

# 関西労災職業病

## 関西労働者安全センター

2013. 9.10発行(通巻第437号) 200円

〒540-0026 大阪市中央区内本町1-2-11 ウタカビル201  
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/



●被ばく線量の一元管理は国の手で一刻も早く確実な登録と管理を……	2
●職場の腰痛予防に取り組もう!	6
厚生労働省が19年ぶり「職場における腰痛予防対策指針」を改訂	
●連載 それぞれのアスベスト禍 その35 古川和子	10
●韓国からのニュース	12
●前線から	17
患者と家族の会南九州支部設立	
中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会／南九州	
退職強要3時間半でうつ病に それでも労災は不支給／大阪	

8月の新聞記事から／19

表紙／中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会南九州支部世話人になった本砥昌子さん(中央)と鹿児島労働安全センター事務局長の続博治さん(左)

# 被ばく線量の一元管理は国の手で 一刻も早く確実な登録と管理を

## 民間の指定機関への引き渡しか 事業者の30年管理だけの現行制度

福島第一原発事故以降、収束から廃炉への業務はもとより、除染等業務に特定線量下業務、事故由来廃棄物等処分業務と多様な被ばく労働への対応が求められている状況については、本誌でも取り上げてきたところだ。その中で、除染等業務などにおける作業者の累積被ばく線量管理について、極めて不十分な状況にあることを指摘した。

労働者の被ばく管理について規定した、電離則と除染電離則は、被ばく線量の記録や健康診断の記録について、30年間の保存を事業者に義務付けている。ただし、5年間保存した後、又は当該の労働者が離職したのちは「厚生労働大臣が指定する機関」に事業者が引き渡すときはこの限りでないとしている。また、事業者が事業を廃止するときは「厚生労働大臣が指定する機関」に引き渡すことを義務付けている。

この「・・・指定する機関」とは何かというと、公益財団法人放射線影響協会が運営する放射線従事者中央登録センターということになっているわけである。電力

会社や核燃料工場など、原子力産業に含まれる事業所で放射線業務に関連する会社は必ず「被ばく線量登録管理制度」に加入し、個々の労働者について被ばく線量データ等を登録し、仮に退職したとしてもそれらの情報は第三者であるセンターに管理される仕組みになっている。このシステムは、1960年代の原子力委員会で検討の結果、原子力産業を進めるうえで不可欠なものとして作られたものだ。しかし、国が運営する制度とはならず、産業界が自主的に運営するものとなっている。ただ、電離則などの法令で関連を位置づけ、正当なものにしているにすぎない。

つまり、事業者は5年を過ぎたら登録センターに引き渡すことで保存義務を免れることはあっても、逆に引き渡さず自分で保存するというのもいいわけだ。

これが福島第一原発事故以降、業界のルールが通じない、除染作業にも適用されるということになるとどうなるか。除染作業に関わる原子力産業界とは関わりのない様々な事業者にとっては、あえて新たな費用負担が発生する登録センターに引き渡すなどという選択肢をなかなかとりにくい。たとえば30年間の保存をどうするのかなど

というのは、相当将来の話になるわけで、さほどのインセンティブが働くわけではない。かろうじて国の事業として環境省が発注する除染作業では、せいぜい仕様書のうえで、登録センターへの引き渡しを事実上義務化しているに過ぎない。

労働者の健康管理に重要な意味を持つ累積被ばく線量記録は、法令上の義務と言いながら、不確かさこの上ない事業者の手にゆだねられるだけで、国が責任を持つ体制には程遠い状態だ。

### 新たな事業場での被ばく作業は 被ばく歴の自己申告が前提

制度として国が一元管理することが最もふさわしい、というのはだれが考えてもたどりつく結論だと思うのだが、なかなかそのような状況にはなっていないようだ。日本学術会議でもこのことは議論されてきて、報告書も出されていて、また震災前の2011年1月にも一元管理についてのシンポジウムが開かれたくらいだ。

また、この間の除染電離則制定にかかる議論の中でも、たびたびこの問題に触れるシーンが出てくる。

たとえば、昨年4月20日に開かれた第10回「除染作業等に従事する労働者の放射線障害防止に関する専門家検討会」の議事録では次のようなやり取りがある。

**【建山委員】** 最後の記録のところで、例えはある事業が終わったときに厚労省が指定する機関にデータを引き渡す。そうする

と、その事業者はそのデータを持たなくなるわけですね。建設の場合、労働者がいろいろな所を回りますので、次に事業が始まるときに事業主は労働者のデータを、その機関から受け取ることができるのかどうか、お聞きしたいのです。

**【森座長】** 通算ですね。

**【建山委員】** 通算です。そういう管理ができるようになっているのかどうか、そこだけ確認したいのですが、いかがでしょうか。

**【安井電離放射線労働者健康対策室長補佐】**

…業務に従事した労働者が離職するときには、記録の写しを渡さなければいけないというルールがありますので、本人は必ず持っているという大前提です。…（雇入れ時健康診断で）被ばく歴の有無の調査及びその評価を行うとなっています。新規に雇い入れるときに過去の被ばく線量のデータの提出を求めて把握し、過去からの累積を合算していくシステムを取っています。

**【建山委員】** つまり、自己申告という形になるわけですね。

**【安井電離放射線労働者健康対策室長補佐】**

義務はかかっていますが、自己申告という形です。

**【建山委員】** 現実的には、それしかしようがないというふうに理解して、よろしいですか。

**【安井電離放射線労働者健康対策室長補佐】**

現時点では、この方式でやるしかないとということです。

累積被ばくデータの管理が労働者の自己

申告にゆだねられてしまっている現状が確認され、次のような議論につながる。

【古田委員】 それに関してですが、いま原子炉等規制法のほうではこういうシステムを使っていて、従事者として指名する前に、中央登録センターからデータをいただいてということもやっていますが、それには事業者がかなりお金を払っているのです。その辺の仕組みについて国としていい機会ですので、データをきちんと評価するために、お金を出すなりしてこの辺をしっかり作っておかないと、うまく働かないのではないかという気がします。この辺も併せて考えていただければと思います。

【森座長】 今後の課題として、ということですね。

【安井電離放射線労働者健康対策室長補佐】 これも前回の放射線審議会でご議論がありました。これにつきましては、医療従事者も含めて全体的に全部を把握できるシステムが必要になってきますので、他省庁とも連携しながら検討させていただきます。

