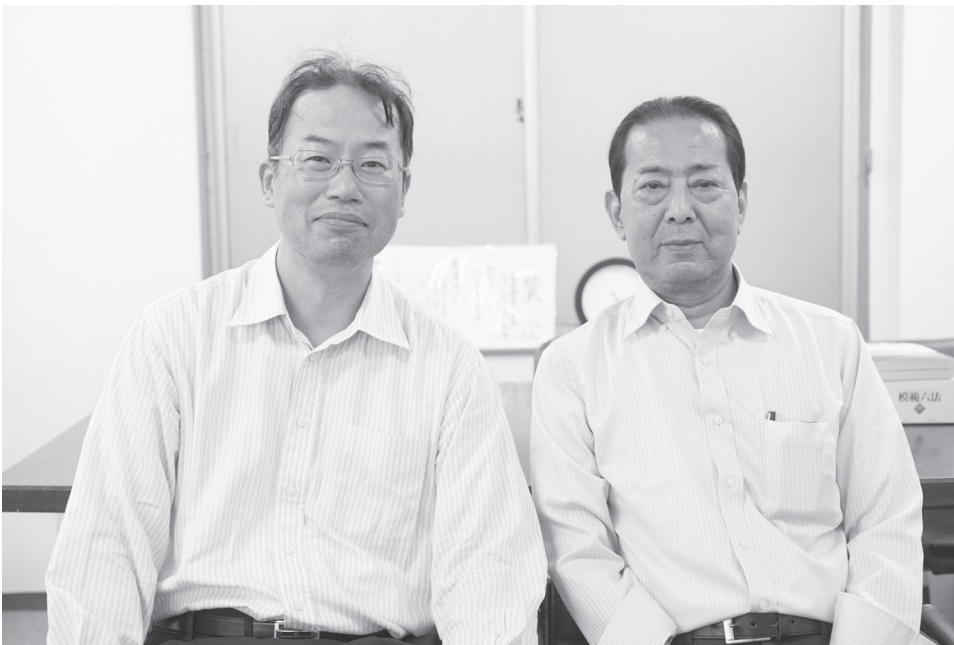


関西|労災|職業病

関西労働者安全センター

2014.10.10発行〈通巻第449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/>



- 緊急作業の被ばくと労働者の権利
原発事故で労働者の退避はどう考える 2
- 建設労働者不足に外国人技能実習生導入を計画!? 6
- 外国人技能実習生受入拡大に伴い十分な安全対策を 8
- それぞれのアスベスト禍 その44 古川和子 10
- 韓国からのニュース 14
- 前線から 16
はつりじん肺損害賠償訴訟 第26回弁論報告 大阪

9月の新聞記事から / 19
表紙 / 証人尋問後の長部研太郎弁護士(左)と原告安里正秀さん
(本文16頁参照)

'14 10

緊急作業の被ばくと労働者の権利 原発事故で労働者の退避はどう考える

「撤退」のどこがいけないのか！？

「所長命令に違反し、福島第二原発に撤退」

9月11日、記事の誤りを認めて謝罪した朝日新聞社社長の映像をマスコミ各社が報道した。

問題となったのは、福島第一原発事故の政府事故調査・検証委員会が作成した、吉田昌郎所長に対する「聴取結果書」（吉田調書）について、5月20日の朝刊で報じた記事だった。当時政府が非公開としていた吉田調書を入手し、「東日本大震災4日後の2011年3月15日朝、福島第一原発にいた東電社員らの9割にあたる約650人が吉田所長の待機命令に違反し、10キロ南の福島第二原発に撤退した」と報じた。

しかし実際には、所長が第一原発敷地内での待機を指示したことは所員らに伝わらず、当時の現場の判断で一時第二原発に退避したというのが真相だった。まるで命令を知りながら持ち場を放棄して遠くへ撤退してしまったような印象を持たせる間違った表現になったというのだ。

たしかにこの記事の価値は、重大な局面にあった現場で当事者である所員たちが、こともあろうに「命令」に反して「撤退」してしまったという衝撃にあるのだろう。

しかし... もともとこの記事にはすっぱりと抜け落ちてしまっている観点がある。それは、有害な職場環境から労働者の命と健康を守る立場からみるということだ。要するに「命令に反した撤退」の真偽がどうであれ、もし生命や健康について危機的な状況にあると判断されるとき、命令や指示に関わらず現場判断で撤退の判断をすることのどこがいけないというのだろうか。

退避させるのは事業者の義務

そもそも労働安全衛生法においても「事業者の講ずべき措置」として、「労働災害発生の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させる等必要な措置を講じなければならない。」（第25条）と義務付けられている。この条文について、政府の行政解釈は、「本条は、事業者の義務として、災害発生の緊急時において労働者を退避させるべきことを規定したものであるが、客観的に労働災害の発生が差し迫っているときには、事業者の措置を待つまでもなく、労働者は、緊急避難のため、その自主的判断によって当然その作業現場から退避できることは、法の規定をまつまでもないものであること。」（昭和47年9月18日基発第602号）と

なっている。

この条文を根拠に、福島第一原発事故に具体的に適用される規則は、電離放射線障害防止規則第42条第1項で、次のように規定されている。

「事業者は、次の各号のいずれかに該当する事故が発生したときは、その事故によって受ける実効線量が15ミリシーベルトを超えるおそれのある区域から、直ちに、労働者を退避させなければならない。

三 放射性物質が多量にもれ、こぼれ、又は逸散した場合」

9月に公開された吉田調書の記述をみると、1号機、3号機で爆発が起り、敷地内の線量率が大幅に上昇する中で、漠然と敷地内の比較的線量率の低いところで待機するように所長が間接的に指示を出したとしても、直ちに作る作業のない所員が、高線量の環境の中に居続ける必要はなく、10キロ先の第二原発に退避する行動を現場判断で行ったというのが真相だったという。吉田所長自身も、敷地内で待機という指示より、第二原発への退避というのが正しい判断だったと認めている。

労働安全衛生法と電離則の規定に照らしても、現場判断で第二原発への退避を実行した行為には合理性があるといえるだろう。

極めて大事な退避の条文

さて、この緊急時において労働者を退避させる義務は、労働安全衛生法施行前は労働基準法にもとづく各規則で個々の業務に



ついて規定されていただけだったという。労働安全衛生法が制定されるときに、「事業者の講ずべき措置」として新たに条文が加えられ、「退避」が明確に法律の中に位置づけられたという歴史を持つ。

この条文を根拠に、個々の有害業務等で規則により退避措置が規定されているのは、放射線業務の場合以外にもいくつかある。たとえば、化学設備、地下作業、ずい道建設、土石流危険河川等については労働安全衛生規則で個別に退避させる義務の規定があるし、他にも有機則、四アルキル則、特化則、高圧則、酸欠則でも規定されている。

