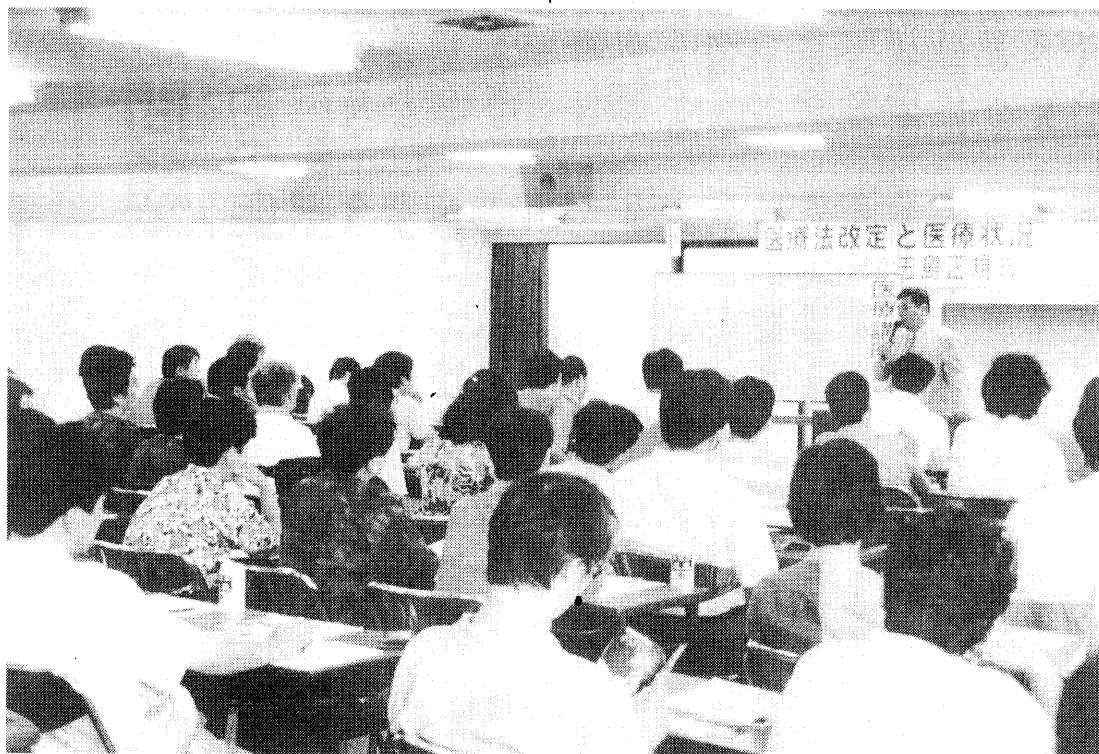


# 関西労災職業病

## 関西労働者安全センター

1993.8.10発行(通巻第220号) 200円

〒540 大阪市中央区森ノ宮中央1丁目10番16号601号室  
TEL. 06-943-1527 FAX. 06-943-1528  
郵便振替口座 大阪 6-315742  
大阪労働金庫梅田支店 普通 1340284



### 目次

- 労基法改定問題で  
広範な論議を巻き起こす... 1
- 大阪労働者弁護団が9月に  
外国人在留資格電話相談開設... 5
- 南大阪・尼崎労働  
フィールド合宿おこなわれる... 6
- 前線から(ニュース)... 8
- 実践・労災保険⑦... 13
- 関西労働者安全センター発足  
20周年記念シンポジウムのじ案内... 17

# 労基法改定問題で広範な論議を巻き起しそつ

## 労働契約の明確化でますます使用者優位に?

五月十日、労働大臣の私的懇談会である労働基準法研究会が、「労働契約等法制関係」に関する検討結果報告を労働大臣に提出したことは既に報告した。検討された内容 자체が労働基準関係法令の最も中核をなす、労働契約関係で、しかも現在の労働基準法が制定されて以来の抜本的な改定につながる可能性も高いことから、静かな注目を浴びている。

静かな注目というものは、報告書に立ちすでに昨年明るみに出た同研究会の「検討の方向」等で列挙された内容が、明白な改悪といえる部分が少なからず含まれていたのに対し、発表された報告内容では触れておらず、各方面での一般的評価のようなものが定まつていないうとに由来するものであ

る。しかし、内容は労働関係の近代化の進展に伴う労働契約法制の見直しと銘打って、労働契約法制の全般にわたっての提案がなされているものである。

### 第一 検討の趣旨

労働基準法研究会労働契約等法制部会報告（骨子）

とくに労働契約の内容の明確化により労使の自主的展開をはかると言いながら、労使対等を担保するものがないなど全体の流れとして問題が指摘できる。現在労働省がこの報告をもとに同法改定へ作業を進めつつあることを考えれば、十分な注意をはらい、労働運動の側から広範な議論を巻き起こすような取り組みが必要といえよう。

以下、発表されている骨子を掲載する。

- ・産業構造の変化、企業活動のグローバル化、雇用就業形態の多様化等に伴い新たなタイプの労働関係が形勢されているものもみられる
- ・労働契約の多様性に対応した自主的