【古田委員】 原子炉等規制法関係では、皆さん、放射線管理手帳というのを持っていて、それにすべて記入されて過去の累積がわかる仕組みができているのですが、それはあくまでも自主的な手帳ということで、法的位置づけは今は一切ない状態で管理されていますから、検討のほうをよろしくお願いします。

国民の被ばく線量さえ管理できていない「恥ずかしい国」という現実

結局、今後の検討課題とだけ結論されることになる。これに先立ち、除染電離則を制定する前、その内容が俎上に上がった2011年12月13日の放射線審議会の議論では、次のようなやり取りがあった。

【古田委員】 除染業務従事者の被ばくについて、何らかの形で集計、一元管理されることになるのか。例えば従来の放射線業務従事者や、防災業務従事者、一般公衆といったカテゴリーで、被ばく線量の再構築が必要になってくる。しかしながら、過去の線量再構築がなかなか進んでいない。その辺を厚生労働省ではどのように考えているか。

今回、除染業務従事者が一元管理されて、その辺のレベルが見えてくるという仕組みについては、どのようにになっているのか。

【安井（厚生労働省）】 これは積年の課題であり、直ちにお答えすることができないものであるが、電離則や、この除染則に係る諮問文の6ページに、特殊健康診断の項目の一つとして被ばく歴の有無の調査を行うということになっている。そこで過去に従事していた放射線業務による被ばくを確認したうえで、それに加算をして管理することにしている。

法令上も、電離則と除染則の間でブリッジを設けており、どちらかで被ばくした者は必ず合算して、被ばく限度を超えないようにすることを担保できるような法令上の担保をしている。

【古田委員】 原子力発電所の場合は、それなりに管理されているため、被ばく線量が確認できるが、防災業務従事者（警察、消防、自衛隊など）の被ばく履歴といったデータは、それぞれの組織で管理している形であると思う。現在、その辺が全く（集約されたデータとして）見えてきていない状況である。それを、これに加算する仕組みとかが非常に不明確である。

【安井（厚生労働省）】 厚生労働省としての返答は難しいところであるが、当方の聞いている範囲では、防災業務関係者は各省庁で管理されることを聞いている。今回の福島第一原発事故のような、大規模な事故対応について、一定のデータベースをつくるといったことも聞いている。国家公務員については別途管理することになっている。それぞれの省庁の中での一元管理は、事实上できるという認識である。

【丹羽会長】 一元管理については、日本学術会議からも国にお願いをしているところであるが、現状では対応できていない。これは個人情報の保護も一つの要因である。それは、放射線審議会というよりは更に大きなレベルの問題である。

【古田委員】 諸外国では、一元管理がなされている国が多い。また、残念なのは、今回の事故で、発電所で働いている方はそれなりに管理されているものの、防災業務従事者や一般公衆の管理状況を集約して海外にも発信しなければならないと思っているが、それらの管理状況が見えてきていな。

【丹羽会長】 柴田徳思先生が中心に活動さ

れている。線量管理の一元化の話について、各省庁に説明しているものの、関係省庁がどう動くかということが今のところ全然見えない。

【米倉委員】 国連の科学委員会から、各国の国民の線量を把握するように言われているものの、日本は全く対応できていない。本当に恥ずかしいことである。

### 見えてこない政府側の動き 労働者・市民からの督促を

結局のところ、学術会議での議論がありし、検討もそれなりにされ必要性も認識されているにもかかわらず、音頭をとる役回りはだれも果たさないまま、問題が先送りされ続けているということになる。一元管理の制度を作り上げるうえで大きなハードルとなっているのが、医療従事者という大集団の問題だというのであれば、ここに焦点を絞って速やかな作業を開始すべきであり、それがまだ幾つかの時間を要するならば、原子力産業と除染作業やR I取扱者などの分について、先行的に国による一元管理を開始するなど、方法はあるはずだ。

省庁としては、原子力規制委員会というこれまで以上に一元化された所轄官庁があるわけで、後は具体的な絵を描くだけだと考えられる。見えてこない政府側の動きについて、今後も様々な被ばく作業を余儀なくされる労働者や市民の側から督促していく必要があるのでないだろうか。

# 職場の腰痛予防に取り組もう！

## 厚労省が19年ぶり「職場における腰痛予防対策指針」を改訂

厚生労働省は6月18日、「職場における腰痛予防対策指針」の改訂を発表した。(厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/youtsuushishin.html>) 平成6年9月6日付け「職場における腰痛予防対策の推進について」の発出以来、19年ぶりの改訂である。旧指針と同じように指針は解説と一体のものになっている。

厚生労働省の発表した指針の概要は以下の通り。

### 1 指針の構成

#### (1) 一般的な腰痛予防対策の総論

- 【1】はじめに（指針の趣旨・目的等）
- 【2】作業管理（自動化・省力化、作業姿勢等）
- 【3】作業環境管理（温度、照明、作業床面等）
- 【4】健康管理（腰痛健診、腰痛予防体操等）
- 【5】労働衛生教育（腰痛要因の低減措置等）
- 【6】リスクアセスメント、労働安全衛生マネジメントシステム

(2) 作業態様別の対策（腰痛の発生が比較的多い5つの作業）

- 【1】重量物取扱い作業
- 【2】立ち作業（製品の組立、サービス業等）
- 【3】座り作業（一般事務、VDT作業、窓口業務、コンベア作業等）
- 【4】福祉・医療分野等における介護・看護作業
- 【5】車両運転等の作業（トラック、バス・タクシー、車両系建設機械等の操作・運転）

### 2 主な改訂事項・ポイント

#### ○介護作業の適用範囲・内容の充実

- ・「重症心身障害児施設等における介護作業」から「福祉・医療等における介護・看護作業」全般に適用を拡大
- ・腰部に著しく負担がかかる移乗介助等では、リフト等の福祉機器を積極的に使用することとし、原則として人力による人の抱上げは行わせないことを記述

#### ○リスクアセスメント、労働安全衛生マネジメントシステムの手法を記述

- ・リスクアセスメントは、ひとつひとつの

作業内容に応じて、災害の発生（ここでは腰痛の発生）につながる要因を見つけて出し、想定される傷病の重篤度（腰痛に関しては腰部への負荷の程度）、作業頻度などからその作業のリスクの大きさを評価し、リスクの大きなものから対策を検討して実施する手法（労働安全衛生法第28条の2）

