

法人化に伴う健康安全管理基準等に関する調査

斎藤 彰*、大久保 興平**、林 達也**、御厨 照明**
名古屋大学工学部・工学研究科技術部

概要

国立大学の独立法人化が平成16年度から予定されている。現在の国立大学における健康安全に関する諸々の規則は、主に人事院規則10-4（職員の保健及び安全保持）によって定められているが、独立法人化後は労働安全衛生法の適用が予想されるため、大学としてそれに即した健康安全管理体制および基準等を整える必要がある。当然ながら、このことは当技術部の業務に深く係わるため、部としてもそれに対応した体制等を確立する必要がある。

今回、我々は研修の一環として、法令の調査や見学（名城大学，産業技術総合研究所，名古屋大学廃棄物処理施設）を行い、「法人化後の適用法令」や「健康安全に関する人事院規則と労働基準法・労働安全衛生法との相違点」、「労働安全衛生法における就業制限に係る業務」等、今後の技術部の体制に係わる法令上の諸事項が明らかとなったため、ここに報告する。また、調査の課程で、健康安全に深く係わる「環境マネジメントシステム」に関する情報も得られたため、これについても報告・紹介する。

1. 独立法人化後の適用法令について^{[1] - [4]}

法律に関する書物やインターネットによる総務省行政管理局の法律データベースを調べると、法令の分野は農業・林業・工業・公務員・他あらゆる方面にわたっており、その数も膨大である。

これらの法令の中から法人化に伴って適用される法令を調べると、労働基準法と労働安全衛生法以外には候補がない。見学を行った大学・研究所ではこの二つの法令が適用されており、また文部科学省の資料や愛知労働局の資料でも、この法令の適用を述べている。

よって、法人化に伴って適用される法令は、この二つの法令と断定せざるを得ない。

2. 人事院規則と労働基準法・労働安全衛生法の成立^{[4] - [7]}

表1は、これらの法令の成立過程を概略的に示したものである。

表1. 人事院規則と労働基準法・労働安全衛生法の成立過程

人事院規則	日本国憲法 第73条4号（内閣の職務） 国家公務員法（第3条，第16条，第71条，第73条） 人事院規則10-4（職員の保健及び安全保持） 人事院規則10-5（職員の放射線障害の防止） 人事院規則10-7（女子職員及び年少職員の健康，安全及び福祉）
労働基準法 労働安全衛生法	日本国憲法 第25条（生存権，国の社会的使命） 日本国憲法 第27条（勤労の権利及び義務，勤労条件の基準，児童酷使の禁止） 労働基準法 労働安全衛生法

表から、これらの法令は、憲法上の根拠（法源）が異なる。

人事院規則については、憲法第73条4号、すなわち「内閣の職務」に基づいて国家公務員法（第3条：人事院，第16条：人事院規則及び人事院指令）を受けて間接的に制定されているのに対し、労働基準法・労働安全衛生法は、憲法第25条および第27条に基づいて「国民の生存権や勤労の権利・義務」等の形で直接的に制定されている。

しかしながら、表中の健康安全に係わる人事院規則（10-4，10-5，10-7）の内容については、事実上は労働基準法・労働安全衛生法と酷似している。^[8] 参考書によると「人事院は中央人事管理機関および労働基本権制限の代償活動を行う機関としての性格を持つ」と、記されていることから、これらの法令は具体化の段階で調整が図られたものと推察できる。なお、この三つの規則は、国家公務員法では「能率」に当てはまり、同法の第71条（能率の根本基準）に基づいて制定されている。また、この条では内閣総理大臣に対し能率の確保のための適切な方策を講じる義務、そして第73条（能率の増進計画）では内閣総理大臣および関係省庁の長にその実施努力を課せている。

