

◆1975年10月29日第3種郵便物認可 毎月1回20日発行◆

関西労災職業病 9月号

(通巻第89号)

関西労働者安全センター

1981.9.20 発行

大阪市大淀区本庄東3-10-11三和ビル22号室

☎06・374・2991

郵便振替口座 大阪 315742

100円



- **主張** 労働省の「行革」政策に対する抗議行動を捨てたのか
- **シリーズ** /職場の「行革」対応と労働行政の現状
- 原発内被曝問題
- 前線から
- **寄稿** 「行革」と労働行政反動化の現状(上) 12
職業病認定問題に関する全国連絡会議事務局／
塗師哲夫
- 関雇用追及に機動隊を導入 15
- 講座トピックス 17
- **【特別報告】** 労働省が針灸治療への不当な制限を画策 18

労働省の「革新」は労働者・被災者切り捨て

労働行政の動向を監視し、闘いを継続しよう！

九月二二日、全港湾関西地本及び大阪総評労職対を中心として大阪阿倍野労基署との交渉が行われ、安全センターも前回の事務局会議確認を踏み、役員中心に同交渉に参加した。

また、同時に問題提起していった療養補償請求の手続きについての被災者に有利な運用の問題についても、我々の主張をほぼ全面的に認めさせることができたのである。これらの譲歩をかちとることができたのは、ひとえに労組、安全センター一体となつた組織的、大衆的な反撃体制を作りあげたことによるものであり、この四月以来初めて阿倍野署は自らの行政方針についてその非を認めたのである。

更し「労働者に誤解を受けるような言動があつたことについては反省し、今後そのようなことがないようにす

ること」及び「安田氏の休業補償の件についても実情に側し前向きに検討したい」との見解を打ち出したのである。

また、同時に問題提起していった療養補償請求の手続きについての被災者に有利な運用の問題についても、我々の主張をほぼ全面的に認めさせることができたのである。これらの譲歩をかちとることができたのは、ひとえに労組、安全センター一体となつた組織的、大衆的な反撃体制を作りあげたことによるものであり、この四月以来初めて阿倍野署は自らの行政方針についてその非を認めたのである。

「行政改革」の波は、労働省にも例外

なく及んできており、労働基準行政制限、期間制限、健保のみへの水準引下げ策動はその現れである。阿倍野労基署に現れている労働者を敵視する態度は決して阿倍野固有のものではなく、労働行政反動化の一環であることをしつかりと見据えねばならない。そして、これらをくいとめるのは、労働者、被災者の組織された実力闘争以外にはないことを再度肝に銘じ、労基署の動向に注意し、常に闘いを継続していくこう。

職場の安全衛生を考える

(第4回)

合同製鉄

賃金政策と連動した企業の安全運動

今回でこのシリーズも四回目になります。今までの連載全てに共通していることは、職場の安全衛生問題が全て会社主導で行われており、安全衛生問題が積極的に労務管理の重要な部分になっていることであった。

今回紹介する合同製鉄の場合も、多少は会社としての特色はあるものの

本質的には全く同様の実態である。そこで今回はもう少しつつこんで安全衛生問題がどのようにして労務管理の一つに組み入れられていったかを紹介しながら、全体の労務管理の中で安全衛生問題がどのような役割を果しているか考えてみたい。

