



# News Letter

平成29年11月5日  
発行  
第47号

## 労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー(特定社会保険労務士)

飯塚俊哉

### 医療現場における労働災害と予防・対策 3. 労災防止活動を進める為の考え方

前回は、医療機関における労災のリスクや注意点などについて説明しました。  
今回は労災を防ぐ活動を進める上での考え方について説明します。

そもそも労災防止活動は、労働安全衛生法により事業者課せられた義務であり、同法に基づいて安全衛生管理体制の整備や、ヒヤリハット報告・5S活動などの日常的な安全衛生活動に取り組まれていることと思います。

では、なぜそもそも労災防止活動に、事業者が取り組まなければならないのでしょうか。

もちろん前述のように、法定の義務であるということもあります。それと、前回お話ししたような「リスク」を防ぐため、ということも当然あります。

しかし、それだけで十分といえるのでしょうか。

労災事故とは、「労働」が原因となって発生する事故をいいます。「労働」は人間にとって生きる糧を得るためや成長の機会、または生き甲斐のため等、必要不可欠な行為であり、その「労働」が原因で事故に遭遇するようでは、安心して「労働」が出来ないこととなります。

また、いわゆる労災が発生しないか=働く上で自分の身は安全であるか、という事柄は、ハーズバーグの二要因理論に当てはめると衛生要因に属し、コンプライアンス遵守の問題と同様、疎かにすると労働者のモチベーション低下を招くこととなります。

つまり事業者としては、単に義務であるということだけではなく、事業所で働く労働者に安心をもたらす為に、労災防止活動を進めなければならない、ということになります。

そして労災防止活動を進めるために必要なのは、同じ事業所で働く労働者であれば誰も労災事故の被害に遭わせない=労災事故を根絶させるという気概「0(ゼロ)災害の理念」と、労災事故を起こす前に未然に防止するという「先取りの安全衛生」の考え方です。

具体的な労災防止活動であるヒヤリハット報告や5S活動なども、この二つの考え方がベースになって行われるものでなければなりません。

次回担当回では、医療機関における労災事故の種類と、具体的な防止対策を説明します。

## 労務管理実務Q&A

医療労務管理アドバイザー(特定社会保険労務士)

高橋勉

### Q. 今年の5月に成立した民法の改正は労務管理に影響が出るのでしょうか？

A: 多岐にわたる内容が改正されましたが重要な項目の一つが「消滅時効」の見直しです。

今までの民法では「使用人に係る債権(給与など)」の消滅時効を1年と定めており、一方、労基法の115条は「賃金、災害補償その他の請求権」の消滅時効は2年とされていたため、これが適用され、実務上は、例えば未払い残業代の遡っての請求を2年間認めています。

今回の改正で「債権者が権利を行使することを知った時から5年および権利を行使することができる日から10年」と変更されました。そのため今後、労基法115条も民法に合わせる変更が予想され、労務管理の実務上では、タイムカードや賃金台帳、労働者名簿の保存期間を3年ではなく、少なくとも5年間保存する必要が出てきました。



ご不明な点がございましたら、医療勤務環境改善支援センターまでお問い合わせ下さい。

茨城県医療勤務環境改善支援センター(茨城県医師会内)

〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489番地 TEL 029-303-5012 FAX 029-303-5116  
http://www.ibaraki.med.or.jp/kinmu-kankyo/ E-mail: iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp