

労働安全衛生法の基本と職場のローアン活動の進め方

このパンフレットは、2025年6月14日に開催された「第32回京都労働安全衛生学校」の第1講義「労働安全衛生法の基本と職場のローアン活動の進め方」（講師はいの健京都センターの岩橋祐治事務局長）の講義のレジュメと資料、講義内容にもとづき、その後の情勢の進展も加味して作成されたものです。

このパンフレットを学習して、“職場における労働災害や職業病を防止し、労働者の安全と健康を確保する一般法”である「労働安全衛生法」の基本と、労働者・労働組合の「いの健」・「ローアン」活動の進め方を身につけ、職場の労働安全衛生活動に生かしていただければ幸いです。



《 目 次 》

- I この間の働くもののいのちと健康をめぐるいくつかの動き（P. 1）
 - 1 2025年の通常国会における労働安全衛生法及び労働施策総合推進法等の「改正」（P. 1）
 - 2 ILO155号条約「職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約」の批准（P. 3）
 - 3 労働安全衛生規則の改正（熱中症対策の強化）（P. 4）
 - 4 2024年の労働災害の発生状況（P. 5）
 - 5 2024年度の過労死等の労災請求及び補償状況（P. 6）
 - 6 2024年度のアスベスト関連疾患に関する労災の請求及び補償状況（P. 8）
- II あらためて働くもののいのちと健康について考える！（P. 9）
- III 労働安全衛生法の基本を学ぶ（P. 11）
- IV 労働者・労働組合の「いの健」・「ローアン」活動の進め方（P. 20）
- 補 学習参考文献の紹介（P. 25）

I この間の働くもののいのちと健康をめぐるいくつかの動き

1 2025年の通常国会における労働安全衛生法及び労働施策総合推進法等の「改正」

労働安全衛生法等の一部改正案が、今年2025年の通常国会で可決・成立しました；議案は参議院の先議で行われ、5月8日に衆議院で可決・成立（共産党とれいわ新選組は、特定機械の検査の規制緩和などを理由に、反対しました。）し、5月14日公布されました。

「改正」労働安全衛生法等の主な内容

1 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

2021年5月の建設アスベスト訴訟の最高裁判決において、「労働安全衛生法第22条（健康障害防止措置）は、労働者だけではなく、同じ場所で働く労働者でない者も保護する趣旨だ」との判断を受けて、個人事業主等の業務上災害の防止、ひいては同じ場で働く労働者の災害防止のため、個人事業主等を労働安全衛生法における保護対象・義務の主体として位置付ける見直しが行われました。

既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るため、

- ① 注文者等が講ずべき措置（個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せてILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の履行に必要な整備を行う。
- ② 個人事業者等自身が講ずべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。

2 職場のメンタルヘルス対策の推進

- ストレスチェックについて、“当分の間”努力義務となっていた「労働者数50人未満の事業場」についても実施を義務とする。 その際、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保する。**←ストレスチェックの結果にもとづき、職場分析を行い、職場改善につなげることが大切です！**

3 化学物質による健康障害防止対策等の推進

- ① 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。
- ② 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。なお、代替を認める対象は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や応急の措置等は対象としない。
- ③ 個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。



←現在の職場の化学物質管理の問題点について、化学一般は次のような問題点を明らかにしています！； i. 化学物質による健康被害がほとんど明らかにされていない、 ii. 化学物質の予防対策をしていない事業者が少なくない、 iii. 化学物質の適正な管理方法をほとんどの人が知らない、 iv.

職歴や化学物質の取扱いの記録が労働者・退職者が把握できない、v. 有機則、特化則は有効であり、廃止すべきでない、vi. 医療機関で職歴を調べていない。

4 機械等による労働災害の防止の促進等

- ① ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大する。 ←【いの健全国センターの声明より】審査の一部を民間に委ねることは責任の所在を曖昧にする。「民間活力の活用」や「行政の更なる効率化」を進めるのではなく、労働安全衛生行政を担う専門家の育成を含め、国が責任を持って行うべきである。
- ② 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。

5 高齢者の労働災害防止の推進

- 高齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとする。 ←「努力義務、指針」では、効果は限られています。労働安全衛生法は本来罰則を伴った強行法規であり、それを踏まえた法改正が必要です！
- そもそも「高齢者が働き続けなければいけない社会」、しかも「非正規で、劣悪な賃金・労働条件で、危険な仕事をさせられている現状」でいいのか？！が問われなければなりません。ことは“高齢者の人権問題”であり、高齢者が「退職する自由」「安心して老後を過ごす権利」が著しく侵害されているのが問題です！



施行期日：

2026年4月1日（ただし、1の①の一部は公布日、4の②は2026年1月1日、3の③は2026年10月1日、1の②の一部は2027年1月1日、1①及び②の一部は2027年4月1日、2は公布後3年以内に政令で定める日、3の①は公布後5年以内に政令で定める日）

また労働施策総合推進法等の一部改正案も、今年2025年の通常国会で改正されました；5月20日に参議院で可決・成立（共産党とれいわ新選組は、ILO第190号条約「仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約」の批准とそれにもとづくハラスメント対策の強化が必要で、提案された改正案では不十分だとして、反対しました）し、6月11日に公布されました。

「改正」労働施策総合推進法等の主な内容

I ハラスメント対策の強化

- **カスタマーハラスメント**や、**求職者等に対するセクシュアルハラスメント**を防止するために、「雇用管理上必要な措置」を講じることが、事業者の義務となりました（施行日は公布後1年6カ月以内の政令で定める日）

1 カスタマーハラスメントの義務化

○ カスタマーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものを言う。

- ① 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
- ② 社会通念上許されない行為により、
- ③ 労働者の就業環境を害すること。

○ 事業者が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後「指針」において示される予定。

- ① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ② 相談体制の整備・周知
- ③ 発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置等



2 求職者等に対するセクハラ対策の義務化

- ・ 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業者の義務となりました。事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は今後、「指針」において示される予定です。

◎ **ILO190号条約「仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約」を批准して、暴力とハラスメントを法律で禁じることが求められています！**

II 女性活躍推進法の改正；“情報公表の必須項目の拡大”

- これまで従業員301人以上の企業に公表が義務付けられていた「男女間賃金差異」について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに「女性管理職比率」についても101人以上の企業に公表が義務付けられました（従業員100人以下の企業は「努力義務」）
- 加えて、従業員301人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」に加えて、①「職業生活に関する機会提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の、計2項目以上を公表することが義務付けられました。従業員101人以上の企業は、①及び②の全体から1項目以上公表しなければならなくなりました。



2 ILO第155号条約「職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約」の批准

ILO第155号条約「職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約」の締結について承認を求める議案が、4月24日衆議院本会議、5月23日参議院本会議で、全会一致で可決・承認されました。



International
Labour
Organization

ILO第155号条約の主な内容

- 1 自己の生命又は健康に急迫した重大な危険をもたらすと信じる合理的な理由のある作業状態から退避した労働者は、国内の事情及び慣行に従い、不当な結果から保護される（第13条）。
- 2 使用者は、作業場、機械、装置及び工程であって、当該使用者の管理の下にあるものが、合理的かつ実行可能である限り、安全でありかつ健康に対する危険がないものであることを確保することを要求される（第16条の1）。
- 3 労働者が、自己の生命又は健康に対し、急迫した重大な危険をもたらすと信じる合理的な理由のある状態を直ちに直接の監督者に報告すること。この場合において、使用者は、必要がある場合には正措置をとるまでは、生命又は健康に対し急迫した重大な危険が引き続き存在している作業状態に戻ることを労働者に要求することができない（第19条のf）。
- 4 職業上の安全及び衛生に係る措置は、労働者に負担させてはならない（第21条）。

ILO（国際労働機関）は、「**中核的労働基準**」（*）に定められている5分野の10条約をすべての加盟国が批准するとりくみを進めています。また、これら10条約に関しては、ILO加盟国は、未批准の場合でも「尊重し、促進し、かつ実現する義務を負う」とされています。

