

安全・衛生自主研究会 2022年度 活動の成果

はじめに

安全衛生・自主研究会は2022年度も引き続き、コロナ禍に毎月の例会を公開講座として開催しました。

10月例会以外は現地参加とオンライン参加の併用で開催し、計9回に延べ187名(うちオンライン67名)の参加を得ました(他研究会との合同開催1回含む)。

例会の報告をまとめて、当自主研究会の成果物(小論文)に代えたいと思います。

4月例会(公開講座)

「働くクルマ」運転の資格を総ざらい

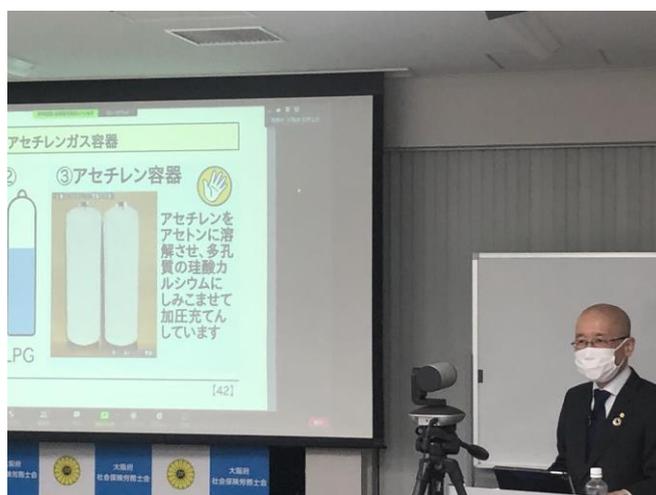
4月8日(金)、安全衛生自主研究会例会では、当会幹事の伊丹匡哉先生による《監督官は見た》シリーズ第5弾「こんな資格をとってみた～講習・教育から知る製造現場の安全衛生～」として、先生ご自身がお持ちの資格や、講師としてご教授されている資格など、いろいろな技能講習や特別教育について、楽しくご講義いただきました。

まずはフォークリフトの運転技能講習についてのお話しでした。リフトには工事現場などでよく使用されるカウンター型や主に倉庫などで使用される省スペースタイプのリーチ型など、いろいろな種類があることや、リフトは後輪操舵のため普通自動車とは反対に外輪差が発生することなど、をお話しになりました。私事で恐縮ですが、私は過去に長らく物流業に従事しており、フォークリフトの免許を保有しておりますので、講習当時のことや現場であった出来事をいろいろと思い出しました。

こういった技能講習の対象かどうかを考えると、いわゆる「働くクルマ」は必要だと判断すれば良いという考え方や、資格管理のコツとして実務的な方法のご紹介など、それぞれのお話は非常に分かりやすく、誰かに説明するときに使える知識が満載でした。

特に建設業や製造業、物流業などではさまざまな資格が必要となりますので、これらの業種に関与されている先生方はもとより、今後こういった業種に関与する可能性がある先生方にとっても実務に活かせるお話をたくさん聞け、大変有意義なご講義でした。

報告者：野口 顕(幹事／大阪北東支部)



5月例会(公開講座)

健康経営と社会保険労務士は相性バツゲン

「社労士だからできる健康経営」をテーマに、当会副代表幹事の玉置敦子先生を講師として、5月13日(金)に公開講座を開催し、16名が参加しました。

前半では、健康経営の定義について、戦略的に実践する経営手法であり、経営的な投資としてとらえる重要性をお話いただきました。次に、健康経営に関する現状と制度として、具体的な数値をもとに、必要は感じているがなかなか実践に結びついていない状況がある一方、「医療コストの削減」「生産性の向上」「企業業績の向上」「モチベーションの向上(組織の活性化)」「イメージアップ」というメリットがあり、投資に対するリターンが大きいことをご説明いただきました。

後半では、幸福の考え方として、happiness(うれしい・楽しいという心理状態)から、well-being(身体的・精神的・社会的に良好な状態)を説明いただき、well-beingを追求するにあたり、社労士と健康経営とは相性が良いことをご説明いただきました。アブゼンティーイズム(健康問題による仕事の欠勤)プレゼンティーイズム(欠勤には至っていないものの健康問題が理由で生産性が低下している状態)による労働生産性の損失は大きく、社労士は健康経営エキスパートアドバイザーの資格取得等により、企業へ具体的な支援を行うことができる旨をお話いただき、講師の勤務先等の取り組み事例もご紹介いただきました。

健康経営を支援する先に、企業・従業員・家族のwell-beingの享受があることを学び、あらためて社労士の社会的意義・役割の大きさを実感する講義でした。

饗場 久晃(幹事/大阪南支部)

