

関西|労|災|職|業|病

関西労働者安全センター

2017. 2.10発行〈通巻第474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/>



補償請求の権利がない!?

官公署非常勤職員の災害補償制度 2

「感情労働」学習会報告

「ありがとうございます」感情労働者が一番ほしいひとことです 6

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5回 12

安全のきいわあど その10 休養室 14

韓国からのニュース 15

前線から 18

連合大阪が過重労働防止で学習会 大阪

日本板硝子千葉工場を見学 日本板硝子共闘労働組合千葉支部 千葉

1月の新聞記事から/19

表紙/日本板硝子千葉工場訪問、組合事務所で(本文18頁)

'17
2

補償請求の権利がない !?

官公署非常勤職員の災害補償制度

業務上の理由による怪我や病気、それに死亡したときは、その労働者や遺族に各種の補償が支給されるというのは日本の常識だ。給料（賃金）を受けて働いている労働者なら、差別されることなく補償される制度があるので、たまたま本人や周りがよく知らなくても、法律上、請求する権利があるのだからあきらめてはいけない。…などということは、関西労働者安全センターの機関誌にあらためて書くほどのことではないはずだ。

ところが法律上当たり前になっている災害補償を求める権利が、一部の労働者の場合には保障されていないことが新聞紙上で取り上げられた（次頁新聞記事：2016年12月13日朝日新聞朝刊）。

問題の事案はこうである。北九州市の区役所に勤務していた非常勤職員が2012年4月の採用から9か月後より休職、うつ病と診断されてそのまま翌年の3月末付けで退職、その後2015年5月に多量の睡眠薬等を飲んで亡くなった。両親は、生前の本人の話などから不適切な労務管理やパワハラが「うつ病」の原因ではないかと、労災請求を考えた。ところが、照会を受けた北九州市側は、「非常勤職員本人や家族には

認定請求権はない」と答えたというのだ。

そんな無茶苦茶など思いそうだが、実は現行制度上、このウソのような本当の話はあるのだ。

労災でも公務災害でもない？ 狭間の補償制度

民間の労働者は、一部の個人経営の農林漁業が暫定任意適用事業になっているのを除いて、労働基準法上の労働者でありさえすれば労災保険は適用される。除外されているのは「国の直営事業及び官公署の事業（労働基準法別表第一に掲げる事業を除く。）」（労働者災害補償保険法第3条第2項）だけだ。

除外されているうちの、国の直営事業についてはそのほとんどが国家公務員災害補償法の適用となり、それ以外のたとえば自衛隊員はこれに準じた別の制度がカバーすることになっている。

もう一つ官公署の事業のほうだが、地方公務員の場合には地方公務員災害補償法が適用されることになる。問題は「地方公務員」には該当しない、「非常勤職員」の場合である。前出の労災保険法第3条第2項

2月13日 火曜日
（大正）



自治体職員の公務災害（労災）認定請求
東北地方のケース

認定された場合	認定されなかった場合
常勤	できない
非常勤	できる
非常勤	できない
非常勤	できない

自治体職員の公務災害（労災）認定請求
東北地方のケース

非常勤 労災請求できず

国の条例ひな型 50年前のまま

非常勤（嘱託）職員の災害補償をめぐっては、パワハラや過労死が頻発する中、国の条例が50年前のままで、労災請求が困難な状況にある。自治体職員の公務災害（労災）認定請求が、非常勤職員にはできないという。自治体職員の公務災害（労災）認定請求が、非常勤職員にはできないという。自治体職員の公務災害（労災）認定請求が、非常勤職員にはできないという。

北九州 27歳元職員遺族、市提訴へ

北九州の元職員27歳の遺族が、市を提訴した。15年4月、元職員が、市を提訴した。15年4月、元職員が、市を提訴した。15年4月、元職員が、市を提訴した。

常勤との格差「なくす契機に」

自治体職員の公務災害（労災）認定請求が、非常勤職員にはできないという。自治体職員の公務災害（労災）認定請求が、非常勤職員にはできないという。自治体職員の公務災害（労災）認定請求が、非常勤職員にはできないという。

2016年12月13日 朝日新聞朝刊

により、労基法別表第一にある事業、つまりいわゆる現業の事業は労災保険法が適用されることになるので、地方公務員災害補償法も労災保険法も適用されない非常勤職員として残るのは、都道府県庁や市役所、区役所、それに町村役場で働く非常勤職員ということになる。

この、どちらの補償制度からも対象とならない非常勤職員については、地方公務員災害補償法第69条（5頁参照）により別の補償制度を定めることを地方公共団体に義務付けている。これに基づき、全国の都道府県市町村などにはすべから補償制度を定めた条例が制定されているのだ。

そしてこの条例の条文は、「議会の議員その他非常勤の職員の公務災害補償等に関する条例（案）」として総務省から示された文案があり、どこでもそのまま制定されているわけだ。で、問題はこの条文で定めた制度の内容だ。

認定請求も補償請求も申出もできない立場の非常勤職員

条例が定める補償給付の内容については、地公災法等に準ずるものをそのまま定めたものとなるが、手続き上の規定は、職員側の権利について何も規定されてい

い。条例案中の関係条文は次のようになっている。

(実施機関)

第3条 次の各号に掲げる者の区分に応じ、当該各号に掲げる機関（以下「実施機関」という。）は、この条例で定める補償の実施の責めに任ずる。

(1) 議会の議員 議長

(2) 執行機関たる委員会の非常勤の委員及び非常勤の監査委員 知事（市町村長）

(3) その他の職員 任命権者

2 実施機関は、職員について公務又は通勤により生じたと認められる災害が発生した場合には、その災害が公務又は通勤により生じたものであるかどうかを認定し、公務又は通勤により生じたものであると認定したときは、すみやかに補償を受けるべき者に通知しなければならない。

3 実施機関は、前項の規定による災害が公務又は通勤により生じたものであるかどうかの認定をしようとするときは、公務災害補償等認定委員会（以下「認定委員会」という。）の意見をきかなければならない。

地方公務員の場合には、地方公務員災害補償法施行規則で第30条に「補償の請求方法」の規定があり、認定請求書の提出という手続きが規定されている。労災保険法施行規則第12条等で請求の手続きが規定されている。国家公務員災害補償法の場合

