

労働安全衛生法を活用し・安心・健康な職場を

(東京社会医学研究センター理事)村上剛志

(金融労働調査時報No697・6982009年7月号・8月号に掲載)

はじめに

上がり続ける健康診断の「有所見率」、
下がり続ける労働組合の組織率

東京社会医学研究センターの村上です。今日は、自分の健康を良くするため、守るために、どうしたらいいかということと、労働組合として健康を守る安全衛生活動をどうすすめてらいいかということをお話したいと思っております。

ご承知のように、今の労働者の健康実態は大変深刻です。過労死の増加、過労自殺の増加、精神疾患の増加。損保業界で働くみなさんの周囲にも、病気になったり、退職をしたりしている方がいらっしやると思います。

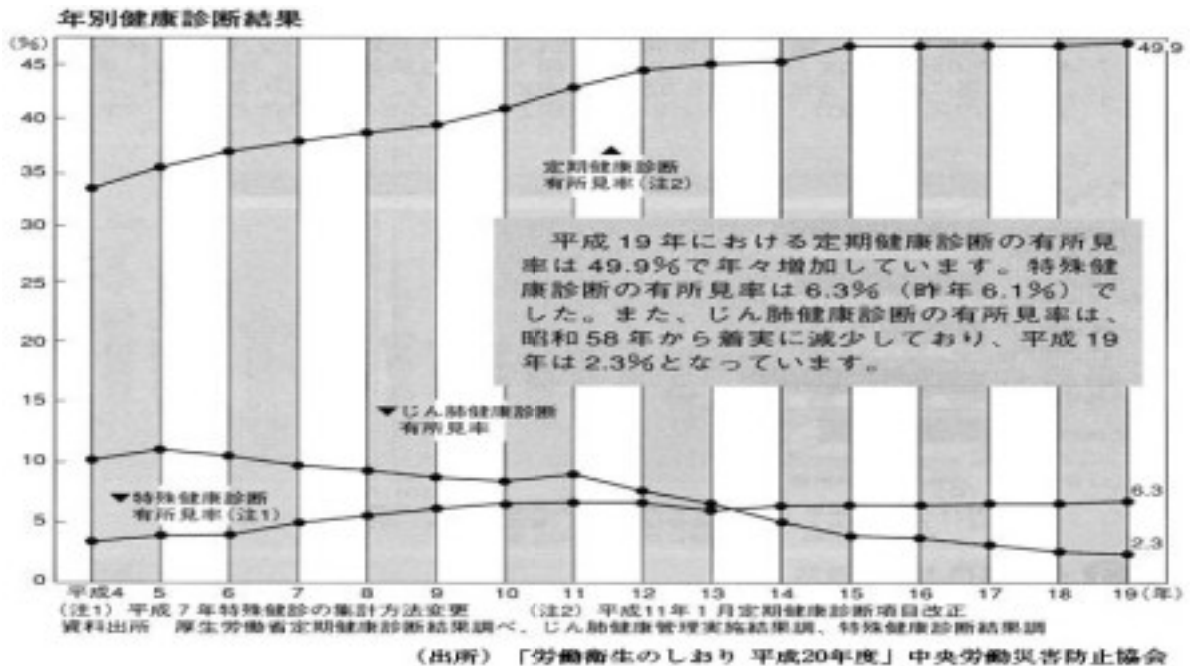
資料1をご覧ください。厚生労働省の発表によると、2007年の「健康診断の有所見率」は49.3%ですが、この間、ずっと上がっています。17

年前の1990年は23.6%の「有所見率」でしたから、それから比べても倍以上悪化してきているということですね。健康診断ではご存知のように、血圧、肝機能、血中脂質、血糖値などの検査するわけですが、その数値もこのところ上がってきています。

これを見ていて何か連想することがありませんか。「有所見率」はずっと上がりっぱなしですが、下がりっぱなしというものもあります。それは労働組合の組織率です。組織率が下がれば下がるほど、健康診断の「有所見率」が上がるというわけです。「有所見率」を下げるためには、労働組合の団結、組織力を上げなければいけないという単純明快な理屈です。

「有所見率」の上昇は、深夜に及ぶ長時間労働で睡眠時間が確保できない、栄養バランスが崩れる、食事が不規則になっている、休養や運動が不足していることを示すものになっています。それに加えて、職場の支援、仲間の

資料1



連帯がなかなかできない。職場で、自分自身も仲間も安心だな、という感じの過ごし方がなかなかできないということも問題です。特に、メンタルヘルスの問題でいうと、精神疾患をもたらすストレスの原因のトップは「人間関係」になっているわけです。そのあとが「仕事の量、質」という順番です。つまり、職場の連帯感が失われて、人間関係がかなり疎遠になってきているということが色々なメンタルヘルスの原因になっているのです。

それから成果主義の蔓延も問題です。私は、成果主義は労働者と経営と日本を滅ぼすと、大胆に言っていますが、いまの「サブプライムローン問題」に見られる新自由主義のイデオロギーによって、ずっと成果主義が当たり前、競争は正しいということが宣伝され、職場の連帯・連携が失われて、安心できないような人間関係になってきた。これが精神疾患をもたらす大きな問題になっているということがいえます。

1、健康障害を起こすメカニズム

自律神経でコントロールされる人間の身体

そこで今日は、健康障害を起こすメカニズム、とりわけ、長時間労働が健康障害を起こすメカニズムについて重点的にお話をしたいと思います。

人間の身体は自律神経によってコントロールされています。体温、脈、血圧、呼吸は朝起きると徐々に上がってきて、活動が活発になる昼にはずっと上がって、夜には下がっていく。このリズムを必ず繰り返しているのです。夜は副交感神経が働いている。必ずこういうふうになっているんですね。このリズムを狂わせる働き方をすると病気になる、健康障害が現れてくるということです。

交感神経を司るのは白血球の中の顆粒球、副交感神経を司るのは白血球の中のリンパ球と言います。交感神経は車でいうとアクセルです。活動を活発にさせるときに働く神経です。副交感神経は寝る時や食事する時、休養する時に働くということになります。こちらはブレーキです。アクセルとブレーキをうまく組み合わせて人間はうまく働いていくということになるので

