

関西|労災|職業病

関西労働者安全センター

2016. 4.10発行〈通巻第465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/>



- 連続講座 パワーハラスメントのない職場作りに取り組もう その1… 2
 - 安全のきいわあど その1:保護帽 …………… 9
 - 集会のお知らせ 原発労働被ばく防止を考える …………… 10
 - それぞれのアスベスト禍 その60 古川和子 …………… 11
 - 韓国からのニュース …………… 13
 - 前線から …………… 16
- 外国人労働者なんでも電話相談開催 大阪/厚生労働省交渉を開催 全国

3月の新聞記事から/19
表紙/ヘルメットは帽体、装着体、衝撃吸収ライナー、あごひもの4つでできている。
(「安全のきいわあど」9頁参照)

連続講座

パワーハラスメントのない 職場作りに取り組もう

その1 パワハラかどうかは重要？

当センターに労働組合等から依頼のある労働安全衛生の学習会のテーマとして、ここ数年リクエストが多いのは、「職場のパワーハラスメント対策」だ。相談として持ち込まれる事案にも、パワーハラスメントによるメンタル不調を訴えるケースが多くある。

厚生労働省も遅ればせながら2012年3月に「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を取りまとめ、ポータルサイト「あかるい職場応援団」(<https://no-pawahara.mhlw.go.jp/>)を開設したり、パワハラ対策導入マニュアルを作成するなどの取り組みを行っている。

職場でのパワーハラスメント対策の導入はそれほど難しくはない。専門家に指導を受けなくても、情報は十分に収集可能である。問題は組織内でまず取り組みを行うということの合意ができるかということだろう。ぜひ取り組んでみてほしい。

そこで何回かにわけて、いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント対策の取り組み方について連載する。

これまでの経緯

職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの相談が多いと書いたが、実際にデータを見てみよう。

厚生労働省の総合相談窓口にて2014年度に寄せられた相談件数は1,033,047件、そのうち「民事上の個別労働紛争相談」は238,806件である。この238,806件の相談内容の内訳が公表されており、「いじめ・嫌がらせ」についての相談が62,191件と全体の21.4%を締め、2012年から3年連続1位である(図1参照)。2番目に多いのは「解雇」38,966件で13.4%、3番目は「自己都合退職」34,626件の11.9%となっている。

人事院も国家公務員の苦情相談件数を毎年公表しており、2014年度の事案数706件のうち、「パワハラ」は148件で21%、「任用関係」と同数1位で、2位が「勤務時間・休暇・サービス関係」で121件17.1%、3位が「健康安全等関係」72件10.2%と続く(図2参照)。しかし他に「パワハラ以

民事上の個別労働紛争相談の内訳

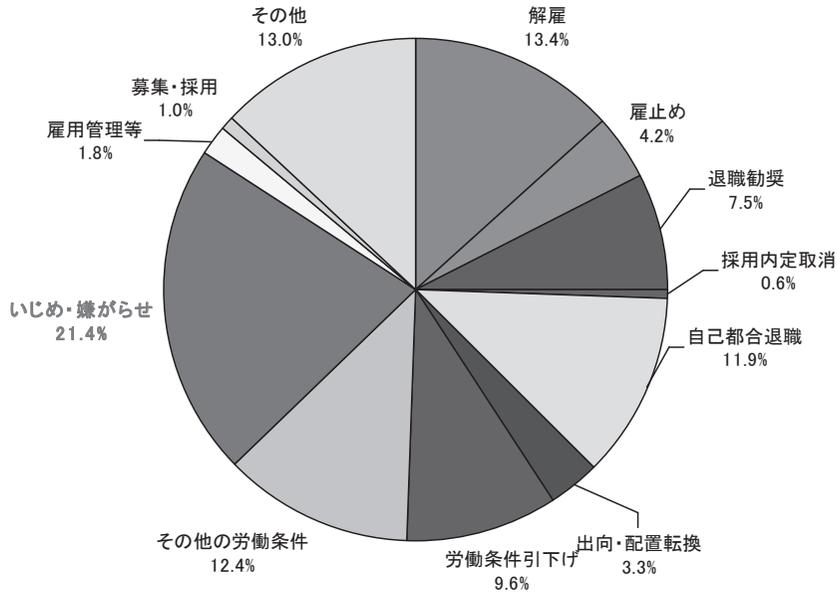


図 1

外のいじめ等」という項目もあり、それが49件6.9%、「セクハラ」23件3.3%もあり、やはりハラスメントに関する事案が多いのが分かる。

セクシュアルハラスメントが社会問題となって以来、この「ハラスメント」という単語が認知されるようになり、パワーハラスメントをはじめ様々なハラスメントのつく言葉が使用されている。以下にあげてみると、

- ・パワーハラスメント
- ・モラルハラスメント
- ・セクシュアルハラスメント
- ・ジェンダーハラスメント
- ・アカデミックハラスメント
- ・マタニティハラスメント
- ・ソーシャルメディアハラスメント

