



第74号

2014年12月12日

◆ 発行 ◆

名古屋労災職業病研究会

名古屋市昭和区山手通 5-33-1 杉浦医院 4階

TEL&FAX : 052-837-7420

e-mail : roushokuken@be.to

http://www18.ocn.ne.jp/~roushoku/



映画「もうひとつの約束」上映会后、映画のモデルとなった父親ファン・サンギさん（写真右から3人目）とキム・テユン監督（写真右から4人目）を囲む中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会やアスベストユニオンの皆さん 11月14日 名古屋市教育館にて

74号目次

- |   |  |         |
|---|--|---------|
| ☆ | 韓国映画「もうひとつの約束」上映会                        | P2~P6   |
| ★ | 全国安全センター第25回総会 記念講演「いじめ・ハラスメントにどう立ち向かうか」 | P6~P10  |
| ☆ | 名古屋市環境科学調査センターを訪れて                       | P11~P13 |
| ★ | 患者と家族の会10周年記念に参加して                       | P13~P14 |
| ☆ | 10周年記念行事に参加して                            | P15     |
| ★ | ニチアスアスベスト健康被害損害賠償裁判の証人尋問                 | P15~P17 |
| ☆ | 事務局からのお知らせ                               | P17~P18 |

## ☆韓国映画「もうひとつの約束」上映会



### 自主上映会の開催

11月14日（金）の夕方6時半から名古屋市教育館で韓国映画「もうひとつの約束」の上映会を開催しました。「もうひとつの約束」はサムスン電子半導体工場ではベンゼン等にはく露した為、白血病を発症し、2007年に22歳でお亡くなりになったファン・ユミさんの父親、ファン・サンギさんが娘の労災認定を勝ち取る為、様々な企業による妨害を受けながら続けた裁判闘争を描いたドラマで、名古屋労災職業病研究会や愛労連、愛知健康センターなどの団体で上映実行委員会を作り、この日、自主上映会を開催しました。上映会には約130人の方々が来てくださり、その中には中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会や中部脊髄損傷者協会の方のお姿もあり嬉しかったです。この日の上映会には映画の主人公の父親のモデルになったファン・サンギさんと監督のキム・テユンさんも来てくださり、上映後お二人のお話を聞くこともできました。名古屋での上映会の後、大阪、東京でも実行委員会により「もうひとつの約束」の上映が行われました。



記者会見中のファン・サンギ（左）さんとキム・テユン監督

### サムスン電子職業病事件と労災認定裁判

会場で販売されたパンフレットには NHK 記者、立岩陽一郎さんのサムスン職業病事件についての韓国取材レポート「サムスン電子の工場では白血病はなぜ多発したのか」が掲載されこの事件について多くの事を知ることができました。立岩レポートによるとファン・ユミさんの仕事はウェハーと呼ばれる半導体の基盤を洗浄する作業で、DVD を二回りくらい大きくした半導体の基盤を50枚束ねたものを、有機溶剤の中に入れて洗浄する作業を繰り返していたということでした。ファン・ユミさんが白血病になったとき、ファン・サンギさんは白血病を娘だけでなく、先輩も発症していたことを知り、「いったい工場ではどんな仕事をしていただいた？」と細かく作業について聞いていき、現場では暑さと苦しさで与えられた簡易マスクを外してしまう人が多かったということ等を聞き取ることができました。ファン・ユミさんが亡くなった後、韓国の労災認定を行う政府機関、勤労福祉公団にファン・サンギさんが「労災申請を行う」とサムスン電子の担当者に伝えた時、担当者は「サムスンと闘って勝てると思っているんですか？」とファン・サンギさんに言い放ったそうで、この言葉からサムスンの企業体質を垣間見ることができます。勤労福祉公団へ労災申請したもののファン・ユミさんの労災は認められず、ファン・サンギさんは勤労福祉公団を相手取りファン・ユミさんや他の労働者の労災を認めさせるための裁判を開始しました。1審でファン・ユミさんの労災が認められ、8月21日に出示された2審判決もファン・ユミさんの労災を認めました。立岩さんのレポートにはほかに35歳のときに白血病で亡くなったサムスン電子の元社員の男性や、2005年に白血病を発症し闘病中のサムスン電子元社員の女性の事例も紹介され

ています。

今年8月21日にソウル高等法院は5人の白血病を発症したサムスン電子元従業員のうち、ファン・ユミさんと同じ職場にいたもう1人の元従業員の労災は認め、他の3人については病気と職場との因果関係が不十分として労災を認めない2審判決を出しました。ファン・ユミさんともう1人については、「ベンゼンなどの有害物質と電離放射線などにばく露したことで急性骨髄性白血病を発症して死亡したか、または少なくとも上記の露出が発病及びこれによる死亡を促進した原因になっていたと推認できる」として労災を認定しました。

### 映画上映後の関係者舞台挨拶

「もうひとつの約束」上映後、映画の主人公のモデルになったファン・サンギさんとこの映画の監督、キム・テユンさんが舞台に立ち挨拶をされました。愛労連の樽松さんが進行役になり、いくつかの質問をしました。「もうひとつの約束」の制作資金は、韓国映画史上初のクラウドファンディング（不特定多数の人が、主にインターネット経由で財源の提供や協力を行うこと）方式をとり集められましたが、そのことについても語られました。



キム・テユン監督

**樽松**：この映画を通して日本の皆さんに何を伝えたいですか？

**ファン**：現在、産業が高度に成長した為に有害物質が多く使われるようになっていますが、企業や政府はそれを明らかにしていません。労働者には（有機溶剤などが）安全かどうかを知る権利があります。労働組合を中心とした職場の安全確保は重要で、知る権利を求めていく必要があります。これは韓国だけでなく、世界中の人々に知ってもらいたい。労働組合は企業にへつらうものであってはなりません。

**樽松**：クラウドファンディングで苦勞した点をお聞かせください。

**キム**：この映画を作ることを最初に話した時、同僚にも制作会社にも止められました。役者を手配するのも、製作費の調達も、上映すること自体も難しいだろうと。そう言われたからこそ、逆にむきになってやってやろうと思いました。製作費は一般市民や会社員、旅行に行くために貯めていたお金を提供してくれた学生、サムスン電子に勤めている方にまで支援してもらいました。特別な人でない普通の人たちのお蔭でここまでやれたことに感謝しています。