- ・労働安全衛生マネジメントシステムは、事業場がリスクアセスメントの取組を組織的・継続的に実施する仕組み（労働安全衛生規則第24条の2）
- ・これらは、いずれも労働災害防止対策として取り組まれているものであるが、腰痛予防対策においてもこれらの手法が効果的であることから改訂指針に明記

○一部の作業について、職場で活用できる事例を掲載（チェックリスト、作業標準の作成例、ストレッチング（体操）方法など）

検討会は今年1月9日から4回開かれ、研究者の他、運輸や福祉業界からも参集され、腰痛発生状況の現状の分析にしたがって、「職場における腰痛予防対策指針の改訂及びその普及に関する検討会報告書」をまとめた。

検討会では平成20年2月に公表された「職場における腰痛発生状況の分析について」や平成23年度の業種別職業性腰痛の発生状況などの資料を検討している。昭和61、63年度に比べて平成16年度では腰痛の発生の女性の割合が14.5%から33%へと増え、保健衛生業では79.8%と高いこと、発生が多い

のは運輸交通業、小売業、保健衛生業（社会福祉施設、医療保険業）で、中でも社会福祉施設は2002年と2011年では2.7倍に増加していることなどから、今回「福祉・医療等における介護・看護作業」全般を対象範囲に入れたようだ。

今回指針にリスクアセスメント・労働安全衛生マネジメントについて取り入れられたのはある意味当然であり、労働安全衛生法に入れられたのは7年前だ。しかし、規模の大きな職場のみでの実施にとどまり、このような労働安全衛生対策の手法はあまり広まっていない感がある。腰痛予防の指針に取り入れられたことで、取り組みが増えることが期待される。

全体では旧指針の内容をさらに詳しくし、よりマニュアル的な要素が増えた。添付されたチェックリスト、ストレッチング方法などは直ぐにでも使えそうだ。旧指針でも項目にあった作業標準についても、今回介護職場の事例が添付されており（次頁参照）、どのように策定すればよいのか分かりやすくなっている。

今回検討会に「普及」の言葉があるように、周知徹底の方法に関しても検討された。6月18日の「職場における腰痛予防対策の推進について」は、都道府県労働局長の他、厚生労働省の医療・福祉関係の各局、国土交通省の建設や鉄道等の関係局、各都道府県知事等にも宛てて、送付された。また、従来のリーフレット作成やHPでの公開の他に、社会福祉施設においては労働災害防止対策支援事業が行われる予定である。

あくまで指針であり事業主に対しての強

制力はないが、より細かい対策を示した点で、適切に活用されれば効果があるだろう。より広く普及するためには、これを基にし

た業種ごとのマニュアル作成などが有効ではないだろうか。

### 施設介護における作業標準の作成例

#### 1) 全介助を要する事例の場合

##### <対象者>

75歳、男性、身長170cm、体重60kg

脳出血後遺症による右片麻痺および生活不活発病（廃用性症候群）あり。

麻痺と筋力低下により、右手と右足は全く力が入らない。

左手と左足は、少し力を発揮できる日もあるが、発揮できない日の方が多い。

##### <作業環境>

- 電動ベッドを反対側に人が入れるスペースをあけて配置
- ベッドに固定式リフトが設置されている
- スライディングシートあり

##### <評価（アセスメント）シート>

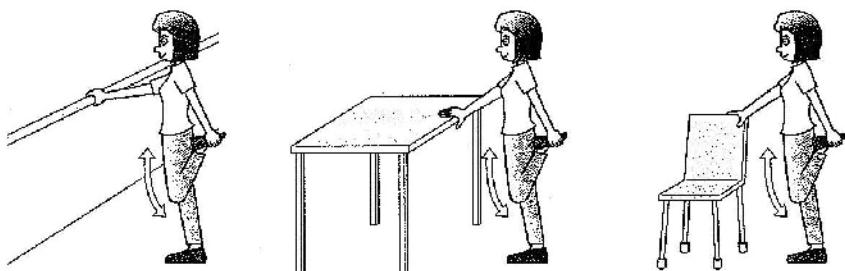
対象者の状態	評価			
体格	身長170cm、体重60kg			
歩行	不可	不安定（要介助）	可（見守り）	自立
立位保持	不可	不安定（要介助）	可（見守り）	自立
座位保持	不可	不安定（要介助）	可（見守り）	自立
移乗	全介助	部分介助	見守り	自立
排泄	おむつ使用 ポータブルトイレ使用・・・	要介助	見守り	自立
	トイレ使用・・・	要介助	見守り	自立
入浴	全介助（特殊浴槽 リフト浴）	部分介助	自力で可（見守り）	自立
移動	車いすを使用	歩行を介助	可（見守り）	自立
食事	全介助	部分介助	見守り	自立
	嚥下困難・・・いつもあり	時々あり	なし	
清潔・整容	全介助	部分介助	見守り	自立
褥瘡	あり	ないが生じやすい	なし	
意思疎通	困難（認知症 難聴）	困難なことあり	可能	
介護の協力	拒否あり	時々拒否	協力的	
その他	難聴があるが、はっきり大きな声で話しかければ意思疎通可能。			
留意事項	今後、座位保持が更に困難になる、褥瘡が頻発する、誤嚥しやすくなる等、状態の変化が見られれば、速やかに作業標準の見直しを行う。			

## 参考7 「介護・看護作業等でのストレッチング」(例)

### 廊下、フロアなどで行うストレッチング

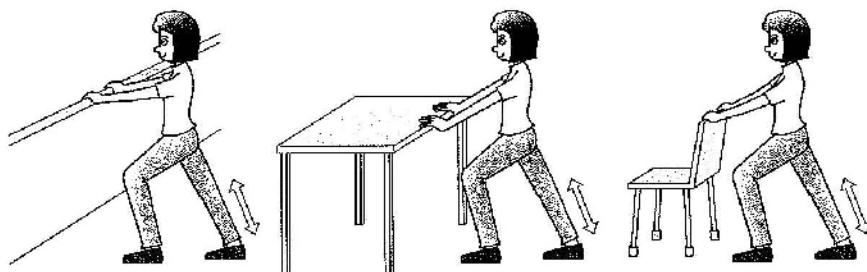
介護施設には手すり、テーブル、椅子、受付カウンターなどがあります。それらをストレッチングの補助道具として利用します。

