

関西労働者安全センター

労災職業病

2019. 8.10発行〈通巻第502号〉200円

〒540-0026 大阪市中央区内本町1-2-11 ウタカビル201
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
ホームページ : <http://koshc.jp/>



原告全員勝訴の判決、賠償額も増額 住友ゴム工業アスベスト損害賠償訴訟	2
情報機器作業の安全衛生はリスクアセスメントで VDTガイドラインを17年ぶりに改正	8
死ぬまで元気です vol.16 右田孝雄	14
韓国からのニュース	15
全国労働安全衛生センター連絡会議総会のお知らせ	18

原告全員勝訴の判決、賠償額も増額

住友ゴム工業アスベスト損害賠償訴訟 大阪地裁

「タルク」由来のアスベスト被害に改めて警鐘

2019年7月19日、大阪高裁（江口とし子裁判長※）は、一審神戸地裁が賠償を認めなかった2遺族（肺がん）についてもこれを認め、被告住友ゴムが主張した時効の主張についても一審判決に続いて斥ける原告勝訴の判決を言い渡した。

闘いの主体である「ひょうごユニオン住友ゴム分会」と「ひょうご労働安全衛生センター」が中皮腫で亡くなった元労働者の相談を聴いたのは2005年クボタショック直後だった。損害賠償提訴は2013年1月22日。そして提訴から6年目の勝利判決。住友ゴムは上告せず大阪高裁判決は確定した。

住友ゴム・アスベスト訴訟弁護団は判決後、次の「声明」を発表した。

.....

弁護団声明

2019年7月20日

住友ゴム・アスベスト訴訟弁護団

大阪高裁第3民事部(江口とし子裁判長)

は、2019年7月19日、住友ゴム工業株式会社に対し、石綿及び石綿を含有するタルクの粉じんに曝露し、石綿関連疾患に罹患した生存者1名を含む被災者7名全員に対し、計約1億円あまりの支払いを命ずる判決をした。被災者2名の請求を退けた1審神戸地裁判決（2018年2月）に比べて大きく前進した内容であり、原告らの請求をほぼ認めたものとなっている。この判決を勝ち得た理由として3つ挙げることができる。

一つは、戦後まもなくの労働安全衛生行政とそれを支えた石川知福らの公衆衛生学の取組みが現在の司法によって認められたことである。本判決は、昭和24年2月に神戸工場を調査した石川らの報告書とこれを解析した熊谷信二・産業医科大学元教授の意見書に全面的に依拠している。

二つ目は、戦後の労働者集団の労働安全衛生に関わる地道な職場活動が司法によって正当に評価されたことである。本判決は、その活動を担ってきた正木紀通氏らの証言を引用し、また、会社による消滅時効の援用については、退職者を組合員とする労働

組合分会の団体交渉申入れを拒絶した会社の対応を不当労働行為とした最高裁判決を引用し、これを退けた。

三つ目は、本訴訟に取り組む勇気を示された被災者本人やその遺族、これを支えた支援者その他多くの人々の努力である。本判決は、随所に、こうした努力をきちんと見ている判断や表現を示している。これに対し、本判決は、会社側は、被災者らが石綿粉じん又はタルク粉じんに曝露当時、どのような粉じん発生の防止等の措置をとったのか具体的主張はない、としている。

弁護団はタルクの特性にまで踏み込んだ裁判所の判断に敬意を表するとともに、住友ゴムに対してはもはや上告せず、上告しているなら速やかに取り下げ、潔く企業としての責任を履行することを求める。

.....

※なお、今回の高裁判決を言い渡した江口とし子裁判長は過去に「大阪建設アスベスト訴訟第一陣大阪高裁判決（2018年9月20日）」を言い渡している。（事務局）
参照：建設アスベスト訴訟弁護団HP「再び大阪高裁で全面勝訴判決！」
<http://www.asbestos-osaka1.sakura.ne.jp/news/1327/>

ポイントは「タルク」

タルク（滑石とも呼ばれる）はベビーパウダーの原料であるが、その粉じんは鉱物性粉じんでありじん肺の原因となる。また、アスベストを不純物として含むことが多かったため、中皮腫などの石綿関連疾病の原因となり得る。

タルクはゴム製造、製紙、農薬・医薬品製造、ステアタイト磁器製造など多くの産業分野で利用されている。住友ゴムなどのタイヤ・ゴム製造において充填剤としてゴムに混ぜたり、ゴムどうしがくっつかないようにするための打ち粉として大量に使用される。

見過ごしがちのケースとしては、溶接などで鉄板に罫書きするための「石筆」は滑石なのでグラインダーで先を尖らせながら使用していると石綿にばく露する可能性があり、鉄工所労働者などが中皮腫で労災認定されている。手術室で使用するゴム手袋を再生利用する際に「打ち粉」として使うため、作業歴のある看護婦が中皮腫で労災

1992年4月25日 毎日新聞

アスベスト被害 タルク吸引も労災認定

申請者ががんで死亡

堺市内の病院に入院し、十四日、「悪性胸腺中皮腫（しゅ）胸腺のがん」で死亡した大阪府堺市大塚町の、大塚信太郎さん（七十四歳）が、アスベストを吸入したことが原因で労災認定された。堺市労働基準監督署は、申請した。同労働基準監督署は「アスベストを吸わないと起こらない症状で、作業内容について第三者の証言も得られたので、認定した」と説明。

堺市労働基準監督署は二年前、大塚信太郎さんに「アスベストを吸入した」と認定された。同労働基準監督署は「アスベストを吸わないと起こらない症状で、作業内容について第三者の証言も得られたので、認定した」と説明。

堺市労働基準監督署は二年前、大塚信太郎さんに「アスベストを吸入した」と認定された。同労働基準監督署は「アスベストを吸わないと起こらない症状で、作業内容について第三者の証言も得られたので、認定した」と説明。

堺市労働基準監督署は二年前、大塚信太郎さんに「アスベストを吸入した」と認定された。同労働基準監督署は「アスベストを吸わないと起こらない症状で、作業内容について第三者の証言も得られたので、認定した」と説明。

認定されている。

ゴム製造などタルクによる労災について当センターでも次のような事例に取り組んでいる。

「元ゴム工場労働者大塚信太郎さん アスベスト含有タルクで悪性中皮腫／日本で初めて労災認定、石綿肺も発症 堺労基署／タルクとアスベスト関連疾患 熊谷信二／胸膜中皮腫の診断まで 大成功一」（本誌 1992年4月号）

