

# 関西 労災職業病

関西労働者安全センター  
2016. 5.10発行〈通巻第466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/>



- 原発労働被ばく防止の取り組みが大事  
1981年「原発で働けと言われて」を振り返る…………… 2
- 安全のきいわあど その2 : 高所作業…………… 5
- 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2・ 6
- それぞれのアスベスト禍 その61 古川和子…………… 12
- 韓国からのニュース…………… 14
- 前線から…………… 17  
加湿器殺菌剤で子どもや妊婦が死亡 メーカー代表が謝罪 韓国

4月の新聞記事から／19  
表紙／2015年11月 自転車で釜山からソウルへ加湿器殺菌剤抗議行動を行う  
子どもを亡くした父親(右から2人目)とチェ・イエヨン氏(右端)

# 原発労働被ばく防止の取り組みが大事

## 1981年「原発で働けと言われて」を振り返る

自社の製品を納入する機械メーカーなどの場合、取引先の設備の一部として自社製品を据え付けるといのはよくある話だ。メーカーの社員が出張し、正常に作動するまで取引先の設備で作業をすることになる。製品が大掛かりな機械だったりすると、何日も何週間もかかるかもしれない。

また、機械が稼働して時間がたつと、経年劣化で部品を交換する必要があったり、不具合が出てくることもある。取引先の作業員が自ら部品を交換できればそれでよいが、不具合や複雑な部品の交換なら、機械を熟知したメーカーの社員が出張して作業をする。これも当たり前の話だ。

これを出張する作業員側の労働安全衛生対策の問題として考えると、意外に難しい問題が生じる。

まず作業をする場所、つまり設備自体がメーカーの社員を指揮命令している事業者、つまりメーカーの所有ではないということがある。そこに仮に設備の構造上の問題があっても、直接対応することができない。やむを得ず補助的に追加の道具類を搬入して対応するか、場合によっては取引先の道具を借用するかもしれない。その場合でも、安全衛生対策上の責任は法的にはメー

カー側にあることになる。

取引先事業場の社員と混在して作業をする場合、その取引先が製造業であるときは、労働安全衛生法第30条の2の規定により、取引先に連絡調整義務が生じることになるが、出張作業の場合はたいてい混在作業とはいえ、労働安全衛生法上の責任も雇用する事業者自身の責任となる。

取引先の設備内で万が一の労災事故が起きたときは、いわば「お客様」の事業場内での出来事なので、できるだけ速やかに様々な措置をするというのが普通だろう。

### 1970年代後半から始まった被ばく防止協定の取り組み



さて、その取引先の設備が原子力発電所で、製品を据え付けている場所が放射線管理区域だったらどうだろうか。日本の原子力発電所は、大阪万博が開かれた1970年に初めての商業用原発として日本原電敦賀原子力発電所1号機が発電を開始して以来、次々と各地で建設、稼働された。10年後の1980年時点ですでに24基の原発が稼働していた。

そういうことだから機械メーカー社員の出張先に、原発があるのが普通になる企業も70年代後半あたりから増えだした。そのような企業の労働組合にとって、当時の焦眉の労働安全衛生対策上の課題は放射線被ばく対策ということになった。

労働者にとって放射線といえば、健康診断時の胸部X線撮影がすぐ浮かび、五感で感じることができず、得体のしれない健康影響がありそうだという程度の印象が強い。そのような中で、出張先の事業所によるものしかなく、自社での管理体制が全くない状況に対して取り組みが始まったのだ。

取り組みを開始したのは、原子力発電所

に収める製品の割合が多いバルブメーカーをはじめ様々な機械メーカーの労働組合だった。

具体的には、原発へのお出張作業に従事する労働者の条件、被ばく管理の仕組みなどについて、会社による独自の取り組みを労使協定として締結、実施するというものだ。

### いまに生きる 協定の取り組みが示した課題

それらの労働組合が所属する当時の産別組織であった全国金属労働組合の全国安全衛生活動交流集会で、この問題が初めて取り上げられたのが1981年のことだった。

そして取り組みの成果について、当時の全国金属労働組合大阪地本安全対策部がまとめたものとして「原発で働けと言われて」という冊子がある。すでに原発出張が日常のこととなっていて、独自の被ばく管理等を定めた被ばく防止協定を締結していた3労組の取り組み報告をメインに、放射化学の専門家であり、労働組合の取り組みに協力を惜しまなかった岡村日出夫大阪大学理学部助手（当時）の寄稿なども含まれ、当時の画期的な取り組みの様子が分かるものである。

その後原発での作業に従事するメーカーで労働組合がある場合、被ばく管理を定めた労使協定や社内の被ばく管理規程の創設は、普通のこととなったが、労働組合による労働安全衛生対策としての被ばく管理をどのように進めるべきか、共通する課題について現在でも示唆するところは多い。



「原発で働けと言われて」より核労働サイクル図

## 下請労働者の側からの 取り組み推進が大切

2011年3月に福島第一原発事故が起こり、緊急作業をめぐる問題や、廃炉へと進めるに際しての作業員の被ばく問題など、課題は多い。そのような中で電力会社のような原子炉設置者そのものやプラントメーカー社員のような直属の労働者ではなく、下請事業者にも所属する労働者として立ち入る労働者の側から被ばく防止の取り組みを進めることが大変重要であるといえるだろう。もちろん、現在も廃炉作業にあたっては出張作業に従事するメーカー社員がたくさんいるし、元方事業者のゼネコン傘下で作業に従事している建設労働者もたくさんいる。

この時期にあらためて被ばく防止協定の取り組みについて振り返り、これからの被ばく防止の取り組みにどう生かせるのかという議論を進めることは意味があるといえる。

4月21日エル・おおさかで「原発労働被ばく防止を考える」と題した当センター主催の集会では、関係メーカー労組の安全担当者として被ばく防止協定に中心的に取り組んだ経験を持つ尼崎労働者安全衛生センター顧問の谷村梓さん、全国金属労働組合大阪地本の安全対策部担当で、被ばく防止協定締結の取り組み推進に尽力、冊子を編集発行した山原克二さんが出席、当時の取り組み内容について説明した。

