

# 労働衛生における騒音環境管理についての一考

医学部 井上正岩

はじめに

わが国では労働安全衛生法に基づき、労働衛生が産業職場で展開されています。嘱託産業医として活動する私も、例外に漏れず労働安全衛生法に沿った産業医活動を行っています。その実践の柱となるのは三管理と呼ばれる大綱であり、作業環境管理、作業管理、健康管理がこれに当たります。これらに加えて、総括管理と労働衛生教育を足して労働衛生の五管理と呼ぶ場合もあります。

労働衛生における三管理の実践は、当然ながら労働者の安全と健康を確保することが目的です。労働安全衛生法にも第一条にそのように謳われています。この目的の達成のために、労働の場である作業環境および労働そのものである作業面を健康管理と結びつけている三管理という考え方は非常に合理的な労働衛生管理の手法である、と考えるのは私だけではないだろうと思います。

産業職場には健康に影響を与える要因がたくさん存在し、またそれらが取り扱われていることから、その一つひとつについて規則や通達などによって取り扱い等に関するルールが持たれています。これらのルールは三管理を中心とした観点から構成されており、産業現場で適用するのに非常に理解しやすいことを痛感します。

折しも山口大学も独立行政法人となり、労働者の安全・健康の確保対策として労働安全衛生法における三管理の考え方が徐々に浸透しつつあります。お互いに良好な労働環境を形成しながら健康的な生活環境の確保に努めたいと思います。

## 騒音職場の環境管理

良好な労働環境は、職場において健康を大きく障害する要因を排除する形で得られます。前述のように、その実践のためのさまざまなルールが取り決められています。

たとえば騒音レベルの高い産業職場で作業に従事する労働者は、騒音による健康障害、すなわち騒音性難聴を発症しえます。そのため、労働者の騒音性難聴の発症を防止する目的で「騒音障害防止のためのガイドライン」が策定されています。

このガイドラインには、対象とする騒音作業、事業者の責務、さらに騒音職場における作業環境管理、作業管理および作業に従事する労働者の健康管理、そして最後に労働衛生教育についての記載があります。

以下、産業現場において労働衛生活動を展開する中で、最近私が経験した騒音職場に関する事例をお示しし、労働環境の考察としたいと思います。

製造業であるその産業現場には、12ヶ所の職場において過大な騒音があることから、「騒音障害防止のためのガイドライン」に沿って、労働者の聴力が障害されないように、また労働者の健康が確保できるように、労働衛生管理が行われています。すなわち、作業環境測定の実施、作業中の保護具の適正な使用、また聴覚についての健康診断が潤滑に行われ、また嘱託産業医である私はそれらの企画等に関わりながら、さら

に各々についての事後の措置も随時行っています。これらの結果は衛生委員会にも報告し、ガイドラインが問題なく当該現場で運用されていることので了承を得てきました。

具体的には、騒音について適切に行われた作業環境測定の結果を評価し、とくに 85dB を越える騒音が発生する現場については管理区分を決定し、その職場に従事する労働者を対象に適切な保護具の使用や管理を求め、また実状を定期的に確認し、さらに騒音が発生している機械等についても騒音レベルを低下させる検討の余地がないかを現場の管理者と話し合ってきたことが挙げられます。

このように、騒音障害を防止するためのガイドラインに沿って考えた場合、不十分とはいえない程度の対策を打っていたつもりでした。

## 事例の発生

ところがA係という騒音職場の労働者の間から意外な意見が飛び出てきました。

「休憩室がもう少し静かだったらいいのに...」

騒音障害防止のガイドラインを基盤に騒音対策を進めていた私たち労働衛生スタッフにとって、現場労働者のこの意見は衝撃でした。まさに騒音対策の盲点でした。現場のみならず、休憩室内にいる労働者が、過大な騒音に曝露されているとなると当然ながら大きな問題です。

早速、休憩室の騒音レベルを測定しました。ところが測定結果はそれほど悪いものでもなく、70dB を下回る程度の騒音環境でした。

確かに「静かな」環境ではありません。しかし、現場に設置されてある休憩室であり、いわゆる「図書館」のような静けさは得られようがありません。

A係休憩室の騒音状況は、他の 11 ヶ所の騒音職場にもあてはまるのではないかと考え、騒音職場にあるすべての休憩室について騒音レベルを測定しました。やはりA係とほぼ同様な騒音が各休憩室で観察されました。

さらに、騒音について労働者から苦情が出ているか、ということについても調査が行われました。可能な限り労働者にとって威圧感のない形で行ったその調査の結果は、A係以外では苦情のような意見は労働者から出ていないことがわかりました。

どうしてA係だけからこのような苦情が出ているのか。

労働衛生スタッフが寄り合っていくつかの角度で検討した結果、他の職場にはないことがA係に見つかりました。それは、休憩室の四方が騒音に囲まれている、ということでした。

四方が囲まれているといっても、もちろん休憩室内からは、騒音の高い現場が目で見えるわけではありません。しかし、騒音に囲まれている、という現実が、労働者を心理的に圧迫していたのではないだろうか。結局、このように結論されました。

これらの結果は衛生委員会で報告され、A係のあるこの騒音職場では現在、騒音の発生源対策と休憩室における遮音対策が検討されているところです。まだ休憩室の騒音レベルは改善されていませんが、いずれにしても今後、対策後の再測定がなされる予定になっています。

## 環境対策と労働衛生

これで一応は対策の道筋が立った、と考えていたところ、A係で働くBさんという一人の労働者が興味深い話をしてくれました。

「今回、ここの休憩室の騒音が問題として取り上げられたことで、他の職場の休憩室の騒音まで測定され、またインタビューも行われました。ここの休憩室が、事業所内でクローズアップされたことになります。実は、私たちにとってはこれで十分なのです。」

私は最初、Bさんが何のことを言っておられるのか理解できませんでした。

ところが話を聞くにつれ、A係における今までの経緯が、ここの休憩室騒音に関する苦情につながっていたことがわかりました。

Bさんが言うことをまとめると次のようなことでした。

A係休憩室の騒音状況は今に始まったことではなく、機械の増設などにより数年前からありました。当然ながらBさんを含めA係の労働者たちは、現場で働く者の意見として休憩室の騒音について上司に伝えていました。

ところが、歴代の上司らは、まったく耳を貸さないか、意見を聞くけれども相手にされない、のどちらかであった、というのです。そのような上司の態度に、Bさんらは一種の不満を抱いていた、といいます。この点が他の職場と違うのではないかと思う、とBさんは話してくれました。

私もBさんが話してくれたことは一理あると思いました。同じ騒音環境にあってもその職場の人間関係により、現場労働者が受ける騒音の生体影響は異なってくるのかもしれない...このように考えたのです。

## 終わりに

人間関係は目に見えません。しかし私は今回の件を通して、人間関係のあり方は職場で働く労働者の生体に影響するのかもしれないと思いました。つまり、上司や同僚との関係が悪く、日々そのような環境で働かざるをえない場合、そのような労働環境は、健康に悪影響を及ぼす他の要因の働きに間接的に加担しているのかもしれないと考えられます。

環境管理というと物理的な側面が強調されてしまいますが、数値に表れない心理的なソフトな側面もきちんととらえなければならぬと、労働者という人間を対象とする労働衛生活動の根本を学んだ次第です。