

●1975年10月29日第3種郵便物認可 毎月1回10日発行●

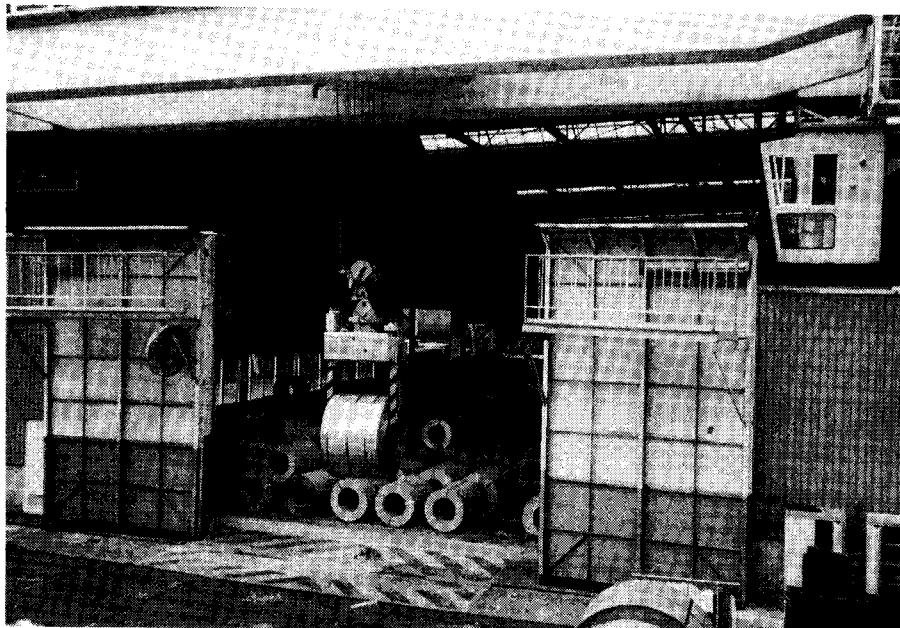
ISSN 0911-9396

関西労災職業病

関西労働者安全センター

2002.3.10発行〈通巻第314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.06-6942-0278
郵便振替口座 00960-7-315742
近畿労働金庫梅田支店 普通 1340284
E-mail:koshc2000@yahoo.co.jp



●8人の原子力労災認定－情報公開で判明	2
●労災隠しで「労使行懇談会」	5
●過重労働による健康障害防止総合対策で厚労省通達	7
●労災保険Q&Aその7 複数の事業場で得た賃金は合計されるか？	16
●前線から(ニュース) 15年前の土砂崩落灾害で損害賠償請求 大阪／アイム、ミネベア の一方的閉鎖・「首切り」許さず解決 大阪	18

8人目の原子力労災認定 情報公開で判明

事務局

昨年11月に厚労省が開示した職業性疾患全般の労災補償状況資料から、2000年度に福島労働局管内で1名の白血病患者が労災認定されていることがわかった。当センターの知るところではJCO東海事業所の急性放射線症被災者3名を含めて8人目の原子力労災認定になる。氷山の一角がまた垣間見えた。

さらに阿部知子衆議院議員(社民党)事務所のご協力で1995年度以降の認定事例等の説明を厚労省に求めたところ、開示資料とは別に一定の回答を得た。(説明は阿部事務所、神奈川労災職業病センター・安元氏が受けた。)

これまでの情報(本誌2000年11、12月号8頁)に今回の開示資料、厚労省の説明を総

合すると、表1のようになる。

1964年度以降の認定データ

今回開示されたのは1964年度以降の「電離放射線障害の年度別認定件数」(表2)。ただ、ここからは職種などの情報は不明。表1と見比べるとそれぞれ該当するものがあるので、それらは少なくとも原子力施設関係とわかる。そのほかは非破壊検査、医療関係者などだと思われる。

今回の厚労省の説明によると、1992年度の肺がん(東京局)と1995年度以降の原子力関係以外の認定事例概要は表3の通り。

不十分な開示内容

表1 原発・核燃料施設労働者の労災申請・認定状況

労災申請日	決定日	認定	疾病名	期間と被ばく線量	局 労基署	施設名	備考
1975.3.19	1975.10.9	不支給	皮膚炎		福井・敦賀	原電敦賀原発	岩佐嘉寿幸さん
1982.5.31		不支給	白血病性悪性リンパ腫		鳥根・松江		
1988.9.2	1991.12.26	支給	慢性骨髓性白血病	11ヶ月で40mSv	福島・富岡	東電福島第一原発	1988年2月死亡 配管の腐食防止作業
1992.12.1	1994.7.27	不支給	急性骨髓性白血病		兵庫・神戸西		
1992.12.14	1994.7.27	支給	急性骨髓性白血病	87.7-92.12の5年5ヶ月	兵庫・神戸西	九電玄海・関電大飯・高浜原発	定期検査作業
1993.5.6	1994.7.27	支給	慢性骨髓性白血病	81.3-89.12の8年10ヶ月で50.63mSv	静岡・磐田	中部電浜岡原発	崎橋伸之さん 1991年11月に死亡 計測装置の点検作業
1996.5.27		不支給	再生不良性貧血		福島・富岡		
1997.5.16		不支給	慢性骨髓性白血病		福島・富岡		
1998.12.22	1999.7.30	支給	急性リンパ性白血病	84.12-97.1の12年余り、129.8mSv(フィルムバッジによる測定)	茨城・日立	原電東海・中国電島根・東電福島第一他	日立市の電機メーカー作業員で装置点検等に従事 人間ドックで発見 生存
1999.10.20	1999.10.26	支給	急性放射線症	1-4.5Sv	茨城・水戸	JCO 東海村事業所	以下2名とともに臨界事故で被曝 横川豊さん
1999.10.20	1999.10.26	支給	急性放射線症	6.0-10Sv	茨城・水戸	JCO 東海村事業所	篠原理人さん 2000年4月に死亡
1999.10.20	1999.10.26	支給	急性放射線症	16-20Sv 以上	茨城・水戸	JCO 東海村事業所	大内久さん 1999年12月に死亡
1999.11.20	2000.10.24	支給	急性単球性白血病	1988.10-1999.10まで 74.9mSv(フィルムバッジによる測定)	福島・富岡	東電福島第一、第二、原電東海第二他	配管・架台・構造物等の溶接作業に従事 症状のため自ら受診死亡

