



2007 1・2

安全センター情報



安全センター情報2007年1・2月号 通巻第335号
2007年1月15日発行 毎月1回15日発行
1979年12月28日第三種郵便物認可

特集● 労働時間法制/アジア・ネットワーク

写真：日本版エグゼンションに反対するパフォーマンス

長時間労働はもうたくさんだ！人間らしく働き、生活できる労働法制を！

『共同アピール』への

賛同申し込み

FAX. 03-5626-2423 まで送信してください。

共同アピールに賛同します。

賛同金 ・個人 (1口1,000円× 口)
 ・団体 (1口5,000円× 口)

※お名前 (個人・団体)

※おなまえ、団体名の公表 (可 / 不可)

※肩書き

※ご住所

※TEL.

※FAX.

※ E-mail

※ メール情報、案内の送信 (希望する / 希望しない)

※共同アピール運動へのご意見、ご要望があればお書きください。

共同アピール運動のホームページ：<http://www.jex-no.org/>
本誌特集①、2006年7月号、11月号等もご参照ください。

特集①/日本版エグゼンプション反対

厚労省・経団連は導入に固執 労組は反対、世論も高まる

審議会から法案作成段階に

東京安全センター事務局長 飯田勝泰 2

労働政策審議会報告等関連資料 11

特集②/日本の教訓をアジア・世界に発信

日本の教訓をアジア・世界に ネットワークは着実に前進

水俣病・三池CO中毒・アスベスト被害

全国安全センター事務局長 古谷杉郎 25

じん肺レポート:中国・インド・韓国 47

中国のNGOと中皮腫患者 続出地を訪問

アスベスト禁止の必要性訴える

愛媛安全センター事務局長 白石昭夫 57

連載49—塩沢美代子

語りつぎたいこと

67

労働福祉事業の見直し(建議)/健康管理手帳通達 71

改正労働安全衛生法(GHS関係)施行通達 74

各地の便り

全国●アスベスト被害ホットラインに128件の相談 81

神奈川●住友石綿じん肺第2次訴訟勝訴・確定 84

ニチアス●元労働者、遺族らが労働組合結成 87

千葉●高校時代のアルバイトで中皮腫に 91

東京●自営業者の石綿肺、公害不服審査会に 92

兵庫●クボタが労災不適用肺がん遺族に補償 92

大阪●都道府県で石綿疾患労災認定最多 95

東京●過労死をなくそう! 龍基金を設立 97

東京●パートで店長、過重労働で筋骨格系障害 98

厚労省・経団連は導入に固執 労組は反対、世論も高まる 審議会から法案作成段階に

飯田勝泰

(NPO)東京労働安全衛生センター事務局長

労働側の反対運動に弾み

前号で報告した2006年10月24日の過労死遺族ら有志による連合会長、労働条件分科会長、厚生労働大臣に対する「導入絶対反対」の申し入れ以降、ようやく多くのメディアが日本版エグゼンプション＝労働時間規制の新たな適用除外制度の危険性、問題点について取り上げるようになってきた。

既報のとおり、この問題を審議してきた労働政策審議会労働条件分科会で、6月27日の第59回分科会で審議が中断して、厚生労働省が当初想定していた「7月中の中間取りまとめ」が挫折。8月31日に再開された後、9月11日の第61回分科会に新たに提出された「労働契約及び労働時間法制の今後の検討について(案)」(2006年11月号28頁参照)の各論点ごとの議論が、月3回開催の強行スケジュールでひとまわりしたのが、11月10日の第67回分科会。

この間、労働側から、日本版エグゼンプション反対の具体的根拠を一層積み重ねる試みが相次いで公表された。

● 連合の認知度アンケート調査・新聞広告

11月6日に連合が、日本版エグゼンプションに関して、当事者の認知度を調べるために、20代から40代の正社員として働く全国の男女1,006名に対してインターネットアンケートを実施した結果を発表した (<http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/seido/roudoukeiyaku/data/20061106chousa.pdf>)。導入が検討されている同制度を「全く知らない」と回答したのが72.6%。「内容まで知っていた」はわずか9%で、認知度は低い。一方、「内容まで知っていた」者の72.5%が「制度適用に反対」という結果であった。この結果を受けて連合は、今まで以上に、「長時間労働の是正の必要性」、「日本版エグゼンプションの導入反対」を主張していくとした。

また連合は、11月10日付けの日本経済新聞朝刊に、導入反対の一面意見広告も掲載した。

● 労働総研の残業代横取り試算

全労連系の労働総合研究所は、11月8日、「残業代11.6兆円の横取りを法認するホワイトカラー・エ



毎回労働条件分科会の会場前には様々な団体が宣伝活動を展開(11月28日 厚生労働省前 左は筆者)

グゼンブション」という試算結果を発表した(<http://www.yuiuidori.net/soken/>)。

「推計の結果、年収400万円以上のホワイトカラーで、すでに管理・監督者になっている人を除いた層の残業代(支払い済み分と未払い残業代)の試算額は11兆5,851億円であった。換言すれば、労働時間規制をエクゼンプトされることによって、年収400万円以上のホワイトカラー労働者が失い、使用者に『横取り』される総金額は、11兆5,851億円(内訳:不払い残業代の総額7兆0,213億円、支払い残業代の総額4兆5,638億円)ということになる。これは1人あたりの年平均額にすると、114万3,965円(内訳:不払い残業代69万3,312円、支払い残業代45万0,653円)となる。」

再度ネーミングの変更

11月10日の第67回分科会には、新たに「今後の労働時間法制について検討すべき具体的論点(素案)」が示された。後述の12月8日に出された「報告案」(11頁参照)の「II 労働時間法制」と全く同じ内

容で、ただ各文章の末尾が、「することとしてはどうか」という書き方になっていた点が異なっている。

日本版エグゼンブションについては、6月13日の「在り方について(案)」の「自律的労働にふさわしい制度」(2006年7月号25頁参照)、9月11日の「今後の検討について(案)」の「自律的な働き方を可能とする制度」(2006年11月号30頁参照)から、「自由度の高い働き方にふさわしい制度」に、名称が変更された。少しでも聞こえのよいネーミングをという努力なのだろうが、内実が変わったわけではない。

11月21日の第68回分科会には、「今後の労働契約法制について検討すべき具体的論点(1)」。

これは、12月8日の「報告案」のうち、「I 労働契約法制の」、「2 労働契約の成立及び変更について」、「3 主な労働条件に関するルール」、「4 労働契約の終了について」の部分について、同様に「することとしてはどうか」という書き方の文章であった。

「主な労働条件に関するルール」について、「安全配慮義務—使用者は労働者の生命、身体等を危険から保護するよう配慮しなければならないこととしてはどうか」という項目があり、「出向(在籍型)

に、「使用者が労働者に在籍型出向を命じることができる場合を明らかにすることとしてはどうか」という項目があったが、「報告案」では削除された。

11月28日の第69回分科会には、「I 労働契約法制」のその他の項目を扱った「今後の労働契約法制について検討すべき具体的論点(2)」が示された。ただし、「1 基本的な考え方」の(5)は、「使用者は、労働者が安心して働くことができるように配慮するものとする」となっており、また、「5 期間の定めのある労働契約」の(3)の「一定回数以上」の具体的な数字は示されておらず、「7 国の役割」は含まれていなかった。

そして12月8日の第70回分科会に、以上の「素案」を結合、一部修正等した「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(報告)(案)」(14頁参照)が示されたわけである。

ここでは、「することとしてはどうか」という書き方が「すること」という表現に改められているが、「I 労働契約法制」では、「1 労働契約の原則」の6)の「均衡考慮」の項目(12月21日の第71回分科会でも変更なし)と、「4 労働契約の終了等」の「(2) 整理解雇」及び「(3) 解雇に関する労働関係紛争の解決方法」が「することとしてはどうか」という表現のまま斜体で表記され(第71回分科会で(2)(3)とも、「引き続き検討することが適当である」と修正された)、また、「II 労働時間法制」の「5 自由度の高い働き方にふさわしい制度の創設」の「(1) 制度の要件」の1)の「iv 年収が相当程度高いものであること」も斜体表記だった(第71回分科会で斜体表記ではなくなった)。

弁護士が『長時間労働酷書』

これらの素案・報告案については、連合(<http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/rengonews/index2006.html>)、全労連(<http://www.zenroren.gr.jp/jp/housei/index.html>)、全労協(<http://www.zenrokyo.org/fax/fax.htm>)のほか、全労働省労働組合(<http://www.zenrodo.com/>)、日本労働弁護団(<http://homepage1.nifty.com/rouben/>)などがまとめた見解等を公表している。



全国過労死を考える家族の会の宣伝活動(12月20日 東京・丸の内)

日本労働弁護団と過労死弁護団は11月16日、東京・総評会館において、「日本版エグゼンプション断固阻止! 役に立つ労働契約法を 決起大集会」を開催した。

日本労働弁護団のホットラインに寄せられた相談事例や10月24日の連合会長要請等のときに表明された「過労死遺族らの訴え」、11月11日の同弁護団第50回全国総会で採択された「Take Back Your Time! 人間らしい働き方を求める宣言—日本版エグゼンプション、断固反対—」、関連データ、解説等を収録した『長時間労働酷書』も発表。これは現在、同弁護団のホームページから無料でダウンロードできるようになっている。

なお過労死弁護団全国連絡会議も、9月19日の第19回全国総会で、「自立的労働時間制度創設反対決議」を採択している(<http://karoshi.jp/topics3.html>)。

過労死家族の会も動き出す

10月24日の有志による行動は、他の家族たちにも火をつけた。11月22日午後には開かれた全国過労死を考える家族の会総会では、2006年12月号8-9頁掲載の要請書と同趣旨の、「過労死をなくすためにホワイトカラーエグゼンプションの法制化に反対する決議」が採択された。この日は、午前中は過労死・過労自殺の遺族・家族を中心に厚生労働省交渉を行い、正午からは厚生労働省前の宣伝、夜には、「第19回勤労感謝の日を前に過労死を考える集い」が開催され、「過労死・過労自殺をなくすため、



共同アピール運動有志による「通りすがり参加行動」(11月28日 東京・秋葉原、新橋)

ホワイトカラーイグゼンプションの法制化に反対し、ディセントワークを実現しよう」との集会アピールも採択されている。

後述の12月5日の日比谷野外音楽堂での集会では、中学校の教師だった夫を18年前に過労死で失った東京過労死を考える家族の会の中野淑子さんが、「自由度が高く、具体的指示も受けない教師の労働は、ホワイトカラー・エグゼンプションのようなもの。夫は家でテストの採点をし、非行の生徒を夜探したり、残業が続いた。私たちの悲しみをこれ以上多くの人にさせたくない」と発言した。

家族の会は、メンバーに要請書の作成も呼びかけて、12月11日にあらためて厚生労働大臣・労働条件分科会長宛てに、「過労死をなくすために、全国過労死を考える家族の会は『日本版ホワイトカラーエグゼンプション』の法制化に強く反対いたします」という要請行動を行った。

さらに12月20日には、師走の東京・丸の内等で、「必見 サラリーマンの皆様 今、あなたの身边に大きな危機が迫っていることをご存知ですか?『過

労死なんて自分には関係ない』と思っはいませんか? もしそうなら、それはとんでもない間違いです」、「みんなで力を合わせて『過労死促進法』、『ホワイトカラー・エグゼンプション』を阻止しましょう」と訴えたビラを配布して、宣伝活動を行った。

また、労働条件分科会にも、交代で傍聴するようになった。

「当事者」といえる過労死家族らが動き出したことは、明らかにメディアの、そして世論の関心を引き上げる効果を生んでいる。

通りすがり参加行動

「共同アピール運動」(中野麻美、棗一郎両弁護士と全国安全センター・古谷杉郎事務局長が呼びかけ人、<http://www.jex-no.org/>)は、1919年に1日8時間労働を謳った国際労働機関(ILO)第1号条約が採択された(日本は未批准)11月28日に、全国各地での一斉行動を呼びかけた。

東京では、12時秋葉原駅前、15時新橋駅前、18

特集①/日本版エグゼンプション反対

時厚生労働省前(第69回労働条件分科会)と場所を変えながら、仕事の途中、休憩時間、単なる通りすがりでも、その時間にその場所にいる人は参加OKと呼びかけた「通りすがり参加行動」と称したパフォーマンスの第一弾を挙行了た。

イギリスの労働組合のパフォーマンス「クロック・ヘッド(時計頭)」(2006年11月号15頁参照)をパクった行動参加グッズ「時計マン(お面)」をホームページからダウンロードできるようにした(http://www.jex-no.org/josei_event_goods.html)。一口上:日本全国あらゆるところから湧いて出てくる時計マン! ちょっと不気味なところが超キツチュ!! 時計マンたちは、労働時間の歯止めをはずされることに抗議しているのだ。私たちは、永遠に奴隷のように働かされることには同意しない。このグッズを使うことで、自分たちの意思をあらわそう。

東京ユニオン、管理職ユニオン、ネットワーク・ユニオン、フリーター全般労組等の有志扮するガテン系紙芝居オヤジ・鬼瓦権蔵?や某首相のマスクをかぶった人物に鎖でつながれたサラリーマン、メイド・コスプレ、様々ないでたちで自己表現しながら、日本版エグゼンプション反対を訴えた。紙芝居「猫田たま夫君の過労死直前物語」も登場。チラシを取って話しかけてくる人あり、立ち止まって紙芝居に付き合ってくれる人もあり。秋葉原と新橋のサラリーマン層の違い?なども観察しながら、明るく元気な反対運動を展開。

12月5日の日比谷野外音楽堂に登場したこの「一座」が会場カンパの集金にまわったところ、おそらくこの種の集会の過去の記録を更新するであろうほど多額のカンパ!が集まるという効果もあった。

興に乗った(「鬼瓦権蔵に扮すると何かが私に憑依する」とは、東京ユニオンの某女性組合員の



許すな過労死促進法! 全国集会とデモ(12月5日)

声)「一座」は、12月24日には「クリスマスバージョン」で新宿駅南口方面、年明けの1月3日には「お正月バージョン」で明治神宮に出発、要請があれば全国どこでも出前出演、とはりきっている。

日比谷野音集会・デモに1,500名

12月5日には、共同アピールが呼びかけてつくられた実行委員会の主催により、「許すな過労死促進法! 人間らしく働くための労働時間・契約法制を! 12.5全国集会」が開催され、約1,500人が結集した。

集会は、ネットワーク・ユニオンの寺尾そのみさんと下町ユニオンの山本裕子さんの司会で開会。

主催者を代表して棗一郎・弁護士(日本労働弁

LET'S TAKE BACK OUR TIME !

私たちの時間を取り戻そう!

今、日本中に“時間ドロボー”が跳梁跋扈して、私たちの時間を奪っている。「サービス残業」という名の違法残業である。私たちの周りには過重な仕事に押しつぶされ、長時間労働にあえいでいる人達が大勢いる。過労で倒れ、過労うつで自殺する人たちが大勢いる。そのような過労で疲弊した労働者を不安な眼差しで心配する家族の苦しみがある。過労死した被害者の遺族たちの悲しみが渦巻いている。

『ホワイトカラー・エグゼンプション』それは、“時間ドロボー”の新たな「道具」であり、私たちの命を脅かす強力な「武器」となる。そのような「武器」を全国に蔓延する“時間ドロボー”に与えてはいけない!

現在、財界と政府与党、厚生労働省は来年1月の通常国会で、労働基準法を改正して『日本版エグゼンプション』（「自由度の高い働き方にふさわしい制度」）を導入しようと目論んでいる。その狙いは「労働時間規制の撤廃」である。労働基準法が定めている「1日8時間、週40時間」、休憩、休日等の労働時間制度は、戦後半世紀以上にわたって、私たち日本国民の意識と生活の中に定着してきたものである。日本の労働者は働きすぎて自由な時間を奪われないように、また過労によって健康を害することがないように労働基準法によって保護をされている。「1日8時間、週40時間」の労働時間制度は、私たちの自由な人生の時間を保障する基本的人権である。

ところが、「日本版エグゼンプション」はこの労働時間規制をなくしてしまうものであり、これが立法化されれば、私たちには際限のない長時間労働が待ち受けている。使用者は私たちを1日24時間働かせることも可能となり、多くの人々が過労で倒れる危険が確実に増すであろう。この法律は、まさに「24時間働け!法」であり、「過労死を促進する」法律である。また、私たちが一月に何百時間働こうと使用者は割増の残業代を支払わなくてすむことになり、働けど働けど賃金は固定給のままである。「日本版エグゼンプション」は私たち日本国民の基本的人権を侵害し、自由な時間をもっともっと奪おうとするものである。このような法秩序を破壊し、私たちの生活を破壊する立法は断じて許してはならない。

今日、日比谷野外音楽堂に集まった私たちは、労働時間規制の撤廃に断固として反対し、「日本版エグゼンプション」導入を絶対に阻止する覚悟である。来年の通常国会への法案の上程を許さず、それでも法案上程を強行するのであれば、統一地方選挙、それに続く参議院議員選挙において、必ず重要な争点としてこれを廃案にするまで闘うことを決意する。私たちは、日本の職場で働く全ての労働者とその家族、地域の市民、学生、子供たちと共に連帯して、日本の社会から過重な長時間労働を無くし、過労死や過労うつのない雇用環境を実現するとともに、残業などしなくても皆が豊かに暮らしてゆける雇用社会を作ることをここに宣言し、全ての日本国民に呼びかける。

LET'S TAKE BACK OUR TIME ! 私たちの時間を取り戻そう!

2006年12月5日

許すな過労死促進法！ 人らしく生きるための労働時間・労働契約法制を！ 12.5全国集会

護団事務局次長) が挨拶した後、審議会の労働者委員のひとり小山正樹さん(田島恵一さんも参加)から労働条件分科会報告。全労連の宮垣忠・

事務局次長、全労協の藤崎良三・議長が連帯挨拶。民主党労働契約法制及び労働時間法制等に関する作業チームの細川律夫・座長からのメッ

セージの紹介に続いて、社会民主党の福島瑞穂・党首、日本共産党の笠井亮・衆議院議員が挨拶。

前述のとおり、東京過労死を考える家族の会の中野淑子さんの訴えの後、各地の行動報告・参加者の紹介、全日建運輸連帯労組の垣沼陽輔・書記長による集会アピール提案と採択(前頁囲み参照)、全統一労組の鳥井一平・書記長によるデモ指示、神奈川シティユニオン・藤原千織さんのシュプレヒコール、フリーター全般労組・大平正巳さんの団結ガンバローで締めくくられた。

その後参加者は、日本版エグゼンプション反対を訴えながら、銀座を通過して東京駅までデモ行進。

集会実行委員会には90団体が参加し、最初の大規模共同行動としてはまずまずの結集状況。メディアもよくカバーしてくれて、広がりつつある日本版エグゼンプションに対する社会的批判を示すことができたのではないかと考えている。(http://www.jex-no.org/josei_event_1205.html)

監督官も「導入すべきでない」

翌6日には、連合が同じ日比谷野外音楽堂で、働くものためのワークルールの実現を求める「格差是正12・6中央総決起集会」を開催。

また民主党が、「民主党のめざす労働契約法案及び労働時間法制(案)」を示して、パブリックコメントを募集した(http://www.dpj.or.jp/news/dpjnews.cgi?indication=dp&num=9337)。

全労働省労働組合は、12月13日に、「労働時間法制に関する『労働基準監督官アンケート』結果」を公表した(http://www.zenrodo.com/zen_t/zen_t_shu/2006_12.htm)。

全国の第一線の労働基準監督官1,319名の80%がアンケートに回答。日本版エグゼンプションについては、6割が「導入すべきでない」、管理監督者のスタッフ職への拡大については、73.8%が「拡大すべきでない」、企画型裁量労働制の対象範囲の拡大については、71.5%が「拡大すべきでない」と回答した。今後の労働時間法制等の改善方向を尋ねるところ(複数回答)、上位を占めたのは、「労働基準監督官を増員する」(71.3%)、「労働時間の把握義務

を強化する」(64.2%)、「管理監督者の範囲を厳格化する」(57.0%)、「労基法違反の罰則を強化する」(56.7%)などであった。

連合は、12月20日に「格差に関する意識調査」、12月26日に「生活アンケート調査」も発表している。

経済界内部の意見対立表面化

他方、11月21日に経済同友会が、「『労働契約法制』及び『労働時間法制』に関する意見書」を公表した(21頁参照)。

日本版エグゼンプションについては、「将来進むべき方向としては適正な考え方」(「あらためて…議論を深めていくことが望ましい」)。しかし、「まず最初のステップ」としては、裁量労働制の一層の拡大と管理監督者の範囲の拡大(基準緩和)から進めるべきである、という趣旨である。

これは、2006年11月号で紹介した、東京商工会議所の7月13日の「労働政策に関する要望」及び「アンケート調査結果」で表明されていたものと基本的に同じ内容と言ってよい。

「報告書の取りまとめ役となった有馬利男・富士ゼロックス社長は『米国型を持ち込んで機能するか疑問。日本の労働慣行を織り込むべきだ』と指摘。経団連案について『年収で線を引くのは弊害が大きく拙速』とした。同制度の導入をめぐっては今夏以降、労使が対立し、溝は埋まっていない。経済界内部でも意見の対立が表面化し、論議の行方は一段と不透明に」(共同通信)になってきたのである。

厚労省・経団連は導入に固執

にもかかわらず厚生労働省と日本経団連は、東商や同友会の意見を振り切ってでも、日本版エグゼンプションの導入を次期通常国会に提出するという方針を固めたようである。

「年収要件」の金額を政省令ではなく法律本体に規定し、法改正しなければ変更できないようにするから、年収要件の安易な引き下げはないとして労働側を説得と伝えられた。ただし、この点は、労働側が乗ってこないのであれば譲歩する必要はな

ということであろうが、最終報告では、「分科会で審議した上で命令で定めること」とされた。

また、10月24日の過労死遺族らの要請を受けてから、労災認定事例を調べ直したところ、週休が確保されていない場合が多いことがわかったからとして、「週休2日相当以上の休日の確保」を要件として、「確保しなかった場合には罰則を付す」とこととしたなどという説得も行われた模様であるが、「週休2日相当以上の休日の確保」等は6月13日の「在り方について(案)」にすでに示されていたことである。

はては、「一般的には、局長、部長、工場長等」という法律が想定している範囲を超えて、現実にはひろく課長職の多くも「管理監督者」として労働時間の適用除外扱いされている状況で、新たな日本版エグゼンプションの導入によって「灰色」部分にルールの網をかけないと、経済同友会の意見書に記された図(24頁)のような事態に状況が悪化する?というような説得もなされたやに伝えられている(しかし、提案内容が、「灰色」部分だけに網をかける内容になっているとは到底言い難い)。

12月8日に第70回分科会に、「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(報告)(案)」が示された後、予定されていた14日の分科会開催は行わずに、厚生労働省による水面下の工作が精力的に行われたことは間違いない。

労働者代表は反対を貫徹

しかし、連合は12月15日、第16回中央執行委員会及び第1回中央闘争委員会を開催。この場で高木会長は、日本版エグゼンプションの導入反対の立場を貫く旨を表明した。

「高木会長は冒頭、『12日に開催した連合三役会では、日本版エグゼンプションについては、やはり反対の意志を変えられないというのが大方の議論であり、年末の最終段階に向け、そのスタンスを貫き通そうと議論した』と報告。また『大詰めを迎えた労働契約法、パート労働法、最賃法等の論議についても、主張すべきは主張するスタンスを貫く』と述べるとともに、経済財政諮問会議での『労働ビッグバン』と称される議論をはじめ、規制改革・民間開放

推進会議、自民党に設置された雇用・生活調査会や労働政策議員連盟等における労働に関する議論についても、注意して見ておかなければならないと述べた。』(http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/rengonews/2006/20061215_1166172549.html)

かくて12月27日、第72回労働条件分科会の「報告」は、日本版エグゼンプション(自由度の高い働き方にふさわしい制度の創設)及び「企画業務型裁量労働制の見直し」について、労働者代表委員の「認められないとの意見」が明記されたものとなった。

同日の分科会で、東京商工会議所を代表する使用者代表委員のひとり、現段階での取りまとめには賛成できない」と明確に表明した。しかし、この意見は「報告」に明記されたものでも、「報告」に意見として明記するよう求めたものでもない。賛成はしなかったというパフォーマンスを示しておかないと、業界団体のなかで立場もたないということなのであろう。

労働組合陣営はすべて日本版エグゼンプション反対で足並みがそろっている。経済界内部に意見の対立があることも一層明確になった。

与党内にも意見の対立

加えて、新たに、与党内においても意見の対立が噴出してきた。

「公明党の太田昭宏代表は26日、首相官邸で安倍晋三首相と会談し、次期通常国会での見直しが検討されている労働法制について意見を交わした。…席上、太田代表は、ホワイトカラー・エグゼンプションや残業の割り増しなどの問題について、『日本のこれから極めて大事な課題』とした上で、『雇用や残業などの問題は)それぞれの業種によっても違い、また、一人ひとり働いている方たちの感情、信条というものもある』と指摘。その上で、太田代表は、労働法制の見直しについて、『相当慎重に扱い、直ちに法制化を急ぐというような拙速であってはならない』と強調し、『与党としての意見も十分に聞き、慎重に論議することが必要だ』と訴えた」(http://www.komei.or.jp/news/daily/2006/1227_03.html)。

同代表は、新年1月2日の新宿駅前での街頭演説でも、日本版エグゼンプション導入については「慎重

を期さなくてはならない」と述べ、通常国会に労働基準法改正案を提出するのは時期尚早、与党協議会を設け慎重に検討する必要があるとの考え方を示したと報じられている。

地方統一選や参議院選挙を控えて、「労働者から残業手当を奪う法案になり、通常国会での最大争点になりかねない。攻め手を欠いている野党側を喜ばせるだけ」という判断のようである。

自民党では、2005年に廃止された労働調査会が、12月13日に雇用・生活調査会として衣替えて復活している(会長=川崎二郎・前厚生労働大臣)。この動きは、労働市場の規制緩和「労働ビッグバン」を検討している政府の経済財政諮問会議に対抗するものと伝えられている。市場原理の発想が強すぎて、企業寄りの政策ばかり打ち出す同会議に対抗して、働き手—とりわけ若者の支持を引きつける雇用政策を示さなければ、参議院選挙を闘えないということのようである。

「労働ビッグバン」に対する批判

実際、選挙のことは置いて、雇用・労働分野の規制緩和が深刻な事態を生じさせつつあることは今や誰も否定できないだろう。

11月30日、経済財政諮問会議で、民間議員より「関連制度を包括的・抜本的に見直す労働ビッグバン」の提起があり、①再チャレンジを疎外する労働市場の問題、②雇用形態による格差の是正、③仕事と育児の両立、④技能をもった外国人労働者の活用、という4つの論点が示された。

以上のような制度改革のあり方についての課題の整理と集中的な議論を行い、随時経済財政諮問会議に報告を行うために、12月28日に同諮問会議に労働市場改革専門調査会が設置された(会長=八代尚宏・国際基督教大学教養学部教授)。その議論を踏まえ、さらに議論を深めるべき課題については、府省横断的な検討の場をつくり、改革の方向性や工程表を作成し、2007年7月の「骨太2007」にとりまとめる予定とされている。(経済財政諮問会議：<http://www.keizai-shimon.go.jp/>)

会長に就いた八代氏は、「労働者の2割にも満た

ない労働組合が『労働者の代表』として労働審議会等の場で雇用政策の維持・強化を主張している」等の批判を行い、三者構成による審議会で利害調整する時代は終わったなどと主張している。

経済財政諮問会議の労働市場改革専門調査会 VS 自民党の雇用・生活調査会という構図を、メディアは伝えているわけである。

規制改革・民間開放推進会議は、12月25日に、「規制改革・民間開放の推進に関する第3次答申—さらなる飛躍を求めて—」をまとめた(「雇用・労働分野」の一部を20頁で紹介。全文は、<http://www.kiseikaikaku.go.jp/publication/index.html>)。同会議が、7月21日に「労働契約法制及び労働時間法制の在り方に関する意見」(2006年11月号33頁参照)を公表、「規制改革・民間開放」の錦の御旗を掲げて、政労使三者構成の審議会における検討にあれこれと注文をつけていることは既報のとおりである。

小泉内閣以来の「改革」と名づければ何でも容認されるという風潮は打破されるべきときである。

導入阻止は不可能ではない

日本版エグゼンプションの導入阻止をその皮切りとさせよう! 選挙がらみの憶測に過大な期待は禁物であるとしても、状況を流動化させることはできつつあり、導入阻止の実現は決して不可能ではない。

当面、次のステージは、1月下旬と見込まれる「法案要綱」の策定段階。再度、労働政策審議会労働条件分科会にもかけられる。厚生労働省は、国民の意見は聞かない—パブリックコメントは実施しない方針と伝えられてきたことが、どうなるかも問題だ。

その次は、法案の閣議決定—国会審議ということになるが、労働国会とも呼ばれる通常国会で、予算関連法案はパート労働法改正案だけで、日本版エグゼンプション導入が盛り込まれるであろう労働基準法改正案、労働契約法案、最低賃金法改正案はその後に一括審議で行われる見込みである。

最新の情報、行動日程等は、共同アピール運動のホームページ：<http://www.jex-no.org/>で、ぜひ随時確認していただきたい。引き続き団体・個人



今後の労働契約法制及び労働時間法制 の在り方について(報告)(案)

2006年12月8日

第70回労働条件分科会提出資料

I 労働契約法制

労働契約の内容が労使の合意に基づいて自主的に決定され、労働契約が円滑に継続するための基本的な考え方として、次のとおりルールを明確化することが必要である。

1 労働契約の原則

- 1) 労働契約は、労働者及び使用者の対等の立場における合意に基づいて締結され、又は変更されるべきものであるものとする。
- 2) 使用者は、契約内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。
- 3) 労働者及び使用者は、締結された労働契約の内容についてできる限り書面により確認するようにするものとする。
- 4) 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に権利を行使し、義務を履行しなければならない、その権利の行使に当たっては、それを濫用するようなことがあってはならないこととする。
- 5) 使用者は、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができる職場となるよう、労働契約に伴い必要な配慮をするものとする。
- 6) 使用者は、労働契約において雇用の実態に応じ、その労働条件について均衡を考慮したものとなるようにするものとする。

2 労働契約の成立及び変更について

- (1) 合意原則
労働契約は、労働者及び使用者の合意によって成立し、又は変更されることを明らかにすること。
- (2) 労働契約と就業規則との関係等
 - 1) 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とし、無効となった部分は、就業規則で定める基準によることを、

労働契約法において規定すること。

- 2) 就業規則が法令又は当該事業場について適用される労働協約に反する場合には、その反する部分については無効とすることを、労働契約法において規定すること。
 - 3) 合理的な労働条件を定めて労働者に周知させていた就業規則がある場合には、その就業規則に定める労働条件が、労働契約の内容となるものとする。
 - 4) ただし、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働契約の内容を合意した部分(特約)については、3)によるのではなく、その合意によることとする。
- (3) 就業規則の変更による労働条件の変更
- 1) イ 使用者が就業規則を変更し、その就業規則を労働者に周知させていた場合において、就業規則の変更が合理的なものであるときは、労働契約の内容は、変更後の就業規則に定めるところによるものとする。
 - ロ 上記イの「合理的なもの」であるかどうかの判断要素は、次に掲げる事項その他の就業規則の変更に係る事情とすること。
 - i 労働組合との合意その他の労働者との調整の状況(労使の協議の状況)
 - ii 労働条件の変更の必要性
 - iii 就業規則の変更の内容
 - ハ 労働基準法第9章に定める就業規則に関する手続が上記イロの変更ルールとの関係で重要であることを明らかにすること。
- ニ 就業規則の変更によっては変更されない労働条件を合意していた部分(特約)については、イによるのではなく、その合意によることとする。
- 2) 就業規則を作成していない事業場において、使用者が新たに就業規則を作成し、従前の労働条件に関する基準を変更する場合についても、1)と同様とすること。

3 主な労働条件に関するルール

(1) 出向(在籍型出向)

使用者が労働者に在籍型出向を命じることができる場合において、出向の必要性、対象労働者の選定その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、出向命令は無効とすること。

(2) 転籍(移籍型出向)

使用者は、労働者と合意した場合に、転籍をさせることができることとする。

(3) 懲戒

使用者が労働者を懲戒することができる場合において、その懲戒が、労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とすること。

4 労働契約の終了等

(1) 解雇

労働基準法第18条の2(解雇権の濫用)を労働契約法に移行することとする。

(2) 整理解雇(経営上の理由による解雇)

経営上の理由による解雇(以下「整理解雇」という。)は、使用者が使用する労働者の数を削減する必要性、整理解雇を回避するために必要な措置の実施状況、整理解雇の対象とする労働者の選定方法の合理性、整理解雇に至るまでの手続その他の事情を総合的に考慮して客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とすることとしてはどうか。

(3) 解雇に関する労働関係紛争の解決方法

労働審判制度の調停、個別労働関係紛争制度のあっせん等の紛争解決手段の状況も踏まえつつ、解雇の金銭的解決の仕組みに関し、さらに労使が納得できる解決方法を設けることとしてはどうか。

5 期間の定めのある労働契約

- 1) 使用者は、期間の定めのある労働契約の契約期間中はやむを得ない理由がない限り解約できないこととする。
- 2) 使用者は、その労働契約の締結の目的に照らして、不必要に短期の有期労働契約を反復更新することのないよう配慮しなければならないこととする。
- 3) 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」第2条の雇止め予告の対象の範囲を拡大(現行の1年以上継続した場合のほか、一定回数(3回)以上更新された場合も追加)することとする。

6 労働基準法関係

- 1) 労働契約の即時解除に関する規定を労働契約法に移行することとする。
- 2) 就業規則の相対的必要記載事項(当該事業場において制度がある場合には明記することが求められる事項)として、出向を追加することとする。
- 3) 労働基準法第36条等の「過半数代表者」の選出要件について、民主的な手続にすることを明確にすることとする。

7 国の役割

- 1) 労働契約法に関する国の役割は、同法の解釈を明らかにしつつ周知を行うこととし、同法について労働基準監督官による監督指導を行うものではないこと。
- 2) 個別労働関係紛争解決制度を活用して紛争の未然防止及び早期解決を図ることとする。

II 労働時間法制

仕事と生活のバランスを実現するための「働き方の見直し」の観点から、長時間労働を抑制しながら働き方の多様化に対応するため、労働時間制度について次のとおり整備を行うことが必要である。

1 時間外労働削減のための法制度の整備

(1) 時間外労働の限度基準

- 1) 限度基準において、労使自治により、特別条項付き協定を締結する場合には延長時間をできる限り短くするように努めることや、特別条項付き協定では割増賃金率も定めなければならないこと及び当該割増賃金率は法定を超える率とするように努めることとする。
- 2) 法において、限度基準で定める事項に、割増賃金に関する事項を追加することとする。

(2) 長時間労働者に対する割増賃金率の引上げ

- 1) 使用者は、労働者の健康を確保する観点から、一定時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、現行より高い一定率による割増賃金を支払うこととすることによって、長時間の時間外労働の抑制を図ることとする。
- 2) 割増率の引上げ分については、労使協定により、金銭の支払いに代えて、有給の休日を付与することができることとする。

2 長時間労働削減のための支援策の充実

長時間労働を削減するため、時間外労働の削減に取り組む中小企業等に対する支援策を講ずることとする。

3 特に長い長時間労働削減のための助言指導等の

推進

特に長い長時間労働を削減するためのキャンペーン月間の設定、上記1(1)の時間外労働の限度基準に係る特に長い時間外労働についての現行法の規定(法第36条第4項)に基づく助言指導等を総合的に推進することとする。

4 年次有給休暇制度の見直し

法律において上限日数(5日)を設定した上で、労使協定により当該事業場における上限日数や対象労働者の範囲を定めた場合には、時間単位での年次有給休暇の取得を可能にすることとする。

5 自由度の高い働き方にふさわしい制度の創設

一定の要件を満たすホワイトカラー労働者について、個々の働き方に応じた休日の確保及び健康・福祉確保措置の実施を確実に担保しつつ、労働時間に関する一律的な規定の適用を除外することを認めることとする。

(1) 制度の要件

- 1) 対象労働者の要件として、次のいずれにも該当する者であることとする。
 - i 労働時間では成果を適切に評価できない業務に従事する者であること
 - ii 業務上の重要な権限及び責任を相当程度伴う地位にある者であること
 - iii 業務遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする者であること
 - iv 年収が相当程度高い者であること
- 2) 制度の導入に際しての要件として、労使委員会を設置し、下記(2)に掲げる事項を決議し、行政官庁に届け出ることとする。

(2) 労使委員会の決議事項

- 1) 労使委員会は、次の事項について決議しなければならないこととする。
 - i 対象労働者の範囲
 - ii 賃金の決定、計算及び支払方法
 - iii 週休2日相当以上の休日の確保及びあらかじめ休日を特定すること
 - iv 労働時間の状況の把握及びそれに応じた健康・福祉確保措置の実施
 - v 苦情処理措置の実施
 - vi 対象労働者の同意を得ること及び不同意に対する不利益取扱いをしないこと
 - vii その他(決議の有効期間、記録の保存等)
- 2) 健康・福祉確保措置として、「週当たり40時間を超える在社時間等がおおむね月80時間程度を超えた対象労働者から申出があった場合には、医師による面接指

導を行うこと」を必ず決議し、実施することとする。

(3) 制度の履行確保

- 1) 対象労働者に対して、4週4日以上かつ一年間を通じて週休2日分の日数(104日)以上の休日を確実に確保できるような法的措置を講ずることとする。
- 2) 対象労働者の適正な労働条件の確保を図るため、厚生労働大臣が指針を定めることとする。
- 3) 2)の指針において、使用者は対象労働者と業務内容や業務の進め方等について話し合うこととする。
- 4) 行政官庁は、制度の適正な運営を確保するために必要があると認めるときは、使用者に対して改善命令を出すことができることとし、改善命令に従わなかった場合には罰則を付すこととする。

(4) その他

対象労働者には、年次有給休暇に関する規定(労働基準法第39条)は適用することとする。

6 企画業務型裁量労働制の見直し

- 1) 中小企業については、労使委員会が決議した場合には、現行において制度の対象業務とされている「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」に主として従事する労働者について、当該業務以外も含めた全体についてみなし時間を定めることにより、企画業務型裁量労働制を適用することができることとする。
- 2) 事業場における記録保存により実効的な監督指導の実施が確保されていることを前提として、労働時間の状況及び健康・福祉確保措置の実施状況に係る定期報告を廃止することとする。
- 3) 苦情処理措置について、健康確保や業務量等についての苦情があった場合には、労使委員会で制度全体の必要な見直しを検討することとする。

7 管理監督者の明確化

(1) スタッフ職の範囲の明確化

管理監督者となり得るスタッフ職の範囲について、ラインの管理監督者と企業内で同格以上に位置付けられている者であって、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当するものであることという考え方により明確化することとする。

(2) 賃金台帳への明示

管理監督者である旨を賃金台帳に明示することとする。

8 事業場外みなし制度の見直し

事業場外みなし制度について、制度の運用実態を踏まえ、必要な場合には適切な措置を講ずることとする。

今後の労働契約法制及び労働時間法制 の在り方について(答申)

2006年12月27日

労働政策審議会労働条件分科会

労審発第444号
平成18年12月27日

厚生労働大臣 柳澤伯夫殿

労働政策審議会 会長 菅野和夫

平成17年9月28日付け厚生労働省発基第0928001号をもって諮問のあった「今後の労働契約法制の在り方について」及び平成18年2月8日付け厚生労働省発基第0208002号をもって諮問のあった「今後の労働時間法制の在り方について」については、本審議会は、下記のとおり答申する。

記

別添の労働条件分科会の報告のとおり。

(別添) 平成18年12月27日
労働政策審議会 会長 菅野和夫殿
労働条件分科会 分科会長 西村健一郎

今後の労働契約法制及び労働時間法制 について(報告)

平成17年9月28日付け厚生労働省発基第0928001号をもって諮問のあった「今後の労働契約法制の在り方について」及び平成18年2月8日付け厚生労働省発基第0208002号をもって諮問のあった「今後の労働時間法制の在り方について」については、本分科会は、別添のとおり報告する。

(別添)

今後の労働契約法制及び労働時間法制 について(報告)

今後の労働契約法制の在り方については労働政策審議会労働条件分科会において平成17年10月4日以

後、今後の労働時間法制の在り方については同分科会において平成18年2月9日以後、合わせて28回にわたり検討を行い、精力的に議論を深めてきたところである。

少子高齢化が進展し労働力人口が減少する中で、我が国の経済社会の活力を維持するため、就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加、長時間労働者の割合の高止まり等の課題に対応し、労使双方が安心・納得した上で多様な働き方を実現できる労働環境の整備が必要となっている。

まず、近年、就業形態・就業意識の多様化等が進み、労働者ごとに個別に労働条件が決定・変更される場合が増えるとともに、個別労働関係紛争も増加傾向にある。

一方、個別労働関係紛争解決制度や労働審判制度など、個別労働関係紛争の事後的解決手続の整備が進んでいるが、個別労働関係を律する法律としては最低労働基準を定める労働基準法しか存在しないため、体系的で分かりやすい解決や未然防止に資するルールが欠けている現状にある。

