

【第297回朝食会結果】

「企業の安全配慮義務&リスクアセスメント」を中心にお話頂く！

中災防教育推進部ゼロ災推進センター所長鈴木博仁氏をゲストに開催しました！

真夏日が続く7月18日(火)横浜国際ホテルにて、36名の出席で「第297回朝食会」が開催されました。加藤会長より「安全週間も過ぎましたが、これから熱中症など安全には十分気を使っ



て頂き、この夏場を乗り切らないといけないですので、企業経営者として何をなすべきかを話して頂きますので宜しくお願い致します。当会、この時期には政策部会がございまして、何をしているかと申しますと平成30年度横浜市の予算に対する産業振興に関する要望を出します。経済居及び市工連とすりあわせを行い、提出し市の予算に組み込んで頂く重要な会議です」と話されました。

事務局より各種事業等の提案を行い、早速、本日のゲスト中央労働災害防止協会教育推進部 審議役ゼロ災推進センター所長鈴木博仁氏より、「企業の安全配慮義務とリスクアセスメントについて」と題してお話し頂きました。(以下、要旨です)

「中央労働災害防止協会は労働災害防止団体法という法律に基づいて出来ました。どちらかと言うと製造業と第三次産業を中心に労働災害防止を担当しており、厚生労働省の所管です。他に、建設業とか林業等を対象にがあり、重篤な災害の多い業種の労働災害防止協会があります。

今回は、安全配慮義務、健康配慮義務と、その一つの管理手法であるリスクアセスメントの関係につきましてお話しします。労働災害防止と言うのは企業にとって非常に大きな経営課題という事を意識頂ければと思っております。

未だに928名の方が、朝お子さんが「行ってらっしゃい」と言われて、

帰って来ないという現実があるという事です！

労働災害の推移は、平成28年は死亡者数は928名です。その前年は972名で厚生労働省が統計を取って以降初めて1000人を割りました。一番多い時が昭和36年で6712名の方が1年で亡くなっており、右肩に下がってきたことは確かですが、未だに928名の方が、朝お子さんに『行ってらっしゃい』と言われて、帰って来ないという現実があるという事です。

これをゼロにしたいという事です。右肩に下がった大きな起爆になったのは『労働安全衛生法』が出来たことによります。

昭和47年に制定され、この法律で決まったことは、工場、事業場おけるトップの方が総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者と言う様に、法定管理者が決められ全衛生管理体制がはっきりしました。法律ですから、何をやらなければいけないと言うことが決まっており、これを怠ると罰せられます。また、法律には危害の防止基準というのがあります。機械はこう言う基準にしなければいけない、例えば照明は何ルクスというように決められています。働きやすい環境づくりがこの法律によって制定されています。

翌年に我々がやっているゼロ災害全員参加運動や職場の自主活動、職場で自分の生命は自分で守る。仲間の生命も自分で守る活動が活発になったと言う事があります。



活動としては、指差し呼称で『ヨシ!』と安全であることを確認して次の行動に移ると言う手法があります。また、KYT(危険予知トレーニング)活動、現場で作業者がどれだけ危険に気づくか、危険を回避できるか、

そういう活動をやりながら、労働災害を下げたと言う事が言えると思います。

死傷者数(休業4日以上)は117,910人にのぼります。此処で増えているのは第三次産業で、飲食、社会福祉とか小売関係などです。117,910人のうち54,280人が第三次産業で46%になります。此処に対策を打たなければいけないと考えています。

事故を起こしますと企業の存続の危機にもあり得るんだと言う事です!

事故が起きると誰が困るかという事ですが、本人もそうですが家族にしてみれば、悲しみや経済的な損失もあります。会社にしてみると非常に大変なことになります。

安全衛生の取り組みが十分か不十分かでは大きな差があります。従業員が安全で健康に働いてもらえる、それによって企業経営が成立していると言えます。事業活動や生産活動を行い、それによって利益や発展・繁栄があると思います。

安全衛生の取り組みが不十分であった場合、労働災害が発生します。例えば死亡災害が発生しますと警察が来ます。爆発火災などを起こしますと、当然、消防が来ます。基準監督署が入ってくるなど、原因が究明できて再発防止対策がたてられるまで生産活動は停止します。

大きな企業は体力がありますが、小さな企業は大変で、あるトナーを製造している企業で、トナーの出が悪いので木槌で叩いたらトナーは粉塵ですので、フワーと出て静電気爆発を起こし屋根も飛び、会社はなくなってしまい、企業の存続の危機にもあり得るんだと言う事です。元請からも大変に信頼があった会社ですが、一回そういう事ありますと仕事も来なくなり大変な事がありえると言う事で、安全衛生は大事だと言えます。

経営トップの強いリーダーシップで、一人も自分の部下からけが人を出さない、

死亡災害をださない、こう言うリーダーシップが必要!

