

# 関西|労|災|職|業|病

関西労働者安全センター

2019. 1.10発行〈通巻第495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/>



26年後の症状固定の後遺症は認めない!?

障害等級不服で再審査請求 ..... 2

死ぬまで元気です vol.9 右田孝雄 ..... 5

事業主への措置義務を法制化へ

期待外れに終わった「ハラスメント防止対策」 ..... 6

非常勤職員の災害補償

災害補償条例の「補償基礎額」という大問題 ..... 8

韓国からのニュース ..... 13

前線から ..... 16

2017年石綿労災認定事業場公表でホットライン/全国 過重労働現場の

実態を訴え 過労死等防止対策推進シンポジウム/大阪

12月の新聞記事から/19

表紙/アスベストユニオンニチアス退職者分会委員長 仲井力さん画

'19 1

# 26年後の症状固定の後遺症は認めない!?

## 障害等級不服で再審査請求

Kさんは、歯車を製造する工場で、ベテラン歯切工として働いていた。頸椎のヘルニアと両肩の腱板断裂の診断を受け、労災保険が適用されて26年間療養した。しかし長期の療養に対して、大阪西労働基準監督署は労災補償の打ち切りを行った。Kさんは首、腕などの痛みが強く、治療を継続しなければ悪化する状態であった。主治医の三橋医師が意見を述べたが、労働基準監督署は病状の改善がないと判断し、最終的に2017年1月で症状固定とされた。

三橋医師は、Kさんの後遺症について首、両肩の疼痛は12級、首の可動域は通常の2分の1以下に制限されているため8級、両肩の可動域も2分の1以下で10級、それらを併合して7級に該当するとして診断書を作成した。

ところが、大阪西労働基準監督署長の決定は障害等級10級だった。

10級の判断の内容は、首は頸椎C5-7に前方固定術が行われていることから、「せき柱に変形を残すもの」で11級、右肩、左肩それぞれの疼痛は「局部にがん固な神経症状を残すもの」の12級で同一系列の神経症状2つで11級とし、11級が2つなので併合により10級というものだった。

頸部、両肩の可動域については、計測された数値が参考可動域の2分の1であるにもかかわらず、疼痛による可動域制限として、後遺障害として評価されなかった。

このように障害を不当に低く評価され、Kさんは大阪労働者災害補償保険審査官へ審査請求した。

ところで、調査の過程でもうひとつ、困ったことがあった。

労災保険では、障害補償給付と同時に、障害特別年金、障害特別一時金というものがある。その額の算定は、労働災害前の特別給与、つまり賞与の額に基づいて行われる。Kさんは障害補償請求の際に、当時、特別給与があったかを確認されたのだが、会社は2011年に倒産して、資料も失われていた。しかし、最初の休業補償給付請求書の最終ページに、この特別給与を記入する欄があり、Kさんは請求書に記載したことを覚えていて、監督署には初回の休業補償請求書を確認してもらうよう伝えた。ところが、大阪西監督署によると、コンピューターのデータに特別給与は記録されていないし、請求書自体も保存年限が過ぎて破棄されたという。請求人から提出さ

れたデータを、保存していなかっただけでも問題なのに、そのうえ、監督署の担当官はもうひとつ、間違いを犯した。担当官はKさんに厚生年金の被保険者記録照会回答票を取ってくるように指示した。Kさんは年金事務所で交付請求手続を行ったが、その時に1990年当時は特別給与は標準報酬額に算定されなかったもので、記録照会票には記載されないと説明された。Kさんはそのことを監督署に伝えた上で、回答票を提出した。結果として、特別一時金は支給されなかったが、のちに開示した復命書には、被保険者記録照会回答票の記載から特別給与はなかったとの判断が記されていた。

審査請求に当たって当センターに相談があり、主治医の三橋医師と協力して、取り組むこととなった。

開示された大阪西労働基準監督署が作成した実地調査復命書によると、障害等級に関する監督署の判断内容は上記の通りだが、判断の根拠になる地方労災医員の診断書から、さらに以下のことが判明した。

診断書に記載された頸部、両肩の可動域は参考可動域の2分の1以下だった。しかし、数値を記載した表の下に、「すべて終末可動域でPT（疼痛）」と書かれていた。意見としては、「頸椎・両肩とも別表の如く可動域制限がある。終末可動域にて疼痛を認める。X線にてC5-7まで前方固定を施術されている。常時の疼痛を後遺していると認める」とある。

意見書では、「可動域制限がある」と「終末可動域に疼痛がある」の2つの事実を述

べているに過ぎない。可動域制限の理由について特定して言及しておらず、関節自体に運動制限がある場合と疼痛によって関節が曲げられない場合、あるいは両方である場合が考えられる。

にもかかわらず、「疼痛による」と監督署が判断した理由が不明であった。

審査請求手続で、請求人は審査官に「口頭意見陳述」を行い、その際に、原処分庁に対して、質問することができる。

可動域制限をすべて疼痛のためと判断した根拠について、開示された書類を見ても分からないのだから、質問した。

ところが、回答はあくまで、労災医員の「すべて終末可動域でPT」という意見によって判断したというもので、きちんとした根拠が示されなかった。

重傷を負った後、関節に可動制限が残り、関節を限界まで手で押し曲げてやれば痛みが出るのは、ほとんどの人にある症状である。それをすべて痛みによる運動制限とするのは、明らかに乱暴な話なのであるが、地方労災医員の意見と言われれば、それが間違っていて関節がそれ以上曲がらないということを請求人側で証明しなければならない。

そこで頸部について正確な可動域を証明するべく、レントゲン検査を行った。主治医の三橋医師の提案で、神経ブロック注射で痛みを抑えた上で、正確な可動域を測定できるよう慎重にレントゲン撮影した。結果、頸部の前後屈可動域は51.5度と参考可動域110度の2分の1以下だった。こ

の検査データ資料と三橋医師の意見書を大阪労働局の審査官へ提出した。

また特別給与の有無については、口頭意見陳述の時に、原処分庁側は厚生年金の被保険者記録照会回答票から判断したこと自体は間違いであると認めたものの、特別給与があったかどうかは不明であるとして結論は間違っていないとの回答であった。

そこで会社の経理課長であった元同僚の方に証言をお願いした。その方は労災請求の手続をKさんの定年退職まで行い、初回の休業補償請求書も彼が作成した。

当時歯車の加工の特別な技術があるため、工場には多くの注文がきていた。そのためベテラン歯切工であったKさんらの冬の賞与が初めて100万円を超えた年であった。正確な金額はわからないものの、少なくとも100万円以上の額が支給されたということで、その記憶はKさんとも一致していた。元経理課長の証言書を作成し、審査官へ提出した。