#### a. 手すり、椅子などを利用した大腿前面（太ももの前側）のストレッチング



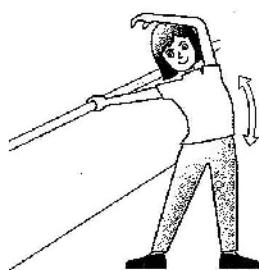
20~30秒間姿勢を維持し、左右それぞれ1~3回伸ばします

#### b. 手すり、椅子などを利用した下腿後面（ふくらはぎ）のストレッチング



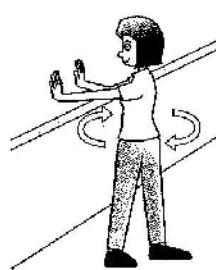
20~30秒間姿勢を維持し、左右それぞれ1~3回伸ばします

#### c. 手すり、壁を利用した体側のストレッチング



20~30秒間姿勢を維持し、左右それぞれ1~3回伸ばします

#### d. 手すり、壁を利用した大腿外側部（太ももの外側）、臀部（お尻）・腹部のストレッチング



壁に背を向けて立ち、上体を壁に向かひねります。  
20~30秒間姿勢を維持し、左右それぞれ1~3回伸ばします

# 連載 それぞれのアスベスト禍 その35

## 中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会 古川和子

### 故藤本義一さんが遺した出会い

この活動をやっていると「こんな出会いがあるのか！」と思う事が幾度か有ったが、今回もまた驚きのドラマに遭遇した。

昨年11月末のアスベストホットラインで中皮腫を発症している患者の家族から相談電話が有った。最初に片岡さんが対応して「では同じ家族の立場の古川に電話してもらいます」と答え、その時に私の携帯番号も相手に伝えた。しかし、ことあろうかその後の忙しさの中で、私は電話することをすっかり忘れてしまった。

年も明け、この相談者のメモを見るたびに「その後どうしているのか」と気になりながらも月日が流れ行つた。そして電話が無いのは、順調に治療が進んでいるのだろうなどと勝手に解釈していたその矢先、知らない番号から着信が。

「昨年の11月末に相談した、田岡です。夫が一週間後に手術をする事になりました」と連絡が入り、その段階での対応などをサポートする事になった。手術直後にも「無事に手

術が終わりました」などと報告の電話も貰った。数回、奥様とのやりとりはあったが、いつも電話ばかりだったので「一度会いませんか？」と提案するとすぐさま関西センターの事務所に来て下さった。既にご自身で労災申請などを行つてるので、実務的なサポートは必要なさそうだった。だから詳細な職業歴は聞いた事が無かった。だからこの時、初めて目にした田岡順さんの職歴に、「あ！」と息を飲んだ。

書類から「(株) 宝塚映画製作所」の文字が目に入った。田岡さんは昭和32年4月に宝塚映画撮影所に入社して、S36年の退社まで美術部門を担当していたので、故藤本



田岡さん（右）の話を聞く中田有子さん（左）

義一氏と面識が有るかも知れないと考えた。そこで田岡さんの奥様に質問すると即座に「もちろん面識が有ります」との答えに私は興奮した。「ぜひ、ご主人から話を聞きたいのです」とお願いすると快く応じて下さった。

実は少し前から故藤本義一氏のご家族から「父のアスベスト曝露の原因を知りたいのです」と相談を持ちかけられていた。今年の1月に神戸新聞の加藤記者の紹介で長女の中田有子さんと知り合い、それ以後3人で打ち合わせなど重ねながら、藤本氏の居住歴等を調べていた。「撮影所も調べなければ」といっていた矢先の、田岡さんとの出会いに「こんな事が有るのか！」と驚いた。

8月27日(火)に、関西安全センター事務所で、田岡順さんと中田有子さんが会うことになった。田岡さんが持参した写真には有子さんも共通の知人が多く写っており、とても懐かしそうに見入っていた。

田岡さんの話では、撮影所は撮影が始まると外部とは遮断された空間になるという。天井からは無数のライトが照りつけ、外部との出入り口は分厚い堅牢なドアだけだった。

天井は高くて見えなかったが、壁などの周辺は「木毛板」という素材が使用されていた。1938年に開設された映画撮影所内は、建材の破片がぼろぼろとそこらに落ちていた。換気も悪く、粉じんも多く舞っていたという。

聞きなれない「木毛板」とは木材をリボン状に切削し、セメントと混練、圧縮成型したボードで 製品の密度により普通木毛セメン

ト板と硬質木毛セメント板がある。この木毛板の特徴のひとつに「外部の騒音を遮断し(遮音)、室内の反響を吸収(吸音)します。」と記述が有るので、撮影所には適していたのだろうか。しかしそれと並行してアスベスト板が使用されていた可能性もある。環境省がH17年3月30日に各都道府県・各保健所設置市廃棄物行政主管部(局)長宛に出した「非飛散性アスベスト廃棄物の適正処理について」という内容の通達には「この他、スレート・木毛セメント積層板(JIS A 5426-1995)のようにアスベスト成形板との複合板等もある。」との記載もある。宝塚撮影所内の木毛板についてはもっと詳細は調査が必要だ。ちなみに、機材室には吹き付けアスベストが有ったという。

昨年10月30日に突然の訃報を聞き、その疾病名においても日本中が驚いた。その時、「アスベスト被害者」という以外私は何ら係わりの無い人間だった。しかし加藤記者の紹介で長女の中田有子さんと出会い、かつての居住地など一緒に調査をする中で、宝塚映画製作所の元同僚方とも会った。そして撮影所に係わった方が2名も発症している事実は重大だ。

宝塚時代のOB会が毎年開催されているという。今年はそこに有子さんも参加する。また新たな事実が判明するだろう。



# 韓国からのニュース

## ■建設企業労連、総合建設会社の直接施工拡大を／シム・サンジョン議員、建設労組と協調

傍花大橋工事現場の崩壊事故など、最近建設現場で人命被害が相次いでいるなか、建設企業労連が元請けの責任を強化する対策を推進する。

建設企業労連は1日、「国会と議論して、総合建設会社の直接施工を拡大する法改正を推進中」と明らかにした。建設産業基本法施行令(第30条の2)によれば3億ウォン未満の場合は50%、3億ウォン以上10億ウォン未満は30%など、請負金額によって元請負者(総合建設会社)が直接施工しなければならない比率が決められている。しかし、これを守っている所はほとんどなく、請負金額が100億ウォン以上の工事には適用もされず、実効性がないと指摘した。

