

労働安全衛生 HANDBOOK

連合愛知安全衛生センター設立30周年

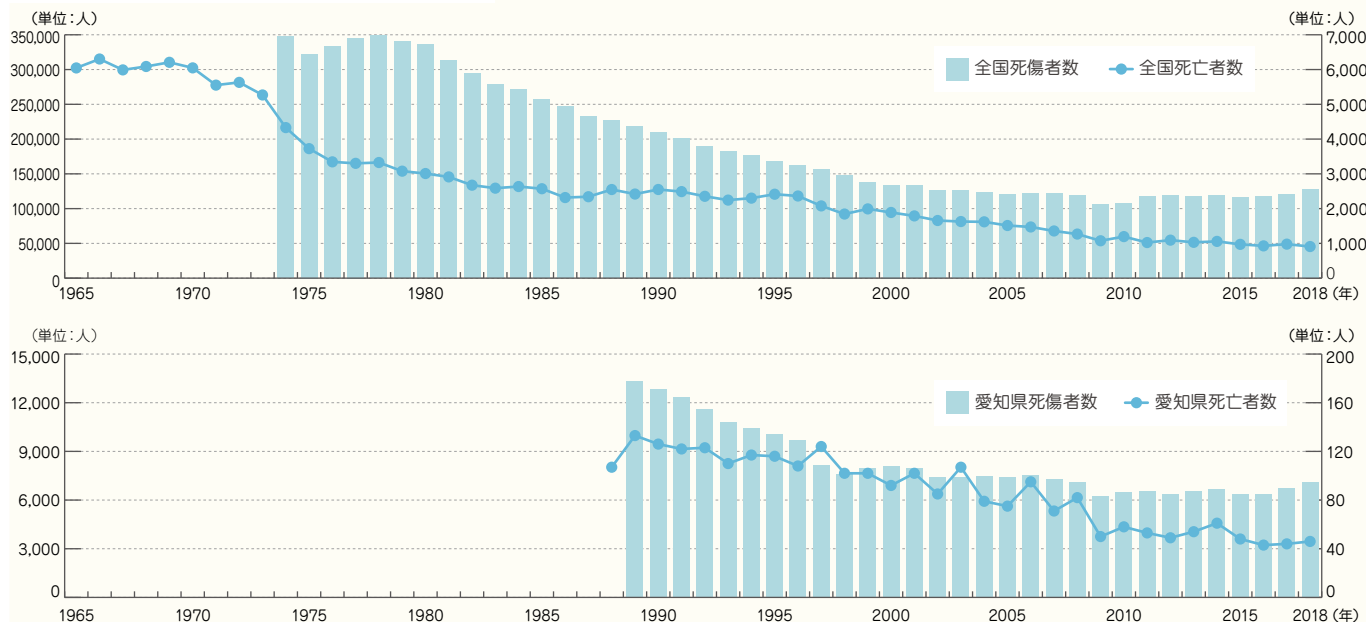
めざせ！ 労災ゼロ職場

全国の死亡労働災害は、1961年の6,712人をピークに減少し、2018年に過去最少の909人となった。これは、1972年10月に労働安全衛生法が施行されて以降、労使が協調して労働災害防止対策に取り組んできた成果と言える。しかし、転倒災害の増加等により、休業4日以上の死傷者数は3年連続で前年を上回る結果となり、愛知県における死亡災

害も、2016年に過去最少の43人を記録したものの、再び増加に転じている。

今朝、元気に出かけて行った家族が突然帰らぬ人になったとしたら…。そんな悲しい思いをさせないために、私たちは不断的な努力を惜しまず、働く仲間の“命”と“健康”を守るという重い使命を果たしていかなければならない。

労働災害による死傷者数、死亡者数



第13次労働災害防止推進計画（計画期間：2018年度～2022年度）

それぞれの事業場で一人の被災者も出さないという基本理念のもと、労働災害の減少と、安心して健康に働くことができる職場の実現に向け、国、事業者、労働者等の関係者がめざす目標や重点的に取り組む事項をまとめた『第13次労働災害防止推進計画』（愛知労働局策定）がスタートしている。