この賞与に関しては、確実な証明ができず、結果をひっくり返すのは難しいと思われたが、後遺障害については物理的にはっきりと可動域を証拠で示したので、認めざるを得ないだろうと思われた。

その後、審査請求の決定書が送られてきたわけだが、結果は予想に反して棄却であった。

決定書によると、審査官は24年前の診断書を出してきて、頸椎前方固定術後、1年3か月の時点の可動域は68度あり、参考可動域の2分の1の55度以上なので、

現在の可動域制限は、その後に経年的な変化が加わって生じたものとして、労災の後遺症としての可動域制限は68度であるとした。両肩についても同様に、腱板縫合術後、10年以上たってから可動域が低下していることから、以降の経年変化により可動域が低下したものと判断した。

一見、理屈が通っているように見えて、実質24年前、15年前にさかのぼって症状固定とすると言うのと同じことで、おかしい判断である。現在、2分の1以下の可動域制限があることは認めたことになるが、それ自体が労働災害による後遺症ではないとしたのだ。これは到底納得がいかない結果であった。

現在、労働保険審査会に再審査請求を行い、引き続き係争中である。

一方、特別一時金の算定問題だが、すっかり失念していたが、労働福祉事業によるもので労災の審査請求の対象ではなかったということが判明した。審査官も認識しておらず、審査請求受付後に気がついた。結果、この部分についての取消はかなわなかったが、審査官が原処分庁に進言して、自庁取り消しという扱いになった。元同僚証言という新たな証拠が出たことにより、少なくとも100万円の賞与があったと認め、特別一時金が支払われることになった。

再審査請求の結論はまだ出ていないが、審査請求でわざわざ、15～24年前の診断書を引っ張り出してきてまで後遺症を否定したくらいなので、厚労省側がすんなり認めるとは思えず、行政訴訟も見据えて準備をしている。

# 死ぬまで元気です

## Vol.9 右田 孝雄



こんにちは、中皮腫患者として2016年7月に主治医から余命2年と宣告されましたが、昨年7月に無事2年の余命をクリアし、現在延長戦に突入しております。

10月1日に京都大学の本庶佑特別教授がノーベル医学・生理学賞を受賞しました。本庶教授がオプジーボを開発する原理を発見したことが授賞理由ですが、皆さんもご存知の通り、それからは連日マスコミはこぞってオプジーボを「奇跡の新薬」とか「新時代の化学療法」などと持ち上げるので、病院には「どうすればオプジーボができるのか」とがん患者やご家族からの問い合わせが殺到したそうです。また、マスコミのニュースを見た方は、知り合いのがん患者に「あなたもオプジーボしたらいいよ」と無責任に話して、聞いた患者が病院に殺到しているそうです。

まず、オプジーボはがん患者全員に効くものではありません。しかしながら、当初の過度なマスコミ報道によって「奇跡の新薬」＝「万人に効く新薬」と間違った捉え方をした人は非常に多かったようです。また、そんな情報に踊らされて問い合わせをされたオプジーボに適応しないがん種の患者にとってはありがた迷惑、絶望感を深める方もいたのではないのでしょうか。

この熱はマスコミだけではありません。

オプジーボが胸膜中皮腫への使用を承認されてからというもの、あちこちの医師が患者にこぞってオプジーボを勧めてきます。私もその一人で勧められて現在オプジーボの投薬中です。抗がん剤が奏功していると言われていましたが抗がん剤を中断し、オプジーボに移行しました。とはいえ、奏効率は一般に約30%と言われています。

手術もできず抗がん剤も効かない患者にとっては喉から手が出るほどほしい新薬でしょう。そんな方がイチかバチか賭けてみるのは必然です。患者は30%に入りたいという一心でオプジーボに希望を託しています。稀に出る重篤な副作用を知りながらもこの新薬に賭けています。

私の主治医も含めて「副作用が出るほど効果が出る」と言われている」と副作用に不安を持たないように医師は指導してくれているようです。本来心配している副作用が出たと喜んでいる患者もいるくらいですから。

私たちアスベスト疾患患者は、他のがん種の患者と違い無償でオプジーボが投薬できます。それを考えた時、今私にとって一番の贅沢は奏功するかどうか分からないオプジーボを打っていることなんじゃないかと思ってしまうます。



---

# 事業主への措置義務を法制化へ

## 期待外れに終わった「ハラスメント防止対策」

「働き方改革」にももりこまれたパワーハラスメント対策について、2018年3月に「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」（以下、「検討会」）がまとめた報告書が、その後、労働政策審議会雇用環境・均等分科会で女性の職業生活における活躍の推進と同時に議論され、昨年末の12月14日に報告書がまとめられると同時に、厚労省に建議された（厚生労働省HP：<https://www.mhlw.go.jp/content/000454577.pdf>）。

「検討会」については、昨年本誌（2018年3月号）で報告した。その後に「検討会」の報告書が出たのだが、「検討会」の目的であった「より実効性のあるハラスメント対策」を打ち出すには至らなかった。

2012年に策定された「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（以下、「提言」）から、厚労省はパワーハラ対策導入マニュアルや研修資料などを無料で提供し、啓発にも取り組んできた結果、規模の大きな企業での取り組みは進んできたが、そういった取り組みを行う余裕のない中小企業では、依然として対策が遅れてきた。今回はより実効性のある対策を打ち出

すと同時に、国際的にもILO総会で「職場での暴力とハラスメント」に関する条約についての討議が始まっており、国際水準のハラスメント対策に近づけるチャンスでもあった。

以前にも触れたが、「パワーハラスメント」という定義は、日本独特のものであり、国際的には職場内の上下関係内でのハラスメントに限らず、職場で起こる外部からの物理的、精神的暴力も含めたより包括的な定義が取られている。「検討会」では、この機会により包括的なハラスメントを対象にするべきとの意見が、労働者側委員から出され、顧客などからのハラスメントも一端は議論に上がったものの、残念ながら、今回のハラスメント対策とは別に検討するという結論になってしまった。使用者側が顧客などからのハラスメント対策には強い抵抗を示したためである。またパワーハラスメントの定義についても、使用者側は業務上の指導との線引きを明確化するために、より限定的な定義を求めた。そういった意味では、「検討会」の報告書は「提言」より後退した印象を残した。もう一点、重要な議論となったハラスメント防止対策の

法制化についても、使用者側の抵抗が強く、法学者の委員から禁止規定案も出ていたが、結局、事業主に防止対策を義務づけるという方針に止まった。

それを受けた労政審でも、包括的対策、法制化を求める労働側委員と限定的な対策しか受け入れない使用者側委員との平行線であった。しかしながら、厚生労働省も国際的な動きも受けて何らかの実効性のある対策を打ち出す意向であったので、最低限の法による措置義務は報告に入れられた。