mSv=ミリシーベルト・Sv=シーベルト

表2 電離放射線障害の年度別認定件数

認定 年度	疾病区分								該当局 (冒頭の〇数字は、疾病区分を示す。)
	①白血病	②皮膚がん	③皮膚障害	④白内障	⑤急性放射線症	⑥再生不良性貧血	⑦造血器障害	⑧その他	
1964	1		1						①兵庫 ③石川
1968		1							②宮城
1971	1		1		1				①広島 ③京都 ⑤長崎
1972	1		4		1	1			①愛知 ③大分(3人) ③福岡 ⑤長崎 ⑥岡山
1973		1	1					1	②大阪 ③大阪 ⑦愛知
1974		1	3						②山口 ③福岡(2人) ③岡山
1975	1		1	1					①三重 ③福岡 ④兵庫
1976			2						③福岡
1977			2						③北海道 ③東京
1979			2						③東京 ③岡山
1980		2							②東京
1982	1		4						①熊本 ③京都(3人) ③愛媛
1983		1	1						②東京 ③神奈川
1984			1	1					③広島 ④埼玉
1985			1						③岩手
1987		1	1						②宮城 ③山口
1989	1								①北海道
1990		1							②東京
1991	1								①福島
1992								1*	⑧東京
1993		1							②東京
1994	3		1						①兵庫 ①静岡 ①京都 ③神奈川
1995		1		1					②兵庫 ④東京
1998			1						③長崎
1999	1				3				①茨城 ⑤茨城 ①福島 ③千葉
2000	1		3						
合計	12	10	30	3	5	1	1	1	総計 63人

(*注)1992年度(平4)の疾病区分「その他」の具体的な疾病名は、「肺がん」。

職業性疾病の労災補償状況について年度ごとに厚労省本省が調査をまとめているらしいため、その調査についての情報公開請求をしたところ、2000年と2001年に厚労省

から各都道府県局長宛に出された「業務上疾病の労災補償状況調査について」という文書(事務連絡第14号平成12年6月21日-1999年度分を対象、基労補発第17号平成13年6月18日-2000年度分を対象)が開示され、これをみると毎年同様の調査指示が出されているようだ。(後述するように、これ以前の同種の文書は、保存年限の関係で保有していないということらしいが、明確ではない。)

第14号の中で報告対象疾病とされているのは、(1)振動障害、(2)じん肺症、(3)非災害性腰痛、(4)上肢障害、(5)職業がん、(6)ウィルス肝炎。電離放射線障害の関係では、職業がんの中の「電離放射線によるがん」が該当する。職業がんについては、「職業がん個人調査票」の提出が求められていて、調査項目は、労働者氏名、性別、生年月日、発生事業場、業種、がん原性物質等の分類、ばく露の状況(職種、従事時期期間、作業内容)、疾病名・発がん部位(疾病名、発がん部位)、発生状況、請求年月日(補償種別を含む)、支給不支給決定年月日、備考、となっている。第17号では対象疾病が少し変更になるとともに「電離放射線障害」という項目が追加

され、同様の項目について職業がんとは別に個人調査票書式を定めて報告を求めている。がんを含めて(放射線熱傷などは「がん」ではない)別途報告させるという趣旨とみられる。

さて、表2は「認定」件数だけの数字だが、この「労災補償状況調査」は、請求、その結果としての支給(認定)・不支給を含めて行われているので、厚労省が保有している情報は「認定件数」だけではない。

表2と同時に開示された資料の中に、電離放射線によるがんの1999、2000年度の都道府県別の請求・支給・不支給決定件数一覧表がある。それによると、その年度の処理分として

1999年度は請求2件(福島、神奈川)・支給1件(茨城)・不支給1件(千葉)。

2000年度は請求1件(広島)・支給1件(福島)・不支給1件(広島)となる。

つまり、表2では両年度の不支給事案2件についての情報がわからない。神奈川の件は2000年度末時点では調査中とみられる。1998年度以前についてもおそらくかなりの数の不支給事案があると思われるが、それ

らは今のところ闇の中だ。

担当の職業病認定対策室はアスベスト関連がんの「個人調査票の保存期間は1年なのでデータがない」と説明してきている。そのため、都道府県・労基署別請求・支給・不支給件数といったより詳細な情報はごく最近のものに限ってしか開示されていない。今回の件も状況としては同様で、これはいささか不自然ではないのか。手間をかけて収集した一次情報が本当に機械的に捨てられているのだろうか?少なからぬ予算をかけて作成された多数の委託研究報告書が「保存年限3年なのでそれ以前のものはない」というのとも実によく似ている。

本当に情報は破棄されているのか、電子情報で残っていないのか、保存していないとするとそれ自体が問題ではないのか。保存年限を盾に「ないことにしている」のではないか・・・。

「電離放射線障害の実態は本当はどうなのか」という点とともに、情報公開の中身、情報保存の実態についても相当問題があるとみられる。

表3 電離放射線障害の労災補償状況(一部)－本文参照

年度	傷病名	職種	管轄局	線量	備考
1992	肺がん	レントゲン技師	東京	約175rem以上 フィルム・バッチによる測定結果および結果のない期間は従事状況から推定	1946年8月から1985年11月まで診療放射線技師として従事。なお両手に発生した皮膚がんについて1983年放射線皮膚がんとして労災認定を受けている。死亡。
1995	放射線白内障	X線非破壊検査	東京		
1995	皮膚がん	医師	兵庫	29,110mSv 手術記録および使用していた投資装置の記録から推定	1958年8月から1985年3月まで整形外科医として徒手整復術等においてX線によるレントゲン透視を行っていたところ、右手第二指に皮膚がんを発症した。生存。
1998	右第一、二指放射線熱傷	X線非破壊検査	長崎		
2000	放射線熱傷	X線非破壊検査	千葉	61.8~123.6Gy 61.8~123.6Gy 55.6~86.6Gy 模擬測定結果による	生存。

単位:グレイ(Gy)
シーベルト(Sv) 1kg当たりの1ジュールのエネルギー吸収があるときの線量
吸収線量に線質係数と修正係数をかけたもの

1rad=0.01Gy
1rem=0.01Sv

労災隠して「労使行懇談会」

厚労省が昨年からこっそり会合をはじめている。適当にやってお茶を濁したいという本音が見え隠れしているが、これまでなかった新たな動きなので注視しなければならない。下が、この懇談会の設置要綱。