そこで今回はもう少しつつこんで安全衛生問題がどのようにして労務管理の一つに組み入れられていったかを紹介しながら、全体の労務管理の中で安全衛生問題がどのような役割

を果していいるか考えてみたい。

そこで今回はもう少しつつこんで安全衛生問題がどのようにして労務管理の一つに組み入れられていったかを紹介しながら、全体の労務管理の中で安全衛生問題がどのような役割

を果していいるか考えてみたい。

そこで今回はもう少しつつこんで安全衛生問題がどのようにして労務管理の一つに組み入れられていったかを紹介しながら、全体の労務管理の中で安全衛生問題がどのような役割

平電炉業界合併と

労組へのTDC化攻撃

最初に合同製鉄の概要と歴史について簡単に紹介すると、合同製鉄は七七年、大阪製鋼、大谷重工業、日本砂鉄、三つの鉄鋼メーカーが合併してできた会社である。大阪製鋼は、

従業員一二〇〇一一〇〇人に、大谷重工業は一五〇〇一五〇〇人に、日本砂鉄は八〇〇一三〇〇人にそれぞれ減り、計一六〇〇人余りの労働者の首を切って合併した。この合併

が合併し増産せずに新鋭設備を整え体質を強めていく必要があるという

哲学をもつ人物で中、小の鉄鋼メーカーをつぶし、新日鐵の系列下においてきた人物であった。

従業員一二〇〇一一〇〇人に、大谷重工業は一五〇〇一五〇〇人に、日本砂鉄は八〇〇一三〇〇人にそれぞれ減り、計一六〇〇人余りの労働者の首を切って合併した。この合併

が合併し増産せずに新鋭設備を整え体質を強めていく必要があるといふ哲学をもつ人物で中、小の鉄鋼メーカーをつぶし、新日鐵の系列下においてきた人物であった。

旧大阪製鋼所では合併の下準備として徹底した労組対策を行つた。当

時同社の労働組合は総評鉄鋼労連の中でも左派といわれ、合理化、春闘等に対しても、部分ストライキを含めて徹底して闘つてきた。そのよう

な組合に対し会社は徹底して鉄鋼業

界の大不況を宣伝し、賃上げを押え、対して労働者自らに提唱させ、実践活動家に対する賃金差別を行つてきました。そして組合役員選挙には、会社専門のクラブで酒攻勢で意識層をくずし、対立候補を出し、対決してきました。労組幹部のうらぎりがあり、そして七三年の委員長選挙を機に完全に労組を会社の主導権の下におくことに成功した。そして社内での抵抗力をなくして翌年一気に合併にもちこんだのである。他の二社、大谷重工業、日本砂鉄は経営状態も悪化しており、より露骨に労働者の首を切り合併に追い込んだのである。

労務部安全厚生課から
安全課が独立

安全衛生問題でも同様であり、合併後、以前あった労務部の安全厚生課（以前は植樹、寮の管理、社宅など福利厚生的な仕事が主であった）が二つに分かれ、新たに安全課が独立して、安全問題を運動としてとりくむ体制になつていった。各職場では、三ヵ月に一度危険予知活動発表会があり、安全は労使一体で進めるものと、いう意識をつくり出していった。

しかし、会社主導の安全運動は、生産向上を前提とした安全であり増えさせるようにしている。この徹底は単に職制を通してだけではなく、労働組合も会社のために貢献している。労務部にして労働者の尻をたたいた。労働者は、やまばと、あかね、日の出などの名称をつけたサークルの中で互いに監視され、また競争させられ、様々な発表会に提案する案件を作成するために、家に帰つてからも構想を練るなど、二四時間会社のことを考えて暮らす生活に追い込まれていった。

安全衛生問題でも同様であり、合併後、以前あった労務部の安全厚生課（以前は植樹、寮の管理、社宅など福利厚生的な仕事が主であった）が二つに分かれ、新たに安全課が独立して、安全問題を運動としてとりくむ体制になつていった。各職場では、三ヵ月に一度危険予知活動発表会があり、安全は労使一体で進めるものと、いう意識をつくり出していった。

合併後、会社が行つたのは精神教育的ないもう活動である。中でも大企業で行われるQCサークル活動を推奨し、小集団で会社の生産、人間関係、職場改善等あらゆることに

しかし、会社主導の安全運動は、生産向上を前提とした安全であり増え職場を殺ばつとした零細気にしていくものであつた。一例を示すとある機械工程職場で、安全ミーティングの際、油がこぼれて床がすべるから毎日床みがきをしようという提唱があり、会社に忠実を示す労働者が時間前に床みがきをし始め、その姿勢を会社が推奨するなどしてついに全員が時間前に床みがきをすることになつてしまつたといふ。また、仕事中にタバコを喫うのはよくないといふことで、喫煙所をつくつたらどうかという提案があり、職場内にビニールの喫煙所をつくつたが、こうなると喫煙所でタバコを喫つている人間が外からまる見えであり、職制から誰がさぼつているか一目瞭然となるので、今では喫煙所はあつても仕事中にはいつさいタバコを喫わなくなり、安全は労使一体で進めるものと、いう意識をつくり出していく。

主婦会をも組織する

資本の安全運動

様々な集団活動は功を奏し、基本に、少ない人数でいかに生産性を上げるかをおきながら徹底化され、当初の品質管理(QC活動)から自主管理活動(丁目活動)から更には目標管理まで進んできている。結局この運動は、例えば、四〇人定員の職場であつた所が三十三人に減り、更に目標としては二四人でも仕事ができるよう自らの労働時間、労働密度を延長するようにしむけ、九人が余剰者として労働者自身の目にわかるようにしていく効果があり、労働者自

身が競争によって他の労働者の首を切っていく傾向をおし進めるものでしかない。

安全衛生運動でも、主婦会を組織し、夫の働く職場を主婦に見学させ、家庭での健康管理の重要性などを部長が訴えるなどもやり、安全が職場だけではなく、家庭内で

度の安全努力目標は死亡・重大災害0件、休業災害0件、不休災害0件(東京製造所)である。こくなれば健康管理が最も基本だという意識をうえつけようとしている。これは、職場でのサークル活動により、自らの労働時間と労働密度が高くなつて首をしめている主人を今の状態以上に酷使しても耐えられるように家庭でも積極的に応援しろといつてゐるのである。

当然ながら、労災事故の場合についても同様であり、災害が起こると、すぐ災害報告書が各職場に配布され、全活動が何故労働者に浸透していく

西野は

賃金政策

労職研運動

労働者とともにあゆむ
医師・医学生運動九年の総括!!

