



～ 労働安全衛生規則第 35 条 1 項の改正を受けて ～

安全衛生教育と建設コンサルタント業

奈良 義 明

はじめに

以前、現場調査業務で労働者がのり面から転落し死傷させる労災事故を起こしたことがある。事故直後から警察署による実況見分任意捜査が現場調査関係者の立ち合いの下に行われた。その後労働基準監督署、発注者等の行政機関から作業計画等の現場書類や安全教育に関わる資料の提出を求められるなど、日々の現場作業でこれらの書類がいかに重要であるか再認識させられた記憶がある。

労働災害は、いくら安全活動に力を注いでも不幸にして起きてしまう場合がある。労働安全衛生法(以下、安衛法という)は、労働災害の防止等を目的とした法律であるが、万が一労働災害が起きたとしても安衛法に遵守した作業方法を行っていれば違反行為として取り上げられることは基本的にない。それは、安衛法で定められた安全衛生教育を実施していたか否かについても同様である。

本稿では、安衛法に基づく安全衛生教育の一部教育内容の改正により義務付けされた建設コンサルタント業の教育等について概観してみる。

一読していただければ幸いである。

1. 第三次産業と建設コンサルタント業

建設コンサルタント業は、サービス業を中心とした第三次産業に分類されていることは既に承知のことと思うが、サービス業の定義はいまだ一律に定められていないのが現状である。それはサービス業が多種多様で、新しいサービス業が現在でも増え続けていることが一因として挙げられている。

ここでは、サービス業である建設コンサルタント業の分類先についてもう少し深掘りしてみる。

「日本標準産業分類」¹⁾(以下、産業分類という)に

よると、我が国の経済活動を営む事業所の総合体と定義されている産業は、大分類、中分類、小分類、細分類と 4 段階の階層から構成されており令和 5 年 6 月現在事業所総数は、2,108 に上っている。

建設コンサルタント業に至るまでの大・中・小・細分類の階層項目は次のとおりである。

大分類：「学術研究、専門・技術サービス業」

↳ 中分類：「技術サービス業」

↳ 小分類：「土木建築サービス業」

↳ 細分類：「建築設計業」

↳ (建設コンサルタント業)

大分類は 20 項目で構成され、そのうち 13 項目がサービス業でその中に「学術研究、専門・技術サービス業」がある。同業は、主として学術的研究等を行う事業所、個人又は事業所に対して専門的な知識・技術を提供する事業所としている。中分類は、土木建築に関する設計や相談のサービス等の専門的な技術サービスを提供する事業所としている。また小分類には、建築設計業、測量業及びその他の土木建築サービス業(地質調査業含む)が細分類化されている。この細分類である建築設計業に建設コンサルタント業が位置付けられている。

建築設計業の内容は、次の様に記述されている。

建築設計、設計監理などの土木・建築に関する専門的なサービスを提供する事業所をいう。

国、地方公共団体などの各種建設工事の設計・監理を行う現業機関も本分類に含まれる。

○設計監理業；建物設計製図業；建設コンサルタント業；地方公共団体工事事務所など(直営工事を行わないもの))

2. 第三次産業と労働災害

厚生労働省は、令和 5 年 5 月 23 日に「令和 4 年の労働災害発生状況」²⁾ を公表している。それによると令和 4 年の全産業の死亡者数は、774 人と過去最少を示しているものの休業 4 日以上の死傷者数は、132,355 人と過去 20 年で最多であったと報じている。

死亡者数	休業 4 日以上の死傷者数
全産業：774 人	全産業：132,355 人
1. 建設業：281 人	1. 第三次産業：66,749 人
2. 第三次産業：198 人	2. 製造業：26,694 人
3. 製造業：140 人	3. 陸上貨物運送業：16,580 人

第三次産業の死亡者数は 198 人で、全産業に対する割合は 25.6%、休業 4 日以上の死傷者数となると 66,749 人で、全産業の 50%を超過している。この傾向は年々拡大傾向にあるとされている。

背景として「第 14 次労働災害防止計画」³⁾ によれば、次のような要因を挙げている。

- 第三次産業への労働者の増加に伴って、不慣れな作業行動に起因する労働災害が多く発生している
- 第三次産業の中小事業場等では、厳しい経営環境下により安全対策の取り組みが遅れている
- 60 歳以上の高年齢労働者が増加している
- 非正規労働者の労働者全体に占める割合は、令和 4 年で 36.9%、その非正規労働者の 8 割が労働災害の増加している第三次産業に就労している

