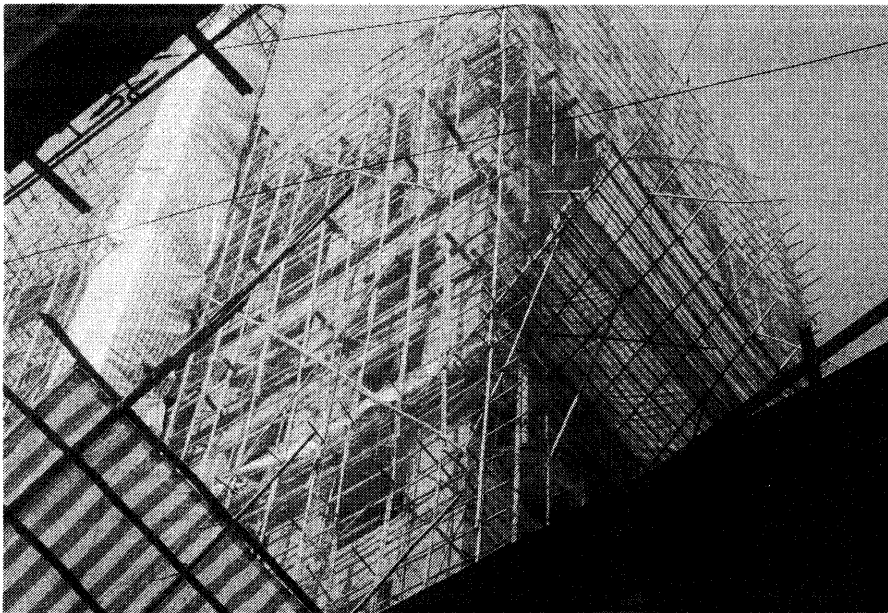


関西 労災 職業病

関西労働者安全センター

〒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

1997.12.10発行(通巻第267号) 400円



- 労働基準法の改悪に反対しよう / 2
 (資料) 中央労働基準審議会最終報告 4
- オカダさんパスポート損害賠償裁判に勝訴 / 9
- 市民のための情報公開法を / —11/15集会報告 12
- 職場改善事例しようかい その3 金属機械労組山合製作所支部 15
- 前線から(ニュース) 20
 ユニオン東南・仲川労災損害賠償裁判、本人尋問へ / 東南労災交流会・医療保険制度改悪で講座 / 豊中市職・指曲がり症裁判初弁論 / フットワーク相手の損害賠償で和解成立 / 入管からの障害補償請求 / 楽腰帯、香港へ行く / 金属機械堺地協・労使安全学習会
- 注意 / 1ープロモプロパンに神経毒性判明 25
- 腰痛予防ベルト「楽腰帯」のご案内 リリーフに男性用登場 26
- 職場でみつけた腰痛対策事例 バキュームリフト 28
- 1997年年末一時金カンパのお願い 29

10、11月の新聞記事から / 30・31
表紙写真 / 香港・ビル建築現場

'97
11・12

労働基準法の改悪に

反対しよう！

青天井の残業招く一般事務の裁量労働制

自由競争の論理を労働基準に

12月12日、労働基準法の抜本的改正を検討してきた中央労働基準審議会は、最終報告を労働大臣に提出した。労働大臣の私的諮問機関である労働基準法研究会の中間報告が公表されて以降、公益、使用者側、労働者側各委員で構成される審議会で、精力的な検討作業が行われてきた。

しかし今回の報告内容をひとことで言えば、自由競争の論理を労働基準の分野にまで踏み込ませ、労働力の買い叩きさえ可能な状況への道を作るものとなっている。高まる規制緩和推進論に悪乗りした経営側の方針に、いかに迎合した内容になっているかは、この半年間の審議会の検討経過を見てもわかる。

そもそも、大競争時代といわれる情勢の中で、規制緩和推進の議論が高まり、労働者派遣法の適用対象業務の拡大、有料職業紹介事業の原則自由化が実行される状況にあって、労働法制の規制緩和が、経営者団体のみならず経済マスコミの論調も含めて、既定の方針であるかのように喧伝される状況にあった。一昨年の自民党総裁選で、橋本龍太郎現総理大臣が、出馬の公約の中で労働法制の緩和に

もふれたほど、言わば経営者側にとっての既定の事実となっていたといえよう。

また、日本経営者連盟の「新時代の『日本的経営』」で示された、日本的雇用慣行の行き詰まりに関する評価と、これからの労働形態の在り方を、3類型に分類したという提案は、使用者側から見て説得力のある提言であり、このことも使用者側の主張を鮮明にさせる役割を果たしたといえる。

労働者は“自由な働き方”を求めるか

さらに、労働基準法改正作業の事務局を勤め、主体となる労働省自身が労働者の働き方をめぐる状況認識として、「日本の労働者はより自由な働き方を求めている」と分析、使用者側の認識にあわせた形での改正作業を進めたという経緯がある。

もともと、労働基準法研究会の報告は、基本的な認識こそ労働省の考え方に近いものだったが、労働契約法制について、いくつかの点で労働者の権利擁護のための改正案を含む点があった。しかし、今回の審議会報告では、ほとんどすべてが労働基準緩和の方向を示すものとなってしまっている。例えば、研

研究会報告では就業規則について、作成届出の義務の範囲を広げ、労働者数5人以上にするという案があったが、審議会最終報告では、10人未満の事業場で、作成することを「普及促進する」という程度のものになってしまった。

使用者側に迎合した結果に

ここ半年の審議会進行が始まるときに、労働省の試案（今年7月2日付け）が示されているが、その内容と、今回の最終報告を見比べても、いかに使用者側に迎合する結果となったかがよくわかる。

例えば、変形労働時間制の在り方について、当初の労働省試案では、最も普及しているが、濫用も進んでしまっている「一ヶ月単位の変形労働時間制」（32条の2）について、「就業規則その他これに準ずるもの」さえ定めれば導入可能であったのを、労使協定の締結を条件にするという案が示されていた。ところが、この案については、使用者側委員が「新たな規制は必要ない。」と反対、結局最終報告では、「労使協定の締結又は就業規則その他これに準ずるものにより定めること」と、いったい何を言ってるのかというような内容に後退してしまった。

また、労働者側委員が強く求めてきた、残業規制の法制化については、罰則既定を設けず、上限設定を法律に位置づけるという極めて後退した結論になってしまった。

裁量労働は過労死の温床

規制緩和の議論でもっともシンボリックにマスコミで取り上げられてきた裁量労働制の

対象業務の範囲については、「企画、立案、調査及び分析」と広く事務部門に広げられるものとなった。導入の要件としては、労使委員会の設置とその決議の存在等があげられた。また、対象業務の範囲は、告示などで、対象とならない業務を明確にすることが適当とし、一応は濫用を防ぐことにしている。

しかし、現在の労働者派遣事業の法適用の杜撰さをみても、このでの規制は実態が追い越してしまうことになるだろう。何しろ、労働時間管理の必要がなくなり、個人の責任に労働条件の問題を負わせられるのだから。

私たちが取り組んできた、脳・心臓疾患の労災認定問題で、審査請求や裁判で業務上と認定された事例を見てみれば、このような裁量労働制の働き方が、何を導くかがよくわかる。最近遺族側勝訴判決の出た、電通社員の過労による自殺は、判決文でも過重な業務が死の原因と認められたが、まさにこの社員は、広告業という業務の中の「企画、立案」を仕事として、毎晩夜中まで肉体と精神をすり減らして働いていたのだった。いわば、彼は裁量労働制を先取りした会社の違法状態の中で、それが原因で死亡したのだった。

労使委員会でこれを何とかクリアしたいというのだが、残念ながら、日本の職場で既にある安全衛生委員会がどのぐらい活動をしているだろうか。そう考えると、この案が如何に机上で組み立てられたものであるかがよくわかる。

「働き方のルール作り」を目指す闘いを

労働省は、この最終報告を受けて、次の国会には改正法案を提出する予定としている。

まだ、法案化の作業と、国会での議論はこれからである。この最終報告は、決してこのまま成立させてはならず、そのためにこれからの取り組みが必要だ。

むしろ報告は、一つの典型案として、評価し、審議会という霞ヶ関の一室で行われてきた議論の強引な取りまとめについて、広く国民的な議論にさらす適当な題材と考えるべきかもしれない。

終身雇用、年功序列賃金、企業別組合に代表される日本の労働者の働き方を変える

き、そのルールの変更を実現する原動力は、毎日の仕事の中で、労働生活の問題点を実感している当事者たる労働者にある。いま求められているのは、労働組合や労働者自身が、とんでもない規制緩和の議論からはなれ、一方でこれまで前提だと思ってきた働き方のルールを見直し、労働者自身にとって働きやすさとは何なのかについて、声を上げていくことだ。これを機会に、次の国会へ向けて、大きく労働者自身による「働き方」のルール作りをめざす闘いを進めなければならない。

中央労働基準審議会の最終報告

今後の労働時間法制及び労働契約等法制の在り方について〈前文は省略〉

1 労働契約期間の上限等について

専門的能力を有し、柔軟、多様な働き方を志向する労働者がその能力をより一層発揮するための環境整備に、また、高齢者がこれまで培った能力、経験を生かすための雇用の場の確保に視する観点から、

- ① 新商品又は新技術の開発等の業務に必要とされ、当該事業場で確保が困難な高度の専門的な知識、技術又は経験を有する者を新たに雇い入れる場合
- ② 新規事業又は海外活動の展開等経営上の必要により一定の期間内に完了することを予定して行うプロジェクトに係る業務に必要とされ、当該事業場で確保が困難な高度の専門的な知識、技術又は経験を有する者を新たに雇い入れる場合
- ③ 定年退職者等高齢者に係る場合

この3つの場合を法律で規定した上で、これらの場合について、現行では1年とされている労働契約期間の上限を3年に延長することが必要である。

また、有期労働契約の反復更新の問題等については、その実態及び裁判例の動向に関して専門的な調査研究を行う場を別に設けることが適当である。

さらに、現在解雇予告の適用除外とされている労働者のうち、いずれも短期の有期労働契約に係るものである2カ月以内の期間を定めて使用される者及び季節的業務に4カ月以内の期間を定めて使用され

る者について解雇予告制度を適用する意義や実効の有無について、引き続き検討することが適当である。

2 労働契約締結時の労働条件の明示について

現行の「賃金に関する事項」に加えて、

- ① 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ② 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇及び就業時転換に関する事項
- ③ 退職に関する事項
- ④ 労働契約の期間（有期労働契約の場合に限る。）



について、使用者は労働契約の締結時にこれらの事項を記載した書面を労働者に交付することにより明示するものとする必要がある。

この場合に、中小規模の事業場において明示が使用者にとって過大な負担となることなく適切かつ確実に行われるよう、労働者の雇用形態別に定型化したモデル様式を作成し、その普及に努めることが適当である。

