

安全リスク管理体制の監査

I 労働安全衛生法制

1 労働安全衛生法及び関係政省令

労働安全衛生法の下に、政令として労働安全衛生法施行令及び労働安全衛生法関係手数料令があり、更に厚生労働省令が労働安全衛生規則を始め18本、厚生労働省告示が185本、その他、指針に限っても45本の公示が出されており、これらの条文数を合わせると**数千か条にもものぼる膨大なもの**となっている。

* 下記2-A-(3)労働基準法(第5章「安全及び衛生」14カ条)参照

2 労働安全衛生法

A 成り立ち

(1) 経緯

安全衛生に関する法規制は、工場法の年少者・女性の過酷な労働環境改善からスタートし、戦後の労働基準法制下において、機械設備による災害や作業行動による災害の防止、化学物質等による健康障害防止を大きな柱として推進されてきた。1972年(昭47)の労働安全衛生法制定に伴う労働災害の激減を経て、1988年(昭63)以降は高齢化社会・過重労働対策を踏まえて健康管理に少しずつシフト。現在、死亡災害は大きく減少したとはいえ、依然として毎年1,000人が亡くなっており、今後も墜落・挟まれ災害などの防止対策が重要であることに変わりはない。ただし、重点対象は、**過重労働による健康障害防止と併せて、メンタルヘルス対策などに移行して来ている。**

(2) 工場法

制定: 明治政府による資本主義化「富国強兵・殖産興業」→近代産業国家(繊維産業・鉱業・鉄鋼業) = 鉱山/大規模爆発事故、繊維産業/苛酷な労働条件・労働環境:『女工哀史』→結核罹患者増
労働者保護の機運→工場法公布1911年(明44)・施行1916年(大5)←不況・政変・産業界の反対
対象: 業種・規模が限定的 / 適用対象 = 常時15人(大正12年から10人)以上の職工を使用する工場 + 事業の性質が危険又は衛生上有害の恐れのある工場

* 1919年(大8)末当時の工場総数の55.7%、職工総数の93.5%に適用

内容: 労働衛生法的側面が色濃い。但し、例外規定などにより労働者保護は不十分。

- ・ 12歳未満の者の使用禁止(最低年齢制限)
- ・ 保護職工(15歳未満の者及び女子)に対する就業時間制限、深夜業の禁止、休憩時間・休日(月2回)の付与
- ・ 保護職工の危険有害業務への就業制限
- ・ 職工一般(含.男子)に対する危害の予防
- ・ 職工一般に対する災害扶助(業務上傷病の補償)
- ・ 職工一般に対する雇入・解雇・周旋の取締
- ・ 徒弟に関する事項

関係: 結核予防法(健康診断開始)1919年(大8)、健康保険法・工場附属寄宿舍規則 1927年(昭2)、法令 工場危害予防及衛生規則 1929年(昭4)、労働者災害扶助責任保険法 1931年(昭6)、汽罐取締令 1935年(昭10)=ボイラー・圧力容器に対する規制
戦時行政特例法 1943年(昭18)=工場法に基づく労働者保護規定は失効(効力制限)

(3) 労働基準法(第5章「安全及び衛生」14カ条)

制定: 工場法他の安全衛生関係法令 + 各道府県の取締規則 + 工場監督行政の体験 + ILO条約等を参考として制定 1947年(昭22)。内容的には、概ね当時の国際水準に達していたとされている。

特徴: 統一性・普遍性(対象: 全業種・全規模の全労働者)などの労基法の特徴を備えている。

更に、産業労働の場における諸般事情の変化(技術の進歩、災害・疾病の発生状況他)を背景として進化しており、頻発する災害に対応するため、その制定直後から改正がなされ始め、特に、日本社会の高度経済成長が始まって以降は、頻繁に変化を遂げた(制定・改正・分離独立)

①【労基法体制下】危害防止基準を定める新規制定規則

ボイラ及び圧力容器安全規則(改称「ボイラー及び圧力容器安全規則」) 1959年(昭34)
電離放射線障害防止規則 1959年(昭34)
四エチル鉛等危害防止規則(改称「四アルキル鉛中毒予防規則」) 1960年(昭35)
有機溶剤中毒予防規則 1960年(昭35)
高気圧障害防止規則(改称「高気圧作業安全衛生規則」) 1961年(昭36)
クレーン等安全規則 1962年(昭37)
鉛中毒予防規則 1967年(昭42)
ゴンドラ安全規則 1969年(昭44)
特定化学物質等障害予防規則(改称「特定化学物質障害予防規則」) 1971年(昭46)
事務所衛生基準規則 1971年(昭46)
酸素欠乏症防止規則 1971年(昭46)

②【安衛法体制下】危害防止基準を定める新規制定規則

粉じん障害防止規則 1979年(昭54)
石綿障害予防規則 2005年(平17)
東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除去するための業務等に
係る電離放射線障害防止規則 2011年(平23)

* 上記のボイラー・クレーン・ゴンドラに関する特定機械等(安衛法第37条)に係る特別安全規則を除き、残りの11規則は全て衛生関係の規則。

(4) 労働安全衛生法(第1章～第12章)

制定:1972年(昭47)公布・施行

* 高度経済成長期(神武景気・岩戸景気):1955年(昭30)～1973年(昭48)(第一次石油ショック)
国民総生産GNPは平均年率10%という驚異的な成長率を示すと共に、1970年代(昭45～)には、
第一次ベビーブーム時代に生まれた人々が就業年齢に到達して、産業が飛躍的に発展した。
一方、技術革新があらゆる分野で進み、新たな原材料、工法、機械設備が相次ぎ導入され、
それに伴い、労働災害の大型化、新たな職業性疾病(職業病)の発生という問題が生じた。

例:【血の土曜日】1963年(昭38)11月9日

①三井三池炭鉱爆発事故:死者458人(内、一酸化炭素中毒430人)、

その他一酸化炭素中毒患者800人

②東海道線(鶴見)二重衝突事故=死者161人、重軽傷者120人

・戦後の経済復興と著しい経済発展に伴い、死亡災害が毎年増加。

1961年(昭36)には6,712人とピークに達し、その後も毎年6,000人台前後で推移。

死傷者数(休業1日以上)は、81万人超。

そこで、産業社会の進展に即応して、労働災害・職業病の防止対策を抜本的に強化するための
総合立法が必要となった。

効果:労働安全衛生法の施行により、労働災害(特に死亡災害)は激減した。

* 死亡者数:3年間で約2,000人減少(1972年(昭47)5,631人→1975年(昭50)3,725人)

なお、現在の死亡者数は1,000人弱(2015年(平27)972人、2016年(平28)928人)

また、制定後10年間で、休業4日以上(休業1日以上)の死傷者数は1/4減少し、死亡者数は半減した。

但し、休業4日以上(休業1日以上)の死傷者数は長期的には減少傾向にあるが、第三次産業の一部業種で
増加傾向が見られ、また、いわゆる過労死・過労自殺の労災認定件数は年々増加している
状況にあり、未だ社会的・経済的損失は膨大。

(5) 国際情勢

① ローベンス報告

従来、イギリスでは事故が起こるたびに再発防止のための法令を次々と制定してきたが、安全
衛生法令が増えすぎて監督官でさえも全体を理解しきれないほどになっていた。

そこで、問題解決のため調査を行ったアルフレッド・ローベンスは、1972年(昭47)「労働災害を防止
するには、国が制定する法令だけでは限界があり、事業場による自主的な対応が不可欠である」
という内容の報告書を作成した。

このローベンス報告を踏まえて、イギリス政府は1974年に新たな労働安全衛生法を公布した。

この法律は、基本的な事項のみを定め、事業場による自主対応を求めた画期的なものであった。

これを機会に、イギリスの安全衛生活動は**法令順守型**から各事業場の責任に基づいた**自主対応型**に大きく転換し、2009年の死亡災害は1974年と比較すると81%まで減少している。

自主対応型という発想は周辺各国からも高く評価され、その後、EC規格、ILO条約、ISO規格、労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)の基本原則として広く取り入れられた。

② 安全・リスクに対する日欧比較

*『日本と欧米の安全・リスクの基本的な考え方について』と題して、雑誌「標準化と品質管理」(日本規格協会 Vol.61 No.12)に掲載された、明治大学理工学部教授 向殿政男氏の論考は大変示唆に富むと考えるので、長文に亘るが次にその一部を引用する。

【引用】

3. 労働安全・機械安全における日欧の違い

『表1は、労働安全や機械安全に関連して、「日本と欧米の安全に対する考え方の違い」として文献³⁾に紹介されているもので、もともとは元旭硝子(株)環境安全室統括担当部長の橋良彦氏のまとめたものである。この表は、これまでの我が国と欧米との考え方の相違をよく表している。労働安全、機械安全における我が国と欧米との考え方の最も違うところは、①事故が起こってから対策を打つ(再発防止)か、起こる前に、前もって手を打っておく(未然防止)か？②人間の注意優先で安全を確保する(教育・訓練の重視)か、技術優先で安全を確保する(施設設備の安全化)か？③安全より生産・効率を優先する(生産第一)か、生産・効率より安全を優先する(安全第一)か？等を挙げることができる。

だれでも建前上は前半(表の左:日本の考え方)よりは後半(表の右:欧米の考え方)を重視すると言うに違いないが、現実には、コストとの関係で、前半の形になってきていたのである。現在の国際安全規格はすべて右側の欧米の考え方で統一されており、我が国の優良企業はほぼすべてこの考え方で、労働安全、機械安全に対応しているはずである。しかし、中小企業をはじめとして、まだ、従来の左側の考え方で対応している企業も少なくはない。欧米の考え方に従えば、明らかに労働災害は減少し、労働の現場はより安全になることは間違いない。

人間は間違えたり、ミスをしたりするものであるから、まず、機械設備側を安全にするべきであるという主張はもっともであり、だれも反対できないであろう。事実、我が国の工場危害予防及衛生規則には、“人間の過失があってもケガをまねかないように機械設備を安全なものにせよ”と書かれていたのである。工場危害予防及衛生規則の制定は、なんと昭和4(1929)年である。しかし、我が国では現実には機械設備側の安全よりは、人間の注意を重視する形になってきていたのは、企業に安全は投資であるという発想がなく、安全はコストであるという意識が強かったからである。さらに、当時、労働省が主管していた労働安全衛生法の成立に深い関係がある。教育・訓練で作業者の安全・健康を守るのは労働省の役割であり、機械設備の安全化は当時の産業省の役割であるという省庁の権限の関係が影を落としていると考えられる。』

