



全国センター通信

働くもののいのちと健康を守る全国センター
 発行責任者：仲野 智
 〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4
 平和と労働センター・全労連会館6階
 Tel (03) 5842 - 5601
 Fax (03) 5842 - 5602
 毎月1日発行
 年額1,500円 (送料込、会員は会費を含む)
<http://www.inoken.gr.jp>

スモールグループディスカッションで「excel」とも格闘 安全衛生中央カレッジ・第2課開催

「いの健」全国センター安全衛生中央カレッジ第2課は、12月12日～14日、東京で開催されました。全国各地から36人（運営委員・事務局含む）が参加し、10月の第1課に引き続き学習、交流を深めました。

労働時間は健康の基本

第2課の1つめのテーマは、「労働時間と安全・健康」です。第1講義は、今村幸次郎弁護士（自由法曹団幹事長・「いの健」全国センター副理事長）が「安倍雇用改革の動きと労働時間について」。強力に進められようとしている「安倍雇用改革」について、労働時間を軸に話を進め、「時間ではなく成果で評価される制度は財界が求めている」と指摘。労働時間規制の適用除外を許さず、不払い残業、長時間労働、過労死をなくす取り組みを強めようと呼びかけました。

第2講義は、布施恵輔全労連国際部長から「国際基準で労働時間を考えるILO1号条約と日本」。

2010年の長時間労働者の構成比について、「40時間未満」が、フランスの70.7%に比して日本が36.8%となっていること、また有給休暇を取得した人は、日本の8%に対して、イギリス79%など日本の驚くべき状態が語られました。グローバル経済にもとでの活動の方向が示されました。

スモールグループディスカッション（SGD）で職場の状況を出し合ったあとに、川口英晴JMIU副委員長から職場時間短縮、長時間労働削減に向けた労働組合の視点と取り組みのミニ講演。憲法・労働基準法を土台に、8時間労働が基本で時間外労働はあくまで例外、36協定を結ぶ際の労組の役割について具体的に語られ、受講者に共感と励ましとなりました。

労働時間問題のまとめは、広瀬俊雄医師（仙台錦町診療所産業医学センター長）の「過重労働・夜勤の健康影響」の講義。睡眠不足が世界的な大惨事の原因や糖尿病の原因になっていることも紹介し、働き方から健康をとらえる重要性を訴えました。



分析データを写しながら真剣に討論

職場調査は職場をつかむこと

2つ目の柱は「職場調査」。福地保馬理事長から「職場調査はなぜ必要か」の講義を受け、その後埤田和史滋賀医科大学准教授から「役にたつ職場調査法」と題した講義と分析法を学びました。分析では、実際の模擬データを使って、班ごとに「excel」を使っての演習も実施。集計やグラフの使い方の入門を実際に行い、調査の目的や項目の立て方の重要性も実感しました。

最終講義は阿部眞雄医師から「調査を職場改善にどう生かすか」の講義。種々の手法も活用しながら、働く人自ら行う調査とそれを活用した様々な場面での話し合いの大切さを学びました。

演習、討論を通じ受講者どうし、運営委員との交流も深まってきました。第3課は2月6日～8日です。職場復帰や病気休暇制度について考えます。

〈今月号の記事〉

石綿環境省交渉／第1回理事会概要報告	2面
労安活動交流 福保労大阪福祉事業財団分会	3面
全国センター第17回総会発言要旨	4～5面
各地・各団体のとりくみ	6面
ストレスチェック検討会報告／相談室だより	7面
全労働の提言「安全文化の伝承」	8面

ノンアスベスト社会をめざして、継続的な取り組みを 石綿救済法の改善を環境省に要請

【いの健】全国センターでは、昨年12月24日、環境省に対し、石綿救済法の抜本改善と当面の運用改善について、懇談をおこないました。全国センターからはアスベスト対策委員、東京センターからは色部祐氏の10人が参加。環境省からは、環境保健部石綿健康被害対策室室長補佐の友利氏他2人の方が対応しました(写真)。

抜本的な改善を要請

泉南アスベスト国賠訴訟で国の責任が認められたことを、環境省も厳粛に受け止め、すべての石綿被害者の一日も早い救済を訴えました。石綿救済法は、「隙間なく被害者を救済する」ということでしたが、救済額は極めて低く対象疾患も限定的等大きな問題を残しています。

