

# 「労働安全衛生実態調査」から見えてきたもの—提言

2014.12.10 生協労連いのちと健康を守る対策委員会

## 1. はじめに

いのちと健康を守る対策委員会では、これまで6回に渡って「労働安全衛生実態調査」にとりくみ、各生協における労働安全衛生体制や活動、労災事故の実態なども把握してきました。そして、「労働安全衛生実態調査」のとりくみを通じて、労働安全衛生活動の底上げにもつなげてきました。

現在、ほとんどの生協では、法律にもとづいて、労働安全衛生委員会が設置されて、生協職場の労働者が「安心・安全」で働く環境が広がってきました。一方で、依然として、人手不足による長時間労働の常態化、不払い残業、メンタル不全、パワーハラスメントの横行、有給取得率の低水準、労働者の「疲労度」の高さなど、厳しい働き方を強いられています。そうした中で、職場で繰り返される労働災害、重大事故も後を絶ちません。社会的には労災死亡事故、重大災害も増加し、さらに安倍政権が検討している「新しい労働時間制度」によって、労働時間の規制緩和がすすめば、労働者のいのちと健康がよりいっそう脅かされます。労働組合にとって、労働者のいのちと健康を守る活動は原点です。あらためて、労働安全衛生活動を労働組合の第一義的課題として位置づけましょう。

以下、いのちと健康を守る対策委員会が、「労働安全衛生調査」をもとに作成した「提言」です。「提言」は基本的に生協理事会に向けて求める内容になっていますが、労働組合でも学習資料、要求づくりにもご活用ください。

## 2. 労働者のいのちと健康を守るための「提言」

- (1)安全と健康を守る根本的な課題は「働き方」「働かせ方」を改善すること
- (2)有効な対策になっているか点検と改善が必要—周知徹底と訓練も
- (3)再発防止から予防対策の重視へ
- (4)ヒューマンエラーの視点が重要
- (5)個別の問題ではなく組織全体の問題として対応すること
- (6)労災事故の共有化と対策の周知徹底が重要
- (7)産業医の役割発揮と連携強化
- (8)誰もが参加できる労働安全衛生活動の追求—全員参加型
- (9)管理強化だけではなく健康管理の強化を
- (10)労働安全衛生活動は経営上の重要課題

## (1)安全と健康を守る根本的な課題は「働き方」「働かせ方」を改善すること

慢性的に疲労が蓄積している状態では、身体やこころの健康を害したり、労災事故にもつながるリスクが高まります。運転する業務については、生協組合員や地域住民を交通事故の被害に巻き込んだり、店舗や生産工場においては異物混入、食中毒などの事故にもつながりかねません。生協職場の安全と健康が確保されなければ、生協組合員の安全と健康にも悪影響を与えることとなります。そうした点では、労働者の健康を管理し、健康な状態を維持することは、社会的な責任ともいえます。

いまの生協職場の労働実態は、人手不足による長時間労働や過重労働、休憩時間を十分確保できないなど、労働者の「疲労度」は高くなっています。こうした状態を放置することは、ケガや健康被害といつも隣り合わせということです。また、再雇用制度によって、各生協で60歳を超えて働く労働者も増加しています。年齢が上がることで体力が落ちてきたり、身体のさまざまな器官の機能もだんだん低下することで、健康を害したり、労災事故の可能性も高まります。賃金労働条件の改善と合わせて、60歳を超えても働き続けられる職場環境づくりと、健康管理の強化が求められます。

労働者が健康を維持し、安全に働くための課題の改善すべてにおいて、「働き方」「働かせ方」の改善が不可欠です。

## (2)有効な対策になっているか点検と改善が必要一周知徹底と訓練も

パワハラやセクハラ防止、腰痛予防、熱中症などにおいて、各生協ではさまざまな対策がとられています。その一方で、対策が本当に有効なものかどうか、単に法律にもとづいて作成しただけではなく、職場の実態に見合った有効なものとなっているか点検が必要です。マニュアルがあっても、作業上、非効率的なものでは、「不安全行動」につながるだけです。

