

## 厚生労働科学研究費補助金 分担研究報告書

### 安全衛生業務関係者向け社会調査結果の整理と分析

分担研究者 三柴 丈典 近畿大学法学部法律学科・教授

#### 研究要旨

過去2年間にわたる諸外国の関連法制度調査と専門家やステークホルダーへの聴き取り調査の成果を踏まえ、妥当性のある法政策提言を行うこと等を目的として、企業等で安全衛生業務に直接・間接に携わっている者を対象に、WEBによる社会調査を実施した。

その結果、以下のような事柄が判明した。

#### 1 回答者及び回答者所属先の属性

回答者を安全衛生業務関係者に絞ったところ、中高年代の男性の回答者が多かった。組織内での立場は、経営者、役員、人事・総務、ラインの管理職、経営企画職などの中枢ポストの回答者が65.4%を占めた。業種別では、製造業、卸売・小売業、建設業、医療・福祉、情報通信、公務の順で回答割合が高かった。また、所属先の企業規模（従業員数）では、99名以下で5割を超えており、中小企業関係者が、一般に認識されているよりも、少なくとも安全衛生法令には関心を持っている可能性が窺われた。

また、安全衛生に関心を持ちやすい業種や企業規模の反映等の特徴がみられることから、本調査の信頼性もある程度裏付けられた。

#### 2 法制度に関する一般的な知識と評価

「よく知っている」と「おおむね知っている」を合せて約5割に達し、その回答をした者は、現行の法制度について、おおむね、内容的には妥当だがより分かり易くする必要があると評価していることが窺われた。

#### 3 法改正の方向性

法制度の簡素化には賛成回答が多かったが、おそらくは改定によるデメリット 厳格化されたり、既存の秩序を変える必要が生じる可能性 を見通し、慎重な回答を選択する者も多かった。

安全衛生の実現方法を事業者の裁量に委ねる方向性については、反対はしないが、範囲を限定すべきと考える回答者が多かったと解される。

企業規模による罰金額の増減については、回答者の多くが、設計と執行に合理性とバランスが保たれる限り賛成する趣旨と解される。

安全衛生管理を怠った役員を国が強制的に解任させる制度の導入については、存外に賛成が多かった（38.4%）ことから、少なくとも、経営トップ層による積極的な関与が重要と考える回答者が多かったと察せられる。

中小企業等の場合、（当初から完全ではなくても、）段階的な法遵守を認める方向性については、概ね全ての企業規模関係者の回答で賛成が上回ったが、小規模事業と競争関係にあったり、小規模事業と足並みをそろえて法令遵守を図る必要があると解される中規模企業関係者に慎重な回答が多かった。段階的法制制度の適用に際しての審査を安全・衛生コンサルタント等の民間の専門家に委ねる方向性についても、同様の回答の傾向がみられた。

リスクアセスメントとその後の対応の一般的な義務づけ、発注者、設計者等のリスクメーカーの責任強化、建設工事の発注者による発注先の安全衛生条件の審査の義務づけのいずれについても、規制と運用に合理性とバランスが保たれる限り、反対はしない傾向が窺われた。

リスクアセスメントの推進を目的とする労使協議、事業者から労働者への関連情報の提供の義務づけ、労働者が知覚したリスクの事業者や行政への報告の義務づけについても、規制と運用に合理性とバランスが保たれる限り反対しない傾向が窺われた。

行政官に法の執行について広い裁量を与える方向性と、労災発生率が高い事業体に労災防止団体の関与を強化する方向性に関する質問への回答からは、行政による強制的関与よりは、労災防止団体によるソフトな関与を望む者が若干多い傾向が窺われたが、前者についても反対は約1割にとどまった。

#### 4 政策の方向性

安全管理者の国家資格化については、賛成と「どちらともいえない」が共に4割程度で拮抗したが、クロス検索の結果、法知識に詳しい者ほど必要性を認める傾向が窺われた。

企業のトップ層によるリーダーシップの推進策については、賛成が過半数に達したが、「どちらともいえない」が約3割いたため、この要素の重要性が関係者に十分に認識されていない可能性が窺われた。安全衛生の専門知識を持つ行政官の増員については、賛成と「どちらともいえない」が拮抗したことから、たとえ行政官に専門知識があっても、強制的関与は避けたいと考える者が多い実態が窺われた。

