

関西 労災職業病

関西労働者安全センター

2002. 9.10 発行〈通巻第320号〉 200円

〒540-0026 大阪市中央区内本町1-2-13 ぼんらいビル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



- 韓日共同参加型改善活動を実施 2
- マイ・マイ・フェスティバル2002のお知らせ 6
- 労災防止指導のチェックポイント9 (上)
笠原博氏の講演から 7
- PRTR 市民セミナーのご案内 14
- 前線から (ニュース) 16
大阪教祖が安全衛生指針を策定／連合大阪が7地域協で安全衛生
研修／ブラジル人労災損賠裁判で不当な素因減額4割／基準改正
でじん肺合併肺がん認定 東京労働安全衛生センター
- 安全衛生実践セミナーのご案内 19

韓日共同参加型改善活動を実施

民主労総全北本部から6人のメンバーが来日

田島陽子（事務局）

韓国から、民主労総全北支部のメンバー6人が来日した。日本の労働運動の担い手との交流を目的に、9月24日から30日まで1週間滞在した。今年の5月、日本側から当センターの田島を含む労働安全衛生に携わるメンバーが、韓国を訪問して労働安全衛生をテーマに交流したが、その第2弾として今回の日程のうち1日を労働安全衛生交流会とした。

訪日団のメンバーは、団長で民主労総全北本部副本部長のオ・キジュさん、社会保険労組でやはり全北本部副本部長のイ・ウォニルさん、テウ自動車労組産業安全部長ソン・ミョンガンさん、テウ商用車労組産業安全室長ミョン・チャングオンさん、クンサン労働者の家勤務のヨ・ウンジョンさん（女性）、全北本部教育宣伝部長のパク・チェスンさんでした。ほとんどのメンバーが5月の韓国での交流会の参加者で、中でもパク・チェスンさんは、訪韓団の世話役の一人で、運転手として日程のほとんどを共に過ごした。また、個人的には、ユ・ウンジョンさんとは労働者の家で1枚の布団を分け合って眠った仲で、再会を喜び合った。

法律論の日本、原則論の韓国

そんなわけで、9月25日の安全交流は、親しみやすい雰囲気の中始まった。まず午前中に、それぞれの取り組みなどを紹介した後、質疑応答、午後からは全港湾大阪支部の職場に行き、「参加型職場改善プログラム」に取り組むというスケジュールだった。

まず、テウ自動車、テウ商用車の安全担当のソン・ミョンガンさん、ミョン・チャングオンさんから、新自由主義の構造調整政策下の状況、テウでの取り組みなどの報告を受けた。

報告は、以下のようなものであった。

韓国では、80年代の経済好況の後、90年代に本格的な新自由主義体制となり、リストラや人員削減、非正規職の増加、労働密度の強化といった問題が起これ、労働者は、雇用不安と健康問題にさらされている。人員削減にもかかわらず、生産量は変わらず、労働時間が延長され、過労死や筋骨格系職業病が急激に増加した（表1）。

具体的にテウ商用車では、昨年12月3

	1998年	1999年	増加率(%)
総職業関連性疾患数	599名	818名	219(36.6)
身体負担作業による疾患	72名	124名	52(72.2)
脳/心血管疾患	436名	628名	192(44.0)
職業性腰痛	51名	66名	15(29.4)

—表1. 構造調整過程での筋骨格系疾患と脳心血管疾患の推移—

日にシャシー担当23人のうち8人が腰痛を訴えていることを確認し、会社に適切な措置を要求した。翌日の産業保健委員会の討議の結果、筋骨格系患者は適切な治療と休息が与えられることとなった。人数に見合った生産台数に生産計画を変更、問題の工程の設備改善については、労使の合意が成立して初めて稼働できるようにした。しかし、会社側は、不足人員を非正規職で補充し、組合が反対すると、そのために人員補充ができないと組合を非難した。そんな中でも組合としては、安全保健上の会社の不当性を暴露し、非正規職の正規職化も視野に入れ、戦いを続けている。

韓国の労働安全衛生に取り組む運動には2つある。1つは、日本のように法律的な手段で行政に労災認定させていくものと、もうひとつは、法律的手段以外で労働者の現状を認めさせていくものである。民主労総全北本部

の取り組みは后者で、ソン・ミョンガンさんによると、裁判をすると決まった時点で労働組合の取り組みとしては終わっていると言う。そこからは、弁護士などの専門家のやることだ、と。労災に被災し、収入もままならない労働者に、裁判闘争はお金と時間という更なる負担を強いることとなる。そこで、労働組合としては、労災保険を運用する韓国労働部勤労福祉公団の事務所に乗り込んで、労災を認めるように直接交渉、抗議行動などを行う。

韓国の行政には、抗議行動などで強く押しつけていけば対応を変える余地が、かなりあるのだと思う。変えさせるだけのことをするのは、並大抵の努力ではなく、そこが民主労総の力強いところであるだろう。日本の行政には、監督署で抗議してどうにかなる余地はより少ない。しかし、まったく、というわけではないので、韓国を見習ってもっと窓口で物を言う必要はあると思う。現実に個別ケースについては、調査段階での窓口交渉に負うところは多々ある。労働組合でも全港湾などは、この方法でがんばって成果を挙げている。

日本側は当センター事務局長の西野が、韓国と日本の職業病統計を比較して、日本の現状や問題点を示した。もうひとつは、全港湾大阪支部安全衛生委員会の林繁行氏



が、過去に大阪米穀運送分会において取り組んだ労災認定闘争と職場改善について報告した。米袋の運搬に従事する職場で、健康障害調査を行い、労働者の90%以上が腰痛という結果などから、業務負担の内容などを示して監督署、大阪労働基準局（当時）と交渉し、非災害性腰痛の労災認定を勝ち取り、業務の改善のために、農林水産省、食糧庁、大阪農林部、労働省など各関連行政機関に申し入れを行い、米袋の重量制限、1人あたりの取扱量制限、フォークリフトの導入、自動配付け器の導入などの改善を実現させた。

