

関西労働者安全センター

関西 労 災 職 業 病

関西労働者安全センター

2024.6.10発行〈通巻第555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/>



業種を問わず「業務委託」は労災保険の対象に 11月から始まるフリーランスの特別加入制度	2
2トン以上で昇降設備設置と保護帽の着用義務 強化された貨物自動車積み卸し作業の安全対策	7
運営協議会新任委員紹介 全日本建設運輸連帯労働組合近畿地方本部関西生コン支部 副執行委員長 武谷新吾さんインタビュー	9
韓国からのニュース	11
前線から	14
中皮腫で死亡した電気工の給付基礎日額を「標準報酬月額」と したため超低額になった件の続報／大阪南 時間外労働上限規制と過労死防止を考えるシンポジウム 過労死防止大阪センター／大阪	
2024年夏期カンパのお願い	19

5月の新聞記事から／18
表紙／過労死防止大阪センターシンポジウムで話す遺族の高島淳子さん
(2024年4月19日)

業種を問わず「業務委託」 は労災保険の対象に

11月から始まるフリーランスの特別加入制度

フリーランス法施行にあわせた 労災保険適用の拡大

今年の11月、労災保険特別加入の対象が大きく広がることとなる。

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下「フリーランス法」）」が11月1日に施行されるのにあわせて、業種を問わず「特定受託事業者」であれば労災保険の特別加入を可能とする労働者災害補償保険法施行規則の改正が行われたからである。

労働者ではないが、労働者に準じて労災保険を適用する特別加入制度は、労働者を雇用して事業を行う中小事業主（第1種）、労働者を雇用せずに事業を行う自営業者（第2種）、そして労働基準法の適用がない海外派遣者（第3種）で構成されている。このうち第2種は、建設業の一人親方など11業種の一人親方と農作業従事者など14業種の特定作業従事者、あわせて25業種の特別加入が認められていた。厚生労働省の事務当局は、これまで、業務の範囲が特

定できるかなど労災保険の運用に足る業種かどうかを検討して業種を追加してきた。令和3年度の芸能関係作業従事者、ITフリーランス、柔道整復師、アニメーター、令和4年度の歯科技工士、針きゅう師など、次々と対象業種が広がったのは記憶に新しい。

いちいち候補業種を挙げては検討して業界のヒアリングをして拡大するなどというのはいかがなものか、自己責任で仕事をすることを生業とする人々は、そもそも業種を限定することなどできず、またその業務に起因して災害に遭う危険性はどんな仕事でもあるだろうなどという見方は、厚生労働省の当局ならずとも囁かれ続けてきたところだ。

今回の改正は、「我が国における働き方の多様化の進展に鑑み、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため」に制定されたフリーランス法が、業種を問わずに「特定受託事業者」という当事者を法律上、明確に定義したことから、その枠組みをそのまま労災保険制度の運用に当てはめることに

より解決をはかったものということができる。

対象業務は企業等からの 業務委託が前提

まず、今回の改正で新たに労災保険特別加入の対象となるのは、「フリーランスが企業等から業務委託を受けて行う事業（特定受託事業）」または「フリーランスが消費者から委託を受けて行う特定受託事業と同様の事業」とされている。

個別の業種を定めるのではなく、業務委託を受けるという事業の進め方で加入の可否を決めるということになる。法律上フリーランスは「特定受託事業者」と表現され、その定義は「業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しないものをいう。」（フリーランス法第2条第1項）としている。

「業務委託」とは企業などがその事業のために他の事業者にも、物品の製造、情報成果物の作成、役務の提供を委託することとしている（フリーランス法第2条第3項）。

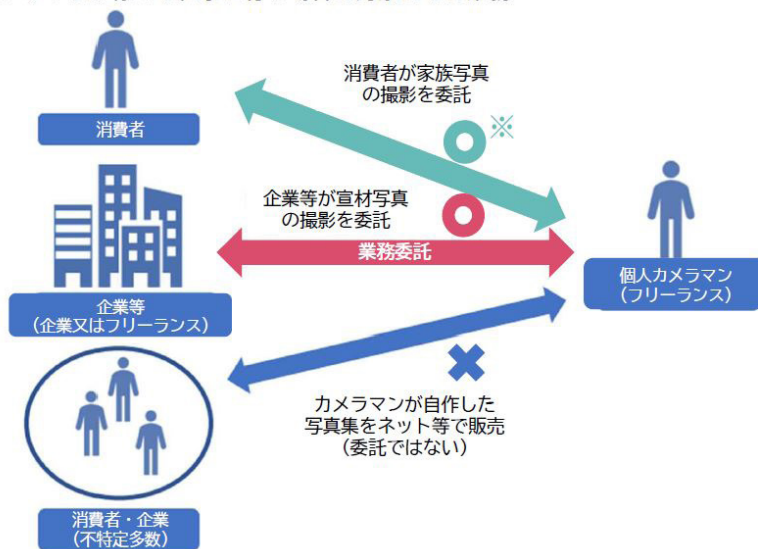
つまりフリーランスが企業等から業務委託を受けて行う「事業者間の委託取引」が特別加入の対象ということになる。さらにこの業務委託を受けて事業を行うフリーランスが、当該事業と同種の事業を消費者から委託を受けて行う業務も特別加入の対象業務としている。

業種を問わず、フリーランスの業務全体に網を広げた形だが、よくよく見ると特別加入者として補償の対象とならない仕事もいろいろありそうだ。

ちょっとわかりにくいので、厚生労働省がチラシで図解で説明しているカメラマンの場合を見てみる（下図参照）。

フリーランスのカメラマンが企業等から宣材写真の撮影を委託されて行う業務は特

（例）一人のカメラマンが様々な仕事を行う場合の対象となる業務



別加入の対象業務となり、それ以外で一般消費者から家族写真の撮影を委託されたらそれも対象となる。しかし自作した写真集を販売する事業も同時に手掛けたとしてもこれは対象業務とはならない。