すが、長時間労働をやると、副交感神経を働かせなければいけないときに、交感神経の緊張状態がずっと続くことになり、体温でも呼吸でも血圧でも、無理矢理上げることになるわけです。それで、色々な障害が起こります。最初に自律神経症状が出てくる。頭が重くなったり、痛くなったり、首筋が張ったり、肩が凝ったり、寝られなくなったり、身体が冷えたり、胃腸障害が起こったりという症状が出てきます。

寝るといことがどれだけ大事なのか

少し違う観点から、寝るといことがどれだけ大事かということの説明します。

人間の身体は横から見るとS字型になっています。これにより、バランスよく動けるようになっています。首を支える頸椎、胸を支える胸椎、腰を支える腰椎があります。頸椎は7つありますが、椎骨と椎骨を挟んでいる椎間板の成分は80%がゼリー状の栄養分になっています。その栄養を補給するためには、寝ることと運動をすることのバランスがよくとれていなければなりません。だから寝なければいけないのです。

私は、誰かが腰が痛いと言いますと、「寝ていますか」と聞くのです。そうすると、だいたい寝ていないことがわかります。寝ないし、運動もしていないと、椎間板に栄養が補給されません。だから、年を取ると椎間板の栄養分が少なくなるのです。栄養分が一番多いのは赤ちゃんです。良く寝て、いつも動いていますから。椎間板は人間の加重によってへこみます。だから、一日中加重がかかった夜では朝と比べて1%くらい、170センチくらいの人なら約2センチ、身長が違います。それくらい椎間板をキュッと押しながら、人間は働いているのです。その椎間板が、栄養が補給されずにかさかさになってくると、つまり、睡眠不足や、運動をしないということになると、椎間板が飛び出て骨髄に触れて痛い、椎間板ヘルニアが起こってきます。

このような面からも、睡眠というのは人間の身体を維持するために重要なのです。

癌も働き過ぎで起きる

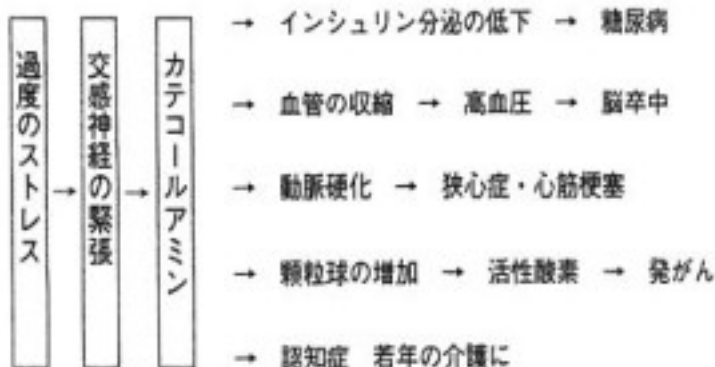
さて、長時間働いているとそのストレスが交

感神経の緊張状態をもたらして、血管が収縮します。そうすると、今までゆったり流れていた血液が、狭い血管に通るようになります。これが、血圧が上がるメカニズムです。ですから血圧が下がらなければならない夜に働いて、交感神経の緊張状態が続くと、高血圧になるということですね。それから狭い血管に血液を通そうとしますから、血液の濃度が上がってきます。そうするとコレステロール、動脈硬化になってくるわけですね。人間はバランスよく身体ができていますが、そのバランスを崩すような生活と労働をすると、このような問題が出てきます。

さらに、資料2にあるように、癌もこのメカニズムで発生をすることがわかっています。交感神経の緊張が続くと、白血球の中の顆粒球が増え、交感神経の緊張状態が起こります。血流が増加をして、血流障害が起こってきます。顆粒球が、活性酸素を暴れさせて、遺伝子にダメージを与えて発癌するというメカニズムです。昔は、癌は遺伝と思われていましたが、最近の免疫学の進歩で、癌は働き過ぎで起きるということがほぼ解明されてきました。この点については、新潟大学教授の安保徹先生の本が文庫本でたくさん出ていますから、手軽に読んでいただければと思います。

こういうメカニズムで病気は起こるということです。最近、筑紫哲也さん、阿久悠さん、緒形拳さんなど相次いで亡くなりました。私は労働者の安全衛生教育の仕事をしているものだから、芸能人など有名人の方々が亡くなると、

資料2



(出所) 村上剛志 作成

翌日スポーツ新聞を買って、どういう生活をしているかと知って、やっぱりそうだなと思うのです。人間のリズムを壊すような働き方が癌につながっているのです。

過度のストレスとカテコールアミン 色々な病気の原因に

れから、資料2に示したように、過度のストレスで交感神経の緊張状態が続くとカテコールアミンというホルモン物質がたくさん分泌されます。これは、糖尿病も引き起こします。カテコールアミンが出されてきますと白血球の中の顆粒球が増え、活性酸素を大量発生させます。ここまでは癌と同じですが、糖尿病の場合は、活性酸素が膵臓を攻撃し、インシュリンの分泌を低下させ、血糖値が上がってくる。糖尿病は大変な病気です。目や腎臓が悪くなり、人工透析にもなります。健康診断で血糖値が高いと、色々と言われると思いますが、このようなメカニズムですから、太っていると、甘いものを食べるから糖尿病になるというわけではありません。働き過ぎている人が糖尿病になってくるということです。

例えば、プロ野球の監督をしていた藤田元治さんは糖尿病で亡くなりました。長嶋監督のあとを引き継いで、長嶋でダメだった巨人を優勝させる。それで王監督になってやっぱりダメだったから引き継いでまた優勝する。近鉄バファローズと日本シリーズをした時は3連敗したあとに4連勝というのですから、ものすごいストレスの中で、70歳そこそこで亡くなってしまいました。その王監督も、レギュラーシーズンをやって、WBCをやって、またレギュラーシーズンをやるという大変な心労状態が続くなかで癌になってしまふ。長嶋さんも、テレビ宣伝などでパフォーマンスをして、病気になるような身体ではないんだと見せていたのですが、心原性脳梗塞になってしまふ。冠動脈から脳の方に血栓がまわっ

