

安全・衛生 — じゃーなる — Journal

187
2021.9

〒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



10月1日～7日は 全国労働衛生週間！ 衛生意識向上と自主活動で職場環境改善を！

全国労働衛生週間は、「労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高め、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保する」ことを目的に、1950年以降毎年10月1日から7日までを期間として実施され、今年で72回目を迎えます。

厚生労働省は7月、2021年度「全国衛生週間」実施要項を発表しました。開催趣旨の冒頭で、全国労働衛生週間は、労働者の健康確保に大きな役割を果たしてきたとし、取り組みの意義や成果を述べ、その重要性を強調しています。

労働者の健康をめぐる状況として、過労死等や石綿等の職業がんなどの長年にわたる問題の他、新型コロナウイルス感染症や治療と仕事との両立支援、高齢労働者や化学物質に起因する労働災害など、近年顕著となっている課題について指摘しています。

具体的には、過労死等事案の労災認定件数は802件あり、仕事や職業生活に関する不安・悩み・ストレスを感じる労働者は半数を超えたとし、長時間労働による健康被害の防止対策やメンタルヘルス対策の推進を求めています。

新型コロナウイルス感染症では、休業4日以上労働災害は6000件以上発生しているとし、事業場の感染症拡大防止の留意すべき「取り組みの5つのポイント」を強調するとともに、事業場実態に即した感染予防対策の徹底と継続を訴えています。

高齢労働者については、安心安全の職場環境づくりや労働災害の予防的観点からの健康づくりの推進を求め、エイジフレンドリーガイドラインのもと、健康づくり等の取り組みを推進しているとしています。

一方、治療と仕事の両立支援では、労働人口の3人に1人は疾病を抱えながら働き、今後対応する場面が増えると予想し、「両立支援のためのガイドライン」の周知啓発等をすすめ、企業の意識改革や地域での支援体制の強化を強調しています。

また、化学物質に起因する労災は、特定化学物質障害予防等の特別規則の対象になっていない有害物が全体の8割を占めていることを指摘し、化学物質の健康障害の防止には、引き続き関連法令に基づく取り組みを徹底するとともに、特別規則の対象となっていない化学物質の労災防止に向け、各事業場でのリスクアセスメントと、その結果に基づくリスク低減対策の実施をさらに推進することが必要としています。

職業がんでは、労災補償の新規支給決定者について、石綿による中皮腫・肺がんを中心に年間1000人を超えていると指摘しています。製造・使用等の禁止前に石綿含有建材を使用した建築物が多数存在し、その解体工事が2030年頃をピークに増加が見込まれる中、解体・改修前に義務付けられている石綿の有無に関する事前調査や石綿の発散防止措置が適切に行われていない事例が散見されると警鐘をならし、2020年に石綿障害予防規則を改正して、ばく露防止対策を強化したとことを強調しています。こうした背景を踏まえ、2021年度スローガンは



「向き合おう！ こころとからだの 健康管理」

新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向け、副スローガンとして、

「うつらめうつさめルールとともに みんなで守る健康管理」

をかかげ、感染拡大防止の観点から、密閉空間、密集空間、密接空間の「三つの密」を避けることを徹底しつつ、各事業場の労使協力のもと、実施するとしています。

10月1日～7日の全国労働衛生週間を実効あるものにするため、9月を準備期間とし、各職場でスローガンの掲示や職場巡視、衛生に関する学習会や講習会等の開催など、計画的な事前準備をする必要性があります。そして、この労働衛生週間の取り組みを契機に、労働者の健康の保持増進に向け、日常的に安全衛生に関する意識啓発や職場改善を図っていくことが重要と考えます。（以下、実施事項概要の抜粋）

1. 全国労働衛生週間中に実施する事項

- (1) 事業者や総括安全衛生管理者による職場巡視
- (2) 労働衛生旗の掲揚、スローガンなどの掲示
- (3) 労働衛生に関する優良職場、功績者等の表彰
- (4) 有害物の漏えい事故、酸素欠乏症等による事故等緊急時の災害を想定した実地訓練などの実施
- (5) 労働衛生に関する講習会・見学会等の開催、作文・写真・標語などの掲示、その他労働衛生の意識高揚のための行事等の実施