同計画によると第三次産業のような労働者の入れ替わりが頻繁な業種では、安全対策の取組を重要視していく必要があると指摘している。

(1) 建設コンサルタント業と労働災害

第三次産業に分類されている建設コンサルタント業の労働災害発生数(死亡者、死傷者)は、発生件数そのものが少ないこともあり第三次産業に一括りにされて公的に公表されているのが現状である。

ここでは、建設コンサルタンツ協会近畿支部で公表されている「建設コンサルタントの現場調査業務に係る安全管理について(第 8 版)」⁴⁾ (令和 4 年 11 月)の調査報告書の一部を紹介する。

同報告書は、平成 26 年度から令和 3 年度の 8 年

間において現場調査作業中に起こった事故内容、原因及び今後の安全管理について分析している。

それによると現場調査作業中の人身事故は、調査期間の 8 年間で 51 件、内訳は死亡事故が 1 件、死傷事故が 50 件で、事故件数の最多が令和 3 年度に 14 件発生していると報告している。1 年間に換算すると 6.4 件の事故件数となる。事故件数の多いのは、調査設計で続いて地質調査、測量調査となっている。

また報告書では、事故防止として安全講習会や安全大会の重要性を挙げている事例も複数みられた。

今後、建設コンサルタント業界として労働災害発生状況や安全衛生教育の実態について把握しておくことは、業界にとって意義深いものとする。

3. 安衛法に基づく安全衛生教育

安全衛生教育は、安全衛生に関する知識を事業者が労働者へ与えるための教育で、安衛法で義務付けされているものは、如何なる企業においても実施しなければならないと明記されている。

安衛法が制定された昭和 47 年、当時の労働省事務次官から出された通達の端書には、「労働災害を防止するためには、機械等の本質的安全化等災害原因の物的要因を除去することが基本であることはいうまでもないが、併せて作業につく労働者の安全衛生教育の徹底等も極めて重要な施策である(以下省略)」として、安全衛生教育は労災防止対策の重要な柱の 1 つだと強調している。

安全衛生教育には、事業者が安衛法に基づいて実施しなければならない教育と安全衛生講習会など事業者が自主的に行う教育がある。

安衛法では、下記の(1)～(3)までが罰則付きで義務化、(4)～(6)は努力義務となっている。

- (1) 第 59 条 1 項：雇入れ時の教育
- (2) 第 59 条 2 項：作業内容変更時の教育
- (3) 第 59 条 3 項：安全又は衛生の為の特別教育
- (4) 第 60 条 1 項：職長等の教育
- (5) 第 60 条の 2：安全衛生の水準向上を図る教育
- (6) 第 19 条の 2：安全管理者等に対する教育

ここでは、新規に採用した労働者に対して行う雇入れ時の教育について述べる。

(1) 雇入れ時教育

安衛法第 59 条 1 項では「事業者は、労働者を雇入れたときは、当該労働者に対し厚生労働省令で定めるところにより、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければならない。」として労働者を雇入れたときは、安全衛生教育を義務付けている。同教育は、新規採用した正社員の労働者のみならず契約社員やパートタイマー及び一日限り雇用するアルバイトであっても実施しなければならない。個人事業主やフリーランスについても厚生労働省では、昨今業務上の事故が相次いでいることから危険な作業を伴う場合は、安全衛生教育を義務付けする方向で検討している。

また近年増加している派遣労働者の雇入れ時等の教育については、派遣元に実施義務がある。

「派遣先が講ずべき措置に関する指針」⁵⁾によると派遣先は、派遣元で業務に係る作業内容がわからず雇入れ時等の安全衛生教育が十分できない場合で、派遣元から教育要請の申し入れがある場合は、これに応じるなど派遣労働者の安全衛生に協力するよう努めなければならない。また、派遣元で実施した教育は、派遣先で確認しなければならない。などについて同指針に詳しく定められている。

労働安全衛生規則(以下、安衛則という)第 35 条雇入れ時の教育項目は、表-1 のとおりである。

表-1 雇入れ時等の教育⁶⁾

- (a) 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取り扱い方法に関する事
- (b) 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取り扱い方法に関する事
- (c) 作業手順に関する事
- (d) 作業開始時の点検に関する事
- (e) 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関する事
- (f) 整理、整頓及び清潔の保持に関する事
- (g) 事故時等における応急措置及び退避に関する事
- (h) 前各号に掲げるもののほか、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項