- ・アルコールハラスメント
- ・エイジハラスメント
- ・テクノロジーハラスメント
- ・就活終われハラスメント

などなどたくさんの言葉がある。この中のいくつをご存じだろうか？

そしてパワハラだけでなく、これら全てのハラスメントが職場でも起こっているのが現状だ。

特定の狭い定義のハラスメントを意味する言葉も多いが、パワーハラスメントはその中でも少し広い範囲のハラスメントを含む言葉だ。

では、パワーハラスメントの定義とはどうなっているのだろうか。

この言葉が使用され始めたころ、決まった定義がなく、労働組合が団体交渉で取り

苦情相談(事案数)の内容別内訳

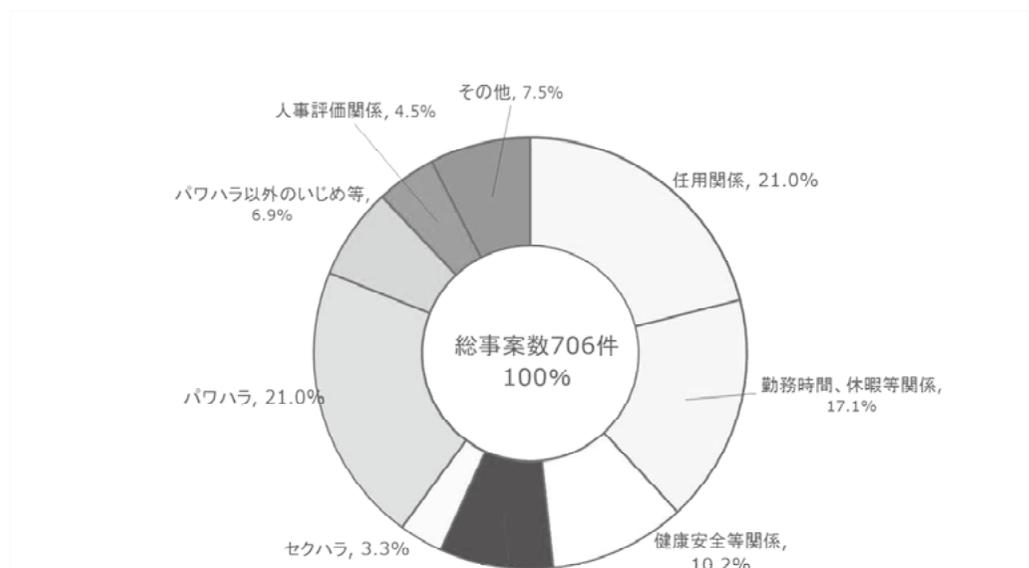


図 2

あげても、使用者側から「パワー・ハラスメントの定義がわからないので、パワー・ハラスメントかどうか判断できない」などと返答され、議論がそれ以上進まないこともあった。ちなみにパワー・ハラスメントというのは、日本独特の造語で、欧米などでは「モラルハラスメント」や「bullying」（いじめ）という言葉が使用されている。

「パワー・ハラスメント」という言葉は、コンサルティング会社クオレ・シーキューブの岡田康子氏が作ったとされている。このパワー・ハラスメントが社会問題化するにつれ、自治体がマニュアルなどで禁止する動きがではじめた。岩手県は2005年12月作成の「岩手県職員コンプライアンスマニュアル」でセクシュアルハラスメントの禁止と同時に、パワー・ハラスメントの禁止

を入れた。2008年3月には富山県が「富山県パワー・ハラスメント防止マニュアル」を作成、2009年2月兵庫県・兵庫県教育委員会「パワー・ハラスメントの防止に向けた取扱指針」、和歌山県は1999年作成の「職場におけるハラスメントの防止に関する基本指針」を2009年3月に改正しパワー・ハラスメント防止を盛り込み、「パワー・ハラスメントに関して職員が認識すべき事項等についての指針」を策定した。他にも大分県、佐賀県、熊本県などが同じようにパワー・ハラスメントの禁止を明文化した。しかしながら、国は対応が遅れた。

全国労働安全衛生センター連絡会議（以下、「全国センター」）が毎年行う厚生労働省交渉においては、労働者の健康に重大な被害をもたらさず職場のいじめ・嫌がらせ、

パワーハラスメントを労働安全衛生問題ととらえて、防止指針を作るなどの対応を求めた。ところが厚生労働省の返答は、毎回、職場であっても個人に対するいじめは労働問題ではなく個人の人権問題と考えられ厚生労働省の管轄ではない、対応する部署がないといったものであった。

業を煮やして、2010年に全国センターメンタルヘルス・ハラスメント対策局で「職場におけるパワー・ハラスメント防止対策ガイドライン(案)」を作成し、労組などに広報して、活用してもらうことにした。ところが、新聞でこのことが報道されると、労働者や労働組合ばかりか、企業の総務・人事担当者からもガイドライン購入の申し込みが多くあった。

すでに企業の中ではパワハラ問題が多く起こっていて、対応に苦慮していたのだ。

2011年にようやく、厚労省は「職場のいじめ・嫌がらせに関する円卓会議(以下、「円卓会議」)」という有識者による専門検討会を設け、職場のいじめ・嫌がらせ問題の現状把握とどのような取り組みが出来るのかということから議論を始めた。防止対策が必要なことは明らかであったが、企業側にまったく従ってもらえない指針を作っても意味がなく、厚生労働省はなんとか雇用者側も受け入れやすいものをと苦心して、2012年3月15日、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言(以下、「提言」)」をまとめた。

パワーハラスメントの定義が示されたのは、この「提言」において「職場のパワーハラスメントの概念」を発表したのが国と

しては初めてであった。

この概念を作るにあたり、「円卓会議」のもとに設けられたワーキング・グループはこれまで定義を作成した自治体や支援団体の文書を参考にした。全国センターで作成した「職場におけるパワー・ハラスメント防止対策ガイドライン」もそのひとつだった。

「提言」によるパワーハラスメント概念は、

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性(*)を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

*上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

となっている(表1参照)。また*印の注意書きにあるように部下から上司へ、後輩から先輩へという場合も含むとされる。テクノロジーハラスメントとも言われる、IT技術のある若い労働者がIT機器を使えない年配労働者に対して嫌がらせをするといった場合などがこれにあたるだろう。

提言ではさらにその行為類型として6つの行為をあげている。

- ①暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ③隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)

- ④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）
- ⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）
- ⑥私的なことに過度に立ち入ること（個人の侵害）

またこれらは「全てを網羅するものではないことに留意する」とあり、これに該当しない場合でもパワーハラスメントに当たる場合がある。

この「提言」のパワハラ概念にはないが、上記条件に加えて1度だけではなく、「継続的に」「繰り返し行われる」行為とする定義もある。

これってパワハラですか？

では、具体的なパワーハラスメント行為にはどんなものがあるだろうか。

上司が部下に注意する場面で、机を叩いたり蹴ったり、書類を投げつけたり、あげくは扉をたたきつけて退出した場合、「①暴行・傷害（身体的な攻撃）」にあたる。部下をしかるときに「こんなこともできないのか」「役立たず」「ばか」と言うのがパワーハラスメントというのは、すでによく知られている。多くの同僚の前で長時間立たされて叱責され、精神障害を発症して労災認定された事例もある。土下座の強要や、「窓から飛び降りろ」と言った例もあった。

