

# 安全・衛生自主研究会 2023年度 活動の成果

## はじめに

安全衛生・自主研究会は2023年度も、会場とオンラインの併用で毎回の例会を公開講座として開催しました。9月には4年ぶりとなる会社見学会を開催しました。

計9回に延べ219名(うちオンライン69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)に代えさせていただきます。

## 4月例会(公開講座)

### 退職強要のパワハラ研修が労災請求認定

4月12日、週刊誌等でも報じられた大学職員に対する退職強要研修事件の職員側弁護士・立野嘉秀さんをお招きし、事件の経緯とハラスメント被害労働者への配慮、社会保険労務士の役割について講義いただきました。(会場参加21名・オンライン参加6名)

講師によると問題の研修があったのは2018年。大学が依頼したコンサルタント会社の研修講師が職員に「腐ったミカン」等と発言。研修受講18名中10名が退職しましたが、後に講師が弁護士として受任する3名は自分からは退職せず、うつ病等で休職。その後、休職期間満了で退職扱いとされました。2名は審査請求後ですが、2022年に3名の労災請求が業務上認定され、地位確認等の訴訟は係争中とのことです。

質問権行使で問題点を明らかにした労災審査請求の経緯も詳細な説明がありました。また、パワハラの直接の相手方だけでなく周囲で影響を受けた者も含む被害労働者への配慮のあり方にも言及され、企業が再発防止措置を講じるために社会保険労務士の果たす役割は大きいとも述べられました。

研修講師の仕事は人の成長や幸せを思う気持ちもあって始めることが多いはずですが、この事件ではそうした職業の人が加害行為に及んだとのこと。私たち社会保険労務士にも同様の依頼があるかもしれません。企業にはパワハラ防止の方針が必要とのことでしたが、社会保険労務士の私にとっても理念・方針を公開し、不当な依頼は受けないことが大切だと改めて考えました。

伊丹 匡哉(幹事/大阪北摂支部)

## 5月例会(公開講座)

### 多様性を受け入れることの重要性について

5月例会は、NPO法人DDAC(発達障害をもつ大人の会)代表の広野ゆい先生を講師にお招きし、「職場における発達障害への対応」をテーマに、5月12日(金)に公開講座を開催いたしました。

広野先生にはこれまで2度登壇いただき、毎回ご自身の経験も踏まえた具体的なお話を聞くことができるので楽しみにしておりましたが、今回も、基本的な理解から対応の仕方までを、当事者・支援者両方の目線から分かりやすく解説をいただき、大変参考になりました。

講義の内容についてですが、前半は、大人の発達障害の現状や、発達障害についての理解のポイントを中心に説明いただきました。かつては自立支援法の対象ではなかった時代から、現在では障害年金の裁定請求も

できつつある状況に改善されているそうです。そもそも自覚のない当事者も多く存在していて、就職してから診察を受け発達障害と診断される方も多いようです。

後半は、発達障害者への合理的配慮について、職場で実際に受け入れる際の考え方や対応の工夫について具体的に説明をいただきました。その中でも、相手のできないところではなく、できるところを探すという「ストレングス視点」をもつことの大切さを強調されていました。

実際の職場での対応は何かと大変とは思いますが、多様性を受け入れることで視野が広がり、発達障害者のみならず高齢者や持病をかかえる方など、誰もがいきいきと働ける環境づくりを行っていくための支援を行うことができるのは、我々社労士だと思います。あらためて社会的な役割を自覚し、様々な取り組みを行っていくべきと感じた講義でした。

饗場 久晃(幹事/大阪南支部)

## 6月例会(公開講座)

# 時間外労働削減だけですまない「2024 年問題」

6月9日、運送業社労士として活躍されている石原清美さんに、昨年に続いて運送業界の「2024年問題」の講演をいただき、40名(会場25名、オンライン15名)が受しました。今回の講演はタイトルのとおり「2024年問題」の今するべき対策はなにかを、事例を交えてお話していただきました。

