

安全・衛生 — じゃーなる
Journal
HOKKAIDO

179
2021.1

〒060-0004 札幌市中央区北4条西12丁目 ほくろうビル5F TEL011-272-8855 FAX011-272-8880 ■発行責任者：緑川 義昭

恭賀新年

今年も幸多き年でありますよう
心よりお祈りいたします



2021年の新年が
無事あけましたことを
心よりお慶び申し上げます



NPO北海道勤労者
安全衛生センター

理事長 太田 聡

新年明けまして、おめでとうございます。
昨年からの新型コロナウイルス感染症により、私たちの生活行動や様式の変化が求められる中、自営自
粛・休業が余儀なくされる業種がある一方で、需要が
急増する業種もあるなど勤務や営業形態にも影響し、
とりわけ医療・介護・保健衛生従事者の労働災害が増
えています。

北海道労働局では、第13次労働災害防止計画（2018年度～2022年度）に基づき、死亡者数を20%以上、休業4日以上での死傷者数を5%以上減少させる取り組みを進めています。2年次の北海道の死亡者数は62人と過去最少となるも全国ワースト1で、今年度も昨年より減少するも既に40人を超える痛ましい事故が起きています。また、死傷者数は、6千人超と高止まりで推移し、目標達成は厳しい状況にあります。引き続き、労働災害防止計画の実効ある取り組みを進め、「誰もが健康で安全に働くことが出来る社会」の実現を目指してまいります。

会員各位、そして組合員の皆様の変わらぬご支援とご協力をお願い申し上げますと共に、皆様のご健康とご活躍をご祈念し、新年の挨拶といたします。



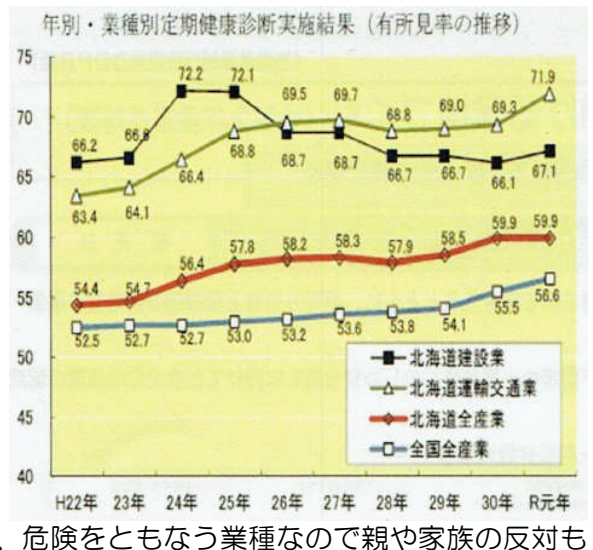
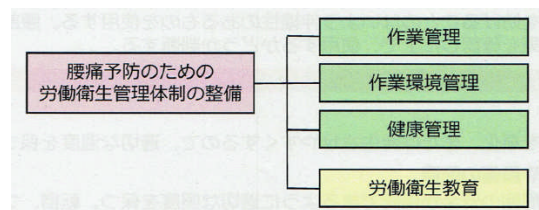
労働局と重点取り組み業種とで意見交換！ 職場状況を交流し、労災防止の決意を新たに！

当センターは、昨年12月1日、労働福祉会館5階連合会議室において、労働災害防止に向け、重点取り組みの陸上貨物輸送業、小売店、飲食店、社会福祉施設の4業種と北海道労働局との情報交換会を実施しました。年末で慌ただしく、また、新型コロナウイルス感染症がおさまっていない状況ではありましたが、情報交換会の継続性や有意性などを鑑み、労働局をはじめ、自治労やUAゼンセン、運輸労連や交通労連、各職場等のご理解やご協力を頂き、検温や消毒、座席間隔や通気の確保、少人数等の対策をとりながら、開催に踏み切りました。内容については、①北海道の労働安全や衛生に関する状況や労働局の取り組み、②各業種の職場状況や課題、労働行政に望むことを柱にして、意見交換を行いました。