（*）【ILOの中核的労働基準】（5分野・10条約）

結社の自由・ 団体交渉権の承認	結社の自由及び団結権の保護に関する条約（87号）
	団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（98号）
強制労働の禁止	強制労働に関する条約（29号）
	強制労働の廃止に関する条約（105号）
児童労働の禁止	就業の最低年齢に関する条約（138号）
	最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約（182号）
差別の撤廃	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（100号）
	雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（111号） * 日本未批准
安全で健康な労働条件	職業上の安全及び健康に関する条約（155号） * 今回批准
	職業上の安全及び健康促進枠組条約（187号）

3 労働安全衛生規則の改正（熱中症対策の強化）

地球温暖化の進行に伴い、熱中症となる人が増加しています。昨年2024年、職場における熱中症となり、4日以上休業した死傷者は1257人、死亡した人は31人にも及び、いずれも過去最高となっています。業種別には、製造業235人、建設業228人、運送業186人、



熱中症の主な症状

- ・ 立ちくらみ
- ・ 筋肉痛、筋肉の硬直
- ・ 大量の発汗
- ・ 頭痛
- ・ 気分の不快
- ・ 吐き気、嘔吐
- ・ 倦怠感、虚脱感
- ・ 意識障害
- ・ けいれん、手足の運動障害
- ・ 高体温

警備業 142 人、商業 116 人、清掃・と畜業 76 人、農業 32 人、林業 10 人、その他 232 人となっています。

6 月 1 日、厚生労働省は、熱中症の重篤化による死亡災害を防止するため、熱中症のおそれがある作業者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処するため、「労働安全衛生規則」を改正・施行し、事業者に対し、「[早期発見のための体制の整備](#)」、「[重篤化を防止するための措置の実施手順の作成](#)」、「[関係作業員への周知](#)」を義務付けました。

労働安全衛生規則の改正内容の概要

- 1 熱中症を生ずるおそれのある作業（※）を行う際に、
 - ①「熱中症の自覚症状がある作業員」、②「熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」がその旨を報告するための体制（連絡先や担当者）を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業員に対して 周知すること。
- 2 熱中症を生ずるおそれのある作業を行う際に、
 - ①作業からの離脱、②身体のコリ、③必要に応じて医師の診察又は処置を受けさせること、④事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等など、熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置に関する内容や実施手順を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業員に対して周知すること。

※ WBGT（湿球黒球温度）28 度又は気温 31 度以上の作業場において行われる作業で、継続して 1 時間以上又は 1 日当たり 4 時間を超えて行われることが見込まれるもの

4 2024 年の労働災害発生状況

(1) 全国の実況（厚生労働省、2025 年 5 月 30 日発表）

2024 年の労働災害による死亡者数（新型コロナウイルス感染症罹患者を除く）は 746 人（前年比▲9 人）で過去最少となっています。休業 4 日以上の死傷者数は 135,718 人（前年比+347 人）で 4 年連続の増加となりました。ちなみに、コロナ感染症の罹患による労災死亡者数は 1 人（前年比▲3 人）、休業 4 日以上の死傷者数は 15,196 人（前年比▲18,441 人）でした。

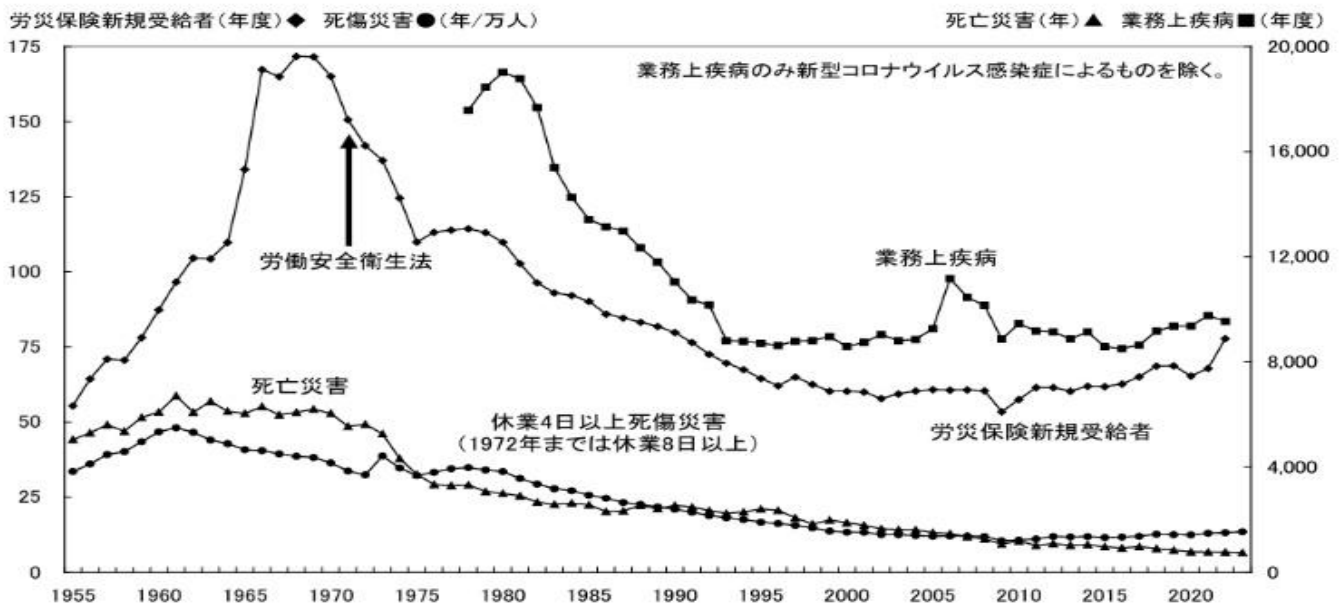
死亡の業種別では、建設業 232 人、製造業 142 人、陸上貨物運送事業 123 人、商業 55 人の順で、事故の型別では、墜落・転落 188 人、交通事故（道路）123 人、はさまれ・巻き込まれ 110 人の順でした。

死傷者の業種別では、製造業 26,676 人、商業 22,039 人、保健衛生業 18,867 人、陸上貨物運送業 16,292 人の順で、事故の型別では、転倒 36,378 人、腰痛等の動作の反動・無理な動作 22,218 人、墜落・転落 20,699 人の順でした。

雇用者全体に占める 60 歳以上の高齢者の割合は 19.1%ですが、労災による休業 4 日以上の死傷者数に占める 60 歳以上の高齢者の割合は 30.0%もあり、60 歳以上の高齢者の労災発生率は、30 歳代との比較で、男性は約 2 倍、女性は約 6 倍となっています。休業見込み期間も年齢が上がるにつれて長くなっています。

外国人労働者の雇用者全体に占める割合は3.8%ですが、労災の死傷者数に占める割合では4.6%。労災発生率（死傷年千人率）は、全体が2.3人で、外国人労働者は2.71人、特に技能実習3.98人、特定技能3.91人、身分に基づく在留資格3.63人となっています。

労働災害・職業病の推移



(2) 京都の状況（京都労働局、2025年6月18日発表）

2024年の労災死亡者数は5人〔製造業2人、運輸業2人、清掃・と畜業1人／墜落・転落2人、飛来・落下1人、激突され1人、交通事故（道路）1人〕と前年の17人に比べて12人減少し、統計を取り始めた1958年以降の67年間に於いて過去最少となりました。特に建設業で死亡者がゼロとなったのは初めてのことです。



休業4日以上の死傷者数は、2016年に過去最少の2296人になって以降増加傾向となっていました。2560人（コロナ関連の労災を除く）と、前年より112人・4.2%の減少となりました。業種別では、①製造業469人、②保健衛生業411人（うち社会福祉施設304人）、③商業411人（うち小売業296人）、④運輸業366人（うち道路貨物運送・陸上貨物取扱業276人）、⑤接客娯楽業243人（うち飲食店142人・旅館業57人）、⑥建設業207人、⑦清掃・と畜業151人（うちビルメンテナンス業81人）、⑧林業19人となっています。建設業で前年から比べて59人・22.2%の減少となっています。事故の型別では、①転倒634人、②腰痛などの動作の反動・無理な動作496人、③墜落・転落377人、④はさまれ・巻き込まれ230人、⑤交通事故（道路）181人となっています。年齢別には、①60歳以上780人・30.5%、②50歳代688人・26.9%と、50歳以上の中高齢者で57.3%に及んでいます。