「現寸作業でタルク吸引、悪性中皮腫に労災認定」（本誌 2000年4月号）

「石筆使用による石綿ばく露歴を見逃し業務外 審査請求期限過ぎて、改めて支給決定」（本誌 2012年1月号）

「病院でのタルク使用中皮腫を発症 元准看護師を労災認定」（本誌 2012年10月号）

「元看護師がゴム手袋再生作業で二人目の労災認定」（本誌 2013年6月号）

ちなみにタルク由来の石綿「がん」の被害として最初に労災に認定されたのは、オーツタイヤ（泉大津市）で1951年からタイヤ製造に従事、肺がんを発症し1977年に死亡した男性労働者だとみられる。この件は肺組織から角閃石系石綿のアクチノライト、石綿小体が相当量検出されたことが決め手となり、再審査請求によってようやく不支給決定処分（1985年）が取り消されて（1993年）、労災認定となっている。

なお、2016年に厚労省が作成し公開している「石綿ばく露歴把握のための手引」（<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/11/h1102-1.html>）には、その時点までのゴム・タイヤ製造、タルク

に関係するばく露例が掲載されている。

労災最多は住友ゴム

厚労省が毎年発表している石綿による労災認定事業場のデータで、2017年度まで石綿疾病で労災があった事業場について、「石綿ばく露状況」欄に「ゴム」「タイヤ」「タルク」のいずれかの単語を含む事業場を調べると、57事業場、労災認定合計数102件がリストアップされる（次ページ表1）。

「住友ゴム工業(株)神戸工場」は合計13件（肺がん9（3）、中皮腫3（1）、良性石綿胸水1）＜（ ）は労災時効救済での認定数＞で最多だ。（ただし、この「厚労省データ」には、2010年度までの石綿肺（じん肺管理4、管理2および3合併症）による労災認定件数は含まれず、労災認定に至らない石綿肺は含まれない。したがって、石綿被害件数としては過小評価になっている）。「横浜ゴム」、「ブリヂストン」、「オーツタイヤ」（前述のタルク由来石綿肺がん初認定例を出した泉大津工場、現・住友ゴム）といった大手企業の名が当然含まれている。看護師の中皮腫被害の関係とみられる医療機関も三つある。

時効認めず

石綿被害について、住友ゴム退職労働者が所属する労働組合「ひょうごユニオン」は住友ゴム工業に対して団体交渉を求めた。ところが同社は「退職者に団交権はない」として団交を拒否。この「住友ゴム団

表1 2017年度までに労災認定のあった事業場についての厚生労働省公表データのうち「石綿ばく露状況」欄に「ゴム」又は「タイヤ」又は「タルク」の記載のあった57事業場

局名	署名	事業場名	件数	局名	署名	事業場名	件数
北海道	滝川	北海道アサヒ(株)芦別工場	2	愛知	名古屋東	日本碍子(株)	4
宮城	仙台	(有)オーエムティー	1	愛知	瀬戸	三郷陶器(株)	1
茨城	龍ヶ崎	日本薬品工業(株)茨城工場	1	愛知	名古屋西	三和機工(株)	1
群馬	太田	岡本理研ゴム(株)群馬工場 (オカモト(株))	2	三重	伊勢	横浜ゴム(株)三重工場	1
栃木	宇都宮	高野整形外科医院	1	京都	舞鶴	(株)平和熔工所	1
埼玉	さいたま	大正製薬(株)大宮工場	1	大阪	大阪中央	(株)工盛社	1
埼玉	所沢	西武ポリマ化工(株)埼玉工場 (現 西武ポリマ化成(株))	1	大阪	大阪中央	積水化学工業(株)大阪旭工場	1
埼玉	秩父	上石タルク(有)	2	大阪	東大阪	川上ハガネ(株)	1
埼玉	秩父	カミタルク(株)	1	大阪	東大阪	医療法人宝持会池田病院	1
埼玉	さいたま	藤倉ゴム工業(株)浦和工場 (現 藤倉ゴム工業(株)大宮工場)	1	大阪	岸和田	大阪製鎖造機(株) (現 (株)セイサ)	1
埼玉	さいたま	横浜ゴム(株)上尾工場 (横浜ゴム(株))	1	大阪	茨木	東洋インキ製造(株)吹田工場 (東洋インキ製造(株))	1
埼玉	川口	三洋ゴム工業(株)	1	大阪	堺	秋山護謨(株)	1
千葉	茂原	千歳ゴム工業(株)	1	大阪	泉大津	オーツタイヤ(株) (現 住友ゴム工業(株)泉大津工場)	3
千葉	柏	大機ゴム工業(株) (現 アタカ大機(株))	2	兵庫	神戸東	住友ゴム工業(株)神戸工場 (住友ゴム工業(株))	13
東京	中央	(株)日高商会	1	兵庫	神戸西	バンドー化学(株)神戸工場	1
東京	中央	三和厨器(株)	1	兵庫	神戸西	三ツ星ベルト(株)神戸事業所	4
東京	中央	東亜発動機(株)	1	兵庫	西宮	世界長(株)西宮工場	1
東京	上野	(株)田中製作所 (日酸TANAKA(株))	1	兵庫	西宮	甲南護謨工業(株)	2
東京	足立	アダマンド工業(株)	1	兵庫	加古川	柴田ゴム工業(株) (現 シバタ工業(株))	2
東京	立川	(株)ブリヂストン東京工場	4	兵庫	加古川	全国購買農業協同組合連合会明石工場	2
東京	青梅	協同組合西東京家具センター	1	島根	浜田	パル建材(株)江津作業所	1
東京	向島	金町ゴム工業(株)	1	岡山	岡山	中山金属工業(株)	1
神奈川	平塚	横浜ゴム(株)平塚製造所	4	岡山	笠岡	神島化学工業(株)神島工場	2
神奈川	厚木	日本バルカー工業(株)厚木工場 (株)バルカー)	12	岡山	笠岡	丸五ゴム工業(株)矢掛工場	1
福井	敦賀	木村機械建設工業(株)敦賀工場	1	広島	広島中央	野口ゴム工業(株) (株)ノサックス)	1
静岡	静岡	大和木工(株)	1	山口	山口	国重産婦人科医院(個人名)	1
静岡	富士	大興製紙(株)	1	香川	丸亀	大同ゴム(株)	1
愛知	名古屋北	(株)誠工舎 (株)J.フロント建築)	1	佐賀	伊万里	岩尾磁器工業(株)伊万里工場	1
愛知	名古屋南	田中化工(個人名)	1	事業場数	57	労災認定件数合計	102

表2 表1の57事業場(102件)についての2017年度までの認定件数疾病別内訳

肺がん	労災保険法支給決定件数									石綿救済法支給決定件数			
	うち	中皮腫	うち	石綿肺	うち	良性 石綿胸水	うち	びまん性 胸膜肥厚	うち	肺がん	中皮腫	石綿肺	びまん性 胸膜肥厚
	死亡		死亡		死亡		死亡		死亡				
25	10	58	19	2	1	3	0	2	2	4	8	0	0