3 退職事由の明示について

労働契約の終了時において労働関係の内容を明確にし、また、退職に関する紛争を未然に防止するため、退職労働者から請求があったときは、使用者は、労働関係の終了期日及び解雇により終了した場合はその理由を含め労働関係の終了の事由を記載した書面を交付するものとする必要がある。

この場合に、退職事由の明示が使用者にとって過大な負担となることなく適切かつ確実に行われるよう、定型化したモデル様式を作成し、その普及に努めることが適当である。

なお、解雇をめぐる形成されている判例法理を現行労働基準法に規定することは適当でないと考え、10(3)の労働条件紛争の解決援助のためのシステムの運営に当たり、解雇に係る事案を判例法理を基に的確に処理するためのマニュアルを作成し、さらに、これを広く労使に周知、啓発することが適当である。

4 変形労働時間制の在り方

(1) 1年単位の変形労働時間制について

業務の繁閑に合わせて効率的に労働することを実現するための計画的な労働時間管理が節度をもって行われ、休日の増加によるゆとりの創造、時間外・休日労働の減少による総労働時間の短縮を実現できるよう、1年単位の変形労働時間制が労使の自主的話し合いにより活用されることが重要である。こうした観点から、制度導入の要件等に関し、次の①及び②の措置を相関連する一体のものとして講ずることが必要である。

① 休日の確保等に係る措置

イ 制度導入に当たり一定日数以上の休日を確保するものとする。

ロ 1日又は1週間の最長所定労働時間を延長



する場合は延長前より休日の日数を増加させるものとする。

ハ 最大連続労働日数は現行の12日から可能な限り短縮すること。具体的には、労使があらかじめ合意により定める期間を除き、毎週定期的に休日が確保されるようにすること。

二 時間外労働を減少させるための措置として、6(1)の基準において1年単位の変形労働時間制に関する時間外労働について低い水準を設定すること。

② 所定労働時間の限度等に係る措置

イ 一定期間を通じた計画的な労働時間管理を業務の繁閑に合わせて行うことにより、閑散期における休日の確保等による総労働時間の一層の短縮を図るため、1日及び1週間の所定労働時間の限度について、変形期間の長短による区別をなくし1日10時間・1週間52時間とすること。

ロ 業務の繁閑を確実に見通した労働日及び所定労働時間のより適切、的確な設定を可能にするため、労働日及び労働時間の特定について、各期間の30日以上前に特定することを条件として、現行3ヵ月以上とされているところを、変形期間を1ヵ月以上の期間ごとに区分して特定できることとする。

ハ 各事業場における斉一的な労働時間制度の実施を可能とするため、対象労働者の範囲について、変形期間の途中で採用され又は退職する労働者も対象とできることとし、これらの労働者については、40時間に使用期間の週数を乗じた時間を超えた労働時間について法定割増賃金を支払う清算措置を講じなければな

らないこととすること。

また、以上の新たに講ずることとした措置を中心に1年単位の変形労働時間制が的確、適切に実施されるよう、その実施状況を重点的に把握するとともに、その状況を当審議会に報告することとされたい。

(2) 1ヵ月単位の変形労働時間制について

労使の自主的話し合いによる制度の実施を可能とする観点から、導入要件を「労使協定の締結又は就業規則その他これに準ずるものにより定めること」とすることが適当である。

5 一せい休憩について

労使協定の締結を要件として適用除外とすることが必要である。

この場合に、既に適用除外の許可を受けている範囲については、引き続き適用除外とする旨の経過措置を設けることが適当である。

6 時間外・休日労働の在り方及び関連事項

(1) 長時間時間外労働の実効ある抑制方策について

次に掲げるような法令上の措置を講ずることにより、時間外労働に関し、労使協定が適正に締結され、実施されるよう、実効ある指導を行うことが必要である。

① 労働基準法において、時間外労使協定において延長する労働時間の上限に関する基準を定めることができる根拠を設定するとともに、使用者がその基準に留意すべきこととする責務やその基準に関し使用者に対して必要な指導、助言を行うことという一連の措置に関する規定を設けること。

② 時間外労働協定の締結当事者である労働者の過半数を代表する者の選出方法及び職制上の地位等を適正なものとするため、これらに関し現在通達で示している内容を10(4)のとおり省令で規定すること

また、上記①の基準及び②の過半数代表者の選出等に係る措置が時間外労働抑制のために実効性を持つかどうかを中心に、時間外労働をめぐる実態を重点的に把握し、当審議会に報告することとされたい。

い。

(2) 女子保護規定の解消に伴う家庭責任を有する女性労働者の職業生活や労働条件の急激な変化を緩和するための措置について

平成11年4月から男女雇用機会均等法等整備法が施行され、いわゆる女子保護規定が解消されることに伴い、家庭責任を有する女子労働者が被ることとなる職業生活や労働条件の急激な変化を緩和するための措置として、育児・介護休業法の深夜業の制限を請求できる労働者の範囲を基本に、そのうち激変緩和措置の対象となることを希望する者を対象として、上記(1)の基準において通常の労働者よりも低い水準の時間を3年程度設定することが適当である。

なお、具体的な水準や措置を講ずる期間については、当審議会において時間的余裕をもって検討することが適当である。

また、上記(1)の事項と併せて、家庭責任を有する女性労働者の時間外労働をめぐる実態を重点的に把握し、当審議会に報告することとされたい。

(3) 代償休日の付与について

長時間労働による労働者の健康への影響等を考慮し、使用者は、労使の話し合いの下に特別の事情が生じた等の理由により、労働者に上記(1)の基準を考慮して定める一定の水準を超えて時間外労働を行わせた場合には、労働者の請求により代償休日を付与するよう努めることが適当である。

この場合に、代償休日の付与方法等について労使の話し合いのよりどころとなる事項をガイドラインを示すことが適当である。

(4) 時間外・休日労働及び深夜業の割増率について

時間外・休日労働の割増率については、特に中小規模の事業場における労使の自主的取組による引き上げの状況や、週40時間労働制の定着状況を見極める必要があることから、平成10年度の実態調査結果を見た上で、引き上げの検討を開始することが適当である。

また、深夜業の割増率についても、併せて検討することが適当である。

(5) 割増賃金の算定基礎からの住宅手当の除外について

除外賃金とされている家族手当及び通勤手当の取扱いとの均衡を考慮すると、住宅に要する費用に比例して支給される住宅手当については除外になじむと考えられるが、その具体的範囲は、改正法の施行までに引き続き検討を行い、省令により規定することが適当である。

(6) その他

深夜業については、その実態及び健康面への影響に関する調査をまず行い、その結果を踏まえ、深夜業に関わる諸問題について深夜業に従事する労働者の就業環境整備、健康管理等の在り方を含め、検討する場を設けることが必要である。

なお、上記検討に当たっては、改正法の施行までに早急に措置を講ずる必要があるものについては施行時期を念頭に時間的余裕をもって検討できるよう配慮することが適当である。

また、別途定める水準に照らし過重な時間外労働や深夜業に従事した労働者の健康確保を図るため、疾病の予防の観点から労働者の健康管理努力に対する援助のための事業を実施することを検討することが適当である。

7 裁量労働制の在り方について

経済活動のグローバル化による世界的な競争の激化、産業構造の変化が進む中で、活力ある経済社会を実現していくためには、産業、企業の積極的な事業展開とともに、事業活動の中核にある労働者が創造的な能力を十分に発揮し得るよう業務の遂行を労働者の裁量にゆだねていく必要性が高まっており、そうした動きも顕著となっている。また、こうした労働者の中には自らの知識、技術や創造的な能力をいかし、労働時間の配分や仕事の進め方について自ら決定し、主体的に働きたいという者も増加している。これらの労働者については、業務の性質上、業務の遂行状況や成果等の評価を労働時間の長さによって行うことがなじまない者も増加しており、適切な労働時間管理が困難となっている者も見受けられる。このため、労働基準法上、このような業務に従事する労働者の働き方のルールを設定することによって、適正な労働条件や労働環境の確保を図っていくことが必要である。

(1) 対象業務の範囲

対象業務は、本社及び他の事業場の本社に類する部門における企画、立案、調査及び分析の業務であって、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があることから業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、使用者が具体的指示をすることが困難なものである旨限定して法律で規定した上で、下記(2)の労使委員会において業務の特定が適切に行われるようにするための措置を講ずることが必要である。

この場合に、当該業務の範囲を明確にするため、企業経営の動向や業績に大きな影響を及ぼす事項に関し、実態の把握、問題点の発見、課題の設定、情報・資料の収集・分析、実施策の策定、実施後の評価等の関連し合う一群の業務を、その遂行の手段及び時間配分に関し事故の判断において決定し、遂行する労働者がこれに該当し、アンケート、ヒアリングの実施又はその結果を集計する業務、統計データ、事例等の情報・資料の収集・整理を専ら行う等の補助的、定型的業務に従事する労働者や、工場等で統一的な労働時間管理の下で働く現業的労働者は該当しない旨を告示等において具体的に明らかにすることが適当である。

(2) 導入要件

事業場内に賃金や評価制度等を含め労働条件全般を調査審議する労使委員会を設け、労使委員会において、対象労働者となり得る者の範囲の特定、深夜労働、休日労働を含む勤務状況の把握方法及び働き過ぎの防止・健康確保のための措置、苦情処理体制について決議を行うことを制度実施の要件とすることが必要である。

この場合に、労使委員会は、①導入手続及び運用の適正を確保する観点から、労使の自主的話し合いを実質的に保障し得るものになるよう、委員の半数が、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合の推薦に基づき、そのような労働組合がない場合には当該事業場の労働者の過半数の信任を得た上で、それぞれ指名されていること、②設置について労働基準監督署長に届け出られていること、③議事録が作成、保存及び周知されていること、④決議が周知され労働基準監督署長に届け出られていること等の要件を満たすものと

することが適当である。

(3) 制度の適正な運用を確保するための指針

制度の適正な運用を図るため、労働大臣は、上記(1)の対象業務の具体例のほか、働き過ぎ防止・健康確保のための措置の内容、苦情処理体制の在り方、裁量労働制の適用に当たっての労働者本人の同意及び申出による適用除外並びに労働者が同意しなかったこと等を理由とする不利益取扱いの禁止、業務の遂行状況や成果等の評価水準等制度導入に当たって労使が話し合っただめておく事項等について、指針を定めて示すことが適当である。

上記による裁量労働制については、特に対象業務の特定、労使委員会の運営が適切に行われるかどうかを中心に、その実施の状況を、重点的に把握するとともに、その状況を当審議会に報告することとされたい。

