

レポート: ISO45001 開発最新情報 特別セミナー

さる 2017 年 5 月 18 日に IRCA ジャパンが開催しました ISO 45001 開発最新情報 特別セミナーの内容を前編と後編の 2 部に分けて、ご紹介します。

本セミナーの講師紹介

Richard Green

英国の公的及び民間組織において、上級品質管理者、ファシリティ管理者、契約管理者及び IT サービスマネジメント担当などとしてさまざまな職務に携わった後、2012 年 11 月から CQI においてテクニカルサービス部門長として CQI 及び IRCA の既存製品の整合性の維持及び新たな専門技術製品の開発に携わる。2015 年 7 月から、自身のコンサルタント会社 KCS を立ち上げた後も、CQI、IRCA との協力関係を保ち、ISO 17021-3、ISO19011、ISO 45001 の規格策定委員会に CQI を代表して参画している。

前編

労働安全衛生の重要性

国際労働機関、ILO によると、年間 230 万人、つまり 15 秒間に 1 人が労災により死亡しています。また、年間の労災事故の件数は 3 億件。労災に関連するコストは年間 3 兆ドルで、これは全世界の GDP の 4% にあたる額です。

労働安全衛生へ取り組むことによって：

- コストの削減、例えば事故や発生事象に関わる費用の削減につながります。
- 労働安全衛生に関する法的な要求事項を理解することによって、訴訟の可能性も減ってきます。
- 会社が積極的に労働安全衛生に取り組めば、従業員との関係がよくなり、士気が高まります。
- 従業員を大切にしていることが一般社会に伝われば、会社のイメージがよくなり、評価が高まります。

BS OHSAS 18001

現在、労働安全衛生マネジメントシステム規格として、世界で広く使われているのは、英国規格 BS OHSAS 18001 です。1999 年に発行され、2007 年に改定版が出ています。2007 年の改定は 14001 との整合を図るものでした。今回 ISO 45001 が発行されると、OHSAS 18001 は廃止されることとなります。

附属書 SL

2000 年当時、ISO の出しているマネジメントシステム規格は 2 つ、10 年かかって、2010 年には 6 つになりました。しかし、2016 年には 45 へと急増しています。そこで問題が発生してきました。どの規格も同じような要求を出していますが、少しずつ違っており、まったく同じではありません。そこで企業が複数のマネジメントシステムを運用しようとするといろいろな問題が出てきました。

そこで、似たようでちょっとずつ違っていたマネジメントシステム規格の整合を図るために附属書 SL が作成されました。附属書 SL は規格策定者が使う規格であり、規格をどのように書くかを指示する指針です。附属書 SL では、3 つの方策が決められています。

1. 箇条の章立てとタイトルを規定し、すべての規格が同じ 10 の箇条から成り立つ
2. 共通の中核となるテキストを定め、すべての規格の本文に同じテキストを使用する
3. 共通の用語及び定義を使用する

共通の用語及び定義に関して言うと、最近まで組織という文言には ISO の規格の中で 30 種類もの違う定義がありました。リスクにおよんでは 60 個も違う定義があったのです。現在は少なくとも原則としてそれぞれ定義は 1 個ずつになったはずです。

そして、ISO 45001 はこの附属書 SL に準拠する規格として開発されています。

ISO DIS 45001.2

ISO 45001 の策定を担当しているのは、プロジェクト委員会、283 班、PC283 です。日本や英国などの P メンバー国が 67 개국、O メンバー国が 17、リエゾン委員会が 10 で、リエゾン組織が 10 です。CQI|IRCA はこのリエゾン組織*の 1 つです。そして、このプロジェクト委員会の事務局は BSI、英国規格協会です。後ほど紹介します規格策定の今後の日程などの情報は、この事務局の責任者であるチャールズから直接入手したものです。

*リエゾン組織は、直接策定作業には携わりませんが、投票の際にコメントを上げることができます。つまり、CQI|IRCA に登録している審査員/監査員やメンバーは CQI|IRCA に意見を寄せれば、それが CQI|IRCA によって PC や TC に提出されることにより、ISO 規格の策定に影響を与えることができるのです。

