

●1975年10月29日第3種郵便物認可 毎月1回10日発行●

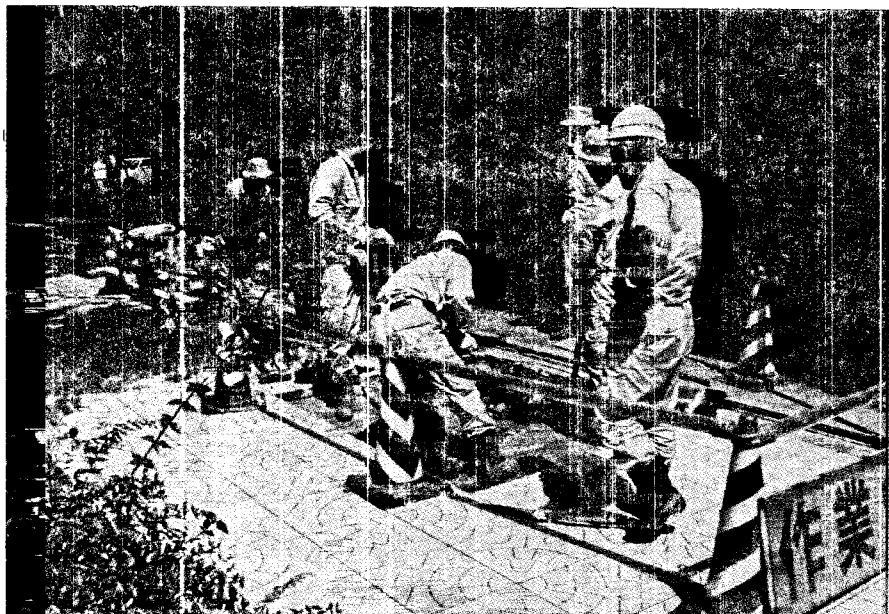
ISSN 0911-9396

関西労災職業病

関西労働者安全センター

2000.7.10発行(通巻第296号) 200円

〒540-0026 大阪市中央区内本町1-2-13 (ばんらいビル) 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



●心の健康づくりで労働省検討会が報告書	2
●じん肺肺がん問題で労働省専門検討会に要望書提出	9
●大阪市従土木支部安全衛生学習会 毎日の自分の作業を客観視して活発討論	14
●労働組合にとってのOHS-MS③	15
●OHS-MSの国際標準化	18
●ダイオキシンのお話その16	19
●中国人実習生支援カンパのお願い	21
●前線から(ニュース) 神経障害の審査請求で障害等級上がる 大阪	22

6月の新聞記事から/23
表紙/歩道補修工事 大阪市従土木支部

'00 7

心の健康づくりで 労働省検討会が報告書

大事な「ラインのケア」、対策は計画策定から

労働省は「労働の場における心の健康づくり対策について」と題する報告書を発表、これから職場におけるメンタルヘルス対策について行政施策の方向を示すものとして注目されている。

この報告書は、昨年5月以来、労働省で11回にわたって開催された「労働者のメンタルヘルスに関する検討会」（座長 櫻井治彦 中央労働災害防止協会労働衛生調査分析センター所長）の検討結果をまとめたもの。事業場における心の健康づくり対策を「4つのケア」として整理し、それらが密接に連携されつつ、継続的かつ計画的に取り組まれることが望まれるとする。このため、事業場で「心の健康づくり計画」を策定することが有効で、事業者自らが心の健康づくり対策の積極的な実施を表明することが効果的としている。

4つのケアとは、図（6ページ参照）のとおり労働者自らの「セルフケア」、管理監督者による「ラインによるケア」、産業医などによる「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」、そして事業場外の専門機

関による「事業場外資源によるケア」ということである。報告書では、その位置付けや活用方法などについて、事業場での対策実施に参考となるようまとめられている。労働省では、あらたにこの報告書を踏まえて「心の健康づくり指針（仮称）」を策定することとしている。

報告書の本文にもみられるように、ストレスを感じる労働者の比率が増加し、被雇用者の自殺件数自体が急増している現状は、たしかに労働安全衛生施策としてのメンタルヘルス対策が望まれるところだ。しかし、この対策を考える上で難しいのは、個々の職場でのストレス要因についての対策は定式化できないことである。そこでこの報告書では、特に「ラインによるケア」として、「職場環境等の改善」について具体的な対応策に言及している。「たとえば、作業レイアウトの改善、勤務スケジュールの改善、過大な負荷の軽減、休憩時間の確保、上司や同僚からの支援を得やすくするための配慮、福利厚生制度の改善等」

を有効な対策として例示し、「計画－実施－評価－改善」のサイクルで継続的に努力することを求める。

とかく産業保健スタッフまかせにしてしまいがちな、このテーマについて、事業者に職場環境改善の大まかな手法を提案し、事業者自身に方針化することを求めているところに新しさがあるといえよう。

平成12年6月
**労働の場における
心の健康づくり対策について
労働者のメンタルヘルス対策に関する
検討会報告書**

はじめに

健康は、人が生活の質を維持したり、高めしていく上で欠かすことのできない資源であり、一人ひとりが守るべきものである。労働者にとっても、この原則はあてはまるが、労働の場には、労働者個人の力だけでは除去することのできない因子が存在する。そのため、労働安全衛生法は、労働者の健康を守るために措置義務を事業者に課してきた。

平成8年1月の中央労働基準審議会建議「労働者の健康確保対策の充実強化について」においては、「メンタルヘルスに関する理解の促進とメンタルヘルスに関する相談体制の整備を図る必要がある」と指摘され、平成10年度を初年度とする第9次の労働災害防止計画においては、ストレスマネジメントの普及を図ることとなっている。

このようなことから、労働者の心の健康づくり対策をどのように進めてゆくべき

か、どのような対応が必要になるのか等、その方向性について総合的に検討を行うため本検討会が開催された。

本報告書は、平成7年度から5か年計画で労働省が実施してきた「労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究」の結果を踏まえながら、事業場での対策の実施状況を検討し、心の健康づくりのために望まれる、事業場における心の健康づくり対策の基本的な進め方、心の健康づくり対策についての事業場で実施すべき事項、心の健康づくり対策について行政及び関係団体が支援すべき事項等を整理したものである。

これらの実施事項は、ひとつのシステムとして機能すべきものであるが、事業者に対しては、各事業場の実態に応じて、実施可能な部分から取り組むことを、行政に対しては、その実現のための援助、啓発活動の推進、特に必要な人材の養成に対する支援を要望するものである。

I 心の健康づくり対策の背景と意義

1 労働者の心の健康の現状

労働者健康状況調査によると、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は年々増加しており、平成9年調査では約6.3%の労働者が仕事のストレスにさらされていると自覚している。

今後、経済・産業構造が大きく転換すると見込まれ、労働者の就職意識の変化や働き方の多様化などの変化もみられるところである。情報通信技術が進歩し、テレワークやS O H O *)などの就業形態が生まれ、わが国の労働態様や職場環境等は急激に変化している。このような中で労働者の心の健康問題及びストレスは今後さらに増大

し、かつ多様化すると予想される。仕事のストレスは精神障害やいわゆる心身症とされる様々な身体疾患など労働者の健康に影響を与えることが知られている。さらには労働災害や交通事故等につながる可能性も指摘されている。このような現状から、すべての労働者が健康に、かつ生きがい・働きがいをもって生活するために、労働者の心の健康を保持増進する対策の推進が強く求められている。

我が国の20歳から64歳の精神障害による受療率は1.7%に達している。また、傷病欠勤の原因又は誘因として何らかのストレスがあったとする労働者の頻度は45.6%に達し、労働省が実施した「労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究」では、1ヶ月以上の疾病休業の理由の15%程度が精神障害となっている。さらに、警察庁が行っている自殺者の職業別統計をみると、管理職及び被雇用者の自殺者数は、平成9年の約6,200名から平成10年には約8,700名と急増している。

このような中、労働者の自殺に関する損害賠償請求訴訟が社会的注目を集め、また、精神障害や自殺に関する労働者災害補償保険給付の請求が増加する等、この問題に関する社会的関心はきわめて高くなっている。心の健康問題が労働者、その家族、事業者及び社会全体に与えている影響は今日きわめて大きい。

