現業職場から労働災害を 一掃するための 12月6日 職場集会

参 考 資 料

目 次

1. 現業職場から死亡災害・労働災害を一掃するたたかい 2
2. 集会決議のモデル文案 8
3. ヒヤリ・ハット事例 別紙①
4. 職場改善チェックリスト..... 別紙②

1. 現業職場から死亡災害・労働災害を一掃するたたかい

1. はじめに

私たち現業職員は、地域実情に応じた質の高い公共サービスの安定的な提供にむけ、さまざまな業務を担っています。そのため、私たちが働く場所は、事務所などの屋内に限らず、各地域や施設外などのさまざまな場所で業務を行っています。あわせて、同じ業務内容であっても作業場所が日々変わり、また時期によって環境が変化していくことも珍しくありません。職場状況が刻々と変化中であるからこそ、安全で安心した職場環境の構築が非常に重要な課題です。

しかし、現業職場を取り巻く安全衛生の環境は十分とは言えず、毎年、数多くの労働災害が発生しています。2022年度の公務災害認定件数では、29,662件ののぼり、昨年度から4,072件増加し、数多くの公務災害が発生しています。職員千人あたりの件数においても10.57件と前年度より、1.44件と増加傾向となっています。また負傷の内訳では「出退勤途上」が減少するものの、自己の業務中や訓練中、さらには担当外の職務遂行中などが増加しています。

職員区分では、清掃事業職員が882件と全体の発生件数からでは3.0%にとどまっていますが、千人率（千人率（件）＝認定件数／対象職員数×1,000）では21.94件と職員区分別の千人率では一番高く、次いで警察職員であることから、清掃職場の安全衛生対策が重要であることが明確です。あわせて清掃職場に限らず、調理現場など、未だに公務災害が発生していることから、すべての現業職場で労働災害の一掃にむけ、取り組みを強化していくことが重要です。

2. 労働安全衛生法を活用した取り組み

労働安全衛生法では「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」とされています。

しかし2023年度自治労調査では、各自治体の安全衛生委員会の設置状況として「安全衛生委員会の設置義務のある事業所で設置している」自治体が64.4%、「設置義務のある事業所に加え、すべての職場で設置している」自治体が29.1%、「安全衛生委員会を設置していない」自治体が6.4%であり、9割近い自治体で労働安全衛生法に基づく安全衛生委員会の設置がされています。しかし、労働安全衛生規則第23条に基づく毎月1回以上の安全衛生委員会の開催では「法令通り毎月1回以上開催している」自治体が25.8%にとどまる中、「開催していない」自治体が10.3%となり、多くの自治体では年に1回から数回の開催状況であり、十分な取り組みには至っていないことが明らかになりました。

さまざまな要因で発生する労働災害を踏まえ、労働災害防止の観点から労働安全衛生法をはじめ、労働安全衛生に関するさまざまな規則や指針が改正され、整備されています。しかし、どれだけ法改正がされ、指針や規則が現場実態を踏まえた内容に変更されても、それらの内容が労働者全体に周知され、理解した上で現場において遵守していかなければなりません。

労働災害の防止にむけては、当局責任による労働安全衛生体制の確立を求めると同時に、私たち労働者自身が労働安全衛生活動を積極的に取り組む必要性の認識一致を図ることが必要です。そのためには、職場としての取り組みとして安全衛生委員会を月1回以上の開催を確実に行うことが重要です。あわせて安全衛生委員会のメンバーとして現業職員が参加し、現場における課題や対策を委員会で反映させることが必要です。

安全衛生委員会を通じて職場全体の労働安全衛生に対する意識醸成を促すとともに、所属長責任による各職場実態に応じたリスクアセスメントを講じ、労働災害を未然に防止しなければなりません。

