

# 関西|労災|職業病

関西労働者安全センター

2014. 7.10発行〈通巻第446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/>



- ニチアス石綿被害に対する戦い  
奈良地裁損害賠償裁判判決へ 奈良県労委勝利命令勝ち取る…………… 2
- 始まるストレスチェック実施義務  
未確定部分多いチェック項目 …………… 5
- 脳・心臓疾患・精神障害の労災認定状況  
果たして、長時間労働の実態を反映しているのか? …………… 9
- それぞれのアスベスト禍 その41 古川和子……………13
- 韓国からのニュース ……………15
- 前線から ……………18  
甲信アスベスト被害ホットライン・相談会開かれる 長野・山梨

# 奈良地裁損害賠償裁判判決へ 奈良県労委勝利命令勝ち取る！

### 3原告尋問、結審、判決へ

ニチアス王寺工場（奈良県）で働いた仲井井、北村昌三、勝村正信の3氏を原告として、奈良地裁で闘われている損害賠償裁判で、最大の山場となる3原告と被告側証人1名（元従業員）の主尋問と反対尋問が、3月27日、昼休憩をはさんで午前11時から17時の長時間にわたって行われた。

3原告は、就労当時の王寺工場での粉じんまみれの作業実態、防護対策がとられていなかった状況を証言した。一方、被告側証人は「対策はとられていた」「原告の作業では石綿は使っていない」などとニチアスの主張に沿ったでたらめな証言に終始した。

これで主要な証拠調べは終了、弁護士は6月20日付で精魂込めて書き上げた最終準備書面を提出した。そして裁判は7月17日に結審、判決は10月23日午後1時15分言い渡しとなった。

### 石綿補償の「焦点」に切り込む

2010年10月28日、札幌、岐阜、奈良の各地裁への一斉提訴から4年。

いずれの原告も、アスベスト被害に取り組むために結成された全造船アスベストユニオン、同ニチアス・関連企業退職者分会に所属し、組合としての集団提訴だった。

札幌地裁では、ニチアス下請け会社で石綿吹き付け作業に従事し石綿肺で死亡した大谷敏男さんの遺族がすでに完全勝利和解した。

岐阜地裁では、石綿肺管理2の被害の損害賠償を求めて提訴した山田益美さんは結審直前に管理4に悪化、さらに、管理4で認定されたTさんを加え併合審理が進行している。

Tさんは当時のニチアスの見舞金規程によって、定年退職当時の管理区分にもとづき、現在の「じん肺管理4」（最重症）に見合う補償よりはるかに低額の示談をさせられていた。見舞金規程では「これ以上は請求しない」との趣旨の条項が入っていたが、Tさんが将来、症状が悪化し、死亡する可能性も少なくないことについて、ニチアスは一切説明をしていなかった。組合は追加の補償に応じるようニチアスに申し入れたがニチアスは拒否したため、Tさんも裁判に訴えることになったのだった。

ニチアスによるこのような、被害者を愚弄する意図的な低額補償戦略は、示談文書に入る秘密条項と相まって長く維持されてきたが、明らかに社会正義に反する行為であり、許されるべきではない。

そして、奈良地裁では、胸膜プラーク所見など労災補償の対象までには至っていないものの、石綿ばく露による症状があり石綿健康管理手帳の健診を継続的に受けている3名



原告の勝村・仲井・北村さん（前列右から4人目から順に）、弁護団を囲んで。3月27日証人尋問後、奈良地裁前を原告として裁判が闘われてきた（ただし、勝村さんは良性石綿胸水で労災認定もされている）。

労災補償の対象とはならなくても、胸膜ブランクなどの明かな医学所見があり、石綿疾病のリスクは一般人より高いという場合であっても、裁判に踏み切るのはなかなか難しい。

この点のブレークスルーを目指しての裁判であった。被害と認めるかどうか、奈良地裁の判断に注目が集まる。

## 勝利命令、そして中労委

3原告が所属するニチアス退職者分会は、アスベスト被害のリスクを受けた退職者組合の団交権を認めた住友ゴム事件最高裁判決（2011年11月）を受けて、2012年6月にニチアスに団体交渉を申し入れ、2012年9月と10月に2回の団交が行われた。

団交で分会は、王寺工場などの各工場での被害実態のわかる資料の提出、補償内容や

健康対策について開示を求めたが、ニチアスは組合員3名の個人についてだけが義務的団交事項だとして、それ以外の資料の開示を拒否したために、こうした対応は不当労働行為（不誠実団交）にあたるとして、分会は奈良県労働委員会に対して救済申し立てを行った。

6月30日、奈良県労委はこの申し立てを認める命令を出した。

実は、岐阜県の羽島工場の元従業員で前述の原告山田さん、Tさんもアスベストユニオンに加入して、同様に団交で解決を求めたが、奈良と同様の不誠実団交に終始したため、奈良に先立って神奈川県労働委員会に救済を申し立て、こちらはすでに1月、救済命令が出ていた。

ニチアスは、神奈川につづいて今回の奈良についても救済命令に従わず、争いを中央労働委員会に上げた。

損害賠償裁判と合わせて、日本最大のアスベスト加害企業ニチアスに対する闘いは続く。



皆さんのさらなるご注目とご支援を訴える！

2014年7月1日 毎日新聞

## ニチアス石綿被害

# 「とどめ刺す命令だ」

## 労組側 不当労働行為認定を評価

アスベスト(石綿)被害の隠蔽を許さない。県労働委員会が30日、大手耐火材メーカー「ニチアス」に出した命令は、退職者加盟の労働組合との団体交渉で石綿による健康被害を巡る資料を開示しないのは「不誠実」と指摘し、不当労働行為と認定した。ニチアスは労組員と奈良地裁で係争中の裁判でも資料の提出を命じられており、労組側は「とどめを刺す命令だ」と評価。ニチアスが直ちに資料の開示や説明に応じるよう求めた。【芝村侑美、釣田祐喜】

命令書は同日、救済を申し立てたニチアス王寺工場(王寺町)元従業員らでつくる全造船ニチアス・関連企業退職者分会と、ニチアス双方に交付された。労組側は交付後、県庁で記者会見した。労組側は「被害を隠蔽し

てきたニチアス側の方々は駄目だとして、我々の主張がほぼ認められた」と声を弾ませた。命令では王寺工場や各工場、関連企業で働いた労働者の石綿被害の実態開示や資料提供は、今後の補償交渉ではないとして開示は

進める上で必要と判断。退職者の石綿被害への対策や補償の考え方、実績についても、団交で会社側が開示しなければならぬ事項とした。工場周辺住民の被害実態を巡る資料は、交渉に必要な事項ではないとして開示は

認められなかった。ニチアス王寺工場の石綿被害では、退職者労組との団交を拒否したニチアスに対し、県労委が08年に不当労働行為を認定。その後、退職者労組の団交権を認める決定が最高裁で出され、12年6月に団交を申し入れた。しかし、ニチアス側は資料を出さないなどの対応を繰り返した。

