

社団法人 東京都社会保険労務士会

中央支部会報

発行所 (社)東京都社会保険労務士会中央支部 発行人 小山 昇
東京都中央区日本橋室町1-14 TEL (241)1551 編集人 清水誠三郎

中小企業における労働災害と防止対策

中央労働基準監督署 谷 中 広

わが国における労働災害は昭和36年の休業8日以上
の死傷者数 481,686人をピークとして年々減少の
傾向を示していますが、労働者 100人未満の中小企
業においては次の災害発生状況にも見られるとおり
今後になお幾多の問題が残されております。

昭和48年中に発生した休業4日以上
の死傷者は全産業で約 387,000人
であります。このうち労働保険事務組合の分も含めた労働者 100人未満の事業場の災害が70%を占めております。

特に労働者数30人～99人の事業場の死傷数が最も多く全体の23.5%、次いで5人～15人の事業場16.9%を占めております。

又昭和48年における製造業の度数率を調べて見ると30人～99人の事業場の度数率が1,000人以上の事業場の約7倍で著しい格差が見られます。

中央監督署管内においても昭和48年の労働保険新規請求件数について調べて見ますと、労働保険事務組合の分も含めて労働者 100人未満の事業場が、製造業の場合は全製造業の78%、建設業の場合は全建設業の72%を占めており全国統計と同様、中小企業の災害が多い傾向を示しております。

これら中小企業における労働災害多発の原因として考えられることは、第一に設備、環境の整備や合理化が遅れていること、第二に安全衛生の管理体制が確立されていないこと、第三に労働者に対する安全衛生教育が充分行われていないこと等があげられます。特に安全衛生管理体制については中小企業の場合、法的にも安全管理者や衛生管理者の選任義務がない事業場が多く事業者自ら安全衛生管理の実務を行なっているケースが多いと思われます。

事業者が自ら安全衛生管理の実務を実施する場合は非常にうまくいくケースと全然駄目な場合と両極端になるケースが多いと思われます。

非常にうまくいくケースとしては事業者が災害防止に非常に熱意があり又知識もあって事業者即安全管理者の場合です。この場合は最高の責任と権限をもった安全管理者を選任したことになり理想的な災害防止活動ができることになります。

しかし一般的には事業者は事業経営の業務の他に安全衛生の実務まで手が廻らず立派な成績をあげているケースは少なく、逆に事業者の手が廻らない部分を補助すべき者がいなかったり各職場においても安全衛生に対する責任体制等が明確に決められていないため災害防止活動が極めて低調な実情であります。

例えば機械設備の点検にしても点検、整備の責任者が誰であるか不明確なため危険な状態が放置され、同じ違反や同じ災害が繰返される場合が多く見られております。

次に問題となっております安全衛生教育については、安全衛生法でも労働者の雇入時の教育や危険有害業務の特別教育、又職長教育等細部に亘って安全衛生教育の実施を義務づけていますが中小企業の場合は従来より安全衛生教育が充分実施されていなかった事業場が多かったため安全衛生法が施行されても法定内容を充足するような教育を実施する体制ができていないのでこの面が著しく遅れている状況が見られます。

このため未熟練による災害や、労働者の不安全行動に関連する災害が中小企業に多発しております。

以上の問題点について改善すべき点は種々ありますが、当面実施すべき問題をしばらくすると大要次のような対策が必要と思われます。

機械設備、作業環境等の法定基準を確保することは当然のことで、むしろ法定基準以上を目標にしなければなりません。

そのほか安全衛生管理体制の確立については、先

づ安全管理者の選任義務がない事業場でも安全管理者に準じた仕事ができるスタッフ（例えば安全推進員）を選任しこの者に事業者を補佐して災害防止に関する具体的な事項を管理させることが必要であり、このためには充分職務を遂行できる権限を与えなければなりません。

（安全推進員制度は従来より実施されておりましたが、本年3月労働省において新しい安全推進員制度が打ち出され本年度より計画的に全国一せいに推進されることになりました。）

又管理体制の確立で大切なことは各職場の責任者（班長、職長等）がそれぞれ仕事の責任と権限をもっていると同様に安全衛生についても責任と権限を明確にし、いわゆるラインによる安全衛生管理体制を確立することが必要であります。

