

相談者のプロフィール

被災時年齢	性別	国籍	雇用形態	業種	職種
56	男	韓国	?	建設業(職別/その他)	解体工
在留資格 在留資格なし			雇用に関する補足情報 朝6時半集合、8時~5時/日額14,000円/元請けなくブローカーが介在?自分から10%を払う。契約書なし。		

傷病情報

傷病名1	右踵骨折	傷病名4	
傷病名2		傷病名5	
傷病名3			

被災状況の詳細

被災時刻 15:30 経験 6日 死傷病報告提出までの期間 提出確認できず 受付時間差 111日

(聞き取りメモの記載)

道を作るために4軒の家の解体作業中、3軒目でけがをした。2階で作業中、角板を踏んだ時に崩れて一緒に落ちた。同僚が来て車に運ばれたが、そこで1時間ぐらい社長を待ち、病院を受診。空床無くギプス固定で帰宅。一週間後受診すると言われた。3か月間の入院。

(労災様式8号の記載)

木造2階建て住宅で解体作業中、屋根及び2階部分を解体している時、1階と1階の天井が残っている状態で、2階部分を解体する為、1階窓の底に足を掛け作業をしようとしたところ、庇に強度がなく足を掛けることができなかった。そのため足から転落した。[事業主証明有]

(傷害程度申立書の記載)

右の足首がさすように痛い。いつも痛い雨が降る前がひどく痛い。足首が少ししか動かない。力が入らない。指はほとんど動かない。杖がないと動けない。階段は手すりがないと歩けない。歩いていて500メートルくらいで休みながら歩く。足がままならないので転ぶこともある。

13年前、左足がユンボの先に押されてかかとから土踏まずにかけて切れてしまったことがあり、労災12級に認定されている。

[療養・休養補償給付総額]

給付基礎日額 11,667円 給付日数 1,302日 保険給付総額 9,114,000円 特別支給金額総額 3,037,566円 総支給額 12,151,566円

改善のポイント

- > 建物の崩落防止対策(安全な施行計画、余裕を持った作業-危険を感じたら作業を一時停止する)
- > 迅速な応急処置
- >

組合による違反の主張

労災補償の詳細

労災補償支給	あり	後遺障害級	9
障害補償一時金	4,470,694	年金	なし
障害特別支給金	500,000	年金額	0
障害特別一時金	0	特別年金額	0

労使交渉の結果

解決時間(組合に相談してから解決までの時間)
1392日(後遺症に対する一時金支給決定まで)

解決金等
民事賠償請求は行われず。帰国

相談者のプロフィール

被災時年齢 37	性別 男	国籍 ブラジル	雇用形態 派遣?	業種 輸送用機械器具製造	職種 塗装工?
在留資格 定住者			雇用に関する補足情報 雇用契約書なし/労働時間 8時~17時、残業3~5時間/週/時給1,300円、残業1,650円/保険なし、タイムカード有、年休なし		

傷病情報

傷病名1 急性腰痛症	傷病名4
傷病名2	傷病名5
傷病名3	

被災状況の詳細

被災時刻 15:30 経歴 2年1月 死傷病報告提出までの期間 提出確認できず 受付時間差 28日

(聞き取りメモの記載)

台車に部品が乗っていて、高いところは片足を上げた形でずっと塗装をする。塗装終了後その台車を、4メートルくらいの距離を、一日15回くらい移動させる。部品を積むと800kg位ある。すごく力が必要で、少しずつ腰が痛くなってきたが、8月24日に塗装が終わって下に降りるとき、ズキーンと痛くなり歩けないくらいになった。車で病院に連れて行ってもらった。会社がお金を払った。病院からは2~3か月休まないと治りませんと言われたが、1週間休みの診断書が出た。会社からは25~27日までは休んでいいが、代わりがないので28日は仕事に出てくださいといわれた。仕方なく、28日から働いた。きちんと立って歩けず、27日と9月6日にマッサージを受けて少し良くなった。痛いけど我慢して働いた。9月15日にまた1週間休むように診断書が出たが、会社には「関係ない」と言われ、仕方なく働いた。9月18日に、「10月18日で仕事は終わり」と言われた。上司から「9月15日にあなたが休んで、私が仕事をしなくてはならなかったから」といった。「他で仕事を探してください」と言われた。「私は会社を辞めたくない」と答えた。「泣きごとを言わないでください。これ以上のことはできません」と言われた。治ったら他のセクションに変えて欲しいと言ったこともあるが、会社から「変えることはできません」と言われた。

(労災様式8号の記載)

トラック部品塗装作業で、背伸びして片足挙げての塗装作業と、部品を積むと約800kg位ある台車を一日15回くらい移動する作業で、少しずつ腰が痛くなってきていたが、8月24日、塗装作業が終わって下に降りたとたん急激にズキーンと腰が痛くなって歩けない状態になった。[事業主証明なし、10月27日労基署受付]

労災様式8号は提出されているが、監督署での聴取書への署名捺印はなく、業務上外の判断はなされていない様子。翌年4月27日、診療所受診後連絡取れなくなった。

改善のポイント

- > 塗装方法の改善(作業姿勢)
- > 重量物取扱い方法の改善(動力の使用など)
- >

組合による違反の主張

労災補償の詳細

労災補償支給	不明	後遺障害級	不明
障害補償一時金	0	年金	不明
障害特別支給金	0	年金年額	0
障害特別一時金	0	特別年金年額	0

労使交渉の結果

解決時間(組合に相談してから解決までの時間)
中止

解決金等

相談者のプロフィール

被災時年齢	性別	国籍	雇用形態	業種	職種
28	女	ペルー	アルバイト	輸送用機械器具製造	組立工
在留資格	雇用に関する補足情報				
定住者	雇用契約書なし／労働時間 8時～17時；休憩10時から5分、12時から50分、15時から5分／時給800円 合計8日間の勤務、62.70時間、50,160円				

傷病情報

傷病名1	左示指PIP関節脱臼	傷病名4	
傷病名2	左示指関節拘縮	傷病名5	
傷病名3			

被災状況の詳細

被災時刻 経験 死傷病報告提出までの期間 受付時間差

(聞き取りメモの記載)

エアードライバー使って作業中、軍手に絡まって左の第二指が巻き込まれた。うわーと叫んだ。指が曲がり、すぐに腫れてきた。社長がサロンパスを貼ろうとしたが、周りの人が病院に連れて行った方がいいといった。整形外科を受診し、レントゲンを撮り、治療してもらった。2週間後に手術をした。

病院では6か月で仕事ができますと言われたが、ひと月早く別の会社で働き始めた。指は痛むが労災の給付では足りず(子供3歳、アパート代もない)。途中から生活保護を受けていたが、労災との兼ね合いで辞退した。夫とは別居(暴力のため)。市役所からは生活保護を受けるよう勧められた。

(組合から会社に対する要請書の記載)

労災保険を適用してもらい、治療を受けた。休業給付が出なかった期間があるが、その期間の休業給付を受け取りたい。指が元に戻らず支障をきたしているため、社長に訴えたが「あとは何も出ません」と言われた。後遺障害が残っているのだから、後遺障害申請をしてほしい。また、後遺障害が認められた場合、損害賠償の請求をしたい。

(労災様式8号の記載)

軍手をしてエアードリルを使用中、ドリルに軍手が絡まって左手第2指にケガをした。[事業主証明あり]

