



2017年5月1日 第122号 北九州労健連ニュース

TEL 093-871-0449 FAX 093-872-3695

〒804-0094 北九州市戸畑区天神 1-13-13 シルム天神 1F

北九州労働者
の健康問題連
絡会議 発行

<http://rokenren.com/>

3月22日(水)18時30分より、北九州生涯総合学習センターにおいて、第8回ROUAN塾「職場巡視の仕方・視点Ⅰ：職場巡視のポイント」について、健和会労働組合の門岡俊さんが講義をおこないました。

職場巡視の目的

- ① 企業・事業場そのものを理解する。
労働者の表情やあいさつなど、企業組織の文化や経営者の方針の浸透度などがわかる。
- ② 安全衛生上の課題を指摘する。
- ③ 業務内容を理解する。



具体的着眼点 (17項目)

- ① 温度条件、②空気の清浄度、③採光、④音・振動、⑤有害物質の取り扱い、⑥保護具、⑦環境対策設備、⑧作業方法、⑨各種作業の洗い出し、⑩作業性の確認、⑪作業場の雰囲気、⑫通路・作業場、⑬付帯設備、⑭整理・整頓・清掃・しつけ(5S)の状況、⑮現場での諸活動状況の確認、⑯要配慮者・要注意者の確認、⑰緊急事態への対応

////////////////////////////////////

職場巡視をしたこともない自分が、今回「職場巡視のポイント」についての講義をおこなうことになり、本当に自分できるのかと不安で、講義を終えても大丈夫だったのか心配です。し

かし、職場巡視についての様々な資料を読んでいく中で改めて重要性を学び、また学習した前後では全く視点が違うということを知りました。毎回、職場巡視を行う際は、事前に少しでもその職場の視点について学習の時間を入れるべきだと思います。労働安全衛生について学習できる場はそう多くないと思います。今回、ROUAN塾の講師をすることで大変ではありましたが、自分自身も本当に勉強になりました。

健和会労働組合 書記長 門岡 瞬

今回第8課では、「職場巡視の仕方・視点」について学習を行いました。会社で、安全衛生委員として職場巡視を行った事はあるが、深く学習した事はなく正直なんとなく周りを見ながら巡視を行っただけでした。今回職場巡視のポイントを具体的な着眼点として17項目教わり、巡視の時に何に気を付ければ良いか理解することが出来ました。

ROUAN塾実行委員 細石さん

4月19日(水)18時30分より、戸畑生涯学習センターにおいて、第9回ROUAN塾「職場巡視の仕方・視点Ⅱ」を開催しました。病院と建設現場の職場環境の実態を持ち寄り、ディスカッションを2班に分かれておこないました。



安全衛生委員会設置しました。(KOH0 株式会社)

- ROUAN 塾参加を評価され先導役に -

2017年1月、KOH0株式会社は社内に安全衛生委員会を設置いたしました。委員会構成は経営陣と社員からそれぞれ2名選出した4人体制で、毎月一回の職場巡視と委員会の開催を定例化するべく取り組んでおります。

以前から経営は労働環境の改善を経営課題として捉え、市の外郭団体経由で相談会を実施する等に取り組み、また、私たち労働組合は安全安心な労働環境を実現するため北九州労健連主催のROUAN塾に参加して学習に取り組んでおりました。

このように取り組みを進めるなかで安全衛生委員会の設置は経営、労組両方にとって意識するところでありました。

そして2016年の経営から労組への委員会設置の呼びかけをきっかけとして安全衛生委員会

活動開始に向けて具体的に協議していくこととなり、弊社の新年度となる2017年1月から委員会の運営をスタートすることになりました。

委員会の運営についてROUAN塾への参加を評価した経営より社員側に船頭役を任されたものの、学習経験を活かしたスムーズな運営が出来ているとは言えない現状であり、知識と経験は違うことを実感しています。

前途は多難ですが、仲間の組織を見習い、積極的な学習参加を続けながら労働環境改善に取り組んでいくことで地域の、ひいては社会の労働環境改善に貢献していきたいと考えます。

ご指導ご鞭撻の程何卒よろしくお願い申し上げます。
KOH0 労働組合 藤岡元気



空前の組合員拡大 (前年度比226%)

- 福建労北九州支部 -

福建労北九州支部では1月からの組合員拡大月間において、4月20日現在で265人(前年度比226%)が新規加入しています。

空前の組合員拡大の背景には、国交省が進める「社会保険未加入対策」への対応と、元請企業らの誤った指導による混乱から福建労に多くの相談がよせられていることがあります。

