

関西|労災|職業病

関西労働者安全センター

2021.10.10発行〈通巻第526号〉200円

〒550-0001 大阪市西区土佐堀1丁目6-3
JAM西日本会館5階 市民オフィス内
TEL.06-6476-8220 FAX.06-6476-8229
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 : <https://koshc.jp/>



脳・心臓疾患等の労災認定基準改正 過労死ライン以下でも他の負荷要因も考慮	2
過労死等防止対策推進シンポジウムのお知らせ	7
安全帯→墜落制止用危惧 2022年1月2日完全施行へ	9
死ぬまで元気です vol.41 右田孝雄	13
韓国からのニュース	15
前線から	18
職場のいじめハラスメントほっとラインを実施／全国	

9月の新聞記事から／19
表紙／アスベスト健康被害における患者と家族の救済格差～求められる石綿救済
法の改正～2021年10月7日緊急集会にオンラインで参加（大阪会場）

'21 10

脳・心臓疾患等の労災認定基準改正 過労死ライン以下でも他の負荷要因も考慮

今年9月14日、労災保険の脳・心臓疾患についての認定基準が、20年ぶりに改正された。

これまでは、2001年（平成13年）12月に改正された「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準」に基づき、判断が行われてきた。この時の改正で、長期間の過重業務について、いわゆる「過労死ライン」、時間外労働時間が直前1か月につき100時間、2か月から6か月にわたって1か月当たり80時間以上が認められることという具体的な基準が設けられ、以後、この基準で認定される事案が急増し、近年では、脳・心臓疾患による労災認定の90%が「長期間の過重労働」によることとなっていた。

しかしながら、当然、明確な数字を示すことによる弊害として、「過労死ライン」に満たないとして業務外と判断された事案について、数字に表れない負荷が切り捨てられているという問題が起こってきた。

基準では労働時間数の他に、「特に過重な身体的、精神的負荷」が認められるか総合的に判断するとしていたが、その基準はいまいちなものだった。また、「短期間の

過重業務」についても考慮する負荷要因がどの程度評価されているのが不明であった。さらに、何らかの基礎疾患および高血圧などの医学的なりリスク要因を有した場合の判断を巡って、審査請求や行政訴訟で争われる事案も多い。

脳・心臓疾患の労災認定件数は減少傾向にあり、それだけでなく、認定率がこの5年ほど下がり続けている。かつて40%以上あった認定率が昨年度は29.2%となっている。原因は不明であるが、労働時間が「過労死ライン」を満たさない事案についての判断の問題があるのではないかと推測される。

今回の改正が、少しはこの状況を改善するものであればよいと願う。

長期間の過重労働の評価改正

脳・心臓疾患の労災認定基準による認定要件は「長期間の過重労働」「短期間の過重業務」「異常な出来事」の3つである。

今回の改正の一番のポイントは、「長期間の過重業務」の評価について、「発症前1か月におおむね100時間、発症前2か

月間ないし6か月間にわたって1か月当たり80時間を超える時間外労働」に至らなかった場合、「労働時間以外の負荷要因」も考慮し、業務と発症との関係が強いと評価できるとしたことである。

これまでに審査請求や行政訴訟で争われて取り消された事案を考慮し、後追いする形で明文化し、労働基準監督署段階で認定しやすくしたと考えられる。

また、この負荷要因の評価についても判断しやすくするために、負荷要因の項目の追加を行った。

これまで「労働時間以外の負荷要因」としていた「勤務時間の不規則性」、「事業場外における移動を伴う業務」「作業環境」の3つの他に、「心理的負荷を伴う業務」と「身体的負荷を伴う業務」を加えた。

「勤務時間の不規則性」として評価するとしていた項目には「拘束時間の長い勤務」、「不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務」があったが、「休日のない連続勤務」、「勤務間インターバルが短い勤務」を追加した。

「事業場外における移動を伴う業務」では「出張の多い業務」に「その他事業場外における移動を伴う業務」を追加した。

「心理的負荷を伴う業務」については、「精神的緊張を伴う業務」としてこれまで示していた項目を整理し、追加している(次ページ別表1, 2参照)。「精神的緊張を伴う業務」を「日常的に心理的負荷を伴う業務」と「心理的負荷を伴う具体的出来事」に分けて、具体的な業務を6項目、出来事24項目と「負荷の程度を評価する視点」を示している。以前より項目が増え、評価ポイ

ントが具体化された形だ。「心理的負荷を伴う具体的出来事」は、精神障害の労災認定基準で「心理的負荷評価表」にある具体的な出来事から労働時間に関する出来事と負荷の強度が弱い「I」の出来事を除いたものとなっていて、出来事の項目が大幅に増えた。

「身体的負荷を伴う業務」では、「重量物の運搬作業や人力での掘削作業などの身体的負荷が大きい作業」での作業の種類、作業強度、作業量、作業時間、歩行や立位を伴う状況等、他に「日常業務と質的に著しく異なる場合」の程度(事務職の労働者が激しい肉体労働を行うなど)を検討し評価するとしている。

今回の改正で、これまでの長時間の時間外労働の水準に至らないが、これに近い時間外労働が認められる場合、これら「労働時間以外の負荷要因」を考慮し、一定の負荷が認められるときには、業務と発症との関連性が強いと評価できることを踏まえて判断することとされている。加えて、「労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合的に考慮するに当たっては、労働時間がより長ければ労働時間以外の負荷要因による負荷がより小さくとも業務と発症との関連性が強い場合があり、また、労働時間以外の負荷要因による負荷がより大きければ又は多ければ労働時間がより短くとも業務と発症との関連性が強い場合があることに留意すること」と書かれている。

これまで80時間に満たず、70数時間の場合、どの程度、他の負荷要因があればいいのか、60数時間ではどうなのかとあ

別表1 日常的に心理的負荷を伴う業務

	具体的業務	負荷の程度を評価する視点	
1	常に自分あるいは他人の生命、財産が脅かされる危険性を有する業務	危険性の度合、業務量（労働時間、労働密度）、就労期間、経験、適応能力、会社の支援、予想される被害の程度等	
2	危険回避責任がある業務		
3	人命や人の一生を左右しかねない重大な判断や処置が求められる業務		
4	極めて危険な物質を取り扱う業務		
5	決められた時間（納期等）どおりに遂行しなければならないような困難な業務	阻害要因の大きさ、達成の困難性、ペナルティの有無、納期等の変更の可能性等	業務量（労働時間、労働密度）、就労期間、経験、適応能力、会社の支援等
6	周囲の理解や支援のない状況下での困難な業務	業務の困難度、社内での立場等	