交拒否不当労働行為事件」は最高裁まで争われたが、2011年11月10日付で「団体交渉権を認める」という歴史的・画期的な最高裁判決が下された。以後日本における、アスベスト被害を被った退職者を組織する労働組合の団体交渉権が認められることとなった（本誌2011年11-12月合併号）。

原告の中には提訴時、通常は、損害賠償請求権の時効で消滅したと見なされ得る被害者遺族がいた。しかし、裁判所は、団交を不当に拒否し続けいたずらに時間を経過させた住友ゴムが時効を主張するのは権利の濫用であると判断して、一貫して時効を認めなかった。

昭和24年労働省調査

弁護団声明に述べられている石川知福東京大学教授の調査とは、「昭和23年度労働衛生実態調査」（労働省労働基準局労働衛生課）に含まれる「ゴム工業に発生する職業病特に塵肺について 昭和24年5月兵庫縣労働基準局安全衛生課」のこただ。

この文献は、故原一郎関西医科大学教授の手元にあったものを原先生の死後の遺品整理の過程において関西労働者安全センターに保管されることになったもので、当センターで内容を確認している際に偶然にみつけ、ひょうご労働安全衛生センターを



文献外観・報告書先頭頁

介して弁護団に提供された。

以下に、調査経緯が述べられた同報告冒頭「緒言」を引用する。

「タルクは従来無害と信じられて医薬品化粧品として用ひられてきたのみならず、工業方面にも使用され、之に因る塵肺の発生に関する報告は稀有で二ニアルのみである。たまたま昭和 23 年 7 月 9 日 兵庫県労働衛生協会主催の衛生管理者への塵肺の講習の席上、出席の某ゴム工業の日下茂雄氏が該工場で最近行った健康診断の際発見された不審のある三枚の X 線写真を提示して、講師の石川知福教授に質問せられたので茲に初めてゴム工業にも塵肺の発生することを知ったのである。

この偶然の発見は無害であると信じられてきたタルク等を使用してゐるゴム工業のみならず化粧品その他の産業にも塵肺発生の疑念を与へ将来この方面への調査報告を要求するものと考へられる。依って兵庫労働基準局安全衛生課長中村一男と兵庫県立医科大学教授松島同蔵とが協議して労働衛生実態調査の一对象として、ゴム工業に於ける塵肺発生の現状を知り、以て今後の調査研究の参考に資せんが為に今回の調査を開始した次第である。

而して之は石川教授に質問が発せられた

のが端緒となったのであるから、調査のすべてが同氏の手委ねられた。従って詳細な学術的報文はいづれ同氏から発表されるだろうが茲にその概略を報告する次第である。」

文中「学術的報文」は「タルクによる塵肺について 東京大学公衆衛生学教室 故石川知福ほか」（日本衛生学雑誌 1951 年 5 卷 3 号 p. 17-21）であって、これも裁判証拠となった。

この石川報告は、弁護団声明にあるとおり高裁判決において重要視された。

さらに法廷には、熊谷信二氏（前産業医大教授）による石川報告を補足解説する意見書が提出され、当時の職場のタルク粉じん濃度がいかに高かったのかを論証した。

歴史的闘いに拍手

「石綿被害についての退職者労働組合の団体交渉権確立」と「ゴム工業におけるタルクによる石綿被害についての司法上の初めての損害賠償」という画期的成果を勝ち取ったひょうごユニオンと弁護団、ひょうご労働安全衛生センターをはじめとする支援の皆さんを心から称えるとともに、今後のさらなる運動の進展を祈念いたします。

全国労働安全衛生センター連絡会議（略称：全国安全センター）は、働く者の安全と健康のための全国ネットワークとして、1990 年 5 月 2 日に設立されました。

①最新情報満載の月刊誌「安全センター情報」を発行しているほか、②労働災害・職業病等の被災者やその家族からの相談に対応、③安全健康な職場づくりのための現場の取り組みの支援、④学習会やトレーニングの開催や講師の派遣等、⑤働く者の立場に立った調査・研究・提言、⑥関係諸分野の専門家等のネットワーク、⑦草の根国際交流の促進、などさまざまな取り組みを行っています。

「労災職業病なんでも相談専用のフリーダイヤル：0120-631202」は、全国どこからでも無料で、最寄りの地域センターにつながります。

●購読会費（年間購読料）：10,000 円 ●一部：800 円

●お申し込み：全国労働安全衛生センター連絡会議 Tel:03-3636-3882 Fax:03-3636-3881 URL: <http://joshrc.info/>

**安全
センター
情報**

情報機器作業の安全衛生は リスクアセスメントで VDTガイドラインを17年ぶりに改正

厚生労働省は、VDTガイドラインを17年ぶりに改正し、この7月12日付けで、新たに「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」を策定、公表した。昭和60年に最初のVDT作業指針が公表されて以降、33年が経過しており、最新のガイドラインがどのような内容をもっているのか、紹介してみたい。

なお、新しいガイドラインは、長文のため誌面には掲載できないが、厚生労働省のHPで「雇用・労働」→「労働基準」→「安全・衛生」→「職場における労働衛生対策」とクリックし、「情報機器作業」(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/anzeneisei02.html)で全文をみることができる。

ブラウン管（CRT）が前提だった 最初のVDT作業指針（1985）

いまの職場には、「今度の新入社員はパソコンもロクに扱えん」とグチる30代の上司がいる。エ〜ッ、イマドキの若い人にとってITなんてあたりまえではないの？と60代になる先輩が聞くと、キーボードで入力とい

うのがもう古いらしい。そういえばインターネットで何か調べるのもスマホがあれば済むし、家に帰れば机の上にはタブレットが置いてある。ディスプレイの前に座って、キーボードでローマ字入力なんて常識外という新人もいるらしい。

総務省「通信利用動向調査」（平成30年）によれば、世帯におけるスマートフォンの保有割合が約8割になり、インターネットの利用者割合は13歳から59歳で90%台後半、その一方固定電話の世帯の保有割合は約6割にまで減少している。たしかに仕事や生活で使う「情報機器」はここしばらくの間に激変している。

コンピュータが身近になり始めたのは1980年代になってからだろう。本体とブラウン管のディスプレイ、それにキーボード、その3つが一体になったものもあった、パーソナルコンピュータがどこの事務室にもみられるようになった。黒いブラウン管の画面に、ボヤッとした緑色のドット文字を見ながらキーボードでデータを入力する、というのが一般的なコンピュータ労働の姿だった。緑色の字を見続けて作業をしていて、たまに白い壁をみると正反対の補色であるピンクに見