#### 5 中小企業支援策の方向性

中小企業者と安全衛生の専門家を繋ぐウェブ上の検索サイトの設置については、賛成がほぼ半数に達したが、「どちらともいえない」が約4割に上った。クロス検索の結果、

所属先の規模が小さい回答者ほど賛成しない傾向が示されたため、事業体の規模が小さくなるほど、安全衛生の実現に専門家の関与が必要となること自体への認識が不十分である可能性が窺われた。

中小企業によるリスクアセスメントの支援を目的としたウェブ上のツールの提供と人的支援体制の整備についても、賛成が半数を超えたが、「どちらともいえない」が35.8%に上った。クロス検索の結果、所属先の規模が小さい回答者は、押しなべて賛成しない傾向が示されたが、100～499名規模の回答者の約6割が賛成したことから、中小規模の事業体では、概ねリスクアセスメントの必要性自体が認識されていないが、100～499名規模の事業体では、比較的認識が進んでいる可能性が窺われた。

中小企業における安全衛生の今後の担い手については、上位回答が無償か廉価で利用できる公的機関であり、その次に、日常的に関わりが深い、必ずしも安全衛生の専門家とは限らない士業（社会保険労務士）が入った。

## 6 化学物質対策の相談先

所属先で化学物質を取り扱う作業があると回答した者に、所属先の従業員が化学物質にかかるリスクを感じた場合の相談先を尋ねたところ、おそらくは機密保持の必要性などもあり、基本的には内部で対処しようとするが、やむを得ない場合には、無償か廉価で利用でき、機密が守られ易い公的機関を頼ろうとする傾向が窺われた。

## 7 安全衛生文化醸成策の要点

本調査のうち最重要項目である。結論的に、回答者のコンセンサスは以下の通りと察せられる。

すなわち、安全衛生文化の醸成に最も寄与するのは、明確な方針であり、それが法制度化され、違反には制裁が下される条件が必要である。ここでいう明確な方針には、リスクアセスメントの一般的な義務づけも含まれる。他方で、日本の既成の文化に根差した運動や教育の推進も必要である。経営トップ層に安全衛生教育を行うことや、組織内の安全・衛生担当者らに職務に必要な権限や知識の獲得機会を与えることも重要な意味を持つ。ISOによる安全衛生マネジメント規格の策定も、産業の国際化を背景に、一定の圧力となるだろう、と。

## 8 安全衛生の民間人材の活用の可能性

アメリカのSGE（Special Government Employee：特別政府職員）制度に倣い、政府が民間企業に雇用されている有能な安全衛生人材に対して、他社の安全衛生管理の状況を調査し、必要に応じてアドバイスを与える公的な職務を委嘱したら、自社の費用負担となっても進んで派遣に応じるか否かを尋ねたところ、「派遣する」が全体で23.8%に上り、10～49名規模に所属する回答者でも23.0%が「派遣する」と回答した。

よって、実際に制度が実施されれば、大手企業のみならず、派遣に応じるところは多いと察せられる。

## A.研究目的

過去2年間にわたる諸外国の関連法制度調査及び専門家やステークホルダーへの聴き取り調査の成果を踏まえ、妥当性のある法政策提言を行うこと。

その目的に必要な限りで、日本の事業体における安全衛生の実情や関係者の意識を明らかにすること。

## B.研究方法

過去2年間にわたる諸外国の関連法制度調査及び専門家やステークホルダーへの聴き取り調査の成果を踏まえ、諸外国にあって日本にないか不十分な法政策、日本の法政策の背景にある文化などを意識しつつ、報告者が日本の法政策への暫定的な示唆を列挙した。

その示唆が日本で妥当性を持つかを調べるため、専門家とステークホルダー（企業関係者、安全衛生に関する研究者、元労働基準監督官ら）が参画する研究会（略称：リスクアセスメント法政策研究会）を開催して意見を求めたうえで、「今後の労働安全衛生法政策に関する企業（団体）調査」と題する質問票のドラフトを主任研究者が作成し、再度、研究会委員への意見聴取を経て、大問31から成る最終案を完成させた。

WEBによる社会調査（電子調査）を専門に行う民間業者（ネオ・マーケティング社 <<http://www.neo-m.jp/>>）を選定し、WEB上で回答可能な質問画面の作成、調査、単純集計、クロス集計等を依頼した。調査対象

