

2026 年 8 月 3 日

No. A&S_039

増加する高年齢労働者の労災に、企業はどう備えるか

執筆者：弁護士 柴田啓介

—改正労働安全衛生法・新指針と安全配慮義務—

令和8年4月1日から、改正労働安全衛生法により、高年齢者の労働災害を防止するため、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずることが、事業者の努力義務となりました。これに伴い、厚生労働省は、「高年齢者の労働災害防止のための指針」（以下「エイジフレンドリー指針」といいます。）を公表しています。

高年齢者の就業が広がる一方で、労働災害に占める高年齢者の割合は高くなっています。厚生労働省の資料によれば、令和6年において、雇用者全体に占める60歳以上の割合は19.1%であるのに対し、休業4日以上労働災害による死傷者に占める60歳以上の割合は30.0%に達しています¹。高年齢者の労働災害では、転倒や墜落・転落が多く、負傷した場合に休業が長期化しやすいことも指摘されています。

この問題は、本人に「気を付けてもらう」だけでは解決できません。照度、段差、滑りやすい床、重量物、暑熱環境、作業速度、休憩、勤務時間、教育方法など、職場や仕事の設計自体を見直す必要があります。

また、今回の改正は「努力義務」であるため、罰則の有無だけに目が向きがちです。しかし、労働災害が発生した場合には、労働契約法上の安全配慮義務や民法上の損害賠償責任が別途問題となり

¹ 厚生労働省「高年齢者等職業安定対策基本方針」

ます。新しい指針に沿った検討や対策を行っていたかは、事故後の紛争においても重要な意味を持つと考えられます。

本ニュースレターでは、改正法とエイジフレンドリー指針の内容を整理した上で、企業が実際に整備すべき体制・ルール・記録と、安全配慮義務及び損害賠償リスクとの関係について説明します。

1 今回の改正で何が変わったのか

改正後の労働安全衛生法62条の2第1項は、事業者に対し、高年齢者の労働災害防止を図るため、「高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置」を講ずるよう努めることを求めています。従来から、同法62条は、中高年齢者等について心身の条件に応じた適正配置に努めることを定めていましたが、今回の改正は、作業環境と作業管理を含む対策をより明確に打ち出したものです。

同条2項に基づいて公表されたエイジフレンドリー指針は、事業者が講ずべき措置を具体化しています。従前の「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」は令和8年4月1日に廃止され、法律に根拠を持つ新指針に置き換えられました。

もっとも、指針に列挙された対策を、すべての事業場が一律に実施しなければならないというものではありません。高年齢者の就労状況、業種、職務内容、過去の労働災害やヒヤリハット、設備の状況等を踏まえ、リスクを洗い出し、実施可能で優先度の高い対策から進めることが基本となります。

厚生労働省の統計や資料では主に60歳以上の労働者の状況が示されていますが、指針が重視しているのは、年齢だけによる画一的な扱いではありません。加齢に伴って健康や体力の個人差が拡大することを踏まえ、個々の労働者の状態と、担当する業務・職場環境との適合を検討する必要があります。

なお、同条は努力義務であり、対策を実施しなかったことだけで直ちに刑事罰や損害賠償責任が発生するものではありません。他方で、厚生労働大臣は指針に従って事業者等に必要な指導・援助を行うことができるとされていますし、努力義務であるからといって、安全配慮義務が免除されるものではありません。

2 新指針を踏まえて企業が整備すべき5つの仕組み

エイジフレンドリー指針は、①安全衛生管理体制の確立、②職場環境の改善、③健康・体力の状況の把握、④健康・体力に応じた対応、⑤安全衛生教育を取組の柱としています。企業は、これらを抽象的な方針にとどめず、次のような社内文書や日常の運用に落とし込む必要があります。

(1) 安全衛生方針、推進体制及びリスクアセスメント

経営トップが高年齢者の労働災害防止に取り組む方針を示し、安全衛生部門、人事労務部門、現場責任者、産業医等の役割を明確にします。安全衛生委員会等での調査審議や労働者の意見聴取を行い、実施項目、担当者、期限、予算、評価時期を定めた推進計画を作成することが実務的です。