特に安全衛生面の点検についてはラインによる管理体制が確立されることにより点検が制度化されて、生産ラインの各級監督者がそれぞれの分野で責任をもって点検をするため大きな効果をあげることができると考えられます。

次に安全衛生教育については前述のとおり法規に具体的な実施容が義務づけられておりますので、これを実施するためには各事業場に安全衛生教育を担当するトレーナーが必要となります。トレーナーの養成は現在国が実施している安全衛生教育センター

で教育を受けるか、又は防災団体等で教育講座も行なわれておりますので活用して頂きたいと思います。又特別教育等は各団体等で事業者に代って教育の一部が実施されておりますので機会をとらえて利用することがよいと思われます。

安全衛生の教育を実施する場合は、教育の種類、教育の対象者、教育の内容、方法等年度頭初にあらかじめ予定を立て計画的に実施することが望ましいわけです。

その他労働者の不安全行動も含めた作業行動災害が多いためこれに関する災害防止には作業標準の作成が望ましいのですが、作業標準は技術的にも難しい面もありますので早急作成が困難な場合は少なくとも災害が多発している作業、又大きな事故が発生するおそれのある作業等について当面、作業規定安全作業心得程度は是非とも作成しておく必要があります。

最後に危険有害業務について、安全衛生法施行により危険有害業務の作業主任者や就業制限等資格の面が従前より相当大巾に強化され、本年10月1日より猶余規定が適用されなくなるため、規定内容を充分チェックし労働者の適正配置をすることが重要であります。

以上の対策には経費もそれ程必要でなく実施可能なものでこれによりかなりの災害減少が期待できるものと考えております。

忍 耐

尚支部は、優秀なメンバーが数多く、原稿に事欠かない事になって居りますのに、割当てという支部長命令を拝命しては、書かざるを得ず恥を承知で書き綴ってみました。それも専ら支部の一担当係としての履歴的な経過と、今後の希望やらを書きつらねてみました。各員各位の何かの参考になれば、幸いこれに過ぐるものはありません。

顧りみますと私は、前山崎支部長並びに現小山支部長と二代にわたり、職務分掌としての総務関係、云うならば支部雑役係としてお手伝いをし、その間五年有余の年月を経て今日に至って居ります。

振り返ってみますと、数々の想い出が昨日のこの様に映し出されてきます。私としては、非常に優れた多くの役員、並びに会員各位との親交を、中央支部という場、又はその他の場において深く密接に結ぶことが出来ました。この事は過ぎ去りし私、又はこれからの私の人生に多大なる良い経験と、業務知識の昂揚や、研鑽することに大きな力となった事に対し、衷心よりお礼を申し上げる次第でございます。

特に人間関係においては、『忍耐』耐え忍ぶことによって新しい人生に、良い結果が答として返ってく

る事は、云うを待たない事を痛感すると共に、その尊さ、価値等を深く知ることができました。これからの人生に充分『忍耐』の二字を刻み込んでいくつもりです。又『実る程頭の下がる稲穂かな』の格言も、私の尊敬する役員並に会員各位すべてに通ずる適切な表現の諺と思っています。

この様な有能な方々で組織する当中央支部に席を置き、将来の業務を共に切磋琢磨し、協力し合い、それぞれの事務所が益々充実発展されんこと祈ってやみません。そして一層の親睦を深め楽しい人生を送るべくお互いに努力しようではありませんか。

旧海軍々人には『総員起し五分前』ということがありました。物事を行う前には少くとも五分前には総て準備完了し、その来たるべき時刻を待っている、つまり余裕を持って事に当る為であると解釈しています。私達の会合等も、約束時刻には必ずこの五分前を実行できないでしょうか。又社労士会最高の支部であると自覚している当支部は、益々一致団結を図り、『和』に徹していききたいものです。

気候の変化にもめげず、厳に暴飲暴食を慎しみ一路社労士業務に専念される事を。（永瀬記）

社労士法改正へ始動

社会保険労務士法が施行されすでに六年を経過、かねてより懸案とされていた、法律改正への機運がみなぎってきました。また、本年度の東京会、連合会の総会においても、それぞれ今年度の大目標として法改正問題を取りあげております。

連合会は、法改正委員会を設け、すでに初回の会合が行われたと聞いております。東京会において、法改正に本格的にとりくむことを決定し、法規委員会を中心に具体的検討に入っていたが、来る10月初旬に特別委員会が設置されるようです。

