

●1975年10月29日第3種郵便物認可 毎月1回10日発行●

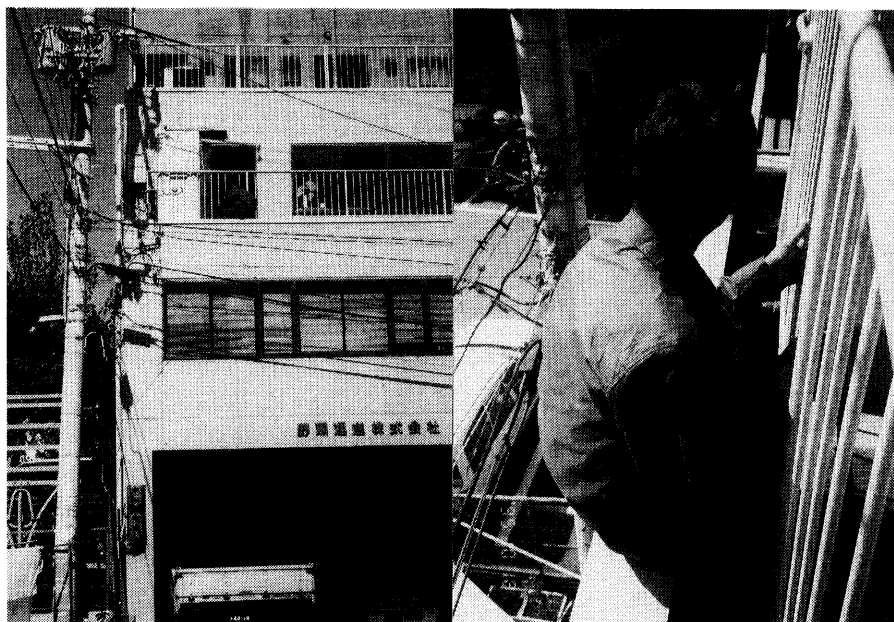
ISSN 0911-9396

# 関西 労災職業病

関西労働者安全センター

1996.5.10発行〈通巻第250号〉200円

〒540 大阪市中央区内本町1丁目2-13 ぼんらいビル602  
TEL. 06-943-1527 FAX. 06-943-1528  
郵便振替口座 00960-7-315742  
大阪労働金庫梅田支店 普通 1340284



- トラック運転手助手の脳出血に労災認定 全港湾大阪支部…… 1
- 出稼外国人労働者裁判傍聴支援のお願い…………… 2
- 第1回移住労働者問題全国フォーラム開催…………… 3
- 喫煙対策ガイドライン…………… 6
- 前線から(ニュース)…………… 11
- 職場が変わるか②  
—環境マネジメントシステムと労働安全衛生—その2…… 14

4月の新聞記事から／18  
表紙写真／全港湾大阪支部〇氏脳出血労災被災現場(本文1頁)

'96 **5**

# トラック運転手助手の

## 「脳出血」に労災認定

### 全港湾関西地方大阪支部安全衛生委員会

全港湾大阪支部が取り組んでいた業務中に脳出血を発症した組合員の問題で、4月業務上認定が下された。安全衛生委員会の地道な取り組みによるものである。以下に報告をよせていただいた。

トラック運転手助手「脳出血」労災認定  
全港湾関西地方大阪支部安全衛生委員会  
N運送株式会社勤務のO氏は、数年来続くバブルの崩壊による運送業界の低迷や過当競争により本来のトラック助手業務が激減し、折しも阪神淡路大震災と重なり、1995年2月以降は車庫の掃除や雑益業務しか与えられていなかった。そんな折り、N運送株式会社社屋のペランダ手すりが老朽化していたため、社長よりペイント作業を命ぜられ、1995年6月20日の発症日も同様に午前8時30分頃よりN運送株式会社3階ペランダ外側のペイント作業を行っていた（表紙写真参照）。同日午前9時50分頃、午前10時になれば休憩時間でありO氏は階下に降りてくるが、作業の進行状況を見極めるべく、社長みずから3階へ上がっていったところ、3階ペランダ外側でうずくまっているO氏を発見した。応急手当を施したが、意識不明で体が麻痺しているようであり、近隣にあるK病院に移送した。発見が早かったため、手術を施行し一命をと

りとめた。

発症以後、組合員並びに会社社長から労災申請について相談があり、早々に調査に入ることとなった。調査を進める中では、発症前たとえば1週間あるいは3ヶ月間さかのぼって考えても過重な労働負担が認められず、また被災者は「脳出血」の後遺症によって失語症を併発し、当初は全くと言っていいほど発症に至る経過がつかめなかった。しかし、被災者は快復が早く、徐々にではあるが失語症も改善され、発症の実態が明らかになってきた。

被災者は基礎疾患として「高血圧症」と「高脂血症」があったが、①高所での作業であった、②発症前日に合理化提案があつて被災者だけが対象とされていた、③作業中に転落しそうになるというアクシデントがあつた、との事実が確認された。

以上のことから労災適用が当然と判断し、昨年10月28日に淀川労基署に労災補償請求をおこなった。以降、数度にわたって労基署と交渉をおこない本年4月10日付で業務上決定をみた。また今回の労災請求にあたってはK病院S医師に基礎疾患と業務の関係について貴重な意見書を提出頂いたことも認定に至った大きな要因であると考えられる。

## ◆出稼外国人労働者の人権を侵害する 悪質な派遣業者に抗議を！！◆

### 裁判傍聴支援のお願い

ブラジル人のマナセス・マルコス・オカダさんとその家族は、賃金からの不当な天引きの返還とパスポートを取り上げられたことに対する損害の賠償を求めて姫路の派遣業者(株)本譲と裁判で争っています。

裁判のきっかけは、(株)本譲がオカダさんとその妻、2人の子供たちの4人のパスポートを無断で保管し渡航費用などの借金の担保と称して、本人に引き渡すことを拒否していたことでした。オカダさんたちは、ブラジルでエージェントと契約し、94年10月に来日しました。しかし、働く工場に連れて行かれて初めて労働条件が約束と違っていることが分かりました。直接雇用と聞いていたのが、派遣業者本譲の社員となっており、渡航費用の20万のみといわれていた借金が本人の承諾なしに37万円に増えていました。夫婦合わせると74万円です。残業手当なしで毎日12時間以上働き、奥さんの給料は兵庫県の最低賃金を下回っていました。また、95年1月に阪神大震災が起これ、子供たちは怯えきっており帰国を考えましたが、パスポートを返してもらえず断念しました。

しかし、自分たち夫婦のみならず子供たちのパスポートまで取り上げるという人権侵害に我慢できず、オカダさんは本譲と闘う決心をしました。まず、裁判所にパスポート返還

の仮処分申請を行い、パスポートを取り戻しました。その後、今まで不当に搾取された賃金を取り戻すために、改めて裁判所に提訴しました。残業手当については提訴してすぐ支払われたので、給料から天引きされた金額とパスポートを不当に取り上げられていた期間の慰謝料で約214万円を請求しています。

