

関西 労災 職業病

関西労働者安全センター

1999.12.10 発行〈通巻第289号〉 400円

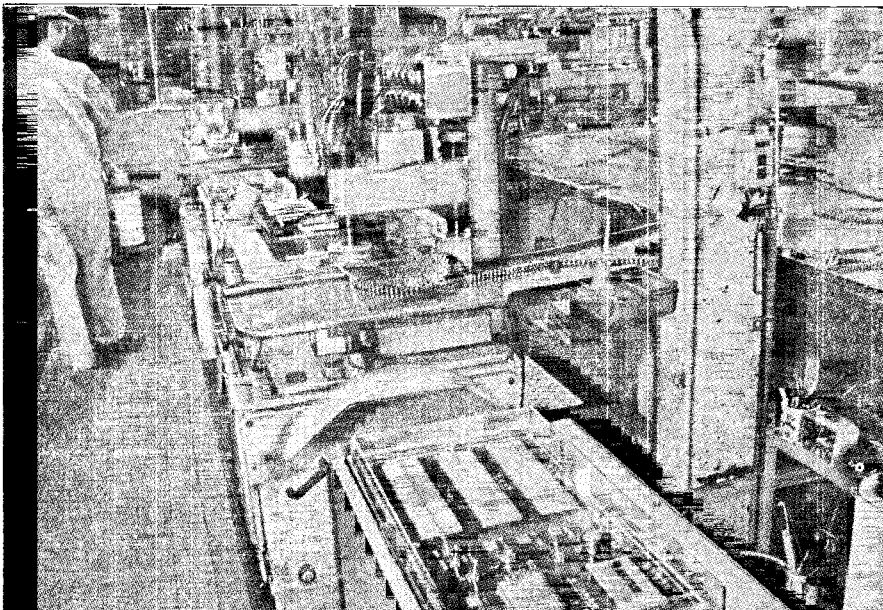
〒540-0026 大阪市中央区内本町1-2-13 ほんらいビル602

TEL.06-6943-1527 FAX.06-6943-1528

郵便振替口座 00960-7-315742

近畿労働金庫梅田支店 普通 1340284

E-mail:koshc@osk2.3web.ne.jp



- 検証 JCO事故が明らかにした
中小企業労働安全衛生対策の問題点 2
- すべてのじん肺がんを労災に！
野中じん肺がん訴訟で最高裁が不当判決 8
- 岐路にあるシルバー人材センター事業
不適正就労増加を指摘する労働省懇談会報告 11
- 外国人研修・技能実習制度に異議あり 20
- 職場改善事例しようかい その8
泉州地方労働組合連合和泉チェン労働組合 25
- ダイオキシンのお話 その12 28
- 1999年年末一時金カンパへのご協力をお願い 30
- 前線から (ニュース) 31

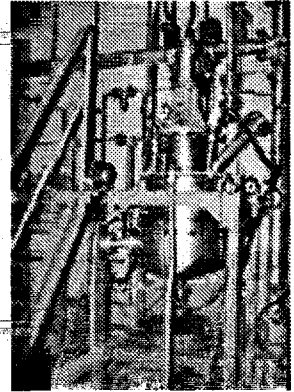
10、11月の新聞記事から/38

表紙/チェーン製造作業(泉州労連和泉チェン労組)

'99
11-12

検証 東海村臨界事故と労働安全衛生

JCO事故が明らかにした 中小企業労働安全衛生対策の問題点



JCO東海事業所は、親会社である住友金属鉱山株式会社の核燃料事業部として1969年に発足、80年には日本核燃料コンバージョン株式会社として独立、98年には社名を現在の「株式会社ジェー・シー・オー」に改め、現在に至っている。社員数は120人。事業の内容は、原子炉燃料の加工工程の一部であるウランの再転換を行い、成型加工メーカーに納入するというもので、工場の許可能力は、二酸化ウラン粉末で718トン・ウラン/年とされている。

扱うものは、核燃料の材料そのものという特殊性があるが、工場の労働安全衛生対策という観点からみると、ありふれた中小規模の化学工場ともいえる。当然、JCOで働いている労働者も、大量に被ばくした3人の作業員を含め、中小企業の労働者として日々の作業の安全と効率性について考えながら作業を進めていた。原子力安全委員会に設置されているウラン加工工場事故調査委員会の資料として公表されている資料をもとに、作業者の行動を中心として検証してみたい。

機能していなかった

JCOの労働安全衛生活動

事故調査委員会がまとめた「緊急提言・中

間報告」によると以下のとおりである。

事故当時、「スペシャルクルー」と称される3名の作業員は、濃縮度18.8%のウラン粉末約2.4キログラムずつを、10リットル入りのステンレス製バケツで硝酸及び純水を用いて順次溶解していった(硝酸ウラニルを生成)。硝酸ウラニルを均一化するための操作は、本来、形状制限された細長い貯塔を用いて1バッチごとに管理して行わなければならないが、実際は太くて大きく、攪拌機を備えている沈殿槽を用いて行うこととし、バケツ中の硝酸ウラニル溶液を、ろ過器を経由して5リットルピーカーに移し替え、漏斗を用いて沈殿槽に注入していった。その結果、2.4キログラム・ウラン以下を1バッチ(核燃料加工に関する許認可で使われる単位)に制限して管理すべき沈殿槽に、16.6キログラム程度ものウラン(6~7バッチ分に相当)が注入され、臨界に至ったとされる。

このような作業手順は、あらかじめ決められた設備、方法によるものとはまったく違っており、もちろん国の認可を受けたものでないことは報道されたとおりである。事故の直接原因となる作業を行った動機について、当該の作業員は、科学技術庁の聞き取り調査で次の事実をあげて説明している。

(1) 貯塔は床面から10cm程度しか離れておらず、製品容器への取り出しが不便であり、製品容器へ直接取り出せない残量をひしゃくで入れていた。液体製品には不向きと思っていたが、設備の改善はなされなかった。

(2) 従来から貯塔に16kg程度入れた作業を行っており、それぞれの容量が同程度であることから沈殿槽にも貯塔と同じように入れても問題はないと考えて作業をしてしまった。

(3) 作業環境が狭く、離れた場所で、よその会社に入っていく感じで早く終わらせたいという気持ちがあった。

(4) 均一化作業後のサンプリング作業も含め作業を早くする指示は上司から作業員にはなかったが、10月からスペシャルクルーに入ってくる新人には廃液工程の最初から作業をやらせたいと思っていたため、本作業は早く終わらせたいという気持ちがあった。

(5) 高濃縮度ウランを扱う作業と廃棄物(排水など低レベルのもの)を扱う作業が同じチームで行われており、混同しやすい状況であった。

この証言で読み取れるのは、JCOでは労働安全衛生活動の実質的な役割がほとんど機能していないことである。

取り上げられなかった設備改善

作業員に臨界に関する十分な知識も認識もなかったことは原因の一つとして当然指摘されることだが、もう一つ設備の改善への取り組みが労働安全衛生活動の中で実現されるこ

とはなかったことも明らかだ。具体的な作業内容について、作業員は貯塔についての設備改善が必要なことに思い至っていたが、実現されることはなかった。その結果、次善の策として沈殿槽での均一化作業を思い立ったのである。

また、従来から貯塔に16kg程度入れた作業を行い、沈殿槽に入れても問題はないと考えたというのは、作業方法をめぐる労働安全衛生活動としての日常のチェック機能がまったく果たされていなかったことがわかる。

事故原因となった作業は、JCOにとって通常の作業であり、大半を占める軽水炉(普通原発)用の燃料に使うウランではなく、高速実験炉の「常陽」に使うウランを製造する工程で行われていたものだ。いわば特殊少量製品の製造過程で事故は発生したのである。当日作業を行った3人を含めて5人の労働者が担当となったこの作業は、非定常作業であり、特別の安全対策の検討が必要な事項であった。

作業工程については、事業所内の会議で4年前に検討され、その結果バケツでの作業も議事録には残らずとも認めていたとの報道がされているが、仮にそうであったとしても作業員からの提案が十分に吸い上げられる労働安全衛生対策の環境ができていたとしたら、結果は違ったものになったことが期待できる。

人員整理の最中の

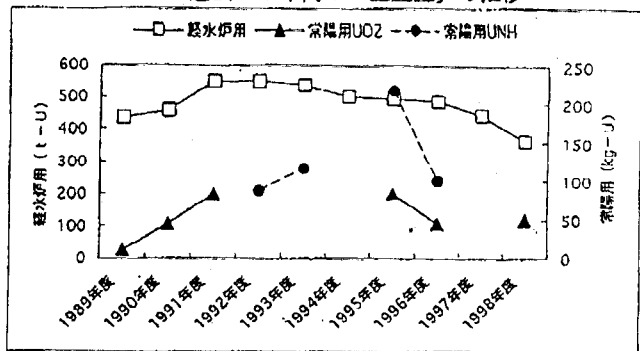
非定常作業での安全対策

JCOの主たる業務の軽水炉用の二酸化ウラン製造は、国際競争のなかで厳しい状況に

あった。国際的な製造法の流れはドライ法となっている中で、JCOは経費のかかるウェット法を採用しており、価格競争の面でも劣勢に立たされ、年々生産量は低下していた(図1~3参照)。そのため人員削減も次々と進められていた。そのなかでも、「常陽」用のウランは価格の面でも低下することなく、安定的な受注が望める製品であった。しかし絶対量は少なく、工程を検討する際に重点を置かれるものにはなっていなかった。そのために、一つ一つの作業について、安全衛生の観点が入り込んだ作業員自身の職場改善があり得なかったのである。

また、事故の発生した転換試験棟の建物は、同僚職員が通常の作業をしている加工棟などから離れており、孤立した作業を余儀なくされていたことも「早く終わらせたい」気持ちの一因となったとされている。製造業の工場働く労働者の一般的な心理が現れたものとして、注目される。3人の作業者のうち2人は転換試験棟での作業は初めてで、もう1人の副長も延べ2~3ヶ月という状況であった。新たな作業に対する安全衛生対策上のアセスメントを行うこともなく、通常の加工棟での作業

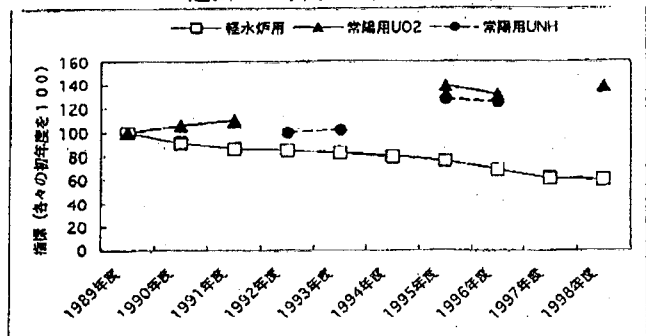
過去10年間の「生産量」の推移



注1) 生産量は生産ベースです

注2) 常陽用は、粉末のUO2製品と、溶液のUNH製品があり、別々に示しています

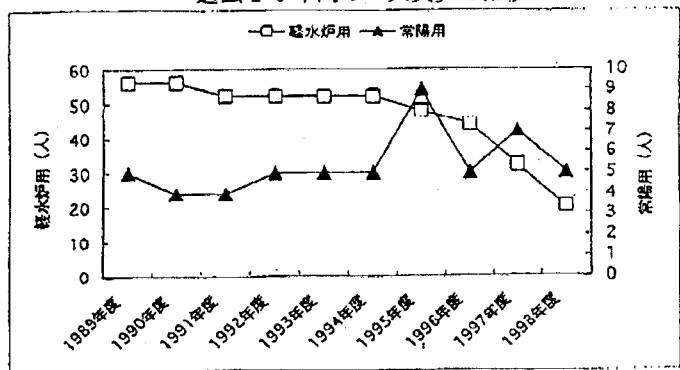
過去10年間の「価格」の推移



注1) 価格は、納入時の価格で、初年度を100とした指標で示しています

注2) 常陽用は、粉末のUO2製品と、溶液のUNH製品があり、別々に示しています

過去10年間の「人員」の推移



注1) 人員は築造を運転する人員でスタッフ及び間接部門は含まれません

注2) 1996年度までは2工場同時稼働ですが、1997年度は1工場を土日停止し、1998年度からは1工場のみ稼働する体制に移行しています。従って、1996年度に比べ大幅に直接人員が減少しています

参照図1, 2, 3

の延長上での業務遂行ということになってしまった。非定常作業であるにも関わらず、限りなく定常作業に近い感覚で、普段と離れた現場での作業を行うとしたら、心理的な緊張感を伴わず、「終わらせる」ことが目的化せざるを得ないとも言えるのである。

形骸化していた 大企業型安全衛生活動

それではJCO東海事業所の労働安全衛生活動は、何をやっていたのだろうか。実は、外へ向かって「うちでは労働安全衛生対策をこうやっています。」と言える材料は十分備えていた。

放射線業務従事者などの法定研修以外の教育訓練は、OJT(実際の作業を通じて教育訓練)が主体とはいえ、定期的な全従業員対象の教育訓練を年に1回実施することにしていた。また、職場別の教育訓練もテーマを決めて年に1回は実施していた。さらに、外部機関での研修にも参加していたという。

チェックシステムとしては、労働安全衛生委員会による安全パトロールと、品質保証を目的とするQAパトロールが定期的実施されている。その他に核物質を扱う特殊性からの保安規定により、毎日1回以上、巡視・点検を行い、記録に残すことになっている。実際の巡視・点検は、製造部長は数日に1度の頻度で工場内を巡視し、職場長は毎日1回以上の巡視、副長は毎日1回以上設備の異常の有無や核物質防護上の異常の有無について点検を行い、点検記録表に結果を記載していた。記録表は職場長と製造部長の審査を受け、安全主管者の検閲を受けることとなる。

