

	<h1 style="text-align: center;">全国センター通信</h1>	<p>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</p>
---	---	---

たたかいなくして安全なし、安全なくして労働なし、労働なくして生活なし 航空・運輸安全フォーラム開催

いの健全国センターは12月23日、羽田空港内で「航空・運輸安全フォーラム」を開催し、45人が参加しました。

開会あいさつで福地理事長は「陸・海・空での大事故が相次いでいるが、経済優先、安全対策軽視がずっと続いている。本集会を安全問題について継続的・本格的に取り組む契機としたい」述べました。

明るい職場が運航の安全を確保する

日本航空不当解雇撤回乗員原告の山口宏弥団長が『JAL123便事故から30年、空の安全の現状と課題』事故の教訓は生かされているのか」と題し講演。はじめに8月10日に行われた御巣鷹山事故から30年のシンポジウムで上映されたDVDを鑑賞。安全を軽視してきた日本航空の歴史や労組のたたかいなどについて話し、「労組が声をあげることが大事。基盤」と訴えました。

航空職場から実態を報告。「客室乗務員を3年間契約社員とする制度が来年4月に廃止され、正社員化される。これは組合がずっと要求してきたこと。組織拡大の壁がなくなった」(日本航空キャビンクルーユニオン)、「人手不足で過酷な状況、慢性疲労で乗務している。ヒヤリ・ハットが増えれば大事故につながる」(日本航空機長組合)、「整備の職場では経営破たんを機に、効率・コスト削減、利益最優先の経営姿勢が強まり、稼働強化が進んだ」(日本航空ユニオン)、「管制は経験と知識が必要。空は過密状態で人員が必要だが、5%欠員の状況。管制も定員削減の例外ではないが、人員確保を要求している」(国交労組)などの発言がされました。

労働条件を改善しなければ安全は守れない

運輸関係労組からの発言では「安全輸送よりいかに利益を出すかになっていて、事故やミスが責任が労働者に押し付けられている。事故の分析はものを言う労組の役割」(国労東海本部)、「規制緩和で市場にまかせると競争になる。安くしなければ勝てず



フォーラムの前に整備場見学

過重労働となり、高速バスの事故が起こった。根っこは同じ。一緒に変えていこう」(京王新労組)、「規制緩和でタクシーの台数が増えれば、1台あたりの売上が下がり、歩合制なので給料が下がる。給料を増やすためには長時間働かなければならず、そうすると事故が増えるという悪循環」(自交総連)、「検数労働者は港湾作業の手助けをする仕事。外国にきっちり荷物を届けなければならず、労働者・労働組合はきっちりものを言っている。すべての分野で安全が後継に追いやられている。共同の力で、セーフティ・ファーストにしていくことが重要」(検数労連)と訴えました。

閉会あいさつをした田村副理事長は「便利になったことは一面良いことだが、労働者の安全や健康、家族のことなどについて考えなくてはならない。そういうことを社会問題化していくことが大事だ。安全問題について引き続き運動していきたい」と決意を述べました。(全労連 高島牧子)

〈今月号の記事〉

200号にあたって・地方センター交流集会	2面
安全衛生活動の交流	3面
全国センター第18回総会発言要旨	4～6面
各地・各団体 化学一般/公財社医研	7面
「新人事制度の問題点」(全労連)	8面

全国センター通信200号にあたってー創刊のころの思い

全国センター顧問・初代事務局長 池田 寛

200号おめでとうございます。

全国センター通信のヘッダーを見ると、今も「No.199号 (通巻209号)」と「通巻号数」を残しています。この「No」と「通巻号数」の10号の違いは、「全国センター設立準備会」時代の「準備会ニュース」の発行号数に由るものですが、この「準備会ニュース」発行当時の状況や「全国センター通信の創刊のころの思い」を「200号のお祝いのことば」にしたいと思います。

