

座談会

外国人労働者雇用事業場の安全診断をめぐって

- 災害率は一般の1.6倍
- 経営者は安衛法を知らない
- 言葉の問題が安全上のネックに
- 派遣の外国人労働者が増加
- 相互不信が再発防止の障害に
- 遅れている機械の安全化
- 安全衛生教育の前に日本語教育が必要
- OJT が最適
- 安全標識のPR は商工会ルートで
- 外国人用標識のよい見本
- 今後の外国人安全対策
- 安衛法解説ビデオが必要
- 災害多発事業場は“安特”に

出席者

平 晋策 埼玉・化学
 窪田道也 茨城・電気
 齋藤 清 三重・電気
 (司会)
 山本正孝 東京・土木

山本(司会) 皆さんこんにちは。

私は、本日の座談会の司会を仰せつかりました山本正孝と申します。コンサルタントの区分は土木で、所属は東京支部でございます。どうぞよろしくお祈いします。本日はお忙しいところご出席いただきましてありがとうございました。

災害率は一般の1.6倍

山本 さて、外国人労働者雇用事業場における災害率は、毎年の特別安全診断事業実施結果報告で発表されているように、一般の事業場の約1.6倍という高い比率で発生しております。このため、第10次災防計画にも、外国人労働者の対策ということで労働安全衛生コンサルタントによる診断事業の促進ということがうたわれております。

事実、外国人労働者雇用事業場に対する安全衛生指導は、労働基準監督官による監督指導を除けば、われわれコンサルタントによる特別安全診断のみと言っても過言ではないと思います。

本日は、平成14年度に外国人労働者雇用事業場の安全診断を担当されましたコンサルタントの先生方にお集まりいただき、これに関する初めての座談会を企画いたしました。

私は、毎年特別安全診断事業で外国人関係の報告書の分析を担当しておりますので、その関係で司会の役を仰せつかったのではないかと思います。

さて、外国人雇用事業場の問題点としまして、お手元の安衛コン資料26—1、「平成14年度特別安全診断事業実施結果報告書」の18ページ以下にまとめてありますように、診断対象事業場が54事業場で、平成13年1月から14年の診断日までの労働災害の総件数は133件、うち死亡が1件。そのうちの外国人の災害は65件、うち死亡が1件です。

発生比率は48.9%となっています。全労働者は5121人で、そのうち外国人が1565人ですから就労比率は30.5%となっております。したがって、発生比率のほうが1.6倍高いということになりまして、この傾向は毎年ほとんど変わっておりません。



山本正孝氏

この高い災害率の陰にはいろいろの問題点があるかと思いますが、先生方は、実際に診断にあたってみてどのようにお考えになっておられるのか、そのご感想を最初に簡潔にご披露いただきたいと思います。

まず最初に、埼玉の平先生、いかがでしょうか。

平 埼玉の平でございます、よろしくお願いいたします。

外国人労働者を雇用している事業場は、私が実際遭遇したところは中小企業が多々ございます。その中でも特に従業員が50人未満の小規模事業場が多いように思います。

それで、その経営者の方とお話ししてみますと、外国人と日本人について、特に差別感を持っているというような感じは最近では少なくなってきたのではないかと、まずほとんどなくなっているのではないかと思います。

しかし、ご承知のとおり、小規模事業場ということになりますと、安全管理体制が必ずしも確立されていないというような問題があります。安全点検ですとか機械装置の安全化、それから作業手順書といったものがある程度はあるにしても、改善への努力、創意工夫といったものが全般的に非常に弱い、そんなことがあります。

それから、安全衛生教育が不十分ですとか、朝礼、職場懇談会に相当するようなミーティングも全然やっていないという所がほとんどですね。このようなところでは、安全衛生についてテーマになることが非常に少ないというふうに感じました。

そういった状況の中で、特に外国人労働者の方は日本語による意思疎通が必ずしもうまくいかないという、——分かっているような顔はしているんだけど、確認してみると——実はよく分かっていない、あるいは少し取り違えているというようなことがございます。それがやはり、同じような条件で仕事をしていても、日本人の労働者に比べるとその倍になるような発生率を招いている大きな原因ではないかと思いました。

やはりその辺に対して特別の対策、日本人労働者と違う、それに上積みのもが必要なのではないかとこのように感じております。

山本 はい、ありがとうございました。

続いて、茨城の窪田先生、いかがでしょう。

経営者は安衛法を知らない

窪田 窪田でございます、よろしくお願いいたします。

実は私は外国人労働者雇用事業場の安全診断についてそれほど多くの経験をしているわけではありませんが、たまたま昔、インドの工場に駐在して指導をやっていた関係で、今回、外国人の働いている工場の診断を担当することになりました。

今回診断した企業は、非常に小さな事務所に社長以下数人のスタッフが在りまして、20人ほど日系ブラジル人を雇用して、作業請負いという形で仕事をしているところでした。製品は自動車部品や工具箱など、プラスチック成形品の部品を作業請負いという形で製造している工場でした。

ただ、そういう小企業でいちばん問題なのは、その経営者自身が労働安全衛生法自体をそれほど詳しく知らない。要するに、労働者の安全を確保するために何をしなければならぬか、ということをご存じないわけですね。

事務所の中に、例えば安衛法とか安衛則に関する書籍も備えつけていないということで、こういう小さな外国人を雇って請負いあるいは派遣をしている所というのは、基本的なところで問題

があるのではないのでしょうか？

要するに、労働安全をどうやったら確保できるかという基本から経営者に対して啓蒙していく必要があるのではないかというのが率直に言って感じたところです。

実際に外国人労働者の雇用時の安全衛生教育も組織的には行われていないし、定期的な安全診断というも行われていないような状況のところでした。

ただ、実際に日系ブラジル人ですから、日本語が読み書きできているという人が半数ぐらいいはいるわけですね。あとの半数というのは全くできない。

コミュニケーションをどうやってとるかと言いますと、その中で、日本語も解るしポルトガル語も解るといふベテランの作業指揮者——「指揮監督者」と言っていますね、——を任命しておいて、その者を仲介しているいろいろなコミュニケーションをとるといふようなことをやっておりました。要するに、日本人のスタッフと働いている労働者との間のコミュニケーションというの、その人を介してやるということになっておりました。

