

2025 年 3 月 27 日

安全で健康に働くために  
—近年の労働災害の発生状況と安全配慮義務について—

弁護士法人ほくと総合法律事務所  
人事労務プラクティスチーム  
弁護士 浅野 綾子

## はじめに

令和 5 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者数は過去最少となったが、休業 4 日以上之死傷者数は 3 年連続で増加した。このうち、60 歳代以上の死傷年千人率は 4.022（対前年比 0.061 ポイント・1.5%増）、外国人労働者の労働災害発生率（死傷年千人率（以下「千人率」という。）は 2.77（同 0.13 ポイント・4.9%増）であり、いずれも増加傾向にある<sup>1</sup>。

政府は、「高年齢者等職業安定対策基本方針<sup>2</sup>」において、少子高齢化が急速に進行し人口が減少する我が国においては、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図っていくことが重要であるとし、事業主が行うべき諸条件の整備等に関する指針を示しており、高年齢者の就業者数は一層増加することが見込まれる。また、日本で働く外国人労働者数（約 200 万人）も外国人雇用事業所数（約 32 万カ所）も右肩上がりの状況であり<sup>3</sup>、今後もこの傾向は続くものと思われる。

本稿では、前半で労働災害の現状を概観したうえで、後半では増加傾向にある高年齢者と外国人の労働災害を念頭においた使用者の安全配慮義務について検討する。

## 第 1 労働災害の発生状況

### 1 休業 4 日以上之死傷者数が増加傾向にあること

冒頭でも指摘したとおり、令和 5 年 1 月から 12 月までの新型コロナウイルス感染症

---

<sup>1</sup> 厚生労働省令和 6 年 5 月 27 日付報道発表資料

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_40395.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40395.html)

<sup>2</sup> <https://www.mhlw.go.jp/content/001133099.pdf>

<sup>3</sup> 厚生労働省ウェブサイト

[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou\\_kouhou/kouhou\\_shuppan/magazine/202406\\_001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou_kouhou/kouhou_shuppan/magazine/202406_001.html)

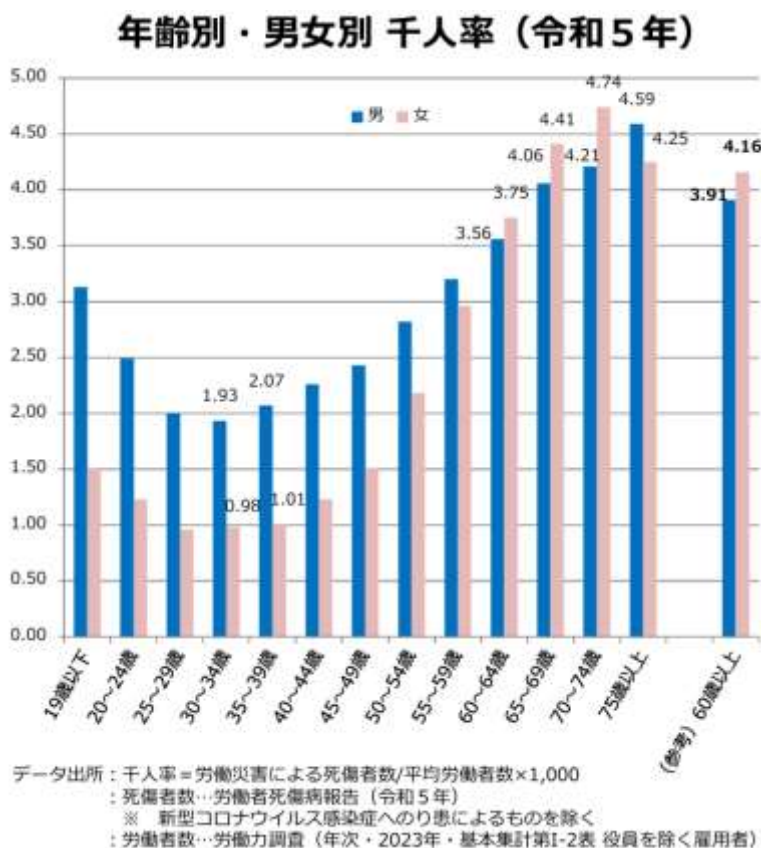
へのり患によるものを除いた労働災害による死亡者数は755人（前年比19人減）と過去最少となったが、休業4日以上死傷者数は135,371人（前年比3,016人増）と3年連続で増加した。

