

関西|労災|職業病

関西労働者安全センター

2018. 9.10発行〈通巻第492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://koshc.jp/>



「働き方改革」で産業保険制度が変わる

時間外労働月100時間超は禁止だが、医師の面接指導？ 2

安全のきいわあど その25 キックバック、危険な高速回転の反発力 ... 7

審査請求で労災認定

労働時間すべてについて証拠は必要？ 8

給付基礎日額を自庁取り消し

確定診断日は審査請求 和歌山労基署 11

死ぬまで元気です vol.6 右田孝雄 13

韓国からのニュース 14

前線から 17

建設アスベスト訴訟京都1陣、高裁で全面勝訴／大阪

中皮腫の大工、死後5年超え時効救済で認定／大阪

8月の新聞記事から／19

表紙／建設アスベスト訴訟京都第1陣大阪高裁判決8月31日(本文17頁)

'189

「働き方改革」で産業保健制度が変わる 時間外労働月 100 時間超は禁止だが、 医師の面接指導？

働き方改革法（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案）はこの6月に成立し、7月6日に施行された。内容は多岐にわたるが、「長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等」では、時間外労働の上限規制が新たに設けられるとともに多くの例外規定が掲げられ、さらに、そもそもの労働時間規制から除外する「高度プロフェッショナル制度」も創設された。そのため、これに伴う産業保健対策上の制度改正として労働安全衛生法の条文も大きく変更されている。また、産業保健機能の強化についても盛り込まれており、本稿では、これら安全衛生対策上の改正内容に焦点をしばって紹介する。

100 時間超禁止は例外と除外だらけ

まず法律案でマスコミを賑わせたのは、長時間労働の是正のために時間外労働の上限を新たに設けたことだ。改訂された労働基準法第 36 条は、大幅に条文が追加されて、「月 45 時間、年 360 時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年 720 時間、単月 100 時間未満（休日労働

含む）、複数月平均 80 時間（休日労働含む）を限度に設定」という規制が追加された。いわゆる「過労死ライン」をそのまま上限として条文に取り入れたものだ。これまで、特別条項を設けて適用できさえすれば青天井で働かせることが可能であったのに対し、単月 100 時間未満、または 6 か月までの複数月平均 80 時間未満の範囲に限るとされ、違反すると「6 か月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金」という罰則がつく。

ところが刑事罰までついたこの限度、事業・業務の種類により例外が設定されている。

例外となっているのは、まず自動車運転の業務、建設事業、医師、そして鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業であり、これらは猶予期間が 5 年となっていて、その後は一般則を適用する。

他に「新技術・新商品等の研究開発業務」については、上限規制の適用対象から除外するとしている。

新しく創設された「特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）」は、一定の条件を満たした労働者に

ついて、「労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定」は適用しないとする。ただ、労働時間の捕捉については、「事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間の合計の時間」を「健康管理時間」として把握する措置をとることを使用者に義務付ける。そして労働基準法の条文に健康確保措置として、年間 104 日以上の休日確保措置を義務とするほか、①インターバル措置、② 1 月又は 3 月の在社時間等の上限措置、③ 2 週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかを選択的措置として実施するというものだ。

きわめて大雑把に紹介しただけでもややこしく、例外がたくさんあるのだが、これに対応する安全衛生法上の規定も当然大きく変更することになる。

限定 100 時間超は、無条件面接指導義務 労働者の申出は 80 時間超

まず、現行の労働安全衛生法に規定する長時間労働への対策は次のようなものだ。

事業者は、1 月あたり時間外労働が 100 時間を超え、疲労の蓄積が認められる者について、当該労働者の申出により、医師による面接指導を行わねばならない。事業者は、この面接指導の結果を記録し、医師の意見を聞き、必要があると認めるときは労働時間短縮など措置を講ずるほか、衛生委員会等への報告その他適切な措置を講じなければならない。それ以外であっても、時間外労働時間が 80 時間を超え疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有してい

る労働者について、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

労災認定基準上の「過労死ライン」が設定された 2013 年の翌年には、この 100 時間という数字をキーにした長時間労働取り締まりが強化され、その後の労働安全衛生法改正で実現されたのが 100 時間超で医師の面接指導が法制化されたのだった。当時より、禁止ではなく面接指導止まりとの批判があったのだが、今度は現実には禁止され、刑事処分の対象となったわけである。

100 時間超で疲労の蓄積が認められた労働者が本人が申し出た場合に面接指導というのは、整合性がなくなることとなり、新安衛法ではこれを「80 時間超」に改めることとなる（新第 66 条の 8）。

しかし、「新技術・新商品等の研究開発業務」と高度プロフェッショナル制度の労働者については、合法的に 100 時間超の労働者が残ることとなる。これに対する新安衛法の規定は、これまであった「かつ、疲労の蓄積が認められる者」で労働者の「申出にもとづき」という要件がなくなり、医師による面接指導を行うことが義務付けられて罰則も適用されることとなる。労働者の側も受けることが義務付けられる（第 66 条の 8 の 2）。

また、高度プロフェッショナル制度の労働時間については、「健康管理時間」（前出）として管理されることとなるので、これが月に 100 時間超となる場合に、医師による面接指導義務付けとなる。

そして、こうした労働時間に応じた規制の前提として当然である労働時間の把握に

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要」より

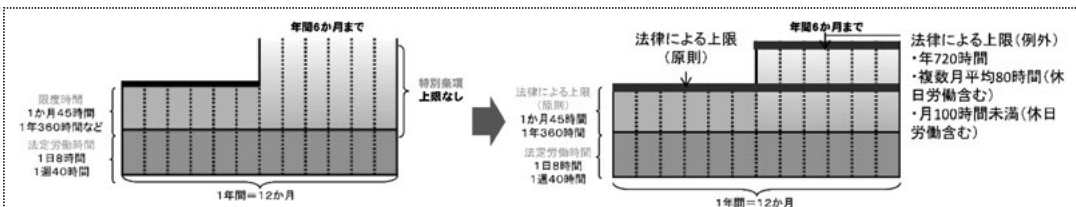
Ⅱ 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

（1）長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。



【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。（ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。）
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。（改正法施行5年後に、一般則を適用）
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導（※）、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。（労働安全衛生法の改正）

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。（経過措置）

<参考条文：改正後の労働基準法第36条>

- 7 生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 9 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。（平成35年4月1日施行）

③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

- ・使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする（労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない）。

④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

- ・労働時間の状況を省令で定める方法（※）により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法の改正）
- ※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

