

# 関西労災職業病

## 関西労働者安全センター

2008.10.10発行(通巻第384号) 200円

〒540-0026 大阪市中央区内本町1-2-13 ばんらいビル602  
TEL.06-6943-1527 FAX.06-6942-0278  
郵便振替口座 00960-7-315742  
近畿労働金庫梅田支店 普通 1340284  
E-mail : koshc2000@yahoo.co.jp  
ホームページ : <http://www.geocities.jp/koshc2000/>



|                           |    |
|---------------------------|----|
| ●札幌・ホテル設備労働者中皮腫損害賠償訴訟     |    |
| 逆転全面勝訴！安全配慮義務違反を認定        | 2  |
| ●はじめて話題にのぼった製造業請負事業者の安全衛生 |    |
| 改正労働安全衛生法を読む⑨             | 5  |
| ●クボタショックから3年              |    |
| それぞれの「アスベスト禍」、そして未来 — その6 | 13 |
| ●アスベスト報道ダイジェスト 2008年9月    | 15 |
| ●韓国からのニュース                | 16 |

9月の新聞記事から／19

表紙／札幌高裁勝利判決後の原告の一宮美恵子さん（前列右から2人目）、貴子さん（同3人目）と中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会の方々

'08 10

# 札幌・ホテル設備労働者中皮腫損害賠償訴訟 逆転全面勝訴! 安全配慮義務違反を認定

札幌ロイヤルホテルのボイラー室などで設備関係業務に長年従事し中皮腫を発症し亡くなった一宮次男さんのご遺族（妻・美恵子さん、娘・貴子さん）が、ホテル運営会社の札幌国際観光に対して4100万円の損害賠償を求めた裁判で8月29日、札幌高裁（末永進裁判長）は2007年3月の札幌地裁判決を取り消し、一宮さん側の主張を全面的に認め、被告に約3200万円の支払を命じる逆転判決を言い渡した。

労働者の中皮腫被害について賠償を命じるものとしては、関西保温事件に次いで二件目。石綿製品製造、造船、断熱保温など石綿を日常的に多く使用する職場と違い、ボイラー、設備補修作業など比較的ばく露の少ない職場においても、遅くともじん肺法制定の1960年以降安全対策を行っていないければ企業側が責任を問われるとの判断を示した点で画期的な判決となった。

死亡慰謝料についても関西保温事件の1500万円よりも多い3000万円を認めた点も注目されている。

今回の勝訴はご遺族の頑張り、アスベスト訴訟弁護団と中皮腫・じん肺・アスベストセンターの的確で地道な取り組み、中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会北海道支部の皆さん支援によって勝ち取られたも

のだ。

被告は愚かにも最高裁に上告したが、この高裁判決が石綿被害の加害者・企業の責任を追及する取り組みの今後に大きな影響を与えることは間違いない。



故・一宮次男氏

## 地裁判決の誤り正す

一宮氏は1960年から北海道大学や合同庁舎の暖房関係の仕事に従事し、63年にボイラー技士2級免許取得、その後、設備関係の会社を経て64年4月頃に被告である札幌国際観光株式会社に就職し、同社の経営する札幌ロイヤルホテルの機械室、ボイラー室等において、設備係の従業員として働いた。

2001年4月ごろから体調が悪化し5月に入院、6月に胸膜中皮腫との確定診断を受け、9月に札幌中央労基署に労災請求、11月に認定された後、残念ながら2002年4月に永眠

された。

ホテルは64年5月竣工開業しており、一宮氏は開業当初から従業員ということになる。石綿に曝露した原因は、機械室等に設置されたボイラーを稼動させる業務、ホテル内のすべての蒸気、給油、冷房、給排水配管の補修業務、吹き付け石綿のある天井裏での作業のほか、機械室等にあった吹き付け石綿によるものだった。

原告が敗訴した札幌地裁判決は、こうした業務上の曝露が一宮氏の中皮腫の原因であるとして因果関係を認める一方で、その原因は85年頃までの曝露であって、かつ、被

告の安全配慮義務違反について88年までの曝露については問えないとしたのだった。

なぜ、「88年までの曝露については被告に責任はない」としたのか。

88年2月1日に厚労省、環境庁は「建築物内に使用されているアスベストに係る当面の対策について」という連名の通知(88年通知)を、都道府県、指定都市、政令市などに出して、建築物のアスベストに適切な処置を行う必要性を示している。

札幌地裁判決はこの通知をとらえて、次のような判断で被告に責任はないとしたのだった。

1) 建造物の所有者や注文主の建物に使用されている建材などに対する安全配慮義務は、建材などの製造業者、建築業者、国に課されるべき安全配慮義務ほどのものではない。

2) 88年通知までは、吹き付け石綿について一般的啓蒙活動がされていなかったとは言い難いし、75年の吹き付け石綿規制は作業に労働者を従事させることを原則禁止しているだけであって、吹き付け石綿の禁止そのものは2008年まで明文規定はない。

合 13 S 2008年(平成20年)8月30日(土曜日)

原告側の古川武志弁護士  
（環境経済学）「労働環境と因果関係があれば、石綿は裁判は長かっただけと話した」  
（本件記事38面）  
訴訟が約4年、「大切な企業さんの美徳よ」と9月は「この日の逆転勝利決戦」、「当たらぬことが認められた。どちらが認めた」と願をほろぼうれい」と顔をほほえはせた。長女の貴子さん（29）は「裁判は長かっただけと云ふといふ報告ができる」と話した。

立大学・宮本憲一名誉教授  
（環境経済学）「労働環境と因果関係があれば、石綿は裁判は長かっただけと話した」  
公害問題に詳しい大阪府立大学・宮本憲一名誉教授と因果関係があれば、石綿は裁判は長かっただけと話した。

「苦労報われた」  
安全配慮義務、広く認定

アスベスト訴訟  
「やつと苦労が報われた」。  
悪性胸膜中皮腫で亡くなった札幌ロイヤルホテルの遺族に対し、ホテル側のアスベスト（石綿）対策の不備を認め、損害賠償の支払いを命じた。29日の札幌高裁の逆転勝利判決。石綿を直接扱ったない企業も安全配慮義務を広く認めた司法判断に、遺族と弁護側は「全面勝だ」と喜んだ。

（リスクコミュニケーション）「石綿を直接扱ったない企業でもアスベストを吸引したかられどこの職場でも起らなかったことから、古川弁護士は「石綿を直接扱わない企業にも厳しい対策を求めた結果で、今は企業の石綿対策が進む期待できる」と意義を強調した。

健康被害に詳しい北星学園大学・大島寿美子准教授（リスクコミュニケーション）「石綿を直接扱ったない企業の企業責任を認めた画期的な判決だ。現在、同種の裁判が全国で10件ほどある中で、判決が与える影響は大きいだろう。法律にのと言える」