表-1 の教育は、作業内容変更時も同様である。当教育を故意に怠ると安衛法第 120 条 1 号に基づき 50 万円以下の罰金に処せられる可能性がある。

(2) 雇入れ時教育の改正と建設コンサルタント業

1 章の産業分類で示した業種分類とは別に、安衛法では、次の囲みの 21 業種が分類されている。

- ・ 林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業
- ・ 製造業、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業
- ・ その他の業種

上記業種のうち建設コンサルタント業は、その他の業種に分類されている。その他の業種の定義は、1 章で述べた第三次産業であるサービス業と同様明確にされていないが、一般に屋内で行う危険又は有害な作業の伴わない事務的な労働が主体の業種、いわゆるサービス業を中心とした業種としている。

ここで重要なことは、その他の業種は安衛則第 35 条 1 項によると表-1 の(a)～(d)までの教育項目を省略できると規定していることである。建設コンサルタント業でも、これまで(a)～(d)までの教育項目を省略しても、違反行為の対象になっていない。

安衛則第 35 条 1 項は、昭和 47 年安衛法制定以来改正されずにきたが令和 4 年 5 月 31 日付けの厚生労働省令の改正により、その他の業種の一部教育項目の省略規定が廃止され令和 6 年 4 月 1 日から施行されることが定められている。これによりその他の業種についても表-1 の全項目の教育が必要となった。

改正は建設コンサルタント業に限れば、多少遅きに失していた面も否めない。それは近年の建設コンサルタント業は、屋内で行う事務的な労働だけでなくトンネル・橋梁点検作業や急崖斜面調査など危険な業務も多く携わってきているからである。

改正を受けて令和 6 年度から建設コンサルタント業でも表-1 の全項目教育実施が義務付けとなるが、それに附随して今後、安全管理者選任等の改正の動向にも留意しておかなければならない。

4. 安全衛生教育に関する実態調査

厚生労働省では、労働者の労働災害防止に関する意識を把握し、今後の労働安全行政を推進するため 5 か年毎にテーマを変えて「労働安全衛生調査」⁷⁾を実施している。平成 27 年は、安全衛生教育に関する調査を実施しているので一部紹介する。

(1) 雇入れ時教育の実施状況

表-2 は、正社員、正社員以外、派遣労働者を対象に「学術研究、専門・技術サービス業」の雇入れ時教育の実施状況を調査したものである。同業は、建設コンサルタント業等多くの業種から構成されているのは 1 章で述べたとおりである。調査データによると、正社員、正社員外、派遣労働者等で 50% 近くが教育を「実施していない」と回答している。

今後雇入れ時教育の改正を機に、実施率が高くなることが予想される。また事業所規模が小さくなるほど実施率が低くなることに着目すべきである。

(2) 安全衛生教育受講の評価

表-3 は、事業所規模、年齢階級、就業形態別に安全衛生教育受講の評価について調査したものである。受講した正社員、契約社員、パートタイム、臨時・日雇い労働者及び派遣労働者の評価では「大いに役に立っている」に「少し役に立っている」を含めると 90% 以上が役に立っている回答している。

若年者、高齢者等についても同様の回答であることから就業形態、年齢を問わず安全衛生教育が労働者にとって如何に重要視されているかである。今後の法改正によりさらに上積みが予想される。

表-2 学術研究、専門・技術サービス業における雇入れ時教育の実施状況

(単位%)