8 年次有給休暇の在り方について

労働移動の増加に対応して勤務年数の長短により付与日数に大きな差が生じないようにし、あわせて、特に中小企業における労働者の定着状況等をも考慮して、雇入れ後2年6ヵ月までは現行どおり1年に1日対か付与し、2年6ヵ月を超えた後は1年ごとに2日追加付与する(雇入れ後3年6ヵ月目から2日ずつの追加付与となる。)ものとする必要がある。

また、上記措置に関連し、年次有給休暇の取得促進のため、計画的付与制度の普及等を含め有効な方策について検討を行うことが適当である。

9 特例措置の在り方

平成10年度の実態調査結果を見た上で検討を行い、水準及びその実施時期について平成11年3月までに結論を出すことが適当である。

10 その他

(1) 法適用の方式について

現行のいわゆる号別適用方式をいわゆる包括適用方式に改めることが適当である。

(2) 就業規則について

2により労働契約締結時の労働条件の書面による明示制度をまずすべての事業場に実施するとともに、あわせて、10人未満規模事業場を対象として、就業規則の普及促進に関する支援事業を実施することが適当である。

また、別規模の制限については、廃止することが適当である。

さらに、周知方法については、現行の掲示、備付け以外に労働者への写しの交付とすることが適当である。

(3) 労働条件紛争の解決援助のためのシステムについて

労働移動の増大、労働者の働き方の多様化等に伴い、労働条件に関する紛争の増大が予想されることから、将来的には労働条件に関する紛争を調整するためのシステムについて総合的に検討することが必要である。

当面の措置として、労働基準監督署における相談、情報提供等の機能を強化し、紛争の発生の予防に努めることとするとともに、紛争の発生に至った場合に、当事者からの申出を受けて、都道府県労働基準局が労働条件に関する紛争について事実関係及び論点を整理し、助言や指導により、簡易かつ迅速に解決を促すシステムを創設することが必要である。

その際、労働基準監督署及び都道府県労働基準局においては、労働条件や人事労務管理に関する知識、経験の豊富な民間の適切な人材の参画を求めることが適当である。

(4) 労使協定について

労使協定が事業場における労働基準法の具体的適用の在り方を規定するものであることから、労働条件の明確化を進めるため、使用者は、労働基準法上の労使協定内容及び締結当事者について、就業規則等と同様に掲示、備え付け又は労働者への写しの交付によって労働者に周知するものとする必要がある。

また、労使協定の締結当事者である労働者の過半数を代表する者の選出の方法及び選出される者の職制上の地位等を適正なものとするため、現在通達で示している内容を省令で規定し、周知、徹底することが必要である。

11 労働基準法の実効を期すためのフォローアップ

今回の改正事項を含め、労働基準法の実効性を高めるため、運用の実情についてのフォローアップを行い、必要な措置についての検討を当審議会において引き続き行うこととする。

オカダさんパスポート損害賠償裁判に

勝訴!!

日系ブラジル人のマナセス・マルコス・オカダさんとその家族（配偶者と子ども2人）が、派遣会社株式会社本讓に対して、本人の合意なく給料から天引きされた金額の支払いと、パスポートの取り上げに対する慰謝料を請求していた裁判で、12月3日神戸地裁姫路支部にて判決が言渡されました。裁判官は、天引き分の給料については、一部を除いて被告に支払いを命じ、また最大の争点であったパスポート取り上げの慰謝料を金額は少ないながら認めました。パスポートの取り上げに対して、慰謝料を認める判決がでたのは全国で初めてのケースです。

判決内容は、

- ・被告は天引き給料の内、渡航費の21万円を除いた額を原告等に支払うこと。
- ・被告はパスポート取り上げの慰謝料としてオカダさんとその配偶者にそれぞれ10万円、子どもそれぞれに5万円を支払うこと。
- ・提訴から支払いまでの間の年5%の金員を支払うこと。
- ・訴訟費用は、1/2を被告、1/2を原告の負担とする。

などです。

結局、被告本讓はオカダさんに約46万円、奥さんに約22万円、子どもそれぞれに約7

返還拒否は違法
 雇用主は賠償命令
 旅券(パスポート)を没収し、返還拒否した被告が、原告らに損害賠償を命じた。裁判官は「主として被告の立替金の返済と就労契約の保障のためであるが、外国の生活に不慣れな原告らにとっても盗難や紛失を防止し、在留資格変更等の諸手続を行うためもある」

家族の出稼(労働)の収入が、パスポートの取り上げでストップしたため、原告らに損害賠償を命じた。裁判官は「主として被告の立替金の返済と就労契約の保障のためであるが、外国の生活に不慣れな原告らにとっても盗難や紛失を防止し、在留資格変更等の諸手続を行うためもある」

原告らは、被告の本讓に、オカダさんらにパスポートを取り上げさせたことに対する慰謝料を支払うことを求めた。被告は「パスポートの取り上げは、労働契約上の義務であり、違法ではない」と主張した。裁判官は「被告は、オカダさんらにパスポートを取り上げたことについて、合理的な理由を述べた」と述べ、慰謝料を支払うことを命じた。

万円ずつを支払えということになりました。

パスポートの取り上げについて

残念ながらパスポートの保管については、原告らが合意してパスポートを預け、また、パスポートの保管の目的は「主として被告の立替金の返済と就労契約の保障のためであるが、外国の生活に不慣れな原告らにとっても盗難や紛失を防止し、在留資格変更等の諸手続を行うためもある」ので、必ずしも原告らの不利益であるということとはできない」としながらも、阪神大震災直後からの原告らのパスポート返還要求に応じなかったのは違法としました。阪神大震災の被災地で地理に不案内

姫路支部

で縁戚者もない外国人の恐怖感と不安感のことに触れ、「返還を拒むことは公序良俗に反し許されない行為」とも言い添えています。これらの理由により原告らの損害として、「認定事実及び年齢等を総合して」、大人10万円子ども5万円と、パスポートの返還仮処分の費用を認めました。

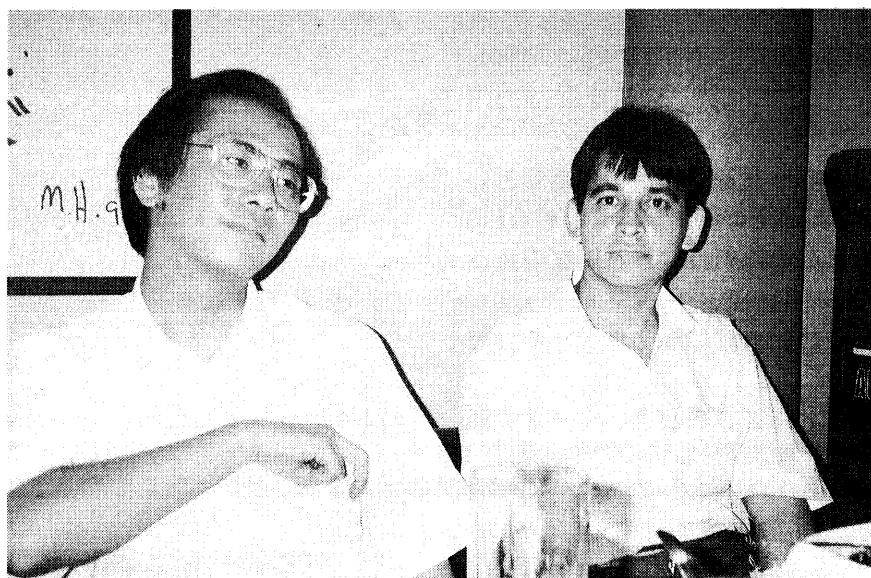
震災で大人よりも怖い思いをした子どもたちの慰謝料が大人の半額となったことは、非常に不満です。子どもの権利条約を日本は批准しながら、まだまだ裁判所では子どもの権利というものが大人と平等には認められていないようです。

天引きの合法性について

天引き給料については、来日前にブラジルのエージェントを介して、「渡航費用の立替金を来日後に10回の分割払いにすること、毎月の給料から同分割金を精算することは合意

があったため、渡航費用の21万円の給料からの天引きは有効」としました。その他は被告がその費用を負担したという根拠となる証拠がないために認めませんでした。

オカダさん本人の証人尋問が法廷で行われたときには、オカダさん自身が渡航費の支払いは合意しても給料から相殺するという約束はしていないことを証言しましたが、これは認められず、今までの判例にもある「労働者の自由な意志に基づく合意」があったものとする判決でした。判決文では、「同分割金の内容、金額等に照らし、同原告らの不利益となるものではなく、却って利益な面もあること(原告らは渡航費用を自ら用意せずに渡航し、直ちに日本で就労でき、就労しながら返済ができる。)、支払いの煩雑を避けうることから合理的であり、労働基準法24条1項の規定に関わらず有効なものと認められる」と説明しています。要するに「あんたたちも渡航費を貸してもらって便宜を図ってもらった



原告代理人の竹下政行弁護士(左)とマナセス・マルコス・オカダさん(右)

んだしそのぐらいいいんじゃないの」ということですが、裁判官は、労基法24条の相殺の禁止の意義を軽く見ているようです。

本譲の儲けの構造

オカダさんのケースのような雇用主がパスポートを取り上げ、渡航費などの借金が給料から相殺されるといったケースについて、雇用主やあるいは日本人の多くは、「外国人労働者も特別にいろいろ便宜を図ってもらっているのだから」と言います。会社による渡航費の立て替え、寮など安い住居の提供、在留資格の変更・更新手続きなど、一見この意見はもっともだと思われるところがありますが、では、雇用主側はどうしてそうしてお金をかけてまで、その外国人労働者を雇うことにしたのでしょうか？3K労働の現場で人手が足りない、日本人の正社員より外国人労働者の方がコストが安く済むなど考えられますが、それならわざわざ外国で求人しなくても1980年代ならともかく既に日本にはたくさんの外国人が働きに来ているわけですから、国内で捜してもいいわけです。あらかじめ渡航費を立て替えてまで海外から呼び寄せて、空港の送迎、職場、住居の提供をするというのは、理由があるのではないのでしょうか？外国人を雇う場合、彼らが自分でアパートを借りることは非常に難しく、自分できちんとアパートも借りて生活できている外国人を募集というのは不可能な話ですので、住居の提供は外国人のための便宜と言うより外国人を雇用するための必須条件でしょう。在留資格手続きにしてもこれがないと働けないわけです

から同じことです。雇用主は、外国人を雇用するのにこれらの手間とコストがかかった上で損をしないようにする、あるいは利益を上げようとするわけですから、様々な手を考え出します。海外から呼び寄せるというのは、その手段の1つではないでしょうか？相手に借金を作らせておいたうえでパスポートを取り上げて元が取れるまでは逃げられないようにしているのだとは考えられないでしょうか？オカダさんのケースでは、明らかに本譲は労働者を雇用するための必要経費すべてをオカダさんの給料から天引きし、さらに偽って経費の上乗せまでしていました。これはやはり外国人の派遣業で儲けを出すためのノウハウの1つだったのだと考えられます。