1997年12月10日作られた「全国センター設立準備会」は、「みんなの熱い思い」と「役員 (運営委員会) 体制」だけはできましたが、「事務所もない」「お金もない」「人 (専従者) もいない」状況でした。その様な中、2か月後には、全日本民医連から色部祐さんが事務局次長として、全労連からは清水滯さんが事務局員として専従派遣され、私は全労連の任務で非専従の事務局長として、事務所を東京労連の一角を借り、活動が本格的に始まりました。

準備会の第1の任務は、全国センター結成総会までに労組・団体を組織し、会費 (口数) の確約を取ることでした。オルグ活動は、運営委員会のメンバーで手分けして行い、全労連加盟の単産をはじめ、純中立の単産や単組、さらには民主団体ばかりでなく、医療関係団体や労災等の被災者支援団体、地方組織、学者・弁護士・医師などに働きかけました。この行動には、運営委員長であった日本医労連の江

尻委員長はじめ、民医連の前田事務局長、さらには過労死弁護団の岡村弁護士なども加わりました。

この時、有力な武器になったのが「準備会ニュース」です。「いの健」がどんな活動をするのかを示すうえで「準備会ニュース」は大きな力を発揮し、会費 (口数) を決めるうえで、「1口で機関紙毎月5部」という訴えをしました。「貴組織の執行委員は15名、加盟組織が35組織ですから、毎月50部の機関誌が送られるよう10口 (1口1万円) をお願いします」と組織し、結成時には6,000部を超える有料読者をもつまでになったのです。

その意味では、「準備会ニュース」も「全国センター通信」も全国センターの「目であり、耳であり、口であると同時に組織を生かす血管・血液でもある」という「思い」が200号の発行となったのではないかと思います。

全国センター設立準備会の活動は、紆余曲折・右往左往の毎日でしたが、多くの人達の「この取り組みは働くものにとって極めて大切、過去の多くの労働者の血と汗を無駄にできない」と言う熱意が1998年12月の「全国センター結成」へと結びついたのだと思います。

ますます重要になる「全国センター通信」、さらに大きな役割を発揮することを心より祈念しております。

22の地方センターから参加

第18回地方センター交流集会

12月12日に平和と労働センターにて、第11回「いの健」地方センター交流集会を行いました。総会に引き続いての開催だったため、22地方センター、全国センターの役員、事務局と併せ33人が参加しました。

交流会の前半は、「相談活動と地方センターの役割」をテーマに、愛知センターから愛知の事務局体制と相談・支援の体制の作り方、東京センターから相談活動の実例、北海道センターから新卒看護師の過労自死事案の取り組み、について報告を受け討論。

後半は、「労安活動強化の取り組み」をテーマに、京都センターから11年目となった「働き方を見直す京都集会」の開催とその到達点、北九州労健連からはROUAN塾の開催とその後の継続した取り組み、山口センターからは4回目となった労働安全衛



生活動アンケートの取り組みについて、報告してもらいました。

地方センターは規模・成り立ちもさまざまですが、今後の取り組みにおおいに参考になる報告でした。今回は各センターの事務局長クラスの参加だったため、各地方センターの取り組み報告や質疑などでも討論を通じて深めることができました。

前日の夜には交流会を開催。各地からの地酒でおおいに親睦を深めました。

(全国センター 仲野 智)

想像をはるかに超える労働実態の厳しさが明らかに 看護職員の労働実態アンケートを実施

自治労連は、看護職員の労働実態や健康実態等を明らかにし、今後の運動にいかすことを目的に、2014年10月～2015年1月末に「看護職員の労働実態アンケート」を実施し、23都道府県69病院、8119人からの回答を得ました。2010年に行った同様のアンケートと比較しても、依然として厳しい勤務実態が改善されていないことが明らかになりました。

