

労働安全衛生に関する 課題認識と第14次防を踏まえた 連合の取り組み

連合労働法制局長
山脇 義光

昨年9月以降、4回にわたり労働政策審議会安全衛生分科会において論議が行われてきた「第14次労働災害防止計画」(以下、第14次防)が今年3月8日に公表された。

第14次防は、労使はもとより、都道府県労働局や労働基準監督署が、本計画のもと地域実態を踏まえた計画目標や具体的な取り組みを策定し、各事業場への指導を実施するなど、労働災害撲滅に向けた取り組みの基盤となる重要な計画である。

連合は、分科会における第14次防策定に関する議論にあたって、連合「安全衛生に関する調査」の結果や、構成組織・地方連合会の安全衛生担当者等からの課題提起等を踏まえ、働く者の立場からの意見反映に努めてきた。

また、連合は、労働災害防止計画を踏まえ、「連合労働安全衛生取り組み指針」を5年ごとに策定しており、2023年4月からの5年間を実施期間とする「第6次取り組み指針」に基づく取り組みを4月からスタートしている。

連合の課題認識

＜連合「安全衛生に関する調査」結果＞

連合では、3年に一度、政策立案の基礎資料とするため単組を対象に「安全衛生に関する調査」を実施している。直近の調査は2023年1月～4月に実施した第11回調査であるが、分科会における第14次防策定議論に際しては、2020年実施の第10回調査を踏まえ意見提起を行ったことから、ここでは第10回調査の概要を記載する。

第10回調査では経年比較の観点から一定の調査項目を継続しつつ、高齢労働者に関する安全衛生対策、長時間・過重労働・メンタルヘルス対策、安全衛生教育等をトピックスとして調査を実施した。紙幅の都合上、詳細に記載することはできないが、特徴点は次のとおり。

- ① 業務上疾病は熱中症、腰痛症、精神・神経疾患に集中。熱中症および腰痛症は産業による偏りが大きく、業種別では熱中症・腰痛症ともに「商業・流通」で前回調査よりも10%ポイント以上増加(図表1)。

図表1 過去3年間に発生した業務上疾病(複数選択、N=3258)

単位：%

	腰痛症	熱中症	精神・神経疾患	発生していない
民間計	28.5(26.5)	32.6(26.1)	21.0(19.6)	37.0(37.0)
製造業	31.7(29.5)	40.2(35.4)	20.7(17.6)	34.4(32.8)
交通・運輸	43.8(38.9)	39.2(29.3)	20.2(20.0)	27.5(29.7)
商業・流通	41.2(29.9)	32.4(12.1)	27.9(24.3)	42.6(41.1)
サービス・一般	22.3(24.0)	15.2(12.3)	24.2(21.2)	41.2(43.0)
建設・資材・林産	17.1(9.0)	42.5(32.6)	17.6(15.7)	39.9(40.4)

()内は2017年調査

- ② 長時間・過重労働については、時間外労働が月100時間を上回る組合員のいる事業場の割合は前回調査から10%ポイント以上減少。ただし、依然として15%弱の事業場が「いる」と回答。業種別みると「建設・資材・流通」、「商業・流通」において4割前後が「いる」と回答(図表2)。
- ③ メンタルヘルス不調による休業者のいる事業場の割合は7割弱。「増加」したとする割合は2割を超える(図表3)。なお、産業による偏りは少ない。
- ④ 60歳以上労働者の労災発生は産業による偏りが大きく、「商業・流通」で発生割合、増加割合ともに顕著(図表4)。なお、発生原因の上位にはコミュニケーション不足や劣悪な作業環境、過重労働や休息不足が上がる。
- 連合では、全国セーフティネットワーク集会等を

通じて、調査結果を各級機関と共有を図るとともに、それぞれの実態に即して取り組みを進めることを確認している。

<コロナ禍を契機とする働き方への影響>

コロナ禍は働き方の多様化をはじめ、労働者・事業者の就労環境にさまざまな変化をもたらした。

テレワークはワーク・ライフ・バランスに資するとの評価がある一方、業務指示や報告等が時間帯にかかわらず行われやすく、長時間労働によって生活時間の確保に支障を生ずるおそれがある。また、労働者が上司や同僚等とコミュニケーションを取りにくく、労働者の心身の変調に気付きにくいことも懸念される。加えて、不適切な執務環境による腰痛症の増加も指摘されており、過重労働対策や、メンタルヘルス不調

図表2 時間外労働が月100時間を上回る組合員のいる事業場の割合 (N=3258)

