

特集 2

労働安全衛生における UIゼンセン同盟の取り組みと今後の課題

～「安全第一」、「健康第一」は快適な職場の原点～

こぐれ ひろむ
木暮 弘

UIゼンセン同盟・流通部会・副事務局長

1. はじめに

働く者の安全と健康は、本人やその家族にとってはもちろんのこと、企業や産業そして国全体にとってもかけがえのないものである。安心・安全で快適な労働環境の実現は、労働組合が取り組むもっとも基本的な労働条件の一つである。

日本の労働災害における死亡者数は、昭和36年の6,712人をピークとして、長期的には減少傾向にあるものの、平成22年の死亡者数は1,195人で、前年比120人増と平成11年以来、11年ぶりに増加に転じている。

今なお年間約51万5千人の労働者が被災し、1,000人を超える尊い生命が労働の場で失われている。また一時に多数の労働者が被災する重大事故も依然として後を絶たない。

一方、健康面においても、一般定期健康診断の結果、何らかの所見を有する労働者の割合は増加しており、平成22年は52.5%に上っている。さらに仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合は6割にも上っている。人間関係や過重労働など業務上に起因するストレ

スによる精神疾患も増加しており、働く人たちの生命や生活に関わる問題が進行している。

さらに、自殺者は14年連続して毎年3万人にも及び、その中には過労などの労働問題による事例が約2,600人も含まれており、職場環境のさまざまな負荷が労働者の心の健康に重大な影響を及ぼしていることは明らかである。

労働者を取り巻く環境は、その厳しさを増し、グローバル化した競争社会における労働の高密度化、就業形態の多様化、そして減少する労働人口などは、ますます顕在化する心の健康問題も含め、「安全第一」の精神を疎かにし、労働災害の増加を懸念させる。

また昨今は若年者への技術の継承が危ぶまれる中、労働安全のノウハウがうまく伝わらない懸念もあることから、経験年数の短い労働者への適切な対応も必要である。加えて、化学物質管理の重要性、効率化の進展に伴う「一人作業」や「非定常作業」の増加、メタボリック対策や新型インフルエンザ対策など、労働安全衛生の範囲も拡大してきている。

UIゼンセン同盟では、「働く人の安全と健康の確保」を企業・労働組合の双方にとって労働安全衛生の最重要課題として位置づけ、多様化する

危険・有害要因に的確に対応し、日常の安全衛生活動をより一層活発化させることを加盟組合に求めている。

さらには心身両面にわたる健康づくり、とりわけメンタルヘルス対策を積極的に進めることが必要であり、「安全第一」「健康第一」「快適な職場環境」は労働安全衛生活動の原点にしている。

併せて、そのような中で、2011年6月に政府により閣議決定された新成長戦略における成長戦略実行計画においては、2020年度までの成果目標として、「労働災害発生件数の3割減」「メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合100%」「受動喫煙の無い職場の実現」が設定された。すべての働く仲間が安心・安全で快適な労働環境の実現に向け、事業所の危険有害要因の多様化に的確に対応することや、日常的な安全衛生活動の活発化を通じて「現場力」を向上させることなど、職場において心身両面に渡る健康の保持促進の活動を強く展開しなければならない。

2. UIゼンセン同盟の「労働安全衛生活動の強化」に関する取り組みについて

UIゼンセン同盟2012

「職場の安全衛生活動の強化に関する取り組み」

(1) 取り組みの基本的考え方

UIゼンセン同盟の基本的考えは、働く者の安全と健康をめぐる状況の厳しさを認識し、労働組合としても職場の安全衛生に対して、積極的に取り組むこととしている。

厳しい経済情勢が続く中で、安全衛生は軽視されてはならない。働き方の多様化への対応、メンタルヘルスケアへの取り組み強化、現場での作業手順（マニュアル）の遵守や安全点検の徹底の再