その上で、事故・ヒヤリハット、作業内容、時間帯、設備等から、高年齢者の身体機能等の変化により生じ得る危険源を洗い出します。対策は、①危険な作業の廃止・変更、②設備等による工学的対策、③マニュアル等の管理的対策、④個人用装備の順に検討し、採用した措置と見送った措置の理由を記録しておくことが望まれます。

(2) 職場環境の改善と作業・勤務ルール

設備面では、照度の確保、急激な明暗差の解消、手すりの設置、段差の解消、防滑措置、警報音・表示の改善、涼しい休憩場所の整備、重量物取扱いの補助機器等を検討します。照度、通路、床、階段、作業台、重量物、警報、空調、休憩場所等を点検し、改善項目に優先順位と期限を付けて管理することが実務的です。

作業管理の面では、重量物の上限や複数名作業への切替え、脚立・階段作業、作業速度、連続作業時間、休憩、水分補給、夜勤、複数作業を同時に行わせる場合の負担軽減、体調不良時の申出、作業中止の判断などを具体化します。現場が迷わないよう、誰がどの状態を確認し、どの段階で責任者や産業保健スタッフに相談するかも定めておく必要があります。

(3) 健康・体力の把握と情報管理

法定の雇入時健康診断及び定期健康診断を確実に実施します。これに加え、事業場の実情に応じ、主に高年齢者を対象として、転倒リスク、筋力、バランス能力、敏捷性、持久力等の体力チェックを継続的に行うことが望ましいとされています。体力チェックは、労働者を選別するためではなく、本人の気付きを促し、業務との適合や職場環境の改善につなげることを目的とするものです。

健康・体力情報は慎重に取り扱う必要があります。体力チェックを導入する場合には、目的、対象、実施の位置付け、本人への説明と同意取得、実施者、評価方法、結果の利用範囲、閲覧者、保存期間、本人へのフィードバック及び不利益取扱いの防止を社内手続として明文化します。安全衛生委員会等へ報告する際には、個人が特定されない形に集約・加工することも必要です。

(4) 個別の就業措置と面談・見直しの仕組み

健康診断、体力チェック、本人の申出、上司の気付き等を端緒として、産業医等への意見聴取、本人面談、職場環境の再確認、措置の決定、一定期間後の見直しまでの流れを整備します。必要に応じて、労働時間の短縮、夜勤回数の減少、作業転換、業務量の軽減等を検討します。

ここでは、年齢又は体力チェックの結果のみを理由に、一律に業務から外したり、業務を制限し、不利益取扱いに結び付けたりしないよう注意が必要です。まず、設備や作業方法を改善することにより安全に働くことができないかを検討し、その上で、個々の健康・体力、実際の作業内容、本人の経験・希望、産業医等の意見を踏まえ、適合する業務とのマッチングや、配置転換、勤務時間の短縮、業務軽減等の必要性を個別に判断します。これらの措置を行う場合には、その必要性、目的、期間、賃金・評価への影響等を本人に説明して十分に話し合うとともに、定期的に見直す仕組みを設けることが重要です。また、措置に伴って賃金その他の労働条件に影響が生じる場合には、労働契約や就業規則上の根拠、労働条件変更の適法性についても別途検討する必要があります。

(5) 安全衛生教育、訓練及び記録

高年齢者本人に対して、写真、図、映像等も活用しながら作業内容とリスクを分かりやすく教育します。管理監督者や同じ職場で働く労働者にも、加齢に伴う身体機能等の変化、個人差、適切な声掛けや作業分担を周知し、本人が不調や負担を申し出やすい職場環境を整えます。

また、事故後の紛争では、「対策を考えていた」という説明だけではなく、いつ、誰が、何を検討し、どの措置を講じ、どのように見直したかを客観的に示すことが重要です。安全衛生委員会議事録、リスクアセスメント表、改善前後の写真、作業マニュアル、面談記録、研修記録等を保存しておくことは、事故防止と事後の説明責任の双方の観点から実務上重要です。