例えば、熱中症対策については、7割の生協で対策がとられていますが、発生した時の対応マニュアルは、その内の6割で「ない」という実態です。また、腰痛予防対策の一つである準備運動は、業態によって5割で実施されておらず、作業マニュアルを周知している生協は4割にすぎません。マニュアルや対策があったとしても、それが職員に周知され、日頃から徹底されているかは、不十分といえます。

マニュアルや対策を作成した後は、そのことが現実的に労働者の健康と安全確保に有効なものになっているのかどうか、定期的な点検と改善と合わせて、採用時教育、日常的な教育と訓練が必要です。

### (3)再発防止から予防対策の重視へ

店舗では切創、転倒、共同購入では打撲、ねんざ、転倒が繰り返し発生し、休業4日以上重大労災も後を絶ちません。後遺症が残ったり、一歩間違えばいのちに関わるような事故も発生しています。こうした事態が続くのは、対策が不十分で労災事故につながる危険要因が、依然としてあるということです。

多くの職場における労災事故防止の対策は、事故原因を調査して、再発防止のための対策を立てることが基本です。しかし、事故が起きてから対応しているのは、労働環境や労働者の健康状態が変われば、事故が繰り返されることとなります。事故が起きなくても、職場にどのような危険や有害があり、働き方にどんな問題があるのか、事前に取りのぞいて予防することが、事故や病気のなくすために重要です。

労働安全衛生規則に「リスクアセスメント」が入って以降、各生協でもとりくみが始まっています。安全衛生への意識を啓発するとともに、「リスクアセスメント」をマネジメントや管理者の業務として位置付けることが求められます。

### (4)ヒューマンエラーの視点が重要

事故が起きる前には、いくつもの「不安全行動」と「不安全状態」が存在していて、「不安全行動」は「不安全状態」の約9倍の頻度で発生しているといわれています。よそ見、走っていけない場所を走ったり、荷台からの飛び降りなど、仕事に追われていると、ルール違反とわかっていても、つい危険な行為をしてしまうことがあります。また、長時間労働や過重労働による疲労、仕事への焦りで、失敗を起こすこともあります。人は必ずミスをするということを前提に安全対策をとらない限り、重大事故の可能性はあります。

作業環境や機械については、ヒューマンエラーが起きても事故につながらないこと、事故の影響を最小限に抑えること、不安全状態の解消や作業訓練の徹底、そして、長時間労働・過重労働を改善、休憩の確保、休日取得など、働き方の改善に努めることが重要です。

### (5)個別の問題ではなく組織全体の問題として対応すること

「ハインリッヒの法則」では、「1つの重大事故の背景には29の軽微な事故があり、その背景には300の異常が存在する」とされています。発生した事故の背景にある問題を解決しなくては、繰り返し事故が起きるということです。

被害者と加害者の関係にあるパワハラやセクハラなど、多くの場合は個別の問題としてとらえがちです。しかし、パワハラやセクハラが発生する背景には、職場運営やマネジメント、人間関係などの問題があるはずで、メンタル不全の問題も同様です。個別に起きたケースとして対応することは、その背景にある問題を覆い隠し、結果として、同じような事故や問題が繰り返し発生するこ

とになります。一つの事故や問題を組織全体と問題としてとらえて、対策をとることが重要です。

#### (6) 労災事故の共有化と対策の周知徹底が重要

労災事故が発生した場合は、必ず職場と生協全体でも情報と対策を共有化することが大切です。とりわけ、重大事故が発生した場合は、緊急対策会議を開催して、労使で発生状況・経過について共有化し、早急に対策を立てることが求められます。また、安全衛生委員会においては、職場で発生した事故だけではなく、全国で発生した重大事故についても共有されているか点検することも大切です。そうした点では、日本生協連や各事業連合の役割発揮も必要です。

中央労働安全衛生委員会、安全衛生委員会で報告された労災事故とヒヤリ・ハット、安全対策について、全職場で共有化し、全職員に周知徹底させることが再発防止につながります。

#### (7) 産業医の役割発揮と連携強化

産業医はほぼ法律どおりに選任されています。しかし、中央労働安全衛生委員会への参加率の低さ、産業医による職場巡視が行われていないなど、法律で定められている役割を果たしていない生協もあります。