両国の発表後、質疑応答時間には、活発なやり取りがなされたが、韓国メンバーが積極的に質問し、それに日本側が答えるような形になった。

参加型で活発に討論

午後からは場所を大正内港に移し、全港湾大阪支部の職場を舞台に、韓国人・日本人共同で職場改善プログラムに取り組んだ。大正内港で働く荷役労働者56人すべてが全港湾大阪支部に組織されており、おかげで職場改善プログラムには欠かせない職場への立ち入りが実現した。

参加者は、韓国から6人、日本から13人、通訳者5人の計24人で、5グループに分かれて討論を行った。まず、藤井分会長から職場の説明を受けたあと、荷役作業をチェックリストを持って見学した。コンテナに詰めるのではなく、多様な形、大きさ、重さの荷を船に積見込んでいく作業は、難



しく、危険を伴う。初めて見る作業に、参加者らは好奇心いっぱいの様子で、説明役の藤井さんに質問を投げかけていた。チェックリストは、最終的な改善提案を出すことを目的に、各項目について、改善が、不必要、必要、優先的に必要のどれかにチェックするようになっている。各自悩みながらチェックした後、会議室に戻って、グループ討論を行った。討論に入る前に、職場改善プログラムについてと、改善のポイントについて、田島からオリエンテーションを行ったが、出来としては今ひとつで、参加型と従来型の違いがよくわからなかったとの指摘ももらった。今後、改善しなければならない。説明は、一通りしたが深くは掘り下げずに、とにかく実施体験してもらうことに重点を置いていたせいでもある。小グループによるグループ討論は、ひとりひとり意見を述べる機会が増え、韓日の交流のためには、おおいに役立ったようだ。もちろん、それを狙っての企画であった。

まず最初は、良かった点3点をあげてもらった。

分会長の安全意識の高さへの評価や、職

場の雰囲気やチームワークの良さをあげたり、具体的な点では、保護具の徹底や定期点検の徹底などがあがった。しかし、興味深いことに、言われたとおり答えを出すのではなく、反対に問題定義をおこなったグループもあった。保護具が徹底しているという意見に対して、保護具は本当に必要なのかと問うた。韓国では、会社側が安全を徹底できないのを、保護具着用などの目先の防止措置でごまかしている、それより、根本的に保護具が必要ないような作業に作業内容自体を改善するべき、というのだ。災害防止の基本姿勢ともいうべき意見に感心した。

次に、改善点と改善策を提案してもらった。

危険度の高さから複数のグループがあげたのが、荷の積み付けを支持するデッキマンの立つ位置で、その都度場所が変わるので、なかなか安全が確保しにくい、うっかり足を踏み外すと7メートルも下の船底へ転落することになる。安定した足場を確保する工夫が必要である。また、クレーンのフックにワイヤーが外れないようストッパーを着ける、フォークリフトのスピード

を制限するために、アクセルを調整してスピードが出ないようにするなどの具体的な提案も出された。

通訳者を介さなくてはいけないのが少し大変な点であったが、なんとか交流という目的は果たせたようだ。また、民主労総のメンバーが常に積極的で、また、労組幹部という指導者的立場を強く自覚しているのか、常に原則的な姿勢で発言しているのが、日本側には非常に刺激となった。安全活動にも力を入れている全港湾ではあるが、パトロールも習慣的行事となりぎみであったので、これをきっかけにまた新たな視点を取り入れてもらいたい。

訪日団のプロフィールに、ミョン・チャングォンさんは、こう書いている。「日本の労働運動が衰退しているという話を聞き、心配になりました。それは、韓国の労働運動も日本と同じ歴史を歩む可能性が高いと考えるからです。」彼らの基本姿勢は、日本の問題は、自分たちの問題、世界の問題は自分たち韓国人労働者の問題、ということだ。見習いたい点のひとつである。

今後も交流は続く

企画の合間にも、彼らからチョレ・ノドンジャ（鉄の労働者）という歌を習ったり、夜の交流会でも、韓国、日本、交代で歌を披露したり、親睦を深めることができた。韓国の労働者との貴重なつながりであるので、センターとしては今後とも様々な機会を利用してこのような企画を立てるつもりなので、参加してもらいたい。



差別と闘い、違いを豊かさ、平和な共生社会の実現を！差別なく共に生きるための異文化交流

マイ・マイ・フェスティバル2002

MIGRANT AND MINORITIES FESTIVAL

11/10 (SUN)
11:00~16:00

プログラム Program

- 和太鼓 Japanese Solidarity Drums
- 胡弓 Erhu (Chinese Violin)
- タイ舞踊 Thai Dance
- フィリピン民族舞踊
Philippine Dance
- 韓国伝統芸能
Traditional Korean Music
- ラテン音楽
Latin Music
- アフリカ音楽
African drums

.....
ビンゴゲーム Bingo Game

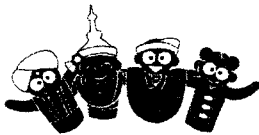
出店

(各国料理・飲み物・民芸品・雑貨)