### 詳細は法ではなく指針で

内容を簡単に紹介する。

まず、パワーハラスメントの定義を次の3つの要素を満たすものとした。1. 優越的な関係に基づく、2. 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、3. 労働者の就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）

防止対策については、事業主に対してパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講じることを法律で義務づけること、そのための指針を策定すること、取引先などからのパワーハラスメントや迷惑行為については指針で取り組みを明確化、かつ消費者への周知・啓発などのために関係省庁とも連携する、パワーハラスメントに関する紛争解決のための制度や措置について法律で規定する、中小企業向けの支援を積極的に行う、職場のパワーハラスメントは許されないものとして、事業主と労働者それぞれの責務を法律上明確化する、としている。

る、としている。

また、職場のセクシュアルハラスメント防止対策の実効性向上として、労働者がセクシュアルハラスメントの相談をしたことによる不利益取扱いを禁止すること、協力者についても不利益取扱いを禁止する取り組みを事業主に求めること、セクシュアルハラスメントは許されないものとして、事業主、労働者の各々の責務を法律上で明確にする、顧客からのセクシュアルハラスメントも雇用管理上の措置義務の対象であることや自社の労働者から社外に対してのセクシュアルハラスメントの場合も措置に協力することなどを指針で明確にする、調停制度で職場の同僚等も意見聴取できるよう対象を拡大することなどがあげられた。

セクシュアルハラスメント対策については、昨年の財務省官僚が取材にきた女性記者に対してセクシュアルハラスメントをした問題などがあり、緊急に検討課題となったもので、本来なら議論の前に十分な実態調査を行い、現状把握と問題点の洗い出しを行った上で議論されるべきであったのが、付け焼き刃で入れ込まれたため、こちらも不十分な内容となった。セクシュアルハラスメント問題に取り組む団体からは、現状では措置義務のみで、法律に禁止が明記されていないとして、法的禁止や罰則規定などより厳しい法律を求めているが、実現しなかった。

今後は法案化され、国会に提出されることになる。ハラスメント防止対策が、実効性のあるものになるように、今後も監視していく。

---

# 非常勤職員の災害補償 災害補償条例の「補償基礎額」 という大問題

地方自治体に勤めていて被災したのに地公災基金の補償対象とならず、労災保険も適用されない、地方公共団体の非常勤職員は、団体ごとに定められた条例により補償されることは前号で述べた。補償内容は、地公災法や労災保険法との均衡を失することのないように、複雑な各給付内容を規定した条例をそれぞれの小規模な団体ごとに制定、運用されることにより、多くの問題が生じていることについても述べた。

今号では、個々の条例の内容自体にある問題点について指摘することにする。

## 条例の「補償基礎額」は 給付基礎日額に相当するが…

そもそも地公災基金や労災保険の対象にならない非常勤職員の災害補償の制度は、地方公務員災害補償法の第 69 条で、各地方公共団体が必ず定めなければならないとされている。そのため、総務省はそれぞれの地方公共団体ごとに定めるべき補償条例の雛形を「〈参考〉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）」として示している。そのために日本中の地方公共団体

はほとんどこの雛形と同じ文言の条例を備えているというわけだ。

均衡を失することのないように労災保険や地公災の制度が改正されると、必ずそれに準じてこの条例案も改正され、現在は平成 28 年 1 月 22 日の第 29 次改正の改正版になっている。

この条例案の条文のうち、「補償基礎額」について規定した第 5 条を読んでみる。

### 「(補償基礎額)」

第 5 条 この条例で、「補償基礎額」とは、次の各号に定める者の区分に応じ、当該各号に掲げる額とする。

- 一 議会の議員 議会の議長が知事（市町村長）と協議して定める額
- 二 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）が定める額
- 三 その報酬が日額で定められている職員 負傷若しくは死亡の原因である事故の発生日又は診断によつて疾病が確定した日においてその者について定められていた報酬の額（その報酬の額が補償基礎額として公正を欠くと認められる場合は、実施機関が



知事（市町村長）と協議して別に定める額）  
 四 報酬が日額以外の方法によつて定められている職員又は報酬のない職員 前号に掲げる者との均衡を考慮して実施機関が知事（市町村長）と協議して定める額」

補償基礎額というのは、労災保険でいうと給付基礎日額、地公災なら平均給与額のことだ。条例案で定める災害補償制度の対象となるのは、議会の議員、委員会の委員などに加えて非常勤職員ということになる。つまり労働基準法に定める労働者ではない職位の補償制度でもあるので、給与や賃金ではない場合も含むため、「補償基礎額」という表現にしているわけだ。そして条文のうちの第3号と第4号の一部が非常勤職員に該当する。あらゆる場合を想定して、「公正を欠くと認められる場合は、実施機関が知事（市町村長）と協議して別に定める額」とされていて、問題がないようになっている。ただ、この「公正を欠く」はどのような時を指すのが問題だ。

### 補償基礎額はなんと定額！！ 災害補償の共同処理で労基法違反？

ところで、小規模な地方公共団体がこのような条例の運用を間違いなく行うためには事務負担が煩雑になり、誤った判断をする可能性が高くなることは誰もが考えることだ。全国のこの条例による制度がどのように運用されているかを調べてみると、各都道府県単位で複数の地方公共団体が地方自治法で認められた一部事務組合を設立して、共同で事務処理をしているケースが多い。

たとえば北海道では8市、129町、15村、107一部事務組合、合計259の地方公共団

体が「北海道市町村総合事務組合」を設立し、非常勤職員の公務災害補償、非常勤消防団員の公務災害補償や退職報奨金の支払いなどの事務を共同処理している。同様の「〇〇市町村総合事務組合」は全国の都道府県のほとんどで設置されていて、多くの地方公共団体が共同事務処理を行っている。

各団体の非常勤職員や議員、非常勤の委員の実数や報酬額などに応じて負担金を徴収し、災害が発生したときには団体の側から認定請求を行い、給付することになる。もちろんこの共同事務処理の場合には、事務組合で1本の条例により運営されている。そこで北海道の事務組合の条例で、補償基礎額の規定がどうなっているかを読んでみる。（北海道の場合は、議会の議員については、別の事務組合での扱いとなっているので、非常勤の職員等だけの規定である。）

#### 北海道市町村総合事務組合 町村非常勤職員の公務災害補償等に関する条例

##### （補償基礎額）

第5条 この条例で、「補償基礎額」とは、次の各号に定める者の区分に応じ当該各号に掲げる額とする。

- (1) 嘱託医師等 15,000円
- (2) 執行機関たる委員会の委員及び非常勤の監査委員 10,000円
- (3) その他の職員 5,000円

総務省の雛形とは違って、「公正を欠くと認められる場合」の但し書きはなく、一律定額となっている。定額であるのは、おそらく負担金の算定との関係によるものだろう。同事務組合の負担金条例を調べてみると、「補償基礎額及び負担金」は次ページの表1の通