**樽松**：先日、高裁で勝ちましたが今後についてお聞かせください。

**キム**：これは全世界の問題です。皆が関心を持って、訴えていく事が大事。これからも労働者の権利を主張していきたいです。

**ファン**：労働者の権利は自らが追及しないとダメ。企業はそれを奪っていくだけ。労働者が安心して働ける社会が一日でも早くくることを願っています。

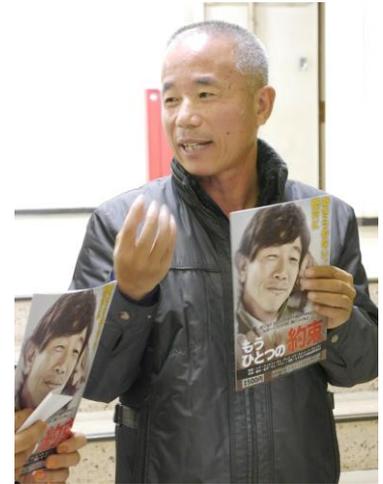
上映会後はファン・サンギさん、キム・テユン監督、実行委員会関係者と沖縄居酒屋で懇親会をしました。キム監督が「300ある韓国の映画館のうち150くらいの映画館で上映できた。朝早い時間や夜遅い上映時間を割り振られたりしたけれど、多くの人々に見てもらった。韓国の新聞は新聞の発行だけでは食べていけず、広告収入が大変重要で、サムスン職業病事件もほとんど報道されていなかった。一審判決が出たとき、大変驚きファン・サンギさんに直接話しを聞きに行き、自分が映画にしようと思った」と語っていたのが印象的でした。

た。制作に3年かかった「もうひとつの約束」はキム監督にとって3作目で、次回作は実際に起きた冤罪事件を題材にした映画を計画中とお話されていました。

### サムスン職業病事件の続報

東京東部労災職業病センターや韓国労働部認可の非営利団体「労働健康連帯」などで専従職員を勤めた経験をお持ちで、現在は韓国ソウルで通訳者兼翻訳家をしている鈴木明さんが最近、サムスン職業病事件に関する現地ニュースをメールで送っていただきました。鈴木さんからの現地情報によると、ソウル行政裁判所は11月7日、サムスン電子元労働者2名の労災申請を業務外とした勤労福祉公団の処分取り消し訴訟判決において、2名の労働者の労災を認める判決を出したとのことです。2名の労働者が働いていた職場はサムスン電子・温陽事業場の半導体組み立てライン検査(MBT)工程だったということで、労災認定の判決を受けた2名の内、1名は10年前、高卒後就労し、19歳の時に再生不良性貧血の診断を受け退職に追い込まれた女性で、2010年5月に労災申請したとのことです。もう1名は1997年5月から2003年まで就労し、退職した後の2010年5月に脳腫瘍の診断を受け、2010年7月に労災申請した女性だということでした。脳腫瘍を発症したこの女性は2012年5月に死亡し、夫が訴訟を引き継いでいたとのことです。今回、裁判所が認定した事実は、「ベンゼンとホルムアルデヒド等の有害化学物質と極低周波磁気場、昼夜交代勤務など作業環境上の有害要素に一定期間さらされた後、貧血と脳腫瘍が発生したので疾病の発病と業務の間に因果関係があると推認できる」というものだったそうです。ファン・サンギさんが代表を務めるサムスン職業病被害者の会「半導体労働者の健康と人権守護者(パノリム)」の発表によりますと、2014年10月末現在、サムスン系列社(電子産業分野)で働いた経験を持つ労働者で重い疾患にかかったとの情報提供者だけで240人に達し、そのうち103人が死亡していて、労災申請は64件にのぼっているとのことです。

上映会に先立って行われた記者会見の席でファン・サンギさんは「労働者が労災に被災すると、家族も非常な苦しみを受ける。看病するとか、治療を受けて苦しむ姿を見るとか家族全体が被害を受ける。労働災害がきっかけになって家族がバラバラになった例もある。そういう事を防ぐために労働者の安全は守られるべきだ」と語っていました。ファン・サンギさんの活動はまだまだ終わりませんし、サムスン職業病事件の全貌もまだ完全に明らかになっていません。



映画のパンフレットを  
宣伝するファン・サン  
ギさん

(成田 博厚)



舞台挨拶

パノリムが把握している労災申請および訴訟の統計（2014年10月末）

事業場	申請	勤労福祉公団			訴訟
		業務上認定	業務外	係留中	
サムスン半導体 (サムスン電子)	42	3 (再生不良性貧血 2、 乳がん1)	17	22	提訴:11人 勝訴確定:2人(白血病) 敗訴確定:1人 訴訟継続中:7人
サムスン LCD	10		5	5	提訴:4人 訴訟継続中:4人
サムスン電気	3			3	(該当事項なし)
サムスン電子 (DVD、携帯)	2		1	1	
QTS	2			2	
マグナチップ半導体	2	1 (白血病)		1	
LG ディスプレイ	2			2	
ソウル半導体	1			1	
計	64	4	23	37	

パノリム把握被害者状況（2014年10月末現在）

事業場別

事業場	生産製品	情報提供数 (人)	死亡(人)	
サムスン	半導体	143	62	
	LCD	27	11	
	サムスン電子 DS 部門 小計	170	73	
	携帯、テレビ、冷蔵庫等	19	11	
	サムスン電気	電子部品	13	9
	サムスン SDI	LCD、PDP 等	33	9
	テイクワン、SDS 等	映像、ロボット、精密機器 等		
	サムスン系列社(電子産業分野) 小計		240	103
非サムスン	ハイニックス、LG、ATK、STQ 等	57	21	
合計		297	124	

疾病別

病名		計(人)
リンパ造血器系疾患	白血病	55
	リンパ腫	20
	再生不良性貧血	8
	多発性骨髄腫	1
	骨髄異形成症候群	1
	その他造血異常(重症貧血、赤血球増加症等)	5
職業性がん(血液がん除外)	脳腫瘍	21
	乳がん	16
	卵巣がん	8
	肺がん	7
	子宮がん	5
	皮膚がん	5
	甲状腺がん	5
	胃がん	4
	骨肉腫	2
	縦隔洞がん、絨毛上皮がん、目のがん、頭頸部腫瘍、肝がん、大腸がん、直腸がん	各 1
	詳細不明のがん	2
全身性エリテマトーデス	4	
多発性硬化症	3	
腎不全	2	
ルーゲリック、多発性神経炎、ウェゲナー肉芽腫、甲状腺結節、拡張性心筋症、モヤモヤ病、慢性閉塞性肺疾患、モヤモヤ病、胞状奇胎、繫留流産(5回)等	各 1	
計	297	