別表2 心理的負荷を伴う具体的出来事

	出来事の種類	具体的出来事	負荷の程度を評価する視点
1	①事故や災害の体験	（重度の）病気やケガをした	・病気やケガの程度 ・後遺障害の程度、社会復帰の困難性等
2		悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	・本人が体験した場合、予感させる被害の程度 ・他人の事故を目撃した場合、被害の程度や被害者との関係等
3	②仕事の失敗、過重な責任の発生等	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	・事故の大きさ、内容及び加害の程度 ・ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等
4		会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	・失敗の大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、損害等の程度 ・ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等
5		会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	・事故、事件の内容、関与・責任の程度、社会的反響の大きさ等 ・ペナルティの有無及び程度、責任追及の程度、事後対応の困難性等 (注) この項目は、部下が起こした事故等、本人が直接引き起こしたものではない事故、事件について、監督責任等を問われた場合の心理的負荷を評価する。本人が直接引き起こした事故等については、項目4で評価する。
6		自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	・損失等の程度、社会的反響の大きさ等 ・事後対応の困難性等 (注) この項目は、取引先の倒産など、多額の損失等が生じた原因に本人が関与していないものの、それに伴う対応等による心理的負荷を評価する。本人のミスによる多額の損失等については、項目4で評価する。
7		業務に関連し、違法行為を強要された	・違法性の程度、強要の程度（頻度、方法）等 ・事後のペナルティの程度、事後対応の困難性等
8	達成困難なノルマが課された	・ノルマの内容、困難性、強制の程度、達成できなかった場合の影響、ペナルティの有無等 ・その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係等	
9	ノルマが達成できなかった	・達成できなかったことによる経営上の影響度、ペナルティの程度等 ・事後対応の困難性等 (注) 期限に至っていない場合でも、達成できない状況が明らかになった場合にはこの項目で評価する。	

10		新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	<ul style="list-style-type: none"> ・新規業務の内容、本人の職責、困難性の程度、能力と業務内容のギャップの程度等 ・その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等
11		顧客や取引先から無理な注文を受けた	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客・取引先の重要性、要求の内容等 ・事後対応の困難性等
12		顧客や取引先からクレームを受けた	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客・取引先の重要性、会社に与えた損害の内容、程度等 ・事後対応の困難性等 <p>(注) この項目は、本人に過失のないクレームについて評価する。本人のミスによるものは、項目4で評価する。</p>
13	③仕事の質	仕事内容の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	<ul style="list-style-type: none"> ・業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 ・時間外労働、休日労働、業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度等
14	④役割・地位の変化等	退職を強要された	<ul style="list-style-type: none"> ・解雇又は退職強要の経過、強要の程度、職場の人間関係等 <p>(注) ここでいう「解雇又は退職強要」には、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合の雇止めの通知を含む。</p>
15		配置転換があった	<ul style="list-style-type: none"> ・職種、職務の変化の程度、配置転換の理由・経過等 ・業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 ・その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等 <p>(注) 出向を含む。</p>
16		転勤をした	<ul style="list-style-type: none"> ・職種、職務の変化の程度、転勤の理由・経過、単身赴任の有無、海外の治安の状況等 ・業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 ・その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等
17		複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	<ul style="list-style-type: none"> ・業務の変化の程度等 ・その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等
18		非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	<ul style="list-style-type: none"> ・差別・不利益取扱いの理由・経過、内容、程度、職場の人間関係等 ・その継続する状況
19	⑤パワーハラスメント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	<ul style="list-style-type: none"> ・指導・叱責等の言動に至る経緯や状況 ・身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等 ・反復・継続など執拗性の状況 ・就業環境を害する程度 ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況 <p>(注) 当該出来事の評価対象とならない対人関係のトラブルは、出来事の類型「対人関係」の各出来事で評価する。</p> <p>(注) 「上司等」には、職務上の地位が上位の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗又は拒絶することが困難である場合も含む。</p>
20	⑥対人関係	同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた	<ul style="list-style-type: none"> ・暴行又はいじめ・嫌がらせの内容、程度等 ・反復・継続など執拗性の状況 ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況
21		上司とのトラブルがあった	<ul style="list-style-type: none"> ・トラブルの内容、程度等 ・その後の業務への支障等
22		同僚とのトラブルがあった	<ul style="list-style-type: none"> ・トラブルの内容、程度、同僚との職務上の関係等 ・その後の業務への支障等
23		部下とのトラブルがあった	<ul style="list-style-type: none"> ・トラブルの内容、程度等 ・その後の業務への支障等
24	⑦セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	<ul style="list-style-type: none"> ・セクシュアルハラスメントの内容、程度等 ・その継続する状況 ・会社の対応の有無及び内容、改善の状況、職場の人間関係等

いまいであったのが、60時間でも負荷要因の評価によっては認定の可能性が上がったのではないかと推測できるが、実際は今後事例を重ねていくしかないだろう。

異常な出来事の明文化

「短期間の過重業務」については、1. 発症直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められる場合、2. 発症前おおむね1週間継続して、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合、の2つを例示し、「労働時間以外の負荷要因」については、「長期間の過重業務」の場合と同じく別表1, 2で評価するとした。

「異常な出来事」については、異常な出来事の内容を以下の5つに明確化した。

1. 業務に関連した重大な人身事故や重

大事故に直接関与した場合、2. 事故の発生に伴って著しい身体的、精神的負荷のかかる救助活動や事故処理に携わった場合、3. 生命の危険を感じさせるような事故や対人トラブルを体験した場合、4. 著しい身体的負荷を伴う消火作業、人力での除雪作業、身体訓練、走行等を行った場合、5. 著しく暑熱な作業環境下で水分補給が疎外される状態や著しく寒冷な作業環境下での作業、温度差のある場所への頻回な出入りを行った場合。

