

ゴム産業の現状から見た 「第11次労災防止計画」

みうら まさよし
三浦 正義

ゴム連合・安全衛生対策部長

求められる 非典型労働者の労災対策

今回策定された「第11次労働災害防止計画」の内容を一読し、ゴム産業の現状と課題から見た時のいくつかの「問題点」を指摘したい。

まず、現在のゴム産業の安全衛生活動を進める上での課題について、特徴的なことを整理する。

第一の大きな課題は、ゴム産業でも他製造業等と同じく業務請負等のアウトソーシングが急速に進み、同一現場で多様な雇用・就業形態等の労働者が混在して作業することによる危険の増大や各事業者（元請事業者、請負事業者）の安全管理責任の曖昧化など、憂慮すべき事態が広がっていることである。

事実、製造業での「業務請負」の広がりは急激で、急速に広がった「業務請負」という労働力の調達方式は、事業主にとって、責任を一切負わず、コスト的にも安く、必要に応じて簡単に量的調整のできる、きわめて使い勝手の良いシステムと言えるが、万一、労働災害が発生すれば、安全管理上の問題が問われることになり、決して無傷では済まされないということを認識しておか

なければならない。

一方、安全衛生管理の面では、多くの業務請負事業者において、安全衛生管理体制が確立しておらず、営業活動を担当する社員が、採用・配置・勤怠管理から発注者（元請）との連絡・調整までをほとんど1人程度で担っている現状も見受けられる。従って、業務請負事業者には、作業の危険性、有害性の認識がほとんどないのが一般的で、自ら安全衛生に関する管理や教育を積極的に行おうという姿勢は極めて弱い事情となっている。

また、「業務請負」として入場した労働者に対しては、労働者派遣法上、元請事業者から指揮命令することはできない「建前」になっており、労働者は、元請事業者と下請事業者の安全衛生管理の「エアポケット」に置かれている現状といっても過言ではない。従って、請負スタッフだけでなく、請負業者との安全衛生に関する考え、指導、実施内容等を明確にすることが重要になっている。

こうした実情の中で、請負労働者や派遣労働者の労働災害発生が急に多くなっており、今後もこうした非典型労働者が増えていくという状況下で、各組合から「対応策」についての要請が多くあることから、ゴム連合安全衛生対策会議として

緊急「対策指針」をまとめ職場で展開してきている。

11次防の現状分析は 極めて不十分

こうした現状を踏まえ「第11次防」を考察すると、まず第一に「労働災害・疾病発生の現状分析」が極めて不十分と言わなければならない。この「第11次防」を作成するにあたって「第10次防」の評価と課題整理を行っているが、その評価内容がほとんど反映されていないことに疑問を持つのは私だけであろうか。例えば、評価と課題では「事業規模が小さいほど災害発生率が高く、災害発生率の規模別格差は依然減少していない」、「就労形態の多様化や雇用の流動化が進展」するなかで「今後もこれらの労働者の増加が予想される」と指摘しておきながら、「第11次防」では、「製造業において派遣労働者や請負労働者が増加しており、混在作業中の労働災害の発生が懸念されている」に留まっている。また、建設業の関係でも、「重層下請け構造」による「労働災害の下請け化」が依然、実態としてあることに構造的な課題としてメスを入れることもしていない。さらに、貨物運送事業の交通労働災害に関しても労働時間管理（長時間労働実態）の課題からの分析も皆無である。

このように、「安全衛生全般に関わる状況」の分析は、極めて客観的で他人事のような内容になっている。リスクアセスメント・安全教育の低調を指摘しているが、その原因は何なのか、また、就業形態の多様化による多くの課題が表面化しているのに、なぜ触れようとしないのか。「第11次防」計画の大きな柱にすべき課題なのに避けているようにしか思えない。よって、次項の「計画における安全衛生対策に係わる基本的な考え方」の

内容にも一切触れられていない有様である。いま職場では、前述したように就業形態の多様化からの課題への対応が大きな課題となっていることを意識的に避けているとしか思えない。

労災対策は 安全確認型に転換すべき

こうしたことから「基本的な考え方」では、従来からの類似災害防止を基調とした「リスク低減」と「重篤災害の防止」のみを強調している。こうした「考え方」では労働災害の撲滅を図ることはできない。

これまで、各職場では毎年完全無災害目標を掲げ、安全活動を月別に具体化しながら展開し、毎朝始業ミーティング時には安全に関する注意の喚起や具体的な危険を想定した指差呼称（指差し唱和）で作業を開始し、管理監督者は職場パトロールを繰り返し、危険の抽出と安全意識の高揚を訴える。おそらくこれが、各職場の一般的事業所における代表的な安全活動の姿と言える。

これらの努力のかいもあって、労働災害は長期的に見て確実に減少してきた。しかしながら、これまで減少傾向にあった災害発生件数も、ここに来てその傾向が鈍化し足踏み状態が続いているのが特徴的となっている。このままでは災害“0”への到達は極めて困難な状況と言える。

こんなに頑張ってきたにもかかわらず、一体それは何故なのか？

大きな要素として、それは「安全に対する基本的な考え方にある」ことが業界の中で認識され始めてきている。その流れの基本は、「安全確保に理論を持たせること」が求められているということである。

一方では、安全の国際標準化が急ピッチで進められている。日本のこれまでの安全の考え方が国

際的に適用するのか、これまでの考え方と方策で労働災害を確実に防止できるのか、根本のところから見直してみる必要が生じてきていることを認識すべきである。

ゴム産業の場合も「古くて新しい、挟まれ・巻きこまれ災害」が全体の60%を超える実態が長年続いており、労働現場における機械設備と人間が共存する作業において、労働災害を「減少」させるのではなく「防止」するために、現在提唱されている「安全確認型」の考え方を解りやすく整理し、これからの安全のあり方や安全技術の基本論理を理解し、遅々としているが安全確認型システムを具体的に職場段階で展開してきている。