者は、(i)当該業者と関係を持つモニター（業者の公表では200万人強）の中で、企業等の事業体で安全衛生業務に直接又は間接に携わっている者とした。委託前に実施した出現率調査により500サンプル以上の回収が見込まれていたところ、実際にも500サンプルを得ることができた。また、WEB上での個人向けの匿名調査としたことで、率直な回答を導けたと解される。

民間業者によるWEBを活用した社会調査の信頼性については、日本労働政策研究・研修機構による詳しい調査結果が公表されている（日本労働政策研究・研修機構「インターネット調査は社会調査に利用できるか 実験調査による検証結果」労働政策研究報告書No.17（執筆担当：本多則恵、本川明）（2005年））。これによれば、回答者がインターネット愛用者であること、業者が回答調整（全て同じ番号を選択をした回答の排除等）を行うことなどによるバイアスが生じ得るが、回答者の属性が他の信頼できる調査と共通していること等を確認する限り、一定の信頼性は認められるという。そこで、本調査でも、最初に回答者の属性（性別、年齢、住所、職業、業種、所属先での部署や立場、所属先の規模）を尋ね、その回答の傾向から、信頼性を測ることとした。

## C.研究結果

### 1 回答者及び回答者所属先の属性

（Q1～2関係）

調査の内容が日本の安全衛生法政策に関する事柄であり、回答に一定の知識や経験を必要とするため、国内に在住する20才以上の成人の有職者であって、所属先で安全衛生業務に直接又は間接に関わっている者（以下、「安全衛生業務関係者」という）を対象とした（最初に設定したスクリーニングのための設問において、属性がそれ以外と回答した者を除外した）。

その結果、男性割合が多く、年代は40～50代で65%を占め、30代と60代がほぼ15%ずつとなった。

回答者の住所は、上位9個の順位は埼玉と愛知の割合が逆転していた以外は都道府県別の人口と共通していたので、ほぼ実際の人口構成を反映していると解される。

同じく職業を見ると、やはり正規が多く、非正規は僅少だったが、会社経営者・役員と個人事業主も比較的多かった。

同じく業種を見ると、一定の特徴がみられる。すなわち、総務省「平成27年国勢調査の結果」によれば、業種別の就業者割合は、農林業3.7%、建設業7.6%、製造業15.7%、運輸・郵便業5.2%、卸売業・小売業5.2%、宿泊・飲食サービス業5.6%、医療・福祉12.2%、その他（電気・ガス・水道・熱供給、教育・学術研究、公務、不動産などを含む）27.0%などとなっているところ、本調査の回答者の場合、製造業（21.2%）、建設業（10.4%）、卸売・小売業（13.6%）、医療・福祉（9.2%）の割合が大きかった。情報通信業（5.2%）と公務（5.0%）も比較的多かった。災害疾病リスク、災害疾病への関心度などの反映と解される。

所属する組織の中での所属や立場を見ると、安全衛生担当職は比較的少なく（5.4%）、経営者、役員、人事・総務、ラインの管理職、経営企画職などの中枢ポストが65.4%を占めた。正規社員の回答者の所属先の従業員数を見ると、比較的、中小規模が多かったため、大企業の経営者、役員、経営企画職などの中枢はさほど多くなかったと察せられるが、一定割合は含まれていたと思われる。他方、一般職も3割弱（26.8%）は含まれていた。

所属先の従業員数は、正規社員の場合、1000名以上が22.4%で2番目に多かったが、9名以下が31.4%で最も多く、40名以下では43.6%、99名以下になると52.8%に達した。これは、中小企業関係者が、一般に認識されているよりも、少なくとも安全衛生法令には関心を持っていることの現れと察せられる。

以上の属性に関する調査結果には、他の信頼できる調査結果との共通性、安全衛生に関心を持ちやすい業種や企業規模の反映等の特徴がみられるため、本調査には一定の信頼性が認められよう。

2 法制度に関する一般的な知識と評価（Q5～7関係）

回答者を安全衛生業務関係者に絞ったこともあり、「よく知っている」と「おおむね知っている」を合せて約5割（47.6%）に上った。「業務に関する部分の一部は知っている」も含めると、約8割（81%）に達したが、約2割が、安全衛生業務関係者でありながら、「ほとんど」又は「全く知らない」と回答したことも看過できない。

