

## 厚生労働科学研究費補助金

### 分担研究報告書

## 労働安全衛生法第 59 条から第 63 条の逐条解説

分担研究者 阿部 理香 九州国際大学法学部法律学科

#### 研究要旨

労働安全衛生法第 59 条から第 63 条は、労働災害を防止するために労働者の就業にあたっての措置について規定する。

労働災害は機械等の不備に起因する事故（物的要因）だけでなく、知識・経験の不足、スキルの未熟さ、コミュニケーション不足等に起因するヒューマンエラー（人的要因）によっても発生する。そこで、本章では、事業者に対し、新規雇入れ時や作業内容変更時、危険有害業務に労働者を従事させる際に安全衛生教育を実施することを義務づけ、重大な事故を招来しうる特定業務については就労制限を課し、中高年齢者等に対してはその心身の条件に配慮した配置をするよう事業者に求めている。

これらの規定は、安全衛生教育を労働災害防止の要と位置づけ、人的措置（ソフト面）により実効性を確保しようとするものである。とりわけ、労働力不足に伴い高年齢者の雇用促進が労働政策上の課題となっているわが国においては、中高年齢者等の安全衛生上の適正配置は、労働安全衛生行政上の具体的戦略として、今後さらに重要性を増していくものと思われる。もっとも、安全衛生上の配慮がとくに必要な労働者は、中高年齢者にはとどまらない。中高年齢者「等」に該当するものとして、通達では身体障害者および出かせぎ労働者が挙げられているが、その範囲には検討の余地があると思われる。また、安全衛生教育が必要だとしても、その実効性をいかにして高めていくべきかについては、今後も検討すべき課題である。

## A. 研究目的

本研究事業全体の目的は、以下の 3 点にある。

①時代状況の変化に応じた法改正の方向性を展望すること。

②安衛法を関係技術者以外（文系学部出身の事務系社員等）に浸透させ、社会一般への普及を図ること。

③安衛法に関する学問体系、安衛法研究のための人と情報の交流のプラットフォームを形成すること。

そのため、条文の起源（立法趣旨、基礎となった災害例、前身）と運用（関係判例、適用の実際）、主な関係法令（関係政省令、規則、通達等）を、できる限り図式化して示すと共に、現代的な課題や法解釈学的な論点に関する検討結果を記した体系書を発刊すること。

本分担研究の目的は、附則を除き 123 条ある安衛法のうち第 59 条から 63 条について、その課題を果たすことにある。

## B. 研究方法

安全衛生に詳しい元労働基準監督官から、現行安衛法の体系に関する解説と安衛法本体の条文に紐付く政省令の選定を受けたうえで、法学・行政学を専門とする分担研究者が、各自、解説書、専門誌に掲載された学術論文や記事、政府発表資料等の第 1 次文献のレビューを行って執筆した文案を研究班会議で報告し、現行安衛法や改正法の起案に関わった畠中信夫元白鷗大学教授、唐澤正義氏ら班員らからの指摘やアドバイスを得て洗練させた。

## C. 研究結果

### 0 はじめに

分担者は、労働安全衛生法の第 6 章「労働者の就業に当たつての措置」（第 59 条から第 63 条）を担当した。本章は、労働者の知識・経験不足に基づく労働災害の防止を目的としており、対象者や業務ごとに求められる安全衛生教育に関する規定が置かれている。

本章の全体的な構造を概観する。まず、実際に作業にあたる一般労働者を対象とするものとして、事業者は、労働者の新規雇入れ時または作業内容変更時に安全衛生教育を実施しなければならないとされ（第 59 条第 1 項、第 2 項）、また、一定の危険有害業務に労働者を新たに就かせる場合は、当該労働者に対して特別教育を実施すべきことが義務づけられている（第 59 条第 3 項）。

次に、現場を監督する者が労働災害防止に果たす役割が大きいことに鑑み、職長その他作業中の労働者を直接指導または監督する者に対して、指導・監督のための安全衛生教育を実施することを定める（第 60 条）。なお、現に危険有害業務に就いている労働者に対しては、（危険有害業務に就く際になされる教育だけでなく）安全衛生の水準向上のための継続的な安全衛生教育を実施するよう努めることとされ、技術の発展や新たな機械または設備の導入に対して、安全衛生上の観点からの対応が図られている（第 60 条の 2）。

さらに、重大な事故を引き起こす危険性が高いと考えられる業務については、都道府県労働局長の免許を受けた者や技能講習を修了した者など、当該業務に就業できる者を一定の有資格者に限定することにより

労働災害防止を図っている（第 61 条）。加えて、中高年齢者その他労働災害を防止する上でその就業に当たって特に配慮を必要とする者については、心身の条件に応じた適正配置が事業者に求められている（第 62 条）。

最後に、事業者が行なう安全又は衛生のための教育の効果的実施を図るために、国としても政策等による援助を行う責務があることを定める。すなわち、国は、指導員の養成及び資質の向上のための措置、教育指導方法の整備及び普及、教育資料の提供その他必要な施策の充実に努めることが規定されている（第 63 条）。

## 1 第 59 条

### 1. 1 条文

#### （安全衛生教育）

第五十九条 事業者は、労働者を雇い入れたときは、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なわなければならない。

2 前項の規定は、労働者の作業内容を変更したときについて準用する。

3 事業者は、危険又は有害な業務で、厚生労働省令で定めるものに労働者をつかせるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行なわなければならない。

## 1. 2 趣旨と内容

### 1. 2. 1 第 59 条

#### 1. 2. 1. 1 趣旨

安衛法第 59 条は、労働者自身が、事業場で取り扱われる機械・設備や原材料、作業環境の危険および有害性を認識したうえで、適切に作業を行えるよう必要な安全衛生教育を施すことにより、労働災害の人的な要因を除去することを目的としている。事業者は、労働者を新たに雇い入れたとき、または作業内容を変更したときは安全衛生教育の実施が、そして、労働者を一定の危険または有害な業務に従事させるときは特別教育の実施が義務づけられる。

## 1. 2. 1. 2 内容

### （1）適用対象者

安全衛生教育を受ける労働者の範囲は、安衛法第 66 条に基づく定期健康診断の対象労働者について、安衛則第 43 条および第 44 条が、「常時使用する」労働者と定めているのに対し、安衛法第 59 条関連規定には、「常時」の限定がないため、事業者は、短時間労働者や臨時に雇い入れた労働者についても、安全衛生教育を実施しなければならない。雇用期間が 1 日であっても本条にもとづく安全衛生教育を省略することはできないとされる<sup>12</sup>。

また、派遣労働者については、雇入れ時の安全衛生教育の実施責任は、雇用関係のある派遣元事業者が負う。もともと、特殊な機械・設備を使用する場合など派遣元事業者による安全衛生教育の実施に限界がある場合がある。そのため、派遣先事業主は、派遣元事業主が派遣労働者に対する雇入れ時および作業内容変更時の安全衛生教育を適切に行えるよう、当該派遣労働者が従事する業務に係る情報を派遣元事業主に対して積極的に提供するとともに、派遣元事業

主から雇入れ時及び作業内容変更時の安全衛生教育の委託の申入れがあった場合には可能な限りこれに応じるよう努めることとされている<sup>3</sup>。

また、派遣労働者に対する作業内容変更時の安全衛生教育については、派遣元事業者および派遣先事業者が実施責任を負う（労働者派遣法第45条）。したがって、同一の派遣先事業者のもとで派遣労働者の作業内容が変更された場合の安全衛生教育は派遣先事業主が、従前の作業内容が異なる派遣先に労働者を派遣する場合は、派遣元事業者が作業内容変更時の安全衛生教育を実施することとなる。

派遣労働者が被災した場合で、雇入れ時または作業内容変更時の安全衛生教育について派遣元事業者と派遣先事業者との間で委託契約が締結されていた等の事情があった場合、安全衛生教育の実施主体である派遣先事業者は、当該委託契約にもとづき労働災害にかかる民事責任を負う可能性がある。

## （2）安全衛生教育の内容

労働者を新たに雇い入れた場合に事業者が行うべき安全衛生教育は、安衛則第35条に定めている。すなわち、①機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関すること、②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扱い方法に関すること、③作業手順に関すること、④作業開始時の点検に関すること、⑤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こと、⑥整理、整頓及び清潔の保持に関すること、⑦事故時等における応急措置及び退避に関するこ

と、⑧その他、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項に関することである。ただし、安衛令第2条第3号に掲げる業種の事業場の労働者については、①～④を省略することができる（安衛則第35条2項）。もっとも、一部の項目について省略ができる場合であっても、⑧で「当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項」については実施しなければならないため、教育対象から必要事項が漏れることはないとされる<sup>4</sup>。また、③作業手順に関することについては、現場に配属された後、作業見習いの過程において教えることが原則とされる<sup>5</sup>。

安衛則に列挙する事項については、作業内容を変更するときも同様に実施しなければならないところ、「作業内容を変更したとき」とは、異なる作業に転換したときや作業設備、作業方法等について大きな変更があったときなど、労働者の安全を確保するために教育が必要と考えられる場合をいう<sup>6</sup>。作業内容変更時の安全衛生教育義務が追加されたのは、安全衛生教育の必要性の観点からは、雇入れ時の状況と実質的に異なるからである。そのため、軽易な変更については含まれない<sup>7</sup>。

安全衛生教育は、教育にあてるべき時間数については法令上の規定はないが、当該業務に伴う労働災害防止のために行われるものであり、事業者の責任において実施されなければならないものであるから、所定労働時間内に行われるのが原則である<sup>8</sup>。法定労働時間外に実施する場合は、労基法第37条に定める割増賃金の支払義務が発生する。

### （３）安全衛生教育の実効性

安全衛生教育の必要性は誰もが認識するところであり、そうすると次に議論すべきは、いかにして安全衛生教育の実効性を確保するかである。

すでに述べたように、安衛法第 59 条第 1 項、第 2 項に基づく雇入れ時および作業内容変更時の安全衛生教育は、具体的な教育時間数を法令で定めていない<sup>9</sup>。これは、労働者の業務内容および範囲が区々であり、一律に規定することが困難であるためとされる<sup>10</sup>。そのため、事業者は、当該労働者が従事する業務に関する安全または衛生を確保するために必要な内容および時間をもって安全衛生教育を実施することが求められる<sup>11</sup>。たとえば、一方的かつ形式的に教育を行うだけではなく、実施後にその理解度を確認したり、定期的に教育を繰り返し実施したりすることが求められよう。

また、安全衛生教育の内容についても、職長教育および特別教育であれば、教育機関が開催するセミナー等を受講することが可能であるが、雇入れ時および作業内容変更時の安全衛生教育は、各事業場または個別の業務に即した内容で実施することが求められることから、教育内容を一律に設定しづらく、外部機関に委託するのが困難であるとの事情がある<sup>12</sup>。したがって、安全衛生教育の実効性を高めるためには、具体的な教育内容や教育時間等を事業場ごとに実施計画を体系的に策定することが望ましい。

現行法上、安衛法第 59 条に基づく安全衛生教育について、安全衛生教育計画を策定する義務があるのは、指定事業場または都道府県労働局長が労働災害の発生率を考慮

して指定する事業場等であり、それ以外の事業場では義務づけがない。もっとも、安全衛生教育計画の策定義務がない事業場であっても、「安全教育に関する計画」及び「衛生教育に関する教育」は、安全・衛生委員会の調査審議事項になっているため（安衛則第 21 条第 4 号、第 22 条第 4 号）、同委員会の設置義務がある事業場では、教育内容の実施計画が作成されていると考えられることが指摘されている<sup>13</sup>。

ところで、厚生労働省監修の平成 27 年度労働災害発生状況の統計によると、労働災害を年齢別に被災率からみた場合、30～39 歳がもっとも低く 0.15%であるのに対し、19 歳以下と 60 歳以上はともに 0.3%を超えている<sup>14</sup>。また、中央労働災害防止協会が実施した「若年労働者の労働災害の状況についてのアンケートおよびヒアリング結果」（平成 24 年 3 月）によると、30 歳未満の労働者の労働災害事故で最も多いのは「はさまれ、巻き込まれ」（39.4%）であり、次いで「切れ、こすれ」（36.4%）、「転倒」（19.2%）となっている<sup>15</sup>。

事務系職場の場合、挟まれたり巻き込まれたりする機械や高所作業を伴う現場は少なく、また有機溶剤等の危険有害な化学物質への接触は少ないと考えられるが、「うっかりミス」「錯覚」「焦り」「慣れ」等の人的要因にもとづく歩行中の転倒や階段からの転落、鋭利な用具による切れ・こすれなどの軽微な労働災害、無理な姿勢に起因するぎっくり腰などの職業性疾病が数多く発生しているとされる<sup>16</sup>。こうした事故は、業界・業種に関わらず発生し得るものであり、人的要因にもとづく発生原因として考えられるのは、「焦り」「慣れ」「疲

れ」等であり、これらが「近道行動」「省略行為」「注意力低下」「思い込み」を誘発し、事故に発展すると考えられている<sup>17</sup>。

なかでも、「焦り」「疲れ」については、安全衛生教育の徹底・充実は当然であるが、他方で、労働条件が適正であるか、長時間労働が常態化していないか等の観点からも検討する必要がある。なお、若年者と高齢者とは、労働災害の発生原因は（共通する部分があるにせよ）異なることがあるため、高齢者については、安衛法第62条との関連で述べる。

#### （4）危険有害な業務に対する特別教育

特別教育を実施すべき「危険または有害な業務」については、安衛則第36条において、研削砥石の取替の業務、小型ボイラーの取扱いの業務、動力プレス機械の金型の調整など57業務が定められている。

特別教育の実施に必要な事項や教育時間は、それぞれ関係法令および労働省令告示等で示されている（安衛則第39条、安全衛生特別教育規程<sup>18</sup>、クレーン等安全規則第21条<sup>19</sup>、第67条<sup>20</sup>、第107条<sup>21</sup>、第183条<sup>22</sup>、第222条<sup>23</sup>、クレーン取扱い業務等特別教育規定<sup>24</sup>、ボイラー及び圧力容器安全規則第92条、ゴンドラ安全規則第12条、四アルキル鉛中毒予防規則第21条、高気圧作業安全衛生規則第11条、電離放射線障害防止規則第52条の5から第52条の9、酸素欠乏症等防止規則第12条、粉じん障害防止規則第22条、石綿障害予防規則第27条、除染電離則<sup>25</sup>第19条）。

安衛法第59条第3項の特別教育の一部は、旧労基法の就業制限に沿革があり、危険度に応じて、就業要件を免許取得者、技能講

習修了者、特別教育修了者と段階的に置いている<sup>26</sup>。そのため、安衛法第59条第3項および安衛則第36条に定める業務について、上級の資格（免許取得または技能講習修了）を有する者については、特別教育の科目の全部または一部について十分な知識および技能を有していると認められるため、当該科目にかかる特別教育を省略することができる（安衛則第37条）。

特別教育科目を省略することのできる者としては、上級資格の取得者のほかに、他の事業場あるいは外部の機関において当該業務に関してすでに特別教育を受けた者等も該当する。特別教育を行った事業者は、当該特別教育の受講者、科目等の記録を作成して、3年間保存しておかなければならない（安衛則第38条）。

なお、安衛法第59条第3項違反については、6カ月以下の懲役または50万円以下の罰金に処せられる（安衛法第119条第1号）。

派遣労働者に対する特別教育については、派遣中は派遣先事業者で使用されているとみなされ、派遣先事業者が特別教育を実施しなければならず、特別教育にかかる記録・保存も派遣先事業者が行わなければならない（労働者派遣法第45条第3項）。

#### 1. 3 関連規定

（未了）

#### 1. 4 沿革

##### 1. 4. 1 制度史

工場法	○工場法(明治44年3月29日法律第46号)には、安全(衛生)教育等の規制はない。
-----	---

<p>労働基準法</p>	<p>○労働基準法（昭和 22 年 4 月 7 日法律第 49 号）は、制定当初、第 5 章に「安全及び衛生」を設け、第 50 条に「使用者は、労働者を雇い入れた場合においては、その労働者に対して、当該業務に関し必要な安全及び衛生のための教育を施さなければならない。」と規定していた。</p> <p>これは、労働災害における人的要因の排除を目的に、使用者を名宛人として、労働安全衛生教育の実施を義務づけた規定である。</p> <p>○旧労働安全衛生規則（昭和 22 年 10 月 31 日労働省令第 9 号）は、第 5 条において、「使用者は、安全管理者に對し、安全に關する措置をなし得る権限を與えなければならない。」と定めたうえ、安全管理者が行うべき業務を定める第 6 条第 3 号に「安全作業に關する教育及び訓練」が列挙されていた。</p> <p>安全教育の具体的内容は、実際に当該事業場で使用される機械・設備の安全な使用法等が中心となることから、使用者の実施責任のもと、安全管理者に安全教育および訓練の権限を付与したものである。</p>	<p>研究会第 3 小委員会報告書</p>	<p>小委員会が、昭和 46 年 7 月 13 日に労働省に提出した報告書には、今後の労働安全衛生対策の具体的方向性として、「（2）安全衛生教育の充実強化」が挙げられており、その具体的内容として、次の 3 点が列挙されていた。</p> <p>イ <u>新技術導入時、職種転換時などにおける教育の実施</u></p> <p>ロ 教育内容の明確化</p> <p>ハ 職長教育などの明確化</p>
<p>労働基準法</p>	<p>労働基準法研究会内の第 3</p>	<p>労働者を雇入れたときの事業者の安全衛生教育義務については、旧労働基準法第 50 条に定めがあったが、雇い入れ時以外の場合については規定がなく<sup>27</sup>、安全衛生規則にも事業者が行うべき具体的な教育内容について詳細は定められていなかった。</p> <p>わが国の安全衛生規制は、明治以後、労働者一般を対象に体系化されたものにはなっておらず、工場法制定後も、鉱業法や商店法など職域別に成立した制定法の中に保護規定がばらばらに存在している状況であった<sup>28</sup>。</p> <p>戦後になって、各法の労働者保護規定が労働基準法の中に取り込まれたが、第 5 章「安全及び衛生」に整理・統合された後も、安全衛生教育について定めた第 50 条は、上記のとおり簡素な規定にとどまっていた。これは、労働者の心身の安全を確保するための労働災害防止措置は、業界・業種で異なり、教育内容も個別性の高いものにならざるを得ないためと考えられる。そのため、</p>	

労働者一般については、雇入れ時の安全衛生教育が必要であるとの包括的な規定のみが置かれ、それを受けての詳細な規則は定められなかったのではないかと推測される。事実、たとえば、鉱山保安法第6条（現・第10条第2項）に基づく保安教育には、石炭鉱山保安規則等において、教育内容および教育にあてるべき時間等が詳細に定められている（規則第30条）。

これに対して、旧労基法第50条の規定は、すでに述べたように、雇入れ時教育を事業者に義務づけるのみであったから、安全衛生教育の規定として不十分さが残っていた。

そこで、安衛法制定にあたって、安全衛生教育を行うべき場面として、雇入れ時と実質的に状況が異ならない程度に作業内容が変更される場合にも安全衛生教育（安衛法第59条第2項）を行うこととし、また危険有害業務の新規従事者に対する特別教育（同第3項）を追加し、さらに安衛則に教育内容や教育時間等に関する詳細な規定を設けることで、その強化が図られたのである。

安全衛生教育が法体系化されることになった背景には、昭和45年当時、高度経済成長期を背景に日本各地で頻発していた労働災害がある。厚生労働省の調べによると、昭和35年～45年の期間における労働災害の死亡者数は、毎年6000人を超える高い水準で推移していた<sup>29</sup>。

とりわけ、1963（昭和38）年11月9日に起きた国鉄東海道線の鶴見駅での衝突事故では161名の死亡者を出し、同日、福岡県の三井三池炭鉱では、炭じん爆発事故により458名の死者を出しており、これら2

つの大規模災害が、安衛法制定の決定的な役割を果たしたとされる（詳細は同報告書〇〇参照）。

まず、1969（昭和44）年9月30日に労働基準法研究会が発足し、さらに、1970（昭和45）年7月3日に同研究会内に安全衛生小委員会（第3小委員会）が発足した。

第3小委員会が1971（昭和46）年7月13日に労働省に提出した報告書には、今後の労働安全衛生対策の具体的方向性として、「（2）安全衛生教育の充実強化」が挙げられており、その具体的内容として、次の3点が列挙されていた。

- イ 新技術導入時、職種転換時などにおける教育の実施
- ロ 教育内容の明確化
- ハ 職長教育などの明確化

安衛法第59条、60条は、上記の報告書の内容を反映したものである。

以上のとおり、旧労基法時代から法定されていた雇入れ時教育に加えて、作業内容変更時の安全衛生教育の実施が義務づけられたことにより、全業種・全規模の事業場で就労する全ての労働者が、必要な安全衛生教育を受けられるための法的基盤が整えられたといえる。

その後、平成11年の改正安衛法では、第59条第3項に基づく特別教育の対象に、核燃料物質の加工施設、使用済燃料の再処理施設若しくは一定規模以上の核燃料物質の使用施設等（以下「加工施設等」という）又は原子炉施設の管理区域内における、核燃料物質若しくは使用済燃料又はこれらによって汚染された物を取り扱う業務が追加された（第36条第28号の2、同条第28号の3関係）。



#### 1. 4. 2 背景となった災害等

安全衛生教育の重要性は言うまでもなく、先に述べたように、雇い入れ時の安全衛生教育義務は、早い段階から法令上の義務として事業者課せられていた。しかし、実際の労働現場では、人員不足や予算の都合により十分な教育が行われず、かつ安全性が確保されないまま就労させる等の取扱いが常態化したことにより、重大な労働災害が発生していた。とりわけ、旧労基法時代は、事業者が労働者に対して実施すべき安全教育の具体的内容に関する規定が不十分であったため、何をもって安全教育を実施したといえるかが裁判で争われることとなった。材木運搬に伴う事故で被災した年少労働者に対する安全教育の義務履行が問題となった事案では、当該年少者に対して災害予防止に必要な具体的指示を与えていなかったことを認定しながら、「事業の大小、労働者側の事情、業務の種類等の諸般の事情に応じて、その教育方法と共に適当に決められるものと解するのが相当」（良工社女子年少者就業制限等違反被告事件・名古屋地判昭 26・9・19）であるとし、作業人員が4名の小規模事業場であること、30 疋（kg）以上の材木を運搬させないような雰囲気が一応醸成されていたこと等を考慮し、安全教育の内容として一応相当であると判断されている<sup>30</sup>。

また、高炉建設事件<sup>31</sup>では、下請労働者に対して十分な教育をせず、かつ命綱を使用させずに就労させた結果、1年2カ月の間に死亡者数35人、失明等の重傷を含む休業災害515件という甚大な労働災害を引き起こしたとされる<sup>32</sup>。

安全教育義務の懈怠は時として労働者以

外の第三者にも被害が及ぼしうる。昭和48（1973）年11月に起きた熊本市のデパート火災では、従業員に対する緊急時の避難、誘導などの安全教育を実施していなかったこと、そして、避難時の安全保持のための階段通路の幅においても義務の懈怠があり、従業員50名、客54名の計104名が死亡している<sup>33</sup>。上記2つの事案は、いずれも高度経済成長期の生産性優位の企業体制が労働災害発生に影響を及ぼしていたと解され、労働災害による死亡者数が高止まりしていた時期と重なる。

なお、平成11年改正の背景となった災害は、同年9月30日に発生した茨城県東海村の核燃料加工施設の臨界事故である。同事故は、労働者が臨界に関する知識を有していなかったこと、適切な作業方法により作業を行わなかったことが発生原因と指摘されたことから、同種災害の再発防止を図るため、労働者の知識の不足又は不適切な方法により労働者が相当程度の放射線に被ばくするおそれのある原子力施設における核燃料物質等の取扱い業務について規定の整備が図られたものである<sup>34</sup>。

#### 1. 5 運用

##### 1. 5. 1 適用の実際

（未了）

##### 1. 5. 2 関係判例

（未了）

## 1. 6 その他

### 1. 1 民事上の効果

安衛法第59条第1項および第2項は、罰則付きで事業者に義務づけられたものである。労働者は、雇入れられたとき又は作業内容がこれと同視しうる程度に変更されたときは、事業者から安全衛生教育を受けることが労働条件（労働契約内容）として法定されており、直接的な私法効果を有すると考えられる。事業者が、雇入れ時教育および作業内容変更時に必要な教育を十分に行わなかった場合、労働者は使用者に対して教育義務の履行を請求することができると考えられる。

行われた安全衛生教育が内容・時間数ともに適切だったことの立証責任は労働者が負うと考えられるが、不十分な安全衛生教育に起因して損害が発生した場合は、労働者は事業者に対し損害賠償を請求しうる。

### 1. 7 改正提案

（未了）

## 2 第60条

### 2. 1 条文

第六十条 事業者は、その事業場の業種が政令で定めるものに該当するときは、新たに職務につくこととなつた職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者（作業主任者を除く。）に対し、次の事項について、厚生労働省令で定めるところにより、安全又は衛生のための教育を行わなければならない。

- 一 作業方法の決定及び労働者の配置に関すること。
- 二 労働者に対する指導又は監督の方法に関すること。
- 三 前二号に掲げるもののほか、労働災害を防止するため必要な事項で、厚生労働省令で定めるもの

### 2. 2 趣旨と内容

#### 2. 2. 1 第60条

##### 2・2・1・1 趣旨

労働災害を防止するためには、労働者個々人が当該業務に関連する知識や作業環境の安全性を把握するだけでなく、これらの者を指導・監督する立場にある者が「適切な監督の仕方」を熟知している必要がある。その意味で、職長等への教育は、労働者の安全・衛生を確保する「扇の要<sup>35</sup>」と位置づけることができる。そこで、安衛法第60条は、新たに職務につくこととなつた職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者（作業主任者を除く）に対して、指導・監督のための教育を実施すべきことを定めている。

## 2. 2. 1. 2 内容

職長教育を実施しなければならない対象業種は、建設業（ただし、食料品・たばこ製造業（うま味調味料製造業及び動植物油脂製造業を除く）、繊維工業（紡績業及び染色整理業を除く）、衣服その他の繊維製品製造業、紙加工品製造業（セロファン製造業を除く）、新聞業、出版業、製本業及び印刷物加工業を除く）、製造業、電気業、ガス業、自動車整備業、機械修理業である（安衛令第19条）。

事業者は、新たに職長としての職務に就くことになった者や、労働者を直接指導または監督する者に対して、①作業方法の決定及び労働者の配置に関する事、②労働者に対する指導または監督の方法に関する事、③その他、労働災害を防止するために必要な事項（リスクアセスメント、異常時等における措置に関する事、現場監督者として行うべき労働災害防止活動に関する事）について、教育を行わなければならない（安衛則第40条）。

職長教育にあてべき時間数は法定されている。事業者は、作業方法の決定及び労働者の配置に関する事（第1号）は2時間以上、労働者に対する指導又は監督の方法に関する事（第2号）は2.5時間以上の教育時間を確保しなければならない（同条第2項）。もっとも、これらの全部または一部について、十分な知識及び技能を有していると認められる者については、その事項に関する教育を省略してもよいとされている（安衛則第40条第3項）。

職長教育の一部を省略することができる研修には、労働安全衛生マネジメント研修<sup>36</sup>およびリスクアセスメント担当者（製造

業等）研修<sup>37</sup>が挙げられる<sup>38</sup>。

また、職長教育も業務の一部であり、事業者の実施責任のもとで実施されるものであるため、職長教育に要する時間は所定労働時間内に行われるのが原則である。法定労働時間外に実施する場合は労基法第37条にもとづく割増賃金の支払い義務が生じる<sup>39</sup>。そして、職長教育を企業外で行う場合は、講習会費、講習旅費等は、事業者が負担する<sup>40</sup>。職長教育については、雇入れ時・作業内容変更時の安全衛生教育および特別教育とは異なり、罰則は付されていない。

「職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者」について法律上の定義はないが、いわゆる現場監督者や、班長、組長等が該当するケースが多いと理解されている<sup>41</sup>。なお、作業主任者が本条から除かれているのは、作業主任者が、安衛法第14条に定める資格要件（免許または技能講習の修了）を満たす者に認められているためである。

## 2. 3 関連規定

（未了）

## 2. 4 沿革

### 2. 4. 1 制度史

工場法	○工場法（明治44年3月29日法律第46号）に、職長教育等の規制はない。
労働基準法	○労働基準法（昭和22年4月7日法律第49号）および旧労働安全衛生規則（昭和22年10月31日労働省令第9号）に、職長教育等の規制

	はない。
労働基準法研究会第3小委員会報告書	労働基準法研究会内の第3小委員会が、昭和46年7月13日に労働省に提出した報告書には、今後の労働安全衛生対策の具体的方向性として、「(2)安全衛生教育の充実強化」が挙げられており、その具体的内容として、次の3点が列挙されていた。  イ 新技術導入時、職種転換時などにおける教育の実施 ロ 教育内容の明確化 ハ <u>職長教育などの明確化</u>

同規定は、工場法および旧労基法の時代にはなく、安衛法の成立の際に新たに導入されたものである。職長教育について初めて国会で言及されたのは、職業安定法の一部を改正する法律案について審議された、昭和24年4月27日の第5回国会衆議院労働委員会第10号においてである。齋藤邦吉（職業安定局長）は、次のように発言している。

「この職場補導は日本には今まであまりなかつたものでございまして、これは一種の職長教育であるのでございまして、すなわち工場事業者の職長が、ふだん労働者を使いますときの労働者の使い方、あるいは作業の仕方、そういうものについて職長を教育する。その職長の教え方を教育しようというのでございまして、すなわち政府はこの補導員を養成いたしまして、その補導員が工場事業場の職長を集めまして、その職長

が労働者を教えるときのいろいろな注意、これを教えるわけでございます。すなわち職長が労働者を使いますときに、やはり労働者をどういうふうに使った方が一番効率を上げ得るだろうか、あるいは教える仕方にいたしましても、たとえば右から教えるよりも、左の方から教えた方がいいのじやないかというような、いろいろな教え方があるのであります。そういう職長が労働者を使って、その労働力を十分有効に発揮させる。そのために指導をひとつやろう、そういうわけでございますが、これはイギリス、あるいはアメリカ等におきましてもトレーニング・イン・インダストリーといわれまして、非常に成績を収めておるものでありますので、日本におきましても、労働力を最も有効に発揮させるための一つの職長の教育、これをやろうというのが、この三十條の規定でありまして、これは普通の補導所のいわゆる補導というものとは違うわけでございます。」

これ以降、職長教育について言及されるのは、昭和46年以降になってである。この段階では、職長教育を法定の制度として労働安全衛生法に盛り込む目的を労働災害防止と明確に位置付けている。これは、昭和30年代以降、技術革新が進み、新たな製造方法や工法、化学物質が使用されるようになり、従来では想定されなかった大規模災害や職業病が問題視されるようになったためである。労働災害防止対策として、労働基準法研究会第3小委員会が昭和46年7月13日に労働省に提出した報告書には「安全衛生教育の充実強化」の具体化の1つとして職長教育が挙げられており、これが本

条に規定された。

2. 4. 2 景となった災害等  
(未了)

2. 5 運用

2. 5. 1 適用の実際  
(未了)

2. 5. 2 関係判例  
(未了)

2. 6 その他

2. 1 民事上の効果  
(未了)

2. 7 改正提案

職長業務を実施すべき業種は、2. 2. 1. 2 内容で記載したとおり、建設業や製造業が中心である。しかし、実際の労働現場では、安衛法第 60 条に基づく職長教育を受ける者のほかにも、作業従事者を管理監督する事務系・技術系の課長や部長などの管理職が存在する。事業者は、これらの者に対して、同条所定の教育を実施すべき義務はないが、雇入れ時に安全衛生教育を受けたきり、その後は一度も安全衛生教育を受けないまま管理職になる者もいることが指摘されている<sup>42</sup>。事務系の管理職に就く者も、求められる職責に照らせば、安衛則第 40 条第 2 項に定める教育事項を熟知しておくべきといえる。業種が限定された経緯の詳細等については、今後の課題であるが、職長教育を実施すべき範囲については、検討の余地があると考えられる。

3 第 60 条の 2

3. 1 条文

第六十条の二 事業者は、前二条に定めるもののほか、その事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、危険又は有害な業務に現に就いている者に対し、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うように努めなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の教育の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

3 厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができる。

3. 2 趣旨と内容

3. 2. 1 第 60 条の 2

3. 2. 1. 1 趣旨

第 60 条の 2 は、第 59 条および第 60 条にもとづく安全衛生教育に加えて、現に危険有害な業務に就いている労働者に対して、その従事する業務に関して、安全衛生水準のさらなる向上を図るための安全衛生教育を行うように努めることを求めている。これは、技術革新の進展に伴う新規の機械等の導入や作業態様の変化等に対応して、危険又は有害な業務に現に就いている者が、特別教育に限らず、新たな知識、技能を取得することができるようにすることを意図したものである<sup>43</sup>。また、労働大臣は、この教育の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表することとされた。

3. 2. 1. 2 内容

(未了)

3. 3 関連規定  
(未了)

3. 4 沿革

3. 4. 1 制度史

改正労働安全衛生法	○改正労働安全衛生法（昭和 63 年 5 月 17 日法律第 37 号）は、第 60 条の 2 を新設し、技術革新の進展に伴う作業態様に対応すべく、事業者に対し、現に危険有害業務に従事する労働者に対する安全衛生教育を行うよう努力義務を定める。
-----------	---

3. 4. 2 背景となった災害等  
(未了)

3. 5 運用

3. 5. 1 適用の実際  
(未了)

3. 5. 2 関係判例  
(未了)

3. 6 その他

3. 1 民事上の効果  
(未了)

3. 7 改正提案  
(未了)

4 第 61 条

4. 1 条文

(就業制限)

第六十一条 事業者は、クレーンの運転その他の業務で、政令で定めるものについては、都道府県労働局長の当該業務に係る免許を受けた者又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う当該業務に係る技能講習を修了した者その他厚生労働省令で定める資格を有する者でなければ、当該業務に就かせてはならない。

2 前項の規定により当該業務につくことができる者以外の者は、当該業務を行なつてはならない。

3 第一項の規定により当該業務につくことができる者は、当該業務に従事するときは、これに係る免許証その他その資格を証する書面を携帯していなければならない。

4 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二十四条第一項（同法第二十七条の二第二項において準用する場合を含む。）の認定に係る職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、その必要の限度で、前三項の規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。

4. 2 趣旨と内容

4. 2. 1 第 61 条

4. 2. 1. 1 趣旨

第 61 条は、労働者が従事する業務の中に重大な事故を引き起こす危険性の高いものがあることに鑑み、一定の危険有害業務について就業を制限する旨を定めている。

4. 2. 1. 2 内容

本条所定の就業制限の対象となる危険有害業務には、クレーンやフォークリフトの運転業務、ボイラーを取り扱う業務など16の業務がある(安衛令第20条)。事業者は、都道府県労働局長の免許を受けた者あるいは技能講習を修了した者などの資格を有する者に対してのみ、当該業務に従事させることができる。なお、これらの資格を有する者は、当該業務に従事する際は、免許証その他その資格を証する書面を携帯していなければならない(安衛法第61条第3項)。

事業者は、本条第1項に違反して政令で定める業務に所定の資格を有しない者を本条で禁止される業務就かせた場合、6カ月以下の懲役または50万円以下の罰金に処せられる(安衛法第119条第1号)。また、所定の資格を有さない者が、同第2項に違反して政令で定める禁止業務を行った場合は、当該業務を行った者が50万円以下の罰金に処せられることとなる(安衛法第120条第1号)。さらに、事業者は、同第4項の厚生労働省令に違反した場合、6カ月以下の懲役または50万円以下の罰金に処せられる(安衛法第119条第4号)。

4. 3 関連規定  
(未了)

4. 4 沿革

4. 4. 1 制度史

工場法	○工場法(明治44年3月29日法律第46号)第9条「工場主ハ十五歳未満ノ者及女子ヲシテ運転中ノ機会若ハ
-----	---

	修繕ヲ為サシメ又ハ運転中ノ機械若ハ動力伝動装置ニ調帯、調索ノ取附ケ若ハ取外シヲ為サシメ其ノ他危険ナル業務に就カシムルコトヲ得ス」、第10条「工場主ハ十五歳未満ノ者ヲシテ毒薬、劇薬其ノ他有害料品又ハ爆発性発火性若ハ引火性ノ料品ヲ取扱フ業務及著シク塵埃、粉末ヲ飛散シ又ハ有害瓦斯ヲ発散スル場所ニ於ケル業務其ノ他危険又ハ衛生上有害ナル場所ニ於ケル業務ニ就カシムルコトヲ得ス」、第11条「前二条ニ掲ケタル業務ノ範囲ハ主務大臣之ヲ定ム ②前条ノ規定ハ主務大臣ノ定ムル所ニ依リ十五歳以上ノ女子ニ付之をヲ適用スルコトヲ得」。
労働基準法	○労働基準法(昭和22年4月7日法律第49号)は、制定当初、第5章に「安全及び衛生」を設け、第49条に「使用者は、経験のない労働者に、運転中の機械又は動力伝導装置の危険な部分の掃除、注油、險査又は修繕をさせ、運転中の機械又は動力伝導装置に調帯又は調索の取付又は取外をさせ、動力による起重機の運転をさせその他危険な業務に就かせてはならない。

<p>使用者は、必要な技能を有しない者を特に危険な業務に就かせてはならない。</p> <p>前二項の業務の範囲、経験及び技能は、命令で定める。」と規定する。</p> <p>○旧労働安全衛生規則(昭和22年10月31日労働省令第9号)は、第44条において「使用者は、第四十九条第二項の規定により、都道府県労働基準局長の行う技能試験に合格し免許を受けた者でなければ、左の各号の一に該当する業務に就かせてはならない。</p> <p>一 汽缶のふん火その他取扱の業務</p> <p>二 溶接による汽缶の製造若しくは改造又は修繕の業務</p> <p>三 巻上能力五トン以上の起重機運轉の業務</p> <p>四 アセチレン溶接装置の作業主任の業務</p> <p>五 映寫機による上映操作の業務</p> <p>前項の規定による免許を受けたものでなければ、当該業務についてはならない。</p> <p>第一項の試験及び免許に關する規定は、第四編各章に定めるところによる。」</p>	<p>4. 4. 2 背景となった災害等 (未了)</p> <p>4. 5 運用</p> <p>4. 5. 1 適用の実際 (未了)</p> <p>4. 5. 2 関係判例</p> <p>(1)旧労基法第49条第2項にもとづく就労制限の対象となるのは、無資格者を有資格者の補助者として就労制限された業務に就かせる場合にも及びうることを示した例(岡部組事件人吉簡判昭和45年2月20日判時第602号105頁、注解4101頁)</p> <p>&lt;事実の概要&gt;</p> <p>被告人Y1は、土木建築工事を営む有限会社岡部組の代表取締役であり、熊本県知事から火薬類消費の許可を受け、建設省から請負った球磨郡五木村上荒地の五木ダムサイド試掘横坑工事(以下、「本件ダム工事」という。)において火薬類を消費し、かつ労働者を使用していた。</p> <p>Y1は、昭和44年2月1日頃から同年5月6日までの間、本件ダム工事の現場において、火薬類を消費する場所に火薬類取扱所を設けていなかった。また、導火線発破の業務は、本件ダム工事の現場代理人であるY2が行ったが、Y2は導火線発破の業務に就く資格を有していなかった。</p> <p>&lt;判旨&gt;</p> <p>弁護人は、「Y2は有資格者であるHの補助者として判示業務に従事したのであり、Y1もY2にその旨命じたに過ぎないから、</p>
---	--



Y1 の行為は労働基準法四九条二項、一一九条一号、労働安全衛生規則四四条の二の二の一項には該当しないと主張するけれども、右法令は労働者の安全を保障するため使用者が必要な技能を有しない者を特に危険な業務に就かせることを禁止しているのであり、他方その唯一の例外として同法七〇条、七一条は必要な技能を有しない者であつても技能養成の場合にはその必要の限度で危険業務の就業制限に関する規定について命令で別段の定をすることができる旨規定しているのであるから、右例外事由に該当しない本件においては、労働者を独立して右業務に就かせると、或いは有資格者の指揮命令に従い手足のように使用される補助者として右業務に就かせるとにかかわりなく、必要な技能を有しない労働者を特に危険な業務に就かせることによつて労働基準法一一九条一号（四九条二項）は充足されるものといわなければならないばかりでなく、・・・Y2 は独立して判示業務に従事し、かつ Y1 はこれを認容したものであることが認められる」。

<判決から汲み取り得る示唆>

労基法や安衛法において、一部の業務に就業制限が課されている趣旨は、災害が生じたときに労働者が被り得る危険が大きいと考えられるものについて、特に労働者の安全を保障することにある。

旧労基法でも例外的に無資格者に対して「長期の教習を必要とする技能者を労働の過程において養成するために必要がある場合」は、当該業務に就くことが認められていたが（旧労基法第 70 条、第 71 条）、そのためには、予め、対象となる人数、教習方

法、契約期間、労働時間、賃金の基準および支払い等を定めたいうで「行政官廳の認可を受けなければならない」（旧労基法第 71 条）とされていた。

そのため、有資格者以外の従事が禁止される業務には、「有資格者の指揮命令に従い手足のように使用される補助者」としてであっても、従事させてはならないことが示唆される。

#### 4. 6 その他

4. 1 民事上の効果  
(未了)

4. 7 改正提案  
(未了)

### 5 第 62 条

#### 5. 1 条文

(中高年齢者等についての配慮)

第六十二条 事業者は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たつて特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行なうように努めなければならない。

#### 5. 2 趣旨と内容

5. 2. 1 1 条

5. 2. 1 1 趣旨

本条は、事業者が中高年齢者その他労働災害の防止のために、とくに就業上の配慮が必要な者について、心身の条件に応じた適正配置をするよう努めるべきことを定める。

年齢が高くなると、個体差はあるとはい

え身体的機能等が低下し、それにより労働災害発生のリスクは高まるのが一般である。しかし、他方で、中高年齢の労働者には、若年労働者にはない、長年の経験・研鑽で培われた技能や精神的な安定がある。したがって、年齢を理由に危険を伴う業務から画一的に中高年齢者を排除するのは労使双方にとって適当でなく、各労働者の心身の機能・状態に応じた適正配置をし、必要があれば就業上の配慮をすることが求められる。心身の条件に応じた適正配置の具体例としては、例えば、ハンマーやシャベル作業等の重激な筋労働、脚力や反応の敏捷さが求められる高所作業等は、作業の性格と従事させようとする労働者の心身の条件が作業の安全な遂行上、問題がないかを個別具体的に考慮することになる<sup>44</sup>。

なお、本条に法的拘束力はなく、罰則も付されていない。

### 5. 2. 1. 2 内容

本条の「その他労働災害の防止上その就業に当たって特に配慮を必要とする者」に含まれる者としては、通達では高年齢者のほかに身体障害者および出稼労働者が例示されている<sup>45</sup>。

身体障害者が含まれているのは、当時の雇用情勢において就職が困難な年齢階層としてその雇用促進を目的に、昭和46年9月17日に成立した中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法と身障者雇用促進法の両方が深い関係にあることがある<sup>46</sup>。同法の適用対象となる「中高年齢失業者等」には、身体障害者を含むことが通達で示されている（昭和46年9月17日・職発第328号）。

### 5. 3 関連規定

（未了）

### 5. 4 沿革

#### 5. 4. 1 制度史

本条は、旧労基法ではなく労働安全衛生法制定時に規定されたものであり、労働力人口の高齢化や人手不足を背景とする高年齢者の雇用促進等の労働政策上の要請にも合致する。

#### 5. 4. 2 背景となった災害等

直接的な関係性は明らかではないが、昭和44（1969）年4月1日に東京の荒川放水路における第二新四ツ木橋の建設現場で橋脚の基礎工事を行っていた作業員8名の死亡事故がある。また、同年11月25日には、大阪の尻無川大水門工事の現場で、作業員11名が死亡する事故が起きている。同事故は、中央ケーソンのロックシャフト連結部の取り付けボルトが破損したことで、1.8mのケーソン沈下を引き起こしたとされる。

これらの事故で犠牲となった作業員の中には出かせぎ労働者も一定数いたとされ、第63回国会衆議院（昭和45年3月31日）では、出かせぎ労働者の就労環境、労働条件の対策の不備が原因ではないかと指摘されている。

### 5. 5 運用

#### 5. 5. 1 適用の実際

（未了）

#### 5. 5. 2 関係判例

（未了）

## 5. 6 その他

### 5. 6. 1 民事上の効果

本条は、事業者が労働者の心身の条件に応じた適正配置を求めており、雇用継続支援の性格を有するといえる。

本条についてが、事業者が本条の趣旨に合う適正配置を行わず、当該労働者に対し解雇その他不利益取り扱いを行った場合などどのような法的効果が生じるかが問題となりうる。

なお、事業者が必要な配慮措置を講じなかった結果、労働災害が発生した場合には、民事上の損害賠償責任が問われうる。

## 5. 7 改正提案

### (1) 要配慮者の範囲

本条は、中高年齢労働者以外にも適用の余地がある。たとえば、障害者について身体障害者に限定する理由はなく、知的障害者および精神障害者も含まれうると考えられる。

また、外国人労働者<sup>47</sup>についても、熟練度や言語能力に応じて適正配置をする必要があると考えられる。現行法上、外国人労働者はこれに含まれないが、日本にルーツを持たない者は、母国に家族または親戚がいる中で、日本に就労に来ているともいえるため、出かせぎ労働者に準ずる者として解することも可能ではないかと思われる。したがって、これらの者も本条に該当すると思われる。

## 6 第63条

### 6. 1 条文

（国の援助）

第六十三条 国は、事業者が行なう安全又は衛生のための教育の効果的実施を図るため、指導員の養成及び資質の向上のための措置、教育指導方法の整備及び普及、教育資料の提供その他必要な施策の充実に努めるものとする。

### 6. 2 趣旨と内容

#### 6. 2. 1 第61条

##### 6. 2. 1. 1 趣旨

（未了）

##### 6. 2. 1. 2 内容

（未了）

### 6. 3 関連規定

（未了）

## 6. 4 沿革

### 6. 4. 1 制度史

（未了）

### 6. 4. 2 背景となった災害等

（未了）

## 6. 5 運用

### 6. 5. 1 適用の実際

（未了）

### 6. 5. 2 関係判例

（未了）

6. 6 その他

6. 6. 1 民事上の効果

（未了）

6. 7 改正提案

（未了）

D. 考察

① 安全衛生教育を実施すべき対象者

すでに述べたとおり、安衛法第 59 条第 1 項・第 2 項の安全衛生教育の対象者には「使用する」すべての者が含まれる。すなわち、短時間労働者や有期契約労働者、日日雇入れられる者も安全衛生教育の対象となる。

これに対して、雇入れ時の健康診断、定期健康診断は「常時」使用する労働者に対して実施することが求められている。これは、「点」で発生する事故とは異なり、健康状態の悪化が時間的経過（＝「線」）により段階的に進行するものであるからであろう。

また、派遣労働者の場合は、雇用関係のある派遣元事業者が実施責任を負うが、就労形態の特性に照らし、安衛法の適用について特例が設けられている。すなわち、派遣労働者は、派遣先事業者の指揮命令下で派遣先事業者の機械または設備を使用して作業に従事するため、派遣先事業者は、派遣元事業者に対して積極的に情報を提供することが求められるほか、派遣元事業者から安全衛生教育の委託の申入れがあった場合は、可能な限り応じるよう努めなければならない。しかし、安全衛生教育を実施すべき法令上の義務を負うのは、派遣労働者の特例を除けば、雇用関係のある者に限ら

れている。現行法上、一人親方は、労働安全衛生法上の労働者ではなく、安衛法第 59 条の安全衛生教育を受けられる対象とはなっていない。もっとも、実際の労働現場では、一人親方も他の労働者と変わらない作業に従事しており、業務災害も多数発生している。そこで、平成 28 年に成立した建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律にもとづき、平成 29 年に「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画」が策定された。これにより、一人親方労働者も、業務の特性や作業実態に応じた安全衛生に関する知識習得のための支援を受けられることになった<sup>48</sup>。安全衛生教育の対象者として残る課題としては、一人親方のように、雇用関係はないが労働実態は安衛法上の労働者と変わらないプラットフォーム労働に従事する者が考えられる。想定されうる安全衛生上のリスクとしては、長時間労働や過大なノルマ等による心理的負荷（ストレス）、生活習慣の乱れ、VDT 作業による視力の低下、就労場所・設備の安全衛生上の問題などが考えられる。

② 就業上の要配慮者の範囲

安衛法第 62 条は、中高年齢者その他労働災害の防止のために、事業者が、就業上の配慮が必要な者に対して、心身の条件に応じた適正配置をするよう求めている。中高年齢者は、個人差はあるものの、加齢に伴い、脚力や反応の敏しょう性などの機能低下がみられるため、高所作業や重大事故つながりうる機械等を使用する作業など、その「配置」に留意しなければならないとの趣旨である。

中高年齢者以外で本条に該当し得るもの

として、通達では、身体障害者および出かせぎ労働者が挙げられているが、以下の者についても、本条の射程に入りうる。

第1に、障害を抱える者全般である。通達では、身体障害者のみに限定しているが、それ以外の障害を有する者を排除する理由はない。どの労働者をどの作業に従事させるのかという「配置」だけを問題とするならば、身体的な機能に問題のある者は、事務系の職場などに配置すれば足りることとなる。しかし、中高年齢者の労働力を活用する背景には、労働力不足や高齢社会に伴う社会保障制度における財政上の問題の解消といった消極的な政策的側面だけでなく、知識と経験の豊富な中高年齢者の活用が企業活動に資すると考えられるからであろう。そうすると、本条の適用範囲を考える場合、「適正な配置」とは何か、その具体的内容としていかなる措置がありうるかは解釈上問題になるとしても、就業上の措置を講じたうえで配置することが本条の趣旨に適う「適正な配置」といえるのではないだろうか。

たとえば、平成28年改正障害者雇用促進法にもとづいて策定された合理的配慮指針別表によると、知的障害者については、「図等を活用した業務マニュアルを作成」し、「業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示す」ことが必要であるという。また、精神障害者に対しては、「できるだけ静かな場所で休憩できるように」し、「本人の状況を見ながら業務量を調整すること」が求められるとする。そして、発達障害者に対しては「感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行う」こと

等が合理的配慮に該当するとされる<sup>49</sup>。もっとも、上記の配慮内容は、障害者雇用促進法第36条の5第1項の規定にもとづき、同法第36条の2から4までの規定にもとづき事業主が講じるべき措置（合理的配慮）に関する指針として例示されたものであり、安衛法第60条との関係で直接の根拠となるものではないことに留意する必要がある。

また、障害者雇用促進法第36条の2から4が、雇用の分野における障害者の機会・待遇の確保または能力の発揮を目的としているの対し、安衛法第62条は、特別の配慮がなければ労働災害発生のリスクが上がると考えられる者に対して、事業者就業上の配慮を求めるものであるから、規定の趣旨・目的も異なる。しかし、労働者が能力を発揮できるためには、労働災害の発生を防止し、安全な作業環境を維持することが前提であるから、事業者求められる措置としては共通するものが多いと考えられる。そのため、就業上の事業者の措置または配置について定める諸規定の関係については、今後、検討の余地があると考えられる。

第2に、外国人労働者である。本条に出かせぎ労働者が含まれることになった背景として、農村等からの出かせぎ労働者が製造業や建設業等に従事し、労働災害に巻き込まれる事件が多発していたことにあると思われる。当時、出かせぎ労働者の賃金その他の労働条件は相当に低く、法的地位および権利保障は不十分であった。これは、出かせぎ労働者に農村出身が多く、主管官庁が農林省および労働省のいずれであるかが曖昧であったことにも起因していたようである<sup>50</sup>。そして、出かせぎ労働者のような労働者が不慣れた業務を行う場合、労働

災害の発生リスクは高まる。そのため、出かせぎ労働者の全体的な地位改善の一環としてこれを保護するために本条の適用対象に含まれたと考えられる。

出かせぎ労働者が直面する状況は外国人労働者についても同様のことがいえる。当時の議論でも、出かせぎ労働者の定義について、「ある一定の期間、現在住んでおるところを離れて就労する、こんなのが出かせぎの定義などと言ったら、これは船に乗っているいわゆる船員は出かせぎか。あるいは外国官庁、公館につとめておる外国勤務の人たちは出かせぎか。それは出かせぎという広義の解釈も成り立つ<sup>51</sup>」との発言もある。出かせぎ労働者に含みうるものとしてどこまで射程を拡げられるかは検討の余地があるが、外国人労働者をこれに準ずる者として、理解する余地はあるのではないだろうか。

なお、事業者が外国人労働者に対して講じうる措置（配置）としては、日本語能力が労働災害を防止する観点から不十分であると考えられる者に対し、母国語で書かれた安全マニュアルの配布や作業上の注意事項を母国語で掲示するなどの措置を講じたうえで配置すること等が考えられる。

## E. 結論

今年度の研究においては、安全衛生教育をめぐる法的問題について逐条ごとに検討し、若干の解説を加えた。平成26年度～平成28年度に検討された「リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」によると、(a) 組織の責任者による真摯で具体的な関与、(b) 構

造的で計画的な取り組み、(c) 適切な人的・物的資源が利用できる条件の整備、(d) 全ての管理者による安全衛生の重視、(e) 直面課題に応じた柔軟な対応、(f) 安全衛生と組織の生産性や競争力との一体視、の6要素を各事業場で展開させることが必要であるとされ、そのために、多面的で専門的かつ柔軟な労働安全衛生行政の推進が求められるとしている<sup>52</sup>。

分担者の担当する安衛法第6章は、労働現場における安全衛生教育の徹底を目的としており、上記の6要素すべてが複合的に関連しうが、なかでも(a) 組織の責任者による真摯で具体的な関与が重要であると考えられる。労働災害が発生する背景には、生産性や利益を重視する経営側の姿勢があり、これが安全衛生上の教育その他の措置の不実施や長時間労働などの労働条件悪化につながっているといえるからである。

しかし、現行法上、安全衛生教育が法制度化されているのは、安衛法第6章所定の上記に列挙した法定の各種教育のほかに、作業主任者への技能講習があるのみである。そこで、上記報告書では、これらのさらなる充実とともに、依然として法制度化にいたっていない経営のトップ層（総括安全衛生管理者等）、一般従業員層への一般的な安全衛生教育の実施を図るべきことが提案されている<sup>53</sup>。

経営のトップ層による関与については、教育の法制度化のみならず、安衛法違反に対する刑事制裁も論点になる。この点、報告書では、事業者の役員の業務が労働安全衛生に及ぼす影響の大きさや、現にそれゆえに企業の取締役個人の民事責任を認める判例が複数登場して来ていること、イギリ

スでは既にそうした法制度が採用され、実際に運用されていること、何より事業体ごとの安全衛生文化の醸成には、トップ層による安全衛生への責任的関与を図る必要があること等に基づき、現行法上の違反者への刑事制裁規定とは別に、安全衛生の運営を担う事業体の役員が、内部統制システムの管理を怠ったことにより重大な労働災害を発生させた場合、それゆえに刑事制裁を科す旨の規定の新設に関する検討可能性が指摘されている<sup>54</sup>。

労働安全衛生法の制定によって、旧労基法時代には不十分であった法定の安全衛生教育制度は強化され、体系化された。しかし、安全衛生教育を実施すべき条件・対象者・内容は広範にわたるため、多様な要請に的確に応じた実施が必要である。とりわけ、雇用関係はないが、雇用されている労働者と実態が異なる者に対する労安衛法上の対応が、今後の検討課題として求められると考えられる。

また、安衛法第 62 条にいう「特に配慮を必要とする者」の範囲については、通達では、身体障害者および出かせぎ労働者等が列挙されるが、身体障害者以外の障害者や外国人労働者についても含めるべきと考えられる。また、「適正な配置」の具体的内容についても検討すべきと考えられる。「適正な配置」を就業上の措置を講じたうえで配置することを含むものと解せば、本条の射程は拡がりうるし、そのように解した方が、本条の目的にも合致する。

たとえば、安衛法第 59 条所定の安全衛生教育を実施する場合、外国人労働者や知的障害者や発達障害者などでは、必要な配慮や支援が異なるため、これらの者の心身の

条件に応じた教育を実施することが求められるし、それを行うことは、本条が「適正な」配置と定めた趣旨に適う配慮義務の履行となろう。本条は努力規定であるため法的拘束力はなく、また、本条を受けて具体的な規則が置かれているわけではないが、より広がりのある規定として位置づけていく必要があるのではないだろうか。

#### F. 研究発表

##### 1. 論文発表

該当なし。

##### 2. 学会発表

該当なし。

#### G. 知的所有権の取得状況

##### 1. 特許取得

該当なし。

##### 2. 実用新案登録

該当なし。

##### 3. その他

該当なし。

#### H. 引用文献

図表がある場合は、これ以降に番号順に貼り付け（1段組）

- 
- <sup>1</sup> 山本和義「連載 働く人の安全と健康の確保は企業の礎 安全管理者・衛生管理者・安全衛生推進者等の実務必携 第22回 安全衛生業務をどのように進めるか（安全衛生教育と資格①）労働安全衛生広報1216号（2019年（平成31年・令和元年））32頁。
  - <sup>2</sup> 山本和義「特集 新入社員の暗然衛生教育の進め方 事業場の実態に即した効果的な安全衛生教育の実施を！」労働安全衛生広報（2014年（平成26年））9頁。
  - <sup>3</sup> 「派遣労働者が講ずべき措置に関する指針」（平成11年11月17日労働省告示第138号、平成30年12月19日厚生労働省告示第417号）
  - <sup>4</sup> 畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』中央労働災害防止協会（2019年（平成31年・令和元年））270-271頁。
  - <sup>5</sup> 昭和47・9・18基発第601号の1。
  - <sup>6</sup> 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解—労働安全衛生法の逐条解説—〔改定4版〕』（労働調査会、2015年（平成27年））692頁。
  - <sup>7</sup> 昭和47・9・18基発第602号。
  - <sup>8</sup> 昭和47・9・18基発第602号。
  - <sup>9</sup> 昭和47・9・18基発第602号。
  - <sup>10</sup> 山本・前掲註1（2019年（平成31年・令和元年））32頁。
  - <sup>11</sup> 昭和47・9・18基発第601号の1号。
  - <sup>12</sup> 山本・前掲註1（2019年（平成31年・令和元年））35頁。
  - <sup>13</sup> 畠中・前掲註4（2019年（平成31年・令和元年））268頁。
  - <sup>14</sup> 川野政彦「社会人になる前の若者に対する安全教育」労働の科学72巻10号（2017年（平成29年））5頁に掲載の統計は、厚生労働省監修「平成27年度労働災害発生状況」資料より作成されている。
  - <sup>15</sup> [https://www.jisha.or.jp/research/pdf/report\\_2012\\_003.pdf](https://www.jisha.or.jp/research/pdf/report_2012_003.pdf)（2020年2月1日最終閲覧）
  - <sup>16</sup> 小出勲夫「シリーズ これからの安全衛生教育のあり方を考える〔其の六〕職場巡視②—事務系職場と5S活動—」労働安全衛生広報1044号（2012年（平成24年））29-31頁。
  - <sup>17</sup> 川野・前掲註12（2017年（平成29年））7頁。
  - <sup>18</sup> 昭和47年労働省告示第92号。
  - <sup>19</sup> クレーン運転
  - <sup>20</sup> 移動式クレーン運転
  - <sup>21</sup> デリック運転
  - <sup>22</sup> 建設用リフト運転の特別の教育
  - <sup>23</sup> 玉掛け業務
  - <sup>24</sup> 昭和47年労働省告示第118号。
  - <sup>25</sup> 東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則
  - <sup>26</sup> 畠中・前掲註4（2019年（平成31年・令和元年））275-276頁。
  - <sup>27</sup> 井上浩『労働安全衛生法』（北樹出版、1978年（昭和53年））147頁。
  - <sup>28</sup> 寺西輝泰『労働安全衛生法違反の刑事責任—総論—』（日労研、2004年（平成16年））