ただ、経営者自身は、私が指導に行きましていろいろ話をしていけると、非常に熱心に聞いてくれました。日本には労働安全衛生法というものがあって、この法律に基づいて労働者の安全や衛生を確保しなければならないということをやまず啓蒙していけば、かなりレベルは上がってくるのではないかと思うんですが、その辺が、まず現状では疎かになっているのではないかというような気がしました。

山本 はい、ありがとうございます。

次に、三重の齋藤先生いかがでしょうか。

言葉の問題が安全上のネックに

齋藤 三重支部の齋藤です。専攻は電気です。

私が14年度に診断させていただきましたのは、輸送機械の部品を製造している事業場でした。あと、三重県には自動車関係の中小企業がたくさん



平 晋策氏

ありますので、そこを見せていただきました。

全般論については両先生がもうほとんどのことを言い尽くされましたので、それから一步入り込んだ細かい事になりますけれども、その辺をちょっと話させていたいただきたいと思います。

まず言葉の問題です。これがもういちばん大きな問題ではないのでしょうか。これが起点になってすべての問題が起きていると思います。診断に行ったところでのトラブル事例では、雇い入れてから7ヵ月から8ヵ月で、それも単純な作業なのに言葉が通じないというのが原因だと思っておりますが、周りの日本人がちょっとした注意をすることは知っているが言葉として出てこないのをつい省略してしまった結果災害につながってしまったという、痛ましいものを見てきました。

確かにそういう注意も必要ですが、零細・中小企業の場合、正直言って、機械設備のハード対策がとられていないのが現状です。実はそこに大きな問題があります。

例えば、「プレス機械等についても、手を入れたらインターロックがかかって機械が止まる」、これは常識なんですけれども。その所は災害が発生して初めて、インターロックを装備したという後追いが多いのです。その後、水平展開をしてすべてのプレスに取りつけたという事例もありました。

非常に現在の経済情勢が厳しいということから、いかにコストを安くしてやるかということで外国人労働者を採用されている所が多い。実際そのと



窪田 道也 氏

おりなんです、そういうところを踏まえてやはり気になっております。

特に事業者の方が、そういうことから単純作業をやらせたり、それから、先ほどこの座談会が始まる前に話があったように、雇入れ時、配置転換時の安全衛生教育をしっかりと実施していないのが実状です。その辺の配慮がなされていないのが問題だと思います。

それと、あとから出てくるんですが、ここでは全般的な問題提起ということですので、派遣業務という形態で人を採用していることです。派遣する会社とそれを受け入れる側の会社でコミュニケーションがうまくとられていないことです。これも問題であると思います。

派遣する会社、受入れる会社とも、他人まかせのところがあり、双方の協力が足りないのが原因です。当然、言葉がネックになりますが、事業場での安全衛生管理体制、命令指揮系統、その辺もやむやみになってきております。ましてや標識ですね。その辺も双方が互に協力して、イラスト入りで作るなどして職場環境を整備すればよくなると思います。

標準作業は比較的うまく行っているんですが、非常作業の時に問題が起きています。これは別に外国人というわけではないんですが、言葉の障害もあってそういう諸々が全部増幅されてきています、そんな感じがいたしております。

山本 はい、ありがとうございました。

これまでは経営上の問題点として、外国人を雇

用している事業場の問題点についてご意見を述べていただきました。

派遣の外国人労働者が増加

山本 次の問題点といたしましては、雇用契約上の問題点です。すでにただいま齋藤先生からお話がありましたように、派遣業務というのが平成14年度の診断事業の分析結果、新しく出てきた問題点でございました。

そのほか、外国人を雇用している事業場の特殊性としては、その雇用形態そのものが、——毎年のようにこれはあるんですが、——外国人の雇用比率がなんとなんと100%、つまり労働者の全員が外国人という事業場も珍しくありません。そういうところから、次は雇用上の問題点ということにつきましてご発言いただきたいと思

います。順不同でどの先生でも結構です。どうぞお願いします。

窪田 私の指導した事業所は先ほど申し上げましたように、形の上では請負ですが、実際は派遣みたいなもので、その安全衛生管理体制をどう持っていくかというのが非常に難しいところだと思います。

というのは、請負と言いながら、機械や設備は、全部親企業といいますか外国人労働者を受け入れているほうの企業の所有だし、その点検とかメンテナンス、これもすべて彼らがやっているわけです。それから、作業方法を決めるのは、受入れ側です。それから、作業手順書や作業規定にしても、すべて受け入れ側の企業が準備をし、それに従って派遣の外国人労働者に仕事をやらせているわけですね。

そのような状況のもとで、作業をやっているのは派遣の外国人労働者ということになっているわけです。

したがって、こういう場合に、どちらが主体性を持って安全管理をやり、主体的に安全管理に責任を持つかという事を明確にしておかないと、ど

ちらも相手に依存することという格好になりかねないですね。

親企業の管理体制の中に一緒に入ってやっていくか、あるいは個別の管理体制を作ってやるのかということもあると思うのですが、その辺をきちっと明確にしておく必要があるのではないかと思います。

いずれにしても、その外国人を雇っている事業者というのは、単に派遣しているから相手に任せっぱなしという格好ではなくて、やっぱり従業員の安全は自分で責任を持つという、主体性を持って機械設備の安全とか不安全作業について、親企業に対して常時監視をしながら申入れをしていくという必要があるのではないかと思います。

どうも、私の見た企業では、自分たちが請け負った作業なのに、どちらかという任せっぱなしというような面が見られるものですから、やはりその辺は事業者の責任というものを、自覚していただく必要があるのではないかと思います。

山本 齋藤先生、いかがですか。

齋藤 それと共に、私がやはり実際感じたのは、相互不信というような感じが非常に強いですよ。

その一つの例なんですけれども、外国人労働者を雇い入れる方、親会社の方は、やはり真面目に来ていただける人、欠勤のないような人を望みます。けれども実際の問題としては、与えられる仕事が単純作業とか、反復作業とかが多くて、無断欠勤をしまったり、途中で来なくなったりする人がいるそうです。そういうことについては今度は派遣元に、ひとこと言わざるをえないわけですね。