## 2 60歳以上の労働災害について

労働者全体に占める60歳以上の割合は18.7%(令和5年)であるところ、労働災害による休業4日以上死傷者数に占める60歳以上の割合は29.3%である。また、60歳以上の男女別の千人率は4.022（対前年比0.061ポイント・1.5%増）で（図1）、60歳以上の千人率を30代と比較すると、男性は約2倍、女性は約4倍となっている。

休業見込み期間は、年齢が上がるにしたがって長期間となっており、60歳以上では休業見込み期間が1か月以上になる事案は60%以上、3か月以上になる事案は20%程度となっている（図2）。このことから、一度労働災害で受傷すると、職場復帰できるようになるまで相当程度の期間を要していることがわかる。

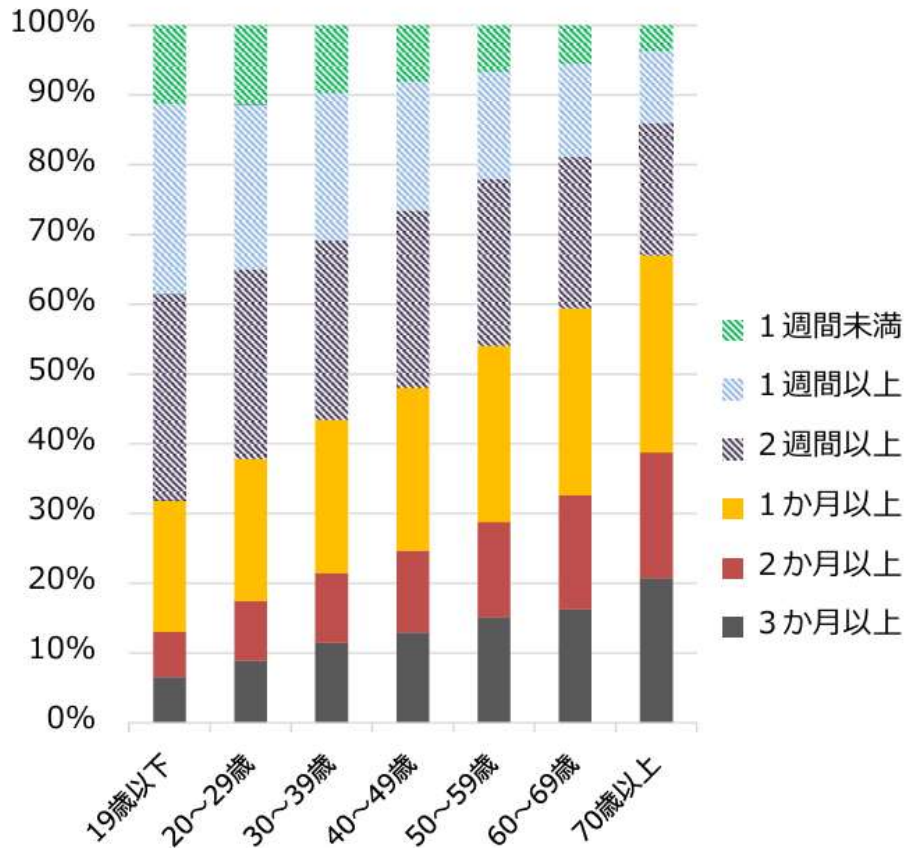
【図14】



<sup>4</sup> 令和6年5月27日付厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課「令和5年 高年齢労働者の労働災害発生状況」から抜粋

【図 2<sup>5</sup>】

## 年齢別の休業見込み期間の長さ（令和 5 年）



データ出所：労働者死傷病報告（令和 5 年）

※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く

※死亡災害は、休業 3 カ月以上に算入

### 3 外国人の労働災害について

令和 5 年の外国人労働者の千人率は 2.77 で、日本人を含む全ての労働者の千人率 (2.36) より高い<sup>6</sup>。また、外国人労働者数の増加に伴い、外国人労働者の死傷者数も増加傾向にあり、要因として、①業務経験が比較的短いこと、②日本語そのものの理解が不十分であること、③コミュニケーション不足により職場の「危険」の伝達・理解も不足であることが指摘されている<sup>7</sup>。

<sup>5</sup> 注釈 4 と同じ。

<sup>6</sup> 令和 6 年 5 月 27 日付厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課「令和 5 年 外国人労働者の労働災害発生状況」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001099506.pdf>

<sup>7</sup> 厚生労働省労働基準局安全衛生部計画課「第 14 次労働災害防止計画の概要」p25

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001287386.pdf>

## 第2 使用者の安全配慮義務について

使用者は、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をする義務(安全配慮義務)を負っており、使用者の安全配慮義務違反によって労働者に損害が発生した場合、使用者は損害賠償責任を負う。