23 頁。

<sup>29</sup> 厚生労働省「平成18年における死亡災害・重大災害発生状況の概要」（2007年5月11日）3頁。  
<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/05/dl/h0511-2a.pdf>（2020年2月13日最終閲覧）

<sup>30</sup> 井上・前掲註25（北樹出版、1978年（昭和53年））145-146頁。

<sup>31</sup> 判例集未搭載。前掲註8・松岡の論稿の中で紹介されている。

<sup>32</sup> 松岡・前掲註29（1974年（昭和49年））4頁。

<sup>33</sup> 松岡・前掲註29（1974年（昭和49年））5頁。

<sup>34</sup> 厚生労働省・法令改正一覧

[https://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/horei\\_h11.html](https://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/horei_h11.html)（2020年2月13日最終閲覧）

<sup>35</sup> 畠中・前掲註4（2019年（平成31年・令和元年））276頁。

<sup>36</sup> 基発第372号・平成11・6・11。

<sup>37</sup> 基発第577号・平成12・9・14。

<sup>38</sup> 基安安発0614第1号・平成25・6・14。

<sup>39</sup> 基発第602号・昭和47・9・18。

<sup>40</sup> 基発第602号・昭和47・9・18。

<sup>41</sup> 井上・前掲註25（北樹出版、1978年（昭和53年））150頁。

<sup>42</sup> 小出勲夫「安全衛生のカギは『階層別教育』にあり！」シリーズ これからの安全衛生教育のあり方を考える〔其の一〕—総論（インタビュー）労働安全衛生広報1032号（2012年（平成24年））13頁。

<sup>43</sup> 発基第84号・昭和63・9・16。

<sup>44</sup> コンメンタール・574頁。

<sup>45</sup> 昭和47・9・18基発第602号。

<sup>46</sup> 第65回国会衆議院社会労働委員会第5号・昭和46年2月23日（田畑金光発言）

<sup>47</sup> 畠中・前掲註4（2019年（平成31年・令和元年））281頁。

<sup>48</sup> 「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画」（2017年（平成29年））5頁。

<sup>49</sup> 「合理的配慮指針」はインターネットから入手可能である。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000078980.html>（2020年2月14日最終閲覧）

<sup>50</sup> 第63回国会衆議院社会労働委員会第7号・昭和45年3月31日12頁（小林進発言）

<sup>51</sup> 前掲註50・8頁（小林進発言）

<sup>52</sup> 三柴丈典ほか「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業 リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」〔三柴丈典〕（2014年度（平成26年度）～2016年度（平成28年度））1頁。

<sup>53</sup> 三柴・前掲註50（2014年度（平成26年度）～2016年度（平成28年度））9頁。

<sup>54</sup> 三柴・前掲註50（2014年度（平成26年度）～2016年度（平成28年度））5頁。



厚生労働科学研究費補助金  
分担研究報告書

労働安全衛生法第 65 条から 65 条の 2 の逐条解説

分担研究者 石崎 由希子 横浜国立大学国際社会科学研究院

研究要旨

本年度は、作業環境測定及び作業環境評価について定める安衛法第 65 条及び第 65 条の 2 の規定内容を整理し、その意義・機能を明らかにするとともに、これらの規定及びそれに先立ち作業環境測定の実施を求めていた特別則が制定されるまでの経緯や及びその背景となった労働災害（職業病）について調査研究を行った。研究成果の要旨は以下のとおりである。

作業環境測定は、「作業環境の実態を把握するため、空気環境その他の作業環境について行う、デザイン、サンプリング及び分析（解析を含む）」と定義されているが（安衛法第 2 条第 4 号）、これは「労働衛生の三管理」の 1 つである「作業環境管理」の基盤をなし、「作業管理」や「健康管理」の前提となるものである。また、作業環境測定及び作業環境評価はその後必要な場合に行われる労働環境の改善措置の契機となるものであり、実施に際して、客観性や正確性の担保が必要となる。そのため、作業環境測定の実施及び作業環境評価については、厚生労働大臣の定める作業環境測定基準や作業環境評価基準が定められているほか、公益社団法人日本作業環境測定はこれについて『作業環境測定ガイドブック』を公刊している。また、指定作業場における作業環境測定の担い手となる作業環境測定士を国家資格とし、一定の講習・研修等の受講を義務付けるなど、資格者への信頼性を担保する仕組みを設けている。

もっとも、上記のような仕組みは作業環境測定技術や労働環境改善技術等の工学的技術の進展により、あるいは、新たな化学物質等の登場に伴う職業病を背景として段階的に発展してきたものである。また、作業環境測定・評価の仕組みは完成されたものではなく、現在も技術の発展等を見据えながら、見直しが続けられているものである。

なお、本年度の研究においては、作業環境測定及び評価に係る立法的課題の検討には至らなかった。次年度以降の課題とする。

A. 研究目的

本研究事業全体の目的は、以下の3点にある。

①時代状況の変化に応じた法改正の方向性を展望すること。

②安衛法を関係技術者以外（文系学部出身の事務系社員等）に浸透させ、社会一般への普及を図ること。

③安衛法に関する学問体系、安衛法研究のための人と情報の交流のプラットフォームを形成すること。

そのため、条文の起源（立法趣旨、基礎となった災害例、前身）と運用（関係判例、適用の実際）、主な関係法令（関係政省令、規則、通達等）を、できる限り図式化して示すと共に、現代的な課題や法解釈学的な論点に関する検討結果を記した体系書を発刊すること。

本分担研究の目的は、附則を除き123条ある安衛法のうち第29条から36条について、その課題を果たすことにある。

B. 研究方法

安全衛生に詳しい元労働基準監督官から、現行安衛法の体系に関する解説と安衛法本体の条文に紐づく政省令の選定を受けたうえで、法学・行政学を専門とする分担研究者が、各自、解説書、専門誌に掲載された学術論文や記事、政府発表資料等の第1次文献のレビューを行って執筆した文案を研究班会議で報告し、現行安衛法や改正法の起案に関わった畠中信夫元白鷗大学教授、唐澤正義氏ら班員らからの指摘やアドバイスを得て洗練させた。

C. 研究結果

いわゆる「労働衛生の三管理」とは、①作業環境管理、②作業管理、③健康管理を内容とする。①「作業環境管理」は、労働者の健康に影響を与える有害因子（有害物質・物理的条件）を工学的対策により除去・減少させることによって、その場所で働く労働者が有害因子に曝露する機会を減少させるなど、作業環境を良好な状態に維持管理し、これを目的として作業環境の実態を把握することを指す。また、②「作業管理」は、作業のやり方を適切に管理し、作業環境の悪化や作業者への有害要因へのばく露の防止を図ること、あるいは、作業環境が良好であっても、個々の労働者には作業に伴い疲労やストレスが生ずるおそれがあるので、これらが過度にならないよう作業を適切に管理すること、③「健康管理」は、個々の労働者の健康状態を把握し、必要な措置を実施したり、さらには日常の生活指導を行ったりするなど労働者の健康確保を行うことを内容とする<sup>1</sup>。なお、化学物質を対象とする労働衛生三管理の管理状況を把握するためには、測定や検査が必要となるが、それぞれの評価手法等は下記のとおりである<sup>2</sup>。

	評価手法 (項目)	評価 基準	評価内容
作業環境管理	作業環境測定	管理濃度	作業場への飛散の程度
作業管理	ばく露濃度測定	ばく露限界値	作業者のばく露の程度
健康管理	健康診断	生理値	作業者の健康影響の程度

労働者の健康影響の予防という観点からは、作業環境管理が特に重要である。平成26年度～平成28年度に検討された「リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」においても、現行安衛法から示唆される予防政策のエッセンスとして、予防政策は1次予防から3次予防まで包括的に形成されるべきことを前提としつつも、このうち、作業環境管理などの1次予防を優先すべきことが指摘されていた<sup>3</sup>。以下で検討する作業環境測定・作業環境評価はその管理の状況を把握するための重要な手段となるものである<sup>4</sup>。

## 1 第65条

### 1.1 条文

**第六十五条** 事業者は、有害な業務を行う屋内作業場その他の作業場で、政令で定めるものについて、厚生労働省令で定めるところにより、必要な作業環境測定を行い、及びその結果を記録しておかなければならない。

**2** 前項の規定による作業環境測定は、厚生労働大臣の定める作業環境測定基準に従って行わなければならない。

**3** 厚生労働大臣は、第一項の規定による作業環境測定の適切かつ有効な実施を図るため必要な作業環境測定指針を公表するものとする。

**4** 厚生労働大臣は、前項の作業環境測定指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者若しくは作業環境測定機関又はこれらの団体に対し、当該作業環境測定指針に関し

必要な指導等を行うことができる。

**5** 都道府県労働局長は、作業環境の改善により労働者の健康を保持する必要があると認めるときは、労働衛生指導医の意見に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、作業環境測定の実施その他必要な事項を指示することができる。

## 1.2 趣旨及び内容

### 1.2.1 趣旨

作業環境の実態を正確に把握することは、「作業管理」や「健康管理」を有効に行うための基礎となるものである。本条は、こうした観点から、作業環境管理を実施する必要性が高い有害な業務を行う屋内作業場等一定の作業場について、作業環境測定の実施並びにその結果の記録について義務付けたものである<sup>5</sup>。なお、この規定は、労働者の健康診断等、労働者の健康管理に関する規定よりも前に置かれているが、このことも、作業環境の客観的把握が労働者の健康確保の第一歩として欠かせないものであることを示すものといえる<sup>6</sup>。なお、安衛法において、作業環境測定とは、「作業環境の実態を把握するため、空気環境その他の作業環境について行う、デザイン、サンプリング及び分析（解析を含む）」と広く定義されており（安衛法第2条第4号）、本条に基づく作業環境測定に留まらない。

本条第1項違反に対しては、6月以下の懲役又は50万円以下の罰金が（安衛法第119条第1号）、本条第5項における都道府県労働局長の指示への違反に対しては、50万円以下の罰金が科されうる（安衛法第120条第2号）。

本条は作業環境測定実施の履行請求権を労働者に認めるものではないが、本条違反の結果、労働者が職業病に罹患した場合には安全配慮義務（注意義務）違反に基づく損害賠償請求が認められうる（1.4参照）。

## 1. 2. 2 内容

### 1. 2. 2. 1 作業環境測定を行うべき作業場

本条に基づく作業環境測定を行うべき作業場は労働安全衛生法施行令第21条において列挙されている。作業場は、(A) 空气中に曝露を控えるべき有害物質が存在又はこれを取り扱う、酸素が欠乏している等、化学的に有害な環境の作業場と (B) 作業環境自体に物理的因子による危険が内在している作業場に分類される。

(A) の例として、①土石、岩石、鉱物、金属又は炭素の粉じんを著しく発散する所定の屋内作業場（同条第1号）、②別表第3第1号又は第2号掲載の特定化学物質を製造・取り扱う屋内作業場（同条第7号）、③石綿等を取り扱い、若しくは試験研究のため製造する屋内作業場若しくは石綿分析用試料等を製造する屋内作業場又はコークス炉上において若しくはコークス炉に接してコークス製造の作業を行う場合の当該作業場（同条第7号）、④別表第4第1号から第8号まで、第10号又は第16号の鉛業務（遠隔操作によつて行う隔離室におけるものを除く。）を行う屋内作業場（同条第8号）、⑤別表第6の2掲載の有機溶剤を製造し、又は取り扱う業務で所定の屋内作業場（同条第10号）、⑥別表第6掲載の酸素欠乏危険場所において作業を行う場合の当該作業場（同条第9号）がある。

(B) の例として、①暑熱、寒冷又は多湿の所定の屋内作業場（同条第2号）②著しい騒音を発する所定の屋内作業場（同条第3号）、③所定の坑内作業場（同条第4号）、④中央管理方式の空気調和設備（空気を浄化し、その温度、湿度及び流量を調節して供給することができる設備をいう。）を設けている建築物の一室が事務所とされている場合（同条第5号）、⑤別表第2掲載の放射線業務を行う所定の作業場（同条第6号）がある。

なお、作業環境測定が義務付けられていない屋外作業場についても、屋内作業場等と同様に有害物質等へのばく露による健康障害の発生は認められているため、作業環境測定及びそれに基づく作業環境管理のニーズはあるといえる。しかし、屋外作業場等については、自然環境の影響を受けやすいため作業環境が時々刻々変化することが多く、また、作業に移動を伴うことや、作業が比較的短時間であることも多いことから、屋内作業場等で行われている定点測定を前提とした作業環境測定を用いることは困難であるとされてきた。こうしたなかで、「屋外作業場等における測定手法に関する調査研究委員会報告書」の提言に基づき、個人サンプラー（個人に装着することができる試料採取機器）を用いて作業環境の測定を行い、その結果を管理濃度の値を用いて評価する手法による作業環境測定及び作業環境管理の実施を望ましいとする「屋外作業場等における作業環境管理に関するガイドライン」がまとめられている（平成17・3・31基発第0331017号、最終改正：平成26・9・30基発0930第3号）。また、その他にも、特定の作業場における作業環境測

定として、廃棄物焼却施設におけるダイオキシン類濃度の測定（「廃棄物焼却施設内作業におけるダイオキシン類ばく露防止対策要綱」（平成13・4・25基安発第20号））、ずい道等建設工事における粉じん濃度の測定（「ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン」（平成12・12・26基発第768号の2、最終改正：平成29・6・21基発第0621第32号））等がある。

#### 1. 2. 2. 2 作業環境測定の頻度・対象

作業環境測定は、作業場ごとにその測定の対象及び頻度が定められている（後掲図表1参照）。なお、後掲図表のうち、粉じん作業を行う坑内作業場は、本条に基づき作業環境測定の実施が義務付けられている作業場ではなく、粉じん則第6条の3に基づいて特別に測定が求められている作業場である（2.4参照）。

作業環境測定が義務付けられている作業場のうち、①特定粉じんを著しく発散する屋内作業場、②放射線物質取扱作業室及び事故由来廃棄物等取扱施設、③特定化学物質等を製造又は取り扱う屋内作業場、④鉛業務を行う屋内作業場、⑤有機溶剤を製造又は取り扱う屋内作業場については指定作業場として（作業環境測定法第2条第3号、作業環境測定法施行令第1条）、作業環境測定士又は作業環境測定機関等に委託してこれを実施することとされている（作業環境測定法第3条）。これらの作業場においては、作業環境の測定について相当高度の知識、技術を要するほか、これらの作業場において従事する労働者には重篤な健康障害を生ずるおそれが非常に強いため、作業環境測定士等による測定が求められている

7。

指定作業場のうち、①特定粉じんを著しく発散する屋内作業場、③特定化学物質等を製造又は取り扱う作業場、④鉛業務を行う屋内作業場、⑤有機溶剤を製造又は取り扱う屋内作業場については、次条（第65条の2）に規定される作業環境評価基準に基づき、作業環境測定結果の評価を行わなければならない。

なお、著しい騒音を発する屋内作業場は、指定作業場ではないが、1992（平成4）年9月2日以降、指定作業場と同様の作業環境測定方法（A測定及びB測定）が採用されている（作業環境測定基準第4条）。測定対象となる等価騒音とは、作業場内の騒音は時間とともに変動することを前提に、変動する騒音レベルを一定時間の中で測定しその時間平均値を算出したものである。「騒音障害防止のためのガイドライン」（平成4・10・1基発第546号）においては、こうした測定方法の他、作業環境評価基準が示されている。

#### 1. 2. 2. 3 作業環境測定基準・作業環境測定指針

作業環境測定は、厚生労働大臣が定める作業環境測定基準（昭和51・4・22労働省告示第46号）に従って行わなければならない。作業環境測定基準は、作業環境測定の客観性と正確性を担保するために、測定物質ごとにサンプリング及び分析方法等の基本事項について定めたものである（昭和47・9・18基発第602号、昭和50・8・1基発第448号）。すなわち、作業環境測定基準は、粉じん濃度、気温・湿度等、騒音、坑内作業場における炭酸ガス濃度及び気温、

建築物の室について一酸化炭素及び炭酸ガスの含有率等、外部放射線による線量等量率等、特定化学物質の濃度、石綿の濃度、鉛の濃度、酸素欠乏場所における酸素及び硫化水素の濃度、有機溶剤等の濃度について、その測定方法や測定機器について規定する。作業環境測定がこの基準に従わずに実施された場合には、本条にいう作業環境測定を行ったことにはならない<sup>8</sup>。ただし、作業環境測定基準において規定される測定方法には、①粉じん濃度の測定や石綿の濃度の測定のように、測定方法（測定機器や分析方法）が一意的に指定されるものと、②特定化学物質、鉛、有機溶剤の測定のように、測定方法が条文中又は別表に示されてはいるが、同時に「これと同等以上の性能を有しているもの」の利用が許容されるものの2種類ある。「同等以上」の測定方法については、通達において示される場合もあるが、基本的には関連学会などにおいて検出限度や精度など、同等性が認められていれば足りると解される。ただし、「同等以上」の測定方法を作業環境測定士が用いるには、「同等以上」であることの論拠を示せるようにする必要がある<sup>9</sup>。公益社団法人日本作業環境測定協会により発刊されている『作業環境測定ガイドブック』は、作業環境測定基準に則した測定手法の1例を示すことにより、作業環境測定の技術水準の向上および測定結果の正確性の確保を図るものである。なお、本条3項に基づく作業環境測定指針は公表されていない。

#### 1. 2. 2. 3. 1 デザインについて

作業環境測定における「デザイン」とは、測定対象作業場の作業環境の実態を明らか

にするために、当該作業場の諸条件に即した測定計画を立てることをいう（昭和50・8・1基発第448号）。すなわち、デザインでは生産工程、作業方法、発散する有害物質の性状、その他作業環境を左右する諸因子を検討して、①測定対象物質、②測定及び作業環境管理の対象となる範囲、③測定点、④サンプリング時間、⑤測定の実施方法、⑥測定日、⑦測定時間帯、⑧サンプリング及び分析方法などについて決定する<sup>10</sup>。

作業環境測定士による作業環境測定が求められる指定作業場のうち、粉じん、特定化学物質（石綿）、鉛、有機溶剤の4つの指定作業場においては、「定常的な作業を行っているとき」の環境空気中の有害物質濃度を把握することが求められる（作業環境測定基準第2条第1項第2号）。環境空気中の濃度測定はばく露濃度の測定とは異なるが、「定常的な作業を行っているとき」の環境状態を把握すれば、健康への影響を推測できると考えられるためである<sup>11</sup>。また、指定作業場での測定については「単位作業場所」という概念が用いられている。

「単位作業場所」とは、有害物質が関与する作業が行われる作業場の区域のうち、労働者の作業中の行動範囲、有害物の分布等の状況等を考慮して定められる作業環境測定のために必要な区域をいう（作業環境測定基準第2条第1項第1号）。作業場の中に、他の場所として比較して、常に有害物質濃度の高い場所（有害物質の発生源付近や風下にあたる場所）がある場合や1日の作業のうち有害物質の発散が特定の時間に限られているような作業場については、他の場所・他の時間帯とは区別（層別化）して、すなわち、特定の場所・時間帯につ



いては、別の単位作業場所として測定する必要がある<sup>12</sup>。

作業環境測定には、①単位作業場所内の平均的な有害物質の濃度の分布を調べるための測定を行う A 測定、②発散源の近くで作業する作業者が高い濃度にばく露する危険があるかないかを調べるための B 測定という 2 種類の測定方法がある（作業環境評価基準第 2 条、昭和 59・2・13 基発第 69 号）。A 測定は、作作的な測定を避けるため原則として 6m 以下の等間隔で無作為に選んだ 5 点以上の測定点で行われる（後掲図表 2 参照）。B 測定は、A 測定を補完するための測定であり、作業方法、作業姿勢、有害物質等の発散状況等から判断して、濃度が最大になると考えられる位置で行われる。B 測定は、①発生源とともに労働者が移動しながら行う作業（移動作業）、②原材料の投入、設備の点検等、間けつ的に有害物の発散を伴う作業（間けつ作業）、③有害物を発散するおそれのある装置、設備等の近くで行う作業（近接作業）の 3 作業のうち、いずれかの作業が行われる単位作業場所で行われる（昭和 59・4・13 基発第 182 号）。

測定点の高さは、作業中の労働者の呼吸域における環境空气中濃度を把握することを考慮して、床上 50 cm 以上 1.5m 以下である。また、測定は、定常的な作業が行われている時間帯に実施されることが求められる。測定は、単位作業場ごとに 1 作業日中に測定点を全て測定し、測定日の違いによる環境空气中の有害物質濃度の変動を加味した結果を得るために、連続する 2 作業日に同じ測定を繰り返して行うことが望ましい（昭和 59・2・13 基発第 69 号）。また、測定時間帯は、定常的な作業を行っている

時間帯に実施する必要がある、始業後 1 時間の時間帯や休憩時間等を含めるべきでない。また、有害物質の発散が特定の作業に付随することが明らかな場合、その作業の行われる時間を測定時間帯に含めるものとされる<sup>13</sup>。その際、サンプリング時間は、有害物質の気中濃度の時間的変動や空間変動を考慮すると、短すぎるのも長すぎるのも問題があり<sup>14</sup>、原則として 10 分間以上である（作業環境測定基準第 2 条第 1 項第 3 号）。

#### 1. 2. 2. 3. 2 サンプリング及び分析

「サンプリング」とは、測定しようとする物の捕集等に適したサンプリング機器をその用法に従って適正に使用し、デザインにおいて定められたところにより試料を採取し、必要に応じて分析を行うための前処理、例えば、凍結処理、酸処理等を行うことをいい、「分析」とは、サンプリングした試料に種々の理化学的操作を加えて、測定しようとする物を分離し、定量し、又は解析することをいう（昭和 50・8・1 基発第 448 号）。

有害物質の濃度は、補集した有害物質の量を補集した空気の体積で徐すことにより求められる。このうち、有害物質の捕集量は分析により求められるが、空気の体積は、サンプリング流量とサンプリング時間を乗じることで求められる。そのため、正確な測定値を得るためには、サンプリングの精度が重要となる<sup>15</sup>。サンプリングの基本は、環境中の空気を所定量、正確に捕集することであるが、捕集方法としては、①ろ過捕集方法、②直接捕集方法、③固体捕集方法、④液体捕集方法、⑤冷却凝縮捕集方法があ

る。また、一定の場合には、検知管や粉じん計等の簡易測定機器による測定が認められている。

①のろ過捕集方法とは、試料空気をフィルター等のろ過材（0.3の粒子を95%以上捕集する性能を有するものに限る。）を通して吸引することにより当該ろ過材に測定しようとする物を捕集する方法をいう（作業環境測定基準第1条第5号）。②直接捕集方法とは、試料空気を溶解、反応、吸着等をさせないで、直接、捕集袋、捕集びん等に捕集する方法をいう（同第3号）。③固体捕集方法とは、試料空気をシリカゲルや活性炭、ポーラスポリマービーズ（多孔性プラスチック）等の固体の粒子の層を通して吸引すること等により吸着等をさせて、当該固体の粒子に測定しようとする物を捕集する方法をいう（同第2号）。④液体捕集方法とは、試料空気を液体に通し、又は液体の表面と接触させることにより溶解、反応等をさせて、当該液体に測定しようとする物を捕集する方法をいう（同第1号）。⑤冷却凝縮捕集方法とは、試料空気を冷却した管等と接触させることにより凝縮をさせて測定しようとする物を捕集する方法をいう（同第4号）（後掲図表3参照）。

粉じん濃度の測定は分粒装置を用いるろ過捕集方法及び重量分析方法によって測定される（作業環境測定基準第2条第1項第4号イ）。分粒装置とは、捕集装置の上流側に設置する装置であり、肺胞のガス交換部に沈着した場合に有害作用を發揮する粒径の粉じん（10 $\mu\text{m}$ 以下の粉じん）のみを通過させる装置をいう<sup>16</sup>。重量分析方法とは、ろ過材に捕集された粉じん（分粒装置を通過したもの）の重量を天秤などで秤量する

方法であり、当該粉じんを捕集するのに要した吸引試料空気量から、環境空气中の粉じん濃度の質量濃度（ $\text{mg}/\text{m}^3$ ）が求められる（後掲図表4参照）。この方法による場合、吸引時間が数時間にわたることが多く、測定に熟練を要するという難点がある。

そのため、単位作業場のうち1以上の測定点で上記の方法による併行測定を行うことを条件として、より簡易な相対濃度指示方法による測定を行うことも認められている（同第2条第1項第4号ロ）。さらに、作業環境評価において、2年間、第1管理区分、すなわち、適切な作業環境管理がされているとの評価がされた場合、労働基準監督署長の許可により、相対濃度指示方法のみによる測定が可能となる（粉じん則第26条3項、作業環境測定基準第2条第3項）。

相対濃度計（粉じん計）には、光散乱式のもの、圧電天秤方式（ピエゾバランス方式）のもの等があるが、光散乱式粉じん計は、空気中に浮遊する粒子に光を照射することにより生じる散乱光の強さを測定し、粉じんの相対濃度を求めるもの、圧電天秤方式の粉じん計は、振動している圧電結晶板に静電気で粉じんを集め、粉じんの付着に伴う周波数の変動を測定することにより、粉じんの相対濃度を求めるものである（後掲図表5参照）。この相対濃度は、粉じんの絶対濃度（質量濃度や個数濃度）と比例し、1分間あたりのカウント数（cpm）として求められる。そこで、この相対濃度（cpm）に質量濃度変換係数（K値）を乗じることにより、粉じんの質量濃度を求めることができることになる。質量濃度変換係数は併行測定を行う場合には、ろ過捕集方法及び重量分析方法から得られた質量濃度（ $\text{mg}/\text{m}^3$ ）

を相対濃度（cpm）で徐すことにより求められる。他方、併行測定を必要としない場合については、直近の測定からさかのぼる連続した測定において求めた4つの質量濃度変換係数からもとめた数値から導かれる。なお、粉じん計は、長期間使用することにより、正確な測定ができない可能性があることから、一定期間使用したものにつき、分解・クリーニング等較正を行うことで、機器の精度を確保することが求められる（粉じん計第26条第3項）<sup>17</sup>。

なお、粉じん中の遊離けい酸の含有率の測定は、エックス線回折分析方法又は重量分析方法によらなければならない（作業環境測定基準第2条の2）。遊離けい酸とは、石英、クリストパライト、トリジマイトなど、けい肺の原因となりうるものである。エックス線回折装置では、どのような遊離けい酸が含まれているかを明らかにした上で（定性分析）、それぞれ定量分析を行うこととなる<sup>18</sup>。

石綿はろ過捕集方法及び計数方法によらなければならない（同第10条の2第1項）。具体的には、試料を採取し、分析標本を作製した後、位相差顕微鏡（※無色透明な標本を可視化できる顕微鏡）により石綿繊維の数を数えることにより測定を行うこととなる。

鉛はろ過捕集方法又はこれと同等以上の性能を有する試料採取方法によって捕集され、吸光光度分析方法又は原子吸光光度分析方法又はこれらと同等以上の性能を有する分析方法により分析される（同第11条第1項）。吸光光度分析方法とは、特定の波長の光を試料液に当てた際、試料が吸収した光の度合い（吸光度）を測定することに

より、濃度を分析するものであり<sup>19</sup>、多量の光が吸収されるほど、試料中に対象物質が多いということになる（後掲図表6参照）。原子吸光光度分析方法も、吸光度を測定する点では同様であるが、被測定物質をバーナーなどで燃焼させることにより原子化し、この原子による光の吸収を利用する点で異なる<sup>20</sup>。

特定化学物質のうち、（a）オーラミン、マゼンタ等、常温（25℃）、常圧（1気圧＝1013hPa）で固体である物質は、ろ過捕集又は液体捕集方法が使用される場合が多い。液体捕集の対象となるのは、常温、常圧で固体であるが、昇華性が高く（固体が液体を経ることなく気体となる）、広く産業現場においてペースト状あるいは溶液として使用される場合が多い物質のうち、ミスト等の比較的大きい粒子として発散するような物質（シアン化カリウム、シアン化ナトリウム）である<sup>21</sup>。（b）常温、常圧で液体である特定化学物質は、蒸気として発生する場合が多いため、その多くについては液体捕集方法が利用されるが、直接捕集方法、固体捕集方法が利用される物質もある。また、粉じんに吸着して存在するコールタールについてはろ過捕集方法が用いられる<sup>22</sup>。

（c）常温、常圧で気体である特定化学物質（塩素、塩化ビニル、シアン化水素、弗化水素）は、液体捕集又は直接捕集方法が用いられる<sup>23</sup>。ただし、エチレンオキシド、ホルムアルデヒドについては固体捕集方法が用いられる。また、分析方法としては、物質ごとに異なるが、吸光光度分析方法、原子吸光光度分析方法、ガスクロマトグラフ分析方法、高速液体クロマトグラフ法等が用いられる（同第10条第1項）。

クロマトグラフとは、試料をカラムに注入し、カラム内で成分を分離し、検出器で定量する方法である。対象とされる試料は移動相と呼ばれるキャリアーガス又は高圧の液体に注入され、運ばれた後、カラムと呼ばれる管の中に保持された固定相の中で、相互作用の大小によって分離される。すなわち、固定相との相互作用が弱い成分はすぐに固定相から溶出し、固定相との相互作用が強い成分は固定相に長い時間保持されるなど、相互作用の大きさの違いによって、試料導入点からの距離の違い（固定相からの溶出時間の違い）となって各成分が分離される（後掲図表7参照）。分離部で分離された各成分は、検出部に設置された「検出器」でその濃度に対応した信号として検出される。ガスクロマトグラフと高速液体クロマトグラフは移動相がガスか液体かという点で違いがある<sup>24</sup>。

有機溶剤の常温、常圧における状態は液体であり、作業環境中にはガス状物質として存在している。有機溶剤の捕集方法としては、液体捕集方法、固体捕集方法、直接捕集方法があり、分析方法としては、吸光光度分析方法、ガスクロマトグラフ分析方法が用いられる<sup>25</sup>。

所定の特定化学物質又は有機溶剤については、より簡易な検知管方式等（後掲図表8参照）による測定が可能である（同第10条第2項、同第13条第2項）。さらに、第1管理区分が2年間継続した単位作業場については、所定の特定化学物質又は有機溶剤につき、一定の条件下で検知管方式による測定が可能である（同第10条第3項、同第13条第3項）。検知管においては、内径2～6mmガラス管に検知材を充てんしており、

吸引された資料空気との化学反応によって変色した層の長さから濃度を測定できるようになっている<sup>26</sup>。

空気中の放射線濃度の測定は、放射性物質の状態が粒子状である場合はろ過捕集方法又は液体捕集方法により、ガス状である場合には、液体捕集方法、固体捕集方法、直接捕集方法又は冷却凝縮捕集方法が用いられる。また、分析方法は、①全アルファ、全ベータ、全ガンマ放射能計測方法又はアルファ・ベータ・ガンマ線スペクトル分析方法、②放射化学分析方法、③ウラン濃度を測定する場合は、蛍光光度分析方法による（同第9条第1項）。

#### 1. 2. 2. 3. 4 作業環境測定士・作業環境測定機関

作業環境測定士は、第一種作業環境測定士及び第二種作業環境測定士に分けられる（作業環境測定法第2条第4号）。いずれも厚生労働大臣の登録を受けて、指定作業場及びその他の事業場における作業環境測定の業務を行う。デザイン及びサンプリングは、第1種・第2種作業環境測定士のいずれも行えるが、第2種作業環境測定士が行える分析（解析を含む）業務は、検知管方式によりガス若しくは蒸気の濃度を測定する機器や所定の浮遊粉じんの重量を測定する機器など、簡易測定機器を用いて行うものに限られる。第一種作業環境測定士が行える分析業務はこれに限られないが、鉱物性粉じん、放射性物質、特定化学物質、金属類、有機溶剤の5種類の登録区分に応じた分析（解析）業務が行える（作業環境測定法第2条第5号、同第6号、同施行規則第2条、同第3条）。指定作業場にお

る作業環境測定は作業環境測定士の独占業務であり（作業環境測定法第3条）、作業環境測定士でない者は、その名称中に作業環境測定士という文字を用いてはならない（作業環境測定法第18条）。業務独占と名称独占の双方が規定されている資格は、労働安全衛生関係法令で定められている50種以上の資格のうち、作業環境測定士のみである。

作業環境測定機関とは、厚生労働大臣又は都道府県労働局長の登録を受け、他人の求めに応じて、事業場における作業環境測定を行うことを業とする者をいう（作業環境測定法第2条第7号）。作業環境測定士を自社内で養成することが困難である中小企業等など、事業者自らが作業環境測定士に指定作業場における作業環境測定を実施させることができない場合にはこれを委託して実施させることが義務付けられており（作業環境測定法第3条、作業環境測定法施行規則第3条）、作業環境測定機関はその委託先となるものである<sup>27</sup>。作業環境測定機関が登録を受けるためには、①作業環境測定機関が作業環境測定できる作業場の種類について登録を受けている第一種作業環境測定士が置かれること、②作業環境測定に使用する機器及び設備が厚生労働大臣の定める基準に適合するものであること、③作業環境測定の業務を行うために必要な事務所を有することが求められる（作業環境測定法施行規則第54条）。作業環境測定機関もまた、名称を独占している（作業環境測定法第37条）。

作業環境測定法はまた、全国の作業環境測定士の品位の保持並びに作業環境測定士及び作業環境測定機関の業務の進歩改善に

資するため、社員の指導及び連絡に関する事務を全国的に行うことを目的とするものとして、作業環境測定士及び作業環境測定機関を社員とする日本作業環境測定協会という一般社団法人を設立することができる旨を定めると共に、その名称の独占を認めている（作業環境測定法第36条、第37条第2項）。作業環境測定については新たな対象物質の登場や新たな技術の開発が予想される中で、作業環境測定士が測定技術を研鑽し合うことを効率的に行うことを企図して設けられたものである<sup>28</sup>。なお、一般社団法人日本作業環境測定協会は、1979（昭和54）年に設立され、2013（平成25）年4月以降、公益社団法人に移行している<sup>29</sup>。

作業環境測定士としての資格を得るためには、国家試験に合格し、登録講習を修了する必要がある（作業環境測定法第5条）。すなわち、指定試験機関である公益財団法人安全衛生技術試験協会によって実施される作業環境測定士試験（筆記試験）に合格し（作業環境測定法施行規則第14条）、登録講習機関（公益社団法人日本作業環境測定協会ほか）が実施する登録講習を受講し、筆記試験と実技試験からなる修了試験に合格することが必要である。ただし、空気環境その他環境の測定に関する科目を担当する教授・准教授やこれに関する研究業務を研究機関において行う者のうち、作業環境測定に関し高度の知識及び技能を有すると厚生労働大臣が認定したものについても資格が認められる（作業環境測定法第5条、同施行規則第5条第2号）。

試験の受験資格は、①大学又は高等専門学校において理科系統の正規の課程を修めて卒業した者については、その後1年以上

労働衛生実務に従事した経験を有するもの、それ以外の課程を修めて卒業した者については、その後 3 年以上の実務経験を有するもの、②高等学校又は中等教育学校において理科系統の正規の学科を修めて卒業した者については、その後 3 年以上の実務経験を有するもの、それ以外の学科を納めて卒業した者については、その後 5 年以上の実務経験を有するもの、あるいは、上記のような学歴がない場合であっても、③8 年以上労働衛生の実務に従事した経験を有するもの、④技術士法の第二次試験に合格した者、⑤産業安全専門官、労働衛生専門官、労働基準監督官及びその経験者等に認められる（作業環境測定法第 15 条、同施行規則第 15 条、作業環境測定士規程（昭和 51 年労働省告示第 16 号）第 1 条）。

第一種・第二種に共通の試験科目は、労働衛生一般、労働衛生関係法令、作業環境について行うデザイン及びサンプリング、作業環境について行う分析に関する概論である。第一種についてのみ、①石綿等を含む鉱物性粉じん、②放射性物質、③所定の特定化学物質（金属である物を除く）、④鉛及び金属である特定化学物質、⑤有機溶剤の分析の技術に関する選択科目がある（作業環境測定法第 16 条）。選択科目は、1～5 科目を選択することができ、当該種別について、作業環境測定士として登録を受けることになる（作業環境測定法第 7 条、同施行規則第 6 条）。

ただし、一定の資格又は実務経験を有する場合には上記のうち、全部または一部の科目が免除となる（施行規則第 17 条）。医師・歯科医師・薬剤師については全科目が、環境計量士（濃度関係）で免除講習を受け

た者は、選択科目②以外の全科目が、核燃料取扱主任者・原子炉主任技術者・第 1 種放射線取扱主任者として選任されている者又は過去 3 年以上の経験のある者や診療放射線技師については、共通科目及び選択科目②が、臨床検査技師で 3 年以上空気環境測定の実務経験を有する者は共通科目が、技術士（化学・金属・応用理学・衛生工学）、衛生検査技師、公害防止管理者・公害防止主任管理者、その他の環境計量士、その他の臨床検査技師、職業訓練指導員（化学分析科）、高度職業訓練（科学システム系環境科学科）修了後、技能照査に合格した者、技能検定合格者（化学分析 1・2 級）は一部の科目が免除となる。また、労働衛生コンサルタントや労働衛生専門官や労働基準監督官として 3 年以上の実務経験を有する者、第一種衛生管理者免許又は衛生工学衛生管理者免許を受けた者で前者につき 5 年、後者につき 3 年以上労働衛生における実務経験を有し、免除講習を受けた者については、労働衛生一般、労働衛生関係法令の試験科目が免除となる。

登録講習機関における講習科目及び講習時間は、以下のとおりである。また、講習においては修了試験が行われる（作業環境測定法別表第 1、作業環境測定士規程第 3 条）。

講習	講習科目
第一種作業環境測定士講習	①労働衛生管理の実務（6 時間）、②作業環境について行うデザイン及びサンプリングの実務（12 時間）、③指定作業場の作業環境について行う分析（解析を含む）の実務（12 時間）

第二種作業環境測定士講習	①労働衛生管理の実務（6時間）、②作業環境について行うデザイン及びサンプリングの実務（12時間）
--------------	--

講習は、試料採取器、分粒装置、相対濃度測定器及び検知管式ガス測定器等の機械器具（後掲図表9参照）を用いて行うこと、第一種作業環境測定士講習では、さらに、①エックス線回折装置、位相差顕微鏡及び重量分析法による結晶質シリカ含有率測定器、②放射能測定器及び放射線スペクトロメータ、③分光光度計、ガスクロマトグラフ及び原子吸光光度計を利用してこれを行うことが予定されている（作業環境測定法別表第2）。

上記の他、都道府県労働局長は、作業環境測定の実施を確保するため必要があると認めるときは、作業環境測定士に対し、期間を定めて、厚生労働大臣又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う研修を受けるよう指示することができる（作業環境測定法第44条第1項）。具体的には、測定に関する新たな技術が開発された場合等に、こうした指示を出すことが想定されている<sup>30</sup>。

作業環境測定士が作業環境測定基準に従って作業環境測定を実施しない場合、上記研修の指示に従わない場合、虚偽の測定結果を表示したとき、作業環境測定の業務に関し不正の行為があった場合には、登録取消や業務停止、名称使用停止処分の対象となる（作業環境測定法第12条第2項第2号、同第3号、同第5号）。

### 1. 2. 2. 3. 5 測定結果等の記録とその保存

作業環境測定を行ったときは、測定結果の他、誰が（測定実施者の氏名）、いつ（測定日時）、どのように（測定方法）、どこを（測定箇所）、いかなる条件下で測定したか（測定条件）と、測定結果に基づく予防改善措置の内容を記録し、記録を3年間保存しなければならない（有機則第28条第3項、鉛則第52条第2項、特化則第36条第2項、酸欠則第3条第2項、事務所衛生基準規則第7条第2項、安衛則第590条第2項、第592条第2項）。

このうち、放射線作業における測定については、測定器の種類、型式及び性能も記録の対象となるほか、記録の保存期間は5年間となる（電離則第54条第1項）。また、土石等の粉じんの測定については7年間（粉じん則第26条第8項）、ベンジジン、塩化ビニル、クロム酸等を取り扱う作業場について行った測定記録は30年間（特化則第36条第3項）、石綿の測定については40年間（石綿則第36条第2項）と長期の保存が求められている。これらは、曝露によって生じうる遅発性疾病に対応するものである（第67条（健康管理手帳）参照）。なお、作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関することは、「労働者の健康障害の防止に関する重要事項」（安衛法第18条第1項4号）の1つとして、衛生委員会の付議事項とされている（安衛則第22条第6号）。

## 1. 3 沿革

### 1. 3. 1 制度史

本条が規定されたのは、1972（昭和47）年に制定された安衛法においてである。ただし、それ以前の時期においても、作業環

境測定に向けた試行錯誤がなされていた<sup>31</sup>。

### 1. 3. 1. 1 1945～1954（昭和 20）年代—科学的基準の設定に向けて

昭和 20 年代の労働衛生行政において、作業環境管理の拠り所とされたのは、いわゆる 1178 通達、「労働基準法施行規則 18 条、女子年少者労働基準規則第 13 条及び労働安全衛生規則第 48 条の衛生上有害な業務の取り扱い基準について」（昭和 23・8・12 基発第 1178 号）である。同通達は、2 時間以上の法定時間外労働の制限（労基法第 36 条）、女子年少者の就業禁止（労基法第 63 条、第 49 条）、雇入れ時健診（特殊健診）の対象となる有害業務の基準を明らかにするものである。このうち、時間外労働の制限対象となる有害業務との関係では、著しく暑熱又は寒冷な場所における業務、有害放射線にさらされる業務、じん埃又は粉末を著しく飛散する場所における業務、異常気圧下における業務、著しい振動を与える業務、重量物を取り扱う業務、強烈な騒音を発する場所における業務、有害物の粉じん、蒸気又はガスを発散する場所における業務についての基準が示されたが、女子年少者の就業が禁止される危険有害業務といわゆる特殊健診の対象業務については、差し当たり、有害物の粉じん、蒸気又はガスを発散する場所における業務についてのみ基準が示された。例えば、有害物の粉じん、蒸気又はガスを発散する場所における業務としては、作業場の空気がこれらの物質のガス、蒸気又は粉じんを一定の限度以上に含有される場所とされ、鉛(0.5 mg/m<sup>3</sup>)、水銀(0.1 mg/m<sup>3</sup>)、クローム(0.5 mg/m<sup>3</sup>)、砒素(1)、硫黄(2)、弗素(3)、塩素(1)、

塩酸(10)、硝酸(40)、亜硫酸(10)、硫酸(5 mg/m<sup>3</sup>)、一酸化炭素(100)、二酸化炭素(20)、青酸(20)、ベンゼン(100)、アニリン(7)（単位の特記しないものについては、100 万分の 1 単位とする）とそれぞれの限度が定められている。こうした基準は、労働衛生を推進する上で、当面妥当と考えられる基準値（恕限度）<sup>32</sup>とされるものであったが、昭和 20 年代においては、1178 通達で示す濃度基準に適合しているか否かを判断するための作業環境測定技術が確立していなかったため、この通達で示す有害な業務の法令適用の判定は困難であった。加えて、1178 通達で示す基準は、1951（昭和 26）年以降に、アメリカの労働衛生専門官会議（ACGIH）が示した有害な化学物質についての恕限度と乖離していることも多かった。なお、アメリカにおける恕限度は、成年男子による週 6 日、1 日 8 時間労働において中毒が発生するおそれが少ない濃度とされていた。なお、時間外労働制限の対象となる有害業務については、「有害業務の範囲について」（昭和 43・7・24 基発第 472 号）により、作業列举方式に改められている。

労働省では、1951（昭和 26）年から労働衛生試験研究費補助金交付規程を公布し、職業病の発生予防や健康診断の方法、作業環境改善のための労働衛生工学的（作業環境管理）技術、医学的又は工学技術的研究に対する助成を開始していた。1952（昭和 27）年度には「有害ガスについての作業環境測定方法に関する研究」等がテーマとして取り上げられた。また、1954（昭和 29）年度には、「局所排気措置の設計基準研究委員会」、「有害物の空気中の濃度の測定



研究委員会」が設置された。

昭和 20 年代の労働衛生行政における大きな課題は、じん肺患者の救済であった。昭和 21 年 6 月 8 日に栃木県足尾町の鉾山復興町民大会において、けい肺撲滅のための全国的運動を展開することが決議されたことを契機として、けい肺が社会問題となっていた。労働省はじん肺巡回健診を全国的に行い、その結果は、1955（昭和 30）年のけい肺等特別保護法制定に繋がっている。もっとも、当時の粉じん予防対策は、専ら保護具（粉じんマスク）の着用に頼っており、予防の基準となるべき濃度についても学問的検討を要する段階であった。そこで、けい肺等特別保護法では、健康管理と補償をその内容とし、粉じん予防対策は専ら安衛則の一般規制に委ねられることになった。このとき、健康管理（特殊健診）の対象については、1178 通達における恕限度方式ではなく、作業列举方式で規定された。作業の列举に際しては、けい肺等健診を通じてけい肺に罹患のおそれがあると思われる作業場所における粉じん発散量の調査結果と健診結果が参照された<sup>33</sup>。作業列举方式をとることにより、専門家でなくとも適用対象が認識できるようになるほか、粉じんの測定方法が確立されていないなかで、濃度にかかわりなく行政による監督指導ができることとなった。その後 1960（昭和 35）年に制定されたじん肺法では、けい肺等特別保護法の下で対象とされる「遊離けい酸じん又は遊離けい酸を含む粉じん」に限らず広く「鉍物性粉じん」に起因するじん肺等を対象とした。また、その目的規定において、「じん肺の適正な予防」を挙げ、労使の努力義務として、粉じんの発散の抑制、

保護具の使用その他について適切な措置を講ずること（じん肺法 5 条）、政府の努力義務として、粉じんの測定、粉じんの発散の抑制等に関し技術的援助を行うことを規定した。なお、作業環境測定の実施を義務付ける粉じん則が制定されるのは 1979（昭和 54）年のことであるが、後述する他の有害物質と比べて制定時期が遅れているのは、粉じんの発生形態は産業ごとに異なりその防止対策が複雑であること、粉じんの種類及び発生原因が多様で作業環境改善対策の検討が困難であったためである<sup>34</sup>。

### 1. 3. 1. 2 1955～1964（昭和 30）年代—作業環境測定と労働環境改善

じん肺に対する取り組みと前後して、労働省は、過去の試験研究及び実態調査の資料を収集し、これを踏まえて「特殊健康診断指針について」（昭和 31・5・18 基発第 308 号）を発出し、衛生管理者を選任する事業場に対して特殊健康診断の自主的实施を勧奨した。同通達では、1178 通達で示す基準に頼ることなく、差し当たり有害な又は有害のおそれのある主要 23 業務の範囲が定められた。特殊健康診断の推進により、有害業務従事者の中にかかなりの異常所見者がいることが明らかとなり、労働環境改善の重要性が強く認識されるに至った。

こうした中で発出された「労働環境における有害なガス、蒸気又は粉じんの測定方法について」（昭和 33・4・17 基発第 238 号）においては、当時問題となっていた鉛、四エチル鉛、クロム等およそ 20 種類の気中有害物質を検知管<sup>35</sup>を使用して測定する方法を示し、作業環境改善の前後においてこの測定を実施すべきとした。ただし、この

通達では、空気中からのサンプリング方法や評価については触れられていなかった。

上記通達に引き続いて発出された「職業病予防のための労働環境改善の促進について」（昭和 33・5・26 基発第 38 号）では、別紙として「労働環境における職業病予防に関する技術指針」が添付されており、ここでは、局所排気措置、保護具の着用等及びその他の作業環境改善措置や発散有害物の抑制目標限度が示されるとともに、報告事項として改善対象となった作業内容、測定位置、測定結果等が掲げられている。このとき示された抑制目標濃度は、有害物を完全になくすことは技術上、経済上困難であるとの前提の下、有害物の発生源に対する改善措置による効果について当面定められた目標<sup>36</sup>であり、恕限度や昭和 36 年に日本産業衛生学会が示した許容濃度（労働者が有害物に連続ばく露する場合に、有害物の空气中濃度が当該値以下であれば、ほとんど全ての労働者に悪影響がみられない濃度）の考えとは異なる。また、基準とされる数値も 1178 通達で示された数値とは異なっている。

作業環境測定について初めての法令上の根拠となるのは、1960（昭和 35）年制定の有機則（昭和 35・10・13 労働省令第 24 号）である。有機則の施行通達（昭和 35・10・31 基発第 929 号）では、こうした規則制定の背景には、有機溶剤中毒、特に、ベンゼンを含有するゴムのりによる中毒が社会的問題化したことがある（1. 3. 2 参照）。有機則においては、作業環境測定その他、じん肺法施行規則には盛り込まれなかった局所排出装置や全体換気装置の設置義務も盛り込まれた。また、規制対象については、

作業列挙方式がとられた。

### 1. 3. 1. 3 1965～74（昭和 40）年代—特別則における規定と本条の制定

昭和 40 年代になると、労働衛生管理とも密接に関連を持つ公害問題が顕在化し、職業がん等、有害物質による職業性疾病の認定をめぐる争いも社会問題となるなかで（1. 3. 2 参照）、科学的基準策定の必要性が緊急の課題となった。1967（昭和 42）年に鉛則（昭和 42・3・6 労働省令第 24 号）、1971（昭和 46）年に特化則（昭和 46・4・28 労働省令第 11 号）が制定され、また、1963（昭和 38）年には電離則の全面改正（昭和 38・12・28 労働省令第 21 号）がなされたが、これらの特別規則においては、工場換気、作業環境測定、特殊健康診断等の新しい知見を導入し、「労働衛生の三管理」について規定が設けられた。このように、作業環境測定については、各特別則（省令）において根拠規定を有することとなったが、明確な法律上の根拠に基づくものではなく、強いて言えば使用者の危害防止措置について定める労基法第 42 条（現安衛法 22 条に相当）がこれに該当するという程度であった。

こうしたなかで、1972（昭和 47）年の安衛法において本条が規定されることとなり、作業環境測定に法律上の根拠が与えられた。制定当時の本条では、現行法の下での本条第 1 項に該当する内容のみが規定されており、「有害な業務を行なう屋内作業場その他の作業場で、政令で定めるもの」について、「労働省令で定めるところにより」、「空気環境その他の作業環境について必要な測定をし、及びその結果を記録」するこ

とを事業者に義務付けている。

このことにより、従来は、測定結果が基準値を充たしていない場合、理論的には労基法 42 条違反に該当しうる反面、測定を行わなければ、違反はあり得ないという構造となっていたのに対し、本条制定により、測定自体が義務付けられるようになる一方、測定の結果得られる数値は法違反の対象とはならないこととなった<sup>37</sup>。言い換えれば、測定結果が悪かったとしても、そのこと自体を取締の対象としないことにより、測定結果を操作したり、測定をしないことにより悪い労働環境から目を逸らそうという事業主の意欲を抑えつつ、作業環境測定自体は罰則付きで履行を確保することにより、測定結果を前提とした労働環境改善に向けた行政指導を行うことを可能にしようとしたものといえる。

ところで、特化則においては規制対象となる化学物質（特定化学物質）が多種多様であり、規制対象の作業を列挙することが困難であったことから、対象となる化学物質を列挙する方式が採用されている。その背景には、1970 年代にカリフォルニア大学のエイムス博士により比較的簡易な変異原性試験が開発され、発がん性のリスクのある物質を特定することが容易になったことのほか、職業病が発症してから規制対象とする後追い行政のあり方を改めたいとの行政担当者の思いがあったとされる。なお、有害物質を包括的に規制するとの考え方からは、有機則や鉛則を特化則に統合することも考えられるところであるが、全てを新たな規制方法によるとすると、現場においてかえって混乱が生じることから、既存の規制についてはそのまま生かすこととされ

た<sup>38</sup>。このようにして、特化則は、対象物質を列挙し、当該物質の気中濃度による規制を導入することとなった。このことは正確な作業環境測定の実施に対する要請を増すこととなり、後述のように、昭和 50 年代における作業環境測定法制定へと結びついていく。

また、特定化学物質の作業環境測定は従前のような検知管のみで実施できるものは少なく、空気中の微量な測定対象物質をサンプリングし、化学分析しなければならないものが多くなった。そこで、規制対象物質の作業環境測定手法を検討するため、1970（昭和 45 年）に「作業環境における有害物の測定方法に関する研究会」が設置された。研究会では、特化則の測定対象物質の作業環境測定指針について検討がなされ、1972（昭和 47）年 7 月に「特定化学物質に係る作業環境測定指針」が公表された。1973（昭和 48）年、同研究会は「作業環境測定制度専門検討委員会」に改組され、同委員会では各種の作業環境測定指針の作成を行い、これらの成果を作業環境測定を実施する際の技術的な参考書の性格を持つ作業環境測定ガイドブックとして再編、公表した。これは、これらの指針が安衛法第 65 条第 3 項にいう労働大臣が公表する指針と混同されないようにとの考えに基づくものである。なお、このときの作業環境測定ガイドブックは、公益社団法人日本作業環境測定が現在も発刊している『作業環境測定ガイドブック』の元となっている<sup>39</sup>。

さらに、濃度規制方式では規制濃度の値についても課題となったため、労働省は、「特定化学物質等障害予防規則の規定に基づき労働大臣が定める性能を定める件」（昭

和 46・4・28 労働省告示第 57 号) を特化則の施行と同時に告示した。告示で示された濃度は、局所排出装置周辺の空気を測定することによって、局所排気装置の性能評価を行おうとするものであり、一般の作業環境濃度に対応するものではなかった<sup>40</sup>。しかし、その後、便宜的に「抑制濃度」と呼ばれるようになり、気中濃度に対する規制値であるような誤った解釈とともに広まった<sup>41</sup>。

#### 1. 3. 1. 4 1975～1984（昭和 50）年代一作業環境測定法の制定

特化則制定にあたり 1970（昭和 45）年に設けられた「労働環境技術基準委員会」においては、特化則の規制にあたり、測定が必須条件となることから、作業環境測定の適正かつ円滑な実施を担保する測定技士（仮称）制度の創設についての提案がなされていた。またこの頃、通商産業省において、公害問題を背景として、計量法を改正し、濃度の計量証明をする環境計量士制度を創設する動きが開始された。しかし、公害測定と作業環境測定とでは、デザイン、サンプリングの手法が大きく異なっており、作業環境測定におけるデザイン、サンプリングの手法を熟知していなければ、分析の際にも適切な値を求めることは困難であることから、環境計量士とは別にデザイン、サンプリング、分析を一貫して実施できる資格の創設が求められることとなった。こうしたなかで、1973（昭和 48）年に、「作業環境測定制度専門検討委員会」が設置され、同委員会の報告書「作業環境測定士制度のあり方について」（1973（昭和 48）年 12 月 28 日）では、作業環境測定士制度や

作業環境測定機関の導入、作業環境測定方法の統一化の必要性が示された。その後、労働省と通商産業省の折衝を経て、1974（昭和 49）年 4 月 2 日、第 72 回通常国会に作業環境測定法案が提出され、衆議院では全会一致で可決されたが、同時期に提出された雇用保険法の制定をめぐる議論等もあり、参議院では審議未了で廃案となった。1975（昭和 50）年 2 月 13 日に同法案は再提出され、同年 4 月 18 日全会一致で可決され、同年 5 月 1 日に公布されている。

なお、国会審議においては、主に、単独立法とすることや既存の制度との関係、作業環境測定の適正性の担保についての質問がなされた<sup>42</sup>。単独立法とすることについては、作業環境測定法の内容が技術的、手続的事項を含んでいること、また、これに関する条文が多数にわたっており、作業環境測定というまとまった分野を含んでいること、さらに、作業環境測定の重要性に対する社会の認識を喚起するという点でメリットがあること等が政府委員により説明されている。また、衛生管理者や労働衛生コンサルタント等既存の制度との関係性については、これらの者が併せて作業環境測定士の資格を取得することは推奨されるべきとしつつ、作業環境測定士は、作業環境測定に伴う特別な測定機器の操作技術やこれに関する知識、経験を要するものである点で他とは異なることが確認されている。この他、作業環境測定の適正性の担保に関しては、作業環境測定結果は事業場において保存され、労働基準監督官による臨検監督の際には測定結果もチェックされうること、仮に作業環境測定士又は作業環境測定機関が虚偽の測定結果を表示したことが明らか

