

まれていたと考えられる。

表3は視力の低下率を全平均について算出したものである。

表3 まぶしさによる視力の低下率

光源の種類 \ 光源の位置	15°	10°	5°
透明電球	8.7%	14.9%	33.8%
つや消電球	1.6%	13.4%	33.1%

まぶしさ光源としての透明電球とつや消電球との差は判然とはしていない。表2によると、透明電球の方がつや消電球より「まぶしい」ように感じられるが、しかし表1の個々の被験者について検討すると、必ずしもそうではなく、かえって、つや消電球の方がまぶしい場合もある。

まぶしさは、まぶしさ光源の輝度、見かけの大きさ、位置などがその強さを左右する条件に数えられている。そして輝度が高い程、また見かけの大きさが大きい程まぶしさも強い。この実験では、輝度について比較すると透明電球の方がまぶしく、見かけの大きさを比較するとつや消電球の方がまぶしい条件になっているので、その条件が互に作用して差が現われなかったと考えられる。

## § 5. むすび

まぶしさの影響を、視標面の照度の増加および視力の

低下の両面より量的に知った。そして一般にまぶしさ光源が視線に近い程、視力の低下が大きく、また作業面の照度を増加しなければならない。

これは、まぶしさに関する短時間の実験の結果であるが、実際の作業の場合にはそれが、長時間におよぶので眼の疲労も加わり、まぶしさの影響は更に大きなものとなるのが推定されるので、その防止は単に視力の低下による災害を防止することばかりでなく、無駄な照度の増加を節約するという経済的な面からも、重要なものとして取上げる必要がある。

透明電球とつや消電球との比較問題については、いずれ機会を得て検討してみたい。

最後に実験について種々御指導を賜わった都立豊島病院眼科医長蒲山久夫氏および実験に協力された当所職員の諸氏に深く感謝の意を表する。

## 参 考 文 献

- 1) I. E. S. Lighting Handbook (1952) 2-34.
- 2) Glenn A Fry: I. E. (1954) 98.
- 3) Luckiesh and Moss: The science of seeing (1937) 390.
- 4) 蒲山久夫: 照学誌 38 (昭29) 123.
- 5) 飯沼 巖: 照学誌 39 (昭30) 452.
- 6) 真辺春蔵: 照学誌 41 (昭32) 306.
- 7) 蒲山久夫: 照学誌 42 (昭33) 163.

# 労働協約における安全規定について

——労働協約には安全規定がどのようにとりいられているか——

特殊技術指導部長 松 沢 春 雄  
指導課技官 後 藤 千 秋

## § 1. はじめに

労働協約の締結は、労使にとって、もっとも重要な仕事の一つであり、その内容が労使関係の実相をあらわす一つの里程になることはまちがいない。個々の労働契約にかわる労働協約は、使用者側にとっては、労使間の無意味な紛争をさげさせ、経営上の計画樹立に役立つし、労働者側にとっては平等な労働条件の具体的なとりきめに安心して働くことができるようになる。特に労働者側にとっては、安全がどのように保障されるかの基礎が労

使対等の立場で協議され約束されるわけだから、その役割りは非常に大きい。

ここに今回労働省産業安全研究所が、全産業にわたり労働者数1,000人以上の事業場30を対象として調査した結果にもとづき、労働協約における安全規定が、どのようにつくられているかを分析して、その現状をあきらかにし、今後のあり方について考えてみよう。

## § 2. 労働協約の分析

労働協約における安全規定について、労働省労政局の

資料により概観すれば、表1のとおりである。

表 1

規定の有無		件数	
規定なし		204	
規定あり	具体的に規定するもの	235	328
	法令の定めるところによるもの	39	
	就業規則に委ねるもの	17	
	別に協議するとしたもの	8	
	別に定めるとしたもの	7	
	その他	22	
計		328	532

労働省：労働協約事情第7号

注(1) 昭和29, 30年中に締結されたもの532件について分析したものである。

- (2) 調査は全産業にわたっている。  
 (3) 調査事業場の規模は次のとおりである。

従業員数	調査事業場数
49人以下	133
50～99人	79
100～199人	90
200～499人	77
500～999人	57
1,000～4,999人	53
5,000～9,999人	20
10,000人以上	19
不明	4
計	532