<規格策定の目的>

- 労働者の危害リスクを最小化する手助けを支援する
- 労働安全衛生のパフォーマンス改善の基盤を構築する
- OH&S と組織全体のビジネスマネジメントシステムとの統合を支援する

労働安全衛生を、事業とはまったく別のところで管理するのは望ましくないことであり、ビジネス、事業の中に盛り込むべきだという意図が ISO 45001 にはあります。

<この規格が重視していること>

- トップマネジメント自身がアカウンタビリティ、説明責任を持ち、身をもってリーダーシップを示し、安全衛生の擁護者、保護者でなければなりません
- 労働者 (Worker) の役割の重視 - 危険源やリスクの特定を行う際に必ず労働者の参加を促す必要があり、労働安全衛生マネジメントシステムの構築や運用においても労働者の方々を参加させなければなりません
- 組織は、負傷のみならず、疾病についても予防する必要があります

予防という言葉がたくさん出てきます。物事が起こってから対応するのではなく、先回りして策を打つことを求めています。また、疾病という場合、肉体的な健康だけでなく、精神的な健康も含まれており、長期にわたる影響によって発生が予想される疾病や負傷もきちんと見据えて、計画を立てることが要求されています。

<ISO DIS 45001.2 の章立て>

ISO DIS 45001.2 の章立ては附属書 SL に従い、10 の箇条から成り立っていますが、箇条 0 として序文があります。この序文は一読の価値があり、特に 0.3 成功のための要因はぜひ読んでください。14001 にも成功のための要因がありますが、45001 のほうがより広範に成功のための要因について言及しています。

そして、1 項が適用範囲、2 項が引用規格、3 項が用語及び定義となり、従来の規格では、箇条 4 にすべて含まれていた要求事項が、4 項から 10 項までに分散して記載されています。

まず第 4 項は組織の状況、context、これは新しい概念です。

第 5 項は、以前は「経営者の責任」でしたが、今回はリーダーシップという言葉に代わっています。さらに、9001 や 14001 では「リーダーシップ」というタイトルですが、45001 では「リーダーシップ及び労働者の参加」となっています。第 6 項は、は労働安全衛生マネジメントシステムの設計。第 7 項は、支援で、以前は力量、自覚及び教育訓練というひとくくりの項目になっていたものが、新しい規格ではそれぞれ別の項目と小項目になっています。第 8 項は運用であり、実際におこなうことが書かれています。第 9 項はパフォーマンスの評価で 10 項が改善です。附属書 A には、要求事項の解釈に関する手引きが書かれています。運用、実施に関するガイダンスは ISO ではなく、BS の 45004 に書かれています。

最後に参考文献と用語のアルファベット順索引があります。

<逐条解説>

0. 序文

序文には、「0.1 背景」、「0.2 OH&S マネジメントシステムの目的」、「0.3 成功のための要因」、「0.4 P-D-C-A」、「0.5 この国際規格の内容」が含まれます。

0.2 の OH&S マネジメントシステムの目的には、「OH&S リスクを管理するための枠組みを提供する」とあります。このリスクという概念はこの規格全体を通して流れている中核的な概念です。

0.3 の成功のための要因に書かれている内容は、システムの運用を成功させるために必要な事項です。例えば、トップマネジメントがリーダーシップを発揮しない、コミットメントを示さない、あるいはアカウントビリティを果たさないという状況ではシステムは機能しません。

0.4 P-D-C-A の表は、14001 に入っているものと大変似通っています。ただし、真ん中の部分は「リーダーシップ及び労働者の参加」となっています。Plan は箇条 6、D は箇条 7 と箇条 8、C は箇条 9 のパフォーマンスの評価、A が 10 の改善です。

1 適用範囲

この規格の目的、存在意義を示すものです。

2 引用規格

ISO 45001 には引用規格はありません。

OHSAS 18001:2007 では、以下の2つが引用規格でした。

- OHSAS 18002 労働安全衛生マネジメントシステム – OHSAS 18001 の実施に関する指針
- 国際労働機関 (ILO): 2001 労働安全衛生マネジメントシステム (OSH-MS) に関する指針