今まで本譲に雇用された多くの外国人が、同様の被害に遭ってきましたが借金を返すまで我慢をしてやり過ごす人がほとんどでした。オカダさんは公に裁判を起こすことで現状を広く訴え、本譲による搾取をやめさせる第一歩を踏みだそうとしています。外国人が日本に出稼ぎに来るとき、たとえ就労可能なビザがあろうと言葉や習慣の違いでトラブルが起こったり、マスコミや行政があおる悪いイメージのレッテルを貼られ入居差別などに遭います。そこで、彼らと企業の間につって世話をしたり、住居を提供する派遣業者に頼らざるを得ない現状があります。それを利用して、外国人の人権や労働者としての権利を侵害するのは許し難い行為です。

95年8月10日に提訴してから裁判も準備段階を終え、6月26日は原告本人尋問が行われることになりました。オカダさんを元気づけるためにも、ぜひ傍聴に来てくださいますようお願い申し上げます。

日時： 6月26日 13:10

場所： 神戸地方裁判所姫路支部 2F2号法廷 (JR姫路駅より徒歩7分)

連絡先： RINK (すべての外国人労働者とその家族の人権を守る関西ネットワーク)

TEL：06-910-7103 担当：田島

# 全国の外国人支援者が福岡に集結！

## 第一回移住労働者問題全国フォーラム開催



1991年4月に埼玉県で開催された「関東外国人労働者問題フォーラム」を出発点として、毎年各地でフォーラムを行い交流を広げてきた後、ついに今年福岡で「移住労働者問題全国フォーラム」が実現された。4月28・29日の2日間、日本全国と海外から外国人労働者問題に取り組む労働組合、弁護士、宗教者、医療従事者など様々な分野の活動家たちと、出稼外国人労働者たちも参加し、合計約400人が各地域の状況を報告し合い、意見を交換し合った。

福岡では、1993年に外国人労働者の支援をしてきた青柳氏が「不法就労助長罪」で逮捕、今年3月には有罪判決を受けるという事件が起こり、この事件をきっかけに外国人の人権侵害を放置しながらその救済に携わる人間を裁こうとする入管行政の矛盾が目立つところとなり、北九州を中心に外国人支援の輪が広がっている。そういった経緯もあり、九州より今後外国人支援に加わっていくというたくさんの参加者があった。

### 1日目-多彩なゲストによる報告

まず基調報告として青柳裁判弁護団の矢野正剛弁護士より青柳氏が主に支援していたペルーなどラテンアメリカより「日系人」として働きに来ている人々について、その受け入れの背景や問題点などが報告された。そのなかで「日本人の血」を基準に在留資格を与える血統主義や労働力が必要なときには門戸を広げ、必要がなくなれば徹底的に排除する経済状況と連動した身勝手な入管行政を批判した。裁判官は青柳氏の活動が「入国管理行政を補完する意味合いがあったことは否定できない」と述べながらも、懲役8月執行猶予3年の判決を下した。今後ますます外国人に対する規制が強められることが予想され、支援者の活動は重要である。

続いて、タイからのゲストで財団法人エイズ予防財団のニクン・ジッタタイ氏が「人々の移動とエイズ問題」のテーマで日本とアジア諸国間での移住労働者問題や性産業に従事す

る来日タイ女性の実状などについて報告した。同じくタイのカトリック移住労働者委員会女性デスク (QMCWD) のワンパナ・パンティラト氏がタイ国内の移住労働者への支援活動や海外から帰国した女性のタイ社会への復帰に協力するといった活動を通して、タイ移住女性労働者について報告した。最後の海外ゲストは、韓国から労働政策研究所長の朴錫運 (パク・ソグン) 氏で韓国での外国人労働者問題について報告があった。

韓国では外国人労働者自身が労災補償を求めて籠城する事件をきっかけに95年1月市民、労働、宗教団体による共同対策委員会が結成され、外国人自身のコミュニティも積極的に活動を行っている。95年7月にはネパール、バングラディッシュ、スリランカ、中国のコミュニティと支援団体とで外国人労働者対策協議会 (JCMK) を結成し連帯活動を展開、96年8月には香港のAMC (Asian Migrant Center) と外国人労働者支援活動家国際セミナーを開催する予定である。

さらに、緊急報告として3団体より報告があった。その中でも、入管問題調査会より、入管法改正の動きについての報告は興味深かった。

主な改正項目に、再入国手続きの改善、新たな在留資格の追加、不法残留に対しては取り締まりを強化する方針で、退去強制事由に「不法就労を助長した外国人」の追加や、上陸拒否期間の延長、そして入管職員による暴行事件で問題となった被収容者の処遇について明確化するなどがあげられている。入管法が改悪されることのないよう、関心を払っていなければならない問題である。

## 2日目-多岐にわたる移住労働者問題

11の分科会が開かれ、「国際結婚と国際児」、「入管政策と外国人に対する人権侵害」、「労働問題と労働相談」、「人身売買と外国人女性」、「医療問題を考える分科会」など。昨年の全国集会でも取り上げられたものに加えて、今年人種差別撤廃条約が発効したことを受けて「人種差別撤廃条約の完全実施と外国人の人権」、福岡での全国フォーラム開催のきっかけとなった青柳氏の事件を取り上げた「移住労働者支援活動に対する弾圧と青柳裁判」などが分科会のテーマとなった。また「移住労働者による移住労働者のための分科会」では多くの外国人同士がお互いの問題について話し合った。さらに、「初めての人のための移住労働者問題入門」、海外ゲストより1日目の全体会では聞けなかった部分を話し合う「ニクン・ジツタイさんを囲んで」、「朴錫運さんを囲んで」といった分科会も開かれ、どのテーマも多く参加者があった。

筆者は「医療問題を考える分科会」に参加した。はじめに、医療保障制度について在留資格がない場合のこれらの保障制度の使用について報告があった。保険に入れない場合の救済制度は非常に少ない。昨年7月に結核予防法が改正され、結果的には保険に加入できない人の負担分が軽減された。外国人労働者が結核にかかった例は多く報告されており、元々は結核の伝染を防ぐために感染者の隔離をねらった法律であるが、保険に入れない人にも適用されており役立っている。また、東京、神奈川では、入院助産や行旅病人法など