アンケート結果の特徴と問題点

(1) 看護師の過酷な労働実態が明らかに

64%の人が1年前より仕事量が増えていると回答しており、約9割の人が超勤をし、そのうち、サービス残業がないと回答した人は、約12%しかいませんでした(グラフ1)。仕事が増えても人は増えず、サービス残業が常態化しているといえます。さらに、有給休暇は7割の人が10日以下しか取得できておらず、毎日及びたまに「非常に疲れる」が7割を超え、そのうち翌日及び休日にも「疲れが回復しない」も7割と高率となっています。常用薬については、3割の人が「鎮痛剤」を、5割を超える人が何らかの薬を常用しており、具合が悪くても休めない過酷な職場実態が明らかになりました。



(2) 長時間夜勤が増えている

勤務形態が「3交代」から「2交代(長時間夜勤)」に変更され、また、長時間夜勤の方が過酷な労働実態となっていることが明らかになりました。

長時間夜勤の割合は24.1%であり、前回調査時から約10%増加。一方で3交代は60.7%から49%に減少しています。そのうえ、長時間夜勤であっても3割が休憩をまともに取れず、勤務間隔も12時間未満が5割を超え、さらには、長時間夜勤の方が3交代より有給休暇取得率が低いという深刻な実態

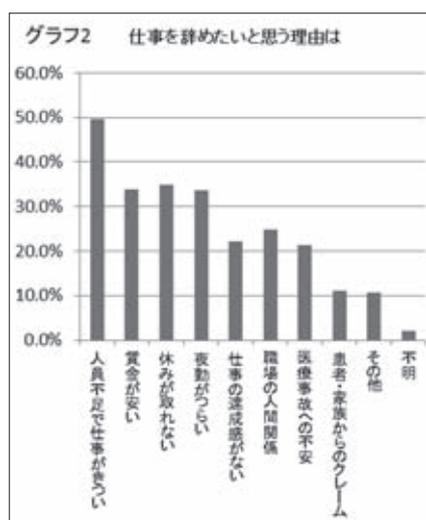
となっています。

(3) ハラスメントが増加している

セクハラは2割が受けており、受けた相手は「患者」6割「医師」3割となっています。また、パワハラは4割が受け、前回調査より5%増となっており、相手は「上司」「医師」で9割を占めています。自治労連女性部の調査(2010年)と比較しても倍の人がハラスメントを受けており、ハラスメントに対する認識が非常に低いと言わざるをえず、また、人事評価制度導入が影響していることも考えられます。

(4) 働き続けるためには「人員の拡充」が必要

仕事を辞めたいと「いつも及び時々思う」が8割を超えています。辞めたい理由は「人員不足で仕事がきつい」が5割を超え、健康で働き続けるために「人員拡充」が必要と7割が回答しています。



必要と7割が回答しています。人員不足による労働強化の悪循環を断ち切る手立てが必要です(グラフ2)。

働き続けられる職場の実現を求め厚生労働省へ要請

厚生労働省に対し、「夜勤を行う看護職員の大幅な労働時間短縮」「勤務間隔は16時間以上」「長時間夜勤となる2交代を原則として実施しない」「夜勤回数は月6回」「医療現場のハラスメントへの実効ある対策」等、アンケート結果をもとに要請を行いました。

厚生労働省は「看護師等の『雇用の質』の向上のための取り組みについて(2011)」等を発出していますが、いっこうに変わらない現場実態を伝え、実効ある対応を強く求めました。今後は、このアンケート結果をもとに健康で働き続けられる職場の実現のため、引き続き全国で運動を進めていきます。

(自治労連 高柳 京子)

第18回総会発言要旨 (前号の続き)

地元新潟から10人が参加 地方センター結成へ

千葉センター・本道 晋

11月7～8日、関東甲信越第15回学習交流集会を開催し、9府県125人が参加しました。開催地である新潟県湯沢町の副町長があいさつを行いました。今回は参加者が目標に届かず宿泊を伴う集会がだんだん難しくなっています。集会では、若手弁護士と首都圏青年ユニオンから講演があり、労働法制について学習しました。地元の新潟から10人の参加。新潟センター結成の弾みにしたい。