編著

京大阪労災職業病研究会

頒価一五〇〇円

送料ニ五〇円

三八三頁 A5版

のか、それ以上に自らが積極的になるようになつていくるのだろうか？もちろん、職制、労組の積極的指導もあるが、根本には、そのような活動をしなければ全て賃金に響くという構造があるのである。

労務政策の基本は賃金政策だといわれるが合同製鉄の場合も賃金政策と、それの活動が非常に密接に結びついているのである。

旧大阪製鋼時代には、賃金体系として大きく分けて基本給と職能給があつた。職能給の主な内容は職場の生産性向上に貢献したかどうかで、労務管理よりむしろ仕事の能率に対する評価が大きかつた。合併後の賃金体系は非常に複雑になり、基本給の他に職務給、職務加給が変わり、



十二万程度であるという。賃金体系全体は非常に複雑で自分の給料をみてもどのランクで評価されたかなどは全くわからず、一方職場で文句をいう労働者、活動家に対する賃金差別は露骨だという状況の中で、とにかく会社に逆らわず、会社の推進する運動に積極的に参加すれば給料が上がるという囲気をつくり上げて、いる安全運動への積極的参加の意識の基本は実はここにあるのである。

学校で先生の言うことならなんでもよく聞き、よく勉強する子供が成績をよく、内申書もよく、受験戦争に打ち勝つていくという構造になんと似ていることか。しかし、最近はこのような子供は、非常に画一化しきりさえすれば給料が上つていくので、我も我もと積極的になり、会社の思ふ通りに生産性が上つっていないといふ傾向がある。安全衛生運動も会社への忠実度をはかる安価な思想教育であるが、会社主導のそれは、増え職場での矛盾を拡大させ、いつかは以前曰産で起きた（一人の労働者の死亡事故をきっかけに労働者が一斉職場放棄）ような事態を必ずや招くであろう。

原発内被曝

吉田まる

原発内労働者の不満

不満 不満 不満

原発内労働に関する動きは最近特ににぎやかで、話題にこと欠くことがない。岩佐訴訟控訴審の第一回法廷の開かれた同じ七月一日に、敦賀で原発下請労働者の組合結成が報じられたり、電力労連が下請の組織化も打ち出すなど、敦賀原発事故以降、様々な動きが出ている。

中でも、当初から原発推進をその方針としている電力労連は、許容被曝線量や認定の問題にまでつっこんで要求項目を作り、交渉へと準備を進めている。これは去年七月初旬からひそかに進められた原発の現場労働者に対するアンケート調査がもとになつていて。調査は「中で働く労働者が将来に対する不安や現状への

不満があるようなら原発推進のための障害になるため、その実態を握る「ためだつたのだが、その結果は思ひのほか厳しいものだつた。たとえば、一日あたり被曝する量は百ミリレムまでと決められているが、それ以上の被曝を経験した人が九、七〇スリーマイル島のような事故が日本でも起くるといふ不安をもつ人が、一五、七〇となつていて。この調査を受けて、電力労連は「年間許容線量（一年間に浴びてもよいとされる放射線の量）の引き下げ」や「みなし認定制（因果関係がはつきりしなくとも

基準案を作制し、関連労組の電機労連、造船重機労連と調整しながら電力会社と交渉するということである。

また、そうした動きの一方で、人材に対する放射線の影響に関する新しい論文がアメリカの科学雑誌「サイエンス」に発表され話題を呼んでいる。内容をごく簡単にいえば、原発推進の立場からの論拠になつてゐる。広島、長崎の原爆での放射線影響評価で、これまでその被害の多くが中性子線によるものだと考えられていたのが間違いで、ガンマ線（原発内で被曝する種類の放射線）の影響リレムまでと決められているが、それがケタ違いに強いことがわかつたのだ。つまり、今の許容線量が年間五レムだから、これをこの論文に従つて計算すると、毎間一レムということになる。だから結局、推進側からの考え方でも、本当は今のは五倍の労働者がなければ原発を動かすことはできないことになつてしまふのだ。

岩佐訴訟控訴審は、こうした増大する動きの中で、初の原発内被曝裁判としての意義は増え大きくなるだろう。

前線から

大阪中央

頸肩腕障害への とりくみ始まる

重度の被災者労災申請

大阪国保連職員労組

九月三日、

ろばんによる計算、伝票め

くり、ボールペンによる複

いことなどからも労災闘

争のとりくみを決め、八月

員労組は、組

合員の縣貞子

さんの頸肩腕障害につき、

大阪中央労基署に労災の申請を行つた。

国保連は大阪府下の市町村の国民健康保険の事務を代行する機関である。その

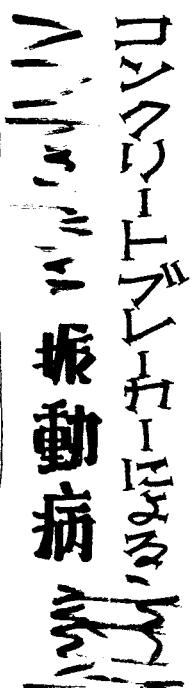
職務内容は診療報酬請求明細書(いわゆるレセプト)の

点検が大部分であり、膨大な枚数に上るレセプトのそ

で振動障害をおこし、労災

・阪南被災者の会・

泉州津労基署と交渉!