はじめに、労働局の安全課長から労働災害状況や取り組みについて提起がありました。2019年の北海道の労災状況について、死亡者数は62人で過去最少ではあるものの、全国的にはワースト1であると指摘しています。特徴は冬期に死亡者数が減少する一方で、交通災害が増えるとし、冬場を迎えて一層注意を払うよう促しています。また、休業4日以上死傷者数については、転倒が全体の4分の1以上を占め、冬季特有の転倒防止を呼びかけています。2020年の状況は、新型コロナウイルス感染症の影響で、生活や経済等の自粛もあり労災は減少傾向にあるが、10・11月は死亡災害は増加し、死傷者数も増えているといえます。健康診断の有所見率についても言及し、特に北海道は全国平均58.6%を上回る59.9%で、運輸交通業は71.9%にのぼるなど、労働局も健康診断の実施と早期発見の必要性を強調しています。

13次防3年次の状況と取り組みとして、建設業は墜落・転落災害が3割、具体的には梯子、脚立、屋根からの転落事故が多く、建設機械等の災害も増えていることから、墜落・転落防止措置の徹底やハーネス型転落制止用器具の使用徹底を求めている。製造業では、死傷者数は減少しているものの死亡者数は多く、機械のはさまれ事故等が多いことから、関係団体との会議設置等を試みている。林業では、かかり木の処理作業やチェンソーに関するガイドラインに沿った安全作業の徹底を求めている。陸上貨物輸送業では、交通事故、墜落・転落、荷役作業の安全対策が課題で協議会等を開催し、コロナ対策については文書を発出して徹底を図っている、としています。また、第3次産業では死傷者数も多く、特に転倒災害が4割以上を占め、小売業を中心に多店舗展開し、指導を強化しているが、社会福祉施設や飲食店では文書での対応に留まっていると課題も上げています。特に冬場は各職場で転倒しにくい靴対策を徹底するよう求めています。

健康課長からは、職場でストレスを抱えている割合は6割に達しているとの指摘があり、北海道のメタルヘルス対策として13次防最終年次の2020年までの実施目標は80%以上で、現在実施率は78%となるも、中小企業が課題との説明がありました。また、第三次産業で多発している腰痛について、小売り・社会福祉施設・飲食店では達成目標に近づいてはいるが、陸上貨物輸送業では、むしろ増加傾向にあると指摘しています。腰痛予防として、労働衛生管理体制を整備した上で、作業・作業環境・健康の3つの管理と労働衛生教育を総合的に行うことを強調しています。治療と仕事の両立支援では、安心して相談できる窓口や治療に専念できる職場風土、就労の定着、社会からの肯定的な評価が必要としています。この他、新型コロナウイルス感染症対策や健康リスクの高い労働を見逃さないための産業医権限の強化等について、説明がありました。



次に、各職場の実態や課題について情報交換しました。陸上貨物輸送業は、健康診断の受診率の低さを課題とし、運輸労連2019年調査結果では、保有車両5台未満の小規模事業者のドライバーは13.4%、全体では3.7%が健康診断未実施と報告しています。背景には、労働力不足やドライバー不足があり、特に若い世代の人手不足が目立つとし、

危険をともしなう業種なので親や家族の反対も

多いといえます。また、陸上貨物輸送業は、過労に起因する脳・心疾患の労災補償件数が全産業中最も多く、全体的に増加傾向にあると報告しています。行政に期待したいこととして、輸送の安全を確保するために、労働力不足の解消と健康診断の完全実施が必要とし、脳・心疾患の未然防止や早期発見に向け、睡眠時無呼吸症候群のスリーニング検査や脳MRI検査などトラック協会や健康保険組合からの補助制度があることを事業場に周知するとともに、各種補助制度を充実するなど陸上貨物輸送業全体を盛り上げる施策を一層進めて欲しいとしました。労働局からは、労組、陸災防、トラック協会、労働基準監督署等とで会議し情報や課題の共有化を図るなど、今後も連携して取り組みを進めることが強調されました。

また、タクシー・ハイヤー関係では、新型コロナウイルス感染症対策を講じてはいるものの、バスや電車に比べて狭いことから、常に感染リスクに晒されながら運転業務をすすめていることが報告されました。現在、マスク着用に関して運輸定款は整備されてきていますが、道内での認知度が低く、十分に浸透されていないことから、行政に一層の周知徹底を期待したい旨の発言がありました。