ところで、この巡視点検記録表、実に簡素にできている(6P図4参照)。毎日の点検であるから、記載するのに困るようであってはならないが、「異常なし」の記載が、ゴム印で押されているところにこの工場のチェックシステムの欠陥を象徴しているように見える。安全点検はルーチンの仕事であるが、そもそも形骸化を促進するような点検結果欄用紙の設計、そして形骸化を促進するゴム印の存在に、安全活動全体の形骸化をみることができる。

さらにJCOでは、危険予知トレーニング(KYT)活動も活発に実施していた。安全カード、1人KY、作業指示STKを実施し、作成されたカードは安全衛生委員会とKY推進委員会で検討されていたという。しかしKYTは、労働者側の注意喚起に有効性があっても、災害発生原因の根本対策につながる道筋がそれ自身で用意されているわけではない。逆に設備改善が必要であっても、労働者個人の注意の問題にすり返られてしまう要因となってしまう。今回の事故でいえば、貯塔が床面から10cmしか離れていないために製品容器への取り出しが不便であったことについて、作業者自身が気付いていても、職場改善への道筋にのることはなかった。

安全活動と称するKYT活動が、それ自身で根本的な労働安全衛生活動とはならないことを、JCOの事例は示している。にもかかわらずこうした形骸化した労働安全衛生活動が推進されていたかということである。KYTや、チェックリストを用いたパトロールなど、その手法は大抵大手の事業場でシステムが開発されている。そのシステムを中小

製造グループ巡視点検記録表
転換試験棟

検閲記録

1999年5月

安全主管者	核燃料取扱主任者	技術管理統括者	核物質防護管理者	安全管理統括者

設備等の異常

異常なし

備考

転換試験棟
巡視点検記録表

99年5月14日

設備点検日時	設備点検者	設備点検場所	担当者

設備名	点検項目	点検結果
小分け	100kg箱、20kg箱、小分け容器、配管及び自動制御装置等の異常の有無	異常なし
冷却水分解	加水分解塔、ポンプ、配管、冷却器、貯液槽、貯槽及び自動制御装置等の異常の有無	異常なし
増減補給	抽出塔、送液出庫、攪拌機、分液機、既電計、貯液槽、ポンプ配管及び自動制御装置等の異常の有無	異常なし
比較	攪拌機、ポンプ、配管、貯液槽、減速機、攪拌機、既電計及び自動制御装置等の異常の有無	異常なし
保潔、遮光等	保潔、遮光、配管、グローブボックス、浸合機及び自動制御装置等の異常の有無	異常なし
貯液槽	貯液状態、精納槽、カレン等の異常の有無	異常なし
結露気取除	結露気取除ファン本体、ダクト設備等の異常の有無 排気ファン本体、ダクト、フィルタ設備等の異常の有無 スプレッドポンプ、配管、排気機、水槽及びダクト等の異常の有無	異常なし
その他	特殊水設備、警報設備等の異常の有無	異常なし
核物質防護	特定核燃料物質の漏洩の有無、設備の破壊の有無	異常なし

(注意事項) 設備に異常がある場合、当該項目に丸印を付け、下記の「異常時の処置」欄に、設備名、項目、措置名、処置内容を記入する。

異常時の処置(修理等)

- 設備名: _____ 処置内容: _____
- 項目: _____
- 措置名: _____

Rev. 1.000

企業の職場でそのまま採用し、それで法令上のことは足れりとする考え方が形骸化を招いているといえるのではないだろうか。

作業者が自分の作業態様を考えて、設備自体の問題に突き当たったとき、実際にはKYT活動で注意するというだけで解決できないことは百も承知で、妥協を余儀なくされてしまうのである。おそらく、調査委員会の資料では出てこない、JCOならではの規模に見合った管理方法があったはずである。それはある意味では歪なもので、合法的とはいえないのかもしれないが、現場の作業者の経験による知恵が生かされているだろう。

実効的な労働安全衛生活動で
十分に事故は防げた

しかしそれにしても、ウラン加工という業務に従事する労働者が、臨界安全に関する知識をどうして持っていなかったのかという問題点が何といても大きい。労働者が自ら扱っている物質に関する情報を持たずにいたという事実が、事故原因の一つである。扱う物質の特徴と作業工程における問題が、安全衛生委員会の議論で取り上げられる、また転換試験棟という職場単位での作業者の情報が、吸い上げられるシステムがありさえすれば、

安全活動は実質的な成果をあげることができたであろう。

たとえむちゃくちゃな方法で、正規の手順を無視した作業をしても、設備の設計自体が臨界事故を発生させることがありえないようになっていれば、事故は起こりえなかったという問題はもちろん指摘できる。インターロックやフールプルーフの構造になっていさえすれば防ぎえたであろう。また、科学技術庁や原子力安全委員会による厳しく有効な検査が実施され、認可もされていない工程をチェックできていたら防げた事故であったといえよう。しかし、もっとある意味で原始的とも言えるかもしれない職場の労働安全衛生対策の実効性を確保することで、事故は起こりえなかったといえるのではなからうか。職場の作業員自身が、自ら扱う対象物に対する十分な情報を得て、自主対応＝参加型の職場改善の取り組みが行われていればと考えられるのである。

労働安全衛生活動に警鐘鳴らす JCO事故

JCOは、ウラン加工という特殊な業務を受け持ち、原子炉等規正法にもとづく安全確保のための規制を受け、さらに自治体等との安全協定を結び、そこへ加えて労働安全衛生法にもとづく規制を受けることになっている。ところが、実際にはそれぞれ書面上は十分な対応をしながら、職場での安全対策は形骸化していることが今回の事故が明らかにしたのだった。

特殊な物質を扱い、普通の製造業にくらべ

て様々な規制を受けるということを除けば、JCOはやはり普通の製造工場、あるいは化学工場であった。その意味で、通常あまり職場での議論の遡上にあがることの少ない労働安全衛生活動の質の問題について、私たちに課題を与えるものと言えないだろうか。工場へ行けば安全担当者が「うちはこれだけ安全活動をやっています。」と答える場面があるが、たとえ記録等でその証拠が示せたとしても、実質的に職場の絶えざる改善につながっているかどうかは別問題と考えなければならぬだろう。

沈殿槽に16.6kgのウランを注入したスペシャルクルーと言われた3人の作業員は大量に被ばくし、現在も入院中である。特に17シーベルト以上という致死量の数倍の大量被ばくにみまわれた大内久さんは、重篤な状態で推移しているといわれる。事故調査委員会による資料を見ても、危険を認識した上で横着をして仕事を早く切り上げようとしたわけではない。それどころか職場の改善を提案し、それがかなわないならば、不十分な情報のなかで、できる限り合理的に作業負担を減らそうと工夫をしていたともいえるのである。問題は、十分な情報が与えられず、提案が職場改善に結びつかないシステムにあったといえる。その意味で、大内さんをはじめとする3人の作業員は、第1番目の犠牲者といえるのである。

野中じん肺肺がん訴訟で最高裁が不当判決

労働省は密室の検討をやめろ！

じん肺症を合併症にした韓国

不当判決続く

じん肺で苦しむ患者が合併した肺がんで死亡しても、管理区分4でなければ全く補償がない、というのが現行の労災認定基準である。

1978年に出されたこの第608号通達によって、多くのじん肺肺がん患者と遺族が泣かされてきた。この問題については、本誌でもこれまで報告してきたように(97年7、8月、98年10月、99年4、5月号)、じん肺の主要な原因物質である珪酸粉じんそのものに発がん性があることを世界的権威のある国際ガン研究機関(IARC)が認めた1996年10月以降ですら、労働省は「検討中」と言うだけの許し難い対応を続けてきている。

管理区分3の患者、遺族などが不支給処分の取消を求めて、札幌、岐阜、広島、大分、福岡などで裁判を起し現在、係争中である。歴史的にみると、1990年1月25日松山地裁、1991年3月19日大分地裁(野中事件)と原告勝訴判決が出された後、被告の国側は「医学論争が続いている」との印象を裁判所に与える戦術を御用学者を使って行い、これによっ

てか大分・野中事件の控訴審である福岡高裁では原告全面敗訴となった。

その後の96年3月26日広島地裁判決(岩城事件)、97年7月3日札幌地裁判決(渡辺事件)では「じん肺が療養上の不利益をもたらした(医療実践上の不利益)」との見地から被災者救済・原告勝訴の判決が出されたものの、依然としてIARC決定を踏まえ「じん肺と肺がんの因果関係がある」との判断は裁判上示されることなく推移してきた。

国・労働省は、IARC決定が確定的なものではないとの主張を、御用学者である志田寿夫珪肺労災病院研修研究部長や横山哲朗慶応大学名誉教授らを動員して行い、裁判所もこれに追随したためもあって、先に勝訴した札幌の渡辺事件は99年6月10日札幌高裁判決で逆転敗訴となった。

そして、今回、大分・野中事件の上告審において、同様にじん肺と肺がんの因果関係が未確定であり、医療実践上の不利益もなかったとして最高裁は原告敗訴の不当判決を99年10月12日に言い渡した。

現在、広島高裁岩城事件控訴審が最終局面を迎えておりその行方が注目されている。

める高裁判決が出された。1999年10月1日付韓国「ハンギョレ新聞」は次のように伝えている。

肺がんで亡くなった鉱山労働者に、肺がんをじん肺症の合併症とみなして、業務上の災害を認めた判決が初めて出た。今回の判決は、労働部が肺がんをじん肺症の合併症と認める立法予告をしていた状態で出されたもので、肺がんを患っていたり、肺がんで亡くなった鉱山労働者の救済問題が注目される。

ソウル高裁特別11部(チェ・ピョンハック裁判長)は9月30日、肺がんの一種の小細胞がんで亡くなった鉱山労働者のホン某(62歳)氏の夫人のチョン某(62歳)氏が、業務上災害による死亡であることを認定するよう求め、勤労福祉公団を相手に起こした遺族給与などの不払い処分の取り消し請求訴訟において、1審を破棄し、原告勝訴の判決を下した。

裁判所は判決で、「鉱山労働者のじん肺症は石炭や珪土、雲母、珪酸などにより生じるが、これらは発がん物質が多く含まれたディーゼル燃料にさらされて、がんにかかる確率がさらに高くなる」、「最近の研究結果によると、じん肺症と肺がんの関連性が普通の場合より、2.5倍ほど高いと判明しており、肺がんをじん肺症の合併症とみなすべきだ」と明らかにした。

裁判所の判断は、トングック(東国)大予防医学教室が92年から96年に鉱山労働者を対象に研究した結果、じん肺症患者が肺がんにかかる確率が、一般の人に比べ1.5倍から3.4

倍高いことがわかったことによるものだ。

チョン氏の夫は、1960年からカンウォン(江原)道テベック(太白)で鉱夫や炭坑ボイラー室職員として働いていたが、じん肺症にかかった後、昨年3月肺がんで亡くなった。チョン氏は、業務上の災害として認定し補償金を出すよう訴訟を起こしたが、1審では、裁判所が2つの病気の因果性が立証されないとの理由で棄却され、チョン氏はただちに控訴していた。

訴訟を引き受けたノ・ドンソン弁護士は、「この間、肺結核など7つの病気がじん肺症の合併症として認められたが、非常に致命的な肺がんは、医学的な因果関係が立証されていないとの理由により、はずれていた」、「今ようやく法的救済の可能性が開かれた」と語った。

現在、じん肺症患者は全国で約3万人、じん肺症が肺がんに発展する患者は毎年約50人ほどに達するものと推定されており、過去の死亡者の規模は把握されていない。

韓国では、10月14日付けで労働部令第158号によってじん肺勤労者保護法施行規則が一部改正され、じん肺症の病型が1型以上のじん肺患者に併発した原発性肺がんが「じん肺の合併症」として認められた(韓国では日本とは異なりILOの標準じん肺エックス線写真を使用している)。他の合併症は、活動性肺結核、胸膜炎、気管支炎、気管支拡張症、気胸。

これには、IARC決定が大きな影響を与えていることは言うまでもなからう。

岐路にあるシルバー人材センター事業

不適正就労増加を指摘する労働省懇談会報告書

また労働者性を認めなかった

綾瀬市シルバー人材センターの例

神奈川県綾瀬市の菅沼幸雄さんは、会社を退職後に入会した同市さわやか事業団(現・綾瀬市シルバー人材センター)の会員として、自動車部品製造の下請工場で作業中に、工作機械に左手を挟まれ4指を切断する事故に見舞われた。96年11月のことである。零細規模のその有限会社は、顧問の社会保険労務士と相談、労災として療養補償給付の請求をすることにした。療養補償給付は医療費なので、入院した病院に用紙を提出し、以後3ヵ月後の退院までは何事もなかった。ところが、やがて症状固定となり、休業補償給付と障害補償給付を請求するため、労働基準監督署に出向くと、労災保険は適用できないので、すべての請求を取り下げしてほしいという。すでに受けている医療費も含めてのことだ。

菅沼さんは、工場で働いた経過、作業の内容などから、どう考えても労災保険が適用されないことについて納得できず、取り下げの要請には応じなかった。やがて労基署は不支給決定を通知、神奈川労災保険審査官に審査請求をしたが棄却決定を受け、いま再審査請