て脳梗塞を起こしたということですが、これも交感神経の緊張状態が続いたために起こったものです。

もう1つ大事なものは認知症の問題です。カテコールアミンが増えてくると鬱状態になります。その時点で鬱病という精神疾患ということになりますが、鬱病は神経細胞を減らしていきまから、認知症につながりやすいということが解明されています。岩波新書で「ぼけの予防」（須貝祐一著）が出ていますが、ここには認知症は鬱病からも発生するということが書かれています。今日、みなさんは元気に、労働組合から学習会に来てと言われているから来ていると思うのですが、働き過ぎていると若年の介護状態になっていきます。今はいいとしても、現役時代の働き過ぎは退職後に極端になって悪化してきます。「あの人は昔元気だったけど、見る影もなくなったわね」ということになりかねません。

6時間以下の睡眠では脳心臓疾患の危険が「過労死認定基準」の根拠

厚労省の現在の過労死の認定基準では、一か月の残業時間が80時間以上の人は過労死として認めると言っています。その根拠になる「脳心臓疾患の認定基準に関する検討委員会報告書」というものがありまして、睡眠時間と脳心臓疾患の関係が取り上げられています。それには「長時間労働が脳心臓疾患に影響を及ぼす理由は、睡眠時間が不足し疲労の蓄積が生ずること。生活時間のなかでの休憩休息や余暇活動の時間が制限されること、長時間に及ぶ労働では疲労し低下した心理整理機能を鼓舞して職務上求められる一定のパフォーマンスを維持する必要性が生じ、これがストレス要因となる」と説明されています。疲労の蓄積をもたらす要因として、睡眠不足が深くかかわっていると考えているわけですが、これが厚労省の見解です。1日4時間から6時間の睡眠不足状態では、睡眠不足が脳心臓疾患の有病率や死亡率を高めるということを言っているわけです。

厚労省が言っている、その根拠を説明すると

次のようなこととなります。1日24時間のうち、基本的な労働時間が8時間、通勤したり、食事をしたり、新聞を読んだり、テレビを見たり、お風呂に入ったりという「生理時間」が6時間は必要といわれています。残りは10時間ということになります。4時間から6時間以下の睡眠では脳心臓疾患の可能性が出てくるということですが、1日のうち8時間仕事した上にさらに4時間残業すると、睡眠時間が6時間以下になってしまい、脳心臓疾患の発症になるということになるのです。

6時間以下の睡眠では健康障害の危険性が高まる、過重労働防止対策をしなければいけないということが厚労省の方からも出てきているということになります。

睡眠時間が少ないことは死亡のリスクを高めること

もう1つ説明します。資料3に、睡眠時間と健康障害という調査の結果がありますが、睡眠時間が6時間くらい以下だと、高血圧、糖尿病、肥満が増えてくる、死亡も増える（もっとも睡眠時間が長い層が病気だという数値は、病気になってしまったので必然的に睡眠時間が多くなるということ）。睡眠時間が少ないのは、病気、死亡のリスクが高まるということ、理解していただきたいのです。

また、資料4をご覧ください。メンタルヘルスの問題でいうと、時間外労働が増えれば増えるほど、精神健康度は悪化しているということが示されています。資料5は睡眠時間と抑うつ度との関係を示していますが、睡眠時間が6時間以下になってくると抑うつ度が高いという結果です。

このように、何よりも長時間労働を改善しないと労働者の健康は守れないということ、そのメカニズムとともに、知っていただきたいのです。

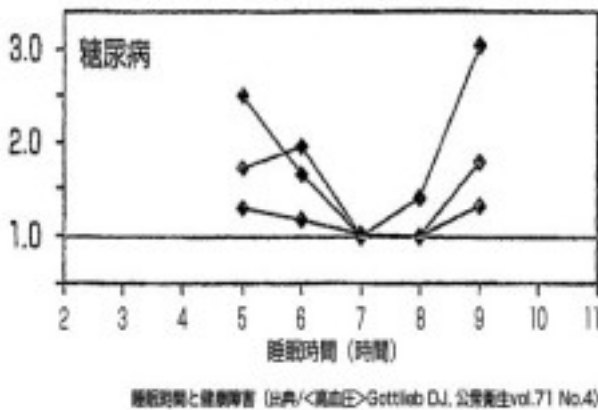
2、健康を守るために 労働安全衛生法の活用を

労働者の健康を守るとりくみをするための実践的な法律

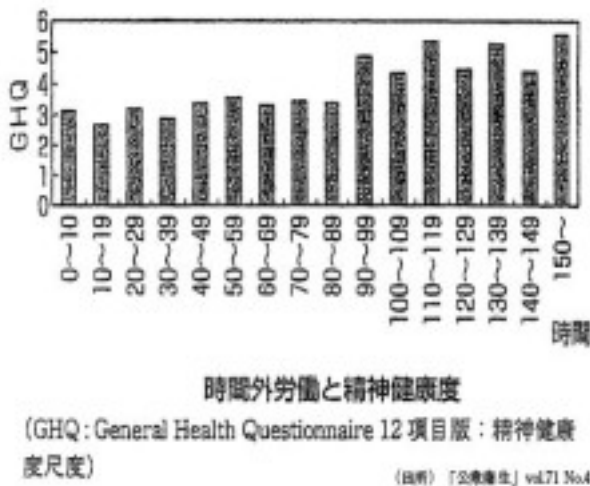
そういう健康障害を起こさないために、日本には職場の健康と安全を守るために労働安全衛生法があります。それを職場で活用して長時間労働の縮減をはかる。健康障害を起こさない仕組みを作ることにとりくんでいただきたいと思います。

労働安全衛生法は、1972年に労働基準法から独立して体系化されました。私は、「労働安全衛生法というのは労働者の健康を守るための法律なのです。憲法9条と同じように大事にし