資料出典：「半導体職業病予防対策を整えるための討論会」  
2014.10.30、イム・シャウン弁護士資料

★全国安全センター第 25 回総会

記念講演「いじめ・ハラスメントにどう立ち向かうか」



10月25日、26日の二日間に渡り鳥取県の三朝温泉「国民宿舎プランナールみささ」にて第25回の総会が開催されました。

全国労働安全衛生センター連絡会議事務局長の古谷さんの司会によって進行しました。開会の挨拶は全国センター議長の平野さんより、全国的にみてもアスベストについては活発で、

患者と家族の会の会員も北は東北から東は九州まで広がっており、東京では 10 周年の総会も行われ、泉南の判決では国が責任を認めたと話されました。また、一方職場ではセクハラ、パワハラ、更にはマタハラまで横行し、とても荒れていると述べ、これは労働組合、労働運動の問題であり、労働組合の低調は目を覆うばかりだと危惧されて、今後はアプローチできる取組みをして行きたいと話され総会はスタートしました。



内藤忍さん

引き続き、今総会の目玉である「いじめ・ハラスメントにどう立ち向かうか」というテーマで労働政策研究・研修機構研究員の内藤忍さんの講演が行われました。

まず最初に、1. 職場のハラスメントの現状として、毎日何百件もある労働相談の中で「職場のいじめ・嫌がらせ」が昨年度「解雇」を抜いて一番になったと話されました。パワハラについては過去 3 年間に職場でパワハラを受けたことがある人の割合は 25.3%で 4 人に 1 人の人が受けていると述べ、国際的に見ると大体 1 割なので、いかに多いのかが分かると話されました。また、あっせんの申請人の比較で男女比は 4:6 でこれは国際的に見ても女性が上回っているということでした。職種別で比較すると、管理職、正社員、非正規雇用の順で管理職が一番多い結果になっている点で、中間管理職の立場にいる人が更に上の上司によって受けている実態を話されました。当事者関係ではやはり、上司から部下へという関係が断然多く 77%を占め、その他の項目の中には、まだまだ少ないが顧客や取引先等の第三者から受けているといった実態も見過ごすことが出来ないと主張されました。次に実際の行為としては、こちらダントツで暴言等の言葉による精神的な攻撃が 69.6%を占めていると話され、お客さんのいる前で暴言を吐かれたり、ロッカー室や冷蔵庫内の私物食品の盗みを疑われるといったあっせん事例を挙げ、身体的な攻撃を与える暴力の他に、社会的苦痛を与えるものの例として、社員旅行参加の拒絶、回覧物を回さない、忘年会などの会に呼ばれない、転勤を断ったところ仕事を与えず隔離するといった事例も紹介されました。また、あっせん成立時にもらう金額は 28 万円超で、およそ給料一か月分くらいだということでした。

続いてセクハラに関しては、全国の雇用均等室に寄せられた均等法に関する相談を見ても約 5 割を占めており、依然多いままで決して減っていないと話されました。その他、国家公務員の苦情相談においてもパワハラ、セクハラ、それ以外のいじめ等で約 3 割を占めているといったデータを挙げて現状を報告されました。

次に、2. 職場のハラスメントが及ぼす影響として、精神障害の労災認定のいじめ関連事案において「嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」という顕著な項目以外にも全ての項目で増えているということでした。職場のいじめがもたらす影響に関する調査研究が幾つかみられるようになり、精神的健康への影響については、いじめを受けているグループは、受けていないグループに比べて心理的ストレス反応リスクが 4~5 倍、心理外傷後ストレス障害 (PTSD) 症状の発症リスクが 8 倍も高いとされ、別の調査では同様に健康関連 QOL の低下が見られることにより、労働者の心身の健康に悪影響を及ぼす可能性を示唆し、いじめ紛争で労働局のあっせんを利用した事案で、申請人がいじめ行為によってメンタルに何らかの不調をきたしたケースは 35.3%と 3 件に 1 件に上っていたとする報告がなされました。また、労働生産性への影響については、いじめを受けた人のグループは、受けていない人のグループに比べ、主観的労働遂行能力の低下が見られることにより、職場のいじめを受けると労働生産性が下がる可能性を示唆したということでした。更に、雇用に及ぼす影響として、いじめを理由として退職するケースは 1 割以上に上り、紛争解決が外部化すれば、いじめ被害者

の約 8 割が雇用を終了しており、雇用継続は困難になると話されました。パワハラが企業にもたらす損失においては、主に「職場の雰囲気が悪くなる」、「従業員の心の健康を害する」などが挙げられるが、それ以外にもコストの面において、イギリスの研究では職場のいじめ 1 件が企業にもたらすコストを 4,114,528 円と試算し、計れない部分のコストを含めると更に金額は増えると話され、金額の余りの大きさに驚いた上に、日本ではこの研究がまだされていないと聞いて、職場のいじめに対する国としての意識の薄さを感じずにはいられませんでした。セクハラの影響に関しても調査が余り行われておらず古いデータしかないのもその現れで、「仕事をやる気がなくなった」という調査結果が最も多かったということでした。

3. 職場のハラスメントが起こる背景・要因については、まず最初に背景として、経営環境・職場環境の変化による職場の人間関係の希薄化が最大の原因とされ、そこで特に多いのが、人員削減・人材不足による過重労働とストレス、職場のコミュニケーション不足、会社からの業績向上圧力、成果主義、管理職の多忙・余裕のなさ、就労形態の多様化が挙げられると話されました。パワハラがあった職場に共通して言えるのは、残業が多い・休みが取り難い、上司と部下のコミュニケーションが少ない、失敗が許されない・失敗への許容度が低いといった特徴が多く見られるということでした。

また、職場のコミュニケーションとパワハラ発生の関係については、パワハラ経験者とパワハラ未経験者に対する調査で「悩み、不満、問題と感じたことを会社、上司に伝えやすい」、「同僚同士のコミュニケーションが円滑である」という質問に対して、“全く当てはまらない”と答えた人の両者の差が大きく、これによってパワハラとの関係性有りと言うことが出来るが、ここまでしか言えないとも強調して話されました。

