

社員不在のヒヤリハット事故対策はおかしい！

会社管理者は、出勤点呼の連絡事項で、操縦担当者に対して、今後、庫入れの入換作業で、着後点検終了後、PHSにて列車扱所に作業終了の連絡を行うよう指示をしました。

理由は、入庫作業で、着後点検（ハンドル抜取、表示灯確認等）を行っているときに列車扱所から電話がかかってきて、ハンドル抜取を失念しそうになったヒヤリハットがあがっているから、ハンドル抜取失念を防止するために今後列車扱所から電話をかけないようにした。その代わりに、操縦担当者から列車に対して作業が終了したことを連絡するようにしたというものです。そもそも、運転中や作業中に電話があったとしても電話に出ないことが基本となっているはずです。また、操縦担当者が運転中や作業を行っていることが予想される場合に電話をかけてくる列車扱所にも問題があるではないでしょうか。電話に出ないから連絡がつかないのではなく、操縦担当者は運転中もしくは作業中で電話に出られないだけで、作業終了後、折り返し電話をかけています。少し待てば連絡が取れるはずで、ヒヤリハットがあったからといってこのような対策を立てるのはおかしいのではないのでしょうか。

ヒヤリハットは、ハインリッヒの法則でいう、労働災害における経験則の1つであり、1つの重大事故の背景には、29の軽微な事故があり、その背景には300の異常「ヒヤリハット」が存在するという法則の、その「300の異常」＝「ヒヤリハット」のことです。たしかに無くせば、1つの重大事故は無くなる可能性は高くなります。しかし、今回、会社が立てた対策は、直接「300の異常」＝「ヒヤリハット」を無くそうとしようとするものです。これは、会社管理者側の恐ろしく直接的な、「事故防止の対策をやっていますよ」という管理者の自己保身そのものでしかないということではないのでしょうか。そして、管理者が立てた対策を守らなければ、「ルール違反者」として不良社員に仕立て上げられてしまいかねません。

重大な事故が発生した際には、その前に多くの「ヒヤリハット」が潜んでいる可能性があり、「ヒヤリハット」の事例を集めることで重大な災害や事故を予防することができるでしょう。職場や作業現場などではあえて各個人が経験した「ヒヤリハット」の情報を公開し蓄積または共有することによって、社員同士がお互いに事故防止に向けて自覚を作り出す道具として活用するものであって、管理者の自己保身のための「ヒヤリハット」を活用することは認めることはできません。「ルール」は管理者が労務管理から守らせるというのではなく、「ルール」を実行している社員に根ざしたやり方を取らなければならないと考えます。

社員不在のヒヤリハット対策では事故を

防止できないのではないのでしょうか。