*) テレワークやSOHO－情報通信技術を利用して、時間と場所に制約されることなく仕事ができる働き方をテレワークと呼ぶ。テレワークには、自宅や自宅等の近くのオフィスにおいて、雇用形態で行うものと、自営業者が行うもの（SOHO(Small Office Home Offices)（ソーホー））がある。

2 心の健康づくり対策の意義と目的

(1) 健康の保持増進活動

労働安全衛生法上、事業者は労働者の健康の保持増進を図るために必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるよう努めなくてはならないとされている。心の健康づくり対策は、健康の保持増進を図る上で重要な活動である。

(2) 労働生活の質の向上と事業場の活力の向上

労働者の充実感、創造的な活動や労働の質の向上には心の健康が不可欠である。心の健康づくり対策は、労働者の労働生活の質を向上させ、ひいては事業場の生産性及び活力の向上にも寄与する。

(3) リスクマネジメント

心の健康問題により、作業効率の低下、長期休業の発生等が起きた場合における労働力損失は大きい。重要な業務の遂行を任せられている労働者が心の健康障害に陥って、作業能率の著しい低下や長期休業を生じることは、企業活動そのもののリスクとなる。心の健康に問題があると、労働の場における事故にもつながる。心の健康づくり対策は、企業の生産性向上及び安全確保におけるリスクマネジメントとしても推進する意義がある。

さらに、心の健康づくり対策は、業務上の精神障害やそれによる自殺の未然防止にもつながることからも、その推進が望まれる。

3 心の健康づくり対策の特性

(1) 心の健康問題の特殊性

心の健康は、客観的な測定方法が十分確立していないため、その評価が容易でない。また、心の健康問題の発生の過程には大きな個人差があり、そのプロセスの把握が難しい。心の健康問題は周囲の人々によって理解されにくい問題でもあり、また、心の健康を理解し、対処できる専門家はま

だ多くない。さらに、心の健康はすべての労働者にかかわることであるにもかかわらず、心の健康問題が、その人の人格を否定する形で評価される傾向が強いことも問題となる。

(2) 個人のプライバシーへの配慮

心の健康づくり対策を進めるに当たっては、労働者のプライバシーの保護及び労働者の意思の尊重に留意することが重要である。心の健康に関する情報の収集及び利用に当たっての、個人のプライバシー等への配慮は、労働者が安心して心の健康づくり対策に参加できること、ひいては事業場の心の健康づくり対策がより効果的に推進されるための条件である。

(3) 人事労務管理との関係

労働者の心の健康は、体の健康の場合にくらべ、職場配置、人事異動、職場の組織等の人事労務管理と密接に関係する要因によって、より大きな影響を受ける。心の健康づくり対策においては、人事労務管理と連携しなければ、対策が適切に進まない場合が多い。

(4) 家庭、個人生活等の職場以外の問題

心の健康問題は、職場の問題のみならず家庭・個人生活等の職場外の問題の影響を受けている場合も多い。また、性格上の要因等も心の健康問題に影響を与え、これらは複雑に関係し、相互に影響し合う場合が多い。

4 事業場としての対策の重要性

心の健康問題は、事業場としての対応のみですべての問題が解決できるわけではないが、労働の場における組織的かつ計画的な対策は、労働者が健康問題を自らの力で解決していくうえで大きな役割を果たす。また、前述したように、心の健康づくり対策は、事業場の活性化の上からも事業場の

生産性及び活力の向上にも寄与する。

なお、事業場として心の健康対策を推進するに当たっては、事業者が、自ら心の健康づくり対策を積極的に実施することを表明することが、対策の効果的な推進につながるものである。

II 心の健康づくり対策の体系

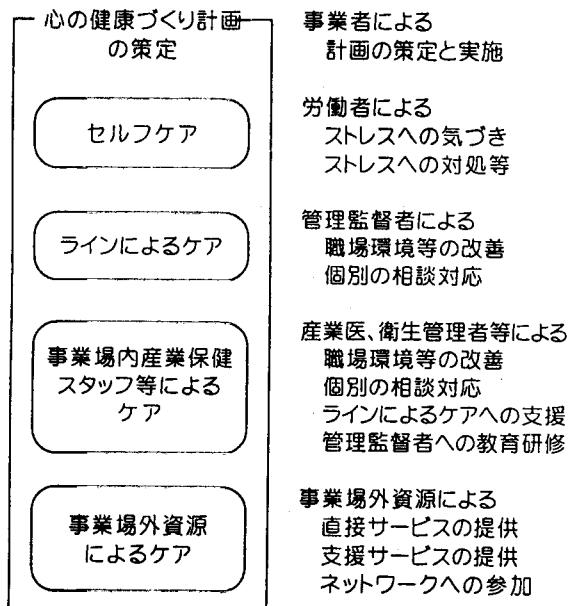
1 心の健康づくりの主要な対策

心の健康づくり対策においては、主要な対策を以下の4つに分類することができる（次ページ図参照）。

- ①「セルフケア」は、労働者自らが心の健康づくり対策のために行う活動である。事業者は労働者がセルフケアを円滑に行うことができるよう支援する。
- ②「ラインによるケア」は、管理監督者が労働者の心の健康づくり対策のために行う活動である。これには、労働者の心の健康づくり対策のための職場環境等の改善及び労働者の心の健康への日常的な配慮及び相談が含まれる。
- ③「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」は、事業場内産業保健スタッフ（「産業医、衛生管理者又は衛生推進者及び事業場内の保健婦・士」をいう。）及び事業場内の心の健康づくり専門スタッフ（「心理相談担当者、産業カウンセラー、臨床心理士、精神科医、心療内科医等」をいう。以下同じ。）、人事労務管理スタッフ等が労働者の心の健康づくり対策のために行う活動である。事業場内産業保健スタッフ等は、事業場の心の健康づくり計画の策定と実施に参加し、セルフケア及びラインによるケアを支援し、日常的な健康管理活動を通じた心の健康づ



心の健康づくりの基本的な考え方



くり対策を実施する。

④「事業場外資源によるケア」は、事業者の依頼により、産業保健推進センター等の事業場外のさまざまな機関及び専門家（以下「事業場外資源」という。）が行う、心の健康づくり対策を支援するための活動である。これには、教育研修、情報提供、助言、相談並びに医療及び福祉サービスの提供が含まれる。事業者は、これらの事業場外資源とのネットワークを形成し、心の健康づくり対策を実施する。

2 心の健康づくり計画

これらの4つのケアは、それぞれ密接に連携されつつ、継続的かつ計画的に取り組まれることが望まれる。このため、衛生委員会等において適宜審議し、それぞれの事業場の実状と必要性に応じて、事業場における「心の健康づくり計画」を策定することが有効である。また、この計画の中で、

事業者自らが、事業場における心の健康づくり対策を積極的に実施することを表明することが効果的である。

心の健康づくり計画で定める事項は次のとおりである。

- ① 事業場における心の健康づくり体制の整備に関すること
- ② 事業場における問題点の把握及び4つのケアの実施に関すること
- ③ 心の健康づくり対策を行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること
- ④ プライバシーへの配慮に関すること
- ⑤ その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること

3 心の健康づくりに有用な知識等

心の健康づくり対策を実施するために、事業者、労働者、管理監督者、産業保健スタッフ等及び事業場外資源は、それぞれの役割に応じて、心の健康に関する知識及び技術について理解を深める必要がある。

これには、

- ① ストレス及び心の健康づくりに関する基礎知識
- ② 心の健康の重要性及び心の健康問題に対する正しい態度
- ③ 事業場の心の健康づくり対策におけるそれぞれの役割
- ④ 心の健康づくり対策の方法
- ⑤ 事業場内の関係者及び事業場外資源との連携の方法
- ⑥ 労働者のプライバシーへの配慮等
- ⑦ 事業者の安全配慮義務

