

厚生労働科学研究費補助金
分担研究報告書

建設業での土砂崩壊にかかる規制科学

分担研究者	平岡伸隆	(独) 労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・主任研究員
分担研究者	吉川直孝	(独) 労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・上席研究員
分担研究者	大幢勝利	(独) 労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・センター長
分担研究者	高木元也	(独) 労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・安全領域長
分担研究者	梅崎重夫	(独) 労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所・所長
分担研究者	豊澤康男	(一社) 仮設工業会・会長

研究要旨

本分担研究では、1972年に制定された労働安全衛生法および労働安全衛生規則のうち、建設業における土砂崩壊に関する条文制定の経緯を簡潔にまとめることを目的として、過去の法令の変遷や、動機となった災害・統計データについてまとめた。わが国において、土砂崩壊による労働者の安全が法令に記載されたのは、1890（明治23）年に制定された鉱業条例が最初であり、その後、鉱業から土石採取業、建設業へと拡大していった。建設業において土砂崩壊に関する条文が最初に確認されたのは1937（昭和12）年に労働扶助法に基づいて制定された土木建築工事場安全及衛生規則であった。建設業では昭和7年から労働災害統計が収集されており、これを基にして規則化された可能性がある。1947（昭和22）年、日本国憲法の施行に伴い労働基準法が制定され、さらに安全衛生関係規定を具体化するものとして、労働安全衛生規則が制定された。土砂崩壊に関する条文は、鉱業警察規則、土石採取場安全及衛生規則、土木建築工事場安全及衛生規則から集約されており、掘削高さや勾配等、具体的な数値基準を示すものはないが、主に崩壊・落下・落盤の危険がある場合に対処すべき事柄が挙げられている。しかし、建設業における労働災害の増加、とりわけ土砂崩壊災害の重篤性が統計データから指摘され、昭和27年には土砂崩壊に関する労働災害の事例や注意点をまとめた小冊子が労働省労働基準局から発行され、労働安全衛生規則に岩石の掘削に関する条文が追加されている。昭和34年には土質力学を考慮した専門的かつ具体的な土砂崩壊に関する計算方法が通達および小冊子にまとめられた。さらに昭和33年の産業災害総合五カ年計画を受けて、昭和40年の労働安全衛生規則の大幅な改正が行われ、概ね現在の労働安全衛生規則が形成されていることが明らかになった。

A. 研究目的

本分担研究では、1972年に制定された労働安全衛生法および労働安全衛生規則のうち、建設業における土砂崩壊に関する条文の制定経緯を簡潔にまとめることを目的としている。

B. 研究方法

土砂崩壊に関する条文制定の経緯を調べるため、既往の文献を調査し、過去の法令の変遷や、動機となった災害・統計データについてまとめた。

その際、現在残されている資料として国立公文書館の資料、中央労働災害防止協会が発行する産業安全年鑑、安衛法制定に係わる書籍等を中心に調査するとともに、これら資料や書籍に記載されていた災害等に関する文献を収集して調査を行った。

C. 研究結果

1. はじめに

本研究では、土砂崩壊に関する労働法の成り立ちについてまとめる。日本は炭鉱産業が盛んであったこともあり、鉱業において土砂崩壊に関する規定が生まれ、土石採取業、建設業へと広がっていったものと思われる。一般に地盤の掘削作業を行っているときに土砂崩壊による労働災害が発生しやすく、業種別の掘削作業として、以下があげられる。

- ・ 鉱業における鉱山の掘削作業
- ・ 土石採取業における地山の掘削作業
- ・ 建設業における地山・盛土等の斜面の掘削作業や地盤の掘削作業
- ・ 林業における林道整備のための地山の掘

削作業

つまり、土砂崩壊による労働災害は大きく4業種に分けられるが、本稿では、安衛法に関連した建設業における土砂崩壊災害の動向に着目し、昭和47年に施行された現行法令である労働安全衛生法および労働安全衛生規則までの土砂崩壊に関する労働法について、その変遷を追う。

2. 鉱業における土砂崩壊に関する法令

鉱業を主体とした法整備は労働法よりも前に確立されており、その流れは表1に示す。鉱業の発展に伴い、鉱山における災害の発生率が高まったことを受け、1890（明治23）年に「鑛業条例（1890（明治23）年法律87号）」が制定され、1892年6月1日から1905年6月30日まで施行された。鑛業条例の第五章 第五十八條に「鑛夫ノ生命及衛生上ノ保護」とあり（写真1参照）、労働者（鉱夫）の安全を法令に組み込んだ最初の法令といえる。また、「鉱業警察規則」は明治25年3月、農商務省令として制定され、同年6月に鉱業条例と同時に施行された。なお、現在、土石採取業は業種分類として鉱業に含まれるが、鑛業法（1905（明治38）年3月、法律第45号）では、建設業や土石採取業は対象に含まれなかった¹⁾。

その後、1905年に鑛業法（1905（明治38）年3月 法律第45号）が制定され、鉱業に関する法律が集約された。この鑛業法は現在の鉱業法（昭和二十五年法律第二百八十九号）、鉱山保安法（昭和二十四年法律第七十号）、鉱山保安法施行規則（平成十六年経済産業省令第九十六号）に通じており、これらの現行法は経済産業省の管轄である。現在の鉱山保安法において鉱業の労働安全

について規定されているが、詳細は鉱山保安法の逐条解説³⁾に譲る。

3. 工場法（1911（明治44）年3月28日）

1911（明治44）年3月28日に制定され、1916（大正5）年9月1日に施行された「工場法」によって職工への扶助責任が規定された。この工場法が労働法の端緒といえる。ここで、後の安衛法に繋がる条文としては、主に第9条～第11条の保護職工の危険有害業務への就業制限、第12条の傷病者及び妊婦への就業制限、第13条の男子を含む職工一般に対する危害の予防、第14条の臨検等が挙げられる。

工場法が施行されて以降、様々な省令が制定されている⁴⁾。後に「土砂の掘削」に関連するものとしては、建設業、土石採取業、貨物運送業等屋外産業における労働者災害補償を目的として、1931（昭和6）年に制定された「労働者災害扶助法（昭和6年4月2日法律第54号）」および「労働者災害扶助責任保険法（昭和六年四月一日 法律第五五号）」がある。

それらについて次章で述べる。

4. 労働者災害扶助法（昭和6年4月2日法律第54号）

工場法以降も労働災害の扶助責任の規定は、徐々にその対象を拡大してきたが、もともと労災の危険の高い建設業はその対象外であった。しかし、1925（大正14）年のILO（国際労働機関）第7回総会で、「労働者災害補償に関する条約」（第17号）、「労働者職業病補償に関する条約」（第18号）が採択され、工場法及び鉱業法の適用され

ない土木建築業、土石採取業、交通運輸事業等における業務災害への災害扶助の拡大が問題となった。

そこで内務省社会局は1927（昭和2）年11月「労働者災害扶助法案要綱」を作成して関係業者に諮問、翌1928（昭和3）年1月「労働者災害扶助法案」を帝国議会に提出したが審議されず、1929（昭和4）年1月にも提出したが貴族院で審議未了廃案となった。これらの経緯については参考文献が詳しい¹⁾。1931年3月「労働者災害扶助法案」「労働者災害扶助責任保険法案」の二本立てで改めて議会に提出され、同月成立して翌1932年1月から施行されている。

労働者災害扶助法は、「扶助法」というタイトルではあるが、内容的には工場法と同様に安全衛生の根拠規定も含まれていた。そして、運営上の必要もあって、労働者災害扶助法第5条の規定に基づき、1934（昭和9）年に「土石採取場安全及衛生規則」（内務省令第11号）が制定された。さらに、1937（昭和12）年には「土木建築工事場安全及衛生規則」（内務省令第41号）、1941（昭和16）年には「土木建築工事場附属寄宿舎規則」（厚生省令第53号）が制定された。この「土木建築工事場安全及衛生規則」は、建設業の初めての安全衛生法令となった。

労働者災害扶助法（1931（昭和6）年4月2日法律第54号）（一部抜粋）

第五条 行政官庁ハ命令ノ定ムル所ニ依リ事業ノ行ハルル場所ニ於ケル危害ノ防止又ハ衛生ニ関シ必要ナル事項ヲ事業主又ハ労働者ニ命ズルコトヲ得

第六条 行政官庁ハ必要アリト認ムルトキハ当該官吏又ハ吏員ヲシテ事業ノ行ハルル場所ニ臨検セシムルコトヲ得

4.1 土石採取場安全及衛生規則（1934（昭和9）年5月3日内務省令第十一号）

土石採取場安全及衛生規則（1934（昭和9）年5月3日内務省令第十一号）は土石採取業において初めて制定された労働安全衛生法令である。この第七條および第八條に土砂崩壊に関することが記載されており、第七條 四には「砂礫その他崩壊し易いものを採掘する場合においては危害予防のため適当な段階を附するか又は安全なる傾斜を保持すること」とある。

また、土砂崩壊とは離れるが、第十五條には「勾配が40度以上の斜面においては墜落防止措置をとること」が書かれている。現行法の安衛則第518条および第539条の2の解釈例規によって、勾配40度以上の斜面上の作業にはライフラインとなるロープをつけることと規定しており、昭和9年に定められた「勾配40度」が現在まで引き継がれている。

土石採取場安全及衛生規則（1934（昭和9）年5月3日内務省令第十一号）（抜粋）

第一條 本令ハ労働者災害扶助法第一條第一項第一號ノ事業ニ之ヲ適用ス但シ砂鑛法ノ適用ヲ受クル事業ニ付テハ此ノ限ニ在ラズ

第二條 事業主ハ事業場ニ於ケル危害豫防及衛生ニ關シ一切ノ権限ヲ有スル安全衛生管理人ヲ選任スルコトヲ得

前項ノ規定ニ依リ安全衛生管理人ヲ選任シタルトキハ事業主ハ遅滞ナク地方長官（東京府ニ在リテハ警視總監以下之ニ同ジ）ニ届出ヅベシ

地方長官ハ必要アリト認ムルトキハ安全衛生管理人ノ改任ヲ命ズルコトヲ得

安全衛生管理人ハ本令ノ適用ニ付テハ事業主ニ代ルモノトス

第三條 事業主ハ労働者ノ爲安全ナル通路ヲ設クベシ

第四條 堅坑内ノ架設通路ハ堅牢ナル構造ト爲シ且左ノ條件ヲ具備スルコトヲ要ス

一 架設通路ノ外側ニハ高七十五糎以上ノ堅牢ナル扶欄ヲ設クルコト

ニ 架設通路ノ長十五米以上ナルトキハ十米以内毎ニ踏棚ヲ設クルコト

第五條 坑内梯子道ハ堅牢ナル構造ト爲シ且左ノ條件ヲ具備スルコトヲ要ス

一 梯子ハ坑壁トノ間ニ適當ナル間隔ヲ保有セシメ傾斜ハ八十度以内ト爲スコト

ニ 梯子道ノ長十五米以上ナルトキハ十米以内毎ニ踏棚ヲ設クルコト

三 梯子ノ上端ヲ床ヨリ六十糎以上突出セシムルコト

第六條 坑内ニ於ケル通路又ハ梯子道ガ捲揚装置ニ接近シ危害ヲ生ズルノ虞アル場合ニ於テハ事

業主ハ板仕切其ノ他ノ隔壁ヲ設クベシ

第七條 事業主ハ露天採掘場ニ於テハ左ノ各號ノ規定ヲ遵守スベシ

- 一 崩壊ノ虞アル表土ハ先ヅ之ヲ除去シタル後採掘スルコト
- ニ 浮石除去スルコト
- 三 浮石除去ノ作業ニ必要ナル傾斜ヲ保持スルコト
- 四 砂礫其ノ他崩壊シ易キモノヲ採掘スル場合ニ於テハ危害豫防ノ爲適當ナル段階ヲ附スルカ又ハ安全ナル傾斜ヲ保持スルコト
- 五 落石ヲ防止スル爲採掘箇所ノ下部ニ柵網其ノ他適當ナル設備ヲ設クルコト但シ採掘箇所ト其ノ他ノ作業箇所又ハ通路トノ間ニ安全ナル間隔ヲ有シ落石ニ因ル危害ヲ生ズルノ虞ナキトキハ此ノ限ニ在ラズ

事業主適當ナル危害豫防施設ヲ爲シ地方長官ノ許可ヲ受ケタルトキハ前項第三號ノ規定ハ之ヲ適用セズ

第八條 事業主ハ落盤ノ虞アル場合ニ於テハ支柱其ノ他ノ落盤防止施設ヲ爲スベシ

採掘又ハ掘進中特ニ落盤ノ虞アル場合ニ於テハ事業主ハ支柱材其ノ他坑内支持ニ必要ナル材料ヲ落盤防止作業上便宜ノ場所ニ豫メ配置スベシ

(中略)

第十五條 事業主ハ豎坑内、四十度以上ノ斜面又ハ架空氣道ノ支柱上其ノ他墜落ノ虞アル場所ニ於テ労働者ヲ作業セシムル場合ニ於テハ腰網其ノ他ノ墜落防止方法ヲ講ズベシ

4.2 土木建築工事場安全及衛生規則（1937（昭和12）年9月30日内務省令第四一号）

1938（昭和13）年1月11日の厚生省の発足に伴い、1938（昭和13）年10月20日厚生省令第29号に改正された。ここで制定された規則は1947（昭和22）年に制定される労働安全衛生規則（旧安衛則）に大部分が引き継がれており、例えば、土建規則第三條三項は労働安全衛生規則（旧安衛則）第百十六條と全く同一である。建設業における土砂崩壊について初めて記載された条文であり、該当箇所である第一條から第七條を下記に示す。

四、土木建築工事場安全及衛生規則（昭和十二年九月三十日 内務省令第四一號）

改正 昭和十三年十月二十日厚生省令第二九號

第一條 本令ハ労働者災害扶助法第一條第一項第二號ノ事業ニ之ヲ適用ス

第二條 事業主ハ工事場ニ於ケル危害豫防及衛生ニ關シ一切ノ權限ヲ有スル安全衛生管理人ヲ選任スルコトヲ得

前項ノ規定ニ依リ安全衛生管理人ヲ選任シタルトキハ事業主ハ遅滞ナク地方長官（東京府ニ在リテハ警視總監以下之ニ同ジ）ニ届出ヅベシ

地方長官必要アリト認ムルトキハ安全衛生管理人ノ改任ヲ命ズルコトヲ得

安全衛生管理人ハ本令ノ適用ニ付テハ事業主ニ代ルモノトス

第三條 事業主ハ崩壊ノ虞アル地盤ヲ掘鑿スル場合（下掘スル場合ヲ除ク）ニ於テハ危害豫防ノ爲安全ナル勾配ヲ保持スルカ又ハ適當ナル土留ヲ設クベシ

事業主ハ崩壊ノ虞アル地盤ヲ下掘シ又ハ崩壊ノ虞アル地盤下方ニ於テ作業セシムル場合ニ於テハ左ノ各號ノ規定ヲ遵守スベシ

一 十分ナル經驗ヲ有スル監視人ヲ置キ絶エズ崩壊ノ危険ヲ監視セシムルコト

ニ 不意ノ崩壊ニ因ル危害ヲ防止スル爲適時安全ナル方法ニ依リ掘鑿箇所ノ上部ヲ切落スコト

三 崩壊ヲ誘致スルノ虞アル雨水、地下水等ノ排水ノ爲適當ナル處置ヲ爲スコト

第四條 事業主ハ土石ノ崩壊又ハ落下に寄ル危害ヲ防止スル爲掘鑿箇所ト其ノ下方ニ於ケル積込其ノ他ノ作業箇所トノ間ニ安全ナル間隔ヲ置クベシ但シ工事場狹隘ナル爲已ムヲ得ザル場合ニ於テ監視人ヲ置キ土石ノ崩壊又ハ落下ノ危険ヲ監視

セシムルトキハ此ノ限ニ在ラズ

第五條 事業主ハ落磐ノ虞アル場合ニ於テハ支柱其ノ他ノ落磐防止施設ヲ爲スベシ

掘鑿中落磐ノ虞アル場合ニ於テハ支柱材其ノ他坑内支持ニ必要ナル材料ヲ落磐防止作業上便宜ノ場所ニ豫メ配置スベシ

第六條 事業主ハ落石ニ因ル危害ヲ防止スル爲浮石ノ除去其ノ他適當ナル處置ヲ爲スベシ

第七條 事業主ハ物體ノ落下ニ因リ下方ノ労働者ニ危害ヲ及ボスノ虞アル場合ニ於テハ金網、板圍其ノ他適當ナル設備ヲ爲スベシ但シ已ムヲ得ザル場合ニ於テ監視人ヲ置クトキハ此ノ限ニ在ラズ

4.3 土木建築工事場ノ安全及衛生ニ関スル注意書（1926（昭和11）年3月，社会局労働部）

土木建築工事場安全及衛生規則の施行から1年遡った1926（昭和11）年3月に社会局労働部から「土木建築工事場ノ安全及衛生ニ関スル注意書⁵⁾」が発行されており、16項目にわたる注意書、附録一として昭和7年から9年の建設業災害統計、附録二として国際労働局安全委員会作成建築業安全規則案が収録されている。土砂崩壊については第一項で触れられており、以下に示す。内容は後の土木建築工事場安全及衛生規則と似ており、これの基になったものと思われる。

土木建築工事場ノ安全及衛生ニ関スル注意書（1926（昭和11）年3月，社会局労働部）

第一 事業主ハ土石ノ崩壊又ハ落下ニ因ル危害ヲ防止スル為左ノ事項ヲ遵守スルコト

一 崩壊ノ虞アル地盤ヲ掘削スル場合（下掘スル場合ヲ除ク）ニ於テハ安全ナル傾斜ヲ保持スルカ又ハ適當ナル土留ヲ設クルコト

ニ 崩壊ノ虞アル地盤ヲ下掘スル場合ハ崩壊ノ虞アル地盤ノ下方ニ於テ作業スル場合ニ於テハ左ノ条件ヲ具備スルコト

（イ）十分ナル経験ヲ有スル監視人ヲ置キ絶エズ崩壊ノ危険ヲ監視セシムルコト

（ロ）不意ノ崩壊ニ因ル危害ヲ防止スル為適時安全ナル方法ニ依リ掘削箇所ノ上部ヲ切落スコト

（ハ）崩壊ヲ誘致スルノ虞アル雨水，地下水等ノ排水ノ為適當ナル處置ヲ為スコト

三 掘削箇所ト積込其ノ他ノ作業箇所トノ間ニ安全ナル間隔ヲ保有スルコト但シ工事現場狹隘ナル為已ムヲ得ザル場合ニ於テ監視人ヲ置キ土砂ノ崩壊又ハ落下ヲ監視セシムルトキハ此ノ限ニ在ラザルコト

四 落盤ノ虞アル場合ニ於テハ支柱其ノ他ノ落盤防止施設ヲ為スコト

五 特ニ落盤ノ虞アル場合ニ於テハ支柱材其ノ他坑内支持ニ必要ナル材

料ヲ落盤防止作業上便宜ノ場所ニ豫メ配置シ置クコト

六 浮石ヲ除去スルコト

（中略）

第三

五 豎坑内，四十度以上ノ斜面又ハ架空索道ノ支柱上ノ他墜落ノ虞アル場所ニ於テ労働者ヲ作業セシムル場合ニ於テハ腰綱其ノ他適當ナル墜落防止方法ヲ講ズルコト但シ作業上已ムヲ得ザルトキハ此ノ限ニ在ラザルコト

なお，附一として掲載されている昭和7年から9年の建設業災害統計統計は，建設業の統計データとしては最も古いものである。日本における労働災害統計は1905（明治38）年に公布された鉱業法のもとでの鉱山労働者の災害統計や，1911（明治44）年公布，1916（大正5）年施行された工場法のもとでの災害統計資料収集が始まりである。工場法施行規則第24条によって，工場主に対して，工場内で発生した休業3日以上労働災害について月報形式による報告義務が課され，これらの労働災害統計がまとめられた「工場監督年報」が刊行されている。建設業では労働者災害扶助法及び労働者災害扶助責任保険法が施行された1932（昭和7）年からであり，「労働者災害扶助年報・労働者災害扶助責任事業年報」として刊行された⁶⁾。これらの資料は確認できていないが，ここに記載された昭和7年からの統計データはこれを基にしたものである可能性が高い。

4.4 土木基本作業法（昭和十八年度安全研究委員会報告）

昭和 21 年、財団法人土木建築厚生会から「土工基本作業法⁷⁾」という作業手順や注意点について列挙した報告書が発刊されており、昭和 18 年度の研究課題を昭和 19 年 12 月にまとめ、昭和 21 年に発刊したものである。

土木建築厚生会は毎年安全研究委員会を設けて土木建築工事の災害防止ならびに能率増進を目的としており、委員長は厚生省研究所 武田氏、以下 厚生省や警視庁、神奈川県、ゼネコン各社（大倉土木（現：大成建設）、清水組（現：清水建設）、鴻池組、竹中工務店、銭高組、間組（現：安藤・間）、大林組、西松組（現：西松建設）、日産土木（現：りんかい日産建設））が名を連ねている。この小冊子には土工道具のイラストや名前、掘削時の手足の使い方まで詳細に記載されており、掘削の仕方についても以下の通り記載されている。

（三）垂直面の掘鑿

（略）

掘鑿する面は自然崩壊を防ぐ爲一般に惑傾斜を付けて斜面とすることが多く、之を法をつけると言ふ。斜面の傾斜の度合は土の質によって夫々異なる。従って掘鑿は豫め定められた傾斜を示す遺形にならって仕上げる様にする。

（中略）

更に土が締って硬い場合には縦溝の他に横溝を深く彫り、土體は楔を以て崩し落とすが、掘鑿面の高さが大きいときには段形掘取による。此の場合一段の高さが

〇米五〇乃至二米〇〇位になる様に階段状に區畫して格段層を掘進み、最後に階段部を取去って斜面を完成する。

（中略）

（四）壺掘り及布掘り

（中略）

此の場合も前同様左右の面に法をつけることが多く、土質により降雨等で崩れ易い場合は各種の山留め法を講ずる。最も簡単な山留めは法面に厚目の板を當て之に切張をかふ程度である。掘り上げた土は壺（布）掘内に崩れ落ちぬ様又其の土の重みによって切取面が更に崩れるのを防ぐ爲に、切取面の上角（法肩と言ふ）より少なくとも〇米五〇の間には土を積みぬ様、又土質が多量の場合は積土の高さは精々一米以下に止めなるべく外方に跳ねる。

湧水が多い場合は排水することや布掘り（溝掘削）時に切張をするなど、現在も使われている手法の原型が一部見受けられる。しかし、50cm から 2m 高さごとに設けた小段を最後には切り取ってしまうなど、おおよそこの手順通りに作業をしていると事故の危険性がある内容となっており、地盤工学的な観点が当時は不足していたように見受けられる。

5. 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）

1947（昭和 22）年 5 月 3 日の日本国憲法施行に伴い、工場法および同法に基づく省令等を参考として 1947（昭和 22）年 4 月 7 日に労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）が制定され、同年 9 月 1 日に同法の大部分が施行された。残余の部分は同年 11 月 1 日

に施行された。これに伴い工場法は廃止された。

この労働基準法の第5章（安全及び衛生）（第42条から第55条）が安全および衛生に関連する条文であり、後の安衛法のベースとなる。また、昭和22年（1947）9月、労働者の福祉と職業の確保を図り、経済の興隆と国民生活の安定に寄与するため、労働省が設置された。

5.1 労働安全衛生規則（昭和22年労働省令第9号）（旧安衛則）

労働基準法に定めるこれらの安全衛生関係規定を具体化するものとして、439カ条に上る労働安全衛生規則（昭和22年労働省令第9号）（以下「旧安衛則」という。）と事業附属寄宿舍規程（昭和22年労働省令第7号）が制定され1947（昭和22）年11月1日に施行された。

これら労働基準法と労働安全衛生規則は、工場法および同法に基づく命令や各府県の取締規則をはじめとする戦前の安全衛生関係法令を基礎にし、さらにそれまでの工場監督行政の体験から得た事項やILO条約などを参考として制定されたものであり、その内容は、概ね当時の国際水準に達していたと言われている⁴⁾。このような、労働基準法の第5章（安全及び衛生）および労働安全衛生規則によって構成される労働安全衛生法令は、統一性と普遍性など労働基準法全体に通ずる特徴を当然のことながら備えていたという点において、対象となる業種・規模が限定されていた戦前の安全衛生関係法令の単なる統合ではなかった。例えば、従来全く労働安全衛生法令が及ばなかった病院や商店、事務所などで働く労働者にも、休

養室、健康診断、安全衛生教育などの規定が適用されるなど、全ての労働者に安全衛生法令による保護が及んでいくこととなったものであり、当時としては、現行の安衛法の制定・施行にも匹敵する労働安全衛生に関する立法であった⁴⁾。

1947（昭和22）年10月31日労働省令第9号に制定された労働安全衛生規則（全451条）のうち、地盤について記載があるのは、「第二編 第六章 崩壊、落下の予防」である。以下にそれを示す。

第二編 安全基準

第六章 崩壊、落下の予防

第百十六條 崩壊の危険がある地盤の下で、労働者を作業させる場合には、左の措置を講じなければならない。

- 一 適時安全な方法によって作業個所の上部を切り落とし、安全なこう配を保持し、又は適当な土留を設けること。
- 二 前号により難しいときは、看視人を置き作業を監視させること。
- 三 崩壊の原因となる雨水、地下水等を排除すること。

第百十七條 土石の崩壊又は落下の危険がある掘さく個所と、その下方における積込その他の作業個所との間には、安全な間隔を置かなければならない。但し、作業場が狭くやむを得ない場合に、看視人を置き、作業を看視

させるときには、この限りではない。

第百十八條 落盤の危険がある場所には、支柱その他の落盤防止施設を設けなければならない。

採掘又は掘進中、特に落盤の危険がある場合には、支柱材その他の坑内支持に必要な材料を、落盤防止作業上便宜な場所に配置しなければならない。

第百十九條 坑道又はずい道を掘る場合に、水又はガスの噴出により危険がある場合は、検知孔をうがつ等適当な措置を講じなければならない。

第百二十條 露天採掘場では、左の事項を行わなければならない。

- 一 崩壊の危険がある表土は、予めこれを取り除いた後採掘すること。
- 二 浮石を取り除くこと。
- 三 浮石の取り除き作業には、安全なこう配を保持すること。
- 四 砂れきその他崩壊し易いものを採掘する場合には、適当な階段をつけ又は安全なこう配を保持すること。
- 五 採掘個所の下部には、さくその他の適当な落石防止の設備を設け、又は採掘個所をその他の作業個所若しくは通路との間に、安全な間隔を置くこと。

第百十六條は土建規則三条三項、第百十七條は土建規則四条、第百十八條は鉱業警察規則十五條、十六條、土建規則五條及び土石規則八條、第百十九條は鉱業警察規則十七條、土建規則十條一項三号、第百二十條は土石規則七條と全く同じであり、これまでの法令について集約したものであった。

現行法の労働安全衛生規則第 356 条や 357 条にあるような具体的な数値基準はなく、崩壊・落下・落盤の「危険」がある場合に対処すべき事柄が挙げられている。また、調査について言及されておらず、何をもちいて安全なこう配とするのか等、中川一郎著『詳細 改正労働安全衛生規則』⁸⁾の逐条解説にも記載はなく、その手段については不明瞭である。

この労働基準法の関連省令であった労働安全衛生規則は後の 1965（昭和 40）年に一部を改正されており、この改正によって始めて土砂崩壊防止のための具体的な規定が盛り込まれる（旧 労働安全衛生規則第 163 条の 8、第 163 条の 9）。これについては後述する。なお第百十七條については、昭和 47 年時点で削除されていることを確認しているが、いつ、どのような意図で削除されたかは不明である。

5.2 労働安全衛生規則と鉱業警察規則と

の調整について（昭和 22 年 10 月 20 日、
商工省鉱山局鉱政課 鉱第三二三号）

先に述べたように、昭和 22 年の労働安全衛生規則が施行される前に、鉱夫の労働安

全を規定した鉱業警察規則が既に存在した。このため、昭和22年10月20日、商工省鉱山局鉱政課より、鉱第三二三号「鉱業警察規則と労働安全衛生規則との調整の件」が、同年9月に設置された労働省の労働次官宛に発出されている。

鉱業警察規則と労働安全衛生規則との調整の件（昭和22年10月20日、商工省鉱山局鉱政課 鉱第三二三号）

労働基準法の施行により、こんご鉱業警察はもっぱら鉱山の保安及び公益の保護（鉱害の防止）の見地からの監督に限られることとなるが、鉱山の保安に関する事項と鉱夫の生命の保護に関する事項とは坑内においてはその大部分が密接不可分の関係にありその限界は極めて不明確であるので、これを規制する鉱業警察規則と労働安全衛生規則の規定内容についてはできるだけ重複規定をなくするとともにその運用についてもこの点を十分に考慮して、右に基づく二重監督の弊を極力防止するよう調整を図ることが緊要であり、このことは特に現下最大の要請である石炭の生産を確保する上からも第一に心がけねばならぬことであると思う。

しかるに鉱山における保安の確保は当然鉱夫の生命の保護をカバーするのみならずそのことは同時に生命の基礎要件をなし、最優先的に取り扱わなければならないのであるから、他の一般労働条件の如く生産のためこれを犠牲に供するが如き虞れは存在する余地が無い。更に又、その安全が地質鉱床の自然的条件に左右

されること極めて多く、且つ労働者の作業場所が絶えず移動して行く鉱山にあっては、その開設計書乃至掘削計画を離れて保安を離れて保安を論ずることは不可能である。かかる事実を鑑み別紙のような要領で右の調整を図るのを至当と考えるから、よろしく措置されたい。

別紙

鉱業警察規則と労働安全衛生規則との調整要領

一、規定の内容に関する事項

(1)もっぱら鉱夫の安全及び衛生の保護に関する事項はこれを鉱業警察規則より除外し、労働安全衛生規則の専管とすること。（鉱警30条、37-48条、53条、55条の中1号、56条の中5号、57条-70条、74条、石爆14条後段、25条）

(2)鉱山の保安及び公益の保護（鉱害の防止）に関する事項であって、鉱山に特有のものは、これを鉱業警察規則の専管とし、労働安全衛生規則には規定しないこと。（鉱警15条第2項、17条、20-29条、31条、32条、34条、35条、36条2項、55条の中2-5号、7-10号、56条の中1-4号、石爆14条後段、25条、26条を除き全部）

(3)前号に掲げた事項でも一般工場事業場にも通有のものは、その限度において、これを労働安全衛生規則に規定すること
(4)基準法に基く安全管理者その他の係員であって、鉱業法に基き既に鉱山にこれらに該当する職員を設置しあるものは、これらの者を以て前者に代え得るも

のとする事

二、規則の運用に関する事項

(1)坑内外とも衛生（鉱夫住宅、危険有害業務、坑内衛生設備等）及び鉱夫個人の危険防止（坑内にあつては通路、梯子道、墜落防止等）に関する事項は、専ら労働基準監督官が所掌するものとし、鉱務監督官はこれにタッチしないこと。

(2)坑内の保安（通風、坑内火災、爆発、安全燈、石炭坑における発破、落盤等）に関する事項は、専ら鉱務監督官が所掌するものとし、労働基準監督官は直接にはこれにタッチしないこと。

(3)坑外の保安及び公益の保護に関する事項については、鉱夫の安全及び衛生の保護に関係ある限度において、両者の共通の所掌すること。

(4)前号の共通の所掌事項（特に許認可事項）に対する監督に齟齬なからしめるため、労働者基準局内に特に鉱山課を設置せられたと同趣旨にあり、地方においてもその管轄区域にかかわらず、鉱山について専門の労働基準監督官を置き、原則として商工局又はその出張所の所在地に駐在せしめ双方の連繫を密にすること。

前項の労働基準監督官と鉱務監督官の人事交流を活発に行うこと。

この文書では、先にあつた鉱業警察規則と労働安全衛生規則とで調整を図つたことがうかがえる。また、1947（昭和22）年9月労働省が設置されるとともに、7道県労働基準局には鉱山課が、それ以外の局には監督課に鉱山主務係官が置かれた。

その後の経緯については濱口桂一郎著

「日本の労働法政策⁹⁾」が詳しく、以下に引用する。

法制的には労働基準法の施行と合わせて鉱業法第71条第2号の「生命及衛生ノ保護」が削除され、労働省の所管となつたはずであつた。ところが、商工省と労働省の間で話し合いがつかず、労働省は労働安全衛生規則の制定に当たつて、鉱業における安全については当分の間規則を適用しない旨の除外規定を設け、折衝を進めた。その結果、労働基準法及び鉱業法に基づく命令として「鉱業保安規則」を作成し、両省の共同省令とすることで成案を得たのだが、その後鉱山保安の実効を全うするにはこれを単独省令とすべしとの意見が有力となつた。炭労はじめ労働組合側は労働省所管を主張し、鉱山経営者側は商工省所管を主張した。

両省間の折衝が進まない中、1948年6月与党の社会党政務調査会で「炭鉱、鉱山の労働保安行政は労働省の所管」との決議がされたがそれ以上進展せず、同年8月GHQから早く決定せよとの指令を受け、その後自由党の吉田茂内閣になつてから同年12月、「鉱山（炭鉱を含む）における保安行政は、石炭増産の必要上、商工大臣が一元的に所管すること」、「商工大臣は、鉱山における労働者の生命の保護及び衛生に関する労働大臣の勧告を尊重すること」という閣議決定がなされ、鉱山の安全行政は業から独立した労働行政ではなく業所管行政が併せて所管するという奇妙な姿が維持されてしまった。労働者の生命よりも石炭の増産の方が大事だったというわけである。

ちなみに、上記結論に至る一つの背景事情として、この時期いわゆる傾斜生産方式として、基幹産業である鉄鋼、石炭に資材・資金を重点的に投入し、それを契機に産業全体の拡大を図るという政策が採られていたことがある。石炭増産が国策だったのである。また、社会党・民主党による片山哲及び芦田均内閣において最優先課題として石炭産業の国家管理が進められ、これをめぐって激しい政治的対立があったことも念頭に置く必要がある。

こうして 1949 年に鉱山保安法が成立し、その第 54 条に「労働大臣は、鉱山における危害の防止に関し、商工大臣に勧告することができる」、「労働省労働基準局長は、鉱山における危害の防止に関し、鉱山保安局長に勧告することができる」という申し訳のような規定が設けられた。労働基準法第 55 条の 2 には鉱山保安の適用除外が規定され、労働省労働基準局の鉱山課も廃止された。

しかし、労働安全すなわち労災の防止は商工省の所管になっても、その不備の結果として生じる労働災害への対応は労働省の所管に変わりはない。戦後炭鉱労働政策の軸の一つは、いわば商工行政（＝通算行政）の尻ぬぐいとしての労災補償対策となっていた。

引用：濱口桂一郎，日本の労働法政策，労働政策研究・研修機構，pp.467-468, 2018.

昭和 22 年の旧安衛則制定当時から昭和 47 年の新安衛則に至るまで、土砂崩壊に関する条文に追加や削除がみられ、本節ではそれらについてまとめる。また、土砂崩壊による労働災害についてまとめられた小冊子が発行されており、これらの分析結果が法令内容の根拠となっているため、これらについても紹介する。

5.3.1 土の切取工事の安全

1952（昭和 27）年 5 月「土の切取工事の安全¹⁰⁾」という小冊子が労働省労働基準局から発行されている。ここでは昭和 25 年および昭和 26 年の上半期に発生した土木工事における死亡災害および休業 8 日以上¹⁰⁾の災害について分析しており、土砂崩壊による労働災害の割合が高く、特に切取り工事における死亡率が非常に高いことを指摘している。また 10 件の災害事例の詳細を紹介し、その原因を記載している。第 3 章安全管理では、安全管理責任者の選任、第 4 章労務管理と安全では、労働者の適正配置、労働者の作業訓練、監督制度について記載されている。第 5 章作業管理と安全には地質調査、工事位置の地質に応じた施工方法が言及されており、小段を設けることや、排水の重要性、看視人の配置、土留めの必要性、掘削した土砂の積み方など、現在でも重要とされる事柄について具体的な数値基準は無いものの、労働安全衛生規則よりもう一步踏み込んだ施工方法について指摘されている。

5.3 土砂崩壊に関する旧労働安全衛生規則の改正について

5.3.2 安衛則 第一百二十条の二の追加¹¹⁾

昭和 24 年 11 月、労働基準行政の能率的

運用の見地から労働基準法に基づく関係諸規則がすべて改正されるにあたって、その一環として労働安全関係条項も改正された。この改正は、労働基準行政における業務態勢の能率化を期するため事務の簡素化を図ることを主眼とし、同時に、従前、形式的事項にとらわれて一般国民に対し煩さな手続きや負担を課していた点を改めるとともに、規則施行後の経験に鑑みて実情に即しないと認められる部分を修正し、あわせて規定の不備を一部整備したものであって、基準の実態に触れる改正ではなかった。

労働安全衛生規則の安全関係条項の改正は、ついで、昭和27年9月に行われた。これは昭和26年7月の政令諮問委員会の答申（労働基準法関係諸規則については、各産業の実情に即応するように再検討を加えて所要の改正を行うこと、手続きの簡素化を図ること）を尊重して行われたものであって、専任の安全管理者の選任（第一条の二）、安全装置の有効保持（第十条の二）、と石車の速度試験（第七十七条の二）、岩石切取作業場における措置（第二百十条の二）、保護帽の着用（第二百九条の二）、中圧アセチレン溶接装置（第三百七十六条の二及び三）その他衛生基準とあわせて約二十項目にわたる新たな基準の設定及び建設物設備の設置届の簡素化等をその内容とした。

こうして施行された旧安衛則第二百十条の二および関連通達を以下に示す¹²⁾。

第二百十条の二 岩石の切取作業場においては、左の事項を行わなければならない。

一 切取箇所の上部の表土を予め取り除

き又は土石の落下を確実に防止するための設備を設けること。

ニ 落下の危険がある浮石又は岩石は、予め取り除くこと。

三 墜落の危険がある法面における作業においては、労働者に命綱を使用させること。

四 切取箇所の下部で労働者を作業させる場合には、岩石の落下に対して看視人を置くこと。

② 前項第三号の作業を行う場合には、労働者は、命綱を使用しなければならない。

昭二七・九・二〇 基発第六七五号, 昭三三・二・一三 基発第九〇号

岩石の切取作業場

本条の岩石の切取作業場とは、岩石の採取、道路建設工事、水力発電建設工事等における岩石の切取作業場をいうものであること。

5.3.3 ハンドブック「土砂くずれ」

1955（昭和30）年12月15日に広島労働基準局安全衛生課から「土砂くずれ＝基本的な考え方¹³⁾」というハンドブックが発刊されている。ここには現在の土木学科の大学生が土質力学で習うような基本的な斜

面安定計算方法が列挙されており、専門的な内容となっている。粘着力と内部摩擦角による基本的な土質力学をはじめ、1948年にテイラーによって発表された「テイラーの安定図表」や、1927年にフェレニウスによって提案されたフェレニウス法による斜面安定計算方法についても紹介されている。また参考文献には、最上武雄「土質力学(1951)¹⁶⁾」、K. Terzaghi and R. Peck「Soil Mechanics in Engineering Practice (1948)」, D. W. Taylor「Fundamentals of Soil Mechanics (1948)」, Tschebotalioff「Soil Mechanics, Foundations and Earth Structure (1951)」等の名著が並び、この時点で既に、当時の最先端である地盤工学を基にした労働災害防止対策が試みられていたものと考えられる。

5.3.4 労働基準局通達（昭和34年5月15日基発第367号）

昭和34年からそれまで遅々とした安全規則の整備状況が一変し、急速に安全関係法令の整備が進んだ。この背景について改正労働安全衛生規則の解説-明り掘削関係⁻¹⁾が詳しく、引用して詳述する。

戦後の産業災害は年々増加傾向であり、これを統計数字によってみると、昭和32年における労働災害の死傷者数は70万9千人に達し、これを昭和25年における死傷者数54万人に比較すると、実に31%の増加となっている。なお、死傷年千人率についても、昭和25年には48.8であったものが、昭和32年には50.6になっている（平成30年は2.3）。他面、このような産業災害の発生に伴って企業の

こうむる経済的損失は昭和32年において1500億円と推算された。しかし、このまま放置すると5年後の昭和37年において推定死傷者数は86万人に達し、これに伴う産業界の経済的損失は、2200億円に及ぶものと憂慮された。

このような状況に対処して、政府においては、産業災害防止のための抜本的な対策について検討した結果、昭和33年8月閣議了解に基づいて「産業災害防止総合五カ年計画」を発表した。（これは現在の「第13次労働災害防止計画（2018年4月～2023年3月）」の第1次にあたる。）同計画は、一言にしていえば、五年後における災害発生予想件数を半減せしめることを目標とするものであり、その具体的方途として、広く国民各界の有識者を網羅した臨時産業災害防止懇談会を内閣に設置した。同審議会は活発な審議の結果、昭和33年11月20日、当面の産業災害防止対策について意見をまとめ、岸内閣総理大臣に対し意見書を提出した。

同意見書は、さきに政府が発表した産業災害防止総合五カ年計画の樹立推進について全面的に賛意を表するとともに、1) 産業災害防止計画の樹立推進、2) 重大災害防止対策、3) 中小企業災害防止対策、4) 産業安全教育、5) 法令の検討整備、6) 広報活動、7) 行政能率の改善、8) 鉱山災害防止対策の8項目に分けて、講ずべき諸方策を示した。そして、右諸方策中の5) 法令の検討整備については、「重大災害のひん発とその発生原因の実情にかんがみ急を要するもの、例えば、煙火爆発、崩壊、ボイラ及び圧力容器、揚重機等について関係規則又は基準を至急

改正するとともに、労働基準法、鉱山保安法、消防法、交通運輸関係法規等現行法令において、最近の技術の進歩並びに設備の近代化に即応する必要があるものその他現状に即しないものについて、全面的に検討を加える」べきであると指摘した。

一方、労働大臣の諮問機関である中央労働基準審議会においても、前述のような災害の発生状況にかんがみ、昭和33年9月労働大臣に産業災害の防止に関する建議を行った。同建議は、1) 産業災害防止のための監督機関の措置、2) 関係者の積極的な協力、3) 労働安全法規の検討整備、4) 総合的災害防止対策の樹立と労働基準監督機関の充実強化、の4項目に分けて見解を表明し、政府においてこれを斟酌して適当な措置をとるべきであるとしている。そして、右諸方策中3) 労働安全法規の検討整備については、「災害防止を目的とする現行の労働安全衛生規則をみつに、施行後十年を経過しているため、その間における科学技術の急速な進歩その他により必ずしも実情に即さないと思われ規定もなしとしないし、又補充を要する部分も少なくないので、この際技術の進歩に即応させるとともに、災害防止上必要な事項を整備する等、労働安全法規について検討整備を行う必要があると考えられる」旨指摘している。

また、労働者においても、かねてから産業安全の推進に努力を重ねてきたが、災害の発生が安全法令の不備に由来する場合が多くまた、科学技術の進歩に照して規定の内容が不備であることを痛感し、労働安全衛生規則の各条項について

改正のための検討を続けてきたところであった。

かくして、昭和34年からの労働安全衛生規則の改正が急テンポで行われることになった。

土砂崩壊による労働災害に対しても、昭和34年時点で依然として災害が減らず、1959(昭和34)年5月15日に労働基準局通達(昭和34年5月15日 基発第367号)が発出された。本通達も上記の流れを受けて検討されたものと推察する。以下にその内容を示す。

昭三四・五・一五 基発第三六七号

労働安全衛生規則第一百六条及び第百二十条の運用

労働安全衛生規則第一百六条及び第百二十条にいう安全なこう配については、元来、これが土質、天候、地形等の環境条件によって異なり、これを科学的に明示することが不可能であるため、同条項による監督指導に徹底を期し難いうらみがあったが、最近、土砂崩壊による重大災害が續発する傾向にあることを鑑み、同条項の運用に当っては、左記事項に留意し、土砂崩壊災害の防止に遺憾なきを期されたい。

(一) 安全なこう配について

「安全なこう配」とは、法面が崩壊を起さず安全に保たれるこう配をいう。

安全なこう配は、理論的には、粘着性のない土砂では、内部摩擦角，粘着性のある土砂では、内部摩擦角，粘着力及び法面の高さにより定まるものであり，現実に算定するに当っては，この他各種の条件を考慮に入れる必要があり，相当な困難を伴うものであるが，災害多発の状況を鑑み，高さ二米以上の法面の下における作業については，別途送付する安全資料「土砂崩壊災害の防止」を参考として当該現場の地質，気候等の特殊条件を勘案の上作業箇所毎に，勾配の基準を決定して，監督指導されたいこと。なお決定するこう配の基準は，ち密な岩盤及び堅硬な粘土の場合を除き七五度を超えないこと。

【すかし堀の禁止】

(一) 第一号は土砂の切取作業にあたってはすかし堀を禁止することを含む趣旨であること。

【適当な土留】

(二) 「適当な土留」とは，矢板，石積，コンクリート擁壁等で，法面の崩壊を充分防ぐことが出来る設備をいう。

【前号により難いとき】

(三) 第二号の「前号により難いとき」とは，地形の性質上，上部から安全なこう配を保持して，土砂を落とすことができない場合をいう。

【看視人】

(四) 第二号の看視人は十分な経験を有する者を切取作業現場毎に専任させるも

のとすること。

第二百十条

【崩壊の危険がある表土】

(一) 第一号の「崩壊の危険がある表土」とは基岩上に乗っている，岩石風化物，腐蝕土，又は堆積土であって，基岩の採掘，振動，気温変化，水のしん透等により崩れ落ちるおそれのあるものをいう。

【浮石】

(二) 第二号の「浮石」とは，玉石，礫，岩石の碎屑物，又は基岩より遊離している岩石であって，振動，気温変化，水等の影響により落下するおそれのあるものをいう。

【第三号の解釈】

(三) 第三号は，浮石を取り除いたことによりこう配が急となってその上部が崩壊するおそれを生ずる場合に，其の部分を安全なこう配に整形することと解すること。

【適当な階段】

(四) 第四号の「適当な階段」とは高さが崩壊の危険のない高さであり，かつ，作業面が作業のために，又崩壊の際に容易に退避出来るのに必要な広さを有するものであること。

【すかし堀の禁止】

(五) 第四号は，すかし堀を禁止する趣旨を含むものであること。

昭和 39 年 12 月 25 日「加除式 安全衛生六法¹²⁾」より引用しているため、実際の表記とは異なる場合がある。

5.3.5 安全資料 土砂崩壊災害の防止¹⁴⁾

1959（昭和 34）年労働基準局通達（昭和 34 年 5 月 15 日 基発第 367 号）とともに送付された労働省労働基準局安全課 安全資料 B-5 「土砂崩壊災害の防止」の冒頭には、「建設事業における土砂や岩石の崩壊、落下による災害の防止については、さきに昭和 27 年 5 月、「土の切取工事の安全」と題する小冊子を発行して関係者の留意をうながしたのであるが、その後災害は依然として減少の傾向をみせず、誠に憂うべき状態である。¹⁴⁾」と綴られている。

この「土砂崩壊災害の防止」には、1954（昭和 29）年から 1958（昭和 33）年に発生した重大災害 64 件について詳細な分析が記載されている。具体的には水との関係、勾配、土質、すかし掘りの有無、作業内容、斜面切取と掘下げの別、発破、発生月、看視人の項目について分析している。災害防止対策では、地質調査による地盤強度を把握することの重要性、地盤強度を基にした切取勾配と高さの決定、水の影響の考慮、段掘りの実施、すかし掘りの禁止、土留を設けること、看視人の配置、気象条件の考慮、点検の必要性について強調して訴えている。特に掘削の高さと勾配については、地盤調査によって得られた内部摩擦角と粘着力によって計算すること、水が含むと強度が変化することから含水比に応じた検討もすることを推

奨しており、粘土質地盤では、掘削勾配に応じた限界掘削高さの表を示している。また、法面高さが 2 m を超えると災害が多くなることから、高さ 2 m 程度で小段を設けるように促している。これらは、現在の土砂崩壊による労働災害の対策にも全く同じことが言え、地盤工学を積極的に取り入れた当時の見識の高さが伺える。

また、労働災害 42 事例が図や写真つきで紹介されており、事故の詳細が公開されている。また巻末には参考資料として地盤強度（内部摩擦角と粘着力）を使った具体的な安定計算例も記載されている。現在でも日本の土質力学において金字塔として扱われる名著、最上武雄による「土質力学（1951）」¹⁶⁾の中では、斜面安定解析手法として円弧すべりを仮定した解法が記載されているが、この安全資料では、すべり面を直線と仮定する平面ひずみ法で計算方法が紹介されている。当時、この資料の作成に携わった前郁夫氏、加来利一氏によると、当時の災害の崩壊形状で円弧すべりが極僅かであり、そのほとんどが直線すべりであったことから、この計算方法を採用している¹⁵⁾。

5.3.6 昭和 40 年の旧安衛則の改正

改正の経緯は当時の解説¹¹⁾が詳しく、以下に引用する。

先述のとおり、昭和 33 年の産業災害総合五カ年計画を受けて、昭和 34 年以降、急速に安全規則の整備が成されてきた。建設業における労働災害発生状況を見ると、死亡者も含めて休業 8 日以上死傷者の数は、昭和 39 年においても 12 万人を超えている。全産業の死傷者数は 42 万

8558人であるので、建設業は全体の28%におよぶ。また、災害発生年千人率は、各種の災害防止対策の実施等によって逐年好転しつつあったとはいえ、他の産業と比較すると、鉱業（145.3）、貨物取扱業（76.2）及び林業（63.8）について建設業（41.0）と高率を示していた。このことは、建設業においては、貨物取扱業、林業等と同様、いわゆる屋外労働が主体であって、一般の製造工業（15.3）等に比して作業自体が災害発生要因と結びつきやすい特殊性を有していることによるものと考えられていた。反面、その故に建設業に対しては、災害防止対策の面においても特に充実を期すべき必要性の存することを物語るともいえる。

このような観点から、労働省においては、建設業における労働災害の防止については今後とも安全行政の重点対象として各般の施策を講じて行くことはいうまでもないが、その一環として、建設工事に適用すべき労働安全関係法令の整備充実をはかっているところであった。

労働安全衛生規則等の中で、建設工事における災害防止を直接的に主眼とする条項としては、労働安全衛生規則における型わく支保工、足場、くい打ち機、崩壊落下の予防等の各章並びにクレーン等安全規則におけるクレーン、デリック、建設用リフト等の各章のほか、発破、電気関係等の条項を含めれば、かなりの数があげられるのであるが、これら条項は、崩壊落下の予防を除き、すべて当時における災害の実情に対処して、改正または制定されて相当程度完備した規制となっているものばかりであった。しかしなが

ら、これらの事項以外の事項、すなわち崩壊落下の予防をはじめとして、他の各種の作業に関する規制事項は極めて貧困であった。たとえば飛来崩壊災害に関しても、規制条項はきわめて抽象的であって、作業の実態に照らし、災害防止の実際的措置を講ずる上で不備といわざるをえなかったとしている。

そこで、労働省では、このように現行の規制が不備の分野であって、従前の災害事例に徴し、災害防止上早急に規制の整備を要すると認められる事項について、かねて検討を進めてきたのであるが、各種作業のうち、当面、掘削作業に関して必要な基準の設定及び明確化を図ることとし、そのための労働安全衛生規則の一部改正を行うこととしたのである。

労働省においては、以上の経緯に基づき、掘削作業に係る労働安全衛生規則の一部改正について、昭和37年11月30日、中央労働基準審議会（会長 石井照久氏）に諮問した。この諮問にあたって、労働省当局がその要綱として示したものは次のとおりであった。

労働安全衛生規則改正案要綱

一 ずい道建設工事における災害の防止

ずい道建設工事における落盤及び落石による災害、掘さく機械、積込機械等の機械類の取り扱いによる災害、工事用諸材料の取扱いによる災害等の発生状況にかんがみ、支保工の要件、機械類及び工事用諸材料の取扱いの基準等ずい道建設工事における災害の防止

のために必要な規制を設けることとする。

ニ 掘さく作業（ずい道建設工事及び採石場におけるものを除く。）における災害の防止

掘さく作業における災害の防止に関する現行の規定は、掘さくの方法、規模等の変化に伴い、必ずしも実情に即しないものとなっているので、これを全面的に改正し、掘さくの基準、作業の方法等掘さく作業における災害防止のため必要な規制を整備することとする。

三 採石業における災害の防止

最近の採石場における災害の発生状況にかんがみ、現行規定の明確化を図るとともに、坑による採石の基準を新たに設けることにより、採石業における災害の防止のために必要な規制を整備することとする。

同審議会においては、諮問事項のうち、まず、明り掘削作業関係について具体化を図ることとした。しかし、その審議方法について検討した結果、改正の対象とする事項は、きわめて専門的、技術的な事項であり、改正案要綱に示された趣旨を具体的な規制事項として明確化して行くためには、専門的、技術的な見地からの慎重な審議が必要であるという観点から、まずこれを同審議会の専門部会である産業安全部会（部会長 野口三郎氏）において審議し、その結果についてあらためて総会において審議することとし

た。

産業安全部会の審議にあたっては、審議会委員である同部会委員のほかに、特に今回の改正に関する審議のために、改正対象事項に関する専門家として臨時委員が委嘱され、審議の慎重が期されることとなった。産業安全部会の委員は次のとおりである。

〔公益代表〕 野口三郎（全安連専務理事）

〔労働者代表〕 入江正治（合化労連副委員長）、増子利夫（電機労連中執）、山崎達夫（全日通中執）

〔使用者代表〕 折井日向（日本鋼管労務部長）、古屋徳兵衛（松屋社長）、山岡憲一（東京重機社長）

〔臨時委員〕 岩井喜八郎（大成建設主任研究員）、神保正義（道路公団工務第一課長）、鈴木善三（電源開発工事課長代理）、須田進吾（全建総連中執）、田丸陸太郎（間組技術局次長付）、堤正紀（前田建設土木部次長）、富田善明（国鉄建設局線増課長）、中岡二郎（武蔵工大教授）、永井久雄（大林組研究室東京分室長）、成田豊信（日建協）、最上武雄（東京大学工学部教授）、山高茂（建設省建設業課建設専門官）

産業安全部会は昭和 38 年 3 月 29 日、4 月 24 日、5 月 16 日、8 月 7 日、8 月 28 日、9 月 12 日、10 月 10 日、10 月 28 日及び 11 月 11 日の合計 9 回にわたり開催され、終始各委員による活発な討議がなされた結果、詳細な規則事項の具体案とともに、次の要望事項を結論として審議を終了した。

一 土木工事における土止支保工の材

料の許容応力の基準について検討を加え、その具体化をはかること。

- 二 建設工事における各種作業を行なう場合の照度の基準については、さらに必要な検討を加え、明確な基準を設定するよう努めること。
- 三 建設工事において使用する簡易な物揚装置、さん橋等の仮設設備についても、別途検討を加え、その安全確保のための基準を整備、明確化すること。
- 四 建設工事関係の各種作業主任者については、将来一定の資格制度を検討するとともに、これらの者に対する関係法規の周知措置等についても配慮すること。

野口部会長は右の結論をもって、産業安全部会の審議結果として中央労働基準審議会の総会に報告することとし、審議は再び同審議会の総会の場に移された。

総会は、同年 11 月 19 日に開催され、野口部会長から報告された産業安全部会の結論について審議会を行なった結果、同部会の審議結果の内容をもって同審議会としての答申の内容とすることに決定し、同審議会は、これによって 11 月 22 日労働大臣に答申を行なった。

労働省では右の答申を受けた後、その内容について検討した結果、改正の方途として適切と認められたので、答申による規制事項案をもってあらためて労働安全衛生規則改正案要綱とし、同要綱について労働基準法第 113 条の規定による公聴会を開催した。

公聴会は昭和 28 年 12 月 4 日東京で、

12 月 10 日大阪でそれぞれ開催された。公聴会において開陳された意見をみると、労・使・公益各側の公述人とも今回の改正は時宜に適したもので賛成であるとしたが、個々の事項については、改正案要綱全般にわたって新たな観点から種々の修正意見が表明された。

労働省においては、右の公聴会における公述意見に基づいて、改正案要綱全般についてあらためて慎重に検討を加えるとともに、さらに最終的に関係現場等について実態調査を行い、規制内容の適確を期した上、改正規則案の作成に着手した。

かくして、明り掘削作業について規制する「労働安全衛生規則の一部を改正する省令」は、中央労働基準審議会における慎重な検討を経た答申を得た後、各界の意見をも十分に採り入れて検討され、さらに、法技術的な条文整備がなされた上、昭和 39 年 12 月 28 日、労働省令第二十七号をもって公布され、昭和 40 年 4 月 1 日から施行されることとなった。

昭和 40 年の改正条文は、規則第十条第一項第十二号で明らかなように、「ずい道の掘削その他たて坑以外の坑の掘削及び採石法第二条に規定する岩石の採取のための掘削」については適用されない。改正の要点は、次のとおりである。

- 1 地山の掘削の作業及び土止め支保工の作業について作業主任者制度を設けたこと。
- 2 手掘りによる掘削作業について掘削面の高さ及びこう配の基準等を新たに定めたこと。
- 3 土止め支保工の構造の要件を明確にし

たこと。

- 4 最近における災害の発生事例等に徴し、潜函内作業等についての規制の充実化を図ったこと。

具体的には、土砂崩壊に関する条文として第一編 総則 第一章 安全管理 第十条第十二項及び第十三項、第二編安全基準第十章の三明り掘削の作業（第百六十三条の七から二十五）、第十章の四ずい道等の建設の作業（第百六十三条の二十六から五十二）第十章の五採石作業（第百六十三条の五十三から六十九）が追加された。

5.3.7 旧安衛則第百六十三条の八（現行安衛則 第 356 条）の掘削こう配規定について

土砂崩壊に関する法令について特筆すべきは、旧安衛則第百六十三条の八にて手掘りでの掘削勾配について具体的な数値をもって規定されたことである。この背景は伊藤らがまとめた論文¹⁵⁾が詳しく、科学的な検討がなされたことが推察される。伊藤らが論文の執筆にあたり、当時立法に携わった加来利一氏のヒアリングや、共著者である前郁夫氏によると、旧安衛則第百六十三条の八の勾配規定にあたっては、以下 2 点が大きな根拠となったとしている。

- 1) 1959（昭和 34）年労働基準局通達（昭和 34 年 5 月 15 日 基発第 367 号）により高さ 2m 以上の法面下作業について、緻密な岩盤及び堅硬な粘土を除いて 75 度を超えない勾配の基準とするように指導を行っていたこと

- 2) 1954（昭和 29）年から 1958（昭和 33）年に発生した重大災害 64 件の分析結果

なお、1962（昭和 37）年に前¹⁷⁾は土砂崩壊による労働災害について 1954（昭和 29）年～1958（昭和 33）年に発生した重大災害 64 件について分析した結果を「土と基礎（現地盤工学会誌）」に投稿している。これは先の安全資料「土砂崩壊災害の防止」と重複する内容である。

この旧安衛則第百六十三条の八および第百六十三条の九は、昭和 47 年に制定された労働安全衛生規則第 356 条や第 357 条に引き継がれている。

5.3.8 昭和 47 年改正直前時点で削除されていた条項

昭和 46 年の労働安全衛生規則を確認すると、第一編 総則 第一章 安全管理 第十条第十四項、第十五項及び第十六項が追加、第百七条が削除されている。詳しい経緯と時期については不明である。

D. 考察

わが国において、土砂崩壊による労働者の安全が法令に記載されたのは、1890（明治 23）年に制定された鉱業条例が最初であり、その後、鉱業から土石採取業、建設業へと拡大していった。建設業において土砂崩壊に関する条文が最初に確認されたのは 1937（昭和 12）年に労働扶助法に基づいて制定された土木建築工事場安全及衛生規則であった。建設業では昭和 7 年から労働災害統計が収集されており、これを基にして規則化された可能性がある。1947（昭和 22）年、日本国憲法の施行に伴い労働基準法が制定

され、さらに安全衛生関係規定を具体化するものとして、労働安全衛生規則が制定された。土砂崩壊に関する条文は、鉱業警察規則、土石採取場安全及衛生規則、土木建築工事場安全及衛生規則から集約されており、掘削高さや勾配等、具体的な数値基準を示すものはないが、崩壊・落下・落盤の「危険」がある場合に対処すべき事柄が挙げられている。当時は、地盤工学等による科学的知見が乏しく各種数値の明示は困難ながら、経験等に基づき、危険な箇所を定め、そこに対策を示し、安全規制をかけたものと推察される。その後、建設業における労働災害の増加、とりわけ土砂崩壊災害の重篤性が統計データから指摘され、昭和 27 年には土砂崩壊に関する労働災害の事例や注意点をまとめた小冊子が労働省労働基準局から発行され、労働安全衛生規則に岩石の掘削に関する条文が追加されている。昭和 34 年には土質力学を考慮した専門的かつ具体的な土砂崩壊に関する計算方法が通達および小冊子にまとめられた。さらに昭和 33 年の産業災害総合五カ年計画を受けて、昭和 40 年の労働安全衛生規則の大幅な改正が行われ、概ね現在の労働安全衛生規則が形成されていることが明らかになった。

昭和 47 年、労働安全衛生法および労働安全衛生規則の制定時には、労働基準法における労働安全衛生規則のほとんどが引き継がれ、さらに点検に関する条文が加わった。

E. 結論

労働法の誕生とともに、建設業における土砂崩壊に関する労働災害についても法整備が進められてきたが、戦前は特に統計的に死亡災害および死傷災害が多かったこと

が指摘されている。昭和 30 年代になると地盤工学の発展とともに、それら最新の情報を取り入れ、科学的根拠をもった法令整備が検討されていたことがわかる。現在の労働安全衛生規則は昭和 40 年の労働基準法の労働安全衛生規則の改正においてほとんど確立されており、これを今も引き継いでいることがわかった。

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

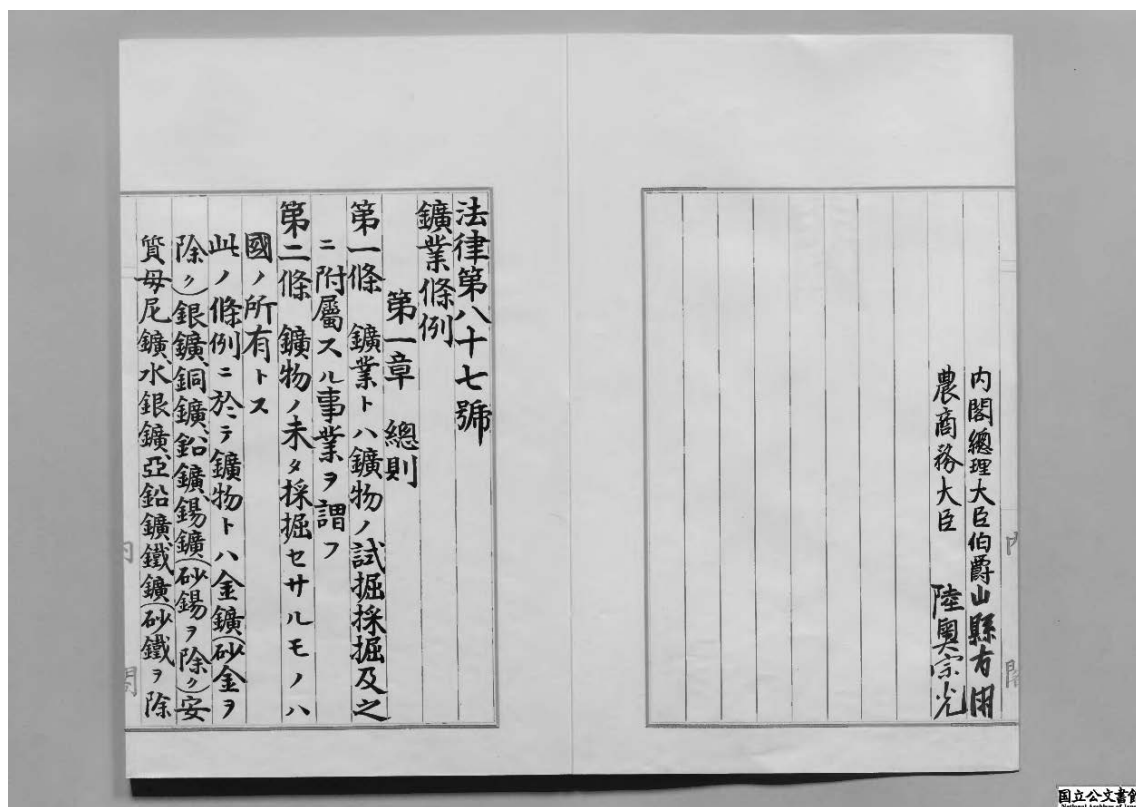
- 1). 濱口桂一郎:建設労働の法政策, 季刊労働法 252 号 (2016/春季), 2016.
- 2). 国立公文書館デジタルアーカイブ <https://www.digital.archives.go.jp/> (2020.10.13 閲覧)
- 3). 経済産業省: 鉱山保安法逐条解説, https://www.meti.go.jp/policy/safety_security/industrial_safety/law/kouzankaisetsu.html (2020.10.13 閲覧)
- 4). 畠中信夫:労働安全衛生法のはなし〔改訂版〕, 中災防新書 003, 中央労働災害防止協会, 322p., 2003.

- 5). 社会局労働部：土木建築工事場ノ安全及衛生ニ関スル注意書， 53p., 1936.
- 6). 花安繁郎，五十嵐日出夫：我国の労働災害統計資料整備の変遷と災害指標の国際推移について，土木史研究， vol. 10, pp. 1-12, 1990.
- 7). 財団法人土木建築厚生会：土工基本作業法（昭和十八年度安全研究委員会報告）， 46p., 1946.
- 8). 中川一郎：詳細 改正労働安全衛生規則，三晃社， pp. 43-44, 1950.
- 9). 濱口桂一郎：日本の労働法政策， pp.467-468, 2018.
- 10). 労働省労働基準局：土の切取工事の安全， 42p., 1952.
- 11). 労働省労働基準局：改正労働安全衛生規則の解説－明り掘削関係－
- 12). 安全衛生法令研究会編：加除式安全衛生六法， pp.106-109, 1964.
- 13). 広島労働基準局安全衛生課：土砂くずれ＝基本的な考え方＝， 45p., 1956.
- 14). 労働省労働基準局安全課：安全資料 土砂崩壊災害の防止， 146p., 1959.
- 15). 伊藤和也，豊澤康男，前郁夫，高橋章浩，竹村次朗，日下部治：明かり掘削における掘削面の高さとの勾配の安全性評価-掘削面の勾配と高さの基準制定に至る歴史的背景-，労働安全衛生研究， Vol. 3, No. 2, pp. 103-110, 2010.
- 16). 最上武雄：土質力學，岩波全書 148, 230p., 1951.
- 17). 前郁夫：土砂崩壊による労働災害について，土と基礎， Vol. 10, No. 4, pp.34-37, 1962.

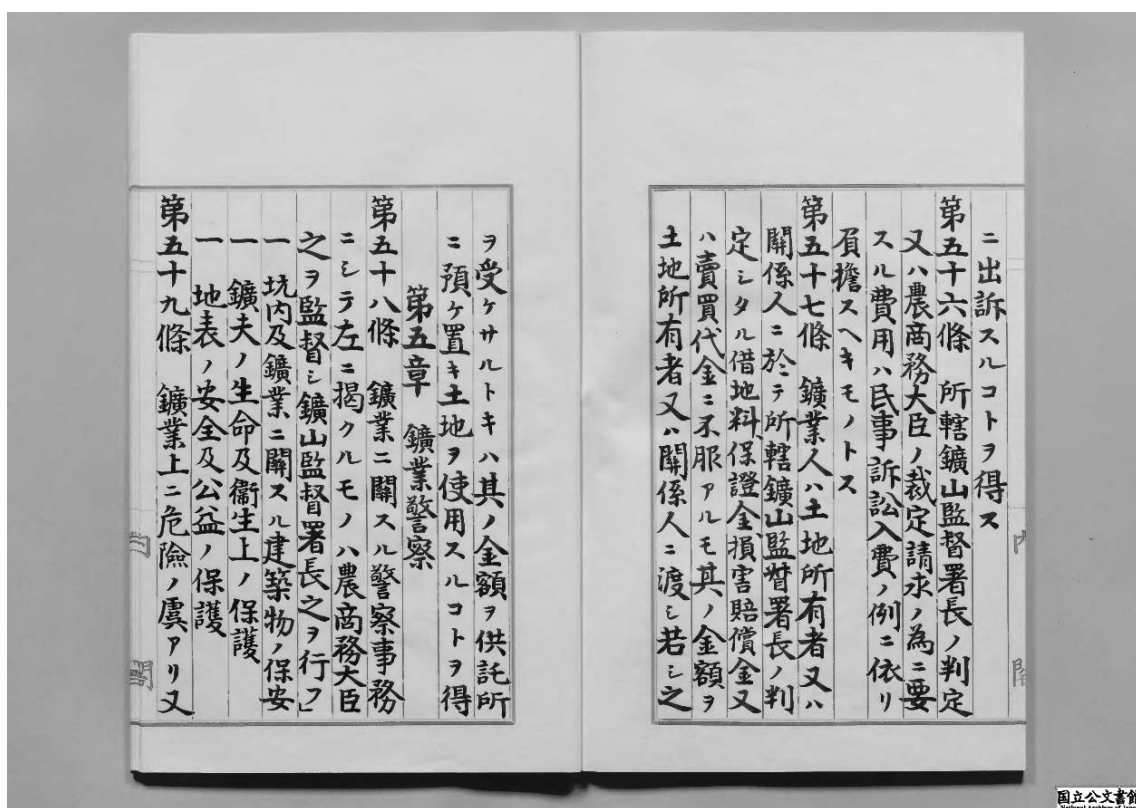
図表がある場合は、これ以降に番号順に貼り付け（1段組）

表 1 工場法が制定されるまでの鉱業に関する法令の変遷

年	番号	法令名	内容
1869(明治2)年	行政官布告第177号		国家の請負を前提として、鉱山の開拓が一般人民に開放される。
1872(明治5)年		鉱山心得	鉱物が定義され、鉱業の国家独占主義と外国人の排斥の原則が確立される。
1873(明治6)年	太政官布告259号	日本坑法	日本最初の体系的鉱業法。鉱区制、鉱業自営主義、邦人主義など鉱業法制の骨格が確立した。しかし、鉱山の保安については日本坑法の一部に災害予防規定の片鱗が見受けられるにすぎなかった。
1890(明治23)年	法律87号	鉱業条例	労働者(鉱夫)の安全を法令に組み込んだ最初の法令。鉱山の保安に関する法規制が、鉱業警察としてはじめて体系的に整備され、鉱夫への労災補償政策が盛り込まれた。その内容は、坑内および鉱業に関する建築物の保安、鉱夫の生命と衛生の保護、地表の安全と公益の保護の3点に及ぶものであった。
1892(明治25)年 3月16日	農商務省令第7号	鉱業警察規則	鉱業警察事務として、1) 坑内及び鉱業に関する建築物の保安、2) 鉱夫の生命及び衛生上の保護、3) 地表の安全及び公益の保護を掲げ、保安上必要がある場合は、予防命令又は停止命令をすることができることとし、保安上必要な事項に関して農商務大臣が鉱業警察規則を定めることとした。
1905(明治38)年 3月	法律第45号	鑛業法	鉱業に関する法律が集約され、鉱業は建設業や土砂採取業とは別に扱われた。第四章 鉱業警察 第七十一條から第七十四條に鉱業における保安について記載されている。
1911(明治44)年 3月28日	法律46号	工場法	職工への扶助責任が規定された。ここで、後の安衛法に繋がる条文としては、主に第9条～第11条の保護職工の危険有害業務への就業制限、第12条の傷病者及び妊婦への就業制限、第13条の男子を含む職工一般に対する危害の予防、第14条の臨検等が挙げられる。



国立公文書館 National Archives of Japan



国立公文書館 National Archives of Japan

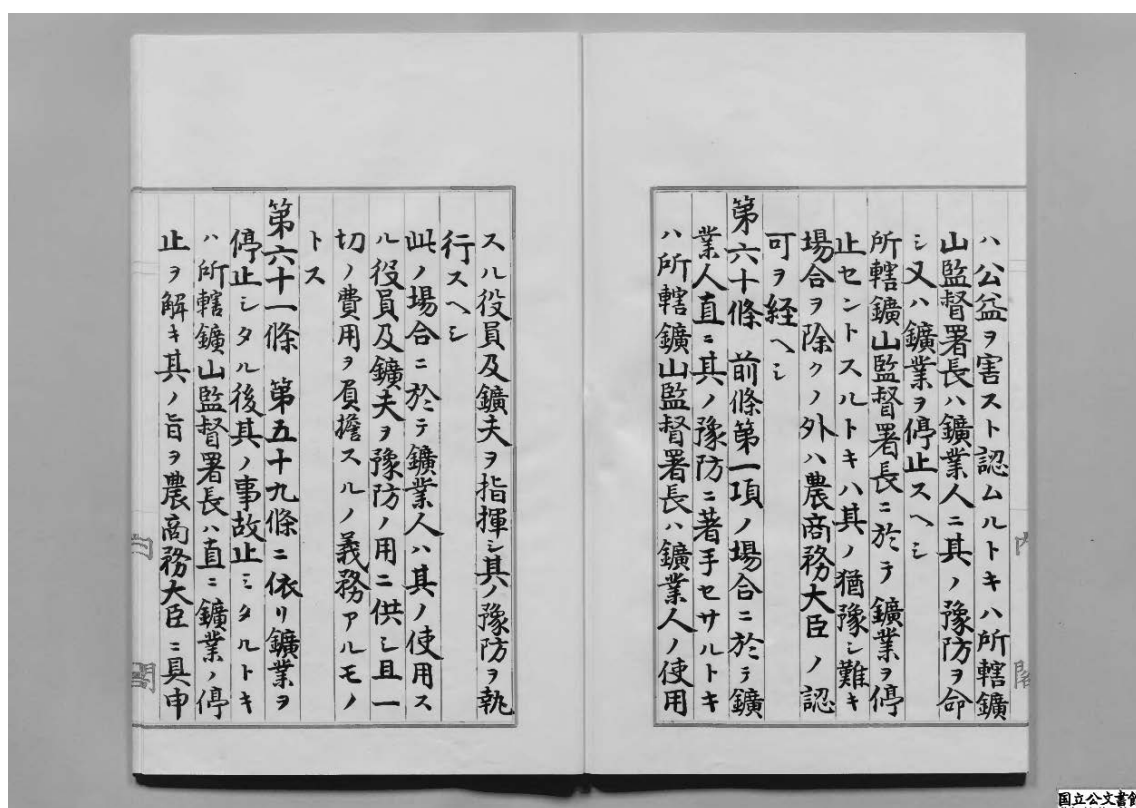


図1 鉱業条例制定日本坑法廃止・御署名原本・明治二十三年・法律第八十七号²⁾

厚生労働科学研究費補助金
分担研究報告書

罪刑法定主義と安全衛生確保の関係

協力研究者 北岡 大介 東洋大学法学部・専任講師 特定社労士（元労基官）

研究要旨

労働災害防止を主たる目的とする労働安全衛生法の危害防止基準は、行政上の履行確保とともに、重大な法違反に対する刑事訴追の法的根拠であるところ、罪刑法定主義の見地から見ると、安衛法による政省令への委任方法が白地委任に該当しないか、さらには同法文解釈に際し、刑事法上許されない「類推解釈」か否か等が問題となりうる。本研究では、労働安全衛生法における危害防止基準の概要を確認した上で、罪刑法定主義の見地から改めて安衛法の危害防止基準の委任方法とその行政解釈方法をめぐる法的課題につき文献調査を行ったところ、概ね適法な行政委任であることが認められる一方、政省令の一部に以下課題が生じることが明らかとなった。

第1に根拠法が定かでない政省令、第2に根拠法による法委任を超えた政省令の存在、第3に政省令等の行政解釈における「類推解釈」の問題である。

他方で安衛法には行政としての安全衛生対策の根拠法たる側面を多分に有するものであり、現場の労働基準監督実務では、災害リスクの高い職場に対し、速やかな是正指導が求められる。罪刑法定主義と行政履行確保の両立が強求められるところ、比較法研究から参考となるのがイギリス労働安全衛生法における規制手法である。平成28年度厚労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総括研究報告書（主任研究者 三柴丈典）」では、イギリス労働安全衛生法において一般的義務条項を定め、これを基に大臣同意の下、柔軟に行方準則を定め、同条等を根拠に刑事処罰を行うシステムが設けられている旨、報告されている（同報告書では「イギリスモデル」と総称）。同報告書では、罪刑法定主義の観点から、イギリス的な方策はただちに採り難いとする一方、安全衛生法の業法（法目的の達成のため、行政が事業者に対し、一定の裁量をもって監督指導を行う根拠を提供する方）としての性格を強化すべき方策が妥当とし、「リスク創出者に対するリスク回避措置の義務づけ等、重要な原則を義務化する努力は継続しつつも、それが叶わない限り、安衛法の基本原則、体系等を示した大綱の設置、従前以上に詳細部分の具体化を厚生労働省令等に委任し、原則を明確に示す規定を設ける等の方策」等が提言されている。本報告書では同イギリスモデルの分析および同報告書の提言を参考に

しつつ、安全衛生法の規制手法と罪刑法定主義との関係につき、検討を要する課題を適示した。また労働基準監督官および事業者によるリスクアセスメントの強化とこれに基づく行政指導・周知啓発、さらには法改正準備に速やかに反映できる体制整備の必要性等を示す。

A. 研究目的

労働災害防止等を主たる目的とする労働安全衛生法の危害防止基準は、行政上の履行確保とともに、重大な法違反に対する刑事訴追の法的根拠であるところ、罪刑法定主義の見地から見ると、安衛法による政省令への委任方法が白地委任に該当しないか、さらには同法文解釈に関し、刑事法上許されない「類推解釈」か否かが問題となりうる。本研究では、労働安全衛生法における危害防止基準の概要を確認した上で、罪刑法定主義の見地から改めて安衛法の危害防止基準の委任方法とその行政解釈方法につき検討を行う。また比較法研究として、イギリス労働安全衛生法に係る以下研究報告書（邦語）を元に、我が国とは異なる形での安衛法の危害防止基準策定とその運用実際、さらには同総括報告書における注目すべき安衛法の新たな規制手法に係る提言を確認する。最後に我が国における安衛法の危害防止基準の改正可能性と課題、さらには労働基準監督署における監督・司法手続きの実態を振り返った上で、行政履行確保と罪刑法定主義双方をいかに実現しうるのか若干の検討と提言を行った。

B. 研究方法

労働安全衛生法の刑事罰的側面からの研究については、元東京地検検事である寺西輝泰氏による「労働安全衛生法違反の刑事責任—労働災害の防止をめざして」（日本労働総合研究所、1997）、安西愈弁護士による「労働災害と企業の刑事責任」（労働調査会、2013）等の優れた先行研究が存する。またイギリス労働安全衛生法の比較法研究等とこれを踏まえた政策提

言として意義あるものとして平成28年度厚労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総括研究報告書（主任研究者 三柴丈典）」がある。これら先行研究等を踏まえつつ、上記目的の下、研究を行った。

C. 研究結果

1 安全衛生の確保と安全衛生法

1.1 労働安全衛生法の体系とは

労働安全衛生法は昭和47年に制定された、わが国における最初の労働安全衛生を目的とした基本法である¹。それまでは、戦前では工場法、戦後では労働基準法において、労働安全衛生に関する条文が設けられていた。労働基準法では、第5章が労働安全衛生に関する章とされ、そこには危害の防止、安全装置、性能検査、有害物の製造禁止、危険業務の就業制限、安全衛生教育、健康診断などに関する規定が存した。同法に基づき、危害の防止基準などについて詳細な定めを置く労働安全衛生規則などが設けられていたが、経済の高度成長などに伴い労働災害が激増していたことから昭和47年に基本法たる労働安全衛生法等を制定したものである。

現在では、労働安全衛生法は、同法に基づく多くの政令、省令、大臣告示、指針その他無数の通達とあいまって全体として労働者の安全衛生に関する1つの巨大な法体系を築いている。その労働安全衛生法の付属法として、じん肺法、労働災害防止団体法、炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法、作業環境測定

法など設けられている他、労働基準法において年少者の危険有害業務への就業制限や寄宿舎の安全衛生などに関する規定が設けられている。その他、労働安全衛生法が適用されない船員や非現業の国家公務員、地方公務員及び鉱山労働者に対して、労働安全衛生の特別法として、船員法、国家公務員法、地方公務員法、鉱山保安法などがある。

1.2 安衛法における規制概要

労働安全衛生法は全 122 条の法条文で構成されているところ、大きく分けて5つの分野に体系づけることができる。第1に安全衛生管理体制、第2に労働者の危険又は健康障害の防止、第3に機械等及び有害物に関する規制、第4に労働者の就業にあたっての措置、第5に健康等の保持増進のための措置である。労働災害の原因として不安全状態と不安全行動があるが、第2と第3は専ら不安全状態の解消のため、第4と第5は専ら不安全行動の低減のため、第1は不安全状態と不安全行動双方の防止を目的として、各種規制を設けている。以下では不安全状態解消のための危害防止基準の概要につき確認する。

1.3 危害防止基準の内容

労働安全衛生法の危害防止基準に関する規定自体は大変、漠然としたものである。例えば、労働安全衛生法 20 第1号では使用者に、使用機械の安全措置をなす法的義務が課される事となるが、「事業者は、次の危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。1 機械、器具その他の設備（以下「機械等」という）による危険」とのみ定められている。この

規定だけではどのような機械等に対し、如何なる「危険防止のための必要な措置」を講じなければならないのか分からない。これについて同法 27 条では「20 条・・・の規定により事業者が構ずべき措置及び・・・労働者が守らなければならない事項は、厚生労働省令で定める」旨の規定が定められており、使用者が講じるべき具体的措置は全て厚生労働省令によって定められることとなる。具体的な危害防止基準を法律ではなく政省令に委ねる事によって、リスクの変化に迅速に対応しようとするものである。この厚生労働省令による危害防止基準は労働安全衛生規則に定められたものが中心となるが、クレーン、ボイラーなどの危険性が高い特定機械についてはクレーン規則などが、有機溶剤や特定化学物質などについては特別衛生規則として有機溶剤規則等が別途、設けられている。

