

# 関西労働者安全センター

2016. 12.10発行〈通巻第472号〉400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/



## 特集1/「職場の暴力」問題

- 感情労働と職場における第三者からの暴力 ..... 2
- 韓国の「感情労働」問題の取り組みに学ぶ 学習会のお知らせ ..... 11

## 特集2/過労死防止対策

- 初の過労死防止対策白書を発表 ..... 12
- 大阪での過労死防止の取り組み ..... 17
- 行政指導で徹底できるか 廃炉作業の被ばく低減対策 ..... 19
- 連続講座「そんなん無理」って誰が決めた？  
見逃される通勤災害 第3回 ..... 24
- 連載 それぞれのアスベスト禍 その66 古川和子 ..... 28
- 韓国からのニュース ..... 36
- 2016年冬期カンパのお願い ..... 43

10月11月の新聞記事から/41  
表紙/絵巻物語り「泉南アスベスト国賠の闘い 石綿の碑建立物語」  
中村千恵子さん作成

# '16 11・12

職場で顧客や利用者から行き過ぎたクレームを受けたり、暴力を受ける事件が、しばしば報道されている。鉄道や医療業界などではこういった問題に対する対策を取りつつあるが、多くの労働者はなんの防止策もなく、無防備に暴力にさらされる。早急に対策が取られるべき問題であるが、日本ではまだ概念さえ確立しておらず、労働安全衛生に取り組む立場から、考えていくべきテーマだ。

# 感情労働と職場における第三者からの暴力

高橋 慎一 (ユニオンぼちぼち)

## 1. 感情労働とは？

### 労働者に幸福を求める企業

顧客に対するサービスのあり方を極端なカタチにする企業があらわれている。笑い話のようにも思えるが、本当のことらしい。

ザッポスというアメリカの靴会社を知っているだろうか。スティーブ・ジョブズ（アップル社）やビル・ゲイツ（マイクロソフト社）とも比較されるトニー・シェイが経営する企業だ。ジョブズやゲイツはITベンチャー産業を改革した。シェイはサービス産業を改革したといわれる。顧客とのつながりを重視し、電話をつかったローテクな対話で顧客を楽しませるサービスを中心においた。ザッポスの労働者はこれ以上ないハイテンションで靴を売ることが求められるという。

同じような経営戦略を取り込んだ企業がほかにもある。たとえば、イギリスのプレタマンジュ社はサンドイッチ製造・販売会社である。労働者に底抜けの愛想のよさで

サンドイッチを売ることが求めている。イギリスのヴァージン・アトランティック社は航空会社である。いまにも歌って踊り出しそうな接客を労働者に求めた。アメリカのオシュナー・ヘルシステムは医療サービス会社である。病院内で3メートル以内に人が近づいたら視線を合わせて笑顔を送ることがルール化された。

従業員が幸福感をもって働けば、顧客の満足度も上がる。顧客の満足度が上がれば、従業員の幸福感も上がる。そのようなデータをもとにして、企業内で職場の幸福度をあげる役職がある。たとえば、アメリカのグーグル社には「盛り立て責任者」という役職がある。前述の靴販売会社ザッポスは「幸福最高責任者」という役職をおいている。従業員の幸福度を高めることを労務管理指導に組み込むコンサルティング会社もある。「マインドフルネス」（心のエクセサイズ）やヨガを社員研修にとり入れる企業もある。「トラック・ユア・ハッピーネス」「ムードスコープ」など幸福度をチェックするスマホアプリもある。（\*注1）

企業は労働者に「過酷な労働」を求める

ばかりではない。「過酷な労働を楽しんで行うように」と求めている。韓国サービス業界の合言葉は「愛します、お客様」であるらしい（\*注2）。このような職場における行き過ぎた感情の動員を批判する声もある（\*注3）。「感情労働」というキーワードが注目されている。

（\*注1）「幸せ振りまく感情労働、行き過ぎは不幸」『日本経済新聞』2016年10月8日記事。

（\*注2）「韓国、止まらない過労死 感情労働「愛してます、お客様」の苛酷…注目される日本の「防止法」」『産経新聞』2016年1月14日記事。

（\*注3）オンデマンドサービス労働者の感情労働を分析した記事。'Recognizing the Role of Emotional Labor in the On-Demand Economy', Harvard Business Review, 2016 August 26, URL: <https://hbr.org/2016/08/recognizing-the-role-of-emotional-labor-in-the-on-demand-economy>.

### 「感情労働」のはじまり

肉体労働・頭脳労働に分類されない第三の労働として、「感情労働」という言葉がつかわれる。体や頭だけではなく心をつかう働き方だ。客室乗務員や看護師・介護士などが主な感情労働の職種とされてきた。

「感情労働」という言葉は、カリフォルニア大学の社会学者アーリー・ホックシールドが1983年に出版した『管理される心』でつけたものだ（\*注4）。ホッ

クシールドは、サービス産業労働者の職務内容と高ストレス性に着目した。ウェ이터はキッチンからホールまで料理を運んでいる。それだけではない。タクシー運転手はA地点からB地点に乗客を運んでいる。それだけではない。何か別のものが売り買いされている。仕事から離れてプライベートな場所でおこなわれるはずの会話や感情のやりとり。どうもそれらが職場でサービスとして提供されているようだ。友人のような親しい感覚をもったり。怒った人をなだめたり。おもしろおかしい雰囲気をつくったり。それが職場で労働力として売り買いされている。

ホックシールドは、この感情労働を高ストレスな労働と考えた。感情労働の分析には、表層感情（表現）と深層感情（本音）を区別することが有効とされた。感情労働者は表層感情と深層感情を分離して、表層感情（表情・声色・しぐさなど）をコントロールする。さらにすぐれた感情労働者は深層感情（自分の感情の動き）もコントロールする。企業も接客マニュアルに感情労働を組み込む。労働者は自らの感情の動かし方を職場のマニュアルから学ぶのである。これをホックシールドは「感情の他律化」と呼んだ。感情労働では、表層感情と深層感情が不一致になることが多い。自分の感情を抑え込むのでストレスが大きい。また、深層感情をコントロールすることで、職場を離れた私生活でも感情の他律化から逃げられない状態が続く場合もある。特有の心的ストレスがある。『管理される心』では、飛行機の客室乗務員の就労環境を調査

し、とくに客からの不快な言動・怒りなどに触れたときの感情労働の構造と心的ストレスを問題にした。その研究を引き継いだ人たちは、看護労働者・介護労働者・教育労働者などの感情労働者が「燃え尽き症候群（バーンアウト）」になるメカニズムを研究した（\*注5）。

おそらく感情労働が台頭してきた背景は、産業構造転換によるサービス産業の成長がある。そして前述のように、企業労務管理や経営マネジメントの領域で、この感情労働のデータを使う経営者らも出てきている。

（\*注4）アーリー・ホックシールド『管理される心』

（\*注5）以下の論文を参考にした。すべてwebで無料取得できる。

#### 【感情労働研究の概観】

三橋弘次「感情労働の再考察」『ソシオロジ』2006年。

安部好法・大蔵雅夫・重本津多子「感情労働についての研究動向」『徳島文理大学研究紀要』2011年。

榊原良太「感情労働研究の概観と感情労働方略の概念規定の見直し：概念規定に起因する問題点の指摘と新たな視点の提示」『東京大学大学院教育学研究科紀要』(51) 2012年。

西川真規子「感情労働とその評価」『大原社会問題研究所雑誌』(567) 2006年。

【介護労働・看護労働・飲食店アルバイトなどの調査】

久保真人「バーンアウト（燃え尽き症候群）」『日本労働研究雑誌』2007年。

三橋弘次「感情労働で燃え尽きたのか？」『社会学評論』2008年。

須賀知美・庄司正美「飲食店アルバイトの感情労働と客からの感謝・賞賛が職務満足度におよぼす影響」『目白大学心理学研究』2010年。

## 2. 客からの暴力

### 感情労働に特有の高ストレス業務

感情労働には特有の構造がある。その特有の構造から、感情労働者は高ストレスな状態におかれやすくなる。①「感情を切り離す、他律化する、抑制する、私生活にもどっても支配されるなど、高ストレスな職務内容」がある。他にもサービス業においては、②「客（および第三者）からの暴力（的言動）に対応する職務」も感情労働に含まれる場合が多い。また、③感情労働者の善意の感情を動員する職種では、上司からの不条理な要求、長時間労働、未払い残業といった「違法性のある指揮命令」が見過ごされがちにもなる。その様子から労働者の過剰搾取にいたる「魂の労働」とも呼ばれる（\*注6）。

職場の安全衛生という観点からは、上記三つがそのまま課題になる。(a)「感情労働に特有の高ストレスな職務内容」から労働者を守ること、(b)「客（および第三者）からの暴力に対応する職務」から労働者を守ること、(c)「違法性のある指揮命令」から労働者を守ること、である。（\*注7）

ここでは感情労働のうちでも、②「客（お

よび第三者)からの暴力に対応する職務」にかぎって話をすすめたい。職場の安全衛生の運動でいま重要なテーマにしようという動きがあるからだ。実際にサービス産業の労働者は「職場の暴力」にさらされやすい、という感覚は多くの人がもっているのではない。

(※注6) 渋谷望『魂の労働』青土社、2003年。

(※注7) 管見のかぎり、感情労働における①②③の問題を区別している人は少ない。

### サービス産業における客(および第三者)からの暴力事例

いくつかの業種の事例を見たい。

#### ○タクシー労働者

2016年12月2日、福岡県中央区のコンビニ内でタクシー代を支払おうとしない男性客に、運転手男性が支払いを求めたところ、男性客は「殺すぞ」と叫んで携帯電話で運転手の頭を何度も殴りつけた。運転手と通行人が男性客を取り押さえて強盗未遂容疑の現行犯で常人逮捕した。2016年7月31日、大阪府中央区南船場の路上に駐車していたタクシーで、男性客が運転手に殴る蹴るの暴行をくわえた。運転手は顔の骨を折って重傷。男性客は乗車料金820円を支払わずに逃走した。2016年1月28日、東京都杉並区で、男性客が酒に酔ってタクシー運転手に暴行をくわえた。料金約7000円を支払わずに立ち去った。

(※注8)

#### ○看護労働者

神戸市看護大による訪問看護実態調査が公開された。平成27年12月から28年1月にかけて、兵庫県内訪問看護ステーション83箇所600人に質問状を送り、358人が回答した。「訪問中に暴力を受けた人」は50%。加害者は「利用者」が71%、「家族・親族」が24%。暴力の内容は、「威圧的な態度」が19%、「言葉での侮辱」が45%、「身体的暴力」が28%である。「言葉の侮辱」には「ばか女死ね」「はさみで刺す」など。「身体的暴力」は、杖で叩かれるなど。セクハラ被害では「抱きつかれた」「利用者が訪問中にアダルトビデオをずっと見ていた」などがある。「暴力への対応」は「相手の言い分をただただ傾聴した」が23%、「止めるように伝えた」が15%、「我慢した、あきらめた」も15%、「予防策がある」と回答した人は22%だった。(※注9)

#### ○鉄道労働者

平成27年度の鉄道労働者に対する暴力発生件数は792件。暴力行為加害者は酒気帯びで、発生件数が22時以降の深夜帯に偏りがあり、週末に向けて発生件数が多い。平日朝、東京メトロ半蔵門駅で乗客の女性同士が言い争いになり、駅員が仲裁に入ると女性の振り払った手が駅員の首を直撃した。日曜夜、終点駅で酔っていた客に声をかけたが聞き入れられなかった。そこで両脇を抱えたところ、暴れて足を蹴られ

た。平日夜、駅の券売機の呼び出しブザーを押した客に硬貨を入れ間違えていると伝えると、急に顔を殴られた。暴力にいたる経過は、「理由なく突然に」「酩酊者に近づいて」「迷惑行為を注意して」「けんかの仲裁で」とある。「理由なく突然に」が毎年増えているという。（\*注10）

その他にも、医師、介護士、コンビニ労働者、ファーストフード労働者、バス運転手、性産業労働者など、客からの暴力行為にさらされるサービス産業の職種は数多思ひ浮かぶ。なぜサービス業は客（および第三者）からの暴力にさらされやすいのか。次のように言葉にできるだろうか。（1）サービス産業の職場は客とダイレクトに接する空間である、（2）商品（サービス）の内容について客から苦情を受ける可能性がたねにある、（3）業務継続中なので暴力的な言動の客から逃れにくい、（4）暴力的な言動の客への対応がそもそも職務内容に含まれている、（5）自己の裁量で暴力的な客に対応できない、（6）特有の暴力の構造が調査により解明されておらず安全環境が整備されていない。

## ILOの綱領

このようなサービス業に従事する労働者への暴力について、2003年にILOが「サービス産業の職場暴力に対する行動綱領と対策指標（Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon）」をまとめて

いる（以下「綱領」とする）（\*注11）。綱領の策定ミーティングには、アジア・アフリカ・北米・南米・ヨーロッパなどから、日本もふくめ12カ国の専門家があつまっていた。綱領には直接の法的拘束力はなく、また各国の国内法整備を期待するものでもない。ILO内の指針であり、各サービス産業の職場で活用してもらう目的で作られた。

綱領の規定では、「職場暴力」とは「部内職場暴力（職場内の関係間での暴力）」と「部外職場暴力（職場の外から来た人が職場内の人にもふるう暴力）」の両方をさすものである。サービス業とは「商業、教育業、金融関連業、医療業、ホテル業、飲食旅行業、放送娯楽業、郵便通信業、公的サービス業、運輸交通業（第一次・二次産業をふくまない）」である。「顧客」とは「患者、乗客、利用者、観衆」である。綱領には、職場の暴力の定義、一般的な予防・対策・解決方法が網羅的に記されている。

また、職場の暴力は一般論ではなく、各業種・職場・性差によって構造が異なる。ILOは業種別の綱領や報告書を作成している。「宿泊業、ケータリング業、旅行業における職場暴力」（2003）、「芸術および報道の職場における暴力とストレス」（2003）、「医療産業における職場暴力を考えるガイドライン」（2005）、「教育労働者における暴力とストレス」（2007）、「暴力とストレス」（2016）、「職場におけるジェンダーに関連する暴力」（2011）などがある。（\*注12）

（\*注8）『西日本新聞』2016年12月2日

- 記事。『産経新聞』2016年7月31日記事。  
 (\*注9) 「訪問看護師が利用者・家族から受ける暴力とその発生要因」『2015年度・神戸市看護大学COC共同研究費研究報告』。  
 (\*注10) 日本民営鉄道協会「鉄道係員に対する暴力行為の件数・発生状況について」。『朝日新聞』2016年6月8日記事。  
 (\*注11) 「サービス業における職場暴力及びこの現象を克服する対策についての実施基準案」『国際安全衛生センター』。webで日本語訳も読める。  
 (\*注12) ILOのHPから「職場暴力」に関する記事はいくつも読める。また、ILOのその後の議論については「職場における暴力」『ILO駐日事務所メールマガジン・トピック解説』にある。職場暴力には男女差が大きいという観点から調査が蓄積されているようだ。これはホックシールドの初期の研究とも重なる。ホックシールドは、職場暴力と家庭内暴力のジェンダー格差を問題にする視点をあらかじめもって、感情労働を分析しはじめていた。