労働者のいのちと健康を守るためには、産業医や保健師、産業保健スタッフの専門知識も不可欠であり、専門家でなくては対応できないことも多くあります。労働安全衛生活動における産業医の役割発揮、労働組合としても産業医との懇談や、意見交換、学習会での講師など、連携強化が求められます。

#### (8) 誰もが参加できる労働安全衛生活動の追求－全員参加型

安全衛生活動を活性化させるためには、一人ひとりの労働者の安全衛生活動と、安全と健康に働くという意識を高めることが重要です。各生協における安全衛生の啓発活動では、パンフレットの作成、DVDの視聴、ポスターの掲示などが行われています。学習においては課題にもよりますが、管理者教育は実施されているものの、一般職員への学習は広報によるものが多い実態となっています。

啓発活動と合わせて、実践的な教育も必要です。例えば、どこの職場でもできて、誰でも参加できるのが、職場パトロールです。毎月、職場の全員が参加できないにしても、部門ごとに交代で参加して、職場の危険個所を、それぞれ3ずつ持ち寄って、安全衛生委員会で改善を話し合うだけでも、労災事故の防止対策になります。職場の全員が参加できるとりくみの工夫が、職場における安全衛生活動を活性化させることにつながります。

### (9)管理強化だけではなく健康管理の強化を

経営が行っている経費削減、効率化が職場において、労働者の働きやすさにつながって、生産性を向上させているのか点検が必要です。経費削減だからという理由で、職場労働安全衛生委員会から上がってくる危険個所や、安全対策についての必要な経費は抑制すべきではありません。

例えば、安全運転の管理徹底を理由として、設置され始めているタコグラフについては、「労働者の監視」「カメラが気になって仕事がしづらい」などの指摘もあります。しかし、労働時間や安全運行について、データをもとに正確な情報を把握できることから、労働時間の適正化、休憩時間の確保など「働き方」の改善にも活用できるはずです。

熱中症対策においては、服務規程を優先させるあまり、「ポロシャツの第一ボタンを外すことができない」「制服のシャツをズボンの中に入れなくてはならない」「タオルを首にかけられない」など、労働者の健康管理の点でどうなのかという指摘があります。身だしなみを整えることは当然のことですが、労働者が健康を害することにつながっては問題です。

経営コストや効率化、組合員サービスを優先するあまり、労働者のいのちと健康が脅かされるような経営政策は、見直すべきです。

### (10)労働安全衛生活動は経営上の重要課題

生協職場では、ここ数年続けて、作業機械に手や腕を巻き込まれるなどの重大事故が発生しています。また、繰り返し同じような労災事故が発生していて、そのことが、重大事故につながる可能性もあります。パワハラ、セクハラの問題については、社会的にも企業が訴訟を起こされ、敗訴して多額の賠償金を支払うケースも発生しています。過労死や過労自殺が発生した場合も、企業への信頼低下も含めて、多くのリスクを払うことになります。

休職者も少なく、労働者が健康で安全に働ける職場であれば、経営のコスト負担も少なくなるのは当然のことであり、経営上の視点からも、重要な課題といえます。

## 3. 「労働安全衛生実態調査」から見えてきたもの—傾向と課題

今回の「労働安全衛生調査」では、①労働安全衛生管理体制と安全衛生活動、②パワーハラスメントとセクシャルハラスメント防止対策、③メンタルヘルス対策、④労働時間管理、⑤熱中症対策、⑥安全運転と安全管理、⑦感染症対策、⑧腰痛対策、⑨母性保護、⑩災害リスク対策の10課題について調査し、30生協からアンケートを集約しました。各課題におけるアンケート結果から見えてきた傾向と、とりくむべき課題は、別項を参照ください。

