

政府の労働災害防止計画を受けた労働組合による安全衛生の取り組みについて

うるしはら
漆原

はじめ
肇

●連合 総合政策推進局 労働法制局長

はじめに

労働安全衛生法では、事業者は労働者の安全と健康の確保を義務付けた上で、労働者に対しても、「労働災害防止のために必要な事項の遵守」や、関係者の実施する「労災防止措置への協力」を努力義務と位置付けている。

我が国の労働災害は、長期的には減少傾向にあるものの、依然として死亡や重篤な障害を伴う災害が多発していることから、政府は、その災害の傾向を分析したうえで、労働災害の防止の中期計画（労働災害防止計画）を策定し、事業者などに対し、労働災害の防止に関する必要な勧告または要請を行っている。

この計画にもとづき事業者は、労働者の安全と健康を確保する責務を受け、労働安全衛生関係法令の遵守とともに、自主的な安全衛生活動を積極的に展開し、事業場内のリスクを可能な限り低減することが求められる。

また、労働者・労働組合についても、雇用・就業形態や年齢等に関わりなく、だれもが安全で健康に働くことができる職場の確立に向け、事業者

の実施する労働災害防止の措置に協力するとともに、安全衛生の確保に向けた自身の責任を認識し、真摯に取り組むことが求められている。

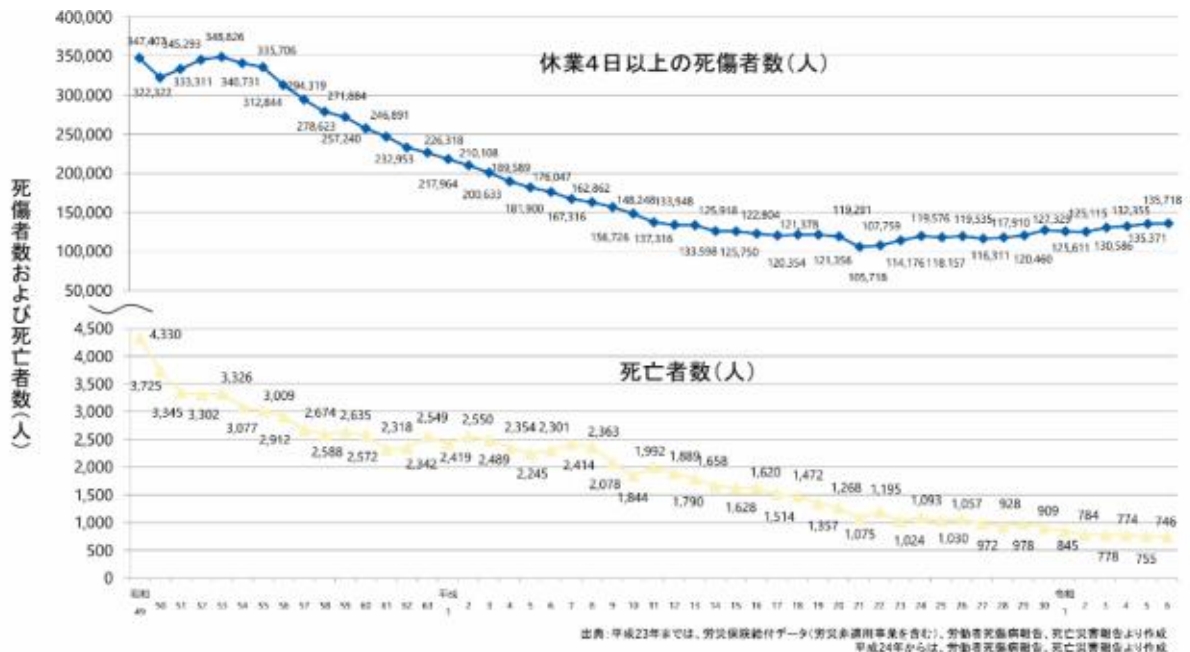
今回は、労働災害の現状の説明とともに、連合の第6次となる取り組み指針の概要や、職場の労働安全衛生の向上に向けた労働組合による取り組みについて述べていきたい。

1. 労働災害の発生状況と労働安全衛生法の改正

政府は、5年ごとに労働災害防止計画を策定している。第1次の計画は1958年に策定され、その後、社会経済の情勢や技術革新、働き方の変化等に対応しながら、現在（2023～2027年度）は第14次となる「労働災害防止計画（以下14次防）」が公労使が参画する労働政策審議会において2023年3月に策定された。

前回の第13次労働災害防止計画の計画期間（2018～2022年度）においては、死亡災害の減少目標は達成したものの、休業4日以上死傷者数でみると増加している（図表1）。