このうち、「よく知っている」と「おおむ

ね知っている」との回答者に、今の安衛法制度全体の厳しさを問うたところ、「おおむね妥当」が8割（80.3%）に達した。分かり易さを問うたところ、約7割が「分かり難い面もあるが、解説などと合わせてみれば活用はできる」と回答し、「分かり易く、現場での運用にも活かし易い」との回答も約2割（20.2%）あった。

よって、内容は妥当だが、より分かり易くする必要があると感じている者が多いことが窺われた。

### 3 法改正の方向性（Q8～21関係）

安衛法の定めの内容や体系を簡素化する方向性（Q8関係）については、賛成が5割を超えたが（56.2%）、「どちらともいえない」も3割以上（32.4%）に上った。現在の法規定が、関係者間の調整のうえでできあがったものであること、大幅に改定し、簡素化すれば、より厳格化されたり、却って不合理な規定となる可能性があること、現在の仕組みや秩序を変える必要が生じる可能性があること等を念頭に置いた回答と察せられる。

安全衛生の実現方法を事業者の裁量に委ねる方向性（Q9関係）については、反対は少なかったが（12.2%）賛成・「どちらともいえない」共に4割程度（賛成：43.4%、「どちらともいえない」：37.2%）となった。反対はしないが、たとえその方向性をとる場合にも、範囲を限定すべきと考える回答者が多かったものと察せられる。

企業規模による罰金額の増減（Q10関係）については、反対は少なく（14.0%）、「どちらともいえない」（35.2%）と比べても、賛成が8ポイントほど多かった（4

3.2%）ので、やはり、回答者の多くは、設計と執行に合理性とバランスが保たれる限り賛成する趣旨と解される。

イギリス（UK）では採用されている、安全衛生管理を怠った役員を国が強制的に解任させる制度の導入（Q11）については、「どちらともいえない」が多かったが（41.4%）存外に賛成が多く（38.4%）反対は13.0%にとどまった。やはり、経営トップ層による積極的な関与が重要だと考える回答者が多かったと察せられる。

Q12と13では、中小企業等の場合、法令を当初から完全に遵守し難い現実を踏まえ、法令遵守と安全衛生の実現を志向する限り、段階的な遵守を認める方向性について質した。その方向性自体について反対は少なく（16.2%）賛成と「どちらともいえない」が拮抗した（賛成：38.2%、「どちらともいえない」：37.2%）回答者の所属先の規模（従業員数）とのクロス集計の結果、概ね全ての規模で賛成が上回っていたが、50～99名と599～999名規模では、「どちらともいえない」が、賛成を若干上回った。この規模の事業体は、小規模事業も競争相手になり得る中で競争条件を不平等にすることや、傘下にある小規模事業体との統一的な法令遵守が困難になること等を懸念している可能性がある。適用除外を求める事業体が法令遵守等を志向しているか否かの審査に労働安全・衛生コンサルタント等の民間の専門家を関与させる方策については、前問への回答とほぼ同様の傾向だったが、反対が若干少なかった（11.2%）。

職場で取り扱う機械、化学物質のほか、建設工事にかかるリスクアセスメントとその

後の対応を一般的に義務付けること（Q 1 4 関係）については、賛成が約5割（50.4%）に達した。発注者、設計者等のリスクメーカーの責任強化（Q 1 5 関係）についても、賛成が46.2%に達した。リスクメーカーからユーザー等へのリスク情報の伝達義務を課すこと（Q 1 6 関係）、建設工事の発注者に発注先が法定の安全衛生要件を充たしているかを審査する義務を課すこと（Q 1 7 関係）についても、賛成が多かった（リスク情報の伝達義務：48.8%、発注者による審査義務：50.6%）。Q 1 4 からQ 1 7 のいずれについても、反対は一ケタにとどまっており、規制と運用に合理性とバランスが保たれる限り、反対しない傾向が窺われた。

事業者によるリスクアセスメントを推進するための施策として、イギリスでは採用されている、リスクアセスメントに関する労使協議と労働者へのリスク関連情報の提供の義務づけ（Q 1 8 関係）、労働者を対象とする職場のリスクの事業者や監督機関への報告の義務づけ（Q 1 9 関係）については、いずれも反対は一ケタで、賛成が4割強、「どちらともいえない」が4割弱だった。やはり、規制と運用に合理性とバランスが保たれる限り反対しない傾向が窺われた。

