



原子力災害補償

原子力委員の専門部会が従業員災害で報告書を提出 (6.10)

原子力委員会の原子力事業従業員災害補償専門部会(部会長我妻栄法務省特別顧問)は、六月一〇日、「原子力事業従業員の原子力災害補償に必要な措置について」という報告書を委員会に提出した。報告書は、賠償法と労災法との関係、労災法に関する事項、認定、健康管理の四章からなり、それぞれに概論をかかげた上で細目にわたって現状・問題点・対策が述べられている。

以下は、その概論の全文である。原子力事業従業員の原子力災害補償に必要な措置について

第一章 賠償法と労災法との関係 「原子力損害の賠償に関する法律」(昭

40. 6. 10 から  
40. 6. 26 まで

和三十七年法律第一四七号、以下「賠償法」という。)では、原子力事業従業員の業務上受けた原子力損害をその賠償の対象から除外している。

これに対し「原子力船運航者の責任に関する条約」(一九六二年)及び、「原子力損害の民事責任に関するウィーン条約」(一九六三年)は、従業員の原子力損害をその対象に含めている。我々も、従業員損害を対象外とすることから生ずる次の不都合を除くため、賠償法を改正して、従業員損害を賠償の対象に含めることが適当であると考え。

① 上記两条約を批准する場合に抵触する事項がある。

② 第三者に比べて従業員は、労災補償の対象外の損害及び労災補償額をこえる損害の賠償については、原子力事業者に対し、民法上の原則により要求しなければならぬこと、賠償額の確保が図られていないことという不利益を負うことになる。

③ 従業員損害については、事業者への責任の集中及び事業者の求償権の制限が適用されず、事業者に対して設備、燃料等の資材及び役務を提供する者に対して求償権が行使されることとなるので、原子力関連産業の育成の見地から適当でない。

しかし、現在、各国とも近い将来において、ウィーン条約の批准を行なうものと思われ、それと歩調を合わせて、わが国も本条約の批准を行なうことになるものと思われる。したがって、この点についても、本条約を批准するうえにおいて

必要な賠償法の改正事項の中にとり入れて現行賠償法を改正することが望ましい。

現行賠償法の改正に当たっては、従業員損害をまず労災法により補償し、労災法の対象外及びその超過額についてのみ賠償法により賠償するようにすべきである。

また、従業員損害を含めることにより、現行の損害賠償措置額を検討する必要がある。さらに、その受給手続等に関する具体的な取扱い方法についても明確にする必要がある。

第二章 労災法に関する事項

現行の労災法による保険給付は一応整っており、その水準は相当の程度に達しているが、なお、年に原子力損害のみの問題ではないが、年金である障害補償費の範囲の拡大及び遺族補償費の年金化が検討されている。

労災法は、従来その補償の対象として「労働能力の喪失又は減少」による損害を補償するという考え方に立脚してきたが、その基本的考え方を改めて「人間らしい生活を営む能力の喪失又は減少」として補償の対象の拡大を図り、放射線障害による業務起因性の立証される不妊症、流(早死)産についても補償を行なう必要がある。

また、放射線障害の非特異性、潜行性等から、現行の労基法施行規則第三五条第四号の趣旨を進めて、有害放射線にさらされる業務の内容及び病名を詳細に規定し、一定期間以上その業務に従事した場合には因果関係の証明を不要とする

わゆる「みなし認定制」の確立が望ましい。

なお、現在の規則では、一度に二五rem以上の被ばくを受けた者の取扱いが明確にされていないので、早い機会にその検討を行ない、これを明確にすべきである。また、この問題に関し、障害発生の防止上何らかの措置を要するような高度の放射線被ばくを労働者が受けた場合には、当該被ばく線量の負荷に伴う当該労働者の就業上の負担に対応する手だてについてもこれを検討する必要がある。

さらに、労災補償上の問題ではないが、障害発生前でも高度被ばくや、内部摂取の事実に対する予防的措置を特別な法的体制のもとで行なうことを考慮する必要があろうし、また、遺伝、胎児への影響の問題等についても大きな視野で、或は全社会保障制度という問題の中で解決を図る必要がある。

「みなし認定制」について

労基法施行規則第三五条第四項では「ラジウム放射線、紫外線、エックス線及びその他の有害放射線に因る疾病」は「業務上の疾病」とされており、実際の取扱いは、労働官署により診断医師の診断結果について再検討を行なう場合もあり、その際は直ちには「業務上の疾病」と推定されていないので、放射線障害の非特異性、潜行性等からこのような取扱いをすることをやめ、有害放射線にさらされる業務の内容及び病名を詳細に規定し、一定期間以上有害業務に従事した場合には、放射線被ばくと疾病、

及び、疾病と業務との因果関係の認定を不要とする、いわゆる「みなし認定制」(ただし、事業主が反証を挙げれば、「業務上の疾病」であるとの認定を取消すことができる)なので、実際は「推定」である。が確立されることが望ましい。