続いて、4. 職場のハラスメントに関する国の政策として、2011 年 7 月から「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」が 3 回、「同会議ワーキング・グループ(WG)」が 6 回開催された後、2012 年 1 月に「WG」が報告を取りまとめ、3 月に「円卓会議」が「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を取りまとめたということでした。厚労省円卓会議 WG 報告のポイントとして①問題に取り組む必要性・意義、②職場からなくすべき行為の概念を整理、③これまでの裁判例から、職場のパワーハラスメントの 6 つの行為類型を提示、④労使の取組みのあり方、以上の 4 つを挙げられました。①について、まず大前提として、労働者の尊厳や人格を侵害する許されない行為であるとされ、損失に対するネガティブな影響と取組みによって得られるポジティブな影響の両方の側面から必要性を説いているということでした。②については、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正や範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」を「職場のパワーハラスメント」と呼ぶことを提案して、優位性には上司から部下に行われるものだけでなく、部下から上司に対する逆の場合も含まれると話されました。③において、行為類型はⅠ.身体的な攻撃(暴行・傷害)、Ⅱ.精神的な攻撃(脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言)、Ⅲ.人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)、Ⅳ.過大な要求(業務上明らかに不用なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)、Ⅴ.過小な要求(業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)、Ⅵ.個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)の以上 6 つで、これらは全て裁判例に合わせてそれに基づいて提示されたものであるが、経済的な攻撃(残業させない、シフトを減らして入れない)も付け加える必要があるのではと主張されました。それぞれの行為類型において裁判例をいくつか挙げられましたが、私が特に印象に残ったものを少し紹介します。Ⅲに関して、この学校で産休、育休を初めて取った教員の事例では、一切の仕事を外された上、何らの仕事も与えられないまま 4 年半に渡って別室に隔離されて、尚且つ 5 年余りに渡って自宅研修させられ、挙句に賞与も削られたと話されました。Ⅳに関しては

バスの運転手の事例で、接触事故を理由として過酷な炎天下における約 1 ヶ月の除草作業を命じられたとのことでした。V に関して、勤続 30 年以上の課長職にあった銀行マンの事例では、新経営方針に積極的に協力しなかった為に受付業務へ配転させられたと話されました。どれもが本当にあったのかと疑いたくなるものばかりでしたが、こんなことが平気で行われている会社があるという事実には唖然とするだけでした。ただ行為類型にもⅣ、Ⅴ、Ⅵにおいては業務の適正な範囲なのかどうかの判断が難しいという問題点を危惧されていました。また、均等法セクハラ指針についても、今年 7 月に「セクハラの原因や背景には、性別役割分担意識(ジェンダー)に基づく言動もあることを明記すること」、「セクハラには同性に対するものも含まれることを明記すること」等の改正が施行されたことに触れられました。

更に、5. 最近の判例やあっせん事例について、ホテル営業マンがアルハラや暴言を受けた事例では、そのパワハラ行為を民法に照らし合わせた結果不法行為とされたケース、保育園の職員がパワハラを受けた事例では、パワハラ行為を放置し適切な対応を講じなかったとして職場環境配慮義務違反となり不法行為責任を同時に負ったケース等様々で、ケースごとにパワハラの内容や状況によって大きく変わるという報告も受けました。



次に、6. 労使の取組みと現状のあり方について、大企業に関しては既に多くの企業が取り組んでいるものの、99 人以下の企業では 18.2%しか取り組んでおらず、労働組合に関しては約 2/3 の労組がいじめ問題に取り組んでいないという現状を示されて、労使ともに、職場いじめを個別労働者の問題ととらえ、職場環境の問題ととらえていない結果なのかと話され、やっていない理由をヒアリングで調査する必要性を説いておられました。また、労働組合に対する組合員のとらえ方をみても、約半数は相談に乗ったり、解決に向けた支援をしてくれると思っていないのが実態で、実際にパワハラを受けた人でさえ 10 人に 1 人しか利用しておらず、「何もしなかった」、「会社を退職した」が 6 割を超え、ほぼ利用されていないと言ってもおかしくないと話されました。こうした状況を踏まえて、まず企業は「職場のパワーハラスメントはなくすべきものである」という方針を明確に打ち出すべきとし、労働組合は、①企業と共同で取り組む、②自ら相談窓口の設置や周知啓発などに取り組む、③企業に対して対策に取り組むよう働きかけを行う、などが求められると主張されました。しかし職場のパワハラ解決の為に相談や解決の場を設置したものの、相談に来ない現状にどの企業も苦心していると話されました。

一方で進んだ労使の主なパワハラ対策として、グンゼとグンゼ労組の事例を紹介され、労使双方の担当者を配置したハラスメント相談窓口を設置し、本来情報が漏れる、報復が怖いと敬遠されていた会社への相談も、労使共に担当者を顔つきで紹介することにより職場内の知った顔が載っているため信用して貰うことで利用に繋げる仕組みを構築していると話されました。これは被害者、加害者両者ともプライバシーを守る必要があるからだとのことでしたが、相談件数は増えたものの結局アンケートを取らざる得ないのが現状だとも話されました。また、その他の事例も幾つか挙げられましたが、大企業に留まらず中小の事業所も衛生委員会をもっと活用すべきだという厳しい主張もされました。更に海外の事例として、カナダの労組 NSGEU の取組みでいじめ撲滅プログラムを独自に開発し、北米で盛んな修復的司法と呼ばれる被害者、加害者の人間関係を修復することに焦点を当てたプログラムも紹介されました。

小括として、これまでの調査研究を踏まえた実務的示唆として労使双方に対し、窓口は「利用しやすさ」が大事だと強く主張されました。いじめのあっせんで申請人がいじめ行為によ

ってメンタルに何らかの不調をきたしたケースが3件に1件(35.3%)にもものぼる例を再度挙げて、問題が大きくならないうちに相談してもらうことが大事であると話されました。更に、使用者に対しては顧客や取引先等の第三者からの行為の予防を注意喚起され、先述の円卓会議にて提案された「職場のパワーハラスメント」の概念に含める必要があると付け加えられました。一方、政策的示唆として、取り組む必要に気付いている労使には、取組み事例やハラスメント事例を紹介し、取り組む必要に気付いていない労使や労働者には、社会的な啓発活動を行う等が提示されました。

続いて、7. 職場のハラスメントに関する諸外国の政策として、フランスにおける「事業主はモラルハラスメントを予防する為にあらゆる措置をとる義務が課され、行為を行った労働者も制裁を受ける」とした労使関係近代化法の例など、各国の進んだ取組みを紹介されました。