そして、消費者だけから委託を受ける場合はもともと対象とならない。つまりあくまでフリーランス法が適用されるような「事業者間の委託取引」が基本であって、あとはそれに準ずるものも付属的に対象とするわけだ。

ただし行政通達では、「業務委託事業者以外の者（いわゆる消費者）のみから委託を受けて事業を行う者であっても、業務委託事業者（いわゆる事業者）から業務委託を受けて事業を行う意向を有する場合には、対象となること。」（R6.4.26 基発0426 第2号）としているので、基本的には消費者相手の事業をやっている「企業からの仕事も受けるよ」と意向を示せば認めるということになる。この点についてどのように運用するのか、解釈により加入促進には差ができそうだ。

特別加入団体は全国単位の団体で都道府県ごとの事務所設置が要件

つぎに第2種特別加入では必須となる特別加入団体の要件である。

通常の業種別の特別加入団体の要件は、たとえば加入者の人数要件は原則30人などとされていて、安全衛生対策の取り組みなどいくつかの要件はあってもハードルはそれほど高いものではなかった。しかしフ

リーランスの特別加入団体の要件は、次のようなもので、結構厳しいものとなっている。

- 特定の業種に関わらないフリーランス全般の支援のための活動の実績（活動期間が1年以上、100名以上の会員等がいること）を有していること。
- 全国を単位として団体を運営すること。その際には、都道府県ごとに加入を希望する者が訪問可能な事務所を設けること。
- 加入を希望する者等に対し、加入、脱退、災害発生時の労災給付請求等の各種支援を行うこと。
- 加入者に対して、適切に災害防止のための教育を行うこと。

活動実績1年以上、100人以上の会員という要件もさることながら、全国を単位とした団体で、都道府県ごとに訪問可能な事務所ということになると、対応できる団体は限られてくる。

昨年11月に開かれた労働政策審議会の労災保険部会でヒアリングに応じたフリーランスの取り組み実績のある団体は、労働組合の連合とフリーランス協会（一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア



ア・フリーランス協会) だった。現在のところ、対応が可能な団体としてはこの二つではないかと推測されるところだ。

ただしこの2団体ともに、明確な労災保険特別加入の取り組み準備を進めているという情報は発信されておらず、今後の動きが注目されるところだ。

いずれにしても、多様な業種全部に対応するのが原則であり、その中には現行の特別加入制度でも常に問題点として指摘されている、実態は労働者であるにも関わらず自営業者として扱われるようなことが拡大されるようになってはならない。

消費者だけの業務委託はダメ 個人商店主は相変わらず埒外

先にもふれたように、今回の改正は「希望するすべて」のフリーランスが特別加入できるように対象範囲を拡大する（フリーランス法参議院附帯決議）というが、あくまで特定受託事業者としての業務に限られている。企業等から委託を受けた業務と同じ種類の業務なら個人消費者から受けた仕事も対象となるが、そうでない業務を合わせて行うときその業務は対象とならない。厚生労働省のチラシにある図で示されているカメラマンのケースと同じような場合は相当出てくるだろう。

そもそも企業等からの業務委託はなく、消費者のみを相手にする事業者は、これまでと同様に特別加入の道は閉ざされたままということになる。たとえば家族経営の商店は特別加入することはできない。

フリーランス法を前提として制度を設計したからそうになってしまうといえばそれまでだが、それではなぜ受託事業に限定する必要があるのだろうか。これまでの特定作業従事者の特別加入制度のように、業務の範囲の特定が困難だからなどというのは理由にならない。そもそも職種を限ることなく加入を認めるのだから、例えば、指定農業機械作業従事者のように、どんな機械を使うのかとか限定をしようがない。

行政通達では業務遂行性を認める行為を次のように定めている。

a 契約に基づき報酬が支払われる作業のうち特定フリーランス事業に係る作業及びこれに直接附帯する行為（「直接附帯する行為」とは、生理的行為、反射的行為、準備・後始末行為、必要行為、合理的行為及び緊急業務行為をいう。）

（注1）「特定フリーランス事業に係る作業」とは、特定受託事業者が行う作業のうち、業務委託を受け契約を締結してから最終的な物品、情報成果物又は役務の提供に至るまでに必要となる作業をいう。ただし、自宅等で行う場合については、特に私的行為、恣意的行為ではないことを十分に確認できた場合に業務遂行性を認めるものとする。

（注2）「直接附帯する行為」としては、例えば、契約を受注するための営業行為、契約締結に付随する行為及びその事務処理等が該当する。

b 契約による作業に必要な移動行為を行う場合（通勤災害の場合を除く。）

(例) 契約を締結するための事前打ち合わせに係る移動、業務委託事業者又は業務委託事業者以外の者からの指示による別の作業場所への移動等

c 突発事故（台風、火災等）等による予定外の緊急の出勤途上の場合

はて？消費者から委託をうける場合を対象業務に含めたら、業務遂行性の判断は難しくなるだろうか。そんなことはない。「事業者間の委託取引」をしているフリーランスが同種業務を消費者から受けるのは認めるが、それ以外の業務や消費者のみは認めないというのは、理由がない。

せっかく自営で働く人々の災害補償を万全にと改正を進めたのに、なぜこんな無駄な障壁を設けることになったのだろうか。

複数事業掛け持ちは複数加入が必須 周知が足りない複数事業労働者給付

それからもう一つ気になることがある。フリーランスの特別加入は業種を問わないが、既存の特別加入の制度がある一人親方

や特定作業従事者の事業については、そちらで加入となる。当然のことだが、現実には複数の業種の仕事をかけ持つ事業者の割合は相当多いだろう。従来の特加入者にも共通することだが、複数の業務に従事する事業者は、それぞれの事業について特別加入をしておかなければならない。

2020年の労災保険法改正により、複数事業労働者の給付基礎日額は合算されることになっているのだから、特別加入者自身が制度自体を理解していないと不適切な加入になる可能性がある。この点について、現在の特別加入制度に関する各種のチラシやリーフレットはまったく触れていないのはどうしたことだろうか。