6月例会(公開講座)

社労士の支援は？ コロナ禍で深刻化する貧困

6月10日(金)の例会は21人が参加し、精神保健福祉士の柏木一恵先生をお招きし、「コロナ禍で深刻化する貧困 精神障害者の権利は守られたのか？」というテーマで講演していただきました。

まず、ソーシャルワーカーとは、生活で困っていたり、不安を抱えていたり、社会的に疎外されている人々に対し、援助、支援を提供する専門職であり、その活動内容についてもご説明頂きました。

次にコロナ禍における、女性の貧困問題についてシングルマザーの方からの聴き取り内容の中で貧困に対する差別意識や偏見があることによって、とりわけ女性がその被害を受けやすい状況にあることを知りました。また、そのような女性を救済する国の制度がありながらも手続の煩雑さなどが原因で使えない制度になっていることや、行政の相談窓口の対応のまずさにより、相談しにくい状況であることが問題であり、社会保険労務士が支援できることが大いにあったと考えさせられました。

さらに生活保護費の引き下げに対する訴訟についてもお話頂きました。国は社会保障費削減として生活保護の引き下げを実行しました。これに対し、現在全国29都道府県で1000名を超える原告が違憲訴訟を提起しており、国・自治体を相手に裁判で闘っています。これまでに愛知、石川、佐賀、北海道、福岡、京都、兵庫、秋田では敗訴となり原告が控訴している状況ですが、大阪地裁、熊本地裁では原告勝訴の判決が出ています。

生活保護制度は生存権保障の岩盤となっている制度であり、多くの国民に関わるさまざまな制度の基準と連動しているため、今後の判決にも注目していきたいと思いました。



井上 洋一(幹事/大阪いずみ支部)

7月例会(公開講座)

ジェンダー平等とは法的平等を超えるもの

7月13日の例会は、妹尾知則さん(龍谷大学非常勤講師)に「職場におけるジェンダー平等と日本の現状」と題して講演していただき、14名が参加しました。

例会当日、世界経済フォーラムが発表した世界の男女格差の状況をまとめた2022年版「ジェンダーギャップ報告書」によると、日本は116位でした。

妹尾先生は冒頭、これを研究するきっかけのひとつは、授業で、性的マイノリティの権利保障やジェンダー平等に対する学生の関心が高いことに気づいたことだと紹介されました。

講演の主な内容は次のとおりです。

・ジェンダーとは歴史的、文化的、社会的に形成される男女の差異である。社会的につくられた女性像、男性像に外れる生き方は批難され生きづらさを負わせる。

・従って、ジェンダー平等とは男女平等とは違い、法的平等を超えて、性別によって個人の生き方を縛るジェンダーの状態から、多様な個性を尊重する社会に移行することである。

・ジェンダー平等の国際的な動きは女性差別撤廃条約(1979年)に始まる。法的に性差別を無くすだけでなく、性別役割分業の社会的要因を無くす思考と行動を宣言した。

・1997年国連経済社会理事会はあらゆる場面でジェンダーの視点を持つジェンダー主流化によりジェンダー平等を達成することを採択した。例えばこれまで被災地対策を女性の視点から見る事が無かったため、世界的に被災地には性暴力が増加する。

・最近の改革として男女賃金格差の公表。日本でも今年6月7日これを閣議決定した。育児介護休業法改正による「産後パパ育休」の創設等は重要な意義を持っている。

・2006年国連人権機関専門家のジョグジャカルタ原則(性的指向・性自認を理由とした差別の禁止)。日本では改正労働施策総合推進法でパワハラ防止措置義務が明記され、その指針にSOGI*ハラ・アウティング防止が盛り込まれたことは性的マイノリティにとって重要な意義をもつ。

・ジェンダー平等の実現が経済成長につながるとの認識が広がり、投資の指標として個別企業への影響も大きくなる。多様な生き方を認め合う職場が求められている。

過労自死の問題、介護労働=エッセンシャルワーカーの低賃金など、現在の課題、国際動向と日本の職場の現状の対比は、具体的で視野の広がる講演でした。

*「SOGIとは、性的指向と性自認(性同一性)を表し、多様な性を表すことができる概念」当日配布資料から

前田 悦子(幹事/大阪西支部)

9月例会(公開講座)

猶予期間終了に向け、どうする？トラック業界

9月9日の例会は講師の石原清美さん(当会副代表幹事)から、トラック業界の2024年問題についてお聴きしました。49名の参加があり、この問題への関心の高さがうかがえました。トラック運転手は他の職種・業界よりもたいへん長時間労働です。時間外労働の上限規制もトラック運転手については適用が猶予されていますが、猶予期間が終了する2024年3月末に向けてどのように取り組むかがトラック業界の課題となっています。

