

安全管理基礎講座 (III)

労働衛生コンサルタントのための
「安全管理」

労働安全コンサルタント 野原石松

安全管理組織

1. 安全管理組織とは

設備、作業環境、作業方法などを適正化し、職場で働く人たちの生命と健康を守ることは、企業経営者の責任に帰することがらである。この責任を果たすため、企業経営者は安全衛生に関するポリシー（基本方針）を掲げるとともに、そのポリシーに基づいて具体的な計画（安全衛生管理計画）を樹立し、その推進を図らなければならない。

企業経営者は、ライン各級の管理、監督者を指揮し、あるいはスタッフ部門の助言を得ながらこの業務を行うわけであるが、生産計画、渉外業務など、その所掌事項が多岐にわたるため、安全衛生についての新しい情報を分析したり、現場の第一線における安全衛生活動の実態を直接に接することが難しい場合がある。企業の規模が大きくなるにしたがってその度合いは高くなる。また業種によっては、生産技術の進歩などに伴って、関連設備やプロセスの改変がしばしば行われ、経営者みずからその都度安全性についての検討を行うことができないことがある。

以上のことから、企業経営者に代って安全衛生管理計画を作成したり、その確実な実施を図ったりするための「しくみ」をつくるが必要になってくる。このしくみが「安全衛生管理組織」であり、安全のみについてつくられたものが「安全管理組織」ということになる。

安全管理は、一人や二人の力で達成できるものではない。その組織を構成する管理、監督者全員

がそれぞれの立場でみずからの安全責任を果たす、それらの努力が集大成されて、はじめて成果をあげることができるのである。また、労働災害は実際に生産活動が行われるラインにおいて起るものであるから、この「しくみ」は、ラインと遊離したものであってはならない。すなわち、安全管理組織には、次の要件を具備することが求められる。

- (1) 組織を構成する全員の責任と権限が明確にされること。
- (2) 組織を構成している全員がつねに緊密な連係を保ち、かつ協力し合うこと。
- (3) ラインと密着したものであること。

2. 安全管理組織にはどんな形態があるのか

どのような形態の安全管理組織がのぞましいかは、事業の種類、事業場の規模、安全管理の現状などによって異なり、一概にはいえないが、要は当該事業場における安全の基本方針を達成するにあたって十分に機能することが期待されるものであればよいわけである。

現在、わが国において一般的に採用されている安全管理組織には、つぎの3つがある。

(1) ライン型（図1参照）

安全管理の計画から実施に至るまですべてを生産ラインを通して行うものである。小規模事業場に適している。

トップはじめライン各級の管理、監督者の安全についての理解が深ければ、生産活動と一体の形で安全管理の推進が期待できるが、この理解が浅いと安全管理がお座なりのものになってしまう

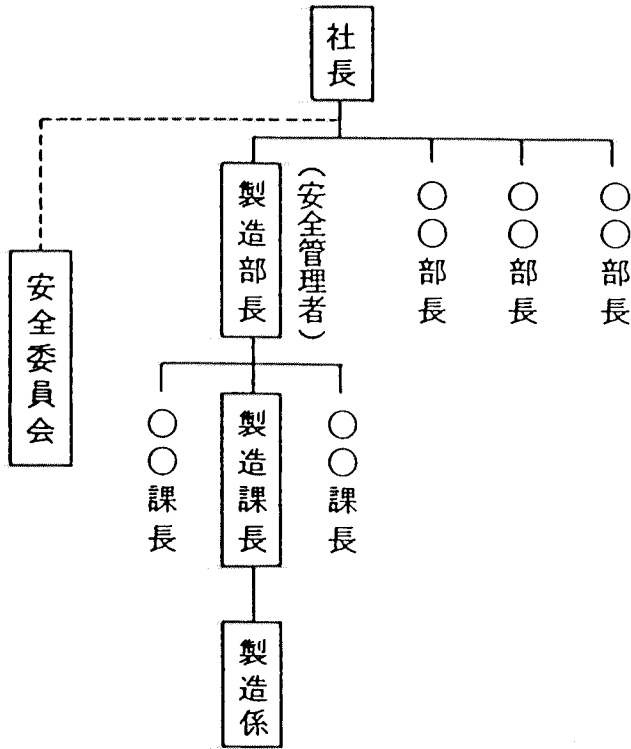


図1 ライン型安全管理組織 (例)