（2）多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の見直し

- ・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する、

② 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

- ・職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも1,000万円以上）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。
- ・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化（選択的措置）。
- ・制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。（労働安全衛生法の改正）

については、これまで法律上の明文規定がなかったのだが、今回、新たに条文が加わることとなった（第 66 条の 8 の 3）。すでに「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成 29.1.20 策定）が公表されているが、通達によってより明確化する。なお、高度プロフェッショナル制度の「健康管理時間」の把握については、労働基準法の条文（第 41 条の 2 第 3 項）に規定を置いている。

これらをまとめると次のようなことになる。

- ・無茶苦茶な長時間労働なのに、「疲労の蓄積」と「労働者の申し出」という前提で医師の面接を受けるという措置だけで済んだという状況から、例外だらけとはいいながら時間外労働 100 時間超は明確な罰則付きの違反となった。
- ・例外となる「新技術・新商品等の研究開発業務」「高度プロフェッショナル制度」については、時間外労働時間（または「健康管理時間」）が 100 時間を超えると、必ず医師による面接指導を実施。
- ・これまで時間外 100 時間超であった、「疲労の蓄積」と「労働者の申し出」による医師の面接指導は、80 時間超に拡大。

これらの改正をひとことで表現すると、超長時間労働温存のための補完措置に産業保健の施策が動員されている、ということにでもなるだろうか。

産業医の勧告、具体的に明記 健康情報取扱いルール明確化も

今回の改正で、もう一つ大きな労働安全衛生法の改正内容は、「産業医・産業保健機能の強化」だ。

現行の産業医制度についての規定では、産業医は「事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる」とあり、事業者は「これを尊重しなければならない」としているだけだった（労働安全衛生法第 13 条）。これに対して、産業医制度の充実のためのいくつかの具体的な規定を付け加えている。

まず、新たな第 13 条第 4 項は、「労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報」の提供を事業者に義務付ける。省令で具体的な項目が設定されることとなるが、たとえば具体的な措置を行わなかった場合は、その理由についても情報を提供しなければならない。長時間労働を行った労働者についての情報も、提供が法令上義務付けられることとなる。

つぎに産業医の勧告についての具体的な規定として、「事業者は、前項の勧告を受けたときは」その勧告の内容と、勧告を踏まえて講じた措置の内容及び講じようとする措置の内容を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければならない。もし措置を講じない場合にあってはその理由も報告する必要がある。この具体的な規定は省令に明記されることとなる。

他にも、省令段階で新たに明記されることとして次の項目があがっている。

- ・産業医の権限として①事業者や総括安全衛生管理者に意見を述べること、②必要な情報を労働者から収集すること、③緊急の場合に労働者にたいして必要な措置を指示することを明記。
- ・産業医は衛生委員会又は安全衛生委員会に必要な調査審議を求めることができるものとする。

さらに、労働者への周知については、①産業医の業務、②健康相談の申出の方法、③労働者の心身の状態に関する情報の取扱い方法を「常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けることその他の厚生労働省令で定める方法により、労働者に周知させなければならない。」（新労働安全衛生法第 101 条第 2 項）

この「労働者の心身の状態に関する情報の取扱い方法」については、目的外使用を排除するなどの措置と、そのための措置を講じることを事業者に義務付けており（第

104 条第 1 項第 2 項）、そのために国が指針を公表する（同第 3 項）ものとしている。なお、この指針については、検討会の報告がすでにまとめられており、公示の手続きが進められている。

以上のような産業医・産業保健機能に関する新たな措置は、あらためて列記すると当たり前のことばかりである。ところが現実の産業医制度は、名ばかりの形骸化した運用しかされていないケースも多く、具体的な事業者の義務が明記された意味は大きいといえよう。そして同時に、より労働者の心身の状態に関する情報をやり取りすることとなり、事業者が無前提に取り扱っている現状をルール化するという新たな措置も必要不可欠なことといえる。

今後、具体化された省令が定められるが、とくに産業医制度が義務とはなっていない小規模な事業場の問題など、さらに取り組みが必要な課題が山積しており、その点においても注目されるところだ。

原発被ばく労災

広がる健康被害と労災補償

被ばく労働を考えるネットワーク 編

原発被ばくによる労災補償をめぐる
闘いの記録。

■出版社：三一書房

<https://31shobo.com/2018/04/18009/>

■体裁：四六判、ソフトカバー、223 頁

■定価：本体 1700 円＋税

ISBN978-4-380-18009-5 C0036



安全の まいわど

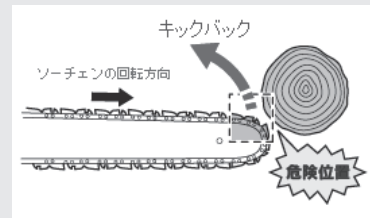
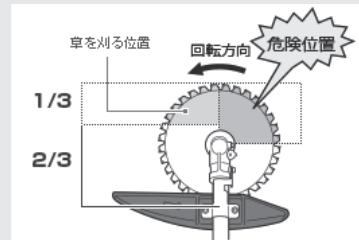
その 25：キックバック、危険な高速回転の反発力

安全の話で「キックバック」といえば、駆動力によって機械が跳ね飛ばされる危険な現象ということになる。チェーンソー、刈払機、電動丸のこなどの動力により刃物が回転する機械で起こり、重大災害にもつながる。

刈払機で草を刈るとき、回転する刈刃は上からみて左回りに高速回転する。研磨された刈刃は回転方向に草を切断するが、すんなりと切断できないような太い灌木に当たったときは、反発力が回転方向の逆に働くことになる。普通に刈刃の左前 1/3 の部分で草を切断しているときに、灌木に当たって反発すると、右前方へ向けてその力は働くことになる。しかし、この場合には作業者自身が反発力を受け止めるので何も問題は起こらない。

ところが、刈刃の右前方部 90° の範囲で、当たったとすると、反発力は右後方という力を受け止められない方向に働くため、刈刃は予期せぬ方向に向かうことになる。もし刃の届く範囲に別の作業者がいた場合には、重大な災害が発生することになるわけだ。

対策としては、まずキックバックを起こしやすい刈刃正面右の 90° 部分を固いものに当てないということとなる。また、通常の作業姿勢が保持できない急斜面や形状が平らでない部分等での無理な作業は禁物だ。そして何とんでも刈払機作業の原則は、作業中の半径 5 メートル以内に他の人が入ることを厳禁することである。もし必要があつて作業者