今、労働安全衛生に関する喫緊の課題が3点あります。一つは、製造業が中心ですが死亡災害を無くしたいと言う事。全体的に災害が増えている三次産業が、災害全体の1/2弱になっていること。もう一つは『安全衛生マネジメントシステム』、品質や環境と同様、労働安全衛生の中でもISO化が進んでいまして、今年か来年には制定されます。特に、企業が輸出とか外国の企業との関わりがある場合とかは押さえておく必要があります。

厚生労働省が労働災害防止の担当省庁ですが、経済産業省が、今、労働災害防止に躍起になっています。一緒になって死亡災害を減らしたいと言う事で、製造業の安全衛生対策官民協議会を立ち上げて、事務局に中災防がなっていますが、経産省と厚労省、業界の垣根を越えて安全衛生、いわゆる死亡災害を減らしたいと言う事に動き始めています。

この協議会の課題のポイントは、経営トップのシップが弱いのではないかというのが一つです。もう一つは、現場力を向上させないと死亡災害を減らせないのではないか、この2点です。

この対応策として、経営トップは強いリーダーシップをとって頂き、一人も自分の部下からけが人を出さない、死亡災害をださない、こう言うリーダーシップが必要ではないか。現場力を柱に自主的な安全衛生活動の充実が求められているのではないか。特に、現場の活動としてリスクアセスメントと言う管理手法と危険予知活動、自分の命は自分で守ると言う活動が必要ではないかと言えます。

法律で、事業者等の責務というのが、労働安全衛生法の第3条にあります。事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけではなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害防止に関する施策に協力しなければならないとあります。いわゆる事業者責任を法律は求めており、この法律は最低基準だと言っています。それに加えて、労働者への安全衛生を配慮する義務が事業者にあると言う事なのです。

労働者の協力と言うのが第4条にあります。労働者は、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するよう努めなければならない。とあります。労働



者も一緒になって安全衛生をやっていきたいと思います。従業員は協力することに努めるとなっています。

労働者の生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき

安全配慮義務を使用者は負っています!労働契約法が出来ました。第5条で、使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。安全配慮義務が明文化されたというのがこの条文です。安全配慮義務の内容ですが、災害が発生する可能性、危険をまず把握して下さい。これが予見の義務です。予見をしたらその災害の発生を事前に排除する義務、これを尽くして下さいというのが安全配慮義務です。

今まで、安全配慮義務は明文化もなく、いわゆる民事裁判で争っていました。昭和50年の自衛隊八戸の事件で、配慮義務で最高裁で確定されたのが、大きなポイントになっています。

昭和49年には、大成建設・新興工業事件福岡地裁判決ですが、『労働契約上、使用者が労働者に対して負う義務は、労働者の身体・生命に生ずる危険から労働者を保護すべき義務も含まれている。この義務を安全保証義務』とその当時は言いました。最高裁で『労働者の生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務を使用者は負っています』との判例がでて、其処から判例が積み重なり、安全衛生配慮義務と言うのが社会的に認知されていきました。

最近ですと、メンタルヘルスいわゆる健康障害、健康配慮義務で民事裁判と言うのが話題になっていますが、女性が自殺するという大変な事件がありましたが、企業が安全配慮義務を怠ると大切な従業員を亡くすと言うリスクがあるだけではなく、莫大な損害賠償と共に社会的なイメージダウンは免れず、安全配慮義務は経営者にとっても大きな課題ではないかと思えます。

リスクアセスメントとは、色々なリスクの危険の芽を摘んで、

労働災害が発生しない快適な職場にする手法です!