千葉では2件のうつ病事案を勝ち取りましたが、メンタル疾患は、治癒の判断が難しく職場復帰する際、本人が、医師の指示(診断)どおり業務を行える環境ではない実態があります。職場復帰後の課題についても労働局要請に取り入れていきたいと思えます。議案書の構成について、総括と方針が纏まって書かれていると新しい問題が議案に反映されない印象がします。補償に関する部分が弱いとも感じました。改善をお願いしたいと思えます。

被災地の特殊公務災害の認定に向けての活動も

岩手県センター・角掛 洋一

13年9月にセンターを結成し過労死防止推進法の成立を受けた学習会を計画しましたが、解散総選挙で延期。1月の春闘共闘会議学習会で、佐々木良博弁護士に「働くもののいのちと健康を守れ、労働法制改正を許すな」と題して講演していただきました。

第10回東北セミナー in岩手は花巻温泉で11月3～4日に開催。115人が参加しました。各県の県労連・民医連と協力して準備し、労働局の後援、岩手県労働局労働基準監督部から挨拶、岩手県知事メッセージをもらいました。11月14日は過労死防止のつどいを開催。過労死家族の会の上段さんが講演を行いました。条例があっても労災認定を受けていない非正規職員の被災地の特殊公務災害の認定に向けた活動もしていきたいと思っています。

被災3県の労災は6割増

宮城センター・芳賀 直

東日本大震災から4年9か月、仮設住宅には未だに18万人を超える人が住んでいます。仮設住宅は傷みがひどくなっています。公営住宅は10月末現在で計画の40%まで完成していますが個人住宅の用地確保は25%です。被災者の健康状態が悪化、

孤独死も多くなってきています。農林水産業の復興が遅れています。被災3県の労災は6割増。人手不足により未熟な労働者、高齢者が増え、工事を急ぐこともあって安全対策、安全教育は置き去りになったままです。自治体労働者、教職員の健康状態も問題が深刻化しています。2015年4月に、復興に携わってきた自治体職員が自死してしまいました。家族と一緒に公務災害でたたかっています。今年に入って過労死・過労自死の事案が3件入ってきました。1年で3件かかえるのは初めてです。頑張りたいと思えます

神奈川センターの50年の取り組み

神奈川センター・蓮池 幸雄

神奈川センターは職対連時代を含めて50年目を迎え役員は27人、毎月1回の会議の出席率は6割です。事務局は5人の次長と顧問1人です。事務局体制を作ることが、いの健の地方の活動に大事だと思います。私たちが抱えている案件は労災申請で15件。内5件が過労自殺です。3件は労災申請を勝ち取っています。地方センターについて、ローカルセンターの位置づけと体制をきちんとしないとダメだと思います。過労死防止等推進シンポジウムは130人参加で前回の約3倍でした。「いのちと健康」といういの健の取り組みは間口が広い。労組の書記局、事務局でメンタルの人がいるという話も聞きます。産別、各組織の中心がきちんとメンタル問題を含め課題にしていくことが必要です。

札幌市以外に「いの健」センターを

北海道センター・村井 勇太

「過労死を生まない社会づくり」をテーマに9月26日に北海道セミナーを開催しました。記念講演は森岡孝二先生が過労死防止法について、市民運動で初めて労働法に関わる法律をつくったことを指摘しました。分科会は、「職場のメンタルハラスメント、メンタルヘルス防止」「過労死」等4つを企画。労災認定や保障を受けられずにいる人は数多くいる、労働者の権利を多くの人たちに知らせ、掘り起しの活動が求められるという意見が共通して出されました。北海道セミナーは、札幌、釧路、函館、旭川で開催しています。来年は苫小牧市で開催予定です。広大な北海道に札幌市以外でセンターを設立することが積年の課題です。働くひとびとのいのちと健康を守るという当たり前の要求を実現させる運動の先頭に立つことを決意しています。

