

座談会

第10次労働災害防止計画と安全衛生コンサルタント

- 労働災害防止計画の目的
- 10次防の背景と目標
- 中小企業経営者の意識改革が必要
- 包括的基準に基づく本質安全設計
- リスクアセスメントの重要性
- 労働衛生の目標はすべての働く人の健康
- 過重労働問題は本質的な働き方の問題
- 健康管理をどう OSHMS に組み込むか
- 10次防の目玉、リスク管理と OSHMS
- 業種別・災害別に絞った対策が効果的
- リスクアセスメントを定着させるために
- 化学物質に対するリスクアセスメント
- 過重労働とメンタルヘルス
- 楽しく働く企業文化を
- 10次防へのコンサルタントの対応
- 生涯研修制度で能力アップを
- 10次防がコンサルタントの活動分野を広げる

出席者

- 田中正晴 厚生労働省安全衛生部
計画課調査官
- 北山宏幸 本会副会長
(日本クレーン協会会長)
- 向殿政男 明治大学理工学部教授
- 相澤好治 北里大学医学部教授
- 藤田雄三 本会広報委員会委員長
(司会)
- 沼野雄志 本会副会長

沼野 この4月1日から「第10次労働災害防止計画」がスタートしました。ここ数年、特に厳しい経済環境の中で企業は生き残りをかけて経営の合理化に取り組んでおります。

労働安全衛生の分野においても、いろいろ問題があります。正規の社員が減る一方で、パート労働者、派遣労働者、アルバイトといった労働者が増えており、それに伴って就業形態も大変多様化しております。また安全衛生管理のノウハウが伝わらないまま人事異動が行われるというような問題も指摘されております。

しかし、いかなる経済状態のもとでも、やはり安全があって初めて品質のよい製品ができ、高い生産性も実現されますので、安全＝高品質＝高生産性という原則は変わらない。ということは、安全衛生が企業経営の最重要の柱の一つであるということはまったく変わりがないと思います。

このように考えますと、このたびスタートした第10次労働災害防止計画がもつ意味合いは、非常に大きいといえます。

10次防にはいくつかの新しい大変有用な施策が盛り込まれております。この目標を達成することが、単に安全衛生だけでなく、大きな意味で日本経済の再生にもつながるものと考えております。

また、この計画を進める中で、労働安全衛生コンサルタントをはじめとする企業外の専門家の技術的な支援に対する企業の要望も高まることが予想されます。

そこで今回は、第10次労働災害防止計画を中心としてお話を伺いながら、特にわが会の会員がどのようにコンサルタント活動を展開すべきかということにも触れていただきたいと思います。

労働災害防止計画の目的

沼野 まず最初に、労働災害防止計画が最初にできた昭和33年以来、45年間9次にわたってたいへん大きな役割を果たしてまいりました。

この間防災計画が果たした役割を簡単に振り返



沼野雄志氏

るとともに、新たな第10次労働災害防止計画の背景ともいえる最近の労働災害の特徴とか、発生状況から見た問題点、そして計画の目標など、厚生労働省の田中調査官にお話ししたいと思います。

田中 それでは、労働災害の動向から見た問題点ということで、まず最初に計画の果たしてきた役割について簡単にお話ししたいと思います。

まず計画の位置づけですが、労働災害防止を効果的に進めるために事業者、事業者団体、国等の関係者が、それぞれの役割分担の中で緊密に連携を図りながら対策を総合的にかつ計画的に実施する必要があるということからこの計画があるわけです。

そのため国が労働災害防止についての総合的かつ長期的な計画を策定し、国自らが今後取るべき施策を明らかにするとともに、労働災害防止の主体である事業者等においてどのように取り組むべきかの指針を示して、自主的な活動を促進することとしているわけです。

このような趣旨から昭和33年に第1次の労働災害防止計画である産業災害防止総合5か年計画が策定されて以来、9次にわたり、労働災害防止計画が策定されたわけです。

昭和30年代、40年代の第1次から第3次の計画は、最低労働条件を定めた労働基準法のもとで多発する死傷災害の防止を最重要課題として、推進してきたわけです。

昭和47年に労働安全衛生法が制定された後の第4次から第9次の計画では、より高い安全衛生水

準の確保が課題として取り上げられております。

特に最近、第9次の労働災害防止計画からですが、労働災害の防止をさらに促進するために職場内のリスクを体系的に軽減させる取り組みについても、重要な課題として取り上げられてきました。

10次防の背景と目標

田中 次に背景と計画の基本的なスタンスについてお話ししたいと思います。

ご存じのとおり、これまでの日本の経済発展を支え、またそれとともに成熟してきたわが国の社会経済システムがグローバル化等々の内外の厳しい変化の中で、将来に向けて大きな変革を求められている状況にあります。

この厳しい状況の中で、企業は、新たな経済環境に対処するために事業分野、経営形態、人事労務管理等々あらゆる面で、事業活動を見直している大きな変革の時期にあるわけです。

また労働市場においても、派遣労働、パートタイム労働等の労働者が増加し、就業形態の多様化、雇用の流動化が進んでいるという状況にあります。また、製造業のライン等においても、構内下請け等が増加するなどのアウトソーシングの進展というような状況もあります。

このような状況の中で、第10次の労働災害防止計画の作成に際しては、今までの労働災害の減少傾向を維持し、さらに推進することを基本的なスタンスとして考えており、そのためにリスクの低減をキーワードとして考えております。

したがって、その副題も、「職場内のリスクを低減し、すべての働く人々の安全と健康の確保を目指して」ということを掲げています。

次に労働災害の動向から見た課題ですが、労働災害の死傷者数を見ますと、昭和43年の172万人を頂点として長期的に減少してきておるわけですが、今なお約年間55万人もの労働者が被災しているわけですし、そのうち休業4日以上の死傷者数も、約13万人ということですよ。

死亡者数については、昭和36年の6,712人を頂点として、労働安全衛生法が施行された昭和47年から約4年間で半減に近い減少を示しておりますが、その後は漸減傾向で推移しております。

17年間、2,000人台の時代が続き、平成10年に2,000人の壁を破り、以来着実に減少しています。しかしながら、平成14年におきましても1,658人も労働者の方々が労働災害により尊い命を失っていらっしゃるわけです。

また、一度に3人以上が被災される重大災害の件数も、年間200件前後で推移しているということで、これについては減少の傾向が認められないという状況です。

また、業種別で見ますと建設工事においては、相変わらず墜落、転落等が多く、陸上貨物運送事業では、千人率から見ると減少の傾向はないという状況です。また、製造業、第三次産業においても、それぞれ業種特有の発生状況が続いています。