### 3. 課題

感情労働と客（および第三者）からの暴力について、安全衛生の課題をどのように整理することができるだろうか。「いじめ・メンタルヘルス労働者支援センター」の報告によると、2016年8月26日の全国労働安全衛生センター連絡会議の厚生労働省交渉で、「第三者からの暴力（外部からの

暴力）」に関する議論が行われた。「第三者からの暴力（外部からの暴力）」を問題にする全国労働安全衛生センター連絡会議に対して、厚生労働省はパワハラ等の定義は職場内の人間関係に限定されており、現在の定義では「第三者からの暴力（外部からの暴力）」はふくまれていない、という回答を繰り返すばかりであった。

おそらく厚生労働省との交渉に際しては、職場内の暴力であるパワハラに限定されない定義を明確にしなければならない。しかし、この定義には運動側にも若干の混乱があるように見える。現在の日本の運動の文脈では、「感情労働」という言葉で問題にされているのは、②「第三者からの暴力（外部からの暴力）」だけなのだろうか。①感情労働全般の高ストレス性を問題にしているのか、②客もふくむ職場外の訪問者からの暴力を問題にしているのか、③感情労働者に特有の違法性の高い労働条件を受け入れる構造を問題にしているのか、あいまいに思えることもある。

厚生労働省との交渉をふりかえると、パワハラ・セクハラ・モラハラなどの職場内の暴力にくわえて、ILOの定義する「部外職場暴力（第三者からの暴力・職場の外から来た人による暴力）」を利用するのが明確であるように思える。当然ながら、客からの暴力だけではなく、コンビニ強盗、深夜営業のファーストフード店強盗、取引先企業の労働者からの暴力などがふくまれる。ILOにはすでに一般的な綱領も業種別の綱領もある。日本の文脈では、シンプルに「部外職場暴力（第三者からの暴力）」

という言葉で問題を掘り起こしていくのがよいのだろうか。

しかし、韓国の記事を読むと、あくまで「感情労働」という言葉で、次のように問題を立てていた。「感情労働」は、②顧客の苦情対応を仕事にふくむので高ストレスであるし、傷害事件に遭遇しやすい。感情労働は、③長時間労働を受け入れる労働者の心の構造を強化する。結果、脳・精神疾

患の労災職業病発生、職場の傷害事件による労災発生につながる。韓国には「感情労働」という言葉を切り口に突破口をつくる運動的文脈があるように見える。

日本の労災職業病の運動の文脈からすると、「部外職場暴力（第三者からの暴力）」を採用するのが戦略的に適しているのか。それとも「感情労働」を選択するのか。検証の余地があるのではないだろうか。（了）

## 第三者からの「暴力」問題を考える

### 韓国の「感情労働」問題の取り組みに学ぶ 学習会開催

高橋さんに上掲の原稿を依頼していたところ、韓国の労働安全衛生問題の第一人者で、「感情労働」問題にも詳しいイム・サンヒョク労働環境健康研究所所長の来日が知らされ、急遽このテーマで学習会を行うことになった（11頁チラシ）。全国労働安全衛生センター連絡会議でも取り組んでいるテーマであり、議論を深めたい。

職場で第三者から受ける暴力の問題について、医療現場や鉄道ではもう何年も前から問題に直面し、マニュアルなども作られてきた。やはり接客にあたる労働を「感情労働」ととらえ、顧客などから暴力やハラスメントに遭いやすいといった特性を踏まえての対応を模索してきた。しかし、きちんとした対応が可能な職場は少なく、国も無策な状態である。

関西労働者安全センターで経験した事例をいくつか紹介してみる。

○保育園の保育士に対して園児の保護者の男性が苦情を訴える際に、帽子を床に投げつけ、ドアを蹴飛ばすなどし、その後も2か月にわ

たって怒鳴る、担任保育士を誹謗中傷する事を繰り返し、保育士2人がストレス障害やうつ病を発症して休業した。

○保険関係の手続き上で、制度の説明に納得のいかなかった男性が、説明を行った女性労働者に電話で苦情をいい、「いやな思いをさせたおまえを攻撃しに行く」と脅した。後日事務所を訪れ、対応した女性に怒鳴り、誹謗中傷をした。その間、女性の上司らは近くにいたにもかかわらず、間に入れず傍観していた。女性は「心因反応」で休業を余儀なくされた。

○自宅などを訪問して集金するスタッフであった男性が、訪れた先で、訪問住人の男性が前の担当者との説明が違うなどと怒りだし、目の前の床に財布を投げつけ、壁を殴る等の暴力を振るった。危険を感じて逃げたところ、建物の階下まで追いかけてきた。集金スタッフの男性はうつ病を発症し、休業した。

これら業務中におこった「暴力」に対して、労働者は無力であったし、職場も対応する力

がなかった。このような悲劇をなくすための対策が早急に必要である。

学習会にもぜひご参加ください。

以下に、韓国の新聞記事から、「感情労働」関係のものを紹介する。

### ■集配員も感情労働者「悪性申告者への対応マニュアル必要」

釜山地域で9年間郵便集配員として働くAさん(35)は先月、苦情の申告者との電話中にあきれてしまった。1年前に配達された書留の受領に関する苦情が発生し、話の途中に興奮した申告者が大声で悪口を言いだした。Aさんは悪口を止めるように要求したが、ついに我慢できずに言い返した。その後、申告者は連続して郵便局に電話をし、「国民直訴の鐘」に嘆願を提出した。

その後Aさんは雇用労働部の委託機関である釜山勤労者健康センターを訪ねて相談もした。不眠症に苦しめられ、電話から申告者に似た声が聞こえると、心臓がドキドキして手が震えた。その上Aさんが所属する郵便局は、「公務員の品位を汚した」として懲戒議決要求事実をAさんに通知してきた。Aさんは該当申告者に毎週謝罪の電話をしている。

Aさんは「留守中だとメモを残すが、不在だった家から『直ぐに郵便物を持ってこい』と大声を張り上げる人たちもいて、様々なケースがある」として「新入集配員の場合、対応すること自体が難しく、対応マニュアルが切実に必要」と話した。

全国集配労組は「集配員は平均的に一日2500所帯に配達する対民間サービスを行っているが、申告者の続く暴言には自制をお願いすること以外には解決策がない」とし、「嘆願対応マニュアルさえないので、感情労働による被害が頻繁に起きている」と明らか

にした。労組は「郵政事業本部は申告者の権利だけを絶対的に考えている」。「これを悪用する悪性の申告者が増えて、結局、集配員を重い病気に罹らせ、更に多くの社会的な費用がかかる悪循環が繰り返されている」と主張した。労組は懲戒の撤回と悪性申告者への対応マニュアル作りを要求する計画だ。2016年11月16日 毎日労働ニュース ユン・チャウン記者

### ■大型マートの職員「顧客の暴言で感情労働」初の労災認定

今回の判定は雇用労働部が今年の3月、顧客の暴言・暴行による適応障害とうつ病を業務上疾病の認定基準に追加するように、産業災害補償保険法施行令を改正したことが影響したと見られる。顧客の暴言や暴行にあった後に精神的なストレスを訴える労働者の労災申請が増えると予想される。

#### ◆顧客の暴言後、レジに立つと震えて

Bさんは4月27日にレジで起こったことを考えるだけで動悸がする。この日、50代の男性が口臭除去のアメを持ってBさんにイヤらしい視線を送った。彼は「キスをする前にアメを食べれば、口臭が消えるか」と尋ねた。Bさんは性的な羞恥心を感じたが「食べたことがないので分からない」と答えた。

すると彼は口にするのも恥ずかしい暴言を10分余りも続けた。Bさんは事件の後、不安で不眠症になり、精神健康医学科を訪ねた。病院は「職場で顧客による激しい言語の暴力とセクハラ発言による衝撃で、適応障害、身体型自律神経機能障害、不眠症を病んでいる」とし、「療養診療が必要だと判断される」と診断、Bさんは5月に公団に労災を申請した。

今でもBさんは加害者と似た容貌の男性を見ると不安になる。事件から6ヶ月にもなる

のに、顧客の暴言はBさんにトラウマとして残っている。ソウル業務上疾病判定委は適応障害に関して「過去に類似の症状経歴がなくても、ストレス状況と症状の間に因果関係がある」として「顧客との葛藤で適応障害が誘発され、業務との関連性が認められる」と判定した。自律神経機能障害と不眠症は業務関連性が認められず、不承認とされた。

#### ◆マート労働者に労災認定の道が開かれた

今年3月、労働部は産業災害補償保険法施行令を改正し、業務上疾病に関する具体的な認定基準に「顧客からの暴力・暴言など、精神的衝撃を誘発しかねない事件、またはこれと関連したストレスによる適応障害とうつ病」を追加した。これを根拠にソウル業務上疾病判定委は全員一致で「Bさんの適応障害は業務関連性がある」と判定した。労働法の専門家は改正施行令によって、感情労働による適応障害とうつ病が労災と認められやすくなるだろうと予想した。

#### ◆「余計な親切」消費者・労働者に「毒」

銀行員や看護師のように、正規職で、大規模事業場で働く労働者の半分が、感情労働高危険群と診断された。これらは顧客からの評価が人事考課に影響を与え、顧客とどのように対応するのか監視されていると答えた。

ハン・イニム「仕事と健康」事務所長は28日、「感情労働実態調査分析結果発表および感情労働者保護立法推進討論会」で、分析結果を発表した。彼は「労働者だけでなく、顧客も『余りな親切は不快だ』と言う。一日も早く感情労働保護策を準備しなければならない」と話した。参加者は「感情労働を労働関係法で明確に規定する必要がある」と主張した。

#### ◆消費者の92%「過度な親切」で不快に

ハン事務所長は今年7月一ヶ月間、金融労

組・サービス連盟・保健医療労組・医療産業労連・郵政労組の組合員2,737人に感情労働の実態調査を行った。調査の結果、47.7%の労働者が危険水準の「感情不調和と損傷」状態になっていることが確認された。「組織の監視とモニタリング」でも47.5%の労働者が危険群に分類された。これらは、△会社の要求通りに顧客と応対しているか監視され、△顧客の評価が人事考課に影響を及ぼし、△顧客応対による問題で職場で不当な処遇を受けている、と答えた。

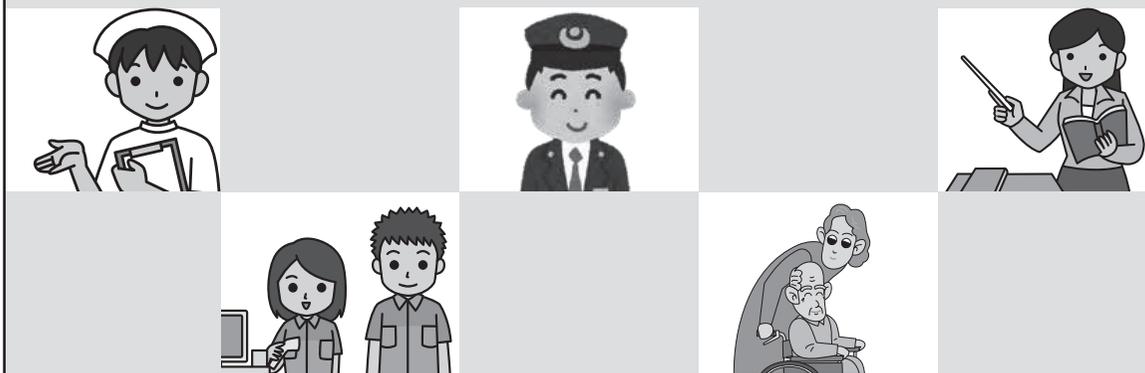
問題は、このような感情労働が顧客にも悪い影響を与えるということである。「感情労働を考える企業と消費文化造成全国協議会」が、今年8月に全国の成人男女1千人を対象に行った「感情労働に対する消費者意識調査」によると、全国の消費者の60.3%が「デパート・官公庁・企業のコールセンターを利用したとき、不快なほど行き過ぎた親切を経験した」と答えた。

ハン所長はこの調査を引用して「92%の消費者が、少なくとも一回以上、過度な親切に不快感を経験した」と説明した。消費者の97.5%は「サービス労働者に適切な業務量と休憩時間を保障しなければならない」と答え、95%は「不当な要求をする顧客には断固たる措置を執るべき」に同意した。政府部署から参加した討論者は、感情労働に関する法的整備が必要だと口を揃えた。労働部の関係者は「産業安全保健法に、感情労働従事者の健康保護規定を盛った法案を推進する予定」で、「1千カ所の事業場を対象に、感情労働労働者保護事業を新規事業として推進する」と明らかにした。2016年10月31日 毎日労働ニュース ヤン・ウラム記者

(翻訳：中村猛)

介護の現場で、教室で、ホテルで、  
深夜のコンビニエンスストアや駅で、役所の窓口で  
客や利用者からのクレーム対応・・・

それ、「感情労働」です。



ホームで乗客の対応をしていた近鉄電車の若い車掌が、上着を  
脱ぎ捨て、路線に降りた後、高架から飛び降りて重傷を負った。  
顧客等の横暴・暴力にどう対応するべきか、  
労働者の心身の安全をどう守るのが、今問われている。

## 韓国の「感情労働」問題の 取り組みに学ぶ

講師： イム・サンヒョク氏

(緑色病院医師・労働環境健康研究所所長)

2016年12月19日(月) 18時30分より  
エルおおさか(大阪府立労働センター)701号室  
大阪市営地下鉄谷町線・京阪電鉄「天満橋」駅から西へ300M

参加費： 500円

主催：関西労働者安全センター

問合せ：担当 田島 Tel: 06-6943-1527 mail: koshc2000@yahoo.co.jp

# 初の過労死防止対策白書を発表 成果が分かるのはまだ先

今年 10 月、厚生労働省は「過労死等防止対策白書」（以下、「過労死白書」という）を公表した（厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000138529.html> からダウンロードできる。）。過労死等防止対策推進法（以下、「過労死防止法」）の第 6 条に基づいた国会への年次報告書である。法の施行後、初めての報告書であり、マスコミも取り上げて報道した。電通の新社員の女性が過労自殺で労災認定を受けたという発表もあり、過労死についての関心は高まり、11 月からの過労死等防止啓発月間に厚労省が主催する「過労死等防止対策推進シンポジウム」の参加者も増加した。

過労死防止法の制定から様々な取組が進められている。まだまだ制度の枠組みを作ろうとしている段階の取り組みも多い。過労死白書は、過労死防止法施行以降の取り組み状況の報告書である。

初めての過労死白書は、「第 1 章過労死等の現状」、「第 2 章過労死等防止対策推進法の制定」、「第 3 章過労死等の防止のための対策に関する大綱の策定」、「第 4 章過労死等の防止のための対策の実施状況」から