逆転勝訴判決を受け、記者会見する原告の一宮美恵子さん（中央）と長女の貴子さん（右）（29日、札幌市中央区）=原中直樹撮影



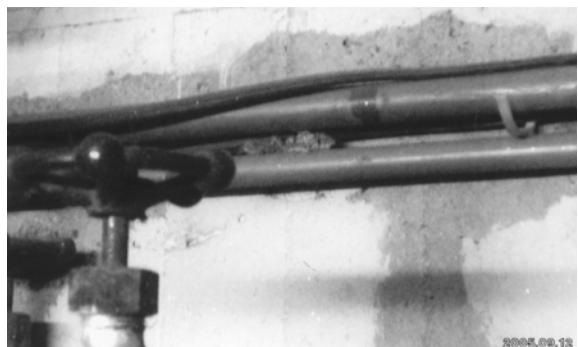
かった。

- 3) こうした状況の中で「ホテルを経営するに過ぎない被告」が国の対策を上回る対策を取らなければならないとすることはできない。

これに対して、原告側は控訴審では「被告は一宮氏の使用者として厳しい安全配慮義務を負っており、一宮氏の石綿曝露作業は特化則にいう石綿曝露作業にあたる。曝露防止対策を怠っていたことは明かであるので、信義則上、当然賠償責任がある」ことを主張した。地裁判決が被告の使用者責任を見過ごした重大な誤りを犯している点を正確に衝いたものだった。

札幌高裁判決ではこうした主張が全面的に認められ、特に、被告の安全配慮義務違反については次のような判断が示された。

- 1) 被告は特化則が製造現場での作業を想定した規制であり、被告のような末端レベルで、かつ、臨時に石綿含有製品が使用される場合についてまでもその対象とするものではなく、87年（注：88年通知の前年）ころまで、石綿が人の生命・健康に対する重大な影響を与えるものであることを認識することはできなかったと主張するが、労基法、労働安全衛生法、特化則にいう「使用者」を、製造者に限定したり、末端使用者などを除外する規定はない。労働者に一定の作業をさせる「使用者」又は「事業者」であれば、法令の規制対象と解される。
- 2) 石綿含有製品の切断等の作業は、遅くとも60年には、じん肺法の規制対象になっていたということができる。



除去工事後も職場に残存していた吹き付け石綿のかけら

- 3) 被告は「使用者」又は「事業者」に該当し、法令上の各種措置を講じていたとは認められない。法令を遵守したか否かと安全配慮義務違反か否かとが直ちに結び付くものではないが、安全配慮義務違反の判断において、行政法規において要求される事業者の義務を遵守していたか否かは、信義則違反か否かを判断する上で重要な要素として考慮されるというべきである。

## 被害に対する責任

被告が最高裁に上告したため最終決着とはならなかつたものの、高裁判決は重い。

過去に労災認定があつた事業場、職種をみても、石綿製品製造業にとどまらず、石綿製品を使用した実に多くの職場で石綿被害が発生していることが明かになった今日、今回の札幌高裁判決のもつ意味は大きい。

労働現場での石綿製品の製造、使用に伴う曝露防止責任を、1960年の段階から法的に問える可能性が示された、つまり、その頃から企業がきちんとしたことをしていれば、

（12頁につづく）

# はじめて話題にのぼった 製造業請負事業者の安全衛生 改正労働安全衛生法を読む⑨

昨年6月に厚生労働省職業安定局で設置された「製造業の請負事業の適正化及び雇用管理の改善に関する研究会」が報告書を公表し、それにもとづく「改善及び適正化の促進に向けた取り組みについて」と題する通達が出されている。

内容は、製造業の請負事業で働く労働者の処遇を改善するためのガイドラインやチェックシートを公表するというものである。実際に製造業における請負事業で働く労働者の労働条件等については、古くから指摘されながら、これまで施策として取り上げられることができなかつた状況から考えると大きな変化といえる。ここでは安全衛生に関わる内容についてふれてみたいと思う。

**厚労省研究会が報告書  
発注者は請負も含めた  
事業場全体の対策が必要**

研究会報告書は、元となる統計資料である「平成16年派遣労働者実態調査報告」(厚生労働省官房統計情報部)によるデータを分析し、必要な施策を提言する。まず製造業の請負事業で働く請負労働者の数は86.6万人で男性が7割を占めるという。雇用契約

に期間の定めのある割合は、59.4%で、その期間は2か月から6か月で7割を占め、平均すると8.5か月になる。

請負労働者が働き方のメリットとしてあげたのは、「仕事がすぐにみつかる」(35.9%)、「仕事の範囲や責任が明確」(28.4%)が多く、デメリットは「将来の見通しがたたない」(40.5%)、「収入が不安定である」(33.7%)、「雇用が不安定である」(29.5%)、技能が向上しても評価が上がらない」(27.1%)となっている。

報告書は調査内容について紹介しながらも、法令遵守の項では前提として「請負労働者への指揮命令が発注者の現場担当者からなされる等、『労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準』に沿った適格な判断がなされておらず」と調査データを取った事業者の実態が偽装請負を含んでいることについても言及している。

そして「労働安全衛生の確保」については、「請負事業の特殊性に鑑み、労働安全衛生法の一部が発注者に課されているが、法令上の措置にとどまらず、発注者が請負事業主も含めた事業場全体にわたる総合的な安全衛生管理体制を確立し、このもとで、発注者、請負事業主それぞれの立場から連携

を取りつつ諸対策を進めることが重要である。また、実際に作業をする請負労働者にもしっかりととした労働安全衛生の教育がされることが求められる。」と指摘されている。

「法令上の措置」としては一昨年の労働安全衛生法改正による「連絡調整義務」新設があるが、ここではそれにとどまらず「発注者が事業場全体にわたる」取り組みを求めるものとなっている。請負労働者の置かれている就業状態が、明らかに劣っていることがデータの上でも裏付けられている以上、現在の法令上の措置では如何ともし難い状況であることによるといえよう。

### 「連絡調整義務」を超えない ガイドラインの対策

この報告書にもとづき「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主が講ずべき措置に関するガイドライン」及び同「発注者が講ずべき措置に関するガイドライン」が作成され、チェックリストも付けられている。

ガイドラインでは、請負事業主と発注者の安全衛生対策について、それぞれ次のような取り組みを求める。

「請負事業主は、労働安全衛生法を遵守するものとするが、製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針に則り、次のような取組により、これを確実なものとすること。

ア 安全衛生管理体制を確立するとともに、発注者との連絡等を行う責任者を選任すること。

イ 作業間の連絡調整の措置や合図の統一等を実施すること。

ウ 法令に基づく安全衛生上の措置を講ずることはもとより、危険性又は有害性等の調査を行い、これに基づいて自主的な安全衛生対策を講ずること。」

「発注者は、労働安全衛生法を遵守するものとするが、製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針に則り、次のような取組により、これを確実なものとすること。

ア 労働災害を防止するための事業者責任を遂行できない事業者に仕事を請け負わせないよう配慮すること。

イ 統括管理者等を選任し、総合的な安全管理体制を確立すること。

ウ 作業間の連絡調整、協議会、合図の統一等の措置を講ずること。

エ 請負労働者に機械等を使用させる場合には、法令上の措置を講じるとともに、危険性・有害性等に関する情報を提供すること。

オ 請負事業主が実施する安全衛生教育等に対する指導援助を行うこと。」

やはりガイドラインとしての取り組み提案は、法令以上のものを求めるというよりは、そのポイントを整理している内容になってしまっている感も否めない。具体例も法令に規定のあるものの列挙になっている。このガイドラインに添付されている解説である「考え方」には、関連する具体例が挙げられているが、請負事業者のほうは「研修の中で労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針に基づくO SHMSに関する