次に、労働衛生関係を見ますと、一般定期健康診断における有所見率も46%あり、職場生活において強い不安、ストレス等を感じている労働者の割合も63%と増加し続けておりまして、これらを背景として、過重労働に誘発される脳血管疾患、虚血性心疾患、業務による心理的負荷によって誘発される精神障害等の労災の申請認定件数も増加傾向にあるという状況です。

このような状況におきまして、第10次の労働災害防止計画におきましては、4つの点を目標として掲げております。

1つは死亡災害の減少傾向の維持、年間1,500人を大きく下回る一層の減少を図るということです。実は9次の計画では“2,000人台を打破”という表現をしておりましたが、8次の計画の最終年の平成9年と平成14年を比較すると、約20%の減少率を示しております。そのまま第10次の計画にあてはめますと1,600人という数字が出るわけですが、さらに大きな減少を目指すということで1つのメルクマールとして1,500人を示し、さらにそれで満足せず、さらに減少させるというベクトルを表現したものです。



田中正晴氏

2番目は、労働災害の総件数を20%以上減少させるということで、休業4日以上死傷者の総数を、9次の5年間に比べて20%以上減少させるということです。

実は9次の計画でも20%弱の減少率を達成しておりまして、私どもといたしましてほぼ達成しているというふうな評価をしているわけですので、10次の計画においてもそれ以上の減少を目標としているということです。

次にじん肺、職業がん等の重篤な職業性疾患の減少、死亡災害に直結しやすい酸素欠乏症、一酸化炭素中毒等の撲滅を図ることについては、9次の引き続き目標としております。

新たなものとして、過重労働による健康障害、職場のストレスによる健康障害等の作業関連疾患の着実な減少を図ることについては、社会経済情勢の変化、また経済の厳しい状況下において労働者の心身にわたる健康を確保するために新しく目標としたものです。

問題点と目標等を説明させて頂きました。以上でございます。

中小企業経営者の 意識改革が必要

沼野 ありがとうございます。

10次防に至るバックグラウンドと計画のあらましについて、ご説明いただきました。

ではそこに至るまでの間、われわれもコンサル



向 殿 政 男 氏

タント活動を通して安全、衛生の多くの問題にぶつかってきたわけですが。

まず安全の問題について、一番災害が多いと言われております建設業に造詣が深い北山さんに、その辺のところをお話しいただけますか。

北山 私は直接コンサルタント活動をしているわけではないんですけども、コンサルタント会や所属するクレーン協会でいろいろ安全の問題に関係しておりますので、そういう立場でちょっと普段考えていることをお話しさせていただきます。

まず計画の課題にも書いてありますが、災害が中小零細企業で非常に多いというのがございますけれども、私もまったくそのとおりだと思います。

その理由を考えてみますと、やはり事業者の安全衛生に関する意識が大企業に比べて低いのではないかと思います。

大企業の安全衛生水準は、災害が多いといわれる建設業においても世界的に見てトップレベルで評価される企業も多いと思います。

中小企業の経営者の意識が低い理由ですが、一つは、中小企業で災害が多いというのとちょっと矛盾するかもしれませんが、トータルとしてまとめれば中小企業は多いけれども、個々の企業にすると、災害というのはそんなに多くない。起こるのは非常に稀です。

例えば今、日本全体で約5,000万の労働者で1,500人の死亡災害が発生している。中小企業で50人ぐらいの会社ですと、死亡災害が起こるのは、平均すると何百年もかかる。そうすると、「創業

以来うちの会社では、災害なんかありませんよ。従来こういう方法でやってきたんだから、これでいいです」という考え方が非常に多い。そういうことで、経営者も労働者もあまり労働災害について意識していないのではないかと思います。

もう一つ、安全衛生の法規上の問題があると思います。例えば安全管理者を選任しなければならない事業場は、全体の3%ないし4%ぐらいしかない。また、例えばクレーンの検査は、吊り上げ荷重が3トン未満のものは除外されている。全く規制がないというわけではないけれども、中小零細企業に対しては法規制も十分じゃない。これはいろいろ理由があると思いますが、法規制がないところは監督の対象にならないということで、中小零細企業であまり意識が高まらないひとつの理由にもなっている感じがします。

それからもう一つ、業種別に見ますと、やはり何といっても建設業の災害が、死亡災害で全体の40%近くを占めております。

最近、建築業の死亡災害がどんどん減っておりますけれども、欧米の先進国、特にイギリスとか北欧の国に比べると、まだまだ災害の発生率は高いし、減少できる余地があると思います。

そういうことで考えてみますと、この災防計画の中で、安全衛生マネジメントシステムで第三者が評価するシステムであるとか、あるいはそういったシステムを構築したところに何らかのインセンティブを与えることについて検討するというようなことが書いてございます。

これは規則とは関係のない段階で、安全衛生に関して事業者の意識を高めるために非常に有用な道具ではないかなというふうに思っております。このシステムが今後、わが国の産業界で普及することをおおいに期待しております。

包括的基準に基づく 本質安全設計

沼野 確かに法令だけではなかなか100%目的を達成することはできないと思います。

そこで自主的な管理が要求されるわけですが。自主的な管理といえば、例えば機械設備についても法令は細かい安全基準を定めておりますけれども、その上に自主的管理も含めて、すべてを総合した包括的な安全対策が必要ですね。

その点では向殿先生、本会の包括的安全基準について、大変ご苦労いただきましたが、機械設備等の有する問題と、今後、包括的安全基準の思想を10次防にどう反映させていくべきかといったお話をお願いします。

向殿 包括安全基準のとりまとめを少しお手伝いさせていただいたのですが、その前にフェールセーフの技術委員会もやらせていただきました。機械安全の立場から眺て気がついたことは、明らかに死傷者数が下げ止まっているという感じでした。抜本的に方針を変えなければこれ以上減らないという気がしました。

そしてプレス機械を調べてみたら、日本では2,000人ぐらい毎年怪我しているけれど、イギリスでは2桁ぐらい少ないというデータをもらって、日本は何か根本的にまちがっているんじゃないかなという気がしました。機械そのものをまず安全に作るが大前提だと私はエンジニアとして思うのですが、現実には労働者、作業者がどう注意をし、事業者はどう管理して事故を減らすかというのが主でした。確かに国も、ある特定機械については構造基準を定めている。しかしメーカー、人を怪我させる機械を作っているメーカーは本当に安全を考えて設計し、作っているかという点で、ハタと疑問を感じたのです。