[療養・休養補償給付総額]

給付基礎日額 4,872円 給付日数 196日 保険給付総額 572,908円 特別支給金額総額 190,904円 総支給額 763,812円

改善のポイント

- >
- >
- >

組合による違反の主張

労災補償の詳細

労災補償支給	<input type="text" value="あり"/>	後遺障害級	<input type="text" value="12"/>
障害補償一時金	<input type="text" value="760,032"/>	年金	<input type="text" value="なし"/>
障害特別支給金	<input type="text" value="200,000"/>	年金年額	<input type="text" value="0"/>
障害特別一時金	<input type="text" value="0"/>	特別年金年額	<input type="text" value="0"/>

労使交渉の結果

解決時間(組合に相談してから解決までの時間)

解決金等

相談者のプロフィール

被災時年齢	性別	国籍	雇用形態	業種	職種
34	男	ペルー	請負	金属製品製造	溶接工
在留資格			雇用に関する補足情報		
永住者の配偶者等			[在職証明書]月平均稼働日数23日;勤務時間8:30~17:30/時給1,400円;月収300,000円 [雇用契約書]期間工;9か月間/休憩時間12時~13時 [その他] 残業2~4時間(時給1750円)/7:30~8:30、17:30~20:30		

傷病情報

傷病名1	右肩関節周囲炎	傷病名4	
傷病名2		傷病名5	
傷病名3			

被災状況の詳細

被災時刻 経緯 7.5月 死傷病報告提出までの期間 提出確認できず 受付時間差 6日

(聞き取りメモの記載)

ロボットに部品を供給する仕事。ロボットが溶接する。「ジゴ(型のこと)20kgくらい」を持ち上げる仕事が1日に2回。他に三角形の金属の枠(約5kg)を、台車に1.8m位の高さまで60個積み上げる仕事を三台分、長方形の金属の枠(約10kg)を80個積み上げる(踏み台も使って2.1mの高さまで)仕事を一台分行う。スピーディーにやらなければならない、ずっと腕を使用するため肩が痛くなった。

(組合から会社への要請書の記載)

重さが10kg位の仕上がり製品を80個積み重ねる作業、及び5kg位の仕上がり製品を180個重ねる作業、及び1日2回、20kg位のジゴを持ち上げる作業をしていたが、右腕がだんだん痛くなってきて病院に行ったところ、右肩関節周囲炎で2週間休業するように言われた。会社に診断書を出して休業。その後軽い仕事ならできる旨の診断書をもらい、会社に話して別の仕事に替えてもらった。仕事をしていて痛くなったので労働災害の手続きをしてほしい。

ここまでについては協定成立:謝罪/労働法順守の確約/遑々の雇用保険加入手続き/休業見舞金(企業内補償) 1,400円×8時間×0.8×14日
125,440円から雇用保険料を除いた104,119円を支払う。/基準法37条、39条、106条、健康保険、年金保険問題を交渉継続 (解決時間40日)

(聞き取りメモ 2度目-5か月後)

また肩が痛くなった。1週間休むよう診断書が出た。治療は長くなるかもしれない、もっと軽い仕事をするように言われた。その後会社から、「会社の中では軽い仕事はありません」と言われた。休業の見込みを2か月ぐらいと病院から言われたことを会社に話したところ、「2か月分なんて払えません。自分で軽い仕事の会社を探したらどうですか、または雇用保険をもらってはどうか?」と言われた。この仕事を続けるのは無理だと思っている。

改善のポイント

- > 適正な作業量の管理
- > 十分な休憩時間の確保
- > ストレッチ等の身体管理の実施

組合による違反の主張

- ・労基法37条違反(週40時間を超えての、時間外割増賃金未払い)
- ・雇用保険法違反・厚生年金保険法違反・健康保険法違反
- ・労基法39条違反(年次有給休暇未交付)

労災補償の詳細

労災補償支給	なし	後遺障害級	なし
障害補償一時金	0	年金	なし
障害特別支給金	0	年金年額	0
障害特別一時金	0	特別年金年額	0

労使交渉の結果

解決時間(組合に相談してから解決までの時間)
最終的な解決なし・中止

解決金等
一部企業内補償あり 104,119円(休業見舞金として)

相談者のプロフィール

被災時年齢	性別	国籍	雇用形態	業種	職種
60	男	アルゼンチン	請負(偽装)	輸送用機械器具製造	組立工
在留資格	雇用に関する補足情報				
日本人	労働時間 8:10~17:00、残業:毎日2~3時間/時給:1,500円、残業:1,875円/雇用保険・健康保険なし				

傷病情報

傷病名1	腰椎椎間板変性症	傷病名4	
傷病名2		傷病名5	
傷病名3			

被災状況の詳細

被災時刻 経験 死傷病報告提出までの期間 受付時間差

(聞き取りメモの記載)
 入社1994年7月3日。2006年10月1日配置転換。約12年間、元請け社員らと混在作業をしていたが、自分一人、請負会社従業員のための職場にまわされた。今の職場では残業もなく、元の職場に戻りたい。腰痛の労災申請をしたい。

(労働者死傷病報告の記載)
 トラックシャーシ改造のサブフレーム加工作業において、サブフレーム加工完成したものを台車に移す際に腰を痛めた。[2006/11/17受付]

補償の詳細については資料がなく不明

改善のポイント

- > 重量物取扱い作業の改善
- >
- >

組合による違反の主張

労災補償の詳細

労災補償支給	<input type="text" value="不明"/>	後遺障害級	<input type="text" value="不明"/>
障害補償一時金	<input type="text" value="0"/>	年金	<input type="text" value="不明"/>
障害特別支給金	<input type="text" value="0"/>	年金年額	<input type="text" value="0"/>
障害特別一時金	<input type="text" value="0"/>	特別年金年額	<input type="text" value="0"/>

労使交渉の結果

解決時間(組合に相談してから解決までの時間)

解決金等

相談者のプロフィール

被災時年齢 46	性別 男	国籍 ペルー	雇用形態 派遣	業種 プラスチック製品製造	職種 機械オペレータ、検査工
在留資格 永住者			雇用に関する補足情報 雇用契約書なし、2交代制/日勤:8:30~20:00、夜勤:21:00~8:30/時給1,500円/入社10年後より雇用・健康・厚生年金保険に加入		

傷病情報

傷病名1 左変形性膝関節症	傷病名4
傷病名2 左膝蓋靭帯炎	傷病名5
傷病名3	

被災状況の詳細

被災時刻 経年 死傷病報告提出までの期間 受付時間差

(聞き取りメモの記載)

長時間重いものを持つ。18~24kgの資材を、毎回計量してプレス機に入れる。資材は毎回サイズも物も違う。プレス機に入れるとき体をねじる。ファイバーの板のようなものを重ねて入れる。10年間ずっとこの仕事で、左の膝が痛くなった。2年位前、診断書にこの仕事は続けられないとあり、検査など他の仕事をするようになった。しかし立ちっぱなしで、ずっと痛みが続いた。半年前に我慢できなくなり受診。一週間休業を指示されたが、代わりに仕事をする人がいないといわれていたので、休まなかった。その1か月後に再度受診し、以後仕事をしていない。その後ペルーに戻って治療を受け、ペルーの診断書を送ってもらった。その時は労災にしてほしいとは言っていない。治療が長くなって自分でお金を払っているが、お金がないので労災にしてほしいといった。