8. 民間団体の役割においては、年間1200件にも及ぶ労働局のいじめのあっせんを挙げて、申請した結果報復されることを恐れ、多くの場合いじめがかなり進行した段階でやむを得ず相談に行く為、すでにメンタルヘルスの問題を抱えていたり、雇用を失っている場合が多く、解決の選択肢が少なくなってしまうと話され、そのほとんどが金銭解決のため本来的な救済になっていないと懸念しておられました。また、その金銭賠償の額も平均281,236円と低く、窓口担当者のスキル・知識の問題も指摘され、報酬も低く、研修も余りない為、パワハラの中にセクハラが含まれているにも拘らず気づかないことにも危惧されていました。最後には、このような現状を鑑みると、民間団体の相談対応・ハラスメント予防への期待は高いと話され、今後何が出来るのか一緒に考えて行かなくてはならないと熱く主張されて講演を締め括られました。

過去に精神疾患を患って暫く会社を休むことを余儀なくされた人間を近くで見えており、何があったのかと当時は全く理解する余地もありませんでしたが、半年前に専従となって携るようになり、更に本講演を聞き、その時職場で何が起こっていたのかを容易に理解することが出来ました。その当時と比べ格段に深刻になっている現実を目の当たりにして、職場のいじめが抱える困難で大きな問題に自分に何が出来て、どう向き合うべきか考えさせられる、大変勉強となった素晴らしい講演でした。

休憩を挟んで、労安センターとっとりの笠見猛氏、倉吉ひかり法律事務所の弁護士濱田由紀子氏、医療福祉センター倉吉病院の精神科医師坂野真理氏お三方より、それぞれの立場からいじめ、ハラスメントについての貴重な報告がなされ、続いて、いじめメンタルヘルス労働者支援センターの千葉茂さんから現状に対して警鐘が鳴らされました。その後、内藤さんを含む5名でのパネル・ディスカッションが千葉さん司会のもと軽妙なトークで進行され、更に深く突っ込んだ意見が飛び交いととても有意義な議論が繰り広げられました。

皆さんの話の全てが興味深く引き込まれるものばかりで、朝早くからの長旅の疲れもあり頭フル回転でとても疲れましたが、今後もメンタルヘルスの様々な分野に問題意識を持って取組んで行きたいと強く思うことが出来た充実した総会一日目になりました。



パネル・ディスカッションの様子

(近藤 大輔)

## ☆名古屋市環境科学調査センターを訪れて



11月6日に愛知県保険医協会主催の見学会に参加しました。

6名のみの参加にも拘らず丁寧な扱いで会議室に通され、最初に所長の今枝さんより、センターの概要や事業内容について簡単に説明して頂きました。

センターの設置目的は、「法・条例に基づく規制・指導に伴う調査及びシステムを用いた常時監視を実施し、環境に関する総合的、専門的な調査研究機関として、科学・技術的側面から環境行政を支え、市民の生活環境を守り、本市の良好な環境を確保することを目的とする。」ということで、巨大都市名古屋故の義務が存在するのを垣間見る事ができました。

沿革は、昭和46年4月に瑞穂区の衛生研究所内に公害研究所として発足したのが始まりで、同53年の9月に現在地へ移転され、平成24年4月に公害総合監視センターを編入して今の環境科学調査センターと名称が変更になったと話されました。

事業の内容は大きく7つに分かれており、①公害の規制・指導に伴う調査、②常時監視、③実態調査、④調査研究、⑤受託行政検査、⑥依頼調査・研究、⑦環境教育等となっているということでした。

①は公害苦情処理等を行うため、本庁担当課又は保健所からの依頼に基づき、センターにおいて排出ガスや排水等の調査を行うものとされ、解体現場アスベストの環境調査や、建築物吹付け材アスベスト含有量調査等を行っていると話されました。

②はテレメータ装置やコンピュータを用いて、環境中の大気汚染物質濃度の常時監視や、大規模な工場等から排出される排出ガス中の大気汚染物質濃度及び、排出中の汚濁物質を連続監視する者、および、大気や水質の汚染状況等の調査を行うものとされ、大気環境系常時監視については、市内17か所に設置してある大気汚染常時監視測定局において空気を採取し、24時間連続測定を実施していると話されました。また、PM2.5についても平成23年度から順次測定しているということでした。

③は常時監視以外に、化学物質等の環境中の実態把握又はその分析方法の開発のため、本庁担当課又は環境省からの依頼に基づき、センターにおいて調査を行うものとされ、これは予防的に行っているものだと話されました。

④は大気、騒音、水質等をはじめ、広く環境保全に関する調査研究を行うものとされ、主なものとして、PM2.5の発生源と健康影響に関する研究では、イオン、炭素、金属成分それぞれについて分析されていると述べ、遺伝子解析による生物多様性の保全に関する研究については、生物多様性センターと協力して行われ、今は市民と協働して菜種調査をして遺伝子組み換え菜種の判別をしていると話されました。また、生物応答を用いた排水試験法(WET)における毒性削減方法の検討に関する研究では、排水等が生物に与える影響の研究として、ミジンコ等の微生物を採取して他の生物への影響を調べているとのこと、更には、低騒音舗装の効果把握に関する研究において、道路構造の縮図模型を利用して騒音を調べているとも話されました。

⑤は市の事業担当部門等が行う環境調査等を、センターが受託して行うものとされ、河川や、ため池などの水質調査等をしているということでした。

⑥は名古屋市環境科学調査センター手数料条例に基づき、市民や事業者からの依頼により調査・研究を行うものとされ、1研究10万円の費用を徴収し行っていると述べ、保健所で分かるものは保健所にお願いしてもらっていると話されました。

⑦はセンターの調査研究等の成果を市民に還元し、活用するため、環境教育や情報提供を

行うとともに、自発的な業務の管理を行うものとされ、夏には小学生を対象にした「かんきょう実験スクール」を開催したり、「環境科学調査センターだより」を四半期毎に発行しているということでした。

以上、所長のお話が終了したところで、楽しみにしていたセンター内の見学に移りました。まず最初に、見たこともないような様々なコンピュータが整然と並んだ名古屋市常時管理システムに案内されて、大気、水質等の環境監視だけではなく、同時に工場や事業所等の発生源監視を行っているとの説明があり、所長の話にあったように 365 日 24 時間連続的に市内 17 地点で二酸化炭素等の全 14 項目に亘り測定を実施していると実物の測定機器を紹介しながら話して頂きました。



