

いまさら聞けない 人事用語辞典

株式会社グローセンパートナー 執行役員・ディレクター 吉岡利之

第54回 「労働安全衛生法」

人事労務管理は社員の雇用や働き方だけでなく、経営にも直結する重要な仕事ですが、制度に慣れていない人には聞き慣れないような専門用語や、概念的でわかりにくい内容がたくさんあります。そこで本連載では、人事部門に初めて配属になった方はもちろん、ある程度経験を積んだ方も、担当者なら押さえておきたい人事労務関連の基本知識や用語についてわかりやすく解説します。

今回は、労働安全衛生法について取り上げます。

労働安全衛生法は 労働基準法から派生

本法の目的は、「労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的な計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保することも、快適な職場環境の形成を促進すること」（第1条）とされています。ここでいう労働災害とは、「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」（第2条）をさします。

背景として、いわゆる高度経済成長期の急速な事業や生産量の拡大等により、労働災害が多発し、労働者が死亡にいたるケースが多くありました。そこで、労働災害の防止のいっそうの強化を図るために、労働基準法から分離して、1972（昭和47）年に労働安全衛生法が制定されました。本法に記載されているのは、労働災害防止に関する「最低基準」と定義されており、この点も労働条件の最低基準について定めた労働基準法との関連性がみられます。

労働安全衛生法の概要

それでは、本法にはどのような内容が定められているか概要についてみていきます。^{※2}

① 事業場における安全衛生管理体制の確立
総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医等の選任、
安全委員会、衛生委員会等の設置（第3章）

② 事業場における労働災害防止のための具体的措置

- ・ 危害防止基準・機械、作業、環境等による危険に対する措置の実施（第5章）

- ・ 安全衛生教育・雇入れ時、危険有害業務就

※1 本連載第52回（2024年12月号）に労働基準法で定める労働者の範囲に関する説明があります。
https://www.jeed.go.jp/elderly/data/elder/book/elder_202412/index.html#page=50 ➔ 厚生労働省の安全・衛生に関するサイト

※2 (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou_roudou/roudoukijun/anzen/index.html) の「労働安全衛生法の概要」から筆者一部加筆



いまさら聞けない 人事用語辞典

图表 高年齢労働者に対する労働災害防止対策の取組の有無及び取組内容（複数回答）別事業所割合

令和5年

(単位：%)

区分	60歳以上の高年齢労働者が業務に従事している事業所割合 ¹⁾	「エイジフレンドリーガイドライン」を知っている ²⁾	高年齢労働者に対する労働災害防止対策の取組の有無 取組内容(複数回答)										高年齢労働者に対する労働災害防止に取り組んでいない労働災害防止に取り組んでいない労働
			高年齢労働者に対する労働災害防止対策の取組の有無	その他の									
合計 (事業所規模)	[77.7] 100.0	23.1	19.3 (100.0)	(20.3)	(29.4)	(25.2)	(56.5)	(10.3)	(45.9)	(27.7)	(1.4)	3.8	
1,000人以上	[96.5] 100.0	62.1	53.7 (100.0)	(27.3)	(29.7)	(62.5)	(55.2)	(19.1)	(66.1)	(31.8)	(0.8)	8.4	
500～999人	[99.6] 100.0	54.9	43.4 (100.0)	(17.8)	(25.5)	(42.6)	(52.0)	(18.2)	(52.0)	(21.5)	(0.2)	11.3	
300～499人	[98.9] 100.0	55.0	41.6 (100.0)	(25.8)	(25.0)	(35.9)	(57.2)	(18.9)	(63.0)	(29.3)	(1.7)	13.2	
100～299人	[97.3] 100.0	37.3	29.4 (100.0)	(19.1)	(37.6)	(36.9)	(45.4)	(15.6)	(49.6)	(37.6)	(1.1)	7.6	
50～99人	[93.0] 100.0	29.8	24.7 (100.0)	(22.0)	(42.7)	(42.7)	(55.6)	(8.7)	(57.1)	(29.2)	(0.8)	5.1	
30～49人	[84.4] 100.0	22.3	18.6 (100.0)	(17.6)	(23.5)	(23.4)	(69.3)	(6.6)	(39.2)	(22.9)	(4.8)	3.6	
10～29人	[72.9] 100.0	20.3	17.2 (100.0)	(20.6)	(26.8)	(18.9)	(55.1)	(10.4)	(43.7)	(27.1)	(0.7)	3.1	

注：1) [] は、全事業所を 100 とした 60 歳以上の高年齢労働者が業務に従事している事業所の割合である。

2) 「エイジフレンドリーガイドラインを知っている」には高年齢労働者に対する労働災害防止対策の取組の有無不明が含まれる。

3) () は、「高年齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいる」事業所を 100 とした割合である。

出典：令和5年「労働安全衛生調査(実態調査)の概況」(厚生労働省)

高齢者雇用の推進の観点からも労働安全衛生

高齢者雇用の推進と労働安全衛生法

・業時に実施（第6章）
 ・就業制限…フレーンの運転等特定の危険業務は有資格者の配置が必要（第6章）
 ・作業環境測定…有害業務を行う屋内作業場等において実施（第7章）
 ・健康診断…一般健康診断、有害業務従事者に対する特殊健康診断等を定期的に実施（第7章）

③ 監督と罰則

・監督…厚生労働大臣・労働基準監督官・産業安全専門官・労働衛生専門官等による検査・指導等の実施（第10章）

・罰則…違反に対しては、違反した当事者には罰金・懲役が科される場合あり（第12章）。

労働安全衛生法に定めてあるのはあくまで概略です。法律に定める責務の具体的な内容等は、省令（労働安全衛生規則等）で規定されていますが、多くの法令を網羅しておさえるのはむずかしい部分もあります。そこで「職場のあんぜんサイト³⁾」などに安全・衛生対策方法や補助金申請・相談窓口など豊富な情報が掲載されているため、それらの情報をまずは活用してみてください。

に対する積極的取組みの重要性が高まっています。例えば、業務上の転倒による休業4日以上の対象者は、60歳以上が43%、50歳以上が29%という状況（2021（令和3）年）⁴⁾となつており、今後高齢者雇用を促進していくためには、けが防止等のよりいつそうの対策が求められます。また、2024年1月22日に開催された労働政策審議会では、労働災害による休業4日以上の死傷者に占める60歳以上の割合は29・3%（2023年）に達しております。高齢労働者に対する労働災害防止対策について、対応が必要となつているとの課題提起がなされています。

これに対し、各事業所の取組みの実際はどうでしょうか。2023年「労働安全衛生調査（実態調査）の概況」の高年齢労働者の労働災害防止対策の取組み状況をみると、そもそも高年齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいる事業所は19・3%と決して多くなく、うち「高年齢労働者の特性を考慮した作業管理」56・5%が最も多く、「身体機能の低下等を補う設備・装置等の導入」は25・2%と具体的な整備等はまだ少ない状況です（図表）。今後、各事業者のより具体的な取組みが期待されます。

次回は、「リストラクチャリング」について取り上げます。

*3 厚生労働省「職場のあんぜんサイト」(<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/>)

*4 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう」事業者向けリーフレット(<https://www.mhlw.go.jp/content/001101299.pdf>)より