えるなどということもあった。やがてワードプロセッサが普及し、文書作成作業もコンピュータ労働に含まれるようになってくる。

このような事務職場の状況の中、労働省（当時）が1984年2月に当面の措置として「VDT作業における労働衛生管理のあり方」を公表、さらに翌年の年末には「VDT作業のための労働衛生上の指針」（昭和60年12月20日基発第705号）をまとめ、公表した。VDTはVisual Display Terminalsの略で、いわゆるコンピュータ労働の安全衛生対策として、この指針が最初の指導基準ということになる。

VDT作業を「CRT（Cathode Ray Tube）ディスプレイ、キーボード等により構成されるVDT機器を使用して、データの入力・検索・照合等、文書の作成・編集・修正、プログラミング等を行う作業」と定義し、労働衛生管理の指針を定めたものだ。作業形態を、連続VDT作業に専ら従事するAから一回当たりの作業時間が1時間未満のDまで4種類に分け、作業環境管理、作業管理、作業環境の維持管理、健康管理、そして労働衛生教育について指針を提示した。

作業環境管理で照明及び採光、グレアの防止、騒音伝ばの防止等にふれ、作業管理では一連続作業時間を1時間以内とした作業時間、ディスプレイ、キーボード、椅子、机の原則を示したVDT機器、そして機器の調整についての原則もふれている。こうした基礎的な基準は、その後の改定でも踏襲される。

ノートパソコン、インターネット 従事者増大で最初の改正（2002）

その後、VDT作業をめぐる状況は時間の経過とともに大きく変化し、2002年に1

回目の改正となる「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（平成14年4月5日基発第0405001号）が公表される。

1985年からの変化としてこのガイドラインがあげたのは、「①VDT作業従事者の増大、②ノート型パソコンの普及、③マウス等入力機器の多様化、④多様なソフトウェアの普及、⑤大型ディスプレイ等の増加、⑥インターネットの普及、⑦携帯情報端末等の普及」だった。

まず作業の形態が多様化を反映してVDT作業の種類を、単純有力型、拘束型、監視型、対話型、技術型、その他の型の6種類に分けた。そのうえでそれまでの労働衛生管理の主な対象が、「連続VDT作業に常時従事する労働者」だったのを、「1日の作業時間2時間以上の単純入力型・拘束型の作業者」と「1日の作業時間4時間以上の監視型・対話型・技術型・その他の型の作業者」に拡大した。

つぎの多様化するVDT機器への対応としてノート型機器、携帯情報端末、ソフトウェアなどに関する基準を新たに定めた。

最初の単純なVDT作業を念頭においた指針から、ノートパソコンのような機器の進化と作業者の多様化に対応するため、付加的な基準を定めたものだ。したがってこの改正は、労働者の負担のありようが大きな変化を後追いつたということになる。

多様化する情報機器と作業形態の変化 作業区分も大きく見直し

そして2019年、17年経ってVDT作業はどうなっているだろうか。あっという間にスマートフォンが普通になり、インターネットへのアクセスはもはや生活の前提のように

なっている。

作業の形態も大きく変化した状況を踏まえ、厚生労働省は「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（令和元年7月12日基発1712第3号）を新たに公表した。

職場のIT化の進行に伴い、VDT機器のみならず多様な情報機器が急速に普及し、これらを使用する労働者の作業形態はより多様化している。具体的に次のような変化をあげる。

- ①情報機器作業従事者の増大
- ②高齢労働者も含めた幅広い年齢層での情報機器作業の拡大
- ③携帯情報端末の多様化と機能の向上
- ④タッチパネルの普及等、入力機器の多様化
- ⑤装着型端末（ウェアラブルデバイス）の普及

①、②はこれまでのVDTガイドラインが念頭におく作業形態として取り組みの継続が必要だが、③から⑤については、使用される情報機器の種類や活用状況の多様化をふまえて、作業区分を新たに見直すなどしたのが新ガイドラインである。

また、VDTの用語が一般になじみがないこと、多様な情報機器等が労働現場で使用されていることをふまえ、「VDT」を「情報機器」に置き換え、「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（以下「情報機器ガイドライン」）とした。

以下、本文にしたがい解説しよう。

まず「対象となる作業」は、事務所において行われる情報機器作業と定義する。ディスプレイを備えた情報機器を対象としており、キーボードは必ずしも備えていなくとも含まれる。

作業の区分については、「作業時間又は作業内容に相当程度拘束性があると考えられるもの」と「上記以外のもの」の2つに大別し、「産業医等の専門家の意見を聞きつつ、衛生委員会等で、個々の情報機器作業を区分し、作業内容及び作業時間に応じた労働衛生管理を行う」とした（次ページ表参照。ガイドラインの「参考資料2」の一部を編集したもの）。

作業形態に応じた一律の管理を求めるのではなく、個々の状況に応じた対策の検討を求めるものとなっている。

リスクアセスメントを実施し一律網羅的でなく取捨選択を

情報機器ガイドラインでは、「2 対象となる作業」のあとに新たな項目「3 対策の検討及び進め方に当たっての留意事項」が加えられ、次のように情報機器作業の状況を指摘した。

「…当該機器の使用方法の自由度が増したことから、情報機器作業の健康影響の程度についても労働者個人々の作業姿勢等により依存するようになった。そのため、対策を一律かつ網羅的に行うのではなく、それぞれの作業内容や使用する情報機器、作業場所ごとに、健康影響に関与する要因のリスクアセスメントを実施し、その結果に基づいて必要な対策を取捨選択することが必要である。」

そして対策検討の原則は、

- ①情報機器作業の健康影響が作業時間と拘束性に強く依存することを踏まえ、「5 作業管理」に掲げられた対策を優先的に行うこと、
- ②情報機器ガイドラインに掲げるそれぞれの対策については、実際の作業を行う労働者の個々の作業内容、使用する情報機

情報機器作業の作業区分（情報機器ガイドライン参考資料2より）

作業区分	作業区分の定義	作業の例（注）
作業時間又は作業内容に相当程度拘束性があると考えられるもの（全ての者が健診対象）	1日に4時間以上情報機器作業を行う者であって、次のいずれかに該当するもの <ul style="list-style-type: none"> ・作業中は常時ディスプレイを注視する、又は入力装置を操作する必要がある ・作業中、労働者の裁量で適宜休憩を取ることや作業姿勢を変更することが困難である 	<ul style="list-style-type: none"> ・コールセンターで相談対応（その対応録をパソコンに入力） ・モニターによる監視・点検・保守 ・パソコンを用いた校正・編集・デザイン ・プログラミング ・CAD 作業 ・伝票処理 ・テープ起こし（音声の文書化作業） ・データ入力
上記以外のもの（自覚症状を訴える者のみ健診対象）	上記以外の情報機器作業対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・上記の作業で4時間未満のもの ・上記の作業で4時間以上ではあるが労働者の裁量による休憩をとることができるもの ・文書作成作業 ・経営等の企画・立案を行う業務（4時間以上のものも含む。） ・主な作業として会議や講演の資料作成を行う業務（4時間以上のものも含む。） ・経理業務（4時間以上のものも含む。） ・庶務業務（4時間以上のものも含む。） ・情報機器を使用した研究（4時間以上のものも含む。）