まずはトラック運転者の賃金値上げです。ではどうやって実現させるか。

トラック運転者の労働時間等の労働条件改善にむけ、国交省は平成30年貨物自動車運送事業法を改正して、令和2年4月「運賃が運送の対価であることを明確化するため、運賃の範囲を明確化」し「標準的な運賃」を定め告示しました。原価を回収出来る運賃によって、法令遵守の事業運営が成り立つのであり、これを活用して賃金の原資である運賃の値上げを実現するとりくみです。

トラック運転者の時間外労働を減らし、安全で安定的な事業の継続は労働基準法、貨物自動車運送事業法など関係法令の遵守は不可欠です。トラック運送事業の所管は、「人」は労働基準監督署、「車両」は国交省の運輸支局と分かれています。両者は相互通報制度によって連携して指導、監査を行っています。

改善基準告示に定めのある「点呼」は健康管理、時間管理、業務改善につながり、「運行記録計」では運行状況の確認、改善点の発見等、トラック運送業界にとって時間管理は特に重要な課題となっています。2024年4月から適用される改正改善基準告示では、拘束時間、休息期間、連続運転時間等の時間管理がポイントになります。トラック運転者の労働時間の起算時刻などのルール、1日の仕事の流れ、ドライバーさらには荷主の理解と協力を得る取組など、講演の中でも実例のご紹介がありました。

前田 悦子(幹事/大阪西支部)

## 7月例会(公開講座)

# 工夫と熱意が伝わる「講師体験」

7月14日(金)、伊丹匡哉先生(当会幹事)による「監督官は見たシリーズ第6弾・安全教育 社会保険労務士の講師体験～生産現場から学んだ安全の話～」に24名が参加しました。

職長教育や技能講習の講師としての体験を基に生産現場の安全についてのお話をいただきました。

まずは「こんな講師をしています」というテーマでは、事例として石綿や乾燥設備の作業主任者講習につい

てご説明をしていただきました。建築物等の解体・改修の事前調査義務があり、2023年10月からは講習を修了した者が実施する義務も発生するとのことでした。

次に「こんな工夫をしています」というテーマでは、事例として有機溶剤作業主任者講習の有機溶剤の区分の仕方について、混合有機溶剤の場合、有機溶剤の種類と重量パーセントにより有機溶剤の区分を行う手順を図示して説明をしていただきました。これは、法令をそのまま読んだだけでは、内容を理解できない方もいらっしゃると思われ、非常に分かり易かったと思います。

また、ヘルメットの着用義務に関するクイズでは、作業によってはヘルメット着用の法的義務がないものがあることに驚きました。

「こんな話もしています」というテーマでは、職長教育について安全衛生の知識や教育・指導法について紹介していただきました。安全衛生の取り組みに関しては、どの企業にも課題があり、それぞれの企業の実情に合わせた取り組みを継続的に実施することが重要であることを再認識しました。さらにこれらの取り組みにより、安全衛生に関わる人を1人でも増やしたいという講師の思いも伝わりました。

井上 洋一(幹事/大阪いずみ支部)

## 9月事業所見学会(公開行事)

# 「障害者が主人公のあたたかい施設」実感した見学会

コロナ禍のため4年ぶりとなった会社見学会を9月14日におこない、14名が参加しました。“ケアワークの大切さを改めて考える”障害福祉事業所見学会のテーマで、東大阪市に多くの施設を展開する社会福祉法人ひびき福祉会を見学しました。

近鉄奈良線河内永和駅から徒歩10分、朝ドラ「まいあがれ」のロケ地となった高井田地域の工場群にある鉄工所の自社ビル4階の「ハイワークひびき」を訪ねました。知的障害者の就労支援施設として、お菓子(マドレーヌなどの焼き菓子)を生産する工場で、職員の指示に従い、20名近い利用者が懸命に仕事に取り組んでおられました。毎月の売上目標を設定し、達成を目指すことで、就労支援(B型)としては高い水準の賃金を実現しています。

