

各地の便り

さらに、1975年労働省（当時）労働衛生研究所労働環境部の調査で、神山宣彦氏（現東洋大学教授）が、「環境中の纖維状鉱物の計測に関する研究」でタルクとベビーパウダーの中のアスペスト定量分析の結果を報告している。それによれば、ベビーパウダーを製造する7社の製品のうち全てにタルクが使用され、そのうち5社の製品から0.8%～1.8%の石綿（クリソタイル=白石綿）が含有されていた。こうした研究発表資料も審査官に提出し、検討を求めた。

労災保険審査官が交替したが、たびたび審査官との折衝も行いながら、ベビーパウダーによる石綿曝露の可能性を認めるよう取り組んできた。

審査請求も決定間近になってきた昨年12月、突如として高橋さん宅に、三鷹労基署の労災課長から電話が入った。「不支給処分の決定を自序取り消し、請求を足立労基署に送付した」とのこと。事情が呑み込めない高橋さんは、アスペストセンターに連絡し、12月28日、三鷹労基署に出向き説明を求めることになった。

三鷹労基署は次長と課長が、「突然でたいへん申し訳ございません」と頭を下げて謝罪したものの、不支給処分の自序取り消しの理由については、「三鷹労基署の調査が十分ではなく、A工業での石綿曝露の可能性があるため」としか答えられなかつた。まったくお話を知らない。高橋さんは、審査請求で三鷹署の決定を取り消すよう求めていた。

原処分庁である三鷹署がここにきて不支給処分を取り消したため、審査請求は取り下げざるを得なくなってしまった。審査請求の権利すら潰されたうえ、足立労基署で再び業務外になれば、これほどの酷い仕打ちはない。遺族の感情を蹂躪し、愚弄するのも甚だしい。私たちは烈火のごとく怒り、三鷹労基署の次長、労災課長はただうつむくばかりでらちが明かなかつた。

今年1月早々、東京労働局の労災補償課の監察官から電話が入った。昨年の三鷹労基署の説明が不十分だったので、あらためて説明したいと言う。高橋さんと永倉、飯田とで東京労働局に出向き説明を受けた。監察官からは、「社会的な影響を考えると慎重に検討せざるを得ず、時間がかかってしまった。調査不足が明らかなので自序取り消しとなつた。これまで自序取り消したもので再び業務外になつた前例はない」という説明を受けた。

そのため高橋さんは、審査請求を取り下げることを決心し、審査官に提出していた全ての資料

を足立労基署に回送した。そして3月下旬、ようやく高橋さんのものに特別遺族年金の支給決定通知が届いた。三鷹労基署で業務外とされてから約1年半、思わぬ展開に翻弄されながらも認定を勝ち取ることができた。

高橋さんの認定は大きな意義がある。ベビーパウダーの原料であるタルク（滑石）に混入していた石綿を認めさせたことである。ベビーパウダーは、少なくとも1987年に厚生省薬務局が指導文書を出すまでは規制対象になつていなかつた。石綿健康被害救済法がなければ高橋さんの救済はなかつた。その意味でクボタショック以来の石綿問題に対する取り組みの成果である。

高橋さんの夫の中皮腫の原因が、A工業時代のベビーパウダーに含まれていた石綿であることを確信し、時効労災での認定を追求し続けた。こうした高橋さんの闘いによって、石綿曝露の事実が掘り起こされ、新たな道が切り開かれたのである。

（東京労働安全衛生センター）



A&A住民中皮腫に救済金 神奈川●4回の交渉で労働者見舞金上回る

3月24日、旧朝日石綿住民被害者の会は、エーアンドエーマテリアル（株）（本社／横浜市鶴見区）と第4回目の交渉を行つた。

そして、工場近くに住んでいて中皮腫で死亡した原田サワ子さんの件について、エー社が遺族に救済金2,700万円を支払うこと

で合意した。

エー社は第1回交渉で、内規に基づき1,400万円支払うという回答をした。しかし、以前、エー社は、旧朝日石綿横浜工場で働き中皮腫で死亡した労働者の遺族（よこはまシティユニオン組合員）に対して、弔慰金2,500万円を支払っている。原田さんは、その金額がスタートラインだと主張した。

第2回交渉でエー社は、特別救済金を上乗せして2,500万円支払うと回答した。つまり、労働者への補償と同額である。しか

し、労災保険で療養や休業、遺族補償される労働者と違い、被害住民は石綿救済法で認められても一定の療養費等しか支給されない。労働者との格差は歴然としている。粘り強く交渉した結果、エー社は、解決金という名目で200万円を上乗せし2,700万円を提示した。原田さんは、金額に不満はあったが早期に解決するためには合意した。

4月14日に正式に合意書を締結し、エー社を代表する者が遺族に謝罪する予定である。

（神奈川労災職業病センター）

組合員のクモ膜下出血認定

神奈川●ユニオンヨコスカの取り組み

2007年8月22日、長年、アルバイトとしてガソリンスタンドで働いていたユニオンヨコスカの組合員であるYさん（59歳）が、仕事（残業時間）中に突然、クモ膜下出血で倒れ病院に搬送されたと会社から連絡が入った。その後、本人の意識は戻らず、病院の集中治療室に入ったままの状態が約1ヶ月以上続いた。

Yさんがユニオンに加入したきっかけは、上司からの執拗な退職強要や陰惨ないじめ・嫌がらせに約半年間耐え続けた末、2004年1月20日付で会社から解雇通告されて、ユニオンに相談に来たときから始まる。ユニオンはすぐに団交で解雇を撤回さ

せ、職場の人間関係修復のため、Yさんを別のスタンドに配置替えさせた。

その後、Yさんはユニオン組合員として、新たな職場で人間関係も良好な中で働き続けた。また、長年培ってきた技量が認められて仕事も任され、他のアルバイト学生からも信頼される存在となつた。

Yさんの入院に際し、会社は、Yさんが独身だったので実の弟Sさんと連絡をとり、以降SさんがYさんの代理人となった。ユニオンは、Sさんに今までの会社との交渉経過を説明し、今後、ユニオンが会社との交渉窓口となることでSさんの了承を得た。

会社は、Yさんが倒れたのが就業時間内であったので、業務上疾病の手続を行うべく、東京本社のある管轄の中央労働基準監督署に問い合わせた。ところが、「クモ膜下出血」症例での労災認定は大変困難だ、とけんもほろろの対応を受け、ユニオンに相談に来た。ユニオンは、Yさんの職場の管轄が横浜南労基署であることを会社に伝え、今後の取り組みに関しては団交の場で労使協議を行うよう提案した。

団交の席で、ユニオンは、Yさんの日常の仕事が過重労働であり、発症の原因是業務によるものだと主張した。会社も、Yさんの残業時間が多かったこと、今夏の猛暑で過酷な労働環境にあったことを素直に認めた。

ユニオンは、Yさんから長時間残業の報告を受けていたが、時間給で低賃金だから少しでも多く稼ぐために率先して残業したいというYさんの希望もあって、ユニオンとしても手をこまねいて来たことも事実であった。結果論であるが、ユニオンとしては、もっと早く、Yさんの処遇向上と賃上げ要求を会社にすべきであったと反省している。

ユニオンは、労災申請にあたって、過重労働の実態を裏付ける証拠と過酷な労働現場の実態を、会社がまず調査し明らかにすることを求めた。会社は、これに全面的に協力し、Yさんの過去1年間の就労時間の実績、就労内容の実態をまとめて提示した。また、発病直前1か月間の仕事内容と労働環境（職場の気