約2年3ヶ月、オカダさん家族と竹下弁護士と力を合わせてやってきましたが、こういった現状を裁判で明らかにするにはもう一歩詰めが甘かったのかと思っています。

しかしながら、この裁判にたくさんの支援をいただき、勝訴することができました。パスポート取り上げの慰謝料が判決として認められたのは初めてで、今後運動の中で活かししてほしいと思います。

詳しい内容が知りたい方は、関西労働者安全センターの田島までお問い合わせください。

11 / 15 集会報告

市民のための情報公開法を！

11月15日、大阪市中央区民センターにおいて知る権利ネットワーク関西と関西労働者安全センターの主催で「市民のための情報公開法をつくる大阪集会」が開かれた。

集会ではまず、民主党の北村哲男衆議院議員をお招きし「情報公開法—国会審議の焦点」と題して、情報公開法制定が具体的日程にのぼっている国会の情勢と民主党など野党3党による共同提案の内容について報告していただいた。そのあと、関西で情報公開運動にたずさわってきている市民運動団体から質問や法制定にむけた意見表明が行われた。

情報公開法3党合同案

北村氏からは、できたての新進党・太陽党との3党合同案を中心に報告があった。

「民主党が結党されたときの大きな公約の一つは市民が主役の政治を実現するために情報公開法をつくること。代表菅直人さんがいわば腕力で厚生省から郡司ファイルを奪い取って公開したことによって薬害エイズ裁判が解決に向かったということは一つの宝、情報公開法は我が党にとって命のようなもの」との言葉には情報公開法制定への熱意がこもっていた。



北村哲男衆議院議員

北村氏によれば、政府は今年度中の法案提出を目指して総務庁情報公開法制定準備室を中心に作業をつづけており、現在は省庁間の調整、問題点の洗い出しを終え、準備室での法案作成作業をすすめているという。その担当責任者によれば「(政府案は)相当厳しいものになりそうです」ということである。ということは(当然ながら)、政府案は昨年11月に出された行政改革委員会の情報公開法要綱案の範囲を出ないものになるということである。国会審議については、今後、与党をどう巻き込んでいくのかが大きな焦点になることはまちがいない。

今回発表された3党合同案の構成そのものは要綱案にそって作成されているが、「知る

権利」を明記するなど、要綱案よりも前進した内容になっており、国会審議にも影響を持つと期待される。政府要綱案との比較を3党プロジェクトチームがまとめたものが表1である。法案の詳細については、民主党のホームページに公開されている (<http://dpj.smn.co.jp/topics/9711/1114info-index.html>) のでご参照を。

ただ北村氏も述べられたように、こうした提案も情報公開を求めてきた市民運動に負うところが大きい、この日様々な団体から意

表1 政府要綱案と3党案との比較

●知る権利

	3党案	政府要綱案
知る権利	「目的」に明記	明記せず

●対象

対象文書	行政機関が保有するもの(要綱案の組織共用文書より範囲が広い)	組織的に用いるものとして行政機関が保有するもの(組織共用文書)
対象機関	特殊法人を明記	特殊法人は明記せず

●不開示情報

個人情報	特定の個人が識別されるもののうち、一般に他人に知られたいと望むのが正当である情報は非公開(プライバシー保護型)。公務員の職、氏名は公開。	個人を識別できる情報は非公開。ただし、公務員の職名は非公開(個人識別型)
法人情報	正当な利益を害することが明らかである情報は非公開(要綱案より範囲を限定)	正当な利益を害するおそれのある情報は非公開
非公開特約情報	規定しない	公にしない約束で任意に提供された企業情報で、約束締結が合理的な場合は非公開
外交・防衛・犯罪情報	「支障を及ぼすことが明らかである情報」に限定して非公開(要綱案より限定)	「支障を及ぼすおそれがあると認めると足りる相当の理由」があれば非公開
意思形成過程情報	規定しない	率直な意見の交換を不当に損ない、不当に国民を混乱させるおそれのある情報は非公開
存否自体も明らかにしない情報	個人情報、外交・防衛・犯罪情報に限定	存否を答えると公開したのと同じ書を及ぼす場合

●費用

手数料及び減免	閲覧は無料。写しの交付を受けるときは政令で定める手数料を納付。減免は経済的困難等のほか、公益上の理由がある場合も含める。	実費を勘案し、政令で定める。減免は経済的困難等の特別な理由があるのみ。
---------	--	-------------------------------------

●訴訟

情報公開訴訟の裁判管轄	取消を求める者の住所地の裁判所に提起することができる。	国を相手にした提起は事実上、東京地裁に限られる。
インカメラ手続き(不開示資料の提示)	一定の場合において提示させることができる。	規定なし。

1997年11月14日 情報公開法案3党合同プロジェクトチーム

見が出されたようにこの案でも不十分などところがあることはもちろんだ。

情報公開法制定にむけ意見を出そう

たとえばその一つとして、集会でも指摘されていた「行政執行情報」あるいは「行政運営情報」の取扱がある。

要綱案では「監査、検査、取締り、争訟、交渉、契約、試験、調査、研究、人事管理、現業の事業経営その他行政機関の事務又は事

業に関する情報であって、開示することにより、当該事務若しくは事業又は将来の同種の事務若しくは事業の適正な遂行に支障を及ぼすおそれがあるもの」とされている。

3党合同案では「監査、検査、取締り、争訟、交渉、契約、試験、調査、研究、人事管理、現業の事業経営その他行政機関の事務又は事業に関する情報であって、(ここまで

要綱案と同じ)「当該事務又は事業の性質上、開示することにより当該事務又は事業の目的を達成することができないことが明らかであるもの」としている。

後半部分に明らかなように、要綱案に比べ「将来」を除き、「事業の適正な遂行」を「事業の目的を達成」とし、「支障を及ぼすおそれ」を「達成することができないことが明らか」として、より限定的になっている。

しかし、「監査、検査」はまだわかるとしても、およそすべての行政機能について非開示の対象になりうるような情報の範囲の規定のしかたは問題が大きい。行政執行情報の非開示についてはもっと限定的にするか、原則公開とすべきである。

薬害エイズにおける郡司ファイルは、結果的に公開されたけれども、要綱案のような規定であった場合、その当時であっても公開されるだろうか。いのちと健康、安全に関しては、情報公開の即時性、リアルタイムに公開されていくのが重要な点であることを考えるとこの点は是非とも改善される必要があるだろう。

中身のある法律制定への熱意

集会の最後で、知る権利ネットワーク関西の岡本隆吉事務局長がつぎのようにまとめられた。

「私たちは、決して野党(情報公開法)の統一案を求めて今日まで情報公開法の制定に熱意を燃やしてきたわけではありません。情報公開法が制定されることを望んでいるわけです。それは野党が結束すれば成りうる話し

ではなくて、与党を巻き込んだ形で、是非とも中身のある情報公開法を作っていただきたいとの熱意のもとに(この集会に)お越しいただいたわけですから、それらすべての政党に対し、北村先生(衆議院議員)がこれから(国会に)お帰りになって、いろいろとご尽力いただいてまとめていただきたい。そのことに対して、私たちは、これから東京にでも馳せ参じて、一緒にやっていきたいというふうに決意を述べておきたいと思います。

大阪でずっとこの間、活動してこられた人たち、言ってみれば、この人たちの意見を全部(法案の)中に入れて(法案を)作れば、まったく申し分のない法案が作れるというほど実績を積んできた方々ばかりがお集まりいただいたわけです。大阪はまさに(情報公開運動の)実践の発信地であります。大阪が(この)実践と中央に波及させて、実のある情報公開法を作っていくんだという、お互いがそういう意識となって行動を起こしたときに(私たちの望む情報公開法の)可能性がでていのではないかというふうに思っています。これから、みなさんと一緒に相談しながら、国会対策を是非やっていきたいと思っています。今日を機会に皆さんに更なるご協力をお願い致しまして、まとめのあいさつしたいと思います。」

今後、安全センターとしても情報公開法についてはさらに大きな関心をもって臨んでいかなければならない。労働省の「情報公開の度」は他の省庁に比較して相当低く、法制定を通じてより広範な情報公開を労働行政に迫っていくことが重要だ。

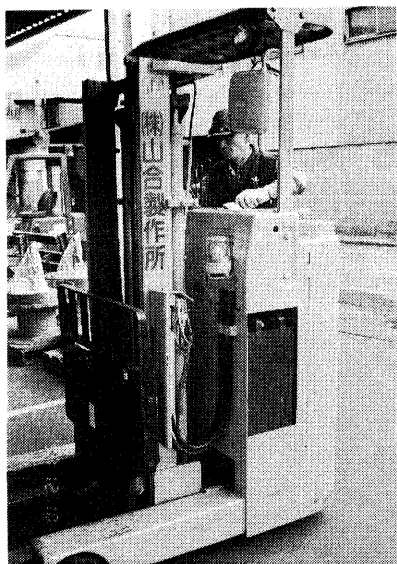
職場改善事例しょうかい その3

金属機械労組山合製作所支部

株式会社山合製作所は変速機のメーカーで、創業58年の歴史がある。製造された減速機は、45トンもの重量物を取り扱うクレーンの巻き取りの部分や、繊維メーカーで使われる糸の巻き取り機の部分などに使用されている。社員数56人で組合員は45人。職場の規模は小さい。安全衛生対策にもなかなか予算が割けないという悩みはあるが、安全衛生委員会で奮闘中の支部副執行委員長、辻野正さんに案内をお願いした。

○リフト・プラッターの改善

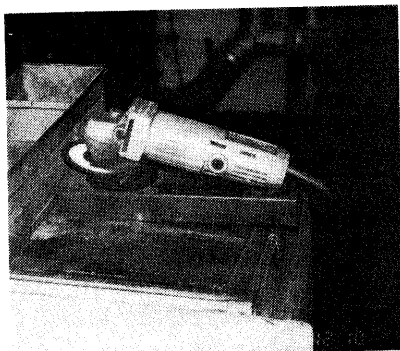
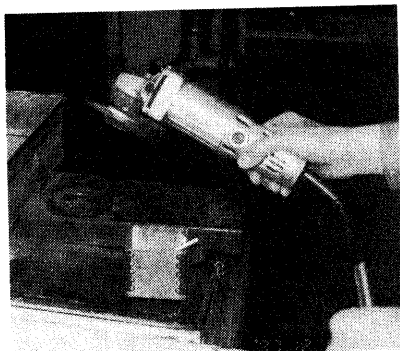
山合製作所支部は金属機械労組堺地域協議会の安全パトロールで指摘された点の改善を素早く実施している。その一つがリフト・プラッターのパトライト設置である。ありふれた改善ではあるが、重い巻き上げ機やその部品の移動には、工場内では主にプラッター、そしてフォークリフトの使用が欠かせない。安全パトロールのときには警告音の発信の提案がされていたが、実施してみるとリフトの運転者がずっと甲高い警告音を聞き続けなければならない、かえって不快。これは廃止して、パトライトのみを実施した。光の方がより注意を引き、作業がより安全になった。



