

# 関西労働者安全センター

# 関西 労 災 職 業 病

関西労働者安全センター  
2019. 12.10発行〈通巻第505号〉400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/



なくなる労災死傷病と拡大する危険の外注化 ANROEV2019 .....	2
制度の不備で損なわれてきた複数就業者の労災補償 賃金額合算、複数就業による過重負荷評価など .....	8
職場のハラスメント防止対策法制化 措置義務で強化されるか .....	13
死ぬまで元気です vol.19 右田孝雄 .....	19
韓国からのニュース .....	21
前線から .....	28
厚生労働省の不正統計と追加給付 大阪	
2019年冬期カンパのお願い .....	31

10-11月の新聞記事から／29  
表紙／「ノーモア! ヴィクティム」プラカードを掲げる参加者たち  
(2019年10月29日ANROEV)

# '19 11・12

# なくならない労災死傷病と 拡大する危険の外注化

## ANROEV（労災・公害被害者の権利のための アジア・ネットワーク）2019

ANROEV という国際会議がソウルで開催され、参加する機会に恵まれた。10月27日から30日までの4日間、地元韓国を含めてアジア全域から200人を超える公害・労災被災者とその支援者が集う会議である。日本からも過労死防止大阪センターの北出茂氏、水俣病患者の坂本しのぶ氏など8人が出席した。国際会議というと英語で話をしなくてはいけないなど敷居が高い気もするが、“Think globally, act locally「地球規模で考えて、地域で行動する」”という言葉のとおり、普段、目の前の事案に追われて客観的にみることができていない自分たちの活動の意義を考えるよい機会になると思う。

ANROEVにおいては、労災・公害における死が数多く語られる。海外の公害事件については、1984年にインドのボパールという都市で発生した、化学工場からのガス漏れ事故で72時間のうちに7000人から10000人の住民が死んだという報告がある。このような事件は先進国である国々でも過去に経験しており、わが国の水俣病が今回はじめてANROEVで報告された。インドの事件は35年前に発生した事件だが、それよりも30年前から現在に至るまで続いている水俣病問題は、どの参加者にとっても「地球規模で考える」題材となったはずである。

労働問題・労災事件に関しては、先進国

のアスベスト問題は言うに及ばず、韓国の源進レーヨン事件や半導体製造労働者の業務上疾病多発事件、台湾のRCA事件が他国からの参加者に大きな影響を与えた。どのような問題であったかという解説や、闘争に勝利したという報告内容よ



オキシー被災者合唱団



坂本しのぶさんアピール

りも、どれくらいの期間をどのように闘い抜き、何に苦労したのかという経験が、帰国後に参加者が「地域で行動する」糧となるだろう。

## 墓地で学ぶ韓国労働闘争史

韓国には民主化と民衆運動に身を捧げた人たちの共同墓地がある。名も無き労働者の死として数字でしかカウントしないのではなく、彼らが闘って死んだということを忘れないための、いわば英雄墓地のようにも見える。見方はともかく、この墓地は労働安全衛生とそれをめぐる闘いを学ぶためには絶好の教材であった。

まずは韓国労働運動に少しでも馴染みがある人であれば、必ず知っていると思われる全泰壺（チョン・テイル 1948 - 1970）の墓を参る。法律くらい守ってくれ、と若干 22 歳でガソリンを浴びて焼身自殺を図った全泰壺の墓前にて、独裁政権時代の暗澹たる労働環境に関して説明を受ける。全泰壺の墓所には今もなお墓参者が

絶えず、全泰壺の小さな胸像の額には常に闘争の鉢巻が幾重にも巻かれている。

続いては 1988 年にわずか 15 歳で水銀中毒によって命を落とした文松勉（ムン・ソンミョン 1973-1988）の墓を訪れる。文松勉が亡くなった 1988 年といえばソウル・オリンピック開催の年で、韓国も晴れて先進国入りした年でもある。先進国への到達を目指して急速な経済発展をしてきた背景には、先の全泰壺と同様、劣悪な労働条件や労働環境と、それを黙認し、あるいは支える官憲が必要であった。韓国の行政機関も、文松勉が入社する前に同工場内で水銀中毒患者が発生していたにもかかわらず、これを放置していた。

全泰壺と文松勉に共通することは、ふたりとも非常に若く、そして学校に行きたくても行けなかったことである。前途有な若者の死は、死後も韓国の労働問題や労災問題の象徴として語り継がれていくが、韓国社会、あるいは国際社会においては過去の問題ではない。近年でもサムソン電子の半導体工場で職業関連疾患と認められる事件が発生している。この事件においても、



チョンテイルの墓を囲む参加者



源進レーヨン事件は彼の死から始まった有害物質について何も知らされなかった若い労働者が化学物質にばく露し、数多くの命が失われている。これらの一部について労災が認められたものの、未だにどのような化学物質にばく露したのか、またどのような安全衛生対策がとられていたのか明らかになっていない。むしろ産業技術保護の観点から、隠す方向に向かっているのである。

最後に訪れたのは全泰吉の墓のすぐ側に祀られている2018年12月に亡くなったキム・ヨンギョンの墓である。彼も死亡時は弱冠24歳であり、火力発電所で石炭を運搬するベルトコンベアの点検中にコンベアに巻き込まれて死亡した。ほかに作業者が側にいればコンベアを止めることもできたとし、十分な照明があれば巻き込まれることもなかったかもしれない。彼の死を象徴する言葉が「危険の外注化」であり、今回のANROEVにおいても議題のひとつであった。「危険の外注化」とは、重層的な元請・下請構造において、危険に対する備えができず、現場との意思疎通がないまま



自転車通勤をしていたことを偲んで作業が行われ、現場が労働災害の温床となっている状態を指す。現場における危険の報告や危険予知行動についても、元請まで届いてふたたび指示が降りてくるまで時間がかかることから、重大な事故が発生してはじめて対策がとられることもある。これが海外子会社であったり、規制の緩い国での事業となると、気付かれることすらないおそれもある。

## 電子器機製造労働現場における女性労働者

若い労働者を必要とする現場においては、若く健康というだけでなく、無知であることが求められる。ベトナムやインドネシアの工業団地では、外国資本の電子器機メーカーが林立し、若い労働者が使い捨てにされている現状が報告された。

労働法について専門的なことを知らないというのは無論のこと、自分がどのような環境で就労しているのかということも気がつかないまま、若年時の数年間を工場労働



に費やす。不規則かつ長時間の労働や使用されている化学物質にばく露することで、健康を損なっては職場から放逐されている。

工業化を進めたい途上国は、積極的に外資を導入する。その際にポイントとなるのは事業のしやすさである。海外資本にとってみれば進出地の政治的な安定は喜ばしいことであり、それぞれの地で開発独裁を招いた。また、進出企業は腐敗した権力者に賄賂を提供し、事業運営を円滑に進めることに成功する。このときに犠牲となったのは労働者の安全と健康、さらに産業廃棄物投棄から来る地域住民の健康であった。

21世紀になって企業が「コンプライアンス」、「企業の社会的責任」という表現を使い、これらに対する評価が会社の信用に繋がるようになってきても、状況は変わっていない。毎年労働力人口が増えていく国では、国内の労働市場が拡がらない限り失業者が増えていくだけである。政府は彼らに働き場所を提供するために、海外資本が進出しやすい投資環境を用意するが、資本が機嫌良く事業を展開するためには「多少の」健康被害は眼を瞑るのだろう。そうな



釜山第一化学被害参加者



闘う女子たち

ると、むしろ途上国と呼ばれていた国々の経済発展に伴い、現金収入を強く求める人々が増えることから、より厳しい環境になっているのではないだろうか。奇しくも会議の直前、イギリスで39名のベトナム人がコンテナの中で死んでいたという事件が発生した。そのうち1名は日本で技能実習生として就労していたのではないかと見込まれるが、よりよい生活を求めて少しでも賃金の高いところへ行こうとしたのではないだろうか。日本国内のベトナム人技能実習生の自殺に関するニュースを目にすると、自ら命を絶つくらいならベトナムにいた方が良いのではないかと思うが、ベトナム出身の参加者は別の意見であった。この参加者自身、若い女性であるが、流暢に英語を話し明らかに海外に出稼ぎに行く人たちとはバックグラウンドが異なる。しかしそれでも海外に行くことで少しでも明るい未来が開ける可能性があると思わせるほどの絶望が国内にあるのだという。2016年、サムソンベトナム工場でわずか4ヶ月就労しただけの22歳の女性が就業中に死亡した。彼女の死の直後、サムソンは家族にも相談もせずに遺体の解剖を病院で行



ベトナムからの参加者

う。解剖結果についてサムソンは「仕事とは関係がない」との遺族に伝えるが、その死亡診断書の発行を解剖した病院は拒んでいる。国内に居ながらまるで生きていたことすらなかったかのような扱いを受けるのであれば、海外で死んだ方がまだましなのかもしれない。

## 移住労働者

ベトナム人労働者の問題に触れたところで、ANROEVのアジェンダのひとつである移住労働者についても考えてみよう。日本はこの問題について、アジアの中でも後発国であると言える。

日本で働く外国人の数は平成30年10月末時点で報告されている数は146万人、不法滞在者は6万人程度なので、約152万人の外国人が働いていると言える。就労者のうち、専門的・技術的分野の在留資格に基づいて働いている人数が27万6千人であるので、実態はともかくその数を差し引いて約125万人が人手不足を解消するために、日本人が働きたがらない仕事をし

ているのではないだろうか。

労災発生状況を見てみると、同じく平成30年に労働災害で休業4日以上死傷外国人数は2847人、152万人中2847人(0.187%)であった。日本人の死傷年千人率が2.27であるから、厳密ではないが外国人労働者の千人率を試みに計算してみると1.87となり、外国人労働者の方が被災率が高いということは、数値だけ見ると今のところない。しかし日本より早く産業実習制度を廃止し雇用登録制度を導入した、外国人労働者受け入れに関しては先輩格にあたる韓国はどのような状況だろうか。ソウル大学公衆衛生学のイ・チュヨン氏の報告によると、全労働者における災害率が0.48%に対し、移住労働者に限って算定すると0.73%にまで上がるという。外国人労働者の業務上災害による死亡者についていうと、2017年の死亡者数1957人のうち125人が外国人であり、韓国の労働力人口において外国人労働者が占める割合が2.8%に過ぎないにもかかわらず、外国人労災死亡者は全死亡者の6%を超える。業種や職種で分析されているわけではないため、外国人労働者の死亡率が高い理由は



韓国ネパール人労組

明らかではないが、イ・チュヨン氏によると、韓国人が働きたがらない危険な職場で就労をしていること、安全衛生について関心の低い中小零細企業で外国人が働いていることが背景にあると言う。