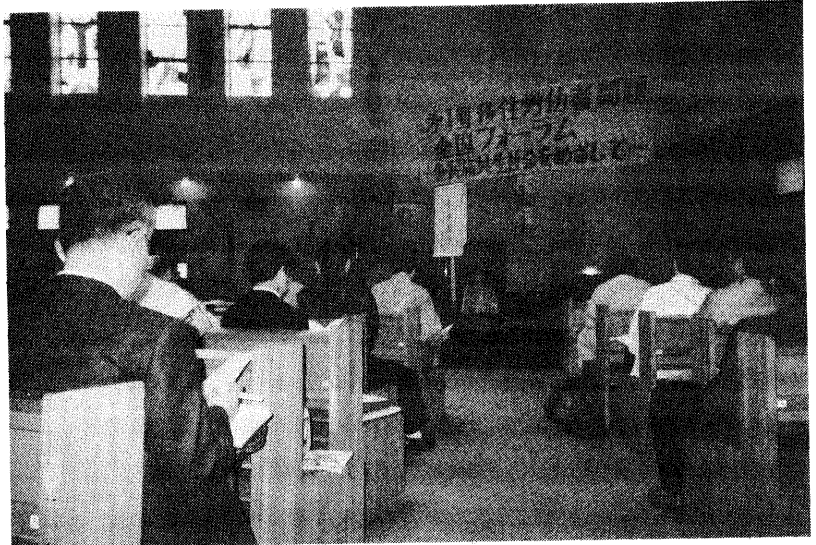
が多く適用されている。神奈川では、養育医療、育成医療、更生医療について在留資格は問われないとされていて最近では2件の育成医療が認められた。エイズ患者についても行旅法を適用した例が報告された。

在留特別許可を申請中の国保への加入につ

いては、加入が認められたケースもある。しかし、あくまでも受け付けた役所の独自の判断で適用を決めたものであり、どこでも加入できるわけではない。裁判でも加入拒否は正当との不当判決も出ている。各地よりそれぞれ報告がされたが、やはり医療保障制度の適用について各行政の対応は違っており、各地の取り組みも組織的に行政交渉まで行っているところや、個々の病人のケアに追われているところなどまちまちである。勝ち取るには結局あきらめない積極的な姿勢と、行政交渉などを粘り強く積み重ねていくことではないだろうか。

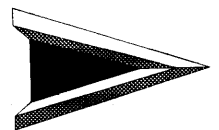
#### 参加者全員によるフォーラム宣言

**分**科会報告の後、フォーラム宣言文の採択が行われた。まず、宣言文の案が参加者全員に配られた。その文案は1日目のプログラム終了後に各構成団体の代表などによって、検討、作成されたもので、さらにそれをその場で討論して完成させようとい



う試みであった。宣言文の中では、めざすべき方向として日本の入管政策と法制度の改革などがあげられ、行政に対してと市民に対して様々な項目が提言されている。討論の結果、いくつかの言葉の意味が確認され、提言にもマスメディアに対しての項目を付け加えるなど補足が行われた。討論によって、宣言文の言葉一つ一つまで意味するところが全員に理解され、すべての参加者が参加する形で宣言文が完成され、採択された。

最後にこの全国フォーラムを機に参加団体の連帯が確認され、来年は名古屋での開催予定を決めた。今後、全国フォーラムの開催により全国的なネットワークの形成が期待される。  
(安全センター事務局)



# 職場における禁煙を進めよう！

## 労働省が喫煙対策ガイドラインを通達 快適職場形成促進の一環



NO SMOKING

マスコミ報道によれば3月15日、アメリカのタバコメーカー、リゲット社は、喫煙による健康被害の責任を問われた民事賠償請求集団訴訟で、原告の市民、ミシシッピ州など5州と和解したことを発表した。この訴訟は、喫煙のためガンで肉親をなくした個人が起こしたもので、その後多くの市民、州政府が加わって集団訴訟に発展していたもの。被告は、RJRナビスコ、フィリップ・モリスなど大手5社。アメリカでは、RJRナビスコ、フィリップ・モリスで約70%のシェアを占める。リゲット社は約2%。現在は連邦高裁で審理中で、他の4社は訴訟を継続する方針。注目される和解の骨子は、①今後25年間にわたり毎年5000万ドルを超えない範囲で税引き前利益の5%相当額を各種の禁煙プログラムに寄付、②ミシシッピなど5州に各100万ドルの一時金、今後24年間にわたり税引き前利益の2~7%相当額を5州の医療予算会計に支払う、というもの。最終的な訴訟の結果がどうなるかはわからないが、今後に影響を与えると予想されている。

これはタバコをめぐる海外の状況の一端を示しているが、5月31日の「世界禁煙デー」

に前後してタバコ、禁煙をめぐるニュースが国内でさまざまに流される今日このごろ。最近は公共の場での禁煙が進んできているというものの、海外とは相当の隔たりを感じる情報である。リゲット社の和解後、メリーランド州がメーカーを相手取って、慰謝料を含めて130億ドルの損害賠償請求を提訴した。テキサス州は提訴済みで、他の州でも訴訟が準備されている。州政府が何を損害賠償請求しようというのかとえば、「タバコが原因の病気に使った余分な医療費を返せ」というのである。そのほかアメリカの医師会はタバコ産業への投資をやめるよう呼びかけている。このタバコの有害性に対する社会的認識と危機意識の強さの違いを痛感させられる。

さて、労働省は、さきごろ「職場における喫煙対策のためのガイドラインについて」（1996年2月21日基発第75号）なる局長通達を出した。タバコは、吸う人、その煙を吸わされる人、ともに肺ガンなどのガンや循環器疾患などの危険を増大させることが明確になっている有害物、発ガン物質発生源であり、喫煙率の高さから社会の健康にもたらす影響は非常に大きいことがすでに長年にわ

たって言われてきた。交通事故、労災事故などのように直接的な因果関係が見えないという理由などで不当に軽視されてきているが、タバコがもたらす社会的損失と悲劇は計り知れないものがある。

タバコの害・健康への悪影響の情報を豊富に持ち、社会の健康に責任をもたなければならない政府がまずタバコ規制に真剣に取り組まなければならない。労働省の今回のガイドラインは「快適職場形成」の一環として「喫煙対策」を示したものに過ぎないが、まずは一歩前進といえるだろう。ただ、「禁煙」よりも「空間分煙」を勧め、喫煙者と非喫煙者の相互理解を基本においてというだけでは、真にタバコの有害性から労働者、国民を防護することにはならない。この辺は、タバコ会社に関係の深い厚生省を含む政府機関のタバコ規制に対する対応の遅れ、国民全体の認識の低さにも問題があるといえるだろう。

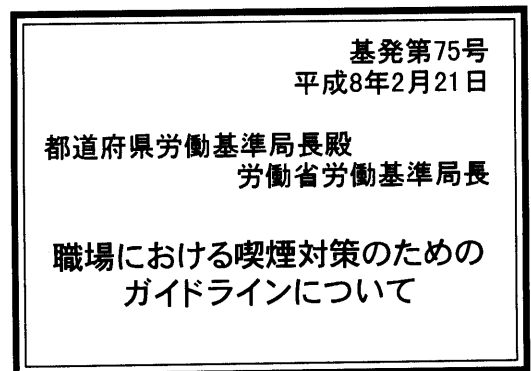
空気清浄器等の購入の際、快適職場推進計画の認定を受けた中小企業には助成が受けられることになるが、そうした費用を援助するよりも社内禁煙を実現した企業への何らかの優遇措置の方がましだろう。政府として必要なことは、タバコの健康への悪影響を積極的に宣伝し、若年層を中心に禁煙教育を学校においても実施し、なによりも販売・広告をはじめ製造・販売についても法的規制を強化することが重要である。タバコへの依存はニコチンによる薬物中毒という側面をもつ。身近のスマーカーにも「売らないようにしてくれたら吸わなくなれるのに」と半ば真顔で言う者がいるのである。

