

# 関西労働者安全センター 労災職業病

関西労働者安全センター  
2020. 9.10発行〈通巻第514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/



アスベスト全国ホットライン開催 .....	2
ウーバーイーツユニオンが厚労相に要望書 配達員事故調査から提言 .....	4
2019年度過労死等の労災補償状況公表 低迷する認定率 .....	7
死ぬまで元気です vol.28 右田孝雄 .....	10
韓国からのニュース .....	12
前線から .....	16
フォークリフトの腰痛予防対策その1／大阪 社員をうつ病に罹患させてさらにお金までとっちゃう方法／大阪 運営協議会開催 新型コロナウイルス感染で現場から報告／大阪	

---

# アスベスト全国ホットライン開催 (8月22日～23日)

## じん肺・アスベスト被災者救済基金

夏に行われる NPO 法人じん肺・アスベスト被災者救済基金による全国ホットラインが本年も実施された。4 回目になる今年も多く相談が寄せられた。

新聞に掲載された広告と主にテレビで放送されたニュースの影響もあり、相談件数は 2 日間で 82 件であった。これは西日本だけの数字であり、NHK の影響が大きかったが、神戸新聞をはじめとする地方紙やサンテレビなど地元のメディアの貢献も疎かにできない。今後もメモを残したり、新聞を切り抜いたりした相談者から、今後も継続して電話が入るに違いない。

今回の相談のうち、中皮腫に関する相談は 9 件で、診断を受けた被災者やその家族から治療に関するが多かった。また労災請求をしようとしているご本人とご家族からは、監督署へ相談に行き書式をもらってきたものの、どのように記載すればよいのか分からないことから相談された事案が 3 件もあった。どこでアスベストにばく露したのか、と問われても、アスベストを扱っているという自覚がない場合はまず質問の意図が分からない。大阪府下の労働基準監督署は「石綿健康被害に関する報告書」という書式を独自に用意しており、職歴や石

綿ばく露歴、保護具の有無などを記載するようになっている。しかし、多くの被災者はどのような作業をすると石綿粉じんにはばく露するのか分からない。先日伺った被災者も、「俺、アスベストなんか吸ったことないで。」と言っていたが、「溶接なら、火花が散らんように断熱材を敷きませんでした？」と水を向けると「おう、敷いた、敷いた。あれ、アスベストやったわ」と返ってくる。監督署も「職業上のばく露が明らかでない、労災は認められません」とか、何十年も前に倒産していると伝えているのに「事業場からの証明をもらってきて下さい」と言う前に、どのような職種に就いていたのか尋ね、どのような作業の際にはばく露する可能性があるのか伝えることくらいはできないだろうか。

さて、近年は、診断時に「何か分からない」、「タバコの影響」という医師の診断によって石綿関連疾患の発症が分からなかった、という相談よりも、医師や病院事務から「アスベストのせいかもしれない」と言われたり、「仕事は何をしていましたか？」と尋ねられて初めて自らの症状とアスベストばく露との関連性に気が付き、その後の相談につながっていくという印象がある。

一般に知られる病名とは言えない「中皮腫」も、医師の口から「将来、中皮腫という病気になるかもしれない」という形で出てくることで、ばく露経験者にとっては非常に脅威となり、相談にいたるというケースもこれまでも多数あった。

一方、実際に罹患すると、初めて耳にする中皮腫などの病名に戸惑う方からの相談も依然として多い。そして中皮腫について自分で調べたり、医師から余命を告げられて、非常に大きなショックを受けている。相談者から寄せられる「どうしたらよいのか」という問いは、労災保険の請求方法や石綿救済制度の利用方法を知りたいのではなく、どこに向かって一步踏み出せばよいのか分からないことから来るのではないだろうか。このようなときに紹介する団体は「中皮腫サポートキャラバン隊」である。現在療養中の方々が運営している患者団体であると、そのウェブサイトを紹介するだけでも電話の向こうで安堵する雰囲気が伝わってくる。

石綿による肺がんについても9件の相談が寄せられ、中には5年以上前に被災者がお亡くなりになった事案もあり、石綿救済法による労災保険給付の時効に対する救済制度が依然として重要であることが明らかになった。

また、ある地方の労働基準監督署では、石綿による肺がんについて労災請求をしているにもかかわらず、被災者とその家族に対して「取下願」を渡していた。本人も家族も請求を取り下げるなど言った覚えはなく、設備会社で就労していた年金記録もあ

れば、本人の陳述、同僚の証言も揃っている。被災者はすでに90歳で、なかなか就業当時のことを思い出せないながらも、設備工として天井裏で作業をして、ばく露したことがあることを思い出していた。しかし、その作業を就業期間のうち何日したのか、と監督署から尋ねられたとき、「何か月に1日」と回答したことを家族が覚えていた。天井裏で吹付石綿にばく露した日数が認定基準のばく露期間に満たないことから認定困難と判断し、「取下願」の書書を置いて帰ったのだろうか。もともと救済法上石綿に原因が認められる肺がんとして認定されているため、広範囲に及ぶ胸膜プラークが認められているのだろう。設備工としてほかにどのような作業を行ったのか確認すれば業務上認定は困難ではないと思われるだけに、まったく不可解である。

中皮腫と肺がんに比べて石綿肺の相談は少ない。相談シートを見る限り、職歴は工場労働者よりも建設作業員の方がやや多いくらいで、建設作業員も石綿含有建材の加工を行うことで常時粉じんにはく露していたと思われるため、ばく露量に原因があるとは思えない。肺がんや中皮腫と異なり、画像所見から判断するために不慣れな医師では石綿肺所見を認めることが困難なことに原因があるかもしれない。相談においては健康管理手帳の発行を勧めているが、再読影を経てじん肺管理区分申請を行うことも進めていきたい。

---

---

# ウーバーイーツユニオンが厚労省に 要望書提出 配達員事故調査から提言

ウーバーイーツユニオン（以下、「UEユニオン」）のホームページトップには、「ウーバーイーツをはじめ、全てのプラットフォームで働く人が安心して働ける社会を目指して!」と書かれている。2020年2月号でもUEユニオンの活動について紹介したが、その後、UEユニオンは配達員の事故調査について報告書を出し、政府に要請行動を行った。

