

日本労働年鑑 第56集 1986年版
The Labour Year Book of Japan 1986

第二部 労働運動

V 「合理化」と労働組合

3 ME・OA・FA問題

ME化対策指針

一九八四年夏から秋にかけての各労組の大会では、ME化への対策をめぐり、労働協約のモデルや指針を採択するケースが続出した。八三年三月に日産労使が「新技術導入に関する覚書」を締結したことを皮切りに、同種の協定を結ぶ動きが重化学工業の企業に広く波及した。

八四年の大会では、総評も同盟もME化対策での労働協約のモデルを示した。金属労協も八四年九月の大会で「ME化対策指針」を採択した。これは、「調査研究体制の強化」「雇用安定・創出機構の整備」「教育・職業訓練体制の拡充」「新安全衛生基準の確立」「中高齢者・女子・身障者対策の強化」「成果還元のあるあり方の検討」「国際連帯の強化」の七項目からなり、(1)調査研究と指針確立のために、政・労・使各代表と学識経験者による総合的検討機関の設置、(2)各単産と使用者団体、JCと使用者団体間で、ME化と雇用などについて定期的な話し合いの場を設けること、などを提唱している。全労協も同年同月の大会で「新技術革新時代への対応策」をまとめ、「政・労・使・学による公的機関の設置」「安全衛生基準法制の整備」「教育、職業訓練体制と各種助成施策の拡充」などを提言した。

〔自動車総連の「新技術の導入に対応する指針」〕

右のような指針のうち、ここでは自動車総連のものについて少し具体的にとりあげることとする。基本的態度として、雇用・労働条件への悪影響を排除することを前提に、新技術導入を人間社会の進歩に役立て、人間と技術の調和、労働者福祉の向上をはかるべく対応するとしている。

新技術導入対応指針の基本的な考え方(要旨)

一、基本的態度

自動車総連としては、従来からの生産性向上活動に対する考え方に立ち、われわれの雇用・労働条件に与える悪影響を排除することを前提として、新技術の導入を人間社会の進歩に役立て、人間と技術の調和、労働者・福祉の向上をはかることを基本的態度として対応する。(中略)

二、対応二原則

(1)雇用の確保(中略)

(2)事前協議(中略)

(3)福祉の向上(中略)

新技術の導入に関する協定モデル

前文 会社と組合は、MEをはじめとした新技術の自動化・省力化機器、設備およびこれらのシステムの導入に関し、次の通り、本協定を締結する。

第一条(協定の目的)

会社および組合は、技術の進歩が企業の存続・発展と人間社会の進歩に不可欠なものであるとの認識に立ち、労働の人間化と労働者福祉の向上のために、新技術の導入が従業員などに及ぼす影響を配慮しつつ、協力して円滑な導入を進める。

第二条(労使の事前協議)

会社は新技術を導入するにあたっては、組合に対し事前にその計画を提案し、その影響と対策について事前に十分な協議を行わなければならない。

第三条(雇用の安定・確保)

会社は新技術を導入するにあたっては、雇用の安定・確保に努力し、これを理由とする解雇・一時帰休は行わない。

第四条(労働条件の維持)

会社は、新技術の導入を理由とする降格および賃金・労働条件の低下を招くような措置は行わない。

第五条(安全衛生の確保)

会社は、新技術の導入に伴う安全衛生の確保に万全を期し、作業環境の改善などにつながる諸対策を講ずる。また、これに必要な検討は組合と協力して行う。

第六条(教育訓練の実施)

会社は、新技術の導入の際に、技術の習熟および安全衛生の確保に関し、本人の適性・能力に応じて必要な教育訓練を行う。とくに、中高年齢者に対して十分な配慮をする。

第七条(内部異動への慎重な対応)

会社は、新技術の導入を理由として、やむをえず配置転換、職種転換などを行う場合は、本人の適性・能力を十分考慮し、組合と協議を行う。また、その場合には、必要な教育、訓練を実施する。

第八条(公正な成果配分)

会社および組合は、生産性の向上は労使の協力によって実現するものであって、その成果は、経営者、労働者、消費者に公正に分配するものであることを確認する。(以下略)(『生産性新聞』一九八四年一〇月三日付)

●VDT労働

職場のOA化、FA化が進むにつれ、VDT(可視表示端末機、ディスプレイ装置)を扱う労働者に、目の疲れなど各種の障害がひきおこされている。総評が八四年四月から五月にかけておこなった「VDT労働と健康に関する実態調査」(回答一万三―四三人、うちVDT作業従事者一万二―二人で、同種の調査ではこれまでに最大の規模)によれば、近視進行度、疲労蓄積度は、VDT労働従事者に高く、精神的ストレスの自覚者は三〇%あまりであり、また、VDT作業に従事する妊産婦の三六%に何らかの異常がみられ、一日当たりの操作時間が長いほど異常発生率が高い、などの諸事実が明らかになった。総評はこの調査をふまえて、八五年五月に「VDT労働規制のための指標」と題するガイドラインを公表した。八四年二月に労働省が公表したガイドラインにくらべると、一日の最長VDT労働時間を四時間以内とするという総評の従来からの主張に加えて、今回はとくにVDT労働が異常妊娠・出産の原因でないことが実証されるまでは妊産婦に就業させてはならないとしたところに特徴がある。