申し入れの第1は、救済法の根本的な改正として、国と石綿関連大企業の責任を明確にし、公害健康被害補償法に準じて引き上げることです。しかし、環境省の回答は、原因と被害の因果関係が明確になっていない事件に関して、今以上の救済は難しいということに終始しました。

また、2013年に行われた公害健康被害補償不服審査会が環境保全機構の処分取り消しにあたり、「留意事項」を軽視した「審査のあり方を抜本的に改め

るべき」と指摘していることに対する改善を問うたところ、あくまで「留意事項」に即して審査しているとの回答でした。



対策強化は図られていない

大気汚染防止法の改正に伴い建物の解体にあたっての対策が若干強化されました。しかし、調査の専門家の養成や都道府県知事の立ち入り検査の基準は、都道府県任せになっていること、自治体での検査担当者の数などは把握していないとの回答がありました。実際には自治体でまったく人員増はなく、法改正後もまったく強化がはかられていません。

EUでは、2028年までにアスベストの完全根絶をめざしています。日本でもノンアスベスト社会を具体的に目指すべきではないか、という要請に対しては、「所管外」という回答です。今後、拡大するアスベスト問題に対して、裁判闘争と併行して、国会や省庁への継続的な活動が重要であること痛感しました。(全国センター 岡村やよい)

労安担当者養成プロジェクト、安全問題シンポ(仮)実行委員会のたちあげを確認 【いの健】全国センター 第1回理事会

第1回全国センター理事会が、1月14日に平和と労働センターで開催されました。

総会後の情勢の特徴として、泉南アスベスト国賠訴訟和解成立、過労死等防止対策推進委員会をはじめとする過労死防止法に関連するとりくみ、各地方センターの取り組みを中心に交流しました。

協議事項では、第17回総会方針にもとづく重点課題や体制について協議。重点課題として、引き続き「15年目を迎えた全国センターの課題と活動方向」を、引き続き推進していくことを確認しました。

体制については、中央カレッジの企画運営・まとめを中央労安学校につなげていくために、カレッジ運営委員会と労安学校運営委員会を統合し「労安担当者養成プロジェクト」を新しくたちあげる。安全対策を重視し、当面、安全問題のシンポジウム開催にむけ、実行委員会を立ち上げることを確認しました。その他は前年までの委員会を踏襲し、労働基準行政検討会、メンタルヘルス研究会、化学物質研究

会、SE労働と健康研究会、アスベスト対策委員会、地方センタープロジェクト、広報委員会、季刊誌編集委員会などを設置していくこととしました。

その他、当面の取り組みとして、中央カレッジ3課の成功に向けた意思統一、ハンドブック「働くもののメンタルヘルス」の普及、泉南アスベスト国賠訴訟和解成立を受けての全国センターとしての声明の確認、地方センター交流会の内容の確認、健診・職場の健康管理問題ワーキンググループの中間報告の確認、などを行いました。

確認された主な日程は下記のとおりです。

◇労働安全衛生中央カレッジ

第3課 2月6日(金)～8日(日)

第4課 4月10日(金)～12日(日)

◇第11回労働安全衛生中央学校

8月29日(土)～30日(日) 東京

◇第18回総会

12月11日(金) 東京/平和と労働センター

職場状況を集約し、メンタルヘルス／腰痛・頸腕対策を重視

積み重ねと予防意識の高揚を大切に

大阪福祉事業財団は、大阪府下に乳児院、保育園、障害児・者施設、老人ホーム、作業所、病院など20施設以上を運営している社会福祉法人で、正規職員611人、非正規職員284人、契約職員158人、ヘルパー162人、嘱託16人、合計1231人（2014年4月1日現在）の職員が働いています。