おそれがある。

また、ライン各級の管理、監督者は、日常、生產業務に追われがちであり、安全についての新しい情報や知識を吸収することができないため、技術の進歩などに即応した対策をとることができないという欠点がある。

(2) スタッフ型 (図2 参照)

特別のスタッフ部門をおき、ここで安全管理に関する調査、企画、指導などをフルタイムの形で行わせるものである。現場の変化に対応した安全管理の推進を期待することができる。

この組織にあっては、スタッフ部門における調査、検討の結果がトップに上り、そこからラインへおろされることになるが、ときにはスタッフから直接ラインに指示や助言が行われることがある。このため「安全と生産は本来一体であるべきなのに、頭が2つある」という印象をラインにあたえ、安全のライン化を妨害するおそれがある。

(3) ライン・スタッフ型 (図3・図4 参照)

ライン型とスタッフ型の長所をそれぞれ生かした組織である。安全に関する調査、計画などをフ

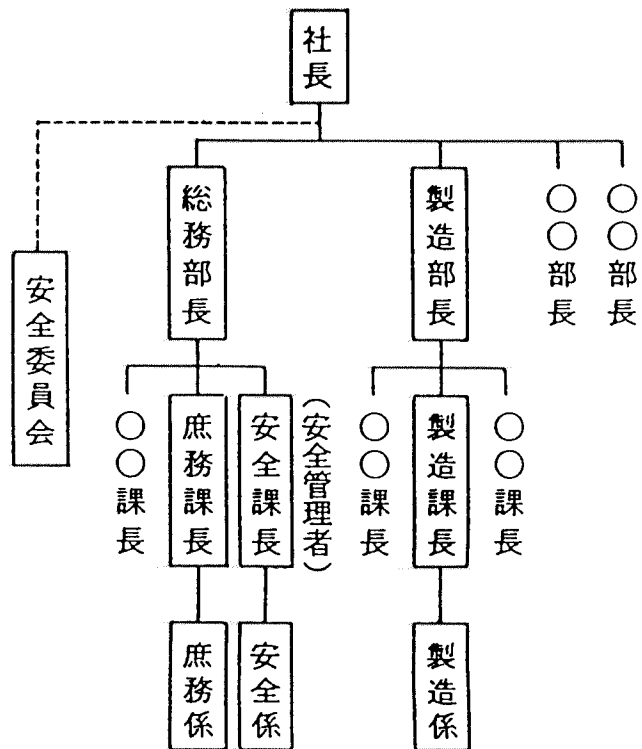


図2 スタッフ型安全管理組織 (例)

ルタイムで所掌するスタッフ部門をおくと同時に、生産ラインにも兼任の形で安全管理者などを配置するものである。ラインの安全管理者（部長あるいは課長）を補佐するため、ラインにもスタッフ（安全担当者）をおくことが多い。大規模事業場では、この型の組織がひろく採用されている。

スタッフ部門で安全についての調査、情報の収集、分析、計画の立案などが行われるため、生産現場の実態の変化に対応して安全管理を進めることができる。またラインにも安全管理者などが配置されるため、安全のライン化が図りやすいという特長がある。安全管理組織としては、最ものぞましい型であるといえる。

図3は、当該事業場についての安全衛生管理組織を、図4は、構内常駐の下請事業（協力会社）を含めての総合安全衛生管理を進めるしくみを含めての安全衛生管理組織をそれぞれ示す。

3. 法が期待する安全管理組織

ここで法というのは、いうまでもなく、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）のことである。

労働安全衛生法は、安全衛生についての単独立法としては、アメリカの労働安全衛生法（連邦法）に次ぎ、世界で2番目に制定されたものであり、多くの特徴を有している。

その1つが安全衛生管理体制の整備を図ったことである。安全が生産活動の中に組み込まれない限り、労働災害を絶滅することはできない。すなわち、安全管理組織をラインと密着させ、ラインが行う安全管理活動を支援する機能を十分発揮さ

