

関西|労|災|職|業|病

関西労働者安全センター

2020. 4.10発行〈通巻第509号〉200円

〒540-0026 大阪市中央区内本町1-2-11 ウタカビル201

TEL.06-6943-1527 FAX.06-6942-0278

郵便振替口座 00960-7-315742

近畿労働金庫梅田支店 普通 1340284

E-mail : info@koshc.jp

ホームページ : <http://koshc.jp/>



新型コロナウイルス感染症の労災申請は積極的に	2
新型コロナウイルス感染症と労働組合の対応	4
死ぬまで元気です vol.23 右田孝雄	5
労基法改正で一般債権>労働者の権利?? 賃金請求権の消滅時効期間	6
「左官」における石綿ばく露 「石綿含有仕上塗材アンケート結果」を入手	10
韓国からのニュース	14
前線から	17
港湾労働者の石綿被害の経験／大阪	

3月の新聞記事から／19
表紙／ログローダーによる木材チップの荷さばき作業
(阪南港運 岸和田市)

'20 4

新型コロナウイルス感染症の労災申請は積極的に 労基署に「労災は無理」と言われたら相談を

◇新型コロナウイルス感染症の労災の取扱について

医療現場をはじめとして、業務に関連して（業務に内在する危険が現実化して）感染、発症した場合については、労災として認められるものです。

いわゆる「職業病リスト」においても、そのようなカテゴリーが設けられている。

労基則別表第1の2（第35条関係）

第6号1

患者の診療若しくは看護の業務又は研究その他の目的で病原体を取り扱う業務による伝染性疾患

<http://www.joshrc.org/~open/kijun/std06-1.htm>

第6号5

1から4までに掲げるもののほか、これらの疾病に付随する疾病その他最近、ウィルス等の病原体にさらされる業務に起因することの明らかな疾病

<http://www.joshrc.org/~open/kijun/std06-5.htm>

今回の件と類似のケースとして「2009年新型インフルエンザの世界的流行」がある。当時、厚生労働省は2009年5月11日付け事務連絡「新型インフルエンザに係る労災補償業務における留意点について」

を発出している。

医療現場やその周辺での発症の場合は労災補償について問題はあまり生じないとみられるし、該当すると考えた場合は、きちんと労災請求をすることが大切である。

今回の感染拡大状況とそれに応じた社会的対応をみると、医療従事者以外の業務上の感染、さらに通勤途上や在宅勤務中の感染による発症が労災補償の対象となるのかが問題になる場合があると考えられる。そうした場合はいちがいに労災にならないとすべきではなく、実情に応じてさらに個別の検討が重要になるだろう。

なお、厚生労働省サイト 新型コロナウイルス感染症について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html

には労災補償に関しては次の記載がある。

4 労災補償

問1 労働者が新型コロナウイルス感染症を発症した場合、労災保険給付の対象となりますか。

業務又は通勤に起因して発症したものであると認められる場合には、労災保険給付の対象となります。詳しくは、事業場を管轄する労働基準監督署にご相談ください。

仕事との関連で新型コロナ感染症(以下、コロナ)に感染、発症した場合は、業務上疾病となる。厚生労働省はその取扱いについて、2月に通達を出していることがわかった。

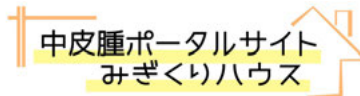
「新型コロナウイルス感染症に係る労災補償業務の留意点について」(基補発0203第1号 令和2年2月3日)によると「…したがって、新型コロナウイルス感染症に罹患したとして労災保険給付に関する相談又は問い合わせがあった場合には、特定の業種や業務について業務起因性がないとの予断を持って対応することがないよう、相談者等に対して労災補償制度を懇切・丁寧に説明すること。その際、別紙のQ&Aを参考とすること。」と記載されている。労災申請の抑制をしないようにとの趣旨も含まれているが、「別紙のQ&A」には「労災はなかなか難しい」と受け取られかねない書き方もされており、労基署窓口の対応

が抑制的にならないかという心配もある。

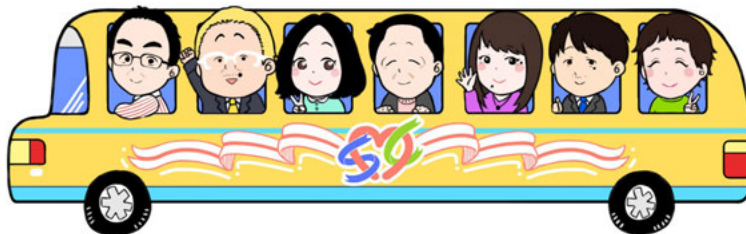
いずれにしても、「感染爆発の重大局面」(小池百合子都知事)にまで事態は進展しており、今後もさまざまなケースが想定されるので「労災ではないか」と思ったら労災申請を追求することだ。

なお、社会保険加入者などの場合、一般的に病気で休業を余儀なくされたときは、傷病手当金が受けられる。傷病手当金は労災給付より比較的迅速に受給できるが、一方、労災は労働者の当然の権利であり、患者にとって明らかに有利なので、「労災ではないのか」と思ったら、傷病手当金と同時に労災も請求することを勧めたい。

労災が認められ休業補償(平均賃金の8割)を受給すれば、受給済みの傷病手当金(標準報酬月額額の3分の2)は返納すればよい。治療費の自己負担分も返ってくる。労災休業中の解雇は法律で禁止されている。



<https://asbesto.jp/>



中皮腫患者による、中皮腫患者のための情報発信、交流の場！！

お問い合わせは、**0120-310-279** 中皮腫サポートキャラバン隊

新型コロナウイルス感染症と労働組合の対応

近所の医院で発症者が確認されたとか、商店の休業などの張り紙を目にすることが増えてきたことでまさに身近な問題となった新型コロナウイルス感染症問題だが、先月末から関西労働者安全センターとかかわりの深い労働組合にどのような対策、対応をしているのか尋ねてみた。

すでに感染者が出た大阪府下の企業では、感染者の同僚のうち、全従業員の3分の1以上にもおよぶ12名の職員に対して2週間の自宅待機が会社から申し渡されたが、一次感染者以外はそれぞれ発症することなく全員が無事職場復帰を果たしている。1名の感染者が職場に大きく影響を及ぼす結果となるため、多くの企業や労働組合でも感染対策が行われている。時差出勤や事務所内の換気の徹底はもとより、組合員が安全に就労できる環境作りにもどの組合も余念がない。春闘集会を始めとする行事イベントもすべて中止にして多くの人数が集まる機会をなくすだけでなく、感染時や家族の感染時に安心して休むことができることを使用者に対して求めている。