区分		事業所計	実施対象者																
			正社員					正社員以外の労働者(派遣労働者を除く)					派遣労働者						
			雇入れ時教育					雇入れ時教育					雇入れ又は受入れ時教育						
			対象者がいる	実施している	実施していない	対象者がいない	不明	対象者がいる	実施している	実施していない	対象者がいない	不明	対象者がいる	実施している	実施していない	対象者がいない	不明		
平成27年 (事業所規模)	100.0	79.1	(100.0)	(66.1)	(33.9)	2.9	18.0	62.4	(100.0)	(55.8)	(44.2)	15.7	21.8	12.3	(100.0)	(60.2)	(39.8)	84.0	3.7
1,000人以上	100.0	95.6	(100.0)	(94.0)	(6.0)	-	4.4	87.8	(100.0)	(83.9)	(16.1)	4.4	7.8	74.8	(100.0)	(75.0)	(25.0)	16.8	8.3
500～999人	100.0	92.5	(100.0)	(90.3)	(9.7)	-	7.5	85.2	(100.0)	(83.6)	(16.4)	4.9	9.9	65.7	(100.0)	(76.6)	(23.4)	24.4	9.9
300～499人	100.0	89.3	(100.0)	(90.9)	(9.1)	0.2	10.5	82.6	(100.0)	(82.4)	(17.6)	6.2	11.2	58.9	(100.0)	(72.9)	(27.1)	31.9	9.1
100～299人	100.0	91.3	(100.0)	(85.9)	(14.1)	0.2	8.5	82.6	(100.0)	(78.5)	(21.5)	5.5	12.0	42.9	(100.0)	(70.8)	(29.2)	51.1	6.0
50～99人	100.0	87.9	(100.0)	(78.5)	(21.5)	0.1	12.0	76.4	(100.0)	(70.3)	(29.7)	6.6	17.0	27.3	(100.0)	(64.8)	(35.2)	64.5	8.3
30～49人	100.0	86.3	(100.0)	(67.0)	(33.0)	0.5	13.2	71.4	(100.0)	(58.4)	(41.6)	10.1	18.5	19.3	(100.0)	(57.5)	(42.5)	76.2	4.5
10～29人	100.0	75.4	(100.0)	(61.8)	(38.2)	4.0	20.6	57.0	(100.0)	(49.6)	(50.4)	19.0	24.0	5.8	(100.0)	(51.2)	(48.8)	91.5	2.7
(産業)																			
建設業	100.0	94.1	(100.0)	(89.9)	(10.1)	0.1	5.8	42.1	(100.0)	(78.7)	(21.3)	41.5	16.4	8.5	(100.0)	(81.9)	(18.1)	89.7	1.8
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	78.5	(100.0)	(52.9)	(47.1)	-	21.5	59.0	(100.0)	(45.7)	(54.3)	22.8	18.2	16.2	(100.0)	(52.9)	(47.1)	80.7	3.1

表-3 安全衛生教育受講の評価

(単位%)

(単位:%)								
区 分	労働者計	安全衛生教育を受けた	受講の成果			安全衛生教育を受けていない	不明	
			大いに役に立っている	少し役に立っている	あまり役に立っていない			
平成27年 (事業所規模)	100.0	65.1 (100.0)	(41.4)	(50.8)	(7.8)	33.4	1.5	
1,000人以上	100.0	78.9 (100.0)	(46.2)	(46.7)	(7.1)	20.2	0.8	
500～999人	100.0	78.7 (100.0)	(49.9)	(43.7)	(6.5)	20.2	1.1	
300～499人	100.0	73.1 (100.0)	(43.2)	(49.3)	(7.5)	26.2	0.7	
100～299人	100.0	73.1 (100.0)	(37.7)	(52.2)	(10.1)	25.7	1.2	
50～99人	100.0	67.5 (100.0)	(38.9)	(54.3)	(6.7)	31.4	1.1	
30～49人	100.0	62.6 (100.0)	(37.1)	(55.3)	(7.6)	36.2	1.2	
10～29人	100.0	52.6 (100.0)	(44.7)	(48.2)	(7.1)	44.9	2.5	
(年齢階級)								
20歳未満	100.0	69.4 (100.0)	(57.3)	(40.3)	(2.4)	14.7	15.9	
20～29歳	100.0	71.2 (100.0)	(38.1)	(55.4)	(6.5)	28.2	0.6	
30～39歳	100.0	64.9 (100.0)	(38.6)	(50.8)	(10.5)	34.2	0.9	
40～49歳	100.0	66.9 (100.0)	(43.0)	(48.5)	(8.5)	31.5	1.7	
50～59歳	100.0	62.0 (100.0)	(44.9)	(50.3)	(4.8)	36.8	1.2	
60歳以上	100.0	57.8 (100.0)	(40.5)	(52.3)	(7.3)	39.2	3.0	
(就業形態)								
正社員	100.0	67.8 (100.0)	(42.2)	(49.9)	(7.9)	30.9	1.2	
契約社員	100.0	54.0 (100.0)	(34.5)	(60.8)	(4.7)	44.8	1.1	
パートタイム労働者	100.0	56.1 (100.0)	(41.0)	(51.1)	(7.9)	40.7	3.1	
臨時・日雇労働者	100.0	82.4 (100.0)	(54.7)	(45.1)	(0.1)	15.8	1.8	
派遣労働者	100.0	69.4 (100.0)	(31.8)	(55.4)	(12.8)	30.0	0.6	