適正な保護？

要綱にもあるように、先の法改正で企業に有利にメリット制が改訂されたのだが、これが最も労災隠しが多い建設業について

労災報告の適正化に関する懇談会設置要綱

1 開催の趣旨

労働者の業務上の負傷等が発生した場合、労働基準行政として被災労働者に対する迅速・適正な労災補償を行うことにより被災労働者の保護を図るとともに、その発生原因等を把握することによって、当該事業場に対し同種災害の再発防止対策を確立させ、さらに、以後における労働災害防止対策の推進に資することとしているところである。

しかしながら、労働災害の発生に関し、その発生事実を隠蔽するため故意に労働者・死傷病報告書を提出しないもの及び虚偽の内容を記載して提出するもの(以下「労災かくし」という。)がみられるところであり、このような労災かくしが横行することとなれば、被災労働者に対して適正な保護が行われないおそれがあるほか、事業主に対して適正なメリット制が適用されなくなるおそれもある。また、労働災害防止対策を重点とする労働基準行政の的確な推進をゆるがすこととなりかねない。このため、労災かくし事案の発生防止に徹底を期してきたところであるが、依然として、このような事案がみられるところである。

第150回臨時国会における労働者災害補償保険法等の改正法の採択に当たり、参議院労働・社会政策委員会及び衆議院労働委員会のいずれにおいても、「建設業等の有期事業におけるメリット制の改正にあたっては、いわゆる労災かくしの増加につながることのないように、災害発生率の確実な把握に努めるとともに、建設業の元請けの安全管理体制の強化・徹底等の措置を図るなど、制度運用に万全を尽くすこと。」との附帯決議がなされたことにかんがみ、今般、労災かくしの排除についてさらなる対策の強化を図るため、労使及び行政による労災報告の適正化に関する懇談会を開催することとする。

2 参集者

(使用者側)

日本経営者団体連盟環境社会部長 高梨昇三
西松建設株式会社労務安全部長 森邦彦
(行政)

労災補償部労災管理課長/労災補償部補償課長/監督課長/安全衛生部計画課長
必要に応じ、関係者の出席を求めることがあることとする。

3 その他

懇談会の開催に関する庶務は、労働基準局労災補償部労災管理課において行う。

だから、とんでもない話なのだ。労災を隠しておいて労災保険料の値引率をあげよ

うというわけである。行政は使用者の顔しか見ていないことを改めて示した。ちなみ

「労災隠し防止で連携

労・使・行政懇談会を設置

指導員強化へ

厚生労働省は16日まで

に、経済団体、労働団体、

行政で構成する「労災報

告の適正化に関する懇談

会」を設置した。労災隠

しの排除をテーマに3者

が集まる組織は初めて。

労災隠しや病気を

仕事上の事故や病気を

労災保険ではなく健康保

険などで処理する「労災

隠し」や労災保険料改定

などへの対応で、労働基

準監督官の役割を補完し

て危険個所の指摘などを

する「労災防止指導員」

に労災隠し（安衛法第100条、120条違反による）の送検件数は、2000年は91件だったが、うち建設業は65件で7割を占めた。

この懇談会、何が期待できるのかといえば何も期待できない、外部から何もしなければだ。懇談会を設置したこと自体が、後ろめたさ・弱点なのでそこは攻めるべきだといえよう。

そういう目で「要綱」をみると、これまでとは少し違うような感じもする。

「このような労災かくしが横行することとなれば、被災労働者に対して適正な保護が行われないおそれがあるほか・・・」と、労災隠しが被災労働者にとって問題であるという認識を記している点だ。「ええかっこう」をしたいのであろう。ならば、「ええかっこう」の仕方をこっちから教えてあげた方がよいのではないか。

職業性疾病隠しも重大

懇談会の念頭にあるのはとりあえず「け

1500人が労組側と一

般から選ばれている。労

災事故が多い建設業界を

中心に、人員を増やすこ

とが検討されている。

厚労省によると、00年

の労災事故による休業4

日以上の死傷者は約13万

人。製造業と建

設業が5割以上。労災隠

しの発件数は過去最悪

の9件で、65件が起訴さ

れた。

【大島秀利】

厚生労働省は16日まで
に、経済団体、労働団体、
行政で構成する「労災報
告の適正化に関する懇談
会」を設置した。労災隠
しの排除をテーマに3者
が集まる組織は初めて。
労災隠しや病気を
仕事上の事故や病気を
労災保険ではなく健康保
険などで処理する「労災
隠し」や労災保険料改定
などへの対応で、労働基
準監督官の役割を補完し
て危険個所の指摘などを
する「労災防止指導員」
年度からの10年間で約58
万件（約207億円）あ
ついて指導する。現在、
非常勤の国家公務員。労
働現場のパトロールなど
を通じて労災事故対策に
【労災防止指導員】は

が」の場合だけのようだ。しかし、頸肩腕障害、腰痛などの疾病が私病扱いされ、被災労働者が「適正な保護」を受けられていないことが多いという問題も、「労災隠し」がテーマというなら避けては通れない。

安全衛生に対する意識を高め、労災扱いに否定的な態度をとる使用者の態度をどう変えていくのか。労災請求をもっとしやすくする仕組みをどう工夫するのか、ポイントをはずさない徹底的な検討が行われなければならない。

過重労働による健康障害防止総合対策で 厚労省が通達

残業規制指導強化で月45時間以下に

昨年12月、厚労省は脳・心臓疾患の労災認定基準を緩和する改訂を行った。

今度はこれを受けて「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」(基発第0212001号 2002年2月12日、本省労働基準局長発、都道府県労働局長宛) (以下、通達) が出された (<http://www.jaish.gr.jp/anzen/html/select/anhr00.htm>)。

新認定基準は業務の過重性を評価する場合に重視すべき負荷要因として、不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、出張の多い業務、交替制勤務・深夜勤務、作業環境、精神的緊張を伴う業務があげられている。

関西労働者安全センター 第22回総会

記念講演
記者が見た労災隠し
大島秀利(毎日新聞社会部)

4月6日(土)

午後1時30分~4時(講演2時30分)

場所:エルおおさか

(地下鉄又は京阪天満橋駅下車西へ徒歩3分)

