

企業経営リスクとしての産業衛生を考える

安福 慎一

新日本製鐵株式会社人事・労政部 部長、安全推進部 部長

1. はじめに

産業衛生の分野で40年、前半は大学で産業衛生の人材育成に当たる者、後半は企業で産業衛生を実践する者として過ごしてきた。時代は、ほぼ労働安全衛生法の施行と重なっている。「企業経営リスクとしての産業衛生」は、私が経験したこの間でも随分考え方が変わったように思っている。感じていることを述べてみたい。

2. 「労働安全衛生法」(昭和47年)の施行と衛生管理者 ~法令遵守の専門家~

労働安全衛生法は、昭和47年(1972年)に施行されている。労働基準法の第5章が分離したもので、その第5章安全及び衛生の第42条には、「労働者の安全及び衛生に関しては、労働安全衛生法の定めるところによる」とあり、「第43条から第55条まで削除」とある。一方、労働安全衛生法は第123条まであり、さらに今日まで改正が繰り返されて条項は増え続けている。

施行前後には、専門性を十分に持った衛生管理者や産業医の育成を目的とした大学が設立され、企業も人材の配置を行ってきた。これらの専門家は、専門知識の習得の他に、法の理解の習得も求められた。法令遵守の使命と専門知識を駆使した産業衛生施策を実行するという、両方の知識を生かした業務遂行により企業経営のリスクを回避する役割を果たしてきた。今も重要な業務であることに変わりはない。一方、企業が自主的に取り組む仕組みとして労働安全衛生マネジメントシステムの導入が定着しつつある。経営トップの姿勢も重要であるが、経営をサポートする専門家の存在が施策の成否を左右する。法令遵守も当然であるが、専門家としてすべき業務も多くある。

3. 作業環境測定法(昭和50年)と作業環境測定士 ~企業が必要とする専門家~

作業環境測定法は、適正な作業環境測定を確保するという目的で昭和50年(1975年)に施行された。作業環境測定士という専門知識を持った資格者が誕生、同時に測定に必要な作業環境の分析機器が企業内に準備され、結果に基づく改善を進める仕掛けが作られた。作業環境測定士が、当時の現場第一線の衛生管理者等にどう評価されたか良く分からないが、労働衛生の専

門家を育てる大学にあっては、専門知識・能力アップとして、是非持たせたかった専門性のある資格である。一方、健康管理、作業管理、作業環境管理と言われる「衛生管理の3つの柱」の業務が産業医、作業環境測定士と衛生管理者というそれぞれの資格者同士、どう連携して企業内で遂行していくのか不安はあったように思う。30数年経た今日、「自ら作業環境測定を実施する企業」は少ないという現実がある。本来、経営者が健康影響という経営リスクを回避するためにきちんと対応すべき課題のはずである。企業内の専門家の配置はどうあるべきか、課題を残している。

大きな成果もある。この法の趣旨である業環境測定の評価に基づいて作業環境改善を行う仕組みの定着で、難しいが今日の「リスクアセスメント」、「PDCA」という労働安全衛生マネジメントシステムの考え方を受け入れる素地になったことである。

4. 健康管理 ~生活習慣病、メンタルヘルス対策等の業務施策の企画管理者~

平成8年(1996年)に当時の厚生省「公衆衛生審議会」が、生活習慣に着目した生活習慣病という概念を導入した。従来の成人病は加齢による疾病の区分、生活習慣病は生活習慣による疾病の区分で考え方が大きく違う。企業の健康管理は、昭和50年代後半に進められた定年延長に併せた成人病の早期発見、早期治療の体制づくりから、食生活や運動習慣、休養、喫煙、飲酒など生活習慣の因子を予防する体制づくりへと施策の充実を図っている。生活習慣病の概念は、企業が必ずすべき職場の危険有害因子に関連する狭義の健康管理に、時間管理、要員配置等の人事労務管理に関連する一般疾病管理の強化も強く求め、さらに一部は個人の生活に触れた指導も必要になった。平成8年(1996年)の労働安全衛生法の改正では、脳疾患、心臓疾患、ストレス対策への強化が行われたが、平成22年4月の労働基準法の改正では、労災補償の対象に過重負荷による脳・心臓心疾患や心理的負荷による精神障害が独立して追加されることになった。生活習慣病対策は、国民的要請であり国を挙げてやるべき対策と企業がやるべき対策の境界は難しいし、加えて個人情報保護の関係も調整を求められる。取り組みは、さらに難しさを増すであろう。

5. まとめとして

平成22年12月の労働政策審議会安全衛生分科会の「今後の職場における安全衛生対策」には、「職場における自主的化学物質管理」や「職場における受動喫煙防止対策」、「職場におけるメンタルヘルス対策」が折り込まれた。今や企業の産業衛生は、「法令遵守」からこれを「経営リスク」として捉え、それを最小化するための経営施策としての自主的取り組みが求められている。その為の戦力として、優秀な労働衛生の専門家を必要としている。当学会は、企業の負託に応える専門化の育成の役割があると期待している。