3．人事院規則10-4と労働安全衛生法の基本的な相違点^{[2]，[3]，[5]，[6]，[9]}

表2に両法令の基本的な相違点を示す。人事院規則の健康安全に関する基本的な事項については10-4で網羅されている。

表2．人事院規則10-4と労働安全衛生法の基本的な相違点

項目	人事院規則10-4	労働安全衛生法
対象者	国家公務員 (一般職非現業)	・民間労働者 ・地方公務員及び国営企業等労働関係 法職員(郵便等の現業職員及び独立行政 法人職員)
所管官庁	人事院	厚生労働省(労働基準監督署等)
健康安全の責任者	各省庁の長(文部科学大臣) 具体的措置は部局長(学長)に委任	事業者(学長等)
職員の責務	部局長が行う健康安全の確保措置に従う 義務	労働災害防止に必要な事項を守る他、労 働災害防止措置に協力する努力義務
罰則規定等	なし 国家公務員法(第82条,第109条~第 111条)には懲戒、罰則規定あり (守秘義務違反等)	あり:罰金・懲役 労働安全衛生法第116条~第122条
行政処分		・使用停止命令 ・緊急措置命令

両法令の相違点は、人事院規則10-4では一般職非現業の国家公務員が対象となるが、労働安全衛生法では民間の労働者や地方公務員、郵便等の現業職員及び独立行政法人職員が対象となる。また所管官庁も前者は人事院であるのに対し、後者は厚生労働省となる。

両法令の内容は基本的に整合性がとれているが、具体的な内容については異なる点が存在する。そのもっとも大きな相違点として、健康安全規定に違反した場合は、労働安全衛生法では懲役・罰金の条項が設けられている。このような条項は人事院規則にはないが、元法である国家公務員法には「懲戒」として存在する。しかしながら、これは守秘義務や嘘偽行為等の違反に対する罰則であるため、労働安全衛生法で設けられている罰則とは性質を異にする。

4. 健康安全管理体制に関する両法令の相違点^{[2],[3],[6],[9]~[11]}

表3に管理者や規定等に関する相違点を示す。

表3. 健康安全管理体制に関する両法令の相違点

人事院規則10-4	労働安全衛生法	備 考
なし	総括安全衛生管理者	・常時100～1000人以上の事業所(業種により異なる) ・資格不要,専任義務なし
健康管理者 (担当課長等)	衛生管理者	・常時50～3000人以上の事業所(1～6名選任) ・要資格:少なくとも1名は専任 第1種・第2種衛生管理者免許取得者,厚生労働大臣が定める者(医師,歯科医師,薬剤師等),他
健康管理医 (医師)	産業医	・常時50～3000人以上の事業所(1～2名以上選任) ・要資格:省令で定める要件を備えた者 労働衛生コンサルタント試験(保健衛生)の合格者,労働衛生科目担当教授等,他
危害防止主任者	作業主任者	・ <u>労働災害の防止管理が必要な作業の区分</u> 毎に選任 ・要資格:免許取得者・技能講習修了者から選任
なし	作業環境測定士 (委託可)	・ <u>政令で定める作業場</u> の作業環境測定 ・要資格:第1種・第2種作業環境測定士
健康安全管理規程	なし (就業規則:労働基準法)	・安全,衛生に関する規定・実施計画の作成 (労働安全衛生規則 第21,22条)
健康安全教育	安全衛生教育	・採用時,業務内容の変更時に実施 ・危険又は有害業務就労者の特別教育 (就業させる時,就業している時:努力義務)
健康・安全に関する委員会、職場懇談会、提案制度 (規則10-4の運用)	安全委員会 衛生委員会 安全衛生委員会 (毎月1回以上開催)	総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者,安全経験を有する者で事業者が指名した者,労働組合等からの推薦者(指名),衛生管理者,産業医,作業環境測定士(指名可)

両法令の相違点は、安全衛生に関する管理者等の名称、選任人数、資格要件が異なる。特に衛生管理者、作業主任者、作業環境測定士の資格要件については、高度な資格要件を必要とし、またその任務も重いと考えられる。安全委員会等の委員会については、毎月1回以上開催する必要がある、これも人事院規則と異なる点である。