山原さんは、当時金属労働者の安全衛生

対策に取り組みながら、原発問題はなにか政治的な課題のような認識でしかなかったなか、実際には組合員自身がその中で放射線業務についており、直接の安全衛生対策の課題として取り組むべきであることを知った経過を説明した。

谷村さんは、当初、健康診断の放射線被ばく問題をきっかけに原発出張の被ばく管理に取り組み始めた経過を紹介し、発電所内での具体的な被ばく作業の経験について詳しく紹介した。

また当センターからは、現在の原子力施設での被ばく状況について、中央登録センターが公表している被ばく線量統計を紹介した。3.11の事故以降、福島第一原発以外の原発が停止している状況下で、平均線量は減少しているが、廃炉作業での被ばく状況は依然として大きいことが報告された。また、意外なことに福島第一原発敷地以外での、環境線量が低いはずの除染作業者の数値が、勤務時間の長さのため累積の個人線量が少なくないという状況も報告された。

今後はこの日の報告された内容を活字化する予定である。新たな情報も含めた被ばく防止の取り組みに向けた議論の素材として活用されることを期待したい。





# 安全の きいわあと

## その2 高所作業

墜落・転落による災害は、全労働災害のうち17.2%を占め、22.5%の転倒災害に次いで2位となっている。(平成26年労働者私傷病報告「事故の型別死傷者数の推移」)

辞書をひくと、墜落とは高いところから落ちることをいい、転落とは転がり落ちることをいうらしいが、労働安全衛生法が事業者には直接防止措置を講じることを義務づけているのは「墜落」の方だ。第21条第2項は「事業者は、労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等に係る危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。」とあり、土砂の崩壊とともに「事故の型」を条文のなかに明確に取り上げて規制しているわけだ。たしかに、墜落・転落といっても、より高所から落ちる墜落の方が死亡災害や重傷災害となりやすい。

講ずることが義務付けられる具体的な措置は、労働安全衛生規則の第9章第1節で「墜落等による危険の防止」として17の条文に書いてある。作業床、防網、安全带(第518条)、囲い、手すり、覆い等(第519条)、悪天候時の作業禁止(第522条)、照度の保持(第523条)などだ。

それではこの「墜落等による危険」があるのはどれだけの高さかという、安衛則は2メートルとしている。「高さが2メートル以上の箇所で行う場合」が、義務を負

わせるべき高所作業ということになるわけだ。

それでは、傾斜地で作業をするような場合は、どういときにこの墜落防止の措置が必要だろうか。傾斜地だから転落であって墜落ではないなどと言葉遊びをしても意味はない。傾斜が急なら、立ち止まって作業などしようがないのだから高所と同じことになる。この点について、厚生労働省の行政解釈では40度以上の傾斜上を転落することは「墜落」に含まれるとしている(昭和51.10.7基収第1233号)。また、第525条の「不要のたて抗の危険防止措置でも40度以上の斜坑もたて抗と同様の措置をとることを義務づけている。

2メートル以外の高さが出てくるのは、「1.5メートルをこえる箇所で作業を行うとき」に義務付けられている、「昇降するための設備の設置」だ(第526条)。たしかに昇降設備が必須なのが2メートル以上では具合が悪い。これは墜落に限るのではなく、転落防止の意味合いが大きい。

このような2メートル以上、1.5メートル以上、それに40度以上の傾斜という数字があるのは、6か月以下の懲役または50万円以下の罰金という刑事罰が付いた義務規定なのでやむを得ないのだが、現実には1メートルの高さの脚立からの転落で死亡する災害も発生しているし、30度の傾斜地での作業であっても作業床が必要な場合もあるのは当然だ。規制の数字はそんなふうに見ておく必要がある。

## 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2 パワハラ対策を導入しよう

### 1000万円単位の損害賠償も !!

パワーハラスメント対策をテーマに講師依頼があったときに、パワハラをしたことでどのような不利益が生じるかということも話してほしいとリクエストされることがある。確かに、パワーハラスメントを行う側には、パワハラをしたとの自覚がないことがよくある。相手のミスや能力不足から、叱責や罵倒をされても当然という意識が強いからだ。しかし当事者はそう思っているも、一度パワハラと認定されればどうなるか。新聞記事から事例を拾ってみよう。

2015年4月2日の産経新聞記事の見出しは「『クビにするぞ』…積水ハウス社員の自殺／6千万円で和解」。当時35歳だった積水ハウスの男性社員の自殺は、長期にわたる上司のパワーハラスメントにより適応障害を発症したためと労災認定され、積水ハウスが解決金6000万円を男性の両親に支払う内容で和解したという。男性は上司から指導監督不足を理由に「死ぬ」「クビにするぞ」「給料泥棒」などと繰り返し

罵倒された。会社側は、「指導のために叱責したが、罵倒はしていない」と反論していた。パワハラの典型のような事例である。「死ぬ」「クビにするぞ」「給料泥棒」という言葉は、「指導の範囲内の叱責」とは言えないのは明らかである。息子さんを亡くされたご両親の悲しみは計り知れない。一方、会社としても社員を1人失い、損害賠償として6000万円を支払い、さらには裁判で事件が公表され社会的にも制裁を受けることとなった。

同じく2015年7月30日の産経新聞、「女性講師にハラスメント／東大大学院の男性講師に1126万円支払い命令」の見出し記事。兵庫県の大学の女性講師が論文指導を受けていた東大大学院医学系研究科の男性講師から、性的行為の強要や威圧的な言動を受け、PTSD（心的外傷後ストレス障害）になったとして、男性講師に損害賠償を求めた裁判で、神戸地裁は男性に1126万円の支払いを命じた。これは男性個人に損倍命令の判決だが、同じ組織内での出来事であれば、雇用主も責任を問われる場合も多い。近年、こういった損害賠償

の額も、1000万円単位と考えた方がいいだろう。

このようにパワハラ問題は企業にとっても個人にとっても重要な問題となっている。厚生労働省が委託して2012年に行った「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」でも過去3年間にパワハラを受けたことがあると回答した従業員は25.3%だった。パワハラ対策の必要性は非常に高まっている。