(写真1) パトライトのついたプラッター (写真2) リフト・上部にパトライト

○工具の取り扱い

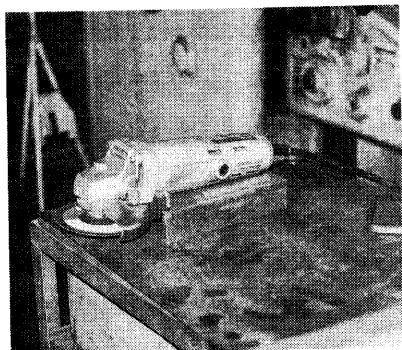
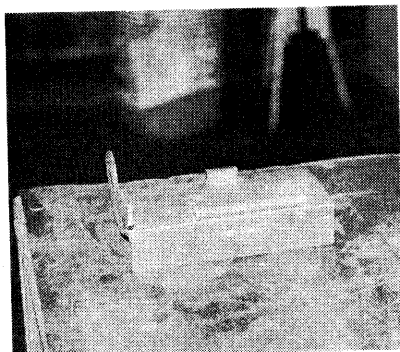
(写真3)



(写真4)

工場内は加工部と組立部に分かれている。どちらも様々な工具を使用する。写真3から6はディスクグラインダー置き台。作業に気を取られてうっかり稼働中のグラインダーを無造作に台の上に置いてしまうと、稼働中の円盤の動きで落下したり、稼働してなくても置くには安定が悪い工具なので非常に危険。現在は写真の台を使用。台の製作は簡単で工夫すればまだまだ改良して安全なものが製作できる。

(写真5)



(写真6)

○製品に合わせた工夫例

製品の種類が多く取り扱う部品の大きさが2、3日ごとにながらりと変わってしまい、また何しろ製品は重量物であるため適切な作業台の設置が難しい。品物に合わせて作業場を確保するには、工場の広さが足りないためキャスター付きの作業台を利用し、随時作業台を交換するように工夫している。(写真7、8)



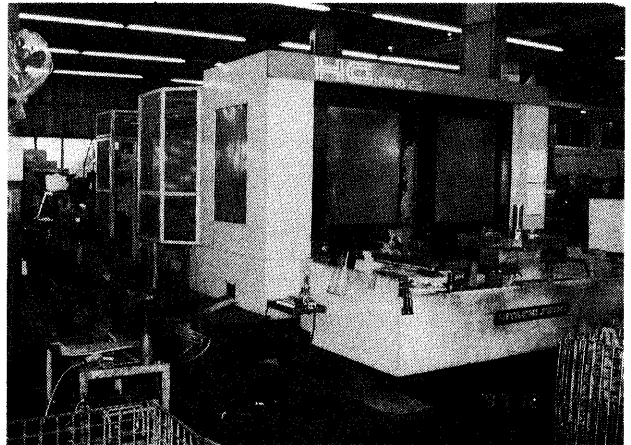
(写真7)



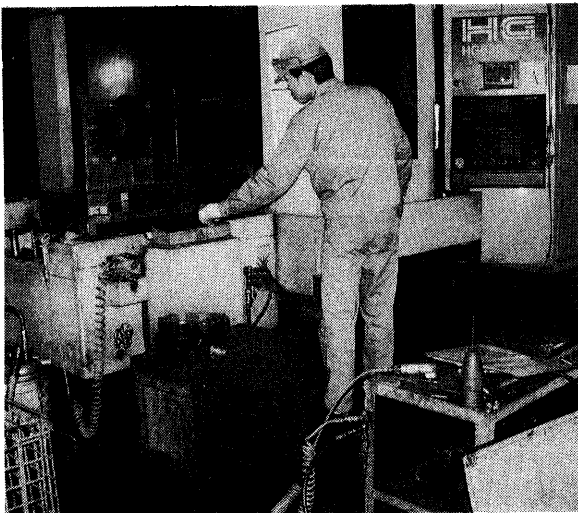
上 (写真8)

下 (写真9)

また写真9は部品を自動加工するNC機だが、最初に手で部品をNC機にセットしたりするとき、同じように材料の大きさによって作業が不便だったので、大きな部品を扱うときは写真10の昇降台などを利用するようにした。



(写真10)



○床面改善



(写真 11)

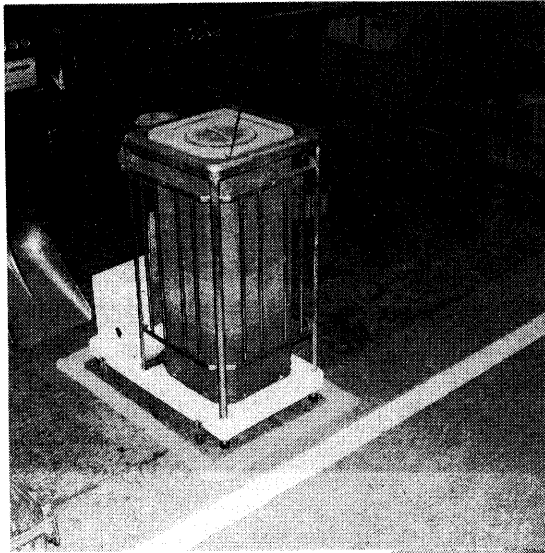
組合として何度も要求してきてやっと昨年秋に一部ではあるが床面の改善が実現した。工事には高額な費用が必要なためなかなか実現されなかったが、月々10万円の積立金を提案し、それを費用に充てることにしている。今のところ加工部の通路2ヶ所のみだが将来的にはすべて工事する予定。

改善前は、塗料もはげざらざらの地の部分が露出していた。工事では、床を少し掘り下げそこにコンクリートを流し込み一番上を樹脂で覆ってなめらかに仕上げた。

(写真 12)



(写真13) ストープもきちんと定位置が決めてある。



(写真14) 公道への出入り口にも一旦停止マークがぼっちり。

また違った製造工場を見学させていただき大変勉強になりました。
「職場改善事例しょうかい」のコーナーでは、自慢の改善例を募集中!! ちょっとした現場の工夫が他の職場では大いなる発見です。私をあなたの職場に招待してください。

取材：田島陽子（安全センター事務局）

前線かゝる

仲川労災損害賠償裁判

いよいよ本人尋問

ユニオン東南

東南

ユニオン東南組合員の仲川和良氏を原告とする労災損害賠償裁判において、次回法廷で仲川氏本人の証人尋問が行われることになった。

仲川氏は、被告会社の「シムラ」で84年から勤務し、87年3月に一方的に解雇された。シムラは布、合成皮革の反物を取り扱う会社で、仲川氏はその配送センターで反物の取り出し、カット、出庫作業に従事していた。20kg前後ある反物を常時取り扱う仕事であり、無理な姿勢や冬の寒冷などの劣悪な作業環境によって胸部、背部に強い痛みをおぼえるようになっ

た。シムラは、体調悪化を訴える仲川氏を嫌悪し、何らの対策をとらないばかりか、一方的に解雇したのである。

仲川氏は、解雇後、やむをえず別の会社にパートとして勤務したが症状がつつき、やむなくそこも退社、88年8月に松浦診療所受診、最終的に、安全センター、ユニオン東南の支援で89年1月に労災認定された。

ユニオン東南は、仲川氏の労災と解雇についてシムラに団交を申し入れたがシムラはこれを拒否。この団交拒否は地労委、中労委でも不当労働行為と認定さ

れ、今年3月、東京地裁はシムラの命令取消請求を棄却している。しかし、未だにシムラは仲川氏に対する不当解雇の責任を何ら認めようとしておらず、これに対して仲川氏とユニオン東南は労災に関する民事責任をもとらせる目的でこの裁判をおこなってきた。

裁判の中で、シムラは相変わらず労災責任を一切認めようとせず、「労基署が間違っている、労基署の調査資料の証拠提出を」という荒唐無稽の主張を繰り返していたが、12/2の3者協議の中で裁判官はこの申し出を認めず、原告本人とシムラ社長の証人尋問をすることを決定した。いよいよ裁判の最大の山場であり多くの仲間の皆さんの傍聴をお願いしたい。

1998年2月12日

午後1時30分～2時45分

大阪地裁810法廷

医療保険制度改悪で講座

東南地域労災職業病問題交流会

東南

交流会では講座第2弾として、最近大きな問題になっている「医療保険制度の改悪」をテーマに取り上げ学習会を行った。講師

は、自治労大阪府職社保支部の畑中康男。

畑中氏は、昭和36年に国民皆保険制度が達成されたが、最近に至って少子高齢化の進行の中、福祉政策がないがしろにされ、いわゆる「社会的入院」という言葉に象徴されるような医療による福祉の肩代わり部分のしかかってきたことが医療費増大を加速してきて

いる現状を資料に基づいて解説された。問題とされてきた薬価差益は1兆3000億円にも達しているときいて驚かない人はいないだろう。医療費が年間27兆円ぐらいであるからいかに大きな問題かがわかる。しかし、これをなくせばいいといった単純な問題では決してなく、実に様々な側面をもつ複雑な問題であること

がよくわかった。

最近のできごととして、9月1日から本

畑中康男氏

人負担が2割に増え、新たな薬代負担が課せられ、とられる保険料もアップした。どれだけ患者負担が増えるのかすらわれわれとしてはよくわからない。医療費、医療保険制度が医師会などの圧力団体、使用者団体、官僚の手の中で決められていかないようにもっと関心をもっていかなければならない問題だ。

近い将来、労働省は厚生省の一部と合体するという流れもあり、労働者のいのちと健康の問題としても医療保険制度の今後については注目する必要がある。



自治労指曲がり症裁判初弁論 地公災基金は全面否認

自治労豊中市職

大阪

11月19日、自治労豊中市職に所属する2名の給食調理員を原告とする裁判の第1回弁論が大阪地裁で行われた。自治労の多くの仲間が傍聴に駆けつけた。

この日は原告から提出されていた訴状に対する認否を、被告の地公災基金大阪府支部が答弁書で明らかに

した。予想通り被告は、原告が変形性手指関節症であること以外はすべて否認してきた。もちろん、指曲がり症が給食調理業務を原因とすることは「争う」としている。被告より、次回、その答弁書につづいて書面で主張が提出されることが表明された。そこでより詳

細な主張が明らかにされる予定だ。

被告代理人には、地公災基金大阪府支部の代理人として大阪府顧問弁護士とともに、東京の地公災基金本部の顧問弁護士があたることが明らかになった。いよいよ地公災基金と四つに組んだ闘いがはじまるうとしている。