は認定請求の手続きにかかわって「その災害が公務上のものである旨の申出があつた場合」にも公務上外を認定して通知するとしている（人事院規則16-0）。

ところが、非常勤職員の場合には被災者の側からの請求の道は閉ざされてしまっているのだ。結局のところ雇用者側から公務上災害だと認めた場合だけを補償の対象とし、「請求の権利」そのものがないことになってしまうわけだ。

もともとこの条例による補償制度というのは、「職員以外の地方公務員のうち法律による公務上の災害又は通勤による災害に対する補償制度が定められていないもの」の「補償の制度」（地公災法第69条第1項）として、議員や委員会の委員などと一緒に、労基法上の労働者である非常勤職員もひっくるめて条例を定めることとしている。そもそも非常勤職員の労働者としての権利というものを全く顧みない制度設計になってしまっていることに問題があるといえよう。

もっとも地方公務員災害補償法第69条の第3項には、「この法律および労働者災害補償保険法で定める補償の制度と均衡を失したものであってはならない。」とあることからすると、まったく自己矛盾の法律であるということになる。さらにいうと、第71条で非常勤職員の補償制度について、地公災法の時効について定め「補償を受ける権利は、2年間（障害補償及び遺族補償については、5年間）行なわないときは、時効によって消滅する。」（第63条）を準用することになっているのだ。

請求する権利もなく、時効の規定はそのまま準用されるという極めて不合理なものになってしまっている。

不可欠な最低限の権利確保 当面の改善が必要

この制度運用は、新聞記事でもふれられているように、地公災法が制定された50年余前に定められたもので、いまだにそのままでまかり通っていることに問題があるといえる。当時は例外的な存在であったのかもしれない本庁の非常勤職員が、今ではどこの市役所でも当たり前になっている。にもかかわらず、こんな基本的な制度がおざなりになっているのである。

これまで本誌では、折にふれこの非常勤職員の災害補償問題について色々な問題があることを紹介してきた。とくにこの条例による補償制度という運用は、小規模な地方自治体の事務当局に過大な負担を負わせていることからひいては被災者の権利にたびたび重大な不利益をもたらしてきたと

いうことがいえる。ただ、そのような根本的な問題もさることながら、少なくとも労働者としての最低限の権利の確保は不可欠だ。

地方公務員災害補償法

(非常勤の地方公務員等に係る補償の制度)

第69条 地方公共団体は、条例で、職員以外の地方公務員（特定地方独立行政法人の役員を除く。）のうち法律（労働基準法を除く。）による公務上の災害又は通勤による災害に対する補償の制度が定められていないものに対する補償の制度を定めなければならない。

2 地方独立行政法人は、職員以外の役員のうち労働者災害補償保険法の規定の適用を受けないものに対する補償の制度を定めなければならない。

3 第一項の条例で定める補償の制度及び前項の地方独立行政法人が定める補償の制度は、この法律及び労働者災害補償保険法で定める補償の制度と均衡を失したものであつてはならない。

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。
(2014.12)

『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>



「感情労働」学習会報告

「ありがとうございます」 感情労働者が一番ほしいひとことです

＊当センターで開催した学習会についていじめメンタルヘルス労働者支援センターのサイトに千葉茂さんが書かれた報告を事務局の責任で編集しました。

12月19日、韓国の緑色病院労働環境健康研究所（以下、研究所）のイム・サンヒョク所長による韓国の「感情労働 実態と改善方向」の学習会がありました。

日本では感情労働で発生する問題への対応は個人や企業に任せられていて社会的課題にはなっていません。「お客様は神様です」の意識が労働者にも利用者にもありません。

韓国の対策は日本より数段進んでいます。

感情労働とは

1983年アメリカの社会学者アーリー・

ホックシールドは「外的に観察可能な表情や身振りを作るための感覚の管理」と定義しました。

韓国労働部は「職業上の接客時において、たとえ自分の感情が良いとか悲しいとか腹立つ状況があっても、会社が要求する感情と表現を顧客に見せることができるなどの顧客対応業務」と定義しています。

具体的行為として、感情労働は特定の雰囲気 연출 するため、要求される感情を持続的に表現しようと努力します。顧客からの刺激や脅威の中でも、感情をおさえつけながら崩れない状態を維持します。言語的暴力や身体的暴力、セクハラに対して自制力と平常心の維持が要求されます。感情が商品化されます。

研究所が感情労働の問題に取り組むきっかけとなったのは、イギリスの労働組合のキャンペーンからです。デパートの労働者は客がいないとき椅子に座っていました。座ることができるのは労働組合・自分たちの力です。成功したのは消費者も必要だと思ったからです。疲れない方が労働者のサービスが向上します。

研究所は接客業のかかえる職場環境を



取り上げていきます。

2010 年から感情労働に対する調査を実施します。2011 年、国家人権委員会が感情労働問題を取り上げました。

社会的に大きく取り上げられたのは 2013 年です。4 月、韓国航空に乗った大企業の常務が「ラーメンをまともに作れなかった」と女性乗務員に暴行を加える事件が発生、9 月には大企業の会長が非正規職の航空保安労働者に暴行をはたらきました。連続する暴力の報道で社会に知れわたりました。感情労働を遂行する約 700 万人の顧客対面労働者の精神の健康やストレスが社会的議題として台頭します。

デパートの労働者は跪いて土下座させられたりしていました。サービス連盟と一緒に、何とかしなければならないということになりました。最初に始めたのが立って働く労働者に椅子を差し出すことでした。キャンペーンはマスコミで取り上げられて大成功でした。韓国のデパートには椅子が置かれています。

感情労働者の調査を実施

感情労働の特性です。サービス産業は製品とサービスが結合された商品を販売することであらたな利潤をうみだす産業になりました。企業は顧客対応の変動を減らし、サービス内容を標準化して一貫したサービス品質を維持しようとしています。そのためサービス評価に大きな影響をおよぼす感情労働者の言語だけでなく、話し方、態度、行動などの言語以外の要素までも企業の顧客対応規則に含ませ、職員の感情表現を管理します。顧客満足や顧客サービス（カスタマーサービス）が企業の競争優位を決める主要因の 1 つとして浮上しています。