なる。

厚生労働省は、過労死白書のポイントとして、1. 過労死等防止対策推進法に基づく初の白書、2. 過労死等防止対策推進法が制定に至るまでの経緯などについて記載、3. 過労死等の実態を解明するための調査研究（労働者の労働時間だけでなく、生活時間の状況などの労働・社会面からみた調査や、労災認定事案のデータベース構築など）など、平成 27 年に行われた過労死等防止対策の取組について記載、4. 過労死等防止対策に取り組む民間団体の活動をコラムとして紹介、の 4 点をあげている。第 2 章、3 章はこれまでの経緯説明であるが、過労死防止法制定の運動の中心を担った「全国過労死を考える家族の会」の活動についても当事者の書いた文章をコラムとして掲載してきちんと紹介している。

第 4 章は過労死防止対策の実施状況についての報告である。

## 年間総労働時間は 2,000 時間？

過労死白書に報告されている「過労死等の現状」はこうである。

気になる労働時間について、年間総労働時間の推移表が掲載されている。労働者1人当たりの年間労働時間は、2015年（平成27年）は1,734時間で、この数字はパートタイム労働者を含んでいる。次に示された一般労働者とパートタイム労働者に分けて示した年間労働時間の表では、2015年一般労働者は2,026時間で、この6年あまり変わらず高止まりの状態である。パート労働者は1068時間で、2012年（平成24年）の1,105時間からやや下がってきている。しかし、パート労働者の比率は上がり続けており、2015年は30.5%である。これは20年前の1996年（平成7年）の比率15.0%の2倍である。（1-1図）

過労死白書のこれら表では労働時間数は多くない印象を受けるが、上記のようにパート労働者を含んだ数字なので、フルタイム労働者のみで計算すれば時間数はもっと多いはずであり、また調査には出てこない不払い残業の時間を考えるとさらに増えるだろう。

また週35時間以上働く就業者について、月末1週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合を性・年齢層別に示した表も掲載されており、女性では年齢別に大きな差はないが、男性では30歳代、40歳代に多いことが分かる。

年次有給休暇の取

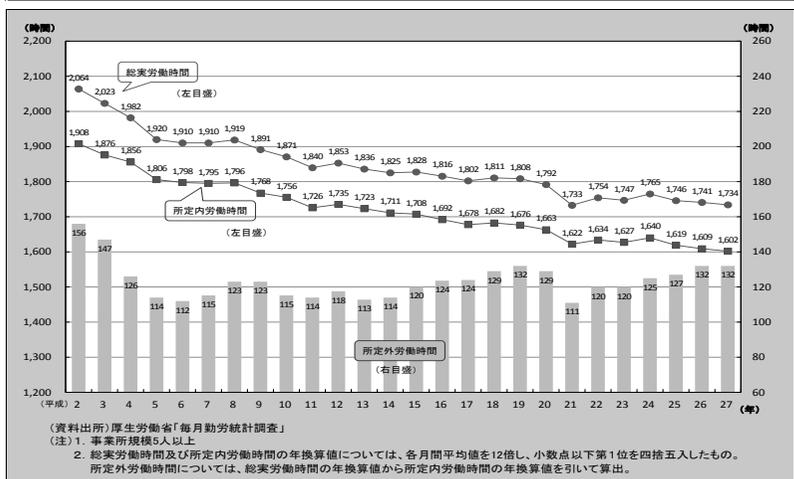
得率については昨年度47.6%と半分弱で、取得日数は8.8日である。付与日数は少しずつ増加しているが、取得日数はほとんど変わっていない。

正社員のうち週の労働時間別に有給休暇の取得率を示した表では、週40時間以下では100%取得した割合が27.1%、0%が9.3%であるが、週の労働時間が増えるのと取得の割合は少なくなり、60時間以上の労働者では27.7%が有給休暇をまったく取っていない。（1-14図）

次にメンタルヘルス対策状況で紹介されている、2013年（平成25年）の調査で仕事や職業生活に強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合は52.3%である。その内容では、「仕事の質・量」が65.3%と最も多く、次に「仕事の失敗、責任の発生」36.6%、3番めは「対人関係（セクハラ・パワハラを含む）」33.7%である。

メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合は60.7%で、2013年に13%

第1-1図 年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む。）



も増加し、取り組みが急速に進んでいることが分かる。取り組みの内容は、「労働者への教育研修等」が1番多く、「事業所内での相談体制の整備」、「管理監督者への教育研修等」の順となっている。また厚労省の総合労働相談コーナーで受け付けた民事上の個別労働紛争相談件数において、「いじめ・嫌がらせ」の件数が最多となっている。

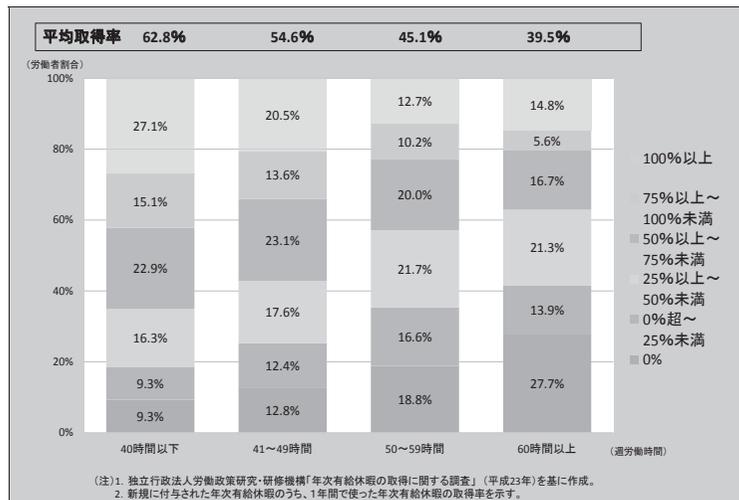
就業者の脳血管疾患、心臓疾患等による死者数は、5年ごとに実施される人口動態職業・産業別統計によると2010年（平成22年）は、30,353人である。70歳以上が半数をしめる。そこで60歳未満の就業者について産業別死亡数を見ると、「製造業」、「建設業」、「卸売業・小売業」、「運輸業・郵便業」の順に多い。（3-5図）職種では、「専門的・技術的職業従事者」、「サービス職業従事者」、「生産工程従事者」、「事務従事者」、「販売従事者」の順に多い。

自殺者は2015年に24,025人で「被雇用者・勤め人」は6,782人だった。うち

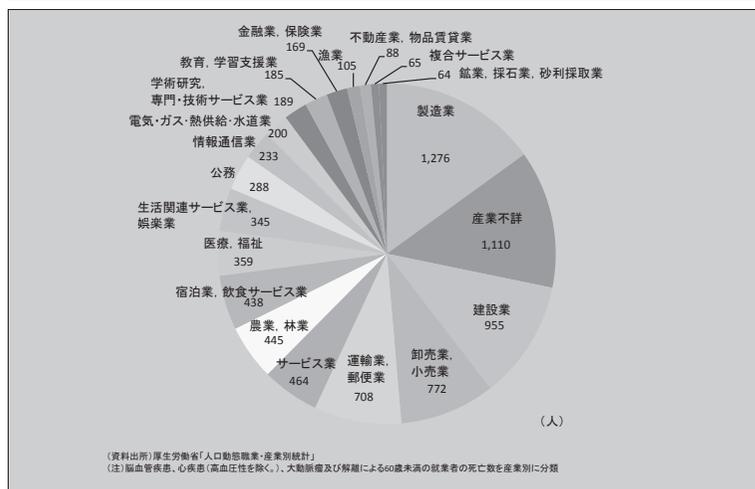
勤務問題が原因・動機の一つと推定される自殺者数は、2,159人で、内訳の詳細は、「仕事疲れ」675人、「職場の人間関係」447人、「仕事の失敗」388人、「職場環境の変化」275人の順に多かった。（4-3図）

次に過労死白書では、2015年度の過労死等にかかる労災補償状況について掲載しているが、今年6月に発表されたものを

第1-14図 年次有給休暇と過労働時間（正社員）



第3-5図 60歳未満の就業者の脳血管疾患、心疾患等による死亡数（平成22年度 産業別）



紹介している。これについての解説はすでに本誌8月号に掲載したので、ここでは省略する。ただ、脳・心臓疾患に関して言えば、死亡事案の認定件数がなぜか減少したこと、そして脳・心臓疾患も精神障害の事案も、とにかく認定件数が少ない。

また2015年の国家公務員の公務災害として協議された件数、認定件数は、脳・心臓疾患が7件で認定1件、精神疾患は23件、認定9件である。9件の負荷の内訳をみると、3件が「異常な出来事への遭遇」、3件が「セクシュアルハラスメント」、2件が「仕事の量」で残り1件は「仕事の内容」だった。地方公務員は2014年度の脳・心臓疾患の受理件数29件、認定21件、精神疾患の受理件数49件、認定37件である。脳・心臓疾患で認定された事案の職種は、義務教育学校職員が6件、警察職員が4件、義務教育以外の教育職員2人。うち13人が月の時間外80時間以上の長時間労働

だった。精神疾患の認定件数は、消防職員6人、義務教育学校職員5人、義務教育以外の教育職員4人、警察職員3人の順である。負荷の内訳は、「住民との公務上での関係」10人、「対人関係等の職場環境」9人、「仕事の量」7人、「異常な出来事への遭遇」6人、「仕事の内容」3人などとなっている。労働時間数では12人が月80時間以上の時間外労働をしていた。

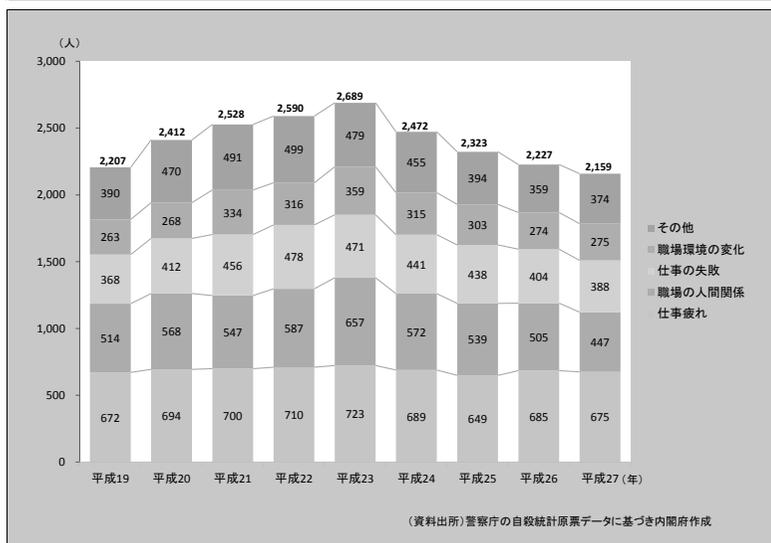
### 長時間労働と疾患の研究も…

第4章は過労死等防止のための対策の実施状況について掲載している。啓発活動についてはこれまでも紹介したが、調査研究等についてはまだまだあまり結果が出ていないため、しらされていなかった。過労死白書では、①過労死等事案の分析、②疫学研究等、③過労死等の労働・社会分野の調査・分析、④結果の発信の実施状況について報告している。

報告している。

独立行政法人労働安全衛生総合研究所に設置された過労死等調査研究センターにおいて、2015年3月までの5年間の脳・心臓疾患と精神障害の労災認定事案の調査資料を分析する。2015年は事案のデータベースを構築、認定の多い職種・業種等の特性を

第4-3図 勤務問題を原因・動機の1つとする自殺者数の推移（原因・動機詳細別）



始め、時間外・休日労働の協定及び運用状況、休暇・休息の取得状況、出張の頻度等労働時間以外の業務の過重性、また発症後の職場の事後対応状況について事案資料の情報から解析作業を行っている。今年より認定されなかった事案についても、分析を行う。

他に脳・心臓疾患事案が多い運輸業についての研究、自殺事案の解析も他の機関と連携しながら進めている。

調査研究以外には、疫学研究なども行う。(1) 職域コホート研究、(2) 職場環境改善対策、(3) 実験研究に取り組む。(2)の職場環境改善策では、実際に職場で対策を実施して効果を検証する予定で、協力を得られる職場の選定を進めている。(3) 実験研究では、「長時間労働と循環器疾患のメカニズムの解明」「労働者の体力を簡便に測定するための指標開発」に取り組むこととしている。

啓発についてはすでにご存じの通り、11月を「過労死等防止啓発月間」とし、「過労死防止対策推進シンポジウム」を各地域で開催、啓発ポスター、リーフレットの配布、大学・高等学校での啓発授業の実施、セミナーの開催などが行われた。

企業や業界団体へは「働き方の見直し」や有給休暇取得促進を行い、「働き方・休み方改善ポータルサイト」(<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>) を開設して、先進的な取り組み事例の紹介や「働き方・休み方改善指標」の自己診断機能を提供している。

その他、メンタルヘルス対策、パワーハ

ラスメント対策として以前からの取り組みのストレスチェック制度や「職場のパワーハラスメントの予防・解決のための提言」からの対策導入のための取り組みを紹介している。

相談体制の整備としては、2014年9月1日から平日夜間及び土日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」を設置。産業保健スタッフへの研修、労働衛生・人事労務関係者への研修を実施した。

というふうに過労死白書では、これまでの取り組みがまとめられた。まだまだ始まったばかりであり、結果がでるのはこれからのものも多い。

当センターも過労死防止大阪センターを通して、厚生労働省と協力しての「過労死防止対策推進シンポジウム」開催や、今年9月から始まった学校への過労死防止啓発授業の取り組みなどに関わっているが、まだまだ試行錯誤しながら進めている。

成果が出るのはまだ先であろう。

また「大綱」で取り組むとされていたが、具体的にはどのようなことが行われるのかよく分かっていなかった調査研究について概要が示されたが、研究・分析中で結果が待たれる。

過労死白書は、「過労死問題」に取り組む国の姿勢、どのようなことを実施したのか、これから何を取り組むのかがわかるので、ぜひ一読してほしい。



# 大阪での過労死防止の取り組み

## 大阪労働局との懇談

過労死防止大阪センターでは大阪労働局、大阪府と懇談会を持ち、過労死防止の取り組みについて話し合ってきた。昨年度は過労死防止の取り組みがまだ始まったばかりであり、労働局や大阪府の取り組みについて説明を受けて、それに質問をするに止まっていた。今年度は、懇談の内容をより防止につなげられるような話し合いにするために、前もって知りたい事項を文書でセンターから提出した上で、大阪労働局と懇談を行った。7月21日、労働局側は監督課と労災補償課の課長、主任監察官、主任審査官らが出席した。

2015年度の大阪の臨検監督実施件数は、6,257件、労働者の相談などから臨検した件数が3,000件ほどで合わせて9,000件ということだ。(厚労省HP <http://osaka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/osaka-roudoukyoku/H28/press/3/2803-3.pdf>) 割増賃金の違反は1,269件。大阪で月80時間以上の時間外労働を認める36協定を締結する企業数は約4,500件。