りだ。

ということは、「その他の職員」にあたる本庁の非常勤職員は、実際の賃金の額に関わりなく、労災保険という給付基礎日額にあたる補償基礎額が 5000 円に決まっているということなのだ。

もし労働基準法にもとづいて計算した平均賃金がこれを上回る非常勤職員が被災したとしても、休業しても日額 5000 円の 6 割、3000 円の休業補償と、2 割、1000 円の福祉事業による休業援護金、合計 4000 円が支給される。実際の平均賃金に影響されない休業補償がなされることになり、場合によっては使用者に 6 割の補償を義務付けた労働基準法第 76 条にさえ違反することになりそうだ。もしそのような事態を避けるためには、各地方公共団体でこれを補う別の条例を制定しなければならないが、そのような条例はない。

## 全国にたくさんある 「補償基礎額は定額」という条例

これは北海道だけのことではない。ちょっと調べただけでも次のように定額を定めた条例があげられる。

群馬県市町村総合事務組合  
非常勤職員の公務災害補償等に関する条例  
(補償基礎額)

第 5 条 この条例で、「補償基礎額」とは次の各号に定める者の区分に応じ、当該各号に掲げる額とする。

- (1) 議会の議員 8,000 円
- (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 7,000 円
- (3) その他の職員 6,000 円

長野県市町村総合事務組合  
町村非常勤職員公務災害補償条例  
(補償基礎額)

第 5 条 この条例で「補償基礎額」とは、別表第 1 に定める額とする。

別表第 1 補償基礎額表

- 1、2 <略>
- 3 上記以外の非常勤職員 5,900 円

静岡県市町村非常勤職員公務災害補償組合  
岡崎市町村非常勤職員公務災害補償組合補償条例  
(補償基礎額)

第 5 条 この条例で補償基礎額とは別表第 1 に定める額とする。

別表第 1

<学校医、学校薬剤師、議会の議員、監査委員等省略>

調査員及び嘱託員、その他の非常勤の職員  
5,500 円

表 1 補償基礎額及び負担金

| 区分                     | 補償<br>基礎額 | 負担金    |         |       |
|------------------------|-----------|--------|---------|-------|
|                        |           | 事務費負担金 | 災害補償負担金 | 計     |
| 嘱託医師等                  | 15,000    | 165    | 3,480   | 3,645 |
| 執行機関たる委員及び<br>非常勤の監査委員 | 10,000    | 165    | 2,265   | 2,430 |
| その他の職員                 | 5,000     | 165    | 1,050   | 1,215 |

奈良県市町村総合事務組合

奈良県市町村非常勤職員の公務災害補償等に関する条例

(補償基礎額)

第5条 この条例で「補償基礎額」とは、次の各号に定める者の区分に応じ、当該各号に掲げる額とする。

(1)、(2) <略>

(3) 前2号に掲げる職員以外の非常勤の職員 5,000 円

2 職員が、前項各号に掲げる補償基礎額の異なる職務を兼ねている場合にあっては、その職務に相当する補償基礎額のうち高額な補償基礎額をもって、当該職員の補償基礎額とする。

熊本県市町村総合事務組合

市町村非常勤職員公務災害補償条例

(補償基礎額)

第5条 この条例で、「補償基礎額」とは、次に各号に定める者の区分に応じ、当該各号に掲げる額とする。

(1)、(2) <略>

(3) 上記以外の非常勤職員 7,000 円

鹿児島県市町村総合事務組合

鹿児島県市町村非常勤職員の公務災害補償等に関する条例

(補償基礎額)

第5条 この条例において「補償基礎額」とは、次の各号に定める者の区分に応じ、当該各号に掲げる額とする。

(1) ～ (3) <略>

(4) 前3号に掲げる者以外の職員 6,400 円

沖縄県市町村非常勤職員公務災害補償等組合  
補償条例

第5条 この条例で、「補償基礎額」とは、次の表の左欄に掲げる者の区分に応じ、同表右欄に掲げる額とする。

<管理者等、嘱託医、議会議員、委員会の委員等省略>

前記以外の非常勤の職員 4,500 円

以上は、インターネットにアップされている条例を調べたうちの一部である。とりあえず、但し書きなしで定額となっているものをあげてみたが、他に「組合長は、補償基礎額が著しく権衡を失すると認めるときは、補償基礎額を変更することができる。」(千葉県)というような但し書きがついているものはもっと多数派だ。

非常勤職員の公務災害補償事務の共同処理をする事務組合の条例としては、定額での補償がほとんどといってよいのが実態だ。定額によらない例としては岩手県市町村総合事務組合があげられる。同事務組合の「(4) 前各号に掲げる職員以外の職員」は「当該賃金等の日額」と規定しており、妥当なものとなっている。他に福島県の場合は、5000 円から 15000 円まで 16 段階刻みの額から地方公共団体の長が選択して年度ごとに申し出ることとしている。

多数派となっている都道府県の事務組合は、共同処理をするという事務手続きの簡素化のため、平均賃金という最低限守るべき労働基準法で定められた基本的な権利を無視しているといってよいのではないだろうか。しかもこの違法状態は、何十年もそのままになっているということになる。

## 非常勤職員は特別援護金なし？ 東京 23 特別区事務組合の不思議条例

地方公務員災害補償法は労災保険法との均衡を失しないように、労災保険法の補償内容が改正されるとほとんど一緒に地公災法のほうも改正されることになっている。これは国家公務員災害補償法のほうも同じだ。

しかし、公務員と民間で給付内容が少しだけ違っている部分がある。たとえば遺族補償給付の受給権の扱いや、公務上災害として扱われる一部の通勤災害があることがあげられる。ここでは福祉事業として給付される各種の給付金で、民間にはないものがあることをあげておく。

それは遺族特別援護金と障害特別援護金だ。公務により死亡したとき、各種の年金給付や一時金給付があるのは労災保険と同様だが、公務員の場合には、そのほかに「遺族特別援護金」が支給される。金額は配偶者や子などの場合、公務災害で 1860 万円、通勤災害で 1055 万円となっている。

障害特別援護金は、以下の表 2 のように、第 1 級が公務災害で 1540 万円、通勤災害で 915 万円となっていて、以下 14 級までの支給内容となっている。これらは補償給付と同じ用紙で請求する手続きが定められていて、必ず給付がある。国家公務員災害補償法も全く同じ内容となっている。