韓国職業能力開発院は 2013 年に感情労働従事者の現状を質問用紙で調査しました（下：表 1）。ストレス度の最高点は 5 点です。そうすると高い順に、飲食サービス関連職 4.13、営業および販売関連職 4.1、美容・宿泊・旅行・娯楽・スポーツ関連職 4.04、

感情労働従事者の現況（韓国職業能力開発院、2013）

<表 1> 中分類 職業別 感情労働 平均 比較

中分類	平均	標準偏差	中分類	平均	標準偏差
飲食サービス 関連職	4.13	0.690	経営・会計・事務 関連職	3.79	0.846
営業および販売 関連職	4.10	0.774	管理職	3.77	0.856
美容・宿泊・旅行・娯楽・スポーツ関連職	4.04	0.875	法律・警察・消防・刑務 関連職	3.74	0.890
社会福祉および宗教 関連職	4.02	0.803	運転および運送 関連職	3.60	0.885
保健・医療 関連職	3.98	0.813	教育・自然科学・社会科学 研究 関連職	3.54	0.943
警備および清掃 関連職	3.93	0.853	文化・芸術・デザイン・放送 関連職	3.39	1.101
金融・保険 関連職	3.92	0.774	農林漁業 関連職	3.17	0.937

<表2> 感情労働をたくさん行う職業30選

コード	職業名	平均	コード	職業名	平均
1241	航空機客室乗務員	4.70	0651	物理および作業治療師(療法士)	4.20
1054	広報アシスタントおよび販促員	4.60	0291	秘書	4.19
1032	通信サービス・移動通信機販売員	4.50	1274	スポーツおよびレクリエーション講師	4.18
1223	葬儀相談員および葬儀指導士	4.49	0614	歯科医師	4.16
0863	アナウンサーおよびリポーター	4.46	0711	社会福祉士	4.16
0181	飲食サービス関連管理者	4.44	1233	旅行および観光通訳案内員	4.15
1154	検票員	4.43	0531	警察官	4.15
0882	マジシャン	4.39	1221	結婚相談員・ウェディングプランナー	4.13
1321	ファーストフード店員	4.39	0471	幼稚園教師	4.13
0282	顧客相談員(コールセンター相談員)	4.38	0881	芸能人・スポーツ選手のマネージャー	4.13
1212	美容師	4.35	1111	警護員	4.12
1034	テレフォンマーケッター	4.35	0331	保険営業員	4.12
0323	出納窓口事務員	4.34	0721	保育教師	4.12
0675	応急救助士	4.34	0631	薬剤師および韓薬師	4.11
0641	看護師(助産師含む)	4.33	1231	旅行商品開発者	4.10

社会福祉および宗教関連職 4.02、保健・医療関連職 3.98、警備および清掃関連職 3.93 などでした。

2013 年は公務員の社会福祉従事者の自殺が多く発生しました。政府の政策制度が変わり、貧困な生活者からの苦情への説明と対応をまかせられました。

感情労働が多い職業の 30 選です(表 2)。ストレス度が高い順に航空機客室乗務員 4.70、広報アシスタントおよび販促員 4.60、通信サービス・移動通信機販売員 4.50、葬儀相談員および葬儀指導士 4.49、アナウンサーおよびリポーター 4.46、飲食サービス関連管理者 4.44 などです。テレフォンマーケッターは 4.35 です。

感情労働は否定的効果が発生します。例えば、感情的不調和で自我の二重化が出てきます。低い職務満足で高い職務ストレスが発生しています。精神的枯渇は燃え尽き感を発生させます。離職率が高くなります。飲酒、喫煙、薬物、賭博中毒など不健康な生活習慣に陥ります。適応障害、うつ病、

外傷性ストレス障害、恐怖障害、自殺に陥ります。免疫機能が低下します。そしてサービス産業の「サービス」は弱化していきます。コールセンターの女性の 50% はタバコを吸っていました。

研究所は 2013 年にサービス連盟と一緒に、2000 人を対象に過去 1 年間に顧客から受けた被害などの調査をしました。

「人格を無視された経験」がある労働者は 86.74%、「無理な要求をされた経験」79.81%、「罵声や暴言を受けた経験」79.69%、「身体の脅威にあった経験」46.1%、「セクハラ、性的接触を受けた経験」29.71%、「暴行された経験」12.8%などの結果でした。

そのことを会社に知らせたときの反応です。「加害者に法的責任を問えるよう支援してくれた」は 3.62%、「言葉で慰めてくれた」43.28%、「そのまま我慢しろといわれた」33.90%、「是非を正さず、顧客に無条件に謝れといわれた」19.64%、「かえって自分に人事上の不利益が来た」

3.27%です。

逆に被害の事実を知らせない理由は、「話すのが恥ずかしい」3.14%、「話したところで別に対策を立ててくれないようなので」82.81%、「かえって自分に不利益が回るようで」8.05%です。10%の労働者は同僚には話しています。

感情労働者の「うつ」のレベルです。K－B D I 分類で正常 25.69%、軽いうつ状態 27.07%、中等度のうつ状態 31.88%、ひどいうつ状態 15.36%でした。

なぜ韓国で問題になるのか？

なぜ韓国で感情労働が問題になるのでしょうか。

企業の経営戦略として消費者の過剰な利益意識を誘発します。位階を重視する集団主義文化、家父長的な儒教文化があります。女性の犠牲と奉仕が要求される家事労働があります。尊敬されるお金持ちがいない社会です。感情労働者は女性労働者、非正規労働者になっています。

業務に関連した反人権的モニタリング、覆面調査がされています。

職務教育ではない感情労働を強要する親切教育があります。無条件な謝罪が強制され、支持・支援のシステムが欠如しています。

例えばロッテデパートの管理マニュアルは以下のようになっています。(以下、抜粋) 基本姿勢

(7) 顧客が正しければ過失を認め、すぐに謝罪。反対なら顧客の対面を最大

限いかして説得。

(8) いかなる場合にも論争自体に対しては顧客に深く謝罪。

状況別対応方法

(2) 職員が不親切であると不満に思う場合

－職員は弁明や言い訳をせず、顧客にすぐに謝罪。管理者ももう一度謝罪。

(4) 職員のミスによって顧客が怒っている場合

－まず周囲すべての顧客に謝罪。

－ミスに対する会社の処理指針を知らせる。周囲のすべての顧客が認知するように。

－状況が完了後、もう一度丁寧に謝罪。

さまざまな消費者がいます。

ブラックコンシューマーと呼ばれる企業を相手に、購買した商品やサービスに対して補償金などを目的に意図的に悪質な様強雨を行う消費者です。

意図的にあるいは偶然に、サービス組織とは別の顧客に否定的な影響をおよぼし、サービスを混乱させる不良消費者がいます。または、特殊な顧客という力の優位を保ち、感情労働者にいわゆる「力関係の濫用」をする消費者がいます。

