

関西 労災職業病

関西労働者安全センター

1996.8.10発行〈通巻第253号〉 200円

〒540 大阪市中央区内本町1丁目2-13 ばんらいビル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



- トンネル工事就労証明と引き換えに念書…………… 2
- グループ討論による労働安全衛生対策…………… 4
- (インタビュー) 井上 浩氏
(全国安全センター副議長) にきく…………… 6
- 前線から(ニュース)…………… 18
- 安全衛生対策Q&A「VDT作業中の休憩は?」…………… 22
- 7月の新聞記事から…………… 23

表紙写真／日系人派遣業者裁判原告のオカダさん(前列左から2番目)
と支援の人たち・神戸地裁姫路支部(18頁)

トンネル工事就労証明と

引き換えに念書

大手ゼネコンがじん肺被災者の権利を侵害

「一切ご迷惑をおかけしない」

損害賠償請求の予防

念書

私はこのたび、私の職業病に係わる管理区分について監督署の認定を受けるに当り、貴社の作業所で就労いたしましたことと私の職業病との間にはっきりした因果関係があるとは思いませんが、貴社の就労証明があればその認定が受けられますので、ご証明をいただけるよう特にお願ひ申し上げます。

つきましては、管理区分の決定に伴い政府労災の補償を受けるようになりますが、ご証明をいただきました上は、将来本件に係わる補償を貴社（支部）に請求するなど、一切ご迷惑をおかけしないことを、ここに文書をもって誓約いたします。

平成〇年〇月〇日

申立人 A
雇用主 〇〇〇〇
会員会社 〇〇〇〇

B社支店長殿

安全協力会支部長殿

この念書は、長年トンネル工事の掘削作業に従事した後、粉じんとは関係のない別の仕事に就き、数年前になってじん肺の症状が顕在化、療養に到ったAさんが、当時のトンネル工事の元請け会社であった大手建設会社のB社宛てに提出したものである。文面にあるように、労災保険を受給して休業、療養するために、じん肺法にもとづく「じん肺管理区分」の決定申請を行うため、就労証明を受けると引き換え条件だ。

誰だって10年以上も前に退職した、しかも元請け会社に当時の就労を証明してもらうのは億劫な話である。しかし、じん肺管理区分の決定申請では、その性質上事業主の証明はかせないことになる。すでに会社が無くなっていたり、会社にそのことを証明する人や証拠がなくなってしまうような場合は別だが、Aさんのように会社が今も立派に事業を行っているようなケースでは、少なくとも証明を求めなければならない。

その仕組みにつけ込んで、B社は労災保険以外の民事損害賠償請求をしないことの誓約

を求めたというわけである。

様式化された念書

たしかにトンネル工事に従事し、重症のじん肺になった労働者が、建設会社を相手取って損害賠償を請求するケースが増えている。しかも裁判所の判決は、請求自体が消滅時効の場合を除いて、全て原告の主張が認められており、賠償が支払われている。そこでB社は、単純に「証明をしてやるが、そのかわりそれ以外の請求をするなよ」とばかりに念書をとっているのである。

念書は横書きで、ワープロ打ちになっており、「申立人」等の欄は空白で「B社支店長殿」の部分は活字になっている様式化されたものだ。右肩には「様式第6」と印字されている。要するにB社は、じん肺で証明を求めたかつての下請業者なら誰でも、これを書いて捺印したものの提出を求めることにしているのだ。決して古い話ではない。Aさんが提出を求められたのは、つい去年のことである。

労災保険を受ける権利も侵害

もちろん、この念書があるからといってAさんがB社に民事損害賠償を請求する道が絶たれたとはいえない。念書自体が不当なもので、無効と判断される性質のものである。

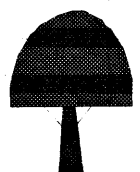
しかし、じん肺被災者は一介の労働者である。「一切ご迷惑をおかけしない」と書けば、それなりの意味が出てこようというものだ。

現在でも、じん肺で新たに労災保険を受給

して療養を開始する人が、年間約1000人の上っている。そのうちトンネル工事によるじん肺が、200人弱をしめている。そのうち、労災保険以外に会社側に対し損害賠償を求める患者の数といえ、ごく稀な数にすぎないといえよう。トンネルじん肺訴訟がマスコミ報道されるが、請求に至っていない患者がほとんどなのである。これらの患者の新たな請求を防止するため、ゼネコンはあの手この手というわけなのである。

しかしこの念書は、患者と会社の関係の問題と簡単に片づけるわけにはいかない。B社は、もともと不当な引き換え条件を求めているわけで、患者側にきっぱりと断る知識があれば別だが、普通の被災者には文字通り条件としか映らないものといえよう。そうすると、これは離職後のじん肺患者がじん肺管理区分決定申請を行う権利を不当に侵害する役割を果たすものといえるであろう。

じん肺法と労災保険法に規定されている、じん肺患者の権利を侵害する行為といえ、B社をはじめとした建設業界に対する何らかの措置が必要である。



グループ討論による労働安全衛生対策

郵便局の事例

労働組合が職場で労働安全衛生活動を推進する上で、不可欠の取り組みは学習会の取り組みである。しかし、講師が一方向的に知識を並べて勉強するという方法には限界があり、センターでは参加型のグループ討論形式の方法を推奨しているところである。

グループ討論で改善策の検討

ここでは去る6月14日に行われた、全通奈良西部支部の労働安全衛生対策学習会の事例

を紹介する。

学習会では、講師が職場の腰痛対策に焦点を絞り、労働省の腰痛予防対策指針、公務災害認定基準について解説を行ったあと、次のような事例を紹介した。

多様な改善案

この事例をもとに、腰痛発症に到った問題点と解決策をテーマに5～6名ごとのグループで30分の討論を行い、まとめられた結論

郵便物の入った区分かごを載せた台車を止めようとした際発症した急性腰痛症は公務上の災害と認定されるべきであるとの申し立てがありました。災害発生時、申立人が取り扱った台車の重量は約126kgであり、5段に積み重ね不安定になった区分かごを右手で支え、やや中腰の姿勢のまま早足で押していき、情力が付いていた同台車を止めようとしたため、主に左手だけで台車を制御することを余儀なくされ、変則的でバランスを崩しやすい不自然な姿勢で台車を止めたことからすれば、通常の動作とは異なる動作により腰部に対して急激な力の作用があったものと認められることなどから、本件災害は、業務に起因して発生したものと判断され、公務上の災害と判定されました。

(人事院公平局災害補償審査事例報告「人事院月報」94. 3より)

を発表してもらった。討論結果は次のようなもの。

1 班

問題点は、126kg が重すぎる、5 段積みが不安定、中腰姿勢で早足の 3 点。解決策としては、まず 5 段積みの問題について作業基準を作るべき。区分かごを安定性のあるものに改善。距離の遠さに対する工夫。早くする必要がある職場の状況を改善。

2 班

当事者の働き方の問題と台車など機器の問題がある。まず 5 段重ねが原因となって不安定さができ、右手で支えながら早足であったので膂力がついてしまった。解決策としては、2 回に分けるなど本人の体力にあわせた余裕をもつべき。台車にはストッパーをつけるべき。

3 班

安全な重量について基準を作るべき。台車に 5 段も積むのが無理であり、基準を作るべきだが、破る人もあるだろうから、そもそも 5 段も積めない台車にする。あるいはモーターを付け、電動フォークのようなものにする。