注：「作業の例」に掲げる例はあくまで例示であり、実際に行われている（又は行う予定の）作業内容を踏まえ、「作業区分の定義」に基づき判断すること。

器、作業場所等に応じて必要な対策を
 拾い出し進めること、

としている。

個々様々な情報機器作業についての対策は、リスクアセスメントの実施によることが適切と言い切る。ただし健康影響は作業時間と拘束性に強く依存するという原則を踏まえるべきというのだ。

そして留意すべき点として、

- ①安全衛生管理体制の確立と安全衛生計画の作成
- ②労働衛生教育の実施
- ③衛生委員会等での十分な調査審議
- ④労働安全衛生マネジメントシステム指

針の活用

をあげている。

さらに解説では、「作業者には身体、心理、技能、経験等の違いにより、個人差があるので、一定の基準を全ての情報機器作業従事者に画一的に適用するのは適当でなく、ある程度の弾力性が必要である。」と個人差を重視した対策の必要性を指摘、そのために衛生委員会等で一定期間ごとに評価を実施し、より適切なものとしていくことが大切とする。

作業時間は従来基準を踏襲 タブレットなど新しい機器にも言及

「4 作業環境管理」では、照明及び採光については、これまでのガイドラインの内容を踏襲するものとなっているが、「(2) 情報機器等」では、普及しているタブレットやスマートフォンについてもふれている。

たとえばタブレットについて長時間作業を行う場合には、ディスプレイ、キーボード、マウス等のオプション機器を適切な配置で利用できるようにするなどの対策を例示する。そして解説で、これらの小型化と携帯性を重視して設計された機器については、使用形態と健康影響に関する知見は少ないとし、注意深い観察が必要と指摘する。

「5 作業管理」では、1日の作業時間については、これまでと同様、上限を設けることはしていないが、「相当程度拘束性があると考えられる作業」については「一日の連続情報機器作業時間が短くなるように配慮すること」とする。

一連続作業時間と作業休止時間についても、「1時間を超えないようにし、次の連続作業時間までの間に10分～15分の作業休止時間を設け、かつ、一連続作業時間内において1回～2回程度の小休止を設ける」とこれまでの基準を踏襲した。

「ディスプレイの上端が眼の位置より下になるようにし、視距離は40cm以上確保、上腕と前腕の角度は90度以上で、キーボードに自然に手が届くようにする」というデスクトップ型パソコンの作業姿勢の原則的な数字もそのまま踏襲していて、文字の大きさやマウスのダブルクリックのタイミングなどの調整、ソフトウェアでの条件設定など、作業

者の負担軽減のための適切な設定を徹底することなどの周知を求めている。

健康診断については、情報機器作業者に該当することとなった作業者に、配置前健康診断を実施し、「作業時間又は作業内容に相当程度拘束性があると考えられるもの」とそれ以外でも「自覚症状を訴える者」については、全員について年に1度の定期健康診断を実施するとしている。

テレワークもガイドラインに準拠を 疑問がのこる自営型!?

高齢者、障害等を有する作業員、テレワークを行う労働者、自営型テレワーカーについては、特別に配慮事項を示している。

労働者が、自宅やサテライトオフィスなど、事業場外で情報機器作業を行う場合も、労働関係法令が適用されるにもかかわらず、実際には対策が行き届かない場合があり得ることから、配慮すべきことをあらためてふれている。このテレワークについては、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（平成30年2月22日基発0222第1号、雇均発0222第1号）も発出されており、こちらの参照も求めている。

さらに自営型テレワーカーへの配慮がつづく。自営型として請負や委任の契約で働く、つまり労働者ではない働き方の情報機器作業員についても、ガイドラインの内容にもとづいた条件で労働衛生上の対策が行き届くように情報を提供することが望ましいとしている。また、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」（平成30年2月2日付け雇均発0202第1号）が発出されているので、「注文者」はこれに基づくべきとし

ている。ただ、この「自営型云々ガイドライン」の問題なのは、はじめから作業者自身が労働者ではないことを選んでいるという前提を設定してしまっていることだ。労働者かどうかは、実態で判断されることで、労働者の意向では決まらないにも関わらず、労働者でないことを前提に「適正」が実施されることになる。もしこの前提で話を進めるなら、情報機器ガイドラインのリスクアセスメントの手法を駆使すべしなどとした対策の内容は、ほとんど意味をなさないだろう。

情報機器作業の安全衛生ツールは？ 望まれる職場の新たな取り組み

作業形態を何種類も区分分けして、一律かつ網羅的に対策を行うのではなく、それぞれの作業内容に応じて健康影響に関与する要因のリスクアセスメントを実施するというのが、新たな情報機器ガイドラインの最も大きな改正といえるだろう。事務職場の現場で作業者自身が行うリスクアセスメントの前提として、本文各項目に記述されている情報を利用するというのが、ガイドラインが想定して

いる運用ということになる。

そのためには、事務職場でのリスクアセスメントの実施事例の紹介、ツールの開発なども今後の課題となるのではないだろうか。ただ、「職場改善のためのヒント集（メンタルヘルスアクションチェックリスト）」など、テーマは異なるが、事務職場で利用できるツールはいろいろ開発されているわけで、今後の取り組みの創意工夫はそう難しいものではなさそうだ。

労働衛生教育の実施については、ガイドラインでもふれているが、作業者自身と管理者が使用する機器やソフトウェアに見合った知識を持つことが前提であり、そういう意味では機器や作業形態の多様化は、ますます教育の重要性を増しているともいえる。

今後の各職場での取り組みが進み、さらに情報機器作業の安全衛生対策が進化することが望まれる。



原発被ばく労災

広がる健康被害と労災補償

被ばく労働を考えるネットワーク 編

原発被ばくによる労災補償をめぐる
闘いの記録。

■出版社：三一書房
<https://31shobo.com/2018/04/18009/>
 ■体裁：四六判、ソフトカバー、223頁
 ■定価：本体 1700円＋税
 ISBN978-4-380-18009-5 C0036



死ぬまで元気です



Vol.16 右田 孝雄

皆さま、こんにちは。
相棒のくりちゃんが永眠してひと月経ち、ようやく落ち着きを取り戻した感があります。ところがくりちゃんがいなくなって半月後くらいに私によもやの第3の試練がやってきました。

何が？と思われる方もいるでしょう。昨年8月から始めた免疫チェックポイント阻害薬オプジーボの服用で、9回目に全身に痒みが出て抗生物質を処方していただき、どうにか治まった後の13回目に、今度は副腎機能の低下という副作用に気付かず満身創痍で渡韓していたことは以前このコラムにも書かせていただきました。そして、16回目の投薬後に出た医師からの答えは…。