◆労働組合からの統一要求

全国一般大阪地本では、各単組を対象に調査を行い、求められる対応を的確に把握している。そして3月中には統一要求を各使用者に対して申し入れた。申入書によると、必要なことは特別有給休暇制度の実現であり、(1)労働者やその同居者が新型

コロナウイルス感染症に罹患した場合、あるいはそのおそれがある場合だけではなく、感染予防対策のため出勤を見合わせる場合に、必要な期間を特別休暇とすること、(2)小学校または幼稚園・保育所が休校・休業となり自宅で子を養育する必要があるときは、当該休校または休業期間中に特別休暇とすること、(3)同居する家族が利用している介護通所施設などが休業となり自宅で介護をする必要になった場合に特別休暇を認めること、といった、組合員の状況やライフステージに合わせて休暇が取得できることを求めている。

◆安全対策

感染症予防のために特別休暇を取得したことにより、現場に出ている人数が減り、その結果安全面に影響がなかったか尋ねてみた。先に述べた事業所では従業員の3分の1が出勤していない環境にあり、作業量が減らない場合は一人当たりの負担が増えることになる。限られた時間内で作業を終えようとすれば、安全がおろそかになったのではないだろうか。先の事業所では複数ある拠点に作業の振り分けをして対応できたということだが、それができない事業所では感染対策とともに安全対策も同時に実施しなくてはならない。



死ぬまで元気です

Vol.23 右田 孝雄



皆さま、大丈夫ですか？何がつて、新型コロナウイルスに決まっているじゃないですか。本当に一体いつになったら終息するのか心配です。この記事が皆さんの目に入る頃には終息しているのでしょうか。私にはしばらくは続くように見えているのですが。私たち中皮腫患者が感染したら、呼吸器系の疾患です。命を落としかねませんから、気を付けたいところです。しかしながら、アスベストと同じで目に見えないものをどうやって避けていけばいいのでしょうか。密集、密閉、密着するようなどころへは行くなと言いますが、今やほぼどこに行ってもそういう場所です。移動の電車やバス、食事をするレストランやカフェ、あとショッピングモールなどもそうですよね。でも、様々なイベントが中止や延期になったり、プロ野球や競馬などは無観客なのに、何故あれだけ人が集まるパチンコ店は自粛要請などしないのでしょうか。ここは大人の事情ってやつなんでしょうか。

中皮腫サポートキャラバン隊もその影響を大きく受け、3月～4月のスケジュールは全てキャンセルで白紙になりました。その中で唯一予定通り開催した「中皮腫サロン」でしたが、やはり状況では電車に乗って来られるわけにもいかず、かなり暇な中皮腫サロンでした。では、その間自宅でも何をしているかと言いますと、キャラバン隊の2019年度の活

動報告を纏めたり、原稿を書いたり、「日本肺癌学会ガイドライン検討委員会・中皮腫小委員会」の外部委員として任命されたため、CQ(クリニカルクエスチョン)を考えたりと、それはそれで忙しいものです。

あと、個人的に愛犬のマルチーズのユイちゃんを撮ってYouTube 動画を作成しています。4月から毎日数分の動画をアップして視聴して下さる皆さんを癒そうと思っています。皆さんも良かったら一同「ユイちゃんとミギちゃん」を検索してチャンネル登録をして毎日数分癒されてみませんか。

現在は地方へ行けないので、こうして毎日過ごしているのですが、患者さんからのご相談は二日に一人くらいの割合であります。その際は誠意を尽くしてお話をさせていただいています。中皮腫患者は、新型コロナウイルスの感染より今自分が置かれている状況の方が不安で堪らないのは事実です。それに加えて、呼吸器系疾患でしかも抗がん剤投薬中となると免疫力も落ちているので、患者さんには新型コロナウイルスにも十分に注意して欲しいものです。

かく言う私も、この記事が皆様に読まれる頃に感染していないことを願うばかりです。



ユイちゃん

労基法改正で一般債権＞労働者の権利？？ 賃金請求権の消滅時効期間

不可解な 労働基準法改正

労働者の権利は、ふつうの契約ルールを定めた民法だけで守ることができないので、特別に保護するためにできたのが労働基準法だ。存在理由がもともとそういうことなので、労働基準法の規定は使用者側に対していくらか厳しく定めてあることになる。ところがこの3月31日に公布された労働基準法の一部を改正する法律は、なんと労働者の権利を特別に制限するというのだ。なんとも不可解な法律が、この4月1日から施行されている。

今回改正されたのは、未払い賃金など賃金を請求できる期間と賃金台帳など記録の保存期間などについての規定で、次のとおり。

1 賃金請求権の消滅時効期間の延長

賃金請求権の消滅時効期間を5年（これまでは2年）に延長しつつ、当分の間はその期間を3年とする。

※ 退職金請求権（現行5年）などの消滅時効期間は変更しない。

2 賃金台帳などの記録の保存期間の延長

賃金台帳などの記録の保存期間を5年（これまでは3年）に延長しつつ、当分

の間はその期間を3年とする。

※ 併せて、記録の保存期間の起算日を明確化。

3 付加金の請求期間の延長

付加金を請求できる期間を5年（これまでは2年）に延長しつつ、当分の間はその期間を3年とする。

これだけを見ると、5年なのに3年に目減りしたとはいえ、3年なのだから請求期間は今より長くなってよかったのではと思えそうだが、この改正の経過や理由をみるとそうでもない。

改正の発端は 民法の短期消滅時効廃止

今回の改正が検討される元となったのは、2017年の民法改正だ。民法は、原則的な消滅時効期間を10年としつつ、「月又はこれより短い時期によって定めた使用人の給料に係る債権」について、「1年間行使しないときは消滅する。」としていた（第174条）。他にも職業別に定められた短期時効など（第170～173条）とともに社会経済情勢の変化に鑑み合理性に乏しいとして、廃止されることとなった。つまり「使用人の給料」は1年で請求権が時効消滅することはなくなり、民法上も一般債

	改正前		改正後
賃金請求権の消滅時効期間	2 年	⇒	5 年（当分の間は 3 年）
記録の保存期間	3 年	⇒	5 年（当分の間は 3 年）
付加金の請求期間	2 年	⇒	5 年（当分の間は 3 年）

権として、「①債権者が権利を行使することができることを知った時(主観的起算点)から 5 年間行使しないとき、又は②権利を行使することができる時(客観的起算点)から 10 年間行使しないときに時効によって消滅する。」ということになった。