図表 1 労働災害による死亡者数、休業 4 日以上之死傷者数の長期的な推移



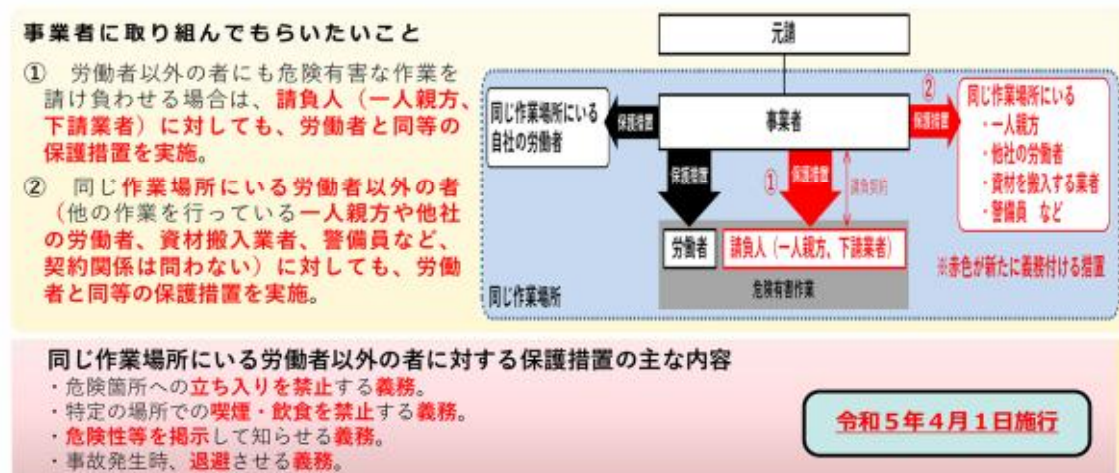
出典：厚生労働省 労働基準局 安全衛生部 安全課「令和6年 労働災害発生状況について」

また、転倒・腰痛等の作業行動に起因する労災が顕著に増加しており、特に、高年齢労働者の被災の増加や、中小事業者における労働安全衛生対策の取り組みの遅れなどが課題であった。加えて、

産業医・産業保健スタッフの役割の強化や個人事業者の保護のあり方などが対策すべき点としてあげられた（図表2）。

図表2 個人事業者の保護について

■建設アスベスト訴訟の最高裁判決において、労働安全衛生法第22条は、労働者だけでなく、同じ場所で働く労働者でない者も保護する趣旨との判断がされたことを踏まえ、同条に基づく省令の規定を改正。



出典：厚生労働省

こうした分析をもとに、現在の14次防においては、さらなる労働災害の低減に向けて、以下の8点を重点事項としたうえで、目標達成の進捗状態を把握するために、初めての試みとして、それぞれの項目ごとに「アウトプット指標」を策定している。

- 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
- 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進
- 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進
- 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
- 業種別の労働災害防止対策の推進
- 労働者の健康確保対策の推進
- 化学物質等による健康障害防止対策の推進

加えて、労働者の安全衛生対策を「費用」として考えるのではなく「人的投資」と捉え、安全衛生対策に積極的に取り組む事業者が社会的に評価される環境づくりの実現にも言及している。

なお、13次防の期間も含め、労働災害の要因として指摘された課題のうち、「義務化」「努力義務化」など法改正による対応が必要な事項については、2025年5月に労働安全衛生法を改正し、災害

の防止に向けた施策の実効性を高めることとした。2025年の労働安全衛生法等の改正のポイントは以下の通りである。

[改正労働安全衛生法]

- ✓ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進（注文者等が講ずべき措置および個人事業者等自身が講ずべき措置、業務上災害の報告制度等を規定）
- ✓ 職場のメンタルヘルス対策の推進（ストレスチェックの実施を50人未満事業場など「全ての事業場」に義務化）
- ✓ 化学物質による健康障害防止対策等の推進（化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設けるとともに、個人ばく露測定を作業環境測定に位置付け、有資格者による適切な実施を担保）
- ✓ 機械等による労働災害の防止の促進等
- ✓ 高齢者の労働災害防止の推進（高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理、その他の必要な措置を講じることを努力義務化）

[改正労働施策総合推進法]

- ✓ 仕事と治療の両立支援の推進（職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じることを努力義務化）