今のように喫煙者の多い状況の中ではなか

なか難しい問題があるが、「タバコを吸うときに周りの人間に了解を求めるのが当たり前」というマナーすら定着しているとはいえない現状で、今回のガイドラインを契機として、職場からタバコをなくしていく一つのきっかけにしたいものである。ガイドラインが主要なテーマとしている、タバコを吸わない非喫煙者の「受動喫煙」の問題は切実な問題で裁判になっている例もあるほどだ。まず、職場のタバコをめぐる環境を早急に改善することは大切なことである。そして何の落ち度もない非喫煙者のタバコによる健康障害を防止するためには公的規制がもっとも重要であることを改めて再確認したいものだ。

ガイドラインでは受動喫煙防止を主眼にしている中で、喫煙者に対する禁煙教育や禁煙対策については触れられていない。労働者の健康にとってはそうしたさらに進んだ取り組みが重要であることは言うまでもなく、実践上はガイドライン以上の目標を追求し、全面禁煙を目指すべきであることに特に留意しておく必要がある。

以下に、ガイドラインの要約を掲載する。



労働者の健康の確保の観点から受動喫煙を防止するための労働衛生上の対策が求められ



ており、快適職場指針（平成4年労働省告示第59号）において職場の喫煙についても適切な措置を講じるよう努めることとされる。このため、受動喫煙防止のための具体的措置を検討してきたが、今般、事業者が講ずべき基本的な事項等について、別添1「職場における喫煙対策のためのガイドライン」を策定したので周知に努められたい。別添2の「解説」は、「ガイドライン」と一体として扱う。

## 別添1 職場における喫煙対策のためのガイドライン

### 1 趣旨

自らの意思とは関係なく、環境中のたばこの煙を吸入すること（以下「受動喫煙」という。）による非喫煙者の健康への影響が報告されている。また、受動喫煙は、非喫煙者に不快感、ストレス等も与えていることが指摘され、労働者の健康確保や快適職場環境形成の促進の観点から、受動喫煙防止のための労働衛生上の対策が求められている。

本ガイドラインは、非喫煙者の健康影響の防止と喫煙者と非喫煙者の良好な人間環境の下での就業のため事業場の関係者が講ずべき原則的な措置を示す。事業者は、ガイドラインに沿って実態に即した喫煙対策に積極的に取り組むこと。

### 2 基本的な考え方

受動喫煙の健康影響が指摘されている一方で、個人の嗜好として喫煙に対し寛容な社会的認識がなお一部に残る中、職場喫煙対策を推進するとき、喫煙者と非喫煙者が相互の立場を尊重することが重要。喫煙者は、受動喫

煙の健康影響、不快感、ストレス等を与え、ることを、非喫煙者は対策推進には喫煙者の協力が不可欠であることの十分な認識を。

労働衛生管理の一環として組織的に取り組む必要がある。衛生委員会等で検討し、施設、設備等を整備し、守るべき「喫煙行動基準」を定め、全員参加で喫煙対策を確実に推進することが必要。

方法としては、事業場全体を常に禁煙とする方法（全面禁煙）、時間帯を定めて事業場全体を禁煙する方法（時間分煙）及び喫煙室でのみ喫煙を認める又は喫煙対策機器等の設置によってたばこの煙の拡散を制御し、受動喫煙を防止する方法（空間分煙）の3つの方法があり、喫煙者と非喫煙者の間で合意を得やすい空間分煙を進めることが適切。

### 3 経営首脳者、管理者及び労働者の果たすべき役割

#### (1) 経営首脳者

その基本方針と姿勢は、喫煙対策の成否に大きな影響を与える。喫煙対策の重要性を機会のあるごとに全員に周知し、率先して行動する。衛生委員会等を通じて労働者の意見を十分に把握する。

#### (2) 管理者

「管理者」（管理職）の考え方は喫煙対策への影響が大きいため積極的に取り組む。喫煙行動基準にしたがわない者に対して適切な指導を行う。

#### (3) 労働者

衛生委員会等の代表者を通じる等して積極的に意見を述べるようにする。労働組合は、経営首脳者に対する働きかけ、労働者の要望等の集約・分煙や喫煙教育への参加勧奨等を

行うことで喫煙対策の円滑推進を支援する。

#### 4 喫煙対策の推進計画

職場の喫煙の実態、空気環境の測定結果、労働者の意見等喫煙についての現状とその問題点を明確にし、問題点解決の具体的な方法等について、当面の計画、中長期的な計画を策定する。計画については、経営首脳者の指導の下に、労働者の積極的な協力を得て衛生委員会等で十分に検討し、確実に実施できるものとする。

#### 5 喫煙対策の推進体制

喫煙者と非喫煙者の個人間の問題としないで、喫煙対策を効果的に進めるため、事業者の責任の下に労働衛生管理の一環として喫煙対策の推進体制を整備する。

##### (1) 喫煙対策委員会

衛生委員会等の下に衛生担当者、喫煙者、非喫煙者等で構成する「喫煙対策委員会」を設置、対策推進のための合意形成方法を検討し、対策の具体的な進め方、喫煙行動基準等を検討し、衛生委員会等に報告する。

##### (2) 喫煙対策の担当部課等

事業者は、担当部課、担当者を定め、対策委員会の運営、相談、苦情処理等、各職場の対策推進状況の定期的把握、問題職場の改善指導など、喫煙対策全般の事務を所掌させる。

#### 6 施設・設備

喫煙室や喫煙コーナー（以下「喫煙室等」という。）の設置等。

建築物の新設や空間分煙を前提とした喫煙室等の設置を計画し、既存の建築物には喫煙室等の設置を図る。喫煙室等は、就業場所の近くに設けることが望ましい。

喫煙室等には、吸引して屋外に排出する方式又は空気清浄装置でたばこの煙を除去して屋内に排気する方式の喫煙対策機器（以下「有効な喫煙対策機器」という。）を設置し、適切に稼働させ維持管理する。