この援護金の制度の趣旨だが、民間の場合（18 ページ中段につづく）

表 2 地方公務員災害補償法による障害補償給付など

| 区分      | 障害等級               | 障害補償               | 障害特別支給金<br>(一時金) | 障害特別援護金<br>(一時金)  |                   | 障害特別給付金                                                                                                                                                                                                     |
|---------|--------------------|--------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|         |                    |                    |                  | 公務災害              | 通勤災害              |                                                                                                                                                                                                             |
| 障害補償年金  | 第 1 級              | 平均給与額×313 日        | 342 万円           | 1,540 万円          | 915 万円            | $\left( \begin{array}{l} \text{障害補償の額に} \frac{20}{100} \\ \text{を乗じて得た金額} \\ \text{上限額} \\ = 150 \text{ 万円} \times \frac{A}{365} \\ A = \text{障害等級に応} \\ \text{ずる障害補償} \\ \text{の欄の乗数} \end{array} \right)$ |
|         | 第 2 級              | 平均給与額×277 日        | 320 万円           | 1,500 万円          | 885 万円            |                                                                                                                                                                                                             |
|         | 第 3 級              | 平均給与額×245 日        | 300 万円           | 1,460 万円          | 855 万円            |                                                                                                                                                                                                             |
|         | 第 4 級              | 平均給与額×213 日        | 264 万円           | 875 万円            | 520 万円            |                                                                                                                                                                                                             |
|         | 第 5 級              | 平均給与額×184 日        | 225 万円           | 745 万円            | 445 万円            |                                                                                                                                                                                                             |
|         | 第 6 級              | 平均給与額×156 日        | 192 万円           | 615 万円            | 375 万円            |                                                                                                                                                                                                             |
|         | 第 7 級              | 平均給与額×131 日        | 159 万円           | 485 万円            | 300 万円            |                                                                                                                                                                                                             |
| 障害補償一時金 | 第 8 級              | 平均給与額×503 日        | 65 万円            | 320 万円            | 190 万円            |                                                                                                                                                                                                             |
|         | 第 9 級              | 平均給与額×391 日        | 50 万円            | 250 万円            | 155 万円            |                                                                                                                                                                                                             |
|         | 第 10 級             | 平均給与額×302 日        | 39 万円            | 195 万円            | 125 万円            |                                                                                                                                                                                                             |
|         | 第 11 級             | 平均給与額×223 日        | 29 万円            | 145 万円            | 95 万円             |                                                                                                                                                                                                             |
|         | 第 12 級             | 平均給与額×156 日        | 20 万円            | 105 万円            | 75 万円             |                                                                                                                                                                                                             |
|         | 第 13 級             | 平均給与額×101 日        | 14 万円            | 75 万円             | 55 万円             |                                                                                                                                                                                                             |
|         | 第 14 級             | 平均給与額× 56 日        | 8 万円             | 45 万円             | 40 万円             |                                                                                                                                                                                                             |
| 備考      | 昭和 49 年 11 月 1 日改正 | 昭和 55 年 11 月 1 日改正 |                  | 平成 17 年 4 月 1 日改正 | 平成 28 年 4 月 1 日改正 | 昭和 52 年 4 月 1 日から適用<br>$\left( \begin{array}{l} \text{上限額については} \\ \text{昭和 56 年 5 月 1 日} \\ \text{改正} \end{array} \right)$                                                                                 |

# 韓国からの ニュース

## ■最高裁「柳成企業労働者の精神疾患は業務上災害」

8年もの会社の労働組合弾圧で精神疾患に罹った柳成企業の労働者に、最高裁が「業務上災害」を認めた。柳成企業では今までに9人の労働者が精神疾患で産業災害と認められたが、最高裁で確定判決が出たのは初めてだ。

最高裁が確定した原審・ソウル高裁の判決によれば、会社の労組弾圧と差別が「勤労者の良心の自由を侵害したと見られる余地が大きく、B組合員らは、良心の自由と経済への圧迫によって相当な精神的ストレスを受けた」とした。「B組合員の精神的ストレスの最も主な原因は『正常な業務遂行の中で経験した労使・労々の葛藤と、これに使用者による不当な経済的圧迫と、厳しい監視と統制が加増して始まった」とし、「傷病の発生と業務の間には相当因果関係がある」と判断した。  
2018年12月4日 ハンギョレ新聞 パク・キヨン記者

## ■24才の非正規職、ヨンギョンさんが発電所で亡くなった

忠南・泰安(チアン)火力発電所で、20代の非正規職労働者が、一人で設備を点検していてベルトコンベヤーに挟まれて亡くなった。発電会社が、苦しくて難しい業務を下請け業者に押し付ける「危険の外注化」によって、下請け業者の労働者の死亡が繰り返されている。

韓国西部発電は、韓国発電技術所属の現場運転員・キム・ヨンギョンさん(24)が、11



キムさんは「文在寅大統領、非正規職の代表100人と会いましょう」の記者会見を10日に行うために、1日に非正規職の直接雇用を要求する手立て札を持って写真を撮った。しかし、記者会見は「危険の外注化」によって事故に遭ったキムさんを追悼する会見になってしまった。

日の午前3時23分に、泰安火力発電所の石炭運送用のベルトコンベアに挟まれて亡くなった状態で発見されたと明らかにした。事故が起きた1時間後になって申告がなされた。雇用労働部は事故が起きた泰安火力発電所の9・10号機の作業中止命令を出した。

入社3ヶ月目のキムさんは、現場で石炭を運ぶコンベアの作動を確認する作業を行ってきた。10日は午後6時に出勤し、夜10時頃に運用チーム課長と話をした後に連絡が途切れた。課長とチーム員が探して、亡くなったキムさんを発見した。泰安火力発電所の石炭取り扱い設備の運転を委託された韓国発電技術の労組の関係者は、「几帳面に仕事をすると評判が良かった。普段は余り見ない所まで確認しようとして事故に遭ったようだ」、「ベルトコンベアの長さが何kmもあるので、位置を把握するのに時間がかかった」と話した。

2人1組の勤務規定は守られていなかった。職員は4組2交代で12時間ずつ働くが、



夜間は勤務者が少なかった。労組関係者は「費用を節減するといって人員を減らされて、二人で広い施設を点検するにはこうせざるを得なかった」。「事故が起きた時に別の人がいれば装備を止められるけど、それもできなかった」と話した。

発電非正規職連帯会議によれば、2012～2016年の間に346件の事故があり、この内97%の337件は下請け労働者で、死亡者40人中37人が下請け労働者だった。労組関係者は「下請けの労働者は設備の管理・監督権限がないから、安全上の問題があっても変えることができない」と話した。2018年12月11日 京郷新聞 ペ・ムンギョ記者