(労災様式8号の記載)

2006年5月1日に本人が病院に行き、左ひざが痛いと申告があり、以前から痛むという申告がありましたので、ひざに負担のかからない作業に職場転換してもらいましたが、2008年7月28日に再び痛むと申告があり、病院より労災適用の用紙を出すように言われました。2006年以前はパネル成形オペレータ作業を行っていたが、それ以降は車両部品の検査作業を行っていただきました。[事業主証明有]

健康保険より傷病手当金の給付があったが、病院からの指摘で労災に切り替えられた。

[療養・休養補償給付総額]

給付基礎日額 13,745円 給付日数 624日 保険給付総額 5,146,128円 特別支給金額総額 1,715,376円 総支給額 6,861,504円

改善のポイント

- >
- >
- >

組合による違反の主張

労災補償の詳細

労災補償支給	<input type="text" value="あり"/>	後遺障害級	<input type="text" value="申請なし"/>
障害補償一時金	<input type="text" value="0"/>	年金	<input type="text" value="なし"/>
障害特別支給金	<input type="text" value="0"/>	年金年額	<input type="text" value="0"/>
障害特別一時金	<input type="text" value="0"/>	特別年金年額	<input type="text" value="0"/>

労使交渉の結果

解決時間(組合に相談してから解決までの時間)

解決金等

相談者のプロフィール

被災時年齢	性別	国籍	雇用形態	業種	職種
47	男	フィリピン	直接	建設業(職別/塗装)	塗装工
在留資格			雇用に関する補足情報		
在留の資格なし			日払い 13,000円/日/労働時間 8:00~17:00; 残業はまれ、残業代はもらっていない/雇用契約はなし/社長の下にフィリピン人(OS)の親方		

傷病情報

傷病名1	左第3、4趾末節骨骨折	傷病名4	
傷病名2	左第3趾末梢神経損傷	傷病名5	
傷病名3			

被災状況の詳細

被災時刻 14:15 経験 4月 死傷病報告提出までの期間 提出確認できず 受付時間差 12日

(組合加入通知書の記載)

住宅ペンキ塗工事で足場を組んでいるときに、2メートルくらいの単管パイプを上の方にいる作業者に渡したが、その作業者の手から滑り落ち、左足に直撃してけがをした。すぐに病院を受診し、上記と診断され、休業するように指示された。「このことは労災にしない」と親方を通して言われた。会社から30,000円を受け取った。作業中のケガなので労働災害にしてもらいたいと思い、まずは現場の詳細を調べなくてはと、後日現場を見に行った。現場の詳細を調べに行ったのが伝わったのか、会社から電話があり、35万円出すから引き下がるよう、ひどく強い口調で言われて、どう答えればいいのかわからず「35万円では不足だから150万円欲しい」と答えたところ、「どこから出てきた数字なのか、警察に連れて行くぞ」といわれた。労働災害として安心して治療を受けられるはずなのにそのまま放り出されて、脅しのような電話をされてとても納得いくものではない。きちんとした対応してほしい。

(労災様式5号の記載)

住宅ペンキ塗工事で足場を組んでいるときに、2メートルくらいの単管パイプを上の方にいる作業者に渡したが、その作業者の手から滑り落ち、左足に落ちてけがをした。[事業主証明なし-認定]

(会社側意見)

上記事実は確認。本人の落ち度について。本来使用すべきすべり止めのついた手袋を使用せずに作業を行い、自ら手を滑らせて単管パイプを自らの足先に落としてケガをした。過失割合は50%を超える。

[療養・休養補償給付総額]

給付基礎日額 9,490円 給付日数 259日 保険給付総額 1,457,664円 特別支給金額総額 485,888円 総支給額 1,943,552円

- 改善のポイント
- > 足場部品の落下防止措置
 - > 作業者間のコミュニケーションの改善
 - > 滑り止め手袋の使用

組合による違反の主張

[民415]安全配慮義務違反 [法35]雇入れ時教育違反
 [法76]足場等技能講習違反 [則564]足場の組み立て棟の作業違反
 パイプを落とした作業者に対する使用者責任

労災補償の詳細

労災補償支給	あり	後遺障害級	13
障害補償一時金	958,490	年金	なし
障害特別支給金	140,000	年金年額	0
障害特別一時金	0	特別年金年額	0

労使交渉の結果

解決時間(組合に相談してから解決までの時間)

640日

解決金等

解決金 2,321,023円/退職

相談者のプロフィール

被災時年齢 39	性別 男	国籍 ペルー	雇用形態 請負	業種 建設業(総合/土木)	職種 土木作業員
在留資格 永住者の配偶者			雇用に関する補足情報 [雇用契約有]労働時間:8:00~17:00/日給10,000円、残業手当1,500円/時、通勤手当4,000円/月/5か月間の有期雇用/社会保険なし/水力発電所の仕事。発注元は県		

傷病情報

傷病名1 右第5指開放性骨折	傷病名4 右第2指挫滅創
傷病名2 右第5指屈筋腱断裂	傷病名5 右第3指挫滅創
傷病名3 右第5指神経損傷	

被災状況の詳細

被災時刻 15:40 経年 5年 死傷病報告提出までの期間 5日 受付時間差 208日

(聞き取りメモ1)

山の間にワイヤーを張り、一方に資材(フレコンバッグに2~3トンを入れて。この日はパイプ)を運ぶ作業。片方の山にオペレーター、下に二人(一人は自分)いて、もう一人が無線で指示する。その日は真ん中くらいの位置に荷を下す作業だった。地面まで1mくらいのところで、「止めてください」といった。下に荷を載せる台があったので、その台にぶつけないよう袋の上方のロープをつかんで動きを止めた時、ロープが動いて右手を挟まれ、巻き込まれた。

車まで1時間半くらい歩いた。会社からは、「自分でけがをしたことに。給料は払う」と言われた。手が痛くて何も考えられず答えなかった。救急車を呼ぼうともせずそんな話をしているから、「病院に連れて行って」と頼んだ。病院まで3時間、ケガをしてから5時間程かかった。車の中で監督に電話があった。この現場でけがをしたことを言わないでほしいというような話だった。

手術を受けたが入院はしなかった。7か月たった今も毎日リハビリに通う。先日労災の書類を督促したら「どうなっているの」と聞かれ、「どうして終わりにしないの」と言われた。けがが治った後、この会社に戻れるかどうか心配している。

(労災様式7号の記載)

取水口堰堤付近において、仮設資材(単管)を索道にて運搬降ろし作業中に、資材がもう少しで地につきそうなときに索道の荷卸し用のワイヤーを直接手でつかみ、自分の方に引き寄せようとしたところ、滑車にゴム手袋が巻き込まれてしまい、引き抜くことができずに右手がワイヤーに締め付けられてしまった。[事業主証明有-死傷病報告提出済]

[療養・休養補償給付総額]

給付基礎日額 9,490円 給付日数 259日 保険給付総額 1,457,664円 特別支給金額総額 485,888円 総支給額 1,943,552円

改善のポイント

- > クレーン作業における安全手順の遵守
- > 作業員への安全教育の徹底
- > 迅速な応急処置

組合による違反の主張

[民415]安全配慮義務違反
クレーン等安全規則違反(玉かけ免許なしに、ワイヤー吊り下げ関係作業をさせた)

