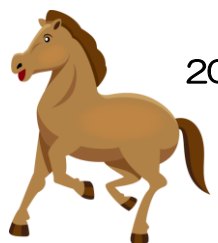


安全センター

[発行]
 尼崎労働者安全衛生センター
 [連絡先]
 〒660-0802
 尼崎市長洲中通 1-7-6
 TEL・FAX 06-4950-6653

謹賀新年

2014年



本年もどうぞよろしく!

現場の“こえ”を活かし

腰痛対策を進めよう

二〇一三年一月二十八日、「各職場の腰痛予防対策」をテーマとして阪神衛生協診療所で、一名の参加者と交流しました。

安全衛生に関する行政発表資料によると、二〇一一年に休業四日以上腰痛は職業性疾患（頸肩腕障害や腰痛など）身体局所への過大な負荷などの作業要因によっておこる疾病の六割、四八二二件となっております。社会福祉施設でその一九%を占め、この一〇年で件数が二・七倍に増加しています。全業種計の発生件数は一〇年前と比べて一割程度増加しています。なかなか効果的な対策が進んでいない状況と言えそうです。

腰痛の訴えを契機に

改善を進める

富士レジン工業労組では腰痛を訴える労働者の声から改善が進みまし

た。

この職場では鉄やコンクリート構造物を守るのを目的とした耐食ライニング材料の設計、開発、製造、施工を行っています。主要な製品として、高耐食性樹脂とガラスフレークを混合したフジフレックという商品があります。

その製造工程の一つに約五〇〇リットルのビーカーの中に樹脂とガラス粉末を投入する工程があります。一回の製造時で、ビーカーの中にガラス粉末を約二〇〇kg投入します。で、ガラス粉末の入った袋（一体あたり二〇kg）を一〇回ほど取り扱います。ビーカーの中に粉末を投入するために今までとっていた作業姿勢は、ビーカーの投入口の高さ約一mまで人力で袋を担ぎ上げて投入していたため、過去に腰痛を訴える労働者が発生したことがあります。



この投入作業における腰痛予防対策として導入した設備が、袋を吸引して持ち上げる「バキュームリフト」（右写真）です。このバキュームリフトを使用することで、二〇kgの袋を片手で楽に持ち上げることが出来るようになったので、投入口まで袋を担ぎ上げる作業がなくなり、労働者の腰への負担が大きく軽減しました。この設備を導入してから、粉末の投入作業で腰痛が発生したという報告は今のところありません。

腰痛を訴える労働者の声から、具体的な改善が進んだ事例です。以下は腰痛関連のKY、ヒヤリハット、安全啓発の取組みです。

KY・ヒヤリハットを

改善の契機に

ヤンマー尼崎労組からは「加工機械用のプリセッターがあるが、工具

の長さを計る際の姿勢が前かがみの状態になるので腰を痛める恐れがある」というKY（危険予知）指摘から「プリセッターの高さを二〇〇ミリ程高くして、前かがみの状態にならない様にした」という改善報告がされました。

事故を起こす可能性がある動作や体勢を先取りし改善を進める、また事故にはならなかったがヒヤリ・ハット！する出来事を契機に改善をおこなう取組みは事故を起こさないために非常に重要です。具体的に着実に取組みを進めている事例でした。

腰痛防止のための

啓発を着実に取組む

木村化工機労組からは「腰痛災害防止活動」を各職場で確認し、取組んで下さいという文書の紹介がありました。

重量物の取扱い重量について、例えば「男子労働者が、常時、人力のみにより取り扱う場合の重量は、当該労働者の体重のおおむね四〇%以下となるように努めること」と書いてあります。これは労働安全衛生規則に定められている基準通りのものですが、恐らく実施されている職場はまだ多くないのではないのでしょうか。その他、具体的な作業姿勢や動作に関する指摘もされております。

安全衛生委員会でもいくらか良い議論がされてもそれが現場で実施、浸透

しなければ事故は減りません。様々な手法で労働者と安全文化を作り上げていくことが大切です。

医療・介護労働者の

厳しい現状

阪神医療生協からは一人作業が多い、自宅に訪問する訪問看護や介護の中で発生した腰痛やその対策について紹介がありました。

自宅で患者さんが前に転倒しそうなところを後ろから支え、急性腰痛症を発症。その後は腰の負担が比較的少ない部署に異動しました。予防として腰痛体操や腰痛ベルトを取り入れています。しかし腰痛を訴える労働者が非常に多い状況は改善されていません。

患者さんの体重や看護・介護労働者の作業姿勢を考えると、一人仕事として行うには限界があります。今、日本を取り巻く医療や介護労働の厳しい現状が社会福祉施設などでの腰痛件数の増大につながっています。抜本的な対策が望まれています。

腰痛の問題は深刻です。各職場の改善事例を活かしていきましょう。

注目!

日通アスベスト

損害裁判控訴審判決!