ウーバーイーツ事業はアメリカ合衆国で設立されたウーバーテクノロジーズ株式会社のフードデリバリー事業で、日本では2016年9月に東京都で開始されたという。その後、事業は全国10都市以上に拡大しており、現在ネットによる宣伝広告もよく目につくし、実際町中でウーバーイーツのロゴを見かけることも増えた。また、新型コロナウイルスの感染拡大による外出制限なども影響し、運送業者は業務に忙殺される状態であり、ウーバーイーツの配送も注文が増加しているのは当然だろう。

昨年度からフリーランスや請負、個人事業主にあたる人々が声を上げ、労災保険の特別加入の対象にすることなどを厚生労働

省に求める動きがある。厚労省も新型コロナ感染拡大以降中断している「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」（2018年10月～2020年2月）で個人事業主、フリーランスの保護や安全衛生について議論し、また首相主催の全世代型社会保障検討会議（2019年9月～）でもフリーランスの保護についてガイドラインの作成を検討している。

UEユニオンは、ネットで仕事を受注し配達を行うプラットフォームワーカーであるウーバーイーツの配達員が配達中に交通事故にあっても、労災保険による補償が適用されず、働き方の保護について何の整備もされていないことを懸念し、まず、実態を把握することにした。2020年1月～3月にかけてウーバーイーツ配達員に関する「事故調査プロジェクト」を実施し、インターネット上のアンケートとその後の聞き取りなどで、31件28人の事故のデータを得た。その調査結果をまとめ、報告書を7月に公表した。

アンケートで「事故による治療のために仕事を休んだ期間」について、最も多かつ

たのは1～2週間で回答の40%ほどだったが、1か月以上との回答も約20%あった。治療費などについては、相手方や自分の車両保険、本人の健康保険などで対応していた。

報告書では調査で明らかになった様々な問題点をまとめている。配達員のマニュアルでは、事故やトラブルがあればサポートセンターに連絡することになっているが、電話しても応答がなかったり、事故のやりとりは配達員任せで、サポートの役割を果たしていないことも見受けられる。

2019年10月以降、ウーバーイーツは見舞金制度を設けているが、その制度についても、保険対象の内容が非常に限定されている。例えば、注文品を受け取って届けるまでの「配達中」の事故に限っており、注文品を受け取りに行くまでや届けた後の帰路などの事故は対象外、治療についても入院を要する負傷に限られ、しかも上限25万円だという。また事故の報告後、「アカウントの停止」という実質解雇の扱いを受けたり、「停止の警告」を受けることがある。アカウントを停止されると、配達注文を受けることができず、働くことはできなくなる。

報告書の最後には、日本政府とウーバーイーツに対して、それぞれ提言・要請が示されている。

UEユニオンは、8月13日、「労災保険制度の見直しに関する要望書～プラットフォームワーカーのためのセーフティネットの保障を求めます」(次ページ)を厚生労働省に提出した。

また、ウーバーイーツに対しての要請は以下の通り。

- ①傷害見舞金制度の対象範囲について、「配達中」(on-trip)に限定せず、アプリをオンラインにしている状態(off-trip)も(いつでも配達依頼を受けることができる)業務中の状態であるので、off-tripの際の事故も対象とすること。
- ②医療見舞金や入院見舞金の拡充(金額や期間の改善)を行うこと。
- ③対象となる「傷病」について、「業務に起因するあらゆる傷病」に拡大すること。
- ④事故の報告後になされることのあるアカウント停止について、停止になる根拠・条件・期間などを明示すること。
- ⑤配達員に事故対応を丸投げする現在の対応を改め、配達員との事故に遭った一般の方からの問い合わせに対応する窓口を設置すること。
- ⑥対人・対物賠償保険について、示談交渉特約を追加すること。

複雑に多様化する働き方に応じて、労働者の安全を保障するのは益々難しくなる中、プラットフォームワーカーという新しい働き方を、受け入れる受け入れないはともかくとして、現実に働く人たち自ら、ユニオンを結成し、問題に取り組み、このような調査を実施していることは、厳しい現実の中でも希望である。今後もUEユニオンの活動に期待し、応援したい。

2020年8月13日

## 労災保険制度の見直しに関する要望書

～プラットフォームワーカーのためのセーフティネットの保障を求めます～

厚生労働大臣 加藤勝信 様

ウーバーイーツユニオン

貴職の日ごろのご活動に敬意を表します。

私たちウーバーイーツユニオンは、配達員の労働環境の改善を通して、全てのプラットフォームワーカーが安心して働ける社会の実現を目指し、2019年10月に結成された労働組合です。

現在、厚生労働省において、労災保険制度における特別加入制度の「対象範囲」や「運用方法」などについての見直しを行い、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会での議論の参考とするためとして、特別加入の「対象範囲」についての意見募集が行われております。

私たちウーバーイーツユニオンは、プラットフォームワーカーの労働組合として、労災保険制度について、以下のよう  
に要望いたします。

この間、政府の全世代型社会保障検討会議などにおいて、労災保険の特別加入制度の対象をフリーランス（個人事業主）に拡大していく方向性が示されています。しかし、特別加入制度は、保険料を個人事業主の側が負担し、その加入には特別加入団体の整備が必要となるなど、個人事業主の側に一定の負担とハードルがあります。現在の議論の方向性は、ウーバーのような個人事業主に対する支配性が強く、雇用類似の状態で労働力を確保する企業側の責任や負担を回避して制度変更をすすめようとする姿勢が顕著です。

労災保険制度とはもともと、企業の事業活動に労働力を提供している労働者が、業務遂行中に事故等による被害を受けた場合には、その労働力を利用して利益を得ている企業が労働災害の補償義務を負うという制度です。つまり、企業が労働力を利用して利益を上げているならば、その営利活動に伴って発生した危険にも責任を負うべきという理念に基づくものです。さらに労災保険制度では、業務に関連する怪我や病気による労働者の損害を補填することだけにとどまらず、日本で働くすべての労働者の生活保障の機能も持っています。

こうした点を踏まえれば、政府は、労災保険制度についてのこれまでの狭い「労働者」の範囲に囚われることなく、様々な形態で働く人々に対して、その保障措置を広げていくべきです。そして、政府は、プラットフォームワーカーの業務によって利益を上げている企業に対しても、プラットフォームワーカーの健康と安全を守るための責任を果たすよう求め  
ていくべきです。

**よって、ウーバーイーツユニオンとしては、労災保険制度の見直しにおいては、「特別加入」の拡大で済ませるのではなく、ウーバーのような労働力を確保して事業を行う企業が労災保険の保険料を事業主負担する形で、労災保険の適用拡大を行うよう要請いたします。**

**具体的には、現在の労働者災害補償保険法を改正し、労災保険の対象を定めた条項を新設して、「労務を提供し、その対価を得ている者」など、現行のフリーランスの労働実態に即した対象の定義を行い、適用対象の拡大を行うこと  
を要請いたします。**

以上

# 2019年度過労死等の労災補償状況公表 低迷する認定率

過労死関連の労災の認定率が低迷している。

厚労省は6月26日、2019年度（令和元年度）の過労死等の労災補償状況を公表した。（[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11975.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11975.html)）

ここで言う「過労死等」というのは、脳・心臓疾患、精神障害による労災のことである。脳・心臓疾患の昨年度の労災補償状況は、請求件数936件、決定件数684件、支給決定件数216件で認定率は31.6%だった（表1-1）。精神障害の労災補償状況は、請求件数2060件、決定件数1586件、支給決定件数509件で認定率は32.1%（表2-1）。表はどちらも2015年（平成27年度）から載せているが、見ての通り、脳・

心臓疾患では、2017年（H29年）まで37.8%程であったのが、2018年（H30年）は34.5%、昨年が31.6%と低下した。精神障害も2016年（H28年）36.8%から2017年以降は32.8%、31.8%、そして昨年の32.1%と下がっている。理由は不明であるが、どちらも請求件数が多く、調査や審査に時間がかかる案件であり、低迷は果たして慣れによる判断の鈍化なのか、判断する人物の人的要因が作用しているのか、請求の理由・内容の困難な事案が多かったのかはわからないが、厚労相は「適切に処理している」との主張を繰り返すのではなく、真摯に原因を精査・分析してほしい。

脳・心臓疾患の業種別の状況では、いつ

表1-1 脳・心臓疾患の労災補償状況

区 分		年 度				
		平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
脳・心臓疾患	請求件数	795 ( 83 )	825 ( 91 )	840 ( 120 )	877 ( 118 )	936 ( 121 )
	決定件数 <sup>注2</sup>	671 ( 68 )	680 ( 71 )	664 ( 95 )	689 ( 82 )	684 ( 78 )
	うち支給決定件数 <sup>注3</sup>	251 ( 11 )	260 ( 12 )	253 ( 17 )	238 ( 9 )	216 ( 10 )
	[認定率] <sup>注4</sup>	[37.4%] ( 16.2% )	[38.2%] ( 16.9% )	[38.1%] ( 17.9% )	[34.5%] ( 11.0% )	[31.6%] ( 12.8% )
うち死亡	請求件数	283 ( 18 )	261 ( 14 )	241 ( 18 )	254 ( 18 )	253 ( 18 )
	決定件数	246 ( 14 )	253 ( 16 )	236 ( 20 )	217 ( 15 )	238 ( 17 )
	うち支給決定件数	96 ( 1 )	107 ( 3 )	92 ( 2 )	82 ( 2 )	86 ( 2 )
	[認定率]	[39.0%] ( 7.1% )	[42.3%] ( 18.8% )	[39.0%] ( 10.0% )	[37.8%] ( 13.3% )	[36.1%] ( 11.8% )

表2-1 精神障害の労災補償状況

区 分		年 度				
		平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
精神障害	請求件数	1515 ( 574 )	1586 ( 627 )	1732 ( 689 )	1820 ( 788 )	2060 ( 952 )
	決定件数 <sup>注2</sup>	1306 ( 492 )	1355 ( 497 )	1545 ( 605 )	1461 ( 582 )	1586 ( 688 )
	うち支給決定件数 <sup>注3</sup>	472 ( 146 )	498 ( 168 )	506 ( 160 )	465 ( 163 )	509 ( 179 )
	[認定率] <sup>注4</sup>	[36.1%] ( 29.7% )	[36.8%] ( 33.8% )	[32.8%] ( 26.4% )	[31.8%] ( 28.0% )	[32.1%] ( 26.0% )
うち自殺 <sup>注5</sup>	請求件数	199 ( 15 )	198 ( 18 )	221 ( 14 )	200 ( 22 )	202 ( 16 )
	決定件数	205 ( 16 )	176 ( 14 )	208 ( 14 )	199 ( 21 )	185 ( 17 )
	うち支給決定件数	93 ( 5 )	84 ( 2 )	98 ( 4 )	76 ( 4 )	88 ( 4 )
	[認定率]	[45.4%] ( 31.3% )	[47.7%] ( 14.3% )	[47.1%] ( 28.6% )	[38.2%] ( 19.0% )	[47.6%] ( 23.5% )

も通り「運輸業・郵便業」が請求件数（197件）、決定件数（155件）、支給件数（68件）ともに一番多い。2番目は「卸売業・小売業」（請求150件、決定104件、支給32件）で、次が「建設業」（請求130件、決定88件、支給17件）だが、支給件数は5番目の「製造業」（請求99件、決定79件、支給22件）の方が多。次が「宿泊業・飲食サービス業」（請求63件、決定54件、支給21件）でこちらも支給件数では「建設業」より多かった。7番目は「医療・福祉」（請求55件、決定37件、支給5件）で、2018年に引き続き、決定件数に対して支給件数が非常に少ない。

職種別では、「輸送・機械運転従事者」の請求件数がダントツで多く、支給件数でも1番多い。次が「専門的・技術的職業従事者」（請求127件、決定82件、支給26件）で、3番目は「サービス職業従事者」（請求114件、決定80件、支給26件）で、支給件数は「専門的・技術的職業従事者」と同じで2番目に多い。4番目は「販売従事者」（請求91件、決定75件、支給21

件）である。しかし、請求件数は多くはないが認定率が高いのは、「管理的職業従事者」（請求・決定40件、支給20件）で2人に1人が認定されている。

年齢別支給決定件数で1番多いのは50～59歳、次が40～49歳、時間外労働時間別支給件数では、認定基準ラインの月に80時間以上100時間未満が最も多く、次に120時間以上140時間未満で、100時間以上120時間未満の順だった。基準を満たさない60時間以上80時間未満は23件認められており、160時間以上は11件あった。

精神障害の労災請求件数は2000件を超えた。1年の処理件数は1500件前後で、支給決定件数は500件ほどというのがここ3年ほど続いており、処理数としてはこれが限界なのではと考えられる。