第18回総会発言要旨 (前号の続き)

働くルールの活用をテーマに-九州セミナー

九州セミナー・山田 史子

11月28日、29日に第26回九州セミナーを佐賀県で開催、488人が参加しました。今年のセミナーの基本コンセプトは「働くルールをすべての学生・労働者が身に付け活用しよう」に決定。セミナー本番は北海学園大学川村雅則教授の「学校で労働法・労働組合を学ぶ」と題した基調講演で始まり、シンポジウムで学校や職場、地域で学び活用することの重要性を共有しました。2日目の分科会では60本の演題報告が行われ活発な意見交換となりました。準備期間中には、現役高校生のワークルールを学ぶ授業と現地実行委員会でブラック企業、ブラックバイトに対するアンケート調査を行い、当日のシンポで発表しました。九州セミナーの「学び、調査し活動する」という一貫したさまざまな団体とつながりを作ることができました。

誰でもが安心して働ける職場づくりを

大阪センター・中町 裕一

大阪では大阪知事と大阪市長の政治により府や市の職員の早期退職者が非常に多くなっています。誰もが定年まで安心して働ける職場作り上げるたたかいをしてくのが大阪センターだと考えています。労災職業病学校は48回目になりました。今年は竹信先生の講演、分科会もメンタルヘルス、安全問題、労安活動とし、職場から具体的な問題点をレポートしながら論議をしました。5月には安全基礎講座をやりま。アスベスト対策にも積極的に関わっています。新たな課題は単組間の労働安全活動に対する温度差や働く環境の悪さ、非正規労働者の問題です。非正規問題と安心して働ける法律を多くの労働者に訴えていく取り組みをしていかなければならないと思います。

消費税・国保税が暮らし、健康を圧迫

全商連・今井 誠

2015年春に実施した、「経営健康・暮らし・健康調査」は74000人から回答を得ました。消費税増税で売上利益が減ったという回答が5割を超えました。自治体等に実態を示しながら要請を行っています。所得水準では300万以下が63%。消費税、国保税の重さが経営と生活を圧迫しています。健康問題では、健康に不安を抱えている人が55%、現在治療中の人は40%、病院に行きたいけどいけない

人が1.2%です。

健康診断率は、毎年受けている方が56%、労働者の受診率と比較すると

大変低い実態です。健康を守って営業と生活を良くするために頑張りたい。



森岡孝二氏のメッセージを寺西氏が代読

「ゆう活」の批判的検証

国公労連・伊藤 英敏

政府は、2015年の7月8月、国家公務員のゆう活を半ば強制的に実施しました。夏の生活改革 - 早朝勤務と早期退庁の勧奨というある意味肝いりの施策です。国の機関全体で22万人が取り組みました。労組として十分な協議を申し入れましたが、合意がないまま進められました。国公労連5000人のアンケートでは、ゆう活の目的は超過勤務時間を減らすことと言われましたが、実際には変わらなかったというのが実体験です。公務公共サービスに影響が出たのは14%。出勤時間が早まったことで家族に迷惑をかけた、体調不良という声もありました。また窓口業務では、国民に迷惑をかける制度になるという思いもあります。ゆう活は二度と強行させない世論、運動をつくる決意です。

働き方への不安 20歳代で65%

全教・米田 雅幸

16年春闘に向けて春闘要求アンケートに取り組んでいますが、働き方の不安について体が持たないかもしれないという回答が74.8%です。しかも年代別に見ると20代が64.9%、30代が74.9%、40代79.9%、50代89.3%です。20代の64.9%は非常事態です。教職員を肉体的にも精神的にも追い込む大きな要因に文科省の競争と管理の教育政策があります。全国一斉学力テストの成績を「全国で10位以内」と選挙公約に掲げて、実行を迫る議員もいます。政治的な力関係を変える課題と労安活動の強化を結んで取り組むことが必要です。安倍暴走政治を許さない闘いと職場からの労働安全衛生活動、ハラスメントない職場づくりに力をいれ引き続き取り組みたいと思います。