神奈川県労委が今年1月、今回と同様の命令をニチアスに出した。労働委員会は不誠実対応と2度指摘し、

裁判所も情報開示に消極的な体質を批判した。しかし、ニチアスは神奈川県労委の判断に対して中央労働委員会に再審査を申し立て、今回も同じ対応が予想される。裁判所の命令にも「労組員以外の個人情報が含まれる」と拒否している。分会執行委員長の仲井力さん(76)は王寺町

「は石綿を吸った病変「胸膜プラーク」があり、健康不安を抱えている。「今回認められたことほうれしいが、ニチアスは命令に従わない。腹立たしい」と憤った。

ニチアス広報課は「命令書の内容を精査していないのでコメントは差し控える」との談話を出した。



命令書の交付を受けて記者会見する仲井委員長(左)ら＝奈良市の県庁で

# 始まるストレスチェック実施義務 未確定部分多いチェック項目

## 来年末の施行へ向けて 急ピッチの作業

今年3月国会に提出されていた労働安全衛生法の一部を改正する法律案が、6月19日に成立した。その主な内容の一つであるストレスチェック制度の創設は、今後、厚生労働省によるメンタルヘルス対策の軸として実施されていく見込みである。しかし、事業主に労働者のストレスチェックが義務付けられるといいながら、その中身についてはまだまだ未確定な部分が多く、今後具体化されていく予定とされている。

厚生労働省が公表している今後の予定としては、ストレスチェック項目について専門検討会を7月に開催、ほとんど週に1回のペースで精力的に検討し8月はじめには結論を得、8月下旬頃からは「ストレスチェック項目、実施方法、面接指導方法など」「同意の取得、不利益取扱い、情報管理など」について運用についての行政検討会を開催、12月頃に労働政策審議会に諮ったうえで省令・指針を策定するという。また年末以降は同時に医師等への研修の準備に取り掛かり、来年度には研修を開始、来年12月までに施行を予定する。

とにかくまだまだ未確定な内容が多いのが実際のところだ。

## 労働者の気付きと職場改善が目的

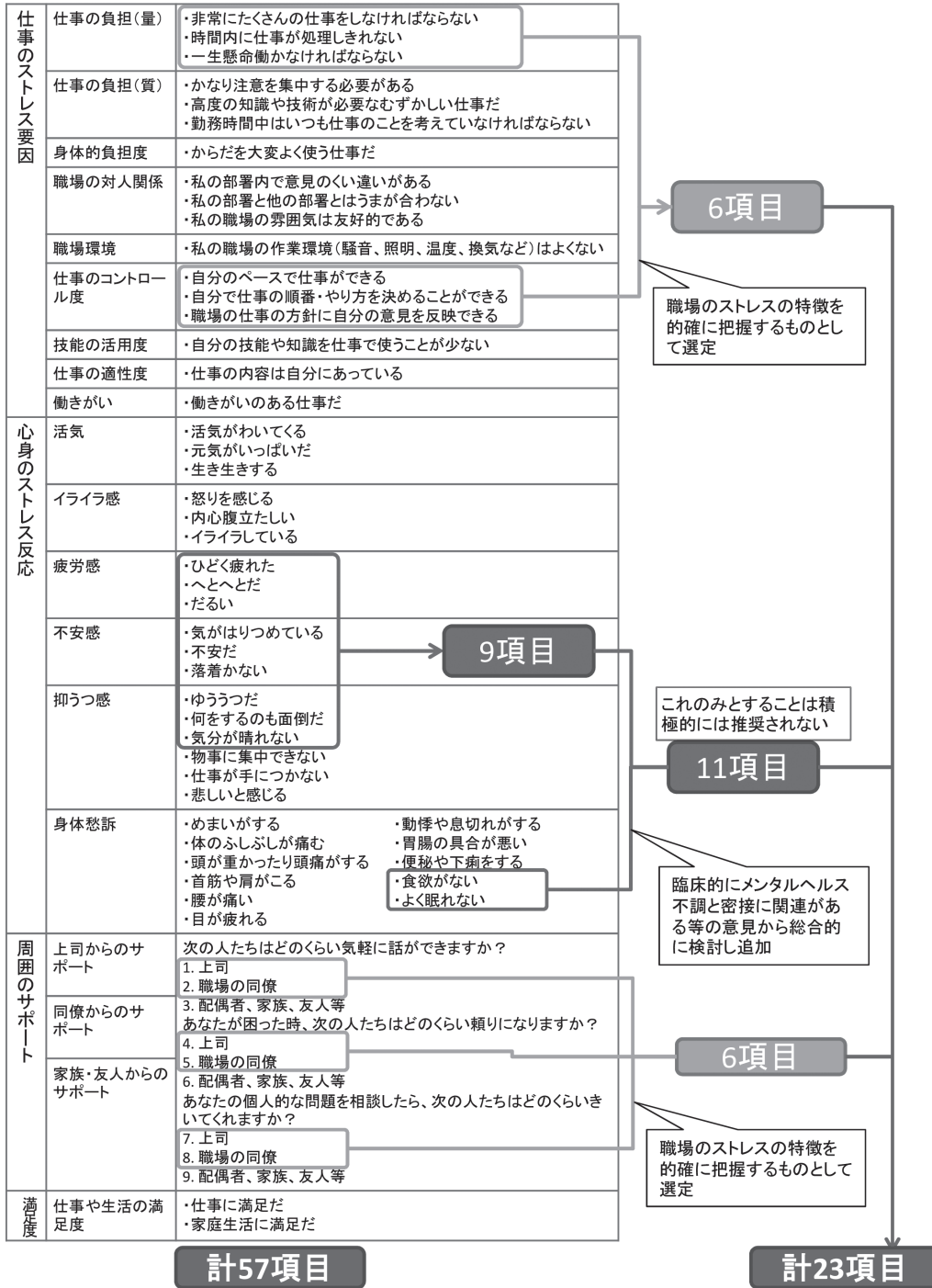
創設されたストレスチェック制度の概要をあらためて見てみよう。

まずストレスチェック制度の目的は、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止にあるとし、労働者自身のストレスへの気付きを促し、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげるものと位置付けられている。一昨年11月の衆議院解散で廃案となった労働安全衛生法改正案では、「労働者の精神的健康の状況を把握するための検査」と位置付けられ、メンタルヘルス不調の早期発見というような、いわば二次予防に属するものまで含むように読めたものから相当改められたといえよう。

事業者の義務となる内容は、「常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施する」というものだ。実施者が「医師、保健師等」となっているのは、他に一定の研修を受けた看護婦、精神保健福祉士も含める予定としていることによる。そして労働者数50人未満事業場（産業医と衛生管理者の選任、衛生委員会の設置義務がない）は、当分の間努力義務とされている。

検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止される。検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申し出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となる。またその申し出を理由として不利益な取扱いは禁止される。そして面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じ

