

安全センター

一時的労働ではなくなる『派遣』 広がる派遣労働者雇用

先日の九月一日、企業の派遣受け入れ期間の制限をなくす改正労働者派遣法が衆院本会議で賛成多数、成立しました。

これですべての業種で三年毎に働き手を交代させれば、ずっと派遣業務として派遣労働者に任せることができるようになってしまいました。

経済界は大歓迎、働き手は総体として不安定雇用（派遣労働者）が増加します。結果として格差拡大、正社員減少に繋がります。労働組合の組織率がどんどん下がっている今、派遣労働者の増大は更なる組織率低下要因となるでしょう。労働組合の社会的影響力は減少し、それと共に有名無実化する。安全衛生は目先の利益拡大にとって無駄なもの、と企業が号令を出し、もうけ第一、労働者の命・健康はその次の次…。こんな最悪のシナリオを想像するのは私だけでしょうか。

労働組合の存在は

労働者の皆

今国会での審議が先送りされた残業代ゼロ法ですが、最悪のシナリオ通り労働組合の影響力が益々低下し

[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

第26回 尼崎労働者
安全衛生センター 総会
日付 2015年9月30日
時間 午後6時～8時
場所 中小企業センター
★無料、誰でも参加可

東京新聞二〇一五・九・二二朝刊

改正労働者派遣法のポイント

現行	改正後
一般業務で同じ職場で働ける期間は最長3年	変わらず
専門26業務は期間制限なし	業務区分を廃止し、同じ職場では一律3年まで
(規定なし)	派遣会社に無期で雇われていれば期間制限なし
派遣労働者の働き方の違いで許可制と届け出制に分かれる	すべて許可制に
教育訓練は任意	計画的な教育訓練を義務づけ
派遣期間が終わった後の雇用を継続させる責務なし	受け入れ企業への直接雇用の依頼などを義務づけ
同じ職場にいる派遣労働者が1人でも3年になれば受け入れ不可	人を交代させれば同じ職場で派遣労働者をずっと受け入れ可能に
自社の賃金などの情報を派遣会社に提供するように努力	派遣労働者に正社員募集の情報を提供するように義務づけ

※施行は9月30日の予定

た場合、今以上に反発もなく成立してしまいます。二〇七五万円以上の労働者が対象」という条件も労働者派遣法と同様、八〇〇→六〇〇→四〇〇と、まさしく安倍総理大臣の言う労働者規制の破壊が進められるのではないのでしょうか。

労働組合は経営者や株主と比べて圧倒的多数の労働者が力を合わせ、知恵を絞って、自分たちの命・健康・生活を守り、向上させるべく活動します。民主主義社会において、圧倒的多数の労働者が、がより幸せになることは何らおかしくないことです。私たちの先輩労働者達はそれを合言葉に組合活動に取り組み、工場

労災被災者を孤立させない 被災者交流会の取組み

尼崎安全センターの加入団体に阪神労災被災者交流会という労災被災者が集まる会があります。仕事で怪我をした、職業病になった労災被災者が互いに助け合う組織です。

定期的に交流会を行い、近況報告や事例検討等を行います。労働基準監督署から治療打ち切り（症状固定）や障害が残った時の障害補償請求の際に交流会として交渉等運動を行います。

労災被災者にとって不慣れな手続き、治療の継続の有無は大きな心配事です。被災者交流会では経験者によるアドバイスがもらえます。誰でも加入できますので、まずは安全センターへお気軽にご相談下さい。

ここまで労働者の権利をボロボロ

一枚岩となって反撃を

怒ろう、労働者！

内の安全衛生活動を進め、賃金の底上げを図ってきたのではないのでしょうか。派遣や有期雇用などの非正規労働者であっても正規労働者と同じく労働者であるのです。労働安全衛生で対策の優先順位を考えるように、望まない非正規労働を強いられる労働者の待遇改善は労働組合にとってまず取り組まなければならない課題なのではないでしょうか。非正規労働者の増大が正規労働者の権利を破壊するものに繋がることが見えてきた昨今において、より強調されて取組まれるべきです。全労働者にとって労働組合は砦であり、正規、非正規と分けて考えられるものでは決してありません。

にされて「もう遅いでは…」なんて弱気なことを考えてしまう昨今ですが、あきらめてはなりません。労働組合や職場の仲間と労働者派遣法改悪や残業代ゼロ法について関心を持つことです。自分がその立場だったら…、と考えましょう。そして理不尽な政策に怒りを持ち、自分に何ができるかを考えましょう。その中で、正規・非正規関係なく同じ労働者がどうやって団結するか、一枚岩になれるかが重要です。正規労働者としては如何に非正規労働者に歩み寄れるかということが大切になるでしょう。