個々の場所については次の措置を講ずる。たばこの臭い対策についても配慮する。

##### (1) 事務室

喫煙は喫煙室等で、事務室全体に有効な喫煙対策機器を設置した場合に限り事務室での喫煙可能とする。

##### (2) 会議室

喫煙は喫煙室等で、会議室全体に有効な喫煙対策機器を設置した場合に限り会議室での喫煙可能とする。

##### (3) 応接室

有効な喫煙対策機器を設置し喫煙を可能とする。困難な場合は外来者に非喫煙への協力を求める。

##### (4) 食堂

食事時間は非喫煙場所とする。喫煙場所と非喫煙場所を区画し、喫煙場所に有効な喫煙対策機器を設置する場合に限り喫煙可能とする。

##### (5) 休憩室、リフレッシュルーム

喫煙は喫煙室等で、有効な喫煙対策機器を設置した場合に限り喫煙可能とする。喫煙者用と非喫煙者用の休憩室等を別に設置することが望ましい。

(6) 廊下、エレベーターホール等の共同使用区域を禁煙とすること。

#### 7 職場の空気環境

事務所衛生基準規則に準じて職場の空気環境の測定を行い、浮遊じん濃度 0.15mg/

m<sup>3</sup>以下及び一酸化炭素の濃度10ppm以下となるように必要な措置を講じる。測定法法等については、別紙「職場の空気環境の測定方法等」参考。

## 8 喫煙に関する教育等

事業者は、管理者や労働者に対して、受動喫煙の健康影響、喫煙対策の内容、喫煙行動基準等に関する教育や相談を行い、意識の高揚を図る。事業者は、喫煙者に対して、吸い殻等の処分を行うよう指導し、定期健診等で喫煙の健康影響等に関して医師、保健婦等による個別相談、助言及び指導が行われるようにする。

## 9 喫煙対策の評価

非喫煙者が喫煙者に是正を直接求めることは人間関係的に困難な場合があるので、対策担当部課等が定期的に喫煙対策の推進状況及び効果を評価する。対策の評価結果を経営首脳者や衛生委員会等に報告し、喫煙対策の改善提言を行う。

## 10 その他喫煙対策を進める上での留意事項

### (1) 喫煙者と非喫煙者の相互理解

喫煙者は受動喫煙に十分な配慮をし、非喫煙者は喫煙室等での喫煙に対して理解を示すことが望まれる。

### (2) 妊産婦等への配慮

妊婦及び呼吸器・循環器等に疾患を持つ労働者に、受動喫煙を防止するため格別の配慮を行う。

### (3) 喫煙対策の周知

ポスターの掲示、パンフレットの配布、禁煙場所の表示等を行い、外来者へも喫煙対策への理解と協力を求める。

### (4) 情報の提供等

対策担当部課等は、各職場の推進状況、他の事業場の事例、喫煙と職場の空気環境に関する資料、受動喫煙による健康への影響に関

する調査研究等の情報を収集し適宜衛生委員会等に提供する。効果のあった職場の事例等の情報は、積極的に外部に公表することが望ましい。

別紙 職場の空気環境の測定方法等(省略)

## 別添2 職場における喫煙対策のためのガイドラインの解説

(中略)

### 6について

有効な空間分煙の推進のためには施設・設備面の対策が必要であり、このための基本的な対策を示したものである。設備のうち、「喫煙コーナー」とは、エアーカーテン、衝立等によって区画された喫煙可能な区域であって、当該区域の内部のたばこの煙が当該区域の外部まで及ばない措置が講じられているものをいう。

なお、喫煙コーナーの設置場所は室の隅に限定しているというものではない。

また、「たばこの煙が拡散する前に吸引して屋外に排出する喫煙対策機器」としては、局所排気装置がある。このような喫煙対策機器の設置によって受動喫煙を防止するためには、その設置場所及び喫煙の状況に適した型式、能力を有する機器を選定する必要がある。

さらに、建物の中央管理方式の空気調和設備等が設置されており、当該設備によって室内の空気が一定程度還流している場合は、喫煙室等で発生したたばこの煙が換気口に吸い込まれ、当該設備を介して建物全体に拡散することとなるので、所要の対策が必要となる。

個別の対策のうち、食堂に関して、全面的に禁煙の措置を講ずる場合には、喫煙場所と非喫煙場所を区画する必要はないものである。

(後略)

# 前線から

## 連合大阪が労基局、大阪府へ 安全衛生対策で要請書

大阪

連合大阪労働安全衛生対策会議は、5月9日に大阪労働基準局、5月20日に大阪府に対し、それぞれ労働安全衛生対策に関わる具体的な項目をあげた要望書を提出した。

労働基準局に対しては、労災防止指導員制度について、その活性化を求め、地域産業保健センターの活動についても今後労組側との意見交換に努めるよう要請した。労災防止指導員とは、一九六五年に中小企業の労働者の安全衛生管理を推進するため、労基署単位

ごとに労使団体から指導員を選任し、指導に当たらせるという趣旨のものである。しかし選任された指導員は、年に数回労基署からの連絡で選ばれた職場の巡視に行くだけで、活発な取り組みとはなっていない。

中小企業労働者の健康確保対策強化が要請されている現在、指導員間の連携や研修が必要とされており、連合大阪はすでに連絡会議を結成して取り組みを進めているが、局に対しても積極的な対応を求めたものである。

大阪府に対しては、府独自の施策として進められている地区勤労者健康管理推進協議会について、その活動強化を求める要請を行った。これに対し、対応した大阪府労働部側からは、自治体の労働安全衛生に関する独自施策は、法律に位置づけをもたないという制約の中で進めている限界について理解が求められた。同時に、その推進経験から特に産業保健センターなど国の施策に、現在のところ将来的な道筋までは見えないのでは、とする見解が表明された。

連合大阪では、今回の二つの要請を踏まえ、中小零細事業場の労働安全衛生対策について、労働組合として各施策に積極的に取り組んでいくとしている。

## 連合が第2回安全衛生対策会議 期待されるセイフティネットの役割

全国

5月30日、連合は第2回全国労働安全衛生対策会議を開催した。会議には、各都道府県連合、構成単産

労組の代表が参加し、各地方ブロックセイフティネットワークの開催を含む96年労働安全衛生対策活動計

画などについて討議した。

連合ではすでに都道府県段階での労働安全衛生対策委員会の設置を進めており、地方ブロックごとの取り組みでも昨年すでに北海道、東海、九州の各地域で交流会が開催されている。

この日とくに強調された

のは、地域産業保健センターを始めとする労働省による中小事業場労働者の健康確保対策について、労働組合側の地域での取り組みが重要になっていることで

ある。参加者からの意見でも、産業保健センターに絡む取り組みをめぐるものが目立った。

全国各地で、もれなく労働側の労災防止指導員

を選出している連合は、地域における労働安全衛生活動に影響を及ぼしうる位置にあり、今後の取り組みの進行が大いに注目されるところである。

## 佐川急便腰痛損賠請求訴訟

# 労災認定も関知せずと会社側

全港湾建設支部佐川急便分会 **大阪**

全港湾建設支部佐川急便分会の中西氏の腰痛症について、佐川急便側に損害賠償を求めた訴訟の第1回法廷が、大阪地裁第810号法廷で開かれた。すでに原告側は訴状で、佐川急便の過密労働と、労災保険の請求さえさせないという対応により、安全配慮義務違反が明確であるとその原因を明らかにしている。