Q 2 0 と 2 1 では、行政や関係団体の介入の方法について質した。安全衛生の専門性を持つ行政官に、法の執行について広い裁量を与える方向性（Q 2 0 関係）については、反対は少なかったが（10.2%）賛成、「どちらともいえない」共に4割前後（賛成：38.6%、「どちらともいえない」：41.8%）だった。労災発生率が高い事業体に労災防止団体の関与を強化する方向性

（Q 2 1）については、賛成が5割近く（49.0%）に上った。行政による強制的関与よりは、労災防止団体によるソフトな関与を望む者が若干多い傾向が窺われるが、前者についても反対は10.2%にとどまったことに留意する必要がある。

#### 4 政策の方向性（Q 2 2 ~ 2 6 関係）

研究会の委員からも、度々必要性が指摘された安全管理者の国家資格化（Q 2 2 関係）については、賛成と「どちらともいえない」が共に4割前後で拮抗した（賛成：39.4%、「どちらともいえない」：42.4%）。ただし、法知識に関する質問（Q 5）に対して「よく知っている」が「おおむね知っている」と回答した者の、賛成割合が高かった（「よく知っている」と回答した者の賛成割合：45.1%、「おおむね知っている」と回答した者の賛成割合：43.7%）。逆に、「ほとんど知らない」「全く知らない」と回答した者の賛成割合は、それぞれ36.1%と13.0%だったので、安全衛生（法）に詳しい者ほど、その専門性を高く評価し、国家資格化の必要性を認める傾向にあると解される。

企業のトップ層によるリーダーシップの推進策（Q 2 3 関係）については、賛成が過半数（55.4%）に達した。疑問なのは、31.0%が「どちらともいえない」と回答したことである。企業のトップ層によるリーダーシップは、公共政策で推進すべきものではないとの考えに立っている可能性もあるが、この要素が安全衛生の実現にとって重要であることを認識していない可能性もある。

安全衛生に関する専門知識を持つ行政官

の増員（Q 2 4 関係）については、賛成と「どちらともいえない」が拮抗した（賛成：30.4%、「どちらともいえない」：38.0%）。Q 2 0 への回答と同じ傾向であることから、やはり、たとえ行政官に専門知識があっても、強制的関与を避けたいと考える者が多いことが窺われる。

## 5 中小企業支援策の方向性（Q 2 5 ~ 2 6、3 0 関係）

中小企業者と安全衛生の専門家を繋ぐウェブ上の検索サイトの設置（Q 2 5 関係）については、賛成がほぼ半数（46.4%）に達し、反対は5.4%にとどまったが、「どちらともいえない」が約4割（39.0%）に上った。回答者の所属先の規模（従業員数）とのクロス集計の結果、規模が小さいところほど「どちらともいえない」の回答割合が上がる傾向がみられたため、規模が小さいところほど、安全衛生の実現に専門家の関与が必要となること自体への関係者の認識が不十分である可能性がある。

中小企業によるリスクアセスメントの支援を目的としたウェブ上のツールの提供と人的支援体制の整備（Q 2 6 関係）についても、賛成が約半数（50.4%）に達し、反対は5.6%にとどまったが、やはり、「どちらともいえない」が35.8%に上った。回答者の所属先の規模（従業員数）とのクロス集計の結果、やはり規模が小さいところでは、押しなべて「どちらともいえない」の回答割合が増える傾向がみられたが、100~400名規模では、その回答割合が24.7%にとどまっていた（賛成は約6割（59.6%）に達していた）。よって、中小規模の事業体では全般にリスクアセスメ