そうすると単価と作業をしてくれる人の質、その辺のバランスがうまくとれなくてやはり問題が起きるとのことでした。だからお互いがもう少し一歩踏み込んだ話し合いをすれば、その辺が非常にうまくゆくのではないかと思います。

だからもう、仕事は仕事、それから派遣するほうは派遣するほうとそういうように割り切ったと



齋藤 清氏

ころが非常に多いようです。それ故に、お互いがプラスになるようにするためにはどうすべきか、事業者と派遣するほうの幹部の方が話し合いすることが必要になってくるような気がしております。

それと共に、ある程度の仕事を覚えると今度は他で高く雇っていただけるといふもので、スッと逃げられるんですって。だから、そういうことを聞くと、なかなかうまくいかんね、という気がします。ちょっと一概に結論が出るような問題ではないのですが、裏にはそういう問題があるということとは痛感しました。

窪田 外国人労働者はなかなか長続きしなくて、良くて2年なり3年なりというのが普通のようなですね。

齋藤 長続きしてくればまた安全も保てるのですけれども。

窪田 その辺が問題でしょうね。

齋藤 いかにしてもすぐコロコロ変わっていく。だから仕事も日本語も覚えられないうちに変わってしまうもので、そこへ持ってきて教育がしっかりしてないから。ちょっとひと言先に言っておけば何でもなかったことが、一言たりなかったために災害・事故につながっている、そういったものが非常に気になりますね。

山本 はい、ありがとうございました。

平先生いかがでしょうか。

相互不信が再発防止の障害に

平 私はまだ今まで、派遣会社から派遣された人が働いている所にぶつかっていないんですが、これについて今お二人の先生から非常に興味深くお伺いしました。

確かにそういった外国人労働者の方にいろいろ教育しても、少し条件のいい所が見つかったとスッと変わるといふ悩みは、これまでに聞いたことがあります。そういう点でちょっと虚しくなることがあるという話でした。

それからもう一つは、私が昨年やりました所はやはり20人ぐらいの事業場で、約7割ぐらいが外国人なんですけれども、一応採用時の条件に「日本語が出来ること」ということを条件にしているので問題はないはずだということにその事業者はおっしゃっているんです。しかしケガした人を見ますと、日本人はケガしていない、外国人だけということですね。それも結構重いケガをしているというようなことがありました。

またそのケガしたあと、いま齋藤先生がおっしゃいましたように、今度、労働者と事業者がそのあとお互いに不信感を持つようになり、外国人のほうは外国人で、「私は外国人だからちょっと不利な扱いを受けているんじゃないか、あるいはよく教えてもらえないじゃないか」というふうに勘繰ります。事業者は事業者で、「なんでもざっくばらんに相談してくれればいいのに、なんかこっちを疑い、疑惑があるようなことを言う」というようなことで、非常にこれがまずい。再発防止上にはまず感情的な行き違いになって原因分析が進まないというふうに感じます。

それからもう一つ、これは日本人の場合と共通かもしれませんが、労働災害を起こしても、その再発防止対策をキチッとやらなきゃいけないんですけども、事業場内の検討が不十分な場合が多い。結局、労働基準監督署から指導書なりは正勧告書が出ますと、それに沿ったことはやるけど

も自分の頭では考えていないということですね。

ですから、「そういった災害の記録を見せてください」と言ってもまずすぐには出てこない。結局、社会保険労務士とかあるいは労働保険事務組合、そういう所に頼んでいるわけですね。そうしますと、そこが預かっていて、ひょっとするとこの事業者の方は全然目を通してないんじゃないかというような、非常にその辺が懸念されるわけです。

その辺きちっと再発防止対策を事業場内で検討して、その貴重な教訓を絶対繰り返さないようにしようというような姿勢の所ですと、たぶんそういった相互不信っていうようなことも出てこないんだと思うんですけども。

そういう所に限ってまた、「本人の不注意である」というようなことで片づけているケースが多いんですね。直接原因・間接原因、さらに環境要因といいますが基本的原因といいますが、そういったところまで踏み込んだ分析がやられていない。その辺がやはり意思疎通の問題があるのかもしれませんが、このようなことは実は小さい事業場ですと日本人だけの所でも結構あるんですね。

山本 そう、ありますね。

平 この辺ひとつ大きな問題かなというふうに感じております。

山本 はい、これは本当に大きな問題かもしれないですね。ありがとうございました。

それから、外国人の場合には、日本国内で生活するのに在留資格というのが必要になってくるんですけども、皆さんたちが診断された事業場に於ける外国人の在留資格というのを、どういう資格で在留されているか確認されたことがありますでしょうか。窪田先生、どうですか。

窪田 私は、まず行って、「どういう資格で入国されていますか」という話はするんですが、今回の企業では全部が日系ブラジル人ですからこれはいいわけですね。

山本 はい、これはよろしいですね。

齋藤 私の所も日系ブラジル人です、全部。

山本 やはり同じですか。平先生の所はどうで

しょうか。

平 私は、日系人とあとパキスタンとかバングラディシュとかでございましたけれどもこの日本語が出来ることという条件がつかますと、どうも日本人と結婚している人が多い。そうすると、日本人の配偶者ということで法的には問題なくなるわけですね。

山本 そうですね、配偶者はいいですね。

平 そういったところで入国資格については一応確認している。大体私が今まで行った所は事業者側も大体確認していると言っておりますですね。

山本 なるほど。

平 ただ、実際にいろいろ聞いてみますと、やっぱり意思疎通となると日本人と結婚していても、日常生活はまずスムーズにできても、技術的に踏み込んだ話ですね、それは本当に理解できているのか、またその確認をきちんとやっているのかということになりますと、かなり大きなクエスションマークが残ります。

山本 なるほど。

実は私は、外国人労働者ではないんですがね。労働者という資格では受け入れられないので——外国人研修生という資格で受け入れて、事実上は工事現場で働かせているという建設会社の外国人の日本語教育と日本での生活指導というようなことでお手伝いしております。研修生の受け入れ機関というのは、日本に3つ4つあるみたいですね、研修生というのも一種の外国人労働者のような気がしますね。

山本 不法就労というような方は見当たりませんでしたか。

齋藤 それは聞いてはいませんでしたね。不法就労というような表現は聞いておりません。その問題、私も確認したのは、一応、問題ないということ、書類等の提示求めて確認しては言っていました。

