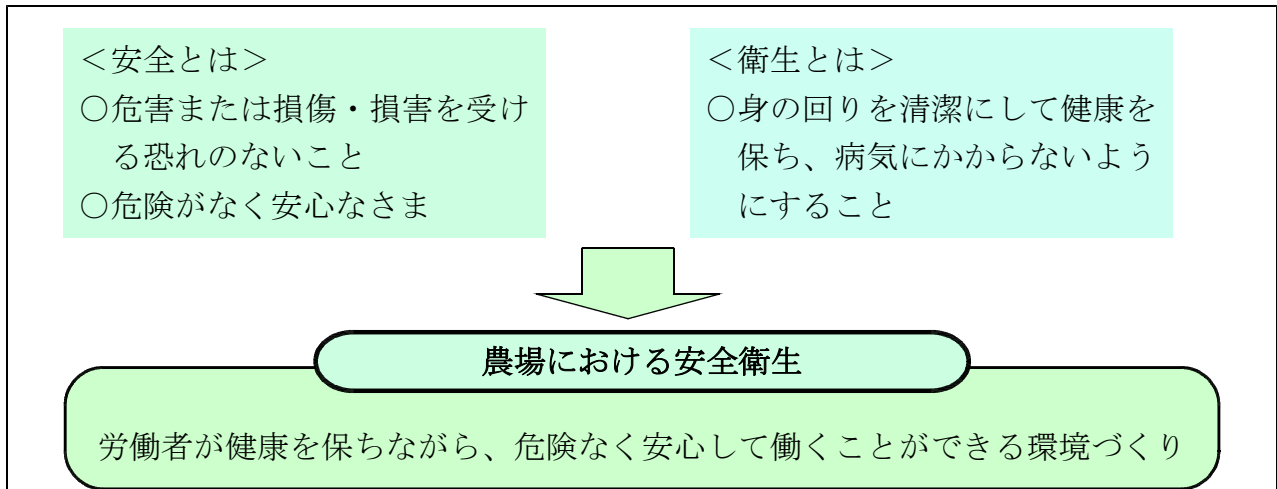


## IV 雇用労働者の安全衛生を確保するために

### 1 労働者の安全衛生とは・・・



◎労働者を雇用した際には、労働災害を未然に防ぐことと、さらに労働者が快適に作業できる作業条件・環境の整備が「労働安全衛生法」で定められています。

労働者を雇用した際や作業内容を変更した際など、安全衛生を確保するために教育することが義務付けられています。



= 労働安全衛生法 =

職場における労働者の安全と健康を確保すると共に、快適な職場環境づくりを目的とする法律です。

かつては、「労働基準法」の中で規定されていましたが、昭和47年に労働者の安全と衛生を確保するために制定されました。「労働基準法」とは一体の関係にあります。

### 2 安全衛生教育

過去、労働災害の発生は、被災者本人の問題とされることが少なくありませんでした。しかし、現在は、労災は職場環境を管理する雇用側に重い責任があるとされています（安全衛生配慮義務）。労働者が作業事故などに遭わないよう教育が必要です。

また、安全衛生教育の時間は労働時間として扱われ、給与の支給対象となります。

= 安全衛生配慮義務 =

雇用主は、雇い入れている労働者が安全に業務に従事できるようにすべき義務があります。この安全配慮義務を怠ると民事・行政上の責任が発生します。

(1) 雇入れ時・作業内容変更時の安全衛生教育

労働者を雇い入れたときは、当該労働者に対して、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を受けた者を就業させる必要があります。

また、労働者の作業内容を変更したときも同様に教育が必要となります。

＝ 雇入れ時、作業内容変更時に必要な教育事項 ＝

- ①機械等、原材料等の危険性、有害性と取り扱い方法
- ②安全装置、保護具等の性能および取り扱い方法
- ③作業手順に関すること
- ④作業開始時の点検に関すること
- ⑤業務に関して発生する恐れのある疾病の原因と予防について
- ⑥整理整頓及び清潔の保持に関すること
- ⑦事故等における応急措置及び避難に関すること
- ⑧その他、業務に関する安全、衛生に必要な事項

一問一答集P62 Q1参照

一問一答集P63 Q6参照

(2) 特別教育

「特別教育」は、「学科・実技講習」のみで、修了試験等も無いなど、難易度がそれほど高くないものや、操作・運転する機械の規模が小さく、一定レベル以下の職務に合法的に従事できる資格が得られるものに限られます。