このため、労働契約の内容が労使の合意に基づいて自主的に決定され、労働契約が円滑に継続するための基本的なルールを法制化することが必要とされている。

また、労働時間の状況についてみると、労働時間が長短二極化しており、子育て世代の男性を中心に長時間労働者の割合の高止まりや健康が損なわれている例も見られる。仕事と生活のバランスを確保するとともに、労働者の健康確保や少子化対策の観点から、長時間労働の抑制を図ることが課題となっている。

さらに、産業構造の変化が進む中で、ホワイトカラー労働者の増加等により就業形態が多様化している。このような中、企業においては、高付加価値かつ創造的な仕事の比重が高まってきており、組織のフラット化等に伴い、権限委譲や裁量付与等により、自由度の高い働き方をとる例が見られ、このような働き方においてもより能力を發揮しつつ、長時間労働の抑制を図り、健康を確保でき

る労働時間制度の整備が必要となっている。

このため、仕事と生活のバランスを実現するための「働き方の見直し」の観点から、長時間労働を抑制しながら働き方の多様化に対応するため、労働時間制度について整備を行うことが必要である。

このような考え方に基づき当分科会において検討を行った結果は、別紙のとおりであるので報告する。

この報告を受けて、厚生労働省において、審議の過程で出された労使各側委員の意見も十分斟酌しつつ、次期通常国会における労働契約法の制定、労働基準法の改正をはじめ所要の措置を講ずることが適当である。

(別紙)

1 労働契約法制

労働契約の内容が労使の合意に基づいて自主的に決定され、労働契約が円滑に継続するための基本的な考え方として、次のとおりルールを明確化することが必要である。

1 労働契約の原則

- ① 労働契約は、労働者及び使用者の対等の立場における合意に基づいて締結され、又は変更されるべきものであるものとする。
- ② 使用者は、契約内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。
- ③ 労働者及び使用者は、締結された労働契約の内容についてできる限り書面により確認するようにするものとする。
- ④ 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に権利を行使し、義務を履行しなければならない。その権利の行使に当たっては、それを濫用するようなことがあってはならないこととする。
- ⑤ 使用者は、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができる職場となるよう、労働契約に伴い必要な配慮をするものとする。

なお、使用者代表委員から、労働契約が双務契約であることにかんがみ、労働者の義務についても規定することが必要であるとの意見があった。

労働条件に関する労働者間の均衡については、労働者代表委員から、就業形態の多様化に対応し適正な労働条件を確保するため均等待遇原則を労働契約法制に位置付けるべきとの意見が、また使用者代表委員から、具体的にどのような労働者についていかなる考慮が求められるのか不明であり、労働契約法制に位置付けるべきでないとの意見がそれぞれあった。

このため、労働条件に関する労働者間の均衡の在り方について、労働者の多様な実態に留意しつつ必要な調査等を行うことを含め、引き続き検討することが適当である。

なお、労働者代表委員から、労働契約法制が対象とする労働者の範囲について、経済的従属関係にある者を対象範囲にすることについて引き続き検討すべきであるとの意見があった。

2 労働契約の成立及び変更

(1) 合意原則

労働契約は、労働者及び使用者の合意によって成立し、又は変更されることを明らかにすること。

(2) 労働契約と就業規則との関係等

- ① 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とし、無効となった部分は、就業規則で定める基準によることを、労働契約法において規定すること。
- ② 就業規則が法令又は労働協約に反してはならないものであり、反する場合の効力について、労働契約法において規定すること。
- ③ 合理的な労働条件を定めて労働者に周知させていた就業規則がある場合には、その就業規則に定める労働条件が、労働契約の内容となるものとする。ただし、①の場合を除き、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働契約の内容を合意した部分(特約)については、その合意によることとする。

(3) 就業規則の変更による労働条件の変更

- ①イ 就業規則の変更による労働条件の変更については、その変更が合理的なものであるかどうかの判断要素を含め、判例法理に沿って、明らかにすること。
ロ 労働基準法第9章に定める就業規則に関する手続が上記イの変更ルールとの関係で重要であることを明らかにすること。
ハ 就業規則の変更によっては変更されない労働条件を合意していた部分(特約)については、イによるのではなく、その合意によることとする。
- ② 就業規則を作成していない事業場において、使用者が新たに就業規則を作成し、従前の労働条件に関する基準を変更する場合についても、①と同様とすること。

3 主な労働条件に関するルール

(1) 出向(在籍型出向)

使用者が労働者に在籍型出向を命じることができる場合において、出向の必要性、対象労働者の選定その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認めら

れる場合には、出向命令は無効とすること。

(2) 転籍(移籍型出向)

使用者は、労働者と合意した場合に、転籍をさせることができることとする。

(3) 懲戒

使用者が労働者を懲戒することができる場合において、その懲戒が、労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とすること。

4 労働契約の終了等

(1) 解雇

労働基準法第18条の2(解雇権の濫用)を労働契約法に移行することとする。

(2) 整理解雇(経営上の理由による解雇)

経営上の理由による解雇が「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」に該当するか否かを判断するために考慮すべき事情については、判例の動向も踏まえつつ、引き続き検討することが適当である。

(3) 解雇に関する労働関係紛争の解決方法

解雇の金銭的解決については、労働審判制度(平成18年4月施行)の調停、個別労働関係紛争制度のあっせん等の紛争解決手段の動向も踏まえつつ、引き続き検討することが適当である。

5 期間の定めのある労働契約

- ① 使用者は、期間の定めのある労働契約の契約期間中はやむを得ない理由がない限り解約できないこととする。
- ② 使用者は、その労働契約の締結の目的に照らして、不必要に短期の有期労働契約を反復更新することのないよう配慮しなければならないこととする。
- ③ 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」第2条の雇止め予告の対象の範囲を拡大(現行の1年以上継続した場合のほか、一定回数(3回)以上更新された場合も追加)することとする。

また、有期契約労働者については、今回講ずることとなる上記①から③までの施策以外の事項については、就業構造全体に及ぼす影響も考慮し、有期労働契約が良好な雇用形態として活用されるようにするという観点も踏まえつつ、引き続き検討することが適当である。

なお、労働者代表委員から、「入口規制」(有期労働契約を利用できる理由の制限)、「出口規制」(更新回数や期間の制限)、「均等待遇」の3点が揃わない限り

本質的な解決にはならず、これらの問題も含めて引き続き検討すべきであるとの意見があった。

6 労働基準法関係

- ① 労働契約の即時解除に関する規定を労働契約法に移行することとする。
- ② 就業規則の相対的必要記載事項(当該事業場において制度がある場合には明記することが求められる事項)として、出向を追加することとする。
また、労働基準法第36条等の「過半数代表者」の選出要件について明確にすることとし、その民主的な手続について引き続き検討することが適当である。

7 国の役割

- ① 労働契約法に関する国の役割は、同法の周知を行うことにとどめ、同法について労働基準監督官による監督指導を行うものではないこと。
- ② 個別労働関係紛争解決制度を活用して紛争の未然防止及び早期解決を図ることとする。

II 労働時間法制

仕事と生活のバランスを実現するための「働き方の見直し」の観点から、長時間労働を抑制しながら働き方の多様化に対応するため、労働時間制度について次のとおり整備を行うことが必要である。

1 時間外労働削減のための法制度の整備

(1) 時間外労働の限度基準

- ① 限度基準において、労使自治により、特別条項付き協定を締結する場合には延長時間をできる限り短くするように努めることや、特別条項付き協定では割増賃金率も定めなければならないこと及び当該割増賃金率は法定を超える率とするように努めることとする。
- ② 法において、限度基準で定める事項に、割増賃金に関する事項を追加することとする。

(2) 長時間労働者に対する割増賃金率の引上げ

- ① 使用者は、労働者の健康を確保する観点から、一定時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、現行より高い一定率による割増賃金を支払うこととすることによって、長時間の時間外労働の抑制を図ることとする。なお、「一定時間」及び「一定率」については、労働者の健康確保の観点、中小企業等の企業の経営環境の実態、割増賃金率の現状、長時間の時間外労働に対する抑制効果などを踏まえて引き続き検討することとし、当分科会で審議した上で命令で定めることとする。

本項目については、使用者代表委員から、企業の経営環境の実態を企業規模別や業種別を含めてきめ細かく踏まえることが必要であるとの意見があった。

- ② 割増率の引上げ分については、労使協定により、金銭の支払いに代えて、有給の休日を付与することができることとする。

なお、労働者代表委員から、割増賃金率の国際標準や均衡割増賃金率を参考に、割増賃金率を50%に引き上げることとの意見が、また使用者代表委員から、割増賃金の引上げは長時間労働を抑制する効果が期待できないばかりか、企業規模や業種によっては企業経営に甚大な影響を及ぼすので引上げは認められないとの意見があった。

2 長時間労働削減のための支援策の充実

長時間労働を削減するため、時間外労働の削減に取り組む中小企業等に対する支援策を講ずることとする。

3 特に長い長時間労働削減のための助言指導等の推進

特に長い長時間労働を削減するためのキャンペーン月間の設定、上記1(1)の時間外労働の限度基準に係る特に長い時間外労働に於いての現行法の規定(労働基準法第36条第4項)に基づく助言指導等を総合的に推進することとする。

4 年次有給休暇制度の見直し

法律において上限日数(5日)を設定した上で、労使協定により当該事業場における上限日数や対象労働者の範囲を定めた場合には、時間単位での年次有給休暇の取得を可能にすることとする。

5 自由度の高い働き方にふさわしい制度の創設

一定の要件を満たすホワイトカラー労働者について、個々の働き方に応じた休日の確保及び健康・福祉確保措置の実施を確実に担保しつつ、労働時間に関する一律的な規定の適用を除外することを認めることとする。

(1) 制度の要件

- ① 対象労働者の要件として、次のいずれにも該当する者であることとする。
- i 労働時間では成果を適切に評価できない業務に従事する者であること
 - ii 業務上の重要な権限及び責任を相当程度伴う地位にある者であること
 - iii 業務遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする者である

こと。

- iv 年収が相当程度高い者であること

なお、対象労働者としては管理監督者の一步手前に位置する者が想定されることから、年収要件もそれにふさわしいものとし、管理監督者一般の平均的な年収水準を勘案しつつ、かつ、社会的に見て当該労働者の保護に欠けるものとならないよう、適切な水準を当分科会で審議した上で命令で定めることとする。

本項目については、使用者代表委員から、年収要件を定めるに当たっては、自由度の高い働き方にふさわしい制度を導入することのできる企業ができるだけ広くなるよう配慮すべきとの意見があった。

- ② 制度の導入に際しての要件として、労使委員会を設置し、下記(2)に掲げる事項を決議し、行政官庁に届け出ることとする。

(2) 労使委員会の決議事項

- ① 労使委員会は、次の事項について決議しなければならないこととする。
- i 対象労働者の範囲
 - ii 賃金の決定、計算及び支払方法
 - iii 週休2日相当以上の休日の確保及びあらかじめ休日を特定すること
 - iv 労働時間の状況の把握及びそれに応じた健康・福祉確保措置の実施
 - v 苦情処理措置の実施
 - vi 対象労働者の同意を得ること及び不同意に対する不利益取扱いをしないこと
 - vii その他(決議の有効期間、記録の保存等)
- ② 健康・福祉確保措置として、「週当たり40時間を超える在社時間等がおおむね月80時間程度を超えた対象労働者から申出があった場合には、医師による面接指導を行うこと」を必ず決議し、実施することとする。

(3) 制度の履行確保

- ① 対象労働者に対して、4週4日以上かつ一年間を通じて週休2日分の日数(104日)以上の休日を確実に確保しなければならないこととし、確保しなかった場合には罰則を付すこととする。
- ② 対象労働者の適正な労働条件の確保を図るため、厚生労働大臣が指針を定めることとする。
- ③ ②の指針において、使用者は対象労働者と業務内容や業務の進め方等について話し合うこととする。
- ④ 行政官庁は、制度の適正な運営を確保するために必要があると認めるときは、使用者に対して改善命令を出すことができるとし、改善命令に従わなかった場合には罰則を付すこととする。

(4) その他

対象労働者には、年次有給休暇に関する規定(労働基準法第39条)は適用することとすること。

なお、自由度の高い働き方にふさわしい制度については、労働者代表委員から、既に柔軟な働き方を可能とする他の制度が存在すること、長時間労働となるおそれがあること等から、新たな制度の導入は認められないとの意見があった。

6 企画業務型裁量労働制の見直し

① 中小企業については、労使委員会が決議した場合には、現行において制度の対象業務とされている「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務」に主として従事する労働者について、当該業務以外も含めた全体についてみなし時間を定めることにより、企画業務型裁量労働制を適用することができることとすること。

② 事業場における記録保存により実効的な監督指導の実施が確保されていることを前提として、労働時間の状況及び健康・福祉確保措置の実施状況に係る定期報告を廃止することとすること。

③ 苦情処理措置について、健康確保や業務量等についての苦情があった場合には、労使委員会で制度全体の必要な見直しを検討することとすること。

なお、企画業務型裁量労働制の見直しについては、労働者代表委員から、二重の基準を設定することは問題であり、また、対象者の範囲を拡大することとなるので、見直しを行うことは認められないとの意見があった。

7 管理監督者の明確化

(1) スタッフ職の範囲の明確化

管理監督者となり得るスタッフ職の範囲について、ラインの管理監督者と企業内で同格以上に位置付けられている者であって、経営上の重要事項に関する企画立案等の業務を担当するものであることという考え方により明確化することとすること。

(2) 賃金台帳への明示

管理監督者である旨を賃金台帳に明示することとすること。

8 事業場外みなし制度の見直し

事業場外みなし制度について、制度の運用実態を踏まえ、必要な場合には適切な措置を講ずることとすること。

(参考1)

厚生労働省発基第0928001号

労働政策審議会 会長 菅野和夫殿

今後の労働契約法制の在り方について(諮問)

近年、産業構造の変化が進む中で、就業形態・就業意識の多様化に伴う労働条件決定の個別化の進展、経営環境の急激な変化、集团的労働条件決定システムの機能の相対的な低下やそれらに伴う個別労働関係紛争の増加といった労働関係を取り巻く状況の変化が生じているが、現行の法律や判例法理による労働契約に関するルールについては、このような状況の変化に十分に対応できていないと考えられる。

このような状況を踏まえ、平成15年の労働基準法改正の際には、貴会から「労働契約に係る制度全般の在り方について、今後引き続き検討していくことが適当である。」との建議がなされ、衆参両院の附帯決議においても、「労働条件の変更、出向、転籍など、労働契約について包括的な法律を策定するため、専門的な調査研究を行う場を設けて積極的に検討を進め」るべきことが指摘されている。

こうした中で、厚生労働省においては、学識経験者の参集を求め、「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」(座長菅野和夫明治大学法科大学院教授)を開催し、今後の労働契約法制の在り方について検討を重ねてきたところであるが、研究会においては、平成17年9月15日に、労働契約に関する公正・透明な民事上のルールを定める新たな法律(労働契約法)が必要であることを主な内容とする報告書を取りまとめたところである。

以上を踏まえ、厚生労働省設置法(平成11年法律第97号)第9条第1項第1号の規定に基づき、今後の労働契約法制の在り方について、貴会の調査審議を求める。

平成17年9月28日

厚生労働大臣 尾辻秀久

(参考2)

厚生労働省発基第0208002号
労働政策審議会 会長 菅野和夫殿

今後の労働時間法制の在り方について(諮問)

経済社会の構造変化により、労働者の就業意識の変化、働き方の多様化が進展し、成果等が必ずしも労働時間の長短に比例しない性格の業務を行う労働者が増加する中で労働者が創造的・専門的能力を発揮できる自律的な働き方への更なる対応が求められるなど、労働時間制度全般に係る検討を行うことが必要となっている。

このような状況を踏まえ、平成16年の貴会の建議「今後の労働時間対策について」において、労働時間に関す

る施策の在り方について、引き続き検討していく必要性があるとされており、また、「規制改革・民間開放推進3か年計画」においても、労働時間規制の適用除外の拡大等について指摘されている。

こうした中で、厚生労働省においては、学識経験者の参集を求め、「今後の労働時間制度に関する研究会」(座長諏訪康雄法政大学大学院政策科学研究科教授)を開催し、今後の労働時間制度の在り方について検討を重ねてきたところであるが、研究会においては、平成18年1月27日に、労働時間制度全体について検討を加え、必要な見直しをすることが必要であることを主な内容とする報告書をとりまとめたところである。

以上を踏まえ、厚生労働省設置法(平成11年法律第97号)第9条第1項第1号の規定に基づき、今後の労働時間法制の在り方について、貴会の調査審議を求める。

平成18年2月8日

厚生労働大臣 川崎二郎

(参考3)

労働条件分科会委員(臨時委員・専門委員)

公益代表

荒木 尚志 東京大学大学院法学政治学研究科教授
今田 幸子 労働政策研究・研修機構統括研究員
岩出 誠 弁護士
久野 貞子 国立精神・神経センター武蔵病院副院長

○西村健一郎 京都大学大学院法学研究科教授
廣見 和夫 労働問題リサーチセンター理事長
渡辺 章 専修大学大学院法務研究科教授

労働者代表

石塚 拓郎 日本基幹産業労働組合連合会事務局次長
小山 正樹 JAM副書記長
島田 尚信 UIゼンセン同盟書記長
長谷川裕子 日本労働組合総連合会総合労働局長
田島 恵一 全日本自治団体労働組合全国一般評議会幹事
新田 豊作 NHK関連労働組合連合会顧問
八野 正一 日本サービス・流通労働組合連合会事務局長

※徳住 堅治 弁護士

使用者代表

奥谷 禮子 株式会社ザ・アール代表取締役社長
紀陸 孝 日本経済団体連合会専務理事
山下 美砂 日本ゼネラル・エレクトリック株式会社取締役人事本部長
谷川 進治 三井化学株式会社専務取締役
原川 耕治 全国中小企業団体中央会調査部長
平山 喜三 新日本製鐵株式会社取締役
渡邊 佳英 大崎電気工業株式会社代表取締役社長

※中山 慈夫 弁護士

○分科会長、※専門委員



労働条件分科会「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(報告)」に関する談話

2006年12月27日

日本労働組合総連合会 事務局長 古賀伸明

1 本日12月27日、労働政策審議会労働条件分科会(分科会長:西村健一郎・京都大学教授)は、「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(報告)」「(建議)をとりまとめた。その主な内容は、労働契約法を新たに制定すること、ならびに、いわゆる「日本版イグゼンプション」(自由度の高い働き方にふさわ

しい制度)の創設を中心とする労働時間法制の改正である。

2 労働契約法では、①労働契約の対等合意原則や安全配慮義務などの労働契約の原則、②労働契約の成立と変更、③出向、転籍、懲戒のルール、④解雇(現行労働基準法第18条の2項(解雇権の濫用)の移

行)、⑤有期労働契約についてのルール、などが法制化されることとなった。連合は、増加する個別労働紛争の予防や解決を可能とする、民法の特別法としての労働契約法を長年にわたり求めてきた。しかし、使用者が一方的に作成・変更する就業規則を労働契約の成立や変更の中心手段とする「報告」の考え方は、民法における契約原理には到底なじむものでなく、拙速な結論であった。さらに、「均等待遇」が盛り込まれず、労働契約法の対象範囲に「経済的従属関係にある労働者」が含まれなかったことは、雇用就業形態が多様化する時代のルールとしてはあまりに不十分である。

3 労働時間法制の改正点は、①一定時間を超えた時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ、②いわゆる「日本版エグゼンプション」の創設、③企画業務型裁量労働制の緩和、④管理監督者の明確化、などで

あり、労働時間の規制緩和が中心である。労働時間に関する最大の問題は、長時間労働による過労死、過労自殺、メンタルヘルス不調など労働者の健康被害や、ワーク・ライフ・バランスの欠如である。にもかかわらず、労働時間規制を適用除外し時間外割増賃金を支払わない制度や企画業務型裁量労働制の業務制限緩和という、長時間労働を助長する法改正を行うことは認められない。長時間労働抑制のためには、時間外割増賃金率を50%に引き上げる必要がある。

4 今後、労働条件分科会では、この「報告」に基づいて作成される法案要綱が審議される。とりわけ就業規則の変更による労働条件変更については、報告に記述されている「判例法理に沿って、明らかにする」とおり法案要綱が作成されるよう、注視する。連合は審議会委員と連携して、すべての働く者のためのワークルール実現に向けて取り組みを強める。



規制改革・民間開放の推進に関する第3次答申 —さらなる飛躍を目指して—

2006年12月25日

規制改革・民間開放推進会議

3 雇用・労働分野

【問題意識】

人口減少社会が到来する中、我が国がその活力を維持し、持続的な経済成長を達成していくためには、高齢者・女性・若者が意欲を持って能力を発揮できる環境整備が求められており、我が国の労働市場は、抜本的な改革(労働ビッグバン)に向けて、既成の概念や旧来の仕組みを見直すべきときに来ている。このような状況下、労働契約法制の整備や労働時間法制の見直しのほか、パートタイム労働対策や最低賃金制度の在り方等、次期通常国会への関連法案提出に向けた検討が労働政策審議会において平行して進められるなど、これまでの雇用・労働法制は、新しい局面を迎えつつある。

しかし、「規制改革・民間開放推進3か年計画(再改定)」(平成18年3月31日閣議決定)において、平成18年度中に検討又は検討・結論とされた事項のほか、均衡処遇の

実現に向けた課題等については、労使間における見解の隔たりが大きく、なお未解決の課題が数多く残されている。

こうした問題意識を踏まえ、以下に掲げる具体的施策について果敢かつ迅速に取り組み、改革のスピードを加速させるべきである。

【具体的施策】

(1) 労働契約法制の整備【次期通常国会に法案提出等所要の措置】

労働契約法制の整備については、労働条件の最低基準を定める労働基準法以外に労働契約に関する公正・透明な民事上のルールを明確にする必要があるとの認識の下、労働政策審議会において、精力的な検討が行われている。当会議も、労働契約法制を民法の特別法として整備することが必要であると考えたものであるが、その整備に当たっては契約当事者である労使双方の意

思(労使自治)を可能な限り尊重すべきである。

また、労働契約法制の整備に当たっては、その内容が、中小企業を含む現場の実情に十分配慮したものとなるよう留意すべきである。さらに、平成15年の労働基準法改正以来の懸案事項である、解雇紛争の当事者からの申し出に基づく金銭的解決についても検討すべきである。

以上を踏まえ、検討結果を早急に取りまとめ、次期通常国会に法案を提出する等所要の措置を講ずべきである。

(2) 労働時間法制の見直し等

労働時間法制の見直しについても、労働契約法制の整備と平行して、労働政策審議会における検討が精力的に進められている。その見直しに当たっては、これまで当会議が繰り返し指摘してきたように、労働時間規制の適用除外制度の整備拡充が中心的な課題となる。

経済社会環境の変化に伴い、多様な働き方を選択する労働者が増えるなか、ホワイトカラーを中心に、自らの能力を発揮するため労働時間にとらわれない自律的な

働き方を肯定する労働者も多くなっており、自己の裁量による時間配分を容易にし、能力を存分に発揮できる就業環境を整備するためには、そうした労働時間にとらわれない自律的な働き方を可能にする仕組みが強く求められている。

具体的には、このようなホワイトカラーの従事する業務のうち、裁量性の高い業務については、労働者の健康確保に留意しつつ、労働時間規制(深夜業規制を含む)の適用を除外する制度の新設に向けて検討すべきである。また、現行の企画業務型裁量労働制についても、見直しに向けた検討を行うべきである。

以上を踏まえ、検討結果を早急に取りまとめ、次期通常国会に法案を提出する等所要の措置を講ずべきである。【次期通常国会に法案提出等所要の措置】

なお、以上のほか、事業場外労働に関するみなし労働時間制度についても、事業場外労働の実態を踏まえ、制度の運用の見直しの検討を行い、結論を得るべきである。【上記法案の施行までの間に検討・結論】

「労働契約法制」及び「労働時間法制」に関する意見書

2006年11月21日

社団法人 経済同友会

I はじめに

わが国経済社会が大きく変貌を遂げた90年代以降、企業と従業員を取り巻く労働環境も様変わりしている。企業競争力の源泉として、多様な人材への期待と重要性が一段と高まる一方で、働く側も、高度成長期に見られた仕事に軸足を置いた生活から、仕事とプライベートがうまく調和しバランスがとれた働き方(ワーク・ライフ・バランス)を望む人々が増加している。経営者にとって、業種や規模を超えて、時代のニーズに適応した望ましい雇用のあり方を模索し、それに適う人事制度を実現することが大きな課題となっている。

こうした環境変化を受けて、企業と従業員の雇用関係を定めた労働法制についても、抜本的に見直す必要が生じている。労働基準法が制定されて数十年が経過し

た今日、主として工場等で定型的な仕事に従事する労働者を保護する目的が大きかった当該法制度は、現在の労働環境の変化に十分に適応できなくなっている。

経済同友会では、様々な価値観を有した多くの人材が、持てる能力を存分に発揮することで経済社会が発展していくとの認識から、フリーター、女性、外国人労働者の活用や高齢者の働き方、さらには労働市場のあり方や労働法制も含めて幅広く議論を重ねている。現在、政府において、一連の労働法制改正に向けた議論が行われているが、今次改正を実態に即した有意義な制度整備として帰着させるために、以下の通り提言する。

II 「労働契約法制」及び「労働時間法制」の必要性と検討の視点について

今後は、多様な人材が様々な働き方を選択し、個々人の満足度が高まることで企業も成長・発展する、という好

循環の実現が欠かせない。経営者は、それぞれの価値観に適応した働きやすい職場環境や人事制度を実現する等、ファミリー・フレンドリーで人材が競って集う魅力ある企業を目指して経営改革を進めなければならない。

法制度の整備に際しては、「労働者のニーズ」と「企業の持続的成長・発展」の両立を図ることが重要である。

《労働契約法の新設の必要性について》

雇用形態の多様化により労務管理の個別化が進んでいることや、景気低迷時に労働条件の引き下げが行われたこと等から、労使間の紛争は多様化し、かつ増加している。労働条件の最低基準を定めた労働基準法だけではこうした紛争に対応しきれない部分があり、労働契約に関する公正で透明な民事上のルールを明確化が必要である。

しかし、ルールの明確化が過剰なものとなり、使用者側に一方的に義務や手続きを課すことになっては現場に混乱を招くおそれがあることを考慮すべきである。

《労働時間法の改正の必要性について》

正規社員の意識の変化や雇用形態の多様化によって、労働時間の長短よりもプロセスやアウトプットを重視する業務も増えており、時間という単一の評価軸による管理では実態に適応できなくなっている面がある。昨今、増加傾向にある過重労働やメンタルヘルス問題等の発生もこうした歪みの一つといえる。

法制度の改正にあたっては、まず現状を的確に把握した上で、企業規模や業種により一律のルールでは対応しきれない面があること、自律的という視点が、むしろ企業や従業員の負担を増大する側面があること等も考慮すべきである。

《検討の視点について》

① 画一的でなく実態を考慮

少子高齢化の進展で労働力不足が議論されているが、何よりもまず企業が活力を高め、着実に採用を継続していくことが重要である。特に人材や働き方の多様化に対応するためには、法制として共通に定めておくべき点と企業が独自に判断できる点とのバランスが重要になる。画一的なルールではなく、実態を踏まえ、労使の自治をベースとして、経営判断に幅が持てることが必要である。

② わかりやすい法制度

経営者はもちろん、従業員も法制度を理解しておくことが重要である。それにより、労使間のトラブルの多くは未然に防ぐことができる。読んでわかり難い内容や、様々な

解釈が発生してしまうことなく、また、指針によって大きな規制を課すものではない、理解しやすい簡潔で明快な内容とすべきである。

③ ワーク・ライフ・バランスの視点

働き方の多様化の背景には、個人の価値観が多様化していることがある。仕事に軸足を置く人生を望む人や、プライベートな時間を重視したい人など、それぞれの価値観

やライフステージの違いによって、求めるものは変わってくる。企業にとっては、多様な働き方の選択肢を用意し、個人のライフスタイルを尊重することで仕事への意欲を高め、優れた人材が集うような経営を展開することが重要になる。労働契約も労働時間の問題も、このワーク・ライフ・バランスの視点をベースに取り組みることが大きな意味を持つ。

III 個別の論点に関する意見

以下に、第61回労働政策審議会労働条件分科会にて提示され、議論が続いている「労働契約法制及び労働時間法制の今後の検討について」の項目に沿って、これまでの議論の状況や第67回労働条件分科会で提示された「今後の労働時間法制について検討すべき具体的な論点(素案)」も踏まえ、争点となっている主要な論点について意見を述べる。

1. 労働契約法制について

(1) 基本的な考え方(均衡の考慮)について

・企業経営上、人事制度や処遇を雇用形態別にとらえることは欠かせないため、均衡を法令で規定することは適当ではない。経営者は、労働条件全体の中で、雇用形態に応じた利点(働く時間の融通さ、知識・スキル・経験の蓄積等)や挑戦の機会の公平性(正規社員への登用制度、表彰制度、教育制度等)を明確にして、多様化する働き方のニーズに積極的に対応すべきである。

(2) 労働契約の成立、変更等について

・就業規則による労働条件の決定が広範に行われている実態から、労働契約成立については、合理的な内容を定めた就業規則は、個別の労働者と使用者との間に労働条件の合意が成立しているものと明確にすべきである。また、労働条件変更の際については、過半数組合と合意した就業規則変更は合理的なものとして、労働条件の合意が成立しているものと明確にすべきである。

- ・その際、「当該事業場の労働者の見解を求めた過半数組合」との間で合意した場合だけでなく、過半数組合が存在しない場合に「事業場の労働者を代表する者」や「労使委員会」に労働条件の決定・変更の協議や就業規則の合理性判断といった労働組合と同様の権限を与えることは、現状の労働組合の組織率の低下²を踏まえると実態に即していると言えよう。その場合、代表者選出のプロセス等について明確にする必要がある。
- ・今後、組織率の低下等によって労働組合の役割が不明確になるとの指摘もあり、労働者側の代表制度としていかなる仕組みが相応しいのか、どのような役割と権限が必要なのかについて検討すべきである。

(3) 主な労働条件に関するルールについて

- ・出向や転籍、懲戒といった案件は、その状況が様々であり、使用者に対する一方的な義務や手続きを課すものとならないようにすべきである。

(4) 労働契約の終了等について

- ・整理解雇については、企業の成長・発展が雇用を支えるという観点からも、その判断は極めて多様であり、解雇の効力判断についても事案ごとに異なるため、たとえ4要素³という位置付けではあっても、法制化し特定することは、経営の硬直化を招くため望ましくない。
- ・解雇について、審判や裁判で争われるケースは労使双方の負担が大きい。裁判で解雇が無効とされたとしても、現実には職場復帰が困難になることも想定されるため、金銭的な解決が可能となることは望ましい。
- ・普通解雇については、その状況が多様でありケースバイケースで対応すべきである。就業規則に定める解雇事由に相当する事実によって合理的かつ客観的な判断で解雇となる場合には、その解雇が有効であることを明確にすべきである。

(5) 有期労働契約関係について

- ・有期労働契約をめぐるルールの明確化については、契約の更新回数や期間に対して制限が大きくなると、短期の雇止めにつながる可能性がある。
- ・雇用機会が減少するだけでなく、スキルアップができないといった従業員本人のデメリットが大きくなる懸念もあり、弾力的に運用できる制度が望ましい。

(6) 国の役割について

- ・論点に示されているように「労働契約法は、労使が十分な話し合いの下で労働契約の内容を自主的に決定するようにするためのものであり、罰則をもって担保さ

れるものではなく、労働基準監督官による監督指導が行われるものでもない。」という考え方の確認は必要である。

- ・国は、労働契約法の解釈を明らかにし、積極的にその内容を周知すべきである。

2. 労働時間法制について

(1) 時間外労働の割増賃金の割増率の引き上げについて

- ・長時間労働⁴の対策は非常に重要であるが、時間外労働の割増率の引き上げによって、長時間労働を抑制することができるのかは疑問である。割増率の引き上げが、割増賃金の算定基礎となる賃金を抑えたり、サービス残業を是認したりする方向になっては意味が無い。また、効率良く仕事を進める意欲を低下させてしまう可能性もある。
- ・まず、ワークライフバランスや労働者の健康の観点から、長時間の時間外労働が前提となっているような働き方があれば正し、マネジメントの見直し等、管理をしっかりと行うことが先決である。
- ・米国では、週40時間を超える場合の割増率が50%であるが、その理由として、そもそも時間外労働自体が少ないこと、労働時間規制の適用を除外されている人の割合も大きいこと等が挙げられるが、何よりも、業務の繁閑に対して、労働時間ではなく雇用者数(採用・解雇)によって調整する慣行であることを踏まえるべきである。
- ・したがって、単に日本の時間外労働の割増率が低いから引き上げるべきという議論は、真に問題の解決につながるのか大いに疑問である。

(2) ホワイトカラー労働者の自律的な働き方を可能とする制度(自由度の高い働き方にふさわしい制度)の新設について

- ・ホワイトカラーの自律的な働き方を可能とする制度(いわゆる日本版ホワイトカラー・エグゼンプション)については、労働者は裁量を持ち柔軟な勤務時間で付加価値の高い仕事をしながら、より一層の自己実現や能力発揮を行い、仕事の生産性を向上させるとともに、健康確保や生活とのバランスを保つということは、将来進むべき方向としては適正な考え方である。
- ・しかし、仕事の裁量という点では、仕事の具体的な進め方(手順)について裁量を持つ従業員は多いが、何の仕事をするかという質、量やスケジュール(納期)にまで裁量のある者は多くはないのが現実である。
- ・論点の中で、「緩やかな管理の下で自律的な働き方を

することがふさわしい仕事に就く者」という定義に合致する対象者は、年齢や資格、年取という基準よりも、仕事の質や種類によって適・不適が判断されるべきものである。一方で、年齢や資格、年取が高くとも労働時間を管理し、その長短によって処遇される仕事もあるのが実情である。

- ・そうした分類を明確にすることが必要であるが、現行の裁量労働の対象業務はその適用業務が考慮されていることから、まず最初のステップとしては、裁量労働制の一層の活用から進めるべきである。
- ・同様に管理監督者についても、課長や店長といったライン職や、それに相当する権限を持つスタッフ職が存在する実態に照らしてみれば、基準緩和により、所期の目的である自律的な働き方に適う仕事に就く者が、主旨に適った働き方ができると考える。
- ・休日の確保及び健康・福祉確保措置の実施を担保することは重要であるが、まずは現行制度を活用しながら、長時間労働の是正や仕事の進め方の改革を進めるべきである。企業も従業員も労働時間に関する意識を変えながら、あらためて個人への成果に結びつく自律的な働き方として、労働時間規制の適用除外の議論を深めていくことが望ましい。

(3) 年次有給休暇制度の見直しについて

- ・時間単位での年次有給休暇については、労働者のニーズは高いものの、育児や介護対応が必要な場合等、短期間で頻繁に必要なケースが多いと想定される。この場合は、法律において上限日数や取得ルールを定めるのではなく、企業が個別に対応できる方法を検討すべきである。

IV おわりに

個人が有する多様な価値観は、その時々の特徴を反映して形成されるものであろう。将来にわたって国民が希望を持ち、安心して暮らせる社会を実現する

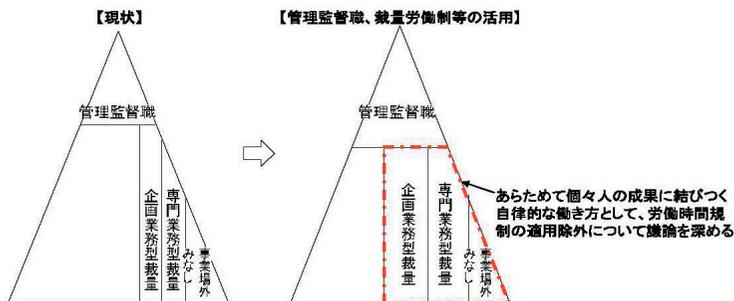
ことは、政府の重要な責務である。そしてわれわれ企業も、こうした社会の中で事業活動を展開し、大きな影響を及ぼしている。

企業は、優秀な人材の確保・定着のために労使間の紛争が生じないよう努めることはもちろん、戦略的に柔軟な就業形態を導入していく必要がある。一人ひとりのライフスタイルが多様化し、育児や介護支援への社会的要請も高まることから、オフィスに居ることだけが就業の形態ではなくなり、時間や場所に捉われない働き方が増加するであろう。従業員が持てる能力を存分に発揮するには、心身の健康や生活の質という観点も欠かせない。そして、個人々の多様な働き方に対して適正な評価がなされ、報酬や処遇が決まる合理的な仕組みを形成していくことが、従業員をモチベートする上で大切である。

「労働契約法制」と「労働時間法制」は、従業員の生気溢れる働き方を実現するために極めて重要な法制度である。今、政府で行われている検討範囲は、重要な論点が多岐に渡っているが、手段の是非にとどまらず、将来の進むべき方向をしっかりと見定め、本質的な考え方についても十分に議論した上で、結論を見出すべきである。



- 1 個別労働紛争解決制度は、平成13年10月の施行から今年で5年目を迎えるが、全国約300か所の総合労働相談コーナーに寄せられた民事上の個別労働紛争に係る相談件数は17万件を超え、制度発足以降依然として増加を続けている。(厚生労働省「平成17年度個別労働紛争解決制度施行状況」)
- 2 日本の労働組合の組織率は、30年前から低下し続けており、平成17年では18.7%であり、従業員100人未満の民間職場では労働組合に入っている労働者はわずか1.2%である。(平成17年厚生労働省「労働組合基礎調査結果」)
- 3 整理解雇は、客観的合理的な理由と社会的な相当性が必要とされ、一般的には、人員削減の必要性、解雇回避措置、解雇対象者の選定方法、解雇に至る手続きの4要素を含め総合的に判断される。
- 4 労働時間の動向をみると、週労働時間が35時間未満の者と週労働時間が60時間以上の者(月の残業時間がおおよそ80時間を超える者の割合)が上昇傾向にあり、「労働時間の二極化」が進んでいる。特に30歳男性で週の労働時間が60時間以上の者が増加している。(総務省統計局「労働力調査」)



日本の教訓をアジア・世界に ネットワークは着実に前進 水俣病・三池CO中毒・アスベスト被害

古谷杉郎

全国安全センター事務局長

2006年後半に、水俣病公式確認50周年、三池炭じん爆発事件43周年+史料集刊行記念と、日本の産業化の負の遺産、教訓を世界に伝えようという趣旨の国際会議が相次いで開催された。それにアスベスト関連(7月26-27日にタイ・バンコクで開催されたアジア・アスベスト会議については、すでに前号で天明議長の報告を掲載)、ANROAV(労災被災者の権利のためのアジアネットワーク)関連の会議等が重なり大忙しではあったが、内容的にも人と人とのつながりにおいても、私たちのネットワークを拡大・強化するものとなったと信じている。本号でまとめて報告したい。

水俣病公式確認50年フォーラム

「環境被害に関する国際フォーラムー水俣50年の教訓は活かされたか」は、熊本学園大学水俣学術研究センターの主催、日本環境会議の共催で、9月8-12日に開催された。8-9日が熊本市内の同大学

内での全体会、10日は水俣市文化会館での国際交流コンサート、11-12日が水俣市・もやい館での公開ワークショップというスケジュールであった。

水俣学研究センター(原田正純・センター長)は、「負の遺産」としての水俣病事件の全体像解明をベースに、新たな学術分野と方法論を開拓する「水俣学」プロジェクト推進拠点として、2005年3月に、文部科学省私立大学学術研究高度化推進事業オープン・リサーチ・センター整備事業として採択された(<http://www3.kumagaku.ac.jp/minamata/>)。2005年8月には水俣学現地研究センター(宮北隆志・現地センター長)も開設され、多彩な活動を展開している。

水俣学研究センターが立ち上がった頃から50周年の国際会議の企画の話はあり協力を求められていたが、2006年2月10日に、現地研究センターの第2回公開講座「いのちと環境を考える」(全5回)の一講座として、筆者が招かれてアスベスト問題について話させていただいた。またその機会に翌



環境被害に関する国際フォーラム—水俣50年の教訓は活かされたか(9月8日 熊本学園大学)

11日には、水俣病互助会、被害者互助会が主催した水俣病事件74年を考える市民講座「アスベストと水俣病—企業・行政責任と補償問題の課題」でも話をさせていただいた(1956年の公式確認からは50年だが、その前の24年間にも、水俣湾周辺地域で高濃度のメチル水銀汚染があったことがへその緒の調査などによって明らかとなっていることから「水俣病事件74年」としている)。

残念ながら今回は、9月8-9日の熊本学園大学での全体会にしか参加できなかったが、簡単な報告と、最終日に採択された「水俣宣言」(31頁囲み)も紹介しておきたい。

今回のフォーラムの特徴は、「水俣病公式確認50年を期して、世界各地の公害被害者の視点からそれぞれの地域における事件を検証し、水俣の教訓がいかに活かされたのか、不十分にしか活かされていないとすればそれは何故なのか、また今後、水俣の教訓を真に活かすために何が求められているかについて共に考え議論することことを目的と