山本 分析にあたって意外とこの不法就労が多いんじゃないかというような気配がしたんですがね。

齋藤 そうであっても、やっぱり表には出さな

い、出ないようにしている。分からないのかも知れませんね。

窪田 私がまだ会社勤めをしていた頃、近所の会社で不法就労の外国人を雇っていた所もありました。また鉄工所の場合などは一時イラン人などが「雇ってくれないか」とよく来ていましたし、それを雇っている企業も実際にはあったようですね。私の今回の所はそういうのはなかったです。それが気になって確認はしたんですが。

山本 はい。不法就労は今回は見当たらなかったということですね。

それでは雇用上の問題点はこのへんで打ち切ります。

遅れている機械の安全化

山本 次は、外国人を雇用している事業者側における機械設備の安全化ということについてご議論願いたいと思うんですが、この外国人雇用事業場では、診断していただいた皆さんたちの報告書によりますと、やはり機械設備の安全化、特に防護装置といいますが安全装置といいますが、こういう設備が、普通の日本人だけが働いているような事業場よりも劣っているというような報告が多いんですね。

別に外国人を使っているから設備が劣っているというような感じはしないのですが、報告書には、「外国人の働いている事業場の機械設備の安全化は一般の事業場よりも劣っている」と、いう報告が非常に多かったんです。

ということで、機械設備の安全化について、今回は1人5分程度ぐらい。またご自由にご発言いただければと思うんですが。どなたでも結構です。

齋藤 じゃあよろしいですか。

私は、日本人とか外国人だからと、いう区分は少なくとも私が診断したところでは見受けることはできませんでした。

50人前後もしくは100人以下とか中小企業の場合は、その辺の機械の安全化ということが非常

に遅れております。現実には災害が起こらないと対応しない。結局、リスクアセスメントでちょっと突っ込めば改善できるところがたくさんあります。災害を起こさなければ対策をとらないというのが本音のところではないでしょうか。

実際、現場に行ってみせてもらいますと、先ほども話しましたように、プレス機械の防護装置がないとか、回転部分のカバーが付いていないとか。それから電気関係では、漏電遮断器がついていないとか、充電部が露出しているとか、そういう危険なところがいろんな所に見受けられます。

今回行ったところの4S というのですか、これは非常にきれいでしたけれども、以前に行った所は、ほとんどのところが整理整頓ができていないんです、災害を起こす所はやはり整理整頓ができていません。そんな感じがしております。

それとともに、やはり定常作業の時はそう問題ではないんですが、非常定常作業、この時の対応、マニュアル化、そのところが今までのような所を見させていただきましたが、まずないということですね。最悪、ハード的な対応策全部やって、それでもどうしても出来ないところは禁則事項、そういったものを作って、イラスト入りで注意するというのも必要ですけれども、そこまでやっている所が少ないということです。

それから、新しい機械を入れるときに、よく最近言われている、事前安全評価ですが、このマニュアル化がまだまだ定着していません。そういうことを含めて、われわれコンサルタントが、「安全は儲かるものだ」というようなことを如何にして今後進めていくのか、我々の課題とと思っています。いわゆる潜在危険の掘り起こし、それを評価して、改善策をケーススタディーし、優先順位をつけて直していく、そういうことをすることによって、機械の安全化はどんどん進んでいくと思います。

山本 はい、ありがとうございました。

平 私の見たところでございますけれども、齋藤先生おっしゃいましたように、外国人を多く使っているからというので「特にうちは放っておい

てもいいんだ」というような事業者は、非常に最近では少なくなったんじゃないかと思います。まずお目に掛からなくなったんじゃないかという気がします。

ただ、やはり日本人しか使っていない所でも、プレスで、両手押しボタンスイッチと光線式停止装置と両方あるのに、両方とも外して作業しているというような例も見かけました。外国人を使っている所でそこまでひどいのはまだぶつかっておりません。

ただ、せっかく回転部分にカバーが付けてあるんですけれども、点検用のドアとかあるわけですから、それを開けっ放しにしていたり、それから、小さなカバーを取り付ければグッと安全になるのに、ちょっと点検するとき指なんか突っ込みそうな所をそのままにしてあるとか、そういった所がありまして、この辺をきちっとやらせるようにする等の例がありました。

それから、「ドアというのは点検するとき以外は必ず閉めてください」というようなことを言うんですけれども、そういうところが割とルーズなものと、やっぱりそれを放ったらかしにしておく事業者あるいは管理者のほうにも問題があるんだと思うんです。これは非常に大きいのではないのでしょうか。

それから、場合によっては、工期にお金がかかるというようなことから防護装置をすぐにやれないような場合もあるかと思うんです。その場合には、やはりきちっと、「こういった危険が残っているよ、あるよ」ということを正しく理解してもらって、そのために特別の注意を促す、注意のレベルを高めて作業にあたるというようなそういった努力が要るんじゃないかと思いますけれども。それが意外に不足しているというふうに思います。

山本 はい、ありがとうございました。

窪田先生、いかがですか。

窪田 私も両先生がおっしゃいましたように、外国人労働者を雇っている所が、特に機械設備の安全化について日本人だけの所に比べて劣っているという気はしなかったですね。

ただ、私が行った所は非常に小さな会社ですから、大企業に比べれば、当然、機械設備の安全化という面ではかなり遅れたところがありました。例えば、刃の接触防止装置がない丸鋸盤を使用していたとか。だけど、そのような例は日本人だけの会社でも結構ありますよ、そういう意味では特に外国人だからということでは差があるという感じは持ちませんでしたね。

ただ問題は、やはり私が見たプラスチック成形機なんですが、運転中に扉を開けて作業をやっているんですね。ちゃんと扉には、「運転中は扉を閉めておくこと」という注意書きがあるんですが、作業者がブラジル人なのにポルトガル語の表示がないんですね。日本語の表示だけなものですから、作業者には読めないわけです。

もう一つは、特に外国人ということで考えた場合に、ブラジルもそうだと思うんですが、いろいろな国の工場を私も見たことがありますけれどもやはり安全に対する作業者の意識というのが、日本とは全く違うということで対処しなくてはならないだろうと思うのです。