・ Ethnic Food Stalls

外国人 인권相談

Free consultation on
human rights issues



PLACE : Osaka Fukushi-Jinken

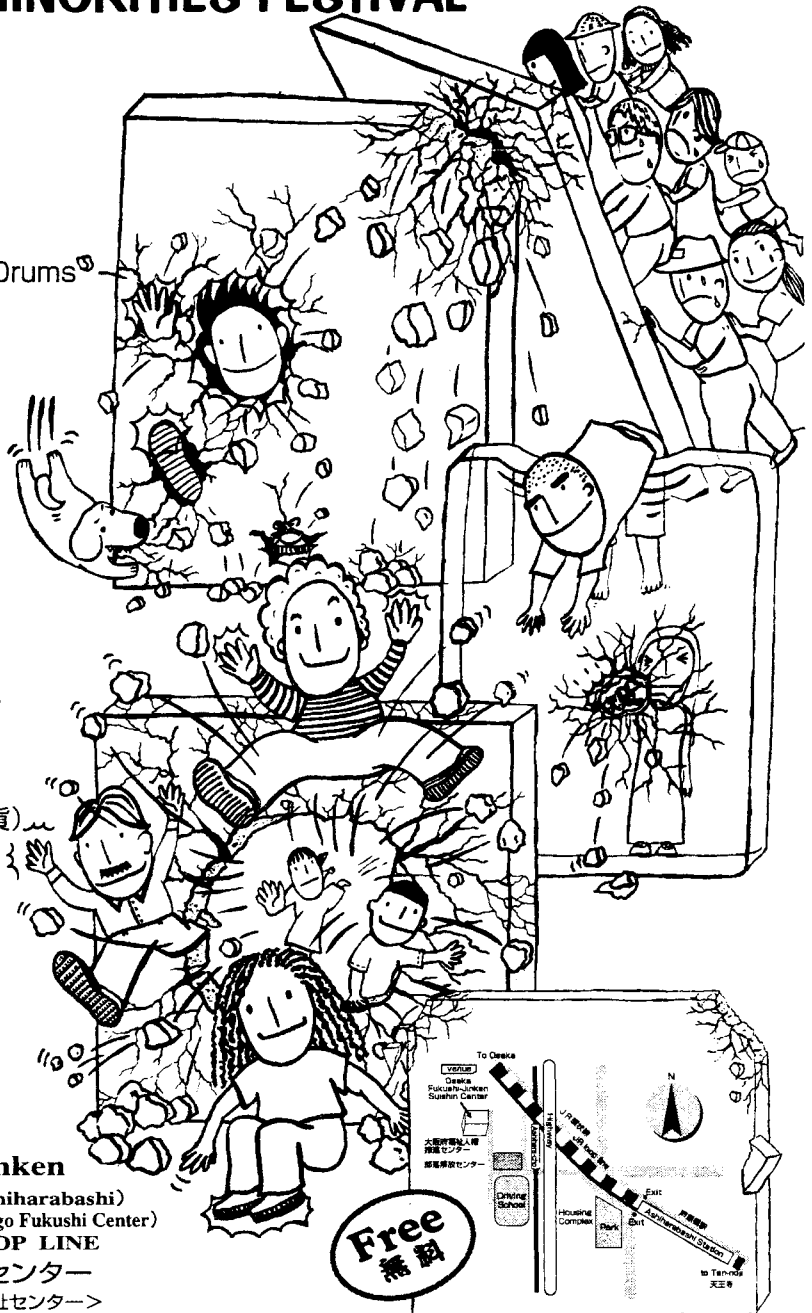
Suishin Center (Ashiharabashi)
(Former; Osaaka Dowachiku-sogo Fukushi Center)
TAKE JR OSAKA LOOP LINE
大阪府福祉人権推進センター
<旧称:大阪府同和地区総合福祉センター>
(環状線・芦原橋駅下車)

呼びかけ (すべての外国人労働者とその家族の人権を守る関西ネットワーク)
RINK (RIGHTS of IMMIGRANTS NETWORK in KANSAI)

主催:マイ・マイ・フェスティバル実行委員会 TEL06-6910-7103

後援:関西国際交流団体協議会 / (財)アジア・太平洋人権情報センター / 大阪市 / 大阪府教育委員会
フィリピン共和国総領事館 大阪・神戸 / タイ王国大阪総領事館 / 大阪府 / 大阪府教育委員会

協賛:世界人権宣言大阪連絡会議/部落解放同盟大阪府連合会/日本労働組合総連合会大阪府連合会/タイ国政府観光庁



労災防止指導の チェックポイント9（上）

労災防止指導から見えてくる中小事業場の安全衛生

中小規模事業場の安全衛生の向上を図るため、労働基準行政の一環として設立されている制度に「労災防止指導員」制度がある。企業や労働組合で安全衛生対策を長年担当してきた民間の経験や、専門家のアドバイスを受けることで、一般に経営基盤が弱く、対策が遅れがちな中小規模事業場の労働災害防止を確実なものにするというものだ。

労災防止指導員は、各労働基準監督署ごとに非常勤国家公務員として地方労働局長から任命され、年間に数箇所の事業場を担当し、職場を直接訪問、安全衛生対策に関する具体的なアドバイスをする。労働基準監督署が司法処分を含む権限を持って、災害調査などに出向くのは、全く趣を異にする制度だ。1965年にできた制度だが、この制度はあまり目立たず、労基署とほとんど混同されて事業主に受け止められていたりすることも多いのが実際のところだ。

しかし、安全衛生対策についての長年の経験をもとに、制度とはいえ実質的にはボランティアとして地域の安全衛生対策発展に寄与する努力は、現在の日本の労働安全



笠原 博氏

衛生施策全般の中にあって貴重なものといえる。

今回紹介するのは、現役の労災防止指導員として活動しておられる笠原博さんが、今年6月15日に連合近畿ブロックセーフティネットワーク集会で「労災防止指導のチェックポイント9」と題して講演された内容の一部である。労働組合推薦の指導員を対象に、労災防止指導手法について講演されたものだが、中小企業の安全衛生対策を考える上で示唆に富むものがある。

笠原博さんは、ダイキン工業株式会社堺製作所で長年安全衛生の業務を担当し、退職の後は羽曳野労働基準監督署の労災防止

指導員の職を引き受けられるとともに、中央労働災害防止協会大阪安全衛生教育センターの非常勤講師を務め、堺地域産業保健

センターのコーディネーターも担当されている。その実践に裏打ちされた職場の安全活動へのアドバイスは、定評がある。

労災防止指導のチェックポイント9(上)

笠原 博氏講演

1 事業所概要の確認

まず事業所の概要を確認するということになります。報告書の用紙に書く欄がありますが、これを埋めるように聞きます。

「何人いますか。工場長は誰ですか。社長は誰ですか」と聞くところがあります。そして1工場か2工場か、本社はどこですかとか、会社の中での工場の位置付け、特安となった工場はどこにあるか、全社の問題か、その工場だけの問題かを把握します。

組合があるかどうか聞きます。もちろん「組合、ありません」という返事が多いです。

そこで、それでは「何で組合がないんですか」といってしまうと、われわれのいる企業と比較してしまうことになります。皆さんのいる会社と比較したら、訪問した会社とは雲泥の差があると思いますね。たいてい訪問する会社の80%は組合がありません。安全委員会のところで、組合がないということだから、従業員の代表者は決まっているかどうかを聞きます。