#### 4. 生協職場の健康実態—日生協健保

日生協健康保険組合の傷病手当金の支払い額は、2012年度は前年度と比べて約1億5,000万円減と、設立以来、初めて減少しましたが、2013年度は約1億円増加しました。被保険者1人当たりの給付額も約1,000円増加しています。給付総額は約12億9,000万円で、給付を受けた被保険者の実人数は2,690人と前年の2,649人から微増しています。2013年度の特徴は、「筋骨格系および結合組織の疾患」で給付する日数が前年よりも、3,219日も増えていることです。日生協健保では原因について、重量物、車の運転、長時間の立ち仕事などによる筋骨格系への負担の大きさが原因と、分析しています。

給付の傾向は、「精神および行動の障害」が45.2%で1位、新生物（悪性腫瘍・良性腫瘍）が15.0%で2位、「筋骨格系および結合組織の疾患」が9.9%で3位と3年間同傾向となっています。新生物の内訳は、2013年度も乳がんが1位で前年より18人増加、大腸がんが2位、3位は胃がん、4位が子宮がんでした。悪性新生物での死亡は21人で前年（36人）より減少しました。

自殺による死亡は10人で、前年より1人減りましたが、精神科や心療内科で治療を受けていた人は9割でしたが、引き続きメンタル不全者の早期発見と早期治療が求められます。

#### 5. 健康で安全に働くことは労働者の権利

##### (1) 日本国憲法でも保障されている

労働者が健康で安全に働くことは、日本国憲法で保障されている当たり前の権利で、代表的なものは、第13条（幸福追求権）、第25条（生存権）、第27条（勤労の権利及び義務、勤労条件の基準、児童酷使の禁止）、第28条（勤労者の団結権）です。

労働安全衛生法では、労働基準法と一体で、労働災害防止の基準の確立、安全と健康の責任体制の明確化、労働安全衛生活動の促進について対策を推進し、労働者の健康と安全を守ることとしています。また、労働者の安全と健康を守ることは、事業者の義務であり、責任とされています。

健康で安全に働くことは、労働者として、人として当たり前の権利であり、企業がその責任を果たすことは、社会的役割として当然のことです。そして、その責任と役割を果たさせることは、労働組合の社会的役割といえます。

##### (2) 過労死防止法成立—自治体と国の責任を明確化

過労死を防止することを国の責務として明記した『過労死防止対策推進法』が、6月20日の参議院本会議において、全会一致で成立しました。法律では、国の責務として、①過労死の実態の調査研究、②教育、広報など国民への啓発、

③相談体制の整備、民間団体への支援という4つの対策をおこなって、自治体や事業主には対策に協力することを努力義務としています。また、遺族も参加する対策推進協議会の設置や国会への施策状況の報告を義務付けました。

### (3)国際労働基準の活用による健康確保

ILOには1919年に採択された4号条約(女性夜業)から、現在にいたるまで労働安全衛生関係の条約が25あります。その内、日本が批准しているのは9という状況です。また、労働時間に関する条約は、これまでに22が採択されてきました。ILOは1919年、一日8時間・週48時間労働を定めた1号条約を採択しましたが、日本はその1号条約をはじめ、いまだ1つも批准していません。日本のこうした姿勢が、36協定の特別条項で、大幅な労働時間の延長を可能にし、8時間労働制の原則をなし崩しにすることで、長時間労働、過重労働が常態化して、労働者の健康被害につながっています。

こうした中、日本は「安全で健康な労働環境を促進する労働安全衛生の促進的枠組み条約(187号条約)を世界で初めて批准しました。187号条約は、「予防的な安全衛生文化の醸成と安全衛生のためのシステムアプローチの確立」をめざしています。この条約の批准によって、2006年の「労働安全衛生規則」の改正で、労働安全衛生マネジメントシステムが取り入れられました。

ILOが採択した国際労働基準の活用によって、労働者の安全と健康を守ることが、私たちの活動にとっても重要です。

## 6. 労働者の過労死を促進－安倍政権の労働法制大改悪

### (1)自殺者数は依然として高水準

2013年の自殺者数は、27,283人で、昨年から575人減少して、2年連続3万人を下回りましたが、依然として高い水準となっています。自殺の動機では、「健康問題」が最も多く、次いで「経済・生活問題」。職業別では、「無職者」が一番多いものの、「被雇用者・勤め人」「自営業者・家族従業者」の合計は約9,400人で、労働者の自殺も全体の3分の1を占めています。