になった場合には、登録を取り消されること等により担保されるとしている<sup>43</sup>。

作業環境測定士による測定を義務付ける規定の施行は、1977（昭和 52）年 4 月 30 日とされたため、このときまでに作業環境測定士と作業環境測定機関が十分な数存在している必要があった<sup>44</sup>。ところで、作業環境測定法制定当時、労働安全衛生法に基づく免許試験は、都道府県労働基準局（当時）が行っていたが、ただでさえ前年に制定された労働安全衛生法の定着のために苦勞しているなかで、地方局に新たに作業環境測定士試験の事務を付加していくのは困難であった。そこで、作業環境測定法においては、試験の実施事務を厚生労働大臣が指定する者に行わせることとした（作業環境測定法第 20 条第 1 項）<sup>45</sup>。当時、国家試験の事務を民間の外部機関に委託する例は、旅行業法や船舶職員法に基づき運輸大臣が行うことになっている旅行業務取扱主任者試験や小型船舶操縦士の資格試験などにおいてみられるに留まっていたが、これらを参考としつつ、制度が形作られた。労働省関係の団体には国に代わってこのような作業環境測定士試験の事務を代行できるようなどはなかったため、1976（昭和 51）年 4 月、新たに財団法人作業環境測定士試験協会（1978（昭和 53）年 4 月に財団法人安全衛生技術試験協会に改称）が設立された<sup>46</sup>。

作業環境測定法の制定に併せて、同法の附則により安衛法についても改正がなされ、作業環境測定の結果が労働衛生管理に反映されるようにするために、本条第 2 項乃至第 5 項の定めが設けられている。また、このときの改正により、「作業環境測定」と

は、「作業環境の実態を把握するため空気環境その他の作業環境について行うデザイン、サンプリング及び分析（解析を含む。）」と定義されることが明らかにされた（安衛法第 2 条第 4 号）。定義規定において、作業環境測定の中に、サンプリングと分析だけでなく、作業環境についてのデザインが含まれることが明確化されている。さらに、本条 1 項について、「空気環境その他の作業環境について必要な測定をし」との文言が「必要な作業環境測定を行い」に改められている。

### 1. 3. 1. 5 昭和 50 年代以降

作業環境測定士や作業環境測定機関が作業環境測定を実施した場合にはその結果を事業者へ報告することとなるが、当初その報告様式は作業環境測定機関等に委ねられていた。しかし、それでは作業環境測定とその評価の品質確保が図れないことから、労働省では、「作業環境測定の記録のモデル様式について」（昭和 57・2・4 基発第 85 号）を通達した。もっとも、このモデル様式は、作業環境測定値の数字や評価のための計算式をそのまま記載することになっていたため、事業者が一読してもその職場が良好であるか否かが分かりにくいものとなっていた。そこで、労働省は、事業場の担当者が良く理解でき、作業環境の改善に結びつけられるものにするべくモデル様式を改正した（平成 8・2・20 基発第 72 号）。このときの改正では、測定条件の相違を踏まえて、過去 4 年分の測定結果を記載することとしたほか、衛生委員会又は安全衛生委員会又はこれに準ずる組織の意見、産業医又は労働衛生コンサルタントの意見、作業環境改善措置の内容等も記録することと

し、作業環境測定結果とその評価が作業環境改善に有効活用されるようにした。その後、モデル様式は、ホルムアルデヒドに係る測定基準の改正に伴って一部改正されている（平成 20・2・29 基発第 0229003 号）。

### 1. 3. 2 背景になった災害等

1972（昭和 47）年安衛法制定に向けて開催された 1971（昭和 46）年 7 月 13 日の労働基準法研究会報告書（座長：石井照久）においては、業務上疾病のうち、化学的障害によるものが目立ってきていること、特に有機溶剤による中毒の増加が注目されること、また、新たな機械や化学物質の採用により、新たな疾病が増加していることが指摘されている。本条は、上述のとおり、広範な有害業務を対象として、その作業環境の改善を図る過程を経て設けられたものであるが、以下では、同報告書において指摘されており、かつ、有機則制定の背景にも存在していた有機溶剤中毒をまず取り上げる<sup>47</sup>。その上で、公害問題と労働衛生管理の関連性を示す六価クロム中毒<sup>48</sup>、四エチル鉛中毒<sup>49</sup>を取り上げる。

#### 1. 3. 2. 1 有機溶剤中毒

1957（昭和 32）年、ポリエチレンビニル印刷物加工（ニスびき）工場で作業者が貧血症状を起こした。印刷物インキの中にベンゼンが含まれていることが明らかとなり、作業環境改善の行政指導を受けたが、加工過程で発生するベンゼン蒸気を局所排出装置で吸引すると製品に皺が寄るなどの事情により、十分な予防対策はなされなかった。1958（昭和 33）年、オードリー・ヘップバーン主演の映画がきっかけとなり流行した

ヘップサンダルを製造していた家内労働者にベンゼン中毒による再生不良性貧血が多発し、翌年には死亡者が発生した。サンダルの裏底を接着するゴムのりに有害性の高いベンゼン（ベンゾール）が含有されており、家内労働者は、締め切った狭い部屋の中で高濃度のベンゼン蒸気を毎日吸い続けていた。なお、1958（昭和 33）年 11 月にはベンゼンの中毒予防のための抑制目標を 25ppm 以下（1178 通達では 100ppm）とする予防対策及び実態把握のための監督指導がされていたが、室内の濃度は 400～500ppm にまで達していた。

労働省はこの事態を重くみて、労災認定基準として、「労働基準法施行規則第 35 条第 27 号に掲げる疾病のうち『ニトロベンゼン』、『クロールニトロベンゼン』及び『アニリン』に因る中毒の認定について」（昭和 34 年 8 月 20 日付け基発第 576 号）を発出したほか、1959（昭和 34）年 11 月にベンゼンを含有するゴムのりを労基法第 48 条の有害物に指定し、これの製造、販売、輸入、使用を禁止する省令を公布した<sup>50</sup>。他方、労働省は、代替溶剤としてトルエンへの切り替えを誘導したが、その後、トルエンによる中毒症状が新たに問題となった<sup>51</sup>。このことは、ベンゼン等 51 種類を規制対象とする有機則制定の背景にもなっている。

1960 年代に入ると、石油へのエネルギー転換に伴い、石油精製過程でノルマルヘキサンが大量生産されるようになり、ベンゼンに代わって用いられるようになったが、多発神経症や末しょう神経障害を発症するケースがみられるようになっていた<sup>52</sup>。例えば、1963（昭和 38）年には、名古屋などのポリエチレン印刷加工（ラミネート加工）

職場や製薬会社などでノルマルヘキサン中毒が発生し始めた<sup>53</sup>。さらに、1964（昭和39）年には、三重県桑名市のビニールサンダル製造業者においてノルマルヘキサン大量中毒が発生している。

この他、ノルマルヘキサンの吸引による多発神経炎への罹患が問題となった例としては、みくに工業事件・長野地判平成3・3・7労判588号64頁がある。このケースでは、原告を含む従業員が多発神経炎に罹患したことが主たる誘因となって、下請企業は事実上倒産しているため、元請企業に対する請求がなされている。元請企業は、ノルマルヘキサンを使用する腕時計針の印刷業務を発注するに際し、これまで同業務を受注してこなかった下請企業に対して、業務の作業手順を研修指導したが、ノルマルヘキサンの有毒性について認識しておらず、使用有機溶剤の取扱上の注意事項や人体に対する影響については指導してこなかった。そのため、下請企業も印刷作業台毎に設けるべき局所排気装置を全く設置せず、気積は、1人につき5.94 m<sup>3</sup>しか確保しないなど本来必要とされる10 m<sup>3</sup>を充たさず、特殊健診を受診させることや作業環境測定も行わなかった。

裁判所は、ノルマルヘキサンの有害性及びその対策の必要性について十分認識し、本件印刷業務に従事する下請企業の従業員が中毒症状を起こすことのないよう、下請企業に対し、作業環境測定の実施とその結果の記録の他、局所排気装置の設置や十分な気積の確保、特殊健診の実施、有機溶剤作業主任者の選任等の措置を講ずるように指示ないし指導をなすべき注意義務を負っていたとして、元請企業の不法行為責任（民

法第709条）を肯定している。同事案は、いわゆる構内下請けの事案ではないが、元請企業が、自社工場内で下請企業従業員に対し、業務の作業手順を研修指導していること、元請企業の担当者は、発注後約1か月は毎日、その後は週1～2日程度、日程管理・品質管理の指導のために、下請企業に赴いていること、元請企業が下請企業に対し、印刷業務に必要な機械器具等を無償貸与し、ノルマルヘキサンを含む有機溶剤を支給したこと、元請企業が18年間にわたり腕時計針の印刷業務を遂行してきたのに対し、下請企業はそのときまで当該業務は勿論、第二種有機溶剤を使用する業務を行った経験がないこと等を踏まえ、元請企業と下請企業が、委託業務につき、「実質的な使用関係にあるものと同視し得る関係」にあったとして、元請企業の責任を肯定している。

### 1. 3. 2. 2 六価クロム

金属防錆処理剤として使用される六価クロムには、自己修復機能やコストの面でのメリットがあるものの0.5～1グラムで致死量となり、皮膚や粘膜に付着すると皮膚炎や腫瘍になるほか、粉じんを吸い込むと鼻中隔穿孔を引き起こすという特徴を持つ。また、発がん性物質であり、肺がんや消化器系がんの原因ともなりうるものである。

昭和40年代後半から50年代前半にかけて、日本化学工業株式会社小松川工場から排出された大量の六価クロム銻さいによる土壌汚染が江東区大島地区等や江戸川区内で確認されて大きな社会問題となった。江東区が1973（昭和46）年に日本化学工業グランド跡地に野積みされていたクロム銻さ

いから六価クロムを検出し、同社や東京都に対して対策を要請した。なお、1971年（昭和46）における小松川工場の調査では、従業員461人のうち62人に鼻中隔穿孔が認められたほか、肺がんなどで50人以上の犠牲者が出ていた。これに先立つ1957（昭和32）年には、国立公衆衛生院が小松川南工場を調査し、環境改善措置の勧告をしたにもかかわらず、現実には、一向に作業環境が改善されなかったために、障害の発症に至ったものである。戦前からクロム職場の労働者は、「鼻に穴があかなければ一人前の工員といえない」などと上司から言われて、右障害の発生を当然視していた。

地域住民からは六価クロムの処理に公費が支出されたことを理由として、会社に対し処理費返還請求がなされたが、時効の問題もあり和解となっている。他方、職業病を理由とする損害賠償請求訴訟（日本化学工業事件・東京地判昭和56・9・28判時1017号34頁）においては、労働者102人に対し合計10億5000万円の賠償請求が認められた。同事件において、被告会社は1178通達においてクロムについては、1 m<sup>3</sup>あたり0.5mg という基準が定められていたことを主張したが、裁判所は、ACGIH が示した許容濃度は0.1mgであったこと、昭和32年当時、既に労働衛生学会及びクロム取扱企業においては、英米各国で0.1mg/m<sup>3</sup>の環境基準を採択していることは周知の事実であったことなどを踏まえ、被告会社において、当時の行政上の取扱い基準を遵守しておればよい、と考えていたとすれば、認識不足も甚だしいと判示するとともに、こうした主張自体、被告会社が劣悪な作業環境を放置していたことを窺わせるものである

とした。この判決からは、技術の進歩や研究の進展により更新される安全衛生領域の知見が広く共有されている場合には、後手に回らざるを得ない行政上の基準よりも優先することが伺われる。

なお、東京都では、1975（昭和50）年9月に設置した「六価クロムによる土壌汚染対策専門委員会」が1977（昭和52）年10月にした報告を受けて基本方針を決定し、日本化学工業に対し恒久処理の実施を要請している。また、東京都は日本化学工業と協議を重ね、1979（昭和54）年3月に「鉍さい土壌の処理等に関する協定」を締結し、1980（昭和55）年から都の指導のもとに、日本化学工業の費用と責任において恒久処理事業が進められ、2000（平成12）年5月に処理は完了している。ただし、東京都はその後毎年、江東区と江戸川区内の処理地で、定期的に大気（9地点）と水質（5地点）について六価クロム等のモニタリング調査を行っているほか、区民からの健康相談に応じている<sup>54</sup>。

### 1. 3. 2. 3 四エチル鉛中毒

四エチル鉛とは、ガソリンエンジンのノッキング（異常燃焼）を防止するために、ガソリンに添加される化合物をいう。わが国初の四エチル鉛中毒例は、1937（昭和12）年、日本石油精製横浜製油所において、石油会社の工員（32歳）が、大ドラム缶から小ドラム缶に小分け作業をする際に、忙しさと暑さを理由に防毒マスクを着けず、四エチル鉛を手や衣類に着けたまま帰宅したため、幻視・幻聴を起こしたというものである<sup>55</sup>。

第二次世界大戦後、GHQは石油精製事業



場の再開許可の前提として、猛毒性のある四エチル鉛対策を求めたことから、1951（昭和 26）年 5 月に四エチル鉛則が制定され、四エチル鉛をガソリンに混入する作業従事者の疾病予防が行われていた。

1958（昭和 33）年 7 月に横浜市小柴にある航空機用石油貯蔵タンクの清掃作業をしていた者 29 名が四エチル鉛中毒様の症状を呈し、うち 8 名が死亡した。タンク内に堆積していたスラッジ（汚泥）に含有されていた四エチル鉛によるものであった。

1960（昭和 35）年 3 月の四エチル鉛危害予防規則改正では、これを受けて、石油タンク内における健康障害予防措置について規定した。その後、四エチル鉛危害予防規則は、同年 5 月 1 日に四メチル鉛を規制対象に含めることとし、四エチル鉛等危害予防規則に改称された。

1967（昭和 42）年 9 月 21 日、サンフランシスコから横浜に向かう途中の日本郵船ぼすとん丸（9214 トン）において、高いうねりによりラッシング（貨物を固縛するベルト）が切られ、甲板上に積まれていた 38 本の四エチル鉛入りドラム缶がころげ回り、船体と衝突してエアパイプを破損した。ドラム缶内の四エチル鉛は甲板に広がるほか、パイプから燃料タンク、船倉へと流れこみ、10 月 16 日から 19 日にかけて船倉と燃料タンクを清掃した労働者の中から、死者 8 名及び中毒者 20 名を出した。なお、事件 2 週間後の兵庫労基局調べでは、タンク内の鉛量は  $15\sim 20\text{ mg/m}^3$  で許容量の 200 倍以上となっていたとされる<sup>56</sup>。

1968（昭和 43）年 3 月 28 日の改正では、四エチル鉛、四メチル鉛のほか、一メチル・三エチル鉛、二メチル・二エチル鉛、三メ

チル・一エチル鉛を含むアンチノック材を四アルキル鉛と呼び、規制対象とする形で四アルキル鉛中毒予防規則に改称されたが、その際、四エチル鉛を入れたドラム缶取扱い業務の規制や加鉛ガソリンを内燃機関以外の用途に使用する場合の中毒予防措置について規制された。その後、1970（昭和 45）年頃、新宿区柳町交差点付近で排気ガス中の鉛による大気汚染が社会問題化したことから、ガソリンは無鉛化されるに至っている。ただし、無鉛化対策の結果、別の方法によりノッキングを起こりにくくする（オクタン値を高める）必要が生じ、芳香族化合物の混入量を増加させたため、これにより新たな問題が発生することとなった<sup>57</sup>。

また、1974（昭和 49）年 12 月 9 日、厚木航空基地で航空燃料タンクの清掃作業をしていた日本人従業員 2 名が四エチル鉛中毒に罹患し内 1 名が幻覚、興奮状態の末に、意識朦朧状態となり 18 日後に死亡、他の 1 名は入院 2 か月後に退院するという事件が発生している<sup>58</sup>。

#### 1. 4 関係判例

内外ゴム事件・神戸地判平成 2・12・27 労判 596 号 69 頁は、業務中の有機溶剤曝露により有機溶剤中毒症状に罹患したとして使用者の安全配慮義務違反が問われた事案につき、労働安全衛生法・同規則・有機溶剤中毒予防規則に定める使用者の国に対する公法上の義務は、使用者の被用者に対する私法上の安全配慮義務の内容ともなり得ると解するのが相当であると判断し、有機規則第 28 条に基づく必要な作業環境測定を行うこと及びその結果を記録することについてもこの義務に含まれると判示している。

有機溶剤を取り扱う業務については、6 か月以内毎に1回、定期的に有機溶剤の濃度を測定し、測定に基づく結果の評価を行ない、それに基づいて、作業方法の改善、その他作業環境を改善するための必要な措置を講ずる必要がある（安衛法第65条、同法施行令第21条、有機規則第28条）、同測定は、作業場所について垂直方向及び水平方向にそれぞれ三点以上の測定地点で行わなければならないとされている。

しかし、本件において、被告会社は、環境測定を行っており、その結果はいずれも、単一の有機溶剤に限ってみる限り許容濃度の範囲内の数値を示しているものの、環境測定に際して、①定点測定であるにもかかわらず、測定点の位置や作業場の大きさを明らかにしていないこと、また、②有機溶剤の発生場所において作業をしている者の曝露濃度を正確に調べるためには、個人サンプラーを用い、単位作業毎に作業位置の気中濃度を測定して、曝露時間との関係から平均曝露濃度を測定する必要があるところ、被告会社はこれを怠っていること、③相加作用を有するいくつかの有機溶剤が混在する場合の曝露評価がなされていないことの認定がされており、こうした点を踏まえた上で安全配慮義務違反が認定されている。本判決からは、適切に作業環境測定を実施したことを客観性に担保する必要があることその他、形式的に作業環境測定基準に即した測定を行うだけでは安全配慮義務を果たしたことになること、また、安全配慮義務の具体的内容としては、本条において求められる作業環境測定基準に則した作業環境測定の実施だけでなく、具体的事情の下で広い意味での作業環境測定（本件

では個人サンプラーによる平均曝露濃度の測定）の実施が求められていることが示唆される。すなわち、本条及び本条が要請する作業環境測定基準に基づく作業環境測定の実施は安全配慮義務違反の一内容として参酌されうるが、安全配慮義務の内容はこれに留まるものではないといえる<sup>59</sup>。

## 2 65条の2

### 2.1 条文

第六十五条の二 事業者は、前条第一項又は第五項の規定による作業環境測定の結果の評価に基づいて、労働者の健康を保持するため必要があると認められるときは、厚生労働省令で定めるところにより、施設又は設備の設置又は整備、健康診断の実施その他の適切な措置を講じなければならない。

2 事業者は、前項の評価を行うに当たっては、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の定める作業環境評価基準に従って行わなければならない。

3 事業者は、前項の規定による作業環境測定の結果の評価を行ったときは、厚生労働省令で定めるところにより、その結果を記録しておかなければならない。

### 2.2 趣旨及び内容

#### 2.2.1 趣旨

作業環境測定は、良好な作業環境を実施するために実現するものであることから、単に作業環境測定を実施するだけでは意味はなく、作業環境の結果、当該作業場において十分な作業環境管理が行われていないと判断される場合には、原因を究明した上で、設備、作業方法の改善等の必要な措置

が講じられることが必要である<sup>60</sup>。こうしたことから、本条は、前条による作業環境測定の結果の評価及びその評価に基づく適切な事後措置の実施について定めたものである。また、適切な作業環境管理を行うためには、測定結果を客観的な基準に基づいて適正に評価する必要があることから、事業者は、厚生労働大臣の定める作業環境評価基準（昭和63年労働省告示第79号）に従って作業環境測定の結果の評価を行わなければならない。評価日時、評価箇所、評価結果、評価を実施した者の氏名を記録し、保存しなければならない（本条第2項、第3項、第103条第1項）。なお、本条第1項の「労働者の健康を保持するため必要があると認められるとき」に該当するか否かは、作業環境評価基準に従った作業環境測定結果の評価により定まるものである（昭和63・9・16基発第601号の1）。本条違反に対する罰則の規定はない。

## 2. 1. 2 規定内容

### 2. 2. 2. 1 対象作業場

評価対象となる作業場は以下のとおりである（作業環境評価基準第1条）。

①土石、岩石、鉱物、金属又は炭素の粉じんを著しく発散する屋内作業場で、厚生労働省令で定めるもの（安衛法施行令第21条第1号）、

②一定の特定化学物質を製造し、若しくは取り扱う屋内作業場（安衛法施行令第21条第7号）

③鉛業務のうち一定のものを行う屋内作業場（安衛法施行令第21条第8号）。

④有機溶剤のうち、一定のものを製造し、又は取り扱う屋内作業場（安衛法施行令第

21条第10号）。

### 2. 2. 2. 2 作業環境評価基準

作業環境測定の結果の評価方法は作業環境評価基準（労働省告示第79号）において定められる。作業環境測定結果の評価は、単位作業場所について、測定値を統計処理して評価値を算出し、これと測定対象物質ごとに定められている管理濃度とを比較して行う。

管理濃度とは、作業環境評価のために用いられる行政的規制のための濃度であり、ばく露限界とは異なる。例えば、ばく露限界は1日8時間の平均濃度に対する値として設定されるのに対し、管理濃度には時間の概念は入っていない。作業環境管理においては、短い時間であっても、濃度が高い状態があれば対策が必要であるという考え方がとられているためである<sup>61</sup>。管理濃度の数値の設定に際しては、学会等の示すばく露限界及び各国のばく露の規制のための基準の動向は参照されているが、その時点における作業環境管理技術による測定や作業環境改善の可能性、国際的な動向なども踏まえて設定されている（昭和63・9・16基発第605号、2.3.2参照）。なお、有害物質の作用が迅速で、瞬間といえども超えてはならない濃度（天井値）が設定されている物質については、測定日以外のときも天井値を超える確率を小さくするため、測定値の平均値と同時に変動の大きさを併せて考慮した基準となっている<sup>62</sup>。

作業環境測定の評価結果は、第1評価値と第2評価値という2つの値を管理濃度と比較して、作業環境管理が適切であると判断される第1管理区分、作業環境管理にな

お改善の余地がある場合である第2管理区分、作業環境管理が適切でないと判断される状態である第3管理区分という3つの管理区分であらわされる（作業環境評価基準第2条、昭和63・9・16基発第605号）。

A 測定のみ実施する場合、考えられるすべての測定点の作業時間における気中有害物質の濃度の実現値のうち、高濃度側から5%に相当する濃度（第1評価値）が管理濃度にみえない場合が第1管理区分、第1評価値は管理濃度以上であるが、気中有害物質の平均濃度は管理濃度以下である場合が第2管理区分、平均濃度（第2評価値）が管理濃度を超える場合が第3管理区分である。それぞれの意味するところは次のとおりとなる。

第1評価値は、単位作業場所において考えうるすべての測定点の作業時間における環境空気中有害物質の濃度実現値のうち、高濃度側から5%に相当する濃度の推定値である。したがって、第1評価値が管理濃度より低いという第1管理区分の場合、当該単位作業場所のほとんど（95%以上）の場所で気中有害物質の濃度が管理濃度を超えない状態であるということが出来る。言い換えれば、第1管理区分にあたる作業場で働く労働者のうち、管理濃度を上回るばく露を受ける労働者が5%以下であることを意味する。第2評価値は、単位作業場所における環境空気中の有害物質の算術平均値の推定値である。したがって、第2評価値と管理濃度が一致する場合、その単位作業場所の中に考えられるすべての測定点の濃度の平均値が管理濃度と等しいということになる。第2評価値が管理濃度を超える第3管理区分では、半数以上の労働者が管

理濃度を超えるばく露を受けることになるであろうことを意味するものである。

第1評価値であるEA1の対数（ $\log EA1$ ）は  $\log M + 1.645 \log \sigma$  で表され、第2評価値であるEA2の対数（ $\log EA2$ ）は  $\log M + 1.151 \log^2 \sigma$  で表される<sup>63</sup>。ここで、Mは幾何平均、 $\sigma$ は幾何標準偏差を意味する。

測定値を単純平均するのではなく、平均・標準偏差をそれぞれ対数化した幾何平均・幾何標準偏差が用いられる理由としては以下の点が指摘されている<sup>64</sup>。

まず、標準偏差（ばらつき）も考慮する背景には、気中有害物質の濃度の分布が場所的にも時間的にも変動しているという事情がある（後掲図表10参照）。こうした中で単純平均した測定値のみに着目すると、平均濃度は低いが、変動が大きく、著しく濃度が高い場所・時間の存在を見逃すことになる。そのため、作業環境評価に際して、平均濃度だけでなく、標準偏差（ばらつき）も考慮する必要があるといえる。

次に、標準偏差を対数化し、幾何標準偏差を用いる理由について述べる。上述のとおり、有害物質の濃度は時間的・空間的に変動するが、これにより、濃度の分布は正規分布（平均値と最頻値と中央値が一致する、左右対称の釣鐘型のグラフ）ではなく、正規分布よりも左側（低濃度側）に偏った形になることが多いことが知られている。

こうしたなかでは、測定値自体が大きくなるとばらつきも大きくなることになるが、測定値の大きさは物質ごとに様々であり、例えば、管理濃度が高く設定されており、こうした高濃度の測定が通常となる物質の方が必要以上に標準偏差が大きく出る可能性があり、同一の基準で評価を行うことが

困難となる。そこで、測定値の大きさに関わらず、比によってばらつきを表す尺度として幾何標準偏差が用いられているといえる。

これに加えて、平均値及び標準偏差を対数化した場合には、対数正規分布が正規分布の形になるため、変動のある状態に対して、平均値と標準偏差から母集団の特性を推定するという統計的な評価が容易となるという利点もある（後掲図表 11 参照）。

B 測定においては、平均濃度や標準偏差を求めるのではなく、1 つの測定値、複数個所で測定を行う場合はその最大値と基準値を比較することになる。すなわち、B 測定も併せて実施する場合、第 1 評価値及び B 測定の測定値（2 か所以上で実施した場合は最大値）が管理濃度に満たない場合が第 1 管理区分、第 2 評価値が管理濃度以下であり、B 測定の測定値が管理濃度の 1.5 倍以下である場合が第 2 管理区分、第 2 評価値が管理濃度を超える場合又は B 測定の測定値が管理濃度の 1.5 倍を超える場合が第 3 管理区分である。

管理区分	A 測定（平均的環境状態）	B 測定（高濃度ばく露の危険）
第 1 管理区分	管理濃度を超える危険率が 5% より小さい	（かつ）発散源に近い作業位置の最高濃度が管理濃度より低い
第 2 管理区分	平均濃度が管理濃度以下	（かつ）発散源に近い作業位置の最大濃度が管理濃度の 1.5 倍以下
第 3 管	平均濃度が管	（又は）発散源

理区分	理濃度を超える	に近い作業位置の最大濃度が管理濃度の 1.5 倍を超える
-----	---------	------------------------------

第 2 管理区分及び第 3 管理区分については、評価結果に基づく措置が特別則に定められており、それぞれ以下のとおりである（有機則第 28 条の 3、第 28 条の 4、鉛則第 52 条の 3、第 52 条の 4、特化則第 36 条の 3、第 36 条の 4、粉じん則第 26 条 3、第 26 条の 4、石綿則第 38 条、39 条）。

管理区分	講ずべき措置
第一管理区分	現状の管理状態の継続的維持に努める
第二管理区分	施設、設備、作業工程または作業方法の点検を行い、その結果に基づき、作業環境を改善するために必要な措置を講ずるよう努める
第三管理区分	①施設、設備、作業工程または作業方法の点検を行い、その結果に基づき、作業環境を改善するために必要な措置を講ずる ②作業者に有効な呼吸用保護具を使用させる ③産業医が必要と認めた場合には、健康診断の実施その他労働者の健康の保持を図るために必要な措置を講ずる ④環境改善の措置を講じた後、再度作業環境測定を行い、第一または第二管理区分になったことを確認する。

なお、第 3 管理区分になったからといって、罰則の適用はないが、改正女性労働基準規則（平成 26・8・25 厚生労働省令第 101 号）により、平成 24 年 10 月 1 日以降、妊娠や出産・授乳機能に影響のある 25 の化学物質を取り扱う作業場が第 3 管理区分となった場合には、妊娠の有無や年齢にかかわらず、女性労働者の就業は禁止されている（労基法 64 条の 3 第 2 項、女性則第 2 条第 1 項第 18 号、同条第 3 項）<sup>6566</sup>。

所定の有機溶剤、特定化学物質について、作業環境測定が 2 年以上行われ、その間、当該評価の結果、第 1 管理区分に区分されることが継続した単位作業場所については、当該単位作業場所に係る所轄の労働基準監督署長の許可を受けた場合には、当該特定化学物質の濃度の測定は、検知管方式による測定機器又はこれと同等以上の性能を有する測定機器を用いる方法によることができる（作業環境測定基準第 10 条第 4 項、第 13 条第 4 項）。粉じんについても、2 年間、第 1 管理区分に区分された単作業場については、労働基準監督署長の許可により、相対濃度指示方法による測定が可能となる（粉じん則第 26 条第 3 項、作業環境測定基準第 2 条第 3 項）。

作業環境測定結果の評価を行った場合には、評価結果の他、いつ（評価日時）、どこで（評価箇所）、誰が（評価を実施した者）評価をしたかを記録しなければならない。保存期間は原則 3 年（有機則第 28 条の 2 第 2 項、鉛則第 52 条の 2 第 2 項、特化則第 36 条の 2 第 2 項）であるが、粉じんについては 7 年（粉じん則第 26 条の 2 第 2 項）、特定化学物質のうちベリリウム及びその化合物や塩化ビニル、クロム酸等については、

30 年間（特化則第 36 条の 2 第 3 項）、石綿については 40 年間（石綿則第 37 条第 2 項）の保存が求められる。

## 2. 3 沿革

### 2. 3. 1 制度史

作業環境測定士制度導入の必要性を主張した作業環境測定制度専門検討委員会の報告書では、作業環境測定結果をいかに評価し、作業環境改善につなげるかということについて提言がなされていた（1. 3. 1 参照）。本条第 1 項は、作業環境測定の重要性が認識される中で、1977（昭和 52）年の安衛法改正により規定されたものである（安衛法第 65 条第 6 項（当時））<sup>67</sup>。なお、こうした改正の背景には、六価クロム、塩化ビニル等の新たな化学物質の採用により、職業がん等の新たな疾病の発生がみられたことがある（第 65 条の 2、2. 3. 2 参照）<sup>68</sup>。また、この時期、ILOにおいても、1974（昭和 49）年に職業がん条約（139 号）、1977（昭和 52）年に作業環境条約（148 号）が採択されている。

ところで、本条第 1 項は、「労働者の健康を保持するため必要があると認めるとき」に事業者に適切な措置を講じることを義務付けている。ここでいう「必要があると認めるとき」に関し、行政上の判断基準が必要になった。そこで、労働省は 1977（昭和 52）年、作業場の気中有害物質の濃度管理基準に関する専門家会議を設置、諮問し、専門家会議は、作業環境測定から得られた測定値の取扱いについて、1980（昭和 55）年「作業場における気中有害物質の規制のあり方に関する検討結果第一次報告書」をまとめ答申した。

安全衛生の分野では、量—影響、量—反応の概念に基づくばく露限界の考え方が一般的であり、ばく露限界の数値もばく露濃度との対比を前提としている。アメリカ産業衛生専門官会議（ACGIH）は、1950（昭和25）年、ほとんど全ての労働者が毎日繰り返しばく露されても、有害な影響を受けることはない信じられる条件を示すものとして有害物質の濃度の TLV（Threshold Limit value）を示しており、1970（昭和45）年には、TLV 勧告値がアメリカの全ての作業場に適用されるようになっていた。日本産業衛生学会においても、ACGIH の考えを取り入れ、1960（昭和35）年、労働者が連続ばく露する場合でも、空气中濃度が当該濃度以下であれば、ほとんど全ての労働者に悪影響が見られない濃度としての許容濃度を勧告していた。1977（昭和52）年に、ILO は各国で使用されてきた「許容濃度」、「最大許容濃度」、「閾値」等の概念を包括して「ばく露限界」という呼び方に統一しており、TLV も許容濃度もばく露限界のうちの1つと位置付けられる<sup>69</sup>。

他方、安衛法第65条1項で義務付けられているのは、「作業環境管理の一環としての場の測定」であって「個々の労働者のばく露濃度」ではない。そのため、ばく露限界をそのまま使用することはできない。そこで、第一次報告書では、「行政的規制のための濃度」として、ばく露限界と区別される「管理濃度」という概念を示すこととした。その際、作業環境空気中の有害物質の濃度は時間的にも空間的にも変動するほか、大部分の測定の義務付けは年2回だけであることから、測定濃度と管理濃度とを直接比較する方法では、安定した判断を得

ることは困難であるとし、管理区分の評価に際しては統計的な考え方を取り入れることとした（2.2.2参照）。他方、管理濃度の具体的な数値は挙げられなかったが、一部を除きばく露限界の数値を利用することが妥当であるとした。平均作業環境濃度と時間加重平均ばく露濃度は一致する場合もそうでない場合もあるが、広い範囲にわたって得られた平均作業環境濃度とばく露濃度はよく対応しているためである。なお、「管理濃度」という考え方の原点は、「塩化ビニル障害の予防について」（昭和50・6・20基発第348号）においてみられていた（2.3.2参照）。

上記に挙げた第一次報告書の評価方法は、その後作業環境測定機関等で試行され、労働省安全衛生部環境改善室が作業環境測定機関を対象に行ったアンケート調査では、第一次報告書の基本的な考え方についてはおよそ95%の指示が得られた。第一次報告書の全文は日本作業環境測定協会の機関誌「作業環境」別冊として公表され、作業環境測定士等に周知され、浸透していった。もっとも、このときには、管理区分の決定に必要な対象物質ごとの管理濃度の値が与えられていなかったため、労働省は、第一次報告の考え方について従った評価方法と管理濃度、それぞれの管理区分に応じて採るべき措置について示し、「作業環境の評価に基づく作業環境管理の推進について」（昭和59・2・13基発第69号）を通達した。昭和63年に告示された作業環境評価基準は、上記通達の内容を踏襲したものである。なお、第一次報告では、従来のA測定だけでなく、B測定を追加すべきことも提案されており、これを受けて、同年7月、作業

環境測定基準(告示)の改正が行われている。1988(昭和63)年を初年度とする「第7次労働災害防止計画」においては、作業環境の測定、評価から作業環境の改善に至る一貫した作業環境管理を推進することとされていた。1988(昭和63)年改正により、安衛法第65条第6項は削除され、現在の条文番号になるとともに、適切な措置について労働省令(平成11年改正以降は厚生労働省令)で定めるところにより講ずべきことが明らかにされた。また、労働大臣(平成11年改正以降は厚生労働大臣)が客観的な測定結果の評価基準を定めることとし、事業者は当該基準に従って測定結果を適正に評価し、適切な措置を講じなければならないこととされ、「作業環境評価基準」が同時に告示された。改正内容自体は上記の通達で普及されているものであり、国会審議等でも特に異論はなかった。同改正時まで、第7章の標題は「健康管理」であり、作業環境測定が作業環境管理の一環としてのものであるとの位置づけは必ずしも明文上明らかではなかったが、標題が現行のものに改められ、本条が規定されることで、作業環境測定が作業環境管理のためのものであることが明らかになったといえる<sup>70</sup>。

### 2. 3. 2 背景になった災害等

塩化ビニルによる健康障害<sup>71</sup>については、麻酔作用(めまい、悪心、意識喪失等の症状)、肝機能変化、皮膚障害、レイノー様症状(※手指などの皮膚の色調変化を指し、典型的には蒼白、紫色、発赤の順に3相性の色調変化を伴う)及び骨端溶解等が知られていた。日本における塩化ビニルの生産は昭和25年に開始されていたが、昭和27

年、山形県酒田市において、塩化ビニル工場の労働者が指端骨溶解症を発症したことが同工場の嘱託医によって確認され、労働科学研究所に報告されている。昭和44年9月に開催された国際労働衛生会議でこのことが報告されると、労働省は、1974(昭和45)年11月11日、「塩化ビニル障害の予防について」を通達した。

しかし、その後、塩化ビニルが肝血管肉腫を引き起こす可能性があることが明らかになった。1974(昭和45)年1月米国ケンタッキー州、ルイスビルのグッドリッチ社化学工場の塩ビ重合工程で働いていた3名の労働者が、一般人口では極めて稀な肝血管肉腫で死亡し、業務起因性が疑われることとなった。当時、ACGIHは、1971(昭和42)年時点において、塩化ビニルモノマーのTLVを200ppmに設定しており(それ以前は500ppm)、塩化ビニルは比較的高い濃度のときに有害性を示す物質であると考えられていたが、必ずしもそうではないことを示すものといえた。このことは、昭和49年4月にアメリカで開催された「塩化ビニルの毒性に関する会合」において報告されたが、その事実を知った労働省は、「塩化ビニル障害予防についての緊急措置について」(昭和49・6・24基発第325号)を通達し、作業場の気中濃度を50ppmを大幅に下回る濃度に維持するよう指示し、職業がん専門家会議に行政対応を諮問した。また、イタリアのマルトーニらは、1974(昭和49)年10月、吸入実験により50ppmの濃度で肝肉血管腫の発生を確認した。こうしたなかで、ACGIHはじめ各国における塩化ビニルのばく露限界として提案されていた数値は、事実の重大性からすべて消去されるか、あ



るいは検討中とされ、専門家会議は討議の拠り所を失うこととなった。

そこで、専門家会議は、1974（昭和49）年から1975（昭和50）年にかけて、塩化ビニルモノマーの重合作業を行っている事業場のすべてを対象とし、工学的な対策により塩化ビニルをどこまで低下させられるかを調査した。その結果を踏まえて出された1975（昭和50）年6月2日の報告においては、可能な限りの工学的対策を実施することにより、気中濃度の幾何平均を2ppmまで低下させることが可能である、ただし、作業場内における濃度の変動が大きいと一時的にせよ高濃度ばく露の危険がありうるため、濃度の幾何標準偏差の対数を0.4以下にする必要がある（幾何標準偏差が0.4をこえている大部分の作業場の環気中塩化ビニル濃度は、5～10ppmをこえる測定値を有している）との結論が示された。これを踏まえて、労働省は「塩化ビニル障害の予防について」（昭50・6・20 基発第348号）を通達したが、ここには「管理濃度」の原点となる考え方がみられる。

なお、日本においては、1975（昭和50）年10月、三井東圧化学名古屋工業所の下請従業員が我が国で初めての肝血管肉腫で死亡した。死亡した者は、長年にわたり重合缶の清掃に従事してきた者であり、1974（昭和49）年の上記調査の過程で、肝血管肉腫の前段階である門脈圧亢進症に罹患していることが判明していた<sup>72</sup>。

その後、「塩化ビニルによる障害の防止及び労災補償の取扱いについて」（昭和50・9・11 基発第534号）を改正する形で「塩化ビニルばく露作業従事労働者に生じた疾病の業務上外の認定について」（昭和51・

7・29 基発第556号）が示され、肝血管肉腫については、労働基準法施行規則別表第1の2第7号9、肝血管肉腫以外の疾病については同別表第4号の規定に基づく労働省告示第36号表中に掲げる塩化ビニルによる疾病に該当するものとして取り扱われることとなっている。

#### 2.4 視点・論点

粉じん作業を行う坑内作業場につき空気中の粉じん濃度の測定が義務付けられたのは、2008（平成20）年以降であり、粉じん規則の改正（平成19・12・4 厚生労働省令第143号）による。同改正は、技術進歩や作業方法の変化により、粉じんの発生量が増加し、従来の粉じん発生源対策では十分な対応ができなくなってきたことを背景とするものである。この測定は、安衛法第2条4号にいう作業環境測定に該当するものであるが、安衛法第65条に基づくものではない。

粉じん作業を行う坑内作業場の代表例として、トンネル建設工事現場等が挙げられるが、こうした作業場においては、掘り進むにつれて作業場所が移動していくという特徴（特殊性）があるため、作業環境測定の枠組みをそのままあてはめることが困難となっている。具体的には、トンネル工事は、削孔・装薬→発破・退避→ずりだし・支保工建込→コンクリート吹付→削孔・装薬というサイクルを4～6時間程度で繰り返すが、作業ごとに粉じん濃度は大きく異なる。このため、粉じん濃度が時間的に対数正規分布しているという作業環境測定の評価値の算定的前提は成り立たない。また、切刃の土質が前日とは異なる可能性が高い

上、仮に同じ土質であったとしても、土中の水分量の変動により、測定日の単位作業場と測定日の翌日の単位作業場の粉じんの発生しやすさには、連続性があるとはいえない。また、「土石、岩石、鉱物、金属又は炭素の粉じん」の管理濃度に関する式  $3.0 / (1.19Q + 1)$  を前提とすると、トンネルを掘削した時の岩石の遊離けい酸含有率をおよそ 20% とすると、管理濃度は  $E = 0.121 \text{mg/m}^3$  となるが、このような管理濃度を現状のトンネル建設工事で実現するは困難であるとされる<sup>73</sup>。

もつとも、トンネル建設工事における新たな工法の普及、機械の大型化などにより、粉じんの発生の態様が多様化し、状況に応じた的確な対策の推進が引き続き求められている。また、粉じん濃度測定技術においても、装置の小型化や精度の向上などにより、採用し得る技術的な選択肢が広がっている<sup>74</sup>。そこで、最新の技術的な知見等に基づいて、簡便かつ負担の少ない正確なトンネル切羽付近の粉じん濃度測定・評価方法について検討し、作業環境を把握するためのより適切な手法の選択肢を広げ、確立をすることを目的として、厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課環境改善室内に 2016（平成 28）年に「トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会」が設置された<sup>75</sup>。

同研究会の報告書においては、作業環境測定・評価方法が示されており、これを受けて粉じん則や告示（2021（令和 3）年 4 月 1 日施行予定）やガイドラインの改正が予定されている。提案内容は下記のとおりである。

まず、試料採取に際しては、①定点測定（切羽から 10m～50m の範囲（発破、機械掘削、ずり出し中は 20～50m）の範囲の両端と中間におけるトンネルの両側に計 6 点）の他、② 2 人以上の作業従事者を対象とする個人サンプリングによる測定、③掘削作業中に切羽で使用する 2 台以上の車両系機械を用いた測定のいずれか又は複数を行うこととされた（下記図参照）。①に関して、「ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン」においては、切羽から坑口に向かって 50m ほど離れた位置における断面において、それぞれの側壁から 1m 以上離れた点及び中央の点の 3 点とされていたことと比べると、より切羽に近い位置での測定を行うことが求められている。また、試料空気等の採取時間は、作業工程の 1 サイクルの全時間とされた。

次に、粉じん濃度の測定は、質量濃度測定法（分粒装置を用いるろ過捕集方法及び重量分析方法）又は相対濃度指示方法（分粒装置を備えた相対濃度計及び質量濃度変換係数（K 値）を用いた方法）のいずれかとすべきこととした。その際、質量濃度変換係数（K 値）の設定に際しては、質量濃度測定法を併行測定する方法だけでなく、文献等から統計的に決定した標準 K 値を使用することも認められるべきとされた。評価に際しては、測定値の算術平均値を評価値とし、評価値を「粉じん濃度目標レベル」である  $2 \text{mg/m}^3$  と比較することとされた。粉じん濃度目標レベルは現時点におけるトンネル工事での粉じん濃度の状況や換気装置や低粉じん吹付剤等の取り入れ状況に関するアンケート調査結果を踏まえて設定されたものであり、10 年前後で見直しが予定さ

れているものである。

また、遊離けい酸含有率の測定はエックス線回折分析方法（試料にエックス線をあて、入射角に応じた反射の強度によって物質を特定する方法）や重量分析方法だけでなく、工事前のボーリング調査等による工事区間の主たる岩石の種類に応じ、岩石の種類別に定められた標準的な遊離けい酸含有率により決定することも認められるべきとされた。遊離けい酸濃度は遊離けい酸含有率と粉じん測定の評価値を乗じることにより求められることになる。その上で、遊離けい酸濃度は、これを遊離けい酸ばく露濃度の基準値（ $0.025 \text{ mg/m}^3$ ）で除した値（要求防護係数）により評価することとされた。すなわち、これにより、空气中濃度が基準値の何倍に当たるかが示されることとなる。

#### D. 考察及びE. 結論

作業環境測定は、「作業環境の実態を把握するため、空気環境その他の作業環境について行う、デザイン、サンプリング及び分析（解析を含む）」と定義されているが（安衛法第2条第4号）、これは「労働衛生の三管理」の1つである「作業環境管理」の基盤をなし、「作業管理」や「健康管理」の前提となるものである。また、作業環境測定及び作業環境評価はその後必要な場合に行われる労働環境の改善措置の契機となるものであり、実施に際して、客観性や正確性の担保が必要となる。そのため、作業環境測定の実施及び作業環境評価については、厚生労働大臣の定める作業環境測定基準や作業環境評価基準が定められているほか、公益社団法人日本作業環境測定は作業環境測定方法について『作業環境測定ガイ

ドブック』を公刊している。また、指定作業場における作業環境測定の担い手となる作業環境測定士を国家資格とし、一定の講習・研修等の受講を義務付けるなど、資格者への信頼性を担保する仕組みを設けている<sup>76</sup>。

もっとも、上記のような仕組みは作業環境測定技術や労働環境改善技術等の工学的技術の進展により、あるいは、新たな化学物質等の登場に伴う職業病を背景として段階的に発展してきたものである。また、作業環境測定・評価の仕組みは完成されたものではなく、現在も技術の発展等を見据えながら、見直しが続けられているものである。

#### F. 研究発表

##### 1. 論文発表

石崎由希子：試し出勤に対する最低賃金法の適用—NHK（名古屋放送局）事件 [名古屋高判平成 30・6・26]，ジュリスト，1538，127-130，2019

石崎由希子：病気休職・復職をめぐる法的課題—裁判例の検討，労働判例，1202，6-20，2019

石崎由希子：定年後再雇用労働者の処遇についての法的検討，年金と経済，38（2），24-32，2019

石崎由希子：複数就業者の労働時間と健康管理に関する比較法的検討，『役務提供の多様性と法システムの課題』（公益財団法人労働問題リサーチセンター）111-130，2019

石崎由希子：育休終了後に締結した契約社員契約の雇止め：ジャパナビジネスラボ事件 [東京地裁平成 30.9.11 判決]，ジュリスト，1532，107-110，2019

2. 学会発表

G. 知的所有権の取得状況

1. 特許取得

2. 実用新案登録

3. その他

H. 引用文献

後掲脚注参照

【図表 1：作業環境測定の頻度及び測定対象】

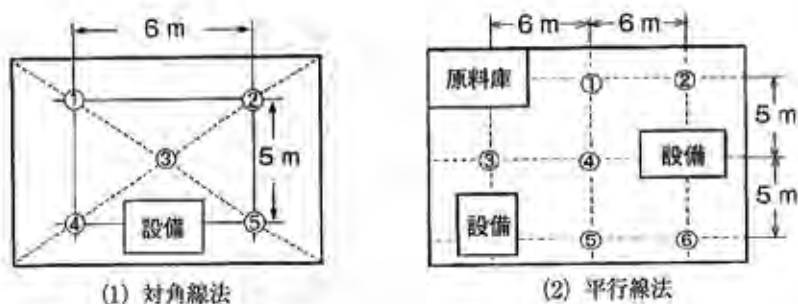
頻度	作業場	測定対象	根拠
その日の作業開始前	酸素欠乏危険場所	当該作業場における空気中の酸素（第二種酸素欠乏危険作業に係る作業場にあつては、酸素及び硫化水素）の濃度	酸欠則第 3 条第 1 項
半月以内に 1 回	粉じん作業を行う坑内作業場	空気中の粉じんの濃度 ※測定困難な場合を除く	粉じん則第 6 条の 3
	暑熱、寒冷又は多湿の屋内作業場	屋内作業場における気温、湿度及びふく射熱	安衛則第 607 条
	通気設備がある坑内作業場	通気量	安衛則第 589 条、第 603 条
	28℃を超える又はおそれのある坑内作業場	気温	安衛則第 589 条、第 612 条
1 か月以内に 1 回	炭酸ガスが停滞又はおそれのある坑内作業場	炭酸ガス濃度を測定	安衛則第 589 条、591 条第 1 項
	放射線業務を行う管理区域（実効線量が 1.3mSv/3 か月を超える区域）	外部放射線による線量当量率又は線量当量 ※放射線装置が固定されており、使用の方法及び遮へい物の位置が一定しているとき等は 6 か月に 1 回で足りる	電離則第 54 条第 1 項
	非密封の放射性物質取扱作業室	空気中の放射性物質の濃度	電離則第 55 条
	事故由来廃棄物等取扱施設		
坑内の核燃料物質の採掘の業務を行う作業場			
2 か月以内に 1 回	中央管理方式の空気調和設備がある建築物の室	一酸化炭素及び炭酸ガスの含有率、室温及び外気温、相対湿度	事務所則第 7 条第 1 項
6 か月以内に 1 回	<b>粉じんを著しく発散する屋内作業場（常時</b>	空気中の粉じんの濃度（土石、岩石又は鉱物に係る特定粉じん作業を行う屋内	粉じん則第 26 条第 2 項、

	<b>特定粉じん作業が行われる屋内作業場</b>	作業場については、当該粉じん中の遊離けい酸の含有率)	同第3項
	著しい騒音を発する屋内作業場	等価騒音のレベル	安衛則第590条第1項
	<b>特定化学物質を製造又は取扱う屋内作業場</b>	第一類物質又は第二類物質（※がんなどの慢性疾病を発生させるおそれのある物質。第一類はそのリスクがより大きい）の空気中における濃度	特化則第36条第1項
	<b>有機溶剤業務</b>	有機溶剤濃度の測定	有機則第28条第2項
	<b>石綿を取扱い又は製造する屋内作業場</b>	石綿の空気中における濃度	石綿則36条
1年以内に1回	<b>鉛業務</b>	空気中の鉛の濃度	鉛則第52条第1項

- ※ 太字：作業環境測定士又は作業環境測定機関による測定が義務付けられる指定作業場。
- ※ 下線：作業環境評価基準が適用される。

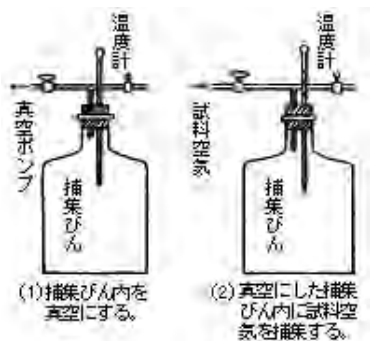
【図表2：A 測定の決定方法】

（公益財団法人埼玉県健康づくり事業団ウェブサイト  
[http://www.saitama-kenkou.or.jp/corporate\\_analysis2.php#environment](http://www.saitama-kenkou.or.jp/corporate_analysis2.php#environment) 最終閲覧日：2020年1月11日）

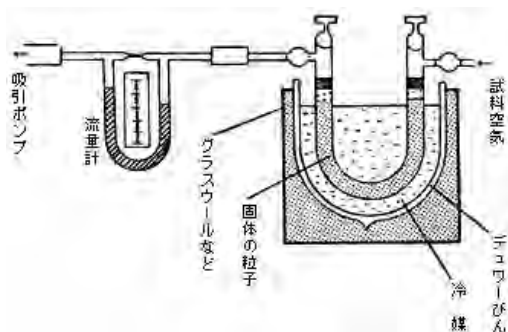


【図表 3：捕集方法】（作業環境測定基準施行通達・昭和 51・6・41 基発第 454 号）

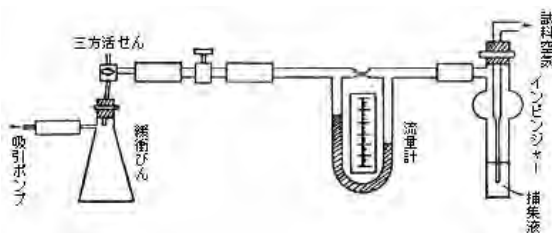
【直接捕集方法】



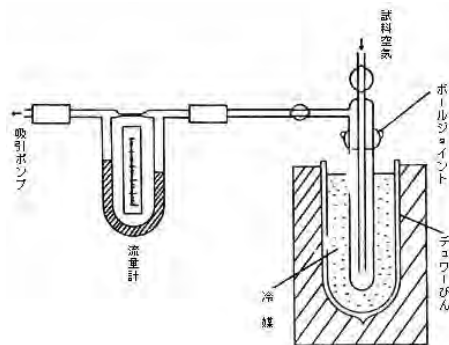
【固体捕集方法】



【液体捕集方法】



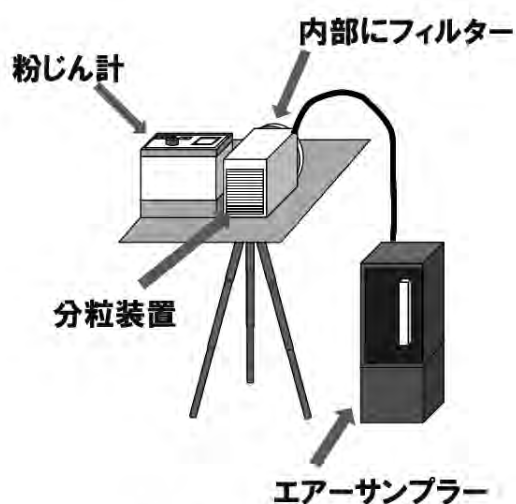
【冷却凝縮捕集方法】



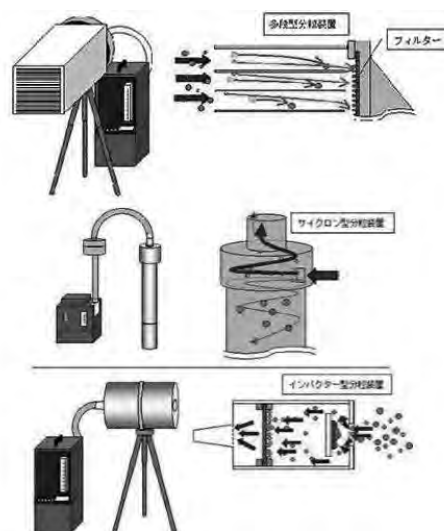
【図表4：粉じんの測定方法と様々な分粒装置】

（厚生労働省平成28年度第1回トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会（平成28年11月30日）資料1-1「作業環境測定基準（昭和51年労働省告示第46号）の概要」（<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000145103.html> 最終閲覧日：2020年2月29日）及び日本カノマックス株式会社ウェブサイト（[http://www.kanomax.co.jp/technical/detail\\_0039.html](http://www.kanomax.co.jp/technical/detail_0039.html) 最終閲覧日：2020年2月29日））

ろ過捕集方法・重量分析方法（フィルター秤量法）において用いられる分粒装置には、多段型、サイクロン型、インパクター型等があるが、国内では、多段式分粒装置が多く使われている。



資料提供：日本カノマックス株式会社



資料提供：日本カノマックス株式会社



【図表 5：光散乱式粉じん計（左）と圧電天秤方式粉じん計（右）】

（公益社団法人日本作業環境測定協会『作業環境測定ガイドブック 0 総論編』（日本作業環境測定協会、2019（令和元）年）104 頁・114 頁）

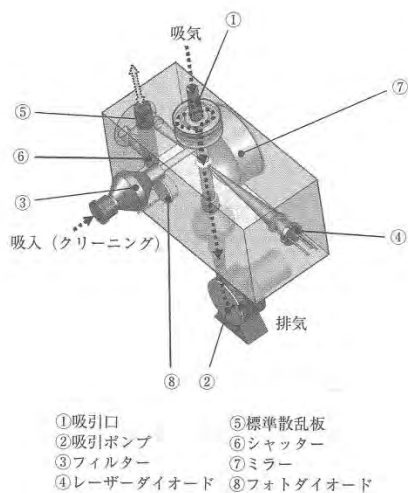


図 III.22 3423 型の内部構造

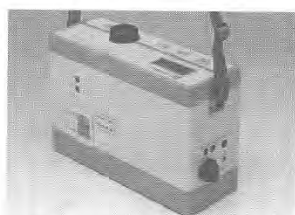


図 III.23 3423 型の外観

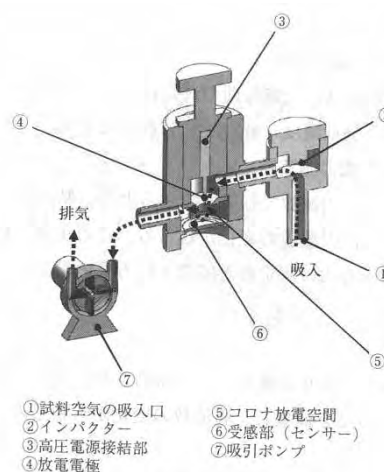


図 III.33 3521 型の内部構造

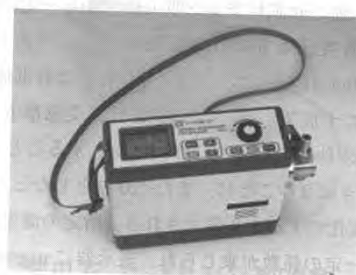


図 III.34 3521 型の外観

【図表 6：分光光度計とその仕組み】

（一般社団法人日本分析機器協会ウェブサイト（堀込純／和久井隆行（(株)日立ハイテクノロジーズ）執筆）<https://www.jaima.or.jp/jp/analytical/basic/spectroscopy/uvvis/> 最終閲覧日：2020年1月13日）

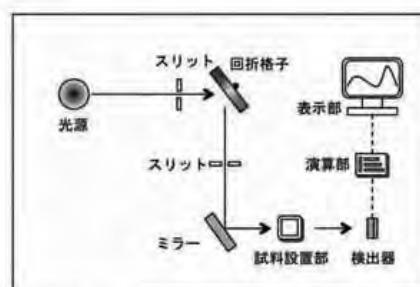
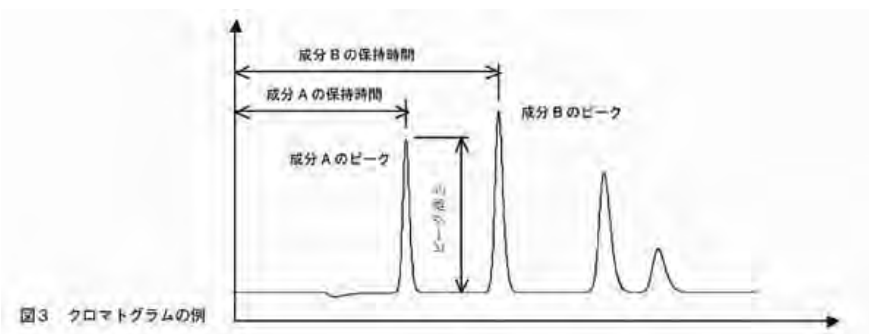


図 1 分光光度計の装置概観とその測光原理

【図表 7：クロマトグラフ】



一般社団法人日本分析機器工業会ウェブサイト  
 (<https://www.jaima.or.jp/jp/analytical/basic/chromatograph/principle/> 最終閲覧  
 日：2020年3月16日) [小森亨一（株）島津製作所 執筆]