資料3 睡眠時間と健康障害



資料4



てください」と訴えているのですが、労働基準法と労働組合法は知っているけれども、労働安全衛生法を知っている方は限られています。だから、私は、これは大事な法律ですよ、それを職場で活用してくださいということをお話するために、全国に出向いていくのです。この法律は、神棚において拜んでいけばうまくいくという法律ではなく、実践的な法律なのです。実際に労働者、労働組合が、根拠になっている条文を活用して、職場で健康を守るためのとりくみをするためにある法律なんです。

労働安全衛生法は全122条で成り立っていますが、特に強調したいことは、事業者の責任を明確にしているということです。

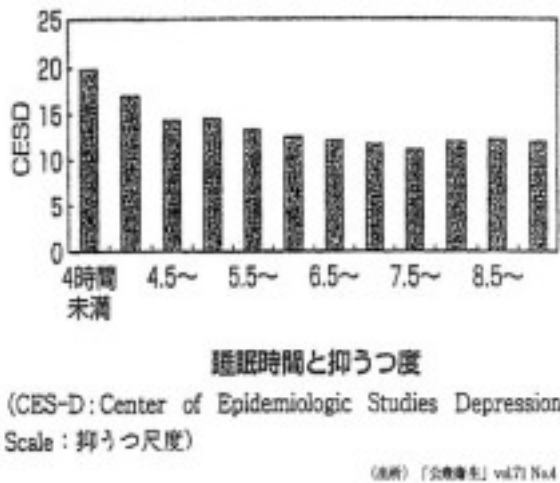
法律の目的は「労働基準法と相俟って、危害防止基準の確立、責任態勢の明確化、自主的計画的な対策を推進することにより、職場における労働者の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進すること」ということがこの法律の目的です。労働者の安全と健康を確保する法律だということです。労働安全衛生法は、国家公務員を除いて全労働者に適用されています。

第3条には事業者の責務が定められ、「この法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の形成実現と労働条件の改善を通じ、労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」とされています。事業者が労働者の安全と健康を確保しなければならないということです。だから「労働者の健康なんてどうでもいい」とは、絶対に言えないのです。

また、事業者は「国の実施する施策に協力しなければならない」と定められており、たとえば、「心の健康づくり指針」とか「過重労働防止対策」など、厚労省の通達や指針も含め、事業者は、労働災害の防止に関する施策に協力しなければいけないということになっています。そういう通達や指針はたくさんあります。

労働安全衛生法とは、このような法律で、労働者の健康と安全の確保、快適環境の形成をはかり、事業者の責任を明確化し、罰則規定も多くあり、1年間に800件が送検される厳しい法律です。

資料5



努力義務であっても威力を発揮する条文 安全配慮義務違反と過労死裁判

また、罰則規定ではなく努力義務とされている条項もありますが、努力義務でもすごい威力を発揮するという条文もあります。それを示したのが「電通裁判」です。労働安全衛生法第65条の3には「事業者は、労働者の健康に配慮して、労働者の従事する作業を適切に管理するように努めなければならない」と、事業者の安全配慮義務が明記されています。これが、広告最大手の電通の過労死裁判判決で引用され、その後、過労死の裁判の判決では65条の3が引用されています。労働安全衛生法は全122条で、付属の規則もたくさんあるのですが、これは大事な条文なのです。

「電通裁判」の最高裁判所の判決は次のように断じています。

「使用者はその雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行にともなう疲労や心理的負荷等を過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務があると解するのが相当であり、使用者にかわって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限をするものは、使用者の右注意義務の内容に従って、その権限を行使するべきである。その理由は『労働者が労働日に長時間にわたり業務に従事する状況が継続する等して、疲労や心理的負荷が過度に蓄積すると労働者の心身の健康を損なうことは周知のところであり』、

『労働基準法は、労働時間に関する制限を定め、労働安全基準法65条の3は、作業の内容等は特に限定することなく、同法所定の事業者は労働者の健康に配慮して労働者の従事する作業を適正に管理するように努める旨定めているが、それは、右のような危険を発生するのを防止することを目的とする者と解される』からである」。

いま、過労死の判決では必ずこれが出てきます。労働安全衛生法の中では、「努めなければならない」という規定ですから罰則がついていないのですが、いざとなるとものすごい威力を発揮する条文です。

第71条の2は、「事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、次の措置を継続的かつ計画的に講ずることにより、快適な職場環境を形成するように努めなければならない。」と定めています。資料の「快適職場指針の体系と概要」(資料6)のとおりですが、私が執筆しました「やさしい労働安全衛生法」(かもがわ出版)に、この部分を詳しく紹介をしていますので、ぜひ参考にしてください。この条文の通り、事業者は労働者に安全で健康に働かせる努力義務、作業環境を快適に形成するようにしなければいけない努力義務があります。そこになかなか労働者は気がつかず、事業者に要求しないで、だんだん健康が悪化してきてしまったということが現在の状況なのです。だから、もう一度ここに立ち返ろうというのが私の申し上げたいこととなります。

前進する労働安全衛生活動 世界に先立ちILO安全衛生の促進条約を日本が批准

そしていま、労働安全衛生活動に新たな展開があり、びっくりするような情勢が生まれています。なんと2007年7月に、「労働安全衛生の促進的枠組み条約」というILO187号条約を日本が世界で最初に批准しました。どういうものかということ、労働者の安全と健康を守る予防の原則が国の施策の国の最優先課題とされるということを確認した条約なのです。これを日本が世界で最初に批准したのです。

187号条約の中心は、「安全衛生に対する予防的な国民文化を醸成する」ということですが、その内容は「安全で衛生的な労働環境に関する

あらゆる権利が、あらゆる段階で尊重される文化であるとして、政府、使用者、労働者が安全で衛生的な労働環境の確保に積極的に参加し、予防の原則が最優先課題とされることを言う」と言っています。

「衛生」と言うと、日本では、整理・整頓・清潔・清掃とってしまうのですが、本当は違います。その基本は、生命を守ること。命を守ることが衛生なのです。英語でいうと、Safety&Healthといいます。日本では、「衛生」は整理整頓とってきましたが、国際的には安全と健康を守るということを理解してください。その予防の原則が最優先課題とされるという条約を批准したということなのです。

