

労働基準関係法令違反に係る公表事案への対応

企業・事業場が継続的に発展するために望まれる労働安全衛生への取り組みの視点

太田 真治 Shinji Ota

リスクマネジメント事業本部

リスクエンジニアリング事業部 労災・物流グループ

上級コンサルタント

はじめに

厚生労働省は、労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載を、平成28年12月26日に開催された第4回長時間労働削減推進本部において決定した。そして、同省は、平成28年10月から平成29年3月までに労働基準関係法令違反で書類送検した全国332の企業および事業場の公表リストを作成し、平成29年5月10日に同省のホームページに初めて掲載した¹。

この公表事案のホームページへの掲載は、平成28年12月に厚生労働省が発表した『「過労死等ゼロ」緊急対策』の中に盛り込まれた取り組みの一環で、リスト化して公表することで社会に警鐘を鳴らす狙いがあると見られる。公表リストに掲載された企業および事業場の社会的信用は低下し、事業への影響が大きくなる可能性は否めない。

なお、昨今の報道などでは長時間労働などによる労働基準法の違反が目立っているが、この公表リストには労働災害に起因したと考えられる労働安全衛生法に関連する書類送検の事案が多く掲載されている。

本稿では、公表事案に関する概要を解説するとともに、公表によって想定される事業面での影響や、今後企業および事業場が継続的に発展するために必要な労働安全衛生に関する具体的な対応について解説する。

1. 労働基準関係法令違反に係る公表事案の概要

1.1. 背景と目的

公表事案のホームページへの掲載が始動した背景としては、政府が「働き方改革」の取り組みを進めていることや、違法な労働条件を許さないという世論・風潮が、近年、着実に広がっていることなどが挙げられる。このような中、厚生労働省は、平成28年12月26日に開催された第4回長時間労働削減推進本部において、長時間労働の是正および過重労働による健康障害防止対策の取り組みを強化する目的で、『「過労死等ゼロ」緊急対策』を決定した²。

そして、厚生労働省は、この緊急対策の中で新たに実施する取り組みの一つとして、労働基準関係法令違反に係る公表事案を厚生労働省および同省都道府県労働局のホームページに一定期間掲載することを決め、

¹ 厚生労働省労働基準局監督課「労働基準関係法令違反に係る公表事案」を参照。ただし平成28年10月から平成29年3月までの公表事案はすでに毎月更新され始めているため、掲載件数も毎月変更されている。

<http://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/170510-01.pdf> (アクセス日 2017-7-4)

² 厚生労働省「「過労死等ゼロ」緊急対策」

<http://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/151106-03.pdf> (アクセス日 2017-7-4)

平成29年5月10日、同省のホームページに、前年10月1日以降に企業および事業場が労働基準関係法令に違反した事案から掲載を開始した。

1.2. 公表に関する内容と基準

47都道府県にある厚生労働省の都道府県労働局は、従来から書類送検した企業名をホームページ上で公表していた。しかし、報道発表では企業名を明らかにしていてもホームページ上では伏せていたり、掲載期間も決まっていないなど、公表基準が統一されていなかった。

本取り組みが強化されたことを受け、厚生労働省は、同省の各都道府県労働局が公表した内容を集約して、全国の書類送検事案をホームページで約1年間掲載することとした(表1)。また、この全国の公表事案は毎月更新される。

表1 労働基準関係法令違反に係る公表事案のホームページ掲載について³

1 掲載する事案

本省及び局のホームページに掲載する事案は、以下のとおりとする。

- ① 労働基準関係法令違反の疑いで送検し、公表した事案(以下「送検事案」という。)
- ② 平成29年1月20日付け基発0120第1号「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」に基づき、局長が企業の経営トップに対し指導し、その旨を公表した事案(以下「局長指導事案」という。)