〔総評「VDT労働規制のための指標」(要旨)〕

VDT労働の環境・労働条件・安全衛生基準の考え方

一、考え方の基本

過大な職務・作業量の軽減、職場実態に合わせた柔軟な作業編成の形成、その上に乗ったVDT労働の基本原則と最低水準の提示。

二、職場環境の改善

- (1) 照明・・・照度は五〇〇～七〇〇ルクス、グレア・シールドや散光装置

を施す、人口照明と自然光との混合とすること、窓にカーテンまたはブラインドを施し自然光の映りこみ防止など。

- (2) 騒音・・・作業場の騒音は六五フォン以下。
 - (3) 作業空間の大きさ・・・VDT一台当たり作業室内の容積二五立方メートル以上。
 - (4) 空調設備・・・室温一八℃以上二八℃以下、相対湿度四五%以上六五%以下。
 - (5) 休憩室・・・男女別に横になれる休憩室の設置。
- 三、VDT作業時間規制の考え方

作業時間規制は、「一日の最長作業時間規制」「一連続作業時間規制」「一連続作業時間後の休憩時間の確保」の三側面から規制し、これらの一體的な総合規制とする。一日最長作業時間は四時間以内、一連続作業時間は五〇分以内、一連続作業時間後の休憩は一〇分以上とするなど。

四、VDT機器およびソフトウェアについて

画面の大きさは一四インチ以上、文字の大きさは六m×七m以上など、具体的基準を設けて規制。

五、VDT労働のための作業空間の確保(略)

六、健康管理・安全衛生の確保

VDT労働を有害業務とし、年二回以上の定期検診を実施、医師選択の自由を保障する、在宅労働者にも行政監督すること、中高年労働者に対する教育訓練の実施などのほか、実態調査の結果、VDT従事者の妊娠・出産異常が検出されたことを重視し、VDT作業が異常妊娠・異常出産の原因でないことが実証されるまでは、妊産婦をVDT操作に従事させないこと、またこれらの者の職域確保のため、VDT労働によらない職種を一定の割合で確保すること、これら配転者に対し、労働条件の切り下げをしないことなど。

七、健康管理手帳の交付(略)

八、安全衛生教育(略)

VDT労働の改善のために

一、労務管理に対する対応

(1) 労組側は職場環境、安全衛生、労働諸条件、仕事の仕方の確保すべき内容を明確にし、労務管理に対処すること。特に作業の量と質、人員配置、作業方法等に関し決定権限を確保する。

(2) コンピューターシステムの導入や稼働方式など生産管理に介入し、その決定に対し労組が交渉権限を確立すること。

(3) 仕事の単調さ、精神的ストレス、眼精疲労軽減のため、一人の仕事内容の中でVDT作業の割合をできるだけ少なくする方法を目指すこと。

(4) 個人の作業データはプライバシーを保護する労働者の権利として能力評価のための労務管理には使用させない(作業速度、エラー訂正状況など個人能力に関するデータの労務管理上の収集と利用の禁止、個人データ使用は本人および労組の同意が必要、VDT作業能力に対応した賃金評価制度は拒否することなど)

二、疾病の業務上・外認定のあり方

眼精疲労、全身性疲労障害、精神神経障害等が指摘、推定されているが、これらの疾病とVDT作業との関係が十分解明されていない。従って業

務上・外認定については、使用者側が業務外であることを立証できない限り業務上とすること。また労働省は、すでに発生している疾病で、因果関係が推定されるものは、労基法施行規則第三五条別表1の2に例示すること。

三、VDT労働・職場諸条件の規制について

ガイドラインを守らせるため、その遵守状況をチェックするための公的機関を設置すること。また労働協約(定)はチェック機構を規定すること(第七三回総評定期大会各局報告書)。

[電気労連の「VDT作業に関する衛生対策基準」]

一九八三年七月の大会でME革命に対処するためのガイドライン作成を決め、八四年二月の中央委員会で「ME革命下における雇用確保と労働の人間化をめざすガイドライン」を決定した電機労連は(以上については本年鑑八五年版二八六～二八七ページ参照)、八四年七月の大会で、右のガイドラインを補足する「VDT作業に関する衛生対策基準」を決め、発表した。この「基準」は、労働者の健康の確保を考えるとVDT作業のみが特別な問題ではないとして、「コンピュータ化の進展による生産技術や管理技術の大幅な、そして急速な変革がもたらす熟練の解体、仕事量の配分のかたより、職務内容の細分化や固定化、高密度な反復・単調化といった労働の質的变化による精神面・心理面への労働負荷が増大し……これらへの対応としての安全衛生、労働時間のあり方、作業組織と職務内容について対策を講ずることが前提」だとしている。

「具体的対策基準」としては、八四年二月の労働省「ガイドラインとしてのVDT作業における労働衛生管理のあり方」(本年鑑八五年版四九三～四九四ページ参照)を最低限の基準とし、(1)VDT機器に関する事項(VDT画面／キーボード／作業机／作業用椅子)、(2)作業環境(作業室の明るさ／グレア防止)、(3)作業管理(作業時間／作業編成・密度／中高年齢者への対応)、(4)衛生管理体制、(5)衛生対策教育、(6)健康管理の順で、労働省ガイドラインを一定程度修正した基準が設けられている。一連続作業六〇分ごとに一五分の休憩または休止、VDT作業と非VDT作業とのローテーションの実施、作業密度における自主管理部面の拡大、などがその特徴であり、また、「VDT関連機器の開発生産にあたって安全衛生対策を十分配慮すること」を企業側に要求しているのは、電機産業の労働組合ならではのことと云ってよいであろう(電機労連第三二回定期大会資料)。

日本労働年鑑 第56集 1986年版

発行 1985年12月5日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年8月15日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1986年版(第56集)【目次】 次のページ→ ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