大学が独立法人化に移行する際には、労働安全衛生法に即した管理者や委員会を設置する必要がある。見学を行った産業技術総合研究所では、産業医と作業環境測定については外部委嘱しているが、他の管理者等(資格等取得済)や委員会(法令に基づいて設置)の委員は所内の職員が行っている。また、チェックシートによる毎月の安全確認(約30項目)や薬品・高圧ガスのデータベース化、安全に関する基準マニュアルの改正、そして労働安全衛生法上に基づく設備等の諸対策も行っている。

表中のアンダーライン部分の内容、労働安全衛生法上の管理者等の任務は次のとおりである。

労働災害の防止管理が必要な作業の区分(労働安全衛生法施行令第6条,安全衛生規則第16条 別表第1)

特定化学物質等の取扱業務,鉛作業業務,四アルキル鉛等の業務,有機溶媒取扱業務,
酸素欠乏場所の業務,高圧室内作業,ボイラー(規模等により異なる),
圧力容器(第1種・小型・第2種圧力容器),ガス溶接作業,プレス機械作業,木材加工機械作業,
エックス線作業,ガンマ線透過写真作業,他

政令で定める作業場（労働安全衛生法施行令第21条，安全衛生規則第587条～589条，他）

特定化学物質（第1類・第2類物質）等を製造もしくは取り扱う屋内作業場，有機溶媒を製造又は取り扱う作業場（時間あたりの使用量等の条件により適用除外あり），鉛業務を行う屋内作業場，常時特定粉じん作業が行われる屋内作業場，放射線業務を行う作業場（管理区域・放射性物質取扱作業室等），他

総括安全衛生管理者

衛生管理者等の指揮，労働者の危険又は健康障害防止の措置，健康診断の実施と健康の保持増進措置，労働者の安全又は衛生のための教育実施，労働災害の原因調査・再発防止対策，他

衛生管理者

上記総括安全衛生管理者の業務のうち衛生に関する事項，労働者の健康障害防止措置（設備・作業方法・衛生状態），毎週1回の作業場等の巡視（健康に異常のある者の発見・処置，作業環境の衛生上の調査，作業条件・施設等の衛生上の改善，保護具・救命具等の点検整備，衛生教育・健康相談，負傷・疾病等の統計作成，衛生日誌の記録，他），他

産業医

健康診断の実施とその結果に基づく措置，作業環境の維持管理，作業の管理，健康・衛生教育，健康相談，健康障害原因調査と再発防止措置，事業者及び総括安全衛生管理者への勧告，衛生管理者への指導・助言，他

作業主任者

労働者の指揮，機械・工具・安全装置等の点検，災害等を防止する上での必要な措置，安全用具等の使用状況の監視，業務従事者への注意喚起・指示，他

作業環境測定士

指定作業場，事業場における作業環境測定：作業環境の実態を把握するため空気環境その他の作業環境について行うデザイン（当該作業場の諸条件に即した測定計画），サンプリング及び分析

5．健康・安全管理基準に関する両法令の相違点^{[6]，[9]}

人事院規則10-4の健康および安全管理基準については、第15条～第35条に記されている。これらの条項の中で、特に第16条関係（有害な業務に係る措置）・第28条関係（危険を防止するための措置）では、労働安全衛生法の規定に基づいて定められた諸規則の規定措置をとっている。また、これらの諸規則の他に、機械や物質に関係する規則として電離則があるが、これについては人事院規則10-5（職員の放射線障害の防止）で補われている。

したがって、人事院規則の健康・安全管理基準は、基本的には労働安全衛生法の管理基準と同一と見なして差し支えないと考える。

しかしながら、労働安全衛生規則の管理基準には、上記の諸規則が網羅されていることはもちろんのこと、さらに多くの条項（安全基準：第101条～575条の16，衛生基準：第576～634条，および特別規制を含めると678条）が子細に設けられているため、人事院規則には触れられていない内容も存在する。なお、労働安全衛生法の規定に基づいて定められた諸規則とは、次の諸規則を示している。