外国人労働者を受け入れている事業所は日本も韓国も変わらない。今後、「人手不足解消のため」と明言して受け入れられる外国人労働者がどのように扱われるのか、わが国の近い将来を見るような議論である。

韓国では外国人自ら設立した外国人労働組合があり、元は不法就労者が主体となっていた。今回 ANROEV で韓国における外国人労働者の実態を報告した現委員長のウダヤ・ライさんはネパール出身で、2003年に産業実習生として韓国に来た。ウダヤさんが韓国に来た当初は、小さな工場で一日 11 時間労働を週 6 日こなしながら、賃金は 5 万円にも満たなかったという。韓国人の嫌がる仕事を押し付けられて、賃金も少ない理由を社長に尋ねたが、回答代わりに口汚く罵られたうえ、暴力を振るわれたことから職場から逃げ出し、その後も不当な待遇から逃れるべく転職を繰り返してきた。今や委員長として韓国語を普通に話し、今や 1100 人の組合員を擁する組織にまで成長させたものの、外国人労働者が危険な現場に追いやられていることを危惧している。

## 闘い続ける被災者たち

ANROEV では会期中、絶え間なく闘う



若い中皮腫患者たち（左から香港のロ・レイヤンさん、韓国のイ・ソンジンさん、田中奏美さん）

被災者がそれぞれの経験や事件の報告をする。私たちにとってなじみの深い、ハンヘギョンさんも、電子機器産業労働者のセッションで、サムソン電子で働いていたときの経験を語った。

日本からは田中奏美さんが、ANROEV に先立って行われた A-BAN（アジア反アスベストネットワーク）において中皮腫に罹患したのちの心身の変化について語り、その前向きな姿勢に講演終了にあわせて会場から次々と手が上がり、応援のメッセージが寄せられた。それも若い女性参加者からばかりで、それぞれがいかにも田中さんの話に感動し、自分たちの活動のエネルギーになったかということを経験して述べた。休憩時間中ですら田中さんと話をしたいという人が列をなしたほどである。

チョン・テイルの母は、労働者に「生きて闘え」と訴えていた。おびただしい死の数にむなしさを感じたり、圧倒されたりすることもあるかもしれないが、このように。闘う人には後押ししてくれる人が必ずいる。

---

---

# 制度の不備で損なわれてきた 複数就業者の災害補償

## 賃金額合算、複数就業による過重負荷評価など

「働き方改革」というアドバルーンが掲げられた政府の方針のなかで、柔軟な働き方の一つとして副業・兼業があげられている。「新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。」（平成29年3月28日閣議決定）と意義付けして、普及を加速させることとしている。

しかし副業・兼業を大いに結構などという企業は少なく、むしろ兼業禁止を就業規則で定めている事業場も多い。そもそも今の労働関係法令は、副業・兼業を前提とした規制を設けていない。

例えば労働時間の規制は、複数の事業場で就業する場合、1日8時間、週40時間の規制は、その合計時間について適用される。もし上限を超えて働くならば時間外労働となって割増賃金が生じることになるが、その割増分はどの事業場が払うのか。そもそも、労働者自身が複数で働いていることを伝えていなければどうなるか…。労災保険の業務上外認定や給付基礎日額の合算の問題が解決できぬまま放置されてきたこともこれまで本誌でふれてきた。

平成29年3月の閣議決定「働き方改革

実行計画」は、「労働時間管理及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について検討を進める。」としていることを受けて、一昨年6月の第70回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会で、「複数就業者に係る労災保険給付問題」が議題に取り上げられた。以降、この12月10日の第82回まで同部会で検討が重ねられてきた。

この間の議論は、複雑多岐ともいえる論点について重ねられてきたが、12月10日の時点でかなり目指すべき改正の方向が明らかになってきている。厚生労働省のHPでは、部会の資料「複数就業者に係る労災保険給付について（これまでの論点整理について）（案）」が公表されており、論点と制度改正の方向が示されているので、これを全文掲載し、解説を加えることにする。

### 給付基礎日額に非災害発生事業場分も反映 労基法の災害補償とは別

大きな論点は、給付基礎日額の見直し問題と認定の基礎となる負荷をどうみるか



いう問題だ。

まず、複数就業者が被災した場合に災害発生事業場の賃金額だけを基礎として休業補償給付等が支給されている問題。見直しの方向は、当然、非災害発生事業場の賃金額も加味して給付額を決定することが適当となるが、そのため解決が必要な問題が二つある。

一つは労働基準法上の災害補償責任との関係をどうするかだ。災害発生に全く関わり合いがない非災害発生事業場は、労災保険給付の上で賃金額が反映しても、責任を負ういわれはなく、さりとて災害発生事業場がその分も責任を負うのもおかしい。結局、反映させるのは労災保険の上だけの措置ということになる。したがって労災保険給付の無い3日目までの休業補償について、非災害発生事業場分は誰も負担するものがないこととなり、現行制度のままということになる。

## 保険料負担は非災害発生事業場分を全業種でカバー

もう一つは、非災害発生事業場での賃金額を反映させることによる保険料負担をどこに算入するかということだ。現行の労災保険料は、災害が発生して給付を行った事業場について、給付額に応じてその事業場の翌々年の保険料に反映させるメリット制という仕組みを採用している。災害発生事業場の賃金に非災害発生事業場分の賃金を上乗せした給付額をもとに算出すると、不当に保険料が上がってしまうというわけ

複数就業者に係る労災保険給付について（これまでの論点整理について）（案）

### 1 目的

多様な働き方を選択する者やパート労働者等で複数就業している者が増加している実状を踏まえ、セーフティネットとしての機能を果たしている労災保険制度の見直しを行い、複数就業者が安心して働くことができるような環境を整備する。

### 2 複数就業者が被災した場合の給付額の見直し（※事故による負傷等又は一の就業先の負荷に起因する疾病等の場合）

#### 論点1 見直しの方向について

被災労働者の稼働能力や遺族の被扶養利益の喪失の填補を図る観点から、複数就業者の休業補償給付等については、非災害発生事業場の賃金額も加味して給付額を決定することが適当。

#### 論点2 労働基準法上の災害補償責任について

- 非災害発生事業場の事業主が、労働基準法に基づく災害補償責任を負うこととするのは不適當。
- 災害発生事業場の事業主が、非災害発生事業場での賃金を基礎とした給付分まで労働基準法に基づく災害補償責任を負うこととするのも、使用者責任を著しく拡大するものであり不適當。

#### 論点3 保険料負担について

- 災害発生事業場の属する業種の保険料率の算定に当たっては、現行と同様、災害発生事業場の賃金に基づく保険給付額のみについて災害発生事業場の属する業種の保険料率及び当該事業場のメリット収支率の算定の基礎とすべき。
- 非災害発生事業場の属する業種の保険料率の算定に当たっては、非災害発生事業場の賃金に基づく保険給付額について、非災害発生事業場の属する業種の保険料率及び当該事業場のメリット収支率の算定の基礎とはすべきではない。
- 非災害発生事業場での賃金を基礎とした保険給付分については、全業種一律の負担とすべき。

#### 論点4 通勤災害の場合について

通勤災害の場合も、通勤は労務の提供と密接な関連をもった行為であり、業務災害に準じて保護すべきものであるため、複数就業先の賃金を総合して給付額を算定することが適当。

だ。そのため上乘せ部分は計算に入れないことにするのが妥当となるわけだが、それではその負担分はどこが負うのかということになる。

たとえば、じん肺、振動病、非災害性腰痛、石綿による肺がんや中皮腫は、いくつかの事業場を転々と移動して有害業務を行ったことで発症することが多く、この場合は最後の事業場の労災保険を適用することとしている。しかし最後の事業場は職業病の原因の一部でしかなく、負担を負わせるのはフェアではないため、一定の業種でメリット制計算に加えないこととしている。じん肺では建設業、振動病なら林業と建設業、非災害性腰痛なら港湾荷役業、石綿疾患は建設業と港湾荷役業となっている。しかしそのままではこの負担の行先がなくなってしまうので、これらの業種ではメリット収支率算定の際、特別の調整率を計算に加えることとしている。つまり、転々として職業病に被災した労働者が発症した負担分は、その業種の事業場全体で負担するというようにしているわけだ。

複数就業者における非災害発生事業場分の負担を分担するのは、特定の業種での発生が多いというわけではないから、結局は全業種一律の負担とすべきという結論になるため、調整率の必要性はないということとなる。

この点は、通勤災害における複数就業者の賃金額合算においても全く同様となる。

3 複数就業者の認定の基礎となる負荷について  
(※それぞれの就業先の負荷のみでは業務と疾病等との間に因果関係が見られない場合)

#### 論点1 見直しの方向について

複数就業者について、それぞれの就業先の負荷のみでは業務と疾病等との間に因果関係が見られないものの、複数就業先での業務上の負荷を総合・合算して評価することにより疾病等との間に因果関係が認められる場合、新たに労災保険給付を行うことが適当。

#### 論点2 認定方法について

- 複数就業先の業務上の負荷を総合・合算して評価して労災認定する場合についても、労働者への過重負荷について定めた現行の認定基準の枠組みにより対応することが適当。ただし、脳・心臓疾患、精神障害等の認定基準については、医学等の専門家の意見を聴いて、運用を開始すべき。
- 現行、脳・心臓疾患や精神障害の労災認定に当たっては、複数就業先での過重負荷又は心理的負荷があったことの申立があった場合、労働基準監督署がそれぞれの就業先での労働時間や具体的出来事を調査している。このため、それぞれの就業先での業務上の負荷を総合・合算して労災認定する場合であっても、このプロセスは維持すべき。

#### 論点3 労働基準法上の災害補償責任について

- それぞれの就業先の負荷のみでは業務と疾病等との間に因果関係が見られないことから、いずれの就業先も災害補償責任を負わないものと整理することが適当。
- なお、一の就業先における業務上の負荷によって労災認定できる場合は、現行と同様、当該就業先における労働災害と整理することとし、当該就業先に災害補償責任があり、他の就業先には災害補償責任はないこととすべき。

#### 論点4 給付額について

一の就業先における業務上の負荷によって労災認定できる場合に、非災害発生事業場の賃金額も加味して給付額を決めることとするのであれば、複数就業先での業務上の負荷を総合・合算して労災認定する場合の給付額も、基本的には複数事業場の賃金額を総合して算定すべき。

#### 論点5 保険料負担について

- 業務上の負荷を総合・合算して評価して労災認定する場合、当該給付に係る保険料負担については、いずれの事業場の属する業種の保険料率の算定の基礎とするのも不適切。通