したもので、世界14箇所の公害現場及び国内の公害現場から被害者及び現場の研究者を水俣に招き、国際的なシンポジウムを開催したところにある。世界14の国・地域から、招聘者約60名に加えて自費参加者も多数、国内からも加えて300名を越す被害者、市民、NPO活動家、研究者、行政関係者らが参加した。

公害の教訓を守り、世界に伝える

フォーラムは、開会式で坂本正・熊本学園大学長から歓迎の挨拶を受けた後、水俣学研究センター運営委員の富樫貞夫・熊本学園大学教授と日本環境会議代表理事の宮本憲一・滋賀大学学長による記念講演が行われた。

富樫氏は、「水俣病事件の教訓」と題して、「水俣病のような惨禍は二度と繰り返してはならない。そうしないためには、予防原則にもとづいて、できるだけ早い段階で汚染状況を把握し、そのリスクを評

価して必要な対策を講じる必要がある」ことを強く訴えた。宮本氏は、「環境被害の責任—水俣病からアスベスト災害へ」と題して、「いまなぜ環境被害の責任を論じなければならないのか」、その理由を以下のように整理した。

- ① 公害を死語にして責任の拡散—90年代の後半から公害問題は終わり、地球環境問題に変わるときに企業などの経済活動に責任を求めるのではなく、消費者の責任=一億総責任論へすりかえた。
- ② 環境問題の多様化とともに被害の実態、その原因の究明、責任の明確化、救済—原状回復を基礎とする対策、予防という公害対策で作りに上げてきた原則があいまいにされた。
- ③ フロー公害からアスベスト災害のようなストック公害に重点が移ると被害の原因究明や責任者の確定に困難が生まれ、従来の責任論を越える理論が必要になった。
- ④ 新自由主義にもとづく環境政策は自主自責(自己責任)を基本とするために公的責任ではなく、企業の自主的対策にゆだねる傾向がある。

宮本氏は、以下のように締めくくった。「これからの人類の課題は平和、環境と資源の保全、絶対的貧困の除去と経済的公正、国際的国内的民主主義の確立、基本的人権の確立と多様な文化の共生という維持可能な社会(Sustainable Society)をつくることであろう。そのために日本は公害の教訓を守り、それを世界、とくにアジアをはじめ途上国に伝え、環境問題の解決をあらゆる国内・外交政策の中で最高の課題とすることを求めなければならないだろう。」

水俣病からアスベスト災害へ

宮本氏が「アスベスト災害の責任」について論じた内容を、もう少し紹介しておきたい。

「アスベスト災害は曝露されてから15~40年を経て発生するストック災害である。今後欧米はもとより中国やインドのような発展途上国でも深刻な災害が起こる。しかもこれは生産過程の労災、労働者の家族や工場周辺の住民の公害、アスベスト商



記念講演をする宮本憲一—日本環境会議代表理事

品使用による公害、とくに建物解体時の災害、廃棄物処理時の公害など、経済の全過程に及ぶ複合的な大災害である。公害から生産者拡大責任論に及ぶ追及をしなければならない。おそらく史上最大の産業災害になる可能性がある。しかし、どのように責任を取らせるのかなどの具体的対策はこれからである。

ストック災害はすでに廃棄物の公害で責任をどうとらせるのかの論争がある。フロー公害と違い、発生源が不明であったり、すでに廃業した企業もある。土壌汚染では浄化の費用は基金制度をつくり、危険物を排出あるいは排出する可能性のある業者から拠出する制度がある。アスベストの救済もこのような基金制度で原因者負担とし、とくに規制に失敗した政府の拠出が必要である。この場合、政府の拠出によるのであるから、行政の不作為を認め、国民に謝罪しなければならない。アスベストによって国民も利益を受けたのだから税金を使うのは当然だとして自らの公害対策の失敗を糊塗してはならない。」

余談になるかもしれないが、日頃つきあいのないとくにアジア諸国で環境問題に取り組む人々の中から、今後アスベスト問題に取り組む可能性のありそうな人材をリクルート?することも、今回のフォーラム参加にあたっての個人的な関心事のひとつだったが、この面では新たな成果はあまりなかった。

日本では、アスベスト被害の流行が顕在化する以前、1987年に労働組合と市民団体の連合体である石綿対策全国連絡会議を結成して取り組みを開始しながらも、原則禁止に踏み出すのにそれ

から15年もかかり、クボタ・ショックを防げなかった。しかもその間、環境・公害問題に取り組む人々の中でさえ、アスベスト問題に対する関心は決して高かったとは言えない実状がある。いま (!) アスベストの教訓をアジアに伝えることの重要性和困難さをあらためて実感した次第である (が、想定範囲内で、がっかりしたわけではない)。

海外参加者からの発表

フォーラムの全体会では、続いて2日間に6つのセッションに分けて、海外参加者から以下のような発表が行われた。

第1セッション: 総括的報告①

報告①「中国における水質汚染防止に関する法と政策」

馬燕 (Ma Yan) (中国政法大学汚染受害者法律帮助中心 (CLAPV))

報告②「韓国における環境問題の現状と反公害運動」

Kim hye-Jeong (韓国環境運動連合事務総長)

報告③「タイの公害・職業病問題」

Voravidh Charoenloet (チェンマイ大学経済学部教授)

第2セッション: 総括的報告②

報告④「フィリピンにおける環境問題の現状と反公害運動」

Dante Simbulan (デラサルト大学健康科学科助教授)

報告⑤「南アフリカ: ソエト希望の丘から協働の力を信じて—アパルトヘイトとコミュニティの再生」

Mandla Mentoor (ソエト希望の丘 (SOMOHO) 代表)

第3セッション: 水銀による環境汚染、健康被害①

報告①「アマゾン・タバジヨス川流域における水銀曝露、その後の展開: 1994-2003」

及川定一 (ブラジル・パラ大学熱帯医学研究所助教授)

報告②「35年間続く疑い: カナダにおける水銀中毒事件」

Anthony Henry (Whitedog [地名]、カナダ先住民・水俣病被害者)

Gabriel Fobister (Grassy Narrows [地名]、カナダ先住民・水俣病被害者)

第4セッション: 水銀による環境汚染、健康被害②

報告③「中国・松花江におけるメチル水銀汚染と再発防止策」

Liu Yong Mao (黒龍江省水利部松遼流域水資源保護局)

報告④「モンゴル・鉱山と水銀: 選択なき選択?」

Zokhiolt Shurenchimeg (ILO国民計画コーディネーター)

第5セッション: 砒素汚染、複合汚染、放射性廃棄物

報告①「バングラデシュ・ベンガル平原における地下水砒素汚染とその健康被害: 19年間の研究レポート」

Dipankar Chakraborti (ジャダプール大学環境学部教授)

報告②「インドネシア・北スラベシ・ブイヤット事件の教訓」

Rignolda Djamaluddin (サムラランギ大学漁業海洋科学部講師、KELOLA (北スラベシのNPO) デレクター)

報告③「マレーシア・ブキメラ住民の闘い—日系企業の放射性廃棄物不法投棄」

Pang Kooi Yau (ペラ放射能行動委員会事務局長)

Hew Yoon Tat (ペラ放射能行動委員会代表)

第6セッション: 産業災害、ダイオキシン、PCP

報告①「インド・世界最悪の化学工場事故—ボパール事件の20年」

Rachma Dhingra (ボパール・情報・行動グループ事務局)

Rashida Bee (ボパール事故被害者・女性文具労働組合代表)

報告②「ベトナムにおける枯葉剤被害—今も続く被害の現状」

Nguen Thi Ngoc Toan (ベトナム・オレンジ剤/ダイオキシン被害者協会理事)

Nguen Thi Nham (ベトナム・オレンジ剤/ダイオキシン被害者協会・被害者)

報告③「台湾・安順におけるPCP汚染の過去と現状」

Huang Huan Chang (中華医事学院護理系副教授)



発言しているのはタイのSomboon Srikamodokcareさん

参加者の顔ぶれなど

中国におけるNPOの台頭(?)は、ここ数年のANROAVの集まりでも痛感しているところだが、残念ながら今回は、中国からは被害者や住民(団体)代表の参加はなかったようだ。

韓国の環境運動連合は有名な団体だが、長く事務総長を務めたチェ・ヨル(崔洌)さん(現環境財団)は、1994年にUNEPのグローバル500賞を原田正純先生と同時に授賞したり、古い付き合いのヤン・ギルソン(梁吉承)現ソウル緑色病院院長の親友でもあるということで、両氏が同時期に来日していたときに食事を共にしたことがある。今回発表されたキム・ヘジョンさんは、初の女性事務総長(http://www.enviroasia.info/organization/organization_detail.php3/K05021603J)。韓国からはソウル本部とウルサン(蔚山)環境運動連合から通訳を入れて8名が参加。オンサン(温山)病の被害者も参加した。

タイから参加の3名は、ANROAVの仲間である。Voravidh教授のほか、自身が綿肺患者でもあるタイ労働環境関連疾患被害者ネットワーク(WEPT)代表のSomboon Srikamodokcareさんと女性の友財団の活動家が参加。実は7月26-27日にタイ・バンコクで開催されたアジア・アスベスト会議の主催者(保健省と労働省)には、彼ら草の根からの参加を呼びかけるよう強く勧奨し、「わかった」

ということだったのだが、組織委員会から連絡があったのは会議が終了してからだったとのこと。しかし、そのことを批判するよりも、政府のなかでアスベスト禁止支持の雰囲気が出てきたことや会議に参加した労働組合関係者による取り組みの動きを歓迎してくれて、今後のタイでの展開について意見交換などもして、バンコクでの再会を約した。

インド・ボパールから参加のRashida Beeさんは、ボパール事件10周年のキャンペーンのために、1994年11月に来日されて以来だから16年目の再会(1996年1・2月号19頁参照)。ボパール・情報・行動グループのRachma Dhingraさんとは、16年前に来日した同グループのサトゥーヤ7月のバンコク・アスベスト会議に参加したマドゥー(2006年12月号16頁参照)、ANROAV仲間7月に急逝したビジャイ(2006年9・10月号87頁参照)など共通の友人が多いことを確認した。筆者は、ボパール現地を訪ねたことがないのだが、今年の記念日もデリーまでは行くものの、またも寄りそうもないことも詫びた次第。

フィリピンからは、住民被害者でもある基地クリーンアップ住民特別対策本部の方3名も参加。スービック米海軍基地跡地の化学物質等汚染による被害であるが(参加者の一人は閉鎖前の基地内で化学物質に曝露したと述べている)、われわれは、元基地労働者にアスベスト関連疾患が多発していることも知っている(参加者の一人は、2004年



9月13日付け読売新聞熊本県版

世界アスベスト東京会議 (GAC2004) に参加した Alexandar Lacson 弁護士のことは知っていた。軽々に断定してはいけないと思うが、ここでも、公害病と職業病の運動が必ずしも連携していないのではないかと思われた。

おそらくほとんどの参加者にとって初めて衝撃的な実態が知らされたのは、モンゴルにおける金採掘と健康・環境被害の実態ではなかったかと思う。POSITIVEやWISCON等の労働安全衛生トレーニングでモンゴルを訪れている東京労働安全衛生センターの外山尚紀さんは、報告者のZokhiolt Shurenchimegさんをよく知っており、さわりの話は聞いたことがあるという。

筆者にとっては、インドネシア・ブイヤット、台湾・安順の事件もまとめて話を聞いたのは初めてのことで、衝撃的だった。“ベンガルの虎” Dipankar Chakraborti教授やマレーシア・ブキメラ、カナダの水銀中毒の発表なども最新の報告だった。報告書ができることを期待したい。



9月12日 被害者を困らせたワークショップ(水俣市もやい館)

2006水俣宣言を採択

3日は水俣市に移動し、海外からの招聘者を中心に水俣市立水俣病資料館を訪問。夜は、今回のフォーラムの特別企画である「喜納昌吉とチャンプルーズコンサート」に合流した。

4日は、午前中「水俣病患者、支援者からの世界への訴え」と題したワークショップで、水俣病患者互助会の坂本フジエさん、チッソ水俣病患者連盟委員長の松崎忠男さん、水俣病患者連合代表の佐々木清登さん、水俣病不知火患者会会長の大石利生さん、語り部の会代表の浜元二徳さん、並びに、新潟・木戸病院院長の斉藤恒さんから、水俣並びに新潟における水俣病被害者の置かれている現状とその課題について報告を受けた。

午後は、元チッソ労働者の山下善寛さんを案内人として、水俣現地エクスカージョンが行われた。水俣病の原因企業チッソの正門前で犠牲者への黙祷を捧げた後、水俣工場を一望できる高台から百間排水口を経由して水俣病患者多発地帯に向かい、湯堂では水俣病患者互助会の坂本フジエさんから、また、茂道では水俣病患者で漁師の杉本栄子さんから、水俣病発生当初から現在に至る漁村地域における生活と水俣病被害に関わる話を聞いた。

最終日は、午前中「世界各国・地域の被害者を

環境被害に関する国際フォーラム～水俣50年の教訓は活かされたか～

2006 水俣宣言

私たちは2006年9月8日(金)～12日(火)、熊本学園大学水俣学研究センターおよび日本環境会議の主催で、「環境被害に関する国際フォーラム:水俣50年の教訓は活かされたか」を開催しました。このフォーラムには、世界から14カ国・地域の環境汚染が発生している地域の被害住民、NGO活動家、研究者および日本全国各地から300人が参集しました。

2006年は水俣病公式確認50周年にあたります。この半世紀、人類は深刻な環境問題に直面してきました。水俣病は人類が初めて経験した広汎な環境汚染で、食物連鎖を通じて起こった化学物質による中毒事件でした。したがって、ここから、教訓として学ぶものが多かったはずですが、しかしながら、日本ではまだ水俣病は終わっていないばかりか、国や県(地方行政)は、裁判で糾弾された責任を果たそうとしていない。最近の環境省の水俣病に関する懇談会においても、環境省は認定制度の過ちを認めようとはしなかった。また、世界各地で環境汚染・公害がおき、住民の闘いはなお継続しています。このように、国内はもとより世界的規模で見たとき水俣病の教訓、負の遺産が、十分に活かされているとは思えない現実があります。

水俣病の歴史から学ぶことは、50年を経過してもなお、被害の救済が完遂されていないばかりではなく被害の全貌さえ分かっていないことに示されている失敗の歴史であるという事実の確認であり、同じ過ちを日本や世界で繰り返さないことです。

私たちは今回のフォーラムで、環境汚染の現実や被害の現状そして被害住民の闘いについて、数々の事例発表や議論を通して確認しました。問題解決のために、そして環境汚染による被害を繰り返さないためには、常に被害者の視点に立って、考え、行動する必要があることが重要です。また、幅広い情報交換と交流が必要であり、それが可能であることが確認されました。

フォーラムの報告、討論ならびに水俣での出会いを通して、水俣病がなお終わっていないことを、確認し、過去の過ちに学び、水俣の被害者と連帯していくことを訴えます。

5日間の世界各地の報告と参加者の討論を経て、水俣病50年の負の教訓を将来に活かすために、この宣言を採択します。

2006年9月12日 国際フォーラム参加者一同

囲んで」と題したワークショップが開かれ、「韓国・温山工業地帯における公害」、「フィリピン・基地汚染の現状と問題点」、「水俣病患者の置かれている現状」について、被害者とその支援者からの報告を全体で受けた後、各地域の被害者から生の声も交えて活発な意見交換と、今後に向けた問題提起がなされた。

午後の総括セッションでは、5日間のフォーラムでの報告や討論を踏まえての最終的な意見交換がなされ、最後に全会一致で「2006水俣宣言」を採択

して閉会した。(3日目以降は、水俣学現地研究センターの報告から紹介させていただいた。)

重なった海外行きの日程

水俣病国際フォーラムの前後に、新たな国際的な動きについての連絡が相次いだ。

ひとつは、12月10日に予定された三池炭じん爆発事件43周年・史料集刊行記念シンポジウムへの中国からの参加を追求するなかで、アジア・モニ



2006年ANROAVミーティング(11月4日 タイ・バンコク) 正面にビジャイの遺影 左壁のポスターはインドの労働組合のアスベスト禁止キャンペーン

ター・リソースセンター(AMRC・香港、ANROAVの事実上の事務局機能も果たしている)が11月21-23日に北京で、炭鉱の安全問題に関する国際会議と中国の炭鉱訪問を企画中という情報もたらされ、急遽、日本からも三池炭じん爆発研究会として参加しようという話が持ち上がったこと。

さらにAMRCでは、船舶解撤におけるアスベスト問題に焦点をあてて「南アジアにおけるアスベスト禁止に関するワークショップ」を、12月15-16日にバングラデシュ・チッタゴンで開催するので、筆者も是非参加してほしいと要請された。チッタゴンの海岸の船舶解撤現場も訪問する予定であるという。

一方で、今年のANROAVの会議を11月4-6日にタイ・バンコクで開催することが確定し、また、7月のバンコク・アスベスト会議でインドのT.K. Joshi博士から、12月初めにデリーでアスベスト会議を開催するので必ず来てほしいと言われていた日程が12月3日に決まったという連絡も入った。

11月23日には「市民のための岡山大学でしかできないアスベストシンポジウム」と銘打った企画のパネラーのひとりを引き受けている、12月5日には別項で

報告の日比谷野音でのデモと集会の主催者の立場、等々、正直パニックに陥った(今号の連載に書かれている塩沢美代子さんの気持ちの一端が理解できたような…)が、北京とバングラデシュは他の人に行っていたき(各々別項の報告を寄せていただく予定)、インドは集会終了後そのまま空港に行くで帰国することで何とか日程を調整した。

ANROAV2006年次会議

11月4-6日の労災被災者の権利のためのアジア・ネットワーク(ANROAV)の年次ミーティング参加のため、7月のアジア・アスベスト会議に続いてタイ・バンコクを再訪。今年のANROAVは、「アジアにおける労働者の安全促進における草の根労働安全衛生(OSH)運動の重要性」というテーマをたてた。また、7月に急逝したインド・ムンバイ労働安全衛生センターのVijay Kanhereを追悼して、彼の遺影が会場に掲げられた。

タイ、中国、香港、台湾、韓国、フィリピン、インドネシア、ベトナム、カンボジア、バングラデシュ、インド、ネ

パール—12か国・地域から約60名ほどが参加。

引き続き中国本土からの参加が目立ったが、この会議に先立つ10月前半に愛媛労働安全衛生センターの白石昭夫さんが中国に行き、労災職業病被災者の支援に取り組むNPO・重慶市忠県自強残疾人服務站を訪問して陳玉英さんからスタッフと会い、じん肺被災者の家もたずねるなどしてくれた（アスベスト地帯訪問も含めた白石さんのレポートを57頁で紹介している）。

陳さんと初めて会ったのは2003年のANROAV会議で（2003年11月号参照）、その後多くの中国の方と知り合ったが、言葉の壁もさることながら、畳じん肺の問題で筆者が日本を代表？して責められるような雰囲気になりがちであったのだが、やはりフェイス・ツー・フェイス（加えて白石さんは中国語での意志疎通も果敢に試みたようだ）の効果は絶大なもので、今回は陳さんから「白石さんがわざわざ自分たちの事務所まで来てくれた」（中国語なので多分）と笑顔で話しかけられ、俄然フレンドリーな雰囲気がなった。白石さん、謝謝！

中印・宝石じん肺共同キャンペーン

この間、進展の著しかったのが、じん肺問題。中国とインドで共通する、宝石産業におけるじん肺に焦点をあてた国際キャンペーンが取り組まれた。以下は、その報告である。なお、中国とインドの状況に関するレポートを47頁以下で紹介する。

× × ×

中国、インド、その他の場所で、きらびやかな宝石産業に従事している労働者が、致命的なケイ酸粉じんに曝露している。この曝露の結果、多数の労働者がじん肺に苦しんでいる。じん肺は、いまだ治療方法のない、致命的な職業病である。それは、職場における粉じんを削減することによって予防す



一番右が重慶の陳玉英さん、その左2人は香港から、その右がGPカドミウム被災者

ることができる。じん肺は、早期死亡の原因となる。男も女もその犠牲になっているし、被災労働者の家族にも窮状をもたらしている。ほとんどの場合、労働者は、治療も補償も受けられていない。連れ合いや親を亡くした家族の将来は暗く、前途洋々というにはほど遠い。宝石の輝きとは裏腹に、自らを致命的粉じんの白い幕で覆っている。製造、輸出、販売業者や政府は利益/税金を稼いでいるのに、労働者は死と終わりのない苦痛だけを得ているのである。これらの労働者は、社会からもっとよい扱いをされるべきである。この問題に取り組む香港とインドの団体は、労働災害被災者の権利のためのアジア・ネットワーク（ANROAV）の後援のもと、早すぎる死を止めるための共同キャンペーンに取り組んだ。

香港グループは、2005年3月のバーゼルワールドに訪れて抗議行動を行っただけでなく、2005年9月には、香港ジュエリー・トレードフェア会場に抗議行動が組織され、（2005年12月号で報告したANROAV会議に参加した）アジア各国の代表が参加した（筆者は未参加）。12月に、共同キャンペーンを開始することが決定された。その結果、2006年3月初めに香港トレードフェアにおける抗議が取り組まれ、被災者ひとりを含めインドから2名の代表がフェアに参加した。3月末に香港とインドの派遣団がスイスを訪問して、以下のような行動を展開した。

派遣団は、中国から2名（Ms. Suki Chung, Mr.



香港トレードフェアでの抗議行動



ILO本部でJukka Takala, Igor Fedotov博士と面談

Feng)、インドから2名 (Mr. Jagdish Patel, Mr. Ramesh Makwana) で構成された。両国とも、活動家ひとり、被災者ひとりである。

派遣団は、3月27日、国際自由労連 (ICFTU) ジュネーブ事務所で Esther Busserr と面会した。その後派遣団は、ILO本部で、労働者活動部の Mr. Raghvan、上級プログラム技術協力オフィサー Mr. John Ritchotte と面会。ICFTU ジュネーブ事務所の副所長 Raquel Gonzalez と昼食を取りながら、この問題について詳しく議論した。

28日、ILO インフォーカス・プログラム Safe Work ディレクター Dr. Jukka Takala を訪問し、労働安全衛生問題の上級スペシャリスト Dr. Igor Fedotov もこの会合に加わった。われわれの要求を説明した。同日、世界保健機関 (WHO) の労働衛生部門を訪れた。Dr. Gerry Eijkemans と Dr. Ivan Ivanov が、十分な時間を取ってわれわれの話を聞いてくれた。ビデオ「埃まみれの死への道 (Way to dusty death)」も上映して見せた。現状説明、要求、その他たくさんの背景資料を提供した。

29日、派遣団は、バーゼルの地元の労働組合の事務所で開かれた記者会見に出席。約10名のジャーナリストが参加し、2つのテレビ局がインタビューを収録した。同じ日に、バーゼルワールドの主催者を訪問した。この会合には、Mr. Chan Ka Wai (HKCIC)、Mr. Hans Lutz (HKCIC)、Ms. Brigget (SOLIFONDS)、下院議員 Mr. Remo Gysin が同席した。バーゼルワールドのショー・ディレクター Ms. Sylvie Ritter とマーケティング&コミュ

ニケーション・マネジャー Mr. Bernard Keller が対応した。

30日、バーゼルワールド (ジュエル&ジュエリー・フェア) を訪問し、香港貿易発展局 (TDC) 担当者との会合を持ち、事前に送ってあった要請書に対する回答を求めた。また、インド・ジュエル&ジュエリー貿易促進協議会のブースも訪れたが、責任者不在のため、話し合いは持てなかった。スタッフは、インドの協議会に手紙を出して面会したらどうかと言った。アムネスティ・インターナショナルのブースも訪れて、スイス・セクションのビジネス人権プロジェクト・マネジャー Daniele Gosteli と話し合いを持った。彼女はいくつかの有意義な助言を与えてくれた。

30日の夜、SOLIFONDS がその支援者を集めた集会を開催してくれた。参加者は大きな関心を寄せてくれた。記者会見の結果、新聞2紙が記事を掲載し、3回のTVインタビューが行われ (ベルンで1回、バーゼル2回)、ラジオ放送も一度流された。

上記すべての取り組みを通じて、話し合ったすべての人たちが、この問題に大きな共感を寄せ、手助けを約束した。

●われわれの要求:

- ・ ジュエル&ジュエリー産業が危険有害な産業であると宣言すること
- ・ 労働者に対する社会保障
- ・ じん肺被災者に対する補償
- ・ 国内及び国際的なトレードフェアに労働基準を尊重しない事業者を参加させないこと

- ・ 公平な貿易(フェア・トレード)
- ・ 労働者の補償、治療、リハビリテーションのための産業自らの基金を設立すること
- ・ ILOは各国政府に対してILO第155号条約を批准するよう働きかけること

中国: バッテリー工場のカドミウム中毒

また、今回のトピックスとしては、中国におけるバッテリー工場のカドミウム中毒事件が報告された。話を聞いてもよくわからないところもあるのだが、以下に報告を紹介しておく。

× × ×

ゴールデンピーク(GP)インダストリーズないしGPグループは、資本金100億香港ドル近い多国籍企業で、香港及び中国本土で電気・電子事業を展開している。GPバッテリーは、香港・中国でよく知られたブランドであり、そのバッテリー生産高は世界のトップ10に入っている。

GPグループは、1990年代から中国でニッケル・カドミウム・バッテリー(ニカド電池)の生産を開始した。労働者には適切なトレーニングも個人保護具も与えられなかった。2004年に健康診断の結果、広東省にあるGPグループの3つのニカド電池工場の多数の労働者に、カドミウム中毒がみつき、労働条件が法定基準を満たしていないことが判明した。この事件は香港・中国のメディアで大きく報じられ、人々はショックを受けた。

公にされた記録によっても、400名以上の労働者がカドミウム中毒の疑いで要観察、12名がカドミウム中毒と確認されている。これらの労働者に共通した症状には、めまい、臭覚異常、脱力、腰脊椎部や四肢の体痛などがある。

カドミウムは有害化学物質である。カドミウム・ヒュームへの急性曝露は、寒気、発熱や筋肉痛などの風邪に似た症状を引き起こす。より重度の曝露だと、気管気管支炎、肺炎、肺水腫を起こす。カドミウムを含んだ粉じんの吸入は、死に至ることもある気道や腎臓の問題を急激にもたらす。

今日に至るまで、被害に遭った労働者は公正な補償を受けていない。ほとんどの者は最高1,000米



インド・グジャラートにおける宝石加工作業

ドルの一時金と、長期間の医療費の面倒をみるというGPの口約束だけで雇用契約を打ち切られた。結局、労働者たちは、2006年にGPから人道的な定期健康診断を受けることも、医療費を補償されることもできないでいる。

2004年の夏以来、香港の諸グループは、GP労働者たちの補償と正義を求める闘いを支援してきた。にもかかわらず2006年7月、GPは、3つのキャンペーングループ—グローバリゼーション・モニター(GM)、香港労働組合連盟(HKCTU)、住民労働者サービスセンター(街坊工友服務中心/NWSC)—を名誉毀損で告訴し、賠償を求めた。労働者はこの訴訟に非常に怒っており、GPにただちに取り下げよう要求している。

2006年9月12日、香港の労働組合その他グループの支援を受けて、女性4名の元GP労働者の代表が香港にやってきて、GP会長Victor Loに補償交渉のための会見を求める2日間の行動に参加した。彼女たちが、カドミウムに汚染された労働者に対する公正な補償を求めて香港に来るのは、これが4度目のことだった。

9月13日、労働者の代表は、2人の立法會議員を含む40人の支援者とともに、GPの株主総会が開かれていたコンラッド・ホテル前でGPに対する抗議行動を行った。労働者と支援者は、中国本土のGP工場においてこの有害物質に長期間曝露した結果カドミウム過剰と診断された労働者に対する正義を要求した。主な要求は、以下のとおり。

- ① GPは、被災労働者に対して公正かつ適当な補償を速やかに与えること。
- ② GPは、屈辱的な身体検査(2005年末に法定の定期健診で求められている尿サンプルの採取時に、身元のわからない者の監視下で着衣を脱いでシャワーを浴びることを命じられた)を中止し、労働者に対して名の知れた専門の医師による定期健康診断を提供すること。
- ③ GPは、労働者に対する脅しをやめ、ハラスメント、不当な取り扱い、差別に対して謝罪すること。関係労働者と誠実な交渉を行うこと。
- ④ GPは、香港の3団体に対する告訴を撤回すること。

同じ日に、香港の諸団体は、GP労働者に対する国際的な連帯行動を呼びかけた。グローバル・ユニオンズやFNV(オランダの労働組合の連合体)、IMF(国際金属労連)などの多数の国際団体が、GP本社にアピールを送り、労働者に対する正義を要求した。

9月14日、労働者、支援者は香港のGP本社前で、Victor Loとの面会を求めて抗議行動を行い、1時間以上閉ざされた入口の前で待ったが無駄に終わった。2006年1月以来、Victor Loが面会を拒絶したのは、3度目である。

GPは中国本土から来た労働者と会うのを拒否したが、労働者は、香港の30の力強い団体、労働組合の全面的な支援に勇気づけられた。また、GPに抗議の手紙を送った国際的行動に参加してくれた諸団体に感謝している。そのメッセージは中国本土の元GP労働者たちに届けられている。

●GPカドミウム事件に関する詳しい情報源(英文)

<http://globalmonitor.blogspot.com>

<http://www.csr-asia.com/index.php?p=5006>



クボタ・ショックについて紹介する筆者

アスベスト禁止キャンペーン

アスベスト問題については、筆者とバンラデシュ労働安全衛生環境財団のChowdhury Reponが報告と問題提起を行った。

筆者は、クボタ・ショック後の日本における進展を紹介、また、2004年世界アスベスト東京会議(GAC 2004)以降の国際的進展—とりわけ今年(ILO)決議、WHO政策文書、アジア・アスベスト会議のバンコク開催とその重要性を指摘し、いまこそ地球規模でのアスベスト禁止を実現するチャンスなんだと強く訴えた。

Reponは、バンコク・アスベスト会議にも参加しており、12月15-16日のチッタゴン会議の現地コーディネーターでもある。南アジアにおけるアスベストをめぐる状況、とくに船舶解撤の問題点と経過を要領よくまとめて報告した。チッタゴン会議に参加した東京労働安全衛生センターの仲尾豊樹さんからは、次号にレポートを寄せていただく予定である。

今回の会議には、インドからタミル・ナードゥ州のBWI(建設労働者インターナショナル、旧IFBWW)加盟の労働組合(SGEU: Shevaroy's General Employees Union)書記長も参加しており、州都チェンナイ(旧マドラス)で開催したアスベスト禁止を求める大衆集会の写真等をバナーにして持ってきて会場に掲げたり、デリーの環境労働衛生・教育問題に取り組む人権・社会リサーチ・センターというNPOで働く医師からは、アスベスト関連疾患の診断についていろいろ聞かれた。



インドSGEU-BWIのアスベスト禁止キャンペーン

また、バンコク・アスベスト会議をきっかけに、タイの自動車関連の労働組合でアスベスト問題に関する取り組みが開始されており、発表はなかったが、数名の関係者が参加していた。日本の自動車メーカーは、海外生産でもアスベスト使用を中止すると表明しているので、今も使用している事実がわかったりしたら知らせてほしいなどと話した。

中国から孫樹函が初参加

続いては、「炭鉱安全キャンペーン」のセッション。今回、中国人民大学労働人事学院中国社会劳动保障研究中心の孫樹函教授が初参加された。

彼女は、2003年のANROAV会議で初めて炭鉱キャンペーンを取り上げたときに参加すると伝えられたのだが、直前に来れなくなったということで、「中国の小零細炭鉱における労働災害の防止に関する研究」というレポートのみが配布された。

筆者は、2003年11月9日に福岡で開催された「三池炭じん爆発40周年国際シンポジウム」の報告記事と合わせて彼女のレポートを紹介した(2004年1・2月号28頁参照)。

今回、三池炭じん爆発43周年で彼女を日本に呼びたいと、連絡方法等を香港に問い合わせるうちに、孫教授とAMRCが協力して11月21-23日に北京ワークショップを開催するというニュースを知り、日本からもこれに参加しようという話にもなった。

その孫教授によろやくお目にかかることができた。バンコク滞在中に北京ワークショップへの日本からの参加についての打ち合わせもしたが、山西省の



中国人民大学の孫樹函教授

炭鉱訪問—しかも海外参加者が—というのはきわめて特例的なことで、炭鉱訪問予定者のリストだけはすでに省政府に提出しているものに変更を加えることはできないとのことだった。

北京ワークショップと炭鉱訪問については、日本から参加した三池炭じん爆発研究会のメンバーから報告してもらう予定である。

なお、孫教授からは、バンコクに来る直前に、中国政府がILO第155号労働安全衛生条約の批准を決定したという紹介があり、初日に参加していたILOバンコク事務所の川上剛さんがこのニュースを流したようなので、お聞きになった方もあるかもしれない。

その他の報告・グループワーク

その他、以下のような参加各団体からの報告があった。

- ・タイ：労働環境関連疾患被害者ネットワーク (WEPT)
- ・台湾：工作障害受害人協会 (TAVOI)—今回、筆者は初見参の盛り上げるのが上手な(相対的にやや年配の)女性被災者が参加したが、名前を聞き忘れてしまった。通訳として、若い女性労働組合活動家(名刺には、中国時報産業工会総幹事(書記長)、女工団結生産線 (Solidarity Front of Women Workers)とあった)
- ・韓国：産業災害労働者協議会(現会長の、若い、キム・ジェチョン)と、通訳も兼ねて、労働健康連帯政策局長で、源進労働環境衛生研究所主任研



グループ・ディスカッション



東北アジア・サブリージョンの討論結果を報告する筆者

究員(ソウル緑病院産業医)のイ・サンユン医師。一筆者には二人とも初めてだったが、イ医師は、小零細企業の労働安全衛生改善のための「聖水洞プロジェクト」(2006年12月号59頁参照)の担当者でもある。

- ・香港：工業傷亡權益会(ARIAV)総幹事のおなじみの陳錦康と、医療福祉関連労働組合の女性活動家
- ・フィリピン：労働安全衛生開発研究所(IOHSAD)―昨年久しぶりにJustito Go弁護士が参加したが、今回は若いエグゼクティブ・ディレクターのNoel Parato Colinaが初参加
- ・インドネシア：労働組合権利センターの女性活動家が初参加
- ・ベトナム：国立労働保護研究所(NILP)のダナン支所から女性研究者が参加
- ・カンボジア：民主衣料労働組合連合(CCAWDU)―おなじみになってきたKong Athit
- ・ネパール：労働組合総連合(GEFONT)
- ・インド：ムンバイ労働安全衛生センター(OSHC)―Vijay亡き後も活動家を派遣
- ・インド：グジャラート・パローダ民衆トレーニング・リサーチセンター(PTRC)―Jagdish Patel
- ・インド：ジャールカンド労働安全衛生協会(OSHAJ)―Samit Kumar Car

インドからは前述のように他にも参加者は多く(昨年まで教育・コミュニケーションセンター(CEC)だったPranjal Jyoti Goswamiは、所属団体がPartners in Changeに変わって参加)、香港・タイからも裏方も含めて、他に多数の参加あり。

また今回は、グリーンピース東南アジアの有害物キャンペーン担当者から、アジアにおける電子機器廃棄物(工業国からの移転)問題、MAP Foundation(チェンマイ)からタイにおける外国人労働者についての報告も行われている。

会議は2日目午後に、3つのグループに分かれてANROAV―アジア・ネットワークとしての今後の課題・取り組みについて、また続いて、東北アジア、中国、東南アジア、南アジアの4つのサブリージョンに分かれて各地域ごとの行動計画等について、各々グループ討論を行った後、全体でグループ討論の報告・討論と方針・体制等を確認して、終了した。

変わらず元気な台湾・韓国・香港

日本が属する東北アジア・サブリージョンの仲間たち―韓国、台湾、香港は、相変わらず元気がよい。報告された最新の状況のいくつか。

台湾では、被災労働者とその家(遺)族の尊厳とアイデンティティを回復するための様々な試みが積み重ねられており、その一環としてプロ写真家によるセルフ/ファミリー・ポートレートの撮影も紹介されていたが、最近では、被災体験のビデオ映像化も試みられているとのこと。

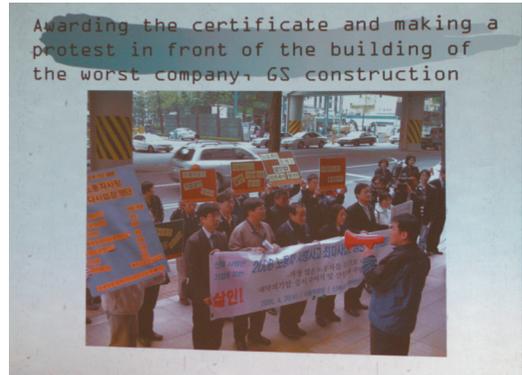
また、多くの被災者を出した現場に被害企業の責任でモニュメント(工傷記念碑)を立てさせるキャンペーンも継続的に行われており、台北市内の101階建ての世界最高層ビル・国際金融センターの建設に伴う犠牲者を記念する工傷碑の除幕式が



台北101国際金融センター「工傷記念碑」

七座大型玻璃磚
所組合成的裝置
藝術。

上面刻有所有參
與101建設工程
的工人姓名。其
中六名職災亡者
並以不同字體突
顯。



韓国・GS建設に殺人企業ワースト1の認定証授与

Awarding the certificate and making a protest in front of the building of the worst company, GS construction

2007年2月に行われる予定（日程は未定）なので、ぜひ参加してほしいとの招待があった。

韓国からは2005年のANROAVに久しぶりの参加があったが、早速、台湾や香港の取り組みも参考にして、2006年のワーカーズ・メモリアルデー（4月28日）に向けて、「殺人企業番付」を公表、ワースト1に輝いたGS建設に認定証を授与するというパフォーマンスやソウル駅前で写真展を開催したなどという報告があった。

香港のARIAVは、2006年12月25日が結成25周年なのでこれもぜひきてほしいというご招待（筆者も夏頃から誘われていたが、さすがに辞退）。最近では、過労死関連の相談が増加中とのこと。また会議での報告ではないが、初めての中皮腫事例に遭遇したという話も聞いた。

東北アジア・サブリージョンのグループワークには思わぬ言葉の壁が立ち上がった。韓国と台湾の被災者代表、香港の労組活動家が母国語しか話せない。英語が話せる韓国の医師は先に帰国してしまい、台湾の通訳役はANROAV初参加で勝手がわからない。幸運なことに、韓国の若者も含めて全員が漢字は読めるということがわかり、ホワイトボードを持ってきて、筆者と香港の陳錦康が音頭を取って、筆談と英語、中国語の通訳入り乱れてにぎやかなディスカッションを行った。

しかし始めてみれば、日本・韓国・香港・台湾の4か国間では、必要なときには連絡・連携を取り合える体制ができていると言えるので、話は早い。

直近の共同行動としては、2004年に台北で開催した国際過労死会議がある（2004年12月号参照）。このフォローアップを、台湾中心にやろうということになった。関連して、筆者が、日本で労働時間規制の新たな適用除外制度＝日本版エグゼンプションを導入しようという動きがあり、反対の取り組みを進めているという、「日本のやることは必ずすぐまねをするから、絶対に阻止してほしい」と激励された。

炭鉱の問題では、北京ワークショップがあり、12月には福岡に韓国・中国の代表を呼ぶ予定。

2004年世界アスベスト東京会議には、各国の代表が参加しているが、2007年4月頃に日韓アスベスト・セミナーを開催予定、次のアジア・アスベスト会議の開催場所は未確定だが、最新情報を交換しつつ、各国での被害実態の調査・掘り起こし、共同の取り組みを進めようという話がされた。

また、サブリージョンのコーディネーターは長らく筆者ということになっていたが、この際、2年毎のローテーションで持ち回りにするというのも、（これは筆者と陳錦康がやや強引に）決定した。

タイ被災者団体の事務所を訪問

3日目はエクスポージャーということで、車に乗って、工場閉鎖に反対して座り込み闘争を9月以来続けている、バンケン県にある女性下着メーカー、ジナ・フォーム・ブラ(Gina Form Bra)の女性労働者たちの争議現場に激励に訪れた。

同社は、米国のビクトリアズシークレット(Victoria's



工場閉鎖に反対するジーナ・ブラ労働者の座り込み(踊らされているところ)



タイの労災被災者団体WEPT事務所での交流

Secret)、カルバン・クライン(Calvin Klein)、ギャップ(Gap)などの下請けメーカー。労働組合結成と会社による組合潰し、解雇等々、数年来の経過があるようだが、9月のクーデター以来こうした抗議行動は禁止されているはずなのではあるが、約300名ほどの女性労働者が「元気に」座り込みを続けている。

「元気に」というのは、組合リーダーらが歌あり余興ありで様々な工夫を凝らしているからでもあるのだが、そこへ「多国籍慰問団」がやってきたのだから、飛んで火に入る何とやらである。

われわれは早速、ゲームをやらされ、踊りに誘われ、各国流のシュプレヒコールや歌を披露しろ、と言われるままの激励・交流とあいなった。

その後さらに車で、労働環境関連疾患被害者ネットワーク(WEPT)の事務所を訪問した。

Somboon Srikamodokcareさん以下、20数名のメンバーが出迎えてくれて交流。綿肺被災者らの話を直接聞いた。日系企業での部品組み立て作業でケイワンらしき症状に苦しんでいる女性の話もあり、通訳を介して彼女からはより詳しい情報・要望等があればおって知らせてもらうことになった。