求中である。

菅沼さんは事業団に入会后、工場内の作業をしてみませんかと紹介され、自動車部品の加工工場で働くことになった。朝9時から午後4時までの仕事で、事業団の3人とともに働くことになった。朝8時40分頃に出勤し、その日の仕事の指示を受け、仕事を開始する。指示された仕事が終わると、その都度工場長の指示を受けて仕事をするというものだった。他に数人の社員がいるが、勤務時間が少し長いものの、作業は渾然一体で、タイムカードも一緒、休み時間ももちろん一緒だ。会社は、個々の会員について作業報告書を作り、作業時間数について本人が間違いないかを確認めた上、事業団に提出する。事業団は、作業報告書をもとに請求書を作成して会社に送付。会社はそれにもとづき振り込む。その内から会員の口座に分配金(賃金)が支払われるというシステムだ。

**事業団が決めた時間給は
労働の対価性がない?**

「請負、委任」であるにも関わらず、発注者であるはずの会社が作業報告書を作成して事業団に報告すること自体が、違法労働者派遣

業者の手口そのものだが、仕事の内容自身が工場長の指揮命令下で作業に従事するものであり、事業主の支配管理下での就業であることは明らかだった。また、菅沼さんが就労する直前から同じように働いていた別の会員は、仕事が遅いと会社からみられ、事業団に対し紹介を断るという経緯もあったという。

しかし労基署と審査官は、労働者性を認めなかった。理由は、①ローテーションを組んだ就労で、菅沼さんは週2回勤務だったこと、②就労日について、休むときもあり就労するかどうかは本人の裁量によるところが大きい、③配分金は就労時間に応じているものの、事業団で決められるもので、会社に決定権はないため労働の対価性がないというものである。①で労働者でないなら、アルバイトやパートタイマーの人はどうなるのか。②については、都合の悪いときに労働者は休んでは行けないのか。③については、事業団で決めようが会社で決めようが本人が決めたものでなく、まして労働の対価性がないとは全く理解に苦しむところだ。

労災保険審査の決定書の相当部分を何が占めているかといえば、シルバー人材センターの会員には労働関係法令が適用されないとする労働基準局長通達の都合の良い前半部分と、事業団の規定と配分金システムの説明である。ほとんど労働基準法上の労働者に該当するかどうかを、まともに判断しようとする姿勢がない決定書だった。

菅沼さんは現在、労働保険審査会に再審査を請求するとともに、会社とシルバー人材センターに対して民事損害賠償を求めた裁判を提起している。この事例を含み、これまでた

びたびシルバー人材センター会員が実質的に雇用関係とみなされる働き方をして、問題となった事例は多い。菅沼さんの取り組みが注目されるところだ。

順調な右肩上がりを誇る シルバー人材センター事業

高齢者の就業機会を雇用によらずに確保するために、高齢者自身による自主的組織として設立されるシルバー人材センターが、岐路にさしかかっている。本誌では、91年に豊中市で発生したシルバー人材センター会員の死亡事故をめぐる労災補償問題以降、実際の各地での同センター運営が、自主的組織で雇用によらない就業形態という建前から大きく乖離し始めている問題について、折にふれ指摘してきたところである。労働省は、大学教授5人による「シルバー人材センターの新しい発展方向についての懇談会」を昨年11月より開催し、こうした問題点も含んだ検討を行い、今年8月に報告書をまとめ公表した。そこでこれを機会に再度、現在のシルバー人材センターが持っている問題点について検討してみたいと思う。

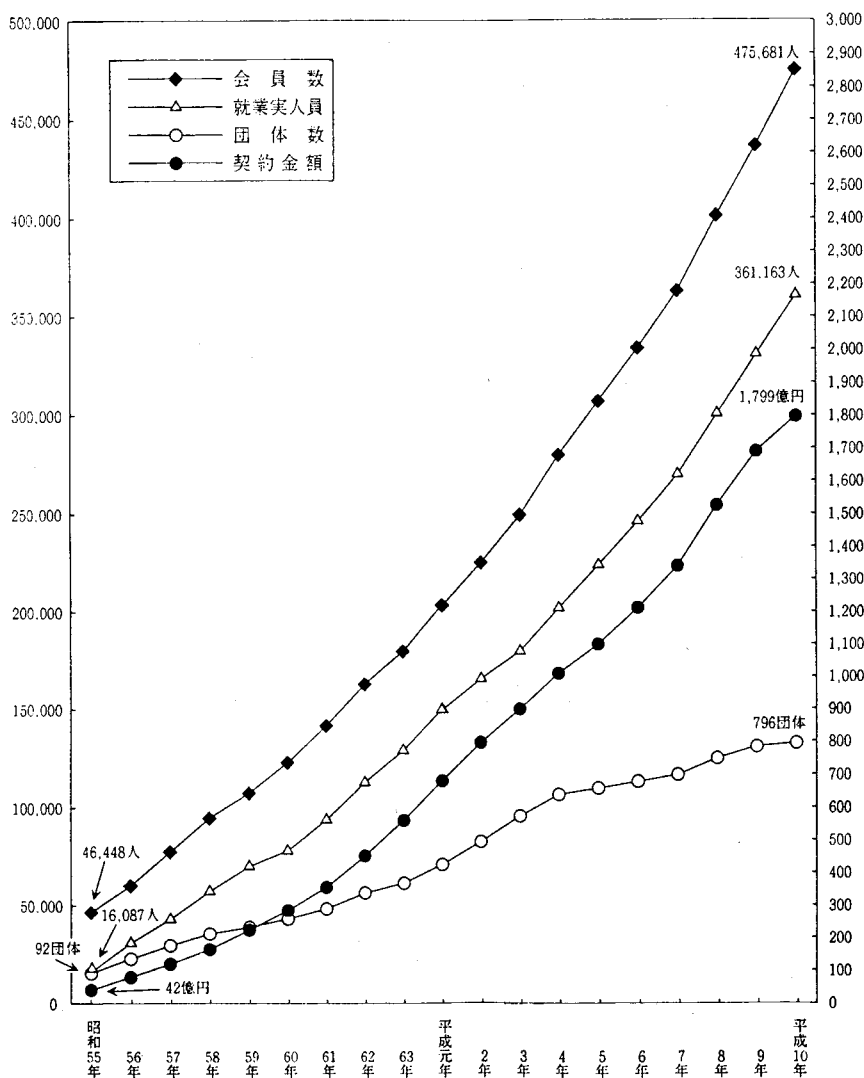
シルバー人材センターは、高齢者自身の自主性と相互協力により雇用関係でない就業機会を確保、提供し、長年身につけてきた経験や知識、技能を地域に役立て生きがいを見いだすことを目的として1975年に事業として発足している。その後80年には国の政策として位置付けられ国庫補助の対象とされ、86年には、高年齢者雇用安定法において指定法人として位置付けられ、市町村単位での設立が急

速に進んだ。さらに96年の法改正で、シルバー人材センター連合の規定も設けられ、都道府県単位でも実施できるようになり、シルバー人材センター事業は全国限なく展開できる体制が整備されることになった。

こうした経過からシルバー人材センターは、

発足以来実績を順調に伸ばし、80年で92団体、会員数46448人、契約金額42億円だったのが、98年度末現在で団体数が796団体、会員約47万6千人、就業実人員約36万1千人、契約金額約1799億円と、文字通りけた違いの急成長をとげている(下図参照)。

シルバー人材センター事業の推移



資料出所：全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センター事業運営状況」

事業拡大とともに顕在化した 就業形態をめぐる問題点

しかし急成長は同時に、もともとこのシステムができた時から持っていた根本的な問題点を、より一層一般化することとなった。懇談会の報告書では問題点として、就業実態面の問題、事業の地域的偏り、財政問題の3点をあげているが、このうちシルバー人材センターの今後を決定付けるほどの重みを持っているものは、就業実態面の問題である。なぜならシルバーの存在理由は、他では例をみない就業形態そのものであるからだ。

報告書はまず、シルバーが扱う就業機会のうち事務的作業の割合が年々低下しているのに対して、会員の構成比では事務系出身の会員が多くなりつつあり、事務系の就業機会の確保が一つの課題になっていることをあげている。そしてもう一つの問題点としてあげているのが制度と就業実態の乖離で、この報告書の大きなポイントとなっている。

報告書は次のように指摘している。

「実態的には就業が継続的になされていたり、事業主と指揮命令関係にあり実態的に雇

用になっている就労を請負・委任の形態で対応するといった不適正就労が生じており、災害が起きた時に発見されることがあるが、このように法制度との乖離が生じている。この結果、仕事中に生じた事故が労災認定される事例が発生している。」

この現状について、原因となる制度上の問題を次のように指摘している。

「本来、事業主との間に実質的な指揮命令関係があつたり、事業所で他の従業員と混在して就労している場合には、雇用で整理することが望ましく高齢法第47条第2号で位置づけられている無料職業紹介で対応すべきである。しかし、シルバー人材センターにとって財政的なメリットがないなどの理由により無料職業紹介への取組が消極的になっているのが現状である。」

忘れられた存在になっている シルバーの無料職業紹介

雇用による無料職業紹介は、86年の高齢法改正後にシルバーが担うもう一つの機能のはずであったが、ほとんど忘れられた存在に

無料職業紹介事業実施状況

・全国計

(平成9年4月1日～平成10年3月31日)

団体数 (団体)	紹介事業 実施団体数 および 実施率 (%)	(a) 求人 延事業所数 (所)	(b) 求人申込 延件数 (件)	(c) 求職申込 延人数 (人)	(d) 相談 延件数 (件)	(e) 紹介 延人数 (人)	(e)÷(c) 紹介率 (%)	(f) 求人 延人数 (人)	(f)÷(c) 求人 倍率 (倍)	(g) 求人 延日数 (人日)	(h) 就職 延人数 (人)	(h)÷(c) 就職率 (%)	(i) 就職 延日数 (人日)
786	318 (40.5)	1,940	2,150	3,284	4,903	3,152	96.0	4,754	1.4	102,537	2,377	72.4	62,681

なっている。たとえば平成9年度ではシルバー人材センター会員数が40万人をはるかに超えているにも関わらず、扱った求人申込延件数はわずか2150件に過ぎない。雇用によらない就業とはくらべものにならない微々たるものになっている(14p表参照)。シルバーといえは雇用によらない就業で、扱えば国から補助金がおろるが、無料職業紹介はいくら扱っても何の見返りもない。シルバーが事業体として運営されている現状からみれば、このような結果が出ていることも十分にうなずけるところである。

実はこの財政上の問題が、実質雇用関係のある就業形態が横行する直接の原因になっていることについては、本誌でも幾度か指摘してきたところである。しかし、マスコミで取り上げられるたびに、労働省の高齢者雇用対策課は、「特殊な事例」との見解を繰り返し、ときには、違法状態にある(実質雇用の就業を扱い続ける)シルバーには「補助金を交付しないこともある」と自らの政策的問題を棚上げにして、地方の現場を恫喝するようなコメントを出したことさえあった。

シルバーの団体数が800という数字になり、取扱量もうなぎのぼりという状況の中で、やっと現実の政策面の問題点を公式に認めたということになる。

解決策は、単純な請負範囲拡大策と登録型労働者派遣で合法化

さて報告書は、この問題点について制度見直しの観点から次のような案を提案している。

まず一つ目は、無料職業紹介を現行のよう

に「臨時的かつ短期的」な雇用に限定することなく、「短時間」で長期にわたるものも取り扱えるようにするという提案である。事務的作業は、「臨時的・短期的」ではなかなか仕事にならないが、短時間であっても長期であれば就業機会を拡大することができるという。それでは公共職業安定所とどう違うのかということになるが、職安は「生計のための本格的な雇用」を斡旋するのに対して、シルバーは短時間、短期間の部分を担って機能的、地理的な役割分担を明確にした上で補完的役割に徹するのはどうかというのである。まさにシルバーを高齢者専門の第2職安とする案である。

二つ目は、現在都道府県ごとに設置されているシルバー人材センター連合と職安、事業主団体が連携して実施しているシニアワーク・プログラムを拡充強化し、シルバーに求人開拓専門員を配置し、高齢者の能力開発と雇用拡大に貢献するという案である。この案ではもはや労働力受給調整という能動的な雇用政策の一端をシルバーが担うということになり、見ようによってはほとんどシルバーの当初の趣旨からは逸脱する部門を持たせるという結果になる案だ。

三つ目は、そもそもシルバー自体が登録型労働者派遣事業を行うという案だ。この12月から労働者派遣事業法の改正で、原則自由化されているが、前の96年の改正で高齢者については先行して原則自由化がなされていた。報告書では、これまで実態的に雇用関係にあると疑わしい就業は、明確に雇用関係として整理され、不適正就労の問題が解決されるとしている。また登録型派遣は、従来からシル

職群別就業延人員

職 群	昭和61年度		平成6年度		平成7年度		平成8年度		平成9年度	
	就業延人員 (人日)	構成比 (%)	就業延人員 (人日)	構成比 (%)	就業延人員 (人日)	構成比 (%)	就業延人員 (人日)	構成比 (%)	就業延人員 (人日)	構成比 (%)
技 術	204,569	2.1	539,747	2.1	605,439	2.1	681,296	2.1	750,967	2.1
技 能	797,939	8.4	2,182,886	8.4	2,441,298	8.6	2,859,704	8.9	3,141,303	8.8
事 務	499,933	5.2	1,038,105	4.0	1,142,413	4.0	1,079,291	3.3	1,122,533	3.2
管 理	2,079,714	21.8	6,796,897	26.1	7,353,495	25.9	8,331,676	25.8	9,117,984	25.6
折衝外交	222,362	2.3	476,507	1.8	527,283	1.9	618,673	1.9	716,778	2.0
一般作業	4,444,453	46.7	12,605,384	48.4	13,819,197	48.6	15,812,444	49.0	17,634,197	49.6
サービス	1,234,541	13.0	2,369,586	9.1	2,537,145	8.9	2,879,344	8.9	3,055,514	8.6
そ の 他	39,226	0.4	22,576	0.1	17,138	0.1	24,675	0.1	38,910	0.1
合 計	9,522,737	100.0	26,031,688	100.0	28,443,408	100.0	32,287,103	100.0	35,578,186	100.0