計画の目標

①死亡者数

2022年までの早期に40人を下回り、さらなる減少をめざす。

②休業4日以上死傷者数

2017年の6,750人に比べ2022年までに10%以上減少させ、6,000人以下をめざす。

③業種や災害の型に係る重点目標

- ◆建設業・製造業の死亡者数
2022年までに、それぞれ7人（過去最少）を下回る。
- ◆製造業のはさまれ・巻き込まれ災害および建設業の墜落・転落災害による死傷者数
2017年と比較して2022年までに、それぞれ10%以上減少させる。
- ◆全産業における転倒災害による死傷者数
2017年と比較して減少させ、毎年、前年を下回る。
- ◆陸上貨物運送事業・小売業・社会福祉施設・飲食店における死傷者数
2017年と比較して2022年までに、5%以上減少させる。



危なさと向きあおう Action100 in 愛知

愛知労働局は、死亡災害や死傷災害の減少に向け、2019年から ①リスクアセスメントの導入を図るための「危なさと向きあおう Action100 in 愛知」 ②死傷災害増加等主要6業種（食料品製造業、金属製品製造業、道路貨物運送業、小売業、通信業、社会福祉施設）に対する指導強化 ③転倒災害防止に集中的に取り組んでいる。

特にリスクアセスメントの取り組みは、魅力ある職場をつくる第一歩であり、死亡災害等の減少にも効果的であることから、各事業場で積極的に推進しよう。

各産別や加盟組合の安全研修会等で要請があれば、講師派遣も可能だ。



STOP! 転倒災害



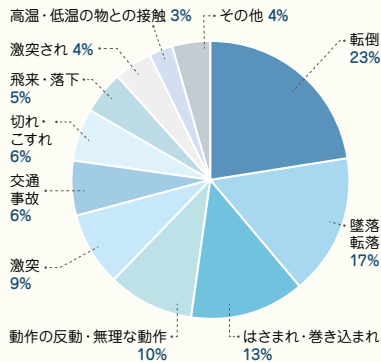
労働災害に占める割合が最も多く、増加傾向にあるのが“転倒災害”。

転倒による骨折で1カ月以上の休業を要するケースも多発している。

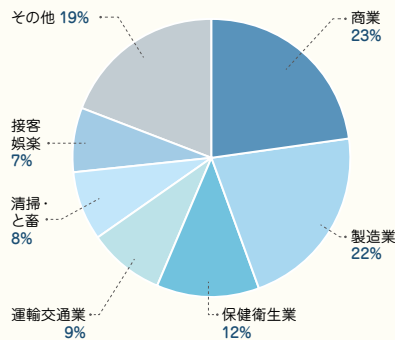
転倒災害は、職場環境改善、労働者への教育や体力づくりなどの取り組みで、確実に減らすことができる。

今後ますます増加する高齢労働者への対策も進めていこう。

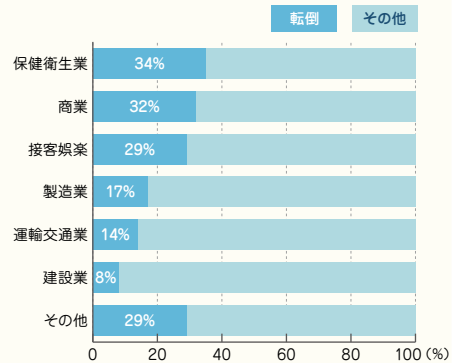
事故の型別



業種別の転倒災害



主な転倒災害の割合



転倒予防体操（愛知労働局制作）を活用しよう！

年々増加する転倒災害に歯止めをかけようと、愛知労働局が「転倒予防体操」（約3分）を制作し、ホームページで公開している。

「転倒予防体操」を活用して、転倒しにくい身体づくりを進めよう。



「転倒予防体操」の動画

スマートフォンでQRコードを読み取れば、愛知労働局ホームページに移行し、転倒予防体操からダウンロード可能



STOP! 過労死

勤務問題を原因・動機の一つとする自殺者数は近年減少傾向にあるが、今でも2,000人近くの尊い命が失われている。

大手広告代理店の若手社員の自殺は社会に大きな衝撃を与え、働き方改革関連法が制定される契機となった。しかし、法で定められた時間外労働時間の上限規制は、決して上限までの残業を容認するものではない。健康面からみて、時間外・休日労働時間がおおむね月45時間を超えて長