組織ぐるみで別室に隔離して業務を与えないという、労働者を退職に追い込む手口

があるが、「③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）」に該当する。これまでと全く違う業務内容の部署に配置転換し、業務を教えずに仕事ができないと人事評価を落としたり、罵ったりするというのもあった。集団いじめで、仕事で少しでもミスをするとメールやソーシャルメディアなどでおもしろおかしく書いた情報を共有して陰口を言いあう行為もこれだろう。

現場監督が経費削減のために社長から虚偽の報告書の作成を強要された事例があったが、「④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）」にあたる。

こうしてあげていると、パワーハラスメントにあたる行為は無数にあり、自分自身がパワハラにあったり、反対にパワハラを行ってしまってもおかしくないような気がしてくる。

厚生労働省が「提言」を発表して、このパワハラ概念が新聞で報道されると、当センターの電話相談には、「これってパワハラでしょうか？」という質問をする人が増えた。

「厚生労働省がいうパワハラにあたるのなら、なんらかの行政指導や処罰があるのでは」という漫然とした期待が高まったのではないだろうか。急に解雇されたという相談者に、それはパワハラかどうかという以前に明らかに労働基準法違反だと説明したこともある。

また使用者側や管理職にとっても、どんな行為がパワハラにあたるのかということも重要なようである。不当とされる行為を

表1

職場のパワーハラスメントの概念と行為類型

(職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告より)

「職場のパワーハラスメント」の概念と、典型的な行為類型を以下に示す。詳細については、当会議のワーキング・グループ報告を参照していただきたい。

【職場のパワーハラスメントの概念】

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

【職場のパワーハラスメントの行為類型 (典型的なものであり、すべてを網羅するものではないことに留意する必要がある)】

- ① 暴行・傷害 (身体的な攻撃)
- ② 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言 (精神的な攻撃)
- ③ 隔離・仲間外し・無視 (人間関係からの切り離し)
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害 (過大な要求)
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと (過小な要求)
- ⑥ 私的なことに過度に立ち入ること (個の侵害)

①については、業務の遂行に関係するものであっても、「業務の適正な範囲」に含まれるとすることはできない。

②と③については、業務の遂行に必要な行為であるとは通常想定できないことから、原則として「業務の適正な範囲」を超えるものと考えられる。

④から⑥までについては、業務上の適正な指導との線引きが必ずしも容易でない場合があると考えられる。こうした行為について何が「業務の適正な範囲を超える」かについては、業種や企業文化の影響を受け、また、具体的な判断については、行為が行われた状況や行為が継続的かどうかによっても左右される部分もあると考えられるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にする取組を行うことが望ましい。

るだろうか。では、次の場合はどうか。

何度も注意したにもかかわらず、部下が同じ間違いを繰り返していて、「話にならない、アホか!」と思わず書類を突き返してしまった。

部下が悪いのにパワハラと言われては困ると感じる人も多いだろう。

ただ、部下を持つ上司というのは、部下を指導する立場にある。叱責も指導の範囲を超えてはならないので、「アホか」などの個人をののしる言葉は使うべきではなく、パワハラと取られても仕方がない。どのような相手であっても、仕事であるのだから不適切な言葉を使うのは「業務の範囲を超える」ことになる、

行って、トラブルになったり、損害賠償を請求されることを心配している。

では、以下のような行為はパワーハラスメントだろうか?

あなたは、部下が提出した書類に何か所もの間違いを見つけ、「話にならない、アホか」と言って、思わず書類を突き返してしまった。

この程度のつい口をついてしまったというのは、パワハラとまでは言えないと考え

と考えるべきである。

しかし、上記2つの場合であっても、部下がパワハラとは思わないこともある。

上司と部下の関係がとても親しく、普段から「アホか」程度の軽口を交わす関係である場合、あるいは部下自身が自分のミスがこう言われても仕方がないほどのことだと納得している場合である。

端的に言ってしまうと、部下との信頼関係がパワハラかどうかを決めることになる

ということだ。

そうすると、部下との信頼関係がないとうっかり怒れないのかというと、他にも方法はある。

部下から、それはパワハラだと指摘された時、あるいは指摘される前に自分で気がついて、できるだけ早く部下に「今の言葉は言いすぎだった。申し訳ない」と謝ることだ。そのうえで、ただ仕事のミスは問題なので反省してほしいと伝えればよい。

よくパワーハラスメントを禁止すると、業務上必要な指導が出来ないと使用者側が言うが、そうならないようにきちんと対策を取ることは可能だろう。

そう簡単ではないと思うかもしれないが、きちんと対策を立てて職場で取り組むのがパワハラ防止対策である。

パワハラでなくても

では労働者からパワーハラスメントにあったと訴えがあったが、客観的に業務の

範囲内のことでパワハラにあたらないのではないかと思ったとき、どうするのか。

答えは、パワハラであるかないかにかかわらず、きちんと対処することだ。

労働者が上司などとのトラブルを会社側や相談窓口へ訴えるのには、勇気がいる。たいしたことがないとは取らず、放置すれば労働者の健康が損なわれたり、今後業務に支障が出る可能性があるとして、問題解決に当たらなければならない。

しかし解決と言ってもどうすればよいのか、それは次回以降、職場のパワハラ防止対策について解説する。



パワハラにあったとき
どうすればいいかわかる本



パワハラはなぜ起きるのか、
どう対応すればいいのか、
あなたのためのお助け本です。

金子雅臣

パワハラにあったとき どうすればいいかわかる本

いじめ・メンタルヘルス労働者支援センター (IMC)
+ 磯村大 (精神科医) 著

今、職場のいじめ、パワハラが増えています。

2013年度の労働局に寄せられた労働相談の内訳では、「いじめ・いやがらせ」が2年連続トップでした。

本書は、職場のいじめ、パワハラを受けたとき、当事者や相談を受けた職場仲間、経営者、家族たちが、どのように対応していけばいいのかが、すぐに役立つように、マンガを使って、Q&Aでわかりやすく書いた本。

合同出版 http://www.godo-shuppan.co.jp/products/detail.php?product_id=455
サイズ:148mm × 210mm 発行日:2014.11.10 ページ数:144ページ