例えばインドの工場などでは、製缶とか機械工場でもサンダルばきで仕事をしていますし、そういう意味で、安全に対する意識というのは違うんだということを前提に考えるとすると、日本人だけの場合よりも、いっそう機械自体の本質安全化に力を入れていかないと災害は減らないのではないかという気はしますね。

インドとかパキスタンから来ている人達は、日本みたいな工場で働いているわけではなくて、暑いですし、安全に対してどうのこうのというのはあまり意識にはないんですね。

安全衛生教育の前に 日本語教育が必要

山本 それでは外国人労働者に対する安全衛生教育についてご討議願いたいと思います。

「安全衛生教育」というよりかは「日本語教育」といったほうが問題点が多いのではないかと思

ますが、一応日本語教育も含めて安全衛生教育というテーマについて、ご意見あるいは討議をお願いしたいと思います。

どなたからでもご自由にご発言下さい。

平 先ほど申し上げましたように、日本語で日常生活はなんとかなっているのですが日本語ができるのと解釈するのは問題が残ります。例えば「作業手順」とか「安全確保のポイント」あるいは「機械の危険性」という少し深みのある専門的な話になってきたとき、意思疎通が十分になされていない場合が多いように感じております。

それから、新規採用時の安全衛生教育用テキストですが、中災防で、日本語と4カ国語のがございますよね。

山本 そうですね。

平 (見本を示しながら)「こういうものがありますよ」と紹介すると、「それは知らなかった、そんないいのがあるんですか」というような返事が帰ってくる。これは出版されてから10年以上たつと思うんです。

山本 そうです、そうです。

平 意外にほとんど知られていない。それで中災防からカタログを取り寄せまして、そこにしおりを挟みまして送ってあげたりして紹介しているんです。それから、このほかにいろいろな6種類ぐらいの英文のテキストがございます。

山本 英語、中国語も出ています。

平 これは4カ国語ですけど、そのほかプレス作業とか、低圧電気の取扱いの特別教育用のテキストですとか6種類ぐらい出版されているのですが、それがやはり、全然知られていないんですね、事業場では。

それからあと安全標識で、あの例のピクトグラフですね。絵文字による標識。これも日本語と英語が併記してある標識。あれは今、46種類ぐらいまで増えたんでしょうか、やはりそれも知られていないんですね。

そういったものを、事業者向けに、もう少し知らしめる努力が要るのではないのでしょうか。

中災防のカタログですと、たくさんある中にパ

ラップラップラッとある程度なので探すのも大変なんですね。外国人向けのだけ抜き出したような薄いPR資料を基準協会、労働基準監督署等に備え付けてあると便利ですね。

それから、商工会議所なんか意外に小さい企業でも加入しているんですね。ただ、あそこは安全衛生というのがその事業の主な活動になっていけませんので、コンサルタントなんかが行って、ぜひ、小さな所が商工会議所にはたくさん加入しているので、ぜひこういうのがあるから紹介してほしいというようなことをやるといいのではないかと思います。

それから、そういうので少し知られたしたら、中災防にはもう少し、さっきの「ドアの開放禁止」とかそういった外国語による標識、あれは日系人は最近ずいぶん増えているんじゃないでしょうか。ですから、ポルトガル語とかスペイン語とか、英語のほかに、中国人の方も多いのでしたら中国語とか。

山本 標識についてはもう一つテーマがありますからその時をお願いします。ここでは教育についてのご意見をお願いします。

平 それから、安全衛生教育用のビデオとかスライドなんかでも外国語のものがあるのだと思うのですが、それがまた探すと意外に見つからないですね。

次に、そういった広く使えるものではなくて、その事業場に特有の作業手順書、そのうち安全作業に関する部分をそこで使っている外国人労働者が理解できる言葉で作ってあげるといったようなことがいいのではないかと思います。

それはその事業場で例えば英語に翻訳するとかポルトガル語に翻訳するというのは大変でしょうから、行政のほうとの相談になるかと思いますけど、助成措置等で通訳・翻訳のできる人を派遣してあげるとかサポートするような。全額サポートというのは難しいにしても、半額補助します、助成しますとかいった措置が必要じゃないかと思います。

それからまず、そういったものが出来る前に、

一応教育したら、すぐ現場へ連れて行って、「今教えたことをやってみてください」と言って、すぐにその場でやらせてみて確認するというようなことを、したらいいいのではないだろうかと思いません。

山本 はい、ありがとうございました。

続きましてどなたか。

OJT が最適

齋藤 今までにいろいろ話をされましたが、今度ちょっと見る立場を変えてソフト面からどんな教育をする必要があるのか、そちらのほうでちょっと気のついたことがあるので申し上げます。

先ほど話したとおり、言葉が通じないというのは完全な障害ですので、マンツーマンによるOJTの教育が必要であると思います。

これで一ついい事例があります。同じ作業に7～8年従事しているベテランの外国人リーダーがおりまして、そして日本人の職長クラスとコミュニケーションして、その外国人リーダーが、新しく来る人とか新しい仕事をする事について、OJTでつききり1週間教えている。確かにそういうことでやってゆくのも、一つの方法かなと、感じました。

それから、教育のやり方というか、手順というのか、定めておく必要があります。結局知らないがゆえに起こすということがよくあるわけです。だから作業の危険度とかあるいは重要性をよく最初に見ておいて、一番大事なものからやっていくというスタンスが必要かと思えます。

それからもう一つは、先に話しましたがけれども、事業者が業務に必要な資格とか特別教育をあまり受けさせていないということ、この辺は考え方を変わってもらう必要があると思います。



それともう1点は、やはり災害が発生する前にもう一步突っ込んでおけば無事に済んだという事例がたくさん見受けられます。そういうことがありますから、われわれ安全・衛生コンサルタントを十分活用していただきたい。それがためのPRもどんどんやっていって、1件でも事故が発生しないようにもっと積極的に進んでいくということが必要ではないでしょうか。安全衛生教育のソフト面からですけれども、そんな方策も必要ではないかと感じました。

山本 はい、ありがとうございました。

窪田先生、いかがですか。

窪田 私が昨年見たところは、教育という面では、いわゆるOJT教育しかやっていない。雇入れの教育とか、その他の組織だった安全衛生教育というのは行われておりませんでした。