表1 日本と欧米の安全に対する考え方の違い³⁾

日本の考え方	欧米の考え方
○ 災害は努力すれば、二度と起こらないようにできる	○ 災害は努力をしても、技術レベルに応じて必ず起こる
○ 災害の主原因は人である	○ 災害防止は、技術的問題である
○ 技術対策よりも人の対策を優先	○ 人の対策よりも技術的対策を優先
○ 管理体制をつくり、人の教育訓練をし、規制を強化すれば安全は確保できる	○ 人は必ず間違いを犯すものであるから、技術力の向上がなければ安全確保はできない
○ 安全衛生法で、人及び施設の安全化を目指し、災害が発生するたびに、規制を強化	○ 設備の安全化とともに、事故が起こっても重大災害に至らない技術対策 ○ 災害のひどさ低減化技術の努力
○ 安全は基本的に、ただである	○ 安全は、基本的にコストがかかる
○ 安全にコストを認めにくい	○ 安全にはコストをかける
○ 目に見える「具体的危険」に対して最低限のコストで対応し、起こらないはずの災害対策に、技術的深掘りはしなかった	○ 危険源を洗い出し、そのリスクを評価し、評価に応じてコストをかけ、起こるはずの災害の低減化努力をし、様々な技術、道具が生まれた
○ 見つけた危険をなくす技術(危険検出型技術)	○ 論理的に安全を立証する技術(安全確認型技術)
○ 度数率(発生件数)の重視	○ 強度率(重大災害)の重視

4. 国際的な安全とリスクの考え方

『我が国ではこれまで安全であるという、危険なものは一切存在せず、何をやっても危険にはならないと解釈する傾向が強かった。俗に言う絶対安全の考え方に基づいている。したがって、安全といわれたシステムで事故が発生すると一齐に非難が集中し、安全神話崩壊とか嘘をついたとかと報道機関に責め立てられることになる。一方、欧米の考え方では、絶対安全は存在せず、利便性のあるものには必ず危険性があり、危険性の程度が問題なのであると考える。すなわち、安全といっても事故は起こり得ると考えている。但し、安全や危険にもレベルがあり、安全であるとは、起こる可能性のある事故の危険性が低いレベルに抑えられているように配慮されているという意味である。事故が起こり得る可能性を含んでいても、それが小さな程度のものであれば覚悟して安全と解釈して利用しようというものである。したがって、どこに危険なところがあるかを情報公開されていなければならない。但し、許容する危険性の程度は、そのシステムの利用条件や有益さ等により異なっていて、利用者の覚悟や関係者の合意により決まるという考え方である。欧米の考え方をもう少し厳密に言えば、現在の国際安全規格における安全の定義になる。上記で危険性の程度と記したが、安全や危険にもレベルがあるという解釈のためには、安全をリスクという概念を経由して定義する必要が出てくる。リスクとは、国際安全規格では“危害の発生確率と危害のひどさの組合せ”と定義されていて、これが上記の危険性の程度に当たる。ここで危害とは、“人体の受ける物理的傷害、もしくは健康障害”と考える場合もあるが、さらに“財産もしくは環境の受ける害”等を入れる場合もあり、安全を定義する分野によって異なるのである。このとき、安全とは“受け入れることができないリスクが存在しないこと”というのがフォーマルな安全の定義である。さて、“危害の発生確率”にも大小の程度があり、リスクの定義に出てくるもう一方の“危害のひどさ”にも同様に程度がある。したがって、リスクにも程度がありそのリスクの程度がすべて受け入れられる、又は許容可能な範囲内に低減されているならば安全と言おうというのが国際安全規格の安全の考え方である。絶対安全が存在しない以上、リスクはゼロにはならないという考え方に立っている。ここで問題なのはどの程度までリスクを下げたら安全かということである。許容可能なリスクは、“その時代の社会の価値観に基づく所与の状況下で、受け入れられるリスク”と定義されており、リスクが“適切に低減されている”ときに安全ということになっている。すなわち、国際安全規格では、どこまでという明確な線を引いていなくて、それは機械により、条件や状況により、時代により、そのときの技術レベル等により異なり、個別に定めるべきものであるとされている。しかし、リスクがゼロにはならない以上、どこまでやったら安全かという問題は永遠の課題であり、この議論については文献を参照されたい^{2), 3)}。安全の考え方の違いから、安全対策の施し方にも違いが出てくる。我が国では、この機械ではこれまで事故がなかったから安全であると考えられる傾向がある。そして、事故が起こってからはじめてこんなことが起こるとは思わなかったといって対策を施す。いわゆる再発防止対策であり、事後の対策である。一方、国際安全規格の安全の考え方によれば、あらかじめ事前にリスクを洗い出しておき、受け入れられないリスクが存在すれば対策を施しておくという未然防止対策であり、事前の対策である。これがいわゆるリスクアセスメントの考え方である。“これまで事故が起きていないから安全である”という安全の考え方と、“事故の起こりそうなところはすべて事前に対策が施されていて、ある程度の危険性しか残されていないから安全である”という安全の考え方の間には、大きな開きがあることは明らかである。』

5. おわりに

『我が国のこれまでの安全の考え方と欧米主導の安全国際規格における安全の考え方の違いについて述べてきた。ただし、我が国の人や企業がすべてこうであったというわけではなく、こういう傾向が強かったという意味である。我が国でも、多くの心ある、真剣に安全を考えてきた人や企業は、既に国際安全規格にある安全の考え方を採用してきていることを忘れてはならない。

現在、安全のグローバルスタンダードとして、欧米主導の安全の考え方に基づく国際安全規格が我が国にも押し寄せてきていて、我が国を包囲している。東洋には東洋の、我が国には我が国の安全の考え方があるものの、安全をリスクに基づき、定量的に、合理的に、客観的に、体系的に決めて、合意していこうという欧米の考え方には、学ぶべき点が多く、これまでの長い歴史を経て人類が得た知恵と考えられる。我が国もこの考え方を積極的に取り入れて、リスクの考え方を通して安全や事故に対して冷静に判断できるように、我が国の安全文化を育てていくべきではないだろうか。』

参考文献 1) イザヤ・ベンダサン(1970):日本人とユダヤ人, 山本書店 2) 向殿政男(2003):よくわかるリスクアセスメント, 中災防新書014, 中央労働災害防止協会 3) 向殿政男監修, 安全技術応用研究会編(2000):国際化時代の機械システム安全技術, 日刊工業新聞社

③ ILO(国際労働機関)条約

ILOが労働環境整備のために定めたILO条約全189条約のうち、日本が批准しているのは49条約。全加盟国平均の42条約は上回っているが、OECD加盟国平均の74条約を大きく下回っている。批准できない理由は、日本の国内法の内容とILO条約の間に齟齬があるためであるが、「日本の輸出競争力は、劣悪な労働条件と人権侵害(特に女性労働)によって高められている」という非難?を回避するためにも、積極的に法改正をしてインターナショナル・スタンダードとしてのILO条約を批准する姿勢が求められている、との意見もある。

④ ISO45001(労働安全衛生マネジメントシステム)

現在、労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)の国際規格である「ISO45001」の開発が進められている。1994年のカナダ提案を発端としてISO規格化が検討されてきたが、2013年のILOとISOの合意以降、メンバー国等で構成される専門委員会で本格的な作成が進められ、2018年3月頃に発行予定。なお、中災防が原案作成団体となって「ISO45001」JIS化の作業中であり、発行に合わせてJISを制定予定とのことである。

B 目的(安衛法第1条)

(1) 職場における労働者の安全と健康の確保

【達成のための方法】

① 危害防止基準の確立(第4章～第7章)

② 責任体制の明確化(第3章)

③ 自主的活動促進の措置

* 趣旨(イメージ): 常態として存在＝「危険・有害要因(ハザード)」→①②③の手法を継続的に実施→
→ハザードの放置によって生ずる結果＝「労働災害」の発生防止→
→職場における労働者の安全と健康を確保

(2) 快適な職場環境形成の促進(第7章の2)

* 労基法が労働条件の最低基準を規定するのに対して、安衛法では、労働災害防止のための最低基準(主として危害防止基準)のみならず、極めて広範囲の責務が規定されている。

C 構造

(1) 概要(章建て)

第1章 総則(第1条～第5条)

目的、定義(労働災害・労働者・事業者・化学物質・作業環境測定)、事業者・労働者の責務

* 労働災害＝労働者の就業に係る建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等により、又は作業行動その他業務に起因して、労働者が負傷し、疾病にかかり、又は死亡することをいう。

第2章 労働災害防止計画(第6条～第9条)

* 厚生労働大臣が、労働災害防止についての総合的な計画を中長期的な展望に立って策定し、その計画に則って自らも具体的な施策を講ずると共に、事業者・事業者の団体等の関係者に指針を示すことによって、その自主的活動を促進しようとするもの(制度)

第3章 安全衛生管理体制(第10条～第19条の3)

第4章 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置(第20条～第36条)

第5章 機械等並びに危険物及び有害物に関する規制

第1節 機械等に関する規制(第37条～第54条の6)

第2節 危険物及び有害物に関する規制(第55条～第58条)

第6章 労働者の就業に当たっての措置(第59条～第63条)

第7章 健康の保持増進のための措置(第64条～第71条)

第7章の2 快適な職場環境の形成のための措置(第71条の2～第71条の4)

第8章 免許等(第72条～第77条)

第9章 事業場の安全又は衛生に関する改善措置等

第1節 特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画(第78条～第80条)

* 特別: 厚生労働大臣が、3年以内に重大な労働災害を複数の事業場で繰り返し、改善に取り組んでいない企業に対して、作成を指示。厚生労働大臣の勧告(計画作成・実施)に従わないときは、企業名を公表。(重大労災: 死亡災害・障害等級7級以上の災害)

一般: 都道府県労働局長が事業場単位で作成を指示。

第2節 労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント(第81条～第87条)

- 第10章 監督等(第88条～第100条)
- 第11章 雑則(第101条～第115条)
- 第12章 罰則(第115条の2～第123条)

(2) 労基法との関係(ドッキング条項)

- ① 改正労基法「第5章 安全及び衛生」はそのまま残され、同章中の第42条は、「労働者の安全及び衛生に関しては、労働安全衛生法の定めるところによる。」と規定。
→「労働者の安全及び衛生に関する事項」は、改正前と同様、労基法上の労働条件の一つであるが、今後は分離独立した労安衛法において定める。
- ② 安衛法第1条(目的)「労働基準法と相まって～職場における労働者の安全と健康を確保する～ことを目的とする。」と規定。

(3) 実効確保

安衛法は、事業者の自主自律的な努力によって遵守されていくべきものであり(第1条・第3条第1項)、安全衛生活動が継続的に実施されていくようにするために、各事業場において安全衛生管理体制を設置すべきことを義務付けるなど、企業内における「**生きた規範**」として機能するように仕組みられている。

更にその実効を確保するため、国が労働基準監督機関を設置し、最終的には刑事罰を背景として安衛法の履行確保を図っている。

* 労働者死傷病報告(第100条第1項)

労働災害の発生状況を的確に把握し分析することは、同種災害の防止という観点から重要である。そこで安衛法は、事業者に対し、労働者が労働災害その他就業中又は事業場内若しくはその附属建設物内における負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したときは、遅滞なく、所定の様式による報告書を所轄労基署長に提出しなければならない旨を罰則付きで義務付けている。