安全の きいわあと

その1 保護帽（ヘルメット）

飛来物や落下物から頭を守るヘルメットは、法令上「保護帽」と表記されている。高所での作業で墜落の危険があるときも、頭部を守るために保護帽は着用しなければならない。

法令上、義務付けがあるのだと思われているのだが、それではその条文はどこにあるのかというと、ホイホイと一つ二つの条文で片付くわけではない。不整地運搬車、貨物自動車への荷の積み降ろし作業、ジャッキ式吊り上げ機械を用いた作業、型枠支保工の組み立て作業、地山の掘削作業、採石作業、船内荷役作業、港湾荷役作業、造林作業…。それぞれの作業ごとに労働安全衛生規則などの省令で「事業者は、…保護帽を着用させなければならない。」という条文が定められている。

例えば、貨物自動車の荷の積み降ろし作業については、何でもというわけではなく、最大積載量が5トン以上で義務づけられている（安衛則第151条の74）。また、かなり希少性のある作業例としては、「木馬又は雪そりによる運材の作業」がある（安衛則第497条）。「もくば」と読んではいけない、「きんま」である。山奥で伐倒した原木を里まで運搬するのに、枕木を並べた

上を相当な量の原木を組んだものを滑り下ろす方法がこの木馬だ。それが雪深いところなら雪そりになる。この危険極まりない作業についても当然保護帽の着用は義務付けられている。

ところで、保護帽と簡単にいうけれど、その定義はどうなっているだろうか。労働安全衛生法は保護帽の規格を定めている。頭を外部から覆う帽体、その帽体と頭部との間で衝撃を緩和する着装体、衝撃を吸収する帽体内部に取り付けられる発泡スチロール性の衝撃吸収ライナー、それに頭部からの落下を防止するあごひも、この4つが備わっているものが保護帽の前提となる。そして、一定の試験を行って合格した耐貫通性能を持つものが労働安全衛生法に定める保護帽ということになる。

つまり、あごひもがちぎれた状態のものをただかぶっているだけというのは、保護帽を着用したことにはならないわけだ。（表紙写真参照）

*今号から連載するコラム「安全のきいわあと」は安全衛生対策に役立つ保護具等やそれにまつわる豆知識を掲載していきます。



原発労働被ばく 防止を考える

原発で働けと言われて

原発設備・機器部 ―一部の放射線作業も含める／
労働安全衛生法第201条における放射線作業中の被ばく防止



全日本原子力労働安全対策部
放射線被ばく労働をなくす会

「今度の出張先はどこだったかな、エッ原発？」

1970年代も後半、日本で原子力発電所が次々と稼働しだしたころ、製造業の職場でちょっとした困惑が広がっていた。メーカーは取引先の現場に、注文された自社の製品を据え付ける。しかし製品はメンテナンスが付き物で、点検時期ともなれば出張作業が必要になる。

普通の設備ならいいのだが、原発となると放射線下作業だ。防護服を着せられて、線量計をつけて現場に連れていかれ・・・。

当時、原発に機械製品を納めていたメーカーの労働組合が、いわれるままの被ばくを阻止するための闘いをはじめた。被ばく防止協定締結の取り組みである。

被ばく線量管理のずさんさが原子力施設の現場で問題となっていた当時、独自の被ばく限度の取り決めと管理など数々の対策をとりながら、放射線業務に関わり続けた労働組合の取り組みの経験は、その後の原発内作業の被ばく問題にどのような影響を与えただろうか。

改めて当時の取り組みを振り返り、福島第一原発事故の後、廃炉作業が継続している今、現在の被ばく労働問題にどのような取り組みが求められているのかを探ってみよう。

(終了後に懇親会も予定しています。)

発言者 谷村 梓 尼崎労働者安全衛生センター顧問
元原発出張作業従事者、被ばく防止協定の取り組みを推進した経験を持つ。

山原克二 ゼネラルユニオン
かつて総評全国金属労働組合大阪地本に勤務し安全対策部を担当、「原発で働けといわれて」を編集した。

司会進行 西野方庸 関西労働者安全センター事務局長
学生時代より日本原電敦賀原発被ばく労働裁判岩佐訴訟支援の取り組みに参加し、現在の原発被ばく問題についても発言を続けている。

日時 4月21日(木) 18時より

場所 エル・おおさか5階研修室2

(地下鉄谷町線、京阪電鉄「天満橋」駅下車)

主催 関西労働者安全センター

電話06-6943-1527 mail: koshc2000@yahoo.co.jp

連載 それぞれのアスベスト禍 その60

中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会 古川和子

白い雲に願いを

青い空に浮かんだ白い雲
あの雲に乗って旅がしたい
ふんわり柔らかそうな雲
みんなを見渡しながら

青い空に浮かんだ白い雲
痛み、苦しみ乗せて
一緒に旅がしたい
みんなの痛み、苦しみ連れて

(2011. 9. 25)

これは故中村實寛さん(患者と家族の会前会長)が亡くなる一か月前に書いた詩だ。入院中の病室の窓から空を見上げて、万感の思いで書いたことが容易に推測できる。病院の食事メニューが書かれていた紙を四角く切り取って、その裏に書かれていた。

胸膜中皮腫を発症して8年間闘病した中村實寛さんは2011年10月25日、永遠の眠りについた。中村さんの死後、妻である喜美子さんは心の整理もできなくて苦しんでいたが、やっと最近になって少しずつ思い出の品を整理し始めた。遺されたのは膨大な量のアスベスト報道新聞記事の切り抜きと様々な資料だった。その中でみつ

けた小さなメモがこの詩だった。

中村さんは患者と家族の会の活動の中で、同じ病気の多くの仲間と出会えた。しかし辛い別れも経験してきた。そして比較的元気であったご自身がベッドから動けなくなったときには、死を覚悟したに違いない。

活動的でスポーツが好きだった。病魔に侵されながらも、会の活動に積極的に参加して、関西支部世話人を引き受けてくれ、そして故斉藤文利初代会長の逝去後は2代目会長として力強く会を率いてくれた。クボタショックにより環境被害が発覚した時も省庁交渉では彼の活躍が際立っていた。「中皮腫患者の遠方通院交通費」問題を提起して尾辻秀久厚生労働大臣(当時)を大阪まで引き寄せて交通費の支給決定を実現させた。そして私はその姿の中に、今の瞬間を生きる刹那的なものを感じて心が痛むこともあった。

