

# 生協労連 いの健ネット@vol.33

発行2010年2月

生協労連いのちと健康を守る対策委員会

東京都渋谷区千駄ヶ谷4-1-9 南部ビル3F

TEL.03-3408-0067 FAX.03-3408-8955

QYG03057@nifty.com

中央労働安全衛生委員会のみなさんにもお渡しください。

メールやFAXでの送付を希望の場合は、生協労連までご連絡ください。

生協労連HP (<http://cwu.jp/>)にも掲載しています。

心の病「予防協定」を推進

化学一般労連春闘で要求

化学産業の中堅中小労組で

つくる化学一般労連(約8,000

人)は今春闘で、「心の病に関する予防協約」の締結を、すべての加盟組合に呼びかけています。予防から早期発見・早期治療体制、復職までトータルな対策を求める内容。

化学一般は08年、モデルとなる協約案をまとめ、昨年の春闘でとりくみを呼びかけていました。

モデル協約案は会社の安全衛生配慮義務を明らかにしたうえで、(1)予防(2)早期発見・早期治療(3)治療・ケア、について対策を講じる「心の健康づくり計画」を策定することとしています。職場環境の改善について話し合うため、会社、労組、衛生管理者、産業医による、審議の枠組みもつくりまします。発症者への初期対応の取り決めや、回復の度合いに応じて段階的に復職する「ならし勤務」制度の整備、支援体制の確立など、きめ細かな対応を定めているのが特徴です。

とりくみ状況の報告があった74支部(単組)のうち、昨年末までに約3割が予防協約の締結を要求、そのうち4割強で前向きに検討する姿勢が、経営側から示されているとされています。

(連合通信・隔日版より)



受動喫煙防止対策

原則全面禁煙の方向

厚生労働省

厚生労働省の検討会が、

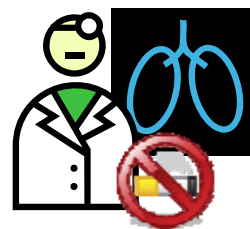
今後の受動喫煙防止対策

の基本的な方向性として、原則として全面禁煙とすることを示し、労働安全衛生法の改正の検討も始まっています。

厚生労働省は、受動喫煙が死亡、疾病を引き起こすこと、また、日本の喫煙率が男女合わせて24.1%で、家庭に子どもや妊産婦のいる割合の高い20代(男性47.5%・女性16.7%)、30代(55.6%・17.2%)の喫煙率が特に高くなっていることなどから、受動喫煙対策が緊急の課題となっているとしています。

全面禁煙すべき施設・区域として、医療機関、保健センター、官公庁、公共交通機関等とし、その他、多数の人が利用する施設についても全面禁煙、もしくは空間分煙とすることとしています。また、飲食店など一律的に禁煙にできない場合は、喫煙席と禁煙席の割合の表示や、喫煙場所をわかりやすく表示するなどの対策を求めています。喫煙可能区域で、労働者が長時間、長期間に渡って受動喫煙をする場合は、その対策を検討することとしました。

喫煙者へは副流煙で周囲の人が曝露していること、受動喫煙による害から守られるべきことを認識する必要があるとしています。



## 積み込み作業移行で職場巡視 パルコープ

パルコープの西成支所で、作業の安全確保、作業時間、支所の労働環境を点検しました。



支所の階段横の空きスペースにはチューリップが置かれ気持ちのいい、明るい雰囲気のある清潔な職場という感じがしました。階段を上りきった辺りには、等身大の制服を着た職員の写真が壁に貼られ、身だしなみも大事にしている印象を受けました。

これまでは、不要な物が隅に放置されていることも多々ありましたが、そのイメージが払拭されました。『何を』『どこに』と置き場を明確にして、誰もが分かるように日常工夫されている様子がうかがえ、支所の大きさのわりに、十分広いという印象さえ持ちました。午前、午後の物の置き場が定められ、職場のみんなが作業しやすいように工夫がこらしてありました。

ドーリー積み込みは、既にパートの手で終えており、配送担当の積み込み時間は5分程度で終了。配送前の諸々の準備として、担当者が早く下りて来てやっていた。体操はみんなで声を掛け合い行っていました。腰痛の予防対策の工夫、倉庫の作業上安全靴の着用、以上2点を労災防止のため早急に対応するようお願いしました。

(機関紙「おおさか パル労組」より)



## 快適な職場づくりのヒントに

### 職場のハラスメント講座 コープえひめ

コープえひめの産業医の先生が、生協の部内報「かがやき」の健康コラムで、よりよい職場作りに活かしてほしいと、ハラスメント講座を4回(09年9月~12月)に渡って掲載しました。

テーマは、「ハラスメントって何だ?」と基本からスタート(9月)、「ハラスメントと職場環境」(10月)、「マネジメント」(11月)、「どうやってコミュニケーションをとるのか」(12月)です。

12月のコラムでは、職場でそれぞれの職員の能力を発揮して、みんなが利益を得られるような創発的なコミュニケーションが必要で、そのためには職場で多様な個性をぶつけあい、認めあうための学習が必要なこと、そして、黙認されてきた悪い習慣をあぶり出し、どうやって心地よい職場をつくるのか、みんなの率直な気持ちでハラスメントをなくそうと、アドバイスをされています。

メンタル不全とハラスメントは裏腹の問題。今後は、労働安全衛生委員会でのテーマや、産業医、健康スタッフとの連携も必要ですね。

### 労働安全衛生ハンドブック好評発売中

「執行委員の学習用にした」「全事業所の店長、支所長へ配布した」「労働安全衛生委員会で活用を検討中」など、各単組、生協で活用され、購入も検討されています。今後も随時、申込みを受け付けますので、ぜひ、ご活用ください。