一方、労働基準法は第 115 条を定めて、賃金請求権の消滅時効期間を 2 年（退職金などは 5 年）と特別に定めた。その理由については次のような解説がある。

「賃金の請求権については従来特別の規定がなく多くの場合民法第 174 条の規定により一年の短期時効で消滅することになっていたが、本法（注；労基法）では適用労働者も広くなりかつ賃金台帳の備え付け等によって賃金債権も明確にされることになっているので、労働者の権利保護と取引上の一般公益を調整するため消滅時効を二年とした」（「労働基準法解説」寺本廣作 著 p 386）

「労働者にとっての重要な請求権の消滅時効が 1 年ではその保護に欠ける点があり、さりとて 10 年（注；民法の一般債権の消滅時効）ということになると、使用者には酷にすぎ取引安全に及ぼす影響も少なくないことを踏まえ、当時の工場法の災害扶助の請求権の消滅時効にならい 2 年とした」（「平成 22 年版 労働基準法 下」厚生労働省労働基準局編 p 1037）

つまり、記録の保存義務など労基法は特別の規制により条件をそろえていることから、労働者の権利保護のために 1 年という短期消滅時効を特別に 2 年に延ばしているわけだ。したがって民法が短期消滅時効を廃止するのなら、もはや特別の延長を定めていること自体が不要ということになる。

もちろん民法にならって延長することになると、記録の保存義務が課される期間も併せて延長する必要があるが、それは現行の 3 年を延ばせばよいだけの話だ。

5 年にするが「当分の間」は 3 年？ 一般の債権より不利に

ところが今回の改正では、賃金請求権の消滅時効期間を 5 年に延長しつつ、「当分の間」3 年とし、記録の保存期間も 5 年に延長しつつ 3 年（現行通り）とした。

理由は、労働政策審議会労働条件部会が昨年末に出した報告には次のように記されている。

「ただし、賃金請求権について直ちに長期間の消滅時効期間を定めることは、労使の権利関係を不安定化するおそれがあり、紛争の早期解決・未然防止という賃金請求権の消滅時効が果たす役割への影響等も踏まえて慎重に検討する必要がある。このため、当分の間、現行の労基法第 109 条に

規定する記録の保存期間に合わせて3年間の消滅時効期間とすることで、企業の記録保存に係る負担を増加させることなく、未払賃金等に係る一定の労働者保護を図るべきである。」

もともと民法の一般原則だけでは労働者の権利の保護が十分にできないので、憲法第27条により法律で別に定めるとした「勤労条件に関する基準」としての労働基準法の規定が定められたはずだった。そして消滅時効についての特別な規定を置いたのも、労働者の保護のためであり、「紛争の早期解決、未然防止」だとかのためというわけではなかった。にもかかわらず、他の一般債権より短い3年間経ったら賃金請求権は消滅することにしようというのが今度の労働基準法ということになる。

労働者保護のはずが、消滅時効の規定については、逆転し、民法が適用される普通の債権より労働者に不利になるわけで、言いかえると法秩序のうえからも問題となりかねない内容といえよう。

もっとも労政審の報告は、「改正法の施行から5年経過後の施行状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講じることとすべきである。」とし、施行された法律の附則第3条に記されている。

不可解な理由付けで なんと災害補償は据え置き

また今回の改正では、賃金請求権についてのみ期間を延長することとしており、「災

害補償その他の請求権」については、従来通り2年間のままとしている。

災害補償請求権を2年のまま据え置く理由について労政審の報告は次のようになっている。

「災害補償の仕組みでは、労働者の負傷又は疾病に係る事実関係として業務起因性を明らかにする必要があるが、時間の経過とともにその立証は労使双方にとって困難となることから、早期に権利を確定させて労働者救済を図ることが制度の本質的な要請であること。

加えて、労災事故が発生した際に早期に災害補償の請求を行うことにより、企業に対して労災事故を踏まえた安全衛生措置を早期に講じることを促すことにつながり、労働者にとっても早期の負傷の治癒等によって迅速に職場復帰を果たすことが可能となるといった効果が見込まれること。」

はて??時間がたつと業務起因性の立証が困難になるとか、災害防止対策を促す効果や職場復帰対策にとって、請求権に短い消滅時効期間を設けることが労使の利益になるだろうか。

労災保険では、何十年も前の業務を原因として職業病を発症しても因果関係を特定して支給しているし、労災防止対策と明確にリンクすることが災害補償の前提であるということもない。それよりも民法の一般原則について、いとも簡単に災害補償の請求権が外れてしまうのは理解しがたいのである。

もちろん労働基準法における災害補償請求権の時効期間と労災保険法のそれに違い

があってはいけないし、社会保険などほかの社会保障制度による給付との整合性を整える必要性はある。しかし災害補償のような労働者の基本的な権利について、民法の一般原則より短い消滅時効期間が据え置かれるのはきわめて問題が大きいといえるのではないだろうか。

整合性のある 議論をこそ尽くすべき

今回の労働基準法改正については、労働政策審議会報告もさることながら、その前提となった、専門家による検討会が昨年7月にまとめた「賃金等請求権の消滅時効の在り方について（論点の整理）」においても十分な整合性のある議論が尽くされていないように思える。あらためて今後の取り組みが重要といえよう。

改正法の新条文より

（記録の保存）

第 109 条 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を5年間保存しなければならない。

（付加金の支払）

第 114 条 裁判所は、第 20 条、第 26 条若しくは第 37 条の規定に違反した使用者又は第 39 条第 9 項の規定による賃金を支払わなかつた使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付

加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から5年以内にしなければならない

（時効）

第 115 条 この法律の規定による賃金の請求権はこれを行行使することができる時から5年間、この法律の規定による災害補償その他の請求権（賃金の請求権を除く。）はこれを行行使することができる時から2年間行わない場合においては、時効によって消滅する。

附則

第 143 条 第 109 条の規定の適用については、当分の間、同条中「5年間」とあるのは、「3年間」とする。

② 第 114 条の規定の適用については、当分の間、同条ただし書中「5年」とあるのは、「3年」とする。

③ 第 115 条の規定の適用については、当分の間、同条中「賃金の請求権はこれを行行使することができる時から5年間」とあるのは、「退職手当の請求権はこれを行行使することができる時から5年間、この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）の請求権はこれを行行使することができる時から3年間」とする。