図表 3 労働安全衛生法等の改正のポイントと施行スケジュール

施行スケジュール（予定）		2025年 (R7) 年度	2026 (R8) 年度	2027 (R9) 年度	2028 (R10) 年度	...	2030 (R12) 年度
改正項目	5月14日法律公布	4月	4月	4月	4月		4月
1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進	注文者等が請ずべき措置		令和8年 4月施行				
	業務上災害の報告制度			令和9年 1月施行			
	個人事業者等自身が請ずべき措置、業種を問わない混在作業での措置			令和9年 4月施行			
2. 職場のメンタルヘルス対策の推進	ストレスチェックの実施事業場拡大					公布の日から3年を超えない範囲において政令で定める日施行	
3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進	代替化学名通知		令和8年 4月施行				
	個人ばく露測定			令和8年 10月施行			公布の日から5年を超えない範囲において政令で定める日施行
	SDS強化						
4. 機械等による労働災害の防止の促進等	登録機関・検査業者の不正対応・欠格要件強化		令和8年 1月施行				
	設計審査及び製造時等検査の一部の民間移行						
5. 高齢者の労働災害防止の推進	高齢者の労働災害防止対策	6月11日 法律公布	令和8年 4月施行				
6. 治療と仕事の両立支援の推進	職場における治療と仕事の両立支援						12

出典：厚生労働省

また図表3の最初のチェックにある「個人事業者等に対する安全衛生対策の推進」により、業種を問わず、労働者や個人事業者が混在する職場における作業間の連絡調整等の必要な措置が義務付けられた。これにより、日本が未批准のILO基本条約である第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の批准に必要な環境が整ったことから、2025年5月23日、参議院本会議において同条約の批准が全会一致で承認された。

2. 連合 第6次労働安全衛生取り組み指針について

政府や事業者による安全衛生の取り組みの実効性を高めるためには、労働組合・労働者も積極的に協力することが求められる。

連合は、職場の労働安全活動に対して労働組合・労働者に求められる役割を果たす観点から、政府の

策定する5ヵ年の「労働災害防止計画」に対応しうる労働組合の5ヵ年の取り組み指針（連合労働安全衛生取り組み指針）を策定し、取り組みを進めている。

連合の取り組み指針は、政府の策定した計画に対比する構成としつつ、多くの産業・職種から見て、共通性が高く組織全体で取り組むことが重要な課題を選んで策定している。さらにその中から、個々の単組・支部において、業種・業態、事業場規模等に応じて取り組むべき課題を抽出し、労使が協力して職場の安全衛生対策の向上に向けて活用することを想定している。

この指針の策定にあたり、連合本部として、各構成組織の安全衛生担当者などと意見交換を行うとともに、3年に一度、単組・支部（安全衛生委員会の設置単位）を対象とした連合労働安全衛生に関する調査を実施し、政府による安全衛生に関する調査結果と併せて内容の見直しを進めてきた。

現行の第6次となる取り組み指針においては、

職場における安全衛生対策の取り組みに加え、長時間・過重労働やメンタルヘルス不調の防止、高年齢労働者に対する災害防止対策、個人事業者などへの安全対策促進などを盛り込んでおり、職場で直面する様々な労働安全衛生に関する課題の解決に向け、労働組合が積極的に取り組んでいくよう呼びかけている。

この第6次取り組み指針にもとづき、連合本部として、「全国セイフティネットワーク集会」などの開催を含め、安全意識の醸成や安全衛生対策水準のさらなる向上に向けた広報・啓発を進めるとともに、労働現場の実態を踏まえ、労働政策審議会などを通じた政策提起を行うなど、さらなる労働災害の撲滅に向けた取り組みを推進している。