4 班

要員の問題がある。2 人で運ぶように基準を決める。積み重ねに適したかごにするとさらに無理をする人ができるのではないか。

改善策は優先順位をつけて

作業基準の策定、台車とかごの改善対策、作業場所のレイアウト、要員の問題など、改善案が班ごとにまとめられた。これを全体討論で整理し、模擬的に安全衛生委員会で優先順位をつけて実施を図っていくという方針に到ることとなった。

もちろんこの事例は、実際のことではないから討論で細かな工夫提案にまで到ることはないが、郵便局の職場では共通するものであったため、議論は身近なものとして行うことができた。

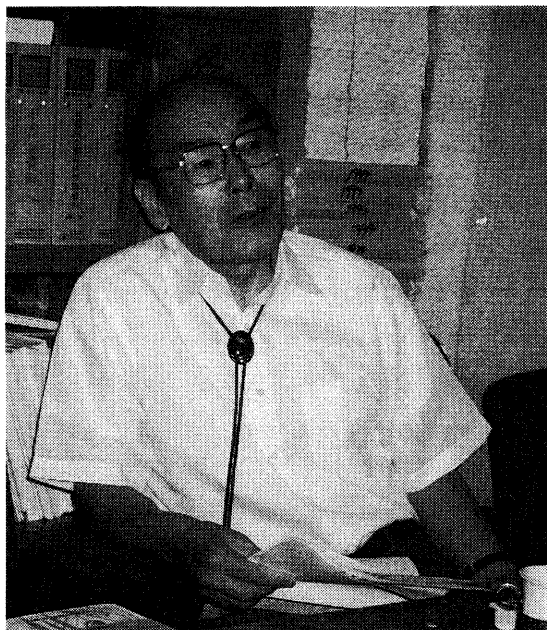
要改善の摘出と個々の工夫の発掘

同支部では、当局に対してすでに腰痛対策の策定を要求しているが、その回答としては、「近畿郵政局管内でモデル局を選定し、腰部保護ベルトを配付することにしている。」というものであった。討論の結果として考えられるのは、何らかの腰痛対策を当局に求めるというよりも、具体的に作業環境のこの状態の改善という要求を行うべきということだった。

そのためには、改善が必要な職場の環境、条件を摘出し、あるいはすでに個人で工夫しているような事例を発掘し、提案につなげる取り組みが不可欠である。職場にあったチェックリストの作成と活用、そしてグループ討論による提案作りの取り組みが重要だ。

インタビュー

井上 浩氏 にきく



現在の労災補償や安全衛生の制度は様々な問題点がある。そしてそれらは労働行政そのものの問題と関連していることが多い。しかし、制度の内容は多岐にわたっていて全体像をつかむことは容易なことではない。その意味で最近出版された「最新労災保険法」はすぐれて役に立つ本といえる。著者の井上浩氏はまた昨年「最新労働安全衛生法」を出されている。井上氏は労働基準監督官の現役時代から異色の監督官として知られ、退職直後の「労働基準監督官日記」をはじめ多くの著書を執筆しながら、労働安全衛生の前進と労災補償制度の改革のために尽力されてきた。現在、自治労の自治体労働安全衛生研究会副会長、全国労働安全衛生センター副議長として活躍されている。淡々とした語り口に反してその労働行政批判は痛烈だ。今回、井上氏にお忙しい時間を割いていただき、出された本のことなどを中心にお話をお聞きした。(聞き手：事務局)

井上 浩(いのうえ ひろし)氏略歴

1924年 宮崎県に生まれる。
1948年 労働基準監督官。
1949年 愛知・半田労働基準監督署など3署。
1953年 埼玉県に赴任、埼玉労働基準局、浦和、川口など五つの労基署の労働基準監督官を勤める。
1978年 埼玉・行田労働基準監督署長を退官。
現在、自治体労働安全衛生研究会副会長、全国労働安全衛生センター連絡会議副議長

(主要著書)

『労働Gメン』(経営書院)、『労働安全衛生法入門』(同)、『労働基準法入門』(同)、『労災補償法入門』(同)、『職場の安全と補償の急所』(労働基準調査会)、『労働基準監督官日記』(日本評論社)、『地方公務員と労働安全衛生法』(同)、『労働安全衛生法』(北樹出版)、『労災保険の理論と実務』(有信堂)、『最新労働安全衛生法』(中央経済社)、『最新労災保険法』(同)

歴史を踏まえて

**さて、「最新労災保険法」「最新労働安全衛生法」を書かれるとき特に気を配られたのはどういう点でしょうか。

(井上) 歴史を非常に重視したというのが一つです。戦前から詳しく調べて、規則段階を含めて戦前からどのように変わってきたのかを調べました。たとえば、機械を修理する場合には止めてやらなければならないという規則が昭和4年にできています。労災保険審査会の制度も昔は労働者側も参加していたことや労働福祉事業がどういう経緯ではじまったかなどですね。保険給付も戦前は使用者に支払われる規定でした。戦後、占領軍からずいぶん強硬にやられて30ぺんぐらい会議をして労働者に直接支払われることになったのです。現職の役人も、ほとんど幹部でも知らないことが多いでしょうね。

それから、学者の本というのは労災保険法については一般的に業務上外の問題、補償の性格の問題ばかりで、安全衛生法関係ではほとんど安全配慮義務のことだけなんです。中味のことなんかないでしょ。そこを変えて、日常的に実務上問題になっていることを書きました。そのためにいわゆる法律段階だけではなく、政令、省令、行政通達までたぐっていきました。行政通達は学者はあまり問題にしません。行政解釈というのは役人の解釈で学問的にもレベルが低いということでしょう。

行政解釈をはじめ重視したのは、松岡三郎先生です。私はその松岡先生にいろいろお世話になりました。松岡先生に労働法学会に入れと言われ、それから総合労働研

究所の太塚編集長の二人の推薦で社会政策学会と労働法学会に入ったのです。

それから本の話にもどりますが、特徴として、安全衛生についてもそうですが特に災害補償について公務員の場合と比較しながら触れたということです。また、たとえば、過労死や腰痛といった主要な問題のある認定基準についてはその変遷を書いたということです。やはり多くの人が知らないでしょうから。

そういったことが今回の本の特徴ではないかと思います。

能率と安全

**労働安全衛生法は量も多くて、先生がご指摘のように規制対象ごとにも分かれておられないし非常にわかりにくいのですが、最新労働安全衛生法の最後のところに労働安全衛生法の問題点を8つ挙げられておられますね。そのうち特に重要とお考えなのはどの点でしょうか。

(井上) 労働安全衛生法をどのように改正したらいいかということについては、自治体労働安全衛生研究会でも委員会をつくって2年間検討して提言をまとめました。そこにだいたい入っています。労災保険についてはいまやっていて9月に最終的な討論をおこなって近く冊子にして出すということになっています。

労安法の問題ではまず適用範囲の問題が大きな問題です。現在、国家公務員には適用していない、鉱山については鉱山保安法で一部引き抜いている。船員については別にするというで適用されない労働者がいる。問題は、国家公務員の場合には勤務の能率を増進するための安全衛生基準に

なっていて、そうすると性格がまったく違うのです。それを地方公務員にも思想的に持ってきて自治省はそれをやっているんです。そういった点から言って、今の労働安全衛生法を全部適用してやるのがいいというのが基本的に私の考え方です。