確認、深夜勤務従業者への対応など、使用者に具体的に働きかけることが必要となっている。

UIゼンセン同盟は、「UIゼンセン同盟安全対策指針」を策定し、職場の安全衛生活動の一翼を担う立場から、安全衛生委員会（安全衛生協議会等）の一員として参画し、労働災害の未然防止、メンタルヘルスを含む心身の健康づくりなどに積極的に関与できるよう基本的な基準を設定している。

現実には、まだ一部に職場環境や設備の面で労働安全衛生法が定めた水準に到達していない職場も存在するといった指摘もあり、法の定めと職場の状況を確認することも労働組合の重要な任務である。このような状況のもと、最近では工場をはじめとした大規模な事故が頻発に起きている。こうした事故は従業員のみならず、地域の住民や顧客、ひいては社会に不安を与える。再発を防ぐよう努めることはもちろん、企業に対して「現場力」（現場の人材力）の低下に危機感をもって対応する必要性を求めている。

私たちの安全と健康を取り巻く課題は職場における問題である。したがって、労働組合が行う労働安全活動においても、職場にしっかりと根ざした取り組みが必要であり、労働組合としても「安全・健康第一」への取り組みとして、「現場力」向上に積極的に協力してゆく責任を持つよう方針を示している。

UIゼンセン同盟では、毎年、方針の確認を3月に行い、労働環境総点検運動の準備期間を5月に設定し、労働環境総点検運動の本月間を6月に、そして全国安全週間の本週間に合わせて7月に労働環境総点検運動の活動成果の検証と再協議・再行動を進めることとしている。

全体のスケジュールは本部方針に準拠し、各部会（UIゼンセン同盟には、繊維、化学、流通、フード・サービス、生活総合産業、地方の6つの

業種別部会がある)が、「UIゼンセン同盟安全対策指針」に沿って、業種の特徴を加味した取り組みを行っている。

各加盟組合は「UIゼンセン同盟安全対策指針」に基づき、企業が行う安全衛生管理をチェックするとともに、職場の安全衛生活動の一翼を担う立場から、安全衛生委員会(安全衛生協議会等)の一員として参画し、労働災害の未然防止、メンタルヘルスを含む心身の健康づくりなどを積極的に提言し、具体的な改善に向けた活動をしてゆくこととしている。

(2) UIゼンセン同盟の「安全衛生対策指針」(抜粋)

UIゼンセン同盟の安全衛生対策指針は、2002年9月の大会において、旧ゼンセン同盟で策定した1990年以来10年が経過した中で改定された。

安全で快適な職場で健康に働くことは働く人たちの基本的な権利であり、労働組合としても全力をあげて確保すべき基本的労働条件とし、取り巻く環境等を踏まえ改定している。

安全衛生対策指針のコンテンツ

・はじめに

1. 指針の改定にあたって 【略】
2. 働く人たちの安全と健康をめぐる状況 【略】
3. 組合員も望む安全衛生への取り組み 【略】
4. 労働組合も主体的な取り組みを

安全で健康かつ快適な職場をつくること、並びに安全衛生の確保に必要な十分な情報の提供と教育・訓練の実施は、使用者の責務であります(安衛法第3条)。しかし、働く人たちの安全と健康の確保や、快適な職場の形成には、働く人たちの声の反映が不可欠です。また、使用者による投資や施策の実施が有効で、かつ働く人たちのニーズに沿った優先順位にするためにも、労働組合が果たすべき役割は大きいといえます。

・基本的考え方「安全衛生5原則」

1. 使用者責任の確認

安全で健康かつ快適に働くことは基本的な労働条件の一つである。安全で健康かつ快適な職場をつくること、並びに安全衛生の確保に必要な十分な教育・訓練の実施と関係情報の提供は、使用者の責務である。

2. 労働組合の主体的な取り組み

使用者による安全衛生活動は法規制の遵守に留まることがあるが、法律による規制は最低限であり、時として後手に回る。労働組合は「働く人たちの幸せ」というより幅広い観点から受身ではなく主体的に安全衛生活動に取り組むことが必要である。

3. 安全衛生に取り組む職場風土、企業文化の形成

安全衛生活動には限度や終わりはない。それゆえに、企業理念や哲学として安全衛生への取り組み方針を明確にし、地道な活動の継続を通じて、職場に風土や文化として安全衛生への取り組みを定着させていくことが重要である。