諸規則

安全衛生規則第3編第1章：有害な作業環境，特定化学物質等障害予防規則，鉛中毒予防規則，四アルキル鉛中毒予防規則，有機溶剤中毒予防規則，酸素欠乏症等予防規則，高気圧作業安全衛生規則，粉じん障害予防規則，ボイラー則，クレーン則，ゴンドラ則

6．就業制限^{[6]，[9]}

労働安全衛生法にける就業制限については、人事院規則10-4第30条（危害のおそれの多い業務の従事者）とほとんど同様であるが、罰則規定が存在することが大きな相違点である。就業制限については、同法では次のように述べている。

労働安全衛生法 第61条(就業制限)

- ……免許、技能講習、資格を有する者でなければ、当該業務につかせてはならない。
(違反：6ヶ月以下の懲役・50万円以下の罰金)
- ……当該業務につくことができる者以外の者は、当該業務を行ってはならない。
(違反：50万円以下の罰金)

就業制限の具体的な業務内容については本法令には述べられていないが、これについては労働安全衛生法施行令で明示している。また女性の就業制限については、人事院規則では10-7に明示されているが、これについては労働安全衛生法では触れておらず、元法である労働基準法を受けて制定された女性労働基準規則に示されている。

6.1 就業制限に係る業務

労働安全衛生法施行令(第20条)に明示される就業制限の業務内容は16項に及んでいる。当学部および技術部に関連すると考えられる業務内容を拾い上げ、種類ごとに分類・整理したものを次に示す。

ボイラー関係

ボイラー(小型ボイラーを除く)の取り扱い、ボイラー又は第1種圧力容器の整備

溶接関係

ボイラー又は第1種圧力容器の溶接、可燃性ガス及び酸素を用いて行なう金属の溶接・溶断又は過熱

クレーン関係

クレーンの運転(吊上荷重：5トン以上)、移動式クレーンの運転(吊上荷重：1トン以上)、揚荷装置の運転(制限荷重：5トン以上)、玉掛け作業(制限荷重及び吊上荷重が1トン以上の揚荷装置・クレーン・移動式クレーン・デリック)

建設・土木関係

フォークリフトの運転(最大荷重：1トン以上)、自走式動力建設機械(機体重量：3トン以上)、発破の場合におけるせん孔・装てん・結線・点火・点検・処理等

6.2 女性の就業制限

女性労働基準規則は、労働基準法の第64条の2と3を受けて制定され、この規則は4つの条項から成っている。この中で当学部に関連すると考えられるものは、第2条と第3条である。

当学部は、女性の技術職員・教官の人数が少ないため、ややもするとその基準規則を見落としがちであるが、この機会に事務職員も含めた女性職員の基準規則を再認識する必要があると考える。

女性労働基準規則 第3条(妊産婦以外の女性の就業制限)

- ・重量物の取り扱い(年齢・作業の継続方法により異なる)
- ・有害物のガス・蒸気又は粉塵を発生する場所における業務(鉛、水銀、クロム、砒素、弗素、塩素、アニリン、他、これらに準ずる有害物)

女性労働基準規則 第2条(妊産婦の就業制限の業務の範囲等)

- ・重量物の取り扱い(作業の継続方法により異なる)
- ・墜落のおそれのある業務(高さ：5m以上)
- ・有害物のガス・蒸気又は粉塵を発生する場所における業務(鉛、水銀、クロム、砒素、弗素、塩素、アニリン、他、これらに準ずる有害物)
- ・多量の低温物体の取り扱い
- ・ボイラーの取り扱い、ボイラーの溶接
- ・クレーン・デリック・揚荷装置の運転(吊上荷重：5トン以上)、玉掛け作業(クレーン・移動式クレーン・デリック)
- ・運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝達装置の掃除・給油検査・修理等
- ・他

7. 労働安全衛生法上で必要とされる免許・資格と特別な教育^[9]

労働安全衛生規則に記された作業主任者に必要とされる免許・資格、就業制限に関して必要とされる免許・資格、特別な教育を必要とする危険又は有害な業務の中から、当学部および技術部に関連すると考えられるものを次に示す。