資料出所：(社)全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センター事業運営状況」

バーの請負、委任による就業機会の確保、提供と類似している面があるという。

この案をもっと実態に則していえば、実態的に違法労働者派遣業者になってしまっている運営の部分を、派遣事業として名実共に合法化して、労働保険、社会保険についてもシルバーとして適用できるようにしようということである。ほとんど労働者派遣事業法が実態の後追いとして出来上がった経過と変わるものではない。

ただ、現行のシルバーの状況をそのまま認め発展させるためには、もっともスムーズで適切な方法といえるだろう。ただしこの場合も「共働・共助」の高齢者による自主的組織という原則とはほとんど関係がなくなる。もっぱら就業機会が乏しく、収入源となる仕事を求める高齢者側のニーズと、本格的雇用でなく安価で代替がきく労働力を求める事業

者側のニーズを組み合わせたに過ぎない。

原因と結果を逆立ちする 提案もあり？

そして最後の四つ目で、シルバーで扱う雇用によらない請負、委任による就業機会確保の範囲を、「臨時的かつ短期的」に限定することなく拡大するという案をあげる。拡大の範囲としては、「あくまでも追加的な収入を得るための就業に留まるものの、ある程度継続的になされる就業機会」を検討対象にしてはというのである。

ここまでくると、ほとんど現行のシルバーの矛盾をさらに深める結果をもたらすのは、現状からして明らかといわねばならないだろう。現状が継続的な就業という不適切な状況を呈している原因は、そもそも「追加的な収

入を得るために就業するというよりも、生計の足しが必要な高齢者にとっての仕事を提供する役割をシルバーが果たしているからだったのである。

報告書自身も、留意する点として次の三つをあげている。

- ①「臨時的かつ短期的」という制限が不適正就労の歯止めになっていた。このため、契約上は雇用でない就業としていても、就業が継続的になされることになると、実態的に雇用と判断される事例が発生し、労災問題、就業者保護の問題が増幅しかねないという問題がある。
- ②雇用関係にない就業形態では、事業主は雇用主責任を負わないために、こうした就業形態を安易に選択しかねない。この結果、正規雇用の労働者を代替してしまう恐れがあり、労働市場全体に影響を及ぼしかねない。
- ③特定の会員が同一の仕事に長期に就く可能性が生じる。これとシルバー人材センターの理念である「共働・共助」との関係。

著しい現実と基本理念の乖離

もし「臨時的・短期的」から枠を広げることが実態的に可能な前提条件があるとすると、次のようなものだろう。高齢者自身が「自主・自立、共働・共助」の基本理念で文字通り自主運営することである。具体的にいうと就労する会員は同時に就業機会確保、分配の過程に同時に参加しており、実質的に協同組合的な運営ができてきている。一言でいえば、ワーカーズコレクティブとして運営されているということである。そして制度として就業範囲を拡大するためには、

全国800のシルバーでそのような日常的運営が確立していなければならない。

しかし現状のシルバーは、当該の市から出向している職員を中心とした事務局が実質的な日常運営を管理し、その開拓した仕事を会員の高齢者に割り振るということが常態化している団体がほとんどすべてという状況である。もちろん、会員の高齢者による様々な創意工夫によって就業機会の確保する事例も多くみられるが、全体の運営については労働者協同組合的な運営からは程遠いものになっている。

報告書は、就業形態に関わって以上のような案を示し、さらに様々な角度から吟味し検討を深めることをもとめる。そして高齢者のニーズに対応するためには、自主的な取組を推進すると共にその機能強化の検討が必要とする。さらに地域の高齢者に限定して就業機会を確保するもので、高齢者の幅広い希望に応じてきめ細かい対応が必要となるため、手間暇が係り、採算性の面で市場メカニズムに任せては十分なサービスが供給されないことを指摘。しかし、生きがいの充実、地域社会の活性化、就業による健康の維持・増進効果、医療費負担の抑制効果等の大きな効果があることも指摘している。

実態の調査もせずに

数字の現状羅列に終始する報告書

「シルバー人材センターの新たな発展方向について」と銘打ちながら、この報告書の食いつりない点は、現状を整理というよりは

羅列したのみで、結論の文面上にあるような「ポジティブな発想に立って」の将来の構築まで至る材料が示されていないところである。問題点の指摘は、ほとんどマスコミ報道等や労災保険の再審査採決などからくるもので、実際に労働省の事務当局が現状把握のための何らかの行動を起こした形跡すらない。

せめて、シルバーが現在扱っている就業機会のうち、どれほどが実態は雇用労働に当てはまるものになるのかなど、すぐにも調査ができるはずだ。数少ないシルバー人材センター会員からの相談、マスコミ等による取材だけでも、設立理念から乖離した運営状況がこれほど明らかになっているのだから、政策決定を現状の調査によって、問題点と背景はもっと鮮明に明らかになるはずである。

そして、この報告書の何よりも問題なのは、「自主・自立、共働・共助」がシルバーの基本理念だといいつながら、高齢者のニーズに対応した行政サービス提供機関としての発展や、労働力需給関係の調整機能としての発展を政策的な目途とすることに、何の疑問もいっていない点である。自主的組織だからこそできた運動としてのシルバー人材センターが、名実共に行政サービス提供に特化するのとは時間の問題であるかのように思ってしまうのである。

もっとも報告書は、シルバーの発展方向を一義的に結論付けたものでなく、着眼点を示すことを目的にしたという。方向性についての議論を深めていく際の一助になることを祈念するというが、そのためにはあまりに資料価値が低すぎるように思える。

シルバーはそれでも高齢者が 第2の人生を踏み出す貴重なシステム

時おり新聞紙上で、定年退職後にシルバー会員となりこれまでとは別の人生を歩む充実感を表現したコラムを見かける。たとえば会員仲間と草刈の仕事に関わり、額に汗しながらこなしていく作業の進行に、充実感を味わう様子がいきいきと描かれていたりする。現役サラリーマンの時代の仕事といえば、ノルマや会社の業績、役職上のプライドなど様々な要素がからまるのに対して、シルバーではそうした要素から解き放たれ自由になり、いわば純粹の労働の喜びを感じることができるという高齢者の投稿がある。

またシルバーによっては、地域の特性を生かした軽作業を開発して引き受けたり、都市部ではリサイクルの事業に積極的に関わるなど様々な創意工夫で運営を拡大しているケースも多い。

こうしたシルバーならではの事業展開は、当然に今後発展させる意味は大きい。このような運営は、自主的運営につながる就業とってよいだろうし、そもそも発足当時目指した姿だったはずである。にも関わらず実質雇用にあたる不適正就業が今ほど増えたのは、政策の実態的な運用に問題があったのではないかと考えられる。

補助金交付の仕組みが 自主的組織を妨げ、拡大路線に

シルバー人材センターは前述したように、国からの補助金が交付される事業であり、そ

のことから各自治体で急速に設立されることとなった。自主的運営がされる基盤があるかについて、それほど十分に見極めることなく、条件が整えば、社団法人として認め、補助金を交付してきた。そして、運営が開始されると補助金の額は、引き受けた仕事の受注額と会員数が大きな決定要素となる。運営の中身が一体どうなっているのか、そういうことは補助金の額には関係がない。そうすると、結局成果は仕事の受注額を基準にしてしまうことになる。全国シルバー人材センター事業協会が出す月刊誌の「月刊シルバー人材センター」で、「我がセンターの就業率は97%」などと本来の目的とすっかりはずれた自慢をするところまで出てくることになる。

自主的な運営形態に重点を置くならば、補助金の交付内容、方法を一から再検討する必要があるのではないだろうか。高齢者自身が自らの協力の力で、これまでの経験で得られた技能や技術、能力を持って仕事による社会参加を目的とする集団に、充分な助成金を交付するということが考えられる。現状より範囲は狭くなるだろうが、その認定システムを明快で合理的なものとして、都道府県段階ごとに整備しなおすということも考えられる。

事務局機能も自主的組織の 原則重視で改善が可能

また補助金を出す以上、経理や提出書類など事務量は相当に多く、実際の手間暇もかかることから、事務局スタッフの役割も重要になってくる。しかし、現在のシルバーをみると、ほとんど現役世代の当該の自治体職員の

出向者を中心とした事務局体制に頼りすぎのように思える。

たとえば自治体出向の職員は、事務手続の技術的支援、ルーチンワークの事務処理に特化し、就業機会拡大のための営業的活動は基本的に会員のみが担当するというような方法が考えられよう。

名実ともに自主的な高齢者の組織として運営されると、排除されることとなる実態的に雇用とみられる仕事の部分については、シルバー人材センター事業とは分離し、高齢者の雇用対策の施策のなかで解決されることになる。報告書のように登録型労働者派遣事業として、雇用関係を明確にした高齢者の受け皿を作る方法も一案だろう。ただし、この場合シルバー人材センターとは明確に分離することが必要となる。もっとも労働者派遣事業とするなら、公益法人というよりは、民間の事業として発足させるのが今の時勢にあうということになるかもしれない。

いずれにせよ、シルバー人材センターは、高齢者による労働者協同組合の一形態として、産業社会の論理から明確に離れたところで発展させる方向性が、もっとも相応しいように思える。自律的に仕事と向き合い、社会参加を果たして第二の人生を送ろうという高齢者の志向性は減ることなく、高齢社会はますます進むという状況があるからだ。そして、実質は雇用関係の仕事を、使用者責任を誰も負わず、しかも安価に高齢者に引き受けさせる現行のシステムは、一日も早く変えなければならぬ。

外国人研修・技能実習制度に異議あり

実習生たちによって告発された人権侵害

現代の強制労働事件

先日「強制貯金させ通帳取り上げ」「中国人実習生の『逃亡防止』」という見出しの記事が新聞に掲載された。福井県武生市の繊維協同組合が受け入れた中国人技能実習生らに対して、1ヶ月の手取り6万5000円のうち5万円を強制貯金させ、残業時の時給を400円で働かせていたというものだ。実習生たちが組合の理事長宅前で抗議の座り込みなどをしたことから事件が発覚。武生労働基準監督署は、訴えを受けて調査に動き始め、研修・技能実習制度の斡旋業務を行う「(財)国際研修協力機構(JITCO)」も組合に改善を指示した。

約30社よりなるこの繊維協同組合は、約100人の中国人女性を研修生・技能実習生として受け入れている。抗議行動を起こした実習生が中国大使館に送った告発書によると、来日前に中国で送り出し企業に約27万円を出国費用として納め、契約書を交わした。その内容は研修生の期間は研修費から家賃光熱費を引いた5万円が手取り、実習生になると月給11万円で手取り8万7000円。しかし、来日してみると最初の5万円は支払われず、生活費として1万円が渡されたのみで、4万円は貯金してあると言われた。2年目より実習

生になったが賃金は11万5000円で、やはり光熱費などが引かれた後4万円が強制的に貯金され、支払われたのは1万5000円であった。残業手当は支払われていたが、研修中は時給で300円、実習で400円、休日の土日も働き休みはほとんどなかったが、休日手当はない。実習生たちの不満が募る中、事件は起こった。

技能実習生になっても契約通りの賃金が払われないことに抗議し、一部の実習生は賃金の受け取りを拒否していた。そして協同組合の理事長に説明を求めため、理事長の会社前に集結、一時は50名が集まった。しかし、理事長は彼女らを帰国させると脅した後、抗議して最後まで残っていた15人と理事長の会社に派遣されている5、6人に対して、殴る蹴るの暴行を行った。暴行を受けたうちの1人は意識を失って病院に運ばれた。

この「それは、ほんとに現在の日本国内での話？」と聞き直したくなるような訴えを聞いた労働基準監督署は動き始め、明らかな労働基準法違反については是正勧告がだされた。

外国人研修・技能実習制度の現実

「出入国管理及び難民認定法第7条第1項2号の基準を定める省令」によって「修得しよ

うとする技術、技能又は知識が、同一の作業の反復のみによって修得できるものでないこと」「帰国後本邦に置いて習得した技術、技能又は知識を要する業務に従事すること」「申請人が住所を有する地域に置いて修得することが不可能又は困難である技術、技能又は知識を習得しようとする」と研修生の活動は定められている。労働者ではなく研修であるので、受け入れ企業は「日本で研修を受けるために必要な実費の弁償」として「研修手当」を研修生に支払う。実費とは、渡航費用、生活費、教材費などを含み、その金額は「社会通念上妥当な範囲」とされていて、特に定められていない。もちろん、労働者ではないことから労働基準法の適用はされない。

研修生制度が導入されたのは1982年らしい。人手不足から自動車産業の下請けや建設業、中小企業で外国人労働者の雇用が増え始めた1980年代後半、研修とは名ばかりで実態は格安賃金の労働者としてこき使う悪質なケースが、曝露され始めた。研修中に、事故に被災しても何ら補償も受けられなかったり、約束の手当が支払われない、パスポートなどの取り上げといったトラブルが研修生によって訴えられた。各地で外国人労働者の問題に取り組み始めた時期と重なる。

