

働き続けられる心と身体、職場をつくろう

# いの健@ネット 2011.9.1

発行2011年9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

## 全国労働衛生週間(10月1日~7日)

10月1日~7日(準備期間9月1日~30日)、2011年度全国労働衛生週間が、「見逃すな 心と体のSOS みんなでつくる健康職場」をスローガンに実施されます。

日生協健康保険組合の2010年度の傷病手当給付状況の結果によると、給付内訳では、精神疾患での休業が最も多くなっている、また、給付額2位は新生物(悪性腫瘍・良性腫瘍)、3位は筋肉および骨格器(腰痛など)となっています。こうした中、メンタルヘルス対策は、この間、各生協の中央労働安全衛生委員会や、労働組合のとりくみによって広がってきています。しかし、依然として各生協において、メンタル不全が共通の問題となっているのが現状です。

準備期間中も含めて、衛生週間中に職場の総点検や安全衛生活動を推進しましょう。

### 【とりくみ事例】

- \*安全衛生パンフ、マニュアルの作成
- \*学習会の開催
- \*キャンペーンポスターの作成、掲示
- \*ニュースの発行
- \*安全衛生グッズの配布
- \*産業医など医療スタッフとの懇談
- \*全職場で働きやすい職場環境になっているか、危険な箇所はないか、点検活動
- \*ヒヤリハットのとりくみ
- \*メンタルヘルスチェック
- \*長時間労働、過密労働の改善のとりくみ

## 職場のいじめ・嫌がらせ問題

### ワーキング・グループで検討始める

### 厚生労働省

7月8日、厚生労働省は「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」を開催し、職場のいじめ・嫌がらせ問題の防止・解決に向けて議論をスタートさせました。

### 労働局のあっせん事案にみる実態

労働政策研究・研修機構(JILPT)が、2008年度の4つの労働局のあっせん事案にみる職場のいじめ・嫌がらせ・ハラスメントの実態を分析して、「労働政策研究報告No.123」で報告しています。

特徴は、①いじめの典型的なパターンは、上司から部下に対するもので、全体の44.4%を占める、②いじめ被害を受けているのは、正社員50.0%(あっせんで申請する労働者の中で正社員が最も多いから)、続いて、パート、アルバイト、有期契約労働者を含む非正規労働者32.7%、派遣労働者12.7%、③いじめの被害者は、まず上司や会社に相談しているが、最終的に労働局にあっせんしていることから、ほとんどのケースで解決していない、④あっせんの申請人の組織に労働組合があるのは13.5%、⑤解雇された後に、あっせん申請するか、メンタル不全を発症し、休職中に申請するケースが多い、⑥合意は、金銭によるもの多く、使用者がいじめの事実を認めることがほとんどないことです。

## パワハラは経営上の重要な問題

パワー・ハラスメントの相談活動から、対応まで手がける(株)クオレ・シーキューブの代表取締役、岡田康子さんを代表とする「パワー・ハラスメント研究会」の調査から、特徴の一部を紹介します。

①パワハラの内容は、7割以上の企業で「人格を傷つける発言、嫌味など、私的なことで嫌がらせ行為があったケース」、②パワハラ被害者の影響では、「被害者にメンタル問題が発生した」企業が8割、「職場が混乱した」企業は6割、③パワハラの行為者は、9割以上が上司、④パワハラ相談窓口については、「セクハラや他のハラスメント問題と共通の窓口を設けている」企業が7割強で、総務・人事部が最も多い、⑤「パワハラは経営上重要な問題である」と、ほぼ10割が「強くそう思う」「そう思う」、⑥パワハラが企業へもたらす損失として、「社員の心の健康の悪化」「職場風土の悪化」「周りの士気低下」「生産性低下」をもたらすこと、⑦7割弱の企業が、行政へ「パワハラ防止ガイドラインの作成」を求めていることです。

詳細は、以下をご覧ください

労働政策研究報告書 No.123

『個別労働関係紛争処理事案の内容分析—雇用終了、いじめ・嫌がらせ、労働条件引下げ及び三者間労務提供関係—』

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2010/0123.htm>

厚生労働省 HP の「岡田委員提出資料」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r985200001ioii-att/2r9852000001ioof.pdf>

## 生協職場の重大事故発生事例

職場を点検してみましょう



### ①A 生協の事例

畜産部門の労働者が、精肉のスライサーの機械のスイッチを止めずに、付着した肉片を取ろうとして、指の骨が見えるほどの裂傷を負った。

### ②B 生協の事例

トラックを適正な位置に止めるため引かれた白線の上で滑って転倒し、腰を強く打って、腰椎を痛めた。塗料が滑りやすいもので、非常に危険な状況だった。

### ③C 生協の事例

プラットホームの上の配線に引っかかり、プラットホームの下に落ちた。カバーされていたが、盛り上がっていて、それにつまみずいた。落ちた際に頭を強打。大事には至らなかったが、打ち所によっては、もっと大きな事故の可能性もあった。

## パワハラ防止ガイドライン発行

### 生協労連いの健対策委員会

生協労連いの健対策委員会は、職場でパワハラ問題が深刻化する中、「パワハラ防止ガイドライン」を発行しました。今回発行したガイドラインは、上司から部下へのパワハラを想定して作成されています。

今回、各単組へ送付したガイドラインについては、パワハラを考える上での学習資料、秋闘・春闘要求などで活用してください。今後、意見も集約しながら、さらに補強をしていく予定です。