

# これが「企業の労働110番」です



本日最初の着信コールが鳴った。スギ花粉に悩まされていた小生は、やや鼻声で「はい、こちら企業の労働110番です」。

電話の主は、ある大手製造業の管理課長さんでした。「当社では、この度業務の一部分を分割し、別会社を春日井市につくりました。従業員2名の

(一社)名北労働基準協会  
事業企画推進課長・RSTトレーナー 石田和彦

## 事業場の安全衛生管理体制について

製造業の工場ですが、安全衛生の管理者等が必要ですか」とのご相談です。労働安全衛生法では、労働者の安全と健康を確保するため、事業場の規模・業種等に応じた、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者及び産業医の選任等、また、中小規模事業場（10名以上50名未満）にあ

つては、安全衛生推進者、衛生推進者の選任を義務づけています。それぞれの管理者等については法令で職務が決まっております。それに基づき活動を行う必要があります。

なお、ここでいう事業場（法律の適用単位）とは、企業全体ではなく、独立して生産活動を行う工場、支店、建設工事現場等となっています。ま

た、事業者とは、会社の場合は法人そのもの、個人経営の場合はその経営者のことを指します。これは、「労働者数10名未満の事業場は管理者などいなくてよい」ということではありません。



管理者・担当者を定めたほうが活動が進めやすいため、ぜひ決めていただき、安全・衛生活動を推進してください。もちろん代表者自らが管理者・担当者になっても構いません。

労働者の安全と健康を守ることは、企業経営にとって欠くことができないもので、職場環境に即した実践的な安全衛生生活を推進することは非常に大切なことです。このためには、まず安全衛生の要となる各種安全衛生管理者等を

中心とした、安全衛生管理体制の整備が重要です。もし、管理者等が未選任、あるいは職務を充分に行わない場合は、法的違反となるのももちろんのこと、そのことで、職業性疾病を含む労働災害が発生した場合、あるいは、過労死等業務によって労働者の健康が阻害された場合、事業場の行うべき安全配慮義務を果たさなかつたとして、民事上の莫大な損害賠償を請求されることもあります。

また、意外に多いのが、急な転勤・退職によって管理者・推進者が欠員となることです。そのような事態になってから慌てて補充しようとしても、国家試験の合格等の要件がある資格もあるため、あらかじめひとつの事業場に複数の管理者・推進者の資格を有する方を養成することが重要です。

そこで当協会では、安全衛生管理者等の養成、能力向上に関わる主要な法定講習・教育等を開催しています。該当の管理者等が未選任、未教育の事業場におかれましては、適法な安全衛生管理の実施のため、ぜひともご受講ください。詳細につきましては、本誌同封の「各種安全衛生管理者養成講習会」案内、または当協会ホームページをご覧ください。