国交省が進める「社会保険未加入対策」は、持続可能な建設産業とするため、若年技能労働者の確保を福利厚生確保と結び、製造業並みの社会保険加入を進めること、それに伴い下請事業者を含めて法定福利費の確保を国、地方自

治体、業界団体を通じて同時に進めているものです。加えて2017年4月1日より、適正な社会保険適用がない技能労働者は現場に入場させないことが徹底されています。

この取り組みは、請負契約で建設作業に従事する者と雇用契約で建設作業に従事する者を明確に分け、これまでの重層下請構造の末端で働く建設労働者に見られる「使用されるが雇用されず」の状態を解消する政策です。

これにより建設労働者の雇用が進み労働者保護を受けることができ、社会保険など適正な保険関係を適用することから建設労働者の福利厚

組合からの大切なお知らせです！

『適正な社会保険の加入』をご確認ください

上位企業等から協会けんぽに
入れと言われる

個人事業所は
どうすればいいの？

国の社会保険未加入対策により公共工事等の現場で社会保険の加入の確認が強まっています。自分の会社やそこで働く労働者は？一人親方は？下記を参考に加入すべき社会保険の確認をお願いします。わからないときは、組合へご相談を！

◆あなたはどこに該当しますが、ご確認ください！

	健康保険		年金	雇用保険
	A 法人事業所	協会けんぽ	建設国保 (適用除外申請)	厚生年金
B 個人事業所 (従業員5人以上)	協会けんぽ	建設国保 (適用除外申請)	厚生年金	雇用保険
C 個人事業所 (従業員5人未満)	市町村国保	建設国保	国民年金	雇用保険
D 一人親方	市町村国保	建設国保	国民年金	加入義務なし (入れません)

ご注意！
健保適用除外をして
いる事業所は違法です。上位企業
や自治体からおかし
いと言われたら
組合にご相談を！

○は社会保険の強制適用事業所。上記のとおり加入していれば適正な加入となります。

生を確保し、モノづくりの魅力に見合った労働条件の確保から若年技能労働者を取り戻すといったメリットが見込まれます。

国交省は2011年度から5年間を移行期間として周知し、福建労も上部団体の全建総連と共に周知を進めてきましたが、下請事業者の対応はぎりぎりの2016年度末に押し寄せてきており、福建労はその相談と対応に追われる日々となっています。

この間に加入した組合員は口々に「上部企業から雇用保険が必要と言われてきた」「社会保険に入るために法人化しないといけないと言われた」「請負契約で使ってきた熟練の一人親方を今更雇用契約にできない」など、誤った指導への不満も含めて相談が寄せられています。

同時に進められている下請事業者を含めた法定福利費の確保では、公共工事における設計労務単価(※2)を2013年4月以降5度も引き上げ、2012年度比で約40%上昇(日当で約5,000円増)となっています。

しかし、2016年6月の福建労賃金実態調査では、全職種の平均日当は常用13,910円(前年比+129円)、手間請15,757円(前年比+366円)、月給制273,672円(前年比△3,116円)であり、総平均日額から年収を計算すると3,450,960円(前年比+4,121円)とほぼ横ばいです。このデータからも末端で働く建設労働者には上がった設計労務単価の影響がほとんど反映されてい

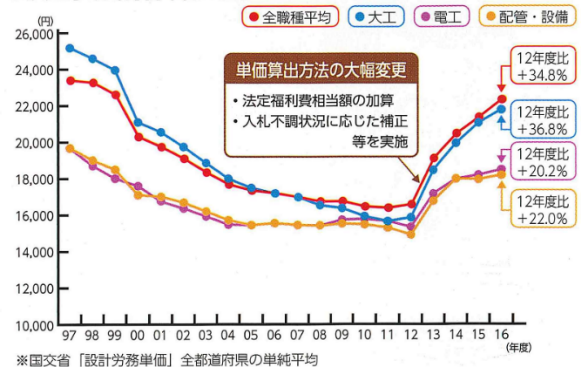
ないことが明らかとなっています。

国交省は2月、社会保険の原資となる法定福利費を内訳明示した見積書(標準見積書)活用状況の調査結果をまとめ、すべての契約で下請に提出を指導している元請は35.5%(2015年度29.3%)に上昇。一方、下請従業員が未加入の場合に“未加入のまま現場入場”は16.5%(2015年度28.7%)と減少。「未加入者の入場を認めない下請指導ガイドラインが浸透している」としました。