- (4) 規定あるもの総数532件中の約62%。  
 (5) 具体的に安全衛生の遵守事項を規定したものの235件で、規定ある協約のうち72%。  
 (6) 規定あるものの内容は、労働基準法安全衛生規則等の規定の主旨または規定の引写しをしているものが大部分である。  
 (7) 労働基準法、安全衛生規則等の法令によるとしたものの39件。  
 (8) 安全衛生のため必要な措置を講ずるというように努力義務を規定したり、単に安全衛生委員会を設ける等のように抽象的規定をもつもの22件で、これは小規模事業場が多い。

今回の調査によると、労働協約および労働協約における安全条項の有無は表2のとおりである。

表 2

	あるもの	ないもの	計
労働協約の有無	28	2	30
安全条項の有無	25	3	28

大企業といわれる事業場においてさえ労働協約を締結していないものが認められ、さらに安全条項がとりいれられていたものが散見されるくらいだから、中小企業において、相当数の労働協約や安全条項の不備があるのは当然であろう。

ここではそれらの内容について分析してみることにした。

### § 3. 労働協約における安全規定の型

調査対象30件の労働協約における安全規定のとりいれ方ならびに内容について検討してみると「基準案型」「依存型」および「回避型」のおよそ3群に分類することができる。

#### 1. 基準案型

基準案型というのは、労働協約について、各経営者団体や各労働組合の連合体等で示している一つの基準案をそのままあるいは多少手を加えて、とりいれているものである。たとえば、日本経営者団体連盟の労働基準案では「安全などの労働条件は、各様であり、一律に規定できないが」と但しがきをして、参考資料に次のような安全規定をかかげているが、これを何等検討することなく引用しているものである。

##### 1. (遵守義務)

会社は工場事業場の安全衛生上の必要な措置を講じ作業環境の向上を計り、組合員は安全衛生の諸規定を守らなければならない。

##### 2. (委員会)

会社は安全衛生に関する諮問機関として、組合の代表者を含んだ安全委員会および衛生委員会を設ける。

また、主として中小企業の労働組合をその母体とする全国一般合同労働組合連合東京地方連合の基準案では、第29条を次のようにしめしている。

第29条 会社は業務のため生ずる危害を防止するための必要な措置または組合員の健康増進のため保健衛生施設をもうける。

この場合、各社の労働協約における安全関係の条文は非常に似かよっており、もっと端的に言えば基準案と同じなのである。例をあげると次のようなものである。

例1. 会社は職場の安全および衛生上の必要な措置を講じ、作業環境の向上を計り、組合員は安全および

衛生に関する諸規程を遵守しなければならない。

この条文では、日経連基準案資料の「工場事業場」が「職場」となり、「守らなければならない」が、「遵守しなければならない」などとなっているだけで、日経連が、安全などの労働条件は各社各様であるから、一律に規定できないと考えているにもかかわらず、各社はそれぞれの職場の特長ある状況を考慮にいれておらず、この形式のものが大部分であった。

## 2. 依存型

これは具体的な内容をすべて、他の法令、規則、協議会等に依存させてしまう型である。依存させる対象によっていくつかに分けることができる。

### (1) 法令依存型

労働基準法なり労働安全衛生規則なりに依存させてしまうものである。

**例2.** 会社は安全衛生については労働基準法第5章の規定により必要な措置を講ずる。

### (2) 就業規則依存型

会社の作成する就業規則に依存する型である。

**例3.** 社員の安全衛生については、就業規則の定めるところによる。

### (3) 協議会依存型

安全問題はもっぱら経営協議会、生産委員会の付議事項としてしまう型である。

**例4.** 安全衛生に関する事項は、生産委員会において取扱う。

## 3. 回避型

具体的に条文をかかげず、別に定めるとして、協約からは実質的にしめだしているものである。この型の安全衛生に関する規定は、労働組合法第14条に定める規定の要件を満足していないで、単に会社側で作成したものである。

**例5.** 安全衛生に関する規程は別に定める。

以上の各類型について共通に指摘できることはなんだろうか。

第一に、条文の内容に「主体性がない」ということである。労働協約が、労使ともにこれを忠実に履行し、その企業の発展に努力するための平和協定であってみれば、労働条件は、各社の規模・業態・作業環境・労働者の質などによって、当然ちがってくるはずのものであり、内容もその職場の実際に即した合理的なものでなければならない。調査対象事業場のうち、多数が爆発、墜落などの特殊な危険性を内蔵しているにもかかわらず、これらについて規定したものは一つも見当らなかった。労使がそれぞれの職場の特殊状況を具体的に把握し、特色のある安全問題をとりあげて、どのようにするかの方