【図表 8：北川式検知管とガステック式検知管】

（公益社団法人日本作業環境測定協会『作業環境測定ガイドブック 0 総論』（日本作業環  
 境測定協会、2019（令和元）年）122 頁）

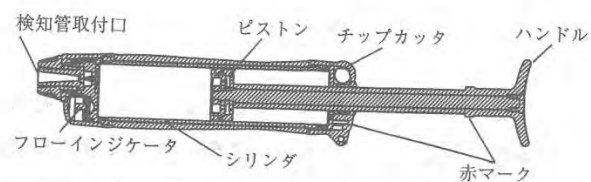


図 III.38 北川式真空法ガス採取器

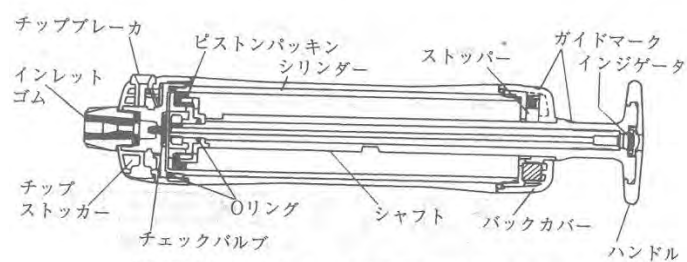


図 III.39 ガステック式真空法ガス採取器

【図表 9：試料採取器と相対濃度計（粉じん計）】

（厚生労働省ウェブサイト「トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会報告書（概要）」より

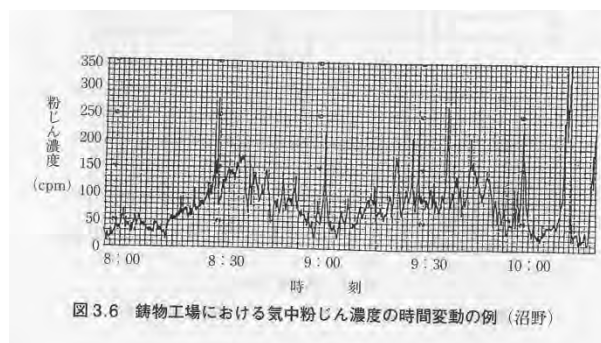
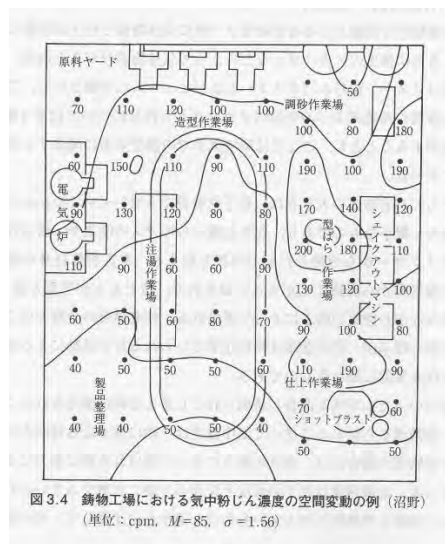
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_09173.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09173.html) 最終閲覧日：2020年2月6日）



試料採取器（サンプラー及びポンプ） 相対濃度計（デジタル粉じん計）

【図表 10：気中粉じん濃度の空間変動と場所変動】

（公益社団法人日本作業環境測定協会『作業環境測定のための労働衛生の知識』（2019（令和）年）78頁・80頁〔沼野雄志作成〕）



【図表 11：対数正規分布と正規分布の関係】

（公益社団法人日本作業環境測定協会『作業環境測定のための労働衛生の知識』（2019（令和）年）132 頁〔沼野雄志作成〕）

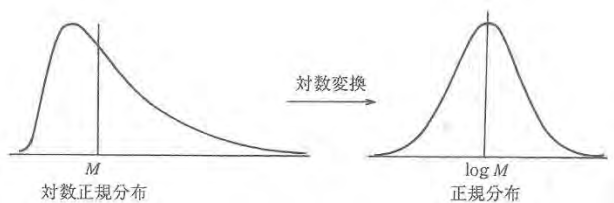


図 4.6 対数正規分布と正規分布の関係

【図表 12：定点測定・個人サンプリング・車両系機械を用いた測定（左から）】



（厚生労働省ウェブサイト「トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会報告書（概要）」より

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_09173.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09173.html) 最終閲覧日：2020年2月6日）

- <sup>1</sup> 定義については、畠中信夫「労働安全衛生法のはなし」（中災防ブックス、2019（令和元年）284頁、浜田直樹「中小企業の安全衛生管理体制の整備と労働者の健康の保持増進対策の充実等」時の法令1341号43-44頁（1988（昭和63）年）、公益社団法人日本作業環境測定協会『作業環境測定ガイドブック 0 総論』（日本作業環境測定協会、2019（令和元年）3頁等参照。
- <sup>2</sup> 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）3頁。
- <sup>3</sup> 三柴丈典ほか「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業 リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」〔三柴丈典〕（2014年度（平成26年度）～2016年度（平成28年度））10頁。
- <sup>4</sup> 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）3頁。
- <sup>5</sup> 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017年（平成29年））582頁。
- <sup>6</sup> 畠中信夫・前掲書285頁。
- <sup>7</sup> 第72回国会衆議院社会労働委員会第24号昭和49年5月14日〔渡邊健二（政府委員）〕
- <sup>8</sup> 労務行政研究・前掲書584頁。告示については、実質的に法規命令の補充たる性格をもつ場合もあれば、国民の権利義務関係に影響しない行政規則としての性格を持つ場合もあり、いずれに当たるかは具体的に判断することが必要とされるが（塩野宏『行政法I〔第6版〕』（有斐閣、2015（平成27）年）112頁）、作業環境測定基準は前者にあたりと解される。
- <sup>9</sup> 公益社団法人日本作業環境測定編（編集委員長：山田親久）『作業環境測定の実務の進め方』（公益社団法人日本作業環境測定、2018（平成30）年）100・101頁〔飛鳥滋執筆〕。
- <sup>10</sup> 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）11頁。
- <sup>11</sup> 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）12頁。
- <sup>12</sup> 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）13頁。
- <sup>13</sup> 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）32頁。
- <sup>14</sup> 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）25頁。
- <sup>15</sup> 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）75頁。
- <sup>16</sup> 日本カノマックス株式会社ウェブサイト  
（[http://www.kanomax.co.jp/technical/detail\\_0039.html](http://www.kanomax.co.jp/technical/detail_0039.html) 最終閲覧日：2020年2月29日）
- <sup>17</sup> 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）101頁以下。日本カノマックス株式会社ウェブサイト（[http://www.kanomax.co.jp/technical/detail\\_0028.html](http://www.kanomax.co.jp/technical/detail_0028.html) 最終閲覧日：2020年1月12日）、厚生労働省平成28年度第1回トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会（平成28年11月30日）資料1-1「作業環境測定基準（昭和51年労働省告示第46号）の概要」（<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000145103.html> 最終閲覧日：2020年2月1日）
- <sup>18</sup> 島津製作所ウェブサイト（<https://www.an.shimadzu.co.jp/surface/xd/index.htm> 最終閲覧日：2020年1月12日）。
- <sup>19</sup> 公益社団法人日本作業環境測定編・前掲書（実務の進め方）35頁表2.4分析方法の概要〔渋谷雅紀執筆〕。
- <sup>20</sup> 株式会社日立ハイテクサイエンスウェブサイト  
（<https://www.hitachi-hightech.com/hhs/products/tech/ana/aa/basic/index.html> 最終閲覧日：2020年1月13日）。
- <sup>21</sup> 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）138頁。
- <sup>22</sup> 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）141頁。

- <sup>23</sup> 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）142 頁。
- <sup>24</sup> 一般社団法人日本分析機器工業会ウェブサイト  
 (<https://www.jaima.or.jp/jp/analytical/basic/chromatograph/principle/> 最終閲覧日：2020 年 3 月 16 日) [小森亨一（（株）島津製作所）執筆] 及び株式会社島津製作所ウェブサイト  
 ([https://www.an.shimadzu.co.jp/gc/support/faq/fundamentals/gas\\_chromatography.htm](https://www.an.shimadzu.co.jp/gc/support/faq/fundamentals/gas_chromatography.htm) 最終閲覧日：2020 年 3 月 16 日) 参照。
- <sup>25</sup> 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）149 頁。
- <sup>26</sup> 公益社団法人日本作業環境測定・前掲書（総論編）121 頁、前掲書（実務の進め方）35 頁表 2.4 [渋谷雅紀]。
- <sup>27</sup> 第 72 回国会衆議院社会労働委員会第 24 号昭和 49 年 5 月 14 日 [渡邊健二（政府委員）]。
- <sup>28</sup> 第 75 回国会衆議院社会労働委員会第 12 号昭和 50 年 4 月 15 日 [東村金之助（政府委員）]。
- <sup>29</sup> 公益社団法人日本作業環境測定協会ウェブサイト  
 (<https://www.jawe.or.jp/other/gaiyo.html?id=history> 最終閲覧日：2020 年 3 月 16 日)。
- <sup>30</sup> 第 72 回国会衆議院社会労働委員会第 24 号昭和 49 年 5 月 14 日 [中西正雄（政府委員）]。
- <sup>31</sup> 以下については、松尾幸夫主筆、片岡輝男＝木村嘉勝編『政策担当者が語る 労働安全衛生施策の歩み』（労働調査会、2012（平成 24）年）7-13 頁 [松尾幸夫執筆]、16-28 頁 [松尾幸夫執筆]、76-87 頁 [後藤博俊＝唐沢正義＝木村嘉勝執筆]、興重治「わが国における作業環境管理の変遷と作業環境測定（上）・（下）」作業環境 32 巻 1 号 50 頁、同 2 号 51 頁以下（2011（平成 23）年）。同「講演 作業環境管理の歴史的変遷」労働衛生工学 47 号 57 頁（2008（平成 20）年）、木村嘉勝＝松尾幸夫＝畠中信夫＝沼野雄志＝興重治「座談会 作業環境測定法 20 年を迎えて」作業管理 17 巻 1 号 4 頁（1996（平成 8）年）参照。
- <sup>32</sup> 日本において、1178 通達の起草に関わった石川知福は、昭和 13 年に公刊した『塵埃衛生の理論と実際』の中で、日本で初めて作業環境測定及びその改善の必要性を主張していた。なお、同書では、粉じんの忍限度を「作業場内に発散している粉じん濃度に対する濃度の基準」と定義していた。
- <sup>33</sup> 内藤榮治郎＝沼野雄志「作業環境測定士の生い立ち」作業環境 23 巻 1 号 15 頁（2002（平成 14）年） [内藤榮次郎発言]。
- <sup>34</sup> 松尾主筆・前掲書 28 頁 [松尾幸夫執筆]。
- <sup>35</sup> 検知管は、昭和 21 年（1946 年）に北川徹三らにより、当初は硫安肥料の製造用に開発されていたが、これが徐々に普及したことを受けたものである（堀江正知「産業医と労働安全衛生法の歴史」産業医科大学雑誌 35 巻 10 頁（2013（平成 25）年）。
- <sup>36</sup> 松尾幸夫主筆・前掲書 11 頁 [松尾幸夫執筆]。
- <sup>37</sup> 興・前掲論文（下）51 頁、同・前掲論文（講演）59 頁。
- <sup>38</sup> 2020 年 2 月 19 日厚労科研安全衛生法学プロジェクト第 8 回会議における唐沢正義先生のご発言による。
- <sup>39</sup> 興・前掲論文（上）52 頁、松尾主筆・前掲書 79 頁 [後藤博俊＝唐沢正義＝木村嘉勝執筆]。
- <sup>40</sup> 内藤榮治郎＝沼野雄志・前掲対談 19 頁 [内藤榮治郎発言]。
- <sup>41</sup> 興・前掲論文（上）52 頁、同・前掲論文（講演）59 頁。
- <sup>42</sup> 第 72 回国会衆議院社会労働委員会第 24 号昭和 49 年 5 月 14 日議事録 [島本虎三] [多賀谷真稔]、第 75 回国会衆議院社会労働委員会第 12 号昭和 50 年 4 月 15 日 [金子みつ]。
- <sup>43</sup> 第 72 回国会衆議院社会労働委員会第 24 号昭和 49 年 5 月 14 日議事録 [渡邊健二（政府委員）]。
- <sup>44</sup> 作業環境測定法の適用対象となる事業場の規模、数に照らし、10000 人程度の測定士の養成が見込まれていた（第 75 回国会衆議院社会労働委員会第 12 号昭和 50 年 4 月 15 日 [中西正雄（政府委員）]）。
- <sup>45</sup> 畠中・前掲書 290 頁。

- <sup>46</sup> 松尾主筆・前掲書 83 頁〔後藤博俊＝唐沢正義＝木村嘉勝執筆〕。
- <sup>47</sup> 松尾主筆・前掲書 37-39 頁参照〔松尾幸夫執筆〕。
- <sup>48</sup> 松岡三郎「職業病と法律—クロム禍判決を契機に」法学セミナー323号 22 頁（1982（昭和 57）年）、日本化学工業事件・東京地判昭和 56・9・28 判時 1017 号 34 頁における事実認定等参照。
- <sup>49</sup> 松尾主筆・前掲書 35 頁参照〔松尾幸夫執筆〕。
- <sup>50</sup> 中央労働災害防止協会ウェブサイト「写真と年表で辿る産業安全運動 100 年の軌跡」（<https://www.jisha.or.jp/anzen100th/nenpyou04.html> 最終閲覧日：2020 年 1 月 11 日）  
 家内労働者は労働基準法が適用されず、内職者たちが治療費を工面する余裕もなく病状を悪化させていることも多く、労働省は昭和 36 年に「家内労働に関する行政措置」を通達、昭和 45 年には「家内労働法」を公布、施行した。
- <sup>51</sup> ベンゼン及びトルエンを溶剤としているビニールのグラビア印刷事業所における症例については、野見山一生ほか「ベンゼン・トルエン使用小工場の女子従業員にみられた再生不良貧血 3 例について」産業医学 6 款 11-12 号 685 頁（1964（昭和 39）年）。このケースは、日中は事業所で高濃度のトルエンにばく露し、夜間は溶剤蒸気が充満している事業所の 2 階・3 階に居住しているというものであった。また、小型抵抗器の塗装業務に従事していた 23 歳の女子労働者が 7 年 11 カ月の勤務の末、再生不良貧血により死亡した例を紹介するものとして、東京タイムズ・産業病取材班編『現代の産業病—その実態と方向を探る』（中央労働災害防止協会、1970（昭和 45）年）174-175 頁。
- <sup>52</sup> 竹内康浩「ノルマルヘキサン中毒（1）」産業医学ジャーナル 39 号 85 頁（2016（平成 28）年）。
- <sup>53</sup> 東京タイムズ・産業病取材班編・前掲書 184-185 頁。
- <sup>54</sup> 江戸川区ウェブサイト  
 （<https://www.city.edogawa.tokyo.jp/e024/kurashi/kankyo/johochosa/cr6.html> 最終閲覧日：2020 年 2 月 4 日）、江東区ウェブサイト  
 （<https://www.city.koto.lg.jp/380303/machizukuri/sekatsu/dojoosen/7331.html> 最終閲覧日：2020 年 2 月 4 日）
- <sup>55</sup> 東京タイムズ・産業病取材班編・前掲書 48 頁。
- <sup>56</sup> 東京タイムズ・産業病取材班編・前掲書 43・44 頁。
- <sup>57</sup> 松尾主筆・前掲書 36 頁。
- <sup>58</sup> 症例については、山村行夫＝高倉淳＝平山二三夫＝山内博＝吉田稔「航空機用燃料タンク清掃作業において発生した四エチル鉛中毒」産業衛生 17 巻 223 頁（1975（昭和 50）年）。
- <sup>59</sup> 小畑史子「労働安全衛生法規の法的性質（3）」法学協会雑誌 5 巻 99 号 112 頁（1995（平成 7）年）。
- <sup>60</sup> 労務行政研究所編・前掲書 587 頁、畠中・前掲書 288 頁。
- <sup>61</sup> 「この人に聞く 興重治氏 管理濃度の設定の経緯と今後の課題」25 巻 1 号 13 頁（2004（平成 16）年）〔興重治発言〕
- <sup>62</sup> 松尾主筆・前掲書 13 頁〔松尾幸夫執筆〕。
- <sup>63</sup> 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）162-166 頁。
- <sup>64</sup> 公益社団法人日本作業環境測定協会・前掲書（総論編）159-161 頁。同・前掲書（実務の進め方）92 頁以下〔飛鳥滋執筆〕。
- <sup>65</sup> なお、管理区分が不明又は初めて作業環境測定を行う単位作業場所において、女性作業環境測定士がサンプリングを行った結果、第三管理区分となった場合には改正女性則違反とはならないが、第三管理区分となった単位作業場所については、区分が改善され、第 2 管理区分以上となったことが確認されるまで女性作業環境測定士はサンプリング業務に就くことはできない。以上につき、厚労省への照会結果を掲載したとする公益社団法人日本作業環境測定協会ウェブサイト（<https://www.jawe.or.jp/sokutei/jyosei.html> 最終閲覧

覧日：2020年2月28日）参照。

<sup>66</sup> このときの改正により、タンク、船倉内などで規制対象の化学物質を取り扱う業務で、呼吸用保護具の仕様が義務付けられている業務についても、同様に女性労働者の就業禁止が定められている。

<sup>67</sup> 沿革について、輿・前掲論文（下）53頁、同・前掲論文（講演）57頁、松尾主筆・前掲書85-87頁〔後藤博俊＝唐沢正義＝木村嘉勝執筆〕。

<sup>68</sup> 吉田一彦「職業性疾病対策の充実強化」時の法令1003号15頁（1978（昭和53）年）。

<sup>69</sup> 輿・前掲論文（下）53頁、松尾主筆・前掲書10頁参照〔松尾幸夫執筆〕。

<sup>70</sup> 輿・前掲論文（下）51-52頁（2011（平成23）年）。

<sup>71</sup> 以下、輿・前掲論文（下）52頁、松尾幸夫主筆・前掲書153-154頁以下〔松尾幸夫執筆〕。

<sup>72</sup> 佐野久綱「塩化ビニルの発がん性と各国の対応」第一経大論集7巻1号20-21頁（1977（昭和52）年）。

<sup>73</sup> 以上につき、（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所吉川直孝氏の助言及び令和元年度第1回トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会（2019（令和元）年6月26日）資料4-1「トンネル工事における粉じん測定及び換気等に関する文献について」7-8頁（厚生労働省ウェブサイト

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_05356.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05356.html) 最終閲覧日：2020年1月11日）参照。

<sup>74</sup> 平成28年度第1回トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会議事録（2016年11月30日）〔田中安全衛生部長〕

<sup>75</sup> 同検討会の委員である井上聡（弁護士）によれば、同検討会設置の背景には、トンネルじん肺の被害者を原告とする全国トンネルじん肺根絶訴訟において、国の規制権限不行使を認める判決（損害賠償請求事件・東京地判平成18・7・7判時1940号3頁、損害賠償請求事件・熊本地判平成18・7・13訟務月報55巻3号797頁、損害賠償請求事件・仙台地判平成18・10・12訟務月報55巻3号1367頁等）が出されたこと、これを受けて、2007（平成19）年6月18日には、切羽付近における粉じん濃度測定について、個人サンプラーによる粉じん濃度測定の方法、及び作業環境測定方式に準じた粉じん濃度測定の方法について調査研究をし、これを踏まえて、粉じん則改正に結び付けることを内容とする政治合意がされていたこととする（平成28年度第1回トンネル建設工事の切羽付近における作業環境等の改善のための技術的事項に関する検討会議事録（2016年11月30日）〔井上聡〕）。

<sup>76</sup> 法規制の実効性確保のため、安全衛生人材の育成や能力の向上が重要であることを指摘するものとして、三柴ほか・前掲報告書5頁。



厚生労働科学研究費補助金  
分担研究報告書

労働安全衛生法第 78 条から第 87 条の逐条解説

分担研究者 南 健悟 日本大学法学部法律学科・准教授

研究要旨

労働安全衛生法第 78 条から第 87 条は、事業場の安全又は衛生に関する改善措置等を定め、特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画と労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントについて定めている。事業場において（重大な）労働災害が繰り返して発生した場合、行政機関が当該事業場に対して改善措置として、特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画の作成を指示し、事業者側において専門的な知識がないことを想定して労働安全・労働衛生コンサルタントを利用することを勧奨することを認めている。行政機関によって事業者をして労働安全衛生をより実効ならしめる制度といえるが、他方で、特別安全衛生改善計画が適用される重大な労働災害が限定的であったり、また、労働安全・労働衛生コンサルタント制度についても、その認知度や試験制度と職務内容との乖離が見られたりするなど、これらの点についても、改善の余地があるものと考えられる。

## A. 研究目的

本研究事業全体の目的は、以下の 3 点にある。

①時代状況の変化に応じた法改正の方向性を展望すること。

②安衛法を関係技術者以外（文系学部出身の事務系社員等）に浸透させ、社会一般への普及を図ること。

③安衛法に関する学問体系、安衛法研究のための人と情報の交流のプラットフォームを形成すること。

そのため、条文の起源（立法趣旨、基礎となった災害例、前身）と運用（関係判例、適用の実際）、主な関係法令（関係政省令、規則、通達等）を、できる限り図式化して示すと共に、現代的な課題や法解釈学的な論点に関する検討結果を記した体系書を発刊すること。

本分担研究の目的は、附則を除き 123 条ある安衛法のうち第 78 条から第 87 条について、その課題を果たすことにある。

## B. 研究方法

安全衛生に詳しい元労働基準監督官から、現行安衛法の体系に関する解説と安衛法本体の条文に紐づく政省令の選定を受けたうえで、法学・行政学を専門とする分担研究者が、各自、解説書、専門誌に掲載された学術論文や記事、政府発表資料等の第 1 次文献のレビューを行って執筆した文案を研究班会議で報告し、現行安衛法や改正法の起案に関わった畠中信夫元白鷗大学教授、唐澤正義氏ら班員らからの指摘やアドバイスを得て洗練させた。

## C. 研究結果

### 1 はじめに

本研究全体のうち、分担者が担当した部分は、労働安全衛生法第 78 条から第 87 条の「第 9 章 事業場の安全又は衛生に関する改善措置等」である。より具体的にいえば、特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画（第 78 条～第 80 条）と、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント（第 81 条～第 87 条）である。

まず全体的な構造から説明すれば、本章は、重大な労働災害が発生した場合や労働災害の防止を図るため総合的な改善措置を講ずる必要があると認められる場合、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が特別安全衛生改善計画、安全衛生改善計画の作成を指示することができる旨を定め、さらに、それを作成するよう指示された事業者に対して、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントによる安全衛生診断を受けさせるなどを勧奨することができるという行政機関による労働安全衛生についての改善措置等を定めている。そして、安全衛生診断を担当する労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントの資格制度等を定めることによって、改善措置等の実効性を担保している。

今年度の研究においては、特に、特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画に関わる法的問題と労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント制度に関する法的問題を逐条毎に検討した。

平成 26 年度～平成 28 年度に検討された「リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」において、その一般的提言には、(a)組織の責

任者による真摯で具体的な関与、(b)構造的で計画的な取り組み、(c)適切な人的・物的資源が利用できる条件の整備、(d)全ての管理者による安全衛生の重視、(e)直面課題に応じた柔軟な対応、(f)安全衛生と組織の生産性や競争力との一体視が挙げられていた<sup>1</sup>。分担者が今年度担当した、労働安全衛生法第9章の特別安全衛生改善計画、安全衛生改善計画及び労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントに関する諸論点は、上記の諸点及び総括研究報告書でも指摘される行政による労働安全衛生に対する指導の一環として行われ、また労働安全衛生に係る人的な面での取り組みとも位置づけることができよう。例えば、上記報告書においては、「労災発生率が高いか重大労災が生じた事業体に対する労災防止団体の関与の強化」の中で、労災防止団体による、安全管理特別指導事業場や衛生管理特別指導事業場の指定制度と連続するように、より継続的かつ体系的な関与が求められる旨が指摘されている<sup>2</sup>。逆に、特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画の作成について、後述する労働安全コンサルタントや労働衛生コンサルタントによる関与が勧奨されているが、その他労災防止団体による継続的な関与というのも一つの方向性として見られることを示唆しているものと考えられる。これは、労災防止団体は組織であるが故に強みがあること、労災防止団体は、一応、特別民間法人であり、一応、行政とは異なる柔軟性があること、企業等に警戒感を与えがたいこと、そして、ドイツやフランスでは、労災防止団体は労災保険と友に強制加入だが、日本では任意が加入であり、より積極的な活用が図られてもよいからで

ある。さらに、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントについても、例えば、前回の研究報告において指摘されているようなアメリカにおける「良き相談者」として、企業経営のトップに対する意識付けにも役立つものではないかとも考えられる。今回の研究では、あくまで各条の細かな解釈論等（の一部）を指摘するに止まるが、事業場における労働安全衛生を確保するための仕組みの中で、労働安全・衛生コンサルタント制度は、前回の研究報告で示唆される「ルール・制度」と「人・組織の意識・知識」の相互作用のうち<sup>3</sup>、特に後者と密接に関わる部分ではないかと考えられる。

#### 1. 1 条文

第七十八条 厚生労働大臣は、重大な労働災害として厚生労働省令で定めるもの（以下この条において「重大な労働災害」という。）が発生した場合において、重大な労働災害の再発を防止するため必要がある場合として厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、その事業場の安全又は衛生に関する改善計画（以下「特別安全衛生改善計画」という。）を作成し、これを厚生労働大臣に提出すべきことを指示することができる。

2 事業者は、特別安全衛生改善計画を作成しようとする場合には、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があるときにおいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときにおいては労働者の過半数を代表する

者の意見を聴かなければならない。

3 第一項の事業者及びその労働者は、特別安全衛生改善計画を守らなければならない。

4 厚生労働大臣は、特別安全衛生改善計画が重大な労働災害の再発の防止を図る上で適切でないとき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、当該特別安全衛生改善計画を変更すべきことを指示することができる。

5 厚生労働大臣は、第一項若しくは前項の規定による指示を受けた事業者がその指示に従わなかった場合又は特別安全衛生改善計画を作成した事業者が当該特別安全衛生改善計画を守っていないと認める場合において、重大な労働災害が再発するおそれがあると認めるときは、当該事業者に対し、重大な労働災害の再発の防止に関し必要な措置をとるべきことを勧告することができる。

6 厚生労働大臣は、前項の規定による勧告を受けた事業者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

## 1. 2 趣旨と内容

### 1. 2. 1 第 78 条

#### 1. 2. 1. 1 趣旨

特別安全衛生改善計画に関する第 78 条は、厚生労働大臣が、重大な労働災害が発生した場合において、その再発を防止するため必要がある場合に、事業者に対して特別安全衛生改善計画を作成し、提出すべきことを指示することを定める。

従来個別の事案や個別の事業場ごとに対応する仕組みになっていた都道府県労働局

長による安全衛生改善計画の再生指示に加え、法令に違反し、一定期間内に同様の重大災害を複数の事業場で繰り返し発生させた企業に対して、当該企業の事業場において再び同様な重大な労働災害が発生しないようにするための体制整備や具体的な対策を講じるための計画を作成するよう厚生労働大臣が指示することができることとされたものである<sup>4</sup>。なお、特別安全衛生改善計画は、労働安全衛生法上初めて企業単位で捉えるものとして位置づけられている<sup>5</sup>。

## 1. 2. 1. 2 内容

### (1) 重大な労働災害の意義

まず、重大な労働災害の意義が問題となる。重大な労働災害については、安衛則第 84 条第 1 項において、次のように規定されている。すなわち、労働災害のうち、

[1] 死亡災害（第 1 号）

[2] 負傷又は疾病により、労働者災害補償保険法施行規則別表第一の障害等級第 1 級から第 7 級までのいずれかに該当する障害が生じたもの又は生じるおそれのあるもの（第 2 号）

である。第 78 条に係る通達<sup>6</sup>によれば、第一に、安衛則第 84 条第 1 項第 2 号の「生じるおそれのあるもの」とは、事業者が発生させた重大な労働災害についての再発防止対策を速やかに行う必要性に鑑み、労働者災害補償保険法施行規則別表第 1 の障害等級第 1 級から第 7 級までのいずれかに該当する障害が生じたものとして労災認定がなされたもののほか、労働災害が発生した時点において、労働災害の負傷等の程度から、障害等級第 1 級から第 7 級までのいずれかに該当する障害を生じるおそれがあると判

断されるものを含むとされる。具体的には、事業者より提出のあった労働者死傷病報告書又は災害調査の結果等において、障害等級第1級から第7級までの障害を生じるおそれのある労働災害に該当するか否かを判断するとされる。なお、労働災害が発生した時点において、その負傷等の程度から、障害を生じるおそれがあるか否かが判断できないものは、「当該時点においては」重大な労働災害には該当しないが、その後の労災認定において障害等級第7級以上であることが確定した場合には、重大な労働災害に該当するものであり、この場合、第84条第2項第1号の「重大な労働災害が発生させた日」とは、当該労災認定がなされた日ではなく、当該重大な労働災害が発生した日として取り扱うこと。例えば、重大な労働災害が遅発性の疾病である場合は、診断によって当該疾病にかかったことが確定した日を、当該負傷又は疾病が原因で死亡した場合には、負傷した日又は診断によって疾病にかかったことが確定した日を、それぞれ「重大な労働災害が発生させた日」とされている。

(2) 重大な労働災害の再発を防止するため必要がある場合として厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるとき

2つ目の要件は、重大な労働災害の再発を防止するため必要がある場合として厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるときである。これは、安衛則第84条第2項が定める以下のいずれにも該当する場合とされる。すなわち、

[1] 重大な労働災害が発生させた事業者が、当該重大な労働災害が発生させ

た日から起算して3年以内に、当該重大な労働災害が発生した事業場以外の事業場において、当該重大な労働災害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害が発生させた場合

[2] [1]の事業者が発生させた重大な労働災害及び当該重大な労働災害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害が、いずれも当該事業者が法（安衛法）、じん肺法若しくは作業環境測定法若しくはこれらに基づく命令の規定又は労働基準法第36条第6項第1号（坑内労働等の危険有害業務の労働時間制限）、第62条第1項若しくは第2項（若年者の危険有害業務への就業制限）、第63条（若年者の坑内労働の禁止）、第64条の2（妊産婦（産後については希望者）ないし女性一般にかかる坑内業務の全部または一部の就業制限）若しくは第64条の3第1項若しくは第2項（妊産婦ないし女性一般にかかる危険有害業務への就業制限）若しくはこれらの規定に基づく命令の規定に違反して発生させたものである場合

である。つまり、本条項によれば、重大な労働災害が発生させた事業者が当該労働災害発生日から3年以内に、当該労働災害が発生した事業場以外の事業場において、当該重大な労働災害に対する再発防止措置が同様である重大な労働災害が発生させ、かつ、安全又は衛生に関する関係法令の規定に違反して発生させた場合とされる。

したがって、第一に、重大な労働災害が

発生した事業場において、繰り返し重大な労働災害が発生した場合は含まない<sup>7</sup>。第二に、「当該重大な労働災害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害」とは、原則として、重大な労働災害の原因となった起因物（災害をもたらすもととなった機械、装置など。「動力機械」、「物上げ装置、運搬機械」、「その他の装置等」、「仮設物、建築物、構築物等」、「物質、材料」、「荷」、「環境等」、「その他」の8項目に大別され、さらに、25項目の中分類、101項目の小分類に分けられる。ここでは小分類を指す。災害の直接の加害物とは異なり、たとえば、クレーンが動いてきて、つり荷に激突された場合、起因物はクレーン、加害物はつり荷となる<sup>8</sup>)と事故の型（墜落・転落、転倒など、傷病を受けるもととなった起因物が関係した現象<sup>9</sup>）が同じである場合であるとされる。そのため、基本的には重大な労働災害の原因となった起因物と事故の型が異なる重大な労働災害が複数の事業場において発生した場合は含まれない。ただし、改正法の趣旨が同一企業内における重大な労働災害の再発防止であることから、事業者が発生させた複数の事業場における重大な労働災害について、必要となる再発防止対策が同様であり、当該対策を企業内で水平展開することが、企業内の他の事業場における同様の災害防止に有効であるものについては、「当該重大な労働災害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害」に該当するか否かについて、個別に判断するとされている<sup>10</sup>。

### (3) 労働者・労働組合に対する意見聴取

厚生労働大臣から特別安全衛生改善計画の作成が指示された事業者はその作成にあたり、事業場の過半数組合ないし過半数代表者の意見を聞くことが義務付けられている（第78条第2項）。そして、事業者は、特別安全衛生改善計画を作成しようとする場合には、当該事業場の過半数労働者又は従業員代表者の意見を聴取しなければならない（安衛則第84条第6項）。

ところで、この過半数労働者又は従業員代表者は、どの事業場の過半数労働者等か、労働災害を起こした事業場だけか、あるいはすべての事業場なのかが問題となる。この点、特別安全衛生改善計画は、「計画の対象とする事業場」を対象とした計画を定めることとされていることから、第78条第2項にいう「当該事業場」は、この「計画の対象とする事業場」を指すものであり、すべての事業場を指すものではないとされ、計画の対象とする事業場の過半数労働組合等への意見聴取が求められると解される<sup>11</sup>。

なお、安衛則第84条第4項第2号の「計画の対象とする事業場」とは、重大な労働災害が発生した事業場と同様の作業が存在するなど、同様の労働災害が発生する可能性のあるすべての事業場であるとされる<sup>12</sup>。

### (4) 特別安全衛生改善計画作成の指示と変更の指示等

第78条第1項は、特別安全衛生改善計画の作成指示の方法について、「厚生労働省令で定めるところにより」と定めており、

安衛則第 84 条第 3 項では、特別安全衛生改善計画作成指示書によるものとされ、同書に記載する計画の提出期限については、事業者が発生させた重大な労働災害の態様、必要となる計画の範囲等を勘案し、厚生労働大臣が個別に設定するとされる<sup>13</sup>。

また、厚生労働大臣は、特別安全衛生改善計画が重大な労働災害の再発の防止を図る上で適切でないと認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、当該特別安全衛生改善計画を変更すべきことを指示することができる（第 78 条第 4 項）。ここにいう、「特別安全衛生改善計画が重大な労働災害の再発の防止を図る上で適切でないと認めるとき」とは、計画が発生させた重大な労働災害の原因に対応した対策の内容になっていないとき、計画の対象が重大な労働災害の発生した事業場のみ止まっており、他の関連する事業場で同様の労働災害の発生を防止するものになっていないときが含まれるとされる<sup>14</sup>。また、特別安全衛生改善計画の変更の指示は、特別安全衛生改善計画変更指示書によるものとし、変更を指示された事業者は、特別安全衛生改善計画変更届により、厚生労働大臣に提出しなければならない（安衛則第 84 条の 2）。

#### （5）特別安全衛生改善計画の記載事項

安衛則第 84 条第 4 項によれば、特別安全衛生改善計画の記載事項として、①氏名又は名称及び住所並びに法人の場合には、その代表者の氏名、②計画の対象とする事業場、③計画の期間及び実施体制、④当該事業者が発生させた重大な労働災害及び当該重大な労働災害と再発を防止するための措

置が同様である重大な労働災害の再発を防止するための措置及び、⑤その他重大な労働災害の再発を防止するため必要な事項が挙げられている。そして、特別安全衛生改善計画の提出は、事業者の本事業場を管轄する都道府県労働局労働基準部健康安全主務課を経由して厚生労働大臣に提出される<sup>15</sup>。なお、記載事項と関連して、安衛則第 84 条第 4 項第 2 号の「計画の対象とする事業場」とは、前述したように、重大な労働災害が発生した事業場と同様の作業が存在するなど、同様の労働災害が発生する可能性のあるすべての事業場である<sup>16</sup>。

#### （6）勧告・公表

厚生労働大臣は、事業者が特別安全衛生改善計画の作成の指示もしくはその変更の指示に従わなかった場合又は特別安全衛生改善計画を守っていないと認める場合において、重大な労働災害が再発するおそれがあると認めるときは、重大な労働災害の再発の防止に関し必要な措置をとるべきことを勧告することができる。より具体的にいえば、厚生労働大臣による勧告がなされる場合として、特別安全衛生改善計画作成指示書又は特別安全衛生改善計画変更指示書による指示を受けたにもかかわらず計画を提出しない場合において、重大な労働災害が再発するおそれがあると認められるときなどが挙げられる<sup>17</sup>。なお、法第 78 条第 3 項は事業者及び労働者に特別安全衛生改善計画の遵守義務を課しているが、労働者のみが遵守していない場合には、厚生労働大臣はそれに対する勧告を行うことはできないものと考えられる。なぜならば、第 5 項は、「事業者がその指示に従わなかった

場合」又は「特別安全衛生改善計画を守っていないと認める場合」において、必要な措置をとるべきことを勧告することができる」とされており、労働者のみが遵守していない場合については定めが置かれていないからである。

次に、公表について述べる。厚生労働大臣による勧告において示された必要な措置をとることに着手しない場合など、事業者が勧告に従わなかった場合には、その旨を公表することができる（第78条第6項）。この公表は、企業の名称及び本社事業場の所在地、発生させた重大な労働災害の概要・公表するに至った事由について行われる<sup>18</sup>。その目的は、企業名等の公表により特別安全衛生改善計画の実行の確保を担保していると説明される<sup>19</sup>。

もっとも事業者の大半は、勧告や公表の前に適切な措置を講じることが十分予想され、勧告及び公表の仕組みが安全衛生実務に与える影響はそれほど大きくないとも指摘されている<sup>20</sup>。

### 1. 3 関連規定

(1) 法第79条：都道府県労働局長が、事業場の施設その他の事項について、労働災害の防止を図るため総合的な改善措置を講ずる必要があると認めるとき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対して安全衛生改善計画を作成すべきことを指示することができる規定。

(2) 法第80条：厚生労働大臣が、特別安全衛生改善計画を作成し、これを厚生労働大臣に提出すべきことを指示した場合又は変更すべきことを指示した場合、専門的な助言をする必要とすると認めるとき、当該

事業者に対し、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントによる安全又は衛生に係る診断を受け、かつ、特別安全衛生改善計画の作成又は変更について、これらの者の意見を聴くべきことを勧奨することができる規定。

## 1. 4 沿革

### 1. 4. 1 制度史

従来、労働災害が発生した場合、労働災害の原因となった個別の法令違反に対する是正勧告・司法処分や、次条に定めるように、総合的な改善が必要と認められた事業場に対する都道府県労働局長による安全衛生改善計画の作成指示が行われてきた<sup>21</sup>。しかし、安全衛生改善計画は個別の事案や個別の事業場ごとの対応が求められるものであり、あくまで事業場における改善にとどまり、同一企業の別の事業場の安全衛生の改善や労働災害の防止になるものではなかった<sup>22</sup>。そのため、同じような重大な労働災害が、同一企業の別の事業場で繰り返し発生する事案が散見され、このような重大な労働災害を繰り返す企業への対応が必要であるとの考えから導入されたのが、第78条が定める特別安全衛生改善計画である<sup>23</sup>。

### 1. 4. 2 背景になった災害等

特別安全衛生改善計画に関する制度が設けられた背景として、上述したように、同一企業の別々の事業場において同種の労働災害が頻発しており、事業場ごとの改善を図るための安全衛生改善計画の作成指示では不十分であるとの認識がある。第78条を新設するに当たって参考にされた労働災害



としては、資料によると<sup>24</sup>、まず、死亡災害の事例として、同一事業者（サービス業）の異なる現場において、イベント会場の設営のための資材をトラックから荷卸しする際に、資材がずり落ち、下敷きになって死亡した事例、同一事業者（卸売業）の異なる現場において、倉庫内で荷の整理作業中、開口部から墜落して死亡した事例や、同一事業者（サービス業）の異なる現場において、エレベーターピット<sup>25</sup>内で点検作業中、挟まれて死亡した事例が挙げられる。実際、平成21年から平成23年の3年間において同一企業で同種の死亡災害が複数回発生した事例は10社以上になっていた。他にも、造船業を営む会社のある事業場において、パレット<sup>26</sup>（1.3トン）をクレーンで降ろす作業中、吊り具がパレットに掛かりパレットが移動し、被災者が移動したパレットにはさまれて死亡した事象が発生した後、同社の別の事業場において、鋼板12枚を、クレーンで移動させる作業中、クレーンが走行し、鋼板がクレーンに引きずられ、被災者が移動してきた鋼板と架台の間にはさまれて死亡した事象が発生し例が挙げられる。両事例ともにクレーンによって挟まれた点で共通している。さらに、建設業を営む事業者において、道路舗装工事中に、工事箇所の終点を確認していた被災者が、後退してきたドラグ・ショベルに轢かれ死亡した事象が生じたのち、別の事業場において、道路舗装工事のためのアスファルト路面剥ぎ取り作業準備のため、道路内でスプレーによるマーキングを行っていた被災者が、後退してきたダンプトラックに轢かれ即死した事象が発生するなど、掘削用機械やトラックによる激突による労働災害のケ

ースも見られる。さらに別の資料によると<sup>27</sup>、上記期間内に、同一企業内で過重労働による健康障害の事例が複数回発生した会社は約20社、同じく、精神障害の事例が複数回発生した会社も約30社に上ったと報告されている。このように、特別安全衛生改善計画制度は、同一企業内の異なる事業場において複数回にわたって同種の労働災害が発生した場合に、事業者に、事業場単位を超えて対策や改善措置を講じさせることを企図するものである。

## 1. 5 運用

### 1. 5. 1 適用の実際

実際に、平成31年（令和元年）時点において、厚生労働大臣が特別安全衛生改善計画の作成及び提出の指示を発出した事例は公表されていない。

### 1. 5. 2 関係判例

特別安全衛生改善計画について争われた、もしくはそれに関連する公判裁判例は、特に掲記するものがない。

## 2. 1 条文

第七十九条 都道府県労働局長は、事業場の施設その他の事項について、労働災害の防止を図るため総合的な改善措置を講ずる必要があると認めるとき（前条第一項の規定により厚生労働大臣が同項の厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるときを除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、当該事業場の安全又は衛生に関する改善計画（以下「安全衛生改善計画」という。）を作成すべきことを指示することができる。

2 前条第二項及び第三項の規定は、安全衛生改善計画について準用する。この場合において、同項中「第一項」とあるのは、「次条第一項」と読み替えるものとする。

第八十条 厚生労働大臣は、第七十八条第一項又は第四項の規定による指示をした場合において、専門的な助言を必要とするとき、当該事業者に対し、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントによる安全又は衛生に係る診断を受け、かつ、特別安全衛生改善計画の作成又は変更について、これらの者の意見を聴くべきことを勧奨することができる。

2 前項の規定は、都道府県労働局長が前条第一項の規定による指示をした場合について準用する。この場合において、前項中「作成又は変更」とあるのは、「作成」と読み替えるものとする。

## 2. 2 趣旨と内容

### 2. 2. 1 第 79 条、第 80 条

#### 2. 2. 1. 1 趣旨

法第 79 条は、都道府県労働局長による安全衛生改善計画の作成の指示について定めている。労働災害を防止するためには、まずは事業者が自主的に災害防止のための対策を講ずることが基本となるものの、その取組みが不十分で、労災を多発させてしまう事業場も少なくないと言われている<sup>28</sup>。そこで、本条は、都道府県労働局長に対して、労災の防止を図るため「総合的な改善措置」を講じなければ、労災の的確な防止ができないような事業場を対象に、安全衛生改善計画の作成を指示する権限を付与している<sup>29</sup>。すなわち、国が関与して、事業

場に災害防止に関する計画を作成させることにより、災害の再発防止を図ろうとした制度といえる<sup>30</sup>。計画の作成の指示は、事業場の安全衛生の状態を総合的に改善しようとするものであるから、必ずしも法違反の状態にあるもののみを前提とするものではないとされている<sup>31</sup>。そのため、「この指示は、当該事業場が法違反の状態になくとも行うことができ、その意味で踏み込んだ規制により積極的に事業場をより良好な安全衛生状態へと高める施策である」と評価されている<sup>32</sup>。

#### 2. 2. 1. 2 内容

##### (1) 総合的な改善措置

第 79 条にいう「総合的な改善措置」とは、労働災害の防止を図るための設備、管理、教育面等の全般にわたる改善措置をいうが、必ずしも事業場全体に係る改善措置である必要はなく、事業場のうちの一部門に限った改善措置でも差し支えないとされている<sup>33</sup>。

##### (2) 安全衛生改善計画の作成指示及び計画の内容

安全衛生改善計画の作成指示は、改善措置を講ずべき事項その他の事項及び作成期限を記載した書面により行い、この指示を受けた事業者は、速やかに安全衛生改善計画を作成することが求められる<sup>34</sup>。都道府県労働局長による改善指示は、労働者の安全と健康の確保のために講じなければならない事項について当該事業場にとって改善が不可欠であると考えられる事項が示されるものであり、労働災害の防止のため、機械設備の配置や作業工程に関する改善、通

路の確保、機械設備の安全化、騒音、振動、暑熱環境等の有害性の除去あるいは低減措置、有害化学物質の発生源対策等、作業標準（作業手順、作業マニュアル）の整備及び改訂、安全衛生教育の実施、保護具や防具の整備等、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者等の安全衛生担当者の選任ならびに職務権限や職務内容の見直し、安全衛生委員会等の活性化、リスクアセスメント及び労働安全衛生マネジメントシステムへの取組みの促進等に関することの必要性等が指示される<sup>35</sup>。

安全衛生改善計画の内容は、職場の安全衛生水準の現状を十分に検討し、労災防止や安全衛生の確保に効果のある内容にすることが必要であり<sup>36</sup>、また、改善計画は企業の実態に即して、将来を見越した確実な計画を策定し、誇大計画にならないように注意する必要がある<sup>37</sup>。より具体的には、一般に、以下のようなものが内容に含まれることになる。すなわち、

- 1) 生産・荷役・運搬・掘削用等の機械、電気設備・化学設備・炉その他の設備装置の改修、代替、新設
- 2) 有害物に係る機械、設備、建物等の局所排気装置、換気装置等の措置
- 3) 有害物の用後処理施設についての措置
- 4) 作業標準の設定及びその具体的実施のための訓練の方策

が挙げられる<sup>38</sup>。

なお、安全衛生改善計画の作成に当たっては、後述する労働者の意見を聴くことが義務付けられているが、実務上、リスクアセスメントに従事する労働者や管理監督者の意見を聴くことが重要とされ、また、必

要に応じ労働安全コンサルタントや労働衛生コンサルタント等の専門家の助言を求めるとも望まれており<sup>39</sup>、実際、都道府県労働局長から、それぞれのコンサルタントの意見を聴くべき旨の勧奨を受ける可能性もある（第80条）<sup>40</sup>。

### (3) 労働者・労働組合に対する意見聴取

特別安全衛生改善計画と同様に、安全衛生改善計画を作成するに当たっては、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときにはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときには労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない（第79条第2項、第78条第2項）。そして、計画を提出する際には、労働組合又は労働者を代表する者の意見を記載した書面を添付しなければならない。なお、この点については、特別安全衛生改善計画の項も参照のこと。

### (4) 安全衛生改善計画の提出

事業者が安全衛生改善計画を作成した後、その計画を、所轄労働基準監督署長を経由してその指示をした都道府県労働局長へ2通提出することとなっている（安衛則第84条及び様式第19号）。

### (5) 安全衛生診断

第78条及び第79条に定められている特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画の作成には、高度に専門的な知識を必要とする場合がある一方、必ずしもこうした専門的知識を備えた労働者が企業にいるとは限らない。そこで、都道府県労働局長は、当該事業者に対し、専門的知識や経験のあ

る労働安全コンサルタントや労働衛生コンサルタントによる安全・衛生にかかる診断を受け、特別安全衛生改善計画や安全衛生改善計画の作成について、その意見を聴くべきことを勧奨することができるよう規定している<sup>41</sup>。

第80条も2回改正されているが、いずれも形式的な改正に止まっている。すなわち、平成11年の改正は、第79条の改正と同様に、省庁再編に伴う都道府県労働基準局長から都道府県労働局長への変更と、平成26年改正は、特別安全衛生改善計画制度の導入に伴う改正である。

以上の通り、安全衛生診断制度は、労働安全コンサルタントや労働衛生コンサルタントによる安全衛生診断を通じて、事業場の特別安全衛生改善計画や安全衛生改善計画の実効性を高めるためのものと言える。

## 2. 3 関連規定

法第78条第1項、第4項：厚生労働大臣は、重大な労働災害として厚生労働省令で定めるものが発生した場合において、重大な労働災害の再発を防止するため必要がある場合として厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、その事業場の安全又は衛生に関する改善計画（特別安全衛生改善計画）を作成し、これを厚生労働大臣に提出すべきこと、又は変更すべきことを指示することができる。

## 2. 4 沿革

### 2. 4. 1 制度史

労働災害を防止するためには、事業者が自主的に災害防止のための対策を講ずるこ

とが基本となる一方、こうした取組みが不十分で、労災を多発させてしまう事業場も存在する。そこで、労働安全衛生法制定時に、企業に自主的に安全衛生の改善をはからせるような指導をする目的で<sup>42</sup>、都道府県労働局長が安全衛生改善計画の作成を指示することができるようにする規定を初めて設けた。

もともと、労働安全衛生法立法時には、労働省（当時）労働基準局が昭和25年に安全管理特別指導制度、昭和27年には衛生管理特別指導制度が存在していた<sup>43</sup>。現在では、安全衛生改善計画は、「具体的な計画を作成させるもので、安全衛生管理特別指導制度の骨格となるもの」として位置づけられている<sup>44</sup>。

第79条は2度の改正を経ているが、一度目は、平成11年の中央省庁再編に伴い都道府県労働基準局、都道府県女性少年局及び都道府県職業安定主務課が統合して都道府県労働局となったことから、作成指示を出す権限の主体について、都道府県労働基準局長から都道府県労働局長へと変更したものの（平成11年改正労働安全衛生法）、二度目は、平成26年に特別安全衛生改善計画制度の制定に伴い条文番号を一つ繰り下げたものであり（平成26年改正労働安全衛生法）、実質的な改正ではない。

### 2. 4. 2 背景になった災害等

今年度の研究においては、本条の背景になった災害等については未だ調査が足りていない。

## 2. 5 運用

### 2. 5. 1 適用の実際

安全衛生改善計画の作成の指示の例はあるものの、今年度の研究において、条文の適用がどのように行われているのかについては未だ調査が足りていない。

## 2. 5. 2 関係判例

安全衛生改善計画の作成の指示やその内容が直接争われた事案ではないが、都道府県労働基準局長（当時）による安全衛生改善計画の作成指示権限に関連して、じん肺の発生について国の監督機関の労働法規上の監督権限の不行使に違法があり、国家賠償法1条1項の責任が争われた、長野地判昭和61年6月27日判タ616号34頁〔長野じん肺訴訟第一審判決〕がある。本件は都道府県労働基準局長による安全衛生改善計画の作成を指示し、事業者から当該計画の提出があった事案である。

### <事実の概要>

本件は、石綿製品の製造作業に従事していた原告労働者Xら（及びその相続人）がじん肺に罹患したことについて、被告使用者Y1社及びその親会社Y2社のほか、国家賠償法1条1項に基づき被告国Y3に対して損害賠償責任を求めた事案である。本件では、長野労働基準局長による監督権限の行使が問題となっているが、その一つとして数度にわたって、第79条に基づき、被告Y1社に対して、過去にじん肺所見者が出現したことなどから、安全衛生改善計画の作成を指示し、改善計画報告書がY1社から提出されていた。なお、ここにいう改善計画報告書がどのような書類であるのかについては本判決では特段示されていない。

### <判旨>

「昭和45年4月衛特事業場に指定して集団指導を実施し、同年5月27日右指定に基づく定期監督により時間外労働関係等について是正勧告の指導をするとともに除じん設備関係、じん肺健康診断関係等について指導し、同年10月8日有害物取扱事業場に対する一斉監督を兼ねて右指定に基づく定期監督により時間外労働関係、じん肺健康診断関係のほか、防じんマスクの着用の徹底等につき指導し、昭和46年4月衛特事業場に指定して集団指導を実施し、同年4月20日右指定に基づく定期監督により除じん設備増設の確認とじん肺健康診断の調査と指導をし、同年9月13日特定化学物質等取扱事業場に対する一斉監督指導により、粉じん濃度の調査と改善を指導し、昭和47年4月25日衛特事業場に指定し、同年6月集団指導を実施し、同年9月12日右指定に基づく局署合同監督により粉じん濃度の確認と精紡機につき局所排気装置未設置を理由に変更命令をしたほか、局所排気装置の一部改善、二次粉じん発散防止、じん肺健康診断関係、検定合格品の防じんマスク着用等について指導し、同年11月集団指導の結果同被告から安全衛生改善計画の届出と改善融資を受ける旨の認証願が提出され、これを認証し、昭和48年3月23日右指定に基づく局署合同監督により除じん設備関係等について指導し、昭和48年4月衛特事業場に指定し、同年5月集団指導を実施し、同年6月下旬右指定に基づく定期監督により精紡機一基につき局所排気装置未設置を理由に変更命令をしたほか、除じん設備関係、除じんの二次発生の防止、検定合格品の防じんマスクの着用等について指導し、

同年同月ころした衛生管理実施計画の指導に基づいて Y1 社が安全衛生融資制度を利用して 400 万円を借受け、右計画に基づく工事に着工した事実があり、同年 10 月 11 日右指定に基づく定期監督により右工事の確認と局所排気装置の点検等については是正勧告の指導をし、昭和 49 年 4 月衛特事業場に指定し、集団指導を実施し、同年 9 月 10 日右指定に基づく定期監督により前記除じん設備改善工事完成の確認、粉じん濃度の調査、確認とじん肺健康診断関係、時間外労働関係、防じんマスク関係、除じん設備関係等について指導し、昭和 50 年 10 月 2 日定期監督により混綿機前等につき局所排気装置未設置を理由に変更命令をしたほか、じん肺健康診断関係、局所排気装置関係、検定合格品の防じんマスクの使用等につき指導したことが明らかである。」とした上で、「監督機関が前記監督上の措置以上のことをしなかったことをもってその監督権限の行使につき裁量の範囲を著しく逸脱し、著しく合理性を欠いたものとはいうことはできない。」とした。

＜本判決からの示唆＞

本判決では、都道府県労働局長による労働安全衛生改善計画の指示があった事例であり、さらに他の監督権限も行使されていたという事実認定の下、監督権限の不行使について違法がなかったとされた事例である。もし、労働安全衛生改善計画の作成指示を行わなかった場合には、監督権限の不行使により国の責任が認められるかまでは本判決からはわからない。また、従来の裁判例において、労働安全衛生改善計画の作成指示について明示的に争われたことはな

く（例えば、最判平成 26 年 10 月 9 日判時 2241 号 13 頁〔大阪・泉南アスベスト訴訟上告審判決〕参照）、単に当該計画の作成指示を行わなかったことのみをもって国の監督権限不行使が認められるとは即断することはできないものと思われる。あくまで考慮要素の一つに過ぎないものと考えられる。

### 3. 1 条文

第八十一条 労働安全コンサルタントは、労働安全コンサルタントの名称を用いて、他人の求めに応じ報酬を得て、労働者の安全の水準の向上を図るため、事業場の安全についての診断及びこれに基づく指導を行なうことを業とする。

2 労働衛生コンサルタントは、労働衛生コンサルタントの名称を用いて、他人の求めに応じ報酬を得て、労働者の衛生の水準の向上を図るため、事業場の衛生についての診断及びこれに基づく指導を行なうことを業とする。

第八十二条 労働安全コンサルタント試験は、厚生労働大臣が行なう。

2 労働安全コンサルタント試験は、厚生労働省令で定める区分ごとに、筆記試験及び口述試験によつて行なう。

3 次の各号のいずれかに該当する者でなければ、労働安全コンサルタント試験を受けることができない。

一 学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）による大学（短期大学を除く。）若しくは旧大学令（大正七年勅令第三百八十八号）による大学又は旧専門学校令（明治三十六年勅令第六十一号）による専門学校

において理科系統の正規の課程を修めて卒業した者で、その後五年以上安全の実務に従事した経験を有するもの

二 学校教育法による短期大学（同法による専門職大学の前期課程（以下「専門職大学前期課程」という。）を含む。）又は高等専門学校において理科系統の正規の課程を修めて卒業した者（専門職大学前期課程にあつては、修了した者）で、その後七年以上安全の実務に従事した経験を有するもの

三 前二号に掲げる者と同等以上の能力を有すると認められる者で、厚生労働省令で定めるもの

四 厚生労働大臣は、厚生労働省令で定める資格を有する者に対し、第二項の筆記試験又は口述試験の全部又は一部を免除することができる。

第八十三条 労働衛生コンサルタント試験は、厚生労働大臣が行なう。

二 前条第二項から第四項までの規定は、労働衛生コンサルタント試験について準用する。この場合において、同条第三項第一号及び第二号中「安全」とあるのは、「衛生」と読み替えるものとする。

第八十三条の二 厚生労働大臣は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の指定する者（以下「指定コンサルタント試験機関」という。）に労働安全コンサルタント試験又は労働衛生コンサルタント試験の実施に関する事務（合格の決定に関する事務を除く。以下「コンサルタント試験事務」という。）の全部又は一部を行わせることができる。

第八十三条の三 第七十五条の二第二項及び第三項並びに第七十五条の三から第七十五条の十二までの規定は、前条の規定による指定、指定コンサルタント試験機関及びコンサルタント試験事務について準用する。この場合において、第七十五条の二第三項及び第七十五条の十二中「都道府県労働局長」とあるのは「厚生労働大臣」と、第七十五条の二第三項中「第一項」とあるのは「第八十三条の二」と、第七十五条の四第二項中「第七十五条の六第一項に規定する試験事務規程」とあるのは「コンサルタント試験事務の実施に関する規程」と、第七十五条の五第一項中「免許を受ける者として必要な知識及び能力を有するかどうかの判定」とあるのは「労働安全コンサルタント試験又は労働衛生コンサルタント試験の問題の作成及び採点」と、同条及び第七十五条の八中「免許試験員」とあるのは「コンサルタント試験員」と、第七十五条の五第四項中「次条第一項に規定する試験事務規程」とあるのは「コンサルタント試験事務の実施に関する規程」と、第七十五条の六第一項中「規程（以下この条及び第七十五条の十一第二項第四号において「試験事務規程」という。）」とあるのは「規程」と、同条第二項及び第三項並びに第七十五条の十一第二項第四号中「試験事務規程」とあるのは「コンサルタント試験事務の実施に関する規程」と読み替えるものとする。