見学者一行は、ここからひびき福祉会のマイクロバス(運転手は事務局長)に乗り込み、法人の運営する数箇所の施設の前を通って、八戸ノ里にある法人本部へと向かいました。コロナがまた流行の兆しを見せているため、重い障害のある利用者のための生活介護の現場を見学することは叶わず、グループホームとショートステイの施設を見学しました。築5年の真新しい施設で、機械浴などの設備の説明も受けました。

その後、法人の役員による講義を受けました。無認可作業所時代から社会福祉法人認可(1984年)後の40年余りの歩みは、養護学校(現支援学校)卒業後の障害児、家族や先生たちの願いである「自宅から通える職場」づくりから始まり、毎年の卒業生に応えるために次々と施設を増やしていったこと。様々な願いにこたえるため、グループホーム、ショートステイ、障害者相談支援センター、学びの場(自立訓練)づくりなど事業を展開してきたこと。障害者を巡る制度が大きく変わり、福祉事業への民間参入が進む中、「障害者の人権がどこまで守れるか」「利益追求になっていないか」と気を付けていること。利用者の人生を豊かにするために、日中活動のメインに労働を位置づけ、職員は制度をよくするための学習や運動に取り組んでいることなどが語られました。現在の課題として、職員の人材不足、コロナの影響もあって経営が安定しないことなども示されました。

最後に就労支援施設でつくる物品(焼き菓子、東大阪市のふるさと納税返礼品でもある点心など)の販売もあり、大満足で見学会を終えました。近くのお店で開いた懇親会も大いに盛り上がりました(「アレの日」でもあり午後7時過ぎに終了)。

参加者の感想では、「実際に現場を見学させていただいた事で、とてもイメージが付きやすかったです。「主人公が障害者ご本人であることを感じさせるあたたかい施設でした。また仕事のクオリティの高さや、「障害者だからという甘えや妥協をせず、可能性を信じ挑戦する姿勢が素敵だと感じました」などの声が寄せられました。

喜多 裕明(代表幹事／大阪東支部)



## 10月例会(公開講座)

### ジェンダー平等による多様性が企業の課題解決につながる

10月13日、「職場におけるジェンダー平等の実現をめざして」をテーマに例会を開き、20名（会場12名、オンライン8名）が参加しました。講師の妹尾知則さん（龍谷大学非常勤講師）には昨年7月の「ジェンダー平等と日本の現状」についてのご講演に引き続き、今回はジェンダー平等を実現する課題と方向性についてお話ししていただきました。

講義の要点は次のとおりです。

1 ジェンダーとはなにかは理解されにくい。それは誰かとの関係性の中でつくられる男らしさ女らしさであり、社会的につくられた関係とそれにもとづく女性像・男性像が、人々の生き方を縛り、性に基づいて地位や権利保障に格差が生まれることである。

2 2023年6月世界経済フォーラム発表のジェンダー指数146か国中日本125位。教育と健康ではトップクラスながら政治と経済の値はともとても低いのが現実である。

3 ビジネスと人権。1990年代後半以降経済と人権の結びつきが強く意識され始めている。ジャーニーズ事務所の性加害問題による広告契約の打切りはビジネスと人権の取組の一例でもある。ESG（環境、社会、ガバナンス）投資の広がりの中でジェンダー平等は重要な指標となっている。

4 ジェンダー平等による多様性は、同質性が高いことによるリスクを回避する。多様性の強みは、自由にものが言える雰囲気を生み多様な意見を反映できること、それは企業の課題、労働力確保、ビジネスモデルの改革、企業の社会的責任の課題解決等に活かされる。