あと一点、対象疾病に「重篤な心不全」が追加された。これまで不整脈が原因の心不全等は、「心停止」に含めていたものを分離し、「重篤な心不全」として新たに設けた。

以上が今回の改正点である。

今後の実際の運用がどのように行われるのか、非常に気になるところである。

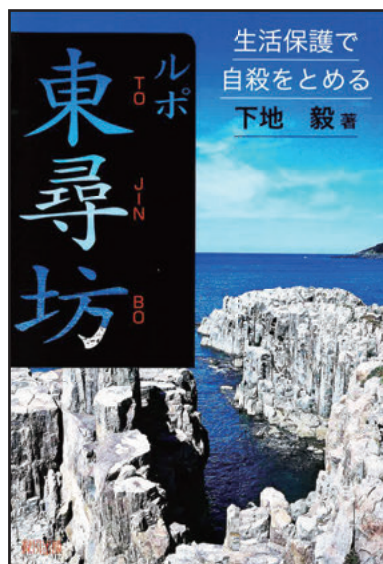
ルポ東尋坊 生活保護で自殺をとめる

下地 毅 著

東尋坊の断崖をさまよひ、眼下の海をのぞいて立ちすくみ、身を投げ出そうとする自殺企図者……そうした人を見つけるや体を張って止めに入る「NGO 月光仮面」。断崖の自殺防止パトロールだけではなく、命以外のすべてを失っている人に、生活保護の申請を援助し、住む場所と日々の食事を用意し、自立を促す「NGO 月光仮面」の活動。

「NGO 月光仮面」は、生活保護申請を様々な手口で受け付けない行政と年間1万人を超える人間を自殺に追いやる冷酷な日本国に立ち向かう！(2021.1)

緑風出版／四六判上製／328頁／2400円



毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等 大阪会場 防止対策推進 シンポジウム

過労死をゼロにし、健康で充実して
働き続けることのできる社会へ

近年、働き過ぎやパワー・ハラスメント等の労働問題によって
多くの方の尊い命や心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。
本シンポジウムでは有識者や過労死で亡くなられた方のご遺族にも
ご登壇をいただき、過労死等の現状や課題、防止対策について探ります。



日時 2021年
11月15日(月)
14:00~16:30 (受付13:30~)

会場 コングレコンベンションセンター
ルーム1.2.3
(大阪市北区大深町3-1 グランフロント大阪 北館 B2F)

基調講演

「パワー・ハラスメントを
防止するために」

岡田 康子 氏
(株式会社クオレ・シー・キューブ 代表取締役会長)

参加
無料
事前申込

新型コロナウイルス感染症の予防対策を行い実施いたします。
今後の感染状況により、参加者数を制限するなど、規模を縮小して実施する場合があります。
参加には、事前申込みが必要です。感染症拡大の状況により、開催方法が変更になる場合がございます。
最新の情報はホームページにてご確認ください。

過労死等防止対策推進シンポジウム

検索



スマートフォンで
QRコードを
読み込んで下さい。

主催：厚生労働省

後援：大阪府

協力：過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議

安全帯→墜落制止用器具 2022年1月2日完全施行へ

かつてのいわゆる安全帯は、来年2022年1月2日からは使用できなくなる。「安全帯」という言葉が「墜落制止用器具」に置き換わるという内容で2018年6月に改正公布され、翌2019年2月に施行された政省令で規定されている経過措置が、2022年1月1日までとされているからだ(図1参照)。

なぜ「安全帯」ではいけないのか。あらためてとりあげておきたい。

安全帯といえはすぐに目に浮かぶのは、丈夫なベルトに金具がついていて、そこから丈夫なロープ(ランヤード)が伸びた先にフックがあるといういわゆる1本つりのものだろう(次ページ図2)。高所でフックを確実な取付設備に掛け、万が一作業中に足を滑らせても地面に叩きつけられることはない。

たとえば労働安全衛生規則の第518条は、高所作業で事業主に作業床を設けるこ

図1

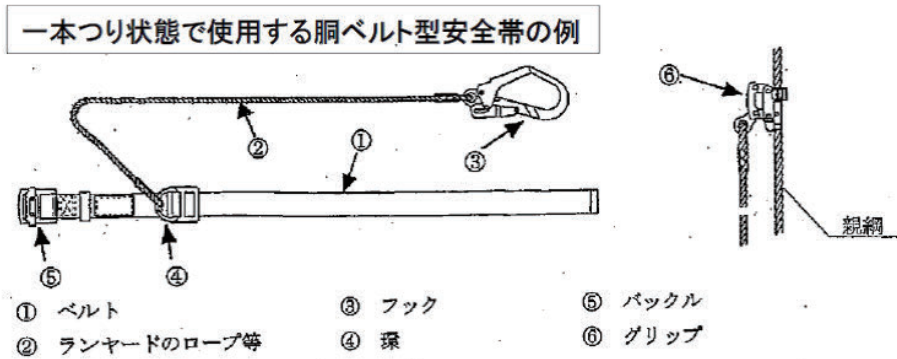
経過措置(猶予期間)

安全帯の規制に関する政省令・告示の改正は、下の表のようなスケジュールで公布・告示され、施行・適用されます。フルハーネス型を新たに購入される事業者は、購入の時期にご留意下さい。

現行の構造規格に基づく安全帯(胴ベルト型・フルハーネス型)を使用できるのは2022(平成34)年1月1日までとなります。

	2018(平成30)年				2019(平成31)年				2020(平成32)年				2021(平成33)年				2022(平成34)年以降
	1月	4月	7月	10月	1月	4月	7月	10月	1月	4月	7月	10月	1月	4月	7月	10月	
政令改正	★公布				★施行日(2月1日)												★完全施行日(1月2日~)
省令改正	★公布				★施行日(2月1日)												
改正法令に基づく墜落制止用器具の使用					使用可能(2019(平成31)年2月1日~)												
現行法令に基づく安全帯の使用が認められる猶予期間					使用可能(2022(平成34)年1月1日まで)												×
安全帯の規格改正					★適用日①(2月1日)												
					★適用日②(8月1日)												
改正構造規格に基づく墜落制止用器具の製造・販売	製造可能				製造・販売可能(2019(平成31)年2月1日~)												
現行構造規格に基づく安全帯の製造・販売が認められる猶予期間	製造・販売可能								販売可能								×
特別教育規程の改正	★告示				★適用日(2月1日)												

