健康被害が公表されたのは2008年、被災者に関する不支給決定

の翌年である。救済法に基づく給付が中皮腫に関して行われたということが「石綿曝露作業による労災認定等事業場一覧表」からわかる。監督署の作成した作業歴情報によると、「昭和39年4月から約1年間、入社後に同工場で現場実習した際に絶縁材として使用されていた石綿含有製品を扱ったおそれのある労働者に関して、労災認定されている」となっているが、本件の被災者が同じように現場実習をしたのか定かではない。明電舎に残されていた資料からは、被災者が資材部運輸課、総務部で働いていたことが報告されており、被災者が工場で働いていたとまで言いきれない点が難である。

上記2点は、被災者が労働者として石綿に曝露したということを立て証するには十分ではない。年金記録上の空白期間のうち、どこかで石綿曝露をするような業務に就いていた時期はなかったのか、労基署もあらためて調査を行った。

年金記録をあらためて調べると、愛水工業退職後、株式会社モヤスターという事業所に就労していることがわかった。被災者には、「消えた年金記録」があったのである。わずか1か月ではあるが、厚生年金に加入していたことが判明したことから、労働者としての石綿曝露期間をさぐる糸口ができた。妻は被災者がモヤスターなる会社で働いていたことをまったく知らなかったが、おそらく代表取締役として愛水工業の解散に向けて奔走しながら、別の事

業所でも就労していたのであろう。モヤスターは、焼却炉を製造、設置を行う事業所のように、石綿糸や石綿板などを扱っていたものと推認された。

ただし、先にも述べたようにモヤスターにおける年金加入記録は1か月であり、このままでは中皮腫の認定基準で求められる1年間の曝露期間は認められない。この問題については、労基署が被災者の雇用保険被保険者記録を照会することで解消できた。株式会社モヤスターでの被保険者資格の得喪を確認したところ、2年11か月の被保険者期間が確認できたのである。公的記録から在職期間が確認できたため、

17年ぶりに業務上と認定されることになった。

労災請求において不支給となった場合、審査請求期限を過ぎると対処する方法がないものと考えていたが、このように再調査が行われるケースもあり、「だいぶ前に不支給の決定を受けた」という相談であっても、まずは話を聴く必要がある。偶然このケースは、相談者が「労災の請求などしたこともない」と言ってくれたおかげで特別遺族給付請求を行う段に至ったが、はじめに不支給決定通知を持ってとられたら、あきらめて帰ってもらおうとし



たかもしれない。
(関西労働者安全センター)

ず、石綿肺がんに関してのみ判決に異議を唱えた。しかし、新たな証拠については何も示されなかった。控訴理由については、①地裁判決は労災認定を根拠に判断を行っている、②マスクを支給していたが原告が着用しなかったのであり過失相殺されるべき、という点であった。

福岡高裁は、①の被告の主張について、労働災害と認められており、「石綿曝露の具体的態様の詳略が認定できないからといって、被控訴人が控訴人らにおける就労期間中に石綿に曝露したとの認定を左右するものではない」と退けた。②の被告主張についても、「(被告は)石綿の危険性に係る教育を実施しておらず、そのことが被控訴人が上記のとおりマスクを装着しないという行動に出たことの遠因となったと考えられる」として、アスベストの危険性を教育しなかった会社に責任があると判断した。

これまで労働組合は、話し合いによる解決を何度も何度も求めてきた。だが会社は、「司法の判断に委ねる」との回答に終始し、裁判所からの和解提案についても受け入れず、判決を求める姿勢を継続してきた。

今回、福岡高裁は、熊本地裁の判決を維持し、損害額2772万円と平成28年3月9日から支払済みまで年5分の割合による金員の支払いを判示した。日本冷熱は、これ以上紛争を長期化させず、一度立ち止まり、これまでの対応を振り返り猛省すべきである。そして何より、原告であり被災者で

福岡高裁も企業側の主張を棄却

熊本●日本冷熱への損害賠償訴訟

石綿肺がんと振動病を発病し、2つの災害苦を被ったことに対する損害賠償を求めた訴訟は、熊本地方裁判所において争われてきたが、2024年4月24日に原告完全勝訴の判決が言い渡された。しかし会社側は、原告が所属するアスベストユニオンの申し入れを無視し、福岡高裁に控訴を行った。