この点大変問題があるというのは、そもそも、労働省設置法の中に書いてある労働基準局の仕事の中に労働能率の増進に関するということがあります。これは労働基準局の監督課の仕事です。だから安全衛生がどうしても能率ということとひっついていくわけです。だから、労安法をきちんと、そうではないのだということではっきりするためにも公務員も含めて考え直したらどうかということなのです。

この前、自治労都本部で安全衛生の学習会をしたのですが、当局者たる都庁の生活福祉局、江戸川区役所、そして立川区役所の安全衛生係長に来てもらって当局の安全衛生管理をどうすすめているのかということをも30分ずつ組合に説明してもらったのです。そのあとの質問の中で、都庁の場合でも、江戸川区の場合でも、立川区役所の場合でも安全衛生は職員課に入っているわけだが、これは安全衛生をやる上で「いいのかわるいのか」という根本的な質問ができました。これに対して3人とも返答できないんですよ。

職員課に入っているというのはやはり勤務能率の向上の一環として安全衛生をすすめているわけなんです。自治省でも地方公務員320万人の安全衛生を担当している部局は、能率安全推進室というわけです。安全第一ではないのです。民間の会社に行ったらどこでも安全第一と書いてあります。書いてあるだけいいです。ところが公務員の場合は、書いてあることも、能率、安全、

推進室ですよ。国家公務員の場合も国家公務員法の73条にそう書いてあります。

ですから、これはやはり労働安全衛生法できちんと、くまなくカバーしていかなければいけないのです。

労働者の権利と参加

それから問題なのは、労働安全衛生法に労働者の権利についてどこにも書いていないことです。たった一つもです。たとえばわずかにあるのは、労働者は違反があれば申告できるということですが、これは最高裁の判決で労働者が申告しても監督署は監督に行かなくてもいい、というのですから権利に入らないですね。なんにもないわけです。特に就労拒否権などについて、危ない場合にはやらない、拒否しても不利益処分を受けないということを決めなければならないでしょうし、知る権利もそうです、情報公開の問題もあります。

もう一つは、いわゆる行政について労働者の参加が全くないことです。労災保険でもそうです。認定基準みたいな實際上、法と同じような効力があるものを作るときには労働者も参加するべきだと私は思いますよ。

こうした労働者参加がないというのは一つの大きな問題ではないでしょうか。

労災法全面適用

**労働基準法と労災保険法の関係について今後どうあるべきかということは基本的な問題だと思います。本の中でも提起されていますが。

(井上) 労災保険法は一人でも労働者を

使っていれば適用されるということですが、実際には常時4名以下の労働者を使用する農林水産業なんかは暫定任意適用事業ではずしてしまっていますよね。だから、そこには年金制度や通勤災害保護制度の恩恵もありません。やはりそういうことはやめて全産業に適用すべきでしょう。そして労基法の8章とは切り離していくということでしょう。

労災保険をどのような場合払うのかという、労基法8章に該当した場合だとちゃんと書いてありますから、どうしても労基法8章の制約を受けるわけです。労基法8章は全部罰則があり、罰則のある規定というのは厳格に解釈しないとイケないというのが刑事法の大原則ですから、やはりむやみやたらに業務上の範囲を広げて使用者に罰則を課するというのはできなくなるわけです。そういう刑事法の大原則があるからたいへん困る。だから切り離してもっと違ったものにしていかなければダメだという考え方です。

**労基法と切り離すと使用者責任の点から問題なのではないかと考えられますがその点はどうでしょうか。

(井上) 使用者に責任が本質的にあるのだということは、労災保険法を改正する場合に第1章かどこかにきちんと書いておくべきでしょう。労働災害については全面的に使用者の補償責任があり、それをきちんと保証するために労災保険法があるということです。今の労基法8章の精神的な規定を労災保険法に書いておかなければならないでしょう。そして当然全面適用する。従業員4名以下の農林水産業という一番小さいところが年金制度や通勤災害保護制度の恩恵を

受けないというのはおかしいわけです、それでは悲惨ですよ。

相当因果関係のくびき

**全面適用などして救済の範囲を拡大しても労災認定の範囲が狭く限定されているは意味がないと思いますが、現在、労災認定の基本とされているよく言われる「相当因果関係」というのはどういうものでしょうか。

(井上) 相当因果関係という言葉は、労働省も裁判官も言いますが、相当因果関係がなければ認めないとはどこにも、刑法にだって書いていないのです。結局、むやみやたらに払わないようにということでそうした言葉をもってきているわけです。刑法の場合には、むやみやたらに犯人を作らないように(因果関係の認定)を厳しくしているということです。

民法の損害賠償の場合でもやたらに賠償をとられたら困るのでその限界を画すために相当因果関係をもってきているわけで、別に、刑法にも民法にもどこにも書いてません。無限に責任があるとなっては困るから一番いい理屈として相当因果関係、誰でも「それが相当だろう」というぐらいの因果関係があれば責任を負ってもらわなければいけないというだけのことで、別に徹底的な確固たる数学の公理みたいなものではないんです。

たとえば、10人のうち8人ぐらいは責任があると認めていいだろうと考えるという程度のことです。だから10人のうち8人ということになるから個人差を考えなくなって平均で考えるということになるわけです。民法の415条にある「通常生ずべき損害」、約束を破ったときに損害が生じたときどの範

困の損害賠償をすればいいのかという問題での損害の範囲ですが、労働省はその考えをもってきているわけです。だから「通常生ずべき」ような災害の場合には災害補償をするのだという考え方になっているわけです。「通常」というと、やはり「平均」的なことにどうしてもなってしまうわけです。平均よりももっと弱い人は100%救えなくなってしまうわけです。

たとえば、課長が部下に対して「おまえはいつも簡単な仕事をミスしてばかりおつて、おまえなんか首をくくって死んでしまえ」と言ったら普通はへっちゃらだけど、その人が精神的に弱い人だったら、場合によっては首をくくって死んでしまうわけでしょう。しかしその場合その人は平均以下なんだからこれは救わないということなんです。通常生ずべき損害ではないということなんです。相当因果関係でいくとどうしてもそうなってしまう。

刑罰の場合はそれでもいいでしょう。しかし人を救う場合は広く解釈すべきではないかというのが私の考えです。

今後、労働関連疾患が多くなるでしょうが、そうなると業務上外の認定が非常に難しいでしょう。業務上外認定の入り口がまず問題になります。そして、治癒、つまり出口がまた問題になります。再発もということで、三つの問題があります。だから、これからはよほどきちんと理論構成していかないと、そして法律もそれにあわせて改正していかないと大変労働者は損をしてしまうでしょう。

個人個人みんな体力的にも精神的にもちがうわけです。そんな人たちが産業で働く、そして仕事の影響があつて病気になったら当然補償すべきでそれを1本の認定基準で切ることがほんとは問題があるわけです

よ。鉛の場合、血液の中に60マイクログラム以上なければダメだということです。59の人もいるわけです。59でもずいぶん症状がでることもあつてそれを認めないというのは誰が考えてもけしからんわけです。そういう場合は、国民全体が、これは過労死でもそうですが、それはおかしい、払えいうことであれば、これを認めるという認定のやりかたをしなければならぬと思ひます。

けつして官側の方も確固たる理論的な根拠なんかはないんですよ。彼らとして労災保険の財政を考えるし、役人として一番考えるのは、次元の低いことなんです。間違つて払つたら困るということなんです。間違つて払つたら取り返しがきかない。強制執行できません。裁判でやるしかありません。しかし、少額のものをつ一つ裁判はできませんから間違つた人がダメージを受けることになります。

