

## シンポジウム4

## 中小企業と産業保健

菊池 昭

安全衛生のバトン研究会

(平成16年1月30日受付)

**要旨：**目的：中小企業における産業保健活動を支援するに当たり、中小企業の現状、特性を明らかにし、対応のポイントを探るものである。

## 1. 経営と安全衛生

- 1) 企業の価値観は存続性、収益性にある。
- 2) 一方、企業は社会性（安全衛生、環境等）にも理解を持っている。
- 3) 好況時は社会性が高まる一方、不況時には法的水準以下に低下する恐れがある。

## 2. 中小企業と安全衛生

- 1) 安全は認識されやすいが、衛生は知識及び実施体制の不備を背景として認識が低い。
- 2) 健康障害は管理手法の不十分、発生形態の漸進性により認識されにくい。

## 3. 具体的問題点

- 1) 事業者の理解不足
- 2) 不況の影響
- 3) 管理体制の未整備
- 4) 情報の不足

## 4. 対応策

- 1) 事業者教育の推進

事業者を対象とした研修会を労基署等のバックアップを受け実施する必要がある。

- 2) 安全衛生推進者へのサポート

情報提供、研修実施等のサポートが必要。

- 3) 安全衛生指導の実施

地域産業保健センター等を中心とした安全衛生指導や協力が必要である。

- 4) 作業環境測定、特殊健康診断等への援助

あくまでも低価格で実施できるよう協力が必要である。

- 5) 労働衛生教育の5段階

実行レベルを目標とする労働衛生教育を実施すべきである。

## 5. 産業保健への期待

産業保健を理解させ、サポートを目指す。

(日職災医誌, 52 : 149—152, 2004)

## 1. 経営と安全衛生

産業保健あるいは職域保健は事業場における労働衛生管理活動を意味するものであるが、産業保健に対する支援活動を行うためには産業保健及び企業活動を理解しておく必要がある。なぜならば産業保健はあくまでも企業内で行う労働衛生管理活動であり、そのためには企業経営に対する理解が必要である。

- 1) 企業の価値観は存続性、収益性にある。

本来、産業保健は企業を主体として行う活動であるか

ら、その活動は企業が持つ価値観の中で進められる。企業活動は当然、自企業が存続することが前提であり、企業が消滅すれば産業保健活動も消滅するのである。そして企業が存続するための基本的条件は収益性を確保することである。そして企業が妥当な収益を上げ、少しずつ発展していけば企業は存続が可能である。しかし企業が新しい方向を見失い発展を止めたとき、企業の存続性は危機に陥る。企業活動は生き物なのである。

- 2) 一方、企業は社会性（安全衛生、環境等）にも理解を持っている。

企業の価値観は経済性のみでは社会的存在が不可能になる。企業活動は社会に対する寄与があってはじめて存在価値を持つのである。すなわち企業の社会性は企業存続の基本条件の一つであり、大企業のみでなく、中小企業も社会的価値観を持っているのである。

3) 好況時は社会性が高まる一方、不況時には法的要求水準以下に低下する恐れがある。

これに歯止めを掛けるのが、安全衛生法規である。

企業経営は経営者の経営ポリシーにより大きく左右される。したがって経営者に高いポリシーがあれば企業の社会性は高まり、法規が要求する水準以上のレベルを発揮することも決して少なくない。経営者には本来、経済性と社会性を両立させる要望を持っているのである。しかしながら現在のような不況の時代になると、この二つを両立させることは大きな困難を伴ってくる。したがってこのような条件下では企業の根本的価値観である経済性（収益性）が優先され、社会性は低下していくのである。企業経営に危機感が持たれる時は、企業存続のためには経済性に力を入れざるを得ず、そのためには社会性は後回しになってくる。特に中小企業においては経済性に十分な余力がないため、どうしても安全衛生、福利厚生等の社会的部分が弱体化しているのであり、これが大企業と中小企業との格差となって現れてくる。

したがって企業の経済性優先が続いたとき企業の社会性は極端に低下する恐れがでてくる。安全衛生や労働条件関連法規はこのような社会性の低下に対して一定の歯止めを掛ける意味でも重要な位置付けにある。