しかし私たちの知らない世界もあったことが解った。先日妻の喜美子さんが「主人は追っかけをしていたんですよ」と言った。「え!何を追っかけていたの?」と聞くと「若い演歌歌手です」と。とても気に入った女性演歌歌手がいて、彼女が大阪に講演でくると必ず駆けつけていたそう。喜美



満開の桜と、太陽が眩しすぎる？

子さんが「心配だから私も一緒に行く」というと「一人で大丈夫」と出かけて行った。ある時帰ってこなかった。「何していたの」と聞くと「一晩中話していた」との答え。

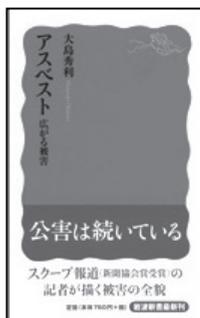
演歌歌手との出会いは中村さんが運営していたブログがきっかけだった。喜美子さんに促されてパソコンからブログを拝見すると、そこには私の知らない「中村實寛の世界」があった。スポーツから始まり、植物鑑賞、旅行、折り紙、切り絵、歌など多彩な話題が提供されていた。その中に登場する演歌歌手が「たま希」さんだ。たま希さんもまた中村さんと頻繁に交信をして

いた。またしても喜美子さんに勧められてYouTubeからたま希さんの歌声を聴き、「中村さんはきっとこの歌声にいやされていたのだ」と思った。

多種多様な話題や情報発信であふれるブログだが、アスベストの事も多く、詳細に書かれている。自身が動けないもどかしい気持ちだが、それらを駆り立てるようにブログの書き込みを行ったのだろう。いつも自分の死を予感しながらの日々は、このような形で気持ちを消化させていたのかもしれない。

中村さんとのお別れから4年半。今頃は青い空の上からみんなを見渡しているに違いない。時として「しっかりしろ！」と歯ざしりしているかもしれない。私もまた問題に直面すると「中村さんが生きていたら、なんて言うかな」と考えることもある。そのような時は頭上から声が聞こえたらいいのに、と思う。

多くの患者さんが遺してくれた教訓を、再び確認しなければいけないと考えさせられる出来事だった。



岩波新書
アスベスト 広がる被害

大島秀利（毎日新聞社編集委員）

一公害は続いている

2005年6月の「アスベストショック」から6年、毎日新聞記者によるアスベスト問題のその後。

価格：820円 岩波書店

韓国からの ニュース

■メタノール事故、元請けのサムソン・LGにも責任

派遣労働者がメチルアルコール(メタノール)に中毒する災害が相次いで起きたことに対し、元請け業者であるサムソン電子とLG電子の責任を問う声が高まっている。労働界が二つの企業に元請けとしての社会的責任を求める公開質問書を送った。政府も元請けの管理責任を強化する政策を推進している。

労働健康連帯と民主労総、韓国労総など労働関連団体は2日、政府のソウル庁舎前で記者会見を行い、「サムソン、LGなど携帯電話製造元請け大企業は、下請け業者に直ちに有害化学物質の使用を中止させるなどの対策を用意し、産業災害の危険を転嫁する無差別な外注化を中止するよう」に要求した。公開質問書には、下請け業者のメタノール使用を事前に知っていたか、労働安全のためのモニタリングを実施したことがあるか、今後メタノール中毒事故にどのように対応するか、などが入れられた。

1月末から富川(プチョン)と仁川(インチョン)の携帯電話部品業者3者で、派遣労働者5人がメタノール中毒で視力を失うなど、事故が続いている。事業場はすべてサムソン電子とLG電子の携帯電話部品を生産する3~4次の下請け企業だ。

労働団体などは今回の産業災害の根本的な原因として、多段階下請け構造の中で元請けが社会的責任を全うしていないためと考えている。韓国労総事務局長は「中小の下請け企業には防災を予防するほどの余力はなく、費用削減のために不法な派遣労働を利用している。安全は後

まわしにならざるをえない」と話した。安全のためにはメタノールの代わりにエチルアルコールの使用が推奨されるが、価格が3倍高い。

政府も元請け大企業の社会的責任を強化するための政策を準備している。安全保健公団が実施している「産業安全共生協力」プログラムの参加範囲を拡大し、元・下請け業者が共同で参加する方式だ。これによってメタノールなど危険物質の利用による産業安全技術の移転と災害予防コンサルティング、随時モニタリングなど、元請け大企業が社会的責任を果たすように誘導する方針だ。2016年3月2日 ハンギョレ新聞 ノ・ヒョンウン記者

■故ファン・ユミさん9周忌、3月は被災労働者追慕の月

サムソン電子半導体で働いて白血病で亡くなったファン・ユミさんの9周忌を迎えて、半導体労働者の健康と人権守り(パノリム)が、3月を「サムソン電子労災死亡労働者追悼月間」に決めた。パノリムは「ファン・ユミさんと(サムソン電子で働いた後に亡くなった)76人の口惜しい死を追慕する行事を行う」とした。

パノリムは2009年からファン・ユミさんの命日である3月6日を、半導体電子産業労災死亡労働者追慕の日と決めていたが、追悼月間の行事を行うのは今回が初めて。パノリムのサムソン電子広報館前での野宿座り込みはこの日で148日目だ。

パノリムは野宿座り込み150日目を迎える4日、天主教・仏教・キリスト教が参加する宗教界合同追慕祈祷会を行い、夕方には「ファン・ユミ9周忌・サムソン電子労災死亡労働者追慕文化祭」を開催する。サムソン電子半導体・LCD事業場で働いて職業病に罹った被災労働者は、7日から18日まで座り込み場の前で連座デモを行う。

パノリムの関係者は「パノリムを発足して9

年が過ぎる間に、サムソン電子半導体・LCD工場で働いた223人の労働者から被害情報の提供を受けたが、この内76人が死亡した。「サムソンは僅か500万ウォンと白紙の辞職願いを持ってファン・ユミさんの家族を訪ね、問題を隠そうとした9年前と何ら変わっていない」と批判した。2016年3月3日 毎日労働ニュース ク・テウ記者