「特別教育は」、各事業所（企業等）又は都道府県労働局長登録教習機関において行われます。告示で規定された講習科目・履修時間の教育を受けなければなりません。

- ・アーク溶接業務
- ・フォークリフト、ショベルローダーの運転業務（最大荷重1 t未満）
- ・移動式クレーン運転業務（つり下げ荷重1 t未満）
- ・車両系建設機械の運転業務（機体（＝本体）重量3 t未満）
- ・玉かけ作業（吊り上げ荷重1 t未満）等

※車両系建設機械とは・・・ブルドーザー、パワーショベル、トレンチャー等

一問一答集P62 Q4参照

・刈払機による作業（刈払機取扱作業）

公共団体等発注の道路維持委託業務や河川維持委託業務等では、刈払機取扱作業資格がないと作業を受注できません。この資格が必要となるのは、対価を受け取る業務として以上の作業を請け負う場合です。

農家などが個人の敷地内の雑草を刈るような場合は、この資格を有していなくても刈払機を使った作業はできますが、点検・整備方法や振動障害に関する講習もあり、資格を有することが望ましいとされています。（平成12年2月16日 労働基準局通達）



### (3) 技能講習

「特別教育」以上の規模の機械を運転あるいは作業をする場合は、「特別教育」の一段上の資格として位置づけられている「技能講習」を修了（又は国家試験による免許を取得）する必要があります。

大型作業機を使用する北海道農業では、「技能講習」が必要です！！

- ・フォークリフト運転技能講習（最大荷重1 t 以上）
- ・ガス溶接技能講習
- ・車両系建設機械運転技能講習（整地・運搬・積込・堀削用/機体重量3 t 以上）

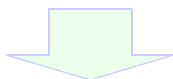
### (4) 職長等の安全衛生教育

政令で定める業種(※2)では、新たに職務に就くこととなった職長その他作業中の労働者を直接指導又は監督する者(作業主任者を除く)に対して、安全又は衛生の特別の教育を行なわなければなりません。

労働者を雇用している人や法人経営では、十分考えて進める必要があります。

(※2) 政令で定める業種

労働安全衛生法施行令第19条に定める業種で、建設業、製造業（食料品、たばこ製造業、繊維工業、紙加工品、新聞業、出版業、製本業などを除く）、電気業、ガス業、自動車整備業、機械修理業。



一般農家では、特に必要ではありませんが・・・

＝ 職長等の教育の内容 ＝

- ①作業方法の決定及び労働者の配置に関する事
- ②労働者に対する指導又は監督の方法に関する事
- ③労働災害を防止するため必要な事項
- ④危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置に関する事
- ⑤異常時・災害発生時における措置に関する事
- ⑥現場監督者として行うべき労働災害防止活動に関する事
- ⑦作業に係る設備及び作業場所の保守管理の方法
- ⑧労働災害防止についての関心の保持及び労働者の創意工夫を引き出す方法

※地域労働基準協会などで研修が実施されているので、各地区の協会に問い合わせた安全衛生教育を行ってください。

### 3 雇用労働への教育のポイント

実際の農作業は、見聞きしている内容と実際にやってみるのでは、大きな違いがあります。農作業経験の少ない人を雇用した場合、「思っていたのと違う」とすぐに辞めてしまう事もよくあります。

雇用者を利用する際には、その作業の目的や作業手順をしっかりと理解してもらうことが必要です。また、使用する機械の危険性など十分理解してもらい、農作業事故のないように働いてもらうことが基本となります。

最初はみんな初心者です。 「育てていく」という意識を持ちましょう。

#### (1) 雇用者の安全を確保する

農作業に慣れていない雇用者は、農具の使い方を知らない場合も多くあります。最初に正しい使い方を教えて、怪我のないようにしましょう。

また、農作業機の補助作業や機械周辺で作業してもらう場合は、その機械の特性と危険か所をしっかりと教えましょう。

##### ①作業機械の危険か所を教える

機械の使い方、危険か所、緊急時の機械の止め方などを教えておきましょう。

##### ②屋内作業場所の整理整頓・清掃

作業場所が整理されていないと作業効率が低下したり、作業者の体への負担が多くなります。整理整頓や清掃に心がけましょう。

##### ③ハウス内や屋外作業での作業者の体調を管理する

ハウス内での作業や高温時の屋外作業では、高温により熱中症や熱射病になることがあるので、給水や休憩間隔、服装などに配慮しましょう。



作業場所の整理整頓を  
(選花作業室内の水場の整理)



作業着にも配慮しましょう  
(暑さを和らげる日よけ帽子)