くなればなるほど、脳・心臓疾患を引き起こすリスクが高まるとも言われている。

働く人の健康を守るために、勤務時間の正確な把握、業務改善や業務内容の見直し、新たな勤務形態の導入など、それぞれの職場に合った過重労働是正に向けた取り組みを、労使共同で進めていくことが大切だ。

労働安全衛生法 改正のポイント〈2019年4月施行〉

1. 労働者の健康管理を適正に行うための環境の整備

- ◆ 事業者は、すべての労働者（管理監督者含む）の労働時間を適正に把握しなければならない。
- ◆ 産業医等に労働者の労働時間など必要な情報を提供しなければならない。
- ◆ 労働者の心身に関する情報については、適正に管理するための措置を講じたうえで、労働者の健康確保に必要な範囲内で収集、保管、使用しなければならない。
- ◆ 産業医の業務内容などを掲示し、労働者に周知しなければならない。
- ◆ 産業医等が労働者から健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2. 産業医による勧告の強化

- ◆ 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができ、事業者は、その勧告を尊重しなければならない。
- ◆ 産業医の勧告を受けたとき、事業者は（安全）衛生委員会に報告しなければならない。

3. 面接指導の基準引き下げ

- ◆ 事業者は、時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者に対し、労働者からの申し出を受けて産業医等による面接指導を行わなければならない。

※月80時間は1日4時間程度の残業に相当
※月45時間超えが可能なのは年間6カ月まで

メンタルヘルス対策でいきいき職場

近年、仕事や職場のストレスが原因でうつ病などメンタルヘルス不調に陥ったり、休業、退職したりする人が増加している。

労働者50人以上の事業場では、毎年1回ストレスチェックを実施することが義務づけられているが、努力義務となって

いる集団分析を行って職場改善につなげることで、メンタルヘルス不調を未然に防止することが求められている。また、労働者50人未満の事業場でもストレスチェックを実施し、メンタルヘルス対策に積極的に取り組むことが望まれる。

メンタルヘルス対策のキホン！ 4つのケア

4つのケア



ケアによるケア



事業場外資源によるケア

セルフケア



家族との連携

事業場内産業保健スタッフ等によるケア

セルフケア

労働者自身がストレスに気づき対処すること

ラインケア

管理監督者が職場環境などの改善や個別の指導・相談を行うこと

事業場内

産業保健スタッフ等によるケア

産業医・衛生管理者など組織内の健康管理担当者により対策すること

事業場外資源によるケア

カウンセラーなど組織外の専門家や相談機関を活用し対策すること



こころの耳

働く人のメンタルヘルス対策と過重労働対策に関する各種情報を掲載



こころのあんしんプロジェクト

あんしん財団が提供するメンタルヘルス対策の無料支援ツール

STOP! 職場のハラスメント

セクハラ、パワハラ、マタハラ、パタハラ、アルハラなど、様々なハラスメントが問題視されている。

ハラスメントは被害者に精神的・肉体的苦痛を与え、人権侵害につながるだけでなく、職場環境の悪化や組織全体の生産性の低下、個人のパフォーマンス低下を招くおそれのある大きな問題である。

ハラスメントに対する正しい理解をしたうえで、企業に対して指針等に基づいた対策に取り組むよう働きかけるとともに、労働組合自らも周知・啓発を行い、相談窓口を設置するなど、ハラスメントが起らない働きやすい職場をめざして取り組もう。