7.1 作業主任者に必要とされる免許・資格（労働安全衛生規則 第16条 別表第1）

化学関係

有機溶媒作業主任者技能講習，特定化学物質等作業主任者技能講習，
鉛作業主任者技能講習，四アルキル鉛等作業主任者技能講習

環境関係

第1種・第2種酸素欠乏作業主任者技能講習，高圧室内作業主任者免許，乾燥設備作業主任者技能講習

ボイラー・圧力容器関係

特級・1級・2級ボイラー技士免許，ボイラー取扱技能講習，化学設備関係第1種圧力容器取扱作業主任者技能講習，普通第1種圧力容器取扱作業主任者技能講習

溶接関係

ガス溶接作業主任者免許

機械工作関係

プレス機械作業主任者技能講習，木材加工用機械作業主任者技能講習

放射線関係

エックス線作業主任者免許，ガンマ線透過写真作業主任者免許

建設・土木関係

建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者技能講習，木造建築物の組立て等作業主任者技能講習

7.2 就業制限に関して必要とされる免許・資格（労働安全衛生規則 第41条 別表第3）

ボイラー関係

特級・1級・2級ボイラー技士免許，ボイラー取扱技能講習，ボイラー整備士免許

溶接関係

特別ボイラー・普通ボイラー溶接士免許，ガス溶接作業主任者免許，ガス溶接技能講習

クレーン関係

クレーン運転士免許，床上操作式クレーン運転技能講習，移動式クレーン運転士免許，
小型移動式クレーン運転技能講習，デリック運転士免許，揚荷装置運転士免許，玉掛技能講習

建設・土木関係

フォークリフト運転技能講習，車両系建設機械運転技能講習，発破技士免許，火薬類取扱保安責任者免許

7.3 特別な教育を必要とする危険又は有害な業務（労働安全衛生規則 第36条）

この業務については、教育科目の省略や記録の保存義務（3年間）がある。特別な教育の細目については労働安全衛生規則 第39条に示されており、その教育内容については、ボイラー則・クレーン則・高圧則・粉じ則・電離則・他に記されている。

化学関係

特殊化学設備の取り扱い，四アルキル鉛等の業務

環境関係

高圧室内作業に係る業務，酸素欠乏危険場所における作業に係る業務、廃棄物焼却炉・集じん機等設備の保守点検，粉じん障害防止規則に係る業務

ボイラー関係

小型ボイラーの取り扱い

溶接関係

アーク溶接機を用いて行う金属の溶接・溶断等

クレーン関係

クレーンの運転（5トン未満）、移動式クレーンの運転（1トン未満）、デリックの運転（5トン未満）、揚荷装置の運転（5トン未満）、玉掛け作業（1トン未満：クレーン・移動式クレーン・デリック）

機械工作関係

研削砥石の取り替え又は取り替え時の試運転、動力プレス機械の金型・シヤーの刃部又はプレス機械若しくはシヤーの安全装置・安全囲いの取り付け・取り外し・調整

放射線関係

エックス線装置又はガンマ線照射装置を用いて行う透過写真の撮影、加工施設・再処理施設・使用施設等の管理区域内において核燃料物質若しくは使用済燃料又はこれらによって汚染された物の取り扱い

建設・土木関係

建設用リフトの運転、フォークリフトの運転（1トン未満）、パワーショベルの運転（3トン未満）、ボーリングマシンの運転、動力により駆動される巻上機（除外あり）、チェーンソーを用いて行う立木の伐採等

ロボット関係

産業用ロボットについて行うマニプレータ動作の順序等の設定・教示（可動範囲内）

電気関係

高圧・特別高圧の充電電路若しくは当該充電電路の支持物の敷設・点検・修理・操作、低圧の充電電路の敷設・修理、配電盤室・変電室等区画された場所に設置する低圧電路のうち充電部分が露出している開閉器の操作