る教育を行う。」発注者のほうは「安全衛生委員会に請負事業所のリーダーをオブザーバーとして参加させる。」をあげるのみである。

## 次の対策へ進めるために 請負労働者の安全衛生状況検証が必要

もちろん労働安全衛生法という法令とその行政解釈が元になる以上、さほど踏み込んだ内容は望むべくもないが、大小様々で数限りない製造業の請負業者の安全衛生対

### 別添1 製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主が講ずべき措置に関するガイドライン

#### 第1趣旨

製造業の請負事業が広がりを見せ、製造現場で大きな役割を果たしている中で、請負労働者(請負事業主(請負事業を営む者をいう。以下同じ。)に雇用され請負事業で就業する労働者をいう。以下同じ。)については、雇用契約が短期で繰り返される等労働条件、待遇その他雇用管理が必ずしも十分でなく、技術 技能が蓄積されないといった現状や、労働関係法令が徹底されていないといった現状があり、これらの改善により請負労働者が現在及び将来の職業生活を通じてその有する能力を有效地に發揮することができるようとする必要がある。請負事業は、請負労働者の雇用等に関して、請負事業主が発注者(請負事業主が締結している請負契約の相手方をいう。以下同じ。)からの影響を受けやすい特徴があり、その雇用管理の改善及び適正化の促進を実効あるものにするためには、発注者の協力が必要である。

以上にかんがみ、これは、製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主が講ずべき措置に関して、ガイドラインとして必要な事項を定めたものである。

#### 第2就業条件等の改善のための措置

##### 1 安定的な雇用関係の確保

策についてのガイドラインとしては、いかにも物足りないというべきであろう。多くの発注者が雇用管理の費用負担軽減を請負事業の活用理由にあげる（この調査では51.7%）という背景のなかではあまりに非力な施策ではないかと思われる。

ともあれ、これまでゼロであったところにはじめて施策が打ち出されたのだから、画期的なことは間違いない。今後の検証が必要であり、必ず次の施策が必要になってくる課題といえる。

請負事業主は、請負労働者について、募集及び採用を適切に行い、各人の希望及び能力に応じた就業の機会の確保、労働条件の向上その他安定的な雇用関係の確保を図ることとし、次のような措置を講ずること。

###### (1)募集及び採用

請負事業主は、請負労働者が従事すべき業務の内容、当該業務に従事するに当たり必要とされる能力、労働条件を具体的かつ詳細に明示すること。また、請負事業主は、請負労働者を募集及び採用する時に、発注者が当該請負労働者にとっての使用者であるとの誤解を招くことがないよう、労働条件の明示に当たっては使用者を明確化する等の措置を講ずること。

###### (2)雇用契約

請負事業主は、請負業務の安定的な確保を図り、請負労働者の希望により、雇用契約の期間を請負契約の期間に合わせる、請負契約の期間を超えるものにする等できるだけ長期のものにし、又は期間の定めのない雇用契約とすること。雇用契約の期間中に請負労働者を請負業務に従事させることができない期間が生じた場合についても、当該期間中教育訓練を実施する等により雇用契約を継続すること。

###### (3)定着の促進

請負事業主は、請負労働者との緊密な意思疎通を図り、その希望に応じて、職務経験の機会を付与したり、待遇の向上を図る等の措置を講ずること

と。

#### (4)福利厚生

請負事業主は、社宅 独身寮の整備等の福利厚生を充実すること。また、発注者と協力して請負労働者の福利厚生を充実すること。

#### 2 安定的な雇用関係の確保に配慮した事業の運営

請負事業主は、雇用の安定等に資する次のような事業運営上の措置を講ずること。

(1)請負事業主は、請負契約の締結に当たり、発注者の責に帰すべき理由により請負契約が解除された場合における必要な損害賠償に関すること、当該発注者の協力を得て当該発注者及びその関連会社から適切な請負業務の機会の提供を受けること等について取決めを行っておくこと。ただし、発注者の責に帰すべき理由により請負契約が解除された場合であっても、請負事業主は労働基準法(昭和22年法律第49号)等に基づく雇用主としての労働者に対する直接の責任を免れるものではないこと。

(2)請負事業主は、次のような事項を踏まえて適正な請負料金の設定を図り、併せて請負労働者の待遇の向上を図ること。

ア技術及び技能の水準(発注者に対して明確に説明)

イ技術力及び生産管理能力を高めたことによる請負の業務処理の質の向上

ウ請負労働者に対する職業能力の評価、教育訓練等の内容

エ労働保険料、社会保険料等の法令遵守のために必要となる負担

#### 3 キャリアパスの明示等

(1)請負事業主は、請負労働者に対して具体的かつ明確に多様なキャリアパスを示すこと。

(2)請負事業主は、請負労働者の希望に応じて職務経験の機会を付与し、当該請負労働者が従事した職務の内容やその実績を適正に評価するとともに、その結果を蓄積し、待遇の向上に活用するほか、当該請負労働者に評価の結果を伝えつつ将来のキャリアパスに関する相談に応ずること。

(3)請負事業主は、請負労働者が、雇用関係を継続しつつ、より高度な知識や技能を必要とする職務又はより高度な責任を負う職務への転換

を希望する場合において、これが可能となる制度の導入、必要な条件の整備等をすること。

(4)請負事業主は、請負労働者又は発注者との間で、雇用関係の終了後に請負労働者が発注者に雇用されることができない旨を約さないこと。

### 第3 職業能力開発

#### 1 教育訓練等

(1)請負事業主は、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)に則り、請負労働者の職業能力の開発及び向上を図るため、次のような事項に留意して計画的に教育訓練等を実施すること。ア教育訓練に係る設備、プログラム等を充実させること。

イ技能検定等の職業能力検定等を受けさせること。

ウ請負労働者の就業の実情及び職業生活設計を考慮して行うこと。

エ教育訓練プログラムの策定の検討に当たっては、発注者と必要な協力をを行うこと。

(2)請負事業主は、請負労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするため、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針(平成13年厚生労働省告示第296号)に則り、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関する情報の提供、相談の機会の確保、労働者の配置その他の雇用管理についての配慮、教育訓練、検定等を受けるための休暇の付与や時間の確保等の必要な援助を行うこと。

#### 2 職業能力の評価

請負事業主は、職務経験、教育訓練等により高められた請負労働者の職業能力を適正に評価し、賃金その他の待遇に適切に反映させること。

### 第4 法令遵守

#### 1 請負と労働者派遣の適切な選択

請負事業主は、業務の内容、契約期間等を考慮して、労働者派遣、請負のいずれにより業務を処理すべきかを的確に判断し、労働者派遣により業務を処

理すべきと考えられる業務については、請け負わないこと。

## 2 労働者派遣法及び職業安定法の遵守

請負事業主は、請負契約に係る事業において、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。)及び職業安定法(昭和22年法律第141号)を遵守するものとし、そのために労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示(昭和61年労働省告示第37号)等により的確に判断を行うものとするが、次のような取組によりこれを確実なものとすること。

ア 請負労働者に対する必要な指揮命令を請負事業主が自ら行って業務処理ができる体制等を整備すること、

イ 請負に係る契約、仕様等の内容を適切に定めるとともに、当該契約、仕様等に即して業務処理を進めることができる体制等を整備し、発注者から独立した適正な請負として業務処理を行うことができるようすること。

