

安全・健康に対する意識変革を促進するための取組

(優良な企業が社会的に評価される仕組みの構築)

検討の視点

- 安全衛生対策に積極的に取り組み、良好な労働環境を維持している企業について、客観的な基準で評価し、公表することで、優良企業が社会的に評価されるようにするとともに、高い評価を得た企業に対する優遇措置を設けることで、企業による自主的な取組の促進による労働環境水準の向上、求職者や消費者に対する有用な情報の提供に資するのではないか。

(第1 2次労働災害防止計画 (関連記述抜粋))

- 労働環境水準の高い業界・企業の積極的公表
 - a 労働環境水準の指標化
 - ・労働災害の発生状況や労働災害防止のための取組だけでなく、労働者の健康に影響する項目を総合的・客観的に評価する指標を開発する。
 - ・快適職場調査(ソフト面)チェックシートなど、既に構築された成果を含め、開発した指標を視覚化し、普及させる。
 - b 労働環境水準の高い業界や企業の積極的公表
 - ・業界別や、個別企業の評価を労働災害防止団体や労働安全・衛生コンサルタントなどの専門家が行い、企業の同意を得て、良い評価を得た企業は積極的にホームページ等で公表することを推進し、求職者が労働環境の良い企業を容易に把握できるようにする。

優良な企業を評価する仕組み

(厚生労働省の現在の取組)

○安全衛生に関する厚生労働大臣表彰・労働局長表彰 (参考資料1)

安全衛生水準が高いと認められる優良企業又は事業場に対して、年に1度、厚生労働大臣、都道府県労働局長が表彰を行うもの(大臣優良賞は25、局長優良賞は150を上限とする)。表彰を受けた企業、事業場は、厚生労働省が記者発表する。

○あんぜんプロジェクト (参考資料2)

安全対策に一生懸命に取り組む企業からの応募に基づいて、プロジェクト参加企業として厚生労働省のホームページ等で公表するもの。ホームページでは、参加企業の安全への取組事例や、労働災害の発生状況を紹介する。

○子育てサポート企業(くるみんマーク)認定 (参考資料3)

行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合に、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定(くるみんマークの認定)を受けることができるもの。

認定を受けた企業は、「くるみんマーク」を商品、広告等に使用できるほか、税制上の優遇措置(建築物等の割増償却)が受けられる。



○若者応援企業宣言 (参考資料4)

一定の労務管理の体制が整備されており、若者のための求人を提出し、若者(35歳未満)の採用・育成に積極的であり、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表する中小・中堅企業を「若者応援企業」として、積極的にPR等を行うもの。

宣言を行った企業に対しては、都道府県労働局のホームページで就職関連情報も含めたPRシートを公表するほか、就職面接会の開催などについて積極的に案内する。

(民間企業での取組事例)

○DBJ 健康経営（ヘルスマネジメント）格付（参考資料5）

(日本政策投資銀行の制度)

健康経営（従業員の健康増進を重視し、健康管理を経営課題としてとらえ、その実践を図ることで従業員の健康の維持・増進と会社の生産性向上を目指す経営）という視点から、企業を評価し、評価結果に応じて融資条件を設定するもの。

評価結果に基づいて3段階で格付けされ、高い格付を受ければ、金利の優遇措置が受けられる。

(海外での取組事例)

○VPP (Voluntary Protection Programs) (参考資料6)

(アメリカ労働安全衛生庁の制度)

労働者の安全と健康を守り、よりよい労働環境を提供するための企業・団体の自主的な取り組みを促すために、1982年から米国労働安全衛生庁が採用しているプログラム。企業の申請に基づき、安全衛生への取組状況を書面審査、実地調査によって評価し、3段階に格付される。

参加が認められた企業は、格付レベルに応じて、一定期間、労働安全衛生庁の定期検査を免除される。

検討の論点

(優良な企業が社会的に評価される仕組みの構築)

- 安全衛生活動に積極的に取り組んでいる企業について、個別に表彰を行ったり（大臣表彰、労働局長表彰）、個別企業の取組事例を公表したり（あんぜんプロジェクト）する仕組みに加えて、このような企業がより広く社会的に認知され、評価され、企業の積極的な取組へのインセンティブが高まるようにするため、企業の労働環境水準を客観的な指標で評価し、公表する仕組みを新たに設けるべきではないか。