控訴審の第1期日は2024年8月23日に開かれたが、1回で審理の終結が宣言された。その後、裁判官からは、「和解勧誘を行う」としたうえで、「判決期日はおつて

指定」となった。結局、今後の進行については、「被告側から和解案が出され、その内容で和解できそうなら和解期日をもうける」ことになったが、会社側は争う姿勢を崩さず、判決日を迎えることとなった。

11月22日に控訴審の判決が言い渡された。被告の控訴理由はまったく認められず、「原判決は相当であり、控訴の理由はない」との判断が示された。

被告は、控訴理由書において、振動病に関する災害発生的事实や損害について何も述べ

ある山崎さんに対して謝罪を行うべきである。

原告が所属するアスベストユニオンは、控訴審判決を受けて、会社側に早期解決に向けた要請を行った。残念ながら、被告会社は最高裁への上告及び上告受理申し立てを行った。争いは継続することになったが、引き続き原告への支援と、会社側が早期に解決するよう働きかけな



強めていく。

【原告高裁判決コメント】

本日は、たくさん山の皆さまにお集まりいただき、誠にありがとうございます。本日の判決において、私の主張が認められ、本当にうれしく思っています。この判決を勝ち取れたのも、弁護団の先生方や支援をいただいた皆さま、そして私の訴えに関心を寄せていただき報道していただいたマスコミの皆さまのおかげだと思います。

私が、手・指・腕のしびれ、こわばりやひどい痛みを覚え、医療機関を受診したのは2005年のことでした。労災申請を行ったところ振動障害であると認定され、その後、障害11級と認められました。今でも、手・指・腕のしびれや痛みは続いており、特に寒くなる冬場になると、その症状はさらに酷くなります。

そうした状態の中で、2016年には肺がんが見つかり、労災申請を行ったところ、アスベストによる肺がんであると認定されました。私は、日本冷熱において作業した

ことにより、振動障害と肺がんを発病し、その2つが労働災害と認定されました。

しかし、日本冷熱からは、一言のねぎらいの言葉も謝罪もありませんでした。そのため労働組合・アスベストユニオンに相談し、組合に加入し、日本冷熱に団体交渉を申し入れました。それは2020年の6月でした。

私は、日本冷熱に対して謝罪と補償を求めましたが、会社側は「裁判所の判断が示されれば対応する」という回答に終始し、不誠実な対応でした。日本冷熱のこの対応は、労働組合法に違反する不当労働行為であると認定されました。それ以降、労働組合として、話し合いでの解決の窓口は何度も設けたのですが、会社は争う姿勢を変えませんでした。それは、今年4月に熊本地裁の判決が示されて以降も変わり

ませんでした。

私の体調を心配し、いつも支えて来てくれた妻は、今年の4月に亡くなりました。裁判において、証言してくれた同僚も昨年末に亡くなりました。2人に勝利判決の直接伝えることができず本当に残念です。

会社が安全対策を怠ったにも関わらず、非を認めず、これまで、裁判を長引かせてきました。会社は、本日の判決を真撃に受け止め、裁判所の判断に従ってほしいと思います。日本冷熱においては、私以外にもアスベストによる被害者がいます。その人たちにも、会社は補償を行い、退職者に対する健康対策も行ってほしいと思います。

弁護団の先生方、支援していただいた皆さんにあらためてお礼を申し上げます。本当に



本人からの聴取なしに不支給

大阪●介護業務による股関節障害

2024年3月末、ある女性（Aさんとする）から、関西労働者安全センターに相談の電話があった。彼女は、介護老人保健施設にケアマネージャーとして勤めていて（相談当時は就労中、2024年11月現在は辞めている）、その施設での業務で股関節を悪くして手術することになったから、労災相談に乗ってほしいということだっ

た。

事情を聞いてみると、2021年に施設にケアマネージャーとして就職し、現場での肉体労働はそこそこに、介護計画等の事務仕事や入居者の家族との対応を行っていた。しかし、2022年12月頃から、辞めるフロアスタッフが相次いだため、現場の人員が足りなくなり、現場仕事の割合が増加し股