中でも最も重視しているのは労働時間で、過重性の評価と時間外労働時間の長さの目安を具体的な数値で示している点が際だった特徴だ。

「長期間の過重業務」における過重負荷の有無を判断する際、疾病発症と業務との関連が「徐々に強まる」と評価できるのは「発症前1ヶ月間ないし6ヶ月間にわたって、1ヶ月間当たりの時間外労働時間がおおむね45時間を超えて長くなる」場合だとし、さらに「関連性が強い」と評価できるのは「発症前1ヶ月間におおむね100時間を超える」又は「発症前2ヶ月間ないし6ヶ月間にわたっておおむね80時間を超える」時間外労働時間が認められる場合だとしている(時間外労働時間は1週間当たり40時間を超えて労働した時間。認定基準やこれらの数字の意味等については本誌1月号参照)。

通達は、事業者への周知、窓口指導、監督指導、業務上疾病発生の場合の再発防止対策を指示しているが、指導については認定基準上のこうした数値的目安を受けて、1ヶ月当たりの時間外労働を45時間以下に抑制することを目的に、労災認定基準上に示されている強い過重負荷をもたらすとされる時間外労働時間の長さに応じた内容を示している。

疾病を発生させた事業場で法令違反が見

つかれば「司法処分を含め厳正に対処する」ともしているが、実際の労働現場では、時間外労働の実時間数を一定以上はつけないという「サービス残業」が常態化しており、健康障害予防のためにはこれをなんとかしないとどうしようもない。その意味で、今回の通達とともに、サービス残業対策強化を目的に出されている「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」（基発第339号 2001年4月6日、<http://www.mhlw.go.jp/houdou/0104/h0406-6.html>）も活用できる。

ともあれ、今回の通達は現場の取り組みにとってはプラスにはなりそうだ。

基発第0212001号 2002年2月12日
都道府県労働局長 殿
厚生労働省労働基準局長

過重労働による健康障害防止のための
総合対策について

平成13年12月12日付け基発第1063号「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」により、脳・心臓疾患の労災認定基準を改正し、疲労の蓄積をもたらす長期間の過重業務も、業務による明らかな過重負荷として新たに考慮することとしたところである。業務による脳・心臓疾患の発症の防止のためには、疲労回復のための十分な睡眠時間又は休息時間が確保できないような長時間にわたる過重労働を排除するとともに、疲労が蓄積するおそれのある場合の健康管理対策の強化及び過重労働による業務上の疾病が発生した場合の再発防止措置の徹底が必要である。

このため、従来からの労働者の健康確保のための措置に加えて、過重労働による健康障害防止のための総合対策を別紙1のとおり定めたので、各局においては、同総合対策に基づく措置の周知徹底を図り、過重労働による健康障害防止対策の一層の推進に努められたい。

なお、関係団体に対し、別紙2（略）のとおり要請を行ったので、了知されたい。

【別紙1】

1 目的

平成13年12月12日付け基発第1063号「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」（以下「新認定基準」という。）により、脳・心臓疾患の労災認定基準を改正し、業務災害の認定に当たって、疲労の蓄積をもたらす長期間の過重業務も、業務による明らかな過重負荷として新たに考慮することとしたところである。

この新認定基準においては、長期間の過重椎の有無の判断に当たって疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間と脳・心臓疾患の発症との関連性について示したところである。

本総合対策は、新認定基準の考え方の基礎となった医学的知見を踏まえ、過重労働による脳・心臓疾患の発症の防止に関して、別添のとおり「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等」を定め、その周知徹底を図ることにより、過重労働による健康障害を防止することを目的とする。

2 過重労働による健康障害防止のための周知啓発

都道府県労働局及び労働基準監督署は、集団指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用しつつ別添（後掲）の内容を広く周知を図ることとする。

この周知に当たっては、関係事業者団体等並びに産業保健推進センター及び地域産業保健センター等も活用することとし、事業者に対して広く周知する。

また、平成14年度中に作成し、インターネット上で公開することとしている労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストを広く周知することとする。

3 過重労働による健康障害防止のための窓口指導等

(1) 36協定における時間外労働の限度時間に係る指導の徹底

ア 労働基準法第36条に基づく協定(以下「36協定」という。)の届出に際しては、「労働基準監督署の窓口において、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(平成10年労働省告示第154号)(以下「限度基準」という。)を超える36協定を事業者が届け出た場合については、限度基準を遵守するよう指導する。

また、36協定において、限度基準第3条ただし書に定める「特別の事情」が生じた場合に限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を定めたものについては、過重労働による健康障害を防止する観点から、当該時間をできる限り最小限のものとするよう指導する。

イ 36協定において、月45時間を超える時間外労働(1週間当たり40時間を超えて行わせる労働をいう。以下同じ。)を行わせることが可能である場合であっても、実際の時間外労働については月45時間以下とするよう指導する。

(2) 労働者の健康管理に係る周知指導

(1) の月45時間を超える時間外労働を行わせることが可能である36協定を受け付ける場合及び裁量労働制に係る届出を受け付ける場合については、リーフレッ

ト等を活用して別添の内容を周知指導する。

4 過重労働による健康障害防止のための監督指導等

(1) 月45時間を超える時間外労働が行われているおそれがあると考えられる事業場に対しては監督指導、集団指導等を実施する。

(2) 監督指導においては、次のとおり指導する。

ア 月45時間を超える時間外労働が認められた場合については、別添の4の(2)のアの措置を講ずるよう指導する。併せて、過重労働による健康障害防止の観点から、時間外労働の削減等について指導を行う。

イ 月100時間を超える時間外労働が認められた場合又は2か月間ないし6か月間の1か月平均の時間外労働が80時間を超えると認められた場合については、上記アの指導に加え、別添の4の(2)のイの措置を速やかに講ずるよう指導する。

ウ 限度基準に適合していない36協定がある場合であって、労働者代表からも事情を聴取した結果、限度基準等に適合していないことに関する労使当事者間の検討が十分尽くされていないと認められたとき等については、協定締結当事者に対しても必要な指導を行う。

(3) 事業者が上記(2)のイによる別添の4の(2)のイの措置に係る指導に従わない場合については、当該措置の対象となる労働者に関する作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数、過去の健康診断の結果等を提出させ、これらに基づき労働衛生指導医の意見を聴くこととし、その意見に基づき、労働安全衛生法第66条第4項に基づく臨時の健康診断の実施を指示することを含め、厳正な指導を行う。