## パワハラ対策導入マニュアル

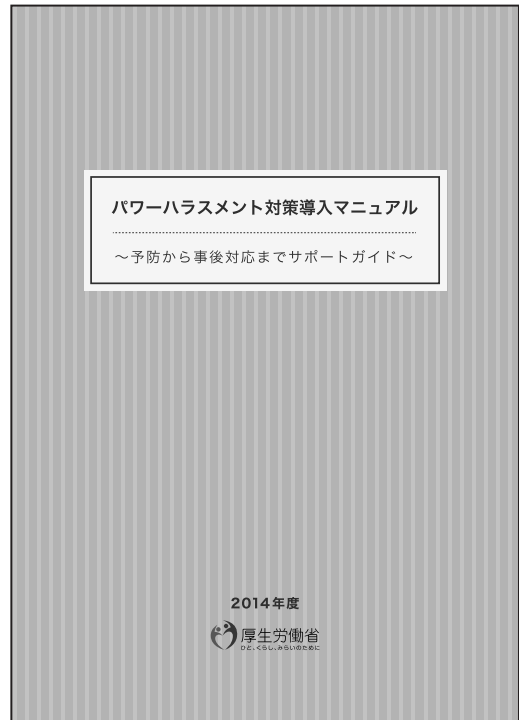
さて、パワハラ対策をすと言っても、何から始めればいいのか戸惑うかもしれない。厚生労働省は「あかるい職場応援団」(<https://no-pawahara.mhlw.go.jp/>)というホームページを開設し、パワーハラスメント問題の基本情報から対策や研修資料まで提供している。そのダウンロードコーナーから「パワーハラスメント対策導入マニュアル（以下、「マニュアル」という）」を活用してみよう。

マニュアルではまず「基本的枠組みの構築手順」として、7つの取組をあげている（次頁図1）。

予防対策として①トップのメッセージ、②ルールを決める、③実態を把握する、④教育する、⑤周知するの5つ、解決のために⑥相談や解決の場を設置する、⑦再発防止のための取組の2つである。

### ①トップのメッセージ

これからパワハラ対策を行うとき、最初に組織のトップが明確に、「パワーハラス



メントをなくす」とのメッセージを示すことは重要だ。組織として取り組むという姿勢を示せば、労働者も問題意識を持ちやすく、以後に行う様々な対策も導入しやすくなる。マニュアルでは、どのような内容をメッセージに込めるか例をあげている。パワハラをしない、させない、パワハラは職場にどのような弊害をもたらすか、取り組む意義、どのような職場を目指すのか…などなど入れてメッセージを作ってみよう。マニュアルには資料集もあり、メッセージのひな形も掲載されているので、参考にできる。

### ②ルールを決める

職場でのルールといえば就業規則だが、ほかに独自のパワーハラスメント対策ガイドラインを作成することや労働協約や労使協定にもパワハラに関する項目を入れる事

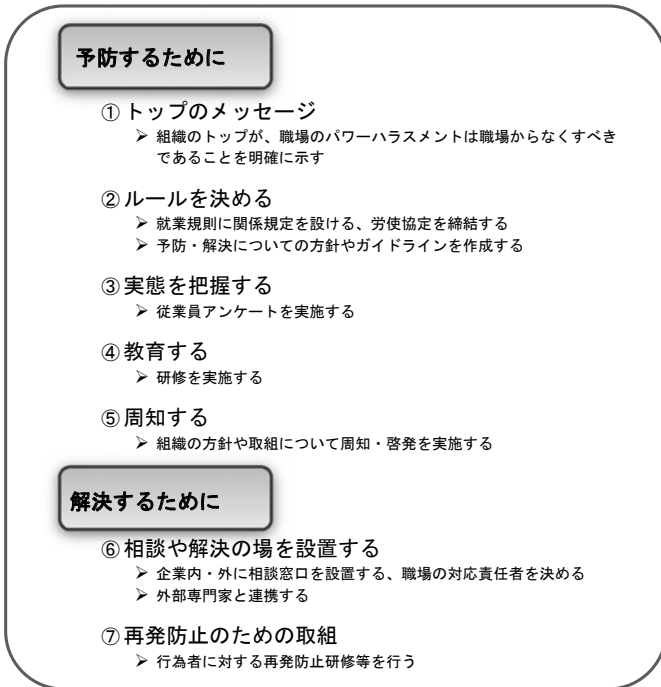


図1 基本的なパワーハラスメント対策として取り組むべき項目

も考えられる。

ハラスメント防止ガイドラインなどをまず策定し、その中の「パワーハラスメントの禁止」、「懲戒」などの項目を就業規則に反映させる事になる。ガイドラインについてもすでにモデルがあるので、参考に作成できる。

### ③実態を把握する

実態を把握するためにアンケート調査という手法がよく使われる。パワーハラスメント対策を実施する前に、ぜひアンケート調査を行い、実態を把握してほしい（次頁実態把握アンケートの項目例参照）。アンケート調査は、実態把握に役立つばかりでなく、管理職や労働者がパワハラへの問題意識を持つきっかけにもなり、きちんとした調査をすれば問題解決や防止対策にも生

かすことができる。資料集の参考資料2は「アンケート実施マニュアル」となっている。アンケートの設問方法や集計のみならず、目的を定めること、実施の段階的な進め方、実施後の公表や活用について解説している。またパワハラ対策実施後の再度のアンケート調査も効果把握のため必要としている。

アンケートの実施に当たっては、匿名性が確保されることが重要で、かつ対象者数が多い方がより実態が反映されるので、回収率をあげる工夫が必要だろう。

### ④教育する

トップがパワーハラスメントをなくすと言っても具体的に各労働者がどのように取り組むのか、組織としてもまず取り組みやすいのが研修会の開催である。

研修会は、幹部向け研修と一般社員向けに分けて行うのが適切だろう。どのような内容がいいだろうか。なぜパワハラが問題なのか、パワーハラスメントの定義、パワハラと業務指導の違い、パワハラをしないためにはどうすればよいかなどなど。マニュアルの資料集には研修資料もある。「明るい職場応援団」のHPには、研修用のパワーポイント資料のほか、「職場のパワーハラスメント対策ハンドブック」なども活用できる。また動画で学ぶパワハラのコナーでは、具体的なパワハラの実例や、パワハラにならない指導の仕方なども例示して