- 二 検討の視点
- ・労働契約の多様性に対応した自主的

## 決定の促進

- ・労働契約関係の適正な設定基準の確保
- ・労働契約関係の明確化の促進

### 三 新たな労働契約法制

- ・「労働契約関係の自主的決定の促進と内容の明確化、適正化」を図ることを目的として労働基準法の見直しを行い、経済社会情勢の変化に適合した新たな労働契約法制を構築する必要

## 第二 労働契約法制の適用及び当事者

- 一 法適用の方式、範囲の問題点と対策の方向
  - ・引き続き事業による法適用によることが適当
- 二 労働者による法適用によることが適当
- 三 経済社会情勢の変化に適合した新たな労働契約法制を構築する必要
- 四 各号列記による法適用を改め、包括的適用方式とすることが適当

## 第三 労働契約の締結

- 一 労働関係の拘束
- 二 労働契約の内容

・家事使用人についての適用除外の規定は廃止することが適当。その際、家事使用人に係る労働時間に特例を設けることは是非等について検討すべきである

・労働契約の締結に際し賃金のみでなく労働条件の全般について書面により明示することが適当

一 労働契約の内容の明確化  
・労働契約の締結に際し賃金のみでなく労働条件の全般について書面により明示することが適当

二 採用内定に関する問題点と対策の方向

- ・「労働者」の判断基準については、より具体的な運用基準を作成するなど、その明確化に努めることが適当

二 採用内定に関する問題点と対策の方向

- ・採用内定の法的位置付けを明確化し、内定取消事由等について明示させることが適当

## 三 使用者の範囲の問題点と対策の方

## 三 試用期間に関する問題点と対策の方向

一 企業グループによる人事労務管理が行われるようになってきているが、複数の事業において労働者を共同して使用者の責任の明確化のためにいかなる方策を講ずべきかについては今後の方策を講ずべきかについては今後を単位として法を適用した方が実情に沿う場合も多いと考えられ、その限りにおいて労働基準法の適用を企業を単位とすることを検討すべきである

四 労働契約の期間に関する問題点と対策の方向

- ・有期の労働契約の期間について、民法の雇傭の期間に関する取扱いを考慮し、その上限を五年（現行一年）とすることが適当

・強制労働の禁止、中間搾取の排除等

労働関係における拘束の弊害を排除す

るための規定は、現状においては、未だ存続されるべきもの

・教育訓練経費等の貸与・返還免除制度を賠償予定の禁止に関する規定に抵触しないよう法的に位置付けた上で、

労使協定の締結を要件とし、事前に内容を明示させることが適当

## 二 配転、出向に関する問題点と対策

・在籍出向、移籍出向の概念を法律上明確化することが適当

・在籍出向については、その手続等について就業規則に定めることとするこ

と、労働契約の締結に当たり出向することがあることが予定されている場合には、出向に関する事項を明示するこ

とが適当

・移籍出向については、出向に際し出向先を明示し、労働者の同意を得なければならぬことを法律上明確化することも考えられる

・配置転換については、労使が十分に

話し合い、当該企業の部門、支店展開等の実情を踏まえて適切なルール作りを行っており、その明確化を図るために

は当該事項を就業規則等により明示することは適当

・現在解雇予告が除外されている二ヵ月以内の有期の労働契約、季節的業務に係る四ヵ月以内の労働契約についても原則として解雇予告を必要とする

とともに、有期の労働契約を更新した場合であって、当該更新した労働契約の終了によりいわゆる雇止めを行うときの予告制度を創設することが適当

・現行の三〇日間の予告期間を、勤続年数を考慮した解雇予告期間とするこ

とを検討することが適当

・紛争の予防を図る観点から、解雇に当たり、解雇理由等を書面により明示させることが適当

## 四 年俸制

・年俸制を導入する場合には、年俸賃金決定の際の考慮要素及び決定手続があらかじめ明確にされていることが重要であり、このような観点も含め、年俸制については、人事労務管理の動向を踏まえながら、その運用のあり方等について、引き続き検討することが適

## 二 定年制

・定年制、再雇用制度、勤務延長制度について、就業規則に記載すべきことを明確化することが適当

## 三 労働者側からの退職の申出

・労働者の退職の手続に関し就業規則

# 第五 労働契約の終了

## 一 解雇等に関する問題点と対策の方

・現在解雇予告が除外されている二ヵ月以内の有期の労働契約、季節的業務に係る四ヵ月以内の労働契約についても原則として解雇予告を必要とする

とともに、有期の労働契約を更新した場合であって、当該更新した労働契約の終了によりいわゆる雇止めを行うときの予告制度を創設することが適当

・現行の三〇日間の予告期間を、勤続年数を考慮した解雇予告期間とするこ

とを検討することが適当

・紛争の予防を図る観点から、解雇に当たり、解雇理由等を書面により明示させることが適当

## 二 定年制

・定年制、再雇用制度、勤務延長制度について、就業規則に記載すべきことを明確化することが適当

により詳細に明記することが適当

改訂することが適当

#### 四 競業避止特約

- ・紛争を予防し、労働者の職業選択の自由を確保する観点から、退職後の守秘義務の範囲、競業避止契約について労働契約法上の位置付けを明確にする必要があり、当面、退職手続き後の権利義務関係を明確化するために、退職に際し競業避止義務を課すのであればその期間、範囲等を書面で明示する等その手続について法的整備を図ることが適當

