

中小企業における 労働災害防止の 取り組み



全国中小企業団体
中央会 常務理事
及川 勝

1 はじめに

中小企業における労働災害防止の取り組みについて考えることは、中小企業の職場環境を安全・安心なものとするのが事業の持続的発展と生産性の向上を図り、そこで働く者の賃金の原資を継続的に確保し、もって地域のくらしの豊かさと働く者の幸せのための取り組みであると言える。中小企業の成長、事業の拡大発展に伴って、働く者の心身の健康を害することやメンタル面を含め人命に関わる危険が増えることは、事業活動の目的に反することになる。中小企業は、職場の中において、働く者の喜びと成長を図るために日夜懸命に努力を続けており、事業の成長発展の原動力は、働く者の安全確保にこそある。

このように、中小企業にとって労働災害防止の取り組みは、経営を行っていく上で基本中の基本となる重要な経営課題となることから、国・自治体においても、様々な規制と支援策が講じられている。

しかしながら、労働災害のトレンドを見ると、設備リスクの災害は着実に減少してきたものの、近年、行動リスクの転倒や動作の反動・無理な動作は増加しており、とりわけ小売業や医療・看護などのサービス業における行動災害は半数を占める状況にあり、その対策の強化が求められる。

現下の中小企業の最大の経営課題は、「人手不足」と「価格転嫁」である。諸物価が高騰し続ける中、価格転嫁が着実に進み、持続的な賃上げの原資を確保するために、人への投資や省力化・自動化への投資が加速化していくことが重要となる。価格転嫁ができず、人手確保のための防衛的な賃上げを構造的なものにしなければ、離職者、退職者が増えると同時に、新たな成長のための人材を確保・育成することは困難に

なる。中小企業における労働災害防止の成否は、中小企業の持続的な成長発展のカギを握る。すなわち、安全はすべてに優先する。その中で、本稿では、中小企業の最大の経営課題である「人手不足」と「価格転嫁」の視点から労働災害防止について考えてみたい。

2 「人材不足」と労働災害防止

中小企業の人手不足と労働災害防止を考えると、総人口に占める高齢者割合の上昇により、まずは高齢者人材の活用とその安全確保が挙げられよう。総務省の労働力調査を見ると、仕事をしている高齢者は19年連続して増加しており、2022年の年代別の高齢者就業率は、65～69歳は50.8%、70～74歳は33.5%でいずれも過去最高となっている。労働市場を見ても、高齢者の比重は増している。政府の「全世代型社会保障」の推進もあり、厚生労働省の調べによると、70歳以上でも働ける制度のある企業は2022年に39%に達し、10年前の2倍を超えている。定年が65歳以上の企業も12ポイント増えて、25%まで高まっている。

本会が実施した「令和4年度中小企業労働事情実態調査結果報告(令和5年3月)」(調査時点:令和4年7月1日、有効回答事業所数:18,811件うち従業員9人以下の事業所数6,473件)によると、中途採用を行った事業所は47.6%と5割近くあり、その中途採用の従業員の年齢層を見ると、「56～59歳」(10.7%)、「60歳以上」(11.1%)と合わせて21.8%となっている。業種別に見ると「運輸業」「45歳～55歳」は50.9%、「窯業・土石製品」「45歳～55歳」は47.4%あり、その採用割合が約半数を占め、「56～59歳」と「60歳以上」と合わせると、「運輸業」「窯業・土石製品」とも7割強にもなる。「サービス業」の中途採用の年齢層を見ると「56～59

歳」(15.8%)と「60歳以上」(15.1%)と合わせて3割を占めている。

こうした中、労働災害の現況は、60歳以上の労災の発生件数が、2022年に約3万8千件と5年で26%増えている。60歳以上の者の増加率は、全国平均と比較すると3倍である。また、厚生労働省の「令和4年労働災害発生状況」によると、死亡者数については、令和4年の新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除いた労働災害による死亡者数は774人(前年比4人減)と過去最少となったが、他方、休業4日以上死傷者数について見ると、令和4年の新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除いた労働災害による休業4日以上死傷者数は132,355人(前年比1,769人増)と過去20年間で最多となっている。(なお、新型コロナウイルス感染症へのり患による休業4日以上死傷者数は155,989人(前年比136,657人増)。)死傷者数は、特に小売業、社会福祉施設で増加しており、増加の要因としては、労働災害発生率が高い60歳以上の高齢労働者の増加などが影響していると考えられる。