第八十四条 労働安全コンサルタント試験又は労働衛生コンサルタント試験に合格した者は、厚生労働省に備える労働安全コン

サルタント名簿又は労働衛生コンサルタント名簿に、氏名、事務所の所在地その他厚生労働省令で定める事項の登録を受けて、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントとなることができる。

2 次の各号のいずれかに該当する者は、前項の登録を受けることができない。

一 成年被後見人又は被保佐人

二 この法律又はこれに基づく命令の規定に違反して、罰金以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して二年を経過しない者

三 この法律及びこれに基づく命令以外の法令の規定に違反して、禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して二年を経過しない者

四 次条第二項の規定により登録を取り消され、その取消しの日から起算して二年を経過しない者

第八十五条 厚生労働大臣は、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタント（以下「コンサルタント」という。）が前条第二項第一号から第三号までのいずれかに該当するに至つたときは、その登録を取り消さなければならない。

2 厚生労働大臣は、コンサルタントが第八十六条の規定に違反したときは、その登録を取り消すことができる。

第八十五条の二 厚生労働大臣は、厚生労働大臣の指定する者（以下「指定登録機関」という。）に、コンサルタントの登録の実施に関する事務（前条の規定による登録の

取消しに関する事務を除く。以下「登録事務」という。）を行わせることができる。

2 指定登録機関が登録事務を行う場合における第八十四条第一項の規定の適用については、同項中「厚生労働省に」とあるのは「指定登録機関に」とする。

第八十五条の三 第七十五条の二第二項及び第三項、第七十五条の三、第七十五条の四並びに第七十五条の六から第七十五条の十二までの規定は、前条第一項の規定による指定、指定登録機関及び登録事務について準用する。この場合において、第七十五条の二第三項及び第七十五条の十二中「都道府県労働局長」とあるのは「厚生労働大臣」と、第七十五条の二第三項中「第一項」とあるのは「第八十五条の二第一項」と、第七十五条の四第二項中「第七十五条の六第一項に規定する試験事務規程」とあるのは「登録事務の実施に関する規程」と、第七十五条の六第一項中「規程（以下この条及び第七十五条の十一第二項第四号において「試験事務規程」という。）」とあるのは「規程」と、同条第二項及び第三項並びに第七十五条の十一第二項第四号中「試験事務規程」とあるのは「登録事務の実施に関する規程」と、第七十五条の八中「職員（免許試験員を含む。）」とあるのは「職員」と、第七十五条の十中「試験事務の全部又は一部」とあるのは「登録事務」と、第七十五条の十一第二項及び第七十五条の十二中「試験事務の全部若しくは一部」とあるのは「登録事務」と読み替えるものとする。

第八十六条 コンサルタントは、コンサル



タントの信用を傷つけ、又はコンサルタント全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

2 コンサルタントは、その業務に関して知り得た秘密を漏らし、又は盗用してはならない。コンサルタントでなくなつた後においても、同様とする。

第八十七条 その名称中に日本労働安全衛生コンサルタント会という文字を用いる一般社団法人は、コンサルタントを社員とする旨の定款の定めがあり、かつ、全国のコンサルタントの品位の保持及びその業務の進歩改善に資するため、社員の指導及び連絡に関する事務を全国的に行うことを目的とするものに限り、設立することができる。

2 前項に規定する定款の定めは、これを変更することができない。

3 第一項の一般社団法人（以下「コンサルタント会」という。）は、成立したときは、成立の日から二週間以内に、登記事項証明書及び定款の写しを添えて、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

4 コンサルタント会の業務は、厚生労働大臣の監督に属する。

5 厚生労働大臣は、コンサルタント会の業務の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、いつでも、当該業務及びコンサルタント会の財産の状況を検査し、又はコンサルタント会に対し、当該業務に関し監督上必要な命令をすることができる。

6 コンサルタント会以外の者は、その名称中に日本労働安全衛生コンサルタント会という文字を用いてはならない。

### 3. 2 趣旨と内容

#### 3. 2. 1 第 81 条～第 87 条

##### 3. 2. 1. 1 趣旨

労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントの業務とその性格並びに日本労働安全衛生コンサルタント会の業務等を定めた規定である<sup>45</sup>。

##### 3. 2. 1. 2 内容

#### (1) 労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントの概要

労働安全コンサルタントの業務は、労働安全コンサルタントの名称を用いて、他人の求めに応じ報酬を得て、労働者の安全の水準の向上を図るため、事業場の安全についての診断及びこれに基づく指導を行うことである（第 81 条第 1 項）。また、労働衛生コンサルタントの業務は、労働衛生コンサルタントの名称を用いて、他人の求めに応じ報酬を得て、労働者の衛生の水準の向上を図るため、事業場の衛生についての診断及びこれに基づく指導を行うものである（同第 2 項）。

また、ときには行政機関が中小企業等に対し、コンサルタントの診断や指導を受けるべきことを勧奨することもある<sup>46</sup>。すなわち、都道府県労働局長は、事業者に対して特別安全衛生改善計画又は安全衛生改善計画作成の指示を行った場合に（第 78 条第 1 項、第 4 項及び第 79 条第 1 項、第 4 項）、コンサルタントの診断等を受けるようにとの勧奨をすることができる（第 80 条）。また、安全管理者と衛生管理者は、事業場専属の者であることが原則であるが、専属の者が一人でもいれば、他は専属でない労働安全コンサルタントか労働衛生コンサルタントを選任してもよく

（安衛則第 4 条第 1 項第 2 号、第 7 条第 1 項第 2 号）、加えて、安全衛生推進者や衛生推進者については、事業場専属でない労働安全コンサルタントや労働衛生コンサルタントを選任してもよいとされている（安衛則第 12 条の 3 第 2 号）<sup>47</sup>。

## （2）労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントの役割

労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントの業務や役割には以下のようなものが挙げられる<sup>48</sup>。

第一に、安衛法第 78 条及び第 79 条に基づく厚生労働大臣による事業者への特別安全衛生改善計画の作成指示及び都道府県労働局長による事業者への安全衛生改善計画の作成指示に際して当該事業者に勧奨される安全衛生診断等（＝安全管理・衛生管理特別指導の一環としての安全衛生診断等）がある。第二に、日本労働安全衛生コンサルタント会が厚生労働省より委託を受けて実施している中小企業を対象とした安全衛生診断事業等がある。第三に、第 13 次労働災害防止計画が示唆する安全衛生管理組織の強化及び人材育成の推進という観点からの事業場外の専門人材の活用という趣旨に沿って、各事業場が自主的に選任した者に割り当てる業務である。なお、健康障害事案において近時、産業医の選任を安配義務の一環とする例が増えているとの指摘も見られ、これは産業医に限らず安全衛生に関する他の専門家にも妥当するという<sup>49</sup>。そうであるならば、労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントについても、適切な専門家の関与として、労働災害の防止のための一つの方策として、逆に、使用

者の義務違反を回避するためのシステムとしても機能する可能性があるようにも思われる。

## （3）コンサルタント制度の非独占性

労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントは、その名称を用いて、他人の求めに応じ報酬を得て事業場の安全及び衛生についての診断及びこれに基づく指導を行うことを業とすることができるとされている。そして、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントは、技術全般及び安全又は衛生に関する高度の知識と豊富な実務経験が要求されることから、受験資格及び試験制度が設けられている<sup>50</sup>。しかしながら、両コンサルタント共に、名称独占規定及び業務独占規定は設けられていない<sup>51</sup>。すなわち、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントではない者であっても、それらの名称を利用して、業として、報酬を得て、安全衛生診断及びこれに基づく指導を行うことは許容されている。ただし、後述するように、日本労働安全衛生コンサルタント会については名称独占とされている（第 87 条第 6 項）。

## 3. 3 関連規定

（1）第 78 条：厚生労働大臣は、重大な労働災害として厚生労働省令で定めるものが発生した場合において、重大な労働災害の再発を防止するため必要がある場合として厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、その事業場の安全又は衛生に関する改善計画（特別安全衛生改善計画）を作成し、これを厚生労働大臣

に提出すべきこと、又は変更すべきことを指示することができる。

(2) 第 79 条：都道府県労働局長が、事業場の施設その他の事項について、労働災害の防止を図るため総合的な改善措置を講ずる必要があると認めるとき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対して安全衛生改善計画を作成すべきことを指示することができる規定。

(3) 第 80 条：厚生労働大臣が、特別安全衛生改善計画を作成し、これを厚生労働大臣に提出すべきことを指示した場合又は変更すべきことを指示した場合、専門的な助言をする必要とすると認めるとき、当該事業者に対し、労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタントによる安全又は衛生に係る診断を受け、かつ、特別安全衛生改善計画の作成又は変更について、これらの者の意見を聴くべきことを勧奨することができる規定。

### 3. 4 沿革

#### 3. 4. 1 沿革史

現行労働安全衛生法の制定時、企業等の死亡災害の防止をはじめとする労働安全衛生はもとより、健康の確保や外部への悪影響の防止、さらには快適な作業環境の実現に努めるなど、内外の環境との調和を保ちながら事業活動を行うことが経営者の責務であると捉えられているようになっており、その実現には、安全衛生上の改善策等を不断に検討することが要請されていた。これらの改善は、事業者の発意に基づき、生産技術はもちろんのこと、安全衛生に関する豊富な経験と知識を持つ者を中心に進められることとなるが、とりわけ中小企業にお

いては、個々の企業毎にそれぞれ、このような専門家を企業内部の労働者として確保することは困難であることから、企業が必要とする場合、その都度、安全衛生問題に精通した技術専門家を供給できるような条件を整えることが要請された。そこで、国の行う公正な資格試験による試験合格者について、労働省（当時）に備える名簿に登録させた上で、事業場の安全又は衛生についての診断と指導を行わせるために労働安全・衛生コンサルタント制度が誕生した<sup>52</sup>。

したがって、労働安全コンサルタントと労働衛生コンサルタントに関する規定は、労働安全衛生法ではじめて設けられたものである<sup>53</sup>。それ以前の労働基準法時代にも安全コンサルタント等を名乗っている人が若干いたが<sup>54</sup>、制度として確立したのは、労働安全衛生法制定時である<sup>55</sup>。もともとコンサルタント制度は労働安全衛生法制定時の議論の中では、現在の労働安全コンサルタントのみが考えられていたが、結果的に労働衛生コンサルタントも含まれることとなったという<sup>56</sup>。当時、安全及び衛生管理者、安全及び衛生推進者、作業主任者等の制度が整備され、労働衛生に関し、健康管理については産業医が、作業環境管理については作業環境測定士の制度が整備又は整備の準備がされ、更に衛生工学衛生管理者の制度もできあがっていたということで、労働衛生に関しては必要な技術支援の制度は全て準備されているという意見もあったという<sup>57</sup>。しかし、労働衛生管理の観点から、各専門家から得られた個々の作業場に関する情報が有機的に利用される必要があるにもかかわらず、それらを結び付ける方策が欠如していたことから、それらをすべ

て総合して、効果的なものとする役割が労働衛生コンサルタントに担わされていると評価されている<sup>58</sup>。

労働安全及び労働衛生コンサルタント制度の発足時の国会における議論では、労働省（当時）の監督官不足を補うものとしてこの制度があるのではないかと、更には労働基準監督官の天下りとなるのではないかと、この疑問も見られ<sup>59</sup>、当時の労災防止指導員に法的な権限を付与した方が良いのではないかと、という指摘もあった。しかし、それに対して、第一に、労働災害の防止については、まず事業者が自主的に行うべきものであって、監督官によってのみ行われるべきものではなく、第二に、既に民間には安全衛生についての専門的知識を有している者がおり、それらの者を活用することも重要であること、第三に、生産技術の伸展、様々な有害物質の出現という激しい変化の中で監督官だけでは対応が困難であることが示されていた<sup>60</sup>。

### 3. 4. 2 背景になった災害等

今年度の研究においては、本条の背景になった災害等については未だ調査が足りていない。

## 3. 5 運用

### 3. 5. 1 適用の実際

労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントにつき、業務、試験制度は法第81条以下に基づいて運用されている。法は、その体系上、特別安全衛生改善計画又は安全衛生改善計画の作成等の際に、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントの利用を事業者に勧奨することのみ

が定められているが、実際の運用においては、それ以外の業務（例えば、広く安全衛生の専門家としての指導、専門的な安全技術指導、安全衛生管理の指導等）においても利用されている<sup>61</sup>。

### 3. 5. 2 関係判例

労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタントの業務及びコンサルタント会の業務等に関する裁判例は公表されていない。

## D. 考察

### (1) 特別労働安全衛生改善計画における課題

特別安全衛生改善計画制度に対しては、社会福祉業、小売、外食などは事業場が多店舗展開しており、個々の店舗や施設などの事業場ごとの労災防止対策には限界があり、チェーン展開している企業においては、本社が中心となって労災防止対策に企業単位で組織的に取り組むことが、労災防止に資することから、好意的に評価されている<sup>62</sup>。しかし、第78条の対象となる重大な労働災害が死亡災害及び障害等級7級以上の災害が発生し、かつ、それが労働安全衛生法、じん肺法及び作業環境測定法などの法律や命令の規定に違反していた場合に限定されており、過重労働やメンタルヘルス疾患を原因とする死亡災害等は、特別安全衛生改善計画の作成指示の対象とはなっていない。近時は、過重労働による労働災害がクローズアップされている中で、複数の過重労働による労働災害が発生している事業者に対しても特別安全衛生改善計画の作成の指示を出すことも検討に値するのではないだろうか<sup>63</sup>。

(2) 労働者の同意の位置づけ

第 78 条第 2 項及び第 79 条第 2 項に基づき、特別労働安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画の作成に際しては、労働者（の代表）に対する意見聴取が義務付けられている。労働者に対する意見聴取は、一般的に、事業者が安全衛生改善計画の作成指示を受けた場合に、事業場が良好な安全衛生状態へ到達するための具体的改善手法についてなされるものであり、労働者の理解如何がその成果に大きな影響があることから求められると説明される<sup>64</sup>。しかしながら、労働者への意見聴取については、やや異なった説明もなされることもある。上記の立場は、改善計画の内容を労働者に理解させるための仕組みとして労働者への意見聴取が捉えられているように読めるが、例えば、労使において事業場の安全衛生状態の改善を考える機会を提供するものとするものや<sup>65</sup>、改善計画が十分な成果を上げるため、労働者の協力を得るためのものとして位置づけるものもあり<sup>66</sup>、このように理解すべきものと思われる。そうすると、労働者自らも特別安全衛生改善計画の作成に参画することからも、第 78 条第 3 項が定める計画の遵守義務を事業者だけでなく労働者も負うと解し得るのではなからうか。

(3) 労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタント制度における課題

労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント試験は、厚生労働省令で定める区分ごとに筆記試験及び口述試験によって行われるとされる。労働安全コンサルタント試験は年に 1 回以上行われることとさ

れ（コンサルタント規則第 6 条）、試験の日時、場所等は、あらかじめ官報で公告される<sup>67</sup>。試験区分について、コンサルタント規則第 1 条によると、労働安全コンサルタントについては、機械、電気、化学、土木、建築の 5 分野に分かれている。また、労働衛生コンサルタントについては、保健衛生と労働衛生工学の 2 分野に分かれている。ただし、この試験区分は労働安全衛生コンサルタントとしての活動分野を制限するものではなく、いわば得意科目とする専門分野を示すものに過ぎず、例えば、「機械」の区分で試験を受けて合格した場合でも、建設工事現場や化学プラント等についてもコンサルタント活動ができるという<sup>68</sup>。

そうすると、機械という区分で受験したとしても、土木や建築といった別の業務を制度上行うことができる。もっとも、本研究においては、実際には、各人が自分の得意分野を自覚し、できない分野は他の専門家に任せている旨の指摘も受けた<sup>69</sup>。ただ、制度として、試験区分と実際の業務との間で乖離がある場合には、労働者の安全や衛生の水準の向上が図られない可能性もないとはいえないことから、一例として、試験区分と業務活動とを一致させるという方策もあり得るのではないかと考えられる。しかしながら、狭い区分で受験し、業務もそれに限定されるとするのでは、広く労働安全衛生の向上が図られないという批判も説得的であり、安易にそのような考え方をとるということもできないようにも考えられる。

加えて、前回の研究報告においては、各種国家資格の更新制度の導入を契機とする

安全衛生の専門家の育成及び能力の向上についても言及がなされていたが<sup>70</sup>、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント制度についても、今後は、更新制度等の導入も一考に値するのではないかと思われる。

また、本研究を遂行する中で、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント制度自体の認知度が低いことも指摘され<sup>71</sup>、企業において利用が低調であるとの示唆を得た。制度の体系上、前述したように、特別安全衛生改善計画又は安全衛生改善計画の作成を指示された事業者が、労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントを利用して、より実効的な計画が策定されることが予定されている。つまり、労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントは、上記各計画の策定を前提とした制度として法文上存在していることにある。しかし、より重要なことは、労働災害の防止であって、普段からこれらのコンサルタントを利用しながら、事業場の安全及び衛生を改善することであって、労働災害が繰り返し発生している場合にのみ用いられるような建て付けではなく、コンサルタントを「普段使い」のできる制度として確立していくことも重要であると考えられる。

## E. 結論

### (1) 特別安全衛生改善計画について

上述したように、特別安全衛生改善計画制度は、事業場単位ではなく全社的な労働災害の防止を目的として設計されている一方、適用の要件となる労働災害の種類が限定されており、例えば、繰り返し社内において長時間労働に伴う過労死・過労自殺が

発生しているようなケースについては基本的に対象となっていない。建築現場等での労働災害の防止も重要である一方、近時は、ホワイトカラーの長時間労働に伴う労働災害が報告されている中では、このようなケースにおいても適用の対象とするような方向性も検討すべきであると考えられる。

### (2) 労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタント制度について

現行制度自体に特段の問題はないように見受けられるが、他方で、労働コンプライアンスという観点からは、制度やコンサルタントの業務内容の認知度の向上が課題であるようにも思われる。弁護士・産業医・社会保険労務士等との連携などをも通じて総合的な社内における労働災害防止のために、「普段使い」できる仕組みとして位置づけるべきであるようにも考えられる。

労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント制度の課題については、諸外国との比較を通じて考察する必要もあるかもしれない。例えば、イギリスにおける安全衛生アシスタントに係る研究<sup>72</sup>によれば、安全衛生コンサルタントを選任しなければならない場合があるなど、必要な場合には、義務化という方向性もありうるかもしれない<sup>73</sup>。少なくとも、「はじめに」において言及したように、ルールや制度設計の問題だけではなく、労働安全衛生においては、専門的な「人」というソフトという側面からの充実化というのが重視されるのであれば、労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントについてもその一つとしてきちんと位置づけ、その利用の促進を図る方策を検討する必要があるものと思わ

れる。

F. 研究発表

1. 論文発表

本研究に係る論文発表は特になし

2. 学会発表

南健悟、「過労死と取締役の責任に関する大阪地判平成 30 年 3 月 1 日判時 2382 号 60 頁の判例研究報告」、東京大学商法研究会、令和元年 6 月 10 日（東京大学）。

G. 知的所有権の取得状況

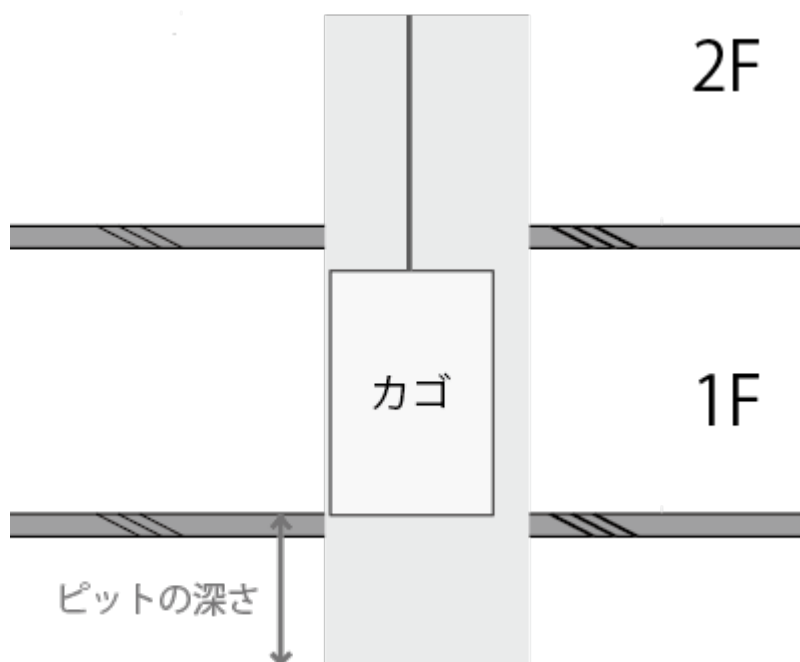
1. 特許取得

2. 実用新案登録

3. その他

H. 引用文献

図表がある場合は、これ以降に番号順に貼り付け（1段組）



(別図1：エレベーターピット（アイニチ株式会社ウェブサイトから引用<  
<https://aiwaok.jp/elevator-pit-depth>>(Last access 3/11/2020))

<sup>1</sup> 三柴丈典ほか「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業 リスクアセスメントを核とした所外異国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」〔三柴丈典〕（2014年度（平成26年度）～2016年度（平成28年度））1頁。

<sup>2</sup> 前掲註1・三柴7頁。

<sup>3</sup> 前掲註1・三柴14頁。

<sup>4</sup> 労働調査会出版局編『労働安全衛生法の詳解（改訂4版）』（労働調査会、2015年（平成27年））906頁。

<sup>5</sup> 畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』（中央労働災害防止協会、2019年（令和元年））108頁、山本和義「これで納得！安衛法読み方講座 第23回 労働安全衛生法第88条、第89条、第89条の2、第79条、第80条」労働安全衛生広報1150号（2017年（平成29年））40頁。

<sup>6</sup> 厚生労働省平成27年5月15日基発0515第1号。

<sup>7</sup> 厚生労働省平成27年5月15日基発0515第1号。したがって、同一事業場内において重大な労働災害が繰り返された場合には、79条に基づく安全衛生改善計画の対象となる。

<sup>8</sup> 職場のあんぜんのウェブサイト<[https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo13\\_1.html](https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo13_1.html) (Last access 3/3/2020)>。

<sup>9</sup> 陸上貨物運送事業労働災害防止協会のウェブサイト<<http://www.rikusai.or.jp/public/rousai-joukyo/bunrui/jiko/pdf.htm> (Last access 3/3/2020)>。

<sup>10</sup> 厚生労働省平成27年5月15日基発0515第1号。

<sup>11</sup> 畠中信夫『労働安全衛生法のはなし（第3版）』（中央労働災害防止協会、2016年（平



成 28 年) ) 126 頁。

1<sup>2</sup> 厚生労働省平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号。

1<sup>3</sup> 一般財団法人労務行政研究所『労働安全衛生法』（労務行政、2017 年（平成 29 年））757 頁。

1<sup>4</sup> 厚生労働省平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号。

1<sup>5</sup> 前掲註 13・労務行政研究所編 757 頁。

1<sup>6</sup> 厚生労働省平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号。

1<sup>7</sup> 厚生労働省平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号。

1<sup>8</sup> 厚生労働省平成 27 年 5 月 15 日基発 0515 第 1 号。

1<sup>9</sup> 前掲註 11・畠中 127 頁。

2<sup>0</sup> 水島郁子「職場における安全衛生実務の方向性—改正労働安全衛生法施行を契機として」季刊労働法 250 号（2015 年（平成 27 年））4 頁。この公表制度については、既に平成 26 年 6 月 13 日衆議院厚生労働委員会において、「例えばメンタルの課題についても、経営者も悩んでいるはず。管理者も悩んでいるし、これを、要するに、単純に誰かを悪者にするだけで解決できるかということ、そう単純ではないと理解しておりますので、企業名の公表については、本当に悪質なところについては正直あってよいと思いますけれども、その選別において極めて慎重にあるべきだということを考えております。」「制度としては設ける意味があると私は思っております。ただし、柳生流の抜かすの剣という使い方がいいのではないか」という指摘がなされていた〔三柴丈典参考人発言〕。

2<sup>1</sup> 中央労働災害防止協会『詳報！改正労働安全衛生法』（中央労働災害防止協会、2015 年（平成 27 年））47 頁。

2<sup>2</sup> 前掲註 20・水島 3 頁。

2<sup>3</sup> 中央労働災害防止協会『詳報！改正労働安全衛生法』（中央労働災害防止協会、2015 年（平成 27 年））47 頁。

2<sup>4</sup> 安達栄「改正労働安全衛生法の施行と行政施策の推進」（2015 年（平成 27 年））29 頁～32 頁<available at [https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/mail\\_mag/2015/pdf\\_85/siryu\\_1.pdf](https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/mail_mag/2015/pdf_85/siryu_1.pdf)(Last access 11/11/2019)>。

2<sup>5</sup> エレベーターピットとは、エレベーターの最下階の床面から昇降路の底部のこと指す（別図 1 参照）。

2<sup>6</sup> パレットとは、荷物を載せるための荷役台のことである。ただし、パレットには様々なものがあるが、この事例におけるパレットがどのようなものであったかまでは資料から不明である。

2<sup>7</sup> 第 73 回労働政策審議会安全衛生分科会（2013 年 6 月 27 日）の配布資料 2「安全・健康に対する意識変革を促進するための取組について」9 頁<available at [https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000035tbz-att/2r98520000035tek\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000035tbz-att/2r98520000035tek_1.pdf) (Last access 11/10/2019)>。

2<sup>8</sup> 近藤恵子「ここがポイント！労働安全衛生法入門 第 8 回 監督、その他」労務事情 1191 号（2010 年（平成 22 年））69 頁。

2<sup>9</sup> 前掲註 28・近藤 69 頁、労働調査会出版局編『チャート安衛法（改訂 4 版）』（労働調査会、2008 年（平成 20 年））386 頁。

3<sup>0</sup> 前掲註 5・山本 37 頁。

3<sup>1</sup> 厚生労働省昭和 47 年 9 月 18 日基発第 91 号、前掲註 29・労働調査会出版局編 386 頁。

3<sup>2</sup> 保原喜志夫＝山口浩一郎＝西村健一郎『労災保険・安全衛生のすべて』（小畑史子）（有斐閣、1998 年（昭和 63 年））72 頁。

3<sup>3</sup> 厚生労働省昭和 47 年 9 月 18 日基発第 602 号。

3<sup>4</sup> 前掲註 13・労務行政研究所編 760 頁。

- 
- 35 前掲註 5・山本 40 頁～41 頁。
- 36 前掲註 28・近藤 69 頁、前掲註 29・労働調査会出版局編 386 頁。
- 37 前掲註 29・労働調査会出版局編 386 頁。
- 38 前掲註 13・労務行政研究所編 761 頁。
- 39 前掲註 5・山本 41 頁。
- 40 前掲註 32・小畑 72 頁。
- 41 前掲註 28・近藤 69 頁、前掲註 13・労務行政研究所編 762 頁。
- 42 昭和 47 年 3 月 28 日衆議院社会労働委員会〔渡邊健二政府委員発言〕。
- 43 一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会神奈川支部ウェブサイト<available at <http://conkana.org/duties/03.html> (Last access 3/12/2020)>。
- 44 厚生労働省・職場のあんぜんサイト・ウェブサイト<available at [https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo53\\_1.html](https://anzeninfo.mhlw.go.jp/yougo/yougo53_1.html) (Last access 3/12/2020)>。
- 45 前掲註 13・労務行政研究所編 764 頁。
- 46 前掲註 37・労働調査会出版局編 912 頁。
- 47 井上浩『最新労働安全衛生法（第 7 版）』（中央経済社、2006 年（平成 18 年））225 頁～226 頁。
- 48 田中辰雄「労働安全・衛生コンサルタントの活動の現状と将来」労働の科学 54 巻 4 号（1999 年（平成 11 年））6 頁～7 頁。
- 49 三柴丈典「使用者の健康・安全配慮義務」日本労働法学会編『講座労働法の再生第 3 巻労働条件論の課題』（日本評論社、2017 年（平成 29 年））292 頁～293 頁。
- 50 労働基準局「労働安全・労働衛生コンサルタント制度の発足」労働時報 26 巻 6 号（1973 年（昭和 48 年））37 頁。
- 51 井上浩『労働安全衛生法』（北樹出版、1978 年（昭和 53 年））372 頁。
- 52 前掲註 50・労働基準局 36 頁、前掲註 37・労働調査会出版局編 911 頁～912 頁。
- 53 井上浩『労働安全衛生法詳説（改訂 12 版）』（経営書院、2006 年（平成 18 年））351 頁。
- 54 前掲註 53・井上 225 頁。当時は、技術士や安全管理士などのいわゆるコンサルタント業務を実際に行っている個人あるいはファームが、安全設備の計画、災害防止計画や従業員教育を委託されている例があったという（鈴木成一「安全コンサルタント業務の実情」安全工学 13 巻 2 号（1974 年（昭和 49 年））101 頁）。なお、同文献に記載されている技術士や安全管理士が技術士法及び労働災害防止団体に基づくものであるかは不明であるが、コンサルタント制度発足時には、既に同制度が存在していることから、ここにいる技術士及び安全管理士については技術士法及び労働災害防止団体に基づくものと推測される。
- 55 なお、制定当時既に存在して特別管理指定制度については、前掲註・一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会神奈川支部ウェブサイト参照。
- 56 藤田雄三「労働衛生コンサルタントの昨今」産業医学ジャーナル 40 巻 6 号（2017 年（平成 29 年））72 頁。
- 57 輿重治「労働衛生コンサルタント活動の活性化」労働の科学 54 巻 4 号（1999 年（平成 11 年））9 頁。
- 58 前掲註 57・輿 9 頁。
- 59 昭和 47 年 4 月 12 日衆議院社会労働委員会〔川俣健二郎委員発言〕、昭和 47 年 4 月 18 日衆議院社会労働委員会〔後藤俊夫委員発言〕、昭和 47 年 5 月 11 日参議院社会労働委員会〔須原昭二委員発言〕。
- 60 昭和 47 年 4 月 12 日衆議院社会労働委員会〔北川俊夫政府委員発言〕、昭和 47 年 5 月 11 日参議院社会労働委員会〔渡邊健二政府委員発言〕。
- 61 一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会のウェブサイト<available at

---

<https://www.jashcon.or.jp/contents/society/consultant> (Last access 3/12/2020)>。

<sup>62</sup> 北岡大介『職場の安全・健康管理の基本』（労務行政、2015年（平成27年））63頁。

<sup>63</sup> なお、この点は第77回労働政策審議会安全衛生分科会において議論になっている

<available at <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000033470.html> (Last access 3/12/2020)>。

<sup>64</sup> 渡辺健二『労働安全衛生法の詳解』（労働法令協会、1973年（昭和48年））449頁、吉本実『労働安全衛生法の詳解』（労働法令協会、1981年（昭和56年））621頁、桑原敬一『労働安全衛生法の詳解』（労働法令協会、1978年（昭和53年））563頁、野見山眞之『労働安全衛生法の詳解』（労働法令協会、1989年（平成元年））693頁、佐藤勝美『労働安全衛生法の詳解』（労働基準調査会、1992年（平成4年））173頁、労働省労働基準局安全衛生部『労働安全衛生法の詳解』（労働調査会、2000年（平成12年））808頁、前掲註13・労務行政研究所761頁。

<sup>65</sup> 前掲註32・小畑72頁。

<sup>66</sup> 加来利一『わかりやすい労働安全衛生法（改訂版）』（労務行政研究所、1986年（昭和61年））312頁、労働省労働基準局編『労働基準法・労働安全衛生法・労災保険法の実務（改訂2版）』（日本労務研究会、1997年（平成9年））365頁、前掲註29・労働調査会出版局編386頁、前掲註28・近藤69頁。

<sup>67</sup> 前掲註29・労働調査会出版局編916頁。

<sup>68</sup> 前掲註66・労働省労働基準局編371頁。

<sup>69</sup> 本研究プロジェクト第6回会議（2019年（令和元年）12月23日）における角田発言。

<sup>70</sup> 前掲註1・三柴75頁。

<sup>71</sup> 本研究プロジェクト第6回会議（2019年（令和元年）12月23日）における角田発言。

<sup>72</sup> 前掲註1・三柴295頁等参照。

<sup>73</sup> 前掲註1・三柴92頁では、専門家・専門機関の適格性確保、事業場による活用の促進や義務づけについて言及されており、また、作業環境測定の場合には、一定の場合、作業環境測定機関等への委託義務が法定されているが（作業環境測定法施行規則）、労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントについても同様の方式も検討の余地があるように思われる。

# 特別安全衛生改善計画（法78条）

## 特別安全衛生改善計画

事業場の安全または衛生の改善計画の作成と提出を命令

厚生労働大臣

主体は  
厚生労働省安全衛生部



★ は本省、都道府県労働局の担当範囲について要確認

重大な労働災害を発生させた  
事業者

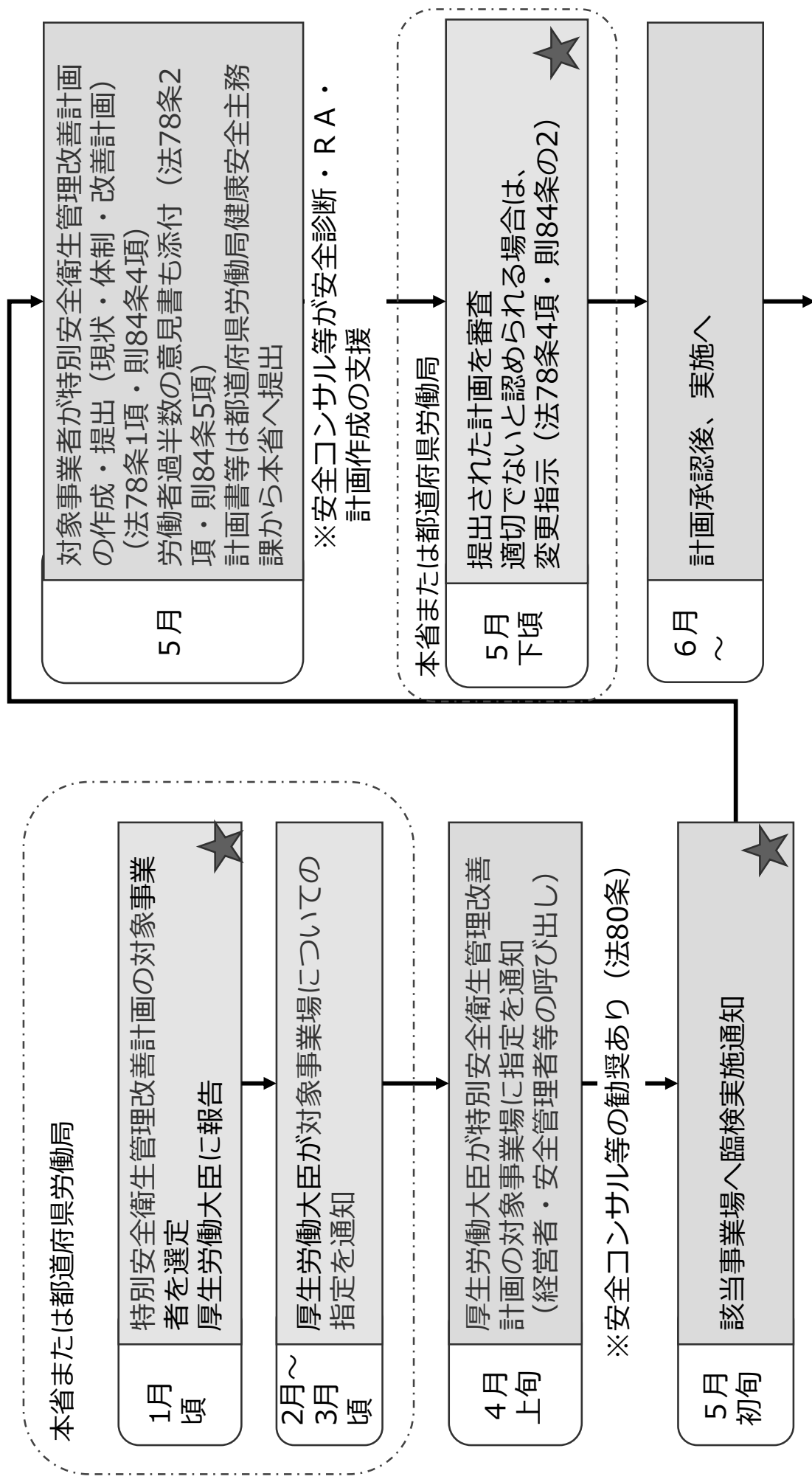
対象は、企業全体（法人全体）

重大な労働災害（安衛則84条）

1. 死亡災害（1項1号）
2. 後遺症が残る負傷・疾病（1項2号）
3. 1・2を発生させてから、3年以内に同様の災害が発生（2項1号）
4. 安衛法等に違反（2項2号）

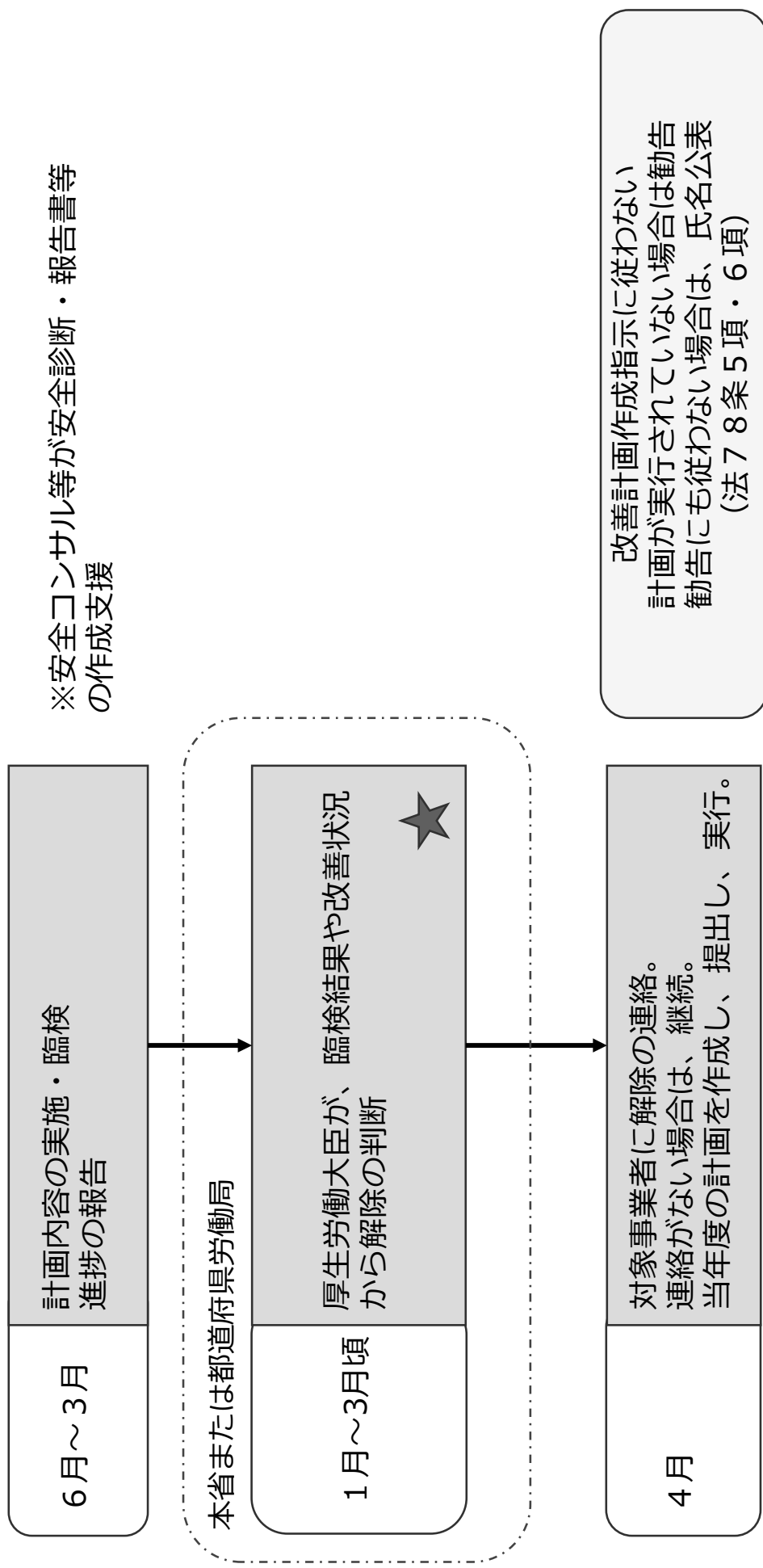
# 特別安全管理改善計画実施フロー（法78条）

★は本省、都道府県労働局の担当範囲について要確認



# 特別安全衛生管理改善計画実施フロー（法78条）

★は本省、都道府県労働局の担当範囲について要確認



# 安全衛生改善計画（法第79条）

## 安全衛生管理特別指導事業場（特安・特衛）

事業場の安全または衛生の改善計画の作成と提出を命令

都道府県労働局長

計画の審査・臨検・  
計画の進捗確認・  
最終評価は  
所轄監督署が主体

労働災害の防止を図るため  
総合的な改善措置を講ずる  
必要がある事業場

- **安全管理特別指導事業場**
- **衛生管理特別指導事業場**  
範囲は、事業場（工場など）

### 特安対象

安全対策の取組に課題があると認められ、改善措置を講ずる必要がある事業場

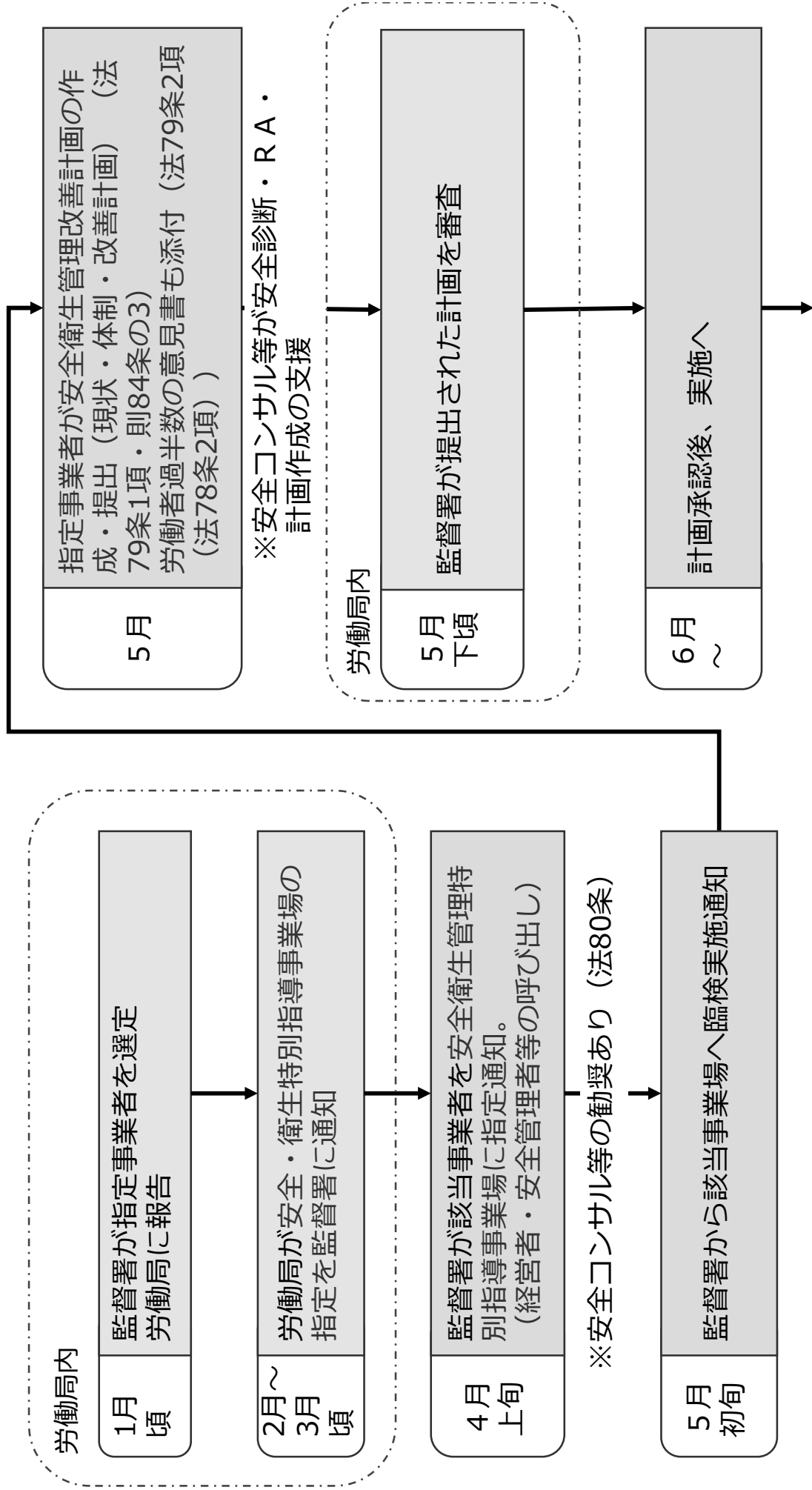
### 特衛対象

以下の①から④のいずれかに該当する事業場のうち職業性疾病予防対策の取組に課題があると認められ、改善措置を講ずる必要がある事業場

- ① 粉じん、鉛、四アルキル鉛、有機溶剤、石棉、特定化学物質などに係る業務を有する事業場
  - ② 騒音、振動、放射線、高温等に係る有害業務を有する事業場
  - ③ ①以外のがん等重篤な健康障害を起こすおそれのある化学物質を製造し、又は取り扱っている事業場
  - ④ 作業行動等に起因する健康障害の発生するおそれのある事業場
- イメンタルヘルス不調の防止の取組に課題があると認められ、改善措置を講ずる必要がある事業場

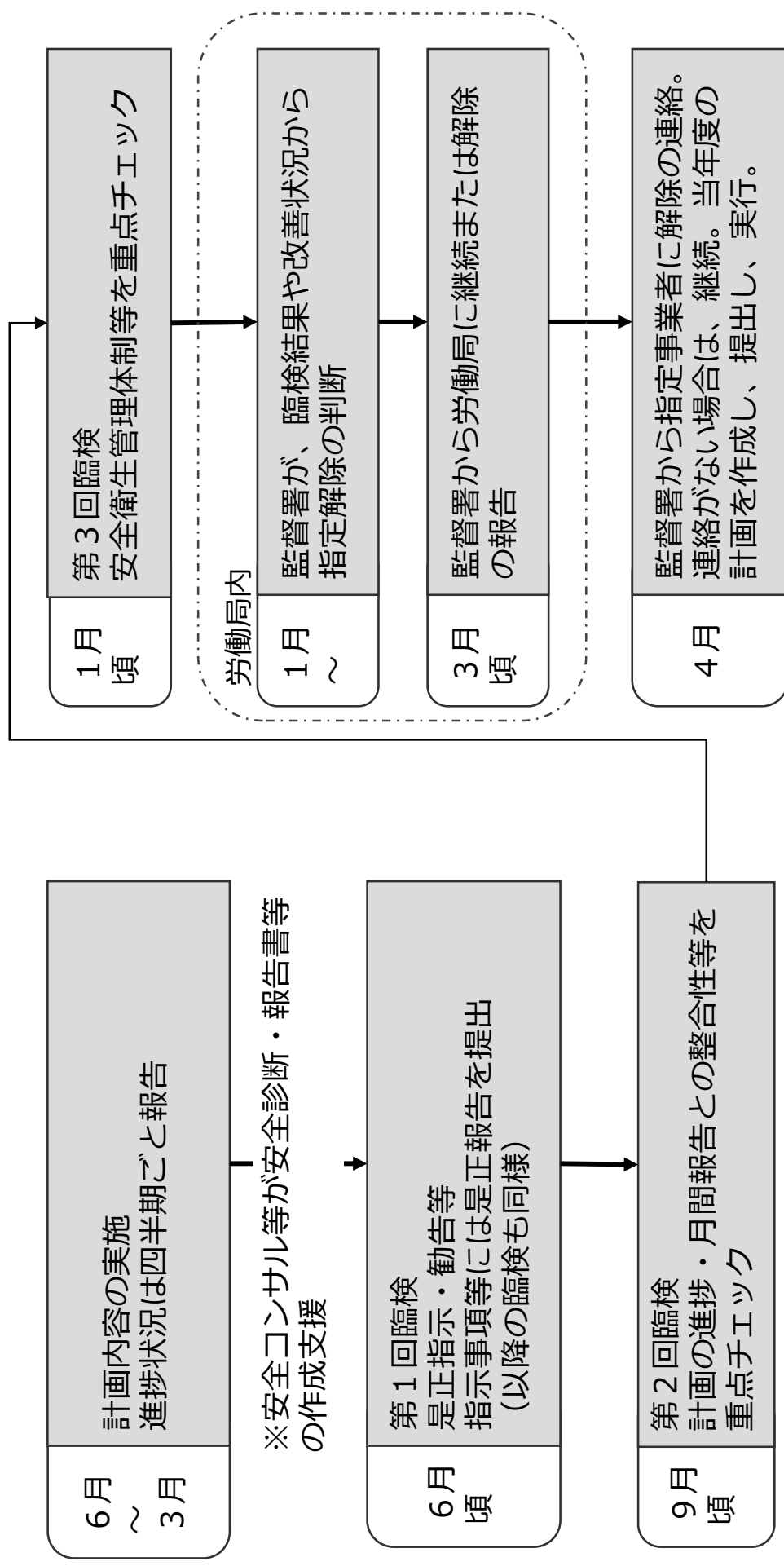
今後における安全衛生改善計画の運用について  
基発0331第76号 H29.3.331

# 安全衛生改善計画実施フロー（法79条）





# 安全衛生改善計画実施フロー（法第79条）



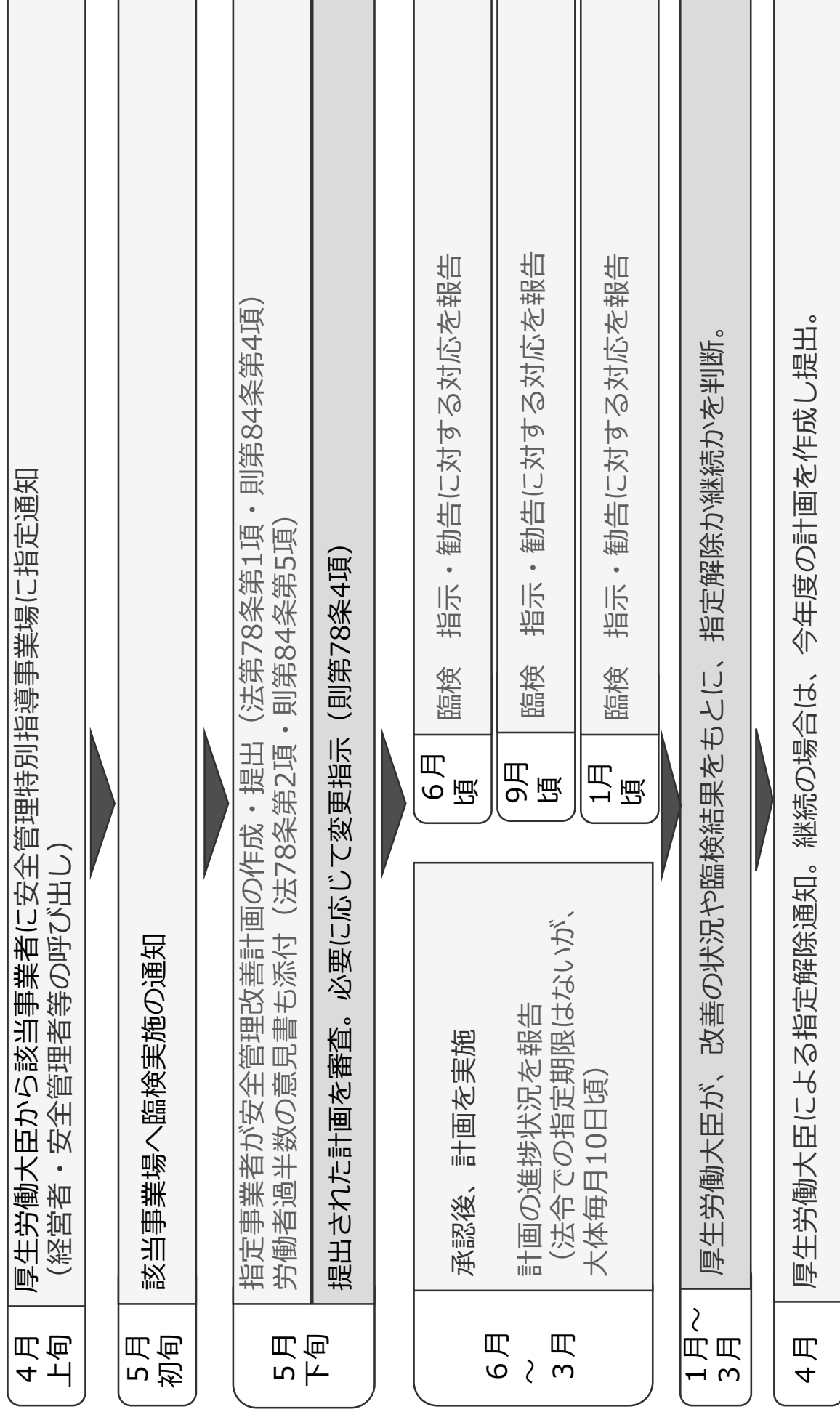
# 安全改善計画書の記入内容の例

都道府県労働局により、様式等は異なる。(以下は兵庫労働局の項目)

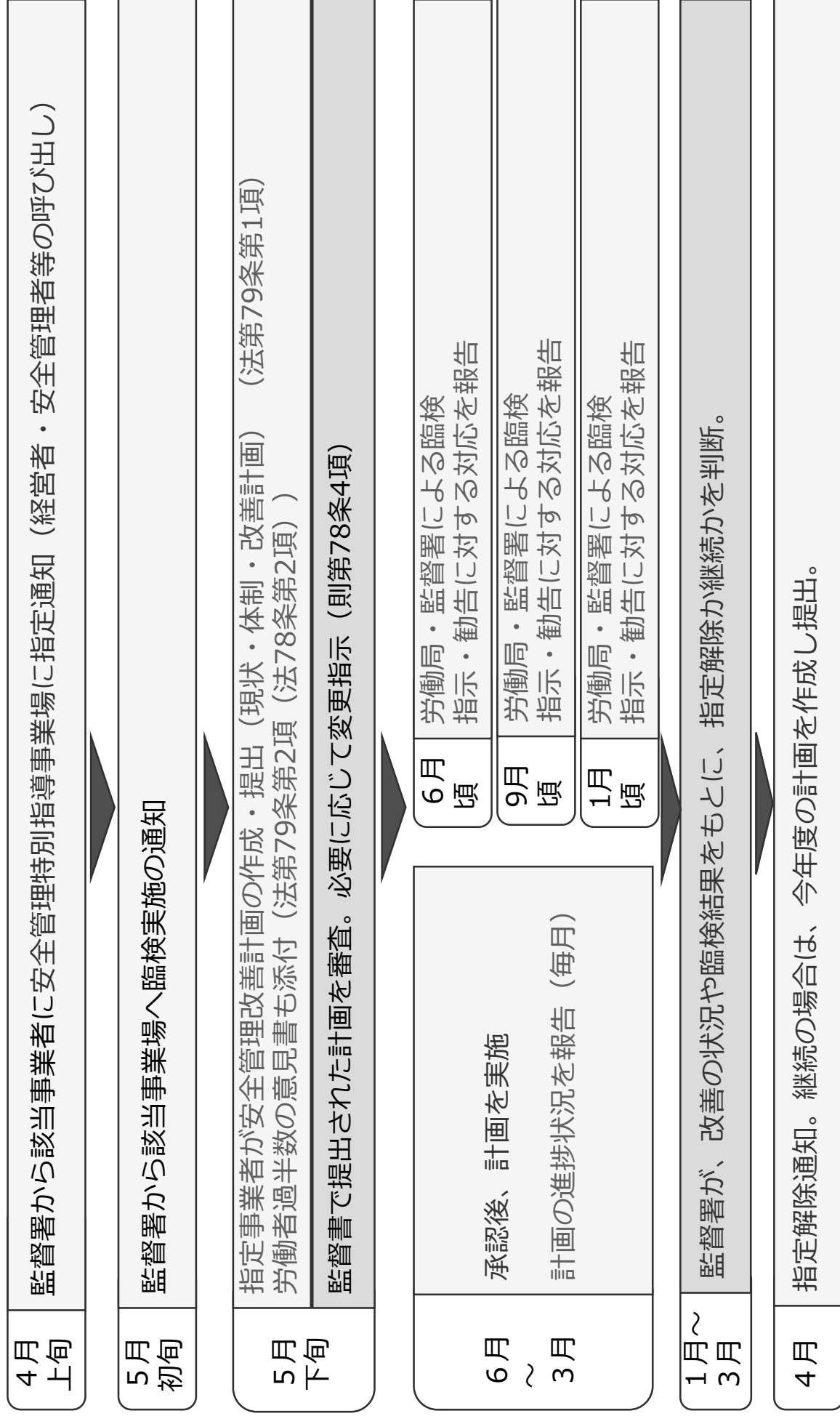
参照 共通 (1)安特・衛特、(2)労働災害防止対策の各指定事業場用書式(様式)  
[https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/anzen\\_eisei/115487.html](https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anzen_eisei/115487.html)

- |                                       |             |
|---------------------------------------|-------------|
| 1. 事業の概要(業種・主要製品・労働者数など)              | 5. 本年度の改善計画 |
| 2. 事業場の安全衛生の現状                        | 1. 安全衛生組織体制 |
| 1. 施設概要                               | 2. 施設の改善    |
| 2. 施設の安全衛生面の問題点                       | 3. 安全衛生教育   |
| 3. 労災発生状況(過去3年以内)                     | 4. 月別実施計画   |
| 4. 労災の分析                              |             |
| 5. 分析の結果、改善を要する事項<br>(施設・安全衛生教育・管理機構) |             |
| 3. 会社(経営者)としての労災に対する基本方針              |             |
| 4. 労災減少の目標                            |             |