3.本マニュアルを活用した取組の実施 3.3.実態を把握する

■ 実態把握アンケートの項目例

実態把握のための事前調査の項目例を以下に示します（表 4 参照）。また、取組の効果  
を把握するために適した事後調査の項目例を次ページに示します（表 5 参照）。設問  
内容や選択肢は、参考資料 2 を御参照ください。

表 4 取組実施前の実態把握のための質問項目（事前調査）

回答者の属性に関する質問(回答者名を記載しない)	
Q1.	勤続年数
Q2-1.	役職
Q2-2.	管理している従業員数
職場の人間関係に関する質問	
Q3.	職場の人間関係の評価
パワーハラスメントに関する経験	
Q4.	過去 3 年間にパワーハラスメントを受けたと感じた経験
Q5.	パワーハラスメントのタイプ(6 類型)
Q6.	パワーハラスメントの具体的な内容
Q7.	行為者とあなたとの関係
Q8.	パワーハラスメントを受けた後の行動
Q9.	過去 3 年間にパワーハラスメントを見たり、相談を受けた経験
Q10.	見たり相談を受けたパワーハラスメントのタイプ(6 類型)
Q11.	見たり相談を受けたパワーハラスメントの具体的な内容
Q12.	見たり相談を受けたパワーハラスメントの行為者と被行為者の関係
Q13.	パワーハラスメントを見たり、相談を受けた後の行動
Q14.	過去 3 年間にパワーハラスメントをしたと感じた経験
管理職の意識、行動	
Q15.	過去 3 年間に部下にしたことのある行為
Q16.	パワーハラスメントに関して普段から気を付けていること
会社のパワーハラスメントに対する取組 ※Q17-Q19-2 は企業の取組状況に応じて適宜修正	
Q17.	会社のパワーハラスメントへの取組状況(個別評価) ・ パワーハラスメントをしてはいけない行為とし、働きやすい職場環境づくりに努めているか ・ パワーハラスメントに関する相談先を知っているか ・ パワーハラスメントに関して、安心して相談できる状況になっているか ・ パワーハラスメントに関する相談を受けた後、相談窓口はパワーハラスメントの有無についての調査を行っているか ・ パワーハラスメント行為を確認した際に、加害者に対し適正に対処していると思うか ・ パワーハラスメント行為を確認した際に、被害者に対し適正に対処していると思うか ・ 経営者・管理職は、パワーハラスメントに該当する行為をしないよう意識しているか ・ 同僚は、パワーハラスメントに対する理解、認識がしっかりしているか
Q18.	会社のパワーハラスメントへの取組状況(全体評価)
Q19-1.	会社のパワーハラスメント対策の各種取組に対する認知
Q19-2.	パワーハラスメント対策の取組の効果
Q20.	会社がパワーハラスメント対策に取り組むことの必要性
Q21.	Q20 の回答理由
Q22.	会社が実施した方がよいと思うパワーハラスメント対策の取組
Q23.	会社への要望



いて、研修で活用すればより分かりやすい。これらの資料はすべてフリーダウンロードできるので、特に外部講師を招かなくても社内の人材で研修を行うことができる。

#### ⑤周知する

トップのメッセージから始まり、ガイドラインや相談窓口に加え、普段からパワハラ対策に関する発信を頻繁に行い、労働者すべてが認識する必要がある。それにはホームページや社内ネットワークでの周知の他に、朝礼やミーティングでの声かけやポスター掲示なども利用しよう。

対策の実施後のアンケートなどで、改めて対策の方針や窓口の存在を知っているか、などの質問で確認してもらうといった周知の仕方もある。

#### ⑥相談や解決の場を設置する

解決のためには相談窓口を設置することは重要である。相談窓口には、1. 外部の



動画でパワハラについて解説（あかるい職場応援団HPより）

カウンセリング対応できる窓口、2. 社内の保健師などが対応する窓口、3. 社内の総務などが対応する相談窓口、4. 労働組合の相談窓口などがある。しかし相談窓口は設けても、実際の問題解決にはつながらなかつたり、解決機能のない窓口であってはならない。外部のカウンセラーが対応する窓口を社員に周知していた企業で、パワハラで体調不調になった労働者が相談しても問題解決されないことがよくある。カウンセラーや保健師が当事者の話を傾聴し本人にアドバイスをする場合、体調不良の原因であるパワハラを行っている加害者を取り除くという事が期待できない。カウンセラーには守秘義務があり本人の希望がない限り、他の人に相談内容を話すことはないし、ましてや組織の外部の人間であれば職場改善には手が出せない。またいくつもの支社を持つ大企業で本社に設けられたコンプライアンス窓口相談した事例でこんなこともある。各支社の相談を解決する方

法がまったく取り決められていなかったため、窓口から安易に相談者の所属する支社のトップに相談内容を伝えて現状調査を命じ、相談を知った支社の管理職がパワハラを行った加害者を問い質したところ、相談が加害者の知るところとなり、怒って被害者にさらにパワハラを行うというような悲惨な結果を招いてしまった。労働者が相談しやすく、しかも問題解決を図る能力のある窓口を作る必要がある。それについては、次回にさらに詳しく述べる。

⑦再発防止のための取組

問題解決後はもちろん、再発させないための手段を講じなければならない。そのた

めにはガイドラインなどにもそのルールや方法を盛り込むべきだろう。問題をきっかけに研修を行ったり防止対策を考えるなどきちんとやれば、さらにパワハラ防止対策はよりよいものになるだろう。


ざっとした説明であるが、「パワハラ対策導入マニュアル」を活用してパワハラ防止対策をやってみてほしい。あとは各組織内で経験を積んでよりよいものに改良していけば良い。