作業手順書とか作業規定にしてもポルトガル語で一部併記してあるものはあったのですが、すべてがそういう格好になっているわけではありません。

そういう意味で、教育をやっていくためには、言葉が通じないということから考えていく必要があるわけで、その会社の場合にはベテランで作業に通じており、かつ日本語、ポルトガル語にも通じた監督者がおりますので、それに現状は口頭で頼っているということなのですが、やはり教育テキストあるいは作業規定というのを、彼を使ってポルトガル語を併記した形、あるいはポルトガル語のテキストを作っていくということが必要という事をリコメントしておきました。

そういう形でもやっていかないと、口頭口頭で、結局仕事が口頭でなされるということになりますので、非常にまずいのではないかとこのように感じました。

そういうことで、先ほど平先生がおっしゃいましたように、いわゆる基本的な安全衛生に関する教育というのは、どこかがポルトガル語、韓国語、中国語それから英語でテキストを作ってそれを知らしめる必要があろうと考えます。

それから非常にいい案だと思ったのは、助成金

を出して作業規定を外国語に直していくということは、非常にいいアイデアではないかと私も思いました。

山本 ありがとうございます。

安全標識のPRは 商工会ルートで

山本 それでは、最後のテーマになりますけれども、外国人労働者に対する安全衛生の標識、これは如何にあるべきかというようなことですね。

やはりどこの工場へ行ってもこの標識というのが問題になるようですので、標識について先ほどすでにちょっとだけ話が出ておりましたが、再度議論していただきたいと思います。ご自由にご発言下さい。

平（見本を示しながら）これは先生方ご存じだと思いますが、中災防のカタログのあのピクトグラフのカタログですね。

山本 そうですね。

平 日本語と英語です。

窪田 日本語と英語だけですか。

平 そうです。ただこれ、絵が書いてありますので一度意味を説明すれば分かると思うんですね。

それから、場合によっては意味も分かったら、そのポルトガル語を書いて、そこに貼りつけてもらうこともできると思いますが、この安全標識を見ますと、スタートの頃よりだんだんと増えて充実してきていると思います。

ところが、今度は標識とはちょっと外れますけど、さっきの特別教育用テキストなんかですね、最初の頃は10種類を超えていたと思うんですけど、このカタログを見た感じでは少し減っているようですね。

というのは、あまり利用者がいないので絶版になってしまったのではなからうかと心配しております。まだ中災防に確かめてないのですけれども、その辺を確かめてみたいと思います。とにかくPRの努力不足ですね。せめて1割ぐらいの事業場にはこんなものがあることを知ってもらわない

とという感じがするんです。

PRの方法としては先ほど申しましたように、労働基準監督署と基準協会だけのルートではなくて、商工会議所とか商工会ルートですね。基準協会に比べると商工会は大体小さい事業場ですと約4倍ぐらいの事業場が加入しております。基準協会に加入している所は比較的しっかりしている大きな事業場なんです。商工会は外国人労働者を使用している小さな事業場が多いのです。

商工会の会員は、安全衛生にあまり関心がなく、資金繰りとか、経営のやり方とかそういう講習会があるものですから商工会には加入しているというところも多いようです。

安全衛生について紹介しますと、会員向けのPR雑誌とかなんかに載せてくれたり、それを添付してくれたりするようですから、これはぜひ活用すればPRのルートの幅も広がるのではないかと思います。

それから、注意書の外国語のステッカーですね、本当はこれなんかもポルトガル語とかスペイン語なんか欲しいです。安全標識に副えて貼付けられる外国語のステッカーなんかもぜひ欲しいですね。

これは、やっぱり外国人をお使いになっている事業場向けのPR誌で、そんな分厚いものにならないと思いますので、そういうのを作っていただければ案外利用者は増えるのではないだろうかと思います。知らないから使われないんだと思うんですね。その辺の工夫は必要なのではないかと思えます。

なんか以前はポルトガル語のステッカーは出来ているというような話を聞いたことございますし、見本も見たような記憶もございますが、今は、少なくともこのカタログには載っていないですね。2003年版ですが非常に残念だと思います。

齋藤 それですけれども、コンサルタント会では独自にそういうものは作っておられないんですか。

外国人用標識のよい見本

山本 現在はないですね。

外国人用の標識についてコンサルタント会では作っていないのかという意見が出ましたので、一つの見本なんです。

これは（原稿を提示して）私が平成3年にフィリピン共和国に、国際協力事業団（JICA）より派遣された時に建設現場を診断し、現地の労働者にも理解出来るように作成した「目で見える安全」です。

私は、コンサルタント会の推薦を受け皆さんの税金でフィリピンに行ってきました。その時に作った安全標識というのをまとめておいたんですが。これは著作権がJICAにありまして国内で出版できないことになっておりました。フィリピンでは、私がいる年に2000部出版しました。そのあと、もう12年になりますのでJICAの著作権も切れております、著作権の有効期限は10年だったんですね。

これで作ってもよろしいかと思わないでもないのですが。「まあ、見て下さい」この標識をそのまま使用することは出来ませんが、コマ数を増やしてプロのイラストレーターにでも頼んで分かりやすく作り変えればいかがでしょうか？まだ本邦初公開の作品です。

齋藤 先生、これをぜひとも作って頒布していただければ、いろいろな需要があると思えますよ。

平 これはいいですね、「NO GOOD」「GOOD」と両方併記されておりますから。

山本 そうです。そういうのが100コマ以上はあります。

平 これは言葉は英語ですか。英語読めなくても、「NO GOOD」、「GOOD」を見ただけでもよく理解できますね。

山本 その2つだけ分かれば、それこそ目で見えるのですから、中身は読めなくてもいいんです。

齋藤 先生、そんな素晴らしいものがあつたら

もっと早く紹介して下さればよかったのに。

山本 12年たちまして、もう著作権は私にあります。以前は JICA にあったんですがね。平成3年に一生懸命作ったんです。

平 すばらしいですね。外国人にもわかる作業手順書なんていう時に、この「GOOD」、「NO GOOD」を入れますと、非常に分かりやすくていいと思います。

山本 作業手順書も後ろについております。英文の作業手順書が。マンガとイラスト入りですね。

齋藤 最高ですね。そんないいものがあるとは知らなかったね。

平 「GOOD」と「NO GOOD」並べてあるというのが、素晴らしいですね。

齋藤 正直言って、一般の中小企業では作る力も材料も何もないんですよ。

窪田 時間もないしカネもないし。

齋藤 だからもう、時間もないし作る意欲もないし、やはりそういう点では、コンサルタント会のほうからやはり一歩先んじていただいていただければ、やはり非常に災害防止のために有効な手段だと私は思います。すごくいいですよ。そんなものがあるとは知らなかった、正直いって。