9月の熊本・水俣訪問の写真と報告も載ったリーフレットもできていて、Somboonさんから(バンコクでの会議に参加していたVoravidh教授からも)、今回の訪日が、被災者組織及び支援の今後のあり方に非常に大きな刺激を受けたと聞かされた。

夕方になると、事務所の軒先で、メンバーの手作りの料理をご馳走になって、3日間の行動が締めくくられた。

広がるアスベスト禁止への支持

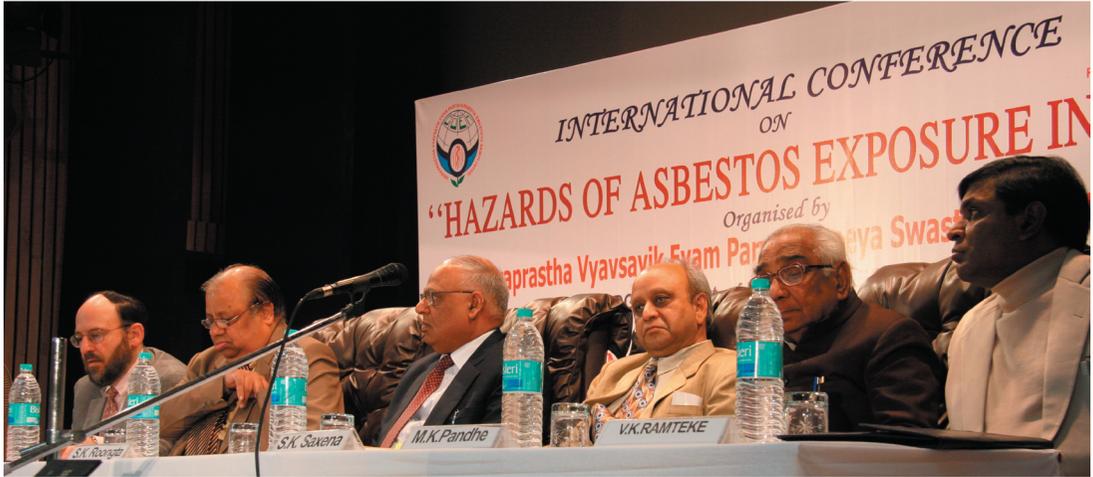
12月3日、インド・デリーのLok Nayak病院Ahiya Bai看護大学講堂で開催された、「インドにおけるアスベスト・ハザードへの曝露」に関する国際シンポジウム」に、招かれて参加した。

2004年9月にも同じ場所で初めての国際アスベスト会議が開催されている。これは、2004年世界アスベスト東京会議(GAC2004)にインドからただ参加するだけでは意味がない。前段に国内での行動をという、400万人組合員を擁する(と聞いた)インド労働組合センター(CITU)のM.K. Pandhe議長の発案で企画され、筆者も呼ばれた。この会議があったおかげでGAC2004へのインドからの参加者がぐんと増えた(2004年12月号50頁参照)。

今回の企画は、7月のバンコク・アスベスト会議のときにJoshi博士から聞かされ、Pandhe氏がぜひ筆者を呼べと言っている、と招待された。

前回と同じく、T.K. Joshi博士が所長を務めるMualana Azad医科大学(MAMC)労働環境衛生センター(COEH)の主催。インドは連邦国家で、デリー首都圏(NCT)は州と同格。MAMCは言わばデリー国立大学であり、前回のアスベスト会議も、少なくともデリー首都圏政府レベルでは政労使に支えられたかたちで開催されていた。

今回は、インド連邦政府労働省の工場指導労働研究所総局(DGFASLI)が、「In Collaboration with」というかたちで名を連ねた。さらに、アーマダバードの国立労働衛生研究所(NIOH)からの発表



“インドにおけるアスベスト・ハザードへの曝露”に関する国際シンポジウム(12月3日 インド・デリー)

も行われた。WHOは、本部からバンコク会議に参加したIvan Ivanov博士が来れなくなった代理でWHOインド事務所から発表が行われた。産業界を代表するかたちで、国営鉄鋼会社(SAIL: Steel Authority of India Limited)の会長も参加した。

バンコクでも感じられたことだが、ILO決議とWHO政策文書という主要国際組織における進展が、国際的なアスベスト禁止促進に向けた機運を明らかに醸造しつつある。

こうした前進があるにもかかわらず、アスベスト禁止の実現がみえてきていないところに、インドの困難な状況がありそうである。

筆者としては、上述のこと以上に、ANROAVバンコク会議にも参加したタミル・ナードゥ州のSGEU (Shevaroy's General Employees Union)書記長ら、BWI (建設労働者インターナショナル、旧IFBWW)加盟の労働組合活動家たちや、グジャラートのバローダ民衆トレーニング・リサーチセンター(PTRC)のJagdish Patelとアーマダバード労働安全衛生協会(OHSA)のRaghynath Manvar、ジャルカンド労働安全衛生協会(OSHAJ)のSamit Kumar Carらの安全センターグループ(?)等が会議に招かれて、Joshi博士を中心としたデリーでの動きと初めて合流したことがうれしいし、今後のインドでのアスベスト・キャンペーンの拡大・発展にとっての最大の保証であろうと期待している。

一方で、12月3日深夜から翌4日にかけてはまさにポパール事件22周年の記念日であり、現地での行動のためにこの会議に参加できなかった活動家も少なくないと思われる。

筆者は自らの発表で、ポパール事件や水俣病など数多くの産業災害を経験してきたアジアが、またひとつ、しかも最悪の事態を加えつつある—それがアスベスト災害であり、クボタ・ショックを防げなかった日本の負の教訓をぜひ活かしてほしいと訴えたつもりである。

インド・国際アスベスト会議

国際シンポジウムのプログラムは以下のとおり。

1. 開会式

1-1. 歓迎挨拶

Dr. A.K. Agarwal (Mualana Azad医科大学 (MAMC)学長)

1-2. 挨拶

Dr. V.K. Ramteke MS (Lok Nayak病院)

1-3. 基調報告

Mr. S.K. Saxena (工場指導労働研究所総局長 (DGFASLI))

1-4. 国際情勢報告

Dr. Arthur Frank (アメリカ:ドレクセル大学)



Dr. T.K. Joshir (労働環境衛生センター(COEH)所長)



Jagdish Patel (パロウダ民衆トレーニング・リサーチセンター (PTRC))

1-5. 議長挨拶

Mr. L.D. Mshra (Former Labour Secretary, presently in NHRC, 代読 Dr. M.K. Pandhe)

1-6. 開会挨拶—主賓

Mr. S.K. Roongta (国営鉄鋼会社 (SAIL:Steel Authority of India Limited) 会長)

1-7. 謝辞

Dr. T.K. Joshi (Mualana Azad医科大学労働環境衛生センター(COEH)所長)

2. プレナリー・セッション

2-1. アスベストと健康：アスベスト関連疾患の世界的根絶に関するWHOの方針

Dr. A.K. Sengupta (WHOインド事務所持続可能な開発・環境保健国内専門オフィサー)

2-2. アスベストの管理使用：地球的シナリオ(有害産業の輸出)

Dr. Barry Castleman (アメリカ)

2-3. アスベスト：イスラエル…及びインドを含めた他の地域からのいくつかの教訓

Prof. Elihu Richter (イスラエル：ヘブライ大学公衆衛生社会医学校)

2-4. 日本におけるアスベスト・スキャンダル 古谷杉郎(日本)

3. 技術セッション

3-1. 公衆衛生：石綿肺のもつ意味

Dr. Suneela Garg (Mualana Azad医科大学社会医学部)

3-2. インドのセメント製品におけるクリソタイトの

使用

Dr. S.P.V.C. Rao (ハイダーバード・インダストリー労働衛生・環境ジェネラル、マネージャー)

3-3. アスベスト関連疾患の根絶に関するWHOの方針：インドとの関連

Dr. H.N. Saiyed (前国立労働衛生研究所(NIOH)所長)

3-4. 石綿肺：NIOHの経験

Dr. R.R. Tiwari (前国立労働衛生研究所(NIOH))

3-5. アスベスト：人類にとって利益か有害か

Dr. Qamar Rahman

4. パネル・ディスカッション

4-1. アスベスト：ヘルス・ハザード

Dr. Arthur Frank (アメリカ:ドレクセル大学)

4-2. メディアの悪用：隠喩としての事例

Prof. Sanjay Chaturvedi, (UCMS and GTB病院(デリー)社会医学部)

4-3. グジャラートに「おけるアスベスト関連疾患

Mr. Jagdish Patel (グジャラート・パロウダ民衆トレーニング・リサーチセンター (PTRC))

Mr. Raghunath Manvar (グジャラート・アーマダバード労働安全衛生協会(OHSA))

5. 討論

6. 閉会挨拶 Dr. Arthur Frank

7. 謝辞 Dr. T.K. Joshi

今回のインド国際アスベスト・シンポジウムでは、国立労働衛生研究所(NIOH)が過去行ってきた



グジャラート・パロダでのアスベスト手袋縫製作業の様子



最近のアラン海岸船舶解撤現場でのアスベスト断熱材作業

様々なアスベスト関連産業における濃度測定や石綿肺の発症率等のデータが示されたり、グジャラートを中心とした草の根でのアスベスト被災者掘り起こしと補償を求める取り組みの歴史など、明らかになったことも多い。また今回は、インドのマスコミが、「アスベストの管理使用」論の宣伝に悪用されてきた事実も紹介された。インドでは、労災補償(ESI)統計にはアスベスト関連疾患がほとんど出てこない(石綿肺がわずかに数件)ので、入手可能な情報を徹底的に洗い出す努力が必要だろう。整理して本誌でも紹介していけたらと思う。

船舶解撤のアスベスト問題

仏空母クレマンソーの事件(2006年12月号16-17頁参照)を扱った最高裁判所が2005年2月に任命した12名の委員からなる専門委員会(環境森林省のSecretary、Pradipto Ghoshが委員長)が2006年8月末に200頁に及ぶ報告書を提出した。

委員会は、国立労働衛生研究所(NIOH)に、アラン海岸の船舶解撤労働者、とりわけアスベスト除去に従事する労働者の健康状態に関する調査を実施するよう委嘱。NIOHは、胸部X線写真検査を実施したほか、グジャラート州産業安全衛生総局で入手可能な労働者の健康記録を吟味した。

「業務上アスベストに曝露した労働者94名中、15名(16%、6人に1人)にX線写真で線上の陰影がみられた。それらは石綿肺の所見と一致するが、他の肺の状況による可能性もありうる。すべての事例が初期の石綿肺であり、肺機能障害はともなっ

ていない。」

これらのほとんどの労働者が働いてから10年以内である。通常、本格的な石綿肺の発症には10年以上かかるが、高濃度曝露によってその発症は早められる。これらに基づいて、報告書は、本事例のHRCTを用いたさらなる検査とフォローアップを求めている。

問題はこれだけではなく、報告書は、アラン海岸における労働災害発生率が全国平均と比較して著しく高いことも指摘している。過去10年間の年間平均死亡災害発生率は、(最も不安全と考えられている)鉱業で労働者千人当たり0.34であるのに対して、船舶解撤では千人当たり2となっている。

アラン海岸の問題に関してはこれまでいくつかの委員会がつくられたが、これは、船舶解撤は「環境に優しい」やり方で行うことができ、行わなければならないとした初めてのものであるという。

アランは、グジャラート州カンベイの海岸にある10kmにわたる船舶解撤ヤードのこと。バングラデシュのチッタゴン等と並ぶ世界最大のもので、1998年には年間300隻の船舶を解撤、35,000人の労働者が働いていた。彼らの多くは、オリッサ、ビハール、マディヤ・プラデシュ等の各州からの出稼労働者である。主に船舶解撤が環境に及ぼす影響に対する懸念が高まるなかで、規模は縮小し、いまでは年間100隻、5,000人の労働者程度になっているが、今なお多数の人々に間接的な雇用の場を提供しているという。

今回の報告書は、環境影響と共に、懸念されていた労働者の健康被害が現実のものであることを



炭じん爆発事件史料集刊行記念 シンポジウム いま、三池から問う～中国、韓国そして日本～(12月10日 福岡国際ホール)

明らかにしたものと言える。

12月15-16日にチッタゴンで開催された会議は、そういう意味でも時宜を得た重要なイニシアティブだと言える。

なお船舶解撤をめぐる諸問題についての最新の情報を、化学物質問題市民研究会の安間武さんが提供してくれているので、ぜひ参照していただきたい。http://www.ne.jp/asahi/kagaku/pico/basel/basel_shipbreaking_master.html

ついでに記しておく、前号で「有力」と書いた、タイ・バンコクに次ぎ、ベトナム・ハノイでのアジア・アスベスト会議の2007年開催が無理という最終結論となり、現在別途調整中。それとは別に2007年4月頃に、ソウルで日韓アスベスト・セミナー開催という企画を準備中で近く詳しいご案内ができる予定である。

三池史料集刊行記念シンポジウム

12月10日福岡国際ホールにおいて、「炭じん爆発事件史料集刊行記念 シンポジウム いま、三池から問う～中国、韓国そして日本～」が開催された。

主催は、三池CO研究会(会長:星野芳郎・元帝京大学教授)と三池炭じん爆発事件研究会(会長:原田正純・熊本学園大学教授、副会長:美奈川成

章・弁護士)、共催が全国労働安全衛生センター連絡会議で、柏書房の後援。

● 集会の呼びかけピラから

三井三池炭鉱の炭じん爆発は1963年11月9日、福岡県大牟田市でありました。死亡者数は戦後最悪の458人、労災認定されただけで一酸化炭素(CO)中毒患者は839人となりました。

「労災の原点・三池」と言われるようになったこの未曾有の大惨事は、日本の高度成長下に起きた。時代は変わり、労災はなくなったのでしょうか。最近ではアスベスト問題が社会問題化しました。国内から炭鉱が消える中、世界有数の石炭輸入国になりました。輸入先のアジアでは、事故が相次ぎ、日本の炭鉱がかつて背負った「負の遺産」が繰り返されています。会社による真相の隠蔽、刑事責任を不問にした検察、ねじ曲げられた医療…。三池の炭じん爆発事件には「今」を考える貴重な教訓が詰め込まれています。

2005年1月に「三池炭じん爆発事件史料集成第I期」(柏書房)を出し、この事件の第一級の史料を公にした私たちの作業は、2007年1月の第II期の刊行をもって完結します。計5,000点を超える膨大な史料集となります。史料集の刊行を機に、労



韓国：元應浩さんと中国：孫樹函さん



元三池CO家族訴訟原告の松尾蕙虹さん

災問題に取り組む中国や韓国の関係者ら東アジアの人たちとのネットワークづくりに取り組んできました。日中韓のそれぞれの現場で活躍する人を招き、私たちの足もとで何が起きているのかを考えます。会場では刊行した史料集もご覧になれます。

史料集刊行と日中韓交流

史料集の内容は以下のとおり。35mmマイクロフィルム（ポジ）で第I期は全75ロール、第II期は全78ロール。いずれも別冊冊子（史料解説・史料リスト）、検索用CD-ROM付きで各294万円（柏書房）。

【第I期：爆発前史～三池炭じん爆発（裁判関係）】

1. 爆発前史

三井鉱山五十年史稿/囚人労働史料/野田春次史料/三池闘争/大澤誠一史料/若松沢清草稿/武松輝男史料/三池労組・新労・職組機関紙

2. 三池炭じん爆発

三池CO裁判史料（家族訴訟——審、控訴審、上告審、マンモス資料、和解拒否派訴訟の史料も一部含む）

【第II期：三池炭じん爆発（続）～炭鉱災害史/捕逸】

2. 三池炭じん爆発（続き）

行政・医学/組合/会社/家族訴訟原告・三池CO研究会/日記/手紙/荒木忍史料/閉山協定書

3. 炭鉱災害史

本溪湖炭鉱/三菱方城炭鉱/山野炭鉱/三菱美唄炭鉱/三井砂川炭鉱/三池炭鉱有明鉱/日炭高松炭鉱若松鉱（付・貝島炭鉱大之浦鉱業所）/日鉄伊王島炭鉱/新田川炭鉱伊田鉱/川崎鉱業新川崎炭鉱/古河下山田炭鉱/北炭タ張炭鉱（「北炭70年史稿」も収録）

4. 捕逸

中国人強制連行関連史料/三池闘争史料

壮大な作業をよく成し遂げたもの、三池CO研究会の皆様には頭が下がる。

筆者は、2002年2月に、「三池炭じん爆発40年 史料集刊行に向けて」東京集会を全国安全センターが後援し（パネラーの一人として井上浩議長（当時）も登壇、2002年5月号53頁参照）協力したが、事実上の関わり初めだったにすぎない。

その後、2003年11月に福岡国際ホールで開催された、「戦後最悪の労働災害 三池炭じん爆発から40年 国際シンポジウム—三池の教訓を忘れない」に参加（2004年1・2月号参照）、さらに2005年8月、韓国の炭鉱地帯・太白訪問にも参加させていただいた（2005年12月号参照）。三池の教訓をアジアに伝える—とくに中国・韓国に絞って交流のパートナーをみつけるのにあたって、筆者らのネットワークがいささか役立つことができたのだった。

ネットワークは着実に前進

炭じん爆発43周年にあたる今回の国際シンポジウムは、大原俊秀さん（大牟田市職員）の司会、美



原田正純・熊本学園大学教授

奈川成章弁護士の挨拶で開会。この場で、史料集を寄贈している大牟田市図書館に、マイクロフィルム・リーダー(目録)の贈呈。貴重な炭じん爆発実験を記録した映像も上映された。

その後、「なぜ、いま三池か 史料集刊行の意義」と題して、黒田光太郎・名古屋大学教授による記念講演が行われた。

続いて、筆者が進行役になってのパネル・ディスカッションで、以下の方々が報告を行った。

中国: 孫樹函さん(スン・シュハン、人民大学労働人事学院中国社会保障研究中心教授)

韓国: 元應浩さん(ウォン・ウンホ、太白自活後見機関館長、朝のフォーラム事務局長)

日本: 松尾蕙虹さん(元三池CO家族訴訟原告)

元應浩さんの韓国レポートを、53頁に紹介している。中国の状況については、北京ワークショップの報告と合わせてできれば次号で紹介したいと考えている。

最後に、木村秀昭さんが北京ワークショップの報告等を行い、原田正純・熊本学園大学教授の閉会挨拶で終了した。

実は、原田先生は、9月の水俣病国際フォーラムのときには入院中で(海外参加者からはお見舞いの寄せ書が届けられた)、2007年初めまで完全休業のはずだったのだが、この日は奥様とご一緒に元気な姿を見せ、簡単な閉会挨拶のはずが、「今日が社会復帰第一日目」と言いながら、炭じん爆発当時の写真を示しながらプレゼンテーションを行うという嬉しいハプニング(?)だった。

今回韓国からは、(社)韓国じん肺災害者協会事務局長のKim Sang Soo、朝のフォーラム会長の玄柄喆(韓獨医院院長、高原フィルハーモニーオーケストラ団長)とご子息、同前会長の河一鎬(慶喜韓医院院長、江原道韓医師会会長、社会福祉法人太白市社会福祉協議会会長)のご一家、金龍旭(江原観光大学経営学教授)の各氏に、通訳としてソウルの労働健康連帯の鈴木明さんという大代表団だった。

韓国代表団は、翌11日、大牟田市に向かって、松尾さん、大原さんらの案内で、鉾山関連施設の訪問やCO中毒・じん肺の被災者や家族と交流などを行った。たびたび、「次回はぜひ太白で」と繰り返しての帰国だった。2005年の太白訪問記でも書いたが、じん肺患者、とりわけ未認定患者の権利回復をしっかり掲げつつ、様々な社会的立場の若いリーダーたちが、炭鉾閉山後のまちづくりに多様な提案をし、行動する太白の経験は、労災職業病運動だけではなく、日本の様々な場面にとっても学ぶ価値があると考えている。

筆者は孫樹函さんと福岡で再会して、背広にネクタイをしていたら、「バンコクのときは短パンにTシャツ、サンダルだったじゃない」と、呆れられたのを見直されたのかわからないが、いろいろな話を聞かせていただいた。2002年の安全生産法の制定にも深くコミットされていたようで、いまは労災補償を予防対策に活かす方を提案しなければならないのでどうしたらよいか悩んでいると言って、日本の監督、安全衛生、労災補償行政の仕組みや各級レベルでの機能の仕方などについても聞かれた。

彼女自身は、いろいろ研究したうえで、欧米よりも日本のシステムの方が今後の中国のモデルになると考えていたようで、CO中毒やじん肺の労災補償に問題があると聞いて、あれやこれや質問攻めにあった。また、中国のアスベスト事情についてはあまりご存知ではなかったが、バンコクと福岡を通じていろいろ話をすることもできた。

今後も、特定の課題に限定せずに、情報交換や交流を続けていけるに違いないと確信している。



宝石加工産業におけるじん肺問題と 職業病予防法の抜け穴

中国：中国労働透視 (Labour Action China)

中国の宝石産業の概況は、以下のとおりである。中国の宝石輸出は毎年24.5%の成長率。広東省がその55.4%を占め、最大の宝石加工生産地帯になっている。一方、香港の宝石企業は、加工生産を中国本土に移転してきている。香港は、世界最大の模造(imitation)宝石の輸出国で、貴重(precious)宝石の輸出国としてイタリアに次いで世界第2位の香港は、広東省の宝石輸出の50%以上を代表している。

しかし、この産業ブームの影には、ほこりにまみれた死に至る労働環境がある。予防や職業病対策は、急速な経済発展に追いついていない。公式統計によっても、広東省のじん肺の3件に1件がこの産業によるもの。宝石加工工場の半数以上で、粉じん濃度が法定レベルを広東省職業病防治院のJiang Chaoqiang教授によると、職業病に占める溶媒中毒の割合は、10年前のわずか2%から62%に増加しているという。彼は、この職業病の蔓延の要因として、地方当局による法執行の不十分さ、職場における劣悪な換気、過長な労働時間、保護具の欠如、そして安全衛生トレーニング・プログラムがほとんど存在していないことをあげている。

中国労働透視(China Labour Action)は、2004年から中国南部の香港資本の宝石加工工場でじん肺に罹患した労働者の問題に取り組み、彼らが香港の使用者から補償をかちとるための集団交渉や訴訟を支援するキャンペーンを開始した。

多くの労働者が、働きはじめてからわずか1、2年のうちにじん肺に罹患していると診断されているという事実が、状況の深刻さを証明している。過去2

年間に確認したじん肺事例のうち、広東省の惠州市と深州市のいくつかの香港資本の宝石工場の200名以上の労働者が後期のじん肺であった。彼らの多くが、労働能力を失い、病気は容赦なく進行している。3分の1がすでに死亡し、20人が重症な状況にある。

事例①

Feng Xing-Zhong(33歳・男性)は、四川省から出稼ぎにやってきた。1992年に、同郷の知人の紹介で広東省の工場で働きはじめた。1993年から8年間、惠州市のKo Ngar宝石工場で切削工として、平均して月に1日だけの休日で、毎日12時間、繁忙期には20時間も働いた。残業保証はなく、月に約150USドルを受け取った。

「当時私たちは、自分たちを守る必要があるという自覚が全くなかった。経営者はこの仕事の危険性を知っていた。職場には、3つの扇風機と排気装置がひとつあったが、全然機能してなかった。新しいマスクの支給を求めて経営者ともめ事になることがしばしばあった。月に3～4枚のマスクが支給されたが、まったく不十分だった。空気はほこりまみれで、痰も鼻の穴も真っ黒だった。宝石の色が黒、赤、何色であれ、私たちの鼻の穴、髪、衣服も同じ色に染まってしまった。」

2000年に工場が全員の健康診断を実施し、Fengを含む6名の労働者にじん肺の症状が見つかった。工場は彼らに、結核だと話し、四川の故郷に帰って休息した方がよいと助言した。Fengと同僚は四川でまる2年間結核の治療を受けたが、状

況は悪くなるばかりだった。診察を繰り返すうちに結局、区分Ⅱのじん肺に罹患していることがわかった。

2002年から、Fengは、使用者に対して補償を求める法的闘争を開始した。彼は惠州市に戻ってきたが、工場はすでにHaifeng市に移転し、名称もKo NgarからGaoyilに変わってしまっていた。実際、このような工場移転は、使用者が労働者に対する法的責任を回避するためによく使う策略のひとつである。Fengは頑張って使用者をみつけたが、歓迎はされず、「おまえに金をくれるくらいなら、ビジネスに役立つ役人に金を使った方がましだ」という冷酷な返答を受けただけだった。使用者は一切の責任を認めなかった。

2002年、彼は、Haifeng県裁判所（人民法院）に、またその後には汕尾市中級裁判所に、Gaoyi Gemsを相手取った補償請求訴訟を提起した。しかし、両裁判所とも、彼がGaoyi Gemとの間に何ら「雇用関係」を有していないことを理由に、その請求を退けた。

2005年はじめ、彼は、惠州市の恵東労働争議調停委員会に、補償のための調停の申立を行った。同委員会はKo Ngarに、Fengに対して合計でわずか34,000元の補償及び医療費の弁済を指示したが、この裁定は強制的なものではない。また、工場がすでにHaifengに移転してしまっていて、管轄地域が異なることから、この決定は執行できなかった。

しかしFengは断固としてあきらめなかった。彼は2005年6月に、恵東県人民法院にKo Ngar宝石工場に対する民事訴訟を提起した。健康が悪化するなかでの4年近い法的闘争の後、Ko Ngarの元の所在地惠州市で、2005年12月22日に、裁判所は、持続的に必要な医療費をカバーする219,000元の一括払いを含めた補償総額として、Fengには合計463,761元の権利を有するという判決を下した。これは裁判所が、この重要な争点（将来の治療費）に関する補償を認めた初めてのケースである。

広東の宝石産業における職業病に関連した今後の補償請求にとってよい先例となる。しかし、長期間の医療費総額の算定方法はまだ標準化されてはいない。本件での金額は、労働災害の補償

水準を、10年を対象とした推計に拡張しただけである。Fengは裁判に勝訴したが、その闘いが終わったわけではない。使用者であるNgar宝石工場が2006年2月に恵東県裁判所に控訴したために、補償金支払いは引き延ばされている。長引く訴訟手続と命令執行の弱さのために、Fengの補償は今なお彼に届いていないのである。

「私の補償のためだけに闘っているのではなく、宝石産業の労働条件を改善しなければならない。後から来た者には事実を知って、私たちの悲惨な道を歩まないでもらいたい。使用者には、利益を上げることだけでなく、労働者のために関心をもたせる必要がある」。

事例②

Deng Wenpingは、惠州の香港資本の宝石工場で劣悪な労働環境のためにじん肺に罹患した出稼労働者で、何年にも及ぶ生活と公正な補償のために闘ったあげく、ついに2006年1月5日に亡くなった。

Deng Wenpingの悲惨な事例は、中国な急速な経済成長の影で、基本的な安全と健康という点で、数知れない出稼労働者が日々支払いつつある深刻な人的コストを浮き彫りにしている。

Dengは死亡したときに、まだ36歳だった。彼は、Perfect Gems工場で、切削工及び研磨工としてわずか3年間働いたところで、じん肺と診断された。労働者たちの話によると、換気装置も排気設備もないまま、工場のすべての窓は密閉されていたという。きわめて有害な埃まみれの環境で働かされたことが、多くの労働者に不治の病を引き起こしたのだった。

2001年にDengは、補償として工場から90,000元を受け取り、雇用契約を切られた。彼は治療のために故郷に帰った。しかし、すぐに健康状況が急速に悪化していることがわかり、医療費を工面できなくなってしまった。

2002年にDengは、博羅労働争議調停委員会に調停を求めた。しかし、委員会から60日以内という調停申立期間を過ぎているとしてはねつけられた。彼は、Perfect Gemsを相手取って裁判を起こ

したが、敗訴してしまった。この間、彼の病状は区分IIから最重症区分に悪化していった。慢性疾患に苦しめられながら、Dengと彼の家族はあきらめなかった。2004年8月、病気が区分IIIに悪化したことを踏まえて、2回目の裁判を提起した。しかし、裁判所は彼が工場との間で補償協定に署名しているため、さらに訴訟を求める根拠がないとして、再び退けられてしまった。

地方当局の斡旋と、香港の労働団体の、労働者の窮状に焦点をあてた一連の公開イベントによる介入の結果、Deng及び数人のじん肺に罹患した元労働者は、会社との間で法廷外の和解に達した。Dengは2005年7月に、元使用者であるPerfect

Gems & Pearl Manufacturing Companyから230,000元を受け取った。最終的に補償金を受け取ることができたとはいえ、高額な医療費と使用者との長引く法的闘争によって、Dengの家族は破産に近い状態だった。

2006年1月5日、このじん肺の闘士は亡くなった。彼は妻と2人の子どもによって養われていた。彼らはいまDengの姉と暮らしている。9歳の息子と15歳の娘は、香港のZigen Fundからの金銭支援によって、学業を続けられることに感謝している。

不要血汗珠宝・立即行動：

<http://www.jewelrycampaign.net/>



宝石産業におけるじん肺予防 試行錯誤と新たな戦略

インド：民衆トレーニング・リサーチ・センター (PTRC)

● はじめに

1961年の国勢調査のもとでインド政府によって「Cambayにおける瑪瑙（めのう）産業」という特別レポートがまとめられているように、「インド・グジャラート州における宝石産業のじん肺の歴史は、60年以上前に遡る。このレポートに収められたケース・スタディは、職人たちが職場における粉じんの吸入によっていかに死亡しているかを述べている。ケース・スタディでは、一家族にひとり以上死んだ者がいることが報告されている。インドでは1948年に最初の珪肺（Kolarの金鉱山）がみつかったが、このレポートには「珪肺」という言葉は見当たらず、代わりに一素人が肺の病気を表わすのもっとも一般

的な「結核」という病名が付けられている。

Lucknowの産業毒物学研究センターの故Dr. S.H. Clerkによって、この問題の科学的調査が実施されたのは、ようやく1980年代初めになってからのことだった。この調査は、初めて真実を暴露し、問題の拡がり、粉じんレベル、粉じんの分析、労働者のなかのじん肺罹患者の割合などを明らかにした。この報告は、人々の関心を引き起こし、グジャラート高等裁判所への請願署名の提出につながった。この請願署名がさらにこの問題を宣伝することになった。テレビ局がドキュメンタリー・フィルムを作成し、それは、私（Jagdish Patel）のような人々がこの場所を訪れる引き金となった。

● われわれのイニシアティブ

当時私は、ある化学工場でフルタイムで働いており、労組活動家を含む労働者プレッシャー・グループ-Vyvsayik Swathya Suraksha Mandal (VSS Mandal) の活動やニュースプリテンの発行を行っていた。われわれは、この問題を様々な社会団体に紹介し、何らかのプログラムに着手するよう訴えた。JANPATH & GANTERが名乗り出て、1990～98年の間、注意喚起ワークショップ、労働者向けグループ保険の提供、子どもセンターなどのプログラムを実施した。地方技術センターが1995年に、改善された粉じん排気システムを設計した。われわれは、幾人かの使用者に局所排気装置 (LEVS) の導入を勧めた。しかし当時われわれは、自らのリソースをもっていなかった。

● LEVS普及のためのPTRCの戦略

民衆トレーニング・リサーチ・センター (PTRC) は、VSS Mandalのもとでのわれわれの取り組みのなかで感じた必要性から、1992年に誕生した。当初は、Baroda周辺の化学工場の危険性に集中していたが、後にじん肺問題に焦点を当てていくことを決定した。自前の資源を自身の裁量で使う取り組みができたのは、グジャラート生態学委員会から少額の補助金が得られた2003年のことだった。そのときのわれわれのプログラムの焦点は、作業場における粉じんの削減に置かれた。立てられた行動計画は、使用者にLEVSの設置を奨励することだった。

プロジェクト期間中に、以下のような多彩な革新的取り組みが行われた。

- ・ **機械巡回**：車に実物のLEVSを据え付け行列を組んでKhambhat市内を巡回し、使用者、地元の支持者や社会団体のリーダー、労働者らが参加した集会で締めくくる。こうした巡業は、関係者の関心をかき立てるだけでなく、じん肺、LEVS、その他関連した話題に関する重要な情報を提供する。
 - ・ **街頭演劇**：父母または両親をじん肺で亡くすというかたちで被害者でもある者も含めた、演劇に関心のある地元の若者たちに呼びかけた。プロの脚本家とディレクターが彼らの訓練にあたった。被害を受けている地域で20回以上の演劇
- ショーが行われた。
- ・ **健康フェア**：健康問題に取り組んでいる様々な組織を引き込むために健康フェアを企画した。国立労働衛生研究所 (NIOH)、Karamsadの医科大学、いくつかのボランティア団体が出展し、2日間で15,000人の市民が訪れた。
 - ・ **研究**：じん肺以外の業務による健康問題についても調査研究を行った。
 - ・ **地元のテレビ局・映画館**：地元のテレビ局と2つの映画館が、LEVS導入の呼びかけをひろめた。
 - ・ **ポスター**：2種類のポスターを作成、ひろく配布した。
 - ・ **出版物**：じん肺に関するブックレット及びLEVSに関するリーフレットを出版、配布した。
 - ・ **LEVS導入援助**：関心をもった使用者がLEVSを導入するのを援助した。また、LEVSの改良版を考案した。
 - ・ **Sammelan (会議)**：労働者、使用者、被災遺族、政府関係者、地方議員や社会活動家の集まりを組織した。最初の集まりでは、被災遺族に、彼らの窮状を訴える機会を提供した。

● 結果

慌ただしい15か月の取り組みの期間の最後に、われわれは予測したような成果をあげていないことに気がついた。これらの取り組みを通じて、安全でより健康的な職場や社会保障の権利、被った損害に対する補償を求める声を上げるべく労働者を組織することができなかった。

おそらくこれは、LEVSに焦点が置かれ、一方で労働者が自らを組織することに焦点が置かれなかったためだろう。即物的な利益を見いだせなかったために、プログラムは労働者を引きつけられなかったのかもしれない。何十年にも及ぶ搾取と抑圧、貧困、困窮、隷属も、また別の要因だった。いかなる政府の部署も彼らの味方だったためしはなく、人々が暮らす社会における信頼を失っていたかもしれない。封建制の遺産をなお引きずった影は、労働者の基本的人権を否認する。いずれにせよ、最終的な結果はわれわれが期待したようなものではなかった。このことが、われわれに戦略の転換を

迫った。

● 戦略の転換

文化、因習、全般的な状況を考慮しつつ、われわれの戦略に福祉の要素を付け加えることにした。権利を押し出したアプローチは時期尚早だったのかもしれない。福祉的アプローチのなかで、瑪瑙労働者、被災遺族、孤児、母または父の一方を失った子供たち、5歳以下の子供やじん肺被災者など、できるだけ多くの社会的グループを含めようとした。

● デイケアセンター

2006年4月1日、デイケアセンターが開設された。このセンターは、瑪瑙労働者の1～5歳の子供たちを致死的なシリカ粉じんから防護しようという取り組みのひとつである。女性労働者たちは、子供を連れて瑪瑙を研磨する機械で働いている。開所式の挨拶で、労働者のリーダーは、政府が適切な対策を取らなければならないのはもちろんだが、労働者が自らが予防に必要な行動を起こさなければ、時間ばかり浪費してしまうと語った。

センターは20人の子供にサービスを提供している。子供たちが遊んで楽しめるように玩具をたくさん用意、日中は食事も提供し、昼寝ができる設備も用意している。また、地元の医師の協力で健康管理にも注意を払っている。

毎月一度フィードバックのために、両親との集まりを持っている。彼らは、公共の同様の施設とくらべて、安心して子供を預けて作業に集中することができ、子供たちが明らかに変わってみえると話している。いまでは子供たちに、食事をする前、またトイレの後に手を洗うという週間が身についた。

● チルドレン・アクティビティセンター

毎週土曜日の午後には、孤児、母または父の一方を失った子供たちが連れだって、われわれの事務所にやってくる。ゲームを楽しんだり、最近のニュースを話し合ったり、彼らの抱える問題を解決したりと、様々な取り組みを行っている。クリケットやKhokhoなどの屋外ゲームをすることもある。小さな図書館もつくれた。われわれは、お互いに友人を

つくり、必要なときに助け合うよう援助している。4～18歳の子供たち、20～25人の参加し、年齢別のグループで活動している。彼らの親たちの報告によると、土曜日は朝から興奮しているという。

● 学校教育

じん肺被災者の子供たちで学校に行っている者にはノートを提供しているが、その数は104人にのぼる。今年には4人の子供たちが入学許可を得るのを援助した。父親を亡くし、出生届がなされていない場合などで、地方自治体もわれわれの努力を支援している。

● じん肺被災者

・昼食サービス

われわれは、働くことのできないすべての被災労働者のリストをつくりあげた。15人の寝たきりの労働者がみつきり、彼らのニーズを調査した結果、昼食サービスを提供することにした。すでに亡くなった被災者もいる。

・治療

われわれがある瑪瑙労働者の未亡人が病気になっていることを知って訪れたとき、彼女は、住む家がないために使用者の家屋にいた。彼女は治療を受けたいと希望し、まず結核センターに連れていき、検査の結果市立病院を紹介されたが、そこでは医師が欠員のため診られないと言われた。そこで慈善病院まで行って、入院を許可された。われわれは彼女のフィアンセを捜し出し、事態を知らせて付き添いを依頼した。一週間の治療の後、退院させられた。彼女をどこに連れていくかが問題で、使用者は自分のところに連れ戻すなどわれわれに警告していた。彼女の希望で遠縁の親戚のところに身を寄せたが、一週間のうちに病状が悪化し、再度入院が必要になった。前回の入院時に付き添ったフィアンセのところに頼みに行ったが、彼の家族は話も聞かずにわれわれを追い返した。付き添い者がみつかる前に、彼女は息を引き取った。われわれは彼女の葬儀の手伝いをし、残された二人の子供（9歳と5歳）が小学校の入学許可を得ると、その費用を支援している。

別のある瑪瑙労働者は、妻を含めて5人の家族をじん肺のために失った。彼の唯一の6歳の息子は、母方の家族と暮している。その息子が病気になり、われわれが診療所に連れて行って、現在治療中である。

これまでに何人もの労働者を医療機関に連れて行っているが、同様に連れて行ってもらうことを希望している患者や労働者は多い。医療機関の側が許容する範囲が限られているため、われわれは無力感を感じている。患者たちの病状は、時とともに悪くなっている。

● 未亡人

・ 自助グループ

今日までわれわれは、各々独自の銀行口座をもつ12の自助グループを組織した。現在、これらのグループの社員に対するトレーニング・コースを計画している。4か月間に、成功している他の自助グループ訪問を含む、5つのセッションをもつ予定である。このために、地域の産業センターを訪れて地元の職人や自助グループが利用可能な支援制度を調べ、また、銀行に対して融資を要請している。

メンバーのある女性は、1.5ヘクタールの土地を3万ルピーで、5年間貸していた。家を買うための費用を借りなければならなくなったが、土地は手放したくなかった。義母が1万ルピー出し、自分の装飾品を売って1万ルピー工面した。あと5千ルピー必要だったのを自助グループが貸し付けた。いま彼女の土地には稲が実っており、今年は雨に恵まれたため、高い収穫を期待している。

別のある女性は、自宅を建設するために、政府の融資制度を利用すると、4万ルピーを借りるために、7千ルピーの手持ち現金が必要だった。自助グループはそのような条件を付けずに貸し付けを行い、彼女は家を建てることができた。

・ 社会正義委員会との議論

われわれは社会正義委員会の代表と、未亡人たちの抱える問題および可能な支援計画について議論した。地区の経済センターを訪問することは、この議論を通じて決定された。

・ ピクニック

ピクニックはお互いの関係を強めるのに役立つ。全国女性会議に彼女たちの代表が参加して、自らが直面している問題を発言するようになり、他の地域の友人をつくり、彼女たちの問題も知るようになった。

● 国際ワーカーズ・メモリアルデー

国際ワーカーズ・メモリアルデーは4月28日だが、今年、ヒンズー歴の最終日の4月27日が瑪瑙産業の休日であることから、代わりにこの日に取り組みを行った。参加を呼びかけるビラを作成し、個別に会って行動の計画を説明した。約100人が座り込み行動に参加し、15人以上が断食を行った。

これは瑪瑙労働者が公の場で自らの怒りを表現した最初の機会だった。長年彼らは使用者からあまりにも搾取され続けてきた。労働者は、前金を与えられ、その前金を払い戻すまで使用者に束縛される。この翌日、行動に参加したことを理由に、ある使用者は3人の労働者に体罰を与えた。労働者が自らの声を上げるために支払わなければなかった代償である。

ワーカーズ・メモリアルデーの後に、瑪瑙労働者の会合が組織され、7人の労働者が参加した。彼らは、様々な問題を議論し、今後の戦略を立てるために、定期的集まることを決定した。

● ローカル・アドボカシー

今年7月にJagdish Patelが、Karamsad病院でスタッフとインターンにレクチャーを行った。彼は、グジャラートにおける労働安全衛生の状況について話し、大いに聴衆の関心を引いた。レクチャー後、病院のいくつかの部門を訪れて、各々の専門分野の問題について議論を行った。その結果、患者に対して呼吸器理学療法を開始することが決定された。

