

労働災害発生時の企業の責任と対策

梅田総合法律事務所 弁護士 古賀 健介
弁護士 望月 康平

▶ POINT

- ① 労働災害が発生した場合、企業は、「行政上の責任」「刑事責任」「民事責任」「社会的責任」を問われる可能性があります。
- ② 労働災害を防止するためには、日常の安全衛生活動やリスクアセスメントの実施などの安全衛生対策を取ることが重要です。
- ③ 安全衛生対策は、個々の従業員や現場に任せるのではなく、組織全体で取り組むことが重要です。

1 はじめに

近年、労働災害における死傷者数(死亡・休業4日以上)の傷害)は毎年11万人を超えており、ここ数年はほぼ横ばい状態にあります¹。実際、どのような業種でも労働災害は発生しており、自社は労働災害とは無関係だと思いきは間違いです。

労働災害はときに企業に多大な責任を発生させ、深刻なものになると、経営に重大な影響を与えかねないものもあります。すなわち、労働災害を防止することは、現場の従業員のリスクだけでなく、企業のリスクを軽減することにもなります。

そこで、今回は、労働災害により企業がどのような責任を負うのか、労働災害の防止策としてどのような方法があるのか、具体的に触れていきたいと思います。

2 労働災害発生時の企業の責任

労働災害が発生した場合、企業は労働基準監督署からの是正勧告、改善指導、機械設備の使用停止や作業停止等の行政処分等を受ける場合がある(行政上の責任)ほか、(1)刑事

¹ 厚生労働省発表の労働災害発生状況(平成23年～平成26年)

責任、(2)民事責任、(3)社会的責任の3つが問われる可能性があります。

(1) 刑事責任

① 労働安全衛生法違反

労働安全衛生法は、事業者（法人であれば「法人そのもの」、個人経営であれば「経営者個人」）に対して安全措置義務を課すとともに（同法3条以下）、両罰規定を設けています。そのため、同法違反が認められる場合は、実際に違反をした管理監督者等の本人が罰せられる（同法119条、120条等）だけでなく、事業者に対しても、罰金刑が科される場合があります（同法122条）。同法違反の疑いが認められると、労働基準監督官が捜査を行うことになり、時には、管理監督者等だけでなく、企業の代表者等に対しても、事情聴取が行われることがあります。

② 業務上過失致死傷罪

労働災害においても、業務上過失致死傷罪（刑法211条）の成否が問題になる場合があります。その場合には、通常の刑事事件と同様、警察等による捜査が行われます。

(2) 民事責任（安全配慮義務違反に基づく損害賠償責任）

労働契約法5条では、使用者（企業）の労働者に対する安全配慮義務が明文化されています。安全配慮義務の具体的内容は、職種、業務内容、就労場所等によって異なりますが、裁判例では幅広い義務が認められています。

企業に安全配慮義務違反が認められる場合、当該企業は被災した労働者に対して損害賠償責任を負担することになります。ただし、事故状況等から導かれる過失割合（企業と被災した従業員の責任の割合）に応じて、一定の過失相殺がされることもあります。

被災した労働者は、労災保険から給付を受けることができますが、これは被災した労働者の全損害を補填するものではありません。慰謝料は全く補填されませんし、休業損害等の損害は一部しか補填されません。その場合、補填されない部分は使用者が賠償しなければなりません。

被災した労働者が死亡した場合や重篤な後遺障害が残存しているような場合では、企業が自己負担する（労災保険の給付額等を控除した後の）賠償額が数千万円にのぼることもあり、企業が予測していた金額よりも遥かに高額な損害賠償責任を負担しなければならないケースも珍しくありません。

(3) 社会的責任

労災事故が発生し、その原因として企業の安全衛生対策が不十分だったことが発覚すると、当該企業の社会的信頼が損なわれることになり、場合によっては、取引先から取引の停止を受けることも考えられます。

近年、企業に対する世間の批判や責任追及は、厳しさを増しています。

3 安全衛生対策について

では、労働災害の防止策としては、どのような方法があるのでしょうか。

以下、代表的な方法をご紹介します。

(1) 日常の安全衛生活動

労働災害発生を予防するにあたっては、日頃から、以下のような安全衛生活動を行うことが重要になります。

- ・安全衛生管理規定や作業マニュアルの作成
- ・日々の安全点検、保護具の準備
- ・ヒヤリ・ハット活動²、危険予知訓練³
- ・事故発生時の対応についての社員教育、避難訓練