労働組合は労働者総体として安全・生活向上を目指さねばならなりません。現政府の労働者総体の弱体化を狙った連続的な政策に徹底抗戦を開始しましょう！

(塩見)

仕事のストレス要因をはっきりさせないと

松原 保(尼崎安全センター 議長)

メンタルヘルス対策の充実・強化等を目的として、従業員五〇人以上のすべての事業場にストレスチェックの実施を義務付ける「労働安全衛生法の一部を改正する法律(通称ストレスチェック義務化)」が二〇一五年二月一日に施行されることとなりました。

尼崎市でも

なかなか成果得られず

尼崎市役所は七年前から、全職員を対象に定期健康診断時に特別問診項目として行政事務支援システム(個人貸与パソコン)の「ストレスチェックシステム」を実施しており、その結果を受けて職場健康推進担当の産業医・保健師が相談等に繋げる体制をつくっています。しかし、心身のバランスを崩し、長期療養を余儀なくされる職員が年々増えるなど、メンタルヘルス対策がうまく軌道に乗ったとは言い難い現状にあります。もちろん一層の取り組みをすすめるための職員研修・情報提供・職場環境等の把握と改善に向けて実行してきました。個人に対しても、ストレスからメンタルヘルスに繋がることから、自分自身で心が発するサ

インに気づいても、らうためのパソコンでのストレスチェックを受けるように通知がすすめられました。二次予防としての不調への気づきと対応として、所属長等に対しても研修を行ってきました。産業医や保健師等による相談体制づくりなど、職員と一体となる取り組みが行われてもきました。しかし大きな成果にはなかなか結びついていません。市当局はこのシステムを利用することによる、職場のコミュニケーションや無理をしない早めの休養(各所属で実施できるか否かは別問題)、早期の相談をすすめています。



個人責任に帰さない

メンタルヘルスを

尼崎市は財政的危機から長期にわたり職員採用を抑制し、臨時・嘱託職員の採用・職場の委託をすすめてきました。団塊の世代の大量退職に伴い、仕事上の知識・経験等引き

継ぎが十分されなま、新規採用職員に被いかぶせられ、同僚その上司にも大きな負担がかけられる状況にあります。

今回の指針ではストレス者の申し入れによる医師面接指導の義務化はされましたが、集团的分析や職場改善が努力義務にとどまりました。非常に残念です。ストレスチェックを実施するならば、職場単位のストレス環境の有無、そしてその原因を明確にした上で、対策をたてなければならぬと考えます。個人の資質を原因にされかねません。

各労働組合は安全衛生委員会の中で、個人責任にされない職場環境改善にむけた取り組みを望むところです。

職場で労働組合が機能している

安全センターの定例交流会では、

各職場からの報告によって、それなりに労働組合が機能している職場の現実や課題が見えてきます。

最近では五月に各職場の災害事例やヒヤリ・ハットが取り上げられ、七月三〇日には、JAM東洋精機労組で安全パトロールの取り組みについて報告、話し合われました。

地道に安全パトロール

安全パトロールについてはどの職場も本当にきちんと進めているなどという感想でした。ヤンマー尼崎工場では月一回、会社と組合八人が実施するパトロールのほかに、自分たちの職場を作業長とその職場の人たち一〇人程度で月一回まわる部内の安



パトロールの際はこれを着て(東亜バルブ労組)

全パトロール、週一回労組の安全部員が会社の安全事務局とまわるパトロールが紹介されました。現場に問題があればすぐにメールで写真を飛ばして即職長さんからメールを返し

てもらうとのこと。

大体どの職場でも一回一時間程度。年間に職場内のどのくらいの人、工場内を見まわるのでしよう。限られた人だけでなく、できるだけ多くの労働者が現場を回るといいうヤンマーのようなやり方は、自分たちの働く場所という意識を根付かせ、安全衛生についてもその分より注意が向くようになります。どの工場でも、年間にできるだけ多くの労働者が現場を見直す機会を持てるようにするというのは、組合民主主義にとってもとても大事なことです。

指摘事項が

どう改善されているか

さらに指摘事項がきちんと検討されているか、改善の効果は上がっているかという問題があります。交流会参加労組ではすべて、安全パトロールは効果ありと認めていました。事務所内のパトロールや、事務職の人による工場現場のパトロールはあまりされていないようです。事務職の人たちは工場の現場と仕事のやり方を見て自社の製品に自信がつくでしょう。現場での仕事の中身に触れることができればその分、職場内の異なった職種の交流も進むはず。また、自転車置き場やトイレ、風呂場、食堂などのパトロールも、時には必要です。

(H)