● Jan Swathya Abhiyan

プロジェクト・スタッフのひとりが、7月にアーマダバードでJSA (Jan Swathya Abhiyan) が開催したトレーニングに参加した。JSAは、全国規模の健康権キャンペーンであり、PTRCはこの運動に労働安全衛生に関する権利を含めることに貢献してきた。

PTRCは、グジャラートのJSA委員会で重要な役割を果たしており、提案されているグジャラート公衆衛生法案に対しても積極的に意見を提出している。

● 洪水援助

今年は大雨の年だった。シャクアプール周辺一帯は洪水に見舞われた。人々は、標高の高い地域に避難するために、家を離れなければならなかった。ある者は小学校に、またある者は電車の駅に避難した。その状況は4日間続いた。われわれは、人々が関係機関に働きかけ、また、グジャラート政府が発表した被災者に対する救援金を請求するのを支援した。

● 今後の計画

これらすべての取り組みを通じて、われわれは被

災者から一層の信頼を得るようになった。いまや彼らは、徐々にではあるが、自ら声を上げ、自らの生活をコントロールしようとしてつつある。われわれは希望を持っており、この方向での努力を継続していきたい。

● インターナショナル・アドボカシー

昨年のANROAV会議以降、宝石産業におけるじん肺被災者の正義のためのLAC国際アドボカシーに参加することが決定された。昨年12月、香港における世界貿易機関（WTO）閣僚会合抗議週間に、PTRCの代表が参加し、PTRC登LACの間で行動の内容と様式について話し合った。両グループから活動家一人と被災者一人ずつが、2006年3月の香港宝石フェアおよびその後のバーゼルでの貿易フェアにおける抗議行動に参加することが決定された。（以下省略）



韓国じん肺問題の最近の動向

元應浩（太白自活後見機関館長）

最近、韓国のじん肺運動とじん肺政策に大きな変化があった。このような変化について次のように要約することができる。

- 第一、じん肺問題の主要争点のクローズアップ
- 第二、じん肺問題の労働問題化及び政治争点化
- 第三、療養制度改善のための政府政策の変化
- 第四、二大じん肺協会の台頭
- 第五、じん肺問題に対する社会的関心の増大

1. 韓国じん肺問題の最近の主要争点

去年から韓国在宅じん肺災害者協会が一貫し

て主張する要求事項が、マスコミと労働界などにクローズアップされながら、社会的関心を大きく受けている。この協会が主張している内容を公式文献（じん肺問題解決を促す記者会見文）を通してよく見ると、次のとおりである。

○在宅患者たちにも休業給付を与えねばならない

韓国のじん肺管理体系は、病院療養を受ける人に限り、休業給付をはじめとした各種医療サービスの支援と子女の奨学金の支給を行っている。しかし、病院療養を受けることができない大多数の在宅じん肺患者たちは何の支援もなく、酷い貧乏と生活苦を経験している。したがって、13級以上の

障害等級を受けた在宅患者たちに、療養に関係なく休業給付を一定程度支給して、生計維持と経済的困難から脱するようにしなければならない。少なくとも月45万ウォン程度の支援が行われれば、最低生活を維持することができるという主張である。

○在宅患者たちの実態調査が必ずなされねばならない

今、全国に2万、3万、5万、はなはだしくは10万を超えると、在宅じん肺患者の実態は様々に見当をつけて話されている。これは政府もそして私たちじん肺患者も分からないことだ。確かにあちこちに多くの在宅患者たちがいるにもかかわらず、公式的な調査や研究が成されていないため、在宅患者たちはあれこれ悲しむ他なく、一体問題がどれだけ深刻なのかも分からない状態である。

したがって、全国の在宅じん肺患者の正確な実態を調査することを願っている。特に在宅じん肺患者が経験している健康上の問題、経済的な問題、家族間の問題など多様な実態を調査し、今後の韓国のじん肺政策に、在宅患者に対する政策的方案が政府レベルで講じられる契機を準備しなければならないと要求している。

○肺炎を合併症に含めなければならない

実は肺炎は、じん肺患者にとっては死に至る可能性のある恐ろしい病気だ。特に療養機会もなしに放置された在宅患者たちにとって、肺炎は本当に恐ろしくて怖い病気だ。免疫力が一般人に比べて非常に低下している在宅じん肺患者は、軽い風邪だけひいても、たちどころに肺炎に悪化するのが常である。協会は、「治療を一度もまともに受けることができぬまま死んだ仲間が、一人二人ではない。今年の冬が過ぎれば、またどれだけ多くの仲間たちがこの世を去ることになるか、考えるだけで胸が痛い。それなのに政府や学者たちは、このような肺炎の危険性は知らん振りをして、とんでもない返事でのみ一貫している」と主張している。

したがって肺炎が合併症に含まれ、療養機会を得られなかったじん肺患者に、短期療養の機会でも与えなければならないという主張で、そうしてこそ

在宅じん肺問題は一定部分解決することができると言っている。

○判定の公正性と正確性を保障せねばならない

じん肺の判定は、レントゲン写真で判読することが、非常に重要な影響を及ぼしている。ところでレントゲン写真の撮影と判読過程において、老朽化した装備が多いうえ、専門家の撮影及び2人以上の放射線専門の交差判読を通じた正確性を期しなければならないにもかかわらず、そうではないことが現実である。

また、判定過程でも、1次審議と2次審議過程を別に運営し、1次判定を不服として再審を請求する時には、1次判定委員ではない他の専門家たちで委員会を構成し、公正に判定する手続きが設けられねばならない。併せて、良い装備と高い水準の医療陣がいる専門病院が多いにもかかわらず、労災医療管理院など指定された病院だけが判定をできるようにすることは、判定の非公正性を惹起させる構造的な原因になっている。

速やかに他病院での診断についても一定の基準により反映するなり、判定をする指定医療機関をより多く拡大するなどの措置を要求している。

○じん肺患者保護療養施設の拡大が必要である

太白市王岩洞に建設予定のじん肺患者保護療養施設は、莫大な費用をかけて初めて試みるじん肺患者対策事業である。その点で運営の効率性を期することは勿論、責任を宙に浮かすような運営姿勢や、旧態依然たる運営体系は避けねばならないだろう。もう少し多くの在宅じん肺患者が恩恵を享受し、高齢のじん肺患者の最後の安息所としても機能しなければならない。

併せて、このような施設の運営成果を土台に、今後全国に少なくとも4か所程度の施設を追加で建設し、より多くのじん肺患者が助けを受けられるようにしなければならない。

2. じん肺問題の労働問題化及び政治争点化

このような韓国じん肺災害者協会の主張に対して、韓国労働運動の総本山である韓国労働組合総連盟と全国民主労働組合総連盟が積極的な支援と支持を公式表明し、じん肺問題の解決のための多角的な努力を共にしていくことになった。

特に、二大ナショナルセンターが関与しており重要な決定権限を持っている労使政委員会に、韓国じん肺災害者協会が要求するじん肺問題解決方を積極的に上程し、現在検討中であり、間もなく労使政委員会特別委員会に正式上程され、政策的に解決していける土台を整えることができたと思われている。

じん肺問題を労働問題として認識したことと、じん肺問題を労使政委員会の案件として公式審議を始めたことは、今までになかった画期的な反転であり、意識の変化と言える。今までじん肺患者の問題は、現職に従事していない労働者の問題として認識されており、労働政策の次元で解決する事項ではないという立場だった。労働現場で得た職業病にもかかわらず、政策的次元で積極的に受け入れられなかったまま、韓国社会が引き受けなければならない課題として引き伸ばしておいたのだった。

したがって、このような変化は、韓国じん肺運動の歴史上大きい進展である同時に、じん肺問題の解決点を見つけるにおいて確かな終着点を付けることができる良い機会と見ている。もちろん100%の満足をもたらしてくれる解決法はないだろう。しかし、ある程度解決の接点を探せるであろうし、じん肺問題がこの機会に一定の解決を模索することができることは明らかである。二大ナショナルセンターも、じん肺問題の労使政委員会公式議題上程と解決方が用意されるはずだという希望的な見解を出している。

3. 療養制度改善のための政府政策の変化

韓国のじん肺問題は、じん肺法と制度の矛盾から出発しているということは、前述したじん肺協会の要求事項にもよく現われている。結局、誤った法と制度の矛盾を改善することが核心だ。韓国の

じん肺管理制度は、じん肺療養病院に指定された病院で療養を受ける患者や、療養を受けて亡くなった患者だけのための制度と言える。病院療養の機会を得た患者たちは「公式のじん肺患者」と認められ、療養期間中に療養給付を受けることはもちろん、各種医療的な支援を受ける。また療養期間中には、子女の学資金支援の恩恵も受け、死亡した場合、「遺族給付」も受けることができる。

しかし、病院療養の機会を得られなかったじん肺患者たちの場合には、じん肺による障害等級を受けた場合、障害等級による補償のみを受け、その他には、何の支援も受けられない。だが障害等級も受けることができなかつた場合には、このような補償も受けられずに放置されるしかない。韓国の療養制度は、一言で表現したら“All or Nothing”と言える。

このような療養制度の問題により、じん肺患者の数も政府の統計と現場の統計が異なっており、療養の機会を得られなかった大多数のじん肺患者たちの不満が、大きくなる原因になっている。

じん肺問題のこのような状況を政府も知らないわけではないが、長年の間固定した制度を一日にして変えることはたやすくはない。なおかつ、このような療養中心のじん肺制度は、高費用低効率の問題を生んでおり、速やかに解決しなければならない課題である。

このために政府も、このような療養制度を改善して、もう少し多くのじん肺患者が恩恵を受け、療養一辺倒ではないリハビリと自活、自立を助ける多様なプログラムを導入しようと委託研究を実施した。しかし、療養患者たちが中心になった全国じん肺災害者協会の反対にぶつかり、途中で放棄することになった。もちろん療養制度の改善が療養をしている患者たちを病院から追い払うためではないにもかかわらず、全国じん肺災害者協会は、委託研究自体が自分たちを病院から追い払うための研究であり、「われわれすべてを殺そうとする」といったように煽動をし、強く抵抗をした。

結局、委託研究は中断された状態だが、政府の意志は確固たるようだ。病院を中心にした療養制度の改善のみが、じん肺問題の解決をもたらす得

るということについて、専門家たちも同意している。病院中心の療養だけではなく、じん肺患者がもう少し人間的な暮らしを営むようにするリハビリと自活、自立の機会を与えることができる広範囲なプログラムを進めることが要求されている。ただここで前提にされなければならない事項は、療養中の患者たちに支給される療養給付は、家族たちの生計とも連関することなので、持続的に支給する対策が先行されねばならない。

4. 二大じん肺協会の台頭

今まで韓国のじん肺患者たちを代弁する組織は、社団法人全国じん肺災害者協会（以下、「全災協」）が唯一の組織だった。しかしこの協会は、病院で入院療養中の患者のみを代弁する組織であり、全体的なじん肺問題を解決しようとする努力には消極的だった。このために韓国のじん肺問題が、解決策を見つけれないまま長期間漂流することになった原因と言える。そうして療養の機会どころか、法と制度の矛盾により放置された在宅じん肺患者を含む非療養患者は、じん肺患者全体の立場を代弁することができる機会が全くない中、一部の地域運動団体や社会福祉団体によって、若干の支援を受けるに止まった。はなはだしくは協会は、地方自治体が在宅じん肺患者たちの難しい境遇を助けるために全災協に委託管理した無料診療事業に参加しようとする在宅患者たちから、会員加入を条件として提示して年会費を一時納入で受け取るという不当な行為をして、指弾の対象になったりもした。

このような問題が続くや、在宅患者たちを中心にしたじん肺患者が集まって、2004年度に別途の協会を構成し、政府から社団法人の承認を受けるに至った。当初は社団法人韓国在宅じん肺災害者協会（以下、「韓国在宅協会」）として出発したが、全国じん肺災害者協会は持続的な非難と共に、全災協に加入した病院療養患者たちをけしかけて「韓国在宅協会が療養制度を改善するという美名の下に、療養中の患者たちを皆病院から追い出そうとしている」というデマを言いふらす等、理解でき

ない行為を続けた。このために韓国在宅協会は、名称と会員構造を変更する定款改正案を政府に提出して2006年11月に承認を受け、再び社団法人韓国じん肺災害者協会（以下、「韓災協」）に改編した。

結局、名実共に全災協と韓災協という二大じん肺患者組織が作られることになったのである。なおかつ韓災協は、じん肺患者組織の改革として、韓国じん肺問題の実質的な解決と全国のじん肺患者たちの問題が解決されるようにすることに中心的な価値を置いている。

したがって、政府と政治圏及び韓国社会にじん肺問題解決案を積極的に訴えて、相当な支持と呼応を得ている。官僚化し貴族化した組織ではなく、真のじん肺患者の代弁人として、問題解決のために現場を歩き回る組織として行動に出たのである。今後、韓国のじん肺患者組織は、大きな変化の要所に立っている。

5. じん肺問題に対する社会的関心の増大

じん肺問題に対する社会的認識が変化している。90年代だけでも、じん肺問題は一部の地域福祉団体が関心を持って支援プログラムを運営する程度だった。しかし2000年代に入り、じん肺問題に対する社会的関心が大きくなり、地域はもちろん宗教団体、市民社会団体(NGO)が関心を持ち始め、今では韓国労総、民主労総のような労働運動団体の積極的な関心と参加が成された。特に韓国労働研究院のような政府傘下の研究機関が積極的に参加し、政策的代案を模索するなどの努力をしている。

このような中、じん肺患者問題を社会福祉事業を通じて解決しようとする努力も試みられている。(株)江原ランドは、じん肺患者たちの健康と社会福祉的ニーズを解決しようとする試みを準備中である。まだ具体化されたのではないが、一連のこのような変化は、韓国じん肺問題を根本的に解決して行く良い機会になるものと期待されている。



中国のNGOと中皮腫 患者続出地を訪問 アスベスト禁止の必要性を訴える

白石昭夫

NPO法人愛媛労働安全衛生センター

2006年10月3日から10月15日にかけて、中国の労災職業病問題に取り組んでいるNGOと悪性中皮腫患者が続出した雲南省大姚県、四川省凉山自治州塩源县を訪問した。その目的は次のとおりであった。

- ① 中国の職業病問題と取り組む活動家グループ(NGO)と接触を行うこと。
- ② 中国NGOにアスベスト使用禁止が重要な課題であることを理解してもらうこと。
- ③ 禁止には政府だけでは不十分で、NGOが果たすべき役割が大きいことを理解してもらうこと。
- ④ 中国NGOがアジア、世界の運動と連携できるよう連絡をとりあうきっかけとすること。

4つの目的の理由と方法は、おおむね次のとおりである。

- ① NGOの接触については、全国労働安全衛生センター連絡会議の古谷杉郎事務局長が「労災被災者の権利のためのアジアネットワーク(ANROAV)」の会議に参加した中国のグループの情報を紹介されている(2003年11月号、2005年12月号参照)。

その中のひとつに、1993年深圳葵涌鎮のジーリー(致麗)玩具工場で起きた大火災事故の被災女性の陳玉英さんが、自ら立ち上がり地元の重

慶市忠県で出稼ぎじん肺など被災者支援活動に取り組んでいる紹介があった。すでに2003年から香港グループの活躍により中国各地から10名近くがANROAVの会議に参加があり、全国安全センターとの接触は開始されている。今回、われわれが接触する組織として、重慶自強服務站を選び、そこに直接現地訪問することとした。

- ② 中国では、アスベストの危険性については、学者の間では、ある程度研究がされているが、労働者やNGOが、それをどの程度認識できているか全く疑問である。中国では青石綿は2002年7月1日に使用禁止され、白石綿は安全だというスタンスである。インターネットでも過去の問題として青石綿の被害が紹介されているが、ほとんどのページが全く同一の内容である。青石綿は解決済みだから石綿問題は存在しないと言わんばかりだ。

われわれは、日本のアスベスト問題だけでなく、さまざまな公害や職業病問題において、被害者の存在を示し、被害者自身による訴えが、人々の心を揺さぶり、最終的に行政を動かしていくという経験を持っている。それ故、中国のNGOにアスベスト使用禁止が重要な課題であることを理解してもらうためには、被害の実態、それも中国

での被害や、被害者を示すことができれば効果的と考えた。そこで、中国のアスベスト被害の事例として大姚県（ダーヤオ）と塩源県（イエンユエン）の悪性中皮腫の論文や映像を持って行き、それを見てもらおうこととしたが、さらに踏み込んで、実際にその被害が起きているダーヤオとイエンユエンに行き、自分の目で見たことも伝えることにした。

- ③ 中国にもNGO（非政府組織）はたくさん存在するが、GONGO（政府が組織したNGO）と皮肉って言われているそうである。常に政府が介在し、コントロールしなければ気がすまないのかも知れない。なぜ政府組織でなく非政府組織でなければならないのかを中国の一般の人々に説明するのは、かなり労力を要する。またNGOと称していても、ボランティア団体、慈善団体としての性格が強く、交通安全協会みたいな単なる政府の下請け協力機関程度の場合も多いと思われる。

日本のアスベスト被害については、厚生労働省が発表した数値を鵜呑みにすることではなく、研究結果と被害者救済活動を通して被害者の存在を示すことで被害の大きさを訴えた。無味乾燥な官僚の作成した数値に対し被害者の生の声と怒りをぶつけることで、政府が発表している被害の数値が現実を反映していないことを示し、事態を変える力となりうる。中国のNGOにわれわれの経験を伝えることは有効と思われる。

- ④ インターネットが普及し世界中の情報が入ってくる時代とは言え、実際の人と人の交流の役割はもっと大きい。また、中国ではインターネット自身、直接または間接に情報操作されており、決して自由ではない。また、われわれ活動家の言語力、資金力さまざまな制限もある。1回や2回の訪問でアジア、世界の連携ができるはずがない。コツコツと回数を重ねれば良い。金の問題はあるが、日本の各地のセンターも中国だけでなく、アジア、世界の活動家グループと、どんどん交流を行う時代が来ている。

中国におけるアスベスト被害

中国の石綿は生産量世界第3位で埋蔵量の

99%が青海省、四川省、陝西省など中国西部に集中しており、輸出はわずかで、ほとんどが国内で消費されている。

1980年代より使用量が次第に増え、さらにロシアなどからの輸入も増え2004年には国内生産年間43.9万トン、輸入17.5万トンと日本の最大輸入量であった年間35万トンを大幅に超えている。2002年7月1日に青石綿の使用は禁止されているが、白石綿の使用は増加基調にある。とくにアスベストセメント製品が80%近くで、他に断熱材やプレーキ素材など多種多様である。まさに世界のアスベスト禁止の流れとは逆行しているのだ。

2004年全国石綿消費統計

（中国石綿協会の資料より抜粋）

生産量	438,962.54トン
前年同期比	+102,070.54トン
消費量	363,689.10トン
前年同期比	+13,096.58トン
期末在庫	94,408.00トン
注	2003年輸入14.3万トン、2004年輸入17.5万トン、増加3.2万トン

中国は石綿大国化してきているが、その被害の実態は、政府の発表している内容では主に石綿肺が中心であり、悪性中皮腫や肺がんの国全体の発生状況はとても分からない。

中国のインターネット資料によると石綿肺の発生状況は次のとおり（河南省安全衛生管理局）。

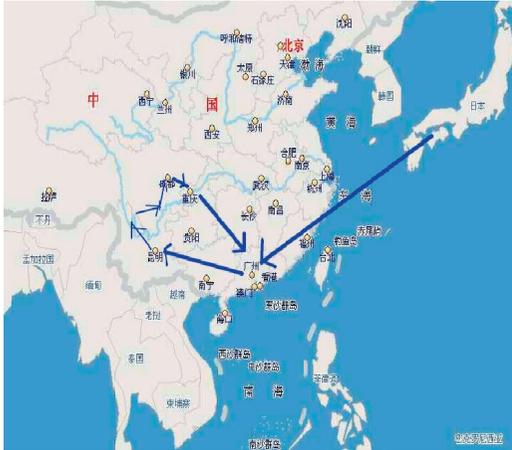
1949年～1980年	1,786人
1980年～1986年	2,503人
1986年～1998年	6,485人

1949～1986年の累計4,289人、内死亡622人（14.5%）、現存3,667人（Ⅰ期3,136人、Ⅱ期500人、Ⅲ期31人）

2003年累積患者数7,907人、内現存6,984人、死亡923人（11.67%）。

悪性中皮腫の報告例

悪性中皮腫については、1983年に華西医科大



ダーヤオ、イェンユェンはミャンマー、ベトナムなどの国境に近く、少数民族の自治州

学の研究者たちが、表層土に露出している青石綿による患者を発見し、1984年から開始した調査が報告されている。

それによると、46例の臨床症例と病理分析が行われている。この論文では、大姚県人民医院で大姚県の住民について疫学調査が行われており、1984年から1996年までに79例の中皮腫患者の内訳がそろっている46例の病理分析を行ったとされている。その結果、胸膜中皮腫が36人、腹膜中皮腫8人などが確認され、年齢も20歳から75歳で平均55歳と、比較的若い年齢である。人口68,000人で農民が中心であることからすると、すさまじいものである。

この地域では自然界にある露出した青石綿があり、人々はそれで炬を作ったり、住宅に塗りつけたり、道路に敷いたりしていたようで、論文では、1984年には、この地域で使用を禁止したとある。

今回のNGO訪問では、実際の中皮腫被害の状況を資料で目に見えるようにすることが説得力を持つと考え、画像、映像をできるだけ用意することとした。また、実際に中皮腫の発生している現地が現在はいったいどのようになっているのか、この目で確認することとした。

しかし、雲南省大姚県金碧鎮、四川省凉山自治州塩源県の二つの地を地図で調べ実際に行くこと

は、想像以上に大変なことであった。

中国青石綿地帯の訪問

ダーヤオ(大姚)、イェンユェン(塩源)に行くには、昆明から長距離バスで行く。「タクシーは薦められないよ、運転手は信用できないから、運転技術も人間も。免許証だって金で買えるのだからね」と案内のHさんはいう。

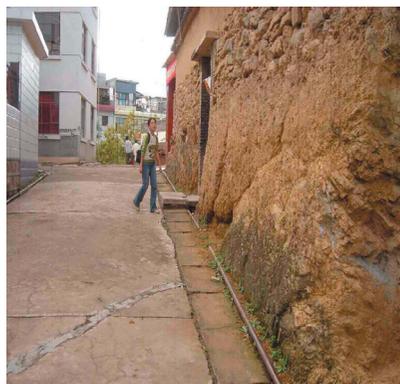
道路が断崖にへばりついており、そこから落ちれば数百メートル下の谷底が待っている。山際はほとんど落石の後があり、道路には常に大きな石が落ちている。いつ上から落石があるか知れない。道路は曲がりくねり、そこを常に高速で走る。道路の真ん中を人や羊、牛が歩き、車が接近するまで避けない。最初は緊張するが6時間も走ると慣れてくる。非常に貧しい地域で治安が悪く、隣にいる人がいつ山賊に変身するかと思ったりする。長距離バスなのに小学六年生くらいの少年がひとりで乗っており、時折バスが止まると、菓子を買ったり、たばこを吸ったり、あるいは横の若い男にタバコを勧めたりしている。その金はいったいどうやって手にするのか考えるととても気になる。「帽子をかぶってはいけけない、外国人みたいだから」、「カメラを見せてはいけけない、バスを降りた時、後を付けてきて襲われるかも知れない」、「中国語はしゃべってはいけけないが、日本語は問題ない。地方の言葉はぜんぜん違うから、日本語をしゃべっても中国の方言だと思っ



途中の道は断崖にへばりついている



ダーヤオ：坂道の岩肌は青石綿が露出している



県の衛生局の前にも青石綿があった



て誰もほとんど気にしない。しかし下手な中国語は聞き耳を立てられる、「現金はパンツの中に入れてスリに用心する。強盗に会ったら、金もパスポートも全部渡しても命だけは助けてもらう心つもりを」、バスの床にベットとタンをはくので、その上にリュックを置くのも気持ち悪い。車内では客も運転手もタバコを吸い、気分が悪くなるが、がまんしかない。隣の子供を背負っている女性が車酔いで吐き続け、前のお兄さんもやはり窓を開けてゲロゲロとやる。こんなのが毎日続き、一度も着替えたことないシャツは襟元が真っ黒になってしまった。

ダーヤオ(雲南省大姚県金碧鎮)

向かうダーヤオは昆明から6時間くらいで簡単に着いたが、その後の塩源への道は厳しかった。

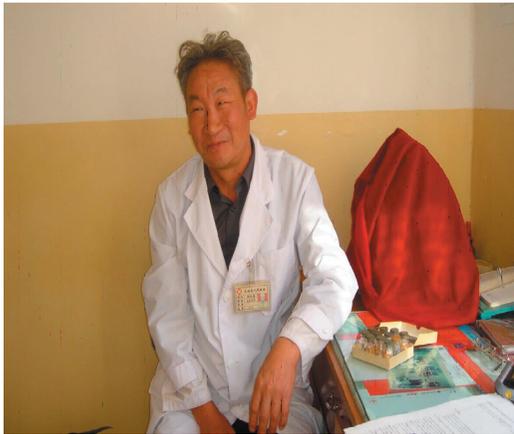
目的地のひとつ大姚(ダーヤオ)は少数民族の雲南省楚雄自治州の県である。日本の県と違い、市より小さい郡のようなもので、県の中に鎮とよばれる町のような単位がある。県庁は金碧鎮という町で周辺に同じような鎮や村がたくさんある。報告書では金碧鎮から30kmくらい離れた龍街に青石綿の露出した場所があるということであった。ダーヤオについて周辺に石綿の工場などがないか、石綿の炉などが使われていないか、家の壁に青石綿が塗られていないかなどと歩いて調べることにした。事前にいろいろ下調べをして調査するのが効果的だが、それは現地に公的機関あるいは親し

い協力者がいての話で、実際は日本や中国からインターネットを通じてこの地域在住の者にコンタクトを試みたが全くだめだった。また、現地についても県政府に協力を要請したとしても、逆にやぶ蛇になって調査すらできなくなることが予想された。石綿問題に首をつっこむことは、中国政府により内政干渉と受け止められるからだ。実際のところ、つい最近、日本の学者がGPSによる測定機械を持っていたために、スパイとして拘束され機械は没収され国外退去させられている事件があった。

せっかく現地に来て、どうしても雲をつかむようなやりかたになってしまうのだ。とにかく街を歩いて調べることにした。家の壁をじろじろ観察し、ゆるやかな斜面の道沿いの地肌を観察する。「こんなことで何か得られるだろうか、分かっていたはずだが、遠いところまで来て徒労に終わって、いったい何しに来たのだろうかということになりはしないだろうか!」、心配ばかりしてしまう。

ところが、そんないきあたりばつりの観察にも関わらず、歩いている山肌をよく見てみると青い物があちこちにくっついていることに気づく。道端には青い石のような物が。まさか、青石綿ではないかと見るとどうもそうらしい。いたるところに青石綿が。顕微鏡で確認したわけではないが、まず間違いのないと思う。「これはいったいどうなっているんだ?」

思い切って大姚県人民医院を訪ねてみることにした。小さな病院だが、たくさんの診療科があり、職員や患者から、あやしげな人間が入ってきたと



大桃県人民医院 周吾康医師 47の中皮腫患者の報告がある



トラックかバスしか通れない悪路

ろじろ見つめられる。受付など通さず、病院内をかってに探してみる。すると病理の部屋が二階にあることが分かった。ここで中皮腫患者のことを聞いてみようと考え、入り口まで来た。少しためらったが、いきなり部屋に入った。60歳代くらいの男性の医師と40歳代くらいの女性の医師がいた。持ってきた悪性中皮腫の論文を見せ、「中皮腫患者のことを聞きたい」と切り出した。するとその男性医師は周亜康という医師で、この論文にある名前は私だという。後の話は早い。持ってきたノートパソコンのダーヤオの中皮腫患者の映像を見せた。すると、医師はここに映っているのは私の手だという。これは私が解剖した県の職員のだれそれだなどと、よく覚えていた。机の上には論文を書いた研究者たちの名刺が挟まれていた。映像をみながら、しきりに懐かしいと感嘆し、隣の女性医師も驚いた様子だった。

周医師の話では、最近も悪性中皮腫の患者がいたが、家に帰りその後どうなったか分からない。「元々は中皮腫のことなど知らなかったが華西医科大学の研究者たちが話を持って来て、いっしょに調査した。他の病院では中皮腫のことは何も知らないだろう。この街は青石綿が出てくる土地の上にあり、対策などどうしようもない。龍街にはもう青石綿はないが、この街にはどこでもある。」と言いながら、「これがそのサンプルだ」とビンに入った街で見かけた青石綿を見せてくれた。やはり先ほどの

青い鉱物は青石綿に間違いなかった。中皮腫患者の家を訪問したかったが、どこか知らないというので、残念だが、それ以上は聞けなかった。今は石綿の炉は作っていないし、壁に塗りつけたりはしていないとのことであった。石綿の使用はなくなったが、石綿の除去は不可能とのことらしい。

ダーヤオからイエンユエンまで

ダーヤオからイエンユエンに向かうには困難を要した。

ダーヤオからバンジーホアまで長距離バスで6時間かけて行き、そこからまた長距離バスに乗り換えて塩源まで行かなければならない。もうバスはうんざりしていたので、タクシーに乗ろうと案内のHさんと相談。運転手は塩源に行ったことがあり、道はよく知っているとのことで、料金交渉も500元(8000円)くらいでまとまり、3人で食事した後に出発することになった。食事中、運転手が「今晚は家に帰れなくなって家族が心配するといけなから電話してくる」といって席を離れ、しばらくして帰ってきた。「山賊にでも電話していたのか?…いや冗談!、冗談!」とHさんが運転手を牽制した。道の途中で仲間の山賊が待ち構えている危険があるからだ。さて、いざ出発しようとする、もう一台別のタクシーがいる。運転手は「自分が行けないから、こっちの車で行ってくれ」という。なんともまあ、全く信用できない人間だ。

中国のNGOと中皮腫患者続出地を訪問



イエんユエン(塩源) 少数民族が多い



地名も塩場 塩を作っている

「こちらの了解も得ないで勝手に車と運転手をかえるなんて、あんたは信用できない!」とキャンセルしようとする、「別のタクシーに金をやって頼んだ、だから金を支払ってくれ」という。Hさんと運転手の口論が始まった。食堂の亭主や家族、職員、近所の人ら大勢の見物人でひとだかりができた。「この男は日本人だ。タクシー代を払わない」などと反日感情を煽り有利に運ぼうとする。狡猾な人間だ。しかしHさんも負けていない。「われわれはアスベストで困っている人のために活動しているんだ」と反論。すると、食堂の亭主や奥さんが口論に加わり、大声で運転手を罵倒し始めた。結局こちらの勝ちとなった。周りの人たちはよるこんで親指を立てて、「やったね!」というポーズをとった。何かうれしくなった。

別のタクシーをつかまえ、再度出発し2時間ほど走る。漁門鎮に入り橋を渡ると警察官が制止した。この先は道路を造っている地域で小さな車は通れない。行くならトラックかバスしかない。いまさら引き返すのも無駄なので、一日1便のバスが翌朝ここを通るのを待つことにした。タクシーは半額を払い帰ってもらった。宿泊場所を探さねばならない。突然Hさん、「しまった! さっきガソリンスタンドで運転手に200元前払いしたのに、それを忘れて、また250元払ってしまった。あーくやし! やっぱり運転手は運転手だよ!」としばらく言い続けた。

翌朝、いつ通り過ぎるかわからないバスを3時間くらい待ち続けた。長距離バスだが、決まった停留

所などもなく、手を上げればどこでも止まってくれる。

やっとバスに乗り、再出発した。やがて、路面はでこぼこ道に変わり、激しく揺れるので棚の荷物が落ちてくる。それでもバスは壊れもせずに走り続けた。道路脇の人々の顔は西アジア人のような顔付きの人が多く、バラックのようなところで寝泊りしながら、工事現場で働いているようだ。顔も髪も服も汚れている。小学生くらいの少年さえ働いている。写真を撮りたいのだが、大きな荷物を抱えて次々と乗り合わせてくる人でいっぱい、とても撮影などできなかった。

イエんユエン(四川省凉山自治州塩源县)

このあたりの町の名前は塩辺、塩塘、塩井など塩が付いている名前が多い。また石綿県などという名前もある。イエんユエン(塩源)ではダーヤオ以上に全く情報が無い。着いてみるとダーヤオより町の規模は大きい。ホテルも比較的きれい。西の方に麗江や大理、シャングリラ、ルグフなど観光地があり、観光客も通過するのかも知れない。町には石綿の波板を売っている店があるくらいで特段、石綿がめだつわけではない。翌朝、「青石綿のあるところを知らないか」とホテルの女性や道行く人に片っ端から聞いて回った。その結果、どうも「塩を作る工場の裏の川が汚いらしい」とか「烈士の記念碑の近くの水処理場の近いらしい」とのことで、



さっそく三輪車で行って見た。

塩工場の裏の川に行くと、ぞっとするような古びた工場からは煙が立ち上り、汚水がごうごう流れている。しかし、これを見にきたのではない。山肌が露出し青い色をしている。その下にはダーヤオと同じように青石綿らしき物があちこちに落ちている。まず間違いないと思う。村の人に聞くと10年くらい前に地質調査隊が来て、いろいろ調べたということだ。しかし、健康調査などはなかったとのことであった。いろいろ健康状態についても尋ねたりしたが、詳しいことはわからない。言葉が違いすぎるし、通用する普通語も老人や農民には不慣れなのだ。

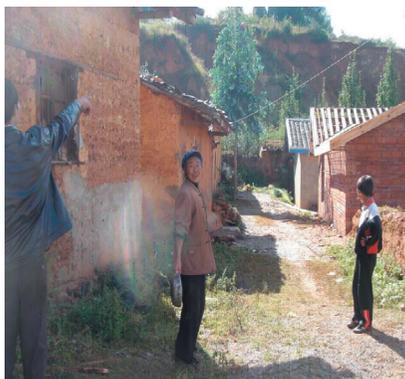
続いて、そこから少し離れた烈士の記念碑（戦没者慰霊碑）の村に行ってみた。村の老人の女性に聞くと、自分の畑の中に青石綿があるとのことであった。農作物を捕られないよう鍵をかけた扉の向こうの山際の畑に入ると、果たして青石綿と思わしき物体がそこかしこに落ちている。赤土の中に青石綿がかたまりになって散らばっているようだ。女性の家の壁を観察すると、壁のあちこちに青いものが含まれている。青石綿のようだ。彼女の夫は10年前に死んで一人で暮らしているらしい。「夫は肺の病気で亡くなったが病院は行っていない。健康調査が実施されたこともない」。詳しく聞いた。夫の仕事は農業だということで、さらに具体的な内容を聞くと、今はもうないが、昔、裏山の赤土で干しレンガ

を作る小さな工場が家の前にあり、そこで働いていたそうだ。当然、赤土には青石綿が混ざっており、乾燥して吸引したのだろう。夫の写真を見せてくれた頼むと、「家の中に入っていい」というので中を拝見した。裏山の赤土で作った家で、台所も寝室も板壁もなく、直接、青石綿の入った赤土の壁がむき出ししている。化粧用に新聞紙を張ってはいるのだが、石綿入りの壁ということだ。夫の写真や家族の写真が毛沢東といっしょに飾られている。日本の田舎では天皇の写真を飾っている家がけっこうあったが、そのような感じなのだろうか。

隣の女性も家の中を見せてくれたが、似たようなものだった。女性たちはみな胸が痛く肺の病気だと思いと話していたが、病院に行く金は全くない。後で三輪車の運転手に聞くと、彼女たちは1年間に100元程度の年金しかもらってないだろうと言っていた。1か月ではなく1年で100元（1500円）とは信じがたいのだが。テレビも電灯もなかったし、ガスもない。恐ろしく貧しい生活だが、とても気のいい女性たちだった。

確かにダーヤオやイエンユエンのアスベストによる被害は、労働災害や公害とは少し違い自然災害に近いが、その根底には貧困が横たわっている。除去もできなければ転居もできない。石綿製品の使用禁止や道路工事に使わないなどの対策はしたが、他に残された対策は「気にしない」とか、「知らないほうがよい」ということなのか。耐震構造の不備

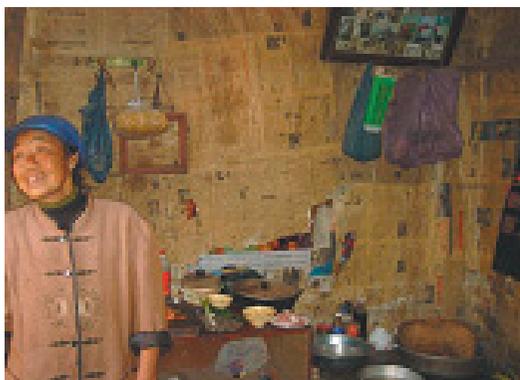
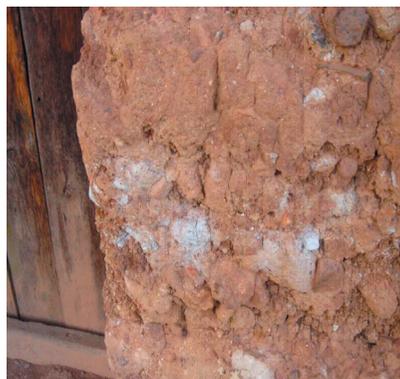
中国のNGOと中皮腫患者続出地を訪問



裏山と畑の赤土には青石綿が露出している



家の壁には青石綿が含まれている



家の中も新聞紙の下は青石綿



壁の家族と毛沢東の写真

て狭い。珪藻土の中につけ乾燥させたイグサを、同じ寸法に切りそろえるという単純な作業が主だ。イグサは光で変色しないよう屋内で作業し、イグサの束を床に打ちそろえる時に粉じんが飛び散る。粉じん対策など、なにひとつ行われ

なマンションに住むより恐ろしいと思うのだが。

労災職業病NGOを訪ねる

忠県は重慶から船で10時間くらいを要する長江の川沿いにある県だ。この地方もまた豊かなところではない。特に有望な産業もなく、ダーゴン(打工=出稼ぎ)がまとまった金を得る唯一道でもある。そのため、深圳や寧波などに出稼ぎに行き、その金で土壁の家からセメントやレンガで作った見栄えのいい家に立て替えることもできたし、子供も学校に行かせることができた。

抜山村は寧波の豊製造工場に出稼ぎに行った人が多い。30歳から40歳くらいまでの人が5年から10年くらいそこで働いた。夫婦で働きに行った者も多い。工場はほとんど零細な経営で作業場は暗く

ず、足元はなんとか見えるが、2、3メートル先は見えないほどほこっている。顔中が真っ黒になり、鼻からは大きなほこりの塊がぼろぼろと出てきた。出稼ぎ者は何も知らないうちにじん肺になり、結核などの合併を併発していったのだ。494人の出稼ぎ者のうち122人がじん肺で、36人は重度のじん肺となり就労もできないまま地元で生活を行っている。彼らはまだ40代なのに、すでに6人が死亡した。

陳さんのNGOの仕事は、この人たちの支援活動だ。彼らには交渉を経て補償問題は終了しているが、年金とか休業補償とか療養補償などではなく一時金しか支払われない。

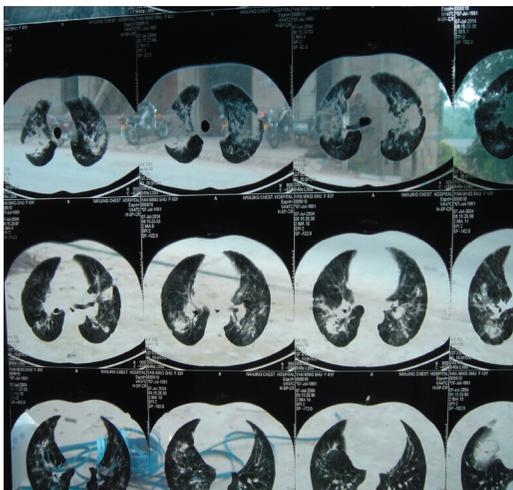
病院代もその金から払わねばならず、その一時金で死ぬまで暮らさなければならぬ。治療費は深刻だ。顔明淑さん44歳、夫の陳其倫さん49歳の家を訪問した。病院から出された薬を飲んであま



出稼ぎで建てた新しい家だが…



夫婦で出稼ぎに行き二人ともじん肺で結核に



女性の肺のCT写真

り効果がないから飲んでいないという。自宅であまり売れそうにもない籠を編んだりして毎日をすごしており、陳さんたちは健康体操などの活動を通じてメンタル面での支援をおこなっているようだ。

重慶市忠県自強服務站

陳さんの事務所は、老人たちが運動できるような、こざっぱりした小さな広場の横にある。

アスベスト問題を理解してもらおうことが、課題であったため、訪問して、さっそく資料を渡す。中国語の中皮腫の資料や、アスベストセンターの「アスベスト講座」、中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会の「明日をください」、それに車谷教授たちがアメリカを訪問した神戸新聞のシリーズ記事を全て中国語に翻訳した文書などだ。それから、中国の中皮腫患者の様子が映った動画や、今回訪問したダーヤオやイェンユェンの写真も添えた。