#### 4) 企業が持つ安全配慮義務

また、法規以外の安全衛生面の低下を防ぐ要因として、企業に要求される安全（健康）配慮義務が理解されてきたことも大きな意味を持っている。図1は企業が持つ安全配慮義務を表したものである。

##### ①法令の遵守

労働安全衛生関連法規は企業がなすべき安全衛生管理の最低基準を定めたものであり、これに反すれば罰則の対象となる。すなわち安全配慮義務の根底は企業における法の遵守である。

##### ②通達・告示・指導の遵守

行政機関からは法ばかりでなく、これら多くのものが示されるが、これらの違反行為には罰則はない。しかしながら安全配慮義務ではこれらの遵守も対象となっている。

##### ③社内規則、基準類の遵守

安全配慮義務は行政機関から示されたものの遵守のみではない。社内で定められた安全衛生規則、就業規則を守り、守らせることも安全配慮義務に含まれる。

##### ④日常活動における危険回避義務

経営者、管理監督者から労働者に対し業務を指示命令したとき、部下の行動から労働災害が想定予見されたとき、

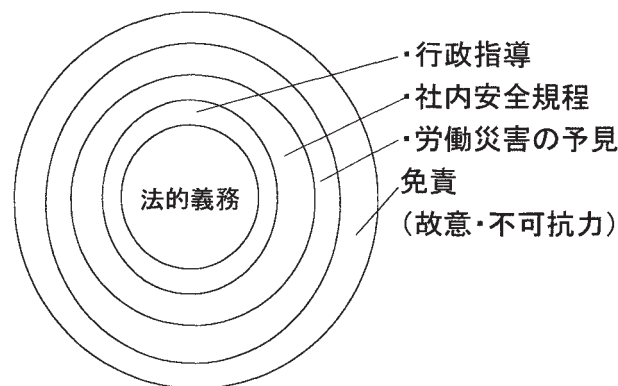


図1 安全配慮義務の範囲

きに、その危険から労働者に危険回避させることは安全配慮義務に含まれる企業責任である。「自衛隊八戸駐屯隊事件」に対し昭和50年2月に最高裁が示した判例は、企業が持つ安全配慮義務を明確に示したものであり、損害賠償請求に対する企業の責任の所在を示している。

##### ⑤免責事項（労働者の故意、または不可効力）

以上のように企業活動におけるほとんどの労働災害要因は安全配慮義務の範囲に属するが例外事項として労働者の故意による危険行為、及び企業とし予想し得ないような不可効力による危険は安全配慮の対象にはなっていない。しかしながら実際にはほとんどの企業活動は安全配慮義務から逃れることはできない。

##### 5) 産業保健活動の当事者

産業保健活動は企業の安全配慮義務をベースとする事業者による自主的活動であり、その当事者はあくまでも事業者である。したがって産業保健に対する支援活動は法的違反事項に対する命令・勧告・指導を行う基準行政機関以外では事業者の自主的活動をサポートするものである。そのためには事業者に必要な情報を提供するとともに、事業者が行う産業保健活動に協力しなければならない。

## 2. 中小企業と安全衛生

次に中小企業における産業保健（安全衛生）の特徴を考えてみたい。

1) 安全は目に見えるため認識されやすいが、衛生管理は作業環境測定、特殊健康診断、労働衛生工学的知識及び実施体制の不備を背景として認識が低い。

安全問題はいわゆる事故として明確な形を取るため、中小企業の事業者にも認識されやすいが、産業保健に関しては管理状態を把握するための手法が作業環境測定、健康診断、あるいは労働衛生工学的的手法等、専門的知識が要求され、更に担当者や組織が十分なマンパワーを持っていないことにより、中小企業の事業者からは認識されにくい。

2) 怪我は突発的に発生するため意識されるが、健康

障害は管理手法が不十分であり、その発生形態も漸進性があるため認識されにくく、かなり悪化した状態で発見される場合も少なくない。

すなわち業務上疾患は潜在化しやすい。

産業保健に関する業務上疾患は発生形態に漸進性を持つこと、及びそのためそれらの疾患が顕在化したときにはかなり進行した状況になっている場合も多く、それ故に手を引いてしまう傾向も見られる。したがってこの点に産業保健に関する外部からの支援活動の意義がある。