次回期日

1998年2月2日午後1時
大阪地裁809号

会社施設不備による事故

フットワーク相手の損賠和解成立

京都

運送会社フットワークエクスプレスの京都南営業所で働いていた21歳のSさんは営業所に併設されている社員寮に住み込んでいた。入社して半年もたない試用期間中の4月のある日、昼の休憩を終え仕事に取りかかる前にトイレにいこうとして1階のトイレが満員だったために2階の寮のトイレに行った。

ところが、個室のドアのノブを握った瞬間激痛が走った。ガラス製のノブが割れてギザギザになっていて、それを握ってひねってしまい、右手の人差し指と中指の付け根を大きく切ってしまった。

近くの病院に行き治療を受け通院したが経過が悪く、その後二つの病院で手術を受けなければならなかった。どうも最初の病院のミスで神経腫ができ、よけいに状態を悪くしたらしいのである。

会社の対応も悪く、社員の労働組合は正社員でないSさんのことをほったらかし。納得のいかないSさんはユニオン関係の紹介で安全センターに電話してこられた。

相談を受けた安全センターでは事情を聞いたうえで症状固定についてはやむを得ない状況と判断、本人の意向も尊重して、会社に対

して上積み補償を求めることを助言した。ほどなくSさんの障害は12級と決定した。そして、位田浩弁護士に相談の上、正式に会社に損害賠償の請求をおこなった。こうした過程で、会社は本人に休業補償を立て替え払いしておきながら労基署への請求の大部分を怠っていたことがわかるなど、実にいいかげんであることも判明。

結局10月末に和解が成立、会社は330万円余をSさんに支払うことが決まり、Sさんはいくらか溜飲を下げることとなった。四国から出てきた青年ががんばろうとした矢先に遭遇した事件だったが、心ない会社に負けなかったSさんは今新しい会社に就職し再出発を果たしている。

入管収容所からの障害補償請求 退去強制後、支給決定

鹿児島・岐阜

茨木市の西日本入国管理センターに収容中のポリビア人労働者Tさんが労災補償をきちんと受けていない

という情報が寄せられ、入手できた情報から右手中指と左手小指に障害を残していることがわかった。管轄

と考えられた鹿児島労基署及び岐阜県の関労基署や雇用主と連絡し事実確認を行った。退去強制手続きが進行していたため早急に障害の状態を確認し、障害補償請求を行うため、急遽、田島隆興医師に入管への面

会をお願いし、通訳とともに6月下旬に面会、障害診断を行い、障害補償請求用紙に本人の署名をもらった。後日、この診断に基づいて医師の証明が出され、両労基署に送付した。あら

かじめ両労基署担当者と連絡し、事業主への証明等の指導をお願いし了承されていたため手続きは比較的スムーズに進行した。帰国したTさんの連絡先も帰国後すぐにファックスがあった

ので連絡が途切れることはなかった。こうして先日、両労基署は障害14級と決定し、現地へ保険金送付を完了したとのことである。

楽腰帯をもって香港へ

香港

11月21日から24日、宇土博氏（広島・友和クリニック所長）、天明佳臣氏（神奈川・港町診療所所長）夫妻とともに安全センター事務局片岡が香港に行ってきた。今回の訪問の目的の一つは本誌でも紹介している腰部保護ベルト＝楽腰帯を紹介することであった。



陳錦康氏

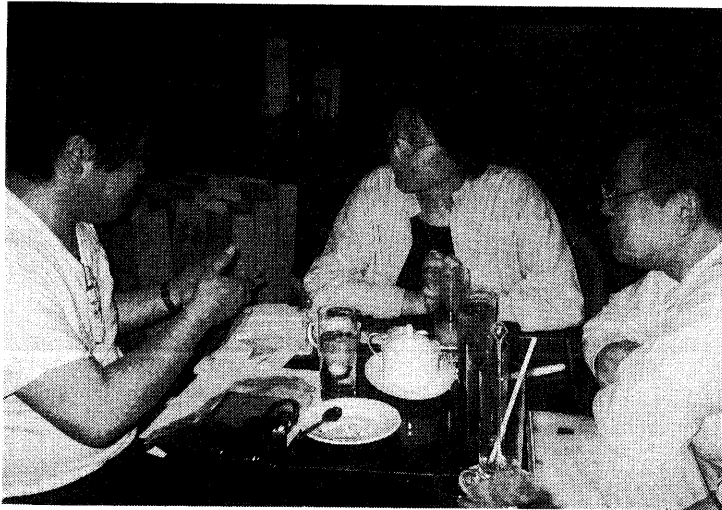
まず、香港工業傷亡權益会の陳錦康氏に話を聞いていただいた。陳氏らは長年被災労働者救援活動を精力的かつ献身的に進めていることで有名である。今回も宿泊の手配をはじめたいへんお世話いただいた。年間6000件の相談を受けるという彼のポケットベルは数分に1回は鳴動しているという状態であった。彼らは雨の少ない1年の後半、右の写真のようなパネルをもつての街頭宣伝活動に奔走しているということで、まもなくはじめるじん肺のあるプロジェクトの準備

で忙しいとおっしゃっていた。

楽腰帯についてはサンプルを数本渡し試用をお願いしたところ、心当たりの労働組合にも声をかけてみましょうとの親切な言葉が返ってきた。

また、香港職業安全健康局の顧問である黄黛玲博士にも会った。黄博士にもまじめに耳を傾けていただき今後、香港における楽腰帯





左から、宇土氏、黄博士、天明氏
の効果に関する調査の可能
性について検討していただ
けることになった。また、
香港中文大学の余医師にも

お会いして同様の協力を要請した。

香港に来る前、「なんだそれは」と相手にされないのではないかと少し心配していたが杞憂だった。陳氏の話でも職業性疾患のなかで腰痛問題は大きな問題になっているとのこと。楽腰帯が香港の腰痛対策の一助になることを期待したい。

改善は職場の発案から

金属機械堺地協が労使安全学習会

堺

12月4日、金属機械労組堺地協は労使安全学習会を開催した。同地協は毎年、約半年をかけて安全パトロールを実施、各職場を安全対策部のメンバーが巡視をして、改善の必要な点を指摘する活動を進め、すでに20数年を数えている。学習会は、安全パトロール活動のまとめの意味を込めて、労使の安全担当者参加のもとで開催したものの。

この日は講師として、広島労働安全衛生センターの

顧問で、日新製鋼の産業医でもある宇土博氏を招き、「職場の腰痛対策」と題した講演を受けた。同氏の講演は、作業現場の腰痛発症要因を具体的に写真で示しながら、職場の最小単位である班で労働者の創意工夫を活かして職場改善につなげた事例を紹介し、職業病発生の原因を除くためには、当該の労働者が自主的に参加できているかがポイントと解説。産業医は、職場改善のための材料を提供したり、医学や人間工学な

どの知識を必要に応じて提供することが仕事であって、あくまで改善をやるのは毎日働いている労働者であると話した。

講演の後の質疑でも活発な質問が続き、参加者は各職場の日常に照らし合わせて、安全衛生活動の工夫を考えることができた。

同地協では、長年の安全パトロールの経験を活かすため、過去の職場巡視結果を分析し、また職場改善事例について収集して何らかの形でまとめることも検討している。今後の取り組みが注目されるところだ。

フロン代替有機溶剤に注意！

1-ブロモプロパンに神経毒性判明

オゾン層を破壊するフロンにかわる有機溶剤として洗浄用に使われていた2-ブロモプロパン（以下、2BP）に強い生殖毒性があることが、韓国での深刻な被害発生で判明し大きな問題となったことは本誌でも報告してきた（96/10, 11, 12, 97/1号）。労働省は韓国政府からの通報にもとづき業界団体に通達を出し、使用事業場に関する調査をおこない「国内で被害は発生していない」としてきた。しかし、そうした調査の詳細や使用事業場名、2-ブロモプロパン製剤メーカー名など肝心な情報を「今後の業界の協力を得られなくなる」などを理由に未だ明らかにしていない。

2-ブロモプロパンの代替として、製剤メーカーは1-ブロモプロパン（以下、1BP）製剤への切り替えをすすめ、労働省も「すでに2-ブロモプロパンは使われなくなっている」とこれを追認してきた。メーカーサイドは1BPは大丈夫と売りに回っていたものの、2BPと同様に有害性があまりわかっていない状況ではあった。

そうした中で最近、名古屋大学竹内教授のグループが1BPに神経毒性があることを確認したと新聞やTVが伝えた。同グループによれば「雄ラットに1-ブロモプロパン1,000ppm、8時間/日曝露した実験で、4週間後から尾部末梢神経伝達速度が低下し、遠位部潜時が遅延しはじめた。5から6週後には9匹中9匹に下肢優位の四肢麻痺（やや痙性）が出現し、歩行障害、体重増加の著しい抑制が認められたので、屠殺して剖検した。曝露群では脳重量の減少、脳の側脳室の拡大等の脳の萎縮を示す所見が認められた。今後さらに濃度段階別の曝露実験を行い、1-ブロモプロパンの

神経毒性を確認する予定であるが、これらの結果は1-ブロモプロパンが中枢神経や末梢神経に著しい毒性を有することを示唆している。」「1-ブロモプロパンは動物実験で著しい神経毒性を有することが示唆されたので、これも使用するにあたっては十分注意する必要がある」（産衛誌39巻, A135, 1997）ということである。

1BPに神経毒性が確認されたのは、世界でも初めてで、専門家によると神経毒性をもつ有機溶剤として代表的なn-ヘキサンより強いのではないかということだ。n-ヘキサンはれっきとした第2種有機溶剤であり許容濃度は40ppmとされている。

2BPからの転換の行政指導やメーカーの対応があったことから、1BPを使用している事業場は相当数にのぼると予想される。国内の1BP製剤メーカーは、ディップソール、東ソー、アルベマールの3社といわれメーカーサイドでも現在、毒性試験をおこなっているということである。

迅速な対応と徹底した情報公開を

とりあえず1BPを使用している職場は職場環境対策に万全を期する必要がある。健康障害が出ていないかのチェックも重要である。メーカーの発行するMSDSにも神経毒性は記載されていない。新規化学物質が数多く登場している現在、規制が後手後手にまわるのはいたしかたないかもしれないが、有害物質に関する情報は行政も企業も徹底して情報公開を行うべきであり、これが被害を未然に防ぐためのもっとも重要な条件の一つである。

※価格と申し込みについては裏表紙をご覧ください

腰痛予防に 楽腰帯をどうぞ！

インナー&アウタータイプ (DR-1G, L)