## 法定労働時間内×2＝過重労働 労災保険で業務上も労基法の責任は無し

複数就業者がそれぞれの就業先の負担のみでは因果関係がみられないが、合算すると因果関係があるという場合、現行では業務上疾病と認定しようがない。たとえばA社で週40時間働き、B社で週25時間働いていた労働者が脳・心臓疾患を発症したら、時間外労働は月に100時間を超えることとなり、認定基準を満たすので、業務との因果関係があると判断することとなる。ところが労災保険の適用となると、A社もB社も法定労働時間を超えていないので業務上疾病と認定できないこととなる。

この明らかな矛盾については、複数就業先の負荷を合算して評価し、現行の認定基準の枠組みで対応し、新たに労災保険の給付を行うことが適当とした。

この場合にも労働基準法上の災害補償責任をどう考えるかが問題となるが、それぞれの就業先の負荷だけでは因果関係がない場合には、災害補償責任を負わないものとした。保険料負担についても、メリット収支率算定の基礎とせず、全業種での負担に負わせるものとした。

## 特別加入者も複数就業に含む 制度の整合性を保つ対策が必須

複数就業者の種類もいくつか考えられる。同時期に複数の事業者と労働契約関係にある場合以外に、特別加入者として労災

勤災害と同様に全業種一律とすべき。

- 業務上の負荷を総合・合算して評価して労災認定する場合、いずれの事業場のメリット収支率の算定の基礎とすることも不適切。

### 4 2及び3に係る共通事項

#### 論点1 複数就業の範囲

- 複数就業者とは
  - ・同時期に複数の事業と労働契約関係にある者
  - ・一以上の事業と労働契約関係にあり、かつ他の就業について特別加入している者
  - ・複数就業について特別加入している者が考えられるが、被災（疾病の発症を含む。）したときに、これらに該当する場合を、基本的に労災保険制度における複数就業者と考えるべき。
- ただし、脳・心臓疾患や精神障害等の疾病等であって、原因と発症の時期が必ずしも一致しない場合については、発症時にいずれかの就業先を退職している場合も考えられるので、別途の取扱いが必要と考える

#### 論点2 特別加入者の取扱いについて

- 労働基準法上の労働者でない者についても、業務の実態、災害の発生状況等からみて労働者に準じて労災保険により保護するにふさわしい者について特別加入を認めているという趣旨を踏まえ、一以上の就業先において特別加入している場合についても、複数就業先で労働者である場合と同様の取扱いとすべき。
- 一方、労働者として就業しつつ、労働者以外の働き方を選択している場合（特別加入している場合を除く）については、労災保険制度の趣旨を踏まえ、今回の複数就業者に係る保険給付の対象とするのは不適切。

#### 論点3 給付基礎日額の最高・最低限度額等について

- 自動変更対象額や年齢階層別の最高・最低限度額については、その趣旨から、非災害発生事業場の賃金額を加味した場合も、その取扱いを変える必要はない。
- 全就業先での業務上の負荷を総合・合算して評価して労災認定する場合の給付額についても同様に、自動変更対象額や年齢階層別の最高・最低限度額の取扱いを変える必要はない。
- 複数就業者が一の就業先で被災した場合において、いずれかの就業先で有給休暇を取得

保険の適用を受けている働き方が含まれる場合がある。この場合にも当然複数就業者として労災保険の給付を行う場合があることとなる。ただいくつかの問題はある。

年齢階層別の最高・最低限度額等を給付基礎日額に適用することについて、複数就業者で非災害発生事業場分の賃金を加えたものであっても扱いを変更することにはならない。ただし、この論点整理でふれていないのは、特別加入者の場合のことだ。特別加入者の給付基礎日額は、収入の実態に応じて任意に特別加入者が希望した額で定めることとなっていて、実際の給付において最高・最低限度額が適用されることはない。一方で労働者として就業しており、もう一方で特別加入者として就業しているようなときは、いずれか高い方の給付基礎日額を採用するなどの対策をとらないと整合性がとれないことになるだろう。

## 法の隙間に落とし込まれた労働者の権利回復 特別加入制度も時代に見合った合理的制度に

複数就業者の労災保険給付をするために、非災害発生事業場分の賃金をはじめ、いろいろな情報が必要になるだろうが、非災害発生事業場にとってみれば余分な負担となるわけで、ひいては被災労働者の権利が損なわれかねない場合もありそうだ。制度上、非災害発生事業場の証明事項は必要最低限にとどめるなどの工夫は必須だろう。

またこの論点整理では、特別加入制度そのものについても、時代に見合った制度運

したような場合、他の就業先の休業については、休業（補償）給付の対象とすべき。

- 複数就業者が一の就業先で被災した場合において、いずれかの就業先で部分休業した場合、現行の部分休業の取扱いに準じて支給することとすべき。

### 論点4 特別支給金の取扱いについて

- 特別支給金についても、賃金額やボーナス等特別給与の金額により算定しているものについては、その制度趣旨から非災害発生事業場の賃金額や特別給与の金額も加味して給付額を算定すべき。
- また、給付基礎日額と同様に、算定基礎年額及び算定基礎日額の上限額については、非災害発生事業場の賃金額を加味した場合も取扱いを変える必要はない。

### 論点5 新たな制度の円滑な実施を図るための準備について

今般の複数就業者の労災保険給付に係る新たな制度を実施するには、

- ・ 関係政省令を整備する必要があり、その際、労災保険部会において議論する必要があること
- ・ 上記の政省令を踏まえて、関係告示や通達等を整備する必要があること
- ・ 上記内容について労使団体を通じるなどして、事業主や労働者に広く周知する必要があること
- ・ 都道府県労働局・労働基準監督署において事務が円滑に進むよう、新たな制度の内容について熟知させる必要があることから、施行まで一定の期間を設けるべき。

## 5 その他運用に関する留意点

### 論点1 申請手続きについて

非災害発生事業場における賃金額等の把握の手続きに係る労使の負担軽減のため、災害発生事業場の証明事項を可能な限り活用し、非災害発生事業場における証明事項を必要最低限にとどめる等の対応を検討すべき。

### 論点2 労災保険率が極力引き上げられないようにするための方策について

労働災害を減少させるため、災害防止努力を促すことが必要。

また、社会復帰促進等事業や事務費は労災保険給付に付加的なものであることにかんがみ、

- ・ 社会復帰促進等事業については、PDCAサイクルで不断のチェックを行い、その事業

(18 ページ下段へつづく)



---

---

# 職場のハラスメント防止 対策法制化 措置義務で強化されるか

今年5月、職場のハラスメント防止対策を事業主に義務づける法改正が成立した。

これまで、ハラスメント防止対策に関しては、「提言」というなんら法的義務が生じないものしかなく、歓迎すべきことだろう。しかし、この法改正が成立するまでの議論、その内容は決して十分ではない。今後に向けて、振り返ってみる。

## はじまりの遅かったパワハラ対策

2000年ごろから、労働現場においていじめ・嫌がらせなどが問題になる例が、注目され始めた。被害にあった労働者が精神的な不調となることもあり、こういった心の問題での退職者が増加し、各企業は対応を迫られた。

厚生労働省は対応として、2008年3月に、「労働者の心の健康の保持増進のための指針(メンタルヘルス指針)」を策定した。

関西労働者安全センターが加入する全国労働安全衛生センター連絡会議による厚生労働省交渉でも、職場のいじめ・嫌がらせ対策

の必要性を毎回訴えていたが、当時は、企業にとって職場いじめは個人間の争い、あるいは人権問題であるとの認識で、職場の安全衛生問題として対応すべきという訴えは、受け入れられなかった。

しかしながら、職場で上司などから受ける暴力やいじめを、「パワーハラスメント」という造語で表すようになり、マスコミにも取り上げられ、社会的にこの概念が広まった。

2011年になりようやく厚労省が重い腰を上げ、職場のいじめ・嫌がらせ問題について専門家による円卓会議を設置して議論を開始した。

そこで初めて、「職場のパワーハラスメント」という定義が作られ、職場内であってはならない行為とされた。その内容は最終的に2012年3月に、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言(以下、提言)」としてまとめられた。当センターとしてはなんらかの予防指針が作成されることを期待したが、使用者側に受け入れられやすい形式を模索した厚生労働省によっ

て、やむなく対策する義務を伴わない「提言」という形となったのだった。

しかし、厚生労働省としては、職場のパワーハラスメント対策は急務であり、実効性を確保する必要性を認識していたと思われる、「提言」を元に様々な対策に着手した。インターネット上に「あかるい職場応援団」というポータルサイトを開設し、「提言」の内容、「職場のパワーハラスメント対策ハンドブック」、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」、研修用のあらゆる教材、動画などが無料で提供された。

### 平行線を続けた議論

「提言」作成後5年の見直しの時期、首相官邸主導の「働き方改革実行計画」の中で、長時間労働規制と同時にハラスメント対策の強化があげられたこともあり、2017年に厚生労働省において専門検討会が設置された。対策の強化が主目的で、定義の見直しや強化のための法制度についても議論された。この検討会は、2018年3月に「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」を出し、それを元に労働政策審議会雇用環境・均等分科会で議論され、2018年12月に「女性の職業生活における活躍の推進及び職場のハラスメント防止対策等の在り方について」にまとめられた。この分科会では、「女性の活躍の推進」と「パワーハラスメント」、「セクシュアルハラスメント」の3つのテーマが扱われたため、このようなタイトルになっている。

検討会の段階から、実効性のあるハラスメント防止対策がテーマであるために、何らかの法律の策定も視野に入れて議論が行われた。労働者代表は当然法制化を強く求め、公益代表も法制化を受け入れる姿勢であり、厚生労働省も国際労働機関（ILO）総会の動向も踏まえて、法制化を念頭に置いた。しかしながら、議論が始まってみると使用者代表が強く抵抗を示して、議論が平行線のまま、まとまらないことになった。

論点としてハラスメントの定義では、労働者代表はパワーハラスメントに限らず、職場で起こりうるジェンダー差別、障害差別、人種差別などあらゆるハラスメントを包括する定義を求めたが、使用者代表は、あくまでこの検討会は「パワーハラスメント」対策の強化のための議論をする場、として受け入れなかった。顧客など事業場外の人間によるハラスメント対策についても、事業主の対応できる範囲を超えていると主張した。

法制としては、ハラスメントを禁止する罰則付き法律、事業主への防止対策の措置義務、防止対策指針といった案があったが、労働者代表は裁判で加害者の責任も問うことができる法律を主張し、公益代表の中からもそういった法律の提案がある中、使用者代表は指針で十分だとの主張を繰り返した。最終的には、措置義務を課す法改正となったわけだが、対策しないと罰則があるわけでもなく、使用者代表の意見にかなり沿う内容になったのではないだろうか。

定義については、1. 優越的な関係を背景にした言動であって、2. 業務上必要か

つ相当な範囲を超えたものにより、3. 労働者の就業環境が害されるもの、という3要素をすべて満たすものとされた。そのうえで、「提言」で示されたパワーハラの6類型も維持された。