2. 準備期間に実施する事項 ～ 重点事項

- (1) 過重労働による健康障害防止の総合対策推進（時間外や休日労働の削減、年休の取得促進等）
- (2) 労働者の心の健康の保持増進のための指針などに基づくメンタルヘルス対策の推進
- (3) 新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた取り組みの推進
- (4) 高齢労働者に対する健康づくりの推進（リスクアセスメントの実施、作業内容の見直し等）
- (5) 化学物質による健康障害防止対策（法令遵守、ラベル表示や安全データシート交付の状況確認等）
- (6) 石綿による健康障害防止対策（建築物等の解体改修工事時のばく露防止対策の徹底等）
- (7) 受動喫煙対策（各職場の現状把握と適切な受動喫煙防止策、教育啓発の実施等）
- (8) 治療と仕事の両立支援対策の推進に関する事項（研修等による意識啓発、相談窓口の明確化等）
- (9) 腰痛予防対策の推進（リスクアセスメント・リスク低減対策の実施、腰痛予防の労働衛生教育等）
- (10) 熱中症予防対策の推進（WBGT値の実測と評価を踏まえた予防対策、応急措置の事前確認と実施）
- (11) テレワークガイドラインに基づく労働者の作業環境、健康確保の推進
- (12) 労働衛生3管理の推進（労働衛生管理活動の活性化、労働衛生教育の推進、予防接種の理解等）



過労死防止学会が9月11日～12日に開催！ 過労死根絶に向けて 現状と課題！

第7回過労死防止学会は、9月11日～12日の2日間日程で、第1日午前は自由論題の分科会、午後シンポジウム、第2日午前はテーマ別分科会、午後は共通論題とした構成のもと、名古屋労働会館及びZOOMで行われました。今回は、「過労死根絶、現状と課題」をテーマに、3年ごとに見直される過労死防止大綱やハラスメント規制法など最近の状況を踏まえた内容で、参加した中から特に印象深かったことについて報告することとします。

シンポジウムは、「過労死防止法制定7年、現状とこれからの課題」をテーマに、過労死等防止対策推進委員会における大綱改正に向けた取り組み報告3本、過労死防止学会の課題と今後の取り組みに関する報告1本、講演1本を合わせ、5本の報告がありました。

大綱改正の取り組み報告から、過労死等防止対策推進法が1978年に過労死という言葉が初めて学会で使われて以降、1988年に過労死110番、2011年に55万署名、100を超える地方議会の決議などの30年以上の長きにわたる市民運動の成果として、超党派で議員立法化され、2014年から施行となったことが確認できました。また、この間、当事者が弁護士や研究者等の支援を得ながら過労死防止に向け、どう労災認定させるか、行政訴訟、企業や使用者側に責任を求め民事訴訟、過労死を出した企業の公表を求

める訴訟、認定基準の改定などを求め、粘り強く取り組みをすすめてきたことも確認しました。

一方、過労死防止法とはならなかったものの、推進法では、過労死防止対策推進に向け、国の責務を始め、政府は基本方針や具体策など大綱をつくらなければならないこと、防止対策の4本柱として調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援を明記しています。また、重要なこととして、大綱案の作成の際には、過労死等対策推進協議会の意見を聴くとし、協議会の委員20名以内に、使用者、労働者、過労死等の犠牲者や遺族、専門家を加えることを保障しています。現在、協議会の委員20名の中で、当事者委員4名と専門家委員8名のうち3名が連携をとりながら、今回の大綱改定の意見反映に臨んだといっています。当事者の報告では、過労死は増加し、精神障害の労災申請数に至っては10年間で2倍になっているが、一方で2019年の脳・心疾患の労災認定率は31.9%、2020年は3割を切って、29.2%と低く、数字として現れるのは氷山の一角で自己責任として扱われてしまい、防止や職場改善につながっていないと指摘しています。また、過労死の原因の多くは長時間労働や過重労働、ハラスメントによるもので、劣悪な職場環境や無権利状態で、労基法や安衛法などが遵守されていないことから、推進法に調査研究など4本の枠組みに実効ある対策を加えるよう求めるも、論議されなかった。勤務間インターバルに関しては30%を目標にしたが経営側の反対もあって15%にとどまり、導入の義務化はならなかった。しかし、これ以外の法令遵守や労働時間管理の徹底、経営幹部のシンポジウムの参加など、求めたものはほぼ大綱に盛り込まれたといっています。今後の課題としては、長時間労働の温床となっている36協定で、月45時間上限と特別条項の廃止、勤務間インターバル規制の義務化、教員の長時間労働を容認する給特法の見直しを求めるとなりました。