使用者の安全配慮義務の内容は、一律に決せられるものではなく、具体的な事案における職種、地位及び安全配慮義務が問題となる具体的状況等によって異なる。このため、高年齢者や外国人を雇用する使用者が、自らの安全配慮義務の履行を尽くすために、どのような点に留意すべきかについて、指針や裁判例を踏まえて検討する。

### 1 高年齢者を雇用する使用者の安全配慮義務

#### (1) ガイドライン

厚生労働省は2020年3月に「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」を公表し<sup>8</sup>、使用者は労働災害防止対策に積極的に取り組むことが求められている。

「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」は、使用者に対し、労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、国や関係団体等による支援も活用して、実施可能な労働災害防止対策に積極的に取り組むことを求めており、具体的な取組としては、以下の5つの項目が挙げられている。

#### ア 安全衛生管理体制の確立

経営トップによる方針表明と体制整備、危険源の特定等のリスクアセスメントを実施すること。

#### イ 職場環境の改善

身体機能の低下を補う設備・装置の導入（主としてハード面の対策）と、高年齢労働者の特性を考慮した作業管理（主としてソフト面の対策）を実施すること。

#### ウ 高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

#### エ 高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

個々の高年齢労働者の健康や体力の状況を踏まえて、労働時間の短縮や深夜労働の減少、作業転換等の措置を実施すること。また、労働者の健康や体力の状況は高齢になるほど個人差が拡大するとされており、個々の労働者の健康や体力の状況に応じて、安全と健康の点で適合する業務を高年齢労働者とマッチングさせるよう努めること。

#### オ 安全衛生教育

---

<sup>8</sup> 令和2年3月16日基安発0316第1号「「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」の策定について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000620183.pdf>

高齢労働者や管理監督者等に対する安全衛生教育に取り組むこと。

## (2) 裁判例

高齢者事業団が、長年デスクワークに従事し定年退職した61歳の男性会員に、自動車部品加工の工場内でプレス作業での就業を提供したところ、原告がプレス刃物状の金属部分により指を切断した事案において、裁判所は次のように判示した（横浜地判平成15年5月13日。下線は筆者による。）。

「通常の工場労働者であっても、わずかな気のゆるみによってこのような結果を発生させる事態があり得ないではないと考えられるのに、原告は、身体的対応が遅れがちで、危険を避けるとっさの行動をとることが困難になるなどの身体的心理的特性を持つことが指摘される高齢者であり、加えて、大学卒業後の大部分の期間を定年退職時までデスクワークに従事し、この間一度も機械作業に従事したことがなかった・・・本件プレスブレーキによる作業は、作業内容等の客観的事実と原告の年齢、職歴等の主観的事実とを対比検討した場合、社会通念上高齢者である原告の健康を害する危険性が高いと認められる作業に当たる・・・にもかかわらず、事業団は、本件プレスブレーキによる作業も含まれるものとして原告に対して上記工場内作業の仕事を提供し、原告がこれに応じて本件プレスブレーキによる作業に従事した結果、本件事故に至ったのであるから、事業団は、原告に対する健康保護義務の違背があったものとして、債務不履行に基づき、本件事故によって原告が被った損害を賠償すべき義務がある・・・。」

## 2 外国人を雇用する使用者の安全配慮義務

### (1) 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労働施策推進法」という。）は、使用者が外国人労働者を雇用する場合にとるべき努力義務を規定し（労働施策推進法第7条）、その具体的な内容を、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針<sup>9</sup>（以下「外国人雇用管理指針」という。）として定め（労働施策推進法第8条）、同指針は、外国人労働者にも日本の労働法令が適用されることを明示している。

そして、外国人雇用管理指針は、外国人労働者の安全衛生に関し、次の措置を求めている。

#### ア 安全衛生教育の実施

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するに当たっては、母国語等を用いる、視聴覚教材を用いる等、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うこと。特に、外国人労働者に

---

<sup>9</sup> 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針

<https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/content/contents/000652142.pdf>

使用させる機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱方法等が確実に理解されるよう留意すること。

イ 労働災害防止のための日本語教育等の実施

事業主は、外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めること。

ウ 労働災害防止に関する標識、掲示等

事業主は、事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努めること。

エ 健康診断の実施等

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対して健康診断、面接指導及び心理的な負担の程度を把握するための検査を実施すること。実施に当たっては、これらの目的・内容を、母国語等を用いる等、当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。また、外国人労働者に対しこれらの結果に基づく事後措置を実施するときは、その結果並びに事後措置の必要性及び内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。