に近づくときは、小枝などを投げて、まず気付かせることだ。

チェーンソーのキックバックは、チェーンの先端部上側の 90° が高速回転のまま切断できない物に触れた場合に起きる。跳ね上げられたチェーンソーが作業者の側に飛んでくるといふ、危険極まりない状態となる。鋭利な刃がむき出しで高速回転するという機械の特徴があるため、この機械には根本的な安全装置が不可欠だ。そのためにキックバック発生の衝撃があれば、瞬時にチェーンの回転が止まるチェーンブレーキの機能が備えられている。労働安全衛生法で定められた規格では「キックバックを防止するための装置」を備えることが条件となっているが、残念ながらエンジンの排気量が 40cc 以上となっていて、小型は含まれていない。だからちょっと前の小型チェーンソーはブレーキがついていない（最近はほとんどの機種でつくようになったようだ）。

大工仕事でとても利用頻度が高い丸のこもキックバック対策は必須だ。構造上のカバーなどの対策は当然講じられているが、作業時に刃の力のゆくえを知っておくのは当然のことだ。

審査請求で労災認定 労働時間すべてについて証拠は必要？ 疑問の残る労働時間調査

和歌山県のゴルフ場で働き、長時間労働と上司からのパワーハラスメントで、うつ病を発症したAさんの労災が、審査請求で認められた。

長時間労働は何年も前から続いており、休業する前2年間では月に150～260時間の時間外労働があった。また上司である総支配人から、連日長時間の叱責や暴力のパワハラを受けた。にもかかわらず、労働時間の記録がなく、長時間労働の証明に苦労した。

ワンマン社長によるパワハラと長時間労働

Aさんはゴルフ場のコース管理課に所属していたが、入社2年ほどで上司らが退職してしまい、Aさんがコース管理課の責任者になった。ゴルフ場の芝生などを管理する仕事で、客のいない早朝や夕方にしなければならない作業が多く、長時間労働であったが、Aさんはこの仕事が好きで、やりがいを感じて20年以上働いてきた。ところが、2012年頃からは営業や売上げ管理もさせられるようになり、名前だけと言われて役員の監査役にも就任した。このころから、営業などに時間を取られるようになり、コース管理の仕事は部下の仕事で

チェックし指示を出すだけになっていった。しかし労働時間は減らずに、益々長くなった。また、そのころ社長である総支配人から元支配人が、ひどい叱責と時には暴力も受けるようになり、総支配人は始末書を書かせて、それを何度も書き直させるなどパワハラ行為を行っていた。Aさんは元支配人の始末書作成を手伝うように言われて何度も深夜まで残業して手伝った。また元支配人を叱責するときに、Aさんや他の社員は同席させられ、同調することを強要された。

2013年2月頃、長時間労働に加えて総支配人のパワハラがいつ自分に向くかというストレスから不眠などの症状が現れ、3月には病院で「うつ状態、神経症」などと診断され、不定期に通院するようになった。

発病したことでAさんは手帳に自分の始業・就業時間を記録し始めた。それまでは管理課責任者は管理職なので残業代が払われないため、部下に適当に書かせて、実態通りの記録を付けていなかった。

その後、元支配人が退職、他の管理職も総支配人からのパワハラや他の理由で辞めていき、総支配人、支配人の次の管理職はAさんという状況になった。

2014年ごろからは、総支配人からAさ

んへの叱責が増えていき、Aさんが休業を始める直前の2015年8月はほとんど毎日、時間外労働も200時間を超えていた。

Aさんは8月半ば、医師から「うつ病」の診断を受けて仕事を休むように言われ、8月30日を最後に翌日から休業した。

大幅に削られた実労働時間、その理由は…

Aさんは、12月に田辺労働基準監督署に労災請求を行った。しかし、2016年9月に不支給決定通知が送られてきた。

Aさんはまた連帯労組関西生コン支部に加盟し、長時間の時間外労働分の未払い賃金や精神疾患の損害賠償請求の準備も始めた。位田浩、定岡由紀子弁護士に依頼して訴訟の準備をする中で、労災部分については関西労働者安全センターで協力することになった。

労災請求不支給についての田辺労働基準監督署の判断はこうだった。

Aさんは2013年3月に「うつ病」を発症したが発症以前の労働時間の資料がなく、業務との因果関係は不明。2015年8月31日の傷病の悪化について、悪化直前の1か月の時間外労働は139時間、3週間で93時間で、「特別な出来事」にあたる「極度の長時間労働」に該当しないため、業務起因性は認められないというもの。

さっそく開示請求して監督署の復命書入手した。

労働時間はAさんの提出した手帳などの記録では、朝8時頃から遅ければ深夜25時ごろまで12時間から18時間に及んで

いるにもかかわらず、監督署が認定した労働時間は日によって9時間のみとか、11時間だけとか、1時間から7時間少なく認定されていた。

復命書では労働時間として認められなかった理由部分に黒塗りが多く、大量に労働時間が削られた理由がほとんど分からなかった。

審査請求後、口頭意見陳述での質問事項に原処分庁から回答をもらって、はじめてその理由が明らかになった。

監督署は1日の労働時間を基本的に8時間とAさんが終業時間前に毎日行っていた売上げ報告作成の1時間の合計9時間を確実な労働時間とし、それを超えた労働時間は基本的に会議の時間やイベントやその準備など資料で分かる時間を除いて、労働時間として認めていなかった。

すべての労働時間を証拠で証明って！

Aさんの事案を労災と認めさせるのには、2つの方法があった。

ひとつめは、2013年のうつ病の発症前の長時間労働を証明して、発症から業務上として、今回の休業も業務上とするもの。しかしながら、Aさんは正確な労働時間を記録しておらず、長時間労働であったのは間違いないが証明する資料もなく、またゴルフコースがイノシシに荒らされたときには、総支配人から過剰な叱責があるなどしたが、叱責の証明は難しかった。

精神障害の既往症が悪化した場合、精神障害の認定基準で「特別な出来事」があれ

ば業務上とすることになっている。もうひとつの方法は、2015年8月末の休業開始を既往症の悪化として、直前の「特別な出来事」を証明することだった。「特別な出来事」とは、「生死に関わる、極度の苦痛を伴う、又は永久に労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした」、「業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた」、「強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた」、「その他、上記（前記）に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの」、「発症直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の（例えば3週間におおむね120時間以上の）時間外労働を行った」の5項目だ。Aさんの場合、信じられないくらいの長時間労働があったので、「直前1か月に160時間超」、これを証明することだった。総支配人のパワハラについては、証明して「ひどい嫌がらせ・いじめを受けた」と認められても、「特別な出来事」には該当せず、心理的負荷強度の判断も担当した人間によって変わるので難しい。そのため、審査請求ではとにかく、長時間労働の証明を目指し、それに付け加える形で、元々の発症も業務上の負荷によるものであることやパワーハラスメントを受けていたことも主張することとした。