これに対し、佐川急便側の答弁書は、腰痛症の労災認定そのものについて、会社側として関知しないとするなど、真っ向から争う姿勢を示すものとなっている。

中西氏は、現在労災休業中だが、医師より段階的な職場復帰されながら、佐川側が、全くもとの勤務にもどる（早朝より深

夜までの勤務）こと以外に復職はあり得ないと、就労を拒否する態度に出ており、労基署に是正指導を求めるなどの取り組みを進めてきた。

今後、法廷では長時間労働と倉庫内作業が、会社の対応がなかったため、どのように原告の負担になったかなどについて争われることになる。

次回法廷は、7月18日午前10時より大阪地裁八一〇号法廷で開かれる。

## 金属加工女性労働者の頸肩腕障害で業務上 解雇処分から職場復帰へ

ユニオンひごろ **東大阪**

東大阪市の、金属製品工場であるKプレスの工場勤務してきた女性労働者Nさんの、頸肩腕障害について、このほど東大阪労基署は業務上疾病と認め、労災

保険の支給決定をおこなった。

Nさんは、同工場で製品研磨機械から製品を取り出す仕事に従事してきたが、一昨年より肩部に

痛みを覚え、昨年6月に医師より頸肩腕障害と診断を受けた。以降休業治療のうえ、労災保険の休業補償給付を請求したが、事業主は一切の協力を行わず、懲戒解雇という意味不明の処分を行ってきた。そのため、Nさんはユニオンひごろに加入、以後労働条件については、労組を通じての交渉

事項となっていた。

すでにNさんは症状が軽快しつつあり、部分就労で職場復帰を進める交渉を会

社側と行っていたが、再び会社は解雇を言渡し、交渉は地方労働委員会の斡旋のテーブルに移っている。N

さんの傷病が業務上であることが明確になり、今後は速やかな職場復帰がのぞまれるところだ。

## 腰痛予防ベルト

# 楽腰帯らくようたい

高い運動性を約束するベルト幅  
らくようたいのベルト幅は、運動性や作業性にすぐれた従来のコルセットの1/3程度です。胸や腹部への圧迫感や暑苦しさがありません。

メッシュ地が気持ちいい  
通気性の良いメッシュ地を使用しました。従来のコルセットのイメージをガラリと一新したらくようたい。女性にも大好評の快適性です。

ベルトループ  
内側にスポン用のベルトループをつけました。目的はらくようたいのスリ上がり防止と、ちよつと緩めた時の落下防止。工夫にも本腰を入れました。

伸縮自在ベルト  
ベルトは伸縮自在の生ゴム製。スリ上がり防止とムレ防止のために通気孔をつくりました。一級の装着感です。

二段ベルト  
簡単に、しかも確実に装着するために二段ベルトを採用しました。まず、上段ベルトで仮止め、次に下段ベルトで装着位置に固定、最後にもう一度上段を締めます。

実用新案登録査定(実公6-6812号)

ミドリ安全(株)製

働く体は「腰」が基本。  
「らくようたい」は、腹圧効果で腰への負担を30%軽減します。

職場での腰痛が大きな問題になっています。労働省は、先ごろ発表した「職場における腰痛予防対策指針」の中で予防対策のひとつとして腹圧をあげるため、「必要に応じ腰部保護ベルトの使用をさせること」としています。ミドリ安全のらくようたいは、こうした職場の腰痛予防対策のエースです。その特徴は①すぐれた腹圧効果②竹盤補強効果③高い運動性と快適性です。

男性用	黒	DR-1-G7*ラック	サイズ	S	M	L	LL	3L
	白	DR-1-G7*ウエスト	ウエスト	72-80cm	80-88	88-96	96-104	104-112
女性用	黒	DR-1-L7*ラック	サイズ	S	M	L	LL	
	白	DR-1-L7*ウエスト	ウエスト	56-64	64-72	72-80	80-88	

【頒価】 1本5,700円(送料別) ■表をご参考に安全センターまでご注文下さい。

■お知らせ下さればパンフレット、資料等送ります。

# 職場が変わるか

②

## 環境マネジメントシステムと労働安全衛生—その2

中地 重晴  
(環境監視研究所)



**環境管理・監査システム導入の世界の動き**  
前回述べたように、90年代にはいるとヨーロッパや北米の先進工業国では、地球にやさしい産業活動という課題に取り組むことが企業活動の中でも重要であるという認識が定着しました。企業による事業活動の中で考えだされたのが、各企業が環境に配慮して取り組んでいることを証明する行為としての環境監査制度です。

この環境監査は、イギリスにおいてはイギリス工業規格の中にBS7750として制定され、92年から約500社が参加してパイロットテストを実施しています。また、統合されたヨーロッパ連合では環境管理監査制度の実施については企業の自主性にまかされていますが、EU規則として95年4月から環境管理監査システム(Emas)を実施しています。今のところEmasにのっとなって環境監査を実施しているところは予想に反して少ないという報告があります。

アメリカでは改正された大気浄化法やスーパーファンド法などで、環境基準の遵法性を厳しく求めており、それを保証するため各企業が自主的に内部監査を実施しているのが実

情のようです。いうならば、環境保全のために企業自らが努力して変わらなければいけない時代を迎えたといえます。

これらの一連の動きを踏まえて、環境管理・監査システムについてはISO(国際標準化機構)で、その標準的な手法の規格化を行なうことが決められ、93年10月にTC207という技術委員会が設けられ検討が始まりました。ところが、日本はまだ環境監査の言葉すら、一般的ではなく、少数の大企業中心に取り組みが始められたところです。