労働契約法に明記された安全配慮義務

そして、この条約の批准を受け、2008年3月には労働契約法で安全配慮義務が明記されました。大変に展望ある情勢になってきているのです。その第5条に「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と、事業者の安全配慮義務が明文化されたのです。

いまは、非正規雇用の労働者の権利擁護の問題が重視されていますので、労働契約法に関して、労働法学者は、この大事な安全配慮義務を飛ばして解説する場合があります。それも大事ですが、安全配慮義務が明記されたことはすごく大事なことです。しかも、この法律には、「法第5条にある『労働契約に伴い』は、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、労働契約上の付随的義務として使用者は当然に安全配慮義務を負うことを明らかにしたものである」ということと、「『その生命、身体等の安全』には、心身の健康も含まれるものである」ということです。要するにメンタルヘルスの維持/保全を図る義務が当然に事業者にはあるのだ、ということが労働契約法では出てきたということです。

教員の職場ですむ労働安全衛生法の積極的な実践

ILO187号条約を受け、2008年の12月には「公立学校の労働安全衛生体制の整備について」という文書が、文部科学省から全国の教育委員会に通知されました。全国の教育委員会が教員の安全と健康を守る義務がある、そのための安全衛生の整備をはかれというものです。この通達では、教員の安全と健康を守ることは、学校の教育に資することになるということを言っています。その後、文部科学省のとりくみをみますと、教員の場合は調整給というものが支給され、残業が野放しになっているのですが、それをきちんと残業手当で支給していく方向を検討しようと、5月から8月まで審議会を開いて、全日本教職員組合や、日高教や、日教組を全部呼んで、どういう考え方をもっているかをヒアリングし、見解をまとめるという作業をしています。このような大変な動きが出ています。

安全衛生活動を拡充 事業主に残業時間把握を義務付けた2006年の法改正(1) 周知

2006年4月には、労働安全衛生法、労働安全衛生規則が改正されました。

この改正では、長時間労働をした労働者に産業医が面接指導することを義務づけました。そして「長時間労働者への医師による面接指導制度」という厚労省が出している通達ですが、長時間にわたって行われた労働で疲労した労働者に対して医師の面接指導を実施し、色々なアドバイスを、本人にも、事業者にも行うということになりました。2006年に改正されたときには50人以上の事業場が対象だったのですが、2008年の4月からは、50人以下の事業場でも適用されることになりました。ですから、そのためには残業時間がいくらやっているのかと管理者が把握しなければならない。それならば、把握のためのシステムを作らなければならないということで、今一斉に対応が始まっています。

特に学校は、これまで、その把握ができなかった。全国の教育委員会が各県段階で「過重労働防止対策要綱」をつくって、残業時間の把握をしてきています。通常のリワーク時間と家へ持ち帰った残業時間、土日に出てきてクラブ活動をやっているなども含め、全部を入れて残業時間を把握するようという通達を出して、

一斉に始まっています。

安全衛生委員会での過重労働とメンタルヘルス対策の樹立を義務付け

また、労安法の改正では、過重労働とメンタルヘルス対策が安全衛生委員会の審議事項になったということで、50人以上の事業場は、安全衛生委員会を設置し、過重労働対策やメンタルヘルス対策を樹立しなければならないと法改正されました。

安全衛生委員会は50人以上の事業場には全部設置義務があります。これは設置していなければ安全衛生法違反ですから、労働基準監督署に設置するように申告して、設置させるという活動が必要です。そして、例えば、長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止をはかるための対策などの樹立について、労使で審議しなければならないと言っているわけですね。

安全衛生委員会というのは、就業時間内、労使同数で開催することになっており、時間外にやった場合には時間外手当を付ける。また、多数決で決定をしないといけないという決まりになっていますから、会社が一方的に決めることはできません。ですから、長時間労働に対する健康障害の対策、労働者の精神的健康の保持増進をはかるための対策を、どう打ち立てるか、衛生委員会の場で、計画を立て、実行しなさいということが義務づけられたのです。

改正労働安全衛生法を職場で活用しよう

このように改正された労働安全衛生法を職場で活用することが重要です。安全衛生委員会では、健康を守るためのあらゆることについて話し合いができる。残業時間の把握が必須の条件になる。これは、裁量労働だから労働時間の把握をしなくていいということではありません。監督署は、裁量労働だって何時間働いているのかは把握しなさいと法改正のときに指導しています。

また、法改正にともなっているいろいろな通達や指針が改正されました。2006年3月17日には「過重労働による健康障害防止のための総合対策」、3月31日には「労働者の心の健康保持増

進のための指針」が出されています。また、これまでの主な通達指針としては、活用できるものには、2001年4月に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」、2002年4月にはVDT作業の基準を決めた新VDT作業ガイドラインが出されています。メンタルヘルスの問題でいうと、一方的に職場復帰がすすめられると労働者のためにならないということもありますので、労働安全衛生委員会で職場復帰のやり方を決めなさいという「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」も出されています。

前進する教員の労働組合のとり組み

このように、安全衛生に関して、大きく情勢が進んできているということですが、特に、教職員組合の活動が進み学校に「労安の風」が吹きはじめています。50人以上の事業所には安全衛生委員会の設立義務があり、これは罰則規定です。事業者は必ずやらなければなりません。小学校、中学校は50人以下も多いのです。ここを突破して、50人以下でも安全衛生委員会をつくらうじゃないか、ということで、教職員組合が動いています。埼玉、仙台、堺、広島では、50人以下の学校でも安全衛生委員会が活動して職場の改善が進んでいます。

どういう活動をしているのかというと、全国の学校で学習活動が展開されています。私も関係したのですが、早稲田大学の教職員組合にも何度か呼ばれて、安全衛生委員会の活動の基本を話したり、当局と交渉する間際になると質問事項のファックスが来まして、回答を書いて送り返すとか、そんな活動をしておりましたが、2008年4月から全キャンパスで安全衛生委員会を確立して、今活動を始めています。

また、今年7月には、筑波学園都市の産業技術総合研究所に呼ばれました。というのも、そこは今までは国立機関でしたから、労働安全衛生法が適用されなかったのですが、独立行政法人になったために全部適用されることになったのです。みなさん、理学博士、工学博士という方々が本気になって労働安全衛生委員会を確立しなければダメだということで、活動をはじめました。色々と東京の大学にも呼ばれておりま