図2



とを義務付けているが、第2項でそれが困難な時には「防網を張り、労働者に安全帯を使用させる等墜落による労働者の危険を防止する措置を講じなければならない」としていた。

だから高所作業が必要なときで、とくに設備的な対策を講じるのが面倒な場合、安全帯を使用させるというのは、結構安上がりな対策になっていたことができるだろう。

もっとも、墜落死亡災害における安全帯の使用状況を調べると、たとえば2015年の248人のうち、安全帯不使用は236人(95%)となっている。だからそもそも安全帯を使用するという義務を徹底することが、まず第一ということにはなる。

しかし今度の改正は、さらに墜落死亡災害の現状にもとづき、安全帯使用そのものの問題点に対処するものだった。

悲惨な胴ベルト型、U字つりの死亡災害

表1(次ページ)をみていただきたい。
平成18年から平成27年までの10年間

で、安全帯そのものに起因する死亡災害が少なくとも6件起きているのである。「胴ベルト型安全帯が胸部までずれ上がり、胸部を圧迫」「胴ベルト型安全帯がヘルメットにかかり宙づりとなり…顎紐で頸部を圧迫」。いずれも悲惨な災害発生状況となっている。

まずこのうち4件の安全帯であるU字つりの問題がある。U字つりとは胴ベルトに金具の環が左右について、ロープを電柱等の対象物に回して両側で固定し、高所で体をロープで支えて作業をするという使い方をするものだ(図3)。墜落を防止するとともに、作業姿勢を保持する役割も果たすものとなっている。ところが災害事例では、肝心のときに胴ベルトがずり上がり、内臓を圧迫することにより死亡災害となってしまうている。

今回の改正では、こうした災害事例からU字つりは墜落制止用器具とはみなさず、あくまで作業位置を固定する(ワークポジショニング)用の器具と評価することになっている。

表 1 国内における安全帯に起因する死亡災害事例

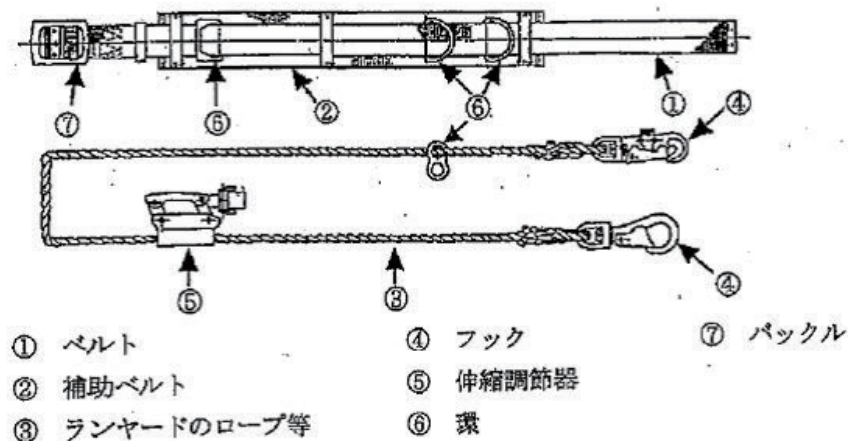
- ・平成 18 年から平成 27 年までの 10 年間で、安全帯に起因する死亡災害 6 件（人）を把握。
- ・これらはいずれも胴ベルト型安全帯によるもの。

作業内容	安全帯の使用方法	災害概要
1 ブランコ作業	一本つり	ブランコ板にて外面窓ガラス清掃作業を行っていた被災者が、メインロープのうち 1 箇所が外れたため、バランスを崩したブランコ板から墜落した。ライフラインにより地面への墜落は避けられたものの胴ベルト型安全帯で宙吊りになった。
2 電線を跨いで姿勢を保持する作業	U 字つり	訓練用鉄塔にて作業訓練中、被災者は、両手で電線をつかんだ状態で宙吊りとなった。その際、電線に掛けていた胴ベルト型安全帯が胸部付近までずれ上がり、胸部を圧迫した。
3 電柱上の作業	U 字つり＋一本つり ※ U 字吊りの緊張が原因と思われる	電話線の更新工事中、空中に張った電話線の不具合を改善するため、安全帯を電話線を支持している張線に掛け、作業していたところ、胴ベルト型安全帯が胴部から胸部にずり上がった状態で宙吊りとなった。
4 安全帯をロープ代わりに降下	一本つり	吸気口周囲の雨漏れ箇所を補修するため一人で、屋上から親綱とロリップと胴ベルト型安全帯を使用し下降しようとしたところ、屋上から約 1メートル下の箇所できつなくなった。
5 電柱上の作業	U 字つり	電線補修作業員が、電柱上において、胴ベルト型安全帯がヘルメットにかかり宙吊りとなり、さらにヘルメットの顎紐で頸部が圧迫された。
6 鉄塔上の作業（降る際）	U 字つり ※ 一本吊りか U 字吊りかは災害原因の論点ではない	作業を終えて照明柱を降るため安全帯の親フックを外した際に、足を乗せていた照明器具の取付用架台から落下した。その際、親フックの金具が取付用架台と照明柱の隙間に引っかかり胴ベルト型安全帯で宙吊りとなった。