過労死防止の取り組みは主に2つ、ひとつは監督指導や行政処分。もうひとつは周知・啓発活動で働き方改革セミナーや大学・専門学校への講師派遣も行っている。質疑

では、労働時間の把握について議論があった。自己申告などで正確な労働時間把握を行っていない場合も多く、強い指導を求めた。

労災補償関係では、6月30日に大阪労働局が発表した「平成27年度『過労死等の労災補償状況』について」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000128216.html>) 通りだが、そこにはないデータとして、プレスリリースにはない中分類の職種、業種の表をもらった。そのほか、こちらが質問して回答を得たものでは、精神障害の労災認定で、出来事の負荷強度が「中」が複数あって総合評価を「強」と判断したケースは3件あった。これについて厚生労働省との交渉では集計していないということでこれまで回答が得られていなかったもので、大阪分だけでもわかったのは成果である。また判断の方法で、「主治医の意見で判断したもの」が決定件数16件、支給件数16件、「専門医の意見で判断したもの」は決定件数41件、支給件数が6件、専門部会の意見で判断したものが、決定件数82件、支給決定件数が17件だった。

精神事案の専門部会は年間18回、月1回以上開催している。



質疑で、労働時間の把握の方法について議論し、センター側からは出来事について6か月に限らず場合によっては1年以上さかのぼって調査が必要であることなどを要請した。また過労死等調査研究センターの労災事案の復命書調査で作成するデータベースについて、都道府県単位で情報提供してもらえるのかという質問には、本省の事業なので大阪では分からないということだった。

## 過労死等防止対策推進 シンポジウムの開催

11月の過労死等防止啓発月間には、厚生労働省は重点監督や電話相談、「過重労働解消のためのセミナー」など「過重労働解消キャンペーン」を行っている。過労死等防止対策推進シンポジウムは、企画から過労死防止大阪センターが関わり、行政に民間が全面協力する形で、開催されている。大阪では11月11日にグランフロント大阪のコングレコンベンションセンターで開かれた。10月に電通で新入社員の女性が過労自殺したことについて労災認定されたとのニュースが報道された直後、関心が高まったのか申し込みが400名を超え、より大きい会場に変更した。内容は、天笠崇医師による「職場のメンタルヘルスの現状と、改善への方策について」の講演、岩城穰弁護士から過労死防止法施行後の状況報告、大阪労働局前村充監督課長から大阪労働局の取り組みについての報告があった。休憩を挟んで桂福車さんの落語「エンマの



願い」と過労死遺族の話があった。

天笠医師が分かりやすい話でメンタルヘルス対策の重要性を語り、また落語は、笑わせながらも過労死で若くして亡くなったSEの青年の話で涙を誘い、過労死の悲劇性を訴える内容となっていた。引き続いて家族がそれぞれ経験を語り、参加者は熱心に聞き入っていた。狙い通り参加者には企業の方が多く、今後過労死防止に取り組むきっかけになってくれればよいだろう。

またほかに中学・高校等への過労死防止啓発授業の取り組みも始まっている。国が費用を負担して学校での啓発授業を行うが、過労死防止に取り組む弁護士や遺族が講師として学校に赴く。今年度は9月からの実施で件数はこなせないが、試行実施し、来年度から本格的に制度化する。

民間団体と行政の協力事業というのが初めてのことで、まだまだ試行錯誤している部分も多いが、取り組みが徐々に進んでいる。



---

---

# 行政指導で徹底できるか 廃炉作業の被ばく低減対策

2011年3月の福島第一原発事故以降、原発事故の収束と廃炉の事業における放射線被ばく問題をめぐる諸問題が、この5年間で顕在化してきた。その多くは、かねてより指摘されてきたことだったが、事故が現実になったことにより、規制内容やその運用について問題がおこるたびに、厚生労働省、原子力規制委員会等の関係省庁が対応してきた。

とくに事故当時に、泥縄式ともいえる特別扱いの運用が行われた緊急作業の被ばく限度特例については、労働安全衛生法と原子炉等規制法の双方で省令改正が行われ、新たな特例の緊急作業が設けられることとなった。この経過については、本誌でもたびたびふれてきたが、本号では、原子力施設の安全衛生管理対策についての新たな規制内容について、紹介しておきたい。

## 事故ごとに顕在化する 避けられない課題

原子力施設において事故が起きるたびに、放射線被ばくをめぐる規制は変更されてきた。古くは1981年4月に日本原電敦賀原発で起きた放射性物質漏洩事故を契機に、同年9月「原子力発電所における被ばく管理対策の強化について」と題した行政通達により、原子炉設置者の元方事業者と

して行うべきことなどが示された。それまで一般論として放射線管理について重視すべき事項を指摘するものだけだったのが、安全衛生についての協議組織の設置など管理体制について指導するものとなった。

その後1999年9月に茨城県東海村のウラン燃料加工施設で起きた臨界事故のあと、翌2000年9月には、これまでの指導通達を改正し、「原子力施設における放射線業務に係る安全衛生管理対策の強化について」が新たに発出された。

このときの改正の第一は、原発だけでなく核燃料工場等も含む原子力施設全体を対象とした内容とするために、義務主体を「原子炉設置者」から「原子力事業者」に変えたことだ。そして、原子力事業者が労働安全衛生法第29条でいうところの元方事業者にあたることに着目し、関係請負人への指導を具体化するための措置を定めるものとした。

ただ、第29条は一般的な義務を規定しているだけで、具体的な義務は何も規定していなかったため、これを具体化する必要があった。当時から、特定事業（建設業と造船業）については元方事業者に、協議組織の設置や連絡調整義務など、具体的な規制が行われていたので、これに準じるような措置が考えられたわけだ。そこで、法令上の罰則を伴った義務規定ではないもの

の、原子力施設でも同様の運用がなされるように行政指導を行う内容の措置が取られることとなった。

したがって、具体的な運用を進めるために、原子力施設では法令には何も定めがない「安全衛生統括者」を新たに選任することを求め、関係請負人における「安全衛生管理の職務を行う者」と連絡調整を行うことや安全衛生協議組織の開催などを行わせることとした。

そのことにより、関係請負人とその労働者の把握や、作業規定の作成についての指導援助、被ばく状況の把握、安全衛生教育への指導援助、作業環境測定、健康診断関係などについて原子力事業者の責任を実質的に負わせることとした。そして、その実効確保のために、所轄の労働基準監督署への報告を求めることとした。

ただし、これらはすべて行政指導によるものであって特定事業における元方事業者への義務付けとは本質的に異なる。

## 被ばく低減策の一元化 指導通達で実質化できたか？

そして2011年3月の福島第一原発事故が起き、その後の収束、廃炉へいたる作業が進行するなかで、三度となる見直しが行われて策定されたのが「原子力施設における放射線業務及び緊急作業に係る安全衛生管理対策の強化について」（基発0810第1号平成24年8月10日）である。

この行政通達では、原子力施設における安全衛生対策上の特徴に対応して、原子力

事業者が行うべき事項をより詳細に規定したものとなっている。

また、原子力施設に対する労働安全衛生法上の指導は、包括的なものとして翌年5月に「原子力施設に対する監督指導等について」（基発0517第7号平成25年5月17日）として示された（後掲）。この行政通達では、原子力施設の安全衛生管理上の特徴として、①重層下請構造、②放射線障害の遅発性、③低線量での健康影響をあげており、さらに④定期的監督による緊張感の確保、⑤小規模事業場と出張作業による放射線業務対策、⑥緊急時の本社や元方事業者の役割が大前提として指摘されている。その上で、基発0810第1号の内容の確実な実施を求めるものとなっているのである。

さらに、福島第一原発での廃炉作業においては、集団線量の高止まり状態と、死亡災害を含む労働災害多発状況が続くなか、昨年8月には個別福島第一の廃炉作業に限定した「東京電力福島第一原子力発電所における安全衛生管理対策のためのガイドライン」が策定された（基発0826第1号平成27年8月26日）。

この指導通達の中身は、被ばく線量低減対策の中身にまで踏み込んだ、従来にはみられない指導内容となっている。

たとえば「第6工事の発注段階からの効果的な被ばく低減対策の検討及び実施」では、工事の発注段階から「被ばく低減仕様書」の策定を求める。その事項は次のようなもの。

「ア 無人化工法や遠隔操作による工法

- の促進
- イ 作業開始前の高線量箇所の除染等（線源の除去）の実施
- ウ 高線量箇所（線源）から作業場所の離隔距離の確保
- エ 高線量箇所（線源）に対する遮へい工事
- オ 休憩所等の整備
- カ 休憩所等から作業場所への移動動線の最短化

この行政通達については、見出しだけの引用に止めるが（後掲）、総合的な安全衛生対策を計画するマニュアル的な役割も果たすものとなっている。

## 法令改正へつなげる 取り組みが大事では

こうした厚生労働省という規制当局の行政指導の具体化は、このガイドラインで相応に進んだといえるだろう。

もちろん廃炉作業は、ある意味初めての作業の連続なわけだから、特別の指導オンリーの規制により緊張感をもった取り組みというのは意味あるといえることができる。

ただ、原子力施設一般の規制といったときに、全部の原子力施設で刑事罰の対象とならない義務規定により被ばくの一元管理、対策の一元化ができるのかどうかという問題は、依然として残っているのである（製造業である核燃料工場等は別として）。

一定の実績が積み上げられたなかで、やがては法令の改正による根本的な対策が必要と考えられるのである。

基発 0517 第 7 号  
平成 25 年 5 月 17 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

### 原子力施設に対する監督指導等について

原子力施設における被ばく線量管理対策等については、平成 12 年 9 月 19 日付け基発第 582 号「原子力施設に対する監督指導について」（以下「582 号通達」という。）等に基づく監督指導等により、その徹底を図ってきたところであるが、平成 23 年 3 月に発生した東日本大震災に伴う東京電力福島第一原子力発電所（以下「東電福島第一原発」という。）の事故を端緒に、原子力施設における電離放射線障害防止規則（昭和 47 年労働省令第 41 号。以下「電離則」という。）第 7 条に規定する緊急作業（以下「緊急作業」という。）の実施時における被ばく線量管理等について、原子力事業者等があらかじめ必要な準備を計画的に実施しておくことの重要性も認識されたところである。

については、これらの状況にもかんがみ、今後も、原子力施設における被ばく線量管理対策等を重点とし、下記により実効ある監督指導及び個別指導（以下「監督指導等」という。）を行うこととしたので、遺漏なきを期されたい。

なお、582 号通達は、本通達をもって廃止する。  
記

#### 1 基本的な考え方

原子力施設に対する監督指導等を実施するに当たっては、次に掲げる事項に留意の上、監督担当部署と安全衛生担当部署が十分に連携しつつ、原子力施設における被ばく線量管理を始めとする安全衛生管理の徹底及び一般労働条件の確保が図られるよう、総合的かつ継続的な監督指導等を的確に行う必要がある。

- (1) 原子力発電所及び下記 2 の (2) から (4) までの施設（以下「核燃料施設」をいう。）の一部は、原子炉、各種設備等の運転及びそれらの定期検査工事等に伴う各種仕事について、原子力施設の事業者（以下「原子力事業者」という。）又は特定元方事業者を頂点とする系列別重層下請構造をなしており、系列内事業場は互いに密接な関係にある上に、これらの各系列事業場が同一場所において輻そうして作業が行われる現場であること。
- (2) 放射線障害はその重篤性に加え、発生が遅発的である場合も多く、現に障害の発生が見られなくとも、事業者に対し、不断の被ばく線量管理を行わせる必要があり、電離則に基づく被ば

く管理の確実な履行確保を図ること。

- (3) 放射線により人体が受ける線量が電離則で定める基準以下であっても、放射線が人体に影響を及ぼす可能性を否定できないことから、事業者に対し、被ばく線量管理については、単に電離則による基準を遵守させるのみでなく、電離則第1条の基本原則に則り、実効線量の低減に努めさせる必要があること。
- (4) 原子力施設における放射線障害防止については、事業者が自主的に安全衛生管理対策の徹底を図るべきであるが、放射線障害の重大性にかんがみると、定期的に監督指導等を実施することにより、当該安全衛生管理対策について事業者が緊張感を持たせ、効果的、継続的な実施につなげる必要があること。
- (5) 原子力施設で作業を行う関係請負人は、事業場規模が小さい事業者が多いこと等にかんがみ、その所属労働者の被ばく線量管理が適正に行われるよう、原子力事業者及び元方事業者、関係請負人に対する指導又は援助を実施させる必要があること。

また、原子力施設に出張して作業する構外事業場所属労働者の被ばく線量管理についても、一次的には作業が行われる原子力施設における原子力事業者及び元方事業者による適正な被ばく線量管理体制の下に実施されるべきものであるが、これは、主として当該原子力施設の現場内における作業に着目した局所的、短期的な管理にとどまりがちであり、労働者に対する総合的、長期的な管理については、その所属事業場が行うべきであり、このような点にも着目すること。

- (6) 東電福島第一原発の事故での教訓を踏まえ、緊急作業の実施時における被ばく線量管理等について、原子力事業者及び元方事業者があらかじめ必要な準備を計画的に実施させることも重要であること。特に、緊急作業実施時における被ばく線量管理等については、原子力施設のみならず、原子力事業者の本社等及び元方事業者がそれぞれの役割を果たす必要があること。

## 2 監督指導等の対象

監督指導等は、次の原子力施設に対して実施すること。

- (1) 核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律(昭和32年法律第166号。以下「炉規法」という。)第43条の3の5第2項第5号に規定する発電用原子炉施設(東電福島第一原発を除く。)及び同法第23条第2項第5号に規定する試験研究用原子炉施設
- (2) 炉規法第13条第2項第2号に規定する加工施設

設

- (3) 炉規法第44条第2項第2号に規定する再処理施設
- (4) 炉規法第53条第2号に規定する使用施設等(核原料物質、核燃料物質及び原子炉の規制に関する法律施行令第41条に規定する核燃料物質の使用施設等に限る。)

### 3 監督指導等の重点事項

監督指導等の実施に当たっては、①原子力施設における安全衛生管理体制の確立、②適正な被ばく線量管理等の実施、③安全衛生の確保、④一般労働条件の確保・改善等を重点事項とすること。

なお、監督指導等の際には、東電福島第一原発の事故での教訓を踏まえた緊急時等の対応の準備状況についても、必要に応じて確認すること。

### 4 監督指導等において原子力事業者及び定期検査工場の元請工事業者に対して指導すべき事項

- (1) 通常時において元方事業者である原子力事業者に対して指導すべき事項

原子力事業者は、作業の一部を関係請負人に行わせることが一般的であるが、この場合、元方事業者に該当することから、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。)第29条に基づく義務を確実に履行させるとともに、平成24年8月10日付け基発0810第1号「原子力施設における放射線業務及び緊急作業に係る安全衛生管理対策の強化について」(以下「0810第1号通達」という。)記の第2の事項(以下「元方事業者実施事項」という。)のうち、同条に基づく措置以外の措置について、必要な措置を講ずるよう指導すること。

なお、原子力事業者が製造業(造船業を除く。)に属する事業の元方事業者の場合、安衛法第30条の2に基づく義務も確実に履行するよう指導すること。

- (2) 定期検査工事時において元請工事業者に対して指導すべき事項

炉規法によって義務付けられている原子力施設における定期検査工事について、原子力事業者が発注者となって建設工事業者に請け負わせ、当該元請工事業者の下に関係請負人がいる場合、当該元請工事業者が特定元方事業者に該当することから、作業の混在によって生じる災害等を防止するため、安衛法第29条、第29条の2、第30条、第31条の3及び第31条の4に基づく義務を確実に履行するよう指導すること。