これらの条文は、労働者の安全を守るためには極めて重要な役割を果たすものといえる。

五里霧中の緊急作業被ばく規制

福島第一原発事故が起きて緊急事態が進行していた3月14日に、東京電力の清水社長が所員の全面撤退を官邸に申し出たところ、当時の菅総理大臣が「撤退なんてあり得ない！」と怒鳴ったという報道がされ

ていたが、公開された調書によっても当時の政府要人は同様に認識していたという。しかし、東京電力社長の伝え方の問題とはともかく、所員に必要な退避の措置を取ることが明らかな事業者の義務であったはずだ。

吉田氏が調書で述べているところによると、どうしても必要な技術スタッフ以外の事務部門の所員、協力会社の社員については、退避させる手順を準備していたとされている。また、緊急作業への従事が禁止されている女性の事務部門所員が、消防車の誘導などの業務についていたことについても調書の記述はふれている。

電離則の緊急作業の規定は、前に述べたとおり第42条の第1項で退避の義務を規定するが、同時に第3項で「ただし、緊急作業に従事させる労働者については、この限りでない。」とする。そしてこの「緊急作業時における被ばく限度」が特別に第7条で規定されている。その内容は通常の放射線業務で年に50mSv、かつ5年で100mSvという限度が設定されているのに対して、年100mSvという特別の限度を設定する。

この限度について、福島第一原発事故の収束作業にあっては、250mSvに引き上げられたことは記憶に新しい。

これらの緊急作業時の被ばくをどう規制するかについて、実はまったく現在の日本では議論が進んでいない。現在のところはっきりしているのは、100mSvという限度と今回のような特別な事態では250まで引き上げる実績があるということぐらい

だ。

原子力施設が多数存在し、福一では廃炉への作業が進められつつあり、不測の事態が絶対にはないとはいえない。それに原子力施設以外であっても放射線を取り扱う医療や工業の現場で、事故が皆無であるとは言えない。そのような中で、ただ被ばく限度を100mSvとするだけで、さらに電離則にあっては、一定の教育を受けた放射線業務従事者でなくとも緊急作業に従事させることができるかとされているのだ。

国際放射線防護委員会（ICRP）は、緊急時被ばく状況における職業被ばくの防護基準として次のように勧告している。

①救命活動については、「情報を知らされた志願者」について、「他の者への便益が救命者のリスクを上回る場合」は「線量制限なし」とし、②他の緊急救助活動については「1,000又は500mSv」を参考レベルとし、③他の救助活動では100mSvを限度とする。

ICRPの立場は明確だ。要するに放射線の健康影響の大きな特徴である低線量被ばくによる発がん等の確率的影響について、緊急時被ばく状況における救命等の職業被ばくでは考慮の枠から外して考えるということなのだ。ただし、それを受け入れるのは「情報を知らされた志願者」でなければならないということだ。

もう少し具体的に言えば、その作業で発生する可能性のある健康リスクを理解し、かつそれを受け入れる者が従事すべきということになる。そしてその作業は、リスクを明らかに上回る便益が得られるものでな

ければならない。

労働基準ではありえない 「志願者」原則

ただ、「志願者」や「リスクを受け入れる者」という前提は、もはや指揮命令下で業務に従事することが前提の労働者にはあり得ないことであり、こうした緊急時の規制は他の法制度が必要となるだろう。

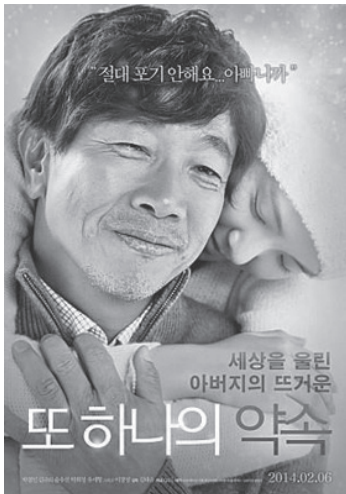
そしてたしかに、救命のための作業で線量率が相当高いものがあり得るわけで、そ

うした状況への構えが未だに法制度上存在しないことが今の日本の状況なのだ。

実はこの問題、7月30日の原子力規制委員会で取り上げられ、この9月4日に開催された放射線審議会でも議題に上がったところだ。福島第一原発事故の直前であった2011年1月の放射線審議会第二次中間報告においても一定の方向が示された経過はあるが、その後日本では実際ののっぴきならない事態を経験したわけで、どのような法制度や実際の体制を用意するのが、これからの議論が注目されるところだ。

韓国映画 「もうひとつの約束」

日本特別上映会開催



白血病で娘を失い、巨大企業に立ち向かう父親の、労働者たちの闘いを描く、実話を元にした人間ドラマ

出演：パク・チョルミン、キム・ギュリ、
パク・ヒジョン、イ・ギョンヨン
企画・脚本・監督：キム・テユン
制作：もうひとつの約束製作委員会

【日本上映会】

- 11/14 (金) 18時 名古屋 名古屋市教育館講堂
(名古屋市中区錦3-16-6)
11/15 (土) 18時 大阪 エルおおさか南ホール
(大阪府中央区北浜東3-14)
11/16 (日) 18時 東京 なかのゼロ小ホール
(東京都中野区中野2-9-7)

参加協力券：1000円

(前売制。上映委員会事務局または上映委員からお求めください)

問い合わせ先：「もうひとつの約束」上映委員会事務局 有限会社西ヶ原字幕社内

TEL: 03-3397-2235 / E-mail: 1yakusoku@jimakusha.co.jp

上映会 HP: <http://jimakusha.co.jp/1yakusoku/>

建設労働者不足に 外国人技能実習生導入を計画!?

外国人労働者を建設現場に導入しようという動きが起こっている。建設業界の人手不足問題が2020年の東京オリンピック控え、政府の取り組むところとなった形だ。それが今年4月に閣議決定された「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置（以下、「緊急措置」という）である。

国土交通省がまとめた資料によると、建設産業は構造的な労働者不足という。1近年の建設投資の減少により、建設企業が倒産するなど、技能労働者の離職が進んだこと、2技能労働者の高齢化が進み、高齢者が仕事を辞めていっていること、3建設産業の処遇改善が進んでいないことなどから、若者が入職を避けるようになっていること、を要因としていると分析されている。こうした構造的要因による担い手不足に「中長期的な観点から必要な人材を国内で確保していくことが基本」としながら、「当面の一時的な建設需要の増大への緊急かつ時限的措置（2020年で終了）として、国内での人材確保・育成と併せて、即戦力となり得る外国人材の活用促進を図り、大会の万全を期する。」