枠は大きく拡大されたが、問題は山積しており、11月以降、どのように進んでいくのか、注目が必要だ。



全国労働安全衛生センター連絡会議
YouTube チャンネル
<https://www.youtube.com/channel/UC1aBHbBkml5mzHWe8Z8In1A>

≡ YouTube^{JP} 検索 🔍 🎤 📺 ☰

2トン以上で昇降設備設置と保護帽の着用義務強化された貨物自動車積み卸し作業の安全対策

トラック（貨物自動車）の荷台への積み込みと荷卸し作業などというのは、まあ、ありふれた仕事だ。陸上貨物運送事業に従事する労働者はもちろんのことだが、あらゆる業種で日常的にやっている仕事の一つだろう。昨年の労働安全衛生規則の改正は、そういう相当数の事業場に関係がある、言いかえると相当数の事業者に新たな義務が課せられるものだった。以下、紹介しておく。

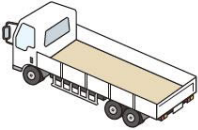



まず、昇降設備の設置義務の対象となる貨物自動車の範囲が拡大された。これまでは最大積載量5トン以上だったのが2トン以上となった（安衛則第151条の67）。昇降設備とは踏み台などの可搬式のもののほか、貨物自動車に設置されている昇降用

ステップなども含まれる。テールゲートリフターを昇降設備として利用する場合は、中間位置で停止させてステップとして使用するものとされている。なお、高さ1.5mを超える箇所での作業では、もともと原則として昇降設備の設置が義務付けられている（安衛則第526条第1項）。

荷を積み卸す作業を行うときに、労働者に保護帽を着用させる義務の対象となる貨物自動車について、最大積載量が5トン以上のものに加え、以下のものが追加された（安衛則第151条の74）（下図参照）。

①最大積載量が2トン以上5トン未満の貨物自動車であって、荷台の側面が構造上開放されているもの又は構造上開閉できるもの（平ボディ車、ウイング車等）

新たに保護帽の着用が必要となるトラックの種類（最大積載量2トン以上5トン未満のもの）

保護帽の着用が必要となるもの	適用されないもの
 <p>平ボディ車 (荷台の側面が構造上開閉できるものの例)</p>	 <p>バン (テールゲートリフターが設置されていないもの)</p>
 <p>建機運搬車 (荷台の側面が構造上開放されているものの例)</p>	 <p>バン (テールゲートリフターが設置されているもの)</p>

※最大積載量5トン以上のトラックについては、トラックの種類にかかわらず保護帽の着用が必要です。

②最大積載量が2トン以上5トン未満の貨物自動車であって、テールゲートリフターが設置されているもの（テールゲートリフターを使用せずに荷を積み卸す作業を行う等の場合は適用されない）。

テールゲートリフターの操作は 特別教育実施義務

荷を積み卸す作業におけるテールゲートリフターの操作の業務を行う労働者に対し、学科4時間、実技2時間の特別教育を実施することを義務付けた（安衛法第59条第3項）。特別教育を行ったときは、事業者において受講者、科目等の記録を作成し3年間保存する必要がある。

運転者が運転位置から離れる場合には貨物自動車の逸走を防ぐため、①荷役装置を最低降下位置に置くこと、②原動機（エン

ジン）を止めること、③ブレーキを確実にかけるなど逸走防止措置を講ずることが義務付けられている（安衛則第151条の11）。しかし、エンジンを止めると荷役装置が動かさない場合、運転手一人だけで荷役作業ができないこと、テールゲートリフターは、収納位置が必ずしも最低降下位置ではないという実態があることから、①と②は適用除外となった。

どうだろうか。2トン車で荷物を積み卸しする作業は、様々な業種で見かける作業だ。昇降設備設置に保護帽（墜落時保護用）の着用は当然の義務となり、便利なテールゲートリフターの操作をする人にも計6時間の特別教育の実施が必要となった。最低限の労働安全衛生対策として着実な取り組みを進めたい。



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

関西労働者安全センター運営協議会 新任委員紹介

全日本建設運輸連帯労働組合近畿地方本部関西地区生コン支部

副執行委員長 武谷新吾さんインタビュー

今年度から関西労働者安全センターの委員を引き継いだ武谷さん。波瀾万丈の組合活動についてその一端をお話していただきました。

—関西生コン支部で活動されるようになった経緯を教えてください。

労組の組合員として活動して31年目です。生コンドライバーをしていて、全日本建設運輸連帯労組の朝日分会に加入しました。日々雇用の運転手の分会でした。

関西地区生コン支部は1965年に結成され、産業別労働組合として生コン車のドライバーから始まり、建設労働者、運輸労働者を組織してきました。

私が働き始めた90年代は、日雇いや個人のドライバーが大勢いて、関生支部が日々雇いの労働者をまとめていました。労組は解雇者に各生コン企業を紹介したりしていました。日雇い手帳を持って仕事に行き、仕事がないときには失業給付がもらえるようにもしました。

労組の執行部に入って25年になります。

当時は関生支部の事務局で日雇いドライバーの配車を担当しました。生コン企業に日雇いドライバーを手配していました。

月25日働いてほぼ社員のような働き方



なのに、日雇い扱いで解雇された運転手が、相談に来ていました。

—裁判で無罪を勝ち取られたときは喜びましたが、逮捕から大変でしたね。

運転手の雇用や賃金は生コン会社によるのですが、その生コン中小企業は大手ゼネコンによって生コン価格を買いたたかれる立場にありました。そこで、中小生コン企業に協同組合を作らせて、価格の安定を図って買いたたかれるのを防ぎました。中小企業の利益を守ることが私たちドライバーの権利を守ることもなるため、労組は企業に協同組合に入るように説得しました。