2 掲載する内容

本省及び局のホームページに掲載する内容は、以下のとおりとする。

- ① 企業・事業場名称
- ② 所在地
- ③ 公表日
- ④ 違反法条項
- ⑤ 事案概要
- ⑥ その他参考事項

3 掲載時期及び掲載期間

- (1) 局においては、送検事案又は局長指導事案を公表後、速やかに局のホームページに掲載するものとする。
- (2) 本省においては、全国の送検事案及び局長指導事案をとりまとめ、毎月定期的に本省のホームページに掲載するものとする。
- (3) 掲載期間は、公表日から概ね1年間とし、公表日から1年が経過し最初に到来する月末にホームページから削除するものとする。

ただし、公表日から概ね1年以内であっても、

- ① 送検事案は、ホームページに掲載を続ける必要性がなくなると認められる場合
 - ② 局長指導事案は、是正及び改善が確認された場合
- については、速やかにホームページから削除するものとする。

³ 厚生労働省「労働基準関係法令違反に係る公表事案のホームページ掲載について」
<http://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/170510-02.pdf> (アクセス日 2017-7-4)

1.3. 公表リストのイメージ

厚生労働省労働基準局監督課は、前述の公表基準に従い、平成29年5月10日に、「労働基準関係法令違反に係る公表事案」として、法令違反した企業および事業場の名称の公表リストを表2のイメージで同省ホームページに掲載した。

公表リストには、平成28年10月から平成29年3月まで全国で労働基準関係法令違反によって書類送検された事案332件が掲載された。

表2 労働基準関係法令違反に係る公表事案のホームページ掲載イメージ⁴

〇〇労働局

最終更新日：平成29年〇月〇日

| 企業・事業場 名称 | 所在地 | 公表日 | 違反法条 | 事案概要 | その他参考事項 |
|--------------|------------|---------|------------------------------|--|-----------|
| 〇〇〇〇 株式会社 | 〇〇県 △△市 | H29.7.〇 | 労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条 | 4日以上休業を要する労働災害が発生したのに、遅滞なく労働者死傷病報告を提出しなかったもの | H29.〇.〇送検 |
| △△△△ 株式会社 | 〇〇県 △△市 | H29.7.〇 | 労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第519条 | 〇〇作業において、墜落防止措置をとることなく労働者に作業を行わせたもの | H29.〇.〇送検 |
| △〇△〇 株式会社 | 〇〇県 △△市 | H29.7.〇 | 労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第107条 | 〇〇装置の清掃作業にあたり、機械の運転禁止措置を行っていなかったもの | H29.〇.〇送検 |
| 〇△△〇 株式会社 | 〇〇県 △△市 | H29.7.〇 | 労働基準法第32条 | 労働者〇名に、36協定を締結・届出することなく、違法な時間外労働を行わせていたもの | H29.〇.〇送検 |

1.4. 公表された企業の法令違反の傾向

本稿を執筆した平成29年7月上旬の時点では、前述の公表リストは既に2回更新されており、不起訴扱いを除いて、平成28年10月から平成29年5月までの累計362件の公表事案が掲載されている。

平成28年10月から平成29年5月までの公表リストを集計・分析したところ、長時間労働などによる労働基準法に関する事案よりも、労働災害に起因すると考えられる労働安全衛生法に関する事案が多いことがわかった(図1)⁵。

⁴ 厚生労働省労働基準局監督課「労働基準関係法令違反に係る公表事案」をもとに当社作成。

<http://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/170510-01.pdf> (アクセス日 2017-7-4)

⁵ 「労働安全衛生法関連」は、違反法条に「労働安全衛生法施行令」「労働安全衛生規則」「クレーン等安全規則」「ゴンドラ安全規則」「石綿障害予防規則」「ボイラー及び圧力容器安全規則」「有機溶剤中毒予防規則」「酸素欠乏症等防止規則」「粉じん障害防止規則」「労働者派遣法(第45条)」「じん肺法」が記載された事案を対象とした。また、「労働基準法関連」は、違反法条に「労働基準法」「年少者労働基準規則」「最低賃金法」「労働者派遣法(第44条)」が記載された事案を対象とした。