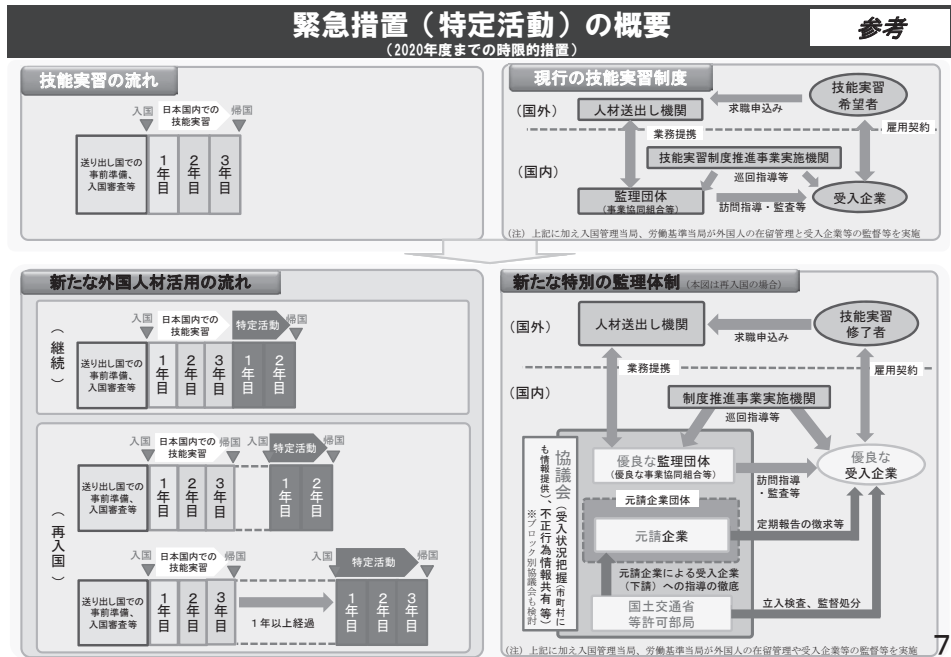
ということで、外国人材を2020年まで確保するための緊急措置として提案されたのは、技能実習生の活用だった。現行では外国人の技能実習生は「特定活動」という在留資格で最長3年、日本に在留して技能実習を行うことができる。それを3年の実習後にさらに2年、あるいは一旦帰国後に

再入国して2-3年の期間を追加できるように一時的に変更するものである（7頁図参照）。2015年から2020年までの6年間のみの措置で、技能実習生の労働条件・環境の劣悪なことを知る立場から見れば、何とも虫のいいシステムである。

そのため一応、技能実習制度を監理する新たな体制も計画された。これまでも受け入れ企業を指導してきた監理団体・受け入れ企業を優良な組織に限定し、それに加えて元請け企業（元請け企業団体）、国土交通省等許可部局という監理・監督する3者で協議会を設置する。

外国人技能実習制度は、劣悪な労働条件が横行するとして外国人支援者や有識者から散々問題が指摘されてきたにもかかわらず、これまで小手先の改正や取り締まりを行うのみで、依然として問題解決に至っていない。根本的解決策はやはり制度を廃止し、技能実習ではなく、就労内容に適した就労できる在留資格を作り、外国人労働者を受け入れることだろう。技能実習というにもかかわらず、労働力不足の産業で低賃金の労働力として活用されてきたという問題をそのままに、今度は政府が労働力不足の緊急措置として堂々と技能実習制度で外国人労働者を活用するというのだから、まったくあきれる話だ。

技能実習制度で見過ごせないのは、死亡者が多いことだ。毎年20人ほどがなくなっており、これまで最多原因は脳・心臓疾



患、2番目に作業中の事故、3番目は自転車での交通事故、4番目が自殺である。若い働き盛りの世代が来日していて、脳・心臓疾患が多いのは異常な事態だ。2008年の16人が最多でその後減少し、2012年は2人だった。長時間労働と劣悪な労働環境が疑われる。

外国人の建設就労については、その後8月13日に「外国人建設就労者受入事業に関する告示」9月には「外国人建設就労者受入事業に関するガイドライン案」を出してパブリックコメント募集があり、来年4月の実施にむけて進んでいっている。

同時にやはり外国人材導入について言及する政策論が実行されようとしている。6月24日に閣議決定された「日本再興戦略」で「担い手を生み出す」という施策として、1 女性の更なる活躍促進、2 働き方改革、3 外国人材の活用、とある。ここにつなが

るのは、「国家戦略特区」の話である。

大阪はこの特区に名乗りを上げ、関西圏国家戦略特別区域会議がすでに2回開かれた。そこに「女性の活躍推進のために外国人家事支援人材を活用する」という案があった。これも大変問題の多い制度であり、外国人支援団体などは大阪府知事に質問書を提出した。幸い9月24日にあった国家戦略特区会議では、この案は先送りされ、まだ内容は具体的になっていない。

当センターにも外国人労働者の労災事故の相談は常にあり、機械に安全装置がついていたり、作業手順が守られていたならば防止できたような単純事故も多い。労働条件や環境の改善なしにこのまま技能実習生を増やして使い続けられれば、当然、労働災害も増加する可能性が高い。そういった面からも見過ごせない話である。

外国人技能実習生受け入れ拡大に伴い 十分な安全対策を

外国人技能実習生の受け入れ拡大について議論が進み、新設される監督機関が受け入れ企業などを審査して、受け入れ機関の延長や実習生の定員増を審査する権限を与える方針が出された。その一方、全国で毎年 2300 件から 3000 件の外国人技能実習生受入企業に対して実施されている労働基準監督署による監督指導の結果、7 割から 8 割の受入企業に労働基準関係法令違反が認められている。この状況は改善される傾向がまったくみえず、近年に限ってみるとむしろ悪化する一方である。

本年 8 月に公表された報道資料によると、違反事案として最も多いものが安全衛生である。監督指導対象となった 2,776 社中 1362 社（49% 送検 0 件）に違反が見られたと報告されている。このうち健康診断に関する違反が 357 件であることは明らかになっているが、他の 1000 件についてはその内訳は不明である。安全センターには外国人技能実習生からの労災相談が多く寄せられるため、具体的な事例を通じてどのようなケースがあるのか考えてみたい。

1. 機械・設備等の安全基準を満たさない事例

労働安全衛生規則に基づき、危険な機械・設備に身体が接触することを予防するために安全基準が設けられているが、相談

事例で多くを占めるものが、機械に手指を挟まれるなどで指を切断するケースである。

プレス機による事故が多いが、安衛則 131 条には「事業者は、プレス機械及びシャー（以下『プレス等』という。）については、安全囲いを設ける等当該プレス等を用いて作業を行う労働者の身体の一部が危険限界に入らないような措置を講じなければならない」と定められている。同条但し書きで安全プレスの使用による災害防止措置を講ずることとし、さらに安全プレスの使用も困難な場合には、プレス機に安全装置の取り付けることによって災害防止措置を講ずることを事業者に義務付けている。

しかしながら事故の概要を調べてみると、安全装置の電源が切られており、材料の搬入搬出時に手指を挟まれている。安全プレスである両手操作式のプレス機を設置する事業所であっても、1 台に 2 名の作業員が付き、製品や金型の搬出入を担当する作業員の手が危険範囲内にあるうちに機械操作者がプレスを作動させてしまって事故につながったケースもある。