5 2024年度の過労死等の労災請求及び補償状況

6月25日、厚生労働省は、2024年度の「過労死等労災補償状況」を公表しました。過労死等に関

する全体では、請求件数が4810件（前年比212件・4.6%の増加）、決定件数は4312件で、内支給決定件数は1304件（認定率30.4%）でした。

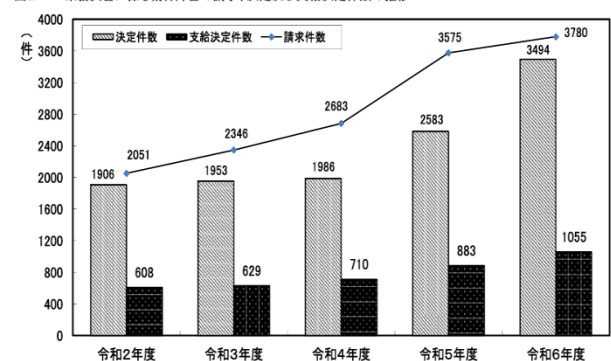
脳・心臓疾患に関する労災請求件数は1030件で、前年度より7件（0.7%）増加しました。内過労死の請求件数は255件で、前年度より8件（3.2%）の増加でした。決定件数は783件で、内支給決定件数は241件、認定率は30.8%でした。過労死事案では、決定件数が232件で、内支給決定件数が67件、認定率は28.9%でした。業種別の請求件数では、「運輸業・郵便業」213件、「卸売業・小売業」150件、「建設業」128件の順に多く、運輸業・郵便業の中では、「道路貨物運送業」が最多の155件でした。職種別の請求件数では、「輸送・機械運転従事者」177件、「専門的・技術的従事者」149件、「サービス職業従事者」136件の順になっています。輸送・機械運転従事者では「自動車運転従事者」が163件と最多になっています。年齢別の請求件数では、「50歳代」411件、「60歳以上」348件、「40歳代」213件の順となっています。支給決定となった時間外労働時間数では、「45時間未満」が0件、「45時間以上60時間未満」が1件、「60時間以上80時間未満」が46件、「80時間以上100時間未満」が80件、「100時間以上」が合計87件、「その他（短期間の過重業務・異常な出来事）」が27件となっています。

精神障害に関する労災請求件数は3780件で、前年度より205件（5.7%）増加しました。内未遂を含む過労自死の件数は202件で、前年比10件（4.3%）減少となりました。決定件数は3494件で、内支給決定件数は1055件、認定率は30.2%でした。過労自死事案では、決定件数215件で、内決定件数は88件、認定率は40.9%でした。業種別の請求件数では、「医療・福祉」983件、

「製造業」583件、「卸売業・小売業」545件の順に多く、医療・福祉では「社会保険・社会福祉・介護事業」が最多の589件でした。職種別の請求件数では、「専門的・技術的職業従事者」1030件、「事務従事者」796件、「サービス職業従事者」556件の順に多く、事務従事者の中では「一般事務従事者」577件が最多となっています。年齢別の請求件数では、「40歳代」1041件、「30歳代」889件、「50歳代」870件の順となっています。出来事別の支給決定件数では、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」224件、「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」119件、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」108件、「セクシュアルハラスメント」を受けたの順となっています。

京都では、脳・心臓疾患の請求件数が30件（内脳血管疾患20件、虚血性心疾患10件）で、前年比5件の減。内過労死事案は5件（前年8件）。決定件数は30件で内支給決定が6件（認定率20.0%）。過労死事案では決定件数が5件で認定件数が0件（認定率0.0%）。精神障害の申請件数は107件で、前年比9件の増加となっています。未遂を含む過労自死は4件でした。決定件数は113件で、内支給決定件数は46件で認定率は43.0%。過労自死事案では、決定件数が4件、内認定件数が1件（認定率

図2-1 業務災害に係る精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移



25.0%)でした。

5 2024年度アスベスト関連疾患に関する労災請求及び補償状況

6月20日、厚生労働省は、2024年度の「アスベスト関連疾患に関する労災の請求及び補償状況」(速報値)を発表しました。

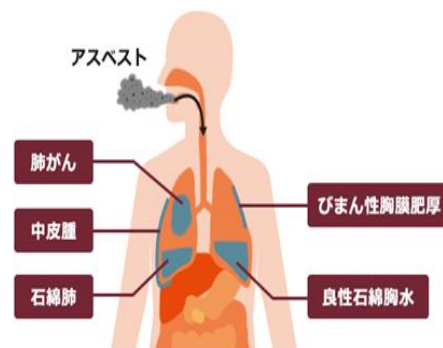
2024年度のアスベスト関連疾病に関する労災の請求件数は1529件で、昨年2023年度の1305件と比べて224件(17.2%)増加しています。決定件数は1348件で、内支給決定となったのは1139件で認定率は84.5%でした。この間認定率は下がり続けています；2020年度92.7%→21年度92.0%→22年度89.8%→23年度89.4%→24年度84.5%

疾病名	請求件数	決定件数	支給決定件数	認定率
肺がん	644件	561件	424件	75.6%
中皮腫	747件	674件	627件	93.0%
良性石綿胸水	44件	36件	30件	83.3%
びまん性胸膜肥厚	94件	77件	58件	75.3%

「特別遺族給付金」(*)の請求件数は378件で、決定件数は343件で、内支給決定件数は240件で認定率は70.0%でした。また、「石綿肺」(**)の支給決定件数は71件でした。

業種別の支給決定状況は、労災保険法に基づく保険給付で、建設業が66.4%、製造業が25.2%、運輸業が2.4%、電気・ガス・水道又は熱供給事業が0.2%、鉱業が0.2%、その他が5.6%でした。石綿救済法に基づく特別遺族給付金で、建設業54.2%、制帽業36.3%、運輸業1.7%、鉱業0.4%、電気・ガス・水道又は熱供給業が0.4%、その他7.1%でした。

アスベストが原因となって発症する可能性のある病気



(*) アスベスト(石綿)による疾病で死亡した労働者の遺族で、5年の時効によって労災保険の遺族補償給付を受ける権利が消滅した者に対し、「石綿による健康被害の救済に関する法律」にもとづき支給されるもの。

(**) 「石綿肺」は、じん肺として労災認定された事案のうち、石綿肺と判断したものを抽出して集計したもの。

京都における、2024年度のアスベスト関連疾病に関する労災請求件数は23件で、支給決定件数は29件でした。内訳は、肺がんが請求11件・支給決定12件、中皮腫が請求9件・支給決定15件、良性石綿胸水が請求件数2件・支給決定件数なし、びまん性胸膜肥厚が請求2件・支給決定2件でした。石綿肺の支給決定件数はありませんでした。「特別遺族給付金」は請求件数が6件で支給決定件数が4件(肺がん・中皮腫各2件)でした。

Ⅱ あらためて働くもののいのちと健康について考える！

ここで、私たちの運動の目標であり、基本におかれている、“働くもののいのちと健康”について、あらためて考えてみましょう。

1 “命^{ぬち}どう宝！”

沖縄では、“命^{ぬち}どう宝！”（＝いのちは宝ものだ）と言われます。フォークシンガーのイルカさんは、「まあるいいのち」という歌で、「みんな同じ、生きているから、一人にひとつずつ、大切ないのち」と歌っています。言うまでもなく、何ごとにも代えがたいものは、わたしたちのいのちと健康です。私たち一人ひとりにとって、「かけがえのないいのち、そしてほんとうに大切な健康」です。



いのちと健康を守ることは、すべてのことの前提です。労働運動にとっても、すべての運動の土台であり、その『要』とすべき課題です。働くもののいのちと健康を守る課題は、決してたくさんある課題の一つではありません！

労働者が資本家に売ることができる唯一の商品である“働く力”＝労働力商品は、決して安売りしてはならないし、そして絶対に傷つけさせてもならないのです！

2 働くもののいのちと健康をどうとらえるのか？

それでは、働くもののいのちと健康をどうとらえたらいいのでしょうか？一働くもののいのちと健康は、労働との関係（＝職場における労働、会社とわたし、事業者・使用者と労働者、賃労働と資本との関係）でとらえることが大切です。