- ・就業規則の作成に関し、事業場又は企業のいすれを単位として作成しても差し支えないものと考えられる。また、適用範囲を明確にした上で労働者の種類に応じて作成することができる」とを明確化することが適當

## 第六 就業規則等

### 一 就業規則に関する問題点と対策の方向

- ・常時五人以上(現行常時一〇人以上)の労働者を試用する事業場について就業規則の作成を義務付けることとすることが適當
- ・就業規則の必要記載事項について項目をより詳細に規定することにより明確化を図る観点に立って、項目を追加、

等により周知させることとする」とも一方策

#### 二 労働者代表

- ・労働者代表の選出についての手続をきることとし、現行の別規則とするこのできる範囲についての制限は廃止することが適當、労働基準法上の労使協定に期間を定めること等を検討すべきである

#### 三 民事紛争の解決等

- ・労働関係の紛争の予防、解決のため、相談、援助を行う体制整備を図ることが適當

RINK

# 大阪労働者弁護団が九／三／五 外国人在留資格電話相談開設

○六（三六五）一一五四

RINK

ルユニオン、安全センターなど、この間、外国人労働者問題に取り組んできた労組を中心。

これまで個別の外国人の労働相談には一人でも入れる合同労組などが対応してきているが、現状にとどまらず、個別労働相談の対応まで取り組む労組や個人レベルの協力が不可欠、かつその拡大が課題であるということだ。

また、現在、アジアンフレンドなどのグループが電話での外国人の相談窓口を開いているが、そのような窓口に寄せられた労働相談への対応を積極的に引き受けしていくべきではないかという議論がなされた。

RINKではネットワークという性格上、具体的、個別的な相談を引き受けるのは、参加団体・個人の役割となるざるを得ない。そんな中で、積極的に動き出したRINKの労働部会への注目と、より広く労組・個人の協力を呼びかけます。

大阪労働者弁護団の主催、RINKの後援で、外国人「在留資格」法律人権電話相談が開かれる。受付電話番号は〇六（三六五）一一五四、九月三日（金）から五日（日）の午前一〇時から午後七時で、相談は無料。弁護士が通訳を介して、ビザや入管法などの相談に電話で答える。英・韓国・中国・タイ・ペルシャ・スペイン・ポルトガルの各言語の通訳が電話の応対をする。

昨年も六月に外国人を対象にした法律人権相談を行ったが、今年は特に在留資格の問題にターゲットを絞って行う。外国人が日本で長期にわたって生活を営むようになるにつれて、婚姻や家族に関する問題も目立ってきている。例えば、在留資格との関係で、婚姻届けを公然と出すことができなかっ

たり、離婚の際の在留資格が不安定になるとことや、公的サービスを受けられないとなどだ。この電話相談で、個別のトラブルへの協力・支援はもとより、現在の入管政策が外国人の諸権利を奪っている実態がまた明らかになるのではないかと思う。

現在、当日協力してくれる通訳を募集中。通訳は複数名でローテーションを組む予定。連絡はRINK〔電話番号〇六（九一〇）七一〇三〕まで。

協力する労組層の拡大が課題

RINKではネットワークという性格上、具体的、個別的な相談を引き受けるのは、参加団体・個人の役割となるざるを得ない。そんな中で、積極的に動き出したRINKの労働部会への注目と、より広く労組・個人の協力を呼びかけます。

去る七月一四日、RINK労働部会が開催された。参加したのは、ユニオングループ、ユニオンとうなん、ゼネラルひこう、ユニオンとうなん、ゼネラ

# 今年も南大阪・尼崎労働フィールド合宿

## 多くの学生の参加で盛況

今年も多くの労組等の協力の元に、南大阪・尼崎労働フィールド合宿を無事終えることができた。

例年、医学生を中心とする学生の実行委員会が企画、職場を実際に訪ね、体験労働や交流を行うもので、学生の夏休み時期を利用しての恒例の活動となっている。

この合宿では、①労災・職業病を発生する現場で学ぶ、②働く人・職場を知る、③職業病医療や地域医療で医療を受ける立場の人を取り組みを知ることなどを主な目的にしている。

合宿の基本的な内容や目的は従来から変わらない取り組みではあるが、何よりも、フィールド合宿で触れる現場のリアリティは、学生が大学の中にいる

てはめったに触ることのないものだという点で、この合宿の意義はやはり失われていないだろうと思う。今年は例年なく初めて参加する学生の姿も目立ったが、参加する学生の『世代』の移り変わりによって、労働者の活動に対する受け止め方も変わってきているに違いない。そのような部分との交流で、受け入れる側もまた自分たちの運動を見つめ直す契機にもなるのではないか。

報告文の最後にある「学生から返される何か」を受け入れ側でも楽しみにして、学生との数少ない共同の取り組みでもあるこの企画を大切に続けていきたい。(安全センター事務局)

イールド合宿に学生が求める領域もより広くなっているという印象を受けている。



## 『労働フィールド合宿に参加して』

京都府立医科大学6年 小笠原一能

今年も八月四日から七日まで、南大阪尼崎労働フィールド合宿を開き、無事終了しました。

調べてみると、この労働フィールドは今年で一〇回目になる。世間を良くも悪くも大いに「騒がせ」た大学闘争が終わって、一九七四年に始まつた。大学の中で「社会を変える」と叫ぶだけでなく、現実の社会の問題を見、現実の社会に生きる人々の闘いと結びついていこうとする学生の取り組みとして出発したと聞いている。

この一〇年間に世の中は大きく変わつた。大学では、景気のいい「アジテーション」は説得力を失なつた。学生は個々人の中に閉じこもりがちとなり、レジャーやアルバイトに精を出している。もちろん決して世間で言われるほど、徹頭徹尾天気な訳ではない。周りの人間関係や自分の性格に悩んでゐるし、大学のエラそうな教授や学生管理に結構ムカついてゐる。時には社会の問題を考える。しかしそれが自分の外には中々出していけない。他人との違いがあらわになることが何となくこわいせいもあるが、やはり自分の言つてい

ることに自信がないからでもある。

それにつれて学生の活動も、かつてに比べて随分こじんまりとしている。外に何かを活発に訴えるというよりも、地道に勉強会を続けるというような感じが強い。

「こんなふうなことはもちろん私も言えることだ。しかしそういう内に閉じこもる自分に「煮詰まつてゐるな」「限界あるな」と感じてきた。労働フィールドに参加してきたのも、そういう自分一人の世界を抜け

て、実地にものを見て考えてみようと思つからだ。フィールドを準備して他の人に呼び掛けるのも、ちょっとでも多くの人と一緒にこういう場を作つていただきたいからだ。

参考してみて思うのは「世の中にはたくましい人がいてはるなあ」ということだ。キツい仕事をこなしていく人達、自分たちの職場を自分たちで仕切つていく人達、経営者の儲け第一主義と闘つてゐる人達…。自分の怠惰さや引つ込み思案を反省せられ、もつと前向きに生きていくと気合を入れられる感じがする。今年もそうだった。これからは、出来れば受け入れてもらつてお世話になりっぱなしではなく、私の方からも働く人達に何かを打つて返していくよな、そんなフィールド合宿にいていく

ことだ。

今回のフィールド合宿で次の方々にご協力いただき、訪問・交流を行いました。たいへんありがとうございました。

丹羽雅雄弁護士

講演「外国人の人権と憲法・国際人権法」

阪神医療生協

尼崎労働者安全衛生センター

全港湾大阪支部加藤運輸分会

全港湾大阪支部大阪米穀運送分会

金属機械港合同田中機械支部

金属機械港合同大阪亜鉛支部

當者の儲け第一主義と闘つてゐる人達…。

大阪電通合同労働組合

全日建運輸連帶労組関西生コン支部

マツフジ分会

松浦診療所

# 前線から

## 堺 労災保険未加入是正されず

### つかまらぬ事業主

かかってしまつた。

事実が確認された上で、早速、休業補償を請求したが、一月の「毅然とした」言葉に反して、その時点で事業主はまだ労災保険未加入のままだった。労基署がい

いま、堺労基署で労働保険番号を付けて被災者への支給を先行して行うことが決まった。最終的には、労災保険から支給は行われたものの、その間、Fさんは、いつ支給されるとも分からぬ状態を余儀なくされ続けたのだった。

被災労働者からの申告が

ビル清掃会社に働いていたFさんが、同僚の運転する乗用車に同乗して清掃現場間を移動中、交通事故にあり、肋骨亀裂等の負傷をしたのは昨年一二月だった。事故後の治療費の一部は会社が負担していたが、それ以上の誠意ある対応はされず、アジアンフレンドに相談、安全センターも労災保険の請求に協力することになった。

当初の事業主とのやりとりで、事業主証明を得ることとはできず、一月半ばに堺労基署を訪れた。案の定、会社は労災保険未加入であり、「未加入と知った以上、事業主へは厳しく対応する」と労基署では語るので、スマーズに事が運ぶことが期待された。

ただその一方で、Fさんは事故現場の住所を覚えておらず、受診した病院から情報等を頼りに現場が特定されたのが三月上旬になるなど、予想以上に時間がかかる一方で、Fさんは事業主へは依然として、迅速な対応を要求した。

しかし、労基署は事業主と接触できず、五月半ばも過ぎた頃になつてようやく、事業主の加入届けのな

の処分があつたとは聞いて  
いない。「あの会社は、入ら  
なくてはいけない労災保険  
に入もせず、事故を起こ

してもきちんと補償しな  
い。『なんにひどいことを  
して、どうしてあの会社は  
罰せられないんだ?』と」

さんが憤りを隠さないのは  
もつともである。

## 仲川解雇撤回闘争 東南 シムラが中労委申し立て 引き延ばしを許さないぞ!

シムラで合成皮革の原反

の搬出等に従事し、変形性

脊椎症を発症、解雇された

仲川君の解雇撤回闘争で、

シムラへの抗議行動を展開

たところだが、シムラは、  
その命令を遵守するといふ

ユーロンでは、中労委に  
「速やかに再審査申立てを  
却下するように」との答弁

書を提出する一方、この間、  
日に地労委の勝利命令をか  
ち取つたことは、既に伝え  
してしまる。

六月二三日には六区連帯  
会議の支援を受け、シムラ  
本社前で抗議集会を行つ  
た。集会では、闘争の経過

報告の中で、シムラが中労  
委の証人として、元大阪中  
央労基署の労災課長を申請  
していたが、本人から拒否  
されていることも報告され  
た。また、団交開催要求書  
を提出したが、会社側は誠  
意ある対応を見せるとは  
なかつた。最後に、仲川君