（第 1 回墜落防止用の個人用保護具に関する規制のあり方に関する検討会 [H28. 11. 7] 資料より）

図 3

U 字つり状態で使用する胴ベルト型安全帯の例



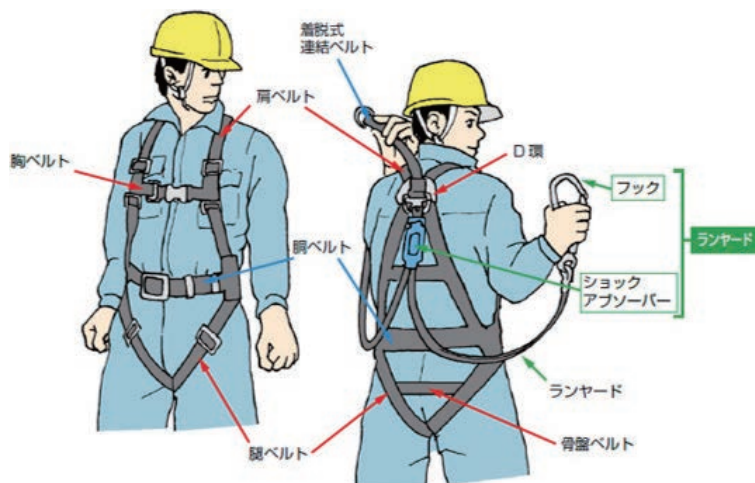
5 m 以下では胴ベルト型 1 本つりも OK

胴ベルト型の 1 本つりであってもずれ上がったり、墜落時の衝撃による内臓圧迫により死亡災害が発生している。このため、改正ではフルハーネス型のもの（次ページ

図 4）を使用することが原則ということとなった。

ただ、フルハーネス型の場合、体を支えるランヤードに連結する D 環と呼ばれる金具の位置は背中部分にあり、高さによっては墜落時に地面に到達してしまう場合がある。その場合はこれまでの 1 本つりの胴ベ

図 4



さ：1.7 m、ショックアブソーバ（第一種）の伸びの最大値：1.2 m、フルハーネス等の伸び：1 m程度として、胴ベルト型を使用可能とするのは5 m以下とすべきとしている。

特別教育の義務付けも

また、フルハーネス型墜落制止用器具を用

いて行う作業に従事する労働者は、学科4.5時間、実技1.5時間の特別教育の受講が必要となっている。

その高さは6.75 m以下と規定されている。中途半端な数字になっているのは、フルハーネスのランヤードとショックアブソーバの伸びの数字と落下距離を考慮、余裕をもたせた数字となっている。ガイドラインでは、フルハーネス型の使用条件について、ランヤードのフック等の取付高さが0.85 m、ランヤードとフルハーネスを結合する環の高さ：1.45 m、ランヤード長

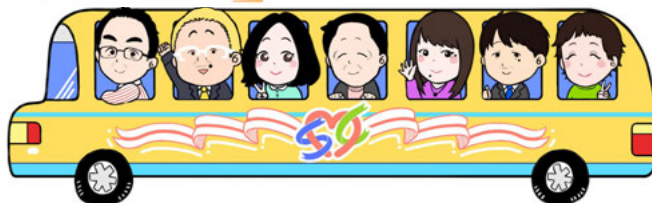
さ：1.7 m、ショックアブソーバ（第一種）の伸びの最大値：1.2 m、フルハーネス等の伸び：1 m程度として、胴ベルト型を使用可能とするのは5 m以下とすべきとしている。

また、フルハーネス型墜落制止用器具を用いて行う作業に従事する労働者は、学科4.5時間、実技1.5時間の特別教育の受講が必要となっている。墜落・転落災害は、全死亡災害の4分の1を占め、休業4日以上死傷災害でも転倒に続いて2番目に多い。墜落制止用器具着用の徹底とともに様々な対策を講じていく必要がある。とりわけ高所作業でありながら、墜落制止用器具の着用自体が困難な作業は今も存在するのであり、対策強化が必要といえるだろう。



中皮腫ポータルサイト
みぎくりハウス

<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

死ぬまで元気です



Vol.41 右田 孝雄

皆さま、お元気ですか？

私はただ今ペメトレキセドの副作用により、体調がおかしい状況にあります。ペメトレキセドとは通称アリムタというのですが、それなら皆さんもお分かりだと思います。しかし、何故ペメトレキセドと書いたかという、私の通院する病院で抗がん剤として使用していたアリムタをジェネリックに先月突然変えられたからです。主治医からはその際「アリムタをジェネリックに変えたからな」の一言だけでした。病院の方針ですから、私はそれに従うしかありません。

ジェネリックに変えた日の夜、早速いつもと違う症状が出ました。本来なら便秘で困るのですが、軽い下痢になりました。この時は、たまたま今回だけかと思っていましたが、次回も同じく最初に下痢が来ました。それから二日後には便秘と共に悪心が



やって来て、何を食べても胸悪くなってきました。他にもいつもと違うのは、倦怠感が出てきたことと浮腫みが酷くなったことでしょうか。これもまた気のせいかもしれませんが。

という訳で体調は不良ということでしょうか。それでも、一週間我慢すればこれもまた回復し、いつもの食欲を取り戻してアクティブに動けます。

そういえば、2年前から改善されていることがあります。先日、抗がん剤投薬2週間後に私にとってはとても大切なことがあって、車で片道5時間移動したんです。もちろん私の運転です。2年前なら30分も車を運転したら背中が痛くなって運転に堪えられなくなっていました。5時間一人で運転しましたが途中トイレ休憩（利尿剤を飲んでいたのでトイレは近い）を3回挟んだのですが、全く背中の痛みを感じなかったのです。そしてその翌日も復路を同じように一人で運転しましたが、全く身体の辛さは感じませんでした。

抗がん剤が効いていて、週一の鍼治療や点穴（「てんけつ」と呼ばれるツボを押し、身体のバランスを整える施術）などで腫瘍が縮小しているのだと自分では思って

いますが、これは私にとっては朗報であり、追い風になっています。こうなったら何が効いていてもかまいません。今やっているルーチンを含めて治療をすることで、ひょっとしたら腫瘍が限りなく小さくなってくれたらいいんだけどと思っています。

先月の血液検査でも、中皮腫の参考となる腫瘍マーカーがかなり低い数値で安定し

ています。このまま、安定した数値でいてくれたら、もっと積極的な活動ができます。

今、「石綿健康被害救済法」の改正に向けて、セミナーや陳情などできることをやっています。法改正ができるまではこのまま元気に活動できたらと思います。皆さん、どうかご支援のほどよろしくお願い致します。

「余命」1年と告げられ18年後の今を生きる「中皮腫」患者の闘病記録

もはやこれまで

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:06-6476-8220 FAX:06-6476-8229