労働安全衛生規則は 678 条にも及ぶ膨大な法規であるが、同規則の大半は危害防止基準で占められている。その危害防止基準は各機械、施設ごと、あるいは作業ごとについて、使用者がなすべき安全措置等を具体的に定めている²。例えば、プレス機械に対する危害防止基準でいえば労働安全規則第 131 条において「事業者は、プレス機械・・・については、安全囲いを設ける等当該プレス等を用いて作業を行う労働者の身体の一部が危険限界に入らないような措置を講じなければならない」と定めている。同条項はプレス機械による接触事故を防止すべく安全囲い等を設けさせることによって本質的な安全無害化を求めているものである。

1.4 安全衛生基準の不可避的変容

労働安全衛生規則には様々な危害防止基準が設けられているが、これらの規定は、「成長する規則 (growing regulation) あるいは「先人の血で書かれた文字」と言われることがある³。労働の場におけるリスクは時代に応じて様々な形で新たに出現することから、危害防止基準は技術の進歩・災害・疾病の発生状況やその他の産業労働における諸般の事情の変化を背景として不断の進化を遂げていかざるを得ない。労働安全衛生規則の沿革をひもとけば、今日まで幾多の改正、多くの新規則の分離独立あるいは新規分野における規制のための新規則制定の歴史を見ることができる。労働安全衛生規則等における危害防止基準は、過去に発生した労働災害の教訓（先人の血）を元に、当該労災のリスク内容に対応する危害防止基準を定めているものであり、同種の危険作業を行わせる使用者にとって、同ルールは非常に優れた行為規範になるといえる。

しかし、リスクの変化とこれに対する防止策はいったん労働災害が発生してから初めて把握される事が大半であり、「先人の血」なくば、なかなか改正されない。従って、労働安全衛生規則等に定められた危害防止基準は、ある程度、災害の型と原因が定まった定型的な災害については効果を有するが、過去に前例がないような非定型的な労働災害に対しては、容易に対応しえない。

2 罪刑法定主義から見た安衛法

2.1 罪刑法定主義と安衛法上の課題

罪刑法定主義とは憲法 31 条（法定手続

の保障）の「何人も、法律の定める手続によらなければ、その生命若しくは自由を奪はれ、又はその他の刑罰を科せられない」に基づく法規範であり、さしあたり刑罰法規に関し次の原理が示される。

罪刑法定主義とは、どのような行為が犯罪となるか、その犯罪に対してどのような刑罰が科せられるかということ、あらかじめ法律で明確にしていなければ、ある行為を犯罪としたり、刑罰を科することは許されないという刑罰法規に関する原理を指す⁴。法治国家における刑罰法規の策定・適用の基本原理であり、寺西元検事は「この罪刑法定主義の制約は非常に厳しいものであり、内容が不明確な規定は無効としてその適用を拒否されることがある」と指摘される⁵。

この罪刑法定主義の原理から、安衛法を見ると、以下 2 点の課題を挙げることができる。第 1 に安衛法はその危害防止基準の多くを前述のとおり政省令等に委任しているが、この委任方法自体が罪刑法定主義に反するか否か。第 2 は安衛法および政省令に定める構成要件とその適用実態が罪刑法定主義に反していないか否かである。以下では順に同課題について検討を行う。

2.2 安衛法の委任立法と罪刑法定主義

安衛法は本条のほか、労働安全衛生規則その他政省令に危害防止基準その他様々な事項を委任しているが、その態様として、寺西元検事は以下の委任方法に分類し検討を行っている⁶。なお安衛法 27 条第 1 項は「法 20 条・・・の規定により事業者が講ずべき措置・・・は労働省令で定める」としており、委任立法の法的

根拠を定めるものである。

①安衛法の本条に犯罪の構成要件が明示されている例

例)「1つの貨物で、重量が1トン以上のものを発送しようとする者は、見やすく、かつ、容易に消滅しない方法で。当該貨物にその重量を表示しなければならない」(法35条)

②規定の内容の一部を個別的に政令等に委任している例

「政令で定める規模の事業場」

③規定の内容の一部を包括的に政令等に委任している例

法20条 事業者は、次の危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。1 機械、器具その他の設備による危険 (以下略)

④処罰規定を構成しない労働省令の規定

まず罪刑法定主義の観点から許されないのは④である。寺西元検事はその一例として以下の安衛法14条と安衛則17条を挙げる⁷⁾。

安衛法14条 事業者は・・・作業主任者を選任し、その者に当該作業に従事する労働者の指揮その他の厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。

安衛則17条 「事業者は・・・当該作業に係る作業主任者を二人以上選任したときは、それぞれの作業主任者の職務の分担を定めなければならない」

同施行規則は安衛法便覧の記載では、同法14条に基づくものとされているが、寺西元検事は同施行規則の文言上、安衛法14条に基づく委任とは認められず、同施行規則違反による刑事訴追は罪刑法定主義に反し無罪となりうる旨指摘す

る。その上で「それを労働省令で定めて刑罰の威嚇力で間接的に強制したいというのであれば、安衛法の各本条との対応関係を明確にし、その委任を受けたものであることを明示すべき」とされる。

2.3 労働安全衛生規則等の包括委任規定をめぐる問題

また前記委任立法の方法のうち、③の包括委任についても、罪刑法定主義の観点から問題となりうる。けだし刑事罰の根拠たる法は国会において定められるべきであり、その犯罪の構成要件等はあらかじめ法が定めることなければ、罪刑法定主義に反するとの指摘が成り立つ。

これについて、寺西元検事は次の指摘を行っている⁸⁾。「規定の内容のほとんど全てを包括的に省令に委任している包括委任型本条のものは、委任を受けた労働省令が事業者等の講ずべき措置の内容を完結した形で規定していて、本来は、各本条の規定を完成させてから罰則規定に当てはめることになるのに、労働省令の規定を直接罰則に当てはめて罰則規定とするもので、実質的には

罰則規定←省令の規定←(委任規定)
←各本条の規定

という形になっている。・・・労働省令の規定をそのまま罰則規定に当てはめれば処罰規定となる」と整理する。その上で「刑罰を科することを目的として制定された法律ではないため、安衛法違反の犯罪構成要件も違法性も有責性も刑罰法規として十分に吟味されていないという問題を抱えているが・・・罰則規定と安衛法各本条の規定とを結合することによって、安衛法違反の犯罪構成要件は構成されて

おり、安衛法に違反することの処罰の必要性も存在し、これらの規定に違反することの責任要素も明らかにされているので、これらの犯罪成立要件を充足すれば、安衛法違反の犯罪が成立し行為者を処罰することとなる」とされるが、罪刑法定主義に照らして、上記包括委任規定は許されるのか否か、寺西元検事は明確な検討を行っていない。同論点について、掘り下げた検討を行ったものとして、安西弁護士がある。以下では安西弁護士による検討を通じて、同包括委任規定と罪刑法定主義の問題について確認する。

2.4 安西弁護士における検討内容

安西弁護士は安衛法の包括委任規定につき、犯罪事実の具体的内容を省令等に委任することは憲法違反か否かという論点を示した上で、次の検討を行っている⁹。

「安衛法の場合には、社会の変化や技術・生産方式その他の化学技術や工法等の進展に対応して危険防止措置も変化していくものであるから、このような白地規定となるのはその目的上やむを得ない必然的なものである。すなわち、事業者らが講ずべき措置の内容を具体的に規定しようとするれば、その措置によって防止しようとする危険又は健康障害の種類、態様等を特定しなければならず、これらの種類、態様等は、新技術、新工法、新機械等が次々に開発されて実施され、また新しい化学物質が発見されて利用されるのに応じて無数に増加し、また、あらゆる業態における労働環境についての危険又は健康障害を防止しなければなら

い（いわゆる安衛法“電話帳論”という、具体的に企業全体にわたる危険、有害の防止を規定化しようとするれば、大都市の電話帳のように膨大なものになる）という問題があり、到底これを国会で定める法律として規定していくというのでは対応できないということから許されるのである」とされる。

以上のとおり安西弁護士は安衛則への包括委任規定は、ただちに罪刑法定主義に反するものではないとするが、政省令は当然に「法律の委任に基づくもの」でなければならない旨強調した上で、「刑罰という厳しい制裁を科す以上、どのような行為が犯罪となるのか、その行為にどのような刑罰が科されるのかということを経前に明確にしておかなければ、その法律の適用を受ける国民が自らの行為を法律に従って規律することができない。この罪刑法定主義の原則は安衛法のような行政法規についても刑罰権である以上同じ理が当てはまることになるのである¹⁰」とされ、無制約な委任立法化に対しては強く警鐘を鳴らしている。

3 委任立法の文言明確性をめぐる問題

3.1 委任立法の法的根拠

包括委任規定がただちに罪刑法定主義に反しないとしても、前記警鐘のとおり、委任立法の根拠および政省令で定められる犯罪行為につき、法文言から予測可能性を要することは論を待たない。

まず寺西元検事は同委任方法について、「安衛法関係の労働省令は・・・1500条を越す膨大なものであるのに、先に見たように、委任を受けた労働省令の各規定が、各本条のどの規定の委任によるも

のかを個別に明示していないため、労働省令の各規定と各本条の対応関係や委任の有無などが曖昧である（注1）」と指摘する¹¹。さらに（注1）として「この問題については・・・「安衛法便覧」・・・にその対応関係が示されているので参考になる。ただし、委任の有無については、委任がないというべき規定についても根拠規定を示しており、その点で、あくまでも参考とするのに止める必要がある。」¹²と指摘し、2.2で挙げた安全衛生規則17条の例（安衛法14条が根拠規定となりえないと指摘）が示されている。

3.2 行政通達における類推解釈の禁止

罪刑法定主義に基づき、刑罰法規の解釈方法も厳しい制約を受ける。まず、法律文言の解釈に際し、その意味・内容を明らかにする文理解釈、規定の文言の意味を拡大して規定の内容を明らかにする拡張解釈は罪刑法定主義に反しないとされているが、他方で類推解釈は厳しく戒められるものであり、寺西元検事も「この罪刑法定主義の制約は非常に厳しいものであり、内容が不明確な規定は無効としてその適用を拒否されることがある」と指摘する¹³。

寺西元検事は厚労省の行政解釈が類推解釈にあたりうるものの一例として、安衛則第269条に係る行政解釈を挙げる。同施行規則は事業者に対し「化学設備又はその配管のうち危険物等が接触する部分について、当該部分の著しい腐食による爆発又は火災を防止するため、腐食しにくい材料で造り、内張りを施す等の措置」を講じることが罰則付きで義務付けるが、行政解釈（昭和42.2.6基発第122号）は「等」の措置例として次の例を示す。「構成部分の

耐用期間を適切に定め、その期間毎にその部分を取り換えることが含まれる」とするが、寺西元検事は当該通達が法・施行規則で「例示されたものと異質な措置を義務付けることになる」ものであり、あくまで「等」は法文に則り「防食塗料の塗布、酸化被膜による処理、電気防食による処理等」に止めるべきであると指摘する¹⁴。他方で「その期間毎にその部分を取り換える」ことは、最低基準としての例示ではなく、防食塗料の塗布等の措置が許容範囲内であったか否かの判断基準と整理するものである。いずれにしても、法が定める危害防止措置という最低基準そのものを行政通達が類推解釈することは罪刑法定主義の見地から許されない。

寺西元検事は安衛法・施行規則等の類推解釈が生じている背景として、行政法規は多少内容が曖昧で幅広く解釈できる余地があるほうが、行政が円滑に遂行できて行政目的を達成することができるという側面があり、行政実務では、規定の文言を足掛かりとして類推に類推を重ね、あるいは極端な拡張解釈をして適用がなされる場合もあると指摘する。安衛法についても、労働基準監督官、指導を受ける事業者等の双方が安衛法に対する罪刑法定主義の適用に係る理解が不十分な側面があることもその背景として指摘するものである¹⁵。

以上のとおり、安衛法に定める危害防止基準とその運用につき、行政官としての柔軟な解釈・指導等の意義は大いに認められるも、刑事立件の見地からは罪刑法定主義の観点から、課題が指摘されているものである。当該課題は我が国のみ

ならず、他国における労働安全衛生行政による刑事処分上、同様の課題が生じうるものであるが、異なるアプローチで対応しようとしている国として、イギリスがある旨、平成 28 年度厚労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総括研究報告書（主任研究者 三柴丈典）」（以下、平成 28 年総括報告書）が指摘している。以下では同報告書を基に「イギリスモデル」による安全衛生基準とその行政・刑事立件の手法および政策提言につき確認する。

4 イギリスモデルの安全衛生基準

4.1 イギリスにおける立法技術の概要

平成 28 年総括報告書の研究要旨（三柴丈典近畿大学教授執筆）では、まず安全衛生管理は、法令遵守の視点のみでは完成せず、複雑多層化する職場リスクに対し、行政および行政官は、専門性の強化を前提に、法制度的に裁量を強化すべきとの提言を行う。同提言に際し、イギリスにおける立法技術を参照するが、イギリスモデルとして以下の整理を行っている。

「安全衛生や快適職場形成を包括的に義務づける罰則付きの一般的義務条項を定め、その具体化を下位の規則や個々の監督官による個別的な命令に委ねる方策」とする¹⁶。

4.2 HSWA の一般的義務条項

平成 28 年総括報告書では、イギリス労働安全衛生法典（HSWA）の特徴を、①メリハリ（アメとムチ）、②単純明快

さ、③多角性・多面性、④自律性と労使協議の重視、⑤専門性と柔軟性、⑥それらを支える物的・人的資源とした上で、HSWA の一般的義務条項につき、以下の整理を行っている¹⁷。

「安全・衛生・快適性の全てにわたり、雇用者に限らず、リスクを生み出者を名宛人として実効性確保を求める罰則付きの一般条項を置き、法違反に多額の罰金を科す定めと運用を行う」とし、Balfour Beatty 社に対する有罪判決例（控訴審 750 万ポンド）、適切な管理を怠る役員への身体刑などが示されている。同報告書では合わせて HSWA の一般的義務条項について条文と逐条解説が示されており、安全衛生基準に該当するものとして以下の規定等が挙げられている¹⁸。

- ①使用者による安全衛生基本方針の策定、実施のための組織、方針の効果の実施のための措置等を規定（HSWA2 条）
- ②危険有害物質を取り扱う施設の管理者による最善の方法による環境危険有害物質の管理義務（同 5 条）
- ③物の設計者、製造者、設置者、輸入者、供給者等への諸種の義務（同 6 条）

4.3 HSWA における規則と行為準則

他方で、規制内容の単純化、規制方法の柔軟化により、法の遵守を容易にするとしており、同一般的義務条項のほか、HSWA 第 15 条に基づく安全衛生規則の制定（国会承認の手続き必要）、同 16 条及び 17 条に基づく行為準則（行政機関策定 ただし承認された行為準則については所管大臣の同意等を要する）、ガ

イダンス・ノートによる立法技術が紹介される。このうち安全衛生規則は「法律並みの強大な法的効力が付与され」ところ、行為準則は「制定法による規制の具体化をもたらす弊害を減らし、制定法には基本原則の規定の役割を委ねる一方、直接的な法的効力を持たず、かつ技術革新や予防科学の進展に合わせた柔軟な規制を行うことを目的に発案された法政策上の技術」とされる¹⁹。

行為準則は実践的なガイダンスの提供であり、法的強制力はもたないが、前記一般的義務条項に係る規定が所管大臣の同意等を得て「承認された行為準則」となった場合、「仮にある人物が、ある行為準則の適用される問題について法違反を犯したとして起訴された場合、当該準則は証拠能力が認められ、被告人が何らかの同程度に有効な方法で法律上の要件を充たしたことを裁判所に説得しない限り、法規則上の規定ないし義務違反の証拠となる」²⁰（H SWA17条）とする。

平成28年総括報告書では、行政・労使関係者等にヒアリングを実施しているが、行為規範は法規則の遵守を支援するための具体的手段を示すツールとして好意的に受け止められており、行為規範を逸脱した事業場ごとの法運用が合法と認められた例は見当たらず、実質的に行為規範が法規則、特に規則に近い法規範性を帯びている（日本では解釈例規に近い性格）とする²¹。

またHSEがガイダンス・ノートを発効することがある。これは「法的要件を上回る水準を定めるもの」であるが、近年の民事裁判例などでは、同ガイダンス・

ノートが規則や行為準則の代替機能を果たす場合があるとする²²。

4.4 イギリスモデルの刑事規制

平成28年総括報告書では、イギリス労働安全衛生法における一般的義務条項と行為準則に着目し、「実質的に「法ではなく、法である」という多面的性格を持ち、監督官による対話型の法執行を支える鍵となっている」「すなわち、性格的にはガイドラインに過ぎないが、その違反は民刑事上の責任を推定させるため、監督官は、処罰の威迫を背景にしつつ、事業者の安全衛生への取り組み状況をみながら、運用を図ることができる」と指摘している²³。またリスク管理義務違反に対し刑事罰則規定を設けている点もH SWAの特徴と指摘される²⁴。

4.5 平成28年総括報告書の提言

平成28年総括報告書では、前記イギリスモデルのほか、ドイツにおける規制手法を示した上で、我が国の労働安全衛生法における今後の規制手法として以下提言を行っている。まず罪刑法定主義の観点から、イギリス的な方策は採り難いとした上で、安全衛生法の業法（法目的の達成のため、行政が事業者に対し、一定の裁量をもって監督指導を行う根拠を提供する方）としての性格を強化すべき方策が妥当とし、「リスク創出者に対するリスク回避措置の義務づけ等、重要な原則を義務化する努力は継続しつつも、それが叶わない限り、安衛法の基本原則、体系等を示した大綱の設置、従前以上に詳細部分の具体化を厚生労働省令等に委任し、原則を明確に示す規定を設ける等の方策」等が提言されている²⁵。ま

た罪刑法定主義の要請を前提としつつも、刑法典自体も抽象的な定めを多く盛り込んでおり、現に安衛法施行規則においても「労働者に危険を及ぼすおそれ」等のおおりの、不確定法概念（解釈に幅のある抽象的な文言）を持ち込んだ規定もあることから、政省令の制定について以下提言が示されている。「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」

「望ましい仕様の詳細は、法の履行を支援するガイドラインの役割としつつ、悪質さが窺われる対象者には、その定めも参考に執行を図るのが妥当」との注目すべき提言が見られる。

以上のイギリスモデルの分析および総括報告書における提言も踏まえつつ、如何にして安衛法が「罪刑法定主義」を守りつつ、行政履行確保をなしうるか、以下では若干の検討を行うこととする。

5 若干の検討と今後の課題

5.1 労働安全衛生法への一般的義務条項新設等を通じた柔軟な法規制の可能性

以上の平成 28 年総括報告書における政策提言では、我が国においても、安衛法の危害防止基準に係る規制につき、

「リスク創出者に対するリスク回避措置の義務づけ等」の安衛法上の基本原則等を定め、同条等を根拠に柔軟に行政機関が安全衛生規則制定等の施策提言が示されているところ、罪刑法定主義の観点から、当該刑事処罰等をなしうるか否かが検討課題となりうる。現行の労働安全衛

生法自体も安衛法 20 条～25 条のおおりの、非常に包括的な危害防止基準を定めた法条文に基づき、膨大な安全衛生関係規則が定められており、先行研究でも当該委任は白紙委任に該当せず、罪刑法定主義に必ずしも反しないと解している²⁶。このため、新たに安衛法にリスク回避措置の義務づけ等の基本原則を定め、これを根拠に規則を柔軟に制定する法施策自体は罪刑法定主義の観点からも、まずは是認されうるものと考えられ、新たな職場での安全衛生上のリスクに対し、即応性、柔軟性ある対処が期待できる。

また法の危害防止基準に係る規定に拘泥することなく、一般的義務条項に照らし、施行規則等を定めることができれば、罪刑法定主義の観点から、安衛法上の課題であった①根拠法が定かでない政省令、②根拠法による法委任を超えた政省令の存在などの法的課題が大きく解消しうる可能性がある。

5.2 業務上過失致傷罪との関係

他方で、その際、我が国において別途検討課題となりうるのが刑法 211 条に定める業務上過失致傷罪と労働安全衛生法の関係である。同条は「業務上必要な注意を怠り、よって人を死傷させた者は、5 年以下の懲役若しくは禁錮又は 100 万円以下の罰金に処する」と定めている。

現状においても、労働災害が発生した場合、労働基準監督署が労働安全衛生法違反の容疑に基づき、捜査を行う一方で、警察署が業務上過失致傷罪の容疑で別途捜査を行われる例が多々見られる。

労働安全衛生法に安衛法の基本原則等を定め、即応性・柔軟性ある規則制定を

許容する方向で立法施策の検討を行う際には、この業務上過失致傷罪との関係をどのように整理するかが改めて問われうる²⁷。

寺西元検事は、労働安全衛生法に定める危害防止基準は「労働者の生命・身体に危害を及ぶことを防止することを直接の目的とするものではなく、労働者の生命・身体に危害が及ぶ危険性が発生する前に、その危険性の芽を摘み取ることを目的とするもので、事故の発生とは無関係に措置を講じていないことを処罰するもの」とする。他方、刑法の業務上過失致傷の罪は、「人が死亡したり負傷したという結果を発生したときに、その結果を発生させた原因を作ったのがだれであるかを追求し、人を死亡させたり負傷させたりした原因を作った者を処罰するもの」であり、安全衛生法の危害防止基準と刑法の業務上過失致死傷の罪は「本質的に異なる」ことを指摘される²⁸。

今後、我が国の労働安全衛生法に「リスク創出者に対するリスク回避措置の義務づけ等、重要な原則を義務化」する立法施策等を新たに検討する際、同条項による規制目的・内容が、これまでの安衛法の危害防止基準と同様に「事前予防のための法規範」の範囲に留まるのか、または、従来の安衛法の規制を超えて「事後責任追及の法規範」に踏み込むのか否か、さらなる検討を要する。

5.3 安衛法の履行確保方法について

安衛法における危害防止基準の履行確保のため、専門の行政機関として労働基準監督署が設置されている²⁹。これは厚生労働省の直轄機関であり、本省に労働基

準局、各都道府県に労働局、全国 300 箇所以上に労働基準監督署が設置され、同法の施行にあたっている。他の行政履行確保措置と異なり特徴的であるのは、法の施行にあたり中央直轄の一元的な労働基準監督組織の下に、法の周知から違反の指摘、是正指導、司法処分に至るまで強い自己完結性が与えられている点にある。

安衛法違反に係る調査権限として同法 91 条は、労働基準監督官等が臨検監督を行う権限を付与している。具体的には、事業場に立ち入り、関係者に質問をし、帳簿・書類その他の物件を検査し、作業環境測定をなし、検査に必要な範囲内において無償で製品・原材料・器具等を収去する権限を付与する。これらの調査権限を行う端緒としては、労働者からの法違反等に関する申告や労働災害の発生がある他、各事業場の災害発生状況その他の事情を考慮して監督機関が計画的に調査を行う等が挙げられる。これらの調査を行い法定の危害防止基準に違反している事が確認された場合、労働局長または労働基準監督署長は、事業者等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停止または変更その他労働災害を防止するために必要な事項を命じることができる（同法 98 条）。また使用停止等に至らないような法違反についても行政指導を通じ、その履行確保を図っている。

通常は行政処分又は行政指導を通じ、労働安全衛生法の履行確保を図っているが、重大な法違反や死亡等に至る重大労働災害が発生した場合、労働基準監督署長は司法手続きを取ることがある。この

司法処分とは、労働基準監督官が労働安全衛生法に違反する罪について刑事訴訟法に基づく司法警察員の職務を行うものであり、強制捜査、逮捕、検察庁への送致処分等を行う。これらの行政指導・司法警察処分を通じ、直接的には個別事業者の労働安全衛生法違反の是正を図るとともに、間接的にその他企業全体への安全への波及効果が期待されているが、捜査対象となる国民の人権保障のため捜査機関に厳しく求められるのが前述の罪刑法定主義となる。

5.4 行政指導の実際と罪刑法定主義

労働基準監督官は定期監督、災害時監督などの臨検監督を通じて、安全衛生法の行政履行確保を日々行っているものであるが、当該行政監督に際しては、まずは行政指導を通じた事業者の自発的な是正改善に重点が置かれている。

臨検監督時には、第一に当該事業場における安全衛生確保のための取組状況を把握の上、災害防止対策に不十分な面があれば、随時行政指導等がなされる。書面による指導がなされる場合、「是正勧告書」または「指導票」いずれかが交付されるが、前者については労働安全衛生法・政省令違反に係る行政指導となり、当該指導文書に根拠条文等を記載されることとなる。他方で後者の指導票については、必ずしも法違反に該当せずとも、災害防止の観点から積極的に取り組むべきことを勧奨する行政指導であり、法的根拠が示されない。同指導票交付に際して、ベテラン労働基準監督官の中には、事業者側に災害リスクと対策の必要性・効果、経済的便益などを十分に理解させた上で自発的な災

害防止活動を促す動機付けとして、うまく活用している例も見られる。いずれも当該文書は講学上、行政指導に該当するものであり、行政処分性はなく、行政取消訴訟の対象にも該当しない。

また前記のとおり、危害防止基準が設けられておらず急迫の危険等が認められる場合、臨検監督時に即時交付されるのが「使用停止命令」等であるが、これは安衛法 99 条に基づく行政処分であり、当該文書交付をもって、事業者に行政命令に従う法的義務が生じる。

他方で是正勧告書・指導票、使用停止命令自体はもちろん刑事処分ではなく、行政監督として行われているものであり、現場の監督官がその都度、「罪刑法定主義」に係る検討を行っている訳ではない。厚労省本省が示す行政通達等を安衛法便覧等で確認の上、「使用停止命令」「是正勧告」等の交付をなすか否か判断するのが通例である。

5.5 司法処分と罪刑法定主義

労働基準監督官が安衛法違反に係る司法処分を行う契機となるのが、重大労働災害の発覚および前記使用停止処分・是正勧告に違反し、同種法違反を繰り返していた場合である。前者については、悲惨な労働災害を目の当たりにした上で、司法処分の可否が検討されるものであり、捜査官としての労働基準監督官は、前のめりに安衛法・安衛法施行規則の文言解釈を広げ、司法処分を進めようとする傾向がない訳ではない。通常は、当該起案等に対し、労働局の特別司法監督官、上長たる労働基準監督署長および経験豊富な主任等が長年の実務経験等を踏まえ適切な

助言なり再考を求めるのが通例であるが、同種災害が多発している場合などは一罰百戒の観点から、局・署上層部自身が罪刑法定主義の視点からの検討が不十分なまま司法処分に前のめりとなる例もまま生じうる。

さらに前記使用停止命令に違反し、同種違反を繰り返す、重大災害を発生させた場合には、当該命令違反自体が刑事罰の対象となりうるが、他方で使用停止命令が類推解釈による判断であったことが後日発覚した場合、送検後の公訴・公判維持が極めて困難となりうる。

5.6 行政官と特別司法監督官の両立

悲惨な労働災害現場に遭遇したり、重大な法違反を繰り返す悪質な事業者に対し、労働基準監督官として最大限の権限行使を検討することは当然であるが、前記のとおり、既存の安衛法・安全衛生規則等が想定していない災害危険リスク等が今後も無数に生じうる。

このような災害リスクに直面し、安衛法違反にただちに該当しない場合であっても、まず行政官として対応しうる根拠条文が存する。それは安衛法99条であり、「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」とときには、都道府県労働局長又は労働基準監督署長に「使用停止命令」の行政処分権限を与えているものである³⁰。同条は98条に定める使用停止処分と異なり、安衛法令違反が存しないであっても、必要な限度において当該使用停止等を認めており、これに違反した場合には別途罰則規定を設けている。

罪刑法定主義と適正な行政監督の両立

を図る観点から見れば、臨検監督時に、労働災害発生の急迫した危険があり、緊急の必要がある災害リスクに直面した場合には、無理に法文の類推解釈で対処するのではなく、速やかに監督署・局内で検討の上、99条に基づく使用停止命令をもって行政監督を適正に行わせる方策を改めて検討すべきものと思われる。

他方で行政監督時に新たな災害リスクを現認したが、「労働災害発生の急迫した危険があり、緊急の必要がある」とまではいえない場合には、如何に対処すべきであろうか。この場合には、まずは行政官としては指導票等でリスク内容の調査・報告およびリスク低減策を強く勧奨するとともに、局経由で本省等とも速やかに情報共有の上、新たな法制化などの検討の開始を要するものと思われる。重大労働災害調査を通じた新たな災害リスクの認知も同様であり、同種災害の再発防止のためにも、まずはリスクアセスメントと公労使一体となった労災防止対策の確立が早急に求められる。当該施策の先駆けいえるのが安衛法の化学物質に対するリスクアセスメント関連規定である。

5.7 リスクアセスメントと法改正準備

現行安衛法は、すでに化学物質については個別規制対象外であっても、使用量や使用方法等によって労働者の安全や健康に害を及ぼす恐れがあるため、事業者に対しリスクアセスメント実施を義務付け（罰則規定なし）、調査結果に基づく安全衛生措置を努力義務としている（同57条の3）。

また同57条の4は、新規化学物質を製造・輸入しようとする事業者に対し、事前

にがん原性試験のスクリーニングテストとしての意味を持つ変異原性試験等を行い、その結果を厚生労働大臣に対し届け出ることを義務付けるとともに、厚労大臣は有害性の調査結果について学識経験者の意見を聴き、当該届出に係る化学物質による労働者の健康障害を防止するため必要があると認めるときは、届出をした事業者に対し、施設又は設備の設置など必要な措置を講ずべきことを勧告できる等の権限を定めている。以上のリスクアセスメント実施、新規化学物質のリスク調査届出とこれを受けた勧告権限などは、化学物質に限らず、新たな職場での危険有害リスクに対する行政対応の将来像としても参考となる。

労働基準監督官による臨検・災害時監督さらには前記の事業者自身によるリスクアセスメント結果等を踏まえ、厚労省本省として機動的に安衛法・安衛法施行規則等の改正準備等を行える体制確立の必要性も指摘できるところである。また法改正に至る準備期間中には、行政として、業界団体等も通じた災害事例および労働防止対策の周知啓発が効果的であろう。

D. 考察及びE. 結論

現行安衛法における安全衛生基準の多くは労働安全衛生規則等の政省令に委任されているものであるが、先行文献調査の結果、罪刑法定主義の見地から以下課題が有することが明らかとなった。第1に根拠法が定かでない政省令、第2に根拠法による法委任を超えた政省令の存在、第3に政省令等の行政解釈における「類推解釈」である。上記政省令とその解釈は

司法処分には罪刑法定主義の見地から許されない。

他方で産業構造、技術革新等が著しい中、職場において新たな安全衛生上のリスクが次々に生じうる。これに対し、現行の労働安全衛生法は法条文に危害防止基準を包括的に定め、同条を根拠に膨大な施行規則等を設け、刑事処罰上の根拠とするものであるが、いささか即応性、柔軟性に欠ける面がある。これに対し、平成28年総括報告書では、イギリス労働安全衛生法において一般的義務条項を定め、これを基に大臣同意の下、柔軟に行き準則を定め、同条等を根拠に刑事処罰を行うシステムが設けられている旨、報告されている（同報告書では「イギリスモデル」と総称）。同モデル等を参考に、平成28年総括報告書では、我が国の労働安全衛生法においても安衛法の基本原則等を定め、政省令を柔軟に定め、刑事処罰等の根拠とする法施策が提言されており示唆が得られる。本報告書では、同政策提言の意義を明らかにした上で、業務上過失致傷罪との関係など別途検討すべき課題を示した。

また安衛法には行政としての安全衛生対策の根拠法たる側面を多分に有するものであり、現場の労働基準監督実務では、災害リスクの高い職場に対し、速やかな是正指導等が求められる。罪刑法定主義と行政履行確保の両立が強く求められるものであるが、本検討では、若干の提言として、労働基準監督官が有する既存の行政指導・行政処分権限の活用とともに行政・事業者双方によるリスク把握の強化とこれに基づく災害防止対策の確立と周

知啓発、さらには法改正準備に速やかに反映できるような体制確立の必要性を示した。

F. 研究発表

1. 論文発表

なし

2. 学会発表

なし

G. 知的所有権の取得状況

1. 特許取得

なし

2. 実用新案登録

なし

3. その他

なし

H. 引用文献

1) 寺西輝泰「労働安全衛生法違反の刑事責任—労働災害の防止をめざして」（日本労働総合研究所、1997）

2) 安西愈「労働災害と企業の刑事責任」（労働調査会、2013）

3) 藤永幸治編「刑事裁判実務大系 7 労働者保護」（青林書院、1998）

4) 井上浩「最新労働安全衛生法」（中央経済社、2010）

5) 畠中信夫「労働安全衛生法のはなし」（中災防、2019）

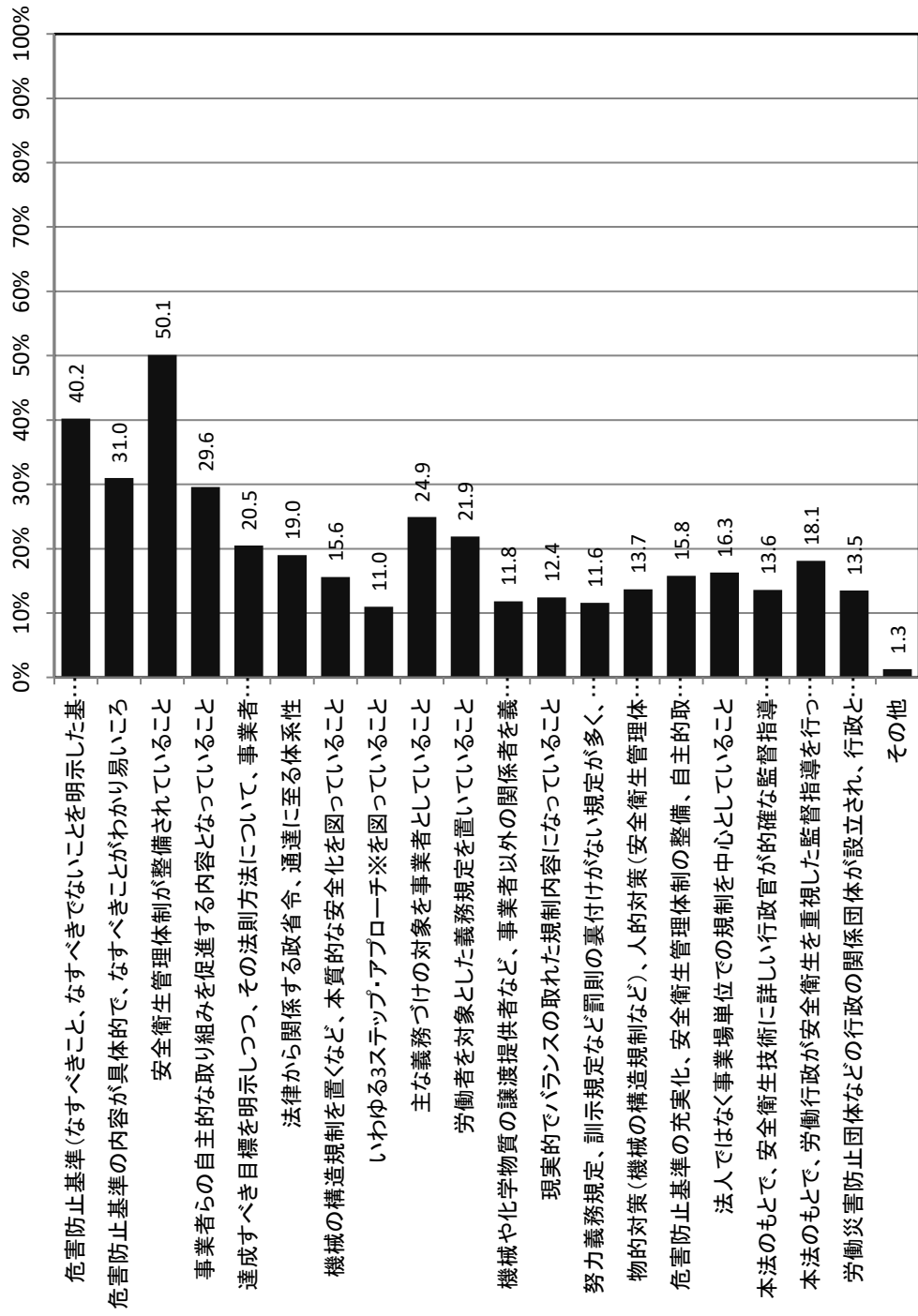
6) 平成 28 年度厚労省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究総括研究報告書（主任研究者 三柴丈典）

-
- ¹ 安衛法の歴史については、井上浩「最新労働安全衛生法」（中央経済社、2010）1頁以下および畠中信夫「労働安全衛生法のはなし」（中災防、2019）20頁以下等。
 - ² 安衛法における危害防止基準の詳細な分析については、井上前掲 169頁以下。
 - ³ 畠中前掲 34頁以下。
 - ⁴ 寺西輝泰「労働安全衛生法違反の刑事責任—労働災害の防止をめざして」（日本労働総合研究所、1997）201頁以下
 - ⁵ 寺西前掲 201頁以下
 - ⁶ 寺西前掲 203頁以下
 - ⁷ 寺西前掲 201頁以下
 - ⁸ 寺西前掲 246頁以下
 - ⁹ 安西愈「労働災害と企業の刑事責任」（労働調査会、2013）59頁以下
 - ¹⁰ 安西前掲 65頁
 - ¹¹ 寺西前掲 209頁
 - ¹² 寺西前掲 210頁
 - ¹³ 寺西前掲 202頁
 - ¹⁴ 寺西前掲 200頁～201頁
 - ¹⁵ 寺西前掲 202頁～203頁
 - ¹⁶ 平成 28 年度厚労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総括研究報告書（主任研究者 三柴丈典）2頁以下（以下、平成 28 年総括報告書）2頁以下
 - ¹⁷ 平成 28 年総括報告書 12頁～13頁
 - ¹⁸ 平成 28 年総括報告書 143頁以下
 - ¹⁹ 平成 28 年総括報告書 148頁以下
 - ²⁰ 平成 28 年総括報告書 153頁以下
 - ²¹ 平成 28 年総括報告書 153頁—155頁。
 - ²² 平成 28 年総括報告書 155頁
 - ²³ 平成 28 年総括報告書 15頁
 - ²⁴ 平成 28 年総括報告書 15頁
 - ²⁵ 平成 28 年総括報告書 1頁～5頁等
 - ²⁶ 平成 28 年総括報告書 3頁も同旨。
 - ²⁷ イギリスの労働安全衛生法における刑事罰による実効性確保に際して、同国において大規模な労働災害等が発生し、多数の死傷者が生じた場合、イギリス労働安全衛生法による一般的義務条項等のみを根拠に刑事訴追し、有罪判決を得ているのか、あるいは我が国と同様に刑事法上、業務上過失致傷罪に類する罪刑があり、同訴追・有罪判決なども命じられうるのか等も、我が国の立法作業においてイギリス労働安全衛生法を参考にする際、別途検討を要する課題と思われる。
 - ²⁸ 寺西前掲 318頁以下
 - ²⁹ 労働基準監督制度の詳細については畠中前掲 108頁以下等
 - ³⁰ 畠中前掲 115頁

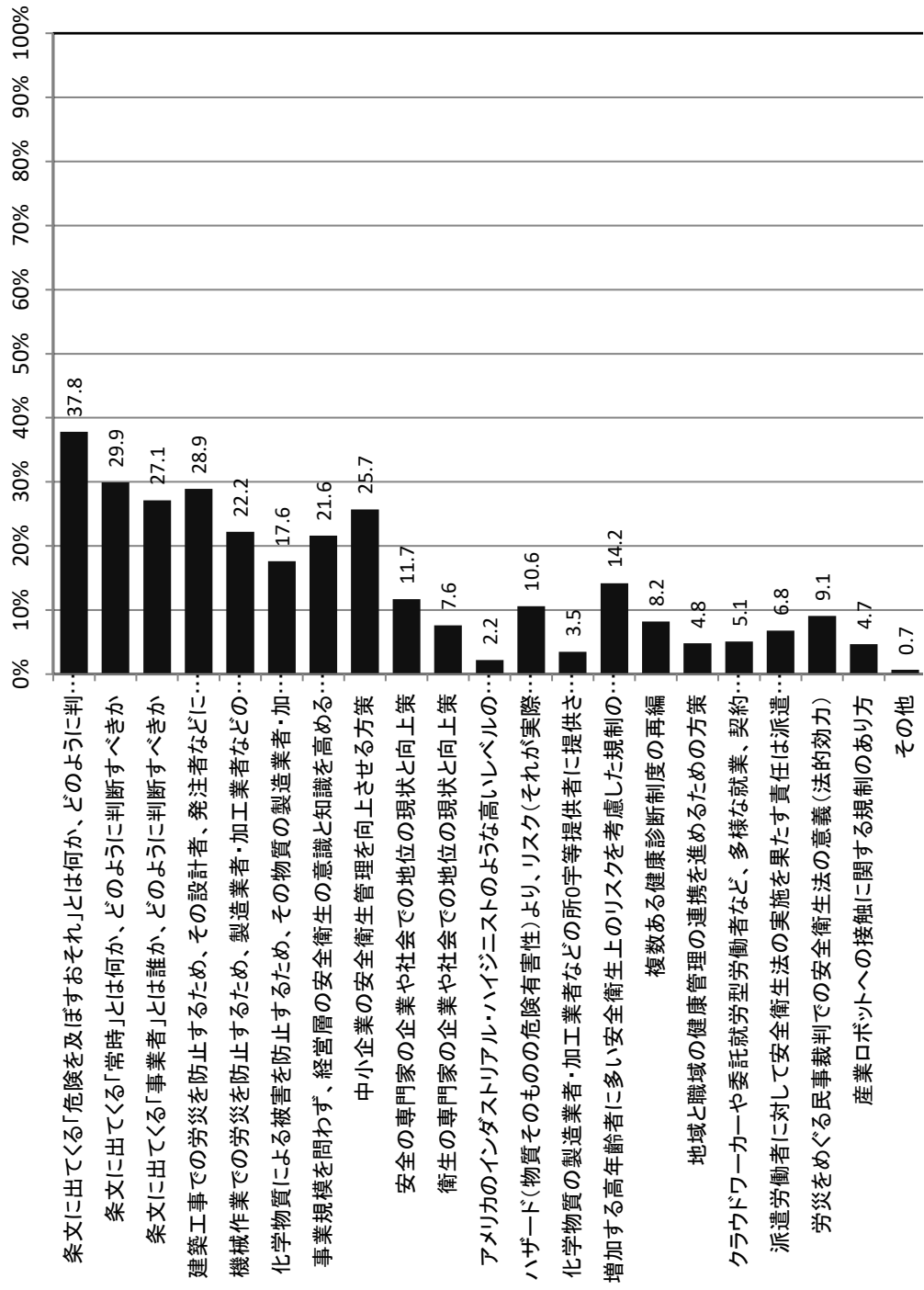
一. 社会調査の結果

1. 日本での社会調査の結果

【Q6】現在の安全衛生法が1972年に成立してから、日本の労働災害は大きく減少しました。その理由として考えられる同法の長所をすべてお答えください。(お答えはいくつでも)(N=1000)

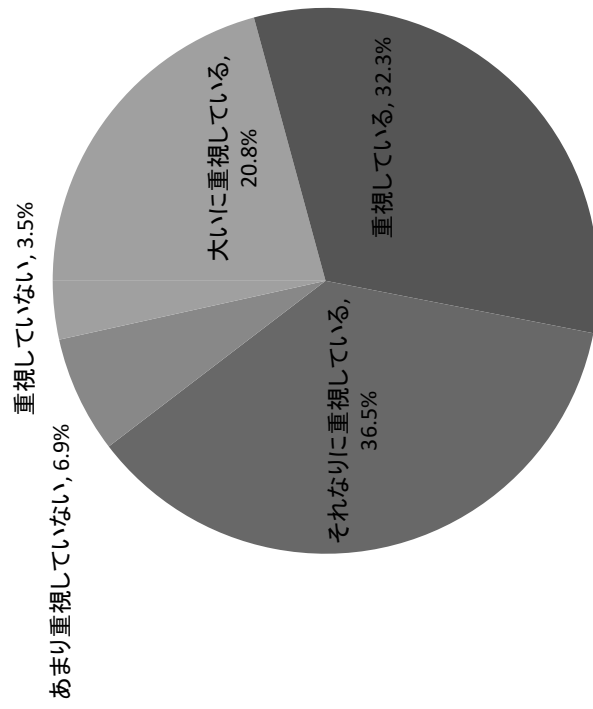


【Q7】現在の安全衛生法について、専門家が本格的に検討すべきと思われる課題を、次の中から3つお答えください。(お答えは3つ)
(N=1000)



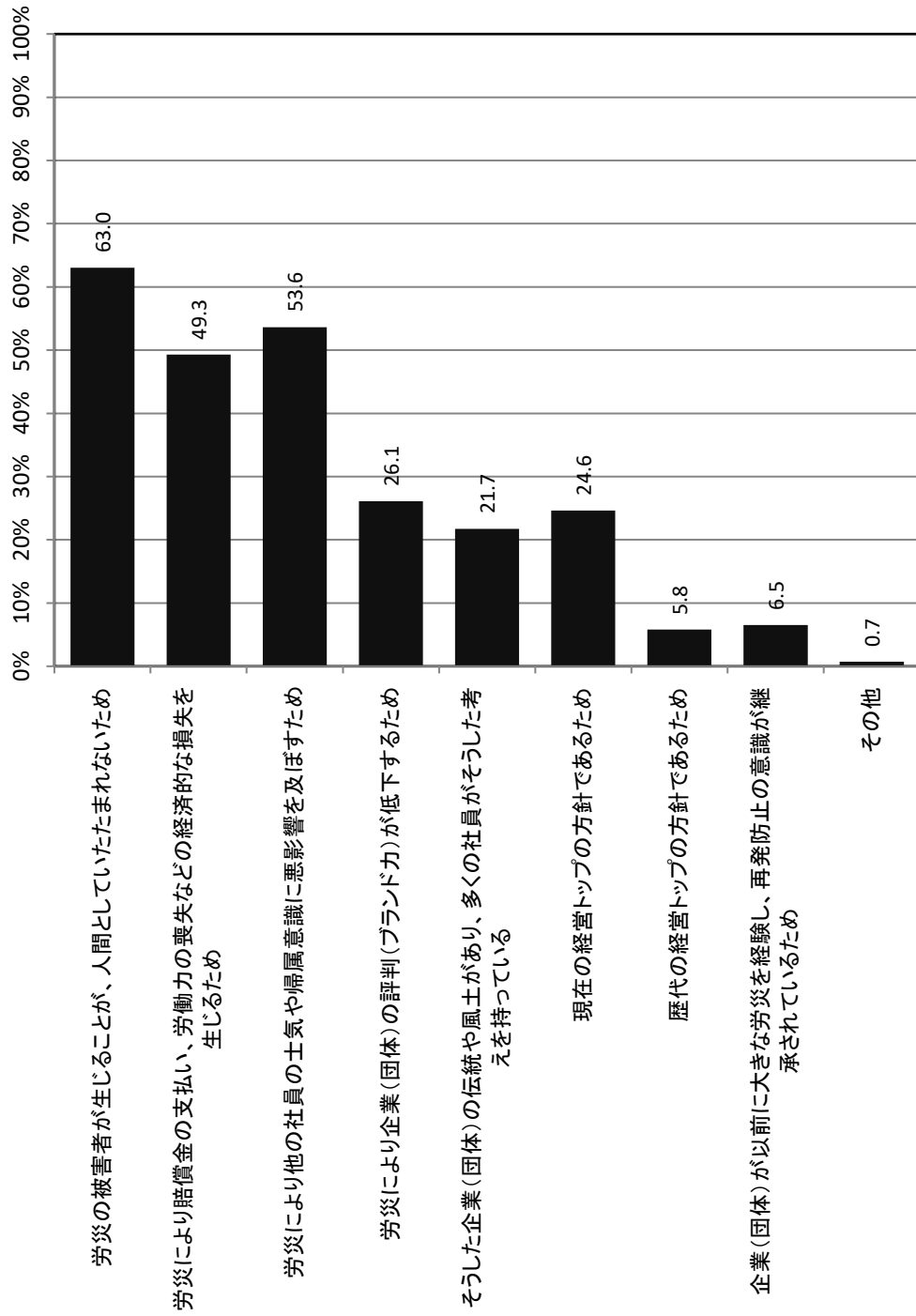
[GRAPH014]

【Q8】 経営上、安全衛生を重視していますか。(お答えは1つ)
(N=260)



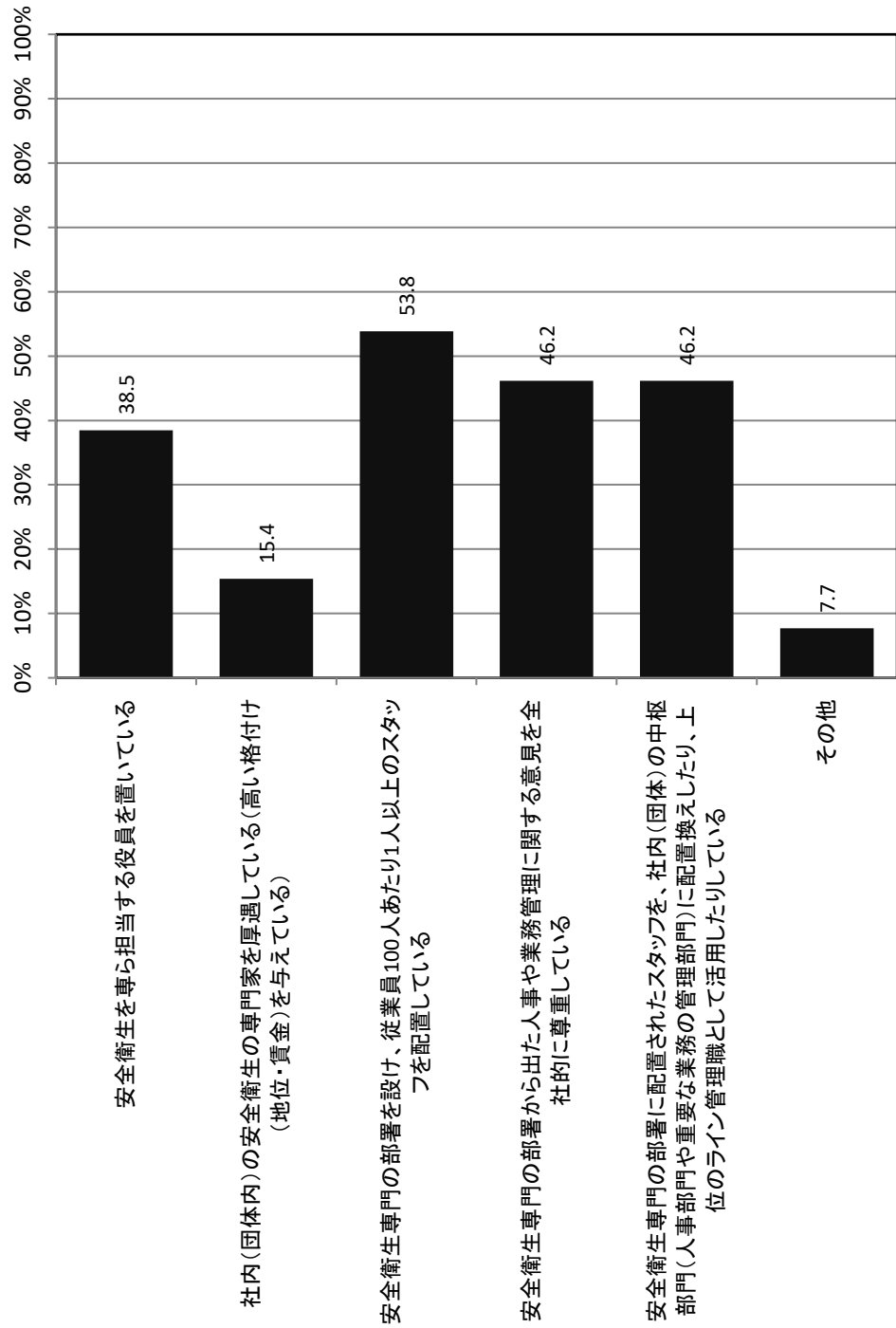
[GRAPH015]

【Q9】前問で、「大いに重視している、重視している」とお答えになった方にお伺いします。その理由としてあてはまるものを3つまでお答えください。(お答えは3つまで)
(N=138)



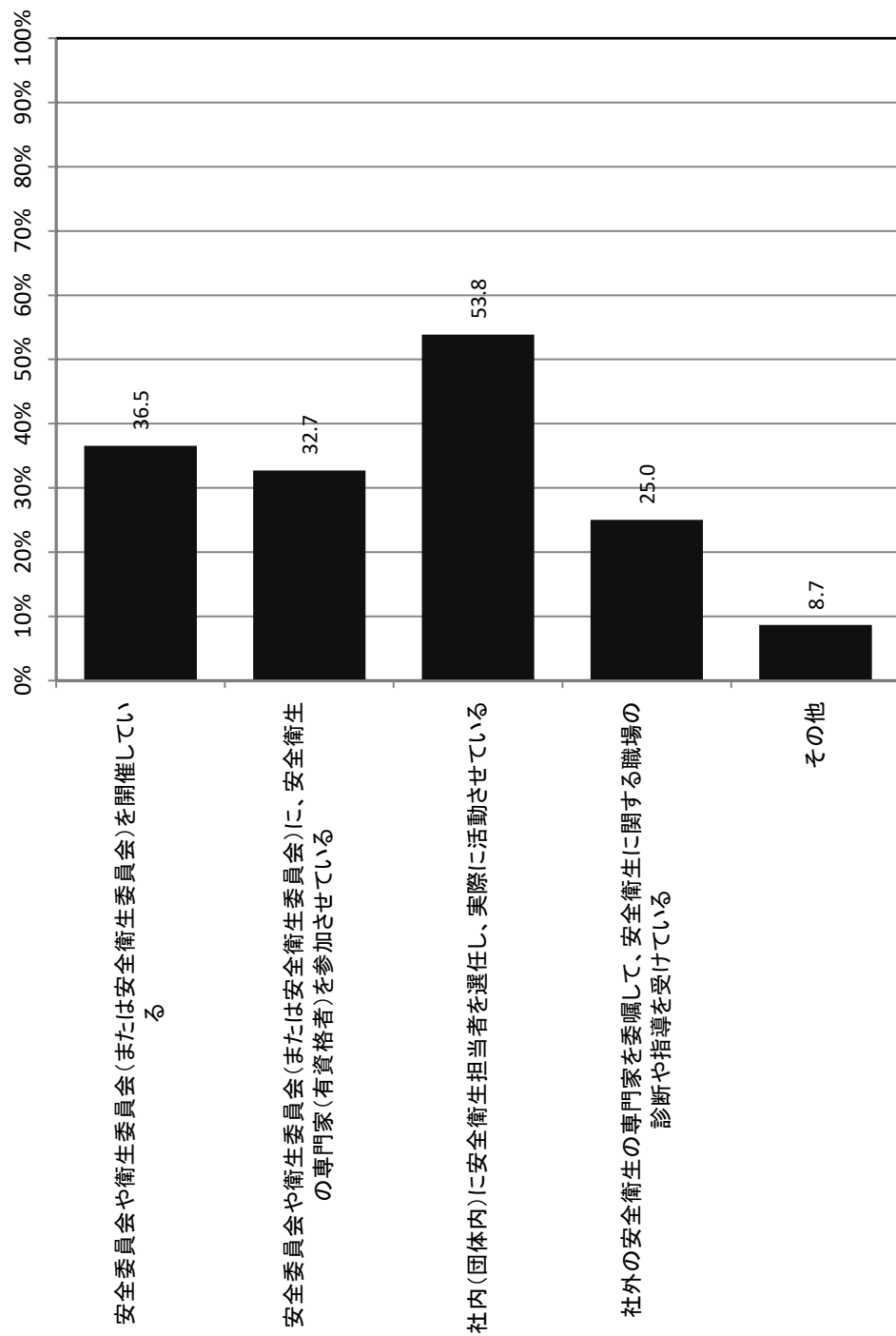
[GRAPH016]

【Q10】 経営上、安全衛生について「大いに重視している、重視している」しており、所属先の従業員数が500人以上の方にお伺いいたします。具体的にどのような施策を講じていますか。あてはまるものを3つまでお答えください。(お答えは3つまで)
(N=13)



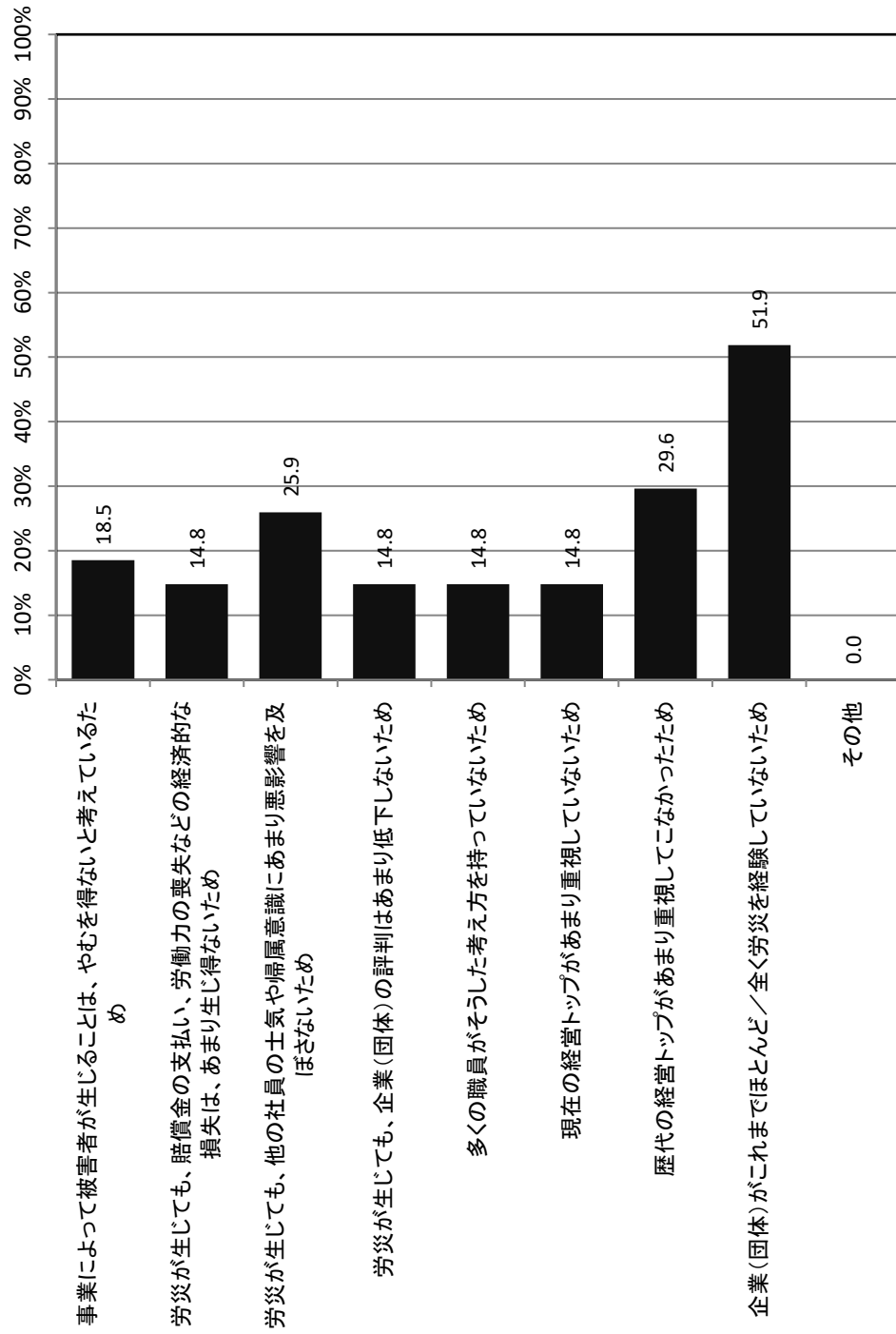
[GRAPH017]

【Q11】 経営上、安全衛生について「大いに重視している、重視している」しており、所属先の従業員数が100人未満の方にお伺いいたします。具体的にどのような施策を講じていますか。あてはまるものを3つまでお答えください。(お答えは3つまで)
(N=104)



[GRAPH018]

【Q12】経営上、安全衛生について「あまり重視していない、重視していない」しており、所属先の従業員数が100人以上の方にお伺いいたします。その理由を3つまでお答えください。（お答えは3つまで）
(N=27)



2. UK での社会調査の結果

Survey on occupational safety and health law policy

Number of questions

18 questions in total

Implementing entity

Research Project supported by 2019-2021 grants-in-aid for scientific research from Japan's Ministry of Health, Labor, and Welfare (National Institute of Occupational Safety and Health project)

Purpose

Policy recommendations to Japan's Ministry of Health, Labor and Welfare

Target

Persons in charge of HRM, safety and health personnel, managers, directors, officers, and other persons related to safety and health in companies and other organizations

Cross search

Q4 – Q9

Q5 – Q9

Q6 – Q9

Q7 – Q9

1. Questions about the attributes of respondents

Q1

Please answer your gender. (One answer)

- 1 male
- 2 women

Q2

Please tell us your age. (One answer)

- 1 20s
- 2 30s
- 3 40s
- 4 50s
- 5 60s and over

Q3

Please tell us the country you work in. (One answer)

- 1 England
- 2 Wales
- 3 Scotland
- 4 Northern Ireland

Q4

Please answer your occupation. (One answer)

- 1 Managers, executives and senior officials
- 2 Professional occupations
- 3 Associate professional and technical occupations
- 4 Administrative and secretarial occupations
- 5 Skilled trades occupations
- 6 Caring, leisure and other service occupations

- 7 Sales and customer service occupations
- 8 Process, plant and machine operatives
- 9 Elementary occupations
- 10 Others

Q5

Please tell us about your position within the company (organization) you operate or belong to. (Any number of answers)

- 1 Company/Organization Manager
- 2 Executive/Board Member
- 3 Middle Manager (in HRM division)
- 4 Middle Manager (in other than HRM division)
- 5 Professionals (other than safety and health related)
- 6 Professionals (safety and health related)
- 7 Subordinate (in HRM division)
- 8 Subordinate (in other than HRM division)
- 9 Others
- 10 Not applicable - I don't have any management responsibility.

.

Q6

Please tell us about the type of business of the company (organization) you operate or belong to. (One answer)

* If there are multiple applicable industries, please answer the one that you are mainly involved in.

- 1 Agriculture
- 2 Forestry
- 3 Fisheries
- 4 Mining
- 5 Construction industry
- 6 Manufacturing industry
- 7 Electricity, gas, heat supply, water supply
- 8 Information and communication industry

- 9 Transportation industry
- 10 Wholesale / Retail
- 11 Finance / Insurance
- 12 Real estate industry
- 13 Restaurant / accommodation business
- 14 Medical and welfare
- 15 Education / learning support
- 16 Service industry (not classified elsewhere)
- 17 National institutions (those not classified elsewhere)
- 18 Local government (not classified elsewhere)
- 19 Others

Q7

Are you involved in work related to the safety and health of the company (organization) to which you operate or belong? (One answer)

- 1 Directly involved
- 2 Indirectly involved
- 3 Not involved

Q8

Please tell us about the number of employees of the company (organization) you operate or belong to. (One answer each)

- 0 people
- 1-9 people
- 10-49 people
- 50-99 people
- 100-499 people
- 500-999 people
- Over 1,000 people
- I do not know.

2. Main Questions

Q9

How much, if anything do you know about UK Health and Safety Law (the law, regulations, code of conduct, guidelines, etc.) (one answer)?

- 1 A great deal
- 2 I generally know A fair amount
- 3 Only a little
- 4 Hardly anything
- 5 Nothing at all

Q10

I would like to ask those who answered "A great deal" or "A fair amount" in the previous question (Q9).

When thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?

- 1 Too strict
- 2 Generally appropriate
- 3 Not strict enough
- It varies across different areas

Q11

I would like to ask those who answered "A great deal" or "A fair amount" in Q9.

Still thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?

- 1 Regulation is easy to understand and implement
- 2 There are some aspects that are difficult to understand, but it can be implemented with

guidance

3 It is too complicated to understand and implement

Q12

Since the current Health and Safety at Work Act (HSWA) was enacted in 1974, the number of fatal-injuries in the UK has decreased by more than 80%. What, if anything, do you see as the main reason(s) for this? Please select all that apply

1 Comprehensive hazard prevention standards (i.e. standards that clearly indicate what should be done and what should not be done)

2 Implementation of a health and safety management system(e.g. the appointment of a health and safety manager)

3 Better cooperation and coordination when multiple employers carry out construction at the same location

4 Stronger voluntary efforts of staff and management towards health and safety within the workplace

5 Allowing businesses sufficient freedoms to enact their own changes

6 Easy to understand the relationship between laws, regulations, code of conduct, and guidance

7 So-called three-step approach (First, take essential safety measures, second, take engineering measures for risks that cannot be dealt with by that, and third, take human measures such as education for the remaining risks to prevent industrial accidents) is employed

8 Employer liability

9 Potential fines for employees who breach regulations

10 Measures to prevent occupational accidents (providing safe products, providing information on risks, etc.) are passed throughout the supply chain

11 There is an evaluation and registration system for machinery and chemical substances treated in workplace.

12 Realistic and well-balanced regulations

15 Under this law, HSE (Health and Safety Executive) has implemented appropriate health and safety guidance based on high expertise.

16 . Regular inspections and guidance from independent health and safety inspectors

17 Under this law, a safety representative has supported the health and safety management of employers.

- 19 . Fines being issued to employers in the past
- 20 Potential fines for senior management if regulations are violated

* If other items are provided, please answer freely within 60 words.

Q13

Regarding the current Industrial Safety and Health Law (HSWA), please select three issues that experts should consider from the following. When thinking about potential changes to the current Health and Safety at Work Act, which of the following issues, if any, do you think need greater focus?

- 1 A stronger definition of 'welfare' in the legal context
- 2 What is "so far as is reasonably practicable" in the text and how should it be recognized?
A stronger definition of 'reasonable practicable' in the legal context
- 3 Legal nature of the Code of Conduct (ACOP)
- 4 A stronger definition of legal obligations imposed on stakeholders (e.g. managers, designers, manufacturers)
- 7 Strong definition of risk for those working in spaces where harmful substances are handled
- 8 Stronger assessment of risks posed to workers dealing with chemical substances
- 9 Stronger management of risks posed to workers dealing with chemical substances (e.g. controlling exposure)
- 10 Measures to raise management awareness of health and safety regardless of business scale
- 12 Current status/ importance placed on safety specialists in companies and society and measures to improve them
- 13 Current status/ importance placed on hygiene specialists in companies and society and measures to improve them
- 14 Should the appointment of an industrial physician be required by law?
- 15 Introduction of mandatory health checks life
- 16 How to control the safety and health risks of older employees
- 17 Measures to promote cooperation between community and occupational health management
- 18 How safety and health laws and regulations should be for new self-employed people such as cloud workers and freelancers

- 19 Stronger definition on health and safety laws for mobile workers
- 20 Greater focus on employee mental health
- 21 Greater importance of Health and Safety Law in civil cases

* If other items are provided, please answer freely within 60 words.

Q14

Regarding Q5, I would like to ask only those who answered 1 (Company/Organization Manager) and 2 (Executive/Board Member).

How much importance do you place on health and safety in management?

- 1 Very important
- 2 Moderately important
- 3 Neutral
- 4 Not very important
- 5 Not at all important

Q15

I would like to ask those who answered 1 or 2 in the previous question (Q14).

You say that health and safety in management is important. Why do you say this? Please select up to 3 reasons.

- 1 I do not want the emotional toll of being responsible for an accidentlarge compensation
- 3 . An accident could negatively affect company morale
- 4 . An accident could negatively affect my company's reputation
- 5 .
- 6 It is the company policy
- 8 The company (organization) has experienced a major industrial accident before
- 9 I could be punished for violating the law.
- 10 An accident could lead to more absenteeism from employees
- 11 Other (Please specify)

* If other items are provided, please answer freely within 60 words.

Q16

Of those who answered 1 or 2 in Q14, I would like to ask those who have more than 500 employees.

In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.

- 1 We have dedicated senior managers in charge of safety and health.
- 2 We offer generous remuneration for health and safety specialists
- 3 A department in charge of safety and health has been set up, and one or more staff members are assigned for every 100 employees.
- 4 .We respect the authority of the health and safety specialists within the business
- 5 The staff assigned to the department in charge of safety and health is reassigned to a central department (personnel department or business management department) of the company (organization) or appointed as an officer.

* If other items are provided, please answer freely within 30 words.

Q17

Of those who answered 1 or 2 in Q14, I would like to ask those who have less than 100 employees.

In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three

- 1 We have a health and safety committee
- 2 An independent health and safety expert is invited to participate in the health and safety committee.
- 3 A health and safety assistant has been appointed within the company
- 4 We have commissioned an external health and safety consultant to conduct a workplace assessment and issue guidance

* If other items are provided, please answer freely within 30 words.

Q18

I would like to ask those who answered 4 or 5 in Q14.

You say that health and safety in management is not important. Why do you say this? Please select up to 3 reasons.

- 1 We believe accidents are inevitable in the workplace and cannot be prevented
- 2 . In the event of an accident, it is unlikely we will required to pay compensation
- 3 . In the event of an accident, it is unlikely to negatively affect staff morale
- 4 . In the event of an accident, our reputation will not suffer
- 5 Staff do not place importance on health and safety
- 6 Because the current top management does not place much importance to it.
- 7 Because previous top management did not place much importance to it.8 Because the company (organization) has hardly / never experienced an accident.
- 9 Even if it is punished by law, it will not be a big disadvantage.

* If other items are provided, please answer freely within 60 words.

Kindai University - Health & Safety

Fieldwork Dates: 9th - 18th December 2020

**Conducted by YouGov
On behalf of Kindai University Osaka**

© YouGov plc 2021

Kindai University Osaka
Health & Safety survey

Fieldwork Dates: 9th - 18th December 2020



	Total	Gender		Age					Nation				Managers, executives and senior officials
		Male	Female	20s	30s	40s	50s	60s and over	England	Wales	Scotland	Northern Ireland	
Q1. Please answer your gender													
Base	1005	620	385	35	177	239	335	219	855	35	97	18	571
Male	100%	-	-	46%	47%	54%	69%	74%	61%	60%	67%	56%	65%
Female	38%	-	100%	54%	53%	46%	31%	26%	39%	40%	33%	44%	35%
Q2. Age													
Base	1005	620	385	35	177	239	335	219	855	35	97	18	571
20s	3%	3%	5%	100%	-	-	-	-	3%	-	6%	11%	3%
30s	18%	13%	24%	-	100%	-	-	-	17%	34%	18%	17%	16%
40s	24%	21%	28%	-	-	100%	-	-	24%	20%	23%	28%	24%
50s	33%	37%	27%	-	-	-	100%	-	34%	26%	30%	33%	37%
60s and over	22%	26%	15%	-	-	-	-	100%	22%	20%	24%	11%	19%
Q3. Nation													
Base	1005	620	385	35	177	239	335	219	855	35	97	18	571
England	85%	85%	86%	77%	82%	86%	87%	85%	100%	-	-	-	86%
Wales	3%	3%	4%	-	7%	3%	3%	3%	-	100%	-	-	3%
Scotland	10%	10%	8%	17%	10%	9%	9%	11%	-	-	100%	-	9%
Northern Ireland	2%	2%	2%	6%	2%	2%	2%	1%	-	-	-	100%	2%
Q4. Please answer your occupation.													
Base	1005	620	385	35	177	239	335	219	855	35	97	18	571
Managers, executives and senior officials	57%	60%	52%	49%	53%	58%	63%	50%	57%	54%	53%	56%	100%
Professional occupations	20%	19%	22%	20%	22%	24%	21%	20%	23%	25%	25%	11%	-
Associate professional and technical occupations	6%	6%	5%	6%	6%	2%	6%	8%	6%	3%	6%	11%	-
Administrative and secretarial occupations	3%	1%	6%	3%	5%	3%	2%	3%	3%	3%	1%	6%	-
Skilled trades occupations	3%	5%	1%	3%	2%	3%	4%	5%	4%	-	-	6%	-
Caring, leisure and other service occupations	3%	1%	5%	9%	4%	3%	2%	2%	2%	3%	4%	6%	-
Sales and customer service occupations	2%	2%	2%	9%	2%	2%	1%	4%	2%	-	2%	6%	-
Process, plant and machine operatives	0%	0%	-	-	1%	-	1%	-	0%	-	-	-	-
Elementary occupations	0%	0%	-	-	-	-	0%	1%	0%	3%	1%	-	-
Other	5%	5%	6%	3%	6%	5%	6%	5%	6%	11%	8%	-	-
Not Applicable - I don't work	0%	-	0%	-	-	-	0%	-	0%	-	-	-	-
Q5. Please tell us about your position within the company you operate or belong to.													
Base	1005	620	385	35	177	239	335	219	855	35	97	18	571
Company/Organization Manager	25%	24%	27%	9%	17%	27%	29%	26%	26%	11%	24%	17%	27%
Executive/Board Member	17%	22%	10%	6%	8%	17%	19%	26%	18%	6%	14%	11%	26%
Middle Manager (in HRM division)	6%	5%	8%	9%	12%	5%	6%	4%	6%	9%	5%	28%	7%
Middle Manager (in other than HRM division)	27%	24%	32%	60%	38%	29%	26%	14%	26%	37%	33%	11%	31%
Professionals (other than safety and health related)	11%	11%	11%	14%	14%	11%	8%	13%	11%	17%	12%	17%	4%
Professionals (safety and health related)	4%	5%	2%	3%	4%	2%	4%	4%	4%	3%	2%	6%	2%
Subordinate (in HRM division)	0%	-	1%	-	-	0%	0%	-	0%	3%	-	-	0%
Subordinate (in other than HRM division)	1%	1%	1%	-	1%	-	1%	0%	-	-	2%	-	0%
Others	6%	6%	6%	-	5%	6%	5%	9%	6%	11%	5%	6%	2%
Not applicable - I don't have any management responsibility.	3%	3%	3%	-	2%	3%	2%	5%	3%	3%	2%	6%	0%
Q6. Please tell us about the type of business of the company you operate or belong to. If there are multiple applicable industries, please answer the one that you are mainly involved in.													
Base	1005	620	385	35	177	239	335	219	855	35	97	18	571
Agriculture	1%	1%	1%	-	-	0%	1%	2%	1%	-	1%	-	0%
Forestry	0%	0%	-	-	1%	-	0%	-	0%	3%	-	-	-
Fisheries	0%	0%	-	-	-	-	0%	-	-	-	1%	-	-
Mining	0%	0%	-	-	-	-	0%	-	0%	-	-	-	-
Construction industry	6%	6%	5%	3%	7%	5%	5%	6%	5%	3%	11%	-	4%
Manufacturing industry	10%	13%	6%	6%	10%	9%	12%	11%	10%	14%	6%	17%	14%
Electricity, gas, heat supply, water supply	1%	2%	-	-	-	1%	1%	2%	2%	-	-	-	1%
Information and communication industry	6%	8%	4%	6%	5%	6%	5%	8%	6%	6%	7%	11%	6%
Transportation industry	3%	3%	2%	-	-	3%	5%	2%	3%	-	1%	6%	3%
Wholesale / Retail	6%	7%	5%	9%	10%	5%	6%	5%	6%	-	6%	17%	7%
Finance / Insurance	3%	3%	3%	3%	5%	3%	4%	1%	3%	3%	4%	6%	3%
Real estate industry	4%	5%	3%	6%	3%	5%	4%	5%	4%	-	7%	-	5%
Restaurant / accommodation business	4%	3%	6%	23%	6%	4%	2%	2%	4%	3%	4%	6%	4%
Medical and welfare	7%	5%	10%	6%	11%	6%	7%	7%	7%	11%	9%	6%	6%
Education / learning support	14%	11%	20%	17%	20%	13%	11%	15%	11%	7%	7%	11%	13%
Service industry (not classified elsewhere)	7%	7%	8%	7%	3%	7%	10%	6%	7%	9%	6%	7%	9%
National institutions (those not classified elsewhere)	2%	2%	2%	3%	3%	2%	2%	0%	2%	2%	2%	-	2%
Local government (not classified elsewhere)	4%	4%	3%	3%	3%	2%	5%	3%	4%	3%	3%	-	4%
Others	21%	19%	24%	14%	18%	22%	18%	27%	20%	29%	22%	17%	19%
Q7. Are you involved in work related to the health and of the company to which you operate or belong to?													
Base	1005	620	385	35	177	239	335	219	855	35	97	18	571
Directly involved	51%	51%	50%	46%	51%	49%	54%	48%	52%	57%	38%	50%	54%
Indirectly involved	36%	37%	32%	34%	36%	41%	34%	31%	35%	29%	44%	33%	26%
Not involved	14%	12%	17%	20%	13%	10%	12%	21%	13%	14%	18%	17%	11%
Q8. Please tell us about the number of employees of the company you operate or belong to.													
Base	1005	620	385	35	177	239	335	219	855	35	97	18	571
0 people	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1-9 people	29%	30%	28%	17%	16%	23%	30%	48%	30%	14%	30%	17%	21%
10-49 people	11%	9%	13%	9%	14%	11%	10%	7%	11%	11%	9%	11%	12%
50-99 people	10%	9%	12%	14%	13%	10%	9%	10%	10%	9%	10%	17%	11%
100-499 people	19%	20%	18%	20%	18%	24%	19%	15%	19%	17%	19%	22%	23%
500-999 people	6%	6%	7%	14%	6%	7%	5%	7%	6%	9%	7%	6%	7%
Over 1,000 people	25%	26%	22%	26%	33%	25%	27%	14%	24%	40%	25%	28%	26%
Don't know	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q9. How much, if anything do you know about UK Health and Safety Law (the law, regulations, code of conduct, guidelines, etc.)?													
Base	1005	620	385	35	177	239	335	219	855	35	97	18	571
A great deal	14%	17%	9%	9%	12%	13%	18%	12%	14%	17%	13%	17%	17%
A fair amount	47%	49%	44%	49%	42%	46%	48%	50%	48%	40%	41%	44%	50%
Only a little	30%	26%	36%	29%	33%	33%	27%	28%	29%	34%	28%	26%	26%
Hardly anything	8%	7%	9%	9%	11%	7%	7%	7%	7%	11%	9%	11%	6%
Nothing at all	2%	1%	3%	6%	2%	1%	1%	3%	2%	3%	2%	-	1%
Q10. When thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?													
Base	610	409	201	20	96	139	220	135	526	20	53	11	380
Too strict	11%	11%	10%	20%	9%	6%	13%	13%	11%	10%	9%	9%	13%
Generally appropriate	79%	78%	79%	75%	82%	80%	80%	72%	78%	80%	85%	73%	78%
Not strict enough	5%	4%	6%	5%	4%	7%	2%	7%	5%	-	6%	9%	4%
It varies across different areas	6%	6%	4%	-	4%	7%	4%	8%	6%	10%	-	9%	5%
Q11. Still thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?													
Base	610	409	201	20	96	139	220	135	526	20	53	11	380
Regulation is easy to understand and implement	23%	23%	23%	15%	27%	27%	20%	20%	22%	40%	19%	27%	23%
There are some aspects that are difficult to understand, but it can be implemented with guidance	72%	71%	74%	85%	71%	68%	72%	76%	72%	55%	75%	73%	71%
It is too complicated to understand and implement	5%	6%	3%	-	2%	4%	8%	4%	5%	5%	6%	-	6%
Q12. Since the current Health and Safety at Work Act (HSWA) was enacted in 1974, the number of fatal-injuries in the UK has decreased by more than 80%. What, if anything, do you see as the main reason(s) for this? Please select all that apply													
Base	1005	620	385	35	177	239	335	219	855	35	97	18	571
Comprehensive hazard prevention standards (i.e. standards that clearly indicate what should be done and what should not be done)	48%	48%	49%	37%	45%	49%	48%	54%	49%	40%	46%	44%	51%
Implementation of a health and safety management system (e.g. the appointment of a health and safety manager)	51%	51%	50%	43%	45%	50%	55%	52%	51%	49%	46%	61%	53%
Better cooperation and coordination when multiple employers carry out construction at the same location	20%	22%	16%	20%	19%	17%	18%	27%	19%	20%	23%	33%	18%
Stronger voluntary efforts of staff and management towards health and safety within the workplace	31%	33%	26%	31%	22%	28%	32%	38%	31%	20%	30%	22%	32%
Allowing businesses sufficient freedoms to enact their own changes	10%	11%	6%	11%	8%	8%	8%	14%	10%	9%	9%	11%	10%
Easy to understand the relationship between laws, regulations, code of conduct, and guidance	17%	17%	18%	23%	17%	15%	16%	20%	17%	23%	13%	28%	18%