Aさんの労働時間は、手帳の記録と毎日業務の最後に売上げ報告のメール送信していた記録で終業時間が分かるほか、うつ病がひどくなってから業務指示を忘れないよ

うにICレコーダーで録音していた音声データがあった。うち関連する録音データを44本提出したが、そこには、監督署が定時とした午後6時以降、売上げ報告の作業を行うまでの時間に録音されたものが多数あり、監督署から省かれた労働時間をいくらか埋めることができた。またなかには、夜遅くから総支配人に深夜まで叱責を受けている録音もあった。ほかの客観的証拠として、すでに退職した元同僚に連絡を取り、午後6時以降に職場でAさんに会ったり見かけたりしたエピソードを証言書に書いてもらった。

しかしながら、直前30日全部の日について客観的な証拠を用意するのは難しいことだった。

こちらで野村さんの記憶も含めて、集計した時間外労働時間は、少なくとも245時間であり、休日は1日もなかったが、審査請求で提出した証拠で、どこまで労働時間が認められるかが鍵だった。

不支給取消、そして…

結果として、和歌山労働局の労災保険審査官は、2018年3月に取消の判断をしたが、労働時間として認めた時間は212時間で、160時間を優に超えていた。残念ながら、すべてを認められることはなかったが、業務上という判断は勝ち取ることができた。

Aさんのようにとんでもない長時間労働がありながら、また終業時間もはっきりしているのに、田辺労働基準監督署があ

うな判断をするとは思わなかった。もちろん総支配人ら上司が、管理職なので自由に仮眠したり休憩を取っていた、などと虚偽の証言をした影響もあったのだろうが、田辺労働基準監督署の行った膨大な量の聞き取り調査は、Aさんの労働時間を裏付けるより削るためにしか役立たず、やり方に疑問が残った。

Aさんの件はまだ全て解決したわけではない。

ひとつは、労災と認めて休業補償を支給するに当たって、平均賃金が問題となっている。

会社から管理職とされてから、残業代が支払われていない。未払い賃金も労災の算定基礎日額に反映されるべきである。とこ

ろが、管理職扱いされていたことから、管理職にも認められている深夜割り増し代のみが算定に入れられた。

Aさんの働き方は、肩書きがあっても労働者であったので、平均賃金について審査請求を行った。

また訴訟では、賃金未払いと損害賠償を請求中である。しかし、労災が認められ、また賃金未払いと地位確認でAさんと一緒に訴訟を起こしている元同僚について、労働委員会が解雇は不当として復職命令を出すなど有利な方向に進んでいる。

Aさんは、劣悪な職場を離れて療養し、回復に向かっている。早く全てが解決し、Aさんが再びやりがいを感じながら健康に働けるようになることを願っている。

給付基礎日額を自庁取り消し 確定診断日は審査請求 和歌山労基署

和歌山県で保温工として就労していた被災者は、平成27年3月8日に肺がんで死亡した。もともと脳疾患を患っており、その後遺症で高次脳機能障害や左半身麻痺など抱えて生活していたが、転倒による骨折をきっかけに平成27年1月末に入院した。入院先の病院で肺がんが確認されたものの、その3日後に亡くなったことから、死後に遺族である妻が労災請求を行った。

広範囲の胸膜プラークを伴う肺がんであり、また就労先も明らかであったため、石綿に起因する肺がんとして認められたので

あるが、決定内容に誤りがあったことから、和歌山労働基準監督署に申し入れをする一方、審査請求も行った。

和歌山労働基準監督署の誤りの第1点目は給付基礎日額の算定である。事業所も被災者の就労時の全期間について資料を残していたわけではなく、最終年の1年分が残っただけにすぎなかった。ただし、定年退職を平成16年6月30日にしたのち、平成17年7月1日から嘱託契約を結んでいる雇用契約書の写し、さらに定年再雇用で1年契約をしたと明記されている

離職証明書と労働者名簿を事業所から提出されている。しかし定年再雇用後は事務職として石綿にばく露することもない作業に従事しているため、定年前の賃金で給付基礎日額が算定されるべきところ、再雇用後の賃金で算定してしまったのである。

昨年12月に開示請求資料を持って和歌山労働基準監督署でこの誤りを指摘したものの、訂正されることがなかったためにやむなく審査請求を行った。和歌山労働局の労災保険審査官によると、審査請求事案に対して提出される原処分庁である和歌山労働基準監督署長の意見書がなかなか提出されないということであったが、8ヶ月後の本年8月、請求人に対して給付基礎日額の変更決定通知が届いた。

この自庁取消に伴い、審査官から審査請求の取り下げを求められているが、本件にはもう1点誤りがあると考えているため、安易に取り下げはできない。

和歌山労働基準監督署の判断のもうひとつの誤りは、確定診断日である。既述のとおり、肺がんの確定から死亡まで3日しか経っていない。時系列で出来事を並べてみると、

平成27年1月23日 腰椎圧迫骨折のため入院

平成27年3月3日 胸部Xp

平成27年3月5日 肺がん確定診断

平成27年3月8日 永眠

となっており、監督署の判断は3月3日の胸部レントゲン撮影が根拠となっている。しかし、腰椎圧迫骨折の患者に、胸部レントゲンが必要になるだろうか。何か胸部疾患の疑いがあるためにレントゲンを撮ったのであると考えることが妥当であろう。

入院中のカルテを調べてみると、2月中旬には回復期に入り、コルセットも処方されている。その一方2月18日に初めて吐血した以降も散発し、投薬、採血などの治療が行われている。当初主治医は消化器系の疾患を疑い、直腸診なども行っていたが、3月に入ってはじめて肺がんの陰影を画像で確認したのである。

病理検査は行っていないものの、画像所見から労災医員も原発性肺がんを認め、遺族補償給付の支給は決定されたが、胸部レントゲンの撮影日をもって療養の開始日とすることは早計ではないだろうか。