厚生労働省は、令和5年度の取り組みとして、労働災害の増加要因も踏まえ、本年3月に令和9年度までの5か年計画として「第14次労働災害防止計画(14次防)」を策定している。14次防においては、「自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」、「労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」、「高齢労働者の労働災害防止対策の推進」等の項目を重点事項としている。令和5年度は、14次防の初年度であり、重点事項に掲げる取り組みが着実に推進されることが期待されるが、中小企業にとって「自発的に安全衛生対策に取り組む」ことは難しく、かつ中小企業が健康障害リスクを総合的に評価し、判断していくことは課題が多く、会員の中から戸惑いの声が届いている。

高齢者が安全に働ける職場環境でないことは、人手不足に悩む中小企業にとっては、労働生産性の低下を招きかねない。体力や注意力の低下によって壮年期では回避できた危険も高齢者にとっては大きな事故につながる。高齢者の活用に向けて、中小企業では、新たな設備投資、人的投資を積極的に行い、心身に負荷の少ない職場づくりを進める必要がある。

会員への巡回相談の際に、高齢者が新たに働き始めたが、本人が思っている以上に筋力が衰えていたことにより、歩くときに足先が下がり、わずかな段差でつまずき、転倒した例が話題となった。職場で転倒があった場所を回数が多い順ごとに特定し、その個所の環境改善とともに働く者自身の行動の改善を促

していかなければならないが、その企業では、転倒の再発を防ぐために自発的に、脛の外側から足の内側につながる前脛骨筋を鍛えることも大切と産業医等からの助言により、職場の検討会を設けている。毎日行うには、いつでもどこでも誰にでもできるラジオ体操があるが、椅子の背もたれにつかまり、足先を上げる簡易な運動を習慣化し、前脛骨筋を鍛えるような転倒を防止する体操を継続している。「正しい動作」で体操することがポイントとの指導もあり、動画サイトを見ながら姿勢や動作を確認している。本会の巡回相談時に聞いた、このような事例は、高齢者の新入社員を迎える職場の心がけによる、自発的な取り組みとっていいであろう。

中小企業は、高齢者に限らず、女性・障がい者など多様な人材を活用するために、働く者の立場に立った、①施設や機械器具の状態等の物的な面による作業環境(作業時間、作業条件、作業強度)などの取り組みや、管理監督者の責任等の人的な面による作業環境(メンタル、ハラスメント、人間関係、職場・休憩環境、組織体制等)の整備・充実が必要である。

具体的には、多様な人材の実態を踏まえて、①安全管理の方針を示すこと、②運営組織を整備すること、③安全規制と作業標準を定めること、④安全教育と安全意識の向上を図ること、⑤安全状態の点検表(チェックリスト)を作成することなど具体的な実行がなければ、労働災害防止は期待できない。「自発的に安全衛生対策に取り組む」には、どんな危険があるかを知ることがスタートとなろう。

3 「価格転嫁」と労働災害防止

価格転嫁のためには、下請取引の環境改善、価格交渉の実現はまさに現下の最大の課題であることを強く再認識し、マークアップ率の改善とそれを原資としたデジタル化、省力化・自動化、人材育成への新たな投資を加速化し、労働災害の減少につながっていくことを強く期待している。

本会が実施している前述の「令和4年度中小企業労働事情実態調査結果報告」から、原材料費、人件費アップ等に対する価格転嫁の状況を見ると、最も低い割合である業種は「対事業所サービス業」(13.7%)であり、価格転嫁が困難な状況にあることが窺われる。また、価格転嫁を「今年は実施しない(凍結)」とする事業者で割合が最も高いのは「小売業」(26.1%)であり、「運送業」(23.2%)、「対個人サービス業」(22.2%)と続いている。なお、「対事業所サービス業」は15.0%の事業所が転嫁を凍結している。