Kindai University Osaka
Health & Safety survey

Fieldwork Dates: 9th - 18th December 2020



	Total	Gender		Age					Nation				Managers, executives and senior officials	
		Male	Female	20s	30s	40s	50s	60s and over	England	Wales	Scotland	Northern Ireland		
So-called three-step approach (First, take essential safety measures, second, take engineering measures for risks that cannot be dealt with by that, and third, take human measures such as education for the remaining risks to prevent industrial accidents) is employed	30%	32%	25%	26%	29%	30%	30%	30%	29%	34%	32%	22%	31%	
Employer liability	54%	55%	53%	51%	51%	54%	56%	54%	54%	46%	61%	61%	54%	
Potential fines for employees who breach regulations	32%	33%	30%	37%	29%	34%	30%	32%	32%	34%	26%	28%	32%	
Measures to prevent occupational accidents (providing safe products, providing information on risks, etc.) are passed throughout the supply chain	52%	49%	56%	49%	47%	51%	53%	55%	52%	51%	46%	44%	53%	
There is an evaluation and registration system for machinery and chemical substances treated in workplace	26%	28%	23%	31%	23%	24%	25%	33%	27%	26%	24%	22%	27%	
Realistic and well-balanced regulations	28%	31%	24%	34%	24%	28%	29%	29%	28%	26%	28%	28%	28%	
Under this law, the HSE (Health and Safety Executive) has implemented appropriate health and safety guidance based on high expertise	43%	44%	43%	40%	46%	43%	41%	46%	45%	51%	31%	28%	43%	
Regular inspections and guidance from independent health and safety inspectors	37%	34%	41%	49%	40%	35%	33%	38%	36%	37%	34%	56%	36%	
Under this law, a safety representative has supported the health and safety management of employers	23%	23%	23%	14%	18%	26%	25%	23%	23%	17%	20%	50%	25%	
Fines being issued to employers in the past	29%	30%	27%	29%	32%	28%	31%	25%	29%	29%	26%	22%	28%	
Potential fines for senior management if regulations are violated	38%	40%	35%	34%	31%	37%	42%	39%	38%	31%	38%	39%	38%	
Other	4%	5%	2%	-	3%	2%	4%	5%	4%	3%	5%	-	3%	
Don't know	8%	8%	7%	9%	8%	10%	6%	8%	8%	9%	6%	-	6%	
Q13. When thinking about potential changes to the current Health and Safety at Work Act, which of the following issues, if any, do you think need greater focus?	Base	1005	620	385	35	177	239	335	219	855	35	97	18	571
A stronger definition of 'welfare' in the legal context		23%	25%	19%	23%	19%	24%	25%	21%	21%	20%	35%	28%	21%
A stronger definition of 'reasonable practicable' in the legal context		27%	27%	28%	20%	23%	24%	28%	32%	27%	26%	30%	33%	28%
Legal nature of the Code of Conduct (ACOP)		11%	12%	9%	-	10%	10%	11%	15%	11%	14%	11%	22%	11%
A stronger definition of legal obligations imposed on stakeholders (e.g. managers, designers, manufacturers)		23%	27%	17%	11%	15%	20%	28%	26%	23%	14%	28%	22%	25%
Stronger definition of risk for those working in spaces where harmful substances are handled		14%	15%	12%	9%	7%	10%	15%	22%	13%	17%	16%	11%	13%
Stronger assessment of risks posed to workers dealing with chemical substances		19%	20%	19%	20%	15%	17%	21%	23%	19%	26%	16%	33%	18%
Stronger management of risks posed to workers dealing with chemical substances (e.g. controlling exposure)		19%	20%	17%	14%	14%	21%	18%	23%	19%	29%	13%	33%	17%
Measures to raise management awareness of health and safety regardless of business scale		28%	29%	27%	17%	19%	27%	32%	33%	28%	34%	28%	39%	32%
Current status/ importance placed on safety specialists in companies and society and measures to improve them		11%	11%	10%	11%	9%	8%	13%	11%	10%	14%	13%	17%	11%
Current status/ importance placed on hygiene specialists in companies and society and measures to improve them		9%	9%	8%	3%	11%	6%	10%	8%	9%	14%	6%	6%	7%
The appointment of an industrial physician be required by law		5%	5%	5%	3%	6%	6%	5%	5%	-	2%	-	6%	5%
Introduction of mandatory health checks		17%	16%	17%	23%	12%	15%	18%	19%	17%	11%	14%	28%	14%
How to control the safety and health risks of older employees		17%	16%	18%	17%	14%	14%	19%	20%	16%	29%	20%	11%	16%
Measures to promote cooperation between community and occupational health management		11%	12%	10%	9%	10%	10%	11%	14%	11%	11%	18%	6%	10%
How safety and health laws and regulations should be for self-employed people such as cloud workers and freelancers		24%	24%	24%	20%	22%	22%	25%	27%	24%	31%	22%	17%	23%
Stronger definition on health and safety laws for mobile workers		21%	22%	19%	9%	16%	21%	21%	26%	20%	29%	20%	28%	21%
Greater focus on employee mental health		40%	38%	42%	51%	37%	41%	41%	36%	40%	34%	41%	44%	39%
Greater importance of Health and Safety Law in civil cases		12%	12%	12%	9%	8%	11%	13%	15%	11%	12%	15%	33%	11%
Other		4%	5%	2%	-	2%	3%	4%	6%	4%	6%	5%	-	3%
Don't know		21%	21%	20%	14%	23%	25%	18%	20%	22%	14%	13%	11%	19%
Q14. How much importance do you place on health and safety in management?	Base	424	281	143	5	44	104	159	112	376	6	37	5	304
Very important		67%	66%	71%	40%	43%	61%	77%	71%	68%	83%	65%	40%	70%
Moderately important		25%	25%	24%	60%	48%	29%	16%	21%	24%	17%	24%	60%	22%
Neutral		6%	6%	5%	-	5%	10%	4%	5%	6%	-	8%	-	5%
Not very important		1%	2%	-	-	-	1%	2%	2%	2%	-	-	-	2%
Not at all important		1%	1%	-	-	5%	-	1%	-	1%	-	3%	-	1%
Q15. You say that health and safety in management is important. Why do you say this? Please select up to three reasons.	Base	390	254	136	5	40	93	148	104	346	6	33	5	280
I do not want the emotional toll of being responsible for an accident		52%	48%	57%	40%	50%	56%	53%	47%	53%	17%	52%	20%	51%
An accident could lead to paying a large compensation		24%	23%	26%	40%	40%	20%	24%	21%	25%	33%	12%	40%	26%
An accident could negatively affect company morale		36%	36%	36%	40%	28%	34%	36%	40%	35%	67%	36%	80%	39%
An accident could negatively affect my company's reputation		47%	47%	49%	40%	40%	51%	51%	42%	47%	50%	52%	80%	49%
It is the company policy		27%	30%	21%	40%	30%	20%	23%	36%	27%	33%	24%	40%	28%
The company has experienced a major industrial accident before		3%	3%	3%	-	10%	2%	2%	3%	17%	3%	3%	-	4%
I could be punished for violating the law		27%	28%	27%	60%	35%	29%	26%	24%	27%	33%	36%	20%	26%
An accident could lead to more absenteeism from employees		17%	18%	17%	20%	23%	20%	18%	13%	13%	-	15%	20%	18%
Other		14%	15%	13%	20%	3%	14%	14%	19%	14%	-	21%	-	14%
Q16. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.	Base	127	92	35	1	11	34	54	27	111	2	13	1	111
We have dedicated senior managers in charge of health and safety		67%	68%	63%	100%	64%	59%	69%	74%	66%	100%	69%	100%	69%
We offer generous remuneration for health and safety specialists		13%	10%	20%	100%	27%	15%	7%	11%	11%	-	31%	-	13%
A department in charge of safety and health has been set up, and one or more staff members are assigned for every 100 employees		22%	22%	23%	-	36%	32%	19%	11%	21%	50%	23%	100%	22%
We respect the authority of the health and safety specialists within the business		66%	65%	69%	-	64%	62%	65%	78%	68%	50%	54%	100%	68%
The staff assigned to the department in charge of safety and health is reassigned to a central department (personnel department or business management department) of the company or appointed as an officer		33%	32%	37%	-	36%	32%	33%	33%	33%	50%	31%	-	33%
Other		5%	7%	-	-	-	3%	6%	7%	5%	-	8%	-	5%
None of these		5%	4%	6%	-	9%	9%	-	7%	5%	-	8%	-	4%
Q17. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.	Base	263	162	101	4	29	59	94	77	235	4	20	4	169
We have a health and safety committee		16%	17%	16%	-	10%	15%	23%	12%	16%	25%	15%	50%	20%
An independent health and safety expert is invited to participate in the health and safety committee.		11%	12%	9%	-	10%	10%	16%	6%	12%	-	5%	-	14%
A health and safety assistant has been appointed within the company		28%	25%	32%	75%	31%	29%	30%	21%	27%	50%	35%	25%	33%
We have commissioned an external health and safety consultant to conduct a workplace assessment and issue guidance		22%	25%	17%	50%	14%	20%	30%	16%	22%	-	15%	100%	28%
Other		10%	12%	7%	-	3%	8%	10%	16%	10%	-	15%	-	7%
None of these		37%	34%	42%	-	41%	41%	31%	42%	37%	25%	40%	-	28%
Q18. You say that health and safety in management is not important. Why do you say this? Please select up to 3 reasons.	Base	10	10	-	-	2	1	5	2	9	-	1	-	8
We believe accidents are inevitable in the workplace and cannot be prevented		30%	30%	-	-	50%	-	40%	-	22%	-	100%	-	25%
In the event of an accident, it is unlikely we will be required to pay compensation		30%	30%	-	-	50%	-	20%	50%	33%	-	-	-	25%
In the event of an accident, it is unlikely to negatively affect staff morale		10%	10%	-	-	-	-	20%	-	11%	-	-	-	13%
In the event of an accident, our reputation will not suffer		20%	20%	-	-	-	-	40%	-	22%	-	-	-	25%
Staff do not place importance on health and safety		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because the current top management does not place much importance to it		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because previous top management did not place much importance to it		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because the company has hardly / never experienced an accident		40%	40%	-	-	-	100%	60%	-	44%	-	-	-	50%
Even if it is punished by law, it will not be a big disadvantage		20%	20%	-	-	-	-	40%	-	22%	-	-	-	25%
Other		20%	20%	-	-	-	-	20%	50%	22%	-	-	-	25%

Cell Contents (Column Percentages)

Kindai University Osaka
Health & Safety survey

Fieldwork Dates: 9th - 18th December 2020



	Total	Occupation										Company/Orga nization Manager	Executive/Boar d Member	Middle Manager (in HRM division)	
		Professional occupations	Associate professional and technical occupations	Administrative and secretarial occupations	Skilled trades occupations	Caring, leisure and other service occupations	Sales and customer service occupations	Process, plant and machine operatives	Elementary occupations	Other					
Q1. Please answer your gender															
Base	1005	202	56	30	34	27	24	3	3	54	250	174	65		
Male	62%	59%	63%	20%	88%	33%	63%	100%	100%	54%	59%	77%	51%		
Female	38%	41%	38%	80%	12%	67%	38%	-	-	46%	41%	23%	49%		
Q2. Age															
Base	1005	202	56	30	34	27	24	3	3	54	250	174	65		
20s	3%	3%	4%	3%	3%	11%	13%	-	-	2%	1%	1%	5%		
30s	18%	19%	18%	30%	9%	26%	17%	33%	-	19%	12%	8%	32%		
40s	24%	28%	19%	23%	24%	26%	17%	-	-	22%	26%	23%	20%		
50s	33%	26%	38%	23%	35%	22%	21%	67%	-	33%	31%	39%	31%		
60s and over	22%	23%	32%	20%	29%	15%	33%	-	67%	26%	22%	32%	12%		
Q3. Nation															
Base	1005	202	56	30	34	27	24	3	3	54	250	174	65		
England	85%	83%	84%	90%	97%	78%	88%	100%	33%	78%	88%	90%	80%		
Wales	3%	4%	2%	3%	-	4%	-	-	33%	7%	2%	1%	5%		
Scotland	10%	12%	11%	3%	-	15%	8%	-	33%	15%	9%	8%	8%		
Northern Ireland	2%	1%	4%	3%	3%	4%	4%	-	-	-	1%	1%	8%		
Q4. Please answer your occupation.															
Base	1005	202	56	30	34	27	24	3	3	54	250	174	65		
Managers, executives and senior officials	57%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	62%	85%	60%		
Professional occupations	20%	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	16%	11%	23%		
Associate professional and technical occupations	6%	-	100%	-	-	-	-	-	-	-	6%	2%	6%		
Administrative and secretarial occupations	3%	-	-	100%	-	-	-	-	-	-	2%	-	5%		
Skilled trades occupations	3%	-	-	-	100%	-	-	-	-	-	5%	-	2%		
Caring, leisure and other service occupations	3%	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	2%	1%	-		
Sales and customer service occupations	2%	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	2%	-	2%		
Process, plant and machine operatives	0%	-	-	-	-	-	-	100%	-	-	0%	-	-		
Elementary occupations	0%	-	-	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	2%		
Other	5%	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	-	1%	2%		
Not Applicable - I don't work	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Q5. Please tell us about your position within the company you operate or belong to.															
Base	1005	202	56	30	34	27	24	3	3	54	250	174	65		
Company/Organization Manager	25%	19%	25%	17%	35%	22%	21%	33%	-	22%	100%	-	-		
Executive/Board Member	17%	9%	7%	-	4%	-	-	-	-	4%	100%	-	-		
Middle Manager (in HRM division)	6%	7%	7%	10%	3%	-	4%	-	33%	2%	-	-	100%		
Middle Manager (in other than HRM division)	27%	18%	20%	47%	12%	44%	38%	33%	-	17%	-	-	-		
Professionals (other than safety and health related)	11%	30%	25%	3%	15%	4%	13%	33%	33%	7%	-	-	-		
Professionals (safety and health related)	4%	6%	11%	-	-	-	4%	-	-	4%	-	-	-		
Subordinate (in HRM division)	0%	-	-	3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Subordinate (in other than HRM division)	1%	1%	-	3%	4%	-	-	-	-	2%	-	-	-		
Others	6%	3%	5%	17%	21%	19%	13%	-	33%	33%	-	-	-		
Not applicable - I don't have any management responsibility.	3%	5%	-	3%	12%	4%	8%	-	-	9%	-	-	-		
Q6. Please tell us about the type of business of the company you operate or belong to. If there are multiple applicable industries, please answer the one that you are mainly involved in.															
Base	1005	202	56	30	34	27	24	3	3	54	250	174	65		
Agriculture	1%	1%	2%	-	6%	4%	-	-	-	2%	1%	1%	-		
Forestry	0%	-	2%	-	3%	-	-	-	-	-	-	-	-		
Fisheries	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	2%	-	-	-		
Mining	0%	-	-	-	3%	-	-	-	-	-	-	-	-		
Construction industry	6%	7%	11%	10%	21%	4%	8%	33%	33%	-	5%	5%	9%		
Manufacturing industry	10%	3%	5%	7%	16%	-	6%	33%	-	7%	10%	17%	9%		
Electricity, gas, heat supply, water supply	1%	1%	5%	3%	3%	-	5%	-	-	1%	-	2%	2%		
Information and communication industry	6%	8%	7%	10%	3%	-	4%	-	-	4%	11%	7%	2%		
Transportation industry	3%	1%	7%	-	6%	-	-	-	-	-	3%	3%	3%		
Wholesale / Retail	6%	1%	5%	3%	6%	-	42%	-	-	9%	9%	3%	11%		
Finance / Insurance	3%	3%	2%	7%	-	4%	-	-	-	1%	5%	2%	2%		
Real estate industry	4%	3%	9%	3%	4%	-	-	-	-	2%	3%	6%	3%		
Restaurant / accommodation business	4%	1%	-	3%	9%	22%	8%	-	-	4%	2%	2%	2%		
Medical and welfare	7%	12%	4%	7%	-	19%	-	-	-	6%	4%	6%	11%		
Education / learning support	14%	26%	18%	-	-	4%	-	-	33%	11%	10%	16%	14%		
Service industry (not classified elsewhere)	7%	5%	7%	10%	3%	11%	13%	-	33%	-	14%	10%	5%		
National institutions (those not classified elsewhere)	2%	4%	-	-	4%	-	-	-	-	2%	1%	2%	2%		
Local government (not classified elsewhere)	4%	4%	2%	7%	3%	-	-	-	-	2%	0%	3%	3%		
Others	21%	18%	14%	33%	18%	26%	13%	-	33%	50%	25%	15%	25%		
Q7. Are you involved in work related to the health and of the company to which you operate or belong?															
Base	1005	202	56	30	34	27	24	3	3	54	250	174	65		
Directly involved	51%	48%	57%	37%	44%	63%	33%	33%	-	33%	68%	60%	60%		
Indirectly involved	36%	35%	39%	53%	29%	26%	46%	67%	67%	30%	21%	32%	35%		
Not involved	14%	17%	4%	10%	26%	11%	21%	-	33%	37%	11%	7%	5%		
Q8. Please tell us about the number of employees of the company you operate or belong to.															
Base	1005	202	56	30	34	27	24	3	3	54	250	174	65		
0 people	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
1-9 people	29%	35%	32%	33%	59%	41%	33%	-	67%	63%	60%	26%	6%		
10-49 people	11%	6%	5%	27%	3%	7%	17%	33%	-	7%	12%	14%	14%		
50-99 people	10%	10%	6%	10%	12%	7%	4%	-	-	8%	9%	14%	9%		
100-499 people	19%	20%	13%	13%	-	11%	8%	33%	-	7%	12%	22%	34%		
500-999 people	6%	5%	9%	-	9%	15%	8%	-	-	4%	2%	10%	2%		
Over 1,000 people	25%	24%	36%	17%	18%	19%	29%	33%	33%	9%	7%	14%	35%		
Don't know	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Q9. How much, if anything do you know about UK Health and Safety Law (the law, regulations, code of conduct, guidelines, etc.)?															
Base	1005	202	56	30	34	27	24	3	3	54	250	174	65		
A great deal	14%	14%	13%	-	6%	7%	8%	-	-	4%	11%	19%	14%		
A fair amount	47%	42%	50%	50%	47%	44%	46%	67%	67%	30%	48%	45%	58%		
Only a little	30%	36%	34%	43%	29%	33%	25%	33%	-	34%	32%	29%	20%		
Hardly anything	8%	6%	4%	3%	18%	11%	21%	-	33%	24%	8%	6%	5%		
Nothing at all	2%	2%	-	3%	-	4%	-	-	-	6%	2%	1%	3%		
Q10. When thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?															
Base	610	113	35	15	18	14	13	2	2	18	147	112	47		
Too strict	11%	7%	9%	7%	6%	21%	23%	-	-	6%	13%	16%	19%		
Generally appropriate	79%	81%	80%	73%	78%	79%	62%	50%	100%	83%	78%	74%	70%		
Not strict enough	5%	7%	-	13%	6%	-	15%	-	-	-	3%	4%	6%		
It varies across different areas	6%	4%	11%	7%	11%	-	-	50%	-	11%	6%	6%	4%		
Q11. Still thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?															
Base	610	113	35	15	18	14	13	2	2	18	147	112	47		
Regulation is easy to understand and implement	23%	20%	14%	27%	39%	29%	23%	50%	-	17%	24%	21%	26%		
There are some aspects that are difficult to understand, but it can be implemented with guidance	72%	75%	80%	73%	50%	71%	77%	-	100%	83%	69%	73%	72%		
It is too complicated to understand and implement	5%	4%	6%	-	11%	-	-	50%	-	-	7%	5%	2%		
Q12. Since the current Health and Safety at Work Act (HSWA) was enacted in 1974, the number of fatal-injuries in the UK has decreased by more than 80%. What, if anything, do you see as the main reason(s) for this? Please select all that apply															
Base	1005	202	56	30	34	27	24	3	3	54	250	174	65		
Comprehensive hazard prevention standards (i.e. standards that clearly indicate what should be done and what should not be done)	48%	47%	38%	43%	59%	48%	54%	33%	33%	35%	46%	50%	49%		
Implementation of a health and safety management system (e.g. the appointment of a health and safety manager)	51%	47%	54%	50%	41%	59%	63%	67%	33%	35%	44%	42%	55%		
Better cooperation and coordination when multiple employers carry out construction at the same location	20%	19%	27%	23%	26%	15%	33%	-	-	24%	19%	17%	20%		
Stronger voluntary efforts of staff and management towards health and safety within the workplace	31%	29%	29%	27%	35%	30%	42%	67%	-	17%	33%	34%	23%		
Allowing businesses sufficient freedoms to enact their own changes	10%	7%	5%	10%	12%	11%	21%	-	-	11%	11%	13%	5%		
Easy to understand the relationship between laws, regulations, code of conduct, and guidance	17%	16%	16%	10%	15%	26%	21%	-	-	20%	16%	17%	26%		

Kindai University Osaka
Health & Safety survey
 Fieldwork Dates: 9th - 18th December 2020



	Total	Occupation									Company/Organisation Manager	Executive/Board Member	Middle Manager (in HRM division)
		Professional occupations	Associate professional and technical occupations	Administrative and secretarial occupations	Skilled trades occupations	Caring, leisure and other service occupations	Sales and customer service occupations	Process, plant and machine operatives	Elementary occupations	Other			
So-called three-step approach (First, take essential safety measures, second, take engineering measures for risks that cannot be dealt with by that, and third, take human measures such as education for the remaining risks to prevent industrial accidents) is employed	30%	30%	23%	10%	32%	26%	33%	-	33%	28%	28%	30%	29%
Employer liability	54%	52%	57%	63%	59%	59%	50%	67%	33%	52%	52%	54%	43%
Potential fines for employees who breach regulations	32%	33%	30%	27%	35%	30%	42%	-	33%	28%	29%	31%	31%
Measures to prevent occupational accidents (providing safe products, providing information on risks, etc.) are passed throughout the supply chain	52%	51%	50%	37%	62%	56%	58%	33%	-	37%	52%	51%	49%
There is an evaluation and registration system for machinery and chemical substances treated in workplaces	26%	26%	23%	20%	38%	26%	29%	33%	-	22%	24%	25%	22%
Realistic and well-balanced regulations	28%	31%	25%	33%	26%	26%	33%	33%	33%	20%	29%	26%	28%
Under this law, the HSE (Health and Safety Executive) has implemented appropriate health and safety guidance based on high expertise	43%	47%	32%	53%	50%	56%	46%	-	67%	31%	42%	37%	48%
Regular inspections and guidance from independent health and safety inspectors	37%	40%	32%	27%	35%	48%	46%	33%	33%	33%	30%	31%	40%
Under this law, a safety representative has supported the health and safety management of employers	23%	24%	21%	13%	26%	11%	25%	-	-	15%	20%	25%	26%
Fines being issued to employers in the past	29%	30%	32%	30%	24%	33%	29%	-	-	37%	29%	29%	22%
Potential fines for senior management if regulations are violated	38%	36%	48%	43%	35%	41%	42%	33%	-	30%	34%	40%	31%
Other	4%	4%	4%	-	3%	-	4%	33%	33%	7%	5%	6%	2%
Don't know	8%	9%	7%	-	12%	4%	8%	-	-	30%	9%	5%	3%

Q13. When thinking about potential changes to the current Health and Safety at Work Act, which of the following issues, if any, do you think need greater focus?

	Base	1005	202	56	30	34	27	24	3	3	54	250	174	65
A stronger definition of 'welfare' in the legal context	23%	24%	30%	23%	29%	33%	25%	-	-	33%	17%	19%	20%	17%
A stronger definition of 'reasonable practicable' in the legal context	27%	29%	32%	23%	26%	30%	13%	33%	33%	17%	24%	22%	26%	
Legal nature of the Code of Conduct (ACOP)	11%	12%	23%	10%	15%	4%	13%	-	-	4%	8%	11%	6%	
A stronger definition of legal obligations imposed on stakeholders (e.g. managers, designers, manufacturers)	23%	20%	29%	10%	26%	19%	13%	-	33%	13%	23%	21%	20%	
Stronger definition of risk for those working in spaces where harmful substances are handled	14%	13%	13%	13%	26%	7%	25%	-	-	20%	16%	12%	12%	
Stronger assessment of risks posed to workers dealing with chemical substances	19%	22%	23%	17%	26%	22%	33%	-	33%	17%	19%	16%	25%	
Stronger management of risks posed to workers dealing with chemical substances (e.g. controlling exposure)	19%	19%	21%	17%	35%	26%	25%	-	33%	20%	15%	11%	28%	
Measures to raise management awareness of health and safety regardless of business scale	28%	28%	21%	13%	18%	19%	38%	33%	-	15%	28%	25%	23%	
Current status/ importance placed on safety specialists in companies and society and measures to improve them	11%	11%	14%	13%	18%	7%	-	-	-	4%	9%	9%	9%	
Current status/ importance placed on hygiene specialists in companies and society and measures to improve them	9%	10%	14%	17%	21%	15%	4%	-	33%	4%	10%	6%	12%	
The appointment of an industrial physician be required by law	5%	7%	2%	3%	15%	-	8%	-	2%	2%	4%	5%	8%	
Introduction of mandatory health checks	17%	21%	16%	27%	24%	26%	13%	33%	-	11%	11%	16%	15%	
How to control the safety and health risks of older employees	17%	18%	21%	13%	18%	19%	21%	33%	-	22%	14%	13%	15%	
Measures to promote cooperation between community and occupational health management	11%	14%	11%	27%	6%	7%	13%	-	33%	7%	11%	11%	9%	
How safety and health laws and regulations should be for self-employed people such as cloud workers and freelancers	24%	25%	34%	33%	24%	22%	25%	33%	33%	19%	25%	21%	20%	
Stronger definition on health and safety laws for mobile workers	21%	23%	21%	13%	21%	22%	21%	-	33%	15%	18%	21%	18%	
Greater focus on employee mental health	40%	48%	36%	40%	26%	30%	38%	67%	67%	28%	33%	33%	37%	
Greater importance of Health and Safety Law in civil cases	12%	13%	16%	13%	15%	19%	13%	-	9%	12%	9%	12%	12%	
Other	4%	5%	5%	-	6%	-	4%	-	-	6%	3%	9%	-	
Don't know	21%	17%	14%	23%	21%	30%	25%	-	33%	43%	23%	22%	14%	

Q14. How much importance do you place on health and safety in management?

	Base	424	58	18	5	12	7	5	1	-	14	250	174	-
Very important	67%	59%	67%	40%	58%	86%	60%	-	-	64%	68%	67%	-	
Moderately important	25%	33%	22%	40%	33%	14%	40%	100%	-	24%	26%	-		
Neutral	6%	7%	11%	20%	-	-	-	-	-	7%	6%	5%	-	
Not very important	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2%	1%	-	
Not at all important	1%	2%	-	-	8%	-	-	-	-	-	1%	1%	-	

Q15. You say that health and safety in management is important. Why do you say this? Please select up to three reasons.

	Base	390	53	16	4	11	7	5	1	-	13	229	161	-
I do not want the emotional toll of being responsible for an accident	52%	53%	56%	100%	18%	71%	40%	100%	-	-	62%	55%	47%	-
An accident could lead to paying a large compensation	24%	15%	38%	50%	18%	29%	20%	-	-	8%	21%	28%	-	
An accident could negatively affect company morale	36%	40%	13%	50%	45%	29%	20%	-	-	-	35%	39%	-	
An accident could negatively affect my company's reputation	47%	49%	44%	25%	18%	43%	60%	-	-	46%	45%	52%	-	
It is the company policy	27%	25%	38%	25%	27%	-	20%	-	-	15%	25%	29%	-	
The company has experienced a major industrial accident before	3%	2%	-	-	-	-	-	-	-	-	3%	4%	-	
I could be punished for violating the law	27%	15%	56%	-	27%	43%	60%	100%	-	46%	28%	26%	-	
An accident could lead to more absenteeism from employees	17%	19%	13%	-	9%	29%	40%	100%	-	16%	19%	-	-	
Other	14%	17%	6%	-	27%	-	20%	-	-	15%	13%	16%	-	

Q16. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.

	Base	127	11	3	1	-	-	-	-	-	1	48	79	-
We have dedicated senior managers in charge of health and safety	67%	45%	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	71%	65%	-
We offer generous remuneration for health and safety specialists	13%	9%	33%	-	-	-	-	-	-	-	-	10%	14%	-
A department in charge of safety and health has been set up, and one or more staff members are assigned for every 100 employees	22%	27%	33%	-	-	-	-	-	-	-	-	27%	19%	-
We respect the authority of the health and safety specialists within the business	66%	73%	-	100%	-	-	-	-	-	-	-	63%	68%	-
The staff assigned to the department in charge of safety and health is reassigned to a central department (personnel department or business management department) of the company or appointed as an officer	33%	36%	33%	-	-	-	-	-	-	-	-	33%	33%	-
Other	5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4%	5%	-
None of these	5%	9%	-	-	-	-	-	-	-	100%	-	2%	6%	-

Q17. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.

	Base	263	42	13	3	11	7	5	1	-	12	181	82	-
We have a health and safety committee	16%	14%	15%	-	9%	-	-	-	100%	-	-	13%	23%	-
An independent health and safety expert is invited to participate in the health and safety committee	11%	10%	-	-	9%	-	-	-	100%	-	-	12%	9%	-
A health and safety assistant has been appointed within the company	28%	29%	8%	-	9%	14%	20%	-	-	8%	-	25%	34%	-
We have commissioned an external health and safety consultant to conduct a workplace assessment and issue guidance	22%	19%	-	-	9%	-	-	-	100%	-	-	18%	30%	-
Other	10%	12%	15%	-	36%	14%	40%	-	-	8%	-	12%	7%	-
None of these	37%	38%	62%	100%	45%	71%	40%	-	-	83%	-	41%	27%	-

Q18. You say that health and safety in management is not important. Why do you say this? Please select up to 3 reasons.

	Base	10	1	-	-	1	-	-	-	-	-	6	4	-
We believe accidents are inevitable in the workplace and cannot be prevented	30%	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17%	50%	-
In the event of an accident, it is unlikely we will be required to pay compensation	30%	-	-	-	100%	-	-	-	-	-	-	17%	50%	-
In the event of an accident, it is unlikely to negatively affect staff morale	10%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25%	-
In the event of an accident, our reputation will not suffer	20%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17%	25%	-
Staff do not place importance on health and safety	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because the current top management does not place much importance to it	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because previous top management did not place much importance to it	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because the company has hardly / never experienced an accident	40%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33%	50%	-
Even if it is punished by law, it will not be a big disadvantage	20%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50%	-
Other	20%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33%	-	-

Kindai University Osaka
Health & Safety survey

Fieldwork Dates: 9th - 18th December 2020



	Total	Position							Agriculture	Forestry	Fisheries	Mining	Construction industry
		Middle Manager (in other than HRM division)	Professionals (other than safety and health related)	Professionals (safety and health related)	Subordinate (in HRM division)	Subordinate (in other than HRM division)	Others	Not applicable - I don't have any management responsibility					
Q1. Please answer your gender													
Base	1005	273	112	36	2	6	60	27	9	2	1	1	56
Male	62%	55%	63%	81%	-	67%	63%	59%	67%	100%	100%	100%	68%
Female	38%	45%	38%	19%	100%	33%	37%	41%	33%	-	-	-	32%
Q2. Age													
Base	1005	273	112	36	2	6	60	27	9	2	1	1	56
20s	3%	8%	4%	3%	-	-	-	-	-	-	-	-	2%
30s	18%	25%	21%	19%	-	33%	13%	15%	-	50%	-	-	21%
40s	24%	25%	24%	11%	50%	-	25%	22%	11%	-	-	-	21%
50s	33%	32%	25%	42%	50%	33%	30%	22%	33%	50%	100%	100%	30%
60s and over	22%	11%	25%	25%	-	33%	32%	41%	56%	-	-	-	25%
Q3. Nation													
Base	1005	273	112	36	2	6	60	27	9	2	1	1	56
England	85%	83%	81%	89%	50%	67%	83%	85%	89%	50%	-	100%	79%
Wales	3%	5%	5%	3%	50%	-	7%	4%	-	50%	-	-	2%
Scotland	10%	12%	11%	6%	-	33%	8%	7%	11%	-	100%	-	20%
Northern Ireland	2%	1%	3%	3%	-	-	2%	4%	-	-	-	-	-
Q4. Please answer your occupation.													
Base	1005	273	112	36	2	6	60	27	9	2	1	1	56
Managers, executives and senior officials	57%	64%	19%	39%	50%	33%	20%	7%	11%	-	-	-	38%
Professional occupations	20%	14%	5%	36%	-	17%	10%	41%	33%	-	-	-	25%
Associate professional and technical occupations	6%	4%	13%	17%	-	-	5%	-	11%	50%	-	-	11%
Administrative and secretarial occupations	3%	5%	1%	-	50%	-	8%	4%	-	-	-	-	5%
Skilled trades occupations	3%	1%	4%	-	-	17%	12%	15%	22%	50%	-	100%	13%
Caring, leisure and other service occupations	3%	4%	1%	-	-	17%	8%	4%	11%	-	-	-	2%
Sales and customer service occupations	2%	3%	3%	3%	-	-	5%	7%	-	-	-	-	4%
Process, plant and machine operatives	0%	0%	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2%
Elementary occupations	0%	-	1%	-	-	-	2%	-	-	-	-	-	2%
Other	5%	3%	4%	6%	-	17%	30%	19%	11%	-	100%	-	-
Not Applicable - I don't work	0%	-	-	-	-	-	-	4%	-	-	-	-	-
Q5. Please tell us about your position within the company you operate or belong to.													
Base	1005	273	112	36	2	6	60	27	9	2	1	1	56
Company/Organization Manager	25%	-	-	-	-	-	-	-	33%	-	-	-	21%
Executive/Board Member	17%	-	-	-	-	-	-	-	11%	-	-	-	14%
Middle Manager (in HRM division)	6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11%
Middle Manager (in other than HRM division)	27%	100%	-	-	-	-	-	-	11%	-	100%	-	13%
Professionals (other than safety and health related)	11%	-	100%	-	-	-	-	-	22%	50%	-	-	25%
Professionals (safety and health related)	4%	-	-	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	5%
Subordinate (in HRM division)	0%	-	-	-	100%	-	-	-	-	-	-	-	-
Subordinate (in other than HRM division)	1%	-	-	-	-	100%	-	-	-	50%	-	-	-
Others	6%	-	-	-	-	-	100%	-	22%	-	-	-	9%
Not applicable - I don't have any management responsibility.	3%	-	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	100%	2%
Q6. Please tell us about the type of business of the company you operate or belong to. If there are multiple applicable industries, please answer the one that you are mainly involved in.													
Base	1005	273	112	36	2	6	60	27	9	2	1	1	56
Agriculture	1%	0%	2%	-	-	-	3%	-	100%	-	-	-	-
Forestry	0%	-	1%	-	-	17%	-	-	-	100%	-	-	-
Fisheries	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	-	-
Mining	0%	-	-	-	-	-	-	4%	-	-	-	100%	-
Construction industry	6%	3%	13%	8%	-	-	8%	4%	-	-	-	-	100%
Manufacturing industry	10%	11%	4%	11%	-	-	5%	7%	-	-	-	-	-
Electricity, gas, heat supply, water supply	1%	1%	3%	8%	-	-	3%	26%	11%	50%	-	-	21%
Information and communication industry	6%	3%	6%	-	-	-	8%	7%	-	-	-	-	-
Transportation industry	3%	3%	4%	6%	-	-	-	4%	-	-	-	-	-
Wholesale / Retail	6%	5%	4%	3%	-	17%	8%	4%	-	-	-	-	-
Finance / Insurance	3%	3%	4%	3%	-	17%	2%	4%	-	-	-	-	-
Real estate industry	4%	6%	3%	3%	-	17%	-	-	-	-	-	-	-
Restaurant / accommodation business	4%	7%	3%	-	-	17%	8%	-	-	-	-	-	-
Medical and welfare	7%	8%	10%	14%	-	17%	3%	15%	-	-	-	-	-
Education / learning support	14%	17%	21%	14%	50%	-	7%	15%	-	-	-	-	-
Service industry (not classified elsewhere)	7%	5%	3%	3%	-	-	5%	4%	-	-	-	-	-
National institutions (those not classified elsewhere)	2%	4%	2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Local government (not classified elsewhere)	4%	5%	5%	8%	-	-	3%	4%	-	-	-	-	-
Others	21%	18%	15%	19%	50%	-	38%	30%	-	-	-	-	-
Q7. Are you involved in work related to the health and of the company to which you operate or belong to?													
Base	1005	273	112	36	2	6	60	27	9	2	1	1	56
Directly involved	51%	38%	31%	89%	50%	17%	30%	19%	44%	50%	-	-	71%
Indirectly involved	36%	49%	49%	11%	50%	50%	35%	26%	11%	50%	100%	100%	21%
Not involved	14%	13%	20%	-	-	33%	35%	56%	44%	-	-	-	7%
Q8. Please tell us about the number of employees of the company you operate or belong to.													
Base	1005	273	112	36	2	6	60	27	9	2	1	1	56
0 people	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1-9 people	29%	5%	22%	6%	-	33%	60%	52%	78%	-	-	100%	32%
10-49 people	11%	11%	6%	-	-	-	8%	7%	-	-	-	-	9%
50-99 people	10%	11%	13%	17%	-	17%	2%	4%	11%	-	-	-	11%
100-499 people	19%	25%	19%	11%	50%	-	3%	19%	11%	-	-	-	23%
500-999 people	6%	9%	10%	8%	50%	-	3%	-	-	50%	100%	-	5%
Over 1,000 people	25%	39%	29%	58%	-	50%	23%	19%	-	50%	-	-	20%
Don't know	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q9. How much, if anything do you know about UK Health and Safety Law (the law, regulations, code of conduct, guidelines, etc.)?													
Base	1005	273	112	36	2	6	60	27	9	2	1	1	56
A great deal	14%	11%	8%	72%	50%	17%	5%	4%	11%	-	-	-	27%
A fair amount	47%	49%	54%	22%	50%	50%	25%	41%	44%	100%	-	100%	50%
Only a little	30%	32%	31%	3%	-	33%	40%	26%	44%	-	100%	-	23%
Hardly anything	8%	6%	5%	3%	-	-	25%	26%	-	-	-	-	-
Nothing at all	2%	1%	2%	-	-	-	5%	4%	-	-	-	-	-
Q10. When thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?													
Base	610	165	69	34	2	4	18	12	5	2	-	1	43
Too strict	11%	5%	9%	3%	-	25%	33%	-	20%	-	-	-	9%
Generally appropriate	79%	86%	86%	74%	100%	25%	50%	92%	80%	-	-	100%	79%
Not strict enough	5%	5%	1%	12%	-	25%	11%	-	-	-	-	-	-
It varies across different areas	6%	4%	4%	12%	-	25%	6%	8%	-	100%	-	-	12%
Q11. Still thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?													
Base	610	165	69	34	2	4	18	12	5	2	-	1	43
Regulation is easy to understand and implement	23%	20%	23%	29%	50%	-	28%	17%	40%	-	-	-	35%
There are some aspects that are difficult to understand, but it can be implemented with guidance	72%	75%	72%	71%	50%	75%	67%	83%	60%	50%	-	100%	63%
It is too complicated to understand and implement	5%	5%	4%	-	-	25%	6%	-	-	50%	-	-	2%
Q12. Since the current Health and Safety at Work Act (HSWA) was enacted in 1974, the number of fatal-injuries in the UK has decreased by more than 80%. What, if anything, do you see as the main reason(s) for this? Please select all that apply													
Base	1005	273	112	36	2	6	60	27	9	2	1	1	56
Comprehensive hazard prevention standards (i.e. standards that clearly indicate what should be done and what should not be done)	48%	53%	46%	47%	50%	50%	35%	48%	44%	50%	-	-	45%
Implementation of a health and safety management system (e.g. the appointment of a health and safety manager)	51%	60%	54%	72%	100%	17%	47%	41%	22%	50%	100%	-	46%
Better cooperation and coordination when multiple employers carry out construction at the same location	20%	18%	22%	33%	-	-	33%	19%	11%	-	-	-	32%
Stronger voluntary efforts of staff and management towards health and safety within the workplace	31%	26%	32%	42%	50%	50%	28%	30%	22%	50%	-	-	27%
Allowing businesses sufficient freedoms to enact their own changes	10%	9%	7%	6%	-	17%	10%	11%	11%	-	-	-	9%
Easy to understand the relationship between laws, regulations, code of conduct, and guidance	17%	17%	17%	17%	-	17%	18%	15%	22%	50%	-	-	11%



	Total	Position							Agriculture	Forestry	Fisheries	Mining	Construction industry	
		Middle Manager (in other than HRM division)	Professionals (other than safety and health related)	Professionals (safety and health related)	Subordinate (in HRM division)	Subordinate (in other than HRM division)	Others	Not applicable - I don't have any management responsibility						
So-called three-step approach (First, take essential safety measures, second, take engineering measures for risks that cannot be dealt with by that, and third, take human measures such as education for the remaining risks to prevent industrial accidents) is employed	30%	30%	32%	44%	50%	50%	20%	26%	33%	50%	-	-	30%	
Employer liability	54%	56%	59%	58%	100%	83%	53%	48%	22%	50%	100%	-	43%	
Potential fines for employees who breach regulations	32%	33%	33%	44%	50%	33%	28%	26%	11%	-	-	-	27%	
Measures to prevent occupational accidents (providing safe products, providing information on risks, etc.) are passed throughout the supply chain	52%	53%	57%	50%	100%	67%	40%	44%	44%	50%	-	100%	50%	
There is an evaluation and registration system for machinery and chemical substances treated in workplace	26%	29%	33%	19%	50%	33%	25%	22%	33%	50%	-	-	18%	
Realistic and well-balanced regulations	28%	26%	28%	39%	50%	17%	32%	33%	33%	-	-	-	27%	
Under this law, the HSE (Health and Safety Executive) has implemented appropriate health and safety guidance based on high expertise	43%	45%	45%	61%	100%	33%	38%	52%	33%	-	-	100%	36%	
Regular inspections and guidance from independent health and safety inspectors	37%	43%	37%	36%	-	67%	35%	56%	33%	50%	-	100%	32%	
Under this law, a safety representative has supported the health and safety management of employers	23%	23%	27%	25%	-	33%	20%	26%	11%	-	-	-	11%	
Fines being issued to employers in the past	29%	28%	30%	42%	50%	50%	30%	26%	22%	100%	100%	-	16%	
Potential fines for senior management if regulations are violated	38%	42%	37%	47%	50%	50%	32%	33%	33%	100%	100%	-	32%	
Other	4%	1%	4%	6%	-	-	5%	4%	11%	-	-	-	7%	
Don't know	8%	6%	5%	-	-	-	25%	22%	11%	-	-	-	5%	
Q13. When thinking about potential changes to the current Health and Safety at Work Act, which of the following issues, if any, do you think need greater focus?	Base	1005	273	112	36	2	6	60	27	9	2	1	1	56
A stronger definition of 'welfare' in the legal context		23%	27%	27%	36%	50%	33%	20%	15%	22%	50%	100%	-	30%
A stronger definition of 'reasonable practicable' in the legal context		27%	32%	29%	50%	-	33%	18%	19%	11%	50%	100%	-	23%
Legal nature of the Code of Conduct (ACOP)		11%	12%	19%	19%	50%	17%	8%	4%	11%	50%	-	-	11%
A stronger definition of legal obligations imposed on stakeholders (e.g. managers, designers, manufacturers)		23%	23%	21%	53%	-	50%	17%	7%	11%	50%	-	-	21%
Stronger definition of risk for those working in spaces where harmful substances are handled		14%	12%	13%	8%	-	33%	25%	11%	11%	50%	-	-	14%
Stronger assessment of risks posed to workers dealing with chemical substances		19%	15%	26%	14%	-	83%	30%	19%	22%	50%	-	-	23%
Stronger management of risks posed to workers dealing with chemical substances (e.g. controlling exposure)		19%	19%	25%	17%	-	33%	32%	26%	33%	50%	-	-	20%
Measures to raise management awareness of health and safety regardless of business scale		28%	33%	26%	42%	50%	50%	18%	22%	11%	-	100%	-	30%
Current status/ importance placed on safety specialists in companies and society and measures to improve them		11%	11%	9%	31%	50%	17%	10%	19%	11%	-	-	100%	13%
Current status/ importance placed on hygiene specialists in companies and society and measures to improve them		9%	8%	6%	11%	50%	-	10%	11%	33%	-	-	-	5%
The appointment of an industrial physician be required by law		5%	6%	2%	14%	-	33%	7%	-	11%	50%	-	-	7%
Introduction of mandatory health checks		17%	19%	24%	17%	-	33%	17%	19%	11%	-	-	-	14%
How to control the safety and health risks of older employees		17%	20%	19%	17%	50%	50%	20%	19%	11%	50%	100%	-	9%
Measures to promote cooperation between community and occupational health management		11%	12%	11%	8%	50%	17%	10%	11%	11%	-	-	100%	13%
How safety and health laws and regulations should be for self-employed people such as cloud workers and freelancers		24%	22%	28%	42%	100%	17%	20%	33%	22%	50%	-	-	27%
Stronger definition on health and safety laws for mobile workers		21%	22%	26%	31%	50%	33%	13%	22%	11%	-	-	-	13%
Greater focus on employee mental health		40%	46%	52%	53%	100%	50%	27%	41%	11%	50%	100%	-	45%
Greater importance of Health and Safety Law in civil cases		12%	12%	15%	11%	50%	17%	15%	7%	22%	-	-	-	9%
Other		4%	2%	4%	8%	-	-	3%	4%	11%	50%	-	-	5%
Don't know		21%	16%	15%	6%	-	17%	52%	30%	44%	-	-	-	11%
Q14. How much importance do you place on health and safety in management?	Base	424	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	20
Very important		67%	-	-	-	-	-	-	-	75%	-	-	-	65%
Moderately important		25%	-	-	-	-	-	-	-	25%	-	-	-	35%
Neutral		6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Not very important		1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Not at all important		1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q15. You say that health and safety in management is important. Why do you say this? Please select up to three reasons.	Base	390	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	20
I do not want the emotional toll of being responsible for an accident		52%	-	-	-	-	-	-	-	25%	-	-	-	45%
An accident could lead to paying a large compensation		24%	-	-	-	-	-	-	-	25%	-	-	-	20%
An accident could negatively affect company morale		36%	-	-	-	-	-	-	-	50%	-	-	-	45%
An accident could negatively affect my company's reputation		47%	-	-	-	-	-	-	-	50%	-	-	-	35%
It is the company policy		27%	-	-	-	-	-	-	-	25%	-	-	-	25%
The company has experienced a major industrial accident before		3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10%
I could be punished for violating the law		27%	-	-	-	-	-	-	-	25%	-	-	-	20%
An accident could lead to more absenteeism from employees		17%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20%
Other		14%	-	-	-	-	-	-	-	25%	-	-	-	20%
Q16. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.	Base	127	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
We have dedicated senior managers in charge of health and safety		67%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	67%
We offer generous remuneration for health and safety specialists		13%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22%
A department in charge of safety and health has been set up, and one or more staff members are assigned for every 100 employees		22%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22%
We respect the authority of the health and safety specialists within the business		66%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	89%
The staff assigned to the department in charge of safety and health is reassigned to a central department (personnel department or business management department) of the company or appointed as an officer		33%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	44%
Other		5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
None of these		5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q17. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.	Base	263	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	11
We have a health and safety committee		16%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27%
An independent health and safety expert is invited to participate in the health and safety committee		11%	-	-	-	-	-	-	-	25%	-	-	-	9%
A health and safety assistant has been appointed within the company		28%	-	-	-	-	-	-	-	25%	-	-	-	18%
We have commissioned an external health and safety consultant to conduct a workplace assessment and issue guidance		22%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27%
Other		10%	-	-	-	-	-	-	-	25%	-	-	-	16%
None of these		37%	-	-	-	-	-	-	-	25%	-	-	-	27%
Q18. You say that health and safety in management is not important. Why do you say this? Please select up to 3 reasons.	Base	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
We believe accidents are inevitable in the workplace and cannot be prevented		30%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
In the event of an accident, it is unlikely we will be required to pay compensation		30%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
In the event of an accident, it is unlikely to negatively affect staff morale		10%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
In the event of an accident, our reputation will not suffer		20%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Staff do not place importance on health and safety		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because the current top management does not place much importance to it		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because previous top management did not place much importance to it		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because the company has hardly / never experienced an accident		40%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Even if it is punished by law, it will not be a big disadvantage		20%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Other		20%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Kindai University Osaka

Health & Safety survey

Fieldwork Dates: 9th - 18th December 2020



	Total	Industry											
		Manufacturing industry	Electricity, gas, heat supply, water supply	Information and communication industry	Transportation industry	Wholesale / Retail	Finance / Insurance	Real estate industry	Restaurant / accommodation business	Medical and welfare	Education / learning support	Service industry (not classified elsewhere)	National institutions (those not classified elsewhere)
Q1. Please answer your gender													
Base	1005	103	13	62	28	62	30	42	39	73	145	75	19
Male	62%	79%	100%	76%	75%	71%	67%	69%	44%	47%	61%	68%	68%
Female	38%	21%	-	24%	25%	29%	33%	31%	56%	53%	39%	32%	32%
Q2. Age													
Base	1005	103	13	62	28	62	30	42	39	73	145	75	19
20s	3%	2%	8%	3%	-	5%	3%	5%	21%	3%	-	8%	5%
30s	18%	17%	-	15%	-	27%	27%	12%	28%	26%	21%	7%	32%
40s	24%	21%	23%	24%	25%	18%	20%	29%	23%	21%	33%	23%	21%
50s	33%	38%	31%	29%	57%	31%	43%	31%	18%	30%	29%	44%	37%
60s and over	22%	22%	38%	29%	16%	19%	7%	24%	10%	21%	17%	19%	5%
Q3. Nation													
Base	1005	103	13	62	28	62	30	42	39	73	145	75	19
England	85%	86%	100%	82%	93%	85%	80%	83%	85%	81%	91%	85%	84%
Wales	3%	5%	-	3%	-	-	3%	-	3%	5%	3%	4%	5%
Scotland	10%	6%	-	11%	4%	10%	13%	17%	10%	12%	5%	9%	11%
Northern Ireland	2%	3%	-	3%	4%	5%	3%	-	3%	1%	1%	1%	-
Q4. Please answer your occupation.													
Base	1005	103	13	62	28	62	30	42	39	73	145	75	19
Managers, executives and senior officials	57%	76%	54%	56%	68%	61%	60%	67%	62%	51%	51%	65%	47%
Professional occupations	20%	7%	15%	26%	11%	5%	23%	14%	3%	33%	17%	15%	42%
Associate professional and technical occupations	6%	3%	23%	6%	14%	5%	3%	12%	-	3%	7%	5%	-
Administrative and secretarial occupations	3%	2%	-	5%	-	2%	7%	2%	3%	-	-	4%	-
Skilled trades occupations	3%	6%	8%	2%	7%	3%	-	-	8%	-	-	1%	-
Caring, leisure and other service occupations	3%	-	-	-	-	-	3%	2%	15%	7%	1%	4%	5%
Sales and customer service occupations	2%	2%	-	2%	-	16%	3%	-	5%	-	-	4%	-
Process, plant and machine operatives	0%	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1%	-
Elementary occupations	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1%	-	-
Other	5%	4%	-	3%	-	8%	-	2%	5%	4%	4%	-	5%
Not Applicable - I don't work	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q5. Please tell us about your position within the company you operate or belong to.													
Base	1005	103	13	62	28	62	30	42	39	73	145	75	19
Company/Organization Manager	25%	23%	15%	44%	25%	37%	10%	19%	15%	14%	17%	48%	11%
Executive/Board Member	17%	28%	-	21%	18%	8%	27%	26%	10%	15%	19%	23%	16%
Middle Manager (in HRM division)	6%	6%	8%	2%	7%	11%	3%	5%	3%	10%	6%	4%	5%
Middle Manager (in other than HRM division)	27%	29%	31%	11%	25%	23%	30%	38%	49%	30%	32%	19%	58%
Professionals (other than safety and health related)	11%	5%	23%	11%	14%	8%	17%	7%	8%	15%	17%	-	11%
Professionals (safety and health related)	4%	4%	23%	-	7%	2%	3%	2%	-	7%	3%	1%	-
Subordinate (in HRM division)	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1%	-	-
Subordinate (in other than HRM division)	1%	-	-	-	-	2%	3%	2%	3%	1%	-	-	-
Others	6%	3%	-	8%	-	8%	3%	-	13%	3%	3%	4%	-
Not applicable - I don't have any management responsibility.	3%	2%	-	3%	4%	2%	3%	-	-	5%	3%	1%	-
Q6. Please tell us about the type of business of the company you operate or belong to. If there are multiple applicable industries, please answer the one that you are mainly involved in.													
Base	1005	103	13	62	28	62	30	42	39	73	145	75	19
Agriculture	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Forestry	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fisheries	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mining	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Construction industry	6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Manufacturing industry	10%	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Electricity, gas, heat supply, water supply	1%	-	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Information and communication industry	6%	-	-	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Transportation industry	3%	-	-	-	100%	-	-	-	-	-	-	-	-
Wholesale / Retail	6%	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	-	-	-
Finance / Insurance	3%	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	-	-
Real estate industry	4%	-	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	-
Restaurant / accommodation business	4%	-	-	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	-
Medical and welfare	7%	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	-	-	-
Education / learning support	14%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	-	-
Service industry (not classified elsewhere)	7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	-
National institutions (those not classified elsewhere)	2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%
Local government (not classified elsewhere)	4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Others	21%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q7. Are you involved in work related to the health and of the company to which you operate or belong to?													
Base	1005	103	13	62	28	62	30	42	39	73	145	75	19
Directly involved	51%	51%	62%	55%	46%	47%	43%	55%	36%	55%	52%	64%	37%
Indirectly involved	36%	37%	38%	31%	39%	37%	37%	31%	38%	33%	38%	37%	42%
Not involved	14%	12%	-	15%	14%	16%	20%	14%	26%	12%	10%	9%	21%
Q8. Please tell us about the number of employees of the company you operate or belong to.													
Base	1005	103	13	62	28	62	30	42	39	73	145	75	19
0 people	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1-9 people	29%	20%	31%	58%	14%	29%	30%	38%	15%	21%	11%	47%	5%
10-49 people	11%	15%	-	11%	7%	18%	3%	5%	6%	7%	10%	9%	5%
50-99 people	10%	14%	-	6%	11%	3%	12%	15%	12%	15%	16%	11%	-
100-499 people	19%	26%	23%	6%	25%	23%	16%	21%	13%	16%	30%	16%	5%
500-999 people	6%	9%	6%	6%	-	5%	7%	5%	10%	8%	8%	5%	5%
Over 1,000 people	25%	17%	38%	11%	43%	23%	37%	19%	38%	38%	24%	12%	79%
Don't know	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q9. How much, if anything do you know about UK Health and Safety Law (the law, regulations, code of conduct, guidelines, etc.)?													
Base	1005	103	13	62	28	62	30	42	39	73	145	75	19
A great deal	14%	16%	38%	11%	14%	15%	10%	14%	8%	12%	19%	16%	16%
A fair amount	47%	55%	46%	40%	46%	45%	43%	45%	54%	45%	49%	49%	32%
Only a little	30%	22%	8%	40%	25%	27%	40%	31%	23%	37%	32%	25%	42%
Hardly anything	8%	6%	-	8%	14%	10%	3%	10%	10%	10%	4%	5%	5%
Nothing at all	2%	1%	8%	-	-	3%	3%	-	5%	-	3%	1%	5%
Q10. When thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?													
Base	610	73	11	32	17	37	16	25	24	39	89	51	9
Too strict	11%	15%	-	22%	18%	14%	6%	20%	13%	18%	3%	16%	22%
Generally appropriate	79%	77%	82%	63%	82%	73%	75%	80%	75%	69%	92%	65%	78%
Not strict enough	5%	3%	-	9%	-	5%	13%	-	8%	8%	1%	14%	-
It varies across different areas	6%	5%	18%	6%	-	8%	6%	-	4%	5%	3%	6%	-
Q11. Still thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?													
Base	610	73	11	32	17	37	16	25	24	39	89	51	9
Regulation is easy to understand and implement	23%	21%	18%	19%	6%	24%	19%	16%	17%	23%	22%	22%	11%
There are some aspects that are difficult to understand, but it can be implemented with guidance	72%	71%	82%	72%	82%	73%	75%	76%	79%	72%	74%	71%	78%
It is too complicated to understand and implement	5%	8%	-	9%	12%	3%	6%	8%	4%	5%	3%	8%	11%
Q12. Since the current Health and Safety at Work Act (HSWA) was enacted in 1974, the number of fatal-injuries in the UK has decreased by more than 80%. What, if anything, do you see as the main reason(s) for this? Please select all that apply													
Base	1005	103	13	62	28	62	30	42	39	73	145	75	19
Comprehensive hazard prevention standards (i.e. standards that clearly indicate what should be done and what should not be done)	48%	45%	85%	39%	43%	52%	53%	45%	59%	45%	50%	39%	63%
Implementation of a health and safety management system (e.g. the appointment of a health and safety manager)	51%	53%	77%	32%	54%	53%	57%	52%	59%	47%	53%	37%	63%
Better cooperation and coordination when multiple employers carry out construction at the same location	20%	16%	46%	19%	21%	21%	23%	31%	18%	19%	19%	12%	26%
Stronger voluntary efforts of staff and management towards health and safety within the workplace	31%	31%	46%	24%	21%	34%	30%	29%	31%	38%	30%	36%	32%
Allowing businesses sufficient freedoms to enact their own changes	10%	15%	23%	11%	7%	13%	13%	10%	5%	8%	3%	15%	-
Easy to understand the relationship between laws, regulations, code of conduct, and guidance	17%	13%	46%	8%	16%	8%	17%	21%	21%	19%	17%	15%	21%

Kindai University Osaka
Health & Safety survey

Fieldwork Dates: 9th - 18th December 2020



	Total	Industry											
		Manufacturing industry	Electricity, gas, heat supply, water supply	Information and communication industry	Transportation industry	Wholesale / Retail	Finance / Insurance	Real estate industry	Restaurant / accommodation business	Medical and welfare	Education / learning support	Service industry (not classified elsewhere)	National institutions (those not classified elsewhere)
So-called three-step approach (First, take essential safety measures, second, take engineering measures for risks that cannot be dealt with by that, and third, take human measures such as education for the remaining risks to prevent industrial accidents) is employed	30%	31%	54%	26%	32%	37%	30%	26%	31%	26%	27%	23%	42%
Employer liability	54%	43%	77%	60%	61%	63%	67%	55%	64%	52%	58%	44%	63%
Potential fines for employees who breach regulations	32%	27%	46%	29%	36%	26%	37%	43%	44%	40%	26%	23%	37%
Measures to prevent occupational accidents (providing safe products, providing information on risks, etc.) are passed throughout the supply chain	52%	46%	69%	42%	57%	47%	47%	55%	67%	49%	59%	45%	58%
There is an evaluation and registration system for machinery and chemical substances treated in workplaces	26%	28%	38%	34%	32%	21%	20%	26%	36%	25%	23%	19%	42%
Realistic and well-balanced regulations	28%	21%	38%	18%	32%	24%	27%	24%	36%	33%	28%	25%	21%
Under this law, the HSE (Health and Safety Executive) has implemented appropriate health and safety guidance based on high expertise	43%	33%	62%	34%	50%	40%	47%	48%	54%	44%	42%	37%	53%
Regular inspections and guidance from independent health and safety inspectors	37%	35%	62%	26%	43%	34%	43%	43%	49%	45%	33%	24%	37%
Under this law, a safety representative has supported the health and safety management of employers	23%	23%	62%	19%	25%	18%	23%	31%	28%	29%	23%	17%	37%
Fines being issued to employers in the past	29%	25%	54%	21%	32%	26%	43%	31%	41%	34%	28%	24%	32%
Potential fines for senior management if regulations are violated	38%	32%	62%	29%	36%	26%	63%	52%	36%	40%	34%	35%	42%
Other	4%	7%	15%	8%	-	3%	-	2%	-	3%	1%	4%	5%
Don't know	8%	7%	-	11%	-	13%	-	5%	5%	7%	8%	4%	5%
Q13. When thinking about potential changes to the current Health and Safety at Work Act, which of the following issues, if any, do you think need greater focus?													
Base	1005	103	13	62	28	62	30	42	39	73	145	75	19
A stronger definition of 'welfare' in the legal context	23%	17%	31%	21%	21%	23%	30%	12%	31%	23%	24%	15%	32%
A stronger definition of 'reasonable practicable' in the legal context	27%	27%	54%	24%	32%	24%	23%	31%	18%	37%	25%	17%	26%
Legal nature of the Code of Conduct (ACOP)	11%	9%	31%	10%	7%	13%	13%	12%	13%	14%	12%	8%	16%
A stronger definition of legal obligations imposed on stakeholders (e.g. managers, designers, manufacturers)	23%	27%	46%	23%	36%	27%	40%	19%	10%	26%	19%	17%	21%
Stronger definition of risk for those working in spaces where harmful substances are handled	14%	12%	15%	19%	32%	21%	17%	12%	21%	12%	7%	9%	21%
Stronger assessment of risks posed to workers dealing with chemical substances	19%	26%	31%	19%	25%	26%	17%	14%	18%	23%	14%	16%	21%
Stronger management of risks posed to workers dealing with chemical substances (e.g. controlling exposure)	19%	23%	15%	23%	29%	24%	13%	26%	21%	22%	14%	12%	16%
Measures to raise management awareness of health and safety regardless of business scale	28%	25%	31%	26%	39%	32%	40%	26%	18%	33%	19%	29%	37%
Current status/ importance placed on safety specialists in companies and society and measures to improve them	11%	11%	8%	11%	14%	5%	27%	5%	8%	14%	7%	7%	21%
Current status/ importance placed on hygiene specialists in companies and society and measures to improve them	9%	11%	-	10%	18%	11%	23%	7%	8%	7%	5%	7%	21%
The appointment of an industrial physician be required by law	5%	6%	-	3%	4%	8%	10%	2%	8%	3%	3%	3%	21%
Introduction of mandatory health checks	17%	21%	8%	15%	14%	16%	23%	12%	26%	26%	14%	4%	21%
How to control the safety and health risks of older employees	17%	19%	8%	15%	18%	18%	17%	17%	10%	21%	15%	2%	21%
Measures to promote cooperation between community and occupational health management	11%	11%	8%	10%	11%	10%	13%	12%	15%	11%	7%	9%	21%
How safety and health laws and regulations should be for self-employed people such as cloud workers and freelancers	24%	18%	38%	37%	32%	18%	30%	31%	8%	30%	16%	20%	37%
Stronger definition on health and safety laws for mobile workers	21%	20%	46%	19%	32%	10%	23%	24%	21%	32%	14%	13%	37%
Greater focus on employee mental health	40%	34%	54%	32%	39%	31%	40%	29%	44%	52%	47%	32%	53%
Greater importance of Health and Safety Law in civil cases	12%	2%	8%	21%	7%	10%	23%	7%	5%	23%	7%	9%	16%
Other	4%	7%	23%	5%	-	2%	-	2%	-	4%	3%	7%	-
Don't know	21%	14%	-	32%	11%	24%	17%	21%	28%	12%	23%	17%	11%
Q14. How much importance do you place on health and safety in management?													
Base	424	53	2	40	12	28	11	19	10	21	51	53	5
Very important	67%	72%	100%	45%	75%	57%	55%	79%	80%	62%	76%	58%	60%
Moderately important	25%	26%	-	33%	17%	36%	16%	16%	10%	24%	20%	30%	20%
Neutral	6%	-	-	20%	8%	4%	18%	5%	10%	14%	2%	8%	-
Not very important	1%	-	-	3%	-	-	9%	-	-	-	2%	4%	-
Not at all important	1%	2%	-	-	-	4%	-	-	-	-	-	-	20%
Q15. You say that health and safety in management is important. Why do you say this? Please select up to three reasons.													
Base	390	52	2	31	11	26	8	18	9	18	49	47	4
I do not want the emotional toll of being responsible for an accident	52%	48%	50%	52%	64%	58%	50%	72%	78%	33%	57%	57%	25%
An accident could lead to paying a large compensation	24%	27%	-	13%	55%	35%	38%	39%	11%	22%	24%	21%	50%
An accident could negatively affect company morale	36%	48%	-	23%	18%	23%	13%	28%	56%	44%	39%	32%	100%
An accident could negatively affect my company's reputation	47%	42%	50%	42%	64%	42%	50%	39%	33%	67%	55%	51%	75%
It is the company policy	27%	35%	100%	35%	18%	23%	50%	17%	22%	11%	22%	26%	-
The company has experienced a major industrial accident before	3%	2%	-	3%	9%	-	13%	-	-	-	2%	2%	-
I could be punished for violating the law	27%	37%	-	16%	18%	35%	38%	39%	33%	44%	24%	32%	-
An accident could lead to more absenteeism from employees	17%	17%	50%	19%	36%	19%	-	22%	11%	33%	20%	11%	25%
Other	14%	6%	50%	29%	9%	15%	13%	6%	-	11%	14%	2%	-
Q16. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.													
Base	127	19	-	7	4	5	3	5	4	7	25	14	2
We have dedicated senior managers in charge of health and safety	67%	68%	-	57%	75%	60%	33%	80%	75%	71%	64%	64%	50%
We offer generous remuneration for health and safety specialists	13%	5%	-	43%	-	20%	33%	-	50%	-	-	21%	-
A department in charge of safety and health has been set up, and one or more staff members are assigned for every 100 employees	22%	26%	-	43%	50%	20%	33%	40%	-	14%	28%	7%	50%
We respect the authority of the health and safety specialists within the business	66%	74%	-	57%	50%	40%	100%	60%	75%	57%	64%	50%	50%
The staff assigned to the department in charge of safety and health is reassigned to a central department (personnel department or business management department) of the company or appointed as an officer	33%	21%	-	43%	50%	40%	67%	20%	50%	29%	20%	36%	50%
Other	5%	11%	-	-	25%	-	-	-	-	-	-	-	-
None of these	5%	5%	-	-	-	-	-	20%	-	14%	8%	-	-
Q17. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.													
Base	263	33	2	24	7	21	5	13	5	11	24	33	2
We have a health and safety committee	16%	30%	-	17%	14%	14%	40%	-	20%	9%	21%	18%	-
An independent health and safety expert is invited to participate in the health and safety committee.	11%	6%	-	4%	14%	24%	20%	-	-	18%	21%	12%	-
A health and safety assistant has been appointed within the company	28%	30%	50%	25%	29%	33%	60%	23%	40%	9%	42%	30%	50%
We have commissioned an external health and safety consultant to conduct a workplace assessment and issue guidance	22%	30%	-	13%	57%	29%	-	31%	-	18%	29%	18%	-
Other	10%	3%	50%	13%	14%	10%	20%	8%	20%	-	4%	6%	-
None of these	37%	36%	-	46%	29%	33%	20%	38%	20%	55%	21%	42%	50%
Q18. You say that health and safety in management is not important. Why do you say this? Please select up to 3 reasons.													
Base	10	1	-	1	-	1	1	-	-	-	1	2	1
We believe accidents are inevitable in the workplace and cannot be prevented	30%	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50%	-
In the event of an accident, it is unlikely we will be required to pay compensation	30%	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	-	50%	-
In the event of an accident, it is unlikely to negatively affect staff morale	10%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%
In the event of an accident, our reputation will not suffer	20%	100%	-	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Staff do not place importance on health and safety	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because the current top management does not place much importance to it	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because previous top management did not place much importance to it	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because the company has hardly / never experienced an accident	40%	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	100%	50%	100%
Even if it is punished by law, it will not be a big disadvantage	20%	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%
Other	20%	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	50%	-

Cell Contents (C)

Kindai University Osaka
Health & Safety survey

Fieldwork Dates: 9th - 18th December 2020



	Total	Involvement with H&S					Business size						
		Local government (not classified elsewhere)	Others	Directly involved	Indirectly involved	Not involved	0 people	1-9 people	10-49 people	50-99 people	100-499 people	500-999 people	Over 1,000 people
Q1. Please answer your gender													
Base	1005	36	209	508	357	140	-	293	106	103	191	65	247
Male	62%	67%	55%	62%	64%	54%	-	64%	52%	53%	64%	60%	66%
Female	38%	33%	45%	38%	36%	46%	-	36%	48%	47%	36%	40%	34%
Q2. Age													
Base	1005	36	209	508	357	140	-	293	106	103	191	65	247
20s	3%	3%	2%	3%	3%	5%	-	2%	3%	5%	4%	8%	4%
30s	18%	17%	15%	18%	18%	16%	-	10%	24%	22%	16%	17%	24%
40s	24%	17%	25%	23%	28%	17%	-	19%	25%	24%	30%	25%	24%
50s	33%	50%	29%	38%	32%	26%	-	34%	33%	30%	33%	28%	36%
60s and over	22%	19%	28%	21%	19%	33%	-	36%	15%	18%	17%	23%	13%
Q3. Nation													
Base	1005	36	209	508	357	140	-	293	106	103	191	65	247
England	85%	86%	84%	87%	83%	82%	-	87%	86%	84%	85%	83%	83%
Wales	3%	6%	5%	4%	3%	4%	-	2%	4%	3%	3%	5%	6%
Scotland	10%	8%	10%	7%	12%	12%	-	10%	8%	10%	9%	11%	10%
Northern Ireland	2%	-	1%	2%	2%	2%	-	1%	2%	3%	2%	2%	2%
Q4. Please answer your occupation.													
Base	1005	36	209	508	357	140	-	293	106	103	191	65	247
Managers, executives and senior officials	57%	64%	53%	61%	56%	44%	-	41%	67%	62%	68%	60%	60%
Professional occupations	20%	22%	17%	19%	20%	25%	-	24%	11%	22%	21%	15%	19%
Associate professional and technical occupations	6%	3%	4%	6%	6%	1%	-	6%	3%	3%	4%	8%	8%
Administrative and secretarial occupations	3%	6%	5%	2%	4%	2%	-	3%	8%	3%	2%	-	2%
Skilled trades occupations	3%	3%	3%	3%	3%	6%	-	7%	1%	4%	-	5%	2%
Caring, leisure and other service occupations	3%	-	3%	3%	2%	2%	-	4%	2%	2%	6%	2%	2%
Sales and customer service occupations	2%	-	1%	2%	3%	4%	-	3%	4%	1%	1%	3%	3%
Process, plant and machine operatives	0%	-	-	0%	1%	-	-	-	1%	-	1%	-	0%
Elementary occupations	0%	-	0%	-	1%	1%	-	1%	-	-	-	-	0%
Other	5%	3%	13%	4%	4%	14%	-	12%	4%	5%	2%	3%	2%
Not Applicable - I don't work	0%	-	0%	-	-	1%	-	0%	-	-	-	-	-
Q5. Please tell us about your position within the company you operate or belong to.													
Base	1005	36	209	508	357	140	-	293	106	103	191	65	247
Company/Organization Manager	25%	3%	30%	33%	15%	20%	-	52%	28%	18%	15%	6%	7%
Executive/Board Member	17%	17%	12%	21%	16%	9%	-	15%	23%	23%	20%	28%	10%
Middle Manager (in HRM division)	6%	6%	8%	8%	6%	2%	-	1%	8%	6%	12%	2%	9%
Middle Manager (in other than HRM division)	27%	42%	23%	20%	38%	26%	-	5%	27%	23%	36%	38%	43%
Professionals (other than safety and health related)	11%	17%	8%	7%	15%	16%	-	9%	7%	15%	11%	17%	13%
Professionals (safety and health related)	4%	8%	3%	6%	1%	-	-	1%	-	6%	2%	5%	9%
Subordinate (in HRM division)	0%	-	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	1%	2%	-
Subordinate (in other than HRM division)	1%	-	-	0%	1%	1%	-	1%	-	1%	-	-	1%
Others	6%	6%	11%	4%	6%	15%	-	12%	5%	1%	1%	3%	6%
Not applicable - I don't have any management responsibility.	3%	3%	4%	1%	2%	11%	-	5%	2%	1%	3%	-	2%
Q6. Please tell us about the type of business of the company you operate or belong to. If there are multiple applicable industries, please answer the one that you are mainly involved in.													
Base	1005	36	209	508	357	140	-	293	106	103	191	65	247
Agriculture	1%	-	-	1%	0%	3%	-	2%	-	1%	1%	-	-
Forestry	0%	-	0%	0%	0%	-	-	-	-	-	-	2%	0%
Fisheries	0%	-	-	0%	0%	-	-	-	-	-	-	2%	-
Mining	0%	-	-	0%	0%	-	-	0%	-	-	-	-	-
Construction industry	6%	-	-	8%	3%	3%	-	6%	5%	6%	7%	5%	4%
Manufacturing industry	10%	-	-	10%	11%	9%	-	7%	14%	14%	14%	7%	7%
Electricity, gas, heat supply, water supply	1%	-	2%	2%	1%	-	-	1%	-	2%	2%	2%	2%
Information and communication industry	6%	-	-	7%	5%	6%	-	12%	7%	4%	2%	6%	3%
Transportation industry	3%	-	3%	3%	3%	3%	-	1%	2%	3%	4%	-	5%
Wholesale / Retail	6%	-	-	6%	6%	7%	-	6%	10%	2%	7%	5%	6%
Finance / Insurance	3%	-	-	3%	3%	4%	-	3%	1%	4%	2%	3%	4%
Real estate industry	4%	-	-	5%	4%	4%	-	5%	2%	5%	5%	3%	3%
Restaurant / accommodation business	4%	-	-	3%	4%	7%	-	2%	3%	6%	3%	6%	6%
Medical and welfare	7%	-	-	8%	7%	6%	-	5%	5%	9%	6%	6%	11%
Education / learning support	14%	-	-	15%	15%	11%	-	5%	14%	22%	23%	18%	14%
Service industry (not classified elsewhere)	7%	-	-	9%	6%	5%	-	12%	7%	8%	6%	6%	4%
National institutions (those not classified elsewhere)	2%	-	-	1%	2%	3%	-	0%	1%	-	1%	2%	6%
Local government (not classified elsewhere)	4%	100%	-	3%	5%	2%	-	0%	-	1%	4%	5%	10%
Others	21%	-	100%	18%	23%	26%	-	29%	30%	17%	15%	17%	14%
Q7. Are you involved in work related to the health and safety of the company to which you operate or belong to?													
Base	1005	36	209	508	357	140	-	293	106	103	191	65	247
Directly involved	51%	42%	44%	100%	-	-	-	58%	55%	48%	50%	46%	42%
Indirectly involved	36%	50%	33%	-	100%	-	-	19%	38%	45%	40%	45%	45%
Not involved	14%	8%	18%	-	-	100%	-	23%	8%	8%	10%	9%	13%
Q8. Please tell us about the number of employees of the company you operate or belong to.													
Base	1005	36	209	508	357	140	-	293	106	103	191	65	247
0 people	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1-9 people	29%	3%	41%	34%	16%	47%	-	100%	-	-	-	-	-
10-49 people	11%	-	15%	11%	11%	6%	-	-	100%	-	-	-	-
50-99 people	10%	3%	8%	10%	13%	6%	-	-	-	100%	-	-	-
100-499 people	19%	19%	14%	19%	21%	14%	-	-	-	-	100%	-	-
500-999 people	6%	8%	5%	6%	8%	4%	-	-	-	-	-	100%	-
Over 1,000 people	25%	67%	17%	20%	31%	24%	-	-	-	-	-	-	100%
Don't know	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q9. How much, if anything do you know about UK Health and Safety Law (the law, regulations, code of conduct, guidelines, etc.)?													
Base	1005	36	209	508	357	140	-	293	106	103	191	65	247
A great deal	14%	19%	11%	22%	8%	-	-	6%	9%	16%	18%	25%	19%
A fair amount	47%	36%	45%	52%	47%	28%	-	39%	57%	47%	49%	43%	51%
Only a little	30%	36%	29%	21%	40%	36%	-	36%	31%	30%	25%	31%	25%
Hardly anything	8%	8%	13%	4%	6%	26%	-	16%	3%	6%	5%	2%	5%
Nothing at all	2%	-	2%	1%	0%	10%	-	3%	-	2%	2%	-	1%
Q10. When thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?													
Base	610	20	116	377	194	39	-	132	70	64	129	44	171
Too strict	11%	-	7%	12%	9%	8%	-	15%	11%	16%	10%	11%	7%
Generally appropriate	79%	80%	85%	77%	81%	79%	-	70%	80%	80%	81%	75%	83%
Not strict enough	5%	15%	3%	5%	4%	3%	-	6%	1%	-	4%	7%	7%
It varies across different areas	6%	5%	4%	5%	5%	10%	-	9%	7%	5%	5%	7%	3%
Q11. Still thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?													
Base	610	20	116	377	194	39	-	132	70	64	129	44	171
Regulation is easy to understand and implement	23%	25%	28%	25%	21%	13%	-	24%	16%	22%	21%	23%	26%
There are some aspects that are difficult to understand, but it can be implemented with guidance	72%	75%	70%	71%	73%	79%	-	69%	76%	77%	71%	75%	71%
It is too complicated to understand and implement	5%	-	3%	5%	6%	8%	-	7%	9%	2%	8%	2%	2%
Q12. Since the current Health and Safety at Work Act (HSWA) was enacted in 1974, the number of fatal-injuries in the UK has decreased by more than 80%. What, if anything, do you see as the main reason(s) for this? Please select all that apply													
Base	1005	36	209	508	357	140	-	293	106	103	191	65	247
Comprehensive hazard prevention standards (i.e. standards that clearly indicate what should be done and what should not be done)	48%	61%	50%	51%	45%	45%	-	46%	52%	46%	44%	48%	55%
Implementation of a health and safety management system (e.g. the appointment of a health and safety manager)	51%	81%	51%	54%	50%	42%	-	41%	54%	40%	49%	62%	65%
Better cooperation and coordination when multiple employers carry out construction at the same location	20%	25%	17%	21%	19%	16%	-	21%	13%	14%	18%	20%	26%
Stronger voluntary efforts of staff and management towards health and safety within the workplace	31%	36%	28%	33%	32%	19%	-	30%	34%	26%	30%	31%	33%
Allowing businesses sufficient freedoms to enact their own changes	10%	17%	9%	11%	8%	6%	-	11%	8%	3%	10%	11%	10%
Easy to understand the relationship between laws, regulations, code of conduct, and guidance	17%	33%	20%	19%	17%	11%	-	17%	13%	15%	13%	14%	24%

**Kindai University Osaka
Health & Safety survey**

Fieldwork Dates: 9th - 18th December 2020



	Total	Involvement with H&S					Business size							
		Local government (not classified elsewhere)	Others	Directly involved	Indirectly involved	Not involved	0 people	1-9 people	10-49 people	50-99 people	100-499 people	500-999 people	Over 1,000 people	
So-called three-step approach (First, take essential safety measures, second, take engineering measures for risks that cannot be dealt with by that, and third, take human measures such as education for the remaining risks to prevent industrial accidents) is employed	30%	44%	28%	32%	29%	23%	-	27%	25%	21%	31%	28%	38%	
Employer liability	54%	53%	56%	54%	57%	48%	-	51%	60%	55%	48%	60%	58%	
Potential fines for employees who breach regulations	32%	50%	33%	34%	29%	29%	-	29%	35%	33%	28%	31%	36%	
Measures to prevent occupational accidents (providing safe products, providing information on risks, etc.) are passed throughout the supply chain	52%	61%	50%	54%	53%	41%	-	49%	47%	48%	49%	55%	60%	
There is an evaluation and registration system for machinery and chemical substances treated in workplace	26%	22%	30%	27%	25%	26%	-	27%	24%	18%	21%	31%	33%	
Realistic and well-balanced regulations	28%	44%	32%	30%	27%	26%	-	29%	24%	28%	26%	23%	33%	
Under this law, the HSE (Health and Safety Executive) has implemented appropriate health and safety guidance based on high expertise	43%	56%	50%	46%	45%	31%	-	38%	43%	41%	42%	45%	53%	
Regular inspections and guidance from independent health and safety inspectors	37%	44%	38%	35%	38%	38%	-	34%	36%	32%	32%	31%	46%	
Under this law, a safety representative has supported the health and safety management of employers	23%	47%	20%	24%	24%	20%	-	17%	21%	16%	21%	32%	34%	
Fines being issued to employees in the past	29%	42%	30%	32%	26%	26%	-	29%	26%	26%	25%	28%	32%	
Potential fines for senior management if regulations are violated	38%	42%	43%	39%	39%	32%	-	37%	34%	39%	36%	42%	40%	
Other	4%	3%	3%	4%	3%	1%	-	5%	3%	4%	2%	2%	4%	
Don't know	8%	3%	13%	5%	7%	22%	-	14%	7%	5%	6%	8%	4%	
Q13. When thinking about potential changes to the current Health and Safety at Work Act, which of the following issues, if any, do you think need greater focus?														
	Base	1005	36	209	508	357	140	-	293	106	103	191	65	247
A stronger definition of 'welfare' in the legal context		23%	36%	22%	24%	25%	14%	-	17%	15%	17%	24%	31%	32%
A stronger definition of 'reasonable practicable' in the legal context		27%	47%	27%	31%	26%	13%	-	19%	24%	33%	28%	35%	32%
Legal nature of the Code of Conduct (ACOP)		11%	19%	8%	12%	12%	8%	-	5%	8%	8%	10%	26%	18%
A stronger definition of legal obligations imposed on stakeholders (e.g. managers, designers, manufacturers)		23%	31%	20%	25%	24%	11%	-	16%	20%	19%	26%	28%	29%
Stronger definition of risk for those working in spaces where harmful substances are handled		14%	11%	13%	15%	13%	12%	-	18%	8%	10%	13%	12%	14%
Stronger assessment of risks posed to workers dealing with chemical substances		19%	25%	16%	20%	19%	17%	-	22%	11%	15%	17%	20%	24%
Stronger management of risks posed to workers dealing with chemical substances (e.g. controlling exposure)		19%	19%	15%	18%	20%	16%	-	19%	8%	17%	20%	20%	23%
Measures to raise management awareness of health and safety regardless of business scale		28%	36%	31%	28%	30%	24%	-	23%	27%	27%	30%	37%	32%
Current status/ importance placed on safety specialists in companies and society and measures to improve them		11%	19%	11%	11%	12%	6%	-	8%	6%	13%	12%	14%	14%
Current status/ importance placed on hygiene specialists in companies and society and measures to improve them		9%	17%	6%	10%	8%	6%	-	8%	6%	4%	9%	6%	14%
The appointment of an industrial physician be required by law		5%	11%	5%	5%	5%	5%	-	2%	5%	2%	6%	9%	9%
Introduction of mandatory health checks		17%	25%	16%	17%	17%	13%	-	13%	13%	18%	17%	22%	20%
How to control the safety and health risks of older employees		17%	33%	15%	17%	16%	20%	-	15%	14%	18%	17%	18%	22%
Measures to promote cooperation between community and occupational health management		11%	25%	11%	11%	12%	9%	-	11%	5%	11%	13%	9%	14%
How safety and health laws and regulations should be for self-employed people such as cloud workers and freelancers		24%	17%	29%	27%	20%	25%	-	28%	22%	25%	21%	17%	25%
Stronger definition on health and safety laws for mobile workers		21%	42%	22%	22%	20%	19%	-	17%	16%	17%	21%	20%	29%
Greater focus on employee mental health		40%	44%	39%	42%	39%	35%	-	32%	31%	44%	43%	43%	47%
Greater importance of Health and Safety Law in civil cases		12%	25%	15%	13%	13%	6%	-	13%	10%	8%	10%	11%	15%
Other		4%	3%	2%	4%	4%	1%	-	4%	4%	6%	2%	9%	2%
Don't know		21%	8%	28%	16%	20%	41%	-	34%	24%	14%	14%	12%	13%
Q14. How much importance do you place on health and safety in management?														
	Base	424	7	88	274	109	41	-	196	54	43	68	22	41
Very important		67%	86%	75%	70%	66%	54%	-	62%	65%	67%	74%	77%	83%
Moderately important		25%	14%	20%	24%	27%	22%	-	26%	31%	23%	24%	23%	12%
Neutral		6%	-	2%	4%	6%	15%	-	9%	4%	7%	1%	-	2%
Not very important		1%	-	1%	1%	-	5%	-	3%	5%	-	1%	-	-
Not at all important		1%	-	1%	-	2%	5%	-	1%	2%	-	-	-	2%
Q15. You say that health and safety in management is important. Why do you say this? Please select up to three reasons.														
	Base	390	7	84	258	101	31	-	172	52	39	66	22	39
I do not want the emotional toll of being responsible for an accident		52%	57%	44%	51%	55%	42%	-	53%	67%	41%	50%	36%	46%
An accident could lead to paying a large compensation		24%	43%	17%	24%	26%	19%	-	17%	35%	26%	27%	45%	23%
An accident could negatively affect company morale		36%	29%	37%	36%	35%	42%	-	33%	38%	38%	41%	23%	46%
An accident could negatively affect my company's reputation		47%	57%	45%	47%	50%	48%	-	44%	42%	41%	59%	59%	51%
It is the company policy		27%	43%	26%	27%	28%	19%	-	27%	21%	21%	21%	32%	44%
The company has experienced a major industrial accident before		3%	-	5%	3%	3%	3%	-	1%	3%	3%	3%	14%	10%
I could be punished for violating the law		27%	29%	20%	29%	25%	23%	-	31%	25%	21%	29%	23%	21%
An accident could lead to more absenteeism from employees		17%	14%	13%	18%	18%	10%	-	12%	19%	13%	21%	32%	21%
Other		14%	14%	23%	14%	16%	13%	-	16%	10%	21%	14%	9%	10%
Q16. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.														
	Base	127	6	17	69	48	10	-	-	-	-	66	22	39
We have dedicated senior managers in charge of health and safety		67%	100%	65%	71%	69%	30%	-	-	-	-	65%	68%	69%
We offer generous remuneration for health and safety specialists		13%	33%	6%	9%	19%	10%	-	-	-	-	9%	14%	18%
A department in charge of safety and health has been set up, and one or more staff members are assigned for every 100 employees		22%	-	12%	25%	17%	30%	-	-	-	-	20%	41%	15%
We respect the authority of the health and safety specialists within the business		66%	100%	65%	65%	69%	60%	-	-	-	-	68%	77%	56%
The staff assigned to the department in charge of safety and health is reassigned to a central department (personnel department or business management department) of the company or appointed as an officer		33%	33%	41%	36%	31%	20%	-	-	-	-	21%	45%	46%
Other		5%	17%	12%	6%	4%	-	-	-	-	-	3%	-	10%
None of these		5%	-	6%	3%	4%	20%	-	-	-	-	6%	-	5%
Q17. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.														
	Base	263	1	67	189	53	21	-	172	52	39	-	-	-
We have a health and safety committee		16%	-	10%	16%	21%	5%	-	10%	19%	41%	-	-	-
An independent health and safety expert is invited to participate in the health and safety committee		11%	-	9%	10%	19%	-	-	6%	10%	33%	-	-	-
A health and safety assistant has been appointed within the company		28%	100%	19%	30%	32%	-	-	20%	40%	46%	-	-	-
We have commissioned an external health and safety consultant to conduct a workplace assessment and issue guidance		22%	-	19%	21%	28%	19%	-	13%	37%	41%	-	-	-
Other		10%	-	15%	12%	9%	-	-	14%	4%	3%	-	-	-
None of these		37%	-	42%	37%	21%	81%	-	47%	21%	13%	-	-	-
Q18. You say that health and safety in management is not important. Why do you say this? Please select up to 3 reasons.														
	Base	10	-	2	4	2	4	-	7	-	1	1	-	1
We believe accidents are inevitable in the workplace and cannot be prevented		30%	-	50%	25%	50%	25%	-	29%	-	100%	-	-	-
In the event of an accident, it is unlikely we will be required to pay compensation		30%	-	50%	50%	-	25%	-	43%	-	-	-	-	-
In the event of an accident, it is unlikely to negatively affect staff morale		10%	-	-	-	-	50%	-	-	-	-	-	-	100%
In the event of an accident, our reputation will not suffer		20%	-	-	-	50%	25%	-	14%	-	100%	-	-	-
Staff do not place importance on health and safety		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because the current top management does not place much importance to it		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because previous top management did not place much importance to it		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because the company has hardly / never experienced an accident		40%	-	-	75%	50%	-	-	29%	-	-	100%	-	100%
Even if it is punished by law, it will not be a big disadvantage		20%	-	-	-	100%	-	-	-	-	100%	-	-	100%
Other		20%	-	-	25%	-	25%	-	29%	-	-	-	-	-