8．環境マネジメントシステム（EMS:Environmental Management System）^{[12] -[14]}

環境マネジメントシステム（EMS）とは、種々の環境リスクに対し、自組織の活動、製品、サービスの関与を評価し、社会全体の環境リスクを容認できるレベルまで低減させることを目的とした自主的な取り組みシステムである。具体的には、環境方針を定め、それを達成するための目標設定などの計画を立案・実施・評価した後、再び新たな目標を設定しそのサイクルを機能させることにある。その国際規格には、ISO14001 が代表例として挙げられる。

8.1 ISO14001

ISO（International Organization for Standardization）は、物・サービスの国際交流を容易にし、世界的な標準化およびその関連活動を発展・促進させることを目的としている。ISO14000 シリーズは組織の管理と評価および製品評価に関する規格である。そのうちの ISO14001 は、国際標準化機構が1996年に発行したEMSに関する国際規格で、環境問題に具体的かつ積極的に取り組む組織を評価・認証するものであり、「環境パスポート」とも呼ばれている。

ISO14001 にはEMSを構築するための要求事項が規定されている。つまり、環境マネジメントプログラムを定め、それを達成するための目標設定などの計画を立案・実施・評価し、新たな目標を設定するPDCA（Plan Do Check Action）サイクルを機能させることである。

ISO14001 制定の背景には、次に示す世界的規模での環境問題が挙げられる。このような環境問題に対処するきわめて有効な手段の一つとして、ISO14001 が存在する。

国境を越えて拡散する汚染（例：酸性雨）

企業が環境規制の緩やかな地域へ進出することによって起こる公害（企業の公害輸出）

木材の伐採による森林破壊に代表される経済と貿易の構造

環境破壊が貧困を促し、貧困がまた環境破壊を生み出す悪循環（例：発展途上国）

オゾン層、大気、海などの破壊あるいは汚染

8.2 ISO14001 認証取得の意義

地球環境の悪化への懸念は急速に高まってきており、事業者（企業）もこの問題に何らかの形で対応せざるを得なくなってきた。企業にとって ISO14001 認証を取得すること、すなわち EMS に取り組むことは、企業活動におけるエネルギーや資源の節約で経費削減を図るだけでなく、企業内部の管理体制の効率化にもつながると言われている。さらに、消費者へ環境への配慮をアピールすることで、企業イメージを上げて売上増を期待することができる。一方、企業にとっての ISO14001 取得は、その企業が国際的に認知されるためのひとつの条件ともなっているため、習得が一種のブームにさえなっている観がある。なお、取得件数は平成 13 年 5 月時点で 6450 件（内、愛知県 584 件）を数えている。以前は製造業が中心であったが、現在では自治体・サービス業・銀行・学校・不動産業など、あらゆる業種で取得が進んでいる。

8.3 大学にとっての ISO14001

大学においてもエネルギーや資源の節約は緊急の課題である。ISO14001 認証の取得は、環境問題を克服するための実際的かつ有効な手段であり、大学のイメージアップにつながることは企業と同様である。私立大学の環境に関する情報交換・協力の場として設立された「私立大学環境保全協議会」は、ISO14001 認証取得を目指す声明を出している。加えて、教育・研究の中にこのような環境問題を取り上げることで、環境に配慮する人材の育成を図るという大学本来の「社会貢献」にも合致する。近年、環境に係る教育研究活動が社会的にも注目されているが、ISO14001 を取得した大学では、取得を契機に環境関連の教育・研究を増やす傾向がますます強まっている。ISO14001 を取得した大学は、武蔵工業大学横浜キャンパス（平成 10 年 10 月取得）に端を発し、名城大学・早稲田大学・信州大学工学部と、今後増加する傾向にある。

ここで、大学の ISO14001 取得意義について、信州大学工学部を例に、さらに検討を深める。信州大学工学部は ISO14001 認証取得の目的・目標として、次の 7 項目を掲げ、1999 年 10 月に環境マネジメント検討委員会を設置し、2000 年 3 月 ISO14001 認証取得へのキックオフ宣言をした。