【労災隠し】

- ・ 労災隠し＝報告すべき労働災害を報告しないこと、あるいは内容を偽って報告すること。いわゆる労災隠しが行われると、上述の「報告」による労災の把握・対応のシステムが機能しないのみならず、結果として労災保険の給付申請がなされない場合には、被災労働者の十分な保護に欠けることにもなる。
- ・ 動機:①工事受注排除を回避するため(元請が発注者の指名停止を回避するため、下請が元請に迷惑をかけないため、に行う場合等)
②労災保険のメ리트制による労災保険料の増額を避けるため
③法違反の指摘(ひいては刑事訴追)を避けるため
④作業責任者・監督者等が会社における自己の評価を下げたくないため
- ・ 送検処分状況:2014年(平26)には、労働基準監督機関が取扱った安衛法違反に係る送検検件数628件のうち、本条違反は127件で、全体の約2割を占めている。

D 規制理念の変革(2005年(平17)改正法)

- ・ 改正前:基本的に従来は、発生した労働災害を踏まえて、同種災害の発生予防のため危害防止基準を設定し、その履行を罰則をもって強制するという「後追いの性格」が強かった。
- ・ 改正後:リスクアセスメントの導入→規制理念の変革＝「後追いの性格」+「先取的性格」

II 労働災害防止対策の基本

1 安全衛生管理体制の確立(安衛法第3章)

A 意義

安全衛生管理体制＝労働災害を防止するための活動を組織的に行う体制

企業活動は組織的に行われているので、労働災害を防止するための活動も組織的に行うのが効果的である。また、労働災害は各事業者の責任において防止されなければならないから、各事業場の統括管理者を中核とした有機的、立体的な組織を作りあげたうえで、全体として統一のとれた意思のもとに、自主的に安全衛生活動に取り組む必要がある。

そこで、安衛法は第3章で、自主的な安全衛生管理のための仕組みを設置・整備することにより、各事業場において安全衛生管理体制を確立すべきものとしている。

B 経営トップの役割

- (1) 安全管理の基本方針の表明
- (2) 各級管理監督者の安全責任・任務・権限の明確化
- (3) 安全スタッフの役割と具体的職務の決定
- (4) 安全目標・安全計画の作成及び計画的実施
- (5) 安全作業や安全衛生活動が企業活動と一体的に運営されるための規程・基準等の整備
- (6) 構内下請事業場に対する指導・援助及び構外系列事業場の安全衛生活動の促進

C 安全衛生管理体制

効果的な安全衛生管理を行うためには、経営トップから各級の管理監督者にいたるまで、それぞれの役割・責任・権限をあきらかにして安全衛生管理のための活動に取り組む必要がある。どのような体制にするかは、業種・規模などによって様々だが、その事業場の実態に即した、生産などの事業活動と一体となった体制とすることが重要である。(別紙「安全衛生管理組織」参照)

D 安全衛生委員会

事業場において安全衛生の徹底を期するためには、単に事業者側が一方的に安全衛生上の措置を講ずるだけでなく、当該事業場の安全衛生問題について、労働者が当事者意識を持ち、その知識や経験あるいはその意見が事業者の行う措置に十分反映される必要がある。

そこで、安衛法(第17条～第19条)は、労働者の参加する安全委員会・衛生委員会及び安全衛生委員会の設置に関する規定を置き、この安全・衛生委員会に、事業場における労働者の危険又は健康障害を防止するための基本となるべき対策に関する事項等を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせることとしている。(別紙「安全衛生委員会を設置しましょう」参照)

このように、安全・衛生委員会は、事業場における安全衛生上の諸問題に対する**労働者参加の中心**となるため、安全管理体制の中核をなす非常に重要な機関であるといえる。

2 危害防止のための措置(安衛法第4章)

A 具体的措置内容の命令委任

安衛法上事業者が講ずべき具体的な措置の内容は、技術的でその対象の変化も激しく、しかも広範な分野にわたるため、細部に至るまで法律で規定することはおよそ不可能である(元来、この種の規定は、その時々々の必要や科学・技術・医学の進展に応じて、追加、改正されていくべきものであるといえる)。そこで、安衛法では、諸般の事情の変化に機敏に対応して適時適切に効果的な措置を講じよう、随所において、法の内容を具体化する権限を政令、厚生労働省令あるいは告示へ委任する「命令委任」という方法が採られている(第27条第1項)。

B リスクアセスメント

労働災害防止のためには、職場に存在する無数の不安全状態や不安全行動のうち、労働災害防止の観点から優先順位をつけて重要性の高いものから効率的に改善を進めることが有効である。

そこで、安衛法は2005年(平17)改正で第28条の2を新設し、リスクアセスメントの実施を努力義務化した。

* リスクアセスメント＝危険性又は有害性の特定、リスクの見積り及びその結果に基づくリスク低減措置の実施

- ・ 基本的手順＝(手順1)危険性又は有害性の特定→(手順2)リスクの見積り→(手順3)リスク低減のための優先度設定＋リスク低減措置の内容検討→(手順4)リスク低減措置の実施
- ・ 基本指針＝「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」(2006年(平18))
- ・ 詳細指針＝「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」(2006年(平18))
「機械の包括的な安全基準に関する指針」(2001年(平13)/2007年(平19)全文改正)

* 2014年(平26)改正＝第57条の3 ①第1項:表示対象物・通知対象物による危険性又は有害性等の調査の実施(「努力義務」→「法律上の義務」規定に強化)
②第2項:調査の結果に基づいて労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずること(「努力義務」規定)

今回の改正は、人に対する一定の危険性又は有害性が明らかになっている化学物質について、起こりうる労働災害を未然に防ぐため、事業者及び労働者がその危険性や有害性を認識し、事業者がリスクに基づく必要な措置を検討・実施する仕組みを創設するもの。

安衛法施行令別表第9に掲げる640の化学物質等について、①譲渡又は提供する際の容器又は包装へのラベル表示②安全データシート(SDS)の交付③化学物質等を取扱う際のリスクアセスメントの3対策を講じることが柱となっている。

C 労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)

(1) 目的: 事業者が労働者の協力の下に一連の過程を定めて、継続的に行う自主的な安全衛生活動を促進し、事業場の安全衛生水準の向上に資すること。

* 企業や事業場における経営のトップやその他の管理監督者個人の資質や考え方の如何を問わず、労働安全衛生の確保を、企業や事業場における不可欠の経営戦略の一つとしてシステム化するという面が有る。

(2) 内容: 事業者が労働者の協力の下に労働災害防止活動に関する方針や目標の達成のために、螺旋階段を上るように(スパイラルアップ)PDCAサイクルを実行し、連続的・継続的な安全衛生活動を自主的に行い、顕在的・潜在的な危険性を低減すること。(別紙「概要(流れ図)」参照)

* 「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」(1999年(平11)/2006年(平18)改正)

(3) 背景: ①ILOにおけるガイドライン化。

②わが国の労働災害の減少率に鈍化の傾向が見られたこと。

③安全活動そのものの閉塞感。

- ・ 現場において、安全衛生活動がともすれば担当者任せになっていたり、災害が発生してから事後対策であったり、また、その場限りの対策に終わってしまっていたり等、安全衛生管理に行き詰まり感があったこと。
- ・ 熟練した担当者が退職することにより、そのノウハウが承継されずに安全衛生管理を担う人材の不足が危惧されていたこと。
- ・ 産業の高度化等に伴うリスク要因の多様化に、十分対応できていなかったこと。

(4) JISHA方式適格OSHMS認定

中央労働災害防止協会(中災防)及びその認定機構が依頼を受けた事業場の労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)について、厚生労働省の指針に基づき適切に導入され、かつ、安全衛生水準の段階的向上のために適切に運用されているかを定められた基準(JISHA方式適格OSHMS基準)により評価し、当該基準に適合していると認められるものをJISHA方式適格OSHMS認定事業場(適格認定事業場)として認定するもの。(認定事業場数:335)

3 機械設備の安全化(安衛法第5章第1節)

A 意義: 機械設備による労働災害(機械災害)は、依然として死傷災害全体の約4分の1を占めており、製造業においては、その比率は約4割に達している。このように、機械災害は機械のエネルギーが大きいことから、はさまれ・巻き込まれ等により身体部位の切断・座滅等の重篤な災害や死亡災害に繋がることが多いというのが特徴。

そのため、機械等については古くから規制がなされてきており、安衛法においても第20条第1号によるユーザー(事業者)規制を始め、様々な角度から規制が行われている。それ故、設計・製造段階でリスクアセスメントを実施し、保護法策を織り込んだ機械を使用者に提供し、使用者が更にリスクアセスメントを実施して機械を安全に使用すれば、確実に機械災害の大部分は防止できるとされている。

* 「機械の包括的な安全基準に関する指針」(前掲)

「機能安全による機械等に係る安全確保に関する技術上の指針」(2016年(平28))

→従来の機械式の安全装置に加え、新たに電子等制御の機能を付加することにより、機械等によるリスクを低減するための措置(機能安全)を活用して安全確保を推進。

B 機械安全化の原則

(1) 大前提

- ① 人はミスをする→人の注意力には限界があるので、ミスしても事故・災害に至らないように、「人の注意力に頼る安全」から、より信頼性の高い「機械に任せる安全」にすることが効果的かつ確実。
- ② 機械は故障する→信頼性の高い機械でも故障することがあるので、故障しても安全機能が継続できるように考慮することが必要。
- ③ 絶対安全は存在しない→如何に安全化を進めても「残留リスク」はゼロにはならないことを認識した上で、「許容可能なリスク」のレベル(合理的に実現可能な技術水準)までリスク低減を図る。

(2) 機械災害防止のための3原則

- ① 本質安全の原則: 機械の危険箇所(危険源)を除去又は、人に危害を与えない程度にする。
- ② 隔離の原則: 人が機会の危険源に接近・接触できないようにする。
- ③ 停止の原則: 一般的に、機械が止まっていれば危険ではなくなる。→人が機械の動作範囲に入る場合は、インターロック等で機械を停止させる、又は停止してから入場を許可する。

4 適正な作業方法の確立

A 安全作業マニュアルの作成

(1) 意義: 労働災害防止のためには、機械的・物理的・技術的な物的要因だけではなく、作業者の不安全な行動が起こらないように作業方法の安全化を図らなければならない。作業方法の安全化を図るためには、作業の手順、作業の動作やそれらの進行に伴う安全上の遵守ポイント等の基準を作業分析の結果から「安全作業マニュアル」(作業標準・作業手順等)で具体的に定め、これに従って作業を行う必要がある。

* 製造業における休業4日以上死傷災害の原因分析の結果を見ると、作業手順の不備、不適当な工具・用具の使用、作業方法の不備などによって発生した災害が30%を越えている。また、作業者の不安全行動の面から見ても、作業者の誤った動作によって発生した災害が30%近くを占めており、災害防止上、作業方法の改善による安全化が如何に重要であるかを示している。

(2) 安全作業分析: 作業方法決定に当たり、作業行動を的確かつ能率的に進めることができるように、作業内容を細かく分析して、作業の順序、使用する機械設備や工具・用具、作業に要求される作業者の動作様式などが決定されているが、その標準・手順を作成する際に、安全を考慮した作業方法を採用することが肝要である。

- * 留意点: ・機械設備における危険箇所の解消・是正
- ・ 機械設備、工具・用具の安全な使用方法の確立
 - ・ 危険な行動又は危険な場所・位置の解消・是正
 - ・ 作業者の技能・熟練などの条件と確保