管理手法として、リスクアセスメントと言う手法について説明致します。労働災害防止の基本的な進め方ですが、管理者がやらなければならない管理活動として、ハード（機械・設備等）の対策、ソフト（安全教育、作業の標準化等）の対策があります。もう一つ、ヒューマン(人の心、行動等)の対策あります。まず、管理活動としてのハードの対策として、機械、設備、原材料を安全化していく。ソフトの対策として、作業の標準化、教育、訓練、パトロール等があります。こういう管理活動にリスクアセスメントを用いると言う事で、行政も一生懸命推進をしているところです。

リスクアセスメントが何故必要かですが、従来は発生した災害に対して再発防止対策を考え、二度と起こさないと言う事で、原因を追究して災害防止対策を講じましたが、災害が発生していない職場でもリスクはあると言う事です。もう一つは、技術の発展と共に色々な機械が出来ていきます。色々な化学物質も使うようになりまして。色々な現場で活用されるようになっていきますから、色々な所に色々なリスクが出てくるようになり、その危険の芽を摘んでしまい、労働災害が発生しない快適な職場にしていく必要があると言う事です。

従って、まず、危険の芽を取ってしまう、リスクがあればリスクを取って安全な職場にしていこう、そういう考え方が安全配慮義務に繋がっていくと言う事です。

リスクアセスメントは、

手順1

危険性又は有害性の特定する

<特定のポイント>・いかに危険性または有害性を発見し、特定できるか・特定を実施する者の危険に対する感受性を高めることが必要

手順2

危険性又は有害性ごとのリスクの見積をする

<見積りのポイント>・見積り基準をしっかりと理解する(例)重篤度、可能性の考え方など

手順3

リスクの優先度の設定およびリスク低減措置の検討する

<低減措置のポイント>①危険な作業の廃止、変更等（本質的対策）②インターロックの設置等（工学的対策）③マニュアルの整備等（管理的対策）④個人用保護具の使用※③、④は人に依存する対策のため、人が守ることで効果が期待される

手順4

リスクの提言処置の実施する

の手順で行います。リスク低減措置の本質的な考え方ですが、ライオン（リスク）と子供がいます。①危険有害なものを中止し、より、有害性の低いものに変更したらどうか。ライオンを猫に変更する等。②工学的な対策、危険があるのなら安全装置やフェンスでライオンを閉じ込める。③管理的対策、立入禁止、教育訓練等により作業者をライオンに近づけないように管理する。④これら低減処置を講じても除去・低減しきれない場合は、個人用保護具の使用という方法があります。

リスクアセスメントの効果として、職場のリスクが明確になります。職場のリスクに対して管理者から作業員まで共通の認識になります。安全衛生対策が効率的に優先順位が決定出来、これが経営者にとって非常に大きいと思います。一番リスクの高いところから手を打っていけば良い訳で、効率的に大きな災害から防ぐことになります。但し、少なからずリスクは残りますので、残留リスクへの実施する対策が明確になるという事です。ただ、リスクアセスメントは万能ではなく限界もあります。皆様にとってはコスト、予算や時間をかけなければならない。ソフトウェアの対策でも作業の標準化、安全教育もあります。リスクは必ず残りますのでどうしても人に頼る安全ということになります。リスクアセスメントは非常に有効な手法ではあるけれども、万能ではないと思っています。

休業4日以上の災害統計をとると、不安全な状態と不安全な行動が起因して

94%の災害が起きていて、災害の殆どは不安全行動に起因しています！

災害が発生するのは、不安全な状態、物と不安全な行動、人これが接触して災害が起こります。不安全な不具合のある設備・機械と不安全行動をした人が接触して災害が起きているのが殆どだと言う事です。厚労省の統計で、休業4日以上の統計をとると不安全な状態と不安全な行動で94%の災害が起きています。不安全な行動のみによるものと併せて、災害の殆どが行動災害に起因しています。

人が介在しても怪我が起こらないように機械・設備を完璧な状態にすればよいのですが、そうはいかない。どうしてもリスクは残る訳ですから、人の安全な行動で危険を回避していくことが必要です。