厚生労働省産業安全研究所においても、機械設備により発生する労働災害を防止する技術的対策のやり方を画期的に修正が行われている。それが危険検出型から安全確認型への修正である。

従来、人間＝機械系における作業者の安全化は、人が危険な領域に接近したことや侵入したことを検出し、その検出信号により機械の運転を停止させたり、警告を発したりすることによって労働者の災害を回避してきた。

そのためには被災防止の計測技術を確立すればよく、検出センサやその信号処理回路の信頼性を高いものとする技術を確立すること、すなわち危険検出型の危険回避方式が基本的考え方となっていた。

人間＝機械系における作業者の安全を確保するために技術上で必要な原理についていろいろと研究を重ねた結果、これら危険検出型の考え方では不十分であることが判明している。

機械作業の安全確保のための原理的な考えとしては、危険を検出して機械の運転を停止させるのではなく、安全な状態、例えば危険な領域に人間が存在しないことが確認できた場合のみ、機械の運転を許可するという考え方が必要である、とい

う結論に至っている。(産業安全研究所特別研究報告RIIS-SRR-86, No.1, 1986参照)

「第11次防」は、こうした「基本的考え方」で取り組み計画を作成すべきではなからうか。すでに世界の要請でもある。

精神障害を 発症させない職場づくりを

「長時間労働・過重労働による健康障害防止対策」について考察する。

「第10次防」の評価と課題では、「業務による精神障害や自殺が急増」し「労災認定件数が増加傾向にある」ので「具体的で効果的なメンタルヘルス対策の取り組みを検討し、普及啓発等を図ることが必要」で「労働者が相談しやすい環境の整備、早期の気づきと迅速な専門機関での対応を促進するための仕組みの整備が必要」とまとめている。

また、「脳・心臓疾患にかかる労災認定件数が多く」「労災認定件数は減少していない」ので「長時間労働の削減が必要」で「長時間労働者に対する面接指導の実施状況の把握及び実施の徹底が必要」と明快な評価と課題としてまとめているが、「第11次防」では「長時間労働を容認しない社会風潮を醸成する」「面接指導の実施体制を整備し、その活用を促進する」に留まっている。本当に、労働者のいのちと健康を確保し快適な作業環境を作り上げるといった基本的な姿勢が全く感じ取れない。

この数年、遺族や弁護士、医者・研究者、そして労働組合の力で、過労死・過労自殺を労災認定させる運動が広がり、行政にさまざまな「通達」を出させてきた。過労死・過労自殺は、日本型企業社会の抱える大きな問題であり、労使間の問題として解決されるべき課題ともなっている。

メンタルヘルス問題は、「早期発見・早期治療」という視点ではなく、「元気で積極的に働ける職場」「働きやすさ、働きがいのある職場」、その基礎となる「快適な職場」をつくるという基本姿勢が必要である。健康な状態をつくり出す条件と要因を探り出し、それを管理し活用するノウハウを蓄積することで、職場の健康度合いをいかに引き上げるかが、メンタルヘルスの基本課題といわれている。このように、「第11次防」では、「過労自殺」や精神障害を発症させない職場づくりが、すべての職場で問われているという視点が欠落している。

この間の職場実態の変化の特徴をまとめると、次の4点に整理することができる。

第一の変化は、人手不足を引き起こし長時間・過重労働が恒常的になってきていることである。また、「裁量労働」の名による長時間の残業や持ち帰り残業、休日勤務、変則勤務など、人間の生体リズムに反した労働による慢性的な睡眠不足と疲労を抱え、心のストレスを強めているのも要因である。

第二に、雇用不安と生活不安の増大である。臨時・パート等不安定雇用労働者の増加と労働条件の悪化、家族の就職難などにも心を痛めている現状である。さらに、雇用形態による賃金差別や性・年齢等による賃金格差、退職後の生活不安なども心のストレスを増加させている。

第三に、職場では競争が激化し、職場の人間関係がギクシャクしてきていることである。かつて、若者や新入社員の教育や仕事・技術の継承は、職場のベテランが行っていたが、継承への意欲や余裕がなくなり、技術力の低下や品質低下の一因にもなっている。また、

職場では、いじめやいびり、各種の差別（メンタルハラスメント、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント）など、企業や労働者のモラル低下にともなう、心のストレスが広がっている。

第四に、安全衛生・健康管理等のコスト削減が顕著になっていることである。また、労働者の健康管理もおざなりで、「病気になっても休めない。長期の病休や退職したら不安だ」など、安心して治療する機会すら危ぶまれている現状である。ましてや精神疾患には、偏見や誤解も強く、病気を隠す状況さえある。心のストレスは極限に達していると言っても過言ではない。

以上、指摘してきたように「第11次防」の内容は、これまでの「基本的基調」を変えることなく、現在の職場実態と労働災害発生を鋭く分析することなく、「第10次防」の評価と課題も重視することなく「作成」された感が否めない。

厚生労働省の「労働者健康状況調査」でも、仕事や職業生活に関する強い不安や悩み、ストレスを感じている労働者の割合が年々増加しており、仕事のストレスは精神障害や心身症、身体疾患など、労働者の健康に影響を与え、労働災害や交通事故につながる可能性も指摘されている。こうしたことが「第11次防」に反映されていないことが非常に残念でならない。

すべての労働者が、健康で生きがい・働きがいをもって職業生活を送るためには、安全で快適な職場環境をつくり、労働者の心の健康を保持増進する労働組合としての取り組みが益々強く求められているといえよう。