職業性ストレス簡易調査票の項目を基にした  
「精神的健康に着目した職場のリスク評価手法の取入れ等に関する調査研究報告書」の提案内容





ることが事業者の義務となる。

### 精神疾患発見は不適當項目

さて、このようなストレスチェックを実施するにあたって、疑問はいくつも出てくる。まず検査項目（質問項目）はどのようなものにするのかがまだ定まっていない。

一昨年廃案となった旧改正案の段階では、2000年に厚生労働省の委託研究で開発された「職業性ストレス簡易調査票」の57項目から、抑うつ・不安・疲労に関する9項目の質問を抽出したものが例示されていた。小規模な事業場でも実施可能ということを念頭に置いたものだったが、実際に9項目で十分な識別力があるのかどうか明確になっておらず、批判の対象ともなっていた。今回の制度創設にあたってあらためて厚生労働省は中央労働災害防止協会に委託して1月から専門委員会を開き検討、項目の設定について提案を行っている。これによると「職業性ストレス調査票」の57項目をまず「可能であれば望ましい項目」とし、そのうち23項目について「趣旨からみて必要と考えられる項目」とする。さらに少ないものとしては、前回の9項目に睡眠と食欲に関する2項目を加えた11項目も例示するが、これについては職場環境等に関する項目がないため積極的に推奨しないとしている。さらに今回の提案では、調査票に盛り込むことが不適當な項目として、「精神疾患のスクリーニング目的の項目」や「性格検査」など趣旨が異なる項目については不適當であるとしている。

これらの項目による検査で回答の選択肢をどう設定するかという問題がある。ストレス

状態を評価するには「はい、いいえ」の2段階は不足しており、中央に集中する傾向がある奇数の選択肢は避け4段階（1点～4点）の選択肢設定を推奨するとしている。これにより得た結果について「一定の要件に該当する労働者」を選び出す目安が必要となるが、専門委員会では全国共通の尺度を設定した方が事業者に有利な意図的な設定を避けられるとする一応の結論を出している。

しかしこうした判定基準についてもどのような方法を推奨するのか、あるいは一定の限度を設定するのかについて、具体的な結論が出ているわけではない。

### 50人未満は努力義務は是か非か

厚生労働省は、7月7日にあらためて「ストレスチェック項目等に関する専門検討会」を設置、以降集中的に検討を進めているところだ。

HP上で検討会の資料は随時公開されていて、論点としては、①ストレスチェックの実施方法、②ストレスチェックの項目、③ストレスチェック結果の評価、④ストレスチェックに含めることが不適當な項目、⑤ストレスチェック項目と一般定期健康診断項目との関係、⑥ストレスチェックの効果に関する今後の評価の方法があげられている。

法律案は土壇場の自民党部会で50人未満事業場について義務から努力義務に切り替わり、どの事業場でも実施可能という前提が取り払われたわけだが、逆に言うともた6割を占める小規模事業場の労働者は埒外に置かれたということになる。

また労働者の受検義務が削除されたこと

が、どのような効果を生むのかという点についても検討しておく必要があるだろう。

今後は注意深く、議論の状況を見守る必要があるといえる。



## “職場のいじめ”労働相談

いじめ メンタルヘルス労働者支援センター 著  
緑風出版 2000 円＋税



『メンタルヘルスの労働相談』の続編として書かれた本書は、厚生労働省が取り組み始めた「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を精査しながら、支援センターや労働組合、ユニオンに寄せられた具体的相談例をとりあげて、解決に向けた取り組みや方向性を探っています。また、最近問題になっている“感情労働”、“職場の暴力”(モンスターペアレントなど)も検討しています。

まずは、一人ひとりが声をあげることが重要です。

問合せ：いじめ メンタルヘルス労働者支援センター  
tel: 03-6380-4453 / <http://ijimemental.web.fc2.com/>



## さんいちブックレット 009 除染労働

被曝労働を考えるネットワーク 編

<執筆> なすび、長岡義幸、西野方庸

さんいちブックレット 007『原発事故と被曝労働』に続く、被ばく労働を考えるネットワーク編著の第2弾！

発行：三書房 <http://31shobo.com/>  
1000円＋税



# 脳・心臓疾患・精神障害の労災補償状況

## 果たして、長時間労働の実態を反映しているのか？

厚生労働省は6月27日、昨年度の脳・心臓疾患、精神障害の労災認定状況を発表した（厚生労働省HP：<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000049293.html>）。

以下の表は労災請求件数、決定件数、認定件数などを2013年度分までまとめたものである（全国労働安全衛生センター連絡会議作成）。表の認定率①は認定件数を請求件数で割った認定率、②は決定件数で割った認定率である。

### やはり少ない認定件数

脳・心臓疾患の労災認定状況は、2012年に請求件数842件、認定件数338件、認定率45.6%と過去最多となったが、2013年は全体的に減少し、請求784件、認定306件、認定率は44.8%とやや下がった。労働環境が改善して件数が減ったのであるならば、歓迎したいところであるが、現実には以下の様な

年度	脳血管疾患及び虚血性心疾患等											
	請求件数		決定件数		支給決定件数		不支給決定件数		認定率①	認定率②	認定率① 死亡	認定率② 死亡
		内死亡		内死亡		内死亡		内死亡				
2002	819	(355)	785	(379)	317	(160)	468	(219)	38.7%	40.4%	45.1%	42.2%
2003	742	(319)	708	(344)	314	(158)	394	(186)	42.3%	44.4%	49.5%	45.9%
2004	816	(335)	669	(316)	294	(150)	375	(166)	36.0%	43.9%	44.8%	47.5%
2005	869	(336)	749	(328)	330	(157)	419	(171)	38.0%	44.1%	46.7%	47.9%
2006	938	(315)	818	(303)	355	(147)	463	(156)	37.8%	43.4%	46.7%	48.5%
2007	931	(318)	856	(316)	392	(142)	464	(174)	42.1%	45.8%	44.7%	44.9%
2008	889	(304)	797	(313)	377	(158)	420	(155)	42.4%	47.3%	52.0%	50.5%
2009	767	(237)	709	(253)	293	(106)	416	(147)	38.2%	41.3%	44.7%	41.9%
2010	802	(270)	696	(272)	285	(113)	411	(159)	35.5%	40.9%	41.9%	41.5%
2011	898	(302)	718	(248)	310	(121)	408	(127)	34.5%	43.2%	40.1%	48.8%
2012	842	(285)	741	(272)	338	(123)	403	(149)	40.1%	45.6%	43.2%	45.2%
2013	784	(283)	683	(290)	306	(133)	377	(157)	39.0%	44.8%	47.0%	45.9%

精神障害に係る労災補償状況

年度	精神障害											
	請求件数		決定件数		認定件数		不支給決定件数		認定率①	認定率②	認定率① 自殺	認定率② 自殺
		内自殺		内自殺		内自殺		内自殺				
2002	341	(112)	296	(124)	100	(43)	196	(81)	29.3%	33.8%	38.4%	34.7%
2003	447	(122)	340	(113)	108	(40)	232	(73)	24.2%	31.8%	32.8%	35.4%
2004	524	(121)	425	(135)	130	(45)	295	(90)	24.8%	30.6%	37.2%	33.3%
2005	656	(147)	449	(106)	127	(42)	322	(64)	19.4%	28.3%	28.6%	39.6%
2006	819	(176)	607	(156)	205	(66)	402	(90)	25.0%	33.8%	37.5%	42.3%
2007	952	(164)	812	(178)	268	(81)	544	(97)	28.2%	33.0%	49.4%	45.5%
2008	927	(148)	862	(161)	269	(66)	593	(95)	29.0%	31.2%	44.6%	41.0%
2009	1,136	(157)	852	(140)	234	(63)	618	(77)	20.6%	27.5%	40.1%	45.0%
2010	1,181	(171)	1,061	(170)	308	(65)	753	(105)	26.1%	29.0%	38.0%	38.2%
2011	1,272	(202)	1,074	(176)	325	(66)	749	(110)	25.6%	30.3%	32.7%	37.5%
2012	1,257	(169)	1,217	(203)	475	(93)	742	(110)	37.8%	39.0%	55.0%	45.8%
2013	1,409	(177)	1,193	(157)	436	(63)	757	(94)	30.9%	36.5%	35.6%	40.1%