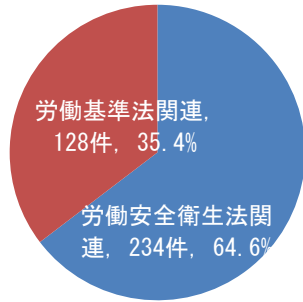


図 1 労働安全衛生法関連と労働基準法関連の件数比較⁶

また、労働安全衛生法など、法令毎の違反事案件数を分析したところ、以下のような結果となった(図 2)。

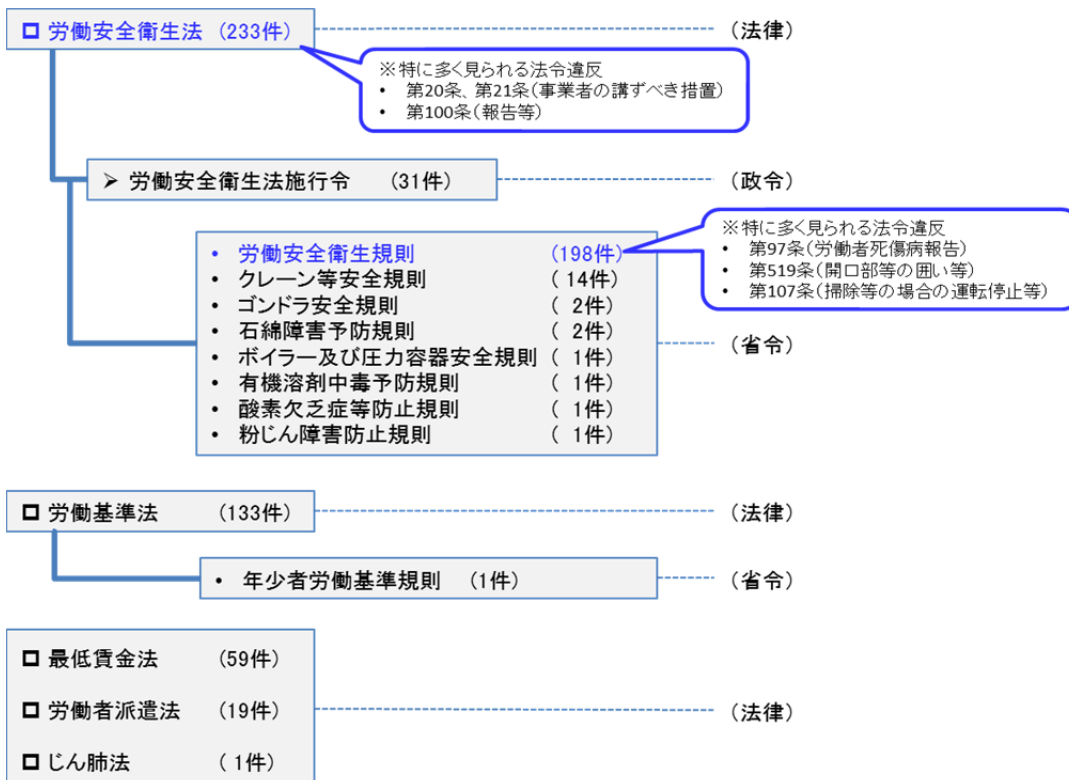


図 2 法令毎の違反事案件数⁷

労働安全衛生法で特に多く見られる法令違反の事案は、第 20 条や第 21 条で示される危害防止などに対する「事業者の講ずべき措置」や、第 100 条で示される政府に対する「報告」関係など、基本的な義務の不履行によるものが多く見られた(表 3)。

さらに、具体的にどのような義務が履行されていなかったかを調べるために、労働安全衛生規則で特に多く見られる法令違反を分析した。

その結果、第 97 条で示される「労働者死傷病報告」が遅滞なく提出されていないものが一番多く見られた(一般的に「労災かくし」と考えられる)。また、第 519 条、第 107 条は、それぞれ高所からの墜落や回転体

