

## 事故報告と企業の信頼性

みなさん、事業場で思いがけず災害が発生した場合はどのようにしていますか。定められた事故報告や労働者死傷病報告を労働基準監督署長へ報告しているでしょうか。どんな時、どのような報告をしなければならないか、また、それらを怠った場合にはどうなるかなどについて述べたいと思います。

## 目指す道は企業の信頼性の向上！



### 災害報告

まず、下記の事故が発生した場合は労働安全衛生規則第96条により**事故報告**をすることになっています。

①火災又は爆発事故 ②遠心機械、研削と石、高速回転体の破裂事故 ③機械集材装置、巻き上げ機、索道の鎖または索の切断事故 ④建設物、機械集材装置、煙突倒壊 ⑤ボイラー破裂、クレーン倒壊など死亡、又は4日以上休業災害が発生した時は、下記の労働安全衛生規則第97条の1項、4日未満の場合は同2項に従って**労働者死傷病報告**を提出しなければなりません。

1 事業者は、労働者が労働災害又はその他就業中又は事業所内若しくはその附属建物内における負傷、窒息又は急性中毒により死亡、又は休業したときは、遅滞なく様式23号による報告書（労働者死傷病報告）を所轄労働基準監督署に提出しなければならない。

2 前項の場合において、休業の日数が4日に満たないときは、事業者は、同行の規定にかかわらず、1月から3月まで、4月から6月まで、7月から9月まで及び10月から12月までの期間における当該事実について、様式第24号による報告書をそれぞれの期間における最後の月の翌月末日までに、所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

また、労働安全衛生法第100条では、「厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、この法律を施行するために必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業主、労働者、機械等

貸与者、建築物貸与者又はコンサルタントに対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる」となっており、これに違反した場合は労働安全衛生法第 120 条により、「第 100 条第 1 項又は第 3 項の規程による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は出頭しなかった者として 50 万円以下の罰金に処する」となっています。

### 「労災かくし」

最近では事業所の業務は、コンプライアンス重視のため、上記のような違反はないとみられますが、実際には、いわゆる「労災かくし」として送検事例があとを絶ちません。

「労災かくし」とは、「故意に労働者死傷病報告を提出しないこと」又は「虚偽の内容を記載した労働者死傷病報告を所轄労働基準監督署長に提出すること」をいい、労災保険を使わず、健康保険等で治療を行わせるというものです。健康保険の保障内容は、労災保険に比べると、十分ではありません。医療費の 3 割は自己負担になりますし、休業補償(傷病手当金)も 6 割です。

このような「労災かくし」は適正な労災保険給付に悪影響を与えるばかりでなく、労働災害の被災者に犠牲を強いて自己の利益を優先する行為で、労働安全衛生法第 100 条に違反し又は同法第 120 条第 5 号に該当することとなり、50 万円以下の罰金が課されます(両罰規定で、法人も対象になります)。

このため厚生労働省は、罰則を適用して処罰を求めるなど、厳しく対処しています。なぜ「労災かくし」が発生するのか、下記は厚生労働省のリーフレット「労災かくしは犯罪です」からの「労災かくし」の送検事例の一部ですが、元請け、荷主等に迷惑をかけたくなかったために報告しなかった、というものが多くを占めています。

- \* 「工事現場の所轄労基署に「労働者死傷病報告」を提出せず、自社で請け負った別の工事現場で労災事故があったように装い、別の労基署に「労働者死傷病報告」を提出した疑い。元請けに迷惑がかからないよう、労働者の治療費を自社で負担しようとしていたが、負担が大きくなり、別の工事で労働災害に仕立てたもの。元請けの担当者 2 名と 1 次下請けの建設会社社長も黙認していたとして、同法違反の共犯で書類送検した。」
- \* 「「受注を確保するために元請けに労災保険で迷惑をかけたくない。」として労働災害を隠蔽したものの。」
- \* 「1 年 1 か月間で起きた 5 件の労働災害について、「労働者死傷病報告」を提出しなかったもの。社長は「荷主に知られたいくなかった。」と供述。」
- \* 「建設現場で熱湯を浴び全治 3 週間のやけどを負った労働災害が発生した際、「自社の資材置き場で起きた。」と労基署に虚偽の報告をした疑い。工事現場での労働災害は、元請建設会社の労災保険で補償されることになっているが、同社専務は「元請けの労災保険を使うと迷惑がかかり、仕事がもらえなくなると思った。」と供述。」

「労災かくし」による送検件数の推移は下記のようになっています。

「労災かくし」による送検件数の推移 (労働安全衛生法第 100 条及び 120 条違反)

	平成 10 年	平成 11 年	平成 12 年	平成 13 年	平成 14 年	平成 15 年	平成 16 年	平成 17 年	平成 18 年	平成 19 年
件数	79 件	74 件	91 件	126 件	97 件	132 件	132 件	115 件	138 件	140 件

また、毎日新聞大阪本社発行の「なくせ！ 労災隠し」によれば、社会保険庁の年間3億枚ものレセプトの中からのチェックの結果、本来は労災保険を適用すべきなのに健康保険で処理していた件数が過去10年間に約58万件も見つかった。労災保険なら患者が支払う必要がない自己負担分は約40億に達したということです。これらの「労災かくし」を防止するために厚生労働省から繰り返し下記の通達が出されています。

## 企業の信頼性

これらの通達により、「労災かくし」防止対策として、排除のための周知・啓発、把握、警告や司法処分などの厳正な対処をしており、各種団体、機関、事業所等に広く案内、指示されています。

言うまでもありませんが、我々の取るべき道は、災害防止のための方策を事前に実施し、危険の芽を摘むこと、万が一災害が発生した場合は、所定の報告を漏れなく行い、対策を講じることであります。企業はコンプライアンス、CSR、自己点検、監査制度などのプログラムにより持続可能な社会的発展への寄与とステークホルダーの信頼を得るための努力を日々行っています。このような積み重ねにより、コンプライアンスとアカウンタビリティ(説明責任)が推進され、ひいては企業の信頼性が向上し、顧客も、従業員もそしてその家族も安心して業務の依頼や遂行が可能となります。

それでは企業に求められるCSRとは何でしょうか。それは「企業は何を实践しているか」「企業の価値観とは何か」という質問に答える事ではないでしょうか。次回は企業の社会的責任(CSR)について記します。

## 参照

「いわゆる労災かくしの排除について」 基発第687号 平成3年12月5日 労働省労働基準局長  
「いわゆる労災かくしの排除に係る対策の一層の強化について」

基発第68号 平成13年2月8日 厚生労働省労働基準局長

「「労災かくし」の排除に係る対策の推進について」 基監発第0726001号 基徴発第0726001号  
基安計発第0726001号 基労管発第0726001号 平成14年7月26日 厚生労働省労働基準局  
監督課長 労働保険徴収課長 安全衛生部計画課長 労災補償部労災管理課長

「「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進について」

基発第0305001号 平成20年3月5日 厚生労働省労働基準局長

厚生労働省のリーフレット「労災かくしは犯罪です」

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/rousai/index.html>)

「なくせ！ 労災隠し」 毎日新聞大阪本社 労災隠し取材班 アットワークス

一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会東京支部