

関西 労災職業病

関西労働者安全センター

1998. 7. 10発行〈通巻第274号〉 200円

〒540-0026 大阪市中央区内本町1-2-13 ほんらいビル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
e-mail:koshc@osk2.3web.ne.jp

鬼積り総料

屋根は家の命を縮める瓦のスレや、
隙間が気になります。
お見積り相談して下さい。

デタラメ屋根修理会社・東海技研

葺き替え無用
瓦のスレと雨漏り防止に！
ラバーロック工法
住まいの耐久性を向上する！



この広告にご注意！

株式会社東海技研
〒564-0082 大阪府吹田市芥山町3-17-14
プラザ吹田ビル2F
TEL. 06-339-3676
FAX. 06-339-3679
本社 〒460-0017 名古屋市中区成田寺1丁目10-9
TEL. 052-373-7029

瓦の専門工法

漆喰補強
漆喰工は経年数が増えれば補強する時期がきます。そのままにしておくと下地が腐食し、雨漏りやスレ落ちの原因になります。弊社の補強をおすすめいたします。

補修・補強工事

株式会社 東海技研
大阪支店 〒561 大阪府吹田市芥山町3丁目17-14
プラザ吹田ビル2F
TEL. 06-339-3676

- 労災保険がわりの共済？システム—東海技研労災解雇事件……………2
- 参加型で事業場安衛委研修会開催……………5
- 労働者派遣事業の原則自由化は何をもたらすか……………10
- インターネットも使おう①……………18
職場の喫煙対策—禁煙、分煙推進のために—
- 前線から(ニュース)……………14
平均賃金間違い発覚、追給額250万円・姫路／踵骨骨折後アキレス腱炎の再発認定・南大阪／管理区分3じん肺合併肺ガンで労災請求・大阪／かわらぬ労災隠し、休業補償も払わず・兵庫／事故から1年半、やっと通災支給・長野／高圧線問題全国ネット総会開かれる・神戸

6月の新聞記事から／19
表紙／東海技研の折り込み広告（本誌2頁）

労災保険がわりの共済？システム 保険料は天引きやて！

ユニオンひごろ

会社側、地労委審問に突如出現

屋根工事会社東海技研の社員Sさんが労災請求を理由に違法解雇された問題で、ユニオンひごろは、不当解雇、団交拒否などに関する不当労働行為の救済を大阪地方労働委員会に求め、6月2日の地労委による調査を経て第1回審問が7月3日に行われた。

これまで会社は、組合の団交要求はもちろん地労委の出頭要請などの一切を無視してきたが、この日突然、茨木支店長とその上司格にあたるとみられる岐阜支店長を名乗る男性の2名が姿を現した。

そのため審問の予定が、地労委の会社側に対する説明に1時間が費やされたあと、双方に対する調査に切り替わった。しかし、会社側は何の反省も謝罪もなく、「組合の主張の80%は間違っている」「働いてもらってもいいが、大阪ではなく名古屋かどこかで」などと述べたため和解どころの話ではなく、組合は正式の審問をもとめ、これが7月30日に行われることとなった。

その後、最近になって会社から地労委に対して答弁書が提出された。答弁書においても同様の主張がなされているが、これまでの団

交拒否は「どのように対処すればよい良いかわからず困惑状態に陥ったため」で、不当労働行為もないし、謝罪の必要もない、というのだから大したもんである。

会社がSさんの労災適用の申し出を拒否し、労災請求の取り下げをあくまで強要したのは、労働保険加入を長年サボタージュして、その肩代わりを労働者から強制徴収した月5000円の「共済」で行ってきたこと、その違法行為を継続しようとしたためであることは明らか。茨木労基署は、そのことの是正指導ならびに労働基準法19条解雇制限違反の是正指導を再三おこなったが、これを徹底して無視してきた事実が残っているので、いまさらどんな言い訳も通用しない。組合は当然にして、あくまで徹底して闘う方針だ。そして、この本質をふまえた早期救済命令を出すのが地労委の使命といえよう。

6日後、本社、支店に家宅搜索

大阪、愛知労働基準局は7月9日、労働基準法19条「解雇制限」違反、労働安全衛生法100条ならびに労働安全衛生規則97条「労働者死傷病報告提出義務」違反などの容疑で東海技研の名古屋本社と吹田市にある大阪支店

を家宅搜索した。労基局による記者会見が行われたため、搜索当日は新聞、テレビでも報道された。(労基法19条は「使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後の30日間並びに産前産後の女子が第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない」と規定、罰則は「6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金」。労働安全衛生規則97条は「事業者は、労働者が労働災害その他就業中又は事業場内若しくはその附属建設物内における負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したときは、遅滞なく、様式第23号による報告書を所轄労働基準監督署に提出しなければならない」と規定、罰則は「50万円以下の罰金」。

当初Sさんが会社に労災適用を申し出ても、会社はこれを拒否。Sさんが労基署に申告すると「首にするぞ」と脅しながら賃金の60%を支払うから請求を取り下げろと迫ってきた。会社はこの時点ですでに労基署から、労基法19条違反となることと労災保険加入手続きをしなければいけないことの指導を受けていて、会社にとって最良の策は、本人を抱き込むかつぶすことだと決めて、Sさんに屈辱的な取引を強要したのだった。

Sさんは「取引」を拒否、お金は立て替え払いとして受け取るも労災請求は取り下げなかった。一方で、Sさんはユニオンひごろに加入し、4月上旬、JR吹田駅近くの大阪支店に組合役員といっしょに組合結成通知と団交要求をもっていった。実は、この朝にもまた解雇通告と退寮強要をされており、急を要する状況だった。こちらの申し入れにもこの

時も支店長は全く反省の色はなかった。

この時点までも茨木労基署に対して何度も会社への監督指導を求めたが、全く効果を上げていなかった。そこで会社に申し入れをしたあとすぐにJR茨木駅に近い茨木労基署に向かった。担当監督官などに対して生ぬるい監督指導を強く抗議するとともに、「きちんと何かするまでは労基署から帰らない」と宣言して、即刻労基法違反で検挙するなどの法的措置をとるよう申し入れた。会社は労災保険への加入指導に対して、加入のしおりさえ持って帰らないなど極めて悪質で、少なくとも正式な是正勧告が早急におこなわれてしかるべきであるにもかかわらず、それさえおこななかったのだった。

そして、この日の正午頃やっと是正勧告書をもって監督官が東海技研茨木支店に赴いたのだった。Sさんへの長時間の聞き取りなどもおこなわれたのでこの日はまる1日を労基署で過ごした。

帰署した監督官によれば支店長に直接手交できなかったとのことだったので、再度、直接指導するよう要請した。その日の夜に再度監督官が支店に出向いて直接指導が行われたとのことだった。Sさんはこれでひとまず安心であろうと寮に帰った。ところが夜中の12時ごろ支店長が寮に追い出しにきたというから驚きである。しかたなくSさんは警察に通報し、交番警官が来てとりなし支店長はなんとか引き上げたのだったが、翌早朝にはまた追い出しにきた。結局、寮も出ざるを得なかった。まったくもって許し難い状況となった。その間、労基署に対しては何度も連絡したが有効な手だてはとられなかった。