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

韓国からの ニュース

■密陽駅の死亡事故、コレイルに「法定最高刑の1億ウォン」

昌原地方法院密陽（ミリャン）支院は、産業安全保健法違反で裁判に附された鉄道公社に、罰金1億ウォンを宣告したと明らかにした。同時に起訴された釜山慶南本部長は懲役一年に執行猶予二年、馬山施設事業所の施設チーム長など4人にも執行猶予の付いた禁固刑が宣告された。

2019年10月22日午前10時14分頃、ミリャン駅付近で鉄道公社の労働者が線路を補修している間に事故が発生した。列車が近付く音が聞こえなかった労働者1人が列車と衝突して即死し、2人が重症を負った。

線路は急な曲線区間で、視野が確保のため、見張り役が必要だった。会社は列車の見張り役を追加で配置する作業計画書を作成していたのに、追加しなかった。また、見張り役が無線機の所持者に列車が進入していることを知らせたが、無線機の所持者に聴こえず、作業中の労働者を待避させられなかった。

裁判所は「産業現場の構造的・総体的な安全措置の欠如によって、作業現場に内在していた高度な危険が現実化し、勤労者が生命を失う重大な結果が発生した事案」として、鉄道公社に対して法定刑の上限の罰金1億ウォンを宣告した。当時は改正産業安全保健法が施行される前で、罰金1億ウォンが法定の最高刑量だった。

裁判所は「現場に構造的な危険が今なお残っているにも拘わらず、韓国鉄道公社はこれを度外視したまま、安易な問題意識によっ

て注意・監督義務を疎かにし、作業現場に関して体系的な安全措置を樹立・実施する義務に正面から違反した。」と指摘した。更に、韓国鉄道公社の被害回復のための措置も不十分だったと叱責した。

特に「被告人全員が注意義務違反の過失を全面的に否認し、捜査機関への陳述の大部分をひっくり返し、被害者たちに事故の責任を転嫁したり、被害者を非難する態度を見せるなど、果たして真摯に犯行を反省して悔いているのかも疑問」と一喝した。2021年9月3日 毎日労働ニュース ホン・ジュンピョ 記者

■今回の秋夕連休宅配労働者が休む

国土交通部は秋夕（チュソク）の期間、宅配労働者の過労を防止するために6日から来月2日まで4週間の特別管理期間を運営すると明らかにした。

追加人材1万人がこの期間、現場に投入される。宅配の労・使・政による社会的合意によって、宅配事業者が今月から投入する3000人の分類専門担当要員に加えて、ーフ・ターミナル補助要員1770人、サブ・ターミナル上・下車要員853人、宅配運転手1346人など、臨時の人材7000人を追加で投入する。

秋夕連休の間の宅配労働者の休む権利も保障する。主な宅配事業者が秋夕連休の3日前から物品の集貨を制限し、多くの宅配労働者が18日から22日までの5日間を休めるようになった。過労による病気を防ぐための健康管理措置も行なう。

また、物量の急増によって配送が遅れても、宅配労働者に責任を問わないことにした。政府は宅配の物量を分散するために、名節法事用品の注文が多い官公庁には事前の注文を督

励し、SNS を利用した対国民キャンペーンも進めている。

この期間に「宅配労働者過労死対策社会的合意機構」の最終合意が労働現場で履行されているのかも点検する。6月22日に宅配物量の急増による宅配労働者の高強度・長時間労働の問題を解決するための社会的合意が妥結した。これに伴い、CJ大韓通運・韓進・ロッテグローバルロジス・ローゼの4社は、今月から分類要員を追加で投入し、今年中に分類作業の改善手続きを完了する。2021年9月6日 毎日労働ニュース シン・フン記者

■大法院全員合議体「産業災害立証の責任は被害者にある」

大法院の全員合議体は、死亡した労働者Aさんの両親が提起した遺族給付と葬祭料支給処分取り消し訴訟の上告審で、9対4で原告の上告を棄却し、原告敗訴とした原審を確定した。

この事件は業務上災害に対する証明責任の主体を争点として争われた。携帯電話の品質検査業務を行っていたAさんは、2014年4月19日に同僚の職員荷物を貨物車に積み込んだ後、事務室に帰って突然倒れた。病院で「剥離性大動脈瘤破裂による心臓タンポナーデ」と診断され、結局亡くなった。

Aさんの両親は同年7月、勤労福祉公団に遺族給付と葬祭料の支給を請求した。しかし、公団は死亡と業務の因果関係を否認し、不支給処分とした。Aさんの両親は「過労とストレスによる業務上災害」と主張して、2015年4月訴訟を提起した。

一審は原告勝訴としたが、控訴審は「業務と災害の間の相当因果関係に関しては、主張する側が証明しなければならない」として、一審の判決を逆転し、Aさんの両親の請求を

棄却した。大法院も「業務と災害の因果関係の証明責任は勤労者側にある」として、上告を棄却した。多数意見の大法院の判事9人は「2007年の産業災害補償保険法改正以後も、証明の責任は業務上災害を主張する勤労者側にあると見るのが妥当で、既存の判例を維持すべきである」と判断した。

一方、判事4人は「業務上災害の要件の中で『相当因果関係の不存在』に関しては、相手方が証明すべきである」と反対意見を出した。2021年9月10日 毎日労働ニュース ホン・ジュンピョ記者

■知らせのない疫学調査結果、待っていた労働者は亡くなった

「2019年12月に産災を申請したのに、今まで何の進行事項も教えてくれませんでした。未だ疫学調査が終わらず、1年8ヶ月という時間が流れました。その間に妻の病状はずっと悪くなりました。死の峠も越えて、辛うじて生き続けています。妻のことを考えて、ぜひ産災判定を急ぐように、切実に望みます。」

サムソン・ディスプレイで働いて乳がんにかかったヨ・クィソンさん(39)の夫が、勤労福祉公団と「半導体労働者の健康と人権を守る会」(パノリム)に先月送ってきた手紙だ。夫の切実な願いにも、ヨさんは秋夕を2日前にした19日に亡くなった。