その後、日系人の3世まで就労制限のない在留資格が与えられることになり、外国人労働者は主にブラジルやペルーなどの日系人へ移った。そしてバブルもはじけて日系人への在留資格申請不許可が多発し、多くの外国人労働者が解雇され始めた1993年4月、入管は新たに技能実習制度を導入した。技能実習制度とは、「より実践的な技術、技能又は知識の

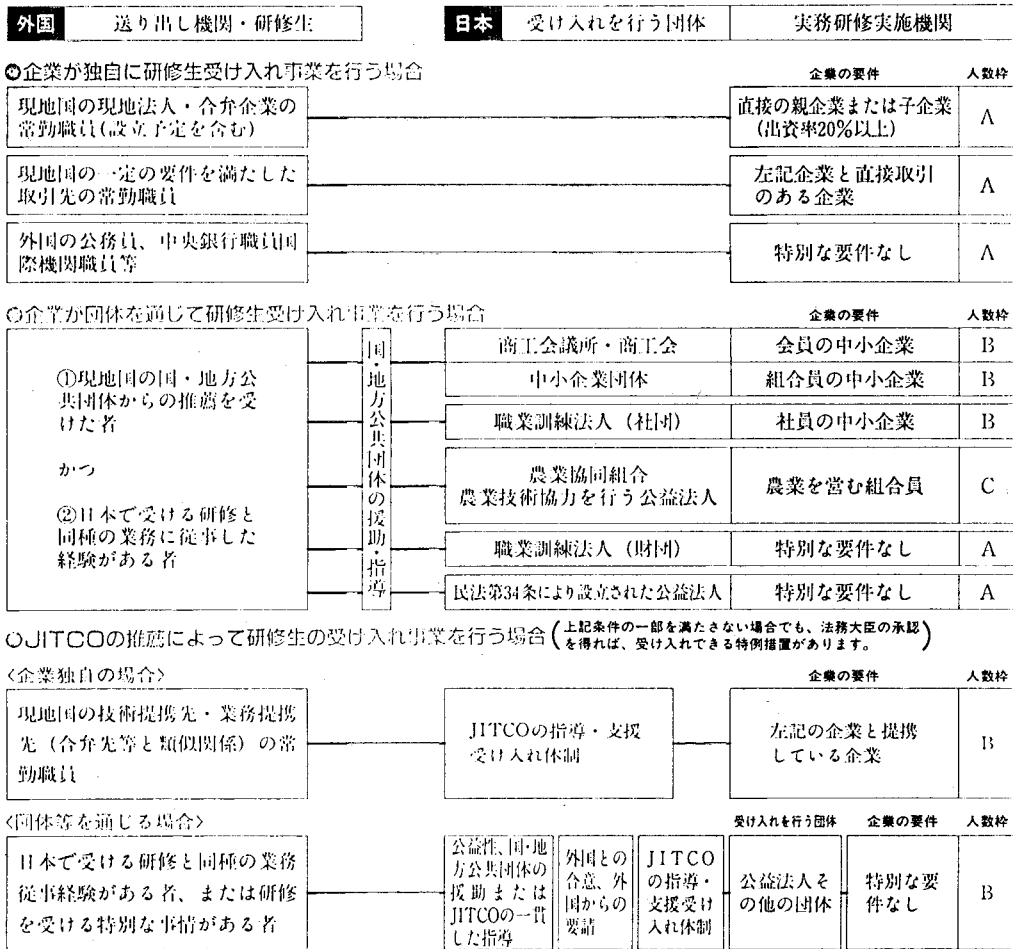
開発途上国などへの移転を図り、開発途上国などの経済発展を担う人づくりに協力するという広義の研修制度」と位置付けられ、外国人研修生が研修を受けた受入機関で研修終了後「雇用関係」の下で、技術の熟練度を高めることを目的として実習するもの。研修を終えた研修生は、技能検定試験を含む研修成果の評価を受け、合格すれば技能実習生となり、在留資格も「研修」から「特定活動」に変更され、1年(97年からは期間が延長され2年まで)の実習ができることとなった。

実習に変わる際の評価を行うのは、法務省、外務省、通産省、労働省、建設省によって1991年9月に設立された財団法人国際研修協力機構(Japan International Training Cooperation Organization)で、主に海外からの研修生の紹介業務を担うほか、入管での在留資格申請・変更手続きなどを行う。

1992年の4万3000人をピークに減少し始めていた研修生の人数は、技能実習制度の導入後、再び増加傾向にあり、1997年の統計では5万2048人、1998年度は5万1595人と5万人以上となっている。国籍では、中国が一番多く、2万2635人、インドネシア6106人、タイ4705人、フィリピン4047人となっている。

外国人研修・実習制度の問題点は、やはり派遣労働や、シルバー人材センターによる派遣とおなじく、実態は経費があまりかからず賃金も安い労働力であるということだ。研修期間は1年以内で実務研修の時間数は省令で研修期間全体の3分の2以下とされており、したがって非実務研修は全体の3分の1以上ということになる。研修期間1年の場合、3分の1の4ヶ月以上は非実務研修を行わなけ

実務研修を伴う民間企業の研修生受け入れのパターン



ればならない。冒頭で紹介したケースでは、日本語の授業が月に2回、しかも日曜日に6ヶ月間行われたのみで、縫製の技術についての座学は皆無であった。また、技能実習に進むために受ける技能検定試験について、厳正に実施されていなかったケースも聞きおよんでいる。

研修・実習制度の大きな特徴は、受入機関に実習生たちを必ず帰国させる責任があると

いう点にある。研修生が失踪すれば、受け入れは入管によって認められなくなる。正確に言えば、研修の在留資格が許可されなくなる。そのため、逃亡防止の手段として、本国で出発前に送出機関に多額の金額を担保として納めさせられたり、重要な種類を預けさせられたり、日本では受入機関によるパスポートや外国人登録証の取り上げ、賃金の強制貯金といったことがよく行われている。なかでもパ

スポーツの取り上げについてはほとんどのケースでみられる。このことによって、研修・実習制度は一変して、強制労働のような制度へと変わってしまっている。よく受け入れ企業側は、「じゃあ、逃げてしまったらどうするんですか？責任取ってくれるんですか？」と言う。彼らには、労働条件を良くして気持ちよく働いてもらうという発想はない。パスポートなどを担保にとり縛り付けて働かせるという人権侵害をすることのほうが、人間として恥ずかしいということには考えが及ばない。失踪する人がいるということが、人権侵害をしていいという理由には決してなりはしない。

責任者は誰だ

研修・実習制度には、責任を持って適切に制度が運用されているか取り締まる機関が存在しない。国際研修協力機構は調査・指導は行うが是正したり処罰する権限はない。結局、何らかの改善指導ができるのは、労働基準監督署が労働基準法違反の部分についてのみである。また、制度に一番影響力を持つ入国管理局に関しても、在留資格の審査を行う以上のことはしない。

これまでに少なくない数の「問題事例」が発生しており、今年2月入国管理局は、「研修生及び技能実習生の入国・在留管理に関する指針」を出した。その中で、二重契約や研修生に就労させる行為、旅券・外国人登録証明書の取り上げなどの「悪質な人権侵害」などを「不正行為」とし、「不正行為」を行った場合の取り扱いを示している。しかしその取り

扱いは、帰国指導と新規研修生の受け入れ停止である。つまり、研修・実習を停止して帰国するよう指導するもしくは在留資格の変更・更新不許可、新規在留を許可しないということである。このことで実際ひどい労働条件を課されて働いていた研修生は、救済されることなく新たな不利益を被る。目的としていた技術を得ることなく、またお金も稼げずに帰国させられるということである。

ここには、派遣対象業務がどんどん拡大されるにもかかわらず、派遣元や派遣先に責任を負わせて取り締まる法律の整備が遅々として進まない労働者派遣制度と全く同じ構図が見られる。

抜本的な見直しを

研修制度は本当に必要な技術を、必要な人に伝え役立つならばすばらしいものとなるだろうが、現実には過疎地域の産業や中小零細企業の人手不足を補う目的で利用されている。いかに「指針」等で「管理」の仕方を細かく決めて「研修」らしい体制を整えようと、現実を受け入れている企業が彼らの安い労働力をあてにしているというのは事実である。というより研修制度自体が、もともと人手不足の業界からの要望によって生み出されたものであり、建前と現実の矛盾が「強制労働」や「研修生の失踪」といった形で現れてくるのは当然と言えよう。

しかし、関係機関は問題が明らかになる都度、適正な受け入れを行わない受入機関や研修生本人たちの責任に帰し、根本的な問題点からは目をそらし、あるいは故意に無視し続

けているのである。

この現実をふまえて、日本は外国人労働者の受け入れについて見直し、現実には中小零細企業で欠かせない働き手となっている人々が、適切な労働条件で働き続けられるような受け入れ政策を打ち出してほしい。

また、労働組合や労働者のための運動を担う関係者は、労働者としての権利を容易に侵害し、労働の代価を一方的に下げることが可能にする研修・技能実習制度に断固として反対するべきであろう。

基礎1級および基礎2級の技能検定実施職種・作業（49職種76作業）

〔1998年4月現在〕

職種名	作業名	職種名	作業名	職種名	作業名
鋳造	鋳鉄鋳物鋳造作業	染色	糸染染作業	防水施工	シーリング防水工事作業
	銅合金鋳物鋳造作業	ニット製品製造	靴下製造作業	内装仕上げ施工	プラスチック系床仕上げ工事作業
	軽合金鋳物鋳造作業	婦人子供服製造	婦人子供既製服縫製作業		カーペット系床仕上げ工事作業
鍛造	ハンマ型鍛造作業	紳士服製造	紳士既製服縫製作業		鋼製下地工事作業
	プレス型鍛造作業	帆布製品製造	帆布製品製造作業	カーテン工事作業	
機械加工	普通旋盤作業	布はく縫製	ワイシャツ製造作業	熱絶縁施工	保温保冷工事作業
	フライス盤作業	さく井	パーカッション式さく井工事作業		サッシ施工
金属プレス加工	金属プレス作業	建築板金	ダクト板金作業	ウエルポイント施工	ウエルポイント工事作業
鉄工	構造物鉄工作業		冷凍空気調和機器施工	冷凍空気調和機器施工作業	衣装
工場板金	機械板金作業	器具製作	木製建具製作作業	家具製作	家具手加工作業
アルミニウム陽極酸化処理	陽極酸化処理作業	石材施工	石材加工作業	印刷	オフセット印刷作業
めっき	電気めっき作業	建築大工	石張り作業		製本
	溶融亜鉛めっき作業		大工工事作業	雑誌製本作業	
仕上げ	治工具仕上げ作業	かわらぶき	かわらぶき作業	プラスチック成形	圧縮成形作業
	金型仕上げ作業	とび	とび作業		射出成形作業
機械検査	機械検査作業	左官	左官作業	強化プラスチック成形	
	ダイカスト	ホットチャンバダイカスト作業	タイル張り		タイル張り作業
ダイカスト		コールドチャンバダイカスト作業	配管	建築配管作業	水産練り製品製造
	機械保全	機械保全作業	型枠施工	型枠工事作業	
電子機器組立て		電子機器組立て作業	鉄筋施工	鉄筋組立て作業	金属塗装作業
電気機器組立て	回転電機組立て作業	コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事作業	工業包装	
	変圧器組立て作業				噴霧塗装作業
	配電盤・制御盤組立て作業				工業包装作業
	開閉制御器具組立て作業				
	回転電機巻線製作業				

JITCO認定による職種（6職種）

職種名	作業名等
建設機械施工	機械押土、整地 機械積込 機械掘削 機械締固め (国研認第1号)
溶接	手アーク溶接 炭酸ガスアーク半自動溶接 (国研認第2号)
缶詰巻締	缶詰巻締 (国研認第3号)
漁船漁業	かつお一本釣り漁業 まぐろはえ縄漁業 いか釣り漁業 (国研認第4号)
紡績運転	精紡工程 巻糸工程 (国研認第5号)
織布運転	製織工程 (国研認第5号)

注：□ は3年職種

技能実習実施職種・作業

職場改善事例しようかいその8

泉州地方労働組合連合会

和泉チェーン労働組合

和泉チェーン労組は、その名の通りチェーン製造メーカー内で社員約200名のうち176名を組織する。扱っている製品は、主に自転車のチェーン、またはローラーチェーンという最近では立体駐車場に使われているものや、様々な産業機械などの駆動部に使われるチェーンである。

案内いただいたのは、書記長の西川正博氏と安全衛生委員の小鯛俊明氏のお二方。毎月行われる安全衛生委員会では、毎回、パトロールなどで指摘された問題点について報告が行われ、対策が検討される。また、次回にも継続して講じた対策、結果について報告され、それを文章にして残すようになっている。

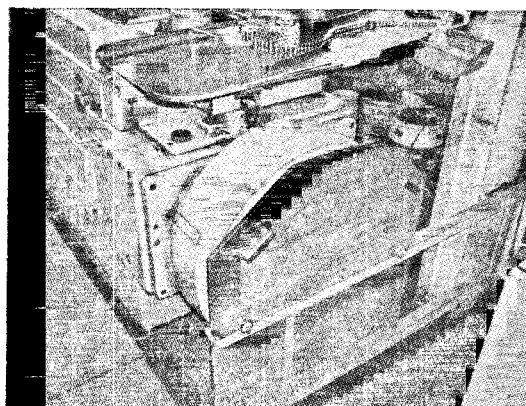
自転車（ロードレーサー）愛好家の私としては、興味津々で職場を拝見させていただいた。