顧客サービスの原則なしに、顧客の過度な要求も無条件に受け入れた企業の経営方針によって、消費者は「大声を出さなければむしろ損害を被る」と考えるようになり、ますます過度な要求をするようになりました。これが結局、問題のある消費者をますます増加させています。

一方、消費者からの感情労働者への不満

もあります。2015年の調査では、「不満がよくある」6.6%、「時々ある」60.8%、「ほとんどない」24.4%、「まったくない」8.2%です。

労働者が顧客対面労働をしながらストレスを感じることの1位が「無視（ぞんざいな言葉）」40.1%、つづいて「不当な要求」37.6%、「督促」12.7%です。

逆に消費者がストレスを感じるのは「無視（ぞんざいな言葉）」60.2%、「不当な要求」20.4%です。

労働者、消費者双方にとってサービスが

図1

サービスがまともに成り立たない理由(単位: %)

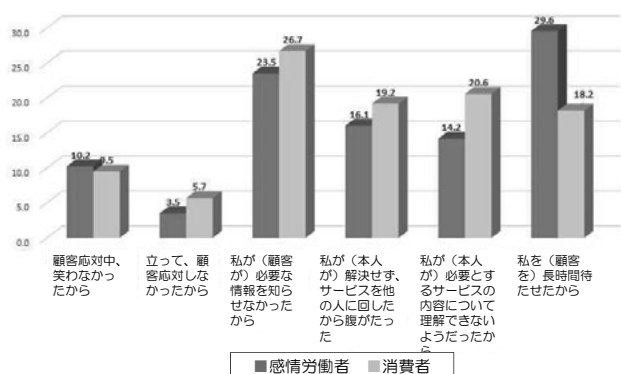
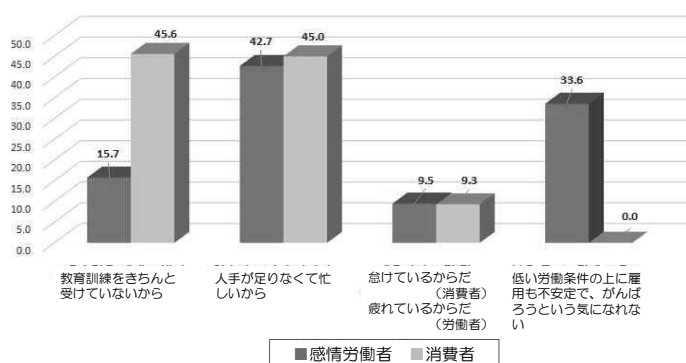


図2

サービスをまともに提供できない理由



まともに成り立たない理由についての調査です（図1）。

「長時間待たせたこと」が、労働者29.6%、消費者18.2%、「必要な情報を知らせなかった」は、労働者23.5%、消費者26.7%、「必要とするサービスの内容について理解できないようだったから」労働者14.2%、消費者20.6%、「解決せず、サービスを他の人に回したから腹が立った」労働者16.1%、消費者19.2%です。

労働者がサービスをまともに提供できない理由です（図2）。「人手が足りなくて忙

しいから」42.7%、「低い労働条件の上に雇用も不安定で、頑張ろうという気になれない」33.6%、「教育訓練をちゃんと受けていないから」15.7%です。

消費者と労働者が求めている共通点があります。

労働者は正確な情報を提供するために、教育訓練を受けることを願い、消費者も同じです。消費者は安っぽい親切より、正確で合理的な業務処理を希望しています。労働者はより良いサービスを提供するため、雇用不安、低い労働条件、人員不足が解決されることを願っています。消費者からのクレームを専門的に処理する体系が作られることを希望しています。職員の

(対策のポスター写真)

左：相手方の人権を無視する大声、悪口などの言語暴力も処罰される場合があります（警察）

右：「ありがとうございます」感情労働者が一番ほしい一言です。（国家人権委員会）

言語使用、話し方、態度、行動などを規制して管理するのではなく、職員のサービスの質を高める考察や研究が必要です。

労働者がアイデンティティを持つこと、組織が自分をどんなに大事に思っているのか、自分が重要な役目をする人だと認められることを知る必要があります。

ソウル市保護条例の制定

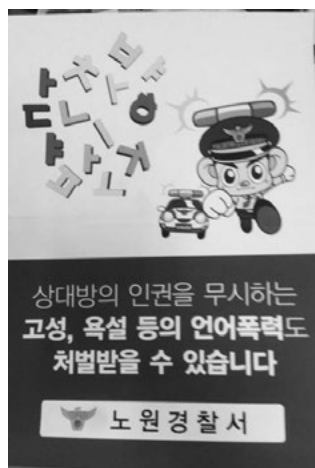
企業が問題を解決することの必要性です。解決によって生産性と効率性が増加します。当該企業に対する社会的、国際的な評判が改善します。

精神健康に対する法律的要求があり、(社会、団体) 協約に明示する必要があります。

ブラックコンシューマーによる経済的被害は売上高対比で 12.4% というデータがあります。最近は悪意性が明確な場合、積極的に告訴、告発に出る対応方式に変えています。

防止のためには枠組み合意が必要です。

労働組合がある大企業では労使合意で施行しています。しかしまだ大部分は、感情



労働手当の支給などにとどまっています。EAP導入、感情労働休暇などが徐々に増加される傾向にあります。労使合意の感情労働対応マニュアルを作ったところもあります。

人権保護のため法的規制が必要です。感情労働者を守るのは事業主（元請事業主）の責任です。労働者にとっては予防と対応をとらなければなりません。

ソウル市は、2016年「ソウル特別市感情労働従事者の権利保護などに関する条例」を制定し2017年から施行されます。

具体的には、ソウル市に感情労働者の勤労環境改善計画の樹立を義務付けています。

機関別マニュアル作成も義務付けられますがその中には、「甚だしく不当な要求をする顧客の場合、顧客の要求に応じない権利を保障」「不当な待遇にあった感情労働従事者の業務中断時間に関する事項」なども盛り込まれています。