また、元方事業者実施事項のうち、上記規定に基づく措置以外の措置についても、当該元請工事業者に対して、0810第1号通達記の第3

の1の(1)から(4)までに掲げる事項に留意し、原子力施設の安全衛生統括者と連携の上、必要な措置を講ずるよう指導すること。

(3) 定期検査工事時において発注者である原子力事業者に対して指導すべき事項

発注者である原子力事業者に対して、0810第1号通達記の第3の2のとおり、①元事業者実施事項のうち、同通達記の第2の1の(3)及び(4)、2、3並びに4の(1)、(2)及び(4)について、当該元請工事業者と連携の上、原子力施設の安全衛生統括者に重ねて実施させる、②当該元請工事業者が作成する作業規程又は作業計画について、原子力施設の放射線管理担当者に必要な指導又は援助を行わせるよう、指導すること。

なお、複数の特定元事業者が同一場所において輻そうして作業を行う場合にあつては、原子力事業者及び各特定元事業者による安全衛生協議組織を設置し、必要な連絡及び調整を行うよう指導すること。

5 措置

監督指導等を実施した結果、労働安全衛生関係法令等違反その他指導すべき事項が認められた場合には、所要の措置を講ずること。

東京電力福島第一原子力発電所における安全衛生管理対策のためのガイドライン(見出しのみ)

第1 趣旨

- 1 東京電力及び元事業者が一体となった安全衛生管理体制の強化
- 2 東京電力、元事業者及び関係請負人によるリスクアセスメントの実施、安全衛生教育の充実等による労働安全衛生水準の向上
- 3 一元的な被ばく線量管理の実施、発注段階からの効果的な被ばく低減対策の検討及び実施
- 4 適切な健康管理の実施、緊急医療体制の確保及び作業環境の改善

第2 対象 本ガイドラインは、発電所構内において実施する放射線業務及び各種工事を対象とする。

第3 安全衛生管理体制の確立

1 東京電力の実施すべき事項

- (1) 発電所における安全衛生統括者の選任等
- (2) 工事安全施工管理者の選任
- (3) 関係請負人における安全衛生管理の職務を行う者の選任等
- (4) 放射線業務及び各種工事を行う全ての関係請負人を含めた安全衛生協議組織の開催等
- (5) 作業計画の作成等に対する指導又は援助
- (6) 被ばく状況の把握等

- (7) 放射線業務又は各種工事に係る危険性又は有害性等の調査(リスクアセスメント)及びその結果に基づく措置の実施、安全衛生教育の実施

2 元事業者が実施すべき事項

- (1) 元事業者における安全衛生統括者の選任等
- (2) 関係請負人における安全衛生管理の職務を行う者の選任等
- (3) 全ての関係請負人を含めた安全衛生協議組織の開催等
- (4) 作業計画の作成等に対する指導又は援助
- (5) 被ばく状況の把握等
- (6) 放射線業務又は各種工事に係るリスクアセスメント及びその結果に基づく措置の実施、安全衛生教育の実施

第4 リスクアセスメント及びその結果に基づく措置の実施、安全衛生教育の実施等

1 リスクアセスメント及びその結果に基づく措置の実施

2 リスクアセスメントの実施に当たっての留意事項

3 安全衛生教育の実施等

第5 被ばく線量管理

1 東京電力が実施すべき事項

- (1) 被ばく情報管理の一元化
- (2) 放射線業務及び各種工事従事者の発電所構内への入退所管理機能の強化
- (3) 確実な被ばく線量情報の記録、統合及び通知
- (4) 関係請負人に対する援助等

2 元事業者が実施すべき事項

- (1) 被ばく線量管理
- (2) 被ばく線量等の通知等の適切な実施

第6 工事の発注段階からの効果的な被ばく低減対策の検討及び実施

1 発注段階での実施事項

- (1) 被ばく低減対策を含めた発注仕様書の作成
- (2) 同一建屋等における小規模工事を包含する総合的な被ばく低減対策
- (3) 作業別固有番号の細分化による計画線量の事後的な検証
- (4) 元事業者に対する指導又は援助

2 施工計画段階での実施事項

- (1) 放射線管理計画の作成
- (2) 被ばく線量低減効果の試算及び計画線量設定の基本的考え方
- (3) 作業工程ごとの被ばく低減対策の作成
- (4) 作業工程ごとの計画線量の事後的な検証

第7 健康管理対策等 (27頁につづく)

## 《連続講座》

# 「そんな無理」って誰が決めた？ 見逃される通勤災害

## 第3回 「就業に関し」終業後の時間の使い方： 組合大会旗開き等

この連載は今のところ労働者災害補償保険法7条2項の「就業に関し」に焦点を当てている。

条文を読み返してみると、「…通勤とは、労働者が、就業に関し、次に掲げる移動を、合理的な経路及び方法により行うことをい、業務の性質を有するものを除くものとする。」と書かれており、「就業に関し」とある以上、住居と就業の場所等の移動が就業に伴うものでなくてはならない。すなわち、業務に就くために移動することと、業務を終えて帰宅することが同法でいうところの通勤であり、条文の解説には、「通勤と認められるためには、往復行為が業務と密接な関連をもって行われることが必要とされる」との記載がある。「密接」というと、辞書には「すき間もなく、ぴったりとくっついていること」という意味が与えられており、字句通りに受け取ると、出勤してすぐに仕事に取りかかり、終業後はすぐに帰路につくということになるだろう。業務前に仕事と関係のない活動をするために家を出て職場に向かうことや、仕事が終わったにもかかわらずすぐに帰宅しないとなれば、それらの移動は通勤ではないというこ

とになる。例をあげると、社内サークル活動のために朝練に来る途中で事故に遭った、用もないのに会社に行った、終業後に労働組合の会合に参加した帰りにケガをした、というようなケースである。

しかし、あまり厳密にすると会社は単に仕事をするためだけの施設になってしまう。解説には「業務の終了後、事業場施設内で、囲碁、麻雀、サークル活動、労働組合の会合に出席するような場合には、社会通念上就業と帰宅との直接的関連を失わせると認められるほどの長時間となるような場合を除き、就業との関連性が認められる」との記載があることから、今回は「就業と帰宅との直接的関連を失わせると認められるほどの長時間」ではないものの範囲を考えてみよう。



昭和40年代後半から50年代初めに判断されてきた事例であるが、次のようなケースで就業との関連性が途切れていないとされてきた。

1. 業務終了後、事業場施設内で労働組合の用務を行った後の帰宅する途中の災害  
被災労働者は、業務終了後引き続き労働組合の会計の仕事を社内の自分の席で1時間25分行った後、帰宅する途中に負傷した。事業場内施設で行った組合用務1時間25分は、「社会通念上就業と帰宅との直接的関連を失わせると認められるほど長時間」にはあたらないとして通勤災害が認められている。



2. 業務終了後、事業場内施設内で慰安会を行った後の帰宅する途中の災害  
被災労働者らは夜勤明けの午前6時以降、入浴・着替えをしたのちに、当日雨で中止になった職場の潮干狩りのために用意した弁当の処分会を1時間ほど行った。その後の帰宅途上で交通事故に遭ったが、弁当を食べていた1時間程度の時間が「就業と帰宅との直接的関連を失わせるほど長時間」ではないと判断され、通勤災害として認められている。
3. 業務終了後、事業場内施設内でサーク

ル活動を行った後の帰宅する途中の災害  
被災労働者は、午後5時10分に業務終了後、社内茶道室においてお茶の稽古に参加した。その後午後8時頃退社したところ帰宅途中に暴漢に襲われて殺害されたが、業務終了後から退社までの時間が2時間50分と「社会通念上、就業と帰宅との直接的関連を失わせるほどの長時間」であるため、その後の帰宅は通勤ではないため通勤災害として認められなかった。

4. 業務終了後、事業場施設内で長時間過ごした後の帰宅する途中の災害  
被災労働者は、業務終了後の午後5時5分から午後7時10分までの2時間5分、翌日の労働組合の年度総会に提出する決算報告書資料の作成を行い、その後帰宅途中に負傷した。業務終了後の事業場滞留時間から判断した場合、一般的にはその後の帰宅行為には就業関連性が失われたものといえるが、その時間は極めてわずかであり、かつ滞留事由に拘束性・緊急性および必要性があり、また、事業主が事業場施設内において組合用務を行うことを許可している等の要件を充足していることを考えると、本件帰宅行為に就業との関連性を認めるのが妥当であると判断された。

これら4つの事例によれば、1時間半程度の滞留では長時間と判断されず、3時間近く終業後も事業場に残っていたケースで業務外とされている。また、2時間5分

の場合は、事業場に留まった時間だけを考えると就業との関連性が失われていると判断されるが、「その時間は極めてわずか」と述べられているところから、「就業と帰宅との直接的関連を失わせると認められるほどの長時間」とは2時間以上となると考えられる。もっとも、その2時間についても厳密に2時間を超えることで就業との関連性が認められなくなるというものではな

く、背景事情も考慮される。先にも述べたように社会通念上2時間程度は事業場でサークル活動や囲碁、麻雀を行うことで就業との関連性を失わないとしているが、このような活動がそれほど一般的ではないような気もする。もう少し現代的な活動を入れるとすれば、終業後にネットサーフィンで2時間を費やすことなどがあげられるだろうか。



## その8：安全帯

高いところで作業をするとき、安全帯を使用するのは当然のことだ。建設業など、高所作業が日常茶飯事の業種なら、保護帽と同じように、マイ安全帯というものがあり、現場に出入りするときはずっと着用するということになるだろう。しかし、毎日ではないけれど、ときどき高所作業があるという職場となると、安全帯の備え付けと管理というのは、とくに意識的に点検しておく必要がある。

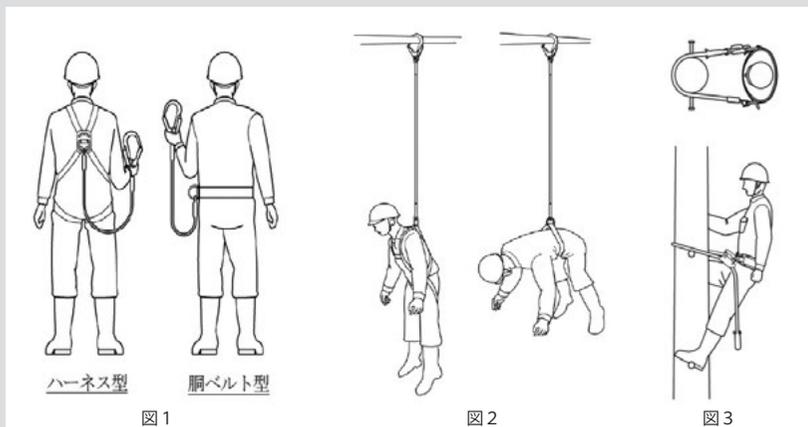
たとえばこんな話がある。小規模な造園業を営むA造園の社長が、担当の社員に「うちの安全帯もだいぶ古くなったから、点検して新しいのを何本か買っておいて」と指示。社員は、それでは5本ぐらい注文して

おこうかと、カタログをみて、ハテ？と首をかしげる。

社長は「安全帯」といったら一種類だけだと思っているらしいけれど、どうもいろいろあるらしい。しかもうちの職場の高所作業といったら、1パターンで済むわけではなく、どうも何種類かそろえて使い分けたほうがよさそう、ということが分かり、あらためて社長に進言することに。

たしかに安全帯も色々ある。労働安全衛生法に基づき定められている「安全帯の規格」によると、大きく分けて胴ベルト型とハーネス型（図1）があり、胴ベルト型は一本つり用（図2）とU字つり用（図3）の2種類がある。

胴ベルト型は、腰だけにベルトを締めるので着脱が簡単だけれども、つり下がったときに腹部に負担が集中するのに対し、ハーネス型は着装に手間取るが、腿や肩など複数個所で支えられることになるので、万が一の時のダメージが少ないという利点がある。また、つり下がることになるラン



と1本つり用の2種類は備え付け、作業に応じて使い分けるのがよさそうということになる。

使用時には、それぞれの取り扱い方法と禁止事項を守ることがまず前

ヤードのロープは、近頃では伸び縮みして衝撃を吸収する機能を持つものもある。

U字つり用というのは、安全帯のロープを構造物等に回して身体を支えるようにして作業をできるようにしたもので、一本つり用とは少し構造が異なる。とくに林業等で使用されるU字つり用は、チェーンソー等を使用する高所作業が多いため、義務付けがあるわけではないが、ワイヤーの芯が入ったロープを使用するのが普通になっている。

A造園の作業内容を考えると、高所作業車を利用した作業や、直通の高木の枝を作業車が入れない所で伐採する作業など様々だ。ということは、少なくともU字つり用

提となる。そして、たとえば一本つり用安全帯を使用するときは、次のようなチェックを必ずしなければならない。

- ① 胴ベルトを手順に従って締めているか。
- ② 胴ベルトは腰骨の上で締めているか。
- ③ 墜落時の衝撃による背骨への負担を軽減させるためにベルトとロープを接続するD環あるいはリールの位置を身体の横、あるいは斜め後ろに来るように装着しているか。
- ④ 装着後、地上で実際に体重を掛けて各部に異常がないか

を確認しているか。

(23 頁つづき)

1 健康診断等の実施

- (1) 労働者の健康管理
- (2) 電離放射線健康診断の実施に当たっての留意事項

2 緊急医療体制の確保

3 熱中症対策

4 長期健康管理対策について

5 作業環境の改善

第8 厚生労働省への報告

1 事故等の報告

2 安全衛生統括者の選任の報告

3 放射線管理計画及びリスクアセスメント結果の報告

4 放射線作業の報告

5 労働者の被ばく線量の報告

6 安全衛生管理状況の報告

7 指定緊急作業従事者等に係る記録等の提出について

# 連載 それぞれのアスベスト禍 その66

## 中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会 古川和子

### 石綿救済法見直しのパブリックコメント

「石綿健康被害救済法」制定から10年を向かえ、今年の4月から見直し小委員会が開催され、9月2日に終了した。

全5回開かれた委員会には、多数の傍聴者があり、当事者の心打つ話のヒアリングなども実施されたが現行の「制度改正」には至らなかった。

現在の制度では、①患者の療養費が低額(月約10万円)、②遺族年金制度がない、③肺がんなどの認定基準に「石綿ばく露の実態」が考慮されていない(かつて、石綿工場近隣に住んでいたとしても考慮してもらえない)など、他にも多くの不備がある。救済法制定から10年経った今もなお、「緊急避難的な救済措置」であり「すべての被害者救済」には至っていないのだ。委員会終了後、環境省は「まとめ案」を公開してパブリックコメント(以下、パブコメ)を募集した。そしてそのパブコメには患者と家族の会の会員も積極的に意見を提出した。