- 新たな仕組みを設ける場合、企業の労働環境水準を客観的に評価する指標としては、どのようなものが考えられるか。例えば、以下のようなものが指標として考えられるのではないか。
 - ・労働災害の発生状況
 - ・安全衛生活動の実施状況（リスクアセスメントの実施状況等）
 - ・特殊健康診断の有所見率
 - ・メンタルヘルス対策への取組状況
 - ・時間外労働の状況
 - ・受動喫煙対策の実施状況

- 企業の労働環境水準を評価する方法として、どのようなものが考えられるか（例えば、ランク付け、点数化、優良認定マークなどが考えられるのではないか）。

- 高い評価を得た企業に対して、どのような優遇措置が考えられるか。

安全・健康に対する意識変革を促進するための取組

(重大な労働災害を繰り返す企業への対応)

検討の視点

- 法令違反により、死亡災害を繰り返して発生させているような企業について、同じような災害がさらに発生することのないように、災害が発生した事業場だけでなく、企業全体で労働環境の改善を図らせるような仕組みが必要ではないか。

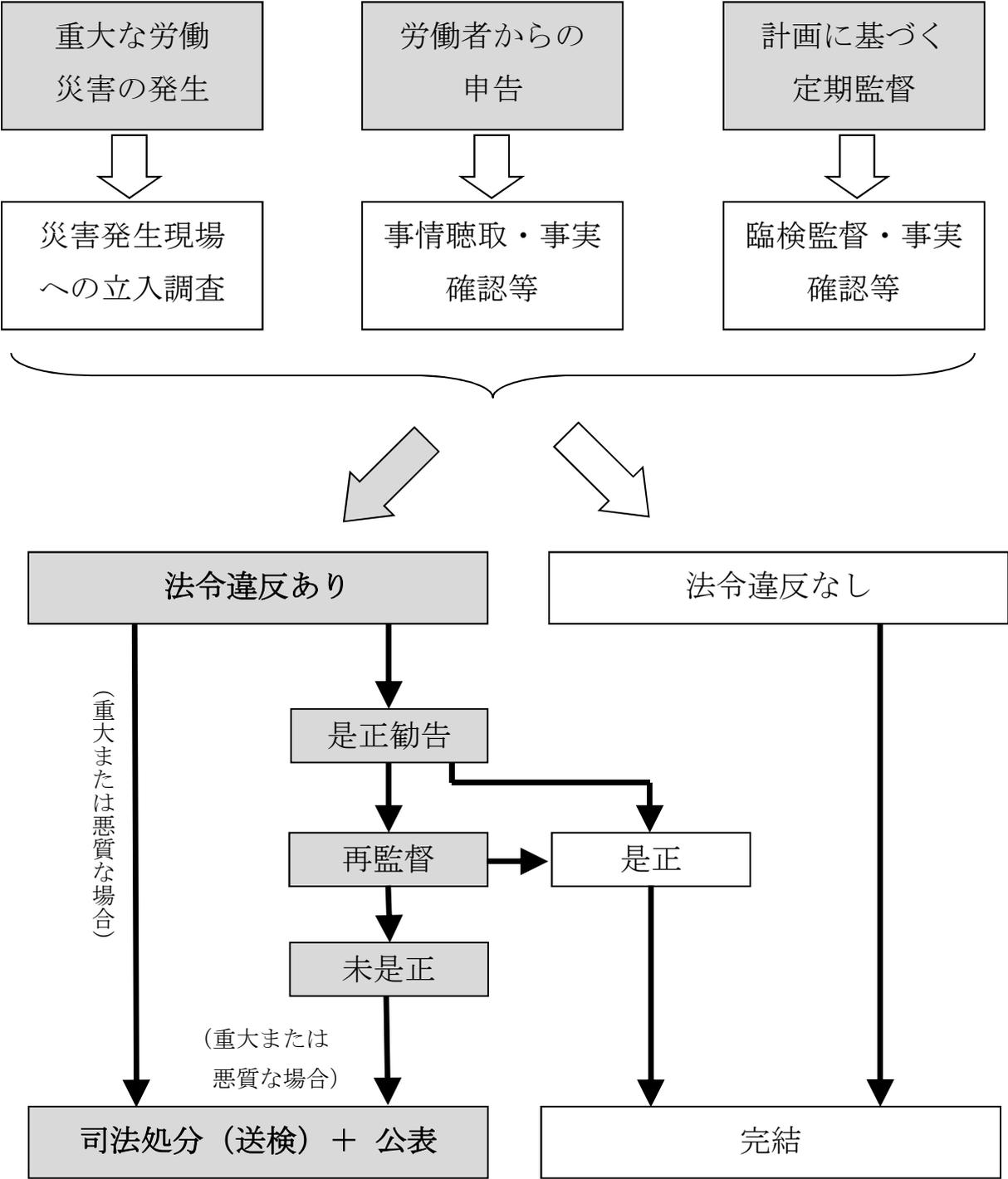
(第1 2次労働災害防止計画 (関連記述抜粋))