法改正の目的は、社労士の社会的、経済的地位の向上をはかるものでなければならず、業務の拡大強化、他の法律等による社労士業務の職域圧迫の排除等であります。

過日、法規委員会において、二回にわたって行われた、「法改正に関する会員の意見を聞く会」に出席して感じたことは、かなりの難問もあり、会員全員が一丸となって協力、支援しない限りその実現は、容易でないということでした。(会報No.35参照)

法改正の要望の多い問題は、

1. 代理権の設定、他の「士」に比べて、社労士の力が弱く、実務上不便を感じている。代理権を獲得することによりその強化をはかりたいとの意見が強かった。

2. 社労士業の登録制(強制加入) 現行は届出制であるため、有資格者であれば、単に監督官庁に届出ることにより開業することができ、団体加入は義

務づけられていない。このため社労士の結束を欠き、団体としての日常活動に支障を来している、開業者は強制加入にすべきだとの声が多い。

3. 27条但し書をめぐる問題点、他の法律で定める場合及び政令で定める業務に附随して行われる場合は、社労士以外でも、社労士業務の一号、二号の書類の作成届出、諸帳票の作成ができるとするもので、その範囲の解釈が広すぎるという不満が強く、また逆に、社労士業務に附随する賃金計算に伴う年調事務等について、拡大して認められるべきだとの意見が多い。

4. その他業務制限の撤廃、 現行では、労働争議への介入、診療報酬請求事務等が禁止されているが、その制限を排除して、社労士の活動の場を広げて欲しいとの要望も多い。

以上当面する問題のいくつかをあげたけれども、この外社労士業務をおびやかす恐れのある類似の「士」の法制化が次々に行われようとしているが、断固として反対すべきだとし、むしろ社労士制度の活用を促すよう強力に働きかけようにとの要望が強かった。なおこれについては、社労士自身三号業務を身につけ、実力をつけることが先決だとの反省の声も聞かれた。

以上のように法改正を一口に云っても容易でないものばかりであります。全会員が一つ一つを理解され、熱意をもって協力されることを願いたいものであります。(新堀記)

労働保険指導員活動について

労働保険指導員制度も、本年度で3年を経過した。社労士法による行政官庁の要請に応ずる一項目によって、我々社労士が、労働保険指導員としてお手伝いしたこの制度の推進については、種々問題点があると思う。以下例挙して見ると……

- イ) 適正に申告納付した事業所よりも、提出期限に遅れた事業所が指導員の個別訪問により、居ながらにして申告が完了する。
- ロ) 上記について、社労士等が顧問先としている事業所は、物心両面にわたり誠意をつくし申告期限に間に合わせる努力している点との矛盾。
- ハ) 申告期限に遅れた事業所に対し、殆んど何等のペナルティがない事。
- ニ) 指導員活動をしているにも不拘、未提出事業場が、年々増加の傾向にある事。甚しい事業所では、指導員の訪問をお待ちしている所さ

えある。毎年同じ様な事業所、常連事業所とでも云うのか、怠慢事業所が多くなっている。

- ホ) 社労士の顧問先になるのではなからうかと思う淡い期待が全然ない。全くメリットがない。
- ヘ) 税理士に委託している事業場に、申告遅延が比較的多い。事業主が税理士に依頼すれば、これで事足りたとする安易な所にも問題があるが、税理士が附随業務として、社労士業務が出来ると云う事の問題点。
- ト) 社労士と云う身分法を持ち乍ら、指導員という名称により従事する為め、どこそこに事務所を持っている社労士だと云えないもどかしさ。

前記いくつか例挙した問題点を掘り下げて見るならば、我々の努力の足りない点は認めるが、この制度の歴史の浅さ、云え替えるならば、労働保険制度そのものが年月の積み上げを必要とするか、認識を

高めさせるにはいかにすべきか、将来に涉っていくかに前向に改善していくかが今後行政官庁と、我々社労士の責務と考えている。労働行政の末端を足で歩いた一人として改善案を述べて見たい。