Cell Contents (C)

Kindai University Osaka
Health & Safety survey

Fieldwork Dates: 9th - 18th December 2020



	Total	Knowledge of H&S										Familiar + Associate professional and technical occupations	Familiar + Administrative and secretarial occupations
		Don't know	A great deal	A fair amount	Only a little	Hardly anything	Nothing at all	Top 2 familiar	Bottom 2 familiar	Familiar + Managers, executives and senior officials	Familiar + Professional occupations		
Q1. Please answer your gender													
Base	1005	-	140	470	299	78	18	610	96	380	113	35	15
Male	62%	-	76%	64%	54%	58%	33%	67%	53%	68%	71%	69%	13%
Female	38%	-	24%	36%	46%	42%	67%	33%	47%	32%	29%	31%	87%
Q2. Age													
Base	1005	-	140	470	299	78	18	610	96	380	113	35	15
20s	3%	-	2%	4%	3%	4%	1%	3%	5%	3%	3%	-	-
30s	18%	-	15%	16%	19%	26%	1%	16%	24%	15%	15%	14%	27%
40s	24%	-	21%	23%	27%	22%	1%	23%	21%	22%	27%	11%	33%
50s	33%	-	43%	34%	30%	30%	22%	36%	27%	30%	31%	46%	20%
60s and over	22%	-	19%	23%	21%	21%	33%	22%	23%	20%	24%	29%	20%
Q3. Nation													
Base	1005	-	140	470	299	78	18	610	96	380	113	35	15
England	85%	-	84%	87%	84%	81%	83%	86%	81%	83%	83%	91%	87%
Wales	3%	-	4%	3%	3%	5%	6%	3%	5%	3%	4%	3%	7%
Scotland	10%	-	9%	9%	11%	12%	1%	9%	11%	8%	12%	6%	-
Northern Ireland	2%	-	2%	2%	2%	3%	-	2%	2%	2%	-	-	7%
Q4. Please answer your occupation.													
Base	1005	-	140	470	299	78	18	610	96	380	113	35	15
Managers, executives and senior officials	57%	-	69%	60%	50%	45%	44%	62%	45%	100%	-	-	-
Professional occupations	20%	-	21%	18%	24%	15%	28%	19%	18%	-	100%	-	-
Associate professional and technical occupations	6%	-	5%	6%	6%	3%	-	6%	2%	-	-	100%	-
Administrative and secretarial occupations	3%	-	3%	4%	1%	6%	2%	2%	-	-	-	-	100%
Skilled trades occupations	3%	-	1%	3%	3%	8%	-	3%	6%	-	-	-	-
Caring, leisure and other service occupations	3%	-	1%	3%	3%	4%	-	6%	2%	4%	-	-	-
Sales and customer service occupations	2%	-	1%	2%	2%	6%	-	2%	5%	-	-	-	-
Process, plant and machine operatives	0%	-	0%	0%	0%	-	-	0%	-	-	-	-	-
Elementary occupations	0%	-	0%	0%	0%	1%	-	0%	1%	-	-	-	-
Other	5%	-	1%	3%	7%	17%	-	3%	17%	-	-	-	-
Not Applicable - I don't work	0%	-	-	-	0%	-	-	-	-	-	-	-	-
Q5. Please tell us about your position within the company you operate or belong to.													
Base	1005	-	140	470	299	78	18	610	96	380	113	35	15
Company/Organization Manager	25%	-	19%	26%	26%	24%	28%	24%	25%	28%	17%	23%	13%
Executive/Board Member	17%	-	24%	17%	17%	13%	1%	18%	13%	26%	8%	11%	-
Middle Manager (in HRM division)	6%	-	6%	8%	4%	4%	1%	8%	5%	7%	9%	9%	20%
Middle Manager (in other than HRM division)	27%	-	21%	29%	29%	22%	1%	27%	21%	29%	16%	20%	53%
Professionals (other than safety and health related)	11%	-	8%	13%	12%	8%	1%	11%	8%	4%	33%	20%	-
Professionals (safety and health related)	4%	-	19%	2%	0%	1%	-	6%	1%	4%	12%	14%	-
Subordinate (in HRM division)	0%	-	1%	0%	-	-	-	0%	-	0%	-	-	7%
Subordinate (in other than HRM division)	1%	-	1%	1%	1%	-	-	1%	-	0%	1%	-	-
Others	6%	-	2%	3%	8%	19%	17%	3%	19%	2%	2%	3%	-
Not applicable - I don't have any management responsibility.	3%	-	1%	2%	2%	9%	6%	2%	8%	0%	4%	-	7%
Q6. Please tell us about the type of business of the company you operate or belong to. If there are multiple applicable industries, please answer the one that you are mainly involved in.													
Base	1005	-	140	470	299	78	18	610	96	380	113	35	15
Agriculture	1%	-	1%	1%	1%	-	-	1%	-	0%	1%	3%	-
Forestry	0%	-	0%	0%	-	-	-	0%	-	-	-	3%	-
Fisheries	0%	-	-	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mining	0%	-	0%	0%	-	-	-	0%	-	-	-	-	-
Construction industry	6%	-	11%	6%	4%	-	-	7%	-	5%	11%	17%	7%
Manufacturing industry	10%	-	11%	12%	8%	8%	6%	12%	7%	14%	5%	9%	7%
Electricity, gas, heat supply, water supply	1%	-	4%	1%	0%	-	6%	2%	1%	4%	1%	2%	9%
Information and communication industry	6%	-	5%	5%	8%	6%	6%	5%	5%	6%	8%	6%	-
Transportation industry	3%	-	3%	3%	2%	5%	-	3%	4%	3%	2%	9%	-
Wholesale / Retail	6%	-	6%	6%	6%	8%	1%	6%	8%	7%	1%	9%	-
Finance / Insurance	3%	-	2%	3%	4%	1%	6%	3%	2%	3%	4%	-	-
Real estate industry	4%	-	4%	4%	4%	5%	-	4%	4%	4%	4%	6%	-
Restaurant / accommodation business	4%	-	2%	4%	3%	5%	1%	4%	6%	4%	1%	-	7%
Medical and welfare	7%	-	4%	7%	9%	9%	-	6%	7%	7%	8%	-	-
Education / learning support	14%	-	13%	15%	15%	8%	2%	15%	10%	14%	22%	14%	-
Service industry (not classified elsewhere)	7%	-	5%	8%	6%	5%	6%	6%	6%	8%	6%	6%	13%
National institutions (those not classified elsewhere)	2%	-	2%	1%	3%	1%	6%	1%	2%	1%	5%	-	-
Local government (not classified elsewhere)	4%	-	5%	3%	4%	4%	-	3%	4%	2%	-	-	13%
Others	21%	-	16%	20%	20%	35%	28%	19%	33%	19%	16%	11%	53%
Q7. Are you involved in work related to the health and of the company to which you operate or belong?													
Base	1005	-	140	470	299	78	18	610	96	380	113	35	15
Directly involved	51%	-	80%	56%	36%	26%	17%	62%	24%	66%	59%	71%	40%
Indirectly involved	36%	-	20%	35%	47%	27%	6%	32%	23%	30%	28%	29%	60%
Not involved	14%	-	-	8%	17%	47%	78%	6%	53%	4%	12%	-	-
Q8. Please tell us about the number of employees of the company you operate or belong to.													
Base	1005	-	140	470	299	78	18	610	96	380	113	35	15
0 people	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1-9 people	29%	-	12%	24%	35%	59%	50%	22%	57%	18%	29%	29%	27%
10-49 people	11%	-	7%	13%	15%	4%	1%	11%	3%	13%	4%	9%	27%
50-99 people	10%	-	11%	10%	6%	5%	1%	10%	8%	11%	1%	3%	13%
100-499 people	19%	-	25%	20%	16%	13%	22%	21%	15%	23%	24%	14%	13%
500-999 people	6%	-	11%	6%	7%	1%	-	7%	1%	7%	5%	9%	-
Over 1,000 people	25%	-	33%	27%	20%	15%	17%	28%	16%	28%	27%	37%	20%
Don't know	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q9. How much, if anything do you know about UK Health and Safety Law (the law, regulations, code of conduct, guidelines, etc.)?													
Base	1005	-	140	470	299	78	18	610	96	380	113	35	15
A great deal	14%	-	100%	-	-	-	-	23%	-	25%	26%	20%	-
A fair amount	47%	-	-	100%	-	-	-	77%	-	75%	74%	80%	100%
Only a little	30%	-	-	-	100%	-	-	-	-	-	-	-	-
Hardly anything	8%	-	-	-	-	100%	-	-	81%	-	-	-	-
Nothing at all	2%	-	-	-	-	-	100%	-	19%	-	-	-	-
Q10. When thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?													
Base	610	-	140	470	-	-	-	610	-	380	113	35	15
Too strict	11%	-	13%	11%	-	-	-	11%	-	13%	7%	9%	7%
Generally appropriate	79%	-	74%	80%	-	-	-	79%	-	78%	81%	80%	73%
Not strict enough	5%	-	7%	4%	-	-	-	5%	-	4%	7%	-	13%
It varies across different areas	6%	-	6%	5%	-	-	-	6%	-	5%	4%	11%	7%
Q11. Still thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?													
Base	610	-	140	470	-	-	-	610	-	380	113	35	15
Regulation is easy to understand and implement	23%	-	36%	19%	-	-	-	23%	-	23%	20%	14%	27%
There are some aspects that are difficult to understand, but it can be implemented with guidance	72%	-	60%	76%	-	-	-	72%	-	71%	75%	80%	73%
It is too complicated to understand and implement	5%	-	4%	5%	-	-	-	5%	-	6%	4%	6%	-
Q12. Since the current Health and Safety at Work Act (HSWA) was enacted in 1974, the number of fatal-injuries in the UK has decreased by more than 80%. What, if anything, do you see as the main reason(s) for this? Please select all that apply													
Base	1005	-	140	470	299	78	18	610	96	380	113	35	15
Comprehensive hazard prevention standards (i.e. standards that clearly indicate what should be done and what should not be done)	48%	-	51%	51%	48%	37%	22%	51%	34%	52%	50%	43%	60%
Implementation of a health and safety management system (e.g. the appointment of a health and safety manager)	51%	-	64%	54%	46%	32%	33%	56%	32%	56%	58%	63%	47%
Better cooperation and coordination when multiple employers carry out construction at the same location	20%	-	29%	21%	17%	14%	6%	23%	13%	21%	24%	37%	13%
Stronger voluntary efforts of staff and management towards health and safety within the workplace	31%	-	37%	35%	26%	15%	1%	35%	15%	35%	36%	29%	47%
Allowing businesses sufficient freedoms to enact their own changes	10%	-	18%	9%	9%	-	6%	11%	1%	11%	11%	6%	13%
Easy to understand the relationship between laws, regulations, code of conduct, and guidance	17%	-	22%	19%	14%	13%	1%	20%	13%	19%	20%	17%	13%

Kindai University Osaka
Health & Safety survey

Fieldwork Dates: 9th - 18th December 2020



	Total	Knowledge of H&S											
		Don't know	A great deal	A fair amount	Only a little	Hardly anything	Nothing at all	Top 2 familiar	Bottom 2 familiar	Familiar + Managers, executives and senior officials	Familiar + Professional occupations	Familiar + Associate professional and technical occupations	Familiar + Administrative and secretarial occupations
So-called three-step approach (First, take essential safety measures, second, take engineering measures for risks that cannot be dealt with by that, and third, take human measures such as education for the remaining risks to prevent industrial accidents) is employed	30%	-	46%	32%	23%	19%	6%	35%	17%	36%	37%	34%	7%
Employer liability	54%	-	59%	59%	51%	37%	28%	59%	35%	59%	58%	57%	47%
Potential fines for employees who breach regulations	32%	-	35%	37%	23%	27%	17%	37%	25%	37%	39%	40%	40%
Measures to prevent occupational accidents (providing safe products, providing information on risks, etc.) are passed throughout the supply chain	52%	-	54%	57%	47%	35%	33%	56%	34%	56%	58%	57%	53%
There is an evaluation and registration system for machinery and chemical substances treated in workplace	26%	-	34%	28%	22%	22%	17%	29%	21%	28%	29%	31%	27%
Realistic and well-balanced regulations	28%	-	36%	27%	29%	19%	11%	29%	29%	29%	33%	20%	40%
Under this law, the HSE (Health and Safety Executive) has implemented appropriate health and safety guidance based on high expertise	43%	-	54%	44%	42%	33%	11%	46%	29%	46%	53%	34%	47%
Regular inspections and guidance from independent health and safety inspectors	37%	-	37%	38%	35%	35%	11%	38%	30%	37%	42%	37%	33%
Under this law, a safety representative has supported the health and safety management of employers	23%	-	31%	25%	22%	6%	11%	26%	7%	28%	25%	29%	13%
Fines being issued to employers in the past	29%	-	34%	30%	26%	24%	11%	31%	22%	32%	28%	34%	33%
Potential fines for senior management if regulations are violated	38%	-	46%	41%	33%	29%	11%	42%	26%	42%	42%	60%	53%
Other	4%	-	6%	4%	2%	5%	-	4%	4%	3%	6%	6%	-
Don't know	8%	-	1%	3%	12%	26%	39%	2%	28%	2%	2%	3%	-
Q13. When thinking about potential changes to the current Health and Safety at Work Act, which of the following issues, if any, do you think need greater focus?													
Base	1005	-	140	470	299	78	18	610	96	380	113	35	15
A stronger definition of 'welfare' in the legal context	23%	-	31%	27%	18%	9%	-	28%	7%	26%	33%	29%	27%
A stronger definition of 'reasonable practicable' in the legal context	27%	-	37%	31%	21%	6%	17%	33%	8%	33%	34%	40%	33%
Legal nature of the Code of Conduct (ACOP)	11%	-	24%	11%	8%	3%	-	14%	2%	13%	15%	26%	13%
A stronger definition of legal obligations imposed on stakeholders (e.g. managers, designers, manufacturers)	23%	-	31%	26%	20%	5%	-	27%	4%	29%	25%	29%	7%
Stronger definition of risk for those working in spaces where harmful substances are handled	14%	-	16%	14%	14%	10%	-	14%	8%	15%	14%	17%	-
Stronger assessment of risks posed to workers dealing with chemical substances	19%	-	21%	21%	18%	10%	17%	21%	11%	19%	26%	20%	7%
Stronger management of risks posed to workers dealing with chemical substances (e.g. controlling exposure)	19%	-	25%	18%	18%	14%	11%	20%	14%	19%	19%	23%	7%
Measures to raise management awareness of health and safety regardless of business scale	28%	-	38%	30%	26%	17%	-	31%	14%	34%	32%	23%	7%
Current status/ importance placed on safety specialists in companies and society and measures to improve them	11%	-	24%	9%	9%	1%	-	13%	1%	13%	14%	17%	7%
Current status/ importance placed on hygiene specialists in companies and society and measures to improve them	9%	-	13%	8%	8%	3%	22%	9%	6%	7%	12%	17%	7%
The appointment of an industrial physician be required by law	5%	-	9%	6%	4%	1%	-	6%	1%	6%	9%	3%	-
Introduction of mandatory health checks	17%	-	16%	19%	16%	6%	-	18%	5%	16%	25%	14%	7%
How to control the safety and health risks of older employees	17%	-	19%	16%	19%	9%	17%	17%	10%	16%	19%	23%	13%
Measures to promote cooperation between community and occupational health management	11%	-	18%	12%	8%	5%	6%	14%	5%	12%	18%	11%	40%
How safety and health laws and regulations should be for self-employed people such as cloud workers and freelancers	24%	-	35%	23%	21%	23%	17%	26%	22%	25%	27%	37%	40%
Stronger definition on health and safety laws for mobile workers	21%	-	26%	23%	19%	12%	6%	23%	10%	23%	27%	23%	13%
Greater focus on employee mental health	40%	-	40%	45%	36%	29%	17%	44%	27%	42%	57%	40%	33%
Greater importance of Health and Safety Law in civil cases	12%	-	17%	12%	10%	9%	6%	13%	8%	17%	16%	17%	7%
Other	4%	-	11%	3%	3%	3%	-	5%	2%	3%	7%	9%	-
Don't know	21%	-	6%	14%	30%	47%	44%	12%	47%	12%	8%	6%	13%
Q14. How much importance do you place on health and safety in management?													
Base	424	-	60	199	129	29	7	259	36	204	28	12	2
Very important	67%	-	83%	72%	58%	48%	43%	75%	47%	77%	75%	58%	-
Moderately important	25%	-	12%	24%	32%	21%	29%	21%	22%	19%	25%	33%	100%
Neutral	6%	-	3%	3%	8%	17%	14%	3%	17%	3%	-	8%	-
Not very important	1%	-	2%	1%	2%	7%	-	1%	6%	1%	-	-	-
Not at all important	1%	-	-	-	1%	7%	14%	-	8%	-	-	-	-
Q15. You say that health and safety in management is important. Why do you say this? Please select up to three reasons.													
Base	390	-	57	192	116	20	5	249	25	196	28	11	2
I do not want the emotional toll of being responsible for an accident	52%	-	37%	56%	53%	55%	20%	51%	48%	51%	61%	55%	100%
An accident could lead to paying a large compensation	24%	-	28%	22%	28%	15%	20%	23%	16%	24%	14%	36%	-
An accident could negatively affect company morale	36%	-	42%	39%	28%	35%	40%	40%	36%	41%	43%	18%	50%
An accident could negatively affect my company's reputation	47%	-	51%	53%	36%	45%	60%	53%	48%	54%	54%	45%	50%
It is the company policy	27%	-	35%	25%	29%	5%	20%	27%	8%	28%	21%	45%	-
The company has experienced a major industrial accident before	3%	-	12%	2%	1%	5%	-	4%	4%	5%	-	-	-
I could be punished for violating the law	27%	-	14%	29%	35%	15%	-	25%	12%	24%	14%	36%	-
An accident could lead to more absenteeism from employees	17%	-	23%	17%	17%	10%	20%	18%	12%	18%	18%	18%	-
Other	14%	-	19%	13%	14%	10%	20%	14%	12%	14%	14%	9%	-
Q16. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.													
Base	127	-	34	62	26	3	2	96	5	86	8	2	-
We have dedicated senior managers in charge of health and safety	67%	-	68%	73%	54%	67%	50%	71%	60%	72%	50%	100%	-
We offer generous remuneration for health and safety specialists	13%	-	29%	6%	8%	-	-	15%	-	15%	13%	-	-
A department in charge of safety and health has been set up, and one or more staff members are assigned for every 100 employees	22%	-	38%	16%	12%	67%	-	24%	40%	23%	25%	50%	-
We respect the authority of the health and safety specialists within the business	66%	-	68%	61%	77%	67%	50%	64%	60%	65%	63%	-	-
The staff assigned to the department in charge of safety and health is reassigned to a central department (personnel department or business management department) of the company or appointed as an officer	33%	-	32%	37%	31%	-	-	35%	-	35%	38%	50%	-
Other	5%	-	9%	3%	4%	-	-	5%	-	6%	-	-	-
None of these	5%	-	3%	5%	8%	-	-	4%	-	3%	13%	-	-
Q17. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.													
Base	263	-	23	130	90	17	3	153	20	110	20	9	2
We have a health and safety committee	16%	-	30%	19%	10%	12%	-	21%	10%	24%	15%	11%	-
An independent health and safety expert is invited to participate in the health and safety committee.	11%	-	26%	9%	10%	12%	-	12%	10%	14%	5%	-	-
A health and safety assistant has been appointed within the company	28%	-	30%	32%	23%	18%	33%	31%	20%	36%	30%	11%	-
We have commissioned an external health and safety consultant to conduct a workplace assessment and issue guidance	22%	-	30%	25%	18%	18%	-	25%	15%	30%	20%	-	-
Other	10%	-	13%	11%	10%	6%	-	11%	5%	6%	20%	22%	-
None of these	37%	-	17%	31%	44%	65%	67%	29%	65%	23%	35%	56%	100%
Q18. You say that health and safety in management is not important. Why do you say this? Please select up to 3 reasons.													
Base	10	-	1	1	3	4	1	2	5	2	-	-	-
We believe accidents are inevitable in the workplace and cannot be prevented	30%	-	100%	-	-	25%	100%	50%	40%	50%	-	-	-
In the event of an accident, it is unlikely we will be required to pay compensation	30%	-	100%	-	-	50%	-	50%	40%	50%	-	-	-
In the event of an accident, it is unlikely to negatively affect staff morale	10%	-	-	-	33%	-	-	-	-	-	-	-	-
In the event of an accident, our reputation will not suffer	20%	-	-	-	33%	25%	-	-	20%	-	-	-	-
Staff do not place importance on health and safety	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because the current top management does not place much importance to it	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because previous top management did not place much importance to it	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because the company has hardly / never experienced an accident	40%	-	100%	-	67%	25%	-	50%	20%	50%	-	-	-
Even if it is punished by law, it will not be a big disadvantage	20%	-	-	-	33%	25%	-	-	20%	-	-	-	-
Other	20%	-	-	100%	33%	-	-	50%	-	50%	-	-	-

Cell Contents (C)

Kindai University Osaka
Health & Safety survey

Fieldwork Dates: 9th - 18th December 2020



	Total	Familiarity x Occupation						Familiarity x Role					
		Familiar + Skilled trades occupations	Familiar + Caring, leisure and other service occupations	Familiar + Sales and customer service occupations	Familiar + Process, plant and machine operatives	Familiar + Elementary occupations	Familiar + Other	Familiar + Company/Organisation Manager	Familiar + Executive/Board Member	Familiar + Middle Manager (in HRM division)	Familiar + Middle Manager (in other than HRM division)	Familiar + Professionals (other than health related)	Familiar + Professionals (safety and health related)
Q1. Please answer your gender													
Base	1005	18	14	13	2	2	18	147	112	47	165	69	34
Male	62%	83%	36%	62%	100%	100%	61%	63%	78%	53%	60%	75%	82%
Female	38%	17%	64%	38%	-	-	39%	37%	22%	47%	40%	25%	18%
Q2. Age													
Base	1005	18	14	13	2	2	18	147	112	47	165	69	34
20s	3%	6%	14%	8%	-	-	6%	1%	-	6%	7%	4%	3%
30s	18%	6%	36%	23%	50%	-	17%	10%	10%	21%	21%	20%	18%
40s	24%	17%	21%	23%	-	-	29%	22%	20%	19%	27%	28%	12%
50s	33%	39%	14%	15%	50%	-	17%	46%	37%	40%	33%	26%	41%
60s and over	22%	33%	14%	31%	-	50%	33%	20%	34%	13%	12%	22%	26%
Q3. Nation													
Base	1005	18	14	13	2	2	18	147	112	47	165	69	34
England	85%	100%	64%	85%	100%	-	89%	90%	88%	81%	85%	84%	88%
Wales	3%	-	7%	-	-	50%	6%	1%	2%	2%	5%	6%	3%
Scotland	10%	-	29%	8%	-	50%	6%	7%	9%	6%	10%	10%	6%
Northern Ireland	2%	-	-	8%	-	-	-	1%	2%	11%	-	-	3%
Q4. Please answer your occupation.													
Base	1005	18	14	13	2	2	18	147	112	47	165	69	34
Managers, executives and senior officials	57%	-	-	-	-	-	-	72%	88%	57%	67%	22%	41%
Professional occupations	20%	-	-	-	-	-	-	13%	8%	21%	11%	54%	38%
Associate professional and technical occupations	6%	-	-	-	-	-	-	5%	4%	6%	4%	10%	15%
Administrative and secretarial occupations	3%	-	-	-	-	-	-	1%	-	6%	5%	-	-
Skilled trades occupations	3%	100%	-	-	-	-	-	3%	-	2%	2%	6%	-
Caring, leisure and other service occupations	3%	-	100%	-	-	-	-	1%	-	-	5%	1%	-
Sales and customer service occupations	2%	-	-	100%	-	-	-	1%	-	2%	3%	1%	-
Process, plant and machine operatives	0%	-	-	-	100%	-	-	1%	-	-	-	1%	-
Elementary occupations	0%	-	-	-	-	100%	-	-	-	2%	-	1%	-
Other	5%	-	-	-	-	-	100%	1%	1%	2%	2%	3%	6%
Not Applicable - I don't work	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q5. Please tell us about your position within the company you operate or belong to.													
Base	1005	18	14	13	2	2	18	147	112	47	165	69	34
Company/Organization Manager	25%	28%	14%	15%	50%	-	11%	100%	-	-	-	-	-
Executive/Board Member	17%	-	-	-	-	-	6%	-	100%	-	-	-	-
Middle Manager (in HRM division)	6%	6%	-	8%	-	50%	6%	-	-	100%	-	-	-
Middle Manager (in other than HRM division)	27%	22%	64%	38%	-	-	22%	-	-	-	100%	-	-
Professionals (other than safety and health related)	11%	22%	7%	8%	50%	50%	11%	-	-	-	-	100%	-
Professionals (safety and health related)	4%	-	-	-	-	-	11%	-	-	-	-	-	100%
Subordinate (in HRM division)	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Subordinate (in other than HRM division)	1%	6%	7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Others	6%	11%	-	23%	-	-	17%	-	-	-	-	-	-
Not applicable - I don't have any management responsibility.	3%	6%	7%	8%	-	-	17%	-	-	-	-	-	-
Q6. Please tell us about the type of business of the company you operate or belong to. If there are multiple applicable industries, please answer the one that you are mainly involved in.													
Base	1005	18	14	13	2	2	18	147	112	47	165	69	34
Agriculture	1%	11%	-	-	-	-	-	1%	1%	-	1%	3%	-
Forestry	0%	6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1%	-
Fisheries	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mining	0%	6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Construction industry	6%	17%	-	8%	50%	50%	-	7%	6%	11%	2%	19%	9%
Manufacturing industry	10%	28%	-	15%	50%	-	6%	10%	21%	9%	12%	7%	12%
Electricity, gas, heat supply, water supply	1%	6%	-	-	-	-	-	1%	2%	2%	2%	4%	9%
Information and communication industry	6%	-	-	-	-	-	-	7%	8%	2%	3%	6%	6%
Transportation industry	3%	-	-	-	-	-	-	2%	4%	4%	2%	3%	6%
Wholesale / Retail	6%	-	-	38%	-	-	11%	9%	4%	13%	4%	4%	3%
Finance / Insurance	3%	-	7%	-	-	-	-	-	5%	2%	2%	6%	3%
Real estate industry	4%	-	7%	-	-	-	6%	3%	4%	2%	7%	3%	3%
Restaurant / accommodation business	4%	11%	29%	8%	-	-	6%	2%	2%	2%	8%	3%	-
Medical and welfare	7%	-	21%	-	-	-	11%	3%	7%	4%	7%	6%	15%
Education / learning support	14%	-	7%	-	-	50%	22%	10%	15%	15%	18%	19%	15%
Service industry (not classified elsewhere)	7%	-	-	15%	-	-	17%	9%	6%	6%	6%	6%	3%
National institutions (those not classified elsewhere)	2%	-	-	-	-	-	6%	1%	-	2%	2%	3%	9%
Local government (not classified elsewhere)	4%	-	-	-	-	-	-	1%	3%	2%	5%	3%	9%
Others	21%	17%	29%	15%	-	-	33%	27%	13%	23%	19%	10%	15%
Q7. Are you involved in work related to the health and of the company to which you operate or belong to?													
Base	1005	18	14	13	2	2	18	147	112	47	165	69	34
Directly involved	51%	44%	71%	23%	-	-	39%	75%	74%	74%	49%	43%	91%
Indirectly involved	36%	39%	29%	54%	100%	100%	44%	22%	23%	23%	44%	45%	9%
Not involved	14%	17%	-	23%	-	-	17%	3%	3%	2%	7%	12%	-
Q8. Please tell us about the number of employees of the company you operate or belong to.													
Base	1005	18	14	13	2	2	18	147	112	47	165	69	34
0 people	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1-9 people	29%	39%	14%	15%	-	50%	33%	51%	21%	6%	4%	16%	3%
10-49 people	11%	6%	14%	23%	50%	-	6%	14%	16%	15%	11%	6%	9%
50-99 people	10%	17%	7%	7%	-	-	22%	7%	14%	11%	11%	12%	15%
100-499 people	19%	-	21%	8%	-	-	11%	15%	22%	36%	25%	22%	12%
500-999 people	6%	17%	14%	8%	-	-	6%	3%	11%	3%	8%	13%	9%
Over 1,000 people	25%	22%	29%	46%	50%	50%	22%	10%	16%	34%	41%	32%	62%
Don't know	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q9. How much, if anything do you know about UK Health and Safety Law (the law, regulations, code of conduct, guidelines, etc.)?													
Base	1005	18	14	13	2	2	18	147	112	47	165	69	34
A great deal	14%	11%	14%	15%	-	-	11%	18%	29%	19%	18%	13%	76%
A fair amount	47%	89%	86%	85%	100%	100%	89%	82%	71%	81%	82%	87%	24%
Only a little	30%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hardly anything	8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nothing at all	2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q10. When thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?													
Base	610	18	14	13	2	2	18	147	112	47	165	69	34
Too strict	11%	6%	21%	23%	-	-	6%	13%	16%	19%	5%	9%	3%
Generally appropriate	79%	78%	79%	62%	50%	100%	83%	78%	74%	70%	86%	86%	74%
Not strict enough	5%	6%	-	15%	-	-	-	3%	4%	6%	5%	1%	12%
It varies across different areas	6%	11%	-	-	50%	-	11%	6%	6%	4%	4%	4%	12%
Q11. Still thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?													
Base	610	18	14	13	2	2	18	147	112	47	165	69	34
Regulation is easy to understand and implement	23%	39%	29%	23%	50%	-	17%	24%	21%	26%	20%	23%	29%
There are some aspects that are difficult to understand, but it can be implemented with guidance	72%	50%	71%	73%	-	100%	83%	69%	73%	72%	75%	72%	71%
It is too complicated to understand and implement	5%	11%	-	-	50%	-	-	7%	5%	2%	5%	4%	-
Q12. Since the current Health and Safety at Work Act (HSWA) was enacted in 1974, the number of fatal-injuries in the UK has decreased by more than 80%. What, if anything, do you see as the main reason(s) for this? Please select all that apply													
Base	1005	18	14	13	2	2	18	147	112	47	165	69	34
Comprehensive hazard prevention standards (i.e. standards that clearly indicate what should be done and what should not be done)	48%	67%	64%	38%	-	50%	39%	52%	49%	49%	56%	43%	44%
Implementation of a health and safety management system (e.g. the appointment of a health and safety manager)	51%	39%	64%	62%	50%	50%	44%	48%	44%	57%	64%	61%	74%
Better cooperation and coordination when multiple employers carry out construction at the same location	20%	39%	21%	23%	-	-	22%	23%	20%	23%	19%	22%	35%
Stronger voluntary efforts of staff and management towards health and safety within the workplace	31%	56%	21%	31%	50%	-	28%	39%	37%	23%	31%	39%	38%
Allowing businesses sufficient freedoms to enact their own changes	10%	11%	21%	15%	-	-	17%	13%	13%	6%	12%	6%	6%
Easy to understand the relationship between laws, regulations, code of conduct, and guidance	17%	17%	36%	15%	-	-	22%	20%	18%	30%	19%	17%	18%



	Familiarity x Occupation							Familiarity x Role						
	Total	Familiar + Skilled trades occupations	Familiar + Caring, leisure and other service occupations	Familiar + Sales and customer service occupations	Familiar + Process, plant and machine operatives	Familiar + Elementary occupations	Familiar + Other	Familiar + Company/Organisation Manager	Familiar + Executive/Board Member	Familiar + Middle Manager (in HRM division)	Familiar + Middle Manager (in other than HRM division)	Familiar + Professionals (other than safety and health related)	Familiar + Professionals (safety and health related)	
So-called three-step approach (First, take essential safety measures, second, take engineering measures for risks that cannot be dealt with by that, and third, take human measures such as education for the remaining risks to prevent industrial accidents) is employed	30%	44%	36%	23%	-	50%	33%	35%	32%	32%	33%	41%	47%	
Employer liability	54%	67%	64%	62%	50%	50%	56%	56%	56%	47%	64%	59%	59%	
Potential fines for employees who breach regulations	32%	28%	29%	31%	-	-	44%	33%	33%	38%	42%	35%	44%	
Measures to prevent occupational accidents (providing safe products, providing information on risks, etc.) are passed throughout the supply chain	52%	78%	57%	54%	-	-	56%	59%	54%	51%	55%	59%	50%	
There is an evaluation and registration system for machinery and chemical substances treated in workplace	26%	44%	29%	23%	50%	-	33%	28%	25%	23%	31%	38%	21%	
Realistic and well-balanced regulations	28%	22%	14%	23%	50%	-	33%	32%	21%	34%	26%	28%	38%	
Under this law, the HSE (Health and Safety Executive) has implemented appropriate health and safety guidance based on high expertise	43%	50%	57%	46%	-	50%	33%	44%	39%	43%	50%	46%	62%	
Regular inspections and guidance from independent health and safety inspectors	37%	39%	50%	38%	50%	-	44%	32%	32%	38%	47%	36%	32%	
Under this law, a safety representative has supported the health and safety management of employers	23%	33%	14%	23%	-	-	17%	24%	30%	28%	24%	25%	26%	
Fines being issued to employees in the past	29%	28%	43%	31%	-	-	39%	30%	32%	23%	33%	32%	41%	
Potential fines for senior management if regulations are violated	38%	33%	43%	38%	-	-	22%	37%	46%	32%	48%	41%	47%	
Other	4%	6%	-	8%	50%	50%	6%	5%	8%	2%	1%	6%	6%	
Don't know	8%	-	-	-	-	-	11%	3%	1%	-	2%	1%	-	
Q13. When thinking about potential changes to the current Health and Safety at Work Act, which of the following issues, if any, do you think need greater focus?	Base	1005	19	14	13	2	2	18	147	112	47	165	69	34
A stronger definition of 'welfare' in the legal context		23%	39%	43%	23%	-	50%	22%	27%	23%	15%	33%	26%	38%
A stronger definition of 'reasonable practicable' in the legal context		27%	22%	50%	8%	50%	50%	17%	28%	29%	32%	38%	29%	50%
Legal nature of the Code of Conduct (ACOP)		11%	22%	-	15%	-	-	6%	10%	13%	9%	15%	19%	21%
A stronger definition of legal obligations imposed on stakeholders (e.g. managers, designers, manufacturers)		23%	33%	21%	15%	-	50%	17%	27%	25%	21%	27%	20%	56%
Stronger definition of risk for those working in spaces where harmful substances are handled		14%	22%	7%	8%	-	-	22%	15%	17%	13%	12%	13%	9%
Stronger assessment of risks posed to workers dealing with chemical substances		19%	33%	21%	31%	-	50%	22%	22%	18%	28%	16%	28%	15%
Stronger management of risks posed to workers dealing with chemical substances (e.g. controlling exposure)		19%	39%	21%	15%	-	50%	33%	17%	14%	30%	19%	25%	18%
Measures to raise management awareness of health and safety regardless of business scale		28%	17%	36%	38%	-	-	22%	35%	26%	26%	35%	20%	44%
Current status/ importance placed on safety specialists in companies and society and measures to improve them		11%	22%	7%	-	-	-	11%	9%	11%	9%	15%	6%	32%
Current status/ importance placed on hygiene specialists in companies and society and measures to improve them		9%	22%	21%	-	-	50%	6%	11%	6%	13%	8%	7%	12%
The appointment of an industrial physician be required by law		5%	22%	-	15%	-	-	-	5%	6%	11%	7%	1%	15%
Introduction of mandatory health checks		17%	33%	29%	23%	50%	-	11%	13%	21%	17%	18%	26%	18%
How to control the safety and health risks of older employees		17%	17%	14%	15%	-	-	17%	13%	13%	15%	21%	16%	18%
Measures to promote cooperation between community and occupational health management		11%	11%	7%	-	-	50%	11%	14%	13%	11%	16%	10%	9%
How safety and health laws and regulations should be for self-employed people such as cloud workers and freelancers		24%	17%	21%	15%	-	50%	17%	23%	27%	23%	24%	26%	41%
Stronger definition on health and safety laws for mobile workers		21%	17%	21%	31%	-	50%	17%	18%	26%	21%	25%	26%	32%
Greater focus on employee mental health		40%	22%	29%	31%	50%	100%	44%	38%	37%	36%	48%	58%	53%
Greater importance of Health and Safety Law in civil cases		12%	11%	36%	8%	-	-	11%	15%	10%	13%	15%	12%	12%
Other		4%	6%	-	8%	-	-	11%	2%	13%	-	1%	6%	9%
Don't know		21%	11%	21%	23%	-	-	22%	16%	10%	6%	12%	6%	3%
Q14. How much importance do you place on health and safety in management?	Base	424	5	2	2	1	-	3	147	112	-	-	-	-
Very important		67%	80%	100%	50%	-	-	33%	77%	72%	-	-	-	-
Moderately important		25%	20%	-	50%	100%	-	33%	20%	22%	-	-	-	-
Neutral		6%	-	-	-	-	-	33%	2%	4%	-	-	-	-
Not very important		1%	-	-	-	-	-	-	1%	1%	-	-	-	-
Not at all important		1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q15. You say that health and safety in management is important. Why do you say this? Please select up to three reasons.	Base	390	5	2	2	1	-	2	143	106	-	-	-	-
I do not want the emotional toll of being responsible for an accident		52%	20%	50%	-	100%	-	50%	57%	43%	-	-	-	-
An accident could lead to paying a large compensation		24%	20%	50%	-	-	-	-	19%	28%	-	-	-	-
An accident could negatively affect company morale		36%	20%	50%	50%	-	-	-	38%	42%	-	-	-	-
An accident could negatively affect my company's reputation		47%	-	50%	100%	-	-	100%	49%	58%	-	-	-	-
It is the company policy		27%	40%	-	-	-	-	50%	24%	31%	-	-	-	-
The company has experienced a major industrial accident before		3%	-	-	-	-	-	-	4%	5%	-	-	-	-
I could be punished for violating the law		27%	40%	100%	50%	100%	-	100%	27%	24%	-	-	-	-
An accident could lead to more absenteeism from employees		17%	20%	-	50%	100%	-	-	17%	19%	-	-	-	-
Other		14%	40%	-	50%	-	-	-	14%	15%	-	-	-	-
Q16. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.	Base	127	-	-	-	-	-	-	41	55	-	-	-	-
We have dedicated senior managers in charge of health and safety		67%	-	-	-	-	-	-	73%	69%	-	-	-	-
We offer generous remuneration for health and safety specialists		13%	-	-	-	-	-	-	10%	18%	-	-	-	-
A department in charge of safety and health has been set up, and one or more staff members are assigned for every 100 employees		22%	-	-	-	-	-	-	29%	20%	-	-	-	-
We respect the authority of the health and safety specialists within the business		66%	-	-	-	-	-	-	63%	64%	-	-	-	-
The staff assigned to the department in charge of safety and health is reassigned to a central department (personnel department or business management department) of the company or appointed as an officer		33%	-	-	-	-	-	-	32%	38%	-	-	-	-
Other		5%	-	-	-	-	-	-	5%	5%	-	-	-	-
None of these		5%	-	-	-	-	-	-	2%	5%	-	-	-	-
Q17. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.	Base	263	5	2	2	1	-	2	102	51	-	-	-	-
We have a health and safety committee		16%	20%	-	-	100%	-	-	17%	29%	-	-	-	-
An independent health and safety expert is invited to participate in the health and safety committee.		11%	20%	-	-	100%	-	-	13%	10%	-	-	-	-
A health and safety assistant has been appointed within the company		28%	-	-	-	-	-	50%	28%	37%	-	-	-	-
We have commissioned an external health and safety consultant to conduct a workplace assessment and issue guidance		22%	20%	-	-	100%	-	-	23%	31%	-	-	-	-
Other		10%	40%	-	100%	-	-	-	14%	6%	-	-	-	-
None of these		37%	40%	100%	-	-	-	50%	31%	24%	-	-	-	-
Q18. You say that health and safety in management is not important. Why do you say this? Please select up to 3 reasons.	Base	10	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
We believe accidents are inevitable in the workplace and cannot be prevented		30%	-	-	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	-
In the event of an accident, it is unlikely we will be required to pay compensation		30%	-	-	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	-
In the event of an accident, it is unlikely to negatively affect staff morale		10%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
In the event of an accident, our reputation will not suffer		20%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Staff do not place importance on health and safety		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because the current top management does not place much importance to it		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because previous top management did not place much importance to it		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because the company has hardly / never experienced an accident		40%	-	-	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	-
Even if it is punished by law, it will not be a big disadvantage		20%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Other		20%	-	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	-

Kindai University Osaka

Health & Safety survey

Fieldwork Dates: 9th - 18th December 2020



	Total	Familiar + Subordinate (in HRM division)	Familiar + Subordinate (in other than HRM division)	Familiar + Others	Familiar + not applicable - I don't have any management responsibility	Familiar + Agriculture	Familiar + Forestry	Familiar + Fisheries	Familiar + Mining	Familiar + Construction industry	Familiar + Manufacturing industry	Familiar + Electricity, gas, heat supply, water supply, etc.	Familiar + Information and communication industry
Q1. Please answer your gender													
Base	1005	2	4	18	12	5	2	-	1	43	73	11	32
Male	62%	-	100%	78%	67%	80%	100%	-	100%	70%	82%	100%	81%
Female	38%	100%	-	22%	33%	20%	-	-	-	30%	18%	-	19%
Q2. Age													
Base	1005	2	4	18	12	5	2	-	1	43	73	11	32
20s	3%	-	-	-	-	-	-	-	-	2%	3%	-	6%
30s	18%	-	25%	6%	25%	-	50%	-	-	21%	14%	-	9%
40s	24%	50%	-	26%	17%	20%	-	-	-	19%	21%	18%	19%
50s	33%	50%	25%	17%	8%	40%	50%	-	100%	35%	40%	36%	31%
60s and over	22%	-	50%	50%	50%	40%	-	-	-	23%	23%	45%	34%
Q3. Nation													
Base	1005	2	4	18	12	5	2	-	1	43	73	11	32
England	85%	50%	50%	94%	75%	80%	50%	-	100%	74%	90%	100%	88%
Wales	3%	50%	-	-	8%	-	50%	-	-	2%	5%	-	3%
Scotland	10%	-	50%	6%	8%	20%	-	-	-	23%	3%	-	6%
Northern Ireland	2%	-	-	-	8%	-	-	-	-	-	1%	-	3%
Q4. Please answer your occupation.													
Base	1005	2	4	18	12	5	2	-	1	43	73	11	32
Managers, executives and senior officials	57%	50%	25%	39%	8%	20%	-	-	42%	74%	45%	65%	28%
Professional occupations	20%	-	25%	11%	33%	20%	-	-	23%	8%	18%	28%	28%
Associate professional and technical occupations	6%	-	-	6%	-	20%	50%	-	-	14%	4%	27%	6%
Administrative and secretarial occupations	3%	50%	-	-	8%	-	-	-	2%	1%	-	-	-
Skilled trades occupations	3%	-	25%	11%	8%	40%	50%	-	100%	7%	7%	9%	-
Caring, leisure and other service occupations	3%	-	25%	-	8%	-	-	-	-	-	-	-	-
Sales and customer service occupations	2%	-	-	17%	8%	-	-	-	2%	3%	-	-	-
Process, plant and machine operatives	0%	-	-	-	-	-	-	-	2%	1%	-	-	-
Elementary occupations	0%	-	-	-	-	-	-	-	2%	-	-	-	-
Other	5%	-	-	17%	25%	-	-	-	-	-	1%	-	-
Not Applicable - I don't work	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q5. Please tell us about your position within the company you operate or belong to.													
Base	1005	2	4	18	12	5	2	-	1	43	73	11	32
Company/Organization Manager	25%	-	-	-	-	20%	-	-	23%	19%	9%	34%	34%
Executive/Board Member	17%	-	-	-	-	20%	-	-	16%	32%	5%	28%	28%
Middle Manager (in HRM division)	6%	-	-	-	-	-	-	-	12%	5%	9%	3%	3%
Middle Manager (in other than HRM division)	27%	-	-	-	-	20%	-	-	7%	27%	27%	16%	16%
Professionals (other than safety and health related)	11%	-	-	-	-	40%	50%	-	-	30%	7%	27%	13%
Professionals (safety and health related)	4%	-	-	-	-	-	-	-	7%	5%	27%	-	-
Subordinate (in HRM division)	0%	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Subordinate (in other than HRM division)	1%	-	100%	-	-	-	50%	-	-	-	-	-	-
Others	6%	-	-	100%	-	-	-	-	5%	3%	-	6%	6%
Not applicable - I don't have any management responsibility.	3%	-	-	-	100%	-	-	-	100%	-	1%	-	-
Q6. Please tell us about the type of business of the company you operate or belong to. If there are multiple applicable industries, please answer the one that you are mainly involved in.													
Base	1005	2	4	18	12	5	2	-	1	43	73	11	32
Agriculture	1%	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	-	-	-
Forestry	0%	-	25%	-	-	-	100%	-	-	-	-	-	-
Fisheries	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mining	0%	-	-	-	8%	-	-	-	100%	-	-	-	-
Construction industry	6%	-	-	11%	-	-	-	-	-	100%	-	-	-
Manufacturing industry	10%	-	-	11%	8%	-	-	-	-	-	100%	-	-
Electricity, gas, heat supply, water supply	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	-
Information and communication industry	6%	-	-	11%	-	-	-	-	-	-	-	-	100%
Transportation industry	3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Wholesale / Retail	6%	-	-	11%	8%	-	-	-	-	-	-	-	-
Finance / Insurance	3%	-	-	8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Real estate industry	4%	-	25%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Restaurant / accommodation business	4%	-	25%	11%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Medical and welfare	7%	-	25%	6%	17%	-	-	-	-	-	-	-	-
Education / learning support	14%	50%	-	11%	8%	-	-	-	-	-	-	-	-
Service industry (not classified elsewhere)	7%	-	-	6%	8%	-	-	-	-	-	-	-	-
National institutions (those not classified elsewhere)	2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Local government (not classified elsewhere)	4%	-	-	-	8%	-	-	-	-	-	-	-	-
Others	21%	50%	-	22%	25%	-	-	-	-	-	-	-	-
Q7. Are you involved in work related to the health and of the company to which you operate or belong to?													
Base	1005	2	4	18	12	5	2	-	1	43	73	11	32
Directly involved	51%	50%	25%	22%	8%	60%	50%	-	-	74%	62%	64%	66%
Indirectly involved	36%	50%	75%	50%	42%	20%	50%	-	100%	19%	32%	36%	25%
Not involved	14%	-	-	28%	50%	20%	-	-	-	7%	7%	-	9%
Q8. Please tell us about the number of employees of the company you operate or belong to.													
Base	1005	2	4	18	12	5	2	-	1	43	73	11	32
0 people	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1-9 people	29%	-	50%	33%	42%	60%	-	-	100%	28%	18%	27%	47%
10-49 people	11%	-	-	6%	17%	-	-	-	-	7%	14%	-	3%
50-99 people	10%	-	-	6%	8%	20%	-	-	-	12%	14%	-	13%
100-499 people	19%	50%	-	11%	8%	20%	-	-	-	23%	27%	27%	13%
500-999 people	6%	50%	-	11%	-	-	50%	-	-	7%	11%	9%	13%
Over 1,000 people	25%	-	50%	33%	25%	-	50%	-	-	23%	16%	36%	13%
Don't know	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q9. How much, if anything do you know about UK Health and Safety Law (the law, regulations, code of conduct, guidelines, etc.)?													
Base	1005	2	4	18	12	5	2	-	1	43	73	11	32
A great deal	14%	50%	25%	17%	8%	20%	-	-	35%	22%	45%	22%	22%
A fair amount	47%	50%	75%	83%	92%	80%	100%	-	100%	65%	78%	55%	78%
Only a little	30%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hardly anything	8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nothing at all	2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q10. When thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?													
Base	610	2	4	18	12	5	2	-	1	43	73	11	32
Too strict	11%	-	25%	33%	-	20%	-	-	9%	15%	-	22%	-
Generally appropriate	79%	100%	25%	50%	92%	80%	-	-	100%	79%	77%	82%	63%
Not strict enough	5%	-	25%	11%	-	-	-	-	-	-	3%	-	9%
It varies across different areas	6%	-	25%	6%	8%	-	100%	-	-	12%	5%	18%	6%
Q11. Still thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?													
Base	610	2	4	18	12	5	2	-	1	43	73	11	32
Regulation is easy to understand and implement	23%	50%	-	28%	17%	40%	-	-	35%	21%	18%	19%	19%
There are some aspects that are difficult to understand, but it can be implemented with guidance	72%	50%	75%	67%	83%	60%	50%	-	100%	63%	71%	82%	72%
It is too complicated to understand and implement	5%	-	25%	6%	-	-	50%	-	-	2%	8%	-	9%
Q12. Since the current Health and Safety at Work Act (HSWA) was enacted in 1974, the number of fatal-injuries in the UK has decreased by more than 80%. What, if anything, do you see as the main reason(s) for this? Please select all that apply													
Base	1005	2	4	18	12	5	2	-	1	43	73	11	32
Comprehensive hazard prevention standards (i.e. standards that clearly indicate what should be done and what should not be done)	48%	50%	25%	39%	75%	40%	50%	-	-	49%	45%	82%	38%
Implementation of a health and safety management system (e.g. the appointment of a health and safety manager)	51%	100%	-	67%	58%	-	50%	-	-	47%	52%	73%	41%
Better cooperation and coordination when multiple employers carry out construction at the same location	20%	-	-	44%	33%	-	-	-	-	35%	16%	45%	25%
Stronger voluntary efforts of staff and management towards health and safety within the workplace	31%	50%	75%	39%	33%	20%	50%	-	-	28%	33%	36%	38%
Allowing businesses sufficient freedoms to enact their own changes	10%	-	25%	17%	17%	-	-	-	-	7%	16%	18%	19%
Easy to understand the relationship between laws, regulations, code of conduct, and guidance	17%	-	25%	22%	17%	-	50%	-	-	12%	14%	45%	13%

Kindai University Osaka
Health & Safety survey
 Fieldwork Dates: 9th - 18th December 2020



	Total	Familiar + not applicable - I don't have any management responsibility				Familiar + Agriculture, Forestry, Fisheries, Mining, Construction industry, Manufacturing industry, Electricity, gas, heat supply, water supply, and Information and communication industries							
		Familiar + Subordinate (in HRM division)	Familiar + Subordinate (in other than HRM division)	Familiar + Others	Familiar + not applicable - I don't have any management responsibility	Familiar + Agriculture	Familiar + Forestry	Familiar + Fisheries	Familiar + Mining	Construction industry	Manufacturing industry	Electricity, gas, heat supply, water supply	Information and communication industries
So-called three-step approach (First, take essential safety measures, second, take engineering measures for risks that cannot be dealt with by that, and third, take human measures such as education for the remaining risks to prevent industrial accidents) is employed	30%	50%	50%	22%	50%	40%	50%	-	-	37%	34%	55%	38%
Employer liability	54%	100%	75%	67%	58%	20%	50%	-	-	49%	52%	82%	63%
Potential fines for employees who breach regulations	32%	50%	25%	39%	25%	-	-	-	-	28%	36%	45%	38%
Measures to prevent occupational accidents (providing safe products, providing information on risks, etc.) are passed throughout the supply chain	52%	100%	75%	50%	75%	40%	50%	-	100%	51%	51%	64%	50%
There is an evaluation and registration system for machinery and chemical substances treated in workplace	26%	50%	50%	39%	33%	40%	50%	-	-	21%	30%	36%	44%
Realistic and well-balanced regulations	28%	50%	25%	44%	50%	20%	-	-	-	30%	19%	36%	25%
Under this law, the HSE (Health and Safety Executive) has implemented appropriate health and safety guidance based on high expertise	43%	100%	50%	33%	75%	40%	-	-	100%	40%	37%	55%	41%
Regular inspections and guidance from independent health and safety inspectors	37%	-	50%	39%	75%	-	50%	-	100%	33%	34%	55%	31%
Under this law, a safety representative has supported the health and safety management of employers	23%	-	25%	39%	33%	-	-	-	-	12%	25%	55%	25%
Fines being issued to employees in the past	29%	50%	25%	33%	17%	20%	100%	-	-	14%	30%	55%	31%
Potential fines for senior management if regulations are violated	38%	50%	50%	33%	42%	20%	100%	-	-	40%	37%	64%	38%
Other	4%	-	-	6%	-	20%	-	-	-	9%	8%	9%	9%
Don't know	8%	-	-	17%	8%	-	-	-	-	2%	1%	-	3%
Q13. When thinking about potential changes to the current Health and Safety at Work Act, which of the following issues, if any, do you think need greater focus?													
Base	1005	2	4	18	12	5	2	-	1	43	73	11	32
A stronger definition of 'welfare' in the legal context	23%	50%	25%	33%	25%	20%	50%	-	-	35%	21%	36%	28%
A stronger definition of 'reasonable practicable' in the legal context	27%	-	25%	28%	33%	-	50%	-	-	28%	32%	45%	34%
Legal nature of the Code of Conduct (ACOP)	11%	50%	25%	17%	8%	-	50%	-	-	14%	10%	36%	13%
A stronger definition of legal obligations imposed on stakeholders (e.g. managers, designers, manufacturers)	23%	-	50%	33%	8%	-	50%	-	-	28%	32%	55%	31%
Stronger definition of risk for those working in spaces where harmful substances are handled	14%	-	50%	28%	25%	-	50%	-	-	14%	10%	18%	31%
Stronger assessment of risks posed to workers dealing with chemical substances	19%	-	75%	33%	33%	-	50%	-	-	23%	26%	18%	28%
Stronger management of risks posed to workers dealing with chemical substances (e.g. controlling exposure)	19%	-	50%	28%	33%	20%	50%	-	-	16%	25%	9%	31%
Measures to raise management awareness of health and safety regardless of business scale	28%	50%	50%	33%	33%	-	-	-	-	35%	27%	27%	34%
Current status/ importance placed on safety specialists in companies and society and measures to improve them	11%	50%	25%	22%	33%	-	-	-	100%	16%	12%	-	13%
Current status/ importance placed on hygiene specialists in companies and society and measures to improve them	9%	50%	-	17%	17%	20%	-	-	-	7%	11%	-	16%
The appointment of an industrial physician be required by law	5%	-	25%	6%	-	-	50%	-	-	7%	7%	-	6%
Introduction of mandatory health checks	17%	-	25%	11%	33%	-	-	-	-	14%	25%	9%	13%
How to control the safety and health risks of older employees	17%	50%	50%	22%	33%	-	50%	-	-	7%	22%	9%	22%
Measures to promote cooperation between community and occupational health management	11%	50%	25%	11%	25%	-	-	-	100%	14%	14%	9%	16%
How safety and health laws and regulations should be for self-employed people such as cloud workers and freelancers	24%	100%	25%	22%	42%	20%	50%	-	-	30%	21%	36%	47%
Stronger definition on health and safety laws for mobile workers	21%	50%	25%	11%	33%	-	-	-	-	16%	22%	45%	31%
Greater focus on employee mental health	40%	100%	25%	28%	50%	-	50%	-	-	47%	36%	55%	44%
Greater importance of Health and Safety Law in civil cases	12%	50%	-	28%	8%	20%	-	-	-	12%	1%	-	25%
Other	4%	-	-	11%	-	20%	50%	-	-	5%	8%	27%	9%
Don't know	21%	-	25%	33%	25%	40%	-	-	-	7%	7%	-	19%
Q14. How much importance do you place on health and safety in management?													
Base	424	-	-	-	-	2	-	-	-	17	37	1	20
Very important	67%	-	-	-	-	50%	-	-	-	71%	70%	100%	65%
Moderately important	25%	-	-	-	-	50%	-	-	-	29%	30%	-	25%
Neutral	6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10%
Not very important	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Not at all important	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q15. You say that health and safety in management is important. Why do you say this? Please select up to three reasons.													
Base	390	-	-	-	-	2	-	-	-	17	37	1	18
I do not want the emotional toll of being responsible for an accident	52%	-	-	-	-	-	-	-	-	53%	46%	100%	50%
An accident could lead to paying a large compensation	24%	-	-	-	-	50%	-	-	-	24%	22%	-	11%
An accident could negatively affect company morale	36%	-	-	-	-	50%	-	-	-	47%	43%	-	17%
An accident could negatively affect my company's reputation	47%	-	-	-	-	-	-	-	-	41%	49%	100%	56%
It is the company policy	27%	-	-	-	-	-	-	-	-	24%	35%	100%	44%
The company has experienced a major industrial accident before	3%	-	-	-	-	-	-	-	-	12%	3%	-	6%
I could be punished for violating the law	27%	-	-	-	-	-	-	-	-	24%	38%	-	17%
An accident could lead to more absenteeism from employees	17%	-	-	-	-	-	-	-	-	24%	22%	-	11%
Other	14%	-	-	-	-	50%	-	-	-	18%	8%	-	33%
Q16. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.													
Base	127	-	-	-	-	-	-	-	-	9	14	-	7
We have dedicated senior managers in charge of health and safety	67%	-	-	-	-	-	-	-	-	67%	86%	-	57%
We offer generous remuneration for health and safety specialists	13%	-	-	-	-	-	-	-	-	22%	-	-	43%
A department in charge of safety and health has been set up, and one or more staff members are assigned for every 100 employees	22%	-	-	-	-	-	-	-	-	22%	29%	-	43%
We respect the authority of the health and safety specialists within the business	66%	-	-	-	-	-	-	-	-	89%	71%	-	57%
The staff assigned to the department in charge of safety and health is reassigned to a central department (personnel department or business management department) of the company or appointed as an officer	33%	-	-	-	-	-	-	-	-	44%	14%	-	43%
Other	5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14%	-	-
None of these	5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7%	-	-
Q17. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.													
Base	263	-	-	-	-	2	-	-	-	8	23	1	11
We have a health and safety committee	16%	-	-	-	-	-	-	-	-	38%	35%	-	36%
An independent health and safety expert is invited to participate in the health and safety committee	11%	-	-	-	-	-	-	-	-	13%	9%	-	-
A health and safety assistant has been appointed within the company	28%	-	-	-	-	50%	-	-	-	25%	30%	-	27%
We have commissioned an external health and safety consultant to conduct a workplace assessment and issue guidance	22%	-	-	-	-	-	-	-	-	38%	35%	-	9%
Other	10%	-	-	-	-	50%	-	-	-	13%	4%	100%	16%
None of these	37%	-	-	-	-	-	-	-	-	13%	30%	-	36%
Q18. You say that health and safety in management is not important. Why do you say this? Please select up to 3 reasons.													
Base	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
We believe accidents are inevitable in the workplace and cannot be prevented	30%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
In the event of an accident, it is unlikely we will be required to pay compensation	30%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
In the event of an accident, it is unlikely to negatively affect staff morale	10%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
In the event of an accident, our reputation will not suffer	20%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Staff do not place importance on health and safety	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because the current top management does not place much importance to it	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because previous top management did not place much importance to it	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because the company has hardly / never experienced an accident	40%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Even if it is punished by law, it will not be a big disadvantage	20%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Other	20%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



	Total	Familiar x Industry											Far
		Familiar + Transportation industry	Familiar + Wholesale / Retail	Familiar + Finance / Insurance	Familiar + Real estate industry	Familiar + Restaurant / accommodation business	Familiar + Medical and welfare	Familiar + Education / learning support	Familiar + Service industry (not classified elsewhere)	Familiar + National institutions (those not classified elsewhere)	Familiar + Local government (not classified elsewhere)	Familiar + Others	
Q1. Please answer your gender													
Base	1005	17	37	16	25	24	39	89	51	9	20	116	377
Male	62%	76%	76%	75%	75%	42%	62%	54%	63%	7%	75%	58%	65%
Female	38%	24%	24%	25%	24%	58%	38%	46%	37%	22%	25%	42%	35%
Q2. Age													
Base	1005	17	37	16	25	24	39	89	51	9	20	116	377
20s	3%	-	5%	-	-	21%	3%	-	6%	-	5%	3%	3%
30s	18%	-	30%	38%	12%	29%	23%	16%	8%	44%	5%	12%	17%
40s	24%	24%	19%	19%	25%	29%	18%	30%	20%	22%	10%	25%	23%
50s	33%	59%	30%	25%	32%	13%	28%	36%	49%	33%	60%	34%	38%
60s and over	22%	18%	16%	13%	24%	8%	28%	18%	18%	-	20%	27%	19%
Q3. Nation													
Base	1005	17	37	16	25	24	39	89	51	9	20	116	377
England	85%	88%	84%	63%	76%	83%	90%	91%	90%	89%	85%	87%	87%
Wales	3%	-	-	6%	-	4%	5%	3%	2%	-	5%	3%	3%
Scotland	10%	6%	8%	25%	24%	13%	5%	4%	8%	11%	10%	7%	7%
Northern Ireland	2%	6%	8%	6%	-	-	-	1%	-	-	-	3%	2%
Q4. Please answer your occupation.													
Base	1005	17	37	16	25	24	39	89	51	9	20	116	377
Managers, executives and senior officials	57%	71%	70%	63%	64%	50%	64%	60%	71%	22%	80%	61%	67%
Professional occupations	20%	12%	3%	31%	20%	4%	23%	28%	18%	67%	10%	16%	18%
Associate professional and technical occupations	6%	16%	8%	-	8%	-	-	6%	4%	-	-	3%	7%
Administrative and secretarial occupations	3%	-	-	-	-	4%	-	-	4%	-	10%	7%	2%
Skilled trades occupations	3%	-	-	-	8%	-	-	-	-	-	-	3%	2%
Caring, leisure and other service occupations	3%	-	-	6%	4%	17%	8%	1%	-	-	-	3%	3%
Sales and customer service occupations	2%	-	14%	-	-	4%	-	-	4%	-	-	2%	1%
Process, plant and machine operatives	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Elementary occupations	0%	-	-	-	-	-	-	1%	-	-	-	-	-
Other	5%	-	5%	-	4%	4%	5%	4%	-	11%	-	5%	2%
Not Applicable - I don't work	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q5. Please tell us about your position within the company you operate or belong to.													
Base	1005	17	37	16	25	24	39	89	51	9	20	116	377
Company/Organization Manager	25%	18%	35%	-	16%	13%	13%	16%	49%	22%	5%	34%	29%
Executive/Board Member	17%	24%	11%	38%	16%	8%	21%	19%	20%	-	15%	12%	22%
Middle Manager (in HRM division)	6%	12%	16%	6%	4%	4%	5%	8%	6%	11%	5%	9%	9%
Middle Manager (in other than HRM division)	27%	24%	19%	19%	48%	54%	28%	33%	20%	44%	45%	27%	21%
Professionals (other than safety and health related)	11%	12%	8%	25%	8%	8%	10%	15%	-	22%	10%	6%	8%
Professionals (safety and health related)	4%	12%	3%	6%	4%	-	13%	6%	2%	-	15%	4%	8%
Subordinate (in HRM division)	0%	-	-	-	-	-	-	1%	-	-	-	1%	0%
Subordinate (in other than HRM division)	1%	-	-	-	4%	4%	3%	-	-	-	-	-	0%
Others	6%	-	5%	-	-	8%	3%	2%	2%	-	-	3%	1%
Not applicable - I don't have any management responsibility.	3%	-	3%	6%	-	-	5%	1%	2%	-	5%	3%	0%
Q6. Please tell us about the type of business of the company you operate or belong to. If there are multiple applicable industries, please answer the one that you are mainly involved in.													
Base	1005	17	37	16	25	24	39	89	51	9	20	116	377
Agriculture	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1%
Forestry	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%
Fisheries	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mining	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Construction industry	6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8%
Manufacturing industry	10%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12%
Electricity, gas, heat supply, water supply	1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2%
Information and communication industry	6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6%
Transportation industry	3%	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3%
Wholesale / Retail	6%	-	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6%
Finance / Insurance	3%	-	-	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	2%
Real estate industry	4%	-	-	-	100%	-	-	-	-	-	-	-	5%
Restaurant / accommodation business	4%	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	-	-	2%
Medical and welfare	7%	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	-	8%
Education / learning support	14%	-	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	-	15%
Service industry (not classified elsewhere)	7%	-	-	-	-	-	-	-	100%	-	-	-	9%
National institutions (those not classified elsewhere)	2%	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	-	-	2%
Local government (not classified elsewhere)	4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	-	3%
Others	21%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	18%
Q7. Are you involved in work related to the health and of the company to which you operate or belong to?													
Base	1005	17	37	16	25	24	39	89	51	9	20	116	377
Directly involved	51%	59%	57%	56%	68%	38%	77%	62%	65%	67%	55%	58%	100%
Indirectly involved	36%	35%	41%	31%	24%	42%	21%	31%	27%	33%	49%	38%	-
Not involved	14%	6%	3%	13%	8%	21%	3%	7%	8%	-	-	4%	-
Q8. Please tell us about the number of employees of the company you operate or belong to.													
Base	1005	17	37	16	25	24	39	89	51	9	20	116	377
0 people	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1-9 people	29%	6%	22%	19%	28%	8%	18%	9%	37%	-	-	26%	25%
10-49 people	11%	6%	22%	6%	8%	13%	10%	11%	14%	-	-	17%	12%
50-99 people	10%	6%	13%	12%	8%	12%	13%	12%	12%	-	-	11%	11%
100-499 people	19%	35%	24%	19%	24%	17%	13%	29%	16%	11%	20%	16%	22%
500-999 people	6%	-	3%	6%	4%	13%	5%	7%	6%	-	10%	7%	7%
Over 1,000 people	25%	47%	30%	38%	24%	42%	41%	30%	16%	89%	70%	22%	23%
Don't know	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q9. How much, if anything do you know about UK Health and Safety Law (the law, regulations, code of conduct, guidelines, etc.)?													
Base	1005	17	37	16	25	24	39	89	51	9	20	116	377
A great deal	14%	24%	24%	19%	24%	13%	15%	20%	27%	33%	35%	20%	30%
A fair amount	47%	76%	76%	81%	76%	88%	85%	80%	73%	67%	65%	80%	70%
Only a little	30%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hardly anything	8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nothing at all	2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q10. When thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?													
Base	610	17	37	16	25	24	39	89	51	9	20	116	377
Too strict	11%	18%	14%	6%	20%	13%	18%	3%	16%	22%	-	7%	12%
Generally appropriate	79%	82%	73%	75%	80%	75%	69%	92%	65%	78%	80%	85%	77%
Not strict enough	5%	-	5%	13%	-	8%	8%	1%	14%	-	15%	3%	5%
It varies across different areas	6%	-	8%	6%	-	4%	5%	3%	6%	-	5%	4%	5%
Q11. Still thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?													
Base	610	17	37	16	25	24	39	89	51	9	20	116	377
Regulation is easy to understand and implement	23%	6%	24%	19%	16%	17%	23%	22%	22%	11%	25%	28%	25%
There are some aspects that are difficult to understand, but it can be implemented with guidance	72%	82%	73%	75%	76%	79%	72%	74%	71%	78%	75%	70%	71%
It is too complicated to understand and implement	5%	12%	3%	6%	8%	4%	5%	3%	8%	11%	-	3%	5%
Q12. Since the current Health and Safety at Work Act (HSWA) was enacted in 1974, the number of fatal-injuries in the UK has decreased by more than 80%. What, if anything, do you see as the main reason(s) for this? Please select all that apply													
Base	1005	17	37	16	25	24	39	89	51	9	20	116	377
Comprehensive hazard prevention standards (i.e. standards that clearly indicate what should be done and what should not be done)	48%	47%	59%	63%	52%	58%	46%	53%	41%	56%	60%	53%	53%
Implementation of a health and safety management system (e.g. the appointment of a health and safety manager)	51%	65%	54%	56%	60%	67%	59%	60%	37%	67%	90%	61%	57%
Better cooperation and coordination when multiple employers carry out construction at the same location	20%	29%	24%	31%	44%	17%	26%	21%	14%	22%	25%	18%	24%
Stronger voluntary efforts of staff and management towards health and safety within the workplace	31%	24%	38%	44%	40%	42%	46%	35%	31%	22%	35%	36%	35%
Allowing businesses sufficient freedoms to enact their own changes	10%	6%	14%	25%	12%	8%	13%	3%	14%	-	15%	10%	12%
Easy to understand the relationship between laws, regulations, code of conduct, and guidance	17%	12%	11%	19%	24%	25%	28%	20%	16%	11%	25%	26%	21%

Kindai University Osaka
Health & Safety survey

Fieldwork Dates: 9th - 18th December 2020



Total	Familiar x Industry											Familiar + Directly involved		
	Familiar + Transportation industry	Familiar + Wholesale / Retail	Familiar + Finance / Insurance	Familiar + Real estate industry	Familiar + Restaurant / accommodatio n business	Familiar + Medical and welfare	Familiar + Education / learning support	Familiar + Service industry (not classified)	Familiar + National institutions (those not classified)	Familiar + Local government (not classified)	Familiar + Others			
So-called three-step approach (First, take essential safety measures, second, take engineering measures for risks that cannot be dealt with by that, and third, take human measures such as education for the remaining risks to prevent industrial accidents) is employed	30%	41%	46%	44%	36%	25%	38%	31%	18%	44%	50%	34%	36%	
Employer liability	54%	71%	70%	75%	68%	71%	51%	60%	45%	67%	55%	62%	56%	
Potential fines for employees who breach regulations	32%	41%	30%	50%	52%	58%	54%	29%	22%	11%	45%	41%	37%	
Measures to prevent occupational accidents (providing safe products, providing information on risks, etc.) are passed throughout the supply chain	52%	59%	51%	38%	68%	75%	62%	64%	43%	67%	60%	57%	54%	
There is an evaluation and registration system for machinery and chemical substances treated in workplace	26%	35%	30%	25%	32%	33%	33%	26%	16%	56%	15%	32%	28%	
Realistic and well-balanced regulations	28%	24%	27%	31%	32%	38%	33%	28%	24%	22%	45%	35%	31%	
Under this law, the HSE (Health and Safety Executive) has implemented appropriate health and safety guidance based on high expertise	43%	41%	46%	56%	52%	58%	46%	43%	37%	44%	50%	59%	47%	
Regular inspections and guidance from independent health and safety inspectors	37%	41%	38%	44%	44%	50%	46%	37%	25%	33%	50%	41%	37%	
Under this law, a safety representative has supported the health and safety management of employers	23%	29%	16%	31%	40%	42%	28%	26%	18%	33%	45%	28%	27%	
Fines being issued to employers in the past	29%	35%	27%	56%	36%	54%	41%	27%	20%	33%	35%	32%	32%	
Potential fines for senior management if regulations are violated	38%	47%	24%	63%	60%	42%	49%	33%	39%	33%	45%	51%	41%	
Other	4%	-	3%	-	-	-	3%	1%	4%	11%	5%	3%	4%	
Don't know	8%	-	5%	-	4%	-	-	4%	4%	-	-	2%	2%	
Q13. When thinking about potential changes to the current Health and Safety at Work Act, which of the following issues, if any, do you think need greater focus?	Base	1005	17	37	16	25	24	39	89	51	9	20	116	377
A stronger definition of 'welfare' in the legal context		23%	29%	27%	50%	16%	42%	23%	29%	20%	33%	45%	26%	29%
A stronger definition of 'reasonable practicable' in the legal context		27%	47%	24%	25%	44%	25%	46%	27%	20%	22%	60%	37%	35%
Legal nature of the Code of Conduct (ACOP)		11%	6%	16%	19%	20%	21%	10%	13%	12%	11%	30%	12%	14%
A stronger definition of legal obligations imposed on stakeholders (e.g. managers, designers, manufacturers)		23%	41%	32%	44%	24%	17%	23%	22%	22%	11%	40%	24%	29%
Stronger definition of risk for those working in spaces where harmful substances are handled		14%	35%	16%	19%	20%	21%	13%	8%	8%	22%	10%	15%	15%
Stronger assessment of risks posed to workers dealing with chemical substances		19%	35%	30%	13%	20%	29%	26%	13%	14%	22%	25%	18%	21%
Stronger management of risks posed to workers dealing with chemical substances (e.g. controlling exposure)		19%	35%	27%	19%	32%	25%	23%	13%	10%	11%	10%	18%	19%
Measures to raise management awareness of health and safety regardless of business scale		28%	41%	41%	44%	36%	21%	38%	22%	31%	11%	40%	34%	32%
Current status/ importance placed on safety specialists in companies and society and measures to improve them		11%	12%	5%	38%	4%	13%	13%	8%	10%	22%	25%	16%	13%
Current status/ importance placed on hygiene specialists in companies and society and measures to improve them		9%	12%	11%	38%	4%	13%	8%	3%	8%	22%	10%	9%	11%
The appointment of an industrial physician be required by law		5%	-	11%	13%	4%	5%	2%	4%	22%	15%	6%	7%	7%
Introduction of mandatory health checks		17%	24%	16%	38%	16%	29%	26%	18%	-	11%	30%	20%	18%
How to control the safety and health risks of older employees		17%	24%	14%	19%	20%	17%	23%	13%	22%	25%	16%	17%	17%
Measures to promote cooperation between community and occupational health management		11%	18%	5%	13%	20%	25%	8%	9%	14%	11%	25%	16%	13%
How safety and health laws and regulations should be for self-employed people such as cloud workers and freelancers		24%	24%	16%	31%	32%	8%	31%	19%	20%	33%	10%	34%	28%
Stronger definition on health and safety laws for mobile workers		21%	29%	8%	38%	24%	33%	31%	17%	12%	33%	50%	27%	25%
Greater focus on employee mental health		40%	47%	27%	56%	36%	54%	49%	55%	31%	33%	35%	48%	44%
Greater importance of Health and Safety Law in civil cases		12%	12%	11%	31%	12%	8%	23%	7%	10%	20%	30%	20%	14%
Other		4%	-	3%	-	4%	-	5%	2%	6%	-	5%	2%	4%
Don't know		21%	-	16%	6%	12%	17%	5%	17%	18%	-	5%	13%	11%
Q14. How much importance do you place on health and safety in management?	Base	424	7	17	6	8	5	13	31	35	2	4	54	193
Very important		67%	71%	65%	83%	63%	100%	69%	87%	60%	50%	100%	89%	74%
Moderately important		25%	29%	35%	17%	25%	-	23%	10%	26%	50%	-	11%	23%
Neutral		6%	-	-	-	13%	-	8%	3%	9%	-	-	-	3%
Not very important		1%	-	-	-	-	-	-	-	6%	-	-	-	1%
Not at all important		1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Q15. You say that health and safety in management is important. Why do you say this? Please select up to three reasons.	Base	390	7	17	6	7	5	12	30	30	2	4	54	186
I do not want the emotional toll of being responsible for an accident		52%	57%	65%	50%	71%	60%	33%	50%	63%	50%	50%	46%	51%
An accident could lead to paying a large compensation		24%	43%	41%	33%	29%	-	25%	23%	43%	50%	50%	15%	24%
An accident could negatively affect company morale		36%	14%	18%	17%	43%	80%	42%	53%	30%	100%	25%	48%	41%
An accident could negatively affect my company's reputation		47%	57%	47%	50%	43%	20%	83%	70%	57%	50%	50%	46%	53%
It is the company policy		27%	29%	12%	50%	14%	20%	17%	27%	17%	-	25%	31%	26%
The company has experienced a major industrial accident before		3%	14%	-	17%	-	-	-	-	-	-	-	6%	4%
I could be punished for violating the law		27%	29%	41%	33%	43%	40%	50%	23%	23%	-	25%	9%	27%
An accident could lead to more absenteeism from employees		17%	43%	24%	-	14%	20%	33%	10%	7%	50%	25%	20%	20%
Other		14%	14%	18%	17%	14%	-	-	10%	3%	-	25%	22%	13%
Q16. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.	Base	127	4	3	2	-	3	5	18	10	2	4	15	58
We have dedicated senior managers in charge of health and safety		67%	75%	67%	50%	-	67%	80%	72%	60%	50%	100%	67%	72%
We offer generous remuneration for health and safety specialists		13%	-	33%	50%	-	67%	-	-	20%	-	50%	7%	10%
A department in charge of safety and health has been set up, and one or more staff members are assigned for every 100 employees		22%	50%	33%	50%	-	-	20%	28%	10%	50%	-	13%	28%
We respect the authority of the health and safety specialists within the business		66%	50%	33%	100%	-	67%	60%	50%	50%	50%	100%	67%	64%
The staff assigned to the department in charge of safety and health is reassigned to a central department (personnel department or business management department) of the company or appointed as an officer		33%	50%	67%	50%	-	67%	20%	17%	50%	50%	25%	47%	36%
Other		5%	25%	-	-	-	-	-	-	-	-	25%	7%	7%
None of these		5%	-	-	-	-	-	20%	11%	-	-	-	-	3%
Q17. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.	Base	263	3	14	4	7	2	7	12	20	-	-	39	128
We have a health and safety committee		16%	33%	21%	50%	-	-	14%	17%	20%	-	-	10%	20%
An independent health and safety expert is invited to participate in the health and safety committee.		11%	-	29%	25%	-	-	-	17%	15%	-	-	13%	12%
A health and safety assistant has been appointed within the company		28%	33%	36%	50%	43%	100%	14%	50%	25%	-	-	26%	32%
We have commissioned an external health and safety consultant to conduct a workplace assessment and issue guidance		22%	67%	36%	-	29%	-	-	42%	20%	-	-	23%	26%
Other		10%	-	14%	25%	14%	-	-	-	10%	-	-	13%	11%
None of these		37%	33%	14%	25%	14%	-	71%	8%	40%	-	-	33%	30%
Q18. You say that health and safety in management is not important. Why do you say this? Please select up to 3 reasons.	Base	10	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1
We believe accidents are inevitable in the workplace and cannot be prevented		30%	-	-	-	-	-	-	-	50%	-	-	-	100%
In the event of an accident, it is unlikely we will be required to pay compensation		30%	-	-	-	-	-	-	-	50%	-	-	-	100%
In the event of an accident, it is unlikely to negatively affect staff morale		10%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
In the event of an accident, our reputation will not suffer		20%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Staff do not place importance on health and safety		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because the current top management does not place much importance to it		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because previous top management did not place much importance to it		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Because the company has hardly / never experienced an accident		40%	-	-	-	-	-	-	-	50%	-	-	-	100%
Even if it is punished by law, it will not be a big disadvantage		20%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Other		20%	-	-	-	-	-	-	-	50%	-	-	-	-

Cell Contents (C)

Kindai University Osaka
Health & Safety survey
 Fieldwork Dates: 9th - 18th December 2020



Total	Familiar x Involvement	
	Familiar + Indirectly involved	Familiar + Not involved

Q1. Please answer your gender

Base	1005	194	39
Male	62%	71%	64%
Female	38%	29%	36%

Q2. Age

Base	1005	194	39
20s	3%	4%	8%
30s	18%	14%	10%
40s	24%	25%	13%
50s	33%	34%	23%
60s and over	22%	24%	46%

Q3. Nation

Base	1005	194	39
England	85%	85%	85%
Wales	3%	3%	5%
Scotland	10%	12%	8%
Northern Ireland	2%	1%	3%

Q4. Please answer your occupation.