ントの必要性自体が認識されていない可能性があるが、100~400名規模の事業体では、比較的認識が進んでいる可能性がある。

中小企業における安全衛生の今後の担い手（Q 3 0 関係）については、1位が労災防止団体（39.4%）、2位が産業保健総合支援センター（30.4%）、3位が労働安全コンサルタント（27.4%）、4位には社会保険労務士（21.0%）が入った。（嘱託）産業医（15.2%）や労働衛生コンサルタント（20.2%）、産業保健サービスを行っている健診機関（18.2%）よりも、社会保険労務士の回答割合の方が高かった。要するに、上位は無償か廉価で利用できる公的機関であり、その次に、日常的に関わりが深い、必ずしも安全衛生の専門家とは限らない士業が入ったということになる。Q 3 で確認した通り、回答者に中小企業関係者が比較的多かったことから（所属先が99名以下の回答者が52.8%）、彼らの意見が大きく反映しているとする、彼らの安全衛生への関心や認識は依然として低いと解さざるを得ない。

## 6 化学物質対策の相談先（Q 2 7 ~ 2 8 関係）

まず、所属先での化学物質を取り扱う作業の有無を尋ねたところ（Q 2 7 関係）「ある」が約3割（31.0%）だった。その約3割の回答者に、所属先の従業員が化学物質にかかるリスクを感じた場合の相談先について複数回答可の前提で尋ねたところ（Q 2 8 関係）社内の専門家（衛生管理者、衛生推進者：34.8%、産業医：31.6%）と社内の専門部署（26.5%）が最も多く、

外部の専門家や専門機関との回答は比較的少なかった。もっとも、労災防止団体との回答が10.3%、行政が設けた窓口との回答が9.0%あったほか、行政機関との回答も16.1%あった。以上から、**おそらくは機密保持の必要性などもあり、基本的には内部で対処しようとするが、やむを得ない場合には、無償か廉価で利用でき、機密が守られやすい公的機関を頼ろうとする傾向が窺われた。**

## 7 安全衛生文化醸成策の要点（Q29）

本調査の中でも最重要項目である。

複数回答可の前提で、回答者の選択割合が最も高かった順に並べると、以下の通り。

1位「安全衛生法の体系や内容を分かり易くすること」(62.6%)

2位「リスクアセスメントよりも、ゼロ災運動やKYT（危険予知訓練）などの日本的な安全衛生活動の推進を図ること」(29.4%)

3位「安全衛生法の強制力を高め、違反を厳重に取り締まること」(28.8%)

4位「職場の全てのリスクについて、リスクアセスメントを義務づけること」(26.2%)

5位「一般労働者に対する安全衛生教育（特に、作業主任者への技能講習、雇入れ時教育、危険有害業務従事者への特別教育など）を強化すること」(20.4%)

6位「ISOなどの国際機関が安全衛生マネジメント規格を整備すること」(19.6%)

7位「企業（団体）のトップ層（総括安全衛生管理者など）に義務的な安全衛生教育

を実施すること」(18.4%)

8位「企業（団体）の安全衛生担当者（特に安全管理者や衛生管理者）の組織内での地位を上げ、十分な業務ができるだけの権限と責任を与えること」(17.6%)

9位「安全衛生に関する専門知識を持つ行政官（監督官など）を増員すること」(17.0%)

10位「安全衛生に関する一般市民向けの教育啓発を行うこと」(15.6%)

11位「ラインの管理職に対する安全衛生教育を強化すること」(14.4%)

12位「安全衛生に関する既存の国家資格を更新制にするなどして質を高めること」(13.2%)

13位「企業（団体）に安全衛生専任の役員を設置させること」(12.8%)

13位「労働組合がより熱心に安全衛生に取り組むようになること」(12.8%)

15位「関連法規を緩和して、監督官などの行政官が、企業（団体）の経営事情を踏まえた監督指導を行えるようにすること」(12.6%)

16位「初等教育（小学校など）のカリキュラムに安全衛生教育（特に体感教育）を導入すること」(12.2%)

17位「安全・衛生委員会に経営管理の権限を持つ役員を参加させ、審議結果を確実に反映させるなどして、実質的な機能を果たさせること」(11.8%)

18位「安全衛生に関する適切な専門機関（公的なものと民間のもの）を増やすこと」(11.2%)

19位「安全衛生について専門的な研究教育を行える大学を増やすこと」(9.6%)

20位「その他」(0.6%)

\*これに該当する件数は3件で、そのうち1件は、回答者の従事する業界には該当しない旨の回答だったため、残る2件を示せば、以下の通り。

「適正な工期、価格による工事の発注」  
(男性・56歳)

「企業の役員にもKYT等の教育を義務づける」(男性・61歳)