## 3 労働基準法、労働安全衛生法等関係法令等の遵守

(1) 請負事業主は、労働基準法等を遵守するものとするが、請負労働者や管理者に対する労働基準法に関する周知を行うこと等の取組により、これを確実なものとすること。

(2) 請負事業主は、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)を遵守するものとするが、製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針(平成18年8月1日付け基発第0801010号)に則り、次のような取組により、これを確実なものとすること。

ア 安全衛生管理体制を確立するとともに、発注者との連絡等を行う責任者を選任すること。

イ 作業間の連絡調整の措置や合図の統一等を実施すること。

ウ 法令に基づく安全衛生上の措置を講ずることはもとより、危険性又は有害性等の調査を行い、これに基づいて自主的な安全衛生対策を講ずること。

## 4 労働 社会保険の適用の促進

(1) 請負事業主は、その雇用する請負労働者の就業の状況等を踏まえ、労働 社会保険の適用手

続を適切に進め、労働 社会保険に加入する必要がある請負労働者については、加入させてから就業させること。

- (2) 請負事業主は、労働保険の成立について届け出ていることを発注者に対して明示すること。
- (3) 請負事業主は、請負労働者の健康保険、厚生年金保険、雇用保険の加入の状況を発注者に対して明示すること。

## 5 法令の周知

請負事業主は、労働者派遣法、職業安定法、労働基準法、労働安全衛生法等の関係法令の請負労働者や発注者への周知の徹底を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること。

## 6 法令遵守の取組

請負事業主は、次のような取組により、関係法令の遵守を図ること。

ア 法令遵守を徹底できる労務管理、生産管理等の事業の体制の整備及び改善を図ること。

イ 自主点検結果の公表等法令遵守の状況を発注者等に対し明らかにすること。

## 7 適正な請負料金の設定

請負料金の設定は、労働 社会保険の事業主負担分等法令遵守に必要な費用の確保を考慮したものとすること。

## 第5 苦情の処理

請負事業主は、第2から第4までの事項を始めとして、請負労働者の苦情の処理を行うとともに、発注者又は発注者の労働者に起因する請負労働者の苦情の処理については、発注者に対しその改善を求めること。

## 第6 体制の整備

### 1 事業所責任者の選任

- (1) 請負事業主は、請負労働者及び請負事業に関する次の事項を行わせるため、発注者の事業所ごとに、自己の雇用する労働者(個人事業主本人及び法人事業主の役員を含む。)の中から、請負労働者100人につき1名以上の事業所責任者を選任すること。ただし、次のキに関する事項の一部又は全部を請負事業主が自ら行う場合には、事業所責任者に当該事項を行わせないこととすることができる。



- ア苦情の受付及び処理
  - イ就業条件の整備
  - ウ職業能力開発
  - エ法令遵守
  - オ工程管理等責任者の監督
  - カ請負契約(仕様等を含む。キにおいて同じ。)の履行
  - キ請負契約の締結又は変更
  - (2)請負事業主の事業所ごとに事業所責任者を2人以上選任する場合は、そのうち1人を統括事業所責任者とし、事業所責任者の業務を統括させること。
  - (3)統括事業所責任者を選任する場合は、統括事業所責任者が(1)のキに関する事項を行うものとすること。
  - (4)事業所責任者を選任した場合には、その氏名、役職及び(1)のキに関し与えられた権限の範囲を発注者に通知すること。
- 2 工程管理等責任者の選任
- (1)請負事業主は、請負労働者及び請負事業に関する次の事項を行わせるため、発注者の事業所における工程ごとの業務のまとめごとに、自己の雇用する労働者(個人事業主本人、法人事業主の役員を含む。)の中から、請負労働者100人につき1名以上の工程管理等責任者を選任すること。
  - ア法令遵守
  - イ業務の処理の進行及び管理
  - ウ請負労働者の就業、業務の処理の進行等(ノ)状況の把握及びその内容の事業所責任者に対する報告
  - エ担当の業務に関する請負契約(仕様等を含む。)の履行
  - オ苦情の相談を受けた場合の事業所責任者への取次ぎ
  - (2)工程管理等責任者は、事業所責任者が兼ねることができる。
  - (3)一の業務のまとめについて工程管理等責任者を2人以上選任する場合は、そのうち1人を統括工程管理等責任者とし、工程管理等責任者の業務を統括させること。

別添2  
製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む発注者が講ずべき措置に関するガイドライン

### 第1趣旨

製造業の請負事業が広がりを見せ、製造現場で大きな役割を果たしている中で、請負労働者(請負事業主(請負事業を営む者をいう。以下同じ。)に雇用され請負事業で就業する労働者をいう。以下同じ。)については、雇用契約が短期で繰り返される等労働条件、待遇そび)他雇用管理が必ずしも十分でなく、技術・技能が蓄積されないといった現状や、労働関係法令が徹底されていないといった現状があり、これらの改善により請負労働者が現在及び将来の職業生活を通じてその有する能力を有効に發揮することができるようになる必要がある。請負事業は、請負労働者の雇用等に関して、請負事業主が発注者(請負事業主が締結している請負契約の相手方をいう。以下同じ。)からの影響を受けやすい特徴があり、その雇用管理の改善及び適正化の促進を実効あるものにするためには、発注者の協力が必要である。

以上にかんがみ、これは、製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む発注者が講ずべき措置に関して、ガイドラインとして必要な事項を定めたものである。

### 第2 就業条件等の改善のための措置

#### 1 福利厚生施設の利用

発注者は、給食施設等自社の福利厚生施設について、利用料を適切に設定する等により請負労働者の利用も可能とすること。

#### 2 請負事業主の選定と取引関係の継続

(1)発注者は、請負事業主の選定及び契約条件の交渉に当たり、請け負わせようとする業務に必要とされる技術及び技能の水準を明確に請負事業主に説明すること。

(2)発注者は、請負事業主が有する技術及び技能、生産管理及び労務管理、職業能力開発の状況等を十分に把握し、評価した上で、これらを請負事業主の選定及び請負料金に適切に反映させること。

(3)発注者は、請負契約を可能な限り長期のものにし、実績を十分に評価して更新することで安



定的な取引関係を継続すること。

### 3 請負契約の解除

- (1) 発注者は、請負契約の契約期間が満了する前に請負契約の解除を行う場合であって、請負事業主から請求があったときは、請負契約の解除を行う理由を当該請負事業主に対し明らかにすること。
- (2) 発注者は、専ら発注者に起因する事由により、請負契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、請負事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間を走(て)請負事業主に解除の申入れを行うこと。
- (3) 発注者は、発注者の責に帰すべき事由により請負契約の契約期間が満了する前に請負契約の解除を行おうとする場合には、他の請負業務や関連会社での請負業務等の受注の機会の提供を行うこととし、これができないときは、請負契約の解除を行おうとする日の少なくとも30日前に請負事業主に対しその旨の予告を行うこと。当該予告を行わない発注者は、速やかに、当該請負労働者の少なくとも30日分以上の賃金に相当する額について損害の賠償を行うこと。発注者が予告をした日から請負契約の解除を行おうとするまでの間の期間が30日に満たない場合には、少なくとも請負契約の解除を行おうとする日の30日前の日から当該予告の日までの期間の目数分以上の賃金に相当する額について行うこと。その他発注者は請負事業キと十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずること。また、請負事業主及び発注者の双方の責に帰すべき事由がある場合には、請負事業主及び発注者のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮すること。
- (4) 発注者は、請負事業主、と協議して、請負契約において(1)から(3)までの事項に係る必要な措置を具体的に定めること。