プレス機以外には次のような事故が発生している。木材加工会社で、丸のこ盤を使って作業をしていた技能実習生が左示指の付け根を負傷した。安衛則 123 条にいう、「事業者は、木材加工用丸のこ盤に

は、歯の接触予防装置を設けなければならない」に違反しているために発生した事故である。事故後になってようやく歯にカバーが付けられるようになったと報告されたが、欠損することなく済んだものの、事故後2年以上経っても被災者の左示指の機能は戻っていない。

また、産業用ロボットに挟まれて骨盤・坐骨骨折および尿道を損傷した事故は、「事業者は、産業用ロボットを運転する場合において、当該産業用ロボットに接触することにより労働者に危険が生ずるおそれのあるときは、さく又は囲いを設ける等当該危険を防止するために必要な措置を講じなければならない」（安衛則150条の4）という規定に従わなかったために発生した。被災者によると、タイミングを見計らって旋回中のロボットのそばに置いてあった手袋を取ろうとしたところ、突然反転したロボットに挟まれたという。3か月前に発生した事故だが、尿道の回復が悪く、未だに排尿のために人工的に尿路を確保している状態である。

2. 有害物の取り扱い規定に違反する事例

有機溶剤を用いる事業所で、技能実習生の住む寮内で作業をさせていたゴム製品製造会社が大阪市内にある。寮の1階が会社の倉庫になっており、そこで有機溶剤を用いて製品の洗浄を行っていた。わざわざ工場から材料を搬送してくるのだが、臭いがきつく、経営者や他の従業員が嫌がるということが、工場ではなく技能実習生の寮で行う理由らしい。

現場は、局所換気装置はおろか換気扇すら設置されておらず、床には防毒マスクが2つ転がっていた。聞けば、マスクをしても臭いは強く感じるため、息苦しさから解放されるためにマスクはしないという。使用していた溶剤は第二種有機溶剤であるメチルエチルケトンと、特化則で発散抑制措置・作業主任者の選任・作業環境測定等が義務付けられている酸化プロピレンであった。「本国に帰国しても、1年に1回健康診断を受けることができるから大丈夫」と説明されていたそうだが、あまりの無責任な状況に監理団体を通して即時作業の中止を申し入れた。なかなか改善されなかったが、近隣住民からの悪臭に対する苦情により、現在は作業そのものを中断している。

3. 雇入れ時安全教育の欠如

危険を伴う作業に限らず、雇入れ時の安全教育を実施しなくてはならない。しかし、外国人労働者に対しては、言葉が通じないという理由から、体系的な安全教育が行われていない。

外国人技能実習生を受け入れている事業所に対して聴き取りを行っても、安全教育の必要性を理解している者は少ない。一様に、「そんなもん、うちではせえへんで。派遣会社でやってから会社に来るのと違うんか？」という反応を見せる。確かに来日当初に1カ月の集合研修が監理団体において行われ、安全教育も実施されるが、その内容は基本的な事項に限られる。個別の会社内の安全衛生については、当然責任者が現場を巡りながら作業に内在する危険を説

明していなくてはならない。

30名程度の従業員を要する事業規模があれば、法的義務に対する理解もなされているので安全教育を実施したと回答するが、実際には記録もなく、また技能実習生本人に尋ねてみると、安全教育を受けたことはないと答える。彼らも同じく来日直後の集合研修中に教わった内容が安全教育のすべてだと考えている。現場に配属されてからは、同じく技能実習生としてすでに働いている先輩の指導を受けながら作業をすることが一般的な状況である。

4. 就業制限

危険な機械等を操作・操縦するうえで、免許の取得を求めるものや、指定された教育の受講を義務付けるものがある。工場内のクレーンについていえば、つり上げ荷重が5トン以上の場合にはクレーン運転士の免許を要し、5トン未満のクレーンを扱う場合には特別教育を受講しなくてはならない。

しかし、外国人技能実習生は玉掛けを先輩等から教わったあと、「こっちを押せば前進、こっちは後退」という口伝のみでクレーンを操縦し始める。「こんなもの、別にむずかしくないですよ」と笑って言うが、クレーンが走行時に突然停止することがたびたびあるという理由で、クレーンを手で引っ張ったり押したりして走行の補助をしていた。ある日、いつものように引っ張ったところ老朽化していたワイヤーが切れ、搬送中の鋼材が足に落ちてきて骨折した。会社はこの事故について、「積んであ

る100kgのおもりの位置を手で修正していたら、誤って一個足の上に落とした」という報告を監督署に出しているが、被災者がクレーンを操作していたことはどこにも書かれていない。会社も就業制限のある業務に従業員を従事させていた認識のもと、意図的に事故を隠したことは明らかである。

この後、監理団体からクレーンを使う可能性のある全事業所で技能実習生に対し特別教育を受講させる約束を取り付けたが、外国人技能実習生が配置されている事業所はすべて鉄鋼業だけに、今後も監視を続けていかなくてはならない。

5. 長時間労働

外国人技能実習生の時間外労働時間は、各地方入国管理局が技能実習生の在留期間延長の際に最も注視する項目の一つである。「時間外労働の限度に関する基準」では、時間外労働時間を三六協定で締結しても、1ヵ月45時間（1年単位の变形労働時間制の対象労働者の場合は42時間）、1年間360時間（同320時間）以内に設定されるよう定められている。入国管理局は、この限度を超える時間外労働に従事する技能実習生の在留期間延長を認めなかったり、事業所に対して技能実習生の受入停止の処分をすることがある。事業所も外国人技能実習生も、帰国させられてはかなわないからタイムカードに退勤時間を打刻したあとに残業に従事するなどの工夫をして実態が表面に出ないようにしている。

できるだけ長時間働きたい出稼ぎ実習

生と、労働力不足と繁忙期により猫の手も借りたい事業主による不正の合作である。国際研修協力機構の統計によると、1992年から2013年3月までの外国人技能実習生の死亡者304名中87人が脳心臓疾患を死因としていた。すべてに業務起因性が認められないとしても、2010年に鹿島労働基準監督署が中国人技能実習生の過労死を認めたケースのように、会社によるタイムカードや賃金台帳のねつ造によって実態の把握ができないものも多く存在するのではないだろうか。

安全衛生管理体制については、外国人技能実習生を受け入れる製造業、建設業等の事業場に、安全責任者を選任する義務のない従業員50人未満の企業が多いこと、また言葉が通じないことを理由に安全に関

するコミュニケーションが行われてないことなどから、このような事業所に技能実習生を配属させないか、最低でも監理団体が率先して安全対策を講じていかなくてはならない。

また、治ゆ後に障害補償給付の請求を行っていない事案も多く、不自由な体を抱えたまま帰国しているケースが多いと考えられる。安全対策・安全教育を怠ったまま滞在期間の長期化が図られれば、当然被災リスクも高まっていく。外国人労働者への門戸を開くうえで、何よりも安全衛生管理の徹底を図っていかなくてはならない。