らくようたい

腰に大きな負担のかかる比較的重度の仕事に最適です。インナーまたはアウターベルトとしてご使用できます。

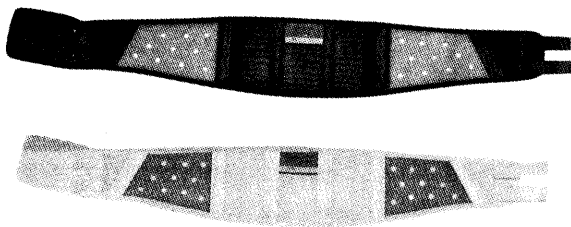
●たとえばこんな仕事に・・・

土木建築工事、倉庫業・引っ越し・荷役などの重量物運搬作業、腰に負担のかかる中腰などの多い作業

●コルセットとはまったくちがいます。

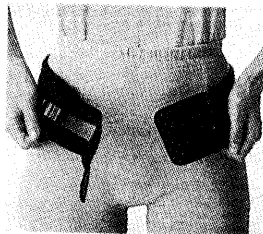
腰椎固定用のコルセットの約1/3の幅しかなく、骨盤位置に装着します。らくようたい、リリースは、腹筋を補強することによって腹圧を高めて腰椎にかかる荷重を30%軽減します(腹圧効果)。また、腰椎下部を強化し腰椎捻挫を予防します(骨盤補強効果)。コルセットと異なり、運動性と快適性が確保されるので腹筋、背筋の筋力低下をもたらしません。

DR-1G (男性用) ブラック/ホワイト

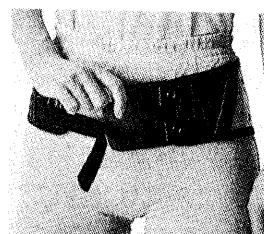


サイズ	S	M	L	LL	3L
ウエスト	72~80cm	80~88cm	88~96cm	96~104cm	104~112cm

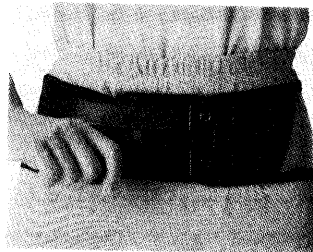
【装着方法】



①腰骨上に左右のゴム部をあわせる。

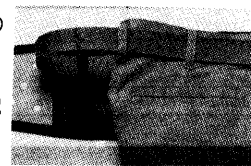


②上段のベルトで仮止めをする。

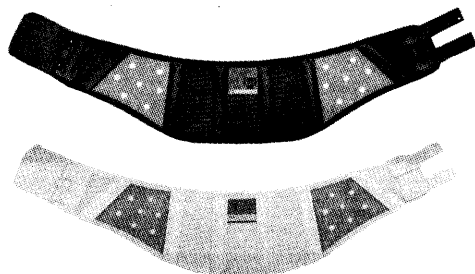


③下段のベルトを締め、最後に上段を締める。

※内側にスポンのベルト用のベルトループを付けました。ずり上がりを防止するとともに、ゆるめた時の脱落防止となります。



DR-1L (女性用) ブラック/ホワイト



サイズ	S	M	L	LL
ウエスト	56~64cm	64~72cm	72~80cm	80~88cm

*インナーベルトとしてもご使用いただけます。*ご使用前に「取扱説明書」をよくお読みのうえ、正しくお使いください。
*女性の方も、体型によりDR-1Gをお選びいただくこともできます。*休憩時はゆるめてご使用ください。

リリーフに男性用登場

(インナー専用)

インナータイプ (リリーフG、L)

Relief (リリーフ)

●たとえばこんな仕事に.....

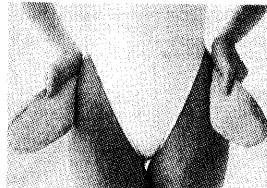
デパートの販売員、ウェ이터、ウェイトレス、ホテル、スチュワーデス、バスガイド、バス・タクシードライバー、デスクワークが主体の会社員、看護婦、介護士、保育などで特にサービス業での重量物運搬作業、中腰などの腰に負担のかかる作業の多い仕事。

●インナー専用で快適性、機能性を追求

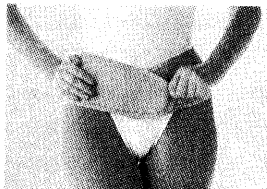
らくようたいの機能を保持しながら、薄い素材を使用することで服の下に装着してもかさばらないようになりました。補助ベルトで締め心地を自由に変えることができます。メッシュ生地を使用しているので伸縮性、通気性、フィット性に優れています。型くずれ防止用に柔らかいミラストマー樹脂のスタビライザーを使用しています。

つけていることが他人にわからないソフトな装着感。デスクワークからサービス業などの立ち仕事まで、同じ姿勢や無理な姿勢が強いられる職場に適します。

【装着方法】

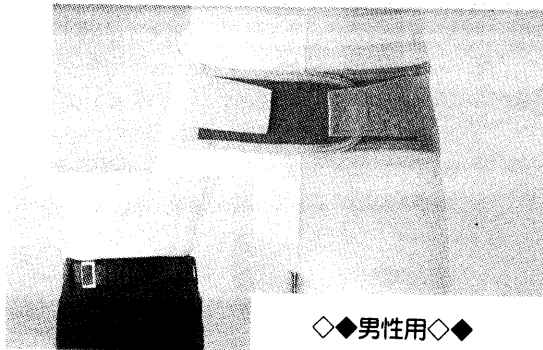


①骨盤上にベルトの左右を合わせる。



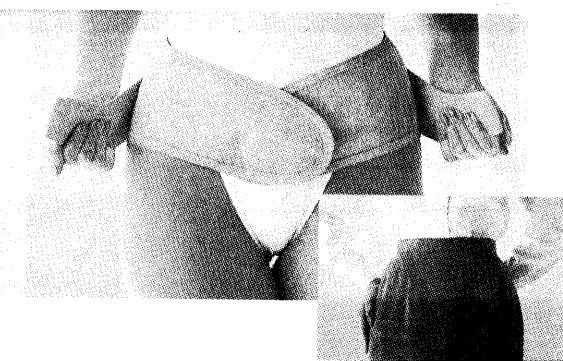
②両方のマジックテープ部を合わせる。

③後方の補助ベルトを両サイドのマジックテープで止めてフィットさせる。

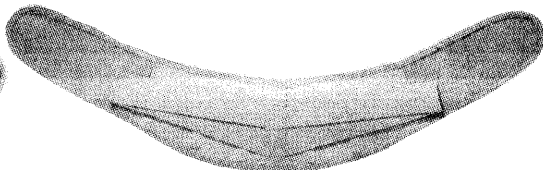


◆◆男性用◆◆

リリーフG (男性用) グレーブルー(ツートン)



リリーフL (女性用) ベージュ



サイズ	S	M	L	LL	3L
ウエスト	72~80cm	80~88cm	88~96cm	96~104cm	104~112cm

サイズ	S	M	L	LL
ウエスト	56~64cm	64~72cm	72~80cm	80~88cm

*インナー専用タイプです。アンダーウェアの上から装着してください。*休憩時はゆるめてご使用ください。

*ご使用前に「取扱説明書」をよくお読みのうえ、正しくお使いください。*女性の方も、体型によりリリーフGをお選びいただくこともできます。

腰痛予防を目的とした

職場でみつけた改善事例

バキュームリフト

あるFRP工場に環境測定で行ったとき見慣れぬリフトがあるので聞きすると樹脂を詰めた缶(20kg程度)のパレット積みを使うため設置したとのこと。バキュームモーターによって吸着と持ち上げを行う真空式バランスで、とても楽に作業をしておられ

た。パレット一つに48個積むというからかなりの作業軽減になっている。導入の直接のきっかけは部署の腰痛者対策だったが、作業時は全員がこの装置を使っており、作業能力の低下もなく良好との話だった。このリフトは最大吊り荷重40kgと表示されていた。設置費を含めて約170万円。ちなみにこの機械の販売元は、神戸衡機(078-351-1281)。「VacuEasylift」というスウェーデンのTAWI社の製品である。

カタログをみると吸着する部分のアタッチメントを変えることで、こうした缶だけでなく、袋、パイプ、板ものにも対応できるということである。

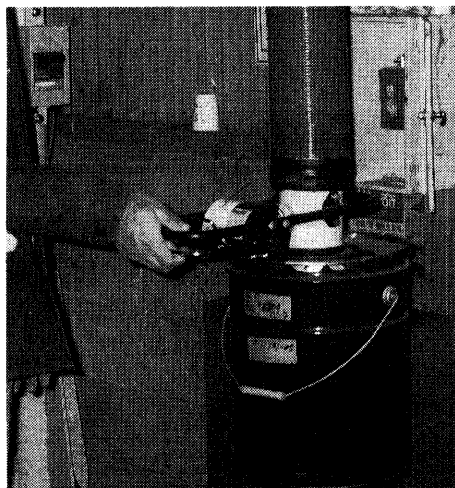
VM160(フレキシブルハンドル)
長尺ハンドルが下方に曲がります。

大型エアフィルター
粉袋等のハンドリングに最適です。
外径320mm、高さ500mm



エアフィルター
(標準サイズ)

バキュームモーター
AC200V、3相
SA350/2 (3.0kW)



一九九七年年末一時金カンパへのご協力をお願い

各位におかれましては、労働者の諸権利、いのちと健康をまもり発展させる運動に日々取り組まれておられることに深く敬意を表しますとともに、当安全センターに多くのご支援、ご協力をいただいておりますことに対して厚くお礼申し上げます。

そうした日常的なご支援に加えてカンパへのご協力をお願いいたしますこと誠に心苦しい限りではありますが、当センターの財政実情をご参酌いただき何とぞご協力のほどお願い申し上げます。

「規制緩和」の流れの中で、労働法制の分野においても労働コストの削減を目的とした規制緩和の要求が使用者側からあからさまに出されている状況があります。労働者のいのちと健康がおびやかされるのが明白なこの動きを安全センターとしても断じて許すことはできません。連合などすべての労働組合が強く反対の声を上げており、今後とも関係者とともに継続的に取り組みを強めていかなければならないと考えております。安全衛生・労働職業病に関する運動の中でも、パート労働者、臨時工、社外工、派遣労働者などの不安定雇用の増大や未組織労働者層の拡大とともに、基本的権利の侵害がますます横行していることを切実に感じる現在、この「労働法制の規制緩和」については妥協の余地はありません。

頻発する労災隠し、労災認定の制限、中小零細企業の安全衛生対策の停滞のなかにあって、今後の安全センター活動の重要性はますます大きくなっていくと考えます。労働者の基本的権利としての「いのちと健康」の問題を外国人労働者を含めてあらゆる労働者の基本認識とするための地道で広範な宣伝活動、対行政・使用者行動の前進を図っていかなければなりません。また、今後、労働者、市民の活動にとって重要となる行政情報の公開をめぐることは、今年度中に情報公開法案が提出されるといわれており、労働行政の情報公開についても積極的に取り組んでいかなければならないと考えております。