そして問題なことに、払うべきものを払わなくてもその間違いは審査制度があるからそこにいけばいいのだと、はっきり言う人もいるのです。どうしてもむずかしい場合はそんなに長くかかつてやることはないんだ、不支給にすればいいんだ、不支給にして審査にもつていつもらえればいい、そういう頭です。そういう頭でやられたら困るわけです。一番基本にはこうした考え方もあるんです。

* *ところで先生は労災保険と共に労働安全衛生法に関する本が多いですが、法律はむずかしいけれどこれは大事というご趣旨ですね。

(井上) もともとそこまで自覚があつたわけでもないんですけど。

昔はまだ労働基準法の中にありました。法律の条文には安全衛生の部分は少なかった。しかし、規則の方は膨大でした。条文も多くて理工系的な知識も必要ですからなかなか監督官にもむずかしいし、まして学者ではとっついていけない。だから安全衛生法については研究者もいなかったという状況でした。私も役人だけでやっていってもしょがないと思っていましたところ、松岡先生も「井上さん、役人というのは権力の座にある間はいいけれどやめたら何でもないんだ」「だから何か書いて、他にも通用するようにした方がいい」としょっちゅう言うておられました。しかし、基準法の関係についてはいっぱい判例もあれば学者も書いていますから、そこに私がつっこんでいっても相手にされません。で、ふと考えて安全衛生についてまとめた原稿を書いて松岡先生に見せました。じゃあこれでやったらどうか、しかし、あなたのことは誰も知らないだろうから、労働旬報社の編集者の松本氏に相談して、基準法の中の安全衛生に関する座談会をしようとなりました。松岡先生、松本氏、当時全労働の中央執行委員だった春山明氏、私と4名でずいぶん長い座談会をしてテーブルにとりました。それを労働法律旬報の臨時増刊か何かの形で1冊の本にしました。それからだんだん進んでいったというのが私が安全衛生に関するはじまりでした。

で、安全衛生はあの人に書いてもらおうということになってきたんでしょ。その後日本労働者安全センターとも知り合いになり、私は安全衛生の専門家でもなんでもありゃしないんですけど誰もいないからということで、ずっと書いたり話したりしてきたんです。というわけで別に使命感があってやったのではないわけですよ。

もともと一生懸命研究していたのは中小企業法だったんです。それから、できれば日本社会政策史という弁護士の風早八十二氏が書いたものがありますが、その戦後版が書きたかったのです。労災保険法についても労災保険の専門では全くなかったけれども、労災保険をいくらか担当して労災補償監察官になってから本を書いてみるかということの有信堂から労災保険法の本を出したのがはじめです。

監督官の恥

* * 現職の監督官が本を出版することについてはなにも制約はないのですか。

(井上) 最初私には言いませんでしたが、あとからずいぶんやかましくなりました。産業労働調査所の職業病ハンドブックに椎間板ヘルニアの業務上外の裁判で監督署が業務外としたものが裁判で労働省が負けたんで(注：福知山労基署長事件・京都地裁判決1973.9.21)、そのことを書きました。労働省の認定基準によって業務外にしたけど裁判で負けたと。それを原稿段階で労働省がみて、私の課長に労働省の課長補佐から電話がかかってきました。課長が、井上さんちょっと話があるから別の部屋へ行ってくれというので二人で別室に入りました。そしたら、ぼくは課長として言うのではなく友人として言うんだけど、今本省から電話がかかってきて、労働省が裁判で負けたと書いてあるんだけど、これは地方裁判所の判決で高裁がどうなるか分からないからこのところを書き直してもらえんだろうかと言いました。それは判決ですから書き直しはできないと言うと、じゃどうしても書き直すことができなかつたら監督

官という肩書きをとってくれと言うわけです。それはまあいいでしょうということでした。

この判決は高裁に行っても労働省は負けて認定基準の一部が変わりました。椎間板ヘルニアがあるのは原則業務外という認定基準でしたが、あまり変わりませんがいづらか書換えたんです。他にも製造禁止されているベンジジンの摘発をしたとき押収した物質を労働省の労働衛生研究所でも鑑定できなかったことがあり、けしからんことですからこれを労働安全衛生広報に書いた。そしたらそれを読んだ本省の基準局長が、自分では労働省は鑑定能力はあると思っているから、怒って局長に電話してきた。局長は呼ばれてずいぶん怒られたと言っていました。そのあとの全国局長会議でいつもは会議だけなのにこのときは労働衛生研究所の見学をした、井上さんが書いたせいだろうということでした。

労働省を辞めてからのことです。埼玉県の朝霞に労働研修所があります。監督官は試験に通るとここで訓練を受けます。そこで研修中の監督官が私の話を聞きたい言ってきました。労働基準監督官日記を読んで労働省に入った人が多いんです。自分たちで金を出して日曜日にきてもらって聞きたいと言うので、いや金なんかいらぬからということで行くことになりました。しかし、大丈夫かなあと思っていたら、2、3日前になって電話がかかってきて、実は研修の日程が忙しくて暇がなくなったので大変申し訳ないですけどお断りします、と言うのです。どうもおかしいなあと思ったら、あとで彼ら監督官が5人でうちに遊びに来ました。ある理工系の監督官が労働省の監督課の係長にきたら、あの人の話をきくことはならぬ、あれは監督官の恥だと言っ

たということでした。あとでわかったのですが、私の内部告発のことを言っていたんです。それで呼ぶことができなかつた、申し訳なかつたということでした。その、恥だと言った係長は全共闘の活動家だったそうです。彼は後に局長になって今あるところに天下りしています。

労働省では年間15から20名のキャリアを採用します。労働省幹部が直接口頭試問をします。扱いが違ふんです。そこでなんで労働省を希望したのかと聞いたとき、ある者が監督官日記をみたからと言ったんだそうです。そのとき労働省の幹部は監督官日記をみんな知らなかつたんですね。それは私が辞めた直後でしたけど、何人もそう言ったので、普通だったら、じゃあ監督官日記買ってこいと言いますよね。ところが役人の発想は違ふんですよ。すぐに埼玉の基準局に電話しろ、監督官日記を私から1冊もらえ、と言ったということです。私は辞めた人間ですよ、役人はただでもらうものと決めているのです。少なくとも1国の2万5000人が働く労働省だろう、それがたった1500円の監督官日記をタダで、しかも辞めた人間にくれとはなんたることか、10冊買えば1冊寄付してやると私は言いました。そのときの埼玉局長は、じゃ井上さんそうしてくれということになりました。そんな頭ですよ役人というのは。

*** 先生の話の中に裏金の話が盛んにできますね。

(井上) もっとあるんだけれど書けないことが多いんです。言いませんけど他の役所もいっぱいあるんですよ。

天下り、特殊法人、公益法人

**労働行政にもわからないことが多いですね。

(井上) 隠している面もあるんでしょう。

**今、情報公開法が日程に上っています。中間的な案でも特殊法人を情報公開制度の網からはずすということになっていて、そうすると労災保険でやっている労働福祉事業団はのっけからはずれますね。これはこちらも何か言わないといけないのではないのでしょうか。