“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://ijimental.web.fc2.com/>

連載 それぞれのアスベスト禍 その44

中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会 古川和子

労働者への対策遅れを認めた最高裁

10月9日、最高裁判所第1小法廷（白木勇裁判長）は、大阪府の泉南地域のアスベスト紡織工場の元従業員とその遺族89人が、国に対して訴えていた損害賠償責任を認める判決を言い渡した。

原告たちは第一陣、第二陣に分かれて集団訴訟を起こしていた。第一陣は大阪地裁に勝訴したものの、大阪高裁で「人命よりも産業の発展を優先する」という酷い判決により全面敗訴となった。しかし第二陣は大阪地裁、大阪高裁共に勝訴して、今回の最高裁判所での第一陣と第二陣の統一見解を示す判決となった。

小法廷はまず「労働環境を整備し、生命、身体に対する危害を防止するため、国は技術の進歩や医学知識に合うよう適時・適切に規制権限を行使すべきだ」との枠組みを示した。今回の争点は（1）粉じん局所排気装置の設置義務化（1971年）（2）粉じんの濃度規制強化（88年）（3）防じんマスク着用義務化（95年）――の3点について時期が適切だったか検討した。

局所排気装置設置については「1958年には実用的な技術も普及しており、義務化が可能だった」と

指摘、設置義務化が13年遅れた点を認めた。

一方で濃度規制については「88年以前から専門的知識に基づき一定の規制がされていた」、マスク着用は「石綿工場の粉じん対策としては補助的手段に過ぎない」として、いずれも元従業員側の主張を退けた。

2審敗訴の一陣28人については、賠償額を確定させるために審理を差し戻した。今後、審理を経て勝訴が確定する。しかし71年以降に作業に従事した数人については、国の責任はないとして敗訴が確定。うち濃度規制強化とマスク着用義務化の遅れを理由に賠償が認められていた二陣の1人は逆転敗訴となった。

入廷前の激励行動の時、私たち患者と家族の会とも親しくしている南和子さん、岡田陽子さんたちに会った。岡田陽子さんは8年前



入廷する岡田陽子さん（左）と南和子さん（撮影：今井明氏）

に出会った頃はふくよかな体型だったけど、この間の心労と病状の進行で見る影もなくなやせ細っていた。

激励行動の後に原告が入廷したが、それまで掲げていた遺影はそのまま持ち込めないの各自で袋に入れた。岡田さんが掲げていた遺影は父親と母親春美さんの写真で「ふたり連れてきました」と微笑んでいた。

傍聴券を求めて並んでいたら、第一陣原告の南和子さんと隣同士になった。「私たち環境被害は既に外されているので法廷に入れませんが、せめて傍聴だけでもしたい。泉南国賠訴訟を最初の時から頑張ってきた者としては是非とも今日の判決は聞きたい」と語った。そして「三菱マテリアル建材（元三好石綿）の最初の交渉の時に皆さん方にお世話になった事は大変に感謝している。あの時から交渉がスタートして、その解決が有ったから今日までやって来ることが出来た」と、2006年に行われた三菱マテリアル建材との説明会会場での出来事を語った。

「工場から石綿が外に飛散した証拠が無い」と言い張る会社側に対して、最後尾で聞いていた私は腹が立って立ち上がり「あなた方は証拠が無いというけれども、ここにいる皆さん方が証拠ですよ」と叫んでしまった。その瞬間、南さんは前に座っている会社側の人々に突進して行き、古い写真を突き付けた。「畑や屋根の上に白く写っているのが石綿でしょう！」と。途端に他の住民達も押し寄せて会場は騒然となった。「全てがあの時から始まったのよ」と南さんは「泉南国賠の運動は私も頑張った」と誇らしく語った。そして「後は、近隣住民の環境被害問題です」と。

何があっても南さんは傍聴に入れてあげなきゃ…と尼崎支部の平田副会長と言っていたら、南さんは自身の整理券番号が抽選に当たって入廷した。平田さんと私は外れた。しかし石綿全国連事務局長の古谷さんたちの配慮で、二人とも無事に傍聴することが出来た。

「勝訴」の垂れ幕、万歳三唱と続き、興奮の坩堝と化した最高裁南門前。報告集会のために衆院第一議員会館に向かった。ロビーで出会った原告たちとは抱き合いながら喜びを分かち合った。岡田陽子さん（本人は環境被害で敗訴したが父親と母親が労働者として勝訴）の安堵した表情や、石川チウ子さん（患者原告）の「何回も上京して頑張ったの！」という率直な喜びが伝わって来た。

原告の記者会見が始まった途中から、私たちは会場に入った。勝訴、敗訴と明暗が分かれた原告たち。流れる涙の意味はこの裁判の複雑さを物語っているようだった。

判決直後は混乱していた私の頭も、記者会見で原告の発言を聞いているうちに整理が出来てきた。今回の裁判では厚生労働省に対しては勝利したが（一部敗訴）、環境省には敗訴した。本来なら大変に悔しがらべき南和子さんも「良かった」と素直に喜んでいる。それは「今後に繋がる」と信じているからだ。自分たち環境被害者も声をあげなかったら今日の勝利はなかった、と言っている。

大きな世論を巻き起こし、泉南の石綿紡織産業の被害実態を社会に問いただしたこの裁判は、今後の方向性も注目されている。

韓国からの ニュース

■「サムスンに抗した7年の闘い…ユミとの約束守った」／ファン・サンギさん

『発病の原因を見付ける』と言ったユミとの約束を守りました。ファン・サンギ(59)さんは今年の秋夕(旧盆)に、娘のユミさんと会いに行く代わりに、タクシーのハンドルを握った。ファンさんは、サムスン電子の半導体工場に働いて白血病に罹り、2007年3月6日に亡くなった娘・ユミ(当時23才)さんの遺骨を、雪岳(ソラク)山の蔚山(ウルサン)岩と海が見える江原(カンウォン)道の束草(ソクチョ)市の丘に撒いたが、何度も行ったりはしない。「行って見たいが、訪ねて行けば何時までも涙が出て…」。

父親のそのような気持ちが分かったのだろうか。勤労福祉公団は10日、ファン・ユミさんと故イ・スギョンさんの産業災害(労災)を認めた先月21日のソウル高裁の判決に対して、上告しないことを決めた。あらかじめその知らせを聞いて喜び、眠りについたママの夢の中にユミさんが訪ねてきた。高三だった2003年10月にサムスン電子の器興(キフン)工場に入社し、半導体の原版を高温で加熱したり、表面をガスや化学溶液で削る仕事をして、2年目に白血病を発病し、そ



の2年後に亡くなった娘・ユミだった。

父親は強い。ユミさんが白血病の診断を受けて9年、天国に旅だって7年。遂に、口惜しい思いで亡くなった娘の労災の事実が認められた。ファン・サンギさんは『ハンギョレ新聞』の電話取材に、「ユミが苦しい闘病をする時に髪を剃った姿が思い出されて、目頭が赤くなったりもしました。良かったし、色々な感情が甦ったり・・・」と話した。喜びと無念さが入り乱れた彼の声から、父親の複雑な思いが伝わってきた。