策を約束しあってこそ、真の協約となるし、労使の安全における協力も可能なのである。

かつての労働組合法第19条では「労働協約ノ当事者ハ労働協約ヲ其ノ締結ノ日ヨリ一週間以内ニ行政官庁ニ届出ヅベシ」と定めてあった。これは、その後の改正の際に削除されたが、その意味は、労働協約は、あくまで会社と労働組合との間に自主的に結ばれるものであって、みだりに官庁が干渉して行政指導をおこなってつくられるのではないという、当事者の自由な意志を尊重した結果にほかならない。そのためには、当事者が徹底的に話しあい、時間をかけて、納得のいくまでねりなおして作成されなければならないのである。それを、他社で作成されたものをそのまま転用したり、法令を転載したりして、単なる形式のうえだけで、あたかも借着で間にあわせるように、みずからの背丈にあわないもので代用することは、健全な労使関係にとって好ましいものではないし、履行されにくくなる。各社で作成している安全規則心得が、現場の作業者に守られにくいのも、それが、机上でつくられた空文に終わっていることが多いのである。欧米の条文に、それぞれ苦心のあとがうかがわれることに注目されたい。

第二に、条文の内容が、はなはだ「原則的である」ことである。**例1**にあげた条文にみられるとおり、そこには、具体的なとりきめはない。調査した範囲で比較的具体的な例を**例6**以下にかかげたが、これをアメリカの条文とくらべれば、まだ相当のへだたりがあるといわねばならない。条文はくわしく、実際的であればあるほどよいのである。

第三に、「法文引写し」が多いことである。**例6**の条文が、労働基準法第42条、第43条、第44条を組合わせてより単純化したものであることは、誰も気づくであろう。法文引写しというより、極端にいえば、法文を換骨奪胎したものだとさえいえそうである。法令に定められたものは、いうまでもなく最低の労働条件であり、その名のように基準なのであって、それぞれの協約では、これらの基準を、会社の経営状態や労働者の生活状態にてらしあわせてどのように維持し、どのように向上させていくかをあきらかにした内容のものとしなければならないものである。

法令の定めるところによるというだけでは、一つの共同体における労使の協力によって、安全を維持しようとする誠実な約束とはいいがたい。

労働組合は「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善を図ることを主たる目的（労働組合法第2条）」としているにもかかわらず、その安全への関心は低調であるように見受けられる。これは日本の労働組合

が、欧米のそれのように長い試練の歴史を経て結成されたものではなく、政府に依存する傾向の強いこと、組合幹部が既得権の争奪に忙殺されている一方、一般組合員の組合意識が低いことなどが理由となっているのであろうが、労働者は権威にたよらず、自らの手で安全を確保しなければならない段階にきている。

そのような意味では、国鉄※の「労働安全衛生委員会に関する協約」はすぐれており、安全委員会による安全推進が労使の協力のもとに大きな役割を果たしている。また、富士製鉄の「室蘭製鉄所安全衛生委員会の運営に関する協定」や日産自動車の「安全靴貸与に関する妥結書」についても同様のことがいえる。

第四に、安全規定が「協約となっていない」ことがあるという点である。労働協約に安全規定が全く見あたらないものがあるが、それは論外としても、例2から例4までの依存型では、安全が他のものに依存されており、例5の如きは、協約としての効力を喪失している。労働協約は、「書面に作成し、両当事者が署名し、または記名押印することによって効力を生ずる」（労働組合法第14条）のだから、会社が作成した安全規則などは労働協約としての効力をもち、労働組合はこれを一方的に押しつけられることになる。安全規則を労働者が守らないと嘆くまえに、それが労働者の手によってつくられたものではなく、天下り式に定められたものであることも反省する必要がある。

もっとも、安全については、会社側のほうが労働者側より熱意をしめしている現状では、これはむしろ労働組合にこのような労働協約を結んだ無責任性が指摘されてよいかもしれない。