等がある。

III 4つの対策

1 セルフケア（略）

2 ラインによるケア

職場の管理監督者は、職場環境等の改善、労働者に対する相談、心の健康問題を持つ労働者への対応において中心的な役割を果たす。従来の対策では、心の健康づくり対策における職場環境等の重要性が必ずしも十分に認識されていなかった。また、管理監督者の活動を支援するための教育研修も一部の事業場にとどまっていた。今後は、ラインによる心の健康づくり対策としての職場環境等の改善と個々の労働者への対応という両面の推進が求められる。

(1) 職場環境等の改善

イ 職場環境等の重要性

職場環境等を改善することは、事業場の心の健康づくり対策に大きく寄与する。心の健康に影響を与える職場環境等には、職場環境（作業環境、作業方法、心身の疲労回復のための施設、職場生活で必要となる施設等）のみならず、労働時間、労働の量と質、職場の人間関係、職場の組織及び人事労務管理体制、職場の文化や風土等が含まれる。職場環境等の改善には管理監督者の果たす役割が大きい。

ロ 職場環境等の評価と問題点の把握

職場環境等を評価しその問題点を把握することによって、その改善方法を見いだすことができる。管理監督者が日常の職場管理、労働者からの意見聴取等を通じて職場環境等の問題点に気づくことで、日常的な職場環境等の改善を行うことができる。また事業場内産業保健スタッフ等が実施するストレスに関する調査票等を用いた職場環境等の評価結果を活用して、職場環境等の改善の必要性及び具体的問題点を把握することも有効である。

ハ 職場環境等の改善

職場環境等は、職場の作業環境の見直し、勤務形態及び作業方法の見直し、管理

監督者の人間関係調整能力の向上、職場組織の見直し等の様々な観点から改善することができます。たとえば、作業レイアウトの改善、勤務スケジュールの改善、過大な負荷の軽減、休憩時間の確保、上司や同僚からの支援を得やすくするための配慮、福利厚生制度の改善等が、労働者の心の健康づくり対策に有効である。

管理監督者は把握した問題点に応じ、職場環境等の改善を計画し、実行する。その際、対策の効果を評価し、効果が不十分な場合には計画を見直す等、「計画－実施－評価－改善」のサイクルを通じて、対策がより効果的なものになるように継続的に努力することが有効である。管理監督者は、労働者の意見を踏まえ、事業場内産業保健スタッフ等及び事業場外資源の助言及び協力を求めてることで、効果的に職場環境等を改善できる。

また管理監督者が、その権限内で心の健康づくり対策に配慮した就業管理を行うことも重要である。管理監督者が、労働者の労働の状況を日常的に把握し、個々の労働者に過度な長時間労働、過重な疲労、心理的負荷、責任等が生じないようにする等、労働者の能力、適性及び職務内容に合わせた配慮を行う必要がある。

(2) 労働者に対する相談対応

管理監督者が、心の健康問題を持つ労働者に気づいて、話を聞き、情報を提供し、必要であれば助言を行ったり、事業場内産業保健スタッフ等に相談を依頼したり、事業場外資源への相談や受診を促すこと、心の健康問題の早期発見及び早期対処の上で有効である。

強度の心理的負荷を伴う出来事を経験した労働者、長時間労働などにより過労状態にある労働者等に対して管理監督者がこう

した相談対応を行うことも重要である。

(3) ラインによるケアを推進するための環境整備

イ 管理監督者への教育研修

管理監督者が、前述のような職場環境等の改善、労働者に対する相談等を行うためには、管理監督者に対する教育研修が実施される必要がある。

管理監督者が教育研修で学ぶべき内容として、

- ① ストレス及び心の健康づくりに関する基礎知識
- ② ラインの役割及び心の健康問題に対する正しい態度
- ③ 職場環境等の評価及び改善の方法
- ④ 労働者からの相談の方法（話の聴き方、情報提供及び助言の方法など）
- ⑤ 心の健康問題を持つ復職者への支援の方法
- ⑥ 事業場内産業保健スタッフ等及び事業場外資源との連携の方法
- ⑦ セルフケアの方法
- ⑧ 事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報
- ⑨ 心の健康づくり対策に関する事業場の方針
- ⑩ 労働者のプライバシーへの配慮等
- ⑪ 事業者の安全配慮義務

等があげられる。

これらは管理監督者が労働者のセルフケアを支援し、ラインによるケアを実行するために必要なものである。

ロ 事業者の役割

ラインによるケアを実施するためには、事業者が管理監督者に対して事業場における心の健康づくり対策の方針を明示し、その職場において実施すべき事項を指示し、また実施に当たって管理監督者の活動を理解し支援する必要がある。また、ラインに

よるケアが実質的に推進されるように組織とシステムを整備し、管理監督者に対して教育研修の機会を提供することが求められる。

ハ 事業場内産業保健スタッフ等の役割

ラインによるケアが円滑に推進されるために、事業場内産業保健スタッフ等が管理監督者に対する情報提供、必要な教育研修の実施、職場環境等の評価の実施と改善の支援、相談への対応等を行うことが求められる。

二 事業場外資源の役割

事業場に対して、それぞれの役割に応じて、管理監督者向けの教育研修、支援等を提供することが、産業保健推進センター、労災病院勤労者メンタルヘルスセンター、中央労働災害防止協会、労働者健康保持増進サービス機関、メンタルヘルスサービス機関等に求められる。

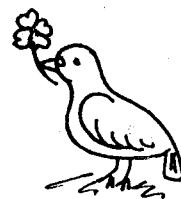
管理監督者向けの教育研修のための講師の派遣、講師の養成、教育研修プログラムの提供等の役割が、中央労働災害防止協会及び産業保健推進センターに求められる。

ラインによるケアに関する情報提供及び広報を行う役割を、小規模事業場の労働者及び事業者に対しては地域産業保健センターが、50人以上の事業場の産業医等に対しては産業保健推進センターが担うことが求められる。

3 事業場内産業保健スタッフ等によるケア〈略〉

4 事業場外資源によるケア〈略〉

おわりに〈略〉



じん肺肺がん問題で 労働省専門検討会に要望書提出 全国安全センターなど

全国安全センターや当安全センターなどは、本誌前号でも報告した「じん肺合併肺がん」問題に関して、労働省の設置した「じん肺症患者に発生した肺がんの補償に関する専門検討会」（座長：千代谷慶三）に対し「管理2以上の合併肺がん」を労災補償の対象とするべく労働省に対して勧告することなどを骨子とする下記の「要望書」を送った。

同検討会は本年度中に結論を出すと言われているにもかかわらず、そのメンバー、検討内容の一切が公表されていない。労働省は、全国安全センターやじん肺患者同盟の再三の要請にもかかわらず、情報の公開を拒否しており、今回、直接、検討会に対して申し入れを行うこととなった。

科学者として、科学的な議論に参画している以上、情報公開や開かれた討論には応じるべきであり、それができない、あるいは、そうしたことに応じられないならば、はじめから、こうした検討会に関与すべきではない。それが、行政にかかわる科学者としての社会的責任というものである。

この申し入れに、検討会とそのメンバーがどう対応するのかが注目される。

（以下、要望書全文）

2000年7月10日
じん肺症患者に発生した肺がんの
補償に関する専門検討会
座長 千代谷慶三様

全国労働安全衛生センター連各会議
議長 井上浩
特定非営利活動法人東京労働安全衛生センター
代表理事 平野敏夫
関西労働者安全センター
運営協議会議長 岡田義雄
社団法人神奈川労災職業病センター
理事長 斎藤竜太
全国じん肺患者同盟東京東部支部
支部長 片柳元二
全国じん肺患者同盟北茨城支部
支部長 猪狩徳光
全国じん肺患者同盟常磐炭田高萩支部
支部長 高橋清寿
全国じん肺患者同盟弁天町支部
支部長 水口守
全国じん肺患者同盟横須賀支部
支部長 宇野林藏
横須賀じん肺被災者の会
会長 大森智

要 望 書

貴職におかれましては益々ご清栄のことと大慶に存じます。

私たちは、じん肺患者の命と健康を守り支援する立場から、これまで労働省に対し結晶性シリカの発がん性を認め、じん肺肺がんの労災認定基準を改定するよう要望してきました。