課題はまさに山積しており、安全センターは皆様と共に全力で取り組んでいく決意であります。今後ともなお一層のご支援、ご協力をお願い申し上げます。

一九九七年十二月

関西労働者安全センター運営協議会

議長 岡田 義雄

郵便振替口座009600171315742
大阪労働金庫梅田支店普通1340284

※なお、本状と入れ違いにご入金いただいておりますら、あしからずご了承下さい。

10, 11月の新聞記事から

10/1 安田グループ 3 病院が全国で初めて廃院処分。

10/2 茨木市の社会福祉法人天王福祉会が入所していた知的障害者に無給で土木作業をさせていたことが判明。

10/3 名古屋市西区の東芝愛知工場名古屋分校場の地下水汚染は環境基準値の800倍(トリクロロフルオロ)、700倍(ジクロロフルオロ)だったことが東芝の報告で判明。埼玉県深谷市の下請工場周辺でも同様の汚染がみつかる。

10/5 久留米市で早朝、車が歩道につっこみ通行調査員1名、歩中の専門学校生が死亡、他の調査員4名を含む8名重軽傷。

10/6 奈良医大に対する製薬会社からの奨学寄付金に関する公文書公開請求に対して寄付者の多くが公開を認めているにもかかわらず一律に名前を伏せて部分公開していたことがわかった。

10/8 全国トッセルじん肺補償請求団の患者と遺族82名が大手ゼネコン、鉄建公団など68社を相手取って総額25億4千万円の損害賠償請求を金沢、福井、松江、熊本、大分の5地裁に一齐提訴。5月に続く第2陣。

10/11 高高度を長時間飛ぶ国際線パイロットの宇宙線被ばくを国内航空6社の機長、副操縦士らでつくる日本乗員組合連絡会議が調査したところ年間被ばく線量が平均的原発労働者の最大3倍に達することが判明。

10/12 JR中央線大月駅で通過中の特急スーパーあずさ13号に引き込み線から回送電車がつっこみ、あずさの一部が脱線横転、乗客・運転士32名がけが。

10/14 北海道の官官接待に食糧費を流用したのは違法として労組役員が会食費用の返還を求めた訴訟で札幌地裁は当時の部長らに約500万円の返還を命じる判決。

10/15 阪神大震災の激務から自殺した中堅ゼネコン(東京)の会社員の妻が同ゼネコンを相手取り、会社が受け取った団体定期保険の保険金約3700万円の支払いを求めるとともに、自殺だったとしてゼネコンが保険会社に請求しなかった1700万円の保険金についても「精神障害の状態にあった」として請求権の確認を求め大阪地裁に提訴。

70年代代替有機溶剤である1-ブプロモプロパンに神経毒性があることが名古屋大グループが動物実験で確認。

10/17 シカゴ沖でタンカー衝突事故、2500トンの油流出。

高速増殖炉もんじゅで9-ヒソンの蒸気温度

計のうち4本のさや管に破綻につながる重大な設計ミスがあり別の18本も強度が不十分なことが動燃の調査でわかった。動燃はこれを含め類似した形のさや管37本を交換、撤去する方針。

10/19 兵庫県東城町の中国道下り線で軽四貨物車が横転したところへトラック、マイクロバスなど7台が追突、トラック運転手ら9名が重軽傷。

阿倍野区の路上で自転車無灯火の男性に職務質問の警官が刺され重傷。

10/20 大阪労基局は安田病院グループに対して約130名の看護婦、アルバイトの未払い賃金の支払いを行政指導。同局は3日に職員9名について安田被告を労働基準法違反で書類送検していた。

10/21 大阪市が食糧費の内訳を記入しないでよいように支出命令書の規則を今春に改定していたことが判明。

全国一般労組が週40時間制実施を送らせる通達をおこなった中小企業庁長官らを労働基準法違反の疑いで東京中央労基署に告発。

10/23 大阪府公文書公開審査会は大和川病院の医療監視結果について全面公開が望ましいとする府の非公開決定を覆す答申。

10/24 ジストニア(筋緊張異常症)になつたのを労災と認めないのは違法として京都市の河南義則さんが京都南労基署を相手に不支給処分の取り消しを求めた裁判で京都地裁は原処分取り消しを命じた。ジストニアと労働との因果関係を認めたのは初めて。

10/26 鹿児島県垂水市で新日本航空所属の小型機が墜落、操縦士1名死亡。

10/27 徳島県阿南市のタバナ船舶鉄工でガス爆発、下請け作業員1名死亡、作業員と通行人各1名負傷。パイプ溶接中にガスが漏れ爆発したらしい。

京の香港法人に所属し中国の工場に出張中に過労から心筋梗塞死した男性の両親が京とその香港現地法人を相手取って損害賠償裁判を秋田地裁に提訴。男性は死亡当時29才で過重な勤務だった上、2度の健康診断で血圧、心電図に異常所見がみられていた。

10/29 長野県丸子町の丸子警報器の女性臨時社員2名が会社を相手に解雇撤回などを求めていた裁判で長野地裁上田支部は解雇権乱用として解雇の無効を確認、解雇後の賃金と賞与の支払いを命じた。2名は2月ごとの雇用契約をそれぞれ18年、15年にわたり反復継続していた。

10, 11月の新聞記事から

10/31 障害者を含む労働者 18 名の賃金不払いで大正区のクリーニング業「ケイルス」の社長らを労基法、最低賃金法違反で大阪西労基署が書類送検。

重度障害児の給食介助作業中に腰をひねり腰痛をおこした東京都内の養護学校教員池田敦子さんが公災と認めなかった地公災基金東京都支部を相手に公務外認定処分の取り消しを求めた裁判で東京地裁は、労働省の指針にてらして「重症心身障害児施設などにおける介護作業は腰に過重な負担がかかることがあり、腰痛発生に一定の危険を伴う」として公災を認める判決。池田さんは仕事に腰をひねり腰椎捻挫と診断されたが、基金は「腰をひねった動作は公務に限らず日常生活の中であることで、捻挫は原告の素因や基礎疾患が原因」としていた。

11/2 熊本県坂本村の山中に航空写真撮影中の熊本航空小型機が墜落。パイロットとカメラマン3名が死亡。

11/5 労災事故による難聴の損害賠償請求を依頼された弁護士が依頼者に無断で和解し、和解金も渡さない加藤成一弁護士を大阪弁護士会が4ヶ月の業務停止処分。

鈴鹿市の病院に勤務する看護婦ら2名が上司の准看護師に切りをうけたとして准看護師と病院を経営する厚生連を相手取って慰謝料660万円を求めた訴訟で、津地裁は110万円の支払を命じる判決。

11/7 長崎原爆爆心地から約2.5kmで被爆し瓦の直撃を受け右半身麻痺になった松谷英子さんが原爆症の認定を国に求め認定申請を却下され、その取消を求めた裁判で福岡高裁は一審に続き原告勝訴の判決。

11/8 日本原電敦賀原発1号機で原子炉制御棒が変形して動かなくなる事故が10月に起こっていたと原電が発表。

11/11 深夜の関門海峡で中国船籍貨物船とパナ船籍貨物船が衝突、中国船が沈没し船員1名水死。

ゼネラル石油堺製油所で修理後試験運転中の減圧蒸留装置の配管が破損し、360度の重油が600kgが噴出し3名がケガ。

11/13 栃木県的那須カワバノクで女性飼育員2名がライオンに咬まれ、1名重傷、1名軽傷。

11/14 京都府亀岡市内の食品容器会社の労組副組合長と社員の2名が解雇撤回と地位保全と求めている事件で京都地裁は親会社を含めた解雇の必要性が不明だとして2名の申請を認める仮処分決定。

11/15 岩手県沖で貨物船第20 青雲丸と漁船第75 住宝丸が衝突し、青雲丸沈没し同船の甲板長が死亡、3人が行方不明。

兵庫県高砂市の近畿リフト工業で第3工場の屋根の補修、清掃作業をしていた別会社の作業員2名が転落して死亡。

11/20 北海道が1995年以前の食糧費文書を会食相手方氏名を除いて全面開示。この件は裁判で係争中。

11/21 大阪府内の救急救命士の8割が業務中に患者の血液を浴びるなど血液感染の危険にさらされていることが府立消防学校と関西医大高度救命救急センターの調査で判明。

11/23 第1回核戦争防止国際医師会議北アジア地域会議で朝長長崎大学教授が、爆心地から2km以上でも放射線障害があらわれているとする「マンハッタン調査団調査報告書」の内容を紹介。

11/28 横浜市立保育園の保母鈴木紀子さんが頸肩腕障害について横浜市に1000万円の損害賠償を求めた裁判で最高裁第3小法廷（園部逸夫裁判長）は保育労働と頸肩腕障害との一般的因果関係を認め、横浜市の使用者責任を前提に、東京高裁に審理のやり直しを命じる判決。二審の東京高裁では、保育労働が身体の特定期位に過大な負担がかかる職種であるということとはできない、という理由で逆転敗訴していたが、判決では、「上肢、頸肩腕部等にかなりの負担がかかる状態で行う作業に当たることは明らか」と保育労働と頸肩腕障害との因果関係を認めた上に、国の保母の配置基準を下回っていても「負担の程度が軽いもの」として国基準が公務災害の認定基準とならないと判示。

11/27 大阪労基局と岸和田監督署が関西空港内の貨物取扱事業場立入検査結果を発表。調査事業場のうち7割に労基法、労安法違反が見つかった。17事業場のうちフォークリフト事業場が13あり、そのうち作業計画策定義務違反は7、接触防止義務違反が5、運転席を離れたときの措置義務違反が2事業場、労働時間に関する違反が4、就業規則変更届出義務違反が2など12事業場で法令違反が見つかった。

11/29 地雷禁止を訴え来日中の車椅子のカンボジア男性の身障者割引をJR拒否。

11/30 相生市の山陽自動車道上り線で渋滞中のトラックに丸善海陸運輸の大型トラックなど5台の玉突き事故、丸善運輸運転手が死亡、7名軽傷。

腰痛予防に腰部保護ベルト - **楽腰帯** をどうぞ

らくようたい インナー&アウタータイプ

Relief (リリーフ) インナータイプ

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



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	-
リリーフ	男	リ-7G	グレー・ブルー - (ツツ)	ウエスト	72-80	80-88	88-96	96-104	104-112
	女	リ-7L	ベージュ	ウエスト	56-64	64-72	72-80	80-88	-

(頒価) 5,700円 (送料別) ■種類、型、色、サイズを指定してご注文下さい。ミドリ安全(株)製 宇土博医師考案
■パンフレットあります。 関西労働者安全センター 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