

平成 27 年度労働安全衛生総合研究事業費補助金
総括研究報告書

飲食店の労働災害防止のための自主対応を促進するサポート技術の
開発とその展開方法に関する研究
(H27 - 労働 - 一般 - 003)

研究代表者 酒井 一博 公益財団法人大原記念労働科学研究所 所長

研究要旨

飲食業の労働災害防止のための自主対応を促進するサポート技術の開発とその展開方法を示すという目的を達成するために、外食産業団体および企業のヒアリング、外食産業を対象とした「働きやすさ向上シンポジウム」の開催、飲食業へのアプローチに対する労働局への電話インタビューおよび現地ヒアリングを行った。その結果、外食産業団体、飲食企業へのヒアリングに関する結果として、共通してあげられた項目は、勤務制に関する事、物理環境に関する事、人材育成に関する事の3点であった。その中には、さまざまな工夫を凝らして課題を乗り越えている良好事例が多数見られた。次に外食産業を対象としたシンポジウムの結果を整理すると、企業規模別に消費者目線に立ちつつも労働者の「働き甲斐（労働者満足度）」の中に「働きやすさ（労働安全衛生）」を取り入れた対策が取られていた。また自主対応型の労働災害防止ツール作成のために行った都道府県労働局・労働基準監督署のアプローチ方法の理解では、第12次労働災害防止計画の施行にあたって、3年間の数値目標がある第三次産業の中で、とくに中・小規模の飲食店への対策の難しさがみられた。また第二次産業のような安全衛生部門が確立されていない飲食業においては、労働災害事例を調査分析する手法の難しさが指摘されていた。しかしながら、少ない重大労働災害事例数が特徴の飲食業であっても、ヒアリングを通して得られた個々の良好事例を横展開することで安全衛生意識が底上げされることも予測された。これらを踏まえて、平成28年度の調査研究につないでいきたい。

研究分担者：

佐々木司(公益財団法人大原記念労働科学研究所研究部・研究部長)
鈴木一弥(同研究所研究部・上級主任研究員)
奥村隆志(同研究所研究部・主任研究員)
松元 俊(同研究所研究部・主任研究員)
余村朋樹(同研究所研究部・主任研究員)
藤掛和広(同研究所研究部・研究員)
松田文字(同研究所研究部・特別研究員)

A．研究目的

本研究の目的は、

1. 飲食業の労働災害防止のための自主対応を促進するサポートツール開発とその展開方法を策定するために、初年度の平成27年度は、関連団体、労働組合、個別企業への半構造化面接調査によって各組織、また大・中・小規模の飲食店における労働災害防止活動の取り組み

の実施状況を収集すること。

2. 個別企業のトップを集めて、労働災害対策の重要な背景要因となる勤務制、物理環境、人材育成などに関する優良企業事例を紹介するシンポジウムを開催し、その良好事例を学ぶとともに、飲食業における労働災害対策への取り組みの実態とニーズを整理すること。

3. 自主対応型の労働災害防止ツールの開発を達成するために、第12次労働災害防止計画の重点項目に挙げられている飲食業に対する都道府県労働局・労働基準監督署がすでに行っている法規準拠型アプローチ方法に学ぶことであった。

B．研究方法

半構造化面接は、4つの飲食業に関わる関連団体（協会、労働組合）、また大・中・小規模の飲食店10箇所に対して行った。シンポジウ

ムは、外食産業関連団体および企業、労働組合に属する全 90 名を集めて東京国際フォーラム・ホールD 会場で開催した。労働局・労働基準監督署の飲食業へのアプローチ方法は、都道府県労働局、また HP に飲食業の労働災害に関する情報を掲載していた労働局・労働基準監督署への電話インタビュー及び、5 労働局、3 労働基準監督署への現地ヒアリングにより明らかにした。

(倫理面での配慮)