すでにご承知のとおり、1996年10月、国際がん研究機関（IARC）は、結晶性シリカを職業性曝露において人体に肺がんを発生させる発がん物質として最高ランクのグループ1とする決定を行いました。

このIARCの決定をうけ、1999年7月、ドイツ学術振興会（DFG）は結晶性シリカの発がん性を認定し、カテゴリー1に分類しました。そして、本年5月、世界の保健行政に影響力をもつ米国の政府組織、国家毒性評価計画（NTP）は、結晶性シリカを発がん性の最高ランクに分類しました。

このように結晶性シリカの発がん性は国際的な医学界で認定され、各國政府による適切な対応策が早急に要請されています。

こうした世界の流れのなかで、労働省は未だにじん肺と肺がんとの因果関係を否定し、管理4または管理4相当で現に療養中のものに発症した原発肺がんのみを「医療実践上の不利益がある」との理由で労災認定するにとどまっています。

現在、労働省は専門検討会を設置し、じん肺と肺がんとの因果関係を検討する作業を進めています。しかし、私たちは、最新の科学的成果に背を向け続ける労働省の姿勢から、専門検討会のあり方とその議論の行方に重大な懸念を抱かざるを得ません。

労働省は、直ちにじん肺と肺がんの因果関係を認める決定を行い、結晶性シリカによるじん肺肺がんの予防策を強めるとともに、じん肺肺がんに労災補償の道を開くようすべきものと考えます。

つきましては、科学者の社会的責任の見地から貴職に対し下記の事項をふまえて検討作業を進めていただくよう要望します。

記

1. 専門検討会の会議内容を公開し、メンバーを公表すること。密室の審議をやめ、検討会外部の専門家や患者、関係団体の意見を聴取し、ともに議論する場を設けること。
2. 検討作業では、国際がん研究機関、ドイツ学術振興会及び米国・国家毒性評価計画等での決定が十二分に尊重されるべきこと。
3. 検討結果報告においては、結晶性シリカの発がん性を認めるとともに、じん肺と肺がんの医学的因果関係を認める立場からその労災認定基準を改定し、管理2以上のものに合併した原発肺がんを労災補償の対象とするように、労働省に対して認定基準の改定を勧告すること。

***** じん肺肺がん不支給処分取消請求で 審査会公開審理延期

本誌1月号で報告したように、長崎県の東邦亜鉛対馬鋳業所に約20年間働いてじん肺にかかり、管理3イに続発性気管支炎を合併し労災療養中に肺がんを発症しお亡くなりになったAさんの遺族の遺族補償請求に対する不支給決定処分の取消を求めた再審査請求を、当安全センターでは支援している。

先日、本件の再審査請求にかかる公開審

つだ としひで 津田 敏秀

医師、青山大学講師(産業医学)

論壇

五月十五日、米國・國家衛生評議会計画(NIHP)は、最大の職業病、「じん肺症」を引き起こす物質として知られる結晶性シリカについて、発がん性の最高ランクに当たる「ヒトに対し発がん性がある」と分類した。

じん肺症の患者には、以前から肺がんが多発するものではないかと指摘されてきた。結晶性シリカと肺がん、じん肺

じん肺肺がんと
は、この間の医学的知見を著
しく発展して、いる。
その結果、珪肺（結晶性シ
リカによるじん肺）に肺がん
は、じん肺の発生率で、はる
かに多くなる。
しかし、肺がんの原因は、な
く、他の要因によるものであ
る。たとえば、吸煙による
肺癌は、じん肺よりも多く
なる。また、職場での暴露
による肺癌も、じん肺よりも
多くなる。
したがって、じん肺は、じん
肺の発生率で、はるかに多く
なる。

じん肺肺がんを労災と認めよ

世界保健機関（WHO）傘下の国際がん研究機関（IARC）は、一九九六年十一月に「じん肺」を「発癌性物質」に認定した。この影響は大きい。

労働者はいまだに全国の行政訴訟を提起する対応をするに至らず、最高裁判所も昨年十月、科学的根拠を示さずに二十年以上も前の報告書をそのままに因果関係を認めない判決を下している。労働者は、遅ればせながら本件に関して、専門検討会を組織したが、オーブンされるべき議論内容は非公開で、検討会のメンバー1人ずつが署名入りで公開しているし、米国の行政も議論の公開が原則である。

造られているのに基本的な構造は日本風依然である。
学者たちが何事についても書類者であろうとし、論議の範囲に出でてあらんと論議の範囲に出でてこない想向は、一千年紀を予言したと言われる西学者三チエによって指摘されている。それは彼の没後百年におけるわが国の状況を正確に察知している。——投稿

症と肺がんの関連に關する研究が國際的に盛んに行われたしたのは一九八一年の米国
の論文からである。わが國でも、八七年に全國の労災病院
の患者を大規模に調査して同様の結果が得られた以後、十
を超える調査の結果で肺がん
は「肺症の合併症」であるこ
とが示されてきた。
ところが、労働省は、じん
を併合して死した患者の遺族が次々と行政訴訟を起
している。死因が肺がんである以上、肺がんといふ肺との
因果關係が認定上認められないために、労災とは関係ない
死因と見なされ、遺族補償が支給されないからだ。
そのため現在も全國で五件の行政訴訟が纏繞している。

に、結晶性シリカを職業性障害において人体に肺がんを発生させる癌がん物質として最高ランクのグループに分類した。また、米国胸部疾患学会も統一して同様の決定を行った。そして今回のNTTPの決定である。ドイツではすでに昨年、決定されている。

このような世界の医学界の流れに対しても、我が国では、労働者において人体に肺がんを発生させる癌がん物質として最も先駆的でしょくいるのが我が国である。行政システムの範囲を表している点で重要なである。わが国の行政には癌がん物質とともに因果関係に関する判断能力がないことからそれがまだできない。隣国の韓国はいち早くじん肺と肺がんの科学的成績を取り入れ、肺がんをじん肺

最新の科学的知見が行政に採り入れられず、放置されたままの医学的課題は数多く存在する。このような知見を提供する専門である疫学を研究する学者がわが国では非常に少ないためにむしろ拍眉をかけてしまうと思われる。

しかし、社会が要求する専門的知識を分かりやすく提供するという目的が実業側に意識しきれないと、いふのもおかしいと思われる。

理の期日を7月19日と指定する通知が届いた。安全センターでは、本件不支給処分と審査請求がともに、管理4あるいは管理4相当だけを労災補償の対象とする現在の労災認定基準を、「機械的に」適用しただけであること、現在、労働省で労災認定基準に関する検討会が継続中であること、Aさんは珪酸粉じん暴露による典型的な硅肺患者であったこと、などの観点から、以下の文書を提出して労働省検討会の検討結果が明らかになるまでの公開審理の延期を申し出たところこれが認められることになった。

2000年6月30日

労働保険審査会 御中

再審査請求代理人

公開審理延期願

労働保険再審査請求（平成11年労第〇〇号業務上外関係再審査請求事件）に係る審理期日の通知（労保会収第〇〇号平成12年6月〇日）をいただきしておりますが、以下に述べますような特殊事情を考慮いただき、公開審理を延期いただきたくお願ひ申し上げます。

本件は、じん肺管理区分3イの認定を受け、続発性気管支炎の合併症を併発し労災療養中の請求人の亡夫に発症し、本件遺族補償請求等の請求原因となつた、いわゆる原発性じん肺合併肺がんの業務上外を争っている事案であります。

本件請求に対して、原処分庁ならびに労

災保険審査官は、労働省作成の認定基準である基発第608号（昭和53年11月2日）（甲4号証）を適用して不支給決定処分をおこなつたものです。基発第608号の基本的立場は、じん肺と合併肺がんについて、合併する頻度は一般人口よりは高いが医学的因果関係は実証されていない、との見解であり、その上で補償行政上の措置として一定の基準を設定して補償するというものです。

基発第608号発出以降、少ながらぬ不服審査請求、行政訴訟において、じん肺合併肺がんの業務上外が争われてきていることは、貴審査会におかれても承知されておられるところと存じます。本件も、そのうちの一つであります。