なお、英国では英国規格 BS 45004 として実施に関する指針 (OHSAS 18002 に当たるもの) を作成しています。

3 用語及び定義

以下の3種類の用語及び定義が含まれています:

- 附属書 SL で規定する共通の用語及び定義
- OHSAS 18001 で規定されていた用語及び定義の再利用 – OHSAS 18001 で規定されていた用語は23個、そのうち「監査」、「是正処置」、「手順」の3つだけが45001 でそのまま再利用されている。その他の20個については、削除されたか修正されている。
- 新たに加わった OH&S 固有の用語及び定義

➤ OHSAS 18001:2007 で定義されていたが削除されたもの

受容可能なリスク (3.1)、文書 (3.5)、危険源の特定 (3.7)、労働安全衛生 (3.12)、予防処置 (3.18)、記録 (3.20)、リスクアセスメント (3.32)

➔ 用語の定義からはなくなりましたが、危険源の特定、あるいはリスクアセスメント自体がなくなったわけではありません。

➤ 新たに加わった用語及び定義

労働者 (worker)、参加 (participation)、協議 (consultation)、請負業者 (contractor)、法的及びその他の要求事項 (legal requirements and other requirements)、労働安全衛生パフォーマンス (occupational health and safety performance)、労働安全衛生機会 (occupational health and safety opportunity)、労働安全衛生リスク (occupational health and safety risk)

3.3 労働者 worker:現時点での定義は「組織の管理下で労働または労働に関わる活動を行う者」であり、直接雇用されている者だけでなく、請負業者や派遣の人も、有給だけでなく無給の人も、フルタイム、季節雇用の人も、すべて worker に含まれていると考えてください。トップマネジメントは含まれるかについてたくさん議論がありましたが、トップマネジメントも管理職も worker に含まれることになりました。

3.6 職場 workplace: 以前からある用語ですが、改めて見てみましょう。現時点での定義は、「組織の管理下にある場所で、作業のために人が行かなければならない、またはいなければならぬ場所」ですが、その職場に対する組織の管理の度合いによって組織のもつ OH&S に関する責任は異なると書いてあります。例えば従業員があるところに車で行って仕事をする場合、実質的にどこまで組織が管理できるのか、どこまで責任があるのかといったことです。

4 組織の状況

附属書 SL に基づく新たなマネジメントシステム規格で導入される新しい概念のひとつが context 状況です。組織の中で起こっている状況だけではなく、ビジネス世界における組織の立ち位置を理解し、組織を取り巻く外の状況に目を向ける必要があります。

組織の状況を明確にする際に理解すべき 2 つのこと

- ① 4.1 組織の労働安全衛生マネジメントシステムの意図する成果を達成する能力に影響を与える内部及び外部の課題 → 労働者の負傷/疾病に影響を与えるもの、組織の目的の達成に影響を与えるもの、OH&S のパフォーマンスの改善に影響を与えるもの
- ② 4.2 労働者及びその他の利害関係者のニーズ及び期待 → 期待とは言い換えれば要求事項です。利害関係者には規制当局や組織の理事会や取締役会も含まれます。

上記の 2 つの要素は、以下の箇条にも影響を与えます

- OH&SMS の適用範囲を決定するとき (4.3)
- OH&SMS の計画を策定するとき (6.1)
- OH&S 方針及び OH&S 方針及び目標を設定するとき (5.2, 6.2)
- OH&S パフォーマンス及び OH&SMS のレビューを行うとき (9.1, 9.2, 9.3)

4.3 OH&S マネジメントシステムの適用範囲の決定

組織は、自らの OH&S マネジメントシステムの適用範囲（境界及び適用可能性）を決めなければなりません。この工場が入るのか、入らないのか、このプロセスは入るのか、入らないのかといったことを組織として決める必要があります。内外の課題を理解し、利害関係者の関連する要求事項を踏まえた上で境界や適用可能性を決めますが、将来的にやるものはどうするのかということも考える必要があります。