- 環境教育の充実推進
- 環境研究の推進
- 市民公開講座
- 化学物質・高圧ガスの安全管理
- 汚染の防止（排水の水質改善）
- ごみ削減、電力使用量抑制、紙使用量削減
- エコネットの構築

この運動は教職員だけでなく、内部監査に学生を参画させる（内部監査を実務教育の一環として拡充）など、工学部全体で行われ、2001 年 5 月に取得している。その成果として、次の項目が掲げられている。

- 教育として、環境関連の科学技術に関する授業科目（42 科目）のほかに、新たに「環境マネジメントシステム」、「環境倫理」などの科目を開設
- 環境研究では、環境関連の科学技術に関する研究を実施し、工学部の特徴を生かして実際に役立つ新技術を開発（現在 42 テーマ）
- 市民公開講座を開講して、「環境ホルモン」などの最新の話題を取り上げている
- 化学物質・高圧ガスの安全管理を実施するシステムを構築・運用

教職員・学生への安全管理教育訓練の徹底（手順書をもとにした定期訓練の実施）
エコキャンパスの実現

- (1) 研究室・係におけるごみ分別回収の徹底
- (2) 加工技術センターにおける非塩素系油への転換
- (3) 2001年4月の電力使用量は2000年4月に対して7.5%の削減
- (4) 2001年4月期の紙購入量は2000年4月に対して7.5%低減
- (5) ペーパーレス会議やコピー用紙の回収など様々な紙使用量削減の施策

このように、大学がISO14001認証取得に取り組むという過程を通じて、大学の構成員全体が環境問題の重要性を認識する場となっており、社会教育的な効果が期待される。また、環境改善、資源・エネルギーの節約等、環境面や経費節減といった実質面での効果も大きい。

8.4 名古屋大学の環境・安全

ISO14001の特徴のひとつに3年毎の審査機関による審査がある。この審査に合格しなければ、ISO14001認証の資格は失われる。したがって、認証を取得した機関は毎年目標値を定め、前述したPDCAサイクルを実行する必要がある。ISO14001の認証は「取得したら終わり」ではなく、「取得が環境保全の始まり」となるため、不断の努力が求められる

名古屋大学では環境学研究科が2001年4月に設立され、社会的にも環境問題に関心の深い大学と認知されている。これまで本学では、廃棄物処理施設を中心に「名古屋大学環境・廃棄物管理指針」に基づき、次の4項目について全学一元化システムを構築・実施してきた。

- (1) 実験系廃棄物（特別管理産業廃棄物）の回収処理
- (2) 排水の監視と管理
- (3) 化学物質（毒劇物）の管理
- (4) 一般廃棄物（ごみ）の処理

しかしながら、現段階では環境・安全に関する問題をトータルに見据えたEMSの構築には到っていない。国立大学が独立行政法人化に移行すれば、名古屋大学も一事業所としての責任が求められ、それに対応した環境・安全管理システムを早急に構築しなければならず、ISO14001認証の取得は、今後大学を運営するためのキーワードの一つになる可能性がきわめて高いと考えられる。

9. 結論

国立大学が独立法人化に移行する際には、一事業所として、労働基準法および労働安全衛生法に適応した健康安全管理体制および基準等を整える必要がある。これらの内容については、これまでに述べたとおりである。労働安全衛生法の中には罰則規定が直接設けられているため、作業者は携わっている業務に対し法令の定める資格等（免許・資格・講習）の有無が問われてくる。これらの取得に関しては、技術部として必要とされる資格等の種類やそれに係わる人数を調査し、予算等の計画を立て、必要に応じて学習会等を開催するなど、主体的に取り組まざるを得ないとする。

環境マネジメントシステムと労働安全衛生法とは、直接的な法令上のつながりはないが、本システムを取り入れることによって、より健康安全面の整った教育・研究環境の構築が可能である。しかしながら、組織的にこれを行う場合は、功を焦る反面、強制力が伴ったり、事務的で融通がきかなくなる場合が生じることも憂慮されるため、学生も含めた全構成員の十分な議論が必要であろう。