※周知のように、国鉄の労働協約は従来の権利宣言型から近代型へ移行した画期的なものといわれ、条項が豊富で具体的であり、詳細化している。

## § 4. 安全条項の種類

安全規定にかかげられた条項を、調査対象となった労働協約からひろってまとめると、次のようになる。だが内容については、上述のとおりであるが、参考までにとりあげられた条項すべてをかかげてみる。

### 1. 作業環境の改善

例6. 会社は組合員の使用する機械、器具、建物、その他については性能検査、安全装置、危険防止、採光、換気、照明、保温、防湿、避難設備、清潔その他法令による適当な措置を講じ、安全衛生の保持に努める。

### 2. 安全諸規定の遵守

例7. 組合員は危害の防止、災害の予防および衛生の

ために法令および会社の定めた事項を守らなければならない。

## 3. 安全委員会

例8.

①会社は安全および衛生に関する事項について関係のある組合員の意見を聞くため安全委員会および衛生委員会を設け、組合代表者はこれに参加する。前項の委員会は会社組合いづれか一方の申し出のある場合に開く。

②委員会に関する規程は別に定める。

## 4. 安全教育訓練

例9.

①会社は、組合員に対し、危害の防止、災害の予防および健康保持に必要な安全衛生に関する教育訓練を行う。

②会社は新たに雇入れた者に対して、試用期間中に安全衛生教育を行う。前項の安全衛生教育は労働時間中にこれを行う。

## 5. 労使の協力

例10. 従業員の安全および保健衛生知識の向上に会社組合相互に協力する。

## 6. 安全管理者の指導

例11. 組合員は安全衛生のため法令および諸規則に定められている事項並びに安全管理者、安全関係者、衛生管理者、衛生関係者の指導に従わなければならない。

## 7. 職員の措置

例12. 組合員が、安全衛生に関し、作業上危険を感じる旨申出た場合は、当該職場の長は安全衛生管理者および組合代表者立合の下に適切な措置を講ずる。

## 8. 災害発生時の措置

例13.

①組合員は、会社の火災その他非常災害事故などの発生を発見し、またはその危険を予知したときは直ちに担当者に報告してその指示に従って行動しなければならない。ただし、急を要する場合は臨機の処置をとり、直ちにその旨、担当者に報告しなければならない。

②前項の場合、組合員は互に協力してその被害を最少限度にとどめるように努力しなければならない。

③組合員は、勤務場所およびその付近に火災その他非常災害事故があったときは、直ちに入社して臨機の処置をしなければならない。

## 9. 危険業務の制限

例14.

①満18才に満たない者および女子を危険または衛生

上有害な業務に就かせない。

- ②会社は未経験者および必要ある技能を有しないものを危険業務につかせない。

## アメリカの例

### 1. 太平洋岸造船業者とアメリカ労働総同盟金属業部等との間の根幹協約(1941年4月)

(安全および衛生)

化粧室および洗面室はすべて清潔で衛生的な状態にたもち、適当に暖房および換気装置をし、かつ被備者が衣服を着がえ、食事をするに適当な暖房装置のある場所を提供することを要する。衣服を乾かすための設備をほどこし、また足場、歩道、梯子、歩板および安全装置は適当な職人が安全な方法でこれを設けることを要する。

囲まれた作業場所にはすべて適当な照明および換気装置を施すことを要する。

使用者は、他の労働者の眼を保護するため、溶接作業の周囲に適当な装置を施すことを要する。

霧吹き塗装については、使用者は霧吹きのために生ずる煙霧に対し、適当な保護装置を施すことを要する。

すべての交替班には、負傷した労働者のため応急施設および救急車を設け、かつ安全係員を定めて安全規則の適当な実施について責任をもたせることを要する。

使用者は適当な衣服箱、洗面室および飲料水を提供することを要する。

法律で要求される場合を除き、医師の身体検査も年令制限もなく、被備者は雇用期間中または雇用を確保する条件として病院または保険費用の支払を強要されないこと。

### 2. デトロイト・エジソン(株)とCIO加盟の米国公益事業労組第223支部との協約(1955年8月)

(安全)