から勝利まで闘うとの決意  
表明を受け、参加した約四  
〇名も決意を新たにして集  
会を終了した。

また、ユーロンとうなん  
執行委員会合宿の終了した  
六月一七日(日)、帰りの足  
で、東生駒の社長宅抗議行  
動を行つた。力強いシユブ

レヒホールで、周辺住民に  
も闘争への注目を呼びかけ  
た。

中労委への申立てで問題  
の引き延ばしを図るシムラ  
を許さず、一口も早い勝利  
を目指し、ますます追い詰  
めていきたい。

シムラへの抗議行動を展開  
してしまる。

## 労災被災者の退職に

離職票も出さないとは・

大阪北

北大阪ユニオン

大阪キタの飲食店の店員として働いていたKさんは、仕事中に店内で転倒、手首を負傷し、治療を続けていたが、この三月末をもつて治療を終え、労災保険障害補償給付を受けた。ところが、会社は元の職場への復帰の指示を出すでもなく、そのまま放置、Kさんは休業のままでいるわけにはいかず、会社へ退職を願い出した。

しかし、もともと会社はKさんの労災事故が発生してから労働保険関係成立の手続きをとつており、離職

の際の雇用保険の手続きを取り気配すらなかつた。北大阪ユニオンでは、再度会社との折衝を行い、離職票発行の手続きをとらせることにした。

労働保険未加入事業主の下で働く労働者の権利は、主張しない限り、法的に保障されたものであつても実質的には奪われるかのようにになつてしまふのである。

大阪南

被災者意識不明で不当な賃金算定

日雇い労働者の平均賃金

建築物の解体工事に日雇労働者として従事していたMさんは、九〇年七月の仕事中誤つて転落、脳挫傷の災害にあつた。その後長期間の入院治療を受けたが、

この六月末に外傷性てんかん等の後遺症を残し、症状が固定するに至つた。しかし、Mさんは事故発生当時に意識不明のため、労災補償給付請求の内容を閲知していないなかつたことから、当時の口当が不当に低く算定されてゐることが判明した。

そこで、二年前の賃金額について、事業主に確かめ

たところ、Mさんの就業を仲介した人物が実際の支給額を把握していることが判明し、あらためて発生時に遡つて証明することとなつた。

被災時の賃金額は、その後の休業補償、障害補償の額に直接はねかえるものであり、Mさんのような不安定な就労形態にある労働者にとっては、ともすれば不利益をこうむりがちだ。Mさんは、重い後遺症をかかえながら生活していくわけで、こうした不当な扱いを排除しなければならない。

# 大阪西北 地域安全パトロールを実施

今回は六支部

## 金属機械西北地協

金属機械西北地協では、地協安全パトロールを七月一日、二九日に実施した。地協安対部、北方地域担当常任、城島地本総務部長、十三病院とともに関西労働者安全センターも参加した。

今回は六支部が対象となり、会社側説明、会社担当者とともに職場巡視、最後にミーティングという手順で行った。外部者を含めたパトロールは、普段の「慣れた」日とは少し違う面からの指摘や、逆に普段からなかなか改善されない箇所が改めて指摘されるという効果がある。また、参加者が他の支部の良い点を吸収するよい機会となる。

地協支部の担当者だけでなく、地本から、また普段健康管理で関係のある医療機関からの参加もあるため、パトロールの中身が安全面だけにとどまらない。

マツダ（旧東洋工業）のライン組立工だった宮野音（みやのね）裕さんが、悪性中皮腫で亡くなつたのは、作業中に吸い込んだアスベスト（石綿）が原因だとして、遺族が労災補償を申請していた件で、七月一六日、広島中央労基署は業務上と認定した。

宮野音さんは一九六一年に東洋工業（現マツダ）入社後、軽三輪・軽四輪トラックの組立ラインに一〇年、その後組立ラインや手直し作業に三年、その他自動車整備作業など、七九年

# アスベストによる悪性中皮腫 島自動車産業で初めての労災認定

## 広島労働安全衛生センター

マツダ

に退職するまで、通算一八年間自動車産業に従事し、宮野音さんの吸引したアスベストの発生源は、断熱材としてエンジンカバーに貼り付けられていたものと考えられ、作業中、たとえば、アスベストを叩いて接着していたことやインパクトレンチのエアーによつて飛散したことによって、作業者が吸引したものと考えられている。