定義が限定され、かえって範囲が狭くなった。労働者側が主張した顧客などからのハラスメント対策は、法律には含めないが、指針などで対応するとされた。

また使用者代表は、中小企業にとって対策を取るのには容易ではなく、助成金などの支援をしてほしいとの注文をつけた。

### 企業の弁解カタログと言われる例示

その後、国会に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」として提出され、2019年5月29日に成立した。施行は2020年6月1日の予定である。

ハラスメント対策としては、労働施策総合推進法で、国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」を明記し、事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇い管理上の措置義務を新設し、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備、またパワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備している。具体的な対策は指針によって規定される。

その後、再度、労総政策審議会が開かれ、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇い管理上講ずべき措置等についての指針」が検討された。9月から3回の会議で指針案がまとめられ、11月21日からパブリックコメントが求められた。

指針案についてはかなり問題があり、日本労働者弁護団、真のポジティブアクション法の実現を目指すネットワーク、プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会、移住労働者と連帯する全国ネットワーク、職場のモラルハラスメントをなくす会など多くの団体が、抗議や声明を表明している。指針案については、厚労省のホームページの11月20日の労政審資料 ([https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_07971.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07971.html)) から見るができる。

指針案で一番多く批判をあげたのは、パワーハラスメントの6類型について、該当する例、該当しない例をあげたことだ。該当しない例は、「企業の弁解カタログ」のようだった。あちらこちらにパワーハラスメントと解釈される範囲を狭めるための文言が差し挟まれ、国会で付された付帯決議も十分に反映されていなかった。

指針の目的の第一は、パワーハラスメントの予防であるはずなのに、内容は、定義やパワーハラがあったときの対応策に重点が置かれた。全国労働安全衛生センター連絡会議でもパブリックコメントへ意見を送ったので、ここに合わせて掲載する。

パブリックコメントは、今年中にすぐま

とめられるという。また、その後は、指針を実行するためのマニュアル作りが行われる予定らしい。

確かに、指針だけでは内容に問題があるばかりでなく、そのままこれで対策できるものではなく、さらに詳細な手引きが必要だろう。しかし手引き書としては、すでに「ハラスメント対策導入マニュアル」が作成されており、内容的には今回の指針よりも、対策を行うために大いに参考になるものだ。また指針のように極力パワハラを範囲を限定しようとするような記述もない。

## ILO 条約批准をめざして

今年6月のILO総会では、「仕事の世界における暴力及びハラスメントと戦う条約・勧告」が採択された。日本で策定された法律に比べて、その定義や対象とする労働者、被雇用者の範囲は広い。日本では罰則付きの禁止規定がなく、批准するには内容的にかけ離れており、今のままでは難しい。前回の厚労省交渉で、厚労省の役人は前向きに批准は検討していきたいと言い、今回の法律は5年を待たずに見直しに着手すると回答した。やはり、厚労省としても、国際基準にもう少し近い形の法規制を狙っていたのではないかと思われる。つくづく、使用者代表委員が足を引っ張った形だったと悔しい。

来年6月の施行に向けて、ハラスメント防止対策法についての作業は進んでいく。今後も注目していく。

2019年12月9日

## パワーハラスメント防止の指針案の パブリックコメントに関する意見

東京都江東区亀戸7-10-1 Zビル5階  
全国労働安全衛生センター連絡会議  
議長 平野 敏夫

私たち全国労働安全衛生センター連絡会議は、職場のパワーハラスメント（パワハラ）の問題について、労働者の立場に立ち長年にわたり相談や支援にあたってきた団体や個人の全国ネットワークです。

今回、厚労省による『事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等』についての指針（案）に係る意見募集』について、下記の通り、意見を提出いたします。

### 1、指針案2（7）前半のカッコ内の記述 について

この項の前半部分のカッコ内で、「業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない」との記述がある。指針案の2（1）においてすでに同じ記述があり、この項で再度繰り返す必要性は皆無である。この記述を削除すること。

### 2、指針案2（7）の「パワハラに該当しないと考えられる例」について

「指針素案」から修正された後も、その



多くが抽象的な定義のため、労働現場で拡大解釈され、パワハラの正当化に使われる恐れがある。また、パワハラ被害者が、自分の相談がこの例によって門前払いされるのでは、と相談をためらわせる危険もある。

そもそも、労働安全衛生に関する指針は、その対象とする問題を広範かつ包括的に規定しなければ、労働者の安全と健康を守るための予防指針としてまったく実効性を保てない。今回の指針は、民法上の不法行為とされないレベルのパワハラも対象として、その防止を図るものである。裁判例に基づいて検討された事例をそのまま指針に盛り込むことは、指針の対象となるパワハラの範囲を不当に狭めるものであり、盛り込む必要性もまったくない。

こうした観点から、「パワハラに該当しないと考えられる例」は、一つ残らず削除すること。

### 3、指針案4（1）について

指針案4（1）では、事業主に対して、パワハラの内容およびその禁止の方針を明確化することを求めている。

職場において実効的なパワハラ禁止の方針を明確化させるためには、実際にパワハラ被害の訴えがあった事例も踏まえて、各職場で起こりうるパワハラの実態に即した方針の策定が必要である。指針案4（1）において、各職場での実態調査を行った上で4（1）のイおよびロの措置を取るよう明記すること。

また、「いじめ・いやがらせ」による精神障害の労災請求事案や労災認定事例、また労働局に寄せられている相談事例など

は、様々な職場から寄せられるパワハラ相談の実態を示すものであり、最も参考にするべき情報である。それらの事例について、（個人情報保護の措置を行った上で）パワハラ防止の観点から事例情報の活用を進めるべきである。指針案4において、それらの事例の活用を明記すること。

4、指針案4（2）および（4）について  
指針案4（2）では、事業主に対して、パワハラ相談窓口の設置を求めている。しかし、私達のもとには、社内の相談窓口相談したが機能していない、との被害相談が多く寄せられている。パワハラへの実行的な対応を実現するためには、調査や事後対応に関わる可能性のある専門委員会などに関する規定も必要である。

指針案4（2）において、相談窓口だけでなく、相談対応に関連する専門委員会なども含めた包括的な体制作りを各事業場が行うよう、明記すること。

また、4（4）について、相談窓口や専門委員会の構成員から、パワハラ行為者や利害関係者を外すことを明記すること。それが困難な場合（例えば、組織トップや組織全体によるパワハラ）には、外部機関・第三者委員会の活用を図ることを明記すること。

### 5、指針案5（2）について

この項に、「業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当せず、労働者が、こうした適正な業務指示や指導を踏まえて真摯に業務を遂行する意識を持つことも重要である」との記述

がある。

そもそも業務指示や指導を適切に行う責任は、経営者や管理職にある。適正な業務指示や指導を理解しない労働者の意識が悪いと言わんばかりの、この文章自体がすでにパワハラそのものであり、労働者がパワハラを相談することを委縮させるものである。この文言を削除すること。

#### 6、指針案5（2）口について

労働者の尊厳と権利を無視した経営が広がり、過剰なノルマ設定や現場の実情を無視した人員削減などが横行していることが職場のハラスメント問題の最大の原因であり、職場環境の改善こそが、パワハラ予防において最も重要な点である。この項について、より詳しく分析して労働現場の好事例を紹介するなど、記載を充実化すること。

また、「労働者に過度に肉体的・精神的負荷を強いる」とあるが、「指針素案」で

(12 ページのつづき)

用となるよう見直しの必要があることも指摘している。複数就業者の扱いだけでも特別加入者の扱いについて、問題はまだまだありそうだが、そもそも一日の一部分だけの仕事のために特別加入者として労災保険へ加入している場合の保険料の問題など、合理的な労災保険制度へ発展させる努力はさらに必要といえるだろう。

複数就業者に係る労災保険給付の問題は、これまで制度の不備で損なわれてきた労働者の権利を取り戻すとともに、法の隙間に落とし込まれてしまう勤労者の救済につながる制度改正として、さらに注目していく必要があるだろう。

は「過度に」との文言は無かった。職場環境の改善を進める上では、広く労働者の負荷の軽減を図るべきであり、「過度の」と限定してはならない。労働者の視点に立ち、「過度の」との文言を削除すること。

#### 7、指針案の全体について

厚労省が2019年に改訂した「パワーハラスメント対策導入マニュアル（第4版）」について一言も言及がない。これは、厚労省がこれまで進めてきたパワハラ防止対策の包括的なマニュアルであり、指針の中で言及し、その活用を図ること。



ともに、事業の必要性について徹底した精査を行う

- ・ 事務費については、効率性の観点から不断の見直しを行う
- ことによりできるかぎり抑制し、今般の見直しによる給付増分を可能な限り吸収できるようにすべき。

これらにより、今般の制度見直しに伴い労災保険率が極力引き上がらないようにすべき。

#### 論点3 特別加入制度の在り方

現在、働き方が多様化し、複数就業者数が増加するとともに、労働者以外の働き方で副業している者も一定数存在する。

また、特別加入制度創設時の昭和40年当時にはなかった新たな仕事（例えばIT関係など）が創設されるとともに、様々な科学技術の成果が、我々の生活の中に急速に浸透している。

このような社会経済情勢の変化も踏まえ、特別加入の対象範囲や運用方法等について、適切かつ現代に合った制度運用となるよう見直しを行う必要がある。

# 死ぬまで元気です

## Vol.19 右田 孝雄



皆さま、こんにちは。

9月から始まった全国縦断の「中皮腫サポートキャラバン隊」も、途中台風の影響で群馬県太田市の開催は中止になりましたが、その他22ヶ所で無事講演と交流会を開催することができました。この場を借りて、準備を手伝ってくれたスタッフの皆さん、来場して下さった方々に御礼申し上げます。

全国22ヶ所を回った感想は、やはりどこにも中皮腫という希少がんを患い苦しんでいる患者さんやご家族がたくさんいることを再確認できました。そして、まだまだ周知不足なんだということも認識できました。広く周知をしていただくために記者会見を各地で開くのですが、大きい行事や事件と重なり取り上げてくれるマスコミが少ない時は、やはり来場される方は少ないですね。ただ、そんな中でも来場してくれて、「ブログ見てきました」なんて言って下さる方が全国各地にいたことが嬉しい驚きでした。

中皮腫患者は、最初の診断を受けて「中皮腫ってなに？」というところからスタートするも周りで知って

いる人など病院関係者以外皆無に等しく、ネットで検索してようやく予後の悪いことを知らされるのです。そんな中、私のブログを見つけてくださって「何か情報が欲しい」と来場して下さる患者さんやご家族とお会いしたら、私自身もパワーをいただけます。