○巻き込まれ対策

やはり機械を使った製造に欠かせないのは、機械に巻き込まれたり、挟まれたりといった事故対策。独自に工夫された点についてお教えいただいた。

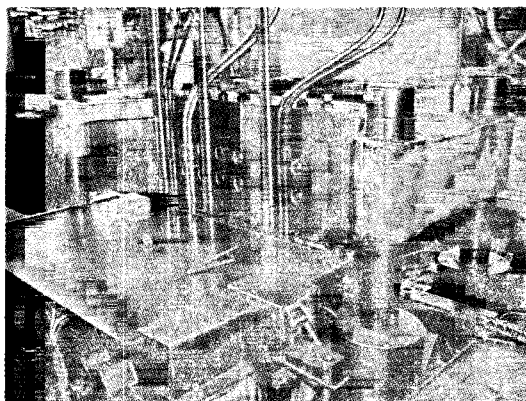
その1つはフライホイールカバー。機械の横の通路を、通行する際に足が引っかかって転倒したり、機械に部品を補給する際につま先を入れて巻き込まれたりといった事故を防ぐ。しか

も、カバーは必要に応じて横にスライドさせることができるよう工夫されている。(写真1, 2)

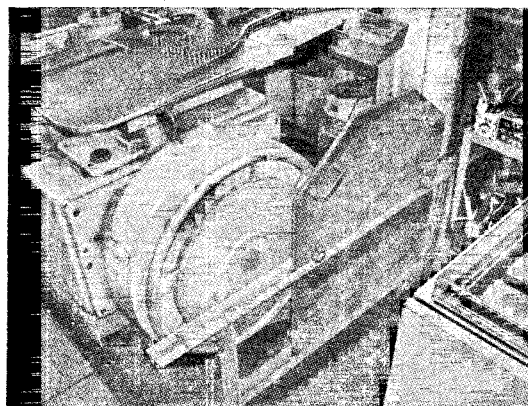


(写真1) フライホイールカバー使用時

写真3では中央の縦に2つづつボルトが並んでいる点に注目してもらいたい。以前はこのボルトの頭部分が突出しており、部品を挿入する際に指がボルトの頭と部品に挟まれたりすることがあった。そこで、ボルト穴の縁を広げ、頭の部分も挿入できるようにして突出部分をなくした。

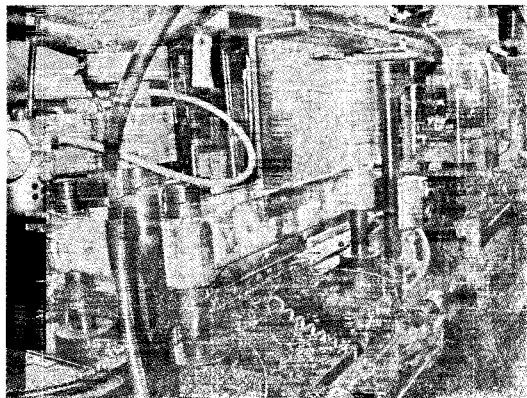


(写真3)

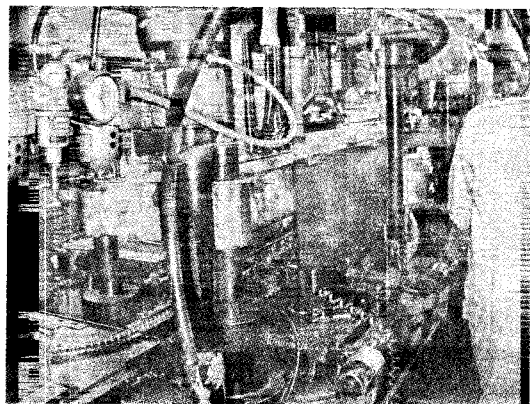


(写真2) カバーは横にスライドできる

もうひとつは遮蔽カバー。普段は写真4のように上げてあるが、機械作動時に降ろして使用する(写真5)。このアクリルカバーで、部品が飛来して当たるのを防ぐ。



上(写真4) 下(写真5)



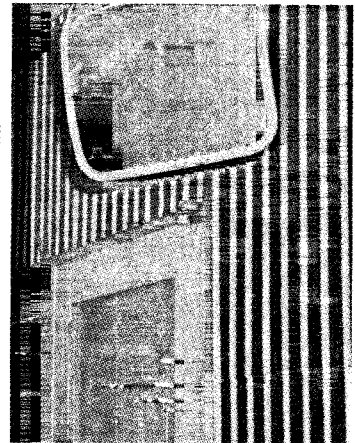
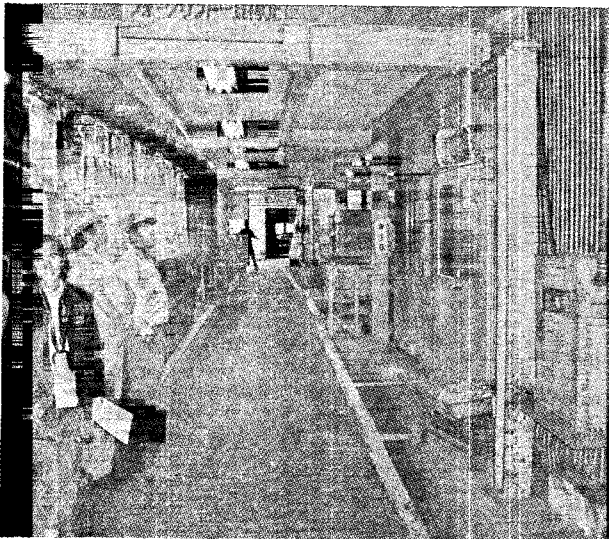


(写真6) 吊り具

○製品の運搬などでの改善

部品を運ぶトレーに合わせて、ホイスト用吊り金具を作った。これで簡単に安定させて移動させることができる。

また、フォークリフトによる事故対策として、通路の交差点にミラー設置、また一旦停止をルール化している。フォークリフトには、パトライトを設置、また走行時音楽が流れるようになっている。



上(写真7) 衝突防止ミラー
下(写真8) 通路右にミラー

案内時に改善点だけでなく、製造過程について様々なご説明もいただき勉強させていただきました。まだ有効な対策がとれず問題となっているのは、チェーンには欠かせない油の油煙対策。現在揮発した油はダクトを通して天井に向けて出されているが、換気扇の方に持っていく等の対策を必要としている。しかし、かなり予算も必要な大規模な改善となるのでまだ実現していない。また、プレス機の性質上、騒音対策も必要とのこと。今後の取り組みに期待したい。(文責: 田島)

ダイオキシンのお話

中地重晴 (環境監視研究所)

2012

最近、能勢町のし尿処理施設「クリーンヒル」の汚泥から高濃度のダイオキシン類が検出されました。この汚泥は有機物に富んでいるため、肥料として周辺の農家に配られていたとか、発生源が何なのか特定しないと風評被害を生む可能性があります。これから調査することなのですが、10月のJCOの臨界事故という理解できない事がよく起こります。ダイオキシン関連の最近の話題についてまとめてみました。

ダイオキシン類の発生量は減少した？

最近発表された環境庁によるダイオキシン類の発生源は多様化しています。昨年から通産省と環境庁が共同で発生源の調査を実施してきました。その結果を受けて、環境庁の試算では日本国内で1年間(98年時点で)に発生しているダイオキシン類の量は2900～2940 g-TEQと97年の発表より30%程度量的には減少しています。表に試算の結果を示しました。

一般廃棄物の焼却炉が1340 g-TEQと全体の45%程度に減少しているのが、特徴です。そのかわり、産廃の焼却施設が960 g-TEQ、未規制の小型廃棄物焼却炉が325～345 g-TEQ

と二つをあわせると、一般廃棄物の焼却炉と量的には同じになります。廃棄物の焼却が全体の90%を占めるという点では97年の試算と大きな変化はありません。未規制の小型の焼却炉からの発生量が多いのにはびっくりさせられます。また、試算としては誤差も多いはずで、実際はもっと発生量が多い可能性もあり、とにかく「ごみは燃やすな」を徹底させる必要があります。

多様化するダイオキシン類の発生源

また、その他の発生源でいえば、量は多くはありませんが、鉄、アルミ、銅、亜鉛などの精錬やリサイクル工程からの排出が多岐にわたっていることがはっきりしています。労働省は当面一般廃棄物の焼却炉にしかダイオキシン類の管理濃度を適用しないようですが、もっと広範な職場がダイオキシン類を曝露する可能性があるとして、安全衛生委員会の課題として、健康診断や環境測定など必要な対策を講じるべきです。

とにかく、物を燃やす事は危険であると認識すべきです。小型の焼却炉はまだ工場や事務所で使われていますから、職場環境の問題として使用を禁止する必要があります。

一度皆さんの職場でも点検してください。

また、タバコからのダイオキシン類の発生にも注意が必要です。最大13 g-TEQというのは、ドイツで廃棄物の焼却炉からのダイオキシン類の年間排出量が4g-TEQといわれていることと比較して、かなり多い事を認識すべきです。

ダイオキシン類の削減を問題にするのであれば、タバコからの発生を減らすことは課題として取り上げるべきです。愛煙家には耳の痛い話ですが、主煙だけでなく、副流煙からも検出されており、とにかくタバコを吸わないことが発生量を減らす唯一の対策であることを肝に銘ずるべきです。

ダイオキシン類対策措置法

今年7月に議員立法でダイオキシン類対策特別措置法が成立し、来年1月から施行される予定になっています。特徴的なことはまず、ダイオキシン類の定義が従来からのポリ塩化ジベンゾジオキシン(PCDD)、ポリ塩化ジベンゾフラン(PCDF)に、コプラナーPCBが加わったことです。WHOの提案に従っただけ

とはいえ、一步前進です。また、耐容一日摂取量(TDI)が4pg-TEQ/kg/dayと厳しくなったこと、環境基準が定められたことです。

環境基準は大気、水質（水底の底質の汚染も含む）、土壌汚染に関して定められました。大気環境基準は0.6pg-TEQ/m³と厳しくなりました。水質は1pg-TEQ/lと定められています。土壌に関しては従来からの暫定値1000pg/gのまま、土地の目的用途別に定めるべきだとする意見は受け入れられませんでした。

また、まだ審議中ですが、廃棄物焼却炉の焼却灰や飛灰についても基準値が設けられそれを超えるとコンクリート固化など飛散しない措置をとらなければ埋め立てられないようになります。

所沢のような焼却炉の密集地域については大気総量規制基準が設けられ、都道府県知事が地域を指定して、ダイオキシン類の排出量の総量を規制する事が可能になります。

実際の施行はこれからですが、ダイオキシン類対策を進めていく上で、特別措置法を有効に活用していく方法を研究する必要があると思います。(つづく)

ダイオキシン類の発生源と発生量			
発 生 源	(g-TEQ/年)	発 生 源	(g-TEQ/年)
一般廃棄物焼却施設	1,340	亜鉛一次製錬業	0.3
	水 0.016	銅回収業	0.05
産業廃棄物焼却施設	960,水0.065	鉛回収業	1.0
		亜鉛回収業	16.4
未規制小型廃棄物焼却炉	325~345	貴金属回収業	0.02
火葬場	1.8~3.8	伸銅品製造業	5.3
製鋼用電気炉	114.7	アルミニウム合金製造業	14.3
製紙業		アルミニウム圧延業	
(KP回収ボイラー)	1.7	(軽金属圧延工程等)	1.6,水 0.063
(汚泥焼却炉、スラッジボイラー)	2.8,水0.1	(押出専用工程)	0.05
塩化ビニル製造業	0.6,水0.24	電線・ケーブル製造業	1.89
セメント製造業	1.86	アルミニウム鋳物・ダイカスト製造業	0.21
鉄鋼業 焼結工程	100.2	電気業 火力発電所	2.4
铸鋼製造業	1.4	たばこの煙	0.079~13
銅一次製錬業	4.0	自動車排出ガス	2.14
鉛一次製錬業	0.05	最終処分場	水 0.078
合 計			2,900~2,940

1999年年末一時金カンパへのご協力のお願い

各位におかれましては、労働者・市民の諸権利を守り発展させる様々な取り組みにご奮闘のことと存じます。深く敬意を表しますとともに、日頃の私ども関西労働者安全センターへのひとかたならぬご支援、ご協力で厚く御礼申し上げます。

さて、そうした皆様のご支援をいただきながら重ねてカンパのお願いをいたしますことはまことに心苦しい限りではありますが、何卒ご協力のほどをお願い申し上げます。本年度も安全センターの活動を通して財政の改善に努力してまいりましたが、なかなか実効があがらず、深く反省しているところであります。そうした実状をご参酌いただき、皆様の絶大なるご支援を切にお願い申し上げる次第です。

労働基準法改悪に続く労働者派遣法の改悪に象徴されるように、いわゆる不安定雇用の労働者が急増する中で、ますます労基法違反がまかり通る状況があります。このことは、安全センター活動における一つの柱である労働災害、職業病相談の中身にも反映しているようです。労災被災者の救済、発生の防止のための諸活動をさらに活性化する必要を痛感している次第です。

本年は、大阪労働基準局交渉を関係労組、団体とともに行いました。労働行政は厚生行政との統合を控えており、この点も踏まえながら今後も行政へのこうした働きかけを継続していくことが必要で、他地域での取り組みや全国安全センターによる本省交渉とも連携していくことが重要と考えています。