## (2) 育てる意識を持つ

最初から手際よく作業できる人はいません。作業の手順を知り、作業に慣れる時間が必要です。

農業経験の少ない雇用者に対しては、作業手順を丁寧に教えるとともに、その作業の目的や意味を十分理解してもらうことが大切です。

時間はかかりますが、相手の立場になって作業を指示したり、作業結果を褒める事が雇用者の励みとなり、資質向上につながります。

<農作業に来てくれる人を大切に！！>

農業経験のない人が農業分野で働くということは、農業に興味があるからです。

様々な仕事がある中で、農業を選んで来てくれたのですから、来てくれた人の農業・農村・農家に対するイメージを壊さないようにすることが大切です。

農作業を手伝ってくれる人も消費者です。良いイメージを持ってもらい、農業の応援団になってもらう事が大切です。

(A 人材派遣会社 社長談)

## (3) 信頼関係を築く

雇用期間の長短にかかわらず、雇う側と雇用者の間に信頼関係を築くことが大変重要です。信頼関係を築くには、相手とのコミュニケーションが大切ですが、きちんと相手を尊重し、相手を思いやる気持ちを持つことが基本となります。

雇用者に対して「賃金を支払っている」、「使ってやっている」という意識で接すると、雇用者にその気持ちが伝わり嫌な思いをさせるとともに、労働する意欲を削ぐ結果となります。

多くの農業経営では、家族や雇用者に対しての「感謝」や「ねぎらい」の言葉が不足しがちです。このような気持ちは、きちんと言葉にしなければ相手に伝わりません。

感謝や慰労の気持ちを言葉にし、信頼関係を築いていきましょう。

また、働いてもらった結果や作業成果がどうであったか、数値などでしっかり示してあげることも働く人の励みとなります。

<話し合いの注意点>

○何事も自分の「ものさし」で決めない

○相手の立場になって考える

○相手をほめる（認め合う、ほめる事が大切）

○答えは「Yes」から始める（否定から始まると、相手を否定する事に）

○「○○してあげたのに・・・」という見返りは求めない

(標茶町 指導農業士 千葉澄子氏)

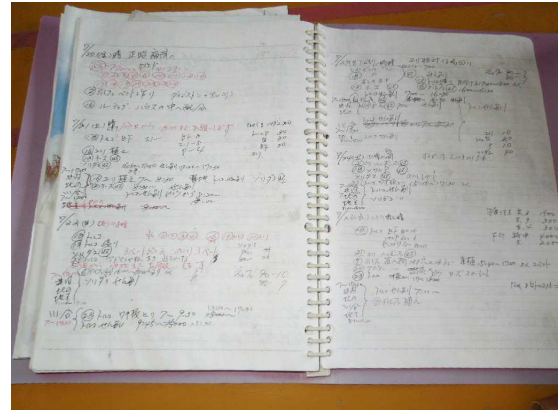
(4) 作業手順はミーティングなどで混乱しないように伝える

働いてもらう人は、作業手順を十分理解していない場合が多くあります。最初に作業手順を教えますが、経営主やその家族で作業手順が異なると、誰の指示が正しいか迷ってしまいます。家族で作業手順の統一を図り、混乱の無いようにしましょう。

また、その日の作業内容や作業手順を確認するために、毎朝ミーティングを行った後、ホワイトボードなどを利用して作業を指示をしている例もあります。



ホワイトボードを利用した作業指示



作業指示ノートによる作業管理

(5) 働き手が喜ぶ農場になろう

働き手は、機械ではなく人間です。雇う側から大切にされたり感謝の言葉があると俄然やる気が出てくるものです。

また、雇用者には目標を持ってもらうことが重要です。目標を持ってもらう事で、雇用者自身が「今、何をすべきか」を考えてくれるようになるものです。

働き手が喜ぶ農場とは、賃金が高いばかりではなく、「労働の達成感がある働き甲斐のある農場」です。

これは、雇用者のみならず、後継者育成にもつながります。

<後継者を育てるために心構え10か条>

- 1 毎日、あいさつ（会話）を交わそう
- 2 頭ごなしに、怒らない
- 3 多少のことには、目をつぶろう
- 4 がんばれる目標を持たせよう
- 5 一つの事に責任をもたせよう
- 6 数字に強くなろう
- 7 良き相談相手になろう
- 8 情報収集と共有を習慣づけよう
- 9 仲間づくり、地域との交流を積極的にさせよう
- 10 親自ら農業に誇りを持ち、後継者に背を見せられる親になろう

(標茶町 指導農業士 千葉澄子氏)