ヨ・クィソンさんは高校3年の2000年に、サムソン電子器興事業場に入社した。2001年1月からはサムソン・ディスプレイの天安事業場のモジュール部署で、2008年3月まで働いて辞めた。各種の化学物質と放射線にばく露する工程だった。9年後の2017年に乳がんを診断され、パノリムの助けで、2019年12月に産災を申請をしたが、なぜ

がんに罹ったのか解らないまま目を瞑じた。

パノリムによれば、半導体とディスプレイ労働者の内、職業性疾病の疫学調査結果を待っている人は11人以上。政府もこのような問題を知っており、2018年に改善策を発表した。労働部は半導体・ディスプレイ従事者に対する産災認定処理手続きを簡素化する内容の指針を発表した。職業性がんの8つの傷病である、白血病・多発性硬化症・再生不良性貧血・卵巣がん・脳腫瘍・悪性リンパ腫・乳がん・肺癌の場合、既存の判例に照らして、同じか同様な工程に従事すれば、推定の原則を適用して疫学調査を省略するとした。

問題は指針を適用する基準が狭いということだ。半導体の工程は大きく8つの工程に分類され、各工程ごとにまた細部工程に分けられる。労働部の疫学調査省略の指針を適用されるためには、細部工程で職業性がんが発生した被害者が存在しなければならない。

パノリムのイ・ジョンラン労務士は「労働部が半導体・ディスプレイ従事者に対する疫学調査の省略基準を、細部工程でなく、大工程基準に拡張するべきで、半導体を生産するクリーン・ルームが、内部の空気を循環させる構造である以上、半導体事業場の労働者すべてに推定の原則を適用することも考慮すべきだ」と主張した。2021年9月23日 毎日労働ニュース イム・セウン記者

■ハンファ防衛産業の子会社、労働者の血液疾患症が次々産災認定

金属労組法律院の慶南事務所は、サムソン・テックワンの時からハンファ・ディフェンスの昌原工場で40年間働いて退職した労働者のAさんが、骨髄異形成症候群で勤労福祉公団に産災を申請して2年10ヶ月目に認められたと22日に明らかにした。Aさんは

1978年に入社し、「自走砲」等を作る工程で、溶接と製管・表面処理・洗浄・クロムメッキ・塗装の作業をした。1997年に再生不良性貧血となり、57才だった2018年、骨髄異形成症候群と診断されて、産災を申請した。

産業安全保健研究院の疫学調査で、Aさんは1985～1993年の8年間、表面処理作業をした当時、ゴム手袋だけでトリクロロエチレン(TCE)を扱ったり、塗料の原料にシンナーを入れて吹付をした。しかし、疫学調査でTCEばく露と疾病との関連性は確認されなかった。産業安全保健研究院はAさんが洗浄作業と塗装作業で、相当なレベルのベンゼンにばく露した可能性が高いと見た。

1996年から2003年まで、ハンファ・エアロスペースのブレード加工部署で働いたBさんは、健康診断で汎血球減少症の所見が出て、2017年7月、無形成貧血と診断された。Bさんは平面研削と加工機を使用して金属を切削する作業をしたが、この過程で切削油・水溶性金属加工油・洗浄剤・酸とアルカリ溶液といった有機溶剤にばく露した。疫学調査では業務関連性が否認されたが、業務上疾病判定委員会が推定の原則を適用して業務上災害と認定した。公団は「Bさんが機械加工と熱処理・洗浄業務を行う過程でベンゼンなど造血器系のガン誘発物質にばく露したと判断される」と明らかにした。

チェ・ヨンジュ公認労務士(金属労組法律院慶南事務所)は、「2000年以前まではベンゼン使用に対する規制がキチンとされておらず、塗料や接着剤・洗浄剤にベンゼンが含まれた。」「鉄の工場では表面処理作業や塗装作業をした労働者が疾病を病んでいるとすれば、職業的な原因を疑われる」と話した。2021年9月23日 毎日労働ニュース キム・ミヨン記者 (翻訳：中村猛)

前線から

職場のいじめハラスメント ほっとラインを実施 全国労働安全衛生センター連絡会議

全国

9月10日の世界自殺予防デーにあわせて、全国労働安全衛生センター連絡会議は「職場のいじめハラスメントほっとライン」を9月14日に実施した。業務が原因のメンタル不調や職場内でのハラスメントの相談は、各安全衛生センターや地域ユニオンに常にたくさん寄せられており、3年連続でこのテーマをとりあげての全国一斉ホットラインとなった。

対応拠点としたのは、関東方面は東京労働安全衛生センター、中部を名古屋労災職業病研究会、関西圏を関西労働者安全センターとし、さらにコミュニティユニオン・全国ネットワークの協力を得て、札幌地域労組、山梨ユニオン、ユニオンみえ、連合福岡ユニオンも、各事務所を拠点として一斉ホットラインを実施した。

全国に寄せられた相談件数は、合計38件だった。

相談の多くは、暴言やひどい言葉での叱責を受けたというものだった。「仕事ができない」「給料泥棒」「何回言ってもできない」などの言葉が目立った。

他には、無視をしたり書類を隠すなどの嫌がらせを受けたものなど。新型コロナの陽性者がでたのに、会社が対策を取らないという相談もあった。

加害者のほとんどは、社長、工場長、支店長、課長、直属の上司など上の立場にある人間で、他には派遣先の労働者というのもあった。加害者が同僚の場合は、先輩であったり集団でのいじめであったり、やはり被災者が弱い立場におかれていた。

電話でのアドバイスでは済まない相談も多く、最寄りの地域労組などを紹介したり、後日の面談を約束した。

今回はあまりマスコミに取り上げてもらえず、平日1日のみの実施でもあり、相談件数が少なかった。ホットラインを実施する際の周知は重要であり、ハラスメントに悩む労働者は多いので、次回はきちんと必要な人に情報が届くように対策したい。