すなわち、「労働は、労働力（＝働く力）の消費」であり、「生活は、労働力（＝働く力）の再生産」です。働くもののいのちと健康は、労働と生活の両面でとらえることが大切です。

(1) 労働に関係する時間（＝通勤時間＋労働時間＋休憩時間＋残業時間）が、労働者のいのちと健康に決定的な影響を与える！

研究（＝斎藤一「労働時間・休憩・交代制」・労働科学研究所、1954年）によれば、労働に関する時間が10.5時間以下なら（例えば、労働時間を8時間、休憩時間を1時間として、通勤時間が往復で1時間、残業時間が0.5時間以下なら）、帰宅後の食事や入浴、睡眠などに影響を与えませんが、これを超えるとまず趣味や娯楽の時間が削られ、次に新聞・読書や勉強の時間が、そして食事や入浴の時間が、最後に睡眠が削られていきます。つまり、労働時間が長くなるにつれて、人間らしい生活が送れなくなってしまうのです。

⑨ 1954年当時の斎藤さんの研究は、男性労働者の家事労働時間を考慮に入れない研究ではないかと思われますので、家事労働時間を考慮に入れるともっと短くする必要→所定労働時間を8時間から短くする必要があります。

残業時間でいえば、月45時間・1日2時間の残業時間が睡眠時間7.5時間を確保するギリギリで、月80時間＝1日4時間では6時間、月100時間＝1日5時間では5時間となり、脳・心臓疾患、メンタルヘルス不全を引き起こし、(労働力の再生産ができなくなり)、過労死・過労自死につながっていきます。人間の心と体は、ほんとうに繊細でもろいものです！



(2) 誤った労働者のいのちと健康に関する考え方を克服しよう！

① 生活習慣病＝いのちと健康に関する自己責任論

生活習慣病とは、「食習慣、運動習慣、休養、喫煙、飲酒等の生活習慣が、その発症や進行に関与する症候群」です。そしてこれらの生活習慣を改善することにより、発症をおさえ、予防ができると説かれています。しかしこうした考え方にもとづけば、労働者個人の努力や責任ばかりが問題となってしまいます。労働者の働き方・働かせられ方が、労働者のいのちと健康に決定的な影響を与えているという真実から目をそらせることにつながっていきます。

② 「労災は労働者の不注意」から、「職業病は労働者本人の脆弱性が問題」とする議論

労災は労働者の「不注意」が、職業病は労働者の「脆弱性」が主な原因とする「**本人責任論**」も、間違っています。

「不注意」は、一定の条件で誰にも起こりえます(＝多くは労働による疲れから)。注意力には限界があり、注意力に頼る安全対策では再発しかねません。不注意は結果であり、原因ではありません！ リスクを先取りし、本質安全こそ大切です。

労災・職業病が起こった場合、事業者は「**無過失責任**」を負っていますが、正確には「労災・職業病の発生を予防する責任」を果たさなかった責任があると言えます。

(3) そもそも『健康』とはどういう状態か？！



「WHO」(＝World Health Organization、世界保健機関、国連の専門機関の一つ)は、その憲章で、「**健康**とは、完全な身体的、精神的及び社会福祉の状態であり、単に疾病や病弱の存在しないことではない」としています。そしてWHOは、21世紀に入って2005年に、**健康の再定義**を行いました。

ヘルスプロモーション(＝Health Promotion、健康の増進・奨励)という考え方にもとづき、「人々が自らの健康とその決定要因をコントロールし、改善できるようにするプロセス」が大事で、「**健康**は生きる目的ではなくて、毎日の生活の資源である」としました。

みなさんは、「いつも気分がよく、生き生きと日々の生活を送り、働きがいを持って仕事をして、将来に不安がなく、充実感と希望をもって健康な生活」を送れていますか？－わたしたちがめざすべき「健

康な生活とは！？」 どのようなものを、みなさんもぜひ考えてみてください！

(4) ディーセント・ワーク（＝働きがいのある人間らしい仕事）を実現しよう！

「ILO」（＝International Labor Organization、国際労働機関、国連の専門機関の一つ）は、“21世紀における労働者の働き方・働かせ方”として「**ディーセント・ワーク**」（＝Decent Work、働きがいのある人間らしい仕事）を提唱しています。

それは、

- ① ILOの中核的な労働基準の尊重と擁護
 - ② 良質な雇用（正規雇用、無期・直接雇用）の実現
 - ③ 社会保護（職場の安全と社会保障）の拡充
 - ④ 社会的対話（労使交渉と国を交えた政労使の対話）の促進
 - ⑤ 安全で健康的な労働条件で働く権利と職業上の安全及び健康の促進（第155 & 187号条約）からなり（⑤は、2022年のILO総会で追加されました）、
- そして、ジェンダー平等（両性の本質的平等）が全体を貫かれていなければならないとされています。



Ⅲ 労働安全衛生法の基本を学ぶ

労働安全衛生法は、今から53年前の1972年に、労働基準法から分離・独立する形で制定されました。

1960年代、日本は高度成長時代を迎えていましたが、経済の発展・繁栄の一方で、深刻な公害が各地で発生し、労災・職業病も頻発していました（1960年代には労災の死亡者は5千人を超え、死傷者も40万人を超えていました！）。

労働安全衛生法は、そうした労働者の犠牲の上に立って、労働者のいのちと健康、血と汗と涙にもとづいて制定された法律と言えます。



労働安全衛生法は、労働基準法と一体的な関係にある法律で、両者相まって労働者の安全及び衛生を守る役割を果たしています。労働基準法と同じように、強行法規であり、取締法規です。労働者は、労働基準法と同じように、労働安全衛生法規違反を申告して、その是正を求めることができますし、法違反には刑罰も課せられます。

労働安全衛生法の構造・構成と主な内容

1 第1章「総則」（法1条～5条）

第1条には、労働安全衛生法制定の目的が書かれています。曰く、「この法律は、労働基準法と相まって、労働災害の防止のための危険防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講じる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境を促進することを目的とする。」とあります。

すなわち、**労働安全衛生法は、職場における労働者の安全と健康を確保することを主たる目的とする労働災害防止に関する一般法**です。

補. 労安法（安衛法）の“わかりづらさ”＝巨大な労働安全衛生法の体系について

労働安全衛生法は、一見わかりづらい法律です。それは、労働安全衛生法が、日本におけるすべての業種・規模の事業所で働くすべての労働者を対象に、「職場における労働者の安全と健康を確保」（労安法1条）する（＝労働災害や職業病をおこさせない）“**労働安全衛生の一般法**”という基本的性格そのものに由来しています。

すなわち、何本もの法律に見合う盛り沢山の制度が、統一した目的〔＝「職場における労働者の安全と健康を確保」（労安法1条）する〕のもとに、一つの法律にまとめられたものであるからです。

（参考）労働安全衛生法の体系

- ・ 労働安全衛生法本体：13章・約200条
- ・ 政令としての、労働安全衛生法施行令
- ・ 厚生労働省令としての、労働安全衛生規則：18本・1,150条→労働安全衛生規則、ボイラー及び圧力危機容器安全規則、ゴンドラ安全規則、有機溶剤中毒予防規則、鉛中毒予防規則、特定化学物質等障害予防規則、女性労働基準規則、電離放射線障害予防規則、酸素欠乏症等予防規則、事務所衛生基準規則、粉じん障害防止規則、石綿障害予防規則、等々
- ・ 厚生労働省告示：197本、指針に基づく公示：45本
- ・ 数多くの通達（解釈例規や指導通達）
- ＋ 労働基準法
 - ・ 労働安全衛生法の付属法：じん肺法、労働災害防止団体会法、作業環境測定法
 - ・ 労働者派遣法第45条（派遣労働者に係る労安法の適用の特例を規定）
 - ・ 労安法の特別法：船員法、国家公務員法、地方公務員法、鉱山保安法
 - ・ 家内労働法
 - ・ その他：炭鉱鉱山の一酸化中毒症に関する特別措置法、過労死等防止対策推進法、建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律
- ＋ 一般産業保安法（高圧ガス保安法、火薬類取締法など）
 - ・ 環境法