まさかの「オプジーボの効果がなくて中止」でした。

私の場合オプジーボを投薬する前にずっとアリムタを打ち続けていたのですが、オプジーボが承認されるとすぐに主治医がオプジーボに切り替えたため、本来アリムタで奏功していた状況をオプジーボが奏功していると勘違いしたのではないかと私は思いました。本当のところは定かではないのですが。

それからオプジーボを止めて、アリムタ単剤に変えました。3週間おきにアリムタを2回継続しておよそ2ヶ月が経過した時、第3の試練が私に襲い掛かったのです。

ある日、外泊先のレストランで格安ステー

キとサービスのカレーライスを平らげてホテルに戻ったくらいから胃の辺りがほんの少しですがしくしく痛んできました。その後も、酷くはならないのですが満腹になるとしくしく痛みました。そして3日後、自宅に帰った時に疲れたので娘に背中を押してもらったのですが、その頃から背中にも鈍痛が出てきたので、心配になって主治医に電話すると診察してもらえることになり、病院へ行って事情を話しました。主治医は看護師に新たな血液検査をするように指示し、結果が出ると、血中アミラーゼとリパーゼの数値が異常に高いことに主治医と2人してびっくりしました。

暫くして主治医に「これは暴飲暴食による膵炎やなあ」と言われて、その日は処方箋を出されて帰りました。薬を飲むとすぐに痛みは出なくなり、改善されたのかと思いながらも禁酒・禁脂物・禁コーヒーで処方薬を飲み続けました。2週間後診察に行きましたが、その時は痛みはなかったのですが血液検査を見て再度びっくりしました。なんと血中アミラーゼもリパーゼも右肩上がりが高くなっていました。そこで頭を抱えて考え出したのは主治医の方でした。暫く考えて出した答えは、「薬剤による副作用かも…」ということでした。また新たなステロイドを出されて、禁酒・禁脂物・禁コーヒーというその試練は現在も続いているのです。美味しい焼肉が食べられるのはいつの日になるのでしょうか…。

韓国からの ニュース

■あなたが知っていなければならない職場いじめの全て

7月16日から職場内いじめ禁止を規定した勤労基準法が施行される。当事者にさえ「曖昧な」事例でも、改正案が施行されれば「いじめ」と判断されて懲戒対象になる。

職場内いじめ禁止は勤労基準法第76条2に包括的に規定されている。「使用者または勤労者は、職場での地位または関係などの優位を利用して、業務上の適正範囲を越えて、他の勤労者に身体的・精神的苦痛を与えたり、勤務環境を悪化させる行為をしてはならない」という条項だ。したがって、ある行動がいじめになるには、これらの条件を充足しなければならない。

最も難しいのは「業務上の適正範囲」だ。2月に雇用労働部が発刊した<職場内いじめ予防対応マニュアル>によれば、適正範囲は業務上の必要性和社会通念によって判断する。すなわち業務上の適正範囲を越えたとされるには、業務上の必要性が認められなかったり、業務上の必要性は認められても、その行動が社会通念上問題があるとされなければならない。卑劣な言葉、悪口、いじめなどがこれに該当する。

その他にも行為の内容、程度、持続性などが判断基準になる。労働部のマニュアルによれば、本人の意志を無視して、飲酒、喫煙、会食に参加することを「持続的に」強要する行為もいじめに該当する。会食はこれからは業務の延長戦ではない。

更にマニュアルは、△業務の成果を認めな

かったり、嘲弄する。△皆が敬遠する難しい業務を繰り返し与える。△雑用だけさせたり、仕事を与えない。△業務と関連した情報の提供や意思決定の過程から排除する。△個人の事情に対する陰口。△身体的な威嚇や暴力。△人づてやオンライン上で侮辱を与える言動、などもいじめに該当すると指摘している。

では、被害者はどのような救済を受けることができるのか？ 職場内ではいじめに遭えば、被害者はまず会社の人事チームや苦情処理委員会などにいじめの事実を申告することができる。申告主体は必ずしも被害者でなくてもかまわない。勤労基準法改正案第76条3によって、いじめが事実と明らかになれば、会社は被害者が要請する勤務地の変更、有給休暇などを提供しなければならない。加害者には懲戒、勤務場所の変更などの措置を執らなければならない。

もし会社が申告者や被害者に不利益を与えるようなことがあれば、勤労基準法第109条によって3年以下の懲役または3000万ウォン以下の罰金に処されることになる。また、会社は職場内いじめの予防・対応規定を、就業規則に定めなければならない。10人以上の事業場は、既存の就業規則に△禁止されるいじめ行為、△予防教育、△いじめ発生時の措置、△懲戒条項、△再発防止対策などを追加したり、別に関連の規定を作って労働部長官に申告しなければならない。これを履行しなければ過怠金500万ウォンが賦課される。

取るに足りないことと見なされた陰湿ないじめを「職場内いじめ」と名付けて、法でこれを禁止したことは大きな進展だ。市民団体「職場の甲質119」は「史上初めて職場内いじめの概念を法律に導入し、職場内いじめに

よる産業災害認定の範囲を拡げて、職場の甲質を減らせる基盤を用意した」と評価した。
2019年7月7日 京郷新聞 イ・ハヌイ記者

■生コン車の技士、仕事中に死んだが責任を負う人はいない？

5月31日、天安の砂防ダム建設現場で、Aさんが自身の生コン車の下敷きになって亡くなった。舗装のない傾斜した道路に停めたミキサ車がAさんの方に倒れたためだ。特殊雇用（個人負請事業主として労働法から除外されている形態）の労働者は産業安全保健法上の保護対象ではない。雇用労働部の重大災害調査にも載らず、現場の安全を管理・監督すべき現場責任者も処罰されなかった。遺族は建設現場の安全管理責任者に責任を問うてくれと、警察に告訴状を出した。法律専門家と労働界は重大災害が頻発する生コン・ダンプ・掘削機など、27の建設機械にも元請けが責任を負うべきだと声を合わせる。

政府は昨年、産業安全保健法を全面改正して、建設工事請負者（元請け）に建設機械安全・保健措置義務を付与するとした。しかし産業安全保健法施行令には、元請けの責任対象を、建設機械の場合、タワークレーン・建設用リフト・抗打機・ハンマーに制限した。掘削機・移動式クレーン・生コン車など事故の危険が高い27種の建設機械にも対象を拡大すべきだという要求が続く背景だ。

建設産業連盟のソン政策室長は「労働部の重大災害調査などは、勤労基準法上の勤労者に限定されている」。「特殊雇用労働者の労災死亡が申告されなかったり、隠蔽・脱落する事例が多い」。「少なくとも元請けが、自身が発注した現場で発生した事故に対しては責任を負うようにすべきだ」と話した。2019