状況にある。

2013年9月厚生労働省は、若者の「使い捨て」が疑われる企業などへの取組み強化月間を設定し、電話相談を行い、約5000事業場を重点監督し、その8割に時間外労働や賃金不払いなどの法令違反があったと公表した。相談が寄せられるなど、法違反の疑いがある事業場を監督したものであるため、法違反が通常よりも多数認められたとも言えるが、監督官の人数が少ないといった能力的問題もあり、もっと多くの事業場を対象にすることが可能であれば、やはり件数自体が増えることは間違いなさであろう。また内閣府が発表している自殺者数の統計では2011年の30,651人をピークに2013年は減少したとは言え、27,283人と高い数字である。このような状況では、やはり依然として請求件数、認定件数ともになが少なすぎると言わざるを得ない。

時間外労働時間数別支給決定件数を見てみると、80%以上が過労死ラインと言われる80時間以上で、一番多いのが80時間以上100時間未満の106件、次に100時間以上120時間未満で71件、160時間以上も34件あった。一方、労働時間以外の事由の「異常な出来事への遭遇」「短期間の過重業務」により認定されたのは21件で7%ほどである。また職種別の認定件数では自動車運転従事者がダントツで、306件中93件と3分の1近い。これはタコメーターなどにより運転に従事した時間が証明しやすいと考えられ、まさに労働時間が証明できるかどうか労災認定の鍵である状況がわかる。

労働時間の証明のほか、拘束時間が労働時間に含まれないといった問題や既往症の扱

いなど依然として、労災認定されにくい条件となっている。

### 認定率 36%に減少

精神疾患の労災認定は認定基準が変わった翌年2012年度分は請求件数1257件、決定件数1217件、認定件数475件と増加し、認定率も39%に上がった。新認定基準で少し認定され易くなったためと読み取れた。労働時間に関する出来事に該当して認定された件数が増え、またセクシュアルハラスメントで認定された件数も増加した。一方で出来事によっては請求件数が増えたために認定件数は増えたが、認定率が低い状態は変わっていないものもあった。本誌2013年11・12月合併号で報告したが、都道府県別に見たところ、埼玉、千葉、愛知、三重、大阪の認定率が特に低く、これら5労働局に対して認定率を改善するように申入れを行った。

2013年度は請求件数がさらに増えて1409件、それに対して決定件数はやや減少して1193件、認定件数も減少して436件、結果、認定率は36.5%にとどまった。事案の平均処理期間は7.4ヶ月で、前年度の8.2ヶ月から3週間以上縮まった。迅速化対策として精神科医3人による合議である専門部会にかけけるのではなく、主治医の意見のみで判断した事案数は123件ですべて支給、専門医の意見を求めた事案は332件うち118件が支給、従来通り専門部会にかけた事案は736件のうち195件支給であった。

### 出来事によって認定率に差

表2-8 精神障害の出来事別決定及び支給決定件数一覧

出来事の種類	具体的な出来事	平成24年度				平成25年度			
		決定件数	うち支給決定件数		決定件数	うち支給決定件数			
			うち自殺	うち自殺		うち自殺	うち自殺		
1 事故や災害の体験	(重度の)病気やケガをした	97	4	45	3	92	4	46	3
	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	93	2	51	2	82	0	49	0
2 仕事の失敗、過重な責任の発生等	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	4	0	2	0	5	2	3	1
	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	21	11	7	4	19	6	9	4
	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	11	2	5	1	7	3	2	1
	自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	4	3	0	0	2	1	0	0
	業務に関連し、違法行為を強要された	7	0	2	0	5	0	1	0
	達成困難なノルマが課された	9	4	3	2	17	8	6	2
	ノルマが達成できなかった	7	2	2	0	5	0	1	0
	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	4	1	2	1	11	5	3	1
	顧客や取引先から無理な注文を受けた	5	1	2	1	7	2	2	1
	顧客や取引先からクレームを受けた	35	6	13	4	22	3	8	1
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	2	0	0	0	1	0	0	0
上司が不在になることにより、その代行を任された	0	0	0	0	0	0	0	0	
3 仕事の量・質	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	125	34	59	19	127	27	55	14
	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	59	17	32	8	64	10	34	5
	2週間以上にわたって連続勤務を行った	28	8	17	7	21	2	15	2
	勤務形態に変化があった	1	1	0	0	3	1	0	0
	仕事のペース、活動の変化があった	3	0	0	0	0	0	0	0
4 役割・地位の変化等	退職を強要された	31	3	8	0	29	1	8	0
	配置転換があった	63	10	12	4	62	17	11	6
	転動をした	18	11	4	2	10	2	3	1
	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	7	0	3	0	6	3	1	0
	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	3	0	0	0	7	0	1	0
	自分の昇格・昇進があった	9	2	1	0	5	4	1	1
	部下が減った	1	0	0	0	1	0	0	0
	早期退職制度の対象となった	0	0	0	0	1	0	0	0
非正規社員である自分の契約満了が迫った	0	0	0	0	2	0	0	0	
5 対人関係	(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	99	15	55	10	115	7	55	5
	上司とのトラブルがあった	213	22	35	6	231	27	17	5
	同僚とのトラブルがあった	42	9	2	1	32	2	3	1
	部下とのトラブルがあった	8	3	4	2	9	1	3	0
	理解してくれていた人の異動があった	3	1	0	0	2	0	0	0
	上司が替わった	2	1	1	0	3	1	0	0
	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	3	1	0	0	0	0	0	0
6 セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	45	0	24	0	52	0	28	1
7 特別な出来事 注2		84	16	84	16	73	8	71	8
8 その他 注3		71	13	0	0	83	10	0	0
合計		1217	203	475	93	1193	157	436	63

注 1 「具体的な出来事」は、平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」別表1による。

2 「特別な出来事」は、心理的負荷が極度のもの等の件数である。

3 「その他」は、評価の対象となる出来事が認められなかったもの等の件数である。

4 自殺は、未遂を含む件数である。

長時間労働による認定については、精神障害の認定基準で長時間労働と判断される100時間以上の時間外労働があって認定された件数は123件で28%であり、前年度よりも10%ほど減少、特別な出来事の「極度の長時間労働」に該当した事案は24件であり、それを合わせても33%ほどである。脳・心臓疾患の労災認定のように長時間労働への偏りはない。