それから2ヶ月。やっとこさ、それも家宅捜索だけがおこなわれたわけで、やりきれない思いでいっぱいだ。しかし、やるからにはとことんやってもらわないと困る。法違反を罰し、労働保険に加入させて保険料を徴収し、他にもあるだろう労災隠しの全貌を明らかにしてもらいたい。

新聞報道によると『社員から毎月5千円を徴収する共済会システムで、社員に事故があった場合に給付していたとの証言もあり、同局（労基局）は「保険に加入せず、社員の金で補償の代わりにしていたとすれば問題だ」として実態を解明する』（読売）とのことである。

先に述べた会社側の答弁書ではこの点、次のように書かれている。

「会社が労働保険に未加入であったことは認める。ただし、会社はその代わりとして、東京海上火災の保険に加入しており、その保険給付金を業務上の災害保証（ママ）に充てている」

おそらく傷害保険のたぐいが使われていたものと思われる。派遣業関係などでこうした仕組みで労災隠しが行われていることがあるので初耳ではないが、家宅捜索が行われたことでもあり、目の前につきつけられた労災隠しをどこまで暴き、被害者を救済していきけるか、再発防止にどう取り組むのか、まさに労働行政の姿勢が問われているといえる。何しろ「屋根工事会社」である。Sさんによると安全帯も何もなし、そんな会社が労災保険未加入ではわんさと労災隠しがあるに違いなからう。

会社に鉄槌を！そして・・・

地労委へのふざけた答弁書がだされたのが家宅捜索の後であることからみて、未だに会社は反省せず、どう難を逃れるかだけ思案しているようである。しかし、民間調査機関によれば東海技研は、名古屋本社の他に、大阪、京都、和歌山、伊勢、津、岐阜、浜松、静岡、神奈川、大宮、千葉に支店をもつ屋根工事を主体とする社員200名程度の中堅建築会社らしく、これが全社的に労災保険未加入、労災隠しを行っていたのであるから、Sさんだけ、東海技研だけに止まらない問題であることは言うまでもない。

極めて悪質な会社は社会的制裁を受けなければならぬし、労災隠しが暴かれ、被災者、労働者が救済されなければならない。労災保険の代替としての傷害保険契約もあってはならないものだ。安全センターとして今後とも、ユニオンひごろの闘いを支援するとともに、労働行政の姿勢にも大いに注目していきたい。（事務局 片岡明彦）

「東海技研」を強制捜査

大阪・愛知 労働基準局 労基法違反の疑い

屋根瓦の補修工事中に、まじり次第、大阪地検に書状を送付する。同社は、労災保険にも加入していません。労災保険を請求しようとしたその社員を解雇したとして、大阪と愛知の両労働基準局は9日、中堅の屋根瓦工事業者「東海技研」（本社・名古屋、池田一社、支店・同社大阪支店（大阪府吹田市）を労働基準法と労働安全衛生法違反の疑いで強制捜査した。容疑が固

大阪・愛知 労働基準局 労基法違反の疑い

大阪労働基準局の調べでは、今年2月28日、大阪支店勤務の男性社員46人が大阪府高槻市の民家の屋根瓦を電動ワッターで切削作業中に左足の親指を切った。社員が労災保険を請求しようとしたところ、同社は「保険請求するならば諦めてまえ」

大阪・愛知 労働基準局 労基法違反の疑い

大阪労働基準局の調べでは、今年2月28日、大阪支店勤務の男性社員46人が大阪府高槻市の民家の屋根瓦を電動ワッターで切削作業中に左足の親指を切った。社員が労災保険を請求しようとしたところ、同社は「保険請求するならば諦めてまえ」

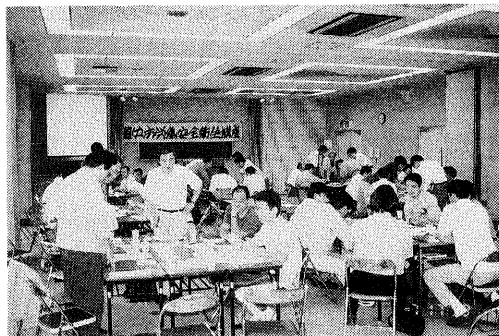
毎日新聞 1998/7/9

佐藤千史子

参加型で事業場安衛委研修会開催

労働科学研究所から コーディネーター招き

— 豊中市での取り組み —



豊中市の事業場安全衛生委員会合同研修会が7月16、17日両日（午後1時から5時まで）をかけて行われた。この企画は「職場改善活動の前進を目的として参加型の研修を実施したい」という労組（豊中市労連）の提案に基づいて実現した。

豊中市では水道、下水、清掃、本庁など各事業場で18の安全衛生委員会が組織され、その上に中央安全衛生委員会が設置されており、安全衛生活動の実績には定評がある。今回は、職場活動のさらなる活性化を目指した研修と位置づけられ、事業場を中心として労使の安全衛生委員60数名が参加した。安全センターからも協力参加した。

以下にその概要を文責安全センター事務局で紹介するのでこれを参考にされて、さらに多くの職場で参加型の安全衛生活動に取り組んでいただければ幸いだ。

自主、参加、改善

研修指導のために労働科学研究所から伊藤明好主任研究員を招いた。伊藤氏によれば、同じような研修をたとえば川崎市で毎年実施

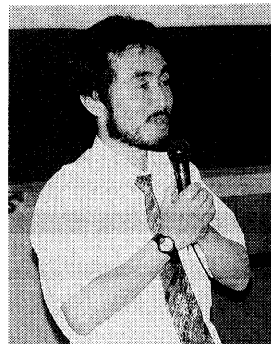
しており、それは5日間かけるプログラムとなっていて、今回はそのエッセンスを実施するとのことであった。

伊藤氏よりまず今回の研修のコンセプトが説明された。

これまでの安全衛生活動が『法規をおぼえる・基準と比べる・管理する・専門家にまかせる・法規を守る・検診、測定にかたよる』というものとする、これから追求する参加型の安全衛生活動は『働きにくさを知る・よい経験をまねる・できるところから手をつける・自前でやる・職場力をつける・作業関連安全健康リスク要因に着目する』ということになる。

職場全員の自主的な参加を促進して安全衛生活動を活性化すること、そのために実効性と面白みを高めた方法を導入する。

その「参加型安全衛生活動」の要点は、①キーワードは自主、参加、改善、②職場安全衛生マップづくりをすすめる、③



伊藤昭好氏

チェックリストと職場改善カタログづくりをセットですすめる、④安全衛生委員会の活性化、⑤異業種交流をすすめる、⑥仕事自身の改善をともにすすめる、⑦職の質、働きがいを向上する、といったことである。