来年も全国各地を回って、一人でも多くの患者さん、ご家族と寄り添い、励まし合いたいと思います。

全国各地を回っても、来られない方々はたくさんいます。そんな患者さんやご家族のために作成した中皮腫ポータルサイト「みぎくりハウス」、その名前の由来となった私と相棒の栗田英司さんですが、相棒が亡くなってから半年が経過しました。その相棒の功績を讃えたく、12月8日に「栗



田英司氏を偲ぶ会」を開催しました。

生前彼と深く携わられた方々が全国から39人集まって下さいました。当日は昼間から彼の生まれ故郷の静岡市のお店を借り切り、栗田さんの生前の功績を讃える「感謝の言葉」と献花で涙しました。でも栗田さんは「泣いてちゃダメだよ」っていうに違いないので、その後は栗田さんの生前のエピソードや幼少期の話などを座談会で話したり、彼が好きだった曲を生演奏で歌って、彼の功績を偲びました。

栗田英司氏がやりたかったこと、またやり残したことは私が直接聞いています。彼

の遺志は「中皮腫サポートキャラバン隊」として、これからも引き継いでいきます。いつか向こうで彼と会っても恥ずかしくない活動をこれからもしていきたいと思います。

いよいよ2020年、余命2年と言われた瞬間から、まさかオリンピックの年を迎えることができるとは思いませんでした。

「死ぬまで元気です」、まだまだ元気に頑張りたいです。

皆さま、2020年もよろしくお願い致します。

「余命」1年と告げられ18年後の今を生きる「中皮腫」患者の闘病記録

## 栗田 英司 著

- 「中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会」会員
- 「日本肺がん学会」ガイドライン検討委員会胸膜中皮腫小委員会委員

「中皮腫サポートキャラバン隊」として、日本全国のアスベスト疾患患者のピアサポート活動に邁進する栗田英司氏。

33歳の時に「上皮型悪性腹膜中皮腫」との診断を受け、余命1年と宣告されたにもかかわらず、その後18年を今も前向きに生き続ける。中皮腫の診断イコール余命1年や2年などという症例が多いなか、「希望の星」と称えられる著者、渾身の闘病記です。くわえて、著者以外の、長期生存や元気に生活する6人の中皮腫患者へのインタビューもあわせて掲載。病と向き合い、闘うためのヒントを多く得ることのできる、貴重な書です。

【お問い合わせ】

関西労働者安全センター  
TEL:06-6943-1527  
FAX:06-6942-0278

「中皮腫」患者の闘病の記録

# もはや これまで

(付)聞き書き 6人の患者の場合

栗田 英司

生きるとは？死ぬとは？中皮腫でお悩みの方、がんでお悩みの方、さまざまな病気に直面しお悩みの方、ぜひ手にとってみてください。

この本には「希望」があります——。

SEIKOSHA

■出版社：星湖舎

<http://sksp.biz/index.html>

■体裁：四六判、本文184頁、ソフトカバー

■定価：本体1500円＋税

ISBN978-4-86372-097-8 C0095



# 韓国からの ニュース

## ■炎天下で働いた電気員労働者2人に皮膚がん

30日、光州勤労者健康センターによれば光州地域の電気工労働者、ソ・某さん(59)とパク・某さん(59)が基底細胞がんと診断された。基底細胞がんは皮膚がんの一種で、皮膚の下の細胞を損傷させる紫外線に多くばく露した時にできる。

ソさんは右側の眉の上にコブができたのを見つけた。その部分に傷が付くと血が止まらなかった。今年4月に朝鮮大病院で基底細胞がんと診断されて、切除術を受けた。1979年に電気工になったソさんは、40年間、一日8時間以上、屋外で電信柱に登った。今は頭巾などを使うが、以前は素顔で作業したという。電気工の労働者は25～30kgの装備を腰に付けて、電信柱を登っては降りる。苦しくて頭巾を脱いで作業する労働者も少なくない。

8年間、電信柱の設置と配電設備の設置・維持・管理・補修の仕事をしたパクさんも、頭巾を脱いで、照りつける太陽を正面から受けて働いたと言った。ソさんと同じ症状で、7月に全南大病院を訪れ、基底細胞がんの確定診断を受けて手術した。

二人は「屋外作業で、長時間紫外線にばく露して皮膚がんになった」として、1日に勤労福祉公団・光州地域本部に産業災害療養給付を申請する。紫外線へのばく露を理由にした産災申請は今回が初めてだ。

相談を受けたソン・センター長は「紫外線自体が基底細胞がんに関連性が高く」、「屋外作業の上に、空を見ながら仕事をしたので、

二人は他の人より紫外線のばく露が多かっただろう」と説明した。

センターは同時期に、炎症性皮膚疾患である「酒さ(Rosacea)＝酒やけ」症状を訴えた電気工労働者二人の相談を受けた。酒さは顔の紅潮と毛細血管の拡張、丘疹・むくみ・膿疱などを現す皮膚疾患だ。

ソン・センター長は「屋外労働者からは基底細胞がんだけでなく、紫外線ばく露関連の皮膚疾患が見付かっている」「労働者は、紫外線にばく露した時のがん発病の事実自体を知らないので、屋外作業時には紫外線のばく露による皮膚がん発生の危険について教育し、適正な保護具を着用して働くようにさせなければならない」と話した。

政府レベルでの対策作りも要求した。雇用労働部は、猛暑・寒波・微細粉じんにはく露しながら働く屋外労働者を保護するためのガイドラインを作ったが、季節を通して照りつける紫外線から労働者を保護するという内容は含まれていない。2019年10月1日 毎日労働ニュース ペ・ヘジョン記者

## ■市民・社会団体が危険の外注化対策委を結成

7日、大統領府の噴水台前で、金属労組、仕事と健康、労働健康連帯、女性環境連帯、産災被害家族ネットワーク「二度とは」など、26団体が集まって「危険の外注化禁止法・重大災害企業処罰法制定、政権の労働者生命安全制度改悪粉碎対策委員会」出帆の記者会見を行った。

対策委は政府に「危険の外注化禁止法と重大災害企業処罰法を直ちに制定せよ」、「重大災害時の作業中止指針をはじめとする、労働者の生命安全制度の改悪を中止し、産業安全保健法を全面改正せよ」と要求した。

対策委は「先月20日からの10日間だけ

で4名の労働者が死亡した」、「労働者死亡の知らせが絶えない。大韓民国では、労働者の死はもはや日常的だ」と指摘した。

また、死亡した労働者4人がすべて下請け業者の所属であることについて、「元請け事業主は、費用削減と利潤最大化のために、下請け労働者に危険な作業を押し付けた。元請けと下請け事業主は、産業災害を予防し、労働者が安全に働けるように安全保健措置を執るべき産業安全保健法上の義務を、徹底的に放棄している」と批判した。

対策委は昨年12月、泰安火力発電所で夜間に単独作業をして死亡したキム・ヨンギョンさんの事故の後、「危険の外注化、死の外注化が日常的になった現実を変えなければならない」という国民的な公憤は起こったが、大きくは変わっていないと主張した。

また「大統領が約束した重大災害企業処罰法は、数年間、立法発議されたままの状態で開催に繋留しているが、この間にも労働者の生命安全制度は後退している」と指摘し、「雇用労働部の作業中止命令指針」は、「当初、事業場で重大災害が発生すれば、全面作業中止を原則にし、労働者の意見を聞いて、現場を改善するというのが核心だった。しかし昨年5月に雇用労働部は、重大災害発生時でも、災害発生工程、同一工程に対してだけ作業中止命令、改善措置を執る、と指針を改悪した」と批判した。

対策委は、8日に各地域の雇用労働部支庁の前での一人デモを皮切りに、16日には光化門広場で「あなたの職場は安全ですか」市民文化祭を開催し、23日には政府のソウル庁舎前で労働者決起大会を、29日には「労働者が亡くなった職場、何が変わったか、現場労働者証言大会」を開催する。同時に、各団体の声明発表、対国民署名運動なども併行

する方針だとした。2019年10月7日 民衆の声 イ・ソヒ記者

## ■社会安全網の死角地帯「外傷後ストレス障害」の被害者たち

2017年5月1日に発生したサムソン重工業・巨済造船所のタワークレーン衝突事故以後、外傷後ストレス障害(PTSD)に対する社会的な認識は拡大したが、PTSD産業災害療養給付の申請率と産業災害認定労働者の職場復帰率が顕著に落ち込んだことが分かった。

政府はサムソン重工業の事故以後、PTSD管理プログラムを施行した。被害者を保護し、支援するためだ。しかし事故の目撃者としてまた別の被害者である労働者は、PTSDが産災と認定されることすら知らない。社会安全網の死角地帯で苦痛を訴えている。

14日、国会・環境労働委員会のイ・ヨンドク共に民主党議員とムン・ジングク自由韓国党議員によれば、PTSDで産業災害を申請した件数は、全体申請件数の0.029%に過ぎなかった。PTSDで産災を認定された労働者の内で、職場に復帰した労働者は2014年から昨年まで、105人中57人に止まった。

2015年から今年6月までに、PTSDで産災を申請した件数は137件で、年度別では、2015年17件、2016年32件、2017年27件、昨年40件に続いて、今年6月末現在では21件だ。この内22件が不承認とされた。PTSDによる療養期間は、ほとんどが5ヶ月以上だった。

勤労福祉公団は、今年から仁川病院で産災トラウマ治療センターを試験運営している。精神疾病の評価と相談治療をする。ところが専門担当者は、医師・看護師・臨床治療師の各1人だ。産災トラウマ治療センターという名前が恥ずかしいほどだ。

ムン・ジングク議員は「勤労福祉公団の PTSD 管理はヨチヨチ歩きの水準で、特に産災トラウマ治療センターは、専門担当者・予算・インフラのすべてが不足している状態」で、「PTSD 専門担当者を拡充して、専門相談機関と有機的なネットワークを構築する必要がある」と話した。

公団の職業リハビリ給付者用の職業リハビリプログラムは、産災障害等級 1～12 等級までを対象にしている。14 等級の PTSD 被害者は参加できない。イ・ヨンドク議員は「PTSD 被災者の場合、職業リハビリ給付事業への参加が制限され、サービスの死角地帯に置かれている」、「円滑な職場復帰のために、職業リハビリ事業の対象を障害等級 14 等級の PTSD 被災者にまで拡大する必要がある」と話した。2019 年 10 月 15 日 毎日労働ニュース イ・ウンヨン記者

### ■職場の甲質が激しくなった中小企業

職場の甲質 119 は、職場の甲質（いじめ）禁止法施行 100 日に合わせて、19～55 歳の会社員 1 千人を対象に、△職場の甲質指数、△職場の甲質経験と対応、△甲質禁止法の認識、などのアンケート調査を行った。関連した 41 の項目に 1～5 までの点数を付けて合算する方式で、点数が高いほど職場甲質が激しいという意味だ。調査の結果、中小零細企業の職場甲質指数は 31.4 点で、禁止法施行以前の昨年 (28.4 点) より 3 点増えた。一方、大企業は 30.6 点で昨年 (37.5 点) に比べて 6.9 点減り、公共部門も 26.0 点で昨年 (35.6 点) に比べて 9.6 点減った。全体の平均は 30.5 点だった。