無響室の内部

次に、一旦外に出て実験用に作られた「無響室」という建物に入りました。その部屋は外側がコンクリートで固められて音が中に入って来ないように作られ、室内は上下左右、全面からスポンジで出来た突起状のものが無数出ており、その突起の間に吸い込まれるように音が吸収されて響かない仕組みになっているということでした。実際に中に入ってみると、日常から隔離されたような何だか不思議な気持ちになる空間でした。見学した時には、先述の所長の話に出てきた道路に見立てた模型を使い騒音装置で人工的に作り出した車の走行時の音を利用して、車道と歩道の間

に立っている高さ 1m 位の防音壁の実験を行っているところでした。防音壁の効果については、壁の中央部分は効果が高く、壁と壁の隙間はどうしても効果は低くなり、壁から離れるにつれてやはり効果は低くなってしまおうと話して頂きました。また、新幹線公害訴訟の際は足繁く測定に通ったと話され、和解が済んだ今でも定期的に測定に行っているということでした。

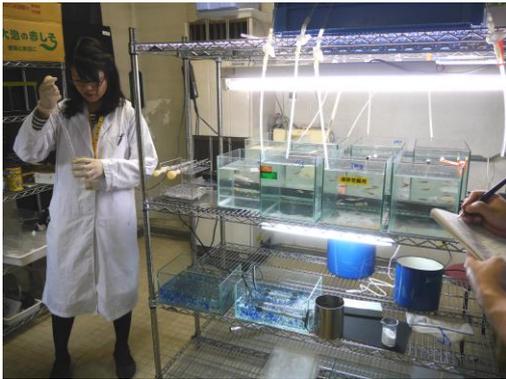
続いて屋上に上がり、実際に空気を採取した後のろ紙を見せて頂きました。PM2.5 とは大きさが 2.5  $\mu\text{m}$  以下の空气中に浮遊する非常に細かな粒子のことで、髪の毛 (70  $\mu\text{m}$ ) の 30 分の 1 程の大きさだと説明されました。採取はろ紙を用いて空気をろ過するような仕組みで行われているが、年平均 1 m あたり 15  $\mu\text{m}$ 、極端な数値が出る上位 2%を除いた 98%値 1 m あたり 35  $\mu\text{m}$  の基準値をクリアした地点が去年は一つもなかったと苦笑いされていました。また、成分分析は全 17 地点のうち 6 地点で行われており、更にセンター屋上では毎日ろ紙を取り換え調べているということでした。アメリカからやって来た日本初の機器で炭素分析することにより、その有機物が重油なのか石炭なのかの区別は容易につくが、それが中国から来たものかどうかの判断はまだ出来ない現状も話して頂きました。



測定機械

その後、待望の電子顕微鏡が設置された部屋に案内してもらいました。解体現場でのアスベストの飛散の有無を調べるのに、名古屋市では各現場で風上風下の両方で一時間に 600L の空気を採取して調べていると話され、最新鋭の分析走査電子顕微鏡を使って 10 万倍までの高倍率で微細な構造を観察できるということでした。実際に顕微鏡に写った花卉の映像を見せてもらいましたが、すごく鮮明で花粉などは輪郭も細部までハッキリと分かる高性能なもので大変驚きましたが、アスベストを見られなかったのは残念でした。また、アスベスト

に限らず、それ以外の粉じんや土壌試料など様々な試料の表面観察や成分分析を行っていると話されました。



最後に、水槽がたくさん並んだ排水の検査をしている部屋に案内され、ミジンコ、ゼブラフィッシュ、ムレミカツキモの3種類の水生生物を用いて、それぞれ排水と飼育水の二つの水槽を用意して、生育状況を比較し毎日観察していると話されました。更に、ミジンコとゼブラフィッシュは孵化した数を、ムレミカツキモのような藻類は分裂の数や速度を計っていると話され、ゼブラフィッシュは比較的強くて、卵から3日で孵化するため実験には最適だということでした。また、ミジンコのように

肉眼で見る事ができない程の微小な生物の数を、少しずつスポイトで抽出しながら数えないといけない気の遠くなる様な作業に対して、私達の「大変ですね」との問いかけには、コツコツやる地味な作業が好きだから全然苦にならないとも話されていました。

帰りは職員さんに駅まで送って頂けるという至れり尽くせりの見学でしたが、強く印象に残ったことは全ての研究者の方々がご自分の専門分野に誇りを持って仕事をされているのがひしひしと伝わって来たことでした。私達の周りの環境が改善されたり、新しい何かがあったりするのには彼らの日々の地道な努力があってのことだと実感することが出来ました。実際私自身このようなセンターが存在する事すら知らなかったのですが、保健所だけに任せず専門的な調査研究する機関を作ることは素晴らしいことだと感じたものの、せっかく充実した設備が整っているのに名古屋市を越えて周辺の近隣地域にも波及できたら良いのにと少し残念な気さえました。最後になりましたが、普段は労働災害の相談員として活動しているので、密接な関係があるのはアスベスト位でしたが、今後も安全衛生の立場から生活環境に関心を持って日々の活動を続けて行ければと思えた有意義な見学となりました。

(近藤 大輔)

## ★患者と家族の会 10周年記念に参加して



家族の会 10周年記念大会前日の平成 26 年 10 月 3 日、私は A 大学病院呼吸器内科にカルボプラチンとアリムタ抗癌剤治療による最終投与（6 回目）から 60 日経過観察後の生体検査（頭 MRI・胸部レントゲン検査・血液検査）を受けました。当日の自覚症状は、痰が少し詰まり、駅の階段を登る事は少々辛く感じましたが、その他は抗癌剤治療前と変わりませんでした。少しでも抗癌剤治療が良い方向に作用してくれていることを願いつつ検査を受けました。そして不安と期待をいただきながら呼吸器内科の診察室に入り、主治医の操作するパソコンのレントゲン写真をのぞきこみ、胸水の量を確認して、自分で密かに安心して主治医の説明を受けました。主治医は今後の治療方針について、「血液検査と胸部レントゲン以外の検査は必要ない、PET 検査：CT：MRI 等の検査を行っても中皮腫は完治する病気ではない、有効な標準的治療方針も確立されていない、そして現在の医療でも治すことの出来ない厄介な病気です。辛い痛い思いをして検査を受け、中皮腫進行状況を知るより知らない

方が良い、残った人生を楽しく思い残す事無く、やりたいこと、行きたい所に行き元気な内  
に行動して下さい。生存期間は神のみが知ることであって誰にもわかりません。痛みが  
出れば痛み止めで対処します。早い時期に緩和ケア病院の手配をして下さい。」と、緩和  
ケア病院の一覧表を渡されました。この説明を受け、私から希望と云う言葉が消え、  
立ち上がることも出来なくなりました。