あわせて高年齢労働者の労働災害の発生率が高くなることから、労働安全衛生法第62条を踏まえ、職場実態に応じた業務内容となるよう、職場全体で取り組む必要があります。

※リスクアセスメントとは、職場の潜在的な危険性又は有害性を見つけ出し、これを除去、低減するため手法。

従来の労働災害防止対策は、発生した労働災害の原因を調査し、類似災害の再発防止対策を確立し、各職場に徹底していくという手法が基本であったが、災害が発生していない職場でも潜在的な危険性や有害性は存在しており、これが放置されると、いつかは労働災害が発生する可能性がある。そのため、これからの安全衛生対策は、自主的に職場の潜在的な危険性や有害性を見つけ出し、事前に的確な対策を講ずることが不可欠であり、これに応えたのが職場のリスクアセスメント。

3. 労働安全衛生の確立にむけた取り組み

各職場における労働安全衛生法を活用した取り組みとあわせて、労働組合としてもさまざまな労働災害防止にむけた取り組みを進めていくことが重要です。現業・公企統一闘争では労働安全衛生の課題を重点課題として位置づけ、取り組みを進めています。

職場における安全衛生委員会の取り組みと合わせて、労働組合として要求・交渉を行うことで、職場環境の改善をしていかなければなりません。そのためには、日常から各現場での実態を把握するため、朝礼やミーティングなどを通じ、情報共有するとともに、法令遵守の観点から業務に必要な特別教育の受講や免許取得など、さまざまな項目について当局に要求し、交渉を積み重ねていくことが重要です。

近年では記録的な猛暑による熱中症により、死亡事故も発生しているため、早期からの熱中症対策が極めて重要です。その一方で、当局によっては労働安全衛生の課題を軽視している点や現業職場では未だに多くの労働災害が発生していることを踏まえ、労働安全衛生の取り組みを強化していかなければなりません。

4. あらゆる感染症に対する取り組み

新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、これまでの生活様式を激変させるとともに住民の公共サービスに対する認識に変化をもたらしました。現業職場では、安定的な業務継続のために、組合員の安全衛生を最大限考慮した職場環境の整備を

図ってきました。直近では、これまでのような制限等は解除されていますが、今後、いつ、どのような感染症が感染拡大するかは不明確ですが、コロナ禍における対応やその後に検討された対策などを事前に講じることが重要です。

特に現業職場では安定的な業務の継続が求められているため、クラスターによる事業閉鎖を防ぐことを第一義に現在の業務執行体制や備蓄体制などあらゆる体制の充実と現場実態に応じた感染対策の強化が必要です。

5. メンタルヘルスやあらゆるハラスメントに対する取り組み

この間の行き過ぎた人員削減により、ゆとりがない職場ではコミュニケーション不足が見受けられ、その結果、さまざまな環境下による心身のストレスを起因するメンタル不調が大きな問題となっています。地方公務員に係る精神疾患等の公務上認定件数は増加傾向であり、死亡に至る事案も少なくなりません。

誰もが安全で安心して働ける職場環境を構築していくためには、心の健康に関する予防対策を講じるとともに、職場復帰支援の体制を整備していく必要があります。特に現業職場では、職場間の異動が少なく、また配置職員が固定されていることが多いため、丁寧な対応が求められます。厚生労働省の調査結果では、再発する割合が非常に高く、また復職までに長期間に及ぶことが明らかになっていることから、メンタル不調の発生を防止する効果的な対策を講じることが極めて重要であり、メンタル不調を相談しやすい職場環境の整備を図ることが重要です。

ハラスメント対策については、相談体制の充実や産業医による適切な助言・措置などの取り組み強化が必要であり、また、こうした問題はさまざまな要因が関連しており、非常に繊細な対応が求められます。誰もが働きやすい職場環境にむけ、こうした事象を発生させない対策を強化していかなければなりません。

7. 災害対応など非常時に対する取り組み

本年では、能登半島地震をはじめ、各地で水害など、さまざまな自然災害が頻発しています。災害発災時では、通常業務に加え、災害対応などの業務が増え、長時間労働になるとともに、慣れない業務を担うためメンタル不調や災害現場での作業による怪我などが発生しやすい状況となります。

災害対応では、迅速な対応が求められ、また派遣対応では地域や実情を把握することなく、業務を担うため、労働災害が発生する確率が高くなるとともに、過度の緊張感により、自身が想像している以上に疲労がたまることから、事前の準備と作業時のマニュアル等の徹底が重要です。