下請への指導では、全体の79.9%が法定福利費を見積書に含めるよう指導していたとする一方で、下請企業から標準見積書の提出を受けた割合は“かなりある(8割以上)”が21.9%、“おおむねある(5~8割)”が24.8%で、合わせて半数を占めています。

提出を受けた元請企業の反応は“全額を支払う契約とした”が54.0%、“見積もり総額は減額したが法定福利費は減額しない契約を行った”が37.1%となっており、「全額支払い」と「法定福利費は認めるが総額は減額」のせめぎあいとなっています。

公共工事設計労務単価の推移



また来年度運用が見込まれている建設技能者の履歴や資格を登録する「建設キャリアアップシステム」の導入も控えており、激動の変化の中、適正な社会保険の加入と費用の請求、建設労働者の適正な労働条件確保と未来の担い手づくりへ、福建労組織の拡大と運動の強化が求められています。

(福建労北九州支部・平安将隆記)

医療従事者の 夜間労働と改善

健和会労働組合執行委員長 八木和也

医療の現場は、いのちと向き合う現場のため、24時間体制の業務が求められることは当然のことです。しかし、当然のごとくある夜勤交替制労働の整備はまだまだ遅れていると言わざるを得ません。夜勤労働の有害性は労働者の健康被害を生み、また、夜間労働は医療・介護の安全性に直結する課題です。

1. 夜勤交替制労働の健康リスク

2007年にWHOの国際がん研究機関は、「交代勤務はおそらく発がん性がある」と認定しました。発がん性因子の5段階の基準で2番目です。1番目は、人間でも動物でも発がん性が確認されたもの（アスベストなど）で、夜勤交替制労働は2番目に発がん性が高く、動物実験では発がん性の根拠があると指摘されています。

2. 夜勤交替制労働の安全性への影響

夜勤の安全性のリスクをわかりやすく示すために、トラッキング作業（ゆっくり動く点を軌道から外れないように追っていく）について、夜間の作業と日中にアルコールを飲ませて作業する場合を比較した研究があります。この研究によると夜間帯の作業成績は、日本の酒気帯び運転のアルコール濃度（0.03%＝ビール1本を飲んだ時の酔酩度）と同じかそれより悪い水準となっています。特に明け方の成績が低下しています。酒気帯び運転状態で夜勤をしていることになります。

3. 間違った三交替「逆循環の圧縮勤務」

夜勤のない8時間労働の場合、勤務と勤務の間隔は、16時間で一定です。これに対して、一部の勤務間隔を短くして、一部の勤務間隔を長くすることを「圧縮勤務」といいます。

「深夜 例) 0時～9時 ⇒ 準夜 例) 16時～1時」(逆循環)は、勤務間隔が32時間ありますが、週の労働時間を減らさなければ、他の勤務間隔を縮めるしかありません。逆循環の「日勤 例) 8時～17時 ⇒ 深夜 例) 0時～9時」「準夜 例) 16時～1時 ⇒ 日勤 例) 8時～17時」は、勤務間隔が8時間未満のきつい勤務です。

Group	発がん性リスク
Group 1	「発がん性がある」 107因子:アスベスト、カドミウム、アルコール飲料、受動喫煙を含む喫煙など
Group 2A	「発がん性がおそらくある(probably)」 59因子:サーカディアンリズムを乱す交代制勤務、ディーゼルエンジンの排ガスなど
Group 2B	「発がん性があるかもしれない(possibly)」 267因子:携帯電話、ガソリンエンジンの排ガス、鉛など
Group 3	「発がん性が分類できない」 508因子:原油、カフェイン、お茶、ヘアカラーリング、外科インプラント・その他の異物など
Group 4	「発がん性がおそらくない(probably)」 1因子:カプロラクタム(ナイロンの原料)

4. 心身にやさしい「正循環」・「週32時間」へ

日本医労連は、夜勤交替制労働の1日8時間以内・勤務間隔12時間以上・週32時間以内、大幅増員国民負担軽減を求める「夜勤改善・大幅増員署名」に取り組んでいます。

医療・介護労働者の働き方は、安全・安心の医療・介護に直結します。「夜勤は有害業務、保護と規制は当たり前」の世論を大きく広げ、国会で夜勤交替制労働の改善を審議させ、実効ある労働時間規制を目指します。