### 3. 具体的問題点

以上の問題点を検証すると次のような事実が浮かび上がってくる。

#### 1) 事業者の理解不足

一般的に中小企業の事業者は大企業と比べて安全衛生に対する認識は低い傾向にある。その理由は中小企業では災害発生率が高いにも関わらず、労働災害を眼にすることが少ないことにも関係している。平成14年における災害度数率を規模別に比較してみると<sup>1)</sup>、従業員数1,000名以上の規模の事業場では度数率が0.42であるのに対し、500人以上1,000人未満では0.93、300～499人では1.94、そして100～299人では2.39と規模が小さくなるにつれ度数率は急速に高くなっている。すなわち中小企業では大企業と比べて約6倍の災害発生率を見ているのである。それにもかかわらず中小企業において労働災害が意識されていない理由は従業員数が少ないことに起因している。度数率1.0はおおよそ500人の事業場で1年間に1件の休業災害の発生を意味しているから、5,000人規模の事業場では度数率0.4として年間約4件の災害が発生していることになる。ところが50人規模の中小企業では度数率が2.4と高いにもかかわらず年間0.24件、10人規模に至っては0.05件、すなわち20年に1件しか発生しないことになる。発生率が高くとも実際の災害に出会う確率は大企業よりも低いのである。

業務上疾患となると更に潜在しやすい。業務上疾患が認定されるケースは少ないばかりでなく、特殊健康診断、作業環境測定の不備により、表面化することが少ないため、より認識が低くなっている。

#### 2) 不況の影響

近年の不況は中小企業における産業保健の低迷に更に追い打ちをかけている。労働災害の防止を設備対策よりも人の注意力に依存する傾向が強い安全管理では、事業者及び労働者の安全意識によりある程度は効果が求められる。しかしながら健康障害要因の把握自体に専門知識、人的努力、費用を要する産業保健にはより潜在化する実態となっている。しかしながらこのような問題が顕在化したとき中小企業には存続に関わる大きなダメージを与えるのである。

#### 3) 管理体制の未整備

中小企業においては法で示されている衛生管理者、作業主任者等の資格者、安全衛生委員会等の安全衛生管理体制が弱体であり、更に50人未満の事業場に至ってはわずかに安全衛生推進者を指名する程度でほとんど機能していない。場合によっては中小企業では産業保健（労働衛生管理）そのものが存在しないこともあるのである。

#### 4) 情報の不足

現在安全衛生に関する各種研修会、書籍・雑誌等はいくつものものがあるにもかかわらず、関与する人員の不足、費用的制約に加えて中小企業では認識の不足も相まってそれらの情報に接する機会が非常に少ない。わずかに労働基準監督署が主催する研修に消極的な形で参加する程度である。したがって中小企業では必要な産業保健情報が明らかに不足しており、情報を集める姿勢も十分ではない。

### 4. 対応策

#### 1) 事業者教育の推進

産業保健の当事者が事業者にある以上、事業者が産業保健を十分認識しない限り、外部からの支援のみでは十分な効果は期待できない。重要なことはまず事業者を対象とした安全衛生管理に関する各種研修会を開催し事業者の認識を変えていくことである。ところが中小企業の事業者はこのような研修に対し、積極的な姿勢を示さない場合が多い。したがって費用的に負担にならないような配慮をするばかりでなく、いかにして研修の場に来させるかが大きな課題となる。そのためには研修に対する労基署のバックアップが特に重要と思われる。

#### 2) 安全衛生推進者へのサポート

50人以上の事業場には衛生管理者、安全衛生委員会等の法規制があるが、50人未満の事業場には安全衛生推進者のみが決められているが、形式的に選任している場合も多く、その機能も十分に発揮されているとは言い難い。この背景には中小企業における人材不足及び産業保健に対する企業の消極的な姿勢が上げられる。したがって事業場内の担当者である安全衛生推進者に対し、必要な情報の提供、実務研修を積極的に進める必要がある。また、安全衛生推進者が機能できるよう職場で指導力を発揮できる立場の管理監督者を任命させ、その活動をサポートすることも重要な課題である。