### 4 中途採用における募集方法の明示等

- (1) 発注者は、労働者の中途採用を行う場合の募集の方法を明示すること。
- (2) 発注者が、文書募集、公共職業安定所への求人票の提出等により幅広い対象者が容易に応

募し得る形式で中途採用を行おうとする場合には、取引先の請負事業主が雇用する請負労働者であることを理由に当該請負労働者を応募、採用等の対象から除外し、当該請負労働者を対象とする不利な選考某準を別個に設けてはならないこと。

### 第3 職業能力開発

#### 1 教育訓練に係る協力

発注者は、請負事業主が教育訓練プログラムを策定するに当たって、当該請負事業主に必要な協力を行うこと。

#### 2 教育訓練施設等の利用

発注者は、教育訓練に係る施設やプログラムについて、利用料を適切に設定する等して請負労働者び利用を可能とすること。

### 第4 法令遵守

#### 1 請負と労働者派遣の適切な選択

発注者は、処理することが必要な業務の内容、契約期間等を考慮して、労働者派遣や請負と、自らの雇用する労働者のいずれにより業務を処理すべきかを的確に判断し、労働者派遣や請負により業務を処理すべきと考えられる場合には、さらに、いずれにより業務を処理すべきかを的確に判断し、労働者派遣により業務を処理すべきと考えられる業務については、請け負わせないこと、

#### 2 労働者派遣法及び職業安定法の遵守

発注者は、請負契約に係る事業において、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。)及び職業安定法(昭和22年法律第141号)を遵守するものとし、そのために労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示(昭和61年労働省告示第37号)等により的確に判断を行うものとするが、次のような取組によりこれを確実なものとすること。

ア 発注者は、請負事業キが請負労働者に対する必要な指揮命令を自ら行って業務処理ができるることを確保するよう、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準を定める告示に係る自主点検を行うこと。

イ発注者は、請負事業主が発注者から独立して適正に請負として業務処理ができるよう、請負に係る契約、仕様等の内容を適切に定める等必要な措置を講ずること。

### 3 労働安全衛生法等の遵守

発注者は、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)を遵守するものとするが、製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針(平成18年8月1日付け基発第0801010号)に則り、次のような取組により、これを確実なものとすること。

ア労働災害を防止するための事業者責任を遂行できない事業者に仕事を請け負わせないよう配慮すること。

イ統括管理者等を選任し、総合的な安全衛生管理体制を確立すること。

ウ作業間の連絡調整、協議会、合図の統一等の措置を講ずること。

エ請負労働者に機械等を使用させる場合には、法令上の措置を講じるとともに、危険性・有害性等に関する情報を提供すること。

オ請負事業主が実施する安全衛生教育等に対する指導援助を行うこと。

### 4 労働 社会保険の適用の促進

(1)発注者は、請負事業主が労働保険の成立について届け出ているか確認すること。

(2)発注者は、請負事業主が請負労働者を健康保険、厚生年金保険、雇用保険に適切に加入させ(4頁のつづき)

国が規制権限を適切に行使していれば、今日までに発生し、これからも発生が続くであろう多くの石綿被害が防げたことが、法的に認められたということである。

一宮氏は仕事で石綿製品を切断したりする作業を行っていたと同時に、吹き付け石綿からの曝露も相当あったとみられたが、高裁判決は、吹き付け石綿からの曝露については「問題にするまでもない」などの点から責任論には踏み込まなかった。

現在、文具店店長が倉庫の吹き付け石綿(青石綿)を原因として中皮腫を発症、死亡

ているか確認すること。

### 5 法令の周知

発注者は、労働者派遣法、職業安定法、労働安全衛生法の関係者への周知の徹底を図るために、説明会等の実施、文書の配布等の措置を講ずること。その際、発注者は、請負業務を発注する現場の担当者も含めて、関係法令の周知の徹底を図ること。

### 6 法令遵守の取組

発注者は、次のような取組により、関係法令の遵守を図るとともに、請負事業主における関係法令の尊守にも協力すること。

ア法令遵守を徹底できる体制の整備及び改善を図ること。

イ法令遵守の自主的な点検等の状況を請負事業主等に対し明らかにすること。

ウ法令遵守が確保されている請負事業主を選択すること。

## 第5 苦情の処理

発注者は、発注者又は発注者の労働者に起因する請負労働者の苦情を適切に処理するため、発注元責任者を選任し、体制を整備すること、また、発注者は、苦情の申立てを理由として、請負事業主に対し不利益な取扱いをしたり、請負労働者に対して不利益な取扱いをするよう請負事業主に求めてはならないこと。

したことについて、建物の所有者(近鉄)などを相手取った損害賠償裁判が大阪地裁で進んでいる。また、過去の労災認定事例の中でも相当数の建物の吹き付け石綿を原因とする事例があがっているし、教員の中皮腫例が少なくないということがわかってきている。

今後は、建物、特に吹き付け石綿を放置した企業や国の責任が明らかにされていかなければならぬだろう。当センターもこうした問題に積極的に取り組んでいくことにしている。

# 「クボタショック」から3年 それぞれの「アスベスト禍」、そして未来— その6

## 中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会 古川 和子

### 父がクボタの近隣に住んでいました

10月12日、兵庫医大において初めて土井雅子さんと中皮腫患者Nさんにあった。その後Nさんは10月末に帰らぬ人となってしまった。労災だと信じて調査を行ってきたけれども、原因が解らないままのお別れにご遺族の想いはとても複雑なものがあった。その様なある時、関西センターの電話が鳴り、私が受けた。

「父が中皮腫になっています。仕事でアスベストを使用したと言っています」という内容だった。しかし最後にその娘さんの言葉が私に衝撃を与えた。「父が若いころに住んでいた独身寮の近くには労災認定をたく

さん出している工場がありました」「え？ それはアスベスト工場ですか？」「そうです」「それは何処ですか？」「久保田鉄工です」。

その時に土井さん、前田さんの発病に関して「やはりクボタは無関係ではない」と確信できたのだと思う。後に、この方は片岡さんの尽力により無事労災認定された。

しかし、果たしてこの方は本当にクボタとは無関係だったのだろうか？

Sさんの同じ職場からは、クボタの被害者として救済金が支払われた患者さんもいる。たまたまSさんは溶接において僅かながらアスベスト曝露があったから労災になったのだ。これに類する事例は多くあるが、私は「複合曝露」だったと考えている。

複合曝露は日本中の人々が背負っている課題であり、今後の大きな問題提起となる。

### 世界アスベスト会議

世界アスベスト東京会議が11月19・20・21日と3日間、早稲田大学国際会場で開催されて、しばらくの間私達はバタバタとしていた。しかし、この世界ア



世界アスベスト会議

スペスト会議の開催によりマスコミの関心が一挙にアスペスト問題に向き始めたのだ。

前田恵子さんと野崎さんが初めて会ったのは、12月25日だ。

前田さんの自宅の近くの喫茶店だった。その時は、あまり他の客に聞こえないようにお店の隅っここのテーブルで話をした。「胸の中にサボテンがあるようです」と、苦しみを訴える前田さんの凛とした顔を今も思い出す。前田さんの話を聞くと、とても具体的に当時の工場周辺の状況が解ってきた。