山本 JICA ですね、ここは非常に私は勉強になりましたね、やっぱり。短期間だったけど。

窪田 どれくらいおられたのですか。

山本 現地は、9ヵ月だったかな。出向期間は1年です。出発前の訓練と帰ってきてからの報告書作成とを含めて1年という期間でした。

齋藤 写真とイラストと両方ですからね、ややこしい言葉をたくさん書いたら誰も読みませんからね。

山本 言葉はなしのマンガだけですからね。

齋藤 イラストがあるのでいいと思ったら、これよりさらにいいですね。

ぜひともそれ出してください。

山本 そうですね。まだ国内はどこへも出してはおりませんから、本日の座談会の副産物としていただきますか（笑う）

齋藤 副産物ではなくて成果品として出版して下さい。有償で買いますよ。

山本 標識について窪田先生まだ伺っていないですね。

窪田 皆さんがおっしゃったとおりだと思います。先ほども申し上げたように作業手順書もそうなんですが、標識がないと、開けてはいけない所を、「作業中は閉めておけ」というような日本語の標識があってもそれが解らなければ、意味がないわけですから。



外国人労働者用の標識は、英語で書かれているものが多いのですが、今見ますとやはり外国人労働者の大部分がブラジル人ですね。そのことを考えれば、恐らく英語というのは通じないと思うんですね。だから、ポルトガル語の標識を、中災防やコンサルタント会などで作成して、それを全体に知らしめる事が必要になるのではないですか。

英語の標識は恐らく出来ているんだろうと思うんですけども、ポルトガル語を優先して作ったほうがいいのではないかという気もします。

日本の場合は、結構標識をかかげる事できちっと安全が保たれるという面もありますので、外国人の方に対しても同じような形でやっていくということが必要だろうと考えます。



今後の外国人安全対策



山本 はい、ありがとうございました。

ただいままでに議論したテーマ以外のことについて、ご意見がございましたらお聞かせ願いたいと思います。

平 現在、外国人労働者、これは不法就労の人についてはしっかりした統計がありませんから推定のようなですけども、「大体70万人を超えているのではないか」というようなことが言われてお

りますです。そういった人々がおられまして。そういった人にある程度依存して、日本のいろんな経済活動が成り立っているというのがあるわけです。

さらに今後20年といった長いレンジで考えますと、ひょっとすると、今の一桁多い人数の受け入れが必要になるというようなことも予想されると思うんですね。場合によっては、一桁多いのがもっと多くなると、数百万では済まないのではないかなというような予測もあるようです。

そうしますと、まず今の段階で、日本人に比べてそういった災害の発生率が倍もあるということは、いや、これ1000人率についていいますと倍を超えているのです。

山本 ああ、そうですね。

平 そういうこともありますので、やはりこれは非常に問題であると思えます。



このままで受け入れ数を増やすということはますます問題を大きくしてしまうので、今のうちにこういった安全対策、そういったもののいろんな改善策を出しまして、それをとにかく普及活動をして知ってもらったものを、さらに採用してもらおう、実行してもらおうというようなことで、日本人と変わらないところまでもっていかないといけないのではないかと思います。それでこそ初めて外国からも喜んで来てもらえる、働きにきてもらえるのではないかなという感じがするわけです。

今のままでなんとなしに現状維持でやっていいのだろうかという大きな疑問を感じます。もう少し本腰を入れる必要があると思いますよ、行政も含めてですね。

山本 そうですね。

平 非常に大きな問題じゃないだろうかと思うのですが。

山本 それこそことしの4月に受け入れた中国人研究生の中から意見を聞いたんですが、現在中

国では、日本に行って働きたいという希望を持っている人が1億人もいるそうです(笑)。びっくりしましたよ。だから、日本に来れた中国人はもうラッキー中のラッキーと言っていましたね。

窪田 ただ、現在は、中国人とか韓国人が研修制度を利用して、働いているのがほとんどですから、そういう意味で、やっぱり先ほど平先生がおっしゃったように、とにかく、これからはそれだけに頼ってもらえなくなるだろうと思いますよ。

少子化が進んできますと日本の労働人口というのはもう完全に不足するわけですよ。そうなった場合には、労働政策自体が変わっていかざるをえないんじゃないかと思えます。

そういう意味では、先ほど話がありました外国人に対する教育なり、標識なり、中国語、韓国語、ポルトガル語による手順書とか、先ほどありましたような、外国人を使用する事業場に対する補助とかそういうものも含めて、トータル的に考えていかななくてはならないだろうし、そういうところをコンサルタント会の中で、これから検討していく必要があるのではないかと考えます。

山本 そうですね。一応行政側も今のようなことについて気づいてはいるんですね。

その証拠に厚生労働省でも、「事業主の皆様へ」という小冊子を配布しています。内容は「外国人労働者の適正な雇用、労働条件の確保、不法就労の防止」等となっております。

こういうのを仕入れてまいりましたので回覧下さい。(資料を提示して)

ですから気づいてはいるんですね。手の打ち方としてはまだここまで、もっと具体的な対策というのは打ってませんね。ということで、先ほどの平先生ではないけれども、本当にこのままでいいのか、今打つべきではないのかという気はいたしますですね。これは役所らしい文章ですね。

齋藤 これは最近の？、そうですね、平成15年。

山本 ええ、出たばかりです。やっとその気になったという気がしますですね。

齋藤 両先生の今のことは私も非常に感ずるところがあります。

やはり「最後にひと言」ってここに書いてありますけれども。私は、やはり「言葉」というのは最後のひと言だと思いますね。

したがって言葉。いわゆる自分の思っていることを相手に確実に伝えることができるのかと。少子化も含めて、これから外国人のどうしても労働力を借りなければいけないということになると思いますので、やはりベテランの外国人と日本人、言葉が通じ合うリーダーをまず養成すること。