事前準備では、36協定の締結を行うとともに、労働基準法第33条（災害時の時間外労働等）についても、事前に確認しておくことが必要です。また、被災自治体へ派遣する際には、事前に必要に応じて感染症への対策として予防接種の実施を確認するとともに、派遣時では業務時間や内容などを可能な限り、事前協議することが求められます。派遣終了後では、メンタル不調などの防止にむけ、産業医等による面談や相談などの実施にむけた取り組みが必要です。

災害対応では、状況によって労働安全衛生が軽視されがちですが、対応する職員の安全確保が不十分な際は、適切な業務が行えないばかりか、二次災害を引き起こ

す可能性もあります。災害対応中では、十分な協議が困難であることから、安全配慮義務の履行にむけ、事前に十分協議していくことが重要です。

8. 清掃職場における取り組み

公務災害認定件数の状況では、清掃職場では未だに数多くの公務災害が発生し、民間事業者では、ごみ収集車の中に巻き込まれる、ごみ処理施設内に落下するなどの事故が発生し、重大な労働災害が後を絶たない状況です。

こうした状況を踏まえ、未然に労働災害を防ぐためには、職場チェックリストに基づいた職場点検を確実に行之、日常から労働安全衛生に対する取り組み意識を職場全体で持つことが重要です。

積み込み業務では、作業効率を優先するあまり無理な姿勢による作業をはじめ、収集車の誘導、周囲への注意喚起など、些細な不注意でも重大な労働災害へと直結する恐れがあります。また熱中症対策については、従来は6月から8月にかけて対策がされていましたが、近年は記録的な猛暑により、これまで以上に危険性が高まっています。熱中症は命にかかわる病気ですが、こまめな水分補給など十分な予防を実践していれば未然に防ぐことができ、また軽症段階では異常に気付き応急処置を施せば重症化に至らないことから、熱中症対策については気温が上昇する時期までに周知と対策を講じておくことが重要です。

一方、運転業務では道路交通法の遵守はもとより、過積載や搬入・搬出など、周囲と連携を密にすることにより、労働災害の防止に繋がります。特に道路交通法第71条では運転手の遵守事項として、車両から離れる際の事項が明記されていますが、民間事業者によっては1人で業務を行っている実態も見受けられます。その結果、車両に挟まれる事故が発生していることから、法令を遵守しなければ重大な労働災害に繋がることを再認識し、安全に業務を行うことができる体制構築を求めていくことが必要です。

ごみ処理施設などでは、決められた手順を遵守し確実な作業を行うことが求められます。現場によっては人員が削減されたことにより、十分な体制の維持が困難な状況のもとで作業効率を優先するあまり、手順を省いての作業に至る可能性もあります。作業内容によっては、1人ではなく複数人によるチェック体制を踏まえた人員配置をめざしていく必要があります。

こうした日常の現場作業については、職場の安全衛生委員会などを通じて見直すことにより、日常業務に潜むヒヤリ・ハットも見つけ出すことが可能となります。労働安全衛生の確立にむけ、労使ともに労働安全衛生に対する認識一致を図り、職場環境改善を日常の現場から取り組みを強化し、継続していくことが必要不可欠です。

9. 給食職場における取り組み

給食現場では、手・指の切創や転倒事故をはじめ、昨年では保育園のグリストラップ清掃による死亡事故が発生し、調理業務だけでなく関連する業務において、多くの労働災害が発生しています。給食は子どもや児童が直接、口に入れるものであることから、給食を取り扱う給食現場では、衛生管理基準の徹底と労働安全衛生

管理の遵守が重要です。

給食現場における労働安全衛生の衛生管理の取り組みについては、「HACCPの考え方」の導入のもと、施設や設備、衛生管理基準などが変更され、また従事者の健康管理について盛り込まれたことから、それらに応じた対策が求められます。そのため徹底した衛生管理にむけ、必要な検査費用の予算措置などを当局に追及するとともに、私たち自身も日常の手洗いはじめとした感染対策の徹底が重要です。