Base	1005	194	39
Managers, executives and senior officials	57%	58%	41%
Professional occupations	20%	16%	36%
Associate professional and technical occupations	6%	5%	-
Administrative and secretarial occupations	3%	5%	-
Skilled trades occupations	3%	4%	8%
Caring, leisure and other service occupations	3%	2%	-
Sales and customer service occupations	2%	4%	8%
Process, plant and machine operatives	0%	1%	-
Elementary occupations	0%	1%	-
Other	5%	4%	8%
Not Applicable - I don't work	0%	-	-

Q5. Please tell us about your position within the company you operate or belong to.

Base	1005	194	39
Company/Organization Manager	25%	16%	13%
Executive/Board Member	17%	13%	8%
Middle Manager (in HRM division)	6%	6%	3%
Middle Manager (in other than HRM division)	27%	38%	28%
Professionals (other than safety and health related)	11%	16%	21%
Professionals (safety and health related)	4%	2%	-
Subordinate (in HRM division)	0%	1%	-
Subordinate (in other than HRM division)	1%	2%	-
Others	6%	5%	13%
Not applicable - I don't have any management responsibility.	3%	3%	15%

Q6. Please tell us about the type of business of the company you operate or belong to. If there are multiple applicable industries, please answer the one that you are mainly involved in.

Base	1005	194	39
Agriculture	1%	1%	3%
Forestry	0%	1%	-
Fisheries	0%	-	-
Mining	0%	1%	-
Construction industry	6%	4%	8%
Manufacturing industry	10%	12%	13%
Electricity, gas, heat supply, water supply	1%	2%	-
Information and communication industry	6%	4%	8%
Transportation industry	3%	3%	3%
Wholesale / Retail	6%	8%	3%
Finance / Insurance	3%	3%	5%
Real estate industry	4%	3%	5%
Restaurant / accommodation business	4%	5%	13%
Medical and welfare	7%	4%	3%
Education / learning support	14%	14%	15%
Service industry (not classified elsewhere)	7%	7%	10%
National institutions (those not classified elsewhere)	2%	2%	-
Local government (not classified elsewhere)	4%	5%	-
Others	21%	23%	13%

Q7. Are you involved in work related to the health and of the company to which you operate or belong to?

Base	1005	194	39
Directly involved	51%	-	-
Indirectly involved	36%	100%	-
Not involved	14%	-	100%

Q8. Please tell us about the number of employees of the company you operate or belong to.

Base	1005	194	39
0 people	-	-	-
1-9 people	29%	11%	36%
10-49 people	11%	10%	10%
50-99 people	10%	11%	5%
100-499 people	19%	21%	13%
500-999 people	6%	7%	10%
Over 1,000 people	25%	39%	26%
Don't know	-	-	-

Q9. How much, if anything do you know about UK Health and Safety Law (the law, regulations, code of conduct, guidelines, etc)?

Base	1005	194	39
A great deal	14%	14%	-
A fair amount	47%	86%	100%
Only a little	30%	-	-
Hardly anything	8%	-	-
Nothing at all	2%	-	-

Q10. When thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?

Base	610	194	39
Too strict	11%	9%	8%
Generally appropriate	79%	81%	79%
Not strict enough	5%	4%	3%
It varies across different areas	6%	5%	10%

Q11. Still thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?

Base	610	194	39
Regulation is easy to understand and implement	23%	21%	13%
There are some aspects that are difficult to understand, but it can be implemented with guidance	72%	73%	79%
It is too complicated to understand and implement	5%	6%	8%

Q12. Since the current Health and Safety at Work Act (HSWA) was enacted in 1974, the number of fatal-injuries in the UK has decreased by more than 80%. What, if anything, do you see as the main reason(s) for this? Please select all that apply

Base	1005	194	39
Comprehensive hazard prevention standards (i.e. standards that clearly indicate what should be done and what should not be done)	48%	45%	62%
Implementation of a health and safety management system (e.g. the appointment of a health and safety manager)	51%	54%	54%
Better cooperation and coordination when multiple employers carry out construction at the same location	20%	20%	23%
Stronger voluntary efforts of staff and management towards health and safety within the workplace	31%	37%	28%
Allowing businesses sufficient freedoms to enact their own changes	10%	9%	10%
Easy to understand the relationship between laws, regulations, code of conduct, and guidance	17%	18%	15%

Kindai University Osaka
Health & Safety survey
 Fieldwork Dates: 9th - 18th December 2020



	Total	Familiar x Involvement	
		Familiar + Indirectly involved	Familiar + Not involved
So-called three-step approach (First, take essential safety measures, second, take engineering measures for risks that cannot be dealt with by that, and third, take human measures such as education for the remaining risks to prevent industrial accidents) is employed	30%	33%	36%
Employer liability	54%	64%	64%
Potential fines for employees who breach regulations	32%	35%	44%
Measures to prevent occupational accidents (providing safe products, providing information on risks, etc.) are passed throughout the supply chain	52%	60%	56%
There is an evaluation and registration system for machinery and chemical substances treated in workplace	26%	29%	38%
Realistic and well-balanced regulations	28%	25%	36%
Under this law, the HSE (Health and Safety Executive) has implemented appropriate health and safety guidance based on high expertise	43%	46%	38%
Regular inspections and guidance from independent health and safety inspectors	37%	39%	46%
Under this law, a safety representative has supported the health and safety management of employers	23%	25%	23%
Fines being issued to employers in the past	29%	29%	31%
Potential fines for senior management if regulations are violated	38%	44%	38%
Other	4%	5%	3%
Don't know	8%	2%	10%

Q13. When thinking about potential changes to the current Health and Safety at Work Act, which of the following issues, if any, do you think need greater focus?

	Base		
A stronger definition of 'welfare' in the legal context	1005	194	39
A stronger definition of 'reasonable practicable' in the legal context	23%	27%	18%
Legal nature of the Code of Conduct (ACOP)	27%	30%	21%
A stronger definition of legal obligations imposed on stakeholders (e.g. managers, designers, manufacturers)	11%	12%	18%
Stronger definition of risk for those working in spaces where harmful substances are handled	23%	26%	18%
Stronger assessment of risks posed to workers dealing with chemical substances	14%	13%	21%
Stronger management of risks posed to workers dealing with chemical substances (e.g. controlling exposure)	19%	20%	26%
Measures to raise management awareness of health and safety regardless of business scale	19%	19%	28%
Current status/ importance placed on safety specialists in companies and society and measures to improve them	28%	29%	36%
Current status/ importance placed on hygiene specialists in companies and society and measures to improve them	11%	13%	10%
The appointment of an industrial physician be required by law	9%	8%	5%
Introduction of mandatory health checks	5%	5%	10%
How to control the safety and health risks of older employees	17%	16%	31%
Measures to promote cooperation between community and occupational health management	17%	15%	26%
How safety and health laws and regulations should be for self-employed people such as cloud workers and freelancers	11%	15%	15%
Stronger definition on health and safety laws for mobile workers	24%	21%	33%
Greater focus on employee mental health	21%	20%	23%
Greater importance of Health and Safety Law in civil cases	40%	41%	56%
Other	12%	13%	8%
Don't know	4%	7%	3%
	21%	12%	15%

Q14. How much importance do you place on health and safety in management?

	Base		
Very important	424	58	8
Moderately important	67%	78%	88%
Neutral	25%	19%	-
Not very important	6%	3%	-
Not at all important	1%	-	13%
	1%	-	-

Q15. You say that health and safety in management is important. Why do you say this? Please select up to three reasons.

	Base		
I do not want the emotional toll of being responsible for an accident	390	56	7
An accident could lead to paying a large compensation	52%	54%	57%
An accident could negatively affect company morale	24%	23%	-
An accident could negatively affect my company's reputation	36%	38%	14%
It is the company policy	47%	54%	29%
The company has experienced a major industrial accident before	27%	30%	29%
I could be punished for violating the law	3%	4%	14%
An accident could lead to more absenteeism from employees	27%	18%	29%
Other	17%	11%	14%
	14%	18%	14%

Q16. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.

	Base		
We have dedicated senior managers in charge of health and safety	127	35	3
We offer generous remuneration for health and safety specialists	67%	71%	33%
A department in charge of safety and health has been set up, and one or more staff members are assigned for every 100 employees	13%	20%	33%
We respect the authority of the health and safety specialists within the business	22%	17%	33%
The staff assigned to the department in charge of safety and health is reassigned to a central department (personnel department or business management department) of the company or appointed as an officer	66%	60%	100%
Other	33%	34%	33%
None of these	5%	3%	-
	5%	6%	-

Q17. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.

	Base		
We have a health and safety committee	263	21	4
An independent health and safety expert is invited to participate in the health and safety committee.	16%	29%	-
A health and safety assistant has been appointed within the company	11%	14%	-
We have commissioned an external health and safety consultant to conduct a workplace assessment and issue guidance	28%	33%	-
Other	22%	24%	25%
None of these	10%	14%	-
	37%	14%	75%

Q18. You say that health and safety in management is not important. Why do you say this? Please select up to 3 reasons.

	Base		
We believe accidents are inevitable in the workplace and cannot be prevented	10	-	1
In the event of an accident, it is unlikely we will be required to pay compensation	30%	-	-
In the event of an accident, it is unlikely to negatively affect staff morale	30%	-	-
In the event of an accident, our reputation will not suffer	10%	-	-
Staff do not place importance on health and safety	20%	-	-
Because the current top management does not place much importance to it	-	-	-
Because previous top management did not place much importance to it	-	-	-
Because the company has hardly / never experienced an accident	40%	-	-
Even if it is punished by law, it will not be a big disadvantage	20%	-	-
Other	20%	-	100%

Cell Contents (C)

二. 行政官・元行政官向け調査の結果

御中

前略

平素よりお世話になっております。

ご多用中、誠に恐縮ですが、

厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）：労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究プロジェクト（主任研究者：三柴 丈典）

より、行政官：監督官・技官（OB）の方に、調査へのご協力をお願い申し上げます。匿名で結構です。

この研究プロジェクトは、

- ①技術系の色彩の強かった労働安全衛生法を事務系にも理解してもらえるようにする、
- ②同法に詳しい学者や専門家を増やす、

という 2 点を目的として、同法に関する本格的な体系書を発刊すると共に、多職種の専門家が集う学術団体の創設を図っており、別紙のメンバーにより構成されています。

体系書は、学術的な体系性と共に、現場の臨場感が伝わるようなものとする予定です。

1 年目の研究成果は、厚生労働科学研究データベース（国立保健医療科学院）のほか、

<http://www2.gol.com/users/t-mishiba/con6-4.html>

に掲載されています。

本調査へのご回答は、回答者の所属を示さず、本研究プロジェクトの報告書及び発刊予定の著書で活用させて頂く予定です。

なお、ご回答は、以下のウェブサイトまたはメールアドレスでも受け付けさせて頂いております。

回答用ウェブサイト：

回答用メールアドレス：

1, 労働安全衛生法の

第 章第 節

にある条文と、それに紐付く重要な省令の条文（別紙資料をご参照下さい）が適用された実際の例のうち、その条文の特徴をよく示すものをご教示下さい。守秘義務を侵さない範囲に情報を抽象化して頂いて結構です。また、全ての枠を埋めて頂く必要はありません。

なお、紐付き省令の条文については、別紙資料に掲載された条文以外を採り上げて頂いて

も結構です。

【本法関係】

労働安全衛生法第（ ）条の適用例

労働安全衛生法第（ ）条の適用例

労働安全衛生法第（ ）条の適用例

労働安全衛生法第（ ）条の適用例

【省令関係】

主に労働安全衛生法第（ ）条に紐付く
（ ）規則第（ ）条の適用例

主に労働安全衛生法第（ ）条に紐付く
（ ）規則第（ ）条の適用例

主に労働安全衛生法第（ ）条に紐付く
（ ）規則第（ ）条の適用例

主に労働安全衛生法第（ ）条に紐付く
（ ）規則第（ ）条の適用例

2, 1 に掲げた章・節以外に属する条文と、それに紐付く重要な省令の条文（別紙資料をご参照下さい）が適用された実際の例で、その条文の性格をよく示すものをご教示下さい。守秘義務を侵さない範囲に情報を抽象化して頂いて結構です。また、全ての枠を埋めて頂く必要はありません。

なお、紐付き省令の条文については、別紙資料に掲載された条文以外を採り上げて頂いても結構です。

【本法関係】

労働安全衛生法第（ ）条の適用例

労働安全衛生法第（ ）条の適用例

労働安全衛生法第（ ）条の適用例

【省令関係】

主に労働安全衛生法第（ ）条に紐付く
（ ）規則第（ ）条の適用例

主に労働安全衛生法第（ ）条に紐付く
（ ）規則第（ ）条の適用例

主に労働安全衛生法第（ ）条に紐付く
（ ）規則第（ ）条の適用例

主に労働安全衛生法第（ ）条に紐付く
（ ）規則第（ ）条の適用例

3、現在の労働安全衛生法について、専門家が本格的に検討すべきと思われる課題を、次のうちから3つ選んで下さい。

- ①条文に出てくる「危険を及ぼすおそれ」とは何か、どのように判断すべきか
- ②条文に出てくる「常時」とは何か、どのように判断すべきか
- ③条文に出てくる「事業者」とは誰か、どのように判断すべきか
- ④建築工事での労災を防止するため、その設計者、発注者などに法的義務を課すべきか、課すとすればどのような義務を課すべきか
- ⑤機械作業での労災を防止するため、製造業者・加工業者などの譲渡提供者に法的義務を課すべきか、課すとすればどのような義務を課すべきか
- ⑥化学物質による被害を防止するため、その物質の製造業者・加工業者などの譲渡提供者に法的義務を課すべきか、課すとすればどのような義務を課すべきか
- ⑦事業規模を問わず、経営層の安全衛生の意識と知識を高めるための方策
- ⑧中小企業の安全衛生管理を向上させる方策
- ⑨安全の専門家の企業や社会での地位の現状と向上策
- ⑩衛生の専門家の企業や社会での地位の現状と向上策
- ⑪アメリカのインダストリアル・ハイジニストのような高レベルの化学物質管理の専門家向けに国家資格を創設すべきか
- ⑫ハザード（物質そのものの危険有害性）より、リスク（それが実際に被害を引き起こす可能性や生じ得る被害の重さ、管理方法の有無など）を重視した、柔軟性やメリハリのある化学物質管理規制のあり方～危険有害物質への労働者のばく露を有効に管理するための規制方法を含む～
- ⑬化学物質の製造業者・加工業者などの譲渡提供者に提供させるべき情報の範囲と提供先
- ⑭増加する高齢者に多い安全衛生上のリスクを考慮した規制のあり方
- ⑮複数ある健康診断制度の再編
- ⑯地域と職域の健康管理の連携を進めるための方策
- ⑰クラウドワーカーや委託就労型労働者など、多様な就業、契約形態のもとにある者への安全衛生法規制のあり方
- ⑱派遣労働者に対して安全衛生法の実施を果たす責任は派遣元・派遣先のどちらが負うか（派遣法第45条で既に規定されたものを除く）
- ⑲労災をめぐる民事裁判での安全衛生法の意義（法的効力）
- ⑳産業ロボットへの接触に関する規制のあり方

() () ()

その他（概ね 100 字以内でお願い致します）

--

4, 現行の労働安全衛生法について、改正が必要と思われる内容をお示し下さい。

(1)

--

(2)

--

(3)

--

5, 職種をご教示下さい（○で囲って下さい）。

監督官 ・ 技官

元監督官 ・ 元技官

6, 今後、この研究プロジェクトにご協力頂ける場合、以下の情報をお知らせ下さい。

お名前

ご連絡先

設問1		
【本法関係】	条	条
労働安全衛生法第	2、20	
労働安全衛生法第	5	
労働安全衛生法第	6	
労働安全衛生法第	11	6
労働安全衛生法第	11,12,12-2,13	
労働安全衛生法第	12	
労働安全衛生法第	14	
労働安全衛生法第	14	
労働安全衛生法第	17,18	
労働安全衛生法第	17,18,19	
労働安全衛生法第	20	
労働安全衛生法第	20	
労働安全衛生法第	20	
労働安全衛生法第	20	
労働安全衛生法第	20	
労働安全衛生法第	20	69及び70条
労働安全衛生法第	20,21	
労働安全衛生法第	21	
労働安全衛生法第	21	
労働安全衛生法第	22	
労働安全衛生法第	22	有機則 24
労働安全衛生法第	23	
労働安全衛生法第	23	事務所則 21
労働安全衛生法第	27	
労働安全衛生法第	29	
労働安全衛生法第	29	
労働安全衛生法第	29	
労働安全衛生法第	29	
労働安全衛生法第	29	
労働安全衛生法第	29	
労働安全衛生法第	29	
労働安全衛生法第	29	
労働安全衛生法第	29	
労働安全衛生法第	29	
労働安全衛生法第	29	
労働安全衛生法第	29	
労働安全衛生法第	29	
労働安全衛生法第	29	
労働安全衛生法第	29	
労働安全衛生法第	29	
労働安全衛生法第	29	
労働安全衛生法第	29	
労働安全衛生法第	29	第1項
労働安全衛生法第	29	第1項
労働安全衛生法第	30	
労働安全衛生法第	31	
労働安全衛生法第	33	
労働安全衛生法第	37	クレーン則 3
労働安全衛生法第	40	
労働安全衛生法第	40	
労働安全衛生法第	40	
労働安全衛生法第	41	2 特定有機溶剤混合物に係る健康診断
労働安全衛生法第	44	
労働安全衛生法第	44	2
労働安全衛生法第	44	2の7項
労働安全衛生法第	45	
労働安全衛生法第	45	
労働安全衛生法第	53	3
労働安全衛生法第	57	3
労働安全衛生法第	59	
労働安全衛生法第	59	
労働安全衛生法第	59,36	クレーン則 21,222
労働安全衛生法第	61	
労働安全衛生法第	61	
労働安全衛生法第	61	
労働安全衛生法第	61	2項
労働安全衛生法第	61	2
労働安全衛生法第	61	20
労働安全衛生法第	61	41
労働安全衛生法第	65	2 作業環境測定の結果の評価等
労働安全衛生法第	66	5 健康診断実施後の措置
労働安全衛生法第	66	10
労働安全衛生法第	75	2
労働安全衛生法第	75	3
労働安全衛生法第	75	4
労働安全衛生法第	75	5
労働安全衛生法第	75	6
労働安全衛生法第	75	7
労働安全衛生法第	75	8
労働安全衛生法第	76	

労働安全衛生法第	61条2項		20条16
労働安全衛生法第	61		41
労働安全衛生法第	61		41
労働安全衛生法第	61	クレーン則	221 (司法)
労働安全衛生法第	61	クレーン則	221 (司法)
労働安全衛生法第	65		28
労働安全衛生法第	66		29
労働安全衛生法第	66		44
労働安全衛生法第	66		44
労働安全衛生法第	66		44
労働安全衛生法第	66		48
労働安全衛生法第	66の4		51の2
労働安全衛生法第	66の4		52の2
労働安全衛生法第	77		20～24
労働安全衛生法第	88		90
労働安全衛生法第	100		96
労働安全衛生法第	100		97 (司法)
労働安全衛生法第	100		97の1項
労働安全衛生法第	100		98
設問2			
【本法関係】	条		条
労働安全衛生法第	10,11,12,13		
労働安全衛生法第	12		
労働安全衛生法第	12		
労働安全衛生法第	12		
労働安全衛生法第	13		
労働安全衛生法第	13		
労働安全衛生法第	14		
労働安全衛生法第	17		
労働安全衛生法第	18		
労働安全衛生法第	18		
労働安全衛生法第	17,18		
労働安全衛生法第	29		
労働安全衛生法第	30		
労働安全衛生法第	40		
労働安全衛生法第	41条の2	ボイラー則	38,40
労働安全衛生法第	57		
労働安全衛生法第	61		
労働安全衛生法第	65		
労働安全衛生法第	78		
労働安全衛生法第	79		
労働安全衛生法第	101		
労働安全衛生法第	101		
労働安全衛生法第	103		
労働安全衛生法第	103		38
労働安全衛生法第	103		51
労働安全衛生法第	120		
労働安全衛生法第	122		
労働安全衛生法第	122		
労働安全衛生法第	122		
2-【省令関係】			
労働安全衛生法第	12		7
労働安全衛生法第	12		4,7
労働安全衛生法第	13		13
労働安全衛生法第	13		5,13
労働安全衛生法第	14		18
労働安全衛生法第	14		18
労働安全衛生法第	14		133
労働安全衛生法第	14		566
労働安全衛生法第	18		9
労働安全衛生法第	18		23
労働安全衛生法第	19		23
労働安全衛生法第	20		28
労働安全衛生法第	20		123
労働安全衛生法第	20		349
労働安全衛生法第	20		534
労働安全衛生法第	21		266
労働安全衛生法第	22		579,593
労働安全衛生法第	22	高圧作業安全衛生	37
労働安全衛生法第	45	クレーン等安全規則	34
労働安全衛生法第	45		151の21
労働安全衛生法第	45		151の21
労働安全衛生法第	57		2
労働安全衛生法第	57の3		34の2の7
労働安全衛生法第	61		20条16

労働安全衛生法第	66 8の3		52の7の3
労働安全衛生法第	66 8の3		52の7の3
労働安全衛生法第	66 8の3		52の7の3
労働安全衛生法第	100		95条の6
労働安全衛生法第	100		96
労働安全衛生法第	101		98
労働安全衛生法第	103		23
労働安全衛生法第	103		135の2

設問3	
項目	数
1	32
2	51
3	5
4	12
5	11
6	8
7	16
8	15
9	3
10	3
11	2
12	12
13	3
14	21
15	9
16	2
17	12
18	4
19	5
20	2
設問5	
監督官	49
技官	15
元監督官	12
元技官	2
不明	3

81

質問 1 労働安全衛生法

【1-本法関係】

●労働安全衛生法第(2)条、第(20)条ほか

重層請負関係にある建設工事現場の末端労働者に関する労働安全衛生法第 20 条の措置義務に関し、労働者派遣法第 45 条のみなし規定適用により、(本来は認められていない) 実質的な作業指示を行う請負関係上位事業者を本条の措置義務者として立件した。同様の事例は少なからずある。

このことは、労働者派遣法第 4 条第 1 項、労働安全衛生法第 29 条、同第 29 条の 2 等の立法趣旨とは異なる次元で、重層請負関係にある中小建設工事(実態として請負関係の末端における実質的労務供給=派遣はなくなっていない)の安全衛生措置義務の所在を逆説的に明確にする効果を発揮しているともいえる。

労働者派遣法施行以前は、捜査において社会経済的に責任を負うべきと考えられる上位請負事業者の措置義務を認定するための論理構成とその証拠化の困難、あるいは、末端事業者の故意認定の困難が立ちはだかつていたが、実質的に労働者派遣法第 45 条は立件にあたっての貴重なツールとなっている。(000236 元監督官)

●労働安全衛生法第(5)条(安全管理)の適用例

建設工事現場において、共同企業体が発注者から業務を請け負ったため、当該共同企業体から、労働安全衛生法第 5 条に基づき、共同企業体の代表者選任届が提出された。条文の特徴として、具体的な選出方法は、安全衛生規則(第一条)に定められており、同規則の規定に基づき、選任届は労働基準監督署長を経由して提出された。(00147 監督官)

●労働安全衛生法第(6)条の適用例

労働災害防止 5 か年計画に基づいて、安全衛生対策の重点を置いているので、沖縄局版の労働災害防止計画の内容を、違反としての適用ではなく指導レベルで適用している。(00107 監督官)

●労働安全衛生法第(11)条(安全管理)、安衛則第(6)条(安全管理者の巡視及び権限の付与)の適用例

九州地方の大手電機工事業の事業場において、安全巡視者(安全管理者との表記はない)の安全巡視について、タブレットにより計画から現場における帳票作成、写真撮影、巡視結果データ保管、印刷等までを 1 つのデバイスで完結できるようにした結果、情報の共有によるよりの確な指導等が可能となるとともに、活用が大幅に広がったという取り組みを行っている。条文では、安全管理者が、安全俊氏で把握した法令違反等明確な危険のおそれに対し、その場で危険防止措置を講じるようなことが想定されていると思われるが、法令を上回るような安全確保措置を含めて安全管理を組織的に取り組んでいるような状況においては、安全巡視で得られた情報の電子的な処理、それによる情報共有、組織的な判断・対応が必要になっていると思われる。(00222 元監督官・元技官)

●労働安全衛生法第(11, 12, 12 の 2, 13)条の適用例

安衛令で定める業種、規模の事業場に対して、安衛則で定める資格要件を満たす安全管理者等を選任していない場合、適用する。(00196 不明)

●労働安全衛生法第(12)条の適用例

同一県内に本社及び複数の支店を有する事業者において、常時 50 名以上の労働者を使用する事業場(支店)で専属の衛生管理者を選任しておらず、本社専属の衛生管理者が複数支店の衛生関係業務を行っていたことから、支店における衛生管理者の選任について指導を行ったもの。(000155 不明)

●労働安全衛生法第(14)条の適用例

作業受任者の未選任、作業主任者の氏名職務の未周知に係る法違反(00167 監督官)

●労働安全衛生法第(14)条の適用例

法 14 条作業主任者 政令 6 条対象となる作業を列挙。

法 14 条作業主任者 省令(安衛則)18 条作業主任者の職務氏名の周知。(00177 監督官)

●労働安全衛生法第(17,18)条の適用例

金属製品製造業で常時使用する労働者が 50 人以上の事業場について、安全委員会や衛生委員会を開催していなかったため、安衛法 17 条第 1 項と安衛法第 18 条第 1 項の法違反を指摘した。

安衛法第 19 条には、安全衛生委員会が設置可能である旨の条文があるが、安全委員会と衛生委員会の両委員会の設置が義務付けられている事業場に対し、実務上、安衛法第 19 条による違反ではなく、安衛法第 17 条違反と安衛法 18 条違反のそれぞれの法違反を指摘している。(00035 監督官)

●労働安全衛生法第(17, 18, 19)条の適用例

安衛令で定める業種と規模の事業場において、本条で定める安全委員会等を設けていない場合、適用する。(00196 不明)

●労働安全衛生法第(20)条の適用例

洗濯したタオルを乾燥後にほぐす機械(シェイカー)にて目詰まりが発生したため、解消作業に行ったが戻ってこないで同僚が見に行ったところ、同シェイカー内で倒れていたという事例

・単独作業であったことから現認者がおらず、労働安全衛生規則第 107 条に定める「機械の給油、検査または調整の作業」の特定ができず、法違反を特定できないという意見がある一方、実態として機械(シェイカー)が動いている時に機械を止めていれば災害は発生しなかったのだから、法違反を認めるべきとの意見があった。(00170 不明)

●労働安全衛生法第(20)条の適用例※2(のちの労働安全衛生法第(27)条)の適用例で参照)

工場内で木工作業を行うに当たり、労働者が使用する木材加工用丸のこ盤に歯の接触予防装置を設けなかった。(00072 監督官)

●労働安全衛生法第(20)条の適用例

・動力気亜紀の歯車の覆いがない。・安全装置の不備。・掃除等の場合の運転停止・プレス安全装置の未設置。(00167 監督官)

●労働安全衛生法第(20)条の適用例

機会等の中には足場が含まれているため、建設現場の監督指導が多い監督署としては、建設業で適用することが多い。(00107 監督官)

●労働安全衛生法第(20)条の適用例(クレーン則第 69 条及び 70 条の疑い)

平成 7 年当時、東京都文京区の建設工事現場で移動式クレーンを使用して作業中、安全装置を無効にしてオーバーウエイト状態のまま、クレーン作業を行った結果、クレーンが前のめりになり、ジブが折損、清掃事務所の建物を一部損傷、労働者が被災する災害が発生した。

特定機械の災害であることから、行政機関として「災害調査」と共に司法事案として検察庁(区検)に書類を送致。(000283 元技官)

●労働安全衛生法第(20、第21)条の適用例

倉庫内で移動はしごを使用して、高さ約3メートルの場所に置かれた段ボール箱を下そうとした際に、移動はしごから墜落した事例

- ・単独作業であったことから、状況を勘案し、移動はしごから墜落したと判断したもの
- ・単独作業であったことから、被災者がどの高さから墜落したのか不明。このため、労働安全衛生規則第518条、第519条の適用は見送ったもの
- ・また、労働安全衛生規則第526条についても、移動はしごを使用して昇降していることから、同則違反ではないとする意見がある一方、当該移動はしごは短く、段ボール箱のおかれた場所の高さに届いていないなど、不安全な状態で使用していたのだから、同則違反を認めるべき、との意見があった。(00170 不明)

主に労働安全衛生法第(21)条に紐付く労働安全衛生)規則第(518)条の適用例

輸送運搬機械製造会社で、同社所属の労働者3名が、工場建屋内壁面へ電源コンセントを増設する作業を行っていたところ、うち1名が地上から高さ約3メートルの梁上からコンクリート床面に墜落し、死亡した。同社責任者は、電源コンセント増設作業を行わせるにあたり、作業場所は高さが2メートル以上で、足場を組み立てる等の方法により、作業床を設けることが容易であったのに、これを設けず、もって労働者が墜落するおそれのある場所に係る危険を防止するために必要な措置を講じなかった。(0097 監督官)

●労働安全衛生法第(21)条の適用例

平屋建て倉庫のスレート屋根塗替え作業中、スレートを踏み抜き、倉庫床へ墜落した事例

- ・労働安全衛生規則第524条違反を認めたもの

行政解釈(昭和43.6.14安発第100号)において、「スレート、毛板等脆弱な材料で吹かれた屋根であっても、当該材料の下に野地板、間隔が30センチメートル以下の母屋等が設けられており、労働者が踏み抜きによる危害を受ける恐れがない場合には本条を適用しないこと」とされているが、現場には野地板が張られておらず母屋の間隔も30センチメートルを超えていた。

いずれにせよ、労働者が屋根を踏み抜いて墜落により被災した場合は、特段の墜落防止対策を事業者が講じなければ法違反が成立すると思料するが、「母屋の間隔が30センチメートル」という基準は通達にしか認められないほか、「墜落する恐れ」を構成要件とすることは根拠がぜい弱であることは否めないのではないか。

(00170 不明)

●労働安全衛生法第(21)条の適用例

墜落防止災害で多い災害の1つであることから、建設現場や工場内など墜落の恐れがあり、手すりのない箇所での適用が多い。(00107 監督官)

●労働安全衛生法第(22)条の適用例

局排の未設置。呼吸用保護具の未着用。(00167 監督官)

●労働安全衛生法第(22)条の適用例 有機則第24条

昭和 52 年当時、東京都三鷹市にあったメッキ工場で、個別指導による立ち入りで有機溶剤の危険・有害性などの掲示が汚損され、且つ機械設備の陰に隠れている状況が現認されたことから、文書により「掲示物の整備」と「掲示場所の位置変更」を行政指導した事案。(000283 技官)

●労働安全衛生法第(23)条の適用例

労働安全衛生規則第 53 条の適用により、健康管理手帳の交付を労働者がされたとき、管理に困るということが想定されます。携帯電話のアプリ等に連結させた方が、より身近に管理・保存できそうです。(00025 監督官)

●労働安全衛生法第(23)条の適用例 事務所則第 (21) 条

平成 2 年当時、東京都目黒区内で労働者数が 50 名を超える製造業の事業場への立ち入りで、休養室が男女別に設置されていないことから、改善されるまでの間は、打ち合わせ室の一部を転用するなどの緊急措置を指導し、しっかりとした出入口、及び室内の区画をレイアウトし、男女別に休養室を整備し、鍵を設けて管理されるなどについて、文書交付により行政指導を実施。(000283 技官)

●労働安全衛生法第(27)条の適用例

なお、同条で定める事業者が講ずべき措置は、労働安全衛生法第 27 条により、構成労働省令へ委任されている。上記事例※1(労働安全衛生法 100 条第 1 項)※2(労働安全衛生法 20 条)では、労働安全衛生規則第 123 条に委任される。(00072 監督官)

●労働安全衛生法第(29)条の適用例

RC 造マンションの新築工事現場において、足場を使用する一次下請事業者の労働者が安衛則第 567 条に基づく足場の点検を行っておらず、加えて、当該点検の未実施について元方事業者による指導が一切行われていなかったことから、下請事業者等(関係請負人及び関係請負人の労働者)が法令の規定に違反しないよう必要な指導を行うよう元方事業者に対して指導したもの。(000155 不明)

●労働安全衛生法第(29)条の適用例

建設現場で下請け事業場が違反していた時。(00005 監督官)

●労働安全衛生法第(29)条の適用例

事案 1 木造家屋新築工事現場において、作業者が建屋 2 階の開口部から墜落した事案

1 事案概要

木造 2 階兼住宅新築工事において、被災者(1 次下書事業者の労働者)は、窓から建材を受け渡すため建材を持った状態で窓に近づいたところ、ユニットバス設置用のピットから 1 階床に墜落した。墜落高さ 3m。被災者は墜落制止用器具を着用していたが、現場には墜落制止用器具の取付設備はなかった。

2 適用の要旨

ユニットバス設置用ピット周囲には囲い、手すり、覆い等が設けられておらず、また現場の状況から、それらの設置が困難である事情も認められなかったため、当該 1 次下請事業者に対し、安衛法 21 条第 2 項(安衛則第 519 条第 1 項)違反を是正勧告した。また元請負事業者は、当該 1 次下請事業者に対し安衛法に違反しないよう必要な指導を行っていなかったため、元請事業者に対し安衛法第 29 条第 1 項違反を是正勧告した。(00122 監督官)

●労働安全衛生法第(29)条の適用例

元方事業者に対して、関係請負人と関係請負人の労働者が労働安全衛生法とその関係法令について違反が認められた場合、必要な指導を行わなかったとして適用する。(00196 不明)

●労働安全衛生法第(29)条の適用例

土木建設用鋼材のリースを行っている会社の構内で、土木建設用鋼材の洗浄や整備を請け負っている会社の作業員がアーク溶接を行っていたが、当該作業員に対しアーク溶接特別教育を受講させていなかった。

下請会社に対して、安衛法 59 条 3 項違反を指摘した後、元請であるリース会社には安衛法 29 条第 1 項違反を指摘した。

事業者間に請負関係が成立していた場合で、かつ下請業者で安衛法違反が成立した場合、建設業に限らずあらゆる業種の事業者について安衛法 29 条違反が成立するといった特徴がある。(00035 監督官)

●労働安全衛生法第(29)条の適用例

関係請負人及び関係請負人の労働者に安衛法違反が認められたとき、元請(建設業)に対して指導。(00163 監督官)

●労働安全衛生法第(29)条の適用例

労働安全衛生法第 30 条(特定元方事業者の講ずべき措置)及び、第 31 条(注文者の講ずべき措置)においては、紐づけられる安全衛生規則があるため、下請に違反があった場合に、該当する安全衛生規則の特別規則(第四編)の違反を元請に対して指摘するが、これらに該当しない違反(特化則、有機則等)を下請に指摘した際には、より専門知識の必要な分野として元請への援助が必要不可欠となるにもかかわらず、条文として罰則のない安全衛生法第 29 条を適用させるしかなかった事例。

メンテナンス工場の現場において、タッチアップのため、事前の有機溶剤等を使用した払拭作業を下請業者が行っているにもかかわらず、知識不足から、有害性の認識が無く、作業主任者、呼吸用保護具未着用等、法令に基づく措置の未実施が見受けられたもの。当該事業者には、該当する違反を指摘したものの、管理すべき元請から必要な指導がないものとして、労働安全衛生法第 29 条を適用させたもの。(00040 監督官)

●労働安全衛生法第(29)条の適用例

建設現場において、元方事業者が、関係請負人に対し安全衛生法の規定に違反しないように必要な指導を行っていなかったもの(例：安衛法第 61 条の就業制限違反、安衛則第 519 条の墜落防止措置違反等)。若しくは、元方事業者が、関係請負人に対し安全衛生法に違反していると認めていたにもかかわらず、是正のための必要な指導を行っていなかったもの。

(00212 監督官)

●労働安全衛生法第(29)条第 1 項の適用例

これは広く行われておりますが、建設現場において下請けに違反があると、元方事業者に対し、殆ど必ず本項違反を是正勧告しております。

ただ、是正勧告の文面において、「…の命令の規定に違反しないよう必要な指導を“十分”行っていないこと」という、ちょっと表現を和らげることがあります。

これは、通常、元方事業者が各種指導を既に沢山行っているからです。

本条には罰則がありませんのでそのように和らげてもよいかなという感覚があります。(番号なし監督官)

●労働安全衛生法第(29)条の適用例

建設現場において、下請けの事業場の労働者が労働安全衛生法上必要な安全措置を講じておらず、労働安全衛

生法違反が発生しているにもかかわらず、是正のため必要な指示又は法令に違反しないよう必要な指導を元請け業者が行っておらず、当該条文に抵触したものの。(00089 監督官)

●労働安全衛生法第(29)条の適用例

関係請負人に法違反が認められたところ、元方事業者(元請)において関係請負人が違反しないよう必要な指導を行っていなかったことで、1項を適用。(00173 技官)

●労働安全衛生法第(29)条第1項)の適用例

建物の解体工事において、関係請負人(1次下請け)が小型車両系建設機械を使ってフレコンバックを吊り上げる作業中、荷を掛ける作業をしていた労働者が荷と建設機械に手を挟まれて負傷した。車両系建設機械を主な用途以外の用途に使用し、また、その運転者は小型車両系建設機械の運転のための特別教育を修了していなかったが、元請事業者が、関係請負人に対して、法令に違反しないよう必要な指導を行っていなかったことが判明したので、元請事業者に対して、本条違反とした。(00180 監督官)

●労働安全衛生法第(29)条の適用例

法31条の適用がない業種で、下請業者又はその労働者に違反が認められた場合に元請に対し是正を勧告する。(00162 監督官)

●労働安全衛生法第(29)条の適用例

元方事業者が関係請負人及びその労働者が法令違反しないよう必要な指導義務を違反していると認めるときは是正のため必要な指示義務を求めているが、「必要な」指導、「必要な」指示が具体的にどこまでが不明確である。

また、この条文には罰則規定がない。元方事業者として努力義務でよいのかと感ずるところもあるが、止むを得ないところではあろう。

請負人は、実質は元方事業者の指示のもとに工事や業務を行うが、司法処分するときには請負人が安衛法違反の主体であり、元方事業者に捜査の範囲として及ぶのは、共犯として立件するときくらいである。必要な指導、必要な指示を明確化し、罰則付きにすることは如何であろう。

(00076 監督官)

●労働安全衛生法第(29)条の適用例

建設工事において、下請業者が無資格就業により労災事故を発生させたため、元方事業者に対し、下請業者に対する必要な指導を行っていなかったとして是正勧告を行なった。(00121 監督官)

●労働安全衛生法第(29)条の適用例

製造業種 元方事業者

構内請負労働者がピットから墜落し、ピット内容物に埋もれて死亡。

請負事業者533違反について、元方違反が成立。(00058 監督官)

●労働安全衛生法第(29)条の適用例

・元方事業者として、関係請負人及び関係請負人の労働者が当該仕事に関し、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反しないよう必要な指導を行っていない。

・建設現場において、下請事業者が法違反が認められた時に、元請事業者に対して適用。

(00027 監督官)

●労働安全衛生法第(29)条の適用例

関係請負人の労働者に安衛法違反が認められ、元方事業者が必要な指導を行っていないことが認められたため、同条に基づき違反を指摘した。(00174 監督官)

●労働安全衛生法第(30)条の適用例

建設業、造船業に課される元方規制について、造船業の仕事も請け負っている製造業の事業場内で作業する下請事業者の労働災害が発生した場合、その事業場内で作業する下請事業者の労働者にかかるものであれば、作業を行っていた物が総専業にかかるものであっても、本来の重たる事業による判断となることから監督指導において、注意を要する場合があります。また、死亡労働災害の場合は、検察や警察に対して法の適用の説明をすることが難しいことが多々あります。(00204 監督官)

●労働安全衛生法第(31)条の適用例

建設現場での足場、開口部からの墜落防止対策が不十分なことにより、事業者へ違反を適用するとともに、併せて注文者へも違反を適用することが多い。(00107 監督官)

●労働安全衛生法第(33)条の適用例

機械貸与契約(いわゆるオペ付きリース)により、多くの建築工事現場で移動式クレーン作業等が行われているところであるが、本条による措置が不十分であるため、災害・事故が発生している状況もみられる。措置が不十分な例としては、機械貸与を受ける者がリース業者に対して移動式クレーン作業計画を示すなどにより、法定事項を通知していないことなどである。(00074 監督官)

●安衛法 37 クレーン則 3①

【クレーン則 3①違反の既遂時期はいつか】

ある法人が工場に設置するある設備の製品搬送機械としてつり上げ荷重が7tのテルハを設置する場合において、当該設備設置工事全体の請負業者(元請)からクレーンの設置を請け負った一次下請Xとさらにその下請(二次下請)Yがいずれも当該クレーンの製造許可を持っていなかった事案です。

本件は、監督指導時にすでに当該テルハの走行レールがすでに工場内に設置されていたほか、レールに乗せられる予定の巻上機も現場に準備されている状態(要するにもうほとんど完成という状態)で、安衛法違反として刑事事件も視野に入れるべき状態でした。

クレーン則 3①では、クレーンを製造しようとする者は、その製造しようとするクレーンについてあらかじめ、…労働局長の許可を受けなければならない」と規定されています。

是正勧告のレベルであれば、「許可もないのにほぼ完成の状態まで作っていた」わけですから、「あらかじめ…許可を受けていない」ことは明らかですから法違反を指摘して何ら問題はないといえます。

しかし刑事事件とするならば、その犯罪発生時期(既遂時期)は、犯罪事実の一部であり、処罰の対象となる行為を特定する上で非常に重要です。

しかし、「製造しようとする」とはいつの時点をいうのかが何も言われていないのです。

もし、同条文が「許可のない者は製造してはならない」と規定されているならば、「製造」とは「原材料・(粗製品)を加工して製品にすること」(新明解国語辞典)をいうことから「製造許可なくクレーンを作った(完成させた)とき」を既遂時期ととらえて差し支えないとおもわれます(ですので設例の場合ですと、既遂には達していないという判断になるかと思いますが)。

しかし、クレーン則 3①は「クレーンを製造しようとする者は、…あらかじめ」ですから、既遂時期はもっと前になってきます(クレーン則 3②の規定から製造許可の制度が、実際に製造されたクレーンの安全を担保する制

度というだけでなく、当該クレーンを製造する製造者が安全な機械を製造できる者であるかどうかをも担保する制度といえるので妥当だと思われます）。

「製造しようとする」とは、①「頭の中でクレーンを作ろうと思いついたとき」でしょうか、②「クレーンの構造計算を行ったとき」でしょうか、③「設計図を作成したとき」でしょうか、④「製造にかかる契約を締結したとき」でしょうか、⑤「製造に必要な部材の発注をおこなったとき」でしょうか、⑥「部品の組み立て・加工がはじまったとき」でしょうか。

本職は、犯罪として処罰を求めるには、いわゆる「無許可製造」による危険が現実には生じうる状態になった必要があると考え、現実には製造に取り掛かった⑥の時点をもって製造許可がなければ既遂に達するものと判断しているが、異動のため結末を見ず、その正しかったのかは不明です。（00071 監督官）

●労働安全衛生法第(40)条の適用例

安衛令第 12 条で定める特定機械について、安衛法第 37 条の製造許可を受けずに製造した特定機械、安衛法第 88 条の設置届等を提出せずに安衛法第 38 条の製造時検査等を受けなかった特定機械（設置届を提出時には製造時検査等の実施は確認する）、検査証の交付を受けたが性能検査等の未実施により検査証の有効期限が切れた状態で使用している特定機械等について、適用する。（00196 監督官）

●労働安全衛生法第(40)条の適用例

町工場で、労働局等の落成検査を受けずにつり上げ荷重が 10 トンのクレーンを設置し、クレーンのフックに 2.8 トンの表示をして、あたかも検査証が必要ないクレーンと偽装して使用していたものについて、検査証を受けていない特定機械を使用していたとして書類送検した。（000157 監督官または元監督官）

●労働安全衛生法第(40)条の適用例

製造業の事業場に於て、荷物用エレベーター（積載荷重 3.0t）をその検査証の有効期間を更新（性能検査を未受検）せずに使用を継続していたことが判明し適用した。（00130 監督官・技官）

●労働安全衛生法第(44)条の適用例

私の所属先では、法別表第 3 に掲げられる「ゴム、ゴム化合物又は合成樹脂を練るロール機の急停止装置のうち電氣的制動方式のもの」について、「登録個別検定機関」として厚生労働大臣の登録を受け、個別検定を行っている。（00228 元技官）

●労働安全衛生法第(44)の 2)条の適用例

私の所属先では、法別表第 4 に掲げるもののうち、12 品目について「登録型式検定機関」として厚生労働大臣の登録を受け、型式検定を行っている。主要な検定品目としては、防爆構造電気機械器具、防じんマスク、防じんマスク、保護帽、電動ファン付呼吸用保護具がある。（00228 元技官）

●労働安全衛生法第(44)条の 2 第 7 項の適用例

木材加工業の事業場に設置されているテーブル丸のこ盤に、歯の接触予防装置が設けられていましたが、可動部が壊れ、事業場の代表者がお手製で直して使っていましたが、型式検定は受けていませんでした。「木材加工用丸のこ盤並びにその反ばつ予防装置及び歯の接触予防装置の構造規格」に適合しているかどうかは不明であったので、型式検定を受けていないという違反も成立していると思われました。しかし、おそらく合格しないと思われる型式検定を受けろというもおかしい気がしたので、その場の判断で、「型式検定合格標章が附されていないものを使用している」として本項の是正勧告をしました。（番号なし 監督官）

●労働安全衛生法第（45 条）の適用例

プレス機械等災害の発生した機械について、特定自主検査（以下「特自検」という）を実施していない機械が認められるが、特自検が実施されていないほとんどの機械は定期自主検査（以下「自主検査」という）も実施されていない。プレス機械等の特自検が必要な機械については本来自主検査を実施したうえで特自検を行っていない場合に特自検の違反が成立しうるものと考えられる。行政的には特自検違反を措置することで両方の違反を回避できるため、労働安全衛生法第 45 条第 1 項、同法同条第 2 項の条文を併記して指摘を行うか、特自検のみの違反にて指摘し、是正を求めている。（00170 不明）

●労働安全衛生法第(45)条の適用例

フォークリフトの年次点検(特定自主検査)が未実施であったため、本条文を適用した。（00130 監督官・技官）

●労働安全衛生法第(53条の3)の適用例

登録性能検査機関となろうとする者は、労働安全衛生法第 53 条の 3 に基づき、登録を受けなければならないため、同条に基づく申請がなされる。条文の特徴として、同条は、労働安全衛生法第 46 条等の一部読み替えによる準用の規定となっているため、並行して第 46 条等を確認する必要がある。加えて第 46 条は、「第 38 条第 1 項の規定による登録(中略)厚生労働令で定めるところにより」と規定されており、さらに平行して第 38 条の条文や対象となる厚生労働令(登録省令)を確認しないとイケないため、内容を理解するのが非常に難しい構成となっている。加えて厚生労働省が登録省令を指していることは、容易にわかるものではないため、全体として、自発的に申請手続について理解するのは困難であると思料する。

(00147 監督官)

●労働安全衛生法第(57)条の3の適用例

「職場における化学物質等のあり方に関する検討会」資料
特別規則対象外物質による典型的な災害事例

1 ラベル表示・SDS 交付対象物質のリスクアセスメントが未実施であること等による災害事例法 57 条の 3

発生月	概要	程度
平成 29 年 5 月	1-ブロモプロパンを含む溶剤で治具や製品の洗浄作業をしていたところ、体調不良を訴え、急性薬物中毒と診断されたもの。少量生産部門であったため、防毒マスクの着用や局所排気装置の設置、リスクアセスメントが実施されていなかった。	休業 14 日 (1 名)
平成 29 年 8 月	飼料の燻蒸作業を行ったところ発生したリン化水素によって気分が悪くなったもの。リスクアセスメントは実施されていなかった。また、作業員は防毒マスクをしておらず、換気も不十分であった。	休業 10 日 (1 名)
平成 30 年 8 月	住宅新築工事現場において、床断熱材の隙間を埋めるため、ポリメチレンポリフェニルポリイソシアネート、メチレンビス(4,1-フェニレン) = ジイソシアネートを含有する断熱材をスプレーにて吹き付ける作業を行っていたところ、中毒を起こしたもの。リスクアセスメントは未実施であり、特段のばく露防止対策は講じていなかった。	休業 1 日 (1 名)

(00224 元技官)

●労働安全衛生法第(59)条の適用例

法 59 条第 1 項に基づく雇入れ時の安全衛生教育を実施していなかったため、適格に実施するようにアドバイスを行いました。(00286 技官)

●労働安全衛生法第(59)条の安衛法則(36)条(3)項の適用例

特別教育の必要な作業を列挙。(00177 監督官)

●安衛法 (59) ③ 安衛則 (36) クレーン則(21、同 222)

【つり上げ荷重 0.5t 未満のクレーンの運転・玉掛にかかる特別教育は必要か】

安衛則 36 の 15 号ではつり上げ荷重 5t 未満のクレーンの運転について、同 19 号ではつり上げ荷重 1t 未満のクレーンの玉掛業務についてはそれぞれ特別教育が必要とされているが、同条を根拠とした特別教育規定はありません(安衛則 39 で除外されている)。

一方、クレーン則 21 および 222 でも同様の規定がされており、クレーン則に基づく特別教育規定が制定されています。クレーン則をクレーンに関する安衛則の特別法と考えるならばクレーン則が適用される場合、一般法である安衛則の規定は適用にならず、クレーン則に基づく特別教育を行っていけば適法といえるでしょう。

しかし、クレーン則 2 では、つり上げ荷重 0.5t 未満のクレーンについてはクレーン則の適用を除外すると定めています。

そうすると、つり上げ荷重 0.5t 未満のクレーンはクレーンでありながらクレーン則の適用がなくなるが、クレーンであることには違いはなく、安衛則 36 では、規則の適用除外はなく、同条に基づく特別教育を実施する必要があると判断されるところ、同条に基づく特別教育規定がないため特別教育を行いたくありません。

多くの技官・監督官で、「クレーンに関しては特別法であるクレーン則が一般法である安衛則に優先し、その優先するクレーン則でつり上げ荷重 0.5t 未満のクレーンは法の適用が除外されているのだから特別教育は不要」という意見を聞きますが、果たして正しいのでしょうか。

本職は、クレーン則は、「つり上げ荷重 0.5t 未満のクレーンはクレーンではない」と言っているわけではなく、クレーン則を適用しないと述べているのであり、当該機械もクレーンに他ならないのであれば、特別法の適用がない場合には一般法が適用になるとの原則により、現時点においては安衛則に基づく特別教育が必要でありそのための特別教育規定の整備が必要と考えます(当然、0.5t 未満のクレーンについて規制の必要がないから安衛則上、特別教育を不要とする改正もありうるでしょう)。(00071 監督官)

●労働安全衛生法第(61)条の適用例

電気機械器具の製造を行う事業場において、フォークリフト運転特別教育を修了しているのみで、フォークリフト運転技能講習を修了していない労働者に最大荷重が 1 トン以上のフォークリフトの運転業務を行わせていたことから、有資格者に当該業務を行わせるよう指導した。(00155 不明)

●労働安全衛生法第(61)条の適用例

事業者 A の代表取締役 B は、法令で定める資格を有しないにも関わらず、最大荷重 1 トン以上のフォークリフトを運転した。

労働安全衛生法第 59 条第 3 項の特別教育については、事業者が労働者に対して必要な教育を行うことを義務付けているのに対し、労働安全衛生法第 61 条第 1 項において「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。」と規定しており、事業主、法人の役員等であっても資格が必要となっている。また、同条第 2 項においては「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、当該業務に就かせてはならない。」と規定しており、事業者以外にも義務を課している。

このことにより、労働安全衛生規則第36条で定める業務（特別教育を必要とする業務）と労働安全衛生法施行令第20条（就業制限に係る業務）に大きな差があり、就業制限に係る業務の危険・有害性が高いことを象徴している。（00206 監督官）

●労働安全衛生法第(61条)第(2)項の適用例

産業労働の場において、第61条第1項(令第20条)により定められた就業制限業務について、次の身分の無資格者が就労していたため、第61条第2項の違反と取り扱われ、労働基準監督署から関係者に指導等が行われた。

(1) 労働者

(2) 非労働者

ア 事業の代表者

イ 代表権のない法人の役員(常務取締役等)

ウ 個人事業主(一人親方)

(実務家から見た論点1)第1項以外の物の意義

就業制限業務の無資格就労に関して、監督行政機関は事業者に対して第61条第1項を適用して指導、行政処分等を行うケースが圧倒的に多いが、中には事業者の指揮監督権が及びに状況下で無資格就労が行われるケースもある。労働者が事業者の知らないところで無資格就労している場合、無資格就労の主体が一人親方である場合などである。このような場合には第61条第2項の規制を適用して処理することとなるので、同項の規定は重要な意義をもつと考える。

(同論点2)第1項の禁止は事業主にも向けられているか

第61条第1項は「事業者は、・・・(略)・・・、当該業務に就かせてはならない。」ろあり、「～させてはならない」類型の禁止規定である。この禁止の対象が労働者のみではなく、事業主自身にも及ぶのかどうかについて、及ぶとする説、及ばないとする説とに解釈が分かれている。事業主自身が制限業務に無資格就労した行為の擬律として、及ばないと解した場合は、第1項の違反に比べて法定刑の軽い第2項で処断するしかない。及ぶと解釈した場合は事業主自身の違反であるので問題なく第1項違反として処理できる。略式ではあるが、起訴例においても第1項か第2項か、適用の判断が割れている。(00268 元監督官)

●労働安全衛生法第(61)条の適用例

法61条2項は、法定の就業制限業務について何人も無資格での就労をしないよう禁止しており、事業主も本条の適用を受けるところ、事業主自ら建設工事現場などで就業制限業務に従事している際には、その資格取得状況をよく注意する必要がある。(00074 監督官)

●労働安全衛生法第(61)条の適用例

無資格運転(免許、技能講習)。(00167 監督官)

●労働安全衛生法第(61)条の(2)項の適用例

(関連：労働安全衛生法施工令第20条、労働安全衛生規則第41条、規則別表第3)

期待重量3tのクレーン使用のドラグ・ショベルをクレーン仕様に切り替えず、技能講習を数量していない労働者が、ドラグ・ショベルを用いた堀削作業に従事していたもの又はクレーン仕様に切り替え、つり上げ荷重2.5tの移動式クレーンとして使用する場合に、技能講習を修了していない労働者が発電機を吊り上げてトラックの荷台に移動させる作業に従事していたもの。(00007 監督官)

●労働安全衛生法第(61)条の安衛法政令(20)条の適用例

終業制限業務を列挙。安衛則(省令)41条は、日常的に参照することが少ない。(00177 監督官)

●労働安全衛生法第(65)条の(2) (作業環境測定の結果の評価等)、第(66)条の(5) (健康診断実施後の措置)、特化則(36)条の(5) (特定有機溶剤混合物に係る測定等)、第(41)条の(2) (特定有機溶剤混合物に係る健康診断)、粉じん則第(26)条の(3) 評価の結果に基づく措置 (他にじん肺法等の関係条文あり)の適用例

東北地方の大手ガラス製造業系列企業の事業場においては、特定の特別有機溶剤及び特定粉じん作業について、作業環境測定評価結果第 1 管理区分、特殊健康診断・じん肺健康診断結果有所見者なし、呼吸用保護具着用等衛生管理に問題がないと評価しているが、長期的な健康障害に係り有害性あり、取扱量が多く移動の多い作業携帯であることから、個人ばく露測定を行い、産衛学科のガイドラインに基づく一定(6段階評価中3番目)の良評価等であったものについて、具体的な改善措置を取っている。条文では、作業環境測定(評価)、特殊健康診断等の結果等が悪かった場合の措置が定められ、その中には、個人ばく露測定に係る措置は明記されていないが、がん、じん肺等の長期的な健康影響のリスクを下げる観点から、ここまで行われているものと思われる。

※上記2例は、中央労働災害防止協会編集・発行「第79回全国産業安全衛生大会研究発表集(令和2年度)の発表原稿をもとに、本回答がまとめたものである。(00222 元監督官・元技官)

●労働安全衛生法第(66)条の10条の適用例

ストレスチェック制度

・心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)制度の法規則、実施事項、実施マニュアルの紐づけが複雑で理解困難である。

・平成27年12月義務化以降、5年経過し、簡易調査票の問診事項が同一であり、マンネリが生じているため実施結果の収集方法の見直し等が必要。(安易に受検する者も少なからずある状況)(00059 技官)

●労働安全衛生法第(75)条の(2)、第(75)条の(3)、第(75)条の(4)、第(75)条の(5)、第(75)条の(6)、第(75)条の(7)、第(75)条の(8)、第(83)条の(2)、第(83)条の(3)、第(85)条の(2)、第(85)条の(3)、作業環境測定法第20条、第21条、第22条、第23条、第24条、第25条、第26条、第32条の2適用例
公益財団法人安全衛生技術試験協会(以下「試験協会」という。)は、ボイラー技士、クレーン・デリック運転士、衛生管理者等免許試験、作業環境測定士試験、労働安全・労働衛生コンサルタント試験の実施に関する事業及び作業環境測定士及び労働安全・労働衛生コンサルタント試験の登録に関する事業を、国に代わって行う唯一の指定試験期間・指定登録期間としての指定それに伴う役員の選任、試験事務規定及び事業計画の認可を受け、また、免許試験員の選任の届出など行い、安全衛生を推進する人材、なかでも危険有害な業務や安全衛生のための指導的立場に立つ業務に携わる人材を質及び量ともに確保していくことにより、我が国の安全衛生水準の向上を図るため、公正、安定的かつ効率的な試験事業の実施に努めている。(00222 元監督官・元技官)

●労働安全衛生法第(76)、(77)条の適用例

三重労働局登録教習期間。(00259 監督官)

●労働安全衛生法第(88)条の適用例

・足場の設置届について、当該工事の開始の日の30日前までに届け出ていない。

・高さ31メートル以上の建物の計画届を開始の14日前までに届け出ていない。

(00027 監督官)

●労働安全衛生法第(100)条第(1)項の適用例※1 (労働安全衛生法第(27)条)の適用例で参照)

(関連：労働安全衛生規則第97条第1項)

4日以上休業を要する労働災害が発生したのに、遅滞なく労働者私傷病報告書を提出しなかったもの。

(00072 監督官)

●労働安全衛生法第(101)条の適用例

行政機関から送付された通達等については、職場のイントラネットに掲載するなどして周知を図っている。

(00228 元技官)

●労働安全衛生法第(103)条の適用例

「登録個別検定機関」「登録型式検定機関」として、総務部が中心となって、関係書類の整備、保管を行っている。(00228 元技官)

●労働安全衛生法第(115)条の適用例

天然ガスの採掘を行っている事業場において、爆発事故により労働者が被災した際、災害発生の原因として安全管理上の問題があった。

労働安全衛生法に照らすと法違反があったが、当該事業場は鉱山に指定されていたため、法第 115 条により安衛法が適用されず、鉱山保安法が適用されることとなり、経済産業省の産業保安監督部が鉱山保安法違反容疑で捜査・送致を行った。

なお、労働者死傷病報告は所轄労働基準監督署に提出された。(00082 監督官)

●回答可能な事案なし。

なお、【省令関係】で回答の安衛法 59 条 3 項「特別教育」違反、同 61 条 1 項・2 項「就業制限」違反については、構成要件の一部が省令で規定されているものであるから、「本法関係」にも該当し得ると考える。(00057 監督官)

【1-省令関係】

●主に労働安全衛生法第(14)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(18)条の適用例

労働安全衛生法第 14 条では作業主任者に労働者の指揮その他の省令で定める事項を行わせなければならないと定めているが、これは作業主任者の職務であると考えられ、労働安全衛生規則第 18 条の作業主任者の氏名等の周知義務は、労働安全衛生法第 14 条では何ら触れていないため、労働安全衛生規則第 18 条は、労働安全衛生法第 14 条と関連はあるが、根拠条文とまでは言えないと考えられる。(00186 監督官)

●主に労働安全衛生法第(14)条に紐づく(石綿障害予防)規則第(19)条の適用例

石綿を含有する配管の保温材の除去作業を行うにあたって、有資格者の中から石綿作業主任者が選任されていなかったことから、資格を有する者の中から当該作業主任者を選任するよう指導したものの。

なお、当該現場では、平成 18 年 4 月 1 日以降に特定化学物質作業主任者技能講習を修了した者が石綿作業主任者として選任されていた。(000155 不明)

●主に労働安全衛生法第(14)条に紐づく(安衛)規則第(129)条の適用例

木材加工用機械(丸のこ,帯のこ等)で手をケガした件につき、本来機会を使う立場にない労働者が被災しており、作業を直接指揮するはずの作業主任者が選任されていない状況で労働者が勝手に使用していた為に被災したことから、同法を適用した。(機械は 5 台以上所有していた)(00130 監督官・技官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(17)条の適用例

生コンクリート製造会社工場内にて、ミキサーの運転を停止させ、被災者ほか 1 名をしてミキサー内の清掃

作業を行わせるにあたり、ミキサー内に設けられた羽根が回転し労働者に危険を及ぼすおそれがあったのに、ミキサーの起動装置であるプラント動力盤に鍵をかけ、あるいは同動力盤にもうけられている表示板を裏返しして注意喚起させる等の措置を講じないまま、同清掃作業を行わせ、もって機械、器具その他の設備による危険防止のための必要な措置を講じなかった。(00097 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(27)条の適用例

(関連：労働安全衛生法第 42 条、法別表第 2 第 10 号、木材加工用丸のこ盤等構造企画第 30 条)携帯用丸のこ刃部の衝動覆いの木片により、固定していたため、ばねが利かなくなり、木片を外しても移動覆いが切断に必要な部分以外の部分を覆うことが出来ず、構造企画を満たしていないものを使用していたもの。(00007 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(27)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(137)条の適用例

工場内の木工作業を行うに当たり、労働者が使用する木材加工用丸のこ盤に歯の接触予防措置を設けなかった。(00072 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規則第(27・28)条の適用例

つり上げ荷重が 1 トンのクレーンについて、クレーン構造規格で定めるフックの外れ止め装置を確認したところ、クレーン A の外れ止め装置はバネが壊れて無効になっており、クレーン B の外れ止め装置は取れてなくなっていた。このとき、クレーン A について労働安全衛生規則第 28 条の違反、クレーン B について労働安全衛生規則第 27 条の違反を指摘した。(00082 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条第(1)号、同法第(27)条第 1 項に紐づく(労働安全衛生)規制第(131)条第 2 項、第 3 項の適用例

(事案概要)ある工場において、労働者に動力プレス機械(いわゆる安全プレス)※を使用して金具の穴あけ加工作業を行わせるに当たり、同プレス機械には両手捜査式起動スイッチが取り付けられていた。同プレス機械には操作の切替えキースイッチが設けられていて、同スイッチをフット操作に切り替えが場合には、両手捜査式起動スイッチが作動せず労働者の安全が確保出来なくなるので、同プレス機械の停止性能に応じた性能を有する光線式の安全装置を労働者に使用させる等の必要な措置を講じなければならないのに、これを行わずに同作業を行わせ、機械、器具その他の設備による危険を防止するため必要な措置を講じられていなかった。

※労働安全衛生規則第 131 条第 1 項ただし書において「スライド又は刃物による危険を防止するための機構を有するプレス等については、この限りではない」としている。本件プレスは、本来この「スライドによる危険防止するための機構を有するプレス」として製造されたいわゆる「安全プレス」であり、両手操作式起動スイッチを使用し、もしくは光線式安全装置が有効な状態で無いとスライドが作動しない構造となっていた。しかしながら、本件プレスは、災害発生日、両手捜査式起動スイッチを使用せずフットスイッチで起動させていたので光線式安全装置により身体の一部が危険限界内に入った場合にはプレス機械が停止しなければならないにもかかわらず、光線式安全装置が作動せずにスライドが動いていた。これは、本件プレスの電気回路を短絡させることにより、光線式安全装置が無効な状態でも、フットスイッチの操作でスライドを作動させることができるようにしていたものであった。(本件プレスは中古品であり、元々、誰が短絡させたかは特定できなかった)。よって、本件プレスは、「スライドによる危険防止するための機構を有するプレス」ということはできないものであった。

(2)運用した条文

労働安全衛生規則第 131 条第 1 項の措置に講じていない場合であっても、同第 2 項に規定する「作業の性質上、前項の規定によることが困難なとき」に該当すれば、「当該プレス等を用いて作業を行う労働者の安全を確保する

ため、安全装置を取り付け]れば、違法な状態とはならない。本件については、解釈例規にある多品種少量生産の場合、形状の複雑な材料を加工する場合等に該当するため、「作業の性質上、前項の規定によることが困難なとき」に該当し、両手操作式起動スイッチを備え、光線式安全装置を具備したものであったが、両手操作式起動スイッチは使用せず、さらに光線式安全装置の電気回路は短絡され、無効な状態となっており、労働者の安全を確保するための安全装置がない状態であった。

また、行政通達(昭和 53 年 2 月 10 日付け基発第 78 号)によると、同規則第 131 条第 2 項の「安全装置を取り付ける等必要な措置」には、①片手では専用の手工具が使用され、かつ、他方の手に対して囲い等が設けられていることや②専用の手工具が両手で保持され、材料の送給又は製品の取り出しが行われることが含まれるが、本件作業中には、これらに該当する安全装置は一切講じられていなかったため、安全装置を取り付ける等必要な措置が講じられていないことは明らかであった。よって労働安全衛生規則第 131 条第 2 項及び第 3 項を適用した。

(3)競合する条文

安全プレスに関わる構造規格を具備しない動力プレス機械を使用したという点で、労働安全衛生規則第 27 条の適用も検討した。本件に関しては、動力プレス機械構造規格第 5 章に定める規格を具備しないことから、労働安全衛生規則第 131 条第 1 項但し書きの安全プレスに該当しなくなるが、同条第 2 項の措置を講じていれば、労働者の安全が確保されるため、同規則第 27 条違反については適用しなかった。(00063 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐付く(安衛)規則第(28)条の適用例

- ・丸のこ盤の歯の接触予防装置が有効な状態で使用されるようそれらの点検及び整備を行っていないこと。
- ・プレスの光線式安全装置について、有効な状態で使用されるよう、それらの点検及び整備を行っていないこと。
- ・安全装置は設けられており、簡単な整備で有効に使用することができるが、現状では有効でない状態の時に適用する。

(00027 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(28)条の適用例

携帯用丸のこの刀部の移動覆いを木片により、羽部を覆わない状態で固定して使用し、安全装置を無効にしているのに点検、整備をせずに使用していたもの。(00007 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(28)条の適用例

- ・木造建築現場、木製製品製造の事業場などにおいて、携帯式丸のこ盤の刃の接触防止装置を、木片や紐で固定するなどして無効化している例が見られる。
- ・製造業などの事業場において、天井クレーンのフックの外れ止めが破損して無効となっている例が見られる。
- ・作業効率を優先し、機械のインターロックや光線式安全装置を無効化していることがある。

本条は、点検及び整備の義務を使用者に課しているものではあるが、機械の安全装置の点検・整備を行うという観点から希薄な事業場では、上記のような状況が認められることがある。(00074 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(101)条の適用例

労働安全衛生規則第 101 条第 1 項は、「機械の・・・プリー・・・等の労働者に危険を及ぼすおそれがある部分には、覆い、囲い、スリーブ、踏切橋等を設けなければならない」と規定されているため、金属製円柱製造のためのロールベンダーに身体の一部が巻き込まれる災害が発生した事案に対して、当該条文を適用させて違反を指摘したがロールベンダーについては、構造上、安全な覆いを設けることができないため、巻き込み側と反転する補助ロール、ロープ式緊急停止装置等を設置したことをもって、法令違反が是正されたものと判断

し、完結させている例。構成要件上、違反が是正されていなくも、指導を完結させている例。(00040 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐付く(安衛)規則第(101)条の適用例

- ・印刷機のプーリーで労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所に囲いを設けていない。
- ・ベルトコンベヤーの端の回転軸、プーリーに囲いを設けていない。
- ・ボール盤の回転軸の止め具に埋頭型のものを使用していない。
- ・機械一般で、はさまれ・まきこまれのおそれのある構造で、労働者が通行する近づくなど危険を及ぼすおそれがある時に適用。(00027 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐付く(労働安全衛生)規則第(101)条の適用例

加工機械の動力伝導部に設けられたプーリー及びベルトに取り付けられた覆いが破損して外れたにもかかわらず、そのまま使用していたため、覆いを設けなかったとして是正勧告を行なった。(00121 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(101)条の適用例

工場床面に対し、水平に高速回転するシャフトについて、囲い等が設置されていない状況下において、床面の雑巾がけをしていた労働者の作業服が巻き込まれ、その結果、両前腕を切断する労働災害が発生した。司法事件として立件装置した。災害後、シャフトに対し、囲いが完全に設置された。(00077 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(101)条の適用例

一般機械器具製造業の工場において、機械の回転軸、歯車、プーリー、ベルト等について労働者に危険を及ぼすおそれがあったにもかかわらず、覆い等を設けていなかったもの。(00212 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(107)条の適用例

事案Ⅱ 木材加工事業場において、木材加工用機械の清掃中に可動部に手指が接触した事案

1 事案概要

木材加工事業場において、被災者(所属労働者)は木材加工用機械を用いて木材を加工する作業を行っていた。作業中、木材加工用機械に木屑が溜まったため木屑を手で払い落そうとしたところ、誤って指が木材加工用機械の稼働部に接触し負傷した。

2 適用の要旨

木材加工機械の刃部以外の箇所の掃除を行う場合に、接触による危険があるにもかかわらず、その運転を停止しなかったため、安衛法第 20 条第 1 号(安衛則第 107 条第 1 項)違反を是正勧告した。(00122 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(107)条の適用例

コンクリートミキサーの中で、ミキサー内の掃除を行っていた作業員 3 名がミキサーの起動スイッチを別の作業員が押したため、ミキサーに巻き込まれ死亡した。ミキサーの起動スイッチには、第三者が起動スイッチを操作することを防止するための表示板を取り付ける等の措置は講じられていなかった。(00024 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(107)条の適用例

枯紙圧縮装置の中に入った労働者が、装置内の圧縮機を起動させる光線を身体で遮断したため、圧縮機が起動し、胴体を切断。死亡した。事故原因は圧縮装置の起動を停止する安全装置の故障によるもの。(圧縮装置内への入口の扉が「開」の状態では、圧縮装置の起動は停止状態となるものであった)(00024 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐付く(労働安全衛生)規則第(107)条の適用例

機械の修理作業を行う場合において、体がまきこまれるおそれがあったにもかかわらず、当該機械の運転を停止していなかったことが認められたため同法(同規則)に基づき違反を指摘した。(00174 監督官)

●主に安衛法(20)条に紐づく安衛則(107)条1項の適用例(34)

[違反条文内容] 掃除等の場合の運転停止等

[業種] ゴム製品製造業

[あらまし] 押出機の運転停止措置をとらずに掃除業務に従事させ、右腕を巻き込まれ切断【公表】

(00057 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規則第(107)条の適用例

紡糸機において、带状に束ねた繊維を引き延ばすロールに繊維が巻き付いたため、除去するためロールを稼働させたまま手工具を使い切断していたところ、繊維とロールの間に手工具が巻き取られ、ゴム手袋をはめていた左腕が巻き込まれた。

巻き付き措置(繊維の除去)は機械の調整の作業に該当、機械を運転したままの状態で行き付け措置を実施、1項を適用。(00173 技官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(安衛)規則第(107)条の適用例

印刷機の調整作業を行う際、当該機の運転を停止することなく作業を行ったため、指がはさまる労働災害が発生、本条文を適用した。(00130 監督官・技官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(107)条の適用例

食料品製造業において、労働者Aが混合機の修理作業を行うにあたり、危険を及ぼすおそれがあったにもかかわらず、事業者が機械の運転を停止せずに修理作業を行わせたことから、腕を巻き込まれて被災するという労働災害が発生したものの。

また、労働者Bが混合機の修理作業を行っていたが、事業者は、起動装置に表示板を取り付ける等、労働者B以外の労働者が当該機械を運転することを防止するための措置を講じていなかったことから、労働者Cが誤って混合機を起動させてしまい、労働者Bが混合機に巻き込まれ被災するという労働災害が発生したものの。

(00212 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規則第(107)条第1項の適用例

被災者は、車両系建設機械の洗車を行うため、バケットとアームを使って左の履帯を浮かせ、金具を運転席のペダルにかませ、履帯を動かしたままの状態、運転席から離れて履帯の清掃を行っていた。履帯の内側に挟まっていたものを取り除こうとしたところ、手が履帯内側に挟まれて負傷した。機械の運転を停止せずに掃除を行っていたことが判明したので、本条違反とした。(00180 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(安衛)規則第(107)条の適用例

印刷機の調整作業を行う際、当該機の運転を停止することなく作業を行ったため、指がはさまる労働災害が発生、本条文を適用した。(00130 監督官・技官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(107)条の適用例

機械を停止せずに掃除等を行い、機械に巻き込まれる(労働災害が多い)。(00005 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規則第(108)条第1項の適用例

被災者は、コンバインの清掃作業を、エンジンをかけた状態で行っていた。回転するわらカッターにわらが挟まっていたので、手で取ろうとしたところ、カッターに巻き込まれて負傷した。機械の運転を停止せずに機械の刃部の掃除を行っていたことが判明したので、本条違反とした。(00180 監督官)

●労働安全衛生法第(20)条に紐付く労働安全衛生規則第(108 条の 2)の適用例 (議論になった例)

冷蔵倉庫内で、自動で開いた自動ドア(冷凍庫のドアなので重く、動力も強い)の戸板の先に労働者がおり、近くにあった柱と戸板との間に挟まれて死亡しました。私は、その戸板の端をスクロール端として、第 108 条の 2 の適用があると考えましたが、「自動ドアは機械ではないのでは」という意見もあり、結局うやむやに…。当然自動ドアは機械だと思うので適用はあると思うのですが、一般基準(安衛則第 2 編第 1 章第 1 節)の適用が、機械安全の専門性のない監督官にとっては難しいのだなとおもったエピソードです。(番号なし監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(111)条の適用例

ボール盤を使用して金属に穴を開ける作業を行っていた労働者がドリルに着用していた軍手が巻き込まれ腕を切断。ショックにより死亡した。(00024 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐付く(安衛)規則第(123)条の適用例

木工機械を起因物とする労働災害に係る災害時指導に於て、刃の接触予防装置の未装備が判明したため適用した。(使用停止命令違反)(00130 監督官・技官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(123)条の適用例

・木製製品を製造する事業場において、「木材加工用丸のこ盤の刃の接触予防装置があると送剤の加工ができない。」として、取り外している例が見られる。

現状、本条の丸のこ盤の刃の接触防止装置としては、丸のこ刃の上部にプラスチック製のカバーを備え付けたものが主であり、建具など正確な寸法により木材加工の必要のある事業場においては、作業の邪魔であることを理由に取り外れてしまっている例が見られる。(00074 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(131)条の適用例

フリクションプレスで金物の穴あけ作業を行っていたところ、同プレス機械には光線式安全装置が具備されていたが、光線式安全装置の機能を切り、足踏み操作(フートスイッチ)でプレスを操作していたところ、材料供給時にタイミングを誤ってフートスイッチを踏み込み、結果、プレス機械の金型間に右手指を挟まれ、被災した事案。同事業場では、本災害と近接した日時にも同様にプレス機械による挟まれ災害が発生していたことから、安衛法違反として送検したもの。(00077 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(147)条の適用例

射出成型機等による危険の防止に関する条文であるが、コンクリートブロック成型機について適用し、送検したことがある。コンクリートブロック成型機が射出成型機等に含まれるか否かが、検察官の懸念するところであった。安衛法施工時の解釈通達に、射出成型機等の範囲を示したものがあり、およそ、動力によって加工用の装置を往復させて加圧、打抜きなどするものでプレスに該当しないもの全てが該当するとしている。あまりにも範囲を広げていて、事業者において本条文の適用は範囲を想定しにくくなっている。(00284 元監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐付く労働安全衛生規則第(150 の 4)条の適用例

※産業用ロボットに接触することによる災害

産業用ロボットについて、ロボットに向かう通路には安全柵が設けられており、安全策を開けるとロボットが停止する構造であった。しかしながら、安全柵の周囲からもロボットの可動範囲に立ち入ることができた。

災害は、作業者がロボットのアーム部分と、積み重ねられたパレットの間に首を挟まれていた。発生状況は一人作業のため推定であるが、産業用ロボットが稼働中又は非常停止中に、作業者がロボットの可動範囲内に確認のため安全柵の周囲から立ち入ったところ、ロボットが稼働し、作業者に激突する災害が発生した。

↓

本作業は産業用ロボットが停止後の災害か稼働中の災害が判然としなかったため、産業用ロボットに柵または囲いを設ける等の措置が行われていなかったとして、安衛則第 150 条の 5 ではなく、第 150 条の 4 で措置した。

- ・「さく又は囲い」の範囲、性能、材質、表示等についてどこまで求められるか
- ・「運転の場合」について、稼働中に非常停止した場合は「運転の場合」含まれるか。
- ・柵は設けられていたが、開閉時にロボットの電源が遮断する構造である必要があるか。

(000157 監督官または元監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐付く労働安全衛生規則第(151 条の 11)の適用例

(産業界のあらゆる状況に対応した具体的規制のありかたの難しさを示す事例)

いわゆるコンクリートミキサー車の運転手が配送先の待ち時間に運転席を降りた際に、当該車が逸走したことによる死亡労働災害を契機として同条違反で立件したものについて、「原動機を止め、かつ、停止の常態を保持するためのブレーキを確実にかける等～措置を講ずること」の前段措置が一般的に事実上困難であることにより不起訴となったもの。

コンクリートミキサー車や小型移動式クレーン搭載トラック等、付設する装置を当該自動車のエンジンで駆動するものは装置稼働中には原動機を停止することはできないので運転手は運転席を離れることはできない。このため、自動車運転手以外の助手等を配置しない限り、運転席から離れてミキサーのホッパー操作やクレーン操作ができないことになり、このようなものに複数配置している例は一般的にはない。ちなみに、道路交通法においては、運転者の遵守事項を定めた第 7 1 条第 5 号は「車両等を離れるときは、その原動機を止め、完全にブレーキをかける等当該車両等が停止の状態を保つため必要な措置を講ずること」となっており「かつ」の規定はない。(000236 元監督官)

●主に安衛法(20)条に紐づく安衛則(151 条の 13)の適用例(27)

[違反条文内容] 車両系荷役運搬機械等(不整地運搬車及び貨物自動車を除く。)の搭乗の制限

[業種] 畜産業

[あらまし] フォークリフトの乗車席以外に搭乗した労働者が墜落したもの【公表】

(000057 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐付く(労働安全衛生)規則第(151 条の 14)条の適用例

建設現場において、ドラグショベル(移動式クレーンモード搭載)で、クレーンモードを有効にしないまま、バケットを使用して荷のつり上げを行っており、用途外使用の禁止を定める当該条文に抵触したもの。(00089 監督官)

●主に安衛法(20)条に紐づく安衛則(151 条の 3 1 項)の適用例 (39)

[違反条文内容] 車両系荷役運搬機械等作業の際の作業計画

[業種] 機械（精密機械を除く）器具製造業

[あらまし] 【公表】フォークリフト作業を行うに当たり、あらかじめ作業計画を定めなかったもの(00057 監督官)

●主に安衛法(20)条に紐づく安衛則(151 条の 7 1 項)の適用例 (18)

[違反条文内容] 車両系荷役運搬機械等を用いる作業時の接触の防止

[業種] 印刷業

[あらまし] フォークリフトとの接触による死亡災害。接触防止のための立ち入り禁止措置。【公表】(00057 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく（労働安全衛生）規則第(151 条の 78) の適用例

被災者は、砂を運搬するコンベヤーのベルトが蛇行していたため、機械を運転させたまま、工具を使って調整作業を行っていたところ、手がコンベヤーのベルトと回転軸の間に巻き込まれて負傷した。被災者とコンベヤーをはさんで反対側にいた労働者が、被災者がコンベヤーに巻き込まれたことに気づいたが、非常停止装置が設置されておらず、機械の元電源を切って機械を停止させた。コンベヤーに非常停止装置を備えていないことが判明したので、本条違反とした。(00180 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(151 の 3)条の適用例

フォークリフトの作業計画を作成していない。(00005 監督官)

●主に安衛法(20)条に紐づく安衛則(151 条の 731 項)の適用例 (19)

[違反条文内容] 荷台にあおりのある貨物自動車を走行させる場合の荷台への乗車制限等

[業種] その他の廃棄物処理業

[あらまし] 貨物自動車のあおりを閉じずに労働者を荷台に乗車させ、当該労働者が転落【公表】(00057 監督官)

●主に安衛法(20)条に紐づく安衛則(155 条 1 項)の適用例 (37)

[違反条文内容] 車両系建設機械作業の際の作業計画

[業種] その他の建設業－その他

[あらまし] 【公表】車両系建設機械を用いた作業に係る作業計画の未(00057 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(157)条の(87)の適用例