して、労働安全衛生法を活用して、健康障害をなくしていこう、長時間労働を改善しようという、さまざまな活動が前進しています。

安全衛生管理体制を確立するポイント

安全衛生管理体制の確立のための、基本的なポイントは資料にまとめました。1,000人以上の事情場規模には総括安全衛生管理者がいて、労働者の安全と衛生を守る具体的な活動を行い、その方針を表明しなければいけないということになっています。50人以上の事業場では、安全衛生管理者をおいて、労働者の健康を守る対策を進めなければなりません。

50人以上の事業所には、産業医をおいて、さきほど述べましたような面接指導や職場の巡視をしたり、安全衛生委員会に出席し、健康診断実施後の具体的な対策について話しをしていくこと、また、事業者に勧告するなどの重要な役割を果たすことになっています。

さらに、安全衛生委員会は50人以上の事業場には設置義務があり、長時間労働対策やメンタルヘルス対策を樹立をして、対策を図らなければならないということになっています。資料に「安全衛生管理活動チェックリスト」（資料7）がありますから、自分の職場でこれが行われているかどうかをチェックしてみてください。やっていないところがあったら監督署に申告したら、すぐに是正できます。産業医がいないところは、すぐに選任せよということになります。衛生管理者は国家試験ですから、受験をする準備をしないといけません。安全衛生の管理活動と自主点検と衛生教育だとか、健康診断ということは皆さんの職場ではどうでしょうか。衛生教育でいうと、メンタルヘルスの問題では衛生教育がされていないから仲間も職場も戸惑ってしまうということがあつたわけですね。管理者だって、研修を受けていないと、職場で色々なハラスメントにつながるというようなことも起こってくる。ということで、このチェックリストに沿った活動が行われているかどうか点検して、労働組合で会社に改善を申し入れ、改善しなかったら労働基準監督署にいつて是正させるということも必要です。監督署は、会社に行つて、どういったことが行われているか、法律上選任が

必要な人が選ばれているか、必要な機関があるのかどうか、を必ずチェックし、安全衛生委員会の議事録を見せてもらい、開催されているかどうかを確認して、具体的な指導をするということになっています。

みなさんの職場でいうと、特に適用されなければいけない規則として、事務所の衛生基準規則があります。換気、照明、温度を快適に維持すること、更衣室や休憩室、休養室の設置義務などが定められており、女性の場合は、女性労働基準規則があり、重量物の運搬や有害作業をしないように、という規則があります。

労働条件のことは何でも 何度でも話し合える安全衛生委員会

あらためて、安全衛生委員会に触れますが、月に1回以上、就業時間内で、労使同数で開催し、過半数決定をしないというのが安全衛生委員会の原則です。1972年に労安法が制定されたときにこういう基準が示されて、それ以来ずっとこの基準でやっています。会社側の人が議長をやつても、「過半数決定をしよう」などと言つたら、「間違っていますよ」と言わなければなりません。ですから、例えば長時間労働について、結論が出なければ、「今日は時間が来ましたから」といつて、また次の機会にしましょうということで、話し合いが継続されていくということですね。労働条件のことは何でもこの中で話せます。だから、教職員組合の方は、「これで何でも問題を打開できる」といつて、積極的に活用をしているのです。

また、これまで出された通達や指針を活用するという観点が大事になります。例えば指針で言いますと、資料にある「過重労働による健康障害防止のための総合対策」の中で、面接指導をするための手続きの条文があります。「事業者は面接指導などを適切に実施するため、衛生委員会等において、以下の事項について調査審議を行うものとする」とありますので、45時間以上の残業の人、80時間の残業の時間の人を把握して、どのような面接指導するのかということも衛生委員会で調査審議を行うということになり、何でも話しができるということになります。ですから、団体交渉もありますが、こういうとこ

るも活用して対策と改善を図っていくことが大事なことではないかと思えます。

最後に

「高い安全衛生基準と事業成績は手を携えて進むと世界が宣言

最初にお話ししましたが、労働者が働いて、生活をしていく基盤はなんといっても健康です。安全と健康は一人ひとりが生きていく基本条件です。そして、今の社会にとっては、安全と健康が守られるということは、民主主義の根幹です。社会にとっても、事業体にとっても、行政にとっても根幹です。一人ひとりが尊重される人間尊重の民主主義社会では、安全と健康を守らなくていいとは誰も言えません。

2008年6月に、世界の労働安全衛生会議が開かれました。「労働安全衛生サミット」ということで、労働安全衛生ソウル宣言が出されました。先ほどのILO187号条約を受けて、この宣言が出され、日本も参加して採択されたわけです。そこでは、「使用者は以下を確保すべきこと。職場における高い安全衛生基準と良好な事業成績は手を携えて進むものであるため、予防を企業活動の一体的な部分とすること」が宣言されました。事業活動にとって、業績をあげることと労働者の安全衛生を守ることは「手を携えて進むもの」ということが世界で確認されたのです。ソウル宣言では、「職場における労働者の安全と健康に係わるあらゆる方策について、労働者及び労働者代表と協議し、これらの者に訓練を提供し、情報を伝え、関与させること」など、労働者の代表と話し合っ、安全と健康を守ることを世界として宣言をしました。これを、使用者がやらなければならないということになったんですね。そのような情勢が世界的に生まれてきているということです。

経営を滅ぼし 日本を滅ぼし 労働者を滅ぼした新自由主義

メンタルヘルスの問題は、熱病のような新自由主義思想が横行し、成果主義が蔓延する中で、その悪化が顕著に現れてきました。いま、その

破綻はつきりしたわけですから、新自由主義が、経営を滅ぼし、日本を滅ぼし、労働者を滅ぼしているということを、声を大にしていっておきたいと思えます。いまこそ、労働組合が安全、安心、連帯、連携の中心になることが必要だと思えます。

笑いが病気を治す そして勉強と交流を

もう1つ追加したいのは「笑いが病気を治す」ということです。これは実験がありまして、講談社 新書で村上和雄さんという筑波大学の名誉教授が「生命のバカ力」という本を書いています。