この結果から、以下の考え方が回答者のコンセンサスだと解される。

すなわち、安全衛生文化の醸成に最も寄与するのは、明確な方針であり、それが法制度化され、違反には制裁が下される条件が必要である。ここでいう明確な方針には、リスクアセスメントの一般的な義務づけも含まれる。他方で、日本の既成の文化に根差した運動や教育の推進も必要である。経営トップ層に安全衛生教育を行うことや、組織内の安全・衛生担当者らに職務に必要な権限や知識の獲得機会を与えることも重要な意味を持つ。ISOによる安全衛生マネジメント規格の策定も、産業の国際化を背景に、一定の圧力となるだろう。

## 8 安全衛生の民間人材の活用の可能性（Q31関係）

アメリカのSGE（Special Government Employee：特別政府職員）制度に倣い、政府が民間企業に雇用されている有能な安全衛生人材に対して、他社の安全衛生管理の状況を調査し、必要に応じてアドバイスを与える公的な職務を委嘱したら、自社の費用負担となっても進んで派遣に応じるか否かを尋ねたところ、「派遣する」が全体で23.8%に上った。所属先の規模（従業員数）とのクロス集計の結果からは、特に、100

0名以上では40.2%に上り、100～999名でも3割前後（100～499名：30.3%、500～999名：28.6%）に上った。存外だったのは、10～49名規模でも、23.0%が「派遣する」と回答したことである。

よって、実際に制度が実施されれば、大手企業を中心として、派遣に応じるところは多いと察せられる。

## D及びE.考察及び結論

本調査の結果判明したことからを整理すれば、以下の通り。

### 1 回答者及び回答者所属先の属性

回答者を安全衛生業務関係者に絞ったところ、中高年代の男性の回答者が多かった。組織内での立場は、経営者、役員、人事・総務、ラインの管理職、経営企画職などの中枢ポストの回答者が65.4%を占めた。業種別では、製造業、卸売・小売業、建設業、医療・福祉、情報通信、公務の順で回答割合が高かった。また、所属先の企業規模（従業員数）では、99名以下で5割を超えており、中小企業関係者が、一般に認識されているよりも、少なくとも安全衛生法令には関心を持っている可能性が窺われた。

また、安全衛生に関心を持ちやすい業種や企業規模の反映等の特徴がみられることから、本調査の信頼性もある程度裏付けられた。

### 2 法制度に関する一般的な知識と評価

「よく知っている」と「おおむね知っている」を合せて約5割に達し、その回答をした者は、現行の法制度について、おおむね、内容的には妥当だがより分かり易くする必要

があると評価していることが窺われた。

### 3 法改正の方向性

法制度の簡素化には賛成回答が多かったが、おそらくは改定によるデメリット 厳格化されたり、既存の秩序を変える必要が生じる可能性 を見通し、慎重な回答を選択する者も多かった。

安全衛生の実現方法を事業者の裁量に委ねる方向性については、反対はしないが、範囲を限定すべきと考える回答者が多かったと解される。

企業規模による罰金額の増減については、回答者の多くが、設計と執行に合理性とバランスが保たれる限り賛成する趣旨と解される。

安全衛生管理を怠った役員を国が強制的に解任させる制度の導入については、存外には賛成が多かった(38.4%)ことから、少なくとも、経営トップ層による積極的な関与が重要と考える回答者が多かったと察せられる。

中小企業等の場合、(当初から完全ではなくても、)段階的な法遵守を認める方向性については、概ね全ての企業規模関係者の回答で賛成が上回ったが、小規模事業と競争関係にあたり、小規模事業と足並みをそろえて法令遵守を図る必要があると解される中規模企業関係者に慎重な回答が多かった。段階的の法遵守制度の適用に際しての審査を安全・衛生コンサルタント等の民間の専門家に委ねる方向性についても、同様の回答の傾向がみられた。

リスクアセスメントとその後の対応の一般的な義務づけ、発注者、設計者等のリスクメーカーの責任強化、建設工事の発注者に

よる発注先の安全衛生条件の審査の義務づけのいずれについても、規制と運用に合理性とバランスが保たれる限り、反対はしない傾向が窺われた。

リスクアセスメントの推進を目的とする労使協議、事業者から労働者への関連情報の提供の義務づけ、労働者が知覚したリスクの事業者や行政への報告の義務づけについても、規制と運用に合理性とバランスが保たれる限り反対しない傾向が窺われた。