八五年の秋、体調を崩して入院。一ヶ月余りの療養後職場復帰するも、発病か

ら六ヶ月後には、広島市内の総合病院で悪性胸膜中皮腫の確定診断が下された。

それから一年九ヶ月入退院を繰り返しながら、八八年四七才の若さで亡くなられた。悪性胸膜中皮腫は、アスペストとの関連性が強いことから、入院先の主治医は当然仕事との関連を疑つたが、日本人に話からはよくわからぬままになつてくわからぬままになつていた。つまり、宮野音さんは職場でアスペストが使用されていることも知らず、危険性も教育されないまま仕事をしていだと考えられる。

ところが、九一年のアスペスト一一〇番に、夫に先立たれずとその死に疑問を抱いてきた睦子さんが電話をかけてこられたことが

ら、広島安全センターの支援がはじまつた。肺の病理組織からは明らかにアスペスト曝露としか考えられない多量のアスペスト纖維が確認されていたため、いつたいどこで曝露したのかをつきとめることができずと語つてもよかつた。

かつて、自動車にはエンジン回りの断熱材、マフラー、ブレーキライニングなどいまよりずっと多量のアスペストが使われていた。宮野音さんがどういうライエンで働いていたかを、当時の同僚の聞き取りで探つていき、どうも軽三輪トラックが怪しげに行き当たった。

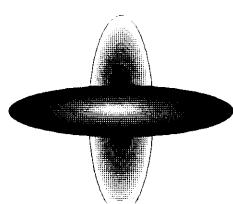
そして、ついに、ほとんど朽ち果てた当時の軽三輪

の廃車が放置されているのを見つけだし、エンジンカバーにつけられた被覆材がアスペストであることを分析で確認した。その被覆材ははつきりとした青味を帯びていたので、もつとも危険とされているクロシンドライト（青石綿）ではないかと思われたが、分析を依頼された大阪府立公衆衛生研究所の回答は、予想通りだつた。

さうして、宮野音さんの肺の病理組織標本中のアスペストの種類がエンジンカバーについていたクロシンドライトと一致することを研究者の協力を得て確認した。主治医も申請にとても協力的だった。こうして遺族と広島安全センターを中心とする多大な努力によって完

璧な証拠がそろつたときは五年の請求時効寸前だった。

労災認定後マツダは、当時、宮野音さんが働いていたライン周辺の作業者一二五〇人についての追跡検診の実施を明らかにした。遅すぎた対応とはいえ健康管理の必要性を企業として認められたことの意義は大きい。（広島労働安全衛生センターニュース第三〇号より）



# 実践・労災保険

(第七回)

## 休業補償給付

基礎日額の百分の六十に相当する額で買つてきて自宅で休んでいるというだけでは補償を受けることはできない。つまり、社会的に認められている医療機関にかかる、一日でも早く職場に復帰するために努力をしていると、いう休業が補償の対象になるということである。

- 三 保険給付（続）
- 休業補償給付（休業給付）
- 支給要件

労災で仕事ができない間は、労災保険で休業補償給付が支給されることは広く知られている。しかし、案外、この休業補償給付の支給要件については誤解されていることが多い。休業補償給付について、労災保険法の基本的規定は次のようになっている。

- 労災保険法第十四条 休業補償給付
- ①療養していること。
  - ②労働ができないこと。
  - ③労働ができないために賃金を受けていないこと。

あたりまえと言えばあたりまえの要件のようだが、これらについては少し説明を要する。

まず、療養しているというのは、病院などに通つたりして、医者による診察・治療を受けているということであり、その額は、一日につき給付基

る。だから労災事故にあい、薬を自分で買つてきて自宅で休んでいるというだけでは補償を受けることはできない。つまり、社会的に認められている医療機関にかかる、一日でも早く職場に復帰するために努力をしていると、いう休業が補償の対象になるということである。

次に、労働ができないことであるが、考えてみれば難しい問題が出てくる。たとえば港湾で荷役作業に従事している労働者が足に怪我をした場合に、通院加療を要すという状態でもとの仕事をに戻れと言つても無理な話である。しかし、事務的な仕事をやつている労働続縁者が同じ程度の足の怪我をしたとき、通院しながら会社で椅子に座つて仕事をすることは可能なものもあるだ

ろう。

いったい「労働ができない」というのはどういうことなのか。労働省の示す解釈では、「直前に従事していた種類の労働をすることができないのみではなく、一般に労働不能であるという」とある。」としている。つまり比較的に幅広く判断されることを予測したもののといえよう。だから逆に、大手企業で会社内の診療所を持つているようなところでは、事故発生三日後には「軽作業可能」という診断書を出して、松葉杖をついて出勤などという理不尽なことも起る。会社にとっては労働安全衛生法で監督署への一件毎に報告義務のある休業四日以上の災害を作らなければならぬのである。

三つ目は、賃金を受けていないことであるが、たとえば労災休業していくとも、会社が賃金を支払っているということであれば休業補償は受けられないことになる。ただ、支払いがあくまで休業補償が支給されるまでの立替え払いであるということであれば、全く問