関節を悪くしたということだった。具体的には、入居者を部屋からお風呂まで連れていく入浴誘導が、もともと週1回程度だったのがほぼ毎日になり、担当する人数も1.5倍ぐらいに増えた、食事配膳も週2、3回だったのがほぼ毎日になった。さらに、人員が減っているにもかかわらず、コーヒー提供というサービスが2024年1月から始まり、その担当にされたことで、毎日決められた時間に、希望者を居室から大フロアまで連れてきて、コーヒー提供後、元の部屋に送り届けるという仕事もしていたとのことだ。

実は、Aさんは、もともと足が悪く、この施設への就職時点で、股関節に症状が出ており、1時間以上歩くと股関節が痛くなっていた。そのことを承知で雇ってもらっており、それで現場仕事を控えめにしていたのだが、今回、力仕事と歩きまわる仕事が増えて、常時股関節が篤む状態になった。

なので、意見書を書く際、股関節の症状が悪化していることと、2022年12月以前と以後で業務量が変化していることを強調して書き、2023年4月に労災の休業補償と療養補償を請求したのだが、2024年10月、不支給の決定が出てしまった。災害の事実と傷病、業務の間に相当因果関係が認められなかったとのことである。2024年11月現在、労災の調査に関する文書の開示請求をしている状態だ。

今回不支給になった理由は、詳細には開示文書が出てからだが、おそらく、業務としては重量物

を運ぶ等の負荷が軽いと判断されたことと、股関節障害の既往症があったこと、周りの者は股関節障害を起こしていないこと（腰痛はある）などだろう。それについては審査請求するならおいおい反論を考えていくとして、今回の請求でちょっと納得がいかないのは、Aさんへの聞き取り調査がなかったことだ。請求してから2か月ぐらいたった2024年6月ごろ、Aさんが聞き取り調査されていないということだったので、労基署に

やらないのか聞いた時、提出した書類がしっかりしているからやらないかもしれないと言われ、結局なしのままだった。それで認定になるのなら決定も早くなるし良いのだが、不認定になったわけである。災害にあった人を、少しでも救い上げようという気概をもって、不認定になりそうなら、業務の状況を本人から直接聞いてみようというふうに考えてほしいも



（関西労働者安全センター）

荷崩れ事故で実習生が骨折

大阪●トラック荷台に積んだ建設資材

技能実習生のタマさんはちょっと不思議な雰囲気をもった人物で、結構な頻度でどこか別の世界に気持ちが飛んで行ってしまふような、まわりからも少し浮いたところがある若者である。もっとも会社でもプライベートでもいじめられることもなく、本人に言わせると誰とも仲良くやっていたという。職種は鳶で、足場の組立・解体がおもな仕事であった。

2024年6月、建設現場から足場材を運んで帰る途中、トラックに積まれた資材が走行中にトラックから転がり落ちそうになった。日本人の同僚と二人で直そうとしたが、力及ばず資材が落下、右足を強く打ち、距骨を骨折した。事業所の記載した事故発生状況によると、「現場の帰り道、材料

をトラックに積んで、走っていたら、材料が崩れそうになったため、トラックを止めてロープを締め直そうとしてロープを外した際、材料が足に当たって骨折した」というものである。タマさんは、足場材の踏み板の位置が荷台後方ではなく真ん中に配置されるべきだったと1cm×1cm程度の絵を描きながら解説してくれるが、事故の概要を見ても実際に積み荷が荷崩れするような積み方をしてしまったことには違いない。

足場材をトラックに搭載することに関しては、積み込み時の安全対策について昨年10月から強化され、2トン以上のトラックについても昇降設備の設置及びヘルメットの着用が義務付けられたが、このような事故を防ぐために

は荷崩れしない正しい積み方も習得しておかなくてはならない。足場会社のウェブサイトをいくつか覗いてみるといずれのサイトにも安全な運搬方法が紹介されており、①荷台の中心に重心が来るように積むこと、②左右に重量が均等にかかるようにバランスを取ること、③隙間を埋める等、走行中にずれないようにすること、と記載されている。また、荷台ロープの締め方も紹介されており、これらをひっくるめて紹介する動画も多くみられる。