#### ■泰安には菊、光化門にはロウソク／全国でキム・ヨンギョんさんを追悼

「泰安火力非正規職労働者死亡事故真相究明と責任者処罰市民対策委員会」と「文在寅大統領と対話を要求する非正規職100人代表団」は15日、光化門広場で二次ロウソク追悼祭を行った。追悼祭の参加者は「なぜ『死』は下請け労働者の役割でなければならないのか」と、韓国社会の「死の外注化」を批判した。

キムさんの同僚は追悼の言葉で、「食事の時間も忘れる程熱心に働いたヨンギョん、申し訳ない。24才の花のように美しい歳の君を先に送るなんて。次は非正規職のいない国、働きやすい国に産まれてこい」と話した。

民主労総公共輸送労組は、携帯電話の充電器、手帳、ウェットティッシュ、作業服、スリッパなどの遺品を公開した。手帳とスリッパは石炭で真っ黒だった。食事の時間がないためのカップラーメンと、私費で買った懐中電灯と乾電池もあった。

キムさんを追悼するロウソクは全国のあちこちで燃え上がっている。19日、光化門広

場では「青年労働者団体・青年全泰壺」が主管する「青年追慕の日」の三次ロウソク追慕祭が行われる。21日には「非正規職ロウソク行進」とロウソク文化祭が予定されている。京畿の水原駅では、13日から毎日午後に追慕祭が行われている。忠北・清州では17日と18日の午後にソンアン道で、蔚山では19日午後に三山洞のロッテホテル前の交差点で、仁川は20日午後に富平駅広場で、江原の三陟は20日午後に三陟郵便局前で、それぞれ追慕祭が準備されている。キムさんの葬儀室が用意された忠南・泰安では、真相究明と責任者の処罰が行われるまで毎日、泰安ターミナル前で追慕祭が行われる。2018年12月16日 京郷新聞 ホ・ジンム記者

#### ■産安法 28年振りに全面改正／危険作業の「請負禁止」

産業安全保健法がキム・ヨンギョんさんの事故を契機に全面改正された。ムン・ソンミョン・源進レーヨンの悲劇での1990年全面改正から28年振り。保護される範囲が広くなり、元請けの義務が強化されたが、処罰規定が当初の政府案より弱まった点は限界だと指摘される。

産業安全保健法の適用対象が「勤労者」から「労務を提供する者」に拡大した点が最も大きな変化だ。最近プラットホーム労働者など、使用者を特定しにくい労働者が生まれて、産業安全の空白地帯が広がってきた。今回の改正で宅配運転手などの特殊雇用労働者も、労災の保護対象に編入された。韓国放送通信大のパク教授（環境保健学）は「フランチャイズ、小商工人など、多様な形態で働く労働者まで包括していくことが今後の宿題」と話した。

今回の改正で元請けの義務が拡大した。現

行法では、元請け事業主は 22 種の危険な場所についてだけ安全保健責任を負ったが、改正案では元請け事業主が指定・提供し、支配・管理する場所なら、元請け業者が原則的に安全保健措置の義務を負うように定めた。

許可を受ければ可能だった有害・危険作業の請負も全面禁止する。メッキ、水銀・鉛・カドミウムを扱う作業の構内請負を全面禁止し、違反時は 10 億ウォン以下の罰金を賦課する。危険作業の請負を禁止する条項が初めて導入されたという点では意味が大きい。

今年の初めに政府が立法予告した原案から、相当後退した部分もある。労働者の死亡時に事業主を処罰する下限として、懲役 1 年以上とする条項が、閣僚会議の経過の中でなくなった。「懲役 10 年」と強化した処罰の上限も、「過度な処罰」という経営界の反発で弱まった。結局、与野党は現行と同じ懲役 7 年の上限を維持するものの、5 年以内に死亡事故が再発した場合には加重処罰する折衷案で合意した。また元請け事業主が「提供・指定する場所」から「支配・管理する場所」に責任範囲を縮小した。安全保健義務に違反した請負人の処罰を「5 年以下の懲役または 5 千万ウォン以下の罰金」とする案も、「3 年以下、3 千万ウォン以下」に修正された。ただし労働者が死亡した時の法人の罰金刑は現行 1 億ウォン以下から、政府案通り「10 億ウォン以下」に高めることに合意した。

2018 年 12 月 27 日 ハンギョレ新聞 イ・ジヘ記者

## ■職場の甲質、今から法で防ぐ／「ヤン・ジノ防止法」通過

27 日に、しばらく法司委で眠っていた通称「職場内いじめ防止法」、勤労基準法改正案が国会本会議の敷居を越えた。改正された



昨年 12 月、ソウル・麻浦区のあるコーヒーショップに職場『甲質』被害者 20 人余りが集まった。これらは紙袋で作った仮面をかぶって各自の経験とノウハウを共有した。職場の甲質 119 提供

勤労基準法は、職場内いじめを「職場での地位または関係などの優位性を利用して、業務上の適正範囲を越えて、他の勤労者に身体的・精神的な苦痛を与えたり、勤務環境を悪化させる行為」と規定して、被害者を保護する内容を定めた。しかし保護措置の他には処罰規定を決めず、限界が指摘される。

改正された内容を見ると、使用者は職場内いじめが発生した場合、事実確認の調査を必ず行わなければならない、勤務場所の変更や配置転換などの方法で加害者と被害者を分離しなければならない。使用者は被害労働者に有給休暇を命令するなど、適切な措置を執ることを定めた。また、使用者が申告者や被害労働者に解雇などの不利な処遇をすれば、3 年以下の懲役か 3 千万ウォン以下の罰金を課すことができる。被害者が加害者と同じ空間で働いて発生する二次被害を防ぐためだ。

この日国会は、職場内いじめの被害者が精神的なストレスによって疾病に罹れば、これを産業災害と認定する産業災害補償保険法も同時に通過させた。これ迄は労働者が職場内いじめのためにうつ病や急性ストレス障害などに苦しめられても、法的根拠がないために業務上疾病と認められにくかった。職場内い

(18 ページ下段につづく)

# 前線から

## 2017年度石綿労災認定 事業場公表でホットライン

全 国

厚生労働省が取りまとめる昨年度の「石綿ばく露作業による労災認定等事業場」については、例年12月の末に公表される。本年も2017年度の事業場が12月19日に公開され、879ヶ所もの事業場で被災者が発生したことが明らかになった。そのうち新規、すなわちこれまで石綿健康被害が認められてこなかった事業場が637もあり、7割以上もの事業場からは初めて被災者が出たことになる。さらにそのうち建設業は489事業場であるということは、新規事業場のうち4分の3以上が建設業であったということの意味する。石綿製品製造工場で就労していた労働者がアスベスト疾患を発症する件数は年を経る毎に少なくなっていくと考えられるが、アスベスト建材を使った建設