#### 3) 安全衛生指導の実施

産業保健活動が十分に定着していない事業場に対しては、地域産業保健センター等を中心として専門家による実務的指導が重要である。しかしながらこのような活動は中小企業の事業者から歓迎されるとは限らない。前述のように事業者に対する安全衛生研修の場を通して事業者に正しい理解をさせることによる受け入れる土壌を作ることが前提である。

特に中小企業に対する産業保健指導は理想的な形で



うことは早計である。産業保健はあくまでも事業者主体で進める企業活動であることを理解した上で、その指導内容は企業の現状、体力を十分考慮した上で行うことが重要である。

特に産業保健に関する領域は医学のみでなく、衛生工学、化学物質管理、人間工学等広域に及び、それに経済的、管理的知識を加えたものであるから、総合的な立場から指導を進めなければ理解は得られない。

#### 4) 作業環境測定、特殊健康診断等への援助

産業保健を進めるためには健康診断、作業環境測定の実施は不可欠な要素である。これらは法的実施事項であるにもかかわらず、実施状況は十分ではない。そのためには経済的を含め、健康診断、作業環境測定の実施に対する支援も要望される。しかし、現実にはこれらの実施や事後措置には多くの問題が潜在するので、実状を踏まえた上で慎重に実施する必要がある。

#### 5) 労働衛生教育

結局、事業場における産業保健活動への支援には、労働衛生教育が重要な位置を占める。しかしながら、現状の労働衛生教育は知識教育が中心であり、職場の中の産業保健行動に結びつく技能教育になっていないのが実状である。表1は労働衛生教育のレベルを示したものである<sup>2)</sup>。

##### ①レベル1 (実施)

労働衛生教育が実施されている段階である。この段階は教育の基本レベルであるが、受講者の態度は受動的である。教育の実施と実際の行動とは大きな開きがある。

##### ②レベル2 (知識)

労働衛生教育により必要な労働衛生知識がある程度理解された段階である。受講者は「理解できた」と感じる部分である。労働衛生教育では最低限、このレベルを狙うべきであり、通り一遍のことを一方的に語るだけではこのレベルに達することはできない。レベル2に達するためのキーワードは、教育のプログラム、カリキュラム、教材、トレーナーの技術等である。

##### ③レベル3 (技能)

頭の中で理解していてもそれを実行する技能がなければ、実行にまでは至らない。そのためには一方的な教育ではなく、技能教育、すなわち訓練が必要である。例えば防じんマスクの着用に当たってはフィッティングテストによる気密性の確認を、騒音防止用の耳栓着用では耳

表1 安全衛生教育の5段階

レベル	定義	状態	キーワード
レベル1	実施	習っている	基本 (義務)
レベル2	知識	知っている	教育方法
レベル3	技能	できる	訓練
レベル4	実行	やっている	指導
レベル5	定着	継続的にやっている	フォロー教育

孔の拡張による密着性の確認等を体験させることが必要である。

##### ④レベル4 (実行)

この段階に至り、正しい保健行動は実現できるのだが、それだけにもっとも困難な段階である。キーワードはあくまでも指導であり、管理監督者により正しい行動を実行するまで厳しく指導しなければならない。しかしいったん、実行に至ってもそのままでは正しい行動は消滅してしまう。

##### ⑤レベル5 (定着)

正しい保健行動が自主的に行われている理想的な状態である。この段階に至らせるためには職場の中で労働衛生教育に関するフォロー教育が常に行われていることが条件である。教育は一過性であってはならないのである。

## 5. 産業保健への期待

中小企業はピラミッド構造の中におかれ、多くの制約を受けていることは事実であるが、その中でも高いポリシーを持って安全衛生を推進しながら、高い企業実績を上げている企業も決して少なくない。このような企業を紹介し、産業保健が企業経営に重要であることを積極的に知らせるべきである。産業保健の支援活動は積極的なサポートと、活動のノウハウを広めることである。

## 文 献

- 1) 厚生労働省労働基準局：安全の指標。東京、中央労働災害防止協会 p23, 2003.
- 2) 菊池 昭：経営に活かす安全衛生マネジメント。東京、中央労働災害防止協会 p98—102, 2002.

別刷請求先 〒143-0025 大田区南馬込1-26-10 (自宅)  
菊池 昭

## Reprint request:

1-26-10, Minamimagome, Oota-ku, Tokyo, 143-0025 Japan