崩れたのは一度だが、タマさんによると、その日荷崩れする前にも一度停車して荷台ロープを締め直していたそうである。2回も締め直す機会があったということは、それだけ荷台が不安定だったにちがいない。タマさんをよく知る人々は、「彼が積み直しの手伝いなんかするわけじゃないですか。きっと明後日の方向を向いていたのでしょう」と言うが、積み方に問題があるのだから、本人の言うように崩れないよう支えていようと、他人の言うようにトラックの側でほんやりしていようと、発生してはならない事故の被害者であり、正当な補償を受けなくてはならない。

症状回定までリハビリテーションを処方してくれた主治医によると、骨折部位は歩行にそれほど影響を与えるものではないということだが、MRI画像を見せてもらうと原型をとどめていないほどいびつな形で癒合している。タマさん自身も未だに疼痛を抱えて足を引きずりながら歩いており、薦と

して技能実留を満了することはとうに諦めた。今後どうしていこうかと、障害補償給付の決定を待ちながら、日本語検定試験の教

本を開いたり、国の家族と電話をしたりしながらなんとなく考えている。



(関西労働者安全センター)

茨城労働局・日立労基署に要請 茨城●なくせじん肺全国キャラバン茨城行動

昨年末12月9日午前、茨城県水戸市内で、「なくせじん肺全国キャラバン茨城行動」として、茨城労働局に対する要請交渉に取り組んだ。

交渉には実行委員会を構成する全国じん肺患者同盟常磐炭田北茨城支部から郡司徳治さん、堀越清さん、東京労働安全衛生センターからは平野代表、飯田、仲尾、西郷、地元の全建総連茨城県建築連合会から渡通裕太労働対策部長、野上洋一書記、中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会関東支部の湊万里子さんが参加。茨城労働局は、監督課長、健康安全課長、労災補償課長が対応した。

茨城労働局からは文書による回答を得た。昨年度の粉じん障害防止のための監督指導実施件数は103件。内訳は保護具の着用に関する指導がもっとも多く、じん肺管理区分、粉じん測定、局所排気装置、特別教育等に隠すものだった。

じん肺管理区分の決定状況は、管理1が11、管理2が21、管理3イが3、管理3ロが4、管理4が

1で、じん肺による新規療養決定者は1名。合併肺がんの認定はなかった。

石綿による業務上疾病では、管内8署で、請求15件、支給13件、不支給2件、未決定6件。水戸労基署がもっとも多く、肺がんの請求が2件で支給1件、中皮腫の請求2件、支給1件、びまん性胸膜肥厚の請求1件、支給2件だった。

石綿健康被害救済法による特別遺族年金、特別遺族一持金の申請件数は5件（中皮腫4、肺がん1）、業務上2、業務外1、未決定3だった。

例年、じん肺管理区分決定にあたっては、主治医の意見を尊重すること、じん肺診査ハンドブックに基づくこと、必要のないCT検査、肺機能の二次検査及び喀痰細胞診を求めないよう要請。局は、従前からそうように心がけていると回答した。

昨年同様、石綿による肺がんの労災補償に関して、労災認定基準に即して、「胸膜プラーク所見がある+石綿曝露作業従事期間10年以上」による労災認定を

徹底することを確認した。

また、建設アスベスト給付金制度に関し対象となる被災者、遺族に対して個別周知を行うこと、さらには、石綿関連疾患の認定調査において、被災者の石綿曝露作業従事期間すべてにわたり調査を行うよう要請した。労基署での調査が不十分で、建設アスベスト給付金を申請する際に労災支給決定等情報提供サービスを利用できないことがあるからだ。局の回答は、「重要な指摘であることを踏まえ、可能な限り詳細にすべての職歴をもれなく記載するようにしたい」とのことだった。

2023年10月から、建築物の事前調査を建築物石綿含有調査者等の専門資格者が行うことが義務付けられた。あらためて石綿作業主任者、石綿調査者の育成に努めるよう要請した。茨城局管内では、2023年度8回、2024年度は6回、石綿作業主任者技能講習が関かれ、6月末時点で3,348人の修了者が出ていると回答した。

午前中、茨城労働局との交渉を終え、午後は日立市に移動し、日立労基署との交渉を行った。署側は副署長、労災課長、方面主任他が対応した。

日ごろから北茨城支部のじん肺患者さんが日立労基署にお世話になっている。この間、とくに労災補償上の問題は起きていないが、北茨城支部の郡司徳治さんは、じん肺の療養が長期にわたっており、傷病補償年金への移行させるよう要請した。労基署は、傷病補償等級に該当する場合