5 過重労働による業務上の疾病が発生した場合の再発防止対策等

(1) 過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場に対する再発防止の徹底の指導

過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場については、別添の4の(2)のウの措置を行うよう指導する。

(2) 司法処分を含めた厳正な対処

過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場であって労働基準関係法令違反が認められるものについては、司法処分を含めて厳正に対処する。

【別添】

過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等

1 趣旨

近年の医学研究等を踏まえ、平成13年12月12日付け基発第1063号「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」（以下「新認定基準」という。）により、脳・心臓疾患の労災認定基準を改正し、脳・心臓疾患の発症に影響を及ぼす業務による明らかな過重負荷として、これまで発症前1週間以内を中心とする発症に近接した時期における負荷を重視してきたところを、長期間にわたる疲労の蓄積についても業務による明らかな過重負荷として考慮することとした。この新認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果によると、長期間にわたる長時間労働やそれによる睡眠不足に由来する疲労の蓄積が血圧の上昇などを生じさせ、その結果、血管病変等をその自然経過を超えて著しく増悪せるとの観点から、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間の評価の目安が次のとおり示された。

(1) 発症前1か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務

と発症との関連性が弱いと判断されるが、おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まるものと判断されること

(2) 発症前1か月間におおむね100時間を超える時間外労働が認められる場合又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと判断されること
この考え方に基づき、過重労働による労働者の健康障害を防止することを目的として、以下のとおり事業者が講ずべき措置等を定めたものである。

2 時間外労働の削減

(1) 時間外労働は本来臨時的な場合に行われるものであること、また、時間外労働（1週間当たり40時間を超えて行わせる労働をいう。以下同じ。）が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まると判断されることを踏まえ、事業者は、労働基準法第36条に基づく協定（以下「36協定」という。）の締結に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者とともにその内容が「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成10年労働省告示第154号 http://wwwhourei.mhlw.go.jp/~hourei/hourei/html/title/title0501000000000000_03.html）（以下「限度基準」という。）に適合したものとなるようにする。

また、36協定において、限度基準第3条ただし書に定める「特別な事情」が生じた場合に限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を定めているなど月45時間を超えて時間外労働を行わせることが可能である場合

についても、事業者は、実際の時間外労働を月45時間以下とするよう努めるものとする。

(2) 事業者は、上記1の(1)の趣旨を踏まえ、時間外労働を月45時間以下とするよう適切な労働時間管理に努めるものとする。

その際、時間外労働が月45時間以下の場合においても、健康に悪影響を及ぼすことのないように時間外労働のさらなる短縮について配意するものとする。

また、事業者は、裁量労働制対象労働者及び管理・監督者についても、健康確保のための責務があることなどにも十分留意し、過重労働とならないよう努めるものとする。

(3) 事業者は、平成13年4月6日付け基発第339号「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関する基準について」に基づき、労働時間の適正な把握を行うものとする。

3 年次有給休暇の取得促進

事業者は、各種助成制度の活用などにより、年次有給休暇の取得しやすい職場環境づくり及び具体的な年次有給休暇の取得促進を図るものとする。

4 労働者の健康管理に係る措置の徹底

(1) 健康診断の実施等の徹底

事業者は、労働安全衛生法第66条第1項の健康診断、同法第66条の4の健康診断結果についての医師からの意見聴取、同法第66条の5の健康診断実施後の措置、同法第66条の7の保健指導等を確実に実施する。

特に、深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、労働安全衛生規則第45条に基づき、6月以内ごとに1回、定期に、特定業務従事者の健康診断を実施しなければならないことに留意するものとする。

また、深夜業に従事する労働者の健康管理に資するための自発的健康診断受診支援助成金制度や一定の健康診断項目について異常の所見がある労働者に対する二次健康診断等給付制度の活用につき、事業者は労働者に周知するとともに、労働者からこれらの健康診断の結果の提出があったときには、事業者は、これらの健康診断についてもその結果に基づく事後措置を講ずる必要があることについて留意するものとする。

さらに、事業者は、労働安全衛生法第69条による労働者の健康保持増進を図るために措置の継続的かつ計画的な実施に努めるものとする。

(2) 産業医等による助言指導等

ア 月45時間を超える時間外労働をさせた場合については、事業者は、当該労働をした労働者に関する作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数、過去の健康診断の結果等に関する情報を、産業医（産業医を選任する義務のない事業場にあっては、地域産業保健センター事業により登録されている医師等の産業医として選任される要件を備えた医師。）（以下「産業医等」という。）に提供し、事業場における健康管理について産業医等による助言指導を受けるものとする。

イ 月100時間を超える時間外労働を行わせた場合又は2か月間ないし6月間の1か月平均の時間外労働を80時間を超えて行わせた場合については、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと判断されることから、事業者は、上記アの措置に加えて、作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数、過去の健康診断の結果等の当該労働をした労働者に関する情報を産業医等に提供し、当該労働を行った労働者に産業医等の面接による保健指導を受けさせるものとする。また、産業医等が必要と認める場合にあっては産業医等

が必要と認める項目について健康診断を受診させ、その結果に基づき、当該産業医等の意見を聴き、必要な事後措置を行うものとする。

ウ 過重労働による業務上の疾病を発生させた場合には、事業者は、産業医等の助言を受け、又は必要に応じて労働衛生コンサルタントの活用を図りながら、次のとおり原因の究明及び再発防止の徹底を図るものとする。

(ア) 原因の究明

労働時間及び勤務の不規則性、拘束時間の状況、出張業務の状況、交替制勤務・深夜勤務の状況、作業環境の状況、精神的緊張を伴う勤務の状況等について、多角的に原因の究明を行うこと。

(イ) 再発防止

上記(ア)の結果に基づき、再発防止対策を樹立すること。

基発第339号 2001年4月6日
都道府県労働局長殿

厚生労働省労働基準局長

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について

今般、標記について、別添のとおり、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」(以下「基準」という。)を策定し、使用者に労働時間を管理する責務があることを改めて明らかにするとともに、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等を示したところである。

については、本基準の考え方、周知及び遵守のための指導等については、下記のとおりであるので、これが取扱いに遺漏なきを期されたい。

なお、本基準については、別途リーフレットを配布することとしているので、その周

知に当たり活用を図られたい。

(別添)

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有していることは明らかである。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制(労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。)の不適正な運用に伴い、割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