(3) 作業標準の要件

- ① 個々の作業の実情に即したものであること。
- ② 「良い作業」の標準であること。
* 良い作業＝安全に・正しく・早く・楽に行える作業←3ム(ムダ・ムラ・ムリ)のない作業
- ③ 的確かつ明確に表現されていること。
- ④ 過渡な注意・努力を要しないこと。
* 実際の作業性を考慮して、ある程度の許容性を持たせることが必要。
- ⑤ 異常時の措置の定めがあること。
- ⑥ 安全関係法令等と整合していること。

B 決定・遵守

(1) 決定: 作業者を含めた関係者の参画 + 安全衛生スタッフ・関係部門との調整

→ 職場の合意に基づく所属長の決定

(2) 遵守: 周知(教育訓練・掲示等) + 監督者等による実施の確認

→ 見直し＝随時: 当該作業や類似作業等で災害が発生した場合、機械・原料等に変更がある場合
定時: 一定期間ごとに見直すことをルール化

5 労働者就業上の措置(安衛法第6章)

A 安全教育

・ 重要性

労働災害は機械設備や作業環境の不備など様々な要因から発生するが、作業者の操作ミス等によって災害が発生するおそれがある。更に、最近では技術革新の進展により作業内容も煩雑になっているので、労働者の知識や経験不足から労働災害を引き起こすケースも少なくない。そこで、労働災害を防止するためには、機械・設備などを安全な状態で使用するだけでなく、これを使用する労働者に対して適切な教育を実施することが必要となる。

* 人の不安全行動が関係する災害は、全災害の90%に上るが、不安全行動をするケースは次のように分類される。①作業場の危険を知らなかった。②知っていたが能力不足のためにできなかった。
③やる気がなかった。④勘違い・思い込みなどのヒューマンエラーを起こした。

①②は知識・技能の教育、③は安全意識の高揚教育、④は安全教育の繰り返しを十分に行うこと等によって、不安全行動やミスを減少させることができると考えられている。

・ 種類

(1) 安衛法第59条(罰則あり)

- ① 雇入れ時の教育(第1項)

② 作業内容変更時の教育(第2項)

業務知識が不十分であったり、作業現場に不慣れなときには、災害発生の確率が高くなるため、上記①②の場合につき、以下の項目(ア～ク)の実施を事業者に義務付けている。

なお、林業・建設業・運送業など屋外労働を中心とする業種や製造業等では全項目の教育が必要であるが、それ以外の業種では、項目ア～エを省略できる。

ア 機械等、原料等の危険性・有害性及び取扱方法

イ 安全装置、有害物抑制装置・保護具の性能及び取扱方法

ウ 作業手順

エ 作業開始時の点検

オ 当該業務で発生のおそれがある疾病の原因・予防

カ 整理、整頓及び清潔の保持

キ 事故時等における緊急措置及び退避

ク その他、当該業務に関する安全・衛生のための必要事項

③ 特別の教育(第3項)

プレス機械やクレーン、エックス線装置など、取扱いに特別の知識・技術が必要であり、ひとつ間違えば重大な事故につながりかねない危険・有害な業務に就かせる場合、事業者は労働者に特別な教育を行わなければならない。

* 特別教育が必要な業種として、厚生労働省令で、現在、50業種が指定されている。

(2) 安衛法第60条第1項(罰則なし)

建設業、製造業など政令で定める一定の業種に属する事業場においては、新たに職務に就くこととなった職長等に対して、下記事項に関する安全衛生教育を行わなければならない。

* この規定は、生産工程における職長の立場が、労働者の安全・衛生を確保する上で扇の要のような重要な位置を占めていることに鑑みて、安衛法制定時に新設されたもの。

- ・ 作業方法の決定及び労働者の配属に関する事項
- ・ 労働者に対する指導・監督方法に関する事項
- ・ リスクアセスメントに関する事項
- ・ 異常時等における措置に関する事項
- ・ その他現場監督者として行うべき労働災害防止活動に関する事項

(3) 安衛法第19条の2(罰則なし)

事業者は、安全管理者や衛生管理者など安全衛生管理体制の中核をなす労働者が、新たな知識や技術を取得するなどの能力向上を図るための教育や必要な講習等を受ける機会を与えるように努めなければならない。(能力向上教育→安全衛生水準の向上)

* 種類: 初任時教育=安全管理等に初めて従事する労働者に対する教育。

定期教育=社会情勢の変化に対応すべく一定期間(当面5年)ごとに実施する教育。

随時教育=機械設備や取扱う材料、作業方法などに大幅な変更があったときに実施する教育。

B 就業制限

(1) 有資格者以外の就業禁止(安衛法第61条、安衛則第41条)

① 免許を必要とする業務=発破、ボイラー(除.小型ボイラー)の取扱い、クレーン(除.吊上荷重5t未満)の運転等(9業務)

② 技能講習終了を必要とする業務=ガス溶接、フォークリフト(最大荷重1以上)・車両系建設機械(機体重量3t以上)の運転等(7業務)

(2) 年少者の危険有害業務の就業制限(労基法第62・63条)

(3) 妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限(労基法第64条の3)

C 就業上の配慮

- ・ 中高年齢者等についての配慮(安衛法第28条第2項、第62条)

* 中高年齢者:概ね50歳以上の労働者を想定。←心身の状況に応じた適正な配置への配慮が必要。

6 日常的安全活動

A 危険予知活動(KYK)、危険予知訓練(KYT)

職場や作業の中に潜む危険因子を発見・把握・解決していく安全衛生活動・手法。

* 問題解決4ラウンド法:現状把握→本質追求→対策樹立→目標設定

B 5S

- ・ 整理:必要な物と不要な物とを分けて、不要な物を処分する。
- ・ 整頓:必要なときに必要な物をすぐ取り出せるように、わかりやすく安全な状態で配置・収納する。
- ・ 清掃:身の回りをきれいにし、作業場のゴミ・汚れ等を取り除く。
- ・ 清潔:整理・整頓・清掃を繰り返し、衛生面を確保し、快適な状態を実現・維持する。
- ・ しつけ:4Sが全員に徹底され、適切に実行される。

C ヒヤリハット報告活動

- ①作業中にもう少しで怪我をしそうになったり、中毒になりかけたりするなど、ヒヤリとしたこと・ハッとしたこと
- ②目にとまった同僚の危険な行動、などを危険情報として活用する安全衛生活動。
* 当事者の責任を迫及するためではなく、危険情報を皆で共有し解決を図ることを狙いとした活動。

D 安全衛生改善提案活動

E ツールボックスミーティング(TBM)

作業開始前や作業切換え時に、監督者を中心にその日の作業範囲・段取り・分担・安全衛生ポイント等を短時間で話し合うことにより、確実に安全な作業を行うための小集団活動。

* 工具箱(ツールボックス)の付近に皆が集まり、職長を中心に話し合うことからこのように呼ばれている。

F 巡視(パトロール)

7 個別対策

- ・ 災害型対応(墜落・転落・熱中症・交通事故)
- ・ 三次産業、中小企業、震災復興
- ・ 高齢者、非正規労働、請負

8 労働衛生管理

A 健康の保持増進(安衛法第7章)

労働衛生の3管理

- ①作業環境の管理:作業環境の有害要因を排除するなど、作業環境を良好な状態に維持管理すること。
- ②作業の管理:作業を行う労働者個々の疲労やストレスが過度にならないよう作業を適切に管理すること。
- ③健康の管理:労働者の健康状態を的確に把握し、必要な措置を講ずること。

(1) 作業環境管理(安衛法第65条・第65条の2)

労働者の心身に異変が現れる前に、作業環境中の有害要因の実態を客観的かつ的確に把握し、有効な有害要因低減措置を講じることは、職場における労働者の健康確保のために必要不可欠。

* 作業環境測定:測定すべき作業場＝安衛法施行令第21条、測定機関＝作業環境測定法1975年(昭50)、測定基準＝労働省告示1976年(昭51)、評価基準＝労働省告示1988年(昭63)

(2) 作業管理(安衛法第65条の3・4)

労働者が従事する作業の中には、身体の一部又は全身に大きな負担がかかるもの、相当の筋力を要するもの、作業に伴う疲労やストレスが生じるおそれがあるもの等があるため、労働者が作業そのものから過度の悪影響を受けないように、作業を適切に管理することが必要。

具体例:一連続作業時間と休憩時間の適正化、作業量の適正化

* 作業時間の制限:当該業務に従事する時間そのものを制限しなければ、労働者の健康を害し、職業性疾病にかかるおそれのある有害業務(高気圧・振動等)に対して作業時間を制限している。

(3) 健康管理(安衛法第66条～第68条の2)

① 健康診断

ア 第66条第1項に基づく健康診断

- ・ 雇入れ時の健康診断
- ・ 定期健康診断
- ・ 特定業務従事者の健康診断
- ・ 海外派遣労働者の健康診断
- ・ 給食従業員の検便

イ 特殊健康診断(第66条第2・3項)

- ・ 有害業務従事者健診
- ・ 作業転換後健診
- ・ 歯科健診

ウ 臨時健康診断(第66条第4項)←都道府県労働局長指示

② 医師による面接指導

ア 長時間労働者(安衛法第66条の8/2005年(平17)改正)

1週間当たり40時間を超えて労働させた場合、「1ヵ月当たり100時間超」または「2ヵ月～6ヵ月の平均で1ヵ月当たり80時間超」の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められる労働者が、面接指導の実施を申し出たときは、医師による面接指導を行わなければならない。

- * 長時間・過重労働(過労死問題):脳・心臓疾患等の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見に基づき、過労死等防止対策の一環として長時間労働の抑制・対処が奨励されている。これは労災認定基準の基礎となる考え方なので、長時間労働者が脳・心臓疾患等で亡くなった場合には過労死として労災認定される可能性が高くなるともいわれている。(ただし、業務の過重性は、労働時間のみならず就労態様の諸要因も含めて総合的に評価される)

イ ストレスチェック制度(安衛法第66条の10/2014年(平26)改正)

- ・ 背景:近年、仕事や職業生活に関して強い不安・悩み・ストレスを感じている労働者の割合が5割を超える状況にある中、仕事による強いストレスが原因で精神障害を発病し、労災認定される労働者が増加傾向にあり、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することが益々重要な課題となっている。
 - ・ 内容:定期的にストレスチェックを行い、本人にその結果を通知して、自らのストレスの状況について気づきを促すもの＝労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」を目的とする。
 - * メンタルヘルス予防対策
 - 一次予防:労働者自身のストレスへの気づき及び対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する。
 - 二次予防:メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う。
 - 三次予防:メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する。
- 事業者は、各事業場の実態に即して実施される二次・三次予防も含めた労働者のメンタルヘルスケアの総合的な取組みの中に本制度を位置づけ、一連の取組みを継続的かつ計画的に進めることが望まれている。
- * 「労働者の心の健康の保持増進のための指針(メンタルヘルス指針)」(2006年(平18))
 - * 「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針(ストレスチェック指針)」(2015年(平27))
- なお、産業医要選任事業場以外の労働者数50人未満の事業場については、当分の間、努力義務。