ファンさんが娘との約束を守ろうと闘い抜いた7年を、一言で要約すれば『傷』だ。「労災申請をしようと亜洲(アジュ)大病院の医師に話したところ、『会社と関連付けることは考えるな』という返事が来て、ユミがサムスン電子に辞表を書く時、『これ迄にかかった病院の費用5000万ウォンを出す』と言ったのに、一ヶ月後にサムスンの職員が病院に500万ウォンを持ってきて、『これで解決しよう』と言ったことなど、色々と思い出しますね」。

父親はへこまない。マスコミと市民団体を尋ね歩いて、サムスンの責任を問い質した。2007年11月にイ・ジョンラン労務士などと一緒に『半導体労働者の健康と人権守りパノリム』を結成し、束草とソウルを行き来しながら、長い闘いを始めた。その間にパノリムに情報を提供してきた半導体・電子産業の職業病被害者は289人に達する。しかし労災認定の壁は依然として高い。労災申請をした43人のうち、認められたのは5人に止まる。サムスン半導体の労働者のうちで、白血病との業務関連性を認められた被害者はファン・ユミさんとイ・スギョンさんだけだ。

ファンさんは「一審判決の時は、夢なのか現実なのか戸惑ったのですが、二審判決まで受けるとすべてのことが明らかになりました。サムスンが化学薬品の管理をキチンとせず、働いた人たちが病気になって死んだということが認められたのではないですか。サムスンから正当な補償と、再発防止対策を聞き出さなければならぬという思

いがより一層強くなりました」と話した。

父親の行く道は未だ遠い。数多くの『ユミ』のためにするサムスンとの交渉は足踏み状態だ。最近、労災を申請したすべての補償を要求するパノリム側とは違って、まず本人の補償から議論するように願う被害者6家族が分離した。みんな長い闘病と看護に疲れた人たちだ。ファンさんは「サムスンがお金をいくら出しても終わらせようとするのでないなら、大企業らしく正々堂々と再発防止の約束をハッキリとし、補償も交渉によって終えなければなりません」と力説した。2014年9月10日 ハンギョレ新聞 キム・ミンギョン記者

■サムスン白血病被害者、ファン・ユミさん、イ・スギョンさんの労災確定／勤労福祉公団は上告放棄

サムスン電子器興工場の半導体生産ラインで働いて、白血病で亡くなった故ファン・ユミ、故イ・スギョンさんに対する産業災害が最終的に確定した。

11日、公団は故ファン・ユミ、故イ・スギョンさんの産業災害を認めた控訴審判決について、上告を放棄した。これで2007年7月に始まった故ファン・ユミさんの父親・ファン・サンギさんと公団との労災認定を巡る争いが終わった。

先月21日、ソウル高等法院行政9部は、ファンさんとイさんの遺族が公団を相手に出した遺族給与と葬祭料の不支給処分取り消し訴訟で、一審と同じく原告勝訴の判決を行った。上告の不変期間である11日までに公団は結局上告状を提出しなかった。故ファン・ユミ、故イ・スギョンさんの事件は、公団の京仁（キョンイン）地域本部が担当したが、上告放棄は公団本部が決めたと分かった。

公団の決定で労災の判決が確定したことによって、故ファン・ユミさんと同じ仕事をして亡くなった故キム・ギョンミさんの控訴審判決にも影響を与えるものと思われる。サムスン半導体で

働いて白血病や悪性リンパ種など、重症リンパ性疾患に罹った70人余りの被害者に対する労災認定の可否にも、青信号が灯った。

パノリムとサムスンが行っている交渉も新しい局面に入ると思われる。この間の交渉で、サムスンは再発防止対策については消極的な考え方を示した。パノリムの活動家、イ・ジョンラン労務士は「この間サムスンは、自分の事業場の安全保健管理には問題はなかったという立場だったが、今回の判決で管理に問題があったということが認められた」とし、「職業病被害者の発生に対する謝罪と、再発防止対策に対するサムスンの前向きな姿勢を期待する」と話した。2014年9月12日 毎日労働ニュース チェ・ジョンナム記者

■仮面の陰の涙／私たちは鉄道顧客センターの感情労働者です

公共交通の鉄道で何か不便が発生すれば、どこに電話をするだろうか。インターネットを検索すると『韓国鉄道公社顧客参加広場（鉄道顧客センター）』が出てくる。しかし電話の向こう側で興奮している顧客に対応する相談員は、鉄道公社の職員ではない。鉄道公社の子会社であるコーレイル・ネットワークス(株)で働く間接雇用労働者だ。多くの不満を述べる顧客はこのような事実を知らない。間接雇用の委託労働者に過ぎない相談員に暴言を吐いたり、鉄道公社の補償を要求するなど、無理な要求をするのが常だ。相談員はこのような要求まで受け止めなければならない。

鉄道顧客センターに勤める相談員は、ほとんどが女性だ。自身の感情を殺して顧客と対応するいわゆる『感情労働者』だ。我が国のコールセンターの相談員の数は100万人程になるが、そのうち66%以上が委託業者に所属する間接雇用の非正規労働者だ。それらのほとんどは労働三権をキチンと保証されることもなく、大部分が長時間労働とストレス・うつ病に苦しめられている。

相談員はモンスターの顧客を相手にしたり、

(18頁に続く)

前線から

はつりじん肺損害賠償訴訟 第26回弁論報告

大 阪

安里さんの本人尋問

安里正秀さんは5月末に脳梗塞でしばらく入院を余儀なくされていた。幸い後遺症も残らずに退院することができたが、まだ油断はできない。安里さんに対する本人尋問は、40分間の主尋問に加え、4時間を超える反対尋問が予定されているためである。

できるだけ短時間で終了してもらいたいのが、11社にも及ぶ被告は尋問時間に妥協をするつもりはないらしい。安里さんの主治医の意見書には「脳梗塞の再発も危惧されるため、可及的に短時間の出廷が望ましい」との記載がみられることから、尋問開始の直前に、長部弁護士から裁判長に対して適時休憩を取らしてもらえるよう申入れ、裁判長もその必要を認めた。

主尋問では、安里さんのはつり工としての従事期

間に始まり、所属はつり会社にあわせて各現場について尋ねていく。安里さんにははつり業者だけではなく、設備会社に所属していた時期もあるため、各現場におけるはつり作業についても丁寧に尋問が行われた。予定されていた40分を超えることなく余裕をもって61現場について主尋問を終えることができたのは幸先がよい。

続く反対尋問は最初に東急建設が尋問を行う。はつり作業以外で粉じん作業や病歴を聞いて現在の体調不良の原因を他に転嫁しようと試み、職歴においても実際には現場に出ていない期間があるのではないか、などの安里さんの就業背景に関する尋問が続く。安里さんには親族の経営するはつり会社に所属していた時期があることから、東急建設としては、その時期に経