(13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5回 自転車の二人乗りによる事故 (合理的な経路およびその方法 その2)

前回に引き続き、被災者が「そんなことをするから事故に遭うんだ」と事業主から言われてしまうようなケースを勉強しよう。今回は、自転車に二人乗りして帰宅する途中の災害である。

誰も自転車の二人乗りをして警官に注意されたり、幼少時には大人にしかられたりした経験があるものだが、その結果転んでケガなどをすると「ほれ、言わんこっちゃない」と非難される。さらにそのケガについて労災請求をすれば、「自分が悪いくせに労災請求をするの？」と呆れられるかもしれない。しかし、自転車に二人乗りして通勤することが合理的な方法だと判断されれば、その結果の負傷も通勤災害として認められるのである。

認定事例として紹介するケースは、以下のような事件である。

被災労働者は、午後3時30分に業務を終えた後、会社の玄関で、自宅の近くに住んでいて自転車通勤している同僚と会ったので、その同僚の自転車の荷台にのせてもらい、通常の通勤経路を帰宅する途中、砂利道でハンドルをとられ、自転車と共に



転倒し、負傷した。自転車に二人乗りをすることは一般的に禁止されているが、処分は、あえて二人乗りをして通勤したことが、「合理的な方法」による通勤と認められるかどうか審査したうえで、この件を通勤災害として結論付けている。

この結論に至る前提として、災害発生場所は香川県の田舎道であり、車の交通量は少なく、二人乗りがよく見られるという背景があった。このような環境で、自転車の二人乗りという通勤方法が合理性を欠いたものと解するのは妥当ではないと判断したのである。この論理で考えると、逆に、車の交通量が多く、公共交通の発達している大都市で、誰も二人乗りなどしていない環境であれば、自転車の二人乗りは合理的方法ではないという判断もありうる。そのため、単に環境の問題だけではなく、自転車の方が実は早く帰宅できるとか、交通事故

や人身事故で交通機関が麻痺していたとか、終電を逃したため会社の自転車を二人乗りして帰るなどの、自転車の二人乗りに合理性が認められる可能性がある事情を見逃してはならない。

ところで、紹介した事例は昭和 49 年に起こった事案であり、当時の感覚で自転車の二人乗りが「一般的に禁止」と解説されている。しかし、40 年以上も前の、昭和の時代の話であり、市民生活をおくるうえでの規制や社会常識も現在とは大きく異なる。自転車も車両であるということはこれまでも法律には書かれていただろうが、信号無視も無灯火も注意されることはあっても罰金を取られることはなかった。当時は自転車の二人乗りに社会も寛容だったに違いないが、現在は危険な違反を繰り返す自

転車利用者に自転車利用講習の受講を義務付ける時代である。また、最近は自転車の左側通行を徹底するために路側帯にまで自転車の進行方向表示が施されるようになっている。このように「一般的に禁止」というレベルではなく、社会的な害悪として危険な自転車利用が駆逐されるようになってくると、自転車の二人乗りが「故意の犯罪行為もしくは重大な過失により負傷、疾病、傷害もしくは死亡もしくはこれらの原因となった事故を生じさせたとき」（12 条 2 の 2）にあたり、保険給付の支給制限の対象になるのではないだろうか。

このような疑問が湧いてきたので、次回はその行為に対する非難の度合いがさらに強い飲酒運転を例にあげて、「合理的な方法」に入るか考えてみよう。

(11 頁からつづく)

さらに、「ソウル市感情労働従事者権利保護センター」を設置することが義務付けられています。

ソウル以外でも光州など 3 つの自治体で同じ動きがあります。

韓国の感情労働に対する取り組みの特徴です。感情労働者は女性労働者、非正規労働者が多く、劣悪な労働環境、労働条件におかれているという調査結果の中でその改善の必要性を強調しています。労働者、消費者個人の問題ではなく構造的問題ということです。

調査においては、労働者だけでなく消費者からも要望を聞き出す取り組みをして問題点を洗い出しています。

その中で労働者の人権を守ることを起点

にしています。

そして、一企業だけではなく社会的取り組みが必要ということで企業に働きかけて労使協定を締結したり、ソウル市の条例制定に至っています。

日本での取り組みの課題が示されています。

＊学習会には平日の夕方にもかかわらず、多くの参加者があり、関心の高さがうかがえました。センターでは今後も感情労働や顧客からの暴力といった問題に焦点を当てていきます。（事務局）

安全の むいわあど

その 10：休養室

仕事をするのに休憩や休養はつきものだ。職種に関わらず、心身を休ませる場所が必要だし、ときには寝転ぶことができるスペースも必要だろう。だから労働安全衛生法では「休養」に「必要な措置」を講じること（第 23 条）を事業者に義務付けている。

具体的には労働安全衛生規則の第 613 条から第 618 条に書かれていて、まず、「労働者が有効に利用することができる休憩の設備」設置に努めることを事業者に求めている。事業場規模や業種、職種に関わらず努力義務はすべてに及ぶわけだ。

そして、有害作業場の休憩施設については、その作業場外に設備を設けることが義務となる。立作業ならいすを備えなければならない。また、夜間に睡眠時間が必要な労働ならば、「睡眠又は仮眠の場所」を男女別に設け、寝具などを備えておかねばならない。作業が多量の発汗を伴うような作業場ならば、「塩及び飲料水」の備え付けも義務付ける。

すわる、寝る、水を飲むという、継続的に作業をすすめるために不可欠な行為について、規則はその場面ごとに義務付け規定を置いているわけだ。もちろんいすの最低

限の形状や構造は、その場面ごとにおのずと決まってくるだろうし、塩と水も塩飴やスポーツドリンクに置き換えることもあるだろう。

そしてさらに、「休養室」については、労働者数 50 人以上又は女性 30 人以上で設置を義務付けている。「が（臥）床することのできる」という条件があるので、畳敷きの部屋であるとか、ベッドがあるというのは前提の部屋ということになる。