5. 安全大会と安全衛生教育

新年度早々から多くの企業で、安全大会を実施しているのを業界紙等で見かけることがある。

かつて某企業の安全大会で講話を行った際に、安全大会は、安衛法で定められているのかとの質問を受けたことがある。前述したように安全衛生教育は、法定教育として義務付けされているものと努力義務のものがあるが、安全大会については安衛法で規定している条項、条文は見当たらない。

安全大会は、安衛法の基本理念である労働災害を防止し、労働者の安全と健康を守ることを目的として、事業者が役職員、関係する労働者、その家族並びに社会一般に対して安全への所信を表明する場であると認識している。安全意識の希薄な企業は、行政等から敬遠される。社を挙げて取り組む安全大会は、営業活動の一貫でもあると察している。

冒頭で、現場調査作業中にのり面から転落し労働者を死傷させる事故のことに触れたが、安全衛生教育に関する資料は、安全大会で行われた同事故に関連する業務経験事例を提出し受理されたのである。

安全大会は、企業にとって大事な催事であるが、その場を利用して安全衛生教育として成り得るようにしておくことも妙案と考える。

安全衛生教育は、広く計画的に実施すべきであるが教育指導者の養成など、必ずしも自社のみで行う必要はない。厚生労働省では、教育研修を効果的に推進できるよう「安全衛生教育推進要綱」⁸⁾を策定し、これに基づき実行することを推奨している。

あとがき

安全衛生教育が問題視されるのは、労働災害発生後や重大な作業違反行為により取り調べられた後に附随的に出てくることが多いとされている。

安西愈⁹⁾によると「労働災害の労災裁判では、ほとんどの場合、安全衛生教育の未実施ないし教育の不完全、不十分さが請求原因の1つとして掲げられている」などと教育の重要性について説いている。

建設コンサルタント業の安全衛生教育(雇入れ時教育等)実態調査は、4章表-2に示しているように学術研究、専門・技術サービス業に組み込まれて紹介されている。今後建設コンサルタント業界独自の

実態調査が待たれるところである。

昨年行政機関と意見を交わした中で、次のようなことも話された「企業として法令等に精通した人材養成も必要でないか。また安全衛生教育を副次的に考えている企業も多いのではないか等々。」

安全衛生教育の取り組みは各社様々であろう。しかしながら、労働災害防止の安全対策に向けて企業が成すべきことは、まずは安全衛生教育であることに議論の余地はなさそうである。

最後に、建設コンサルタント業に係わる安全衛生教育の更なる改正に注視していく必要がある。

引用文献

- 1) 「日本標準産業分類(第14回改定)」：令和5年6月改定 総務省, pp.63-64
- 2) 「令和4年の労働災害発生状況について」(令和5年5月23日公表)：厚生労働省労働基準局安全衛生部
- 3) 「第14次労働災害防止計画」：令和5年3月厚生労働省, pp.12-15
- 4) 「建設コンサルタントの現場調査業務に係る安全管理について(第8版)」：建設コンサルタンツ協会近畿支部 総務部会環境安全委員会資料, 令和4年11月, pp.3-11
- 5) 「派遣先が講ずべき措置に関する指針」：令和2年厚生労働省告示第346号, 17. 安全衛生に係る措置, pp.313
- 6) 「安衛法便覧1」(令和2年度版)：労働調査会, pp.935
- 7) 平成27年「労働安全衛生調査(実態調査)」の概況：平成28年10月13日厚生労働省, pp.4, pp.16
- 8) 「安全衛生教育等推進要綱」：平成28年10月12日基発1012第1号厚生労働省労働基準局長
- 9) 安西愈, 労働災害の民事責任と損害賠償—その法理論と取り扱い実務—中巻〈安全対策と職業病〉：労災問題研究所, 昭和54年12月1日第1版発行, pp.69

奈良 義明(なら よしあき)

技術士(建設/総合技術監理部門)

労働安全コンサルタント(土木)
特別上級土木技術者(土木学会)
奈良労働安全コンサルタント事務所 代表
携帯：090-3776-6450
e-mail:nara0623@triton.ocn.ne.jp