# 特安・特衛の実施フロー



# 特安・特衛の実施フロー



厚生労働科学研究費補助金  
分担研究報告書

労働安全衛生法第 88 条から 100 条の逐条解説

分担研究者 鎌田耕一 東洋大学名誉教授  
田中建一 東洋大学法学部非常勤講師

研究要旨

労働安全衛生法はその実効確保のため様々な制度を用意している。形式的には、法令で危害防止基準を設定し、その違反に対しては刑事罰で制裁することにより実効を確保するものといえるが、実際には、行政機関が法の実効に大きな役割を果たしている。

第 10 章は、この法律の実効性を確保するための事項として、行政機関（労働基準監督署長、都道府県労働局長または厚生労働大臣）の役割を規定したものである。

すなわち、工事計画の届出と一定の場合の厚生労働大臣の審査（法第 88 条・第 89 条）、労働基準監督官の権限（法第 91 条・第 92 条）、産業安全衛生専門官及び労働衛生専門官の権限（法第 93 条・94 条）、労働衛生指導医の職務（法第 95 条）、厚生労働大臣及び都道府県労働局長の権限（法第 96 条）、労働者の申告（法 97 条）、都道府県労働局長等の使用停止命令等命令及び緊急措置命令（法 98 条・第 99 条）、並びに事業者の報告等（法第 100 条）がそれである。行政機関による監督等の仕組みについては、図 1「監督等の仕組み」を参照されたい。

本研究（分担部分）は、労働安全衛生法等の実効を確保するための行政機関の役割の全体像を図などを用いて分かりやすく解説するとともに、各条の解釈上の課題を明らかにすることを目的としている。

## A. 研究目的

本研究事業全体の目的は、以下の3点にある。

①時代状況の変化に応じた法改正の方向性を展望すること。

②安衛法を関係技術者以外（文系学部出身の事務系社員等）に浸透させ、社会一般への普及を図ること。

③安衛法に関する学問体系、安衛法研究のための人と情報の交流のプラットフォームを形成すること。

そのため、条文の起源（立法趣旨、基礎となった災害例、前身）と運用（関係判例、適用の実際）、主な関係法令（関係政省令、規則、通達等）を、できる限り図式化して示すと共に、現代的な課題や法解釈学的な論点に関する検討結果を記した体系書を発刊すること。

本分担研究の目的は、附則を除き123条ある安衛法のうち第88条から100条について、その課題を果たすことにある。

## B. 研究方法

安全衛生に詳しい元労働基準監督官から、現行安衛法の体系に関する解説と安衛法本体の条文に紐づく政省令の選定を受けたうえで、法学・行政学を専門とする分担研究者が、各自、解説書、専門誌に掲載された学術論文や記事、政府発表資料等の第1次文献のレビューを行って執筆した文案を研究班会議で報告し、現行安衛法や改正法の起案に関わった畠中信夫元白鷗大学教授、唐澤正義氏ら班員らからの指摘やアドバイスを得て洗練させた。

## C. 研究結果

## 第10章（88条～100条）

### 前注

労働安全衛生法は、その実効性確保のため様々な制度を用意している。形式的には、法令で危害防止基準を設定し、その違反に対しては刑事罰で制裁することにより実効を確保するものといえるが、実際には、行政機関が法の実効に大きな役割を果たしている。

第10章は、この法律の実効性を確保するための事項として、行政機関（労働基準監督署長、都道府県労働局長または厚生労働大臣）の役割を規定したものである。

すなわち、工事計画の届出と一定の場合の厚生労働大臣の審査（法第88条・第89条）、労働基準監督官の権限（法第91条・第92条）、産業安全衛生専門官及び労働衛生専門官の権限（法第93条・94条）、労働衛生指導医の職務（法第95条）、厚生労働大臣及び都道府県労働局長の権限（法第96条）、労働者の申告（法97条）、都道府県労働局長等の使用停止命令等命令及び緊急措置命令（法98条・第99条）、並びに事業者の報告等（法第100条）がそれぞれである。

行政機関による監督等の仕組みについては、図1「監督等の仕組み」を参照されたい。

前回の厚労科研総括報告書は、行政が労働安全衛生の実効性確保に大きな役割を果たしているとしたうえで、法律と政省令の関係について、政省令が親法の委任を受けて規定されているため、政省令の定めが親法の解釈をき束してしまうことになると、労働安全衛生措置にすき間ができてしまう懸念が指摘されている。

前回報告書<sup>1</sup>は、こうした問題に対する解決策の一つとして「政省令側での定め方に一定の抽象性を持たせ、危険が窺われる場合には、事業者側に安全性の証明責任を課す、専門官による判定を行うなどの手続き面での規定により、要件を個別的に特定していく」という手法を提言している。本報告書は、上記の懸念を念頭において検討している。

1 第88条

1. 1 条文

（計画の届出等）

第88条 事業者は、機械等で、危険若しくは有害な作業を必要とするもの、危険な場所において使用するもの又は危険若しくは健康障害を防止するため使用するものうち、厚生労働省令で定めるものを設置し、若しくは移転し、又はこれらの主要構造部分を変更しようとするときは、その計画を当該工事の開始の日の30日前までに、厚生労働省令で定めるところにより、労働基準監督署長に届け出なければならない。ただし、第28条の2第1項に規定する措置その他の厚生労働省令で定める措置を講じているものとして、厚生労働省令で定めるところにより労働基準監督署長が認定した事業者については、この限りでない。

2 事業者は、建設業に属する事業の仕事のうち重大な労働災害を生ずるおそれがある特に大規模な仕事で、厚生労働省令で定めるものを開始しようとするときは、その計画を当該仕事の開始の日の30日前までに、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければ

ならない。

3 事業者は、建設業その他政令で定める業種に属する事業の仕事（建設業に属する事業にあつては、前項の厚生労働省令で定める仕事を除く。）で、厚生労働省令で定めるものを開始しようとするときは、その計画を当該仕事の開始の日の14日前までに、厚生労働省令で定めるところにより、労働基準監督署長に届け出なければならない。

4 事業者は、第一項の規定による届出に係る工事のうち厚生労働省令で定める工事の計画、第2項の厚生労働省令で定める仕事の計画又は前項の規定による届出に係る仕事のうち厚生労働省令で定める仕事の計画を作成するときは、当該仕事に係る建設物若しくは機械等又は当該仕事から生ずる労働災害の防止を図るため、厚生労働省令で定める資格を有する者を参画させなければならない。

5 前3項の規定（前項の規定のうち、第一項の規定による届出に係る部分を除く。）は、当該仕事が数次の請負契約によつて行われる場合において、当該仕事を自ら行う発注者がいるときは当該発注者以外の事業者、当該仕事を自ら行う発注者がいないときは元請負人以外の事業者については、適用しない。

6 労働基準監督署長は第1項又は第3項の規定による届出があつた場合において、厚生労働大臣は第2項の規定による届出があつた場合において、それぞれ当該届出に係る事項がこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反すると認めるときは、当該届出をした事業者に対し、その届出に係る工事若しくは仕事の開始を

差し止め、又は当該計画を変更すべきことを命ずることができる。

7 厚生労働大臣又は労働基準監督署長は、前項の規定による命令（第2項又は第3項の規定による届出をした事業者に対するものに限る。）をした場合において、必要があると認めるときは、当該命令に係る仕事の発注者（当該仕事を自ら行う者を除く。）に対し、労働災害の防止に関する事項について必要な勧告又は要請を行うことができる。

## 1. 2 趣旨

本条は、労働者の危険及び健康障害の発生の防止を徹底するため、行政機関が、事業者が工事着手前に、当該計画の届出を受けて内容を審査し、必要に応じて勧告または命令を発することにより、工事の過程（施工業者等）と工事後（ユーザー企業等）における安全衛生を確保しようとするものである<sup>2</sup>。

事業者は、機械等で、危険若しくは有害な作業を必要とするもの、危険な場所において使用するもの又は危険若しくは健康障害を防止するため使用するもののうち、厚生労働省令で定めるものを設置し、若しくは移転し、又はこれらの主要構造部分を変更しようとするときは、その計画を当該工事の開始の日の三十日前または14日前までに、厚生労働省令で定めるところにより、行政機関（労働基準監督署長又は厚生労働大臣）に届け出なければならない。

また、届出があった計画のうち高度な技術的検討を要するものについては、厚生労働大臣が、学識経験者の意見を聴いてこれを審査し、所要の勧告または要請をするこ

とができるとしている（安衛法第89条第1項及び第2項）。

## 1. 3 沿革

戦前、工場法においては、その第13条が、工場及び附属建設物又は設備が危害を生じ又は衛生風紀その他公益を害するおそれがあるとみとめるとき、労働監督機関は予防又は除害のため必要な事項又は使用の停止を命ずることを規定したほか、企業の設備や建設物等の新設、操業の開始等に関して安全衛生上の立場から法律上の監督を規定していなかった。これは、工場法制定当時すでに各府県に警察命令による工場取締規則が制定されていたことによる。

日本国憲法施行と共に、従来警察命令で規定されていた事柄は新たに立法を必要とすることになったので、1947年制定された旧労基法（労働安全衛生法が分離する前）は、企業設備の新設に関する統一的監督規定を設けることになった<sup>3</sup>）。

すなわち、事業場の設備については労基法第45条に基づく命令で、事業付属寄宿舍については同法第96条に基づく命令で、あらかじめ一定の基準を示して、この基準に則って作成された新設計画を講じ、着手14日前までに届け出ることとした。さらに、第54条は、特定の条件下での監督上の行政措置を規定した。すなわち、常時10人以上の労働者を就業させる事業、命令で定める危険な事業又は衛生上有害な事業の建設物、寄宿舍その他の附属建設物又は設備を設置し、移転し、又は変更する場合、第45条又は第96条の規定に基づいて発する命令で定める危害防止等に関する基準に則り定めた計画を、工事着手14日前までに労働基準



監督署に届け出なければならないこと、労働基準監督署は、労働者の安全及び衛生に必要であると認めるときは、工場の着手を差し止め、又は計画の変更を命ずることができることを規定した。

その後、1972年に労基法から労働安全衛生法が分離独立した際に、旧労基法第54条は現行の安衛法88条に近い形で受け継がれた。

すなわち、当時の安衛法は、第88条第1項において、事業場の業種及び規模が一定のものについて、建設物、機械等を設置・移転、又は主要構造部分を変更しようとするときは、その計画を工事開始の日の三十日前までに労働基準監督署長に届け出なければならない、と規定した。第2項では、危険有害な作業を必要とする機械、危険な場所において使用するものなど設置・移転し、又は主要構造部分を変更しようとする場合に準用した。第3項では、建設業その他の業種に属する一定の仕事の場合、その計画を当該仕事の開始の日の十四日前までに労働基準監督署長に届け出なければならない、と規定し、さらに第4項では、数次の請負によって行なわれる場合において、計画届の義務を負う者を発注者又は元請負人に限定した。

そして、第5項は、労働基準監督署長は、上記の工事計画の届け出た事項について、「法律又はこれに基づく命令の規定に違反すると認めるときは」工事・仕事の開始を差し止め、又は当該計画を変更すべきことを命ずることができる、と規定した。

昭和55年の改正労働安全衛生法は、①建設業に属する事業で大規模な仕事は、工事計画を開始日30日前に、労働大臣に届け出

ることを規定し、②工事計画の作成にあたって、特定の有資格者を参画させることを義務付けた。

昭和63年改正労働安全衛生法は、労働大臣、労働基準監督署長はこれまでの差し止め命令のほか、「必要があると認めるときは、当該命令に係る仕事の発注者（当該仕事を自ら行う者を除く。）に対し、労働災害の防止に関する事項について必要な勧告又は要請を行うことができる。」と規定した。

平成26年改正労働安全衛生法は、従前の第1項の内容を削除した。同条がその役割を実質的に終えたと解されることと、届出を受ける労基署のキャパシティの問題を慮った措置である<sup>4</sup>。すなわち、従来、①規模の大きい工場等で生産ライン等を新設・変更する場合の事前届出、②危険な機械等を設置・移転等する場合の事前届出、③大規模建設工事の事前届出、④一定の建設工事等の事前届出の4つの場合を定めていたが、上記①が廃止となり、3つの場合となった<sup>5</sup>。

## 1.4 内容

### 1.4.1 本条の概要

#### 1.4.1.1 計画届が必要な場合

本条は、労働者の危険及び健康障害の防止を図るため、三つの場合に分けて、危害の発生が予想されるような設備が設けられたり、労働者の安全衛生を損なうような生産方法や工法等の採用が行われることを防止するために、その計画の届出をさせようとするものである。

すなわち、事業者は、

- ① 一定の危険又は有害な機械等の設置、移転、変更をしようとするとき（本条第1項）、
- ② 建設業の仕事で特に大規模なものを開始しようとするとき（本条第2項）、
- ③ 建設業又は土石採取業の事業の一定の規模あるいは種類のものを開始しようとするとき（本条第3項）には、

その計画を、一定期日前までに厚生労働大臣（②の場合）又は労働基準監督署長（①③の場合）に届け出なければならない。

ただし、事業者が一定の危険性または有害性等を調査し、リスクアセスメントを含め労働安全衛生マネジメントシステムを適正に実施し、一定の安全衛生水準を上回ると労働基準監督署長が認定した場合、工事計画等の事前審査を代替したものとみられ、上記①②の届出は免除される（本条第1項ただし書き）。

厚生労働大臣又は労働基準監督署長は、これらの届出について審査を行い、法令に違反する事実があると認めたときは、工事差止め等の命令をすることができる（本条第6項）。

さらに、厚生労働大臣及び労働基準監督署長は、工事差止め等の命令をした場合、必要があるときは、発注者に対し、労働災害の防止に関する事項について、勧告又は要請を行うことができる（本条第7項）。

工事計画の届出については、図2「工事計画の届出」を参照されたい。

#### 1.4.1.2 計画届の共通事項

1.2.1.1 で計画届が必要な三つの場合を示したが、ここでは計画届の共通事項、すなわち、届出の義務者、安衛法でいう事業場の意味、届出名義、届出先、参画者について説明する。

##### 1.2.1.2.1 計画届の提出義務者

計画届の提出義務者は事業者である。届出は事業場単位で行い、企業単位ではない。

事業場とは、労働基準法におけるそれと同様の意味で、工場、鉱山、事務所、店舗等のように一定の場所において関連する組織のもとに継続的に行われる作業の一体をいう<sup>6</sup>。したがって、一つの事業場といえるかどうかは、主として組織の存在する場所を基準として決定される。同一の場所にあるものは原則として一つの事業場とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業場として扱われる。

ファミリーレストランチェーンを例にとれば、フランチャイズの本部があり、セントラルキッチンがあり、各店舗がある。場合によっては地域本部や地域配送センターが設けられている。事業場とは、これらそれぞれをいう。

ただし、同一の場所にあっても、著しく労働の態様を異にしている部門がある場合、その部門を主たる部門と切り離して別個の事業場ととらえることにより安衛法がより適切に運用できる場合には、その部門は別個の事業場ととらえることになる。例えば、工場内に設けられた診療所、自動車販売会社に附属する自動車整備工場、学校に付設された給食場等がある<sup>7</sup>。

計画届を提出する義務があるのは事業者である。法人の場合は、法人そのものをい

う。したがって、届出に当たっては、企業名と代表者名を記載し、一般的には社判と代表者印を押印して提出することになる。しかし、例えば、本社が東京にあり、工場が北海道から九州に10箇所あるという場合にすべてに代表者印を押印しなければ受理されないことになり煩雑である。そこで、厚生労働省は、当該事業場における安衛法に基づく報告等を行う権限が当該支店、事業場等の長に委譲されている場合には、当該支店、事業場の長の職及び氏名で行っても差し支えないとしている（昭和48.1.8基発第2号）。

#### 1.4.1.3 計画届の提出先

計画届の提出先は、当該事業場又は仕事を行う場所を管轄する労働基準監督署長である。しかし、建設業や採石業の場合、その事業場が複数の労働基準監督署長の管轄をまたぐ場合がある。そのような場合には、原則として事務所の所在地を管轄する労働基準監督署長となる。

#### 1.4.1.4 参画人が参画する工事等

安衛法第88条の届出の対象となる工事のうち、以下のものは、一定の資格を有する参画人がその計画の作成に参画していなければならない。第1項のみならず、第2項又は第3項の届出においても同様である。

参画人の資格は、安衛則第九の上欄に掲げる工事又は仕事の区分に応じて同表の下欄に掲げる者とする（安衛則92条の3）。

参考人の参画する対象となる工事等は、以下の通りである（安衛則第92条の2）。

① 安衛法別表第7の上欄第10号(型枠支保工（支柱の高さが3.5メートル以上

のものに限る。))及び同第12号足場（つり足場、張出し足場以外の足場にあつては、高さが10メートル以上の構造のものに限る。）を設置又は移転し、それらの主要構造部分を変更する工事

② 安衛則第90条第1号から第5号までに掲げる仕事（同条第1号から第3号までに掲げる仕事にあつては、建設の仕事に限る）。安衛則第90条は、参画人が参画する仕事として、i) 高さ31メートルを超える建築物又は工作物（橋梁を除く。）の建設、改造、解体又は破壊（以下「建設等」という。）の仕事（第1号）、ii) 最大支間50メートル以上の橋梁の建設等の仕事（第2号）、iii) 最大支間30メートル以上50メートル未満の橋梁の上部構造の建設等の仕事（第18条の2の2の場所において行われるものに限る。）（第3号）、iii) ずい道等の建設等の仕事（ずい道等の内部に労働者が立ち入らないものを除く。）（第4号）、iv) 掘削の高さ又は深さが10メートル以上である地山の掘削（ずい道等の掘削及び岩石の採取のための掘削を除く。以下同じ。）の作業（掘削機械を用いる作業で、掘削面の下方に労働者が立ち入らないものを除く。）を行う仕事（第4号）、v) 圧気工法による作業を行う仕事、を掲げている。

#### 1.4.2 一定の危険又は有害な機械等の設置・移転・変更

##### 1.4.2.1 本条第1項の規定による届出

本条第1項の規定による届出をしようとする事業者は、安衛則別表第7の上欄に掲げる機械等を設置し、若しくは移転し、又

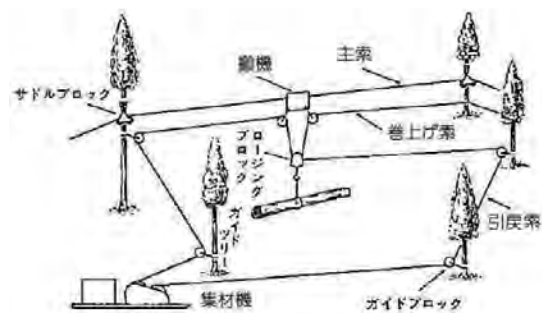
はこれらの主要構造部分を変更しようとするときは、様式第 20 号による届書に、当該機械等の種類に応じて同表の中欄に掲げる事項を記載した書面及び同表の下欄に掲げる図面等を添えて、所轄労働基準監督署長に提出しなければならない（安衛則 86 条第 1 項）。様式第 20 号等については下記参照。

#### 1.4.2.2 危険有害機械等の範囲

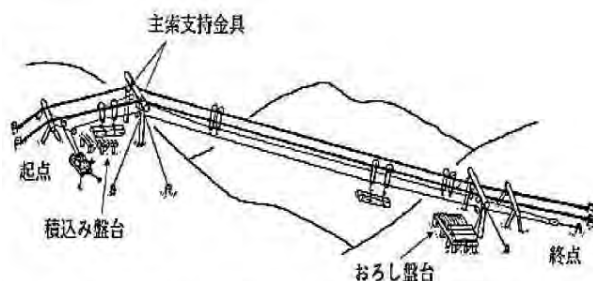
安衛則第 85 条は、本条に定める危険有害機械等は、法に基づく他の省令に定めるもののほか、別表第 7 の上欄に掲げる機械等としている（ただし、別表第 7 の上欄に掲げる機械等で、①機械集材装置（集材機、架線、搬器、支柱及びこれらに附属する物により構成され、動力を用いて、原木又は薪炭材を巻き上げ、かつ、空中において運搬する設備をいう（図参照））、

運材索道（架線、搬器、支柱及びこれらに附属する物により構成され、原木又は薪炭材を一定期間駆虫において運搬する設備をいう（安衛令第 6 条第 3 号）。（図参照））、架設通路及び足場以外の機械等で、6 月未満の期間で廃止するもの、②機械集材装置、運材索道、架設通路又は足場で、組立てから解体までの期間が 60 日未満のもの、は除く）。

#### 【機械集材装置<sup>8)</sup>】



#### 【運材索道<sup>9)</sup>】



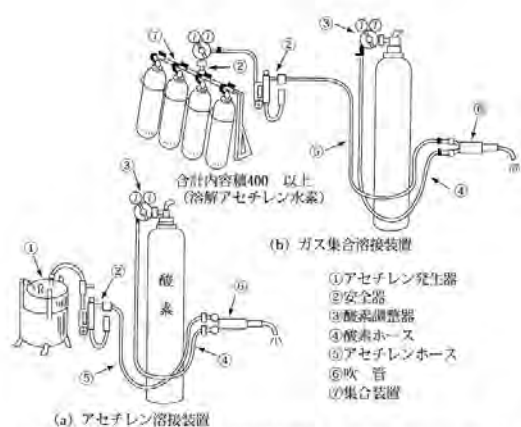
※一定区間を運材するものであり、原木等を積み込む位置と降ろす位置が決まっている。

別表第 7 の上欄に掲げるものは以下の通りである。

- ① 動力プレス（機械プレスでクランク軸等の偏心機構を有するもの及び液圧プレスに限る。）【\*動力プレスとは、動力により駆動されるプレス機械をいう（安衛則第 36 条第 2 号）】
- ② 金属その他の鉍物の溶解炉（容量が 1 トン以上のものに限る。）【\*溶解炉には、溶鉍炉、電気炉、転炉等がある。】
- ③ 化学設備（配管を除く。）（製造し、若しくは取り扱う危険物又は製造し、若しくは取り扱う引火点が 65 度以上の物の量が厚生労働大臣が定める基準に満たないものを除く。）【\*化学設備とは、安衛令別表第一に掲げる危険物を製造し、もしくは取扱い、またはシクロヘ

キサノール、クレオソート油、アニリンその他引火点が 65 度以上の物を引火点以上の温度で製造し、もしくは取り扱う設備で、移動式以外のものをいう（安衛令第 9 条の 3 第 1 号。）

- ④ 乾燥設備（令第 6 条第 8 号イ又はロの乾燥設備に限る。）
- ⑤ アセチレン溶接装置（移動式のものを除く。）【アセチレン溶接装置とは、アセチレン発生器、安全器、導管、吹管等により構成され、溶解アセチレン以外のアセチレン及び酸素を使用して、金属を溶接し、溶断し、または加熱する設備をいう（安衛令第 1 条第 1 号）。アセチレン発生器とは、カーバイトに水をかけてアセチレンガスを発生させるものである。溶解アセチレンとは、アセチレンガスボンベに封入されたものをいう。<sup>10</sup>】アセチレン溶接装置と次のガス集合溶接装置を図示すると以下のようなものである<sup>11</sup>。



- ⑥ ガス集合溶接装置（移動式のものを除く。）ガス集合溶接装置とは、ガス集合装置、安全器、圧力調整器、導管、吹管等により構成され、可燃性ガス及び酸素を使用して、金属を溶接し、溶断

し、又は加熱する相違をいう（安衛令第 1 条第 2 号、安衛則第 308 条第 1 項）。ガス集合溶接装置とは、10 以上の可燃性ガスの容器を導管により連結した装置又は 9 以下の可燃性ガスの容器を導管により連結した装置で、容器の内容積の合計が水素若しくは溶解アセチレンの容器にあっては 400 リットル以上、その他の可燃性ガス（プロパンガス等）の容器にあっては 1000 リットル以上のものをいう（安衛令第 1 条第 2 号）。ガス集合溶接装置の図は、アセチレン溶接装置の項を参照。】

- ⑦ 機械集材装置（原動機の定格出力が 7.5 キロワットを超えるものに限る。）
- ⑧ 運材索道（支間の斜距離の合計が 350 メートル以上のものに限る。）
- ⑨ 軌道装置【事業場附帯の軌道および車両、動力車、巻上げ機等を含む一切の装置で、動力を用いて軌条により労働者または荷物を運搬する用に供されるもの（鉄道営業法、鉄道事業法、軌道法の適用を受けるものを除く）】をいう（安衛則 195 条）（写真参照<sup>12</sup>）。軌道とは、動力車、貨車、人車等を運行する線路をいう。



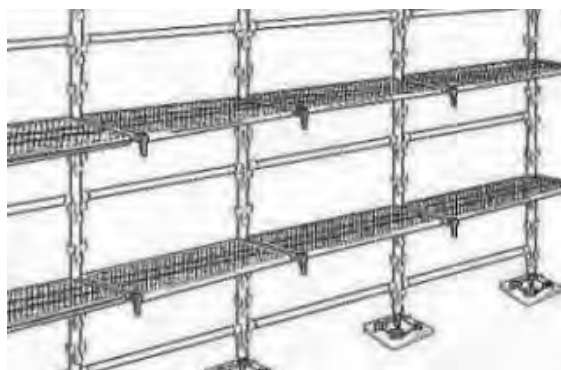
トラバーサーは軌道及び動力原動機を有しているが、トラバーサーのみでは

起動装置にならないが、安衛則に定める軌道装置の適用を受ける軌道に接続して使用されるトラバーサーは、安衛則の適用を受ける（昭和24. 8. 8 基収第2480号、昭和33. 2. 13 基発第90号）。有軌道台車（コンピュータにより制御され、無人の状態でコイルなどを搬送する装置）は、構造上、脱線、転倒等その他災害のおそれがないとして、安衛則195条の軌道装置として取り扱われないとされる（平23. 11. 28 基安発第1128第1号）】

- ⑩ 型枠支保工（支柱の高さが3.5メートル以上のものに限る。）【型枠支保工とは、支柱、はり、つなぎ、筋かい等の部材により構成され、建設物におけるスラブ（建設物の床のように水平方向に長く平べったいコンクリート構造物）、けた等のコンクリートの打設に用いる型枠を支持する仮設の設備をいう（安衛令第6条第14号）。】
- ⑪ 架設通路（高さ及び長さがそれぞれ10メートル以上のものに限る。）【架設通路とは、労働者が通行するための設備、つまり通路であって、両端が支持されているものをいう。架設足場の登りさん橋（昇降階段）が典型だが、仮設物に限られない<sup>13</sup>。登りさん橋とは、建築工事に従事する作業員が、歩いて上り下りできるようにしたスロープ状の仮設通路のこと。（写真参照）<sup>14</sup>。】



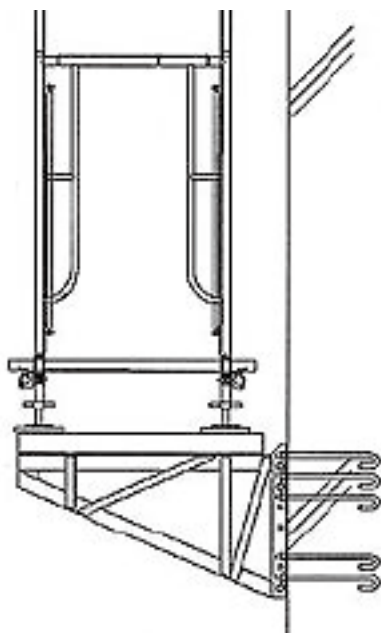
- ⑫ 足場（つり足場、張り出し足場以外の足場に あつては、高さが10メートル以上の構造のものに限る。）足場とは、いわゆる本足場、一側足場（いっそくあしば、ブラケット足場）、つり足場、張り出し足場（地面から本足場を組み上げられない場合に、工事中の建物の躯体に張り出し材を取り付けて、その上に本足場を設置する、といったつくりの足場）、脚立足場等のように、建設物、船舶等の高所部に対する塗装、鋸打ち、部材の取り付け又は取り外し等の作業において、労働者を作業箇所へ接近させて作業させるために設ける仮設の作業床及びこれを支持する仮設物をいう<sup>15</sup>。（一側足場の図参照<sup>16</sup>）



（つり足場の図参照）<sup>17</sup>



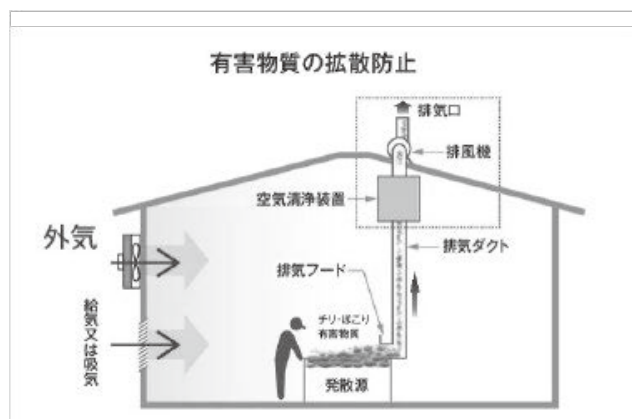
（張り出し足場の図参照）<sup>18</sup>



- ⑬ 有機則第5条又は第6条(特化則第38条の8においてこれらの規定を準用する場合を含む。)の有機溶剤の蒸気の発散源を密閉する設備、局所排気装置、プッシュプル型換気装置又は全体換気装置（移動式のものを除く。）【有機溶剤とは、他の物質を溶かす性質を持つ有機化合物の総称であり、様々な職場で、溶剤として塗装、洗浄、印刷等の

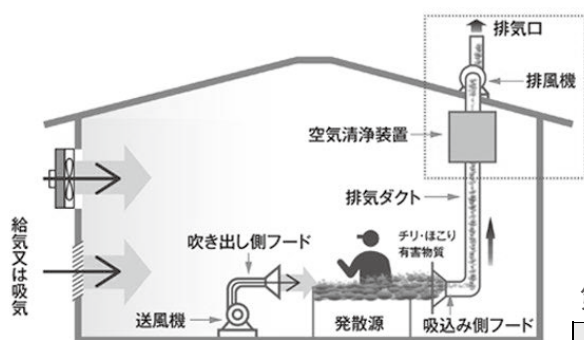
作業に幅広く使用されている。有機溶剤は常温では液体だが、一般に揮発性が高いため、蒸気となって作業者の呼吸を通じて体内に吸収されやすく、また、油脂に溶ける性質があることから皮膚からも吸収される<sup>19</sup>。局所排気装置とは、有害物の発散源に吸引口を設け、吸引気流によって当該有毒物を含んだ空気を吸入するものである。その風上川に労働者を配置して作業することにより、有害物に暴露することを防ぐ。プッシュプル型換気装置とは、動力により一定方向の流れを持つ吹き出し、吸い込み気流を形成し、有害物を含む空気を吸入するものである。全体換気装置とは、換気扇が典型だが、当該有害物を取り扱う作業場の空気を排出することにより、室内の有害物の濃度を低下させる<sup>20</sup>。】

（局所排気型換気装置の図参照）<sup>21</sup>。



（プッシュプル型換気装置の図参照）<sup>22</sup>。

汚染物質の拡散防止



労働大臣の許可を受けなければ、製造し、又は輸入することが禁じられている物をいう。具体的には、特化則第1条第1項に定める物質をいう。特定第2類物質とは、第2類物質のうち、特化則第2条第1項で定める物質をいう。

25】

第1類物質<sup>26</sup>

- ⑭ 鉛則第2条、第5条から第15条まで及び第17条から第20条までに規定する鉛等又は焼結鉍等の粉じんの発散源を密閉する設備、局所排気装置又はプッシュプル型換気装置。【焼結鉍とは、製鉄の焼結工程において使用するため、粉状の鉄鉍石を焼き固めたものをいう。高炉に粉状の鉄鉍石をそのまま入れると目づまりを起こし、炉内の下から上の還元ガスの流れを阻害するので、石灰石を混ぜ一定の大きさに焼き固めている<sup>23</sup>。】
- ⑮ 四アルキル鉛をガソリンに混入する業務（四アルキル鉛をストレージタンクに注入する業務を含む）に用いる機械又は装置。【四アルキル鉛とは、鉛にエチル基又はメチル基が合計4個ついた物をいい、内燃機関の燃料であるガソリンのオクタン価を高める添加物であるアンチノック剤として使用される物をいう。極めて毒性が高い<sup>24</sup>。】
- ⑯ 特化則第2条第1項第1号に掲げる第一類物質又は特化則第4条第一項の特定第二類物質等を製造する設備。【第1類物質とは、製造許可物質とも呼ばれ、労働者に重度の健康障害を生ずるおそれのある物であることから、予め厚生

物質名	CAS No.	対象となる含有濃度	特別管理物質	管理濃度
ジクロロベンジジン及びその塩	特定されず	1%超	該当	—
アルファーナフチルアミン及びその塩	特定されず	1%超	該当	—
塩素化ビフェニル（別名PCB）	特定されず	1%超	非該当	0.01mg/m <sup>3</sup>
オルトトリジン及びその塩	特定されず	1%超	該当	—
ジアニジン及びその塩	特定されず	1%超	該当	—
ベリリウム及びその化合物	特定されず	1%超（合金は3%超）	該当	ベリリウムとして



				0.001 mg/m <sup>3</sup>
ベンゾトリ クロリド	98-07 -7	0.5% 超	該当	0.05p pm

### 特定第2類物質<sup>27</sup>

物質名	CAS No.	対象となる含有濃度	特別管理物質	管理濃度
エチレンイミン	151-56-4	1%超	該当	0.05p pm
エチレンオキシド	75-21-8	1%超	該当	1ppm
塩化ビニル	75-01-4	1%超	該当	2ppm
クロロメチルメチルエーテル	107-30-2	1%超	該当	—
酸化プロピレン	75-56-9	1%超	該当	2ppm
3,3'-ジクロロ-4,4'-ジアミノジフェニルメタン	101-14-4	1%超	該当	0.005 mg/m <sup>3</sup>
ジメチル-2,2-ジクロロビニル	62-73-7	1%超	該当	0.1mg /m <sup>3</sup>

ホスフェイト (DDVP)				
1,1-ジメチルヒドラジン	57-14-7	1%超	該当	0.01p pm
ナフタレン	91-20-3	1%超	該当	10ppm
ニッケルカルボニル	13463-39-3	1%超	該当	0.001 ppm
パラ-ジメチルアミノアゾベンゼン	60-11-7	1%超	該当	—
ペータープロピオラクトン	57-57-8	1%超	該当	0.5pp m
ベンゼン	71-43-2	1%超	該当	1ppm
ホルムアルデヒド	50-00-0	1%超	該当	0.1pp m
オルト-トルイジン	95-53-4	1%超	該当	1ppm
アクリルアミド	79-06-1	1%超	非該当	0.1mg /m <sup>3</sup>
アクリロニトリル	107-13-1	1%超	非該当	2ppm
塩素	7782-50-5	1%超	非該当	0.5pp m
シアン化水	74-90	1%超	非該当	3ppm

素	-8		当	
臭化メチル	74-83 -9	1%超	非該 当	1ppm
トリレンジ イソシアネ ート	584-8 4-9 91-08 -7	1%超	非該 当	0.005 ppm
パラニト ロクロルベ ンゼン	100-0 0-5	5%超	非該 当	0.6mg /m <sup>3</sup>
弗化水素	7664- 39-3	5%超	非該 当	0.5pp m
沃化メチル	74-88 -4	1%超	非該 当	2ppm
硫化水素	7783- 06-4	1%超	非該 当	1ppm
硫酸ジメチ ル	77-78 -1	1%超	非該 当	0.1pp m

- ⑰ 令第9条の3第2号の特定化学設備及びその附属設備。【特定化学設備とは、安衛令別表第3号第2号に掲げる第2類物質のうち厚生労働省令で定めるもの（特定第2類物質）又は同表第3号に掲げる第3類物質を製造し、又は取り扱う設備で、移動式以外のものをいう（特化則第13条）。その附属設備とは、特定化学設備に附設されたものをいい、主なものとしては、動力装置、圧縮装置、給水装置、計測装置、安全装置とうがある（平18. 2. 24基発第0224003号）】

- ⑱ 特定第2類物質又は特化則第2条第1項第5号に掲げる管理第2類物質のガス、蒸気又は粉じんが発散する屋内作業場に設ける発散抑制の設備（特化則第2条の2第2号又は第4号から第8号までに掲げる業務のみに係るものを除く。）【管理第2類物質とは、特定化学物質の第2類物質のうち、特定第2類物質及びオーラミン等以外をいい、具体的には特化則第2条第1項が定めるものをいう。】

管理第2類物質<sup>28</sup>

物質名	CAS No.	対象となる含有濃度	特別管理物質	管理濃度
三酸化二アンチモン	1309-64-4	1%超	該当	アンチモンとして0.1mg/m <sup>3</sup>
インジウム化合物	特定されず	1%超	該当	—
クロム酸及びその塩	特定されず	1%超	該当	クロムとして0.05mg/m <sup>3</sup>
コバルト及びその無機化合物	特定されず	1%超	該当	コバルトとして0.02mg/m <sup>3</sup>

コールタール	特定されず	5%超	該当	ベンゼン可溶性成分として 0.2mg/m <sup>3</sup>
重クロム酸及びその塩	特定されず	1%超	該当	クロムとして 0.05mg/m <sup>3</sup>
ニッケル化合物 (ニッケルカルボニルを除き、粉状の物に限る。)	特定されず	1%超	該当	ニッケルとして 0.1mg/m <sup>3</sup>
砒素及びその化合物 (アルシン及び砒化ガリウムを除く。)	特定されず	1%超	該当	砒素として 0.003mg/m <sup>3</sup>
リフラクトリーセラミックファイバー	特定されず	1%超	該当	5μm以上の繊維として 0.3本/cm <sup>3</sup>
アルキル水銀化合物 (アルキル基がメチル基又はエチル基である物に限る。)	特定されず	1%超	非該当	水銀として 0.01mg/m <sup>3</sup>
オルトーフタロ	91-15	1%超	非該当	0.01mg

ジニトリル	-6		当	/m <sup>3</sup>
カドミウム及びその化合物	特定されず	1%超	非該当	カドミウムとして 0.05mg/m <sup>3</sup>
五酸化バナジウム	1314-62-1	1%超	非該当	バナジウムとして 0.03mg/m <sup>3</sup>
シアン化カリウム	151-50-8	5%超	非該当	シアンとして 3mg/m <sup>3</sup>
シアン化ナトリウム	143-33-9	5%超	非該当	シアンとして 3mg/m <sup>3</sup>
水銀及びその無機化合物(硫化水銀を除く。)	特定されず	1%超	非該当	水銀として 0.025mg/m <sup>3</sup>
ニトログリコール	628-96-6	1%超	非該当	0.05ppm
ペンタクロルフェノール(別名PCP)及びそのナトリウム塩	87-86-5 131-52-2	1%超	非該当	ペンタクロルフェノールとして 0.5mg/m <sup>3</sup>
マンガン及びその化合物	特定され	1%超	非該当	マンガンとし

(塩基性酸化マ ンガンを除く。)	ず			て 0.2mg/ m <sup>3</sup>
---------------------	---	--	--	-------------------------------

⑱ 特化則第 10 条第 1 項の排ガス処理装置であつて、アクロレインに係るもの。

【特定化学物質のうち一定の物のガス又は蒸気を含む気体を排出する製造設備の排気筒又は局所排気装置若しくはプッシュプル型換気装置には、一定の処理方式による排ガス処理装置またはこれらと同等以上の性能を有する排ガス処理装置を設けなければならない(特化則第 10 条第 1 項)。そのうち、アクロレイン(有害物質)に関する設備が対象となる。】

⑳ 特化則第 11 条第 1 項の排液処理装置。

【特定化学物質のうち一定の物を含むする排液(第 1 類物質を製造する設備からの廃液を除く)については、一定の処理方式による排液処理装置又はこれらと同等以上の性能を有する排液処理装置を設けなければならない(特化則第 11 条第 1 項)。】次の物が対象である<sup>29</sup>。

物質名	処理方式
アルキル水銀化合物(アルキル基がメチル基又はエチル基である物に限る。	酸化・還元方式
塩酸	中和方式

硝酸	中和方式
シアン化カリウム	酸化・還元方式 活性汚泥方式
シアン化ナトリウム	酸化・還元方式 活性汚泥方式
ペンタクロロフェノール (別名 PCP)およびその ナトリウム塩	凝集沈でん方式
硫酸	中和方式
硫化ナトリウム	酸化・還元方式

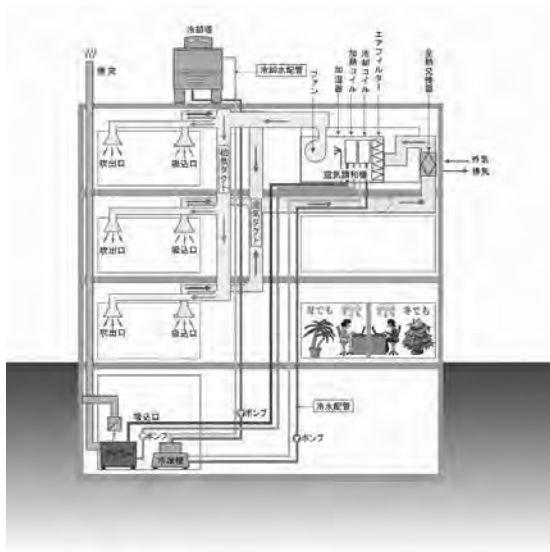
21 特化則第 38 条の 18 第 1 項の硫酸ジエチル等に係る発散抑制の設備(屋外に設置されるものを除く。)

22 特化則第 38 条の 19 の 1・3-プロパンスルトン等を製造し、又は取り扱う設備及びその附属設備

23 電離則第 15 条第 1 項の放射線装置(放射性同位元素等による放射線障害の防止に関する法律第 12 条の 5 第 2 項に規定する表示付認証機器又は同条第 3 項に規定する表示付特定認証機器を除く。以下この項において同じ。)【放射線装置とは、次の装置又は機器をいう(電離則第 15 条第 1 項)。すなわち、①エックス線装置、②荷電粒子を加速させる装置、③エックス線管若しくはケノトロン(ケノトロン)のガス抜き又はエックス線の発生を伴うこれらの検査を行う装置、④放射性物質を装備している機器をいう。

表示付認証装置とは、R I 装備計器（R I（放射性同位元素）を利用して、水分や密度を測定する装置を装備したもの）のうち、原子力規制委員会又は登録認証機関の（財）原子力安全技術センターで設計認証を受けたものをいう<sup>30）</sup>】

- 24 事務所衛生基準規則第 5 条の空気調和設備又は機械換気設備で中央管理方式のもの。【空気調和設備とは、空気を浄化し、その温度、湿度及び流量を調節して供給できる設備をいう（事務所則第 5 条第 1 項）。機械換気設備とは、空気を浄化し、その流量を調節して供給することができる設備をいう（事務所則第 5 条第 1 項）。図参照<sup>31）</sup>。



- 25 粉じん則別表第 2 第 6 号及び第 8 号に掲げる特定粉じん発生源を有する機械又は設備並びに同表第 14 号の型ばらし装置。  
【粉じん則別表第 2 第 6 号に掲げる特定粉じん発生源を有する機械又は設備とは、粉じん則別表第 1 第 6 号又は第 7 号に掲げる作業に係る粉塵発生源のうち、屋内の、研

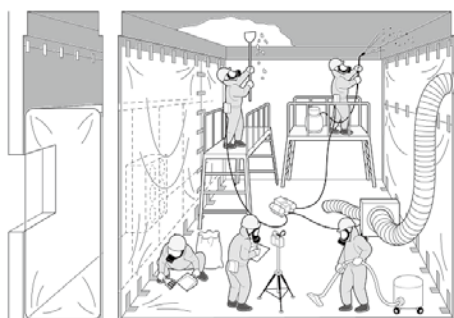
磨材の吹きつけにより、研磨し、又は岩石若しくは鉱物を掘る箇所を有する機械又は設備をいう。別表第 1 第 6 号とは、「岩石又は鉱物を裁断し、彫り、又は仕上げする場所における作業（第 13 号に掲げる作業を除く。）。ただし、火炎を用いて裁断し、又は仕上げする場所における作業を除く。」であり、第 7 号の作業とは、「研磨材の吹きつけにより研磨し、又は研磨材を用いて動力により、岩石、鉱物若しくは金属を研磨し、若しくははばり取りし、若しくは金属を裁断する場所における作業（前号に掲げる作業を除く。）」をいう。粉じん則別表第 2 第 6 号に掲げる特定粉じん発生源を有する機械又は設備とは、別表第一第八号に掲げる作業に係る粉じん発生源のうち、屋内の、鉱物等、炭素原料又はアルミニウムはくを動力（手持式動力工具によるものを除く。）により破碎し、粉碎し、又はふるい分ける箇所を有する機械または設備をいう。別表第 1 第 8 号の作業とは、「鉱物等、炭素原料又はアルミニウムはくを動力により破碎し、粉碎し、又はふるい分ける場所における作業（第 3 号、第 15 号又は第 19 号に掲げる作業を除く。）。ただし、水又は油の中で動力により破碎し、粉碎し、又はふるい分ける場所における作業を除く。」をいう。同表第 14 号の型ばらし装置とは、別表第 1 第 15 号に掲げる作業に係る粉じん発生源のうち、屋内の砂型を壊し、若しくは砂落としし、又は動力（手持式動力工具によるものを除く。）により砂を再生し、砂を混練し、若しくは鋳ばり等を削り取る作業において用いる装置である。型ばらし装置とは、鋳造（溶かした金属を型の中に注いで、所定の形にする製造方法）の型、特に砂型（す

ながた)を解体する時には、多量の粉塵(型に使われていた砂や、金属粉、離型剤の粉等々)が発生するが、この型を解体するのが「型ばらし」で、振動を加えて型を崩す機械や、棒で突いて型を崩す機械 などがある<sup>32)</sup>】

26 粉じん則第4条又は第27条第1項ただし書の規定により設ける局所排気装置又はプッシュプル型換気装置

27 石綿等の粉じんが発散する屋内作業場に設ける発散抑制の設備。【事業者は、石綿等の粉じんが発散する屋内作業場については、当該粉じんの発散源を密閉する設備、局所排気装置又はプッシュプル型換気装置を設けなければならない。ただし、当該粉じんの発散源を密閉する設備、局所排気装置若しくはプッシュプル型換気装置の設備の設置が著しく困難なとき、又は臨時の作業を行うときは、この限りではない(石綿則第12条)。なお、石綿をその重量の0.1パーセントを超えて含有する物は製造禁止である<sup>33)</sup>。】

石綿等の粉じん発散抑制の設備<sup>34)</sup>



#### 1.4.3 計画の届出等

##### 1.4.3.1 計画の届出書等

事業者は、安衛則別表第7の上欄に記載に掲げる危険有害機械等を設置し、若しく

は移転し、又はこれらの主要構造部分を変更しようとするときは、所定の様式(様式第20号)による届書に、当該機械等の種類に応じて同表の中欄に掲げる事項を記載した書面及び同表の下欄に掲げる図面等を添えて、所轄労働基準監督署長に提出しなければならない(安衛則86条第1項)。所定の様式は図3「様式第20号」を参照されたい。

ただし、以下の場合には安衛法第88条第1項による届出は要しない(安衛則第86条第2項、第3項)。

- ① 特化則第49条第1項の規定による申請をした者が、別表第7の16の項から20の3の項までの上欄に掲げる機械等の設置を行う場合
- ② 石綿則第47条第1項又は第48条の3第1項の規定による申請をした者が、別表第7の25の項の上欄に掲げる機械等の設置を行った場合

##### 1.4.3.2 計画届出書の提出先、期日

届出書の提出先である所轄労働基準監督署長の所轄とは事業所の所在地を管轄する労働基準監督署を指す。

届出の期日は、工事開始の30日前までとされている。

##### 1.4.3.3 計画の作成における参画人

厚生労働省令で定める一定の工事の計画及び仕事の計画を作成するときは、一定の資格を有する者(参画者)を参画させなければならない(本条第4項)。第1項から第3項までの届出の対象に応じて、参画者の資格は異なっている。詳細は安衛則第92条の3、別表第9参照されたい。

1.4.4 建設業の仕事で特に大規模な仕事の計画届（本条第2項）

1.4.4.1 計画届の方法

建設業の仕事で特に大規模な仕事については、事業者は、その仕事の開始の日の30日前までに、直接、厚生労働大臣に届けなければならない（本条2項）。

ここで、工事の開始の日とは、本工事ないし本体工事に着手する日であると考えられ、例えば、ずい道建設においては立杭又は本杭の掘削に着手する日、ビル建築では基礎掘削に着する日などがこれにあたる。

ここでの届出の対象となる仕事には、すべて一定の資格者がその計画作成に関与することを要する。

建設業に属する事業の仕事について、本条第2項の規定に基づく届出をしようとする者は、様式第21号による届書に次の書類及び圧気工法による作業を行う仕事にかかる場合にあつては圧気工法作業摘要書（様式第21号の2）を添えて厚生労働大臣に提出しなければならない（安衛則第91条第1項）。

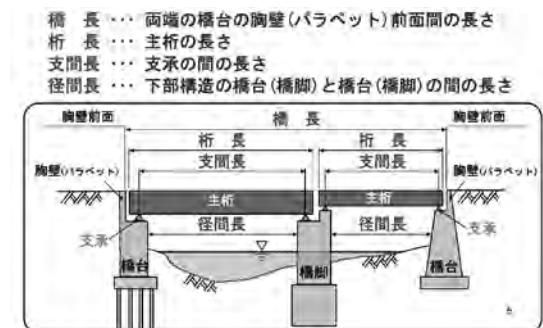
- ① 作業を行う場所の周囲の状況及び四隣との関係を示す図面
- ② 建設等をしようとする建設物の概要を示す図面
- ③ 工事用の機械、設備、建設物等の配置を示す図面
- ④ 工法の概要を示す書面又は図面
- ⑤ 労働災害を防止するための方法及び設備の概要を示す書面又は図面
- ⑥ 工程表

1.4.4.2 計画届の対象工事

厚生労働大臣への届出の対象工事としては、過去の災害状況からみて、爆発、倒壊、異常出水等の災害の危険性が特に高いトンネル、橋梁、潜函等に係る建設工事のうち、危険度等を考慮して、次のような仕事の対象工事に規定されている（安衛則第89条）。

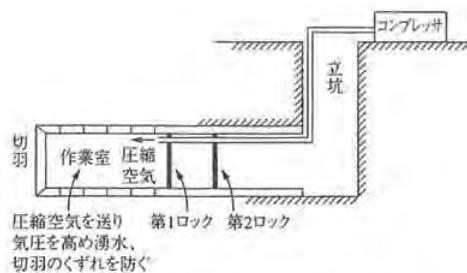
- ① 高さが300メートル以上の塔の建設の仕事
- ② 堤高（基礎地盤から堤頂までの高さをいう。）が150メートル以上のダムの建設の仕事
- ③ 最大支間500メートル（つり橋にあつては、千メートル）以上の橋梁（りょう）の建設の仕事（\*最大支間とは橋梁の支点と支点の間隔のうち、最大のものをいう（昭和55・11・25基発第648号））

橋梁の各部分の長さ<sup>35</sup>



- ④ 長さが3千メートル以上のずい道等の建設の仕事
  - ⑤ 長さが千メートル以上3千メートル未満のずい道等の建設の仕事で、深さが50メートル以上のたて坑（通路として使用されるものに限る。）の掘削を伴うもの
  - ⑥ ゲージ圧力が0.3メガパスカル以上の圧気工法による作業を行う仕事
- 【圧気工法とは、構造物の基礎や地下トンネルなどで、湧水を防ぐため、高い

空気圧のもとで掘削作業を進める工法。基礎の場合には、空気ケーソン、潜函、ニューマチックケーソン（→ケーソン基礎工法）、地下トンネルの場合には、シールド工法などと呼ばれている。作業員が高い気圧のもとで作業をするので、作業時間などに制約があるが、直接地質を確かめながら作業できるので、確実な工事が可能となる。近年は、大型基礎に空気ケーソンを用い、各種の建設機械をケーソンの中に持込み、機械化作業が行われるようになった<sup>36</sup>。【図参照<sup>37</sup>】



圧気工法（トンネル工事）の概略図

- ⑥ 建築基準法第2条第9号の2に規定する耐火建築物又は同法第2条第9号の3に規定する準耐火建築物で、石綿等が吹き付けられているものにおける石綿等の除去の作業を行う仕事
- ⑦ ダイオキシン類対策特別措置法施行令別表第一第5号に掲げる廃棄物焼却炉（火格子面積が2平方メートル以上又は焼却能力が1時間当たり200キログラム以上のものに限る。）を有する廃棄物の焼却施設に設置された廃棄物焼却炉、集じん機等の設備の解体等の仕事
- ⑧ 掘削の高さ又は深さが10メートル

以上の土石の採取のための掘削の作業を行う仕事

- ⑨ 坑内掘りによる土石の採取のための掘削の作業を行う仕事

1.4.5 建設業又は土石採取業の事業の一定の規模あるいは種類の仕事（本条第3項）

1.4.5.1 計画届の方法

事業者が建設業又は土石採取業の事業の一定の規模あるいは種類のもの（以下では建設業等の仕事）を開始しようとするときは、工事開始14日前までに、労働基準監督署長に届け出なければならない（法第88条第3項）。

土石採取業とは、採石業や土砂採取業が含まれるが、鉱業は経済産業省が所管するため、ここでの対象とならない。

1.4.5.1.1 建設業の計画届（本条第3項）

建設業に属する事業の仕事について、本条第3項の規定に基づく届出をする場合、安衛則91条第1項の規定を準用する（安衛則第91条第2項）。

1.4.5.1.2 土石採取業の計画届

土石採取業に属する事業の仕事について、本条第3項の規定に基づく届出をしようとする者は、様式第21号による届書に次の書類を添えて厚生労働大臣に提出しなければならない（安衛則第92条）

- ① 作業を行う場所の周囲の状況及び四隣との関係を示す図面
- ② 機械、設備、建設物等の配置を示す図面
- ③ 採取の方法を示す書面又は図面
- ④ 労働災害を防止するための方法及び設備の概要を示す書面又は図面



#### 1.4.5.2 計画届の対象

本条第3項の厚生労働省令で定める仕事とは、以下のものをいう（安衛則第90条）。

- ① 高さ 31 メートルを超える建築物又は工作物（橋梁を除く。）の建設、改造、解体又は破壊（以下「建設等」という。）の仕事
- ② 最大支間 50 メートル以上の橋梁（りょう）の建設等の仕事
- ③ 最大支間 30 メートル以上 50 メートル未満の橋梁（りょう）の上部構造の建設等の仕事（第18条の2の2の場所において行われるものに限る。）
- ④ ずい道等の建設等の仕事（ずい道等の内部に労働者が立ち入らないものを除く。）
- ⑤ 掘削の高さ又は深さが 10 メートル以上である地山（じやま、人為的な盛り土などが行われていない、自然のままの地盤をいう<sup>38</sup>）の掘削（ずい道等の掘削及び岩石の採取のための掘削を除く。以下同じ。）の作業（掘削機械を用いる作業で、掘削面の下方に労働者が立ち入らないものを除く。）を行う仕事
- ⑥ 圧気工法による作業を行う仕事
- ⑦ 建築基準法第2条第9号の2に規定する耐火建築物又は同法第2条第9号の3に規定する準耐火建築物で、石綿等が吹き付けられているものにおける石綿等の除去の作業を行う仕事
- ⑧ ダイオキシン類対策特別措置法施行令別表第一第5号に掲げる廃棄

物焼却炉（火格子面積が 2 平方メートル以上又は焼却能力が一時間当たり 200 キログラム以上のものに限る。）を有する廃棄物の焼却施設に設置された廃棄物焼却炉、集じん機等の設備の解体等の仕事。

【火格子とは、ボイラーの焚口（たきぐち）と火堰（ひぜき）の間にあつて、燃焼する固体燃料を支えるもので<sup>39</sup>、火格子面積とは燃焼室内の免責をいう。】

- ⑨ 掘削の高さ又は深さが 10 メートル以上の土石の採取のための掘削の作業を行う仕事
- ⑩ 坑内掘り（坑道を開削して地下の鉱体や炭層を採掘する採掘方式。露天掘りに対する<sup>40</sup>。）による土石の採取のための掘削の作業を行う仕事

1.4.5 数次の請負による工事の場合の特例  
第3項の届出に関して、建設工事が数次の請負契約によって行われる場合において、当該工事を自ら行う発注者（他者に仕事を請け負わせているが、丸投げせず、自らも仕事を行う者。他者に丸投げする者を含まない点で（特定）元方事業者とは異なる場合があり、他者から仕事を請け負う者を含まない点で、注文者とは異なる）がいるときは当該発注者以外の事業者、当該仕事を自ら行う発注者がいないときは元請負人以外の事業者については、適用しない。つまり、数次の請負契約によって工事が行われる場合、下請の事業者は届出義務を負わない（本条第5項）。

この場合、元請負人が共同企業体（JV）の場合は、事前に「共同企業体代表者届」を所轄の労働基準監督署長に提出した場合、当該代表者である企業を安衛法で定める事業者とみなして同法を適用するため（法第5条）、計画の届出も代表者である企業に対してのみ義務が生ずる<sup>41</sup>。

#### 1.4.7. 計画届免除認定制度

安衛法第28条の2第1項に規定する措置その他の厚生労働省令で定める措置を講じているものとして、厚生労働省令で定めるところにより労働基準監督署長が認定した事業者について、本条第1項及び第2項に基づく計画の届出義務が免除される（安衛法第88条第1項ただし書き（第2項で準用する場合を含む））。

平成18年施行の改正安衛法において設けられた制度である。

計画届免除認定制度の流れは図4「計画届免除認定制度の概要」を参照されたい。

##### 1.4.7.1 免除申請できる事業者

事業者が、以下の①から③までのすべての要件を満たす場合、計画の届出等の免除申請ができる。

- ① 法28条の2第1項の危険性又は有害性の調査を含む法第24条の2の指針に従った自主的活動（労働安全衛生マネジメントシステム）が行われていること（安衛則第87条第1項及び第2項）
- ② 安衛則第87条の3に定める欠格条項に該当しないこと
- ③ 安衛則第87条の4に定める認定基準に該当すること

