

労働安全衛生への連合の 取り組みと今後の課題

なかぎり たかお
中桐 孝郎

連合・雇用法制対策局次長

連合が描いた労働安全衛生法の 改正の方向

私が連合で安全衛生対策を担当したのは90年代の後半からだったと思います。それ以前、まだ労働4団体であった頃は、労働条件全般の担当をしていた時に安全衛生対策も兼務していましたが、その頃は、もっぱら企業の労災補償の上積み補償を春闘でいくら積みますかを議論し、職場の安全衛生対策を予防的な措置としてどうするかの問題は企業に任せていたように思います。安全衛生は事業者の責任であり、へたに労働組合が参加するとその責任が転嫁されてしまうという気分があったように思います。

それから20年ほど経過しましたが、安全衛生法も制定から33年経過しました。72年に安全衛生法が労働基準法から切り離されて制定された直後、74年に英国が新しい考え方の安全衛生法を制定しやがて欧州全般に広がっていく。それは、法律で細かく規制しても職場では対応できないことの反省から、労使の自主的な対応を促進していくこと、事後的な対応でなく積極的な予防の重視、絶対的な安全の追求ではなく、許容できる程度のリスク

までリスクを低減させ管理していく考え方に発展し、その流れがISOやILOの労働安全衛生マネジメントシステムに繋がっています。

このような国際潮流を背景に、2002年に制定された政府の第10次労働災害防止計画（02年からスタートした5カ年計画・略称10次防）では、実質的には国際潮流に則った考え方と計画目標が示されています。その中心には、労働安全衛生は国民的な課題であること、労使の自主的な活動を促進すること、過重労働対策の強化、労働安全衛生マネジメントシステム導入によるリスクアセスメントの実施などが計画のねらいです。それを安全衛生法の改正に向かわせたのが一昨年連続した爆発・火災事故の発生でした。行政としては、食品メーカーの混入事件や狂牛病対策で縦割り行政の弊害を含めて、新たに内閣府に食品安全委員会が設置された経過を思い浮かべたかもしれない。有効な防止対策を打ち出さなければ大変なことになるという危機意識は十分に感じられました。

連合は政府の10次防に対して、連合の政策提言と自らの運動の方向を対比して示した連合5カ年計画を作成し推進しています。政府の目標達成を労働者側から後押しし、さらに強化するためです。

前記の政府のねらいに則していえば、労働組合の安全衛生文化を推進し組合員への説明責任を果たすこと、労使の自主的な取り組み促進を安全衛生委員会や労使交渉で労働側から提起すること、職場点検等による労働時間管理の強化や地域のメンタルヘルス相談体制の拡充、小規模事業場用の連合版マネジメントシステムの開発などです。これらの取り組みはまだ職場に浸透するまでに時間と努力が必要ですが、着実に進められている地域もあります。これらの経過から、今回の安全衛生法改正は最初に少し驚いたものの、その後は当然のこととして受け止めています。

政府が最初に示した案は、マネジメントシステムの導入とリスクアセスメントの義務化や、過重労働とメンタルヘルス対策として、月100時間、80時間、45時間を超えた時間外労働に対する医師の面接指導の義務化など、かなり積極的なものでした。労働側はもちろん賛成ですが、使用者側にとっては「お金のかかるような余計なことはするな」という、特に、中小企業を代表する使用者側委員からは最初から強い抵抗とその裏には不信感もあったようです。対照的なのは既に多国籍企業に発展している日本の大手企業等は、海外の経験も含めて日本の古いタイプの安全衛生法より欧米流のほうが合理的と感じているのではないかと。積極的な政府と、それを支持する労働側に対して使用者側にはそのような違いがある中での審議会論議でした。英国に30年以上遅れて、労使の自主的な安全衛生活動を本格的に進めようとした場合、最初のとまどいの一場面だったのかもしれませんが。このことは実は、大変重要なことと思っています。とにかく2006年の4月以降は、各職場において労使が協力して安全衛生活動をすることが法で求められているのです。そのような文化を持っているのは、日本では既にマネジメントシステムを導入している一部の大手製造業や物づくりの中小企業