精神障害の業種別労災状況で、まず請求件数で一番多いのは「医療・福祉」で426件、順番に「製造業」352件、「卸売業・小売業」279件、「運輸業・郵便業」178件、



「情報通信業」127件、「宿泊業・飲食サービス業」104件、「建設業」93件となっている。しかし支給決定件数では、一番は「製造業」90件、順に「医療・福祉」78件、「卸売業・小売業」74件、「運輸業・郵便業」50件、「宿泊業・飲食サービス業」48件、「建設業」41件、「情報通信業」31件となっており、請求件数と支給件数では順位がけっこう入れ替わっている。「医療・福祉」については請求件数が426件とダントツであるが決定件数はそのうちの279件で、支給件数は78件、2番目に支給件数が多いとはいえ、認定率を計算すると27.9%で、あいかわらず、認定されにくい状況にある。一方、「宿泊業・飲食サービス業」、「建設業」は認定率が50%程と高くなっている。

職種別では、請求・決定件数の多い順に「専門的・技術的職業従事者」（請求500件・決定413件）、「事務従事者」（請求465件・決定369件）、「サービス職業従事者」（請求312件・決定212件）、「販売従事者」（請求232件・決定175件）、「生産工程従事者」（請求212件・決定169件）、「輸送・機械運転従事者」（請求100件・決定91件）だった。支給件数の順では上位はほぼ同じで「専門的・技術的職業従事者」（137件）、「事務従事者」（79件）、「サービス職業従事者」（81件）、「生産工程従事者」（61件）、「販売従事者」（60件）、「輸送・機械運転従事者」（38件）、「管理的職業従事者」（29件）となっている。

年齢別では、40～49歳が一番多く、30～39歳、20～29歳の順だった。

就労形態別では正社員が一番多いが、2018年に続いて契約社員が15人（前年比6人増）、パート・アルバイトが32人（前年比8人増）と増加した。パート・アルバイトの決定件数も130件で25件増加しており、請求件数が示されていないので確定できないが、今後もパートや契約社員の請求は増え、認定件数も増加するのではないかと思われる。

出来事別では、支給決定が一番多かったのは「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」で79件（決定174件）、順に「仕事内容・仕事量の変化を生じさせる出来事があった」68件（決定207件）、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」55件（決定94件）、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」42件（決定63件）、「セクシュアルハラスメントを受けた」42件（決定84件）、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」32件（決定54件）、「病気やケガをした」28件（決定72件）、「上司とのトラブルがあった」21件（決定294件）、「配置転換があった」13件（決定55件）である。「嫌がらせ・いじめ」は件数も多いが認定率でも45%と高い。今年6月からは「パワーハラスメントを受けた」という出来事も新設されたので、今後はパワハラに当たる事案は「嫌がらせ・いじめ」から分けられることになるので、件数は減ることになるだろう。労働時間数で出来事に当てはまったケースは多く、認定率も高い。「上司とのトラブル」も毎年のことだが、決定件数に対して支給件数が

(11ページにつづく)

# 死ぬまで元気です

## Vol.28 右田 孝雄



皆さま、お元気ですか。

コロナ禍の中で身動き取れず、家でゴロゴロしながら次の戦略を考えたり、身体にいいことを模索したりと、皆さんもこんな感じでお過ごしじゃないですか。

9月10日は9回目のアリムタ単剤の投薬日でした。今日はその時のお話をしますね。この日は、午後12時50分の診察の予約で、その一時間前に入り、採血、レントゲン撮影、CT撮影を済ませないといけないので、正午前には病院に着き、予定通り検査を終えました。時間は12時半を迎えようとしていましたが、いつものことで丁寧に患者さんを診るのが定評な主治医は予定通りの時間に診察したことはありません。常に早くても一時間程度診察時間が遅れます。だから私はいつも、病院の小さなレストランで昼食をいただきながら時間を潰します。食事を終えて、ふと時計に目をやると午後1時15分を回っていたので余裕を持ったつもりで診察室の前まで行きました。すると、診察室から看護師さんが出てきて、「あ、右田さん来てましたか？」と言うのです。ちょうど順番が回ってきました。

早速、診察室に入ったのですが、主治医が開口一番「なんでや？」と言うのでした。

私は椅子に座って、何があったのか様子を伺うと、「うそや」とまた大声で言うんです。患者の私は一体何がどうなったか目をぱちくりさせていると、「腫瘍が小さくなってやるん」と言うんです。この言葉には嬉しく思いながらも、主治医の欲目かとも思ってたんですが、CT画像の腫瘍の厚さを図ると、5ミリも縮小していました。たった5ミリですが、患者にとったら凄いことです。今まで成長することしかなかった腫瘍が目に見えて小さくなっていたんですから、私としても素直に嬉しかったです。

私が主治医に「これも先生のお陰です」と言うと、「何を言うてんねん」と否定しました。というのは、実は去る3月の診察日、主治医に「ジェムザールという薬をするか」と言われたのですが、私は「アリムタ単剤をやりたいです。アリムタが効いているような気がするんです」と伝えました。主治医は「そうかそうするか」と言いながらも、効かないと思ったのでしょうか、「効果なかったら余命1年や」と言われたのです。その結果、腫瘍の縮小を見た主治医が発した否定の言葉だったのです。

その時、正直私は思いました。「主治医に勝った」と。そして、「これやったら5年生かれますね」と言うのと返ってきた言葉

は「それはないやろう」でした。多分皆さんは「なんて医者や」と思うでしょうが、これは私と主治医の意思疎通みたいなもので「この病気を決して侮るな」と言っているように思います。

この中皮腫に罹患して5年目を迎えた今日、まだまだやりたいことだらけです。早くコロナ禍が終息してあちこち精力的に動きたいと思っています。

(9ページのつづき)  
少なく、認定率は7.1%だった。「上司とのトラブル」の中でも心理的負荷の高いものは、「パワハラを受けた」に割り当てられ、この項目の件数は減る可能性がある。

最後に都道府県別件数に言及するが、全体の認定率が下がっていることから察せられるとおり、いくつかの件数の多い県で低

下が目立った。東京は決定295件中支給84件、認定率28%とやや低迷、神奈川も決定133件中支給29件、認定率21.8%と今回大阪並みに下がっている。大阪は2018年の19.9%からほんの少し上がった22.3%（決定130件、支給29件）だった。あまり良い傾向ではない。厚労省交渉でも、改善を求めたい。