こうした中で、中央労働基準審議会においても平成12年11月30日に「時間外・休日・深夜労働の割増賃金を含めた賃金を全額支払うなど労働基準法の規定に違反しないようにするため、使用者が始業、終業時刻を把握し、労働時間を管理することを同法が当然の前提としていることから、この前提を改めて明確にし、始業・終業時刻の把握に関して、事業主が講ずべき措置を明らかにした上で適切な指導を行うなど、現行法の履行を確保する観点から所要の措置を講ずることが適當である。」との建議がなされたところである。

このため、本基準において、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにすることにより、労働時間の適切な管理の促進を図り、もって労働基準法の遵守に資するものとする。

1 適用の範囲

本基準の対象事業場は、労働基準法のう

ち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場とすること。また、本基準に基づき使用者(使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。)が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、いわゆる管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者(事業場外労働を行う者にあっては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。)を除くすべての者とすること。

なお、本基準の適用から除外する労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

2 労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。

イ タイムカード、ＩＣカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 自己申告により把握した労働時間が実際

の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること。

ウ 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

(4) 労働時間の記録に関する書類の保存

労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存すること。

(5) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(6) 労働時間短縮推進委員会等の活用

事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間短縮推進委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

記

1. 基準の考え方

(1) 趣旨について

労働基準法上、使用者(使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。)には、労働時間の管理を適切に行う責務があるが、一部の事業場において、自己申告制(労働者が自己

の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。)の不適正な運用により、労働時間の把握が曖昧となり、その結果、割増賃金の未払いや過重な長時間労働の問題も生じている。このため、これらの問題の解消を図る目的で、本基準において労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき具体的措置等を明らかにしたものであり、使用者は、基準を遵守すべきものであること。

(2) 基準の2の(1)について

使用者に労働時間を適正に把握する責務があることを改めて明らかにしたものであること。また、労働時間の把握の現状をみると、労働日ごとの労働時間数の把握のみをもって足りるとしているものがみられるが、労働時間の適正な把握を行うためには、労働日ごとに始業・終業時刻を使用者が確認し、これを記録する必要があることを示したものであること。

(3) 基準の2の(2)について

ア 始業・終業時刻を確認するための具体的な方法としては、ア又はイによるべきであることを明らかにしたものであること。また、始業・終業時刻を確認する方法としては、使用者自らがすべての労働時間を現認する場合を除き、タイムカード・ICカード等の客観的な記録をその根拠とすること、又は根拠の一部とすべきであることを示したものであること。

イ 基準の2の(2)のアにおいて、「自ら現認する」とは、使用者が、使用者の責任において始業・終業時刻を直接的に確認することであるが、もとより適切な運用が図られるべきであることから、該当労働者からも併せて確認することがより望ましいものであること。

ウ 基準の2の(2)のイについては、タイムカード、ICカード等の客観的な記録を

基本情報とし、必要に応じ、これら以外の使用者の残業命令書及びこれに対する報告書など、使用者が労働者の労働時間を算出するために有している記録とを突合することにより確認し、記録するものであること。

また、タイムカード・ICカード等には、IDカード、パソコン入力等が含まれるものであること。

(4) 基準の2の(3)のアについて

労働者に対して説明すべき事項としては、自己申告制の具体的な内容、適正な自己申告を行ったことにより不利益な取扱いが行われることがないことなどがあること。

(5) 基準の2の(3)のイについて

自己申告による労働時間の把握については、曖昧な労働時間管理となりがちであることから、使用者は、労働時間が適正に把握されているか否かについて定期的に実態調査を行うことが望ましいものであるが、自己申告制が適用されている労働者や労働組合等から労働時間の把握が適正に行われていない旨の指摘がなされた場合などには、当該実態調査を行う必要があることを示したものであること。

(6) 基準の2の(3)のウについて

労働時間の適正な把握を阻害する措置としては、基準で示したもののほか、例えば、職場単位毎の割増賃金に係る予算枠や時間外労働の目安時間が設定されている場合において、当該時間を超える時間外労働を行った際に賞与を減額するなど不利益な取扱いをしているものがあること。

(7) 基準の2の(4)について

ア 労働基準法第109条において、「その他労働関係に関する重要な書類」について保存義務を課しており、始業・終業時刻など労働時間の記録に関する書類も同条

にいう「その他労働関係に関する重要な書類」に該当するものであること。これに該当する労働時間に関する書類としては、使用者が自ら始業・終業時刻を記録したもの、タイムカード等の記録、残業命令書及びその報告書並びに労働者が自ら労働時間を記録した報告書などがあること。

なお、保存期間である3年の起算点は、それらの書類毎に最後の記載がなされた日であること。

イ 上記アに関し、労働基準法第108条においては、賃金台帳の調製に係る義務を使用者に課し、この賃金台帳の記入事項については労働基準法施行規則第54条並びに第55条に規定する様式第20号及び第21号に、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、早出残業時間数、深夜労働時間数が掲げられていることに留意すること。

(8) 基準の2の(6)について

基準の2の(6)に基づく措置を講ずる必要がある場合としては、次のような状況が認められる場合があること。

ア 自己申告制により労働時間の管理が行われている場合

イ 一の事業場において複数の労働時間制度を採用しており、これに対応した労働時間の把握方法がそれぞれ定められている場合

また、労働時間短縮推進委員会、安全・衛生委員会等の労使協議組織がない場合には、新たに労使協議組織を設置することも検討すべきであること。

2. 基準の周知

本基準については、労働相談、集団指導、監督指導等あらゆる機会を通じて、使用者、労働者等に幅広く周知を図ることとし、本通達発出後、集中的な周知活動を行うこと。

(1) 窓口における周知

労働基準監督署の窓口において、就業規則届、時間外労働、休日労働に関する協定届等各種届出、申告・相談等がなされた際に、別途配付するリーフレットを活用し、本基準の周知を図ること。

(2) 集団指導時等における周知

労働時間に係る集団指導、他の目的のための集団指導、説明会等の場を通じて積極的に本基準の周知を図ること。

特に、自己申告制により労働時間の把握を行っている事業場等については、これを集団的にとらえ、本基準の周知を図ること。

3. 基準の遵守のための指導等

(1) 監督指導において、基準の遵守状況について点検確認を行い、使用者が基準に定める措置を講じていない場合には、所要の指導を行うこと。

(2) 自己申告制の不適正な運用等により労働時間の適正な把握が行われていないと認められる事業場に対しては、適切な監督指導を実施すること。また、使用者が基準を遵守しておらず、労働基準法第37条違反が認められかつ重大悪質な事案については、司法処分を含め厳正に対処すること。