写等、典型的な事務労働である。縣さんは六六年の入社の後、二年経過した頃から症状が出始めましたが、八〇年までは何とか勤務を続けてきた。しかし、同年十二月からとうとう長期休業に追いこまれ、症状も自律神経失調を伴うなど重症化してきている。同労組は類似症状が職場に発生していることなどからも労災闘争のとりくみを決め、八月

同労組としては頸肩腕障害の労災申請はこれが最初であるが、この認定闘争に勝利するとともに、このとりくみをきっかけとして、肩腕障害に対する本格的な運動を開始することが確認されている。

一を使用しており、五、六年頃より現場の責任者にもなり、人手不足も手伝つて一日五、六時間近くブレーカー作業に従事していた。しかし、長時間使うと、肩からヒジにかけて痛みが激しく、一年前より、肩のしびれ感に続いて胸が圧迫されるようになり、仕事を一ヶ月ほど休んだりし

九月一六日、阪南労災被申請したSさんの件で、泉州

大津労基署と交渉をもつた。

Sさんは、二十歳過ぎ頃よりコンクリートブレーカー

新井医師を招いて学習会をもち、またアンケート調査等にもとりくんできた。

て仕事を続けていたが、今年六月、夜も痛み、胸の圧迫でねむることができず、仕事を休んで、八月十一日労災申請にふみ切った。しかし一月たつても監督署か

ら何の連絡もなく、阪南中央病院に治療をかわつたと同時に被災者の会に相談があつたものである。

当日は、病院の職員労組の方も含め総勢九人で労災

課長と話し合ひを行い、本訴は「いわば集合时刻、解散时刻を遵守しなかつたことに対するものに過ぎ」ないとしている。これはもう無茶苦茶な論理としかいよいよがない。

労働時間には、現実に作業をしていなくても、すぐ

で労災認定をかちとつた労働者もあり、被災者同志互いの経験を生かして労災認定をかちとろうとはりきつている。

此花 大阪地裁が請求を棄却 入工時間は集合時間

住友電工有志

不利は「いわば集合时刻、解散时刻を遵守しなかつたことに対するものに過ぎ」ないとしている。これはもう無茶苦茶な論理としかいよいよがない。

労働時間には、現実に作業をしていなくても、すぐ

作業にとりかかるようになれば、勤務交替の引継ぎは口頭でしないでも引継簿で充分である等々一から導かれたものであることは明白である

のである。使用者の指揮監督のもとに義務づけられた待機時間、使用者の指揮監督のもとに白であり、ましてや制裁の対象となるような入門時刻が労働時間の起算点になるのは当然である。

八月二十五日、住友電工有志による始業前、終業後の十五分間の未払賃金の支払いを求める訴訟で、大阪地裁は原告(住電有志)の請求を全面棄却した。

判決理由には次のように述べられている。「右時間（始業前十分、終業後五分）が実質的に労働時間であることを認めるに足りる証拠

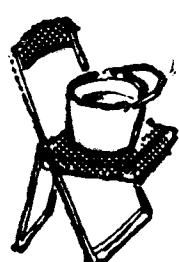
がない」と。これは会社側証人による証言—ラジオ体操への参加は自主的なもの、勤務交替の引継ぎは口頭でないでも引継簿で充分である等々一から導かれたものであることは明白である

のである。使用者の指揮監督のもとに白であり、ましてや制裁の対象となるような入門時刻が労働時間の起算点になるのは当然である。

それでも「実質的な労働

及び一時金支給についての

べきである。た遲刻、早退による考課上



南大阪

組合より会社の証言を採用

阿倍野不當權まいな業外署

全港湾大阪支部阪上港運分会

全港湾大阪支部阪上港運 脳血栓をひき起こすような 分会の田端氏の脳血栓症に 労働があつたとは考えられ ついての労災申請に対し、 ない、という内容のもので 七月二九日、阿倍野労基署 ある。またもつとも問題に は業務外の認定を行つたが、 九月三日、同分会、支部安 全委、安全センターは労基署と交渉をもち、その理由について問い合わせた。その結果大まかに以下のことが明らかになつた。①いかだ労働が全般的に重労働とはいえない、②本人は脳血管障害の既往症をもつており、自然増悪と考える、③会社は田端氏が体調不良であることを考慮に入れ、軽労働に就かせていたので、