題はない。その場合は休業補償が支給されてから会社へ立替え払い分を返還するということになる。労働組合と会社の間で上積み分も含めて労災補償に関する協定などを結ぶというような場合には、あらかじめ所轄の労働基準監督署で受任者払いといわれる手続きを取っておき、立て替え払いをした分の休業補償給付について、労基署から直接会社の銀行口座に振り込むという方法も可能である。

また、賃金支払いがあつたかどうかの判断であるが、労働不能であつたときには可能であればもらえるであろう平均賃金の六割以下しかもらわなかつたという場合は賃金を受けていないと判断することになる。

問題は一日のうち一部労働可能でその時間について賃金を受けた場合である。かつては半日だけ就労してその分しか賃金を受けていないという場合は、六割以下となるので全額休業補償が支給された。しかし、八六年の労災保険法改訂で、このような場合には、

実際に受けた賃金の額をその人の平均賃金（給付基礎日額）から差し引き、その残りをもとに休業補償の額を計算することになっている。

ときどき、会社を退職したら休業補償をもらえなくなるという理解をしている人がいる。休業補償の規定でそんなものは何もない。つまりすでに述べた三つの要件に当てはまりさえすれば休業補償は受けられる。また、地方公務員の場合には、自治体の給与条例によって公務災害で休む場合には療養開始後三年間の給与支給が保障されているのが通常である。この場合には当然休業補償の請求はできない。したがって、休業が三年を超すなどときに初めて請求できることになる。

#### 給付の額

休業補償給付は休業している期間中、労災事故被災時の平均賃金（労災保険では給付基礎日額、公務災害では平均給与額）の六〇%が支給される。

さらに、労災保険では労働福祉事業、公務災害では福祉施設として、その上に二〇%が特別支給金として支給される。つまり、あわせて被災前の給料の八割が支給されることになる。休業の日には曜日や祝日がはさまっていてもその日も含めて計算され支給されることになる。平均賃金 자체が暦日数で計算され日曜、祝日も計算の基礎に入れているのであるから当然である。(平均賃金については後に述べる。)

休業補償給付は、休業を開始して四日目から支給されることになるが、そうすると最初の三日分(待機期間といふ)はどういうことになるのだろうか。労災保険では何も支給されないが、労働基準法の災害補償の規定では、四日目からという規定ではなく、休業期間についてはすべて平均賃金の六〇%を補償するように定めている。つまり三日間については、事業主が六割以上を支払わねば労基法違反になるのである。こまかることであるかもしけないが、じん肺など発発性の疾病で、休業を開

始したときにはすでに事業場がなくなつていて、最初の三日分の補償が受けられないときは、労働基準監督署がその肩代わりをするという労働福祉事業の制度もある。

#### スライド制

#### 最高限度額と最低限度額

たとえば高校を出てすぐ就職した十八才の労働者が、不運にも労災事故に重大な障害が残ったとすれば、おかしくなることになる可能性がある。休業補償にしても障害補償にしても、その支給額算定のもとになるのは、事故発生時の平均賃金だ。だから入社したての安価な賃金を基礎に計算した障害補償給付が、いつまでたっても支給されることになってしまふ。その労働者が三〇才、五〇才になつても十八才の賃金がスライドして支給されるのである。

この矛盾を解決するために、八六年の労災保険法改訂で、年金給付基礎日額について年齢階層別に最低限度額としないというような問題があった。そのため、九〇年の労災保険法改訂以降は、業種、規模などを問わず一律に全国の労働者の賃金変動が一〇%以上あつたときにスライドを発動することとなつている。

かつての休業補償のスライドは、従業員千人以上という大きい事業場の場合にはその会社の社員の賃金、その他では同業種の労働者の賃金が二〇%以上変動した場合に改定していた。しかし、この方法では事務的に煩雑で、二割も上がらないと変化せず、しかも大いに会社の場合は届け出を怠れば変動

最高限度額が定められた。これによつて、前記の不合理さはいくらか改められた。しかし、この制度は年金給付だけに適用されていたので、長期に休業補償を受けて療養している労働者には当てはまらず、不均衡があつたことから、九〇年の労災保険法改訂で休業補償についても療養開始後一年半を経過したときに適用されることになった。

年齢階層は二〇才未満から六五才以上まで五才ぎみでそれぞれ最低限度額と最高限度額が定められている。参考までに現在のところ最低限度額が一番高いのは四五才から四九才までの六、六八三円で、最高限度額が一番高いのは五〇才から五四才までの二一、八八九円である。

しかし、この改訂は極端な不合理は避けられるとしても、一方で新たな不合理も生まれることになる。典型的な事例で言えば、六五才以上の被災者の最高限度額が一一、七八四円と十九才未満と同じく一番低いランクになるため、熟練技術者で高額の賃金を受けている高齢の労働者が長期に休業せざるを得なくなつたときは直ちにこの限度額にかかることになつてしまふだろう。

なお、給付基礎日額の最低補償はまたこれとは別に定められていて、現在の額は三、九六〇円となっている。パート労働者が一時間だけ勤務しているときに起きた労災というようなときは、最初の休業補償からこの額が基礎にされることとなるだろう。