労災保険 Q君 & A 氏

A社 + B社 = 総収入



その7：複数の事業場で得た賃金は合計されるか？

かけもち非常勤講師の賃金は最低補償額

Q君：大学で授業を受けていてふと思ったんですが、大学の先生って労働者ですね。

A氏：そりや、いくら研究を自由にするつたって授業もせにゃならんし、教授会なんてのも出るだろうし、それで給料もらってんだから労働者だろうね。

Q：しかしね、昨日の授業を担当していたドイツ語の先生は、非常勤講師なんですよ。聞いた話では、別にどこかの大学から来てるわけではなくて、講師のかけもちをやってるらしいんですよ。

A：かけもちしてようが何だろうが、授業をするように指揮命令を受けてるということで労働者だろう。

Q：専門家として大学から1単位の授業を請け負っているなんて解釈はありませんか。

A：前に、俳優の労働者性の話をしたことがあるけれど、特別に大枚の報酬をはたいて集中講座を開設したことならそんな話もあるだろうけど、やっぱりどう見ても労働者だろうね。

Q：ということは、労災保険の対象になるわ

けですよね。じゃ、もしその先生が講義を終えて帰る途中、通勤災害にあい労災補償を受けることとなったとき、平均賃金はどうするんでしょう。

A：ああ、週1回の講義でもらっている賃金をもとに計算すると低い額になってしまうというわけだね。そういう場合のために、最低保障が決まってるんだよ。

Q：でも、いくつもの大学を掛け持ちして授業をしていて、全体で生計を立てているんなら、最低保障の4千円少しぐらいじゃ気の毒じゃないですか。

A：まあ、そうだね。しかし、労災保険は個々の事業場で加入しているという形になっている以上、制度的にその人が複数の事業場で受けている賃金全部を合計して平均賃金を計算するのはおかしいともいえるだろう。通勤災害の場合はともかく、よその事業場での災害の分まで面倒見るということになってしまうじゃないか。

Q：そらそうかも知れんけれど、逆にいえばその人が働いている全部の事業場は、それぞれその人に支払った賃金について、労災保険料を払っているんでしょう。

だったら、国とその人との関係にあって、全部の賃金を平均賃金計算の対象とすべきなんじゃないですか。

A: ん~。技術的にどうするの。一定規模以上の事業場だったら、保険給付額が保険料の額にはね返るメリット制をどうするとかいろいろあるじゃないか。

Q: 自動車の任意保険で事故を起こしたら保険料が上がるってやつでしょう。そんなものの計算に入るだけの事業場は計算を除外して、事故が発生した事業場についてだけ反映させたらどうですか。

A: ま、これも保険給付と徴収の技術の上で面倒なことになるんじゃないかな。

Q: Aさん、いつから厚生労働省の人になつたんですか。被災労働者の権利から考えるのが原則じゃなかつたんですか！

A: あ、そうだった。君が大学の先生の話からそんなところへ持っていくから、・・・でも、兼任の非常勤講師って考えてみたら労働条件として大変だね。労災保険はいけても、一事業場で20時間以上働いたりしなかつたら雇用保険も対象とならないしね。それはともかく、複数の事業場で働く人っていうのは、けっこうありふれてるんだよね。君もそうじゃなかつたっけ。

Q: 実はそうなんですよ。喫茶店でアルバイトして、夏休みになったら他の短期のアルバイトもするしね。我が事なんですよ。

賃金は合計しないと不公平！

A: 厚生労働省の行政解釈の事例で出ているのは、会社勤めのOLが夜にスナック

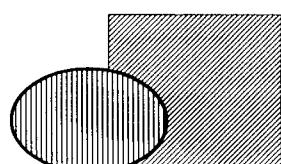
でアルバイトしていて、そこでの災害の補償で昼間の会社の賃金は平均賃金計算の対象とならないかという話だった。

Q: かなり単純なケースなんですね。でも、近ごろは「フリーター」なんて言葉もあるぐらいで、3つ以上のアルバイト先で働く場合も珍しくないでしょう。

A: そうだね。だんだん君の言わんとすることが判ってきたよ。就業形態が変わってくると、平均賃金の計算についても不公平感のないように改める必要があるということだね。

Q: そのとおり。でもまた厚生労働省の人みたいな答えぶりでは。

A: いや、これはルールというか、行政解釈の問題だと思うよ。実態に見合った解釈変更が必要な事案だね。おそらくこういう条件に当てはまる人は、労働組合の組合員ではない人がほとんどだろうし、当該でなくても気付いている人が何とかすべきという必要があるだろうね。



前線から

15年前の土砂崩落災害で損害賠償請求 困難極める社会復帰

大阪

87年2月に土木作業現場で矢板の不備のため土砂が崩壊し、重傷を負ったAさんは、手術のときの輸血が原因で肝炎に被災、その後長年にわたり闘病生活を続けていた。定期的な通院は要するものの、数年前より病状も安定し、今年に入って症状固定となり労災保険による療養を終了することとなった。

Aさんは、15年間の療養生活で失ったものを取り戻す取り組みを進めることとなる。まず、労災保険による障害等級が第12級（腹部臓器の障害）で確定することにより、民事上の全損害が算定可能になったため、当時の使用者であった土木建設会社に対し損害賠償を請求する。15年前の災害発生状況について

は、事故発生の3年後の時点で調査を実施したため内容はつかめており、すみやかな請求手続きに入る予定である。

また、長期の療養生活後の社会復帰については、困難を極める取り組みといわねばならない。「病み上がり」の身体で新たな就職先を探すAさんにとって、各種の社会復帰支援制度は助けとはなりにくく、今はAさん個人の努力と幸運を祈るしかないというのが現状だ。

労災被災労働者の社会復帰施策の貧困さが、改めて認識されるのである。

アイム、ミネベアの一方的閉鎖・ 「首切り」許さず解決

連合大阪ハートフルユニオンアイムジャパン分会

大阪

アイムジャパン（中小企業国際人材育成事業団）の研修生としてインドネシアから来日、京都府八幡市のミネベア京都工場で働いていた40人の研修生、実習生によって昨年春に結成された連合大阪ハートフルユニオンアイムジャパン分会は、この3月で工場閉鎖に関わる課題をすべて解決した。