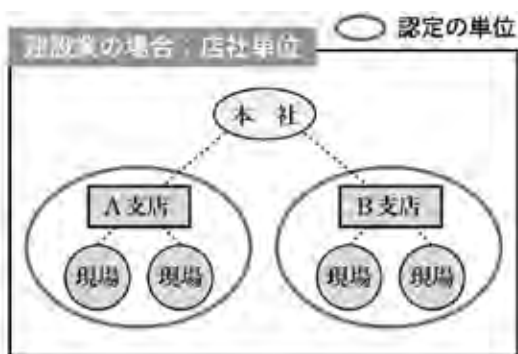
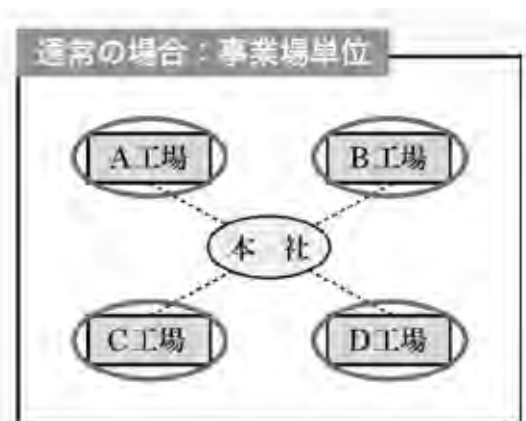
である。

欠格事項とは、以下の場合をいう。①法又は法に基づく命令の規定（認定を受けようとする事業場に係るものに限る。）に違反して、罰金以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して2年を経過しない者、②認定を受けようとする事業場について第87条の9の規定により認定を取り消され、その取消しの日から起算して2年を経過しない者、③法人で、その業務を行う役員のうち前2号のいずれかに該当する者があるものは、認定を受けることができない（安衛則第87条の3）。

労働安全衛生マネジメントシステムとは、事業場における安全衛生水準の向上を図ることを目的として、トップの方針のもと、実施したリスクアセスメントの結果に基づき、事業者が目標の設定、計画の作成、実施、評価及び改善の一連の過程（PDCA）を定めて行う自主的な安全衛生活動の仕組みである<sup>42</sup>。厚生労働省は「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」（令和元年7月1日基発0701第3号）を公表している<sup>43</sup>。

##### 1.4.7.2 免除認定の申請

認定は、通常は事業場単位で、所轄労働基準監督署長が行う（規則87条の2）。ただし、建設業に属する事業の仕事を行う事業者については、当該仕事の請負契約を締結している事業場ごとに認定を行う（安衛則88条）。認定の単位については、下記の図を参照されたい<sup>44</sup>。



免除認定の申請を行おうとする事業者は、計画届免除認定申請書（様式第 20 号の 2）に次の①から④までの書面を添えて、所轄の労働基準監督署長に提出しなければならない（安衛則第 87 条の 5 第 1 項）。

- ① 安衛則第 87 条の 3 各号（欠格事項）に該当しないことを説明した書面
- ② 安衛則第 87 条の措置（リスクアセスメントを含む労働安全衛生マネジメントシステム）の実施状況について、申請の日 3 カ月以内に一定の要件を備えた 2 人以上の労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタント等による評価を受けたことを証する書面及び評価結果の概要を記載した書面
- ③ 前記②の評価について、一定の要件を

備えた 2 人以上の労働安全コンサルタント又は労働衛生コンサルタント等による監査を受けたことを証する書面

- ④ 前記②③の要件に該当することを証する書面

#### 1.4.7.3 認定基準

所轄労働基準監督署長は、認定を受けようとする事業場が次に掲げる要件のすべてに適合しているときは、認定を行わなければならない。

- ① 第 87 条の措置（リスクアセスメントを含む労働安全衛生マネジメントシステム）を適切に実施していること
- ② 労働災害の発生率が、当該事業場の属する業種における平均的な労働災害の発生率を下回っていると認められること<sup>45</sup>
- ③ 申請の日前一年間に労働者が死亡する労働災害その他の重大な労働災害<sup>46</sup>が発生していないこと

が要件となっている（安衛則第 87 条の 4）。

なお、厚生労働省は、さらに詳しい認定基準を、「労働安全衛生法第 88 条に基づく計画届の免除認定制度の運用について」

((平成 18 年 3 月 10 日)(基安発第 0310001 号)に定めている。

#### 1.4.7.4 認定の有効期間、措置の停止、取消し等

事業者は 3 年ごとに更新をうけなければ、受けた認定は失効する（安衛則第 87 条の 6 第 1 項）。

認定を受けた事業者は、認定を受けた事業場ごとに、一年以内ごとに 1 回、実施状況等報告書に安衛則第 87 条の措置の実施

状況について行った監査の結果を記録した書面を添えて、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない(安衛則第 87 条の 7)。

認定を受けた事業者が、認定を受けた事業場において安衛則第 87 条の措置を行わなかったときは、その旨を速やかに所轄労働基準監督署長に報告するとともに、認定証を返納しなければならない（安衛則第 87 条の 8）。

欠格事項に該当するに至ったとき、認定基準に適合しなくなったと認められるとき、実施状況等報告書を提出せず、若しくは虚偽の記載をして提出したとき、又は不正の手段により認定若しくはその更新を受けたことが明らかになったときは、認定は取り消される（安衛則第 87 条の 9）。

#### 1. 4. 8 差止め又は変更命令

厚生労働大臣又は労働基準監督署長は、届け出られた計画をチェックした結果、その計画による建設物、機械等の設置、移転、変更又は仕事の開始についての内容が労働安全衛生法令に違反すると認めた場合、工事若しくは仕事の開始の差止め、又は計画変更を届出者に対して命令することができる（本条第 7 項）。

#### 1. 4. 9 発注者に対する勧告又は要請

厚生労働大臣又は労働基準監督署長は、本条 7 項の規定に基づき差止め命令又は変更命令をした場合で、必要があると認めるときは、当該命令に係る工事の発注者等に対して、今後、安衛法上問題となるような発注条件を付さないよう留意すること等、労働災害防止に関する事項について必要な

勧告又は要請を行うことができる（本条第 8 項）。

#### 1. 4. 10 本条違反の場合の罰則

事業者が、本条第 1 項から第 4 項までの規定に違反して計画の届出をしない場合又は第 5 項の規定に違反し有資格者を参画させない場合には、50 万円以下の罰金に処せられる（安衛法第 120 条第 1 号）。

事業者が第 6 項の規定に違反して、労働基準監督署長の命令に従わない場合には、6 カ月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金に処せられる（法第 119 条第 2 号）。

計画届の提出期限に遅れた場合は、その計画届の内容を審査する期間がないため、法令に従って、労働基準監督署長はその受理を拒むことになる。

ただし、運用の実態としては、届出期限に遅れた場合、労働基準監督署長から、「遅延理由書」の提出を求められ、その添付を条件に、提出期限に遅れた計画届を受理するということもある<sup>47</sup>。

## 2. 第 89 条

### 2. 1 条文

#### （厚生労働大臣の審査等）

**第 89 条** 厚生労働大臣は、前条第 1 項から第 3 項までの規定による届出（次条を除き、以下「届出」という。）があつた計画のうち、高度の技術的検討を要するものについて審査をすることができる。

**2** 厚生労働大臣は、前項の審査を行なうに当たっては、厚生労働省令で定めるところにより、学識経験者の意見をきかなければならない。

3 厚生労働大臣は、第1項の審査の結果必要があると認めるときは、届出をした事業者に対し、労働災害の防止に関する事項について必要な勧告又は要請をすることができる。

4 厚生労働大臣は、前項の勧告又は要請をするに当たっては、あらかじめ、当該届出をした事業者の意見をきかなければならない。

5 第2項の規定により第1項の計画に関してその意見を求められた学識経験者は、当該計画に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

## 2.2 内容

### 2.2.1 趣旨

本条は、前条の規定により届けられた計画のうち、高度の技術的検討を要するものについて、厚生労働大臣が行う審査、それに基づく勧告等について定めたものである。

技術革新の進展により、大幅な機械化や設備の大型化のほか、新原材料、新生産方法の採用等が急テンポに進むため、危害防止のための措置基準や構造基準等に常に検討が加えられているとはいえ、拡散業界の技術水準に即応することが困難な場合がある。前条の届出内容が法令の定める措置基準等に違反する場合は、厚生労働大臣又は労働基準監督署長が前条第7項に基づく命令をすることができることはもちろんであるが、届出内容が法令に規定される技術水準を超えているような場合でも基準がないからといって安全衛生確保の観点からは、これを放置することはできない<sup>48</sup>。

### 2.2.2 審査の対象（第1項）

本条第1項において、厚生労働大臣が審査を行うのは、前条の規定（第88条第1項から第3項までの規定）による届出があつた計画のうち、「高度の技術的検討を要するもの」である。具体的には、新規に開発された工法等を採用する建設工事計画、石油化学工場等における新生産方式の採用による設備増設計画等である<sup>49</sup>。

そして、これらの計画内容がこの法令又はこれに基づく命令に違反事実がなくても、届け出られてた計画内容について、厚生労働大臣は学識経験者の意見を聴いて安全性を審査することができる<sup>50</sup>。

### 2.3.2 審査の方法（第2項）

厚生労働大臣は、この審査に際しては、安衛則第93条に従って、審査委員候補者名簿に記載されている者のうちから、審査すべき内容に応じて、審査委員を指名し、指名した委員の意見をきかなければならない。

審査を行うに当たって、審査対象となった計画に関して意見を求められた学識経験者は、審査対象の計画に関して知り得た秘密を漏らしてはならない（第5項）。

審査委員候補者名簿に記載される者は、安全又は衛生について高度の専門的な知識を有する者のうちから、厚生労働大臣が委嘱して、その名簿を作成し、公表される（安衛則第94条）。

### 2.3.3 事業者への勧告又は要請（第3項）

厚生労働大臣は、この審査の結果、労働災害防止のため必要があると認めるときは、その審査対象となった計画の届出をした事業者に対し、必要な勧告又は要請をすることができる。

厚生労働大臣は、その勧告又は要請をするに当たっては、あらかじめ、届出を行った事業者の意見をきかなければならない（第4項）。

### 3. 89条の2

#### 3.1 条文

##### （都道府県労働局長の審査等）

**第89条の2 都道府県労働局長は、第88条第1項又は第3項の規定による届出があつた計画のうち、前条第1項の高度の技術的検討を要するものに準ずるものとして当該計画に係る建設物若しくは機械等又は仕事の規模その他の事項を勘案して厚生労働省令で定めるものについて審査をすることができる。ただし、当該計画のうち、当該審査と同等の技術的検討を行つたと認められるものとして厚生労働省令で定めるものについては、当該審査を行わないものとする。**

**2 前条第2項から第5項までの規定は、前項の審査について準用する。**

#### 3.2 内容

##### 3.2.1 趣旨

安衛法第89条の規定に基づいて厚生労働大臣は特に大規模な工事等の計画を中心に審査を行うこととされているが、厚生労働大臣の審査の対象となっているものに準ずるような工事等の計画についても、専門的観点からの検討を行うことが労働災害防止のために有効であることから、本条は厚生労働大臣が審査を行う高度の技術的検討を要する工事等の計画に準ずる工事等の計画について、都道府県労働局長が審査を行うことができるとした。

本条は、厚生労働大臣が審査を行うことになっていない工事等の計画の中にも、地質が極めて軟弱なところや有害ガスが発生するところで行うもの、曲率の大きい曲線けたの橋梁や土被りが小さく断面のおおきなずい道等、建設する物の構造が特殊なもの等危険性の高いものがあり、このような建設工事において、あらかじめ専門的な観点からの検討が十分行われていなかったことによる災害がみられたことから、平成4年の改正によって新設された規定である<sup>51</sup>。

##### 3.2.2 本条の対象となる計画

都道府県労働局長は、第88条第1項又は第3項の規定による届出があつた計画のうち、安衛法第89条第1項の高度の技術的検討を要するものに準ずるものとして当該計画に係る建設物若しくは機械等又は仕事の規模その他の事項を勘案して厚生労働省令で定めるものについて審査をすることができる。

ただし、当該計画のうち、当該審査と同等の技術的検討を行つたと認められるものとして厚生労働省令で定めるものについては、当該審査を行わないものとする（本条第1項ただし書き）。

安衛法第89条第2項から第5項までの規定は、この審査について準用する（本条第2項）。

##### 3.2.3 計画届の対象となる仕事

法第89条の2第1項の厚生労働省令で定める計画は、次の仕事を対象とする（安衛則第94条の2）。

- ① 高さが100メートル以上の建築物の建設の仕事であつて、次のいずれかに該

当するもの

イ 埋設物その他地下に存する工作物（第2編第6章第1一節及び第634条の2において「埋設物等」という。）がふくそう（輻輳：1カ所に複数のものが集中して混在する状況）する場所に近接する場所で行われるもの

ロ 当該建築物の形状が円筒形である等特異であるもの

- ② 堤高が100メートル以上のダムの建設の仕事であつて、車両系建設機械（安衛則別表第7に掲げる建設機械で、動力を用い、かつ、不特定の場所に自走できるものをいう。以下同じ。）の転倒、転落等のおそれのある傾斜地において当該車両系建設機械を用いて作業が行われるもの（図参照<sup>52</sup>）。



- ③ 最大支間300メートル以上の橋梁（りょう）の建設の仕事であつて、次のいずれかに該当するもの

イ 当該橋梁（りょう）のけた（橋脚と橋脚の間を結び、上の重さを支えるもの）が曲線けたであるもの

ロ 当該橋梁（りょう）のけた下高さが30メートル以上のもの

- ④ 長さが千メートル以上のずい道等の建設の仕事であつて、落盤、出水、ガス爆発等による労働者の危険が生ずるおそれがあると認められるもの

- ⑤ 掘削する土の量が20万立方メートルを超える掘削の作業を行う仕事であつて、次のいずれかに該当するもの

イ 当該作業が地質が軟弱である場所において行われるもの

ロ 当該作業が狭あいな場所において車両系建設機械を用いて行われるもの

- ⑥ ゲージ圧力が0.2メガパスカル以上の圧気工法による作業を行う仕事であつて、次のいずれかに該当するもの

イ 当該作業が地質が軟弱である場所において行われるもの

ロ 当該作業を行う場所に近接する場所で当該作業と同時期に掘削の作業が行われるもの

### 3.2.4 審査の方法

都道府県労働局長の審査の方法は、前条の規定に基づく厚生労働大臣の審査と同様である。すなわち、都道府県労働局長は、この審査に際しては、安衛則第93条に従って、審査委員候補者名簿に記載されている者のうちから、審査すべき内容に応じて、審査委員を指名し、指名した委員の意見をきかなければならない。

都道府県労働局長は、審査委員の学識経験者から意見をきいて審査を行った上で、労働災害防止のために必要があると認めた場合、当該事業者に対して勧告、要請を行うことができる。

#### 4. 第90条

##### 4.1 条文

**（労働基準監督署長及び労働基準監督官）**

**第90条 労働基準監督署長及び労働基準監督官は、厚生労働省令で定めるところにより、この法律の施行に関する事務をつかさどる。**

##### 4.2 趣旨

本条は、本法の施行事務は労働基準監督署長および労働基準監督官がつかさどることを定めたものである。本法のほか、労基法、じん肺法、作業環境測定法、最低賃金法、家内労働法、炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法等により、その施行に関する事務をつかさどっている

（労基法第100条第4項、じん肺法第41条、作業環境法第38条、最低賃金法38条、家内労働法第29条、炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法第12条）。

実際の本法施行に係わるすべての監督業務は、労基法上の監督機関すなわち、厚生労働省労働基準局、都道府県労働局、労働局管内労働基準監督署（労基法第97条1項）を通して行われることになる。なお、都道府県労働局、労働基準監督署は、厚生労働大臣の直接の管理に属することが規定されている（同法97条3項）。このような中央直轄型の指揮命令系統が確立した一元的組織において、労働基準監督署長及び労働基準監督官は労働基準行政の先端に位置づけられている。

##### 4.3 沿革

わが国の監督制度の発祥を丹念に紐解けば、1892（明治25）年6月に鉱業条例の施行に伴って設置された鉱山監督制度にまで遡ることもできるが<sup>53</sup>一般的には、工場法施行の前年である1915（大正4）年の12月に、農商務省商工局に工場課を新設し、工場監督官4名、工場監督官補5名を置いたことが出発であったとされている。翌年の1916（大正5年）には、工場法の施行権限を都道府県知事（東京都は警視庁）に委任し、地方分権的で、かつ、警察機関と結びついた監督制度とし、警視庁および各府県の警察部に工場監督官および工場監督官補199名を置き、合計208名の体制としている。当時の工場監督官および同監督官補は独立官職ではなく、一般職である警察官、事務官または技官が補官職として兼任補職されており、工場監督官としての身分保障はなかった。

1938（昭和13）年に、国民の体力向上と福祉の増進のために厚生省が設置されると、工場法に関する事項は、同省労働局監督課の所管となった。1949（昭和16）年には、従来の工場監督官・同監督官補、調停官・調停官補の名称が労務監督官・労務監督官補に改められ、戦時体制下となった1942年には、重要事業場労務管理令（以下、「管理令」という）が発令され、中央地方とも労務管理官という名称に統一された。

なお、この管理令は、1941（昭和16）年2月24日に、国家総動員法6条に基づき、重要事業場における労務管理の指導、監督のため定められたもので、「厚生大臣は国家総動員法第31条の規定に基づき重要事業場の労務管理の状況に関し事業主より報告を徴し、又は当該官吏をして重要事業…



臨検し帳簿書類を検査」させることができる旨を規定するなど（21条）、戦時色の強い命令<sup>54</sup>であった。

戦後の1947（昭和22）年には、労働基準法の制定とともに労働省が新設され、各監督機関は労働省の直轄機関とし検査で一元化され、地方政治や警察行政から完全に分離することとなった。また、労働基準監督官制度も、1923年のILO第20号勧告をモデルに一定の独立権限と身分保障が付与され、工場法時代と比べると飛躍的に前進した新しい監督官制度となった<sup>55</sup>。

#### 4.4 背景になった災害等

該当せず。

#### 4.5 内容

労働基準監督署長は、都道府県労働局長の指揮監督を受けて、労基法に基づく臨検、許可、認定、審査、仲裁その他労基法に関する事項を掌り、所属の官吏を指揮監督する（労基法第99条第3項）。

労働基準監督官の行政上の権限は、事業場、寄宿舎その他の付属建物の臨検、帳簿・書類の提出要求、使用者または労働者に対する尋問、事業附属寄宿舎が安全衛生基準に反し労働者の窮迫した危険がある場合に使用停止、変更等の必要な処分を行う即時処分権である（労基法第96条の3、第101条、第103条）。

#### 4.6 関連判例

労働基準監督官の権限行使において罰則をもって強制することは、令状なくして侵入、搜索、押収することになるため、憲法第35条の精神に反するとする説と憲法第

35条はもっぱら司法上の強制捜査権を制限したものであるから、労働者救済のために認められた行政権の強制捜査権はこれに抵触しないとする説が対立する。こうした対立に関する税法上の強制捜査権と憲法第35条について判断した以下の川崎民商事件（最高裁大法判昭47.11.27判時687号17頁）が参考になる。

#### <事実の概要>

本件は、Yが税務署の過少申告疑いの税務調査のための質問検査を拒んだため、旧所得税法第70条第10号に違反するとして起訴されたという事案である。1審、2審ともYを有罪としたため、Yは、①質問調査は刑罰よって強制されているにもかかわらず裁判所の令状を必要とせず、強制的な捜査・押収等には裁判所が発令する令状が必要であるとする憲法第35条に違反するなどを理由として上告した。

判決は、憲法第35条第1項は、「本来、刑事責任追及の手続きにおける強制について、それが司法権による事前の抑制下に置かれるべきことを保障した趣旨であるが、当該手続きが刑事責任追及を目的とするものではないとの理由のみで、その手続きにおける一切の強制が当然に右規定による保障の枠外にあると判断することは相当ではない。旧所得税法70条10号、63号に規定する検査は、あらかじめ裁判官の発する令状によることをその一般的要件としないからと言って、これを憲法35条の法意に反するものということとはでき」ないとした。

#### <判決から汲み取るべき示唆>

本件では、質問調査が、①行政目的の手続きであり、②刑事責任の追及を目的とす

る手続きではなく、③刑罰で間接的心理的に受忍を強制しようとするものであるが、その強制の度合いは直接的物理的な強制に比して低く、④重要な公益目的の実現に不可欠で、その実効性確保の手段としてあながち不均衡・不合理とは言えないことを「総合して判断」して、裁判官が発する令状を一般的要件としなくても違憲ではないとした。憲法 35 条の令状主義が行政手続きに適用される範囲は狭く、「総合判断」により制約されることがあり得るということが汲み取れる<sup>56</sup>。

## 5. 第 91 条

### 5.1 条文

（労働基準監督官の権限）

**第 91 条** 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、帳簿、書類その他の物件を検査し、若しくは作業環境測定を行い、又は検査に必要な限度において無償で製品、原材料若しくは器具を収去することができる。

**2** 医師である労働基準監督官は、第 68 条の疾病にかかった疑いのある労働者の検診を行なうことができる。

**3** 前 2 項の場合において、労働基準監督官は、その身分を示す証票を携帯し、関係者に提示しなければならない。

**4** 第 1 項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

### 5.2 趣旨

本条第 1 項は、本条の実効性確保のために、労働基準監督官に、事業場への立ち入

り、関係者の質問、帳簿、書類その他の物件の検査、若しくは作業環境測定を行い、又は、検査に必要な限度において無償で製品、原材料若しくは器具を収去することを行政上の権限行使として規定したものである。

同第 2 項では、医師である労働基準監督官は、伝染性の疾病その他の疾病（労働安全衛生法第 68 条）の疑いのある労働者~~に~~に対してを対象として検診を行うことができることを規定している。同第 3 項は、労働基準監督官が第 1 項、第 2 項の規定に定められた権限を行使する場合に、労基法（第 108 条）で、ILO 第 81 条約（第 2 号）と同様に、労働基準監督官証票（労働基準法施行規則様式第 18 号）を携行して関係者に提示し、身分を示すことを要求している。同第 4 項では、第 1 項で規定する労働基準監督官の立入検査の権限の目的が安衛法を施行するために必要な行政上の権限の行使であり、犯罪捜査等刑事責任追及ではないことを確認している。

### 5.3 内容

労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、帳簿、書類その他の物件を検査し、若しくは作業環境測定を行い、又は検査に必要な限度において無償で製品、原材料若しくは器具を収去することができる。

#### 5.3.1 臨検監督等

臨検監督とは、行政機関の職員が、行政法規の実施を監督するために、事業所、倉庫、工場などに立ち入り、関係者に質問し、

帳簿、書類の検査を行うことである。その目的は、法違反の発見とその是正にある。

臨検監督には、定期監督、災害時監督、申告監督そして再監督がある<sup>57</sup>。臨検監督の流れについては、図5「臨検監督の流れ」を参照されたい。

臨検監督でなにをみるかは、その種類によって異なるが、定期監督においては、労働局（労働基準監督署）がその年度の監督実施計画を定め、法令の全般について、対象となる事業場の法令の実施状況を審査する。

安全衛生については、安全衛生法・規則の全般について審査するが、具体例については、「臨検監督（安全衛生）例」を参照されたい。

安衛法の監督行政実務は、事後送検が殆どで、事前送検（災害が生じる前に、法違反のみを理由に送検すること）は例外であること、つまり、法違反を理由にいきなり厳罰をもって臨むことは殆どないこと、また、立入検査等も、事業場側の帳簿の準備等のため、事前に通告してから行われる場合もあるし、いきなり強制的に行うのではなく、まずは任意での立入を求め、拒否された場合に、改めて必要に応じて強制的な措置が講じられる場合が多い<sup>58</sup>。

### 5.3.2 是正勧告、指導票等

#### 5.3.2.1 是正勧告書

労働基準監督官が事業場に対して臨検監督等を行った際に、労働法令違反があると認めるとき、その違反事項と是正期日を記した是正勧告書を交付する。事業主又は労務担当者等は是正勧告書を受け取ったとき、是正勧告書に受領年月日を記入し、記名押

印する。是正勧告書については、図6「是正勧告書（見本）」を参照されたい。

是正勧告書に記載された違反事項は、指定された是正期日までに是正しなければならない。是正した場合、そのことを報告しなければならない（是正報告の徴収）。

是正勧告・是正報告の徴収は行政処分ではなく、行政指導にあたり、その法的性格は労基法第104条の2に基づく行政処分にあたらない<sup>59</sup>。是正勧告に従った改善は、あくまでも使用者の任意の協力によってなされるものである。したがって、監督指導により是正勧告を行った事案については是正報告をしないこと又は虚偽の是正報告をしたことをもって労基法第120条第5号にもとづき送検手続きをとることができない。しかし、違反状態を放置している場合、労働基準監督官らは、労基法第104条の2に基づく行政処分として報告を求めることができる。ただし、その際には、同条を根拠にしていることを明示するとともに、行政不服審査法57条及び行政事件訴訟法46条に基づき不服申立て等に関する教示を付さねばならない（「監督指導業務の運営にあたって留意すべき事項について」（平19.2.14基発0214001号））。

この場合、使用者が是正報告をしない場合、労基法第120条第5号に基づき送検手続きをとることができる。

#### 5.3.2.2 指導票

安衛法等に違反するものではないが、改善を図らせる必要のある事項（例えばガイドラインなど）に従っていない状態がある場合、又は労働法令違反と断定しがたいが改善すべき場合、その事項を改善すべき旨

を記した指導票を、使用者に交付する。指導票については、**図7「指導票（見本）」**を参照されたい。

使用者又は労務担当者等は指導票を受け取った際に、指導票に受領年月日を記入し、記名押印する。改善した場合、そのことを報告しなければならない。

### 5.3.3 司法処分

行政権限行使を契機として、犯罪が発覚することがあり得るが、犯罪捜査を行う場合は、司法警察官として権限を行使するため、刑事訴訟法で定められた手続きに従わなければならない。行政上の権限行使と司法警察官としての権限行使は厳格に区別されなければならないことは言うまでもないが、使用者の私宅内への侵入や寄宿舍内の私宅に臨検する場合にも、裁判官の令状が必要であるとの見解<sup>60</sup>が有力である。

どのような場合に司法処分にするかを判断する基準（いわゆる「司法処理基準」）はかつては存在したが、現在はその有無を含め公開されていない<sup>61</sup>公表されている送検事例をみると、死亡事故などの人の生命・健康に重大な危害を及ぼす法違反や、いわゆる「労災かくし」など法違反を故意に隠蔽する事案について司法処分を行う傾向にあるといえよう<sup>62</sup>。ここでいう「労災かくし」とは、故意に労働者死傷病報告書を労基署に提出しないこと、虚偽の内容を記載した労働者死傷病報告書を労基署に提出することなどの場合を指す（第100条を参照されたい）。

労働基準監督官は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならないことは当然であるが、

在職中だけではなく退官後にまでも課せられる義務である（労基法第105条）。

なお、国家公務員法にも同様の守秘義務規定があり労基法の罰則より、一段重い罰則を規定しているため両者の関係が問題となるが、実際の適用にあっては、国家公務員法に、国家公務員法の規定と従前の法律又はこれに基づく法令が矛盾し、又は抵触する場合は、国家公務員法で「この法律の規定が、従前の法律又はこれに基づく法令矛盾してい触する場合には、この法律の規定が、優先する」（国公第1条第5項）と定めているため国家公務員法の罰則を優先適用せざるを得ない<sup>63</sup>。

## 6. 第92条

### 6.1 条文

**第92条 労働基準監督官は、この法律の規定に違反する罪について、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）の規定による司法警察員の職務を行なう。**

### 6.2 趣旨

本条は、労働基準監督官が前条の行政上の権限を行使できるだけでなく、本法違反の罪において、特別司法警察職員として、刑事訴訟法が規定する司法警察員の職務も行い得ることを定めている。本法違反の捜査は、高度に専門的であることが多く、特別な知識と経験を必要とするため、労働基準監督官に特別司法警察職員としての職務を行わせることとした。（詳解）

特別司法警察職員については、刑事訴訟法第190条で、「司法警察職員として職務を行うべきもの及びその職務の範囲は、別に法律でこれを定める」としたうえで、刑

事訴訟法第 39 条第 3 項で、「司法警察職員は、司法警察員と司法巡査に区分される」と定めている。なお、労働基準監督官が司法警察員として本法違反の捜査を行う場合に、前条の行政上の権限行使の場合と違い、裁判官が発する令状がなければ、差押え、捜索又は検証することができないことは、憲法第 35 条から当然であると言える。

## 7. 第 93 条

### 7.1 条文

#### （産業安全専門官及び労働衛生専門官）

**第 93 条 厚生労働省、都道府県労働局及び労働基準監督署に、産業安全専門官及び労働衛生専門官を置く。**

**2 産業安全専門官は、第 37 条第 1 項の許可、特別安全衛生改善計画、安全衛生改善計画及び届出に関する事務並びに労働災害の原因の調査その他特に専門的知識を必要とする事務で、安全に係るものをつかさどるほか、事業者、労働者その他の関係者に対し、労働者の危険を防止するため必要な事項について指導及び援助を行う。**

**3 労働衛生専門官の職務としては、第 56 条第 1 項の許可、第 57 条の 4 第 4 項の規定による勧告、第 57 条の 5 第 1 項の規定による指示、第 65 条の規定による作業環境測定についての専門技術的事項、特別安全衛生改善計画、安全衛生改善計画及び届出に関する事務並びに労働災害の原因の調査その他特に専門的知識を必要とする事務で、衛生に係るものをつかさどるほか、事業者、労働者その他の関係者に対し、労働者の健康障害を防止するため必要な事項及び労働者の健康の保持増進を図るため必要な事項について指導及び援助を行う。**

**4 前 3 項に定めるもののほか、産業安全専門官及び労働衛生専門官について必要な事項は、厚生労働省令で定める。**

### 7.2 趣旨

本条は、厚生労働省、都道府県労働局及び労働基準監督署に、産業安全専門官及び労働衛生専門官を置き（第 1 項）、安衛法施行のための事務のうち安全衛生に関する専門的知識を必要とするものをつかさどるとともに、事業者、労働者など関係者に対し、必要な事項の指導及び援助を行うことを規定している。

産業安全専門官は、特定機械等の製造の許可（第 37 条第 1 項）、安全衛生改善計画のうち産業安全に関する事項、工事等の計画の届出内容の審査等の事務並びに労働災害の原因の調査をはじめとして労働安全に関すること、技術に関する情報の収集に関すること、安全に係る技術基準に関すること等をつかさどるほか、事業者、労働者その他の関係者に対し、労働者の危険を防止するため必要な事項について指導及び援助を行う（第 2 項）。

労働衛生専門官の職務は、有害物の製造許可、新規化学物質の有害性調査に係る勧告、化学物質の調査指示、作業環境測定についての専門技術的事項、特別安全衛生改善計画、安全衛生改善計画のうち労働衛生に係る事項、工事等の計画の届出内容の審査等の事務<sup>64</sup>、労働災害の原因の調査をはじめとして労働衛生コンサルタントに関すること、作業環境基準の普及に関すること、有害物の表示および有害性の調査に関すること、健康の保持増進の推進に関すること、労働衛生に関する情報の収集に関すること

等があり、そのほか、労働衛生教育の実施及び援助等がある（第3項）。

### 7.3 沿革

産業安全専門官及び労働衛生専門官は、昭和47年に制定された安衛法で初めて規定された新しい監督スタッフである（第1項）。前者は、「労働者の危険」を防止するためスタッフとして、後者は、「労働者の健康障害」を防止するためスタッフとして指導及び援助を行う。「産業安全専門官及び労働衛生専門官規程」（昭和47年9月30日労働省令第46号）では、厚生労働省に置くものを中央産業安全専門官、中央労働衛生専門官、都道府県労働局と労働基準監督署に置くものを地方産業安全専門官と定めている。

### 7.4 関連判例

受託収賄被告事件（福岡地裁判小倉支部判平30.10.4）は、福岡労働局労働基準部健康課所属において地方労働衛生専門官の職務に従事していたYが、O社から額面合計30万円の商品券の供与を受け、事故の本来業務ではない移動式クレーンの製造許可に関し、同部安全課所属の地方産業安全専門官Cへ許可決裁を速やかに行うよう働き掛けるなどしたことについて、「自己の職務に関し請託を受けて賄賂を受受した」と判断した事件であるが、事実認定において、産業安全専門官と労働衛生専門官の職務を以下のように詳細に述べており参考となる。

#### <事実認定>

「労働安全衛生法により、都道府県労働

局には産業安全専門官と労働衛生専門官を置くことが規定されており（同法93条1項）、前記福岡労働局労働基準部の安全課には地方産業安全専門官が、健康課には地方労働衛生専門官が配置されている。

労働安全衛生法、産業安全専門官及び労働衛生専門官規程等によれば、地方労働衛生専門官は、労働安全衛生法93条3項で規定される事務（健康障害を生ずるおそれのある物の製造の許可等、特に専門的知識を有する事務で、衛生に係るものをつかさどるほか、事業者、労働者その他の関係者に対し、労働者の健康障害を防止するため必要な事項及び労働者の健康保持増進を図るため必要な事項について指導及び援助を行うこと）等を行うこととされる。

また、地方産業安全専門官は、労働安全衛生法93条2項で規定される事務（移動式クレーン等の特に危険な作業を必要とする機械等として政令で定められた「特定機械等」の製造に関する許可等、特に専門的知識を必要とする事務で、安全に係るものをつかさどるほか、事業者、労働者その他の関係者に対し、労働者の危険を防止するため必要な事項について指導及び援助を行うこと）等を行うこととされる。

なお、地方産業安全専門官及び地方労働衛生専門官は、都道府県労働局に置くものにあつては都道府県労働局に勤務する職務の級が三級以上である職員で産業安全又は労働衛生に関する専門的知識を有するものの中から任命するとされている（産業安全専門官及び労働衛生専門官規程2条）。実際、安全衛生業務を専門に行っている職員は、安全課と健康課のどちらかに配置され、両課をまたいで異動することが通常で

あり、職務経験を積んだ厚生労働技官は、安全課に配属されれば地方産業安全専門官に、健康課に配属されれば地方労働衛生専門官に任命されていた。

＜判決から汲み取るべき示唆＞

法令上は、地方産業安全専門官と地方労働衛生専門官が取り扱うことができる職務内容は明確に区別されているが、地方産業安全専門官と地方労働衛生専門官の職務内容は類似し、関連性が強く、安全衛生業務を取り扱うことで共通している。実際に、労働局の健康課と安全課では受付や審査等において相互に補助連携した事務処理が行われており、「一定の職務経験を積んだ後は、人員配置の都合によって、安全課に配属されれば地方産業安全専門官に、健康課に配属されれば地方労働衛生専門官に任命され得る」ため、健康課に所属する地方労働衛生専門官であったとしても、法令上の職務に限定されず、地方産業安全専門官が従事する特定機械等の製造許可審査に係る職務についても、一般的職務権限を有している」といえる。

## 8. 第94条

### 8.1 条文

**（産業安全専門官及び労働衛生専門官の権限）**  
**第94条** 産業安全専門官又は労働衛生専門官は、前条第2項又は第3項の規定による事務を行うため必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、関係者に質問し、帳簿、書類その他の物件を検査し、若しくは作業環境測定を行い、又は検査に必要な限度において無償で製品、原材料若しくは器具を収去する

ことができる。

**2 第91条第3項及び第4項の規定は、前項の規定による立入検査について準用する。**

## 8.2 趣旨

本条は、お互いの職務と役割を補完しあいながら事務を執行する産業安全専門官及び労働衛生専門官の権限を明確にしたものである。産業安全専門官又は労働衛生専門官は、前条の事務を行うために必要があると認めるときは、事業場に立ち入り、事業者、労働者その他の関係者への質問、帳簿、書類その他の物件の検査、作業環境測定の実施又は検査に必要な限度における製品、原材料もしくは器具の無償収去をすることができる。

この場合、産業安全専門官又は労働衛生専門官は、その身分を示す産業安全専門官証票又は労働衛生専門官標章を携帯し、関係者から要求のあった場合には、それを提示しなければならない。なお、この立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものではないことは言うまでもない。

## 9. 第95条

### 9.1 条文

**（労働衛生指導医）**  
**第95条** 都道府県労働局に、労働衛生指導医を置く。  
**2** 労働衛生指導医は、第65条第5項又は第66条第4項の規定による指示に関する事務その他労働者の衛生に関する事務に参画する。  
**3** 労働衛生指導医は、労働衛生に関し学識経験を有する医師のうちから、厚生労働大臣

**が任命する。**

**4 労働衛生指導医は、非常勤とする。**

9.2 趣旨

本条は、都道府県労働局に、労働衛生指導医を置き、労働衛生の専門医学的な立場から、労働衛生行政の展開に参画させることを定めたものである。その具体的職務は、法第65条第5項が規定する都道府県労働局長の指示による作業環境測定の実施、法第66条第4項が規定する都道府県労働局長の指示による臨時の健康診断の実施について必要な意見を述べることなど、労働者の衛生の確保に必要な調査や指導を実施することである。

9.3 沿革

昭和43年5月に労働衛生指導医規程（昭和43年労働省訓令第4号）により、労働者の衛生環境の改善、職業疾患の予防その他の労働者の衛生の確保に資するため、都道府県労働局長が必要と認めたものを労働衛生指導医として都道府県労働局に置き、医学上の調査、指導を実施していた。これを引き継ぎ、法律上の制度としたものが本条の規定である。

労働衛生指導医は、労働衛生に学識経験を有する医師のうちから、厚生労働大臣が任命する。その任期は2年で、都道府県労働局に勤務する非常勤の国家公務員となる。

9.4 適用の実際

法第66条第4項に関連して、例えば、鉛中毒が発生した事業所において、罹患労働者以外の労働者にも鉛中毒の罹患のおそれがあるような場合には、都道府県労働局長

は、それらの労働者にも鉛に関する臨時の健康診断を実施するよう事業者に指示することができる。その指示の内容として、①労働者の健康保持のためなど臨時の健康診断の必要性の判断理由②健康診断の項目、③実施すべき労働者の範囲などを明示することが必要とされるため、専門的な医学的知識を有する労働衛生指導医を参画させている<sup>65</sup>。

10. 第96条

10.1 条文

**（厚生労働大臣等の権限）**

**第96条** 厚生労働大臣は、型式検定に合格した型式の機械等の構造並びに当該機械等を製造し、及び検査する設備等に関し労働者の安全と健康を確保するため必要があると認めるときは、その職員をして当該型式検定を受けた者の事業場又は当該型式検定に係る機械等若しくは設備等の所在すると認める場所に立ち入り、関係者に質問させ、又は当該機械等若しくは設備等その他の物件を検査させることができる。

**2** 厚生労働大臣は、コンサルタントの業務の適正な運営を確保するため必要があると認めるときは、その職員をしてコンサルタントの事務所に立ち入り、関係者に質問させ、又はその業務に関係のある帳簿若しくは書類（その作成、備付け又は保存に代えて電磁的記録の作成、備付け又は保存がされている場合における当該電磁的記録を含む。）を検査させることができる。

**3** 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、登録製造時等検査機関、登録性能検査機関、登録個別検定機関、登録型式検定機関、検査業者、指定試験機関、登録教習機関、指定コ



ンサルタント試験機関又は指定登録機関（外国登録製造時等検査機関、外国登録性能検査機関、外国登録個別検定機関及び外国登録型式検定機関（第123条第1号において「外国登録製造時等検査機関等」という。）を除く。）（以下「登録製造時等検査機関等」という。）の業務の適正な運営を確保するため必要があると認めるときは、その職員をしてこれらの事務所に立ち入り、関係者に質問させ、又はその業務に関係のある帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

4 都道府県労働局長は、労働衛生指導医を前条第2項の規定による事務に参画させるため必要があると認めるときは、当該労働衛生指導医をして事業場に立ち入り、関係者に質問させ、又は作業環境測定若しくは健康診断の結果の記録その他の物件を検査させることができる。

5 第91条第3項及び第4項の規定は、前各項の規定による立入検査について準用する。

## 10.2 趣旨

本条により、厚生労働大臣及び都道府県労働局長は、①型式検定に合格した機械等及びそれらを検査する設備等、②労働安全・衛生コンサルタントの業務、③登録製造時等検査機関等、④作業環境測定もしくは臨時健診、に関連して、必要があると認められるときは、その職員ないし労働衛生指導医をして関係する場所、事務所に立ち入り、関係者に質問させ、物件、帳簿、書類などを検査させることができる」と定めている。

第1項は、機械の型式ごとに行う型式検定に合格した型式の機械等は、一台毎に行う個

別検定に合格したものと違って、個々の機械等について製造時に検査がされていないために規定されたものである。また、第3項で、カッコ書きにより、外国登録製造時等検査機関、外国登録性能検査機関、外国登録個別検定機関及び外国登録型式検定機関が除かれているが、外国登録性能検査機関、外国登録個別検定機関及び外国登録型式検定機関については、第53条第2項で登録の取消を規定しており、本項と同様の内容が担保されている。

## 11. 第96条の2

### 11.1 条文

（機構による労働災害の原因の調査等の実施）

第96条の2 厚生労働大臣は、第93条第2項又は第3項の規定による労働災害の原因の調査が行われる場合において、当該労働災害の規模その他の状況から判断して必要があると認めるときは、独立行政法人労働者健康安全機構（以下「機構」という。）に、当該調査を行わせることができる。

2 厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、機構に、第94条第1項の規定による立入検査（前項に規定する調査に係るものに限る。）を行わせることができる。

3 厚生労働大臣は、前項の規定により機構に立入検査を行わせる場合には、機構に対し、当該立入検査の場所その他必要な事項を示してこれを実施すべきことを指示するものとする。

4 機構は前項の支持に従って立入検査を行ったときは、その結果を厚生労働大臣に報告しなければならない。

5 第91条第3項及び第4項の規定は、第

**2項の規定による立入検査について準用する。この場合において、同条第3項中「労働基準監督官」とあるのは、「独立行政法人労働者健康安全機構の職員」と読み替えるものとする。**

### 11.2 趣旨

本条は、厚生労働大臣が必要があると認めるときに、独立行政法人労働者健康安全機構（機構）に対し、労働災害の原因調査、立入検査を行わせることができ、立入検査を行わせたときは、その結果を厚生労働大臣に報告しなければならないことを規定したものである。

### 11.3 沿革

本条は、「独立行政法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律」（平成18年3月31日法律第25号）により追加されたものである。

平成28年4月1日に、独立行政法人労働者安全衛生総合研究所と独立行政法人労働者健康福祉機構が統合し独立行政法人労働者健康安全機構となった。なお、研究部門は、独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所としてスタートしたが、旧独立行政法人労働者安全衛生総合研究所は、厚生労働省傘下の産業安全研究所と産業医学研究所を母体とした安全衛生に関する専門的研究所であった。

こうした沿革から、高度の専門の技術、知見、ノウハウを持つ機構には、災害調査の原因調査に関する役割が与えられている。

平成29年度の調査実施件数は、9件、調査結果等報告13件、鑑定等12件、労災保険給付

に係る鑑別、鑑定等7件、行政機関依頼調査1件となっている<sup>66</sup>。

### 11.4 内容

（未了）

### 12. 第96条の3

#### 12.1 条文

##### （機構に対する命令）

**第96条の3 厚生労働大臣は、前条第1項に規定する調査に係る業務及び同条第2項に規定する立入検査の業務の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、機構に対し、これらの業務に関し必要な命令をすることができる。**

### 12.2 趣旨

厚生労働大臣は、労働災害の原因調査、立入検査の業務の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、独立行政法人労働者健康安全機構（機構）に対し、これらの業務に必要な命令をすることができる。

### 12.3 沿革

本条は、「独立行政法人に係る改革を推進するための厚生労働省関係法律の整備に関する法律」（平成18年3月31日法律第25号）により追加された。

### 13. 第97条

#### 13.1 条文

##### （労働者の申告）

**第97条 労働者は、事業場にこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労**

**働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して是正のため適当な措置をとるように求めることができる。**

**2 事業者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。**

### 13.2 趣旨

本条では、労基法第 104 条の規定と同様に、労働者に労働基準監督機関に対する申告権を保障している。

このような労働者の申告権は、安衛法の遵守のために、労働基準監督機関による監督だけでなく、労働者からの申告によって監督機関の権限の発動を促すことによって、適正な安全衛生行政の実効性確保のために保障されている。そのため、事業者が、本条第 2 項の規定に違反して、労働者に対し、解雇その他の不利益な取り扱いをした場合には、6 か月以下の懲役または 50 万円以下の罰金に処するという罰則規定を置いている（法第 119 条第 1 号）。

### 13.3 沿革

未了

### 13.3 内容

#### 13.3.1 申告の意義

##### 13.3.1.1 申告権の内容

本条にいう申告とは、「行政庁に対する一定事実の通告」であり、労働者が違反事実を監督機関に通告することにより、行政上の権限の発動を促すことを目的としている。

申告できる事実は本法及び本法に基づいて発する命令に違反する事実で、必ずしも犯罪を構成する事実である必要はなく、本法各条の構成要件に該当する事実であればよい。

#### 13.1.1.2 申告と労働基準監督官の監督権限の発動義務

本条にいう申告は、労働基準監督官の監督権限の発動を促すものであるが、申告を受けた監督機関は、労働者からの申告があったからといって、それに基づく監督や調査の実施が義務付けられるわけではない。後述するように、青梅労働基準監督署事件（東京高判昭和 56・3・26 労経速 1088 号 17 頁）は、「労働基準監督官の使用者に対する監督権限発動の有力な契機をなすものであっても、監督官に対してこれに対応して調査などの措置をとるべき職務上の作為義務まで負わせたものと解することはできない。」としている。（同旨のものとして、池袋労基署長事件・東京高判昭和 53・7・18 判時 900 号 68 頁）。

労基法第 104 条の規定は、使用者が申告をしたことを理由に労働者を不利益に取扱ってはならない旨を定めるだけであるが、本条では、「是正のため適当な措置をとるように求めることができる」としていることに留意が必要である（第 97 条）。本法の申告は労働者の安全衛生に関する申告であることから、特定の安全衛生措置を講じるか否かは労働行政の裁量であるとしても、申告内容が労働者の生命・身体・健康に重大な侵害が予想されるも場合には、当該事実に関する調査を実施する義務を課すものと解するべきである<sup>67</sup>。

#### 13.3.1.2 関連判例

青梅労基署長事件（最三小判昭 57.4.27）では、「申告は、労働者が労働基準監督官に対して事業場における同法の違反の事実を通告するものであるが、同法はその申告をしたことを理由に労働者に不利益な取扱いをしては

ならない旨を定めるのみで、その申告の手続きや申告に対応する労働基準監督官の措置についての別段の規定を設けていないことからして、労働基準監督官の使用者に対する監督権発動の有力な契機をなすものであっても、監督官に対してこれに対応して調査などの措置をとるべき職務上の作為義務まで負わせたものと解することはできない」とした東京高裁判決（昭56.3.26）を正当として是認した。

### 13.3.2 本条違反の不利益取扱いの効力

本条2項は強行規定であり、これに違反する不利益取扱いは、それが解雇等の法律行為である場合は無効であり、いじめ等の事実行為である場合は不法行為となる。

「不利益取扱い」には、解雇、配転、降格、懲戒などの法律行為のみならず、雇止め、及び人格的利益の侵害等の精神的苦痛を与えることが含まれる<sup>68</sup>。「申告をしたことを理由として」とは、事業者の報復的意思の存在を指すというべきであり、事業者が労働者がなした申告を認識し、当該労働者に対して報復として不利益な取扱いを行う場合を指す。

### 13.3.3 関連判例

#### <事実の概要>

太洋鉄板事件（東京地判昭25.12.28）は、労働者Xが就業中に熱傷を負い、その結果身体障害を残存させ、以前のように労働することが出来なくなったこと、勤務先Yが労働基準法所定の災害補償金支払っていないことをXらが、亀戸労働基準監督署へその旨申告したところ同署は補償決定をした。その後、Yは、「職務上の命令に不当に反抗し、職場に秩序を乱し、又は乱そうとしたとき」に当たるとして、Xを解雇した。これに対し、Xは、

本当の解雇理由は、労基法違反の事実を監督署に申告したことにあるとして、当該解雇は労基法104条2項に違反するとして、効力停止の仮所処分を申請したものである。

#### <判旨>

判決は、「本件解雇が亀戸労働基準監督署の災害補償決定がなされた直後に行われたこと」、会社代表取締役OがXらに、「会社の機密を外部へ洩らすような者を雇用しておくわけにはいかないという趣旨の発言をした」ことが疎明されたことを理由として、「総合すればYの本件解雇の決定的な理由はXらが、労働基準法に違反する事実を労働基準監督署に申告したことに判断せざるをえない」などとして、本件解雇が労働基準法104条の第2項の規定に反するものであり、「これらの解雇の意思表示は無効である」としている。

#### <判決から汲み取るべき示唆>

本件は、労基法第104条が規定する労働者に労働基準監督機関に対する申告権の保障について判断したものであるが、本条も、安全衛生行政の実効性確保のための規定であり、労基法第104条と同旨であるため、本判決を参考とすべきである。

## 14. 第98条

### 14.1 条文

#### （使用停止命令等）

**第98条 都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、第20条から第25条まで、第25条の2第1項、第30条の3第1項若しくは第4項、第31条第1項、第31条の2、第33条第1項又は第34条の規定に違反する事実があるときは、その違反した事業者、**

**注文者、機械等貸与者又は建築物貸与者に対し、作業の全部又は一部の停止、建設物等の全部又は一部の使用の停止又は変更その他労働災害を防止するため必要な事項を命ずることができる。**

**2 都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、前項の規定により命じた事項について必要な事項を労働者、請負人又は建築物の貸与を受けている者に命ずることができる。**

**3 労働基準監督官は、前2項の場合において、労働者に急迫した危険があるときは、これらの項の都道府県労働局長又は労働基準監督署長の権限を即時に行うことができる。**

**4 都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、請負契約によつて行われる仕事について第一項の規定による命令をした場合において、必要があると認めるときは、当該仕事の注文者（当該仕事が数次の請負契約によつて行われるときは、当該注文者の請負契約の先次のすべての請負契約の当事者である注文者を含み、当該命令を受けた注文者を除く。）に対し、当該違反する事実に関して、労働災害を防止するため必要な事項について勧告又は要請を行うことができる。**

法令違反は通常監督指導を通じて是正措置が図られるが、本条は、労働災害防止を未然に防止するため、違反状態の回復措置が必要急務であると認められる場合に着目して定められた<sup>69</sup>。

また、労働基準監督官が現場に臨んで急迫した危険があると認めるときは、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は即時に使用停止又は変更を命じることができるとしたものである<sup>70</sup>。

#### 14.2.2 沿革

工場法は第13条で、工場及び付属建設物又は設備が危害を生じ又は衛生風紀その他公益を害する虞があると認めるとき、労働監督機関は、予防又は除害のため、必要な事項又は使用の停止を命じうることを規定していた。

旧労働基準法も、その趣旨を受け、旧法第55条で、労働者を就業させる事業の建設物、寄宿舎その他附属建設物若しくは設備または原料若しくは材料が、安全及び衛生に関し定められた基準に反する場合においては、行政官庁は、使用者に対して、その全部又は一部の使用の停止、変更その他必要な事項を命じることができることを規定していた。

工場法が工場の新設について監督上必要な事項を規定することがなく、できあがった建設物、付属建設物等又は設備について監督規定を設けるに止まったのに対し、旧労働基準法は、第54条において、それらの新設移転又は変更について必要な監督権限（基準に則して届出させたいうで、必要に応じ、工事を差し止め、使用を停止させること）を定めるとともに、これを補う意味で、工場法第13条と趣旨を同じくする第55条を設けた。それは、たとえ、新設、移転、変更が安全衛生基準に

## 14.2 内容

### 14.2.1 趣旨

本条は、安衛法（上の安全衛生基準）の実効性を広く確保するために、規定に違反する事実がある場合に、行政機関が、違反した事業者、注文者等に対して、作業の全部又は一部の停止、建設物の全部又は一部の使用停止又は変更その他、労働災害を防止するための必要な事項を命ずることができることを規定したものである。

適合し、適法に行われた建設設備等であっても、その後の変化により安全衛生基準に違反する状態に陥ることがあるので、こうした場合に対処するには、使用停止命令等による行政監督が必要だと考えられたからである<sup>71</sup>。

その後、労働安全衛生法が労働基準法から独立分離したときに、旧労基法第 55 条の趣旨は、現在の第 98 条に引き継がれた。

#### 14.2.3 都道府県労働局長等の使用停止等命令

##### 14.2.3.1 使用停止等命令の発出要件

都道府県労働局長又は労働基準監督署長が、事業者、注文者、機械等貸与者又は建設物貸与者に対して、本条により使用停止等を命ずることができるのは、本条に列举された条文の規定に違反する事実がある場合である。法第 99 条による使用停止命令等が、法令違反がない場合であっても、発出できるのとは異なっている。

本条は、次の場合に、都道府県労働局長又は労働基準監督署長が、関係者に対して、作業の全部又は一部の停止、建設物等の全部又は一部の使用の停止又は変更その他、労働災害を防止するため必要な事項を命じることができることを規定している。

- ① 法第 20 条（機械設備。爆発物等による危険の防止義務）、法第 21 条（掘削・墜落等による危険の防止義務）、第 22 条（健康障害防止義務）、第 23 条（通路等の保全、会期、採光等の必要な措置）、第 24 条（作業行動について必要な措置）、第 25 条（危険急迫時の作業中止、退避等）の規定により事業者が講ずべき危

害防止のための措置が講じられていない事実がある場合、

- ② 法第 25 条の 2 第 1 項（爆発・火災等による労働者の救護措置）又は第 30 条の 3 第 1 項（特定元方事業者等の講ずべき措置）若しくは第 4 項の規定により事業者、元方事業者等が講ずべき救護に関する措置が講じられていない事実がある場合、
- ③ 特定事業の仕事を自ら行う注文者（他者に仕事を請け負わせているが、丸投げせず、自らも仕事を行う者。他者に丸投げする者を含まない点で（特定）元方事業者とは異なる場合があり、他者から仕事を請け負う者も含む点で、発注者とは異なる。ただし、法第 31 条第 1 項の措置義務は、第 2 項によって、最も先次の注文者のみに課されているので、その点では（特定）元方事業者と似ている）で、建設物等を当該仕事を行う場所においてその請負人の労働者に使用させるものが、当該建設物等について、法第 31 条第 1 項の規定により当該労働者の労働災害を防止するため講ずべき必要な措置が講じられていない事実がある場合、
- ④ 法第 33 条第 1 項の規定により機械等の貸与を受けた事業者の事業場において、機械等貸与者や貸与を受けた事業者等が、当該機械等による労働災害を防止するため講ずべき必要な措置が講じられていない事実がある場合

- ⑤ 法第 34 条の規定のより建築物貸与者が、当該建築物の貸与を受けた事業者の事業に係る当該建築物による労働災害を防止するため講ずべき必要な措置が講じられていない事実がある場合

前記①から⑤までに記されているような場合には、事業者、元方事業者、注文者、機械等貸与者又は建築物貸与者が法令違反の状態にあることとなるが、これをたんに事後的に刑罰権の行使をもって処罰するだけではなく、労働災害を未然に防止するため、危険な法令違反の状態を直ちに解消させようとするものである<sup>72</sup>。

命令の発出は、上記の各規定の定める安全衛生措置の不履行を要件としているが、安全衛生措置義務がどのような場合に発生するかについては議論がある。

例えば、事業者に対して労働者の墜落防止措置の義務を定めた労働安全衛生法第 21 条第 2 項及び、労働安全衛生規則第 518 条は、高さが 2 メートル以上という要件以外に墜落により労働者に危険が及ぼすおそれがあることをも要件としているから、具体的な危険の存在を必要としていると解すべきで、具体的に落下場所の模様、高度、当該労働者の年齢技量等を総合的に判断して墜落により労働者に危険が及ぶおそれがある場合でなければ事業者に安全措置義務が発生しないと主張があり得る<sup>73</sup>。

これに対して、裁判例は、「労働安全衛生法規の定めは、労働災害の危険性をあらかじめ除去し軽減させ又は危険が生じないことを直接の目的として、労働災害の危険そのものを事前に個別定型的にとらえ、こ

れに対する災害防止措置の基準を示して、事業者にその安全措置を講じさせ、もって労働者の安全を確保せんとしていると解すべきであるから、右規則 518 条にいう墜落により労働者に危険が及ぼすおそれという点についてもその蓋然性まで要求されておらず、その可能性が認められることで足りる」としている（広島簡裁・昭和 56 年 4 月 9 日判例集未公開）。

確かに、安衛法の条文は、安全衛生措置義務の発生について、一定の客観的要件と共に「危険が及ぼすおそれ」などの要件を加えており、当該具体的状況において具体的な危険の存在を立証する必要があるかのように読める。

しかしながら、安衛則の規定は、危険の内容を個別具体的に定めて安全衛生措置の履行を求めているから、上記裁判例がいうように、労働災害の危険そのものを事前に個別定型的にとらえ、これに対する災害防止措置義務が発生する要件示したものと解するべきであろう。

安衛則が定める具体的な「危険の内容」については、図 8 「「危険」の内容」を参照されたい。

しかしながら、安衛則の規定に定めた要件を充足する場合のみ安全衛生措置が発生すると考えると、技術革新により新たな危険が発生する現代において、労働災害の防止という観点から、安衛法の適用範囲を不当に狭めることになる。そこで、前回報告書は、「政省令側での定め方に一定の抽象性を持たせ、危険が窺われる場合には、事業者側に安全性の証明責任を課す、専門官による判定を行うなどの手続き面での規定

により、要件を個別的に特定していく必要がある」と指摘している<sup>74</sup>。

#### 14.2.3.2 使用停止等命令の内容

都道府県労働局長等が命じるのは、「作業の全部又は一部の停止、建設物等の全部又は一部の使用の停止又は変更その他労働災害を防止するため必要な事項」に限られる。

使用の変更の範囲をどう画するかは、問題となっている規範の保護目的と当該建設物等の性質を考慮して決定される。例えば、安全装置の備え付け等が安衛則等で義務付けられている場合に、その備え付けを命じることが、使用方法の変更ということでも可能である<sup>75</sup>。