労災補償の詳細

労災補償支給	あり	後遺障害級	12
障害補償一時金	1,257,350	年金	なし
障害特別支給金	200,000	年金年額	0
障害特別一時金	0	特別年金年額	0

労使交渉の結果

解決時間(組合に相談してから解決までの時間)
802日、ただし脱退・中止

解決金等
なし

相談者のプロフィール

被災時年齢	性別	国籍	雇用形態	業種	職種
38	男	ペルー	派遣	建設業(設備工事/管工)	塗装工
在留資格			雇用に関する補足情報		
定住者			大手事業所の下請け事業者に、小規模派遣業者(ソフトウェア開発を目的として設立された)から派遣されている 契約書有/月一金、8時間(8:00~17:00)/日/1,000円/時、残業単価1,100円/社会保険なし		

傷病情報

傷病名1	腰部打撲	傷病名4	右下腿挫創
傷病名2	腹部打撲	傷病名5	
傷病名3	両下肢打撲		

被災状況の詳細

被災時刻 13:00 経験 13日 死傷病報告提出までの期間 9日 受付時間差 5日

(死傷病報告の記載)

作業員A、B、被災者の三名で共同溝向け架台ブロックを塗装する為、段積みされたものを1個ずつ塗装台へ玉掛けしようとした。作業員Bがペンダント操作でワイヤー(つめハッカー付)を巻き上げている際、ワイヤーが6mと長く、ハッカー現状をつかめず、そのまま巻き上げた。作業員Aは架台に当て物をしていて、ハッカーを意識はしていなかった。作業員側のハッカーが段積み1個目の架台に引っかかり、玉掛け作業員Bもそれに気づかず巻き上げた為、片吊りになり、架台が滑り落ちるように倒れてしまった。架台ブロックが腹部から下半身全体にブロックの倒れを受け、被災した。

(労災8号様式の記載)

工場作業場内で架台ブロックの塗装作業のため、ブロックを玉掛けしてワイヤーで釣り上げていたところ、片吊りでワイヤーが上がり、バランスが崩れて被災者に倒れかかり、受傷した。玉かけ時に、ワイヤーがしっかり止まっていなかったこと、被災者が荷台に注意していなかったことが原因とされます。

[本人の訴え] 手伝いで別の作業場での荷崩れのことなので、不注意と言われるのは納得できない。

(聞き取りメモの記載)

被災翌日会社から電話あり。「明日から来ないで。あなたは来ないです。」

片付けの手伝いで別部署で仕事をしていた時、メタルが崩れて落ちた(添付ファイル参照)、1.5m、1m、高さ10cm。3枚重ねて運ぶときに、崩れてお腹から足にかけてぶつかった。

[療養・休養補償給付総額]

給付基礎日額 6,368円 給付日数 175日 保険給付総額 668,500円 特別支給金額総額 222,775円 総支給額 891,275円

改善のポイント

- > 玉掛け作業における規則の遵守(資格者の管理、資格者による作業、適切な機材の使用、適切な作業手順)
- > 危険な非正常作業を避ける
- >

組合による違反の主張

[法3]事業者の責務違反 [民415] 安全配慮義務違反
[クレーン等安全規則244・248] クレーン作業者と玉掛け作業者が無資格者
・適切な長さのワイヤを使用しなかった ・爪ハッカーを適切に留めなかった
・床上操作クレーン運転者と玉掛け労働者との合図ミス ・片吊りのままクレーンを操作しワイヤを巻き上げた

労災補償の詳細

労災補償支給	あり	後遺障害級	12
障害補償一時金	993,408	年金	なし
障害特別支給金	200,000	年金年額	0
障害特別一時金	0	特別年金年額	0

労使交渉の結果

解決時間(組合に相談してから解決までの時間)
498日?

解決金等
最終的に傷害保険を使用? 9,198,504円が支払われた?
(記録がはっきりしない)

相談者のプロフィール

被災時年齢 51	性別 男	国籍 フィリピン	雇用形態 派遣	業種 建設業(総合/建築工事)	職種 雑役人夫
在留資格 不明			雇用に関する補足情報 仕事がある時に頼まれた。仕事がないときはアルバイトで別のところで働いていたことがある/勤務時間 8:00~17:00、残業はほとんどなし。月曜~金曜、たまに土曜日/1万円/日。		

傷病情報

傷病名1 右季肋部挫傷	傷病名4
傷病名2 右上腕部挫創	傷病名5
傷病名3 右腰部挫創	

被災状況の詳細

被災時刻 11:20 経年 5年 死傷病報告提出までの期間 84日 受付時間差 29日

(死傷病報告の記載)
壁上部(H=2.0m)モルタル部分を可搬式作業台(W=400,L=1300,H=900)に乗って、電動ピック(4.7kg)にて斫作業していた時、バランスを崩し右足が滑り落下しました。落ちる際、上り下りのため横においてた脚立(H=1500)に横腹が当たり怪我をしました。

(聞き取りメモの記載)
壁の形を整えるために脚立に乗って、電動工具を使って余っているところを切っているとき、バランスを崩して落ちて右足がずるとすれて、頭が脚立に当たり転落した。胸の下あたり、痛むところを見たら、脚立の角にあたったところが傷になり、足が紫になっていた。監督から「誰かに聞かれたら、家でけがをしたといいなさい」と言われた。病院の書類は派遣先の社長が書いた。現場でけがをしたと書いたらしい。治療費は誰が払っているかわからない。自分は払っていない。監督が被災3日後に家に来て、タイムカードを押す、お金を払うといった。被災一週間後と10日後にも「仕事をしなさい」と言われたが、痛いから仕事はできないといった。被災12日後、社長に電話で「どうする?」といった。社長は「監督さんが怒っている。もう仕事はダメだな。」といった。

仕事中的ケガなので、休業補償を受けながら安心して治療を受けたい。

(団交記録から)
(会社)企業補償しようとしていた。病院代を払っていた。途中から連絡取れなくなった/(本人)社長の話によると、監督が怒っていると言ったから/(会社)病院に行った後、顔を出せばお金を出せるからといった。毎日電話をした/(本人)友達の携帯なので、それを友人に返した。だから出られなかった。給料日に被災までの分をもらいに行った。被災後の給料はもう払えないといわれた/(会社)40万円で納めてもらえないか?労災の手続きを取らないでやりたい/(組合・本人)主治医に相談してから決めたい

労災申請は行われず。死傷病報告を提出し、治療は企業内補償。解決金の支払い。

改善のポイント

- > 脚立作業での安全確保(落下防止策を講じる、安全な作業姿勢・作業方法)
- >
- >

組合による違反の主張

- [民415]安全配慮義務違反
- [則528]脚立
- [法37条]割増賃金
- [法39条]有給休暇

労災補償の詳細

労災補償支給	なし	後遺障害級	なし
障害補償一時金	0	年金	なし
障害特別支給金	0	年金年額	0
障害特別一時金	0	特別年金年額	0

労使交渉の結果

解決時間(組合に相談してから解決までの時間)
143日

解決金等
治療費は企業内補償
解決金 900,000円

平成 23 年度厚生労働科学研究費労働安全総合研究事業
「非正規雇用の一典型としての外国人労働者における労災・職業病リスクの解明と
参加型手法による予防対策の確立」
分担研究報告書