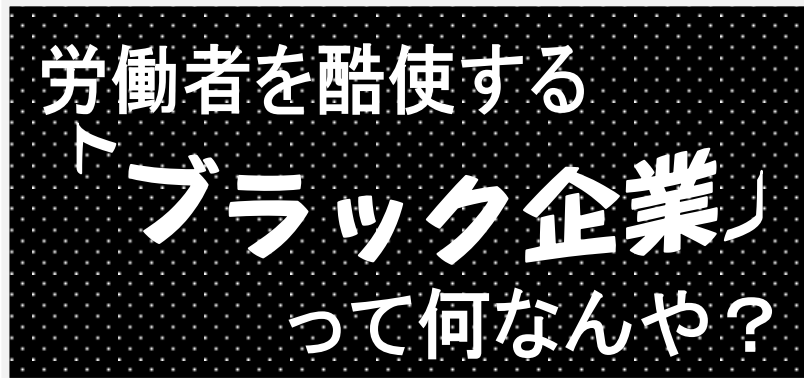
日付: 2014/1/30 (木)

時間: 13:15から

場所: 大阪高裁 82号法廷

※是非多数ご参加願います!

—安全と衛生の講演会—



うことです。「長期雇用を匂わせておきながら労働者が望んでも長期間努めることが出来ない会社」という意味で、勤め続けることで労働者の命や健康に関わる問題を引き起こす可能性がある会社と講師は説明しました。その中でも色々なタイプの労務管理手法があると云います。

- ① 選別排除型…多く採用した上で事実上の選抜を行い、一部を短期で辞めさせる。

たり、非正規労働者が非常に多い職場で数少ない正規労働者に研修も受けさせずに過大な責任を与え、酷使します。これらの企業からは「辞めさせてもらえない」という相談が多くあるということです。ワタミでは二〇〇八年六月に二六歳の女性が就職二ヶ月後に過労自殺しました。残業は一四〇時間、ボラティア活動の強要などもあったと言います。

「追いつめられて、メンタル不調も」
JAM木村化工機労組 阿野栄治
 今回の講演で、良く耳にする「ブラック企業」とはどのようなものなのか、川村先生の説明で理解できました。

就職活動を行う力も残っていない状態になっている。追いつめられて、メンタル不調に陥る→過労死もある。更には、若い人材の使い捨てを感じられる企業側の対応（競争社会で勝たないと勤められない）等。企業は使い潰した人材に一切対応もせず、切り捨てをする企業もある。

労働組合の必要性
 このような企業と労働者との関係を良好に維持するには、「強い労働組合」の必要性も感じさせられました。強い労働組合と言っても対等で良好な労使関係を保っていかける関係。又は、就職前にブラック企業だと明確に分かる線引きをした情報が必要だと考えさせられました。

一二月一七日、尼崎市中小企業センターで「ブラック企業って何なんや？」をテーマとして講演会を開催し、四〇名の方が参加されました。講師は「ブラック企業」という言葉が広く使われるきっかけを作ったNPO法人POSSEの事務局長、川村遼平さんにお話ししました。

ブラック企業の実体

ブラック企業とは。元々はインターネット上で使われ出した言葉とい

ウエザーニューズという会社では気象予報士の国家資格を持った方が五次、六次の試験や面接をパスして採用されますが、入社後の半年を「予選」と称して会社の方針についてこられるか、例えばサービス残業をこなし、口答えをせず働くかなどによって選抜をされると言います。また「落選」した方々は過労、いじめによって会社側に法的リスクのある解雇ではなく自主退職へと追いつめられるということです。入社半年で過労自殺した労働者の残業時間は月二三〇時間に達していました。ユニクロでも同様の手法が取られています。

そのような状況に対し、『軸となるのはやはり労働組合の再生です。』
 何でもやっつたれ状態の経営者に対して、労働組合が力を持ち企業、国に対して要求を突き上げていかなければ根本的な解決はない。産業単位の規制、労働時間の制限、過労死防止基本法の成立等が必要です。新しい労働運動の担い手となる若者を巻き込む運動は企業内労使関係だけでは

「追いつめられて、メンタル不調も」
JAM木村化工機労組 阿野栄治
 今回の講演で、良く耳にする「ブラック企業」とはどのようなものなのか、川村先生の説明で理解できました。

就職活動を行う力も残っていない状態になっている。追いつめられて、メンタル不調に陥る→過労死もある。更には、若い人材の使い捨てを感じられる企業側の対応（競争社会で勝たないと勤められない）等。企業は使い潰した人材に一切対応もせず、切り捨てをする企業もある。

労働組合の必要性
 このような企業と労働者との関係を良好に維持するには、「強い労働組合」の必要性も感じさせられました。強い労働組合と言っても対等で良好な労使関係を保っていかける関係。又は、就職前にブラック企業だと明確に分かる線引きをした情報が必要だと考えさせられました。