ところが、人は誰でも持っている人間特性によりエラーを起こすものなのです。これをヒューマンエラーと言います。見間違い、聞き間違い、思い込み、誰でもありえます。ですから、適切な指示をして、復唱して確認をしたり、指差し呼称で確認をしてから次の行動に移すことが必要になってくるのです。また、人間の特性として、危険とあえて知りつつ行動を起こすということがあります。これに対応するには、職場の危険を本気で皆で考える必要があります。ですから、朝の朝礼などで『今日の安全はこう言う事でいきましょう』とメンバー全員で確認しあうだけで全然違います。作業指示だけをしていて、一方通行だけの朝礼では安全意識が作業員には芽生えないと言う事です。



KYT(危険予知トレーニング)は、作業前、作業中、終業ミーティングで、今日の作業、これからの作業の危険を話し合い、対策を決めて実施していきます。特に、頻度の少ない、緊急時の非常作業については、災害が起きる可能性が定常作業より大きいので、このようなミーティングが特に必要となってきます。

危険を回避するために危険要因、不安全な状態と不安全な行動を把握して、リスクを見つけてこれを回

避する行動を取ることで。このリーダー中心に進めるKYTで、危険感受性、問題解決能力、皆で合意して実施をすることにより、実践への意欲とか集中力を高める話し合いをして、災害防止を進めてほしいのです。このKYTは、チームワークで安全を先取りして問題解決をして現場力を向上させ、最終的には、職場の風土も良くしていくという狙いがあります。

現場の力が向上することは、品質や生産性に必ず通じると考えています。ですから、安全で優秀なチームリーダーがいる職場はコストパフォーマンスも凄く良いと言う現場をいくつも見てきています。

皆さんが行う管理活動と職場で自分の命は自分で守る活動が一体となった安全衛生活動を活発に展開して頂きたいと思います。

ISO45001の規格化が始まっています。日本では、災害防止に役立つシステムにしなればいけないと言う事で、職場の自主活動の要素をいれて評価できるようにISOのJIS企画の案を作っています。欧米はトップダウンで安全衛生を行っています。日本の場合は職場で自分の命は自分で守るという活動が安全衛生を支えてきました。その活動を規格化しようと言う事です。

安全衛生は重要な経営課題です。是非、皆様の企業、事業場で、これからも安全衛生を継続的に進めて頂きたいと考えております。」と話され、特に、職場における自主活動が重要であることなどを強調されました。質疑では、職場において従業員に安全の徹底を図る方策やについての問いには、職場で話し合いをさせる。自分達で自分の職場の危険を考える話し合いを持たせる場合の方法として、KYTの四ラウンド方など、こうした手法を使って頂き、従業員を巻き込んで危険を考えさせると言う事が重要。

中小企業における安全衛生講和についての問いには、中小規模の企業については国のサポート事業があり、我々が企業に行き、まず職場を見させて頂いて職場の改善すべき点や良い点などを話させて頂き、その後に、それに応じた教育を行うシステムがあり、無料ですので活用頂きたい。と答えられました。講師の話方も、語りかける口調で非常に分かり易く講演頂き、改めて安全の必要性を認識した朝食会でした。【第119回異業種交流サロン】

安全衛生の意識を持って社員・従業員に接することが 大切である事などを改めて認識しました！

安全配慮義務に対する経営者の責務など意見交換しました

7月19日(水)18時より、横浜ふじライオンズクラブ事務所において、第119回異業種交流サロンが9名の出席で行われました。

事務局より、事業予定等の報告の後、前日の朝食会のテーマ「企業の安全配慮義務とリスクマネジメント」の講演を受けて、出席企業の方々の安全衛生の取り組み状況や実際に労災が発生した事例の報告、裁判事例、元請の安全管理の重要性、経営者としての日常の安全衛生に対する講ずべき事項などについて意見交換を行いました。

論議の中では、朝食会とは異なり、フランクな話し合いが出来ることから本音の話し合いが行われ、毎朝の朝礼における安全唱和のマンネリ化や社員の安全に対する意識の問題など苦労話も出されましたが、経営のトップが常に安全衛生の意識を持って社員・従業員に接することが大切である事など、改めて認識しました。

また、労災上積み補償を取り扱っている、当会会員の東京海上日動火災保険(株)横浜中央支店、中村昌文氏も参加頂いている事から、労働災害特別補償制度及び自社が取り扱っている上積み補償の内容、企業の過失責任と無過失責任と労働災害上積み補償との関係、などについても理解を深めるなど、有意義なサロンでした。