とりくんでいる中谷氏の脳

八月三〇日、全逓大阪日逤支部は、府立労働センターにおいて、組織統一十周年記念、第一回文化祭を開催した。そして支部が現在

北大阪

中谷労災闘争劇を上演



■全逓大阪日逤支部■

支部及び安全センターは、九月九日、淀川労基署と三回目の交渉をもち、調査の進行状況を問い合わせた。その結果、署としては前向きにとりくんでいくこと、及び、調査についても労組と十分協議の上進めていくことが確認された。

同支部ではとりくみを更に大衆化していくために、職場における学習活動、署名活動、労基署交渉への大

なつてゐる③の点について
は組合側の主張「何の配慮もなく本船作業等通常作業をした」とくい違うため、「真意をただしたところ」「会社側の証言を採用した」と驚くべき返答であつた。
後日、分会は会社と話し合いをもち、会社も組合主張の事実が正しいことを認め、労基署に訂正の申告を行つた。分会はこれによつて阿倍野署の決定の根拠が覆つたとし、不服申請も含め労災認定闘争の継続を確認している。阿倍野署のこのような不当極まりない行政姿勢については断固追及の手をゆるめるわけにはいかないだろう。

衆動員などを行うこと等を準備しており、一日も早く労災認定をかちとるため全力を挙げることが確認されている。



尼崎

脳卒中の原因は

足達医師の証言終わる

九月十一日、ヤンマー出稼労災訴訟

イーゼル尼崎工場の出稼社
外工で、四九年二月脳卒中
で死亡した田中源三氏にかかる損害賠償訴訟の第二十
一回法廷が開かれ、当日は

松浦診療所の足達医師が証
言した。当訴訟の争点は、
労働と脳卒中の因果関係で
あり、会社側代理人は反対尋問において足達氏の前回

九月十一日、ヤンマー出稼社
は田中氏が六〇歳を超える
高令であること、高血圧症
であるにかかわらず作業上

の配慮が全くなく、暑寒、
騒音、粉じん職場において、
一日、三～四時間という残
業を行っていたこと、出稼

十分な休息がとれなかつた
こと等から、労働との関係
でしか田中氏の死亡は考え
られないことをはつきりと
証言された。

この訴訟は七七年に開始
されたが、極めて遅いペー
スで進行しており、更に何
年か結審までにかかる見通
しとなつてゐる。同訴訟を
精力的に支援している全国
出稼連でも、遺族の早期救
済を要求し、元請ヤンマー
に対する直接行動を準備し
てゐる。

大阪

出勤途上の脳卒中

西労基署に労災申請

全金大阪亜鉛支部

九月一日、全金大阪亜鉛
支部は、組合員である井島
定氏の脳卒中につき、大阪
西労基署に労災申請を行つ
た。井島氏は八〇年四月十
日、朝出勤途上、気分が悪

くなり、家へ引き返して倒
つており、継続して治療に
通つてゐるが、仕事の負担
にはたえられず病状を悪化
させた。この間、労働組合
は労働組合が労基署に提出
した意見の骨子は、①昭和
四八年頃より高血圧症にな
ったものであるが、労働組
合において同氏の労働条件、

8月の新宿記事がう

させたこと、②五〇年の会社倒産以降、長時間労働、作業密度の増大が避けられなくなつており、発症一年前位より非常に無理をして

出勤していたこと、③労働条件として昼夜二交替であること、また、職場環境もメック作業に伴う酸、アルカリのガス、ミストがたち

こめ、騒音も強烈である
ど極めて悪いこと、等と
つてゐる。同支部では既
四名の労働者が脳卒中で
災の認定を受けてゐるが、

井島氏の場合も基本的要因は同一であることからも、一日も早い労災認定が求められてくる。

- | | |
|---|---|
| 八・二
市バスが乗用車と衝突し九人がケガ | 八・一四
神戸市で満員の乗客を乗せた市バスが走行中に出火し、全焼、乗客六〇人は無事 |
| （東住吉区） | |
| 八・一七
高石市の医薬品製造工場でタンクにき裂があり、濃塩酸二・五キロがあふれ出、周囲に刺激臭をまきちらす | 八・一八
脱税の近藤病院において、脱税を批判したとして解雇された同病院薬剤師さんが地位保全を求めていた訴えで神戸地裁は解雇無効を決定 |
| 八・二六
滋賀県下で警察が保健婦等に対し精神障害者の名簿の提出を求めていたことが明らかになる | 八・二七
タクシー運転手が乗客に千枚通じでさされ十日間のケガをする(河内長野市) |
| 八・二九
神戸市で停車中のバスにトラックが追突、乗客八人がケガ | 八・一三
堺市にある化学工場が基準の七百倍以上の亜鉛廃液を三年半にわたってたれ流したことなどが明らかになる |
| 八・八
住友石炭赤平炭鉱(北海道)で起きたガス突出による石炭崩落事故で一人死亡、二人不明――この坑道には避難所にガス吸入を防ぐ空気救急袋があり二人助かる | 八・六
奈良市にある布団製造会社から出火、隣接する十棟を焼き四世帯十二人が焼け出されれる |
| 八・一
市バスが乗用車と衝突し九人がケガ | 八・二
市バスが乗用車と衝突し九人がケガ |