ではどのような出来事による認定が多いのかというと、出来事別表（前ページ表）で見てもよい。件数が多い順では2012年度の傾向とほとんど変わっていない。一番認定件数が多かったのは、「仕事内容・量の変化を生じさせる出来事があった」（前年度1位）と「ひどい嫌がらせ・いじめ、又は暴行を受けた」（同2位）の55件、認定率はそれぞれ43%と47%、以下、「悲惨な事故や災害の体験、目撃」（同3位）49件59%、「病気やけがをした」（同4位）46件50%、「1ヶ月80時間以上の時間外労働」（同6位）34件40%、「セクシュアルハラスメント」（同7位）28件53%、「上司とのトラブル」（同5位）17件7%、「2週間以上の連続勤務」（同8位）15件71%、「配置転換があった」（同10位）11件17%の順で、他は10件未満だった。

見ての通り、出来事によって認定率に開きがあることにお気づきだと思う。「上司とのトラブル」の7%だが、決定件数は昨年より18件増えたにもかかわらず、認定件数は18件減少したため、認定率も16%から7%へ下がったものだ。前回も述べたように心理的負荷強度「Ⅲ」の「退職を強要された」も今回8件で認定率27%、やはり認定率が低すぎる状況が続いている。

さて、昨年申し入れを行って認定率の低さに注意を促した5労働局だったが、認定率の低い状況は変わっていなかった。埼玉県23%（認定8件／決定34件）、千葉県27%（13件／47件）、愛知県19%（10件／51件）、三重県15%（2件／13件）、大阪府30%（44件／146件）で、やや改善しているが、十分ではなく愛知県は反対に下がっている。労働局も厚生労働省も認定率のみを持ってただちに処理に問題があるとは言えないと回答しているが、厚生労働省は都道府県別を公表しているし、長期的に低い状況にあれば復命書を取り寄せるなどして指導を行っているということである。ただし、どこにどのような指導を行ったかについては公表できないと厚労省交渉で回答した。

しかし、各地方の認定率が上がれば、全体の認定率も上がるのは確実で、今後も各労働局への対策を強化していきたい。

今年6月27日、過労死等防止対策推進法が公布された（[http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb\\_gian.nsf/html/gian/honbun/houan/g18601025.htm](http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_gian.nsf/html/gian/honbun/houan/g18601025.htm)）。国は過労死防止対策を推進する責務を有し、調査研究を行い、自治体・事業主も防止への協力に努めなければならないとしたこの法律は、6ヶ月以内に施行すると定められた。過重労働が蔓延している状態に終止符を打つために作用することを願うが、この法律が成立する一方で、年収1000万円以上の労働者の労働時間規制を撤廃する制度を検討するなど規制緩和も画策されており、今後も労働条件は厳しさを増す可能性があり注意が必要である。



# 連載 それぞれのアスベスト禍 その41

## 中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会 古川和子

### 緩和ケアとは

6月12・13日と2日間、韓国のソウルにおいて「日韓インドネシア石綿被害者交流会」が開催された。日韓の石綿被害者交流会は2012年から行われて、今回で3回目となる。日本からは患者と家族の会と泉南国賠原告及び支援者の方達が多数参観した。インドネシアからは初めて3名が招かれた。過去2回は日本と韓国の石綿被害状況と被害者救済などの報告と今後の課題などが検討されてきたが、今回は更に新たなプログラムが加わり「中皮腫と石綿関連疾患のケア」と題して聖路加看護大学の長松康子准教授の講演が行われた。

そして長松先生の講演の後に、患者と家族の会会員で奈良市在住の山中薫さんによる体験発表があった。薫さんは父親の田中好巳さんを2013年8月に中皮腫で亡くしている。発病直後から重篤な状態に陥った父親に寄り添い、治療法を模索する日々の中で出会ったのは緩和ケア病院だった。

2013年6月のある日、アスベストセンターからの連絡で山中さんと電話で話をすることになった。父親が中皮腫で治療中だが石綿曝露の原因は不明だ。そしてご自身も2013年に乳がんの手術を行っている。私は長い会話の中から伝わってくる薫さんの心情にとっても心を動かされた。

「6月29日に尼崎でクボタショックから8年の集会在有るから」と薫さんを誘った。



韓国で報告を行う山中薫さん

尼崎の集会だと、会の相談役であるひまわり診療所の名取雄司先生や山口宇部医療センターの岡部和倫先生、そして聖路加看護大学の長松康子先生達が参加されるから、直接アドバイスを頂ける。そう伝えると薫さんは「必ずお伺いします」と答えた。6月29日、約束通りに薫さんは集会に参加した。そして私は集会の時間の合間をみては、先生方に山中さんを紹介した。尼崎の集会が終わった後、薫さんは母親と弟の3人で宇部医療センターを訪れ、父親の医療記録を見せてセカンドオピニオンを受けた。しかしかなり厳しい状態で、父親は積極的な治療が行えなくなった。

「何処か、緩和ケア病院をご存知ないでしょうか？」という質問にふと思い付いたのが、同じ奈良市内に住んでいる会員さんのことだった。この方のお父様は京田辺市に住み、中皮腫で闘病中だった。緩和ケア等の病院をいろいろと調べていると聞いていた。早速電話してみた。すると『あそかびハーラ病院』

に見学に行ってきたが、とても良い雰囲気だった」という。「あそかびハーラ病院」は父親の自宅と薫さんの自宅とも距離的にも近いので、早速病院とコンタクトをとった。

「あそかびハーラに入院しました」と連絡をもらって、8月に片岡さんと病院を訪問した。京都府城陽市にある病院はゆったりとした環境で、病室は畳が敷きつめてあり家庭的な雰囲気だった。ベランダの向うでは「夏祭り」の準備が行われていた。「父はここに来て、元気になりました」と、薫さんの笑顔も穏やかだった。父親の好巳さんはベッドを少し起こしながら、職場の昔の話をしてくれた。

好巳さんは地方公務員で市役所勤務だった。事務職で石綿を取り扱う職種では無い。では何処で石綿曝露したのだろうか？環境再生保全機構の石綿健康被害救済法の認定は既に受けているので、中皮腫に間違いない。曝露原因を知りたいという強い気持ちがあり、片岡さんと聞き取りのための訪問だった。昔の事なのに好巳さんは鮮明に覚えていて、いろいろと話して下さった。職場の話が一段落すると、愛読書の話などで話題が拡がりお人柄に感銘した。しかし残念ながら、それから間もない8月29日に好巳さんは永眠された。曝露原因に関しては片岡さんと共に薫さんが調査中だ。

私は今回の「日韓インドネシア石綿被害者交流会」で緩和ケアの講演があると聞いた時から、薫さんの体験発表を推薦してきた。それは薫さんが「緩和ケアを選んで良かった」と父親の好巳さんが亡くなった後に何度も言っていたからだ。以下は韓国で報告された薫さんの文章から一部抜粋したものだ。

緩和ケアを選択して

緩和ケアを選択した患者の家族として今、思うことは、“緩和ケアは治療しない”ことではなく、残された時間を大事に、よりよく過ごすための治療のひとつだということです。

緩和ケアの病院では、痛みと絶望しかない状態の父の心に寄り添い、これまでの父の人生を肯定し、最後まで、そして、息を引取ったあとまでも、人間の尊厳を尊重して下さいました。