物の解体などを担う建設業からはこれからも多くの被災者を出していくと思われる。

建設アスベスト訴訟の対象となる被災者が今後も増えていくことが予想されるほか、新聞報道などを通じて、自ら、あるいは親族が建設業に従事していたことから健康被害を被ったり、肺疾患を抱えていることについて石綿に原因があるのではないかという不安を抱えていたりする方も多くいるだろう。中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会は、この時期に合わせて「アスベスト健康被害ホットライン」を設置し、積極的に広報を展開し、被害者の掘り起こしに努めている。

近年は各弁護団にも参加していただき、国家賠償訴訟の対象者からの相談にも対応できるようになった。

泉南型国賠訴訟については、2000名以上の対象者に対して厚生労働省から案内を送っているにもかかわらず、昨年末までその3割弱の提訴数に留まっていること、また、昨年末の報道では、石綿を含むブレーキ部品などの研磨に従事してきた元自動車整備士についても和解の対象となったことや、石綿が入っていた麻袋の再生・加工工場で働いていた元労働者の遺族が国家賠償訴訟を提起したことから、一層の関心を引き、国家賠償に関する相談も増加するものと思われた。

12月20日、21日の2日間、全国5カ所に相談ポイントを設置し、関西ポイントでは、2日目に中皮腫患者である右田孝雄さんが病院後に駆けつけて相談に入ってくれ、中皮腫に罹患された方へのフォローがすぐにできる体制を整えることができた。私たちが普段、「どこで石綿にばく露したのか」ということにばかりに目を向けがちなところ、右田さんは「私も中皮腫なんですわ。一緒にがんばりましょう！」と患者を元氣付けるところから相談を始

める。真似しようにも真似できないことではあるが、この姿勢のおかげでどれほど患者の心が潤うのかと考えると、もはや相談対応には欠かせない人物となっている。

本年の相談件数は、本部 43 件、北海道支部 13 件、東海支部 64 件、関西支部

43 件、福岡支部 36 件であった。関東や九州でも相談が増えてきたほか、名古屋労職研の地道な努力により東海・北陸からの相談が目立った。各相談ポイントとも中皮腫や肺がんを罹患した方やそのご家族からの相談も多く、継続したフォローも求められる。

ステムや勤務間インターバル制度の義務化などの必要性を訴えた。

次に登壇したのは、過労死したNHK記者の佐戸未和さんの母親の佐戸恵美子さんと、未和さんの写真を前に置いて、一言ひとこと区切るように、切々と語った姿が、印象的だった。過重労働となった根本には、女性記者への差別があったとも考えられ、改めて職場の嫌がらせやパワハラと過重労働とは、ほとんどのケースで同時に、あるいは絡み合って起こっているということが感じられた。

さらに大阪労働局の綿貫直監督課長からの報告では、統計を示して長時間労働が減っていない実態を危惧していると話し、この2019年4月以降の働き方改革での改正法によって、企業が取り組むべき点について分かりやすく説明した。36協定届けについてや、勤務間インターバル制度の導入について、企業には参考になっただろう。

また、岩城穰弁護士より「過労死防止大綱の改正のポイントと活用法」と題して、改正点の説明があった。

## 過重労働現場の実態を訴え 過労死等防止対策推進シンポジウム

### 大 阪

今年も厚労省の設定した11月の「過労死等防止啓発月間」に合わせて、過労死等防止対策推進シンポジウムが、大阪においても開催された。このシンポジウムは厚生労働省の主催でありながら、各地域の過労死問題に取り組む市民団体などの協力のもと企画されて

いる。大阪では、当センターも幹事として関わっている過労死防止大阪センターが内容を全面的に企画し、情宣も協力している。今年は11月30日グランフロント大阪にて行われた。

基調講演は、毎日新聞新潟支局長の東海林智さん。「公共、民間、あらゆる職場から過労死をなくすために～取材の現場から～」と題して、新潟の研修医の過労自死、障害を持つ自治体職員の過労死の事例をあげて現場の実態を説明し、長時間労働を是正するシ



遺族の佐戸恵美子さん



目標数値を更に明確化し、重点対策の業種を7業種に増やし、若年労働者、高年齢労働者、障害のある労働者への取り組みも新たに明記、パワハラの上位概念として「職場におけるハラスメント」と広くハラスメント対策を促すように改正さ

れた。企業でも研修等に取り入れてほしい。

最後に2人の遺族から発言があった。ゴンチャロフに勤めた息子さんを亡くした方からの訴え、労働者ではないが理学療法士をめざす学生が実習で長時間労働を強いられて過労自死した

という新たな事例も報告された。

参加者の多くは企業の担当者であり、過労死、過労自死の悲劇的な実態を理解し、きちんと職場で取り組んでほしいと思った。

---

#### (12 ページのつづき)

合には企業により付加給付の制度が設けられているところがあることとの均衡をはかると説明されている。

ところで非常勤職員の場合にはどうだろうか。総務省の示す条例案は、もちろん福祉事業の内容は地公災法の水準をそのまま踏襲しているため、この援護金も間違いなく支給する仕組みになっている。ただ、各地方公共団体での条例がどう扱っているかというところに問題は行きつくことになる。

東京都の特別区は「特別区人事・厚生事務組合」を設置していて、非常勤職員の公務災害補償も共同で事務処理を行うこととし

ている。前に述べた補償基礎額については全く問題が見られないのだが、なぜかこの事務組合、福祉事業の種類に遺族特別援護金と障害特別援護金が無くなっているのだ。

死亡と第1級の障害等級で最高3000万円とする見舞金制度は完備していて、非常勤職員も対象となっている。ところが、援護金だけは支給しないこととなっている。

各団体で条例のみで規定されている非常勤職員の補償制度はかくも問題が多いというこれも表れではないだろうか。

今回は労災保険の対象となる非常勤職員の災害補償問題について考えたい。

---

#### (15 ページのつづき)

じめに起因する精神疾患の治療費まで労働者が負担しなければならず、二重三重の被害に遭うこともあった。

今回の法改正は「職場内いじめ」に対する法律的な定義を定めた最初の試みとして、大きな意味がある。「職場の甲質119」のチェ常任労務士は「これ迄は職場内で暴言・人格冒とくなどのいじめに遭って相談に来た被害者に対して、『関連の法律がなく、警察に暴行の申告しても認められるのは簡単ではない』と言うしかなかった」が、「職場内いじめを初めて法的に規定したという点で、甲質

から労働者を保護する最小限の規則が作られることになった」と評価した。

処罰規定がなく、保護範囲が狭く、実効性の面で限界があるという指摘もある。キム・ドンヒョン弁護士は「勤労基準法で職場内いじめを規定したが、勤労基準法の適用を受けられない4人未満の事業場の労働者や特殊雇用労働者は排除されている。更に、使用者が被害労働者に不利益な措置をした場合を除いては、法に違反しても処罰できないという点も限界だ」と説明した。2018年12月27日  
ハンギョレ新聞 イ・ジヘ記者