（傍線部分が改正部分）



「左官」における石綿ばく露

業界団体 HP に掲載されなくなった

「石綿含有仕上塗材アンケート結果」詳細を入手

建築職種のひとつである「左官」。

「(宮中の修理に、仮に木工寮の属(さかん)として出入りさせたからいう)壁を塗る職人。かべぬり。壁大工。泥工(でいこう)。しゃかん。」【広辞苑 第七版】

左官職の石綿ばく露としては、建築現場での環境ばく露(間接的なばく露)とともに、作業上、石綿含有材料を取り扱うことによる直接ばく露がある。

直接ばく露の原因として問題となるのは、石綿を含有した「モルタル混和材」(後述)、そして石綿を含有した「仕上塗材(ぬりざい)・下地調整塗材」がある。

建築物の内壁外壁の建築用仕上塗材に、かつて石綿が含有されていた。

2006年9月からは原則石綿禁止(重量パーセント0.1%以上)が実施される以前の建築物の内装外装仕上げには石綿含有建築用仕上塗材が使用されていた。

この件については、塗材製造メーカーの業界団体である「日本建築仕上材工業会」(以下、工業会)は、同会HPで「アスベスト含有塗材情報のページ」(2005年12月12日付)で情報提供を行っている。

<http://www.nsk-web.org/asubesuto/index.html>

ここをみると同ページ「塗材とアスベストについて」の項に、次の記載がある。

「現在、日本建築仕上材工業会の会員会社で製造・販売されている仕上塗材や下地調整塗材には、アスベスト(石綿)は全く使用されておりません。しかし、過去の製品にはアスベストが使用されていたこともありますので、当工業会では会員会社にアンケート調査を実施し、情報を公開しています。」

そして現在、公開されている情報は、「アスベスト含有仕上塗材・下地調整塗材の概要」(以下、「概要」として次の表が掲載されている。

「概要」の上部には、次の説明が付されている。

アスベスト含有仕上塗材・下地調整塗材に関するアンケート調査結果

※ご利用上の注意

本調査結果は、アスベスト含有仕上塗材・下地調整塗材について、日本建築仕上材工業会の会員会社にアンケート調査を実施し、寄せられた情報をそのまま取り纏めたものです。従いまして、本調査結果は、アスベスト含有仕上塗材・下地調整塗材に関する全ての情報を網羅したものではなく、また、当工業会の

アスベスト含有仕上塗材・下地調整塗材の概要

塗材の種類		販売期間	石綿含有量 (%)
建築用仕上塗材	薄塗材C（セメントリシン）	1981～1988	0.4
	薄塗材E（樹脂リシン）	1979～1987	0.1～0.9
	外装薄塗材S（溶剤リシン）	1976～1988	0.9
	可とう形外装薄塗材E（弾性リシン）	1973～1993	1.5
	防水形外装薄塗材E（単層弾性）	1979～1988	0.1～0.2
	内装薄塗材Si（シリカリシン）	1978～1987	0.1
	内装薄塗材E（じゅらく）	1972～1988	0.2～0.9
	内装薄塗材W（京壁・じゅらく）	1970～1987	0.4～0.9
	複層塗材C（セメント系吹付けタイル）	1970～1985	0.2
	複層塗材CE（セメント系吹付けタイル）	1973～1999	0.1～0.5
	複層塗材E（アクリル系吹付けタイル）	1970～1999	0.1～5.0
	複層塗材Si（シリカ系吹付けタイル）	1975～1999	0.3～1.0
	複層塗材RE（水系エポキシタイル）	1970～1999	0.1～3.0
	複層塗材RS（溶剤系吹付けタイル）	1976～1988	0.1～3.2
	防水形複層塗材E（複層弾性）	1974～1996	0.1～4.6
	厚塗材C（セメントスタッコ）	1975～1999	0.1～3.2
	厚塗材E（樹脂スタッコ）	1975～1988	0.4
	軽量塗材（吹付けパーライト）	1965～1992	0.4～24.4
建築用下地調整塗材	下地調整塗材C（セメント系フィラー）	1970～2005	0.1～6.2
	下地調整塗材E（樹脂系フィラー）	1982～1987	0.5

2015.8.21日本建築仕上材工業会

会員会社から寄せられた情報の正確性を担保するものではありません。本調査結果を利用するにあたっては、これらの点を十分に理解した上で利用するようにして下さい。なお、個々の製品に関する情報については、当該製品の取扱会社に直接お問い合わせ下さい。

「概要」PDFには、2005年8月21日という日付が付されており、このアンケート実施はそれ以前の近い時期とみられる。ちなみに2005年6月29日がクボタショックの始まった日だ（毎日新聞大阪本社が6月29日付夕刊でクボタ石綿禍を特報した）。

最近、中皮腫サポートキャラバン隊（代表右田隆雄氏、筆者の勤務先のある市民オフィスに大阪事務所がある）に、かつて建築関係のアスベスト調査に携わったと言われるI氏からA4で6枚の資料提供があった。いただいた資料は見慣れぬものだったが、外山尚紀氏（東京労働安全衛生センター）にお聞きすると、これが、アンケート結果の詳細一覧であることがわかった。

外山氏によれば「ある時期から、この「詳細一覧」は掲載されなくなった。」とのことで、過去に掲載されていた時期に外山氏がPDFとして保管していたものをいただくことができた。

この「詳細一覧」は製造会社、製品名などの詳細が記載されているのだが、工業会は現在これをHPから削除したことは、やはり情報隠しというほかないだろう。

I氏提供版と外山氏提供版を比べると、I氏提供版は公表時により近い版であり、外山氏提供版は2007年以降のものであると

推定された。

建築物の解体・改修時のアスベスト取扱がクローズアップされる昨今、意味がある情報であるので、今回入手した「詳細一覧」を当センターHPに掲載することにした。

ちなみにI氏は、リスト中の「内装薄塗材」は一般住宅の壁に使用され、擦ればパラパラ落ちるし、畳の目地にたまる、それが、「ばく露不明」とされている中皮腫の方の発症原因になっているのではないかと強く懸念している、と話しておられた。

もっともなことだと思う。知らされていないことがなんと多いことか。

アスベスト被害、健康被害にかかわる情報は、すべて公開され、誰でも知ることができるようになっていくべきだと改めて考えさせられる。

なお、「石綿含有建築用仕上塗材」について「建築物の改修・解体時における石綿含有建築用仕上塗材からの石綿粉じん飛散防止処理技術指針」（平成28年4月28日：国立研究開発法人建築研究所・日本建築仕上材工業会）が作成・公表されている。日本建築仕上材工業会HP：<http://www.nsk-web.org/as/as20160613.pdf>