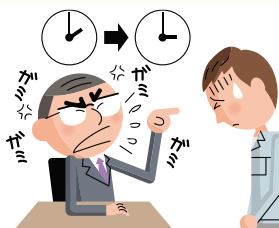
ハラスメントの具体例



脅迫・人格否定・暴言



隔離・無視・仲間外し



長時間叱責



過小な要求



私的介入



お触りコミュニケーション



私的強制動員



妊娠・出産を理由とする嫌がらせや不利益取扱い



育児・介護休業を理由とする嫌がらせや不利益取扱い



職場でのハラスメントでお悩みの方へ

セクハラ、マタハラ、パワハラに関連情報やマニュアルなどを掲載



あかるい職場応援団

パワハラ関係の詳しい資料や事例を掲載

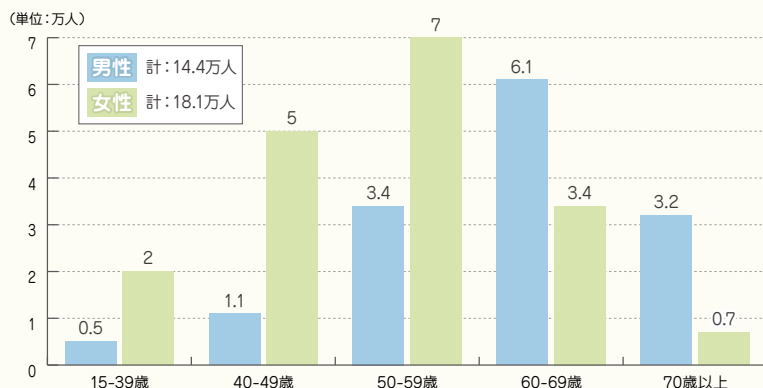


日本ハラスメントカウンセラー協会

ハラスメント指針等参考資料を掲載

治療と仕事の両立支援

通院しながら仕事をしている人



※対象は、調査月に収入を伴う仕事を少しでもした人。被雇用者のほか、自営業主、家族従事者等を含む。 資料：厚生労働省「平成22年国民生活基礎調査」を基に同省健康局にて特別集計したもの



STOP! 離職

医療の進歩によって生存率が著しく向上していることに伴い、治療をしながら仕事を続けることを希望するニーズが高くなってきている。近年は特に、日本人の約2人に1人が罹患すると言われていた“がん”を抱えながら仕事を続けている労働者も多い。

しかし、疾患を抱える労働者に働く意欲や能力があっても、治療と仕事の両立を支援する環境が十分に整っていないと、就業を継続したり、退職後に復職したりす

ることが困難な状況となる。

がん、脳卒中などの疾病を抱える組合員が、適切な就業上の措置や治療に対する配慮が受けられるよう、治療と仕事の両立支援に向けた環境整備を労使共同で進めていくことが必要だ。

従業員50人未満の事業場は、労働基準監督署管轄区域ごとに設置されている「地域産業保健センター」の支援サービスを利用してみよう。



ガイドライン

事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン



愛知産業保健 総合支援センター

産業保健関係者への専門的相談対応や個別訪問支援を行う機関



がんと共に働く

国立がん研究センター作成の「がんにあっても安心して働ける職場づくりガイドブック」を掲載

すすめよう 健康経営

健康経営とは?

従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組むこと。企業にとっても従業員にとってもメリットのある健康経営は将来への投資。ただ成果を求めるだけでなく、みんなで楽しく続けられる取り組みを進めていこう。

健康経営のメリット



社員にとって

- ① 健康になる
- ② 仕事を生き生きとできる
- ③ 自分の会社に誇りを持てる



会社にとって

- ① 医療費の削減
- ② 労働生産性の向上
- ③ 法令遵守・リスクマネジメント
- ④ 企業のブランドイメージ向上
- ⑤ 融資を受けやすくなる

国は、「国民の健康寿命の延伸」の取り組みの一環として健康経営を位置付け、東京証券取引所と共同で、戦略的に取り組む企業を「健康経営銘柄」として選定し、株式市場で適切に評価するしくみを導入している。

愛知県においても、県民の健康寿命の延伸につなげるため、健康経営に積極的に取り組む企業を「愛知県健康経営推進企業」として登録し、「愛知健康経営ネット」に掲載して公表することで、従業員の健康づくりに取り組む企業の増加を後押ししている。