1980年代にもアウトサイダー業者を協同組合に入れるという約束を反故にされたことで争議になり、たくさんの逮捕者を出しました。このときは中小企業の人も逮捕

されました。

私自身は、2005年1月に初めて逮捕されました。黙秘権を行使したのですが、黙秘すると保釈されないうらしく、そのまま22日目に起訴されました。起訴後に保釈されると思っていたのですが却下されたので、がっかりしました。裁判が終わるまで1年拘留されました。接見禁止で、代理人の位田浩弁護士以外には会うことができず、月に1回裁判に出廷して傍聴に来た仲間の顔を見られることが楽しみでした。しかし、裁判所から拘留所に戻れば独居房で、1日点呼の看守としか話しをすることもなく過ごすのは辛かったですね。そのときは、高裁まで争って、威力業務妨害、強要未遂で有罪になりました。

2度目の逮捕は2019年で一審は有罪でしたが、二審は威力業務妨害、強要未遂ともに無罪を勝ち取りました。相手側協同組合は、元暴力団らを使って労組を脅迫しておいて、警察に被害を訴えました。中島光孝弁護士らが頑張ってくれて、「正当な組合活動だった」と認められました。2022年3月のことです。すばらしい判決文で、今も落ち込んだときはその判決文を見て、励まされています。

—最近の労災・安全衛生の課題は何ですか？

組合への相談は、心の病気のケースが多いです。ほとんどが組合員以外からの駆け込み相談です。街宣活動で配る抗議ビラの裏に労働相談窓口を載せていますので、それを見て相談が来たりします。街頭でビラ

を見た年配女性が話しかけてきて、実は娘がいじめを受けて引きこもりになっていると言うので、名刺を渡して後日相談に来られたということもありました。労組に相談できることをもっと知ってもらいたいですね。

パワハラや上司からの暴力に泣き寝入りしているという話も多く、その上司も上からいろいろ言われて、職場がギスギスしているのでしょうか。団体交渉では説得して謝罪を求めます。会社が認めずに裁判になるケースもあります。

—休日などはどのように過ごされますか？

休みの日はDVDで映画を観たり、小説を読んで過ごしています。勉強の本も読みますが、宮部みゆきや東野圭吾の小説が好きです。

先輩方から受け継がれてきた組合活動を楽しく方っていただきました。これから、安全衛生の課題についても当センターと協力していけると期待します。(文責 事務局)



韓国からの ニュース

■労災申請、これからは携帯電話でもできる
公団は7日から「政府24」アプリでモバイル労災申請サービスを提供する。

労災申請を希望する労働者は「政府24」アプリで「ワンクリック労災申請代行要請」を検索して申請書を作成することができる。この時、治療を受けた労災保険医療機関を指定すれば、該当の情報は公団が運営するインターネットサイトの「雇用・労災トータルサービス」に連係され、医療機関に伝えられる。医療機関が労災申請書に所見書を添付して公団に提出すれば労災申請が完了する。

公団は情報通信機器の使用に慣れている青年世代の労働者のモバイル労災申請が活性化されれば、労災申請の迅速性も向上すると見通した。災害の発生日から労災申請日までの平均所要期間は、2021年の67.6日から昨年は77.3日に延びていた。2024年5月7日
京郷新聞 パク・チェヨン記者

■「好況」の造船所、労働者には「墓場」／
今年だけで12人死亡

造船所で労働者の死亡事故が続出してい



る。13日に釜山市のある造船所で火災が発生し、2人が死亡した。テソン造船の造船所で建造中のコンテナ船内のガス漏れで、爆発と同時に火災が発生した。この事故で30代のベトナム移住労働者1人が死亡し、韓国人労働者1人も火傷を負って病院に運ばれたが死亡した。

10日にも木浦の現代三湖重工業で、フジツボ除去のために潜水作業をしていた22歳の青年下請け労働者が死亡した。死亡前日の9日の午前と午後潜水作業をして意識を失い、病院に運ばれたが、結局目を開けることなく亡くなった。

潜水作業中の労働者が死亡した日、固城郡の錦江重工業で、船舶構造物のブロックが倒れる事故が発生して労働者2人が圧死した。1人はカンボジア出身の移住労働者だった。造船所が集る慶尚南道の巨済・統営・高城では、金剛重工業の重大災害を含めて今年だけで8人の労働者が造船所で命を失った。

現代重工業蔚山造船所でも2月12日、海洋構造物である「浮遊式原油生産設備(FPS)」の上部で設備を移動する作業中に構造物の一部が崩れて下請け労働者が下敷きになり、1人が死亡し1人が重傷を負う事故が発生した。

労働界は最近続いている造船業の死亡労災に関して、政府の特別勤労監督と使用者の処罰を要求している。金属労組が把握している今年の造船所での労災事故による死者は12人に達する。

金属労組光州全南支部と民主労総霊岩郡支部はこの日、雇用労働部木浦支庁前で記者会見を行い「労働部は特別勤労監督を実施し、現代三湖重工業の元・下請けの使用者を厳重に処罰せよ」と要求した。2024年5月14日
毎日労働ニュース イ・ジェ記者

■裁判所「不規則勤務者の過労、労働部の告示では判断できない」

勤務時間が不規則な労働者の過労の有無を、雇用労働部の告示を基準に判断してはならないという裁判所の判断が出た。

ソウル行政裁判所は建設現場の所長のAさんが提起した療養不支給処分取り消し訴訟で、原告勝訴の判決を行った。

Aさんは建設現場で所長として人事管理をすると同時に、足場工などの肉体的に労働強度の高い業務も行ってきた。Aさんが突然倒れたのは2022年2月28日。退勤後に家で夕食を摂っている途中に病院に運ばれ、脳出血・半身麻痺などと診断された。

Aさんは過労による業務上災害だとして、公団に療養補償を申請した。不規則な勤務時間に、随時延長・夜間労働をするなど、休日不足していたこと、倒れる直前に連続10日間働くなど、常に過重な業務に苦しめられたことなどを理由に、業務関連性を主張した。

公団は不承認とした。Aさんが休日の翌日に正常勤務した後に家で倒れたこと、突発状況や急激な業務環境の変化がなく、勤務時間が労働部の告示の過労基準に達していないことなどを理由とした。Aさんに基礎疾患である高血圧と脳動脈瘤が内在していたことも、不利な事情として参酌された。