外国人労働者・非正規労働者の労災・職業病予防のための労働者参加型
職場改善トレーニング支援ツール群・教育プログラム開発に関する研究（3年目）
－外国人労働者職場における介入とその効果の評価－

主任研究者 毛利 一平 財団法人労働科学研究所
分担研究者 吉川 徹 財団法人労働科学研究所

研究要旨

【背景】 労災・職業病の事例研究で明らかにしてきたように、外国人労働者が雇用される職場は安全衛生に関して十分なサービスが行き届かないとされてきた中小規模事業場がほとんどであり、しかも安全・健康リスクの低減には、基本的な対策のみでも十分な効果が期待できると考えられ、いたずらに言葉・文化・習慣を障壁ととらえる必要はない。従って、世界各国で実践され、中小企業においてもその効果が確認されてきた労働者参加型職場改善トレーニングの導入は、外国人労働者が働く職場であっても有効であると考えられた。

【目的】 外国人労働者が働く職場で、労働者参加型改善活動を実施するために必要なツールとプログラムを開発し、その効果を検証する。

【対象】 常時 7～8 か国の外国人労働者が働く小規模事業場（J 社）とそこで働く外国人労働者

【方法】 J 社の労働条件・労働環境に特化したアクションチェックリスト、プレゼンテーション教材とそれらをベースとしたトレーニングプログラムを開発する。さらに 1 回 2 時間、3 か月毎 3 回のトレーニングを実施し、職場巡視、トレーニングにおけるグループワークおよびトレーニング後のアンケートにより、トレーニングの効果を評価する。

【結果】 毎回 5～7 か国からの出身者が参加し、4 か国語が必要となるトレーニングであったが、グループワークでは低コストで多様な改善策が提案され、また 2 回目、3 回目のフォローアップでは多くの参加者が様々な改善に関与していることが明らかとなった。また、今回のトレーニングでは単に職場の環境・労働条件の改善だけでなく、言葉や文化・習慣が異なる外国人労働者間で、コミュニケーションを促す効果なども示唆された。さらに、トレーニング期間中は不慮災害も含めてゼロ災害を達成することができた。

【結論】 一つの事例には過ぎないが、外国人労働者が働く職場での健康・安全リスク低減に、労働者参加型職場改善トレーニングが有効である可能性が示された。今後事例・経験を蓄積し、多くの事業場で実践可能なプログラムとして確立されることが望まれる。

<研究協力者>

仲尾 豊樹

NPO 法人東京労働安全衛生センター

吉川 悦子

東京有明医療大学看護学部

実践（良好事例）を見いだし、それをさらなる改善に生かすという視点から、トレーニングのためのツールを作成し、活用し、成果を上げてきた。

この労働者参加型改善安全衛生教育は、改善のための人的・経済的資源に制約がある場合であっても、効果を上げることが可能であり、またその効果が持続的であることなどから、特に発展途上国や中小企業で取り組みが広がっている。

A. 研究目的

我々はこれまで、さまざまな業種・規模の事業場において、労働者の参加を得て、労働者の健康と安全を守るための現場の低コストで効果的な

日本において、外国人労働者は中小企業や請負など、安全衛生に関しては脆弱な環境下で働いている場合が多い。また、既にケース・シリーズ研究で見えてきたとおり、そこでの労災・職業病予防

のためには、まずこれらの職場における安全衛生対策全般にわたっての底上げが必要であり、外国人のための特殊な対策が必要とされているわけではない。

労働者参加型安全衛生教育は、職場の健康・安全リスクに多面的に取り組み、低コストの改善に注目し、即効性も期待できることから、外国人労働者が集まる職場での安全衛生対策の促進には、とりわけ親和性が高いと考えられる。

ただし、「参加型教育」である以上、言語的コミュニケーションは必須であり、その際には対象が外国人であることを意識したツールの準備が必要となってくる。

本研究では、これまでに蓄積してきた参加型安全衛生教育のためのツールをベースとして、外国人労働者が働く日本の職場の条件に合致した教育ツールとプログラムを開発し、実際にトレーニングを行い、その効果を検証するまでを目的とした。

B. 研究方法

本研究では、労働者を対象とした安全衛生教育に実施から、改善の提案とその実施までを目的としているので、対象となる事業場から全面的な協力が得られることが必須であった。

このため、協力研究者として日常的に事業所の安全衛生対策に協力している、(特非)東京労働安全衛生センター仲尾豊樹氏の協力を得、事業所の選定と研究実施のための調整を委託した。

最終的に協力が得られたのは、都内でガラスリサイクルを行う事業所(J社)である。このJ社では、全従業員約40名(非正規雇用を含み、常時変動あり)のうち約25名程度が外国人労働者である。なお、研究協力者の仲尾氏は、以前からJ社の作業環境測定を担当しており、また、労働改善のための支援を行ってきている。

これまでの労働者参加型安全衛生教育の経験から、トレーニングプログラム案を表1のとおり計画した。

トレーニングの構造はシンプルである。まず、(1)視聴覚教材を用いた、専門家による講義やゲームにより、安全衛生の基礎知識に関する理解を深め、(2)アクションチェックリスト(ACL)を用いたグループワーク(GW)で、身近な良好事例への気づきを促し(初回)、あるいはトレーニング後の改善の実践を確認し(2回目以降)、(3)GWによって改善の目標を設定し、職場としての合意を形成する。

今回は、年間を通しての介入となるので、初回

のトレーニング後、フォローアップのトレーニングを3か月ごとに2回実施することとした。トレーニング実施に当たっては、J社と協議の上、(1)終業後の2時間で行うこと、(2)参加者には夕食を提供し、また2時間の残業代を支払うこと、(3)実施日に参加可能な労働者全員を参加させること、とした。

トレーニングツールの作成と準備

トレーニングに使用する資料・教材として、以下を準備した。

1) アクションチェックリスト(ACL)(資料1)

J社における作業内容を考慮して、三つの技術領域すなわち、「物の運び方と保管の仕方」、「ワークステーション(身の回り)と機械の安全」、「心も体も心地よい職場づくり」のそれぞれについて3~4項目、計12項目からなるACLを作成した。

2) プレゼンテーション教材(資料2)

ACLで取り上げた三つの技術領域に関して、それぞれ3~4つの基本的なルールを示し、さらに各ルールについて3~4つの具体的な改善目標を、実際の改善事例の写真やイラストを使って解説する。通常はコンピュータによるプレゼンテーション資料を作成するが、今回はトレーニング会場の制約があり、A3サイズの紙芝居方式のものを作成した。

3) その他の教材等

トレーニング実施前にJ社の巡視を行い、良好事例の写真を収集し、J社における「良好事例集」(資料3)を作成した。その他、GWで必要となるワークシート(資料4)、トレーニングへの集中を促すと同時に、安全衛生の基本的な考え方を楽しく学ぶことのできるゲームや模型(資料5)などを準備した。

トレーニングの実施

トレーニングプログラム全体の詳細は表2に示すとおりである。

1) 事前調査(2011年5月11日実施)