財団健康対策委員会のとりくみ

財団の健康対策委員会は、産業医、施設長4人、労働者委員4人で構成され、毎月1回委員会を開催し、各職場の状況の把握、財団全体の課題やとりくみを確認したりしています。年3回は各職場委員の参加で全体会を開き、学習会や各職場のとりくみを交流しています。職場によってとりくみの強弱やばらつきがあり全体的に活性化させていくために春闘項目にもものせながら、この間いくつか前進をかちとってきています。①労使協定で「すくなくとも2か月に1回は職場委員会を開く。②内部監査でも委員会のとりくみを重点項目にする。など、合意事項を大切に実践する中で、毎月の「月報」（職場の労災、病気や怪我による休職者、メンタルヘルス疾患、業務軽減者の状況、退職者など）が各施設から集約できるようになりました。委員会で実情をつかみとりくみに反映させていくようにしています。

労働環境と健康に関するアンケート

今日、福祉職場での労働災害が重視されており厚労省なども腰痛予防指針を作成し注意喚起しています。しかし、基本はゆとりのある人員配置がなければ掛け声で終わってしまい、現場の努力だけでは限界があります。そのような中で、どの職場もメンタルヘルス疾患で休む人が増えてきており、さらに体をこわして辞めていく人も増えています。職場になかなか定着しない、人材不足で福祉職場に来る人が少ない等、労使双方で危機感を感じ、法人全体での共通問題、課題、あわせて改善にむけてできることを明かにするため、2010年、「労働環境と健康に関するアンケート」をとりくむことになりました。

正規職員およびフルタイムに近い非正規職員中心に財団職員の93.7%から回収（全体640人一男性191人／女性449人）することができました。

結果から見えてきたもの

*「うつ症状」と判定された人が男性で38.4%、女性で39.4%と医療従事者の45%より低いものの（一般労働者平均20～25%）メンタルヘルス対策の重要性があらためて明らかになりました。

*腰痛や上肢障害の訴え率は一般労働者よりも高く（腰痛多発職種のバス運転手平均78.3%に対して財団の高齢・障害職種は（84.6%）、特に女性は腰痛に加えて更に上肢障害の訴え率が高いことがあきらかになりました。

腰痛・頸腕特別健診

財団では20年以上にわたって2年に1回「腰痛・頸腕特別健診」（問診、各種検査および医師による触診など）を行なってきました。間の年は問診票アンケートによるスクリーニングを実施しフォローしてきましたが、昨年より毎年「腰痛・上肢障害健康診断のための問診票」による健診に切り替えることになりました。健診内容は①腰部の自覚症状および生活での活動制限に関する項目②上肢の自覚症状および生活や仕事での活動制限に関する項目③メンタルヘルス及び心身全般の疲労等に関する項目で評価し、要受診の人は管理者・産業医面談や医療機関の受診などの対応を図り、予備軍については各職場の健康対策委員会で議論しストレッチ体操はじめとりくみの具体化を図るようにしています。まだまだ不十分な面がありますが、積み重ねと予防意識の高揚が大切だと考えます。

今年度は財団独自の職場復帰プログラム作成と心理相談員の配置の具体化に向けて取り組んでいるところです。

（福祉保育労働組合・大阪福祉事業財団分会 福田志朗）



第17回総会発言要旨 (前号の続き)

過労死防止法を実効ある取り組みに

東京センター 色部 祐

過労死防止法を実体化するには、過労死が発生した職場の指導と改善の方法を労基署がどう指導し具体的な手立てをとっているか点検しフォローをしていく取り組みが地方センターとして求められています。また、精神障害の労災認定基準の改定が喫緊の課題となっています。労災申請すると残念ながら不支給が次から次へと出てしまう。いじめをされた人しか語ることができない証言のリアリティを行政に届けていくこと。6カ月以前の心理的負荷も評価すること。発病後の心理的負荷もきちんと評価すること。精神障害の認定基準改定について全国センターと一体となって取り組んでいきたいと思ひます。

健康カレンダーでセルフケア

福祉保育労 真野勝三

介護保険、障害者総合支援法、保育新制度など規制緩和が進められ、正職員が減らされ非正規の方が増えてきています。福祉保育労は、福岡、京都、大阪、名古屋、東京のメンバーで2カ月に1回会議を行い、2回の全国交流会をやってきました。分会を対象にしたアンケートを2回実施し、個人を対象に健康実態や要求を調査しました。セルフケアをテーマに組合員が案を出し、健康カレンダーを楽しみながら作り、すべての分会に配布して活用しています。来年は3回目の全国交流集会を計画、健康問題を解決するのに特効薬はない、学びと交流、連帯が必要だと考え進めていきたいと思ひます。