意見の提出方法は、メール、FAX、郵送となっていた。パソコンを持たない会員も多いので、多くはFAX、あるいは郵送で送ったと聞く。パブコメは9月20日から10月19日までの一か月間実施された。日ごろから「すべての被害者救済を」と訴えている会員たちにとっては、国に対して自分の意見を主張できる絶好の機会になったのかもしれない。また、「思いっきり書きたい」と張り切っ

て書いた被害当事者もいる。書くことが困難な人は私が電話で意見を書きとめ、自宅を訪問し署名をもらった。いろいろな立場の人が、意見を出してくれた。

締め切り日の10月19日に私のもとに「送りました!」と届いた報告は200通を超していた。未確認を含めると、もっと多くのパブコメが、環境省に届いているだろう。主な意見は、上記にある①②③の改正を求めるものだ。加えて自身の意見も自由記入した。胸を打つ意見も多かった。その中でお二人の意見を紹介させてもらう。

### ■掃本淑子(86歳) 大阪府和泉市 びまん性胸膜肥厚

私は、熊本県松橋町(現在の宇城市)で、石綿鉱山の近くで育ちました。鉱山の近くには石綿工場もありました。鉱山から危険な石綿が採取されていることなど、詳しくは知らないままに生活しておりました。

成人して大阪に住むようになりました。そして年齢を重ねるごとに息苦しさを覚えるようになり、10数年前からは在宅酸素の機械を導入しております。

この間、「びまん性胸膜肥厚」として環境再生保全機構に2回申請を行いました。呼吸機能が認定基準に達していないということで不認定となっております。「著しい呼吸機能障害の判定基準」で拒否されております。私の肺活量が60%以上あるからです。

しかし人間は肺活量が60%以上あったとしても、通常生活するには苦しいです。酸

素なしでは生活できません。この状態で「認定するには当たらない」という判断基準はおかしいです。

いま夫婦で年金生活です。その中で月々の治療費は家計に負担となっています。10万円の療養手当が無理なら、せめて医療費だけでも免除してほしいです。

自分の責任で病気になったわけではなく、子供のころに松橋鉱山近隣に住んでいたというそれだけで、苦しい生活を強いられています。

これほどアスベストを吸ったのなら、中皮腫や肺がんなどの悪性疾患にかかるリスクもあり、不安に怯えています。宇城市の地元では知人やたくさんの方が肺がんで亡くなったと聞きます。

日々の呼吸苦と、肺がん発症などの不安を抱えた生活は、若い頃に夢見ていた「心安らかな老後」とはほど遠いものです。

治療費の支給だけでも認めてください。100%か0%か、で判定するのではなくて実態に即した救済を行ってください。

肺がんで不認定になり苦しんでいる方もいます。肺の中に大量の石綿が入っていても「数が足りない」というのは、私の場合と全く同じです。

救済制度のありかたを根本的に見直してください。熊本の地元では多くの方が、肺に疾患を抱えています。私の身内もたくさん地元におり、不安を訴えています。元労働者以外は、自費で健康診断を行っています。

松橋鉱山地域の方々が、国の検診を受けられるようにしてください。

■原テル子(74歳) 滋賀県東近江市 胸膜中皮腫

私は、熊本県松橋町で、石綿鉱山の近く

で育ちました。鉱山の近くには石綿工場もありました。周辺の住民の多くは鉱山に働きに行っていました。

私は石綿が危険なものだとは知りませんでした。成人して、クボタショックが起こったときに宇城市の市議員(当時)から連絡が入り、検診を行った結果、中皮腫が発見されました。以来10年以上経過しています。

当初は片肺をすべて切除する手術を行う予定でしたが、手術直前になって反対側にも転移していることがわかり、手術は中止となりました。

絶望の中、抗がん剤治療や放射線治療のおかげで何とか今日まで生き延びています。いまとなっては「治ったのではないか」と微かな希望も抱きますが、検査の結果は、そのような甘い期待を裏切ります。

毎月2回ほど通院しています。自宅から病院までは遠くて、電車の乗り換えも苦しくて息が切れます。そこで、病院近くの駅からタクシーを使います。そのために往復通院交通費はタクシー代5000円を入れると、毎回1万円かかります。

近くにも総合病院はありますが、このような希少癌になり、治療法も確立されていない状態では少しでも良い病院(自分で納得できる)に行きたいです。明日の命が保障されていない病気なのだから、医療機関に対して、せめてこれくらいの希望は託したいです。

中皮腫を発症していながら長生きできてよかったと思う反面、月々の生活面の負担も大きく膨らんでいきます。中皮腫患者の仲間が死んでいく姿もたくさんみしてきました。そのたびに辛い思いをしてきました。生きている自分が申しわけなく感じることもありました。しかし、私が長く生きていることが、この病気の悲惨さを、社会の皆さまに訴えるこ



新宿駅西口で街電車に立つ原テル子さん(右から2人め)とだと確信しています。

中皮腫患者が生きていくためには、もっと手厚い制度が必要です。毎月の10万円余りの手当てでは足りません。安心できる病院に行くためには交通費がいります。中皮腫の治療薬が来ていないうちは、遠方の病院に行くこともやむをえません。

熊本の地元では多くの方が、肺に疾患を抱えています。私の身内もたくさん地元におり、不安を訴えています。元労働者以外は、自費で健康診断を行っています。

松橋鉦山地域の方々が、国の検診を受けられるようにしてください。

ご覧のように掃本淑子さんと原テル子さんは熊本県松橋町(現宇城市)の出身だ。二人とも石綿の健康被害に遭い苦しんでいるから、それぞれの立場での気持ちを意見として出してもらった。

現在環境省が行っている「石綿ばく露者の健康管理に係る試行調査」の対象地域は次のようになっている。

大阪府泉南地域等※、奈良県、横浜市鶴見区、羽島市、尼崎市、西宮市、芦屋市、加古川市、北九州市門司区、鳥栖市

(※大阪府泉南地域等とは、泉南地域(岸和田市、貝塚市、泉佐野市、泉南市、阪南市、熊取町、田尻町、岬町)、大阪市、堺市、八尾市、河内長野市、和泉市及び東大阪市 環境省HPより)

以上の地域で過去に居住していた方で、現在は地域外へ転居されている方も対象にしているが、宇城市は入っていない。このお二人の現状を救済することはもちろんだが、鉦山があった地域住民への健康被害も新たな事案として、考慮しなければならない。

「パブコメを出しましょう」との呼びかけに懸命に頑張ってくれた皆様に心から感謝するとともに、当事者の意見を取り入れるような救済法の見直しを実現したい。



## 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

# 泉南アスベスト国賠訴訟最高裁判決から2年

## 全国アスベスト救済ホットラインを実施

2016.9.30～10.1

開始時刻前から鳴り続ける電話から、今回はいつも以上に多くの相談があると容易に予想がついた。今回のホットラインは、「泉南アスベスト国賠訴訟最高裁判決2周年」と銘打ち、国賠判決から2年を経ているにもかかわらず、未だに同種事案の訴訟提起が100件にも満たないうえ、和解が成立した事案のうち、8割が大阪の泉南地域、埼玉の旧日本エタニット、曙ブレーキ関係で占められているという現状を打開するべく設置されたものである。さらに重要な目的は、増え続けるアスベスト被害とその被害者のさまざまな声に応え、支援を通して団結を強めることで、石綿救済法の改正や、今後の石綿ばく露防止を社会に訴える力にしていこうということである。そのためには被災者団体である患者と家族の会を中心に運動を展開していく必要があり、普段は個別に活動している団体に対してもホットラインに相談員の参加を呼びかけた。

ホットライン当日には朝日新聞の1面に「石綿半世紀 救済半ば - 最高裁判決2年 和解 推計対象者の1割未済」という記事や、毎日新聞に「石綿 無料の電話相談」という記事が掲載されたことで、これらの

記事を見た人が次々と電話をかけてきてくれた。

相談ポイントは、九州や東北には設置できなかったものの、札幌、埼玉、東京、静岡、大阪、高松の6カ所に置かれ、十分な人員を配置し来所相談にも対応できるように体制を整えた結果、2日間で247件の相談を受けることができた。247件の相談のうち、中皮腫の相談が48件で、全体の5分の1を占める。肺がんについても20件以上の相談が寄せられ、電話のペースのみならず、1件ごとの相談の深刻さのためにホットライン会場は雑談すら許されないような緊張感に満ちていた。

すでに疾病の診断を受けている相談者とその職業の関係についていえば、4割は建設業や設備業の出身者で、泉南型のアスベ



スト国賠訴訟が対象とする石綿工場で働いた職歴を有する方は1割強に過ぎなかった。環境ばく露についても相談が多かったが、これらについては被災者の職歴も把握しなくてはならない。工場労働などの経験が明らかになった場合は、その現場での石綿ばく露が疑われ、労災請求につながるケースもありうるためである。また、受けた相談のうち、数ヶ月前に医師から診断を受けたという患者・家族に対してはすぐに対応するべく、ホットラインの終了と同時に被災者の元に赴き、話を聞いている。被災者が「どこで石綿にばく露したのかわからない」のではなく、どこかにばく露源があるはずだという姿勢で臨んでいこう。

大阪に限って述べると、今回のホットラインでは、大阪府河内長野市にあった東洋石綿元従業員からの相談が多数あった。東洋石綿で就労し、石綿肺の管理2である坂尾さんの国賠スピード和解報道がホットライン直前の9月末に流れたことで、テレ

ビのニュースや新聞でご覧になった人たちが多くいたのである。いずれの方も退職後に河内長野市を離れているため、これまでアスベストに関する情報がほとんど届いていなかったという。中には石綿健康管理手帳すら取得されていない方もいるが、今回のホットラインをきっかけに東洋石綿に関してはこれから被災者の掘り起こしが本格的に行われることになる。元従業員の方のご自宅で見せていただいた昔の社員集合写真に写っている全員について、その後を追うことができるだろう。

このように今回のホットラインは、今後の活動にずいぶんと拡がりを与えた。今後も、クボタショックの頃と比べれば如何程でもないという先輩方の言葉と、ホットラインの1週間後に毎日新聞で掲載された「中皮腫死 初の1500人超 - 石綿労災 未救済者拡大」の記事に後押しされて、俯くことなく次の被災者や家族のもとに行かなくてはならない。

岩波新書

## アスベスト 広がる被害

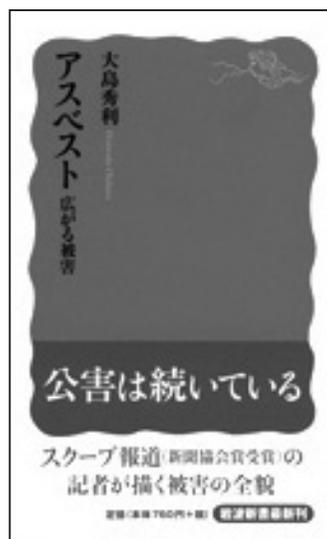
大島秀利（毎日新聞社編集委員）

### 公害は続いている

2005年6月、兵庫県尼崎市でアスベスト公害が起きていることが発覚し、「アスベストショック」が日本列島を襲いました。それから6年が経ち、アスベスト問題が報じられる頻度は少なくなりましたが、いまでも被害者の方々が増えており、私たちがアスベストを吸う危険も残されています。

著者は「アスベストショック」のきっかけとなった記事を報じた毎日新聞の記者です。どのような経緯で取材が進められていったのか、報道の裏側についても詳しく述べられています。（新書編集部）

価格：820円 岩波書店



# やっぱり無理！絶対無理！ 建設業の外国人技能実習生受け入れ 技能実習生の労災隠し

はじめて建設業の技能実習生から相談を受けたのは2010年、大阪の鋼管ビルトという会社で受け入れられていた中国人技能実習生が解雇されたときであった。彼らは職務怠慢を理由に解雇されたのであるが、団体交渉に出席した鋼管ビルトの現場担当者たちが口々に技能実習生に関する不満を言っていたことを覚えている。その中でも一番目立った不満は、技能実習生が、残業代ほしさに作業の手を抜き、また遅延行為に出るといったことだった。続けて、「こいつら実習生の賃金は、僕らの日当から引かれるんです。こっちは早く終わりたいのにわざと仕事を遅らされるんだから、たまったものじゃない」と言う。ん？変じゃないか。なぜ同僚の賃金をあんたらの賃金から引くのかと尋ねると、「だって僕ら、社員じゃなくてサービスマン（請負）やし」と言う。他の面々も、そうだ、そうだと声をあわせて抗議してきた。

鋼管ビルトの採用情報をウェブサイトで見ると、「施工スタッフ（請負サービスマン）随時募集中」となっており、「独立後は完全出来高制（一人親方として請負契約を結ぶ）」と書かれている。この会社は高卒新卒者も募集しているが、残業40時間を含めて22万円の賃金である一方、請負

の場合は「二人一班で月額100万円以上が可能」とうたわれているのだから、当然こちらの方に応募は流れる。また、二人一班であるから、現場ではもう一人人員が必要になる。このときに使われる相棒が外国人技能実習生である。鋼管ビルトから親方に日額で支払われる請負から技能実習生の賃金（時間給）が控除されるのであれば、親方にとっては短時間で作業が終了するに越したことはなく、逆に技能実習生からすれば一時間でも長く働いて収入を確保したい。

技能実習生の賃金は鋼管ビルトから支払われるが、現場での指揮命令を発する者は鋼管ビルトから仕事を請け負った親方になるため、建設業にもかかわらず、外国人技能実習生は鋼管ビルトから親方に派遣されたことになる。鋼管ビルトの社長は、当時監理団体であるビケ足場仮設事業協同組合の理事も務めていたらしいが、業界をあげて法律を無視しようという姿勢がよくわかった事件であった。重層下請構造という特徴以外にも、その日の仕事がなければ他の会社に応援に行くことや、天候で仕事ができないことなどから、技能実習計画通りに「実習」ができるとは限らないことから、このような業種で外国人技能実習制度を導

入ること自体が無理だと強く感じたものである。

この事件からずいぶんと時間が経ち、外国人建設就労者の受け入れが認められるようになった。また、外国人技能実習生適正法の公布により、近い将来、今まで3年だった技能実習期間が5年に延長されることになっている。おそらく建設業の技能実習環境が劇的に改善され、違法派遣など撲滅されたのであろう。そのように安堵していた矢先、建設業に従事する技能実習生の労災隠し事件が発生した。被災者のアルディ君は、木造住宅の建前工事中に屋根部分から転落し、右足と右肩を骨折するという重傷を負う。すぐに病院に搬送され、医師からは入院を勧められたが、事業主が無償を言わず家に連れて帰ってしまった。最初に搬送された病院では、被災者の氏名以外には、住所も連絡先もわからない状態で、さらに治療費を一切支払わずにいらなくなったことによりずいぶんと気を揉んでいた。

さらに調べてみると、アルディ君は社会保険すら加入していない。雇用契約書も持ち合わせず、賃金明細もなく、毎月11万円程度の固定額が口座に振り込まれるだけである。監理団体も労災隠しに一役買って出て、ご丁寧にもアルディ君の母語で「労災保険を使わなければ、仕事をしなくても給料を支払う」と説明し、「どうしてケガをしたのか、と聞かれたら、遊んでいたと答えなさい」と指示をしている。インドア派のアルディ君は、足と肩を同時に骨折するような遊びを思いつかず、頭を悩ませた