公益財団法人大原記念労働科学研究所「調査のための倫理委員会」にて審査され、承認を得た。

半構造化面接については、口頭及び書面で説明し、書面で同意を得た。

C. 研究結果

1. 飲食業のヒアリングに関する結果

飲食業に関わる関連団体(4 団体)、企業(10 企業)に対して安全衛生に対するヒアリングを行った。その結果、飲食業において、安全衛生に対する取り組みの重点は、食品衛生にあり、労働者の健康や安全に関係する問題にまだ踏み込めていないケースが散見された。第二次産業でみられるような KYT、TBM といった安全衛生活動や取り組みは、ヒアリング対象となった多くの企業において行われていなかった。ヒアリング結果から共通して見えてきた課題について整理すると、勤務制に関すること、物理環境に関すること、人材育成に関することの 3 点であった。

1 点目の勤務制に関することとして、長時間労働、長時間拘束の問題が挙げられた。長時間労働が発生する場面として、出来る限り少ない正社員数での店舗運営を前提としたビジネスモデルが展開されていた。また、繁忙となる時刻帯(ランチ営業、ディナー営業)が限定されるため、それに合わせた人員調整が必要となるが、この調整は大幅な人員を確保しなければ困難であった。したがって、ランチ営業、ディナー営業を同一のスタッフが担当することも多く、結果的に長時間拘束が発生していた。一方で、長時間労働を是正するために、勤務間インターバル制度を導入した企業や、ランチ営業を中止した企業があった。

2 点目の物理環境に関することとして、厨房の高温多湿の問題が挙げられた。厨房では、衛生面の配慮によって、一度、非汚染環境から離脱してしまうと手洗い等をやり直す必要があることから、休憩が取りにくい環境があった。そのため、労働者は高温多湿環境に連続的に

かれ、熱中症のリスクを指摘する企業も見られた。また切創、火傷は、飲食業に共通して多くみられる災害であった。しかし火傷は危険性の認識はあっても対策がたてにくいという意見が聞かれた。一方、切創は、カバーや手袋により直接的に手の怪我を防ぐ対策が聞かれたが、現場からは使いづらさを指摘する声があり、特に刃物使用に不慣れな若年者が多いことから、教育の重要性が述べられていた。また、後述する非正規の従業員の多さへの対応もあって、危険な刃物を使用しない厨房での作業、熟練を要しない作業を採用する傾向も見られた。一方で、商品の付加価値の追求から、熟練を必要とする作業をあらためて採用する例もあり、業務形態、企業規模によって様々であった。転倒災害は、切創、火傷同様、件数が多い災害として認識されているようであるが、重大な被害が生じる可能性のある問題として認識され、対策が考慮されているかは事業者によって差があった。また転倒には、客席の薄暗い照明が影響しているという指摘が多かった。職場のレイアウト変更による転倒防止対策の必要性を感じるものの、居抜き店舗、店舗ごとの収益確保等により、大規模な改善が出来ないという指摘が多かった。また機器のメンテナンスなどのような定常的でない作業で生じる労働災害が多いことも指摘された。小規模事業所においては、環境改善より分煙の問題が重要課題であるという指摘を受けた。一方で、大企業では、刃物フリー機器など小型化された人間工学的なデバイスを導入したり、調理人自身が厨房設計に参加をして改善を図っている事例もあった。

3 点目の人材育成に関することとして、良質な人材の確保が深刻な課題となっていた。飲食業は、学生、主婦、フリーター、外国人労働者などの非正規の従業員に依存することが多く、彼らをどのように短時間で教育するか、また離職率を如何に下げるかという人材育成の課題は、ヒアリング対象企業の多くが挙げた課題であった。それらの対策としては、調理系の専門学校と連携してインターンシップを実施したり、すでに就業している人から紹介を受ける方法で切れ間なく人材を確保するケースも見られた。新規での確保への努力もさることながら、いかに離職させないかという点への配慮にも工夫が見られた。