そしてどういう改善命令が出ていますかと聞きます。我々は先に監督署と打ち合わせをしてから行きますから、既に分かって

いるのですが、どういう改善命令が出ているか、改善計画書を提出したかどうか聞きます。そしてその計画書も見せてもらいます。そうすると、「やります」「やります」…と項目並べるだけのところがほとんどです。ちゃんと表にして「何時、どこまで」というようなことをきれいに書いた会社もありますけれど、あまり多くありません。それをもとに、さらにどういうふうにしたらいいか、改善のためのアドバイスをすることになります。

「改善計画を出されましたか」ということは、「改善を検討されましたね」ということになります。それはそこで簡単に終わることにはしておきます。

2 安全衛生管理体制

次に「安全衛生管理体制はありますか」と聞きます。

これまでの話を聞きながら抜けている所、弱い所を意識しながら、安全衛生管理体制があれば見せてもらいます。

するとほとんどの場合、会社の組織表がでてきます。

「これは違います。安全衛生の管理体制です

よ。安全委員会に出ているメンバーはどんな人ですか？」

「ああこれですか」

そこで出てくるのが会社のトップダウン方式の管理図がでできます。

「これは少し違うんですよ。事務局はどこがやっているのですか？」

「事務局はありません」

「工場長ですか？」

「う～ん、そうやなあ～、総務やなあ」

「総務の誰ですか？」

「決めてませんなあ」

まあ、こういう話で終わるわけですね。

「それでは行政に届ける時、誰がやるんですか？ 研修なんかやるとき計画なんかは誰が決めるんですか？」

「ん～そうやなあ。いちいち社長にお伺いしとったらあかんなあ」

ということで、いろいろ出てくるわけですね。そこで、

「やっぱり、事務局的な存在があったほうがいいのではありませんか」

というぐあいに、管理体制の話をしていきます。

「事務局は誰が握っているの」といって、それが工場長なら「工場長」と、あるいは「担当者」というのがあればそれは誰かを明らかにする。で、その横にあるのが「安全委員会」であったり「部会」であったり、行政への届け出や協力会社への指導があったりと、それぞれ関連性をもって、誰がどんなことを担当し、どんな委員会に出るのか判るような組織図を作っといたほうがいいですよと指導します。

それが出来たら、だれがどんな役割をするのか、5W1Hをつかって、安全委員会、年度計画にどのようにつなげていくかを指導します。また、

「経営者のポリシーはどういうことですか」

「経営者は安全衛生で日頃どんなことに力を入れていきますか」

「どんなことを言われてますか」

「工場を廻ることもあるんですか」

「今年はどんな重点項目があったり、社長命令が出ていますか」

こういうことを確認していきます。それがこういう管理体制に出ているかどうか、会社のポリシーが出ているかどうかということを確認させてもらうわけですね。出てきたらよし、出ていなければやはり「こういう方法で作ったほうがいいですよ」というような指導をしていきます。

次に「監督者」についてですが、われわれが行くところは「工場長＝監督者」というところがほとんどです。

「監督者はどのような位置付けになっていますか？」

「安全委員会ではどんな位置付けになっていますか？」

「管理体制ではどのような位置付けになっていますか？」

「監督者ばかりで集まる機会がありますか？」
というようなことを聞くと

「ありません」

「ほとんどトップダウン方式になっています」となります。

「じゃ、横のつながりで情報交換する場はないですね」

「あえていえばという場所はあるけれど」
「そこには全員来るんですか」
「いや、ほとんど出ません。2～3人ですわ」
「それでは、ここの監督者とあとの監督者はどう状況に置かれているかお判りですか？ 1人2人が代表して、安全委員会の記録は上に流れているだけで、監督者の集まりが何もないですね。そうしたら、ヤレ、ヤレ、ヤレだけで終りになりますね。自主性は生まれませんね。自主性が生まれるためにはどうしたらいいですか？ やはり横のつながり、情報交換できる体制を敷いてくださいよ」

こういうようなやりとりをしながら、安全衛生管理体制をもう一度作ってくださいと宿題を残すわけです。

3 安全委員会の活動状況

安全委員会の内容を確認します。

「安全委員会はどうなメンバーが出てますか。どんなやり方していますか。メンバー表見せてください」

と聞きます。それで出てきたのは名前だけ書いてあるんですね。工場長、パートさん、それから監督者の名前、10数ほどの名前が書いてあるんですが、どこの人でどういう立場で安全委員会に臨んでいるのか判りにくいんですね。

「あの人は何時から出勤しますからその時間帯にやるんですわ」

「あの人は4時で終わりですから4時ごろから会議するんですわ」

そういうやり方をしていたりします。

「それだったら流されますね。やっぱり会社

の最高機関としてやるなら、もう少し定着させたほうがいいんじゃないですか」

「もう少しメンバーを固定したほうがいいんじゃないですか」

というような問いかけをしていって、

「じゃ、もう一度安全委員会のメンバーを作り直してください」

そういうことで宿題を出します。

また、

「安全委員会の議事録をどのように活用していますか。どこまで情報提供していますか。社長にまわってますか。産業医はご存知ですか？」

「いや、うちは産業医なんかめったに来ません」

というような話になったりします。

「それなら行くんですか？」

「いや、行くこともありません」

これは圧倒的に多いですね。

「委員会に出ない監督者には流れるんですか？」

「流れてません。出席した人だけにしか流れてません」

「そしたら後のフォローをする体制はどこにあるんですか？ 事務局がやるんですか？ 事務局はありませんね。誰がやるんですか？」
「工場長がやります」あるいは「私がやります」

「そりゃ、できんでしょう。一人で何もかもできないんじゃないですか」

「そうですね。やっぱり何人かいますね」
というようなことで、判っていただけるようになってきます。まあ、話はそんなにうまくいきませんがね。だから実際には何回

もいろいろなことを言いながら、こういうことを確認をしていくんですね。

4 年度計画

次に4番目の「年度計画」です。私は、監督署の改善命令、われわれが宿題を残していく改善をあわせて年度計画のなかに入れてもいいですよと言っています。別々のものを作る必要はありませんが、「年度計画」はちゃんと作りなさい、その中に改善の計画も入れて一本化しなさい。監督署の改善命令に対する報告は当然しなければなりません、何も同じことで2つも3つも作る必要はありません。取り組みは「年度計画」でやっていったらいいですよと言っています。

「年度計画」もこんなものが出てくるんですね。

「平成14年度、〇〇をやります、〇〇をやります、・・・」これで終わりというのです。「これではちょっと判りにくいね。どこまでやるの？ 目標ありますか？」

「ありますよ。災害ゼロに全部するんですわ」

「じゃ、どないしてやるんですか？」

というと「わからん・・・」となります。

「どうやっていったらいいですか？」

「安全委員会というのがありますね。そのために作っているんですね。誰がいつどこでどのように推進するんですか？」

まずは「管理」と「活動」を分けてもらいます。「管理」と言うのは、4M管理です。これは昔から使われている資料ですが、何年

労働災害の基本原因としての4M

Man (人間)	<ul style="list-style-type: none"> ① 心理的原因：場面行動、忘却、周縁的動作、考えごと（悩みごと）、無意識行動、危険感覚、近道反応、省略行為、憶測判断、錯誤など ② 生理的原因：疲労、睡眠不足、身体機能、アルコール、疾病、加齢など ③ 職場的原因：職場の人間関係、リーダーシップ、チームワーク、コミュニケーションなど
Machine (設備一般)	<ul style="list-style-type: none"> ① 機械・設備の設計上の欠陥 ② 危険防護の不良 ③ 本質安全化の不足（人間工学的配慮の不足） ④ 標準化の不足 ⑤ 点検整備の不足など
Media (作業)	<ul style="list-style-type: none"> ① 作業情報の不適切 ② 作業姿勢、作業動作の欠陥 ③ 作業方法（作業手順）の不適切 ④ 作業空間の不良 ⑤ 作業環境条件の不良など
Management (管理)	<ul style="list-style-type: none"> ① 管理組織の欠陥 ② 規程・マニュアルの不備、不徹底 ③ 安全管理計画の不良 ④ 教育・訓練の不足 ⑤ 部下に対する監督・指導の不足 ⑥ 適正配置の不十分 ⑦ 健康管理の不良など

経っても基本ですね。災害の起きる原因は必ずこの4つのうちに入ると言われていますし、安全衛生の管理活動はこの4Mからと言われています。

まず、重点項目として、

- ・ 人(man)に対して何をするか
- ・ 物(machine)に対して何をするか
- ・ 作業方法(media)に対して何をするか。
- ・ 管理(management)に対して何をするか

これを作りなさいといえます。これが基本です。もちろんこの表に書いてあるとおり言うんじゃないし、

「自分の会社が今何を一番しなければならぬかを感じとってほしい」

「何が問題かをわかってほしい」

「この問題にどう取り組むかが、みなさんのテーマになるんですね」

ということです。例えば、これまでに災害がおきましたというのなら

「どんな原因がありましたか。何件ありましたか。どんな災害が多かったですか、指をつめる災害が多かったのか、切る災害が多かったのかどっちですか？ もしつめる災害が多かったのなら『つめる災害をなくそう』ということでここに重点項目として書けばいいじゃないですか」

「つめる災害を撲滅しようということで一年間重点項目として取り組んだらどうですか。『つめる災害』というのを一つのテーマにあげて、物の目、人の目というかっこうで取り組んだら少しは減りますよ」

こういう話をするわけですね。これが管理です。

次に「活動」です。

「誰が —— ということは現場です —— 、そして具体的な展開 —— たとえばKYをするとか、ヒヤリハットを使うとか、パトロールを多くするとか —— そういうものを具体的に作りなさい」

といえます。そして、いつ頃からやっていくか、いつパトロールをするか、いつ頃実績を確認するか、推進状況を確認するかを決めて、最後に評価をします。こういうものを作ったらどうですかという提案をするわけですね。

「こうすれば、だれが、いつ、何をすればよいか分かるでしょう。この計画を月に割っていったらどこまで進んでいるのかが、どういう状況になっているかが分かるでしょう。たとえば6月になったら、ここまでやってるのかやってないのか、遅れてるのかやってないのかどっちなのかチェックすれば、『ああ、まだこれができてないな、遅れてるな』というのが分かるでしょう。そうすれば安全委員会で『これはなぜできてないのか』となり、進んでいるところがあれば『よかったね。どうしてうまくいったの』というようなことを議題にのることになり、もっともとうまくいくようになりますよ」

こういう話をしていきますね。

「安全委員会というのはそういうところに使ってくださいよ。ただ集まって1時間だけたってハイサヨナラ、文句だけ言われて、時間は遅れるわ、欠席者は多いわというような安全委員会じゃだめですよ。開く以上は最高機関であってほしいです。最高機関である限りには、社長決済でやるわけですから、社長が欠席したらおかしいと思って

もらわなければダメですよ。安全委員会が流れたら社長は文句いいますか？」

「いえ、何も」

こういう答えが多いですね。欠席者が多かったら社長がちゃんと言う、これがポリシーの一つですよ。それで、安全委員会でチェックして、目標通りにいったか、何が足りなかったか、もう一年続けてやるべきかななどを検討します。それで、これはよくなったなということになれば、次のテーマに入っていくということになります。

こういうような計画を作っていけばいいわけです。それでそのなかに改善命令がでていけば、それについては、しるしをして「改善命令が出ているテーマですよ」ということで、たとえば7月までに改善するとかいうように決めて、含めてしまいます。また、その後他のところでも同種の改善があれば、このように水平展開をするということもあります。

