アスベスト被害の教訓に学び同類の労災・職業病の撲滅を！

尼崎安全センター事務局次長　塩見有生

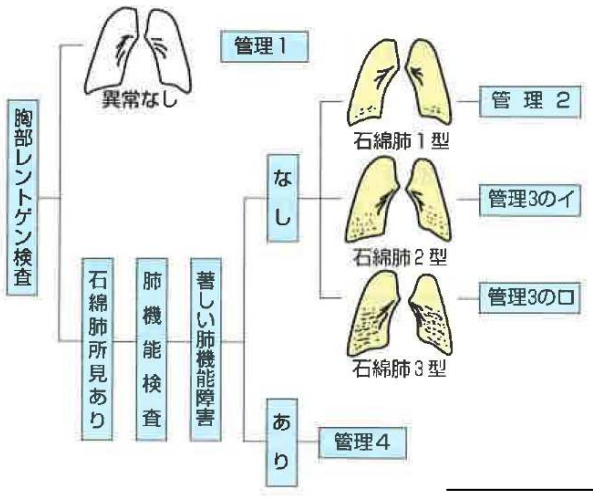
安全センター

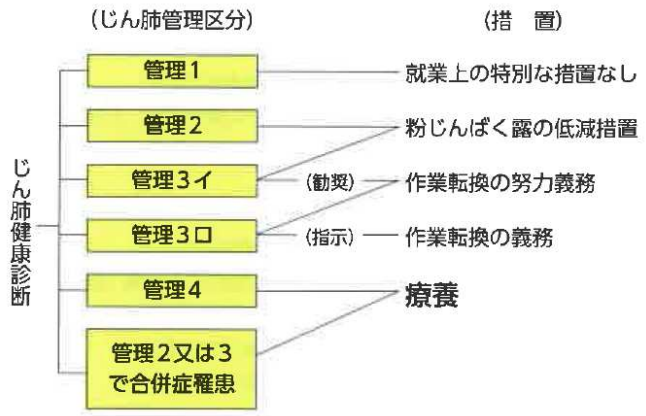
[発行]
尼崎労働者安全衛生センター
[連絡先]
〒660-0802
尼崎市長洲中通 1-7-6
TEL・FAX 06-4950-6653

6月28日（土）正午～
尼崎市中小企業センター
（尼崎市昭和通 2-6-68）
クボタ・ショックから９年
「アスベスト被害の救済と根絶を目指す尼崎集会」
に参加しましょう！

三月二一日～二二日にかけて第二五回じん肺・アスベストプロジェクトが全国安全センターの事務所のある東京亀戸で開催されました。アスベスト被害者の救済等を支援する団体、例えば各地の安全センターや労働者住民医療機関連絡会議の医療関係者、じん肺・アスベスト訴訟に携わる弁護士、それに被災者やその家族が参加されます。

じん肺法による健康管理区分





「じん肺・アスベスト疾患の基礎知識」ではじん肺の程度を示す管理区分を決める際に提出するじん肺健康診断結果証明書やじん肺管理区分決定申請書の書き方について、またそのために必要であるじん肺ハンドブックの重要な部分についての解説等が行われました。

私自身、この会議には五年以上連続で参加しています。当初は医師や活動家らが何を言っているのか全くわかりませんでしたが、労災・公害被災者の訴えに強く関心を持ち参加してきました。今では話の大半を理解できるようになりました。それは医師という専門家も同じで、呼吸器の専門だからと言ってじん肺に詳しいかどうかは別問題（大学等で習わない）ということです。この会議に参加されている医師は被災者に寄り添い、同じ目線で被害の理不尽さを感じ、自ら行動されている方が多いと感じます。

アスベスト肺がんの救済を実現するために

比較的労災・救済認定率が高い中皮腫に対して、肺がんの労災認定が低い（進まない）現状に対する裁判の取組みが紹介されました。胸膜プラークの有無、石綿小体・繊維の本数について争われているケースでは、行政が不支給決定したものを覆す判決が続出しており、司法の判決を重視した労災認定基準への変更が必要とされています。今後、これらの結果に基づいた被災者の運動の拡大・強化が必要です。