トラック運転手の賃金ではオール歩合制もよく見られます。その労働時間等についての改善基準(自動車運転者の労働時間等の改善のための基準)も拘束時間の上限設定など我が国の他の職種には見られない規制です。講師から

は賃金の実態、改善基準にいう拘束時間が始業から終業までの通算時間であり休憩時間や手待時間も含むことや、1日の最大拘束時間、休息期間の上限など基本事項もわかりやすくお話いただきました。そして、猶予期間終了に向けて審議会で検討されている改善基準改正について講師が収集している最新の審議状況も紹介されました。

労働時間を管理しない事業者も多いなか、講師はまず運転手の労働時間管理をすべきと説きつづけ、トラック業界に特化して指導されています。業界で導入が進むデジタコは、従来の円形チャート紙を使ったアナログの運行記録装置に代わり、1日、1か月の拘束時間なども自動集計できる優れたものです。しかし、デジタコは運転、休憩、積卸中などの開始、終了時に運転手が装置のボタンを操作してはじめて正しく集計されます。講師はデジタコの装置導入から運転手全員が操作できるまでは時間がかかることも話して指導されているとのことでした。

トラック業界と改善基準改正動向の最新知識だけでなく、各企業の実情にあわせて一歩ずつ指導される講師の熱意も強く伝わってきました。実りある例会に参加できて感謝です。

伊丹 匡哉(幹事/大阪北摂支部)

10月例会(公開講座)

ちょっとした判断ミスが生死の分かれ目に

10月例会は当会会員の泊慶明先生を講師として、「救急疾患とその症状、そこに潜む落とし穴！」をテーマに14日に開催し、15名が参加しました。

前半は、注意すべき局所の痛みを、「くも膜下出血」「急性咽頭蓋炎」「急性冠症候群」「急性虫垂炎・絞扼性イレウス・子宮外妊娠」「急性大動脈解離」を例に解説いただきました。「くも膜下出血」は「警告頭痛」(脳動脈瘤からの微小な出血によって生じる頭痛)に注意、「急性冠症候群」は「放散痛」(患部以外の正常な部位に現れる痛み)に注意、「急性虫垂炎」は「腹膜刺激症状」に注意し、つま先立ちをして勢いよく踵を落とした時に痛みが響けば危険、「急性大動脈解離」はその「触れ込み」が本当か疑ってかかることが重要であることを学びました。

後半は、局所の痛みとは無関係の「劇症Ⅰ型糖尿病」「心臓震盪」に関する解説で、「劇症Ⅰ型糖尿病」は異様な喉の渇き、「心臓震盪」(胸部に衝撃が加わり心室細動を誘発、心停止に至る)発生時に生じる「あえぎ呼吸」は正常な呼吸ではないので、ためらわずにAEDを使用することを学びました。

残り時間でケーススタディも実施いただき、医療現場の生々しい状況も聞くことができ、普段の社労士業務では知る事のできない内容ばかりで大変勉強になりました。また、ちょっとした判断ミスが命取りになるということに恐ろしさを覚えるとともに、医師に対して我々患者側も症状や発生状況等を的確に伝えることの重要性をあらためて認識するに至った講義でした。

饗場 久晃(幹事/大阪南支部)



コロナ禍のストレス増加による自殺も

11月11日の例会は安全・衛生自主研究会と審査請求・訴訟手続自主研究会との合同公開講座として弁護士の西川翔大先生をお招きし、「コロナ禍における働き方の課題と過労自死の実態」というテーマで講演して頂きました。参加者は20名でした。

コロナ禍の自殺の概況では女性の自殺者が増加していること、コロナ禍の働き方の変化として「労働時間の変化」「テレワークの普及・促進」「副業・兼業の普及・促進」等について解説して頂きました。

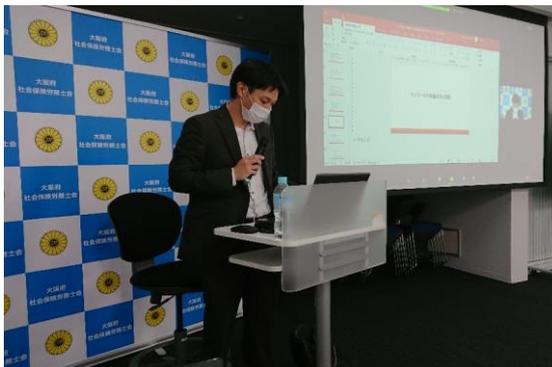
「労働時間の変化」では長時間労働の雇用者の割合は減少しているが、コロナ対応に追われる医療関係者は長時間労働(過労死ライン超)となる人が多数見られます。また規模の小さな事業所では長時間労働からストレスにより自死された事例を紹介して頂きました。