このように表現すると、何か、とても特別なことをして下さったような印象を与えますが、そうではありません。

父が緩和ケアの病院で過ごした時間は極めて、普通の日常でした。しかし、治療の見込みのない患者と家族にとって、その“普通の日常”を共に過ごすことがいかに大切であるか、父がなくなって時間が経つ程にわかってきたように思います。

しかし、その何気ない日常は、緩和ケアの医師、看護師、薬剤師、スタッフの方々の支えがなければ、得ることができなかったでしょう。

緩和ケアで過ごした1ヶ月間、父は日常の些細な幸せに感謝し、喜びを感じ、心の平穏を保つことができました。死に直面した状況の中、このように過ごすことができたことを、ケアして下さいました医師、看護師、薬剤師、スタッフの方々に心から感謝するとともに、父に尊敬の念を覚えます。

現在薫さんはご自身の体験から、がん患者の方達の仕事を支援する為に「キャリアコンサルタント」としても頑張っている。

# 韓国からの ニュース

## ■サムスは労働組合活動を保障しなければ ／イ・ジョンナン（公認労務士）

「私の娘はサムスン半導体の工場で化学物質を扱う仕事をして、白血病に罹って死にました。二人1組で私の娘と一緒に働いたイ・スギョンさんも白血病に罹って死にました。二人とも同じように白血病で死んだのに、サムスンは無条件で労災ではないとして、約束した治療費もくれませんでした。もしサムスンに労働組合があったら、娘はこんなに口惜しい死に方はしなかったでしょう」。

サムスン電子の半導体工場で働いて白血病で亡くなった故ファン・ユミ(23)さんのお父さん・ファン・サンギさんはこの7年間、誰に会っても「労組があったら...」と言います。会う人が活動家でも記者でも作家でも、あるいは最近行われたサムスン電子との交渉の席でも、終始一貫しています。

私はファン・サンギさんのこの言葉が百回でも正しいと思います。もちろん労組は万能ではなく、労組がある事業場でも労災問題が完全に解消されていないという事実を知らない訳ではありません。それでもこの言葉が百回正しいと思うのは、76年も無労組政策を展開し、労働基本権を剥奪したサムスンでの労働問題がとても深刻なためです。

パノリムに情報提供をしたサムスンの職業病被害労働者は言います。「安全教育は一度もまともに受けたことはない。使う化学物質の名前が何か会社は教えなかった。組別に競争をさせて成果に反映されると、同僚まで競争相手になるようで、会社に一言も言えなくさせた。インターロックという安全装置

は解除したまま使うことが茶飯事であった。事故は一度や二度ではなかった。生産性中心に動くシステムで、労働者の健康は眼中にない」。

もしファン・サンギさんのお父さんが言うようにサムスンに労組があれば、生産性だけが強調される現場システムにブレーキがかかり、労働者の安全と健康のための装置が用意され、職業病の発病率を減らすことができたでしょう。だから、パノリムがサムスン電子に出した12の交渉要求案(謝罪・補償・再発防止対策に対する要求案)の中に、再発防止対策6つの中の1つとして「安全保健に対する労働者の実質的な参加権保障のために、サムスン電子は労組の結成と活動を妨害しない」という項目を入れました。

しかし、先月28日の職業病対策作りのためのサムスン電子とパノリム側の2次交渉では、会社側が具体的な回答を準備していなかったのが、取り敢えず合意したのは「今後サムスン電子とパノリムの両当事者が誠実に交渉する。集会やデモの過程で起こったことについて、被害家族らと活動家に対してサムスン電子が行った告訴・告発は取り下げる。3次交渉を6月中に再開する」というのがすべてでした。約束通り、3次交渉からは、サムスン電子側はパノリムが提示した具体的な要求案に対する回答を持って臨まなければならないでしょう。

ところが、既に一部のマスコミはサムスンの顔色を見ながら、職業病問題と労組問題を連結させることが問題の本質を曇らせるとんでもない争点だ、というふうに伝えていきます。

しかし、実際に職業病の発生率を減らし、安全で健康に働くために、労組活動を保障することは大変重要で、基本的な問題だと考えます。今年の4月9日に産業安全保健公団

の研究者が『労使協力と産業災害に関する研究』で、「労組がある事業場の労災発生率が、労組がない事業場より明らかに低い」という研究結果を発表しました。

したがって、今後サムスン電子とパノリム側の職業病対策作りのための交渉が誠実に進められれば、サムスンは労組認定の問題を避けてはならないでしょう。

現在、サムスン・エバーランドとサムスン電子サービス、サムスン SDI など、サムスンの労働者が 76 年の無労組の歴史を終わらせて民主労組を作り、労組認定と労働条件改善などを叫んで闘っています。しかしサムスンは不当解雇をし、サービスセンターを廃業し、仕事を与えずに生活苦で苦しめる方法で労組を弾圧し、極限にまで攻め立てています。金属労組サムスン電子サービス支会は労組ができて 1 年もならない内に、労組弾圧で 2 人が亡くなり、労組指導部 3 人がぐやしくも拘束されました。

被害者家族はもちろん、パノリムはサムスンの労組弾圧の問題は、職業病の問題と決して無関係な問題ではないと考えています。サムスンが職業病問題について、単純にその場しのぎで交渉に応じたのでないなら、被害者にキチンと補償し、再びこうしたことが起きないように誠実に交渉に臨むというのなら、労組弾圧を直ちに中止しなければなりません。2014 年 6 月 3 日

### ■大法院「労災保険法上のベンゼン曝露基準に達しなくても業務上災害」／骨髄形成異常症候群に罹った塗装労働者に勝訴判決

大法院三部は、塗装労働者キム・某 (64) さんが勤労福祉公団を相手に出した療養不承認処分取り消し訴訟の上告審で、原告勝訴と判決した原審を維持すると明らかにした。

キムさんは 83 年にガスレンジとボイラー

を生産する A 社に入社し、98 年に骨髄形成異常症候群と診断された。彼はペイント塗装業務で 1 級発ガン物質のベンゼンに曝露したと考え、2002 年と 2008 年の 2 度にわたって公団に労災療養を申請、しかし公団は、86 年から 4 年しか塗装作業をしておらず、ベンゼン曝露レベルが低いとして、労災保険法施行令 34 条を根拠に、業務上災害を認定しなかった。この法律は、ベンゼン 1ppm 以上の濃度に 10 年以上曝露するか、10 年未満であれば累積曝露量が 10ppm 以上の場合に、白血病と骨髄形成異常症候群による労災と認める。

キムさんは訴訟を提起し、一審と二審は、86 年以前には事業場に特別のベンゼン曝露基準がなく、高濃度でベンゼンに曝露した可能性があって、0.04 ~ 0.4ppm の濃度でも疾病が発生する可能性があるという研究結果を勘案して、原告勝訴判決を行った。