に年金移行となると回答。具体的な進展はなかった。

北茨城支部の患者さんは、38年前に支部を結成して以来、230名超の方々が亡くなっている。現在の支部員数は20名を下まわっており、平均年齢は88歳を超えている。かつては北茨城、高萩のじん肺患者同盟の皆さんがマイク

ロパスや乗用車に分乗して、30名以上が大挙して水戸に押しかけた。支部員が少なくなったとはいえ、いまだじん肺は根絶されていない。アスベスト関連疾患という新たな課題もある。今後も可能な限り、茨城での取り組みを続けていきたいと思う。



(東京労働安全衛生センター)

労働安全衛生関連新聞記事

神奈川●要約して紹介する作業継続

「かながわ労災職業病」(神奈川県労災職業病センター機関紙)では毎月、労働安全衛生関連の新聞記事を数行にまとめて掲載している。

本誌の読者はそうではないかもしれないが、労働運動関係者の間でも「安全衛生」は地味な課題である。新聞等でも大きな事故や裁判の判決時以外、あまり大きく取り上げられることがない。とはいえ、元々新聞に載っていた内容で、いわゆる「特ダネ」=「ここでしか得られない情報」ではない。わざわざまとめる意味があるのかと考えることもあったが、実は何度か、「これはすごい」とお褒めの言葉をいただいたこともあり、継続している。

ひとつだけ紹介すると、1996年頃に、ある自治体の労働関係部署?の方からお電話をいただいた。「仕事で労働関係のニュースをチェックしているが、そちらの機

関誌の新聞記事のまとめには、自分が気付かなかったことがいくつも書いてある。もしよろしければ元の記事を確認したい」ということだった。2~3年分くらいは切り抜きが残っているのでどうぞと言ったら、事務所に来られ、コピーしておられた。仕事でチェックしている人ですら見落としがあるのだから、一般の労働者や被災者がいくつもの新聞を隅から隅まで読むことは稀であろう。

これからも続けていくつもりだが、実は結構大変である。30年もやっていると、どの新聞の、どこらへんに載っているかは大体わかるので、チェックにそれほど時間はかからない。とりあえず切り抜いておく。大変なのはそれを要約する作業で、だいたい1か月分で6~7時間ほどかかる。記事の趣旨が必ずしも労働者側ではない場合もあるし、長くてもあまり意味がなかったり、短くても重要な内

容であることもある。とりあえず、AIにはまだ勝っているかなと思う今日この頃である。

(神奈川労災職業病センター
事務局長 川本浩之)
※全国安全センターのウェブサ

イト「労災・職業病ニュース一
覧」で紹介しているのでご活
用いただきたい(最新更新日
2024年11月11日)

[https://joshrc.net/
archives/2566](https://joshrc.net/archives/2566)



RCA元労働者への追加補償 台湾●高等裁判所が命じる判決

アメリカの老舗企業RCAの工
場で働いた後に発症した病気に
対して、労働者に1億7000万台
湾ドルの補償が認められた。

台湾高等裁判所は水曜日[1
月15日]、台湾のRCA工場で働
いた後に病気になった222人の
工場労働者に対して、5社に1億
7000万台湾ドル(514万米ドル)以
上の賠償金を支払うよう命じた。

この判決は、1970年から1992
年まで操業していた台湾のRCA
工場で働く労働者が起こした
連の訴訟の最新のものであ
る。2004年に労働者が最初に損
賠償請求を裁判所に持ち込ん
だ時点で、同工場の労働者1.3
人以上ががんを発症し、221人
死亡していた。

判決後、労働者支援団
RCA労働者自助協会のメンバ
ー約40人が裁判所に集まり、同
体の杜津珠(Tu Chin-chu)会
は、CNAの報道によると、被害
にできるだけ早く補償金が支
えられることを望むと述べた。杜
氏は、補償金の額は高くないが、