さてどうだろう。休養室はいつも誰でも使えるようにできているだろうか。休憩の場所は、明確になっているだろうか。寝具等の清潔は保てているだろうか。

労働安全衛生規則
(休憩設備)

第 613 条 事業者は、労働者が有効に利用することができる休憩の設備を設けるように努めなければならない。

(有害作業場の休憩設備)

第 614 条 事業者は、著しく暑熱、寒冷又は多湿の作業場、有害なガス、蒸気又は粉じんを発散する作業場その他有害な作業場においては、作業場外に休憩の設備を設けなければならない。ただし、坑内等特殊な作業場でこれによりすることができないやむを得ない事由があるときは、この限りでない。

(立業のためのいす)

第 615 条 事業者は、持続的立業に従事する労働者が就業中しばしばすわることのできる機会のあるときは、当該労働者が利用することのできるいすを備えなければならない。

(睡眠及び仮眠の設備)

第 616 条 事業者は、夜間に労働者に睡眠を与える必要のあるとき、又は労働者が就業の途中に仮眠することのできる機会があるときは、適当な睡眠又は仮眠の場所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない。

2 事業者は、前項の場所には、寝具、かやその他必要な用品を備え、かつ、疾病感染を予防する措置を講じなければならない。

(発汗作業に関する措置)

第 617 条 事業者は、多量の発汗を伴う作業場においては、労働者に与えるために、塩及び飲料水を備えなければならない。

(休養室等)

第 618 条 事業者は、常時 50 人以上又は常時女性 30 人以上の労働者を使用するときは、労働者がが床することのできる休養室又は休養所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない。

韓国からの ニュース

オンマ (=ママ) 部隊の パノリム籠城場への暴力を糾弾する

1月14日、サムソン半導体工場で働き、急性骨髄白血病に罹って4年余りの闘病生活をしたキム・キチョルさんが亡くなった。79人目のサムソン職業病被害死亡者だ。この悲しみがまだ続く中、サムソン本館の前で無慈悲な暴力が展開された。サムソン本館の前にはサムソン職業病の解決を要求し、職業病問題を蔑ろにする李在鎔副会長を糾弾する垂れ幕が架かっていた。

1月16日12時頃、太極旗を掲げたママ部隊のデモ隊が籠城場の近くに集まって、職業病被害者の切実な要求が書かれた垂れ幕をなど、各種の垂れ幕6枚を無差別的に傷つける事件が発生した。突然の状況に籠城場を守っていた守備隊が抗議したが、口にできない程の暴言と身体をぶつけるなど無慈悲な暴力を行使した。これらは「李在鎔の拘束をやめろ！戒厳令を発動せよ！座込み場を撤去してしまえ」という脅迫もはばからなかった。ママ部隊の暴力は、わい



ろ不正で拘束令状が請求された李在鎔の犯罪に同調することであり、国政壟断に賛同する行為だ。何よりサムソンで働いて職業病で亡くなった79人に対する冒とくである。職業病で闘病中の被害者と死亡した者たちの遺族がまだ苦痛を味わっている。死亡者をはじめとして被害労働者の名前が書かれた垂れ幕を傷つけたことは反倫理的犯罪だ。

2017年1月17日 パノリム

■パノリムの座込み場で乱暴、保守団体「ママ部隊」員たちを立件

保守団体「ママ部隊奉仕団」の会員たちが、特別検察チームの李在鎔サムソン副会長への拘束令状請求を前に、白血病など職業病問題の解決のために468日目の籠城をしているパノリムの籠城場に来て、無法な振舞いをした。

瑞草警察署は、ママ部隊会員のキム某(75)とパク某(57)ら3人を、暴力および器物損壊の容疑で不拘束立件して調査していると明らかにした。

警察によれば、16日の昼12時頃、パノリムの籠城場を訪ねたキムらは、パノリムの会員たちに暴言と暴力を行使した上、パノリムが社屋の近くに架けていた6枚の垂れ幕を傷つけた疑惑も持たれている。垂れ幕には職業病問題の解決とサムソン電子副会長の拘束を求める内容が書かれていた。2017年1月18日 民衆の声
ユン・ジョンホン記者



左：破られた垂れ幕 上：襲撃したママ部隊

■乗り場の安全ドアで発生した産業災害の責任、元請けが取る

地下鉄乗り場の安全ドアのように、列車・地下鉄との衝突の危険がある場所で産業災害事故が発生すれば、元請けにその責任が賦課される。雇用労働部はこのように改正された産業安全保健法施行規則が、2日から公布・施行されると明らかにした。

細かい内容を見ると、下請けの労働者がクレーンなどの揚重機と列車・地下鉄による衝突・狭窄の危険がある場所で作業をする時、元請け業者は下請け労働者の産業災害の予防措置を執らなければならない。昨年5月のソウル地下鉄九宜（クウィ）駅での死亡事故以後に、クレーンと鉄道車両などによる衝突・狭窄の危険がある場所が追加・改正された。2017年1月1日
ハンギョレ新聞 パク・テウ記者

■「加湿器殺菌剤死亡事件」オキシ代表に懲役7年

人体に有害な加湿器殺菌剤を製造販売し、大規模な人命被害を出した責任者シン・ヒョンウ(69)前オキシレキットベンキーザーの代表に、懲役7年が宣告された。2011年に加湿器殺菌剤による死亡事件が発生して、6年目に出た初の刑事判決である。一緒に起訴されたオキシの前・研究所長など3人は懲役5～7年、法人オキシレキットベンキーザーには1億5000万ウォンの罰金刑を宣告した。

裁判所は、加湿器殺菌剤が被害者の肺疾患を誘発した事実を認め、オキシなどのメーカーが安全性の検証を経ず、製品を発売した過失があるとして有罪と判断した。

シン前代表などオキシ関係者に、「加湿器殺菌剤に吸入毒性があるという事実を知りながら、全く確認して」おらず、「人体に無害だとか、「子供にも安心」という偽りの表示をし、これを信じた被害者が亡くなったり傷害を負う