専門家たちは、事業場規模別に職場の甲質指数に違いが生じる理由として、「教育の効果」を挙げた。実際「法施行前後に甲質予防

教育を受けたか」を尋ねる項目に、公共機関は 59.7%、大企業は 46.4% が「受けた」と答えたが、中堅企業は 32.3%、中小企業は 22.2%、零細個人事業者は 10.1% しか「受けた」と答えなかった。パク運営委員は「職場の甲質を申告する人の 80% が中小零細企業で働く労働者」で、「政府次元で、中小企業に対する実態点検と制度的支援、広報が行われなければならない」と強調した。2019 年 10 月 22 日 ハンギョレ新聞 クォン・チダム記者

### ■「アジア産災・環境汚染被害者大会」韓国で初めて開催

アジア地域の産業災害と環境汚染の被害者・専門家たちが一ヶ所に集まり、「責任のない人災はなくさなければならない」として、生存者が連帯して徹底的に災害の責任を糾明すると宣言した。

「アジア職業環境被害者権利ネットワーク (ANROEV)」が主催する「第 17 回アジア職業と環境被害者大会」が 28 日、ソウル大学で行われた。

「アジア職業環境被害者権利ネットワーク」は、1990 年代に、タイと中国などで発生した大型火災と建物崩壊事故で数多くの労働者が死亡すると直ぐに、20 余ヶ国の市民運動家と専門家が結成した団体で、今年 20



年目を迎えた。被害者大会が韓国で開催されるのは今回が初めて。海外23ヶ国から90人、韓国から70人など、合計160人程が参加して、30日まで、過去最大規模で行われる。開幕式に登壇した石炭火力発電所の下請け労働者キム・ヨンギョンさんのお母さんキム・ミスクさんは、「息子は前が見えないほど粉じんが飛んでいる中で、一人、昼夜なく働いて死んだ」。「この席に来られた色々な国の被害者、活動家、研究者たちとたくさん話をし、労働者の安全と人権のために力を合わせたい」と話した。

午後は、移住労働者、危険の外注化、青少年労働、大気汚染などをテーマに各国の被害事例と、これを克服する闘いの経験を共有するワークショップが行われた。

サムソンのディスプレイ工場で働いて脳腫瘍に罹ったハン・ヘギョンさん(41)は、「青少年労働と安全保健」のセッションに参加した。ハンさんは高校の時の満17才でサムソンに入社し、6年間働いた。彼女は「働いて1年も経たずに生理が止まり、いつも風邪をひいていた。振り返ってみれば、私が働いていた所は危険なところだったが、誰も教えてくれなかった」と、労働者の知る権利を強調した。

二日目の29日は、過労死・過労自殺、加湿器殺菌剤・ラドン入りベッドなど、生活環境化学製品の安全などをテーマにワークショップが開かれる。2019年10月28日 京郷新聞 チョン・テヨン記者

#### ■「死亡事故減少100日対策」の効果が出た

安全保健公団の理事長が4日、「7月16日から10月31日まで、事故死亡減少『100日緊急対策』を推進した結果、建設業などすべての業種で、事故死亡者が減少する傾向を

見せている」と発表した。10月現在の産災による死亡者は1年前より70人余り減った。

公団は100日間、建設現場の墜落、製造業の狭窄事故に重点を置いて、全国2万5818ヶ所を対象に随時点検を実施した。公団は二人一組の点検班181班を構成して、中小規模の事業場を中心に、△保護具の不着用などの不備事項は直ちに是正措置を執り、△時間が必要とされる事項は、啓蒙期間内での改善を要求した。

公団は事業場2万1350ヶ所に直ちに改善措置を命じ、労働部には不良事業場450ヶ所の監督を要請した。労働部が383ヶ所を監督して112ヶ所を司法処理し、17ヶ所には過怠金を賦課した。2019年11月5日 毎日労働ニュース ペ・ヘジョン記者

#### ■文在寅政府が約束を守らない

発電所の非正規労働者が、12月10日の故キム・ヨンギョン労働者の1周年忌を前に、再び街頭に出た。政府・与党が発電所を安全な職場にするために、危険の外注化の中止を進めると約束したのに、履行しないためだ。これらは「特級マスクを支給したこと以外、現場は何一つも変わっていない」と話した。

キム・ヨンギョンさんの事故の知らせが入ると直ぐに、文在寅大統領は首席秘書官会議で「遺族が参加する真相調査委員会の構成」と「危険の外注化中止対策の樹立」を指示し





た。遺族と労働・市民・社会団体が対策委員会を設けて要求した結果、政府・与党は二つの大型対策を出した。

党政調は発電所の燃料・環境設備の運転分野は公共機関の正規職に転換するなどを約束した。4月には特別労働安全調査委員会が構成され、事故の真相究明と再発防止対策を作り、22項目の勧告を出した。

党政調の発表と特別調査委の勧告は、事故から11ヶ月が過ぎた今でも履行されていない。発電非正規職連帯会議は「正規職転換議論に参加する専門家や使用者が、党政調の発表と特別調査委の勧告の履行を決める立場にないために、議論が空転している」とし、「政府が先頭に立たなければ、発電所の危険の外注化の問題は解決しないだろう」と話した。

連帯会議は11日、光化門広場に「故キム・ヨンギョン労働者追悼焼香所」を設置した。設置を阻止しようとするソウル市職員との間で衝突が起こった。

キム・ミスク・キム・ヨンギョン財団理事長は「息子が死んで1年になるが、危険の外注化、下請け業者の労務費着服は改善されていないし、非正規職の直接雇用と息子の死に対する責任者の処罰も行われていない」。「変わらない発電所の現場を変えるために、国民が立ち上がって欲しい」と訴えた。財団は13日に清溪川の全泰壺烈士の銅像の前でロウソク・デモをして、光化門広場まで行進する。2019年11月12日 毎日労働ニュース チェ・ジョンナム記者

## ■産業技術保護法はサムソン保護法？

最近国会を通過して、来年2月21日から施行される産業技術の流出防止および保護に関する法律(産業技術保護法)の改正に、労働・市民・社会団体が、産業災害の立証がよ

り一層難しくなり、国民の安全・生命が侵害されると、憂慮を表わした。情報公開請求などで適法に提供された情報でも、「産業技術を含んだ情報」を流出させれば制裁するという内容で、昨年サムソン電子とサムソンディスプレイの作業環境測定結果報告書の公開を巡って起こった論議が再発する姿だ。

「半導体労働者の健康と人権を守る会」(パノリム)は20日、国会前で「安全と生命を蔑ろにした産業技術保護法の改悪糾弾」記者会見を行った。パノリムは「産業技術保護法の趣旨は、技術の流出を防止し、産業技術に対する保護措置を強化することであって、関連した情報をすべて非公開にするという趣旨ではない」と批判した。

パノリムは、産業技術保護法の改正は、サムソンからの請負立法だと主張した。政府は昨年2月、大田高等法院が、白血病死亡労働者の遺族が要請した「サムソン電子の作業環境測定結果報告書を公開せよ」という判決を出すと、上告を放棄した。これに産業通商資源部が、国家の核心技術だとして公開に反対した。国民権益委員会・中央行政審判委員会も、報告書の公開にブレーキをかけた。パノリムは昨年10月、中央行政審判委員会に対し、情報非公開決定の取り消しを求める訴訟を提起している。

産業技術保護法の改正案は、訴訟を提起した翌月に、自由韓国党の議員が発議した。国家の核心技術に関する情報は公開されてはならないという内容だ。12月には、同党の議員が、公開行為を制裁する内容の改正案を出した。改正案は3月の常任委員会に上程され、わずか5ヶ月で、本会議まで一瀉千里に通過した。

イム・チャウン弁護士は「国家核心技術に関する情報というのを、一体誰が、どのよう

に定義できるか」と言い、「国家核心技術を保有しているすべての事業場が、すべての情報を非公開にすると主張するだろう」と憂慮した。2019年11月21日 毎日労働ニュース カン・イエスル記者

### ■現場労働者「安全装置の設置が不可能な現場はない…結局は『金』の問題」

落ちた瞬間、何の考えも浮かばなかった。「私は死んだのか？死んでいないのか？」運良く墜落防護ネットに落ちたが、ネットに架かった時も、完全に生きていたとは思わなかった。「一緒に落ちた材料がぶつかるのではないか？」3分余りで正気に戻って、何とか動こうとした。携帯電話を取り出して119に連絡した。

建設現場で働く型枠大工のKさん(25)は、三回も墜落事故を経験した。2016年7月に3Mの高さの作業床と足場の間から墜落した。2017年4月には、5Mの高さで固定されていなかったパイプを、指示された通りに掴んだら落ちた。同じ年の11月には、システム足場の片方の端を踏んだせいで、資材と一緒に5Mの高さから墜落した。膝にヒビが入るなどの怪我はしたが、幸い三回とも墜落防護ネットがあって、命拾いをした。

墜落事故は労働者の死亡事故のうちで最も多数を占める。Kさんの最初の事故のように、作業床と足場の間から墜落したり、正しく手摺りが設置されずに発生した事故は、昨年からは今年9月末までに16件もあった。固定されていない脚立や足場、高所作業台で作業していて落ちた事故は43件にもなった。正しく固定されていない踏み台がひっくり返る事故もしばしば発生した。

事故の半分以上が建設現場で起こった。現場労働者の声を聞くために、現職の建設労働

者3人と話した。ハン・ギョンシク建設労働安全研究院長(47)は、建設現場で20年以上働いている。キム・サンオクさん(50)は、27年間クレーン・オペレーターとして働いている。型枠大工のパク・ジェウオンさん(仮名・61)は、経歴27年の労働者だ。

雇用労働部は今年1月1日から、脚立の上での作業を全面禁止した。最近10年間に、脚立の上で作業していてケガした労働者が3万8859人で、死亡者だけで317人に達したためだ。

労働部は脚立を上下に移動する通路としてだけ使えと言った。作業のためには、作業床があって、4本の脚で支える移動式足場かビティ足場を設置するように、という指針を出した。事業主が労働者に脚立を作業台として使わせて摘発されれば、5年以下の懲役か5000万ウォン以下の罰金刑に処されることになった。この指針が出されると、直ぐに業界が強く反発した。足場が組めない狭いところや、いつも足場を移動させなければならぬ状況では、難しいということだった。労働部は3月に指針を改正した。狭い場所と軽作業に限って、二人一組で作業をし、高さが3.5M以下なら可能だとした。