2. 外食産業を対象としたシンポジウムの結果

外食産業企業 4 社(基調講演 1 社、大・中・小企業各 1 社)を招いて「外食産業における働

きやすさ向上シンポジウム(2016年3月2日)を開催し、労働災害対策の優良企業事例を整理した。

大企業(従業員958名)の事例では、事故が起こらなければ実感できない概念である「安全」に対し、新人でも実感できる仕組みを作り研修に用いた例、それを踏まえて社内に月1回「安全の日」を設けて、全社員に醸成された安全意識の消失を防ぐ試みを行っていた例が挙げられた。また取締役自身が全店舗を回り、紙芝居で安全衛生対策を説く「取締役臨店」など、経営層が率先して安全衛生教育を実行し、効果を挙げた例が報告された。

中規模企業(従業員123名)の事例では、企業理念として「人財共育」を提唱し、労働安全衛生対策を「商品」と位置づけて教育を行なった例が報告された。その際、人間心理の「気づき」のトレーニングを、外国人アルバイトと共に行ってコミュニケーションの円滑化を労働安全衛生対策へ応用し、効果を上げている例が報告された。

小規模企業(22名)の事例では、少ない人材という制限がある中、「生産者・流通・販売者」のネットワークを周辺地域で展開した例が報告された。とくに学校給食に地元の食材を提供する「シェフ給食」など、飲食業者にプロフェッショナルとしての矜持を醸成させ、その中に安全衛生を取り込むという手法によって成果を上げている例が報告された。

これらの結果から、企業規模ごとに労働災害防止モデルは異なっていたものの、第三次産業独自の共通した自主対応型の仕組みを作りあげていることが明らかになった。それは、労働者の離職率の高さ、労働時間の長さ、雇用形態の異なる労働者のコミュニケーション不足の現状がありながら、「働き甲斐(労働者満足度)」を通じて、技術伝承が継続的に行われることを示すものであった。またその中には、「自ずと」働き易さ(労働安全衛生)も盛り込まれていた。同時に、第二次産業が培ってきた労働災害防止策が第三次産業の飲食業においてもカスタマイズされ、活かされていた。一方で、現行の労働基準法は第二次産業を念頭に置いた法規であることを理解しながらも、どうしても飲食業労働者が長時間労働にならざるを得ない実情が明らかになった。

3. 都道府県労働局・労働基準監督署への電話インタビューとヒアリングの結果

平成25年度から施行された第12次労働災害防止計画を念頭に置いて、各都道府県の労働局

は、本省作成のリーフレットの配布、集団指導、自主点検を積極的に行っている様子が聴取できた。しかしそれらの対策の共通問題として、労働局等が主催する集団指導の出席率の悪さが指摘されており、どの都道府県でもおおむね20%前後であることが明らかになった。その理由として、飲食業は、死亡災害が頻繁に起きるわけではなく、軽症の労災事例が多いことから、企業は食品衛生ほど労働安全衛生を重要視していないことが挙げられた。またチェーン店においては、本部で綿密な労働安全衛生対策を打ち出している企業においても、店舗の実態にカスタマイズされていないことや、各店舗の店長に労働安全衛生の責任者としての権限が委譲されていないことが指摘された。各労働局は、集団指導への出席率の低いことに対して、食品衛生協会や保健所が開催する講習会の時間枠の一部で労働災害防止策を周知させる手法をとっていた。しかしその時間は5分~10分と短く、十分な周知が行えていない実態があり、またその効果判定も行われていなかった。各都道府県の労働局では、飲食業に特化した労働災害統計の分析が行われていない県が多かった。それは上記したように、飲食業では重大事故が生じる事例が第三次産業内、たとえば医療・福祉より少ないことが大きな要因であった。しかし、中には年1回あるかないかの死亡事例を詳細に分析し、リーフレットを配布するなど、自主的な対策を独自に行っている労働局もあった(大阪労働局、福岡労働局)。また大企業の飲食店の本社が複数ある労働基準監督署では、定期的な「飲食店本社連絡会議」を開いて、安全衛生対策の普及に努めている事例もあった(三鷹労働基準監督署)。これらの電話インタビューやヒアリングから明らかになったことは、都道府県の労働局では、第12次労働災害防止計画の施行にあたって、3年間の労働災害削減に向けての数値目標がある第三次産業の中で、とくに中・小規模の飲食店への対策の難しさ、第二次産業のような安全衛生部門が確立されていない飲食業で、労働災害事例を調査分析する手法の難しさがあることであった。