■ 労災死亡事故・災害率は歴代最低、建設災害は増加傾向

昨年の産業災害率と労災事故死亡万人率が、労災統計をとり始めて最も低い数値を記録した。それでも建設業と5人未満の事業場では災害が増え、対策を準備しなければならないという声が強い。

雇用労働部によれば、昨年労災に被災した労働者は9万129人で、2014年から780人減少した。事故で亡くなった労働者は955人で、37人減った。災害率は0.50%、死亡万人率は0.53で、労災統計を集計し始めて以来最も低い数値だ。

被災者を業種別に見ると、サービス業が2万9734人で33.0%を占めた。製造業(30.3%)と建設業(27.9%)が後に続いた。事業場規模別では50人未満の事業場が7万3549人で81.6%を占めた。

事故で死亡した被災者は、建設業が45.8%

で最も多かった。製造業が26.3%、サービス業が15.6%だった。死亡災害もやはり73.5%が50人未満の事業場で発生した。

一般的な指標は改善されているが、使用者の労災隠しを減らさなければならないという指摘もされている。発生率が下落することには肯定的だが、使用者が隠しにくい死亡事故が減っただけで、労災統計全体の信頼度は依然として高くないということだ。

労働部は2014年7月から、労災の申告基準を療養4日から休業3日に変えた。勤労福祉公団の労災認定がなくても、労働者が3日間仕事をできなければ労災申告をせよということだ。労災隠しを減らすための対策であったにも関わらず、死亡事故以外の労災隠しを防げなかったという批判を受けた。

建設業の災害の増加も目に付く。昨年の建設業の被災者は2014年より6.2%増加し、死亡者は1.4%増えた。建設業の災害死亡者のうち、事故による死亡者は0.7%、疾病による死亡者は7.7%増えた。

労働部の関係者は「建設量の増加と安全規則の不遵守といった複合的な要因で、建設業で災害が増加したと思われる」と説明した。労働部は昨年4118ヶ所だった監督対象建設現場を、今年は6290ヶ所に増やす方針だ。2016年3月10日 毎日労働ニュース キム・ハクテ記者

■ 76個のソッテ(木の龍)と靴の鉢

…サムソン半導体の死者を追慕

20日午後、サムソン・タウンの前、パノリムの座り込み場に集まった活動家と市民が、春分を迎えてサムソン半導体で働いて病気で亡くなった76人の労働者を追慕する意味を込めた靴の鉢とソッテを作って、座り込み場の周辺に置いている。(右の写真) 2016年3月20日



■労働部とサムソン電子、100分間討論をしよう

半導体労働者の健康と人権守り(パノリム)が雇用労働部長官とサムソン電子の代表理事に公開質問書を送った。

パノリムは「31日に行われるサムソン電子職業病問題の正しい解決を促す100分討論会に、労働部とサムソン電子が参加して立場を明らかにして欲しい」と要請した。パノリムは白血病で亡くなったファン・ユミさん9周忌を迎えて、3月をサムソン電子労災死亡労働者追慕の月と決めて、関連の活動を行った。

パノリムは31日、サムソン電子広報館の前で、労働・市民団体の関係者を招請して100分討論会を行う。キム・ジュイル良い企業センター代表とキム・シンボム労働環境健康研究所・産業衛生室長が討論者として参加し、企業の社会的責任と労働者の健康権について討論する。パノリムは労働部とサムソン電子側にも討論会への参加と、公開質問書に対する回答を要請した。

パノリムは労働部に、職業性のがんに罹ったり事故にあった場合、労働者が業務との関連性を立証しなければならないとしている産業災害補償保険法の改善法案について質問した。また会社が労災関連の資料を営業秘密という理由で公開しない場合、公開を強制する方策も尋ねた。この他に、△期間が長く必要とされる疫学調査の問題点、△電子産業労働者の健康権、予防対策も質問した。

サムソン電子には、半導体職業病と関連した三星電子の責任の有無を尋ね、職業病被害者に対する謝罪・補償に関して協議を行う意志があるのかを質問した。

パノリムの関係者は「政府と企業が半導体労働者の健康権の問題をないがしろにしてはいけない」。「半導体職業病問題の解決方法を見

出すために公開討論を提案した」と説明した。2016年3月29日 毎日労働ニュース ク・テウ記者

■「使用者の病気見舞い」被災労働者の職場復帰率を高くする

使用者が被災労働者を見舞ったり慰労した場合、職場への復帰率が高いという研究結果が出た。主治医が被災労働者にどの程度関心を示すかも、職場復帰率に影響を与えた。

延世(ヨンセ)大医大予防医学教室のウォン・ジョンウク教授・研究チームは、2014年に勤労福祉公団が発表した第一次労災保険パネル調査を利用した研究結果を、29日に発表した。研究チームは労災保険パネルの中から2000人を選別した後、経済活動に復帰した1412人とそうでない588人を区分して、雇い主と主治医が与えた影響を分析した。

分析の結果、使用者が被災労働者を見舞うか電話で慰めるなど、持続的に情緒的なきずなを維持した場合、被災労働者の職場復帰率が、失敗率より1.79倍高かった。主治医が被災労働者を治療する過程で、定期的に回復のレベルを評価して関心を示した場合は、職場復帰率が失敗率より1.51倍高かった。主治医が被災労働者に充分で、適切な治療期間を与えた場合には1.40倍、作業能力評価を含んで具体的な計画を樹立した場合には1.68倍と、高い復帰率を示した。

ウォン・ジョンウク教授は「今までは災害・勤労者の特性に伴う復帰のレベルが主として研究されてきたが、今回の研究は労災被害勤労者の実質的な健康回復を担当する主治医と、労災予防対策に責任がある雇い主の役割が及ぼす影響を分析したという点で意味がある」と話した。2016年3月30日 毎日労働ニュース キム・ハクテ記者

(翻訳：中村 猛)

前線から

外国人労働者なんでも電話相談 開催

連合大阪／RINK

大 阪

3月25日から27日まで
の3日間、連合大阪（大阪市
中央区）で第19回外国人労働
者なんでも電話相談が実施
された。

RINK（すべての外国人労働
者とその家族の人権を守る関
西ネットワーク）の協力です
毎年3月の末に実施されている
この相談会は、法律家や労働
組合が通訳を通じて外国語で
電話相談に対応するというも
ので、このような外国人相談
会は、最近では行政や士業で
も取り込まれており、それほ
ど珍しくない。しかしながら
3日間で72名96件の相談
を受ける相談会はざらにある
ものではない。