営者の一族としてふんぞり返ってはつり作業をしなかったのではないかと考えているようだった。これは全くの誤りで、親方も元は一職人であり、人手が足りなければ自分も作業に入る。身内だからといって遊んでいられるわけではなく、仕事をしてはじめてその日の日当が支払われることははつり工であれば誰でも同じことである。しかし、ゼネコンからしてみれば、はつり屋の親方や番頭も、ゼネコンの社長や専務と同じような仕事ぶりだと理解しているのだろう。

東急建設は個別現場について、どうして東急建設の現場だと断定できるのかと質問を繰り返す。安里さんも具体的な出来事を示しながら分かり易い説明をしたため、追及はそれほど執拗ではなかったが、やや話し過ぎではなかっただろうか。このペースで残り10社を相手にするのは体力的に無理だと心配になってきた。

次に尋問を行う村本建設は、すでに原告のうち知念さん（昨年11月）と金城さん（5月）に対して尋

間を行っていることから、この二人と同じはつり会社に所属したことのある安里さんの証言から矛盾点を見つけ出そうとする。また、新里組が村本建設の名義人会社、つまり専属の下請会社であることはないと強く主張するが、現場で働く職人の感覚と、書類上に示されている下請関係は異なるものである。非公式であっても、親方と現場所長や馴染みの監督の間で、円滑なコミュニケーションが図られていれば、名義人会のようなフォーマルな組織に所属していなくても仕事の情報は交換できるし、はつり会社としても臍員にしてくれる監督や現場所長の顔を潰すことをせず、必要な人数を必要な場所に手配するのを怠ることはない。このような関係は、各職人からしてみれば、実質的な専属であるという意味で、所属はつり会社は特定ゼネコンの名義人である。

午前中に2社からの反対尋問が終了した。残り9社については午後から再開する。中でも最大の現場数(28現場)を抱える大気社

は1時間に及ぶ尋問が予定されている。昼の休憩を一緒に過ごすことができなかったが、期日後に安里さん本人から聞いたところによると、「午後は午前中より落ち着いて話げできた」という。

午後の反対尋問の口火を切ったのは大林組だった。今回も元大林組社員による陳述書に基づき、現場における粉じんばく露量の過小評価、作業内容の否定、大林組による作業員に対する安全教育の徹底を主張する。また、徳田さんに対する尋問同様、安里さんに対しても、安里さんが主張する作業現場は鉄骨造の新築現場であるため、はつり作業はほとんどなかったという前提で質問をしてくる。大林組の主張の根拠は元社員の陳述書だが、彼ら元社員も客観的な証拠に基づいているわけではなく、自分の記憶に基づいて陳述書を作成しているように思われる。原告も被告もそれぞれの記憶に基づいて主張しているのだから、記憶の正確さに関し信頼性の高い方に軍配が上がることになるだろう。

大林組に続いて長谷工コーポレーション、森組、鹿島建設、竹中工務店とゼネコンが続く。いずれの会社も現場数が少ないため予定されている時間より短時間で終了するのではないかと期待したが、各被告とも目一杯持ち時間を使い切る。この結果、安里さんは何度も似たような質問を繰り返し受けることになった。疲労もピークに近づくころ、今回最長の1時間が予定されている大気社による反対尋問が始まった。

安里さんは配管などを行う設備会社に所属していた時期が長い。作業工程の中にははつりも含まれるが、はつり会社時代と比較して作業時間自体は短い。そのため、被告となっている大気社を始めとする設備会社4社は、安里さんが従事したはつり作業の実時間・実日数を短く評価すべく尋問を行った。質問する大気社代理人の段取りの悪さも手伝って、安里さんにとっても傍聴人にとっても長く感じる尋問が過ぎ、裁判所からの質問と最終尋問を終えて、4時半を少し過ぎたところで終了した。

途中休憩が入ったものの、朝 10 時から 6 時間半におよぶ尋問に、安里さんはよく耐え抜いたと思う。原告の中には、安里さん以上の尋問時間が予定されている方もいる。安里さんに対する尋問は、休憩の取り

方などについても参考になったのではないだろう。

次回 10 月 23 日 (木) 10 時 15 分～
大阪地裁大法廷 (202 号法廷)
◆小橋川三郎さん 証人尋問

(15 頁から続く)

セクハラや悪口を言う顧客と応対した後、ちゃんとした事後管理を受けることもできず、傷を負うケースが多い。不満を言う顧客と応対した後でトイレで泣いていると、管理者が追いかけてきて「コールの応対量が多いから直ぐ業務に戻れ」と指示するケースもあるという。

鉄道公社から、鉄道運営に関する案内と鉄道前売りサービス、各種不満の受付などの業務のために委託・運営しているコーレイル・ネットワークスの鉄道顧客センターの相談員が、今年 4 月に労働組合を結成し、使用者に団体交渉を要求している。

鉄道顧客センターの相談員が働きながら最も苦しいと訴えるのは、余りにも劣悪な労働条件だ。まず、外部と断絶された閉鎖空間で働く業務の特性上、労働者に対する統制と監視が、他の労働と比べて非常に簡単だ。電話応答率の最大化のために、個人別・チーム別の競争構造を造り、実績の管理をして賃金に反映するので、これによる相談員のストレスが非常に大きい。実績管理のための評価基準も毎年厳しくなっている。

コーレイル・ネットワークスは勤労基準法に明示されている基本的な有給休暇の使用も制限し、1 時間の休憩時間ですら 5 ～ 15 分程前から待機するように指示し、相談員は息を吐く間もないほど大変だ。また、出退勤の前後に朝礼、教育、業務前準備時間などを理由に、10 ～ 30 分程度の時間外勤務を強要する。これに違反すれば、勤

怠に反映し、賃金を削減するなどの不利益を与える。

3 年前には 300 人余りで運営されていた鉄道顧客センターはますます人員が減り、現在は 160 人程の相談員で運営されている。相談員の業務量は想像を遙かに超えている。顧客との相談が終わった途端に、3 秒以内でまた別の顧客からの相談電話が繋がり、トイレもまともに行くことができない。これほど働いても、一般の相談員の基本給は 102 万ウォン (約 10 万円) で、各種の手当てと成果給を含んでも 150 万ウォン程度だ。声帯結節と腰痛、膀胱炎など、仕事に起因する病気で使用者に労災処理を要求したことはない。

このように劣悪な労働環境を変えるために、鉄道顧客センターの相談員が自ら立ち上がった。そして「私たちも人間だ」と叫んでいる。コーレイル・ネットワークスは鉄道顧客センターの相談員の労働人権の保障と労働条件改善のために、積極的に団体交渉に応じなければならない。2014 年 9 月 24 日 チェ・ヨンヨン労務士 (民主労総法律院・大田忠清支部) (翻訳: 中村 猛)