裁判所は、Aさんの不規則な勤務時間に注目した。Aさんが倒れる前の1週間の業務時間は53時間だ。労働部の告示上の過労と認められるためには、倒れる前の12週間の1週間の平均業務時間である45時間24分より30%以上増えなければならない。裁判所は、業務時間が少なく計算されたというAさんの主張を認めた。「2022年2月頃、Aさんの勤務日が以前より短かった影響で、労働部告示に定めた傷病発病前の1週間以内の業

務量と、12週間の一週間平均業務量が少なく算定された」と指摘した。連続勤務を基準に計算すれば、Aさんが倒れる2日前の、10日間連続して働いた時間は91時間30分だ。1週間当たりの平均業務時間は64時間3分で、前の45時間24分に較べて40%以上増加した数値だ。

裁判所は「告示で定めた一定期間内の仕事量の増加と業務時間要件は、業務上の環境変化や過労の有無を判断するときの一つの考慮要素に過ぎず、絶対的な判断基準にはならない」とし、「Aさんが傷病発病直前に業務上の負担が増加し、脳血管の正常な機能に明確な影響を与えかねない肉体的・精神的な過労を誘発した場合に該当すると見る余地がある」と判断した。2024年5月17日 毎日労働ニュース カン・ソクヨン記者

■「強制昇進」によるうつ病と自殺／裁判所「産業災害だ」

望まない昇進で発病したうつ病と、これに因る労働者の自殺が裁判所で労災と認定された。成果に対する負担、同僚との不和によって誘発されたうつ病が6年以上続き、自殺の原因になったということだ。

ソウル行政裁判所が、23年間戦闘機製造会社に勤め、2020年7月に自ら命を絶ったAさんの遺族が勤労福祉公団を相手に起こした「遺族補償と葬儀費不支給処分取り消し訴訟」で、原告勝訴判決を行った。

判決文によれば、1997年に入社し、戦闘機の組立業務をしていたAさんは、2013年に海外出張中に「組長」昇進を伝えられた。Aさんは昇進を望まなかったが、会社はこれを無視し2014年1月からの昇進を発令した。Aさんは戦闘機の最終組立工程を担当する組の組長として働き、成果への負担と組員

の業務怠慢による納期遅延、組員との不和などでストレスが激しくなり、精神科で「うつ病」と診断されて治療を受けた。2015年から組員にもどったが、2017年からは、チーム長の指示を現場に伝達する中間管理者の発令を受けストレスによって、うつ病が続いた。

2020年4月からは、他機種の戦闘機の組立業務を担当して、更に深刻化した。Aさんは2020年5月、6月に自殺を図り、7月に三回目で命を絶った。

裁判所は「2014年の組長人事発令の以前には、うつ病を含む精神的な病歴は存在しなかったため、業務上の理由に基づくストレスでうつ病が発病し、それによって極端な選択に至ったということ以外に、Aさんの自殺を説明できる動機や契機がみえない」として、業務上の災害と認定した。更に「突然の人事措置、新しい役割を遂行しながら発生した構成員との不和、成果に対する負担、業務苦情に関する疎通窓口の不在（ストレスの訴えに対する無反応）等の業務的な要素がうつ病の発病に決定的な影響を与え、その状態が自殺の実行当時まで長期間続いたとみられる。」とした。2024年5月26日 ハンギョレ新聞 パク・テウ記者

■特殊雇用職も産業安全保健法を根拠にいじめ予防を要求できる

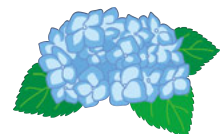
特殊雇用職労働者も職場内いじめの被害者になり得るし、産業安全保健法を根拠に、いじめ防止をきちんとしなかった事業主に責任を問うことができるという、初めての最高裁判決が出された。

最高裁判所二部が、建国大が運営するゴルフ場で働いていたキャディーのAさんの死亡事件で、建国大が起こした上告を全て棄却したことが確認された。

2019年7月から建国大学が運営する坡州市のKUゴルフ場でキャディーとして働いていたAさん(27)は、キャディーを統率・管理する「キャプテン」のB氏から持続的ないじめに遭い、2020年9月に自ら命を絶った。ゴルフ場のキャディーは代表的な特殊雇用職労働者だ。

一審裁判所は昨年2月、Aさんの遺族が加害者のB氏、建国大学法人を相手に起した損害賠償訴訟で、被告に賠償責任があると判決した。裁判所は「被害者が必ず勤労者であるべき必要はない」とした。裁判所は、加害者だけでなく、事業主の建国大の不法行為責任も認めた。「建国大学が加害者B氏の事務監督に、相当な注意をしていたとは見難い」という理由からだ。一審裁判所は、建国大学法人が産安法上の義務を履行したかについては直接判断しなかった。

控訴審裁判所は一審と異なり、この争点についても判断した。控訴審裁判所は昨年12月、建国大の賠償責任の範囲を説明し、「事業主である建国大は、Aさんを保護する義務があり(産安法5条、77条、施行令67条参照)、加害者の不法行為を知ることができたにも拘わらず、Aさんが死亡に至るまで、Aさんのための特別な措置をしなかった」とした。同時に産安法5条は、「身体的疲労と精神的ストレス全般」を包括して事業主に責任を賦課しているため、特殊雇用職労働者は、いじめからの保護を超えて、安全に働く権利を要求できる根拠条項になり得ると評価されている。2024年5月26日 京郷新聞 キム・ジファン記者 (翻訳:中村猛)