活動の実際を経験を通して知るとというのが今回の研修の目的だ。

アクションチェックリスト

研修は、全部で4つのセッションで行われた。第1日の第1セッションは、チェックリスト実習。

伊藤氏が用意された事務職場向け『アクションチェックリスト』に基づき、豊中市役所庁舎内、岡町図書館の4つの職場に分かれて職場巡視を行った。アクションチェックリストによる職場点検は参加型安全衛生活動の基礎となる。

アクションチェックリストの項目はたとえば次のようなものだ。

作業場の空気の質を良く保つため、換気システムを改善し、よく保守します。

この対策を提案しますか？

いいえ はい 優先

備考 _____

こうしたチェック項目33項目が、資材保管と取り扱い、作業の行われる場所、作業環境の大分類に分けられている。

当日使われたチェックリストは、最近労働科学研究所から出版された『人間工学チェックリスト』（ILO作成、小木和孝労働科学研究所長訳）（今回の研修会でテキストとして配布された）から伊藤氏が適当と思われる

ものをピックアップして構成したもの。

こうした提案型チェックリストは、一定の基準をクリアできているかどうかをチェックするのではなく、まして点数をつけるのではなく、「改善策が必要かどうか」をチェックするのである。したがって、すべての項目が「・・・します」という行為（アクション）になっているところが従来のチェックリストと大きく異なる。（次頁参照）

なお『人間工学チェックリスト』はこうした用途に使うために人間工学、安全衛生の専門家がじっくりと作ったもので、ぜひ、購入されて、職場で活用していただきたい。

グループ討論、発表、全体討議

伊藤氏は、職場巡視は「決して職場をけなさない、まずよいところを見つけるつもりで」と強調する。ポジティブなアプローチが大切なのだ。

職場巡視の後、研修会場にもどり、その後は7～8人構成で8グループに分かれた。「巡視した職場の良い点を5つ、改善を要する点を5つあげる」をテーマにグループごとに30分程度討論をおこない、そのあとで各グループがOHPを使って発表、全体討議をおこなった。グループ討論をはじめの際、進行役、記録役、発表役を決める。

こうした全体が実際の職場巡視においても基本プロセスとなる。職場に適合した提案型チェックリストの作成、それを使った職場巡視、討議、まとめと提案。参加型安全衛生活動の第一段階だ。

こうした検討をもとに、優先度、実効可能

提案型チェックリストの考え方（注：研修会配付資料より）

今回使用するチェックリストは提案型になっています。グループワークで職場の改善点を提案するのに適しています。以下の点に留意してお使いください。

〔目的〕 職場改善に当たってすぐ実施できる対策を提案できるよう、作業環境と人間工学面について今よい点と改善点があるかどうかをチェックします。

〔特徴〕 (1) すぐ実施しやすい改善アクションが、各項目に挙げられています。
(2) オフィスと現場作業に共通した改善点をチェックできます。
(3) 作業環境と人間工学面が含まれています。
(4) 実際の作業を見ながら、短時間でチェックできます。

〔方法〕 1. チェックの対象とする実際作業を観察してください。
2. 各項目について、順番に、次のようにチェックしていきます。
a) 今の状態のままで差し支えないとき
「この対策を提案しますか？」の答えの「いいえ」のところに印をつけます。
今の状態が、なかなか良いと思われるときは、備考欄に○印をつけておきます。
b) その項目の対策が新たに必要なとき
「この対策を提案しますか？」の答えの「はい」のところに印をつけます。
備考欄にアイデアやその場所を書き留めておきます。
c) 全項目をチェックしたあとで
「はい」と答えた項目のうち重要と思われる項目の「優先」に印をつけます。
3. 良い項目(○印)、改善提案項目(「はい」の項目)、「優先」項目をあとのグループワークの参考にします。

〔注意点〕 今の状態が合格か不合格かをチェックするものではありません。
現状から見て各チェック項目について提案したいかどうかについて考えます。
現状がなかなか「良い」点は大いに参考になるので、忘れず記入します。

性を考慮した具体的改善策を立て、実施し、評価する、とつながっていく。

職場巡視後の休憩を入れてここまでで3時間。

第2セッションでは労働科学研究所で作成した民間小規模事業場職場改善の取り組み事例紹介ビデオを上映し、こうした職場改善活動の実際を学習した。紹介されていたのは、民間のアルミダイキャスト工場で、いろいろな改善事例が取り上げられ、労研副所長の酒井一博先生の解説もあった。

最後に、翌日のセッションに向けた準備として、各人の職場で「これは自慢できる、良い工夫がされている点」と「これからぜひ

トライしてみたい職場改善」をひとつずつ用紙に記入した。

優先度と改善効果

二日目。第3セッションは「人間工学的視点からみた職場改善」。同様にまず伊藤氏がポイントを解説された。

職場改善の目的は、効率化・快適化・人間尊重の三つに集約される。そして、改善の進め方は、①成果がすぐあがる領域を優先する、②すぐにできる簡単な対策から、③グループワークで計画・実施、といったことを基本におく。

職場改善活動の活性化の要となる、参加者（つまり職場の全員）の意欲を刺激するためにも、目に見える改善を実現することが重要で、経済的な要素も加味して常に優先度をつけて具体的に進めていくことが重要だ。

そのような成果があがる優先領域とはどういうものか。それは、低コストで可能・働きやすさに直結している・生産性と福祉を向上させる・現場にある技術が活用できる、という要素をもつことがらだ。

こうした具体的かつ目に見える成果を重視した職場改善には、人間工学的視点がたいへん役立ち、また職場に共通する要素も多い。

たとえば、作業面の高さ。前屈み姿勢は腰痛の原因になりやすいので作業面が低すぎではまずい。背の高い人にあわせるのか、低い人にあわせるのかの選択が必要なとき（もちろん、個人のワークステーションで作業面が調節する対策がたてられればそれがベターだが）、背の高い人にあわせる。低い人には足台を用意できるので、この方が対策がたてやすいからだ。

また、照度。一応基準とされているものがあるが、ずいぶん古く役に立たない。どこでもだいたい500ルクスは欲しいし、また20代と40代では必要照度は2倍くらいちがうので、年齢も考えることが必要だ。計測も簡単にできる。

騒音対策は、設備を入れてからでは対策がとりにくく経費もかさむので、事前に考えることが非常に重要。などなど、うなづかされる話ばかりだ。

職場改善カタログといった改善事例集を整備することも有効で、改善点に気づく・これ

ならできる・やってみようという職場の動機づけに大いにつながる。

30分程度のレクチャー後のグループ討論テーマは、昨日巡視した職場について「実現可能性の高い職場改善を3つ提案する」。出された提案をできれば実際に適用してほしいとの趣旨だった。研修会后、実際にどれが採用されるだろうか。実際の職場改善でも、第2段階にあたるプロセスになる。

高めよう『職場力』

後半の第4セッションは「豊中市の職場力向上に向けて」。まず、ポイント解説。

災害発生要因は直接要因の他に、作業環境、負担、時間、管理体制などの促進要因がある。ここの部分の改善をしていく力が「職場力」だ。

安全衛生委員会は、職場改善活動の中で重要な位置を占めているのだが、職場改善への熱意、関心の面で現場と温度差がある場合、これをどう埋めていくのかが課題だ。参加型のアプローチはこの点に効果を発揮する。