行政官に法の執行について広い裁量を与える方向性と、労災発生率が高い事業体に労災防止団体の関与を強化する方向性に関する質問への回答からは、行政による強制的関与よりは、労災防止団体によるソフトな関与を望む者が若干多い傾向が窺われたが、前者についても反対は約1割にとどまった。

### 4 政策の方向性

安全管理者の国家資格化については、賛成と「どちらともいえない」が共に4割程度で拮抗したが、クロス検索の結果、法知識に詳しい者ほど必要性を認める傾向が窺われた。

企業のトップ層によるリーダーシップの推進策については、賛成が過半数に達したが、「どちらともいえない」が約3割いたため、この要素の重要性が関係者に十分に認識されていない可能性が窺われた。安全衛生の専門知識を持つ行政官の増員については、賛成と「どちらともいえない」が拮抗したことから、たとえ行政官に専門知識があっても、強制的関与は避けたいと考える者が多い実態が窺われた。

## 5 中小企業支援策の方向性

中小企業者と安全衛生の専門家を繋ぐウェブ上の検索サイトの設置については、賛成がほぼ半数に達したが、「どちらともいえない」が約4割に上った。クロス検索の結果、所属先の規模が小さい回答者ほど賛成しない傾向が示されたため、事業体の規模が小さくなるほど、安全衛生の実現に専門家の関与が必要となること自体への認識が不十分である可能性が窺われた。

中小企業によるリスクアセスメントの支援を目的としたウェブ上のツールの提供と人的支援体制の整備についても、賛成が半数を超えたが、「どちらともいえない」が35.8%に上った。クロス検索の結果、所属先の規模が小さい回答者は、押しなべて賛成しない傾向が示されたが、100～499名規模の回答者の約6割が賛成したことから、中小規模の事業体では、概ねリスクアセスメントの必要性自体が認識されていないが、100～499名規模の事業体では、比較的認識が進んでいる可能性が窺われた。

中小企業における安全衛生の今後の担い手については、上位回答が無償か廉価で利用できる公的機関であり、その次に、日常的に関わりが深い、必ずしも安全衛生の専門家とは限らない士業(社会保険労務士)が入った。

## 6 化学物質対策の相談先

所属先で化学物質を取り扱う作業があると回答した者に、所属先の従業員が化学物質にかかるリスクを感じた場合の相談先を尋ねたところ、おそらくは機密保持の必要性などもあり、基本的には内部で対処しようとするが、やむを得ない場合には、無償か

廉価で利用でき、機密が守られ易い公的機関を頼ろうとする傾向が窺われた。

## 7 安全衛生文化醸成策の要点

本調査のうち最重要項目である。結論的に、回答者のコンセンサスは以下の通りと察せられる。

すなわち、安全衛生文化の醸成に最も寄与するのは、明確な方針であり、それが法制度化され、違反には制裁が下される条件が必要である。ここでいう明確な方針には、リスクアセスメントの一般的な義務づけも含まれる。他方で、日本の既成の文化に根差した運動や教育の推進も必要である。経営トップ層に安全衛生教育を行うことや、組織内の安全・衛生担当者らに職務に必要な権限や知識の獲得機会を与えることも重要な意味を持つ。ISOによる安全衛生マネジメント規格の策定も、産業の国際化を背景に、一定の圧力となるだろう、と。

## 8 安全衛生の民間人材の活用の可能性

アメリカのSGE(Special Government Employee:特別政府職員)制度に倣い、政府が民間企業に雇用されている有能な安全衛生人材に対して、他社の安全衛生管理の状況を調査し、必要に応じてアドバイスを与える公的な職務を委嘱したら、自社の費用負担となっても進んで派遣に応じるか否かを尋ねたところ、「派遣する」が全体で23.8%に上り、10～49名規模に所属する回答者でも23.0%が「派遣する」と回答した。よって、実際に制度が実施されれば、大手企業のみならず、派遣に応じるところは多いと察せられる。

F.研究発表

1．論文発表

なし

2．学会発表

なし

G.知的所有権の取得状況

1．特許取得

該当せず。

2．実用新案登録

該当せず。

3．その他

該当せず。

H.引用文献

なし