それでも前進であると述べた。

台湾の裁判所は2004年以降、
RCA、アメリカのゼネラル・エレク
トリック、フランスのテクニカラー、及
び場に関連するその他の企業に
対し、異なる判決を下して従業員
への補償を命じる判決を下して
いる。高等裁判所は2020年の判
決で222人の労働者への補償を
却下したが、その後、原告団は再
審を求め、その結果、水曜日に判

決が下された。

RCA労働者自助協会の弁護
士は判決後の声明で、補償額が
低すぎると述べた。同弁護士団
は、控訴するかどうかは組合員
と協議して決定すると述べた。
杜氏は、台湾の企業がRCA社の
事例から学び、将来の労働者世
代をより良く扱うことを期待し
てると述べた。また、この判決は良
心的な企業経営者が労働者の
健康を考慮しなければならないこ
とを示していると述べた。



※2018年4月号・12月号、2020年
5月号、2022年5月号等の関連
記事も参照されたい。

※[https://www.taiwannews.
com.tw/news/6015985?fbcl
id=IwZXh0bgNhZW0CMT
EAAR2j8oNx4YgPcybi7ZR
uYdV6DTzUljEMqTsCRB
PK-RjVrGUPhTlcmVd50S0_
aem_0wufB7BnEo4ZErdte-
JBUw](https://www.taiwannews.com.tw/news/6015985?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMT EAAR2j8oNx4YgPcybi7ZR uYdV6DTzUljEMqTsCRB PK-RjVrGUPhTlcmVd50S0_aem_0wufB7BnEo4ZErdte-JBUw)



化学火傷を労働者に責任転嫁

韓国●安全運賃制廃止から2年の状況

■サムソン電子、化学火傷事故の「手続き不良」を「労働者の不注意」と報告

全国サムソン電子労働組合と事故にあった職員の説明を総合すると、6月5日にサムソン電子華城事業場の「中央化学物質供給装置」(CCSS)の遊休設備を撤去する過程で、配管に残っていた液体が協力業者の労働者Aさんの顔と首にかかる事故が発生した。撤去作業の前に配管に残っている化学物質を、安全のために水で流す「中性化」作業を行ったが、中性化ができていない物質が飛び散り、事故が発生した。Aさんは全治3週間の化学火傷を負って治療を受けた。

サムソン電子は事故原因を「設備の撤去作業の監督中に、中性化が完了した配管内の凝縮水との接触」を原因とし、「撤去作業者の不注意」と書いた。事故の根本原因である「中性化不足」を除いたまま「中性化完了」と表現し、「作業者の不注意」に責任を転嫁したのだ。

しかし、7月初めに最高安全保健責任者(CSO)に報告された事故原因と再発防止対策は、労働部への報告内容とは違っていた。サムソン電子「環境安全革新会議」は、作業前の中性化検

証の不足などを事故原因と判断し、「完璧な中性化」と「撤去作業手続き補完」を対策として報告していた。事故原因を「不良な作業手続き」と判断したわけだ。

サムソン電子の労災縮小の報告状況は、Aさんが情報公開請求等によって、会社が労働部などに提出した文書を確認する過程で明らかになった。その上、サムソン電子は化学物質管理法に伴う化学事故申告もしなかったが、Aさんが指摘した後の8日になって、漢江流域環境庁に申告したことが確認された。

Aさんは先月から災害調査票の内容を正してほしいと会社に要求したが、受け容れられなかったと主張した。彼は、「会社に問題提起をすると、『後になって問題にする』と管理者たちが私を追及した」として、「これによってパニック障害の症状が再発し、治療を受けている」と話した。

これに対してサムソン電子の関係者は、「事故を縮小報告しようとする意図はなかった」「災害調査票の内容修正は現在検討中」と話した。

2024.10.30 ハンギョレ新聞

■安全運賃制廃止2年／貨物労働者「半額運賃に過労・過速を

憂慮」

41日目のコンテナ貨物運転手のパク・チョリさん(65歳)は11日、国会議事堂前で同僚の99人と一緒に頭髪を剃った。2022年12月に期限切れとなった安全運賃制の再立法を要求するためだ。2年前にも安全運賃制の拡大適用を主張して剃髪したパク・チョリさんは、「安全運賃制の3年間、それでも生き甲斐があったが、廃止以後に運賃が削られ、再び借金だけが増えている」「2年前にも、妻が泣きながら止めたが、また剃髪するしかなかった」と話した。彼は、「子供に借金を残さずに去るのが願い」と涙を見せた。