第18回総会発言要旨 (前号の続き)

全ての部屋が教室に

東京センター (都障教組)・阪元 康雄

2007年に制度が変わり、養護学校と言われていた学校が特別支援教育に変わりました。生徒数は10年前の7000人が2014年度は11000人と増加しています。しかし、学校は2校しか増えていません。そこで、音楽室や美術室、保健室、職員室など全部つぶして教室にしています。1つの教室をカーテンで仕切って授業をやるのが当たり前になっています。更衣室も、教員の休憩室も教室になりました。生徒が増えると職員も当然多くなります。職員室の空気検査ではものすごく悪い数値が出ます。

長時間過密労働は障害児学校でも変わりません。子どもたちのいのちと健康を預かっているので緊張状態の労働環境で体調不良、ストレス、メンタルヘルス不調があります。子どもの条件整備はもちろん働く教員のいのちと健康を守る、安全衛生委員会の機能の強化進めていきたいと思っています。

非正規職員の均等待遇を

自治労連・杉本 高

全国の自治体職員は274万人。20年前からは53万人減っています。教育関係が2割、一般行政は23%減です。逆に4年間で非正規職員が10万人増です。全国に60万人の非正規職員がいます。非正規の職員は制度で差別があります。保険や年金にあわせて公務災害についても違います。東日本大震災の場合、正規職員は特殊公務災害で認定をされますが非正規にはありません。均等待遇を要求しています。メンタル不調で1か月以上の長期休職者が15年前は0.3%。今では1293人約1.2%になっています。超勤も大きな問題です。問題は36協定が結ばれていないという現実です。最近では、マイナンバー対応で22時、23時までの残業が続いています。現実を把握して告発し、是正させていきたいと思っています。

ストレスチェックの労働組合の関わり方

宮城センター (生協労連)・遠藤 義輝

ストレスチェックについて、労働組合として実施前の方針づくりに参加することが重要です。労働者に不利がないこと、集団評価がしっかりできることの2つの柱にしながら確認をしてくれています。対象は4時間パートも含めて6500人すべてを行う、時期は来年の4月から開始し、6月、7月から相談活

動を始めます。この間5年に1回集団評価のチェックを行っていました。その項目を加える形で実施します。従業員が面接の申し出を行うと事業者への結果提供を同意したとみなして差し支えないという指針も出ていますが、産業医とは事業所には知らせないと確認しました。労働者と産業医の信頼関係を持ち実のあるものにしたいと思っています。

安全・安心の医療・介護に人員増は必須

日本医労連・保科 雄治

労働安全衛生の手引きを9年ぶりに改正しました。ストレスチェック制度や、腰痛対策に触れ職場で活用できるように作成しました。医労連の青年協会は青年職員に対するハラスメント調査では、全国の6500人から回答が寄せられ、セクハラは4人に1人、パワハラは3人に1人が受けたことがあるという回答でした。相談先は先輩、友人家族が多く、労働組合を相談窓口とした人はわずか3%でした。誰にも相談していない人が20%。一人で悩んでいる現状があります。青年学習交流会ではハラスメントの学習を行いました。コミュニケーションが取れていない職場にはハラスメントが多い傾向にあると指摘されました。医療、介護、福祉の職場は医療の高度化により人手不足が深刻な状況です。安心 安全の医療・介護、安心して働く職場をつくるためにも増員は必要な課題です。