こういうふうにして年間計画を作っていきますと、今度は逆に

「こんなん、だれがやるんですか？」

と質問される場合があります。

「一人でできなければ、兼任でもいいからあなたの右手になる人をつくりなさい」と言います。たとえば1日のうち半日、または1時間パトロールをやるという具合です。

また「だれが、何を、どのようにするか」を考える事が大切です。特に「どのように」のところが重要ですから、それは安全委員会のときに具体的に決めていくようにします。

管理体制、年度計画、安全委員会。これらは、企業が大きかろうが小さかろうが、3点セットです。これがいわゆる安全衛生の「管理」です。その中にはマニュアルの見なおしや、規定の見直しなどがあります。「教育」も「管理」にはいります。

「活動」の部分は現場です。ここでは監督者がしっかりしなければなりません。しかし監督者教育を年度計画に入れているところはほとんどないようです。内部研修、外部研修を問わず、質を高めるための取り組みをすることが重要です。また企業というのは人の集まりですから、社員のいいところを吸収するためには、提案制度なども必要です。監督者は現場に一番近いところにいるのですから、従業員の声をよく聞かなければいけない。現場の声を聞き、改善を積み重ねることが、企業の発展につながります。ヒット商品が生まれ、利益があがるのです。現場の要求を拾い、直接知恵を拝借できるのは現場にいる監督者ですから、そういう意味でも監督者の地位をもう少し認めてほしいと思います。

いい職場、きれいな職場というのは、ぱっと入った瞬間にわかりますね。大手に比べたら中小企業の状況はたしかに悪いけれども、その中でできる事、うまくいっている会社の情報などを提供していきます。

(つづく)



PRTR 市民セミナーのご案内

— 身の回りの化学物質を減らすために —

現在、私たちが「化学物質」に対して、漠然とした不安を感じていることで、ゆとりある社会の実現がさまたげられています。これまで、社会が化学物質をどう管理するかは、もっぱら行政、産業界、学識経験者などのいわゆる専門家に委ねられてきました。

しかし、21世紀には、市民が積極的に化学物質の環境リスク管理に参加し、身の回りや、地球全体のリスク削減に向けて行動することが求められています。

日本では「特定化学物質の環境への排出量の把握及び管理の改善の促進に関する法律」(PRTR法)が、昨年4月から施行されたことでPRTR(環境汚染物質排出移動登録)の制度が始まりました。

この制度は、各事業所が1年間に排出した環境汚染物質の環境媒体ごとの総量を都道府県に物質ごとに届け出、それを国が集計・加工して、市民に情報公開する仕組みです。2001年度の情報公開は、年度末までに行なわれる予定となっています。

私たち、有害科学物質削減ネットワーク(Toxic Watch Network)では、21世紀における有害化学物質管理や、リスクコミュニケーションのあり方、さらにPRTRの活用を考えるセミナーを開くことにしました。ともに考えてゆきましょう。

みなさまぜひ、お誘いあわせの上、ふるってご参加ください。

○プログラム

「ヨハネスブルグサミットに参加して」

大沢 志佳子(日本生協連合会 環境事業推進室)

「市民のためにPRTR制度の有効活用を」

中地 重晴(有害化学物質削減ネットワーク代表)

「PRTR制度に関する兵庫県の取り組み状況」

菊井 順一(兵庫県 県民生活部環境局 環境情報センター室長)

三氏の報告に引き続き、会場のみなさまからの質疑を交えたパネルディスカッションを予定しています。

2002年10月26日(土) PM 1:30～4:30

エルおおさか(府立労働センター)大会議室

*京阪・地下鉄谷町線「天満橋」駅下車西へ徒歩3分

*参加費・1000円(資料代を含む)事前の申し込みは必要ありません。

直接会場にお越し下さい

問い合わせ・連絡先:環境監視研究所(Tel 06-6574-8002) <http://www4.ocn.ne.jp/~kanshi/>

主催:有害化学物質削減ネットワーク(Toxic Watch Network)

前線かゝ

大阪教組が安全衛生指針を策定

遅れている学校という職場の安全衛生

大阪府教職員組合

大阪

大阪府教職員組合は、9月18日に労働安全衛生対策検討委員会を開催し、「学校現場における労働安全衛生体制確立に向けた指針」を策定、安全衛生管理体制の整備を中心に運動を強化することが申し合わされた。

「学校」という職場は、勤務する教職員の健康確保という安全衛生対策の面からみて、とかく遅れているとの指摘がかねてからなされてきたところである。50人以上の教職員が働いている大規模校であっても、

衛生委員会の設置や産業医の選任などの義務が果たされていない状態が横行し、衛生管理者の選任も意識されていないなどの現実も珍しくない。「学校保健法」によって児童、生徒の健康と並んで職員の健康保持が規定されていることをもって、労働安全衛生法が、そもそも適用外であるかのような誤解も、未だ一部にまかり通っていたりする。

定められた指針では、各学校に衛生委員会もしくはそれに準じた期間の設置を求め、さらにそれらを結び

つける各市町村単位の「安全衛生協議会」を設置することを求めているのが特徴である。学校職場は、ほとんどの場合50人未満で構成されており、個々の学校での衛生委員会実務だけではなく、市町村単位で組織されている教育委員会レベルでの対策が大きな意味を持つからである。

また、大阪府下の市教育委員会によっては、教職員単体の衛生委員会を設置し、対策を推進しているケースもあることから、各教育委員会の状況にあわせて取り組みが可能なようにバリエーションを持たせる工夫もされたものとなっている。

指針はパンフレット化され、大阪教組の各単組に配布され、それぞれの取り組みが推進されることとなる。

連合大阪が7地域協で安全衛生研修

職場巡視を中心に実施

大阪

連合大阪では、府内7つの地域協議会ごとに安全衛生研修会の実施を計画、10月実施の北河内地域協研修会で全地域の実施を完了する。今回は各地域ごとに

出来る限り職場を訪問、職場巡視によって実際の安全活動を題材にする形で行った。各研修会ともに労働安全衛生マネジメントシステムなど最近の安全衛生活動の手法についての学習も含めて実施、概ね好評を得た。

来年度へ向けては、地域産業保健センターの活動との連携、労災防止指導員の位置付け、さらに快適職場形成推進などの各種地域的

な行政レベルでの取り組みをいかに有効に活用するかなどの課題が出てきている。労働組合の地域組織が、労働行政の下請けをする必要は全くないが、うまく活用して地域のネットワークによる運動を進める方策は、これから作るものといえよう。