小売業からは、冬場は転倒による骨折事故が多く発生するので、店舗入り口の砂巻きなど転倒防止対策を進めていること、包丁やカッターによる切り傷なども年間を通してあり、器具の使用に関して注意を促すなど労災状況や具体的な取り組みの報告がありました。通勤途中の事故が比較的多いこともわかりました。また、健康増進法の改正に伴い、施設内禁煙を進めているものの、店舗間でのルール統一が不十分であることから、ルールの再確認と周知徹底の必要性について言及がありました。労働全般の課題として長時間労働があり、是正に向け、勤務間インターバルの徹底など職場の好事例も報告されました。

新型コロナウイルス感染症に関して、季節的に気温が低くなり換気対策は難しくなるが、手洗い・うがい・検温をはじめ、作業場や店舗内での防止対策を進めていること、罹患者が出た場合には保健所の指導に従い、消毒作業やPCR検査を行うなどの対策をしている。一方で、客のマスク未着用やモラルを欠いた言動などから客同士のトラブルが発生している。また、流通業はテレワークが難しく、感染防止対策を講じながらの状況も加わり、人手不足も深刻で採用も思ったようにできないなどの課題も報告されました。正月等の店休日の法制化で一斉に休業でき、従業員は休みも取れリフレッシュできるし、採用にもプラスに働くなど、こうした制度・政策の推進を国や行政に期待したいとの意見も出されました。

社会福祉施設からは、残業時間・変則的勤務時間の増加、介護支援による腰痛や膝痛、精神的ストレスによる体調の崩れ、利用者やその家族から受けるハラスメント、など多くの課題が出されました。特に人手不足による業務負担増は深刻で、業務の効率化や習得だけでは対処できない状況にあります。また高齢化が進み、70代後半の就労者もいるなど事故の発生率は高まるも、業務多忙な事業所では労災防止の取り組みも難しい状況にあると報告しています。

新型コロナウイルス感染症の拡大にともない、マスク着用は必須ですが、利用者がマスク着用を嫌がったり、精神的疾患から着用してもらえない場合や身体介護では着用できない人もいるなど、感染リスクを抱えながら業務している実態が浮かび上がりました。また、分散出勤等の対応を取ったものの、相当する業務量削減とはなっていないことから、時間外勤務の増加が予想されることや研修の中止など、業務に影響が生じていることも報告されています。

こうした課題の解決には、人手不足の解消をはじめ労働環境の改善が必要とし、行政に期待することとして、いくつか上げています。具体的には、①待遇やイメージの改善など介護業界の社会的地位を向上させることで人手不足を解消、②作成書類の簡便化等による外国人技能者の実習時間の保障など、制度緩和により労働力を確保、③介護ロボット導入による身体負担の軽減や記録物作成の電子化移行等による業務の円滑化、などの課題解決策を求めています。また、感染症対策として、現在も動画による指導等の配信はあるものの、これをさらに広げた指導や講座として実施することを行政に望むとしています。

飲食店の状況については情報交換できませんでしたが、3業種で共通している課題は多少の相違はあるものの、若年層をはじめ人手不足による過重・長時間労働、労働力の高齢化等で、身体的・精神的負荷やストレスが高まり、腰痛や転倒事故、脳・心疾患、精神疾患など様々な労働災害が起きています。顧客や利用者及びその家族によるカスタマーハラスメントも看過できない状況にあります。また、新型コロナウイルス感染症の発生は、感染にとどまらず、勤務形態や労働環境など職場の健康・衛生問題にも強く影響していることから、今後も注視し、最善の対応や対策を講じていく必要があります。

また、この重点4業種は労働環境の厳しさに比べて賃金水準が低いことから、一方で賃上げなど根幹的な問題の取り組み強化も必要です。労使交渉や協議など労使間で労働問題を解決するのは勿論ですが、行政の施策や法整備という枠組みでしか解決できない安全・衛生問題も多いことから、関係機関等と情報交換し、業種の状況や課題の共通認識を図るとともに、労働者や市民と連帯して要請書や意見書の提出など国や地方自治体、議会などにはたらきかけ、幅広い運動を展開していくことが重要と考えます。