年7月8日 毎日労働ニュース イ・ウンヨン記者

■復職したMBC契約職アナウンサー「職場内いじめを止めて欲しい」

16日午前9時、ソウル雇用労働庁の前にMBCの契約職アナウンサー7人が集まった。

7人は5月27日からMBCに復職して出勤している。2016～2017年に入社し、新しい経営陣になって契約を解約され、法的に争った結果、中央労働委員会では不当解雇の判定を、裁判所では労働者の地位認められた。その後職場には行くが「する仕事」がない。出勤は9階のアナウンサー室でなく、12階の会議室だ。

「会社は私たちが出勤しなくても関係ないという考えだ。勤怠管理もしない。社内のイントラネットに接続できないから、ニュースのチェックもできない。ポータルサイトでニュースを検索して、放送の練習をしている」と話した。「労働問題なのに、会社は未だに私たちを政治的な視線で見ている。職場内いじめに遭っている」と話した。

雇用労働部は正当な理由なく訓練・昇進・補償・待遇などで差別したり、労働契約書に明示されていない雑用だけをさせ、業務に必要な備品（コンピュータ・電話など）を与えなかったり、インターネットや社内ネットワークへの接続を遮断する行為などを、職場



内いじめ行為と例示した。アナウンサーたちが提起した「仕事をほとんど与えない」も、いじめに入る。

アナウンサーたちは解雇無効確認訴訟と勤労者の地位確認仮処分を申請して認容されたが、本案訴訟は現在の進行中だ。MBCは本案訴訟が確定するまでは仕事を与えられないという。2019年7月16日 京郷新聞 コ・ヒジン記者

■職場の甲質相談、地下鉄でも受けられます

来月21日からソウル地下鉄(1~8号線)の駅舎で、職場の甲質など労働法律相談を無料で受ける「職場の甲質119相談所」が開設される。16日から職場内いじめ禁止法が施行され、アクセスに優れた地下鉄駅舎に相談所が設置されれば、非正規・女性・未組織・中小零細事業者の労働者や、オンラインになじまない中壮年層に役立つものと見られる。

ソウル交通公社労組によれば、来月21日からソウル地下鉄の12の駅舎で、職場の甲質119相談所が設置される。労組が5月に提案して実現した。職場内いじめ禁止法の施行に合わせて、地下鉄の駅舎に相談所を設置して権利救済まで支援しようという労組の提案に、ソウル市と公社が同意した。

ソウル市が予算と広報を支援し、公社と労組が場所とキャンペーンを支援する。労働法律相談はソウル労働權益センターと自治区労働福祉センターが担当する。相談所は来月21日から12月11日まで、隔週の水曜日(午後6~8時)に運営される。今年下半期までの相談資料のデータベースを構築し、来年から運営を拡大する。

労組は公社、ソウル労働權益センターと一緒に、25日から来月10日まで、地下鉄の屋外電光掲示板・メディアボード・乗り場の

安全ドア・行先案内版に、職場内いじめ禁止法の施行を知らせる広報をする。2019年7月17日 毎日労働ニュース ペ・ヘジョン記者

■受付初日に9件／専門担当勤労監督官167人を配置

労働部によれば、MBC契約職アナウンサーと韓国石油公社事件など、16日に地方労働官署に受け付けられた職場内いじめの申告は9件だった。

労働部は申告された職場内いじめ事件に対して、勤基法に定めるように使用者が調査・措置をしたのかどうかを確認するとした。会社の措置が不十分なら、改善を指導し、履行しなければ勤労監督を実施する。

チェ勤労基準政策課長は「職場内いじめがある事業場は、他の労働条件の関連法令も履行していない可能性が大きい」として、「申告事件に対しては勤労監督の実施を原則とする」とした。

労働部は職場内いじめ事件の処理の専門性を高めるために、専門の担当勤労監督官167人を指定した。被害者や申告者に対する不利益の可能性が高い事件の特性を考慮して、地方官署別に独立した空間で調査する。

地方官署別に7人以内の専門家で構成された「職場内いじめ判断専門委員会」を作り、職場内いじめの有無が明らかでない事件に対する判断を委ねる。労働部は専門相談と教育のために、民間機関と関係した相談センター2ヶ所を試験運営した後、来年は8ヶ所に拡大する方針だ。勤労福祉公団が提供する「業務障害要因解決のための相談サービス」と関係して運営する。2019年7月18日 毎日労働ニュース キム・ハクテ記者

(翻訳：中村猛)

全国労働安全衛生センター連絡会議
第30回総会 9.28-29 大阪開催

日時：2019年9月28日(土)13時半～29日(日)12時

■第1日目—2019年9月28日(土)13時半～17時 学習講演会

会場：学働館会議室

〒550-0021 大阪市西区川口2丁目4-2

<http://www.gakudou-kan.com/access.html#d1>

職場のハラスメントにどう立ち向かうか？

- ①大和田敢太氏(滋賀大学名誉教授、
『職場のハラスメント なぜ起こり、どう対処すべきか』(中公新書、2018年)等著者)
②イム・サンヒョク氏(韓国・緑色病院院長)
③全国安全センター・メンハラ局関係者等

■懇親会—2019年9月28日(土)18時から

会場：多松(たそん) [韓国料理]

〒550-0006 大阪府大阪市西区江之子島1丁目7-3 TEL:06-6446-5208

■宿泊

※今回、宿泊は各自手配していただくようお願いします。

■第2日目—2019年9月29日(日)9～12時 第30回総会

会場：学働館会議室

〒550-0021 大阪市西区川口2丁目4-2

<http://www.gakudou-kan.com/access.html#d1>

■参加費

学習講演会：1,000円 懇親会：5,000円 総会：無料

議案は本誌(安全センター情報9月号)に含まれています。

(9月号オモテ表紙裏の総会案内の記載内容が昨年のものになっており
ご迷惑をおかけしました。この案内のとおりですのでお間違いのないようお願いします。)

会員の皆さまには、同封の往復用葉書またはFAX、Eメール等で

9月15日までにお申込みいただくようよろしくお願いいたします。

懇親会は参加人数確定のためお早めにご連絡いただけると幸いです。

■主催

主催：全国労働安全衛生センター連絡会議

〒136-0071 東京都江東区亀戸7-10-1 Zビル5階

TEL:03-3636-3882 FAX 03-3636-3881 joshrc@jca.apc.org

■地元受入団体

関西労働者安全センター

〒540-0026 大阪市中央区本町1-2-11 ウタカビル201

TEL:06-6943-1527 FAX 06-6942-0278 info@koshc.jp

7月の新聞記事から

7/3 地盤改良工事などを手がける「ライト工業」（東京都千代田区）の建設現場で、現場監督をしていた男性社員（30）が2017年11月に自死したのは、長時間労働が原因だったなどとして、向島労働基準監督署が労災認定していた。6月17日付。男性は2015年4月に入社。山梨・千葉・神奈川・埼玉など各県で主に土木工事の監督業務をおこなっていた。同時に2,3の現場を駆けもちしたり、緊急で別の現場に夜間に呼び出されたりしたこともあった。向島労基署は、男性が精神疾患を発症していたことを認定。時間外労働時間は、発症直前の1カ月は約101時間、2カ月が約113時間、3カ月が約103時間だった。