モルタル混和材

この問題では、2004年7月2日付で厚労省から「左官用モルタル混和材中の石綿含有について」が発表され、同時にばく露防止についての通達（基発0702003号平成16年7月2日）が発出されている。

当時、2004年10月1日から「限定的



「ノザワ テーリング 北海道工場」(写真提供外山尚紀氏)

石綿禁止」が実施され、石綿セメント円筒など 10 製品について、石綿（アモサイト、クロシドライトを除く）すでにこの 2 種類の石綿含有製品は製造等禁止済み）を重量パーセント 1 %を超える石綿製品の製造等が禁止された。

モルタル混和材問題を厚労省が発表したのは、その少し前。

「モルタル混和材」に多くの石綿含有製品があり、製造・流通・使用していたことがわかったため、厚労省がこれに対処したということだったとみられる。

モルタル混和材のなかでも有名だったのが、石綿企業で名の知れた「ノザワ」の製品で商品名は「テーリング」（1956～2003 年 9 月）「ニューテーリング」（2003 年 10 月～2004 年 9 月（石綿含有）、2004 年 10 月～（無石綿））。

「テーリング」「ニューテーリング」の製造期間はノザワ HP の「石綿含有製品および無石綿製品の製造・販売期間」<https://www.nozawa-kobe.co.jp/other/pdf/Asbes->



パッケージに「名称石綿 成分石綿 含有量 100% ノザワ」と記載 (写真提供外山尚紀氏)
 tos01.pdf から引用した。

また、石綿含有については、ノザワ HP の「石綿含有製品の使用場所・判別方法」<https://www.nozawa-kobe.co.jp/other/pdf/Asbestos03.pdf> に、「テーリング」について石綿「約 45%」の記載がある。

ただ、石綿「100%」と成分表示された「テーリング」も製造、販売されていたとみられる。<https://realestate.yahoo.co.jp/knowledge/chiebukuro/detail/1180027621/>

実際に「石綿 100%」と表示された「テーリング」も存在していた。

上記の工業会アンケートの中にも混和材のいくつかが含まれている。

当然、建設アスベスト訴訟において「ノザワ」は被告企業に含まれている。

最近の当センターに相談のあった腹膜中皮腫の方も長年の左官職歴があった。

(事務局 片岡明彦)

韓国からの ニュース

■ COVID-19 拡散に「ノロノロ業務上疾病判定」が狙上に

保健医療業界によれば、COVID-19 の患者を診療する医療機関の労働者への感染が増えるという憂慮が大きくなっている。安全保健公団は先月 11 日、患者を受け入れたり診療する保健医療機関・集団収容施設の従事者が感染者と接触して発病する場合、業務上疾病に認定するという方針を明らかにした。

事故と違って、疾病は業務との因果関係の判断が容易ではないが、COVID-19 の診療中に感染した医療機関労働者の場合、疾病判定委の審議過程を省略する必要があるという主張が出ている。労働安全保健研究所所長は「脳心血関係疾患やがんなどと違い、一線の診療現場で COVID-19 患者に接触した事実は簡単に立証できる」とし、「全国で数多くの保健医療人員が投入されている状況で、積極的で、前向きな措置が必要だ」と主張した。

昨年、疾病判定委が業務上疾病の可否を判断するまでに審議にかかった時間は 39.9 日だった。産災保険法施行規則では、20 日以内に判断することになっている。2015 年に 44.9% だった業務上疾病認定率は、昨年 64.6% まで上がったが、疾病判定委の審議期間が長期化し、COVID-19 事態の以前から、制度改善の要求が絶えず出ていた。産災保険法の施行規則によれば、じん肺症や二硫化炭素中毒症、または業務と疾病の間に相当因果関係が明白だと公団が認めた疾病は、疾病判定委の審議が省略される。2020 年 3 月 5 日
毎日労働ニュース キム・ハクテ記者

■ 「危険の外注化」改善の核心を軽視した労働部

国家人権委員会の、間接雇用労働者の生命・安全など、労働基本権を保障せよという「間接雇用労働者の労働人権増進のための制度改善勧告」に、雇用労働部は、人権委の 7 つの勧告事項のうち、危険の外注化を防止する請負禁止作業の拡大、間接雇用労働者に対する元請け業者の責任拡大、などの核心的な勧告事項は、すべて中長期的に検討するとした。労働界は「履行計画さえない『中長期検討』は、事実上受け容れないということ」だと反発した。

最初の項目の「下請けに任せることを禁止する有害・危険作業範囲の拡大」から、中長期検討対象になった。労働部は、昨年全面改正された産業安全保健法によって元請けの責任を強化した点、一部有害化学物質の取り扱い作業などに下請けを禁止した点、などをその理由に挙げた。

労働界は「キム・ヨンギョン法」と呼ばれる改正産安法が、請負禁止の範囲を最小限にし、発電非正規職として亡くなったキム・ヨンギョンさんの業務はもちろん、九宜駅で地下鉄スクリーンドアを修理して死亡した非正規職キム君の業務すらも保護できないと批判してきた。民主労総のチェ・ミョンソン労働安全保健室長は「人権委の勧告の問題意識は、改正された産安法の外注化禁止業務に、事故性の災害が発生する業務が抜けているので再検討せよということだが、行政府にはその意志がないように見える」とした。

間接雇用労働者の労働三権を強化せよという人権委勧告 2 件も、やはり「中長期検討」対象になった。この間、社内下請け非正規職労働者は、元請けと直接対話をする方法がなかった。これに、人権委は、元請けの団体交

涉義務を明示するように勧告した。

労働部は勧告の趣旨には共感するとしながらも、『『使用者概念拡大』に関連した労組法改正案が発議され、国会に係留中』として、即答を避けた。民主労総・組織部長は「労働部が人権委の勧告に真っ向から反する行動をしながら、国会の立法に期待するというのは、言葉遊びだ」と批判した。2020年3月5日 京郷新聞 イ・ヒョサン記者

■職業的トラウマ専門相談センター、16日から稼働

職業的トラウマ専門相談センターが全国8ヶ所に設置される。重大災害や同僚の自殺・職場内いじめ・性暴行被害を経験した労働者は、誰でも利用できる。

センターには、臨床心理士など、心理・精神保健関連の資格を持つ専門担当者が常駐する。心理テスト・心理相談・心理教育・事後管理プログラムを提供する。職業的トラウマに苦しめられる労働者に心理テストをした後、危険度によって一次心理相談をする。続いて電話モニタリングを含む事後管理をする。