公共運輸労組貨物連帯本部(貨物連帯)は、2022年末に期限切れとなった安全運賃制の再立法を国会に要求し、11日の剃髪と国会前の座り込みを始め、2泊3日の上京闘争を行った。貨物連帯は、△安全運賃制の恒久的再導入、△安全運賃制の適用品百・車種の拡大、△安全運賃の具体的な現場適用のための法的根拠作り、などを主張している。

貨物運送市場は、主に大企業の荷主が運輸会社に貨物運送を委託すれば、貨物運転手が運輸会社から仕事を受けて、自分の貨物車で運送する構造だ。運賃は事実上荷主が決めるが、最低価格入札と多段階の契約などを経れば、貨物運転手が実際に手にする金額は減ることになる。これに対し、適正運賃を法によって保障すれば、収入を埋めようと過積載・過速・過労に追い込まれてきた貨物運転手と、道路の安全

を守ることができるという趣旨で、貨物自動車運輸事業法（貨物運輸法）の改正によって、安全運賃制は2020年1月から3年の期限で施行された。しかし、尹錫悦政府になって、「安全運賃制の効果が検証されなかった」として廃止に転じ、これに対して貨物連帯は、2022年に2回のストライキを闘ったが、政府の「業務開始命令」などの強硬対応によって、安全運賃制はその年に期限切れとなった。

韓国安全運賃研究団のペク・ドウジュ団長は、この日行われた安全運賃制に関する国会討論会で「安全運賃制を再立法して施行すれば、貨物労働者の労働環境が改善されるだけでなく、中・長期的に安全事故の危険を継続的に減らすことができる」と主張した。

安全運賃制の再立法議論は13日、国会・国土交通委員会で本格的に始まる見通しだ。「共に民主党」は安全運賃制の再導入を内容とする「貨物運輸法改正案」を党論としている。一方、与党の「国民の力」は、荷主と運送会社の間で運賃を強制せず、ガ

イドラインを提示する「標準運賃制」の導入を主張している。

2024.11.11 ハンギョレ新聞

■現代自動車蔚山工場の「チェンバー」はどんなところ／「とんでもない事故」

現代自動車蔚山工場で19日に、車のテストをしていた研究員3人が死亡する事故が発生してから一日が過ぎたが、現代自動車は事故当時に安全装置が作動したかどうか把握できていない。

今回の事故は、「チェンバー」で室内走行テストをしていたところ、排気ガスが外部に排出されずに発生したものと推定されるが、自動車専門家と業界は異例の事故と見ている。

チェンバーは密閉された空間や部屋を意味する。産業分野では製品と材料テストの時に使われる空間を意味する。自動車業界では、チェンバー内部の温度を摂氏40度から氷点下30度まで、目的に応じて調節したり、湿度・振動・高度などを変えて、様々な条件で車両の性能を確認する。とくに、ローラーに車を乗せて、そ

の場で走行させ、排気ガスがきちんと排出されるかを重点的に点検する。

今回事故が発生したチェンバーは、現代自動車のスポーツ用多目的車（SUV）GV80の走行テストとアイドリングテストが行われていたという。現代自動車の労組と業界は、テスト中に発生した排気ガスが外部に排出されず、事故が起きたと見ている。

韓国交通安全公団によると、公団で使用中のチェンバー内部には、自動車の排出ガスから出る有害物質を感知するセンサーがある。通常、排気ガスを外部に排出しなければならないが、問題が生じてガスの濃度が一定数値を超えると警告音が鳴り、作業者に知らせ、強制排出するように設計されている。

ただ、チェンバーに研究員3人が入ったこと、チェンバーの内部をモニタリングしたのかなどが、調べる事案として取り上げられている。

現代自動車は事故現場内の安全装置の有無と作動の有無などについて「確認中」と話した。

2024.11.20 京郷新聞

全国安全センター YouTubeチャンネル

<https://www.youtube.com/@全国労働安全衛生センター>

全国安全センター情報公開推進局

<http://joshrc.org/>

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/>

<http://ijimemakenai.blog84.fc2.com/> <http://d.hatena.ne.jp/yokito5656/>