挙句「どんな遊びをしたらこんなひどいケガをするだろうか」と外部に相談したことで事件が公になり、現在は労災保険で療養を続けている。

この事業場も社員はおらず、親方を数名抱えているだけの会社である。親方に技能実習生を貸し付けて、技能実習生の賃金を請負賃から控除する仕組みは、先に述べた鋼管ビルトと同様、違法派遣である。その実態を監理団体も一緒になって隠そうとしている点でも共通する。

適正化するためには、受け入れ企業の業務にあわせて技能実習生を受け入れるようにしなくてはならないが、技能実習生を適正に受け入れることが可能な企業となると、ゼネコンやサブコンになるのではないだろうか。そうなれば、現場監督に付いて監督に関する実習をするということになる



が、技能実習生が現場で作業をしている下請けに指示をしたり、足りない資材を発注したり、明日の予定を組んだりできるようになるには実習期間が3年ではやや時間が足りないと思う。となれば、現在の実態に合わせて一人親方が技能実習生を受け入れるということになるが、こうなるともはや一人親方ではなくなってしまううえに、彼らに余分なコストや受け入れのための労力をかける余力はない。結局は現在の制度の悪用を継続する以外にないのである。

人を雇わずに仕事を下請けに回すだけの企業に受け入れられて、ケガと弁当は自分持ちという一人親方に使われるのが建設現場における外国人技能実習生の一般的な姿であり、書類の偽造に長けた監理団体がこの実態を巧みに隠すことで優良監理団体として認定される。このような環境で、最長3年だった在留期間が5年に延長されれば、労災事故が多発するだけではないだろうか。

## 惨事ストレス 一救援者の“心のケア”

阪神・淡路大震災で初めて問題になった「惨事ストレス」は東日本大震災で深刻化しています。消防士・警察官、自衛隊員、自治体職員、教職員、ボランティアなどの救援者が、被災地の悲惨な現実を目の当たりにし、さらに先が見えない復興活動のなかで心身が疲弊し、体調を崩して心の病に陥り、自殺者まで出ています。

本書は、この救援者の「惨事ストレス」の現状を捉えなおしながら、心のケアを考えます。

『惨事ストレス』編集委員会 [編著] 緑風出版  
四六版並製 / 216頁 / 2000円  
<http://www.ryokufu.com/isbn978-4-8461-1421-3n.html>



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。

金子雅彦

## 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](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

# 韓国からの ニュース

## ■「話し合おう」道路で1年間叫んだサムソン職業病被害者

サムソン職業病問題の正しい解決を求めて昨年10月に街頭に出た「半導体労働者の健康と人権守り」(パノリム)の座り込みが、いつの間にか1年を迎えた。江南(カンナム)駅8番出口の前のサムソン電子広報館の前で、1年間対話を要求しているが、サムソンは1月に再発防止対策に合意した以降は一切の対話に応じていない。

サムソンとの対話を要求して街頭で座り込みを始めたパノリムは、色々な活動によってサムソン職業病問題が今も終わっていないことを知らせた。この1年間、市民社会各界の要人をはじめ、サムソン職業病問題の解決を応援する市民がパノリムの座り込み場を訪ね、連帯の発言を一日も途切れることなく続けた。こうして貯った連帯のメッセージは「今、サムソンが答えろ」という題の400ページを超える本として出版された。

## ◆故ファン・ユミさんのお父さんファン・サン



スローガンを叫んでいる故ファン・ユミさんのお父さん、ファン・サンギさん

## ギさん

2007年にサムソンの半導体器興工場で働いていて白血病で死亡したファン・ユミさんのお父さんのファン・サンギさんは、街頭での座り込み1年を迎えた所感を、複雑で、息苦しい表情で話した。「話し合いをしようと座り込みを始めたが…、サムソンが1年もこの問題について拒否するとは思わなかった」サムソンはただの一度も座り込み場に来なかった。

「座り込みを続けた1年間で何が最も記憶に残っていますか」に、ファンさんは座り込み場の前に展示された76個の草花を指差した。白いゴム靴に植えられた76の草花は、パノリムに申告されたサムソン半導体・LCD工場の労災死亡労働者を象徴する。

ファンさんは「通り過ぎる市民が、時々『とても美しい』と言い、売り物かと尋ねる」、「そんな時に被害者の話をすると『サムソンで働いて死んだ人がこんなに多いとは知らなかった』と言って、花を買う金でパノリムに寄付をして行く。そんなときは本当に胸が熱くなる」と話した。

彼は「最も重要なことはサムソンとの対話」と言いながらも、「政府も積極的に出てきてこの問題を解決すれば、職業病による国民医療保険や労災保険も節約でき、社会も安定に戻るのではないか」と言って、口惜しさも表した。

## ◆サムソン職業病問題、まだ終わっていない

サムソンの職業病問題は依然として現在進行形だ。今年7月までにパノリムに情報提供された職業病の被害申告だけでも224件で、勤労福祉公団で進行中の審査は20件、裁判所で訴訟中のものも8件になる。

また今年、この間に半導体関連の職業病と認定されなかった疾病に、労災を認める初めての事例も次々と出てきた。

今年1月、裁判所はサムソン半導体工場で働いて2012年に卵巣癌で死亡したイ某さんに勝



訴判決を出すことによって、初めて「卵巣癌」を産業災害と認定した。また、勤労福祉公団も6月と8月に「悪性リンパ種」と「肺癌」による死亡についても、それぞれ産業災害と認定した。これで現在まで裁判所と勤労福祉公団から労災を認められたサムソン職業病被害者は合計13人で、疾病は白血病、リンパ種、再生不良性貧血、乳癌、多発性神経病症、脳腫瘍、卵巣癌、肺癌など、合計8種になる。2016年10月7日 民衆の声 パク・ソミョン記者

### ■ 22年間夜間交代勤務で罹った乳癌は労災

国内で初めて、夜間交代勤務が乳癌を起こす要因と認定された。金属労組法律院によれば、最近、勤労福祉公団・ソウル業務上疾病判定委員会は、半導体パッケージの組立て業者で22年間夜間交代勤務をし、昨年11月に乳癌で亡くなったL某さん(死亡当時46才)に、産業災害を認めた。

ソウル疾判委は「交代勤務は乳癌の危険を高める要因として知られており、乳癌の発病時まで、Lさんの交代勤務期間が合計22年で、3組3交代をしながら相当な頻度で夜間勤務をした」とし、「外国の研究事例よりはるかに多くの夜間交代勤務を行い、疾病と災害との相当因果関係が認められる」と明らかにした。

WHO(世界保健機関)傘下の国際がん研究機関(IARC)は、乳癌に関する職業的要因として、

X線、ガンマ線、エチレン・オキサイド、交代勤務などを指定している。デンマーク職業病委員会は、20～30年を超えて平均週1回以上の夜間勤務(23:00～06:00)をした場合、職業病と認定するように勧告している。21年間、病院で毎週3回の夜間勤務をして乳癌に罹った看護師が、職業病と認定された事例もある。

Lさんの場合、1987年にナム半導体に入社し、乳癌を発症した2009年7月までの22年間、3組3交代で勤務をした。全勤務期間の3分の1以上を夜間に働いた。

ソウル疾判委は有害物質のばく露については確認が難しいという理由で、夜間交代勤務以外の他の職業的な有害要因については認めなかった。2016年10月18日 毎日労働ニュース ペヘジョン記者

### ■ 労組弾圧の苦痛で自殺したハン・グァンホさんに「労災認定」

労組弾圧によるストレスで重症の精神疾患を病んで、自殺という極端な選択に至ったハン・グァンホ金属労組柳成企業支会組合員に、労災が認められた。苦しみの中で命を終えて216日目だ。

勤労福祉公団・ソウル業務上疾病判定委員会は18日、遺族から労災の請求を委任された支部が、今年4月に提起した遺族手当・葬祭料の支給請求に関して「業務と死亡の間に相当因果関係が認められる」と判定した。故人を死に追い込んだ決定的な原因が「会社のイジメ」であったという事実が確認された。

### ◆ 会社の懲戒圧力が極端な選択に向かわせた

故人は死亡する一週間前に、会社から「事実調査出席要求」を受けていた。柳成企業の就業規則では、7日以上無断欠勤した職員は懲戒するとしているが、創業以来一度も適用されたことのない死文化された条項を根拠に、会社は故人に懲戒委員会への出席を要求した。

重症の精神疾患で正常出勤さえままならなかった故人に、会社の懲戒圧力が強力なストレス要因として作用した、というのが知人たちの共通した証言だ。故人は2013年に支部が専門家に依頼して行ったミネソタ多面人格テスト(MMPI)で、うつ病高危険群の診断を受けていた。故人は対面相談で「会社が苦しい状況で(支部の)幹部になり、(会社から)2ヶ月の懲戒を受けた状態と、心理的・経済的な困難が大きい」。「しかし会社の状況が苦しくて、周りの同僚すべてが大変な状態で、助けを求めたり治療も受けられず、一人で我慢して過ごす他はない」と打ち明けた。

故人の言動が普段と比べて明らかに変わったのは、柳成企業の労組弾圧の背後に元請けの現代自動車が多く介入しているという証拠が公開された後からだ。知人たちによれば、故人は「私たちはこの闘いに勝てるのか。本当に現代社が会長の後にいるのに、私たちはどうして勝てるのか」と、落ち込んだ様子を見せたという。そんな渦中に会社から事実調査出席要求を受けた訳だが、故人はこれを懲戒解雇のための形式的な行為と認識し、深刻な不安を訴えていたということである。2016年10月19日 毎日労働ニュース ク・ウネ記者

### ■建設労組に衝撃「労働部の公務員が金を貰って労災縮小」

産業災害事故で、会社側の過失を見逃す対価として金品を受け取った雇用労働部職員の拘束事件に関して、建設労組が「産業災害事故の調査の時に、労組の参加を保障せよ」と要求した。

労組は「労働部の公務員がわいろを受け取って、労災事故を労働者の過失のせいにするために、会社側に有利な意見書を作成したという事実が警察の調査の結果明らかになり、衝撃を禁じることができない」とし、「警察がこのような事実を公開した以後も、労働部は何らの立場

も表明しておらず、怒りを禁じ得ない」とした。

京畿南部警察庁の知能犯罪捜査隊は2014年5月、水原市広橋の大宇マンション新築工事の現場で、タワークレーンが転覆して労働者1人が死亡した事件に関して、建設会社の過失を小さくして事件を処理し、会社から1400万ウォンを受け取った労働部の5級公務員Aを刑事立件した。Aは京畿道内にある労働支庁の事務官級の産業安全監督官として仕事をし、2012年7月から2014年8月まで、9回にわたって建設会社から2400万ウォンを受け取った疑惑を受けている。

労組は「建設現場の労災事故に関して、労組が公式に調査に参加できるように法・制度の改善が必要だ」とし、「そうしなければ、このような不正行為を根絶して、公正な調査をすることができない」と強調した。2016年11月1日 毎日労働ニュース ペ・ヘジョン記者

### ■現代重工業、産業安全保健法に178件違反して過怠金8億8千万ウォン賦課

雇用労働部が、現代重工業の特別勤労監督で178件の法違反を摘発した。現代重工業では産業災害事故によって今年だけでも元・下請けの労働者10人が命を失った。

労働部・釜山地方雇用労働庁は2日、「現代重工業を特別監督した結果、178件の産業安全保健法違反事項を摘発した」。「この中から145件を司法処理し、8億8千万ウォンの過怠金を賦課した」と明らかにした。

釜山労働庁は先月19日から2週間、勤労監督官と安全保健公団の専門家52人を投入して特別勤労監督を行った。その結果、△安全・保健管理者と安全管理監督者の職務未遂行、△クレーンなど有害・危険機械機構の安全措置の不良・検査の未実施、△協力業者の勤労者への教育支援不足、といった問題点を見付けた。

特別監督に参加した釜山労働庁の関係者は

「日常的な安全管理がキチンとなされていない」「安全管理監督者が現場で中枢的な役割をして、産業災害予防のための各種点検と、装備の欠陥の有無を日常的に確認・管理しなければならないのに、極めて不十分だった」と指摘した。

元請けの下請け業者に対する安全管理・支援もキチンと行われていなかった。釜山労働庁は「元請けと違って、協力業者の勤労者たちは教育の場所がなく、社内の食堂を借りたり、床に座って教育を受けていた」。「所属業者は違っても同じ空間で仕事をする以上、元・下請けの区分なく、同じレベルの教育が行われるように措置してほしいと注文した」と明らかにした。

釜山労働庁はまた、現代重工業に、△災害現況の体系的な管理、△危険機械機構の認証・検査の強化、△基本規則の遵守手続書の作成・施行、△保護具の支給・着用の徹底、△有機溶剤・粉塵ばく露事業場での換気装置の稼働の徹底、△協力業者の安全管理情報への接近と活用強化など、安全管理革新総合対策を樹立して発表するように要求した。2016年11月3日 毎日労働ニュース キム・ボンソク記者

## ■サムソン電子、職業病調停勧告案を廃棄しようとする崔順実母娘にわいろ？

サムソン電子が白血病など職業病問題を有利な方向で解決するために、ミル財団とKスポーツ財団、崔順実(チェ・スンシル)母娘に金を渡したという疑惑が提起された。

キム・ヒョングオン・トプロ民主党議員は17日に国会で記者会見を行い、「サムソン電子が各種財団に基金を納付した対価として、政府が職業病の問題でどんな支援をしたのかを捜査しなければならない」と話した。この日の記者会見には、サムソン電子で働いて職業病に罹った被害者と被害家族が参加した。

半導体労働者健康と人権守り(パノリム)とキム・ヒョングオン議員は、サムソン電子が職

業病問題を解決する公益法人の設立を無力化するために、政府にロビー活動をしたと主張した。サムソン電子が、チェ・スンシル、チョン・ユラ母娘がドイツに設立したコレ・スポーツに280万ユーロ(約35億ウォン)も送ったことが明らかになった。

コレスポーツに280万ユーロを送ったのは、昨年9月と10月の間だ。この時期はサムソンが、「サムソン電子半導体など、事業場での白血病など疾患発病に関する問題解決のための調停委員会」の公益法人の設立を核心内容とする調停勧告案を拒否して、サムソンが運営する独自の補償委員会を発足させた時期と一致する。その後、調停勧告案は無効化され、パノリムと労働界はサムソン電子に激しく抗議した。

イム・チャウン弁護士(パノリム活動家)は、「サムソンが調停勧告案を廃棄した時期は、チェ・スンシル母娘に数億ウォンを与えた時期と正確に一致しているので、徹底して捜査しなければならない」と主張した。2016年11月18日 毎日労働ニュース ク・テウ記者

## ■相次ぐ墜落事故に、設置・修理技士の実績給の廃止を要求

希望連帯労組とSKブロードバンド非正規職支部が、実績の圧力に苦しめられて発生する産業災害事故を防ぐため、通信業界の「件当たり手数料」方式の賃金体系を廃止せよと要求した。