「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

- 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

【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

全国労働安全衛生センター連絡会議

ホームページリニューアル URL: <https://joshrc.net/>

# 韓国からの ニュース

## ■一方的な人事発令・職場内いじめで自死に産災

ソウル業務上疾病判定委員会は、韓国鉄道公社の和順施設事業所に勤務して、自ら命を絶ったAさんの遺族による遺族給付請求を、先月17日に認めた。

Aさんは2007年12月から鉄道公社・全南支社に勤務。労組代議員のAさんの人事異動は、労働協約によって労組と事前協議しなければならないが、昨年10月、公社は事前協議もなく木浦施設事業所に配置転換した。Aさんが抗議して発令は取り消されたが、事業所長は、△炊事禁止、△退勤15分前の復帰、△3～4時間連続勤務、△各事項に反すれば始末書提出、△始末書3回提出で他の事業所に配転などの服務規律を指示した。Aさんは業務上の不利益と問題が大きくなったことを心配し、ストレスで体重が減り、不眠症に苦しめられ、昨年11月に亡くなった。疾病判定委は服務規律指示だけでなく、一方的な人事発令がAさんを死に追いやったと指摘した。人事発令が労働協約に違反したもので、正式な人事発令の前にAさんの送別会を強行した事実を問題にした。「不当な配転通知と服務規律指示など、和順施設事業所長のいじめと不当な指示を受ける過程で、故人の精神の健康が悪化し、精神的な異常事態によって自殺した」として「業務と故人の死亡の間に相当因果関係が認められる」と7人の委員全員が業務上疾病を認めた。2020年8月3日 毎日労働ニュース チョン・ソヒ記者



キム・ヨンギョンさんの遺影を持つキム・ミスクさん

## ■キム・ヨンギョンさん死亡から20ヶ月目 ／検察が元・下請け代表など16人を起訴

検察が、泰安火力発電所で働いたキム・ヨンギョンさんの死後20ヶ月目に、元請け・下請けの代表者など16人を起訴した。

大田地検瑞山支庁は3日、業務上過失致死と産業安全保健法違反の容疑で、韓国西部発電の代表A(62)と下請け業者の代表B(67)など、14人を不拘束起訴した。

元請け企業の韓国西部発電と下請け業者の法人も、両罰規定によって同時に起訴された。

検察は韓国西部発電と下請け業者のいずれにも死亡事故に責任があると見た。Aなど西部発電の関係者が産業安全保健法に定めた安全措置を正しく履行せず、ベルトコンベヤの連結点に防護措置を設けずに、下請けに提供したと判断した。業務上の注意義務に違反して、故人に安全措置が不完全なベルトコンベヤの点検作業をさせたを見た。

下請け業者代表のBは、キムさんの死亡以後に、雇用労働部が作業中止命令を出したのに、9号機と10号機を稼働させた疑惑も受けている。2020年8月4日 民衆の声 イ・スンフン記者

## ■経歴13年のカジノ・ディーラー、筋骨格系疾患で産災認定

勤労福祉公団が、外国人専用カジノ「サブ

ラック」を運営する公企業・グランドコリアレジャー(株)所属のカジノ・ディーラーAさんに発症した筋骨格系疾患の一種、手首結節症(手根管症候群)を業務上災害と認定した。会社が運営を初めて14年を越えるが、ディーラーが筋骨格系疾患で産業災害を認められるのは初めて。

トマト労務法人によれば、勤労福祉公団は先月7日、Aさんに発症した手首結節症を業務上災害と認定した。Aさんは2006年11月からサブラックの支店で13年間、顧客が訪問した時に、テーブルでのチップ交換、カードのシャッフル・ディール、ルーレットを回すなどの業務を行っている。

Aさんが手首に異常を感じて最初に病院を受診したのは昨年5月。左側の手首は薬物治療で症状が好転したが、右手首は痛みが激しくなり、10月に手首結節症の手術を受けて産業災害を申請した。

ピョン・ソジン公認労務士は、「チップを交換する時に、水平に重なっているチップを20個単位で、親指と人差し指、中指の三つを使って握り、垂直方向にして、お客さんに渡さなければならない」ので、「指と手首に力が入って、手首がどうしても痛む」とAさんの業務を説明した。

グランドコリアレジャーはAさんの間違っただり方のせいだとして、業務関連性がないと反論した。疾病判定委は「カジノ・ディーラーの仕事をするれば、指に力を集中してチップを掴む動作と、カードを配る時にめくる動作が繰り返され、右側の手首に業務の負担が大きいと判断される」とした。2020年8月5日 毎日労働ニュース カン・イエスル記者

■クパン物流センターのコロナ感染労働者に



クパン本社前での記者会見

## 産災認定

「クパン発コロナ19被害者の会」によれば、勤労福祉公団は最近クパンの富川新鮮物流センターで働いてCOVID-19の陽性になったAさんの産災申請を、業務上疾病判定委の審議を経て、業務上疾病と認定した。クパンで産業災害を認められたのは初めて。

富川新鮮物流センターは、換気口や窓がない密閉された空間に一度に400人の労働者が投入されて仕事をしていた。労働者は、忙しい時は二人一組で作業をし、十分な間隔をとれないまま密集勤務をしなければならなかった。このような作業環境とクパンの遅れた対処とが重なって、集団感染に繋がった。5月23日に初の陽性者が出たのに、物流センターは25日まで正常作業を行った。その結果、富川新鮮物流センターだけで152人の陽性者が発生した。

今回認められたAさんもやはり5月25日まで勤務をして、26日に陽性と判定された。Aさんの感染によって、Aさんの家族もCOVID-19に陽性と判定され、Aさんの家族の1人は、感染以後、現在まで意識がない状態だ。現行法上、産災保険は業務上の疾病などで被害をこうむった当事者にしか支援されない。2020年8月9日 京郷新聞 イ・ヒョサン記者

■「毎年8月14日は宅配の休日」労働部・

## 宅配4社が共同宣言

政府と宅配業界が、今後、毎年8月14日を「宅配を休む日」と決め、宅配労働者の公式休業日として運営することにした。国内で宅配産業が始まって28年目で初めて、主要な宅配会社4社と郵便局が14日を「宅配のない日」と宣言し、宅配労働者の休息権を制度化する最初の端緒が開かれた。

