

# 新たな指針、通達などの活用を 職場でのたたかいが求められている 改定労働安全衛生法の実施にあたって

働くもののいのちと健康を守る全国センター第4回四役会議

はじめに

改定された労働安全衛生法（以下、労安法）が4月1日から実施されました。私たちは法案段階から不十分さや問題点を指摘し、改善要求を明らかにしながら国会行動など運動を繰り広げてきました。改定労安法は多くの問題点を持ちますが、新たな指針、通達などでは私たちのたたかいも反映して積極的に活用すべき内容も含まれています。また多くの点で法的な規制を後退させて「労使の自主性」を重視していますが、事業主に対する職場でのたたかいなしには、いのち、健康が守れない内容となっています。通達、指針などの積極的な内容を具体化する職場でのたたかいが極めて重要な課題となっています。

改定労安法が実施に移される今日の段階で、改めて職場での労働安全衛生活動の強化をはかる立場から、いくつかのポイントについて見解を明らかにします。

## 1. 長時間労働者への医師の面接指導の実施

改定労安法では、事業者は週40時間を超える労働が1か月あたり100時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められるときは、労働者の申し出を受けて医師の面接指導を行わなければならないとし、その措置を事業主に義務づけました。これでは過労死等の予防にならないことは、従来から私たちが主張してきたとおりです。

法改定にともなって、過重労働対策である「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」も改定（基発0317008号）されました。この通達では上記の残業100時間超の医師の面接指導だけでなく、1か月残業80時間以上などでは「面接指導を実施するように努める」、45時間では「面接指導などの措置を講ずることが望ましい」と、努力目標としました。旧過重労働総合対策の通達の月100時間、2～6か月平均で80時間の残業がある場合は「面接による保健指導を受けさせるものとする」、45時間で「助言指導を受けるものとする」などの表現から明らかに後退しています。これには旧過重労働総合対策の骨抜きをねらった財界の意図が表れています。しかし45時間、80時間での対策が努力目標とはいえ残ったことは、私たちの運動の反映でもあります。また「事業主は実際の時間外労働を月45時間以下とするよう努める」など旧総合対策の積極的内容も残されています。また裁量労働制について「事業主が講ずべき措置の内容を周知徹底させる」など新たな内容も付け加えられました。またメンタルヘルスクア指針（「労働者の心の健康の保持増進のための指針について」）も改定（基発0331001号）され、働き過ぎによる健康被害を予防するために積極的に活用すべき内容も含まれています。

さらに安全衛生方針の表明、安全衛生計画の作成、評価などを総括安全衛生管理者（経営トップ）の業務とし、長時間労働による健康障害の防止や精神的健康の保持増進などを安全衛生委員会の調査審議事項としました（安全衛生規則衛規則施行通達・基発第0224003号）。安全衛生委員会などの場で、真に過重労働を予防する措置、たとえば時間外労働を減らし月45時間の残業での医師の面接指導を要求するなど、「努力義務」を事業主に実施させていくたたかいが重要です。

また労働時間短縮促進法を改定した「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」が4月から施行されていますが、この法律にも様々な問題点はありますが、労働時間の短縮

に活用することも可能です。過重労働や長時間労働をなくし、過労死やメンタル疾患などの健康破壊を予防する職場づくりを進めるために、安全衛生委員会などの場でこれらの法律や指針、通達などを有効に活用する必要があります。

## 2．製造業等の元方事業者の講ずべき措置について

改定労安法では、製造業の元方事業者による元請・関係請負人間及び関係請負人相互間の連絡・調整、合図・標識・警報などについての統一と関係請負人への周知が新たに盛り込まれました。しかし元方事業者の責任の明確化、協議組織の設置・運営、元方による関係下請人への指導・援助の実施など、特定元方事業者（造船業・建設業）なみの措置にはなっていません。

製造業などの職場では、特定元方事業者なみの措置を要求してたたかうことが求められています。具体的には特定元方事業者に義務づけられ協議機関の設置や下請労働者に対する安全衛生教育などを、元方に措置するよう要求することです。また、安全衛生管理が下請まかせになっていないか監視するとともに、請負関係にない労働者派遣業者をも連絡・調整の対象に含めるよう元方に求めることが大事です。

## 3．危険性・有害性の調査と必要な措置、労働安全衛生マネジメントシステムと届け出免除

今回の改定で危険性・有害性の調査及び必要な措置を行い、労働安全衛生マネジメントシステムを実施し、労働災害の発生率が業種平均を下回っていることなどを認定された事業主は、建物や機械などの設置などを届け出なくてもよいことになりました。これは従来から指摘してきたように、労働者の安全を守る事業主の責任を後退させる問題のある改定です。

同時に見ておかなければならないのは、危険性・有害性の調査と必要な措置、労働安全衛生マネジメントシステムなどは、労働災害を減らす上で必要なものであるという側面です。今回の改定にともない労働安全衛生マネジメントシステム指針が改定され、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」（リスクアセスメント指針）が出されました。これらの指針の内容を十分検討し、職場での安全対策向上に活用していくことが重要な課題です。

## 4．健康で安全な職場づくりを

厚生労働省によると改定のポイントは11あるとされています。上記以外では特殊健康診断結果の労働者への通知、安全管理者の資格要件の見直し、化学物質などの表示・文書交付制度の改善などがありますが、今回の改定のポイントは、過重労働対策と心の健康対策の樹立が安全衛生委員会の付議事項になったことです。労安法や規則、通達、指針などを安全衛生委員会の場で働くものの立場にたって活用するとともに、労働組合として労働協約闘争を重視しましょう。安全衛生委員会がない職場は作ることからはじめましょう。また安全衛生委員会が形式的にしか開かれてない職場は、これを機会に活発化しましょう。50人以下の事業所でも同様の措置が講じられるよう、労働組合がとりくみましょう。

働くもののいのちと健康を守る全国センターは、健康と安全を守る労働組合や職場でのとりくみの交流をはかりながら、さらに活動を前進させます。

おわりに

労働基準法への「自律的労働時間制」の導入など、財界と政府は労働者保護法制を大幅に後退させようとしています。これらの攻撃を食い止めるためにも、労働者のいのちと健康が破壊されている実態を明らかにし、それを予防する職場での安全衛生活動を強めなければなりません。そして真に働くもののいのちと健康を守る法体系を要求してたたかきましょう。