会社と組合は協力して、安全の規則と慣習を確立し維持する。会社の安全部長は適当な時に組合が任命した安全部代表と会合し、会社全体に適應されうる安全の慣習と規則について協議する。加えて、別に定めのないかぎり、会社から2名、組合から2名以内の委員による安全委員会を各工場および各部に設置するものとする。この工場、部門別委員会は、勤務時間中に会合する。この委員会の任務は、安全と安全規則と安全実例の適用を研究し、経営者に対し、安全について勧告することにある。この勧告にもとづいて、合同委員会は助言を受ける。その時その条件下において、出来るかぎり、安全で快適な労働条件が維持されるようにしなければならない。

会社は習慣上支給している安全衣および安全装備を引きつづき支給する。

### 3. U.S. スチール会社と米国合同製鋼労組との協約(1956年8月)

(安全および保健)

#### A 両当事者の目的と義務

会社と組合は、災害および健康障害を絶滅するための継続的目的に協力する。会社は、被備者の雇用時間中当該工場における被備者の安全と健康のための適当な設備をすることをづけなければならない。

#### B 防護装置、被服および設備

被備者を傷害から適切に保護するに必要な防護装置、被服およびその他の設備は、会社によりそれぞれ別個の工場において現在行われている慣行または会社により随時改善されている慣行にしたがって設置される。保護具眼鏡、ガスマスク、シールド、防毒面、特殊な手袋、耐火耐水耐酸防護服などは必要とされ要求されるときは、無料で会社から支給される。但し、会社は被備者による紛失または故意の損傷を償う正当な費用を課することができる。なんらかの設備または被服が現在支給されている場合には被備者による紛失または故意の損傷に対する費用に関する現在の慣行が継続される。適当な暖房および換気装置が必要な場所で設置される。

#### C 紛争

当該作業に固有の通常の危険以上に不安全または不健康な条件のもとに労働することを要求されるとみとめた被備者またはそのグループは、次の権利を有する。

- (1) 苦情処理手続および仲裁における優先的処理のために、苦情処理の第三段階に苦情を提起する権利
- (2) 当該仕事に復帰する権利を失わずに、このような仕事から救出され、かつ経営者側の判断でその工場において利用できるような他の雇用に割当をうける権利。ただし、いかなる被備者も仕事の安全性に関する事実を通報する以外に、その仕事に就労することから他の被備者を妨げるなんらかの措置をもとらないものとする。

委員会は本章Cのもとに生ずる苦情の特別の処理手続に関する規則を設定し、かつ必要の場合には、地域的に資格ある仲裁者を指名する権限をもつ。このような地域的仲裁者の決定は本協約の第章一仲裁にしたがって委員会による審査をうけるものとする。

## § 5. 要約

労働協約における安全規定をよりよくするためには、すでにのべた結果から次のようにいえる。

- (1) 安全関係の条項をふやすこと。
- (2) 条文を形式化しないで、その内容を具体的にわしくすること。
- (3) 各職場における特殊事情を考慮して、特色のある安全問題を取りあげること。
- (4) 労働組合はもちろん使用者も各自の会社の実情を調査して、それにふさわしい条文を主体的に作成すること。
- (5) 労働協約としての効力を喪失せしめないよう、書面の作成および手続き等について十分留意すること
- (6) 法令に定められた基準をさらに高めるよう努力し条文の内容の水準をあげること。

The former is that interferes with visual acuity and the latter is that discomforts one with brightness.

The author measured the decrease of visual acuity and the necessary increase of intensity of illumination to see an object, in the test with an incandescent lamp as a glare in front of an observer.

Then it was found that the nearer a glare source is, the higher the necessary minimum intensity of illumination is, and the lower the visual acuity is.

## On Safety Provisions in Labor Agreement

by H. Matsuzawa  
C. Gotoh

Analyzing the provisions relating to safety in the labor agreements of thirty selective companies with more than 1,000 employees among various industries in Japan, the authors obtained the following classification :

1. Type following after the standard recommended by Japan Federation of Employers' Associations and the like.
2. Type solely depending on
  - a) governmental regulations
  - b) shop regulations
  - e) production committee
3. Type avoiding definite statements.

The general features of the above three types are as follows :

- (1) The provisions have not been drafted through positive discussions between the two parties concerned
- (2) The provisions are conventional and non-concrete
- (3) Many provisions were copied from governmental regulations
- (4) Many provisions failed to meet the requirements as an agreement which is specified by the authority