ところで、現在、労働省は「じん肺症患者に発生した肺がんの補償に関する専門検討会」（以下、検討会）を設置し、じん肺合併肺がんの労災補償に関して検討中であり、平成12年度中をめどとして一定の結論を得るとしています。（甲1、甲2号証）。代理人としましては、20年ぶりに行われている労災認定基準の再検討を目的としたこの検討会の推移ならびに結論・見解は、本件にとって極めて重要な意義をもつてゐると思料いたします。本件審理にあたっては、近い将来において明らかにされるだろう検討会の報告内容は重要な証拠となると考えられ、また、これを踏まえての論証を行いたいと思います。

労働省が、「じん肺と合併肺がんについては医学的因果関係は実証されていない」としてきた主要な根拠に、じん肺の主要な原因物質である「珪酸粉じん（結晶性シリカ）」について、専門的研究機関が発がん性物質として認定していないことがありました。ところが、1996年10月にWHOの下部機関であり世界的に権威のある機

関とされている国際ガン研究機関（IARC）は、結晶性シリカを、それまでの「ヒトに対しておそらく発がん性がある物質」（グループ2A）から、発がん性の最高ランクの「ヒトに対して発がん性がある物質」（グループ1）に変更しました。IARCは、1987年にグループ2Aとの決定を行いましたが、今回の決定は、それ以降の諸研究によって1987年当時問題とされた点が解消されたことによって行われたもので、いわば最終結論としての性格をもっていました。このことは国際的にも話題となり、以後の各国における対応が注目される段階に向かいました。

結晶性シリカの発がん性の問題は、補償と予防、健康管理などの諸側面に関連する問題ですが、その補償面についての対応をどうするのか、これが、検討会の出発点であります。そのことは甲1号証からもうかがえます。検討会が非公開で検討を進める中で、徐々に各国の対応があきらかになってきました。具体的には、結晶性シリカについての発がん性認定変更の問題です。まず、ヨーロッパの代表的組織であるドイツ科学振興会（DFG）は1999年7月に、結晶性シリカについて最高ランクの「ヒトに対して発がん性が明白な物質」（カテゴリー1）に分類しました。米国の政府組織である国家毒性プログラム（NTP）は本年5月、最高ランクの「ヒトに対して発がん性のある物質」にランクアップしました（甲3号証）。いずれも、IARC決定が出発点であります。独自の検討プロセスと判断によって結晶性シリカの発がん性を「証明されたもの」にその位置付けを変更したものでした。

我が国における同列の機関としては、日本産業衛生学会の許容濃度委員会があり、同委員会では毎年、勧告の中で発がん性リ

スト（甲5号証）を公表しています。代理人は、許容濃度委員会の今年の勧告に結晶性シリカの発がん性の変更が盛り込まれていないことを知り、許容濃度委員会に直接質問したところ、同委員会は完全の手弁当ということもあつたりしてこれまで検討作業の具体的な引き受け手が見つからなかつたが、やっとみつかったので検討作業に着手できる運びとなった、との回答を得ております。甲5号証に記載されているように、同委員会の発がん性リストは基本的にIARCの判断を踏まえたものであることから、1年ないし2年で結晶性シリカが現在の第2群Aから第1群に変更になるのは確実であると思われます。

長々とIARC決定以降の結晶性シリカの発がん性認定の動向について述べましたのは、本件にかかわることであることであり、検討会の検討内容や結果にもかかわることであり、本件公開審理を延期願いたいとの代理人の趣旨を現実的なものとして理解いただきたいと考えたからです。また、本件請求人の亡夫は、主に東邦亜鉛山における粉じん作業においてじん肺に罹患したものであり、原因物質のほとんどが珪酸粉じんであるところの典型的な硅肺患者であったことも見逃すことのできない点です。

以上の次第でありますので、ごく近い将来に検討会が結論を出すまでの間、公開審理を延期いただきたく重ねてお願い申し上げる次第です。仮に延期された場合に本件審理が大幅に先送りになるとしてもこれに何ら異存のないことを言うまでもありません。

何卒、よろしくお願ひ申し上げます。

以上。

毎日の自分の作業を客観視して活発討論

大阪市従土木支部安全衛生学習会

大阪市従土木支部が、6月27日に開催した安全衛生学習会を紹介する。同支部組合員が所属する大阪市の土木職場は、歩道の補修など屋外の業務が主なもの。

学習会に先立ち、作業風景の写真を撮影し、討論の材料とすることにした。大阪市中央区の人通りの多い歩道の陥没部分を補修するという作業状況を写真に撮影、その中から4枚を選んで、課題とした。

討論テーマは、4枚の写真の作業風景で、危険要因が潜んでいる箇所を指摘し、その対策を提案するというもの。学習会の講義を担当した安全センターでは、大雑把に4枚の写真を選んだだけであったが、6班に分かれたグループ討論では、活発な討論が進んだ。

「作業中の腕まくり」「バケツの持ち方」「使っていないブレーカーの位置」「ツルハシで作業をする傍でハツリ作業をしている」などの指摘はもちろん、作業帽かヘルメットかどちらの着用が安全衛生対策上よいのかなど、議論は盛り上がりを見せた。

参加者の感想として目立ったのは、自らの毎日の作業を改めて客観視することにより、新たな気づきがあったというものだった。学習会では他に、屋外作業における熱中症の予防対策についても学習を行った。

大阪市従では、2年間にわたり、各支部ごとに参加型の安全衛生学習会を実施、現場での安全衛生活動のレベルアップに努めている。今後も毎日の作業内容に密着した安全衛生活動の促進に、センターとしても協力したいと考えている。



労働組合にとっての O H S - M S ③

労働安全衛生マネジメントシステム

構内下請会社と安全衛生対策

協力会社に対する「元方事業者」 の義務

一つの場所で二つ以上の事業場の労働者が働いている場合、安全衛生管理をどうすべきか、労働安全衛生法上にいろいろな規制がおかかれている。特に建設業や造船業の場合は、作業の種類ごとに会社が違うのが普通だから、労働安全衛生法上では元請の事業者を「特定元方事業者」といい、統括安全管理者の選任（第15条）、元方安全管理者の選任（第15条の2）をはじめ、講すべき措置をいろいろと定めている（第30条）。

では、建設業など以外の場合にはどうかということを検討してみると、以外に問題が多いことに気づかされる。

業種を問わず、請負人に仕事の一部を請け負わせている事業者が講すべき措置について定めているのは第29条で、次のようにになっている。

労働安全衛生法第29条

元方事業者は、関係請負人及び関係請負人の労働者が当該仕事に関し、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反しないよ

う必要な指導を行わなければならない。

2 元方事業者は、関係請負人又は関係請負人の労働者が、当該仕事に関し、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反していると認めるときは、是正のため必要な指示を行わなければならない。

3 前項の指示を受けた関係請負人又はその労働者は、当該指示に従わなければならない。

この条文は、労働安全衛生法が制定された当初からあるが、行政解釈では次のように解説されている。

「最近、あらゆる業種にわたって構内下請の使用が一般的となっており、これら下請企業の災害率は、親企業に比べて非常に高くなっている。

これらの構内下請企業は、親企業内の設備の修理、製品の運搬、梱包等危険、有害性の高い作業を分担するが多く、さらにその作業場所が親企業の構内であることから、その自主的な努力のみでは十分な災害防止の実をあげられない面があるので、当該事業遂行の全般について権限と責任を有している元方事業者に、関係請負人およびその労働者に対するこの法律の遵守に關

する指導、指示義務を負わせることとしたものであること。」（昭47.9.18 発基第91号）

つまり、工場内に「協力工場」や「協力会社」などのいわゆる構内下請業者がいて、仕事をしている場合、その会社には下請業者に対して安全衛生法上の指導をしたり、指示をしたりする義務があるということである。したがって、もし下請会社の労働安全衛生法違反の事実が原因となって災害が発生した場合に、たとえ別の会社であろうとも責任が生ずる根拠となる。