その養成した外国人のリーダーの方がその下の労働者にいろいろ指導していく、そういう何かルールづくりみたいなものは作っていただければと思いますよ、それがいいことには安全組織とか体制とか作業手順書とか点検とかあるいは教育、標識等にしても全然意味が成さないんですよ、通じないんだから、まず。

だから、そういうふうに言葉と意思疎通ができる道具としてのいわゆる言葉の教育、これはやはりどうして行くかというのが最大の課題かなと私は思いますけど。

山本 そうですね、はい。

窪田先生、これぞ外国人労働者に対する課題と申しますかテーマと申しますか。最後にひと言。

窪田 そうですね、私はやはり、外国人を使用されている企業の経営者の自覚がいちばん大切だろうと思うんですね。

外国人を使用しているからどうこうということではなくて、逆に外国人を使用しているのだから、こういう事についてはしっかりやらなくてはならないと考えていただき、その中で安全衛生については、こういう形で自分が責任を持ってやらなくてはならないという自覚を持っていただく必要があると思います。特に中小の企業の経営者に対して、このあたりを啓蒙していく事が一番大切ではないかと考えております。

山本 そうですね。

本日は、外国人労働者の雇用事業場の問題点、あるいは雇用上の問題点、それから機械設備の安全化、安全衛生教育、安全衛生標識、等のテーマについて議論していただきましたけれども、それ

以外で、何かこれだけとはというようなご意見がございましたらお聞かせ願いたいと思います。

平 それでは、私から2つだけ。

山本 はいどうぞ。

安衛法解説ビデオが必要

平 1つは先ほど窪田先生がおっしゃったことでもございますけれども、経営者の人が労働安全衛生法について知らないということですね。以前は、知っていて、「うちではできないよ」というようなタイプの人意外にいたんですけども、最近はむしろ全員が、「あ、そういうことですか、それじゃやらなきゃいけませんね」と分かれば言う。だけど、そういう知らないというのが非常に問題です。

ですからそういった、まず1時間程度のものでいいから、労働安全衛生法の本当のポイントですね、大事なところ、1時間程度で説明できるようなビデオテープ等を用意して啓蒙するというようなことが必要ではないだろうか。そうすれば、いろいろな安全衛生管理体制とか安全管理計画とか、それから職場懇談会で安全衛生をテーマにするとかそういったことが出てくると思うんですね。

2つ目は、先ほど私が申し上げたのとちょっと重複するんですけども、労働災害が起きたとき、今の労働者死傷病報告を労働基準監督署に出すものですね。あれですと、非常にまず状況を書く欄とか原因分析、再発防止対策の検討を書く欄が狭いんですね、A4版1枚ですから。とてもあれだけでは書き切れないというのが一つあります。

それから労働者死傷病報告の作成にあたっては、その事業場が関わらない人が作成されているというような例もどうもあるように見受けられます。どういう報告書が——監督官庁に提出されているのか事業者が知らないという場合があります。これはやっぱりまずいのではないかと思います。

少なくとも死傷病報告の提出にあたっては、それを事務の委託を受けた方も、安全コンサルタント

トあるいは衛生コンサルタントにその部分の作成を頼むというようなことを制度化する必要があるのではないだろうかと思います。

それから、そこを書いたコンサルタントは、たぶんその事業者から直接頼まれるということではないと思うんですけども、その事業者の所へ行って説明するとか、場合によっては、事業場で、官庁提出用ではない自分のところ用の再発防止の検討会をやりましょうよというようなことをやらないと、せっかくの貴重な事例が生きてこないんじゃないかと思うんですね。

これは外国人だけに限定されないかもしれませんが、外国人については特に「教えたとおりやらなかった」というので、「本人の不注意だ」って済ませたのではこれ全然上っ面だと思うんですね。これではとてもいかんと思います。

災害多発事業場は“安特”に

山本 全くそのとおりですね。

私が長年この安全診断、特に外国人関係の診断事業についての分析を担当して感じていることは、どうもやはり外国人を雇用されている事業主の方は、昔から「ケガと弁当はてめえ持ち」というような感じで、外国人についても、あんまり労働安全衛生法の適用ということについては関心がないのではないかと思います。

ですから、日本の場合は「官僚統制・民間協調」というものの考え方がありますよね、それをもうちょっと利用する必要があるのではないかと思います。少なくとも外国人労働者の災害を起こした場合は行政の指導で安全管理特別指導事業場の指定にするぐらいの強い行政指導力が必要ではないかと思いますよ。本当はそんな行政に頼るべきではないという意見もあるうかと思うのですが、こういう外国人労働者の関係については、思い切った行政指導、“安特”に指定すべきですね。これは利きますよ。

それから厚生労働省からは、安全診断事業につ

いてはもうちょっと数を増やしてもらいたいと思うんですね。平成14年度で54事業場ですが、全国ですだからね。そうすれば嫌でもコンサルタントが入ることになる。そしてコンサルタントがお手伝いできるというような環境を整えばもっと成果が上ると思います。どうも外国人を雇用されている事業主は、「安全は国がやっているんだろう」というような感じで、「自分がやらにゃならん」という、認識が不足している。それこそ安衛法の周知徹底が足りないと思いますね。

それから、今まではさほど大きくクローズアップされてこなかったんですが、14年度の報告の中に、派遣会社からの外国人労働者の派遣が多いことが報告されています、これはやはり一つの問題ではないかと思えますね。

それで、この安西先生の『派遣労働に関する実務』という本をわざわざ買ひまして見てみたんですが、外国人労働者の派遣というのはこれには出ていないんですね。ほとんどが国内の日本人労働者の派遣ばかり。先ほどの厚生労働省の小冊子でも、「外国人労働者を派遣業者が派遣してはいけない」という禁止条項はないんですね。

あるのは、「建設労働者、港湾労働者それから警備保障事業労働者、この3つぐらいの業務については外国人労働者を派遣してはいけない」という部分が入管法にあるみたいですが、それ以外の職種は、外国人でも派遣してはいけないという部分はないんですね。そうすれば、これからもっともっと派遣事業による外国人労働者の問題というのは起きてくるのではないかというような気がいたしました。

山本 本日はお忙しいところご出席ありがとうございました。この貴重な意見を会員の皆さんに読んでいただいて、それぞれのコンサルタンティングの仕事に役立つようにしていただけるかと思っております。