「余命」1年と告げられ18年後の今を生きる
「中皮腫」患者の闘病記録

もはやこれまで

栗田 英司 著

- 出版社：星湖舎 <http://sksp.biz/index.html>
- 体裁：四六判、本文184頁、ソフトカバー
- 定価：本体1500円＋税 ISBN978-4-86372-097-8 C0095

【お問い合わせ】関西労働者安全センター
TEL:06-6943-1527 FAX:06-6942-0278 mail to:koshc2000@yahoo.co.jp

「余命」1年と告げられ18年後の今を生きる
「中皮腫」患者の闘病記録

もはや これまで

(18)闘病を生き抜く人々の闘病記録

栗田 英司

生きるとは？死ぬとは？中皮腫でお悩みの方、
がんでお悩みの方、さまざまな病気に直面し
お悩みの方、ぜひ手にとってみてください。
この本には「希望」があります――。

星湖舎出版

死ぬまで元気です

Vol.6 右田 孝雄



こんにちは、中皮腫患者として「中皮腫サポートキャラバン隊」を名乗って全国でピアサポート活動させてもらっています。省庁交渉が終わってからは専ら個々に患者さんと会い、寄り添う活動を続けているところです。

前は、「省庁交渉」の準備で山あり谷ありと苦労を重ねてやっとの思いで当日にこぎ着けたことを簡単にお伝えしました。さて、当日を迎えて交渉はどうなるのか、気になるところです。

当日は私は衆議院会館のゲートを入ったエスカレーターのところで、お越し下さった方々をお迎えしました。

そしたら、次から次に懐かしい方々がお見えになってついつい感無量となり、涙を流しながらハグした方もいました。昨年9月から今年5月まで全国18か所を回って、「中皮腫・同志の会」でもたくさんの患者さんと会ってきました。そこで、私たち「患者の思いを役人に直接訴える」ということに、全国の患者さんが賛同して、闘病中の身体を押して来てくれたのですから涙腺が緩むのも当たり前ですね。

関東支部の世話人の方々が早くから来て準備してくれたことにも感謝でした。受付、案内、会場設営、会計係とたくさんの方が、全国から来られた参加者を懸命に出迎えて

くれました。そこには一体感が溢れていました。

そして、「院内集会」では予定になかった大役が私に回ってきました。当初は、「院内集会」の最初の挨拶は「中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会」会長である小林雅行さんにしてもらう予定でしたが、数日前に急に体調不良等で来れないと聞きました。その代役が急遽私に回ってきたわけです。こんな急に言われてカンペなしでは務まらないので当日は紙に書いて精一杯の声で読み上げました。読み上げ終えた時は、大役を果たして一気に気が抜けたようになりました。その後、関東支部の原修子さんの基調講演や患者さん、ご遺族の訴えが会場内の雰囲気をもひとつにしてくれました。そして、国会議員の方々から激励もいただき、会場内はこれから始まるであろう「省庁交渉」への意気込みが最高潮に達したところで「院内集会」は終了しました。

私はその後の昼休憩も軽い食事をしながら、省庁交渉の打ち合わせに慌ただしく走り回りました。でもこの「院内集会」と「省庁交渉」は私たち今回参加した患者には忘れられないものになったのは間違いありません。

今回は、「省庁交渉」本番のことを書きたいと思います。

韓国からの ニュース

■労働者が立証しにくい職業病に「国選労務士」の導入を推進

労働部の関係者は「雇用労働行政改革委が勧告した国選労務士制の導入を、肯定的に検討中」と明らかにした。職業病で労災申請をした低所得労働者が、労務士を選任する費用を国が支援する制度だ。改革委は労災補償制度改善案の一環として、「脆弱な労働者を支援できる国選労務士制度の導入法令を作って、予算を設定するように」勧告した。

産業災害は「業務上の事故」と「業務上の疾病（職業病）」に分類される。「事故」と違って、職業病は「業務のために疾病に罹った」ことを医学的に証明するのが容易ではない。労働者一人の力で業務との関連性を立証するのは難しく、専門家の助けが必要なケースが多い。国選労務士制が導入されれば、一定額以下の収入の労働者が職業病で労災申請をする時に、助けを受けることができる。

改革委は、労働者がもっと簡単に労災を認められるように、業務上疾病の被害者が資料を要請する権利、事業主はこれに助力する義務を法に明文化するように勧告した。事業場で起きた事故で疾病になった場合に、労災と認定する範囲を拡げるようにとも勧告した。企業が安全保健管理責任に違反すれば、「過怠料」でなく「罰金」に処罰を強化する。

改革委はまた、法院の確定判決をすべて分析して、職務と従事期間などによる有害物質へのばく露量を計算した「職業病ばく露マトリックス」を作ってホームページに公開し、これを職業病の認定基準として活用するように勧告した。産業安全保健担当労働監督官を

特別に選んで専門性を引き上げ、長期的には専門行政機関である「産業安全保健庁」を設置するようにも勧告した。2018年8月2日
京郷新聞 ナム・チウオン記者

■半導体白血病の産業災害認定が容易になる

雇用労働部は、判決等によって半導体・ディスプレイ労働者の業務関連性が認められた職業性がんの白血病、多発性硬化症、再生不良性貧血、卵巣がん、脳腫瘍、悪性リンパ種、乳がん、肺がんの8種類について、労災処理過程で労働者の過度な立証負担を軽減するように、手続きを改善すると明らかにした。

今までは、半導体・ディスプレイ工場の労働者が職業性がんに罹った場合、外部の専門機関に疫学調査を依頼する手順を踏んで業務関連性を判断してきた。しかし調査が6ヶ月以上もかかって労災補償が遅れ、労災申請をした労働者の負担がとて大きいという指摘が絶えなかった。労働界は、既に職業病と認められた人と同じ工程で働き、同じ疾病に罹れば、疫学調査なしで職業病と認定しなければならぬと主張してきた。

労働部は今後、半導体・ディスプレイの従事者が、業務関連性のある8つの疾病に罹った場合、疫学調査を省略して、「同一だったり類似の工程に従事したか」を調査して労災認定の可否を決める予定だ。作業期間も、ばく露量などが認定基準を充足する場合は反証がない限り労災と認定し、認定基準を満たせない時も、医学的な因果関係があれば認める。

労働部は、今回の職業性がん8種の他にも、判決等で業務関連性が認められる事例が追加されれば、簡素化された手続きに従う方針だ。2018年8月6日 京郷新聞 ナム・チウオン記者