ノーリフトへ職場で変化も

日本医労連 保科雄治

職場の中における腰痛予防対策指針が出され、ノーリフトが提起されたことを評価しています。具体的な改善が明記され現場で変化も生まれています。全国の介護施設や介護労働者に呼びかけを行って、ノーリフトを広げるため学習・講習会も組合拡大を含め開催を行っています。

「いの健」労働・安全衛生カレッジにも積極的に関わり、医療研究集会や次世代育成の役員セミナーでも労働安全衛生の分科会を設けて取り組んでいます。5月にILO、オーストラリアに視察を行って10月にはILO議連の事務局長とも懇談を行いILO看護職員条約の批准に向けたとりくみを進めています。



活動方針を提案する仲野事務局長

労働者のより身近な取り組みを追及

大阪センター 中町裕一

結成20周年を迎えた大阪センターは現在、組合員の減少で財政基盤が揺らいでいます。より多くの仲間の力を結集し、乗り越えていかねばなりません。

センターでは、地域の実情に合わせた運動を進めています。非正規労働者の健康問題、学校現場での公務災害認定などへの取り組みです。非正規労働者は生計を立てることに精一杯で、健康を気遣うゆとりがありません。アスベスト問題は、今後も粘り強く運動を継続していきます。大阪市長の同市労組に対する不当労働行為が続いています。いのちと健康、思想・信条を守るためにも正面から向き合う覚悟です。

公務員は労働基準法の適用外

国交労連 豊田勝利

中央官庁の職員でつくる霞ヶ関国公は、勤務時間アンケートを実施しました。調査では、過労死危険ラインに達する組合員が8.5%となり、厳しい労働実態が浮き彫りになりました。残業代未払いは47.3%、休日出勤は60.3%にも上りました。国家公務員は労働基準法の適用外で、労働者の権利が認められていません。

要員不足も深刻です。公務員を削減する一方で、非正規化と委託が進められており、官製ワーキングプアを生み出しています。要員不足は国民サービスの低下に止まらず、公務員の長時間労働を招き、健康破壊を助長しかねません。長時間労働の原因である要員削減を止めさせることで、国民サービス機能を強化しなくてはなりません。

第17回総会発言要旨 (前号の続き)

東北の活動と被災地の復興

宮城センター 芳賀 直

復興現場で、労働災害が多発しています。安倍政権発足以降、大型公共事業が相次ぎ、被災地で建設労働者が不足、安全教育にける時間が確保できていないことが主な原因です。自治労連は震災後、津波などによる危険な公務で犠牲となった公務員に適用される補償制度「特殊公務災害」の認定遅れや不認定の問題解決に取り組みました。野党の国会議員を通じて国会で窮状を訴えたところ、総務省は再審査を行うよう通達を出しました。私たちの運動が実を結びました。東北セミナーでの取り組みは、岩手センターの結成につながりました。この成功はまた、次のセンターを発足させる力となるでしょう。

29番目の地方センターが誕生

鹿児島労健懇 池田勝久

第25回九州セミナーが540人参加で成功を収めました。九州セミナー特徴というのは現地実行委員が事務局会議、運営員委員会、実行委員会が繰り返し議論をし、学習し当日を迎えることになっています。それが取り組んだ県の財産になるはずだという事で、続けています。セミナーの合言葉は「楽しくなければ九州セミナーではない」で欲張った企画でした。韓国との交流も続いています。来年の九州セミナーは佐賀で開催されます。あわせて鹿児島が29番目に全国センターに加盟したことを報告します。

忙し過ぎてコミュニケーションが取れない

自治労連 田川英信

非正規職員が6割を超えていますが、忙しくて後輩の職員に仕事を教えられない、後輩が先輩に聞くことさえできない、コミュニケーション、チームワークが出来ず、メンタル不全が増加しています。長時間過密労働、パワハラで、メンタル不全を起こす職員が多い中、東日本大震災の被災地には自治体職員が応援に行っています。自治労連では被災地復興に向けて必要な人員の確保、財政的な支援を要求していますが中々改善されません。組合員の気分転換にお祭り、スポーツイベント等遊びを取り入れて、取り組んでいるところです。