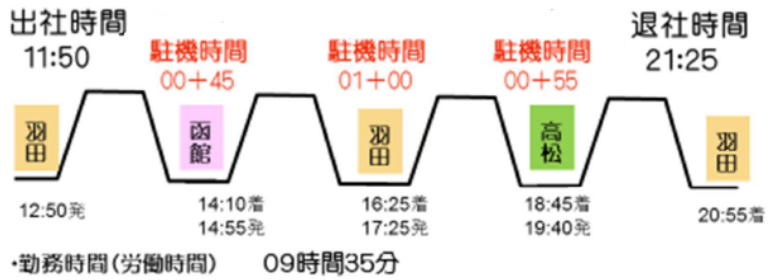
過労死防止学会の課題と今後の取り組み報告では、過労死110番を「父の日」前日に行っていたのに対して、性別役割分業制を助長するとの指摘があり、より深く幅広い視点で過労死問題をとらえる必要があるとの報告に、本質を見失うことなく多面的な視野で運動をすすめる必要性を感じました。また、学会の今後の取り組みとして、社会運動と調査研究を両輪としてすすめてきたが、調査研究については弱かったことから、論議機会を増やすなど強化すべきとの提起がありました。

一方、講演では、過労死防止の職場の目標として、①健康の維持に必要な睡眠・休憩が取れる職場、②目標・計画・進捗が共有され、協力して持続的に成長できる職場、③安全に働ける職場、④互いに尊重し支え合える職場、⑤社会的にまっとうな職場、⑥健康で元気に働ける職場を掲げ、取り組むとした提案があり、安心安全な職場づくりをめざす観点として、身近で、明確で共感できるものでした。

分科会は、第3分科会運輸・交通分科会に参加し、そこでは航空産業のコロナ禍の過重労働と精神ストレスに関する報告と客室乗務員の過労死事案の2本が報告されました。コロナ禍で運航便は激減し、パイロットは操縦機会減や訓練のバーチャル化などで技量低下を不安視し、CAも新人層の習熟不足や乗務減で不安や緊張が高まるなど、ともに安全対策に対する精神的ストレスが増している。コミュニケーションの機会も減少し、仕事への共有認識も図りづらくなるなど、ヒューマンエラーの発生が危惧される。コロナ対策として、健康管理やPCR検査、感染予防作業や乗客とのトラブル、リモート教育時間増など新たな負担となり、国際線では運行宿泊地での隔離、宿泊数が減少するなど窮屈なフライト日程で疲労が蓄積し、賃金減少の生活不安も生じている。国際貨物便については高稼働し、過重労働となっている。また、航空機の長期停留から、整備士は外注していた整備を自社整備するなど不慣れな作業や感染リスクのある外航空機の整備作業、燃料システムの汚染対策など安全対策の負荷が増大している。乗客数の減少で使用する航空機の変更が多く、航空機を移動させるグランドハンドリングの業務負担は増えているなどの実態報告がありました。航空業界にとって、航空の安全と労働者の健康は切っても切り離せない問題で、ポストコロナは一層安全・健康の対策が求められます。しかし、経営悪化にともなうコスト削減など安全への脅威があるとし、日本は欧米と比較し労働者の観点・対策が明らかに欠落していることを強く指摘しています。

過労死事案は、35年間勤務した50代の女性CAが2019年にロサンゼルスから羽田に到着する直前の2時10分に倒れ、3時40分に千歳空港に着陸予定するも、その後羽田空港に変更指示が入り、4時30分に到着後、搬送中の5時15分に死亡するという事案でした。報告では、過労死の背景について、休憩時間のない国内線フライト、疲労の取れない国際線のロサンゼルス1泊4日のフライトが毎月入っていたこと、死亡する2カ月前に過酷な6日連続勤務パターンがあったこと、差別によるストレスがあったこと等を指摘しています。以前は国内線と国際線の勤務は分かれていたが、合理化の中で路線を合わせた勤務形態になったことや国内線はほぼ1日4便で休憩時間がない違法な状態であるなど、CAの勤務が過酷な状態にあるこ