なお、この場合には、有害放射線にさらされる業務と病名の範囲について、今後、専門的技術的立場から検討を加える必要があり、また、この制度を確立するに当つては、その要件に該当しない条件のもとで障害を被つた労働者に対して、業務上の疾病であるかどうかの認定が不利に行なわれることのないように配慮すべきである。

第三章 認定

従業者に発生した疾病または障害を、放射線に起因すものと判定し、補償すべきものと認定することは、放射線障害の特殊性から困難な場合が多い。

放射線障害の判定には、障害そのものの臨床医学的資料及びその他の放射線管理上の資料は勿論のこと、過去長期間にわたる健康管理の記録が欠くことのできないものである。したがつて、日常の健康診断、被ばく線量等の測定を徹底させ、これらの記録が正しく保存されていなければならない。

また、これらの資料があつても、正しい放射線障害の判定を行なうことは必ずしも容易ではないので、放射線障害に関する専門家を主体とする認定補助機関を設け、専門的視野からの意見に基づいて判定し、補償の認定を行なわなければならない。

第四章 健康管理

放射線障害の特殊性から放射線作業従業者または管理区域随時立入者(以下「従業者」という)に対する健康管理を徹底させる必要があり、医学的な健康診断のほか、放射線被ばく線量の測定評価等の要素を加えなければならない。

就業前の健康診断においては、従業者となる適性を確かめるとともに、後日放射線障害を判断する基礎となるような個人の正常な状態を把握することに重点がある。

就業後の健康診断においては、定期的または臨時的な検査により、放射線障害の予測あるいは障害の早期発見を行ない、同時に障害のある場合にはその因果関係を判定して、事後の措置を講じうることに重点がある。

放射線に起因する疾病の特殊性に鑑み検査または記録保存の上で十分な措置がとられなければならない。

□—都営住宅明渡し請求訴訟—

東京地裁、入居者に明渡しを命ずる判決を言渡す (6・15)

首都圏整備計画に基づき老朽都営住宅居住者を新築の鉄筋コンクリート団地に移転させる問題をめぐって東京都と居住者との間で五年半にわたって争われていた都営住宅明渡し請求訴訟に対し、東京地裁民事二十六部(杉本裁判長)は、六月一日、都の移転勧告は正当なものであるとして、居住者に明渡しを命じる判

決を言渡した。

被告の居住者は、住宅・敷地が払下げられるものと確信していたが、公営住宅の譲渡処分の方針が二八年の建設省通達で変更され、払下げを受けられなくなつた。しかし、原告の都は、単に明渡しを求めただけなく、転居住宅を用意するなどの適正な措置をとっていたという。

以下は、判決理由の要旨であるが、土地の高度利用などを目的とする公営住宅の建て替えと都営住宅使用条例との関係、居住者の補償請求の可否の問題などについて注目すべき判断を示している。

判決理由の要旨

(一) 公営住宅の利用関係は、本質的には一般の借家関係と異ならない私法上の賃貸借関係である。したがつて基本的に公営住宅法およびそれに基づく条例に特別の規定のあるほか一般法として民法・借家法の適用がある。

(二) 東京都営住宅使用条例二〇条一項六号は、「知事が都営住宅の管理上必要があると認めるときは明渡しを定めることができる」と規定しているが、ここでいう「管理上の必要」とは、一般の借家関係における修繕等の場合に限定されるものでなく、都営住宅の目的にそつような建替える等効率的に運用するために必要な場合をも広く含むと解する。そしてこの条例の規定は、都営住宅が公有財産であること等のため特に公営住宅法二五条に基づき設けられたもので、借家法六条にかかわらず有効である。

(三) 本件住宅は老朽化しており早晩建

替えなければならない、東京都が低額所得者の住宅困窮事情にかんがみここに中層建物を建設し、その敷地を高度に利用し、住宅事情の緩和、都市の不燃化に資し、あわせて青山公園設置計画の実現を容易にして環境の整備をはかろうとしているもので、これらの事情は、右条例にいう「管理上必要がある」場合に該当する。

(四) このような公益的目的のために明け渡さなければならない場合は、その居住の利益に対し相当補償を定めることができ、その額は、事後において使用者が請求し、管理者が決めるべきものである。

□—学生の就職斡旋—

新聞社関係の入試期日の取扱いについて申し合せ (6・22)

国立九大学の法経系学部長会議は、さきに大学卒業生の就職斡旋についていわゆる「青田買い」を防ぐため「大学側の求人先に対する推薦は二〇月一日より開始する」等の申し合せ(本誌三一九号本欄及び同座談会「わが社の社員採用と社員教育」参照)を行なつたが、新聞社関係の入社試験が七月に行なわれることについて新たに新聞社側と懇談し、その取扱いについて協議した結果、次のような合意に達した。以下は、同会議が国立九大学法経系学部長宛に送付した文書の内容である。