こうした状況を踏まえて、国には労働者の「働き方」「働かせ方」まで踏み込んだ、総合的な自殺予防対策が求められています。

### (2)厚生労働省『ブラック企業調査』－8割で違法行為

厚生労働省が昨年12月に発表した『ブラック企業調査結果』(9月実施)によると、5,111事業所のうち、82%の4,189事業所で労働基準関係法令の違反があり、是正勧告がおこなわれていました。その内容は、違法な残業43.8%、不払い残業23.9%、労働条件の不明示19.4%というもので、無法な職場で過酷な

労働を強要されている実態が明らかになりました。

過労死や過労自殺を防止するには、企業が労働基準法や労働安全衛生法を守り、労働者のいのちと健康を守ることに責任を果たすことなしに、悲劇は後を絶ちません。日本政府は、労働基準法も守らず労働者を物のように扱い、過労死まで追い込むような働かせ方を強要する「ブラック企業」を、法律によってきびしく規制するべきです。

### (3)労働時間が青天井では過労死促進

安倍政権は『新たな労働時間制度』を法制化しようとしています。労働者の働き方の管理を労働時間ではなく、成果を基本として、労働時間と賃金をリンクさせないというものです。最大の問題は、労働基準法の「1日8時間」「週40時間」を超えて働かせてはならないという歯止めがなることです。労働時間規制が適用されなくなれば、成果を上げるまで、労働者は青天井状態で働かされることになります。また、どれだけ長時間労働をしようとも労基法違反ではなくなくなるということになり、労働基準監督官が長時間残業を取り締まるための法的な根拠がなくて、過労死・過労自殺がますます増えることになります。

「8時間労働制」の原則を根本から破壊する法案は絶対に認められません。

## 7. すべての労働者のいのちと健康を守ろうーディーセントワーク実現を

### (1)「労働は商品ではない」ーフィラデルフィア宣言

ILOは1944年、フィラデルフィア宣言の中で、「労働は商品ではない」ことを宣言しました。また、労働者の団結と団体交渉の保障が、社会の進歩に不可欠なものとし、それ以降の条約では労使による交渉が、労働条件改善の原則として貫かれています。労働組合にとって、労働者のいのちと健康を守ることは、社会的にも大きな役割といえます。

生協職場では、さまざまな業種が広がり、雇用形態もさまざまです。また、直雇用労働者だけではなく、生協の子会社、委託会社など、関連で働く労働者も増加しています。生協事業は、労働組合に未加入の労働者も含めて、生協と関連ではたらくすべての労働者で支えられています。そうした労働者の安全と健康を確保することなしに、生協事業も成り立ちません。

### (2)いのちと健康を守るのは事業者ー守らせるのは労働組合

今回の「労働安全衛生実態調査」でも、各生協において、法律上の労働安全衛生体制はほぼ整備されています。中央労働安全衛生委員会についても、ほとんどの生協で設置されています。しかし、職場における安全衛生委員会の役割発揮は、十分とはいえません。労働安全衛生活動を推進するためにも、労働者

の安全衛生委員会へ参加しやすい環境づくりも含めて、安全衛生委員会の活性化は重要な課題といえます。

職場における活動の活性化のために、労働組合の役割発揮は不可欠です。労働者の健康と安全を守ることは、法律上も事業主の義務と責任ですが、職場の労働者の「働き方」「働かせ方」の実態からも、その義務と責任を果たしているとはいえません。労働安全衛生委員会において、労使同数であるということは、労働組合にも労働者が健康で安全に働くための大きな役割と責任があるということです。いのちと健康を守る義務と責任は、生協理事会にあります。それを守らせるのは労働組合の重要な役割です。

安全で健康に働く権利は、すべての労働者のものです。働いて健康を害したり、ましてやいのちを奪われるなどあってはならないことです。労働者の安全と健康を後回しにした生協の経営政策、運営は認められるものではありません。生協職場に安全に働く風土の確立と、すべての労働者にとって、安全で健康な職場環境、働きがいのある労働条件をつくっていくことが求められます。