単位：%

	2020年	2017年	2014年
民間計	14.4	25.8	29.1
製造業	10.4	24.6	27.3
交通・運輸	14.2	23.0	27.9
情報・出版	14.2	37.6	44.5
商業・流通	25.0	29.0	33.0
サービス・一般	15.2	25.7	22.0
建設・資材・林産	36.3	47.8	47.6

図表3 過去3年間のメンタルヘルス不調による休業者の増減 (N=3258)

単位：%

	2020年	2017年	2014年
休業者がいる	68.8	67.3	70.7
増加している	22.2	21.2	25.4
横ばいで推移	37.0	36.6	36.4
減少している	9.6	9.5	8.9
休業者はいない	18.7	19.9	20.2
組合では把握していない	12.2	11.6	8.7

図表4 過去3年間に60歳以上労働者の労災発生状況 (60歳以上労働者がいる事業場、N=2936)

単位：%

	労災が発生した	うち増加傾向	発生しなかった	組合では把握していない
民間計	24.9	3.2	63.7	11.2
製造業	27.2	3.6	64.3	8.3
交通・運輸	31.8	4.0	61.2	6.8
商業・流通	48.3	11.7	31.7	20.0
サービス・一般	24.3	2.6	61.4	13.8
建設・資材・林産	30.8	5.8	62.8	6.4

を防止するためのコミュニケーション活性化策などの実施が不可欠である。なお、連合は、2020年9月に「テレワーク導入に向けた労働組合の取り組み方針」を確認したうえで、各級機関が課題改善に取り組んでいる。

また、コロナ禍は、フリーランスなど曖昧な雇用で働く者のセーフティネットの脆弱性を明らかにした。時間外労働の上限規制などの規制強化に伴い、法の潜脱を目的に個人事業者等が増加しているとの指摘もある。安全衛生分野においてもこうした曖昧な雇用で働く者の保護に向けた取り組みの強化が求められている。

第14次防の受け止めと 連合の取り組み

<第14次防の受け止め>

安全衛生分科会において、労働側委員は前述の課題認識を中心に、意見提起を行ってきた。

具体的には、腰痛症等をはじめとする作業行動・作業環境対策の推進、過重労働・メンタルヘルス対策の強化、高年齢労働者や障がい者、外国人労働者に関する取り組みの強化、個人事業者に関する取り組みの推進、小規模事業場における安全衛生対策の強化、適切な安全衛生費用の確保などである。また、「健康経営」など経営的メリットを強調しすぎるべきではなく、事業者の責務である法令遵守が結果として評価され、企業価値向上につながっていくのが本来の姿であることなども発言してきた。これらの発言はおおむねとりまとめに反映された。

また、第14次防では、エビデンスに基づく指標設定を徹底することとした。こうした取り組みについ

ては前向きに受け止めているが、今般設定した指標が適切かどうかを含め今後検証を行い、必要に応じて見直していくことが不可欠である。

分科会では、労働側だけでなく、公益側、使用者側の委員からもさまざまな視点から発言が行われ、建設的な論議が交わされた。第14次防にはこうした議論の積み重ねが反映されたものと受け止めている。

なお、第14次防とりまとめ時点において「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」「転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会」「産業保健のあり方に関する検討会」といった今後の労働安全衛生対策に大きな影響を与える検討会が開催されていたが、それぞれ論議の途上にあることから第14次防への反映は限定的となった。今後、検討会のとりまとめを踏まえ対策を推進していくべきことはいうまでもない。

<連合「第6次取り組み指針」>

前述のとおり、連合は、5年に一度、「連合労働安全衛生取り組み指針」(以下、「取り組み指針」)を策定している。この4月には第6次となる取り組み指針に基づく安全衛生対策活動がスタートした。

労働安全衛生対策の具体は産業や事業場によって異なることから、取り組み指針は連合本部、構成組織・地方連合会、加盟組合で取り組むべき課題のうち、共通性が高く組織全体で取り組むことが重要なものを中心に策定している。