さらに対応言語は、中国語、
韓国語、英語、ポルトガル
語、スペイン語、フィリピン
語、タイ語、インドネシア語、
ベトナム語である。以前はペ
ルシャ語、つまりイランで使
われる言語にも対応していた
が、在留者数の減少からなくな
った。ベトナム語が入った

のはここ最近のことだが、今
年の相談件数ではベトナム
語によるものが最も多かつ
た。10年前は3万2千人に
すぎなかったベトナム人在留
者は、2015年の統計によ
ると12万4千人にまで増加し
ている。これからも在留外国
人の状況に併せて対応言語も
変化させていく必要があり、
今後はネパール語やビルマ語
などでも対応していかなくて
はならなくなるのではないだ
ろうか。もっとも、在留者数
と相談件数は必ずしも比例せ
ず、たとえば在留外国人の3
分の1を占める中国人からの
中国語相談は、ここ数年少な
くなっている印象がある。お
そらく、相談件数の少ない韓
国語と同じように、長期滞
在者が公的資格を取るなどして
他の在留者の相談に乗ること
ができるようになってきてい
るのではないかとと思われる。

相談内容は労働問題と在留
資格に関する問題が多い。賃
金未払の問題や労災相談もあ

るが、未だにパスポートを取
り上げられている外国人労働
者があるし、労働基準監督署
が「あの社長、何を言うても
あきませんわ」とさじを投げ
た賃金未払い事件もある。こ
れらは相談会が終了しても解
決まで継続して取り組んでい
くことになっている。

さて、市民生活を続けている
と必ずしも労働問題ばかり
に遭遇するわけではなく、年
齢を経るにしたがって、心身
の衰えや老後についても考え
なくてはならなくなってくる。
これに関連して、最近では
年金相談が増えている。年金
については法改正を繰り返して
制度の欠陥を埋めているにも
かかわらず、外国人につい
てはまだ漏れがみられる。出
身国との社会保障協定が締結
され発効されている国はわず
か15か国、締結され未発効
が4か国だがまだまだ十分で
はない。また、外国人に関
していえば、脱退一時金制度
もあるため、納めた年金保険
料の一部が帰国後返還される
ことになるのだが、長期滞
在者についても3年分程度の返
還しか認められていない。さ
らに消費税増税に併せて年金
の受給資格期間（年金を受け
るために必要な加入期間）が
25年から10年に短縮される
見込みがあるが、見込みだけ

で「いつ」から短縮されるのか不明である。昨年は、「24年間日本で就労して加入してきたが、帰国することになった。あと1年なんとか加入して受給資格期間を25年にしたいのだが」という相談があったが、このような外国人は脱退一時金制度でわずかな返還を受ける以外にないのである。受給資格期間が10年から20年という外国人は多くいると思われるから、日本と社会保障協定を締結していない本国へ帰国後も日本の年金制度の枠内で保険料を納めることができるような仕組みが必要である。

制度の欠陥以前に、そもそも加入していない人が多いということも問題の一つである。外国人を働かせるだけ働かせて彼らの社会保険の加入を怠っている事業主に大きな責任を負わせるべきではないだろうか。社会保険未加入の相談者は、事業主から「手取りが多い方が良いだろう？社会保険料を控除しないでおいてやるぞ」と言われて社会保険に加入していない。しかし強制適用事業所で「本人が望まない」という理由で社会保険に加入しなくて良いはずがない。このようなケースでは、積極的に労働組合や支援団体が年金事務所での確認請求に

同行して対応していく必要がある。

また、いくら長く滞在しても日本語の文字は習得できず、行政から届いた文書を読めずに困っている人もいる。そのような方が「読んで内容を教えてくれ」と実物を持ってきたとき、説明しようとするれば案外難しいものである。一回読むだけでは分からないこともある。もう少し簡易な書き方がされていることが望まれる。

労働組合が外国人労働者支

援を行うことで、自分たちが暮らす社会を見直す機会になる。外国人特有の問題である出入国管理上の問題を除けばほぼ私たちと同じ労働や生活上の問題を抱えているため、彼らに分かり易く正しい情報を伝えることは、日本人に対して伝えることと何ら変わりはない。

来年は20回目を迎えるが、連合大阪にはこれからも積極的に取り組んでいてもらいたい。

厚生労働省交渉を開催 全国労働安全衛生センター連絡会議

全 国

全国労働安全衛生センター連絡会議の厚労省交渉が、3月30日に東京の衆議院会館で行われた。各地の労働安全衛生センターや中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会などから多くの人が参加した。要望項目は全般的事項のテーマが2項目、安全衛生について8項目、労災補償について13項目におよび、毎年のことながら議論するには時間が不足した。厚労省側が回答を読み上げるだけでかなりの時間を要するので、

今後は簡潔な回答に努めてもらうか、文書回答でもしてもらわないと、議論する時間を十分に確保するのは難しい。

昨年発覚した石綿関連文書の誤廃棄問題では、文書の可能な限りの復元を求めた。誤廃棄文書の種類や数などのデータは提供されたが、元の文書が破棄されてもある程度の内容がデータで残っているとして、文書復元までは考えていないようだった。それに対し、できる限りの復元を試みるよ

うに求めた。例えば、被災者が情報開示請求して文書を持っている場合は、被災者にその書類の提供を求めることが可能だし、石綿関連の届け出類は、提出した事業主に控えの提供を求めることも可能だ。厚生省に再検討を求めた。

パワーハラスメント対策のみならず、顧客などからの暴力などにも現状調査と対策を求めているが、前回の企業実態調査から4年がたち、再度実態などを調査するということで、そこに顧客からの暴力についても調査項目に入れてもらうよう交渉を継続したい。

石綿肺がんの認定基準については、訴訟で多数の取り消し事例があるにもかかわらず、相変わらず見直す予定はないとのことだった。これも今後の課題であ



る。

また2014年に国が責任を認めた石綿工場労働者に対する国家賠償について、国の和解条件以上の立証を求められるケースが相次いでおり、遺族らに過剰な立証を求めず、早期の和解を目指すように要求した。

昨年10月に白血病の労災認定を記者発表した際に、厚生労働省が「被ばくとの因果関係が証明されたものではない」と述べて、労災認定に科学的根拠がないかのような印象を与えたことについても、撤回する

よう求めたが、すでに何度も話し合っているにもかかわらず、厚生労働省は誤りを認めなかった。

以上のように再回答となった項目も多く、継続して交渉を続ける。



★オススメ!! 労災職業病チャンネル★

NPO 法人神奈川労災職業病センターがYouTubeに「労災職業病チャンネル」を開設、派遣法、職場のいじめ嫌がらせ、過労死、被ばく労働... 専門家による様々な講演などを発信しています。是非ご覧ください!