ではないでしょうか。その他の産業、企業は現在、未知数としか言えないと思います。また、マネジメントシステムでは弱いと指摘される過重労働やメンタルヘルス対策などの健康リスクの管理は、全産業に共通した課題です。

連合のこれからの取り組み

労使が協力して共に取り組む安全と衛生の活動をこれからどう作るか、という命題が示されています。今回の法改正では、事業主への義務化が見送られ努力義務になったものが多くあります。事業主に義務化をしても取り組まなければ何の効果も無いわけですから、労働者の権利を明確にしたほうが事業主に要求することができると考えています。EUなどの例はそれを示しています。このことは、今後とも政府の政策立案者に求めていくことにします。安全衛生法は成長する規則、不断の進化を遂げるものといわれているそうですが、今回の法改正で政労使が合意できた地点がスタート地点として、それを実行していく過程で出てくる問題を適切に対処しながら進めていくべきだと考えています。それが安全衛生の特徴的な文化の一つではないかと思っています。

先ほど紹介した連合の5カ年計画が私たちのこれからの活動を示しています。来年4月の改正法施行に向けて、職場の労働組合の準備作業を支援していく仕事があります。多くのことは出来ませんが、2つ準備しています。安全面では、マネジメントシステムの普及が最も必要な分野、中小事業場向けの連合版労働安全衛生マネジメントシステムの開発です。これは現在、労働科学研究所と2つの地方連合会が進めているものを連合本部が支援しているものです。マネジメントシステムと言ってもILOのガイドラインは何十ページにお

よぶ事項があり、専門家でもない限り実際の現場ですぐに実践できるものではありません。連合版はこれを2ページに圧縮したプライムILO - osh 2003というとても簡単なものです。労働科学研究所の伊藤昭好先生を講師に、もう一人、金沢をベースに活躍する開発者の衛生コンサルタントの木田哲二氏が指導しているものです。それを使い、リスクアセスメントの進め方、安全衛生の管理組織づくり、安全衛生委員会の調査・審議、内部監査の方法などを労使ペアで参加して頂き協力事業場をお借りして実地研修する方法で進めています。現在は製造業モデルですが、今後のニーズを考えると商業・サービス部門のモデルも必要だと考えています。

現行モデルを使った連合近畿労働安全衛生センターの連続講座は5月で修了予定ですが、出来上がったテキストを使い、それを説明しながら実際の現場で実践するインストラクターの養成が今後の最大の課題です。それぞれの現場に合ったマネジメントシステムづくりの最初の仕事は、やはりインストラクターの手作りでということになります。大きな当面の宿題です。

2つ目の準備は、過重労働・メンタルヘルス対策の労働組合向けのガイドブック作成です。すでに、連合北海道の安全衛生センターが作成したテ

キストを土台とします。

労働組合が進める対策は、1次予防としては、職場の衛生リスクを見積もり管理しながら低減していくことです。過重労働では、リスクの高い労働者や職場、作業などを特定し、健康管理とともに時間管理や作業の軽減などを行う。さらに自覚症状のある労働者のカウンセリングや専門医師の検査などの2次的な予防対策、休業措置と職場復帰のプログラムづくりなど、マネジメントシステムを利用した対策を労働組合がどのように職場で作っていくか、安全衛生委員会の調査・審議機能を活用して進める方法などを示したいと思っています。安全週間までにはまとめたいと考えています。

この他にも、政府の審議会では、安全衛生法改正に関連して、具体的な措置を決める省令や規則などの審議が改正法の成立以降にも続きます。「合理的で実施可能な」法律づくりを心がけ、産業別組合や地方連合会、さらにNPOの人たちと連携し、新しい手法を使いながら10次防が目標とする「労災死亡者が1,500人を大きく下回ること、労災件数を20%以上削減させること、過重労働や職場のストレスによる作業関連疾患の着実な減少」の達成を目指していきたいと思います。