それはなぜかという、例えばプレスの機械もそうですが、外国に輸出する場合は、例えばヨーロッパに輸出する場合はヨーロッパの基準に従って安全基準を満たすように安全装置を付けて輸出している。日本国内ではそれがなくてもフリーで通っている機械がたくさんあるということを知った時です。これはもう少し何とかしなければいけないと考えました。人間の注意、すなわち作業者の注意、それからマネジメントにより安全確保の為に訓練するというのも大事ですけど、それ



北山宏幸氏

だけではやっぱり限度がある。人間はいつかは間違えるものだし、年取とってくるといろいろな能力が落ちてくるし、これからいろいろな人が入って来るし、プロはだんだん減ってくるということを見ると、まず機械そのものを安全にすべきではないか、俗にいうと本質安全設計が第一ではないかと考えた訳です。その典型的な技術はフェールセーフだとか、フルブーフのテクニクなんですけども、そういうことをまず施したあとで初めてユーザーなり事業者なりが、それをうまく使う。そういう手順、順番なんじゃないかというふうに思ったわけですね。

そう見たときに、厚生労働省がずっとやって来ている全体の労働安全の流れを見てみますと、確かに事業者とか作業者にはちゃんと対応している。それから特定の機械については基準を持っているが国際安全規格に整合していない。更に職場で使っている一般の機械について規制があるのか、ちゃんと注意しているのかとなると、それが実はない。これが中小企業に大きな事故が起きている最大の理由ではないかと実は思った訳です。

日本はそろそろ経産省と厚生労働省とが手を結んで機械そのものの安全をやる必要がある。その次に、事業者によるマネジメントシステムに基づく安全、それから作業者の注意による安全、ある意味では訓練教育ということで安全を守る必要がある。それに合ったように規格や、規則や法律を変えなくてはならない。

今まで、労働安全衛生法というのは非常にうま



相澤好治氏

く働いてきたというのは事実ですが、そろそろその役割が終わって次の時代に入ったという気がしました。それで包括安全基準というのを、日本に定着させて、法令で、現場で使うあらゆる機械に適用するということにすれば、国内の事故は相当減る。国際的にも整合性があるので、輸出に関しても日本のためになるということで、包括安全をお引き受したわけでありまして。一生懸命やっただけです。

私の感じではそろそろ安衛法そのものが時代とともに変わらなければいけない時代になってきているが、それについて十分な検討が行なわれていないのではないかとということです。

リスクアセスメントの重要性

向殿 もう一つは、これ言うと怒られるのですが、それでも、「労災保険制度があるために、PL法がほとんど働かないのだ」という話のある弁護士から聞いたことがあります。これであるほど日本のメーカーが国内で少ししか訴えられない理由が大体分かったという訳です。

現場で事故が起きると労災保険でお金を貰って、それで済みです。そういう危ない機械を作ったメーカーを訴えるという手法が働かないのです。それがメーカーに安全な機械を作らせるインセンティブを止めさせているのではないかと考えました。コストの問題もあれば、使い勝手という問題

もあるのは確かですけれども、やはり安全第一ということであれば、現場よりも少し上流に逆上って安全を実現するというのを考えるべき時期に来た。法律もそういうふうに時代に対応して、変えていく時代が来たのではないかとということです。

現実には事故はゼロにはなかなかならない。それはリスクがゼロにならないからです。前もってどんなリスクがあって、大きいリスクに対してはそれなりの手を打ってリスクを下げておく必要がある。リスク管理という考え方が安全の世界では世界的な標準になってきています。日本でもそれを定着させて広めて、メーカーの大きい小さいに変わらず、リスクアセスメントを実施し、安全を自分の問題として考えるという運動という文化を作っていくないと、これ以上災害の数は減らないのではないかとというのが、最初に思った感じです。

そこで包括的安全基準を職場で使う機械のすべてについて、構造規格というよりは要求基準に近いのですが、そういう機能規格ということで要請する。現実の構造規格のような具体的な規格については、JIS規格でも、産業界、業界での規格でも結構ですけれども、それに則するという構造にすればよいはずで、日本には技術者が相当いるはずで、構造規格がない場合でも、「要求基準を満たすような技術にはこういうのがありますよ」ということを提案して、現場で努力して作り上げることが出来ます。そこにコンサルティングが果たす役割が大きくなってきて、日本の安全衛生のコンサルティングというのは職業として立派にプロフェッショナルとしてやっていける時代が来るのではないかとイメージを持っています。

沼野 今回の10次防では、法令の規定を超えた自主的な管理の推進に大変力を入れている、それについてはまた後ほど調査官から触れていただきたいと思います。

労働衛生の目標はすべての 働く人の健康

沼野 次に労働衛生上の問題について、じん肺の権威である相澤先生、じん肺、化学物質関係のお話をいただきたいと思います。

相澤 災防計画を5年毎に見ていきますと、その時代に対応したキー・ワードが出てまいります。

例えば第5次防で、昭和53年から57年ですけれども、初めて「労働力の高齢化」というキー・ワードがありますし、それから「化学物質の有害性調査制度が必要」と、述べられています。

それから6次防では、「ME」などの技術革新という言葉が出てまいります。

それから7次防で「パートタイム」とか、「派遣労働者」というような新たな雇用、就業形態、それから「ストレスの増加と心身の疲労の蓄積」というキー・ワードも出てきます。

9次防がキー・ワードとしては、今回の内容とほぼ同じだと思いますが、「少子」、高齢化だけではなく少子という言葉が付いておりまして、「経済活動のグローバル化」ということがあります。それから「規制緩和への対応」、あるいは「高齢労働者への配慮」、そういう言葉が出てまいります。

その背景には、さきほどお話になったような国際化と就業形態の変化があると思いますが、じん肺については、産業構造が非常に変わってまいりまして、特に石炭鉱業の縮小という背景があります。1975年に60万人弱の粉じん作業者がおりましたけれども、最近では35万人ぐらいに減ってきた、有所見者も1980年代では17%ぐらいありましたが、現在は6%ということで、非常に減ってまいりました。これは将来的に明るいとは言えるわけでありまして、業務上疾病の認定者数がまだ1,000人ぐらいあるとか、あるいは中小規模事業場での有所見率は高いというようなことがありますので、まだまだコンサルタントが働く余地が十分あると思います。



藤田雄三氏

それから国際的にはIARCがシリカに発癌性があると判定したので、それに対応してリスクマネジメントをする必要がでて来まして、じん肺有所見者における肺ガンの予防のための健診、あるいは予防活動が必要になってきたわけでございます。

化学物質については、今までの予防の考え方は、ほとんどの人が健康障害が起きないという濃度で、決められたわけですが、最近の傾向は、例えばシックハウス症候群とか、アレルギー、あるいは環境中の内分泌攪乱物質も、むしろ働いている人の体質といったことも考えるようになって来ています。さきほど10次防のテーマが「すべての働く人々の安全」ということで、「すべて」という言葉が非常にインパクトがあるわけですが、全体の5%のぐらいの人でも、やはり健康確保を考えないといけないということで、化学物質の健康障害の予防対策に影響を与えていると思います。