密稿

「革新」と労働行政反動化の現状（上）

職業認定問題に関する全国連絡会議事務局 塗師哲夫

大阪において阿倍野労基署の反動行政に対する本格的な闘いが開始されたと聞きますが、東京においても全国最大の規模を有する中央労働基準監督署の被災者切り捨て行政に対する糾弾の闘いが行われています。

脳卒中、心臓疾患、頸肩腕障害などの疲労性疾病をつぎつぎに業務外に切り捨て、抗議闘争の結果、去る四月には署次長、労災課長、担当がそつくり局へ異動したばかりなのに、後任もまたまた同じような切り捨て行政を行っています。

「業務外処分は調査不十分なので撤回する」と約束した署長に対しても、「弱要だ。業務外と決めたらそのまま処分を行え」と東京労基局横島労災管理課長（前労働省補償課医療班長）

が指揮権発動し、これに抗議した被災者（三井銀行Bさん）が労基署二階から飛びおりて抗議するという事態まで引き起こしています。さらに、中央労基署は、タイピストの頸腕で業務外処分（直後に休職切れ解雇）、他の特許タイプの例では業務外処分を強行せんとして、行政側がテープレコーダーをもち込み、行政（権力）を使つた闘争抑圧、交渉打切りをねらっています。

から高揚する労災職業病闘争を労災保険制度など国家権力を利用して抑え込もうというのが、関西経営者協会など資本家の対応でした。

七一年 鉛中毒認定基準改悪
七二年 労働安全衛生法制定（労基法からの切離し）
七三年 関西経営者協会が労災法「改悪」を希望

から高揚する労災職業病闘争を労災保険制度など国家権力を利用して抑え込もうというのが、関西経営者協会など資本家の対応でした。

七四年 電々公社プロジェクトチーフ答申
七五年 頸腕認定基準改悪（基発五九号）

七六年 長期療養者のクビ切りをねらった傷病補償年金制度の新設

七七年 労安法改悪（守秘義務）
症状の届書送付

七八年 職業病の範囲をせばめる労基則三五条改悪

これに対して、いわば職場、地域

高揚は、全国各地で地域センターや地域共闘を生み出し、また全港湾、全金、国労などの単産では港湾病、じん肺、有機溶剤、腰痛症などの取り組みを拡大してきました。

これに対して、いわば職場、地域

症状の報告書送付・未提出者の休業補償の差し止め
七九年 職業病認定問題に関する全
国連絡会議設立
八〇年 労災法改悪・民事損害賠償
の「調整」

その中から以上のような法、規則改悪が仕組まれ、また、じん肺合併肺がん、石綿ばくろの認定要件（基準）が出され、タール、マンガン、クロムなどの認定基準が日々出されようとしている他、頸腕障害、脳卒中、心臓病などの認定基準の見直しがなされようとしています。

リハビリ被災者の 切り捨て

七〇年代中葉から現在まで労災法などの制度改悪に反対する闘いが全国各地で取組まれ、全国連が結成されてきたわけですが、八〇年代はこ

これまで以上に法制度（権力）をもつた闘争抑圧が強まると思われます。今春まで闘つた民事損害賠償と労災保険の「調整」問題は、労災職業病発生の企業責任を労災保険料に押し込もう、というものでした。被災者を先頭とした抵抗闘争の結果、完全「調整」という当初の案は大幅に修正され、最大九年間との歯どめを獲得しましたが、二重どり論によつて被災者の権利の一端が奪われてしましました。また、関経連が要求している「労災保険を受給したときは、民事訴訟は起こさせない」「労基法

の第八章を削除し、労安法にならつて労災補償法をつくれ」との労災補償の社会保障化、企業責任のタナ上げ化の足がかりをつくらせてしまつたと思います。

労災・職業病 —職業病闘争前進のために-

発行：全労済神奈川県本部

A5版 142ページ

価格500円 送料200円

監修／天明佳臣
今井重信
斎藤竜太
大出鍋蔵

安全センターで
とりあつかいます

す。

全国協議会の活動などや東京地評の十九条解雇問題連絡会議などの開催によつて注目を集めてきた被災者の職場復帰、社会復帰、十九条解雇規制の強化が全体の要求化の方向をとつてゐるときに、労働省は、「振動障害でリハビリ中の被災者の休業補償を打切れ」との通達(八一年七月六日付基発第四二二一號「振動障害総合対策の推進について」)を出していきます。

