

労働災害の未報告に関する調査結果について

当社は、平成元年当時、柳井発電所建設所において、業務中に社員が火傷した事象があり、労働災害としての報告など必要な手続きがなされていなかったことが明らかになったため、4月10日、関係箇所に報告するとともに、社外に公表いたしました。

当社は、この問題に対して、事実関係の解明および原因の究明、再発防止策を策定するため、考査部門を中心とする調査班を設置し、第三者の指導を受けながら調査を進めておりましたが、本日、調査結果を取りまとめ、下松労働基準監督署へ報告いたしました。その概要を別紙に示します。

また、別途電気関係報告規則に基づき中国四国産業保安監督部へも報告いたしました。

当社はこれまで、安全衛生関係法令や社内諸規定の遵守はもちろんのこと、職場の安全確保と健康の保持増進を業務運営の基本として取り組んできましたが、今回の問題により、地域の皆さまからの信頼を損ない、関係する皆さまにご迷惑をおかけしたことについて、深くお詫び申し上げます。

今後は、再発防止対策を徹底して実施するとともに、信頼回復に向けて、全力で取り組んでまいります。

以上

(別紙)

 [労働災害の未報告に関する調査および調査結果の概要](#)

労働災害の未報告に関する調査および調査結果の概要

1. 調査体制

調査を客観的で透明性のあるものとするため、当社顧問弁護士でない弁護士の指導・助言を受け、考査部門を中心とする体制で調査を行った。

2. 事情聴取した関係者の人数および聴取の方法

事情聴取は、本年4月5日から11日にかけて、被災者本人、関係する当社社員（元社員も含む）、工事の協力会社関係者 計19人に対し、弁護士による個別面談方式で実施した。

3. 災害発生状況および原因

- (1) 発生日時 : 平成元年4月27日(木)16時頃
- (2) 発生場所 : 柳井発電所建設所 本館タービン室1階
- (3) 被災者 : 柳井発電所建設所 燃料設備課社員(男性,当時40歳,既退職)
- (4) 被災内容 : 右手の甲及び指の火傷(休業期間:平成元年4月28日～3週)
- (5) 被災状況 : 被災者は、無停電電源装置の引き取り試験において、仮および原因 設分電盤内のしゃ断器を入操作した際、火花が発生し右手の甲から指にかけて火傷を負った。
無停電電源装置を試充電するにあたり、必要な電源電圧は440Vであったが、準備した仮設分電盤に設置されたしゃ断器の定格電圧が220Vであったことから、仮設分電盤内で短絡事故が発生したと考えられる。

4. 災害発生後の対応

- ・被災者は、災害発生後直ちに請負会社の試験員によって柳井市内の病院に搬送され、治療を受け自宅に帰った。搬送先の病院に上司が赴くとともに、治療後自宅に帰った被災者宅を上司2名が事情の聴取と見舞いをかねて訪問した。その際、被災者は、搬送した請負会社の試験員、自宅を訪ねた上司いずれに対しても、本件を「業務外のけがとして処理して欲しい」と要望した。(その後被災者は別の病院に入院している)
- ・翌28日、建設所幹部が対応を協議した後、建設所長が関係当局に報告しないことを決定した。
- ・なお、平成14年に、「柳井発電所建設時の労災に関し報告されていない事案がある」との社外からの情報があり調査したが、事実は判明しなかった。

5. 報告しないこととした理由

被災者本人が業務外のけがとしての処理を強く要望したこと、当初けがは軽度のものであると思ったことから、法令にもとづく報告義務よりも「情」による判断を優先し、報告しないこととした。

また、当時LNGの受入時期が既に決っており、工事工程の遅れは避けたいという意識が建設所全体にあったことも、決定の背景にあったと考えられる。

6. 平成14年当時の調査で事実が判明しなかった理由

被災者本人が、「当時火傷で休んでいたが業務上災害ではなかった」旨の回答をしたこと。また、災害発生当時の建設所長(平成14年当時は社長)も、そうした事実は知らないと述べていたことから、事実が判明しなかった。

7. 労働災害隠蔽についての原因

労働災害が隠蔽され、今日まで改善されず放置されていた原因を分析した結果、以下の課題を洗い出した。

- ・ 業務執行責任の認識欠如
 上司や同僚への遠慮や、自らの保身意識が働き、不正を指摘しにくい職場風土
- ・ 所内で処理しようとする職場風土
- ・ 行政等への報告、行政等からの事情聴取等による業務増を避けたい意識
 当社初のLNG火力であり、ミスなく工程どおり完璧に仕上げたいというプレッシャー

8. 労働災害隠蔽についての再発防止策

a. 不正をしない意識・正す姿勢

コンプライアンスを最優先に業務処理を行うよう、今一度、全社員の企業倫理意識の浸透・定着を図る。

安全衛生管理に関しては、全社員さらには請負会社に対して、労働災害について適切に報告が行われるよう徹底するほか、安全衛生関係法令や社内諸規定に定められたルールを理解し遵守するよう指導・徹底していく。

b. 不正を隠さない仕組み・企業風土づくり

悪い情報を含め全ての情報が速やかに関係者に伝達されるとともに、業務運営において不適切な事案が発生した場合にも、即座に、関係社員が適正化や情報公開に向けた対応を実施できる企業風土づくりとそれをサポートする仕組みの整備・充実を図る。

以上