(井上) それはいかんです。特殊法人だけでなく、最近は公益法人をずいぶん利用していますから、各省が許可した公益法人に関しては情報公開法と、それから会計法を適用しないといけません。たとえば情報公開法は今からできるんですが、今ある会計法を適用していないからいい加減になっているわけです。

たとえば、本などをかうためどこかに発注する場合、労働省の場合は会計法の適用がありますからある金額以上の場合には競争入札にしないとけないわけです。金額の少ない場合にだけ随意契約ができます。ところがその会計法の適用を公益法人は受けないわけです。だから、役員が自分の係累を社長にした会社をたててそこに仕事を流すこともできるわけです。そんな例がありましたね。

**以前に労災年金福祉協会のことが問題になりましたが、あのような問題は他にもあると。

(井上) いっぱいあるでしょう。増える一方なんでしょう。特殊法人はなかなかできなくなったから、今度は公益法人を利用しているわけです。だから労働時間短縮法でも男女雇用機会均等法でもごらんになればわかりますが、みんな罰則はなくて、労働大臣が全国で一つの団体を指定すると書いてあります。その指定した団体に対して雇用保険料や労災保険料を流し込んでいく、そこから会社などに補助金として出す。その団体にはみんな天下りがいる。公益法人で労働大臣が指定するんですから、勝手放題ですよ。

**労働省関係の特殊法人とか公益法人の一覧表がありますか。

(井上) 労働新聞社で労働省職員録を出していました。そこには大部分が載っていてみんなそれをもらうのが楽しかったわけです。しかし、加藤事務次官がリクルート事件でつかまったでしょ、それで天下り先まで全部判ったらえらいことだということで労働新聞に命令して以後職員録からそういう団体の名簿は大半消してしまったわけです。労働福祉事業団、雇用促進事業団とか中災防とかおおどころだけ載せてあとは消しました。そのとき事情を知らない連中が「何で俺たちを消した」と文句を言って、それで今は色の違う広告の頁に何名かの役職員の名前が出るようになりました。これは政府刊行物センターにあります。それをみれば大きいところはわかりますが、小さいところはわかりません。

再就職については労働省の場合は基準と職安の場合は100%職を世話してくれます。職階によってえらい人はいいところへ行く。だいたい健康である限りは70歳余くら

いまで大丈夫でしょう。次々と世話してくれます。一番給料がいいのは中央の局長クラス以上で外郭団体に大いばりで行ってたくさんもらいます。事務次官は労働福祉事業団や雇用促進事業団の理事長、局長は理事、課長とか地方の基準局長は総務部長とかなにかです。理事以上は運転手付の車がもらえる、日経連からも一人きているといいました。

地方に行くとそのないポストはないです。一般に監督官の場合は建設業に行く人が多い。建設業は死亡事故が多くて安全衛生問題が大変ですから。署長なんかした人は建設業に入る人が多いようです。昔はほとんどいきませんでしたけどだんだん多くなってきました。昔は会社の方が採用しませんでした。それに比べて労働基準協会なんかは給料はうんと少ないです。東京でも埼玉でも署長は基準協会にはあまりいきませんでした。労働基準協会は場所によっては基準局と関係ないところもあります。たとえば、富山の方では北陸電力が握っていて北陸電力の人事の一環になっています。愛知の刈谷の場合にはトヨタ自動車の人事の一環になっています。必ずしも役所が握っているわけではないです。ただ労働基準協会はあまりわりのいいところではないようです。

**情報公開法の間接報告が4月に出て12月に部会の報告をまとめていくということになっていますが、労働行政を変える可能性のある情報公開法ができる可能性があるのか、もしできるのであれば行政は変わるものなのでしょうか。

(井上) なかなか抵抗は強いからはじめから完璧なものではないでしょうけど、で

きれば変わるでしょう。監督官は死亡事故が起きた場合調査に行きます。化学工場、薬品関係、半導体、染色関係の工場は非常に企業秘密が多い。そういうところで災害発生の実態を知ろうとしてもまず現場に入れない、教えないということがあられるわけです。それを教えてもらわなければ再発が防止できませんから教えてもらおう。そこで情報公開法で何でも公開していいということになると会社側がガードを固くするというおそれは多分にあります。消防とか警察が入っていてもなかなか教えなくて困っているようなことが多いのです。司法捜査の面からは情報公開というのはあまりうれしくないという面があるのでしょうか。

そのへんどうまく調整しないと役人がまたずるいことをしてしまいます。それをきちんと整理してやれば情報公開法によって、将来、行政ももっと民主化してくるんじゃないですか。

**一番こたえるのは金の流れをオープンにされてしまうことではないかと思うのですが。

(井上) そうでしょうね。公益法人などが全部わかれば大問題になるでしょうね。消費税を5%に上げなくていいですよ、ほんとうは。充分そのくらいのお金は出るはずですよ。

基準局はいらない

役所の機構改革にしてもそうです。だいたい大阪の基準局なんかなくていいのです。だって、各都道府県に局がなくても、電話は全部直通ですし、インターネットでいろいろやる時代でしょ、そんな時代に各

県に基準局なんていないんですよ。本省直通でやればいいのです。監督官が工場へ行って、どうしたらいいかわからない場合には本省に聞いた方がわかりいいわけです。ここにこんな危険物があるのだけど、どういふもので何度になったら爆発するのか、発熱反応なのか、吸熱反応なのかということも現地から端末で問い合わせ、中央の研究所で応答すればそれが一番速いですよ。

監督署に5000名ほどいます、基準局に3000名がいて、つまり40%ばかり基準局にいます。監督署は343、局は47。基準局を廃止して、局の業務は監督署にもって行って職員は監督署に配置すればいい。それで充分消化できます。

今、保険給付金を払うのは監督署、保険料を取るのは基準局となっています。局から取りに行けば交通費も時間もかかる、そして、実際に事業場を把握しているのは監督署です。そこで監督もいっしょにやれば完璧なんです。それがどうしてできないかという、これは簡単な理由です。

それをすると47名の基準局長がなくなる、からです。

公務員の給料は職階給で階級が上がらないと高い給料はもらえない仕組みです。だから、大蔵省で予算をとる場合に労働省の基準局長は47名いる。47名の基準局長の給料の人が定員として入っているわけです。それが全部なくなったら47名は困るわけです。偉くなるポストがなくなるのです。こうしたことが公務員では一番問題なのです。

たとえば国鉄がJRになりました。それで公労委がいなくなったわけです。それで労働省は何が困ったかという公労委の事務局長のポストがなくなって困ったわけ

です。どうしたかという埼玉県基準局には次長がいなかった、そんなものいなくていい、そのいなくていい次長をつくったのです。これが一番役人にとっては大事なことなんです。だから基準局はなくせないんです。

かれら役人は難しいことを言っていますが、本当は次元の低いことで夢中なのです。だから役人というのは救えないのです。

**先生は定年前におやめになりましたね。

(井上) 当時は定年制はなく、署長の勸奨退職年齢は58歳でした。その4年前です。それでも天降り先を言ってきたんですから、建設業関係の上積み補償制度の埼玉県の責任者になってくれと言ってきました。

法的に根拠のない公務員のキャリア制度からなおしていかないとならないでしょう。今、キャリアの採用の数を減らして総理府かどこかで一括採用と言っていますが、そんなことをしたらいいへんですよ。強固な官僚群ができてしまつてとても今の政治家など歯が立たなくなりますよ。