イ・ジェガブ雇用労働部長官は13日、京畿道広州市のCJ大韓通運・昆池岩メガハーブで、韓国統合物流協会、CJ大韓通運・韓進宅配・ロッテグローバルロジス・ロジェン宅配など主要な宅配会社の代表と会って、宅配労働者の休息を保障するための共同宣言を発表した。共同宣言文には、△8月14日「宅配を休む日」の定例化、△深夜配送時に適正な休憩時間を保障する努力、△宅配労働者の疾病・慶弔時に休む権利を支援、△宅配労働者の健康保護と作業環境改善の努力、などが内容として盛り込まれた。

今回の発表は、今年前半期に、COVID-19の拡がりによって宅配の取り扱い量が昨年同期比で20%以上急増するなど、宅配労働者の過労と過労死問題を至急に解決しなければならないという点に、政府と業界の共感が形成されたことによるものだ。

しかし労働界は、「宅配を休む日」の定例化を除いた内容は抽象的なレベルに止まり、実効性が乏しいと評価した。2020年8月13日 ハンギョレ新聞 ソン・タムン記者

### ■「週64時間労働」新入社員が過労自殺／会社代表「有罪」

週64時間を超えて働いて自殺した新入職員の勤めた会社代表に、裁判所が罰金刑を宣告した。裁判所は「過労を要求してきた既存の勤労慣行に警鐘を鳴らさなければならな

い」とした。

ソウル中央地方法院・刑事19部のキム・ソンフン判事は、法定労働時間を超過させた疑惑(勤労基準法違反)で起訴された電子商取引業者のK代表(54)に、罰金400万ウォンを宣告したと19日明らかにした。この会社の会計チームの新入職員Aさんが、2014年11月24日から28日までの5日間に働いた時間は64時間20分だった。彼が使った会社のコンピュータ・メッセージのログ記録は1年が過ぎて削除され、当時会社には出退勤の確認装置なども運営されておらず、労働時間を確認できる記録がなく、裁判所がAさんの交通カードの使用内訳等によって認めた勤務時間だ。2014年11月24日には、午前9時20分に出勤したAさんは、徹夜の勤務が終わった翌日の午前6時50分に退勤し、家で3時間も休めないまま再び出勤して、11時間連続して働いたこともある。過労に苦しめられたAさんは、結局その年の12月3日に、会社の建物の屋上で自死した。勤労福祉公団はAさんの死亡を業務上災害と認定し、K代表は勤労基準法違反の疑惑で起訴された。現行法では、労使が合意した場合、週当たり52時間まで勤務できるが、これを超過した場合には2年以下の懲役または2千万ウォン以下の罰金刑が科せられる。

K代表は法廷で「延長勤務の事実が証拠によって証明されておらず、延長勤務を指示した事実もない」と主張した。しかし裁判所は、「会計チームは非常に仕事が多く、夜勤をすることが日常的で、K代表が国外にしばしば滞留するなど韓国の事務室を空けることが多かったとしても、夜勤が多い勤務状況自体は認知していたと見るのが合理的であるのに、法定労働時間を守るための実効性ある措置を執らなかつた」として「未必の故意」を

認めた。

裁判所は続いて「かつて長時間働くことが美德であった時期があった。今は、使用者が勤労者に当然に過労を要求した従来の勤労慣行に従った行為に、一定の警告をしなければならず、そのような側面から、この犯行に適切な処罰が必要である」と強調した。2020年8月19日 ハンギョレ新聞 チョ・ユンヨン記者

### ■「宅配のない日」に、宅配労働者がターミナルで死亡

「宅配のない日」休暇期間だった16日に、宅配労働者1人が死亡したことが確認された。今年に入って仕事をしていて死亡した宅配労働者は6人に増えた。

20日、全国宅配連帯労組によれば、慶北道禮泉でCJ大韓通運の宅配技士のAさん(46)が、日曜日の16日に物流ターミナルで倒れているのが発見された。

Aさんは仕事がない日曜日なのに出勤し、ターミナル周辺の雑草の除去作業をしていて倒れたと分かった。一人で出勤したために発見が遅れ、病院に移されたが死亡した。

Aさんは4年間宅配の仕事をし、持病はなかったと分かった。宅配連帯労組は「Aさん

は普段1ヶ月に1万個を配達していたことが分かった。」「同僚の証言によれば、毎晩10～11時まで仕事をするが多かった」と話した。

地域別に差はあるが、CJ大韓通運の技士は1ヶ月平均6000～7000個のほどを配達する。通常、都市地域の場合、アパートなど住居地が密集していて処理量が多い反面、人口密度が低い地域では、配送の距離が長く、処理物量が少なくなる。Aさんは平均を遙かに越える物量を配達していたことになる。AさんはCJ大韓通運で2外にもロッテ、韓進宅配の物品まで一部配達していたことが分かった。

Aさんが日曜日にまで出勤した理由は、現在まで確認されていない。宅配連帯労組と同僚によれば、Aさんは普段も日曜日に出勤することがあったという。

CJ大韓通運は「故人と遺族に対して深い哀悼と慰労の言葉を伝える」とし、「休日に一人で出勤した理由については確認中」で、「会社は宅配運転手の健康診断を無償で支援しており、宅配従事者の健康増進プログラムと作業環境改善のために、持続的に努力している」とした。2020年8月20日 京郷新聞イ・ヒョサン記者 (翻訳：中村猛)



中皮腫ポータルサイト  
みぎくりハウス

<https://asbesto.jp/>

お問い合わせは、0120-310-279 中皮腫サポートキャラバン隊



# 前線から

## フォークリフトの腰痛予防 対策その1

大阪

今から約25年程前、全日本港湾労働組合の定期大会の際、参加組合員からフォークリフトの乗り心地改善の取り組みを行ってほしいとの意見が出された。この意見が出された理由は、過去のトラックの乗り心地改善の取り組みの成果からである。

当時のトラックのクッションは板バネと呼ばれるもので、いわゆるクッションが悪い、運転席のイスの構造上の問題や道路状況など多くの問題があり、トラック運転手には腰痛を訴える人が多くあった。組合の要請を受けて滋賀医大予防医学講座が、トラックの助手席に振動計測機材を設置し、大阪市内、神戸市内の公道で、各メーカーごとに数十台を調査し、トラックに25分以上乗務すると振動が非常に大きいため、