平成元年の頃からの健康診断、業務上疾病の統計を見てみますと、化学物質による健康障害は年間300件ぐらいあるわけですが、これが減っていない。じん肺はどんどん減ってきているわりには減り方が少ないということ。それから有機溶剤の有所見率もむしろ最近3倍ぐらいに、増えております。

環境はよくなっている筈なのに、有所見率が増えるというのは、例えば健康診断で肝機能とかいろいろな検査ありますので、それが生活習慣病の影響を受けてきた、つまり作業関連疾患も健康診

断の所見に入っている可能性もあると思うんです。それにしても、ちょっとおかしいわけで、この辺もまだ十分解決できない新しい有害性物質使用などもある可能性がありますので、その辺の対策を立てる必要があると思います。

死亡については、さきほどお話もありましたように、一酸化炭素中毒とか酸素欠乏症、こういった死亡に結びつくものは、きちっとやっていく必要があると思います。

過重労働問題は本質的な働き方の問題

沼野 じん肺、化学物質関連疾患とならんで、最近一番取り上げられているのが、過重労働による脳血管障害と心疾患の問題ですね。

その辺を藤田先生、ひとつ。

藤田 健康管理部門の立場から見ますと、再三お話があるように分社化とか出向、逆出向、契約社員、あるいは業務委託とか派遣、アルバイトなどという様々な雇用形態の人たちが混在して一つのところで働いているという特にこの数年顕著な傾向とがあって、労働衛生管理が非常に複雑化してきている。これは以前にはなかつ現象でしょう。

そんなことで人間関係が非常に複雑になってくる。それがメンタルヘルスの問題でありますとか、過重労働にも関係した背景にあると思います。

過重労働の問題で言いますと、時間管理が労働衛生管理の中に本格的に入ってきたことは、画期的だと思います。もちろん3管理のうちの作業管理の中に時間管理は確かにありますが、今回のように数値を含めて示されたことはなかったと思うので、非常に画期的なだと思いますけれども、労働衛生管理を扱う人たちがまだ時間管理に本格的に取り組むことに習熟していないのが現状で、かなりの戸惑いがあると思います。

次にもっと本質的な部分で、例えば日本的な労働慣行の見直し、例えば長時間労働をよしとする傾向を直していくというような一種の労働文化といたしましょうか、そういうものの変化を迫られて

いると思うので、そこら辺を考えていかないといけないのかなと思います。つまり本質的な働き方の問題として考えていかないと、単に時間管理をしているだけでは過重労働対策には不十分ではないかと思います。

それから、労働衛生管理スタッフ側の問題としては、リストラの影響で、安全衛生スタッフの縮小傾向が著しく、一方で仕事量は増大しているというような矛盾が現在進行していることが非常に悩ましいことです。

もう一つは、学問的にいろいろな知見が出てきていますが、非常にリジッドな法律体系の中で、それをいち早く労働衛生管理のなかに取り入れにくいということが問題で、それはマネジメントシステムとか、リスクマネジメントの中で、今後解決していかなければいけないし、安衛法のあり方も変えなければいけない時代に来ているのではないかということです。

健康管理をどう OSHMS に組み込むか

藤田 それから過重労働対策のような、あるいはメンタルヘルス対策もそうなんですが、産業保健管理の中に労務管理が入り込んできたという、これがこの数年の著しい傾向だと思いますが、そのことがよくも悪くも企業の様々ながらみをまともに受ける形になっていきますので、産業保健とはそもそも何なのかという辺りをよく検討していかなければいけないのではないかと考えております。

いま、盛んに行われております OSHMS においても、安全衛生分野といいながら、ほとんど安全先行で行われておりまして、健康管理がうまく入り込んでシステムティックに動いていくような形には残念ながらなっておりません。化学物質管理は入りやすいのですが、過重労働の問題、作業関連疾患の問題、あるいは生活習慣病の問題などは、マネジメントシステムになかなか入りにくいものだと思うんですね。

そういうことから、今後の課題として生活習慣病対策とか、メンタルヘルスだとか、過重労働の問題などを OSHMS の中に取り込むような方策を考えていかなければいけない、そういう課題がいま課せられていると思います。

脳血管疾患と虚血性心疾患の労災補償状況の統計を見ますと、平成12年が85で、平成13年が143と倍近く増えておりますが、これは申請された労災補償ということでありますので、背景をもっと詳しく見ていけば、これに類するものが実際にはもっと数としてはあるのではないかと。

それから精神障害等の労災についても、労災認定基準が変わったということで、平成12年から13年でやはり倍増しておりますけれども、これらも背景にはいろいろな問題があって、いわば氷山の一角という数字ではないかと思えます。

10次防の目玉，リスク管理 と OSHMS

沼野 ただいま4人の先生からコンサルタントの立場でのお話を伺ったわけですが、それを踏まえて調査官から、もう一度この10次防の狙い、それから重点についてお話をいただけたらと思えます。

田中 いろいろ貴重なご意見をいただきましたが、第10次の防災計画の中に反映されている部分もございますので、その辺を意識しつつ説明したいと思えます。

計画の狙いですが、防災計画の基本方針にも書いてある通り、5つございまして、これを大きく3つに分けられると考えております。

まず1つのグループに入りますが、死亡災害の撲滅と中小企業における安全確保ということで、従来からの対応を引き続き継続して実施する必要があると考えているものです。

2つ目が、業務上の心身の負担の増大等に対応した健康確保対策の推進と、リスクを低減させる安全衛生管理手法の展開等でございます。リスクを低減させるということは、要するに事業場のリ

スク管理と、製造段階のリスク管理を考えていますが、この2つについては、9次の計画から入りまして、さらにそれを引き続き行政努力を行うということで考えているものです。

3つ目のグループとして、就業形態の多様化、雇用の流動化等に対応するために、いろいろな労働者の方の働き方いかんに関わらず安全で健康に働ける職場を実現することを考えていこうというものです。

大きく3つに分けて5つの基本方針ですが、その中でも計画で目玉として、さらに大きく展開していきたいと考えているものがあります。

まず1つがリスク管理です。その前提として、企業の中で自律的な労働安全衛生対策を進める仕組みを確立することが必要というわけです。

そういう体制の中で、企業内にあるいろいろなリスクを評価し、リスクを減少させていくことを基本的な対策として考えています。

このために事業者が労働者の協力を得て行うPDCA「計画 実施 評価 改善」のサイクルによるリスク評価、低減させるための改善措置ということで、安全衛生水準の段階的なスパイラルアップを図る労働安全衛生マネジメントシステムの導入を推進するということです。