⁶ 厚生労働省労働基準局監督課「労働基準関係法令違反に係る公表事案」をもとに当社作成。
<http://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/170510-01.pdf> (アクセス日 2017-7-4)

⁷ 厚生労働省労働基準局監督課「労働基準関係法令違反に係る公表事案」をもとに当社作成。
<http://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/170510-01.pdf> (アクセス日 2017-7-4)

への巻き込まれなどによる災害に対して具体的な予防措置を講じず法令違反となっているケースも多い。送検された企業および事業場は、重大災害を未然に防止するために当然配慮しなければならない基本的な観点を見落していたことが推察される（表 4）。

表 3 労働安全衛生法で特に多く見られる違反⁸

| 条名 | 条文 |
|-------------------|---|
| 第 20 条 (76 件) | (事業者の講ずべき措置等) 事業者は、次の危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。 1. 機械、器具その他の設備（以下「機械等」という。）による危険 2. 爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険 3. 電気、熱その他のエネルギーによる危険 |
| 第 21 条 (59 件) | 事業者は、掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法から生ずる危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。 2 事業者は、労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等に係る危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。 |
| 第 100 条 (41 件) | (報告等) 厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者、労働者、機械等貸与者、建築物貸与者又はコンサルタントに対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。 2 厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、登録製造時等検査機関等に対し、必要な事項を報告させることができる。 3 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。 |

(注) 条名内の「()」の数字は、違反件数を指す。

表 4 労働安全衛生規則で特に多く見られる違反⁹

| 条名 | 条文 |
|-------------------|---|
| 第 97 条 (41 件) | (労働者死傷病報告) 事業者は、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、様式第 23 号による報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。 前項の場合において、休業の日数が 4 日に満たないときは、事業者は、同項の規定にかかわらず、1 月から 3 月まで、4 月から 6 月まで、7 月から 9 月まで及び 10 月から 12 月までの期間における当該事実について、様式第 24 号による報告書をそれぞれの期間における最後の月の翌月末日までに、所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。 |
| 第 519 条 (35 件) | (開口部等の囲い等) 事業者は、高さが二メートル以上の作業床の端、開口部等で墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所には、囲い、手すり、覆(おお)い等（以下この条において「囲い等」という。）を設けなければならない。 2 事業者は、前項の規定により、囲い等を設けることが著しく困難なとき又は作業の必要上臨時に囲い等を取りはずすときは、防網を張り、労働者に安全带を使用させる等墜落による労働者の危険を防止するための措置を講じなければならない。 |
| 第 107 条 (13 件) | (掃除等の場合の運転停止等) 事業者は、機械（刃部を除く。）の掃除、給油、検査、修理又は調整の作業を行う場合において、労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、機械の運転を停止しなければならない。ただし、機械の運転中に作業を行わなければならない場合において、危険な箇所に覆いを設ける等の措置を講じたときは、この限りではない。 2 事業者は、前項の規定により機械の運転を停止したときは、当該機械の起動装置に錠を掛け、当該機械の起動装置に表示板を取り付ける等同項の作業に従事する労働者以外の者が当該機械を運転することを防止するための措置を講じなければならない。 |

(注) 条名内の「()」の数字は、違反件数を指す。

⁸ 当社作成。

⁹ 当社作成。

なお、業種別の公表割合については、株式会社東京商工リサーチが平成29年5月10日に厚生労働省ホームページに公表された企業および事業場332社を対象に業種別に集計・分析し、「社名公表された332社のうち、産業別で最多は建設業で115社（構成比34.6%）だった。次いで、製造業の76社（同22.8%）、サービス業他68社（同20.4%）の3産業が突出し、この3産業で全体の約8割（同78.0%）を占めた。

建設業と製造業の合計191社では、労働安全衛生法違反が156社（同81.6%）と8割に達した。」¹⁰と平成29年5月17日付で報告している。

2. 公表事案のホームページへの掲載により想定される影響

前述のように、公表事案のホームページへの掲載は、「社会全体で過労死等ゼロに」を目指し長時間労働などへの緊急的な対策の一つとして設けられた。従業員に違法な長時間労働をさせた企業は一般に「ブラック企業」と呼ばれることが多い。厚生労働省の公表リストにはこのような事案も含まれていることから、世間では公表リストを「ブラック企業リスト」と呼ぶ傾向も見られる。

労働災害の発生に起因して労働安全衛生法違反で送検される場合、一般的にイメージされる「ブラック企業」とは違っても、今後は同じカテゴリーの中で議論されることが想定される。つまり、公表の有無にかかわらず労働災害リスクに対する配慮が低く、労働災害を発生させてしまった企業も、今後は「ブラック企業」というカテゴリーの中で扱われる可能性がある。

以下に、労働災害を起因として「ブラック企業」として世間一般に認識されてしまった場合、どのような事業上の影響が想定されるかを示した（表5）。

表5 労働災害の発生によって想定される事業上の影響の例¹¹

| | 想定される事業上の影響の例 |
|---------|---|
| 人材の確保難 | インターネット上でブラック企業として長期間風評が拡散され続け、人材の確保が困難になる。 |
| 商取引上の影響 | 取引先から業務品質自体に疑問を投げかけられ、競争力が低下してしまう。 |
| 士気の低下 | ブラック企業に所属しているという気持ちから、従業員の士気が低下してしまい、企業の内部統制に影響を及ぼしたり生産性が低下する。 |
| 民事訴訟の発生 | 常識的に配慮すべき安全対策のハードルが年々高くなっているため、被災労働者による安全配慮義務違反の賠償請求訴訟が発生した場合、敗訴しやすくなってしまふ。 |

インターネット上では公表リストに掲載された企業や事業場の名称を容易に検索することができるウェブサイトも立ち上がっており、今後、就職活動をしている学生の当該企業および事業場に対するイメージが低下し、人材の確保が難しくなる企業も出てくることが想定される。つまり、企業にとって事業への影響は大きくなり、事業継続のリスクにまで発展することが想定される。

公表される、されないにかかわらず、そもそも労働災害が発生するリスクが高い企業は、今後、より積極的な安全衛生対策が必要である。

¹⁰ 株式会社東京商工リサーチ「『労働基準関係法令の違反企業332社』企業実態調査」
http://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20170517_02.html（アクセス日2017-7-4）

¹¹ 当社作成。

3. 企業の継続的な発展に必要な安全衛生対策の視点

企業および事業場は、そもそも労働災害が発生しないように積極的に安全衛生対策について配慮し続けなければならない。公表事案のホームページへの掲載が開始されたことは、この企業の取り組みを加速させる事業環境の変化と言える。そのため、今後、労働災害が事業に与える影響が今まで以上に大きくなると捉え、健全かつ継続的な事業発展を図るためにも基本的な安全衛生対策の取り組み状況を評価し、場合によっては改善することが企業に必須となると考える。

企業に求められる労働災害リスクへの基本的な対応について、当社がコンサルティングを通してこれまで得られた知見から、企業の安全担当と経営トップ(もしくは経営資源の配分権限を保有する管理者 以下同)に求められる取り組みの視点を以下に提案する。

3.1. 労働災害リスクへの基本的な対応の視点

「1.4. 公表された企業の法令違反の傾向」で示したように、送検リストに掲載された企業および事業場は、法令違反の内容からも災害を未然に防止するために当然配慮しなければならない基本的な観点を見落としていたため送検¹²されたと推察する。すべての企業は、まず、労働安全衛生法で定められている予防措置が不履行とならないよう対応すべきである。

また、送検や公表の有無にかかわらず、実際に労働災害が発生していたり、ヒヤリハットが発生していたりなど、今後、労働災害の発生が懸念される場合には、特に、以下で示すように、「人」「設備」「作業環境」「管理」といった対応項目で労働災害リスクに対する予防措置が適切に履行されているか早期に評価すべきであると考え(表 6)。

表 6 労働災害リスクへの基本的な対応の視点¹³

| 対応項目 | 対応例 |
|----------------|--|
| 1. 人的要因への措置 | 心理的要因対応(危険軽視、省略行為の改善など) / 生理的要因対応(疲労、睡眠不足のチェックなど) / 職場的要因対応(人間関係、コミュニケーションの改善など)など |
| 2. 設備的要因への措置 | 機械設備の設計上の欠陥対応 / 危険防護不良の解消 / 人間工学的配慮など |
| 3. 作業環境的要因への措置 | 作業方法 / 作業空間 / 作業環境の改善など |
| 4. 管理的要因への措置 | 経営資源の適正配分 / 労働安全衛生対策に関わる PDCA サイクルの構築有効化 / リスクアセスメントの有効活用 / 規程・マニュアル整備 / 教育訓練の充実など |

表 6 で示す項目は、労働災害リスクが潜在するすべての企業が対応状況を評価する際の重要な観点である。具体的に対応する場合には当然「経費」「時間」「人」「設備」などの経営資源が必要となることから、経営トップは全体の状況を十分に把握した上でこれらを適正に配分することが望まれる。

なお、評価をする際には、企業には、具体的かつ実効的な対応を検討できる安全担当者が中心となって現場の状況を的確かつ迅速に把握・分析し、自力で対応できることが望まれる。

¹² 「講ずべき措置の不履行」があったことによって労働災害が起きたと労働基準監督署の監督官が判断した場合、災害に対してではなく、「講ずべき措置の不履行」に対して、監督官は司法処分である送検という対応をしている。

¹³ 当社作成。

3.2. 企業の安全担当者に求められる取り組みの視点

企業の安全担当者から当社に寄せられる相談のうち、特に重要と思われるものを選定し、それぞれの相談事項に対する当社の回答例を以下に記載した（表 7）。

表 7 企業の安全担当者から寄せられる相談事項と当社の回答例¹⁴

| 安全担当者から寄せられる相談事項 | 回答例 |
|---|--|
| □ リスクアセスメントの重要性をそもそも理解できない。 | ・ 企業内に多数潜在するリスクのうち優先的に対応すべきリスクが明確化され、経営資源の適正配分のためにも有効である。 |
| □ リスクアセスメントをすることが面倒で定着しない。 | ・ 作業プロセスに沿って網羅的に洗い出すのではなく、まずは重要と思われるリスクから洗い出すことから始める。 （例：建設業であれば墜落災害リスクなど 製造業であれば 挟まれ災害など） |
| □ 安全対策がマンネリ化してしまっている。そのため安全レベルが向上していることを実感できない。 | ・ リスクアセスメントで優先対応する措置について、具体的な実施内容の計画を立案することが重要である。その際、各実施内容をどの程度まで実施するか、目標を明確にすることが重要である。これにより評価・改善しやすくなり、安全レベルの向上につながる。 |

上記の相談事項は一例であり、回答例もポイントのみ記載しているが、何れも自社の安全衛生レベルの向上を図る上で安全担当者の多くが悩んでいる事項と思われる。当社には、墜落や挟まれなど、リスクの種類別に災害防止対策について様々な相談が多く寄せられているが、現在共通して多く寄せられているのはリスクアセスメントに関する相談である。

日本では職場における労働者の安全と健康の確保をより一層推進するため、労働安全衛生法が平成 18 年 4 月から改正された。改正により、労働安全衛生法第 28 条の 2（事業者の行うべき調査等）に危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）の実施が努力義務として規定され、リスクアセスメントを実施することとその結果に基づき必要な措置を講じることが企業に求められるようになった。しかし、10 年以上経過した現在でも、多くの企業からリスクアセスメントの目的や方法などに関する相談が当社に寄せられている。つまり、リスクアセスメントの重要性を理解したり、身の丈にあった効果的な進め方がされていないため多くの企業は未だにその取り組みが低調であり、実効的な安全対策に結びついていないことが推察される¹⁵。