いきなり、持参した映像を見てもらった。悪性中皮腫で死亡した被災者、ショッキングな映像が陳さんの目に飛び込んで行く。アスベストが飛散している映像、ILOが世界で10万人死亡しているという警告、日本のクボタショックを伝える。

通訳は案内のHさん以外に医師のJさんにも頼んだ。「なぜNGOでなければならないのか」、「政府を動かすためには患者の運動が必要だ」など少しずつ話して、中国語で伝えてもらう。途中で陳さんから質問が入ると話は中断してややこしくなるのだが、陳さんは辛抱強く、一つひとつ相槌を打ちながら聞いてくれるので何とかこちらの伝えたいことを順調に語る事ができる。実はこのあたりが非常に難しいのだ。通訳のはずが、いつの間にか中国人同士の会話になってしまうため、話の流れ



忠県自強服務站の陳玉英さん

が切断してしまうからだ。

日本では医師が職業病のことを十分知らず、また専門医も被災者に説明しないことなどが労災認定を遅らせた原因であること、中国では悪性中皮腫であっても診断技術が不十分で単なる癌として処理されているであろうこと、じん肺でさえわからないかも知れないこと、また根底には貧しくて病院にも行けない人が多いことなど、中国のアスベストの被害が表面に出てこないことを悪戦苦闘して説明した。

陳さんの話では、「中国には100くらいNGOがあり、その内60くらいは労災に関係しているの。互いに連絡があるので、会合の中でアスベスト問題を知らせたい」ということになった。

陳さんのNGOの活動内容と運営資金について聞いた。香港のボランティア団体から、被災者やその子供の教育援助金や、活動資金が提供されているようだ。行政から資金を受け取ってはいないが、事務所のある場所が運動設備などが置かれている広場の横にあることを見ると日本のNPOのように行政からの援助もあるのだろう。陳さんの話では活動を数年間続けて、行政に法人として承認されたとのことである。愛媛労働安全衛生センターが被災労働者からのカンパで活動費をまかなっていることなどは、中国の被災労働者の状況からはとても理解できにくいようだ。事務所には陳さんの他に張さんという女性がおり、活動を支えている。また



忠県自強服務站 事務局の張さん、陳さん、筆者

農業機械事務局の兄さんが時間を見つけて時々、会計事務などを手伝っているようだ。

特に陳さん自身が87人死亡、57人が大怪我を負った1993年の深圳のジーリーおもちゃ工場大火事故の被害者であり、17歳で全身75%のおおやけどに左足切断、左手3本が癒着で4年間も入院治療を受けた中から復活した活動家ということもあり、国内マスコミなどによる紹介記事も多い。しかし非常に明るく、前向きかつ積極的であることを感じたのは、陳さんや張さんの家族も含めた歓迎の夕食の後のカラオケ店で、陳さんが一番口にディスコを踊った時だった。

中国のアスベスト禁止への道のりは、われわれ日本での経験からすると今すぐ実現には厳しいが、中国の活動家自身の運動によってそれを早めて欲しい。

金、地位、コネが万能の中国社会。われわれも、かつてエコノミック・アニマルなどと言われた国の住人だ。しかし、そんな社会に抵抗し続けた。社会主義といわれる非社会主義的な中国にあって、それに抗う人の姿は他国からは見えにくい。「産業の発展のためには少々犠牲は仕方ない」などもう時代遅れなのだ。中国のNGOが職業病問題で活躍すべき時はもう来ている。



語りつぎたいこと —日本・アジアの片隅から—

命がけの労基法改悪阻止闘争

塩沢美代子

51歳で、香港で英語研修をしてから、本格的にはじまった私のアジアとの関わりは、3年後にはだいぶ深くなっていた。そこへ襲いかかってきたのが、日本での労基法改悪という大問題だった。

アジアの仲間たちが羨み、目標としていたのが、日本の女子労働者の労働条件なのに、法的には長時間労働も深夜業も、アジアなみに許されるようになっては話にならない。なんとしてもこれを阻止しなくてはならなかった。

1971年に“結婚退職後の私たち～製糸労働者のその後”という岩波新書が出てからは、私もときどきマスコミに書くチャンスを与えられていた。それでこの件が起ってから、原稿依頼もあるにはあったが、市川アピールが出てからは、ひとりでは対応できないほどの、原稿や講演の依頼がつついた。この頃の私は怒りに燃えていたので、この件についての仕事はすべて引き受けた。国内の仕事は、講演の日時や締切り日の調節など、多少は自分の都合もいえるが、アジアでの活動は、あくまでも現地の状況や集会の都合できるので、いわれた通りに出かけなくてはならない。

このふたつが重なったのだから、私のスケ

ジュールは、無茶苦茶なものになった。

フィリピンであわや過労死？

30年前には、過労死という言葉はマスコミにもなく、一般の人にはそういう概念はなかった。だから過労死した人も、突然の病死としか扱われていなかった。しかし一部の医師・弁護士と労組関係者で、業務上の極度の過労による急死を、労災として扱うべきではないかという研究会があり、私も参加して多くの事例を聞いていた。

だから無謀なスケジュールをなんとかこなしながら、こんなことをしていたら、過労死してしまうだろうという不安を感じていた。昼間は地方の講演に行き、帰ると午前2～3時まで原稿を書き、力つきて床につくとき、このまま眼がさめないかもしれないと思いながら眠ったこともあった。

もっともハラハラしたのではっきり覚えているのは、フィリピンのFTZで働く女性の暮すバラック小屋に泊ったときだった。夜の集会までは英語の通訳がついていたが、私の泊ったところでは全く言葉は通じなかった。昼間は舗装されていない道路を、埃まみれになって走る5時間近い

バスの旅で、夜は争議中の労働者の話をさく集まりだった。終って彼女の住居に着くとすぐに、今まで経験したことのない体調不良で、身体を起していられなくなった。私はアジアの活動家たちに、“歩く薬局”とからかわれるほどの薬を持ち歩いていた。適用範囲が広いといわれていた抗生物質、頭痛薬、風邪薬、胃腸薬などである。しかしどの薬もあてはまる症状ではなく、横になっても気が遠くなりそうな感じだった。

あのとき私の身体にどんな異変が起っていたのかわからないが、そのときは、自分の身体のことより、“こんなところで死んだら、現地の仲間にたいへんな迷惑をかける。それだけは困る”と、そればかり心配でたまらなかった。日本人が絶対に泊るはずのない場所だから、地下運動でやっている労働者の活動がばれてしまい、関わった現地のオルグたちは、直ちに逮捕されてしまうだろう。支援どころか最大の妨害になる。翌朝は一番のバスでマニラに戻り、日本に帰る予定だから、空港か機内で死ぬのなら問題はない。ここでだけは死んではだめだと、ともすれば意識もうすれそうな虚脱感のなかで、必死で気を張っていた。彼女らの住居には、ベッドはおろか寝具も一切ない。木の床に横たわって寝るだけである。だから私が床に倒れ込んでもさして不自然ではなかった。

1時間くらいたつと、やっとなんとなく胸苦しかったり、頭がふらふらし手足が自分のものではないような感覚がうすらいだ。これなら死ぬことはないだろうと、そーっと半身を起して、ザックから目覚まし時計を出してセットし、そのまま眠った。翌朝はなんとか起きられ、予定通りに帰国できたのである。

私は、“弱い者いじめ”には心底から怒りがこみ上げてくる性格で、全蚕糸労連でのさまざまな活動のエネルギーになっていた。

だから国家的なレベルで“弱い者いじめ”となる労基法改悪阻止には、命をかけてもいいく

らいの気持ちになっていた。しかし刺し違えて死ぬのなら本望だが、私が死んだって目的がとげられるわけではない。それではくやしいと思っ、できる範囲で健康にも気をつかいながらがんばっていた。その頃、ふつうは病人がつかう吸い呑みを買った。家に帰ったら立っているうちに、飲みたいものを吸い呑みにいれ、ベッドに倒れ込んでそれを飲むのである。いったん横になったら、しばらくは起き上がれない状態が日常的だった。

励まされた感謝の言葉

生涯でもっとも密度の濃かった、労基法改悪阻止闘争中のエピソードは、それだけで一冊の本になりそうなほどであるが、先を急ぐので、特にきわだった思い出にとどめよう。

青森県庁労政課の主催する労働講座が、八戸で開かれたときだった。午前の講演のため前夜に着いた私に、担当者が、“仕事を休めないで講演はきけないが、始まる前にちょっとでも講師の先生にお会いしたい”と前日から電話してきている人がいるときいた。

翌朝いかにも律義な感じの中年の女性が、息せききってやってきた。彼女は私と対座したとたんに、ハンドバッグから、何度も人に見せたり持ち歩いたりしたためか、しわくちゃになった新聞の切り抜きを二つとり出した。ひとつは1979年9月23日の朝日新聞の論壇にのった、労基法改悪に反対する私の投稿であり、もうひとつは県の講座の予告記事であった。彼女が無理して私に会いに来たのは、朝日の私の記事を読んで、本人が近くに来ると知って、どうしても直接にお礼をいいたかったのだという。

彼女は48歳で、従業員10名でいどの、お弁当の仕出し屋さんで働いている。労働がきつくて、たえずやめる人がいるので、勤続わずか6か月の彼女が最古参なのだという。しかも10人

でやるはずの仕事、補充がつかず6~7人でやっているからたいへんで、今朝は急用があると断ってきたものの、一刻も早く職場にいかないと仲間が迷惑するからと、2時間もかけてやってきたのに、10分あまり話すと、大急ぎで帰っていった。

朝は3時でも4時でもできる限り早く出てきてくれといわれ、自分も昔の人間で、まめに働くことは貴いと思っているほうだから、いうなりにがんばってきたが、過労で身体の具合がよくないという。賃金は時給400円だから、土地ではたいへん高いほうだが、身体をこわしたら元も子もない。しかし48歳ではこんなところしか働き場所がないということだった。

こんな職場がごろごろしているのに、労基法の改悪で、女子にもいかなる長時間労働も深夜業も許されたら、「私ら年がいて無理のきかんもんは、生きていけなくなってしまう。えらい人たちは、私ら下積みのもんのは、ちっともかえりみてくれない。だから先生の記事を読んで、ほんとうにありがたかった。」というのである。

きびしい闘いのなかで、彼女の言葉ほど私を励ましたことはなかったから、今もありありとその場面を覚えている。貴重なお金と時間をかけてまで会いに来て下さった女性に、私は心から感謝した。

腹立たしかったNHK討論番組

その一方で、いまだに忘れられない腹立たしい出来事もあった。

市川アピールから半年近くたったとき、NHKのプロデューサーが教育テレビの長時間討論という90分番組で、労基法問題をとり上げたいと言って私を訪ねてきた。

賛成派5名反対派5名が対峙して討論をする番組で、賛成派のキャップは森山眞弓局長、反対派のキャップは私で、それぞれ他の4名の人選はキャップにまかせるという話だった。

NHKの姿勢に懐疑的だった私は、生放送かときくと、1週間前にビデオ撮りをしての放映だという。その点に不安をもった私は、私がこの役を断ってもこの番組はやるのかときくと、番組としては決定しているのでやるという。それなら私が受けて立つしかないと思った。そこで労働現場の取材ができるようにアレンジするから、生の声を番組で伝えるようになどの条件をつけて引き受けた。

それからの作業がたいへんだったが、全織同盟(現UIゼンセン同盟)・電機労連(現電機連合)の各婦人部長、男性の労働弁護士などに参加をとりつけた。もっとも苦労したのは、工場のなかにテレビカメラを入れることだったが、当時はまだ姿勢のよい労組もあったので、その協力をえてやっと実現した。女子労働者のインタビューも、プロデューサーが、いいのが撮れましたと喜ぶほど、迫力ある現場の声がとらえられた。

はじめに私に声がかかったのは、ビデオ撮りの2~3か月前のことだった。そして反対派の準備が着々と進んでいくなかで、プロデューサーの態度がおかしくなってきた。結果をみてわかったことだが、森山眞弓局長が出演を断った上に、賛成論を唱えていた著名な女性の誰ひとり出演に応じなかったらしい。市川アピールが出るまでは堂々と主張していたのだから、市川房枝の影響力の大きさを感じた。

番組は私に話の来る前に、テレビ局で決定したものだとし、反対派の準備は進んでおり、工場の取材まですませたのに、番組が成立しないとなると、プロデューサーとしては大失策になる。なにがなんでも番組中止にはできない。それで番組内容が賛成派に有利になるようにすることで、森山局長から出演者を紹介してもらったのだらうと思う。

ビデオ撮りのとき、反対派グループは自主的に早く集まって打ち合わせをした。90分番組だから、それ以上の時間がかかると、NHKに操作

をする隙を与えてしまうから、時間内に終るように、発言は簡潔にすることや、主張するポイントを役割分担することなどだった。

万全の態勢で臨んだ反対派に対し、賛成派は私たちの知らない人ばかりだった。公務員で役職についていた人や民間会社の管理職だったと思うが、発言内容も記憶に残るほどのものはなかった。論戦では確実に反対派の勝利という感じだった。ところが司会のアナウンサーが、ただらと時間をひきのばし、賛成派が有利になるような誘導尋問的司会をしていた。現場の声として、工場労働者とタクシー運転手のビデオが含まれていた。

これだけでも焦々していたのだが、1週間後の放映を見て、怒り心頭に発した。決め手になるような反対派の発言がかなりカットされ、工場などで取材した労働者の声は、ちらっと映しただけで、女性のタクシー運転手たちに、深夜に働けなかったり長時間働けないと、私たちは食べていけないと長々と語らせていたのである。こういう職種は適用除外の扱いで解決できる話だし、当時ごく少数の該当者しかいなかったのである。

日経連月刊誌からも原稿依頼

労基法改悪案が提示されてから、当然のことながら経営者側も、その成り行きに関心は深く、市川アピールの出る2か月前に、思いがけず日経連の月刊誌“経営者”に原稿を頼まれた。反対派の論拠を知っておく必要も感じたのだろう。

これは市川アピールと同じくらい、真剣に慎重に考えぬいて書いた覚えがある。経営者といえども人間として客観的にもをみられる人なら、絶対にわかるはずだと思うものを書いたつもりである。多様化している婦人労働を十把ひとからげで扱うことの問題や、本人が職業や職種を選択できる立場の者と、例えば集団就職で工場にいくしか就労の機会のない者などの違い

を明らかにした。産業医学の専門家の観察を紹介し、“科学技術の進歩による作業態様の変化”を労働がらくになったと捉えるのは間違っていることなどを記した。

この原稿は賛成論者のトップだった影山裕子氏のと併せて掲載された。彼女は東大卒の女性の会をつくった人で、日本ではじめて電信電話局長に就任したので、注目されていた。彼女の主張は、電話局長をしていたとき、台風が来るとなれば、その対応で局に泊りこむし、労組との団体交渉のとき、私は女ですから夜10時で交渉は終わりますというわけにはいかないということだった。そして男女ともに労働時間を短縮すべきというが、そんなことをしたら日本経済は国際競争に負けてしまうので、とても受け入れられないというのが要旨だったように覚えている。

珍しい出来事のひとつは、その当時、爆弾テロなどをやっていた過激派に熱心にアプローチされて苦勞したことだった。

地域の女性たちの学習会で、労基法問題の話を聞きたいというふれこみで、一度ならず行ったグループが、実は過激派の女性だったらしい。集会では労基法問題しか話しあわれなかったのだが、その頃からそのセクトの機関紙やアピールがやたらと送られてきた。私を味方にひきいれようとしての、攻略目標になったらしい。郵便物だけならいいが電話もきて、セクトの集会でスピーチなどを頼まれる。真正面から断れば、攻略目標から攻撃目標に替わるだろう。昼間は留守なら夜中でも電話がかかってくる。困りはてた私は、友人や仕事関係の人に、電話は呼出し音がひとつなったら切ってかけなおすというコールサインをつかってもらうことにしたのである。

私個人の闘いは、こんな状況で1年あまりつづいたが、1997年に国会で原案通り成立してしまった。次号でその18年間の日本の情勢変化をふりかえってみよう。

労働福祉事業の見直しについて (建議)

2006年12月14日

労働政策審議会(労災保険分科会)

労審発第442号
平成18年12月14日

厚生労働大臣 柳澤伯夫殿
労働政策審議会 会長 菅野和夫

労働福祉事業の見直しについて(建議)

本審議会は、標記について、下記のとおり結論に達したので、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、建議する。

記

別紙「記」のとおり。

(別添) 平成18年12月14日
労働政策審議会 会長 菅野和夫殿
労働条件分科会 分科会長 西村健一郎

労働福祉事業の見直しについて(報告)

本分科会は、標記について、下記のとおり結論に達したので、報告する。

記

別紙「記」のとおり。

(別添) 平成18年12月14日
労働条件分科会 分科会長 西村健一郎殿
労災保険部会 部会長 西村健一郎

労働福祉事業の見直しについて(報告)

本部会は、標記について、下記のとおり結論に達したので、報告する。

記

別添のとおり、厚生労働大臣に建議すべきである。

(別添)

労働者災害補償保険制度における労働福祉事業については、「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)や「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年法律第47号)において、特別会計改革の一環として「廃止も含め徹底的な見直し」を行うこととされた。

このため、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会においては、労災保険制度の費用負担者である事業主の団体の参画による検討会報告を中心として、労働福祉事業の見直しについて検討を行った結果、下記のとおり意見の一致をみたのでこの旨報告する。

この報告を受けて、厚生労働省においては、次期通常国会における労働者災害補償保険法の改正をはじめ所要の措置を講ずることが望まれる。

なお、未払賃金立替払事業の在り方について検討すべきであるとの意見が示されたことから、今後とも、本部会等において議論を行うとともに、その結果に基づき、所要の措置を講ずることが望まれる。

記

- 新たな事業を、
 - (1) 被災労働者の社会復帰を促進するために必要な事業
 - (2) 被災労働者及びその遺族の援護を図るために必要な事業
 - (3) 保険給付事業の健全な運営のために必要な事業(労災保険給付の抑制に資する労働災害の防止、職場環境の改善等の事業)と位置付けること。
- なお、未払賃金立替払事業については、(3)の事業と位置付けること。
2. 新たな事業については、「労働福祉事業」という事業名を用いないこととし、より事業内容を反映する事業名とすること。
 3. 個別の事業については、PDCAサイクルで不断の

労働福祉事業の見直しについて(建議)/健康管理手帳関係通達

チェックを行い、その事業評価の結果に基づき、予算を毎年精査するとともに、合目的性と効率性を確保するため、各事業の必要性についての徹底した精査を継続的に実施すること。

(参考1)

労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会
委員・臨時委員名簿
平成18年12月14日現在

公益代表

○西村健一郎 京都大学大学院法学研究科教授
石岡慎太郎 職業訓練法人日本技能教育開発センター理事長
稲葉 康生 毎日新聞社中部本社代表室長
岩村 正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授
金城 清子 津田塾大学教授
那須 民江 名古屋大学大学院医学系研究科教授

労働者代表

佐藤 正明 全国建設労働組合総連合書記長
高松 伸幸 全日本運輸産業労働組合連合会書記次長
寺田 弘 日本化学エネルギー産業労働組合連合会事務局長
内藤 純朗 日本基幹産業労働組合連合会中央執行委員長
長谷川裕子 日本労働組合総連合会総合労働局長
真島 明美 日本労働組合総連合会東京都連合会男女平等部局長

使用者代表

筧 公一郎 三井造船株式会社顧問
下永 吉優 社団法人全国建設業協会常務理事
早川 祥子 株式会社アイディアバンク顧問
平山 喜三 新日本製鐵株式会社取締役
松井 博志 社団法人日本経済団体連合会労政第二本部長
横山敬一郎 日本通運株式会社執行役員兼総務・労働部長

○分科会長



基安発第1002001号
平成18年10月2日

都道府県労働局労働基準部
労働衛生主務課長殿

厚生労働省労働基準局
安全衛生部労働衛生課長

労災適用期間及び労災適用外期間を有する健康管理手帳所持者が受ける健康診断の費用負担等に関する留意事項について

健康管理手帳所持者が受ける健康診断の実施については、「健康管理手帳所持者に対する健康診断の実施の運営について」(昭和47年11月29日付け基発第762号(最終改正:平成18年9月7日))記の6の(2)により、事業者がその措置を講ずるべきであるとの考え方が示されたところであるが、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)の適用事業に雇われている期間(以下「労災適用期間」という。)と、労働者災害補償保険法の適用でない事業に雇われている期間(以下「労災適用外期間」とい

う。)の両方を有する者が、両期間において、労働安全衛生法(昭和48年法律第57号)第67条第1項に規定されている有害業務に従事していた場合、その者に係る健康診断費及び受診旅費(以下「健康診断費等」という。)を負担すべき事業者の考え方については、下記を参照し、適切に対応されるようお願いする。

記

1 基本的な考え方

労災適用期間と労災適用外期間の両方を有する者に係る健康診断費等の負担については、労災適用期間が労災適用外期間より長い場合は労働者災害補償保険法に基づく労働福祉事業として行い、労災適用外期間が労災適用期間より長い場合は労災適用外期間に係る事業者が行う。

2 労災適用期間又は労災適用外期間が複数ある者について

①労災適用期間(複数ある場合においては、各労災適用期間の合計期間)、②一事業場の労災適用外期間(同一の事業場において、複数の労災適用外期間を有する場合には、各労災適用外期間の合計期間)及び③異なる複数の事業場における個別の労災適用外期間を比較し、①が最も長い場合は、健康診断費等の負

担については労働者災害補償保険法に基づく労働福祉事業として行い、②が最も長い場合は②の期間に係る事業者が行い、③が最も長い場合には③の期間に係る事業者が行う(具体例については参考を参照すること。上記の例によっても判断することができない従事歴を有する場合には、本省労働衛生課に協議すること。)

3 有害業務従事証明について

健康管理手帳の交付申請の際に必要な有害業務従事証明は、1の場合においては、有害業務従事期間が長い方の事業者が行うこととする。

2の場合においては、①が最も長い場合には従前どおり複数の労災適用期間に係る、いずれかの事業者が行うこととし、②又は③が最も長い場合には、最も長い労災適用外期間に係る事業者が、有害業務従事証明を行うこととする。

4 例外的な取扱いについて

昭和62年3月31日以前に旧日本国有鉄道に在籍した職員等(以下「旧国鉄職員」という。)が引き続き東日本旅客鉄道株式会社、西日本旅客鉄道株式会社、東海旅客鉄道株式会社、北海道旅客鉄道株式会社、四国旅客鉄道株式会社、九州旅客鉄道株式会社又は日本貨物鉄道株式会社(以下「JR各社」という。)に採用された場合については、1に掲げる取扱いの例外として、以下のとおり取り扱うものとする。

- (1) 都道府県労働局は、健康管理手帳の申請者が旧日本国有鉄道から引き続きJR各社に採用された職歴を有する場合、申請者が両事業者の事業場において有害業務に従事していたか否かを申請者から確認すること。
- (2) 旧日本国有鉄道及びJR各社において、同じ有害業務に従事していた場合には、申請者又は都道府県労働局から独立行政法人鉄道建設・運輸施設整備支援機構(以下「機構」という。)又はJR各社に健康管理手帳申請に係る情報提供を行い、機構とJR各社の協議の内容や結果等を踏まえ、どちらが健康診断費等を負担するものとするか判断すること、ただし、都道府県労働局から情報提供する際には、申請者の了解を得ること。
- (3) (2)において健康診断費等を負担するものとされた事業者から、有害業務従事証明を提出させること。

なお、(1)及び(2)の過程を経ずにJR各社から有害業務従事証明がなされ、既に健康管理手帳が交付されている者については、JR各社に連絡し、JR各社が健康診断費等を負担すべき事業者であると判断して差し支えないか確認すること。

注：労災適用外期間の例：常勤の地方公務員として地方公共団体に勤務した期間、国鉄職員として勤務した期間、中央官庁(旧大蔵省、旧郵政省、林野庁等)の現業国家公務員として勤務した期間、日本郵政公社職員であった期間、独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第2条第2項に規定する特定独立行政法人の職員であった期間等。

(参考)記の2の具体例

例1) A事業場で労災適用期間における有害業務従事期間が5年、B事業場で労災適用期間における有害業務従事期間が10年、C事業場で労災適用外期間における有害業務従事期間が13年及びD事業場で労災適用外期間における有害業務従事期間が9年ある場合には、①(15年)が③(13年、9年)を超えるため、その者に係る健康診断費等の負担は、労働者災害補償保険法に基づく労働福祉事業として行う。

例2) A事業場で労災適用期間における有害業務従事期間が5年、B事業場で労災適用期間における有害業務従事期間が7年、C事業場で労災適用外期間における有害業務従事期間が9年あり、10年目から3年間はC事業場から他事業場Dへの出向により労災適用期間があり、13年目からC事業場に戻りC事業場で労災適用外期間における有害業務従事期間が4年ある場合には、①(15年)が②(13年)を超えるため、その者に係る健康診断費等の負担は、労働者災害補償保険法に基づく労働福祉事業として行う。

例3) A事業場で労災適用期間における有害業務従事期間が5年、B事業場で労災適用期間における有害業務従事期間が7年、C事業場で労災適用外期間における有害業務従事期間が15年、D事業場で労災適用外期間における有害業務従事期間が13年ある場合には、C事業場の期間③(15年)が①(12年)及びD事業場の期間③(13年)を超えるため、その者に係る健康診断費等の負担は、C事業場の事業者が



2005年12月27日のアスベスト問題に関する関係閣僚による会合「アスベスト問題に係る総合対策」で、「調査研究の結果等を踏まえ、アスベスト取扱作業従事者に対する健康管理手帳の交付要件等の見直しを行う」とされていたことを受けて、「石綿業務に従事した離職者の健康管理についての検討委員会」が参集され(ただし未公表・未公開)、近く報告書がまとめられる模様である。それを踏まえて、「交付要件等」の見直しが行われることになるものと思われる。



労働安全衛生法施行令及び労働安全衛生規則の改正 (化学物質等に係る表示及び文書交付制度の改善関係)

1 趣旨

「化学品の分類および表示に関する世界調和システム(GHS)」に関する国連勧告を踏まえた化学物質等に係る表示及び文書交付制度の改善を図るため、労働安全衛生法の改正が行われ、平成18年12月1日から施行される。

改正法では、表示・文書交付の対象物質を「健康障害を生ずるおそれのある物」だけでなく「危険を生ずるおそれのある物」に拡大することとされた。このため、表示・文書交付対象物質として、危険な物質を追加する等、国連勧告に対応して表示及び文書交付制度を改善するため、労働安全衛生法施行令等について必要な改正を行うものである。

2 改正の内容

(1) 労働安全衛生法施行令の改正

イ 表示対象物質の追加

譲渡・提供する際に容器・包装に、名称・成分等を表示しなければならない物として危険を生ずるおそれのある次の8物質を追加する。

エチルアミン、過酸化水素、次亜塩素酸カルシウム、硝酸アンモニウム、ニトログリセリン、ニトロセルロース、ピクリン酸、1,3-ブタジエン

ロ 文書交付対象物質の追加

譲渡・提供する際に文書交付等により、名称・成分等を通知しなければならない物として、危険を生ずるおそれのある次の3物質を追加する。

次亜塩素酸カルシウム、硝酸アンモニウム、ニトロセルロース

(2) 労働安全衛生規則の改正

イ 表示についての裾切値の変更

国連勧告に対応し、対象物質ごとの裾切値(当該物質の含有量がその値未満の場合、表示の対象としない)の見直しを行う。

人に対する変異原性がある物質:	0.1%
人に対する発がん性がある物質:	0.1%
呼吸器感受性がある物質(気体):	0.2%
人に対する生殖毒性がある物質:	0.3%
その他の有害性がある物質:	1%

ロ 文書交付についての裾切値の変更

国連勧告に対応し、対象物質ごとの裾切値の見直しを行う。

人に対する変異原性がある物質:	0.1%
人に対する発がん性がある又は疑われる物質:	0.1%
呼吸器感受性・皮膚感受性がある物質:	0.1%
人に対する生殖毒性がある又は疑われる物質:	0.1%
その他の有害性がある物質:	1%

(3) 施行日及び経過措置

イ 平成18年12月1日施行。

ロ 新たに規制対象となる物質のうち、含有率が1%未満の物については、平成20年11月30日までの間は新制度による表示・文書交付の対象としない。

※厚生労働省・改正労働安全衛生法(GHS関係)情報:
<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/roudou/ghs/>

基発第1020003号
平成18年10月20日

都道府県労働基準局長殿

労働基準局長
職業安定局長

労働安全衛生法等の一部を改正 する法律等の施行について (化学物質等に係る表示及び文書 交付制度の改善関係)

化学物質を取り扱う作業において、その物質の危険性や有害性を知らずに作業を行っていたことによる爆発、火災、中毒等の災害が発生していることから、事業者による適正な化学物質の管理を促進することが必要である。国際的には、平成15年に、人の健康確保の強化等を目的に、化学物質の危険性及び有害性を、引火性、発がん性等の約30項目に分類した上で、危険性や有害性の程度等に応じてどくろ、炎等の標章を付すこと、取扱上の注意事項等を記載した文書(化学物質等安全データシート(MSDS))を作成・交付すること等を内容とする「化学品の分類および表示に関する世界調和システム

(GHS)」が、国際連合から勧告されたところである。これらを踏まえ、化学物質(純物質)及び化学物質を含有する製剤その他の物(混合物)(以下「化学物質等」という。)に係る表示及び文書交付制度の改善を図るための労働安全衛生法等関係法令の改正が、今般次のとおり行われたところである。

- (1) 労働安全衛生法等の一部を改正する法律(平成17年法律第108号、平成17年11月2日公布。以下「改正法」という。)
- (2) 労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令(平成18年政令第331号、平成18年10月20日公布。以下「改正令」という。)
- (3) 労働安全衛生規則等の一部を改正する省令(平成18年厚生労働省令第1号、平成18年1月5日公布。)
- (4) 労働安全衛生規則等の一部を改正する省令(平成18年厚生労働省令第185号、平成18年10月20日公布。以下「改正省令」という。)

これらの化学物質等に係る表示及び文書交付制度の改善に係る改正規定は、いずれも平成18年12月1日から施行される。これらの改正の趣旨、内容、留意事項等は下記のとおりであるので、その施行に当たっては、施行前に重点的に周知指導を行うことはもとより、施行後においても事業者に対し改正法の趣旨、内容等について十分周知し、指導を行うなど遺漏のないようにされたい。

記

I 労働安全衛生法関係

第1 改正の要点

GHS国連勧告を踏まえ、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号。以下「法」という。)に基づく容器等への表示・文書交付について、従来対象としていた有害物に加え危険物をも対象とするともに、表示しなければならない事項等の追加を行ったこと。

第2 細部事項

1 表示及び文書交付制度の対象物の追加(第57条及び第57条の2関係)

容器等への表示について従来から有害物として対象としている物に加え、爆発性の物、発火性の物、引火性の物その他労働者に危険を生ずるおそれのある物で政令で定めるものを新たに対象としたこと。また文書交付制度について労働者に危険を生ずるおそれのある物で政令で定めるものを新たに対象としたこと。

2 表示すべき事項等について(第57条第1項関係)

容器等に表示しなければならないものとして、従来定められていた名称、成分等に加え、労働者に注意を喚起するための標章を追加したこと。

また、「人体に及ぼす作用」、「貯蔵又は取扱い上の注意」については、従来は、厚生労働省令で定める物に限って義務付けていたが、今後は、表示対象物すべてについて義務付けることとしたこと。

なお、化学物質等の成分の含有量は記載を不要としたこと。

II 労働安全衛生法施行令関係

第1 改正の要点

法の改正により、新たに表示・文書交付制度の対象となった、爆発性の物、発火性の物、引火性の物その他労働者に危険を生ずるおそれのある物について、対象となる物を定めたこと。

第2 細部事項

1 名称等を表示すべき物の追加(第18条関係)

- (1) 名称等を表示すべき物として以下の8物質を追加したこと。

エチルアミン、過酸化水素、次亜塩素酸カルシウム、硝酸アンモニウム、ニトログリセリン、ニトロセルローズ、ピクリン酸及び1,3-ブタジエン

- (2) 製造の許可を受けるべき有害物を含有する製剤その他の物で、厚生労働省令で定めるものを新たに名称等を表示すべき物として追加したこと。

2 名称等を通知すべき物の追加(第18条の2関係)

- (1) 名称等を通知すべき物として以下の3物質を追加したこと。

次亜塩素酸カルシウム、硝酸アンモニウム及びニトロセルローズ

- (2) 製造の許可を受けるべき有害物を含有する製剤その他の物で、厚生労働省令で定めるものを新たに名称等を通知すべき物として追加したこと。

3 改正令の施行の際現に存するものに関する経過措置について

- (1) 名称等の表示に関する経過措置(附則第2条関係)
 - ① 新たに名称等を表示すべき物として追加されたエチルアミン等8物質(純物質)
 - ② エチルアミン等を含有する製剤その他の物(混合物)
 - ③ 製造の許可を受けるべき有害物を含有する製剤そ

改正労働安全衛生法(GHS関係)施行通達

他の物で、厚生労働省令で定めるもののうち、改正令の施行の際現に存するものについては、平成19年5月31日までの間、法第57条第1項の規定を適用しないものとしたこと。

- (2) 名称等の通知に関する経過措置(附則第3条関係)
 - ① 新たに名称等を通知すべき物として追加された次亜塩素酸カルシウム等3物質(純物質)
 - ② 次亜塩素酸カルシウム等を含有する製剤その他の物(混合物)
 - ③ 製造の許可を受けるべき有害物を含有する製剤その他の物で、厚生労働省令で定めるもののうち、改正令の施行の際現に存するものについては、平成19年5月31日までの間、法第57条の2第1項の規定を適用しないものとしたこと。

III 労働安全衛生規則関係

第1 改正の要点

GHS国連勧告に対応するため法に基づく化学物質等に係る表示及び文書交付制度が改正されたことに伴い、名称等の表示・文書交付義務の対象となる危険物及び有害物の含有量の範囲を拡大するとともに、容器・包装等に表示すべき事項及び文書交付すべき事項に、化学物質等の危険性に関する項目等を追加したこと。

第2 細部事項

1 化学物質に係る表示制度の改善

- (1) 名称等の表示の対象となる物の範囲の拡大(第30条、第31条関係)
 - ア 改正令による改正後の労働安全衛生法施行令(昭和47年政令第318号。以下「新令」という。)第18条第39号において、名称等を表示すべき製剤その他の物で、厚生労働省令で定めることとされているものを別表第2により定めたこと。
 - イ 名称等を表示すべき製剤その他の物で新令第18条第40号の厚生労働省令で定めるものとして、改正前において既に表示すべき物とされていた法第57条第1項本文の規定による法第56条第1項の物に加え、製造の許可を受けるべき有害物を含有する製剤その他の物のうち、当該有害物の含有量が一定の値若しくは範囲の物を追加したこと。
- (2) 名称等の表示方法(第32条関係)
 - 本条の「表示事項等」の「等」は、新法第57条第1項第2号の「標章」をいうものであること。
- (3) 表示しなければならない事項(第33条関係)
 - ア 法第57条第1項の規定による表示をする者の氏

名(法人にあつては、その名称)、住所及び電話番号(第1号関係)

表示しなければならない事項として、法第57条第1項の規定による表示をする者の電話番号を追加したこと。

イ 注意喚起語(第2号関係)

化学物質等の危険性又は有害性について警告するための語句として、「危険」又は「警告」を記載することとしたこと。

ウ 安定性及び反応性(第3号関係)

化学物質等の危険性に係る情報を記載することとしたこと。

- (4) 名称等を表示すべき危険物及び有害物(別表第2関係)

ア 表示対象物質を含有する製剤その他の物について、表示対象物質ごとの裾切値(当該物質の含有量とその値未満の場合、規制の対象としないこととする場合の、当該値)を規定することとしたこと。

イ ベンゼンを含有する製剤その他の物に係る含有量の単位については、従前の容量パーセントから重量パーセントとしたこと。

ウ 別表下欄に「-」が記載されている四アルキル鉛、硝酸アンモニウム、ニトログリセリン、ニトロセルローズ又はピクリン酸(以下「四アルキル鉛等」という。)を含有する製剤その他の物については、四アルキル鉛等の含有量にかかわらず表示の対象としたこと。

- (5) 経過措置について(附則関係)

ア 含有量が1パーセント未満の物に対する経過措置(附則第2条関係)改正省令により新たに表示の対象となる物のうち、裾切値が1パーセント未満となる表示対象物質を含有する物で、当該表示対象物質の含有量が重量の1パーセント(ベンゾトリクロリドにあつては0.5パーセント)未満のものについては、平成20年11月30日までの間、法第57条第1項の規定を適用しないものとしたこと。

イ 改正省令の施行の際現に存する物に対する経過措置(附則第3条関係)改正省令により、新たに表示の対象となる物(上記「ア」に掲げる物を除く。)で、改正省令の施行の際現に存するものについては、平成19年5月31日までの間、法第57条第1項の規定を適用しないものとしたこと。

2 化学物質等に係る文書交付制度の改善

- (1) 名称等を通知すべき物の範囲の拡大(第34条の2、第34条の2の2関係)
 - ア 新令別表第9第634号において、名称等を通知

- すべき製剤その他の物で、厚生労働省令で定めることとされているものを別表第2の2により定めたこと。
- イ 名称等を通知すべき製剤その他の物で令別表第9第635号の厚生労働省令で定めるものとして、改正前において既に通知すべき物とされていた法第57条の2第1項本文の規定による法第56条第1項の物に加え、当該有害物の含有量が一定の値若しくは範囲の物を追加したこと。
- (2) 文書の交付等により通知しなければならない事項(第34条の2の4関係)
- ア 法第57条の2第1項の規定による通知を行う者の氏名(法人にあつては、その名称)、住所及び電話番号(第1号関係)
- 通知しなければならない事項として、法第57条の2第1項の規定による通知を行う者の電話番号を追加したこと。
- イ 危険性又は有害性の要約(第2号関係)
- 化学物質等が有する重要若しくは特有の危険性又は有害性に係る情報を明確かつ簡潔に記載することとしたこと。
- ウ 安定性及び反応性(第3号関係)
- 化学物質等の危険性に係る情報を記載することとしたこと。
- エ 適用される法令(第4号関係)
- 化学物質等に適用される法令の名称を記載することとしたこと。
- オ その他参考となる事項(第5号関係)
- 重要であるが他の事項に直接関連しない情報を記載することとしたこと。
- (3) 成分の含有量の表記の方法(第34条の2の6関係)
- ベンゼンを含有する製剤その他の物に係るベンゼンの含有量については、従前の容量パーセントから重量パーセントとしたこと。
- (4) 名称等を通知すべき危険物及び有害物(別表第2の2関係)
- ア 新令別表第3第1号1から7まで及び新令別表第9第1号から第633号までに掲げる物質(以下「通知対象物質」という。)を含有する製剤その他の物について、通知対象物質ごとに裾切値を規定したこと。
- イ ベンゼンを含有する製剤その他の物に係るベンゼンの含有量については、従前の容量パーセントから重量パーセントとしたこと。
- ウ 別表下欄に「-」が記載されている硝酸アンモニウム、ニトログリセリン、ニトロセルローズ又はピクリン酸(以下「硝酸アンモニウム等」という。)を含有する製剤その他の物については、硝酸アンモニウム等の含有量にかかわらず通知の対象としたこと。

(5) 経過措置について(附則関係)

ア 含有量が1パーセント未満の物に対する経過措置(附則第4条関係)

改正省令により新たに通知の対象となる物のうち、裾切値が1パーセント未満となる通知対象物質を含有する物で、当該通知対象物質の含有量が重量の1パーセント(ベンゾトリクロリドにあつては0.5パーセント)未満のものについては、平成20年11月30日までの間、法第57条の2第1項の規定を適用しないものとしたこと。

イ 改正省令の施行の際現に存する物に対する経過措置(附則第5条関係)

改正省令により、新たに通知の対象となる物(上記「ア」に掲げる物を除く。)で、改正省令の施行の際現に存するものについては、平成19年5月31日までの間、法第57条の2第1項の規定を適用しないものとしたこと。

IV 告示関係

第1 制定の趣旨

法の改正により、容器等に表示が義務づけられた標章について定めたこと。

第2 細部事項

- 1 GHSに従った分類に基づき決定された危険有害性クラス(引火性固体のような物理化学的危険性、発がん性物質、経口急性毒性のような人健康有害性及び水生環境有害性のような環境有害性の種類)及び危険有害性区分(危険有害性の強度)に対して日本工業規格Z7251(GHSに基づく化学物質等の表示)附属書Aにより割り当てられた「絵表示」を記載することとしたこと。
- 2 船舶による危険物の運送基準等を定める告示(昭和54年運輸省告示第549号)第1号様式の適用を受ける場合は、労働安全衛生法第五十七条第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める標章(平成18年10月20日厚生労働省告示第619号。以下「標章告示」という。)第1号に定められた標札又は標識を、航空機による爆発物等の輸送基準等を定める告示(昭和58年運輸省告示第572号)第2号様式の適用を受ける場合は、標章告示第2号に定められたラベルを表示することとしたこと。
- 3 平成18年12月1日において、現に存する容器又は包装で改正前の規定に掲げる事項が表示されているものについては、標章告示附則第2項の規定に基づき、平成19年5月31日までの間は、経過措置として、本項目の標章の定めを適用しないこととしたこと。