現場労働者は、結局「費用の問題」だと話した。「どんな所でも足場を設置することはできる」、「足場は1Mでなく、25CMも製作は可能だ。切ったり新しく製作すれば、何倍かの費用がかかる」ということだ。「施行もしない内に、業者の抗議を受けて変えたようだ」と話した。

現場の労働者は、個人よりも構造が問題だと口をそろえた。「100ウォンの工事が、下請けすれば80ウォンに、その下に再び降りて行けば60ウォンに、実質的な一番下は40～50ウォンで工事をする」。「そうなれ

ば結局、労働強度は高まり、労働時間が長くなる」と話した。このような構造で仕事をすれば「安全装備を完全に、ノロノロ仕事をするのには耐えられない」ということだ。

「ある建物を作ろうとすると、設備、水道、塗装、窓など、色々な業者が一緒になる」。「窓を一つ作るにも、色々な業者がきて作業をしなければならないが、このような一件ごとが多段階下請けだから、早く、もっと早くしなければならない」と話した。

2～3段階の下請けが入るので、労働者がどこからきたのか、誰なのかも互いに知らずに作業をする。現場安全教育や管理が難しい構造だ。「ある下請け労働者の家から、連絡が取れないと私たちに電話がきたが、私たちが誰なのかわからないので、教えることができなかった」と話した。

労働者は現行法上、専門業者までは外注できているが、それ以上の下請けも多いといった。業者はいちいち労働者に労賃を支給して管理するよりも、一定金額を払って下請けに任せる方が気楽だ。工程だけを守れば良いからだ。下請け業者も中間で利潤を上げる。1人当りの労務賃が24万ウォンと決まれば、チーム全体にまとめて支給され、下請け業者が熟練度によって割り振り、その中から本人の取り分を取っていく構造だ。

現場の労働者は、不法下請けを取り締まるのは難しいと話した。「勤労監督官から見れば直雇用の形に見えるが、自分たち同士が勤労契約を書いたようにするからです」。不法下請け問題は、死亡事故の時に正しく責任を問うことができないことにも繋がる。「すべての現場が元請けの直雇用になれば、事故も減る」と話した。

ダンプや掘削機、リフトなど、工事・荷役

車両による事故も多い。バックして労働者をひく事故も多く、車両が転倒して下敷きになる事故も普通にある。作業通路と労働者の通路を区分せず、誘導員や信号士を配置しなかったという原因分析がたくさん出ている。「正しくしているところは5%にもならないだろう」と話した。

信号士は装備当たり1人ずつ配置しなければならないが、そのような現場は探すのが難しい。信号士も、服装と装備を整えて、関連の教育を受けて、信号方法も共有すべきなのに、形だけ配置されているという指摘もあった。「専門的な信号士を教育しなければならないのに、その日その日に来る、一回だけの人を使っている」と話した。

災害調査意見書は作業計画書を書かず、事前に危険性の評価をしていないという点を指摘する。「作業計画書を書くところは時々あるが、それは大きな業者や現場で、それすら、現場の労働者は除いて、担当者だけで書いている」と話した。

キム・ヨンギョンさんの死亡事件を契機に、産業安全保健法が28年振りに全面改正された。元請けの責任が一部強化されたりもしたが、最初の議論とは違って、大幅に後退したという指摘も出た。「今でも産安法は請負事業の時の、元請けの安全措置と義務を規定しているが、実際に死亡事故が発生しても、処罰は正しくできていない」。「人が1人死んだのに、元請けには罰金400万ウォン程度しか課せられない。このような構造で、事業主が安全に投資するか」と反問した。2019年11月25日 京郷新聞 ファン・ギョンサン 記者 (翻訳：中村猛)

# 前線から

## 厚生労働省の不正統計と追加給付

大阪

今年の1月、厚生労働省の「毎月勤労統計」で不適切な調査が行われ、延べ約2000万人の雇用保険と労災保険が過少給付されていた、という報道があった。支給されなかった額の総額は567億円以上になり、その額を追加給付するための本年度予算を組み替えて、2004年まで遡って不足額を支払うことになっている。

労災保険において毎月勤労統計の結果は、年金や休業補償給付といった被災者の生活に直結する支給にかかわってくる。

まず、労災年金においては、毎月勤労統計はスライド率の算定に用いられる。スライド率は、被災当時の一般労働者の賃金の水準と直近の水準を比較して算定される。今年の年金スライド率は「平成30年度の平均給与額÷算定事由発生日の属する年度の平均給与額×100」で算定され、この数値が年金の額を上げ下げして調整するために用いられるが、要は世間の賃金水準に合わせて毎年支給額が変更されると考えればよい。世間の賃金が上がれば年金も上がるし、下がれば年金額が少なくな

る。多少の変動でも必ずスライド計算をするため、傷病補償年金でも遺族補償年金でも、今回の追加給付の決定において年金受給者はかなり多くの方が見直しの通知を受けたのではないだろうか。

2015年に設備工であったご主人を肺がんで亡くされたあるご遺族にも、9月の末に支給決定通知書が届けられた。元々給付基礎日額もそれほど多くなかったが、いつもと異なる文書が送付されていた。「労災保険の追加給付のご案内」と題される文書で、「毎月勤労統計調査をはじめとする厚生労働省が所轄する統計で、長年にわたり、不適切な取り扱いをしていたこと」によって過少給付が発生したことに対するお詫びから始まる。途中にもお詫びの文言が挿入されているが、再計算額について計算の根拠となる資料が付いておらず、問題点が分かりにくい。傷病補償年金の受給者の中には、数万円におよぶ給付があった方もいるが、それだけちよるまかされていたのだから本気で怒ってもよいくらいである。

年金と異なり、休業補償給付に関しては、スライドは被災当時の10%以上の変動が発生した場合に適用される。被災当時の一般労働者賃金が30万円だとすると、今年度の平均賃金が33万円に上がるか、あるいは27万円に下がるかしないとスライドは発生しない。支給額の増減が1割になるとさすがに影響は大きい、最近では数年前に21世紀に入ってはじめてスライドが適用された。近年の日本では減多にないことだと言える。今回の不正統計の有無がそのときのスライドに影響を与えてはいないようであるが、誤った統計によってスライドをするべきでないにもかかわらずスライドを適用し、その結果多額の支給の減額を引き起こしたかもしれないと考えると、このような不正は決して許されない。





# 10月の新聞記事から

**10/1** 厚生労働省が、2019年版の「過労死等防止対策白書」を公表。建設、メディア業界での過労自殺を分析し、建設は現場監督、メディアは若い世代に犠牲者が偏っていると指摘した。10年1月～15年3月に労災認定された事案を分析した。

**10/3** 1954年の米国による太平洋・ビキニ環礁での水爆実験で被ばくした高知県と宮城県の元船員ら11人が、船員保険による認定を求めている問題で、元船員らから不服申し立てを受けた国の社会保険審査会は全員の請求を棄却した。判決は9月30日付。

「ウーバーイーツ」の配達員らが、労働組合「ウーバーイーツユニオン」を結成した。発注を受けて個人で商品を運ぶ配達員は雇用契約ではないため、けがをしても労災が認められないなど不安定な状況にある。この日、同ユニオンには17人の配達員が加入した。ウーバー社は今月、配達員の事故時に最大25万円の治療費を払うなどの補償制度を導入したが、同ユニオンはこの制度の拡大や報酬システムの透明化を目指して団体交渉を求めている。

**10/4** 神戸市の市立東須磨小学校の20教員が、同僚の先輩教員4人に昨年からの継続的に暴行や暴言などのいじめを受けていた問題で、同市教育委員会は、この4人から、男性教員に加えて3人の20代教員も暴言やセクハラ行為を受けていたと明らかにした。加害側の教員は30代の男性3人と40代の女性1人。いじめに遭ったのは女性2人、男性1人。市教委はいじめ行為を調査。加害側の教員について既に10月から担任を含む業務から外し、処分内容を検討する。

アスベストが原因で肺がんを発症した男性2人が、国に計約2500万円の損害賠償を求めた訴訟の判決で、大阪地裁は賠償金の「遅延損害金」の起算日を「肺がんの診断日」と判断し、請求通りの賠償を命じた。起算日を「労災認定された日」とする国の主張を退けるのは、今年3月の福岡地裁小倉支部での判決以降、全国で6例目。

長崎県大村市の製麺会社の元従業員が、長時間労働の未払い賃金や慰謝料を会社に求めた訴訟の判決で、長崎地裁大村支部が、慰謝料30万円の支払いを命じていた。病気を発症していなくても慰謝料を認めた判決は異例。9月26日の判決によると、元従業員の男性は2015年6月からの2年間、時間外労働が月90時間以上で、160時間を超えた月もあった。裁判官は、長時間労働が原因の体調不良は認めなかったが「労働状況を改善せず、心身に不調をきたす危険がある長時間労働をさせて人格的利益を侵害した」と判断。未払いの残業代や、「付加金」に加え、慰謝料の支払いを命じた。

**10/9** 総務省のキャリア官僚だった男性(31)が精神障害を発症して自殺したのは長時間労働が原因だったとして、男性の両親が、公務災害の認定を総務省に申請した。発症前1カ月の残業は135時間だった。応対した鈴木茂樹事務次官は謝罪し、速やかに認定する意向を示した。上司とのトラブルもあり、13年11月ごろうつ病を発症、14年3月に自殺した。

アスベスト関連工場の石綿被害で国との和解で賠償金を受けた後、亡くなったり病状が悪化した

などとして、元労働者と遺族の計7人が、元労働者1人当たり追加の賠償金660万～165万円を求めて大阪地裁に提訴した。泉南地域の石綿工場で働いた女性2人と、その後亡くなった男女3人の遺族5人で、元労働者5人は2014～18年、和解で賠償金を受け取ったが、3人が後に死去し、他2人も病状が重篤化するなどしたという。

**10/12** 退職強要などから精神疾患を発症したとして労災認定された元契約社員の女性の件に関して、今年2月、元勤務先が国を相手に、労災認定の取り消しを求める裁判を横浜地裁に起こした。神奈川県内にある医療系の企業で、女性は2015年12月に別の事業所への異動を告げられ、母親のけがのため、時期をずらしてほしいと求めたが、退職を余儀なくされ、残業時間が月75～108時間あったことなどから、労災が認定された。なお、女性は会社に対し、解雇の無効の裁判を起こしている。

**10/15** 台湾で飲食物の宅配サービスの配達員と運営企業が「雇用関係」にあるか議論を呼んでいる。10日の国慶節(建国記念日)の連休中、ウーバーイーツとフードパンダの配達員が相次いで事故で死亡。労働部は同日中に2社について、配達員と雇用関係にあると認定。しかし、配達員は労働保険に加入していなかったと指摘し、企業側を処罰する方針を示し、配達員を労災認定すべきとの見解を示した。