その後、幾度となくこの喫茶店を利用して話し合いを行ってきたが、その度に私は何かを感じていた。何故かお店の人が我々の方を注目していたのだ。もちろん、突然に現れた客が、どのような話をしているのか関心があったのだろう。しかし、理由はそれだけではなかった事が後で判明した。なんと、この喫茶店の店主が肺がんで手術をしていたのだ。この喫茶店はかなり以前から営業を行っていてクボタの中にもお弁当を運んでいた事があるのだ。しかし店主の切除された肺は、執刀した病院に保存されていなかったので、その肺組織を検査することもできない。

至近距離に長年居住して、肺がんになって、しかし組織検査が出来ないばかりにクボタが原因の肺がんなのか否かは特定できない。

店主の玉川悦弘さんは今も各集会の度に出かけて行き、その無念さを訴えている。

### 初めての打ち合わせ

尼崎市クボタ旧神崎工場周辺の環境曝露の確信を抱いたまま、新しい年を迎えた。

新年そうそうの1月5日午後5時、尼崎の阪神医療センターに私達は集まつた。

奈良県立医大の車谷典男先生、大阪府公衆衛生研究所の熊谷課長(当時)をはじめ関係者一同。ドキュメンタリー工房の野崎さんも同席した。これまで解った資料を片岡さんが準備してくれていた。尼崎センターにも、過去においてそれに類似する相談が入っていた事も解った。これをクボタが原因だと特定するには今後どの様な調査をすればよいか?またどの様な形で進めて行けばよいのか?真剣に議論がなされた。

そして最終的に出された結論は「症例がまだ少ないので、今後もっと症例を確認してから」ということになった。そして、まずは飯田さんが前田さんと会って話を聞いてみようと決まった。

1月11日、前田恵子さんと飯田さん、片岡さんそして私の4人で、あの喫茶店で会つた。この時も、カウンターの奥から経営者の奥さまと娘さんらしき方がこちらを注目していたのを覚えている。



# アスベスト報道ダイジェスト 2008年9月

9/3 厚生労働省の人口動態統計で中皮腫による国内の死者が07年は1068人だったことが公表された。増加の傾向が続いている。都道府県別の中皮腫死者数は、大阪103人、兵庫98人、神奈川85人、東京81人、埼玉62人の順で多かった。人口10万人当たりの死亡率(粗死亡率)は長崎2.14人、兵庫1.78人、奈良1.64人、徳島1.38人、佐賀1.29人の順だった。

日本新聞協会は、2008年度の新聞協会賞を発表、編集部門で、毎日新聞社の「石綿被害 新たに520カ所 厚労省は非公表」のスクープを含む一連の報道(大島秀利・大阪本社科学環境部編集委員)など3件、経営・業務部門で1件が受賞。

9/6 香川県は県内の医療関係者を対象に、石綿関連病の識別方法などを学ぶ研修会を開催。横須賀市立うわまち病院副院長の三浦博太郎医師が講演し、石綿を巡る法制度や診断する上での注意点などを語った。医療機関での石綿関連病の見落としをなくし、被害者の救済につなげるのが目的。医師や看護師ら約150人が参加した。

9/9 政府は閣議で、アスベスト被害者を救済する改正石綿健康被害救済法について、12月1日に施行することを決定した。同改正法は、労災の時効を迎えていた場合、01年3月以前に死亡した人しか救済されない旧法を補足するもの。01年3月から旧法施行までの5年間に死亡し、労災請求権を失った人についても救済期間を11年3月まで延長することや、労災対象外の人たちに原則300万円を支給することなどが柱となっている。

9/11 大阪府泉南市の自動車部品工場の元従業員や周辺住民に石綿による肺がんや石綿肺などの健康被害が相次いでいる問題で、同工場の経営会社を継承した「三菱マテリアル建材」は、被害者に解決金として総額1億2370万円を支払うと発表した。旧三好石綿工業の工場で、1977年まで産業機械や自動車のブレーキ部品に使う石綿を製造。元従業員や周辺住民ら被害者19人(うち6人死亡)の遺族ら35人が昨年6月、健康被害を受けたとして、三菱マテリアル建材に慰謝料など約3億円の支払いを申し入れていた。

悪性中皮腫で死亡した元ホテル職員の遺族がホテル経営会社「札幌国際観光」(札幌市)に約4100万円の損害賠償を求めた訴訟で同社は、約3200万円の賠償を命じた2審・札幌高裁判決(8月29日)を不服として最高裁に上告した。

9/12 肺がんなどを発症する恐れがある石綿について、「使用状況の有無が判明した」との報告があつた病院は6328施設で、調査した7564施設の8割超だったことが、厚生労働省のまとめで分かった。6328施設のうち、石綿の粉じんが飛散して暴

露する恐れがある場所が存在する病院は109施設(1.7%)だった。

奈良県は、国内では未使用とされてきた「トレモライト」を含む吹付け材が県立大学4号館北館の階段の天井に使われていたと発表した。階段の空気中の濃度は1リットル当たりの繊維が0.19本。県内一般大気中の平均濃度と大差なく、飛散の恐れは少ないみられるという。

9/16 アスベストによる健康被害救済に必要な中皮腫患者認定を求める4人に関し、環境省の公害健康被害補償不服審査会は、認定しなかった「環境再生保全機構」の処分を取り消す裁決をしたと発表。患者認定に関して機構の判断が覆されたのは初めて。不認定が取り消されるのは▽名古屋市の男性の父親▽東京都の女性▽吹田市の男性▽高槻市の女性の夫。「石綿健康被害救済法」に基づき06年3~5月に申請したが、同機構が「中皮腫ではない」として認定しなかったため、それを不服として審査会に審査請求していた。

9/20 神戸大の文学部長などを務めた名誉教授が中皮腫が原因で死亡し、石綿健康被害救済法による救済認定を受けたことが分かった。石綿に詳しい医師らの調査では、名誉教授は、石綿が混入した粉末鉱石・タルクを大量に使用していたゴム関連工場を長期にわたり調査しており、その際に吸い込んだ可能性が高い。研究者らが現地調査などで石綿を吸引して発症するケースは極めて珍しい。遺族は文部科学省に公務災害認定を請求。

中皮腫を患い、石綿健康被害救済法の認定を受けた斑鳩町の無職の男性は「国は法律は作っても、むちゃな運用で患者に負担を強いている」と訴える。病を告げられた不安の中での煩雜な申請、石綿健康被害医療手帳交付までの多額の医療費自己負担などを経験しなければならなかったからだ。男性は「病気を抱え、生きていく人の立場での運用改善を」と声を絞る。

9/29 中皮腫を発症した兵庫県芦屋市の男性が、平成7年の阪神大震災で家屋解体に従事したことが発症原因の可能性もあるとして、10月上旬に西宮労働基準監督署に労災を申請する。「ひょうご労働安全衛生センター」によると、男性は昨年秋に中皮腫を発症。同年12月、石綿健康被害救済法に基づく救済認定を申請し、認定された。

9/30 横須賀市にあった住友重機械工業蒲賀造船所などで働いていた下請け会社の元従業員の遺族6人が「住重側が安全配慮を怠った結果、中皮腫やじん肺で死亡した」として、同社に総額約2億3500万円の損害賠償を求めた第三次訴の第一回口頭弁論が、横浜地裁横須賀支部で開かれた。住重側は争う姿勢を示した。