今回は、より具体的に防止の取組や相談窓口のあり方を取り上げる。

## 関西労働者安全センター第 36 回総会

2016 年 6 月 21 日 (火) 18 時より

エル・おおさか南 72 号室で開催予定





## 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](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

# 連載 それぞれのアスベスト禍 その61

## 中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会 古川和子

### 環境被害者の肺がん

「全く志の低い棄却裁決です」という言葉で始まったのは、アスベストセンター事務局斎藤洋太郎さんからのメールだった。2016年3月25日、環境被害者として石綿救済法に申請中だった佐伯保子さん(65歳)の肺がんが棄却されたからだ。

佐伯さんは大阪市西成区で生まれて成人するまで居住していた。自宅は石綿製品製造工場の(株)大阪パッキングから500m弱の距離。しかし佐伯さんが通った幼稚園・中学校などは同工場から200m位の場所にあった。そして中学校時代はクラブ活動の日課とし毎日、工場の周辺を走っていた。学校周辺を必死でランニングする時には激しく周辺の空気を取り入れていたに違いない。その呼吸により、同工場で使用していた白石綿をはじめ青石綿、茶石綿までも佐伯さんの肺内に取り入れてしまった。

佐伯さんは2010年12月22日に右

肺上葉部の腺がんと診断され、摘出手術をした。そして翌2011年1月27日には左肺上葉部の腺がんも発覚して同じく摘出した。

たまたま担当医が、石綿肺がんのことを熟知していたので「胸膜プラークもあり、これはアスベストが原因です」と教えてくれた。アスベスト関連の職歴が無い佐伯さんは環境再生保全機構に石綿救済法の申請を行った。佐伯さんからの申請後、環境再生保全機構は石綿小体の計測を行った。その結果、右の肺から3119本の石綿小体が見つかり、左肺からも3000本近く確認された。しかし認定基準の5000本には満たないということで、さらに石綿繊維の本数を計ることになった。石綿繊維測定検査で待たされること2年余り。その結果は織



2015年8月の関西支部集会 前列中央が佐伯保子さん

維の本数も基準に満たないということで不認定となった(※1)。しかし検査結果を見て私たちは驚いた。佐伯さんの肺内には通常の生活では吸うことのない、青石綿、茶石綿が確認されたからだ。そして「青石綿、茶石綿はどこで吸ったのか?」という素朴な疑問の答えは一つだけしかなかった。近隣の石綿工場から周辺に飛散したアスベスト粉じんが、佐伯さんの肺内に蓄積されていたのだ。

工場周辺の近隣住民には、腹膜中皮腫1名(女性・死亡)、胸膜中皮腫1名(女性・死亡)そして胸膜中皮腫1名(男性、死亡)が確認されている。さらに、石灰化胸膜ブランク所見者も多数いる。この事実をもってして「石綿工場からアスベストが飛散していた」ということの根拠になる。

佐伯さんの肺は通常の人では考えられない位に大量のアスベストを吸入していた。にもかかわらず「請求人は、石綿のばく露があったことについて居住歴等詳しく説明しているが、肺がんの石綿起因性の判定について石綿のばく露歴は指標に挙げられておらず」として切り捨てられた。

石綿救済法は、労災補償で救済されない方のためにつくられた制度だ。労災はばく露原因が明確な場合にのみ認定される。そしてばく露状況によっては石綿小体本数が5000本未満でも認定されている。それなのに、なぜ環境被害者は「ばく露要件」を考慮してもらえないのか?

労災で救済されない方のためにつくった救済法だから、その判断基準も労災に準じるべきだ。肺内石綿小体5000本が「肺が

んの発症リスクを2倍以上に高める量の石綿ばく露」の指標ならば、3000本だどリスクが無いという根拠を示してほしい。

救済法制定10年で、制度見直しのための小委員会が4月20日から始まった。佐伯さんの事例も救済されるよう、頑張りたい。

※1

5 当審査会の判断(一部抜粋)

中環審石綿健康被害判定小委員会は、石綿による肺がんに関する医学的判定については「医学的判定に係る資料に関する留意事項」(平成25年6月18日付け。以下「留意事項」という。)の中で、原発性肺がんであって、喫煙者・非喫煙者にかかわらず、肺がんの発症リスクを2倍以上に高める量の石綿ばく露があったとみなされる場合に、石綿を吸入することにより発症したものと判定できるとしている。

④次の、(ア)から(オ)までのいずれかの所見が得られること。

- (ア)乾燥肺重量lg当たり5000本以上の石綿小体
- (イ)乾燥肺重量lg当たり200万本以上の石綿繊維(軍m超)
- (ウ)乾燥肺重量lg当たり500万本以上の石綿繊維(填m超)





# 韓国からの ニュース

## ■民主労総、4月一ヶ月間「労災死亡・世越号 惨事追悼事業」

「死者を追慕し、生きている者のために闘おう」民主労総が「労働者健康権争奪闘争の月」である4月の活動計画を樹立して発表したスローガンだ。民主労総は「健康な職場と安全な社会のために、産業災害死亡者の追慕と闘いを全国同時多発式で展開する」と明らかにした。

毎年全世界で234万人、一日6300人の労働者が労災の犠牲になっている。韓国は経済協力開発機構(OECD)会員国のうち、労災死亡労働者が最も多く発生する国だ。

労災に対する高い警戒心にもかかわらず、最近前時代的な事故が続く。光州のナミョン電球では20人余りの労働者が水銀中毒にかかった。サムソン電子・LG電子の携帯電話部品を生産する三次下請け業者ではメタノール中毒事故が続いて発生し、20代の青年数名が失明の危機にある。

民主労総所属の事業場ではこの日から4月の一ヶ月間、労災死亡追悼リボン着用と横断幕掲示、一労組一教育など、現場活動を展開する。4月第4週には、全国で労働者健康権拡大を求める市民宣伝戦・集会を行う。世界労災死亡労働者追悼の日の28日には、ソウルで健康な職場・安全な社会を争奪する民主労総決起大会を開催する。

同時に、世越号惨事2周年を記念して11日から16日まで、市民・社会団体と共同で労災・災害事故写真展を開催する。2016年4月4日  
毎日労働ニュース チェ・ジョンナム記者