基安化発第1020001号
平成18年10月20日
都道府県労働基準局長労働基準部長殿
厚生労働省労働基準局安全衛生部
化学物質対策課長

労働安全衛生法等の一部を改正する法律等の施行等(化学物質等に係る表示及び文書交付制度の改善関係)に係る留意事項について

化学物質(純物質)及び化学物質を含有する製剤その他の物(混合物)(以下「化学物質等」という。)に係る表示及び文書交付制度の改善については、平成18年10月20日付け基発第1020003号「労働安全衛生法等の一部を改正する法律等の施行について(化学物質等に係る表示及び文書交付制度の改善関係)」をもって通達されたところであるが、その運用に当たっての留意事項は、下記のとおりであるので、円滑な施行に遺漏なきを期されたい。

記

I 化学物質等に係る表示制度の改善関係

第1 容器・包装等に表示しなければならない事項

1 名称(労働安全衛生法(昭和47年法律第57号。以下「法」という。)第57条第1項第1号イ関係)

- (1) 化学物質等の名称を記載すること。ただし、製品名により含有する化学物質等が特定できる場合には、当該製品名を記載することで足りること。
- (2) 化学物質等について、表示される名称と文書交付により通知される名称を一致させること。

2 成分(法第57条第1項第1号ロ関係)

- (1) 法及び労働安全衛生法施行令(以下「政令」という。)により表示対象とされている物質(以下「表示対象物質」という。)の含有量が裾切値(当該物質の含有量がその値未満の場合、規制の対象としないこととする場合、当該値)以上である場合、当該表示対象物質の名称を列記すること。
- (2) (1)以外の化学物質の成分の名称についても記載することが望ましいこと。

3 人体に及ぼす作用(法第57条第1項第1号ハ関係)

- (1) 「人体に及ぼす作用」は、化学物質等の有害性を示すこと。

(2) 化学品の分類および表示に関する世界調和システム(以下「GHS」という。)に従った分類に基づき決定された危険有害性クラス(引火性固体等の物理化学的危険性、発がん性物質、経口急性毒性等の人健康有害性及び水生環境有害性等の環境有害性の種類)及び危険有害性区分(危険有害性の強度)に対してGHS附属書3又は日本工業規格Z7251(GHSに基づく化学物質等の表示)(以下「JIS Z7251」という。)附属書Aにより割り当てられた「危険有害性情報」の欄に示されている文言を記載すること。

なお、GHSに従った分類結果については、独立行政法人製品評価技術基盤機構が公開している「GHS分類結果データベース」や中央労働災害防止協会が公開している「GHSモデルラベル表示」及び「GHSモデルMSDS情報」等を参考にすること。

- (3) 混合物において、混合物全体として有害性の分類がなされていない場合には、含有する表示対象物質の純物質としての有害性を、各物質ごとに記載することで差し支えないこと。
- (4) GHSに従い分類した結果、危険有害性クラス及び危険有害性区分が決定されない場合は、記載を要しないこと。

4 貯蔵又は取扱い上の注意(法第57条第1項第1号ニ関係)

化学物質等のばく露又はその不適切な貯蔵若しくは取扱いから生じる被害を防止するため取るべき措置を記載すること。

5 標章(法第57条第1項第2号関係)

- (1) 混合物において、混合物全体として危険性又は有害性の分類がなされていない場合には、含有する表示対象物質の純物質としての危険性又は有害性を表す標章を、各物質ごとに記載することで差し支えないこと。
- (2) GHSに従い分類した結果、危険有害性クラス及び危険有害性区分が決定されない場合は、記載を要しないこと。

6 表示をする者の氏名(法人にあつては、その名称)、住所及び電話番号(労働安全衛生規則(以下「則」という。)第33条第1号関係)

- (1) 化学物質等を譲渡し又は提供する者の情報を記載すること。
- (2) 緊急連絡電話番号等についても記載することが望ましいこと。

7 注意喚起語(則第33条第2号関係)

- (1) GHSに従った分類に基づき、決定された危険有害性クラス及び危険有害性区分に対してGHS附属書3又はJIS Z7251附属書Aに割り当てられた「注意喚起

語」の欄に示されている文言を記載すること。

なお、「GHSに従った分類結果」については、独立行政法人製品評価技術基盤機構が公開している「GHS分類結果データベース」や中央労働災害防止協会が公開している「GHSモデルラベル表示」及び「GHSモデルMSDS情報」等を参考にすること。

- (2) 混合物において、混合物全体として危険性又は有害性の分類がなされていない場合には、含有する表示対象物質の純物質としての危険性又は有害性を表す注意喚起語を、各物質ごとに記載することで差し支えないこと。
- (3) GHSに基づき分類した結果、危険有害性クラス及び危険有害性区分が決定されない場合、記載を要しないこと。

8 安定性及び反応性(則第33条第3号関係)

- (1) 「安定性及び反応性」は、化学物質等の危険性を示すこと。
- (2) GHSに従った分類に基づき、決定された危険有害性クラス及び危険有害性区分に対してGHS附属書3又はJIS Z7251附属書Aに割り当てられた「危険有害性情報」の欄に示されている文言を記載すること。

なお、「GHSに従った分類結果」については、独立行政法人製品評価技術基盤機構が公開している「GHS分類結果データベース」や中央労働災害防止協会が公開している「GHSモデルラベル表示」及び「GHSモデルMSDS情報」等を参考にすること。

- (3) 混合物において、混合物全体として危険性の分類がなされていない場合には、含有する全ての表示対象物質の純物質としての危険性を、各物質ごとに記載することで差し支えないこと。
- (4) GHSに従い分類した結果、危険有害性クラス及び危険有害性区分が決定されない場合、記載を要しないこと。

第2 その他

JIS Z7251に準拠した記載を行えば、労働安全衛生法関係法令において規定する容器・包装等に表示しなければならない事項を満たすこと。なお、JIS Z7251については日本工業標準調査会ホームページ(<http://www.jisc.go.jp/>)において検索及び閲覧が可能であること。

II 化学物質等に係る文書交付制度の改善関係

第1 文書交付等により通知しなければならない事項

- 1 名称(法第57条の2第1項第1号関係)
化学物質等の名称を記載すること。ただし、製品

名により含有する化学物質等が特定できる場合においては、当該製品名を記載することで足りること。

- 2 成分及びその含有量(法第57条の2第1項第2号関係)
 - (1) 法及び政令で通知対象としている物質(以下「通知対象物質」という。)が裾切値以上含有される場合、当該通知対象物質の名称を列記するとともに、その含有量についても記載すること。
 - (2) ケミカルアブストラクトサービス登録番号(CAS番号)及び別名についても記載することが望ましいこと。
 - (3) (1)以外の化学物質の成分の名称及びその含有量についても、本項目に記載することが望ましいこと。
- 3 物理的及び化学的性質(法第57条の2第1項第3号関係)

- (1) 次の項目に係る情報について記載すること。

- ア 化学物質等の外観(物理的状態、形状、色等)
- イ 臭い
- ウ pH
- エ 融点及び凝固点
- オ 沸点、初留点及び沸騰範囲
- カ 引火点
- キ 燃焼又は爆発範囲の上限及び下限
- ク 蒸気圧
- ケ 蒸気密度
- コ 比重(相対密度)
- サ 溶解度
- シ n-オクタノール／水分分配係数
- ス 自然発火温度
- セ 分解温度

- (2) 次の項目に係る情報について記載することが望ましいこと。

- ア 臭いのしきい(閾)値
- イ 蒸発速度
- ウ 燃焼性(固体又はガスのみ)

- (3) 放射性等、当該化学物質等の安全な使用に関係するその他のデータを示すことが望ましいこと。

- (4) 測定方法についても記載することが望ましいこと。

- (5) 混合物において、混合物全体として有害性の試験がなされていない場合には、含有する通知対象物質の純物質としての情報を、各物質ごとに記載することで差し支えないこと。

- 4 人体に及ぼす作用(法第57条の2第1項第4号関係)

- (1) 「人体に及ぼす作用」は、化学物質等の有害性を示すこと。

- (2) 取扱者が化学物質等に接触した場合に生じる健康への影響について、簡明かつ包括的な説明を記載

すること。なお、以下の項目に係る情報を記載すること。

- ア 急性毒性
 - イ 皮膚腐食性・刺激性
 - ウ 眼に対する重篤な損傷・刺激性
 - エ 呼吸器感受性又は皮膚感受性
 - オ 生殖細胞変異原性
 - カ 発がん性
 - キ 生殖毒性
 - ク 特定標的臓器・全身毒性－単回ばく露
 - ケ 特定標的臓器・全身毒性－反復ばく露
 - コ 吸引性呼吸器有害性
- (3) ばく露直後の影響と遅発性の影響とをばく露経路ごとに区別し、毒性の数値的尺度を含めることが望ましいこと。
- (4) 混合物において、混合物全体として有害性の試験がなされていない場合には、含有する通知対象物質の純物質としての有害性を、各物質ごとに記載することで差し支えないこと。
- 5 貯蔵又は取扱い上の注意(法第57条の2第1項第5号関係)
- 次の事項を記載すること。
- (1) 適切な保管条件、避けるべき保管条件等
 - (2) 混合接触させてはならない化学物質等(混触禁止物質)との分離を含めた取扱い上の注意
 - (3) 管理濃度、許容濃度等
 - (4) 密閉装置、局所排気装置等の設備対策
 - (5) 保護具の使用
 - (6) 廃棄上の注意及び輸送上の注意
- 6 流出その他の事故が発生した場合において講ずべき応急の措置(法第57条の2第1項第6号関係)
- 次の事項を記載すること。
- (1) 吸入した場合、皮膚に付着した場合、眼に入った場合又は飲み込んだ場合に取りべき措置等
 - (2) 火災の際に使用するのに適切な消火剤又は使用してはならない消火剤
 - (3) 事故が発生した際の退避措置、立ち入り禁止措置、保護具の使用等
 - (4) 漏出した化学物質等に係る回収、中和、封じ込め及び浄化の方法並びに使用する機材
- 7 通知を行う者の氏名(法人にあつては、その名称)、住所及び電話番号(則第34条の2の4第1号関係)
- (1) 化学物質等を譲渡し又は提供する者の情報を記載すること。
 - (2) 緊急連絡電話番号、ファックス番号及び電子メールアドレスも記載することが望ましいこと。
- 8 危険性又は有害性の要約(則第34条の2の4第2号関係)

- (1) GHSに基づく分類がなされた場合は、「危険性又は有害性の要約」については、化学物質等の有する危険性又は有害性の分類及びラベル要素を記載すること。
 - (2) 標章は白黒の図で記載しても差し支えないこと。また、標章を構成する画像要素(シンボル)の名称(「炎」、「どくろ」等)をもって当該標章に代えても差し支えないこと。
 - (3) 粉じん爆発危険性等の危険性又は有害性についても記載することが望ましいこと。
- 9 安定性及び反応性(則第34条の2の4第3号関係)
- 次の事項を記載すること。
- (1) 避けるべき条件(静電放電、衝撃、振動等)
 - (2) 混触危険物質
 - (3) 通常発生する一酸化炭素、二酸化炭素及び水以外の予想される危険有害な分解生成物
- 10 適用される法令(則第34条の2の4第4号関係)
- 化学物質等に適用される法令の名称を記載するとともに、当該法令に基づく規制に関する情報を記載すること。
- 11 その他参考となる事項(則第34条の2の4第5号関係)
- (1) 化学物質等安全データシート(MSDS)等を作成する際に参考とした出典を記載することが望ましいこと。
 - (2) 環境影響情報については、本項目に記載することが望ましいこと。

第2 成分の含有量の表記の方法(則第34条の2の6関係)

成分として表記すべき化学物質の含有量が10パーセントに満たない場合は、「10パーセント未満」と記載すれば足りること。

第3 その他

- 1 日本工業規格Z7250:2005(化学物質等安全データシート(MSDS))(以下「JISZ7250:2005」という。)に準拠した記載を行えば、労働安全衛生法関係法令に規定する文書交付等により通知しなければならない事項を満たすこと。なお、JIS Z7250:2005については日本工業標準調査会のホームページ(<http://www.jisc.go.jp/>)において検索及び閲覧が可能であること。
- 2 平成22年12月31日までの間は日本工業規格Z7250:2000(化学物質等安全データシート(MSDS))(以下「JIS Z7250:2000」という。)に準拠した記載でも差し支えないこと。なお、JIS Z7250:2005に「暫定措置として、2010年(平成22年)12月31日までの期間は、JIS Z7250:2000で作成してもよい。」と記載されていること。

全国一斉・アスベスト被害ホットライン

全国●クボタ・ショック以来3回目には128件の相談

《実施要綱》

全国一斉「アスベスト被害」無料電話相談
一少ない過ぎる石綿肺がん、新法救済の遅れ・不支給決定、企業責任追及—

12月1日(金)–2日(土)午後1時から7時
フリーダイヤル：0120-631202

全国労働安全衛生センター連絡会議は、上記日程で日本全国どこからでも無料のフリーダイヤルで、労災職業病相談を中心に石綿被害の相談に応じるホットラインを開設します。1997年から、労災隠し、メンタルヘルスなど、テーマを変えながら実施しており、今年で10回目となります。ちなみに2005年12月に「アスベスト被害ホットライン」を実施し、492件の相談を受けました。2006年3月の石綿健康被害救済法施行時に併せて実施した「石綿健康被害ホットライン」でも、全国で805件もの相談が寄せられました。

なお、ホットラインの2日間は、その場に待機したスタッフが対応しますが、それ以降も、フリーダイヤルは常設化されており、各地のセンターが分担して、相談を受けております。

1. 石綿肺がんが救済されていない

アスベストが社会問題化して、中皮腫という病気が非常に有名になりました。しかしながら、実は中皮腫が1件あれば、その2倍の石綿肺がんが発生することは、国際的にも専門家の共通認識なのですが、あまり知られていません。日本の肺がんの労災認定数は、逆に中皮腫の2分の1以下です。たしかに肺がんはいろいろな理由で発症するとされてい

ますが、あまりにも労災認定件数が少な過ぎます。厚生労働省の認定基準に問題のあることと、医師がすぐにタバコのせいだと決め付けて、職歴などを十分に聴取していないのが原因です。

2. アスベスト新法でも救済の遅れ

すでに報道されたように、主治医に中皮腫と診断されて申請したにも関わらず、環境省による専門委員会がさらなる医学的データを求めるために、救済されないまま亡くなる方が続出しています。確かに確定診断は難しいそうですが、いわば専門家連中のこれまでの怠慢や不充分性が、患者や家族に押し付けられてはたまりません。政府はただちに救済すべきです。

新法で5年以上前の肺がんや中皮腫も遺族補償されるようになりました。ところが、アスベストばく露がはっきりしている方の肺がんが次々に不支給になっています。医学的データが既になくからず。厚生(労働)省が医師法で定めたカルテなどの保存義務は5年、レントゲン写真などは2年です。医学的データがほとんど失われていることは、立法する前から承知のはずです。

3. 企業、国は責任をとれ

石綿製品製造会社、造船所などの使用メーカーが、企業内上積み補償の制度化を進めつつあります。しかし年齢差別があるなどの問題点もあります。さらに現場を転々とした下請け労働者は、請求する企業が存在しないような例も少なくありません。昨年は競うように発表された被害状況なども、ほとんどの会社が行なおうとしていませんし、国も労災認定事業場の発表をしていません。大企業や国は、きちんとした情報公開と賠償をするべき

です。退職者の石綿健康診断もやりっぱなしのものが多く、十分な説明がありません。

4. アスベスト被害根絶にむけて

相談を受けるのは、各地域センターなどの経験豊かなスタッフです。必要に応じてアスベスト被害に詳しい医師や弁護士、労働組合も紹介します。また、ホットラインの結果と、日常的な相談活動の結果を元に、厚生労働省との交渉も毎年実施しています。

《結果報告》

全国労働安全衛生センター連絡会議

(文責：神奈川労災職業病センター・川本浩之)

全体総括

相談件数は、全国で128件であった。マスコミ頼みであることは電話相談の宿命であるが、今回はとくに他の電話相談(自殺関係など)と重なったこともあり、報道が限られた。とりわけ東日本、北日本はごく一部を除いてほとんど取り上げられなかった。ただし、関西では深刻な相談が多く寄せられており、これが本来の全体の傾向を反映していると思われる。

具体的な内容は下記参照。おおまかな相談の特徴としては、環境再生保全機構に申請しているがなかなか決定されない、不支給決定が不服である、一人親方・自営業者の相談が増加していることなどがあげられる。職種としては、水道、港湾関係が増えてきている。肺がんの認定はやはり厳しい状況が続く。健康診断もまだまだ希望者は絶えないし、さらに健診後のフォローアップも充分ではない。

各地の相談から

● (NPO) 東京労働安全衛生センター

- ・60年間大工をしていた夫が数年前に肺がんで死亡。労災にならないか。
- ・化学メーカーの下請けで機械修理作業に従事。胸膜肥厚斑があると言われた。

● 埼京ユニオン

- ・建材の相談が2件、健康不安が2件、労災補償が2件で、3人が面談予定。

● ぐんま労働安全衛生センター

- ・断熱関係の仕事をしていた労働者の肺がん。
- 八王子労働安全衛生ネットワーク
 - ・石綿メーカーに務めていたが、健康診断を受けたい。
- 神奈川労災職業病センター
 - ・港湾労働で石綿を取り扱った。健康診断を受けたい。
 - ・製薬会社で研究職に従事したが、装置に石綿が使われていた。尼崎にも住んでいたため健康不安。
 - ・長年夫が船員で機関長をしていた。せきなどがひどい。
- 名古屋労災職業病研究会
 - ・10年前に建設した家の壁が白くてぼろぼろと落ちる。アスベストではないか。
 - ・自動車下請け企業で金型を保温するときにアスベスト使用の作業をしたことがあり心配。会社は健康診断をやってくれない。
 - ・自治体の水道部門で石綿管の修理に30年間従事。勤務先からの通知で健康診断は受けたが、このままでよいか。
- 三重安全センター準備会
 - ・コンビナートで配管の仕事をしていた兄が肺がんで10数年前に死亡。一人親方だった。
- 京都労働安全衛生連絡会議
 - ・石綿メーカーで長年働いた夫が、15年前に急性心不全で死亡。アスベスト新法で申請したが不支給だったので審査請求中。
 - ・弟が中皮腫で労災認定された。会社は小さいが損害賠償請求できるか。
 - ・長年研磨作業に従事した夫が、息切れがひどく、医師はアスベストが原因だと言うので労災申請できるか。
 - ・父が中皮腫と診断され、アスベスト新法で申請しているが結果がなかなか出ないがこんなに時間がかかるものか。戦時中軍隊で船内作業もしていた。
- 関西労働者安全センター
 - ・阪神大震災の時に神戸で仕事をして、アスベストを吸ったので不安
 - ・工場の天井に吹き付けがあり、劣化して落ちてきているので除去したい。
 - ・父が中皮腫で死亡。ばく露歴は思い当たらない。
 - ・労災認定されて、会社が上積み補償を払うと言っているが詳しい説明がない。
 - ・断熱関係の仕事に従事し、労災申請中。認定されたら企業補償を請求したい。
 - ・ニチアスに勤務していたが、労災が不支給になったので審査請求中。
 - ・青石綿を取り扱う仕事をしていて夫が肺炎で急死した。
 - ・住宅の壁や天井にアスベストが含まれている。
 - ・実験研究職でアスベストを使っていたことがあるが、ど

- こで健診を受ければよいか。
- ・10数年間アスベストを取り扱ったが、どういう症状が出るのか。
 - ・官舎にアスベスト建材が使われている。
 - ・子供の頃クボタの近くに住んでいたが、胸膜肥厚を指摘された。
 - ・クボタの子会社で働き肺がんになり労災認定された。下請けには上積みが出たとの報道を見たが、自分たちには何ら連絡がない。
 - ・クボタの下請けで働いていた兄がかなり前に肺がんか中皮腫で死亡。
 - ・父が中皮腫で死亡し労災申請中。いろいろな仕事をしてきたので、ばく露歴がよくわからない。
 - ・仕事でアスベスト入りの手袋をしていたので、心配。
 - ・大工の棟梁として長年建設現場で働いていた親族が10年前に中皮腫で死亡。
- (NPO)ひょうご労働安全衛生センター
- ・電気工事業者だった夫が肺がんで死亡したので、環境再生保全機構に申請したが何ら連絡がない。
 - ・石綿健康管理手帳を取得したが、今後のことを相談したい。
 - ・9年前に新築した家のロックウールに害がないか。
 - ・建築・塗装の仕事を40年間していたが、セキヤタンに悩まされており、病院を紹介してほしい。
 - ・断熱工事をする会社に務めていたが、石綿の所見があるとされた。
 - ・パテ製造工場で石綿を使っていた。健診を受けたい。
 - ・34年前に建てた家に石綿が使われていないか不安。
 - ・小学校の教員をしていたが、成人病健診で肺気腫、中皮腫と言われた。
 - ・国鉄の車両工場に勤務していたが肺がんで死亡。会社に申請中。
 - ・配管工として働いていた夫が中皮腫と言われた。
 - ・建築関係で働いてきた夫が肺がんで死亡したが、親戚は反対しており申請しようか悩んでいる。
 - ・鉄鋼メーカーの下請けで石綿を取り扱った。医者に肺に影があるとされた。
 - ・豆炭コンロの石綿を昨日取り替えたが大丈夫か。
 - ・造船会社で働いてきた夫に会社から健診を受けるようにとの案内が届いたが、受けたほうがよいか。
 - ・ポンペを製造する会社で10年間ほど石綿を使用していたが、将来が不安。
 - ・建築・解体作業を人も使って従事していた父が中皮腫と診断された。労災未加入だが、補償はあるか。
 - ・大工をしていた夫が10数年前に肺がんで死亡。
 - ・大工で一人親方の夫が肺がんで死亡。労災特別加入していない。
 - ・隣の社宅が解体されているが、石綿が心配。
 - ・クボタの近くに住んでいたので健診を受けたい。
 - ・製鉄会社でも働いていた父が中皮腫で死亡。詳しい職歴がわからない。
 - ・郵便局で内勤をしていた父が中皮腫と診断された。
 - ・港湾で働いていた友人が肺の病気で入院している。
 - ・自治体の水道局に勤めていた夫が中皮腫で死亡。
 - ・昔石綿を吸っていた。いい病院を知りたい。
 - ・自営でパンを焼いている。健康が心配。
 - ・ゴム会社で働いていたが、病院で石綿の影があるとされた。
 - ・30年前に石綿を使っていたが、将来どうすればよいか。
 - ・造船所で溶接をしていた。じん肺の健康管理手帳ももらっている。
 - ・倉庫会社で石綿を手づかみしていた。現在、背中や腰が痛い。
 - ・クボタの近くの学校に勤務していた。
 - ・30年前に家のストーブの周りに石綿の板を置いていた。子供に話をするかどうか悩んでいる。
 - ・港で石綿を運んでいたが中皮腫になり労災申請した。認定されたら生活保護は止まるのか。
 - ・環境再生保全機構に肺がんで申請したが、音沙汰がないので連絡したが調査中と言われた。
 - ・自営で水道管工事をしていたが、中皮腫と診断された。環境再生保全機構に申請したが、まだ決定が出ないので腹が立つ。
 - ・塗装業をしているが、胸膜肥厚斑を指摘され、労働基準監督署や労働局に相談したが埒が開かない。
 - ・大工で労働者や一人親方をしたりしていたが、昨年中皮腫で死亡した。労働基準監督署に相談したところ新法は適用されないとされた。
 - ・石綿メーカーに勤務していたが、胸膜肥厚斑があるとされた。
 - ・造船所に務めてきたので、健診を受けたい。
 - ・船員、造船などの仕事をしてきたが、健診を無料で受けられないか。
 - ・鉄工所で一人親方として働いてきた。労災特別加入していない。
 - ・保温材を使っていたが、医者にかかったほうがよいか。
 - ・家の天井が心配。
 - ・港湾で働いてきた父が肺がんで亡くなり労災申請したが、ブランクがないなどの理由で不支給になった。納得できない。
 - ・下請けのブリキ工として働いてきた父が石綿肺で入院している。特別加入もしていた。
 - ・クボタの下請けで外壁材を切断する仕事をアルバイト

- でしていた。どうすればよいか。
- 倉庫で検査の仕事をしていたが、石綿の積み下ろしでほこりだらけだった。ばく露は間違いないので健診を求めたが、会社はとりあってくれない。
 - 屋根の瓦に石綿が使われているが大丈夫か。
- 尼崎労働者安全衛生センター
- じん肺で療養中に他疾病で死亡し、労災にならなかった。
 - 尼崎に住み、仕事でも粉じんにはく露した。
 - せき、たんが出て、医師からじん肺の疑いがあると言われた。
 - 10数年前に夫が肺がんで亡くなったが、石綿を扱っていたので新法の申請をしようとしたが、公立病院の対応が冷たく、腹立たしい。
 - 炭鉱や建築関係で働いてきたが、最近のどがおかしくタンもからむので心配。
- 広島労働安全衛生センター
- 大工をしているが病院で肺に影があると言われた。セカンドオペニオンを受けたい。
 - 鉄工所に勤務していたが、鉄管の内側にアスベストを巻いていた。
 - 建設会社から石綿健診の案内があり受診したところ、ブランクがあるとのことで、健康管理手帳の申請をした。自覚症状があるのでどうしたらよいか。
 - 造船で働き肺がんになったが、労災は不支給になった。改めて遺族補償請求中。
 - 大工をしてきたが、市の健診以外に特別な健診を受ける必要があるか。
 - 大工をしているが息苦しいなどの自覚症状がある。
 - 自動車塗装に従事していたが、健診を受けたい。
 - 建築の仕事をしているが、会社の健診で肺気腫と言われた。
 - 勤務先の室内の天井にアスベストらしいものがある。
- 松山：えひめ社会文化会館労災職業病相談室
- 健康診断を受けたい(5件)
- (NPO)徳島労働安全衛生センター
- 大工をしてきた夫が中皮腫で治療中。吹き付け作業現場で仕事をしたことがある。
 - 大工をしていた娘が胸膜肥厚があると言われた。適切な医療機関を知りたい。
 - 1975年建築の家の壁を修理したところ、アスベスト含有が判明。どうすればよいか。
 - 30年前に石綿関連企業に勤めていた。健診を受けたい。
 - 配管工をしていた夫が医師から肺に影があり、アスベスト関連と言われる。適切な医療機関を教えてください。
 - 近所で家屋を解体しているがアスベストがあることがわかった。対処法を教えてください。
- 宮崎：旧松尾鉱山被害者の会
- アスベストに関する一般的な質問。
- (社)大分労働安全衛生センター
- パルプ会社でアスベストにばく露。胸膜肥厚と言われた。
 - アスベスト労災が発生している企業に勤めていた。健診では異常なしと言われたが不安。
- 鹿児島労働安全衛生センター準備会
- 石綿メーカーで働いていた弟が10数年前に肺がんで死亡した。医学的資料などはないが、補償は可能か。
 - 内装業で石綿建材等の運搬をしていた。肺の異常を指摘された。
 - 農家でビニールハウスの断熱材にアスベストらしいものがある。セキが出るので、不安。
 - アスベスト建材を長年取り扱ってきた。最近体調がすぐれない。
 - スレート加工をしてきたが、じん肺の疑いがあると言われた。
 - 改築した家の断熱材がアスベストのようだが大丈夫か。
 - 船大工をしていたが、ニチアスの倉庫によく出入りした。胸が苦しい。



住友石綿じん肺第2次訴訟勝訴・確定

神奈川●会社に謝罪と補償協定の改善求める

● 全面勝訴判決!

10月30日午前10時、横浜地裁横須賀支部前に「勝訴!」「住友の責任断罪!」の紙が差し出された。しばらくして原告らが晴れ晴

れとした顔で裁判所から現われると、大勢の支援者から拍手が鳴り響いた。間もなく傍聴団も出てきて報告集会が開かれた。

弁護団事務局長の野村弁護士は、「裁判所は、会社の責任を全面的に認めた。認容額も和解案に弁護士費用を上乗せた高水準だ。今後の住友の動きを見ていきたい。控訴という手段もある」と報告。原告団団長の菅原さんは、「提訴して3年3か月。ここに結集した成果が出た。ご支援に感謝したい」と挨拶。「今日の判決は長崎三菱の裁判にも大きな影響を与えると思う」と、長崎から駆け付けた根絶・長崎三菱の会の西倉さんが挨拶したのをはじめ、支援者から次々とお祝いの言葉が続いた。

2003年7月に提訴されたこの裁判は、住友重機械工業（浦賀ドック）で長く働きじん肺や肺がんになった11名と遺族3名が、会社に損害賠償を求めていたもの。住友は裁判所の和解案を拒否し、原告に不必要な鑑定を求める主張を繰り返したが、裁判

所はこれを退け、2006年7月に結審、判決がくだされたのである。

● 住友本社へ抗議！

午後3時。この日ストライキを打って参加した全造船追浜浦賀分会が中心になり、住友本社前で社前集会が始まった。原告4名を含む要請団は、同分会丸山委員長を先頭に、「控訴するな」「社長を出せ！」と本社に乗り込んだ。

住友社員とエレベーター前で押し問答に。「皆さんの言葉は社長にも伝える」と社員も必死の形相。結局、1階の控え室で森田課長と対面した。「生産第一でしゃにむにやってきたのに、会社は、診断書に不信を示すなど、従業員を疑いの目で見ている。もっと真剣に考えてほしい」、「38年間、ゴミと埃にまみれて溶接の仕事をしてきた。立派な判決を頂いたので、早期に解決してほしい」、「37年間、会社のために働いた。お互いが言い尽くした上での判決だ。従って欲しい」、「当時は安全管理がされてなかった。マスクもなく、手ぬぐいくらい

しかなかったのでじん肺になった。高齢で原告2人も亡くなった。早く解決してほしい」と、4人の原告が次々と訴えた。

森田課長は、「トップも含めて意思決定する」が、控訴については「判決が出たばかりだから」と、お茶を濁した。弁護団の鈴木弁護士が、控訴の意思決定前に原告と会って話を聞くよう迫ると、森田課長は渋々うなずいた。

● 横須賀で報告集会

午後6時半、横須賀で判決報告集会が開かれた。180頁に及ぶ判決について、マスコミは、「横浜地裁横須賀支部（高柳輝雄裁判長）は住友重機械工業の元従業員と遺族16人に計2億1,340万円を支払うよう命じた」と報じた。詳しくは、以下のとおり。

- ▼じん肺管理区分管理2で合併症—1,400万円
- ▼じん肺管理区分管理3イで合併症—1,800万円
- ▼じん肺を直接の原因として死亡—2,500万円

これは、米海軍横須賀基地石綿じん肺訴訟判決（2002年10月7日）と同水準である。判決は、この基準に合わせて、じん肺で療養中の原告9名と、じん肺等で死亡した原告3名の遺族に配当している。ただ、死亡原告3名のうち悪性胸膜中皮腫で死亡した1名と、他のじん肺で死亡した原告を同額としているところは若干検討の余地があるだろう。しかし、造船の集団訴訟で、初の判決で、これだけ高水準の認容額を勝ち取ったことは評価できる。

判決内容で注目すべき点は、争点となった安全配慮義務違反について、裁判所が住友側の主張をことごとく退けていることだ。報告集会では野村弁護士が、この点について具体的に触れた。例えば、粉じんの発散防止及び抑制義務について、会社側が提出した教育資料にあった「タオルで鼻と口を覆ったり、ガーゼマスクでもうもうと粉じんのたっている中で働いている者を見受ける

が」という記載を、「昭和44年当時の作業場の実態を示す資料と認められる」と指摘。また、混在作業を抑止する義務について、会社側が発行した「浦賀技報」の論文に「同一作業場でいろいろな職種の間が同時に仕事をする場合が増大している旨の記載がある」と指摘している。さらに、保護具について、「防じんマスクの使用をお題目として唱え、又はそれに毛のはえた程度の注

意、指導で済ませるのではなく、完全な形で励行されるような措置を採ることである。例えば、粉じん作業に従事する労働者については、防じんマスクの着用を義務づけ、これに従わない場合には作業に従事させない位の規制を採るべきなのである」と指摘している。これについて弁護士は、「マスクは与えればよいのではない。ちゃんと着けているかどうかだ」という裁判官の肉声が

声 明

2006年11月1日

住友石綿じん肺第2次訴訟原告団
住友石綿じん肺第2次訴訟弁護団

- 1 本日、被告住友重機械工業株式会社は、10月30日横浜地方裁判所横須賀支部において言い渡された判決について、控訴を断念するとのコメントを表明した。

その結果、2003年7月8日に提訴してから約3年4か月、アスベスト被害の根絶と被害者の早期救済を求めて闘ってきた本件が、訴訟上は、原告全員を救済する一審判決が確定して解決を図ることができることとなった。

本日に至るまで、じん肺とアスベスト被害者の早期救済とこれら被害の根絶に向けて、ご支援ご協力頂いた全国の支援の方々や原告団、弁護団に改めて心からお礼を申し上げます。

- 2 原告らは、患者単位で12名であるが、提訴前に1名が悪性胸膜中皮腫によって死亡しており、裁判係争中に2名の原告が死亡している。その他の原告も現在もお重篤なじん肺によって厳しい闘病生活を強いられている。それ故に、住友が「本問題を長期化さ

せないよう控訴を断念した」との判断自体は一定の評価をすることができる。

しかし、住友が、「安全配慮を十分に尽くしていたと考えている」とコメントしていることは到底容認できないものである。住友は、その経営する造船所において、長年にわたりアスベストをはじめとする大量の粉じんが発生する劣悪な職場において原告らを働かせながら、実施すべき安全配慮義務を履行しなかった責任を厳しく断罪した一審判決を真摯に受け止め、それを踏まえて誠実に患者、遺族に謝罪するべきであるし、アスベスト粉じん等による被害を発生させないように今後粉じん対策をはじめ安全衛生対策を抜本的に改善することを誓約すべきである。

そして、住友は、元従業員らのアスベスト被害を早期かつ適切な補償額で救済するために、補償協定の改善を図るべく、誠実に労働組合との協議に応じるべきである。

- 3 私たちは、会社の責任を全面的に認めた本判決が確定したことを踏まえて、アスベスト被害の根絶と被害者の早期救済のために補償協定の改善等を勝ち取るために、今後も支援の方々や全国の原告団、弁護団と協力しつつ運動を前進させていくことを改めて決意するものである。



表れているところだと紹介。会社側がこんなボロを出していたことを裁判所は見逃さなかったということだが、裁判所にしてみれば、提示した和解案をあっさり蹴った会社側に忸怩たる思いもあったのだろうと推測する。

報告集会には90名の会場いっぱい支援者が集まり、全面勝利判決を祝う挨拶が続いた。そして次第に「住友がいつ控訴してくるか」という話題に移っていった。原告団団長の菅原さんも「勝利の美酒に酔いたいところだが」と前置きし、昼間の住友本社の対応に怒りを隠さず、「控訴する前に原告に合わせる約束させてきた」と、自分に言い聞かせるように語った。浦賀分会の丸山委員長は、「本社の森田課長がニタニタ笑って対応していることにカチンときた。笑っている状況じゃないだろ!早く社長に会わせろ!社長が直々に謝罪すべきだ。患者や遺族の声を聞くよう社長に伝えろ!」と、本社行動について報告し、「早期解決に向けて頑張る」と決意を示した。

● 住友が控訴断念!

翌日から3日間、全造船機械労組本部等が実施した「造船・下請・アスベストホットライン」に参加した。その2日目の11月1日午後、われわれのもとに「住友が控訴断念!」の一報が入った。

住友が、「本件訴訟に関して当社は、法令を遵守し、一民間企業をして対応し得る安全配慮を十分に尽くしていたと考えており、判決内容に不服ではありません

が、元従業員やそのご家族である原告の方々のために、本問題を長期化させないよう、控訴を断念しました」というコメントを公表したのだ。

おそらく、控訴しても勝ち目なしと判断し白旗を挙げたのであろう。原告らが待ち望んでいた早期解決が実現したのだ。原告団長の菅原さんは、「とにかく嬉しい。最初から早期解決を求めてきた。その思いが通じたものと思う。皆さんの暖かいご支援に感謝します」とコメントした。

しかし、原告団・弁護士声明(別掲)にもあるように、住友が「安全配慮を十分に尽くしてい

たと考えており」とコメントしていることは断じて許せない。野村弁護士も指摘しているように、判決では、住友は自ら提出した資料で安全配慮義務を履行していなかったことを証明しているのである。したがって、住友は、一審判決を真摯に受けとめ、それを踏まえて誠実に患者、遺族に謝罪するべきである。そして、元従業員らのアスベスト被害を早期かつ適切な補償額で救済するために、補償協定の改善を図るべく、誠実に労働組合との協議に応じるべきである。



(神奈川県労働衛生センター)

元労働者、遺族が労組結成

ニチアス●奈良、横浜から全国へ

石綿最大手のニチアス(旧日本アスベスト)と下請け・関連企業の元労働者による労働組合が結成された。「ニチアス・関連企業退職者労働組合」(以下、退職者労組)である。

クボタ、ニチアスなどの大企業は、社内本工の労災認定者に対して上積み補償制度を設けて、見舞金名目で労災とは別途「補償」を行ってきた。この種の企業補償制度は、一般に適用時に守秘条項を入れて社外、世間に詳しい情報が漏れない仕組みになっており、これが、企業内被害状況が外に漏れない役割を果た

してきた。

ところが、2005年のクボタ公害事件発覚以降、企業内被害や企業内補償制度の存在が明るみになる中で、かつて石綿粉じんの中で働いた元労働者たちからの問い合わせが相次いだ。すでに、中皮腫などで亡くなった遺族からの問い合わせも多かった。

企業側は、企業負担の健康診断サービスで対応したところ、たくさんの方の有所見者が確認され、石綿健康管理手帳の大量申請という事態となった。

健康管理手帳取得者に対して企業側は、「年2回無料で国が

各地の便り

健診をしてくれます」と告げるだけで、「疾病ではないし、労災保険は適用されません」、「健診に行くための休業補償はしません」と「説明するだけ」の対応をしてきた。健康不安をもたらしたことに對する謝罪もなく、まして何らかの補償を行おうとはしていない。

一方、定年退職者に対しては労災補償の対象ではないが、健康管理手帳交付対象であるじん肺管理区分「管理2」についても、退職金の上積みなどが支払われている。企業側の一方的都合で格差のある対策が行われてきたと言える。

石綿健康被害について、どこから補償の対象とするのかを、加害者の企業に一方的に決められたのではたまったものではない。健康管理対策を健康管理

手帳制度で十分とすることも到底納得できるものではない。個人で企業に要求しても、無視されるだけ。そこで今回の労組結成となった。団結は力というわけだ。労働者が被った被害に「現役」も「元」も違いはない。

ニチアスは、日本を代表する石綿企業で、多くの健康被害者を出した。2005年6月以降の企業健診でも大量の有所見者が見つかっている。退職者労組は、奈良と横浜の元労働者、遺族からスタートしたが、地域も徐々に広がるだろう。

関西労働者安全センターは退職者労組の特別執行委員になり、ともにニチアスに対していくことになった。退職者労組の上部団体である全日本造船機械労働組合では、アスベスト被災

労働者すべてを組織化対象にしていくことを検討しているとのこと。前代未聞の未曾有の職業病問題である石綿被害、労働団体がその被災者を現役、元の区別なく組織し、企業と国の責任追及の旗を掲げることが求められている。安全センターは、そうした労働組合すべてと積極的に連携していくことが重要だと考えている。

● 組合作って交渉だ

ニチアス王寺工場のある奈良県王寺町で、2006年9月17日、退職者労組の結成大会が開かれた。庄田誠治委員長、仲井力書記長ら4名の組合員、上部団体である全造船関東地協の早川寛事務局長のほか、中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会の

表 ニチアス(株)王寺工場・竜田工業(株)のアスベスト志望者数および療養者数(H18/5/10現在)

		ニチアス王寺工場				竜田工業				計
項目		中皮腫	肺がん	じん肺	小計	中皮腫	肺がん	じん肺	小計	
死亡者数	従業員(元含む)	9	25	26	60 (労災認定)	7 (新法申請中3)		20	27 (労災認定24)	87 (労災認定84) (新法申請3)
	住民	3			3 (見舞金等2) (調査中1)	3			3 (新法申請中2) (未確認1)	6
	出入業者	2	1		3					3
	小計	14	26	26	66	10		20	30	96
療養者数	従業員(元含む)	3	2	10	15 (労災認定)		1 (労災申請中)	1 (労災認定)	2	17 (労災認定16) (新法申請1)
	住民									
	出入業者									
	小計	3	2	10	15		1	1	2	17
計		17	28	36	81	10	1	21	32	113

古川和子副会長、同会奈良支部世話人で元斑鳩町議の山本直子さん、同会相談役で奈良県議の高柳忠夫さんらも出席した。

「私たちはアスベストの有害性も知らされず、ニチアスや関連企業でアスベストにまみれて働いてきました。昨年6月のクボタの件以来、やっとアスベストの危険性が社会的に知られるようになり、ニチアスでの被害も甚大であることが分かってきました。退職後何十年も経って発生する肺がんや中皮腫の不安は、退職者に共通のものです。このような病気になり、労災認定や会社の補償を受けている人たちがいます。不幸にして病気になった労働者に対して十分な補償を行うことは当然です。しかし、このような病気になる前の予防対策や健康対策こそが大事だったのではないのでしょうか。被害を発生させた会社の責任、そして予防・健康対策や補償などについて、会社の考えを聞き、私たちの不安を晴らしたい。言いたいことも言いたい。そのためには個人でやってもだめだと痛感し、多くの関係者の御意見を伺った結果、労働組合を作って会社と交渉するしかないという結論に至りました。」(結成大会議案書より)

これが結成の趣旨で、退職者、亡くなった労働者の遺族も含めて組合員とする。

活動方針は次のとおり。

1 ニチアス及び系列関連企業に対する以下の要求の実現。

① アスベスト被害の実態を明



ニチアス・関連企業退職者労働組合、ニチアス王子工場に申し入れ

- らかにさせ、謝罪を求める。
- ② 退職者への健康対策の充実
- ③ 退職者へのアスベスト被害の補償制度を明らかにさせ、補償の充実をはかる。
- ④ 石綿健康管理手帳交付者への補償制度を作らせる。
- ⑤ その他、アスベストに被災した退職者や遺族に対する福利厚生をはかる。
- 2 ニチアスなどへの要求実現の活動を通して、多くのアスベスト被害者とのつながりを強め、アスベスト被害の根絶と、十分な企業及び国の補償を求める。

ニチアスの工場は、王寺工場のほか羽島工場(岐阜県羽島市)、袋井工場(静岡県袋井市)、鶴見工場(横浜市鶴見区)、結城工場(栃木県下妻市)がある。退職者労組には、鶴見工場の肺がん死亡した遺族も加入した。この方は労災時効であったが、石

綿新法の特別遺族給付金が支給されることになっている。

● おかしいやないか!