第2条には、**基本的な用語の定義**が定められています。

- ◆ **労働災害**：**「業務に起因して、労働者が負傷、疾病又は死亡すること」**
- ◆ **労働者**：労働基準法第9条に規定されている労働者（＝事業又は事務所に使用されている者で、賃金が支払われる者）と同じ
- ◆ **事業者**：事業を行う者で、労働者を使用するもの→「事業者」とは、事業経営の利益の帰属主体そのものをいい、法人であれば法人そのもの、個人事業であれば個人事業主を指します。労働基準法

の義務主体である「使用者」(＝労働基準法上の「使用者」は、「事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為するすべての者」を言う、法10条)とは異なり、事業経営の利益の帰属主体そのものを義務主体としてとらえ、安全衛生上の責任を明確にしています！⇔広く使用者の責任を問えるようにしている労基法の「使用者」概念と、責任をもって事業者にやらせることを重視している労安法の「事業者」概念！

第3条には、**事業者等の責務**が定められています。すなわち、「**事業者は、単にこの法律で定める労働災害防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場に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。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。**」

第3条は、労働安全衛生法における核心をなす一番大事な条文です！－労働契約の一方の当事者である「事業者」に、その使用する「労働者」の安全と健康を確保すべき義務を負わせることが、労働法たる労働安全衛生法とその関連法規の基本であり、根本です！

労働安全衛生法とその関連法規は、事業者の労働契約上の付随義務である「安全配慮義務」との関連で理解されなければなりません！－労働安全衛生法とその関連法規は、使用者の労働者に対する安全配慮義務の具体化であると言えます！

【重要!!】労働契約における使用者の賃金支払義務と安全配慮義務

- ①. 最高裁判決；「使用者は、**報酬支払義務**にとどまらず、労働者が**労務提供**のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を保護するよう配慮すべき義務（＝以下「**安全配慮義務**」という。）を負っている。」（川義事件最高裁判決、1984年）
- ②. その後、2007年制定の**労働契約法の第5条**（労働者の安全への配慮）で、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働ができるよう、必要な配慮をするものとする。」と法文化されました。

●. それでは**事業者に求められる安全配慮義務の水準**はどういうものなのでしょうか！

- ・ そのときどきの科学的、技術的、医学的水準に照らして「万全の注意」を払うべき；「じん肺罹患防止のための作業環境、吸入防止器具、予防教育、健康診断などの科学的、技術的、医学的水準も絶えず向上しているものであるから、被告会社らとしては、こうした科学技術の進歩を前提としたうえで、上記のような諸措置を総合的かつ適切に履行し、もって**じん肺防止に万全の注意を払うべき義務**の履行が求められていたというべきである。このように、使用者側としては…如何に困難が伴うとはいえ、できるかぎりの有効な諸措置を講じるのが信義則上要請されていると言えるのである。」（日鉄鉱業松尾採石所他事件東京高裁判決、1994年。その後最高裁も「正当として是認」）

「労働安全衛生法に定められた事業者の責務」は、大きく以下の4つの分野に分けられています。

1. 安全衛生管理体制の確立
2. 危害防止措置
3. 労働者の健康管理・健康の保持増進
4. 快適な職場環境の形成



第4条には、「労働者の努力義務」が定められています；「労働者は、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するように努めなければならない。」

● 労働安全衛生法と労働組合；

労働者の安全と健康を確保する責任は「事業者」にあり、「労働組合」はその責務を果たさせるという役割があります！→すなわち、労働安全衛生法は、事業者と対置し、労働者の利益を守る労働組合の存在を前提にした法律だということができます！

2 第3章「安全衛生管理体制」（法10条～19条の3）；事業場における安全衛生管理体制の確立

「職場における労働者の安全と健康を確保」するためには、①.「労働災害の防止のための危害防止基準の確立」と併せて、②.「責任体制の明確化」及び③.「自主的活動の促進」が必要です（法1条）。その「責任体制の明確化」を具体化しているのが、第3章の「安全衛生管理体制」です。安全衛生管理体制には、一般的安全衛生管理体制と請負関係における安全衛生管理体制の2つがありますが、ここでは前者のみ取り上げます。

① 一般的安全衛生管理体制

i. 総括安全衛生管理者（法10条）

業種	使用労働者数
① 林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業	常時100人以上
② 製造業（物の加工業を含む）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・什器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・什器小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業、機械修理業	常時300人以上
③ その他の業種	常時1000人以上

ii. 安全管理者（法11条）；上の表の①、②の業種で、常時50人以上の労働者を使用する事業場に選任義務

- iii. **衛生管理者**（法 12 条）；業種を問わず、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場に選任義務
- iv. **安全衛生推進者**（**①、②**の業務）、**衛生推進者**（**③**の業務）（法 12 条の 2）；常時 10 人以上 50 人未満の労働者を使用する事業場に選任義務
- v. **産業医等**（法 13 条）；業種を問わず、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場に選任義務
- vi. **作業主任者**（法 14 条）；一定の危険又は有害業務を行う事業場に選任義務

② 安全委員会・衛生委員会・安全衛生委員会

- i. **安全委員会**（法 17 条）；**①②**の業種で、常時 50 人 or 100 人以上の労働者を使用する事業場で設置義務

業種	使用労働者数
① 林業、鉱業、建設業、運送業（道路貨物運送業、港湾運送業に限る）、清掃業 ② 製造業（木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業、輸送用機械器具製造業に限る）、自動車整備業、機械修理業	常時 50 人以上
① 運送業（上に含まれるものを除く）、 ② 製造業（物の加工業を含み、上に含まれるものを除く）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・什器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・什器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業	常時 100 人以上

- ii. **衛生委員会**（法 18 条）；業種を問わず、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場に設置義務
- iii. **安全衛生委員会**（法 19 条）；安全委員会及び衛生委員会の設置義務のある事業場で、代えて設置可。
- * 委員の半数は、過半数組合もしくは過半数代表者の推薦にもとづき、指名しなければなりません。
- * 「月 1 回以上の開催」、「議事の概要の労働者への周知義務」、「記録の 3 年間保存」、「時間内&有給保障」等が必要です。

3 事業者が行うべき各種義務；第 4 章～第 7 章

以下、「労働者・労働組合として活用できる・すべき部分」を中心に説明します。

第 4 章「労働者の危険又は健康障害を防止するための措置」（法 20 条～36 条）

- (1) 事業者が講ずべき措置；事業者の講ずべき措置の基本がここに集約されています！

- ① **危険防止措置**（法 20 条、21 条）；「事業者は、次の危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。」→**①**機械、器具その他の設備による危険、**②**爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険、**③**電気、熱その他のエネルギーによる危険、**④**掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法から生じる危険、**⑤**労働者が墜落する恐れがある場所、土砂等が崩落する恐れのある場所等に係る危険

- ② **健康障害防止措置**（法 22 条）；「事業者は、次の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。」→①原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体等による健康障害、②放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等による健康障害、③計器監視、精密工作等の作業による健康障害、④排気、廃液又は残さい物による健康障害
- ③ **労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置**（法 23 条）；「事業者は、労働者を就業させる建設物その他の作業場について、通路、床面、階段等の保全並びに換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置を採らなければならない。」
- ④ **労働者の作業行動から生じる労働災害を防止するための必要な措置**（法 24 条）
- ⑤ **労災発生の急迫な危険がある場合の労働者を作業場から退避させる必要な措置**（法 25 条）；「事業者は、労働災害発生の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させる等必要な措置を講じなければならない」

【補論】労働者の就労拒否権について

この法 25 条は、「労働者の就労拒否権」（＝労働者には、労働者のいのちや安全・健康を脅かされると予想される場合、就労を拒否できるとする権利）の根拠条文たりうると考えられます。

就労拒否権は、日本国憲法・労働基準法・労働安全衛生法や労働契約における使用者の安全配慮義務から当然に導き出される権利だとも言えますが、明文上の根拠はこの条文に求めるべきではないかと考えています。

また、ILO の安全衛生における中心的条約である 155 号条約には、「労働者の就労拒否権」の規定があります。日本は長い間未批准でしたが、2025 年の通常国会で批准が承認されました【前述】。また 2022 年の ILO 総会で ILO 加盟国が批准してなくいても守らなければならない中核的な労働基準に付け加えられました。