労災と職場改善、労働組合の役割

生協労連 渡邊一博

2年前の労働安全実態調査をもとに提言をまとめ

ました。ほとんどの生協では安全委員会が設置されてきています。一方で長時間労働や不払い残業、メンタル不全の問題、パワーハラスメントなど新たな課題が何年も前から出ています。13単組から集めて、10項目で提言をまとめています。業務マニュアルが機能しているのかどうか、実地調査をしても安全対策が作られていないなど、重大事故でも問題を共有化されていない問題もあります。管理よりも健康管理を組織全体で取り組む、事業連合の共有化など提言しました。来年6月には提言を基にしたセミナーを開催します。

25周年に愛知健康センターの歌を

愛知健康センター 鈴木明男

11月23日は毎年「過労死110番」に取り組んでいます。過労死をなくすために労働基準法をきちんと守らせる運動が必要です。人づくりの問題ですが、今年3回の労安教室を開きました。80人の参加でした。この後地方センター交流会が愛知主催で、岐阜で開催されます。東海セミナーも岐阜で行います。いの健岐阜センターの設立に向けています。新日鉄は6回の大きな災害がありました。新日鉄住金のやり方にブレーキをかけていくため要請書を出し取り組んでいます。25周年に愛知健康センターの歌をつくり、来年披露したいと思います。

勝利判決！アスベスト被害を訴えるチャンスに

泉南アスベストを勝たせる会 伊東泰司

最高裁で勝利の判決が言い渡され、正直な気持ち、大変ほっとしました。化学の進歩に即して国は適時適切に規制権限を行



使しなければならないという文言が最高裁で示されました。一方で1970年以降の責任を認めなかった、アスベストの発がん性が明らかになるのはこれからです。建設労働者は500万人です。建設労働者で勝利をしていかないと本当の勝利になっていかないと考えております。540万tのアスベストは公共の建物に残っています。せめて学校のアスベストを完全除去する努力が必要です、ヨーロッパでは2028年に完全に除去すると決めています、日本でこれから世論を広げて、実現していきたいと思ひます。

各地・各団体のとりくみ

板橋

**頼りにされるセンターをめざして
第10回総会・記念レセプション開催**

板橋センターは12月20日、板橋グリーンカレッジにおいて第10回総会と記念レセプションを開催。



10周年記念レセプション

約30人が参加しました。10周年記念誌の発行も行いました。

総会の記念講演として田村昭彦氏（全国センター副理事長・九州社会医学研究所所長）が「労安活動と地域センターの役割について」と題して講演。田村氏は板橋センター結成時にも講演をしており、感慨深いと話され10年間活動してきたことは素晴らしいとどと話しました。また、九州セミナー運動の25年の歴史について語り、取り組みの規模は大きい、1年をかけて開催現地を中心に取り組み事務局はあるが事務局長は置かない。参加人数が減ってきたら新たな取り組みを始めるなどユニークな活動を紹介しました。「楽しくなければ」と言うコンセプトが大いに共感を呼びました。そのような活動を目指して行きたいものです。

総会では、井上理事長が10年間の活動を総括し新たな前進を目指そうとあいさつ。事務局長から一年間の活動をふり返り、「働く人々の健康を守る意識を高める」学習会の取り組み、センターの存在を知らせる駅頭宣伝、いたばし健康ネットなど行政との係わりの重視をした活動を報告しました。

総会終了後、同会場で「10周年記念レセプション」

を開催。挨拶で、板橋区労連広瀬憲義議長は、「働くものの健康を守る課題は重要な課題」と述べ共同して取り組むことを強調しました。

山口

労働時間・安全衛生等25項目

山口労働局に申し入れ・懇談

山口センターでは、12月24日、山口労働局に「長時間・過密労働を是正し、誰もが安心して働ける職場環境をつ



くること」「労働安全衛生の改善」「労働災害の労災補償制度の改善」「メンタルヘルス対策」など25項目について申し入れ、懇談を行いました。

申し入れ・懇談には、県労安センター役員、自治労連、高教組、医労連、県教組、農協労連、山口大学教組、商業労組の代表など12人が参加しました。また、労働局側は、担当部局の6人が対応しました。