健康上に問題が生ずるとの研究結果を発表した。組合はその結果を受け、各トラックメーカーに振動による健康問題や対策、今後発売するトラックにエアサスペンションを標準装備する考え方等について意見交換会を行った。しかしメーカー側は組合の依頼に対して否定的な対応で、トラックが売ればよい、これ以上高価になれば販売促進の足かせになるとの回答だった。現実には、観光バス等には既にエアサスペンションが装備されており、お客様を乗務させる人たちには配慮しながら、荷物を運搬するトラック運転手には配慮せず全く装備されていなかった。また、メーカー側もオプション設定での装備はあったが、1台あたり100万円と非常に高価なもので、企業側は少しでもコ

ストを押さえるため、ほとんどのトラックには装備させていなかった。メーカー側の回答を受け、一時はトラックの不買運動を展開するなどしてきたが、運動の広がりや時代変化により除々にではあるが、エアサスペンションが装備されたトラックが販売され、現在ではトラックのほぼ100%に装着されている。

この成果を基にフォークリフトの乗り心地改善を希望する意見がだされた。

組合員の意見を一端持ち帰り、安全衛生委員会で吟味し、フォークリフトの乗り心地を改善する取り組みを行うことが決定された。それまで港湾の職場では、腰痛症は港湾病とも言われるほどに多発していたため、救済の方に目が向けられ、予防対策が講じられてこなかったのも事実である。そういった反省を踏まえ、早速、滋賀医大予防医学講座に港湾の荷役状況の調査依頼を行い、具体的な





内容を含め数回議論を行った。具体的に港湾ではどのようなフォークリフトが使用されているのか、現場への

立ち入り調査から実施することとなった。(つづく  
事務局：林 繁行)

頼んでお金をかき集め、なんとか50万円で済ませてもらうとしたが、すぐに止めさせた。

## 社員をうつ病に罹患させて、さらにお金までとっちゃう方法

大阪

精神疾患に関する相談のうち、病気になった途端に会社から不当な要求を受けるといった事例が2件続いた。

1件目は飲食店でアルバイトをしている留学生のケースである。バイト先に隣接する系列店の店長から小言を言われ続けているうちにうつ状態になっていた。それでも働き続けていたが、労働条件の引き下げを突きつけられてついに爆発し、店舗の壁を蹴って穴をあけてしまった。

やってしまったことはやってしまったことで責任を取るつもりだったが、店長から送られてきたLINEメッセージには「入居施設からも損害賠償を求められるので、明後日までに50万円を持ってこい」「時間がたつ毎に恐ろしいほど話が大きくなってくる。この

ままでは50万円では済まない。金融機関で借りても、親に泣きついてでも金を作ってくれ」と書かれていた。

この相談を本人から受けたときは、店長が小遣い稼ぎのためにLINEを使って脅したのであると考えていた。このような要求を止めさせるために、上記メッセージのスクリーンショットを、店舗を運営する会社に送ったところ、会社からは「入居施設の企業イメージが失墜することにより、入居施設全体の営業利益が落ち、これらの損害賠償を請求される可能性がある」などと、会社の要求は適正なものであると主張する書面が届いた。50万円の要求は店長の独断ではなく、会社としての判断らしい。慌てた本人は留学生仲間に

2件目の被害者は保育園の先生だったが、社長が別途運営しているレストランの開店準備を手伝わされていた。店舗開店後はほとんどそのレストランで働き、慣れない仕事と社長からの度重なる叱責でうつ病に罹患した。現在は休業し療養を続けているが、出勤しないことについての罰金と代替要員確保のための費用などを請求されている。

また、この事業所は、精神疾患に罹患するような人を採用しないという方針を立てていて、送られてきた書面には「弊社では、これまでの経験等から精神疾患がある場合（既往歴含む）は、原則採用しておりません」と明言されている。曰く、過去に精神疾患の既往歴のあるアルバイトを採用し、契約期間途中で退職してしまったことで業務に大きな損失を被ったことがあるため精神疾患罹患経験者は採用しないということだが、病気に対する偏見と罹患者への差別と言わざ

るを得ない。

2件とも、会社が真剣に精神疾患に罹患した従業員に対して金銭を要求し、しかも第三者に対して書面で自分たちの正当性を堂々と伝えてくるところをみると、それなりの規模の会社でありながら雇用の基本的なルールすら理解していないことが明らかである。しかし会社は、本人らを「言われた通りお金を払って終わらせた方がマシ」と思えるほど執拗に追い詰め、症状を悪化させようとしている。第三者が、「『訴える』と言われても応じるな。裁

判所がこのような要求を認めるはずがない」と説いても何の気休めにもならない。また、労働基準監督署への申告や労働組合への加入、あるいは弁護士に代理人になってもらうことを提案しても、頑なに拒む。とにかく法律や道理の問題ではなく、恐怖から逃れたいという一心なのである。現在は会社からの書面は開封させずにこちらで預かり、そのうえで何もしない、ということにしている。本人が安心するまで様子を見ようと考えている。

ついて話をした後、各委員の職場での状況の報告を受けた。全港湾労組大阪支部のある職場では、実際に感染者が出た。職場外での感染であったが、潜伏期間と一緒に働いた同僚も自宅待機となった。事例を通して、様々な問題が見えてきた。感染者が出た場合の自宅待機にする労働者の範囲の決め方、自主的に休むことを望む労働者の扱い、欠勤者がいる間の業務の補填方法、自宅待機者の休業補償などである。労組は団交で待機者の給与の補償を勝ち取った。

他にも、タクシー会社で3班に分けて交代勤務し、待機班には給与の補償を行っているとの報告もあったが、コロナ下で客の乗車率が低下しており、休んだ補償額より実際に出勤した日の給与が低額になるという現象も起こっていた。

また組合活動でも、会社がコロナ感染防止を理由に団交を拒否する、といった支障がでている。

今後も様々な問題が顕在化すると考えられ、取り組んでかなければならない。

## 運営協議会開催 新型コロナウイルス感染で 現場から報告

大阪

8月3日、関西労働者安全センター運営協議会を開催した。2月に総会を開催して以来、会議を見合わせていたが、ZOOMによるネット参加と併用という形で実施した。

忙しい中、多数の委員に参加いただいた。ZOOM使用により、遠方からも参加いただけた。

総会以来の協議会となったわけだが、この間の活動について、やはりコロナウィルス感染の影響に言及せざるを得ない。よって前半はコロナをテーマとして、事務局の西野から「新型コロナウイルス感染症の労災補償状況」と題して、この間の労災関連の状況、関連通達や課題などに