アスベスト被害の教訓とは

私たちは石綿使用企業で作られている石綿協会の歴史を辿りながら、二〇一一年三月一一日の東日本大震災による原発事故で明らかになった原子力村の構図と同類である石綿村の存在を確認しました。近い将来、簡単には表面化しないかもしれませんが、放射線被曝によって命を落とす、また障害を背負って生きる労働者が急増するのではと心配されます。

第二五回を迎えたこの会議はじん肺・アスベスト問題がマイナーとされてきた時から専門家、活動家、被災者らがコツコツ取組んできたものです。クボタ・ショックなどの被害の表面化によってアスベスト運動が盛り上がってきましたが、その地道な取り組みがなければ、恐らく今の状況はないでしょう。表面化前の『嗅覚』。これは労働者しか持ち得ないものではないでしょうか。

メンタルの問題は、組合が蓋をしない

皆さんの職場ではメンタルヘルスの事例対策はどう取り上げられていますか？以前には、産業医がメンタルの問題を何も知らないので困るという意見も交流会で出ていました。

ある職場の二〇一二年一〇月労使委員会での記録です。常に立場の弱い組合員の側に立って、実情に迫る、そして改善の必要を会社に意識させることが大切です。

組合）リハビリ勤務の実態についてお聞きしたい。

（裏面へ）

（一面より）

会社）メンタル系で病欠・休職しているのは現在一名である。昨年休んでいた人は六名で、二名はリハビリ勤務を受けずに退職した。この一年間にリハビリ勤務を利用した人は二名である。この二名のうち一名は退職、一名はリハビリ勤務後に復職したが、その後は休んでいる。四名が退職した。制度導入後、休んでいた六名には説明したが、二名はリハビリ勤務をせず退職した。現在（メンタル系の）診断書を出して休んでいる人は一名である。

組合）メンタル系以外の病気で長期に休んでいる人は何人か。

会社）以前よりかなり減っている。一〇名前後だ。医療が向上し、長期の病欠者（内臓疾患）などは減ったが、メンタル系は多くなった。

組合）メンタル系の病気は早い段階での総合対策が重要だ。会社はどれくらいの人がいるのか掴んでいるのか。

会社）通院の段階では会社は把握できない。健康保険組合も守秘義務があるので、人事部では掴んでいない。

もう一つ、これはつい最近の各社の安全衛生担当者を集めたパワハラ研修会でのことです。

労働基準監督署の幹部のあいさつがありました。「昔はパワハラもセクハラもなかった。会社のために良いことと思い厳しくしごいて鍛えてきた。しかし最近、それが表面化することがある。パワハラのない明るい職場づくりにつとめてほしい」と。気になる発言です。

この認識でそもそも監督署の中は大丈夫なのでしょうか？

私は絶対に労働者です②

仁川 充浩

会社は労働者と考えている

「報連相！」にも「極東陸送全社員が気を引き締め一丸となり頑張って行きましょう。」と書かれています。これをもらって説明を聞けば正社員とか、准社員とか、日雇いとか雇用形態は様々あっても、とにかく自分も極東陸送に採用されて仕事についたと思うのは当り前のことでしょう。これも入社日に渡された「引き取り納車基本作業」にも、「極東陸送の運転手として・・・私服は厳禁・・・一人一人が会社の代表でお客様のお車を回送している事を、十分理解して下さい。」などとあります。また、回送中の不都合については「独自の判断で処理せず、必ず（所属事務所に）連絡し指示通り動くこと」とあります。実際、走行中の飛石による車の傷やガラス割れ、交通渋滞による遅れや事故、車の不具合、とにかくどんなことでも報告するように強く言われました。