- 重大な労働災害を発生させ改善がみられない企業への対応
 - ・ 法令違反により重大な労働災害を繰り返して発生させたような企業について、一定の基準を設け、着実に労働環境の改善を図らせるため、企業名と労働災害の発生状況をホームページ等で公表することを含めて検討する。

法令違反に対する現行の対応の流れ

(労働基準法、労働安全衛生法に基づく対応)

監督指導・司法処分



安全衛生改善計画の作成指示

労働災害の発生状況等に鑑み、事業場の施設等について、労働災害の防止を図るため、総合的な改善措置を講じる必要があると労働局長が判断（安衛法第78条第1項）



安全衛生改善計画の作成を事業者に指示
（安衛法第78条第1項）

事業者が計画を作成する場合、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合又は過半数を代表する者の意見を聴く必要
（安衛法第78条第2項）

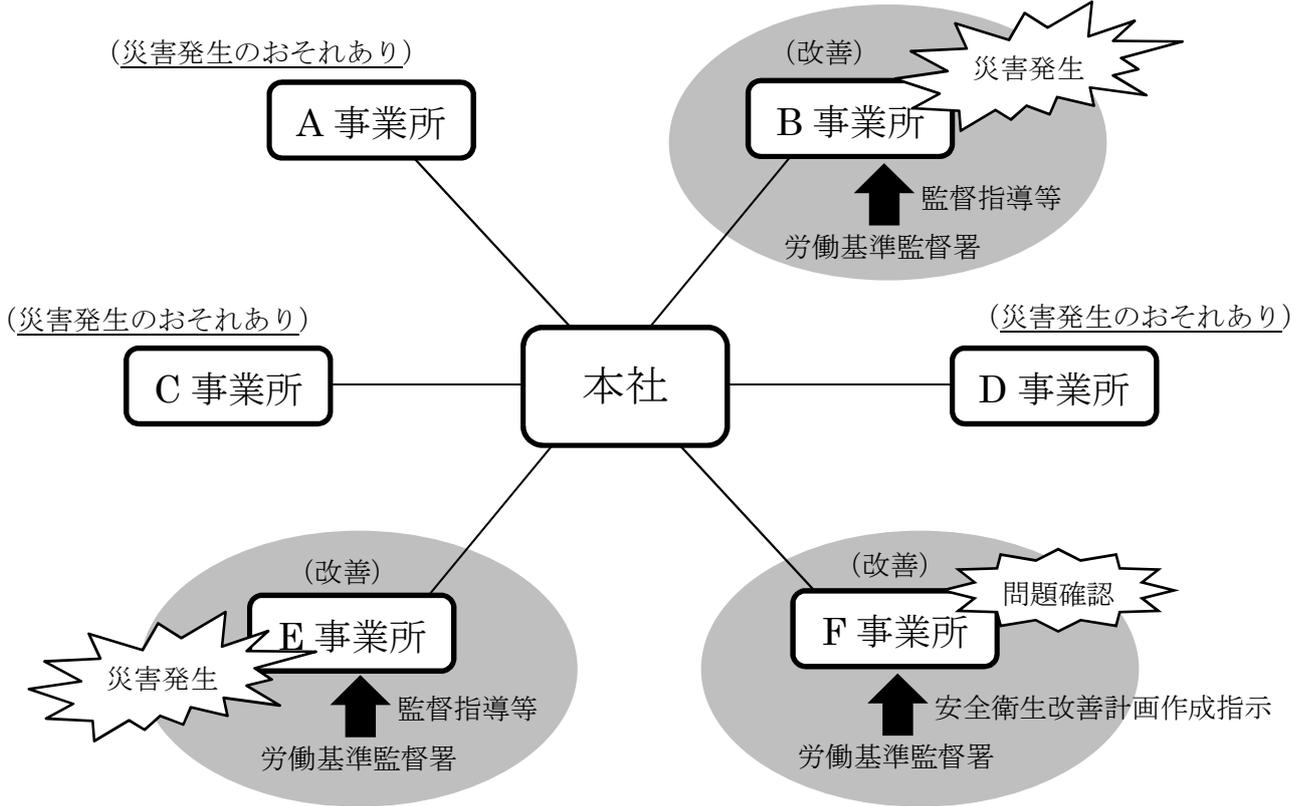
計画の作成に際し、必要に応じて労働局長が、労働安全・衛生コンサルタントによる診断を受けることを事業者に勧奨
（安衛法第80条）