たとえば50人未満の事業場における安全衛生対策は、様々な施策がありながら活用されていない現状が

あり、労働組合がコミットすることによってアイデアが提供される場面も考えられる。これからの労働組合地域組織にとって「地域で進める安全活動」をキーワードに多彩な取り組みを進めていく必要がある。連合近畿労働安全衛生センターも2年目を迎え、運動を形にすることが求められているといえるだろう。

ブラジル人労災損賠裁判で不当な素因減額4割

被告側が控訴

大 阪

木材加工所永井半で労働災害にあい、障害等級10級となったブラジル人労働者が、損害賠償を請求していた裁判の判決が出た。判決は請求額の約10分の1で、原告側としては不服ではあったが、不況のうえ後遺症の腰痛のために就職が難しく、裁判が長引くより少ない額でも補償がもらえるならこれで決着をつけたいところであった。しか

し、被告側が控訴し、裁判は二審へ持ち込まれることとなった。

判決内容はこうである。被告は、基本的に事故の責任をまったく認めておらず、事故形態から事故の責任、障害の程度まで、ほとんどすべてについて争っていたが、裁判所は労災事故の事実を認め、原告が隣の機械の木材落下を防ごうとして転倒したのは、隣の機

械担当者の過失が原因で、被告には使用者責任があるとした。そのうえで、原告の過失は3割、労働能力の喪失率、10級27%のところを症状固定後15年間は20%、その後は14%とした。しかし、問題は素因減額で、残存する神経症状について心理的要因を考慮して4割を減額したことだ。「民法722条2項を類推適用して」としているが、過失相殺と労働能力喪失率の割引で、十分に減額され、722条も満たしているのではないかと思われる。

被告会社永井半は、やはり労災で右腕を切断したブ

ラジル人労働者からも損害賠償を請求され、裁判で係争中である。また、この8月にも、別の労働者が指を切断する事故があった。30人も外国人労働者を劣

悪な労働環境で働かせ、事故が起こっても自己責任を否定して争う永井半。センターとしては、2人のブラジル人労働者の裁判支援に力を入れたい。



基準改正でじん肺合併肺がん認定

東京労働安全衛生センター **東京**

厚生労働省が、本年3月27日、管理4（相当）のじん肺有所見者に発生した肺がんのみを労災補償としてきた従来の認定基準を廃し、基準を管理3まで拡大したことで、管理3口のじん肺で肺がんを発症して亡くなり、補償を求めて再審査請求中であった建設ユニオンのTさんは、補償の対象となった。新規の請求であれば、新認定基準により補償を受けることが可能だが、Tさんのように再審査請求中の場合はどうなるのか？ 順番待ちの審査会を経て、さらに数か月採決を引き延ばされるのか 裁判で係争中のケースでは、不支給決定を行った労働基準監督署が、それを覆して、新

たに支給決定を行っている。脳・心臓疾患の認定基準変更の場合には、再審査請求事案でも、審査会を待たずに、労基署が支給決定を行った。原処分を行った所沢労基署と厚生労働省労働基準局補償課労災保険審理室の担当者に電話で尋ねたが、取り扱いについては検討中で未定である、とのことであった。

「お役所仕事」と言うが如く、このままでは支給が引き延ばされると考え、Tさんの遺族、加盟していた建設ユニオンと上部組織の全建総連東京都連、東京労働安全衛生センターの連名で、6月13日、厚生労働省へ申し入れと交渉を行った。Tさんを含む15名の

審査請求中の事案すべてについて、原処分庁へ見直しを指示済みであるとの回答があり、所沢署へ問い合わせたところ、指示を受けており、6月中に見直す予定であるとのことであった。そして7月4日付で、亡くなられてから2年9か月ぶりに、遺族補償給付の支給が決定された。

建設労働者のじん肺は、補償の面でも対策の面でも、緊急に整備が必要な分野である。ほとんどが労災職業病という認識のないまま、私病として扱われている。建設現場は粉じん職場であるとされながら、暴露対策や作業教育は不十分かまったく行われていない。これから急増する吹き付け石綿建築物の解体作業でも暴露対策に不安がある。Tさんのご冥福をお祈りしながら、残された者の責務を再確認したい。