■ソウル市、猛暑警報時は建設現場の午後の

作業を中止

ソウル市が猛暑警報発令時に、公共発注の建設現場の午後の作業を中止し、賃金を補填することにした。建設労働者の健康の保護と事故予防のための方案を作って7日から施行する。施行対象は市・自治区・投資支援機関が発注した924の工事現場の労働者6千人。

猛暑警報が発令されると予想される時は、作業を1～2時間早く始め、実際に警報が発令されれば、午後の室外作業を中止させる。労働者は最大2時間仕事ができなくなる。ソウル市は作業を中止したために受け取れなかった賃金を、発注者の工事予算で補填する。猛暑警報は一日の最高気温が35度以上になる状態が2日以上持続することが予想されれば発令される。

ソウル市は猛暑警報が発令されれば、1時間作業した後に15分以上の休憩時間を保障するように、公共工事現場に指針を出した。これと同時に日除けのテントと休憩場所を確保し、扇風機と氷・ミネラルウォーターを現場に提供するように点検する。2018年8月8日 毎日労働ニュース キム・ハクテ記者

■環境美化員の死を呼ぶ明け方勤務を減らす

8日、イ・ナギョン国務総理は国政懸案点検調停会議を行い、環境美化員の労働環境改善法案を審議・確定した。環境美化員の安全事故の主な原因として指定される明け方勤務(午前4時～6時)を減らし、昼間勤務(午前6時～午後8時)を現在の38%から50%にまで増やす。実際に京畿道儀旺市は2011年から勤務方式を変えたが、以後の事故率が43%減少した。

合わせて政府は清掃車輛毎の必須人員基準を設定し、切断防止用手袋・車輛後方カメラなど、安全装備も備えられるようにした。猛暑や厳しい寒さといった気象条件に備えた作

業基準も準備する。

また政府は夜間と明け方勤務を減らして減少する人件費を、環境美化員の賃金引き上げに使うと明らかにした。委託業者の環境美化員の賃金と福利厚生費も引き上げ、休憩施設改善のための予算も拡大する。現在半分を超える(56.2%)環境美化員が委託業者に雇用されているが、直営業者の環境美化員に比べて低い賃金で、より劣悪な条件で働いている。また、地方自治体・労働界・委託業者などが参加する「勤務環境改善協議体」を構成し、環境美化員に対する雇用安定方案も準備する。今回の改善案は来年までに段階的に履行される。2018年8月8日 ハンギョレ新聞 イ・ジヘ記者

■韓国タイヤの工場を特別災難地域と宣言せよ

キム・ジョンフン民衆党議員と韓国タイヤ労災協議会が「韓国タイヤ特殊健康検診結果表(2011-2017年)」を公開、「李明博元大統領の娘婿が社長の韓国タイヤは、20年間で確認された死亡者は168人」で、「韓国タイヤ工場を特別災難地域に指定せよ」とした。

韓国タイヤで働く労働者5710人のうち、「疾病有所見者」と「観察者」を加えた患者者は、2011年基準で776人で、2014年に1996人、2017年には2611人に増えた。

パク・ウンヨン労災協議会委員長は「単一工場で、このように多くの労働者が一度に疾病に罹って死ぬようなことがあり得るのか」と問いかけた。政府は「災難および安全管理基本法」(災難安全法)によって、人命と財産の被害の程度が非常に大きな地域を特別災難地域に指定し、問題解決のために総合的な措置を取ることができる。2018年8月17日 毎日労働ニュース ヤン・ウラム記者

■「非ホジキンリンパ腫」労働者に疫学調査

なしで初の労災認定

勤労福祉公団がサムソン電子（現サムスンディスプレイ）蕩情工場で働き、非ホジキンリンパ腫に罹った労働者に、疫学調査を経ることなく「推定の原則」を適用して業務関連性を認めた。雇用労働部が最近発表した「業務関連性専門調査（個別疫学調査）省略判断基準」を適用した初めての事例だ。

公団天安支社は、サムスンディスプレイで3年間働いて非ホジキンリンパ腫に罹ったキム・某さん（31）が出した療養給付申請を承認した。キムさんは高校に在学中だった2005年9月に、現場実習生としてサムスン電子に入社し、LCD事業部の液晶工程シール・タルボ室で3年間、生産職オペレーターとして働いたが、頻繁な下血と生理不順、皮膚疾患などの異常で2008年9月に退社した。2016年11月に大きな瘤ができるなど異常症状が現れ、2017年4月に非ホジキンリンパ腫4期の診断を受け、同年10月に公団に療養給付を申請した。

従来の手続きなら、公団は産業安全保健研究院に蕩情工場の疫学調査を依頼するが、今回は公団は過去に同一作業工程に関して疫学調査を行った事例によって、疫学調査を省略し、ソウル業務上疾病判定委員会に審議を依頼した。ソウル疾判委は、キムさんが3年間、夜昼交代勤務をし、持続的に化学物質（アセトン・IPA）、イオナイザ（静電気防止用放射線装備）から出る放射線など、有害要因に複合ばく露されたと推定した。

ソウル疾判委は「キム氏が働いた場所での単一有害要因のばく露量は傷病を起こすほどではない」が、「複合ばく露による相乗作用がどんな影響を起こすのかを判断する根拠がない現時点で、先端電子産業で働いた勤労者の血液がんの危険を報告した研究結果と報告書に基づいて判断しなければならない」とし、

「潜伏期間を考慮した時、退職後の要素が原因になって発病したとは見られない」として、業務上疾病を認めた。2018年8月22日 毎日労働ニュース ペ・ヘジョン記者

■造船業の重大災害の原因は「多重下請構造」

昨年11月に発足した造船業重大産業災害国民参加調査委員会は、9ヶ月間の活動を終えて「造船業の災害の根本的な原因解決のために、多重再下請けを禁止し、必要な場合にだけ制限的に許容すべし」という結論を出した。調査委は、造船業の重大災害の最も重要な原因として「再下請け」を指弾した。

調査委によれば、昨年8月に4人の命を奪ったSTX造船海洋の爆発事故は、多重下請け構造から発生した。事故で亡くなった労働者は全てB産業の所属だった。元請けのSTX造船海洋からタンク内部の特殊塗装作業を請負ったA企業が、B産業に再下請けしていた。死亡した労働者の四大保険（国民年金、健康保険、雇用保険、産災保険）はA企業が加入し、勤労契約書はB産業が作成していた。調査委は「実質的な雇用契約と人事労務管理（四大保険）が分離していた事実を確認した」と明らかにした。