前線から

中皮腫で死亡した電気工の給付基礎日額を「標準報酬月額」としたため超低額になった件の続報

大阪南

本誌（関西労災職業病）2024年1月号掲載「中皮腫死亡の電気工、労災認定 給付基礎日額問題が発生」の続報であるが、前提を少々。

労災保険制度における休業補償給付や遺族補償給付は「給付基礎日額」を決定した上で、その額に給付の種類等に応じた「日数」や乗数を掛けて算出した額を給付する。

「給付基礎日額は、労働基準法第十二条の平均賃金に相当する額とする。」（労災保険法第八条 冒頭部分）※よって字数が短いので以下、平均賃金と表記。

たとえば、毎月十日締め、月末払いの月給労働者の場合。

労災発生日の直近の締め日から3ヶ月分の賃金合計額をその3ヶ月の歴日数で除した額が平均賃金であ

る。が、こうした簡単な計算では済まないことは少なからずある。そのため平均賃金の決め方についてはいくつかの行政通達があつて、ちょっと“ややこしい”のである。

今回の問題は、これら行政通達の解釈と適用に関して、「労基署が間違つた」と私達（担当事務局の林、片岡）は考えている。そのため、遺族補償請求人である故Mさんの妻による審査請求代理人になった。

ところで、労災請求を受けつけた大阪南労基署は、大阪労働局労災補償課に設置されている高度労災補償調査センター（ARC）に事案をあげ、実質調査はARCが行つた。ARCは調査結果（業務上外、平均賃金）を復命書にまとめて大阪南労基署に返し、事案にかかる支給・不支給処分は大阪

南労基署長が行つた。したがって、今回の遺族補償給付等決定処分にかかる「原処分庁」は、大阪南労基署長であり、私達の話相手は（とりあえずは）労災課窓口担当者、労災課長、労災担当副署長である。

さて個人情報開示手続きにより入手した復命書等によれば……。

今回問題の故Mさんは、N電設工業で労働者として勤務したのち独立、親方となりN電設工業の下請として長年電気工として働いた。電気工は典型的なアスベストばく露（建設関係）職種。不幸にも胸膜中皮腫を平成30（2018）年3月に発症、同年9月に死亡された（79歳）。

電気工事をはじめたのは、昭和36年から。昭和14年生まれのMさん22歳のときとされている。

T商店、Y電栄を経て、N電設に入っている。

N電設に関しては、年金記録があること、現存する会社関係者からの情報に「基づいて」石綿ばく露歴あり、と原処分庁は認定している。

厚生年金加入記録「昭和

41年1月から昭和52年3月」の約11年3ヶ月。

その後、Mさんは独立して「M電工」となり、N電設の下請として同じように電気工事に従事した。労災保険制度の適用についていえば、M電工となってからは「労災特別加入」の履歴はない。したがって、労災保険制度が適用される「(石綿)ばく露従事期間」としては「石綿ばく露作業があったと推認はできるが、ばく露従事期間としては不詳とする」と、原処分庁は記している。

労働者として働いた期間については、労災保険が適用される(会社が労災の件加入手続きをしているか否かには無関係である)。

したがって、Mさんについて労災保険適用は、独立以前のN電設までの労働者期間に限られる。そして中皮腫の原因たる石綿ばく露作業従事期間の終期は、今回の場合は、N電設における年金記録の終期と一致する。

こうした場合の平均賃金は、たとえば月給制の場合は、この終期の直近の賃金締め日から3ヶ月分を合計

し、その額を歴日数分で割って求める。

だが、しかし、である。

昭和52年当時の賃金明細や賃金台帳を労働者や会社が保管していることなどまずない。したがって、前述した平均賃金算定にかかる行政通達では、基礎資料が不明なときは賃金統計に基づく算定方法を示しており、それにしたがって平均賃金が決定されることが一般的である。

ところが、健康保険や厚生年金については、そのとき支払われている給与額にもとづいて賃金額階級別に「標準報酬月額」を決定し、これにもとづく保険料額を定めることになっている。したがって、年金加入履歴があれば、そのときの標準報酬月額が記録されているので、現在では、標準報酬月額が明らかな場合はその額を平均賃金算定の基礎に「することができる」(「しなければならない」、ではない)とする行政通達が出されているのである。

原処分庁は、故Mさんの妻から同意書を取り、社会保険事務所から年金記録を入手して昭和52年当時の

標準報酬月額を把握した。

その額は52000円であったので、これを3倍し90日(3ヶ月の歴日数)で割って、当時の賃金日額として1733円を算出。さらに当時から現在までの全体的な賃金変動率2.28を乗じて、給付基礎日額たる平均賃金を3951円としたのである。

「はて??」

昭和52年で月給52000円。2.28を乗じて現在額で118560円。

2023年10月からの大阪府最低賃金は1064円/時なので、たとえば1064円×8時間×25日＝212800円。

118560円 << 212800円

つまり、標準報酬月額52000円を平均賃金の基礎とすることは、あきらかに不合理であり、社会常識に反する。

「いくらなんでも、おかしいでしょ!なんでそういうことになるんですか?」

私達代理人の疑問、主張は、単純にこのことである。

あまりに低い平均賃金に驚いて大阪南労基署の窓口で労災課長や副署長に説明を求めたとき彼らは「標準

報酬月額が明らかな場合は、このように計算することに「なっている」と言い「文句があるなら審査請求をしてください」と言うばかりであった。

果たして、(このように計算することに)「なっている」(そうしなければならない)というのは本当なのか。

正しい解釈なのか。

私達は現在までに、証拠資料を添付した2通の意見書を提出した(これらについては次号以降で報告したい)。

そして、5月31日、担当の大阪労災保険審査官に面会し、意見書の趣旨と私達が収集した情報を直接審

査官に伝えたところである。現在、口頭意見陳述にむけて質問事項の提出依頼文書が審査官から来るのを待っている。

しかしながら、そもそも、平均賃金として採用することなど常識的にありえない計算結果を原処分庁がそのまま受け入れたことの誤りはどうみても明らかである。

一刻も早く原処分庁は、平均賃金を是正し、原処分の自庁取消しと変更決定を行うべきなのである。審査請求そのものが、関係者全員に対して無駄を強いるものにほかならない。(事務局 片岡明彦)

2024年4月から、労働時間の上限規制の適用を猶予していた建設業、運輸業、医師業などについても上限規定を適用することとなった。そのことにより、長距離トラック運転手や建設労働者が不足すると予想され、昨年あたりから「2024年問題」と言われてきた。特に建設業と運輸業に関しては、労働時間規制の問題が無くとも労働者が不足しており、長時間労働が蔓延し、建設業は業界として外国人労働者に働き続けてもらえる制度を求めた。しかし、政府としてのまともな対策が取られることはなく、各業界や事業主個々の対策にゆだねられたまま、2024年度が始まった。