【チェックリスト】

以上を踏まえ、以下の点が自社において整備・運用されているかを確認します。

- ☐ 経営方針・推進体制：トップ方針、担当部署、現場責任者、人事労務部門、産業医等の役割と推進計画が明確か

- リスクアセスメント：就労状況、業務内容、事故・ヒヤリハットを把握し、対策を優先順位に沿って検討しているか
- 職場環境・作業・勤務方法：照度、段差、床、重量物、暑熱環境等を点検し、作業速度、休憩、夜勤、業務量等の基準を定めているか
- 健康・体力情報と個別措置：情報の利用・保管・共有方法を定め、産業医等の意見聴取、本人との話し合い及び措置の見直しを行っているか
- 教育・記録・改善：本人、管理監督者及び同僚への教育を実施し、リスク評価、設備改善、面談、研修及び再発防止策を記録しているか

一度に整備することが難しい場合でも、事故・ヒヤリハットが多い作業や、転倒、墜落・転落、重量物、暑熱等の重大化しやすいリスクから優先順位を付け、計画的に改善することが重要です。

3 努力義務と安全配慮義務・損害賠償リスク

今回の改正による措置は努力義務です。そのため、指針に記載された対策を一つ実施していなかったというだけで、直ちに安全配慮義務違反となるわけではありません。安全配慮義務違反の有無は、具体的な業務の危険性、事故の予見可能性と回避可能性、労働者の健康・体力、事業者が講じた措置等を総合して判断されます。

他方、労働契約法5条は、使用者に対し、労働者が生命・身体等の安全を確保しつつ働くことができるよう必要な配慮をすることを求めています。事故が発生した場合には、労働契約上の債務不履行責任（民法415条）や、不法行為責任（同法709条等）が問題となり得ます。

エイジフレンドリー指針は、個別事件における安全配慮義務の内容を機械的に決めるものではありません。しかし、行政が、高年齢者の特性を踏まえて有効と考えられる対策を具体的に示したものです。そのため、事故当時に事業者がどのような措置を検討・実施すべきであったかを判断する際の一つの重要な資料となる可能性があります。

例えば、同じ場所で転倒事故やヒヤリハットが繰り返されていたのに、段差の解消、防滑措置、照度改善、手すり設置等を検討せず、注意表示だけにとどめていた場合には、事故の予見可能性と回避可能性を肯定する事情となり得ます。また、重量物作業や暑熱作業について、本人の基礎疾患や体調不良を把握しながら、作業転換、休憩、水分補給、補助機器等を検討しなかった場合も、事業者の対応が問題となり得ます。

労働災害が発生した場合には、安全配慮義務違反等を理由として、治療費、休業損害、逸失利益、慰謝料等について民事上の損害賠償請求を受けることがあります。また、重大事故では、本人・遺族への対応、行政対応、社内調査、取引先への説明、報道・レピュテーション対応も必要となり、企業への影響は賠償額だけにとどまりません。

その意味で、指針への対応は、単に「努力義務を守る」ための作業ではなく、事故を防止し、万一事故が発生した際にも、合理的なリスク評価と対策を継続していたことを説明できる状態をつくるためのリスク管理です。

4 業種別に特に確認したいポイント

(1) 製造業・建設業・物流業

機械への挟まれ・巻き込まれ、脚立・足場からの墜落、車両との接触、重量物取扱い、長時間運転、夜間・交替制勤務等が重点課題となります。設備の安全化、作業床・通路の改善、補助機器、複数名作業、運転適性や体調の確認を組み合わせる必要があります。

(2) 小売業・飲食業・宿泊業

売場・厨房・バックヤードの濡れた床、段差、階段、商品の補充・運搬、早朝・深夜勤務等を点検します。家庭生活と似た作業で危険が見過ごされやすいため、清掃直後の管理、防滑措置、台車の使用、休憩確保等を具体的な手順に落とし込むことが重要です。

(3) 医療・介護・福祉

利用者の移乗・抱え上げによる腰痛、浴室や居室での転倒、夜勤、緊急対応等が課題となります。リフトやスライディングシートの導入、二人介助への切替基準、夜勤時の応援体制、利用者事故のヒヤリハット情報を職員の労働災害防止にも活用する仕組みが有効です。

