

労働省設置40周年記念懸賞論文応募作品
論題：『これからの労働行政に期待する』

昭和62(1987)年10月28日

吉田祐起著(満56歳)

労働省設置40周年を記念して「新労働省宣言」が発表された。来るべき21世紀に向けて名実ともに安全で、健康で、豊かな勤労者生活を実現していくことは労働行政に課せられた大きな責務である、とされている。

企業の労使が相たずさえてこの宣言を体現するべきであることは当然である。労使は車の両輪の如し、であるからだ。

われわれ労使は、交通・労災事故のない明るい職場づくりが労使共存共栄を実現し、あまつさえ、社会より要請されている責務を全うすることになるとの信念を持ち、日々精進しているものである。

今回、この記念すべき周年行事として与えられたテーマ「これからの労働行政に期待する」の論をすすめるに当たり、この宣言の根幹でもある「労働災害防止」に的をしぼり、われわれ労使が試行錯誤だが、真摯な論議と実践を経てたどりついた足跡を、体験談を通して披瀝し、これからの労働行政への提言としたい。

思えば、労働集約型の典型たるトラック運輸事業経営にわが身を置いて26年、就中、近年に至り中小企業グループ5社で構成され、総勢90余名、70両弱の規模を持つ現在であるが、約16年前、わが社に労働組合が設立され、それが転機となって組織的な安全衛生対策が始まったことを想起する。即ち、労働条件の改善要求 賃金上昇による収支圧迫 先行き経営危機感 徹底した経費節減・合理化意識の台頭 交通・労災事故損失金という名の非生産的支出の徹底排除 労使運命共同体意識の台頭 労使総ぐるみによる労働災害防止活動推進へのコンセンサスの成立、がその図式である。

天下の公道を職場とする業界であるがゆえに、われわれは交通事故や、それが誘発し得る乗務員の労働災害の危険性にたえずさらされ、更に、第三者の生命や財産をも奪いかねないという、トリプル・リスクの宿命の中に生きている。従って、乗務員の安全と健康を含む総合的な安全衛生対策であるリスク・マネジメントは、労使共通の必須の条件である。今日までの労働条件の改善をめぐるわれわれ労使の交渉と妥協の過程は、そのまま、わが社の安全衛生活動の変遷の歴史に通じるものではあるが、その一端を披瀝する。

わが社の安全衛生対策の組織活動は、昭和48年、全国労働衛生週間の前日、地元労働基準監督署長の臨席を得て行った「安全管理委員会」の発会式をもってスタートした。以後今日まで、さまざまな問題の台頭や、時として労使の葛藤にも似た過程を経て約8年前、その組織の抜本的改正を行い、現在2つの組織により運営されている。即ち、安全衛生対策に関する基本的施策と、労使双方が持ち寄る諸提案等を労使代表によって協議する場である「安全対策協議会」と、労組組織であり、具体的対策の執行機能を有する「安全対策委員会」である。

ひるがえって、わが社の安全衛生対策にかかわる労使の営みの中で特記すべきことは、労働災害による休業もしくは、後遺症が発生した場合の法定外(上乘せ)労災補償協定の締結に至るプロセスである。会社にとって新たなコストアップを伴うこの労働条件の改善に対し、会社は権利と義務の精神を基に、労組に「安全基準厳守」を約束させ、かつ、不履行ある場合は「不支給」としたことに意義があるのである。

いささか我田引水めくが、それは安全基準を強化し労働者の安全意識を高める絶好のチャンスと受けとめて実施した制度である。法定労災補償の現制度のみでは解決出来ないと考えてからでもある。そもあれ、その動機はいずれであっても、その結果は明らかに大幅

な改善が実現したのである。

労組が設立されて間もない当時のわが社の災害発生状況は、極めて憂慮すべきものであった。即ち、年間交通・労災事故件数は各々50件、30件に及んでいた。それが14年の歳月を経た今日では、グループ全体ですら、各々、3件、2件と大幅に減少した。ちなみに、創業47年、筆者自身の経営者在籍26年になるわれわれ企業グループは今日に至るまで、交通・労災事故による痛ましい犠牲者は皆無であり、自動車任意保険料も最優良割引適用を受けている。このことは、われわれ労使にとって大きな誇りであり、心の支えであると信ずる。

さて、以上までがわれわれ労使が歩んできた安全衛生対策活動のドキュメントの一端であるが、そのプロセスを赤裸々に語れば筆舌に尽きぬものさえある。労働者の生命を守る交通・労災事故防止活動も時として闘争にも似た形でラディカルに展開したわれわれ労使であるが、今日、この期に及んで自問自答することがある。労組員自主自決というユニークな体制のもと、労使が総ぐるみで努力するにもかかわらず、事実として、災害を根絶することができない、ということへのジレンマである。

とりわけ、腰痛や、ちょっとした労働者の不注意による災害等には、その対策能力の限界を感じることを禁じ得ない。特に、この業界の職業病でもある「腰痛」は避けて通れない深刻な問題であり、その原因が私生活の延長線上にもまたがるだけに厄介であり、その対策は社会問題とさえいえるであろう。ちなみに、わが社では中央より専門講師を招き講習を受け、トレーニング機器をも整備して腰痛対策を推進している。