シンポジウムには、後援の大阪労働局から労働基準部監督課課長の篠田雅史氏が出席、大阪労働局の過労死防止対策の取り組みについて報告した。労働局としても関係団体と協力して、2024年度から上限規制適用となる事業場に対して、セミナーを開催するなどして周知してきた。トラック運転者への対策としては、事業主だけでは見直しが困

時間外労働上限規制と過労死防止を考えるシンポジウム 過労死防止大阪センター

大阪

過労死防止大阪センターの第10回総会と記念シンポジウムが4月19日にエルおおさかで開催された。2015年3月の結成総会から活動を開始して10年目となった。

今回の記念シンポジウムは「2024年問題と過労死防止」と題して、医師の過労自殺の事例と教員の長時間労働による精神障害の事例の当事者に報告をしてもらった。

難な問題の対応として、「荷主特別対策チーム」を編成して荷主にも働きかけを行っている。

基調報告で松丸正弁護士は、労働時間の適正把握がされていないことが過労死の生じる最大の要因と述べた。業種を問わず、労働時間がきちんと把握されていないという。医師については、上限規制そのものが「壊れている」とする。医師の時間外上限は年 960 時間、月に 100 時間未満というこの基準自体が過労死ラインであるのに、さらに専攻医などのカテゴリーの医師は、年 1860 時間となっている。また宿直許可によって、宿直中の労働時間がカウントされないという問題も起こっている。

建設業では施主や元請による工事変更や工期の圧縮によって長時間労働を余儀なくされ、トラック運転手は荷主の都合により荷受けや荷積みのために待機させられ、拘束時間が長時間化、不規則・夜勤などの要因も過重な負荷となっている。それをごまかすために労働時間がきちんと記録されないとの問題を指摘した。

そして、事例として、甲南医療センターで専攻医として従事し、過労自死した高島農伍さんの母親、高島淳子さんと代理人弁護士の波多野進氏が、事件について報告した。管轄の西宮労働基準監督署は自死の 1 か月前の労働時間を 207 時間として労災認定している。また運営法人の甲南会と院長らを 36 協定違反で書類送検している。にもかかわらず、院長は高島医師の労働時間の多くは自己研鑽のためとして、長時間労働をさせたことを認めていない。高島医師の両親は、2024 年 2 月 2 日、甲南会と理事長に損害賠償を求めて提訴している。

もうひとつの事例は、東大阪市の中学校教員がやはり長時間労働で適応障害を発症したケースで、当事者の教員と代理人江藤深弁護士が報告した。教員は 2021 年 4 月に赴任した学

校で 3 学年主任、進路指導主事、野球部顧問となり、普段の授業数も多い上にこれらの役割と学力向上委員会の仕事もあり、時間外労働時間は 4 月から 173 時間、5 月 155 時間、6 月 163 時間と続き 9 月頃から無気力感、集中力減退などを感じ始めて、11 月に適用障害の診断を受けた。今は公務災害を請求中である。2023 年 4 月に職場復帰したが、東大阪市、大阪府の責任を問うために、2023 年 3 月に大阪地裁に提訴した。教職員の労働の多くの部分が「自主的自発的」活動として扱われている現状を変えるために意義のある裁判である。

首相官邸主導の「働き方改革」が実施されて時間外労働の上限規制が設けられたが、制度の実施についてもその内容についてもまだまだ多くの問題がある状態である。



6月の新聞記事から

5/1 新型コロナウイルスのワクチン未接種者らへのハラスメントが問題視された甲賀広域行政組合消防本部（滋賀県甲賀市）で、再発防止のために実施された職員研修の業務を、第三者委にハラスメント行為を認定された幹部職員が担当していた。同本部では2021年、ワクチン未接種の女性職員が感染防止の名目で廊下脇で勤務させられ、退職した。研修は4月全職員を対象に実施したが、ハラスメント行為を認定された幹部の1人が担当者として記されていた。この幹部は10人から17件の被害申告があった。

5/2 大阪府枚方寝屋川消防組合は、約5年半にわたり部下6人にハラスメント発言を繰り返したとして、枚方東消防署の男性消防司令補(39)を減給3カ月の懲戒処分にした。組合設置の第三者機関が今年3月、計9項目の行為をハラスメントと認定した。組合は当時の署長ら管理監督者12人についても文書や口頭で注意した。

同僚へのパワハラ懲戒処分を受け、異動となった大阪府池田市立中学校の教諭が異動後も同じ学校に出入りしているとして、全教池田教職員組合が、この教諭の校内への立ち入りをやめさせるよう市教育委員会に要望書を出していた。教諭のパワハラ行為は十数件で、被害者は十数人。4月から市教委に異動になったが、中学校の運動部の顧問だったため生徒やその保護者からの要望で、「外部コーチ」として始業前に校内で指導することを認めてたという。

5/7 東和銀行（群馬県前橋市）の川越支店に勤務していた男性行員(25)が2017年に自殺し、川越労基署から労災認定されていた。昨年8月10日付。男性は17年4月に川越市の川越支店に異動し、法人渉外課に配属。その後、上司から日常的に怒鳴られ、返事以外の発言をすることがはばかれる環境で仕事をしていた。5月ごろには顧客から無理な注文を受けたこともあったという。男性は同月31日に自殺した。

兵庫県で知事の疑惑を“内部告発”した幹部職員の県民局長が、「県政への信用を損なわせた」として「停職3カ月」の懲戒処分を受けた。幹部職員はことし3月、一部の報道機関や県議会議員などに告発文を配った。告発文は、斎藤元彦知事が加西市の企業を視察した後、企業の商品など6万円相当を贈答された、その他パワハラなど7項目で知事や幹部職員への批判や疑惑を告発。斎藤知事は県民局長を解任。しかし、産業労働部長が「コーヒーマーカーを受け取っていた」と認めた。県は会見で「告発文は事実無根」とし、前県民局長を停職3カ月の処分とし、コーヒーマーカーを受け取った産業労働部長は、訓告処分となった。

