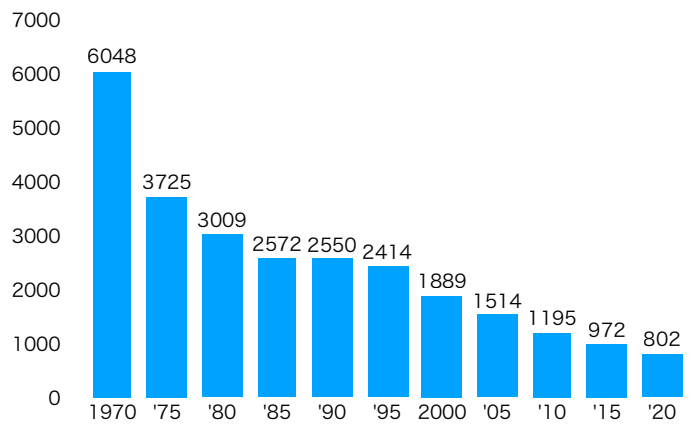


衛生管理の目指すところ

労働者の保護の足どり

戦前の繊維業の女工が過酷な労働によって結核に侵されている状況を背景に、1911年に25か条からなる工場法が制定されています。入職年齢を最低12歳、15歳未満の者と女子の労働時間を最長12時間と定めています。戦後占領下での民主化のひとつとして、1947年には労働基準法が制定されています。施行時に工場法は廃止されています。

1972年には労働基準法の第5章（安全及び衛生）の14か条を削除し、123か条からなる労働安全衛生法が制定されています。施行後は労働災害による死亡者数は激減しています（右上図）。



労働災害による死亡者数（労働災害発生状況 厚生労働省）

ローベンス報告

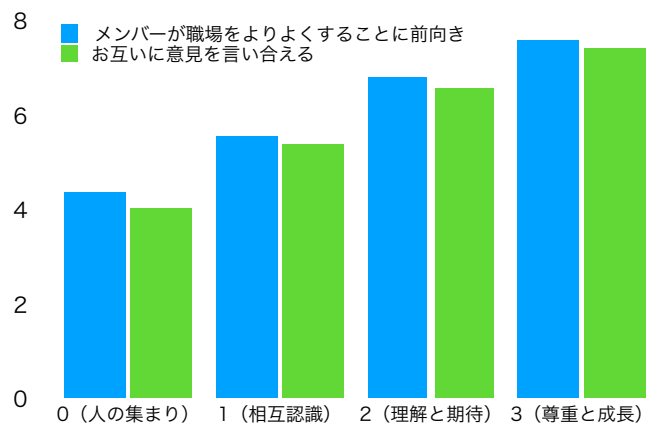
英国では、1802年制定の工場法から築いてきた法体系による労働災害の防止には限界があるとされ、1972年に労働安全衛生に関する委員会報告（ローベンス報告）が雇用省に提出されています。あまりに細分化された法令や行政組織であり、事業者と労働者による自主対応型の法令により監督業務をより有効にするよう求めています。1974年に労働安全衛生法が制定され、安全衛生庁が発足しています。1996年には安全衛生庁のガイダンスに基づき労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）が作成されています。2001年には国際労働機関（ILO）からOSHMSガイドライン（ILO-OSH2001）が発表されています。労働者の意見を必ず反映すべきことが明記されています。

労働者の参加

日本も1999年にOSHMSに関する指針が告示されています。しかしながら現在の安全衛生の法体系は、労働者の主体性を育てるのには十分ではないと考えられています。法体系が行政と事業者との協力体制を基本としているからです。その中でできる衛生活動としては、事業者の諮問機関としての役割を与えられている安全衛生委員会を、労働者が自ら労働災害を防止し快適な職場を形成できるよう提案する場にしていくことが考えられます。監督機関の指導による受身の活動から、事業者と労働者が合同で主体的に働きがいのある職場環境を作り上げていくことが望まれます。そのためには法体系の見直しや主体的活動のための人材育成も必要と思われる。

参加型職場環境改善

労働者参加型の職場環境改善はメンタルヘルスの不調の予防に有効とされています。ただその効果は職場の準備段階により一致しません。チェックリストによる準備状態の測定結果（レベル0から3）、すなわちレベル1の相互認識（職場の居場所感がある）、レベル2の相互理解（職場の一体感がある、上司による部下の提案の勧奨がある）、レベル3の尊重と成長（職場で意見が尊重される、上司による部下の利益への配慮がある）といった準備段階と改善活動の展開しやすさは関連し、普段から職場の受容度や上司のリーダーシップを高めることが有効な改善活動につながることを示されています（右下図）。



職場の基礎的な組織開発と参加型職場環境改善が有効に機能すると定義された状態との関係（小林ら 産衛誌 2019）

(2023/5/20)