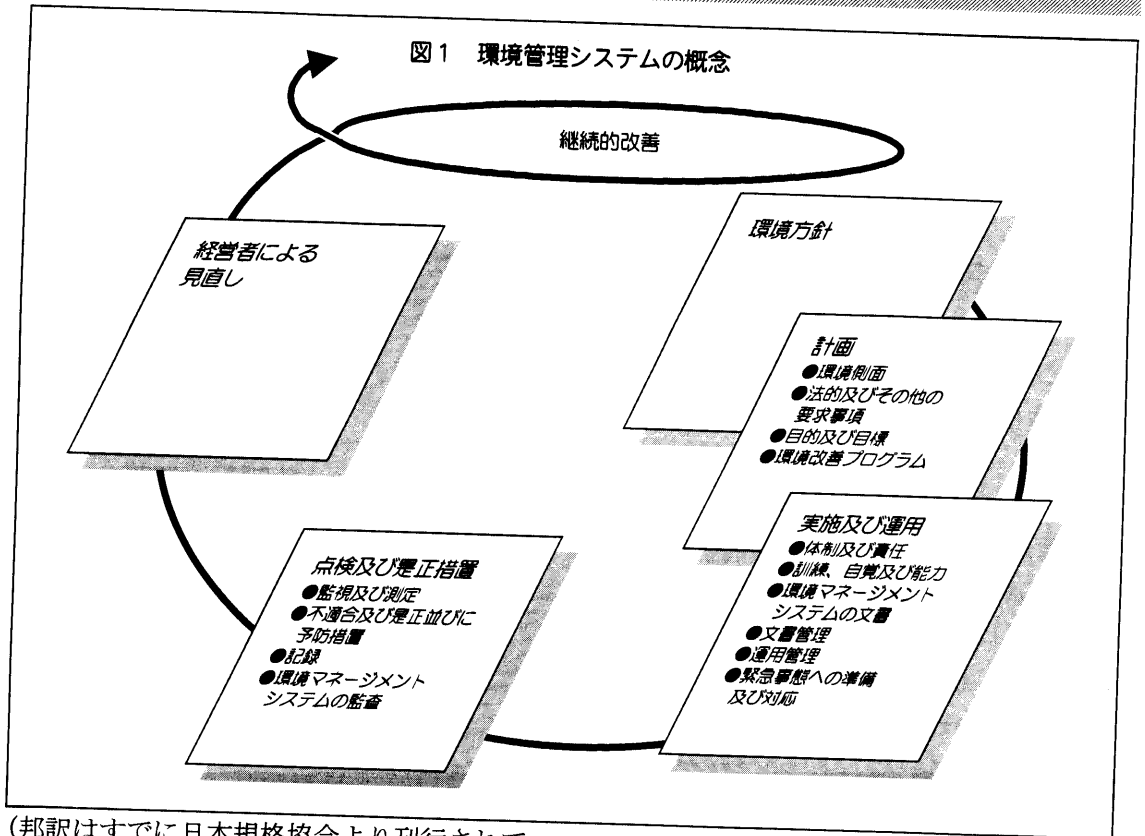
通産省は、ISOによる国際規格化が行なわれれば、環境JISという名称で、JIS(日本工業規格)に環境管理監査を取り入る準備を進めており、93年6月環境管理規格審議委員会(委員長茅陽一東大教授)を発足させました。

### 環境管理・監査システムの概要

昨年あたりから日本で欧米の動きを紹介するときに「環境監査」という行為を強調しすぎたきらいがあります。正確には、企業活動における環境管理システムの構築とそれが円滑に実施されているかを検討する環境監査との総合的な取り組みのことです。

その内容についてはISO14001の規格原案

図1 環境管理システム概念



(邦訳はすでに日本規格協会より刊行されている)をもとに説明します(図1参照)。

まず、ある企業が自らの事業活動を通して、地球にやさしい企業活動を行なうことすなわち、環境管理・監査システムを導入することを宣言します(COMITMENT)。

次に、そのために初期調査として企業活動の環境に対する現状を把握します。

最近、新聞の経済面や企業広告で、地球環境(行動)憲章という名前で多くの企業が社内目標を発表するようになってきました。内容としては、再生紙を使用するか、省エネルギーに努めるとか、特定フロンの使用をやめるなどがあげられていますが、これは次の段階の方針(POLICY)の発表だと考えられます。

ここからその目標を達成するために、環境

管理システムの構築がはじまります。まず、企業トップ(代表取締役である社長かそれに代わる経営陣)を中心に、社内の推進組織や担当者を決めます。次に、事業活動による環境への影響の評価を行なういます。あわせて、排水や大気汚染、RI(放射性同位元素)使用などに関する法的な規制基準や行政への届け出許可の必要なものを調査し記録します。

具体的の方針で定めた内容の具体化のために年次目標や月次目標などの具体的な数値目標を定め、事業場の各工程における管理計画や管理マニュアルを定め、事業活動を行ないます(OPERATIONAL CONTROL)。工場排水やボイラーのばい煙など公害防止のために法規制が行なわれているような物など定量的に測定できるものは定期的にその濃度を記録しま



す。

それを定期的に、だいたい一年に一回、企業内の監査室などの担当者によって、内部監査を実施します。さらに、監査の公正さを担保するために第三者の公認環境検証機関による外部監査を実施し、ISO9000のように認証を受けることができます。

ISO14001では外部監査は義務づけていませんが、ISO9000では日本企業は取り組みが遅れて苦労しましたから、環境マネジメントシステムでは積極的に対応して、外部監査を最初から実施するところも多いと考えられます。

監査結果を踏まえ、目標の達成状況を把握し、管理計画を見直して、次年度につなげるというのが環境管理システムの概要です。たとえば、前述したEU規則では環境監査の結果を環境声明書として公表することを義務づけていおり、環境報告書はEUの全加盟国に送付するように義務づけられています。

説明の都合上簡略化しましたが、管理システムの単位は基本的には事業場(サイト)単位ごとに行なうため、サイト監査と呼ばれています。管理目標に含まれるものは水質や大気汚染といった公害防止を目的とした内容、遵法性の必要なものだけではありません。本来の目的である地球環境問題を克服し、「持続する発展が可能な社会」の構築のために、特定フロン不使用や、二酸化炭素の発生抑制のための化石燃料使用量の削減、廃棄物排出量の削減、再資源化や再使用可能な製品作りなども目標を定め、環境管理計画の対象内容になっています。

効果的な環境監査のためのICCガイドライ

ンによれば、環境監査の対象については企業活動の「環境、健康、安全に対する配慮」としており、職場環境の有害性や従業員の健康問題も含むという考え方にたつて、事業活動の全てにおいて包括的に環境監査を実施するべきであるとしています。日本でいえば、公害防止、環境保全だけでなく、労働安全衛生法や放射線障害防止法に含まれる事項に対しても環境管理計画に組み込むこととなります。環境監査の対象は事業場から外にむけられたもの、環境に関する危害だけでなく、内側の従業員の労働安全衛生にもむけられるということは今後検討されるべき課題だと思えます。

## ISO国際規格化の動き

93年トロント、94年ゴールドコーストと2回のTC207の総会、その間行われた各分科会での検討を受け、そのうち、SC1(環境管理)、SC2(環境監査)の分科会で検討が進められてきた環境管理システムと環境監査については、95年6月オスロで行われたTC207の第3回総会で国際規格草案(DIS)が採択されました。

この規格草案はISO事務局に登録され、昨年8月から6カ月間の投票期間が設けられ、本年2月までISO参加各国の批准投票が行われています。可決されれば、その後第2次投票を実施して確認の上、本年8月に国際規格として発効する予定になっていましたが、若干作業が遅れて9月以降にずれ込むという新聞報道が最近ありました。

## ISO14000シリーズの規格草案決定

今回決定されたISO規格番号と内容は以下のとおりです。

- ① ISO14004 環境管理システムの原則、システム及び支援技術に関するガイドライン
- ② ISO14001 環境管理システムの規格、利用手続き（付属文書）付
- ③ ISO14010 環境監査の一般原則
- ④ ISO14011-1 環境管理システムの監査
- ⑤ ISO14012 環境監査員の資格