4．安全第一から始める好循環

安全で健康かつ快適な職場で働くことは、働く人たちの意欲と活力、満足度の源泉となり、生産性の維持向上やサービスレベルの向上などにも結びついていくものである。

5．顧客の安全と周辺環境への配慮

企業活動において、顧客の安全の確保と、近隣住民も含めた安全で快適な環境の確保、という観点の重要性が高まっている。安全で健康かつ快適な職場を造ることは、その最も基本的な対策である。

・個別課題と対策

1．労働組合の安全衛生への取り組み

(1) 個別組合の取り組み

体制の確立

- (a) 安全衛生に関する労働協約の締結
- (b) 労使協議会、労使懇談会などで安全衛生に関するテーマを取り上げる
- (c) 労働組合として安全衛生の担当部署の設置、担当者の特定
- (d) 運動方針、年間活動計画などに安全衛生に関連するテーマを取り上げる

日常的な活動

- (a) 安全衛生委員会に組合推薦委員が出席し、積極的に活用する。
- (b) 労働時間管理を強化する。
- (c) 使用者からの合理化提案、設備提案、職場レイアウト変更提案などに対して安全衛生の観点からもチェックする。
- (d) 職場巡回への参加

労働組合役員・職員の安全と健康

- (2) UIゼンセン同盟の取り組み 【略】
- (3) 連合の取り組み 【略】

2．快適な職場づくりへの取り組み

(1) 法定以上の職場環境を目指して

安衛法改正（92年）の背景 事業者の努力義務 労働組合の取り組み

(2) 快適な職場づくりの視点

「快適職場指針」

進め方

- (a) 現状の評価 (b) 目標設定・改善計画策定 (c) 改善実施と評価

(3) 目標となる水準について

3．心と体の健康への取り組み

- (1) 働く人たちの健康を取り巻く状況 【略】
- (2) 健康診断
- (3) トータル・ヘルスプロモーション・プラン（THP：健康保持増進措置）

組織体制	健康測定	運動指導	保健指導
心理相談（メンタルヘルスケア）		栄養指導	サービス機関等の活用
(4) メンタルヘルスケアへの取り組み			
発想の転換	具体的取り組み内容	ストレスについて	ストレスと病気
(5) 職場における喫煙問題への取り組み			
4．働き方の多様化と安全衛生			
(1) 深夜労働の拡大 (2) 拡大された裁量労働制 (3) 高齢者			
(4) 女性の職場進出と母性の保護 (5) 海外勤務者 (6) 単身赴任者			
(7) 派遣労働者 (8) 在宅勤務と安全衛生 (9) 障害者雇用			
5．有害職場と職業性疾病対策			
(1) 有害職場 (2) 腰痛対策 (3) 騒音職場対策 (4) 高温職場対策			
(5) 低温職場対策 (6) V D T作業の職場対策 (7) 有害な化学物質対策			
(8) 院内感染、職業感染対策			
6．中小企業における安全衛生への取り組み			
(1) 中小企業における安全衛生 (2) 安全衛生委員会の設置と活用			
(3) 公的援助・支援制度等の活用 (4) 同業者間の情報交換			
7．交通災害対策			
(1) 交通労働災害（業務上災害）の発生状況 (2) 通勤途上災害の発生状況			
(3) 具体的対策			
8．防災・防犯体制の整備			
(1) 体制整備の必要性 (2) 具体的な対策 (3) 防火管理体制			
(4) 防火基準適合表示制度			
9．健康診断結果とプライバシーの保護			
(1) プライバシー保護をめぐる情勢 (2) エイズ（H I V）問題への対応			