ストレスチェック制度の導入と活用について

生協労連・渡辺 利賀

ストレスチェックの導入について。制度にはまだまだ問題がありますが、職場の健康づくりを推進保持のためにこれまで行ってきたメンタルヘルス対策も重視しながら取り組むべきと考えています。非正規職員も対象とすべきです。労働組合として国、理事会に改善を求めることも必要ですが、まずは、職場全体に目的を周知させることが大切です。内容、実施者、結果の活用方法を労働組合と使用者側で確認しましょう。結果によって労働者が不利益を被らないこと、プライバシー保護、次年度に向けた検証も必要です。2016年の6月の労安セミナーで、再度学習と交流を行う予定です。事業者側にも参加を求めています。労働条件の1つに安心して健康にいつまでも働き続けられることが大切です。しっかり取り組んでいきたいと思っています。

各地・各団体のとりくみ

**化学
一般**

福井の化学工場で膀胱がんの多発

調査・要請行動

2014年9月に化学一般関西地方本部合同支部(一人で加盟している組合員によって構成されている)の定期大会で組合員Aさんから「職場で昨年からは膀胱がんが多発している」と訴えがあり、組合として福井の化学工場に調査に入りました。すると発がん者はすべてオルトトルイジンを含む芳香族アミンを原料としてアセトアセチル化反応を行った生成物を乾燥後収袋する作業に従事していたことがわかりました。職場環境はガスと粉じんが蔓延し劣悪極まりない状況でした。

当該工場の従業員約40人のうち当該作業をしているのは10人程度ですが、2014年に1人、15年に3人と膀胱がんを発症。これは異常な発症率です。私たちは、現地で、芳香族アミンの発がん性や会社が対応すべき暴露防止策やSDS(セーフティデータシート)の整備、発がん物質を取り扱った労働者の特殊健康診断や補償を取り決めた労働協約についての学習会を行いました。現地の参加者からは、働いてきた労働環境の実態が報告され、4年前まではSDSが整備されていなかったこと、作業環境改善を申し入れたが対応してもらえなかったこと、過去にはTシャツ姿で粉じんまみれで作業していたことなどが報告され、労働組合を通し職場改善を実施していくことを確認しました。11月には、大会で報告したAさんも、罹患していることが判明し、腫瘍

の摘出手術を受けることになりました。会社は、12月3日労働基準局へ膀胱がんの多発について相談を



使用していたマスクを使って訴え

し、その後、福井労働基準監督署の立ち入り調査や産業労働安全衛生研究所による現地調査がありました。

化学一般労働組合では、12月21日に福井労働基準監督署と労働基準局に対し、職場改善の指導と原因特定についての要請。同日、記者会見も実施しました。その後、当該事業場は操業を停止し現在に至っています。

発がん物質の取り扱い、主として特定化学物質障害予防規則(以下、特化則と称す)で規制がかけられています。しかし、オルトトルイジンについては、IARCで「ひとに対する発がん性がある」とされるグループ1に分類されているにもかかわらず、特化則に指定されておらず、従って労働安全衛生対策は取り扱う事業場の力量に委ねられています。化学一般労働組合では、今年1月15日に、被災者の早期労災認定と芳香族アミン類の特化則指定、ガン原性調査を厚労省要請も行いました。今後、一層取り組みを強めていきたいと思えます。

(化学一般 掘谷昌彦)

**公財
社医研**

職場で活用

新労働安全衛生講座

公益財団法人社会医学研究センターは、昨年10月から12月にかけて「最新労働安全衛生講座」を4回連続で行ないました。

この講座は8年前に行ない、その講座の内容を「かもがわ出版」から「働く者の労働安全衛生入門シリーズ」として2008年2月から発行。8巻のシリーズとして好評を得ていました。

今回の連続講座はその後の情勢の変化を踏まえて、「新労働安全衛生講座」として位置づけて開催してきたものです(表)。

4回の連続講座には延べ136人が参加し、職場での活動に活用することができました。

(公益財団法人社会医学研究センター 村上剛志)