特にさきほど話題となりました中小企業におきまして、リスクアセスメントの普及により、自律的な安全衛生管理の定着促進を図っていこうということですが。

さらに自律的な安全衛生管理が定着し、安全衛生管理水準が優良な事業場に対しては、自律的な管理を促進させるインセンティブ措置の在り方の検討、導入を図ることを考えております。

もう一つは、機械設備等について、さきほどからご指摘ございましたいわゆる包括的な安全基準を引き続き実効あるものにしていきたいと考えております。

2つ目の目玉としては、ストレスと過重労働の問題、これにつきましては、繰り返しになりますが、経営環境が厳しく業務が質的にも量的にも変化する中で、労働者の心と体への負担がさらに増

加する懸念があるわけで、その対策を従来からの職業性疾病の対策と共に、積極的に進めていくことを考えているわけです。

安全関係では、業種別では建設業、陸上貨物運送事業、第三次産業、それぞれの業種に特徴的な対策を示し、対応をとることとしております。機械、爆発、火災については、特に製造業中心ではありますけれども、対応をとることとしております。

労働衛生関係では、じん肺等の関係については、アーク溶接作業を中心とした対策と共に、作業環境管理の一層の充実、腰痛対策、VDT 対策等々を推進することを考えております。

まだ、化学物質による健康障害についても、リスク評価に基づく未規制の有害化学物質の対策の促進と、MSDS の充実等による自律的な化学物質管理の推進、さらには有害性の高い化学物質の代替化の推進、特に石綿については、国民の安全等のために必要なものを除き使用等の原則禁止を進めていくということです。

さらに、ダイオキシン、シックハウス等への労働衛生対策も進めていくことを考えております。

業種別・災害別に絞った 対策が効果的

沼野 調査官の話を伺って、10次防の中には私たちが問題と思っていることに対する対策も一応書かれているということが分かりました。

今度は中身について、お話をいただきたいと思っております。

まず業種別の労災防止対策が一つの目玉になっていますが、北山さん、ご覧になってどう思われますか。

北山 最近の災害の発生状況から見て、全体の災害が減少していく中で、重点とすべき災害の種類は、だんだん絞られてきていると思います。

1つは、墜落災害が全体に占める割合が非常に高い。それからもう一つは、移動式クレーンも含めた建設工事等で多く使われる重建設機械、自動

車もこれに入りますが、そういう機械による災害、この2つは、やっぱり死亡災害の中で非常に大きな割合を占めております。

それから負傷災害では、例えばプレス災害など一般機械に挟まれ巻き込まれる災害の防止が最大の重点にすべき問題だと思っております。

高所作業につきましては建設業だけではなく、例えば維持・修繕・補修など、主として非正常作業としてあらゆる産業で実施されている。

もう一つは、高所作業に従事する人の高齢化のためかもしれませんが、2m 未満から墜落して死亡し、又は負傷するという災害が結構多くなっており、これは問題だと思っております。

それから、最近の機械化の進展に伴い、あらゆる産業でいろいろな機械が導入されて使われている。いうまでもなく、作業の機械化は、労働災害全体を減少させるためには非常に貢献していると思っておりますし、わが国の労働災害の減少には、機械化、自動化、ロボット化が非常に貢献している。ただ、導入した機械の対策が十分でないために災害が発生しているのは問題だと思っております。

このような災害に重点を絞って災害防止対策を進めることが効果的だと思っております。

この計画を受けて厚生労働省も各業界団体に対して協力要請の通達を出しております。これらの通達に基づいて各業界が、自らかかえる課題に重点を絞って対策を進めていくことが非常に効果的であると思っております。

最近、ある業界紙に、去年の夏ですか、ある業種別団体が、ある地域で徹底的に熱中症を防止する対策を進めたところ、その夏は熱中症の発生が皆無だったという記事があった。そのような重点を絞った対策が重要であると思っております。

それから最近、国土交通省でも自分の発注する工事において、足場からの墜落と、法面作業における墜落、また、重機による災害と道路工事一般の車両が突っ込んでくる災害が多いことから、これらの災害をターゲットにして重点を絞った対策を進めております。

業種別団体や発注機関別に重点を絞った対策を

進めることが、効果的であると思います。

それからついでに建設業の対策のことで考えていることを申しますと、安全衛生マネジメントシステムの構築は災害防止対策を進めるうえで非常に有効であると思います。

建設業の場合には、店社全体として安全衛生マネジメントシステムを構築して、そのシステムを運営していく中で、工事現場については、必ずセーフティ・アセスメントなりリスクアセスメントを実施するというシステムが必要ではないかと思えます。

沼野 業種別被災者数を見ますと、建設業の労災がなくなったら、それだけで目標を達成するぐらいの数字になりますね。ですから建設業というのは安全の面で大変なターゲットなんです。

同時に建設業の下請け、孫請けの方の働き方を見ると、それこそ長時間労働も当たり前、休日がなくとも当たり前というようなかなり酷い働き方をしていますね。

衛生上、健康確保上も非常に問題の多い業種であると思います。その辺の実情をぜひ厚生労働省もお考えいただきたいと思えます。

リスクアセスメントを 定着させるために

沼野 次に「特定災害防止対策」の一番最初に機械に係る労働災害防止対策ということで、さきほどのお話にもありました包括的安全基準の実効性の確保ということが出てくるわけですが。

向殿先生、厚生労働省に対する希望も含めて、よろしくをお願いします。

向殿 計画には問題点は非常によく出ているし、こうすべきだというような言葉もたくさん出ていますが、実効性はあるのかというと、「大丈夫かな」という気が実はしています。

なぜかというリスクアセスメントという言葉は分かったけれど、実際どうするのかというと、だれにもよく分からないという現実がある。日本では現実には似たことはやっているけれども、リ

スクアセスメントという名称のもとに体系的な合理的なやり方でリスクを評価して低減させる方法は定着していない。

したがってこのままでは日本ではインセンティブが働かないだろうということです。

それでどうすればいいか、いくら規制緩和だといって安全に関しては緩めればいいのかという問題ではなくて、厳しくすべきは厳しくすべきです。その上で細かい技術的な問題や現場の問題は、民間に任せるべきものがあるはずだと思うのです。そのためには政府の役割と、業界の役割と、会社の役割と作業者の役割と、それぞれの分担があるはずで。細かい技術、例えば新しい技術を作ったり、適用したり、現場で新しく考えたりというようなことは、お役所はそこまで手が回るとは到底思えません。新しい技術に対してすぐ対応するのも実は無理な話であって、これは民間に任せるべきです。コンサルタントに任せる必要のあるものがたくさんある。