「事務局まかせ・言いつばなし・委員会の請け負い」これは『したくない』安全衛生委員会。「積極的な参加・具体的に取り上げ解決を図る・現場との双方向的関係をもつ」委員会に変えていきたい。そのために、これまでのセッションで体験したような職場での参加型活動を組織して、現場で全員参加による職場改善活動の活性化をはかる。職場の小さな、目に見える改善を大切に、これが、より経費と時間のかかる規模の大きな改善実現へとつながっていく。

「アクションチェックリスト」「小グループ討論による安全衛生トレーニング」「職場改善事例集・改善の手引き」はそのための3つのツールだ。

このセッションの討論テーマは、前日に各自が書いた『各人の職場の「これは自慢できる、良い工夫がされている点」と「これからぜひトライしてみたい職場改善」』の全員分のコピーを一セットずつ各グループに配布し、これをきりはなして机上に広げながら、「豊中市の進んでいる点と改善すべき点を3点ずつあげる」というもの。

こうした方法によって、職場でみんなが参加しながら課題の整理がはかれる。今回は、全グループが同じコピーを使用したので、結果は似通ったものになったが、職場ごとにおこなうと共通の課題が抽出されたり、職場の達成度が課題によってばらつきがあることがわかったりするのだ。

もっとやれる

4つのセッションあとのまとめの中での「職場にもっと近いところで行うときのやり方は？」という質問に対して伊藤氏は、「できるだけ身近な題材を取り上げることが大切。チェックポイントは人間工学チェックポイントの中から職場に関係するものを抜き出して作成する。とにかく、よいところを重視し、のばしていくこと、多くの人間の参加を得ていくようにすること」と述べられた。また、職場点検にもっていくものとしては、照度計、スモークテスター、カメラ、チェックリストはぜひとのことだった。スモークテスターは、気流の流れを観測するものだ。

最後に、中央安衛委の中村委員長職務代理者（豊中水労）が「今回の経験を各事業所に持ち帰って、こうした活動を企画し、実施し、また持ち寄って検討していきたい。市全体で336名が安全衛生委員会にかかわっている。全員が頑張ればもっとやれると確信している」としめくくった。（事務局 片岡）

国際労働事務局（ILO）編集
国際人間工学会（IEA）協力

人間工学チェックポイント

安全、健康、作業条件改善の
ための実際的で実施しやすい対策

小木和孝訳

財団法人 労働科学研究所出版部

A4版275頁 定価本体 1,900円

(財) 労働科学研究所出版部まで

〒216 川崎市宮前区菅生2-8-14

TEL.044-977-2121 FAX.044-976-8190

人間工学チェックポイント」128項目を集めた本書は、安全、健康、作業条件の改善に役立てるために作られました。

作業上の条件を現場でチェックし、また設計段階で作業上計画をチェックするために、このチェックポイントを利用できます。すべてのチェックポイントが挿し絵つきで、作業上の主な人間工学問題を扱っています。このマニュアルの全項目を集めたチェックリストが示してありますが、ユーザーはこのチェックリストを使って作業上点検をたやすく行うことができます。

本書は、経営者、作業主任者、労働者、監督官、安全保健担当者、トレーナー、教育者、事業支援サービス従事者、技術者、人間工学専門家、設計者に役立ちます。

労働者派遣事業の原則自由化は 何をもちたらずか

介護労働の労働者派遣を考える

強引な派遣法改正方針

労働者派遣事業制度の改正について、中央職業安定審議会が労働大臣あて建議を行ったことは前号で報告した。建議の内容は、同審議会の「民間労働力需給制度小委員会」が昨年1月より1年半の期間を経てまとめた報告そのままとなっている。しかし、同小委員会での議論では、労働者側委員が安上がりで使い勝手のよい労働力確保に道を開くものとして反対し続けてきたものを強引にまとめたものであり、前の労働基準法改正案と同様に経過事態が特異なものとなっている。このことは建議の前文でも「労働者代表委員から労働大臣に対して建議することについては認められないとの意見も表明されたが、今後、小委員会報告の趣旨に沿って、社会経済情勢の変化等に対応した労働者派遣事業制度の改善を図ることが必要であると考えられるので、この旨建議する。」と、その強引さは情勢にかんがみやむを得ないといわんばかりの説明をしていることにもよく現れている。

「原則自由」をまず決めて・・・

今度の改正内容で最も大きな意味を持つのは、労働者派遣事業を認める適用対象業務をネガティブリスト化するということである。これまでは26業務に限定して列挙していた

派遣事業可能業務を、逆に派遣事業を認めない業務を列挙して、それ以外は可能とする方法を採用するという方向転換である。

具体的には、現行の制度で26業務列挙以前に、特に派遣事業を行ってはならないものと除外されている業務は、港湾運送業務、建設業務、それに「事業の実施の適正を確保するためには労働者派遣により派遣労働者に従事させることができるようにすることが適当でないと認められる業務」として警備の業務があげられている。今回の建議では、これに加えて「その業務に従事する労働者の就業条件を確保するためには労働者派遣により派遣労働者に従事させることが適当でないと認められる業務」を加え、それ以外を原則自由にするとしている。

この新たな除外業務について、雇用主代表委員からは「同基準に該当するための十分な論拠が必要であり、範囲は限定されるべきとの意見を表明し、労働者代表委員から製造業の生産工程ラインに従事する業務及び企業における人事・労務管理の業務を適用除外業務とすることが適当であるとの意見を表明し、また雇用主代表委員からそれに対する反対意見があったとされている。結局、ネガティブリスト化と適用除外業務については、何らの意見調整もついていないことを明らかにしているだけなのだが、建議では、この適用除外業務の業務名をあげての具体的範囲設定については、あらためて中央職業安定審議会の意

見を聴いて定めるものとしているだけである。要するにネガティブリスト化で、原則派遣事業は自由だということを決めてしまって、後のことは何とかなるということだ。

介護労働への労働者派遣形態導入求めた 労働省派遣労働研究会

さて、製造業の生産工程ラインに従事する業務まで派遣事業の対象とするかはともかく、原則自由ということになると、私たちの労働態様はどう変化するだろうか。

ここでは、介護労働という業務に焦点をあて、少し検討してみたい。

現在の介護業務を担っている介護労働者の就業形態には様々な形がある。民間の介護サービス業者による介護業務、公的なシステムに乗るホームヘルパーの派遣制度、民間職業紹介事業の看護婦家政婦紹介所による介護者派遣、自治体が紹介だけをする方法など様々である。

かつて、労働省に設けられた「介護労働研究会」は、平成7年にこうした介護労働者の就業形態の現状を改善するためには、労働者派遣制度のシステムを導入するのがよいと報告をまとめたことがあった。たしかに、いま挙げた就業形態のうち民間介護サービス業者による介護業務以外で、介護を受ける側と介護をする側の関係は、程度の差こそあれ労働関係というよりも委任関係に近い。したがって法的にみて労働基準法上の労働者としての保護を受けることはありえないか少ないということになる。介護労働研究会の報告では、委任関係では責任を個人と個人の間で解決せざるを得ないという欠点があり、介護サービス事業者に所属する労働者としての介護者では、請負業務は事業者と発注者である