など、類例のない残酷な結果が発生した」と指摘した。2017年1月6日 毎日労働ニュース
キム・ジヒョン記者

■被災労働者の職業復帰率、初めて60%台に

勤労福祉公団は「昨年の被災労働者の職業復帰率が61.9%で、史上初めて60%を越えた」と明らかにした。労災に遭った労働者の10人中6人が、治療の後、元の職場に復帰したり就職したということだ。被災労働者の職業復帰率は、2012年の48.8%から2014年の52.5%、2015年の56.8%と、着実に上昇している。公団関係者は「療養の初期は労災によるストレス・心理不安の解消のための心理相談・希望探しプログラムといった社会リハビリ・サービスと共に、障害の最小化のための集中リハビリ治療を提供している」。「原職の遂行が可能かどうかを見る作業能力評価を実施して職業復帰所見書を発行し、職務遂行が困難な場合、身体機能・職務遂行能力向上プログラムを提供している」と説明した。

公団は療養中の労働者を復帰させる時に、代替要員の賃金の一部を支援する。障害等級が12級以上の被災労働者を原職に復帰させて雇用を維持すれば、職場復帰支援金を出す。再就職のために職務の向上が必要な時は、無料の職業訓練機会を提供する。2017年1月10日 毎日労働ニュース
キム・ポンソク記者

■サムソン半導体の労働者、また白血病で死亡

「半導体労働者の健康と人権守り」(パノリム)によれば、サムソン電子の華城工場で働いたキム・キチョルさんが14日の明け方、急性骨髄性白血病で死亡した。32人目の「サムソン半導体白血病」の死亡者だ。

キムさんは入社して6年目の2012年9月、血液異常で病院に行き、急性骨髄性白血病と診断された。当時のキムさんの診断書には、「疾



病と職業とに相当因果関係がある」と書かれている。

キムさんは2006年11月にサムソン電子の協力業者に入社し、2012年までサムソン電子華城工場の15ラインで仕事をした。15ラインは化学物質を利用して半導体ウェハを加工する所で、キムさんは自動返送装備を維持・保守する業務を担当した。この工場はキムさんが業務をやめた年の2013年に、雇用労働部の特別監督で産業安全保健法違反が2004件も摘発されたところだ。

キム氏は2012年10月、勤労福祉公団に労災補償申請をしたが、公団は労災を不承認とした。キムさんは訴訟を提起したが、1年6ヶ月を過ぎてもサムソン電子側は、キムさんの業務環境に関する資料を裁判所に提出しなかった。裁判所は、雇用労働部に、関連資料の文書提出命令を出したが、労働部は「地方雇用労働官署が判断する問題」として資料を提出しなかった。2年に及ぶ裁判で、資料提出の攻防が続いている間に、キムさんは死亡した。2017年1月15日 民衆の声 イ・ジョンミ記者

■履行されない機関士の自殺防止対策、社会的対話まで空転

ソウル地下鉄5～8号線を運行するソウル都市鉄道公社で機関士が次々と亡くなり、対策のために構成された特別委員会が空転している。核心争点の人員補充問題が解決できないためだ。特別委は一種の社会的対話機構だ。ソウル

市と公社労使、産業保健専門家グループが参加している。

5678 ソウル都市鉄道労組は乗務本部決起大会を行い、「10人目の機関士が命を絶つ前に二人乗務を施行せよ」と、機関士総合対策の履行を要求した。

◆対策の履行延期の間に機関士4人が自殺

実は、特別委の構成前に解決法は出ていた。機関士の自殺が続く、ソウル市が2012年に構成した地下鉄最適勤務委員会からだ。ソウル市は2014年に、勤務時間の短縮と人員補充、二人乗務制を核心とする機関士の勤務環境総合対策を立てた。対策は提示されたが、履行は予算のため猶予された。猶予された2013～2016年の間だけで、4人の機関士が命を絶った。

昨年4月には9人目の機関士が命を絶った。労組は対策を要求して96日間、市庁前で座り込みをした。その結果として特別委が構成され、履行を点検することに焦点とした。休息空間の改善、ヒーリングセンターの運営、運転室の環境を変えたりしたが、多額の予算が必要とされる人員補充問題は全く解消されなかった。

◆人員補充を急げ、履行しなければ座り込みに

専門家たちは、機関士の労働強度から緩和しななければならないと指摘した。労組はこの日、ソウル地下鉄5号線の光化門駅に座込み場を準備して無期限の座り込みに入る予定だったが、ソウル市が保留を要請したために計画を変更した。ソウル市は労組に、△二人乗務の施行までは一人乗務手当てを支給、△二人乗務の試験運行、△人員補充方法、について集中議論しようと提案した。ソウル市の関係者は「ソウル市と労使は全く同じ方向で悩んでいるので、近い将来、代案を準備する」と話した。2017年1月19日 毎日労働ニュース ユン・チャウン記者

(翻訳：中村 猛)

前線から

連合大阪が過重労働防止で学習会

労働時間延長の上限規制が不可欠

大 阪

1月25日、連合大阪は『「過労死をゼロに」過重労働防止学習会』をエルおおさかで開催、約120人が参加し過重労働対策の現状と労働組合の取り組みについて学習、討論を行った。

集会ではまず連合本部より総合労働局長の村上陽子さんが連合の取り組みについて報告した。長時間労働対策の各単組の取り組み紹介なども交えながら、明確な労働基準法による労働時間延長の上限規制が不可欠であることなど、現在進行中の政府に対する取り組み状況についてもふれた。

つぎに「これ以上、過労死を出させない」と題して、大阪過労死を考える家族の会代表の小池江利さんが、社会福祉施設の事務長だった夫が過重労働に倒れた経験の紹介などを通して、制度的な対策の強化が必要なことを訴えた。

最後に当センターの西野が連合大阪労働安全衛生センター参与として、「長時間労働

を防止するために」と題した報告を行った。2006年の労働安全衛生法改正の過重労働対策による医師の面接指導が功を奏しておらず、とくに

小規模事業場の過重労働は手つかずのままであることなどを指摘、政策的な取り組みが不可欠であることなどを訴えた。

罰則による長時間労働規制は焦眉の課題となっており、過労死防止法制定などの背景もあって過労死問題がかつてなくとりあげられるようになっている現在、連合にとっても抜本的な取り組み課題であることがあらためて認識された学習会といえよう。