筑波大学の医学部でこういう実験をしたのですね。

糖尿病の患者さんを集めて、講義を聴かせて、そのあとに血糖値を測った。そうしたら専門的な授業だったから、緊張して血糖値が上がった。次の日に漫才師のB&Bをよんで漫才をやらせたら、みんな笑い転げて血糖値が下がってしまった。世界の医学雑誌では、笑いが病気を治すということが証明されていると言っています。ですから笑うという場をつくるのが病気を治すことになるのです。井上ひさしさんは、人間は生まれた時からどうしても身体の中には笑わないような力が働いてしまう。だから外から笑わせる力がないと笑わないと言っています。職場でも組合でも大いに笑えるような場所をつくるのが、過重労働とストレスを改善していく一つの解決の糸口になっていくと思えますので、それを強調しておきたいと思えます。

そして、何より命と健康を守るためには、今までの自分の人生の経験だけじゃなくて、勉強することが何より大事です。そして、その勉強を通じて交流することがぜひとも必要です。これから全損保の中で、安全衛生活動をやったり、安全衛生委員会を開催したら、必ず1年ごとに経験を交流し合っ、どうしたらいいかということをやっていったら、今日を機会にみなさんと仲間の健康が改善されていくことになると思えます。

少し時間が超過しましたがけれども、ご清聴ありがとうございました。

質問 職場に2年前くらいに衛生委員会が会社主導でできました。私は少数組合の委員長をやっていますが、まったくこういうこととは思わずに、職場から1名ずつ衛生委員を選びなさいという話があったので、私ではない人が選ばれています。私が今日の話を聞いて、衛生委員になりたいと思ったら、どういうことをすればよいでしょうか。

村上 少数の方からも当然意見を言う機会をもたせるべきだということで、立候補し委員になっていくことができます。例えばある県の教職員組合では、全日本教職員組合の方が過半数ですが、日教組や、組合に入っていない人の枠をつくって、6人なら6人の労働者側の委員を構成しています。また、さっき言ったように「ソウル宣言」などでは、労働者と協議をするとなっています。安全衛生は、職場の労働者の意見を反映して安全と健康を守るという職場づくりをしなければいけないというのが基本ですから、少数組合の人でも入ることが必要ですね。会社に申し入れることが必要ですし、もし除外するということであれば、監督署に対して、少数組合を入れないというのはけしからん、会社を指導してくださいという申請ができます。

質問 今日はありがとうございました。衛生委員会は、実際には、ほとんど開かれないという場合が多いのですが、会社に対して、行政からの指導とか教育というのはどういう形でやられているのか。それともやられていないのか、その辺りを教えていただけますか。

村上 最近の例で言いますと、民間テレビ会社は事業所が港区に全部集中しているので、三田労働基準監督署が、安全衛生法が適用されているかどうかチェックしたのです。そうしたら98%が違反をしているということで、三田労働基準監督署が事業者を全部集めて、労働安全衛生の協議会をつくれと指導しました。特に民放

は、台風の取材をするとか、ヘリコプターが落ちるとか、怪我することが多いのです。だから、民放だけの安全協議会をつくりなさいと指導をして、今、やっている最中です。ですから監督署に、安全衛生委員会を全然やっていないと申告すれば、是正指導されるはずですよ。

産業医は月1回職場を巡視して、事業者に報告をして、指導するということになっていますし、もちろん衛生管理者も週1回職場を巡視してそこで気がついた問題を安全衛生委員会で指摘をして改善させるという任務がありますから、そういう、やっていないことを全部点検して労基署に是正するように申告をすれば直ちに会社に指導が入ります。特に、今は、長時間労働やメンタルヘルスの問題で、厚労省は曲がりなりにも改善していこうということになっていますし、安全と衛生については絶対的にやらなければならない責務がありますからね。放置できないと思いますし、世界もそのように動いていますから。

組合の方でもちゃんと準備することが必要です。安全衛生委員会ってどういうことだとか、安全衛生管理体制とはどういうことだとか。組織と役割と任務を一応勉強して、それから打って出る準備をしていく必要があります。生半可なことだけで監督署に行くよりはちゃんと準備していくことが大切です。それで申告すれば一挙に片付いていきます。そして会社も絶対にやらなければならないのです。法律で定められていますから。

今、CSRとかコンプライアンスとか言っていますが、その基本中の基本が労働安全衛生ですから、組合がこれを活用して今の情勢を変えていこうということになっていけば、一挙に情勢が変わります。そのためには学習と準備が必要ということです。教職員組合は、学習して、職場が打てば響くような状態になって、これでいいんじゃないかということですすんできているのですね。