トレーニングの実施に先立って、参加が予定される労働者へのヒアリングと職場巡視を行った。ヒアリングは、J社の作業場における健康・安全リスクを明らかにし、教材内容を絞り込むのに必要な情報を得るためであり、職場巡視はJ社の安全衛生に関する良好事例を収集することを目的としている。これら事前調査の結果と、仲尾氏の経験などから、J社における健康・安全リスクは、動力回転部が多い装置・機器の安全対策と、ガラス破碎装置に起因する騒音対策、ガラス粉じん対策の3点に重点を置くのがよいと考えられ、トレ

ーニング教材についてもこれら3点を中心に構成した。

2) 第1回トレーニング(2011年7月29日実施)

トレーニングの目的、ACLの使い方を説明し、プレゼンテーション教材を用いて、三つの技術領域に関する基本的なルールと、具体的な改善手法について解説した。その後、GWを行い、まずJ社の「良好事例集」から、グループ毎に「良い」と考える事例を選択・合意することで「良好事例」への気づきを促し、引き続きJ社における「良い点」と「改善が必要な点」を発表した。

参加者は19名、内訳はペルー8名、ネパール5名、ナイジェリア2名、ギニア、フィリピン、インドネシア、ホンジュラス各1名であった。

3) 第2回トレーニング(2011年10月28日実施)

第1回トレーニングによってどれだけの改善が行われたか、またその後のさらなる改善を促すことを目的として、3か月後に第2回のトレーニングを実施した。

このトレーニングにおいては、講義・解説は行わず、ACLを用いたGWで過去3か月間の改善の取り組みを確認したのち、ゲームにより「安全柵(ガードゲーム-動力回転部分の覆いを想定)」の重要性や、「分別の工夫による生産性の向上(色鉛筆ゲーム)」などを確認した。さらにGWで「今後の改善の取り組み」について討議し、「自分たちで行う改善」と「会社に行ってほしい改善」に分けて発表した。

参加者は17名、内訳はペルー7名、ネパール4名、ナイジェリア3名、ギニア、フィリピン、ホンジュラス各1名であった。

4) 第3回トレーニング(2012年2月24日実施)

前2回のトレーニングを受け、6か月間での改善の取り組みをまとめるトレーニングとして行った。

まず、GWで良好事例写真のジグソーパズルに取り組み、改めて楽しみながら良好事例への気づきを促した。第2回のトレーニング以後の改善の取り組みについてグループ毎にまとめて発表を行った後、肺と耳の人体模型を使って粉じん・騒音対策の重要性を解説し、さらにJ社での作業環境測定結果を踏まえた対策について、専門家の視点から提案を行った。最後に、GWで「今後の改善活動計画」を作成し、グループ毎に発表した。

参加者は15名、内訳はペルー2名、ネパール10名、インドネシア、ギニア、ホンジュラス各1名であった。

トレーニングの効果の評価

トレーニングの効果については、客観的に改善の事例を確認することと、参加者の主観的評価、すなわちトレーニング後の改善活動への参加を聞くことで評価を行った。

1) 職場巡視による良好事例の確認

第2回、第3回のトレーニングに先立って職場巡視を行い、良好事例を確認・記録した。

2) グループワークによる改善の確認

第2回、第3回のトレーニングにおいて、「前回のトレーニングの後、どのような改善ができたか」を問い、GWによって確認し、ワークシートへの記入を求め、それらを集計した。

3) 参加者へのアンケートによる改善への取り組みへの参加の確認

第1回と第2回のトレーニングの後、参加者に対してアンケートを行い、どのような改善を行い、また改善活動に参加したかを質問し、集計した。

この他、第2回のトレーニング実施後には、東京労働安全衛生センターが実施する労働組合の安全衛生担当者らを対象としたセミナーにおいてJ社を事例として取り上げ、ACLを用いた職場巡視を行い、第三者の目から見た取り組みの評価と、改善提案を行っている。

外国語への対応

既に示したとおり、J社における外国人労働者は様々な国から集まっており、各回で多少のばらつきはあったが、英語、フランス語、スペイン語およびネパール語の各国語で教材を準備する必要があった。

教材による学習以外にもGWの結果の発表などが必要であり、その際のコミュニケーションが困難であることから、ネパール語に関してのみ通訳を依頼した。他の言語グループに関しては、日本語や英語を介してのコミュニケーションで対応することが可能であった。

倫理的配慮

本研究の実施に当たっては、財団法人労働科学研究所倫理委員会の審査を受け、承認を得ている。

C. 結果

1) 第1回トレーニングの結果

第1回トレーニングでは、GWで現在の職場の良い点と改善が必要な点を議論し発表した。その結果を表3に示す。

職場の良い点については、グループ毎に異なる意見が多いが、改善すべき点については、比較的

騒音・粉じん対策にまともになっていることがわかる。

変わったところでは、第4グループ（ネパール人のグループ）で「短い時間しか働けない…」という意見が出ているが、これは滞在資格の制限によるものなので、自主的な改善の対象とすることはできない。

職場が様々な角度から評価されていることがわかり、限られた時間ではあっても、ACLや教材を使用した学習とGWによって、参加者がトレーニングの目的を一定程度理解できていることがわかる。

また、第1回以降、第2回目までの改善の取り組みとトレーニング参加者の関与について、表4にまとめた。

これを見ると、明らかな傾向が示されており、「棚の整理整頓」、「作業用椅子の使用」、「保護具の仕様」といった共通の項目で、ほとんどの参加者が改善に関与していることがわかる。また、一人を除き「他国人とのコミュニケーション促進」を指摘しており、参加型トレーニングが単なる作業環境・作業条件の改善にとどまらないことを示している。

第2回トレーニングに先立って行った職場巡視で確認した良好事例を図1に示す。

2) 第2回トレーニングの成果

第2回トレーニングでは、まず第1回以降の改善の実践をGWで確認している。GWによって集約された内容を、表5に示す。

多様な改善の実践が報告されているが、特に保護具の着用や整理整頓などが多くなっており、この結果は第2回のトレーニング実施前に行ったアンケートの結果とも合致している。

また、ネパール人グループでは、特に出身国が異なる同僚とのコミュニケーションの改善が取り上げられていたことが特徴的であった。

ゲームによって簡単な工夫で改善が可能であることを学び、また職場の良好事例についてグループで議論を行った後に作成された、「今後の改善計画」を表6に示す。

グループ2については、発表がフランス語となってしまう、十分な対応が困難であったため、結果的に討議の結果を十分に拾い上げることができていない。

その他のグループでは、短期・長期の目標、そして自分たちでは困難な、会社に依らなければならぬ改善の目標を、一定程度区別して議論できている様子が見て取れる。また、個別の改善提案についても、具体的で明確な目標となっており、

改善が進むことを期待できる内容となっている。

第2回のとレーニン以降、第3回目までの改善の取り組みとトレーニング参加者の関与については表7に示す。

第2回のトレーニング後で特に目立ったのは、耳栓・マスクなど保護具の使用、整理整頓の徹底などであった。また、会社の支援による階段への滑り止めの設置、最寄駅への通勤用送迎車の配車といった効果的な事例も確認された。

第3回トレーニングに先立って行った職場巡視で確認した良好事例を図2に示す。

3) 第3回トレーニングの成果

第3回では、自分たちの体について学ぶことで、より健康リスクについて理解を深める、また職場の作業環境について客観的に知ること、改善の動機づけが強くなることを期待してトレーニングを実施した。また前回のトレーニング後の改善（表8）と、「今後の改善目標」（表9）について、同様にグループワークで議論をし、まとめた。