D. 考察

生産工場などと比べて、飲食業の場合、全般的に見て、勤務シフトが細かく入り組んでおり、始業・終業のタイミングが一律ではないこと、労働者も店長のみが正社員で、他はアルバイトが中心で構成されていることから安全衛生に対する伝達系が明確でないことが安全衛生対策の定着を阻んでいると考えられる。同時に、

そのことが、行政対策をも難しくしている要因と考えられた。飲食業では、従業員の安全衛生のための取り組みに時間やコストがかけられない状況があると思われ、安全衛生の重要性の浸透とともに、簡便で効率的な取り組みの手法の開発と普及が望まれていると感じられた。

個別の問題としては、切創、火傷は多数発生しているものの、大部分が休業統計にのらない「赤チン災害」のため、各店舗・企業において実態が明確に把握されておらず、問題としても認識されていない印象を受けた。このことは、飲食業における労働災害の件数は多いものの、死亡や休業災害に至る事故が少ないことが背景にあると考えられた。

このように飲食業の労働災害防止策は、企業規模別に共通する対策と異なる対策の2つの側面から行うことが肝要と思われる。前者は、シンポジウムで議論されたように、働き甲斐の中に働き易さを入れながら展開することが有効である。後者は、とくに小規模飲食業を対象として、働き易さの重要性を「見える化」するツールの開発を通して、効率的にPDCAを回していくことが重要と思われる。これらの結果を踏まえ、平成28年度は、小規模事業所の良好事例を集めるとともに、ツール開発研究につなげたい。

E．結論

飲食業の労働災害防止のための自主対応を促進するサポート技術の開発とその展開方法を示すという目的を達成するために、外食産業団体および企業のヒアリング、外食産業を対象とした「働きやすさ向上シンポジウム」の開催、飲食業へのアプローチについて労働局への電話インタビューおよび現地ヒアリングを行った。その結果、飲食業のヒアリングに関する結果として、共通してあげられた項目は、勤務制に関すること、物理環境に関すること、人材育成に関することの3点であった。その中には、さまざまな工夫を凝らして課題を乗り越えている良好事例が多数みられた。

次に外食産業を対象としたシンポジウムの結果を整理すると、企業規模別に消費者目線に立ちつつも、「働き甲斐（労働者満足度）」の中に「働き易さ（労働安全衛生）」を取り入れた対策が取られていた。

自主対応型の労働災害防止ツール作成のために法規準拠型で行われている都道府県労働局・労働基準監督署のアプローチに学ぶ点では、法規準拠型の対策の有効性が示された反面、第12次労働災害防止計画の施行にあたって、

3年間の数値目標がある第三次産業の中で、とくに中・小規模の飲食店への対策の難しさが示された。また第二次産業のような安全衛生部門が確立されていない飲食業で、労働災害事例を調査分析する手法の難しさがあった。しかしながら、少ない重大労働災害事例数が特徴の飲食業においても、ヒアリングを通して得た良好事例を横展開することで安全衛生意識が底上げされる余地が十分あることも明らかになった。

F．健康危険情報
なし

G．研究発表
1. 論文発表
なし

2. 学会発表
なし

H 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む。)
1. 特許取得
なし
2. 実用新案登録
なし
3. その他
なし

研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の編集者名	書籍名	出版社名	出版地	出版年	ページ
なし							

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
なし					