指導と指示で協力会社労働者の安全は守れるか

しかし、日常の安全衛生対策について考えてみるとどうだろう。「指導」や「指示」の関係があるとはいえ、法律に基づく安全衛生委員会は、協力会社と合同で持た

れるということは、普通みられない。産業医についても、協力会社が50人以上の規模であれば選任義務があるが、それ以下であれば親会社の産業医が協力会社の労働者までを対象とはしていない。また、50人以上であっても、法律上別の契約、届け出が必要であって、同一の場所だからといって、一体的な産業保健の管理がされることはある。

たとえば労働組合の安全パトロールで、工場内での作業状況について、粉じん作業であるにも関わらずマスクの着用を怠って作業をしている労働者がいたことが指摘されたとする。この指摘を受けた会社の安全衛生担当者らは、その労働者が協力会社の労働者であることを説明し、今後そういうことがないように協力会社を指導すると回答するということになる。

自社の工場内の作業者であっても、安全衛生担当者は直接の課題として対処するこ

請負か労働者派遣かの判断基準

あらためて請負か労働者派遣かの判断基準をみる（昭和61年労働省告示第37号）。

「次の各号のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。（告示第2条）
くつぎのいずれにも該当する場合は請負となる。」

1. 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用すること。

イ. 次のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

（1）労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。

と。

（2）労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。

□. 次のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

（1）労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理（これらの単なる把握を除く。）を自ら行うこと。

（2）労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理（これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。）を自ら行うこと。

ハ. 次のいずれにも該当することにより

とはできない。

また、このテーマには別の面からも問題がある。構内下請会社に所属する労働者は、雇用関係の上で本当に別の事業者の指示のもとで働いているのだろうかということである。実際には協力会社が所属する労働者の労働力を提供するだけで、労務の管理だけをしている実態であれば、請負をしているのではなく、禁止されている「物の製造の業務」について労働者派遣の事業をしているものとみなされる。

もし、実態が労働者派遣とみなされるものであるならば、労働安全衛生法上の規定について相当な部分で直接に親会社がカバーすることになる。

たとえば安全衛生委員会の規定は、当然に下請会社で働く労働者も労働者側委員の選任母体として数えなければならないし、産業医は下請会社で働く労働者の健康状況について把握しなければならないということ

企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。

(2) 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

2. 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手から独立して処理すること。

イ. 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。

ロ. 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主として

とになる。

必要なOHS-MSでの新たな指針

こうした現状を考えてみると、第29条にある「指導」と「指示」の関係だけではない、親会社と下請会社の安全衛生対策について、別途に十分な調整を促進する施策が必要になるように思える。とくに労働安全衛生マネジメントシステムを、製造業の職場にどんどん取り入れていこうという動きの中で、この点での対応策が必要といえるのではないだろうか。

労働省の「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」では、第11条（体制の整備）をみても、関係請負人に対しては周知徹底を求め、解説の通達で、システムの教育について指導、援助を行うしているのみである。実際に必要なのは、システムに請負の会社で働いている労働者がど

のすべての責任を負うこと。

ハ. 次のいずれかに該当するものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

(1) 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く。）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。

(2) 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。」

構内協力会社の場合、2のハの(1)の「自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは機材又は材料若しくは資材により」という部分について判断すると、相当な割合の協力会社が下請とはみなされないことになるだろう。

う参画するかということが問題なのである。「計画－実施－評価－改善」の一連のサイクルは、工場内の下請労働者にとって「指導」と「指示」だけでは動かないということになるだろう。

たとえば全社あげてのリスクアセスメント作業に入るとすると、工場内の部門ごとに作業チームを設置し、その際には請負会社の安全衛生委員会等の組織をリンクさせるなどの十分な準備作業が必要となろう。

別の会社としての上下関係だけに基づい

て、これらの作業を進めるためには相当な労力を要するに違いない。皮肉な言い方をすると、OHS-MSを労働者の参加のもとにしっかりと進める事業場は、ますます協力会社の労働者も含めて事業場が一体化し、実態は違法労働者派遣とみなされることになってしまう。

労働安全衛生法の法改正またOHS-MSを進めるための新たな指針が必要な所以である。

(つづく)

OHS-MSの国際標準化

舞台はILO単独に

労働安全衛生マネジメントシステム（OHS-MS）の国際規格化をめぐって、ここ数年ISO（国際標準化機構）を中心に国際的な議論が広がっていたが、ISOによる標準化は投票の結果、却下された。投票に参加したのは、ISOに加盟している各国の標準化組織で、却下された理由は国連のILOによる国際的基準策定との競合を避けるというものだった。

そもそもISOの設立趣旨が「市場の必要性に対する迅速な対応」であり、労働者側の意向が反映されるようなシステムが全くなく、労働者に直接かかわりのある労働安全衛生で、ISO9000（品質）、ISO14000（環境）のような国際標準を設定することは到底無理な話だというのが国際的な労働組合の共通意見であった。特に国際化学エネルギー鉱山一般労働組合連名（ICEM、組合員数200万人）などにより、反対キャンペーンが張られていた。

一方、政労使の三者構成によるILOで

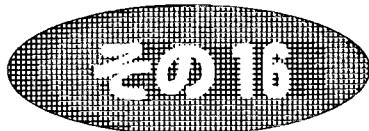
は、世界中の規格等を詳細にレビューし、非認証用の労働安全衛生マネジメントシステムのガイドライン草案が作成されている。ISOでの却下にともない、労働安全衛生のグローバルな基準策定では、こうしたILOの動きが中心になるものと思われる。

この草案の一部である勧告では、そのアウトライนを示している。特に、すでに存在する品質や環境の国際標準について、連携がとれ互換性のあることが重要であるとされ、「しなければならない」という表現を用いた監査に利用できる文書となりそうだ。また、中小企業の受け入れやすさを考えて、2段階のアプローチを含む文書とすることが勧告されている。さらに労働者の参加と健康調査を含むものとなることも言及されている。

いずれにせよ、今後のILOでの国際規格をめぐる動きは大いに注目されるところだ。

ダイオキシンのお話

中地重晴（環境監視研究所）



豊能郡美化センターで 公害調停成立す

6月16日、大阪府公害審査会は豊能郡美化センターのダイオキシン汚染問題の調停条項を提示しました。公害調停は裁判上の和解と同等の効力がありますが、6月末までに三井造船が土壤汚染等の処理費用のために解決金として7億5千万円の支払いに応じることを表明し、豊能町と能勢町もそれぞれの議会で調停案の受け入れを決議しました。

被害の補償などを申し立てていた約1000名の住民は7月2日に申請人総会を開き、調停案の受け入れを決議する予定です。7月14日に開かれる調停期日で、公害調停が成立することになりました。今後20年間健康調査を継続するなど、ダイオキシン汚染問題では画期的な解決策を含んでいます。今回は、その内容を紹介します。

調停案の骨子

①原状回復及び安全化対策の実施

深刻な環境汚染を引き起こした豊能郡

美化センターの施設を解体し、解体後の廃材や高濃度汚染物、高濃度に汚染された周辺土壤については2006年12月20日までに、安全に処理し、原状回復を行なう。

②環境調査の実施

調停成立後、周辺の土壤、水質について、追加調査を行なう。来年度以降19年間環境調査を実施する。最初の5年間は毎年1回、その後は、5年ごとに行なう。

③健康調査の実施

住民、美化センターの従業員、能勢高校関係者のうちの希望者に対して、20年間健康調査を実施する。最初の5年間は毎年、その後は5年ごとに行なう。

④宿野東区の住環境改善と飲料水の供給

宿野東区に2006年度末までに上水道を設置する。それまでの間飲料水（ミネラルウォーター）を各戸に配布する。また、近隣地域に児童公園を設置する。

⑤山内区・口山内区の農地整備

ダイオキシン関連農地を復元する。

⑥補填

三井造船及び三造環境は豊能郡環境施設組合、能勢町、豊能町が美化センター

問題で被った経済的損失補填のために、5億円を支払う。健康調査、上水道の布設、農地の復元、協議会の運営などのために2億5千万円を支払う。申請人らは大阪地裁に申し立てた損害賠償訴訟を取り下げる。