③ その他

- ・ 健康情報保護
 - * 「個人情報保護に関する法律」(2003年(平15))→「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」(2012年(平24)/2015年(平27)改正)→「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」(2015年(平27))
- ・ 病者の就業禁止(安衛法第68条)
- ・ 受動喫煙の防止(安衛法第68条の2/努力義務)
 - * 措置例:屋外喫煙所の設置(屋内全面禁煙)
喫煙室の設置(空間分煙)
喫煙可能区域を設置した上で当該区域における適切な換気の実施

B 快適な職場環境形成の促進(安衛法第7章の2)

(1)メンタルヘルスケア(メンタルヘルス指針)

進め方:次の4つのメンタルヘルスケアを継続的・計画的に行うことが重要。

- ① セルフケア＝労働者自らが心の健康の保持増進のために行う活動。
- ② ラインによるケア＝現場の管理監督者(ライン)が労働者の心の健康の保持増進のために行う活動。
- ③ 事業場内産業保険スタッフ等によるケア＝事業場内産業保険スタッフ等が労働者の心の健康の保持増進のために行う活動。
- ④ 事業場外資源によるケア＝事業場外のさまざまな機関が事業場に対して心の健康づくり対策を支援する活動。

(2) 安衛法第71条の2・3(努力義務)

① 背景: 近年、技術革新やサービス経済化の進展による作業形態の変化等により、疲労やストレスを感じる人の割合が高くなっており、法定された安全衛生水準を超えて、より快適な職場環境を自主的な活動によって形成することが望まれている。

② 内容

ア 措置

- ・ 作業環境の管理: 空気の清浄化や温度・湿度・臭気・騒音等の管理、作業時間など
- ・ 作業方法の管理: 不良姿勢作業、緊張作業、高温作業、難解な機械操作など
- ・ 疲労回復支援施設: 休憩室・相談室・運動施設・シャワー設備など
- ・ 職場生活支援設備: 更衣室・食堂・給湯設備・洗面設備など

イ 方法

- ・ 継続的・かつ計画的な取組み: 快適職場推進担当者の選任等、体制整備を図ると共に、設備等の性能や機能の確保等に関するマニュアルを整備すること。
- ・ 労働者の意見の反映: 安全衛生委員会を活用する等、労働者の意見が反映されるように必要な措置を講ずること。
- ・ 個人差への配慮: 温度・証明等、職場の環境条件について、年齢等の個人差へ配慮すること。
- ・ 潤いへの配慮: 職場に生活の場としての潤いを持たせ、リラックスさせることへの配慮をすること。

* 「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」(快適職場環境指針/1992年(平4))

III 安全リスク管理体制

1 事業者の責任(労働災害が発生した場合)

- ・ 刑事責任 労働安全衛生法違反(罰則=第12章 故意犯/両罰規定あり=実行行為者+事業者) 人的災害の発生により業務上過失致死傷罪(刑法第211条/両罰規定なし)、火災の発生により業務上失火罪(刑法第117条の2/同上)に問われることがある。
- ・ 民事責任 被災者、その遺族等に対して、民事賠償責任を負うことがある。
- ・ 労災補償責任 労働基準法による公法上の責任。災害が発生すれば直ちに責任を負う(無過失責任)。* メリット労災保険料率の上昇
- ・ 行政責任 行政上の措置(入札排除:指名停止処分、機械設備などの使用停止命令・作業停止命令) * 特別安全衛生改善計画: 重大労災を繰り返す企業への対応(安衛法第78条)
- ・ 社会的責任 マスコミ報道などにより社会的な企業イメージが低下するなどの影響がある。

2 刑事責任

A 労働安全衛生法違反(第12章 罰則)

(1) 両罰規定=同法違反に実際に関わった実行行為者個人に刑罰が科せられる。

さらに、事業者(個人または法人)に対しても罰金刑が科される。

* 第122条: 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、第116条、第117条、第119条、又は第120条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

同法の主たる義務者=「事業者」: 事業を行う者で、労働者を使用する者。

(当該事業の経営主体のこと。個人企業では事業主(個人)であり、会社その他の法人では法人そのもの) →事業者から課長に権限が付与されていても、課長は「事業を行う者」には該当しない。

* 労働基準法の「使用者」: 当該事業の労働者に関する事項について事業主の為に行行為をなす全ての者。各事業において、労基法上の義務に関して実質的に一定の権限が付与されていれば、課長・係長などでも使用者となる。

(2) 「故意犯」かつ、ほとんどの場合「不作為犯」=作為義務ある者(=当該措置を講ずることとされている者)

* 作為義務=法令(作業主任者・安全管理者などの義務)、契約(会社との個別契約、就業規則、業務命令)、条理等(慣行)によって発生する。なお、実行行為をさせる(作為犯の場合=させない)義務のある者(上司や、場合によっては事業場のトップ)も処罰される。

(3) 安衛法の施行監督

労働災害発生→労働基準監督署職員が発生状況・原因を調査→行政的監督(労働災害防止に必要な事項)実施。更に、同法違反の疑いがあり必要と認めた場合には、労働基準監督官は、刑事訴訟法上の特別司法警察員として同法違反の被疑事件としての捜査を行う→送検処分。

B 業務上過失致死傷罪(刑法第211条)

「業務上必要な注意を怠り、よって人を死傷」させる罪。

(1) 業務: 社会生活上の地位をもって、反復継続して行われる行為であって、定型的・外形的に見て、他人を死傷させる一定のおそれのある行為

* 「労働災害発生の可能性のある仕事」であれば、業務に該当するとされている。

(2) 業務上の過失: 「結果予見義務」と「結果回避義務」の二つの義務を果たさなかったこと。

* 業務上: 一般者が予測し得ないようなことであっても、業務に従事している者であれば予測しうると判断されれば過失が認められる。

C 刑罰の軽重比較

	有期懲役	有期禁固	罰金	科料
業務上過失致死傷	5年	5年	100万円	
過失致死			50万円	
過失傷害(親告罪)			30万円	30万円
労働基準法(最も重い刑)	10年		300万円	
労働安全衛生法(同上)	3年		300万円	

(第116条)懲役3年以下又は罰金300万円以下＝・重度の健康障害を生じる化学物質の製造、譲渡、使用等
(第117条)懲役1年以下又は罰金100万円以下＝・ボイラーやクレーンの製造許可を受けていない場合
・ 許可を受けずに化学物質を製造した場合等
(第119条)懲役6ヵ月以下又は罰金50万円以下＝・特別教育を実施しなかった場合
・ 健康障害を防止する措置を講じなかった場合等
(第120条)罰金50万円以下
＝・安全・衛生管理者、産業医などを選任しなかった場合
・ 健康診断を実施しなかった場合等

* 最近の動向: 高位の役職者が罰せられる傾向にある。

また、従来は執行猶予がつくことが多かったが、実刑判決の例も出てきている。

3 民事責任

A 概要

労働災害が発生した場合、使用者は過失の有無等にかかわらず災害補償責任を負う(労基法第75条～第80条)。この補償責任を履行するため、労働災害により労働者が被った損害をカバーする制度として、労働者災害補償保険法に基づく災害補償(政府労災)がある。

労災補償制度は被災労働者やその遺族を保護するため、迅速かつ確実な補償を行うという観点から設けられた制度。その補償は、労働者の治療と生活補償を目的とする最低限の補償(療養補償・休業補償・障害補償・遺族補償等)であり、精神的損害(慰謝料)や逸失利益などを含めた全損害の回復を図るためには、被災労働者等は労災民事訴訟を提起しなければならない。

従来は、不法行為に基づく損害賠償請求(民法第709条、第715条[使用者責任]等)が中心であったが、被災労働者等が使用者等の故意・過失を立証しなければならず、被災者側にとって不利なものであった。昭和40年代後半に入り、下級審裁判例において労働契約等に基づく使用者の安全配慮(保護)義務等の概念が認められるに至り、債務不履行責任(民法415条)に基づく損害賠償請求が可能となった。この方法によれば、裁判における立証責任が使用者側に転換される点で、また、時効期間が不法行為に比べて長く10年である点でも(同第167条1項)、被災労働者等にとってはより有利とされた。

B 労災補償

(1) 労働基準法

労基法は第8章(第75条～第84条)で災害補償について定め、労働者が業務上負傷し、疾病にかかり、または死亡した場合の使用者の補償責任を規定している。

この災害補償責任は使用者の無過失責任であり、労働者は、災害の発生が「業務上」のものであることを立証すれば、使用者に故意・過失がなくとも補償を請求することができる。

・ 補償内容: 療養補償、休業補償、打切補償、障害補償、遺族補償および葬祭料。

・ 補償額: 労働者の平均賃金(同第12条)を基礎として算定。(例: 休業補償は平均賃金の100分の60)

(2) 労働者災害補償保険法

① 労基法による使用者の災害補償責任の履行を確保するために、労基法と共に1947年(昭22)に制定。
目的: 政府を保険者とし使用者を加入者とする強制保険制度によって、労働災害の補償ができるだけ迅速かつ公正に実施されること。

* 労基法において使用者が責任を負っている療養補償等の支給を、保険の管掌者としての政府が代行する仕組みを構築。(労基法第84条:同法に規定する災害補償の事由について、労災保険法に基づき労基法の災害補償に相当する給付が行なわれるべきものである場合は、使用者は補償責任を免れる)

- ② 制定当初の労災保険法は、労基法上の災害補償と同一内容・水準の補償しか規定していなかった。1960年代以降、数次の改正を経て、**適用範囲**、**保険事故**および**給付内容**が拡充した。
- **適用範囲**: 労災保険の強制適用事業は次第に拡大され、1972年(昭47)4月からは労働者を使用する全ての事業に労災保険の適用が拡大(同法第3条。ただし、小規模な個人経営の農林水産業は暫定的に任意適用)。また、小規模事業主や大工などの一人親方といった本来労働者とは認められない者や、海外派遣者について、特別加入制度が設けられ、適用対象が拡大(同法第4章の2)。
 - **保険事故**: 通勤災害制度の創設。制定当初は、通勤中の労働者は使用者の支配下にないため、通勤途上における災害については業務起因性がないとされていた。しかし、労働者の労働は通勤なくしては成り立たないこと、通勤事情の悪化に伴い通勤災害が増大したことなどを踏まえて、1973年(昭48)の法改正で、業務災害とは別の制度として通勤災害制度を導入。□
 - **給付内容**: 傷病補償年金の新設、遺族補償給付および障害補償給付の年金化、スライド制の採用、給付基礎日額における最低保障額の設定、前払一時金制度の導入などの改正。1995年(平7)の法改正では、介護補償給付が新設。2000年(平12)には、いわゆる過労死の予防を目的として、脳・心臓疾患に関連する一定の項目で異常の所見があるとされた労働者に対し、安衛法に基づく定期健康診断において疾患の予防のために行われる二次健康診断と特定保健指導を保険給付として行う、「二次健康診断等給付」を導入。

- ③ 以上のように、労災保険法による保険給付が拡大・充実した結果、今日では労災保険が労災補償の中心的な役割を担っている。
- * 労基法による使用者の災害補償責任が現実には機能する場面は、労災保険法による休業補償給付が支給されない休業最初の3日間の休業補償など、非常に限られてきている。
- なお、労災保険制度が労基法の災害補償規定から次第に乖離し、独自の内容や性格を持つようになり、「労災保険の社会保障化」と言われることがある。