## ■MERS 拡散震源地・サムソンソウル病院「最悪の市民殺人企業」

昨年、不十分な初動対処で中東呼吸器症候群(MERS)事態を悪化させたサムソンソウル病院が「2016年最悪の市民災害殺人企業」に選ばれた。MERS感染患者を隔離せず応急室に入院させ、追加感染者の宿主の役割をした。

4・16連帯安全社会委員会・重大災害企業処罰法制定連帯・労災死亡対策作り共同キャンペーン団は2006年から毎年、労災死亡事故を多く発生させた企業を殺人企業に選定。昨年5月20日、国内で最初のMERS患者が確認された後、感染者186人中38人が亡くなり、致死率は20.4%にもなった。1万6752人がMERSを疑われて隔離された。サムソンソウル病院はバーレーンから入国した国内初めてのMERS患者を確診したが、不十分な対処でMERS二次流行の震源地になった。

共同キャンペーン団は疾病管理本部には特別賞を授与した。緩慢な対処でMERSの拡散を防ぐ「ゴールデンタイム」を逃したためだ。

加湿器殺菌剤製造・販売企業も特別賞に名をあげた。「加湿器殺菌剤による企業殺人は未だに現在進行形」とし、「死亡者が確認された加湿器殺菌剤製造・販売企業を厳正に捜査して法的責任を問わなければならない」と話した。

共同キャンペーン団は27日に「最悪の労働災害殺人企業」選定式を行う。2016年4月18日  
毎日労働ニュース ク・テウ記者

## ■現代重工業で一週間に労働者3人が死亡

現代重工業ではわずか1週間で元請け・下請け労働者3人が産業災害で相次いで死亡した。今年に入って5人目だ。

19日、ジープクレーンの信号手Lさん(54)がリフト車に轢かれる事故が発生した。Lさんは現代重工業の正規職。現代重工業労組は、会社が工程を操り上げようと無理な作業を強要し

て事故が発生したと見ている。

現代重工業は労災で悪名高い。2014年には蔚山（ウルサン）・群山（グンサン）の2工場で9人の構内下請け労働者が命を失った。昨年は蔚山工場で3人が死亡した。

現代重工業労組と金属労組蔚山支部は、この事故が発生する直前の午前中に蔚山市庁で記者会見を行い「事業主に対する嚴重な処罰と指導・監督を怠っている雇用労働部の職務遺棄で事故が広がっている」と批判、支部の関係者は「現代重工業は、人を殺す屠殺場と違わなくなってしまう」と憤懣をもらした。

韓国労総はこの日「労災死亡事故は企業の労災予防システムの失敗によるもので、刑法で処罰できるように企業殺人法を制定しなければならない」と主張し、民主労総は「現代重工業の事業主を拘束処罰せよ」と要求した。2016年4月20日 毎日労働ニュース チェ・ジョンナム記者

## ■労災隠蔽した事業主、過怠金でなく刑事処罰を

産業安全保健研究院は20日に発刊した「産業災害隠蔽に対する処罰法案」報告書で、「事業主の労災隠蔽行為は企業犯罪の一類型」とした。報告書は東亜大の共同研究チームが作成、研究チームは「労災を隠してもせいぜい過怠金を負担するだけなので、これを甘受しながら発生事実を隠す」と説明した。

研究チームが提示した解決法は、産業安全保健法に隠蔽行為を規定し、罰則条項を新設することだ。労災発生記録と報告義務を定めた産業安全保健法第10条に「産業災害発生事実を隠蔽したり、偽装または脱漏などすることなく報告しなければならない」という条項を入れ、第68条に「これに違反すれば1年以下の懲役または、1千万ウォン以下の罰金に処す」という内容を追加しようという提案だ。

研究チームは「悪質な隠蔽行為を根絶するには、刑事処罰の対象としなければならない」と主張した。2016年4月21日 毎日労働ニュース キム・ハクテ記者

## ■「建設現場の労災事故を減らそう」／政府と建設業者CEOが共同宣言

雇用労働部と50大建設業者は21日、ロッテワールドタワーの建設現場で建設業安全保健リーダー会議を行い、災害予防共同協力宣言文を採択した。この会議には、労働部長官と現代建設・ポスコ建設・GS建設・ロッテ建設など、50大建設業者の最高経営者（CEO）が参加した。

建設業の従事者は全産業の7%に過ぎないが、労災死者は全産業の半分に達するほど多い。昨年の労災死亡者は955人で、うち437人が建設現場で命を失った。

労働部長官は「建設会社の無理な工期短縮や費用削減といった誤った慣行が、建設業での現場労災の発生を増加させる要因として作用している」。「最高経営者の関心の程度によって労災の発生を減らすことができる。より多くの関心を持って、安全投資を拡大して欲しい」と注文、建設業者も共同宣言文で、最高経営者が率先して安全文化の定着のために努力して安全分野への投資を拡大し、青年を含む求職者が安心して選択できる安全な職場を作るとした。2016年4月22日 毎日労働ニュース キム・ボンソク記者



「世界労災死亡労働者追悼の日」集会を終えた参加者が、作業服と靴、亡くなった労働者の影像を持って市庁広場まで行進した。2016年4月28日 ハンギョレ新聞

## ■ 2016 最悪の殺人企業はハンファ・ケミカル

ハンファ・ケミカルが最悪の殺人企業に選ばれた。昨年、ハンファ・ケミカル蔚山（ウルサン）工場では爆発事故で下請け業者の労働者6人が死亡した。事故の責任者は控訴審で執行猶予を宣告された。

「毎日労働ニュース」と二大労総、労働健康連帯が参加した労災死亡対策作り共同キャンペーン団は27日、2016最悪の殺人企業選定式を行った。今年はハンファ・ケミカルなど9企業が殺人企業名簿に名前を載せた。

韓国鉄道公社、大宇造船海洋、ポスコ建設、大宇建設はそれぞれ5人の死亡者が発生して共同2位になった。4人の死亡者が発生した韓国鉄道施設公団、SKハイニックス、牙山（アサン）金属、高麗亜鉛が共同3位となった。キャンペーン団は下請け業者・元請け業者で発生した労災事故を合算して順位を決めた。