相談完了の後、15日以内に結果を教える。必要なら、専門治療機関と連携してくれる。職業的トラウマに関連した事件・事故が発生した事業場を対象に、緊急の心理安定化のために、全職員に集団教育を実施する。

労働者個人が直接相談を申請したり、該当の事業場から地域の安全保健公団に問い合わせれば良い。すべての相談は秘密が保障され、無料だ。センターの運営時間は午前9時から午後9時までで、労働者が退勤した後にも利用できるように、センター別に弾力的に運営する。事業場とセンター間の距離が遠ければ、心理相談士が事業場に直接訪ねて行ったりもする。2020年3月16日 毎日労働二

ュース キム・ハクテ記者

■民主労総、労働部に「COVID-19 特別対策」を要求

民主労総が13日、李載甲雇用労働部長官と労政協議を行って「COVID-19 特別要求案」を説明し、早期の対策を促した。

民主労総は領域別、分野別の COVID-19 特別要求案を提出して、△災難生計支援金の早期の決定と迅速な執行、△零細労働者、下請け、特殊雇用、非正規労働者、ケアワーカー、移住労働者など、脆弱な労働者と、保健医療、公共社会サービス労働者などの分野別、オーダーメイド型の総合対策の樹立、△有給の病気休暇、有給の家族ケア休暇、有給の災難休業手当、全泰堇2法など「コロナ5法」の迅速な制定と改正、△コロナ被害対策に関する定例的な労政の実務協議、などを強調した。

民主労総と雇用労働部は COVID-19 被害状況を常時点検して、早期の解決と総合的対策のために、持続的な労政協議が必要だということに同意し、このため労政実務協議を持続的に行うことにした。2020年3月13日 「労働と世界」 ソン・スンヒョン記者

■建設現場にスマート安全装備拡大、費用は発注者負担

国土交通部は建設現場にスマート IT 技術を活用した安全装備を導入するとした建設技術振興法の下位法令を、最近施行したと明らかにした。工事費の項目のうちの安全管理費に、無線通信設備を利用した安全管理体系の構築、運用の費用が新設された。

政府は昨年4月、公共工事での墜落事故防止に関する指針を作って、スマート安全装備の導入を義務化した。今回の下位法令の改正で、民間工事でもスマート安全装備を使い、費

스마트 안전장비 사례

		<스마트 개인안전보호구> 안전모, 안전벨트 미착용시 경보음, 위험지역 접근 경고
		<건설장비 접근 경보시스템> 장비와 작업자와의 충돌위험 감지를 위한 경보 및 장비정지
		<붕괴위험경보기> 비계, 거푸집, 흙막이 등 가설구조물 붕괴 위험 감지
		<스마트 터널 모니터링 시스템> 터널내부 작업인원 및 장비 위치파악 비산먼지 등 작업환경 자동측정 등
		<스마트 건설 안전통합 관제시스템> 작업인원 및 장비 원격관제, 붕괴· 화재·침수 등 현장 긴급 재해 대응

스마트 안전장비의 사례

- 1) 「스마트 안전보호구」
안전모, 안전벨트의 착脱時に警報音、危険地域への接近の警告
- 2) 「建設設備接近警報システム」
設備と作業者との衝突の危険を監視するための警報と装置
- 3) 「崩壊危険警報器」
足場、構台、止止めなど、仮設建造物の崩壊の危険を監視
- 4) 「スマート・トンネル・モニタリング・システム」
トンネル内部の作業人員と設備の位置把握、飛散粉塵などの作業環境の自動測定など
- 5) スマート建設安全統合管制システム
作業人員と設備の遠隔管制、崩壊・火災・浸水などの現場の緊急災害対応

用は発注者が支払うようにした。

スマート安全装備は、モノのインターネット (IoT) を活用して、建設設備が接近する時に衝突の危険を感知する警報装置など、作業人員と装備を遠隔で管制し、火災のような災害に緊急に対応できる統合安全管理システムまで様々だ。2020年3月24日 毎日労働ニュース キム・ミヨン記者

■「マートで働くくせに…」顧客の暴言で倒れた労働者に産災認定

昨年9月9日、ソウルのホームプラスC支店で計算業務を行っていたLさん(58)は、お客からの暴言に遭って退勤した後、自宅で脳出血で倒れて亡くなった。この死亡は産業災害であるという判定が出た。

2010年3月にホームプラスに入社したLさんは、当時、玩具売り場の商品と陳列業務、農産物売り場の商品陳列と計算業務などを担当していた。Lさんは計算業務中に約2分30秒間、顧客と言い争いをした。

Lさんは退勤後に家で夫に「今日は文句を言う顧客に会って、本当にあまりにも荷の重い一日だった」と話した。その後、トイレで意

識を失い、脳出血で10日後に死亡した。

ソウル業務上疾病判定委員会は判定書で、「顧客が故人に執った行為は、通常、我慢できないほどの感情的な表現と威嚇的な言動と推定される。これは業務と関連した、突発的で予測困難なレベルの緊張・興奮・恐怖・驚きなどと、急激な業務環境の変化によって、明らかに生理的な変化が起きたケースと見ることができる」とし、「心理的な衝撃を受けたのに、十分な休息、勤務調整など、事業主の即刻な措置が行われず、身体の負担がより一層加重されたものと見られる」とした。

また「たとえ故人が、2019年の健康診断で「高血圧、糖尿の疑い」という所見を受けるなど、基底疾患が確認され、故人の高血圧が脳出血の発病または悪化に、ある程度寄与したとしても、いつも正常な勤務が可能だった故人が、この事件によって突然血圧が上昇して脳出血を発病したと判断されるので、故人の傷病と業務の間に相当因果関係が認められるというのが、参加した委員の多数意見」とした。2020年3月26日 京郷新聞 キム・ジファン記者 (翻訳：中村猛)

前線から

港湾労働者の石綿被害の経験

大 阪

2011年初頭、某労働組合から、退職した組合員が肺がんで入院したと連絡を受け、私のところへ相談にみえた。この会社は大阪港で過去に石綿を大量に扱っていたとの報告を受け直ちに、本人の入院しているベルランド総合病院に出向き状況を聞き取りすることとなった。

数日後、相談者と共にベルランド総合病院へ向かい本人より当時の作業の様子等を伺った。本人の話によると入社した昭和41年当時、石綿荷役は舁（はしけ）での荷役で、荷姿はマタイ（麻袋）が主で、舁内に積み込まれたマタイを手かぎ等で引っかけ、パレットに配付けする。しかし、マタイの材質も悪く、破損等が酷く、中身の石綿が舁内に散乱して、マタイを移動させるたびに石綿が飛散し、クレーン等で巻き上げる際など舁内は雪が降ったような有様であった。また、危険物であることなどの周知もさ