決められたことのうち重要なことは、いわゆる環境管理システムの規格としてISOの認証を受ける際に要求される事項はISO14001に盛り込まれた内容だということです。環境管理システムの原則については指針として作成され、当初ISO14000という規格番号が付けられる予定でしたが、環境管理システムの規格がISO14001になったため、混同されるのを避け、規格を優先するために、ISO14004に変更されました。ISO14010以後の規格はISO14001を実行する際に参考とすべき環境監査手法の原則や指針を示しています。

また、ISO14001の内容では、環境管理システムの概念を示す図が図-1のようにサークルかららせん状のサークルに変わりました。「持続する発展」のために、目標と見直しを繰り返すこと、すなわち継続的な改善のためには、環境管理システムはサークルとして完結するのではなく、らせん的に発展していくべきだとするパフォーマンス重視のEU諸国の考え方が取り入れられたことです。このあたりの考え方は日本のように管理組織を作って毎年同じ目標を掲げることに慣れた目からすれば、考え方が大きく違うため、今後注意

する必要があります。

簡単に説明すると、環境管理目標として排水基準の遵守を掲げたとすると、1年目はそれが到達できればよいのですが、ずっと毎年その目標でよいかというと、今回のISO14000シリーズでは評価されません。毎年ある見直しの中で、遵法性は最低限の目標ですが、持続する発展のためには継続した努力を評価しますから、一度到達できた目標をどんどん厳しくしていくパフォーマンスが評価されます。たとえば、法律で定められた排水基準よりも10%厳しい社内基準を作ってその範囲内に排水管理を行っていることが評価されるわけで、企業にとっては日常的な努力が課せられてきます。

## 他の分科会の進行状況

今まで述べてきたことは、分科会SC1、SC2で検討されていた内容であり、その他の分科会の状況はSC3環境ラベルは98年規格化を目標に分科会原案の検討作業が進められています。作業が遅れていたSC4の環境パフォーマンス評価では97年中に分科会草案が作成されることになりました。SC5ライフサイクルアセスメント(LCA)についても規格化の最終期限を98年とし、95年3月には「ISO14040-2 ライフサイクルアセスメント原則と指針」というガイドラインに関する分科会草案が作成されました。SC6用語と定義、ワーキンググループの製品規格の環境側面についてもすでに、分科会草案が作成され、1~2年の間に順次国際規格化される予定です。また、94年第2回TC207総会でノルウェーより提案された「労働環境における安全および衛生」については、ILOも参加した国際ワークショップが開催され検討されることになりました。(つづく)

## 4月の新聞記事から

4/2 工作中的交通事故による脳挫傷で1984年から寝たきりとなり昨年10月に尿路感染症にかかり敗血症で死亡した会社員について、羽曳野労基署は労災死亡と認定。

4/3 岡山県勝央町の碎石現場でアルバイトの中三生がコンベアにはさまれ死亡。

4/5 農機具販売会社特販課長が出張先でクモ膜下出血で死亡した件で伊丹労基署が業務上認定。

4/9 大阪湾でパナマ船籍のコンテナ船炎上、台湾人機関長ら1名焼死、二名不明。労働省が過労死防止で日経連に労働時間管理の適正化を要請。

外国人労働者の素顔放映問題で支援活動家が朝日放送に損害賠償を求めた訴訟で大阪地裁で和解成立、和解金支払。

自殺過労死110番が全国10ヶ所で実施される。

4/12 91年2月にくも膜下出血で死亡した長距離トラック運転手について過労死として堺労基署が業務上認定。

4/13 東京・中野区個人情報保護審査会は住民からの出生届処理に関する開示請求についての国の不開示指示について「自己情報をする権利を優先させるべき」として全部開示を求める答申。

4/16 広島県江田島町の中国化薬で火薬爆発、3名即死。

4/17 末野興産の労働保険未加入問題で労働基準局が20数ヶ所を立入検査。

4/18 指紋押捺拒否で罰金刑が確定したフジヨシ氏が、裁判上の通訳料負担を国が求めるのは国際人権規約違反として処分取消もとめ神戸地裁に異議申立。

4/19 新潟県の財務会計、電算処理担当の女性職員が度重なる風呂敷残業などの果てに88年3月に脳梗塞で死亡した件で、地公災基金本部審査会は原処分を取消し公務上と認定。

4/23 3種混合ワクチン(MMR)で急性脳症による重度の障害が残ったとして岩手県内の女兒と両親が国と阪大微研を相手取って1億5千万円の損害訴訟を大阪地裁に提訴。

大阪市は個人情報保護条例に基づいて市立総合医療センターの患者から求められていたカルテの開示に応じると発表。

4/24 国の行革委行政情報公開部会が「情報公開法要綱案」を発表、開示請求権を明記する一方、公にしない約束で任意に提供された情報が一律不開示となる点などの問題点も。

今国会提出予定の民事訴訟法案の「公務員の職務上の秘密に関する文書は裁判所が求めても監督官庁が承認しなければ提出義務がない」という項目の修正を求め大阪弁護士会が対策本部。

4/25 三池CO家族訴訟の福岡高裁控訴審判決で一審判決と同様に妻の慰謝料を認められず。

交通事故で大けがをしりハビリ中に不慮の事故で死亡した男性の遺族が事故の加害者に損害賠償を求めた訴訟で最高裁は「事故が原因で労働能力の一部を失ったときは、その後別の原因で死亡した場合にも将来の逸失利益を含めて賠償すべき」とする初判断を示し、死亡時までの賠償で足りるとした二審判決を破棄、差し戻し。

4/26 釧路空港で小型飛行機が着陸失敗、炎上し6名死亡。

阪神大震災後の長時間労働による過労死で労災認定されたレ-ラ-運転手の遺族への災害弔慰金の不支給を明石市が通知。

海外出張中に自殺した入社1年目の会社員の父親が古川労基署長を相手取って労災補償給付の不支給処分の取消を求めた裁判で、神戸地裁笠井昇裁判長は「自殺は業務上のストレスが原因で労災にあたる」として原処分を取り消した。

厚生省薬害エイズ調査チームが新たに関連ファイル30冊を公表するとともに最終報告を発表するも、真相は未だ見えず。

大阪HIV訴訟で87名が追加提訴、名古屋地裁にも東海3県の21名が提訴。

4/27 長野県で山火事取材中のヘリ2機が接触墜落、パイロット、記者ら6名死亡。

4/28 水俣病被害者・弁護士全国連絡会議が最終解決案に合意し訴訟取り下げ決定。関西訴訟をのぞく訴訟を取り下げへ。

4/29 岡山県水島町の日本ゼオンで触媒溶解タンクが爆発、1名重体。

## 関西労災職業病 定期購読について

「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 00960-7-315742 ◆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 価	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/月)へは、1部無料配付。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 大阪市大正区三軒家東3丁目11番34号  
TEL. 06 (551) 6854 FAX. 06 (551) 1259