## 韓国からのニュース

### ■労働者が参加すれば労働災害が減る／労働安全保健研究院報告書…労災予防効果が9倍に

労働者が労働災害の予防活動に活発に参加すれば、災害減少効果が9倍に高まることが明らかになった。また事業場の自主的な労災事故原因調査の管理レベルと、現場労働者と管理者間の協力支援のレベルが、労災予防活動に少なくない影響を及ぼしていた。

産業安全保健研究院の政策研究チームは15日、『勤労者参加と労災発生の関連性研究報告書』で、「2006年、5人以上の製造業者2500ヶ所を標本調査した結果、労災事故管理がうまくいっている所ほど安全管理規定がキチンと守られていると分析された」とした。今回の報告書は『産業安全研究動向』9月号に載せられた。

イ・カンヒョン研究院政策研究チーム長は「労働者は産業安全保健の直接的な恩恵の受患者だが、産業安全保健制度を立案する過程や事業場での執行の過程で排除されるケースが多い」とし、「事業場の労働者の産業安全保健への参加と疎通が、産業災害を減少するのに肯定的な影響を及ぼすという仮設の下に、今回の研究を実施した」とした。研究チームは事業場で労災予防のため労働者に提供する様々な安全保健サービスと、労災の減少に及ぼす影響を構造模型として設計し、各要因ごとに相関関係を評

価した。

その結果、事業場の労災予防活動に最も大きな影響を及ぼす要因として、△労災事故の原因調査、△現場労働者と管理者間の協力支援、が明らかになった。続いて、労使が様々な形で安全保健問題を議論する『産業安全保健委員会』が二番目に影響を与える要因であり、事業場の安全健康管理規定・方針が三番目の要因であると分析された。

反面、労災予防活動に否定的な影響を及ぼす要因としては、安全管理の代行委託業務であることが分かった。研究院は「安全管理の代行委託業務の実効性によって、事業場の主体的な安全保健活動が不足するという意味に解釈される」と分析した。

報告書は特に「労災の原因調査のような事業場の労災予防活動に労働者の参加と疎通が介在すれば、労災発生率が9倍も減少する効果が現れた」として、「産業安全保健委員会など労使参加型の労災予防活動は、災害率の減少に重要な役割を果たしている」と明らかにした。チーム長は「昨年、産業安全保健委員会の設置対象事業場が100人以上の事業場にまで拡大したことは非常に肯定的な方向」とし、「形式的な委員会の設置や労災予防活動より、委員会の運営の内容と活性化のレベルが重要である」と強調した。

2008年9月16日 毎日労働ニュース キム・ミヨン記者

## ■「牛肉より深刻な産業災害には、なぜ関心がないのです？」／労働安全保健は、労働基本権以上の価値

昨年韓国で労働災害にあった労働者は9万147人。死者は2406人である。仕事で命を失った労働者が一日7人の割合で、産業災害による経済的損失規模だけ16兆2千億ウォンに達する。国際労働機構(ILO)の2005年資料によれば、全世界で年間2億7千万人の労働者が労働災害に遭い、1億6千万人が職業病の苦痛を受けている。労働災害による死者だけで年間200万人を越えている。

しかし韓国社会で労働者の安全と健康は重要には扱われていない。労働災害による労働損失日数は労使紛糾によるそれより60倍も多いが、世間の関心は現代自動車のストライキの60分の1にも満たない。

9日『第1回産業安全保健グローバルフォーラム』のために韓国を訪れたセイジ・マチダ(53) ILO産業安全保健局長職務代行は、「社会の最高位の首脳が事業場の安全保健問題の深刻性を認識することが何よりも重要だ」と強調した。彼は「世界的に労働安全保健は未だ副次的な問題として取り扱われている」とし、「環境や地球温暖化問題のように世界の首脳たちが取り組むべきだ」と話した。

—ILOの産業安全保健局の構成と活動について紹介してください。

「ILO計画は大きく4セクターに区分される。国際労働基準と条約、雇用、社会保障、社会的対話がそれだ。産業安全保健局は主

に社会保障の問題としてアプローチするが、産業安全活動に関する国際条約を作り、色々な国が締結するようにしている。産業安全保健局には約25人の専門家が働いている。国際条約を担当する部署にも労働安全分野の専門家がいるから、全体的に見れば25人をはるかに上回る」。

—7月に開かれた世界産業安全保健大会で事業場の安全保健の国際憲章とも言える『ソウル宣言』を採択した。宣言で、ILOは労働安全保健がILO設立の最も重要な目的であり、労働安全保健が人間の基本権の保障を越えて、経済の成長と発展にも大変重要な価値であることを確認している。具体的な履行方法は何か。

「まずソウル宣言が出てきた背景から見よう。ILOは労働安全保健に関する条約がかなり多い。多くの条約がすべての国で批准されるには限界がある。そこでILOは2003年に労働安全保健のためのグローバル戦略を作った。最も重要なことは安全保健文化の定着だ。安全保健文化とは、漠然と『事故に気を付けよう』といった雰囲気ではない。労働者が安全に仕事ができる権利であり、同時に労働者にこれをよく理解させることが安全保健文化だ。

ソウル宣言は『安全で快適な作業環境で仕事をする権利は労働者の基本的な人権であり、世界化は必ずこれを保障するための予防対策と同時に進められなければならない』と明示している。ここから出発する。各国で安全保健基準を法律に定めても、安全保健文化が根をおろさなければキチンと作動しない。今必要なことは大統領のように

最高位の首脳が直接取り組むことだ。地球温暖化をはじめとする環境問題は国際政治の最も熱い課題だ。順位を付けるなら、労働安全保健は最下位のレベルだ。世界産業安全保健大会で史上初めての国際安全保健代表者会議が行われたのもこのためだ。最近韓国はアメリカの牛肉問題で国全体が沸きかえった。ところが牛肉より更に深刻な産業災害には関心がない。労働安全保健が国全体の議題になるようにならなければならない」。

－非正規労働者の急増は韓国の主要な労働課題の中の一つだ。ところが国内の研究者が調査した産業災害統計を見ると、非正規労働者の災害率が正規職と同じ程度であったり、むしろ低い。非正規労働者を雇用した会社は規模が相対的に零細だから、労働組合の保護を受けにくい状況だ。労災の隠蔽疑惑も提起されている。ILOは労働災害から非正規労働者を保護するために、どのような解決策を提示しているか。

「世界のどこへ行っても労働組合の組織率は低くなる傾向だ。一方非正規労働の形態は急速に拡がっている。非正規労働者は危険な業務を外注化する過程でも派生する。一般的に労働災害の危険により多くさらされることが分かっている。もし韓国で反対の結果が出たとすれば、さらに調査する必要があると思う。本当に非正規職の災害率が正規職より低いのなら、その原因を見つけて広く知らせなければならぬのではないか(笑い)。ILOは派遣、臨時職をはじめとする非正規労働者が、労組の保護を受けることが重要だという立場を採っている。

非正規労働者の労組加入率を高め、労組の力を大きくするのがILOの政策方向だ」。

－韓国では移住労働者の流入が増えて労働災害が大変増えている。移住労働者の労災問題について多くの経験があるはずだが、代表的な事例を挙げれば

「外国人労働者のほとんどが基本的な社会保障システムの適用を受けられていない。健康保険に加入していても、医者にどこが痛いのかを十分に説明することができない。模範的な移住労働者の産業災害保護プログラムを見つけ出すのは率直に言って難しい。

