

イギリス HSE 刊行物

小規模事業者のための安全衛生に係る労働者との協議の手引き

Involving your workers in health and safety: A guide for small businesses

WEB35 C4 10/08

<http://www.hse.gov.uk/pubns/web35.pdf>

はじめに

事業者は、法令によりすべての労働者に安全衛生について協議を行うこととされている。この手引きは、事業者がどのようにしてこれを行うかについて説明している。

本手引きの対象

この手引きは、主として 25 名未満の労働者を雇用している事業者を対象としている。これらの事業場では、通常においては事業者が労働者から直接意見を聴くのが実際的である。しかしながら、労働者により選出された代表を通じて意見を聴くこととした事業場において、どのような援助と教育訓練の提供が必要かについても併せて示す。

労働者に参加させるための最も容易な方法は話し合い、聴きとることである。

この実践は法令に定められているという理由からだけではなく、事業者から個々の労働者までの全員が、正しい安全衛生の実現に関わる権利があるという意味において重要である。

多くの場合、労働者は事業場における安全衛生の問題点と、その対処手段に精通している。また労働者が安全衛生管理に関わっている企業においては、実際において安全衛生基準も生産性もすぐれており、より意欲的であるということは明確である。

意見を聴きとることに恐れを抱く必要はない。

簡単に言えば、それは、あなたが安全衛生に関する決定を行う前に労働者と定期的に話し、彼らの見解に耳を傾けるということである。その過程は複雑であるよりも、簡易な方が効果的である。

意見を聴くことで、あなたの経営者たる管理の権限は変わらない。

最終決定をするのはあなたであるが、労働者と話しあうことは安全衛生管理を成功させるための重要な事柄である。

註：事業場における雇用形態には、労働者、個人契約者、派遣契約者などの幅があるが、この手引きにおいては、どれであっても「労働者」とする。税金対策のため自営になっている労働者も、安全衛生法においては「労働者」と分類される。

安全衛生についてなぜ労働者と話し合う必要があるのか。

安全衛生の話し合いを労働者とするには、以下の効果がある。

- ・ より健康的で安全な事業場—何故ならば、労働者の意見は危険源の特定、リスクの評価及びその制御と除去において有益だからである。

- ・ 安全衛生に関するより良い決定—何故ならば、労働者の意見や、組織の中の様々な人(自身の仕事に関する幅広い知識を有している労働者を含む)の経験に基づき決定を行うからである。
- ・ 決定の実行や、活動により深く関与する—何故ならば、労働者がこれらの決定段階で積極的に関与しているからである。
- ・ より強い協力と信頼—何故ならばあなたと労働者は互いの意見に耳を傾け合い、相互的理解を得るからである。
- ・ 協力による問題解決。

何について話し合う必要があるか？

労働者と以下の事柄について話し合う必要がある。

- ・ 安全衛生面において、労働上実質的な影響を与える新しい設備、新しい仕事のやり方、新しい手続きなどの新しい事柄について。
- ・ 安全衛生法の規定を守ることを支援する有資格者の依頼をするとき。
- ・ 労働者に対する、彼らの業務より生じる安全衛生上のリスクについての情報。これらリスクの軽減、または除去する手段。あるいは非常時などリスクにさらされた際の対応などについて。
- ・ 安全衛生教育訓練の計画作成と組織化。
- ・ 導入予定の新技術から生じる安全衛生面の影響について。

註: 有資格者 (competent person) とは十分な訓練と経験を積み、法の条件を満たすために事業者を援助することが出来る知識と資格などを持っている者のことをいう。

www.hse.gov.uk/business/competent-advice.htm. を参照

安全衛生についての協議には何が含まれるか？

協議とは、安全衛生問題について決定を下した後で労働者に告げることではない。それは、あなたが最終決定を行う前に手助けをする機会を労働者に与えるということである。

労働者へ情報を提供する。

労働者に提供される情報は、彼らにとって理解しやすいものが良い。

英語が苦手であったり、識字能力の低い労働者がいたとしても、彼らに参加を促す方法はまだいくらかでもある。例えば一通訳を入れる、文書とされた情報に関しては翻訳する、適切な場面においては絵表示や標識を使用する、その情報が英語でしか提供できない場合には、明確で単純な資料を用い理解ができるまで十分に時間をかける。

労働者が自身の意見を表明する十分な時間を与える。

労働者が問題について考察し、情報に基づいた意見を用意するために必要な十分の時間を与えなくてはならない。彼らが質問し、関心を高め、提言できるよう推奨しなくてはならない。

労働者の意見を参考にする。

最終決定を行う前に労働者の意見を参考にすべきである。これは必ず彼らに賛同しなくてはならないという意味ではなく、提起された不安や質問に対応し、最終決定の内容と、何故それに至ったのかの説明をするということである。