逆に1種試験の合格者を増やすべきです。2種試験の合格者を減らしてもいいから、1種試験の合格者を増やすべきです。そしてああいう特権的な制度をやめるべきなのです。公務員は給料が低いといいますが彼らは決して低くないのです。だって20代で警察署の署長だとか税務署長になるのです。20代で警察と税務署の両方の署長をした人だっているのですから。1種試験の合格者を増やせば特権的な待遇ができなくなるのです。今、600名の税務署長の中で17、8人がそういう20代のキャリアです。警察署長は1000ぐらい警察署があつて3名ぐらいが

20代のキャリアだそうです。合格者を増やせばこうしたことはできなくなります。

強く、効果的な、問題えぐる運動を

＊＊我々が運動をする上で眼目におかなくてはならないのはどのようなことでしょうか。

(井上) 一番基本的には国会の活動を一生懸命やらなければならないでしょう。国会でやる場合が労働省でもどこでも影響が大きいわけです。単に国会で質問するだけでも大変大きな効果があるのです。外部の人の想像以上ですよ。特に衆議院の労働委員会の委員は大変影響力が大きいですから。国会の運動には取り組まなければならないでしょう。これが一番基本でしょう。

それであと地方でいろいろやっつかんといけません。やはり、安全センターというのは県ごとというのが多いですからできればセンターでは監督署ではなくて、その基準局との交渉を積極的に進めていったらどうでしょうか。そうすると影響が大きいと思います。基準局の方からいけば監督署に対する効き目が違うわけですよ。

＊＊政治活動を重視しなければならないということと地方局に対する働きかけを強めないといけないという2点を指摘されましたが、労働団体などによる対行政交渉は内部的には影響力をもつのでしょうか。

(井上) 想像以上に影響力は大きいでしょうね。内部では皆さんが考えている以上に連絡を取り合っています。どこに誰が来て何を言っていたという情報が常に飛び交っています。それだけ気を使っているわ

けです。そういう意味で役人というのは強そうでも弱いですから。役人というのは労働者だけではなく絶えず周りの目を気にしないといけません。私なんかいつも考えていたのはどこに行っても自分の身分がわかるのが一番いやでした。電車とかバスの中で、課長さんなどと言われるのが一番いやでした。仲間でも無神経な人がおって、やれ課長とか言う人がいるわけですよ。普通は、署長は社長さんだとか言って言葉を変えたりもするんです。役人であることを知られたくないといつも考えていました。

交渉などでたとえそこで強い言葉が言えなくて、むこうからもあやまつたりしなくても影響はとても大きいのです。それから、行くときはやはり団体の名前で行く、できれば前もって議員さんから話しておいてもらおうと必ず責任者が出てくるなど、違うんじゃないでしょうか。県会議員とか市会議員ではまったく力にならないですよ。国会議員で、できれば衆議院、そして労働委員会の議員であれば野党でも与党でもかまいません。

自治労などは組織内の議員が多いですからまったく違います。労災保険の問題の検討会でいろんな人にきてもらって話をしてもらいました。労働省の福祉事業等の行政監察(総理府の)について聞こうということになって、連合を通して労災管理課に連絡をとると労災管理課長が自分で行きますと行って来られて2時間ぐらい説明しました。管理課長というのはもちろんキャリアでうまくいけば事務次官まで行く人です。

労働省が清掃事業と給食の安全衛生管理要綱を出しましたが、そのとき自治労の意見を出しました。そうすると清掃事業に関してはほとんど90%、給食に関しては80%採用しました。もっともむこうとしても権限

が強くなりますからその方がいいわけですが、それでも、それから死亡事故があると必ず調査団をつくって行くでしょ。その場合、県知事や市長が大体出てきます。そのように国会議員の力というのはやはり大きいですね。

**未組織労働者の実態は、たとえば公務員以外の清掃労働者などほとんど見えて来ないわけですがかなり問題のある実態があると考えられますが。

(井上) 基本的には職安法の44条、労働者供給事業の禁止規定などをもっと活用するべきでしょう。実際に現場を見に行きますと職安法違反、労働者派遣法違反の実態が相当あるわけです。そのことを市当局も知らない人もいるようで、そのへんもっと委託の是非かということも含めて問題にしていくべきでしょうね。委託の関係の労働条件、労働基準、安全衛生などにもずいぶん問題がありますが、そのへん自治労でも組織化がむずかしいところです。だから、もっと監督などを厳重にしてもらえばいいのでしょうか、監督官の数も少ないから、労働者からの申告をもっとするというのも一つの方法かもしれません。安全センターなどももっと入っていけばいいですね。

**先生は監督は労働運動が強いほどやりやすいと以前にも言われていますが。

(井上) それは今も昔も変わりません。経営者がこわいのは基準法違反の罰金ではなくて、労働組合がストライキなんかをするのが一番恐いわけです。それが行政に反映してきます。これは絶対です。やっぱり労働

組合が強くなければならないですね。

**地域の安全センターへの注文は他にはないでしょうか。

(井上) もっと相談機能を拡充したらどうでしょうか。窓を開いて存在を明らかにして、そこに専門の方々の協力を得て相談日を作って、駆け込み寺的な機能をもっと高めるのもいいのかもしれない。

**過労死の相談を行政がやりはじめましたが。

(井上) あれはずるいんです。労災年金福祉協会にさせるというのです。監督署に相談に来たら、労災年金福祉協会に行ってください、そこで専門にやりますからということでしょう。そして労災年金福祉協会には過労死の相談をさせるということで労災保険料をドーンと流すわけです。そこに流すことによってその職員も増やすし給料も上げるということです。埼玉県は1人だったのが2人に増えています。労災年金福祉協会は仕事があまりなかったのです。だからなんとかして仕事を作ろう。仕事をつくってやれば金を流せる、そうすれば職員も増やせて天下り先も増やせるという、かれらの常套手段ですよ。そうした問題点を抉っていかなければ駄目ですよ。

**井上氏は、安全センター情報(全国安全センター発行。TEL. 03-5232-0182)に監督官労災日記を93年6月から連載されている。*

前線かろ

職場復帰へいよいよ秒読み 中央労基署が会社臨検

全港湾建設支部佐川急便分会 **大阪**

佐川急便分会結成から2年8ヶ月がたった6月20日。やっと団体交渉が行われた。

7月20日、第2回団体交渉で組合が「中西分会長の労災による休業が2年6ヶ月を過ぎようとしているので、8月21日をメドに中西君を職場復帰させたい。」と伝えたところ、会社から、突然「警告書」が送られてき

た。労働者には就労請求権はないので、一方的な就労については「処分」をもって臨むというのである。

中西君を職場に帰すというのは、「地獄」に帰すようなもので、組合も当人も不安が一杯である。そこで、労基局や大阪府労働部、労働委員会の監視付きで職場に帰そうというのが、今の作戦である。

8月8日、中央労基署が会社の深江支店に臨検を行った。「36条協定の範囲内で適法に長時間労働が行われている」ということを除けば、特に基準法違反は見当たらなかったという報告であった。8月19日の団交で、会社は当然のことながらこの臨検を大変気にしている様子であった。

中西君の職場復帰もいよいよ秒読み段階。となれば、佐川急便という職場で労働者がどのような闘いを作り出せるのかも、いよいよ正念場の闘いが始まることになる。

(建設支部 中村)