以上のようにUIゼンセン同盟の安全衛生指針は多岐にわたる内容が網羅されており、各部会、加盟組合は、業種特性に沿った取り組みを行っている。

(3) 取り組みの重点課題

実際の取り組みにあたっては、加盟組合の安全衛生活動の活性化と水準向上を目的に、労働環境総点検運動、労働災害発生状況等の資料発行、安

全衛生担当者交流会を通してのスキルアップや情報交換などに取り組んでいる。

運動は、目標・計画の設定、実行、評価、改善、そして次の行動といったP D C Aサイクル、および課題の特定と改善策などのリスクアセスメント等の導入を企業に提言し、確実な活動の継続と活性化に努める。具体的には部会・業種毎に以下の3つの重点課題を基本として、部会・業種にて共通して取り組む課題を設定し取り組みを進めている。

UIゼンセン同盟では、以下の3つを重点課題として取り組んでいる。

- (1) 安全衛生委員会（安全衛生協議会等）の設置と活性化
- (2) 心の健康づくり（メンタルヘルス対策）の充実
- (3) リスクアセスメント（危険・有害性等の調査及び必要な措置の実施）の導入促進・検証

(4) 具体的な取り組み活動

UIゼンセン同盟全体で取り組んでいる運動は、加盟組合の安全衛生水準の向上を目的に、以下のような活動を実施している。

労働環境総点検運動

年に1度、全加盟組合を対象に労働環境総点検運動を実施する。

労働災害年報の発行

加盟組合で発生した休業をとまなう業務上災害、不休業の業務上災害、通勤途上災害の3種類について調査し、月、曜日、時間帯、勤務形態、被災者の年齢、経験年数、原因などに関する分析を行い、加盟組合に報告する。

死亡災害発生時の現場査察と中執報告

加盟組合において死亡災害が発生した場合には、本部、部会、県支部合同で災害発生現場の査察を行い、再発防止策の実施状況を確認し、必要に応じ使用者に対して意見を申し述べるとともに、中央執行委員会に報告し、類似災害防止の周知を図る。

労災付加給付改定闘争

隔年闘争として、労災付加給付改定闘争を展開している。法律にもとづく給付水準は十分とはいえず（例えば、休業を補償する給付は1日当たり給付基礎日額の60%の休業補償給付と、20%の特別支給金の合計80%に留まる）、そのため被災者および遺族の生存権の保障として、企業が上積みして給付する制度の充実を求めている。要求の基本的考え方は、社会水準への到

達、企業規模の大小・業績の違いなどによる差は認められない、臨時・パートタイム労働者への適用も制度化をめざす、給付を確実なものにするための「労災付加給付共済」への加入促進というものである。

「いのちの電話」の紹介

UIゼンセン同盟が、メンタルヘルスケアの一環として「いのちの電話」の会員となり、組合員からの精神的な相談に対応できる専門家を紹介する。

3. UIゼンセン同盟加盟組合の労働災害等発生状況と課題

UIゼンセン同盟では、労働安全衛生活動の取り組み活性化に向けた取り組みの一つとして、毎年労働災害発生状況を調査している。

2010年度の調査は、安全衛生管理体制、労働災害発生状況（業務上・通勤途上）、業務上災害詳細発生状況、通勤途上発生詳細状況について、労働条件統一調査により、2009年7月から2010年6月までの一年間の状況の調査を実施した。労働災害の発生状況は表「労働災害の発生状況」のとおりである。

本調査は、発生件数とともに、災害状況の詳細調査も同時に行っている。その結果、発生した休業災害がパートタイム労働者に多くなっていることが明らかになった。調査は、組合員、非組合員の区分をしてないが、組合員比率から推測してパ

ートタイム労働者の発生率の高いことがわかる。その理由は、パートタイム労働者の組合員は、UIゼンセン同盟組合員の約半数を占めているもの

の、まだパートタイム労働者を組織化していない組合も多く、組合に加入していないパートタイム労働者が多数を占めているからである。

労働災害の発生状況（2009年7月～2010年6月）

（件）

調査年		2010年度		
		合計	正社員	パート等
		255組合	255組合	102組合
業務上災害	死亡事故	3	3	0
	休業災害	2,603	367	2,236
	不休業災害	29,762	25,964	3,798
通勤途上災害	死亡事故	8	4	4
	休業災害	688	153	535
	不休業災害	781	338	443