大法院も、労災保険法施行令を一律的に適用するよりも、作業場の労働環境を総合的に考慮すべきだとした。大法院は「労災保険法施行令に明示された業務上災害認定基準は例示的なもの」とし、「基準を充足できなくても、業務中にベンゼンに曝露し、白血病・骨髄形成異常症候群が発病したと推測して判断できれば業務上災害」と判示した。2014 年 6 月 18 日 毎日労働ニュース ヤン・ウラン記者

### ■雇用部、現代製鉄への過怠金賦課に「おかしな上限線」

雇用労働部が、昨年仕事で亡くなった労働者が 9 人にもなる現代製鉄に賦課しなければならない過怠金 1 億 8426 万ウォンの内、6896 万ウォンを割り引いた事実が明らかになった。特に、同じ法条項に数件違反しても、該当法が定めた過怠金の基準を越える



ことができないという論理を引用して割り引いた金額だけで、5700万ウォンに達する。

チャン・ハナ新政治民主連合議員が、雇用労働部から提出させて公開した「現代製鉄特別勤労監督結果」によると、雇用部は昨年12月2～22日に、忠南（チュンナム）の唐津（タンジン）現代製鉄を監督して摘発した103件に、総額1億8426万ウォンの過怠金を策定したが、実際1億1530万ウォンしか賦課しなかった。問題は割り引いた理由だ。割り引かれた6896万ウォンの内、82.7%に当たる5702万ウォンは、「同一条項に対する過怠金限度のため」と雇用部は説明した。

例えば、特別勤労監督期間中に、雇用部は現代製鉄に産業安全保健法違反事例を11件摘発した。雇用部が勤労監督を始めた昨年12月2日、現代製鉄が防幅中継機収容缶の交換工事をしながら、安全作業許可書を発行しなかった事実（過怠金30万ウォン）、11月1～30日、各種設備作業期間に日々の安全作業許可書を発行しなかった事実（過怠金900万ウォン）等だ。このように11件に策定された過怠金の総額は、3390万ウォンだ。しかし、雇用部は過怠金3390万から2390万ウォンを割り引いて1000万ウォンだけを賦課することにした。雇用部・労災予防政策課の話を経れば、「関連法の趣旨は、違反行為全体に対して1000万ウォン以下の過怠金を賦課しろということで、監督期間中の該当条項違反に対する過怠金の金額はこれを超えられない」ということだ。結局、勤労監督された事業主としては、過去に安全作業許可書を発行しなかった事実を1件摘発されようが100件摘発されようが、出さなければならない過怠金は総額で1000万ウォンを越えないということだ。現代製鉄は今年17兆ウォンの売り上げを予定している。2014

年6月23日 ハンギョレ新聞 チョン・チョンフィ記者

## ■サムスンパノリムが三次交渉／「補償範囲」をめぐる異見

サムスンとパノリム代表団は25日、ソウル弁護士会館で会って、サムスン電子の半導体工場などで働き、難病に罹って亡くなったり闘病している被害者問題を協議する第3次交渉を行った。サムスン側は交渉後のマスコミ発表で、「サムスン電子は、交渉に参加している発病者と家族8人に対する補償を先に議論した後、その他の情報提供者などに拡大して議論しようと提案した。その他の情報提供者などに対しては、補償基準と対象者を選定しにくいので、信用できる専門機構によって対象疾病などを定めた後、補償の対象とレベルなど、補償基準を具体的に決める補償委員会の設置を提案した」と明らかにした。

これに対してパノリム側は、交渉に参加した8人だけでなく、労災申請当事者全員に補償の範囲を拡げ、未だに労災を申請していない被害者は別の方法によって補償問題を協議しようと提案した、と明らかにした。パノリムのイ・ジョンナン労務士は「ハンギョレ」との電話で、「サムスン側から大きく進展した案や具体的な内容は出なかったが、今後も交渉を継続する」と話した。

この日パノリム側は、以前の交渉でサムスン側がパノリム関連の告訴・告発を取り下げると言ったのに、被害者の家族と連帯活動家8人に対する訴えを取り下げない問題を提起した。これに対してサムスン側は再検討するとした。2014年6月25日 ハンギョレ新聞 チョン・チョンフィ記者

（翻訳：中村 猛）

# 前線から

## 甲信アスベスト被害ホットライン・相談会開かれる

長野・山梨

中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会は、5月17、18日の連続で長野市、甲府市でホットラインと相談会を初めて実施した。名古屋労災職業病研究会、NPO 神奈川労災職業病センター、当センターの専従スタッフが相談員を務めた。

相談に先立って5月1日に山梨、長野県庁で記者会見を行い、中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会の小林雅行副会長、宇田川かほる東海支部世話人が患者・家族へ

の支援の必要性を訴えた。

これを受けて山梨日日、信濃毎日をはじめ新聞各紙、テレビ、ラジオが報道し、山梨20件（じん肺1、胸膜プラーク4、中皮腫2、肺がん3など）、長野20件（じん肺3、胸膜プラーク5、中皮腫6、肺がん2、びまん性胸膜肥厚1など）の相談があった。そのうち相談会にはそれぞれ6件、10件が来場された。

長野会場に来場された80代男性はメーカーで1960年から1972年までアスベスト

の品質管理の仕事をしていた。昨年秋に肺がんが見つかり、進行していたこともあり手術や抗がん剤治療はしないということだった。

甲府会場に来られた70代の男性は長年、電力会社の子会社で電気工事に従事、発電所などで石綿にばく露、退職後のCT検査でプラークが見つかり心配されていた。元同僚が胸膜中皮腫で療養中だとのことだった。