労働安全衛生法第 20 条では、事業者は機械、器具その他の設備による危険等を防止するため必要な措置を講じるよう義務を課しており、より具体的な義務は労働安全衛生規則により膨大に定められている。この一例として、労働安全衛生法第 20 条に基づく労働安全衛生規則第 151 条の 87 の規定により、車両系木材伐出機械を使用する事業者は、当該機械について、運転者席に防護柵「等」を備えなくてはならない、と規定しているが、当該条文の要件を満たすためにどのようなものが「防護柵」として認められるかについては、行政解釈にゆだねられている。上記のとおり、条文の特徴として、労働安全衛生法の規定が非常に抽象的であり、具体的な措置義務は労働安全衛生規則の条文によることとあるうえ、さらに同規則においても、その定義が行政解釈にある程度ゆ

だねられていることから、実質、刑罰法規の適用の有無を行政解釈にゆだねている側面を有しているものである(これは法令の内容・性質上やむをえないことであると考え)(00147 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(151)の78、82)条の適用例
繰り返し(司法)

ベルトコンベアの清掃、調整後に試運転を行ったところ、被災者が持っていたタオルでモータープーリーの水分を拭き取ろうとして巻き込まれた。(00160 技官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(164)条の適用例

・道路建設工事現場などにおいて、クレーン機能付きドラグショベルを使用して荷のつり上げ(側溝ブロックの設置作業や転圧機等機械の積み込み・積み下ろし作業など)をしているにもかかわらず、クレーンモードに切り替えておらず、結果、ドラグショベルの用途外使用になっている例が見られる。堀削作業の延長でクレーン作業をする場合、作業者の意思が希薄になりがちになると思われる。(00074 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(164)条の適用例

機体重量3tのクレーン仕様のドラグ・ショベルをクレーン仕様に切り替えずに、バケットの爪にワイヤーロープをひっかけて発電機を吊り上げてトラックの荷台に移動させていたもの。(00007 監督官)

●主に安衛法(20)条に紐づく安衛則(164)条1項の適用例 (23)

[違反条文内容] 車両系建設機械の主たる用途以外の使用の制限

[業種] その他の建築工事業

[あらまし] 解体用機械(コンクリート圧砕機)の用途外使用(二次下請を派遣法で適用) 【公表】(00057 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(安全衛生)規則第(194)条の9の適用例

高所作業車を用いた作業を行わせるに際し、作業計画を定めなかったもの。(00055 監督官)

●主に安衛法(20)条に紐づく安衛則(256)条1項の適用例 (28)

[違反条文内容] 危険物を製造する場合等の措置

[業種] ねじ等製造業

[あらまし] 引火性の物をみだりに火気に接近させたもの 【公表】(00057 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく労働安全衛生規則第(274)条の適用例

被疑者株式会社は化学工業製品製造業を営む事業者、被疑者は同社の工場長として化学工業製品製造部門を統括し、労働者の安全管理を行うものであるが、被疑者は同社の業務に関し、同工場において、労働者に製造作業を行わせるに当たり、爆発または火災を防止するため、同設備の冷却装置、加熱装置及び攪拌装置の操作並びに異常な事態が発生した場合における応急の措置等に関する必要な規程を定めずに同作業を行わせ、もって爆発性の物、引火性の物等による危険を防止するための必要な措置を講じなかったものである。(00166 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(563)条の適用例

足場の墜落防止や物体落下防止で違反を適用することが多い。(00107 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(563)条の適用例

労働安全衛生起訴第 563 条第 1 項第 3 号ロで、わく組足場以外の足場においては、中棧等を設置する義務が設けられているものの、条文の冒頭において(一側足場を除く。第 3 号において同じ)との記載があることから、悪質な業者が敷地に十分な余裕があるにもかかわらず、この法令の適用を逃れるため、本足場ではなく、あえて中棧を抜いた一側足場を設置していたもの。しかしながら、設置された足場の全てのスパンを一側足場としていなかったことから、一側足場となっていないスパンを捉えて、違反を適用させたもの。

これを積極的に適用させるよう推し進めると、あえて、より危険な足場を選択する業者が発生し、違反を逃れると思料されるもの。(00040 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(563)条の適用例

本足場の墜落防止措置の不備。手前欠落等。幅木、下さんがない。(物体落下防止措置の不備)(00167 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(有機)規制第(5)条の適用例

第一種、第二種有機溶剤収扱作業場に局排が未設置であること。(00167 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(クレーン等安全規則)規制第(66 の 2 第 1 項第 1 号)条の適用例

株式会社 A は、愛知県一宮市に本店を置き、木造建築工事業を営み、同県同士新築工事を施工する事業者、B は、同現場の現場代理人として、その施工及び労働者の安全を管理するものであるが、B は、同会社の業務に関し、平成 19 年、同工事現場において、労働者 C らをして、つり上げ荷重が 4.9 トンの移動式クレーンを用いて作業を行わせるにあたり、同クレーンの転倒による労働者の危険を防止するため、あらかじめ、移動式クレーンによる作業の方法、移動式クレーンの転倒を防止するための方法を定めなければならないのに、これを定めずに同作業を行わせ、もって、機械等による危険を防止するための必要な措置を講じなかったものである。

(00054 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(クレーン等安全規則)規制第(66 の 2)条の適用例

作業計画の未完成(司法)。トラック荷台の荷上で玉掛け作業を行っていた被災者が地上に墜落した。(00160 技官)

●主に労働安全衛生法第(21)条に紐づく労働安全衛生規則第(151 条の 70 条)の適用例

住宅解体工事現場において、庭石(重さ 3 トン)を撤去するにあたり、バックホウを用いて貨物自動車に積み込む作業中に、庭石が崩れて近くに立っていた貨物自動車運転手に庭石が激突した。この作業を行わせるに際し、当該作業を指揮するものを定めていなかった。(00157 監督官または元監督官)

●主に労働安全衛生法第(21)条に紐づく(労働安全衛生)規則第(361)条の適用例

下水道工事のため溝掘削(明かり掘削)を行っていた際に、掘削箇所について地山崩壊が発生したが、土止め支保土を設けていなかったために是正勧告を行なった。(00121 監督官)

●主に労働安全衛生法第(21)条に紐づく(労働安全衛生)規則第(380)条の適用例

ずい道等の掘削の作業を行うときには、あらかじめ調査により知りえたところに適応する施工計画を定め、かつ当該施工計画により作業を行わなければならない(380 条)が、施工計画が観察、点検、測定等により知り得た地山の状態に適応しなくなったときは、当該計画を当該地山の状態に適応するよう変更し、変更した施工計画

によって作業を行わなければならない(383条)とされている。施工計画を変更しなかったとして383条違反で立件の構えであったが、検討の結果、383条は「地山の状態に適応しなくなったとき」に限定されるものであり、380条の施工計画に従わずに工事を進めた場合を想定していないと判断され、383条違反ではなく、380条違反で送検したという例あり。

「地山の状態に適応しなくなったとき」をどのように判断するか見解の割れた事案であったと記憶している。(00076 監督官)

●主に安衛法(21)条1項に紐づく安衛則384条の適用例(32)

[違反条文内容] ずい道等の建設の作業における落盤等による危険の防止

[業種] その他の土木工事業

[あらまし] 【公表】 ずい道内での落盤等による危険防止措置義務違反(00057 監督官)

●主に労働安全衛生法第(21)条に紐づく(安全衛生)規則第(477)条の適用例

労働者に立木を伐倒する作業を行わせる際に、退避する場所をあらかじめ定めていなかったもの。(00055 監督官)

●主に労働安全衛生法第(21)条第(1)項に紐づく(労働安全衛生)規制第(477)条第(1)項の適用例

立木を伐倒させる際、労働者にあらかじめ退避する場所を決めさせていなかったもの。

(00072 監督官)

●主に安衛法(21)条1項に紐づく安衛則(479)条1項の適用例(4)

[違反条文内容] 伐倒の合図

[業種] その他の林業

[あらまし] 伐木作業中に落下した伐倒木に激突された死亡災害【公表】(00057 監督官)

●主に安衛法(21)条1項に紐づく安衛則(484)条1項の適用例(5)

[違反条文内容] 造林等作業時における保護帽の着用

[業種] 木材伐出業

[あらまし] チェーンソーでの伐木作業において保護帽未着用及び特別教育を実施しなかった【公表】(00057 監督官)

●主に労働安全衛生法第(21)条1項に紐づく(労働安全衛生)規則(518)条の適用例

高さ二メートル以上の箇所で行うに際し、作業床がなく墜落により労働者に危険を及ぼすおそれ認められたため、同条(同規則)に基づき違反を指摘した。(00174 監督官)

●主に労働安全衛生法第(21)条に紐づく(労働安全衛生)規則第(518)条の適用例

トラックの荷台に積まれた廃材にシートをかけるため、荷台の廃材の上に上り、シートを一部広げていたところ、2.3メートル下の地上に墜落。

被災時、被災者は保護帽及び墜落制止用器具を着用していなかった。

シートかけ作業時間は数分程度と短く、荷を積み終えたら直ぐにトラックを目的の場所まで移動させるため、足場の設置は困難なときに該当し、第2項を適用。(00173 技官)

●主に労働安全衛生法第(21)条に紐づく(労働安全衛生)規則(518)条の適用例

高さが2m以上の箇所で墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、足場を組み立てる等の方法により作業床を設けるとあるが、「作業床」の定義が不明確である。作業をするための必要最小限の面積を持つ床であれば作業床と認めても、墜落による危険のおそれがあればその面積は拡大されていく。行政指導であれば安全確保の目的のために広く解釈してよいであろうが、司法事件の場合には、厳格に解釈していかなければならない。(00076 監督官)

●主に労働安全衛生法第(21)条に紐づく(労働安全衛生)規則(518)条の適用例

輸送運搬機械製造会社で、同社所属の労働者3名が、工場建屋内壁面へ電源コンセントを増設する作業を行っていたところ、うち1名が地上から高さ3メートルの梁上からコンクリート床面に墜落し、死亡した。同社責任者は、電源コンセント増設作業を行わせるにたあり、作業場所は高さが2メートル以上で、足場を組み立てるなどの方法により、作業床を設けることが容易であったのに、これを設けず、もって労働者が墜落するおそれのある場所に係る危険を防止するために必要な措置を講じなかった。(00097 監督官)

●主に安衛法(21)条2項に紐づく安衛則(518)条2項の適用例(38)

[違反条文内容] 作業床の設置等

[業種] 機械修理業

[あらまし] 【公表】生産設備に組み込まれたクレーン点検作業中の墜落災害(00057 監督官)

●主に労働安全衛生法第(21)条に紐づく(労働安全衛生)規則第(519)条の適用例

個人宅の屋根に設置の太陽光発電システムの点検のため、はしごを使い屋根に上り当該発電システムを点検していたところ、屋根から5メートル下の地上に墜落。

被災者が点検していた屋根は、平面的な広がりをもった作業床であるが、囲いや手すりの設置はなく(囲い等を設けることが著しく困難なため、第2項適用)、防網を張らず、要求性能墜落制止用器具を使用させていない。(00173 技官)

●主に安衛法(21)条2項に紐づく安衛則(519)条1項の適用例(25)

[違反条文内容] 開口部等の囲い等

[業種] 鉄骨・鉄筋コンクリート造家屋建築工事業

[あらまし] 二次下請の労働者が屋根の開口部から墜落【公表】(00057 監督官)

●主に安衛法(21)条2項に紐づく安衛則(519)条2項の適用例(14)

[違反条文内容] 開口部等の囲い等

[業種] ビルメンテナンス業

[あらまし] 高さ2メートル以上の作業床からの墜落災害【公表】(00057 監督官)

●主に労働安全衛生法第(21)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(519)条の適用例

建設現場の建物の端部や工場の床の端部などで、墜落防止がされていない箇所での適用が多い。(00107 監督官)

●主に労働安全衛生法第(21)条に紐づく(労働安全衛生)規則第(519)条の適用例

(労働安全衛生規則第(519)条1項・2項 労働安全衛生法第21条2項)

作業床の端や開口部からの墜落防止の条文であり、事業場において、この条文を適用する場面が比較的多くあります。

特に建設業においては事故の型で分類した場合のワースト1となる「墜落転落」による災害を防止する上でこの条文は重要であり、現場を確認する場合においても、まず、この条文が適用となる箇所が存在するか否か、また、工程が進むにつれて墜落する場面が生じないかについて検討しています。

適用例1 建設現場

足場の端部に墜落防止用の手すりが設置していない場合(枠組足場の端部などが多い)
足場の長手方向に手すりが設置されていない(又は作業の都合で取り外されている)場合
床面のだめ穴の周囲に開口部養生又は墜落防止措置の手すりが設置されていない場合

適用例2 建設現場以外

資材倉庫の2階部分の床端に手すりが設置されていない場合
(中2階みたいな部分に資材等が積載されている場面が多い)
(00133 監督官)

●主に労働安全衛生法第(21)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(519)条の適用例
一般住宅建築現場において、2階階段取付部の開口部に手すり等の設置が無かった例。
(00112 技官)

●主に労働安全衛生法第(21)条に紐づく(労働安全衛生)規則第(519)条の適用例
墜落災害発生時、手すり等が設置されていない場合に適用。(00162 監督官)

●主に労働安全衛生法第(21)条に紐づく(労働安全衛生)規則第(522)条の適用例
強風、大雨の悪天候の日に、工期が迫っているからと高さ2m以上の屋根の張替え作業をさせたとして、事業主が違反に問われた。(00141 監督官2)

●主に労働安全衛生法第(21)条に紐づく(労働安全衛生)規則第(524)条の適用例
スレート上で、屋根の解体作業をしているにもかかわらず、スレート踏み抜きを防止するための措置を講じておらず、当該条文に抵触したもの。(00089 監督官)

●主に労働安全衛生法第(21)条に紐づく(労働安全衛生)規則第(524)条の適用例
この条文はスレート等の屋根上の危険防止の条文です。
建物の解体や改修工事のほか、屋根上の清掃や屋根上を通行し、屋根端部の雨どいを清掃する場合など、関連災害は多く発生しています。
外見は人が乗っても大丈夫なように見えますが注意が必要となります。
屋根材のほかに明り取りのためのポリカーボネート製の材料や、ガラス(天窗)についても注意が必要となります。(特にガラスは大丈夫のようで案外強度がない)
さらに、経年的な劣化により強度が著しく低下している例が多くあります。

適用例

雨どいを清掃するため清掃箇所まで木毛セメント板屋根上を通行している場合
明り取り用のガラス屋根上を清掃する際に、その上に誤って乗ってしまった場合
(000133 監督官)

●主に安衛法(21)条2項に紐づく安衛則524条の適用例(13)
[違反条文内容] スレート等の屋根上の危険の防止
[業種] 機械(精密機械を除く)器具製造業

[あらまし] 屋根に設けられた天窓の踏み抜き【公表】(00057 監督官)

●主に労働安全衛生法第(21)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(524)条の適用例

A社は、建築工事業を営む事業者である。木造平屋建ての自社倉庫の屋根が老朽化したため、労働者Bを使用して、同倉庫の屋根ふき替え工事を行った。屋根は切妻屋根と呼ばれる形状で、断面が波形した薄い鉄板(いわゆるトタン板)でふかれており、棟の高さ 600 c m、軒の高さ 440 c m、地面はコンクリートであった。屋根の鉄板は腐食が進んで錆び付き、亀裂、穴等の損傷個所が生じていて、雨天時は雨漏りする状態であった。労働者Bは、屋根の上に上がり、屋根の吹き替え作業を行っていたところ、鉄板を踏み抜いて約 5m下のコンクリートの地面に墜落し、死亡した。踏み抜きにより、労働者に危険を及ぼすおそれがあったのに、屋根に幅が 30 c m以上の歩み板を設け、防網を張る等踏み抜きによる労働者の危険を防止するための措置を講じなかったものである。(00087 監督官)

●主に労働安全衛生法第(21)条に紐づく(労働安全衛生)規則第(524)条の適用例

平屋建て工場の屋根の補修工事を行う現場において、スレートで葺かれた屋根の上に幅 24 センチメートルの足場板を歩み板代わりに使用していたため、幅 30 センチメートル以上の歩み板を設けるよう指導したこと。(000155 不明)

●主に労働安全衛生法第(21)条に紐づく(労働安全衛生規則)規則第(526)条の適用例

この条文は作業場所に高低差がある場合に安全な昇降設備を設置させ使用させることを規定しています。適用例が多いのは建設現場に設置している足場において、昇降設備が設けられていないがために足場の外面をよじ登って昇降する事例が多く、その場面で墜落する事例があります。足場を設置するスペースに余裕がある場合には、枠組足場等の条件の良い足場が設置できるためその中に階段枠を設置することにより安全に昇降可能となりますが、狭隘な部分に設置する単管ブラケット足場や単管抱き足場などについては、昇降設備を設置できない場合が多く、この規則の適用となります。

是正方法としては、狭隘な部分については足場と躯体の間に梯子を設置したうえで昇降時にロリップを使用して安全を確保し、足場から躯体への渡りを設けて既設の建物階段を使用するなどの対応をしています。(000133 監督官)

●主に安衛法(21)条1項に紐づく安衛則(529)条の適用例(1)

[違反条文内容] 建築物等の組立て、解体又は変更の作業における作業指揮者の指名ほか

[業種] その他の建設業-その他

[あらまし] 脚立からの墜落死亡災害【公表】(00057 監督官)

●主に労働安全衛生法第(21)条に紐づく(安衛)規則第(534)条の適用例

明り掘削 水管敷設現場にて、土止支保工を講じず掘削面崩壊による事案について、埋もれた被災者所属事業者に適用。(00058 監督官)

●主に労働安全衛生法第(22)条に紐づく(有機)規則第(5)条の適用例

- ・屋内作業場で塗装しているのに、局所排気装置が設けられていない。
- ・局所排気装置は設けられていても、制御風速が足りない。(00027 監督官)

●主に労働安全衛生法第(22)条に紐づく(特定化学物質障害予防)規則第(22)条の適用例

製紙会社工場において、労働者 2 名が、アンモニア水タンクと液面計との間に設置されたボールバルブの閉止作業中、ボールバルブのフランジ部が破断・脱落し、アンモニア水が吹き出し、両名が被液し、うち 1 名が死亡した。同社は、ボールバルブの閉止作業に従事する労働者に、保護衣、呼吸用保護具等必要な保護具を使用させず、もってガス等による健康障害を防止するための必要な措置を講じなかった。(00097 監督官)

●主に労働安全衛生法第(22)条に紐づく(有機溶剤中毒予防)規制第(5)条の適用例

第二種有機溶剤を使用した塗装を行っているにもかかわらず、局所排気装置等の設置が無かった例。(00112 技官)

●主に労働安全衛生法第(22)条に紐づく(有機溶剤中毒予防)規制第(5)条の適用例

有機溶剤業務において、局所排出装置が作業場所からやや離れた場所に御剤しており、適切な場所に局所排出装置が設置されておらず、結果として当該条文に抵触したものの。(00089 監督官)

●主に労働安全衛生法第(22)条に紐づく(石綿障害予防)規則第(6)条の適用例

立体駐車場解体工事を頼まれ、鉄骨に吹き付け材が付着しており、石綿含有していることを知りながら、隔離養生し負圧にする措置を講じず、解体工事施工を命じたことを違反に問われた。(00141 監督官 2)

●主に労働安全衛生法第(22)条に紐づく有機溶剤中毒予防規則などの適用例

有機溶剤中毒予防規則等の適用について、別途スライドで作成しました：

「20201120 労働安全衛生法講座②(有機溶剤中毒予防規則の適用例).pptx」(番号なし 監督官)

●主に労働安全衛生法第(22)条に紐づく(粉じん障害防止)規則第(27)条の適用例

金属アーク溶接作業に従事させていたにもかかわらず、労働者に防じんマスクを使用させていなかったため、是正勧告を行なった。(00121 監督官)

●主に労働安全衛生法第(22)条に紐づく(特定化学物質障害予防)規則第(38 条の 14) の適用例

養鶏場において、一定の日齢を迎えた鶏は、次の鶏舎に移している。空になった鶏舎は水洗浄した後、消毒するため、ホルムアルデヒドをドラム缶に入れ、薬剤を投入し一昼夜鶏舎内を燻蒸する。ラム缶に入ったホルムアルデヒドに薬剤を入れる作業に労働者を従事させており、当該業務は鶏舎内にかつ送気マスク等の呼吸用保護具を使用せず行っていたため、特化則 38 条の 14 第 1 項 2 号違反を指摘した。(00035 監督官)

●主に労働安全衛生法第(22)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(585)条の適用例

立入禁止の表示をしていない。(00005 監督官)

●主に労働安全衛生法第(22)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(578)条の適用例

(司法)石綿除去作業中、隔離養生した屋内作業場で内燃機関(発電機)を稼働させたことにより 6 名が一酸化炭素中毒となった。(00160 技官)

●主に労働安全衛生法第(23)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(540)条の適用例

鉄工工場において、工場内に安全通路が設置されていたものの形骸化しており、扱う資材(H鋼)に長尺物が多いため、労働者が移動する際に、安全通路では無い積み上げた資材の上を跨いでショーカットして通行している状況を確認したため、当該条文を適用させ、違反を指摘したものの。是正報告においては、当該箇所の通行の

際には、安全通路を通行するように労働者に徹底させるとの報告があり、完結させている。しかしながら、2年経過後、別途臨検を実施した際、移動のため、積み上げたH鋼を跨ぐ労働者を確認したが、通路ではなく、当該H鋼にかかる作業のために資材を跨いでいた状況のため違反としては適用しなかったもの。長尺物のH鋼については、H鋼の形状にもよるが、変形した板木を敷いて積むと倒れて挟まれる危険性があるため、H鋼の上に板木を敷いてH鋼を積み上げないようにし、板木の形状等点検の徹底などの対策例を説明し指導するにとどまったもの。

作業場内における移動箇所を「通路」として認定し適用した事例と適用しなかった事例及び、本質安全の改善にまで至っていなかった例。(00040 監督官)

●主に労働安全衛生法第(23)条に紐付く(労働安全衛生)規則第(540)条の適用例

作業場に通じる場所及び作業場内に労働者が使用するための安全な通路を設ける義務を課しているが、「安全な通路」が曖昧である。規則 541 条(照明)、542 条(屋内に設ける通路)、543 条(機械間の通路)の条文はあるが、これらの条文と同程度であれば安全といえるのか。労働災害があれば安全な通路ではなかったとして違反指摘をしているが、「安全な」の程度を明らかにしておくべきと考える。高齢化が進み転倒災害が多くを占めており、災害防止のためにこの条文は重要である。(00076 監督官)

●労働安全衛生法第(23)条に紐付く労働安全衛生規則第(544)条の適用例

冬、労働者が、事業場の敷地内で、凍結した地面（アスファルト）で転んで地面に頭部を打って死亡した災害がありました。是正勧告レベルで罰則は適用していませんが、路面凍結防止剤を使用しなかったとして、本条を適用しました。しかし、可罰性があるのかという問題になり（厳密に言えばあるのかもしれませんが）、是正勧告に止めました。(番号なし 監督官)

●主に労働安全衛生法第(30)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(635)条の適用例

建設現場において、特定元方事業場が、関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによって生ずる労働災害を防止するための協議組織を設置し、定期的に開催していなかったもの。(00212 監督官)

●主に安衛法(30)条1項に紐づく安衛則 637 条1項の適用例 (31)

[違反条文内容] 特定元方事業者の作業場所の巡視

[業種] 建築設備工事業

[あらまし] 【公表】作業場所の巡視義務違反(00057 監督官)

●主に労働安全衛生法第(30)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(683)条の4及び同法第(20)条紐づく(クレーン等安全)規則第(66)条の2の適用例

複数の関係請負人の労働者が混在して作業に従事するマンション新築工事現場において、複数の関係請負人の労働者が共同して、つり上げ荷重が3トン以上の移動式クレーンを用いた型枠材料の搬出作業を行っていたところ、つり荷の型枠材料が落下し、下方で作業していた複数名の労働者が死傷したが、元方事業者は、関係請負人が定めなければならないクレーン等安全基則第66条の2の定める事項について、自らが定める計画に適合するよう指導しておらず、また、共同して可動式クレーンを用いた作業を行っていた複数の関係請負人は、いずれも同条に定める事項を定めずに作業を行っていたことから、労働基準監督署は、元方事業者及び共同して移動式クレーンを用いた作業に労働者を就かせていた各関係請負人をどう労安全衛生法違反の疑いで書類送検した。(00078 監督官)

●主に労働安全衛生法第(31)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(653)条の適用例

建設現場における墜落防止対策が不十分なことによる注文者への適用が多い。(00107 監督官)

●主に労働安全衛生法第(31)条に紐づく(安全衛生)規則第(653)条の適用例

労働者に高さ約 8 メートルの物品揚卸口を使用させる際に、墜落防止措置を講じなかったもの。(00055 監督官)

●主に安衛法(31)条 1 項に紐づく安衛則 653 条 1 項の適用例 (24)

[違反条文内容] 物品揚卸口等についての注文者の措置

[業種] 鉄骨・鉄筋コンクリート造家屋建築工事業

[あらまし] 二次下請の労働者が屋根の開口部から墜落【公表】(00057 監督官)

●主に労働安全衛生法第(31)条に紐づく(労働安全衛生規則)規則第(655)条の適用例

元請け人(注文者)が、下請け人の労働者に足場を使用させているにもかかわらず、墜落防止用の手すりの設置が不十分で結果として必要な措置を請じていないことから注文者の講ずべき措置を講じていなかったとして、当該条文に抵触したもの。(00089 監督官)

●主に労働安全衛生法第(31 条の 2)条に紐づく(労働安全衛生)規則第(662 条の 4) 条の適用例

化学工場において、協力企業の労働者が一酸化炭素の製造設備に設置された機器を清掃するため、マンホールを分解する作業を行うに際して、他系列の一酸化炭素製造設備は稼働中であって、当該機器に接続している配管に一酸化炭素が滞留しており、配管に通じる弁を誤って開放することにより一酸化炭素が漏出する危険があることが関係協力企業に周知されていなかったために、別協力企業の労働者が当該機器に接続する配管に設置された自動弁本体部に点検整備を終えた駆動装置を取り付ける作業中、誤って当該自動弁を開けてしまった際に、稼働中の他系列から配管に滞留していた一酸化炭素が大量漏出し、協力企業の労働者等が一酸化炭素を吸引して 15 名(うち死亡 1 名)が被災した。

(この事例は当該条項が直接適用されたものではありませんが、その新設(H18.4.1 施行)に関与したと思われる典型的事例です。災害発生当時(H15.7)の法令でも、特化則第 22 条により、特定化学設備の改造等の作業を直接雇用する労働者に行わせる事業者には、特定化学物質の流出等による災害を防止するための具体的な措置が義務付けられていましたが、下請負事業者に設備を所有管理する事業者(注文者)からの的確な情報の開示や指示が行われておらず、当事者に危険有害性に関する認識がなかったことが、この事例の災害発生原因となったものです。)(00088 元監督官)

●主に労働安全衛生法第(31)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(655)条の適用例

建設現場における墜落防止対策が不十分なことによる注文者への適用が多い。(00107 監督官)

●主に労働安全衛生法第(31)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(655)条の適用例

建設現場において、特定元方事業者(注文者)が関係請負人の労働者に対し足場を使用させる際、安衛則第 563 条に定める足場用墜落防止措置等を設けていなかったことから、特定元方事業場について安衛法第 31 条(安衛則第 655 条)違反を認めたもの。(00212 監督官)

●主に労働安全衛生法第(38)条に紐づく(クレーン等安全)規制第(6)条の適用例

ボート及びヨットの係留場に設置されたクレーンについて、当該事業場は、法律設立以来、代表者 1 名しか存在してこなかった状況であるため、労働者が不在であり、定義上「事業者」に該当する者も存在しない。クレーン等安全規則第 6 条においては、主語が「クレーンを設置した者」であるため、これを適用させ、違反を指摘

したもの。

労働安全衛生法第1条の目的に合致しない趣旨に基づく違反の指摘を実施している例。(00040 監督官)

●労働安全衛生法(第45条)の適用例

主に労働安全衛生法第(20)条に紐付く(労働安全衛生)規則第(131)条)の適用例

安全プレスについて、中古品の場合、当該安全プレスに改造が施され、本来有している安全プレスとしての機能を有していないものが存在する。

このような場合、労働安全衛生法第20条(労働安全衛生規則第27条)が成立すると考えられるが、改造を施した者が、当該改造やそもそも安全プレスであることを知らないような場合は、もはや安全プレスでは無いとして、同法第0条、同則第131条第2項、第3項を適用させている。

(00170 不明)

●主に労働安全衛生法第(45)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(151)条の(21、1)項の適用例

フォークリフトの年次検査(特自検)の未実施等。(00167 監督官)

●主に労働安全衛生法第(45)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(151)条の(24)項の適用例

事業者Aは特定自主検査事業者であるBに依頼して、特定自主検査を行っていたが、Bは特定自主検査を実施する必要が生じた。労働安全衛生規則第151条の21においてフォークリフトの定期地涌検査を義務付け、同定期自主検査については労働安全衛生規則第151条の24で特定自主検査を行っていなかった場合には労働安全衛生規則第151条の21違反となり、労働安全衛生既読第151条の24だけの違反となるのは、労働安全衛生既読第151条の21に基づく定期自主検査を行っていたものの、特定自主検査を行う資格がないものが実施した場合に限られている。(00206 監督官)

●主に安衛法45条1項に紐づく特化則31条1項の適用例(6)

[違反条文内容] 特定化学設備又はその附属設備の定期自主検査

[業種] その他の化学工業

[あらまし] 第三類物質(硝酸)を取り扱う管理特定化学設備(硝酸槽)の爆発事故【公表】(00057 監督官)

●主に労働安全衛生法第(59)条第3項に紐付く(安全衛生)規則第(36)条の適用例

危険又は有害な業務に就く労働者に対して厚生労働省告示等で定める特別教育規程の基づいた特別教育を実施していない場合、適用する。(00196 監督官)

●主に労働安全衛生法第(59)条に紐付く(労働安全衛生)規則第(36)条の適用例

鋼材卸会社の倉庫において、業者が搬入してきた荷(鉄板)を吊り上げ荷重5トン未満の天井クレーンを使用して吊り上げ移動させていたところ、運転者(クレーン運転特別教育を受けていない者)が運転操作を誤ったため鉄板が外れて落下し、下方にいた納入業者の労働者が下敷きになって死亡する災害が発生。

日ごろから特別教育未実施の労働者がクレーンの運転を行い、それを黙認していたことの認識があったことから違反として送検。正式裁判の結果、罰金刑が確定した。(00141 監督官1)

●主に労働安全衛生法第(59)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(36)条の適用例

各種特別教育の未実施。(00163 監督官)

●主に労働安全衛生法第(59)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(36)条の適用例

「事業者Aは、安衛則第37条に規定する法定の除外事由がないにも拘らず、労働者Bを(安衛則第36条第○号)

の業務につかせるにあたり、法廷の特別教育を行わなかった」として労働基準監督署は事業者に対し、是正勧告した。

実務家からした課題：

※(1)法定除外事由の解釈の幅広さ

特別教育の科目の全部または一部について「十分な知識及び技能を有する」労働者については安衛則第 37 条により当該科目の省略が認められているが、その該当性の判断はいくつかの行政解釈等が示されているものの、なお事業者により解釈の幅があるのが現実であり、運用に当たっては注意が必要である。

(2) 刑罰法規として運用上の課題

上記(1)のとおり安衛則第 37 条の解釈に幅があることが、刑罰法規としての安衛法の同条項の運用に当たってのハードルを高めている。

(例)特別教育を受けていない労働者が当該業務中の労災事故で死亡したことを契機に、特別司法警察員としての労働基準監督官が法第 59 条違反の刑事事件として立件するケースはありふれている。その際の検査における採証活動について見てみると、被災労働者は既に死亡して本人の人証が得られないため、「被災労働者の過去の職歴等に鑑みると科目の省略可ではないか」との反証をつぶすための捜査に相当の困難を伴うことも珍しくない。

このように、安衛法第 59 条を刑罰法規の面から評価すると、特別教育の科目省略への事実関係の当てはめは悩ましい問題である。(00268 元監督官)

●主に労働安全衛生法第(59)条に紐付く(労働安全衛生)規則第(36)条の適用例

ある事業場で、「高圧又は特別高圧電気取扱業務に係る特別教育」を修了した労働者に対し「低圧電気取扱業務」を行わせていた事案について指摘したところ、当該事業場は「高圧若しくは特別高圧の充電電路の点検修理の方が危険度は高く、その特別教育を修了した労働者に、危険度の低い低圧充電電路の修理を行わせていたものであり、上位の特別教育を修了しており、問題はない」と抗弁したもの。

しかしながら、労働安全衛生規則第 36 条第 4 号には、例えば「高圧・特別高圧の特別教育を受けた場合には、低圧の特別教育について一定の科目について省略してよい」という規定はなく、その逆もない。つまり両特別教育は上位下位の関係にあるものでは無く、それぞれの領域での安全に関して必要とされる知識を付与するものであり、当該業務に従事する場合には、それぞれの特別教育を修了する必要があるものであること。

特別教育の科目の省略については、安全衛生規則第 37 条に「特別教育の科目の全部又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労働者については(略)省略することができる」と規定されている。この条文の関係通達において「当該業務に関連し上級の資格(技能免許又は技能講習修了)を有する者、他の事業場において当該業務に関し、既に特別の教育を受けた者(略)等がこれに該当する」(昭 48.3.19 基発第 145 号)とされており、上位の資格とは技能講習修了等であり、他の特別教育は上位の資格に該当しないものである。

法律、規則、通達の構成は上記の通りであり、解釈は明白であるが、規則の表記が「十分な知識及び技能を有していると認められる労働者については(略)省略することができる」というものであり、「有していると認められる」と判断するのが誰かということが、条文上は明らかでなく、この点が上記の事業場のような取り扱いを招いていると言えなくもないものである。(000248 元監督官)

●主に労働安全衛生法第(59)条に紐付く(労働安全衛生)規則第(36)条の適用例

建設業の A 社は、請負った公園のフェンス補修工事を開始して間もなく、公園の雑木が工事に支障をきたすおそれがあると判明した。

このため、以前から知り合いであった B に公園の雑木の伐木作業を急遽依頼し、1 日限りの臨時社員として雇用した。

A社は、労働者Bに厚生労働省令で定める危険な業務であるチェーンソーを用いて行う立木の伐木業務に就かせるに当たり、同人に対し、法定の当該業務に関する安全のための特別の教育を行わなかったものである。

その結果、雑木の伐木を行った直後、当該雑木に寄り掛かっていた別の木の枝が折れて落下し、Bを直撃したものである。

- ・Bは自営業の傍ら、他人から頼まれて、住宅の庭木等の伐木作業を何年も前から行っていたものである。
 - ・A社には伐木作業の経験のある者はおらず、A社はBを1日限りの臨時雇用とし、Bの前記の経歴から、作業開始に当たり、Bに対し、作業内容を説明したのみであった。
 - ・Bは勤め人の経験はなく、登録教習機関が行う各種技能講習、特別教育等を受講したことはなかった。
- (000127 監督官)

●主に労働安全衛生法第(59)条に紐付く(労働安全衛生)規則第(36)条の適用例

金属加工業を行う工場において、動力プレスの金型の取り外し作業を特別教育を修了していない者に行わせていたことから、当該作業者に特別教育を受講させるよう指導したもの。(000155 不明)

●主に労働安全衛生法第(59)条に紐付く(安全衛生)規則第(36)条の適用

クレーンの運転業務にかかる特別教育を行わずに労働者をクレーンの運転業務に従事させたもの。(00055 監督官)

●主に安衛法(59)条3項に紐づく安衛則(36)条15号の適用例 (21)

[違反条文内容] 特別教育を必要とする業務

[業種] その他の金属製品製造業

[あらまし] クレーン運転特別教育の未実施(死亡災害) 【公表】(00057 監督官)

●主に労働安全衛生法第(59)条に紐付く(労働安全衛生)規則第(37)条の適用例

事業者は、危険又は有害な業務に労働者をつかせるときに特別の教育を行う義務があるが、十分な知識及び技能を有していると認められる労働者については、特別教育を省略することができるとされているが、「十分な知識及び技能を有している」かどうかの認定が甚だ困難である。長年(特別教育の記録保存は3年)当該業務に従事しておれば、特別教育程度の内容であれば十分な知識及び技能を有していないとは認めがたいものと考えている。

長年作業に従事している労働者を特別教育の不実施で司法処分することは消極に解している。(00076 監督官)

●主に労働安全衛生法第(59)条に紐付く(労働安全衛生規則)規則第(38)条の適用例

特別教育を実施した場合には、労働安全衛生規則第38条において「当該特別教育の受講者、科目等の記録を作成して、これを3年間保存しておかなければならない」旨規定されている。

ある事業場において、「特別教育は実施したが、記録は作成していない」と説明があり、労働安全衛生規則38条違反を構成する旨、説明していたところ、当該事業場より「今後、記録は作成するが、修了証はどのようなものを作成すればよいのか、法律の規定を教えて欲しい」との質問が出された。

当該質問に対し、次のように回答したもの。

「特別教育実施の記録は義務付けられているが、修了証の作成・交付は義務付けられていない。事業場内での作業であれば問題は無いが、出先等の作業で、かつ下請として入場した現場等で元請等に修了確認を求められた場合には、作成・交付していないと困るケースも想定される。法定の様式は示されていないものであり、「安衛法に基づく特別教育の名称」「修了番号」「修了者氏名」「生年月日」「修了年月日」「交付年月日」「事業者名」「印」等の事項が記載されていれば良いのではないかと。」

就業制限を定めた安衛法第 61 条第 3 項には「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」と規定されている。これに対し、特別教育を規定した安衛法第 59 条には対応する規定が存在しない。従事する業務の危険度の違いにより、求められる技能レベルが異なり、就業制限と特別教育とに分けられているのはその通りであるが、いずれも法により規定された資格であると捉えた場合、その証する書面の携帯について取り扱いを異にする理由の説明には窮する場面も多く、特別教育についても安衛法第 59 条に同様の規程があっても頷けるのではないかと思うものである。(000248 元監督官)

●主に安衛法(61)条 1 項に紐づく安衛令 20 条 16 号の適用例 (17)

[違反条文内容] 就業制限(業務に就かせてはならない)

[業種] ねじ等製造業

[あらまし] 無資格者によるクレーンの玉掛けの繰り返し違反【公表】(00057 監督官)

●主に安衛法(61)条 2 項に紐づく安衛令 20 条 16 号の適用例 (20)

[違反条文内容] 就業制限(何人も行ってはならない)

[業種] 木造家屋建築工事業

[あらまし] 【公表】玉掛け無資格作業(00057 監督官)

●主に労働安全衛生法第(61)条に紐づく(労働安全衛生)規則第(41)条の適用例

就業制限違反。(無資格)(00163 監督官)

●主に労働安全衛生法第(61)条に紐づく(労働安全衛生)規則第(41)条の適用例

最大荷重 1 トン以上のフォークリフトについて、道路交通法の適用の無い工場敷地内を荷役装置の操作を行わずに走行させる業務を、フォークリフト技能講習を修了してない労働者に対し指示し行わせたもの。

就業制限を定めた労働安全衛生法第 61 条に基づく安衛令第 20 条第 11 号は「最大荷重が 1 トン以上のフォークリフトの運転(道路上を走行させる運転を除く)の業務」と規定されている。ここでいう「道路」とは、安衛令第 20 条第 7 号において「道路交通法第 2 条第 1 項に規定する道路」(以下この条において「道路」という)とされており、同令第 11 号にて規定された最大荷重 1 トン以上のフォークリフトもこれに該当する。

よって、この規定で除外されているのは「道路上を走行させる運転」の業務のみであり、工場敷地内を走行させる運転については除外されていない。即ち、荷役装置の操作を行わずに工場敷地内を走行させるだけでも、安衛法第 61 条の就業制限から外れることにはならず、フォークリフト技能講習を修了した労働者に行わせる必要があるものであり、就業制限についての資格を定めた労働安全衛生規則第 41 条違反を構成することとなる。

分かりやすい条文の表記方法から見た場合、第 11 号だけを読むと「道路上を走行させる運転を除く」とあり、当該事業場のような誤解も招きかねない表記と言えないこともないのではないかと思う次第である。

(000248 元監督官)

●主に労働安全衛生法第(61)条に紐づく(労働安全衛生)規則第(41)条の適用例

建設現場で使用されている足場(わく組足場以外の足場)について、手すりが設けられていない箇所があったため、元書事業者に対して労働安全衛生規則第 655 条違反を指摘した。なお、同現場で足場を実際に使用して作業を行う下請け事業者に対しては、労働安全衛生法第 20 条(労働安全衛生規則第 563 条)の違反を指摘した。(00082 監督官)

●主に労働安全衛生法第(61)条に紐づく(クレーン等安全)規則第(221)条の適用例

新築ビル工事現場において、元請より「外部足場の組立・解体工事」を請け負った下請建設会社の作業員 5 名が、工事現場敷地内の吊り上げ過重 1 トン以上の移動式クレーンを用いて、高さ 10 メートルの足場上から、不要となった足場資材を地上に降ろす作業を行った。

5 人の作業員は、高さ 10 メートルの足場上で資材を緊結し、そのうち作業員 A が玉掛を行い、移動式クレーンのフックに取り付け、3 メートルほど吊り上げたところ、突然、玉掛した資材が崩れ落ち、作業員 A を直撃。作業員 A は、崩れ落ちた資材と共に地面に墜落した。

作業員 A は、頭蓋骨骨折、脳挫傷のため死亡。

玉掛を行った作業員 A は、労働安全衛生法第 61 条（就業制限）に基づく、クレーン等安全規則第 221 条（「令 20 条第 16 号」に定められた「吊り上げ荷重が 1 トン以上の移動式クレーンの玉掛の業務」）において規定された、同作業を行うに必要な「玉掛技能講習」を修了していなかったことが明らかとなり、同条文違反が認められたもの。

なお、共に資材の緊結作業を行った他の 4 名の作業員も、同じく玉掛技能講習を修了していなかった。

本件における違反については、上記の通り就業制限に係る事項が認められるが、災害の発生原因及び再発防止の観点に着目すれば、問題点は「玉掛方法の不具合」と「吊り上げられた荷の下に労働者がいた」という点である。

これについては、本件クレーンが吊り上げ荷重 1 トン以上の移動式クレーンであることから、クレーン等安全規則の適用があり、クレーン等安全規則第 29 条が検討条文となる。

同規則第 29 条では、「作業の形態等によりやむを得ない場合があることから、労働者の立ち入りを禁止する範囲は、特に災害発生状況等から（略）限定したものである」（平 4.8.24 基発第 621 号）とし、同規則第 29 条に掲げるもの以外については立入を認めている。

当然、同規則第 29 条違反となる事案もあるが、本件は、「玉掛の不具合」「玉掛方法」とも同規則第 29 条の適用がなく、再発防止の観点から言えば就業制限違反から導かれる「無資格者による作業禁止」に留まるものである。実効性ある再発防止対策は「荷の下の立入禁止」であるとする、一定の条件のもと、立ち入りを認めている同規則第 29 条について、以後の災害の発生状況から見た、除外条件の再検討が、必要と思われる。（000248 元監督官）

●主に労働安全衛生法第(61)条に紐づく(クレーン)規制第(221)条の適用例(司法)

代表者 A は、トラックの二大に積まれていた 5 枚の鉄板のつり具で玉掛けし、つり上げ荷重 2.85 トンの天井クレーンでつり上げた。その後、床面に下ろす途中に上の 4 枚の鉄板が滑り落ち、一番下の鉄板がつり具から外れ倒れて近くにいた男性従業員に当たった。同人がその下敷きになり、頭部を負傷し、意識不明となった。A は、「つり上げ荷重が 1 トン以上のクレーンの玉掛けの業務」の資格を有していないにもかかわらず、当該業務を行った。（00053 監督官）

●主に労働安全衛生法第(65)条に紐づく(有機溶剤中毒予防)規則第(28)条の適用例

有機溶剤を含有する製剤を用いて製品の脱脂洗浄を行う屋内作業場において、作業環境測定が全く行われていなかったことから、6 か月以内ごとに 1 回、定期的に作業環境測定を行うよう指導したもの。（00155 不明）

●主に労働安全衛生法第(66)条に紐づく(有機溶剤中毒予防)規則第(29)条の適用例

IPA(イソプロピルアルコール)含有の洗浄剤を使用して金属製品の洗浄を行っていた労働者について、有機溶剤に係る特殊健康診断を行っていないため、是正勧告を行なった。（00121 監督官）

●主に労働安全衛生法第(66)条に紐づく(労働安全衛生)規則第(44)条の適用例

定期健康診断実施についての条文になります。

事業場において労働者に健康診断を実施していない場合において、この条文が適用になります。

但し対象者は常時使用する労働者となっているので、この部分の確認は必要となります。

併せて結果の通知（法 66 の 6 ・規則 51 条の 4）

監督署への健康診断結果報告(法 100 条・規則 52 条)についても確認して違反があれば適用します。(00133 監督官)

●主に労働安全衛生法第(66)条に紐付く(労働安全衛生)規則第(44)条の適用例

常時、使用する労働者に対する定期健康診断を行っていなかったことが認められたため、同条(同規則)に基づき違反を指摘した。(00174 監督官)

●主に労働安全衛生法第(66)条に紐付く(労働安全衛生)規則第(44)条の適用例

労働者 30 名規模の製造業の事業場に於て、定期健康診断の実施状況を確認したところ、「各自に任せている」とし、事業場が主体で行っていない事が判明したため適用した。

(00130 監督官・技官)

●主に労働安全衛生法第(66)条に紐付く(労働安全衛生)規則第(48)条の適用例

ドラフトチャンバー内で、発煙硝酸を使用し、電子部品の検査業務を行っている労働者に対し、年 1 回の一般健康診断のみ実施し、6 月以内ごとに 1 回、定期的に歯科医師による健康診断を行っていなかったもの。(00035 監督官)

●主に労働安全衛生法第(66)条の(4)に紐づく(労働安全衛生)規制第(51)条の(2)適用例

定期健康診断の有所見者に対する医師からの意見聴取を行っていなかった例。(00112 技官)

●主に労働安全衛生法第(66)条の(4)に紐づく(労働安全衛生)規制第(52)条の(2)適用例

健診で異常所見のあった者に対する医師の意見聴取未実施。(00163 監督官)

●主に労働安全衛生法第(66)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(44)条の適用例

健康診断の対象、頻度、項目について詳細を省令に委任。(00177 監督官)

●主に労働安全衛生法第(77)条に紐づく規制第(20~24)条の適用例

記入なし。(00259 監督官)

●主に労働安全衛生法第(88)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(90)条の適用例

高さ 31m 超え建設物の建設・破壊・改造の仕事に係る 88 届の未提出。(00167 監督官)

●労働安全衛生法第(100)条に紐づく労働安全衛生規則第 96 条の適用例

労働安全衛生規則第 96 条第 1 項第 5 号イにより移動式クレーンの転倒事故が発生したときは、所轄労働基準監督署長に事故報告書の提出義務がある。

一方労働安全衛生法施行令別表 7 に掲げる建設機械の解釈として、昭和 47 年 9 月 18 日付け基発第 602 号で、移動式クレーンにバイブロ・ハンマーなどをセットしたものは、建設機械－基礎工事用機械－くい打機に該当する旨が示されている。

即ち、移動式クレーンが転倒したときでも、建設機械となるアタッチメントを取り付けた場合には報告対象とはならないものである。

上記事例による就業制限の取り扱い（移動式クレーン運転士免許等が必要なのか、車両系建設機械運転技能講習が必要なのか）も同様の考えとなる。（関係条文は上記と異なる）

更に、移動式クレーンの検査証・定期自主検査であるか、車両系建設機械としての特定自主検査であるかも同様である。（関係条文は上記と異なる。（00189 技官）

●主に労働安全衛生法第(100)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(97)条の適用例（司法）

A 社工場の労働者が、溶接ロボットのトラブルの報告を受け、そこへ向かおうとして階段を下り終わったところ、床面のマットフチの枠に左足が乗り時ひねって左足を骨折し、療養のための休業は4日以上(休業26日間)に及んだ。休業4日以上(労働災害)については、労働者死傷病報告(様式第23号)を所轄労働基準監督署長に遅滞なく、提出しなければならないにもかかわらず、被災労働者の上司は、その措置義務を果たさなかった。(00053 監督官)

●主に安衛法(100)条1項に紐づく安衛則97条1項の適用例（8）

[違反条文内容] 労働者死傷病報告の提出

[業種] その他の食料品製造業

[あらまし] 労災かくし【公表】(00057 監督官)

●主に労働安全衛生法第(100)条に紐づく(安全衛生)規則第(98)条の適用例

労災隠し等災害の発生状況が不明な場合、事業者に対して、本条に基づく報告書の提出、出頭を命ずる通知の際、適用する。

なお、通知した報告・出頭に応じなかった場合、又は虚偽の報告をした場合は安衛法第120条第5号に該当する。(00196 監督官)

●条文と省令の紐づきについては、厚労省本省が所有する災害調査後令書を参照するのが最も効率がよい情報収集であると思います。(00161 技官)

質問2

【2-本法関係】

●労働安全衛生法第(10・11・12・13)条の適用例

衛生管理者の選任の規定になります。

常時50人以上の労働者を使用する事業場において、衛生管理者の選任が必要となり、選任されていない場合に適用となります。

また、事業場の安全衛生管理体制に関連して

総括安全衛生管理者 労働安全衛生法10条

安全管理者 労働安全衛生法11条

産業医 労働安全衛生法13条 についても確認し、選任の必要があるのに選任していない場合は適用となります。

さらに、選任していても監督署に選任報告を提出していない場合は

総括安全衛生管理者については労働安全衛生法100条 労働安全衛生規則第2条第2項

安全管理者については労働安全衛生法100条 労働安全衛生規則第4条第2項(労働安全衛生規則2条第2項を準用)

産業医については労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第13条第2項(労働安全衛生規則第2条第2

項を準用)

について適用します。(00133 監督官)

●労働安全衛生法第(12条)の適用例

①意識が低い又は合格しないことによる違反の適用

50人以上の事業場は、衛生管理者の選任をおおむね知っているが、非工業的業種だと、選任するという意識が低い事業場もある。受験させても合格者を出すことができない事業場も少なからずある。

②人事異動による未選任違反の適用

スーパーのように、県内に100件近い店舗があると、人事異動により有資格者が異動してしまい、一部の店舗において変更がされていないか、有資格者が店舗にいなくなってしまうことがある。

③事務所には10人前後しか労働者がいない派遣元事業場への違反の適用

派遣業は、派遣元事業場に監督に行っても事業所には10人未満の労働者しかおらず、派遣先に葉落ちしている労働者を含めると50人以上になるということで、選任しなければならないという法解釈ではあるが、事業者は選任しなければならない意識が希薄である。(00107 監督官)

●労働安全衛生法第(12)条の適用例

常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、衛生管理者を選任していなかったもの。(00055 監督官)

●労働安全衛生法第(12)条の適用例

- ・衛生管理者が選任されていない。
- ・非常に多く適用される条文です。(00027 監督官)

●労働安全衛生法第(13)条の適用例

産業医が選任されていない。

- ・衛生管理者・産業医の未選任は非常に良くセットで使われる条文です。(00027 監督官)

●労働安全衛生法第(13)条の適用例

産業医の未選任違反の適用

産業医活動を行っている産業医が充足されておらず、事業場も探しているが紹介を受けられないため、選任されていない。(00107 監督官)

●労働安全衛生法第(14)条の適用例

作業主任者未選任や掲示等による氏名・職務周知義務違反での適用が多い。(00107 監督官)

●労働安全衛生法第(17)条の適用例

委員として有資格者である安全管理者が存在しないことから、第2項に規定する委員構成となっていないことから、法第11条の安全管理者不選任の違反とは別に、法第17条の安全委員会を設けていないとして違反指摘をしている。(00076 監督官)

●労働安全衛生法第(18)条の適用例

労働者が常時50人以上いるにもかかわらず、衛生委員会を設置しておらず当該条文に抵触したもの。(00089 監督官)

●労働安全衛生法第(18)条の適用例

衛生委員会が開催されていない。

・12条・13条で管理者が選任されていないこととセットで、または、選任されていても衛生委員会が開催されていないことは多いため、よく使われる。(00027 監督官)

●労働安全衛生法第(17、18条)の適用例

第2項 安全(衛生)委員会の委員について、安全(衛生)管理者を委員に指名していなかったもの。

第4項 安全委員会の委員について、安全(衛生)管理者のうちから事業者が指名したもの及び当該事業者の労働者で、安全(衛生)管理者のうちから事業者が指名したもの及び当該事業者の労働者で、安全(衛生)に関して経験を有する者のうちから事業者が指名したものの内の半数について、過半数組合または労働者代表の推薦させることなく指名していたもの。(00007 監督官)

●労働安全衛生法第(29)条の適用例

この条文は主として建設業(製造業も適用あり)の下請が法違反をした場合に、各条文を適用するにあたり、併せて元請事業場にもこの条文を適用します。

建設業の場合に下請が違反をしないように、元請が指導し、違反があれば是正させる義務を負わせています。下請違反があればセットで元請にもれなくこの条文を適用することになります。(000133 監督官)

●労働安全衛生法第(30)条第(2)項の適用例

◎(前段)いわゆる大型マンションの工事で、施主が①建物のみの発注、②外構(駐車場や造園、排水)工事のみの発注、③配管、設備工事(エアコンや電気、ガス、水道)の発注とそれぞれの工事内容毎に分けて、発注書を交わした。同じ敷地内で、同じ時期に近接した場所での作業があるため、労働災害防止を目的として建物を請け負った事業者が、同条1項措置を担当する事業者として指名された。

◎(後段)マンション工事等で、施主が設計事務所にマンション建設を発注した場合に、設計事務所は設計のプロであるが、現場の工事施工についてはノウハウがないため、①建物の建築、②外構工事、③設備工事と、それぞれの業者に発注した。同条1項の措置を担当する事業者として、建物の施工業者が指名された。(00157 監督官または元監督官)

●労働安全衛生法第(40)条の適用例

つり上げ荷重3t以上のクレーンについて、性能検査を受検せず、有効期間切れが生じた状態で使用したことについて適用。(00058 監督官)

●労働安全衛生法第(41)条2の適用例 ボイラー則第38条40条 違反

昭和52年当時、東京都三鷹市の総合病院で暖房用に使用しているボイラーの有効期間が切れるとのことで相談を受け、急遽有効期限の切れる当日ギリギリに「性能検査」を行う事として出向いたところ、ボイラーが停止されておらず、性能検査ができない状況であり且つ週末に当たることから、指示を行いボイラーの電源をOFFにして、電源BOXの開閉扉に行政機関名の入った「使用停止」のシールを貼り、検査合格までの間ボイラー運転の停止措置を行う命令書を交付した事案。(000283 技官)

●労働安全衛生法第(57)条の適用例

有害物質に係る安全データシート等の通知文書が備え付けられていない事業場が中には認められるところであるが、その原因として、事業主の法律の不知などによるほか、提供者から事業場に対して同通知文書が交付さ

れていないことが一因であるときも認められる。(00074 監督官)

●労働安全衛生法第(61)条の適用例

機体重量 3 トン以上の車両系建設機械に車両系建設機械運転技能講習を修了していない、下請会社の代表取締役が土木作業現場で運転していたため安衛法第 62 条第 2 項違反を同社に対して勧告した。

安衛法第 59 条は、危険・有害業務に対する労働者への特別教育の実施を定めているため違反行為の客体は、労働者に限られるが、安衛法第 61 条の場合は違反行為の客体について同条 1 項は労働者に対して、同条 2 項は労働者以外の事業主や一人親方についても違反が成立する。(00035 監督官)

●労働安全衛生法第(65 条)の適用例

有機溶剤業務等、一定の有害業務については作業環境測定士による作業環境測定を実施しなければならないところ、その頻度は 6 か月に 1 回であり、当該測定のための費用の負担が、経営上厳しいと申し立てる事業場がみられる。(00074 監督官)

●主に労働安全衛生法第(66)条に紐付く(安全衛生)規則第(44)条の適用例

使用する労働者に対し、1 年以内に 1 回、定期健康診断を受診させていないもの。(00055 監督官)

●労働安全衛生法第(78) 条の適用例

特定指定事業場に対する改善計画の提出。(00167 監督官)

●労働安全衛生法第(79)条の適用例

食料品の製造を行う事業場において、短期間で立て続けに休業災害が発生し、また、当該事業場における災害の度数率が同業種よりも高い水準にある等安全対策の取組み状況に問題が認められたことから、当該事業場に対して安全に関する改善計画を作成するよう指示したもの。(00155 不明)

●労働安全衛生法第(101) 条の適用例

S D S の周知方法(00167 監督官)

●労働安全衛生法第(101)条の適用例

製造業を営む事業場において、労働安全衛生法や労働安全衛生規則等の要旨が関係労働者に対して周知されていなかったことから、当該事業場で行われる作業に関連した法令等の部分を抜粋して掲示等するよう指導したもの。(00155 不明)

●労働安全衛生法第(103) 条の適用例

エチルベンゼンを取り扱う作業場において、常時作業に従事する労働者について、1 月を超えない期間ごとに法令で定める事項を記録していなかったもの。特別管理物質については作業の記録と 30 年間の保存が義務づけられているが、新たに特別管理物質として追加される物質が増えており、安衛法第 103 条の適用例が増えている。(00206 監督官)

●主に労働安全衛生法第 (103) 条に紐付く (労働安全衛生) 規則第 (38) 条の適用例

事業者が自ら行った特別教育の記録が保管されておらず、特別教育を必要とする業務に就く労働者に対して当該特別教育が実施されているか否かが明らかでなかったことから、特別教育の実施時には安衛則で定める事項を記録及び保存するよう指導したもの

(00155 不明)

●主に労働安全衛生法第(103)条に紐付く(安衛)規則第(51)条の適用例

定期健康診断実施後、事業場において当該健診結果の個人票を保存していないことが判明し、本条文を適用した。(00130 監督官・技官)

●労働安全衛生法第(120)条の適用例

臨検拒否に対する罰条の適用。(00167 監督官)

●労働安全衛生法第(122)条の適用例

両罰規定。(00163 監督官)

●労働安全衛生法第(122)条の適用例

法人の代表者等が、労働安全衛生法に違反し、同法に基づき罰則の適用を受けた場合において、同違反が業務に関して生じた違反行為であったことから、当該法人に対しても罰金刑が課された。このような実行行為者と法人の両罰を規定しているのは、労働安全衛生法の性格によくあわすものと言える。(労働基準法も同様)。(00147 監督官)

●労働安全衛生法第(122)条の適用例

労働安全衛生法第 59 条第 3 項により、事業者は、一定の危険有害業務に労働者をつかせるとき、特別の教育を行わなければならない。ここでいう「事業者」とは、法人企業であれば当該法人、個人企業であれば事業経営主を指す。建設現場の現場代理人の指示により、労働安全衛生法 59 条第 3 項の特別教育を行っていない労働者を、当該特別教育が必要な業務につかせた場合、法第 119 条第 1 号の規定に罰則があるが、法第 122 条の規定により、法人又は事業経営主とともに実行行為者である現場代理人も処罰の対象となる。(00082 監督官)

●労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル(00059 技官)

【2-省令関係】

●主に労働安全衛生法第(12)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(7)条の適用例

未選任及び規模による衛生管理者選任数の不足。(00107 監督官)

●主に労働安全衛生法第(12)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(4)条及び(労働安全衛生)規制第(7)条の適用例、主に労働安全衛生法第(13)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(5)条及び(労働安全衛生)規制第(13)条の適用例、主に労働安全衛生法第(18)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(9)条の適用例

(1)事案概要

A株式会社は、常時 50 人以上の労働者を使用し、△△業を営む事業者であるが、

1 平成○年○月○日に常時 50 人以上の労働者を使用していたのであるから少なくとも

同日 14 日以内に第一種衛生管理者免許若しくは衛生工学衛生管理者免許を有する者ほか法令の定める資格を有する者のうちから衛生管理者を選任しなけりなかつたのに、これを怠り、以て、平成○年○月○日から平成●年●月●日に至るまで産業医を選任しなかつたものである。

2 平成○年○月○日に常時 50 人以上の労働者を使用していたのであるから、少なくとも同日から 14 日以内に法令で定める要件を備えた医師のうちから産業医を選任しなけりなかつたのに、これを怠り、以て、平成○年○月○日から平成●年●月●日に至るまで産業医を選任しなかつたものである。

3 平成○年○月○日に常時 50 人以上の労働者を使用していたのであるから、労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関する事、その他法令で定める事項を調査審議させ、事業者に対して意見を述べさせるための衛生委員会を設けなければならなかったのに、これを怠り、以て平成○年○月から平成●年●月●日に至るまで衛生委員会を設けなかったものである。

(2)常時使用労働者数の特定

平成○年○月○日から平成●年●月●日に至るまでの間、常時 50 人以上の労働者を使用していたことを確認する方法が問題となった。常時使用労働者数の特定の方法として、①タイムカードや出勤簿などを基に日単位②賃金台帳などを基に月単位、または③源泉徴収票などを基に年単位の労働者数から把握する方法も考えられた。

結局、最も厳格に考えて、タイムカードから、平成○年○月○日から平成●年●月●日までの間の日ごとの実際の出勤労働者数を把握し、日々の出勤者数が 50 人を超えていることをもって、常時 50 人以上の労働者を使用していたと判断した。(00063 監督官)

●主に労働安全衛生法第(13)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(13)条の適用例

産業医の未選任

50 人以上の事業場であれば、法違反になるからという理由だけではなく、実際に産業医を選任して活動してほしいという意識は以前に比べて高くなっていると思われる。(以前は、名ばかり産業医というものもあったと思う)

現在、里道では産業医数が充足していないこともあり、産業医が選任できない事業場もあることから、安衛則 15 条の 2(50 人未満の事業場に対する努力義務)にあるよう保健師の代替が可能な省令改正はできないものかと思う。(医師会が反対すると思われるが)(00107 監督官)

●主に労働安全衛生法第(14)条に紐づく(労働安全衛生規則)規則第(18)条の適用例

作業主任者の周知について、作業場が複数離れた箇所にあるにもかかわらず、作業場所ごとに周知の掲示をしていなかったことから当該条文に抵触をしたもの。(00089 監督官)

●主に労働安全衛生法第(14)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(18)条の適用例

建設現場における足場・型枠などの作業主任者の氏名等周知義務違反(00107 監督官)

●主に労働安全衛生法第(14)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(133)条の適用例(司法)

A 社プレス工場プレスにおいて、同社の労働者がプレスの金型の交換部品を下型に置いた状態でプレス機を作動させたため、その金型の交換部分が砕け飛び、破片が同労働者の首に当たり、失血のため死亡した。A 社代表取締役は「動力により駆動されるプレス機械を 5 台以上有する事業場において行う当該機械による作業」があるにもかかわらず、プレス機械作業主任者を選任していなかった。(00053 監督官)

●主に労働安全衛生法第(14)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(566)条の適用例

足場作業主任者の職務義務違反(00107 監督官)

●主に労働安全衛生法第(18)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(23)条の適用例

安全衛生委員会については毎月開催の必要があるところ、審議事項の話題がなくなったなどを理由に、内容が形骸化していたり、毎月の開催がなくなったりする事業場があるほか、産業医など委員会の構成員が揃っていない月が多く事業場も認められるところである。

審議事項については法律で示されているものの、上記のような事業場においては、委員会の具体的な運用(法

定の審議事項をどのような方法・基準で審議するか) について並んでいる場合がある。(00074 監督官)

●主に労働安全衛生法第(19)条に紐付く(安衛)規則第(23)条の適用例

安全衛生委員会を毎月一回以上開催していない事案について適用。(00058 監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐づく(労働安全衛生)規制第(28)条の適用例

精肉店において、客の注文に応じてミンチ機で挽肉加工する際、安全カバー(プロテクター)の無い状態で加工作業を行い、ロールに巻き込まれ腕を切断した。(00160 技官)

2 ラベル表示・SDS 交付対象物質のリスクアセスメント後の措置が不十分であること等による災害事例(労働安全衛生規則の 577 条(発散抑制)、593 条(呼吸用保護具等))

発生月	概要	程度
平成 29 年 11 月	鋳物製造工程において、中子を作る際に中子から木型が剥がれやすくするため、ノルマルヘプタンを主成分とする薬剤を木型の内部に入って塗布する作業を行っていたところ、急性中毒・意識消失となったもの。本作業についてリスクアセスメントは実施していたが、有機溶剤中毒予防規則等の特別規則の対象外であるとして、特段のばく露防止対策を実施していなかった。	休業 1 日 (1 名)

(00224 元技官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐付く(労働安全衛生)規則第(123)条の適用例

木材加工製品を製造する工場において、木材加工用丸のこ盤を使用して作業するに際し、木材加工用丸のこ盤の歯に接触予防装置を設置していなかったもの。

当該丸のこ盤を通常使用している労働者が作業を終え、丸のこ盤を停止させず、歯の回転を停止させないまま、その場を離れたところ、そこに、日頃は工場にはあまり立ち入らない事務員が通りかかり、偶々、躓いた拍子に当該事務員が回転する歯に接触し、死亡した。

安全衛生規則第 123 条は、「木材加工用丸のこ盤(製材用丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤を除く)には、歯の接触予防装置を設けなければならない」旨規定されており、本事案においては、製材用等の除外規定に該当せず、同条文違反が適用されたもの。

本件災害の直接原因は「歯の接触予防装置を設けていないこと」であるが、間接原因としては「作業者が丸のこ盤を回転させた状態で作業箇所を離れた」ことも挙げられる。もし、接触予防装置が設けられていたとしても、作業者がいない状況下で丸のこ盤が可動している場所に、他の労働者が立ち上がった場合には、予測できない状態が現出することも予想される。そう考えると、間接原因に関する再発防止対策から、同 123 条に限らず、101 条以下の第 1 節「一般基準」の何処かに、「機械が可動している場合には、作業者は当該箇所を離れることを禁ずる」旨の明文規定の挿入を検討すべきと考える。(000248 元監督官)

●主に労働安全衛生法第(20)条に紐付く(労働安全衛生)規則第(349)条の適用例

電化製品量販店が、一般家庭より依頼された当該家屋の屋根上へのテレビ電波受信用アンテナの設置工事を社員に指示。当該家屋の上空約 7 メートルには、7 万 7 0 0 0 ボルトの特別高圧電線が架設されており、この特別高圧電線は、当該地域一帯に一般民家が建築される以前から架設されていたものであった。

指示された社員は、一人で現場に赴き、長さ5メートルの金属製のアンテナポールを持ち、高さ4.5メートルの屋根上に上り、設置作業を始めたが、間もなく、社員が両手で保持していたアンテナポールが特別高圧電線に接触。社員は感電し即死したものの。

労働安全衛生法第20条を根拠とする安全衛生規則第349条では、「架設電線等に近接する場所での工作物の建設等の作業を行う場合で、身体等が接触、接近することによる感電の危険が生ずる恐れがある場合には、①電路の移設。②危険防止の囲いの設置。③電路への絶縁用防護具の装着を行うことのいずれかの措置を講じることとし、この3つの措置が著しく困難なときは「監視人を置き、作業を監視させること」と規定されており、本事案は同条が適用となるものである。

本事案は、7万7000ボルトの特別高圧電線であり、①②③の措置は著しく困難なものであり、監視人を置き作業を監視させなければならないところ、その措置を怠っていたものであり、同条文違反が認められると判断されたもの。

違反事項としては、上記のとおりであるが、本件において安全衛生規則第349条に定める「監視人を置き、作業を監視させること」を実施すれば本件災害を防ぐことが出来たのか、との疑問が残る。その観点から検討するに、上空7メートルに特別高圧電線が架かる家屋の高さ4.5メートルの屋根上に上り、長さ5メートルの金属製ポールを持ち、その設置作業を行う状況下で、作業者とは別に監視人を置き作業を監視させたとしても、屋根上から高さ2.5メートルの位置に特別高圧電線が架けられている訳であるから、その位置で長さ5メートルの金属製ポールを両手で保持して作業を行った場合、誘導電流の発生が無かったとしても、金属製ポールが特別高圧電線に接触する蓋然性は極めて高く、それを監視人からの指示により防ぐことは、極めて困難であると言わざるを得ない。

そう考えた時、同規則349条が言う「監視人を置けば、措置を講じなくても良い」との規定を削除し、当該場所での各種措置が困難な場合には作業を禁止することとする以外に、同種災害の防止は難しいものと思われる。(000248 元監督官)

●労働安全衛生法第(21)条に紐付く労働安全衛生規則第(266)条の適用例

製鉄事業場において、石炭塔ホッパーにDAP S炭と呼ばれる乾燥炭を貯めていたところ、自然発火し、発熱を解消しようと作業を行っていたが、爆発火災が発生し、付近で作業していた15名が熱傷し負傷したものの。(000157 監督官または元監督官)

●労働安全衛生法第(22)条に紐付く高気圧作業安全衛生規則第(37)条の適用例

海上交通の事業場において、自社が所有する船舶のプロペラ修理のために、水中眼鏡と潜水スーツ、アクアラングのみを着用して海中に入ったが、いつまでも浮上してこないため捜索したところ、海底に沈んでいるところを発見された。水中時計、水深計、及び鋭利な刃物を携行させるほか、救命胴衣又は浮力調整具を着用させていなかった。(000157 監督官または元監督官)

●主に労働安全衛生法第(22)条に紐付く(安衛)規則第(577、593)条の適用例

「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会」資料
特別規則対象外物質による典型的な災害事例

●主に労働安全衛生法第(45)条に紐付く(クレーン等安全)規則第(34)条の適用例

クレーン設置後年1回の自主検査について、定期自主検査指針に基づいて検査を実施していなかったため当該条文に抵触をしたもの。(00089 監督官)

●主に労働安全衛生法第(45)条に紐付く(安衛)規則第(151、21)条の適用例

フォークリフトについて、1年を超えない期間ごとに1回、定期自主検査を実施していない。

・法45条に基づく各種の定期自主検査は、よく適用する項目となる。

大企業ではほとんど違反はないが、町工場などでは忘れられていることもよくある。(00027 監督官)

●主に労働安全衛生法第(45)条に紐づく(安全衛生)規制第(151)の(21)条の適用例

フォークリフトについて、1年以内ごとに1回、定期的に(特定)自主検査を行っていないこと。(00054 監督官)

●主に労働安全衛生法第(57)条に2の適齢例

有害物質に係る安全データシート等の通知文書が備え付けられていない事業場が備え付けられていない事業場の中には認められるところであるが、その原因として、事業主の法律の不知などによるほか、提供者から事業場に対して同通知文書が国府されていないことが一因であるときも認められる。(00074 監督官)

●主に労働安全衛生法第(57)条に3に紐づく(労働安全衛生)規制第(34)条の2の7の適用例

化学物質リスクアセスメントの実施義務を規定した本条については、施行されてから日が浅く、化学物質を取り扱っているにもかかわらず未実施である事業場もみられるところである。

そのような事業場では、リスクアセスメントの実施方法について理解が不足しており、その運用方法に悩みを持つこともあるため、安全データシートの周知促進に合わせて、コントロールバンディング等簡易に化学物質リスクアセスメントが実施可能な方法の周知も行う必要がある。(00074 監督官)

●労働安全衛生法第(61)条に紐づく労働安全衛生法施行令第(20)条16号の適用例

被疑会社は、精錬事業を営む事業者、被疑者は、被疑会社の取締役として実質的経営者であるが、被疑者は被疑会社の業務に関し、被疑会社の労働者2名に、電解槽に入れる予定の板をプレスでまっすぐに矯正する作業を行わせるにあたり、法令の定める玉掛け業務の資格がない労働者2名をつり上げ荷重2・8トンの天井クレーンの玉掛けの業務に就かせたものである。(00166 監督官)

●主に労働安全衛生法第(66)条の8の3に紐づく(安衛)規則第(52)条の7の3の適用例

・タイムカード等客観的な方法で労働時間の状況を把握していない。

・本来は労働基準法に設けられる規制だと思うが、健康管理という面から安衛法に設けられた規制となっている。

労働基準法32条などとセットでよく適用される。

(00027 監督官)

●主に労働安全衛生法第(66)条8の3に紐づく(安全衛生)規制第(52)条の7の3の適用例

労働時間を把握していない。(00005 監督官)

●主に労働安全衛生法第(66)条8の3に紐づく(労働安全衛生)規制第(52)条の7の3の適用例

労働者の出勤(欠勤)状況を出勤簿に押印させることによって把握しているのみで、始業時刻、終業時刻、各日の時間外労働時間数などを把握することなく、タイムカードによる記録、パーソナルコンピューター等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により労働時間を把握しているとは認められなかった。(00007 監督官)

●主に労働安全衛生法第(100)条に紐づく(労働安全衛生)規則第(95)条の6の適用例

厚生労働大臣が定める物質を取り扱っている事業場で、当該物質を500キログラム以上取り扱っている場合

は、1年間の取扱量を翌年の1月1日から3月31日までに有害物ばく露報告を所轄の労働基準監督署長に報告していなかったもの。

労働安全衛生法100条に紐付く省令は、その報告期限として概ね「速やかに」「遅滞なく」「あらかじめ」など期限の目安を示しているが、労働安全衛生規則第95条の6で定める有害物ばく露報告の報告期限は、厚生労働省告示で示されている。(00035 監督官)

●主に労働安全衛生法第(100)条に紐づく(安全衛生)規制第(96)条の適用例
研削といし破裂による事故報告書未提出。(00160 技官)

●主に労働安全衛生法第(101)条に紐づく(安全衛生)規制第(98)条の(2、第1項)の適用例
SDSの周知方法(00167 監督官)

●主に労働安全衛生法第(103)条に紐づく(安全衛生)規制第(98)条の(135)条の(2)項の適用例
プレス自主検査の3年間保存。(00167 監督官)

●主に労働安全衛生法第(103)条に紐づく(労働安全衛生)規則第(23)条の適用例

ある企業の労働組合役員より「自分は当社の衛生委員会の委員であるが、毎月1回の衛生委員会に産業医が出席してこないことが多い。産業医を強制的に出席させる手段はないのか？ 産業医が出席しないと衛生委員会が成立しないというような法律の規定はないのか」との質問が寄せられた。

当該質問に対しては、次のように回答したもの。

「産業医は事業場の「産業保健の中心的役割を担っているもの」であり、安衛法14条の関連する産業医の職務に関する通達でも「衛生委員会等に出席して医学的見地から意見を述べること」などが求められている。但し、強制的に出席しなければならないというような規程はない。ご質問の衛生委員会の開催要件の規定は、23条第2項の「衛生委員会の運営について定める事項」に該当するものであり、委員会が定めるものである。よって、委員会の規定に「開催要件の一つ産業医の出席」を加えることになれば、その出席への強い後押しにはなると思われるので、労使双方の委員で協議されては如何か」。

衛生委員会の充実に関して、平18.2.24基発第0224003号において、衛生委員会における医学的、専門的見地からの意見の重要性に鑑み、「産業医や衛生管理者について、その適正な選任はもとより、衛生委員会等への出席の徹底を図り、その役割が適切に果たされる必要があること」と示されている。すなわち、衛生委員会への産業医の出席については、法による規制ではなく、衛生委員会を主宰する当該事業場の自主性に委ねる方策を選択したものである。これにより、産業医の衛生委員会への関わり、引いては当該事業場の安全衛生水準の向上に繋がれば、法の意図した大きな成果と言えるものと思われる。

しかしながら、前述のように衛生委員会に出席しない産業医が一定数存在するのであれば、産業医への法的規制も考慮する必要があるとの意見が出てくることも想定される。

これに対しては、何らかの調査の実施により、実態把握を行い、事前に方向性を決めておく必要があるのではないだろうか。(000248 元監督官)

質問3

7、12、20(00074 監督官)

1、2、19(00054 監督官)

1、2、14※1、2に関して司法・監督時には悩むケースが多い。(00081 監督官)

- 1、15、17(00077 監督官)
- 2、6、12(00161 技官)
- 2、8、12(00204 監督官)
- 4、9、17(00222 元監督官・元技官)
- 1、2、4(00122 監督官)
- 1、2、14(00256 元監督官)
- 1、2、18(00163 監督官)
- 2、11、15(00286 技官)
- 2、17(00078 監督官)
- 2、7、8 (00005 監督官)
- 1、2、18(00275 元監督官)
- 4、5、6(00223 技官)
- 1、3、9 (00259 監督官)
- 1、7、15 (00287 元監督官)
- 7、13、14(00264 元監督官)
- 1、8、14 (00035 監督官)
- 2、6、12(00167 監督官)
- 1、2、14(00112 技官)
- 1、4、16(00160 技官)
- 4、6、14(00053 監督官)
- 2、19(00177 監督官)
- 2、7、8(00007 監督官)
- 4、8、17(00147 監督官)
- 2、12、14(00063 監督官)
- 2、7、14 (00087 監督官)
- 2、18、19 (00107 監督官)
- 1、2、8 (00212 監督官)
- 2、13、20 (00072 監督官)
- 5、6、14(00024 監督官)
- 4、8、17(00268 元監督官)
- 2、7、14(00059 技官)
- 1、2、18(00186 監督官)
- 1、2、8(00040 監督官)
- 7、14、17(00017 記載なし)
- 7、12、17(00184 技官)
- 5、7、17(00240 元監督官)
- 2、12、15(00113 技官)
- 2、3、14(00132 監督官)
- 2、5、15(00141 技官)
- 1、2、8(00142 技官)
- 3、7、16(000217 元監督官)
- 2、9、12 「常時性」については、有機則や特化則に「臨時の作業」についての解釈があることから、その裏返し
しが常時行われる作業、すなわち作業工程の中でサイクル的に実施される作業と理解できますが、その頻度に

ついて、些かの疑義があることも事実です。(000283 技官)

1、2、14(000248 元監督官)

2、8、12(000127 監督官)

1、5、8(番号なし 監督官)

2、7、16(000236 元監督官)

1、2、4(000157 監督官または元監督官)

2、6、17(000057 監督官)

1、2、19(000155 不明)

2、7(00130 監督官・技官)

2、8、12(00058 監督官)

1、2、15(00027 監督官)

1、2、3(00174 監督官)

2、8、12(00228 元技官)

2、7、14(00055 監督官)

2、4、8(00121 監督官)

1、2、14、19(00162 監督官)

1、5、7(00185 技官)

4、8、15(00076 監督官)

9、10、12 (00071 監督官)

2、4、5 (00082 監督官)

1、14、17(00088 元監督官)

1、2、18 (00089 監督官)

1、2、6 (00166 監督官)

4、5、6、7、12、15 (00170 不明)

1、2、14 (00173 技官)

2、5、14 (00180 監督官)

1、2、3 (00181 監督官)

5、14、15 (00196 監督官)

1、2、17 (00205 技官)

1、2、5 (00206 監督官)

2、8、11 (00224 元技官)

(その他)

●特に特別有機溶剤など近年の法改正の条文についてであるが、複雑・難解な表現が多く、内容の理解が難しいものがあるので、万人が法の趣旨を理解できるような内容を目指すべきかと思料する。(00074 監督官)

●当然、法の適用を受け、規制しなければならないが、(災害の頻度が高いとか、同種の災害の範疇でありながら、適用されないケース) 条文中で示されている例示に記されていないなかったり、少しの文章表現で違反認定ができなかったりする。また、意図的に構成要件を外すことによって法の適用から逃れたりするケースを洗い出し、対処した方がよいものと思料します。(00081 監督官)

●労働安全衛生法を刑罰法規として適用することを念頭にした各法条文の規制内容の明確化。(00078 監督官)

●①については RA の概念(許容できないリスク)と共通化。(00160 技官)

●簡易な法体系にすること。理由：現在の複雑な法令体系は、罪刑法定主義の観点から問題があると思料する。また、労働法令は、保護対象となる労働省(未熟練、若年、外国人)が読んで理解できる内容にすべき。(00177 監督官)

●就業構造が変化する中、第三次産業の占める割合が多くなっているが、一方で、労働安全衛生法例は、第一次・第二次産業を主たるターゲットとしている印象があるものである。第三次産業に対する実効的な対策等について、議論をいただきたい。(00147 監督官)

●安衛法で規定された各種資格について、事業者が自社の労働者について、有資格者かどうかを確認する義務。今の法体系では、有資格者かどうか、確認していないので知らなかったといわれてしまえば、処罰できないことがある。(00107 監督官)

●活用されていない制度の活性化を図る方策を検討すべき(たとえば法第 99 条の 2、第 99 条の 3。法改正により折角導入された制度にも拘らず、運用されたのは法改正後ごく僅かの期間のみ。現在は全く実績がない模様)。(00268 元監督官)

●労働基準法、労働安全衛生法は、学校教育法の中では詳しく教育していない。中学、高校の段階で、しっかり教育すべきである。社会に出てからも法令の知識のない者が多い。事業者、労働者に対して最低の知識を教育すべき。(00141 技官)

●(1)労働者の措置義務違反に対する反則通告制度の導入。
(理由)

無資格作業や保護具の未使用については、事業者だけでなく、無資格作業や保護具未使用であった者(労働者)への厳格な法適用が必要と考えられるところ、現状、当該違反については、させた(させなかった)側の事業者を法違反として送致することはともかく、やった(しなかった)労働者をその義務違反で送致しているのは限定的である。やらされたといえども労働者は紛れもなく法違反の実行行為者であるのにもかかわらず、「やらされた=被害者」のようになってしまっているのではないだろうか。

交通違反の反則通告制度を参考に、監督官の臨検時の資格確認において運転者の資格証の不携帯を現認した場合やマスクの未着用などは当該作業を行う労働者自身にも法違反がある(例えば、臨検時に資格証の不所持ならば運転者に 61②違反か 61③違反がある。マスクは「着用を命じられている」という前提条件はあるが)のだから、交通違反でいうところの「青切符」で反則金の納付をさせてもよいのではないだろうか。

(2)化学物質暴露対策のベースとなる規則の制定(既存の規則の整理・見直しも含む)
(理由)

有機則や特化則等では、化学物質の有害性(急性中毒や発がん性)に着目した規制となっている。しかし、例えば、特別有機溶剤は発がん性があるものとして特化則で規定されながらその使用方法が有機溶剤と同様であることから有機則を準用していたり、リフトラクトリーセラミックファイバーはもともとその性状から粉じん則の適用を受ける場合があるなかさらに特化則で規定されたり、最近では、「溶接ヒューム」といったものは化学物質名とは言えないものが特化則の適用を受けたりと、垣根がなくなっているのではないだろうか。