なお、この回のトレーニングでは、外国人労働者の多くが入れ替わったことやシフトの都合などで前2回の参加者が少なく、新しく雇用されたネパール人のみのグループが加わった。

この回での特徴的だったことは、耳栓・マスクなどの保護具の重要性に対する理解が一気に深まったことだった。これは、人体模型を使用したり、職場の作業環境測定結果をわかりやすく解説したりするといった工夫による効果と考えられた。

また、特にネパール人グループで印象的だったことが、「自分が知っていることを他の同僚に伝える」という、「知識・経験の共有・伝達」という内容が、改善の提案として挙がってきたことだった。

こうしたことは、トレーニング教材や講義の中では必ずしも触れられていないことだが、トレーニングが継続的に行われたことや、グループワークを中心に、同僚との対話・議論を促す中で必然的にたどり着いた結論のように思われた。

4) トレーニング評価アンケート

第3回のトレーニング終了後に、第3回のトレーニング参加者に対して、アンケートによるトレーニングの評価を求めた（表10）。

「低コスト改善は安全衛生活動を推進するのに効果的か」、「グループ討議は、職場改善の解決策を見いだすのに有効な手段であるか」という質問では、全員が「そう思う」、「全くそう思う」と回答していた。

ただし、ネパール人とそれ以外では反応が異なり、ネパール人では「全くそう思う」との回答がほとんどだったが、ネパール人以外では「そう思う」とどまっていた。

これは恐らく通訳の有無で、トレーニングの理解に差が生じた為ではないかと考えられる。

トレーニングの時間に対する印象は、3回のみに参加したネパール人グループでは当然のように「短すぎる」という意見が目立ったが、その他では「ちょうど良い」とする意見が多数であった。

「トレーニングの継続を希望するか」という問いに対しては、全員が「はい」と回答した。

D. 考察

トレーニングの効果の評価

本研究では、職場改善を目的とした介入プログラムとして、労働者参加型の安全衛生トレーニングを実施した。従ってトレーニングの効果は、プログラムの実施によってどれだけ職場改善が進んだかによって評価する。

こうした評価の手法としては、必ずしも定まったものはないが、同様の研究を参考に、職場巡視、トレーニングにおけるグループワーク、トレーニング参加者に対するアンケートの三つの視点から、実現された改善事例を確認し、参加者がどの程度関与したかを明らかにした。

但し、J社では今回のトレーニング以前から、持続的に改善の取り組みが行われており、必ずしも「トレーニングによって行われた」改善を抽出できているわけではない。従って、評価指標としては定量的な数値を含んでいるが、実際の評価としてはあくまで定性的にならざるを得なかった。

また、J社の外国人労働者も入れ替わりが激しく、3回を通して参加できたのは7名のみであり、このことは、トレーニングプログラムの継続的な実施の効果を評価するうえでは障害となった。

それでも、このトレーニングの主眼である「低コスト改善への注目」、「身近な良好事例への気づき」、「多面的なリスク対策の実践」は理解され、効果を挙げたと考えている。

例えば、今回のトレーニングによって実施されたと確認できた改善の事例として、機械回転部へのカバーの設置（図1-(4)）、階段の滑り止めの設置（図2-(2)）があるが、前者は廃材を利用し、J社の労働者の溶接技術を生かして、低コストかつ迅速に行われた事例であるし、後者も必要な材料を購入し設置したもので、やはり低コストで迅速なリスク対策となっていた。

トレーニング期間の改善への関心の高まりは、こうした低コスト改善だけでなく、会社の積極的な関与を促し、コストのかかる改善、例えば送迎バスの配置などにもつながったといえる。

また、実際に効果を定量的に示すことはできていないが、トレーニングへの参加者からは異なる国籍の労働者間のコミュニケーションの円滑化につながっているとの指摘があり、こうした変化は我々の経験上、生産性の向上につながっていると期待される。

最も重要な安全・健康リスク対策としての効果であるが、これも正確に数値を確認できているわけではないが、J社によるとトレーニング期間中、不慮災害を含む災害発生件数は0であったという。これはトレーニング開始前と比較して、明確に改善された点である。今後改めてトレーニング期間の前後を含め、災害発生の推移を確認し、トレーニングの効果を明らかにする必要がある。

トレーニングツールとトレーニングプログラム

今回、まずトレーニングツールとして「労働組合主導による参加型志向の安全改善プログラム（POSITIVE）」のACLを作成し、それをベースとしてプレゼンテーション教材を作成した。

一回当たりのトレーニング時間が短いため、ACLとしてはかなり短い12項目としたが、それでもグループワークでの活発な討議を促すためのツールとしては有効であったようだ。プレゼンテーション教材は、印刷したものをパウチ加工したものをグループ毎に配布する手段をとった。実際には、第2回以降のトレーニングでは使用することがなく、その有効な活用方法等については、検討が必要である。恐らく、新規採用職員に対する教育プログラムなどを準備することで、こうしたツールなども有効に生かせるようになると思われる。

アクションチェックリストについては、多くの参加型トレーニングで使用されるものを踏襲したが、今回のように多言語への対応が必要となってくると、その使い方など詳細について通訳なしで十分に伝えることには困難があると感じられた。このため、本来の参加型トレーニングではACLでは良好事例のみを提示し、改善が必要な場面を示すことはないが、あえて改善の前後を例示することにより、ACLの意図をより正確に伝えられるよう改良を試みた。トレーニング終了後、新たに開発したACLを資料6に示す。

今回のトレーニングにより、多言語への対応が必要な場合であっても、ツールさえ準備することができれば、有意な効果が期待されることから、ACL及びプレゼンテーション教材等で必要とな

ってくるテキスト（フレーズ）を8か国語に対応できるよう翻訳した。いわばトレーニングフレーズのデータベースを、資料7として示す。

トレーニングを繰り返し実施する中で、あくまでトレーナーの立場からの主観的な評価にすぎないが、たとえACLやプレゼンテーション教材に対する言語的な理解が不十分であっても、安全衛生対策の意義を伝えるためのゲームや、繰り返し良好事例を示すこと、そしてグループワークを繰り返すことで、参加者の理解は十分に深まり、改善への意欲が高まると感じた。

一点留意しておきたいことは、それでも言語的理解の重要性は決定的であり、そのことは通訳を準備したネパール人グループと、通訳を準備できなかった他の国のグループのグループワークの結果の違いから感じられる。職場の条件次第だが、トレーニングの際に、通訳を準備できるのであれば、必ずそうすべきである。

外国人労働者が働く職場へ、参加型トレーニングを拡げるために

本研究により、労働者参加型職場改善トレーニングは、言葉の違いによるコミュニケーションの困難がある場合であっても、非常に有効であるという事例を提示することができた。今後、より多くの職場で事例を重ね、ツールとプログラムを確立し、どのような職場でも容易に導入できるトレーニングとして完成させる必要がある。

労災・職業病の事例研究で見てきたように、安全衛生における外国人労働者の問題は、そのまま中小企業の問題でもある。これまで繰り返し提起されながら、なかなか解決されなかった中小企業に対する安全衛生活動の浸透のために、参加型改善トレーニングが有効であるという可能性を、図らずも本研究は提示することができたともいえる。