これまで工学研究科の技術職員は、環境・安全管理に対しては、放射線管理や情報管理、水質監視等の業務によって係わってきた。また、本年度当初には環境安全管理室が設立され、現在はその業務

にも携っている。今後、技術部として真剣に環境・安全の一翼を担うならば、ISO14001 認証の取得を含めた形で環境・安全管理全般に関する業務に対し積極的に参画して行く必要があると考えられる。

謝 辞

本調査当初は、国立大学の独立法人化に関する情報がきわめて少なかったため、我々の間では法人化に伴う適用法令でさえ確信が持てず、調査に関する焦点がまったくもって定まらなかった。そのような時、参考資料[2]・[3]が入手でき、続いて[4]が入手できた。これを契機にして種々の調査を行うことが可能となり、他大学等の見学にも結び付けられた。

名城大学の見学では、貴重な時間を割き、環境・安全に関する現状・ISO14001 認証の取得、そしてそのノウハウについてまでも詳しく説明をして下さった環境対策室の高木志郎室長をはじめ同室および事務局の方々に心から感謝の意を表する。

産業技術総合研究所の見学では、我々の無理な依頼に対し、丁寧・詳細に同研究所の現状等を説明して下さい、また貴重なアドバイスもいただいた研究環境管理室の木下恭守室長と濱川浩司氏に心から感謝の意を表する。

名古屋大学廃棄物処理施設の見学では、施設見学もさることながら、薬品管理に関するワーキンググループ会議も傍聴させていただいた。これは、本大学の環境安全に関する重要性を肌で感じ得た。ここに同施設の中村正秋教授、安田啓司助教授、浅井勝一助手、藤森英治助手に感謝の意を表する。なお、産業技術総合研究所見学は、本施設の見学が契機になったことを付す。

最後に、人事院規則や設備等に関する資料のご提供をいただいた名倉一郎管理掛長、上記資料の提供をいただいた当技術部の長岡技術長、森田技術長、橋本技術官に感謝の意を表する。

参考書・参考資料等

- [1] 法律学全集 有斐閣
- [2] 平成 14 年度国立学校等技術専門官研修資料：文部科学省大臣官房人事課福利厚生室（平成 14.8.21）
「職場の安全管理」
「人事院規則 10-4（職員の保健及び安全保持）と労働安全衛生法の比較」
- [3] 平成 14 年度大学等における放射線安全管理研修会資料：大学等放射線施設協議会（平成 14.8.27）
「国立大学法人化に伴う放射線安全管理に関する留意点について」
- [4] 平成 14 年度東海・北陸地区国立学校等教室系技術職員合同技術研修（情報コース）資料：名古屋大学
「ルールを守れないものは作業場所に入れるな！」：愛知労働局 藤枝 康時
- [5] 公務員法（新版） 鶴飼信成 法律学全集 7- 有斐閣（昭和 55 年 6 月）
- [6] 人事小六法（平成 7 年版） 総務庁人事局人事法令研究会編 学陽書房
- [7] 労働基準法 有泉 亨 法律学全集 47 有斐閣（昭和 38 年 11 月）
- [8] 「やさしい 法学」 丹羽 重博 法学書院（2001 年 4 月）
- [9] 安衛法便覧 ～ （平成 14 年度版） 厚生労働省安全衛生部編 労働調査会
- [10] 作業環境測定のための改訂関係法令 労働省労働衛生課編 日本作業環境測定協会
- [11] 平成 14 年度名古屋大学技術職員研修技術発表報告集：名古屋大学（2002.8）
「放射線/粉塵/電磁波の作業衛生環境測定」：宮島 伸好，柴田 敏之，田村 茂
- [12] ISO14001 フォーラム公開討論記念集 名城大学（2001.9.21）
- [13] 名城大学環境ガイド 2002 名城大学（2002.4.1）
- [14] 信州大学工学部環境方針 信州大学工学部（平成 13 年 3 月）