職場を原因とする過労死、自殺の問題がクローズアップされ、精神障害の労災認定基準が新たに到達されるという情勢のなかで、「働かされ過ぎ」の問題の深刻さが改めて浮き彫りになっています。また、先般の頸肩腕障害等の認定基準の改正後、上肢作業障害の認定数が増加していることやじん肺で労災認定を受ける労働者が多数にのぼっていることからわかるように、いまだ職業上の疾病に苦しむ労働者が数多く存在しており、権利救済の取り組みの重要性を再認識しているところでです。

そして何よりも労働災害・職業病の発生を防止し、多くの職場を改善していくためには、現場の労働者が参加する参加型自主対応型の安全衛生活動の普及、活性化がきわめて重要であり、安全センターとしてはさらに積極的な展開を図っていかなければならないと考えています。

機関誌などを通じて報告しておりますように課題・問題が山積していますが、各労働組合・被災労働者・専門家と協力して、ひとつひとつ解決し前進をかちとっていくべく今後も頑張る決意です。労働者の基本的権利としての「いのちと健康」をすべての労働者の基本認識とし、法制度、行政・企業のあり方を抜本的に改善させるために全力で取り組んでゆきたいと思っております。

皆様の変わらぬご支援を訴えます。

1999年11月

関西労働者安全センター運営協議会
議長 岡田義雄

※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。

郵便振替口座 00960 7 315742
大阪労働金庫梅田支店 普通 1340284

前線から

労災後解雇し、安全配慮義務の自覚なし

UNIONひごろ

八尾

八尾市の建設用メッシュ・シートクリーニングなどを行っている黒川産業で、パートで働いていた日系ブラジル人のTさん（女性）は、今年4月、シートにはと目を打つ機械で作業中、右手親指を粉碎骨折する労災に被災した。会社が労災申請し、休業補償給付を受け休業した。

その後症状固定し、8月はじめに出勤したところ7

月で解雇したと言われ、UNIONひごろに相談した。

8月30日のUNIONひごろとの交渉で、会社社長は解雇について、「仕事がなくなった。仕事のある間だけの約束で来てもらっていた。本人の家族に解雇は伝えてある」と主張した。しかし契約書はなく、労基法第十九条違反について認識させたくらうで解雇予

告手当てを支払わせた。

労災は親指に運動障害が残り、東大阪労働基準監督署で10級の後遺障害認定を受けた。今後、会社に補償を求めていくが「補償は労災保険でされている」として一切支払わない姿勢を見せている。

労災の相談で、会社の言い分によくあるのは「こんなことはじめてなんだ」である。労災のないところで労災が発生したら、それは労働者に大きな過失があるからだ、と言いたいのだ。雇用責任も安全に対する責任も、会社のためなら捨てましょう、とさえ聞こえてくる。

(UNIONひごろ：岡崎栄子)

来島大橋主塔工事の過労死で再審査

高密度精神作業負担の評価を

JAM松尾橋梁労組

東京

94年2月の出勤途上で心筋梗塞を発症し亡くなった、JAM松尾橋梁労組組合員の飯田一夫さんの労災保険遺族補償の再審査で、

10月21日に労働保険審査会が開かれた。

飯田さんは、来島大橋の主塔製作工事の部材端部仕上げのための計測業務に従

事し、夜間の寒い工場内で緊張を強いられる精密計測をこなしていた。これまで26年間計測・検査の業務についてきたが、180mの鉄塔の成否を決める精密な計測作業は初めてで、発症は業務の一区切りを迎え、休んだ後の出勤時の出来事だった。

所轄の堺労働基準監督署

の原処分、大阪労災保険審査官の審査ともに業務外との決定を受けていた。理由は、長年計測業務についてあり、質的に異質とまでいえる業務の変更はなかったというものだった。しかし、審査段階の審査官が依頼した医学鑑定では、業務の負担が関与したことを否定できないとして、判断を保留するとの意見もあり、審査官の棄却決定については問題が多いという背景があった。

この日の審査会では、再審査請求人側から、自治労顧問医師の上野満雄氏によ

る意見書を提出、医学的意見を述べた。同氏は、高密度精神作業について、血圧の上昇やコレステロールの上昇、血液凝固の促進が出現したことを報告した文献の存在などを指摘し、飯田氏に格別の治療を要するような素因がなかったことから、業務により心筋梗塞が発症したと考えるのが妥当とした。

また、同労組富田書記長は、来島大橋の工事はいわば社運を賭した大工事であり失敗が許されないというプレッシャーがかかっていたこと、また夜間の数人だ

けの作業で精神的負担が大きかったことから業務上災害と考へざるを得ないと改めて主張した。

審査員からも、業務負担の様子についての多様な質問が出され、参与委員からも来島大橋建設という特殊な状況についての考へが求められた。

飯田氏の事例は、高密度緊張作業の負担が循環器疾患の発症とどう関わるかについて、注目される事例といつてよいだろう。労働保険審査会の原処分取り消し決定が期待される。

建設労働者の腰痛に業務上認定

全港湾建設支部

泉州

全港湾建設支部才木工務店分会のAさんの腰部捻挫、腰椎神経根障害が業務上認定された。

Aさんは今年5月上旬に、岸和田市内の府営住宅での浴室改造工事において、電気ハンマーを用いて浴室床の「ハツリ」作業を行っていた。電気ハンマー

の跳ねるのをおさえるため両手で押さえて前屈みになり、からだを預けるようにして作業をしていたところ、バランスを崩して転倒しそうになった。その際、ふんばった拍子に腰に「ギクツ」という衝撃を感じて腰痛を発症した。激痛を我慢して仕事を続行したが1

時間足らずでできなくなってしまった。

翌日からは軽作業に回ってなんとか続けていたが、5日後には休まざるをえなくなった。

腰痛に悩んでいるうちに、不眠、多尿にも悩まされるようになり病院に行ったところ、糖尿病と診断され、入院した。

2ヶ月半糖尿病で入院し、こちらは軽快したが、入院中にも治療していた腰痛は良くなっておらず、休

業を継続せざるを得ない状況であった。

腰痛を発症したころはちょうど分会を結成し、腰痛も労災にしないといけなと話し合っていた矢先で入院となってしまっていたので、支部、分会では改めて労災請求に取り組むことにした。

田島診療所に受診し治療

の指導を受けると共に、協力を得て堺労基署に労災請求をおこなった。田島医師からの意見書が提出される一方、入院先の整形外科の主治医にも事情を説明し、理解を求め、田島診療所からの転医と治療の継続をお願いした。

明らかな労災であったことと主治医をはじめとする

関係者の理解によってスムーズな労災認定となったのだった。



ハツリ作業をおこなったいた姿勢

入谷製作所プレス労災損害賠償裁判

ガーナ人労働者Rさんに
被告会社が和解金支払い

富田林

ガーナ人男性労働者のRさんは富田林市の企業団地内にある入谷製作所でプレス作業中に左指4指切断の重傷を負った。1996年7月の事故だった。Rさんは数回の手術と長期入院を余儀なくされた。当時、妻のBさんから「派遣会社の東邦が休業補償が振り込まれる銀行通帳をもっている。横取りされるのではないかと心配だ。また本人は偽造パスポートで入国していて、労災請求もそのパスポートに記載されている偽

名でしている。どうしたらいいのだろうか。」と安全センターに電話があり、以後、Rさんらの支援をおこなうことになった。

管轄の羽曳野労基署の協力も得て、本名に訂正し本人の通帳を作成して振込先を変更するなどして、労災補償をその後問題なく受給し、1998年6月に症状固定となり障害等級6級に認定された。

その間、東邦あるいは入谷製作所からはこの事故に対して最低限の謝罪も誠意

のある対応もなかったもので、Rさんは代理人を養父知美弁護士として入谷製作所に対し民事賠償を請求した。

しかし彼らは「全く責任はない」と回答してきたためにやむなく、1998年9月大阪地裁に損害賠償訴訟を提訴することになったのだった。

Rさんが協力証人が全く得られないことをいいことに、好き放題の言い逃れをいう会社側であったが、現場検証などを経て、裁判所から和解案が提示されるに至った。和解案はRさんにとって、金額、過失相殺割合、「不法滞在」故の出身国基準適用による減額査定など多くの不満があった

が、検討の末、和解案を受諾することにした。会社は和解案からの大幅減額を主張したが結局裁判所に説得されて、これを飲まざるを得なかった。

裁判過程において、「東邦」の社長が別件の詐欺事件で収監されるといったハプニングもあったが、Rさんにとってはいささか不利な条件下で、全面否認で居

直す入谷製作所らから相当の和解金をもぎとったことは、「勝利」といえるだろう。

ひまわり医療生活協同組合

創立総会開かれる

尼崎

1995年9月に尼崎市西立花に開設された田島診療所は、田島隆興医師の個人診療所としてはじまったが、診療所設立準備会そして設立後の「ひまわりの会」と、地元と労働組合、そのほか広範な賛同者で構成する運営組織がこれを支える体制でやってきた。整形外科領域の労災職業病医療はもちろん、地域医療にも熱心に取り組んできた。

日常的な経営は診療所が責任をもつことは当然であっても、「今後、全体をどういう形にしていくのか」についてこの間ひまわりの会運営委員会で議論され、その結論として「医療生協を設立する」こととなり、様々な準備作業を経て、ついに、11月21日

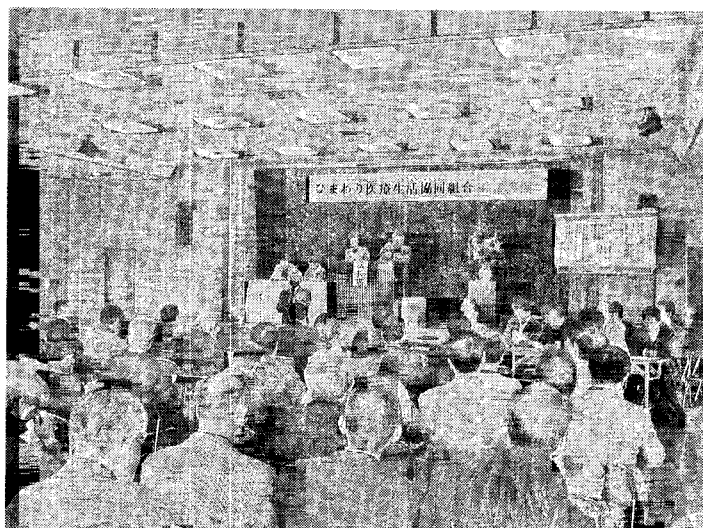
に創立総会が開催された。同日、第1回目の理事会も開かれ、新たなスタートが切られた。

経営と運動の中心となる理事会の理事長にはひまわりの会会長であった地元の部落解放同盟東今北支部支部長の植辻亨氏、副理事長には田島隆興医師と北中敏

雄兵庫県議会議員、専務理事には診療所事務長の神崎敏則氏が就任した。

今後、生協の法人登記に向けて、ひまわりの会からの移行作業、新たな出資者の募集などを行っていくことが理事会で確認された。

安全センターとしてもこれまでどおり、協力医療機関として関係を密にして運動に取り組むことにしており、事務局の片岡が生協の監事になった。



中央労働災害防止協会が 資料提出拒否

指曲がり症裁判

自治労豊中市職

北 撰

給食調理作業によって指曲がり症を発症した豊中市職組合員が、地公災基金大阪府支部に公務災害認定請求を行い公務外とされ、その取消をもとめて大阪地裁に提訴し係争中である。裁判で原告側は、公務上外を決める認定基準作成の基礎となった資料である、基金が中央労働災害防止協会に委託し結果を得た、いわゆる「中災防報告書」の原データの提出を求めている。それについて、裁判所からの当該資料の送付囑託には応じないことを中災防が11月10日付の文書で回答してきた。

指曲がり症について基金が作成した認定基準では、経験年数10年を超えること、一日の一人当たりの調理食数に経験年数を乗じた値が2000食を超えることというのが必須条件とされており、この数字の基礎となったのが中災防報告で

ある。

中災防報告はその中で「どの程度の作業負荷によりいわゆる『指曲がり症』が発症しやすくなるかについての検討では、給食数が2001食以上でかつ経験年数が11年以上が目安になるものと考えられる」と述べている。

しかし、報告書の示された数字からは、もっと経験年数が低い、あるいは累積調理食数が少なくても有意に有所見者が上昇していることも示されており、その結論がデータを過小評価しているのではないかという批判がある。さらに、疫学分析としては手法的にも不十分ではないかとの指摘が専門家から提出されている。

裁判においては、医学的、特に因果関係では疫学的論証がカギになり、その意味で、中災防報告をめぐる評価、分析が大きな焦点

となることは明らか。被告の地公災基金側も、この中災防報告作成の責任者宇都宮忠生を証人申請している。

原告側では、こうした点を重視し、この際、原データを含めた検討を行うことが重要であるとの観点から、中災防報告の原データの提出を求めているものである。

中災防はその回答で「地公災基金との委託研究契約上、調査内容や個人のプライバシーにかかわる内容については秘密を厳守することとされている、調査とりまとめをした宇都宮忠生は衛生管理士、中災防役職員として秘密保持が義務づけられている、その他のメンバー中に医師があり医師には業務上知り得た秘密を漏らすと秘密漏示罪が適用される」とのべ、事実上、裁判所からの文書送付囑託には応ぜられないと述べている。