会社発行のドライバーズカードやSDパスポートも社員証のようなものです。まだ採用される前の日付の入社日やしたがって、受けられるはずもない新入社員研修の日付まで明記されているのですから、会社が私を事実上社員の一人と考えていたこと、また、そう考えることに会社が何の不都合も感じなかったということが明白です。

認定記録

講習内容	実施日	印
入社	2011/8/20	
新入社員研修	2011/8/20	
認定証発行	12. 1. 1	
大型左ハンドル資格		
ＳＫＷ資格		
バス資格		

入社日が実際より１ヶ月前に

労基署が労災申請を妨害？

実際会社は今度の事故の後、昨年の六月ごろ、私の申し出に応じて、交通事故の保険が出ているからと渋りはしましたが、いつ切られるかわからないと言うとごく普通に西宮労基署に提出する労災申請の書類に会社の証明印を押してくれています。

（平成二五年六月一二日西宮労基署受付印あり）しかし、その後遅れているので一〇月頃に会社に電話すると、小林部長から会社に不利益になるので出来ないと言われてしまいました。

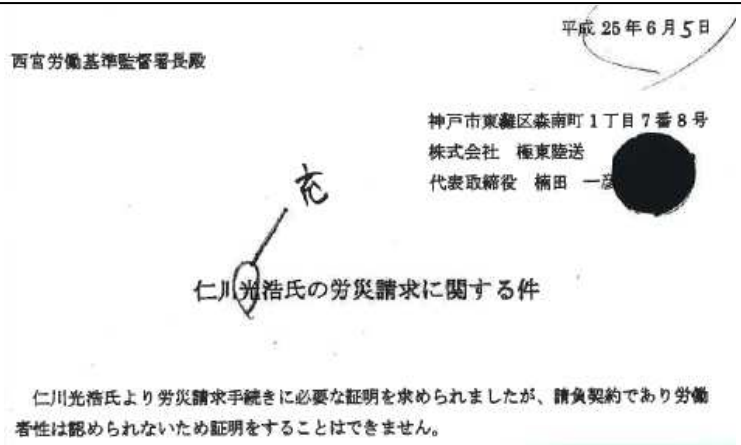
最近、六月一二日よりも前の六月五日付で「請負契約であり労働者性は認められないため証明をすることはできません。」という会社から西宮労基署長あての文書が提出されていることがわかったのです。このような事を私は会社に言われたことは一切ありません。私と同じ働き方をしていたドライバーの労災申請の実績もあると小林部長から聞いていました。誰かが私の労災を認めないように動いたとしか考えられません。

西宮労基署への最初の申請と受付は平成二四年一二月一〇日です。それから半年以上も経ってからの文書の出現に大きな不信感を持っています。こちらの知らないままに私の担当者が小田さんに変わっており、変わることも前任者からは知らされませんでした。六月一二日受付印のある会社の証明した用紙に、西宮労基署の担当者のメモ書きがあります。

「本人が不用であるため資料として提出したいと申し出があった」と書かれています。私にとっては本当は重要な証拠書類です。このようなことを言ったことはありません。家に来られた六月一二日に持ってかえると一方的に言われてそれに従っただけです。

会社は正しい名前、労基署は間違った名前

平成二五年六月五日付の労働者性が認められないという会社の書類は、西宮労基署の担当者が作ったものと考えています。この書類と私あてに労基署から葉書で送られてきた不支給の通知だけが、私の名前を「光浩」と間違えています。このような通知は無効と聞きました。監督署にきちんと説明してもらいたい。


平成25年6月5日

西宮労働基準監督署長殿

神戸市東灘区森南町１丁目７番８号
株式会社　極東陸送
代表取締役　楠田　一[redacted]

仁川光浩氏の労災請求に関する件

仁川光浩氏より労災請求手続きに必要な証明を求められましたが、請負契約であり労働者性は認められないため証明をすることはできません。

会社は名前を間違えたことはない