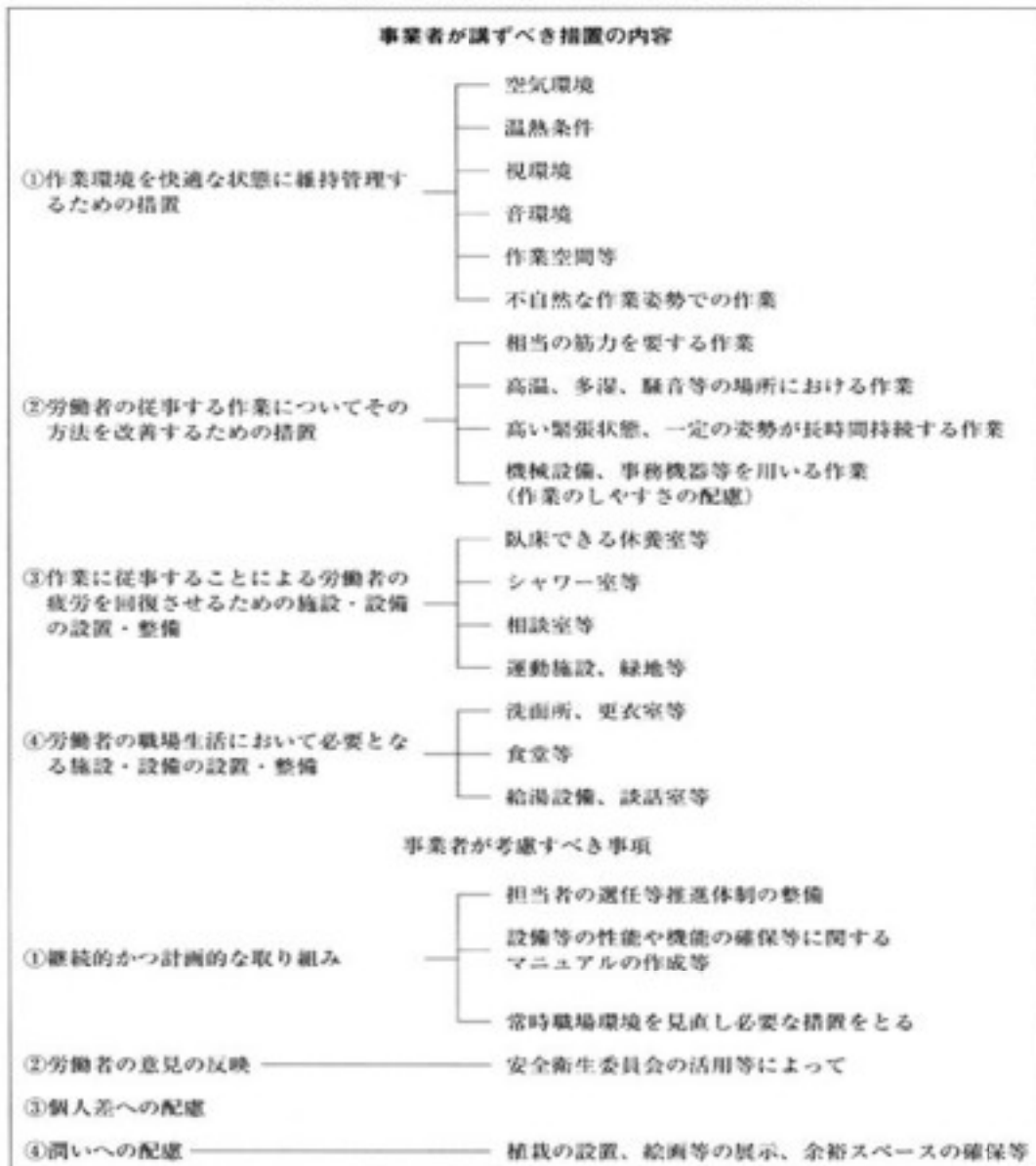
ちょっとだけ補足をすると、全教と都教組と都障教組が教員の地位に関するILOコネスコ勧告をもとに、いまの「不適格教員」の問題をも

たらず人事評価制度は違反するということで6年前に申し入れ、本当に地道に積み上げていって、文部科学省を追い込んで、今年4月にILOユネスコの調査団が来日して、ヒアリング等をきちんとやって、12月に画期的な是正勧告を出したんですね。そういった活動も一方では起きていますから、ぜひ確信を持ってやっていただきたいですね。

この村上剛志さんの報告は、前回分を含めて昨年(2008年)12月6日
に開催された全損保学習会における講演の記録を全損保のご好意により全損保のホームページから本誌に転載したものです

資料6

「快適職場指針」の体系と概要



(1992年7月1日労働省快適職場環境形成指針)

(出所)「労働と医学」No.78

資料7

安全衛生管理活動チェックリスト

※該当項目を○印で囲んでチェックのこと。

危険有害業務の状態		有	無	その場所及び状態
安全衛生委員会		設置(有・無)開催回数(回/月)議事録(有・無)		
点検事項		実施状況		
産業医の選任状況		有	無	氏名
衛生管理者の選任状況		有	無	氏名
作業環境測定士		有	無	氏名
安全衛生推進者		有	無	氏名
作業主任者の選任状況		有	無	氏名 種目
衛生管理台帳の整備		①衛生関係作業標準一覧表(有・無) ②衛生保護具指定作業一覧表(有・無) ③緊急時訓練実施記録(有・無) ④緊急時連絡体制(有・無) ⑤安全衛生組織図(有・無) ⑥特殊健康診断対象者名簿(有・無) ⑦衛生関係法定資格所有者名簿(有・無) ⑧保管責任者(管理者、責任者、その他)		
自主点検	職場巡回	実 実施していない	施	①定期(毎日、1週以内、1カ月以内)、不定期 ②巡回者(専任者、管理者)③結果記録(有・無)
	保護具、応急用具 などの点検整備	実 実施していない	施	①定期、不定期 ②点検責任者(有・無)氏名 ③点検リスト(有・無)
	環境測定	実 実施せず①有害作業場あり ②・なし	施	①定期(測定法による測定、左記以外)、不定期 ②実施者(測定機関、専任者、管理者、部外専門家) ③結果記録(有・無)
衛生教育	衛生教育の計画	有	無	企画者(管理者、専任者、その他)
	雇入れ時(配転) 教育	実 実施せず(雇入れあり、雇入れなし)	施	実施者(管理者、専任者、その他)結果記録(有・無)
	有害業務の特別 教育	該 該	当 当 あ な り し	結果記録(有・無)該当項目()()
健康診断	作業員に対する 教育	実 実	施 施 せ ず	定期、不定期、結果記録(有・無)
	人社時健康診断	実 実施せず①新入者あり ②・なし	施	結果記録(有・無)
	定期健康診断	実 実 施 せ ず	施	①対象者(全員、一部)②健診項目(法定の項目全部、一部) ③結果記録(有・無)④監督署への報告(済み、なし)
	特殊健康診断	実 実施せず①有害作業場あり ②・なし	施	①対象(有機則、鉛則、じん肺法、特化則、VDT作業、電離則) ②期間(法定期間ごと、法定期間をこえる)③健診項目 (法定項目全部、一部)④結果記録(有・無)⑤監督署 への報告(済み・なし)
	異常所見者に対する 事後措置	実 実	施 施 せ ず	個人別所見記録(有・無)
健康状態の把握	実 実	施 施 せ ず	確認の方法 産業医	

(参考 労働安全衛生法)

(出所)「労働と医学」No.78