# 8月の新聞記事から

**8/4** 業務が原因で新型コロナウイルスに感染したとして、警視庁の警察官2人が地方公務員災害補償基金東京都支部から公務災害の認定を受けた。認定は7月29日付。新型コロナで警察官の認定は初めて。7月31日時点で、医療関係者ら計22人が新型コロナ関連の公務災害と認定されている。

**8/5** 近畿大の職員だった男性(40)が平成27年に自殺したのは長時間労働が原因として、妻が労災と認めなかった東大阪労働基準監督署の処分取り消しを国に求め、大阪地裁に提訴していた。第1回口頭弁論があった。男性の自殺前1カ月間の時間外労働は約160時間以上だった。労基署側は、男性は自殺約1カ月前に適応障害を発症し、発症前半年間の業務上の心理的負荷は「中程度」で業務外とした。

**8/13** 京都市の金属会社に勤務していた男性が、パワハラや長時間労働による精神疾患で休業したことによる損害など計約1300万円を求め、京都地裁に提訴した。労災申請は京都下労働基準監督署では認められなかったが、審査請求の結果、労災と認められた。男性は1993年から会社の工場で勤務し、長時間労働が常態化し、2015年9月、「お客さんにアゴで指図した」ことなどを理由に、5時間以上会社の管理職8人が男性を取り囲み叱責したのを契機に精神面の調子が悪化、適応障害となった。

**8/17** 厚生労働省は、職場外で働くテレワークの労務管理を取り上げる有識者検討会の初会合を開いた。長時間労働の防止や従業員の健康状態の把握といった課題と、それらの対策を議論。月1回の頻度で開き、年内にも報告をまとめる。厚生省は現状を把握するため、数万社を対象に実態調査を今後実施する。

**8/24** 職員研修で「腐ったミカン」などと人格を否定する言葉で執拗に退職を迫ったのは違法だとして、学校法人追手門学院(大阪)の男性職員ら3人が、学院理事長や研修を行った「ブレインアカデミー」などに総額約2200万円の損害賠償などを求め、大阪地裁に提訴した。学院は2016年8月、3人を含む職員18人を集め、5日間の「自律的キャリア形成研修」を実施。その際、講師が17年3月末での退職を迫った。研修後も、理事長は原告らに退職を強要した。

三重県職員労働組合の中央執行委員長らは中央労使協働委員会で、新型コロナウイルス感染症の対応で医療保健部や雇用経済部が長時間労働に陥っていると指摘し、負担軽減を図るよう鈴木英敬知事や幹部職員らに訴えた。同委員会の調査によると、4-6月の時間外勤務は前年同期を一時間上回る48時間。部局別では、医療保健部が36時間増の88時間、県内事業者を支援する雇用経済部が17時間増の59時間と大幅に増加した。

**8/25** ガスや石油製品などを販売する「橋本産業」山形営業所(山形市)に勤めていた男性従業員が自殺したのは、上司のパワハラが原因だったとして、遺族が上司と同社を相手取り、計約1億円の損害賠償を求めた訴訟を山形地裁に起こし、第1回口頭弁論があった。男性は1985年に同社に入社し、同営業所に勤務。2012年6月ごろから同営業所の所長から、他の従業員の前で叱責されるようになった。叱責は

日常化し、男性は体調不良となり、18年3月に実家の小屋で自殺した。

**8/26** 建設現場でアスベストを吸い込み中皮腫や肺がんなどを発症したとして、元建設労働者と遺族計10人が、国と建材メーカー12社に計約2億7000万円の損害賠償を求め仙台地裁に提訴した。同様の訴訟は東北で初めて。原告は東北出身で60~70代の元労働者3人と、死亡した4人の遺族7人。

**8/27** 厚生労働省は労働政策審議会の分科会で、副業・兼業に関するガイドラインの改定案を示した。長時間労働や健康被害を防ぐため、企業が原則として労働時間を通算して管理する。労働時間の管理モデルも具体的に示した。9月に導入する。企業は従業員からの自己申告に基づいて本業と副業の労働時間を通算して管理する。

**8/28** 私立・大阪緑涼高校の教頭だった島和男さんの自殺は過労が原因として、遺族が高校を運営する学校法人「谷岡学園」(東大阪市)に約1億2000万円の損害賠償を求めた訴訟は、大阪地裁で和解が成立した。学校側が労務管理の不十分さを認めて謝罪し、解決金を支払う内容。高校は2018年4月からの共学化や調理製菓科新設を計画。島さんは同年2月ごろから、準備の中心メンバーとして連日深夜まで勤務し、3月29日、勤務先で命を絶った。羽曳野労働基準監督署は19年1月、直前1カ月の残業時間は少なくとも130時間に達していたと推計し、労災を認定した。

建設現場でアスベスト(石綿)を吸い込み健康被害を受けたとして、神奈川県元建設作業員と遺族計64人が国と建材メーカー43社に計約16億6000万円の損害賠償を求めた訴訟の控訴審判決で、東京高裁は、国と一部メーカーの責任を認め、総額約9億5000万円を支払うよう命じた。約3億円の支払いを命じた1審・横浜地裁判決(2017年10月)を変更して大幅に増額した。

**8/30** 西日本高速道路に勤務していた男性(34)の過労自死をめぐる、神戸第二検察審査会は、遺族から業務上過失致死容疑で告訴されていた当時の上司や役員ら8人を不起訴とした神戸地検の処分を「不当」と議決した。亡くなった男性は毎月100時間超の時間外労働が続き、うつ病を発症。15年2月に自殺した。神戸西労働基準監督署は同年12月に労災と認定し、男性の母親は17年2月、当時の会社役員や上司らを神戸地検に業務上過失致死容疑で告訴した。地検は18年11月、全員を不起訴とした。

**8/31** 大津市の温泉旅館「びわこ緑水亭」の調理場の男性料理長から長年にわたってパワハラを受けたとして、調理場で働く20~40代の男性従業員4人が、男性料理長と旅館の運営会社に対し慰謝料など約3千万円の損害賠償を求める訴えを京都地裁に起こした。男性料理長は2002年10月ごろから、調理場で働く従業員らに対し、殴ったり包丁の背で切りつけたりする暴力や暴言を繰り返し、ミスがあると500円、多い月で1人1万円余りを罰金として支払わせていた。

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 -(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