しかし、被告である基金が資料提出を許可し、かつ、プライバシーに関わらない内容、形式で開示することは十分可能であること

から、今後裁判の中でこの点を指摘し、さらに強く資料提出を求めていくことにしている。

なお、裁判は、来年2月2日午後1時から原告主治医の田島隆興医師の証人尋問が予定されており、現在

は主にこれに向けての準備手続（公開）が進行中で、今回は11月29日に行われる。

四国電力石綿労災損害賠償 裁判が和解

責任を認める実質的勝利

愛媛

元四電従業員で電気修理工だったAさんは、勤めていた愛媛県の西条火力発電所において下請業者と共に従事した保温工事などでアスベストに曝露したことが原因と考えられる「悪性中皮腫」のため、1984年2月、苦しい闘病の末に死亡した。

遺族は紆余曲折ののち、1993年11月に四電を相手取った損害賠償訴訟に訴えた。日本で初めて電力会社を相手取ったアスベスト被害の責任を問う裁判となった。松山地裁でのこの裁判が本年10月28日ついに和解となり、四電は遺族に対し和解金500万円を支払うことに同意した。

詳細は、本誌99年3月号をご覧ください。当初は労災請求を時効の壁で阻

まれ、裁判では頼みの元同僚が四電の圧力で「訂正陳述書」を提出したり、御用学者が四電の主張を後押ししたりと困難な闘いが続いたが、愛媛労職対、全国安全センター、労住医連の全面的な協力とマウントサイナイ大学の鈴木康之亮教授の完璧な証言によって情勢が大きく転換したことが和解解決を勝ち取る大きな力となった。

和解金の額は遺族の気持ちからは遠いものかもしれないが、単なる見舞金のレベルを超えており、うそをならべて責任を回避しようとしてきた会社側に対する実質的な勝利といえる。

Aさんの問題が社会的に明らかになるきっかけは9年前の「アスベスト110番」だった。改めて地道な

活動の大切さを感じずにはいられない。また、家族が労災請求しなかったのは、主治医が「労災請求は今は無理」と間違った情報を与え、会社も何の助力もしなかったことが大きな原因だった。いかに本人請求とはいえ、こうした状況におかれた遺族にまで法律上の時効を厳格に適用することは何の意味もない。労災法の趣旨と反する時効の運用を抜本的に変える必要性を示した事件でもあった。また、アスベストの被害が思いもかけぬところに存在しているのだということも強調しなければならない。

米国では発電所におけるアスベスト被害で何百件という訴訟が行われているほど一般的だが、日本では発電所におけるアスベスト被害はほとんど明らかになってこなかった。その意味で本訴訟の意義はきわめて大きいものであった。

運転手と介護労働者の 腰痛発症原因調査

腰痛研究会が予防対策を模索

日本産業衛生学会

京 都

10月30日に京都工場保険会の宮木記念ホールにて、日本産業衛生学会の第40回腰痛研究会が開かれた。腰痛症の最も多発する職業のひとつトラック運転手と介護保険の導入でも注目される介護労働者の腰痛についてそれぞれ調査・研究報告があった。トラックの運転手の場合、長時間の運転、狭い荷台での重い荷の取り扱い作業などが腰痛症の主な発症原因となっている。介護労働者では、病室などでのベッドから車椅子への移動や、入浴介護など狭い空間での無理な姿勢で患者を支える作業、中腰や前傾姿勢での作業が、腰痛を発症させる原因となっている。また、どちらの調査でもイライラや焦り、人間関係での精神的ストレスも腰痛などの健康問題に影響が認められた。結論としてそれぞれ労働時間など適切な

衛生管理や腰に負担をかけないような姿勢、あるいは補助具の使用などの予防策が提言された。しかしながら、トラック運転手では、仕事の都合上自分で勤務時間帯や休憩時間といった労務管理はできず企業側に要求していかなくてはならない。

そういった防止策の取り組みに今後不可欠になってくる安全衛生マネジメントシステムについて、労働科学研究所の小木和孝氏より特別報告があった。人間工学の視点を利用し、安全衛生マネジメントシステムのリスク評価に活かして活用する方法が話された。安全衛生マネジメントシステムに取り組む際に、産業医はリスク対策について提言する事ができるだろう。

もう一つの特別報告では、広島大学の理学療法士の奈良勲氏が「産業保健と

理学療法」というテーマで、欧米での理学療法の活用法、特に産業保健との関わりについて話した。欧米では、けがの後遺症の治療のみならず様々な疾病、症状に理学療法が利用され、理学療法士の開業も認められている。また、産業保健も理学療法を学ぶ中の一分野に取り上げられている。理学療法を施す際にも、対象の人物の仕事環境を再現したうえで、適した方法を探すことも行われているということで、理学療法士の協力があれば産業保健はより充実した成果を上げることができるとは思われた。

労災や職業病予防対策での産業医の役割は大きく、今後もこの腰痛研究会はじめ各研究会の発展に期待したい。



10, 11月の新聞記事から

10/5 韓国科学技術省は南東部の月城原子力発電所で4日夜、冷却水のポンプ整備作業中に重水が漏れる事故が発生し、韓国電力公社職員ら22人が被曝したと発表した。

ロンドン市街のパディントン駅西4キロ地点で、午前8時10分ごろ通勤列車同士が衝突、8人が死亡、160人以上が負傷した。

10/7 午前5時25分ごろ、大阪府吹田市の国道423号北行き車線で、東成区の「大和製缶運送」の大型トレーラーのけん引車が中央分離帯のガードレールを突き破り、北大阪急行線の高架にぶつかった後に対向車線の側壁に激突した。同社社員1人が死亡、同乗の同僚3人が重軽傷を負った。

兵庫県西宮市の知的障害者施設「甲山学園」で男児が浄化槽で死亡しているのが見つかった事件で、殺人罪に問われた元保母山田悦子さんについて、大阪高検は上告を断念、山田さんの無罪が確定した。

鹿児島市西千石町の「三反田藤男設計事務所」で午後ポットのお湯を飲んだ社員5人が吐き気をもよおし入院した。ポットに残ったお湯からは亜ヒ酸が検出された。

10/9 午前4時10分ごろ、山陽新幹線の小倉-博多間にある北九州トンネル内で下り線の線路わきの側溝に大小5個のコンクリート塊が落ちていたのが発見された。

10/12 肺がんで死亡したじん肺患者の遺族が労災の不支給処分の取消を求めた裁判で、最高裁は福岡高裁の判決を支持し、遺族の上告を棄却した。

10/15 旧日本軍軍属として第二次世界大戦中に従軍し、右手指4本と右目視力を失った滋賀県甲西町の在日韓国人が障害年金請求を却下した国の処分の取消を求めた訴訟の判決が、大阪高裁であった。裁判官は1審を指示し控訴を棄却したが、「憲法14条と国際人権B規約に違反する疑いがある」と高裁では初の司法判断を示した。

科学技術庁は国の原子力安全委員会の事故調査委員会で、東海村の臨

界事故での被爆者はその後の調査で69人に増えたと報告した。

神奈川県大和市の建設労働者が、通算38年間アスベストを使用する仕事に従事し、今年2月腹膜中皮種を発病し7月に死亡したケースで、厚木労働基準監督署は業務上認定した。

10/18 安田病院グループの大阪円生病院に勤務していたヘルパーが、97年2月勤務中に脳こうそくで倒れて失語症や右半身麻痺の後遺症が残り、今年2月に労災認定されていたケースについて、大阪南労働基準監督署は給付基礎日額の算定に未払いになっている割増賃金などを算入することを決めていたことがわかった。

10/21 午前1時半ごろ、大阪市鶴見区の運送会社「川合運送」城東営業所の事務所兼従業員寮から出火、木造2階建ての240平方メートルを焼き、寮に住む社員1人が全身に火傷を負って死亡した。

10/22 科学技術庁は東海村の臨界事故を受けて、損害賠償に関して法律の専門家らによる研究会を設け、被害認定の指針を定めることを決めた。

10/23 大阪府岸和田市は来年4月の介護保険導入に伴って契約解除するとしていたヘルパー48人について、解雇を撤回、減給にはするものの雇用を継続、「要介護」にはずれたお年寄りなどのケアに派遣するとした。

10/26 茨城県東海村のJCO臨界事故で被曝して入院中の作業員3人を業務上災害と認め労災保険の給付を行うことを決めた。申請から6日後に認定された。

10/27 午前11時48分ごろ京都市内全域を中心に京都府の広い範囲の約40万世帯で停電があった。関西電力によると西京都変電所の変圧器にトラブルが発生したのが原因とみられる。影響で高浜原発3基も停止した。

10/28 核燃料サイクル開発機構は福井県敦賀市の新型転換炉「ふげん」で原子炉内の核燃料集合体が挿入されている圧力管内を流れる冷却水が推定約6リットル漏れたと発表した。29日にも手動停止する。

昨年11月神戸市兵庫区の神戸

10, 11月の新聞記事から

市営地下鉄海岸線の御崎車庫工事現場で、作業場が落下し作業員14人が重軽傷を負った事故で、兵庫県警捜査1課と兵庫署は、元請けの西松、銭高、東亜建設共同企業体の工事主任など3人を業務上過失傷害容疑で書類送検した。

10/29 滋賀県信楽町の信楽鉄道で1991年5月、同鉄道とJR西日本の列車が正面衝突し、42人が死亡614人が負傷した事故で、業務上過失致死傷と業務上過失往来危険の罪に問われた、同鉄道社員ら3被告の論告求刑が、大津地裁であった。それぞれ禁固3年6月～3年の刑が求刑された。

総務庁は先の通常国会で成立した情報公開法について2001年4月1日から施行する方針を固めた。

10/30 東京都港区の首都高速2号線で化学製品メーカー「日本電産工業」の過酸化水素を積んだタンクローリーが爆発した。衝撃でアルミ製防音壁が長さ6メートルにわたって壊れ、下の明治通に落下した。事故での負傷者は21人に上った。

10/31 関西電力の高浜原発3号機のプルサーマルで使うウラン・プルトニウム混合酸化物燃料の検査データがねつ造された問題で、関電はプルサーマルの開始時期を約1年遅らせ、2001年の春の定期検査時とする方向で検討を始めた。

11/5 午前2時10分ごろ、大阪市東成区の奥村坩堝製造所の1階作業場から出火、木造鉄骨2階建て4095平方メートルのうち1300平方メートルを焼いた。当直作業員が、ベアリングの球を製造中に電気炉が過熱して燃えだしたらしい。

11/8 福井県武生市の「武生コンフィクソン協同組合」が、実習制度で受け入れた中国人に対して、「逃亡防止」のために給料の大半を強制貯金して通帳などを取り上げたり、残業代を時給400円で払うなどしていたことがわかった。武生労働基準監督署は労働基準法違反について調査を開始した。

11/9 インドネシアを10月22日に出港したまま行方がわからなくなっていた貨物船「アロンドラ・レインボー号」の乗組員ら17人がタイ・プーケットの警察に

無事保護されていることがわかった。出港直後に海賊被害に遭い、6日後に乗組員らはゴムボートに乗せられ解放され、12日間漂流した後、漁船に発見され救助された。

11/12 半身大震災の復旧作業を担当中に持病の肝臓病が悪化して死亡した、兵庫県尼崎港管理事務所の元課長を、地方公務災害補償基金兵庫県支部が公務災害認定していたことがわかった。

11/18 東京電力は柏崎刈羽原発3号機で来年から予定していたプルサーマルの実施を2001年に延期することを、新潟県と柏崎市、刈羽村に伝えた。

11/19 午前4時37分ごろ、大阪府熊取町の京都大学原子炉実験所の研究用原子炉で出力が5%下がり警報が作動、原子炉を手動停止した。

11/22 米国立がん研究所は、カリフォルニア州当局がまとめた研究論文をもとに、受動喫煙が引き起こす心臓病で国内で年間3万5000～6万2000人が死亡しているとの推計を発表した。

11/24 長崎県小谷村の蒲原沢で1996年12月、土石流が発生し、災害復旧工事中の作業員14人が死亡、9人が重傷を負った事故で、作業員3人の遺族が、安全対策を怠ったなどとして国や県を相手取り、国家損害賠償法に基づいて損害賠償を求める訴訟を、長野地裁松本支部に起こした。

11/28 午前2時35分ごろ、北海道豊浦町JR室蘭線礼文浜トンネル内の下り線で貨物列車がコンクリート塊を発見し、急ブレーキをかけたが間に合わず脱線して停止した。

11/29 午前9時ごろ、福岡県高田町の九州新幹線高田トンネル内で、掘削工事中に落盤事故が発生し、作業員1人が下敷きになり死亡した。

11/30 午前8時45分ごろ、大阪市此花区の「舞洲スポーツアイランド」内で近畿管区警察局の大規模災害を想定した警備訓練の準備中、大阪府警第3機動隊のクレーン車がジェットボートを海面に降ろす作業中に突然横倒しとなり、作業中の男性隊員2人がクレーン車などに巻き込まれて、足の骨折などのけがを負った。

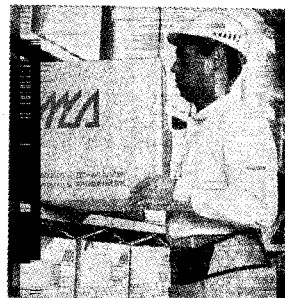
腰痛予防に腰部保護ベルト - **楽腰帯** をどうぞ

らくようたい インナー&アウタータイプ

Relief (リリース) 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	-
リリース	男	リ-フG	クレ-アブル -(ツツ)	ウエスト	72-80	80-88	88-96	96-104	104-112
	女	リ-フL	ベ-ジユ	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.06-6943-1527 FAX.06-6943-1528

「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
- 近畿労働金庫梅田支店 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

〒551-0002 大阪市大正区三軒家東3丁目11番34号
TEL.06(6551)6854 FAX.06(6551)1259