要は、「抵抗なくして安全なし、安全なくして労働なし！」、「危険なものは扱わない、危険な場所では働かない！」です！

第 5 章 「機械等並びに危険物及び有害物に関する規制」（法 37 条～58 条）

以下は項目のみ

- (1) **特定機械等**；①製造の許可（法 37 条）、②検査（法 38 条）、③検査証の交付等（法 39 条）、④使用等の制限（法 40 条）、⑤検査証の有効期間等（法 41 条）
- (2) **特定機械等以外の機械等**；①譲渡等の制限（法 42 条）、②危険部分の防護のための措置（法 43 条）、③個別検定（法 44 条）及び形式検定（法 44 条の 2）
- (3) **自主検査**；①定期自主検査（法 45 条 1 項）、②特定自主検査（法 45 条 2 項）

(4)危険物及び有害物に関する規制；①製造等の禁止（第55条）；黄燐マッチ、ベンジジン、石綿等、②製造の許可（法56条）；ジクロルベンジジン、ベリリウム等、③表示等（法57条）、④文書の交付等（法57条の2）、⑤表示義務の対象物及び通知対象物について事業者が行うべき調査等（法57条の3）、⑥新規化学物質の有害性の調査（法57条の4）、⑦有害性の調査の指示（法57条の5）

＊ 「化学物質管理のあり方の見直し」が、2022年5月以降行われてきました；①ラベル・SDS（安全データシート）の伝達やリスクアセスメントの実施義務対象物質の大幅な増加、②リスクアセスメントの結果を踏まえた、労働者のばく露する濃度が基準以下となるよう義務付け、③化学物質を製造・取り扱う労働者に、適切な保護具の使用の義務付け、④自律的な管理に向けた実施体制の確立

第6章 「労働者の就業に当たっての措置」（法59条～63条）

以下は、雇入れ時の安全衛生教育と中高年齢者等についての配慮を中心に

(1)安全衛生教育

① 雇入れ時と作業内容変更時の教育（法59条）；

「**①**事業者は、労働者を雇い入れたときは、当該労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければならない。**② ①**の規定は、労働者の作業内容を変更したときについて準用する。」

② 特別教育（法59条3項）；

「事業者は、危険又は有害な業務で、厚生労働省令で定めるものに労働者をつかせるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行わなければならない。」

③ 職長等の教育（法60条）

④ 危険又は有害業務従事者に対する教育（法60条の2）

(2)就業制限等；就業制限（法61条）、中高年齢者等についての配慮（法62条）；「事業者は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たって特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行うように努めなければならない。」

第7章 「健康の保持増進のための措置」（法64条～71条）

以下は、「健康診断」、「長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導の実施」、「事業者の労働者の労働時間の状況の把握義務」、「ストレスチェック」を中心に

(1)作業環境測定；①作業環境測定（法65条）、②作業環境測定の結果の評価等（法65条の2）

(2)作業の管理及び作業時間の制限；①作業の管理（法65条の3）；「事業者は、労働者の健康に配慮し

て、労働者の従事する作業を適切に管理するように努めなければならない。」、②作業時間の制限（法 65 条の 4）

(3) 健康診断

- ① 一般健康診断（法 66 条 1 項）；「事業者は、労働者に対し、医師による健康診断を行わなければならない。」→①雇入れ時の健康診断（労働安全衛生規則 43 条）；常時使用する労働者を雇い入れするとき、②定期健康診断（規則 44 条）；1 年以内ごとに 1 回、定期に、③特定業務従事者に対する定期健康診断（規則 45 条）；配置替えの際及び 6 カ月に 1 回、定期に、④海外派遣労働者に対する健康診断（規則 45 条の 2）；日本以外に 6 月以上派遣しようとするとき、⑤給食従業員の健康診断（規則 47 条）；雇入れの時と配置換えの時、検便による健康診断を
- ② 特殊健康診断（法 66 条 2 項&3 項）；有害業務に、雇入れの時、配置換えの時及び 6 月以内ごとに 1 回
- ③ 臨時健康診断（法 66 条 4 項）；都道府県労働局長の判断で実施
- ④ 労働者の健康診断受診義務（法 66 条 5 項）
- ⑤ 自発的健康診断の結果の提出（法 66 条の 2）；深夜業に従事する労働者が健康診断を受けた 6 カ月で平均 1 月 4 回以上の深夜業に従事した場合
- ⑥ 健康診断の結果の記録（法 66 条の 3）；①健康診断の結果の記録（規則 51 条）；5 年間、②健康診断結果の報告（規則 52 条）；常時 50 人以上の労働者を使用する事業者は、遅滞なく、定期健康診断結果報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。
- ⑦ 医師からの意見聴取（法 66 条の 4）と健康診断実施後の措置（法 66 条の 5）；異常の所見があると診断された労働者に対し、当該労働者が健康を保持するために必要な措置について、医師からの意見聴取を行い、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置をとるとともに、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備の措置をとり、安全衛生委員会に報告しなければならない。
- ⑧ 労働者に対し、健康診断の結果の通知（法 66 条の 6）と保健指導等の実施（法 66 の 7）

(4) 長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導の実施（法 66 条の 8）

- ① 長時間に渡る労働に対する面接指導等（法 66 条の 8）；①対象；月 80 時間以上の時間外労働&疲労の蓄積、②労働者からの申し出にもとづき、遅滞なく、③医師による面接指導の実施とそれにもとづく医師からの意見聴取、④記録の作成とその 5 年間保存、⑤改善措置の実施
- ② 研究開発業務従事者に対する係る面接指導の実施（法 66 条の 8 の 2）；1 月当り 100 時間を超える時間外労働があった場合に実施
- ③ 事業者の労働者の労働時間の状況の把握義務（法 66 条の 8 の 3）
- ④ 高度プロフェッショナル制度（特定高度専門業務・成果型労働制）の適用を受ける労働者に係る面接指導の実施（法 66 条の 8 の 4）；健康管理時間（＝事業場内にいた時間＋事業場外において労働した時間）が 1 週当り 40 時間を超えた時間について、1 月当り 100 時間を超えた場合、面接指導を

実施しなければならない。

(5) ストレスチェック（心理的な負担の程度を把握する検査）の実施（法 6 6 条の 1 0）

- ① ストレスチェックの実施（法 6 6 条の 1 0 ・ 第 1 項）；「事業者は、常時使用する労働者に対し、1 年以内ごとに 1 回、定期に、ストレスチェックを行わなければならない。」→常時使用する労働者が 5 0 人未満の事業場は、当分の間、努力義務（法附則 4 条）【2 0 2 5 年改正で 5 0 人未満の事業場も義務化に】
- ② ストレスチェック結果の労働者への通知（法 6 6 条の 1 0 ・ 第 2 項）
- ③ ストレスチェックの結果の集団分析（労働安全衛生規則 5 2 条の 5 4）；集団分析を必ず行い、職場改善に生かそう！
- ④ ストレスチェック結果に基づく面接指導の対象者と面接指導の実施（法 6 6 条の 1 0 ・ 第 3 項）：（対象労働者）心理的な負担の程度が高い者で、医師等が必要性を認めた者、（面接指導の実施）、対象労働者の申し出に基づいて
- ⑤ 意見聴取後の措置（法 6 6 条の 1 0 ・ 第 5 項 & 6 項）；就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の削減の措置と労働安全衛生委員会等への報告
- ⑥ ストレスチェック結果報告書の所轄監督署長への提出（規則 5 2 条の 2 1）；1 年以内ごとに 1 回、定期に

(6) 健康管理手帳の交付（法 6 7 条）；労働局長、がんその他の重度の健康障害を生じる恐れのある業務に従事していた労働者に対し、離職の際又は離職後に、当該業務に係る健康管理手帳を交付する。

(7) 伝染性の疾病等の罹患者の就業の禁止（法 6 8 条）

(8) 受動喫煙の防止の努力義務（法 6 8 条の 2）；すべての事業者に職場の全面禁煙又は空間分煙の義務化

(9) 健康教育や健康相談実施の努力義務（法 6 9 条）

第 7 章の 2 「快適な職場環境の形成のための措置」（法 7 1 条の 2 ～ 4）

第 8 章 「免許等」（法 7 2 条 ～ 7 7 条）

第 9 章 「事業場の安全又は衛生に関する改善措置等」（法 7 8 条 ～ 8 0 条）

第 1 0 章 「監督等」（法 8 8 条 ～ 1 0 0 条）

- ＊ **労働者の申告**（９７条）；「労働者は、事業場にこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官に申告して是正のための適切な措置をとるよう求めることができる。」、「２ 事業者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対し、解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない。」