そしてこのような規定方法が、一般人をして極めてわかりにくい内容の法律になっている原因ではないかと思われる。

現在の法規制を受ける物質を変更するということではなく、有機則をみても特化則をみても粉じん則をみても

「局排」や「呼吸用保護具」が規定されているのだからそれらをまとめることができるのではないだろうか。そして、その場合、化学物質の毒性に着目するよりも、性状に伴う利用（作業）方法に着目して規制するほうが、わかりやすいのではないだろうか（「毒性強いからちゃんとやるけど弱いから多少吸っても大丈夫」とはならないと思うのです。極端な話、フッ化水素水溶液とアセトンは液体という点で同じ、溶接ヒュームも粉体である特化物も粉体である点で同じと考えて規制する）。

また、前述したいわば「基本的措置」に加えて対象化学物質ごとに特別にとるべき措置が生じた場合でも、物質ごとの条文を作るのではなく（特化則 38 の○のようなもの）、当該措置もまた「基本的措置」部分に追加（必ず同様の措置を講ずるべき別の物質が出てくると思われる）し、物質ごとにどの基本的措置を講ずる必要があるのかを一覧表形式で明示する等がわかりやすいのではないだろうか。

(00071 監督官)

●司法事件として法令を適用する際、通達、判例等において取り扱われていない条文の解釈に苦慮することがあり、専門家において検討していただきたい。(00082 監督官)

●医師による面接指導の対象となる長時間労働者がダブルワーク、トリプルワークを行っている場合、実施義務のある事業者をどちらとするか、また、各事業者から医師への情報提供のあり方をどうすべきか。(00141 監督官1)

●安衛法・安衛則共に、条文ではなく通達にて解釈され、定義があいまいなのが問題ではないか(00170 不明)

●15については、行政指導（通達）によるものについても検討が望まれます。(00189 技官)

●労基法時代から歴史を積み重ねてきた結果、複雑怪奇な安衛法令です。特定機械や化学物質の専門性分野も含めて、分野別分類をしっかりと区画し、その中で橋渡しをする工夫を行い、一般の労働者(社会人)にも分かり易い、シンプルな法令を目指しましょう(000283 元監督官)

●クラウドワーカー、ギグワーカーなど多様な就労形態が増加していますが、労働基準法の労働者の定義を再構築しないと、労働安全衛生法における法規制のあり方を論じることができないのではないかと考えられます。(000127 監督官)

●特別刑法の側面からの検討に厚みを持たせていただきたいと考えます

同法はその性質上、政省令委任のみならず J I S 等の他基準の援用に加え、累積した膨大な行政通達が一体となって運用されている。他方、このことは、犯罪たる同違反の構成要件の不明瞭化を招いている。同法運用の信頼性確保のためには同法違反と罪刑法定主義との整合性を視野に置いた検討も重要と考える。

参考文献（名称等不明瞭）

寺西 元神戸地検検事正「労働安全衛生法違反の刑事責任」

法務総合研究所「法務研究『労働安全衛生法違反被疑事件の研究』」(000236 元監督官)

●別紙の「労働安全衛生法の問題（メモ）.docx」（別途資料内）に記載いたしました。(番号なし 監督官)

●化学物質規制の局所排気装置の設置に関し、多くの事業場が対応に苦勞しているいくつかのケースに関し、具体的改善策を提示すること。（例：資金力が乏しい小規模事業場の屋内作業場において、床面の広範囲に渡り、金属部材を並べ、第2種有機溶剤を用いて吹き付け塗装を行う場合(000157 監督官または元監督官)

●安衛法第 30 条、第 30 条の 3、第 31 条、第 31 条の 3、第 32 条において「注文者」「発注者」「特定元方事業者」「請負人」の各々の負うべき責について、現状より明確に解される文言で表れるべきと史料します。(00130 監督官・技官)

- ・政令・省令とその法の根拠条文の敵否（法に根拠のない省令の扱いを含む）
- ・行政指導、司法書士の双方に安衛関係法令を適用する現状の敵否
- ・使用停止等処分の他に営業停止処分等新たな行政処分を設けることの敵否（00181 監督官）

質問 4

●(1)一測足場の墜落防止措置等

一測足場についてはその構造上、作業床の片側（建地のない側）は手すり等の墜落防止措置が講じられないものであり、本足場が安全衛生の観点から優先して設置されるべきところ、本足場を設置することが可能なだけのスペースがあるにもかかわらず、より簡易な一側足場を設置し、墜落の危険のある足場で労働者が作業している状況も認められることから、一測足場の設置の基準等について、一定の考慮が必要ではないかと思料する。

(2)足場の倒壊防止関係

法定の壁つなぎの設置間隔が安全の確保から考慮して適切であるか。多くの現場においては法定の設置間隔は広すぎるとして、法定の設置間隔より狭く、法定よりも安全側な間隔で設置している。また、控えの設置についてもより詳細を検討すべきではないかと思料する。(00074 監督官)

●(1)事業者らの目的が、労働者の安全と健康の確保よりも、本法に違反しないことが目的となってしまうほど複雑かつ膨大である。(00054 監督官)

●(1)足場について、本足場が法の敵用を受けるが、業者によっては法の適用を逃れるために、場所的な余裕があるのに、一.五(正式な名称ではない)側足場(本足場から柱を一本飛ばして抜く足場)が認められ、違反勧告ができない状況であり、抜け穴をふせぐ改正があってよいものと思料。

(2)現行、保護帽(ヘルメット)について、現行、飛来・落下防止のために着用義務がある。墜落危険がある場合にも、着用義務とした方がよいものと思料。高層住宅の屋上の端で作業している場合、ヘルメット着用していても違反が切れない。(その場合、より性能の高い墜落用のヘルメットの着用に一本化したらと思料)

(3)法改正により「安全带」から「要求性能墜落制止器具」という名称が変わったが、とにかく長過ぎて現場の人に説明してもピンとこないようであり、帯ではないが、安全带の名称をそのまま使った方が良かったのでは。また、名称を変えるにしてももっとわかり易い言葉にすべきでは。(00081 監督官)

●(1)フォークリフトなどの特定自主検査の実施期間が 1 年に 1 回となっているが、車の車検と同様実施期間を見直すべきだと思われる。

(2)安衛則第 131 条の適用に関し、プレスブレーキを除外すべきと考える。(00077 監督官)

●(1)省令規制について、発がん性を有する物質は特化則、中毒を生じる物質は有機則、じん肺を生じる物質は粉じん則と、特性に応じて個別の省令を適用してきたが、近年では、発がん性を有する有機溶剤を特化則で規制し、アーク溶接ヒュームを特化則で規制するなど、省令をまたいだ重複(したりしなかったり)する複雑な非常にわかりにくい規則になっている。行政官も理解に苦しんでいるが、法令を守る対象である事業者が理解できないレベルになっており、とても大きな問題になっている。(00161 技官)

●(1)免許試験受験のための学齢、実務経験を廃止すれば、受験機会が拡大されるとともに、電子申請が用意に行えるようになる。なお、免許取得のため、実務経験に伴う能力を求めるのであれば、免許試験合格後に一定の実務経験を求めることも考えられる。(00222 元監督官・元技官)

●(1)一側足場に対する規則の新設。

(2)特化側の条文をわかりやすく読めるように全面的な見直し整理。

(00163 監督官)

●(1)労働安全衛生法を刑罰法規として適用することを念頭にした各法条文の規則内容の明確化(例えば、労働安全衛生規則第 519 条の「囲い、手すり、覆い等」の「当」に該当する措置の明確化、求められる高さの明確化)。

(2)厚生労働省令各条項の根拠となる法条項の明確化(例えば、労働安全衛生規則第 4 条第 2 項、第 18 条、第 23 条)。

(3)散財記載されている用語の意義の集約化(例えば「クレーン」は解釈例規で、「クレーン等」は労働安全衛生規則で、「移動式クレーン」は労働安全衛生法施工令においてそれぞれ定義されている)。(00078 監督官)

●(1)免許、技能講習修了者については、定期的に技能確認のための更新制度を設けるべきである。

(2)安全管理者、衛生管理者については、選任後に定期的に能力向上教育を義務付けるべきである。(00275 元監督官)

●(1)請負制度の更新(00259 監督官)

●(1)労働安全衛生規則第 151 条の 3、第 151 条の 89、第 151 条の 125、第 155 条、第 194 条の 5、第 194 条の 9 等「作業計画」を定め履行すべき旨の条文があり、法 20 条を根拠として取り扱っているが、検察官より根拠となる法条文が無いのではと批判されることがあった。本省令はカバーをつける等ダイレクトな措置でないのも、もっともな見解である。根拠法を明らかにしてほしいところ。(00287 元監督官)

●(1)労働災害の発生状況を見るに、往來型の災害が殆どであります。法的な措置を講じなければ労働災害が発生する恐れがあることは、事業者・実行行為者は十分認識出来ていると思います。このような状況からすれば、死亡や一生寝たきりになるような重篤災害を発生させた場合には、結果的過重犯の対象となるようにしたら如何でしょうか。災害防止への関心・取組が強化されてくると思います。

(2)労働者派遣法の派遣元、派遣先の適用区分の見直し(第 45 条)

労働者派遣法が制定されて久しいが、法施行後の問題点・この法律の功罪を明らかにし、再検討すべきと思います。不安定雇用の温床となっているのではないのでしょうか。それと、現行の第 45 条の法適用区分も。

(3)法令の構成が難しすぎます。

法令順守を求めるのであれば、関係者(事業者、安全衛生担当者、労働者)に分かりやすいものではないといけません。法令の内容を知らない、理解できないものを順守することは難しいと思います。

(4)「常時生」は、条文ごとに解釈を示すべきだと思います。(00264 元監督官)

●(1)建設事業等の特別規制について、対象が限定されている部分、(足場に手摺がない→特別規制手摺設置困難→安全带使用義務→特別規制(元請は責任を負わないので)

(2)3 トン未満のクレーンの過飛散防止装置の全面義務化。(既設クレーンへの安全装置後付け)(転倒事故等が多いので)

(3)労災かくし事業の厳罰化、罰則の強化。(単 23 号未提出等の事業を除き、悪質性の高いもの)(00167 監督官)

●(1)より一層の簡略化(有機則と特化則の統合。エレベーター&リフトの国交省への一本化等。(00160 技官)

●(1)労働者私傷病報告の提出義務の精緻化。

(2)欧米に比べて、細やかすぎる法体系。

(3)日本の司法全体であるが高額の懲罰的な損害賠償生徒の認容。(行政罰も)(00177 監督官)

●(1)各種条文における「常時」について

用語を定義するか、別の表現とすべきではないか。

(理由)法の周知における「常時」(法 101 条)、安全衛生管理体制等における「常時」(安衛令 2 条ほか)、有害業務に従事する場合の「常時」(法 101 条)、安全衛生管理体制等における「常時」(じん肺法 6 条、有機則 29 条ほか)、定格荷重や警報装置等にかかる「常時」(則 389 条の 9、クレーン則 24 条の 2 ほか)で意味が異なることが明らかと考えられ、誰が読んでも同じ意味に解される保証がないことは不適切と考えられることから。

(2)労働安全衛生規則第 97 条

「遅滞なく」を例えば、発生時から 1 カ月以内など特定の期間とすべきではないか(理由)労災が発生した事実を隠す等の意図で報告を遅らせる場合を想定すると、期日を設定した方が、取り締まりが容易であり、また、取り締まりの規定としては、期日があいまいであることは不適切と考えられることか。

(3)技能講習制度

免許については、都道府県労働局長が行うことから、その実施状況について容易に把握できるが、技能講習については、登録講習機関が実施するものであることから、監督機関において、その実施状況を把握することは困難であるところ、これを把握できる制度にできないか。

(理由)技能講習の修了証を携帯しておらず確認ができない場合に、技能講習を修了していないために携帯していないのか、技能講習を修了していて、紛失等したものか判断することが極めて困難であることから。(00007 監督官)

●(1)罰則の強化

労働安全衛生法違反は、人の生命に関わるケースも多い、現状として、同法第 119 条または 120 条による罰則の適用をされるケースが多く、同条では徴役または罰金が予定されているものの、実際は数十万円の罰金の適用が主であり、同法違反による法益侵害の程度に対して適用される罰則の程度が軽度である印象がある。

(2)過失犯の創設

労働安全衛生法違反にかかる刑事罰はすべて故意犯によるものであるが、過失犯の概念を創設することで、事業者に対して安全衛生に対する意識を高めることや、法違反に対する捜査の迅速化といった効果が得られるとも考えられるので、改正が必要とまではいわないが、検討の余地があるのではないか。(00147 監督官)

●(1)規制される化学物質が増えるたびに改正されている有機溶剤中毒予防規則及び特定化学物質障害予防規則の構成が複雑になってきているように思います。罰則もあるため、規制を受ける側である事業者の目線に立った整理を行う必要があると思います。(00063 監督官)

●(1)事業者が就業制限のかかる業務についての資格の確認義務。

(2)常時性の例示。(00107 監督官)

●(1)労働基準法においては、第 102 条において「国及び公共団体についての適用」の条文があり、適用安易が明確であるが、労働安全衛生法においてはそれに該当する条文がないので、該当する条文を新設すべきと思量

される。(00212 監督官)

●(1)法 61 条の就業制限業務に就くことができる資格の見直しの検討

ボイラー溶接士のように、その資格である免許に有効期限があり、免許の有効期限を更新するための定期的知識・技能がチェックされる業務がある一方、フォークリフト運転業務のように、その資格(フォークリフト運転技能講習の修了)をいったん取得すれば終生資格として有効なものもある。

法定時は各業務の危険・有害度や要求される知識・技能レベルに応じてランク分けされ、資格の有効期限が決まっていたものと思われるが、その後災害事例の情報も蓄積されていると思われるから、必要に応じて見直しを図ったらどうであろうか。

なお、危険有害業務従事者への教育についての法 60 条の 2 による事業者の努力義務との関係には注意する必要がある。

また、当然であるが、事業者に新たな負担を課すことにつながる規制ゆえに、広く必要性が認識され機が熟したときでないと法令改正に向かうエネルギーは生まれなため、本意見はそのような環境が築かれたことを前提としてのものである。

厚生労働省の運営する「職場のあんぜんサイト」に掲載されている労働災害事例のデータベースはよくまとまっており、事例も数多く紹介されている。災害原因や再発防止対策の詳細も記述されていて、提供される像法は信頼できるものである。そこでその内容を見ると、終業制限業務における災害に関しては、「就業制限業務の従事者が無資格であった」旨を単に災害原因不足として認定しているものが非常に多い反面、当該業務の従事者の安全衛生に関わる知識・技能不足やそのレベルを記述しているものは僅かしかない。行政のサイトなので、情報源は労働局や労働基準監督署の労働災害調査結果に基づいているものと推測されるところであるが、労働基準監督署等の機関による就業制限業務に係る労働災害の第一次調査の報告書の大部分が知識・技能を充分検証することなく、たとえば「無資格下での災害は無資格であることが直接原因」などと短絡的に原因を特定しすぎているのではないかと疑念がどうしても生じてしまう。労働書は死亡等重大な労働災害については、直接原因につながる法違反を特定し、直ちに事業者への刑事責任追及も行うことになるので、調査に当たって法違反の有無は極めて重要な調査項目になることは理解できる。しかしながら、法令違反がない場合の原因調査は適正に行われているのであろうか。

有資格者が法令の違反を伴わずに作業しており、知識・技能不足を原因として災害を惹起したケースも決して少なくないはずである。その場合、知識・技能のどの部分が足りなかったのかが浮き彫りになるような立体的・多角的な科学的調査が求められると思料するが、そのような視点での記述がなされているものは見当たらない。安衛法改正により法第 28 条の 2 が新たに加わり、事業者におけるリスクアセスメントが義務化された背景の一つに、「発生原因の法違反を伴わない労働災害の割合が増加していること」があったことも踏まえ考えると、災害の主因の判断に違反の有無を直結させるのみで、それ以上の深堀をしないという災害調査のあり方は問題である。

そうすると、このような調査結果に基づいたのでは、就業制限業務の資格の法令上のあり方に切り込むような検討はそもそもできないのではないか。

たとえば、「資格は何十年も前に技能講習を修了して取得したが、その後の当該制限業務への従事は散発的で頻度が少なかった。係る状況下で年月の経過により、知識・技能が薄れ、このことを原因としてついに重大な労災事故を発生させた」などという災害が仮に頻発するのであれば、当該資格制度のあり方として、法令上有効期限を設けるべきかどうか、資格取得時に求める知識・能力の底上げをすべきかどうかなどの検討に値しよう。

法第 60 条の 2 による事業者による安全衛生教育の努力義務も定められているが、罰則付きの法 61 条の規制にはより大きな効果が期待できるので、事業者の負担と災害防止効果をどのレベルで調和させていくべきか検

討してはどうかというのが本意見の趣旨である。

(2)法人重課の導入

安衛法は、昭和 47 年の法施行依頼、労働災害を激減させるなど、その果たしてきた役割は高く評価される。また、今日では新たな課題も発生し、それに応じた法改正も順次行われるなど、安衛法に求められる役割はさらに広がっている。安衛法の履行を確保することは産業界にとって極めて重要な意義をもつと考えられる。そのような中、いまだ法令順守がなされていない一部の事業者においては、法違反が繰り返され、安全な職場環境が構築されていないという現状も見受けられる。

こうした現状を踏まえて一層の法の履行確保を図るためには、種々の方策が考えられるが、立法政策としては、法人重課も考えられるのではないかと。先行導入された金融商品取引法や証券取引法のみならず、近年では廃棄物の処理及び清掃に関する法律、著作権法なども導入されている。法人処罰については様々な議論があるのを承知しているが、実務的には運用歴を重ねている。そこで、現状についてであるが、我が国の特別法犯の法人処罰の中でも安衛法の運用実績は高い実態にある。2019 年の検察統計年報においては、特別法犯の法人起訴件数 1,063 件のうち、最も多いのが安衛法違反 203 件、次は廃棄物の処理及び清掃に関する法律違反 184 件、続いて風営法違反 91 件、入管法違反 73 件などとなっており、特別法犯の法人起訴件数の法例別内訳では安衛法の割合が最も多くなっている。

安衛法違反はいわゆる組織犯罪であり、企業のトップのみならず末端の管理職に至るまで、その権限や授権の実態に応じて行為者になり得るのであるから、犯罪抑止の目的達成のためには、法令重課を導入することによる威嚇効果を用いて企業としての活動を規律し、法の一層の履行確保を図ることを検討すべき時期にきていると考える。

(3)行政制裁制度の導入

前記(2)と同様、行政制裁の制度を導入することにより、企業としての活動を規律し、法の一層の履行確保を図るために行政制裁制度を導入するもの。具体的には、一定の法違反を繰り返し、行政指導によっても是正の認められない事業者を対象とした企業名公表制度を設ける。背景としては、労働基準行政機関における安全衛生関係の業務に割ける行政のリソースが年々低下していることが挙げられる。労働基準行政は、かつては(特に昭和 47 年の安衛法施工後)企業に対する監督指導において、その多くの部分を安全衛生関係に充ててきたが、平成 14 年頃を境に監督指導の重点を「一般労働条件の確保・改善対策の推進」へ向け大きく舵をきった。長時間労働による過労死や賃金不払残業などが社会問題化したことによる対応するものであり、現在もこの流れはおおむね続いていて、このため安全衛生に関わる行政資源を相対的に目減りしている状況が生じている。その一方で、行政執行体制を拡充し組織を肥大化させることには国民の理解は得られそうもない。そこで投入する行政資源に対する費用対効果の非常に大きいと見込まれる前述の制度を法に盛り込み運用することによって、現行の行政執行体制下においても、より高い効果をあげられることができるのではないかとというのが意見の趣旨である。(00268 元監督官)

●(1)ストレスチェックの実施から事後措置までに相当な時間を要する規定となっており、緊急を要する場合の措置の改定が必要。実施後数カ月要する。

ストレスチェックの実施「遅滞なく」：結果出力後速やかに

↓

本人通知「遅滞なく」：概ね 1 カ月以内

↓

本人からの面接指導申出「遅滞なく」：概ね 1 カ月以内

↓

医師による面接指導の実施「遅滞なく」：概ね 1 カ月以内

↓

医師から意見聴取「遅滞なく」

↓

事後措置の実施(00059 技官)

●(1)よく使用する条文と、そうでない条文の二極化している。また、時代に応じて使用しない条文も多くなってきているため、条文によっては、法令から落とすなどの整理もすえきだと思われる。

(2)化学物質等について、規制する法令が煩雑になりすぎていると思われる。そのため、一度違反を指摘した事業者に犯罪である旨説明するも、その重要性に説得力が無く、結果、繰り返し違反となるために、捜査着手する事案もある。

(3)安全衛生に対する責任者について、事業場において氏名された者に実質的な権限が無い場合や実効性が無い場合が多い。その背景には、指名された責任者自身は、本来業務(生産管理等)で手がいっぱい、所定時間内に、その法的責任を行使できるだけの余裕を与えている。(当該責任者が行う安全管理を把握及び評価する)事業場が少ないからであるが、労働安全衛生法において、この点について規制させる仕組みも必要であると思われる。(00040 監督官)

●(1)有機溶剤中毒予防規則と特定化学物質障害予防規則については、規則制定の趣旨が異なることは十分理解するところであるが、同じ化学物質の規制とするものであり、大きく見直す必要があるものと考えられる。

(00184 技官)

●(1)罰則が諸外国と比べて全般的に軽いため、より重い罰則内容とすべきである。

(2)健康診断の実施義務は、事業者ではなく、社会保険など他の健康診断と統合して、労働者本人の受診義務に変えて、その健診結果を事業者に提出するようにすべきと思料される。

(3)昭和47年施行から現代の流れが変わり、機械設備が進化しているので、現代の機械を当時規則に当てはめて適用になるかを検討しているので、機械装置の実態に適さない規則になっている。古い規則は削除すべきで、一般規則に含めた方がよい。

(4)特別教育などの「教育」については、事業主の実施にせず技能講習に格上げし、義務化すべきである。

(00141 技官)

●(1)安全衛生法の免許の再交付について、労働局労働基準監督署の窓口へ本人確認に行かないとにならないが、ネット申請等で対応可能と思われる。(00025 監督官)

●(1)KYなどの安全活動の実施義務化(00142 技官)

●(1)書類の保存期間の統一

バラバラすぎる。

作業記録や健康診断の結果の保存が、労働者が病気にかかった場合における過去の作業状況や健康状態の把握と健康状態の変化を追跡することを目的とするのであれば、一律最終記入日から30年でもよいのではないだろうか。

また会社に対して、退職労働者への健康診断の結果の写しの交付の義務化、労働者が雇用された場合に雇用者への当該健康診断結果の写しの提出の(努力)義務化も検討してもよいのではないだろうか。(00071 監督官)

●(1)労働基準法では義務の主体である「使用者」を「事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう」と定義しており、世間の常識と一致して

います。一方、労働安全衛生法では、第2条で主要な措置義務の主体である「事業者」は「事業を行う者で、労働者を使用するもの」と、事業主（個人及び法人）自体を義務主体としておきながら、第122条で突然「法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、（中略）違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本状の罰金刑を科する。」との両罰規定が定められていて、現実具体的な措置を行うべき者は誰なのか、わかりにくい複雑な規定の仕方をしています。私ども行政に携わってきた者は、違和感を持ちながらもこの考え方に慣れてきましたが、労使が働く現場の当事者に素直に理解・納得できるようにしていただきたいと思ってきました。

(2)労働安全衛生法第91条・第94条により、それぞれ労働基準監督官及び産業安全専門官・労働衛生専門官には事業場への立ち入り等の権限が与えられていますが、労働基準監督署の規模により産業安全専門家も労働衛生専門家も配置されていない監督署が少なからずあり、それらの監督署でも安全衛生業務を担当する厚生労働技官は当然事業場に立ち入る等の行為を行わなければその職掌を全うすることができないにもかかわらず、その権限に法的根拠がないという状態が継続しております。(00088 元監督官)

●(1)罰則が諸外国と比べて全般的に軽いため、より重い罰則内容とすべきである。(00141 監督官1)

●(1)法令に規定した内容は、事業者、労働者ほか関係者が遵守することを求めているのに、法令の条文に他の条文の参照が多く、理解するのに手間がかかる構成となっている。各条文を見ればその内容が分かるようにすべきと思料します。

(00180 監督官)

●(1)「常時」について、頻度や使用量を定義し明確化すること。有機溶剤中毒防止規則等有害物に係る規制で規定されることの多い「常時」について、定義が明確でないことから、現場により解釈が異なり、全国斉一的な法令の適用を困難にしていると思料するため。

(2)特定化学物質障害防止規則、有機溶剤中毒予防規則、粉じん障害防止規則等の現在単独で規定される各有害物質に関する省令を一本化すること。特定化学物質障害防止規則に規定される特別有機溶剤については、特定化学物質障害防止規則の適用のみならず、準用規定により有機溶剤中毒予防規則による適用も受ける。また、令和3年4月からは、アーク溶接等作業については、従来の粉じん障害防止規則の適用のみならず、特定化学物質障害防止規則の適用も受けることとなる。有害物質に関する知見が深まるにつれて、複数の省令が適用される事案が増えているが、これにより法令の適用関係が複雑化している。法令の適用関係が複雑になると事業場による法令遵守を困難にするため、法令の適用関係の単純化を図る必要があると思料する。

(3)罰則適用の法令として文言の明確化を図ること。安全衛生関係法令は、労働安全衛生法違反被疑事件として立件（司法処分）するにあっては、その条文の文言があいまいであったり（前述の「常時」などの表現）、外形的要因が規定されていなかったり（安衛則第151条の3等多数の条文で規定される「作業計画の策定」については書面での策定を規定しないため外形的要因がない）、あいまいな通用除外が設定されていたり（有機溶剤業務について設置が義務付けられている局所排気装置には「臨時」や「短時間」など定義があいまいな適用除外条件が複数存在する。）することで、捜査を困難にし、立件できない場合もあるため、規定を明確化すべきと思料する。(00181 監督官)

●(1)労働安全衛生法そのもの抜本的な改正（統廃合を含めた大胆な整理）が必要と思われます。長年に亘る改正によりとにかく判りにくい、読みにくい。行政の人間がそうであるから、一般の事業場の人には難解であると思われる。

(2)就業制限業務（特に技能講習）の統廃合。建設機械や荷役機械などで、操作系が同じようなものについては整理が望まれる。また、クレーンや移動式クレーンでは、能力より搭操作系（乗型かそれ以外）で資格を分け

ないと危険であると思われる。

(3)有害物に係る省令（有機溶剤、特定化学物質、鉛、四鉛など）の統廃合

現行は規則が多い割にその対応は似たようなもの（密閉、局排、全換、保護具など）となっている。内容を見直し、化学物質等障害防止規則などに一本化すればよいと思う。（00189 技官）

●(1)第三次産業等に対する法的規制を強化する必要があるものと思料します。

具体的には、業種により法的に義務がない安全管理者（安全衛生推進者）の選任や安全委員会の開催について、業種に限らず一定規模の全ての事業場で選任、開催するよう法制化を検討する必要があるものと思料します。

（安衛法第 11 条、12 条の 2、17 条）

現行、安全推進者の配置をガイドラインで示していますが、労働災害は減少せずに増加しています。

(2)各種報告書の廃止について

ボイラー則及びクレーン則で定められている各種報告書(3 トン未満のクレーン等、1 トン未満のエレベーター、小型ボイラー)について、各製造業者の機械性能の向上及び当該機械に係る事故の減少等により、監督署への設置報告は不要であるものと思料します。（安衛法第 100 条）（00205 技官）

●(1)陸運事業において増加傾向にある荷役作業中の労働災害防止のため、荷主等庭先（荷主等事業場内）で陸運事業者の労働者（ドライバー等）が行う荷役作業に関する安衛法上の荷主等責任が規定すべき。現在は、30 条の 2 の元方事業者としての作業間の連絡調整のみ義務付け。

(2)荷役中の災害として増加傾向にある、テールゲートリフター及び RBP（ロールボックスパレパレット：かご車）を使用する業務を、第 59 条第 3 項（安衛則第 36 条）の特別教育を必要とする業務に追加(000217 元監督官)

●別紙の「労働安全衛生法の問題（メモ）.docx」（別途資料内）に記載いたしました。（番号なし 監督官）

●(1)有機則第 2 条の適用除外基準に関し、第 1～3 種という大きくくりな規制ではなく、取り扱い化学物質の有害性（たとえば発がん性の有無）に応じた基準を設定し、物質によっては規制緩和とすること。

(2)安衛令第 1 条第 9 号の簡易リフトの定義について、現行は「労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）別表第 1 第 1 号から第 5 号までに掲げる事業の事業場に設置されるものに限る」に限定しているが、商業等他業種においても簡易リフトが広く利用され、実際に死亡災害が発生しているところから、適用範囲を全業種に拡大すること。

(3) 安衛令第 6 条第 12 号における「はい」の定義について、現行は「倉庫、上屋又は土場に積み重ねられた荷」と限定列挙となっているが、これに「船倉」を追加すること。港湾荷役業における労働災害は、沿岸だけでなく船内荷役においても発生しており、中には死亡等重篤な災害が発生しているため、船内におけるはい作業の規制を設ける必要があると思料する。(000157 監督官または元監督官)

●(1)ボイラー則

23 条「就業制限」の令第 20 の 3(・・・取り扱いの業務)、に対して 23 条「作業

主任者の選任」の令 6 の 4(・・・作業)について、運転資格のそのものの要件と、ボイラーの種類・規模による主任者の免許ランクによる選任要件が、絡み合っていることから、錯誤が生じ時に混乱を起し間違った理解がされる結果となる。

(2)事務所衛生基準規則

環境測定では、デジタル化などで、簡便に正確に測定することが可能であることから、機器の選定(8条)や測定者の要件(資格)を含めて見直しが必要。また、休養室(21条)では、部屋の大きさ・空調など一定の基準や、救急用具・設備(23条)では、自然災害への救急対応を視野に入れた内容の検討が指摘されます。

(3) 構造規格に関しては、墜落制止用器具(フルハーネス安全帯)の2条(使用制限)は、主として事業者(ユーザー)に対する規制であり、構造規格としてのおさまりが良くない。(00283 元監督官)

●(1)労働災害における労働安全衛生法違反の捜査に際しては、措置義務があることの認識、その認識を持った時期や理由、措置義務を実行しなかったことの原因など、いわゆる故意が必要であり、業務上過失致死偽罪のように、過失犯を処罰する規定になっていない。そこで、労働災害を防止する措置のように、状態が危険な方に悪化するのを防止する措置においては、必要性、緊急性が高く、故意とかとは関係なく、過失犯も処罰できるようにすることこそが、「労働者の生命・身体を損ね、健康を害する労働災害を予防する」という立法趣旨にかなうと考える。(00097 監督官)

●(1)「常時」という文言の明確な定義及び判断基準が定められていないことから、特殊健康診断の実施等の要否について、各人ごとに判断が異なってしまうこと。

(2)条文の読み替えに関する規定が多数存在し、法令の解釈に不慣れな者が当該条文の内容を理解するうえでの大きな障壁となっているものと考えられる。したがって、条文中の文言及び定義の整理や複数の条文間における規定内容の調整等が必要ではないか。

(3)同一の機械設備を同様の条件で使用していたとしても、使用する目的の違いによって、法令の規制の対象外になると解されるものが一部存在すること(例：乾燥設備について、物の加熱乾燥を行うものは対象となるが、同一の使用条件で乾燥を伴わない焼結や熱硬化反応等のみを行う場合には対象とならないと解される)。(000155 不明)

●(1)複雑になりすぎて、条文の理解が困難となっている。特別有機溶剤等などの規制の単純化。(00027 監督官)

●(1)一般の人が調べてわかりやすい法にするため、法の再構築が必要。(00174 監督官)

●(1)労働安全衛生法の目的を達成し、事業者がその責務を果たすためには、外部専門家(専門的機能を持つ機関も含む。)を活用するための新たな資格制度を導入(創設)することを検討すべき。例えば、法第28条の2のリスクアセスメントを事業者が適切に行うためには、外部専門家の活用を図れるようにすべき。現在、労働安全衛生の専門家として労働安全衛生コンサルタントが規定されているが、現行の規定では、このような専門家が積極的に安全衛生法の執行に関わるものとはなっていない。労働基準行政で、地方での技官の採用を止めている状況を踏まえると、行政としても外部専門家の積極的な活用を図る必要がある。

(2)労働安全衛生法では、法の目的を達成するため、検査・検定、試験、教育等の業務を外部の機関に委ねる仕組みとしている。これらの機関については、法令で一定の要件を定めているが、国際的にみると、その要件は緩く、見直しが必要と思われる。我が国は、TBT協定を批准しており国際的なルールと遜色ない制度とする必要があるが、現行の要件をみると、品質マネジメントシステム(ISO9001)、試験所・校正機関の認定(ISO/IEC17025)、製品認証機関の認定(ISO/IEC17065)等を意識したものとなっていない。グローバル化が進む中で、我が国の制度がガラパゴス化しないためにも、労働安全衛生法の下で、重要な役割を担うこのような機関のあり方(期待される役割の十分な発揮)について規定を見直す必要がある。

(3)特定機械等(法第 37 条)への規制は充実しているが、それ以外の危険な機械・器具への規制については一度規制の範囲、その内容を検討してみる必要があると思われる。私の勤務先では、防爆電気機器、呼吸用保護具等の検定を行っているが、防爆電気機器に関して言えば、国際的な試験・認証の仕組みである IECEx からは遅れたものとなっており、試験・認証の基準である防爆機器の構造規格及び安全衛生規格の規定も国際的に通用する IEC 規格の思想から遅れたものとなっている。また、呼吸用保護具関係で言えば、検定対象は、防じんマスク、防毒マスク、電動ファン付呼吸用保護具に限られており、行政が通達で注意喚起しているホースマスクについては、検定どころか、性能要件さえ示されていない。(00228 元技官)

- (1)通達や指針による解釈しか示されていないものが多く、分かり難い。明文化等の整備が必要。
- (2)努力義務以外の法でも罰則規程が付されていないものがある。
- (3)法の厳罰化。(00055 監督官)

- (1)違法性の有無の判断をするために告示や通達まで見なければ判断できず、わかりづらい。せめて政省令まで見れば違法かどうか判断できるよう明快なものにすべき。
- (2)可罰性が高い条文については、刑罰法規として適用しやすいよう構成要件を明確な表現にしてほしい。(00121 監督官)

- (1)安衛法が担っている分野が非常に広範囲。また、ボイラー、圧力容器、化学物質、放射線、心身にわたる健康管理などの対策について、他法と重複するものもあり、すみ分け、統合、別だてにするなどの整理をした方が良い。(00185 技官)

- (1)一般定期健康診断の診断項目の改正。
- (2)労働安全衛生規則第三編第一章の二廃棄物の焼却施設に係る作業。(00076 監督官)

- (1)労働安全衛生規則 518 条第 2 項の「防網を張り、労働者に安全帯を使用させる等」の規定においては「防網」・「安全帯」・「等」の 3 つの措置の中の一つの措置のみでよいか又は二つ以上の措置を要するか。
- (2)労働安全衛生規則第 519 条第 1 項の「作業床」は何か。
- (3)労働安全衛生法令における「墜落」と「転落」の差異は何か。(00082 監督官)

- (1)免許申請について、労働安全衛生規則別表第四の「ガスの溶接作業主任免許」の項の第一号には、「次のいずれかに掲げる者であつて、ガス溶接作業主任者免許試験に合格したもの」、その「二」に「職業能力開発促進法第二十八条第一項の職業訓練指導員免許のうち職業能力開発促進法施工規則別表第十一免許職種の欄に掲げる塑性加工料、構造物鉄工科又は排管料の職種に係る食上訓練指導員免許を受けたもの」とされている。他方でガス溶接作業主任者免許規定第二条「労働安全精鋭規則別表第四ガス溶接作業主任者免許の項第三号の労働大臣が定める者」として、第八号に「職業能力開発促進法第二十八条第一項に規定する職業能力開発促進施工規則別第十一の免許職種の欄に掲げる塑性加工料は溶接科の職種に係る職業訓練指導員免許を受けた者」とある。本省見解は、「免許試験合格と無試験との両方に書いてあるので、免許申請者に不利益にならない取扱いをする結果、無試験で免許を交付する扱いとなる」とのこと。つまり、条文上の齟齬があると思われるので、改正が必要と思料されます。また、試験免除となる職業能力開発促進法に基づく訓練の終了証に記載されている根拠条例も必ずしも労働安全衛生規則別表第四やガス溶接作業主任者免許規定の表現と一致しておらず判断に迷う原んとなっているので、別表・免許規定（又は終了証の根拠条項記載の仕方についても見直しをはかるべきと思料します。(00166 監督官)

●(1)労働安全衛生法第27条第1項により、第20条から第25条まで及び第25条の2第1項の規定により、事業者が講ずべき措置及び前条の規定により労働者が守らなければならない事項は、厚生労働省で定めると規定されており、省令に講ずべき措置等が委任されているが、法の定めが抽象的で省令に根拠条文を引用していないため、根拠条文が曖昧になるため、省令に根拠条文を引用する等により根拠条文を明確化する必要がある。(000186 監督官)

●(1)リモートワークと現行労働安全衛生法及び関係省令との整合性。(00206 監督官)

■設問他

私は労働基準監督署の安全衛生部署に勤務する厚生労働技官です。

1年目の研究成果を拝見させていただきました。労働安全衛生法に携わる者として、改めて法の目的、社会的背景、法制定の経過、そして何より労働者を守るため多くの人が携わり今もなお成長し続ける同法について再確認する機会となり身が引き締まる思いです。

さて、貴プロジェクトとは直接関係ない話かもしれませんが、現在我が国の安全衛生行政の状況について参考までに述べさせていただきます。現在国家公務員は政府の「定員合理化計画」により、行政機能の低下を無視した人員削減が強行されています。その中で、主に安全衛生業務に携わる「厚生労働技官」の採用が10年以上にわたり凍結されており、労働災害や職業疾病の防止のために必要な知識や経験を持った担当官は大幅に減少し、安全衛生業務に携わる厚生労働技官が0人という局も存在します。知識や経験の継承ができずそのレベルは絶望的に低下しており、我々は厚生労働省に対し厚生労働技官の採用再開を訴えていますが（政府の指示なのか）全く採用を再開する気はありません。厚生労働省は理系の監督官に安全衛生業務を行わせると言っていますが安全衛生業務を行うためには長期の教育が必要です。十分な教育を行う期間がなければ安全衛生担当者としても中途半端になりますし、本来の監督官業務の専門性も低下してしまいます。

また、現在政府は行政の現場に実績主義を導入し、労働者のためではなく件数をこなすための職場と成り果てています。安全衛生業務は、法改正をはじめ日々変化する社会情勢、業界の状態、新しい機械や工法の導入など、新たな知識を得るために勉強しなければなりません。昔、先輩からは勉強も仕事だといわれ、業界誌などに目を通し、時には事業所の管理者や労働者と話を生息の情報を仕入れ業務の参考としてきました。しかし、今は件数をこなすことに忙殺され、勉強をする時間がありません。法改正についても十分に理解する時間がないほどです。このような状況で国民のための行政ができるでしょうか。

1年目の研究成果からわかるとおり、安全衛生業務は範囲が膨大で、様々なことを勘案し効果的な指導を行うためには経験が必要です。常日頃から私は言っていますが、安全衛生業務は事業者には法律を守らせるのではなく労働者を守るための指導をしているということです。そのためには労働者を守るという信念と災害の原因の根本を見極める能力が欠かせません。法条文の指摘だけでは労働者を守れないのです。

貴プロジェクトの目的が、単に法体系の整理にとどまらず、真に労働者を労働災害や職業性疾病から守るための効果的な施策を提言するためのものであるならば、現場の第一線に必要な能力を持った安全衛生担当者を配置し、十全にその能力を発揮できる体制の確保を提言していただきたいと考えます。さて、ここからが貴プロジェクトに関しての意見なのですが、貴プロジェクトの基礎知識がないので的外れなことを書いていたらすみません。

まず目的についてです。

「①技術系の色彩の強かった労働安全衛生法を事務系にも理解してもらえるようにする」ですが、労働安全衛生法はその性質上、技術系に特化した部分があるのはやむを得ず、力学や鋼材の性質、風量計算、さらには医学的な知識などを事務系の方に理解してもらうのは現実的ではないと思われます。広く一般に労働安全衛生法を理解してもらいたいという趣旨は理解できますが、むしろ技術系と事務系を明確に分け、技術的な専門性を

監督署がしっかりと指導できるようにし、事務的な法条文等を広く一般に周知する方策を検討すべきではないでしょうか。

結果的に労働安全衛生法を骨抜きにし憲法にも定められた労働者の権利を後退させる恐れがあるため現場の職員としては反対です。（そもそもそういう趣旨でなかったら申し訳ございません）

次に「②同法に詳しい学者や専門家を増やす」ですが、我が国の安全衛生水準を向上させるためには当たり前のことなので増やすこと自体に異論はないのですが、この目的が「同法に詳しい学者や専門家を増やし、国が行う安全衛生にかかる業務を外部委託する」であれば論外です。労働安全衛生業務は国が責任をもって、対応を行い、生産性効率性を優先し労働者の安全衛生対策を疎かにする者も出てくるでしょう。また指導が必要な事業場に対しての権限など様々な問題が生じると思います。

また、せっかく専門家を増やしてもそれを活かすシステムがなければ有効に機能せず、肩書を持った人が増えるだけ、という事態になりかねません。

事業場が安全衛生管理のため外部資源である専門家を活用しやすくする環境を整備することは非常に重要なことですが、それは安全衛生管理に前向きな事業場が活用するわけで、広く一般の事業場の労働安全衛生水準を向上させるためには、公的機関である労働基準監督署がしっかりと指導できる体制と能力の向上が最も重要と考えます。

「3.現在の労働安全衛生法について、専門家が本格的に検討すべきと思われる課題を、次のうちから3つ選んでください」について、いくつか現場担当官の立場から意見を書かせていただきたいと思います。

「①条文に出てくる「危険を及ぼすおそれ」とは何か、どのように判断すべきか」について、基本的に条文では「〇〇により労働者に危険を及ぼすおそれのあるとき」などと書かれており、ある程度特定されたリスクによる大なり小なりの災害のリスクがある場合はその防止対策を講じるように記載されています。「どのように判断すべきか」の趣旨がよくわかりませんが、リスクがあるなら対策を講じなさい、という判断にしかならないと思います。これを定義づけしてしまうと、安全衛生行政は大きく後退してしまいます。例えば事業場（主にゼネコン）からよくある質問で、「高さが2m未満の作業床には手すりは必要ないですよ（安衛則519条参照）」と聞かれます。その際は「おたくは法律を守れば労働者が死んでも構わないという考えなのですね」と言って説教します。確かに労働安全衛生法は事業者を守るべき最低基準を定めたものですが、法条文に基準を明記してしまうとそれにとらわれてより安全な対策を講じなくなるおそれが高い（主にゼネコン）ので、法条文は現状を維持し、リスクについて事業場にしっかりと説明できる担当官の育成が不可欠であると考えます。

「②条文にでてくる「常時」とは何か、どのように判断すべきか」について
確かに「常時」については定義がなく、我々も事業場への説明に苦慮しているところではあります。有害業務の常時性について質問された際は、「常時についての基準は明確に示されていないが、業務として当該業務を行う場合は当該業務に常時従事しているものとして対策を講じてください」と説明しています。有害業務の中には体内への蓄積により障害が発生するもの（粉じんや特定化学物質等）もあり、作業頻度が少なくても長期間従事することにより疾病を発症するリスクがあります。常時の基準をめいっかうに定めてしまうとその基準以下で長時間有害業務に従事した労働者は、法定の作業管理や健康管理などが行われず、発症のリスクがあるにもかかわらず何ら対策を講じないというケースが発生するおそれが高いです。また、安全衛生管理対策にかかる「常時〇〇名以上を～」という表現も非常にわかりづらいと考えます。いっそ法条文から「常時」という言葉を撤廃するのはいかがでしょうか・・・。

「③「事業者」とは」

安衛法の2条に定義がありますし、貴プロジェクトのメンバーであれば明確に説明できる方がいると思います。「事業者」と「使用者」の違いが分かりづらいという人はいるかもしれません。

「④建築工事での労災を～」について

まず設計者についてですが、どんな図面を引こうと発注者の責任で発注するわけですので、設計者に法的義務を課するのは現実的ではないと考えます。発注者に関しては、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（平成28年法律第111号）が平成28年12月16日に公布され、安全に配慮した発注が義務付けられています。これは国と都道府県の発注に限定されており、これが市町村にも波及することを期待しておりますが、まだまだ予算重視で安全を軽視した発注が多く出されているのが現状です。

一定規模の足場等について監督署に設置届を提出することが義務付けられており、審査の結果法違反の部分については当然是正させますが、中には法違反ではないがより安全な構造にするべき事案もあります。

しかしながら、発注者の中には法的に問題ないなら予算は出さない、やるなら元請の自己負担で改善しろ、という安全意識の欠片もない発注者も存在します。届出の必要のない工事であればなおさら監督署の審査なしで不安全な発注がなされていることは容易に想像がつきます。

このような現状なので、法的義務を課するのは賛成なのですが、そうすると「どこまで」法的義務を課すのか、という非常に難しい問題に直面すると思います。法的義務を課す以前の問題として、「安全に配慮した発注とは何か」を発注者に周知、教育し、まずは発注者としてのモラル向上が必要と考えます。

個人的には発注者に法的義務を課して安全に作業できる発注が定着してくれることを望みます。

「⑦と⑧」経営層の安全衛生意識の向上及び中小企業の安衛管理向上の方策について

正直に言ってそんな方策があれば苦労しないというのが率直な意見です。

昔に比べ労働安全衛生の重要性、必要性は認知されていますがまだまだ十分ではなく、特に労働安全衛生にコストと労力を割く余裕のない事業場はどうしても対策が後手に回ってしまいます。余力があってもしないところはありますが、産業界に蔓延する人不足の現状も安全衛生活動停滞の一因と考えられます。

法律で無理やり守らせるというのも一つの手段かもしれませんが、労働安全衛生法の重要性について周知し、自らが進んで安全衛生対策を講じるような社会の流れを作る必要があると思います。理想論です。

「⑭増加する高齢者～」について

高齢者の労働災害等については、何年前か忘れましたが政府が年金の支給時期について検討しているという報道が出された時、絶対に高齢者の労働災害が増えると全国の担当官が危惧し、実際に想像以上の件数が発生し、重篤度も高い災害や死亡災害が多発している状況です。

労働力不足について安易に高齢者や外国人、非正規雇用を利用する政策に対する怒りや不満はありますが、ここでは控えさせていただきます。

高齢労働者の問題については、事業場において一般の労働者と同じように使用し特段の対策を講じていない現状が圧倒的であり、今後も増加の一途をたどることは確実だと思われます。この現状を改善する方策は残念ながら無い、若しくはあったとしても焼け石に水となることは明確です。

現実的でないことを承知の上で対策を考えれば、65歳以上の労働者を雇用しない、または65歳以上は管理業務や後任の指導・育成を行うなど現業以外の業務をさせる、労働保険料率の高い業種（比較的危険な業種）には就業させない、などの対策が少なからず効果があるかもしれません。労働力が不足しているから高齢労働者は犠牲になっても構わない、という現状は何としても改める必要があると思います。

「⑯地域と職域の健康管理の連携～」について

安衛法に基づく健康診断の受診義務がない労働者については、地域保健での受診率を高める必要があります（00213技官）

三. 研究班會議議事録

厚労科研安全衛生法学プロジェクト会議記録（2020年度）

	日時・場所・概要	頁数
第9回	<p>2019年4月17日(金) 13:30~16:00 於) Zoom会議</p> <p>概要) 研究代表者の三柴座長から、分担報告書および原稿執筆の際の留意点が説明された。森委員から労働安全衛生法における健康診断制度に関する分担研究報告書の内容が報告されたほか、藤森委員から労働安全衛生法制における「危険」の概念に関する報告がなされ、それぞれについて質疑応答があった。</p>	<p>1 (※第9回は前半・後半の区分なし)</p>
第10回	<p>2020年5月22日(金) 13:30~16:30 於) Zoom会議</p> <p>概要) 研究代表者の三柴座長から、今年度の調査研究方針の説明がなされたのち、石崎委員の報告書に対する唐澤委員のコメントが報告され、次いで吉川委員により「特定の災害からガイドラインが発出されるまでの流れ」、森委員により「労働安全衛生法令に基づく化学物質による健康障害防止対策の現状と課題」についての報告がそれぞれなされ、質疑応答が行われた。また本プロジェクトにおける横断的課題の説明を経て各課題の担当に関する調整が行われた。</p>	<p>前半… 21頁 後半… 39頁</p>
第11回	<p>2020年7月3日(金) 13:30~16:30 於) Zoom会議</p> <p>概要) 研究代表者の三柴座長から、新規参加者の紹介、今年度の調査研究方針の説明、分担範囲の調整等がなされた後、藤森委員より「産業用ロボットへの接触に関する規制について」の骨子が、原委員により横断的課題と今秋学会報告予定のテーマとをあわせ「ドイツ労働安全衛生法制における「危険可能性 (Gefährdung)」の概念及びわが国の法令・判例の中に見出される共通項」が、佐々木委員より「労働安全衛生法第22条から23条の逐条解説」についての報告がそれぞれなされ、質疑応答が行われた。</p>	<p>前半… 48頁 後半… 71頁</p>
第12回	<p>2020年8月6日(木) 13:30~17:00 於) Zoom会議</p> <p>概要) 研究代表者の三柴座長から、新規参加者の紹介、逐条解説の分担範囲の再調整、今年度の調査研究方針の再確認がなされた後、高木委員による中小企業の建設安全の研究経過報告、藤森委員による横断的検討課題（産業ロボットへの接触に関する規制）の研究経過報告、角田委員による現場的視点から見た安全・衛生コンサルタント制度、企業の労働安全衛生の実際に関する報告がそれぞれなされ、各報告に関する参加者からの質疑応答が行われた。また、主に法学系の分担執筆者数名から各分担範囲の進捗状況について簡潔に報告がなされた。</p>	<p>前半… 77頁 後半… 111頁</p>
第13回	<p>2020年9月10日(木) 13:30~17:00 於) Zoom会議</p> <p>概要) 研究代表者の三柴座長から、横断的検討課題の担当者の再調整、今年</p>	<p>前半… 133頁 後半… 151頁</p>

	<p>度の調査研究方針の再確認および分担報告書の執筆要領の説明がなされた後、畠中委員による講話（現行安衛法が労災防止効果を持った要因、直面する課題と考えられる有効な対策）、森委員による横断的検討課題（労働安全衛生法令に基づく化学物質による健康障害防止対策の現状と課題）の研究経過報告、浅田委員による横断的検討課題（安全関係の特別規則の趣旨と概要、統合の可能性）の研究経過報告、藤森委員による横断的検討課題（衛生関係の特別規則の趣旨と概要、統合の可能性）の研究経過報告、三柴先生による横断的検討課題（性能要件規定の是非と射程）の研究経過報告がそれぞれなされ、各報告に関する参加者からの質疑応答が行われた。</p>	
第14回	<p>2020年11月21日（土）13:30～17:00 於）Zoom会議</p> <p>概要）研究代表者の三柴座長から、現在進めている調査研究に関する説明がなされた後、唐沢委員による講話（海外の安全衛生法制度から日本が学ぶべきこと）、浅田委員による報告（安全関係特別規則の趣旨・概要の解説）および藤森委員による報告（衛生関係特別規則の趣旨・概要の解説）がそれぞれなされ、次いで分担報告書の概要報告として北岡委員（罪刑法定主義と安衛法）、大藪委員（安全衛生に関する免許制度等）、平岡委員（建設安全の規制科学）から報告がなされ、各報告に対し質疑応答が行われた。</p>	<p>前半… 165頁 後半… 181頁</p>
第15回	<p>2020年12月24日（木）13:30～16:30 於）Zoom会議</p> <p>概要）篠原委員による「安全衛生法と現場、安全衛生教育の効果」の報告および質疑応答が行われた後、三柴座長より行政官向けに実施された社会調査アンケートの結果報告、石崎委員および長谷川委員による経過報告と質疑応答、愛知産業保健総合支援センターの大久保副所長により化学物質管理に関する監督指導現場の実態に関する報告を経て、原委員および淀川委員による経過報告と質疑応答が行われた。</p>	<p>前半… 199頁 後半… 213頁</p>
第16回	<p>2021年1月23日（土）13:30～16:30 於）Zoom会議</p> <p>概要）三柴座長によるイギリスの社会調査結果およびわが国の行政官向けの調査結果に関する報告ののち、森山監督官による安全衛生に関する監督指導の実態と法改正の提案に関する報告および質疑応答が行われた。次いで、三柴座長、佐々木委員、山本委員、阿部委員より各研究経過報告がなされ、それぞれに対する質疑応答が行われた。</p>	<p>前半… 226頁 後半… 241頁</p>
第17回	<p>2021年2月27日（土曜）13:30～17:00 於）Zoom会議</p> <p>概要）三柴座長より報告書執筆上の際の留意点が述べられた後、玉泉委員から「現場でのリスクの見極め方」、藤森委員から「労働衛生関係の特別規則の趣旨と概要、統合の可能性」に関する報告とそれぞれに対する質疑応答がなされ、次いで石崎委員、阿部委員による各研究経過報告がなされ、それぞれに対する質疑応答が行われた。</p>	<p>前半… 257頁 後半… 270頁</p>

三柴 本日はご参集いただきましてありがとうございます。よろしくお願いいたします。まずは、新任の委員の方から自己紹介をいただきたいと思います。山本先生からお願いいたします。

山本 法政大学で非常勤講師をしております山本圭子と申します。今回から参加させていただきます。よろしくお願いいたします。

内藤 独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）副主任研究員の内藤忍（ないとうしの）と申します。特に職場のハラスメントを研究しています。よろしくお願いいたします。

阿部（未央） 山形大学で労働法を教えております阿部未央と申します。よろしくお願いいたします。

三柴 では、他の皆さんは時間の関係上、ひと言ずつでけっこうですので、ご挨拶いただければと思います。

（各出席者より、氏名・所属等自己紹介がなされる）

三柴 ありがとうございます。では、早速議事に入りますが、まず開催要項をご覧ください。昨年度（今年3月末まで）に執筆していただいた分担研究報告書について、現在概ね要約を作り終えています。そこで気付いた今後の執筆に際して、ご留意いただく点についてお伝えしたいと思います。この点は重要で強調したいことなので、新たにご参加いただいた先生方も含めご銘記していただくようお願いいたします。

とにかくこのプロジェクトでは、安衛法に親しみのない方にどれだけ安衛法をリアルに伝えるかが重要な課題です。安衛法は現場の学問であり現場の法律学なので、現場をリアルにイメージできるような体系書を作るということを目的としています。しかし、提出していただいた報告書のなかには、まだ文字情報ばかりというものが多く、厳しい言い方で申し訳ありませんが、今まで公刊されたものとさして変わらないものが散見されます。この点は今後留意して改めていただきたいと思います。とにかく分かっていない方に分かっていただく必要があるので、安全衛生に関する専門的・技術的用語についての適切な解説をお願いします。たとえば、いきなり“局所排気装置”とかいっても、親しみのない人にはまったく分かりませんし、また建設安全関係でも専門用語が多数使われていて、たとえば“土止め支保工”といわれても読んでいる人は首をかしげるわけです。要するに専門外の人にとって当たり前でない用語が多数出てきます。特に、安衛法はあらゆる産業分野に介入して労災を防ごうというのが基本ですから、学際的な内容になり、少しでも分野が異なると分からなくなります。特にボイラーのような専門的な技術になると、専門用語が数多く登場するので、用語解説が不可欠です。それも、自分の頭で考えるのではなく、分野違いの人から見たらどうかということイメージしながら書かなければなりません。以上のとおり、用語解説を充実させていただきたいのと、併せて図で示すということを徹底してください。

もう一点強調したいのですが、せっかくプロジェクトチームの中に別な分野の方がいらっしゃるのに、まったく質問をしていないということです。このため、分担研究報告書では既存の法律条文の解説に偏っていて、その条文がどう使われているかという適用の実際が見えてこないわけです。せっかく監督官

経験者の方もいるわけですから、当該条文を活きた法としてどのように使ってきたかという現場経験を確認しないともらいたくないですし、狙い通りの本もできません。肝心なのは、各条文の解説から現場のリアルが伝わってきて、その条文の意味が鮮明になるような書き方です。

また、判例の情報がまだ不足しています。安衛法は法律家にとっては未だにマイナーな法律で、人によっては“こんなのは法律じゃない”という人もいるほどで、法律家には親しみのない法です。なので、法令関係の業者が判例の整理をする際にも、あまり調べていないのではないかという感じがします。しかし、安衛法の重要さを理解している人は、自分が書く解説書や研究書においては適切な判例を調べて掲載するわけです。そういう判例をピックアップしないで業者がデータベース化したものだけを当たっていると、適切な判例にたどり着けません。その点はきちんと文献レビューを行って、安衛法にこだわってきた人が書いてきた本に掲載されている判例情報を洗い出してください。それと、単に判例を挙げただけではだめで、その判例から何を学べるかという示唆の汲みとりがなされていない書き方が多かったです。“こういう判例があります。以上。”というように、普通の法律学の教科書に載っているような書き方で終わっているものが多く、それでは現場のリアルがまったく見えてきません。何度も指摘しているように、安衛法は現場の労災を減らすためにある法ですから、そのために現場で使われる機械の安全化を図るとか、化学物質を安全にするとか、あるいは人の行動を制御するといったように、安全行動を誘うために存在する法なわけです。そういう意味で判例から何を学べるのか、その判例を災害予防に活かすにはどういう風に扱うべきなのかを書かなければなりません。そういった視点がほとんど書かれていなかったのが少々残念でした。

さらに、制度の趣旨を書くようお願いしましたが、これについても有名な体系書や解説書に書いてあることをそのまま拾い上げてくるのではなく、自分で国会の議事録や法令改正の際の審議会議事録などを調べれば、どういう意味で作られた条文なのかがわかるはずですよ。その辺の調査が決定的に不足しているように感じました。あるいは、公式の文書には掲載されていないものの、本プロジェクトに参加されている先生方が知っていることも多いです。唐沢先生にせよ、畠中先生にせよ、生き字引のような先生方がおられるわけです。畠中先生はご高齢のため、今後はインタビューはお受けして下さるということになりましたが、質問内容を要領よくまとめて電話などで対応して下さるということなので、研究チームの先生方をいい意味で活用してください。そうしないと法令の意味が理解できません。単に、書いてある条文の内容や趣旨や関連判決だけを書いただけの本を作りたいのではなく、生きた体系書を作りたいわけです。安衛法を知らない人が読めば、現場のドラマが鮮やかに浮かび上がってくるような本を作りたいと思っています。そこにこのプロジェクトの意味があるわけですが、その辺りがまったく伝わっていない気がします。

それから、今のお話しの延長になりますが、説明が抽象的でわかりにくい部分が多いです。この点、私が書いているものもそうなんですが、要するに学問的に書きたいために、あるいは正確さを重視するために抽象的な書き方をしてしまいがちです。しかし、そのために内容が上手く伝わらなくなってしまう。誰が読んでもわかるように噛み砕いて明確な説明をする必要があるのですが、それが出来ていません。すべてではありませんが、そういう印象を受けました。

法律条文が現場でどう使われているかについては、藤森先生が作成され、玉泉先生も整理して下さったエクセルシートで、重要な条文を色つきで表示していただいています。それを踏まえて、現場で重要な意義を有する条文を銘記してください。藤森先生がこのシートで重要な条文を評価付けしてくださって

いるので、それを受け止めて解説をしてください。

たびたびお伝えしてきたように、私の報告書の作り方が基準になりますが、折々に準拠して書いていただきたい項目立てを示しています。この点、どうしてもバージョンアップをしてゆくことになりませんが、いずれにせよ私の報告書に準拠してください。項目立てについては、必ず私の報告書をご参照ください。たとえば条文の私法上の効果、民事裁判においてどう使われるのかについても、法学系の先生は必ず執筆していただきたいのですが、ほとんどの人は書いていません。私法上の効果については、後ほど法学系の人だけでどういう風に考えるか整理しないといけないと思っていますが、とりあえず自分の担当条文については、文献レビューをしたうえで書いてほしいと思います。それをすり合わせて研究班としての統一見解を出すという形にしたいので、まずは各分担箇所について担当した条文が民事裁判でどう使われるかという点についてよく調べて書いてください。

以上になりますが、ここまでの点について何かご質問ありますでしょうか。

石崎 ナンバリングと構成の点についてですが、昨年来分担報告書を執筆するに当たって示していただいたナンバリングのつけ方、それと最終的に出版に向けて本を作っていくときの原稿のナンバリングのつけ方ですが、両者は同じということでしょうか。あるいは、分担報告書のナンバリングとは別に出版の際の原稿のナンバリングは別であると理解すべきでしょうか。

三柴 私としては、なるべく一致させたいと思っていますが、先ほども申し上げたとおりナンバリング自体どうしてもある程度は試行錯誤になります。とりあえず、以前に統一方針として示していますが、私の分担報告書に準拠してください。これが、いわば試行錯誤の最前線に行くことになります。私の報告書を参考にしながら、どういう項目立てで書けばいいのかをご理解いただき、それを最終的に本にまとめるときのナンバリングと一致するよう、私なりに努力しております。しかしどうしても、試行錯誤はせざるを得ないので、その点は予めご了解お願いいたします。

石崎 わかりました。ありがとうございます。

三柴 今回の会議に当たって私の分担報告書を今一度添付送信させていただいたところです。他にはよろしいでしょうか。

(途中参加した井村委員による自己紹介)

三柴 では続いて、森先生から分担報告書について要点の解説をいただきたいと思います。

森 PDFの資料をメールで配布しましたが(※「健康診断制度の現状と課題」(38頁))、頁数が記載されていませんので、お手持ちのPDFソフトに表記される頁数をご参照しながらお使いください。基本的に研究要旨をご覧いただくと全体像がわかりますが、条文ごとの検討よりもむしろ健康診断制度全体についてまとめようということです。もともと三柴先生から健康診断や化学物質などの選択肢を提示されましたところ、健康診断が入口として取り組みやすかったということです。「研究要旨」に記載した

とおり、健康診断は一般的に・・・以前畠中先生より正式には“一般健康診断”という概念はないのではないかというお話がありましたが・・・特別な化学物質などに曝露している人のための特殊健診と、それ以外のものを一般健診という大枠でとらえています。法律上はそれ以外の健康診断として臨時健診というものがあり、また単に労働者の健診受診義務を定めているだけではなく、その結果を記録・保管する義務を事業者に課すなどといった情報管理のあり方を定め、また健康診断の結果所見があった場合に、その人たちが健康に働き続けられるよう就業配慮等の事後措置に関する規定もあります。健診の結果を本人に通知するのは義務ですが、これに対し努力義務として保健指導の実施が定められています。また、事業場の規模にもよりますが、健診結果を労働基準監督署に報告しなければならない、その様式も定められています。以上は労働安全衛生法の守備範囲なのですが、派遣労働者に関しては派遣法において安衛法の適用関係の規定がなされているので、それらに基づいて健康診断において派遣労働者をどう扱うのかが決まります。

少し詳細な部分に入っていきますが、たとえば産業医の選任義務があるかないかによって事業場の実態に即した医師の意見が聴取できるか否かに差が出るといったような、他の制度との関連で種々の矛盾が出てくることについても確認しています。また判例の話になりますが、健康診断そのものに関する判例、たとえば健康診断を受けさせてくれないことを問責する判例はほとんど存在しません。むしろ結果的に他の問題が起きたときに、健診の実施義務があるのに実施しなかった、あるいは会社側が再三健診の受診を勧めたのに受診しなかった、などといった事実関係が結論に影響を与えるという形の判例がしばしばです。先ほどの健診結果に基づく就業配慮に関連するものとしては、過労死などの事故が発生したときに係る措置が適切に行われていたのかが争点になった判例が散見されます。

研究要旨の箇所に、「課題としては、以下のような事項が挙げた」という項目を十数点挙げていますが、それぞれの項目を考察するなかで今後健診制度と関連して検討を要するものや、先ほど申しました他の制度との矛盾を生じる問題などが、結果として挙げたというのが全体的な傾向です。報告書の3枚目、「C. 研究結果」以降が報告書の内容になります。そこで、研究要旨で挙げた項目の順にしたがって検討を進めていますが、要点を絞ってお話することにいたします。まず一般健康診断に関して、実施そのものに関する問題があります。安西先生の本だったと思いますが、一般健康管理義務と特別健康管理義務があり、前者は有害要因に基づかない個別の労働者に関わる問題であり、後者は特定の要因に曝露する労働者に関するものです。一般健康診断の目的は、全ての労働者を対象に、健診結果に基づいて医師の意見を聴取したうえで、職務適性に応じて就業上の配慮を行うこととされています。根拠条文は、安衛法第66条に紐付く安衛則第43条（雇入れ時健診）、第44条（定期健診）、第45条（特定業務従事者健診）等が規定されており、その他海外派遣者の健診制度もありますが、基本は同じです。健診そのものの実施については、基本的にはすべての労働者が対象となりますので、どの企業で誰に実施すべきかという問題について疑問が生じる余地はないのですが、その中で特定業務従事者健診の位置付けがあいまいで、その背景を別な研究班で調べたレポートが産業衛生学会誌に掲載されました。資料5頁にあるように、健診項目は一般健診と同じですが、特定業務従事者健診を誰に受けさせるかというリストは、工場法時代である昭和15年に改正された工場危害予防及衛生規則に基づいています。それが労働基準法時代に省令に格上げされ、内容的にはほぼ現在に引き継がれているという歴史的背景があります。当時は特殊健康診断自体が存在しなかったため、特定業務従事者健診が負担の大きい労働者のための健診で、途中から年2回実施するようになり、ある程度“バグ”は想定されていましたが、一方で健診項目そのもの

のは一般健診と同じという、きわめて前近代的な内容になっています。多くの産業医に調査したところ、実際に実施している健診項目は、結果的に深夜業の健診がそのほとんどを占めるというのが実情です。さらに、この問題を複雑化している要因は、エチレンオキシドやホルムアルデヒドといった特定化学物質を対象とする健診が今からおよそ10年ほど前に追加になっていますが、これらの物質は発がん性物質であるところ、どの臓器にどのような癌ができるのか特定するのが困難ゆえこれらの検査項目で特殊健診を実施するのが難しい。一方で特化則に入れた以上は何らかの健診を追加的に実施しなければならないので、ある意味苦し紛れに特定業務従事者健診の対象としたという背景があり、そもそも何を目的としているのか理解が難しいところがあります。さらに、どの程度曝露していれば特殊健診の対象となるかについては、昭和20年代に出来た基準から変わっていません。たとえば鉛などは現在の許容度の10倍ほどに設定されています。騒音などは途中で規制内容が変わったのですが、通常であれば85デシベルが第2管理区分となるところ、90デシベルという微妙な数値に設定されています。現実的にはほとんど深夜業以外にしか行われていません。このように、特定業務従事者健診には難しい問題が残っていて、見直しの必要があるものと考えています。

一方で、資料6頁「2. 一般健康診断の対象者」をごらんください。先ほど一“対象者”といっても全員受診させるので問題ないと言いましたが、一般健診に関して短時間労働者をどこまで対象とするのかという問題があります。これについては通達が出されていて（平成19年10月1日基発第1001016号）、「常時使用する短時間労働者」につきどの範囲まで健診を必要とするのか、6頁右段の枠内に書かれています。基本的に、一般健康診断の目的が長時間労働による過重労働を原因とする脳神経血管疾患のみに対処するためのものであれば、短時間労働者は対象外となるわけですが、実際はそれに限ったことではありません。たとえば、血圧が高いまま高所作業をしても大丈夫なのか、あるいは結核に罹患しているのに介護労働に従事させていいのか、などといったことを考えると、労働時間が短いからといって一般健康診断は必要ないわけではありません。健診結果をもとに事後措置を講じる必要があることを考えれば、労働時間の長短によって健診実施の必要性の有無を判断するべきではないわけです。他の健診項目もそうですが、要は事業者自身が各事業場のリスクを理解して、配慮義務を履行するために自主的に実施するのが理想ですが、現実にはそうは言ってられません。そういうことで、一般健診の対象者の確定という点についても課題があるということです。

「3. 一般健康診断の対象業務・要因」（7頁）は、先ほどお話しした特定業務従事者健診と特殊健診との関係について書いたものです。特殊健診の対象となる要因の中で、特殊健診と特定業務従事者健診の双方を実施しなければならないものや、特殊健診のみが必要とされるものなど、様々な組み合わせがあるのですが、それぞれの制度を作った背景や目的がバラバラなので、今現在の在り様に引き継がれています。

「4. 一般健康診断における検査項目」（8頁）は定期的に見なおしがなされています。中でも最近では、平成28年に「労働安全衛生法に基づく定期健康診断等のあり方に関する検討会」が開催され、その結果現行の健診項目になっていますが、健診項目を本来のあり方に持っていくためにはエビデンスだけでは難しく、様々な政治的背景もからんでくるわけです。その中には血液項目の問題も一部あります。また、「既往歴の聴取」という項目が一般健診の中に含まれているのですが、既往歴といった場合に何を既往歴として聴かなければならないかがあまり明確になっていません。あまり突っ込んで聴きすぎるとプライバシーの問題が生じるし、他方でまったく聴かないとなると適正配置に支障が出るという問題が生

じます。そのような課題を指摘しています。

「5. 一般健康診断における健診項目の省略」(9頁)も最近大きな問題が指摘された項目です。規則上、医師が必要でないと認めるときは省略することができるとされ、各項目について「〇歳未満」は省略できるといった要件が定められています。一方、「定期健康診断等における診断項目の取扱い等について」(平成29年8月4日基発0804第4号)では、定期健康診断において医師による省略の判断は、「一律な省略でなく、経時的な変化や自覚症状を勘案するなどにより、個々の労働者ごとに医師が省略が可能であると認める場合においてのみ可能であること」とされています。そうすると、当日の症状如何によって個別に省略の可否を判断することになります。しかし、省略するか否かは健診費用に関わってきます。次の10頁をご参照いただきたいのですが、全衛連(全国労働衛生団体連合)の加盟機関が平成26年度に実施した健診はおよそ3100万件に及び、これは多くの健診が外注によって行われていることを示しています。そうすると、自社で産業医が実施しているケースは非常に少ないものといえます。そう考えると、そもそも外部の健診機関の医師が健診項目の省略を個別に判断するのは現実的には難しいです。結果的に、省略しない健診項目を実施する、つまりは原則全部実施するという形で行われています。平成30年度においては、健診機関は利益が上がって収入が増えたという状況が確認されています。こういう状況の中、本来どういう形で省略すべきかといった議論がまったくなされないまま一律に実施されているのが現状です。

「6. 関連する健康診断」(10頁)ですが、労働者災害補償保険法に二次健康診断等給付という制度があり、一般健康診断で一定の基準を満たした人については、労災保険の適用によって精密検査の受診することができるという制度です。これについてはほとんどデータも議論もないので、制度の紹介にとどめています。

11頁にうつりまして、「II. 特殊健康診断の実施」・「1. 特殊健康診断の実施」についてです。特殊健康診断は労働安全衛生法上、医師によるものと歯科医師によるものがあり、歯科医師による特殊健診は一部の特化則上の物質が対象となります。医師による特殊健診は、安衛法施行令第22条に対象業務を列挙した上で、個々については特別則により各症例でどのような健診が必要なかが規定されています。

「2. 特殊健康診断の対象者」(13頁)にですが、基本的に対象者は「常時性」、すなわち「常時従事する労働者」とされており、「継続して当該業務に従事する労働者」のほか、「一定期間ごとに継続的に行われる業務であってもそれが定期的に反復される場合には該当する」という意味です。たとえば1週間に1回、1時間だけ当該業務に従事する場合であっても対象となります。一方で、慢性的な曝露を原因とする健康障害を前提としたものである場合、作業環境測定の結果が良好であっても特殊健診を実施しなければなりません、その意義はほとんどないと思われます。「常時従事について、科学的知見と照らし合わせた一定のルールが定められるべきと考えられる」ということを議論しています。

「3. 特殊健康診断の対象業務・要因」(14頁)ですが、化学物質以外のものについて法令や規則ではなく、「指導勧奨による特殊健康診断の対象有害要因または作業」として列挙されています。これは基発、つまり通達として出されているのですが、もとになっている法令上の条文が見つかりません。おそらく根拠条文なしに指導という形で出されたのかと思われます。課題の中に書いたのですが、どのような場合に特殊健康診断の対象とするかについて、たとえばトルエンを使ったときにはどんな特殊健診を、あるいはトリクロロエチレンを使用した場合にはこういう健診を、といったように細かく定められてい

ます。しかし産業の現場においては、ほとんどの場合“単剤”ではなく“合剤”つまり混合した物質が使われていますが、こういう場合にその物質が何%以上含まれていれば当該化学物質の特殊健診を実施すべきという定めになっています。その場合、体積ないし重量のパーセントで液体としての割合を計算するため、有機溶剤のように揮発性の高い物質とそうでないものが混じると、労働者は揮発性の高い物質を吸引してしまうという結果が生じてしまいます（たとえばメタノールなど）。そういう特殊性が現在の特殊健診制度の中では考慮されていません。こういう技術的な話をもっと認識する必要があると思うのですが、これを解決するにはどうすればいいか・・・今までの法令が、有害要因に関しては作業列举方式・要因列举方式であって、どういう作業を行ってどういう物質を使っているときには特殊健診や作業環境測定の実施を義務づけられることになっていました。しかし、それでは追いつかなくなったので、リスクアセスメントを実施してリスクが許容できない場合には適切な対応を取るべきという規定が設けられました。そうしてリスクアセスメントを推奨していたわけですが、その後に胆管癌や膀胱がんなど様々な問題が生じてきました。やはり化学物質については未規制物質の問題が極めて大きいので、リスクアセスメントの実施が義務化されました。ということは、一定レベル以上の化学物質を使用している以上、そのリスクを評価しなければなりません。しかし日本においてはリスクアセスメントに関して適切に評価できる人材が育っていないという欠陥があるので、そういう人材を用いる代わりに簡単に評価できるツールを国が提供している。少なくともどの化学物質を使っていれば、あるいはどの程度の濃度を超えていけば特殊健診を実施すべきかという基準は存在するはずなので、そういうリスクアセスメントに基づく対応と、法令上の解釈に基づくものと、2つが現行上存在している状況です。特殊健診については、後者の法令に従って実施しているのが現状なので、その辺りが今後の重要な課題になると思います。

「4. 特殊健康診断の項目」（16頁）については、当然のことながらエビデンスに基づいて見直しが必要となさなければなりません。特殊健康診断は、そのほとんどが労働安全衛生法が制定された昭和47年以降に順次出来ているのですが、当時日本は重化学工業が中心ゆえに相応の高濃度曝露もありました。それがやがて低濃度曝露、慢性曝露となり、発がん性の問題が残っていて、また生殖毒性のような問題が発見されているという状況で、本来それらに合わせて特殊健診項目を変えてゆくべきなのに、なかなかの岩盤で改訂するのにエネルギーが要るのがわが国の法制度の現状です。この辺議論した上で変えてゆく必要があります。最近起きている問題として、厚労省が平成19年度に作業条件の簡易な調査という項目を特殊健康診断の中に入れようとした。なぜかという、作業環境測定をやっている職場はほとんど存在しないので（対象物が限定されるがゆえに）、一人一人の労働者についてどの程度の危険があるのか個人ごとのリスクの評価をしたうえで、特殊健康診断の判定に用いようということを目論んだわけです。そのための委員会を立ち上げてそれなりにいい出来のものだったのですが、諸般の事情によって令和2年までの間棚上げになりました。健診項目を改訂するのはそれくらい難しいということです。作業条件の簡易な調査は、平成20年以降に法令が変わった物質の健診項目には順次入っていましたが、それを入れるだけでも平成19年度に議論を始めてほぼまとまったものが令和2年度になってようやく確定し、今年やっと変わりましたというのが実情です。このように、健診項目ひとつ変えるのもかなりのエネルギーを要するがゆえに、時代に追いついていない状況にあり、さらに未規制物質についてはほとんど何もなされていないという問題があります。

次に「Ⅲ 臨時健康診断」（16頁）です。この制度は規定が設けられているものの、実施されたことはほとんどありません。唯一、東日本大震災に伴う東京電力福島第一原子力発電所の事故に際して、東京電

力等に対して数度の指示が出された事例があります。

ここまでのお話しでわかるとおり、健診制度が裁判沙汰になっているケースはなく、大半が技術的な問題が指摘されている形で議論になっています。

「IV 健康診断の実施に係るその他の論点」(17頁)に移ります。まず「1. 健康診断の実施費用」(17頁)に関わる問題です。基本的には、特殊健康診断も一般健康診断も事業者の義務に基づいて実施されるため、その費用は事業者が負担します。一方で健診を実施する時間については、特殊健診の場合は労働時間とみなされることになっています。一般健診に関しては、解釈例規によれば「一般的な健康の確保をはかることを目的として事業者にその実施義務を課したものであり、業務遂行との関連において行われるものではないので、その実施のために要した時間については、当然には事業者の負担すべきものではない」とされています。しかし最近の動向からすると、過重労働をした人の健康診断に際して、1ヶ月の時間外労働が80時間を超えた人は面接指導の対象となりますが、45時間から80時間までの間は、各人の“一般健診”の結果も勘案しながらリスクの高い場合に面接指導をすべきとされている、つまりそういう形で一般健診が“引用”されているわけです。なので、一般健診が単なる「一般的な健康の確保をはかる」という目的を超えて用いられているわけで、一般健診についても事業者が労働時間内に実施するということがあり得る段階まで来ているのではないかという考察をしています。まあ、さりとてそれが裁判になっているわけではありませんが、現実的には労働時間内に行われている場合が多いようです。

17頁では「2. 健康診断の精度」(17頁)の問題も扱っています。健康診断の精度については、たとえばレントゲンの見落としによって肺がんが手遅れになったとして訴訟になった事案があります。これは少々特殊な例で、健診が企業の診療所の中で行われていたもので、健診を実施した医師とその医師を雇用していた企業が訴えられたケースです。判決は企業の責任を否定しています。すなわち、「信義則上、一般医療水準に照らし相当と認められる程度の健康診断を実施し、あるいはこれを行える医療機関に移植すれば足りる」とのことで、健診の問題は企業が責任を負うまでもないということです。ただ、実際には健康診断は外部機関に委託をするのがほとんどです。その際に、健診機関が提供する項目は比較的標準化されていますが、値段については差が大きく、事後措置が適切に出来るかどうか等精度の高低の問題もあります。そうすると、事業者がどのような健診機関を選択したのかについても責任は問われるべきでしょう。すなわち、本来事業者自身で実施すべき健康診断のクオリティについて、自身が責任を負わなければならないわけですから、外部に委託したとしてもその責任は免れないと思われます。この辺りは未だ議論がなされていません。一方、事業者が外部の健診機関を選ぶためには、各健診機関がどの程度の精度管理を行っているかについての情報開示が必要になります。この点については、全国労働衛生団体連合会や日本人間ドック学会などによる評価・認定は開示されていますので、事業者が相応の努力をすれば適切な健診機関を選択できる状態になっています。、全国労働衛生団体連合会で認証評価を行っている機関が百数十機関あります。しかし、ほとんど認証評価を受けずにまったく競争がないエリアもあり・・・典型例は四国ですが1機関しか評価を受けていません・・・こういう場合には事業者からの質に対するプレッシャーがほとんどないという状態が一部生じています。

「3. 健康診断の実施に係る罰則」(18頁)ですが、健診に関連した罰則規定があります。ただ、罰則があり判例も数件ありますが、健診を実施しなかっただけで安衛法違反で処罰される事案はなく、むしろ結果的に何か事故が起きたときに、判断要素のひとつとして一般健診をやっていたことが問責される事案がほとんどです。資料18頁右段にもあるように、「いずれの事例も他の違反が重なった事

例であり、単独の違反で罰金に科せられる場合はあまりないようである」と記載しておきました。

労働者の側にも特殊・一般双方の健診について受診義務があります（「V 労働者の受診義務等」「1. 労働者の受診義務」18頁以下）。とはいえ、法令上は事業者に課せられる実施義務よりも、労働者の義務を一段下げるとするのが一般的ですから、事業者の義務違反に対しては罰則が適用されますが、労働者の違反にはありません。では、労働者が健診を受けたくないといった場合に、事業者（使用者）がこれに対して懲戒処分をすることが可能かどうかという問題があります。判例としては、公立中学校の教諭が放射線被ばくによる悪影響を理由に、定期健康診断の胸部エックス線検査を受けなかったという場合に、業務命令違反ということで懲戒処分（減給処分）とした事案があります。おそらく教諭という立場を勘案してのことかと思われませんが、判決は減給処分が適切であると判示し、最終的に最高裁で事業者側の勝訴が確定しています。それ以外では、安全配慮義務や健康配慮義務との関係で問題となった事案が散見されます。

「2. 自発的健康診断の結果の提出」（19頁）、これは何かというと、労働時間が長い人で年1、2回の健診以外に自主的にどこかの健診機関で健康診断を受けて、その結果をもとに事業者に配慮を求めた場合に、事業者が所定の措置を講じる義務を課せられています。この条文については、実際はほとんど使われた例がないようなので、ここではこういう規定があるということだけを記載しています。

次に、「VI 健康診断結果の記録と情報管理」「1. 健康診断結果の記録の保存」（20頁）および「2. 健康情報の保護」（20頁）とあります。健康情報の保護については個人情報保護法との関係で、最近かなり具体的に指針が策定され、またその指針の取扱いについて明確化されているという内容を記載しました。主に指針のレベルで触れています。