7/4 複数の後輩と同僚へのパワハラ行為を約9年間にわたって続けたとして、葉山町は、町消防本部消防総務課の男性主任（30）を停職3カ月の懲戒処分にした。6月28日付。主任は2010年ごろから、後輩ら計18人に対し、胸ぐらをつかんだり、他の職員の前で大声で叱りつけたりしたほか、容姿をばかにする言動をするなどした。このうち女性職員1人は精神疾患を発症し、今年5月末から休職している。

広島県福山市は、福山城内に開設されている市立福山城博物館の3、4階の天井からアスベストが検出されたと発表。5日まで休館にし、6日以降については対応を検討する。職員や入館者から健康被害の申し出はない。耐震化工事に向け調査をしていた外部委託業者が7月18日に天井の一部をサンプル採取、専門機関の分析で今月2日、アスベスト含有が確認された。

7/5 労災保険の給付額を再雇用後の賃金に合わせ低く算定されたことを不服として、アスベスト被害の労災認定を受け死亡した北海道室蘭市の男性の遺族が、北海道労働者災害補償保険審査官に審査請求した。毎月勤労統計の不正調査による過少支給の発覚で今年5月、追加支給決定通知を受けたため審査請求が可能になり過去の給付額の算定自体を不当と主張した。

7/6 東京ドームシティシアターGロッソでヒーローショーのお姉さん（MC）を務めていた女性が6月にハラスメント被害をTwitterで告発した件で、東映エージェンシーおよび東映は、ハラスメントが確認されたとして被害者への謝罪と対応策を明らかにした。被害者は約1年にわたり握手会中に水をかけるなどの嫌がらせや胸やお尻を触るといったセクハラなどのハラスメントがあったと訴えていた。東映側は聞き取り調査により、1人の社員のほか委託先の会社に所属するスタッフ等の計6人により、訴えのとおりハラスメント等が行われていたと報告。ハラスメント等を行ったスタッフに対し、今後その関与の度合いに応じた処分と対応を行う。

7/10 福井県若狭町上中中の新任教諭だった嶋田友生さん（27）が2014年10月に長時間過重労働で自殺したのは、校長が安全配慮義務を怠ったためとして父親が若狭町と県に約1億円の損害賠償を求めた訴訟の判決が福井地裁であった。裁判長は、過重労働は校長の安全配慮義務違反が原因と判断、町と県に約6500万円の支払いを命じた。担当授業の準備、部活動指導、初任者研修の準備、保護者対応などの事務について「勤務時間外に行わざるを得なかった。事実上、校長の指揮監督下で行っていたものと認める」と判断した。勤務時間以外に4～6月は月128～158時間、9月は169時間にわたって在

校していた。地方公務員災害補償基金金庫支部は16年9月、公務災害と認定した。

7/22 広島県福山市地区消防組合消防局は、部下にパワハラをしたとして、福山市内の消防署に勤務する消防指令補の男性（45）を停職1カ月、消防士長の男性（43）を減給10分の1（6カ月）の懲戒処分にしたと発表した。消防指令補は2月5日と3月30日、深夜に騒いだり、仮眠を取っていた職員を悪ふざけで起こしたりした男性消防士に対し、署内の食堂でプラスチック棒で尻をたたき、ほおを平手打ちするなどした。消防士長は同じ消防士に、勤務中の居眠りなどの改善がみられないことから4月以降、意図的に会話をしないといった精神的な苦痛を与えた。消防士は同23日以降、精神疾患を理由に休暇を取っている。

沖縄県浦添市消防本部は、職場内で部下の男性消防士長に暴言を吐くなどパワハラ行為があったとして、消防司令補の男性（43）を停職2カ月の懲戒処分にしたと発表した。市の調査の結果、パワハラは15年間にわたって、被害者は職員の約3割に上った。2人の所属は同じで、司令補は消防士長に「調子に乗るな」「俺を怒らせるな」などと大声で暴言を浴びせていたという。消防士長は約3カ月間、療養のため休職した。市ハラスメント調査委員会の聴き取りの結果、この司令補のパワハラは2003年から確認され、職員100人のうち被害者は31人に上った。同本部は管理監督責任として、消防長を口頭注意、所属課長らを文書訓告とした。再発防止策として、研修や面談での状況把握などを挙げ、「消防行政の信頼回復に全力で取り組む」としている。

7/25 「龍角散」（東京都千代田区）の元法務担当部長の50代女性が、社長によるセクハラ行為の調査をしたところ解雇されたのは不当として、解雇の無効を求めた訴訟の第1回口頭弁論が東京地裁であり、龍角散側は請求の棄却を求めて争う姿勢を示した。女性は2012年4月、法務担当の管理職として中途採用され、翌年には法務担当部長に昇格。2013年度以降、期末人事評価では一番評価の高いS評価を受けていた。女性は社長が12月6日に開かれた忘年会で、業務委託契約の女性に対し、「君が大好きなんだよ」などと言い、一方的に抱きついたりするセクハラ行為をしていたと出席者から報告を受けた。人事課長と共にセクハラを受けた女性と参加者にヒアリングをおこなった後の17日、突然社長室に呼び出され、社長から「セクハラをねつ造してけしからん。（被害者）女性はセクハラなんか無かったと言っているじゃないか」などと言われ、その場でパソコンや社員証などを取り上げられ、口頭で自宅待機を命じられたという。会社側は解雇理由として「（被害を受けたとされる）女性の認識や意向とは異なる申告をさせた」、「適切なヒアリング手段をとらなかった」ことが、就業規則の懲戒事由に該当すると主張している。

7/30 部下に退職を迫るなどのパワハラをしたとして、陸上自衛隊久居駐屯地（三重県津市）は、第33普通科連隊に所属する40代の男性一等陸尉を戒告の懲戒処分にしたと発表した。一尉は5月14日午前9時ごろ、部下の隊員に対して指導中に転属や退職を要求し、退職届を無理やり提出させた。一尉が上司に報告して発覚した。退職届は無効となり、部下は勤務を続けている。

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 Relief	グレー・ブルー - (ツートン)	ウエスト	56-65	65-85	85-100	100-110	-
				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