(翻訳：中村猛)



# 12月の新聞記事から

**12/3** アスベストに反対する国際運動に、石綿産業側から依頼を受けた情報会社が「スパイ」を潜入させ情報収集をしていた実態が、ロンドン高等法院の訴訟で明らかになった。日英の運動家5人が、秘密情報の悪用やプライバシー侵害などに当たるとして提訴し、情報会社側が相当額の和解金を支払うことで11月、和解が成立した。原告の1人は、石綿対策全国連絡会議事務局長の古谷杉郎さん。

江東区の「ひらの亀戸ひまわり診療所」では今年5月東京都内の高速道路で補強工事に携わっていた作業員33人が健康診断で血液検査を行った結果、血中の鉛の数値が異常な値を示すケースが相次いだ。うち2人が国の基準の血液100ml中60 $\mu$ g以上の鉛が検出され、鉛中毒と疑われた。ほかにも6人が基準は下回りだったが、作業を続けると中毒を発症する可能性が高いと判断された。橋脚などの塗装に混ぜて塗られた鉛を誤って吸い込んだとみられる。

**12/4** 佐川急便の児玉営業所（埼玉県）に所属する配達員の男性（38）が、精神疾患の労災認定を受けた。13年12月に自転車で勤務中に転倒し1ヶ月自宅療養、通勤災害の申請を希望したところ、上司に配置転換するなど脅され、怪我が悪化し手術で休んだ後も何度も脅しや嫌がらせを受けた。同年12月末ごろ体調を崩し、不眠や不安感などの症状が出た。時間外労働時間は116時間。熊谷労働基準監督署は休憩時間がないことを確認し、10月末労災と認定した。

外国人技能実習生の労災死者が、2014年度から17年度までの4年間で計30人いたことが厚労省のまとめで分かった。14年度8人、15年度9人、16年度5人、17年度8人。10万人当たり年平均で3.64人だった。日本の雇用者全体の比率は、1.73人。

**12/7** 上司からの執拗な叱責などのパワハラや、長時間に及ぶ時間外労働が原因で適応障害になったとして、諫早市の40代男性が、広告制作会社「ブラネットシアール」（長崎市）などに損害賠償や未払いの残業代など計約2500万円を求めた訴訟で、長崎地裁は、同社の責任を全面的に認めて計約2000万円の支払いを命じた。男性は2012年春から同社に勤務、14年7月に適応障害と診断されて休職後に解雇された。長崎労働基準監督署は16年1月労災認定。月100時間程度の恒常的な時間外労働があったと判断した。

**12/11** ソフトウェア開発会社「ディーソールNSP」（長崎市）の男性従業員が適応障害になり、13年4月に自殺したのは、長時間労働などが原因だとして、両親が同社と親会社に損害賠償を求めた訴訟の判決が、福岡地裁であった。裁判長は2社に計約4000万円の支払いを命じた。男性はシステムエンジニアとして勤務。長崎労働基準監督署は15年労災と認定。判決は13年3月の時間外労働時間が180時間で、死亡前日までの21日間は休日なしで勤務したと指摘。

去年3月、生活協同組合・おおさかパルコープ東都島店に勤めていた石井隆治さんが、虚血心疾患で過労死したことに對して生協側が労務管理を怠ったことを認め解決金を支払うことなどで和解した。タイムカードでは毎日定時退社になっていたが、パソコンの使用記録などで実際には105時間の残業

があったと判明した。

**12/18** ニチアスの王寺工場で働いていた元従業員や遺族がアスベストが原因で肺の病気になったなどとして国に損害賠償を求めている裁判で、国が一部の遺族に4290万円を支払うことで和解が成立した。原告の元従業員と遺族計11人のうち、遺族6人に4290万円を支払う。

**12/19** 厚生労働省は、従業員がアスベストを吸って病気になり、2017年度に労災認定や救済認定された879事業所の名称などを公表した。認定者は1054人で、累計で1万6718人（うち死亡1万2696人）に達した。三菱重工工場長崎造船所（長崎市）の累計認定者が単独の事業所で初めて200人を超えた。

沖縄県金武町（金武区）事務所に勤めていた20代男性が昨年5月に自殺したのは、前区長と同僚によるパワハラが原因だと遺族側が訴えている問題で、沖縄労働基準監督署が労災認定していた。男性への暴言などについては同級生らによる多数の証言があり、区の行政委員会も昨年12月にパワハラがあったと結論付けた。一方、前区長は「パワハラの認識はなかった」と否定している。

中皮腫で2016年に亡くなった舞台俳優の男性（70）について、池袋労働基準監督署が労災認定していた。認定は2018年7月。個人事業主扱いされる実演家の労災認定は珍しい。男性は劇団東京芸術座の加藤大善さん。労基署は1974年3～1978年12月にかけて、地方公演中に体育館や市民会館の吹き付けアスベストがある天井裏で、照明の取り付けなどをし、「間接的なばく露が認められる」と認定した。

**12/20** アスベストを梱包するために使われていた麻袋のリサイクル工場で、袋の中に残っていたアスベストの粉塵を吸って健康被害を受けたとして、元従業員の遺族らが国に損害賠償を求めて大阪地裁に提訴した。原告は1940-60年代にかけて堺市の工場で麻袋のリサイクルを行っていた元従業員4人の遺族。麻袋のリサイクル工場のケースは全国で初めて。

**12/23** 「ブラック企業大賞2018」の発表・授賞式が東京都内で行われ、三菱電機が大賞に選ばれた。「WEB投票賞」（市民投票賞）は、事務次官による女性記者へのセクハラが問題となった財務省が選ばれた。

**12/26** 2015年に大津市企業局の当時40代の男性職員が精神安定剤の大量服薬などで死亡したのはパワハラが原因の公務上の災害に当たるとして、地方公務員災害補償基金が労災認定していた。認定は11月16日付。男性は料金収納課に所属していた14年4月から約1年間、上司の男性から罵声を毎日浴びせられて適応障害になり、15年3月に自宅で精神安定剤を大量に服用し、3日後に亡くなった。同基金は、適応障害と服薬などによる死亡を公務災害と認定。

**12/27** 海上自衛隊の補給艦「ときわ」で30代の男性3尉が自殺した問題で、防衛省は同艦の艦長の男性2佐を更迭し、海自護衛艦隊司令部（神奈川県横須賀市）付とする人事を発令した。3尉は9月に艦内で自殺し、海自が乗員に行ったアンケート調査で、艦長らが3尉に暴言などのパワハラをしていたという記述が複数確認された。

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

らくようたい インナー&アウタータイプ

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

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



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