そういう意味では自主的に各作業者、各会社、各業界に任せろという話と、国がどこまでやるべきかという役割分担、それを責任も含めて相当明確にしておかないと、リスクアセスメントが定着しないのではないかという気がします。

これを私の言葉でいいますと、安衛法はそろそろ制度疲労に陥っているのでは、抜本的に考えなおすべき時期に来ているのではないかと考えています。それは厚生労働省の中だけではたぶんうまくいなくて、交通関係の省庁だとか、通産関係の省庁だとか、そういったところと手を結びながら全体的にやっていかないとうまくいかないと思います。要するに厚生労働省は今までその世界の中だけやっていましたが、どうも限界があるという気がしてきています。全体的に見て、そんな感じを受けました。

要するに現状はよく分析できているし、分かっ



ている。それでいろいろな対策の言葉は出てきている。しかし、具体的にどうするのかといったときに、どうも、インセンティブの問題から実効性がないのではないかと。徐々に減るけど抜本的には減らないだろうという気がしたというのが最初の印象でした。

沼野 ありがとうございます。

確かにおっしゃるとおり、安衛法関係の政省令、告示には、今の技術の進んだ世の中では要らないと思うような細かい規定が多いですね。

そのために会社は法令に書いてあることだけ守っていればいいと思ってしまう。それが自主的な安全管理、衛生管理を進める阻害因子になっている。

向殿 それがまたコンサルタントが活躍する場をなくしている一つの理由だと思います。

化学物質に対する リスクアセスメント

沼野 そうですね。これは厚生労働省にぜひ考えていただきたい問題ですね。

衛生のほうでも同じような問題があると思います。職業性疾病の予防対策、化学物質による健康障害予防対策、に関連して相澤先生、お願いします。

相澤 今、おしゃったように職場のいろいろな物質のリスクを見つけて評価するというのは、一番根本的なものだと思うんです。

そのリスクには、一つは有害性が顕在的で認知すれば分かるものと、それから潜在的に、現在有害性の分からないものがある場合があります。有害性の分かっているものについては現場の責任者がコミットしていける責任体制をきちっとやっていかないといけないと思いますが、見えないものについては、公的な機関で例えば動物実験して評価をするようなシステムを作らないと、なかなか現場で対応するのが難しいと思います。

今回、この10次防の中で言われていることで、一つは、個人ばく露量の測定というのがあります。屋外作業場での粉じんばく露の低減を図るために、

今までの作業環境測定法でリスク評価しにくい場所に対しても、場所によっては個人ばく露の測定を活用するという、これは画期的なことだと思います。すべての労働者の健康を確保するためには、場の測定だけでは限界がある。またグローバル・スタンダードという面でも個人ばく露測定の導入は必要であると思います。



それから、代替品ということも言われているわけです。例えば石綿については発癌性があることが分かってきておりますし、替えるものもいろいろ出始めているということで、時代の要請にあったものだと思います。あるいは国際的にもそういう趨勢にあると思いますが、はたしてその代替品の安全性がどうかということですね。これもまだ十分に明らかになっていなくて、その代替品が入って溶解すればまあ大丈夫だろうと、そういうような評価をEUでされておりまして、ほんとうにそれでいいのかどうかというのは、疫学的な調査とか、動物実験等でやっていかなければならない部分だと思います。ほんとうに大丈夫かどうかという評価も必要で、これはやはり公的な機関の支援を受けて行う必要があると思います。

それから同じようなことが新規の化学物質の有害性の評価ということもあるわけでありまして、健康障害の発生を見てから後追的に対応することは許されないのです。それに関する最近のデータを集めたり調査を依頼するよう会社に働きかけたりするようなことは、当然コンサルタントに求められることであります。そうすると、特定分野での専門家集団というのが必要なわけで、一人で粉じん、化学物質、物理的環境すべてをやることはできない状態にあります。これからは、コンサルタントのグループ化というんでしょうか、グループを組んで対処していくことが、必要になってくると思います。

それから、シックハウス症候群や化学物質過敏

症というのは、難題でありまして、特に化学物質過敏症というのは、ほんとうに疾患として確立されているかどうかということもまだはっきり分らない、症状は訴えるわけですけども、医者が診察しても何も出てこない。検査をやっても何も出てこない。本人の訴えだけでこういった症候群が作られているわけで、1970年から1990年代にシックビル症候群というものがアメリカとか北欧で出てまいりました時にもクライテリアがはっきりしない。いわゆる作業関連疾患という考え方でとらえてはどうかと考えています。つまり多要因の疾患だということです。

ですからその辺の診断とか、あるいはアプローチする人も、今までの内科とか、アレルギーやっている方でもだめなんです。そういった専門家を育てていくことも必要であると思います。まあそういった意味で非常に少数の人たちに対する対策もこれから必要になるということです。マネジメントシステムの中で、リスクアセスメントを事業場だけのスタッフでは十分できないと思いますので、アウトソーシングをする必要が出てくる。そうしますとコンサルタントの力もそこで発揮できるということではないかと思えます。

沼野 もう一つの課題であります一酸化炭素中毒、酸素欠乏症、それから化学物質による急性中毒ですね。これらの問題についてはどうお考えですか。

相澤 これこそ顕在的なリスクの代表だと思います。危険について、きちんと教育されていけば分かるわけで、ステップを踏めば防げるものがほとんどだと思いますので、現場での教育ですね、これをきちっとやっていくことではないかと思えます。

古典的な労働災害性の職業病に対しては、安全対策が重要なので、むしろ安全も衛生とドッキングするというようなことだと思います。

沼野 そうですね。急性中毒とか、一酸化炭素、酸素欠乏、健康に関することから衛生課の所管だとおっしゃるかもしれないけれど、安全課の所管にしていたら、もっと効果的に防げていたと思いま

すね。(笑い)作業環境管理でも健康管理でもない。まさに安全手法でなければだめだと思いますね。

向殿 リスクが非常に明確だし、安全の問題です。

北山 建設業においてもいわゆる酸欠にしても、有機溶剤による急性中毒にしても安全であるとか、衛生であるとか分けて考えておりませんですね。

沼野 それから溶接じん肺の問題にも触れられていますが、確かに最近のじん肺健診での新規の有所見者は、溶接関連の作業者が多いですね。あれはもしアーク溶接が特定粉じん作業であれば、もっと対策のたてようがあったと思う。特定粉じん作業にしなかった理由はあることはあるんだろうけれども、その辺は法令の合理化の中で見直しが必要だと思います。