使用停止等命令に際しては、「命令の対象物件等」、「違反法令」を記載して違反事実を明示し、違反法令ごとにそれぞれ「命令の内容」及び「命令の期間又は期日」を記載した書面（図9「使用停止等命令書（見本）」を参照されたい）を交付しなければならない。是正がなされるべき期間・期日までに命令内容が履行されない場合は、送検手続きをとることができる。この命令後に、違反状態が是正された場合、事業者は、その旨を報告しなければならない。

#### 14.2.4 労働基準監督官の権限行使

法令違反の事実があるだけでなく、法令違反の事実があることにより、労働者に急迫した危険があるときは、労働基準監督署官は、自ら使用停止等の権限を即時に行使することができる。

都道府県労働局長等の使用停止命令等の権限行使の要件である違法状態は、新設、

移転等に際しての机上の審査により判明するものではなく、監督官が現場に臨んで発見するケースが多く、しかも場合によっては事態が急迫し捨て置きたいこともあるので、労働基準監督官に即時執行権を認めることとされた<sup>76</sup>。

「労働者に急迫した危険があるとき」とは、労働災害の発生危険が目前に迫っており、放置すれば労働者の生命自体に危害が及ぶことが予想されるような状態、すなわち、第1項又は第2項の規定による都道府県労働局長等の権限行使を待てられないほど事態が急迫しているような場合をいう<sup>77</sup>。

#### 14.2.5 都道府県労働局長等の権限行使と裁量

労働監督機関は、本条にもとづき所定の規定に違反するとき、その権限を行使し、使用停止命令等を発する義務を負うのか、議論があるところである。

大東マンガン事件・大阪高判昭60・12・23判例時報1178号27頁は、マンガンの粉じん等が飛散する工程で就業してマンガン中毒等に罹患したのは、事業者による従前からの関連法令違反があり、労働者の生命身体健康が侵される危険を認識し得たのに、臨検、指導勧告等、適切な監督措置を講じなかったことによるとして、国の国家賠償責任を問うた事案について判断した。

判決は、労働基準監督行政は使用者の安全衛生ないし労災防止義務の履行を確実にするための行政的監督を行うものであり、監督機関による監督権限は使用者に対して行使され、労働者に対して行使される



ものでなく、監督機関が労働者に対して直接的に責任を負うものでなく、権限の行使も監督機関の裁量に委ねられているとした。

しかしながら、裁判例は、権限行使はすべて都道府県労働局長の裁量に委ねられているわけではなく、「右権限の行使は個別、具体的な事業場につき当該事業場の労働者保護を目的としてなされることに鑑みると、監督機関が具体的事案について右権限の行使・不行使について著しく合理性を欠く場合においては、当該労働者との関係で違法であり、国家賠償責任の生じる場合がないとはいえない。」としたうえで、「上記説示の労働基準監督行政の目的、性質並びに監督機関、使用者及び労働者の関係からして、少なくとも当該事業場につき労働者に対し切迫した重大な危険の発生が予見され、監督機関の監督権限行使以外の方法によつては危険の発生を防止できず、かつ右権限の行使によつて危険の発生を防止することが可能であるのに、監督機関が右権限を行使しなかつた場合にこれを認めるべきであるということができよう。」としている。

こうした国賠法違反に対する判断枠組みは、労働行政の裁量を広く認めたいうえで、権限濫用となる要件をかなり厳格に捉えたものといえる。

#### 14.2.6 注文者に対する勧告又は要請

請負契約によって行われる工事の施工中に本法の規定に違反した事実がある場合で、本条第1項による命令をした場合、都道府県労働局長等は、必要であると認めたとき、当該仕事の注文者（当該仕事が数次の請負契約によつて行われるときは、当該注文者の請負契約の先次のすべての請負契約の当事者で

ある注文者を含み、当該命令を受けた注文者を除く。）に対し、当該違反する事実に関して、労働災害を防止するため必要な事項について勧告又は要請を行うことができる。

### 15. 第99条

#### 15.1 条文

##### （使用停止命令等2）

**第99条 都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、前条第一項の場合以外の場合において、労働災害発生の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるときは、必要な限度において、事業者に対し、作業の全部又は一部の一時停止、建設物等の全部又は一部の使用の一時停止その他当該労働災害を防止するため必要な応急の措置を講ずることを命ずることができる。**

**2 都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、前項の規定により命じた事項について必要な事項を労働者に命ずることができる。**

#### 15.2 内容

##### 15.2.1 趣旨

本条は、前条第1項の場合以外の場合、すなわち、法令違反が認められない場合又は法令違反の断定ができない場合においても、「労働災害発生の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるときは」、労働災害を防止するために、事業者に対して、必要な限度で、作業の全部又は一部の一時停止、建築物等の全部又は一部の使用の停止の措置を命じることができる旨を規定している。

##### 15.2.2 沿革

本条に相当する規定としては、1964年に成立した旧「労働災害防止団体等に関する法律」（以下、災防法という）第61条が設けられていた<sup>78</sup>。

旧災防法第61条第1項は、「都道府県労働局長は、労働基準法第55条第1項に規定する場合以外の場合において、労働災害発生の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるときは、必要な限度において、作業の全部又は一部を一時停止すること、建築物等の全部又は一部の使用を一時停止することその他当該労働災害の発生を防止するため必要な応急の措置を講ずることができる。」と規定していた。

こうした規定を設けた趣旨は、労働災害の防止は、労働者の生命、身体にかかわる重大な問題であることから建築物、設備又は原材料が安全及び衛生に関し定められた労働基準法第55条第1項に反していない場合であっても、「労働災害の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるときは、必要な限度において」都道府県労働局長が作業停止その他応急の質を講ずることができるようにする点にある<sup>79</sup>。

旧災防法の規定はその後の改正により削除され、安衛法99条に同じものが規定された。

#### 15.2.3 本条の定める使用停止命令の発出要件

本条に定める「労働災害発生の急迫した危険があり、かつ、緊急の必要があるときは」とは、労働災害の発生の危険が目前に迫っており、放置すれば労働者の生命自体に危害が及ぶことが予想されるような状態で、かつ、労働災害の発生を防止するため

の措置を直ちに講じなければならない場合をいう。

#### 15.2.4 本条に定める使用停止命令の内容

都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、必要な限度で命令することができる。この場合、都道府県労働局長等が命じうるのは、作業の一時停止等又は建築物等の使用の一時停止その他労働災害を防止するため必要な応急の措置を講じることである<sup>80</sup>。

こうした緊急の必要がある場合の措置命令を「緊急措置命令」といい、「緊急措置命令書」を事業者に交付する。緊急措置命令書については、図10「緊急措置命令書（見本）」を参照されたい。

#### 16. 第99条の2

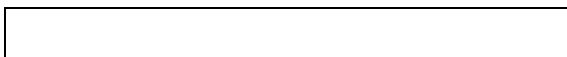
##### 16.1 条文

###### （講習の指示）

**第99条の2 都道府県労働局長は、労働災害が発生した場合において、その再発を防止するため必要があると認めるときは、当該労働災害に係る事業者に対し、期間を定めて、当該労働災害が発生した事業場の総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、統括安全衛生責任者その他労働災害の防止のための業務に従事する者（次項において「労働災害防止業務従事者」という。）に都道府県労働局長の指定する者が行う講習を受けさせるよう指示することができる。**

**2 前項の規定による指示を受けた事業者は、労働災害防止業務従事者に同項の講習を受けさせなければならない。**

**3 前2項に定めるもののほか、講習の科目その他第1項の講習について必要な事項は、厚生労働省令で定める。**



## 16.2 趣旨

本条は、都道府県労働局長が、労働災害が発生した事業場の事業者に対して、その事業場の総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、統括安全衛生責任者その他労働災害の防止のための業務に従事する者

（次項において「労働災害防止業務従事者」という。）、また、法令に違反して労働災害を発生させた免許所持者に対して、都道府県労働局長の指定する者が行う講習を受けさせるよう指示することができることとしたものである

このような規定が置かれた理由は、労働災害の発生状況からみて、無災害を長く続ける事業者がある一方で、災害を繰り返し発生させる事業場があり、各事業場の労働災害防止業務従事者の安全意識が十分でないことなど安全衛生管理体制に問題がある場合が多いからである。

## 16.3 内容

### 16.3.1 講習の指示

都道府県労働局長は、次のような労働災害発生事業所に対して、期間を定めて、指定する機関（指定講習期間）が行う講習を労働災害発防止業務従事者に受講させるよう指示する。事業者は、この指示を受けた場合には、指示された期間内に、事業場の労働災害発防止業務従事者に講習を受けさせなければならない。また、事業主は、自らが労働災害発防止業務を担当している場合には、事業主が自ら受講することになる。なお、事業主とは、経営主体のことであり、

事業者とは、経営主体及びそれと一体の者を含めたものをいう。

講習を修了した者に対しては、指定講習機関が「労働災害発防止業務従事者講習修了書」（様式第10号）を交付することとされている（登録者令第70条第2項）。

- ①死亡災害発生事業所
- ②重大災害発生事業所
- ③災害多発事業所

<図を予定>

### 16.3.2 講習の内容

労働災害発防止業務従事者に対する講習科目は、次のとおりである（登録省令第70条第2項）。なお、これらの講習科目については、総括安全衛生管理者、安全管理者、統括安全衛生責任者ごとに、講習科目の範囲と時間が示されている（平成21年厚生労働省告示第143号）。

- ①事業場の安全衛生に関する管理に係る問題点及びその対策
- ②事業場の安全衛生に関する管理の方法
- ③安全衛生関係法令
- ④労働災害の事例及びその防止対策

## 17. 第99条の3

### 17.1 条文

**第99条の3 都道府県労働局長は、第61条第1項の規定により同項に規定する業務に就くことができる者が、当該業務について、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反して労働災害を発生させた場合において、その再発を防止するため必要があると認めるときは、その者に対し、期間を定めて、都道府県労働局長の指定する者が行う講習を受ける**

よう指示することができる。

**2 前条第3項の規定は、前項の講習について準用する。**

## 17.2 趣旨

本法は、第61条第1項で、クレーン運転その他の就業制限業務とその業務に就くことができる資格者を規定しているが、本条では、そうした資格者が、当該業務について、この法律またはこれに基づく命令の規定に違反して労働災害を発生させた場合に、その再発を防止するために、その者に対し、期間を定めて、都道府県労働局長の指定する者が行う講習を受けるよう指示することができることを定めたものである。

## 17.2 内容

### 17.2.1 講習の指示

都道府県労働局長は、就業制限業務従事者に対して、期間を定めて、都道府県労働局長が指定する機関（指定講習機関）が行う講習を受講させるよう指示する。この指示を受けた就業制限業務従事者は、指示された期間内に指定講習機関が行う講習を受講しなければならない。講習を修了した者に対しては、指定講習機関が「就業制限業務従事者講習修了書」（様式第11号）を交付することとされている（登録省令第83条第3号）。

<図を予定>

### 17.2.2 講習の内容

就業制限業務従事者に対する講習科目は、次のとおりである（登録省令第83条第3項）。なお、時間が示されている。

①就業制限業務機械等の構造

②就業制限業務機械等に係る安全装置等の機能

③就業制限業務機械等の保守管理

④就業制限業務機械等に係る作業の方法

⑤安全衛生関係法令

⑥労働働災害の事例及びその防止対策

## 18. 第100条

### 18.1 条文

（報告等）

**第100条 厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者、労働者、機械等貸与者、建築物貸与者又はコンサルタントに対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。**

**2 厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、登録製造時等検査機関等に対し、必要な事項を報告させることができる。**

**3 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。**

### 18.2 趣旨

本条は、労働大臣、都道府県労働局長または労働基準監督署長は、この法律を施行するにあたり必要があるときに、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令の定めにより、事業者、労働者、機械等貸

与者、建築物貸与者またはコンサルタントに対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命じることができることを定めている

（第1項）。また、登録時検査機関に対しても、必要な事項を報告させることができる（第2項）。さらに、労働基準監督署長だけでなく、労働基準監督官も、必要があると認めるときは、事業者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命じることができることと規定している（第3項）。

本条に基づく報告は、定型的報告と必要に応じて報告が求められる個別報告（安衛則第98条）に大別され<sup>81</sup>、前者の種類は多岐にわたるが、とりわけ、労働者死傷病報告は、行政機関の災害調査の端緒、引いては、統計データ活用により、労災統計から労災予防への応用が可能<sup>82</sup>であるため、労災防止という重要な役割を果たしている。

なお、労働基準監督官の権限は、本法を施行するに際し必要な行政上の監督指導を行うために認められているものであって、司法警察員としての犯罪捜査を行うために認められているものではないことは言うまでもない。

### 18.3 沿革

（未了）

### 18.4 背景になった災害等

（未了）

### 18.5 内容

#### 18.5.1 選任報告

（未了）

#### 18.5.2 健康診断結果報告

健康診断のうちで結果報告の提出が義務付けられるのは、法第66条第1項に基づく定期健康診断と深夜業などの特定業務従事

者に対する健康診断（安衛則第45条）、歯科医師による健康診断、労働衛生対策特に有害であると業務に従事する労働者を対象とした特定業務従事者健康診断（安衛則第52条）などである（下記参照）。

なお、健康診断結果報告書には、産業医の署名または、記名・押印が必要とされているが（安衛則第52条に基づく様式第6号）、これは、安衛法制定当時、産業医制度がなかなか定着しなかったために、昭和53年に、安衛則を改正してその定着の促進を図ろうとしたものである<sup>83</sup>。

#### 18.5.3 特殊健康診断

特定化学物質健康診断結果報告（特化則第41条）

①有機溶剤等健康診断結果報告（有機則第30条の2）

②鉛健康診断結果報告（鉛規則第55条）

③四アルキ鉛健康診断結果報告

④高気圧業務健康診断結果報告（高気圧則第40条）

⑤電離放射線健康診断結果報告（電離則第58条）

⑥除染等電離放射線健康診断結果報告

⑦石綿健康診断結果報告

⑧じん肺健康診断結果報告

⑨指導勧奨による特殊健康診断結果報告など（重量物取扱作業、VDT作業等29業務）

#### 18.5.3 労働者死傷病報告

事業者に対し、労働者が労働災害その他就業中または事業場内若しくはその付属建物内における負傷、窒息または急性中毒により死亡し、または休業したとき（これには、理論上、過労死や精神疾患なども含ま

れる。通勤途上災害は業務上ではないため含まれないが、業務上の交通事故（いわゆる交通労災）は含まれる）は、労働者死傷病報告として、労働者が4日以上休業したときは遅滞なく、私傷病報告書（様式第23号）、休業が1日以上3日以内であるときは、四半期ごとにまとめて、各期間の最後の月の翌月の末日までに、死傷病報告書（様式第24号）を提出することを義務付けている（第1項、安衛則97条）。

実務的には、精神疾患の発症が私病である可能性が強いと判断し場合に、労働者死傷病報告書の提出を怠るケースが散見される。しかしながら、労働者死傷病報告書の趣旨が労災予防にあることに鑑み、提出の履行が事業者求められる。

また、死傷病報告書の故意による未提出や虚偽記載と見なされた場合には、いわゆる「労災隠し」として50万円以下の罰金に処せられることになる。労災隠しが行われる動機としては、①元請、下請けともに労災事故を発生させたことを理由とする工事受発注への支障、②労災保険のメリット制による保険料の増額、③刑事責任追及からの回避、④作業責任者、監督者の勤務評価の低下、などが挙げられている<sup>84</sup>。

従来から、派遣事業では、派遣元事業者及び派遣先事業者の双方に死傷病報告書の提出義務が課せられ、派遣先事業者は、私傷病報告書を所轄の労働基準監督署長に提出するとともに、派遣元事業者が所轄監督署長へ労働者私傷病報告書を提出するために、その写しを派遣元事業者に送付することが必要であるとされていたが（労働者派遣法第45条第15項、安衛則第97条に基づく労働者死傷病報告書の様式、労働者派遣

法施行規則第42条）、派遣先事業者から、死傷病報告書が提出されないことが少なくなかった。

そこで、労働安全衛生規則様式23号を改定し、派遣元事業者が「派遣先の事業場の郵便番号」を記入する欄と提出を受けた労働基準監督署の職員が派遣先事業所の労働保険番号を記入する欄が設けている（平成22年1月25日基発0125第1号）。

また、外国人労働者の労働災害については、2019（平成31）年に、私傷病報告書（様式第23号）の様式を改正し、当該外国人労働者（特別永住者、在留資格「公用」・「外交」の者を除く）の「国籍・地域」、「在留資格」を記入する欄を設けるとともに、職員記入欄、備考欄を加えた。これは、外国人労働者数の増加を踏まえ、外国人の労働災害の正確な把握するためのである。

#### 18.5.4 事業者以外の者による報告

（1）664条（特定元方事業者による報告）

（未了）

（2）派遣法45条15項（派遣先にも報告義務）

（未了）

#### D. 考察

#### E. 結論

#### F. 研究発表

1. 論文発表
2. 学会発表

G. 知的所有権の取得状況

1. 特許取得
2. 実用新案登録
3. その他

H. 引用文献

- 1)
- 2)
- 3)

- 
- <sup>1</sup> 三柴丈典ほか「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業 リスクアセスメントを核とした所外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究」〔三柴丈典〕（2014年度（平成26年度）～2016年度（平成28年度））第1分冊本文②3頁
- <sup>2</sup> 村木宏吉『労働安全衛生法の計画届 AtoZ』（大成出版社、2012年）2頁。
- <sup>3</sup> 寺本廣作『日本立法資料全集別巻46 労働基準法解説』（信山社、1998年）275～276頁。
- <sup>4</sup> 三柴丈典氏のご示唆による。
- <sup>5</sup> 畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』（中央労働災害防止協会、2019年）102頁。
- <sup>6</sup> 昭22. 9. 13 発基17号。
- <sup>7</sup> 東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法 上巻』（有斐閣、2003年）160～161頁（山川隆一）、村木・前掲注（2）13頁。
- <sup>8</sup><https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/141027-1.pdf>
- <sup>9</sup><https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/141027-1.pdf>
- <sup>10</sup> 村木・前掲注（2）74頁。
- <sup>11</sup> 日本溶接協会 安全衛生・環境委員会「溶接および溶断の安全・衛生に係る法令」日本溶接協会「溶接技術」2003年7月号
- <sup>12</sup><http://shokuchokyoiku.com/kidodoryoku.html>
- <sup>13</sup> 村木・前掲注（2）78頁。
- <sup>14</sup>[http://www.kenchikuyogo.com/415-no/013-nobori\\_sanbashi.htm](http://www.kenchikuyogo.com/415-no/013-nobori_sanbashi.htm)
- <sup>15</sup> 村木・前掲注（2）79頁。
- <sup>16</sup>[http://www.kenchikuyogo.com/512-hi/052-hitokawa\\_ashiba.htm](http://www.kenchikuyogo.com/512-hi/052-hitokawa_ashiba.htm)
- <sup>17</sup>[http://www.kenchikuyogo.com/313-tsu/026-tsuru\\_ashiba.htm](http://www.kenchikuyogo.com/313-tsu/026-tsuru_ashiba.htm)
- <sup>18</sup> <https://tobi-jin.jp/column/3821.html>
- <sup>19</sup><https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/120815-03.pdf>
- <sup>20</sup> 村木・前掲注（2）80～81頁。
- <sup>21</sup><https://www.teral.net/solution/exhaust/yougo-system-local/>
- <sup>22</sup><https://www.teral.net/solution/exhaust/yougo-system-pushpull/>
- <sup>23</sup><https://www.nipponsteel.com/company/tour/process01.html/>
- <sup>24</sup> 村木・前掲注（2）82頁。
- <sup>25</sup> 村木・前掲注（2）83頁。
- <sup>26</sup><https://www.chemical-substance.com/roudouanzen/tokuteikagakubushitsurisuto.html>
- <sup>27</sup><https://www.chemical-substance.com/roudouanzen/tokuteikagakubushitsurisuto.html>
- <sup>28</sup><https://www.chemical-substance.com/roudouanzen/tokuteikagakubushitsurisuto.html>
- <sup>29</sup> <https://www.chemical-substance.com/roudouanzen/kanri.html>
- <sup>30</sup><https://www.fieldtech.co.jp/p/law/page1.html>
- <sup>31</sup>[http://www.nikkuei.or.jp/index.asp?patten\\_cd=12&page\\_no=77](http://www.nikkuei.or.jp/index.asp?patten_cd=12&page_no=77)
- <sup>32</sup>[https://detail.chiebukuro.yahoo.co.jp/qa/question\\_detail/q11131911436](https://detail.chiebukuro.yahoo.co.jp/qa/question_detail/q11131911436)
- <sup>33</sup> 村木・前掲注（2）95頁。
- <sup>34</sup> <https://www.sat-co.info/ec/asbestos>
- <sup>35</sup>[https://www.cgr.mlit.go.jp/ctc/technology/pdf/bridge\\_points.pdf](https://www.cgr.mlit.go.jp/ctc/technology/pdf/bridge_points.pdf)
- <sup>36</sup> <https://kotobank.jp/word/圧気工法-25935>
- <sup>37</sup> [http://dokugaku-dx.com/glossary/001/a\\_20130717\\_171236.html](http://dokugaku-dx.com/glossary/001/a_20130717_171236.html)
- <sup>38</sup><http://kentiku-kouzou.jp/kisokouzou-ziyama.html>



- <sup>39</sup> <https://kotobank.jp/word/火格子-609552>
- <sup>40</sup> <https://kotobank.jp/word/坑内掘り-62965>
- <sup>41</sup> 村木・前掲注（2）4頁。
- <sup>42</sup> <https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/roudou/an-eihou/dl/060421-2c.pdf>
- <sup>43</sup> [https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei14/dl/ms\\_system.pdf](https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei14/dl/ms_system.pdf)
- <sup>44</sup> <https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/roudou/an-eihou/dl/060421-2b.pdf>
- <sup>45</sup> 労働災害の発生率については、労災保険のメリット収支率が75%以下である場合が該当する。なお、建設業の場合は、店社の参加のすべての現場の労災保険のメリット収支率（申請の日前1年間に通知されたもの）の平均が75%以下である場合である。
- <sup>46</sup> 自社の労働者又は関係請負人の労働者による労働災害（認定を受けようとする事業者に安衛法上元方事業者としての重大な責任があったものに限る）のうち、①死亡労働災害、②一度に3人以上の労働者に4日以上休業又は身体障害を伴った労働災害、③爆発、火災、破裂、有害物の大量漏洩等による労働災害であって、避難勧告又は避難指示を伴ったものが該当する。第三者に主たる原因があるもの及び地震による災害等予見不可能なものとは含まれない。
- <sup>47</sup> 村木・前掲注（2）18頁。
- <sup>48</sup> 労働調査会編『改訂3版 労働安全衛生法の詳解』（労働調査会出版局、2009年）902頁。
- <sup>49</sup> 労働調査会編・前掲注（48）902頁。
- <sup>50</sup> 労働行政研究所編『労働安全衛生法 労働法コンメンタール10』（労働行政、2016）805頁。
- <sup>51</sup> 労働調査会・前掲注（48）904頁。
- <sup>52</sup> <https://www.komatsu-kyoshujo.co.jp/KkjReservation/Subjects/CourseListSkillVehiclesReadjustLand.aspx>
- <sup>53</sup> 片岡昇・他著『新労働基準法論』（法律文化社、1982（昭57）年）551頁。
- <sup>54</sup> <http://www.bengoshi-honryu.com/wp-content/uploads/2010/08/F30307.pdf>
- <sup>55</sup> 日外喜八郎「労働基準監督行政」日本労働法学会編著『現代労働法講座 第9巻 労働保護法論』（総合労働研究所、1982年）254頁。
- <sup>56</sup> 松井幸夫「別冊ジュリスト判例百選Ⅱ〔第5版〕」（有斐閣、2007（平成）年）265頁。
- <sup>57</sup> 角森洋子「改訂 労働基準監督署への対応と職場改善」（労働調査会、2010年）20頁。
- <sup>58</sup> 三柴丈典氏のご教示による。
- <sup>59</sup> 行政指導は、行政手続法第2条第6号が定義しているが、これによれば、「行政機関がその任務又は所掌事務の範囲内において一定の行政目的を実現するため特定の者に一定の作為又は不作為を求める指導、勧告、助言その他の行為であって処分に該当しないものをいう。」ろいう。その特徴は、指導内容が相手方の任意により実現されるという点にある。しかし、実際には、許認可権限をもつ行政機関が行う行政指導は、これに従わない場合、許認可の停止・剥奪をもたらすおそれがあり、事実上の拘束力がある。これに対して、行政処分は、行政手続法第2条第2項は、「行政庁の処分その他公権力の行使に当たる行為」と定義している。また、行政不服審査法第1条は、不服申立ての対象として「行政庁の違法又は不当な処分その他公権力の行使に当たる行為」を定義し、行政処分が対象とされている。ここでいう行政処分は行政事件訴訟法における処分と同義とされる。行政処分に対しては、行政事件訴訟法第2条が処分の取消を求める抗告訴訟の手続きを定めている。行政処分が何か明確な定義を置いておらず解釈に委ねられているが、取消訴訟の対象である行政処分が何かは争いがあり、判例は、「行政庁の法定に基づく行為すべてを意味するものではなく、公権力の主体たる国家または公共団体が行う行為のうち、その行為によって、直接国民の権利義務を形成したまたはその範囲を確定することが法律上認められているも

の」(最判昭39。10。29民集18巻8号1809頁)としている。櫻井敬子・橋本博之『行政法(第4版)』(弘文堂、2013年)145頁、246頁、278～279頁。

<sup>60</sup>片岡昇前掲注(53)(1982(昭57)年)559頁。

<sup>61</sup>145回国会衆議院予算委員会議事録第21号(平成11年7月15日)34頁は、大森委員の質問の対して、伊藤(庄)政府委員は、司法処理基準について、一般的に重大な法違反、たび重なる法違反、明らかに故意に行われた法違反の三つの場合があたると答えている。角森前掲注(57)53頁。

<sup>62</sup>宮崎晃・西村裕一・鈴木啓太・森内公彦『労基署調査への法的対応の実務』(中央経済社、2017年)283頁。

<sup>63</sup>片岡昇前掲注(53)(1982(昭57)年)560頁。

<sup>64</sup>労働行政研究所編・前掲注(50)815頁。

<sup>65</sup>労働調査会編・前掲注(48)詳解970頁。

<sup>66</sup>尾添博『改定第2版 楽に読める安衛法概要と解説』(労働新聞社、2019(令和元)年)342頁。

<sup>67</sup>西谷敏・野田進・和田肇編『新基本法コンメンタール 労働基準法・労働契約法』(日本評論社、2012年)283～284頁(梶川敦子)。

<sup>68</sup>厚生労働省労働基準局編『増補版 労働法コンメンタール労働基準法下』(労務行政、2003(平成)15年)957頁。

<sup>69</sup>『労働安全衛生法令違反 相談事例集』第2巻(第一法規、1992年)8342頁参照。

<sup>70</sup>同上。

<sup>71</sup>寺本・前掲注(3)277～278頁。

<sup>72</sup>労働調査会・前掲注(48)927頁。

<sup>73</sup>寺西輝泰『改訂版 労働安全衛生法違反の刑事責任——総論』(日労研、2004年)167～168頁。

<sup>74</sup>三柴丈典ほか前掲注(1)3頁

<sup>75</sup>労働調査会・前掲注(48)927頁。

<sup>76</sup>寺本・前掲注(3)277～278頁

<sup>77</sup>労働調査会・前掲注(48)928頁。

<sup>78</sup>栗原敬一『改正労働安全衛生法の詳解』(労働法令協会、1978年)615頁。

<sup>79</sup>「労働災害防止団体等に関する法律の内容」労政時報1760号(1964年)18～19頁。

<sup>80</sup>労働調査会・前掲注(48)930頁。

<sup>81</sup>畠中・前掲注(5)105頁

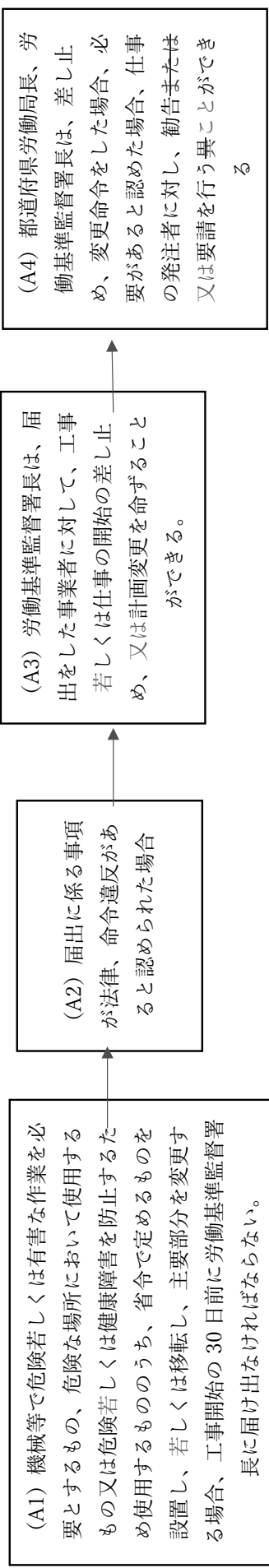
<sup>82</sup>石井まこと「労働の科学」(74巻9号・2019(令和元)年)14頁。

<sup>83</sup>畠中・前掲注(5)152頁。

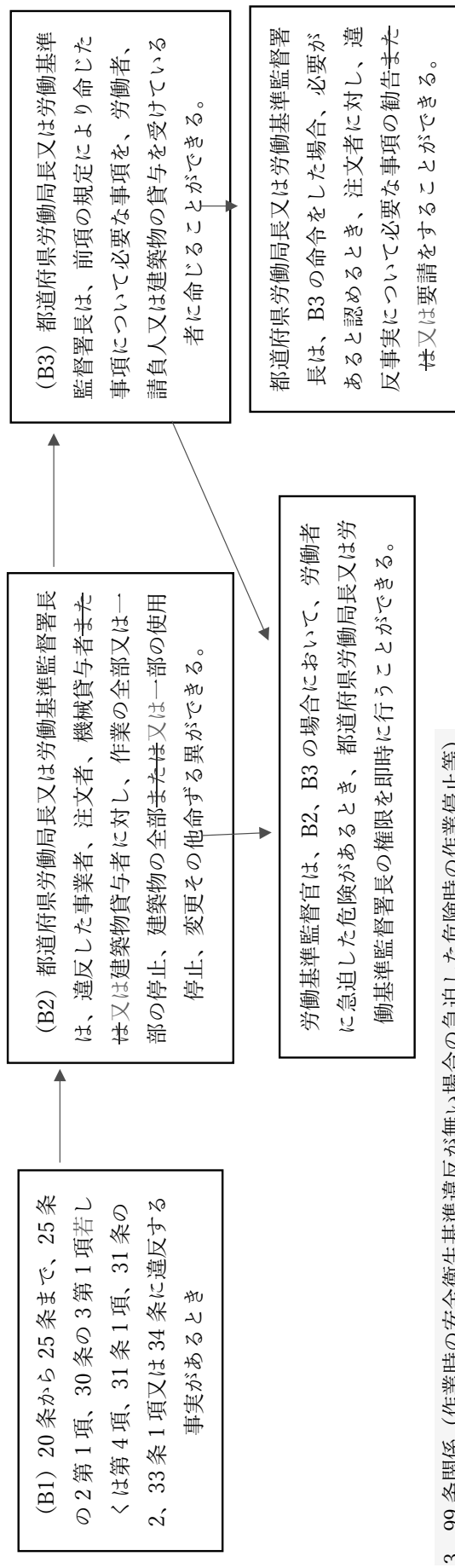
<sup>84</sup>畠中・前掲注(5)16頁。

労働安全衛生法の実効性確保 監督等

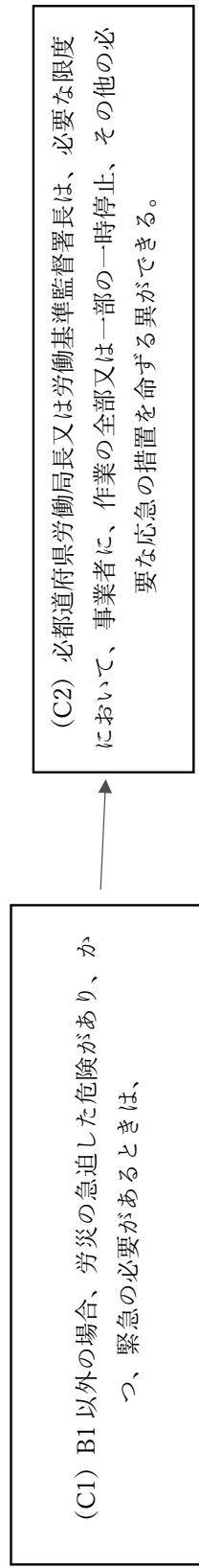
1. 88 条関係（事前予防。計画時の作業開始の差し止め・変更）



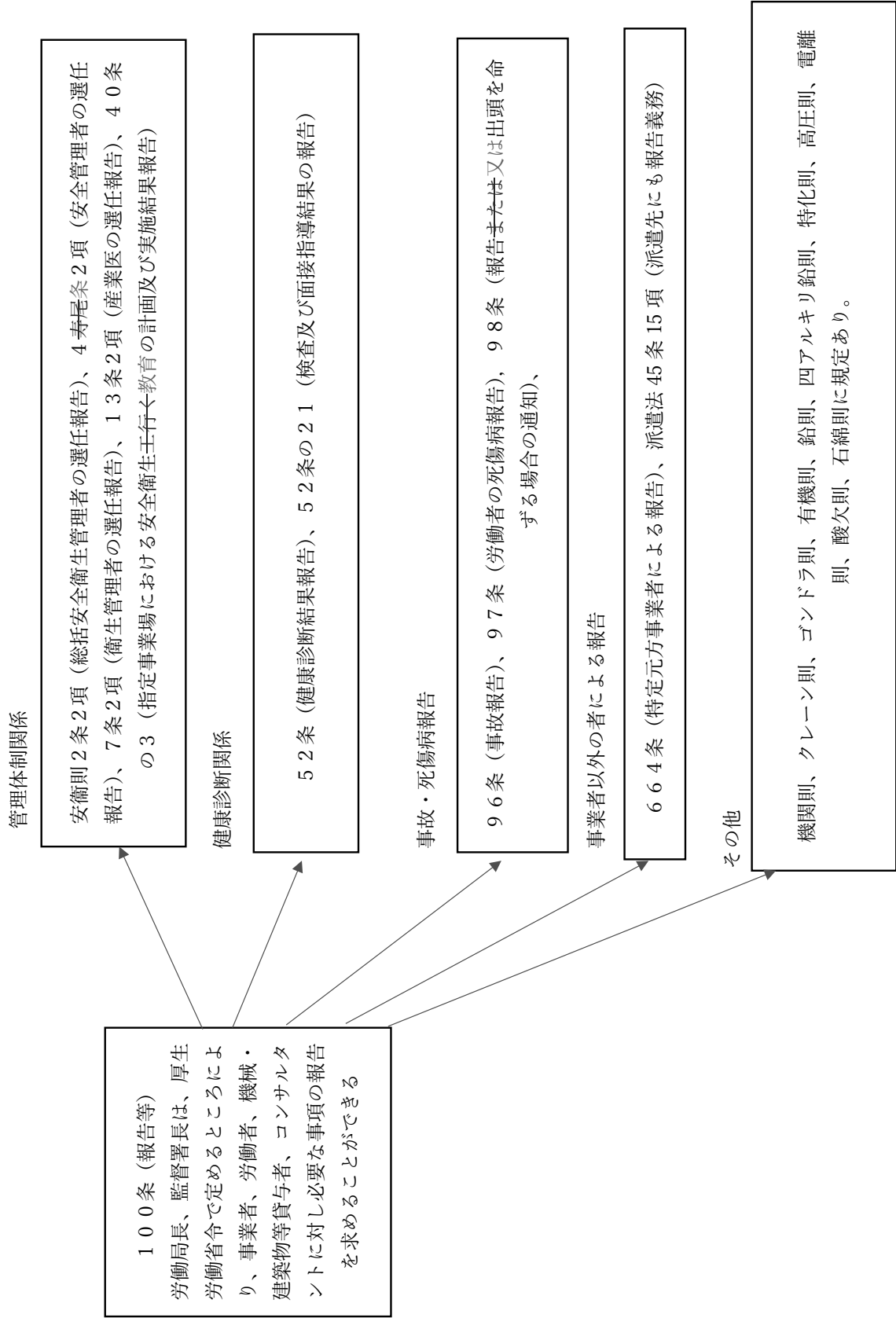
2. 98 条関係（作業時の安全衛生基準違反時の是正勧告及び使用停止等）



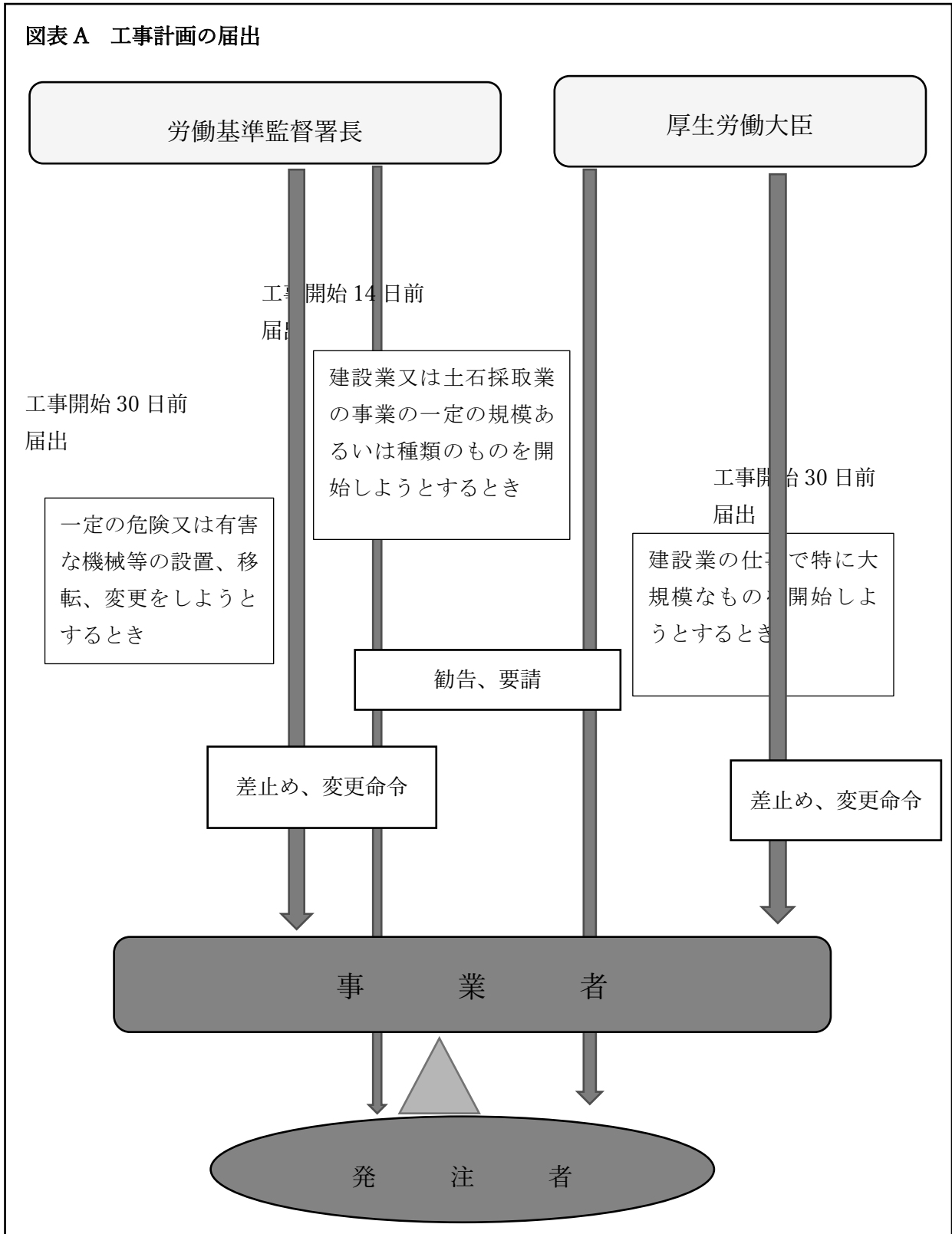
3. 99 条関係（作業時の安全衛生基準違反が無い場合の急迫した危険時の作業停止等）



4. 100条関係（管理、事故、死傷病等の報告等）



図表 A 工事計画の届出



様式第20号(第86条関係)

機 械 等 設 置 ・ 移 転 ・ 変 更 届

事業の種類		事業場の 名称		常時使用する 労働者数	
設 置 地			主たる事務所の 所在地	電話 ( )	
計画の概要					
製造し、又は 取り扱う物質 等及び当該業 務に従事する 労働者数	種 類 等	取 扱 量	従事労働者数		
			男	女	計
参画者の氏名			参画者の 経歴の概要		
工事着手 予定年月日			工事落成予定 年 月 日		

年 月 日

事業者 職 氏

名 ⑩

労働基準監督署長 殿

備考

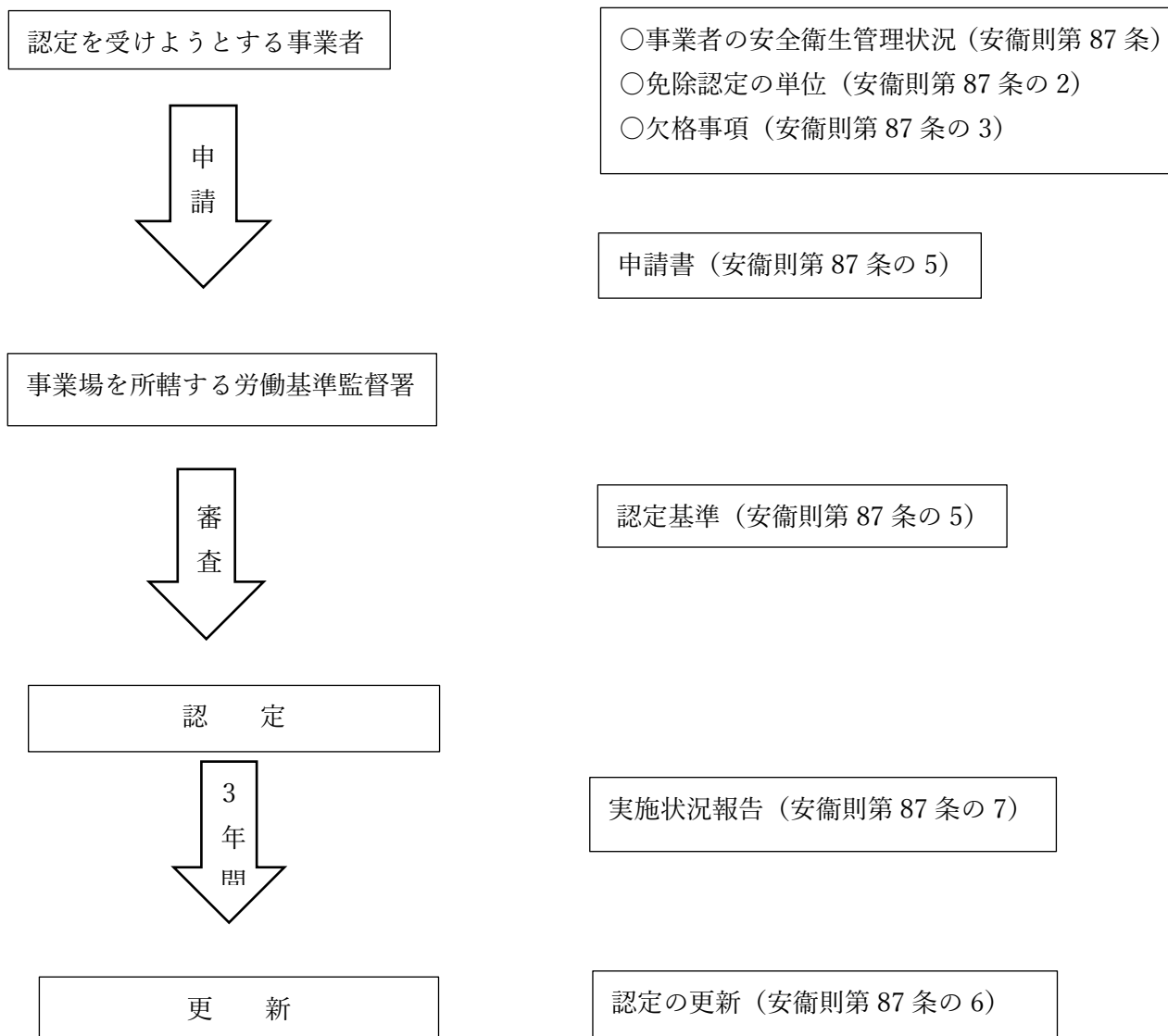
- 1 表題の「設置」、「移転」及び「変更」のうち、該当しない文字を抹消すること。
- 2 「事業の種類」の欄は、日本標準産業分類の中分類により記入すること。
- 3 「設置地」の欄は、「主たる事務所の所在地」と同一の場合は記入を要しないこと。
- 4 「計画の概要」の欄は、機械等の設置、移転又は変更の概要を簡潔に記入すること。
- 5 「製造し、又は取り扱う物質等及び当該業務に従事する労働者数」の欄は、別表第7の13の項から25の項まで(22の項を除く。)の上欄に掲げ

る機械等の設置等の場合に記入すること。

この場合において、以下の事項に注意すること。

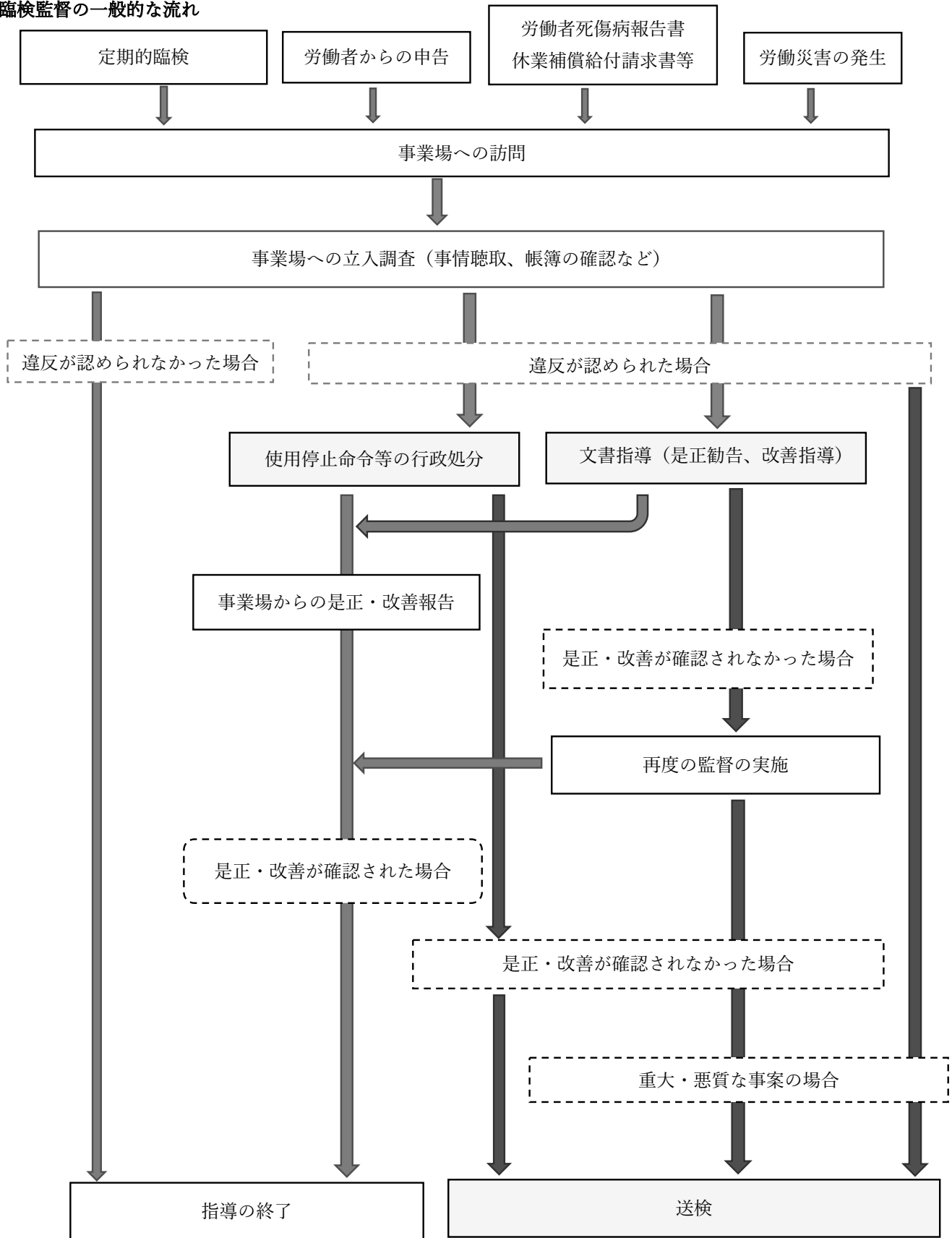
- イ 別表第7の21の項の上欄に掲げる機械等の設置等の場合は、「種類等」及び「取扱量」の記入は要しないこと。
  - ロ 「種類等」の欄は、有機溶剤等にあつてはその名称及び有機溶剤中毒予防規則第1条第1項第3号から第5号までに掲げる区分を、鉛等にあつてはその名称を、焼結鉍等にあつては焼結鉍、煙灰又は電解スライムの別を、四アルキル鉛等にあつては四アルキル鉛又は加鉛ガソリンの別を、粉じんにあつては粉じんとなる物質の種類を記入すること。
  - ハ 「取扱量」の欄には、日、週、月等一定の期間に通常取り扱う量を記入し、別表第7の14の項の上欄に掲げる機械等の設置等の場合は、鉛等又は焼結鉍の種類ごとに記入すること。
  - ニ 「従事労働者数」の欄は、別表第7の14の項、15の項、23の項及び24の項の上欄に掲げる機械等の設置等の場合は、合計数の記入で足りること。
- 6 「参画者の氏名」及び「参画者の経歴の概要」の欄は、型枠支保工又は足場に係る工事の場合に記入すること。
- 7 「参画者の経歴の概要」の欄には、参画者の資格に関する職歴、勤務年数等を記入すること。
- 8 別表第7の22の項の上欄に掲げる機械等の設置等の場合は、「事業場の名称」の欄には建築物の名称を、「常時使用する労働者」の欄には利用事業場数及び利用労働者数を、「設置地」の欄には建築物の住所を、「計画の概要」の欄には建築物の用途、建築物の大きさ（延床面積及び階数）、設備の種類（空気調和設備、機械換気設備の別）及び換気の方法を記入し、その他の事項については記入を要しないこと。
- 9 この届出に記載しきれない事項は、別紙に記載して添付すること。
- 10 氏名を記載し、押印することに代えて、署名することができること。

## 計画届免除認定制度の概要





臨検監督の一般的な流れ



\* 上図は一般的な流れを示したもので、厚労省が公表している「労働基準監督署の役割」に掲載された図を鎌田が一部手直したものである。

# 是正勧告書

○年○月○日

A株式会社

B工場長 ○○ ○○ 殿

○○労働基準監督署  
労働基準監督官 ○○ ○○

貴社B工場における下記労働安全衛生法違反については、それぞれ所定期日までに是正の上、遅滞なく報告するよう勧告します。なお、法条項に係る法違反(罰則のないものを除く。)については、所定期日までに是正しない場合又は当該期日前であっても当該法違反を原因として労働災害が発生した場合には、事業の内容に応じ、送検手続をとることがあります。

法条項等	違反事項	是正期日
労働安全衛生法 第65条第1項 (酸素欠乏症等防止規則第3条第1項)	腐敗し、又は分解しやすい物質を入れてあるタンク等の内部について、その日の作業を開始する前に、当該作業場における空気中の酸素及び硫化水素の濃度を測定していないこと。	今 後
同法第22条第1号 (酸素欠乏症等防止規則第5条第1項)	酸素欠乏危険作業に労働者を従事させる場合において、当該作業を行う場所の空気中の酸素の濃度を18パーセント以上、かつ、硫化水素の濃度を100万分の10以下に保つように換気をしていないこと。	即 時
労働安全衛生法 第14条 (酸素欠乏症等防止規則第11条第1項)	第2種酸素欠乏危険作業について、酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習を修了した者のうちから、酸素欠乏危険作業主任者を選任していないこと。	○年○月○日
	(以下、余白)	
受領年月日 受領者職氏名		( ) 枚のうち ( ) 枚目



「危険」の内容 (労働安全衛生規則) (例)

規定の仕方	条文	通達	危険の内容
労働者に危険を及ぼすおそれのあるとき	104①(合図) 130の3①(切断機等) 355(明り掘削作業) 432(はい作業) 479②(伐木作業) 518①(作業床) 651①	○ ○ ○ ○  裁判例※	総合運転方式において原動機にスイッチを入れる場合等 機械の可動部分が労働者の手の届く範囲にある場合 掘削面の高さが2m以上の掘削を行うとき等 はいが著しく傾いている場合、袋物のはいの高さが3mを超える場合等
ないとき	151の14(フォークリフト等) 151の18(リ)	○ ○	(条文)「落盤又は肌落ちによる危険・・・」 転倒のおそれなく、パレットの周囲に十分な高さの手すり等がある場合 積荷の重心の高さがフォークの垂直部上端の高さ以下である場合
労働者に危険が生ずるおそれのあるもの	109(巻取ロール等) 148(扇風機) 346①(低圧活線作業)	○	足元、作業衣が濡潤している等感電しやすい状態となっている場合
ないもの	122(丸のこ盤)	○	(条文)「横切丸のこ盤」、(通達)走行丸のこ盤等
労働者に危険を及ぼすおそれのある部分	101①(原動機、回転軸等) 130の8(ロール機)	○ ○	通常の作業又は通行の際に巻き込まれる等の危険がある部分 労働者の身体の一部が届くロール部が含まれること。ただし・・・
労働者に危険が生ずるおそれのある場所 あるところ	153(建設機械等) 157の2 386(地山の崩壊) 453(港湾荷役作業) 151の140(架線集材機械)	○ ○  ○	明り掘削作業、砕石のための掘削作業、ずい道等の建設の作業を行う場所 傾斜角が5度を超える傾斜地等 (条文)「浮石の落下、落盤又は肌落ち」のおそれのあるところ (条文)「ハッチボードが落下する」等のおそれがあるところ アーム等の作業装置の可動範囲内の箇所等
労働者に危険が生ずるおそれのある箇所 危険のある箇所	519① 552①(仮設通路) 563①(足場作業床)	○	

労働者に危険を及ぼすおそれのない方法	150の2(回転試験の実施方法)	○	(条文)「遠隔操作の方法等」(通達)破壊時に破片の飛来を避けること
危険が予想されるとき	151の106(悪天候時作業禁止) 151の145(〃) 522(〃)	○ ○ ○	機械の斜面滑落、立木の倒壊、枝条の落下等による危険 強風等の気象警報が発せられ悪天候となることが予想される場合を含む 〃
急迫した危険があるとき	575の13(土石流)	○	土石流時、土砂崩壊により天然ダムが形成されているとき等

# 使用停止等命令書

年 月 日

(事業者等)

殿

労働基準監督署長



(事業場の名称)

における下記の「命令の対象物件等」欄記載の物件等に関し、「違反法令」欄記載のとおり違反があるので労働基準法第 96 条の 3、103 条、労働安全衛生法第 98 条第 項に基づき、それぞれ「命令の内容」欄及び「命令の期間又は期日」欄記載のとおり命令します。

なお、この命令に違反した場合には送検手続きをとることがあります。

番号	命令の対象物件等	違反法令	命令の内容	命令の期間又は期日

- 備考
- 上記命令について、当該違反が是正された場合には、その旨報告してください。  
 なお、「番号」欄に口印を付した事項については、今後同種違反の繰り返しを防止するための点検責任者を事項ごとに指名し、確実に点検補修を行うよう措置して併せて報告してください。
  - この命令に不服がある場合は、命令があったことを知った日の翌日から起算して 3 か月以内に厚生労働大臣に対して審査請求をすることができます。ただし、命令があった日から 1 年を経過した場合は、審査請求をすることができません。
  - この命令に対する取消訴訟は、国を被告として(訴訟において国を代表する者は法務大臣となります。)、この命令があったことを知った日の翌日から起算して 6 か月以内に提起することができます。ただし、命令があった日から 1 年を経過した場合は、提起することができません。また、厚生労働大臣に対して審査請求をした場合には、この命令に対する取消訴訟は、その審査請求に対する裁決の送達を受けた日の翌日から起算して 6 か月以内に提起することができます。(この場合においても裁決を経る前から直ちに取消訴訟を提起することは妨げられません。)ただし、裁決があった日から 1 年を経過した場合は、提起することができません。
  - この命令書は、3 年間保存して下さい。

受領年月日

年 月 日

受領者職氏名

<p><b>緊急措置命令書</b></p> <p>(事業者等)</p> <p style="text-align: center; font-size: 1.2em;">殿</p> <p style="text-align: center;">労働基準監督署長</p> <p>(事業者の名称)</p>	<p>労働基準監督署第 号の</p> <p>平成 年 月 日</p>
<p>における については、</p> <p>下記のとおり労働災害発生のおそれがある危険があり、かつ、緊急の必要があるため、労働安全衛生法第99条の規定に基づき</p> <p style="text-align: right;">を命令します。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
<p>(注) 1 上記期間中に労働災害発生のおそれなくなった場合には、この命令を解除するので、その旨報告してください。</p> <p>2 この命令に不服がある場合には、この命令があったことを知った日の翌日から起算して60日以内に厚生労働大臣 労働局長に対して、審査請求することができます(命令があった日から1年を経過した場合を除きます。)</p> <p>3 この命令に対する取消訴訟については、国を被告として(訴訟において国を代表する者は法務大臣となります。)、この命令があったことを知った日の翌日から起算して6ヶ月以内に提起することができます。(命令があった日から1年を経過した場合を除きます。)</p> <p>ただし、命令があったことを知った日の翌日から起算して60日以内に審査請求をした場合には、命令の取消訴訟は、その審査請求に対する最終の送達を受けた日の翌日から起算して6ヶ月以内に提起しなければなりません(裁決があった日から1年を経過した場合を除きます。)</p> <p>4 この命令書は、3年間保存してください。</p>	
<p>受領年月日</p> <p>受領者職氏名</p>	<p>平成 年 月 日</p>