労組は「SKブロードバンドは設置技士の墜落事故に対する再発防止策を作れ」と要求した。SKブロードバンドとLGユープラスの下請け業者で働く設置・修理技士は、高所で作業することが多く墜落事故の危険が高い。ケーブルを設置したり撤去する際に、電信柱に登ったり欄干からぶら下がる作業がほとんどであるためだ。

イ・ジョンミ正義党議員が雇用労働部から受け取った「電子・通信業界の労働者の重大災

害死亡事故」資料によると、2014年以後、15人の通信・ケーブル設置技士が高所作業中に墜落して亡くなった。労組は相次ぐ事故の原因として件当たり手数料制をあげた。業界の特性上、元請けは下請け業者に実績を強要し、下請け業者は設置技士に責任を負わせる構造だ。

LGユープラスとSKブロードバンドは設置技士の作業を細分化したポイントで策定し、これによって賃金を支給する。SKの場合、110ポイント(138万ウォン)を基本給として策定している。ポイントを上乗せしなければ実績給を受け取れない。設置技士はポイントを増やすために悪天候でも無理に作業をする。9月にSKブロードバンドの技士が感電して電信柱から落ちて死亡した事件もこうした理由からだ。

SKブロードバンドは事故の後、雨や雪が降る場合は、作業が遅れても下請け業者に不利益を与えないと明らかにした。支部は「件当たり手数料体系」をなくさない限り、事故は繰り返されるとし、「墜落事故を防ぐためには手数料体系を廃止して、下請け業者の技士を、元請けが正規職として雇用しなければならない」と強調した。イ・ヘジョ支部長は「Tブロードは既に実績給をやめて固定給を支給している」とし、「LGユープラスとSKブロードバンドもその気さえあれば廃止できる」と話した。2016年11月24日 毎日労働ニュース ク・テウ記者

## ■国会提出の報告書を書き直したサムソン、何の措置もしない雇用部

10月に国会の国政監査で、サムソンが自らの工場に関する安全保健診断機関の「安全診断報告書」の内容を、営業秘密に当たるという理由で、内容を書き直したという論議が起きている中で、サムソンからこれを提出させて裁判所と国会に提出した雇用労働部が、国政監査によってサムソンの報告書変造の事実が分かった後も、1ヶ月以上、サムソンに何の措置もして

いないことが分かった。

10月に国政監査に提出された資料と11月29日にカン・ビョンウォン議員と「半導体労働者の健康と人権守り」(パノリム)が主催した国会討論会の資料を見ると、雇用部が2014年に国政監査と訴訟のためにウン・スミ前議員とソウル行政法院に提出した「2013年サムソン・ディスプレイ山工場に対する安全診断報告書」の一部が変造された事実が確認される。この報告書は、大韓産業安全協会がサムソンの事業場に対する安全保健診断を行った結果を記した報告書だ。雇用部はサムソン電子に「営業秘密に該当すると判断した内容を別にしろ」と伝えた後、これを受け取って国会と裁判所に提出したが、雇用部は自らが持っている原本と対照せずに提出したため、今年の国政監査で報告書の原本が提出されて論議になった。

例を挙げれば、原本には「L8工場」の11種の危険要因に対する問題点と改善対策を提言する11行の表記があるが、提出本では7行が削除され、原本に「危険要因：11件」と書かれた部分は「危険要因：4件」と直している。また、原本の結論の部分には「次の事項について建議します」と建議事項4件を指摘した部分があるが、提出本には「次の事項について」が削除された後、建議事項4つがなくなった。

国政監査の前まで、サムソンが報告書を書き直したという事実さえ把握できなかった雇用部は、サムソンの報告書変造に対して何の措置も執っていない。カン・ビョンウォン議員は「犯罪行為である私文書偽造をしたサムソンの間違いは大きい、サムソンにだまされて国会・裁判所に文書を提出した雇用部の間違いはもっと大きい」とし、「雇用部はサムソンに対する捜査を依頼し、業務を怠った関連公務員たちを懲戒しなければならない」と主張した。2016年11月30日 ハンギョレ新聞 パク・テウ記者  
(翻訳：中村猛)

# 10月の新聞記事から

**10/3** 兵庫県猪名川町の新名神高速道路工事現場で、建設中の「広根第二高架橋」の足場を撤去していた建設作業員が、約20M下の川に転落し死亡した。命綱を付けていなかった。新名神高速の建設工事では今年4月、神戸市北区でも有馬川橋の橋桁が国道176号に落下。作業員10人が死傷した。

**10/7** 政府は過労死等防止対策推進法に基づく初めての「過労死等防止対策白書」を閣議決定した。月80時間を超えて残業をした正社員がいる企業が23%に上る長時間労働の実態や法制定の経緯や関係法令を収録した。

電通に勤めていた高橋まつりさん(24)が昨年12月に自殺したのは、直前に残業時間が大幅に増えたのが原因として、三田労働基準監督署が労災認定していた。認定は9月30日付。高橋さんは東大卒業後の昨年4月電通に入社し、インターネット広告などを担当、本採用となった10月以降、業務が増加し、11月上旬にはうつ病を発症したとみられる。12月25日、東京都内の社宅から投身自殺した。労基署は発症前1カ月の残業時間は月約105時間と認定。

**10/13** 厚生労働省兵庫労働局で働いていた「場面緘黙症」のある20歳の女性に対し、「組織として不適切な対応があった」として、厚労省が8月、前局長ら5人を処分していた。女性は障害者雇用を促進する部署で「いじめ」や「虐待」を受け、採用から半年足らずの昨年秋に退職を余儀なくされたという。

**10/17** 外国人技能実習生として岐阜県の鋳造会社に勤務し、2014年に死亡したフィリピン国籍のジョーイ・トクナンさん(27)について、岐阜労働基準監督署が8月、長時間労働が原因の過労死として労災認定していた。技能実習生の過労死認定は全国で2例目。鋳造会社の実習生としてジョーイさんは11年8月に来日、14年4月、従業員寮で心疾患のため亡くなった。1カ月に78時間半～122時間半の時間外労働をしていたとして、今年8月に労災認定された。

**10/19** 運転開始から40年を超えた関西電力高浜原発1、2号機の運転延長を巡り、原子力規制委員会の審査対応をしていた同社課長職の40代男性が4月に自殺し、敦賀労働基準監督署が労災認定していた。1カ月の残業が最大200時間に達することもあり、労基署は過労自殺と判断した。関西電力が40年超運転を目指す高浜原発1、2号機は時に審査期限に追われていた。男性は工事計画作成の担当者で、労働時間の急増が作業の本格化と重なる。男性が命を絶つ

た約1カ月後の5月末、関電は工事計画の補正書を規制委に提出し6月に運転延長の認可を受けた。

**10/21** 国土交通省は、国内の建設作業員が技能資格や職歴などを登録するデータベースを2017年度にも作る方針を固めた。雇い主の建設会社に実績をアピールし、現場での待遇改善につなげられるようにする。人材が集まりやすくして、建設業界の人手不足を解消する狙いもある。業界団体がシステムを運用する方向で、財団法人を設けることを検討。

**10/25** 2011年に福岡県内の男性郵便局長が突然死したのは当時の郵便局長のパワハラが原因として、遺族が日本郵便に1億円の損害賠償を求めた訴訟の控訴審判決が福岡高裁であった。裁判長は賠償額を220万円とした1審・福岡地裁小倉支部判決を変更し、330万円に増額する判決を言い渡した。男性は2011年4月から飯塚郵便局で勤務、6月からうつ病で休職し、12月に不整脈で亡くなった。控訴審判決は、「土下座せい」など他の職員をどなったことも「職場環境を悪化させ、その場にいた全ての職員に対する違法行為にあたる」として、男性のうつ症状悪化との因果関係を認めた。死亡との因果関係は否定した。

**10/27** 佐川急便で上司からエアガンで足を撃たれたり、つばを吐きかけられたりするパワハラを受けて自殺した男性(22)の遺族が、仙台労働基準監督署の労災不支給処分の取り消しを訴えた訴訟で、仙台地裁は労災と認め、遺族補償金などの支給を認める判決を言い渡した。男性は2010年3月、佐川急便に入社。東北支社仙台店で経理などを担当、11年12月にうつ病の診断を受け、4日後に自宅で自殺した。

**10/28** デスクをたたいて部下に暴言を吐くなどパワハラ行為をしたとして、神奈川県厚木市は58歳の男性部長を停職2カ月の懲戒処分とした。パワハラ行為を受けた課長と係長の2人は現在も休んでいる。市は男性部長を停職2カ月の懲戒処分としたほか、市長と副市長らも減給処分としている。

札幌市の小中学校でアスベストを含む可能性がある煙突の断熱材が落下した問題で、函館市や伊達市など5市町の学校などでも断熱材が剥離していたことが分かった。伊達市は3小学校の暖房用ボイラーで断熱材が落下。今後稼働させながら、空気中にアスベストが飛散しているかを確認する。幌延、弟子屈、長沼の3町は小学校や給食センターで断熱材の落下が確認されたが、いずれも設備を使用しておらず、影響はないという。

# 11月の新聞記事から

**11/5** アスベスト労災の申請を取り下げた後に死亡した元配管工の男性を、飯塚労働基準監督署が遺族による再申請で労災認定していた。新たに有力な資料や証言を提出したわけではなく、遺族は「生きていたうちに認めてほしかった」と語る。男性は2012年に「びまん性胸膜肥厚」と診断され、昨年10月に死亡。配管工として通算26年間働き、石綿を取り扱った。設備会社の経営者が労基署に石綿の取り扱いを否定。病気に苦しみながら労基署の調査を繰り返し受けるうちに認定をあきらめ、13年5月に申請を取り下げ、昨年10月に死亡。遺族は支援団体に相談し、今年1月に再申請。飯塚労基署が7月に認定した。

**11/5** 西日本高速道路会社の男性社員がうつ病を発症して昨年2月社員寮で自死したのは違法な長時間労働のためと、遺族が労働基準法違反の疑いで、告発状を神戸西労働基準監督署に提出した。時間外労働月150時間超のほか、約36時間連続勤務もあった。

政府は、長時間労働の是正を目指し、労働基準監督署の専門職員である労働基準監督官を増員する方針を固めた。労働基準監督官は現在、全国321の労基署に3241人。労働者1万人当たりの監督官の数は0.53人で、ドイツ(1.89人)、英国(0.93人)など欧州の先進国と比べて少ない。

**11/7** 福島第1原発の汚染水対策で2014年、違法な偽装請負が疑われるかたちで複数の外国人が働いていたことが分かった。事前の放射線防護教育も十分に受けていなかった。日系ブラジル人の溶接工らによると、溶接会社から1基200万円で建設を受注し、作業員と個別に業務請負契約を結んで溶接を頼んだ。

**11/8** 世耕弘成経済産業相は閣議後記者会見で、国会質疑の対応で待機する職員の残業時間を削減するため、ITを活用し職場以外の場所で働くテレワークを来年の通常国会から本格的に導入する考えを明らかにした。答弁を自宅で作成できる環境を整え、「働き方改革」に率先して取り組む。

**11/9** 厚生労働省は、労働政策審議会の部会を開き、ハローワークなどに求人を出した企業が、求人票に記した労働条件を変更した場合、応募してきた労働者に変更内容を書面で示すよう、企業に義務付ける案を示した。

**11/14** 「ドン・キホーテ」が従業員に違法な長時間労働をさせたとして、東京地検は労働基準法違反で同社を略式起訴したと発表した。処分は10月13日付。東京簡裁は10月26日に罰金50万円の略式命令を出

し、同社は11月9日に納付された。

**11/6** 中皮腫で死亡したのはニチアス羽島工場から飛散したアスベストを吸い込んだためとして、男性2人の遺族らがニチアス側に救済金の支払いなどを求めた要請書に対し、ニチアス側は要件を満たさないと、支払いを拒否した。回答書は10月3日付。

愛知淑徳学園の教諭だった宇田川暁さんが中皮腫などで死亡したのは労災として、遺族が国に労災を不認定とした処分取り消しを求めた訴訟で、名古屋地裁は遺族の請求を棄却した。判決は曝露した期間は8か月程度とした。宇田川さんは在職中の2001年に死亡した。妻のかほるさんは、即日控訴した。

**11/24** 中国で建設中の火力発電所の足場が倒壊し、巻き込まれた作業員ら67人が足場などの下敷きになるなどし死亡、人がケガをしたという。

**11/25** 三菱電機の元社員が記者会見し、月100時間を超える長時間の残業が原因でうつ病を発症したとして藤沢労働基準監督署が労災認定したことを明らかにした。三菱電機元社員の31歳の男性は3年前に入社し、神奈川県にある研究所で半導体レーザーの研究などを行っていたが、うつ病を発症し今年6月に解雇された。

百貨店や展示会場への什器レンタルサービスを行っている「山元」に、アルバイトとして勤務していた男性が、不整脈により突然死したのは過労が原因だとして、遺族2人が同社に損害賠償を求めた訴訟の判決が大阪地裁であった。裁判長は長時間労働による過労死と認定し、同社に約4800万円の支払いを命じた。判決は業務と不整脈との因果関係を認めた。一方で男性にノルマはなく、出勤日も自分で選択できたことから、損害額の30%を過失相殺した。

**11/29** IT関連会社に勤務していた2014年に自宅で急性大動脈瘤解離を発症し、障害が残った兵庫県西宮市の男性について、国の労働保険審査会が労働基準監督署の判断を覆し、長時間労働などが原因の労災と認定したことが分かった。審査会は会社の端末に残っていた退社時間の記録から発症直前に月92時間の超過勤務をしていたと結論付けた。

**11/30** アスベストが原因の肺の病気で亡くなった元従業員3人の遺族らが、国に賠償を求めた裁判が岐阜地方裁判所で始まり、国は「最高裁の判決を前提に和解の妥当性を確認したい」とする答弁書を提出した。

# 2016年冬期カンパのお願い

日頃より当関西労働者安全センターの活動に対し、大きなご支援、ご協力をいただいておりますことに心より感謝申し上げます。

電通の新入社員の女性が過重労働等で自死した事件が注目を集めました。業務で健康を損ない、命を失うという、あってはならない事態がいまも次々と起きています。

有害性が分かっているながら利益のために労働者の命と健康をないがしろにする事業者の行動に、被災労働者の権利を擁護する取り組みを強化し、ますます変貌する職場環境における新たな労働者の健康被害を防止する取り組みを今後もさらに進めていかねばなりません。

労働組合の取り組みはもとより、医師、科学者、法律家などの専門家の皆さんとも連携し、さらに運動の枠を広げた取り組みが必要とされているところです。

当センターは、そうした取り組みを推進するための活動をさらに強めていかねばなりません。誠に恐縮ではありますが、皆様にカンパへのご協力をお願いする次第です。どうかよろしくお願いいたします。

2016年12月

関西労働者安全センター運営協議会

議長 浦 功

事務局長 西野 方庸

郵便振替口座 00960-7-315742

近畿労働金庫 梅田支店 普通 1340284

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