要介護者間の契約に限定され、臨機応変の対応ができないという欠点があると指摘されていた。そして、この双方の問題点を解決できる可能性として、労働者派遣事業の形態があるとしたのだった。

派遣労働者として、労働者の権利が補償されることになり、仕事の指揮・命令は就労先の要介護者から受けるのであるから、責任の関係が確かなものになり、臨機応変の業務も可能という考え方であった。もっとも、指揮・命令を受ける派遣先は、現行の労働者派遣事業と異なり、個人ということになってしまうのだから、例えば労働安全衛生管理の責任を個人に負わせて大丈夫なのかという無茶な問題がおきてくる乱暴な方針だったが、ともかく介護労働については、労働者派遣の形態が似合っているという内容になっていた。

しかし、この議論にはもともと矛盾が潜んでいる。労働者として派遣先にあわせて臨機応変の対応をするのが、派遣労働者のメリットだとしたら、メリットを直接生み出した人の努力は一体どこで評価されることになるのか。派遣先なのか？

いや要介護者は、派遣会社と契約して料金を払うのだから評価する立場にない。

では派遣元なのか？派遣元は時間、資格、業務内容などにしたがって賃金を支払う方法を取るだろうから、個々の派遣先との契約関係について、きめ細かな料金徴収を行うためにはまた別の評価制度を必要とするだろう。そうすると、派遣労働者のメリットは、結局のところ派遣される労働者のデメリットとして跳ね返ってしまうことになる。そうそう単純に労働者派遣ならうまくいくという可能性はないのだ。

不安定な介護労働者の就労形態

例えば、障害者介護の例を考えてみる。障害者はその障害の程度に応じて、各市で介護者を依頼したときの費用を支給することになっている。実際には障害者介護を自分の仕事として引き受ける人に、介護を依頼し、介護を受けたら所定の用紙で介護する側とされる側双方が市に報告し、時間などに応じて直接介護労働者の銀行口座にお金が振り込まれるというシステムで運営されている。手続き上、障害者やその家族が、個人のおつてなどで特定の人に介護をお願いし、市はそれをお金で援助するだけで、直接に関わることはないということになる。

しかしこのようなシステムは、過渡的にはありえても、これからの社会にとって介護労働という職種が必要になり続け、しかもどんどん増大していこうというこの時期に、とても将来を見越したものとは言い難いのである。介護労働の需要自体がどんどん増えていけば、介護に専門的に関わり続ける、言わばフルタイムの介護労働者の数が増えていくことになる。そして、そのことはこれからの社会のためには望ましいことである。

ところが単に要介護者が払う謝礼を市が肩代わりするだけであれば、介護労働者が週40時間の介護をし続けたとしても、1時間1500円であれば週6万円でも月24万円ということになる。そのまま続けていては体が持たないからと仕事を減らせば、直ちにその分だけ収入が落ち込む。とても自らの生涯を介護労働にかけるといふまでにはいかない。

現実化している介護の労働者派遣

労働者派遣の形態を導入すれば、こうした問題は解決へ向かって進むだろうか。

実は、障害者介護の介護業務については、

実質的には労働者派遣事業と変わらない方法を取っている事業も存在している。もちろん派遣される労働者は、法的形式としては、会社から紹介を受けて個人と個人の委任関係で介護をするということになるのだが、実際には会社の指示される派遣先に出向いて、週や月ごとに会社から報酬を受けるという方法を取っている。自治体から障害者に支払われる介護費用が1時間1500円ならば、会社が途中で500円取り、残りを介護労働者に支払うという具合である。

介護労働者にとっては、介護に入る先を紹介してもらえるメリットがあるが、ある程度熟練してくると、途中でマージンが取られる意味がなくなってくる。会社の方は、そのままでは大切な発注元を派遣労働者に取り込まれるので、一定期間過ぎると派遣先を変えるというようなシステムをとったりする。労働者派遣事業のピンハネ業としての側面が既に一部で現実化してしまっているのである。

競争の原理が介護を豊かにするか

このような職種で労働者派遣の形態を導入するならば、介護労働者の組織化、ネットワーク化とは、相反する方向へ向かってしまうように思う。個人と個人の接する介護という仕事に派遣会社の競争原理が割って入り、介護労働者の労働条件という未定型な分野について、切り下げの論理だけがまかり通る恐れさえあるのである。むしろ介護労働者の直接雇用労働者としての権利確保の道が、これからの高齢社会の介護労働力確保への道を切り開くと考えられる。

(事務局 西野方庸)

前線かゝ

給付基礎日額に誤り!? 追給額250万円

姫路

すでに在留資格の切れたペルー人から相談があった。労災保険による補償を受けているが、書類や通帳は事業主が持っているので適正に手続きがされているかどうか分からない。支給額はある程度事業主より渡されているが、労災手続きが終わったときに彼が入管に出頭せずに逃げないよう30万円ほどまだ事業主が預かっているとのこと。

事業主の製革工場社長は、とにかく「逃げたら誰が責任を取るんや」の一点張りで、書類など本来本人のものであるということを説明しても聞く耳を持たない。だいたい説得して、最後に支給決定通知のコピーだけを本人によこした。

補償の残りの金額と書類の原本は、入管に連れていくときに渡すと言う。本人が「支給が適切にされているならそれでもいい」と言

うので、とりあえず決定通知の説明を本人に行った。又、監督署と入国管理局にもことの次第を話してそれぞれから本人に渡すよう言ってもらったのでさすがに渡さないということはないと考えられた。

さて、決定通知の内容から事業主がまだ預かっている金額ははっきりしたので、それを彼に伝えたのだがもう一つ気になっていることがあった。彼が受け取ったと言っていた金額が、彼の言う給料からして低いような気がしていたので、給付基礎日額をタイムカードから計算し直して、決定済みの基礎日額と照らし合わせてみた。すると、3,000円ほど違っていた。

すぐに監督署に伝え、「こっちは提出された資料を基にきちんと計算していますから、事業主さんには聞いてみたんですか？」な

どとぼけた返答をする担当者をつかして、再調査してもらった。なにしろ、入国管理局からはすでに一週間後に収容の日を指定されていた。結果、監督署に提出されていた賃金台帳は定時のみの賃金でそれ以外に残業代、出来高払いになっていた「しぼり」という作業の代金などが含まれていなかったことがわかった。給付基礎日額は、5,300円ほどから12,000円にまで跳ね上がり、休業補償、障害補償の追給額は250万円ほどとなった。

労災補償の手続きにおいて、外国人の場合本人が書類を持っていない、内容がわかっていないケースは多い。その中で、給付基礎日額が違っているというようなことがあった。手続きをよく理解していない事業主も多いので、監督署は適正な手続きが行われるようより努力してもらいたい。被災者が日本語の理解できない外国人労働者ならなおさらである。

