



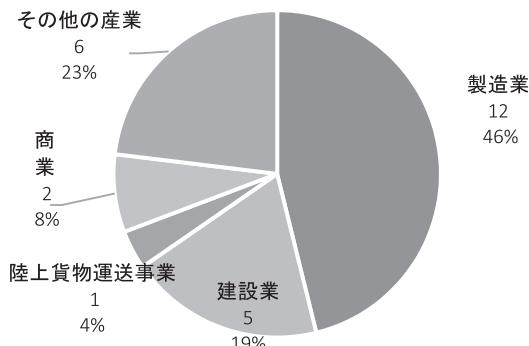
連合愛知安全衛生センターだより

愛知県労働者安全衛生センター 〒456-0002 名古屋市熱田区金山町1丁目4-18 ワークライフプラザあろ 3F
TEL(052) 684-0003 FAX(052) 684-0303 連合愛知ホームページからも閲覧できます <http://www.rengo-aichi.or.jp>

2021年愛知県における死亡災害発生状況

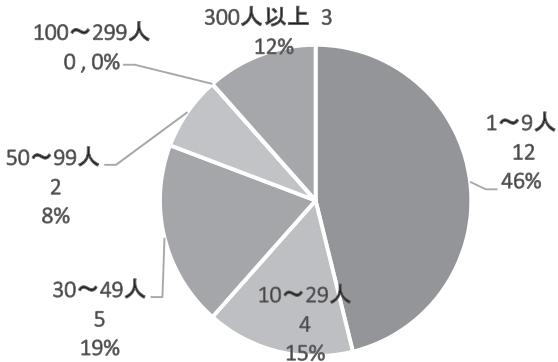
愛知県内の2021年死亡災害は26人（3/9時点での速報値）と前年より24人減少しました。愛知労働局は、各職場での重篤な労働災害に繋がるリスクの低減が図られてきたことが、一因と考えられるとの見解です。しかし、労働災害で尊い命が失われている事象はまだ起きています。下記の2021年愛知県における死亡災害の発生状況を参考にしていただき、各職場において死亡災害撲滅にむけた更なる取り組みをお願い致します。ご安全に！

業種別



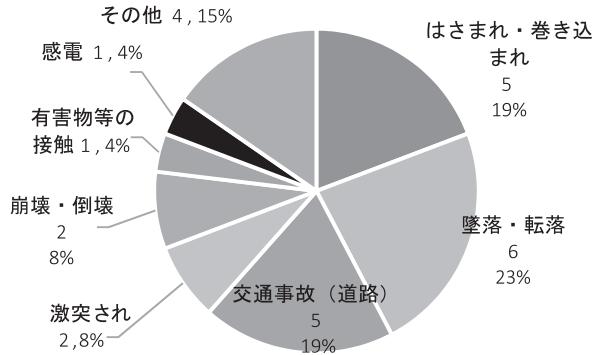
- ・製造業での発生件数が多い
- ・建設業、運送事業は昨年より減少（14人減）

企業規模別



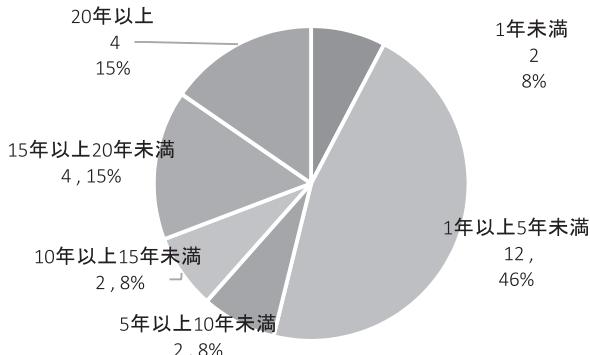
- ・衛生管理者等の選任義務のない50人未満の事業場で全体の80%を占める

事故の形態別



- ・はさまれ、巻き込まれと墜落、転落は、減少傾向にあるが死亡につながる事故が多い

経験年数別



- ・経験5年未満の発生が多い（計54%）
- ・10年以上のベテランも多く発生（計38%）

2022年2月度 愛知県の死亡災害発生状況 <3月9日現在速報値>

10人 (1人) 対前年同期5人 (0人) ※ () 内は交通事故による死者の内数

業種・規模	被災者	事故の型	災害状況
2月	清掃・畜業 9名以下	70代 40年 作業者	墜落・転落 建物から墜落したとみられる災害(詳細調査中)
	保健・衛生業 300～499名	60代 2年 事務職	交通事故(道路) 通勤送迎用の車に同乗中、交通事故で被災したもの。
	金属製品製造業	50代 15年 製造員	挟まれ・巻き込まれ 一般動力機械 不具合で停止していた設備の復旧作業中に、意図せず動作した設備にはさまれたとみられる災害(詳細調査中)

私たちの職場における取り組み事例

第13回

石田 理事（私鉄総連愛知県協議会名古屋鉄道労働組合）

■安全衛生の取り組み

私たち鉄道事業の職場は、駅職場、乗務員職場、保守点検職場などの業種に分かれています。各職場が沿線各地に分散しています。

このような環境から、職場で労働災害が発生した場合、迅速な対応をはかるため職場安全衛生委員会を速やかに開き、災害原因、再発防止について労使で確認しています。

それを受け、職場を統括する部署において安全衛生委員会を開き、職場の災害原因、再発防止などを再度確認した上で、全職場に対して事案について周知徹底をはかり再発防止につなげています。

部署における安全衛生委員会では、組合員が安心・安全に働き続けられる環境となるよう、様々な対応についても労使で確認をおこなっています。

具体的には、熱中症対策や鉄道係員に対する第三者行為（暴力行為）への対応などです。

熱中症への対応については、WBGT値を基にした職場における安全対策や熱中症対策グッズの活用状況、第三者行為（暴力行為）については、年間数件の事案が発生していることから、その対応方法や万が一暴力行為などが発生した場合の警察との連携、毅然とした対応などを確認しています。

また、職場環境改善として、宿泊施設や休憩室の改修など、各職場から意見・要望を組合要求としてまとめ、改善を求める取り組みもおこなっています。

今後も、組合員一人ひとりが心身共に健康で安全に働く職場環境となるよう労使一体となって取り組みを推進していきたいと思います。



石 田 理 事

4/1よりパワーハラスメント防止措置が中小企業事業主にも義務化されます！

□パワハラ防止法（労働施策総合推進法）が成立された背景

2017年度、労働局へのパワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」の相談は約7万2000件あり相談内容別では退職、解雇などを上回り6年連続で最多の状況にありました。2019年、国際労働機関(ILO)が仕事上のパワハラ・セクハラを禁じる初めての国際条約を採択しました。

こうした状況を受け、ようやく日本も法制化に踏み切りました。

□職場でのパワーハラスメントとは？

- ①優越的な関係を背景とした言動
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、
- ③労働者の就業環境が害されるもの
- ①から③までの3つの要素を全て満たす行為。



詳細はこちらをご確認ください

厚生労働省
ハラスメント対策の
総合情報サイト



あかるい職場応援団

□職場におけるパワーハラスメントの防止のために事業主が講ずべき措置

- ◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ◆ そのほか併せて講ずべき措置

<連合愛知安全衛生センターからのお願い>

それぞれの職場における労働環境の再点検と労働組合の立場から、「事業主が講ずべき措置」が確実に実施されているか？
ご確認をお願いします。



連合愛知安全衛生センターHP
<https://anzen0003.rengeo-aichi.or.jp/dayori/>
職場での研修会等に、
ご活用ください。