(3) 労災保険のメ리트制

① 労働保険料(労災保険+雇用保険)の計算[保険料は全額 事業主負担]

- 労災保険と雇用保険の保険関係が成立している事業
= 賃金総額 × (労災保険料率 + 雇用保険率)
- 労災保険だけの保険関係が成立している事業
= 賃金総額 × 労災保険料率

* 労災保険料率: 当該事業所が行う事業の種類によって異なる(2.5/1000~89/1000)。

また、保険料率は、事業内容を同じくする事業集団における過去3年間の業務災害、通勤災害の発生率を基礎として算定される。

なお、通勤災害に係る保険料率は、全業種一律に0.6/1000と定められている。

② メ리트制

個々の事業における労働災害の多寡により労災保険率を増減させる制度。(労働保険の保険料の徴収等に関する法律 第12条第3項)これにより、労働保険料が最大40%上昇または減少する。

- 適用対象事業: (事業継続性)労働保険関係が3年以上経過。
(事業規模)次の何れかを充足する場合。
 - ア 100人以上の労働者を使用する事業。
 - イ 20人以上100人未満の労働者を使用する事業であって、災害度係数が0.4以上の事業。
災害度係数 = 労働者数 × (労災保険率 - 非業務災害率) ≥ 0.4
 - ウ 一括有期事業(建設または立木伐採事業)の場合、確定保険料の額が40万円以上である事業。
- メ리트労災保険率: (労災保険率 - 非業務災害率) × (100 + メ리트増減率) / 100 + 非業務災害率
- 労災保険率決定通知書: 翌年度のメリット労災保険率について厚生労働大臣が決定し、継続メリット制適用事業所へ通知。

C 民事賠償

(1) 不法行為責任

① 民法第709条(不法行為による損害賠償)

「故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。」

不法行為を行った者を直接訴える方法で、事業者側の注意義務違反(労働災害の防止を図るための注意義務を果たしていない)を主張するケースが多い。また、労働者と契約関係のある事業者(会社・個人事業主)だけでなく、契約関係のない個人(取締役・従業員・産業医等)も提訴できる。

なお、労働災害の場合、通常は故意ではなく過失が問題となる。

* 過失の判断基準: 結果(労働災害)の発生を予見すること(結果予見義務)、予見した結果を回避すること(結果回避義務)、の両義務を果たさなかったこと。
(前提条件: 結果予見可能性・結果回避可能性があること)

② 民法第715条(使用者等の責任)

「ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。」

事業者には故意・過失はないが、その被用者の故意・過失によって第三者の権利等を侵害した場合に、使用者たる事業者を訴える方法。

③ 民法第717条(土地の工作物等の占有者及び所有者の責任)

「土地の工作物の設置又は保存に瑕疵があることによって他人に損害を生じたときは、その工作物の占有者は、被害者に対してその損害を賠償する責任を負う。ただし、占有者が損害の発生を防止するのに必要な注意をしたときは、所有者がその損害を賠償しなければならない。」

土地工作物に瑕疵(欠陥)があつて、他人に損害を負わせた場合に訴える方法。なお、占有者が十分な対策を施している場合には、過失がなくともその所有者に損害賠償責任が発生する。

* 土地工作物には、建物や土地に固定された機械設備のみならず、クレーンのワイヤロープなども含まれるとされ、かなり広く解釈される傾向にある。

(2) 債務不履行責任

① 民法第415条(債務不履行による損害賠償)

「債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。債務者の責めに帰すべき事由によって履行をすることができなくなったときも、同様とする。」

労働者と雇用(労働)契約関係のある事業者に課されている「安全配慮義務」に違反して労働災害が発生した場合、債務者たる事業者に不履行責任を問う方法。

・ 不法行為責任との比較

消滅時効: 不法行為 3年(民法第724条)、債務不履行 10年(民法第167条第1項)

故意・過失の举证責任: 不法行為 = 被災労働者側、債務不履行 = 事業者側

* ただし、航空自衛隊芦屋分遣隊事件: 1981年(昭56)最高裁判決が「安全配慮義務の内容を特定し、かつ、同義務違反に該当する事実を主張・立証する責任は」被災労働者等にある、と述べたこと等により、債務不履行に基づく責任追及を行っても举证責任の転換の意義は余りないとの見解もある。

② 安全配慮義務

・ 内容: 「労働者の生命及び健康等を危険から保護するように配慮すべき義務」で、労働契約に付随する信義則上の義務。

* 民法第1条第2項「権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない。」

* 安全配慮義務は、多くの最高裁判例で確立された後、労働契約法(2007年(平19)制定)第5条で明文化。「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」

・ 判例法理

ア 門司港運事件: 1972年(昭47)福岡地裁小倉支部判決

「使用者は、労働者が労務提供のため(使用者の)設置する場所、設備若しくは器具等を使用し又は使用者の指示の下に労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から

保護するよう配慮すべき義務(安全配慮義務)を負っているものと解するのが相当である。」
イ 自衛隊八戸駐屯隊車両整備工場事件:1975年(昭50)最高裁判決 → 判例法理として確立
「国は、公務員に対し、国が公務遂行のために設置すべき場所、施設もしくは器具等の設備管理又は公務員が国もしくは上司の指示のもとに遂行する公務の管理にあたって、公務員の生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務(以下、「安全配慮義務」という。)を負っているものと解すべきである。」
「安全配慮義務の具体的内容は、公務員の職種、地位及び安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によって異なるべきものである。」
「安全配慮義務は、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるべきものである。」
* 川義事件:1984年(昭59)最高裁判決で、民間企業における雇用契約上の安全配慮義務について同様の考え方を示した。

(3) その他

① 会社法第429条

「役員等がその職務を行うについて悪意又は重大な過失があったときは、当該役員等は、これによって第三者に生じた損害を賠償する責任を負う。」

② 自賠責法第3条

「自己のために自動車を運行の用に供する者は、その運行によって他人の生命又は身体を害したときは、これによって生じた損害を賠償する責に任ずる。ただし、自己及び運転者が自動車の運行に関し注意を怠らなかつたこと、被害者又は運転者以外の第三者に故意又は過失があったこと並びに自動車に構造上の欠陥又は機能の障害がなかつたことを証明したときは、この限りでない。」

(4) 損害賠償額

賠償額は個々の事例の状況によって異なり「相場」等はないが、近時の長時間労働や過重労働等に起因する自殺や過労死事案も含めて、高額化の傾向にある。(例:賠償額2億円超の事例もある)

* 任意保険による対応

労働災害総合保険＝法定外補償保険＋使用者賠償責任保険

① 法定外補償保険

法定外補償＝福利厚生の充実を図る目的で大手企業を中心に普及している、企業独自の災害補償。就業規則(「業務災害特別補償規程」等)や労働協約で政府労災保険給付に上乘せして支給する法定外(社内)の補償制度。

② 使用者賠償責任保険

政府労災保険給付・自賠責保険給付等＋企業の法定外補償給付の合算額を超過して賠償責任を負担する場合に、その超過額を支給(賠償保険金＋費用保険金)。

4 安全配慮義務履行の程度

A どこまでやれば安全配慮義務を果たしたことになるのか？

＝ その時々¹の科学的、技術的、医学的水準に照らして「万全の注意」を払うべきものとされている。

* 日鉄鉱業松尾採石所他事件:1992年(平4)東京高裁判決(最高裁においても支持)

「じん肺罹患防止のための作業環境、吸入防止用具、予防教育、健康診断などの科学的、技術的、医学的水準も絶えず向上しているものであるから、被告会社としては、こうした科学技術の進歩を前提とした上で、上記のような諸措置を総合的かつ適切に履行し、もってじん肺防止に万全の注意を払うべき義務の履行が求められていたというべきである。

このように、使用者側としては…如何に困難が伴うとはいえ、できるかぎりの有効な諸措置を講ずるのが信義則上要請されているといえるのである。」

B 安全配慮義務違反とならないための注意点

(1) 安全衛生関係法令が規定する内容は、安全配慮義務の内容となるので、安全衛生関係法令を遵守する必要がある。

(2) 安全衛生関係法令を遵守していたとしても、安全配慮義務を果たしたことになる場合がある。

① 安全衛生関係法令に直接違反していなくとも、合理的にその規定の性質に準じ、または類推できるような労働災害の防止措置は、安全配慮義務の内容に含まれる。

- ② 安全衛生関係法令に違反していなくとも、労基署の監督指導を受けている事項は、安全配慮義務違反となる可能性が高い。
- ③ 努力義務規定もその内容によっては、安全配慮義務の内容になる場合がありうる。
- ④ 指針・通達等の行政指導の内容は、安全配慮義務の内容となる場合が多い。
- ⑤ 現場の労働者・責任者からの企業への要望等も安全配慮義務の内容になる場合があるので、その指摘事項を無視せず確り調査・検討し、必要な措置を講じることが重要である。
- ⑥ 緒判例を総合すれば、結果予見可能性と結果回避可能性があれば、基本的に対策を講じる必要があり、対策を実施しなければ安全配慮義務違反となるものと考えられる。

C 安全配慮義務を果たすための対策

(1) 「OSHMS」と「ゼロ災」運動との一体的運用

- ① 結果予見可能性→危険予知→KYT及びリスクアセスメントの実施。
- ② 結果回避可能性→KYT及びリスクアセスメントに基づく、具体的な労働災害防止対策の実施。
- ③ ①と②のKYT及びリスクアセスメントを活かしながら、危険ゼロを目指して、企業全体として組織的かつ効果的に取組むために、「OSHMS」と「ゼロ災」運動との一体的運用が重要。

* ゼロ災害全員参加運動(ゼロ災運動)

人間尊重の基本理念に基づいて、ゼロ災害・ゼロ疾病を目標に職場の危険や問題点を全員参加で解決し、危険予知訓練(KYT)を活用して安全と健康を先取りし、いきいきとした職場風土作りを目指す運動。

- ・ 経緯: 中央労働災害防止協会(中災防)がアメリカの全米安全評議会における「Zero in on safety」(安全に照準を合わせよ)キャンペーンやQC活動等の手法も参考にして体系化し、1973年に旧労働省の運動後援を得てスタート。

- ・ 3原則: ゼロの原則＝単に死亡災害・休業災害だけがなければよいという考えではなく、職場や作業に潜むすべての危険を発見・把握・解決し、根底から労働災害をゼロにして行こうという考え方。

先取りの原則＝究極の目標としてのゼロ災害・ゼロ疾病の職場を実現するために、事故・災害が起こる前に、職場や作業にひそむ危険の芽を摘み取り、安全と健康(労働衛生)を先取りすること。

参加の原則＝職場や作業にひそむ危険を発見・把握・解決するために、全員が一致協力して、それぞれの立場・持ち場で自主的、自発的なヤル気で問題解決行動を実践すること。

- ・ 推進3本柱: トップの経営姿勢＝トップの人間尊重の決意が重要。

ライン化の徹底＝管理監督者(ライン)が作業の中に安全衛生を一体として組み込んで率先垂範して実施すること。

職場自主活動の活発化＝安全と健康を自分自身、ひいては仲間同士の問題として捉え、ゼロ災小集団活動を実践すること。

(2) 安全教育の重視

- ① 危険性や危険を防止するためにはどのようにすべきか等につき具体的に説明・指導する。
(単にその状態が危険であると話ただけでは足りない)
- ② 教育・指導等の程度として、注意喚起程度では足りず、例えば保護具の使用を怠っている者に対して、改めて危険を説明し保護具を着用するように指導する。
* 例えベテランであっても、再度の安全教育を確実に行う。
- ③ 不安全行動を容認しない。