9月の新聞記事から

9/1 海上自衛隊横須賀地方総監部は、護衛艦内での1等海曹のいじめによる隊員の自殺があったことを公表。海上自衛隊は背景に構造上の問題があることを認め、艦長を更迭し、再発防止策も発表した。自殺発覚後、当該護衛艦の乗組員延べ220人に実施した調査で、1等海曹による「行き過ぎた指導」が別の隊員に目撃されながら、艦長や副長に報告されていなかったことが明らかになった。

9/3 福島第一原発の敷地内でがれき処理や機器の点検作業をしていた協力企業の作業員と元作業員の計4人が、東電や元請け企業、勤務先の会社など17社を相手取り、危険手当など未払い賃金計約6200万円の支払いを求めて福島地裁いわき支部に提訴した。原告側は元請けや協力会社などが不当な中間搾取をしていると主張。東電には作業員が適正な賃金を受け取れるようにする責任があったとしている。

9/4 沖縄県うるま市の海上自衛隊沖縄基地隊所属の掃海艇「くろしま」の乗組員だった男性1士(19)が上官の男性2尉から暴行を受けたとして、家族が管轄する佐世保地方総監部に調査を求めていたことが分かった。勤務中に拳で顔面を殴打されたほか、ベッドを取り外し寝かせないなどの嫌がらせも受けたという。2尉は両親に謝罪文を出したという。

9/5 神奈川県大和市の物流業「アズマインターナショナル」の元専務で、2011年6月に自殺した男性(54)について、厚木労働基準監督署がパワハラや過労によるうつ病が原因として労災認定したことが分かった。8月28日付。男性は09年に専務になったが、実態は「名ばかり専務」だった。11年5月に部下の不正経理問題があり、社長からメールでののしられたほか、同年6月に自殺を図ったことを社長に伝えた際には、包丁を突きつけられ「死ぬ」と言われた。男性はその3日後に自殺。自殺前の半年間に月100時間を超える残業が3回あったことが判明。厚木労基署は11年5月下旬にうつ病を発症したと認定した。

9/8 神戸市の神戸地裁で車椅子の60代男性が2階から1階に飛び降り重傷。直前の行政訴訟の原告で敗訴していた。男性は労災事故に遭い障害給付の変更を尼崎労基署に求めたが認められず、2000年9月に処分取り消しなどを求めて提訴。同12月に請求を取り下げたが今年2月再び提訴した。

9/10 日立ビルシステムの社員だった20代の男性が自殺したのは過重労働が原因として、厚木労働基準監督署が労災認定していた。男性はエレベーターのメンテナンスエンジニアとして勤務していた。2013年1月から人手不足で他の部署の応援業務を行い、同年3月は休みが週1日で、残業時間は約120時間だった。4月に元の部署に戻ったが、仕事でミスなどもあり同月に自殺した。

9/11 兵庫県警は捜査1課次席の男性警視が飾磨署の副署長だった2012年、部下の男性警部にパワハラ発言を繰り返していたとして、同日付で本部長注意処分にした。警視は12年10月ごろ、決裁の際などに警部に人格を否定し、職場環境の悪化を招く恐れがある発言をした。警部は同年12月以降、精神疾患で入院を繰り返している。

東京都内の印刷会社では初めて従業員の発症した胆管がんの労災が認められた。東京都内の印刷会社で平成5年から11年間にわたって機械の洗浄作業に携わり、胆管がんを発症した50代の男性で、厚生労働省は専門家による検討会を開き、この男性について職場で洗浄剤として使っていた化学物質に長時間、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した。

9/19 秋田県後期高齢者医療広域連合に横手市が派

遣した40代の男性職員が「上司にパワハラを受けた」とする遺書を残し自殺した問題で、横手市議会は広域連合に「第三者委員会による調査実施を求める決議」を全会一致で決めた。決議文は、事務局内部の調査で「パワハラはなかった」とした結論に対し「身の調査で客観性、透明性を確保すべきだ」と要求。その上で「広域連合と構成団体の信頼関係を損なうことは絶対あってはならず、自らが第三者委員会による調査を行うことが遺族や25市町村への責務。安心して職員を派遣できる唯一の方策」と強く要請している。

9/22 愛媛信用金庫郡中支店に勤務していた男性(58)が自殺したのは、支店長らから横領を疑われるなどしたのが原因として、遺族が同賃金に約6200万円の損害賠償を求める訴訟を松山地裁に起こした。13年1月、顧客が入金しようとした金の中から450万円を横領したとの疑いをかけられ、支店長らから長時間にわたって取り調べを受けたのを苦に、市内のスーパーの立体駐車場から飛び降りて自殺した。松山労働基準監督署は13年11月労災に認定している。

東京電力は福島第1原発で放射能汚染水を保管するタンクの建設中、半自動溶接機を上下に動かすウインチを移動させる際に、固定していた重さ約4キロの鉄パイプが13Mの高さから落下し、協力企業の40代の男性作業員が重傷を負ったと発表。男性は背骨を骨折したが、命に別条はない。

9/24 昨年1月に自殺した岐阜県職員の30歳代男性について、上司のパワハラと長時間労働による精神疾患が原因として、地方公務員災害補償基金岐阜県支部が公務災害と認定した。18日付。男性職員は2012年4月に異動した部署で、上司2人から感情的な表現で厳しく叱責されるなどのし、同年8～12月には100時間近い時間外労働の月がたびたびあり、うつ状態になって自殺した。遺族は今年2月、県を相手取り損害賠償を求める訴訟を岐阜地裁に起こしている。

山口県下関市の「三菱重工業下関造船所」で働いていた下請けや孫請けの会社の元従業員2人と死亡した元従業員2人の遺族が粉じんが原因でじん肺になったと訴えていた裁判で、2審の広島高等裁判所は「会社側は十分な安全対策を取っていなかった」として1審の判決を取り消し、三菱重工業に対しておよそ8000万円の賠償を命じる判決を言い渡した。1審の山口地方裁判所下関支部は「じん肺とは認められない」として訴えを退けていた。

9/26 人格否定や不適切な業務指示などパワハラで精神的苦痛を受けたとして、飯能市内の心療内科・精神科病院の元看護助手の女性が、運営する医療法人と看護師長らを相手取り、計500万円の損害賠償を求めてさいたま地裁川越支部に提訴した。女性は今年4月異動した先の病棟で、男性の看護師長や看護主任から業務の説明がないまま何度も叱責され、同月中旬、2人との約2時間の面談で繰り返し能力や人格を否定され、暗に退職を勧められた。女性は5月27日付で退職した。

9/30 職場で脳内出血を発症しうつ病となって自殺したとして、男性の遺族が会社などに損害賠償を求めた訴訟の判決で、横浜地裁は会社と当時の役員2人に約1938万円の支払いを命じた。25日付。相模原市の電気設備保守会社の業務推進部長だった男性は2004年2月に脳内出血で右半身まひとなった。同9月に嘱託社員への降格と5カ月間の休職を命じられ、同12月に自殺した。判決は「過重な業務で脳内出血を発症した」と認定。発症後の降格は「心理的負荷の強度は強い」と指摘し、業務と自殺との因果関係も認めた。

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 -(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

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