懇談では、日本科学者会議の「労働、雇用と安全衛生に関するシステムの再構築」の提言やILO条約・勧告の批准の遅れなども示し、制度の充実を訴えました。また、長時間・過密労働の是正などについての申し入れに対しては、「多くの項目が国の制度に関わることであり上申する」「労基法、労働安全衛生法などについて、一層の周知徹底をはかっていきたい」「労働基準監督行政の充実・増員の要望は大変うれしい」などと回答しました。

（「山口県労安センターニュース」より）

ハンドブック

働くもののメンタルヘルス

働くもののいのちと健康を守る全国センター【編】

【目次】

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| 第1章 なぜ、こころの病気は増えるのかー働く人びとの現状 | 第4章 働きやすい職場・仕事づくりとメンタルヘルス調査 |
| 第2章 こころの病気の正しい知識と賢い医者へのかかり方 | 第5章 メンタルヘルス対策と労働組合の役割 |
| 第3章 職場復帰とその支援をどうすすめるか | 第6章 パワーハラスメントのない職場をめざす |
| | 第7章 大震災時に働く人びとのメンタルヘルス |
| | 第8章 相談を受ける人のメンタルヘルス |

📖 ご注文は全国センターへ

働くもののいのちと健康を守る全国センター

TEL 03-5842-5601
FAX 03-5842-5602



A 5判並製 定価2000円

改正労安法に基づくストレスチェック制度に関する検討会報告書

昨年12月17日、厚生労働省からストレスチェック制度に関連する2つの専門検討会の報告書が公表されました。昨年6月に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律により、ストレスチェックと面接指導を義務付ける制度が創設され、その具体的な制度の運用方法などについてまとめられたものです。主な点を紹介します。

ストレスチェックの実施方法

ストレスチェックは、年に1回以上実施。(一般健診と同時実施も可。調査票によることを基本とする)実施者は、医師、保健師のほか、一定の研修を受けた看護師、精神保険福祉士。また、事業場の状況を把握している産業医がなることが望ましい。

また、実施にあたっては、衛生委員会で、実施の目的や実施方法、集団的分析の利用方法、不利益取り扱いについて等審議する。

ストレスチェックの項目

3つの領域(「仕事のストレス要因」「心身のストレス反応」「周囲のサポート」)を含むことを必須とし、標準項目は、職業性ストレス簡易調査票(57項目)とする。標準項目を参考としつつ、各企業が独自に項目を選定できる。

集団分析と職場環境の改善

ストレスチェックを職場環境改善につなげるため、集団分析の実施と分析結果に基づく職場環境の

改善を事業者の努力義務とする。

面接指導について

面接指導は、労働者から申し出のあった時は遅滞なく行うことが適当であり、当該事業場の産業医等が実施することが望ましい。

派遣労働者の取り扱いについて

派遣労働者個人に対する実施、本人通知、面接指導については法令上派遣元が実施義務を負う。一方、集団的な分析については、派遣先の努力義務とする。

労働者の不利益取り扱いの防止について

面接指導の申出に対して、チェックを受けないこと、結果の提供を同意しないこと、面接指導の申出を行わないこと、面接指導の結果を理由とした解雇、雇用契約の不更新、退職勧奨などは禁止。

1月24日締め切りでパブリックコメントが募集されています。「いの健」全国センターでは、職場環境改善を第一義的な目標にすること、産業医・産業保健スタッフの質量ともに大幅な進展が必要なこと、ストレスチェックの限界を充分理解して、総合的な対策の必要性を強調すること等の意見をまとめ、提出していく予定です。

(全国センター 岡村やよい)

シリーズ 相談室だより (96)

東京地裁判決にむけて 発症の優位性を立証

SE労働者のメンタルヘルス不調労災裁判を紹介します。過去に長時間労働を行いながら、発症時期から以前6カ月で見ると認定基準の長時間労働に達していないので業務外とされた事案です。