「テレワークの普及・促進」では、通勤時間を無くすることができるという大きなメリットと、適切に休憩が取れない、私生活と仕事の区別が難しく結果的に長時間労働になるといったデメリットがあります。さらに同僚や上司とのコミュニケーション不足からストレス増加となり、自殺に至った事例も紹介して頂きました。

「副業・兼業の普及・促進」では、人材育成や優秀な人材の流出防止、所得増加などのメリットと、就労時間の増加による本業への支障や労働者の健康問題などのデメリットがあることが分かりました。

本日の講演では、コロナ禍で働き方が様々に変化したことにより、今までにない原因での過労自死があることを知りました。このような過労自死を防ぐためにできることは何かを考える良い機会となりました。

井上 洋一(幹事/大阪いずみ支部)



1月例会(公開講座)

パソコンでOK！化学物質のリスクアセスメント体験

1月例会(公開講座)は当研究会レギュラー講師の中川潔先生に「化学物質の自律的管理に向けた法改正とリスクアセスメント」と題して講演いただき、19名が参加しました。

労働安全衛生法の新たな化学物質規制が昨年4月から施行され、化学物質の管理が厳しくなります。そこで今回の講座では、法規制の改正内容の概要説明と“クリエイトシンプル”を使ったリスクアセスメントの実習を行っていただきました。

化学物質は現代の産業にも暮らしにも不可欠なものです。一方化学物質は人体に危険・有害でもあります。そのため作業方法、保管方法などをより安全に取り扱わなければなりません。

化学物質を原因とする労働災害は年間450件程度で推移しており、がん等の遅発性疾病も後を絶ちません。有害な物質は法で規制していますが(法規制管理型)、化学物質は日々新たに製造されており、法規制のない物質の災害が発生しています。

化学物質のリスクアセスメントは労働安全衛生法により実施が義務づけられています。リスクアセスメントの結果により危険性、有害性を推定し、労働者の健康障害防止措置の必要性を判断するもので、労働衛生管理の3管理の基準となるものです。

対象化学物質は674種類から約2900物質に拡大されます。リスクアセスメント対象物に関する事業者の義務も強化されます。法改正の対応に役立つ実習の一部を紹介します。

パソコンで厚労省・職場の安全を応援する情報発信サイト“職場のあんぜんサイト”を開きます。ホームの項目別の右端“化学物質”を選びます。

「化学物質のリスクアセスメント実施支援」の見出しの下に「リスクアセスメント支援ツール」の「詳しくはこちら」をクリック。左列に各種ツールが表示されます。4番目の「クリエイティブシンプル」の欄右列「CREATE—SIMPLEEver2.4.2」これを開きステップ1-3に記入して評価を導き出します。一度ぜひ試してみてください。

時間に対してボリュームいっぱい研修内容でした。普段身近でないテーマかも知れませんが、労働者と職場の安全のためにご確認ください。会場からの質問で、運送業で化学物質を運搬している場合、ドライバーは内容物には触れることはないが、規制の対象事業者になるか、という質問がありました。答えは万一の事故も想定されるので、対象になるでしょうということでした。

前田 悦子(幹事/大阪西支部)



2月例会(公開講座)

メンタルヘルスへのサポートは社労士でこそ

2月10日(金)、安全衛生自主研究会例会では、「メンタルヘルス対応の考察～企業から求められる社労士となるために～」として、当会幹事の饗場久晃先生にご講義いただきました。24名が参加しました。

精神疾患を有する患者数が増えている昨今の社会環境や、メンタルヘルス不調となった労働者を抱える企業の問題点を詳しく解説いただきました。最初は気遣っていた同僚や上司も、業務負担が増えてその期間が長引くことで心境に変化が現れてくるが、人間だから仕方がないというお話をされましたが、現場のリアリティが伝わり説得力のあるものでした。

また、職場復帰支援にあたり、5つのステップを踏んで実施していくことと、各ステップで会社が対応すべきポイントや社労士がサポートできることを解説いただきました。特に社労士がサポートできることのお話においては、休職関連規定の整備やその公平な運用の指導、復帰後の再発防止のための支援などのお話をお聴きして、企業規模が小さければなお、事業主からはそういったサポートを多く求められるだろうと思いました。

タイトルに違わず、社労士に必要とされる対応について、具体的にかつ網羅的に話しいただき、開業、勤務を問わず、大変有意義なご講義でした。

野口 顕(幹事/大阪北東支部)