日系人派遣業者裁判 違反だらけの「誓約書」提出

姫路

8月1日、原告オカダさんの証人尋問2回目が行われた。被告側代理人からの反対尋問に対して2度目の証言台であるため本人もリラックスしている様子で、

質問の主旨を考慮して答えることができた。

その日、被告の本譲側よりオカダさん夫婦が署名したと思われる、「誓約書」と「覚書」が証拠として提

出された。その内容には様々な労働関連法違反が見られ驚かされた。前日に欠勤届を提出しなければ罰金を支払うなど誓約書の事項に違反した場合罰金を貸せられても異議を申し立てない、組合活動はしない、退職後派遣先には就職しない、労災にあった場合労災保険のみで解決する、国民健康保険に加入し保険料は

自己負担とすると言う項目もあった。その用意周到さには感心させられる。その中に、渡航費、その他の金額を給料より相殺するとの項目があり、そのために証

拠として提出されたと思われるが、明らかな法違反の記載された文書をよく提出したものである。

今回は10月23日午後3時より、本議の社員でオカダ

さん夫婦の担当者であった富井氏の証人尋問が行われる。また、姫路労働基準監督署も、6月にオカダさんが行った告訴に対して捜査をはじめている。

監督署は迅速な労災適用に努力を！

日雇い労働者の労災被災事件

北大阪

日雇い労働者のMさんは、労災に被災して2ヶ月がたとうとしているのに、未だ労災保険の適用を受けることができずに困っていると相談に来た。展示会場の撤去作業中の釘踏み事故で、最初Mさんは大した傷ではないと思い、仕事を失う不安のために雇用主に報告しなかった。しかし、けがは思ったより重く手術、入院が必要になり、雇用主のF社に労災を頼んだところ、怒鳴りつけたあげくに雇用主が証明した療養補償請求書を渡した。しかし、有期事業であったため元請け企業の保険を適用しなければならぬ。元請けにも連絡したが、下請けに任せ

てあるのと対応してもらえなかった。その間、医師に何度も手術を勧められたが、治療費は請求されないもののまだ保険が適用されておらず、無理に外来治療でなおしてくれるように頼んでいた。

相談を受けたセンターでは、書類の作り直しを手伝い事業主証明なしで監督署に提出することにした。しかし、それを知ったF社の社長は怒り、病院で怒鳴ったりけが人のMさんを殴るなどの行為を行った。また、事故の現認者がいないため労災だと認めないと言い始めた。北大阪労働基準監督署の担当者も、こういった経過を知りながら本

人からF社の社長を説得して労災を認めてもらうように言ってきた。けがした脚を引きずって相談に行った被災者に対して、ああしろこうしろと言うだけで、対応が悪い。Mさんが最初に相談に行ったF社の所轄の阿倍野監督署でもそうで、こういった対応は他の監督署でもしばしば見られる最近の傾向のようである。

そういった監督署の態度にもどう対処するか、思ったより労災を認めさせるのに時間がかかりそうである。



連合大阪が 労災防止指導員研修会開催

横の連携で活動強化へ

大阪

8月22日、連合大阪労働安全衛生対策会議は、労働側選出の労災防止指導員を対象とした研修会を開催した。

労災防止指導員制度は、中小零細事業場の労災防止対策のため、労働基準監督署ごとに労使から選任され労働大臣に任命された非常勤の指導員が、個別に事業場に立ち入り、指導するというもの。個々の労災多発職場の職場環境改善について、成果を上げているが、地味な制度であることから

注目度が少なく、労働組合から選出されている指導員については、横の連携もなく、「形骸化している」との指摘もあった。

この日の研修会は、指導員の横の連携を図り、その活動内容を強化すると共に、現行の指導員制度運用の問題点を討議することも目的とし、終日をかけて行われた。

午前中は、自治労顧問医師の中桐伸五氏が「職場巡視活動の進め方と指導員の役割」について講演し、班

に分かれてのグループ討論を行った。午後は、現行指導員制度そのものについてグループ討論を行い、問題点を抽出した。

討論の中で、特に問題となったのは、労災防止指導員に行ったらそのままになり、取り立てて労基署側の総括的な情報提供がない場合が多いことや、労組側指導員の選任自体が、多忙な労組役員に偏るなど、実践重視の布陣になっていないことなどであった。

連合大阪では、この研修会を年1回開催し、特に次回からは実際の職場巡視をプログラムに取り入れることにしている。

学校給食調理員の 労働安全衛生対策で学習会

自治労岬町職員組合

阪南

7月30日、自治労の岬町職員組合は、学校給食調理員を対象に、労働安全衛生対策の学習会を開催した。同職員組合では、数年前に給食調理場の職場環境改善

に取り組んだ経過があるが、調理員自身の職場の労働安全衛生対策について学習会を開催するのは初めての取り組みになる。

学習会には講師としてセ

ンターから参加し、具体的な対策として、特に腰痛症を取り上げ、改善事例の紹介などを行った。また同町では、給食調理員が一年間の臨時職員形式の労働契約になっており、質問では公務災害補償制度のシステムについてのものが目立った。

同職員組合は、小規模自治体であることから、少人

数の職場が多いが、そのメリットを活かして、自発的

なきめの細かい労働安全衛生活動が期待される。

重傷のトラック運転手に 労災扱いせず

相手側過失で会社の無責任対応

愛知

業務中に追突事故にあり、重傷を負ったトラック運転手Bさんは、現在労災保険により、療養生活を送っているにもかかわらず、保険会社側と主治医より症状固定との判断を受け、後遺症に対する賠償金を受け取ることになった。しかし、現在も病院に通い続け、近く精密検査を受けることになっているBさんは、納得できず、センターに相談を持ちかけた。

Bさんは、93年3月に奈

良県の道路を走行中に追突され、腹壁破裂などの重傷を追った。相手方の過失による事故であったため、当初、治療費、休業損害などが保険会社から支払われたが、労災の手続きは取られていなかった。

その後、昨年になってやっとの思いで労災保険に切替えたところ、労働福祉事業の休業特別支給金ももらえることがわかって請求。しかし、すでに2年間の時効成立のため、93年9

月までの分は不支給となり、それ以降の分しか支給されなかったという。

Bさんはその後、自賠責保険による後遺症認定を受けたことから、労災保険障害補償給付も請求手続きをとった。しかし、そもそも現在も療養中であり、症状の経過から見て、実際に症状固定かどうか、相当疑問が残る。管轄の労基署は新たに申し入れを行ったところ、再度調査を行うこととなった。

また療養継続との判断がされるに至っていないが、会社側と病院の安易な対応で、被災労働者が苦しむ典型的なケースといえよう。

最新労災保険法 A5版280頁 井上 浩 著

(全国労働安全衛生センター連絡会議副議長)

最新労働安全衛生法 A5版・274頁

中央経済社刊

特別価格販売のご案内

最新労災保険法

定価 4,800円→特価 4,100円(送料込)

最新労働安全衛生法

定価 3,500円→特価 3,000円(送料込)

お申し込みは、全国労働安全衛生センター連絡会議(〒108東京都港区三田3-1-3MKビル3F

;Fax. 03-5232-0183, TEL. 03-5232-0182)までどうぞ。

安全衛生対策

Q & A

V D T 作業中の休憩は？

Q V D T 機器を使い、データを入力する仕事をしています。手や腕、眼の疲れを感じる仕事ですが、聞くとところによると労働省の指針では、適切な休憩時間の設定が必要とのこと。私の職場では、1時間作業したら、休憩するのではなく、別の作業を30分して、またV D T 作業に復帰するという方法をとっています。問題はないのでしょうか。