また、安全対策のマンネリ化の打開策について当社に相談が寄せられることも多いが、これもリスクアセスメントの結果を十分に活用し、優先的に実施すべき対策を特定して具体的に計画を立案することでマンネリ化を打開できる場合が多々あり、PDCA の最初の段階で十分検討することが重要であると考えます。

3.3. 企業の経営トップに求められる取り組みの視点

企業の経営トップから当社に寄せられる相談のうち、特に重要と思われるものを選定し、それぞれの相談事項に対する当社の回答例を以下に記載した（表 8）。

¹⁴ 当社作成。

¹⁵ 厚生労働省「平成 27 年 労働安全衛生調査（実態調査）結果の概況」

http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h27-46-50_kekka-gaiyo.pdf（アクセス日 2017-7-4）

「リスクアセスメントを実施している事業所の割合は 47.5% [平成 25 年調査 53.1%] となっている。」との結果から半数以上の事業所でリスクアセスメントされていないことが報告されている。

表 8 企業の経営トップから寄せられる相談事項と当社の回答例¹⁶

| 経営トップから寄せられる相談事項 | 回答例 |
|---|--|
| □ どのくらい経営資源を配分したら良いかわからない。 | ・ 企業によって配分できる経営資源は有限である。そのため、リスクアセスメントの結果を活用し、限られた経営資源を適正に配分するしくみを構築する。 |
| □ 安全担当者がなかなか育たない（特に中小企業）。 | ・ 外部の教育機関を活用し、研修に参加させる。 ・ 一定期間 OB や労働安全コンサルタントなどを招聘し、一時的に OJT などを実施する。 |
| □ 労働安全衛生に関して熱心に取り組んでいたり、レベルが向上したことを対外的にどのようにアピールしていけばよいか。 | ・ OHSAS ¹⁷ の認証取得や安全衛生優良企業公表制度 ¹⁸ の認定を受けるなどし、求職者や取引先などへのアピールに活用する。 ・ 上記のような労働安全衛生に関する取り組みを自社の CSR レポートなどで積極的に発信する。その際、外部からの専門コンサルタントなどから取り組みに関する証明を受けることも検討すべきである。 |

上記の相談事項は一例であり回答例もポイントのみ記載しているが、何れも自社の安全衛生レベルの向上を図る上でボトルネックであると経営トップの多くが感じていると思われる。

安全対策を進める上で、企業の安全担当者と、経営トップなどの経営資源を配分する権限のある管理者との連携は必須であるが、その不足によってすべての取り組みが低調になってしまっているケースも見られる。このような課題に対しては、リスクアセスメントなどの情報を相互で共有しながら、優先度の高い実施事項に有限な経営資源を適正に配分することが望まれる。

なお、経営資源の一つである人材の点については、特に中小企業で安全担当者をどのように育成したらよいかといった悩みも多く寄せられている。安全管理を担当させる場合には、作業内容を熟知していることはもちろん、「表 6」で示した幅広い観点で課題を抽出し、対応を検討できる能力が担当者には必要である。安全担当に割り当てる人材の知見が不足している場合には、例えば年間ベースで育成計画を立案し、外部の教育機関の研修を安全担当者に受けさせたり、経験豊富な労働安全コンサルタント¹⁹など外部の人材を一時的に起用することも一案と考える。

また、労働災害が発生したことで前述の送検事案の企業リストや報道などによって企業名が公表された場合、企業は、自社の安全対策だけでなく、業務体質も大きな見直しを迫られる場合もある。そもそも労働災害かくしや、実施されていない基本的な安全対策はないかなど、企業の経営トップには、厳しい態度で実態をあらためて評価・改善することが求められる。また、改善が図られたとしても外部に対して説明責任を果たすことができなければ、「表 5」のような影響が続くことが想定される。そのため、今後、社会的に信用のある外部機関から客観的な評価を得ながら、事業上への影響が最小限となるよう適切な説明責任を社会に対して果たすことも企業にとって重要であると考えられる。