3. 労働安全衛生法等の改正と第6次取り組み指針

第6次取り組み指針において提示した対策は多岐に渡るが、今回は、指針での内容をもとに審議会等で対応し、新たに義務化・努力義務化した項目を中心に解説をしていきたい。

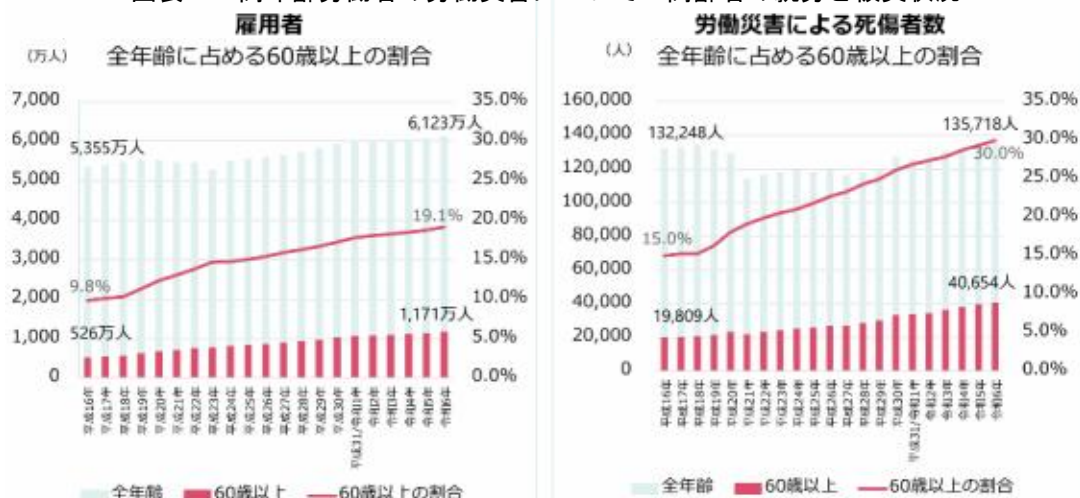
① 高年齢労働者の労働安全衛生

厚生労働省は、これまで「エイジフレンドリーガイドライン」を通じて自主的な取り組みを推進してきたが、その後も労働災害における高年齢期の割合が増加し続けていることから（図表4）、労働安全衛生法を改正し、業種・企業規模にかかわらず、高年齢労働者に対する労働災害防止対策を事業者の努力義務とした。そのうえで、エイジフレンドリーガイドラインを廃止し、労働安全衛生法にもとづく「高年齢者の労働災害防止のための指針」に移行した（2026年4月施行）。

高年齢労働者の労災発生率の上昇には、個人によりバラつきはあるが、加齢に伴う筋力やバランス能力等の身体機能や身体の頑健さの低下による労働災害リスクが付加されていることが大きいと考えられる。

そのため、筋力・平衡感覚・視力・聴力など高年齢期の身体機能の低下を考慮し、事業場の設備や作業環境の改善を求めるもので、物理的な危険を取り除く対策（ハード面）に加え、働く者の意識啓発や教育（ソフト面）の対策が求められている。

図表4 高年齢労働者の労働災害について 高齢者の就労と被災状況



連合の第6次取り組み指針においても、転倒予防対策や、「職場における腰痛予防対策指針」を踏まえた腰痛予防対策の徹底、およびリスクの見える化と作業内容に適した器具等の導入・着用に関する取り組みの推進に加え、高年齢労働者の安全と健康確保のための適切な配慮、勤務条件の改善、健康管理などの充実、労働者の身体機能向上に向けた健康づくりなどに取り組むよう記載している。とりわけ、ハード面の対策としては、まずは事業場で「リスクアセスメント」を実施したうえで、安全衛生委員会において高年齢労働者の特性に配慮した対策について、労使で十分に協議を行い、危険度が高い箇所から優先順位をつけて取り組むことが重要である。

② 熱中症への対策

気候変動の影響などもあり、年平均気温は上昇傾向にあり、熱中症による救急搬送人員等は高い水準で推移している。政府は、「熱中症対策実行計画」を策定したうえで具体的な対策を推進しているが、労働分野では、建設業など屋外作業をはじめとする多くの事業場で熱中症による休業4日以上の死傷者数は増加傾向にある（図表5）。

すでに多くの企業において、休憩場所の設置や水分・塩分の補給製品の設置、ファン付き作業服の貸与といった対策が講じられている一方で、熱中症に対する知識や対応が不十分な事例が散見されるため、厚生労働省は労働安全衛生規則の一部を改正し、事業場での熱中症対策を義務化した（2025年6月施行）。

熱中症の疑いがある労働者を早期に発見し、熱中症の重篤化を防止するため、「体制の整備」、「対応する手順の作成」、「関係者への周知」が事業者に義務付けられているが、対策を行うにあたり、適切に暑さ指数（WBGT値）を計測したうえで、休息時間の設定など必要な労務管理や熱中症予防教育、作業環境の改善といった積極的な対応が求められる。

特に、高齢者は、暑さに対する感覚が弱くなることや、若年者よりも体内の水分量が少ない上、のどの渇きを感じにくくなったりすることで、熱中症に罹患しやすい。同様に、糖尿病で血糖のコントロールに課題がある場合や、高血圧などの既往歴のある場合は、熱中症のリスクが高くなるため、職場の産業医と連携を取りつつ、十分な対策を講じる必要がある。

図表5 職場における熱中症による死傷者数の推移



* 死傷者数は休業4日以上、死傷者数には死亡者数を含む

* 各年の速報値は、1月1日＝12月31日までの間に発生した熱中症に係る労働災害で、翌年概ね1月7日までに労働者死傷病報告が提出されたものを集計したもの。

出典：厚生労働省 労働基準局 安全衛生部 安全課「業務上疾病発生状況等調査」

連合の第6次取り組み指針においても、労使を対象とした熱中症予防対策への理解促進に加え、「職場における熱中症予防基本対策要綱」を踏まえた、暑さ指数（WBGT値）の測定徹底および低減、作業時間の短縮、健康管理の徹底、労働者等向けの教育、熱中症防止のための器具等の導入推進など、具体的な対策を求めている。