過重労働とメンタルヘルス

沼野 次に、メンタルヘルス、過重労働の問題について藤田先生お願いします。

藤田 過重労働の問題は、さきほどもお話ししましたように、時間管理を労働衛生管理の中に取り入れたということについては画期的なことだったと思います。

現在行われている45時間、80時間、100時間という目安がほんとうにそれでいいのかどうかというようなことは、今後検討されていくべきだと思いますが、長時間労働を容認する風土を変えていかなければいけないと思います。

相沢 時間外労働を減らしても、家へ帰って深夜までテレビを見てお酒を飲んでいちゃいけない。やはり今THP がちょっと弱くなっていますね。THP やっぱりやっついていかないと、車の両輪ですから、年をとるとだんだん作業能力が下がっていくわけで、それを埋められるようにして、なおかつ作業負荷も減らしていく、両方やらないと意味はないです。

藤田 それからメンタルヘルスの問題では、これは今の過重労働の問題と非常に密接に係わっているわけでありませうけれども、10次防で書かれているようなことは、当然今後やられていかなければいけないと思います。



これは2次予防といいたまうでしょうか、いわばある疾病に対してそれにかからないように努力するという以前に、もっと心身共に健康な労働生活を送れるようにしていくほうに話をもっていかなないと、単に精神疾患にならないようにとか、過重労働によって体を壊さないようにするというようなネガティブな対応だけではなくて、もっとポジティブな政策に持っていかなければ本来の労働衛生管理ではないと思えます。

それからこれらの問題に対する健康情報をどう保護していくかということも課題だと思います。

問題を未然に防ぐためには、ある程度の健康情報を開示しなければいけない、そうしなければ解決しない問題がある一方で、それは、働いている人たちのプライバシーを守るという点では若干問題があるというふうにせめぎ合いの中でやっていかなければいけない。こちら辺については個々のケースなのかもしれませんが、十分に考えていかなければいけない問題だと思います。

それから中小企業での過重労働とメンタルヘルスも大きな問題だと思います。さきほどお話あったように、ほとんど時間管理なしにめちゃくちゃな仕事のやり方をされていることについて行政がもっと強い形で指導していく必要があるのではないかと。

もちろんこの辺がコンサルタント活動のフィールドとして、今後非常に意味があるフィールドなのかもしれません。

楽しく働く企業文化を

沼野 そうですね。中小企業の話ですが、特に零細企業では労働者対事業者という構図がでないですね。要するに社長が会社中で一番苛酷な働き方を強いられている労働者の代表なんです。一番過重労働に耐えているのは経営者ということですね。零細企業の場合、安衛法とか、労働基準法の範疇外の問題がある気がします。

数年前にたしか埼玉で、自動車部品の下請けの社長が3人心申したという事件がありましたね。労働者じゃなくて事業者なんです、自殺したのは。

下請の納入単価は切り下げ一方で自動車メーカーは軒並み、すごい利益を出しましたね。あの利益がどこに配分されたか、下請けのほうにはまったく還元されない。それで下請けはどんどん追い込まれていく。そういうことが、中小企業の労働安全衛生の面にも影を落としているわけですね。あまりにも過当競争が当たり前になった世の中が安全衛生をだめにしてしているような気がしてしょうがないですね。

もうちょっと大企業の経営者が精神的に余裕をもって、要するに会社は儲けなくてもいい、従業員に適正な給与を払って、株主に適正な配当をするための最低限の利益だけ出ればいいんだという気になっていただかないと、過重労働、特に中小企業の過重労働の問題は解決しない。

それから、労働基準法、労働安全衛生法にも問題がある。日本の場合には町工場の親父さんも事業者でしょう。欧米では、セルフエンプロイド・ワーカーとか、セルフエンプロイド・レイバラーという概念がある。自分で自分を雇っている労働者と、そういう概念が日本にはない。そういう概念をつくっていかなければ中小企業の経営者が安全衛生の問題に関心を示めさないだろうという気がしますね。

向殿 日本の場合、作業者・人を大事にする経

生涯研修制度で能力アップを

田中 生涯研修制度の話でございますけど、7の(4)で、人的基盤の充実というところがございまして、その第1パラグラフの前段は、生涯研修制度を意識して書いておりますので、コメントしておきます。



沼野 「労働安全衛生分野の各種の資格については、技術の進歩等に応じる必要があることから、資格者に求められる知識議論等のレベルを民間を活用して評価する仕組みを検討する」といい言葉ですね。ありがとうございます。

相澤先生、いかがでしょうか。

相澤 生涯にわたって研修を自主的に受けることは必要だと思いました。もう一つは、試験ですね。学生もそうですし、社会人もそうだと思うんですが、試験のために勉強するということがあるので、今のコンサルタント試験というのはどちらかというと知識の評価ですけれども、ほんとうにコンサルタントが求められているのは、実際にマネジメントで助言ができるかであって、問題に対してどうやって解決をしていくかという、知識ももちろん必要ですけれども、知識プラス洞察力といいますか、思考力とかそういったことも求められるので、そういった能力もやはり評価するような試験制度ということもこれから必要になるのかなと思います。

それからさきほども酸欠と有機溶剤とか、そういう安全の問題に近い事故があるということがありまして、建設業などでは衛生と安全と両方知っていないとコンサルタントとして仕事ができないわけです。そういったコンサルタントの2つの資格をもったゴールドコンサルタントとか、コンサルタントにもレベルを作る制度も作っていくこと

も必要なことかなと思います。

いずれにしろ、これからますます専門化していきますので、特にさきほどのシックハウスとか、いわゆる化学物質過敏症というのは、ある程度の医学的な知識も必要で、今、保健の先生方というのはお医者さんが多いわけですので、臨床家の参画できる、また求められている分野もあると思いますので、自分の専門分野をきちっと足場を置いて活動するということ。それからコンサルタントが、一人でやるということにもある程度限界があるので、グループで仕事をする。お互いに研鑽しあいながら安全と衛生をやるというような、そういった経営というものが重要なんじゃないかと思っています。

沼野 ありがとうございます。

確かにおっしゃるとおりですね。コンサルタントというのは、よくいわれることですが、絶対にこの分野では自分が第一人者だと、うねぼれかもし



れませんが、そう言えるぐらいの専門を持っていて、なおかつ周辺分野についてある程度広くて深い知識を持たなければ仕事ができないわけですね。いまのコンサルタントの試験は、合格したらそれでコンサルタントとして100% OK ではないと思います。試験合格はプロのコンサルタントとなるための基礎資格ですね。それからいろいろ勉強し、経験を積んで、初めてほんとうに仕事ができるようになるんじゃないかと思っています。