取り組み指針には、各級機関が果たすべき役割(図表5参照)とともに、事業者に対して求めていく具体的内容を記載している(図表6参照)。今次指針では、

図表5 連合労働安全衛生取り組み指針 (2023年度～2027年度) I

基本的な考え方 <ul style="list-style-type: none"> ● 誰もが安心して働くことができる社会の実現のための安全と健康の確保 ● 政府・事業者・労働者によるそれぞれの役割遂行と連携した取り組みの推進 ● 労働者自身の事業者の行う安全衛生活動への主体的参画 ● 職場の安全衛生水準の向上と地域社会全体における「安全文化」の向上 	
連合本部・構成組織・地方連合会・単組における取り組み	
<連合本部の取り組み> 情報共有化、人材育成支援、審議会・検討会への参画、「安全衛生に関する調査」の実施、政策・提言の策定、安全文化向上に向けた機運の醸成	<単組の取り組み> <ul style="list-style-type: none"> ● 事業者による労災防止策の問題把握とその解消に向けた働きかけ ● 労働安全衛生法令・指針などの改正状況の把握し、事業場の労働安全衛生に反映 ● 積極的な研修の受講と労働者へ情報提供 ● 安全最優先の企業文化醸成、安全を支える人材の育成を労使により実施 ● 他の労組との意見交換や視察などを通じて第三者の視点からの職場点検活動を検討 ● 労働災害・疾病の発生時の情報収集、被災者・その家族の支援 ● 具体的取り組みのうち事業場で必要と思われるものの実施、既存の安全衛生指針の強化
<構成組織の取り組み> 業界団体との意見交換、業種ごとの労働災害の把握、14次防での不足部分を補う対策強化、組合役職員の育成	
<地方連合会の取り組み> 地域の労災発生状況の把握と情報交換、対策に関する周知・啓発、都道府県労働局安全衛生労使専門家会議等への参画、都道府県労働局への要請	

図表6 連合労働安全衛生取り組み指針（2023年度～2027年度）2

安全衛生の取り組みに関して事業者に向けていく具体的内容

- 下線:主な補強箇所
1. 基本的事項
 2. 職場における安全の取組み
 - (1)化学物質の対応について、(2)石綿(アスベスト)と粉じんへの対応について、(3)作業行動や作業環境に起因する労働災害の防止について、(4)14次防で課題となった個別業種の対応等について、(5)リスクアセスメントと安全衛生マネジメントシステムの普及
 3. 事業場の長時間・過重労働やメンタルヘルス不調防止の取組み
 - ※テレワーク、兼業・副業、裁量労働、自動車運転者等に関する労働時間管理等を強化
 4. 労働者の健康確保に向けた取組み
 5. 安全衛生委員会の運営と産業医との連携
 - ※特に小規模事業場
 6. 災害復旧・復興等に向けた対応
 7. 多様化する雇用形態等に対応した対策の促進
 - (1)障がいを抱える労働者について、(2)高齢労働者について、(3)パート・有期・派遣等で働く労働者について、(4)外国人労働者(技能実習生を含む)について、(5)個人事業者等(一人親方、フリーランス含む)について(新規)

先に述べた課題認識を踏まえ、テレワーク時を含む腰痛症など作業行動・作業環境に起因する労働災害の防止、長時間・過重労働やメンタルヘルス不調防止に向けたテレワーク、副業・兼業、裁量労働、自動車運転者等に関する対策、ハラスメント対策の強化、小規模事業場における産業保健サービスの強化、高齢労働者対策や化学物質対策の強化などについて補強した。

また、個人事業者等に関する対策を新設した。ここには、危険有害作業を行う個人事業者等における保護具使用など労働者と同等の保護措置を徹底すること、労災保険特別加入制度の対象業種である場合は労災保険への特別加入を促進すること、安全かつ健康的に働くことができる納期等の設定と安全衛生対策に必要な費用を踏まえた請負契約を締結することなどを記載し、同じ職場で働く個人事業者等の安全衛生確保に向けて労働組合が積極的に取り組んでいくこととした。

今後、連合は、第6次取り組み指針を安全衛生対策活動の基礎に置き、全国セーフティネットワーク集会の開催などを通じて安全意識の醸成や取り組み水準のさらなる向上に努めるとともに、労働現場の実態を踏まえつつ審議会等を通じた政策提起を行うなど、労働災害の撲滅に向けた取り組みを推進していくこととしている。

結びに代えて

労働災害をあらゆる職場から撲滅することは、労働安全衛生に携わるすべての者の共通の目的といえる。そのためには、政府、事業者、労働組合の三者が有機的な連携を図りつつ、それぞれの役割と責任を果たしていくことが極めて重要である。

事業者には、労働者の安全と健康を確保する本来的な責務が課せられており、安全衛生関係法令の最低基準を遵守するのみならず、自主的な安全衛生対策活動を積極的に展開し、職場内のリスクを最大限低減することが求められる。

一方で事業場における安全衛生をより確実にするためには、作業に従事する労働者自身の自覚と協力も不可欠である。事業者にのみ対策を求めるのではなく、同じ職場に働く仲間の健康と安全を守るにはどうすべきか、私たち労働者が真剣に考え、行動していくことが何より重要である。

労働組合は、個人事業者等を含む働く仲間が安全で健康に働き続けられるよう、すべての関係者との連携のもと、事業場の安全衛生水準の向上、および地域社会全体における安全文化の向上という使命を果たしていく。