とが明かされました。事案では、現在は会社に組合はないが当事者は元組合員で、極めて優秀であったにもかかわらず、評価基準が曖昧で恣意的に評価できる資格・昇格制度で長年にわたり差別されていたことや、1年に1回実施される定期緊急訓練がフライト直前に設定されるなどの嫌がらせも受けていたとのことでした。この会社でのC



Aの平均勤続は6年半で、2001年以降、33名が在職中に死亡するなど、若い女性の使い捨ても指摘しています。勤務は、早朝から深夜まで及び時差のともなう不規則なもので、低気圧や低酸素、騒音、宇宙線被ばく、感情労働など特殊性があり、欧米の航空業界では、一般的にCAの経験年数や年齢でポストが決まり、評価制度は人権侵害として扱われているとされています。本事案は時間外勤務が少ないとして労災認定はされず、現在審査請求中だそうです。参加者からは、指揮命令下にある拘束時間は勤務時間で、時間外労働として検証する必要があることや勤務の特殊性などを考慮していないなど、画一的な認定基準をもとに硬直的に判断する労働行政の姿勢に批判がありました。華やかに見えがちな航空業界にあって、過酷な業務形態を見逃しがちですが、多くの過労死を誘発している会社の姿勢が厳しく問われるべきです。

最後に、職場のハラスメント防止法を巡る国際的動向と日本の課題を共通論題として、日本や韓国のハラスメントの実態、自動車産業における構造やシステムから起こる過労死やハラスメントなど4つの報告について触れます。日本では、ハラスメントが長時間労働など劣悪な労働環境の中で起こるとし、パワハラを受けても何もしないという調査結果から約半数の企業は対策を講じず放置していると推論して、経営論理や規律に従わせるために、パワハラ傾向が容認されているのではないかと報告がありました。

韓国からの報告では、パワハラ背景には、新自由主義による競争や成果主義、長期不況と雇用の悪化、長時間・過重労働、人的要因に基づいた評価制度、軍隊的組織文化などあり、状況やパワハラ防止法の成立過程は日本と類似している。一方、韓国には、日本の安衛法にあたる産業安全法で感情労働者の保護を規定しているが、市民との連帯や社会とのつながりの中でできたとし、市民の社会参加で変化をつくることを強調しています。自動車会社の生産方式が過労死を生じさせるとした報告では、徹底的に無駄を排除し、生産性を高めるため、企業人意識を醸成し、製品需要に応じて残業時間や人員配置の変動など少人数で標準的な作業量をこなす方式が背景にある。不規則な勤務や長時間・過重労働等に対しては人事評価で管理し、昇格・昇進するほど賃金が上がるという人事労務管理など労働者の安全や健康を軽視するシステムを批判しています。

ハラスメントをめぐる国際的知見の報告では、EUの1990年代の調査で、働きすぎ・過重労働・過労死はハラスメントの一部として位置づけられているとし、2017年のハリウッド女優のパワハラ告発を契機に、被害の申し立てだけでなく、性差別を指摘し人権侵害であるとして世界的に広がったMe e-too運動や2019年のILOハラスメント根絶条約制定がハラスメント防止に大きな影響を与えているとしています。NHK記者の過労死事件については、経営的な労務管理が問題であることから、フランスでは経営的ハラスメントと見られている。また、森友事件での犠牲者についても財務省のハラスメントを指摘し、ハラスメントは個人的な問題ではなく経営的な問題であって、過労死も構造的な問題で一体的な問題であることから、ハラスメントをなくすことが過労死をなくすことにつながると訴えています。日本の課題は、ハラスメント規制対策が狭義のパワハラ概念を前提にしていることから、ハラスメント定義と規制制度が多種多様なハラスメントを包摂できていないと指摘しています。すなわち、パワハラ、セクハラ、マタハラなどに関する法律が分断、細分化されて統一でないことから、適切な定義となっておらず、ハラスメントに対する社会的合意が不十分になっているとして、経営的な課題としてとらえることが求められていると述べています。一方、行政訴訟や裁判を起こしても、被害側が証明しなければならず、加害側は主張や反論する構図になっている問題性について、ハラスメントの意図や目的は必要なく被害の結果で判断すべきとしています。パワーを前提とした権力的な関係の発想がある限り、ハラスメントはなくなる。職場では、合意に基づく契約として労使関係を考えることが重要で、自由・対等・平等の観点から権力・パワーという発想をなくしてことが重要と強調され、考え方として共感がもて職場を少しでも近づきたい。