IV 監査手法

後追い	≧	先取り(予防)	+	安全風土
災害対策		リスクアセス		5S
水平展開		OSHMS		

手法: 災害報告書 + 現場確認 重篤災害防止対策のチェック 従業員インタビュー・アンケートの活用

* チェックリスト (別紙「労働安全衛生総点検表(千葉労働局)」参照)

○出典(参考文献)

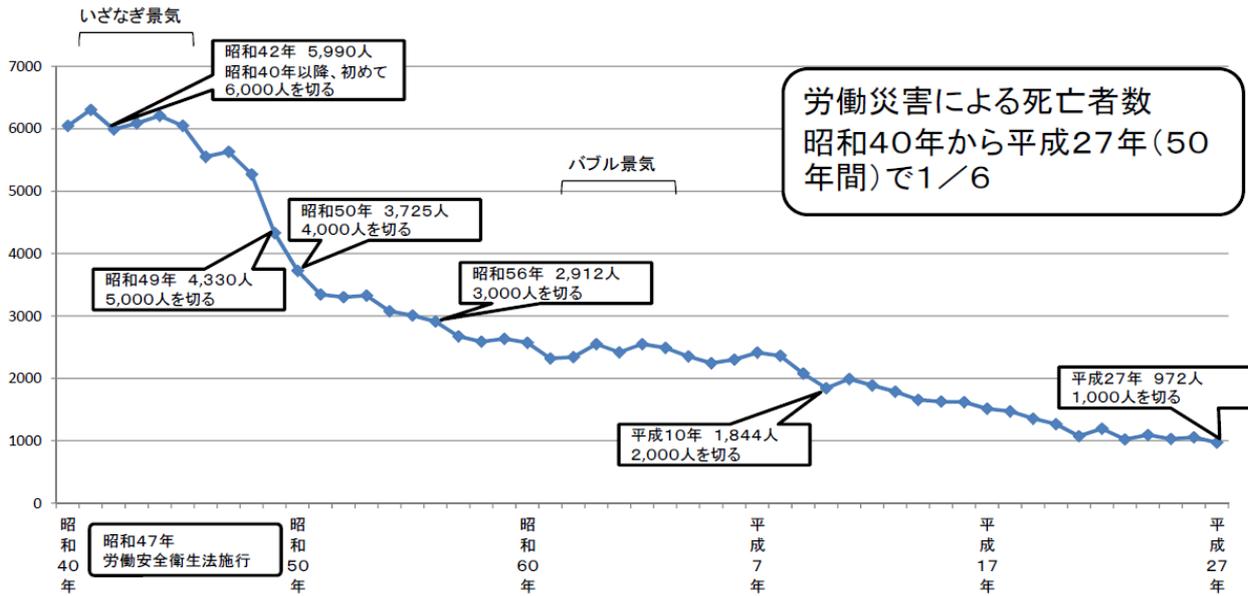
- ①「労働安全衛生法のはなし(第3版)」畠中信夫 中央労働災害防止協会／中災防新書003 (2016年)
* 本稿の記述の多くは、本書に負っている。新書版であるが400頁余りのボリュームがあり、労働安全衛生法の量的膨大さを体現しているといえるが、平易かつ詳細な記述は大変参考になった。
- ②「安全管理者選任時研修テキスト(第2版)」中央労働災害防止協会 (2009年)
* 特に、日常的な安全活動、安全作業マニュアル、安全配慮義務履行の程度・対策等で参考にさせて頂いた。
- ③「新版 ここからはじまる 早わかり労働安全衛生法」近藤恵子、小林浩志、中山寛之 東洋経済新報社 (2016年)
- ④「図解で早わかり 最新 労働安全衛生法のしくみ」加藤知美(監修) 三修社 (2016年)
- ⑤「安全の指標 平成29年度」中央労働災害防止協会 (2017年)
- ⑥「労働衛生のしおり 平成29年度」中央労働災害防止協会 (2017年)

○関係ホームページ

- ①厚生労働省 : <http://www.mhlw.go.jp/>
* 特に「職場の安全サイト」では、労働災害統計、法令・通達等を始め、労働安全衛生上の各種論点について解説されており、大変参考になる。
- ②中央労働災害防止協会 : <http://www.jisha.or.jp/>
- ③労働衛生情報センター : <http://www.jaish.gr.jp/>

50年間の労働災害による死亡者数の推移

参考 1

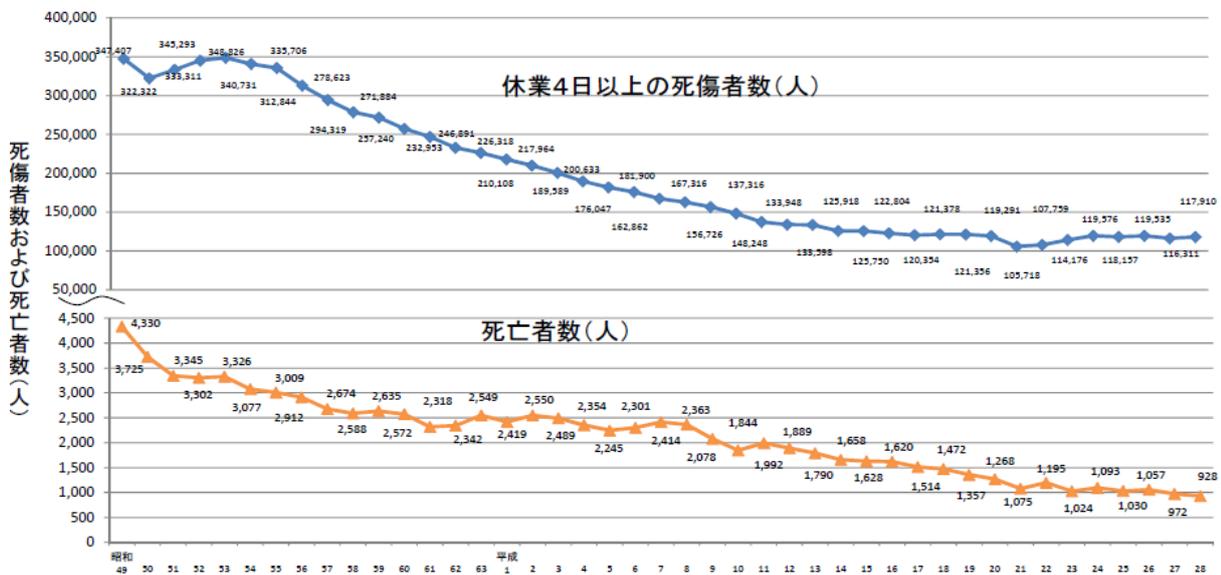


産業界等の労働災害防止に向けた継続的な取組→死亡災害の長期的・着実な減少

- 労働安全衛生法施行後の4年間で激減
- 昭和51年以降、年平均60人程度の減少
- 「バブル景気」等の顕著な景気拡大期でもほとんど増加していない
- 50年間で、3年連続増加したことはなく、2年連続増加したことは3回だけ

労働災害発生状況の推移

- ・ 死亡者数は、長期的には減少傾向にあり、平成27年に初めて1,000人を下回り、2年連続で過去最少となった。
- ・ 休業4日以上の死傷者数は、長期的には減少傾向にあるが、第三次産業の一部の業種で増加傾向が見られるなど、十分な減少傾向にあるとは言えない。



出典：平成23年までは、労災保険給付データ(労災非適用事業を含む)、労働者死傷病報告、死亡災害報告より作成
平成24年からは、労働者死傷病報告、死亡災害報告より作成

3

コード: 99,999 全業種



【基本指標】

初年度理論値	119,731
最終年度理論値	117,306
年平均増減率	-0.4%
(初年度理論値シェア)	(2051.7%)
(最終年度理論値シェア)	(1958.2%)
(シェア増減)	(-93.5%)

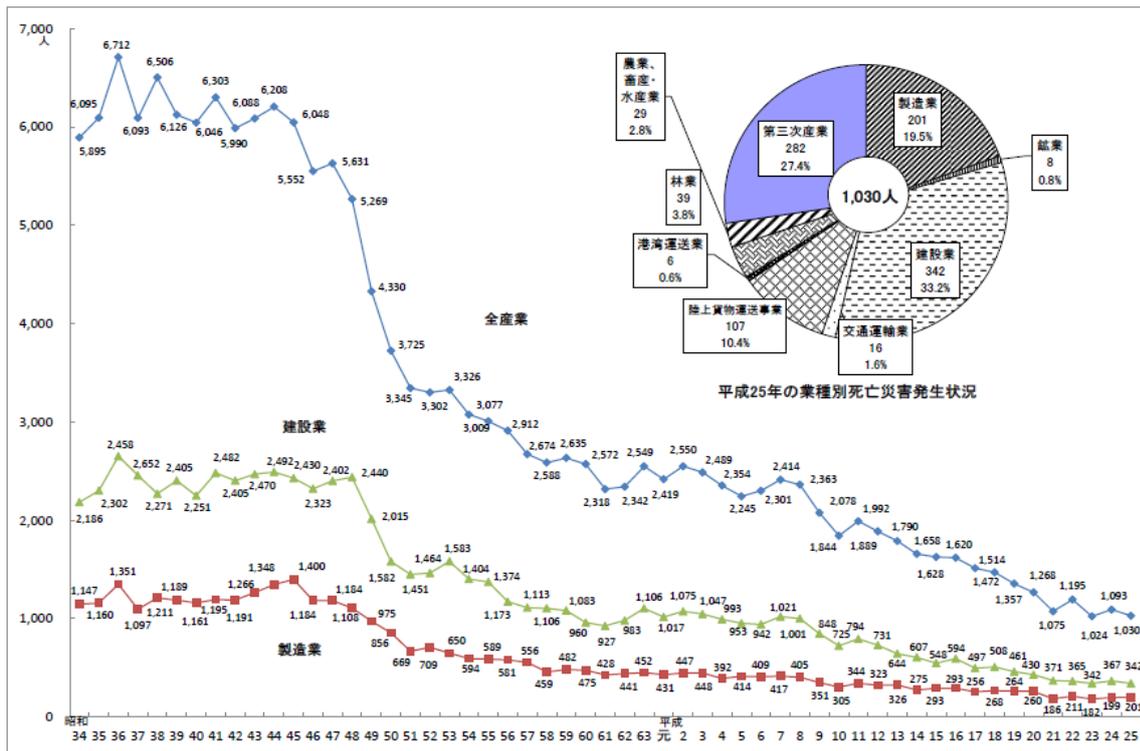
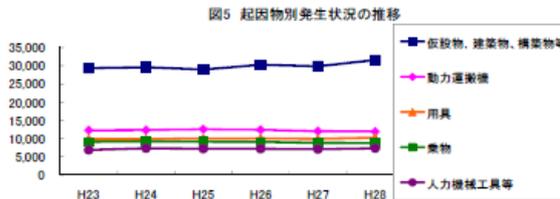
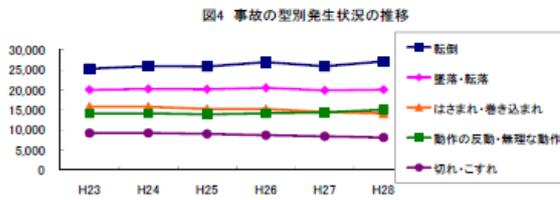
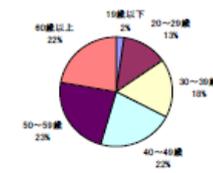
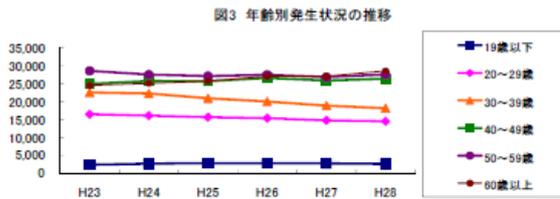
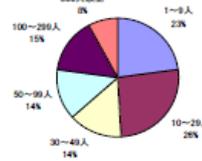
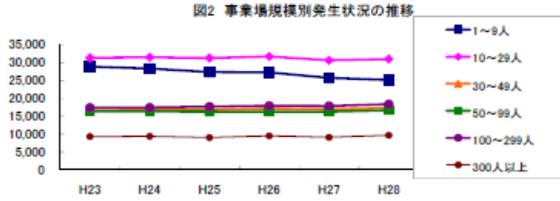