「価格転嫁」と労働災害防止について考えると、近年の労働災害の減少の下げ止まりが見られる面は、価格転嫁難とそれによる賃上げの低迷が、デジタル投資、省力化・自動化投資、人材投資に対する経営者のインセンティブの低下(良質な製品・サービスを安価に提供する経営マインドの堅持、人件費の安い非正規労働者の活用へのインセンティブの増加)を招き、社会全体の前向きな投資の大幅な遅れにつながってきたとみることもできるのではないか。

労働災害防止のための費用は、安全・安心な職場で創出される製品・サービスの価値・魅力を取引先に伝えて価格に転嫁していくことがカギとなろう。

自動運送ロボット導入など省力化・自動化は物流業界の2024問題に大変効果的な取り組みであるとともに、それに止まらずデータ活用による価値創出を期待したい。データは単独で蓄積されたままでは、価値をもたらすことはない。これらを収集、分析、加工等を行うことによって、事業活動に利活用される。例えば、身近なスマートフォンでGPSを活用し、歩く速度や距離など現場で蓄積・収集したデジタルデータをAIで分析し、危険の「芽」を知る。テクノロジーによる新たな職場安全の仕組みづくりが推進されることを大いに期待したい。データにより高齢者等多様な働く者にとって個々に適応した労働災害防止の情報提供が実現する。デジタル化によって社会全体に安全の網をかけるような政策を求めたい。

4 中央会の支援事例にみる取り組み

本会の会員である工場団地組合でよく行われている集団的な改善活動(QCサークル、ZD運動など)を見ると、働く者の参加意識を見事に引き出しているものがある。これは、実施する働く者側の心底からの納得、腹落ち感によって、自発化が図られるからであろう。ある業種の事業協同組合を実地でヒアリングする機会があり、よく体験談を聞くことがある。例えば、職場に取り組みに反対する者がいる場合、その者の反対論を認めて、反対者を取り込み、逆にリーダーにしてしまう。反対論が通った手前、断り切れず、また自分の意見であることから、何とかして成就させたいとの思いが発信され、最大の障害はほぼ解消したなどのエピソードがある。巡回・実地・窓口等の相談業務や専門家派遣事業を通じて引き続き労働災害防止に向けた取り組みを推進していくこととしている。

また、本会では、毎年度「中小企業組合等課題対応支援事業」を実施し、事業協同組合など連携組織が行

う、個々の企業単独では解決困難な問題の解決を図っており、その一つに中小企業の集団的な労働災害防止を図る取り組みがある。例えば、「会員企業の労働災害防止に関する意識や職場環境の実態を調査し、安全衛生アクションプランを作成したい」、「他業界で労働災害防止に成功している手法を学び、当業界にあった導入方法を規格化していきたい」、「安全衛生に向けた施設・機器類のリニューアルの方向性やそのための人材育成の課題と対応を調査・研究したい」、「トラック運転手の残業規制強化等新たな労働法制規制に対応する具体的な方策としての資材物流施設の自動化システム等を検討したい」、「SDGsを学び、業界をあげて健康経営に生かす実践を図りたい」、「労働災害の防止を図るためのアプリケーションシステムの開発を行いたい」など、様々な取り組みが補助対象となる(補助対象経費の6割を本会が助成)。

中小企業組合による主な取り組み事例をいくつかご紹介したい。

(1) 組合一体で推進する安全活動

宮城県の生コンクリート協同組合では、生コン工場における労働災害の根絶を図ることが、良質な製品の安定供給と業界の持続的な発展に寄与するとの見解を内外に表明し、意識を高め、組合員内の安全や衛生を推進する活動を組織的・集団的に取り組んでいる。

(2) 個人事業者の安全を図るために組合を設立

スクリプターは、映画やテレビの撮影から編集まで、作品を完成させるまでの全ての作業に携わり、作品の一貫した流れを把握し記録するが、危険な撮影や徹夜の撮影の場合でも常にカメラのそばに待機していなければならない。集中力が求められ、かつ重労働であり、かつては労働災害事故の責任逃れとも言える事案も見られた。事業協同組合を設立し、共同受注を行うことで個人事業者の受注機会の拡大を図るとともに、労働災害や各種保険の団体加入、教育研修等を通じた安全・安心の学びの場を設けることで、優秀なスタッフが確保・育成され、職場環境が改善された。