5 男女間の賃金格差は女性7割。離職理由は育児よりも「責任ある業務を任せてもらえない」こと。産休、育休明けの短時間勤務と善意の「マミートラック」はキャリアの展望を持たなくする。働き方のジェンダー平等こそ重要な課題である。

6 経営者、上司による意識改革と無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）の克服は不可欠であり、女性が管理職をめざせるように、新しいリーダー像が求められている。またジェンダー平等は労働法制とともに税・社会保険の政治的解決なしには実現しない。

世界的な動向を背景に、日本ロレアルやリクルート、大橋運輸の先進的な取組、中国電力事件における裁判官のアンコンシャスバイアスの例、メルカリ経営層の意識改革の取り組み例、吉野家元常務の発言の意味など、事例の紹介はとても興味深く聞きました。

会場からは、ノーベル賞受賞者の発表の時期でもあり、経済学賞にはアメリカハーバード大学のクラウディア・ゴールディンさんが労働市場で女性が果たしてきた役割に関する理解について受賞したこと、ジェンダー平等の考え方と例えば労働組合の女性部など、女性だけで組織することとの整合性はどうか、ジェンダーギャップと風習との関係も深いのではないかという発言がありました。初めて知ったことが多く、参加の意義を感じました。

前田悦子(幹事/大阪西支部)

安全・衛生自主研究会 & 審査請求自主研究会 11月例会(公開講座)

## 過労死のない社会を目指す闘いは続く

11月は、厚生労働省の定める「過労死等防止啓発月間」です。これに合わせ、安全・衛生自主研究会、審査請求・社会保障自主研究会との合同公開講座を11月10日に開催いたしました。(会場参加17名・オンライン参加11名)

「過労死をなくす取り組みのあゆみと課題」という題目にて、長年にわたり過労死・過労自殺・労災事件に取り組みおられる大阪弁護士会所属の岩城穰先生と、過労死遺族であり、現在、全国過労死を考える家族の会・代表世話人をされている寺西笑子様との対談形式で進められました。

まずは岩城先生から、過労死問題と過労死をなくす取り組みの歴史についてご説明をいただき、続いて寺西様から、夫を過労自殺で亡くし、真相究明、夫の名誉回復に10年9か月を要した長い闘いの歴史をお話いただきました。寺西様が闘いを始めた1996年は、精神障害の認定基準の制定前です。労基署も弁護士も後ろ向きで、つらい思いをされながらも、過労死110番を通じて岩城先生とも出会い、怒りをエネルギーにして和解成立に至るストーリーは、大変重い内容ではありましたが、話に引き込まれていきました。

続いて岩城先生から寺西様へのインタビュー形式で、労災申請・裁判に始まり、2008年に全国家族の会の代表に就任され15年目を迎える現在までの、その時々のお考えや思いについて、順を追ってお話をさせていただきました。当初、取材に全く応じない、知られたくないという姿勢から、ガイドラインの作成・支援団体の後押し・労災認定などを経て、表舞台に立つようになり、家族会としてやるべきことを行いたいとの思いに至る心の変化が、大変に伝わってきました。

後半は、過労死防止法制定の取り組みについて、2008年の発端から2014年の成立とその後の取り組みに関する岩城先生からのお話と、家族の会として署名活動、地方議会への働きかけ、国会議員への働きかけを3つの柱にして、制定に奮闘された寺西様のエピソードが語られました。国会議員に陳情する状況や、法制定に至るエピソードは生々しく、過労死防止法制定には、大変なご苦勞があったことを学ぶことができました。

最後に、これまで過労死問題に関わってこられたお二人の感想と、今後に関するお話をいただきました。全体を通して、予定時間を大きく過ぎるほど、大変に盛り上がりました。当たり前ですが、死んでからでは遅い、取り返しがつきません。まずは、見て見ぬふりをしない、過重労働の方を見かけたら、相談に真摯に向き合い、適切な機関を紹介するなど、社労士として、あらためて過労死・過重労働防止に向き合っていきたいと感じた対談でした。