一方、給食の異物混入については、調理施設や機材の老朽化を起因とした予期せぬ事象が発生することから、事前の点検が極めて重要です。

抜本的に解決していくためには、施設や備品の更新が必要であることから、職場の安全衛生委員会や団体交渉を通じて、粘り強く当局に追及していくことが必要です。施設の老朽化の影響は、熱中症の発生にも繋がります。さらに人員不足に伴うヒューマンエラーを発生させないためにも、欠員をはじめ、必要な人員を確保していく必要があります。

十分な空調設備が設置されていない調理現場では、屋外以上に熱中症の発症リスクが高く、スポットクーラーなどでの対応は十分とは言えない状況です。食材の品質管理や調理員の安全衛生の観点を踏まえ、2020年度の補正予算から既存の調理場での空調設備の設置も国庫補助となったことから、これらを活用して環境整備を図っていかねばなりません。

保育調理現場では、給食現場と同様に取り組みを進めるとともに、職場の安全衛生委員会については、保育士の課題が中心となり、調理現場における課題が安全衛生委員会に十分に反映されない恐れがあることから、当局に委員会の委員構成や開催状況について調理現場の課題が反映されているか認識させることが必要です。

あわせて調理現場に設置されるグリストラップについては、学校や病院などの調理現場では大型であり、清掃は専門業者に依頼していることが多いですが、保育調理現場では屋内に小型グリストラップが設置されているため、清掃を調理員が担っている実態も見受けられます。グリストラップの清掃は1人で行うのではなく、複数人での対応を基本とするなど、労働災害防止にむけた対策が必要です。

10. 用務職場における取り組み

用務職場では、施設を安全で安心して利用してもらえよう、日常から些細な変化に気付き、早急に対応していくことが求められていることから、多くの業務を行っています。そのため業務内容によっては、使用する機材や工具も多種にわたり、業務に応じた安全衛生対策が求められています。その際、使用する機材によっては、労働安全衛生規則に基づき、特別教育が必要とされていますが、業務を行う全ての職員が特別教育を受講している状況には至っていないのが実態です。

危険な作業を行うが故に特別教育の受講が定められていること、さらに未受講者に業務を指示することは、法令に反することを当局に強く訴えていかねばなりません。さらに学校現場では、児童が近くにいることを想定し、児童に配慮した作業場の環境整備などを求めていくことが必要です。また、現場の多くは1人配置であることを踏まえたリスクアセスメントを講じていく必要があります。

こうした課題については、職場の安全衛生員会で用務現場の課題について十分に

意見反映させるとともに、職場全体で労働安全衛生の認識一致を図り、取り組みを進めていかなければなりません。

11. その他の職場における取り組み

現業職員は自治体現場の最前線で業務を担っているため、その現場は職種によって異なり、屋外での業務も数多く存在します。

屋外における労働安全衛生について共通する課題としては、熱中症対策が挙げられ、本年も多くの業種において熱中症で死亡する事案が発生しています。改めて熱中症は重症化しやすいことを肝に銘じ、十分な対策を講じながら業務を行う必要があります。業務によっては、グループ作業、個人での作業など多岐に渡りますが、空調付きベストの貸与など、現場・職種・業務内容に応じた予防対策を講じていくことが重要であり、給食現場のように屋内においても熱中症の発症リスクが存在することを認識しておく必要があります。あわせて、降雪地域などではすべり止め付きの作業靴など地域実情に応じた防寒対策を講じていくことが重要です。

また職種によっては死亡事故が発生していることから、産業医の現場巡視の充実など、少数職場であっても労働安全衛生の取り組みを進めていくことが重要です。

あわせて道路や公園維持業務、試験研究所などについても、特別教育の受講が必要な業務も存在しているため、特別教育の受講の徹底と少数職場においても職場の安全衛生員会で現場課題を反映させ、現場実態に応じたリスクアセスメントを実践していくことが重要です。