「対策」については抽象的に「指導の強化」と唱うだけなのに、
①業務上外の認定一通達(基準)以外に既往症を調べ、鑑定意見を求め
る。また、当該労働者に鑑別診断を受けさせる。

②療養—長期にわたつて同一の治療

方法をくり返してゐる場合には主治医と意見交換せよ。療養に専念していなない場合には適切に投薬せよ。

③休業補償給付—症度Ⅱの場合は一般的な労働は許されるので休業補償給付の支給要件を確認せよ—

(リハビリを要求して就労できない場合も)就労の機会がないから

とじつて休業補償を継続するな。

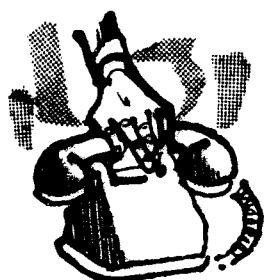
とじう、リハビリ被災者の職場復帰を閉ざそうとする通達となつてしまふ。

今回はとくに労災保険が「赤字」といわれる民間山林労働者の振動病が対象となつてますが、もちろん、腕、腰痛、諸中毒の被災者も例外

にはされないと思ひます。

さらに、来年からは定期報告未提出者は、督促後直ちに差しとめ処分を行なうと聞きますし、ハリ・灸治療費についても、六ヶ月程度で打ち切ります。

もうとくう策動も着々と進んでいます。認定一補償(療養)—職場復帰というサイクル全体に対する縮めつけが一段ときびしくなると予想されます。



労災職業病学習運動をすすめよう

各職場で労災職業病問題の学習会をए。講師派遣してね。

大阪府・暗雇用違反に、機動隊を動入

全港湾 大阪港支部

港労法解体をねらう

ヤミ雇用

受け、私たちの支部組合員は一時期の三〇〇〇名から三〇〇名足らずとなっています。

仕事が減つた、人が減つたという

現状のもとで、最も重要な問題の一つとしてヤミ雇用があります。日雇

港湾労働者には、常用港湾労働者と日雇港湾労働者があり、私たちは

日雇港湾労働者です。そして、一九六六年に施行された港湾労働法（港

労法）により、大阪港職安に登録し

16条には、事業主は職安の紹介を受

けたものでなければ「港湾運送の業

務に使用してはならない」とあります

が、「ただし書き」として、職安

に求人申し込みをしたにもかかわら

ています。港労法は、暴力による港

労働者一五〇名で 大阪府を違反

者以外を雇用してはならない」といつていますが、現行港労法はその一番大切なところを「ただし書き」によって抜いてしまったがため、私たちからすれば「届け出」る限りは合法的であるとする点でザル法といわざるをえません。就労減、人員減は單に合理化のみのせいではありません。なお一層悪いことに「届け出」をしないどころか、職安に求人申し込みさえせずに、自分らで勝手に労働者を手配し、それがあたり前のこととして業者の間でまかり通っているということです。これがヤミ雇用です。

今年八月、連続して摘発したヤミ雇用の件で、私たちは連日職安集会をもち、紹介業務を遅れさせながらも、職安の具体的対応を追及しましたが、職安は紙切れ一枚の詫び状を

取つてくれば事足れり、とする態度からは一步も抜け出し得ず、現場立入検査でヤミ雇用を見つけても、作業を中止させる権限が無いので、続行させたと言い出す始末。職安とは話にならず、組合は八月二十四日、朝八時半、アブレた（仕事が当らなかつた）組合員全員を義務動員として、大阪府労働部に立入検査についてただすために府庁に向いました。ところが労働部は、玄関に数十名の職員及び警察権力まで配置して、私たちを待ちかまえていたというあります。