4.4 OH&S マネジメントシステム

4.4 項はマネジメントシステムの構成、体制を規定しています。組織はマネジメントシステムを確立し、実施し、維持し、かつ継続的に改善しなければなりません。マネジメントシステムの中には必要なプロセス及びそれらの相互作用も含まれています。

労働安全衛生を俯瞰的に、全体像としてつかみましようということを言っているのですが、これはすなわちプロセスアプローチです。システムを確立するためには、あるプロセスが別のプロセスに影響を与えているというプロセス間の関係性、相互作用を理解する必要があります。

5 リーダーシップ及び労働者の参加

トップマネジメントは、「最上位で組織を指揮し、管理する個人またはグループ」と定義されています。したがって、労働安全衛生部長ではなく、CEO や役員、取締役会といったレベルの人に課せられた労働安全衛生の要求事項があるということになります。

5.1 リーダーシップ及びコミットメント

トップマネジメントへの要求事項のうち、英語で ensure 「確実にする」とあるものは他の人に委譲することができるものです。しかし、ensure と書いていないものはトップマネジメントが自らおこなわなければならない要求事項であり、それは以下のものです。

- 1) 安全かつ衛生的な職場及び活動を提供し、労働関係の負傷や疾病の予防に関する全般的な責任及びアカウントビリティ、説明責任を負う
- 2) OH&S マネジメントシステムの重要性及び、OH&S マネジメントシステムの要求事項への適合がいかに重要かということを伝える
- 3) システムの有効性に寄与するよう人々を指揮し、支援する
- 4) 関連する管理層をサポートする
- 5) 労働安全衛生の組織文化を構築し、主導し、振興する
- 6) 労働者が危険源、リスク、機会を報告したとき、その労働者を報復から保護する
- 7) 労働安全衛生委員会の設立の必要性について、トップマネジメント自らが参加して検討し、委員会がきちんと機能するよう支援を提供する

上記のうち、6の労働者を報復から保護するという項目についてはずいぶん議論がありました。

5.2 OH&S 方針

OH&S 方針には、次の事項に関するコミットメントを盛り込む必要があります。

- 1) 安全で衛生的な労働条件を提供する
- 2) 法的並びにその他の要求事項を順守する
- 3) 危険源を除去し、労働安全衛生のリスクを低減する
- 4) システムを継続的に改善する
- 5) 労働者、また存在する場合には労働者の代表、例えば労働組合と協議し、マネジメントシステムを設計する際、運用する際、あるいはそのパフォーマンス評価を行う際に労働者や労働者の代表の参加を許可する

ここでも、5)の項目について、やはりたくさん議論があり、企業からはこれは行き過ぎである、書き過ぎであるという意見が出ました。ただ、現時点ではまだ削除されず、規格の中に残っています。

また、OH&S 方針は、以下の事項を満たすことが求められています。

- 組織の目的、規模、状況に対して適切である
- 組織の OH&S リスク及び OH&S 機会の性質を反映したものである
- 文書化した情報として利用可能である
- 方針にはどんなことが書いてあるのかということを組織内で伝達する
- 必要に応じて、利害関係者が入手できるようにしておく

5.3 組織の役割、責任及び権限

規格は役割、責任及び権限を割り当て、伝達し、文書化することが要求しています。ただし、いろいろな人に労働安全衛生に関わる役割や責任が割り当てられますが、最終的なアカウントビリティはトップマネジメントに帰属します。

また、トップマネジメントは以下の2つの事項に固有の責任及び権限を明確に割り当てる必要があるといっています。

- 1) ISO 45001 の要求事項に適合することを確実にすること - おそらく労働安全衛生部長、マネジャーに割り当てられる役割でしょう
- 2) マネジメントシステムのパフォーマンスをトップマネジメントに報告するための責任、権限

前編は以上です。後編は、今回の ISO45001 策定において大きな議論的となっている 5.4「労働者との協議及び労働者の参加」から始まります。