(3) 組合員各社の安全等ノウハウをマニュアル化し、全国に発信

長野県の建設事業協同組合では、下水道工事を施工する際の誤った施工方法による事故が発生し、安全な施工の手順・方法の確立が求められていた。組合に安全委員会を設置し、組合員各社が個別に持っていた安全等のノウハウ・知恵を下水道工事施工マニュアルとして一つに結集し

た。若手技術者の成長と事故の低減によって得た利益を活用し、デジタル化やコンサルティング業務等新たな事業展開を図っている。

(4) 組合で三次元加工を実現し、労働災害減を実現

組合員の切り粉等による労働災害が問題となっていたが、異業種が集まり、PC制御により金属丸パイプの三次元切断加工を行うことで、プラズマ溶接による穴開けをするための加工機を開発した。これにより、作業性、加工精度、速度の向上とともに労働災害の減少が図られた。

(5) 委員会発足による巡回パトロール等、安全管理推進事業を推進

大阪府の生コンクリート工業組合では、組合員の労働安全に対する認識に格差が生じていることから、組合内に安全管理推進委員会を設置し、年2～3回程度の巡回パトロールを行っている。チェックリストによる受診結果をレポートとして提出し、組合員にフィードバックし、現場の改善を図っている。

(6) ISO取得を通じた意識改革と弛まぬ研修で安全づくり

鳥取県の金属熱処理協業組合では、作業工程で有害物質の有機溶剤を大量に使用しているが、環境改善と省エネコスト削減のためにISOを取得した。労働安全衛生マネジメントの習得が契機となり、QCサークル活動を通じた5Sの徹底等の意識向上、教育研修の徹底により、自発的な安全体制を確立した。

(7) 積み込み作業ロボットの導入による労働環境の改善

長崎県の素麺組合では、地域の従業員の高齢化という実情に向き合い、伝統産業である手延素麺に最先端のロボット導入による自動化を行った。素麺の袋詰め後の運搬積載作業は、約10キロの重さの箱を人力で積み上げてきたが、繁忙期には1日600箱に上る積載作業が自動化され、高齢者や女性の雇用継続が実現した。

5 さいごに

中小企業にとって、安全で快適な労働環境を実現していくことが、人手不足、価格転嫁そして持続的な賃上げの原資確保など経営課題の解決につながる。労働災害防止は、平時のビジネスとの連続性の視点から俯瞰的かつ具体的に捉えるべきものである。

経営課題のうち「人手不足」「価格転嫁」の観点から

労働災害について触れてみたが、高齢者や小売業・サービス業に多い女性、賃上げが求められる非正規労働者に対応するための労働災害対策の充実が求められよう。

働き方改革関連法の施行により、残業時間の上限規制や有給休暇の年間5日以上の取得義務化等が図られる中、発注企業の長時間労働解消のために下請中小企業へのしわ寄せが問題となった。化学物質管理の自律的な管理など安全衛生政策が大きく方向転換していく中、労働災害においても同様なことが起こるのではないかと危惧している。取扱事業者側には罰則付きの義務が伴うことから、例えば、危険物質を扱うため、ばく露防止回避から対策が必要となる作業工程や保護具を適切に使用しなければならない危険な業務工程が、下請企業に業務移管されてくるような事案が出てくることを恐れている。

労働災害において、発注大企業と中小下請企業との格差、正規雇用者と非正規雇用者との格差の固定化・拡大を許してはならない。中小企業の価値や安全に対して相当な対価が支払われるべきであり、価格転嫁とリスクアセスメントに係る総合的な支援の継続・拡充強化が不可欠である。中小企業は企業間で連携・組織化して、集团的に様々な経営課題の解決を図っていくことが効果的・効率的である。「人手不足」「価格転嫁」と労働災害防止の関心から、集团的労使関係を再評価するとともに中小企業をしっかりと盛り立てていきたい。本会では、この取り組みを全力で実施し、安全な職場環境づくりに貢献してまいりたい。