建設企業労連は元請負者の直接施工が拡大すれば、△技術力の向上、△欠陥工事の防止、△収益性の向上など、建設産業の発展に直接的な影響があると見ている。また、多段階下請け構造から発生する賃金未払い問題の解消にも役に立つと予想される。元請けの責任が強化されれば労災事故もやはり減少すると予想される。建設労組も直接施工拡大のために建設企業労連と協調する予定だ。

建設企業労連はシム・サンジョン正義党議員と共に関連法改正の議論を進めており、請負金額による直接施工の比率を高め、請負金額の上限線(100億ウォン)を拡大する対策を検討していると伝えられた。

建設企業労連の関係者は「長期的に建設産

業の発展に寄与する政策」であることを強調した。2013年8月2日 毎日労働ニュース ヤン・ウラム記者

## ■有害・危険作業の請負認可対象をすべての事業場に拡大／産業安全保健法施行令・施行規則を改正

雇用労働部が6日、有害・危険作業に対する請負認可範囲を既存の5人以上の事業場から1人以上のすべての事業場に拡大する内容の『産業安全保健法施行令・施行規則』改正案を公布し、来年1月から施行すると明らかにした。最近、零細請負業者に集中的に発生している労災事故を予防するための措置だ。

改正案によれば、作業の有害・危険度が高い事業場は、危険防止計画書を提出しなければならず、請負をするには事業場の規模に関係なく該当機関から認可を受けなければならない。現行法令は勤労者5人以上事業場が、元請け業者と有害・危険作業に対する請負契約を結ぶ時には認可を受けるようになっているが、来年からは、勤労者1人以上のすべての事業場に請負認可範囲が拡大する。

製造業・建設業に主に適用してきた安全保健管理責任者制度も拡大する。改正案は常時勤労者300人以上の農業、漁業、ソフトウェア開発、コンピュータプログラミング、システム統合、金融、保険など10業種の事業場に安全管理保健責任者を置き、労使協議の安全機構である産業安全保健委員会を設置するようにした。常時勤労者100人以上の縫製衣服製造業と環境浄化・復元業など

の6業種もこれを遵守しなければならない。安全管理責任者は工場長またはCEOが担当し、職務を正しく遂行しなければ事業主は500万ウォン以下の過怠金を課せられる。

常時労働者50人以上の農業、漁業、縫製衣服製造など8業種の事業場は、安全管理者と保健管理者を指定しなければならない。建設業は工事金額800億ウォン以上または、労働者600人以上の場合、保健管理者を置かなければならない。

常時労働者5人以上の農業、漁業、縫製衣服製造、下廃水と糞尿処理、廃棄物輸送と運搬処理と原料再生などの12業種は、事業主が労働者を対象に定期的な安全保健教育をすることにした。特に密閉空間作業については労働者数と関係なく、作業の危険性と事故予防に関する特別安全教育を施行することとした。

改正案は随時徹夜する勤務者に対する特殊健康診断の実施条項も入れた。午後10時から翌日午前6時までに働いた回数が6ヶ月間で月平均4回以上や、同じ時間帯の作業時間が6ヶ月間で月平均60時間以上の場合に適用される。該当の労働者は徹夜勤務に配置された後6ヶ月以内に最初の特殊健康診断を受け、以後12ヶ月ごとに定期診断を受けなければならない。300人以上の事業場は来年1月から、50～299人事業場は2015年1月から、50人未満事業場は2016年1月から適用される。2013年8月7日 毎日労働ニュース ク・ウネ

## ■源進被害労働者も『もう一つの家族』を後援

サムスン白血病の実話を扱った商業映画『もう一つの家族』の後援に、源進レーヨンの労災被害労働者も参加した。

11日、韓国労総によれば、源進産業災害者協会の会員が十匙一飯(10人が一匙ずつ出し

て一人を助ける)で1千万ウォンを集め、『もう一つの家族』の製作に使ってくれるよう韓国労総に手渡した。韓国労総は職業病の深刻性と企業の社会的責任に対する労組の活動を強化するために、『もう一つの家族』製作支援活動を展開している。ハン・チャンギル源進産業災害者協会会长は「労災被害で闘うことがどれくらい難しいかよく知っている」。「サムスン白血病問題の真実が、きっと明らかにされることを願う」と話した。

源進産業災害者協会は、88年の源進レーヨン二硫化炭素の中毒事故で被害を受けた源進職業病労働者で構成された団体だ。これらは源進レーヨンの廃業以後、売却代金で職業病専門病院の源進緑色病院を設立する一方、苦痛を受ける隣人たちと共にするために月3千ウォンずつの会費を集めて奉仕活動を続けている。2013年8月12日 每日労働ニュース キム・ミヨン記者

## ■老いれば仕事で怪我をするな？／60才越えれば労災補償金を削る労災共和国

ソウルのある大学病院で清掃の仕事をする今年61才のキム・某氏は、2年前に業務中に階段で滑って腰に大怪我をして入院した。幸いキム氏は労災保険で処理され、入院治療期間も休業手当を受け取られた。2年間、平均賃金の70%を休業手当として受け取って生計を立てたが、61才になった今年からは平均賃金の66%になる。単に60才を越えたという理由で4%削減されたのだ。

労働市場が老齢化して高齢者の産業災害が急増している。現行の産業災害補償保険法は、61才以上の高齢者に対しては休業手当と傷病補償年金減額制度を適用しており、現実を全く反映していない差別行為という批判が出ている。

雇用労働部の『2013年版雇用労働白書』に

よれば、昨年55才以上の高齢被災労働者は2万9120人で、2011年に比べて6%(1573人)増加した。高齢の被災者は2010年でも前年度対比7%(1626人)増え、2011年にも3%(925人)増えるなど、毎年増加する傾向だ。全災害率が2007年から下降曲線を描いているのと対照的だ。前年対比の全災害率の減少幅は2010年は-1.4%、2011年は-5.8%、昨年は-9.2%と持続的に下落している。

