

働くことと健康

滋賀医科大学

埤田和史

第2回 労働者の安全や健康に関わる法制度

●法制度を知って活用しよう

労働が国民の基本的な「権利」であり「義務」である一方で、労働が原因で働く人の生活や健康が脅かされる場合があります。そのため、労働者が安全で健康に働き続けるためのさまざまな法制度があります。働く人は、法律の内容を知り、それらを活用してより快適で安全な職場づくりに活かす必要があります。

●労働基準法

わが国の労働者の健康や職場の安全に関わる法制度としては、憲法のもとに、労働基準法（以下、労基法）、労働安全衛生法（以下、労安法）などがあります。労基法は、「労働者が人たるに値する生活を営むため」の最低基準を定めた法律です。労基法では、労働時間や賃金のこと、休日のことなどが定められています。「労働させれば労働に見合った賃金を払う」という当たり前のルールを定めています。仕事をさせているのに給料を払わない「ブラック労働」が犯罪になる根拠はこの法律にあります。

その一方で、賃金を払うとしても、生活と健康の観点から労働時間は制限されています。通常の労働時間は週40時間です。40時間を超える場合は、すなわち残業する場合は、労使で特別な協定（労基法第36条に基づくので、「36協定」と呼ばれる）を締結し、労働基準監督署に提出する必要があります。

ちょっと話はそれますが、労働基準監督署とは、労基法で定めた最低労働基準の違反がないか事業者等を監督している役所で各地にあります。一般犯罪や交通違反を取り締まる警察署と類似しています。賃金や労働時間などで困ったときには、誰でも匿名で相談できます。匿名で会社を訴えることもできます。

話を残業に戻します。36協定を結ぶとその限度時間まで残業が可能になります。多くの事業所では月45時間程度を上限としています。現在の36協定には「上限」規定がないので、月200時間、年1000時間を超えて締結された協定も数多く存在します。残業時間が月45時間を超えると過労による健康影響がはっきり出始めます。80時間、100時間と残業が増えると過労死の発生リスクが高まります。過労死とは、脳血管が破裂したり詰まったり、心筋梗塞が起きたり致死性不整脈により発生する、突然死のような重篤な健康障害のことを言います。うつ病やうつ病による自殺（過労自殺と呼ばれています）も、長時間労働によって増加します。

残業代としては、割増賃金を払うことになっています。深夜（22時～5時）に及ぶ残業や休日の残業は割増率が高く設定されています。60時間を超えた残業も割増率が高くなります。残業代の割増率を高くすれば、事業者が残業時間を短くするよう努力する？と考えられています。労働時間の長さは、健康問題だけでなく生活の質にも影響します。仕事につかされると、家族との会話も少なくなり、生活を楽しむゆとりがなくなります。

●労働安全衛生法

労安法は、労基法と一体となって「職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的」に制定されました。労基法が労働時間や賃金、労働条件などを定めているのに対し、労安法は健康の保持増進や労働災害の防止、労働者の健康や安全を守る責任体制の明確化、職場の安全衛生に関する自主的活動などについて具体的に定めています。

労安法で明確にされているのは、職場の安全や労働者の健康をまもる責任が事業者（雇用主）にあるということです。ですから、事業者は費用を負担し、従業員の健

康診断を実施する等、多くの法的義務を負っています。労安法に違反すると労基法違反と同様に事業者は罰せられることになります。ただし、安全で健康な職場環境や働き方は、労働者の主体的な努力なしには実現しません。そのために、労安法では労働者の代表が参加する安全衛生体制を確立し、事故や職業病の予防や快適な職場づくりを労使が協力してすすめるよう、かなり具体的に指示しています。

労安法では、50人以上働く人がいる職場では、安全衛生委員会を設置し、事故や職業病の防止などに取り組むことを指示しています。安全衛生委員会は、衛生管理者（国の定めた資格）や産業医と呼ばれる労働安全衛生法についての専門的な知識を持つ医師や、職場の過半数の労働者を代表する労働者委員や使用者側委員（労使同数）で構成されます。50人未満の事業所では、所定の講習を受けた安全衛生推進員が中心となって安全衛生の取り組みを進めることになっています。