12. さいごに

私たち現業職員は、地域住民が安全で安心した生活を送るうえで欠かすことのできない業務を担っています。しかし、住民生活に必要な不可欠な住民サービスを提供する現場では、未だにさまざまな労働災害が数多く発生しています。職場で働くすべての労働者が病気や怪我をせず、幸せにならなければ地域住民に幸せを届けることはできません。今一度、現業職場における労働安全衛生の重要性を労使で確認し、労働災害ゼロの実現にむけ、取り組みを強化する必要があります。

国・自治体による行き過ぎた人員削減により、現業職場では効率が優先され、業務に対する余裕がなくなり、職場の労働安全衛生が軽視されている状況が見受けられる中、私たち自身が「自分たちの安全は自分たちで守る」といった基本認識に立ち返り、組合員の総力をあげ、関係法令を遵守させるべく、使用者である自治体当局の責務を追求していくことが非常に重要です。

労働災害を一掃するためには、安全衛生委員や組合役員など一部の人だけの取り組みでは達成できないことを再認識していく必要があります。職場で働くすべての労働者が安全衛生に関する知識や認識を持ち、日常の作業内容でそれらを意識し、業務を担うことで労働安全衛生の確立に繋がります。日常の業務に追われ、労働安全衛生の関心が薄れる可能性があることから、この職場集会を一つの契機に、年末・年始をはじめ、日頃の安全作業の確認を職場全体で認識一致を図り、職場における労働災害ゼロの実現にむけ、組合員・家族・住民が笑顔になれる取り組みを強化しよう。

2. 集会決議モデル（案）

現業職場では、合理化による行き過ぎた人員削減により、慢性的な人員不足に陥り、業務遂行のため効率を最優先にしなければならない状況まで追い込まれている。その結果、これまで実施されていた安全確認は後回しとなっている現状もあることから、労働安全衛生体制の再構築は現業評議会の重要な課題の一つであることは言うまでもない。

公務災害認定件数において清掃や調理の職種では他の職種と比較し、公務災害の発生率が高い水準で推移しているとともに、職種によっては死亡事故が発生している。加えて業務内容により1人配置の現場もあるため、相互確認作業ができず、さらに近年の記録的な猛暑は、屋内外を問わず、熱中症の発症リスクが高いことから、現業職場における労働安全衛生の取り組みが極めて重要と認識しなければならない。さらに現業職員の削減に伴い、業務量の増加や職場環境の変化等を理由にメンタル疾患を訴える組合員が増加していることを認識しておく必要がある。

一方、こうした日常業務における取り組みはもとより、災害時や感染症拡大時における労働安全衛生の確立にむけた取り組みも重要である。特に発生する事案を想定した上で事前に当局と十分に協議し、緊急時・非常時の時こそ、自身の安全を最優先に確保しつつ、業務を遂行することが求められる。

しかし自治労の調査では、労働安全衛生規則第23条に規定する毎月1回以上の安全・衛生委員会が開催できていない自治体は約73%となっていることに加え、職場巡視においても約67%の自治体で実施されていないことが明らかとなった。このことは法律を遵守すべき立場にある自治体のあるまじき怠慢であり、断じて容認できないことはもちろんのこと強く抗議するものである。

私たち現業職員が担う業務は、この間のコロナ禍や頻発する自然災害の対応で明らかのように、地域住民の生命と暮らしを守るため欠かすことのできない重要な業務であることは、誰もが認める周知の事実である。現業職場で働くすべての労働者の安全を守ることこそが、住民サービスを守ることにつながることを自治体はもとより労働組合も再認識し、これまで以上に労働安全衛生の取り組みを強化していかなくてはならない。

今こそ、自治労現業評議会の結集する全国の仲間が「現業職場から労働災害を一掃する職場集会」に集い、この取り組みを契機により一層、労働安全衛生に対する意識醸成を職場全体で図っていかなければならない。同じ職場で働くすべての仲間が楽しく、笑顔で暮らせる職場環境の整備を現実のものとし、労働災害ゼロにむけ、労使・職場が一体となった取り組みを強化していく。

以上決議する。

2024年12月6日

自治労中央本部現業評議会議長 川口 篤志