踵骨骨折後アキレス腱炎の再発認定 鋼材運搬トレーラー運転手

金属機械港合同

南大阪

鋼材運送を主たる業務とするT運輸に勤務するKさんは、94年2月、建設現場に配送し、荷下ろし作業中に現場のレッカーオペレータの操作ミスから鋼材が落下し、これを避けようとして荷台から飛び降りた際、左踵（かかと）を骨折した。入院、リハビリ治療を経て、その年の11月に職場復帰し、翌95年2月には症状固定し、障害11級と認定された。

鋼材運送のトレーラー運転手は、重量物を運搬する機会があるのはもちろん、荷台、運転台からの飛び降りなど、職務上、踵に負担のかかる仕事である。職場復帰時において主治医は「重い物を持つ仕事をひかえるように」と業務軽減を指示していたが、会社は全く考慮することなく、Kさ

んは従来の業務に就いていた。

復帰以来、通常業務をがんばってこなし、通院することもなく仕事をしていたところ、昨年末、業務量が過重になり、夜勤も入ってきて負担が増大、これをきっかけに踵が痛むようになった。その後、我慢しながら仕事を続けていたが、ついに耐えられなくなって3月再度受診し、休業のやむなきに至った。

Kさんは、金属機械港合同に相談し、会社、医師と話し合いがもられた。安全センターも労災の再発として取り扱えないかとの相談を受けた。

障害部位の症状が明らかに悪化していること、療養の効果と改善の見込みが十分あることなどが

ら再発にあたると思われるので、会社、主治医に相談の上、所轄の労基署に再発として労災補償請求を行った。

T運輸は建設現場に鋼材等の納入している大手請けの孫請会社であり、そうした企業間の力関係の中でKさんの事故も全くKさんのミスであるかのごとき内容で労災請求されていたこともわかった。

とりあえず今回の請求は7月になって支給決定があらわれ、3月から収入の道が閉ざされていたKさんと家族はほっと一息をついた。

この間組合は交渉の中で、ゼネコン・元請の事故責任をにらみながらT運輸に対して休業補償の一部立替払いをさせてきてきた。Kさんの症状も軽快してきており、今後、職場復帰に向けてなどの話し合いが行われていくことになる。

管理3のじん肺肺がんで労災請求 元鉱山労働者

大阪

長年にわたり長崎県対馬

の亜鉛鉱山で働き、じん

肺に被災、療養生活を送っていたWさんは、今年の春に頭部の激しい痛みをおぼえ入院、検査の結果、原発性の肺がんであることが分

かった。その後の療養も空しく5月には死去された。7月になって遺族はじん肺に併発した肺がんによる死亡として、所轄の労働基準監督署長あてに遺族補償給付等の請求を行った。

じん肺による肺がんについては、本誌でもたびたび

掲載しているように、現在の労働省の認定基準では、最重症の管理区分4の人に発症したものを以外認めていない。Wさんは管理3のじん肺であり、直前の検査においてもその状況は変わっていないかった。

亜鉛鉱山での掘進作業と

いう、じん肺の中でも珪肺そのものともいうべきじん肺被災者であったWさんについて、今後所轄の労働基準監督署長に対し、すみやかに業務上としての処分を行うよう求めていくことになる。

あいもかわらぬ外国人労働者の 労災隠し、休業補償も払わず

兵庫

兵庫県皮革加工工場に勤務するマレーシア人労働者のAさんは、5月半ばに作業中ローラーに右手を巻き込まれて骨折などの重傷災害に被災し、入院した。10日間入院した後も通院して療養している。ところが会社は業務上災害として取り扱うことなく、病院の治療費を事後に実費で支払う以外に、休業補償の支払

いを2ヶ月にわたってしておらず、もちろん死傷病報告もしていないという。

勤続4年になるAさんは、会社所有のアパートに住んでいるが、休業中も家賃は徴収されるため、医師からは休業のうえ療養するよう指示されながら、無理をして仕事につかなければならない状態が続いている。Aさんは安全センター

に相談に訪れ、本来受けることのできるであろう補償給付内容について詳細な説明を受け、とりあえず社長を説得することにした。

安全センターとしては、Aさんの権利回復を第一に考え、対策を進めることとした。外国人労働者をめぐる無権利状態は、今にはじまったことではないが、警察や入管など行政機関が共同しての「不法就労」摘発運動が展開される状況下で、ますます潜在化する傾向にあることを示す一例といえよう。

事故から1年半ぶりに通災支給決定 日系ボリビア人女性Kさん

長野

97年1月29日の大雪の朝、Kさんは会社に行く途中で知人に車に乗せても

らって出勤し、駐車場から会社に向かう途中で滑って転倒、一緒に出勤していた

娘さんにだき起こされて帰宅し病院に行ったところ、左肘脱臼骨折、左手関節骨折と診断され、仕事を休まなければならなくなった。当時、娘さんが重労働にたえかねて会社を辞め、会社は「Kさんの他にはアパー

トに居住するな」とクレームをつけてきており、娘さんは大阪に働きに出ようとしているところだった。日常生活も不便になるKさんは娘さんといっしょに大阪に出てこざるを得なかった。

大阪にでてきてから寝屋川の協愛病院に通院し、5月になり知人の紹介でセンターに相談にいられた。早速、雇用主の長野県佐久市の泉製作所に連絡をとるが、会社はまったく理解がなく、何度も会社や顧問の社会保険労務士、所轄の小諸労基署に連絡をしなければならなかった。結局、請求は社労士を通して行うことになった。

ただ少し問題になったのは、事故当日に受診した佐久市国保浅間病院には1日通院したのみで、大阪の協愛病院に受診した2月24日まで受診していなかったことだった。社労士には浅間病院でその間の休業証明を

もらうべきだと申し出てその線で病院も証明し、7月にやっと労基署に請求したのだが、あるうことか、しばらくして社労士に問い合わせると『労基署が空白の期間を「あとの病院で証明をしてもらってくれ」というので、そのようにしようと病院に照会している』という話で、その後なかなか支給されないのもまた聞くと今度は『協愛病院はそういう証明はできないという回答がやっと返ってきた』というのだった。結局年を越すということになった。

Kさんはその間、家族と転居を重ね、もう国に帰ろうと思っているという話が伝わってきたので急遽三重から大阪に出てきてもらい、再度当時の事情を聞くと、浅間病院から協愛病院の間に京都の宇治徳州会病院に一度受診していることが判明し、これをテコに労基署と交渉して曲折はあったが初診から協愛病院受診

終了までの既請求分の支給決定がやっとこの7月におこなわれた。

4月末の来阪時には、障害請求のため田島診療所に受診し、障害請求診断書を作成していただき、これも提出しているの、現在はこの決定を待っている。せめてこれだけは迅速に処理してもらいたいものである。

最後の段階でも、本人のところに足を運んで話を聞こうともせず「この間の経過を文書にして、本人の署名入り、翻訳付きで出してこい」と余計な手続きを押しつけてくる労基署担当官のふざけた対応にはほとほと呆れ果てた。