事業主が非協力的であつたり、労災ではないという見解をたてにとつて、事業主証明を拒否することが少なくない。しかし、労災保険給付を支給するかしないかは、労基署が判断することであつて、あくまで労災保険の関係にあつて事業主は第三者であり、請求すれば書類があり、事業主が応じない場合には、「休業補償給付支給請求書」に必要事項を記載し、その事業場を管轄する労働基準監督署に提出しなければならない。この請求書の用紙は、様式第八号と呼ばれ、二〇%分の「休業特別支給金支給申請書」も兼ねていて、労基署に備えつけられている。

用紙には療養補償の請求書と同じく、「災害の原因及び発生状況」などを

### 休業補償給付の請求

休業補償給付を実際に請求するためには、「休業補償給付支給請求書」に必要事項を記載し、その事業場を管轄する労働基準監督署に提出しなければならない。この請求書の用紙は、様式第八号と呼ばれ、二〇%分の「休業特別支給金支給申請書」も兼ねていて、労基署に備えつけられている。

## 関西労働者安全センター発足20周年 記念シンポジウム

# 労働安全衛生運動の 未来を語る

「安全第一」の標語は労働者を災害から守り得たか。  
尽きることのない労働安全衛生法違反の実態と  
精神主義の安全衛生対策を打ち破る、  
労働安全衛生運動の未来を語る。

### パネラー

天明佳臣（労住医連議長・神奈川労働者医療生協港町診療所長）  
井上 浩（元労働基準監督署長・全国安全センター副議長）

10月2日(土)午後3時～5時半

於. P L P会館 (JR天満、地下鉄堺筋線扇町下車徒歩3分)

★★ふるってご参加をお願いします★★

# 七月の新聞記事から

の低減を求める要請書を科技庁、労働、通産省に提出。

- 七・二 福岡県久山町のアルミ再生工場で爆発。一三人が火傷などの重軽傷。水蒸気爆発が原因か。
- 七・四 高石市の化学プラントタンクで火災。水素爆発の恐れもあった。
- 七・五 愛媛県新居浜市の住友化学工場の工場ボキシ樹脂を生産するプラントで爆発事故、一人焼死、三人けが。

- 七・六 沖縄県那覇市の自由貿易地域内の浄化槽中で作業中の浄化槽管理会社の社員三人が転落。二人は死亡、一人重体。

- 七・七 堺市の観光農園の山腹が崩れ、五棟が全壊。中にいた従業員が生き埋め、死亡。

- 七・八 北海道当別町で校外学習中に川に足を滑らせた小三生と助けようとした教諭が死亡。

- 七・九 生野区のスーパーの荷物リフトで作業中に胸をはされ死亡。

- 七・八 秋田県田沢湖町の県発注の架橋工事現場で、アーチ状長さ一一〇㍍の橋桁が崩れ、作業員九人が五〇㍍下の谷底に転落、四人が死亡、五人が重軽傷。

- 七・九 放射線問題連絡会（電力労連や日本原子力研究所労組等原子力関連の労組で組織）が、原原作業員ら放射線業務従事者の被曝線量限度

七・一四 広島中央労基署は、悪性中皮腫で死亡したマツダの元社員に、自動車組立てラインで吸ったアスベストが原因として、業務上認定をしめた。自動車産業でアスベストが原因とする認定は初めてという。（本誌前線から参照）

七・一五 観光案内にくも膜下出血で倒れ、後遺症の残つたタクシー運転手に対し、大分労基署の大分労基署の業務外決定を覆し、業務上と認定。発症後も業務中止のできる状況になかつたことが、症状を重くしたと判断。

七・一六 兵庫県の中国自動車道上で事故で停車中の大型トラックに建設作業員の運転するトラック衝突、死亡。

七・一七 和歌山県紀伊水道で、タンカー船内で爆発。乗組員四人が負傷、一人不明。

七・一八 職場同僚の喫煙でアトピー性皮膚炎になつたとして、大阪市交通局職員が同市に職場の煙を求めていた、大阪地裁での訴訟で和解成立。今春の異動先に専用の喫煙コナールがけられたためで、交通局と「今後も職場環境設成禁たの改善に努力する」等の覚書を交わした。

昭和50年10月29日 第三種郵便物認可

「関西労災職業病」

8月号(通巻221号) 93年8月10日発行

## 関西労災職業病 定期講読について

「関西労災職業病」は、毎月1回の発行で、価格は下記の通りです。定期購読のお申込み・ご入金は郵便振替をご利用下さい。労金口座ご利用の場合は、住所、氏名など必要事項を別途電話、葉書等でお知らせ下さい。

◆郵便振替口座 大阪 6-315742 ◆大阪労働金庫梅田支店 普通 1340284

〒540 大阪市中央区森ノ宮中央1丁目10番16号601号室 ☎ 06-943-1527 FAX 06-943-1528

関西労働者安全センター

頒 價	1部 200円
年間定期購読料 (送料込み)	1部 3000円 2部 4800円 3部以上は、1部につき2400円増
会員 購 読 料	当安全センター会員(会費1口1000円)へは、 1部無料配付。2部以上は1部150円増。

(毎月一回  
10日発行)

## 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 大阪市大正区三軒家東3丁目11番34号  
TEL 06(551)6854 FAX 06(554)5672