問題は、現行法が61才以上の労働者に対して労災補償で差別規程を置いているということだ。2007年に全面改正された労災保険法は、高齢者減額制度を新設した。61才を越えると休業手当と傷病補償年金を毎年4%ずつ削る方式だ。65才以上の場合は、正常に受けられる休業手当(平均賃金の70%)から20%も削った金額を支給するようにした。

法改正議論の当時、政府と使用者側は「一般的な退職年齢が60才前後なのに、産業災害被災者はだけは60才以後も業種の賃金より休業手当がずっと上回り、労災療養が続く限り年齢の制限なしに休業手当が支給されるのは社会的公平性に合わない」という論理を開いた。

定年以後の労働力と所得喪失を勘案して、休業手当も削減するのが公平性に合うという主張だ。ところが61才以後に仕事中に怪我をした場合も休業手当が減額される。労災保険法第55条(高齢者の休業手当)によれば、61才以後に業務上災害で療養する場合、2年間の猶予期間を経た後、同じように減額制度が適用される。さらに最低補償基準を適用される低所得労働者の場合も、高齢者なら休業手当が削減される。

ユ・ソンギュ公認労務士は「高齢者の場合、若者たちが忌避する危険な業種で仕事をするので、労災に遭う危険性がより高い」。「最悪の老人貧困国家に指定されるほ

ど社会保障制度が劣悪な条件で、労災療養に伴う休業手当まで高齢者という理由で減額するのは問題がある」と指摘した。

これに関して労働部の関係者は「定年延長法の改正により、減額基準年齢を引き上げる法策は検討して見るに値するが、高齢者減額制度を廃止する根本的な修正は不可能」と話した。2013年8月14日 毎日労働ニュース キム・ミヨン記者

#### ■金属労組、6次職業性癌集団労災申請18人／累計147人、23人に認定

職業性癌を業務上災害と認定するよう要求して集団労災申請を進めている金属労組が、21日に6回目の集団労災申請を勤労福祉公団に届け出た。今回労災申請をした労働者は18人で、現代車と起亜車支部の組合員がそれぞれ9人ずつ参加した。

労組は2011年4月から職業性癌の集団労災申請をしているが、この日の6次申請で147人の労働者が参加することになった。

労組が5次申請まで行った結果、23人が勤労福祉公団から労災承認を受け、69人は不承認とされた。4人には棄却の決定が出され、31人には安全保健公団の疫学調査と勤労福祉公団の災害調査が行われている。返還されたのは2人だ。

労組によれば労災申請の後、最終決定までに1年以上もかかった事件が33件にもなる。現在の処理中の31件の中でも10件が疫学調査に1年以上かかっている。2013年8月22日 每日労働ニュース キム・ハクテ記者 (翻訳: 中村猛)



# 前線から

## 患者と家族の会南九州支部設立

中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会

南九州

7月13日、かねてより念願であった九州の地に支部が出来た。患者と家族の会では12番目の支部となる。

クボタショックの以前から九州方面での被害者相談は多く寄せられていた。私が最初に出会った九州の被害者は、鹿児島市在住の本砥（ほんど）昌子さんだつた。ご主人を中皮腫で亡くした本砥さんは地元の「姶良ユニオン」の続博治氏（現鹿児島労働安全センター（準）事務局長兼任）のサポートを受けながら申請を行っていた。そして申請先が大阪淀川労働基準監督署だったこともあり大阪に来られ、その時に出会ったのが初対面だった。その後、本砥さんは2004年11月に早稲田大学で行わ

れた「世界アスベスト会議」にも参加して、共に患者と家族の会のブースでアスベスト被害を訴えた。

「九州で支部を作ろう」と声が挙がり、北九州をはじめ福岡などで相談会や家族の会の集会を行った。しかし、九州はとても広くて各地に居る皆さんのが集まる事は困難だ。そこで「まずは南九州で支部を作ろう」ということになり、7月1

3日（土）に鹿児島、宮崎、熊本の3県を対象にした支部南九州支部設立総会を開催した。世話人はもちろん、本砥昌子さんだ。

今年は暑かった。13日の鹿児島は大阪では考えられない位の暑さだった。じりじりと照りつける太陽と、異様な湿度。私はいつたい何処に居るのか？…同じ日本国内とは思えない位に大阪との温度差を感じた。「こんなに暑いのに皆さん来てくれるだろうか？」最低でも4、5人は大丈夫かな」と西山さんと昼食を食べながら心配していたら、続さんから「早く来て！たくさん待っている」と電話が。食事もそこそこに慌てて会場へ。目に飛び込んだ光景は、開始を心待



ちにしている参加者と、マスコミと、会場設営する関係者の慌ただしい姿だった。嬉しい悲鳴とはこのことだろうか。

続さんの司会で始まり、私の方からは、患者と家族の会の生い立ちとこの間の歴史をパワーポイントで紹介した。そしてひょうご労働安全衛生センター事務局長西山さんの挨拶や、全国労働安全衛生センター事務局長古谷さんの「アスベスト被害の拡がりと救済の現状」と題した講演があり、参加者30人の視線は、パワーポイントに映し出される画面に食い入るように見入った。

後半は、患者と家族のグループに分かれて歓談をした。患者グループは元気な声が飛び交っていた。彼らは石綿肺が多いからだ。胸膜plaueの方もいた。私の参加する関西支部では少し違った雰囲気なので、その活気が羨ましくも感じた。

家族のグループでは、10年前から被害者の苦しみを抱えてきた本砥さんと、新たに参加した方々とが心

通い合い、ひとつの輪となっていた。

最後に続さんから「10年前に本砥さんと出会った事が今日に繋がった」と挨

拶があり、「継続」するとの大切さを感じた。南九州での被害者救済が一歩前に進んだ瞬間だった。

## 退職強要3時間半で うつ病に それでも労災は不支給

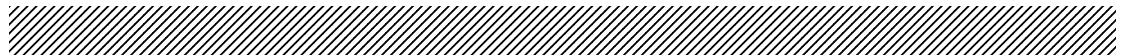
大阪

約100年の歴史を誇る会社が投資ファンドの餌食になった。経営状態の悪い会社の株式を大量に購入して経営に携わり、企業価値・株式価値が上がったところで売却し利益を得るというハゲタカファンドに乗っ取られてしまったのである。