れていないことからマスク等の保護具も使用されていなかった。昭和55年頃からは石綿荷役はコンテナ作業に変わったが、やはりナイロンで梱包がされているものの杜撰でコンテナ内は石綿が舞っていた。昭和61年前半まで石綿の取り扱いが続いた。以降は全く石綿荷役はなくなった。

肺がんが発見された理由のは、体の調子が悪いので、ベルランド総合病院へ診察に行くと、膀胱がんと診断され手術のため入院することになったが、手術後も体調が回復せず、PET検査をすることになったことから、結果、肺がんが発見された。体力的にも弱っていたこともあり、手術はせず、投薬と放射線治療で経過をみるることになったとの報告だった。

本人の体調の具合もあり、当日の聞き取りを一旦打ち切り、医事課へ主治医の面談を申し入れた後、帰路につかかけたところ、病院から主治医

が手すきなので面会OKと電話が入り、病院へ引き返して石綿と肺がんの因果関係を聞くこととなった。

主治医はレントゲンフィルム及びCT画像を準備しており、私から石綿の扱いや経歴を説明したが、画像上からは石綿の痕跡はないと否定され、単なる喫煙や生活習慣が影響しているとの診断であった。また、主治医は、何例か石綿ばく露の患者をみてきたが今回のケースは該当しないとの説明だった。私は、当時の石綿の取り扱い量や作業形態から見て納得できず、翌日に本人の家族に連絡し、ベルランド総合病院のレントゲンフィルム及びCT画像の貸し出しを依頼し、数日後、みずしま内科クリニックへ持ち込み、診断していただいた。

みずしま内科クリニックの水嶋潔医師からは、胸膜ブークが複数力所に確認できることから、肺がんについては石綿が原因との診断結果がもたらされた。水嶋医師は、CT画像のプラーク部分に数力所マークをつけ、ベルランド総合病院の主治医にこの部分について説明を求めるように指示された。数日後、ベルランド総合病院の主治医と面談し、説明を求めたが主治医は「わからない」との回答であ

った。私はあきらめるばかりで、これ以上説明を求めても意味がないと諦め、これらの結果を受け、直ちに、本人からの職歴再調査と同僚の聞き取り調査や会社への労災申請の協力要請を行い、準備をすすめた。ところが4月に入って本人が突然に亡くなり、申請書類を再作成し、同年5月には大阪西労働基準監督署へ申請を行い、7月に認定された。

同時期に、労災企業補償協定（上積み補償）は、慢性疾患は免責であることから、全国港湾と日本港運協会との

間で、石綿健康被害救済基金の協議がされ基金が確立された。会社へ基金の申請を行うように要請したが拒否され、約1年ほどかかって大阪簡易裁判所での調停の末、大阪泉南裁判の判例に基づき、上限2500万円の80%を日本港運協会負担、20%を当該企業の負担という内容で年齢や勤続年数等で減額されたものの遺族に上積み補償が支給された。

この記事を書くに至った経緯は、某労働組合は私のが40数年間加入していた組

合で、役員も経験し、その中の専門部の安全衛生委員会の事務局長と委員長を歴任し、様々な労災認定闘争に関わってきた。その中でも私が初めての経験した石綿事件の救済であったからである。組合及び会社を定年退職し、いままでの経験がどこかで役に立てばと思い、関西労働者安全センターで石綿問題のお手伝いをするようになった。まだ、経験談が少しありますので次回に続編として報告したい。

（事務局 林繁行）

「余命」1年と告げられ18年後の今を生きる「中皮腫」患者の闘病記録

栗田 英司 著

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

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

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

【お問い合わせ】

関西労働者安全センター
TEL:06-6943-1527
FAX:06-6942-0278
mail to:koshc2000@yahoo.co.jp

「余命」1年と告げられ18年後の今を生きる
「中皮腫」患者の闘病の記録

もはや これまで

〈付〉聞き書き 6人の患者の場合

栗田 英司

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

この本には「希望」があります——。

SEIKOSHA

■出版社：星湖舎

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

■体裁：四六判、本文 184 頁、ソフトカバー

■定価：本体 1500 円＋税

ISBN978-4-86372-097-8 C0095

3月の新聞記事から

3/5 東京都で家政婦と訪問介護ヘルパーとして働いていた女性が亡くなったのは長時間労働が原因だとし、女性の夫が、国を相手に労災認定を求めて東京地裁に提訴した。「家事使用人」については、労働基準法が適用されないため、労災の遺族補償給付を支給しないと判断。女性は2013年8月、要介護高齢者向けの居宅介護支援や家事代行を展開する都内の企業に入社。家政婦として勤務し、2015年5月からは訪問介護ヘルパーの仕事もおこなった。女性は2015年5月20～26日までの6日間、認知症で寝たきりの要介護者のいる家庭に勤務。24時間ほぼ休みなく勤務し、27日夜、私的に訪れたサウナで倒れ急性心筋梗塞のため亡くなった。

3/18 学校法人「森友学園」の国有地売却問題を担当した財務省近畿財務局の男性職員が自殺したのは、当時理財局長だった佐川宣寿氏らに決裁文書改竄を強制されたことなどが原因として、男性の妻が、佐川氏と国に計約1億1260万円の損害賠償を求め、大阪地裁に提訴した。職員は、近畿財務局の上席国有財産管理官だった赤木俊夫さん(54)。平成29年2～4月ごろ、佐川氏らの指示で、国有地売却に関する決裁文書を3～4回改竄。作業に伴う長時間労働で心理的な負担が蓄積して鬱病を発症し、30年3月に自殺したと主張している。自殺について近畿財務局は同年冬、「公務災害」と認定している。

3/19 希望する人が70歳まで働き続けられるよう、企業に努力義務を課すことを柱とした高年齢者雇用安定法などの改正法案が、衆院本会議で可決された。参院に送付後、今国会での成立を目指し、2021年4月からの実施する。企業が高齢者の就業機会を確保する際には、従来の定年延長や定年廃止、継続雇用制度に加え、起業やフリーランスを希望する人への業務委託、自社に関わる社会貢献事業に従事させることも新たな選択肢となる。また副業や兼業の普及を後押しするため労災保険法も改正。複数の職場を掛け持ちする場合、全ての労働時間を合算、労災認定の判断基準とする。