但し、今回対象としたJ社については、若干環境が特殊であったことを忘れてはならない。まず、既に参加型トレーニングに造詣の深い専門家が、長期にわたって作業環境測定など職場改善の指導を行っていたという事情がある。その上で、重大な労災が発生するなど、会社側も安全衛生対策の必要性を感じていたこと、研究費の補助を受けたことで、トレーニング参加者に対し時間外活動として割増賃金を支払うことができたことなどは、非常に重要なポイントであった。

類似の多くの事業所において、とりわけトレーニング費用のねん出は頭の痛い問題になるに違いない。しかし今回の事例では、一回当たりのトレーニングの費用は、通訳と時間外手当にJ社への間接経費すべてを含めても25万円に過ぎない。

今後、事例を重ねて費用対効果を評価ができれば、トレーニング導入も広がるのが期待できるだろう。

E. 結論

外国人労働者を対象とした参加型職場改善トレーニングのためのツールとプログラムを開発し、複数の国の外国人労働者を雇用する小規模事業所において、1回2時間、3か月毎3回のトレーニングを実施した。

当該事業所に特化したACLと教材をベースに、安全衛生への理解を深めるためのゲームなどを織り交ぜながらグループワークを中心としたプログラムを構成した。

毎回5~7か国からの出身者が参加し、4か国語が必要となるトレーニングであったが、グループワークでは低コストで多様な改善策が提案され、また2回目、3回目のフォローアップでは多くの参加者が様々な改善に関与していることが明らかとなった。

また、今回のトレーニングでは単に職場の環境・労働条件の改善だけでなく、言葉や文化・習慣が異なる外国人労働者間で、コミュニケーションを促す効果なども示唆された。さらに、トレーニング期間中は不休災害も含めてゼロ災害を達成することができた。

事業所の安全衛生に対する関心が高かったこと、研究費によって介入の費用がサポートされたことなど特殊な条件はあるが、今回用いたトレーニング手法は、コミュニケーションに困難がある外国人労働者を対象とした場合であっても、有効であることを示した。

今後、より広範な産業・業種で使えるツールやプログラムを開発し、事例を積み重ねる必要がある。また、トレーニングの費用対効果を明らかにし、多くの職場で取り組みが進むよう、説得力のある根拠を積み重ねる努力が必要と考えられた。

F. 健康危険情報

該当せず

G. 研究発表

(1) 論文発表

Ippei Mori, Toyoki Nakao, Hiroatsu Narita (2012) Migrant workers in Japan, Experiences of participatory action-oriented occupational safety and health training. Asian-Pacific Newsletter

on Occupational Safety and Health 19 (1), 17-21.

毛利一平 (2012) 【外国人労働者と共に働き生きる】外国人労働者の安全・健康の課題と対策の視点, 労働の科学 67(5), 274-278.

吉川悦子, 仲尾豊樹, 毛利一平 (2012) 【広がる良好実践】外国人労働者のための参加型アプローチによる職場環境改善, 労働の科学 67(4), 238-242.

(2) 学会発表

吉川悦子, 仲尾豊樹, 毛利一平 (2012) 外国人労働者のための参加型職場改善活動 - PAOT-プログラムの開発. 第 85 回日本産業衛生学会.

仲尾豊樹, 吉川悦子, 毛利一平 (2012) 外国人労働者のための参加型職場改善活動 - 取り組みの実際と評価 - . 第 85 回日本産業衛生学会.

H. 知的財産権の出願・登録状況

該当せず

I. 文献

毛利一平, 酒井一博. 外国人労働者における労働者以外・職業病発生のリスク要因に関する検討-ケース・シリーズ研究. 平成 21 年度厚生労働科学研究費 (労働安全衛生総合研究事業) 「非正規雇用の一典型としての外国人労働者における労災・職業病リスクの解明と参加型手法による予防対策の確立 (主任 毛利一平)」総括・分担研究報告書, pp. 8-65, 2010.

Kawakami T, Kogi K, Toyama N, Yoshikawa T. Participatory approaches to improving safety and health under trade union initiative--experiences of POSITIVE training program in Asia. Ind Health. 2004 ;42(2):196-206.

吉川徹, 川上憲人, 小木和孝ほか. 職場環境改善のためのメンタルヘルスアクションチェックリストの開発. 産業衛生学雑誌 2007;49(4):127-142.

吉川徹, 小木和孝. 労働組合主導による参加型志向の安全改善プログラム、POSITIVE 職場改善マニュアル. 北海道勤労者安全センター、2010.

表1 参加型安全衛生トレーニングプログラム案

トレーニング 初回	
目的	方法
安全衛生の基礎知識	視聴覚教材を用いた講義、ゲーム
身近な良好事例への気づき	アクションチェックリストによるグループワーク
改善への動機づけ	グループワークによる改善提案の作成
トレーニング 2回目以降	
目的	方法
安全衛生の基礎知識（追加）	視聴覚教材を用いた講義、ゲーム
改善事例の確認	アクションチェックリストによるグループワーク
継続的な改善の取り組み	グループワークによる改善提案の作成

表2 トレーニングプログラムの詳細

1. 事前調査 (2011/5/11)	
目的	方法
J社の安全衛生の現状把握	職場巡視 トレーニング参加予定者に対するインタビュー
2. 第1回トレーニング (2011/7/29)	
目的	方法
イントロダクション トレーニング目的を理解する ACLの使い方を理解する	講義 アクションチェックリスト (ACL)
安全衛生の基礎知識を理解する 「物の運搬と保管」 「ワークステーションと機械安全」 「心と体に心地よい職場づくり」	講義 プレゼンテーション教材 (教材)
身近な良好事例への気づきを促す	グループワーク (GW) 良好事例集 職場の良好事例集の中から良い事例を選び、その理由を考える
職場の良い点と改善すべき点を理解する	GW ACL/教材 ACLを用い、GWにより、職場の良い点と改善すべき点を確認する
3. 第2回トレーニング (2011/10/28)	
目的	方法
安全衛生の基礎知識を理解する 「機械安全」	ゲーム (ガードゲーム) 機械の安全対策の重要性を理解する
改善の実践を確認する	GW ACL/教材 ACLと教材を用い、GWにより、どのような改善に取り組んだかを確認
安全衛生の基礎知識を理解する 「ワークステーションデザイン」	ゲーム (色鉛筆ゲーム) 分別の工夫により生産性が向上されることを理解する
身近な良好事例への気づきを促す	良好事例選び 良好事例集 良好事例集の中から、GWにより、良い事例を選び、その理由を考える
職場の改善計画を作成する	GW ACL/教材 ACLと教材を用い、GWにより、次回までの改善計画を作成する

(表 2 続き)

4. 第3回トレーニング	
目的	方法
身近な良好事例への気づき	ゲーム 良好事例ジグソーパズル 良好事例の写真から作ったジグソーパズルを、グループで組み立て、楽しみながら良好事例について理解する
改善の実践を確認する	GW ACL/教材 ACLと教材を用い、GWにより、どのような改善に取り組んだかを確認
耳と肺の仕組みを学び、騒音と粉じんの人体への影響をより客観的に理解する 「耳と肺の話」	講義 生体模型（耳・肺）
J社における職場の騒音と粉じんの現状について理解する 「職場の騒音とほこりについて」	講義 作業環境測定結果（ハザードマップ）
職場の改善計画を作成する	GW ACL/教材 ACLと教材を用い、GWにより、次回までの改善計画を作成する