日本板硝子千葉工場を見学 日本板硝子共闘労働組合千葉支部

千 葉

1月20日、日本板硝子共闘労働組合千葉支部（小貫支部長）にご手配いただき、日本板硝子株式会社千葉工場を見学した。日本板硝子千葉工場は京葉工業地帯の袖ヶ浦地区に位置し、東京から鉄道で1時間程度のところにある。工場見学をする機会はセンター入局後ほとんどなく、労災職業病について現場でどのような取り組みがなされているのか知らないことも多いため、非常に楽しみにしていた。

はじめに日本板硝子の会社概要と製造工程に関する説明を人事課の宮崎さんから受けてから、生産工程を案内して

いただいた。原材料の投入から分厚いガラス板が出てくるころまで一通り見ることができたため、参加者は手を叩いて喜んでいった。安全啓発ポスターや注意書きも数多く掲示されており、日頃の安全衛生の徹底に力を入れていることもよくわかった。

板硝子共闘労働組合からは、社内のアスベスト撤廃に尽力された話を伺い、写真や現存する実物を示しながら往時のアスベストばく露状況を詳細に解説していただいた。（事務局：酒井）

1月の新聞記事から

1/1 2017年1月1日より全ての企業を対象にマタニティハラスメントへの対策が義務付けられたほか、育児休業や介護休業、年金のルールも変わった。男女雇用機会均等法などの改正により、全ての企業に研修などによるマタハラ防止対策が義務付けられ、非正規の社員について取得の要件が緩和された。このほか家族1人につき原則1回だった介護休業を3回まで分割して取得できる。

1/11 労使協定の上限を超える違法な長時間残業を入社1年目の男性社員(31)にさせていたとして、厚生労働省神奈川労働局は法人としての三菱電機と当時の上司を労働基準法違反容疑で横浜地検に書類送検した。男性は適応障害で昨年11月に労災認定された。容疑は、同社情報技術総合研究所で医療用半導体レーザーの研究開発などを担当した男性に14年1月16日～2月15日、それまでの倍以上の月100時間を超える時間外労働をさせたとしている。

1/13 国土交通省は来年度、バス事業者などへの監査を担う監査官を現行より50人以上増員し、約420人態勢とする方針を固めた。乗客15人が死亡した昨年1月のスキーツアーバス事故を受けた措置で過去最大の増員。

1/14 熊本地震の復旧・復興が本格化する中、熊本労働局は作業員の労災事故が熊本県内で132件に上り、死亡例も4件確認されていると明らかにした。地震発生から9カ月。県は被災建物約3万3千棟(想定)の公費解体を来年3月までに完了させる方針。

1/15 原子力規制委員会の審査対応をしていた関西電力課長職の男性が過労自殺した問題で、厚生労働省福井労働局敦賀労働基準監督署が関電の岩根茂樹社長を出頭させ、全管理職の労働時間を適切に把握するよう求める指導票を交付していた。管理職の勤務実態の調査を求めるのは異例。関電は過去2年にさかのぼり全管理職の労働時間や持ち帰り残業時間を調べ、労基署に報告する。

1/17 厚生労働省は長時間労働が疑われる1万59事業所に対して2016年4～9月に監督指導を実施した結果、4416事業所(44%)で労使協定を超えた違法な時間外労働があり、是正勧告(行政指導)したと発表した。うち3450事業所(34%)では、「過労死ライン」(月80時間の残業)を超えた。

1/18 電通は新入社員の過労自殺問題で、労務担当の中本祥一副社長ら役員5人を、3カ月間20%の報酬減額処分にするを発表した。高橋さんの上司だった

た部長級以下3人の社員についても社内規則によって処分したと公表。ただ詳細は明らかにしなかった。

1/19 去年9月奈良市のリサイクル工場「I・T・O」で従業員の男性が破砕機に巻き込まれて死亡した事故で、奈良労働基準監督署は労働安全衛生法違反の疑いで業者らを書類送検した。同社では去年8月から作業員の死亡事故が3件相次ぎ、他の2件についてもすでに書類送検されている。

1/20 「電通」で高橋まつりさんが過労自殺した事件で、遺族と会社側が合意書に調印した。電通の石井直社長は昨年の命日、高橋さんの自宅を訪れて献花・弔問した。調印にあたって石井社長は謝罪の言葉を述べた。合意書のポイントは、会社が(1)遺族に謝罪すること、(2)長時間労働を削減するなどの再発防止策を講じること、(3)合意書締結から3カ月以内に役員を含む局長以上の管理職に研修会を実施すること、(4)慰謝料等解決金を支払うことなど。

1/29 政府は「働き方改革」で、これまで事実上、青天井になっていた長時間労働に制限を設け、残業時間の上限を繁忙期も含めて年間720時間、月平均60時間とする方向で調整に入った。忙しい時には月最大100時間、2カ月の月平均80時間までの残業は認める。その場合でも、「年間720時間」「月平均60時間」に抑えるよう義務づけ、違反には罰則を科す

1/30 ミスタードーナツの津市のフランチャイズ店で、5年前、当時50歳の店長が致死性不整脈で死亡したのは、長時間労働による過労が原因として、遺族が店を運営する三重県四日市市の製菓会社「竹屋」と社長らに賠償を求めた裁判で、津地方裁判所は遺族の訴えを認めておよそ4600万円の支払いを命じた。男性は2か所の店長を掛け持ちしていた。

1/31 アスベスト製品の製造に従事した男性従業員の遺族が、国家賠償を求めて岐阜地裁に提訴した。ニチアス羽島工場で1953年からアスベスト建材などの製造に関わり、石肺病や肺がんを患って2003年に死亡した元従業員の遺族。2014年に国の責任を認めて損害賠償を命じた判決が確定していることから、国は一定の要件を満たせば裁判の中で和解で賠償する。

旅行会社HIS(東京都新宿区)が従業員に違法な長時間労働をさせたとして、東京労働局の過重労働撲滅特別対策班が、昨年夏頃同社を強制捜査していた。東京労働局は法人としての同社と労務担当幹部の書類送検に向け、捜査を進めている。

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

らくようたい インナー&アウタータイプ

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

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



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

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

「関西労災職業病」定期購読のお願い

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

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

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

Culture & Communication

— 封筒・伝票からパッケージ・美術印刷 —



株式会社

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