調査委は同年5月1日に6人が亡くなったサムソン重工業のクレーン衝突事故の現場でも「危険の外注化」を確認した。当時、事故が起きたマーティンリング・モジュールでは働いていた1623人のうち、元請けのサムソン重工業所属の正規職は9.8%(159人)だけで、残りの90.2%(1464人)が下請け労働者(15業者)であった。下請け労働者1464人中、勤続6ヶ月未満が全体の53.6%、うち1ヶ月未満が13.5%を占めていた。

調査委は「事故の被害が大きかった理由は、元請けが狭い空間に多数の構内下請け労働者（18ページにつづく）」

前線から

建設アスベスト訴訟京都1陣、高裁で全面勝訴

大 阪

平成30年8月31日、大阪高等裁判所で建設アスベスト訴訟京都1陣判決が言い渡された。夏の日差しと蒸し暑さが未だに残る裁判所周辺では、判決言い渡し時刻の前から集会が開催され、多くの参加者がプラカードやのぼりを持って集結していた。

判決の内容は、国及び建材企業の責任を認め、国に対して総額1億8885万円余り、建材企業10社に対して総額1億1319万円余りの支払いを命じる原告勝訴判決であった。特筆すべきことは、京都地裁で唯一敗訴した1審原告についても請求が認容され、被害者数25名・原告27名の全員に対する賠償を命じる全面勝利判決となったことである。

詳細には、去る3月14日の東京高裁判決に続いて、いわゆる一人親方について、国賠法上の保護範囲に含まれるとして救済を認めた。これは、建築労働者等しく現場で働き、等しく被害を受けている以上、一人親方と事業所の所

属する職人に区別はないという判断である。従業員として扱うべき職人に特別加入をさせて責任を逃れようとする事業所やゼネコンが多く見られるが、建築現場の実態を正しく把握した判断だと言える。

また、1審判決同様、吹付作業者については昭和47年10月1日～昭和50年9月3日まで、屋内での石綿切断等作業については昭和49年1月1日～平成16年9月30日まで、屋外での石綿切断等作業については平成14年1月1日～平成16年9月30日まで、国が、防じんマスクの着用・集じん

機付電動工具の使用・警告表示の義務づけを怠ったことの違法性を認めている。裁判官がこれらの判断を読み上げるたびに、弁護士が旗出しのために法廷から飛び出し、できる限り全力で裁判所の正門まで駆けてくる。「国の責任9たび断罪」から「建材メーカーを厳しく断罪」という旗が出されて裁判所前集会も盛り上がっているところ、しばらくすると「一人親方も救済」「大阪高裁全面勝訴」「被害者全員を救済」と出されるのだから街宣車で演説をする京建労・酒井仁巳書記長も大興奮である。

しかし、各原告は冷静で報告集会においてはまだ最高裁があるはずだ、とこれからの闘いを見据えていた。また、9月20日に大阪1陣判決が予定されている。多くの支援でこの流れを支えている。

中皮腫の大工、死後5年 超え時効救済で認定

大 阪

大工の男性Nさんは2012年8月に中皮腫で亡くなりました。

同年3月に肺炎らしい症状で病院にかかるようになり、4月に国立刀根山病院に入院し、抗がん剤治療を受けたも

のの帰らぬ人となった。

大工になったのは和歌山県の中学を卒業後すぐの1956年。1962年に大阪府豊中市のS工務店に入り、十数年働いた後、「独立」して病気になるまで働いた。大工一

筋 50 年以上だ。

N さんは生前に、石綿健康被害救済法の救済給付を、環境再生保全機構に申請して認定を受けた。

遺族となった奥さんにとっては、あれよあれよというたいへんな数ヶ月だったが、そのことはもはや終わったことになっていた。

ところが。

地域の集まりで夫をアスベストの病気の中皮腫で亡くしたという A さんから声をかけられた。同じ病気？アスベストで？労災認定は？と聞かれ、え？え？と過去に引き戻されることになった。

今年 5 月下旬、中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会関西支部の会合に A さんが N さんを伴って相談に来られた。

S 工務店は木造民家を中心とする典型的な地元の大工で、今は廃業しているが、親方の S さんは存命しているといい、当時、N さんといっしょに働いていた O さんも高知で元気にされているということだった。

S 工務店では木造民家の

建築のほかにも、大阪空港の防音工事を多く手がけていたということであり、それらの仕事の具体的内容の調査が比較的容易とみられた。

「大工さんはアスベストにばく露する仕事というのが一般的な考えなので、救済給付ではなくて、労災認定される可能性が高い。ただ、N さんの死亡からすでに 5 年以上がたっているので通常の労災請求の権利はなくなってしまった（労災の遺族年金がもらえなくなってしまった）。

ただし、石綿疾患による死亡の場合は特別に、石綿救済法で時効救済がある。これを申請されてはどうか」と N さんに説明したところ、申請してみることになった。

N さんはさっそく淀川労基署に「特別遺族年金」を申請した。（同年金は、請求月の翌月からしか支給されないもので、気がついたらすぐに申請することが大事）

申請後、当たり前の成り行きとして、木造民家の建築工事においても石綿含有建材は各所に使用されていたこと、防音工事においては石膏ボ

ードが使用されていたことなどが聞き取り調査などで明らかになった。事務局でも高知市在住の元同僚 O さんに聞き取りを行った。

8 月中旬に認定の知らせが届いた。

建設労働者である大工であれば、はじめから労災認定されるのが当然のように思える。しかし、そうではないケースが「ごく普通に」存在しているのだ。

改めて、制度運用の問題や被害者側の取り組み不足を痛感させらることになった。

時効救済制度の請求期限（2016 年 3 月 27 日までとされている）は撤廃されなければならないし、労災の救済給付（労災より水準が極めて低い）への紛れ込みは解消されなければならない。

しかし、そうした小手先の改正を求めるだけではやはりもどかしい。そもそも、救済給付自体の給付水準が極めて低く、遺族給付もないといった点の抜本的改善を求めていくことを重視して運動をすることにもっと目をむけることが大切だ。

（16 ページのつづき）

働者を、同時に投入させて作業を行うようにしたため」とし、「建設業の再下請け禁止政策を参考にして、早期に政策を作れ」と雇用労働部に勧告した。合わせて調査委は「無理な工程の強行を防止する制度的な装置」も勧