長期間かかってしまったことはセンターとして本当に申し訳なく反省しているが、会社の基本的認識の欠如、労基署の極めて不親切な対応は明らかで、「なんとかしてよ」というのが率直な感想だ。

国集会が開かれた。

かなり以前から電磁波が人体に有害な影響をもたらしている可能性が高いことが言われている。一方では

高圧線問題全国ネットワーク 98全国大会in神戸開かれる

神戸

7月4、5日に高圧線問題に取り組む市民運動の全

ご多分にもれず、携帯電話の爆発的普及にみられるように、便利さ優先、商売優先で、全くの野放し状態となっている。今回の集会は、高圧送電線、携帯電話塔などの反対運動に取り組んでおられる市民運動の総会であったが、電磁波の健康影響をめぐる現在の動きについて多くの情報が提供された。

職場における電磁波問題を考えたとき、携帯電話、VDU機器、送電線、モーターなど多くの電磁波発生機器があり、決して無関心ではいられない。問題なのは、電磁波の健康影響がいままさに研究によって明らかになりつつあり、しかも、小児白血病や脳腫瘍といったことばかりでなく、さらに、生殖機能、脳、内分泌などへの影響が問題となってきたことである。職業病問題は公害・環境問題と常に表裏一体だ。集会で「電磁波問題は地球環境問題である」（荻野晃也先生・京大工学部）と基調講演で述べられたように、曝露人口の多さや子供に与える影響など、環境ホ

ルモンと本質的に同様の問題といえるだろう。

「科学的に完全に解明されていない」と放置するのではなく、「慎重なる回避」がいま求められている。ディスプレイの電磁波規制はそうした考えに基づいたものだ。

労働現場の研究には電磁波の危険性を示す疫学研究が多いという。職場における電磁波の「慎重なる回避」は労働衛生上の大切なテーマになっているといえるだろう。

また前号でも報告したように、米国の国立環境衛生研究所(NIEHS)の諮問委員会が送電線周辺の電磁場は発ガン性をもつ可能性を認めたこととその直後に日本の科学技術庁が小児白血病の疫学調査を開始するとする報道があったことについて、本集会で「日本の動きは明らかに米国の動きを意識したもの」という指摘があった。

日本においては今年1月に開かれた環境庁主催の「第1回電磁界の健康影響に関するワークショップ」で、富山医科薬科大学のグループが送電線周辺の小児白血病と電磁界曝露との関連を研究し、交流磁界が10mG(ミリガウス)以上では1mG以下に比べて3.91倍のリスクが観察されたことを、日本ではじめて報告している。

しかし、日本においては、どのくらいの割合の国民がどれくらい送電線から電磁波曝露を受けているかということすら明らかにされていないし、国もそうした研究をしようもしないというのだから驚きである。

マスコミも電磁波問題報道については「慎重なる回避」と意図的歪曲を続けているなか、まさに「自分たちの健康を自分たちで守る」という運動の熱意が満ちた集会だった。

【集会や電磁波問題についての問い合わせ先】
高圧線問題全国ネットワーク(ガウスネット)

〒207-0016 東大和市仲原3-10-1, c-201

TEL.0425-65-7478 FAX.0425-64-8664

環境環視研究所

〒552 大阪市港区弁天町2-1-30 松浦診療所内 TEL.06-574-8002

インターネットも使おう①

職場の喫煙対策—禁煙、分煙推進のために—

読者の皆さんもかなりの方がパソコンやらインターネットをいろいろと利用されていると思います。安全センターも日常的に電子メールを使うようになり、情報集めにもインターネットを利用するようになりました。今月号から封筒だけではなく、機関誌の表紙に電子メールのアドレスを入れるようにしましたので、通信手段のある方は気軽に一言送って下さい。

さて、事務局も試行錯誤でインターネットを利用していますが、その中でみつけた情報ソースを紹介していきたいと思います。バリバリ活用している方には、「なんだそんなもの」「検索エンジンがあるやないか」と言われると思いますが、私たち初心者なのでお許し下さい。これから利用したいと考えている方などの参考にさせていただければと。事務局の少ない経験からも、電子通信手段の利用はメリットが大きいようです。ホームページの「リンク」は他の情報への入り口で、充実したリンクをもっているホームページは価値があります。

さて今回は、職場の喫煙対策のための情報を求めている方に。すべて日本のものです。内容豊富で、かならず、嫌煙、禁煙を主張したい人の強い味方になります。リンクもたくさん。★JTと国相手のタバコ病裁判がはじまって、つり広告をつい注意して見るようになったからかもしれませんが、なんか最近、喫煙マナーをやたらと強調したり、「未成年者は禁止よ」広告が目立ってませんか。例の「吸いすぎに注意」の文字が大きくなったような気がします。ますます矛盾と欺瞞を深めるタバコ会社といったところでしょうか。

タバコ問題首都圏協議会

<http://www.bekkoame.ne.jp/~m.shugo/shutoken/index.html>

紹介されている禁煙グッズは内容がおもしろく、有用なので、関心のある方はぜひ取り寄せましょう。たとえば、97 職場分煙シンポジウム資料集(700円)、職場煙害対策・虎の巻(400円)、タバコ問題年表(600円)、想像以上のたばこの損失(500円)など。

問い合わせは、〒102-0072 東京都千代田区飯田橋2-1-4 九段セントラルビル203 Tel.03-3222-6781 Fax.03-3222-6780 まで。

「たばこ病損害賠償裁判」

<http://plaza10.mbn.or.jp/~sensho/>
ついに開始されたJT、国を被告とする裁判のホームページ。応援しよう。

Yoshiharu Home Page (嫌煙HP)

http://plaza18.mbn.or.jp/~m_yoshi/
森田美晴氏個人の嫌煙ホームページ。

WHO世界禁煙デー・アドバイザー・キット

<http://member.nifty.ne.jp/kinsan/who1998.html>

今年の世界禁煙デー(5月31日)に「GROWING UP WITHOUT TABACCO(無煙世代を育てよう)」と禁煙を訴えるWHOの文書。松崎道幸(深川市立総合病院医師)氏による全訳。原文(英文)へもリンクされている。

厚生省提供の最新たばこ情報

<http://www.health-net.or.jp/kenkonet/tobacco/front.html>
情報量豊富。

労働省の「職場における喫煙対策のためのガイドライン」(1996年)の全文。

<http://www.health-net.or.jp/kenkonet/tobacco/more/mr270000.html>
ちなみに労働省のホームページにはありません。