(4) 金融機関等のオフィス業務

危険作業が少ないように見えても、階段・通路の転倒、照度、長時間の情報機器作業、座位による身体負担、繁忙期の業務量、災害時の避難等を確認する必要があります。文字サイズ、画面環境、休止時間、柔軟な勤務、避難経路の見直し等も安全衛生対策の対象となります。

5 おわりに

高年齢者の安全衛生対策は、今後の人材確保と事業継続に直結する課題です。熟練した労働者の知識・経験を生かしながら、安全に働き続けられる職場をつくるためには、本人の注意だけに依存せず、設備、作業、勤務、健康管理、教育を組み合わせる必要があります。

今回の改正は努力義務ですが、労働災害が発生した際の安全配慮義務や損害賠償責任は別の問題です。「努力義務だから対応しなくてもよい」と考えるのではなく、自社のリスクを評価し、合理的な対策を実施し、その検討経過を記録しておくことが重要です。

私自身も、これまで裁判官として労働災害関係訴訟を含む多数の民事紛争に関わり、その後、弁護士として企業の労務問題や事故・紛争対応に従事してきました。その経験を踏まえ、高年齢者に限らず、安全衛生体制・方針等に関するアドバイスや、労働災害発生後の調査・交渉等の個別事案対応について、企業の実情に応じたサポートを行っています。

高年齢者の労働災害防止対策については、事故が起きてから見直すのではなく、現場の実情と過去のヒヤリハットを踏まえ、早めに自社の体制と運用を点検することをお勧めします。

執筆者・お問い合わせ先

本ニュースレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

弁護士 柴田啓介（A&S福岡法律事務所* パートナー、福岡県弁護士会）

Email: keisuke.shibata@aplaw.jp

当事務所のニュースレターをご希望の方は[ニュースレター配信申込フォーム](#)よりお手続きをお願いいたします。また、バックナンバーは[こちら](#)よりご覧いただけます。

* A&S福岡法律事務所弁護士法人（主たる法律事務所の名称：A&S福岡法律事務所）は、渥美坂井法律事務所弁護士法人と提携関係にありますが別法人であり、渥美坂井法律事務所弁護士法人の従たる事務所ではありません。

このニュースレターは、現行の又は予想される規制を網羅的に解説したものではなく、著者が重要だと考える部分に限って、その概要を記載したものです。このニュースレターに記載されている意見は著者個人の意見であり、渥美坂井法律事務所・外国法共同事業（「渥美坂井」）の見解を示すものではありません。著者は明白な誤りを避けるよう合理的な努力は行いましたが、著者も渥美坂井もこのニュースレターの正確性を保証するものではありません。著者も渥美坂井も読者がこのニュースレターに依拠することによって生じる損害を賠償する責任を負いません。取引を行う場合には、このニュースレターに依拠せずに渥美坂井の弁護士にご相談ください。

東京オフィス Tokyo Head Office 〒100-0011 東京都千代田区 内幸町 2-2-2 富国生命ビル（総合受付：16F） 	大阪提携オフィス Osaka Affiliate Office （A&S 大阪法律事務所） 〒530-0005 大阪府大阪市北区 中之島 2-3-18 中之島フェスティバルタワー16階 	福岡提携オフィス Fukuoka Affiliate Office （A&S 福岡法律事務所） 〒810-0001 福岡県福岡市中央区天神 2丁目 12-1 天神ビル 10階 
ニューヨーク提携オフィス New York Affiliate Office 1120 Avenue of the Americas, 4th Floor New York, New York 10036 	ロンドンオフィス London Office 85 Gresham Street, London EC2V 7NQ, United Kingdom 	フランクフルト提携オフィス Frankfurt Affiliate Office Barckhausstraße 1 (8th Floor), 60325 Frankfurt am Main, Germany 
ブリュッセルオフィス Brussels Office CBR Building, Chaussée de la Hulpe 185, 1170, Brussels, Belgium 	ホーチミンオフィス Ho Chi Minh Office 10F, The NEXUS building, 3A-3B Ton Duc Thang Street, Sai Gon Ward, Ho Chi Minh City, Vietnam 	