¹⁶ 当社作成。

¹⁷ OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series 労働安全衛生マネジメントシステム) とは、国際コンソーシアムによって策定された労働安全衛生に対するリスクと対策の一覧化および責任所在の明確化等を目的とする規格のことである。

¹⁸ 厚生労働省「安全衛生優良企業公表制度について」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000075611.html> (アクセス日 2017-7-4)

労働安全衛生に関して積極的な取り組みを行っている企業を認定・企業名を公表し、社会的な認知を高め、より多くの企業に安全衛生の積極的な取り組みを促進するための制度である。

¹⁹ 労働安全コンサルタントは、厚生労働大臣の指定登録機関での登録を受け、事業場における労働安全又は労働衛生の水準の向上を図るため、企業からの依頼により事業場の診断や、これに基づく指導を業として行う専門家である。労働安全・労働衛生に関する高い専門知識はもちろん、豊富な経験に裏付けられた高い指導力、安全衛生に対する強い熱意が求められている。

おわりに

本稿では「労働基準関係法令違反に係る公表事案」の概要や公表によって想定される影響、そして今後の事業発展のために望まれる安全衛生対策の視点について述べた。

この「労働基準関係法令違反に関わる公表事案」に関する取り組みの強化は働き方改革など人の面に立った政策の一部であり、老若男女すべての働く人々が充実した働き方を実現させるという理念がベースにあると考える。そして労働災害はその理念を実現させる上で大きな阻害要因であると言える。

本稿で発している警鐘に対して、既に十分配慮している企業の経営トップや安全担当の方々も多いと思われる。しかし、当該取り組みの強化は大きな事業環境の変化の一つであり、今後、労働災害リスクが顕在化した場合には今までとは違う事業への影響が生じる可能性がある。そのため、企業には、今一度「講じるべき措置」が確実に履行されているか、また生産性など安全以外の管理要素のリスク対応に偏ってしまい安全衛生対策への経営資源の投入が不足していないか自ら再確認することをおすすめしたい。

本稿をご参考にされた方々が、自社企業において継続的に改善に取り組むことによって、ゼロ災害を継続しながら事業の発展に結びついていただくことを祈念したい。

参考文献

経済産業省「鉱山保安マネジメントシステムの構築と有効化のためのガイドブック」

http://www.meti.go.jp/policy/safety_security/industrial_safety/sangyo/mine/files/msguidebook.pdf (アクセス日 2017-7-4)

経済産業省「リスクアセスメント事例集50選～全国鉱山災害事例データベースより～」

http://www.meti.go.jp/policy/safety_security/industrial_safety/sangyo/mine/files/riskassessmentjireisyu.pdf (アクセス日 2017-7-4)

執筆者紹介

太田 真治 Shinji Ota

リスクマネジメント事業本部 リスクエンジニアリング事業部 労災・物流グループ
 上級コンサルタント／労働安全コンサルタント／技術士（総合技術監理部門）
 専門は労働安全衛生、マネジメントシステム、リスクマネジメント

SOMPO リスクアマネジメントについて

SOMPO リスクアマネジメント株式会社は、SOMPOホールディングスグループのグループ会社です。

「リスクマネジメント事業」「健康指導・相談事業」「メンタルヘルスケア事業」を展開し、全社的リスクマネジメント(ERM)、事業継続(BCM・BCP)、健康経営推進支援、特定保健指導・健康相談、メンタルヘルス対策、などのソリューション・サービスを提供しています。

本レポートに関するお問い合わせ先

SOMPO リスクアマネジメント株式会社

経営企画部 広報担当

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 1-24-1 エステック情報ビル

TEL : 03-3349-5468 (直通)