このように労使総ぐるみによる安全衛生対策活動を展開する中で、労使自らがその努力の限界を知り、あたかも壁に行き当たったような心境を覚えざるを得ないのが実情である。

ここに至って痛感することは、「安全と健康は所詮、自分自身が守らずして誰が守ってくれるか」という安全衛生対策の根幹思想の再確認である。わかりきったこと、といえはそれまでだが、安全衛生対策を自らの手で行うことをベストとするわが社の労働組合と、一方では、それを容易ならしめるにふさわしい労働条件の改善の積み重ねを果たしてきたと自負する会社であるがゆえに、「われわれ労使」として許されるであろう「提言」の一石を投げたい。

即ち、「労働者の自己防衛責任意識を高めるための具体的かつ、強力な呼びかけを、労働行政の手によって、より積極的に実施し、事業者の安全衛生管理責任の実践を支援して欲しい」ということである。われわれ労使のかかる願いの論拠を客観的見地から次の如く敷衍したい。

40年の歴史をもつわが国労働基本法、就中、制定15周年に及ぶ労働安全衛生法は、その精神と内容において自他ともに誇り得る法律であると思う。労働者の保護立法たる労働基本法も、もとはといえば米国の占領政策によって導入されたものであると聞く。

伝統的な日本人の家族主義から生まれたものとばかり思いこまれていた「終身雇用制度」ですらそうであると教えられる。言うなれば、米占領軍の置き土産でもあったわが国の労働基本法や終身雇用制度ではあったのだが、それらをわが国の産業風土と国民性に根付かせ育て、かつ、今日のわが国経済の発展と勤労者生活の向上に結び付たのは有能な労働行政テクノクラートの貢献であろう。

戦後の日本に降って沸いたように与えられた自由主義思想の誤った解釈により、自由と権利のみを主張し、自らの責任と義務を問おうとしないが如きわが国民性の一端を、安全衛生対策に関する「自己防衛責任意識」の実体の中に見出す、というのが本論のもうひとつの指摘でもある。

欧米の契約社会に見られるドライな人間（労使）関係を真似る必要はないが、現代日本の労働者を国際的に「成人」とみなすがゆえに、契約社会に学ぶべきは学ぶべし、と信ず

る。労働基本法も労働協約も、もとはと言えば契約社会におけるルールそのものであるからだ。

西独で良く見かける AUF EIGENE GEFAHR (アウフ アイゲネ ゲファール) なる標語がある。「自らの危険は自らにおいて」、「危険承知」が直訳だが、転じて「ケガは自分持ち」といった意味らしい。それが何を意味するかは自明のことだろう。

新労働省宣言がいう『国際的地位にふさわしい労働外交の展開』が求められている現代において、労働災害の自己防衛責任意識のみが日本流の他力本願でまかり通っていくことが許されてよいはずはないと思う。

筆者は安全衛生法第4条の労働者の安全措置にふれた条文について「...協力するよう努めなければならない...」という語尾に物足りなさを禁じ得ない者であるが、一方では、同法第26条の「...守らなければならない」や、労基法第78条、労災法第12条にみられる労災補償の支給制限規定等、労働者に対する義務条文があることを知るにつけて思うことがある。即ち、折角盛り込まれた労働者の適切な義務条文であるのだから、その条文の精神と趣旨をもっと明確に労働者に説明し、もって条文の活性化をはかることが必要である。もっとも、これらの労働者に対する義務懈怠についての措置は、労働者保護法規定上、なかなか困難であるとの行政側の説明も分らないでもないが、労働災害防止活動を今一段と飛躍させるためにも、あえて、この条文等の活性化を提言したい。

時あたかも、労働省は昭和63年度実施を目指し、安衛法の抜本的見直し作業に着手されている。その骨子は「これまでの災害防止という消極的対応から、ストレス解消など労働者の心の問題にまで踏み込んだ積極的な健康確保対策を事業者に義務付ける」(中国新聞記事より)とある。労働者のプライバシーまで立ち入るがほどの積極姿勢で評価されるべきではあるが、そのことによって逆に労働者に甘えの心を増幅さず結果にならぬことが肝要と考える。

「広島労基ニュース」で筆者が興味を深めた事例記事がある。「健康は自分でつくるもの、守るもの」という基本的な考えのもと、家族を巻き込んだ素晴らしいファミリー運動を展開されている大手企業のことである。着々と成果をあげられつつあるが、その参加率が18%以下である現実を前に、「家族を従業員と同じようなレベルとらえた点、いささか甘過ぎたと言える」と、いみじくも自問自答されている。

真の安全衛生対策は、甘えの構造が許されない信賞必罰の聖なる職場で、労働者自身が主役を演じた上での「労・使・官三位一体」の総合努力によってのみ可能と確信する。

願わくば、労働行政が労働者の「自己防衛心」の自覚を高めるための措置として、企業・労働諸団体等に対してその協力を積極的に求める一方、個々の労働者に対しても勤労感謝の日等、あらゆる機会を通じ、直接的な呼びかけや、PRを、より一層推進していただきたいと訴えて止まないものである。

(後記)

この懸賞論文の受賞者は労働省勤務の女性職員と報じられた。身内同士の評価基準を感じたものだ。

本論文が労働省に対する痛烈な要望論文となったことから、疎んじられる結果になったな、というのが著者の敗北の弁だ。しかし、本論の真意に対するシンパ経営者は多くあることを信ずる。

以上