第１１章「雑則」（法１０１条～１１５条の２）

第１２章「罰則」（法１１５条の３～１２３条）

- ＊ **両罰規定**（法１２２条）；行為者を罰するとともに、事業者にも罰金刑を科す。

附則；法改正時の施行期日、政令への委任、罰則に関する経過措置など



Ⅳ 労働者・労働組合の「いの健」・「ローアン」活動（＊）の進め方

（＊） **いの健**＝働くもののいのちと健康を守る活動、**ローアン**＝職場の労働安全衛生活動

１ 「いの健・ローアン」労働者・労働組合八訓

- 1 わたしたち労働者が生きている社会＝資本主義社会においては、労働者は団結して闘わなければ人間らしく生きていくことができない！
- 2 労働者が持つ資本家に対抗できる唯一の力は“数の力”であり、労働者の“数の力”は団結し知識に導かれる場合にのみ発揮される。
- 3 日本における最高法規である日本国憲法は、“労働者の団結し闘う権利”である「労働基本権」を、“人間らしく生きていく上で必要不可欠な基本的権利”である「基本的人権」として、無条件に全面的に保障している。
- 4 賃上げ、時短、同一労働同一賃金・均等待遇、過労死やハラスメントの一掃、安定した雇用などの労働者の切実な要求を実現できるのは、労働組合の闘いである。
- 5 資本家は、社会に強制されない限り、労働者のいのちと健康について全く配慮しない。
- 6 労働者が資本家に売ることができる唯一の商品である“働く力”＝労働力商品は、決して安売りしてはならない、そして絶対に傷つけさせてもならない。
- 7 働くもののいのちと健康を守る活動＝労働安全衛生活動は、労働組合の数多くある活動の“one of them”では決してない。“いの健・ローアン”活動を職場と地域で強めることは労働組合の活動強化

につながっていく。

- 8 すべての活動にジェンダー平等（＝両性の本質的平等）の視点を貫くこと。パート・アルバイト、派遣などの非正規労働者、青年労働者（年少者、未熟練者）、女性労働者（妊産婦）、高齢労働者、障害を持った労働者、L G B T Q（性的マイノリティー）、外国人労働者等に必要な配慮を行い、ともに彼らの要求実現をめざして闘わなければならない。

2 労働組合として、「働くもののいのちと健康を守る活動（＝いの健）」、「職場の労働安全衛生活動（＝ローアン）」を抜本的に強化しよう！

労働組合があるのに、職場で労働者のいのちや健康が破壊されているということはあってはならないし、それが起こっているということは労働組合のとりくみが不十分な証拠！

職場の組合員一人ひとりの参加が大事！；労働者のいのちと健康を守るとりくみは、労働者の学習と職場点検によって、労働者の権利意識と自覚を高め、職場に労働組合を建設し、強化する活動である。



● 職場における労働災害防止対策の基本（中災防「安全の指標」より）

- 1 安全衛生管理体制の確立
- 2 労働安全衛生マネジメントシステムの導入と定着
- 3 リスクアセスメントの実施
- 4 機械設備の安全化；人はミスをする！ 機械は故障する！ 絶対安全は存在しない！
- 5 適正な作業方法の確立
- 6 安全教育の実施
- 7 日常的な安全衛生活動；K Y T（危険予知訓練）、5 S（整理、整頓、清掃、清潔＋しつけ）、ヒヤリ・ハット報告運動、安全衛生改善提案運動、ツールボックス（作業開始前等の）ミーティング、職場巡視（安全衛生パトロール）

● 労働者のいのちと健康を守る活動における労働組合の役割

- 1 長時間・過密労働、夜勤、交代制勤務、変形労働など、過重労働の軽減と規制
- 2 労災・職業病の認定・補償闘争とその予防のとりくみ
- 3 安全基準・作業基準の作成・提案
- 4 安全衛生教育の徹底、健康診断の受診の促進、結果の分析と事後措置・改善提案
- 5 採光・照明、騒音、換気、清潔など職場環境の適正化

● 労働組合として何をなすべきか！

★ 日常的に職場を点検し、職場の労働者の状態の把握する！

- ・ 職場はどうなっているのか？ 労働者の労働、意識と実態はどうか？ 要求は何か？—をつかむ！—調査活動から始めよう！ アンケート調査を実施してみよう！ 職場巡視をしよう！ 職場集会を開催して意見を聞こう！；「労働安全衛生活動は、点検に始まり、点検に終わる！」

★ “労働者一人ひとりを大切に！” —ひとりの悩みや苦しみ、けがや病気も見逃さないこと！

★ 労災・職業病の救済（補償）と予防は“車の両輪”；予防と補償を結合した運動を！→保障・認定闘争から予防・安全闘争へ；「労働組合の価値は予防してなんぼ！」

3 当面する「いの健・ローアン」活動の焦点と進め方

(1)労働者のいのちと健康を守る前提としてのたたかいの強化を！

- ① 労働者・国民のいのちをまもるたたかいとしての「戦争をなくし、平和と憲法を守るたたかい」
 - i. ロシアのウクライナ侵攻、イスラエルのガザに対するジェノサイド攻撃を一日も早くやめさせ、国連憲章にもとづいた国際平和を回復する国際的な連帯したたたかい
 - ii. 核兵器の廃絶、そのための核兵器禁止条約の批准をめざすたたかい
 - iii. 敵基地攻撃の保有・大軍拡、憲法改悪に反対し、立憲主の回復をめざすたたかい＝岸田内閣の退陣・政治革新をめざすたたかい
- ② 労働者・国民の健康を守るとりくみとしての貧困をなくすたたかい
 - i. 賃金の大幅な引き上げと底上げの実現；春闘、人勧闘争、最賃闘争のさらなる前進・高揚を！
 - ・ 「貧困」は、労働者・国民のいのちと健康の最大の阻害要因！；最賃体験が教えてくれること（＝㉞. 健康を害する、㉟. 政治・社会への関心がなくなる、㊱. 社会的なお付き合い・交際ができなくなる→憲法で保障された「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」が著しく侵害される！）。「貧困」は、社会からの排除・孤立！
 - ・ 低賃金と長時間労働はメダルの裏表、一体のもの！；低賃金が長時間労働につながり、長時間労働が低賃金を温存する。Ex. トラック・バス、タクシーなどの交通労働者の長時間労働。最低生計費月25万円＝年300万円をかせぐのに、最賃1000円だと年3000時間、1500円だと2000時間、2000円だと1500時間働く必要がある。
 - ii. 社会保障の改悪を阻止し、社会保障機能の再生・回復を！；医療・介護・保育・教育の無償化、生活保護制度の改善・住宅政策の充実を！→賃金と社会保障は、労働者・国民のくらしを守る車の両輪！

(2)長時間・過密労働の改善、ハラスメントの一掃を！

- ① 長時間・過密労働の改善を！—労働組合は長時間・過密労働を規制できる！
 - ・ 時間外労働・休日労働をするには、過半数組合 or 過半数代表者との労使協定が必要
 - ・ 変形労働、裁量労働、適用除外も…
 - ・ 三六協定（特に特別条項付きの三六協定）等の労使協定の締結・更新時のチェックをきちんと行おう！
- ② ハラスメント防止法を活用して、事業主に雇用管理上必要な措置を講じさせ、その責務を果たさせよう！

(3)労働安全衛生法&関連法規を生かしたとりくみの強化を！

① 安全衛生委員会の位置付けを強化し、積極的な活用を！

労働安全衛生法で設置が義務づけられ、委員長を除く委員の半数が過半数組合もしくは過半数代表者の推薦する者で構成される安全衛生委員会は、労働者・労働組合が奮闘して職場における安全&健康問題の対策と解決、労働条件改善のための調査審議機関にしていく必要があります。

労働組合として、安全衛生委員会対策をしっかりと行い、開催の前にしっかりと準備し、調査に基づく改善提案をしていきましょう。そして、安全衛生委員会で解決・実現しなかったことについては、団体交渉で取り上げてその実現を迫っていきましょう。