饗場 久晃(幹事/大阪南支部)

## 1月例会(公開講座)

# テールゲートリフター災害防止は特別教育から

1月12日(金)の安全・衛生自主研究会例会は、「テールゲートリフター災害防止」と題して中川潔先生にご講演いただきました。20名(うちオンライン6名)が参加しました。

陸上貨物運送事業の労働災害の死者数のうち、交通事故の割合が年々下がってきているものの、運転業務以外の荷役作業での災害の割合が増えています。

そのような状況であるため、荷役作業に関する以下のような安全対策が強化されます。

1. トラックの荷台からの墜落・転落による危険防止対策  
昇降設備の設置義務の拡大及びヘルメットの着用義務の拡大(令和5年10月施行)
2. テールゲートリフター作業における安全対策  
特別教育の義務化(令和6年2月施行)
3. ロールボックスパレット取扱い作業における安全対策
4. フォークリフト作業における安全対策
5. 荷主等庭先での荷役作業についての荷主等の役割
6. 事業者・労働者の安全意識の向上・支援等

次にテールゲートリフターの作業における作業方法及び作業時の注意点について動画を用いてご説明して頂きました。リモコンのボタン操作で荷の昇降が可能であり、操作自体は難しくはありません。よって操作方法に関する教育が十分行われていない人が操作することで、事故が発生する状況となります。

また災害事例としてプラットホームからの墜落災害、荷物の転落による下敷きによる災害、作業員の転落災害、挟まれによる災害等の災害原因とその防止対策についてご説明頂きました。

教育や安全対策を実施したとしても、必ずヒューマンエラーは発生するものであるため、「〇〇かもしれない」という意識と「危ないときは逃げる」ことを徹底させていくことが重であることを再認識させていただいた講演でした。

井上 洋一(幹事/大阪いずみ支部)

## 2月例会(公開講座)

# 「今、ここ」を意識し、マインドフルネスを感じよう

2月9日(金)、「マインドフルネスの科学と実践産業医実務を通じて」という題目にて、当会会員の泊慶明先生にご登壇いただき、23名(会場14・オンライン9)が参加しました。

はじめに、マインドフルネスに関する概論について説明をいただきました。マインドフルネス=瞑想と思っている方も多いと思いますが、瞑想に限定されるものではなく、「今、ここでの経験に、判断や評価を加えることなく能動的な注意を向けること」です。つまり、過去や未来から切り離し、現在を感じるこそ、マインドフルな状態です。本日の講義では繰り返し、最重要事項として、現在を感じる、気づくことの大切さをご教授いただきました。

次に、科学的エビデンスについてご紹介いただきました。ストレス反応の低減、うつ病に対する効果のほか、食事について考えることにより、血圧の低下にもマインドフルネスは寄与するそうです。

その後、脳の中のキープレイヤーとして、「扁桃体」(感情のスイッチ)と「島」(気づきのセンサー)をご紹介いただき、特に、「島」を鍛えることで気づく力を養い、自動操縦(無意識下の行動)から意識的に脱

却することの重要性を学びました。また、気づくまでがマインドフルネスですが、気づきの力を高めることで、脳は新たな自己選択ができるようになり、自然発生的に湧き上がってくる「評価」や「判断」を手放すことができるようになります。

最後に、マインドフルネスの実践として、呼吸瞑想について実際にワークを行ったほか、いくつかの実践方法をご紹介いただきました。

講義内でも話がありましたが、負の感情に気づかないままに時間が流れますと、うつ病を発症するリスクが高まります。顧問先からメンタルヘルスに関する相談があれば、実際に顧問先で起きている問題について、マインドフルネスの観点が解決の一助になることもあるのではないかと思います。

ぜひ皆さんも、まずは自ら学び、実践してみることをお勧めいたします。

**饗場 久晃(幹事/大阪南支部)**