家族の会ではさらに地方での相談活動を広げていくとしており、7月26、27日は新潟では初めてとなるホットライン・相談会を行う。

石綿被害者の掘り起こしは重要であり、当センターとしても今後とも家族の会に協力してこれに取り組んで行くことにしている。



甲信ホットライン 長野相談会 5/17



# 6月の新聞記事から

- 6/7 厚生労働省が東日本大震災の被災地で、石綿の除去作業現場80カ所を調べ、16%に当たる13カ所(福島6、宮城5、茨城1、栃木1)で石綿が周辺に大量に漏れていた。排気装置や作業場の隔離などに問題があった。厚労省は改正大気汚染防止法の施行(今月1日)に合わせて規則を改正し、対策強化に乗り出した。
- 6/10 アスベストが飛散する建設現場で23年以上働いて肺がんで死亡した岡山県井原市の男性の遺族が、肺内の石綿の本数が基準に満たないために労災不認定としたのは不当と、国をに処分取り消しを求める訴訟を岡山地裁に起こした。本数規定を巡る同様の訴訟の判決は5件あり、すべて原告側が勝訴している。厚労省は12年3月、基準を改定し、「5000本以上の石綿小体と石綿作業の従事歴1年以上」と明記、今回の訴訟は、新基準の本数規定をめぐる初の訴訟となる。
- 厚生労働省は愛知県内の印刷会社で働いていた男性2人が発症した胆管がんについて労災と認めることを決めた。いずれもインクの洗浄作業に携わった40代の男性で、1人は死亡。検討会で職場で洗浄剤の化学物質に長時間、高い濃度でさらされたことが原因で発症した可能性が極めて高いとされた。全国では大阪や福岡など30人がすでに労災と認定され、ほかにも29人が労災を申請していて、厚生労働省は今後も検討を進める。
- 6/17 建物所有者らに石綿除去工事の届け出を義務づけた改正大気汚染防止法が今月から施行されたのを受け、府内のビル所有者や賃貸業者などの13団体と府、大阪市など25市町村が、石綿飛散防止対策に自ら取り組む「行動宣言(ストップアスベストキックオフ宣言)」を採択。「行動宣言」は府が呼びかけ、各団体が構成員に法令を遵守して届け出と飛散防止対策を行うよう周知し、周知活動を取りまとめ、結果を年に1回公表するとしている。府は法改正を機に上乘せして条例改正し、石綿の事前調査の書面を周辺住民が閲覧できるように工事業者が現場事務所などに備え付ける規定を設けるなどした。
- 6/18 2009年に山口県岩国市の中古車販売店に勤務していた女性(29)が自殺したのは、性同一性障害(GID)を理由に退職を強要されたことなどが原因と、母親が国に遺族補償年金を不支給とした岩国労働基準監督署の処分取り消しを求めた訴訟の第1回口頭弁論が広島地裁であった。女性は07年4月から同社に勤務。08年11月上旬、同僚らに自らGIDと告白したが、会社側は同月下旬に「職場の風紀を乱した」などを理由に女性を解雇した。解雇通知を受けた頃にうつ病を発症し、09年1月に自殺した。
- 6/20 東日本大震災の被災地で建設作業員の労災事故が増加。建設業の労災事故人数は13年、沿岸3労基署(宮古、釜石、大船渡)管内10市町村で前年比65%増の104人。がれき処理がピークの11年に、がれきで手を切るなど軽微な事故が増えたが、12年は一旦減少。今年は5月末までに31人、死者は昨年(1人)を超える4人。
- 6/21 兵庫県警の元警察官の男性(25)が、警察

- 学校で指導教官からいじめを受け、退職を強要されたとして、兵庫県に700万円の損害賠償などを求め神戸地裁に提訴していた。男性の日記には、入校直後から「早く楽になれ」「何もなくていい、頑張り不要」との教官の赤字の書き込みがあった。
- 6/24 33歳の男性が心臓疾患で突然死したのは、過重なノルマ、長時間労働、パワハラを放置し安全配慮義務を怠ったためだとして、勤務先の「光通信」に対し、両親が神戸地裁に約1億6500万円の損害賠償請求訴訟を起こす。男性は2010年2月の早朝、自宅で倒れ、心臓突然死した。亡くなる前3年間の時間外労働は、最も多い月で153時間に達したほか、16カ月で100時間を超した。ノルマが厳しく、06年ごろ男性が課長職に就任して以降は、数十人の営業マンのサポート、売り上げの管理、膨大な資料のチェックに追われ、09年に携帯電話の水増し契約を告発した記事が週刊誌に掲載されると、男性はクレーム対応の部署に異動となり、精神的な負担を募らせたとしている。
- 2011年9月に松山市の男性新人職員(当22)が自殺したのは、過重労働が原因として、両親が市に慰謝料など約1億3000万円の損害賠償を求めて松山地裁に提訴した。男性職員は11年4月入庁。納税課で当初は450-500件を担当、7月には他職員と同じ1300-1400件と業務量が3倍近くに増加。8月の時間外勤務は100時間を超え、9月初めにうつ病を発症し、同月5日に自宅で首つり自殺した。地方公務員災害補償基金支部が今年3月に公労災害認定している。
- 6/26 福島県警捜査2課の警部と警視が4月末に相次いで自殺した問題で、県警は警部の自殺は捜査2課長のパワハラが一因だったと発表した。県警は課長を同日付で戒告の懲戒処分とした。県警監察課は捜査2課員らへの聞き取り調査を実施。課長は昨年12月ごろ～今年4月ごろ、執務室で警部に「小学生みたいな文章を作るな」などと責め3～4回書き直させるなど、人格を否定するような非難を執拗にしていたという。
- 6/28 厚生労働省は2013年度の脳・心臓疾患と精神疾患の労災補償状況を公表した。精神疾患で労働災害が請求されたケースは1409件で、統計が残る1983年以来、最多。労災認定件数のうち精神疾患によるものは436件(前年度比39件減)。脳・心臓疾患は、請求が784件(同58件減)、認定は306件(同32件減)だった。
- 6/30 奈良県労働委員会はニチアスが全造船ニチアス・関連企業退職者分会との団体交渉でアスベスト被害の実態を十分に説明しなかったことは不当労働行為(不誠実団交)に当たるとして、誠実に対応するよう会社側に命令した。最高裁は2011年11月、退職者の労組にも団体交渉権を認めた。団交で各工場でのアスベスト被害の実態が分かる資料の提出、補償内容や健康対策についての開示を求めたが、会社側は申し立てた組合員以外についての説明をせず、実質的な団交拒否に当たると主張した。ニチアスのアスベスト被害を巡る不当労働行為を巡っては、神奈川県労委も今年1月、同様の命令を出している。

腰痛予防に腰部保護ベルト-宇土博医師(広島労働安全衛生センター顧問)監修 ミドリ安全(株)製

らくようたい インナー&アウタータイプ

Super (スーパーリリーフ) **NEW!**  
Relief インナータイプ

腹圧効果、骨盤補強効果で腰への負担を軽減。高い運動性と快適性。スーパーリリーフは、かさばらない肌着感覚のインナータイプで制菌効果・遠赤効果のある素材使用。



種類	型	色	サイズ	S	M	L	LL	LLL	
らくようたい	男	DR-1G	黒/白	ウエスト	72-80	80-88	88-96	96-104	104-112
	女	DR-1L	黒/白	ウエスト	56-64	64-72	72-80	80-88	-
Super Relief	兼用	Super Relief	グレー・ブルー (ツートン)	ウエスト	56-65	65-85	85-100	100-110	-
				骨盤回り	64-72	70-88	85-102	100-112	-

(頒価) 5,700円(送料別) ■種類、性別、色、サイズをご指定の上、ご注文ください。  
■パンフレットあります。関西労働者安全センターTEL.06-6943-1527 FAX.06-6942-0278迄

### 「関西労災職業病」定期購読のお願い

「関西労災職業病」は毎月1回の発行で頒価は下記の通りです。定期購読のお申込み・ご入金には郵便振替をご利用ください。労金口座をご利用の場合は、住所・氏名を別途電話、はがき等でお知らせください。

- 郵便振替口座 00960-7-315742 関西労働者安全センター
- 近畿労働金庫梅田支店 普通 1340284 関西労働者安全センター

1部		200円
年間定期購読料(送料込み)	1部	3,000円
"	2部	4,800円
"	3部以上は、1部につき2,400円増	
会員購読料	安全センター会員(会費月1口1,000円以上)には1部無料配布。2部以上は1部150円増	

## Culture & Communication

— 封筒・伝票からパッケージ・美術印刷 —



株式会社

KOKUSAI

# 国際印刷出版研究所

〒551-0002 大阪市大正区三軒家東3丁目11番34号  
TEL.06 (6551) 6854 FAX.06 (6551) 1259