せることが必要である。

このような観点に立って労働安全衛生法は、安全管理組織について、法に掲げる3つのことから規定している。

- (1) 一定規模以上の事業場について統括安全衛生管理者の選任を求めていること。
- (2) 一定規模以上の事業場について安全管理者の選任を求めていること。
- (3) 作業主任者を安全衛生管理組織の中に位置

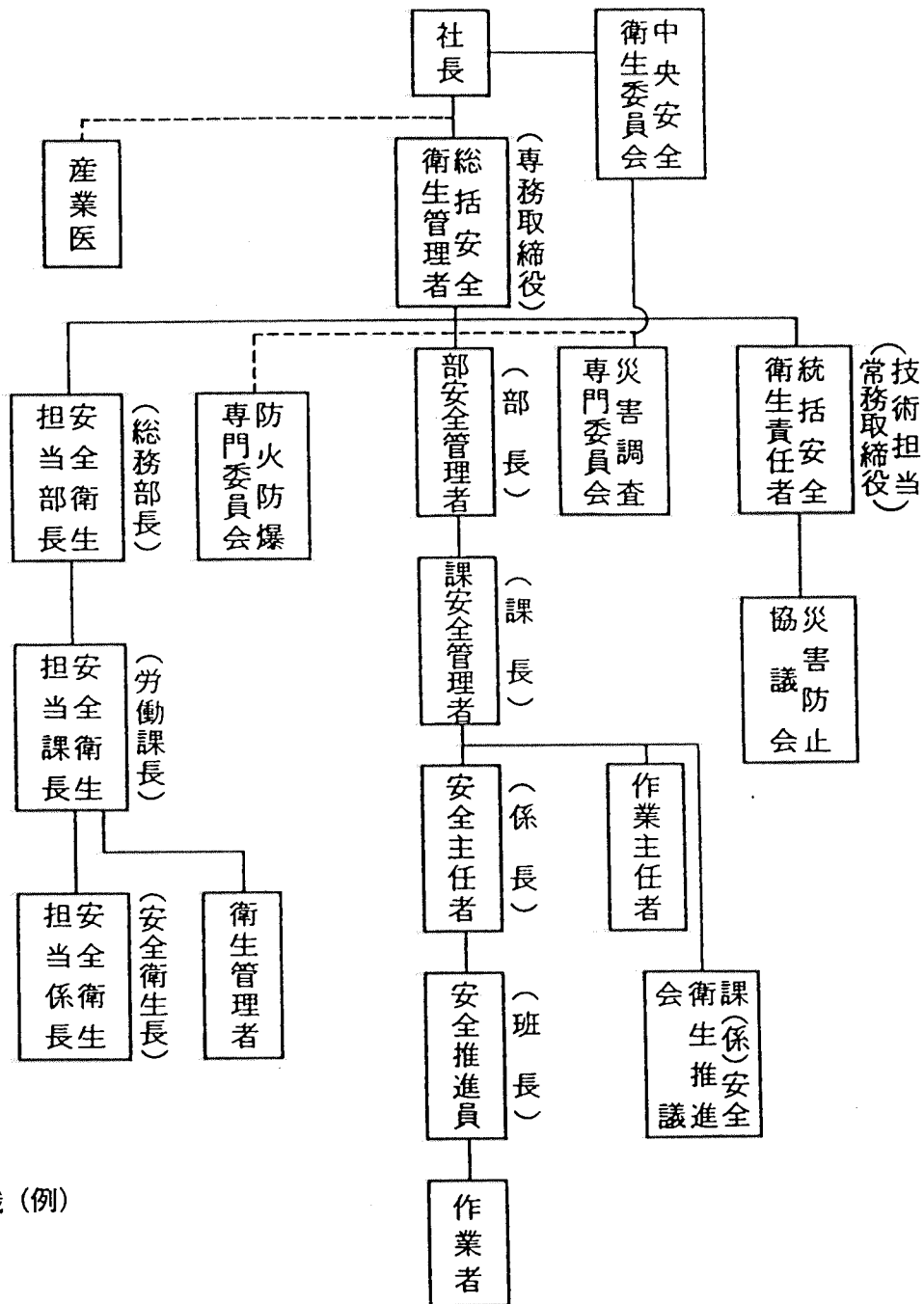


図4
ライン・スタッフ型
安安全衛生管理組織 (例)