ただし建設労働者の100%が移住労働者であるシンガポールでは、安全教育がされなければ労働許可がおりないシステムを持っている。99%以上が十分な安全保健教育を受けている。教育の質も高い。教材もビデオや写真を主として利用して言語の違いを克服しており、講師もバングラディッシュやタイの大学教授クラスを招へいして高い給与を払っている。シンガポールで移住労働者に徹底した安全教育ができている背景は、人口が少なく、統制が比較的厳しくないためだ。シンガポールの移住労働者の99%が合法滞留者だ」。2008年9月10日 毎日労働ニュース キム・ミヨン記者



# 9月の新聞記事から

9/1 横浜市中区の横浜港の山下ふ頭で、はしけから貨物船にコンテナを積み込む作業中にクレーンワイヤが切れてコンテナが落下し、はしけにいた作業員7人が海に落ちた。6人は救助されたが1人が行方不明。

9/2 仕事中にけがをした従業員に健康保険による治療を指示し、所轄の労働基準監督署長に「労働者死傷病報告」を提出しないなど、いわゆる「労災隠し」で2007年中に検察庁に送検された件数は全国で140件と、前年から2件増えた。厚労省によると、1998年に79件あった「労災隠し」による送検件数は年々増加。2003年と04年の132件をピークに、05年には115件に減少したが、06年は138件に増加していた。

9/5 住宅設備機器メーカー「TOTO」滋賀工場で昨年5月、派遣会社員の男性作業員が機械と支柱に頭を挟まれて死亡した事故で、遺族がTOTOなどに約1億円の損害賠償を求め大津地裁に提訴した。遺族側は、男性は「偽装請負」状態で働かれており、TOTOに安全管理義務があったと主張している。この事故では、東近江労働基準監督署が昨年9月、「偽装請負」と認定し、労働安全衛生法違反容疑でTOTOを書類送検。今年7月、甲賀簡裁が罰金50万円の略式命令を出した。

04年に自殺した女性医師の両親が「過労によるうつ病が原因」として勤め先の「十全総合病院」(新居浜市)を運営する財団法人に、約1億9000万円の損害賠償を求めた訴訟が、病院側が和解金6600万円を支払うことで大阪高裁で和解した。和解は8月28日付。

日本マクドナルドの元女性店長が昨年10月、勤務中に倒れても躰下出血で死亡したのは長時間労働が原因として、遺族が横浜南労働基準監督署に労災申請した。一ヶ月の残業時間は、会社の勤務記録では40時間未満の月が多かったが、通勤に使っていた車の駐車場の出入庫記録や家族に送ったメールから、昨年4月には89時間、5月と7月には100時間を超えていたと推測されるという。

9/7 三重県四日市市の市道で、道路下に埋設されている工業用配水管の中で作業をしていた工員2人が、地上からの呼びかけに応じなくなり、救助したが、1人は死亡、もう1人も心臓停止。

9/8 海上自衛隊佐世保基地の護衛艦「さわぎり」で1999年、三等海曹の男性が自殺したのは、上官の侮蔑的な言動が原因だったと認定し、国に350万円の賠償を命じた福岡高裁判決が防衛省の上告断念で確定した。判決は自衛隊員の自殺で国の責任を認めた初の事例。

9/9 JR近江舞子駅ホームで1月、大津市シルバー人材センターの除雪協力員が線路に落ちたスコップをマジックハンドで拾あうとして特急電車と接触、死亡した事故で、滋賀県警大津北署はマジックハンドを貸した「ジェイアール西日本交通サービス」社員の男性駅員を業務上過失致死の疑いで書類送検した。

9/10 舗葉子メーカー、東京ふう月堂の元契約社員の女性が、上司の男性店長から性体験人数を聞かれるなど、継続してセクハラや暴言を受けたとして、慰謝料など約650万円の賠償を求めた訴訟で、東京高裁は請求を棄却した一審判決を変更、約170万円を支払うよう東京ふう月堂に命じた。

3月の東京地裁判決は店長の発言について「職場における雑談や軽口」と違法性を否定したが、東京高裁の宮崎公男裁判長は「女性の人格をあおしめ、性的に辱める違法な言動」と指摘し、会社による店長の監督が不十分と認め「性的な言動で職場環境が害されるのは珍しいことではなかったとうがわれる」と社内の状況を非難した。

9/11 奈良県立三室病院に勤務していた男性臨床研修医が平成16年1月、公務災害基準を超える時間外労働で死亡したとして、研修医の両親が県知事を相手取り、約1億5600万円の損害賠償を求めた訴訟で、県が両親に対し、8300万円の損害賠償金を支払うことと奈良地裁で和解が成立した。研修医は16年1月、インフルエンザを発症し、2日後に心不全で死亡した。直前10-12月の時間外勤務は1ヶ月平均で114時間に達し、公務災害基準とされる80時間を超えていた。両親は18年5月、奈良地裁に提訴。研修医は18年12月、公務災害に認定されていた。

9/15 福井県美浜町の山中にある関西電力の送電線鉄塔の地上45M付近が折れ、作業員4人が転落した。2人が死亡し、2人が重傷。

9/16 岐阜県大垣市の国道でトレーラーの運転中に交通事故の現場に出くわし、救命作業中に後続車に追突され死亡した男性運転手に労災が適用されないのは不当として、妻が遺族補償年金などの不支給処分の取り消しを国に求めた訴訟の判決で、名古屋地裁は労災と認定し、不支給処分を取り消した。判決は「事故車の同乗者からの要請を受けての救助行為は、長時間の自動車運転を行う労働者が業務の上で当然なすことが予想される行為」として業務遂行中の災害であることを認定。

市川市の建設中の立体駐車場の屋上で、建設作業員が資材搬入エレベーター口から16M下の荷台に落下、荷台にいた別の作業員にぶつかった。落下した作業員は死亡。ぶつかられた作業員は骨折などの重傷。

9/22 東京都板橋区の警視庁志村署5階のトイレ内で、地域課の男性巡査長が拳銃自殺を図った。病院に運ばれたが意識不明の重体。

9/24 千葉市立中学校教諭が平成18年9月、校長の叱責を受けて自殺したとされる問題で、地方公務員災害補償基金千葉県支部が公務災害を認定していくことが分かった。認定は22日付。地方公務員災害補償法に基づき遺族が申請していた。認定書面に「校長から注意を受け続けたことが精神疾患の原因」との記述。

9/30 広島県三原市の造船会社「幸陽船渠」で今年8月、男性作業員が金属製レールの下敷きになり、死亡した労災事故で、三原労働基準監督署は労働安全衛生法違反の疑いで、同社のほか施設管理チーム長と担当技術の2人を書類送検した。同社構内で8月24日午前、運搬中のレールがクレーンから落下し、男性作業員が下敷きになって死亡した際、チーム長ら2人は法律で禁止されているのに男性作業員を積み荷の下に立ち入らせていましたが、クレーン運転手に作業内容などを伝えなかっただけだ。同社では、平成18年5月から2年余りで、7件8人が死亡するなど労災事故が起きており、この事故については、県警三原署も業務上過失致死容疑で同社などを家宅捜索している。