⑦果樹の植栽等

能勢高校の農場内に栗などの果樹を植栽する。

⑧対策協議会の設置

調停条項に定められた対策や調査の実施のために対策協議会を設置する。協議会の委員は15名とし、申請人、組合、町などから推薦する。対策協議会は原則公開とし、20年間定期的に開催する。

⑨ごみ減量化への取り組み

豊能郡におけるごみ減量化計画に基づいて、行動計画を作成し、2005年度末を目処にごみ収集量を98年度の50%以下に削減する。

⑩豊能郡美化センターの元従業員ら3名について

大阪地裁での損害賠償訴訟で解決を図るものとし、本調停を取り下げる。

調停案の特徴

今回の調停案の特徴は3つあります。ひとつは汚染土壌の処理や施設の解体による原状回復のための対策に対し6年後までに終了するよう期限をつけたことです。また、施設を設計、施工、運営していた企業に損失補填させたことは画期的なことで、今後各地の焼却炉の環境汚染問題に影響を及ぼします。さらに、対策の実施に関して、住民も参加する対策協議会で協議し、実施することになりました。このことも各地の問題解決の先例となります。

協議会が問題解決の力に

公害調停が成立しても、住民の希望するような解決が図られるかは今後の対策協議会の運営にかかってきます。汚染土壌の対策の安全実施や環境、健康調査の継続など20年間にわたる対策の具体化は、すべて対策協議会で話し合われ、実施することになりました。学識経験者、住民、町各5名の委員で構成される対策協議会が円滑に運営されるかが最も重要な問題として浮上してきました。

ダイオキシン類対策措置法の施行に伴い、各地のダイオキシン汚染問題の解決が図られることになりましたが、香川県豊島と並んで、豊能郡美化センターが解決法の先例となります。どちらも対策協議会が対策の実行性を担保する役割を果たすことが特徴だと思います。問題解決にむけた住民の戦いは今後も続くことになります。

筆者も申請人推薦の委員としてこの対策協議会に参加することになり、微力ながら問題解決に努力したいと思います。

(つづく)

中国人実習生支援活動・訴訟費用のためのカンパのお願い

昨年10月、雇用主らの暴力、暴言やひどい労働条件に抗議の声をあげた中国人女性たちの叫びを受けて、私たちは「武生中国人実習生問題」に取り組んでいます。

武生コンフィクソン協同組合(福井県武生市、加盟12社)は、縫製工場での研修・技能実習事業を行っています。しかしその実態は、手取り月額15,000円、残業手当400円という過酷なピンハネや、昨年10月に発生した暴行事件に見られるような、暴力を背景にした不当、不法な低賃金労働にほかなりません(本誌99年11-12月号参照)。

同協同組合の技能実習生である中国人女性たちは、武生労働基準監督署に実状を告発し、それを受けた監督署は協同組合と加盟各社に是正勧告などを行ってきました。その結果、今日までに一部の問題は解決されています。しかし協同組合と加盟各社は、つじつまだけを合わせた「是正」や嘘の報告で、監督署の指導を切り抜けようとしています。それどころか、声を上げた実習生には「中国に帰すぞ」と脅し、ついには見せしめに1名を強制的に帰国させました。そのため、暴行事件や中間搾取など、多くの問題が未解決のまま残されています。

中国人実習生たちは、協同組合と加盟各社の脅迫やいじめにも負けず、闘い続けています。すでに一部の実習生は5月16日に訴訟を起こし、未払いの賃金の支払いやパスポート取り上げなどの不法行為に対する賠償を求めています。

私たちは今年3月に「武生中国人実習生問題対策実行委員会」を結成しました。昨年10月以来、福井県の実習生たちや中国に帰国した実習生たちと連絡を取り、武生労基署や福井労基局、福井県との交渉などできる限りの活動を行っています。

しかしながら、私たちの財政基盤は弱く、交通費をはじめとする支援活動費は、「対策委員会」に参加する個人、団体が負担しているのが現状です。今後の支援活動、訴訟を進めるうえで、必要な費用(中国にいる原告たちとの連絡・調整、原告たちが福井地裁武生支部に出頭するための費用など)を確保するのが大きな課題となっています。

今日、日本政府や財界は「労働力不足」に備えて、研修生・技能実習生を数十万人規模にまで増やすという方針を発表し、実施しようとしています。であるからこそ、今回のような極めて悪質な人権侵害、女性差別、民族差別事件には、うやむやな決着を許さず、問題点を徹底的に明らかにする取り組みが必要です。

みなさまにぜひとも、この取り組みを財政的に支えていただきますよう、よろしくお願いいいたします。

【寄付先】郵便振替：00980-4-805「中国人実習生支援基金」

武生中国人実習生問題対策実行委員会および同弁護団
代表 丹羽 雅雄

【問い合わせ先】RINK 担当者：早崎

大阪市中央区内本町1-2-13-602 TEL: 06-6910-7103 Fax: 06-6942-0278

前線から

神経障害の審査請求で 障害等級上がる

意外な併合の判断

大阪

ブラジル人労働者のCさんは、98年4月、職場の木材加工所で転倒して腰を強打した。1年半の療養後、労災保険の障害認定を受けて11級の5に決定された。腰椎すべり症で固定術を受けていたので、11級の「せき柱に変形を残すもの」と判断されたのだ。しかしながら、腰痛がひどくほとんどの就労できない状態であるために、今年の1月24日保険審査官に審査請求を行った。(本年1月号参照)

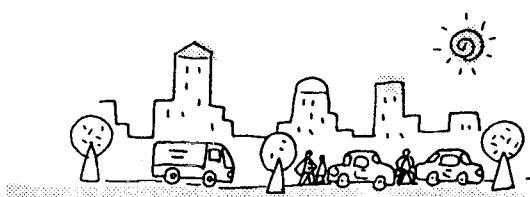
神経症状の障害等級には、14級の9「局部に神経症状を残すもの」、12

級の12「頑固な神経症状」、9級の7の2「労務が相当な程度に制限されるもの」、7級の3「軽易な労務以外に服することができないもの」がある。審査請求では強い神経症状が残っていることを訴え、少なくとも9級以上であると主張した。しかし、医学的には疼痛の原因がはっきりせず、支援側としてもあまり勝算がなかった。

審査を経て、6月12日付で決定書が送付された。結果は、原処分を取り消すというもの。決定書の結論は意外なことに10級が相

当となっていた。決定書によると神経症状については障害補償請求したときから12級であった。しかしせき柱の手術を受けたのと同じ要因から派生した症状との判断で重いほうを取って11級とした。一方、審査請求では、鑑定医が神経症状について同じく12級としながら、その原因を移植のための腸骨採取によるとした。この鑑定医の判断に基づき、11級のせき柱の変形と別に神経症状を評価したうえで、併合し10級と結論づけた。

神経症状の評価としては等級が上がらず残念であったが、それでも併合して等級が上がったので結果的に審査請求してみてよかった事例となつた。神経障害の認定は難しいがあきらめずにできるだけのことをすれば、良い、あるいはいくらかましな結果が得られるということだろう。



6月の新聞記事から

6/1 午前9時20分ごろ、大阪府和泉市の大坂港の岸壁で、砂利採取運搬船の接岸作業をしていた伝馬船が転覆。乗組員が海に落ち、1人は救出されたが1人が行方不明。

6/2 ダンプ運転手で全日本建設交通一般労働組合員が、93年6月阪奈道路で、乗用車の割り込みによる接触を回避するため、縁石に乗り上げ後頭部を強打、脳出血を起こし、半身まひの障害を負った。休日や休憩時間もなく、疲労が蓄積したもとでの急激な血压の上昇から脳出血を起したとして、茨木労働基準監督署に労災申請したが、「持病の高血压の悪化」として認定されなかった。処分取り消しを求めた控訴審で、大阪高裁は労働者の訴えを認め、労働の過重性や過積載の労働実態を認めた。