5/9 三菱UFJ信託銀行の子会社、三菱UFJ代行ビジネスで勤務していた頃に受けたセクハラについて、元社員の女性(30)が銀行と会社、上司らを訴えた裁判の控訴審第1回口頭弁論が東京高等裁判所で開かれた。原告は妻子上司からの“ストーカー行為”で、精神的ストレスから休職。19年2月には立川労働基準監督署により、セクハラ等に起因した労災が認定された。退職に追い込まれた原告は21年4月、銀行と会社、上司と人事課次長、人事担当常務取締役

役に対し、約1000万円の損害賠償を求め東京地方裁判所に提訴。昨年12月、一審は上司の不法行為と会社の使用者責任のみを認定した。

5/14 2020年に和歌山市の職員十数人が処分された不正支出を巡り、公益通報した男性職員が自殺していた。遺族らは公務災害認定や第三者委員会での真相解明を求めている。20代の男性職員は、不正支出があった市内の児童館への補助金申請を担う青少年課に在籍。18年6月、「上司から書類の捏造を求められ、心身に不調が生じた」として休職し8月に公益通報した。男性職員は18年10月に復職したが、20年6月に自殺。公務災害は今年の1月に棄却され、遺族は不服を申し立てた。和歌山市は児童館で計約1900万円の不正支出を確認し、20年2月、当時の担当者ら15人への処分を発表した。

5/15 2012年5月、男性(37)が出張から帰宅後に心停止で死亡したのは、業務が原因として遺族が宮崎交通に計約6068万円の損害賠償を求めた訴訟の判決が宮崎地裁であった。地裁は同社に約3577万円の支払いを命じた。男性は2003年から、加工食品の販売などを行う会社に出向し、12年5月に死亡した。判決は死亡前6カ月の平均の時間外労働時間が約56時間に達し、「相当程度の疲労を蓄積させるに足りる」状態だったと認定。死亡前に県外出張が複数回あり、男性が繁忙期のなか商品のクレーム対応もしていたなどとし、「強度の精神的・身体的負荷が複合的かつ重畳的に集中していた」とし、業務と発症の因果関係を認めた。労災認定については、訴訟で宮崎地裁が16年、不支給処分を取り消し、福岡高裁宮崎支部も国側の控訴を棄却し確定した。

5/16 神戸市立東須磨小で激辛カレーを強要するなどした教諭いじめ問題の発覚後、市教育委員会の職員として対応に当たった30代の男性が2020年に自殺したのは、市が長時間労働や精神的負担に対し適切に対応しなかったためだと、妻らが市に約1億3800万円の損害賠償を求めた訴訟の判決で、神戸地裁は約1億2千万円の賠償を命じた。男性の時間外労働は19年9～11月に月60～90時間に上り、20年1月末ごろに精神疾患を発症。2月に自殺した。

5/24 造船作業中にアスベストを吸い込み健康被害を受けたとして、元作業員らが国に損害賠償を求めている集団訴訟で、新たに8人が大阪地裁に提訴した。原告は70代の元作業員の男性と、亡くなった作業員4人の遺族7人。造船作業は国の給付金制度の対象外。原告らは造船作業についても国が適切な規制を怠っていたとして、およそ5300万円の損害賠償を求めている。大阪地裁の原告はあわせて20人。

5/28 日本を昨年訪れ、人権と企業の現状を調査した国連人権理事会の作業部会は、東京電力福島第1原発事故後の除染作業での多重下請け構造を是正するよう日本政府や企業に求める勧告を盛り込んだ報告書を公表した。作業部会は、借金返済のため除染作業を強いられたり労災補償を受けられなかったりする作業員がいることに深い懸念を示した。勧告には、福島第1原発から海洋放出する処理水に関する全情報の公表を続けるよう付け加えた。

2024年夏期カンパのお願い

日頃より、関西労働者安全センターの活動に、ご支援・ご協力いただき誠にありがとうございます。
ございます。

関西労働者安全センターは設立 51 年目に突入しました。

50 周年で活動をふりかえってみて、改めてこの先の 50 年、先人に恥じない活動を心がけていきたいと思えます。今後も、よろしくお願いたします。

新型コロナウイルス感染症が、感染症法 5 類に移行し、一見、爆発的な感染拡大は収まったかのように見えますが、水面下に隠され、苦しむ人々が見過ごされています。コロナ対応で勤務形態が変わって減収となったり、職場がなくなってしまったケースさえあり、業務が正常に戻ってきたと手放しで喜べる状況ではありません。

また、罹患後に体調が戻らず、息切れや倦怠感、頭痛、抑うつなどのいわゆるコロナ後遺症の問題も深刻化しており、当センターにも相談が寄せられています。

その精神障害の労災認定基準は、昨年 9 月に大きな改定があり、「感染症等の危険性が高い業務に従事した」という出来事を追加し、他にも出来事を統廃合し、既往症の悪化については基準を緩和しました。認定され易くなったかは今後の結果待ちです。

精神障害の原因となるパワーハラスメントについての相談は非常に多く、パワハラ防止対策が義務づけられても、企業側の相談窓口が機能しないことは多く、形だけではない対策が必要です。

私たちは、労働組合、医師、法律家などの専門家の支援と協力の下に活動を続けていますが、何よりもみなさん一人ひとりとの連帯が重要だと認識しております。そしてみなさんからのカンパが、今後の当センターの活動の原動力となっていくことは間違いありません。

日頃絶えずご支援をいただきながらこのようなお願いをするに至って誠に申し訳ないのですが、何とぞご協力のほどお願いたします。

2024 年 6 月

関西労働者安全センター
議長 浦 功

郵便振替口座 00960-7-315742

近畿労働金庫 梅田支店 普通 1340284

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.06-6476-8220 FAX.06-6476-8229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