9月の新聞記事から

9/8 厚生労働省は、東京電力福島第一原発の事故対応業務による被ばくで咽頭がんを発症したとして男性作業員2人を労災認定した。この事故に絡むがんで労災認定された作業員は計8人となった。咽頭がんでの認定は初。一人は東電社員で、1977年～2015年のうち35年間、放射線業務に従事し、累計の被ばく線量199mSvのうち85mSvが事故対応によるもの。18年12月にがんを発症した。もう一人は協力会社の放射線技師で、96～19年のうち15年間、放射線業務に就き、累計の被ばく線量386mSvのうち事故対応によるものは44mSv。19年1月に発症しすでに死亡。福島第一原発の事故対応に携わり、がんを発症した作業員からの労災申請はこれまで計28件。うち9件が審査中で、11件は不支給。

9/9 アスベストの規制をめぐり、健康被害を受けた沼津市の男性と国との間で和解が成立した。アスベスト訴訟で静岡地裁での和解は初めて。沼津市で配線工事をしていた和田薫さん(72)は1968年から1993年まで配線工事の作業員として沼勤務し、工事の際にアスベストを吸引したとして、国と親会社2社に損害賠償を求める裁判を起こしていたが、地裁で国との和解が成立した。

9/12 性別変更した看護助手が精神障害を発症したのは、職場で「SOGIハラ」を受けたためだとして、茨木労働基準監督署(大阪府茨木市)が労災認定していた。看護助手(50)は性同一性障害特例法に基づき、2004年に性別を女性に変更。看護助手が精神障害を発症する前のおおむね半年間に、病院で男性のような名前と呼ばれていたなどと認定。「(看護助手の)性的指向・性自認に関する侮辱的な言動」で、パワハラにあたるとした。その上で人格や人間性を否定するような攻撃が執拗に行われたケースに該当し、心理的負担は「強」と判断した。労災認定は今年2月5日付。看護助手は病院を辞めている。

9/15 出生時の性別と性自認が異なるトランスジェンダーの40代女性が勤務先で、「SOGIハラ」を受け、うつ病を発症したとして、神奈川県内の労働基準監督署に労災申請した。14日付。女性は男性として生まれたが7～8年前に性同一性障害の診断を受けた。2017年11月に会社側へ性自認を伝え、部署を異動した。直後から上司に他の社員の前で「彼」と呼ばれ、「女として見られない」などの侮辱を受けるようになり、18年にうつ病で休業した。21年に職場復帰しようとしたところ、転居が必要な遠隔地への転勤を命じられた。労働組合を通じて会社と交渉し、今月からは転居も不要な、別の職場に復職した。

脳・心臓疾患を発症した場合の労災認定基準が20年ぶりに見直され、労働基準監督署で運用が始まった。新しい基準は、時間外労働時間が過労死ラインに近ければ、他の要因も勘案しながら総合的に認定できると明記した。他の要因とは、終業から次の始業までの休息が11時間未満だったり、身体的負担、連続勤務といった労働時間以外の要因が認められたりした場合などとした。また、人事院も、国家公務員に関する脳・心臓疾患の公務災害認定指針を改正し、各府省に通知した。厚生労働省の労災認定

の基準に準じた。施行は労災と同じ15日付。

9/16 トヨタ自動車の男性社員(40)が自殺したのは上司によるパワハラと過労が原因だったとして、妻が国に労災の認定を求めた裁判の控訴審で名古屋高裁は、一審の判決を取り消し労災を認めた。一審名古屋地裁は訴えを棄却、妻が控訴していた。高裁は「長期間にわたり上司から必要以上の大声で叱責を受けていたことは強い心理的負担に当たる」などとして、一審の判決を破棄し国に処分を取り消すよう言い渡した。

山口県宇部市の宇部中央消防署員の松永拓也さん(27)が2019年1月、遺書で職場のパワハラを訴え自殺した問題で、地方公務員災害補償基金山口県支部が、公務災害と認定したことが分かった。宇部・山陽小野田消防局は今年1月、自殺当時の男性副署長がパワハラをしたと認め、減給10分の1(3カ月)の懲戒処分にするなどした。

岐阜県飛騨市の旧神岡鉱山で働き、じん肺になったのは会社側の粉じん対策が不十分だったためだとして、元従業員らが神岡鉱業(飛騨市)と親会社の三井金属鉱業(東京)に慰謝料など計約2億6000万円の損害賠償を求めた訴訟の控訴審判決が、名古屋高裁であった。裁判長は計9075万円を支払うよう会社側に命じた昨年3月の1審・岐阜地裁判決を変更し、新たに3人をじん肺と認め、計約1億2000万円の賠償を命じた。原告はじん肺と認定を受けていた元従業員8人。1審では原告のじん肺認定は8人中3人で、原告、被告の双方が控訴していた。

9/21 学校法人「森友学園」への国有地売却を巡り、財務省の決裁文書改ざんを苦に自殺した近畿財務局職員、赤木俊夫さん(54)の公務災害の認定理由を「不開示」とした国の決定について、総務省の情報公開・個人情報保護審査会は「違法で取り消すべきだ」と答申した。16日付。ただ、答申に法的拘束力はなく、不開示決定を出した人事院は「内容を精査して対応を検討する」としている。

9/22 新潟市民病院の女性研修医が過労により自殺し、遺族が新潟市に損害賠償を求めた裁判で、市が新潟地裁の和解勧告の受け入れを拒否した。この裁判は2016年1月、新潟市民病院の女性研修医が自殺し、労災認定されたことを受け、遺族が病院を運営する新潟市を相手取り、損害賠償を求めているもの。原告側は月100時間を超える時間外労働が続いたことで、うつ病を発症し自殺に至ったと訴えている。

勤務先で殺菌剤の成分を吸い込んで化学物質過敏症を発症したとして、40歳代女性が国を相手取り、労災を認めなかった決定の取り消しを求めた訴訟の控訴審判決が札幌高裁であった。裁判長は、原告の請求を棄却した1審・札幌地裁判決を取り消し、労災を認める判決を言い渡した。17日付の判決によると、女性は2012年2月、当時勤めていた岩見沢市の回転ずし店で、トイレに散布された殺菌剤の原液を拭き取る作業に従事。その後、頭痛や舌のしびれなどを感じ、化学物質過敏症と診断された。女性は岩見沢労働基準監督署に労災請求したが、作業と症状との因果関係が認められず、17年5月に提訴した。

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