1.　現業職場から死亡災害・労働災害を一掃するたたかい

(１)　はじめに

　2006年まで「清掃職場から労働災害を一掃するための職場集会」として行われてきたこの取り組みですが、８年前から「現業職場から労働災害を一掃するための職場集会」と名称も新たに、清掃職場だけでなく現業職場全体のものとして取り組みを再構築してきました。

　そもそもこの取り組みは、清掃職場の繁忙期である年末年始に労働災害が頻発していた上に、1985年12月に連続して２件の死亡事故が起きたことをきっかけに、２度とこうした事故を起こさない職場づくりをめざしてはじめられたものです。そのため、この間は清掃職場の取り組みとして行われてきました。

　しかし、労働災害をいかに防止し重大災害を撲滅していくかは、現業職場全体が取り組まなければならない課題であり、また多くの仲間にとって、すぐにでも解決していかなければならない重要な問題だと強く認識されています。そのため、７月の安全衛生月間の取り組みだけでなく、清掃職場が先進的に行ってきた「職場集会」を「現業職場」へと枠を拡大し、現業評総体としての労働災害一掃の取り組みに発展させてきました。

　「自治体は安全衛生の無法地帯」といわれ続けています。現業職場を中心に、有害・危険箇所が放置されている例も多く、学校用務員職場や清掃職場において不幸な死亡事故が発生してしまっています。作業手順や安全マニュアルの見直し、職場内の危険箇所等の点検の取り組みを行い、「一つの重大事故の背後には29の軽微な事故があり、その背景には300の異常が存在する」というハインリッヒの法則を再度肝に命じ、300の異常の根底にある幾千件もの「不安全行動や不安全状態」の一掃に努めなければなりません。

　また、財政危機を名目に、現場職員の削減を強行していった結果、超勤問題・頚肩腕障害・腰痛、そして心身のストレスに起因するメンタル不調などが大きな社会問題となっています。とくに、事務職への任用替えなど、仕事のやり方の違いで悩む職員や、ゆとりのない職場の中でのコミュニケーション不足も見受けられます。当然、業務量にあった人員配置をめざすたたかいを最優先としながらも、早急に具体的な対策を講じなければなりません。

　労働安全衛生法は、1972（昭和47）年に労働基準法（第５章第42条安全及び衛生）から分離して一つの法律として成立しました。その目的は第１条で『この法律は、労働基準法と相まって、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合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するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。』と定めています。また、労働基準法の第１条では、『労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない』、さらに第２項で、『この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上をはかるように努めなければならない』と、労働条件の原則を定めています。この法の基本を労使ともに忘れてはなりません。

　しかし、残念ながら自治体の労働安全衛生委員会の設置状況及びその活動は、決して十分とはいえない現状にあります。そのことが「自治体は安全衛生の無法地帯」といわれる由縁かもしれません。

(２)　2013年度公務災害発生の動向

　地方公務員災害補償基金の統計によれば、公務災害の発生状況は以下のようになっています。

　2013年度に公務災害（通勤災害を含まない）が認定された件数は、25,542件で、前年度に比べ35件（0.1％）増加しています。このうち死亡に関するものは38件で前年度と比べると13人（25.5％）減少しています。

(３)　労働安全衛生法の遵守状況

　自治体職場は、①業種、職種が広範囲にわたっていること、②当局に労働基準法・労働安全衛生法等の知識が不足していること、③労働基準監督機関の調査・指導がほとんどないことなどから、安全衛生の面から見れば法律違反が横行している状態にあります。

　具体的には①安全管理者、衛生管理者、産業医、安全衛生推進者等の未選任、②重大災害発生時の報告義務違反、③安全衛生委員会の未設置、④機械等安全対策の不備、⑤有害物規制の不備（とくに清掃工場、病院、保健所、各種試験場、研究所など）、⑥職場環境の不備、⑦危険有害作業の規則の不備（高所作業での安全帯の不使用など）、⑧法令の周知の不備、などが挙げられます。

(４)　自治労の重点目標

　2015年の安全衛生月間では、自治労は次の重点目標を掲げ、安全管理体制の推進に取り組みました。

①　単組の取り組み目標

　　単組における重点目標は次の通りです。

　ア　安全衛生委員会が未設置の事業場は安全衛生委員会を設置する。

　イ　安全衛生委員会の年間計画を作成する。

　ウ　全職場の点検・巡回を定期的に実施する。

　エ　パワー・ハラスメントの予防・解決策を実施する。

　オ　メンタルヘルスの相談体制や職場復帰体制の改善策を実施する。

　カ　ストレスチェックの実施にむけて学習会等を実施する。

　　さらに、目標を設定し取り組める事業場は、以下の項目についても実施します。

　ア　仕事や職場を原因とする心の病の発症をなくすために、業務量やチームワークなど仕事や職場の改善について話し合い、働きやすい職場づくりに取り組む。

　イ　委託職場において発注元と受注先業者で構成する安全衛生協議体制を確立する。

　ウ　安全衛生委員会への女性委員の拡充をはかるなど、男女がともに担う安全衛生活動を推進する。

　エ　ワーク・ライフ・バランスの実現のため、時間外労働の実態を調査し、労働時間の縮減をはかる。

　オ　臨時・非常勤等職員、同一事業所内の公共民間労働者など、すべての労働者の安全衛生を確保する。

　カ　職場におけるパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントの予防や、クライアントを含む職場の暴力等によるメンタルヘルス対策に取り組み、相談体制の充実、長期休暇後の職場復帰体制の確立をはかる。

　キ　アスベストのばく露防止対策を確実にし、従事者および従事歴者の健康対策を講じる。

　ク　作業従事者の参加により、転落事故の防止など危険な作業について作業マニュアルを作成し遵守する。

②　県本部の取り組み目標

　ア　町村職、一部事務組合、公共民間などの小規模単組における安全衛生活動の強化

　イ　メンタルヘルス対策の強化

　ウ　アスベスト対策の強化

　エ　ストレスチェックの実施にむけた検討・協議の推進

　「現業職場から労働災害を一掃するための職場集会」に取り組む機会に、職場内でのこれらの取り組みの到達度を改めて確認し、とくに重点的に取り組む課題を設定するなど、職場の状況に応じた具体的な取り組みを推進することで、安全管理体制づくりを着実に進めることが必要です。