第1講座 10月10日

A 労働負担とは何か、疲労とは何か。労働の諸条件と健康、長時間労働、夜勤交代制労働、疲労と労働安全 講師 福地保馬

B 現代の労働とメンタルヘルス対策、過労自殺、職場のメンタルヘルス対策 講師 天笠 崇

第2講座 10月31日

A 改訂 腰痛予防対策指針 講師 埴田和史

B 現代のコンピュータ労働、VDT作業と健康管理 講師 宮尾 克

第3講座 11月14日

A 労災補償、労災保険法、公務災害 講師 大角繁夫・小林正憲

B ストレスによる健康障害と予防、ストレスとは何か、過労とストレス 講師 須田民男

第4講座 12月19日

A 現代の女性労働と健康 講師 北原照代

B 労働安全衛生法、規則、通達指針、安全衛生活動の進め方 講師 村上剛志・佐々木昭三

インフォメーション

安全衛生行政の専門性を低下させる「新人事制度」

全労働省労働組合 中央執行委員長 森崎 巖

労働基準監督署や労働局に勤務する職員の人事制度(採用・育成システム)が大きな転換しています。その内容とその深刻な影響を考えます。

労働基準行政の3官制度

労働基準行政の職員は、従来、①労働基準監督官(労働基準監督官採用試験合格者から採用)、②厚生労働技官(全府省統一の国家公務員試験合格者から採用)、③厚生労働事務官(②と同じ)として採用され、それぞれ、①監督業務、②安全衛生業務、③労災補償業務及び労働保険適用・徴収業務等を「専管業務」(主として担当する業務)として長期にわたって従事し、その専門性を維持・継承してきました。職員数の大まかな比率で見ると、①3割、②1割、③6割程度となっていました。

もちろん、各職員が幅広い業務を経験することも重要ですから、労働基準監督官が安全衛生業務や労災補償業務等に就くこともありましたが、その場合でも経験の豊かな厚生労働技官(以下、技官)や厚生労働事務官(以下、事務官)が経験の浅い監督官を支えてきました。

2008年10月以後の新たな人事制度

2008年10月から人事制度が変更され、労働基準監督官が、監督業務、安全衛生業務、労災補償業務等のすべてを担うこととされました。技官と事務官の採用が停止されたのです。

その結果、それ以降、採用された労働基準監督官は、当初の数年間には署の監督課(方面)に配属され、その後は監督業務のほか、随時、署の安全衛生課や労災補償課に配置され、安全衛生業務や労災補償業務等にも従事することになっています。

2008年以前に採用された技官は、任官直後から、署の安全衛生課等に配属され、災害調査・分析、計画届等の審査、特定機械等の検査、個別事業場への指導等の経験を積み重ね、あわせて労働大学校(労働政策研究・研修機構)で実施される専門研修を通じて、高い専門性を身に付けてきていました。安全衛生分野では、幅広い産業に関わる豊富な実務経験が重要だと考えられてきたからです。

こうした技官の育成過程と比べると、新たに安全衛生業務に就く労働基準監督官のそれはきわめて不

十分です。

安全衛生業務の専門性低下

こうした変更で生じる最大の問題は、安全衛生行政での専門性の低下です。

例えば、①特定機械等の検査、計画届等の審査の質の低下、②事業主指導(とくに再発防止対策)の専門性の低下、③災害調査の分析力の低下等が指摘されています。

全労働が実施した職員アンケート(安全衛生業務に従事する484人を対象、2012年11月実施)では、新人事制度の問題点として、「安全衛生職域の専門性が低下する」(79%)、「安全衛生業務のノウハウが伝承されない」(68%)等が指摘されており、また、その解決策については、6割を超える職員が「技官の採用再開」を求めています。

以上からも明らかなように、技官の採用、育成を停止することは、労働災害防止や職業性疾病予防に必要な高い専門性を急速に低下させるおそれがあります。

全労働は、早急に技官の採用・育成を再開することを求めています。なお、こうした問題は、労災補償業務や適用徴収業務にも生じており、同様に事務官の採用・育成も課題となっています。