業績不振を理由にした突然の工場閉鎖という会社の方針説明に驚くミネベア京都工場の日本人労働者を横目に、研修生、実習生という立場の彼らは、せっかく来日し日を経ずして帰国させられるのでは

しまったものではないと、連合大阪に相談、急遽全員が参加して労働組合を結成した。彼らの思いは、プレス作業の研修とは名ばかりで、周辺業務に連日従事する実態は、事実上安価な労働力として期待されているに過ぎないが、その就業事態が受け入れ会社の都合だけで中断されることだけは阻止したいということだった。

会社、アイムジャパンとの度重なる交渉により、実習期間を満たす移転先の保障、残り実習期間が少ない実習生については、賃金相当分の補償を支払うことで最終的に解決

した。

しかし、インドネシア研修生、実習生の実態については、アイムジャパンはもとより他の機関も含めて相談が途絶えることなく、研修生は労働者ではないという不安定な就業環境に起因する問題が絶えない。

また、労基法上の労働者ではないはずの研修生が、実質的に事業主の指揮命令のもとで就業し、時間外労働まで行うという実態について、労災事故が発生した際に「研修生保険」でまかなうことにより覆い隠すという現状についても今後の課題となっている。

連合大阪では今後も研修生問題に継続して取り組むとしており、安全センターとしても積極的な協力を買う。

2月の新聞記事から

2/4 塗料メーカー「日本ペイント」の従業員21人の計3500時間分の労働が、「サービス残業」だったとして、天満労働基準監督署が昨年10月、同社に時間外賃金を支払うよう勧告していたことが分かった。以前にも同様の勧告を受けていたが改善されておらず、悪質として8ヶ月間さかのぼって支払わせる異例の勧告となつた。同社では昨年残業は毎月15時間までしか申告できず、それ以上は「サービス残業」となつていていた。同社は勧告を受け、昨年10月総額990万円の未払い賃金を支払つた。

2/7 大阪市北区の広告代理店「ジアース」の元デザイナーが退職1週間後に死亡したのは過労死として、両親が同社と社長に損害賠償を求めた訴訟が、大阪地裁で和解した。会社側が過労死を認めて両親に謝罪のうえ、解決金4000万円を支払う。女性の残業は死亡前の1年で月100-150時間に及んでいた。

2/11 午後11時ごろ、長崎県五島列島 宇久島の西約114キロの東シナ海で、パナマ船籍の貨物船「トライアンフ コウシン」が沈没した。外国人船員20人中13人を救助したが、6人が死亡、1人が行方不明。

2/12 午後4時5分ごろ、新潟県能生町の北陸自動車道下りの筒石トンネル内で、群馬コーポ観光のバス2台の追突事故が発生し、バスの乗客ら28人が負傷し、内バスガイドの女性は左足骨折の重傷。

2/18 茨城県東海村の核燃料加工会社「JCO」東海事業所で起きた臨界事故で、業務上過失致死などの罪に問われたJCO元事業署長らの第13回公判が水戸地裁であり、製造グループスペシャルクルー班副長で被ばくした横川豊被告が、転換試験棟での作業を手順書を見てやることはなく、また、溶液状態ならば、沈殿槽に制限以上入れても沈殿させない限り安全だと思っていたことを明らかにした。

2/20 山梨県甲府市のホテルでの仕事中に脳内出血で倒れ、左半身麻痺の後遺症が残った元ホテル営業部販売課副支配人が、労災保険を不支給とした甲府労働基準監督署の処分は不当だと起こした裁判で、甲府地裁は同労基署の不支給処分を取り消す判決を言い渡した。支援の「山梨過労死と労災問題を考える会」は「持病を持ちながらの営業活動は過重と認め、勤務時間後も担当の宴会が終了するまで深夜まで残っていたことも、業務に

随伴する側面もあるとした画期的判決」と話している。

2/21 99年4月にくも膜下出血で過労死した社員について、連日の深夜残業をせながら労働時間の管理や健康診断をしなかつたとして、東京地検公安部は東京都渋谷区の設計施工会社と社長を労働基準法と労働安全衛生法違反で略式起訴した。社員は恒常に時間外労働し、倒れた前日は通常勤務後に8時間残業し、当日は午前5時ごろ帰宅した。社長は激務であったのに労働時間を把握せず、定期健康診断も実施しなかつた。このため東京地検は通常なら行わない刑事責任追及に踏み切り、社長が容疑を認めたので公判請求は見送られた。また、遺族は会社と社長を相手取り損害賠償を求める裁判を、22日東京地裁に提訴した。

2/25 関西医大付属病院の研修医が自宅で心筋梗塞で死亡したのは「1日15時間以上の長時間労働が原因」として、両親が同大に損害賠償を求めた訴訟の判決が大阪地裁であり、坂本倫城裁判長は研修と死亡には相当因果関係があるとして、大学側に約1億3500万円の支払いを命じた。両親はほかに未払い賃金を求めた訴訟も起こし、大阪地裁堺支部判決では「研修医は労働者に該当する」との判断を示し勝訴していたが、大阪高裁で係争中。

2/27 スポーツニッポン新聞社の記者だった男性が出張先で急死したのは過労死による労災だったとして、妻が中央労働基準監督署長に対して労災の不支給の取り消しを求めた訴訟の判決が東京地裁であり、死亡は業務に起因するとして処分を取り消した。男性は1986年6月下旬から取材で札幌市に出張していたが、7月下旬ホテルで急性心不全で死亡した。男性は出張期間中、毎日ほぼ新聞1ページ分に相当する大量の記事を書いていたことから、記録の1日平均7時間20分を上回る時間外業務に従事したと判断。

2/28 ビル管理会社の24時間勤務で仕事中の仮眠は労働時間と主張して従業員ら10人が会社に割増賃金を求めた訴訟で、最高裁第1小法廷は「仮眠中も警報や電話への対応を義務づけられており、会社の命令下にあることから仮眠も労働時間」との初判断を示し、割増賃金の算定について審理を東京高裁に差し戻した。

昭和50年10月29日 第三種郵便物認可

「関西労災職業病」

3月号(通巻314号) 02年3月10日発行

(毎月一回) 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 用	兼 Super Relief - (ツートン)	グレー・ブル	ウェスト	56-65	65-85	85-100	100-110	-
		骨盤回り	64-72	70-88	85-102	100-112	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

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