オ 健康指導及び健康相談の実施

事業主は、産業医、衛生管理者等を活用して外国人労働者に対して健康指導及び健康相談を行うよう努めること。

カ 母性保護等に関する措置の実施

事業主は、女性である外国人労働者に対し、労働基準法、男女雇用機会均等法等の定めるところにより、産前及び産後休業、妊娠中の外国人労働者が請求した際の軽易な業務への転換、妊産婦である外国人労働者が請求した場合の時間外労働等の制限、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置等、必要な措置を講ずること。

キ 労働安全衛生法等の周知

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより、その内容について周知すること。その際には、分かりやすい説明書を用いる、母国語等を用いて説明する等、外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

(2) 裁判例

ア 大阪地判平成 23 年 6 月 8 日

裁判所は、次のように判示して、使用者の安全配慮義務違反を認めた（下線は筆者による）。

「使用者は、労働契約に付随する義務として、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をすべき義務を負っているところ（労働契約法 5 条）、原告は、被告 Y 1 に対し、診断書を提出する等して上肢



の症状や腰部の症状を訴えており、特に11月4日付け診断書には「重量物の運搬を避けるのが望ましい」との記載があったのであるから、原告が直接的に勤務軽減措置を講じることを求めているなかったとしても、同人が日本語の読み書きが十分にできない外国人であることも考慮するならば、同被告には、原告の訴えている症状の内容を積極的に調査し、労働の内容や勤務時間等が原告の症状に照らして過重なものとなっていないかを医師や原告本人、派遣先の関係者等に確認する等して検討し、必要に応じて派遣先事業主に対して原告が従事すべき業務内容の見直しを申し入れる等の配慮をすべき義務を負っていたものというべきである。しかし、同被告は、上記認定したとおりにかかる義務に違反して、原告の症状の申出に対して、何ら適切な措置を講じなかった。その結果、原告は精神的苦痛を被ったことが推認される。

イ 名古屋地判平成25年2月7日

工場内においてパイプ曲げベンダーで作業中に右示指を切断するという事故（以下、「本件事故」）について、裁判所は、原告の操作に原因があったと認定したうえで、使用者の安全配慮義務の内容について、本件機械は「労働安全衛生規則131条のプレス機械には該当しない」が、「労働安全衛生規則147条の射出成形機等に該当する」から、「両手操作式あるいは感应式の安全装置を取り付ける等の必要な措置を講じる義務があったというべきであり、日本人従業員Cが事前に原告に作業手順を教えたとしても、日本語をほぼ理解できない原告については「中国語で記載した書面を交付するか、中国語で説明した上、その内容・意味を正確に理解していることを確認するの でなければ、安全教育としては不十分であって、安全配慮義務を尽くしているとはいえない」とした。

3 まとめ

「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」や「外国人雇用管理指針」はいずれも使用者の安全配慮義務を直接的に規定するものではないが、個別具体的な事案における安全配慮義務を検討する際に考慮される事項が多く含まれており、使用者が前記ガイドラインや指針において示されている措置を講じないままの状況下で労働者の生命身体が侵害された場合には、安全配慮義務違反を理由とした債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償責任を負う可能性が高まると考えられる。

したがって、使用者が高年齢者を就労させる場合には「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」で挙げられた項目に基づいて、就労場所の具体的な事情を踏まえてより実効性のある対策を講じるとともに、前記裁判例を踏まえると各労働者の同種作業経験の有無や身体的能力を適切に把握し、その状況に応じた業務内容の決定をすることが、安全配慮義務を履行する観点から重要であるといえる。また、外国人を雇用するにあたっては、「外国人雇用管理指針」で定める措置を講じるとともに、前記裁判例を踏まえて各労働者の日本語能力などを適切に把握し、その状況に

応じた業務内容の決定や安全衛生教育を行う必要がある。

<著者略歴>

【浅野 綾子（あさの あやこ）】

弁護士法人ほくと総合法律事務所 ジュニアパートナー

1999 年 北海道大学法学部 卒業

1999 年 労働基準監督官（～2006 年 1 月まで）

2009 年 北海道大学法科大学院修了

2011 年 成川毅法律事務所（現弁護士法人ほくと総合法律事務所旭川オフィス）

2018 年 弁護士法人ほくと総合法律事務所札幌オフィス（札幌弁護士会）

主要取扱業務

人事労務（一般労務相談、労働紛争、労働組合対応）

一般企業法務

M&A

債権回収・強制執行・保全

親族・相続

交通事故

一般民事事件

刑事事件（労働基準法、労働安全衛生法）

掲載日：2025 年 4 月 23 日