**10/21** 建物のアスベスト対策を検討する中央環境審議会の小委員会は、一定規模以上の建物を解体する場合、事前に石綿の有無を調べて都道府県に報告するよう業者に義務付ける答申案を示した。年内にも正式に答申する予定で、政府は来年の通常国会に大気汚染防止法改正案の提出を検討する。これまで対象外だった、飛散の可能性が比較的低いとされる石綿を含むセメント板なども規制対象とする。

**10/24** うつ病になり、2015年に自殺した福岡県立大の男性職員(55)について、地方公務員災害補償基金福岡県支部審査会が、業務と関係ないとする同支部の判断を覆し、過労によるものとして、公務員の労災に当たる公務災害だと認める判断をしていたことが分かった。男性は1988年、県に採用され、うつ病を発症して15年3月に自殺した。遺族は16年2月、県支部に公務災害認定を請求したが認められず、17年8月、県支部審査会に審査請求していた。

**10/25** 大分県佐伯市立中学校の男性教諭(50)が2017年6月に急性心筋梗塞の疑いで死亡したのは長時間労働が原因として、遺族が請求した公務災害申請について、地方公務員災害補償基金大分県支部は認定した。認定は17日付。数学担当で、1年の学年主任だった教諭は6月4日朝、同市内の自宅で死亡。直近の5月は、約193時間の時間外勤務をしていた。

2016年に滑川市内の中学校に勤務していた40代の男性教諭が長時間勤務の末にくも膜下出血で死亡したのは、市が安全配慮義務を怠ったためなどとして、遺族は市と県に慰謝料など計約1億円を求め訴訟を富山地裁に起こした。男性教諭については、地方公務員災害補償基金県支部が18年、長時間労働による「過労死」と認定している。

# 11月の新聞記事から

- 11/1** 兵庫県姫路市の市立小学校で2017年、臨時講師の20代男性が、同僚の教諭2人から暴言や暴力などの被害を受けたと訴えて退職したのに、市教委が聞き取り調査をしていなかった。市教委が改めて調査を実施する。男性は17年8月の同僚教諭らとの飲み会で、30代の男性教諭から「1回死んでい」などと暴言を吐かれ、30代女性教諭から顔を殴られたという。男性は翌日、校長に報告したが、8月末で退職した。市教委の担当者は「パワハラへの訴えに対する対応が甘かった」とし、今後、改めて調査する。
- 11/3** 熊本県南の県立特別支援学校に勤務していた30代男性講師がパワハラが原因とみられるうつ病で退職した問題で、男性講師の公務災害の申請を同校の校長が「申請しても無駄」と断念させていたことが分かった。校長は、「申請後の調査が長期間になると聞き、本人の体調を考慮して申請を止めたが、制度をよく理解していなかった。」と釈明している。男性は2017年に赴任し、女性教諭によるパワハラが要因として19年1月、うつ病と診断された。男性は自殺を図り入院。その後2カ月間休み8月に退職した。厚生省が「過労死」の認定基準の見直しに向けた検討を始める。2020年度に有識者による検討会を設置する方針だ。現行の基準は2001年につくられたもので、見直しは約20年ぶり。11月の「過労死等防止啓発月間」初日に加藤勝信大臣が記者会見で発表した。精神障害による労災の認定基準についても、別の検討会を設けるとしている。
- 11/7** 大分市の公園で17年前、イタチ科のフェレットにかまれて感染症になり、今年1月に41歳で死亡した大分県警地域課の男性警部補が、公務員の労災に当たる公務災害と認定されていたことが分かった。警部補は大分駅前交番に勤務していた2002年6月、同市末広町の公園でフェレットの捕獲中に手をかまれた。約3カ月後、病院で感染症の蜂窩織炎と診断され、入院を繰り返したが、1月18日、県内の病院で死亡した。遺族の申請を受けた地方公務員災害補償基金大分県支部は、7月26日付で認定した。
- 11/8** 神戸市立東須磨小で教諭4人が同僚をいじめていた問題で、精神的に不安定になって9月から欠勤している被害者の男性教諭(25)が、地方公務員災害補償基金神戸市支部に公務災害認定を申請したことが、市教育委員会への取材で分かった。市教委は、教諭間のトラブルでの申請は異例としている。
- 11/13** 神奈川県財政課に所属していた男性職員(37)が自殺したのは、長時間労働に伴う過労やパワハラで発症したうつ病が原因だとして、男性の母親が県に約1億円の損害賠償を求める訴訟を横浜地裁に起こした。地方公務員災害補償基金県支部が公務災害と今年4月に認定。男性は2006年に入庁。16年財政課での7月の時間外勤務は200時間を超えた。9月末ごろにうつ病を発症し、11月14日の業務終了後、県庁近くの施設のトイレで自殺した。
- 11/12** 就職活動中の学生に対するハラスメントの対策が不十分だとして、ハラスメントの相談サービスを運営する「キュカ」(東京)や大学生らが、厚生労働省に実態調査の実施や相談窓口の整備を求める要

望書を提出した。インターネットを通じて集めた約1万1千人分の署名も添えた。

- 11/15** 佐賀県嬉野市の老人ホームに入所していた男性の胃ろうカテーテルを抜いたとして傷害罪に問われ、無罪が確定した同県鹿島市の女性(34)が、武雄労働基準監督署に労災認定されていた。女性が施設側に犯人扱いされ、自宅待機を命じられた直後に適応障害を発症したと判断した。女性が介護職員として勤務した老人ホームで2014年12月に事件が起き、施設側が警察に通報、県警は女性を傷害容疑で逮捕したが、佐賀地裁は17年12月無罪判決を言い渡した。女性は18年10月、労災認定を申請した。認定は4月23日付。18年7月、女性は社会福祉法人に損害賠償などを求め佐賀地裁に提訴している。
- 11/19** トヨタ自動車の男性社員(28)が2017年に自殺したのは、上司のパワハラを受け適応障害を発症したためとして、豊田労働基準監督署が労災認定していた。9月11日付。男性は15年4月に入社、16年3月から本社で車両設計を担当。上司から日常的に「ばか」「あほ」「死んだ方がいい」と暴言を受けた。男性は適応障害と診断され同7月に休職。10月別のグループに復職したが席は上司と斜め向かいだった。
- 11/22** 三菱電機の子会社の男性社員が2017年末に過労自殺し、今年10月に労災認定されていた。半導体製品をつくる三菱電機のパワーデバイス製作所(福岡市)内に本社を置く子会社、メルコセミコンダクタエンジニアリングの40代の技術者で、別の子会社メルコパワーデバイスに出向後、豊岡工場(兵庫県豊岡市)で勤務していた15年4月～16年11月の間に長時間労働による精神障害を発症した。時間外労働が100時間を超えた月もあった。豊岡工場からメルコパワーデバイスの福岡市の職場に移った後の17年12月に自殺し、遺族側は昨年7月に労災を申請。但馬労働基準監督署が10月4日付で認定した。
- 11/27** 2009年に佐川急便(京都市)の配送業務に従事していた委託契約の男性が病死したのは長時間労働が原因として、遺族が同社に約4500万円の損害賠償を求めて大阪地裁に提訴したことが分かった。同日地裁で第1回口頭弁論が開かれた。男性は佐川急便と「運送業務委託契約」を結び、02年から業務に従事していたが09年9月、脳内出血で死亡した。死亡前6カ月の平均時間外労働は、約151時間だった。
- 11/29** 出張先中に急死した男性(26)の遺族が、鶴見労基署の労災不支給決定に不服を申し立てていた(審査請求)事案で、神奈川労働局は不支給決定を取り消し、労災を認めた。11月26日付。男性は大型クレーン車の販売営業で、出張先の三重県のホテルで2016年5月19日、心臓突然死で亡くなった。男性は、山形県から三重県の12県を担当。月曜午前7時から横浜市内の本社で会議に出席し、その後は金曜まで社用車で各地の営業先をまわり、金曜の業務終了後に、横浜市内の自宅に帰っていた。男性の死亡前2カ月の時間外労働時間の平均は、「過労死ライン」を超えていたが、労基署は自宅やビジネスホテルから訪問先への車での移動時間、訪問先から自宅やビジネスホテルへの移動時間は労働時間ではないと判断。

# 2019年冬期カンパのお願い

本年度も当関西労働者安全センターの活動に対し、多大なるご支援、ご協力をいただきましたことを、心からお礼申し上げます。おかげさまで今年1年間も、今まで以上に積極的に活動することができました。

今年6月に行われたILO（国際労働機関）の第108回総会では、「仕事の世界における暴力及びハラスメントの根絶に関する条約・勧告」が採択されました。近年、職場でのハラスメント問題が注目される中、世界的に起こった#MeToo運動も後押しし、職場において起こるあらゆる暴力・ハラスメントを禁止する必要性が強く認識され、成立したものです。

一方、同じ時期に日本で取り組まれたハラスメント防止対策の強化は、使用者に対策を義務づける法律を5月に成立させましたが、世界的な禁止強化の流れに抵抗し、罰則規定のない措置義務にとどまりました。国際条約とは内容に開きがありすぎて、日本は到底、批准することはできません。今後はこの条約批准に向けて、国に働きかけていきます。

昨年から始まった中皮腫患者自身のピアサポート活動「中皮腫サポートキャラバン隊」は、ポータルサイトも注目され、全国各地で講演を行い、そこに集う人たちが増えています。残念ながら、キャラバン隊を立ち上げた1人、栗田英司氏が6月に亡くなりました。冥福をお祈りいたします。

10月には韓国でアジアの被災者のネットワーク、「ANROEV」とアジア反アスベストネットワーク「A-BAN」の集会を行い、日本からも中皮腫患者や過労死問題の活動家、水俣病患者などが参加しました。

また今年は9月に大阪で全国労働安全衛生センター連絡会議の総会を開催しました。初日の学習講演会は「職場のハラスメントにどう立ち向かうか？」をテーマに、韓国の状況、日本の法改正、労働組合の取り組みの報告を受け、有意義な議論ができました。ご参加いただいた方たち、ありがとうございました。

私たちは、労働組合、医師、法律家などの専門家の支援と協力の下に活動を続けていますが、何よりもみなさんひとりひとりの連携が重要だと認識しております。そしてみなさんからのカンパが、今後の当センターの活動の原動力となっていくことは間違いありません。

冒頭でも述べましたとおり、日頃絶えずご支援をいただきながらこのようなお願いをするに至っては誠に申し訳ないのですが、何とぞご協力のほどお願いいたします。

2019年12月

関西労働者安全センター  
議長 浦 功

郵便振替口座 00960-7-315742  
近畿労働金庫 梅田支店 普通 1340284

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