安全衛生改善計画を作成

- 事業者及び労働者に安全衛生改善計画の遵守義務（安衛法第79条）※罰則なし
- 計画を作成しない場合の罰則等はなし

法令違反に対する現行の対応の課題

(全社共通で同じ業務を同じ方法で実施しているような場合)



→個別の事業場、事案ごとの対応だけでは、災害の発生を未然に防止するのに不十分

同じ企業で繰り返される重大な災害の状況

【死亡災害】

同じ企業で、同じような死亡災害が繰り返される事例としては、以下のようなものがあり、平成21年～平成23年の3年間で、同じ企業で同じような死亡災害が複数件発生した事例は10社以上（交通事故によるものは除く）。

（繰り返して発生した死亡災害の事例）

事例①	イベント会場の設営のための資材をトラックから荷卸しする際に、資材がずり落ち、下敷きになって死亡。 ※同じ事業者（サービス業）の異なる現場で発生
事例②	倉庫内で荷の整理作業中、開口部から墜落して死亡。 ※同じ事業者（卸売業）の異なる事業所で発生
事例③	エレベータピット内で点検作業中、挟まれて死亡。 ※同じ事業者（サービス業）の異なる現場で発生

【過重労働による健康障害】

平成21年度～平成23年度の3年間に、労働災害として過重労働等を原因とした脳・心臓疾患を発症させたことを把握した事案のうち、同じ企業で複数件発生した事例は約20社。

【精神障害】

平成21年度～平成23年度の3年間に、労働災害として仕事のストレスを原因とした精神障害を発症させたことを把握した事案のうち、同じ企業で複数件発生した事例は約30社。

（注）上記の死亡災害、過重労働による健康障害、精神障害の事例については、いずれも労働災害として把握した件数であり、法令違反が認められた件数ではない。

(法令違反等の行為に対して企業名の公表を設けている例)

※参考資料7

○障害者雇用促進法

障害者雇用率を達成していない事業主で一定の基準を満たす場合に「障害者雇入れ計画」の作成を命令し、計画が著しく不適当な場合や特に必要があると認める場合は、変更又は適正な実施を勧告し、勧告に従わない場合に公表

○労働者派遣法

労働者派遣の役務の提供を受ける者が、法令の規定（適用除外業務への労働者派遣の受入等）に違反した場合、又は指導助言を受けたにもかかわらず、なお違反するおそれがあると認められる場合に勧告を行い、勧告に従わない場合に公表

○男女雇用機会均等法

事業主が法違反行為を行った場合に、勧告を行い、勧告に従わない場合に公表

○職業安定法（施行規則）

2年連続して採用内定を取り消した場合や同一年度内に10名以上の採用内定を取り消した場合などに公表

検討の論点

(重大な労働災害を繰り返す企業への対応)

- 現在の対応は、個別の事案ごとの事後的な対応（監督指導・司法処分）、個別の事業場ごとの対応（安衛法第78条に基づく安全衛生改善計画の作成指示）になっているため、企業の管理手法等に共通した問題があり、同一企業の複数の事業場で、同じような労働災害が繰り返されているような場合については、企業全体で改善を図らせるような新たな仕組みを設けるべきではないか。
- 企業全体で改善を図らせるような新たな仕組みとしては、どのようなものが考えられるか（他の法令を参考とすれば、例えば、一定の基準を満たした場合に、企業単位で改善計画の作成を指示する、企業に勧告を行う、さらに指示や勧告に従わない場合に企業名を公表する、などの仕組みが考えられるのではないか）。
- このような仕組みを設ける場合、どのような場合や、どのような企業に対して全社的な改善を求めるべきか（発生させた労働災害の重篤度、発生頻度、悪質性（法違反の有無）などを考慮するべきではないか）。