ファンドのホームページの紹介文を読むと、オーナー社長によるワンマン経営からの脱却および「聖域なき改革」の断行により経営再建を目指す、と書かれている。しかし、その実態は従業員を減らして人的コストを下げるだけの話である。できるだけ短期間で乗っ取った会社を売却することを目論んでいるため、

長期的な会社の維持については考慮しない。そのため、要・不要にかかわらず解雇できる人間は解雇する。解雇理由は特にないが、強いてあげるのであれば「クビにされても文句を言わなさそう」というところだろうか。

標的になった本件の被災者は、在職4年目の若手経理マンであった。別の会社でキャリアを積み、中途採用で働き始めたが、入社後は年々同じ経理部の職員が減っていく。次々とリストラされていったのである。本人も、被災事件1か月前に、退職か、子会社の物流会社へ配置転換かという選択肢を突き付けられ、配置転換を選んだ。経理から倉



庫作業へという、本人としてはかなり苦渋の選択だったと思われる。ところが新しい職場に慣れるか慣れないかという時期に、ファンドから送り込まれた上司と直属の上司から退職勧奨を受ける。そして「もう一度考え直せ」と1週間の猶予を与えられた。

1週間後、本人の「辞めません」という発言でスタートした面談において、当該上司は「今日、話の決着がつくまで、俺、何時まででもいるぞ！決着がつくまで絶対に動かないぞ！この意味わかるか！？」と恫喝し、3時間半後に本人が卒倒するまで、脅したりすかしたりしながら退職を迫った。この上司は、トイレや飲み物を買いに席を立つ以外に本当に動かなかつた。正確に言うと、卒倒後40分は倒れた被災者を見下ろし放置していたので4時間以上動かなかつたことになる。

この結果うつ病になってしまったため、泉大津労働基準監督署に休業補償請求を行ったところ、約1年後に不支給の処分を受けた。

不支給理由は地方労災医員協議会精神障害等専門部会（精神協議会）の意見書に依るものであった。

この意見書では、配置転換については心理的負荷の強度がII、退職強要に対するIIIと認められ、客観的な事実に争うところはない。しかし、それぞれの出来事に対する総合評価は、本人にとって到底受け入れることができないものであった。

まず、配置転換については、経理から、商品の値札を外し、仕分けをするという作業に移ったため、単純なものになったということから総合評価を「弱」としている。しかし、異動後1カ月で退職強要を受けるということは、そもそも配転自体が嫌がらせだったのではないかだろうか。異動後の仕事を一生懸命やって行こうという本人に対し、上司から「今まで経理で10年ほどやってきたわけだろ？今からキャリアチェンジしようと思っているわけ？」、「正直に言うと、ダメってレッテルを貼られているんだよ、この会社で！」と心

無い言葉が投げつけられている。退職に応じない社員に対し、経理マンとしてのキャリアを潰して本人の能力を過小に評価する異動をしたのだから、この配置転換自体がハラスメントとして評価されるべきであるだろう。

次に退職強要に対する総合評価では、退職強要をした上司2名による「面談の間、本人がほとんど黙ったまま、明確な意見を述べず、話し合いにならなかっただ」ため長時間を要したという意見を基に判断している。しかし、本人が提出した面談の詳細な記録の中では、少なくとも最初の1時間はきちんと対応し、退職の意思がないことを明確に述べている。開始1時間半ごろに本人から「頭が真っ白で…」という発言が出て以降は、あと一押しと踏んだ上司による本人に対する人格否定が続き、「あれ？なんか委縮してます？」という、もう一人の上司の発言を最後に記録は途切れ。本人が提出した詳細な記録はA4で32ページにわたる膨大なものであった

が、A4で2枚からなる上司2名の聽取書のみを参考に意見書が作成されている。

また、精神協議会は、①「退職勧奨の理由も事業場の経営状態の悪化という正当なものである」と退職強要の背景を評価している。さらに②今回の被災者は2回の退職強要を受けたのみであるため、「その頻度から強要とはいえない」とも述べている。最後に③「本人は未だ在職中である」という理由を付けて、総合評価を「中」としているが、それぞれ厚生労働省が定めた精神疾患の認定基準から逸脱する。まず、①具体的な出来事はその背景の正当性で評価されるものではな

い。②次に退職強要の頻度については、認定基準上に、頻繁に行われたものであることによって「強」とされるとの記述があるが、これはあくまで例示である。本件では、本人が退職を拒んでいるにも関わらず執拗に退職を迫ったため「強」と判断できる。③発症後の事象は判断の対象にはならない。

加えて監督署は個体的要因に言及している。調査結果復命書によると、個体的要因として、「請求人は、転職を繰り返しており、仕事上のミスや遅刻も見受けられ、勤務態度に問題があるように思われる。」とし、「個体要因の影響は大きいと考えます」と結論付

けているが、これは本人への中傷にすぎず、本人が調査官の気に障ることでもしたのかと勘織るような書き振りである。

以上のことから、総合評価を「中」とすることに理由はなく、取り消しを求めて審査請求を行うことになった。審査官も、具体的な出来事に対する評価を再検討するという。



## メンタルヘルスの労働相談



メンタルヘルス・ケア研究会 著

職場いじめ、パワハラ、セクハラ、うつ、自殺願望の労働相談が急増している。その背景には、リストラや倒産、サービス残業などの長時間労働、成果主義賃金などさまざまな要因が絡み合っている。個人的に起こっている問題は会社的、社会的な問題なのだ。

本書は、SOSを発している相談者に寄り添い、相談を受ける側の心構え、相談の仕方、会社との交渉、労災申請、会社の協力の下での職場復帰プロセス、アフターケアなどを具体的に分かりやすく解説。メンタルヘルス・ケアの労働相談マニュアルの決定版であるとともに、相談当事者・関係者必携の書！(2011.7)

緑風出版 四六判上製／244頁／1800円

# 8月の新聞記事から

8/1 厚生労働省の専門家検討会は、北海道の印刷会社の元従業員で胆管がんを発症して2004年に50代で死亡した男性1人を労災認定することを決めた。道内では初めて。省内には男性の遺族に通知される。男性は印刷機に付着したインクを洗浄する業務に携わり、1985年から11年間、洗浄剤に含まれる化学物質「1, 2-ジクロロプロパン」に高濃度でさらされた。この印刷会社は既に閉鎖されている。今回の男性を含め労災が認められたのは21人になった。労災の請求は7月現在で75人。