熱中症対策については、その年の熱中症の発症状況を踏まえて衛生委員会等において労使で協議を行い、その結果をもとに翌年の対策を強化する必要がある。今回の法令改正を契機とし、毎年の実情に応じた対策の見直しを積極的に進め、誰もが安心して働くことのできる職場環境の実現を目指すことが求められる。

③ 治療と仕事と両立支援

就労する高齢者の増加や、医療技術の進歩等もあり、がんや慢性疾患などを抱える労働者数は年々増加しており、今後もより一層の増加が想定されている。そのため、疾病があったとしても継

続して安心して就労できる環境の整備が重要であることから、厚生労働省は、労働安全衛生法と同じタイミングで「労働政策総合推進法」を改正し、「治療と仕事の両立支援」を努力義務化した（2026年4月施行）。

両立支援の対象となる疾患は特定されておらず、厚生労働省のガイドラインにおいても、「医師の診断により、増悪の防止等のため反復・継続して治療が必要と判断され、かつ、就業の継続に配慮が必要となるすべての病気が対象となりうる」とされている。

両立支援の実効性を高める観点から、「治療と就業の両立支援指針」や、両立支援コーディネーターの活用などについて、管理者・労働者に広く周知する必要がある（図表6）。そのうえで、疾病等を抱え、配慮を必要とする労働者が申し出しやすい職場風土の醸成とともに、労働組合としても「両立支援の申出」、「事業場による配慮の実施」が円滑にできるよう必要な支援を行うことが求められる。

図表6 両立支援制度の社員への周知方法（MA、単位＝％）

		2022年調査										
		むと社 （内イ の社ト 掲ハ 載P 含ラ ネッ	連社 絡内 で通 制達 度等 をの 周事 知務	布引ハ キン 等ド のブ 作ッ 成ク ・や 配手	研健 修康 で管 周理 知に 係わ る	上の安 げ議全 て題衛 周と生 知し委 て員 取会 り等	物フ行 をレ政 配ッ機 付ト関 等 のの 広リ 報	知ミ職 場 テで イン 朝グ 礼で 周	説た疾 明場患 合罹 に患 上者 司が 等生 がじ	そ 他	い特 ない 、周 知は し て	無 回 答
全体		8.0	20.8	1.9	2.8	4.8	1.9	18.7	21.7	1.9	38.8	6.1
正社員規模	10～29人	4.6	17.3	1.4	2.4	2.7	1.6	20.1	19.2	1.5	42.7	6.5
	30～49人	5.3	23.6	0.9	2.6	4.3	2.6	16.3	24.0	3.6	37.9	6.8
	50～99人	12.1	29.3	2.7	2.6	10.6	1.9	19.7	29.2	2.1	29.9	5.5
	100～299人	22.4	29.8	3.3	4.7	12.9	3.2	14.0	26.8	2.4	25.8	4.0
	300～999人	37.6	31.7	8.3	3.7	11.4	1.8	6.7	25.7	3.6	21.1	3.5
	1000人以上	50.4	37.5	21.0	17.4	17.5	0.6	6.3	39.9	2.8	18.0	2.0

※「①柔軟な働き方を支援するための制度」のいずれか一つでも選択し、②私傷病の治療や療養目的で「利用できる」とする企業を対象に集計。

出典：「JILPT 調査シリーズ No.240 治療と仕事の両立に関する実態調査（企業調査）2024年3月」

4. 今後の労働災害の防止に向けて

労働災害の低減には、リスクアセスメントとその結果にもとづく措置などにより、事業場の労使が協力して労働災害につながるリスクを特定し、そのリスクに対して本質的・工学的な対策を講じること、さらには、保護マスクや手袋など適切な個人用保護具の活用など、残余リスクの管理を行うことが重要である。

事業場の安全衛生対策が形骸化している場合や、

労使間・労働者間のコミュニケーションが不十分である場合にも、例えば不安全行動などにより災害が発生しかねない。そのため、安全衛生委員会での活発な議論に加え、労働組合による啓発など、多層的なコミュニケーションを行うことが求められる。

労使による労働安全衛生活動が社会的に評価され、すべての事業場において、「安全が何よりも最優先される」という組織的な文化や風土がはぐくまれることを目指し、これからも、連合として労働安全衛生活動を推進していきたい。