あいち健康経営ネット

健康経営の進め方や取り組み事例などを掲載。愛知県健康経営推進企業の登録もできる



経済産業省が推進する 健康経営

健康経営ハンドブックや先進的取り組み事例を掲載

労働保険への適正加入

労働組合の委員長は事業主にあたります。

組合活動で事故や災害にあったとき、あなたは、組合の役職員とあなた自身を守れますか？

労働組合は、会社とは別の一つの事業所です。

労働者^{※1}（パート等も含む）を一人でも雇用していれば、労働保険^{※2}に加入しなければなりません。

※1 労働者とは…使用される者で、労働の対価として賃金が支払われる者すべて

※2 労働保険とは…政府が管掌する強制保険制度で、労災保険（労働者災害補償保険）と雇用保険の総称

	労災保険	雇用保険
概 要	労働者が、業務上の事由や通勤によって負傷したり病気に罹ったり、不幸にも死亡された場合に、被災された労働者やご遺族を保護するための給付等を行う	労働者が失業した場合や雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に、労働者の生活や雇用の安定を図るとともに、再就職を促進するための給付等を行う
対 象	短時間労働者を含むすべての労働者	1週間の所定労働時間が20時間以上、31日以上雇用見込みがある労働者 ※本人の希望に関わらず加入させなければならない ※公務員は対象外

労働組合における労災保険

労働組合の専従役職員

労働組合で労災加入しないと、組合活動における万が一の業務災害や通勤災害の補償が受けられません！

労働組合として労働保険関係を成立させ、労働保険料を申告納付しなければなりません。

※労働組合の専従役職員の加入手続きを怠っていた場合、それは事業主である委員長の責任となります。
実際は、加入していない場合でも、労働者保護の観点から専従者やその家族に労災補償されますが、事業主に対しては、給付された労災保険の100%または40%の費用負担と、労働保険料を遡って徴収されるペナルティーが課されます。

重 要

労働組合の委員長および非専従役員

「特別加入」（任意）することで、組合活動における万が一の業務災害や通勤災害の補償が受けられます。



特別加入するためには、厚労大臣の認可を受けた労働保険事務組合に労働保険事務を委託しなければなりません。

連合愛知安全衛生センター（愛知県勤労者安全衛生研究センター）は、労働保険事務組合の資格を有しており、労働組合に特化した労働保険の事務代行を行っています。



専従として出向中の委員長および役職員の雇用保険

会社の籍があるので、どちらの取り扱いでもOK

- ① 会社の雇用保険被保険者のまま継続する
- ② 会社の雇用保険資格は喪失し、労働組合で雇用保険被保険者となる

参 考

委員長は事業主であるため労働者ではありませんが、労働組合の場合、特例で労働者とみなし、雇用保険の被保険者になることができます。

労働安全衛生関連お役立ちサイト



**連合愛知安全衛生センター
貸出DVD一覧**
加盟組織に無料で貸出



安全衛生情報センター
法令や労災事例など、安全衛生関係資料を総合的に掲載



**安全衛生関係
リーフレット等一覧
(厚労省)**



**安全衛生関係
リーフレット等一覧
(愛知労働局)**



**職場における
熱中症予防対策**



**労務管理・安全衛生管理
診断サイト**



**職場における
受動喫煙対策**



**職場のメンタルヘルス対策
企業等アドバイザー
派遣事業(愛知県)**

中小規模事業場への支援



**地域産業保健センター
(愛知県内に14センター設置)**
労働者50人未満の小規模事業場を対象に、労働者の健康管理(メンタルヘルスを含む)の相談や、健康診断結果への医師の意見陳述、長時間労働者に対する面接指導、個別訪問による産業保健指導など、無料で支援を受けられる。