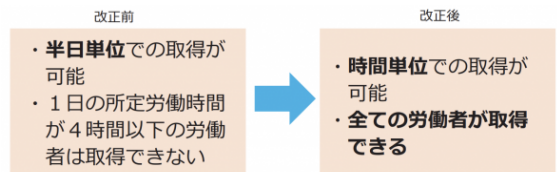


改正育児・介護休業法施行規則が2021年1月1日より施行！ 休暇が時間単位で取得が可能に！

総務省が5年毎に実施する2017年度就業構造基本調査結果では、育児をしている有業者数は約880万人と報告しています。2012年からの5年間で、出産・育児のための離職者数は、約100万人おり、離職者全体の約5%を占めています。また、介護をしている有業者数は、約346万人で約6割が仕事をしながら介護を行う一方で、介護・看護のための離職者数は、年間約10万人で推移してきていると報告しています。2012年度の仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書では、離職の理由は仕事と介護の両立が難しい職場であったが最も多く約6割、次に自分の心身の健康状態が悪化した約3割を占め、離職後は経済負担はもとより、精神面、身体面でも離職前よりも負担が増加したというデータ結果があります。仕事と育児・介護等の両立支援策は進んできてはいるものの、まだまだ不十分で、労働者の健康や安全を守る上でも、今後さらに重要な課題となってくると想定されます。

仕事と育児や介護を両立できるよう配慮し、働き続けられるよう支援する制度に育児・介護休業法があります。

一層の両立支援に向け、改正育児・介護休業法施行規則等が2021年1月1日より施行されています。法改正の背景には、少子高齢化や労働力不足等の問題等から、女性の就労促進をはじめとする雇用・労働力の確保や継続など企業の要請や政治的な思惑はあるものの、小さい子どもや介護を必要とする家族等を抱える労働者にとって、仕事の継続や安定的な収入など生活を維持する上で有意で、十分ではないものの使い勝手の良いものになってきています。



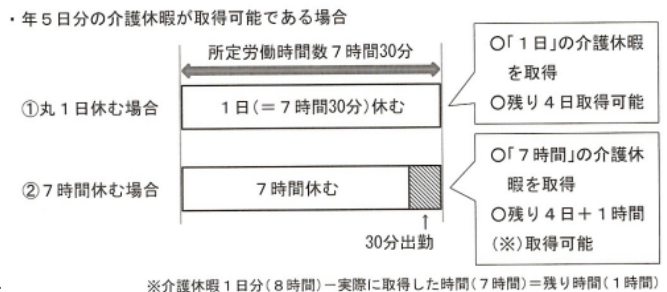
上図に示すように、これまでの育児・介護休業法では、小学校就学前の子どもの看護や家族の介護が必要な労働者は、事業者申し出ることによって、休暇に関して年に5日まで（対象者が2人以上であれば10日まで）子の看護休暇または看護休暇を取れますが、1日単位または半日単位でしか取れず、不便でした。また1日の所定労働時間が4時間以下の労働者については、看護休暇・介護休暇はありませんでした。

それが今回の施行規則改正によって、これまで「1日又は1日未満の単位で取得」の「1日未満の単位」が第34条、40条で「1日未満の単位を「時間単位」として「半日単位」を「時間単位」に変えた」ことによって、**子どもの看護休暇や介護休暇は1日及び時間単位で取得できるようになり、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者についても取得が可能となりました。**

また、時間単位の取得の開始・終了については、同条では「始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する」と規定し、就業中に「中抜け」ができるような制度になってはいないものの、「事業主が講ずべき措置に関する指針」では、「中抜け」ができるような制度とする等、弾力的な利用が可能となるように配慮することを求めています。

看護・介護休暇を時間単位か1日単位で取得する場合は労働者がいかに利用しやすいか考えることが重要です。

例えば右図のように所定労働時間が7時間30分の場合、「1日」単位で休暇を取得すると、1日使い切り、残りの休暇は4日です。時間単位で取得すると、30分という端数は切り上げ、8時間の休暇が「1日分」となることから、7時間の休暇で30分



出勤すると、休暇の残りは4日と1時間分となります。1日の所定労働時間が7時間の労働者は、休暇7時間分で1日分、所定労働時間8時間の労働者は、8時間の休暇で1日分となります。ここでは一例しかあげてはいませんが、看護・介護休暇改正について、Q&Aが出ているのでこれらを参考にして、効果的な休暇活用を考え、「働きたくてもはたらない」ような育児離職や介護離職を回避できるようにし、働き続けられるように、個々人はもとより職場で制度改正に対する知識や理解を深め、育児や介護と仕事の両立支援ができる職場体制を創り出して行くことが大切と考えます。