○ 安全衛生委員会において審議すべき事項(労安法17条&18条、労安規則21条&22条より)

- ❶ 労働者の危険又は健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。
- ❷ 労働者の健康の保持・増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
- ❸ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。
- ❹ 安全衛生に関する規定の作成に関すること。
- ❺ 労働災害の原因及び再発防止対策に関すること。
- ❻ 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講じる措置に関すること。
- ❼ 安全衛生教育の実施計画の作成に関すること。
- ❽ 化学物質の有害性調査とその結果に対する対策の樹立に関すること。
- ❾ 作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関すること。
- ❿ 健康診断等の結果及びその結果に対する対策の樹立に関すること。
- ⓫ 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること。
- ⓬ 長時間労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。
- ⓭ 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。
- ⓮ リスクアセスメント対象物に労働者がばく露される程度の提言措置に関すること並びに医師又は歯科医師によるリスクアセスメント対象物健康診断の実施に関すること。
- ⓯ 労働基準監督署等からの命令、勧告のうち、労働者の危険又は健康障害の防止に関すること。

(4)通達・指針、ガイドラインの積極的な活用を！ー通達・指針、ガイドラインを生かせるのは、労働組合！

- ① 「労働時間の適正把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(2017年1月20日改定)；労働時間管理をきちんとやらせる！ サービス残業を許さない！
- ② 「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(2016年4月1日改定)；過労死や過労自死を発生させない！
- ③ 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(2015年11月30日改定)；メンタルヘルス不全を起こさせない！

- ④ 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（２０２０年６月１日）；いじめ・ハラスメントを許さない！
- ⑤ 「事業者が講ずべき快適な職場環境形成のための措置に関する指針」（１９９７年９月２５日改正）；快適職場をつくる！

４「いの健・ローアン」活動の強化を通じた労働組合の強化・拡大を実現しよう！

(1)いの健・ローアン活動と労働組合（これまでの復習・繰り返し！）

- ・ 職場でのいの健・ローアン活動を担い、推進するのは労働組合！
 - ・ 職場における労働者の働き方を規制できるのは労働組合だけ！
- ① 労働安全衛生法は労働組合の存在を前提とした法律
 - ② 安全衛生委員会は、労使同数＝労使対等の立場で、労働者の安全と健康の確保、快適な職場環境の実現について、事業者に意見を述べることができる組織。
 - ③ 過半数組合 or 過半数代表者は、三六協定などさまざまな労使協定を締結・チェックできる。
 - ④ 「同一労働同一賃金ガイドライン」や「パワハラ指針」などのさまざまな厚労省の通達や指針、ガイドラインを活用し、改善できるのは労働組合。

(2)労働組合に入っていない仲間（＝未組織労働者）にどう働きかけて労働組合の加入をかちとるのか？（＝労働組合の“魅力”をどう語るのか？）；労働組合に加入すると、“人間らしく働き、人間らしく生きる”ことができるようになる！

- ① 「人間らしく働く」ことができるようになる！
 - ・ 資本家（経営者、使用者、事業者）と対等・平等の立場に立つてものが言えるようになる。労働者一人一人バラバラだと思うことも言えず、資本家の好きなようにされてしまう。「裸で狼の群れの中に」いるようなもの…。
 - ・ 労働組合に団結したたかって、賃上げ・時短など労働諸条件の改善、雇用の確保など労働者のさまざまな切実な要求を実現できる！
- ② 「人間らしく生きる」ことができるようになる！；労働組合に参加して活動するようになれば、「人間らしく生きる」ことができる！
 - ・ 職場を変える闘いへの参加；団体交渉への参加、ストライキの実施、労働協約の締結などなど
 - ・ （さまざまな人々や団体とも共同して、その中軸・屋台骨を担って）日本や地域の政治・経済、社会を変えるさまざまなたたかいに参加できる。

◎ いの健・ローアン活動の前進・発展を通して、労働組合運動のバージョンアップ（＝組織の拡大・強化）を実現しよう！

（以上）

労働安全衛生法と職場の労働安全衛生活動の進め方についての学習参考文献の紹介

1 労働法の概説書

- ① 西谷敏「労働法[第3版]」（日本評論社、2020年5月第1刷、4800円＋税）

2 労働安全衛生法の入門書

- ② 村上剛志&佐々木昭三「働く者の労働安全衛生入門シリーズ⑧やさしい労働安全衛生法・労働安全衛生規則」（かもがわ出版、2008年8月第1刷、1600円＋税）
- ③ 古市泰久「健康で安全に働くために③職場で活用できる労働安全衛生法の基礎知識」（学習の友社、2009年6月初版、952円＋税）

3 労働安全衛生法の標準的な概説書

- ④ 畠中信夫「中災防ブックス⑥労働安全衛生法のはなし」（中央労働災害防止協会、2019年7月第1刷、1700円＋税）

4 労働安全衛生法の参考書

- ⑤ 角森洋子「改訂3版・わかりやすい労働衛生管理」（経営書院、2400円＋税）
- ⑥ 「労働安全衛生法のポイント・改訂7版」（労働調査会、2024年3月発行、1000円＋税）
- ⑦ 木村嘉勝「改訂9版・図解よくわかる労働安全衛生法」（労働調査会、2023年5月発行、2200円＋税）

5 労働安全衛生法&労働安全衛生規則の法文

- ⑧ 「安全衛生担当者必携・労働安全衛生法実務便覧【改定25版】」（労働調査会、2024年7月発行、2000円＋税）
- ⑨ 「安全衛生担当者必携・労働安全衛生規則実務便覧【改定24版】」（労働調査会、2024年7月発行、2000円＋税）

6 職場の労働安全衛生活動を進めて行く上での参考書

- ⑩ 中央労働災害防止協会編「安全の指標・令和6年度」（中央労働災害防止協会、2024年5月発行、750円＋税）
- ⑪ 中央労働災害防止協会編「労働衛生のしおり・令和6年度」（中央労働災害防止協会、2024年8月発行、750円＋税）

7 「いの健」「ローアン」活動の学習書

- ⑫ 福地保馬「健康で安全に働くために④ディーセント・ワークの実現を一労働安全衛生活動の基本」（学習の友社、2010年12月初版、952円＋税）
- ⑬ 福地保馬「労働と健康ーディーセント・ワークの実現を目指して」（北海道大学出版会、4000円＋税）
- ⑭ 辻村一郎著・藤野ゆき編「働くもののいのちと健康を守る活動ーその原則と道筋ー」（せせらぎ出版、2017年3月第1刷、1852円＋税）
- ⑮ 細川汀編著「健康で安全に働くーディーセント・ワークの実現のために」（文理閣、1600円＋税）
- ⑯ 岸・金堂玲子、森岡孝二編著「健康・安全で働き甲斐のある職場をつくるー日本学術会議の提言を有効なものに」（ミネルヴァ書房、3400円＋税）

～ このパンフレットを手にしたあなたに贈る二つの言葉 ～

● 「学ぶとは、真実を胸に刻むこと。教えるとは、ともに未来を語ること」

(フランスの詩人のルイ・アラゴンが、1943年、ヒットラーナチスの弾圧により、ストラスブール大学の教授や学生が逮捕・銃殺されたことを悼み、書いた「ストラスブール大学の歌」の一節より、詩人でフランス文学者の大島博光さんの訳文は「教えるとは、希望を語ること。学ぶとは、誠実を胸に刻むこと」)



● 「階級社会は、『無知』と『貧困』によって支えられている」

(同時多発テロからアフガニスタン侵攻そしてイラク戦争に至るアメリカの裏側を暴露した、マイケル・ムーア監督の映画「華氏911」における監督の独白) → 「知は力！」と言われるが、「無知は無力」ではなく、「無知は支配階級の思うがまま！！」



* このパンフレットは、いの健京都センターのホームページから無料でダウンロードできます！
どうぞ、ご自由に活用ください！！

● 作成・発行：

いの健京都センター（働くもののいのちと健康を守る京都センター）

2025年7月22日

〒604-8854 京都市中京区壬生仙念町 30-2 ラボール京都（京都労働者総合会館）地階

TEL (075) 803-2130、Fax (075) 803-2134、E-mail ; ino-ken@topaz.ocn.ne.jp