8月の新聞記事から

- 8/1 北海道の炭鉱でじん肺になった患者らが三井鉱山、三井石炭鉱業などに損害賠償を求めた訴訟で、原告団と三井2社が和解に合意し、三井鉱山社長が謝罪した。
- 8/3 広島市の広島貨物ターミナル駅から仙台市の宮城野駅に向け出発したJR貨物の貨物列車が5時20分ごろ、運転士の居眠りのため逆走した。
- 8/5 住民票コードによって個人情報を管理する住民基本台帳ネットワークシステムが午前9時から稼働した。6自治体、人口400万人以上が不参加、またシステムトラブルも多発。
大阪市北区の改装工事後の民間オフィスでシックハウス症候群にかかった家庭雑貨卸会社の花沢裕美子さんの労災保険請求を、天満労働基準監督署は労災認定した。民間では初めて。一昨年5月のオフィス改装工事後吐き気や頭痛をうったえ、化学物質アレルギーとなった。
- 8/7 厚生労働省の「自殺防止対策有識者懇談会」は、うつ病対策に重点を置いた自殺防止対策の提言案に合意し、具体策としては、早期発見、早期対応が重要だとして、マニュアルや研修などを通じたかかりつけ医、産業医の知識、技術の向上や精神科医との連携の必要性を指摘した。
正午ごろ、宮崎県職員川嶋健次さんが、青酸化合物のような毒物で自殺した。川嶋さんは日向保健所衛生環境課の衛生係長で、日向市の温泉で死者2人を含み感染者224人がでたレジオネラ集団感染問題を担当、集団感染の調査が始まった7月22日から今月6日まで休まず、遅い日は午後9時ごろまで勤務。勤務先まで片道約70キロを特急列車で通勤していた。
- 8/8 午前6時20分ごろ、京都市山科区の名神高速道路下り線で、トラック12台と乗用車3台の計15台が絡む玉突き事故があり、トラックの運転手1人と乗用車の4人の計5人が軽傷を負った。
午後1時50分すぎ、名古屋市中区錦のビジネスホテルの立体駐車場で、車両専用エレベーターが、地下3階まで約5.5メートルを車ごと落下した。エレベーター内の近くの会社員の男性3人が腰や首を打ち1週間のけが。
午後9時55分ごろ、静岡県御前崎町の御前崎灯台から南東5.5キロの海上で、韓国船籍の貨物船「サントラスト」号が同県賀茂村の貨物船「第2広洋丸」と衝突、沈没した。サントラスト号の13人のうち5人が救出されたが、1人が死亡、7人が行方不明。広洋丸の乗組員は3人とともに無事。
- 8/9 厚生労働省はじん肺患者に発症した肺がんを、法廷労災認定の対象となる「合併症」とする法令改正を年内におこなう方針を明らかにした。「肺がんを併発する塵肺の健康管理等に関する検討会」が72の疫学調査の検討をもとに「じん肺患者は一般の人より3.7倍も肺がんにかかりやすい」との結論に達したのをうけて、ようやく全面救済される。
- 8/10 午前5時40分ごろ、三重県鈴鹿市の東名阪自動車道路下り線鈴鹿インターチェンジ付近で、渋滞中の車列に大型トレーラーが追突し、計7台の車が巻き込まれ、乗用車の家族3人、軽トラックの運送業者夫婦の5人が死亡、6人が軽傷を負った。
大雨、洪水、雷警報が出ていた広島県内で激しい雨のため、広島市安佐北区で警戒中の消防団員ら2人が、川に流され死亡した。
- 8/13 青森県の武富士弘前支店で昨年5月に起きた強盗殺人、放火事件で死亡した従業員5人の遺族が「安全配慮義務を怠った」と、武富士に損害賠償を請求する。支店には非常口がなく、非難器具も使われなかったという。
- 8/14 大阪府吹田市の市立図書館北千里分室北千里地区公民館で改装直後に職員や利用者でシックハウス症候群とみられる症状が出た問題で、女性職員4人の症状が悪化し、化学物質過敏症(CS)と診断されていたことが分かった。4人とも公務災害認定を請求した。
- 8/19 地方公務災害補償基金徳島県支部は、96年に自殺した同県木頭村助役の公務災害を認定した。同支部は「ダム問題などで急性ストレス反応などにかかっていた」と公災を認めた。
- 8/22 厚生労働省は、職場のストレスでうつ病などを発症し、休職する会社員が増えていることから、在職精神障害者のための「職場復帰支援プログラム」を作成した。対人関係の訓練や職場への「模擬出勤」などの内容。
- 8/24 午前4時10分ごろ、大津市若葉台の名神高速道路上り線で、大型トレーラーに大型トラックが追突し、トレーラーの積荷の建築用鋼材が50本が散乱、トラック運転手が軽傷。
- 8/31 午前1時50分ごろ、神奈川県藤沢市の市道で、女性タクシードライバーが首や背中などを刺されて倒れているのを発見され、まもなく死亡。犯人は自ら通報し逮捕された。
午前3時ごろ、広島県坂町横浜、三菱重工業神戸造船所鰯尾工場の食堂で、海上自衛隊第1掃海隊所属の海曹長が殴られて死亡した。3等海尉が部下の海曹長と酒を飲んでいる際に仕事上のことで口論となり殴って死なせた疑い。

「使える！ リスクアセスメント」のご案内

労働安全衛生マネジメントシステムが現場に適用され始めています。厚生労働省やILOからガイドラインが示され、一見、今すぐにでも実施できる環境が整ったように思われるむきもあります。しかし、このシステムの根幹にあるリスクアセスメントの対象とするリスクには、様々なものがあります。これは、労働の現場に様々な危険有害要因があり複合的なリスクが混在することが原因です。現在までに紹介されているリスクアセスメント手法の多くは、「労働安全」が主なものとなっています。しかし、現場には安全の面以外のリスクが存在することもあり、現在のリスクアセスメント手法を改善していきたいと願っている方が多いと思われます。

本セミナーは、講師陣に労働の科学9月号の特集「使える！ リスクアセスメント」の執筆者にお願いして労働現場にある複合的なリスクを様々な視点から実践的で具体的にアセスメントする手法をご紹介します。現在のリスクアセスメント手法に物足りなさを感じている方、まだ経験はないが実際にリスクアセスメント・マネジメントを実施してみたいと考えている方への入門編といえるものです。特に中小企業で取り組むもうと考えておられる方にはおすすめです。

なお本セミナーでご紹介する手法は直ちに活用できるものですが、本セミナーを受講後、実際の現場で適用するに当たってアドバイスを求められる方などには、さらに上級編の実践型研修を企画しております。

日時・場所：2002年11月1日（金）13：00～17：00（大阪）
大阪科学技術センター401号室（定員160名）

2002年11月5日（火）13：00～17：00（東京）
日本教育会館9F第5会議室（定員90名）

参加費：5,000円

中小企業のリスクアセスメントのポイント

講師：木田哲二（労働衛生コンサルタント事務所プライム代表・医師）

人間工学によるアセスメントと職場改善

講師：酒井一博（労働科学研究所）

化学物質のリスクアセスメント

講師：原 邦夫（労働科学研究所）

過去の教訓をリスクマネジメントにどう活かすか ～組織事故から何を学ぶのか～

講師：細田 聡（関東学院大学）

司会：伊藤昭好（労働科学研究所）

参加申し込み方法

E-mailかFaxで、できるだけ事前にお申し込み下さい。
席に余裕があれば当日でもお受けしますが、ご協力お願いします。

申込先 財団法人 労働科学研究所 教育・国際協力部 担当：谷井
FAX：044-976-8659 E-mail：t.tanii@isl.or.jp

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	-
Super Relief	兼用	Super	グレー・ブラック	ウエスト	56-65	65-85	85-100	100-110	-
	用	Relief	- (ウエスト)	骨盤回り	64-72	70-88	85-102	100-112	-

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

■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.06-6942-0278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