特別賞は全国経済人連合会（全経連）が受賞した。この10年間に労災死亡事故が発生した50大企業のうち39の企業が全経連の会員会社だ。10年間で労災死亡事故が最も多く発生した企業は現代建設で、110人の労働者が死亡した。2016年4月28日 毎日労働ニュース ク・テウ記者

## ■ 労災死亡者追悼決起大会

世界労災死亡労働者追悼の日を迎えて、全国の労働者が「安全な労働環境」を要求して一ヶ所に集まった。行事を通して、△労災隠蔽を拡大する産業安全保健法の改正中断、△派遣拡大の立法廃棄、△下請け労災に対する元請けの責任強化、△労災死亡に対する企業の処罰強化などを要求した。

現在の産安法は休業3日以上、労災が発生すれば、事業主が1ヶ月以内に報告し、これに違反すれば過怠金が課される。雇用労働部が改正中の産安法は、休業の基準を4日にし、報告さ



建設労働者が作った安全靴の塔に献花をしている  
2016年4月28日 民衆の声

えすれば処罰しない。

また派遣法については「(26日に朴槿恵大統領が報道機関の記者たちと会って、企業の) リストラの過程で失業者が増えれば、派遣労働者として暮らせば良いと言った」。「大統領が国民を産業災害の現場、死の現場に追いやっている」と批判した。

建設産業労組連盟のペク委員長は労災死亡の実態に関して「ほとんどの(建設)現場は多段階下請けだ」。「使用者(元請け)は決して責任を負うことのない内容で、下請け労働者を使う」と話した。更に「大企業の安全管理者は、正規職は30%なので、多くの非正規職の職員が現場の安全の責任を担っている」と元請けの責任強化を主張した。

大会ではデビュー20年を迎えた労働歌手・チ・ミンジュさんが、労働現場で口惜しくも死んでいった犠牲者を回想する公演を行った。

この日司会を担当した民主労総のペク副委員長は「建設労働者が忙しい時間を割いて安全靴の塔を準備した」と、献花を求めた。2016年4月30日 ハンギョレ新聞 チ・ヒョンウォン記者

(翻訳：中村 猛)

# 前線から

## 加湿器殺菌剤で子どもや妊婦が死亡 メーカー代表が謝罪

韓国

韓国で加湿器の殺菌剤によって、幼い子どもや妊婦が肺を損傷し、多くの死者を出したというショッキングなニュースがあった。

韓国政府が受理した被害件数は530人で、うち143人が死亡した。原因物質とされ、韓国保健福祉省が回収命令を出したのは、PHMG (polyhexamethylene guanidine) またはPGH (Oligo(2-(2-ethoxy)ethoxyethyl guanidinium chloride) を主成分とする製品。その中でも、オキシサクサクという殺菌剤は、死亡者が70人にも上っている。PHMGは吸入すると肺が繊維化して呼吸不全を起こすという。その被害者の多くは6歳以下の子どもだった。

2006年から2007年にかけて、原因不明の肺疾患で子どもたちが相次いで死亡し、医療関係者が関心を寄せながら、すぐには原因究明がなされず、2011年まで化学物質との関係が明らかにならな

かった。しかし、さらに政府の対応は遅れ、政府が有害物質に指定したのは2014年のことだった。

しかし5月4日、ソウル中央地検が国立ソウル大学の教授を緊急逮捕し、教授の研究室と私立湖西大学の別の教授の研究室を家宅捜査するに至り、事態は急激に動き出した。この2人の教授は、オキシサクサクの製造メーカー「オキシ・レキットベンキーザー」からPHMGの吸入

毒性試験の依頼を受け、その結果報告書についても毒性を示す実験結果を隠して「加湿器殺菌剤と肺疾患の因果関係は明確ではない」との報告書のみを提出するという要請を受け入れ、多額の金銭を受け取っていた。

このようにして5年もの間、被害者になんの補償もせず、責任を逃れようとしてきたメーカー側だが、この5月2日に「オキシ・レキットベンキーザー」の代表が会見を開き、初めて頭を下げて謝罪した。

NGO環境保健市民センター所長のチェ・イエヨン氏は、問題が発覚した2011年から被害者の支援を行ってきた。彼は、韓国石綿追放ネットワークを立ち上げた活動家の一人でもあり、韓国のアス



2015年11月 被害者たちの横断幕を広げて抗議行動するイエヨン氏(左)と子どもを亡くした父親



ベスト環境被害の掘り起こしにも携わってきた。

イエヨン氏によると、被害者は29万人から最大227万人と推計される。

2011年の疾病管理本部の調査結果で国民の18.1%が加湿器を使用し、加湿器の実験では60回に2回、毒性成分が高濃度で測定されたので、韓国の人口4941万人から計算すると29万人以上に被害があった可能性がある。また、ソウル大保健大学院職業環境健康研究室が行った世論調査では、国民の22%が加湿器使用の経験があり、うち20.9%が健康被害の経験があると答えたので、推計は227万人となる。しかしこれまでに被害の深刻があったのは1528人で、推計人数の1%にも満たない。まだまだ被害は氷山の一角で、全貌は明ら

かになっていないと言えるだろう。

イエヨン氏は5月4日より殺菌剤で幼い子どもを亡くした父親の一人と、ロンドン、デンマークへの旅に出た。そしてロンドンのレキット・ベンキーザーの株主総会会場前で、抗議行動を行った。デンマークにも別の殺菌剤のメーカーがあり、そこでも抗議行動を行った。イエヨン氏は昨年にも被害者とロンドンを訪れ、抗議行動を行っている。