**中央災害防止協会
中部安全衛生サービスセンター**
「中小規模事業場安全衛生相談窓口」では、安全で健康な職場づくりのためのサポートが無料で受けられる。
TEL: 052-682-1731

連合愛知 安全衛生センターのあゆみ

連合愛知安全衛生センターについて

連合愛知安全衛生センターは、1990年3月に連合愛知と一体的な組織として設立された。運営については、連合愛知からの受託費、愛知県と名古屋市からの受託費のほか、労働保険の手続きを代行する事務組合として委託事業主からいただく手数料等と国からの報奨金を活動資金とし、労働安全衛生に特化した活動を展開している。安全衛生センターの機能が独立しているのは全国でも数少ない。

30年前、全国に先駆けてできた安全衛生センターは、行政や関係団体と連携し、労災防止や健康づくりに積極的に取り組み、今日の労働安全衛生活動の礎を築いてきた。これまで積み重ねてきた活動を着実に推進するとともに、新たな課題にも的確に対応しながら、働く者の安心・安全と心と身体の健康の確保、快適な職場環境づくりをめざし、安全衛生活動のさらなるレベルアップを図っていく。

今後は、加盟組織全体の取り組みへの波及と底上げにつながるよう、中小組合への支援にも重点を置きながら、センター機能を果たしていく。

主な出来事など

1990年 3月 9日	「連合愛知安全衛生センター」設立〈全国初〉(愛知労働文化センター2F)
1990年度	「労災防止指導員」・「労働災害補償保険審査参与」を選出
1991年 1月24日	「安全センターだより」(第1号)発行(現在第340号)
1991年 4月 1日	一人専従組合委員長の労災保険特別加入制度がスタート
1992年 9月28日	「連合愛知労災保険組合」設立〈全国初〉
1996年11月29日	「世界エイズデーフォーラム」(第1回目)開催
1997年 6月	「労災防止活動推進ハンドブック」作成
1999年 6月 1日	事務所移転(アビタン4F)
1999年度	設立10周年の活動記録CD作成
2001年12月	心の相談室「心のサポーター・心助くん」開設
2005年11月	事務所移転(れある3F)
2007年度	「心の相談室」に改称
2011年度	労災防止指導員制度廃止 ⇒「愛知労働局安全衛生労使専門家会議」発足・委員選出
2015年10月	設立25周年・韓国労働組合総連盟光州地域本部に調査団派遣
2019年12月 1日	「世界エイズデーフォーラム」(第20回目)開催・終了

宣言「労災ゼロをめざして」

愛知県の労働災害における死亡者数は、労使が協調して労災防止に取り組んだ結果、長期的には減少し、2016年には統計開始以来最少の43人となった。

しかしその後は再び増加に転じ、増加傾向に歯止めがかからず、極めて憂慮すべき状況にある。

労働者を取り巻く環境は、高年齢労働者や外国人労働者の増加、雇用の流動化や就業形態の多様化により大きく変化しており、職場の安全衛生に対する意識の低下が懸念されている。

さらに、設備の老朽化に対する課題がある一方で、ICTを安全機能に活かす新たな時代も到来している。

働く仲間一人ひとりの命と健康を守るとは、労働組合における大切な使命であり、その根幹となる安全衛生の取り組みには、地道な努力の積み重ねと継続が重要である。

私たちは職場の実態を把握し、事業者のリスク管理の徹底を迫り、労使一体となって、労働災害による犠牲者根絶と、安心・安全・健康な職場づくりに取り組んでいく。

また、働く者のための真の働き方改革を実現するため、長時間労働の是正をはじめ治療と仕事の両立支援、メンタルヘルスやハラスメントへの対策などにも積極的に取り組んでいく。

連合愛知安全衛生センター設立30年の節目にあたり、改めて人命尊重の理念を心に刻み、すべての職場で労災ゼロの実現をめざし、全力をあげて取り組んでいくことを誓い、ここに宣言する。

2019年11月15日

連合愛知安全衛生センター第31回総会



連合愛知 安全衛生センター（愛知県勤労者安全衛生研究センター）

〒456-0002 名古屋市熱田区金山町1-14-18 ワークライフプラザれある3F
TEL：052-684-0003 FAX：052-684-0303 E-mail：center@aichi.jtuc-rengo.jp

2019年11月作成