試験に受かったからもう1人前のコンサルタントだと思っている方が時々いらっしゃるの、会としては大変残念なことなので、ぜひ、その研修制度を活用されて、コンサルタントとしての能力を高めるような制度にしていきたいと思っています。

10次防がコンサルタントの活動分野を広げる

沼野 最後に10次防を踏まえて次の5年間どういう仕事をしていくかということに触れていただきます。

藤田 マネジメントシステムの構築、過重労働の問題、中小規模事業場では何をどうしていいかわからない。つまりマネジメントのことがわからないということなので、管理体制を作るという最もわれわれの基本的な仕事の内容を示すことで、十分に仕事の範囲が広がってくる可能性があるんじゃないか。

特に、例えば雇用形態が非常に多用化していることの問題点とか、就業形態が非常に様々になってくるというようなことに対して、労働安全衛生管理はどうあるべきかということについて一定の方策を示すことは、コンサルタントの最も得意とする分野なのではないかと思えますね。

ですから特に10次防の中でいろいろと出てきた問題点というのは、コンサルタントの活動範囲をより広げる形になっているのではないかと考えていますが、そういってもやはりわれわれの力量というのは、さきほどお話がありましたようにそれに十分対応できているかということになると、まあ怪しいところもありますので、やはり生涯研修を十分して専門的な分野をもっと高度化させていかないと新しい事態へ対応できない。そこら辺は肝に銘じたいなと思っております。

向殿 これを読むと「コンサルタントに期待する」という部分がたくさん出て来ます。

ほんとうに役に立つためには、コンサルタントの中にも競争原理がなくてはいけない。制度に守られて皆が食べられるようにしようということは何もありません。その前に、まず、コンサルタントが活躍する場が日本になくてはいけないと思います。今はそんなにないと思っています。例えば国は要求基準とか、ある程度高いレベルでこうしなさいということを示して、具体的な対応や新

しい技術の開発等の役割はコンサルタントに任ずというふうにして、実際の具体的なものを民間に任ず必要がある。そこにコンサルタントが入りながら一生懸命対応して、安全技術と共に文書化、ドキュメンテーション化する。何かあったときにはそれをちゃんと示すという、そういうプロフェッショナルな役割をコンサルタントに任ず。こういう仕事をたくさん作らないと、安全の分野は進歩しないし、広がらないと思います。

大体、コンサルタントというのは、許認可権としてこれを持っていると必ず食えるというようなものじゃないということが重要です。やはりそこにある程度の競争原理が成り立って、あの人は、このレベルのプロフェッショナル、これだけの実力と実績がありますよ。この人はまだこのくらいのレベルですよということが、ちゃんとみんな分かるようにこのコンサルタント会がお互いに評価し、認定しあいながら、それから5年に1回ぐらいチェックしあいながら行なうというシステムが必要です。そういう競争原理が実はコンサルタント業界にも必要なのです。

国が決めている最低基準に対してはこのコンサルタント、もっと高い技術レベルを実行したい会社はあのコンサルタントに頼めばここまでいきますよというのが望ましいと思います。

私のイメージでは、国は、要求基準というか、機能だけ示せばいい。非常に荒っぽくてよくて、包括基準とまったく同じです。それをどう実現するかというのは実はコンサルタントだとか会社、メーカーが自主的にやればいい。自主的にやるときにコンサルタントにどんどん相談するというそういう構造にしないかぎり、コンサルタント業は育たないし、食えないのではないかというふうと思うのです。

今、なぜそれができていないかということ、よく見ると、結局まあ国の関連した、天下りということ怒られちゃうけど、ある検定機関に全部任せる。そこでしかOKを出せない。そこでは何をやっているかということ、この構造基準に合っているか合っていないかチェックするだけで、あまり高度

な知識や技術はいらないのです。これではコンサルタントの入り込む余地はないし、技術が高まる余地はないのです。

ああいう検定ではなくて、実は大事なことはまず要求事項があって、この要求事項を満しているかどうかという検定はいろいろなやり方がありますよという形で、そこをフリーにしておく。それで何か問題があったとき、ドキュメンテーションを残しておく。また、自主宣言する場合には「私はこういうふうにやりましたよ」という文章を残しておく。そういうやり方でもっと技術を高めていかないと、実は広まらないのではないかというふうに思うのです。

日本のやり方とヨーロッパのやり方をみると、その差が歴然としている。そろそろ世界的にみると日本だけが独特の文化になってきて、これでは世界に通用しなくなってしまうのではないかという心配がある。産業としてこういう知的産業が立ち上がれないのではないかという心配がある。私は大学にいますが、大学だってそういう人材を提供したいのだけれども、今だと提供できないわけです。食えないから、だからこれはしょうがないなというわけです。そういう知的産業でちゃんと食えるようにするためには、国全体の構造や仕組みをそういうふうに変えていっていただきたいと思います。

そういう意味では、コンサルタント会でそういう提案をしながら自分たちで自主研鑽して実力を示して、プロフェッショナルは俺だというようにみんなで努力し合う会になっていただければ、非常にいいなというふうに思っています。

北山 OSHMS でインセンティブを与えることについて検討することが計画に書かれております。快適職場の認定事業場については、メリットを与えるという施策を実施しておりますが、同じような形で OSHMS についても、労災保険制度を活用するように検討していただければと思いま

す。

例えば一人死亡災害が減りますと、労災保険財政からみて1億近く金の支出が削減できるので、むしろ少ない金を防止対策につぎ込むことによって労災保険制度の財政もよくなるという、そういう方向でいろいろ考えていただきたいと思います。

向殿 ヨーロッパとかアメリカで機械安全がそんなに発達した理由は何かといたら、保険会社が保険をいかに少なくするという目標で保険会社自身が提案してどんどんよくしていったからです。事故を起こしたら保険会社がたまらないからということからです。そういう意味では労災をうまく効率よく使うと、もっと安全実現の方向に向くと思います。

藤田 それと関連してやっぱり企業の自主性を重んじるという意味では、安全衛生に関して、労災保険料率を下げるというよりもっとVPPってありますね、アメリカに、一定の条件を満たせば……。

沼野 スターシステムですね。

藤田 ボランティア・プロテクション・プログラムですかね。ああいうもっとドラスティックなものをこうドンと出せば、変わってくると思うんですね。

沼野 きょうは長時間いろいろ有益なご意見をいただきました。また、田中調査官には10次防につきまして文字で書かれている以上の意味をご説明いただきました。

この座談会の内容が機関誌に載り、会員のコンサルタント全員が10次防の意とするところを汲んでいただいて、これからの業務に役立てていただく。そしてコンサルタントの能力アップの必要性を自覚していただいて、生涯教育がうまくいくように頑張りたいと思います。

どうもありがとうございました。