参加した労働者には、その意見に対して直接的なフィードバックをするのが良い。これにより、彼らの参加した意義が見出され、他の労働者の参加を促すことになる。

協議の仕方

労働者に対する意見聴取は、労働組合の安全代表の下にあるグループに対して行なうべきではない。労働者には(もし現実的であれば)、協議を直接行いたい、代表を通じて行いたいかを訊ねるとよい。

協議を行うのには幾つかの方法がある。もし直接労働者で行うのなら、ツールボックスミーティング、生産会議やグループ会議、あるいは対面した討議など、定期的な会合を計画すればよい。

その他の直接的でない方法としてスタッフ調査、労働者の提案計画や、掲示板がある。それらを単独、もしくは組み合わせて、あなたの事業場に応じて用いることができる。

安全衛生代表の存否

企業によっては個人ごとの協議は現実的でない。もし、直接的な意見聴取が現実的でない場合には、安全衛生代表の選出を検討する。

安全衛生代表にはどのような援助と研修が必要か。

有給の活動時間の提供

あなたの事業場で安全衛生代表が選出されたとき、その者には以下を提供しなくてはならない。

- ・ 通常の労働時間内のいかなる状況においても任務を遂行するために必要な有給活動時間。
- ・ いかなる状況においても任務を遂行するための教育訓練を受けるために必要な有給活動時間。

設備と支援

安全衛生代表にはその任務遂行のために必要な設備とその他の適切な支援を提供しなくてはならない。以下のようなものであろう。

- ・ 電話と、彼らの役割の一つとしての個人的な会話ができる静かな場所
- ・ 書類や記録、関連資料を保管するための施錠できる棚
- ・ イン트라ネットとインターネット設備
- ・ コピー機と、他の労働者に情報を周知するための掲示板
- ・ 安全衛生問題について事業者と話し合う時間

労働組合安全代表が存在する場合の協議

事業場に労働組合が存在し、安全代表を指名したり、しようとしている場合には、彼等の代表する集団の抱える問題について、その安全代表と協議しなくてはならない。その集団には労働組合の一員でない労働者が含まれる可能性がある。

(詳細については、資料 INDG232(rev1) を参照)

<http://www.hse.gov.uk/pubns/indg232.pdf>

事例1: 小企業

概要	8人の労働者から成る小企業で、部品供給をしている。
いつ協議するのか	協議が必要とされたのは <ul style="list-style-type: none">・ 労働者と協議するための手順の決定を行う際。・ 企業が新しい画面表示コンピューターの購入が必要となったとき。
誰と協議するのか	直接全ての労働者を行うことが現実的であったためそうした。
協議の方法	事業場における協議手順は以下の通り合意された。 <ul style="list-style-type: none">・ 安全衛生問題を議題とした労働者との会議を週一度行う。・ 必要がある問題については、追加の会議、もしくは一対一の話し合いを行う。

	<p>労働者は安全問題を提起し、フィードバックを要請され、協議を一对一あるいはグループで行う十分な時間が与えられた。</p> <p>企業は協議された安全衛生の主問題の内容、行動、それに要した時間を記録した。それは事業場の掲示板に表示され、同時に労働者にメールで送信された。</p>
--	--

事例2：安全衛生代表の存在する小企業

概要	<p>労働者 25 人から成る倉庫業。 労働者直接の面接は難しいため、安全衛生代表の選出と、教育訓練を計画した。</p> <p>企業は新しいフォークリフトの購入を決定した。安全衛生代表との話し合いの末、フォークリフトと歩行者の通行を完全に分け、トラックと荷台の高さを合わせた積み下ろし場所の建設のために、倉庫の配置の再設計が必要であるとの認識が得られた。</p>
いつ協議するのか	<p>協議が必要とされたのは</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者と協議するための手順の決定を行う際。 ・ 企業が新しいフォークリフトの購入と、倉庫の再設計を計画した際。 ・ リスクの特定や評価とリスクコントロールに関する決定（例えば、新しい交通管理システムの組み込みと、新しい積み下ろし場所を開発、建設する為に倉庫の設計)をする際。
誰と協議するのか	<p>管理者は、倉庫を利用する労働者や、積み込み場のフォークリフト運転者、派遣労働者、監督者、保守担当者より選出された安全衛生代表と協議を行った。</p>
協議の方法	<p>まず最初に作業指揮者が、安全衛生代表と面接し、関係のある問題と、従うべき協議プロセスについて話し合った。安全衛生代表は管理者側と協議手順に合意した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 安全衛生代表は問題の影響を受ける労働者と話し合う時間を与えられた。検討しなくてはならない問題が沢山あった為、労働者には検討し、フィードバックするために2週間を与えられた。 ・ 作業指揮者は安全衛生代表に、影響をうけている労働者と共有できるような関連情報を提供した。 ・ 労働者が提起した多くの実際的な問題は、安全衛生代表と作業指揮者の間で話し合われた。 ・ 管理者は決定を下す際にこれらの問題を検討した。 ・ 労働者の懸念する問題や提案に対する対応は、安全衛生代表に連絡され、対策が実施される前に掲示板に表示された。

詳細に関する情報

省略