何もしないうちに、建物の中にすら入れないという労働部の対応は、予断と偏見に満ちたものであり、断じて許すことはできません。

十時頃には、支援の弁天浜分会（神戸の登録日雇）が合流し、全港湾関西地本登録部会の共同闘争となりました。

組合の断固たる追及の前に、昼前になつて、労働部次長が姿を現し、

朝からの労働部の対応について陳謝しました。これを受けた組合は交渉

団をつくり話し合いに入りました。

組合は、ヤミ雇用問題の第一の問題である立入検査について見解を求

めましたが、次長は「厳正な態度で臨むがヤミ雇用が確定しても即時強

制の権限はない」。これに対し組合は「告発は書類だけでもできるが、作業

はすぐ中止させないと求人につながらない」と反論。話し合いの末、次

長は「法の精神は指摘のとうりだ」とし、①常用港湾労働者証不携帯の

場合（ヤミ雇用の疑いで）作業中止、

②ヤミ雇用の実態について調査すると確約しました。

この日は支部組合員百三十余名と弁天浜分会七名の支援で闘い抜きました。

行政の反動化に

全力で闘おう

しかし、府庁の対応はこれまでにないもので、府の職員（府職の組合員）を我々の前に立たせて、労働者同

志ケンカさせようという魂胆です。この府の対応は自民党の圧倒的多数

が、労働行政に反映したものです。我々は、これっぽつとも府の仕事を

止めようなどとは思わない。それどころかむしろ強化して欲しい。今後

は、行政が実際に動き、機能が發揮されるのを注意深く見守らねばなりません。そして業者が法を犯さず、

私たちの希望（安心して港で働くこと）を受け入れてされることを願う。

しかし、再び法が踏みにじられ、私たちの願いが裏切られたときは、生存権と生活権をかけて、全力をあげて闘います。

物を持ち上げる作業、中腰の作業、イスに座つてやる作業、どんな作業をする時にも腰には大きな負担がかかります。腰はテコの原理でいうところの支点の役目をしていますので、しゃがんで物を持ち上げるか、しゃがまずに中腰で持ち上げるなど姿勢によつても腰にかかる負担は大きな違いがあります。

腰の第三腰椎々間板（骨と骨の間にあつてクッションの役目をするもの）にかかる荷重は、直立している時で百キログラム、中腰になればなるほど増えて二百キログラム以上と倍以上に変化します。更に驚くことに、立つている時よりもイスに座つている時の方が荷重が大きいのです。姿勢を正してイスに座つているだけで百五十キログラム（一、五倍）、前かがみになつて作業をしていると三百キログラム（三倍）と、イスに座つての長時間作業がいかに腰に悪いかがはつきりわかります。

腰痛・すわりの仕事は腰の負担大



活や性格に由来する心の問題としており、対策も体力づくりとか職場転換など全く個人的な対策が中心になつてゐる。発症要因として、作業意欲がない、作業環境に不満をもつもの、人間関係が円滑でない者（とりわけ上司に不信感をもつ者）に多発しているなど全く露骨に被災者個人に対する要因を並びたててゐる。

一九七四年、電々公社が職場で頸肩腕障害が多発し、職業病闘争が盛り上つてゐることに対抗し、学者を集めてプロジェクトチールをつくり、答申を出させて職場の職業病闘争压殺にのりだした。それによると、頸肩の原因を職場の労働条件、労働環境に求めるのではなく、個人の私的生活の方がたくさんあります」と。私はこのようなキベンにだまされず、ケイワンに対する正しい科学的知識をしつかり勉強する必要があ

特別報告

労働省が針灸治療への不當な制限を画策 被災者全国協ら反対運動へ

労働省は、過去何回かの労災保険法改悪に加え、更に追い打ちをかけよう。被災労働者切り捨ての策動を画策している。その一つとして、はり・きゅう治療の制限問題がある。

灸マッサージ連盟（日保連）との間で、はり・きゅう治療費問題について話し合が行われてきたが、今年六月二四日、労働省より日保連に対し提案された内容は、

① 労災も健保も政府管掌保険だから健保の療養費払いと関連をもつ。

② 診断書は一般医療で効果の期待で

きないものに療養費払いを認める。

③ 期間は六ヶ月打ち切り、月当り十

五／二〇回併用は認められない。

三千円までは労災保険でみると、以上は被災者の個人負担にせよといふことで、被災者、針灸治療院と東京労働基準局との間で対立したことがあった。

今回は、そうした治療費の制限に加え、治療期間六ヶ月で打切り、一ヶ月の治療回数十五／二〇回以内、マッサージの併用は認めないなどの攻撃がかけられてきている。

昨年末より、労働省と日本保険針

保連でも、以前の慣行を破るような今回の提案に対し、反対を表明しているものの厚生省より業界の再編を迫られているという内情もあり、統一したとりくみができるていないのが現状である。

労働省が提案した内容が実施されならば、職業性疾病などで、唯一はり・きゅう治療によるしか治療効果のえられない被災者は、わずか六ヶ月で治療を打ち切られ、同時に症状固定とされて生活もままならないような状態に追いこまれることは必ず至である。

労働省は健康保険並みといふことで体裁をつくろつてはいるが、実態は職業性疾病の被災者切り捨てに他ならない。労災職業病被災労働者全国協議会は、この動きを重くみて、早速、労働省に対する抗議行動、日保連などはり・きゅう、マッサージ師である。労働省は、これを全国一性、健康保険並みといふことで先のえるべく要請行動に立ち上ることがを決めている。

現させようと必死になつてゐる。日

昭和50年10月29日

第三種郵便物認可

「関西労災職業病」

9月号（通巻第89号）

昭和56年9月20日発行

（毎月一回20日発行）

■表紙写真
9月22日阿倍野労基署交渉

早く・安く

ちらし・ステッカー・機関紙誌・パンフレット・雑誌・出版など、何でもお気軽にご相談下さい。係員が参上致します。

(株)千里印刷 06-351-1127

大阪市北区天満橋3-5-28