私は建築に憧れ全力で今日まで頑張ってきました。そんな憧れの建築工事が原因で、  
有効な治療法が無い憎い疾病に勝つことが出来ず無念の思いで帰宅しました。  
その夜は翌日の朝が早いのにほとんど眠ることは出来ませんでした。

10月4日早朝、空は晴れ渡り、すがすがしい朝でした。昨夜は一睡も出来なかった  
身体で、名古屋より新幹線に乗り、美しい富士山を車窓より眺め、同行の妻とは一言も  
言葉を交わす事無く東京着。沈んだ心で雑踏溢れる東京駅を後に、大手町地下鉄半蔵門  
線駅を探して重い足どりで長い通路と階段を昇り降り、ようやく電車に乗り、会場の  
如水会館に到着。受付ロビーに名古屋よりお見えになった成田さん、宇田川さんにお  
会いしてホッとしました。

私は、家族会の行事に積極的に参加する事により、大勢の会の皆様とお話しが出来  
大変心が安らぎます。会員の皆様とのお話しの中で治療に良い情報はないか、些細な  
ことでも良い、一日でも家族の為、やり残した自分の人生のために延命治療の情  
報があれば、昨日の悲しみを乗り越える事が出来ると思い参加しました。

記念大会会場は大勢の人で溢れ、全国にはこんなに多くの患者家族の皆さんが  
アスベスト被害で苦しんでいるのだと思い涙が込み上げてきましたが、会場の大勢  
の皆さんの振る舞いにはそんな様子すら見えず、楽しそうに笑顔でお話しをされて  
いました。私も笑顔になり、妻も笑顔を取り戻し前の方の席に座りました。10周  
年記念大会は、会長、所長と来賓あいさつで始まり、患者さんトーク、記念講演と  
続き会場は大変盛り上がり、その内容も理解出来ました。患者さんトークのお話  
の中に「中皮腫はなかなか周囲に理解されない孤独感、悲壮感に襲われる重篤な病  
気であるが、壇上の全員の方、そして全国では、多数の患者さんが発症して5年  
~10年と活躍されている。」とお話され潰された自分に、もしかして数年間生存  
することが出来るかもしれないと、まだ残された人生を有意義に過ごすことが出来  
る時間が残っているのだと勇気づけられました。

あくる日、10月5日、前日指定された在日韓国 YMCA 会館での韓国、インドネシ  
ア石綿被害者交流会に出席しました。参加者は、韓国3名、インドネシア2名、通  
訳2名、日本側から約15名余りの方々が、円卓を囲み大変な盛り上がりでした。

韓国、インドネシア両国の石綿疾患患者と家族による自国の石綿被害の実態や活  
動状況の報告と活発な論議が通訳を介して意見交換されました。石綿被害は、  
日本だけでなくどの国にとっても深刻な問題であると思いました。

韓国インドネシア交流会は正午に終了、大雨が降りしきる中、帰路につきました。  
有意義な、そして心の癒された2日間でした。



10周年記念行事に参加された  
栗田さん（中央）

（労職研会員 栗田 雅宏）

## ☆10周年記念行事に参加して



主人は、2013年10月25日、突然通勤途中に息苦しさに襲われて、病院に駆け込みました。即刻入院！！

検査結果は「悪性胸膜中皮腫」と病名を告げられ、主人も私も「中皮腫って何？」の世界でした。インターネットで調べていくうちに、アスベストが原因の不治の病と知り、恐ろしい病気なんだと涙があふれてきた事を忘れません。

患者と家族の会東海支部に連絡を入れたのは、主人が2014年1月に57歳で旅立った後、5月の事です。労災認定申請を一人で行い、認定が下りるか、毎日不安な日々を送っていた頃です。幸いにも周りの協力もあり、大変でしたが、認定され、主人のお墓に報告できました。

そんな折、家族会の10周年記念行事が10月に東京で開催されると知り、是非参加したいと思い、参加させていただきました。患者さんのトークを聞いている間、涙が止まりませんでした。何年もの辛い闘病生活。その中での不安、苦しみ。主人も同じ心境だったんだなと、また涙。でも、皆さんは「生きて」います。生きててなんぼですよ！ 主人はいません。無念だったと思います。「アスベスト被害」これからますます患者さんが増えます。こんな現実があってよいのでしょうか？！ 記念行事に参加して、同じ思いの方々が沢山みえるのを肌で感じ、心強く、励まされました。表立ってお力にはなれませんが、陰ながら応援していきます。最後に東海支部の会員さんが「アスベストが憎い。」とおっしゃいました。私もそう思います。

(労職研会員 藤本 不二子)



## ★ニチアスアスベスト健康被害損害賠償裁判の証人尋問



ニチアス(株)を相手取り、石綿肺や死への恐怖などのアスベスト被害と精神的被害に対する損害賠償を求めて裁判をしている元ニチアスの従業員の山田益美さんと T さんに対する裁判

所による尋問が10月27日（月）に行われました。この裁判は2010年10月28日に岐阜地裁に提訴されたので4年間にわたる長い闘いになっています。提訴した時、原告は山田益美さんだけでしたが、その後Tさんも加わり今では原告2名の裁判になっています。山田さんとTさんはニチアス羽島工場で石綿製品の製造に従事し、現在では山田さん、Tさんとも石綿肺（じん肺）で労災認定されています。2010年、この裁判を岐阜地裁に提訴した時、山田さんの国の定めるじん肺管理区分は管理2でしたが、裁判中に石綿肺が悪化し管理4となり、労災保険での療養が必要になりました。山田さんは中学卒業後の1959年から8年10ヶ月間、日本アスベスト（現ニチアス）羽島工場で働き、その後はタイヤ部品のビードワイヤーを製造する会社に勤め、定年までアスベストに関係のない仕事をしていましたが、今になって過去のアスベストばく露が原因で重篤な呼吸機能障害を抱えています。Tさんも同様に大変な呼吸機能障害を抱え、外出時にも酸素ポンペを放せない状態です。この日の尋問には、全造船アスベストユニオン、中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会、笹日労のメンバーなどが大勢傍聴に駆けつけてくれました。