厚生省の21世紀のたばこ対策検討会議事録

<http://www.mhw.go.jp/shingi/hokeniry.html#tobacco>
発言者の名前入りです。

6月の新聞記事から

- 6/2 東芝名古屋分工場内のトリウムによる地下水汚染で敷地内で環境基準の16000倍の汚染を検出。
- 6/3 パート労働者を指名解雇したのは不当として、和泉市の森田電工の労働者9名が会社を相手取り地位確認を求めて大阪地裁岸和田支部に提訴。
喫煙者の難聴になる危険性が70%も高いことが48歳以上の男女を対象とした米国の研究チームの調査で判り、3日付の米医師会雑誌(JAMA)に掲載された。
- 6/4 茨城県新利根町のごみ焼却場周辺住民の血液から通常の9倍の高濃度のトリウムを検出と摂南大宮田教授グループが発表。
ドイツ西部のノルトライン・ヴェストファーレン州でドイツ版新幹線ICE884便が脱線し橋脚に激突、96名が死亡。
- 6/5 兵庫県明石市のたこ焼き店で突然天井の天井が落下、内壁作業中の内装業「浦はつり業」の従業員2名が下敷きになり、1名死亡、1名重傷。
神戸市の紙加工会社西神ボイラの西神工場の労組と上部団体が、会社と工場長に対して組合脱退工作に関する損害賠償を求めた裁判で神戸地裁は、会社側に170万円の支払いを命じた。
- 6/6 兵庫県淡路島の東浦町町営浄水場で滅菌室で上水道の滅菌用塩素ボイラの交換をしていた町水道課職員が塩素ガスを吸い込み重体。
- 6/10 今治市の本四架橋米島大橋工事現場で4トンの鋼鉄製仮設けたが落下、8名死傷。
肺がんで死亡した男性の遺族が、健康に有害な製品を製造、販売したとしてたばこ会社に損害賠償を求めた米カリフォルニア州の民事訴訟で、会社に計95万ドルの損害賠償を命じる判決。被告はユニ・ストライクの大手タバコメーカーの大手が45万ドルは懲罰的賠償。
米国三菱自動車と米雇用機会均等委員会がゼネラルモーターと和解。
- 6/11 土佐くろしお鉄道で故障で停車中の列車に救援車両が衝突して乗客39人重軽傷。
昨年の自殺者は前年より1287人多い24391人、3年連続で増加(警察庁調べ)。
北九州市の元教材販売会社営業部次長村上俊雄さんが83年5月に脳内出血に倒れ、休業補償を北九州西労基署に請求し不支給となり、94年6月に福岡地裁に提訴していた事件で、福岡地裁は「飲酒も業務の延長」と認めて不支給処分を取り消す判決。村上氏は80年に営業部次長になってから連日5時間の残業をし、特に83年4月部員の一部が独立しようとしたため連日午前1時過ぎまで说得のため飲食。5月12日に部員は独立したが、その後社長長の指示で午前2時まで営業指導のため部下を連れて飲食した。それまでの1年間に11日の休日出勤があったが有給休暇はゼロだった。草野裁判長は「飲酒の大半は部下を伴っており業務の延長と言うべき。」とした。
- 6/12 種痘の予防接種の副作用で重い障害を負った男性と両親が国に1億4000万円の損害賠償を求めた訴訟で最高裁第二小法廷は請求を棄却した2審判決を破棄し、東京高裁に差し戻す原告実質勝訴の判決。この原告は東京集団訴訟の62家族のうち1家族で、他の61家族は東京高裁で勝訴したが、この家族のみ民法の不法行為に対する損害賠償請求権の除斥期間の20年を経過しているとして請求が棄却されていた。
- 6/11 関西電力と九州電力が90年から94年にかけて

- てフランスの再処理工場に送った使用済み核燃料輸送容器の表面から基準値を大きく超える放射能が検出されていたことがわかり原子力安全委放射性物質安全輸送専門部会に報告された。
- 6/14 フォークグループ大阪本社労務課長らが労組員宅に鶏の頭などを送りつけた脅迫容疑で大阪府警に逮捕。
- 6/17 ドイツ版新幹線ICE事故の原因についてドイツ連邦鉄道局は「車輪の破損の可能性が高い」と報告。
- 6/18 薬害エイズの元厚生省課長の刑事裁判で検察庁が厚生省研究班第1回会議の録音テープの一部を公表。
- 6/19 福岡県遠賀町の土砂採取現場で大雨による土砂崩れで芝山産業の1人が死亡。
- 6/20 交通事故後に「心的外傷後ストレス障害」(PTSD)を発症した女性が加害者に損害賠償を求めた裁判で横浜地裁は女性の訴えを全面的に認める判決。
住之江区の「ツリスタド」の店長が従業員からの勤務態度を巡って口論となり、ガソリンをかけ火をつけ従業員が下半身におおやけど、店長は逮捕。
- 6/22 独新幹線鉄道事故でハッブルの弁護士が、外輪式車輪の欠陥を事故以前から知っていたとして社長らを刑事告発。
- 6/23 96年2月に20名の死者を出した北海道・豊浜トリル事故で道警は道路管理者2名を書類送検。
普段の仕事で体や神経が疲れるという労働者が7割を上回っていることが労働省の労働者健康状況調査でわかった。
米島大橋落下事故について本四公団の馬島事故対策委員会が、仮設けたを地上に下ろす作業中に何らかの原因でワイヤが滑りよじれてこぶが出来てワイヤが急停止、その衝撃で二つのつり金具が破断し、北東側のワイヤ一本が切れたとの見解をまとめた。
- 6/24 高知県は6月以降、部長級の交際費を閲覧方式で全面公開すると発表。知事、副知事についてはすでに実施済み。
大阪港職安はアパレル・オーストラリア航空日本支社に対して日本人スタッフの雇用方法は是正を指導。社はスタッフを香港に登録した子会社と雇用契約させていて、大阪の弁護士グループが改善を勧告していた。
米国立環境衛生研の諮問委員会が電磁波はがんの原因となり得るとの見解をまとめた。
- 6/25 北海道千歳市の北海道松下電気工場敷地内の地下水から環境基準の5200倍のトリウムを検出されたことがわかった。(他にも高槻、茨木、奈良、徳島、香川、大分の松下や東芝の工場でもトリウムトリウム汚染が次々発覚)
東海村の動燃東海事業所で廃棄物分別中に作業員3人が衣服、靴に放射能汚染。
- 6/29 沖縄県糸満市の県立南部病院で耳鼻科神谷聡医師が診察中に、いきなり入ってきた通院中の別の患者に刺され死亡。
科学技術庁が小児白血病と電磁波との関連を調べる疫学調査を実施へ。
北海道豊浜トリル岩盤崩落事故で全19遺族のうち国家賠償請求訴訟に参加していない12遺族と北海道開発局の間で国家賠償法に基づく示談成立。補償額は1遺族あたり3000万〜8000万円。
- 6/30 総務庁の労働力調査で、5月の男性の完全失業率が過去最悪の4.3%に。世帯主の失業が1年前より20万人増。

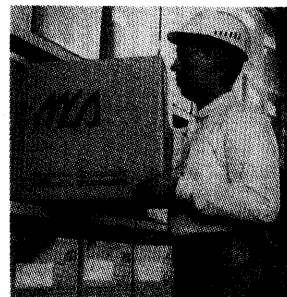
腰痛予防に腰部保護ベルト—**楽腰帯**をどうぞ

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 - (ウエスト)	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

KOKUSAI

国際印刷出版研究所

〒551-0002 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