業務上災害の種類では「切れ・こすれ」が30.1%、「転倒」が19.3%と約半数となっている。また、業務上災害の発生時期は、休日明けの1日目、2日目で合わせて57.6%である。また、発生時間では、始業時間から3時間以内で53.6%となっており、業務に体が慣れる前の発生が特徴である。

さらに、労働者の勤続年数をみると、4年以内で61.6%となっており、熟練前に災害にあって人が多い。このような分析をもとに各職場で「安全対策」を講じる資料を提供しているが、UIゼンセン同盟の多くの加盟組合においてはまだ労働災害が発生する状況にあり、業務中に亡くなるという痛ましい災害も後を絶たない。また年間70名を超える組合員が自ら命を絶っている状況は、2011年まで5年連続となっている。取り組みの必要性を加盟組合企業は求められているといえる。

2011年の労働災害の調査では、調査報告組合はUIゼンセン同盟に加盟している2,371組合中、255組合で、全体の1割程度にとどまっており、

調査はUIゼンセン同盟全体を網羅していない。労働安全衛生に取り組む重要性の浸透と情報の共有を進め、労働災害ゼロへの活動を進めることが求められるといえる。

また、発生している実数から、パートタイム労働者の発生件数の多いことが示されている。さらに、業務上災害の発生率が勤続年数4年未満で6割という現実から、職場の安全対策は未熟練労働者への対策を重点的に行うことが必要といえる。

4. パートタイム労働者の労働安全衛生確保のための方針と取り組みの現状

UIゼンセン同盟流通部会の職場の労働安全衛生の取り組みは、正社員とパートタイム労働者という雇用区分の違いにより特別に違った取り組みをしているということは、これまでも、現段階でもない。

「UIゼンセン同盟の労働安全衛生の取り組み

においては雇用区分の違いはない」という基本認識のもと、方針を進めている。

しかしながら、パートタイム労働者は雇用契約により、正社員と比較して調理・加工を専門とする特定職場の定型業務に従事することが多いことから、特定作業における労働災害の発生抑制に向けた事前研修やOJTの実施など、個別の対応が必要で、発生状況の分析をさらに進める必要がある。

流通部会所属の加盟組合の現場では、労働安全に対する教育や研修に雇用区分の差はなく、労働

災害の発生は、流通サービス産業では製造業の重装備のような重大事故につながるものが比較的少ない。しかしながら、「切れ・こすれ」といった業務上災害の発生件数は多く、職場での作業の繁閑や頻度が不規則な業種だけに、一時的に過度な労働強化の状態が発生しやすい。流通部会では、店舗や事業場の環境が一律でないことから、UIゼンセン同盟の重点活動の一つである職場安全委員会を、従業員数に関係なく全ての事業所へ設置し、発生の原因分析の精度を向上させ、的確な対策を講じることができる状態を目指している。

労働組合のための調査情報誌

月刊 『労働調査』

年間購読料12,000円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2010年2月号	男女間賃金格差を考える	2011年3月号	「定年後の仕事と生活に関する調査」報告
3月号	勤労者の生活の現状と今後の課題	4月号	男女共同参画
4月号	労働組合の国際貢献活動	5月号	諸外国の労働事情
5月号	日本のセーフティネットを考える	6月号	職場のパワー・ハラスメント
6月号	一時金政策の再考	7月号	改正パートタイム労働法施行後の 職場と今後の課題
7月号	職種別にみる処遇の課題	8月号	労働組合による地域貢献活動のあり方
8月号	定年後の雇用者の仕事と生活における 諸問題と今後の取り組み課題	9月号	これからの公務員制度
9月号	個別労働紛争の実際	10月号	東日本大震災 復興への道 - 産別からの報告 -
10月号	労働時間をめぐる諸問題		
11月・12月号	外国人労働者問題を考える 労働調協の仕事、この1年	11月・12月号	社会保障制度を考える 労働調協の仕事、この1年
2011年1月号	昨今の就職事情	2012年1月号	これからの労使関係
2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題	2月号	勤労者生活の現状と今後の課題