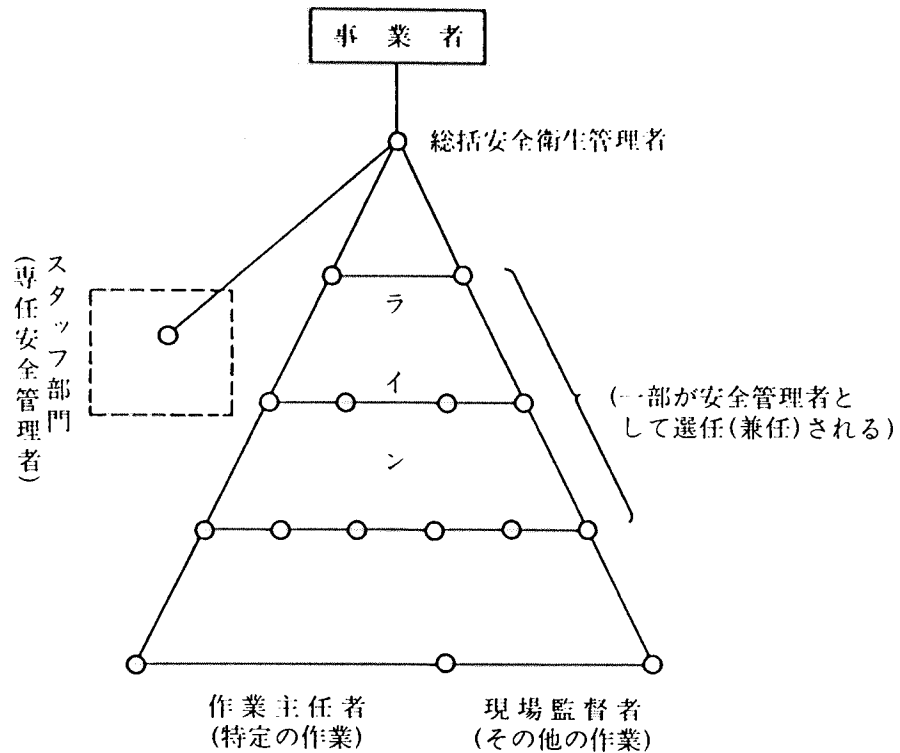


図5 法定化された安全衛生管理組織

づけたこと。

図5は、法定化された安全衛生管理組織を示す。

(1) 統括安全衛生管理者制度

その名前が示すとおり、当該事業場における安全衛生管理を取りしきる人である。それでは、どういう人がこのポストに就くべきかということであるが、これについて労働安全衛生法は、「総括安全衛生管理者は、当該事業場において、事業の実施を統括管理する者をもって充てなければならない」と規定している。すなわち「生産ラインのトップに立つ者をして安全衛生管理組織を指揮させよ」といっているのである。生産活動と安全衛生管理との一体的運営が期待されていることのあらわれである。

同法は、統括安全衛生管理者の職務についても具体的な規定を設けている。統括安全衛生管理者は、安全管理者、衛生管理者などに補佐され、また、ライン各級の管理、監督者の協力を得てその職務を行うこととなるが、次の2つについては直接これを実施しなければならない。

- 1) 安全管理者または衛生管理者を指揮すること

このことは、安全管理者、衛生管理者にすべてを任せることはできないということの意味している。安全管理者や衛生管理者がその職務を遂行しているかどうかを確認し、必要な助言、指導を行うことを忘れてはならない。

2) 安全衛生管理業務を統括管理すること

この意味は2つある。第1は、安全衛生管理計画、安全規定などの案の作成は、安全管理者などに任せてもよいが、それを最終的に決定することは、総括安全衛生管理者直接の所掌事項であるということである。

第2は、計画、規定などを決定した後もラインやスタッフ部門にすべてを任せるというのではなく、みずからも現場を廻り、あるいはライン各級の管理、監督者やスタッフ部門の人たちからの報告によって、それらの実施状況と把握し、必要な指導、助言を行わなければならないということである。このため統括安全衛生管理者は、ライン各級の管理、監督者やスタッフ部門の人たちとの間ちつねによきコミュニケーションを保つことを忘れてはならない。