事業所での安全衛生のすすめ方については、さまざまなテーマについて、国はガイドラインやマニュアルを出しています。障害者福祉や教育職場で深刻な問題となっている腰痛やメンタルヘルス問題についてもガイドラインが出されています（写真）。

●労働災害補償制度

労働者が、業務を原因として負傷したり病気にかかった場合は、使用者の責任で療養を行うことが労基法に定められています。そして、療養などの補償対象になる業務上の疾病やその療養の範囲についても法令で定められています。業務上の災害が発生した場合、労働者に故意または重大な過失がある場合を除いて、基本的には事業主に補償義務があるため、その補償に充てるために労働

災害保険制度（労災保険）が設けられています。アルバイトでもパートでも、雇用されている労働者には補償を受ける権利があります。

労災保険に事業者が加入していない場合は事業者が補償の全額を負担しなければならないことになっています。しかし、操作中の機械に指を挟まれ負傷した場合や通勤途上の交通事故などのように明らかに業務が原因と判断できる場合は別として、例えば過労死（多くは、脳出血や心筋梗塞）や腰痛症などのように、仕事をしていない一般人にも起こりうる病気については、その疾患が業務を原因としているのか否かの判断を巡って、保険の支払いを判断する機関（労働基準監督署や地方公務員災害補償基金）と被災労働者との間でしばしば見解を異にする事態が生じ、裁判で判断を争うことも起きています。

社会福祉関係職場で発生した4日以上休んだ労働災害事例の発生状況の推移を図に示しました。「動作の反動・無理な動作」で分類されているのは腰痛です。転倒や墜落・転落などの災害も高率に発生しています。利用者さんを抱き上げて一緒に倒れたとか、歩行介助中に一緒に転倒したとか、駐車場で転んだとか、風呂場で滑ったなどです。深夜早朝の通勤中や送迎中の交通事故も6%発生しています。「その他」のなかには、利用者さんからの「暴力」が含まれています。こうした危険を少しでも減らす取り組みが障害者福祉や教育職場で求められています。（たおだ かずし）

社会福祉・介護事業における労働災害の発生状況

注 「社会福祉施設」には、介護事業や訪問介護等の在宅サービス事業も含まれる。（次ページ以降も同じ）

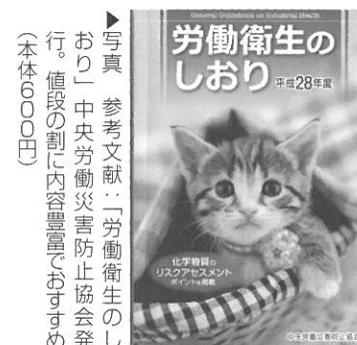
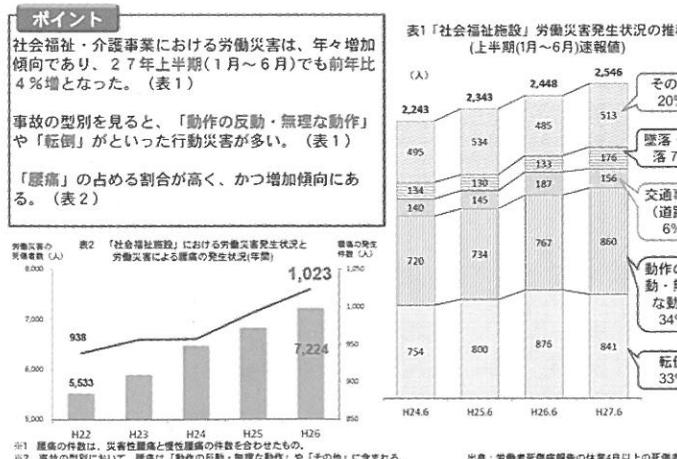


写真 参考文献「労働衛生のしおり」中央労働災害防止協会発行。値段の割に内容豊富でおすすめです(本体900円)

▲ 社会福祉職場での4日以上休んだ労働災害事例の発生状況の推移