

～保険代理店に求められるRMの知識～

62

リスクマネジメント実践講座

ARICEホールディングスグループ

<http://www.arice-aip.co.jp> 株式会社A.I.P 代表取締役 CEO 松本 一成

◆株式会社A.I.P

平成20年7月に営業を開始し、リスクマネジメントによる法人マーケット開拓力と支店制度によるマネジメント力を強みとし、全国の代理店と連携して業務を拡大している。現在は全国に19の拠点をもち、損害保険約26億、生命保険約27億の取扱額を行う。2010年4月にはリスクマネジメントのコンサルティング及び教育・研修事業等も視野に入れた総合的な組織体としてARICEホールディングス株式会社を設立し、理念を共有できる代理店と積極的にノウハウやシステム、及びブランドの共有を進めている。

第62回 労災事故への対応②(5.5)

1. 労災事故への対応について

労働災害防止の基本は労働安全衛生関係の法令を守り、法令に従った対策をとるとともに、全員が災害防止の活動に取り組み、危険に対する認識、安全意識を高めることと考えられます。以下に事業者が義務付けられている措置と自主的な活動を紹介します。

- 1) 労働安全衛生法の遵守
 - ①危険防止の措置
 - 機械設備の動作範囲に体の部位が入らないように、柵や覆いなどを設ける措置等。
 - 火災や爆発の危険性がある場合は、換気を行い、火気を使用しないなどの措置等。
 - ②健康管理の措置
 - 従業員に年1回、定期健康診断を実施し、有害な業務に就かせる場合には、6か月以内に1回、特殊健康診断を実施すること。
 - ③安全衛生管理体制の整備
 - 事業規模に応じて安全衛生推進者または衛生推進者を選任し、作業内容によって作業主任者の専任を行い、従業員の意見を聞きながら安全衛生対策を進めること。
 - ④安全衛生教育の実施
 - 従業員を雇い入れたときなどには、安全衛生のための教育を行うこと。
- 2) 自主的な安全衛生活動
 - ①ヒヤリハット活動
 - 作業中にヒヤリとした、ハットしたが幸い災害にはならなかったという事例を報告。
 - 提案する制度を設け、災害が発生する前に対策を打つ活動。

労災事故への対応について(例)

リスクコントロール対策			
事前対策	(1)回避	活動停止	労災に繋がる危険な業務の廃止
		資産除去	機械化による悪環境下の人的作業の廃止
	(2)軽減	軽減	ヘルメットや安全靴の着用、防御ネットの設置
		分散(分離)	作業場所の分離、優秀な人材の分散
		補充・予備	代替人員の確保、業務ローテーション
	(3)低減	予防(防止)	危険表示やミラーの設置、安全柵の設置
		(4)共有	移転
	統合		安全技術の提携や現場管理の連携を行う
	(5)受容	危険性の低い業務や職場、影響の小さい労災の対策を行わない	
		事後対策	
迅速な救護と再発防止の実施、被害者・遺族への誠実な対応			
リスクファイナンス対策			
保有対策	小損害(福利厚生等)は積極的に保有し、コントロールを重視する		
移転対策	死亡・後遺障害等の大事故や使用者責任については保険を活用する		

- ②危険予知活動
 - 危険予知活動は、作業前に現場や作業に潜む危険要因とそれにより発生する災害について話し合い、作業者の危険に対する意識を高めて災害を防止しようとする活動。
- ③安全当番制度
 - 職場の安全パトロール員や安全ミーティングの進行役を、当番制で全員に担当させる制度。

2. リスクコントロール対策【事前対策】

労災リスクをコントロールするには、個々の企業や業務に存在するリスク源に対してリスク対策を検討しますが、対策機能の視点から以下のような対策が考えられます。

- 1) 回避
 - 活動停止：労災発生に繋がる危険な業務(高所での作業等)を廃止する。
 - 資産除去：人体に影響を与える環境下での仕事を機械化し、人的作業を廃止する。
- 2) 軽減対策
 - 軽減：ヘルメットや安全靴の着用を徹底し、防御ネットを設置する。
 - 分散・分離：作業場所を分離して1事故当たりの損害を小さくしたり、優秀な人材が一度に被災しないように分散する。
 - 補充・予備：代替人員を確保や業務のローテーションを行うことで補充機能を持つ。
- 3) 低減対策
 - 予防・防止：機械設備等の安全性基準を設定し、労災防止の教育・訓練を実施するとともに、危険表示やミラーの設置、安全柵の設置等の対策を行う。
- 4) 共有対策
 - 移転対策：経験値の少ない業務や危険な作業は社内で行わず外部に委託する。
 - 統合・提携：特殊な知識や能力を必要とするリスク対策を実施するために、安全技術の提携や現場管理の連携を行う。
- 5) 受容対策：危険性の低い業務や職場、甚大な被害に繋がらない労災リスクはあえて対策を行わない。

3. リスクコントロール対策【事後対策】

労働災害の発生に伴い、最優先しなければならないのは、被害者の救護と被害の拡大防止です。特に危険を伴う業務においては救護に関する基礎知識を共有することが大切で、損失拡大のために何をすべきかをルール化し、共有しておくことが重要です。また、業務中の事故であるため、その後の会社側の対応によってトラブルに発展する可能性もあるため、事故の原因や状況を把握し、再発防止策を直ちに取るとともに、被害者や遺族に対して誠意を持って事故の報告を行い、今後の会社側の対応や補償に関する説明を、納得して頂くことが大切です。その上で、速やかに政府労災・福利厚生などの支給の手続きを行います。

4. リスクファイナンス

労災発生に伴う損失としては、①労働基準法上の災害補償責任、②福利厚生規程等がある場合は労働契約責任、③会社側に安全配慮義務違反があった場合は使用者責任、④その他の付随損失(財物損失・売上減少等)の4つが考えられます。①については政府労災に加入することで良いですが、②については少額の規程部分は基本的に保有し、高額な規程部分についてはその会社の財務状況に応じて保険対応を検討すべきでしょう。③のリスクは発生状況によって高額な賠償額になる可能性があるため、基本的に保険で移転することが求められます。④については幅広いため、基本的に保有を行い、高額な派生リスクには保険で対応することが必要でしょう。

5. 保険代理店の役割

労災リスクは従業員が一人でもいる企業であれば必ず抱えているリスクであり、人材を核とする中小企業においては対策が必須です。保険代理店は労災事故に伴う損失を補うために保険の提供をしますが、労災による影響は保険でカバーできるものばかりではありません。具体的には、取引先からの取引停止による売上減少、優秀な人材が抜けたことによる品質低下、新たな人員の採用の弊害、従業員のモチベーションの低下による生産性減少、行政処分等への対応による費用等が考えられます。また、優秀な人材を労災事故で失ってしまうと、同様の能力や経験値を持った人材を雇い入れることは不可能かもしれません。そのように考えると、保険の手配には限界があることを受け入れ、できる限り事故が起きない環境作りを推奨することが求められます。一方で、採用難で人材不足倒産が増加する中において、福利厚生を充実させることで優秀な人材の採用や従業員の定着化を図る企業も増えています。これからの保険代理店は、福利厚生の実と企業のリスク量とはトレードオフの関係にあることを念頭に置いた上で、保険の損失補填機能だけでなく、企業価値を高める能動的な機能を活用した提案も必要かと思えます。