愛知県尾張旭市の看護師の女性の新型コロナウイルス感染が判明した。職員と患者22人と濃厚接触していた。尾張旭市の旭労災病院の40代の女性看護師で、入院していた新型コロナウイルスの感染者との接触があった。女性看護師は職員7人と患者15人の計22人と濃厚接触があり、PCR検査を実施した上、職員は自宅待機としている。

3/20 長時間労働でうつ病を発症し労働災害が認定された東京都昭島市の調理師、村上弘樹さん(57)が、残業代が固定額にされるなどして妥当な賃金が支払われず労災の休業補償給付額に反映されなかったとして処分の再審査を求めたのに対し、国の労働保険審査会は訴えを認めた。八王子市の京懐石料理店に勤務していた村上さんは、2016年7月ごろから1日も休まず働き、同年11月にうつ病と診断されて休職した。発症直前1カ月の残業時間は209時間で、17年9月に八王子労基署に労災認定されたが、村上さんは休業補償給付額の認定を不服として再審査を求めている。審査会の裁決によると、09年の「同意確認書」で基本給25万円とされていたのが、休職時点では17万円に減額されていた。残業代は13万円の固定額だったが、残業分の時間が記載されていないことや支払った形跡もなかった。裁決は「固定残業代や

基本給減額が有効が調査を尽くす必要がある」とした。

3/26 引越越し大手アートコーポレーション(大阪市)の主要子会社でトラック運転手をしていて男性が昨年5月の連休中に突然死し、東金労働基準監督署(千葉県東金市)が今年2月、「過重労働だった」として労災と認定していた。認定は2月4日付。亡くなったのは、アートの物流子会社アートバンライン(大阪府茨木市)に勤めていた千脇悟さん。成田支店で、長距離の輸送を担うトラックの運転手として働き、死亡前、最長で月110時間の時間外労働があった。

3/27 三菱電機の20代の男性新入社員が自殺した問題で、神戸地検は、自殺教唆の疑いで書類送検された上司で30代の男性社員について、不起訴処分(容疑不十分)にした。地検は「証拠が不十分で、(自殺をそそのかしたとされる)時期や場所が特定できなかった」としている。同社生産技術センター(兵庫県尼崎市)に配属された新入社員は2019年8月下旬、社員寮近くの公園で自ら命を絶った。教育担当の30代社員から『死ね』と言われたなどと訴えるメモが現場から見つかり、県警が同年11月、職場でのパワーハラスメントに自殺教唆容疑を適用し、書類送検していた。

3/30 岐阜県防災航空センターの元整備士が部下にパワハラを繰り返し、機体の装置の点検期間などを順守していなかったことで、岐阜県の防災ヘリが運航できない問題で、外部の有識者による委員会が、ハラスメントの防止やガバナンス(組織統治)の確立など12項目の対策をまとめた提言書を県に提出し、ことし10月からの運航再開を提言した。岐阜県の防災ヘリ「若鷲3」は、元整備士の男性が懲戒処分を受け、運航できない状態。

埼玉県内の郵便局内で2010年に自殺した日本郵便の男性配達員について、埼玉労働者災害補償保険審査官が労働基準監督署の判断を覆し、過労自殺と認定した。男性に課された年賀はがきの販売ノルマなどを過重な業務と認定した。男性は06年に23年間勤めた郵便局から、郵便物の取扱量が首都圏有数のさいたま新都心局に異動。約2年後にうつ病と診断された。病気休暇と復職を計3回繰り返し、10年12月、勤務時間中に同局4階から飛び降りて死亡した。遺族は15年11月、さいたま労基署に労災申請し、労基署は17年10月申請を退けた。

3/31 昨年12月に自殺した職員の過重労働を放置していたとして、東京消防庁は、当時上司だった前牛込消防署長の男性消防監を戒告の懲戒処分とした。前署長は同日付で依願退職した。自殺したのは牛込署に勤務していた40代の男性消防司令。昨年10月以降、業務量が増え体調を崩していた。

仕事を掛け持ちしていた福岡県内の男性が死亡したのは過重な業務が原因だとし、男性の妻が国を相手取り、労災と認めなかった処分の取り消しを求め、福岡地裁に提訴した。提訴は昨年10月28日付。妻側は「合算して労災と認めてほしい」と主張している。男性は13年に福岡県内の農協に嘱託職員として雇われ、農協が運営するパン店の店長になった。非正規雇用で、パン店の休日には造園会社で仕事をしていた。16年に造園会社の作業現場で倒れ、くも膜下出血で亡くなった。労働基準監督署は、パン店での時間外労働時間が労災の認定基準に達しないことから労災と認めなかった。

腰痛予防に腰部保護ベルト-宇土博医師(広島労働安全衛生センター顧問)監修 ミドリ安全(株)製

らくようたい インナー&アウタータイプ

Super (スーパーリリーフ) **NEW!**
Relief インナータイプ

腹圧効果、骨盤補強効果で腰への負担を軽減。高い運動性と快適性。スーパーリリーフは、かさばらない肌着感覚のインナータイプで制菌効果・遠赤効果のある素材使用。



種 類		型	色	サイズ	S	M	L	LL	LLL
らくようたい	男	DR-1G	黒/白	ウエスト	72-80	80-88	88-96	96-104	104-112
	女	DR-1L	黒/白	ウエスト	56-64	64-72	72-80	80-88	－
Super Relief	兼用	Super Relief	グレー・ブル ー(ツートン)	ウエスト	56-65	65-85	85-100	100-110	－
			骨盤回り	64-72	70-88	85-102	100-112	－	

(頒価) 5,700円(送料別) ■種類、性別、色、サイズをご指定の上、ご注文ください。
■パンフレットあります。関西労働者安全センター TEL.06-6943-1527 FAX.06-6942-0278迄

「関西労災職業病」定期購読のお願い

「関西労災職業病」は毎月1回の発行で頒価は下記の通りです。定期購読のお申込み・ご入金には郵便振替をご利用ください。労金口座をご利用の場合は、住所・氏名を別途電話、はがき等でお知らせください。

- 郵便振替口座 00960-7-315742 関西労働者安全センター
- 近畿労働金庫梅田支店 普通 1340284 関西労働者安全センター

1部		200円
年間定期購読料(送料込み)	1部	3,000円
"	2部	4,800円
"	3部以上は、1部につき2,400円増	
会員購読料	安全センター会員(会費月1口1,000円以上)には1部無料配布。2部以上は1部150円増	

Culture & Communication

— 封筒・伝票からパッケージ・美術印刷 —



株式会社

国際印刷出版研究所

〒551-0002 大阪市大正区三軒家東3丁目11番34号
TEL.06 (6551) 6854 FAX.06 (6551) 1259