2002年20代の若者が、月200時間を超す残業を含め月平均で160時間に達する時間外労働を行いました。その後、発症時期とする2005年までの51ヶ月の平均時間外労働は月平均で90時間を超えています。しかし、発症時期前の6カ月で見ると、70時間を超える月も含め平均で60時間程度に減少しています。認定基準が業務上と判断する時間外労働を行った時に倒れず、我慢しながら仕事をつづけ、

約5年後にうつ病と診断されて休業となったのです。5年間にわたる長時間が発症に影響するかが裁判で争点になっています。

この間、証拠として、5年前に長時間労働を行った労働者は、5年後にうつ病発症の明らかな優位性が見られるというイギリスの論文や1年前の長時間労働が発症に優位性が見られるという天笠論文などを証拠として提出。天笠医師の証人尋問も行いました。また、時間外労働だけでなく、仕事の困難度、時間外労働を強いる仕事上のトラブル、重層下請構造に伴う発注先上司とのトラブルなど具体的な過重負荷についても立証しています。判決は2月4日に東京地裁で行われます。

(千葉センター 中林正憲)

インフォメーション

安心して働ける社会へ

全労働の提言～安全文化の伝承～

全労働は、労働災害の防止を担う人材確保・育成の観点から、「安全文化の伝承」と銘打った提言を作成しました。「安全文化」とは、働く者の安全と健康を第一に考える文化（価値観）であり、これが後退している現状を、民間の職場においても公務の職場においても警鐘を鳴らし、安全文化を的確に伝承し、労働者の安全を確保することを打ち出しています。

放置できない深刻な事態

この作成に当たって、2014年3月にとりまとめた「第23回労働行政研究活動レポート（安全衛生職域）」（以下、行研レポート）と2014年8月にとりまとめた「安衛職域リスクアセスメントとりまとめ結果」（以下、リスクアセスメント結果）を踏まえています。行研レポートでは、「労働災害の増加について」と「メンタルヘルス対策について」の二つのテーマに対して、労働行政の安全衛生職域（以下、安衛職域）に就いている職員にアンケートを実施し、それに基づき分析を進めています。

「労働災害の増加について」では、労働者に対する安全教育の不十分さ、安全衛生スタッフが多くの業務を兼務する業務環境、あるいは経験豊富なスタッフから安全技術が伝承されていない問題点を指摘しています。

また、「メンタルヘルス対策について」では、安全衛生法や政策（各種事業の確保）の問題点を指摘するとともに、安衛職域の専門性の維持・向上のための人材確保や事業者、労働者双方に有効・有益な法整備などが重要としています。

リスクアセスメント結果は、2014年1月から3月にかけて、全国の安衛職域職員がとりくんだ「安衛職域リスクアセスメント・シート」の結果をもとに、分析した内容となっています。

「リスクアセスメント」は、職場に潜む「リスク」を定量的に見積もって、その対策を立てていく手法ですが、これを、労働行政で実施されている「新人事制度」（厚生労働技官の採用・育成を停止し、労働基準監督官が安全衛生業務を担当していく制度）を対象として、安衛職域の職員が自らリスクアセスメントを実施した結果をとりまとめたものです。計



画届の審査業務、特定機械の検査、個別指導・災害調査、安全衛生業務全般の4つに分類し分析しています。どの項目においても、安全衛生職域の専門性は一朝一夕で備わるものではなく、長期的に「知識」と「経験」が「継承」されるもので、厚生労働技官の一日も早い採用再開を訴えています。

労働行政体制の充実を

これらのとりくみ結果と、現在「連合通信・隔日版」に月1度のペースで連載している「技官レポート」を第1回から第10回分（2014年1月21日～2014年11月20日分）も参考資料として添付した「安全文化の伝承～労働災害の防止を担う人材確保・育成の観点から～」を作成しました。

労働者の安全と健康を最優先とする「安全文化」を醸成・定着させ、適切に伝承していくためには、企業も労働行政も安全衛生関係業務に専念できる環境を整備し、継続的な人材育成が重要です。そうした思いを込めて、冊子として作成しています。また、全労働のホームページにも掲載していますので、そちらから閲覧することも可能です。ぜひ、様々な活動の一助になれば幸いです。

全労働ホームページ

<http://www.zenrodo.com/index.html>
 (全労働省労働組合 中央執行委員 南和樹)