(2) リスクアセスメント

リスクアセスメントとは、職場の潜在的リスクを洗い出し、それがどの程度の危険性もしくは有害性を持っているかを見積もって、リスクの大きいものから優先的にリスクの除去または低減の措置を検討・実施することをいいます。リスクアセスメントを実施することにより、職場のリスクが明確になり、企業が取べき安全衛生対策について優先順位を決めることができる等の効果を得ることができます。

具体的な手順は、厚生労働省のホームページ⁴等にも掲載されていますので、参考にして下さい。

4 労働災害発生時の対応について

(1) 初期対応

労働災害発生時においては、被害の拡大を招かないように発生直後の初期対応に万全を期すことが重要になります。初期対応では、以下の事項を迅速かつ的確に行う必要があります。

- ① 被災した従業員の救出・身元確認、(必要に応じて)他の従業員等の避難
- ② 社内連絡、警察・救急等の外部への事故通報、家族への連絡
- ③ 事故現場の保存(現場への立入禁止)
- ④ 関係者(目撃者等)の確保・事情聴取、事故の発生状況等の記録化

労働災害における過失割合は、事故状況等から判断されることになります。そのため、被災した従業員から企業に対して損害賠償請求がなされた場合に、事故当時の現場状況についての証拠や目撃者等が確保されていないと、過失割合等について、訴訟において適切に判断されず、実際の事案からかけ離れた不当な判断を受けることにもつながりかねません。

² ヒヤリハット活動とは、職場や作業現場など各従業員が経験したヒヤリ・ハット(危ないことが起こったが、幸い災害には至らなかった事象のこと)に関する事例を収集・蓄積・共有することによって、重大な災害や事故の発生を未然に防止する活動をいいます。

³ 危機予知訓練とは、現場の従業員が、事故や災害を未然に防ぐことを目的に、その作業に潜む危険を予想し、指摘しあう訓練を指します。ミーティングや職場内研修を通じ、危険性の情報を共有することで、予測できる災害の発生を未然に防止させる仕組みです。

⁴ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei14/>

そのため、事故原因を究明して事故の再発を予防するとともに、適正な損害賠償額を算定するためにも、上記③及び④の対応は重要になります。特に、上記④については、写真・図面によって、現場の状況、災害原因となった物等を記録化するようにしましょう。

(2) 社内で実施する事故調査・分析

労働災害が発生した場合の対応は、初期対応だけでは終わりません。どうして労働災害が発生したのか、社内でその理由を具体的に調査・分析し、その結果を踏まえて再発防止策を検討することが重要です。

5 最後に

今回、労働災害が発生した場合の企業の責任と、企業が採るべき具体的な安全衛生対策について説明しました。これを機に、現在採っている安全衛生対策が十分であるかを見直していただければ幸いです。

職場の安全性を確保し、労働災害の減少を図ることは、労働災害が発生した場合の企業のリスクを軽減することにもつながります。そのため、個々の従業員や現場に任せるのではなく、労働災害に対する方針を示した上で、組織全体で安全衛生対策に取り組むことが非常に重要になります。

※ 許可なく転載することはお控え下さい。

※ このニュースレターは郵送からPDFファイルでのメール配信に変更可能です。PDFファイルで送信したニュースレターは、貴社内で転送・共有いただいて差し支えありません。お気軽にお申し出ください。

COLUMN

2015年には、上場企業の不正会計問題、傾斜マンション問題、免震ゴム性能偽装問題など、コンプライアンスに関する重大事件が多く発生しました。不祥事の原因の調査からは、目先の利益の追求、閉鎖的な組織、問題先送りや隠ぺいの姿勢等が共通の要因として浮かび上がります。

コンプライアンスは、法令や社会規範の遵守を通じて組織を不祥事のリスクから守り、組織の中長期的な発展を目指す取り組みです。ともすると、コンプライアンスについて「利益につながらない」「優先事項ではない」などの後ろ向きの捉え方がされることがありますが、正しい理解とはいえません。

真に効果的なコンプライアンスの取り組みは、素朴な正義感が尊重される健全な文化、人間関係や情報の風通しのよさ、適正なリスク管理の仕組み、短期的な損益よりも中長期的な発展を目指す考え方等を組織にもたらします。これらは、自由闊達で創造的な活動を支える重要な基盤となるはずです。 (弁護士 沢田篤志)

梅田総合法律事務所

〒530-0004 大阪市北区堂島浜1丁目1番5号 大阪三菱ビル6階

TEL : 06-6348-5566(代) FAX : 06-6348-5516

<http://www.umedasogo-law.jp>

UMEDA SOGO NEWS LETTER