山田さんは尋問で、2012年の年末にトイレに行くだけで息切れがするようになるなどの体調の異変を感じ、年明けに羽島市民病院を受診し肺機能検査を受けた結果、肺機能が異常に落ちていることが分かったこと、その後、杉浦医院でじん肺健康診断を受けじん肺管理区分申請を岐阜労働局にして国のじん肺管理区分・管理4の決定を受けたこと、新たなじん肺管理区分決定後、岐阜労働基準監督署に労災申請して認定されたこと、今も息苦しく、肺機能の悪化が進んでいて酸素ポンペがないと生活できなくなるのではという不安や、肺がんや中皮腫というような怖い病気にかかるかもしれないという不安を抱えていることを証言しました。

Tさんはニチアスの保温材製造部門で20年以上働いたこと、原料のアスベストを袋から出して開綿機に送る為のベルトコンベアに載せる時に粉じんが沢山飛び散ったことや、開綿機でふわふわにしたアスベストがエアで混合槽に送られる時に、混合槽の落とし口で詰まってしまうことがよくあった為、機械のふたを開けて突っついてアスベストを落としていたこと、蒸し釜から製品を出して乾燥機へ送るトロッコに製品を載せる場所では、製品が熱い為まわされていた扇風機が製品から落ちた地面のバリを舞い上げていたこと、箱詰めを行う場所でも粉じんが舞い上がっていたことなどを証言しました。特に驚いたのは、羽島工場内で「別荘」と呼ばれていたアスベストや珪藻土などの原料を混合する作業場では、粉じんの為、隣で作業している人の姿も見えないくらいだったという証言でした。こんな作業状況の中でTさんは、最初の頃はタオルを口にまいて作業を行い、たいぶ後になってマスクを使用して作業をするようになってからも、フィルターがすぐに詰まるので、外して作業することも多かったということでした。しかし、マスクを外していても会社に注意されることはなく、また、会社もなかなかフィルターを交換してくれることがなかったそうです。アスベストの危険性についても大分後になってから会社から聞いたということでした。

山田さん、Tさんへの尋問の後、11月7日（金）には裁判所でニチアス側証人への尋問が行われました。製品の品質管理をしていた男性元従業員1名、Tさんと同じアスベスト製品を製造する工程にいた男性元従業員1名、事務員として長年羽島工場に勤務し、現在ではアスベスト関連疾患に罹患した元従業員や工場周辺住民との補償についての交渉や口止めをしている女性1名が出廷し、布にスポンジのついたマスクがあったことや、粉じんがあまりたたない職場であったことなど会社側の主張に沿った証言をしました。痛ましかったのは、

原告側の弁護士の「現在、あなたは肺機能に障害を抱えていますか？」という質問に、「そのことは関係ないので発言しません」と述べていたことでした。元事務員は原告の T さんと同じ主治医のところ定期的に診察に通っていますし、T さんと同じ工程にいた男性元従業員もじん肺管理区分の決定を受けてじん肺手帳を所持しています。

山田さんへの裁判所の尋問の前日に中日新聞が山田さんの裁判について「迫る死 恐怖分かって」という見出しの大きな記事を社会面に掲載してくれたのですが、その記事を見た60代の腹膜中皮腫の患者さんが「話を聞いてみたい」と山田さん、T さんの証人尋問の法廷に傍聴に来てくださいました。傍聴後いろいろと相談を受けたのですが、この方も10代の頃に4年間だけニチアスに關係する会社で働きアスベストにばく露し、石綿関連疾患である中皮腫を発症しました。



2010年10月28日に提訴した

岐阜ニチアスアスベスト健康被害損害賠償裁判は12月25日(木)に結審し、来年の3月に一審判決が言い渡される予定です。ニチアスを相手取った裁判は山田さんの提訴した2010年10月28日に札幌地裁、奈良地裁でもそれぞれ同時に提起されましたが、札幌の裁判は2012年11月20日にニチアスが下請けの工事業者で石綿吹きつけ作業に従事していた労働者の遺族に対して4200万円支払うことで和解が成立し、奈良裁判は今年の10月23日に胸膜プラークの元従業員の原告2名、良性石綿胸水の元従業員の原告1名の訴えが地裁で棄却され、闘いの場が大阪高裁に移りました。  
(成田 博厚)

## ☆事務局からのお知らせ

### ★「ニチアス石綿被害損害賠償裁判」傍聴のお願い

日時：12月25日(木) 14:30～

場所：岐阜地方裁判所

この日で結審となります。

多くの方々の傍聴をよろしくお願い致します。

### ★「宇田川さんの学校アスベスト裁判」傍聴のお願い

日時：1月13日(火) 11:30～

場所：名古屋地方裁判所

傍聴をよろしくお願い致します。

### ★年末年始休みのお知らせ

12月30日(火)～1月4日(日)

事務局休業日です。



「宇田川裁判の公正な審理に基づく公正な司法判断を求める要請」の署名用紙を同封しましたので、ご協力よろしくお願い致します。

署名送付先

〒466-0815

名古屋市昭和区山手通 5-33-1

名古屋労災職業病研究会

## 労職研の活動



10月			11月		
	2日	東海在日外国人支援ネットワーク運営委員会		4日	東海在日外国人支援ネットワーク運営委員会
	3日	アスベスト対策愛知連絡会会議		6日	名古屋市環境科学調査センター見学
	4日	中皮腫・アスベスト疾患患者と家族の会 10周年記念行事		7日	ニチアスアスベスト裁判傍聴
	8日	池田元自衛官裁判を支援する会世話人会		12日	学校アスベスト裁判傍聴
	9日	名古屋労職研事務局会議		13日	メンタルヘルス・ハラスメント対策局例会
	12日	名古屋労災職業病研究会臨時総会		14日	「もうひとつの約束」映画上映会
	16日	中国帰国者支援ボランティア研修会「帰国者支援に求められるスキルと役割」		20日	名古屋労職研事務局会議
	23日	奈良ニチアスアスベスト裁判傍聴		22日	過労死等防止対策推進法施行記念行事「なくそう過労死まもろう労働基準法」
	25日 ～ 26日	全国安全センター総会		27日	ヒラさん・タラさん監禁損害賠償・賃金不払い裁判傍聴
	27日	ニチアスアスベスト裁判傍聴		27日	鈴鹿さくら病院ストライキ禁止損害賠償裁判傍聴
	30日	名古屋労職研事務局会議			
	30日	「もうひとつの約束」上映委員会会議			

### 【労職研 会費・カンパ振込先】

郵便振替 □座番号 00860-5-96923  
加入者 名古屋労災職業病研究会

### 発行 名古屋労災職業病研究会

発行者：森 亮太

名古屋市昭和区山手通5-33-1 杉浦医院4階

Tel./Fax.052-837-7420

e-mail: roushokuken@oregano.ocn.ne.jp