2005年来の企業健診で胸膜プラークなどの所見がみつかり要経過観察等とされた元従業員はニチアス王寺工場で286名、隣の斑鳩町のニチアス子会社竜田工業で51名という(2006年5月10日現在)。

なお、現在の制度で補償対象となっている、中皮腫、肺がん、じん肺・合併症の労災・公害被災者数は前頁表(ニチアス、竜田工業調べ)の数にのぼっている。

退職者労組の庄田委員長、仲井書記長も、そうした要観察となり奈良労働局から健康管理手帳交付された元従業員だった。

庄田さんは、1956年から1964年まで王寺工場の倉庫で原料製品の出入庫業務に従事した。両側横隔膜に石灰化プラークがある。

仲井さんは、記録上は1956年

から1957年にかけて工場内で製品製造業務に従事した。両側横隔膜、胸壁の一部に石灰化プラークが確認されている。

両氏は、ニチアスに対して、救済対策を個人的に求めたが何らまともな回答がなかった。そんななか、二人が偶然出会ったのは、2006年5月21日の中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会奈良支部発足集会だった。30年以上ぶりの再会だったようだ。

この集会では工場内外の被害者が出会い、ニチアスらの不十分な対応に不満と不安、怒りを共有していることを確認した。「これはおかしいやないか?！」家族の会はまず、竜田工業や奈良県に対して申し入れを行い行動を開始した、元従業員も企業に対してどう取り組んでいくかの模索を始めた。

● 有所見者にも「補償」

全造船は神奈川労災職業病センターなどととも、住友重機械を相手取った横須賀石綿じん肺訴訟などに取り組んできた実績をもつ。旧石川島播磨、日立造船、旧日本鋼管なども取り組み、最近では、ひょうご労働安全衛生センターとともに「造船・鉄鋼アスベスト被害者の会」を結成し、川崎重工、三菱重工を相手に交渉を続けている。

クボタ事件以後の相談活動のなかで、神奈川労災職業病センターがエーアンドエーマテリアルの旧朝日石綿横浜工場の元従業員と遺族と出会い、全造船傘下のよこはまシティユニオン(以

下、ユニよこ)にこの方々が加入。ユニよこは、エーアンドエーとの粘り強い交渉の末、2006年8月23日に胸膜プラーク所見者の救済を含む画期的な補償合意に到達した。

①1968年～2004年に在職しじん肺管理区分2(続発性気管支炎)で2004年労災認定され、現在療養中の方に対して1,400万円、②1963年から5年間在職し2003年中皮腫発症、2004年労災認定され2005年11月死亡した方の遺族に2,500万円、③1961年から3年間在職し、胸膜プラーク指摘され2006年1月に健康管理手帳交付された方に対する者を含めて200万円、を支払うというものだった。

交渉過程では、①昨年発表以降の石綿被害状況の情報開示、②退職者に対する健康診断を呼びかける新聞広告実施、を会社が行うという成果もあげた。

このような地道な取り組みを続ける全造船、神奈川労災職業病センターに連絡をとり、ニチアス元労働者の問題を相談したところ、退職者労組をつくらうということになった。

● 誠実に対応せよ!

労組結成と同時に団交申し入れを行うべくニチアス本社に連絡、9月20日に王寺工場で組合結成通知と団交申入書を工場長に手渡し、2時間程度交渉を行った。庄田委員長、仲井書記長、早川寛さん、古川和子さん(家族の会世話人)、片岡明彦(関西労働者安全センター、特

別執行委員)が参加した。

要求は、①王寺工場はじめ各工場と関連企業の労働者、周辺住民のアスベスト被害について明らかにし資料を提供すること、②退職労働者の被害に対する健康対策、補償対策を明らかにし資料を提供すること、③現行では労災補償を受けられないじん肺管理区分2および3の者、石綿健康管理手帳交付者への補償制度をつくること、④早急に団体交渉を開催すること。

現在、団交開催にむけ、折衝を続けている。ニチアスは誠実に対応する責任と義務がある。

● 労働者、住民の連携で

石綿被害は、生産、消費、廃棄の家庭の中で、工場の内外、職域・地域を超えて発生していることが明らかになっている。

制度によって補償格差がついているが、被害の責任の所在は個別企業にとどまらず、業界全体、国にあることは明白だ。当事者それぞれが共通の相手と対峙する局面が増えていく中で、情報の交換をはじめ連携をとって取り組んでいくことが重要になっている。健康管理対策や補償制度について格差のない適切な水準のものが実現されるべきであり、情報公開もさらに追求していかなければならない。

安全センターとしては、被害者の立場から、職域、地域を超えた連携強化を図りつつ、さらに石綿問題への取り組みを進め



(関西労働者安全センター)

高校時代のアルバイトで中皮腫に 千葉●死亡から8年後に時効救済適用

石綿健康被害救済法では、工場周辺住民など環境曝露による被害者の救済と併せ、労災保険で時効（遺族補償の場合、死亡から5年）となった事例の救済も盛り込まれた。私たちは、新法受け付けが始まった2006年3月末に、神奈川県内4か所の労働基準監督署に、時効となった7名の労災申請を行った。

横浜南労働基準監督署に請求したM・Kさんの場合、給付は難航すると予想された。M・Kさんの夫は、1998年に44歳で悪性胸膜中皮腫で死亡した。病院には既にカルテもレントゲン写真もなく、本人はアスベストが原因の病気とは知らされていなかった。手がかりは、高校時代に千葉で土木や解体工事のアルバイトをしていたという夫の言葉だけだった。

9月29日、千葉の茂原労働基準監督署によって、新法の労災適用が決定した。このケースは次の点から意義があると思う。

まず、住居などの環境ではアスベスト曝露の可能性がないということを書真などで明らかにし、仕事以外に考えられないという点をはっきりさせたこと。

次に、高校時代のアルバイト先やその同僚を調べて、アスベストを扱っていた可能性を確認し

たこと。このことによって、どこの職場、仕事でアスベストを吸ったかという特定が強く求められる新法（労災保険も同様）の決定の幅を広げたと考えられることである。

それにしても憎むべき 
はアスベストである。
(神奈川県労災職業病センター)

発病から労災認定に至るまで 夫を中皮腫で亡くしたM・Kさん

1997年11月頃から息苦しく胸が痛むと訴える夫、12月16日に病院で診察を受けると、肺が真っ白でした。18日に入院して胸水を抜き、翌年1月に検査手術でした。病理結果が出るまでに2週間かかり不安の日々、主治医は、「あまりにも珍しい病気なので病理に大勢の人が関わり、時間がかかりました」と。そしてその時に、「ご主人は悪性胸膜中皮腫で、社会復帰は無理」と告げられました。「以前にアスベストを吸ったことは?」という問いに、私は、「若い頃に解体のアルバイトを」と答えてだけでした。

入院したからたった2か月半で、夫は44歳の命を終えたのです。家族のためにも必ず治して帰ると約束した夫に、告知すらできませんでした。主人も無念、残

された家族も無念で、初めて聞いた中皮腫に悔しく、死亡診断書をコピーして、闘病日記を書いていました。

一家の大黒柱になってしまった私は、無我夢中に働き、7年が過ぎた頃、クボタのアスベスト・ニュースに耳を疑いました。まさかの病名、中皮腫、アスベスト。今頃発覚する悔しさと、時効の壁に憤りを感じ、何年経っても遺族に時効はないと、悔しくて夜も眠れぬほどでした。私が主人の無念の死をはらさなくてはと、焦りも感じました。ちょうどこの頃私自身大病を患い、闘病生活に入りながらの訴えは、正直辛いものでした。

マスコミがアスベストを大々的にとりあげ、遺族たちの働きかけもあって、時効になっているアスベスト被害も救済されることになりました。けれども私にとってはこの後も迷路でした。つまり、どこでアスベストにばく露したのか、亡き夫のルーツ調べができるかどうかという難問です。

まずは環境曝露ではないことを実証するために、カメラを持って、今までの居住データを調べました。アスベストはありませんでした。次に主人の田舎、千葉へ行き、親戚などから高校時代のアルバイト先の情報を得て、その建設会社に辿り着きました。その業務内容には主人が言っていた解体工事もありましたが、実は複数の建設関係のアルバイトをこなしていたので、調べるのは大変苦労しました。

また、認定されるまでの不安も

言葉で語れないくらい辛く、一層のこと私が死んだ後にアスベスト問題が発覚すればこんなに苦しまないのにとか、もし認定されなければ二重の悲しみになることを恐れたりしました。今から思えば入院中に結婚前のアルバイトの内容、会社名を聞いておけば、こんなに大変な苦労をしなくて済んだのにと、悔しく泣けてきました。

やっと苦労して労災認定を受

けました。通知を仏壇に報告し、少しはこの8年の胸の痛手が楽になるのではと思いましたが、達成感だけでした。認定された後に来る脱力感も味わいました。それは、やり遂げても帰らない、何事にも変えることができない孤独です。喜びも悲しみもやはり一人だったのです。大事な夫がいらない老後は、やはり寂しいとしか言えません。



見ても、建設業において大量に使われた石綿による被害者なのに、遺族に労災給付も救済給付も出ないのである。

中央環境審議会の石綿健康被害救済小委員会などで、委員の一人が、I氏と同様に、労災保険をかけていない事業主を新法で補償すべきだと主張した。大臣官房審議官は、長い潜伏期間があるとか、予後が非常に悪い場合補償すると言うのであるが、I氏はまさにその場合に当てはまるのだから、国会の附帯決議のとおり、政令で指定疾病を拡大すればよい。

遺族は、2006年11月16日に救済給付の不認定処分を不服として、公害健康被害補償不服審査会に審査請求した。審査会は、国会の同意人事であり、常勤・非常勤(産業衛生学会理事長を含む)の委員のほか、専門委員が任命される。

この審査は行政不服審査法による手続なので、機構より弁明書が出され、遺族・代理人から反論書を出す。さらに公開で意見を述べることもできる(衆院環境委員会2006年1月31日)。

自営業者の石綿肺不認定

東京●公害不服審査会に審査請求

東京足立区のはつり解体業者だった故I氏は、1955年から50年近く石綿など粉じん作業に従事した。数年労働者として勤務したあと、独立自営となった。仕事を取ってきて現場で先頭に立って働いたから、からだがむしばまれた。

2004年2月に高度の石綿肺が確認され、4月に東京労働局よりじん肺管理4(エックス線写真3型、著しい肺機能障害)と決定されたが、粉じん作業期間のうち労働者等の期間が事業主期間よりはるかに短いので、池袋労働基準監督署により労災不支給とされた。I氏は荒い息づかいのなか点滴などを繰り返していたが、同年11月に急逝した。

石綿被害者をすき間なく救済するという新法ができたので、遺族は2006年3月22日に救済給付

の申請のため川崎の環境再生保全機構を訪れたが、指定疾病は中皮腫・肺がんのみということで、追い返された。その様子はNHKによって報じられ、機構が環境省と相談して受理はするというので、遺族は申請した。

しかし、同年9月に環境再生保全機構は、I氏の死亡の原因が指定疾病ではないためという理由で不認定にした。I氏は誰が

クボタが「損害賠償」支払い

兵庫●労災未適用のじん肺肺がん遺族に

2006年6月にクボタ旧神崎工場内外のアスベスト被害が明るみ出てから2週間たった7月15日

の相談電話だった。

「夫はクボタ枚方工場で働き、肺がんで亡くなりました。マスコミ

報道が気になって調べたら『枚方工場でブレーキライニングにアスベストを使っていた』という手書きのメモが出てきました。』

田中俊子さん(仮名)さんの夫・一郎さん(仮名)は、1998年7月15日に原発性肺がんがんで亡くなった。じん肺に合併したいわゆる「じん肺肺がん」。

生前、じん肺と合併症(続発性気管支炎)で労災認定されたが、死因の「原発性肺がん」は業務上疾病と認められないとの理由で労災適用を拒否された。まじめに仕事をしてじん肺にかかり苦しんだのに、あげく、労災と認めない理不尽は俊子さんたちを悲しませ、憤慨させたに違いなかった。

クボタ事件がそのときの無念さをよみがえらせ、俊子さんに相談電話の受話器をとらせたのだろうと思う。死亡7年目の命日だった。

● 行政欠陥の犠牲

「アスベストが原因だったのではないか?」という疑問は当然だった。ところが、事情を聞くと、一郎さんの場合は、アスベスト肺がんというよりも典型的なじん肺肺がんの事例だった。

現在、じん肺有所見者が原発性肺がんを発症した場合、じん肺法上の「合併症」として労災保険が適用される。しかし、1998年当時は、行政通達による労災認定基準で「じん肺管理区分『管理4』ないし『管理4相当』のじん肺患者に発症した原発性肺がんのみを労災対象とする」とされ、じん肺に肺がんを合併した患者

と家族の多くが労災補償を拒否されるという酷い状況が続いていた。

じん肺肺がんの新規労災認定件数は2003年度では146名と決して少ない数字ではないが、10年前は20数名に過ぎなかった。じん肺患者に肺がんが多発していることは明らかだったが、たばこが原因(じん肺患者は喫煙率が高い)など根拠のない議論がまかり通り、「重症のじん肺に肺がんが合併した場合は、発見が遅れたり、治療が制限される場合があるので、最重症の管理4の場合のみ労災を適用する」とされていたのである。

じん肺で労災療養中に肺がんにかかった場合、管理4の患者以外は、肺がん治療費は自己負担となり、肺がんが死亡した場合は遺族補償が受けられないという、とんでもない話がまかり通っていた。

労基署の窓口で「この場合は労災にならない」と説明されれば、その時点であきらめるケースが多い。当時、管理3以下のじん肺肺がんの場合、可能性にかけて敢えて労災申請しても、ほとんど不支給処分とされた。不支給処分を受けても通知を受けてから60日以内に審査請求をして再度審査を受けることができるが、同じ労災認定基準が適用されるので、ほとんどすべての審査請求は棄却されることになる。さらに、東京にある労働保険審査会に再審査請求が可能だが、結果はまず同じ。しかも、結論まで何年も待たされたあげく棄却される

のだ。そうするとあとは不支給処分の取り消しを求めて行政訴訟を提訴するしかない。再審査請求の裁決が通知されてから90日以内が提訴期限だ。

そして、そうした係争過程において、審査請求期限、提訴期限を過ぎると請求権は消滅する。不支給処分を受け、労災認定基準の壁の前で諦めた。その後、労災認定基準が幅広くなりかつて不支給とされていた内容の事案も救済されることになった。そこで、再度、申請しに労基署に行くところと言われる。

「あなたは不支給処分を受けた後、請求期限をすぎても審査請求していないので請求権は消滅しています。再申請しても却下されます」。つまり、審査請求にしろ、行政訴訟にしろ、係争することやめてしまっていた場合は、救済の道は完全に閉ざす、というのだ。(これははなにも、じん肺肺がんに限ったことではなく、石綿による肺がんや中皮腫、その他、すべての労災職業病に共通の取り扱いだ。)

じん肺肺がんについては、あまりにひどいので審査請求や裁判になるケースが少なくなかったし、実際、じん肺肺がんの発是件数も無視できないほど多かった。裁判では、ごく一部に患者が勝訴するケースもあったが例外で、ほとんど国の主張をうのみにした判決が続いていた。

ところが、そのうち国際的にじん肺と肺がんの医学的因果関係を認める流れが出てきた。1996年10月、WHOの下部

組織である国際がん研究機関（IARC）は、じん肺の主要な原因物質である結晶性シリカに発がん性があることを認めた。ドイツやアメリカで科学的専門団体が同様の決定を行い、2001年4月には、日本産業衛生学会もこれに続いた。この間、韓国では1999年10月に、原発性肺がんを「合併症」として労災補償の対象とする法改正が行われている。

日本の政府の動きは非常に鈍かったが、患者サイドの批判の声は強く、ようやく2002年3月に管理3以上の場合まで労災補償対象を拡大、さらに2002年11月に管理2以上に拡大、2003年4月に原発性肺がんを正式にじん肺法上の合併症とする改正省令が施行され、同時期からじん肺健康管理手帳の交付対象が管理2まで拡大された。

こうして制度上の決着はついたが、被災者救済については、上記の労災行政の欠陥によって多くの被災者が泣いたままになった。再審査請求で棄却されたもののうち、大半が裁判まで突き進んではいなかったし、敗訴判決が最高裁で確定した事案もあったが、すべて救済の道は閉ざされたままにされたのだ。

田中一郎さんが、まさにそうしたケースだった。

● 「管理3イ」合併肺がん

田中さんは、1961年にクボタに臨時雇い、1963年に正式採用となり、1986年まで鑄造工場での起重機運転に従事、その後、保全関係業務に就いたが、現場立

ち入りは日常のことだった。典型的な粉じん職場で、ブレーキライニングへの石綿使用、保守作業などからくる石綿曝露もあったとみられるが、じん肺としては粒状影主体で石綿肺の不整形陰影とはタイプが異なっていた。

じん肺症度を示す管理区分は、1990年「管理2」、1993年「管理3イ」と徐々に進行し、1994年に肺がんを発症、切除手術を受けたが、それ以前からすでに息切れ・動機が目立つようになっていた。

その後、職場復帰するも病状は進行し、1998年7月ついに帰らぬ人となった。この間、1997年半ばに合併症である続発性気管支炎の診断を受け、労災を適用されるようになっていたが、肺がん死亡については、1999年1月に不支給決定を受けた。たいへんな療養生活と死亡という状況に不支給決定の追い打ちがかかり、田中さんは審査請求には至らなかった。

● 損害賠償請求になるが…

関西安全センターが田中さんから相談を受け、クボタの担当者から電話を入れ、当時の事情を聞いたところ、上記の事情によって不支給決定を余儀なくされたことや、労災認定基準が変更になった後、大阪労働局に新たに労災適用できないかの打診をしたが無理だと言われた経緯があったとのことだった。安全センターとしては、「労災が不支給だとしても、田中さんの肺がん死亡については、現在の労災認定基準に照らしても業務上死亡である

ので、当然、クボタによる損害賠償の対象になる。内部的に誠実に処理することを検討できないか?」と提起したところ、「検討させてもらいたい」との回答だった。

ところがその後、クボタからの連絡がなかったので催促の連絡をしたところ、「労災は不支給になったが、退職金とは別に特別に上積みをしていくことが記録に残っている」ということだった。そのことについて、田中さんのご家族に説明するよう要請したところ、ご家族の意に反して「安全センターの同席は困る」と言い出して困惑したが、ひとまず説明を受けることになった。

その結果、死亡当時の上積み額は到底、普通の損害賠償額に見合うものではなかったため善処を求めたが、クボタは、応じられないという全く不誠実な対応をしてきた。安全センターが同席しての話し合いなど問題外というのにも呆れ果てた。田中さんはたいへん憤慨された。金額ではなく、なによりクボタの態度が悪かった。

この場合、損害賠償は当然の権利であることを田中さんに説明、田中さんは位田浩弁護士との面談ののち、訴訟覚悟で代理人を立てた交渉をしかけることを決意した。

● 補償と謝罪へ

田中さん母娘は、当時の同僚を訪ね、一郎さんのじん肺を引き起こした安全管理の不備に関する証言を聞き出すとともに、医療機関からのカルテ開示を受け、ま

た、大阪労働局に対する労災審査資料の開示請求にも取り組んだ。ただ、労働局は個人情報保護法に基づく開示を行ったものの、不当にも多くの箇所が墨塗りされ、労基署が調査した内容はよくわからないままだ。時効だといって被害者救済を怠り、あげく、情報も提供しない、労働行政はいったい何様のつもりなのか。

2006年6月、クボタに対して損害賠償を求める内容証明を送った。これに対してクボタの代理人からおおむね田中さん側の主張を認める内容で和解したいという回答があった。これを受けた交渉ののち、法的に妥当な損害賠償額から死亡退職時の上積み額を控除した額での示談が10月に成立した。クボタはほぼ100%の責任を認めたのだ。

最終的には、クボタは金額的には評価できる解決に応じた。しかし、道のりは決して平坦ではなかった。もっと迅速で誠意ある解決も十分可能であったにもかかわらず、被害者が弁護士を立てるまで応じないというのは明かな間違い、傲慢な態度だ。示談合意に際して田中さんに対して、クボタ枚方工場の担当者から率直な謝罪が述べられたという。田中さん母娘のたたかいはようやく終着駅に到着したといえるが、心の傷は簡単には癒えない。

クボタは猛省するべきである。行政もまたしかり。

ここに、俊子さんの文章の一篇を紹介したい。田中さんの闘いは、労災時効と労災補償制度による救済のあり方についての

大きな問題点を示したと同時に企業責任の取り方のよい前例となった。諦めずに闘うことの大切さを教えてくれた田中さん母娘に改めて感謝を申し上げる。

(関西労働者安全センター)

「常識的で正しいと考えていることがあります。

職場の環境は一番粉じんの多い仕上げ工場で起重機の運転をしていたと聞いております。主人が入社してしばらくの間は粉じん対策がなされていなかったようで、びっくりするほどの粉じんが舞っていたそうです。20年ほどは布のマスクを使っていました。粉じんでは鼻の中が真っ黒になっていました。人事異動で起重機の部署から電気の仕事への配属に替わっても、人数が足りないときは起重機の手伝いをしており、強いストレスを感じておりました。

粉じんのたくさん舞う職場でじん肺になり、そのために肺がんになったのは明らかです。会社の責任は重大だと思えます。会社は精一杯の誠意ある対応をしたと言われておりましたが、本当にそうでしょうか？主人や家族に謝罪の言葉をかけてくれましたか？

線香の1本でもあげに来られましたか？主人が亡くなって間もないのに、タバコを吸っていたからと肺がんの原因であるかのように会社のある方に言われましたが（確かに吸っておりましたが、肺の状態を調べれば何が原因であるかはわかるはずです）、このようなことをじん肺が原因で肺がんで亡くなった方にも同じように言われてるのですか？

じん肺管理区分4までの補償をしたと説明がありましたが、それしかしてもらっておりません。社員に対して平等に補償をされていますか？これでも誠意ある対応をしたといえますか？命は皆平等でひとつしかありません。私たちはとても大切なかけがえのない命を失ったのです。定年後は夫婦で旅行をする夢を持っていましたが、それも奪われてしまいました。主人が何か悪いことをしたのでしょうか？なぜ、じん肺にならなければならなかったのでしょうか？

主人のように職業病で苦しんでいる方、命を亡くした方の犠牲の上に会社の発展があることを忘れないで下さい。心よりお願い申し上げます。」



肺がん・中皮腫認定相次ぐ

大阪●都道府県中労災認定数最多

石綿による肺がん、中皮腫の

労災請求、認定件数は、厚労省

発表では2004年度から2005年度にかけて激増した。都道府県別では、肺がん39件、中皮腫90件、合計129と大阪府が最多で、クボタショックに続く一連の事態と中皮腫の認定基準が緩和されたことが主要な原因だろう。

関西労働者安全センターにも多数の石綿被害の相談があり、順次、労災請求、新法申請の支援を行ってきたが、このところ、これらの認定の知らせが続いている。

Aさん(63才男性)は、1988年から2004年まで、石綿工事会社明星工業の下請けで国鉄車両の石綿撤去、建物の石綿撤去、ガスタンク内の保温作業に従事した。それ以前には、石綿曝露業務には一切ついていたことがなかった。作業時の粉じん防護は杜撰で、大量の石綿粉じんを吸引したとみられる。離職後、土工として働いていたが息切れ、痰せきがひどくなり、大阪・松浦診療所でじん肺健診を受けたところ、肺に不整形陰影が認められ、石綿肺、続発性気管支炎と診断された。管理区分申請し、2005年11月に「管理2」合併症要療養と決定され労災請求し、業務上疾病として認定された。

Tさん(58才男性)は、1972年から2004年まで粉じん作業に従事し、そのうち、11年間、石綿撤去、解体、保温工事に従事した。何年かA氏とともに仕事をしている。痰せきが強くなり松浦診療所を受診したところ、胸膜プラークを伴う石綿肺、続発性気管支炎と診断されたため管理区分申請

し、2006年2月に「管理2」合併症要療養と決定された後、業務上疾病として労災認定された。

ふたりは、同一職場の国鉄車両解体に伴う石綿撤去作業で著しい石綿曝露を受けている。

Mさん(61才女性)は、夫を2003年に胸膜中皮腫で亡くした。2005年7月の相談時点ですでに死後2年を経過しており、遺族補償以外はすべて時効で請求権が消滅していた。1987年から死亡時点まで土木工事下請会社の代表者であったが、それ以前は労働者として、兄弟が代表者、社長の会社に勤務した。1962年頃から約10年間、尼崎市内の住友金属、神戸製鋼などの工場内設備工事会社の下請会社社員として、工場内設備工事に従事した。配管、空調設備には石綿が普通に使用されており、補修作業などで石綿曝露があったとみられる。夫人とともに本人の兄弟に面談した結果、そうした曝露歴が判明した。これ以降は土木工事会社のため、明かな石綿曝露は確認できなかった。尼崎労基署で認定された。

Nさん(78才女性)は、夫を2001年に胸膜中皮腫で亡くした。2005年11月に相談に来られ、職歴を確認したところ、1947年以降、釘やネジの製造会社に勤務しており、石綿曝露が確認できなかった。ただ、第2次大戦中に、家族を養うため神戸の川崎造船に働きに行ったことがあり、そのあと、志願して軍隊に入り、潮岬の通信隊に配属されていたということを夫が生前話していたのを記

憶していた。

川崎造船に勤めたときに住んだ下宿に結婚後連れて行ってもらったことがあるが、それがどこだったのかは今となってはわからなかったが、川崎造船では船の大きな煙突の中での仕事をした、と話していた。自宅には、こうしたことを裏付ける資料は何も残っていないかった。

とりあえず石綿新法の申請をする一方で、心当たりの方に情報を求めたがやはりうまくいかず、結局、時効寸前の4月末に神戸東労基署に労災請求した。Nさんの聞き取りも終わり、有力な情報もないまま労基署の調査を待つしかなかったが、2006年9月、支給決定通知が届いた。労基署に尋ねると、川崎造船の調査で、戦争中の就労者名簿にNさんの夫の名前があり、石綿曝露が推定される職場に働いていたことがわかった、というのであった。

Kさんの夫は、長年、鋼材卸売会社の営業社員として勤務していたが、2003年に胸膜中皮腫で死亡した。営業社員であること、会社は丸鋼など鋼材を切断する倉庫を有しているが、倉庫での石綿取り扱いはなく、1963年頃以降はずっと営業を担当してきた。ただ、元同僚の聞き取りを行ったところ、鋼材切断作業において、切断箇所マーキング等に「ろう石」いわゆる石筆を常用していたことがわかった。この作業を含み倉庫業務に焼く1年半従事していた。

石筆(タルク)に混入した石綿による中皮腫発症、労災認定事

例は現在では珍しくない。2006年7月、東大阪労基署が労災認定した。

多くの労災認定件数が発表されているが、不支給とされる件数も増加している。石綿曝露がない、不明として処理されるケース

が多いと予想される。行政の安易な不支給決定を許さない取り組みが重要になってきており、曝露、認定事例の情報共有を図っていくことが急がれる。



(関西労働者安全センター)

過労死をなくそう! 龍基金

東京●中島晴香さん一夫の遺志を引き継いで

外食大手「すかいらーく」(本部・東京都武蔵野市)のファミリーレストラン店長だった中島富雄さんは、2004年8月5日の朝、出勤前に横浜市内の自宅玄関に倒れ込んだ。めまいと吐き気を訴えた。すぐに近くの大学病院へ救急車で運ばれて入院した。しばらくは意識がはっきりしていたが、数日後に容態が急変。入院から10日後の同月15日、静かに息を引き取った。48歳。死因は脳梗塞だった。

2人の子どもが残された。妻の晴香さんは涙に暮れた。何が起きたのかわからなかった。夫は病気ではない。1年前に受けた脳ドックでも異常はなかった。なぜ、死ななければならなかったのか。思い当たるのはただひとつ。「過労死」である。

「このままじゃ会社に殺される」。倒れる前日、夫がつぶやいた。その日、富雄さんはNPO法人労働相談センターに電話していた。

大学卒業後、25年間にわたり「すかいらーく」に勤めている。2年前に複数の店舗の面倒を見る「支援担当」の店長になってからはとくに忙しい。連日、朝から晩まで働かされる。深夜3時に帰宅し、早朝6時半には出かけるという日もある。残業は月平均で130時間。直近の月は180時間を超えていた。

しかし会社は、「店長は管理職だから」として残業代を支払ってくれない。上司である地区長からは「年寄り仕事は遅い分、長く働くんだ」、「言うこと聞けないならやめろ」、「こじきになれ」などの暴言を浴びせられる。

富雄さんは、こうした異常な長時間労働とパワーハラスメントを相談員に訴えていた。会社に残業代を支払わせ、退職する意思をすでに固めていた。そして、晴香さんにはこう語っていたという。「会社を正すのが最大の使命だ」。

そんな矢先の突然の死。夫の「遺言」を守ろう。晴香さんは立

ち上がった。相談員のすすめで夫が入るはずだった全国一般東京東部労組に自らが加入。心の傷が癒える間もなく、闘いは始まった。

2004年11月、遺族として三鷹労働基準監督署へ労災申請した。倒れる前日、夫はパソコンで残業代の計算に取りかかっていた。そのため週報などの詳細な勤務記録が自宅に残されていた。それを晴香さんは労基署に提出。数度の交渉を経て、厚労省の認定基準をはるかに上回る長時間労働が証明され、2005年3月に過労死と認定された。

会社とは東部労組とともに団体交渉を2年間にわたり重ねた。その過程で、夫が請求するはずだった未払い残業代約700万円を取り戻した。他の社員の分の残業代も支払わせた。再発防止策をめぐる議論が続いたが、2006年7月26日、ついに和解に至った。

遺族、組合、会社の三者で交わした協定書では、過労死について会社は、遺族に「深く謝罪する」と記した。さらに職場の改善に「真摯に努力することを誓う」とある。再発防止を目指すとする社長名のメッセージを全社員あてに送ることで合意。毎年の日までに職場の改善状況を報告することも約束させた。パワハラの本場である上司による謝罪の場を設けることも盛り込んだ。そのうえで逸失利益や慰謝料という名目で、会社から遺族に損害賠償金を支払わせた。

和解から4日後にあった富雄

さんの3回忌法要。晴香さんはこう語った。「嘆きと闘いの2年間で。夫の遺志を継いで会社と闘ってきました。これからも心の中に生き続ける夫の精神とともに生きていきたい」。

参列した「すかいらーく」の役員は、「今後はこのようなことのない会社をつくり、中島さん本人とご遺族との約束を果たしていきたい」と話し、頭を下げた。

晴香さんは今後、過労死を根絶するため、会社からの賠償金をもとに基金を設立する。過労死の裁判や労働相談の活動を支援していきたいという。

現在も労働相談センターには「すかいらーく」で働いている人

たちから長時間労働やサービス残業に悩み、助けを求める相談が相次いでいる。倒れる前日に富雄さんが電話したように。こうした過酷な状況に置かれている労働者を応援するのが大きな目的だ。

「ぼくは龍になるんだ」。富雄さんが生前、よく口にしていた言葉だ。何か大きなことを成し遂げるという意味で使っていたという。だから基金の名前は「過労死をなくそう!龍基金」。近く発足の記念集会を開催する。龍基金の問い合わせは東部労組(電話03-3604-5983)まで。



全国一般東京東部労働組合
須田光照

自宅に戻るのはほんの短時間、身体を横たえるだけで精一杯、あとは一日のほとんどを店で調理と接客に追われて過ごすようになった。

調理にレジと常に上肢全体を動かし、店内はもちろん、お客さんから見通せるように開放された厨房内では、一切座ることはできなかった。Oさんの体調は、この立ち放し、動きっぱなし、かつ不規則な長時間労働によって、みるみるうちに崩れていった。

深夜勤をはじめてから2か月後の2004年4月下旬頃、眠りが浅いなどの睡眠障害に陥った。6月には両肘、両膝に痛みが出たが、毎日ともかく忙しかったため、市販の湿布薬やサポーターで間に合わせていた。しかし11月に入ると、腕から、腰部、下肢も含めて広がった痛みには耐えきれなくなり、近医を受診。「慢性関節リウマチ」との診断を受け、「もうとても動けない、働けない」と休むことになった。

その後、「リウマチ」の治療をしたが、2006年春、亀戸ひまわり診療所整形外科を受診し、リウマチではなく、弁当店での作業によるものと診断された。症状が頸、肩、腕、腰、下肢と広範囲に及んでいること、対象作業も多様多岐に渡っていることなどをしっかり整理したうえで、同年春、向島労働基準監督署に労災請求を行った。Oさんの作業関連筋骨格系障害(頸肩腕障害、腰部痛、下肢痛)は、



(東京労働安全衛生センター)

過重労働による筋骨格系障害

東京●パート「店長」として責任だけ自由なし

墨田区在住のOさんは、8年前の1999年、自宅近くにオープンした大手弁当チェーン店で、パートタイムとして働きはじめた。最初は17:00~22:00で勤務していたが、まもなく9:00~17:00及び17:00~22:00と勤務が変更になった。

やがて、Oさんは、経営側の方針でパートでありながら、店の「店長」になった。「店長」となったOさんは、本社事業部から出される集計や分析をもとに、店の商品内容や配置を考え調整した。また、売り上げ数字ではっきりと示される結果をもとに、現場での采

配や判断をもしなければならなかった。さらに、シフト管理・設定も事前調整で、他のパートやアルバイトの人たちの希望などだけでは埋められない時間の空きや急な欠勤を、店長自らが穴埋めもしなければならなくなった。

Oさんは、2000年から棚卸しで月1回と休みが出た時の早朝6:00~9:00を埋めるようになったが、やがてこの早朝勤務が週3回を数えることも珍しくなくなった。2004年2月からは、さらに週2回(金・日曜日)の22:00~翌6:00の深夜勤務も加わることになり、

- 東 京 ● NPO法人 東京労働安全衛生センター
〒136-0071 江東区亀戸7-10-1 Zビル5階 E-mail center@toshc.org
TEL (03)3683-9765 /FAX (03)3683-9766
- 東 京 ● 三多摩労働安全衛生センター
〒185-0021 国分寺市南町2-6-7 丸山会館2-5 TEL (042)324-1024 /FAX (042)324-1024
- 東 京 ● 三多摩労災職業病研究会
〒185-0012 国分寺市本町4-12-14 三多摩医療生協会館内 TEL (042)324-1922 /FAX (042)325-2663
- 神奈川 ● 社団法人 神奈川労災職業病センター
〒230-0062 横浜市鶴見区豊岡町20-9 サンコーボ豊岡505 E-mail k-oshc@jca.apc.org
TEL (045)573-4289 /FAX (045)575-1948
- 群 馬 ● ぐんま労働安全衛生センター
〒370-0846 高崎市下和田町5-2-14 E-mail qm3c-sry@asahi-net.or.jp
TEL (027)322-4545 /FAX (027)322-4540
- 新 潟 ● 財団法人 新潟県安全衛生センター
〒951-8065 新潟市東堀通2-481 E-mail KFR00474@nifty.com
TEL (025)228-2127 /FAX (025)224-8825
- 静 岡 ● 清水地域勤労者協議会
〒424-0812 静岡市清水小芝町2-8 TEL (0543)66-6888 /FAX (0543)66-6889
- 愛 知 ● 名古屋労災職業病研究会
〒466-0815 名古屋市昭和区山手通5-33-1 E-mail roushokuken@be.to
TEL (052)837-7420 /FAX (052)837-7420
- 三 重 ● 三重安全センター準備会
〒514-0003 津市桜橋3丁目444 ユニオンみえ内 E-mail QYY02435@nifty.ne.jp
TEL (059)225-4088 /FAX (059)225-4402
- 京 都 ● 京都労働安全衛生連絡会議
〒601-8015 京都市南区東九条御霊町64-1 アンビィス梅垣ビル1F E-mail kyotama@mbox.kyoto-inet.or.jp
TEL (075)691-6191 /FAX (075)691-6145
- 大 阪 ● 関西労働者安全センター
〒540-0026 大阪市中央区区内本町1-2-13 ばんらいビル602 E-mail koshc2000@yahoo.co.jp
TEL (06)6943-1527 /FAX (06)6942-0278
- 兵 庫 ● 尼崎労働者安全衛生センター
〒660-0803 尼崎市長洲本通1-16-17 阪神医療生協気付 E-mail jh31012@msf.biglobe.ne.jp
TEL (06)6488-9952 /FAX (06)6488-2762
- 兵 庫 ● 関西労災職業病研究会
〒660-0803 尼崎市長洲本通1-16-17 阪神医療生協長洲支部 TEL (06)6488-9952 /FAX (06)6488-2762
- 兵 庫 ● ひょうご労働安全衛生センター
〒651-0096 神戸市中央区雲井通1-1-1 212号 E-mail a-union@triton.ocn.ne.jp
TEL (078)251-1172 /FAX (078)251-1172
- 広 島 ● 広島労働安全衛生センター
〒732-0827 広島市南区稲荷町5-4 山田ビル E-mail hiroshima-raec@leaf.ocn.ne.jp
TEL (082)264-4110 /FAX (082)264-4123
- 鳥 取 ● 鳥取県労働安全衛生センター
〒680-0814 鳥取市南町505 自治労会館内 TEL (0857)22-6110 /FAX (0857)37-0090
- 徳 島 ● NPO法人 徳島労働安全衛生センター
〒770-0942 徳島市昭和町3-35-1 徳島県労働福祉会館内 E-mail rengo-tokushima@mva.biglobe.ne.jp
TEL (088)623-6362 /FAX (088)655-4113
- 愛 媛 ● NPO法人 愛媛労働安全衛生センター
〒792-0003 新居浜市新田町1-8-15 E-mail npo_eoshc@yahoo.co.jp
TEL (0897)34-0900 /FAX (0897)34-5667
- 愛 媛 ● えひめ社会文化会館労災職業病相談室
〒790-0066 松山市宮田町8-6 TEL (089)931-8001 /FAX (089)941-6079
- 高 知 ● 財団法人 高知県労働安全衛生センター
〒780-0011 高知市薊野北町3-2-28 TEL (088)845-3953 /FAX (088)845-3953
- 熊 本 ● 熊本県労働安全衛生センター
〒861-2105 熊本市秋津町秋田3441-20 秋津レークタウンクニック E-mail awatemon@eagle.ocn.ne.jp
TEL (096)360-1991 /FAX (096)368-6177
- 大 分 ● 社団法人 大分県勤労者安全衛生センター
〒870-1133 大分市宮崎953-1 (大分協和病院3階) E-mail OITAOSHC@elf.coara.or.jp
TEL (097)567-5177 /FAX (097)503-9833
- 宮 崎 ● 旧松尾鉱山被害者の会
〒883-0021 日向市財光寺283-211 長江団地1-14 E-mail aanhyuga@mnet.ne.jp
TEL (0982)53-9400 /FAX (0982)53-3404
- 鹿 児 島 ● 鹿児島労働安全衛生センター準備会
〒899-5215 始良郡加治木町本町403 有明ビル2F E-mail aunion@po.synapse.ne.jp
TEL (0995)63-1700 /FAX (0995)63-1701
- 沖 縄 ● 沖縄労働安全衛生センター
〒900-0036 那覇市西3-8-14 TEL (098)866-8906 /FAX (098)866-8955
- 自治体 ● 自治体労働安全衛生研究会
〒102-0085 千代田区六番町1 自治労会館3階 E-mail sh-net@ubcnet.or.jp
TEL (03)3239-9470 /FAX (03)3264-1432