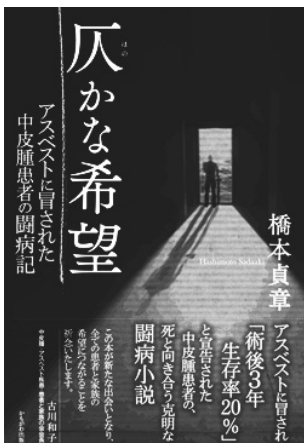
オキシー社の謝罪を受けてインタビューを受けた被害者は、「私たちは子どもを健康

に育てようとして、毎日加湿器に殺菌剤を入れ、この手で4か月かけてゆっくりと殺してしまいました」と涙を浮かべて話した。

韓国では同メーカーの製品の不買運動が起こっている。

また被害者がロンドンでメーカーに対して損害賠償請求裁判を提訴する予定である。

今後はオキシー社の謝罪から、被害者救済が進むのか、果たして被害の全貌どこまで明らかになるのか、世界的にも関心が寄せられている。



## 灰かな希望

アスベストに冒された中皮腫患者の闘病記

橋本貞章 著

「術後3年生存率20%」と宣告されたアスベストに冒された中皮腫患者の小説形式の闘病記。死と向き合う克明な記録は、関係者への共感を誘う道標ともなる。一

かもがわ出版

<http://www.kamogawa.co.jp/kensaku/syoseki/ha/0828.html>

本体 1700円 +税



# 4月の新聞記事から

4/1 厚生労働省は長時間労働の監督指導を専門に担当する「過重労働特別監督監理官」を全国の労働局に1人ずつ配置し、本省の監督課にも各労働局との調整に当たる「過重労働撲滅特別対策班」を発足。

4/2 大阪府内の近畿日本鉄道の高架下の貸店舗で中皮腫の死者が出た問題で、別の店で働いた男性も昨年1月、中皮腫で死亡していた。男性は喫茶店の店長で1977-2000年に勤務。店舗の2階の壁に青石綿の吹き付けがあった。労基署は「電車通過の振動で、石綿が飛散した可能性がある」として労災認定した。

4/7 アスベストを使用する作業で中皮腫などになったとして、元従業員らが山口、長崎両地裁に提訴した。日立製作所笠戸事業所の下請け会社従業員だった男性は同社と下請け「山本産業」に計3300万円の賠償を求めた。長崎地裁には三菱重工業長崎造船所で働きじん肺になった下請けの元従業員ら23人が同社に計5億2800万円の賠償を求め提訴した。

4/11 米海軍横須賀基地の元日本人従業員が事実無根のパワハラを理由に解雇されたのは不当だとして、雇用者の国を相手取り解雇の無効確認と未払い賃金の支払いなどを求めた訴訟の判決が、横浜地裁横須賀支部であり、裁判長は解雇の無効を認め、国に未払い賃金や慰謝料計約2800万円の支払いを命じた。

4/12 世界遺産・仁和寺が運営する宿坊の元料理長の男性が、長時間労働で抑うつ状態になったとして、寺を相手取り約4700万円の損賠などを求めた訴訟の判決が京都地裁であり、裁判長は仁和寺に総額約4253万円の支払いを命じた。男性は「御室会館」の料理長で、11年には月100時間以上の時間外労働が常態化。月200時間以上や349日の連続勤務も。12年に「抑うつ神経症」になり13年に労災認定を受けた。

4/14 14日午後9時26分ごろ、九州地方を震源とする地震があり、熊本県益城町で震度7の揺れを観測。

トラック運転手の男性が2013年に突然死したのは過労が原因だとして、遺族が「那須商会」(池田市)に損賠を求めた訴訟の判決が大阪地裁であり、裁判長は「疲労などが原因で心疾患を発症し死亡した」とし、会社側に約6000万円の支払いを命じた。死亡前3カ月間の時間外労働は約120-160時間。

福井市の三星化学工業で従業員らがぼうこうがんを発症した問題で、70代の元従業員の男性が新たに発症した疑いがある。確認されれば、この工場で発症した人は合計7人になる。

4/15 原発作業による被曝が原因で心筋梗塞を患っ

たのに労災と認めなかったのは不当だとして、元原発作業員の男性が国の処分を取り消しを求めた訴訟の判決が福岡地裁であった。裁判長は「原発作業と心筋梗塞に因果関係は認められない」と訴えを棄却。

4/16 午前1時25分頃、熊本県を震源とする地震があり、熊本市などで震度6強を記録、14日の震度7の地震以降の死者は計41人、負傷者は計1000人を超えた。M7.3で、今回の地震を「本震」とした。

4/20 日本時間17:33頃、エクアドル沿岸付近を震源とするM6.1の地震が発生。多数の建物が倒壊し、650人以上が死亡、1万6000人以上が負傷した。

アスベストによる健康被害の救済制度を巡り、環境省は有識者の委員会を新たに設け、給付水準などに見直すべき点がないか検討を始めた。

4/21 名古屋市バスの運転手だった山田明さん(37)が自殺したのは、上司のパワハラなどが原因として、父親が地方公務員災害補償基金に、公務外処分の取り消しを求めた控訴審で名古屋高裁は、自殺を公務災害と認めた。2007年5月バス内で乗客が転倒する事故が発生。翌月上司は明さんを警察に出頭させた。明さんは翌日に焼身自殺。裁判長は山田さんの時間外労働が同僚より多かったと指摘。「公務災害の認定基準に準ずる負荷があった」と判断した。

4/22 神戸市北区の新名神高速道路工事現場で、橋桁が約120mにわたって落ち、現場の作業員が巻き込まれ、2人が死亡、8人が重軽傷を負った。

4/26 製薬会社「サノフィ」に勤めていた男性(47)が自殺したのは、「うつ症状があったのに適切な対応をしなかったためだ」として、遺族が同社に損賠を求めた訴訟で、東京地裁は会社に約2490万円の支払いを命じた。男性は2007年ごろから不眠などで通院を始め、09年1月に自殺した。

4/27 中国・上海に赴任中に死亡した男性(45)の妻が労災保険の適用外とされた処分を不服とした訴訟の控訴審で、東京高裁は中央労働基準監督署の処分を取り消した。裁判長は男性については「労働の場が海外にあるだけで、実質的には国内の事業所に所属していた」と述べた。

横浜市の電気通信工事会社の社員(27)の11年前の自殺で遺族が起こした裁判で、東京地方裁判所は会社側に4400万円余りの賠償を命じる判決を言い渡した。判決は「自殺前1か月の時間外労働は170時間を超えていて、強い心理的な負荷を受けていた。」と指摘。

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