告。合わせて、元請けの下請け労働者に対する安全監督と保護義務を強化する方向で、造船業安全管理法と制度を改善すべきであるとした。2018 年 8 月 31 日 毎日労働ニュース キム・ミヨン記者 （翻訳：中村猛）

8月の新聞記事から

8/1 埼玉県秩父市の旧秩父セメント（現太平洋セメント）工場で石綿加工に従事していた元従業員の遺族ら7人が、国を相手取り計6600万円の損害賠償を求めさいたま地裁熊谷支部に提訴した。原告は旧秩父セメントの元従業員男性4人の遺族5人と、羽生市の曙ブレーキの元従業員男性の遺族2人の計7人。いずれも1946～90年、石綿を使った水道管の製造などに従事し、肺がんなどで死亡した。

8/2 日本大の教授が2014年に自殺したのは過労によるうつ病が原因だったとして、池袋労働基準監督署が労災認定していた。同労基署は、労務管理を改善するよう日大に指導した。教授は14年春に亡くなり、遺族が15年10月に労災申請、1カ月の時間外労働は最長約88時間で、2週間の連続勤務もあり、16年5月に過労自殺だったと認定された。

北国新聞社（金沢市）の法人営業部に勤務していた男性（25）が2016年3月に自殺したのは労災との申請について、石川労働者災害補償保険審査官は金沢労働基準監督署の不支給決定を取り消した。7月31日付。連続勤務が原因でうつ病を発症したとした。審査官は、異動前の15年9月～16年1月に、2週間以上の連続勤務が5回あったと認定した。

1954年に米国が太平洋ビキニ環礁で行った水爆実験をめぐる、被ばくした高知県の元マグロ漁船員ら45人が国に損害賠償を求めた訴訟で、原告団は請求を棄却した高知地裁判決を不服として、3日に控訴する。うち17人は高齢などを理由に控訴しない。また原告10人を含む11人が、船員保険の適用を認めなかった全国健康保険協会の決定に対する審査請求のうち、9人について7月30日付で棄却された。

8/7 中皮腫を発症して2007年に73歳で亡くなった北海道平取町の男性について、浦河労働基準監督署が6月に道南バスで車両整備の業務をしたことによる労災と認定した。男性は、主に運転手として1959年12月から93年9月まで道南バスに勤務した。

8/9 大手居酒屋チェーンで仕事中に死亡した男性店長の遺族が、労災を申請していた問題で、労働基準監督署が過労死と認定した。福岡市の「わらわら九大学研都市駅店」の店長だった53歳の男性で、去年6月、開店準備中に倒れ、致死性不整脈で亡くなった。遺族は去年12月、男性のスマートフォンの位置情報の記録をもとに長時間労働が原因だったとして、労災を申請。認定は今年7日付、福岡中央労基署。

8/21 新日本理化の徳島工場で「オルト・トルイジン」の製造作業を担当し、ぼうこうがんを発症した元労働者が労災申請していた問題で、徳島労働基準監督署は元労働者の労災を認定した。元労働者は16年、ぼうこうがんを発症し手術を受けた。

ゼネコンのフジタが物流倉庫の新築工事現場で作業員に違法な長時間労働をさせたなどとして、茨木労働基準監督署が同社と同社大阪支店などの管理職2人を労働基準法違反の疑いで書類送検した。

8/24 岡山県内の生命保険会社支店で勤務中、訪問先で性被害を受けたのは従業員に対する安全配慮義務を怠ったためだとして、保険外交員の30代女性が、勤務先の大手生命保険（大阪市）に慰謝料など

440万円を求める訴えを岡山地裁に起こした。2016年5月、上司の指示で訪問した独身男性宅でわいせつな行為をされそうになった。約1週間のけがを負ったほか、適応障害や心的外傷後ストレス障害（PTSD）と診断され、現在まで休職している。

東京電力福島第一原発の廃炉作業に従事した元作業員の男性が、末端の下請け企業の作業員に「危険手当」が支払われないのは不当だとして申し立てた労働紛争が、中央労働委員会で元請けなど4社と和解した。元請け企業に下請けが連なる多重請負のなかで、手当が作業員にきちんと支払われるよう企業側が取り組むとの内容。

8/29 勤務していた埼玉県の小学校でアスベストにさらされ、中皮腫で死亡したとして、小学校教諭四條昇さんの妻が、公務災害と認めなかった処分の取り消しを求めた訴訟の控訴審判決で、東京高裁は請求を棄却。一番は地方公務員災害補償基金の処分を取り消し、公務災害と認めていた。妻側は上告する方針。裁判長は校舎の建材に石綿が含まれていたと認定した上で「労働安全衛生法の基準を超える量の石綿にさらされたことが証明されていない」とした。

8/30 服飾雑貨製造会社「エスジー・コーポレーション」（墨田区）社員だった男性（40）が最長月125時間の時間外労働などによる致死性不整脈で死亡し、向島労働基準監督署が過労死の労災認定していた。認定は昨年8月10日付。営業補佐として、製造管理を担当していた27年11月に死亡。労基署は、メール送受信記録などから時間外労働は最長月101時間と認定した。遺族側は会社側に慰謝料など計約8000万円を求め、東京地裁に提訴した。

昨年6月に自殺した大阪府池田市の男性職員（31）が、職場で上司からパワハラを受けていたか調べていた市の第三者委員会が、倉田薫市長に報告書を提出し、「パワハラは認められない」と結論づけた。職員は昨年6月29日に自宅で自殺。今年1月になって、遺族が、職員の自殺は上司のパワハラが原因と主張し、第三者委の設置を市に要請。弁護士3人による第三者委が設置され、市職員や遺族らから聞き取りを行った。

山形県米沢市のヤマト運輸米沢北センターに所属していた男性ドライバーが、荷物の窃盗を疑われた末に自殺したとして、男性の妻が会社を相手取り約6700万円の損害賠償を求める裁判を起こした。男性は去年10月、センターで配送するマツタケが2度にわたり紛失した際、上司に窃盗を疑われ、11月に2日間にわたり、会議室で東北支店の幹部から長時間厳しく問いただされ、飛び降りて死亡した。第1回口頭弁論は9月28日。

8/31 自治体で働く非常勤職員本人や遺族が、公務災害認定の申請をできるよう、総務省が全国の自治体に通知していた。一部自治体が非常勤職員側からの申請を認めていなかった。総務省は7月20日付で公務災害に関する条例規則のひな型の変更を通知し、非常勤職員本人や遺族からも直接申請できることを明記し、結果を申請者に伝えることも盛り込んだ。

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