◆ 働く人の安全と健康を考える労災職業病チャンネル ◆

<https://www.youtube.com/channel/UCI8fo24lfO85u3MamCVB7yQ>

最近の動画 見逃される疾病～軽度外傷性脳損傷 (MTBI) とは何か?

その1: 講師: 斎藤洋太郎さん (軽度外傷性脳損傷友の会)

その2: 当事者より-田村さん & 村田さん (軽度外傷性脳損傷友の会)

3月の新聞記事から

3/4 「モンスター社員にパワハラを与えましょう」などとブログに記載し、社会保険労務士の信用を落とすとして、厚生労働省から業務停止3カ月の懲戒処分を受けた愛知県の本全美千男社労士が、処分取り消しを国に求める訴訟を名古屋地裁に起こした。

3/7 女性差別撤廃条約の実施状況を審査する国連の女性差別撤廃委員会 (CEDAW) は、日本政府に対する勧告を含む「最終見解」を公表した。勧告は14ページ、57項目。マタニティハラズメントを含む雇用差別や職場でのセクハラを禁じ、防止する法的措置を整えるよう求めた。指導的な地位を占める女性を20年までに30%以上にすることも求めた。

3/9 東京電力福島第1原発で事故対応に当たる作業員のうち、厚生労働省が白血病労災認定の基準の年間被ばく線量5mSvを超えた人は、2016年1月末で延べ3万2760人となった。16年1月末時点で、累積被ばく線量100mSvを超えたのは174人。最も多い人で678.8mSv。被ばくした作業員の総数は4万6490人で、平均12.7mSvだった。

大津地裁の山本善彦裁判長は滋賀県の住民29人の訴えを認め、関西電力高浜原発3、4号機の運転を差し止める仮処分決定を出した。稼働中の原発を直ちに止める司法判断は初めて。

電子関連機器製造のイビデン (岐阜県大垣市) に勤めていた30代の男性が2013年10月に自殺したのは、当時の上司によるパワハラなどが原因として、大垣労働基準監督署が労災認定していた。15年1月付。遺族は今年1月に同社と上司に約1億500万円の損害賠償を求めて岐阜地裁に提訴し、第1回口頭弁論は10日。男性は岐阜県内の工場で設計業務を担当。13年4月ごろから上司に繰り返し暴言を受け、同年4～10月の残業時間は最大月141時間。

3/10 日本郵便職員だった男性(41)が死亡したのは上司のパワハラによるストレスが原因として、遺族が同社に1億円の損害賠償を求めた訴訟の判決が福岡地裁小倉支部であった。裁判長はパワハラとの因果関係は認めなかったが、郵便局長らの言動でうつ病が悪化したとして、220万円の支払いを命じた。

3/14 北海道雄武町の男性係長(45)が昨年12月に自殺したのは過重労働による心労が原因として、遺族が近く公務災害の認定を地方公務員災害補償基金道支部に申請する。男性は昨年4月の異動で、産業振興課の農務、国営推進の両係長を兼務したが、休日出勤が続くなど慢性的な超過勤務状態が続き、同

12月9日自宅で自殺した。男性がいた係では昨年3月にも別の男性職員が死亡し自殺とみられている。

3/15 滋賀県が文化芸術・スポーツ施設を対象に実施した包括外部監査で、県立びわ湖ホール常勤職員の約3割が、労働基準法の上限時間を超えて残業をしていたことが分かった。大津労働基準監督署が是正勧告書を出したという。今回の監査は10施設が対象で、是正を求める指摘事項は35件あった。

3/16 東京都内のチョコレート販売会社で働いていた30代の男性会社員が、月180時間におよぶ残業や社長からの叱責で精神障害に陥って自殺したとして、男性の遺族が出向元と出向先の2社と、両社を束ねる社長を相手取り、損害賠償を求めている裁判で、東京地裁は被告側に約6000万円の支払いを命じる判決を出した。出向元のIT企業が男性の勤務時間を把握し、出向元と出向先の2社が同じフロアにあることから男性の異変を察知することが可能だったと判断、東京地裁は出向元の安全配慮義務を認め、損害賠償を命じた。

3/17 昨年11月の慶応大矢上キャンパス (横浜市) 構内にある実験室の改修工事で、法定の飛散防止対策をとらないままアスベストを含んだ建材の撤去工事が行われていたことが分かった。横浜市は大気汚染防止法に違反するとして、施工した大林組と慶応大に行政指導をした。

3/18 三星化学工業の福井市の染料工場従業員6人がぼうこうがんを発症した問題で、厚生労働省は作業員が手袋をせずに作業するなどしたこと、「オルトートルイジン」を皮膚から体内に取り込んだ可能性が高いとの調査結果を発表した。同工場の不十分な防護措置ががん発症につながった可能性がある。

3/22 中国人技能実習生に賃金を適切に支払わず労基署の調査も妨害したとして、岐阜労働基準監督署は最低賃金法と労働基準法違反容疑で、縫製会社社長、技能実習生受け入れ事務コンサルタント、両容疑者を逮捕した。労基署が逮捕するのは異例。

3/29 弁当チェーン「ほっともっと」店長の男性(30)が2011年7月に自殺したのは過重労働が原因として、男性の遺族が運営会社「プレナス」に9300万円の損害賠償を求めて長野地裁に提訴した。男性は三重県内の2店舗の店長だった11年4月以降、上司からノルマを強要するメールを複数回送りつけられたほか、自殺前の半年間の月間時間外労働は最長で274時間だった。

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

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