イ) 未提出事業所は将来に涉っても無くならないものと思う。督促呼出し等、今以上に働きかけて欲しい。

ロ) 個別訪問制度を極力少なくするために、署に社労士相談コーナー等を設置するなり申告書受理施設の増設を計られたい。

ハ) 未提出事業所に対するペナルティを、何等かの方法で採用して貰いたい。

ニ) 申告書に毎月の賃金欄を作るなり、別紙計算用紙等を用意されたい。又二元専用の申告書も考えてもらいたい。

云うが易し、行うが難しの例えもある様に、若輩

旅行会に参加して

恒例の支部旅行会は、親睦と月例会を兼ねて6月7日熱川ハイツに於いて行なわれました。労働保険の年度更新も一応終り、8月には又忙しい算定事務がやって参りますので、それまで充分英気を養う意味においても最もふさわしい旅行会の時期であり、多数の参加が期待されましたが僅か18名にとどまりました。

現地集合のため、東京駅より待ち合わせて一緒に来られた組もあり途中でゴルフを堪能して到着された組もありました。各々の会員は今日ばかりは仕事から解放されてうきうきした様子がうかがわれました。いつも出席される方の姿が見えまじとなんとなく寂しい気もしますが、初めてお会いする者同志でもすぐ旧知の間柄になるのは、やはり同じ支部の仲間として親近感や連帯意識があるからに相違ありません。

何かと多忙な日常ですが、いつも雑踏の中を出歩いていますと、会員の皆さんともめったに接する機会がありませんので、私は年に一度の支部旅行会を心から楽しみにしております。このような機会を通じて一人でも多くの皆さんと面識になり理解を深め

事故を予知するバイオリズム

自動車事故皆無をめざしてバイオリズムの研究をしてから、4・5年経ちました。カレンダーを全事業場の従業員に書いて渡したり、研究会を開いてその書き方を教えたりしました。お陰で皆無とまではいかないが、減っていることは確かだと自負して、今でもバイオリズムカレンダーを書いています。

ご承知のようにこのバイオリズムは、身体の好、不調を知る身体の天気予報みたいだといわれているもので、積極的な健康管理、事故の予防には何等かの参考になり、又労務管理には一段と親密の度合を

者がなまいきをぶってしまったが、歩いて歩いて歩き年ら、何等メリットの無きに等しい無償の役務の提供をし、人格を無視された態度の事業所に出会うと、ふと、ムナシさが込み上げてくる。何で俺はこんな事をしているのか、指導員なんぞになるんじゃないかと、つくづく情なくなった時もあった。その反面『どうもお世話になりました』『御親切に有難うございました。』と感謝の気持ちで送り出された時の充実感、社会の為に役立っているんだ、ヨシ、来年もひとつ協力しよう。やる気充分になる。

労働保険指導員制度、又形を変えても労働行政の一分野で碌をはんでいる者として、小さな事から実現していく心掛けと、末端指導員に耳を貸す姿勢があれば、増々この制度の発展に期待し、努力を惜しまないつもりである。(岡崎)

自己成長の糧にするよう心掛けている次第です。

さて湯上りの気分もそこそこに月例会が始まり、当初支部報告、本部報告が詳細に述べられ続いて議題に移りました。今回の内容は賃金調査の件及び慶弔規程改正に関する件が提案されましたが、いづれの件案も重要且つ身近かな問題でありましたので、熱心な討論が交わされました。特に賃金調査に関しては非常な労力と日時を要するにもかかわらず、積極的な協力姿勢があり、これならばきっと良い結果が生まれるに違いないと感じつつ大会は成功裡に終わりました。

会員の皆さんと一堂に会し、公私にわたり胸襟を開いて語りあえば仕事の励みにもなり、会員相互の連係も一段と深まって明日への活力が湧いて参ると確信します。

我々社労士が社会の中に大きく発展していくためには一人一人の努力向上は無論のこと強固な組織と活動の場が必要ではないでしょうか。旅行会はその活動の一環であり次回には多数の参加を希望し大いに語り合おうではありませんか。(桑原)

増す1つの橋渡しのものとなって、対人関係には非常に役立つものと確信しています。

図は私の昭和49年10月のバイオリズム表です。身体リズムは青線(P)、感情リズムは赤線(S)、知性リズムは緑線(I)で表わし、23日、28日・33日で1周期を画き、その間に0線を通し、要注意日を図示しています。人が生まれた瞬間から、体内に発動する全意識のエネルギーの充実と放散で生ずる転換期のストレスが、0の日となっているのです。その日を要注意日として示す仕組です。(清水記)