A V D T 作業の作業時間の問題について、労働省は「V D T 作業のための労働衛生上の指針について」という文書を公表し、そのなかで一連続作業時間と作業休止時間についても、次のように規定しています。

「連続V D T 作業に常時従事する労働者については、一連続作業時間が1時間を越えないようにし、次の連続作業までの間に10～15分の作業休止時間を設け、かつ、一連続作業時間内において1～2回程度の小休止を設けること。」

作業休止時間というのは、眼や手腕等への負担による疲労を防止することを目的とするものですから、当然にも他の仕事をすることで作業休止と判断することにはなりません。労働省の指針でも、「リラックスして遠くの景色を眺めたり、あるいは作業中ほとんど使用しなかった身体の各部を適度に動かすなどの運動を行うための時間」と解説しています。また、小休止については「連続作業の途中でとる1～2分程度の作業休止のことである。」とし、「時間を定めなくて、作業者が自由に

とれるようにすること。」と解説しています。次に、あなたの作業が「連続V D T 作業に常時従事する労働者」にあたるかどうかですが、別の仕事を挟んだとしても、本来の仕事自体が他の仕事との組合せではないのですから、連続V D T 作業と判断することになるでしょう。会社側は、1時間作業したら別の仕事をするのだから連続V D T 作業ではないと言いたいようですが、労働省の指針の趣旨からすれば当たりません。

指針は、法律の条文ではありませんから法違反とまで言えませんが、労働省の「留意事項」でも「作業休止時間及び小休止がとりやすい環境づくり」を求めており、会社との交渉でもこの指針を活用して、働きやすい職場作りに努めることが重要といえるでしょう。

7月の新聞記事から

- 7/1 環境庁の地球温暖化経済システム検討会が二酸化炭素削減のために1トン当たり3000円(ガリツ1%当たり2円)程度の炭素税を課し技術開発のための補助金とすることが有効とする第3次中間報告をまとめた。
- 7/5 大阪HIV訴訟弁護団が株主代表訴訟に向け30リ十字社内文書を証拠保全。
大震災以降の孤独死が74名にのぼること明らかに(兵庫県社協調査)
- 7/6 神戸市中央区の歩道で道路工事中の土木作業員が下り坂で動き出した停車中のトラックと信号柱の間に挟まれ死亡。
大阪HIV訴訟で21名の和解成立、計106名に。
- 7/9 外務省国際情報局職員が庁舎内で首吊り自殺。
米国ワシントン州ペリカン空港で離陸直前にMD88型機のエンジン破裂、2名死亡、7名重軽傷。
- 7/10 土井衆院議長らが事務次官級のポストとされる常任委員会調査室長などの国会事務局の要職が省庁の出向者で占められている現状に対して、国会職員を積極的に登用すべきだとの提言をまとめた。
名古屋HIV訴訟で第1回口頭弁論。原告は血友病患者24名と死亡患者14名の遺族。裁判所が和解勧告。
米軍用地強制使用代理署名裁判で大田沖縄県知事が最高裁で陳述。
- 7/11 環境庁の調査で旧陸軍毒ガス製造所のあった広島県大久野島の土壌や古井戸から基準をはるかに上回る高濃度の砒素を検出。
公安調査庁が破防法を適用しわか真理教の解散請求。
- 7/12 急病で入院したスリランカ人就学生の治療費を神戸市が肩代わりしたことについて、国庫補助しないのは不当として外国人支援活動を行う住民らが国を相手取って200万円の支払いを求めた訴訟で大阪高裁が「原告に請求権なし」と門前払いの不当判決。
- 7/12 77年に成田空港反対闘争の中で機動隊のガス弾直撃で死亡した東山薫さんの遺族が損害賠償を求めた訴訟で最高裁も死因はガス弾と認定、請求を認めた。
大阪府堺市で0157による食中毒事件発生。
- 7/13 住専大手借り手「末野興産」社長ら2名をグループ会社の労働保険未加入容疑で大阪府警が再逮捕、大阪労基局は就業規則を備えていなかったとして書類送検。
- 7/14 石川県珠洲市のやりなおし市長選で原発推進派が当選。
- 7/16 大阪市生野区の読売新聞鶴橋販売店前で朝刊の束をトラックから下ろしていた店員が、後ろから来て通れなくなった乗用車に乗っていた2人組と口論となり暴行を受け死亡。
婦人問題審議会(労働大臣の諮問機関)婦人部会は中間報告を審議会に提出。報告には、労基法的女子保護規定の撤廃と女子差別的部分的禁止規定について本格的に検討していく方針を確認したうえで労・使・公の意見を併記。
- 7/17 米国・ニューヨーク州ロングアイランド沖上空で281名を乗せたTWAホーキング747型機が爆発。
大阪市高石市の三井東庄内の日本アルミアルミ大阪工場で補修作業中に爆発炎上、8名重軽傷。
- 7/21 京都市の電子部品製造会社「ローム社」に勤務する56歳の男性が急性循環器不全で死亡、便からはバクテリウム毒素検出。同僚の社員2名の便から0150を検出。全部で43名が食中毒症状。
- 7/23 衆議院厚生委員会で薬害エイズに関与した郡司篤晃東大教授、安部英帝京大前副学長、塩川優一順天堂大名誉教授の証人喚問。
- 7/24 堺市で0157によって10才女児死亡。
- 7/25 大阪府警察学校で入校中の巡査が立ち泳ぎ試験中に溺れて死亡。
- 7/29 仙台地裁が、宮城県県の食糧費文書の非開示処分を取消し接待相手名の公開を命じる判決。公務上の公務員の氏名は原則的に個人に関する情報に当たらないと判示。
兵庫県龍野市の山陽自動車道で助手席の携帯電話をとろうとして前の乗用車に追突し、前の車の助手席の1名死亡。
- 8/30 婚姻関係にない日本人との間に生まれた実子を養育している外国人の親に日本への定住を許可する旨を法務省が各地方入管局・事務所に到達。

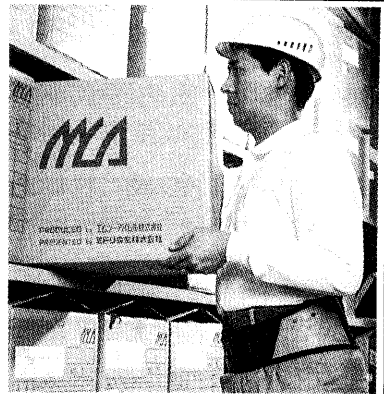
腰痛予防に腰痛予防ベルト

楽腰帯らくようたい

楽腰帯は腹圧効果で腰への負担を30%軽減。

特徴は、

- ①すぐれた腹圧効果
- ②骨盤補強効果
- ③運動性と快適性



男性用	黒	サイズ	S	M	L	LL	3L
	白	ウエスト	72-80cm	80-88	88-96	96-104	104-112
女性用	黒	サイズ	S	M	L	LL	
	白	ウエスト	56-64	64-72	72-80	80-88	

ミドリ安全(株)製
宇土博医師考案

(頒価) 1本5,700円(送料別) ■色、サイズを指定して安全センターまでご注文ください。

■お知らせくださればパンフレットお送りします。TEL. 06-943-1527 FAX. 06-943-1528

「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
- 大阪労働金庫梅田支店 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 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