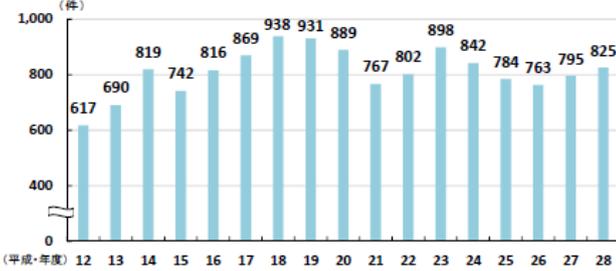
図1 死亡災害発生状況の推移

死亡災害報告より作成
※平成23年は東日本大震災を直接の原因とする死亡者を除いた数

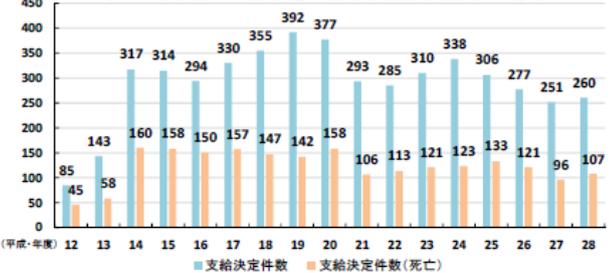
脳・心臓疾患の労災補償状況

- 脳・心臓疾患に係る請求件数は、過去10年余りの間、700件台後半から900件台前半の間で推移（第2-1図）。
- 脳・心臓疾患に係る支給決定（認定）件数は、平成14年度以降、200件台後半～300件台で推移（第2-2図）。
- 業種別に見ると、請求件数、支給決定（認定）件数ともに「運輸業，郵便業」が最多（第2-3表）。

第2-1図 脳・心臓疾患に係る請求件数の推移



第2-2図 脳・心臓疾患に係る支給決定件数の推移



(資料出所)厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
 (注)1 支給決定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
 2 支給決定件数(死亡)は、支給決定件数の内数である。

第2-3表 脳・心臓疾患の業種別請求、決定及び支給決定件数

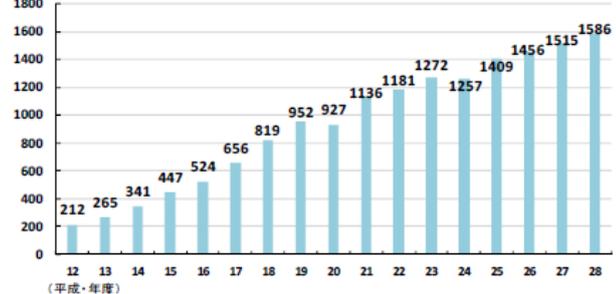
業種(大分類)	平成27年度			平成28年度		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	12 (0)	6 (0)	1 (0)	12 (0)	10 (0)	5 (0)
製造業	109 (6)	92 (3)	34 (2)	101 (6)	89 (5)	41 (1)
建設業	48 (3)	39 (1)	15 (0)	40 (3)	38 (3)	16 (0)
運輸業、郵便業	111 (0)	103 (0)	28 (0)	98 (1)	78 (0)	18 (0)
運輸業、郵便業	111 (0)	103 (0)	28 (0)	98 (1)	78 (0)	18 (0)
運輸業、郵便業	181 (3)	161 (5)	96 (3)	212 (4)	178 (3)	97 (1)
運輸業、郵便業	71 (1)	65 (1)	39 (0)	68 (1)	59 (0)	35 (0)
卸売業、小売業	116 (22)	98 (20)	35 (3)	106 (22)	97 (21)	29 (3)
卸売業、小売業	41 (6)	31 (4)	9 (1)	34 (2)	41 (5)	13 (0)
金融業、保険業	12 (2)	4 (0)	2 (0)	7 (1)	6 (1)	1 (0)
金融業、保険業	5 (1)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	4 (1)	0 (0)
教育、学習支援業	9 (1)	7 (1)	0 (0)	12 (2)	10 (2)	3 (1)
教育、学習支援業	3 (1)	3 (1)	0 (0)	3 (0)	2 (0)	1 (0)
医療、福祉	42 (21)	33 (14)	5 (2)	47 (27)	38 (22)	10 (1)
医療、福祉	13 (3)	10 (2)	2 (0)	10 (3)	12 (3)	6 (0)
情報通信業	31 (2)	23 (2)	11 (0)	22 (0)	28 (1)	9 (0)
情報通信業	12 (1)	13 (1)	6 (0)	10 (0)	13 (0)	4 (0)
宿泊業、飲食サービス業	55 (9)	51 (9)	22 (0)	50 (12)	43 (6)	20 (2)
宿泊業、飲食サービス業	19 (1)	17 (2)	7 (0)	7 (1)	12 (1)	6 (1)
その他の事業(上記以外の事業)	117 (16)	93 (14)	17 (1)	158 (16)	103 (10)	27 (3)
その他の事業(上記以外の事業)	24 (1)	28 (2)	6 (0)	49 (4)	36 (3)	15 (2)
計	795 (83)	671 (68)	251 (11)	825 (91)	680 (71)	260 (12)
計	283 (18)	246 (14)	96 (1)	261 (14)	253 (16)	107 (3)

(資料出所)厚生労働省「平成28年度過労死等の労災補償状況」
 (注)1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。
 2 「その他の事業(上記以外の事業)」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。
 3 ()内は女性の件数で、内数である。
 4 ()内は死亡の件数で、内数である。

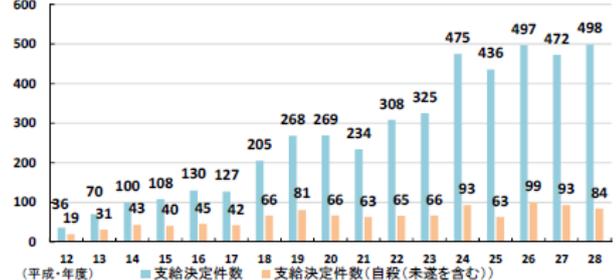
精神障害の労災補償状況

- 精神障害に係る請求件数は、平成21年度以降、1,000件台で推移（第2-4図）。
- 精神障害に係る支給決定（認定）件数は、増勢にあり、平成24年度以降400件台で推移（第2-5図）。
- 業種別に見ると、請求件数は「医療，福祉」、支給決定（認定）件数は「製造業」が最多（第2-6表）。

第2-4図 精神障害に係る請求件数の推移



第2-5図 精神障害に係る支給決定件数の推移



(資料出所)厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
 (注)1 支給決定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
 2 支給決定件数(自殺(未遂を含む))は、支給決定件数の内数である。

第2-6表 精神障害の業種別請求、決定及び支給決定件数

業種(大分類)	平成27年度			平成28年度		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	11 (0)	8 (0)	0 (0)	11 (5)	11 (1)	7 (1)
製造業	262 (65)	239 (60)	71 (18)	279 (61)	242 (45)	91 (20)
建設業	42 (2)	49 (3)	18 (0)	55 (2)	48 (3)	19 (1)
運輸業、郵便業	95 (11)	85 (6)	38 (2)	108 (10)	88 (8)	54 (2)
運輸業、郵便業	20 (1)	21 (1)	14 (1)	22 (0)	19 (0)	16 (0)
運輸業、郵便業	144 (32)	134 (25)	67 (11)	173 (30)	131 (24)	45 (7)
運輸業、郵便業	16 (1)	15 (1)	8 (0)	19 (1)	14 (2)	8 (0)
卸売業、小売業	223 (85)	191 (80)	65 (26)	220 (92)	179 (69)	57 (23)
卸売業、小売業	20 (1)	30 (2)	11 (1)	24 (4)	18 (2)	3 (0)
金融業、保険業	52 (30)	52 (28)	14 (8)	55 (30)	44 (25)	11 (5)
金融業、保険業	7 (1)	8 (2)	3 (0)	4 (0)	5 (0)	3 (0)
教育、学習支援業	37 (21)	52 (30)	19 (11)	42 (21)	34 (19)	10 (6)
教育、学習支援業	2 (0)	3 (1)	3 (1)	4 (1)	3 (0)	1 (0)
医療、福祉	254 (172)	194 (128)	47 (30)	302 (225)	250 (174)	80 (58)
医療、福祉	24 (6)	19 (4)	8 (2)	16 (4)	20 (4)	8 (0)
情報通信業	94 (29)	70 (21)	30 (5)	82 (25)	78 (19)	27 (8)
情報通信業	19 (1)	10 (0)	8 (0)	11 (0)	12 (0)	8 (0)
宿泊業、飲食サービス業	71 (30)	59 (25)	29 (11)	81 (32)	68 (23)	33 (12)
宿泊業、飲食サービス業	11 (0)	10 (0)	4 (0)	11 (1)	4 (0)	2 (0)
その他の事業(上記以外の事業)	272 (69)	242 (69)	68 (24)	233 (96)	234 (90)	83 (28)
その他の事業(上記以外の事業)	35 (2)	39 (2)	19 (0)	31 (5)	31 (3)	18 (1)
計	1515 (574)	1306 (492)	472 (148)	1586 (627)	1355 (497)	488 (168)
計	199 (15)	205 (16)	93 (5)	198 (18)	178 (14)	84 (2)

(資料出所)厚生労働省「平成28年度過労死等の労災補償状況」
 (注)1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。
 2 「その他の事業(上記以外の事業)」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。
 3 ()内は女性の件数で、内数である。
 4 ()内は自殺(未遂を含む)の件数で、内数である。