8/5 福島第一原発で事故から9カ月間の緊急作業時に働いた約2万人のうち、白血病の労災認定基準「年5mSv以上」の被曝をした人が約1万人にのぼることが、東京電力が7月に確定した集計から分かった。福島第一原発で2011年3月11日の事故から同年12月末までに働いた1万9592人の累積被曝線量は平均12.18mSvで、約5割にあたる9640人が5mSv超の被曝をした。今年6月末には累積で5mSv超の被曝をした人は1万3667人。

8/6 岐阜市都市建設部公園整備室の元室長、伊藤哲さんが市役所本庁舎から飛び降り自殺したのは過重な時間外勤務や上司からのパワハラなどが原因と、妻が地方公務員災害補償基金を相手取り、同基金県支部の公務外処分取り消しを求める訴えを岐阜地裁に起こした。伊藤さんは07年4月、都市公園の管理責任者に、公園遊具を巡るトラブルや不祥事が多発し時間外勤務が増加。上司や副市長からの叱責や議会対応など心理的負荷がかかりうつ病を発症、同11月に自殺した。

8/8 「ブラック企業」対策として、厚生労働省は9月を集中月間にし、約4千事業所に立ち入り調査をすると発表した。違法な残業や賃金不払いなどが疑われるケースに加え、「離職率」が極端に高い企業も初めて対象にし、調査する。9月1日には専用の無料相談電話も開設する。

8/14 宮崎駿監督のアニメ映画「風立ちぬ」に喫煙シーンが多いことを、NPO法人「日本禁煙学会」が問題視、スタジオジブリに対し、たばこの描き方に配慮を求める文書を送った。学会側は「未成年の観客も多く影響も大きい」と指摘し、文書をホームページでも公開した。

8/20 東京電力福島第一原発事故の収束作業中、静岡県御前崎市の配管工大角信勝さんが心筋梗塞で死亡したのは、安全配慮義務違反があつたためだとして、妻でタイ国籍のカニカさんが東電や作業の元請けだった東芝など四社に計3080万円の損害賠償を求め静岡地裁に提訴した。

北九州市でアスベストの港湾荷役作業にあたり、2010年に肺がんで死亡した男性の遺族が、勤務先の港湾運送会社（下関市）に損害賠償を求めて示談交渉し、和解金2500万円で示談が成立した。和解金には日本港運協会が昨年6月に始めた支援制度が初適用され、補助金が支払われるという。この制度は協会の会員企業が従業員の石綿被害に金銭支払いをした際、協会が一部を補助するもの。今月13日に示談がまとまった。

8/21 読者プレゼントの当選者を水増ししたとして、消費者庁から措置命令を受けた秋田書店が、景品発送を担当していた女性社員を懲戒解雇していた。女性は解雇撤回を求め近く提訴する方針。女性は上司に「不正はおかしい」と伝えたが改善を拒否され、女性は不正を続けているうちに睡眠

障害や適応障害を発症、2011年9月から休職した。12年2月29日に「多数の読者にプレゼントを発送せず不法に窃取した」と書かれた解雇通知書が送られてきたという。支援する首都圏青年ユニオンは昨夏、当選者水増しに関する情報を消費者庁に提供した。

北海道三笠市の市立三笠総合病院の診察室で、精神神経科の医師、宮下均さんが男性患者に包丁で刺され死亡。男はその場で男性看護師に取り押さえられた。

8/26 愛知県警中署の男性巡査（当24歳）が2010年11月、中署内で拳銃自殺したのは上司のパワハラが原因と両親が県を相手取り、約5700万円を求める国家賠償請求訴訟を名古屋地裁に起こした。巡査は10年4月採用で、中署地域課で交番勤務。ミスをすると腕立て伏せを命じらたり退職願を書くよう迫られた。自殺した日には、拳銃のひもを紛失したことで「死んでしまえ」と言われ、土下座させられて殴る蹴るなどの暴行を受けたという。県警は内部調査をまとめたが違法性はないとして上司らを懲戒処分せず、自殺との因果関係も認めなかつた。両親は強要容疑で巡査長を告訴したが、名古屋地検は12年に不起訴処分にした。

8/27 高知県警の警察学校で教官を務める男性警部補が、生徒の女性警察官にセクハラをしていたことが分かつた。県警は事実関係を調査中で近く警部補を処分する方針。警部補は今年7月、校内で女性の体を触ったり、キスしたりするなどのセクハラを繰り返した。警部補は事実関係を認めているという。

8/28 造船大手「三井造船」の下請け会社で働いていた男性の遺族4人が溶接作業でアスベストの粉じんを浴び肺がんで死亡したとし、三井造船に約6300万円の損害賠償を求めた訴訟の判決が大阪地裁であった。裁判長は「石綿が原因で肺がんになつたとは認められない」と請求を棄却した。男性は1964～65年、三井造船大阪事業所で船台などの溶接作業に携わりその後も複数の下請け会社で働いた。2000年に63歳で死亡。

8/29 北九州市八幡西区の産業医科大学は、50代の男性教授が約10年前からセクハラやパワハラをしていたとして、3カ月間の出勤停止処分にしたと発表した。また、インフォームドコンセントの内容をカルテに記載していないかったとして、大学病院の医師計7人を口頭厳重注意にしたことを明らかにした。

8/30 金沢21世紀美術館の学芸員ら女性7人が、秋元雄史館長からパワハラを受けたとして、館を運営する金沢芸術創造財団や市などに改善を求める通知書を送付していた。うち1人は今年3月末、パワハラを理由に退職し、5人が医師から適応障害などの診断を受けていたことも判明。館長はパワハラを否定しており、財団のコンプライアンス委員会が事実関係を調査している。

8/31 大阪市の公募で昨年8月に就任した民間出身の男性区長が区役所の女性職員にセクハラ行為をした疑いがあることが分かつた。女性職員から区長が昨年、飲食店内や電車内で体を触ったり、私生活に関して好意を持つような話をしたとの訴えがあり、市は今月29日に区長から事情を聴いた。区長は取材に「セクハラの意図はまったくなかつた」と釈明。辞職などの意向はないという。