6/4 午後0時半ごろ、北海道日高管内静内町の国道235号で空知観光バスに対抗車線よりはみ出してきたRV車が正面衝突し、車を運転していた牧場作業員は出血多量で死亡。バスに乗っていたうち、運転手は股関節脱臼で入院、乗客38人、バスガイド2人、交代の運転手1人の合計42人が軽傷を負った。

午前3時ごろ、中国福建省アモイのハイテク開発区内「廈門富士電気化学有限公司」の工場で火事があり、252人の作業員のうち女性8人が煙に巻かれて窒息死した。同工場は、富士通の子会社富士電気化学などの日本企業2社が100%出資、パソコン等の部品を生産。

6/5 豊能郡美化センターのダイオキシン汚染問題で労働省の研究委員会は、作業員23人の血液中のダイオキシン類濃度の追跡調査の経過報告をまとめた。23人の平均濃度は246ピコグラムで98年度の調査より低下したが、依然として一般人の通常値の十倍前後。

6/7 午前7時ごろ、高松市上之町の県道交差点でコトデンバスの路線バスが北四国クレーンの大型クレーン車の、交差点にはみ出していたアームに衝突し、はずみで角のブロックや標識の鉄柱にぶつかり、フロントガラスや降車用ドア、窓ガラスが大破した。全乗客23人とバス運転手、クレーン車運転手が負傷し、内2人が重傷。

6/9 深夜大分県上浦町福泊の東南約2キロ沖で漁船「蛭子丸」と釣り舟「第2彰丸」が衝突した。蛭子丸に乗っていた6人のうち2人が死亡、1人が意識不明の重体、船長が重傷、第2彰丸の6人のうち5人が軽傷。衝突後、10人を下ろした後船長2人が逃走、大分海上保安部が発見、業務上過失往来妨害の疑いで事情聴取。

英国の鉄鋼会社で、3月31日に金属スクラップに核物質のプルトニウムが混入し、溶解されていたことがわかった。金属スクラップへのプルトニウム混入の報告は世界でも初めて。工場敷地外の被ばく線量は1.3マイクロシーポルトで英国の年間被ばく限度よりも低い。

6/10 午後6時10分ごろ、群馬県尾島町の化学薬品製造会社「日進加工」の群馬工場で蒸留塔が爆発。工場は全壊、隣接のコンビニなども全壊。従業員4人が全身を強く打って死亡、周辺の住民なども含む27人が重軽傷。

6/11 午後10時50分ごろ、宇都宮市の宝石店「ジュエリーツツミ宇都宮店」から出火し、焼け跡から店長と従業員と見られる6人の遺体を発見。出火直後店の近くで目撃された40歳代の男が逮捕された。

6/12 午前5時半ごろ、神戸市兵庫区の阪神高速神戸線下り線で、近畿ガス物流の大型トレーラーが、急な右カーブで右側防音パネルに衝突して横転した。運転手は全身打撲で死亡した。

午後3時35分ごろ、東京都千代田区の田中紘三法律事務所で小包が爆発し、田中弁護士と事務員の女性が軽いけがを負った。

広島市の食品会社「オタフクソース」は、過労自殺した社員に損害賠償を命じた広島地裁判決について、広島高裁に控訴していたが、控訴を取り下げた。

4年前京都市左京区の山あいの国道で玉突き事故があり、路上で事故の説明をしていた建設作業員が、別の交通事故に巻き込まれて胸の骨を折る重傷を負ったため、京都府などに対して損害賠償を求めた訴訟の判決が、京都地裁であった。判決では、警察官が安全確保などの義務を怠ったとして府などに約320万円の支払いを命じた。

6/16 豊能郡美化センターのダイオキシン汚染の公害調停で、府公害審査会調停委員会は、住民の健康調査を20年間実施することや焼却炉を建設した三井造船に汚染対策費として7億5000万円の支払いを求める調停案を提示した。

6/18 午前8時25分ごろ、新潟県広瀬村の浅草岳山頂付近で、行方不明者の救出作業中に雪崩が発生し、警察官や消防署員が巻き込まれ、4人が死亡、5人が重軽傷を負った。

6/19 岡山県玉野市の松山鉄工所の倉庫で、スクラップに「ウラニウム」と書かれた金属が混入していた。放射線量はきわめて微弱。

6/20 午前0時20分ごろ、大阪市大正区のプラスチック部品製造工場「三菱ガス化学浪速工場」で屋外の金属性タンクが爆発し、隣接する建物の窓ガラス50枚が割れた。工場は24時間稼動で、眼鏡のレンズに使うプラスチックを製造。作業員が遠隔操作で、トルエンの廃液が入った金属製タンクに過酸化水素水を加えて中和する過程で、何らかの原因でタンクの内圧が高まって爆発したらしい。

6/21 午前9時10分ごろ、岡山県倉敷市の川崎製鉄水島製鉄所でスクラップ回収加工業「平林金属」の10トントラックから放射線線が検知された。科学技術庁の調査で1時間当たり6.5マイクロシーポルトが計測された。回収先は不明。

6/22 午後2時ごろ、和歌山市中島の肥料工場「宮山製肥工業所」で有毒ガスが発生し、社長と従業員、毛皮製品メーカー社員の3人が意識不明の重体、他3人が軽傷、近所の住民7人が頭痛や目の痛みを訴えて病院で手当てを受けた。毛皮くずを加圧した蒸気で処理する過程で、蒸気を抜く作業中ガスが発生した。ガスからは硫化水素100ppmを検出。

6/23 電通過労自殺訴訟は差し戻し控訴審の東京高裁で和解が成立、1億6800万円の損害金と謝罪で合意した。

6/24 午前11時半ごろ、北九州市八幡西区の耐火れんがメーカー「黒崎播磨」八幡工場で、爆発が起こり延焼した。社員1人と下請けの「中園工業」社員2人がやけどを負った。

6/26 1993年7月に派出所で深夜勤務中に急性虚血性心疾患で死亡した大阪府警巡査の父親が、地方公務員災害補償基金大阪府支部の不支給処分取り消しを求めた裁判の判決が大阪地裁であり、裁判長は死亡と職務の因果関係を認め処分の取り消しを命じた。

6/28 午後2時36分ごろ、鳥取県境港市の航空自衛隊美保基地から飛び立ったC1輸送機が、隠岐島の北西約55キロの日本海上で行方不明になった。現場海域近くで期待の一部が見つかり、墜落した模様。乗っていた5人が行方不明。

午後2時26分ごろ、青森県東通村の国道338号で、ガソリンスタンドで料金を払わずに逃走した車に巡査部長が職務質問したところ、運転していた男にナイフで刺され、短銃を奪われた。男は現場から200メートルの雑木林で、逮捕された。巡査部長は約2時間半後に出血性ショックで死亡した。

オウム真理教からスパイの疑いをかけられ、通勤途中にVXガスを吹きかけられて殺害された会社員の両親が、労災認定しなかった労働基準監督署の処分取り消しを求めた控訴審判決が、大阪高裁であり、両親の請求を棄却した。

昭和50年10月29日 第三種郵便物認可 「関西労災職業病」 7月号(通巻296号) 00年7月10日発行

腰痛予防に腰部保護ベルト - 宇土博医師(広島労働安全衛生センター顧問)監修 ミドリ安全(株)製

らくようたい インナー&アウタータイプ

Super (スーパー・リリーフ) NEW! Relief インナータイプ

腹圧効果、骨盤補強効果で腰への負担を軽減。高い運動性と快適性。スーパー・リリーフは、かさばらない肌着感覚のインナータイプで制菌効果・遠赤効果のある素材使用。



種類	型	色	サイズ	S	M	L	LL	LLL
らくようたい	男 DR-1G	黒/白	ウェスト	72-80	80-88	88-96	96-104	104-112
	女 DR-1L	黒/白	ウェスト	56-64	64-72	72-80	80-88	-
Super Relief	兼用 Relief	グレー・ブルー - (サトーン)	ウェスト 骨盤回り	56-65 64-72	65-85 70-88	85-100 85-102	100-110 100-112	-

(頒価) 5,700円(送料別) ■種類、性別、色、サイズをご指定の上、ご注文下さい。
■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迄

「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
- 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

(毎月一回10日発行)

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