22頁の「3. 守秘義務」と「4. 罰則」については、概要のみ述べています。

「VII 健康診断結果に基づく就業配慮」（22頁）以降は、判例も相応に見受けられる問題で、健康診断結果に基づく就業措置の話です。まず「1. 健康診断の結果についての医師等からの意見聴取」（22頁）の項に記載したとおり、医師の意見聴取というプロセスを踏まなければなりません。意見聴取の対象は労働者全員ではなく、異常な所見があると診断された労働者とされています。「異常な所見がある労働者」とは、解釈例規によると、「健康診断の結果、その項目に異常の所見があると医師等が診断した者であること」と書かれているにとどまり、その具体的な基準が定められているわけではありません。いずれにせよ、その結果をもとにどのような措置を講ずべきかについては医師から意見を聴取するのですが、医師側が具体的なアドバイスができないと意味のない規定になってしまいます。ここで意見を聴取する医師が誰かということ、基本的には産業医ということになります。では、産業医の選任義務がない事業所ではどうすべきかという話ですが、それを補う形で医師に対して情報提供を行う義務が事業者に課せられています。情報提供を受けた医師が、通常勤務のままでもいいのか、就業制限が必要なのか、それとも休業を要するのかという三分区で意見を述べ、事業者はそれに基づいて労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限その他を講じなければならないとされています。ただ実際には、一般健康診断の結果だけでは、病状や病名が確定しない場合もあり、その場合には再検査や精密検査を受診してもらわないと結果が確定できないので、そういう受診するよう事業者が働きかけるのが望ましいと規定されています（法令上の義務ではない）。そして、事後措置のうちの精密検査等を受けなかった場合、あるいは受診が望ましい旨を事業者が通知しなかった場合等に関して、いくつかの判例が見受けられます。また技術的な話になりますが、先ほど三分区の話が出ましたが、いずれの区分に該当するかの判定基準がありません。現在我々

の研究班で作成したコンセンサス調査というのがあり、当該数値を越えたら直ちに就業制限が必要となるわけではないのですが、“この人については産業医が追加の情報を取得して就業制限をかけるか否か確認する”というコンセンサス基準が最近策定されたところです。さらに、健康診断の実施と確定までの間に時間差があり、その時間差を事業者がどう扱うかという問題があります。つまり、血圧が非常に高めの人が出た場合に、白衣性高血圧かもしれないので、健診実施後1～2週間ほど血圧を測定させその結果をみて治療を受けさせ、血圧が下がった場合には就業制限を不要と判断するに至るまでの手続があります。その間1～2か月の間は原則として一般健診の結果に基づいて、ひとまず就業制限をかけたうえで落ち着いたら元に戻すというプロセスを取る場合と、その間は就業判定を保留にしたうえで最終的に就業制限をかけるかかけないかを判定する手順を取っている場合とに分かれます。たとえばJRなどは前者ですが、多くの会社は後者のようにその期間中判定を保留にしています。このように、一般健診の実施とその結果が確定するまでの時間差をどう扱うかという問題が一部見受けられるという状況があります。

26頁では「2. 健康診断実施後の措置」として事後措置の問題に触れています。健診実施後の事後措置として事業者が講ずべき措置について触れていますが、それが適切でなかった場合に安全・健康配慮義務違反が問われた判例を掲載しました。

28頁では「3. 産業医への情報提供」について述べています。平成30年の労働安全衛生法の改正の際に、産業医への情報提供が事業者には義務づけられ、情報提供の対象項目も明確化されました。

健診についての事業者の義務は別として、最終的には労働者本人がその結果を受けて自分自身の行動を変える必要が出てきます。その点について、「Ⅷ 結果の通知および保健指導」（29頁）という項目で書いています。安衛法上の健康診断は制定当初の昭和47年から実施されていますが、健診結果を一人一人の労働者にフィードバックする義務が定められ、労働者の知る権利を充足する規定になったのは、一般健康診断が平成8年の改正、特殊健康診断が平成17年の改正によってです。そういった規定のもと、健診結果をどのくらいで労働者に返すべきか、などといった問題に触れています。保健指導は努力義務なので、事業者が提供できる範囲内でやればよいということで実施されていますが、最近生じてきた問題としては、高齢者医療確保法に基づいて医療保険者に特定保健指導を実施させる義務が課せられているので、特定保健指導と一般健診に基づく保健指導が重複したり、あるいはその間の情報のやり取りに問題が生じるということが起きています。

31頁の「Ⅸ 健康診断結果報告」では、労働基準監督署への報告義務について触れています。そこでは、「所見のあった者の人数」および「医師の指示人数」という、統計数値になるような項目が含まれていますが、その基準がまったくないので、国が有所見率が上がった下がったと報告してもほとんど意味がありません。せめて何らかの基準なり考え方なりをもう少し明確にした方がいいのではないかということです。

「Ⅹ 派遣労働者に対する適用」（32頁）。派遣労働者に対する労働安全衛生法、特に健康管理に関する規定の適用は、たとえば派遣先企業での有害物質の曝露など結果的に派遣先に問題があるようであれば派遣先に、労働者の一般健康診断のような問題は派遣元にそれぞれ適用されます。派遣先が特殊健診を実施し、派遣元が一般健診を実施するのが基本です。つまり、同一の派遣労働者の健康診断が別々の事業者によって実施されることになるわけです。その際に一般健診を実施した結果、何らかの就業配慮が必要となったときに、直接雇用の労働者であれば健診結果を受け取ったその事業場で就業配慮を受けることができますが、派遣労働者の場合は就業配慮の主体は派遣先ゆえ、派遣先が求めている仕事が出来

なくなる可能性もあり、そうなると派遣労働者は仕事を続けられなくなります。そういう問題点もあるということをご指摘しています。

ということで、健診制度について以上のような感じで検討しています。判例については三柴先生から判例にアクセスするための権限を拝借したりもして調べてみましたが、健康診断については何か事故や災害などが起きたときに問責される事案がほとんどで、それらをもとにまとめてみた次第です。その結果、「D. 考察 および E. 結論」にある内容は、冒頭と同様で、それぞれの項目で今後の検討や議論が必要となる問題を抜き出すと、14項目ほどにまとまりました。

私の報告は以上です。あまり図示がなくて文字ばかりの資料ですが、大丈夫でしょうか。

三柴 ありがとうございます。そうですね、図示を用いるのが適当でない場合に、整理のために表を用いるなどの工夫は必要かもしれませんが、森先生の報告書の内容自体は大変よく整理されていて分かり易い内容となっています。また、報告書の各所で指摘されている諸問題はまさにその通りと思われるものばかりで、非常にありがたいご報告をいただいたと思います。先生方の方からご意見・ご質問はございますか。

石崎 非常に貴重なご報告ありがとうございました。いろいろとお伺いしたいところですが、3点ほど確認させていただければと思います。第一に、一般健康診断の健診項目の省略について、個々の労働者の状況を踏まえてなされるものの、実際には難しいので省略はしないで健診を実施するとのことでした。この点について、森先生としてはどのような形で省略などをするべきとお考えでしょうか。第二に、混合溶剤のお話しの中で、揮発性の高いものとそうでないものが混ざっていた場合に、揮発性の高いものだけを吸うと、両方の物質についてではなく、吸引する可能性の高い揮発性の高いものについてだけ健診を実施すればいいところ、過剰な健診になってしまっているという趣旨のご指摘であると理解してよろしいかどうかということです。またその反対に、本来対象となっていないけれどもRAに沿って健診をやるべきものがあるというように理解しましたが、それでよろしいでしょうか。三点目が、最後の方でお話しされた派遣労働の場合の措置についてですが、就業配慮をした結果派遣切りになりかねないという難しい問題があるところについて、どう対応するのが望ましいのか、その方向性についてお考えがありましたらお聞かせいただければと思います。

森 ありがとうございます。まず最初のご質問についてですが、一定の条件が揃ったときに健診項目を産業医の判断に委ねるという方法しかないと考えています。たとえば貧血検査というものがありますが、有所見は若い女性の頻度が極めて多いのに対し、男性はほとんどありません。そういう設計をそれぞれの職場ごとにある程度柔軟にできるようにするのがいいかと思います。健診項目は個々の労働者ごとではなく一律に決めるわけですが、その一律の内容を事業者が決めるのではなく、産業医が設計する形で省略が可能であれば省略をするという方法がよろしいのではないのでしょうか。

石崎 法令上から健診項目を削るというよりは、産業医の意見を参考に各事業場ごとの裁量に委ねるという手法ですね。

森 そうです。それから、有機溶剤の揮発性の話の中で場合によっては健診が無駄になってしまうのではないかという話でしたが、5%以下の有機溶剤であっても揮発性の高い物質の場合はかなりメジャーな曝露要因となっているのに、それ自身が特殊健診の項目から外れてしまう心配があります。特殊健診は一般健診と違って安全サイドに立って実施した方がいいと思っていますので、むしろそういう心配をしているところです。三点目については、そもそも派遣という制度をやめないかぎり必ず付きまとう問題です。派遣先の目線からすれば、わが社は仕事を頼んだのであって人を頼んだのではないというものですから、その人が頼んだ仕事ができないとなると、“スペックに合わない人”ということになります。一方で雇用契約の相手方は派遣元なので、派遣先に何かしらを義務付けるのは難しいのではないかと思います。私もこの問題は派遣制度そのものの大きな課題だと思っています。

石崎 ありがとうございます。別な問題になりますが、複数就業すなわち副業や兼業の際の労働者の健康確保が現在問題になっていまして、それと似たような部分もあるような気がします。

森 同じ問題ですね。また、短時間雇用の健康診断の問題も現場ではありました。その労働者の主たる就労先が4分の3以上で、残りが4分の1未満であったらどこで健診を受けるかはハッキリしているのですが、全てが4分の3未満であったらもはや自分で受診するしかなくなるわけです。

石崎 もっとも、短時間労働の問題は、おそらく4ぶんの3以上であれば、長時間労働云々というよりは特定の企業におけるメンバーシップ度ないし専属性が高いので、使用者に傷病予防のためのある種サービスを提供させるといった発想に立っているように思われるのですが・・・

森 日本の健康診断制度は、全ての労働者を対象にかなり目の粗いものを実施するのが前提ですが、欧米の健康診断は、特別な職務適性が必要な作業に対してその適性検査をするという発想です。そうになると、短時間の人で一般健診は必要ないとしても、特定の作業に従事するのであれば所定の項目の健診を実施するという発想で追加すれば、おそらくカバーできるのではないかと思います。

石崎 それは現行法のもとでも可能ですね。

森 いえ、現行の法では義務付けられていませんので、要は自主管理のレベルが上がっていかないと難しいところがあります。健診項目や有害物の管理も含め、現行ではあれもこれもとあまりにも細かく法令で規定されているために、これを変更・緩和するのは難しいわけです。なので、プラスアルファとしての自主管理を強制的な管理とあわせて双方実施しなければならないのが現状ゆえに、自主管理はなかなか進みません。

石崎 先日、作業環境測定の関係でインタビュー調査を実施しましたが、そのときにも同様のご意見をうかがったところです。ご回答ありがとうございます。私からの質問は以上です。

三柴 森先生の先輩にあたる方で産業医科大学の学長をなさっていた大久保先生が以前書かれたペーパ

一で非常に適切に整理されていますが、労働環境はその職場全体にわたる問題で、労働者個人は資質や個性がそれぞれ違うわけです。一般健診というのは、労働者それぞれが持っている特質を測定して、一律的な労働環境や作業内容にどう適用させるかという問題ですが、それに対し特殊健診は一律的な労働環境の方をどのように変えていくかという問題です。基本的な整理はそうなのですが、実際は労働環境の方も一律ではなく部署や作業によって違いが出てくるし、個々人の持っている特性も一律にはかれるわけではないし、丁寧にはかろうと思ったら手間のかかる作業です。それゆえ、一般的な専門知識を持ち合わせているだけでなく、当該職場を熟知していて、一般性と個別性の双方に対応できる専門家を養成する必要があります、産業医科大学を設立する意義はそこにあったわけです。90年代に書かれた先述のペーパーにはそういう内容も書かれていまして、今現在も実は状況は変わっていません。なかなか実現の難しい課題というわけです。

森先生は間もなくご退会の時間なので、もうお一方ほどただ今のご報告に対してご質問などございましたらお願いいたします。

鎌田 一点よろしいでしょうか。健康診断の結果を踏まえた就業制限措置についてお伺いしたいのですが、条文上は「必要があると認めるときは」と定められているところ、医師の意見や労働者の意見を聴くといった手続きの面では指針等が定められていると思うのですが、「必要があると認めるとき」か否かの判断は事業者が裁量的に判断をするという意味に思われます。したがって健康診断の結果について医師から何らかの問題が指摘されたとしても、事業者が何も措置を講じないことが現実であり得るということでしょうか。

森 そのようですね。これは事業者責任の最も根幹的な部分なので、それでも事業者がしかるべき措置を講じなかった場合に法令違反と評価すべきかどうかという問題ですね。もしその結果何か起きれば事業者の安全配慮義務違反ということになると思います。

鎌田 そうですね。事故や災害が起きればそうなります。

森 欧米の中で産業医の独立性が担保されている国では、産業医の意見は実質的に命令に近いものと位置付けられている一方で、それに不服がある場合にはより専門性の高い第三者の意見を聴くなどといったプロセスが明確に定められています。そこまで制度設計をしておかないと、産業医が不適切なことを言って事業者が被害を被るといった事態が生じかねません。つまり、そういう制度設計がない限り、産業医の意見について事業者に対する法的強制力を持たせることは難しいかもしれません。

鎌田 森先生が資料の中に引用されている高島屋工作所事件は、労働者側から安全配慮義務の履行請求という形で一定の措置を請求している事件ですが、そういう趣旨でこれを引用されているということですね。

森 そういうこともあり得ると思います。

鎌田 ありがとうございます。

三柴 ありがとうございます。では、森先生のご報告についてはここまでとしまして、次に藤森先生のご報告をお願いいたします。法令上の危険性に関する言及ですが、それぞれどの条文で定められ、どのような趣旨で用いられているのかについて、以前まとめていただいたので、今回新任の委員の方もご参加なので、あらためてご説明いただければと思います。まずは、藤森先生の方から自己紹介をお願いいたします。

藤森 藤森と申します。以前、厚生労働省に勤務しておりまして、現場では監督や労災補償の仕事に携わってきました。また中央労働委員会や内閣法制局、産業医学振興財団での勤務を経て、現在は中災防におります関係で、本プロジェクトに参加させていただきました。よろしくお願いいたします。

三柴 ありがとうございます。では、ご報告をお願いいたします。

藤森 以前にも説明させていただいた内容なので、簡潔に説明させていただきます。MLで資料を2点配布させていただきましたので、それに基づいて報告させていただきます。まず縦長の資料、「危険」等について（3頁、以下「藤森資料1」）をご覧ください。労働安全衛生法は、第1条に定められているとおり労働災害を防止することが目的であり、その手段として3つ挙げられていますが、その中の一つが「危害防止基準の確立」であり、これによって労働災害の防止を図ることとされています。「危険」の「危」、そして「健康障害」などの「害」、これらを合わせて「危害」とし、その防止を図ることが昭和47年制定の安衛法の大きな特徴です。安衛法以前の労働基準法においては、その辺りについてははっきり規定はされていませんでした。安衛法上の規定の名宛人は大半が事業者ですから、これに基づいて事業者が講ずべき措置として危険を防止することが重要とされています。最終的な目的は、結果としての労働災害の防止にあるわけですが、「安全」の反対語は「事故」ではなく「危険」であり、これを防止するわけです。

そのような観点から藤森資料1をご覧くださいと、安衛法上「危険」に関しては、大きくはこのように区分されています。条文でいうと第20条以下の規定です。現場では様々な労働災害の要因があり、一般的には、人、物・環境、作業、管理という切り口によって分類がなされています。資料1の1枚目に記載したとおり、「1、機械的危険」「2、化学的危険」・・・と、6まで列挙しています。2枚目には、その内容を図示していますが、「1 設備、原材料による危険防止措置（法第20条）」、「2 作業方法・場所による危険防止措置（法第21条）」という書き方をしています。名宛人は事業者であり、事業者がこのような措置を講じなければなりません。「3 設備、原材料による健康障害防止の措置（法第22条）」は危害の中でも、健康障「害」に対処するためのものですが、設備や原材料が前頁の1や2の各要因と同様、危険要因とされています。このような切り口から、現場では機械的・物理的要因や化学的要因ほか各職場に存在する危険に対し、2枚目の図1、「機械的・物理的要因」の上を書いたとおり、「機械、器具その他の設備による危険（1号）」といった規定が設けられています。このように、先ほど指摘した「人、物・環境、作業、管理」という各切り口ごとに、事業者として講じなければならない危険防止措置が規定されています。

資料1枚目に戻っていただきますが、では具体的に危険とはいったいどういうものが問題となってきます。それはすなわち事業者が講ずべき措置の具体的内容につながってきますが、1枚目に記載したとおり労働安全衛生規則（安衛則）に具体的に規定されています。安衛則は非常に膨大な条文数で、規定されている危険の内容も様々です。

三柴 法解釈グループの方に少々橋渡しをしたいと思います。鎌田・田中両先生がまとめられたペーパーの中でも触れられているとおり、現場の労働基準監督官が安衛法に基づいて現場を監督する際に、たとえばこの工場のこの状況は危険だからということで、法令を適用して行政権を発動し、災害が発生したような場合には検察に送致したりもします。現場サイドとしては、監督官がどのような場面で強権を発動するかが気になるわけです。法令を適用する側は「危険が生ずるおそれ」あるいは「危険を及ぼすおそれ」などと書かれているため、それを適用しますが、現場の事業者からすると表現があいまい過ぎて分からないという不安・不満が出てきます。危険なんてものは、結局は判断する監督官の主観なのではないか、というように思えてしまいます。実際にそれが原因で揉めた事案もあります。法令は、どのような事態が危険なのかを一律に定めているから、それに抵触するようであれば強権を発動されてもやむを得ない、という趣旨の判決が下されたりします。では、現場ではどうなのか、それを今後は法解釈論として「危険」というものをどう理解していくべきかについて、行政実務経験豊富な藤森先生からお話しいただいているわけです。

中断させてしまって申し訳ありません、引き続きよろしく願いいたします。

藤森 はい、ではもう一つの横長の資料、「「危険」の内容（労働安全衛生規則）（例）」（2頁、以下「藤森資料2」）をご参照ください。現場で危険要因の切り口が色々だということは先ほどお話ししたとおりですが、では「危険」が現にあるのかないのか、何を以て危険と判断するのかです。現場に赴いて安衛則を中心とする規定を適用するわけですが、資料2をご覧いただければお分かりの通り、「危険を及ぼすおそれのあるとき」、「危険が生ずるおそれのあるもの」あるいは「・・・危険が生ずるおそれのある場所」、「危険を及ぼすおそれのない方法」、「危険が予想される時」などといった文言で規定されています。では、これらに該当するか否かを現場でどう判断するかです。これらの条文は、違反に対して刑罰が予定されていますから、明確な構成要件でなければなりません、「労働者に危険を及ぼすおそれのある」か否か等は、いわば開かれた構成要件のような規定になっています。そこで、名宛人たる事業者にとって、各条項に該当するか否かは非常に重要な点ですから、通達という形で具体化されます。資料2の一覧表をご覧いただくと、「通達」という欄があります（資料2は表題にもありますように、あくまで（例）であって、全部列挙しているわけではなく、代表的なものだけを拾い上げてたものです）。通達欄をごらんいただければお分かりのように、ここに挙げたほとんどの条文に関して、通達による具体化がなされ、ひとつの拠り所となっています。現場の監督官としては、このほか経験に基づく同種事例、事業所ごとに異なる諸般の事情など様々な事情を踏まえ、名宛人たる事業者に対して行政指導、是正勧告などを実施し、急迫のおそれがある場合には使用停止等命令という形でなされる場合もあります。

1枚目の上から4番目に安衛則第432条、「はい作業」に関する規定を挙げています。ここでいう“はい”というのは、物を積んでいる状態のことで、荷崩れなどによる災害を防止するためにこの規定が設けられています。同条にいう「危険」とは、通達によると「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」を指しています。第432条の規定は、「事業者は、はいの崩壊又は荷の落下により労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、当該はいについて、ロープで縛り、網を張り、くい止めを施し、はい替えを行なう等当該危険を防止するための措置を講じなければならない。」とされています。ロープで縛るとか、網を張るとか、ある程度の内容は書かれていますが、やはり実際の現場ではもっと込み入ったケースもあるわけですから、「労働者に危険を及ぼすおそれのあるとき」に該当するの否か疑問が生じる場合もあります。これに対し、ヒヤリハットや過去の災害事例なども踏まえて通達が出され、そこには資料2にも書いたように「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」などと定められているわけです。現場ではこれが一つの拠り所となり、事業者に対する指導・監督がなされ、監督官の判断で急迫性があるとなれば、使用停止等命令を出すこともあります。

次いで、資料2の2枚目に安衛則第518条の規定と裁判例を記載しました。高い場所で作業する場合に、墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、所定の措置を講じなければならないとする規定です。まず、作業床の設置が義務付けられ、それが著しく困難である場合には防網（ネット）を張ったり墜落制止用器具を使用させたり等の措置を講じなければなりません。この条文も「労働者に危険を及ぼすおそれのあるとき」という表現になっていますが、これについて引き合いに出される裁判例があります。資料2の2枚目、「※「危険」に係る裁判例」として広島簡裁の昭和56年判決を掲載しました。あわせて根拠条文となる安衛法第21条第2項および安衛則第518条第1項も引用しましたのでご参照ください。作業が危険要因となることを想定した条文です。この裁判で事業者側は〈主張〉に記載したとおりの主張を行いました。いわく、

「労働安全衛生法21条、同規則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当然に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のうえ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を認めるべきでなく」

という内容です。これに対して、判決は以下のように判示しました。

「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解するを相当とする。」

この判決は先ほども言いましたようによく引き合いに出される判例で、実務上もこれをベースにして対処しているところですが、繰り返しになりますが、こういうことも踏まえまして、監督官はこのような法令、通達、同種事例などを参照しながら現場において判断するということになります。

三柴 ありがとうございます。藤森先生が挙げてくださった広島簡裁の判例ですが、簡単に言えば法令がこういうのが危ないと決めている以上、遵守しなければいけない、現場サイドで“法令に書いてあるけれども実際は危険じゃないから大丈夫だろう”などと勝手に放置してはいけない、ということです。法令に危険と書かれている以上、危険なわけだからその通り遵守せよ、ということを行っている判例です。ただ、これは事件化して揉めてしまった後の後始末の論理であって、藤森先生が最後に言われたように、現

場の監督官の仕事となると、やはり嗅覚を働かせて経験則上危険の有無を判断しているわけです。

藤森 その通りです。そこは繰り返しになりますが、むろん法令や通達は踏まえたうえで、監督官各人の経験則や同種事例、あるいは事業場の関係者に事情聴取などをして、ヒヤリハットの事例なども勘案したうえで、最終的に監督官の判断がなされることもあろうかと思えます。

三柴 そうすると、安全衛生に限らず労働監督行政全般に及ぶ共通の課題だと思うのですが、たとえば現場の事業場でしばしば見聞きする不満について、ベテランの監督官で機微が分かっている人であれば話が通じるのに対し、若手の監督官ほど杓子定規な運用ゆえに正直“ウザい”、といったように人間の判断に委ねるとなると結局は判断する人次第ということになってしまっていて、監督官が気の利いた人かどうかによって現場が変わってしまいます。そうであるならば、ルールの内容は何かということについて法令で詳細部分に至るまで網の目張って決めてくれた方が、現場としては動きやすいわけです。もちろん、それでいいかどうか一律に答えが出る問題ではありませんが、藤森先生ご自身は安衛法上の危険のおそれなどといった問題に関する行政権の発動のような課題に対して、やはり人材を育てて嗅覚が働くようにすべきなのか、それともルールを精緻に定めていく方向がいいのか、もちろん事柄にもよるとは思うのですが、どのようにお考えでしょうか。

藤森 私個人の見解としては、ルールに則って運用するべきというのが基本にあります。その上で、先ほども言いましたように経験則や同種事例の参照なども大切です。たとえば使用停止等命令のような事案になると、急迫すなわち差し迫った危険という要件が加わってくる重大な行政処分ですので、厳格な法令の要件のもとになされるべきでしょう。是正勧告や指導票ということであれば、違反は確かにしているけれども、将来的に二度と繰り返さないようにという視点から監督官のある程度の裁量が認められるべきと考えています。ただ前提として、行政内部の処理基準というものがありますので、それを踏まえたうえで、監督官によっては是正勧告を出さない場合もあります。指導票ということになると、ランク的には少々ソフトなものですが、これに案外意味がありまして、有能な監督官が指導票に書く内容は非常に含蓄があつたりします。

今「危険」についてお話ししたところですが、安衛法の中には、ご承知の通りリスクアセスメントの規定があります。そのリスクアセスメントの“リスク”すなわち危険ですが、これを調査する措置のことで、これは言わば危険の先取りになるわけです。これまでの安衛法は危険の後追いが中心だったわけですが、リスクアセスメント制度の創設によって、危険の先取りをすることで、危険性や有害性を調査しその結果に基づいて事業者が一步先のことに対処する仕組みとなりました。条文上は努力義務規定となっていますが、危険の概念を確定する際には、そのような先取りの側面も加味しなければならないと思います。

三柴 ありがとうございます。藤森先生のおっしゃる危険性と有害性の意味についてですが、いろいろな説明ができると思います。基本的には有害性といった場合、化学物質の持っている毒性を中心としたもので、発がん性であつたりDNAへの悪影響があつたりするものを中心になります。危険性というと、爆発性などといったように、目に見て分かり易い危険が想定されているものと理解しています。藤森先

生のイメージとしてはいかがでしょうか。

藤森 危険性といった場合、広い意味では健康障害なども含みます。まず「危害」といった場合の「害」は旧来からの有害物質ですが、最近問題になっているメンタルヘルスの問題なども含め健康障害のことを言います。ですから、危害といった場合、危険性+健康障害といったように、広い捉え方になると思います。危険性については、先ほど資料1でお話ししたとおり、事故というものは結果であって、そこに至るまでの職場に存在する様々な切り口の危険要因に対して、事業者が防止措置を講じることが求められるわけですから、ご指摘のようにある程度目に見えるという部分もあるでしょう。資料1掲載の図でご覧いただくと分かります。

三柴 ありがとうございます。他の先生方からご意見・ご質問ございますでしょうか。

角田 特に藤森資料1の図説は非常に適切に整理されていまして、貴重なご報告ありがとうございました。藤森資料1の1枚目に「5 行動危険(24条)」の記載があり、「労働者の作業行動から生ずる労働災害」とありますが、これについてどのような解釈になるのかということです。大きく分けて2つあると思われませんが、一つはいわゆる不安全行動で、たとえば職場で不用意に駆け出してつまずいて転倒するといった類の労働災害ですね。もう一つが、重量物を持ち運ぶことによって腰痛になってしまったという災害も含まれるのかと思うのですが、その辺りについて安衛則の関連規定がなかったので、作業行動というものがどういう場合に規制対象となっているのか、お伺いしたいと思います。

藤森 先ほど述べましたように、一般的には人、物、作業、管理という切り口があるのですが、一つの環境の中でお互い密接に関連しています。不安全行動は労働災害の原因の9割以上を占めていると言われていますが、重要なのはなぜそういう不安全行動を起こしたのか、その背後にある原因です。暗いから、狭いから、あるいは労働時間の長さといった要因も関連してきますので、単純に労働者の不注意だけが原因ということにはならないと思います。そうなってくると、労働者がルールを守らなかった、作業手順を守らなかった、そういったこともこの範疇から出てくるでしょう。ですから、第24条違反を指摘するというのは他の条文の場合と比べると難しいものがあります。「作業行動」という書き方にはなっていますが、背後にはやはり環境面、設備面あるいは教育面等の要因があるわけですから、多方面から判断していく必要があると思います。監督行政の現場では、事業者といろいろやり取りしていく中で、こういう問題は背景事情も含めて監督することが重要で。

たしかに安衛則の中にこうした問題に対する明確な規定はありませんが、一つの規則で作るのはなかなか難しいものがあるという理由もあると思います。たとえば振動障害ですが、作業方法や作業手順など様々な原因が折り重なっているのです。振動障害のみを対象とした予防規則はないわけですが、騒音だけの予防規則もありません。というわけで、それひとつだけで予防や解決を図ることのできる規則というのはいないし、なかなか難しいところがあると思います。

角田 ありがとうございました。

三柴 他にいかがでしょうか。

原 中心的な論点からやや外れた質問で恐縮ですが、安衛則には危険の概念以外にも曖昧な用語や解釈を必要とする概念がありまして、たとえば第518条は第1項で「墜落により労働者に危険を及ぼすおそれ」を定める一方、第2項において「作業床を設けることが困難なときは」との規定があります。ちょうど私の担当条文なのですが、ここでいう「困難なとき」というのは現場ではどう判断されるのでしょうか。

藤森 作業床に限定して言うと、原則として高い所で作業をするための「作業床」、これがなければ墜落しますから、まず作業床の設置が義務付けられます。ところが物理的に困難な場合、つまり具体的に言えば、建築現場などで足場（これも一種の作業床です）を組めない場合があります。もう一つありがちなのが、「隙間」の問題、つまり足場の内側に隙間がある場合、作業の性質上内側にそういうものを設置するのが困難な場合があります。そういう場合には防網（ネット）を張ったり、安全帯を使用することになります。一次的な措置としては、やはり作業床を設置する必要がありますが、「困難」というのはそういうことが一例として挙げられます。やはり個別的にみて技術上困難な場合というのがありますから、例外は簡単には認められませんが、通達等でも定められています。

原 どうもありがとうございました。

玉泉 安衛則第518条において作業床を設けるのが困難な場合というのは、たとえば木の上に登って枝落ちをする、あるいは鉄塔に登る、高圧線の電路の点検をする、あるいは崖の作業で下から組むことができずに上からロープを垂らして作業をせざるを得ない、などといった場合は足場を下から組むことはできませんので、そういうケースがこの条文の文言の適用対象となります。

原 ありがとうございます。

三柴 法律家的な関心になりますが、今のお話は主に技術的な制約や障害がある場合のお話ですね。要するに、手間がかかる、あるいはお金がないからとか、そういった要因で困難ないし不可能という事態があり得るということです。現場というのは、その辺りの複合ではないかと思います。

玉泉 典型的なのは、たとえば5分や10分といった短時間で建物の2階の窓を拭く作業です。このような場合にわざわざ足場を組ませるのは酷ですね。こういう場合には梯子を使い、安全帯を使いましょうということになります。あるいは柱上作業といって電柱の上で行う作業がありますが、柱上安全帯というものを使って作業をします。これも短時間の作業で、しかも場所が次々に変わっていきますので、各電柱ごとに足場を組むのは無理ですね。そうすると、必ずしも足場や作業床を設置する必要はなく、安全帯をつかえばOKです、ということになるわけです。時間がかかる場合、あるいは最近では高所作業ありますので、1日借りても5万円程度ですから、命よりは安いということで、最近ではよほどのことでもなければ柱上安全帯ではダメということになります。時代とともに変わってきていると思います。

三柴 アメリカでも、OSHA（米労働安全衛生法）が危害防止基準をつくる時に、コストとベネフィットの分析が求められ、コストパフォーマンスの原則がありました。わざわざお金や手間のかかる方法を基準にしてはならないという原則があります。アメリカの場合、そういう経済観念は強固ですから、政策を形成する際にもそうなるのは頷けます。日本の場合、基準をたてる時に、おそらくあまり経済原則は・・・まあ、公労使の意見を反映させる以上は使用者側の意見も聴くという意味では勘案されはしますが、ある程度は綺麗事も書いたうえで現場の運用に任せているという側面があると思います。私もその辺は関心があったところです。

原 要するに安衛則第518条第2項の作業床を設けることが「困難なとき」というのは、作業床を設けることが「適切ではない」というように読み替えることも可能でしょうか。

玉泉 「適切ではない」というより、やはり困難すなわち物理的に難しいという意味です。

藤森 作業の性質上、困難ということです。

原 可能であれば作業床がまず第一に出てくる、ということですね。

藤森 その通りです。リスクアセスメントにも通じることですが、やはり物の順番です。以前の会合でライオンの図でたとえ話をしましたが、まず危ないものや怖いものは失くしてしまうということで、本質的な安全化から始まって、次に工学的対策、その次にソフトな管理的対策という順番は、崩してはいけないのが原則です。そういう順番を考慮した上で、作業の性質上困難かどうかを考慮されるということです。

原 どうもありがとうございました。

三柴 では藤森先生のご報告はここまでとさせていただきます。

（※開催要項「4 今後の予定の連絡と調整」、「5 今年度の検討課題」、「6 横断的検討課題の抽出と担当者の決定」をもとに事務連絡）

では、本日はこれにて終了とさせていただきます。

三柴 本日もよろしくお願ひいたします。すでにMLで配布したのですが、Zoom画面にて今回の会議開催要項を画面共有しておりますが、今回はこれにしたがって議事を進めていきたいと思ひます。前回もお伝えしたところですが、私の方から今年度の調査研究方針について、あらためてお伝えいたします。まず、法学・行政学系の先生には、逐条解説を継続していただきたいということです。新規に参加された先生方におかれてましては、それぞれご担当の条文についてお伝えしているのので、それについて初年度の報告内容を参考にして逐条解説を進めていただきたいと思ひます。本日中にPDFファイルで初年度の報告書をお送りします。そこに掲載された分担報告書を参照しながら執筆してください。また、そこには原さん作成にかかる初年度の議事録も全部掲載していますので、分担報告書だけではどのようにしたらいいのか分からないという場合には、議事録を確認していただければと思ひます。PDFファイルゆえに、文書内でキーワード検索ができます。知りたいことについて議事録等で検索をかければ、すぐに行き着くと思ひますので活用してください。分担報告書の作成に際して、項目立ては私の分担報告書に従ってください。それがまだ徹底できていなかった部分もありますので、この点くれぐれもよろしくお願ひいたします。特に新規にご参加の先生方は、私の分担報告書の項目立てについては、先にコピーペーストした上で、その間を埋める形で執筆していただいた方が便利かと思ひます。

次に、今年度にやるべきこととしては、横断的課題の検討です。すでに森先生が初年度に法定健診制度という横断的課題について、その概要と改善のための提案を示してくださったのですが、要は逐条的な調査をまたぐような横断的課題については、あらためて担当者を決めたいうえで、より広く検討していこうというのが今年度の重要な課題になります。この点についても本日、先生方に審議していただきたいと思ひます。

こうした作業を進めるにあたっての基本原則について、特に法学系・行政学系の先生方にあらためてお願ひしたいところなのですが、事務系・文系の方が知らない用語については、しつこいくらい解説をつけていただきたいということです。たとえば、クレーンとは何か、デリックとはどう違うか、など技術系の方にとっては当たり前のことであっても、事務系文系の方には分からないわけです。素人目線で見分りにくいだろうと思われる用語には、ベタベタと解説を付けてください。専門家だと当たり前のように入っている言葉も、素人や分野違いの人には当たり前ではありません。それらをていねいに解説する本を作りたいと思ひています。分量は心配しないでください。通常、出版する原稿の執筆に際しては字数制限がかけられ、書きたいことがあってもていねいな解説ができないこともしばしばですが、本プロジェクトにおいてはその点は心配しないでください。また、図と表を多用してください。とにかく文字だけが並んでいる状態は避けてください。肝心なのはイメージが伝わりやすい本だということです。たとえて言うなら、医学書で図解の本がよく出ていますが、そういう類の本をイメージするような勢いで書いてください。私の分担報告書でも、末尾の方にイラストや写真を相当数掲載しています。

また、これも再度強調したいのですが、法学者等の先生方におかれましては、研究班の中に詳しい先生がご参加になっているのだから、ML等を活用して質問をしていただきたいということです。もし研究班の先生だけでは手に余るという問題があれば、研究班の先生や私からの紹介で、その問題に詳しい人がお答えできるようにします。今のお話との関連で、研究班以外の方にもインタビューを行っていただければと思ひます。初年度には石崎先生と南先生がすでに実施されています。石崎先生主導の下、安全衛生コンサルタント協会の関係者の方にインタビューを行っておられます。他の先生方も同様に行ってほしいということです。ともかくこのようにして、現場に詳しい方の声を拾ってください。

今年度は、せっかくご参画いただいている先生方全員に、それぞれの知識を披露していただこうと思っております。たとえば角田先生は労働安全コンサルタントとして日頃から現場をご覧になっていて、玉泉先生ほか行政実務の先生方も同様です。なので、ご自身の目に見えている景色を語っていただこうと思っておりますが、“このテーマについてはこの人に聞いてみよう”ということがあれば、研究班のメンバーであるか否かを問わずにインタビューしてください。

このプロジェクトでは、「適用の実際」を示すことが重要なコンセプトになります。条文をただそのまま解説するのではなく、その条文が現場でどのように使われているのかを明らかにして、現場のリアリズムを描くという趣旨でプロジェクトを進めていきます。そのため、適用の実際についてはしつこくいろいろ調べて書いていきます。初年度に、藤森先生と玉泉先生に安衛法のどの条文がどの政省令と関わっているか、また現場ではどの程度重視されているか、一覧表にまとめていただきました。さらに、関連している政省令の中で重要なものは何かを表の中で示していただいたところです。安衛法の関連政省令は膨大な数になり、これらを全部扱っていたら時間も人手も足りません。なので、法律条文に特に関連性が深いもの、実務的に重要なものをピックアップしていただいたわけです。その作業を踏まえうえて、今年度は全国の監督官や元監督官の方に向けて、あらためて適用の実際について何らかの調査をしたいと思っております。これをどう実施するかについては、先生方にあらためてご相談したいと思います。法律条文を最初から順に並べて、その重要度や関係政省令についてインタビューし、その際に藤森・玉泉両先生の選択をデフォルトとして示すという方法も、あくまで仮定ですがあり得ます。また、もっと別な角度からの調べ方もできるかもしれません。その辺後ほどまたアイデアをいただければと思います。あるいは、両先生作成の一覧表をもとにして、アンケートによる集合調査という方法ではなく、お話を聴くに値する人を両先生にご紹介いただき、その方にインタビューを行うという方法もあり得ます。いずれにせよ、現場の行政実務に詳しい方に何らかの形で安衛法の現場運用についてインタビューや調査を行うことを考えています。後ほどこの点についてのアイデアをきかせていただきたいと思います。

初年度に社会調査を実施しまして、安衛法と安全衛生について企業関係者がどう認識しているか、特に経営者がどう考えているかを調査したところ、けっこう興味深い結果となりました。これを本省の安全衛生部の方にお見せしたところ、イギリスでも似たような調査を実施したら面白いのではないかと指摘されたので、予算があれば実際にやってみようかとも思っています。今年度はただ座りっぱなしの会議というだけではなく、各先生方が必ず1回はご自身の知識を披歴していただく機会を設けます。つまり、初年度においては報告書を書かれる先生は中間報告をされましたが、それ以外はベテランの先生のご発言がメインで、当初はそれでもよかったのですが、せっかくお集まりいただいているのに、文章を書かない先生が何もしゃべらないという経緯もありましたので、その点は改めたいと思います。

開催要項の2に移ります。前回も強調したところですが報告書の執筆者におかれましては、提出期限が10月末日厳守となりますことをご銘記ください。報告書作成にあたっては、新規の報告書はそのまま執筆していただければいいのですが、初年度の報告書を改訂、すなわち加筆・修正する場合には、開催要項にも書きましたように、実質的に内容を改訂したり加筆したりする部分には下線を引いてください。これは後日要約を作成する際の効率化を図るためです。加筆した内容のうち、要約に加えてほしい部分については、下線を引いていただきたいと思いますということです。些末な表現の変更くらいでしたらかまいません。そうではなく、内容的に加筆したという箇所には下線を引いてください。削除した内容の部分については、実際に削除されたらわからなくなりますので、削除した部分にポインターをあててコメントをつ

けてください。“この部分は削りました”ということコメントで示してください。ただしこの点も、私が作成する要約において削除してほしい部分に限ります。ちょっとした表現の修正程度であればこのような扱いをしなくても構いません。

次に、今年度は横断的的検討をお願いしますが、その分担報告書は逐条解説とは別途に作成してください。これも私の方でできる限り形式に関してリードするようにします。私の報告書の執筆過程をMLで先生方に共有していただけるようにしますので、それを参考にして項目立てや表題の決定をしてください。そうしないと、各先生が報告書に付すタイトルがバラバラになってしまう可能性もありますので。なので、私ができるだけリードしますので、それを参考にして、一定の形式で執筆していただくようお願いいたします。

さて、次にいよいよ本日のメインイベントになります。メインイベントとしては開催要項の3～5がこれに当たりますが、まず唐澤先生から初年度の石崎先生の報告書に対してコメントをいただくということから始めます。手順としては、石崎先生の要約を私が読み上げます。その後、石崎先生から補足があればコメントをいただき、その後唐澤先生に準備していただいたコメントをいただくという順序で進めたいと思います。

画面に私の報告書（※）が映ってると思いますが、いかがでしょうか。では、読み上げます（内容は以下の枠内参照）。

※労働安全衛生法の改正に向けた法学的視点からの調査研究・令和元年度 研究報告書

7 石崎報告

石崎報告は、法第65条及び第65条の2について詳説している。より正確には、両条が定める作業環境管理をめぐる制度の変遷を、背景となった災害や、当該制度を安全配慮義務の内容と認めた判例、最近の坑内作業場への展開の動きなどを含め、詳細に論じている。それを端的に言えば、現実的な運用可能性と管理の精度ないし実効性の向上を両立させようとする努力の経過だったといえる。すなわち、制度的には、作業場ごとに異なる作業環境に適合した環境測定デザインのデザインからはじめ、測定、評価、対応策までの包括的なプロセスの構築を模索する過程であり、技術的には、時間や空間ごとにばらつきがある有害物の濃度の的確な捕捉を模索する過程だった。安衛法とは別に単独立法として制定され、主に作業環境測定を担当する専門家や専門機関の認定等について定めた作業環境測定法については、その前後の関連条約（職業がん条約や作業環境測定条約）の採択、作業環境測定の専門性の高さがドライブとなったこと、単独立法とすることで社会的な認識の喚起が図られていたことなどが示されている（ただし、作業環境測定条約は、同法上の作業環境評価の仕組みに大きく影響した経過がある）。判例は、災害発生後の賠償責任論として、使用者に、作業環境管理の包括的なプロセスの実施について最善の努力を講じる義務があると判断することで、制度や技術の展開を後押ししてきたことが窺われる。また、告示として発せられてきた作業環境の測定や評価に関する基準には、強い法的効力が認められてきたことも示されている。

その他、石崎報告書からは、以下の事柄が窺われる。

大阪の印刷工場で生じた胆管がん問題に象徴されるように、化学物質管理の法政策は、古くて新しい、人の命や健康に関わる規制科学の重要問題である。現在、約7万種類の化学物質が職場で取り扱われていると言われる。我々の生活は、現に多くの化学物質に支えられている以上、それらの製造や取扱いを全て禁止するのは現実的でない一方、実効的な規制のありようは、知識、技術、コストなど、さ

まざまな限界との関係で、国内外で長年の難題だった。これは、いかに産業の高度化が進んでも、労働者らが化学物質に接触する（ばく露する）機会がある限り、継続する問題である。化学物質管理に関する労働安全衛生関係規制は、製造業者らによる新たな物質の危険有害性の調査と行政への届出、危険有害性の大きさによる規制の段階化（製造禁止から危険有害性の自主的な調査等の推奨まで）を基本として、事業者による技術的措置、製造業者らによる危険有害性情報の事業者への伝達、作業場の空間にある有害物の測定、評価と有効な対策の基準化、専門家や専門機関の養成など、多様な主体による多面的な措置を、強制から誘導、権限の設定まで、さまざまな手法で図ってきた。しかし、新規化学物質は増加の一途を辿るし、既存化学物質の危険有害性も全て明らかではないし、たとえ明らかであっても適切な測定にはさまざまな障害がある。そうした中で、アスベスト訴訟のように、国の規制権限の不行使が問われる訴訟や、化学物質被害に遭った労働者が事業者や製造者の過失責任を問う訴訟も生じている。そして、化学物質の有害性について情報や取扱い経験を持つこと等を根拠に元請けの過失責任を認める例（みくに工業事件・長野地判平成3・3・7 労判588号64頁）や、使用者には、行政が公表した職場空間の有害物質濃度の基準を遵守するのみではなく、国際的な環境基準等に準拠して作業環境を整備する不法行為法上の注意義務があったのに怠ったため労働者に職業病を発症させたとして賠償責任を認めた例（日本化学工業事件・東京地判昭和56・9・28 判時1017号34頁）、やはり、使用者に、法定の作業環境管理のみではなく、個人サンプラー（個々人に取り付ける化学物質の測定器）の活用を含め、測定から対策に至る現場実態に合った管理を行う安全配慮義務があったのに怠ったため労働者の有機溶剤中毒を招いたとして賠償責任を認めた例（内外ゴム事件・神戸地判平成2・12・27 労判596号69頁）など、直接の使用者ほかの関係者にやや結果責任的な賠償責任を課す例が散見される。つまり、化学物質管理に関する安衛法の基準は、過失の判断基準になり得ないほど不完全な状況にある。そこで、安全衛生法の政策担当者は、EUのように、事業場で取り扱われる全ての化学物質について、事業者リスクアセスメント（危険有害性の調査）の義務づけを図ってきたが、罪刑法定主義を充たすほど要件を定義できないとの批判のほか、危険有害性が明らかでない物質について事業者にも過重な負担を課し得ない等の批判により、ごく一部の物質を除き、実現していない。これは、科学者と制度論者が協働して取り組むべき課題である。

三柴 以上のような報告を石崎先生からいただいたものと受け止めております。石崎先生、補足があればよろしくお願ひします。

石崎 補足というほどではないのですが、三柴先生も言及されていたように、この辺りをまとめていて感じたこととしては、やはり技術の発展とともに法制度が発展してゆく様子がリアルに出ています。現時点でできないことはできないということで仕方ないにしても、可能な範囲で規制していこうという流れがあり、それが現在進行形で続いているといえます。また、作業環境測定の結果が悪かったこと自体を処罰するのではなく、改善を促していく形になっているというのが特徴的です。私自身、化学物質をはじめとする理系の感覚がない中で取り組んだことなので、調査にはいろいろと手間取ったのですが、畠中先生、唐澤先生、藤森先生から資料や情報をいただいて昨年度は一応まとめるに至りました。今年度はもう少し作業場そのものの説明も付記したものと考えているところです。

三柴 ありがとうございます。制度というものは、科学的に白黒つけられずハッキリした結論が出ない場合であっても、どこかでけじめをつけて統制を図っていかないと始まりません。科学的には“ここまで判明している”“ここまでは可能である”といっても、では制度はどうするのかについて、コンセンサスで決めていくものといえますが、なかなか難しいところがあります。このテーマは世間一般には注目や関心を集めているとはいえませんが、もっと注目されるべき興味深いテーマだと思いますし、ぜひ掘り下げて検討すべきかと思います。

では、いよいよ唐澤先生にお話をお願いしたいと思います。Zoom画面に唐澤先生の資料を共有しますので、しばしお待ちください。2点ありまして、一つは「石崎先生への唐沢コメント 2020年5月8日」（以下「唐澤資料1」）、もう一つは「統括報告書用三柴メモにおける「石崎分担報告書」に関する三柴コメントの中心部分に関する唐沢コメントについて」（以下「唐澤資料2」）です。

唐沢 では、始めさせていただきます。石崎先生は大変詳細かつ正確にまとめていただきまして、その点は大変感服しております。私のコメントは些細なことなので簡単に申し上げます。まず唐澤資料1には表を記載しましたが、その2段目に「評価手法（項目）」「評価基準」「評価内容」との項目を設けました。そのうち、「評価手法（項目）」の箇所「作業環境測定」の後にカッコ書きで、「（個人サンプリング法によるものを含む。）」と追記してはどうかというコメントをいたしました。令和2年1月27日に個人サンプリング法を選択的に導入することができるようにするため、労働安全衛生関係法令の改正がなされ、令和3年4月1日に施行されることになっています。やや誤解があるのかもしれませんが、個人サンプリング法というのは、労働者のばく露状況を測定するのではなく、そこに厚労省の資料から図を引用しておりますが、このように個人サンプラーを装着した労働者が実際にばく露される呼吸域における有害物の気中濃度を、より実態に即して測定するという、作業環境測定の一手法です。この点は正確に書いていただいた方がよろしいかと思います。

次の欄で赤字でコメントさせていただいたのは、作業管理の箇所です。すなわち、「作業方法の適切な管理や個人サンプリング法によるばく露濃度測定」ということにさせていただき、カッコ書きで「（作業方法等によって高濃度ばく露のおそれがある場合やばく露限界値が極めて低い有害な物質によるばく露を低減させる等のためのものである。）」という説明書きを追記させていただきました。作業管理というのは、その事業場で適切な作業標準が定められ、安全衛生面も加味した作業標準が適切である場合には、これを遵守して作業者が作業をする、あるいは指揮監督・指導するということも含まれますので、そのような意味も書いた方がよろしいかと思います。

三柴 今の箇所ですが、もう一度お願いできますか。ただ今のご説明は、唐澤資料1の1頁最後の行から2頁にかけてのものということでよろしいでしょうか。

唐澤 そうです、その部分についての説明です。要するにポイントとしては、「作業方法等によって高濃度ばく露のおそれがある場合やばく露限界値が極めて低い有害な物質によるばく露を低減させる等のため」という点が個人サンプリング法による作業環境測定の主な対象です。この点を明確にさせていただいたということです。

三柴 ありがとうございます。

唐澤 次に「健康管理」の箇所です。これは森先生がお詳しい分野ですが、石崎先生のファイルでは健康管理、健康診断、生理値、そして作業者の健康影響と書かれていますが、生理値については私が赤字で「生理値等の正常値」と付記しました。この言葉が医学的に正確かどうかという問題があるのですが、判断基準の内容の中には、“正常値”というものがあるのではないかということからコメントさせていただきました。

次いで、石崎先生のファイルの15頁に1178通達の話が出てきて、石崎先生が書かれていることは正しいのですが、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Threshold Limit Values・・・これを日本語で「抑制限度値」と説明しておいた方がよろしいかと思えます。また同じ個所の後段部分ですが、かつては週48時間だったのですが、現在はACGIHの勧告値は、1日8時間・週40時間労働になっていますので、それを付け加えさせていただきました。

またファイルの17頁にて、アメリカはカリフォルニア大学のブルース・N・エイムス（Bruce N. Ames）教授、この人は発がん性物質のスクリーニング方法として変異原性試験を発明した人で、肩書を正確に表記された方がよろしいかと思えます。ということで、「ブルース・N・エイムス（Bruce N. Ames）教授（当時）博士」とさせていただきました。

ファイル18頁において、「気中濃度に対する規制値であるような」受け取られ方があったという事実はあるのですが、いわゆる抑制濃度についてやや断定的に過ぎる書き方かと思ひまして、「誤った受け取られ方をした面もあった」として、やや表現を和らげました。

以上です。

三柴 いったんここで切らせていただいて、以上の点について石崎先生から何か追コメントがあればお願いいたします。

石崎 特にございませませんが、ていねいに見ていただいて本当にありがとうございました。

三柴 確認させていただきたいのですが、さきほどの生理値等の正常値の趣旨について、もう一度ご説明を重ねていただけますか。

唐澤 実際には我々は人間ドックで検査をして、その際に健診機関が正常値の範囲を示していますが、そういったものと比較して、健康状態が正常なのか異常なのかということアメリカの医師は判断するという事です。そういう趣旨がわかるように「生理値等の正常値」というように文言を変えさせていただきました次第です。それ以上の意味はありません。

三柴 ありがとうございます。では、石崎報告に対するコメントは以上とさせていただいて、私の整理に対するコメントをお願いしたいと思います。

唐澤 唐澤資料2の1頁目の枠内に青字で表記させていただきましたが（※内容は下記参照）、これにつ

いてコメントさせていただきます。

(三柴先生の石崎分担報告書についてのコメント中の重要部分)

つまり、化学物質管理に関する安衛法の基準は、過失の判断基準になり得ないほど不完全な状況にある。そこで、安全衛生法の政策担当者は、EUのように、事業場で取り扱われる全ての化学物質について、事業者リスクアセスメント（危険有害性の調査）の義務づけを図ってきたが、罪刑法定主義を充たすほど要件を定義できないとの批判のほか、危険有害性が明らかでない物質について事業者にも過重な負担を課し得ない等の批判により、ごく一部の物質を除き、実現していない。これは、科学者と制度論者が協働して取り組むべき課題である。

まず「○論点1 「罪刑法定主義を充たすほど要件を定義できないとの批判」について」です。この点議論を効率的にするために、「安衛法第五十七条第一項の政令で定める物及び通知対象物について事業者が行うべき調査等」に的を絞りますが、これからの記述は、「第二十八条の二（事業者の行うべき調査等）」にも概ね当てはまるものであろうと私は考えます。

(1)「第五十七条第一項の政令で定める物及び通知対象物について事業者が行うべき調査等」について、刑事上の処罰ができるようにするためには、具体的にどのような内容について調査等を行わなければならないのかが、構成要件的に明確になっている必要があるように考えます。これも議論を簡単にするために、がん原性がある化学物質について調査等をするのであれば、どのような項目について、調査すればよいか、考えられる項目を次に掲げます。これは化学物質の毒性学の教科書に出てくる項目です。

- ① 物理化学的性状
- ② 有害性
 - ・ 一般毒性（急性毒性としての投与された実験動物の50%が死亡する濃度(LD50)等)
 - ・ 慢性毒性
 - ・ 特殊毒性（がん原性、生殖毒性、免疫毒性、催奇形性、神経毒性、血液毒性等）
 - ・ 標的臓器毒性（肺、器官、心臓、肝臓、膵臓、消化器、中枢神経系、皮膚等）
 - ・ 動的毒性（Toxicokinetics: その化学物質が人体内でどのように代謝され、それぞれの毒性が発現していくかを解明する。）
 - ・ 職業上のばく露限界値
 - ・ ・ ・ 等があります。

そして、これらの項目のすべてを調査するには、相当の専門的な知識が必要とされます。これらの項目にはさらに詳細な細分類項目がありますから、構成要件的なものとしてこれらの細目を規定することはかなり困難でしょう。

(2)そこで、ドイツやアメリカ合衆国では、事業者に対して、これらの調査をすることのできる専門的な知識を有する者にこれらの調査を実施させるように求めています。違反には罰則を伴っています。ドイツの場合には「有害物からの保護規則」第6条第9項で、「(9)リスクアセスメントは、専門的な知識を有する者のみが行うものとする。使用者が自ら関連する知識を持っていない場合、使用者は知識のある助言を得なければならない。専門的な知識を有する者は、特に労働安全衛生の専門家及び産業医である。」と規定しています。また、アメリカ合衆国では「Industrial Hygienist」を想定しています。ただし、英国ではこれらの調査（リスクアセスメントの一環としていますが。）にはそれなりの能力が求められるとはしているものの特定の有資格者を想定はしていません。そして、英国安全衛生庁は事業者等のため

の訓練コースを設け、その受講を促進する指導をしています。

(3) それでは、「第五十七条第一項の政令で定める物及び通知対象物について事業者が行うべき調査等」におけるこれらの物について、これらの物理化学的性状、有害性等について、国（厚生労働省又は化学物質に関する関係省庁合同の）がデータベースを構築してそのデータベースから必要な情報を取得した場合は、事業者はこの調査等を行ったものとするのが考えられます。しかし、現状においては各省庁共通の化学物質の危険有害性データベースが不十分ながらありますがとてもこのような役には足りません。中央労働災害防止協会も一定数の化学物質についてモデル SDS (Safety Data Sheet) を公表していますが、やはりこのような役には足りません。しかも、このようなデータベースの作成には高度の能力を有する多数の専門家の協力がなければその構築及び維持管理（科学技術や医学等の発展に沿って維持管理することが求められます。）はできませんから、国がこのようなデータベースを構築している例は、EU そのもの、英国、ドイツ及びアメリカでもこのようなデータベースは EU や国としては作成していないようです。やはりこれらの専門家が活発に活動できる学会等でないとこれらの活動は困難でしょう。

(4) そこで、私の提案としては、これらの調査を一定の専門的知識のある者に実施させることを事業者者に義務付け、その違反には罰則を科することとしてはいかがでしょうか？

次に「○論点 2 日本においては、EU、ドイツ、英国及びアメリカのように、労働者の職業上のばく露限界値を国が法令上規定しておらず、事業者に直接労働者の職業上のばく露限界値を超えたばく露について罰則をもって規制していないことについて。」この論点 2 についても、議論を効率的にするために、特定化学物質障害予防規則（特化則）に限定して記述します。他の特別則においても同じことが言えると思います。

(1) 特化則の規制対象物質の空気中の濃度の限界値については、同規則第 7 条第 1 項第 5 号に基づき「特定化学物質障害予防規則に基づく厚生労働大臣が定める性能」の中でこの規制対象物質の濃度の規制基準を規定するという間接的なやり方を取っています。この点は、EU、その加盟国であるドイツ、EU を離脱した英国さらにアメリカ合衆国では、それぞれ、職業上のばく露限界値を法令で規定しています（民間の学会等の公表している技術的情報を参考にしているはずですが、別に法令でこれ等のばく露限界値を規定しています。）。日本も化学物質規制をより分かりやすくするために同様な対応を取ってはどうかと私は提案します。

唐澤資料 1 の 3 頁以下は関連条文ですので、私の意見としては以上です。

三柴 ありがとうございます。この点は、まず森先生に追コメントをいただきたいのですが、森先生のお話しやすい点についてお願いいたします。

森 私が今年度にまとめている内容との関連で、用語の統一や範囲の統一といった問題があります。たとえば、唐澤資料 2 の 1 頁目の「○論点 1」の中で、「特殊毒性」の内容が列挙されていますが、GHS (Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals) という有害性の定義があって、その中にはがん原性、生殖毒性、生殖細胞偏倚原性などといった定まったものが列挙されているので、それと離れた記述をした場合に統一感を欠いてしまっているのかという点がひとつ気になったところです。

唐澤 確かにGHSはありますが、私の資料では毒性に関する教科書を参考にしたものですから、表現は少々解離するかもしれません。場合によっては調整してみたいと思います。

三柴 私も専門外でよく分からないのですが、GHSのアナウンスメントと一般的な化学物質に関する教科書とでは、制度論を論じる際にはやはりGHSを尊重した方がよろしいでしょうか。

森 そうですね。GHSは国連で決まったある意味「条約」のようなものです。日本はそれを批准して、日本国内のSDSの項目もそれに従っています。

唐澤 GHSは未だ勧告であって、条約にはなっていないと思います。

森 確かにそうでした。ただ、日本もそれを批准ではないですが、法律に取り入れるという意思決定はしているものなので・・・

唐澤 はい、森先生のご指摘の趣旨はわかります。私が特に言いたかったのは、構成要件的に化学物質の有害性を調査する内容を全て書き出すとなると、実務的に大変ですということです。

森 本当にその通りだと思います。あと、おそらく産業医業務と関連しているのですが、ドイツではどのような人がリスクアセスメントを実施するかという話の中で、産業医が挙げられています。ヨーロッパの産業医は基本的には専門医なので、日本でいう認定産業医のような人は産業医ではありません。その辺りの背景を考えると、日本で認定産業医制度を前提に化学物質のアセスメントを産業医の職務にすることは無理なので、日本に当てはめる際には注意が必要だと感じたところです。

唐澤 私もドイツの産業医制度をいろいろ調べていましたが、ドイツの産業医はご指摘のように労働医として高い専門性があります。ただドイツの規則では文字面からすると、前述のような規定になっています。

森 ありがとうございます。

三柴 唐澤先生の試案でご提案されている、専門家・専門機関に実施させることを義務付けるというのは大変興味深いと思いました。現にドイツのArbeitssicherheitsgesetz（労働安全法）はそのような定めをしているので、海外の制度とも整合性があるとお聞きしていました。たとえば日本では胆管癌の問題についても、けりのつけ方は産業医を選任していなかったこと、そして衛生委員会を設置していなかったことであって、逆に言えば法令の定めは選任せよ、あるいは設置せよという内容が基本であり、もちろんどういう仕事をさせるべきかは政省令に書かれていますが、罰則適用との関係では、選任・設置ということがメインになってきます。そこを、現にさせる仕事の内容まで処罰の対象にするのであれば、新しい試みのように思います。唐澤先生のお考えは、要するにさせる仕事を明確にする点に、現行の法制度と比してプラスがあるということでしょうか。

唐澤 そうですね、やはり事業者が自分の思い付きだけで化学物質の有害性調査を実施したというだけでは不十分だということを明確にさせた方がいいのではないかと思います。

三柴 そうすると、あまり細かい法令の中身の定め方の話というよりは、専門家を使わないと対応できないのだから、それを上手く促すような制度が必要であるという趣旨ですね。

唐澤 はい、そういうことです。

三柴 日本でも産業医にさせる仕事や衛生管理者等にさせる仕事というのは、安衛則等の政省令で定められていますから、選任してはいるものの所定の仕事をさせていないということで罰則の対象とすることはできます。藤森先生、そうですね

藤森 その通りです。

三柴 ただ先ほども指摘しましたように、こうした違反に対して罰則を適用しようとするれば、運用上難しい問題が生じます。単に選任・設置していないことを処罰するのであれば違反は明確にとらえることができますが、一定の仕事をさせていないということであれば、構成要件との関係でも判断が難しくなります。

森 実は、私のところでもその議論をしなければいけないと思っています。仕事を「させる」ということと、させた仕事のクオリティの問題も含まれています。一方で、専門家にさせるという規定は、仕事のクオリティを担保ができる専門家が存在することが前提ですが、日本はリスクアセスメントを専門家に実施させろといったところで、担保できる専門家が育っていません。また、人材が育つまでに時間がかかります。義務化することと人材養成をすることは、鶏と卵の関係です。人材がないから出来ないとなると、永久に出来ないままになるので、この辺りの問題は日本が先進国の中で最も恥ずべき状態にあるといえます。この問題は、あらゆる場に記載しなければならない問題だと思います。

三柴 私も学会が編集した体系書において安全配慮義務とは何かをテーマに論文を書いた際に、専門家の質を担保することも安全配慮義務の内容だということを書きました。ただそれを法律論として言うためには、労使が、特に労働者が“この人は専門家としてダメだ、替えて欲しい”という要求に使用者が応じる義務だというように構築しないと、法律論になりません。私はともかくそういう立論をしたのですが、全然分かってもらえなくて、法律論者はこういう問題には今のところほとんど関心がないようで、そこを理解してくれたと思えるような方が今のところ見当たりません。人的なクオリティの担保は非常に重要な課題になってきています。特に、対応しなければならない課題が複雑多様化していると思いますが、人を育てようとする、たいていの場合「総論賛成、各論反対」になります。お金もコストもかかるからです。この堂々巡りを何とかしなければなりません。

藤森 一点よろしいでしょうか。ただ今お話いただいたことは、現場でもジレンマを感じていたところ
です。安衛法第1条に同法の3つの目的が定められていますが、うち一つは「責任体制の明確化」、そし
て「危害防止基準の確立」です。結局目指すところは「危害防止基準の確立」で、要は事業者として講ず
べき措置ということになります。現場では、より直接的な問題としては、そういった措置義務に対する違
反が問題になってくるわけなので、事業者は責任体制の明確化を通じてその枠組みを作らなくてはいけ
ません。そして、どういう人材を選任しなければならないか、どういうシステムが大切であるか、それと
関連してどういう人がそれに相応しいか、どういう職務を遂行しなければならないか、が大切になって
きます。ただ、それらについて罰則をもって臨むには、責任体制の明確化や危害防止基準がハッキリした
上で、罪刑法定主義の原則に則らなければなりません。選任、適切な職務の遂行、報告、記録の保存とい
った措置は重要ですが、ではそれらの違反が認められるのか、また、認められるとして刑罰を下すべきか
という判断は容易ではない場合があります、現場でもその点ジレンマに陥ることがあります。

三柴 ありがとうございます。確かに、法令というものは基本的には強制を前提にしているの
で、要件の
分かり易さが求められます。法律学では「要件」「効果」という表現をしますが、要件がハッキリして
いるからこそ、その効果として強制もできるという関係があるわけです。現場論的に、というか本質的には
当然、人材の質が重要なのですが、それを法制度を用いて実現しようとするのであれば、先ほども申し
ました通り“労働者の要求に応えたか”、“書類を作成して所轄の行政官庁に提出したか”あるいは“産業医
の選任届を提出したか”などといったところまでしか規制が出来ません。法制度というのは、実質的な目
的を達成するためのきっかけ作りにはなりますが、それで必要十分条件というわけにはいきません。法
制度さえ作ればそれで十分条件を充たすなどといったことは、よほどよくできた危害防止基準のよう
なものでなければ難しいかと思えます。

ともあれ、唐澤先生には非常に丁寧なご準備をいただきまして、分かり易く有益なお話をいただ
いたと思えます。石崎先生におかれましては、これを踏まえたうえで今年度も調査研究の継続をお願い
できればと思えます。

石崎 承知いたしました。

三柴 では続いて、安衛研の吉川・平岡両先生からご報告いただきたいと思えます。安衛研グル
ープには、両先生を含め初年度に安衛法が制定される直前の災害例の経過について、特に安衛法の素案を練
った労基法研究会に注目しながら執筆していただいたという経緯があります。そこで言いたかったのは何
か、また今年度はどういう調査に広げていくのか、という点についてお話をいただく予定です。

それでは、お願いいたします。

吉川 昨年度までは今三柴先生のお話にあった調査をしてきましたが、今年度は特定の災害に絞って調
査をさせていただければと考えています。前年度の報告は今年の2月にさせていただきましたので、ま
た時間も押しておりますので、まずは今年度に予定している調査研究内容について報告させていただきます。

まず、すでにお送りした「特定の災害からガイドラインが発出されるまでの流れ」（以下「吉川資料」）

を用いて説明させていただきます。本報では、2012年2月7日（火）に岡山県倉敷市内の海底シールドトンネル建設工事中に発生した崩壊水没災害を例にとって、同災害からガイドラインが発出されるまでの流れを示したいと思います。「シールドトンネル」というのはあまり馴染みのないものと思われるので、まずこれがどういうものかということから説明させていただきます。

工事手順（シールドトンネル部）

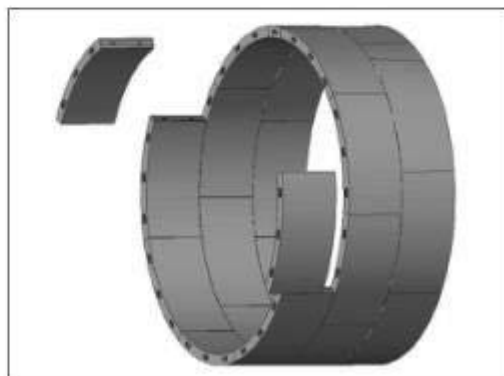
きたせんのトンネル工事は、シールド工法によって進められました。ここでは、きたせんのシールド工事について説明いたします。

シールド工法とは？

シールドマシンと呼ばれる筒状の機械で土の中をゆっくりと掘り進めていく工法です。前方の土砂を削りとりながら、掘った部分が崩れてこないようにマシン内部でセグメント（トンネルの外壁となるブロック）を組み立てていきます。このように、トンネルの壁をつくりながら安全に掘り進めていくトンネル工事方法のことをシールド工法といいます。



シールドマシン



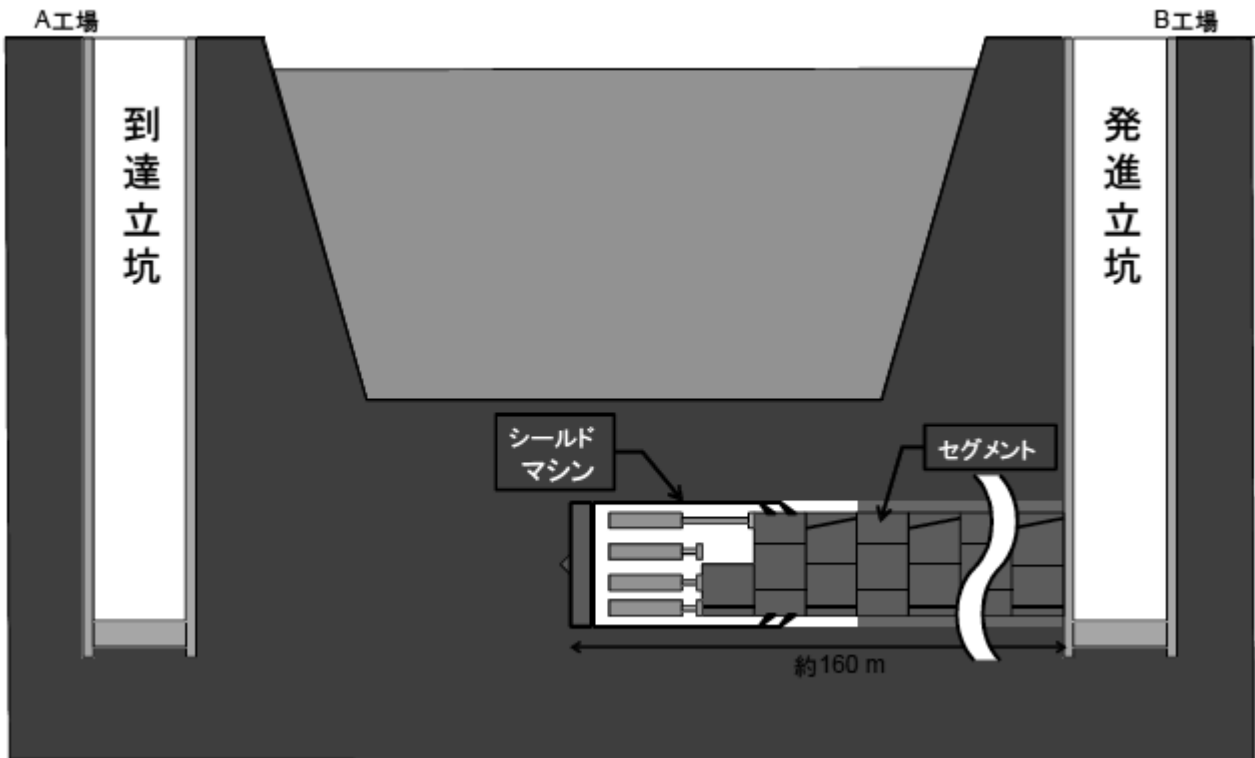
セグメント

（出典：<https://www.shutoko.jp/ss/kitasen/yokokan/construction/work02.html>）

↑これが、シールドマシンと呼ばれるもので、直径が3 mから大きなものでは15 mを超えるような大型のものもあります。これで地盤を掘っていきます。右側のセグメントと呼ばれるものは、鉄筋コンクリートや鋼製のセグメントもあるのですが、一つのリングが複数のパーツで構成されています。そのパーツを“セグメント”と呼びます。図の場合だと、8～9個のセグメントを組み合わせると一つのリングが出来上がります。このリングこそがトンネルになるわけですが、リングを順番に組み合わせることによって、トンネルを構築していくのがシールド工法と呼ばれるものです。

次に事故の概要について説明します。どのような事故であったかについては、我々の災害調査報告書

および厚労省が公表している検討会報告書にも書かれています。吉川資料の4頁にHPのアドレスを掲載しましたので、後ほどご覧いただければと思います。



(出典：<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11302000-Roudoukijunkyokuanzeneseibu-Anzenka/0000128236.pdf>)

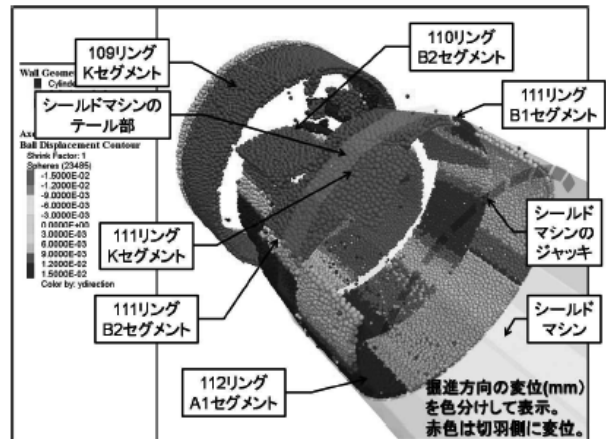
上図のとおり、岡山県倉敷市の水島港において、図の右側にB工場があり、左側にはA工場がありました。B工場の側には「発進立坑」、つまり縦穴を掘ってそこからシールドマシンで海底地盤を掘進し、先ほど説明したセグメントによってリングを組んでいく工事が行われていました。全長がだいたい800mほどの予定でしたが、事故が起きたのは約160mほど掘り進んだところでした。そこで一つのセグメントが抜け出した結果、坑内に海底の土砂や海水が流入し、坑内の作業員5名が死亡したという事故です。事故が発生したのは2012年2月7日のことです。結果的に5名の作業員が亡くなるという重大な災害だったのですが、事故当日岡山労働局に災害対策本部が設置されました。管轄の倉敷労働基準監督署がすぐに調査を開始しています。翌2月8日には、厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課建設安全対策室の主任技術審査官、そして弊所の建設安全研究グループ部長と研究員（吉川）の3名が同災害発生現場に行き災害調査を実施しています。この調査がこれ以降継続していきました。事故から1か月後、厚生労働大臣から労働安全衛生法第96条の2第3項に基づき、弊所の理事長に厚生労働省発基安0307第5号「労働災害の原因の調査のための立入検査の実施について」が発出されています。我々はこれを、「大臣指示」と通称していますが、独法化されて以来、厚労大臣から直接調査の指示を受けるのは、弊所にとって初のことであり、それくらい重大な災害であったということです。この大臣指示を受け、弊所の中にシールドトンネルに詳しい学識経験者等から構成する「岡山県の海底シールドトンネル

建設工事中に発生した水没災害に関する「災害調査委員会」が設置されています。弊所が行なった主な災害調査については、後ほど吉川資料の別表でご報告します。同時に国交省でも協議会が開催されまして、7月23日には、弊所と厚労省もオブザーバーとして参加させていただいた「シールドトンネル施工技術安全向上協議会」から中間報告が公表されています。国交省がこうした動きを見せている以上、厚労省も何もしないわけにはいきませんので、8月6日には、厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課長から基安発0806第1号「シールドトンネル施工に当たっての留意事項について」が発出されています。これについても、吉川資料の末尾にHPのアドレスを掲載しました。ここには、調査時の留意事項や設計製造時の留意事項、あるいはセグメントについて、シールドマシンについて、施工時の留意事項、シールドマシンの制御、組立、裏込め注入、避難退避などについての記載があり、これを見てもわかるとおり、一つの災害で一つのガイドラインが出来たわけですけれども、ガイドラインの中には様々な条文が関連してきます。一つの災害を防止しようとするためには、数々の条文が必要になってくるということがわかります。そして、2013年3月29日には中間とりまとめが公表され、同年8月23日、海底地盤に水没していたシールドマシン及び一部セグメントを施工者が海底地盤から地上に引き揚げられています。2014年3月には、「シールドトンネル施工技術安全向上協議会 報告書」がとりまとめられ、同年6月に弊所が「災害調査報告書」を厚生労働省労働基準局安全衛生部長に提出しました。翌2015年6月30日には、厚生労働省労働基準局安全衛生部長がシールドトンネルの施工について知見を有する者を参集して、「シールドトンネルの施工に係る安全対策検討会」を構成し、第1回検討会が開催されています。2016年6月22日には、厚生労働省労働基準局安全衛生部から「シールドトンネルの施工に係る安全対策検討会報告書」が発表されています。これは第1回では終わらず、第2回、第3回と開催されましたが、3回目以降にこの報告書（<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11302000-Roudoukijunkyokuanzeneiseibu-Anzenka/0000128236.pdf>）が出されまして、これをみると、経緯や災害の概要が載っていきまして、「災害発生メカニズム」（下図参照）についても弊所が提出した災害調査報告書から抜粋されたものです。詳細は割愛しますが、このメカニズムについてもこうした重大災害は単独の原因で発生するものではなく、複数の要因が重なって重大事故に至るものです。この事故も、報告書にあるように、①から⑧まで様々な原因が指摘されています。これらの裏にはもっと多くの小さな原因が折り重なって災害につながっているという状況です。先ほど示した鉄筋コンクリート製のセグメントがバラバラになってこのような事故になったというシミュレーションができています。

シールドトンネルの施工に係る安全対策検討会 災害発生メカニズム

災害発生メカニズム

- ① 26リングにおいて掘進線が設計画線から切羽に向かって左に約200mmずれていることが確認された（立坑及び横坑の測量結果より）。
- ② 85リングの掘進中又は組立て時に、裏込め注入材がシールドマシンのテール部を通過し坑内に漏れ出し、テールブラシ内で裏込め注入材が固結し始めた。そのため、85リング以降、テールクリアランスの値がほぼ一定値となった（掘進管理システムデータより）。
- ③ 94リング付近から、セグメントの線形を設計画線に戻すため、シールドマシンを切羽に向かってさらに右方向に向けるが、セグメントは逆に左方向に向かい、シールドマシンとセグメントの方向に齟齬が発生した。そのため、裏込め注入材が固結したテールブラシとセグメントの競りが発生した。
- ④ 112リングのB 2セグメントを組立てようと111リングのKセグメントを支持していたジャッキを引き抜いたところ、シールドマシン前方からの切羽圧によってシールドマシンがテールを下げ、セグメント上部との競りが発生した（掘進管理システムのデータより）。
- ⑤ 111リングのKセグメントが切羽側に抜け出そうとし、リング継手が損傷し、111リングのB 1、B 2セグメントのリング継手（110リング側）の一部がせん断した。直後に111リングのK、B 1、B 2が坑内にわずかに垂れ下がった（リング継手の分析からの推定）。
- ⑥ 坑内への出水が始まり、切羽圧が低下し始めた（掘進管理システムのデータから）。
- ⑦ 出水が継続したことにより、地盤の緩みを引き起こし、110リング及び111リングの上部に作用する荷重が増大した（推定）。
- ⑧ 110リング、111リングの変形が進行し、両リングが崩壊し、大規模出水に至った（セグメントの破損状況の調査、個別要素法によりセグメント崩壊メカニズムをシミュレーションした結果から。図参照）。



※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の分析結果による

（出典：<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11302000-Roudoukijunkyokuanzeneseibu-Anzenka/0000128236.pdf>）

三柴 今の点ですが、大ざっぱな説明でけっこうなので、素人にもわかるように、どんな原因でどんな現象が起きたのか、説明していただけませんか。

吉川 [吉川委員による以下の図解入りの説明は、本会議のZoom記録（2：07：25～）参照。]

まず、このシールドマシンの施工手順ですが、シールドマシンの全面にはカッタービットがあり、これで地盤を掘削しながら掘り進んでいきます。掘った土砂はスクリーコンベアで運ばれ、坑外に搬出されます。シールドマシンの中には、このようなシールドジャッキというものがあり、このジャッキをセグメントに押し当てて、ジャッキを伸ばすことによってシールドマシンが進んでいきます。伸ばしたままだとシールドジャッキの延長が足りなくなるので、伸ばした後はジャッキを引っ込めて、これによってできた隙間にセグメントを組んでいきます。そうして複数のセグメントを組むことによって、リングを作ります。そして、またジャッキをセグメントに押し当てて前に進んでいきます。これが通常の方法ですが、事故はどのようにして発生したかという、動画でお見せします。

先ほども説明したように、B工場からシールドマシンで掘進していたのですが、ちょうど112番目のリングを組んでいる最中の事故でした。ここに新たなセグメントを入れるために、このジャッキを引

き抜きました。そうするとシールドマシンが少し頭を上に向けて、なおかつ後尾が下がります。ここには水が入ってこないようにテールブラシというブラシがあって、このブラシが111番目のリングのセグメントをグッと押します。ここには水圧もかかっていますので、111番目のキーになるセグメント（Kセグメント）が少し抜け出してしまったのです。抜け出したセグメントの間から、水や土砂が少しずつ流入してきまして、耐え切れなくなって111番目と110番目のリングが大崩壊したという災害になったのです。

次に、シミュレーション結果です。今度はこちらがシールドマシン側で、これがリング側なのですが、ここはちょうど112番目のリングです。ここが111番目です。そしてここが110番目、109番目になります。ここに小さな四角い形に見えているのが、先ほどのシールドジャッキの足下になります。この足下を引き抜くとどうなるかという、111番目のKセグメントのリングが少しシールドマシン側に抜け出てきます。ここにボルトがあるのですが、ボルトが切れ、海水が流入し、そうこうしているうちに110番目も壊れ、111番目も壊れます。そういう形で崩壊が進み、中にいた作業員が海底地盤の土砂や海水に水没してしまったという事故です。

そういう事故を受けて厚労省で検討会が開催され、先ほどの報告書が出されました。報告書の概要の中には、8項目からなる災害発生原因のメカニズムが示され、その裏返し再発防止対策になりますので、それがこういう形で示されました。ご覧いただくと分かりますように、一つの重大災害ではありますが、複数の再発防止対策が必要になります。それを条文化すると、いくつもの条文になってしまうという状況です。この検討会報告書の目新しい点としては、施工者、元請、下請だけではなく、発注者や設計者による取組みにも言及したという点かと思われまます。検討会報告書を受けて、同じ年（2016年）の12月28日に「シールドトンネル工事に係る安全対策ガイドライン案に係る意見募集について」ということで、パブリックコメントが公募されています。このパブコメも吉川資料にてURLをつけているので、後ほどご覧いただければと思います。これを受けて再度修正し、翌2017年3月21日に、厚生労働省労働基準局安全衛生部長から基安発0321第4号「シールドトンネル工事に係る安全対策ガイドライン」の策定についてが発出されました。内容をご覧いただくと、冒頭に前置きがあり、次いで本体の「シールドトンネル工事に係る安全対策ガイドライン」には、「第1 目的」「第2 適用範囲」・・・と続きます。目新しい点としては「第3 発注者による取組」に触れているところです。弊所の災害報告書にも書かせていただきましたが、それを受けて発注者による取組みもガイドラインにかいてくれたということです。次いで「第4 設計者・施工者による取組」ということで、通常は元請だけなのですが、設計者についても触れられています。その内容としては、「1. 適確なリスクアセスメントを踏まえた設計及び施工計画」「2. シールドマシン」「3. セグメントの設計等」「4. テールシール用グリース」「5. 線形管理」「6. 掘進管理」「7. セグメントの組立」「8. 掘進状況に応じた施工計画の見直し」「9. 避難、救護の訓練」、といったもので、一つの災害ではあるのですが、それを防ごうとする以上、やはりこれだけの条文が必要となってくるということです。

私からの報告は以上です。

三柴 ありがとうございます。まず私から申し上げますと、災害調査報告は行政でつくるものだけではなく、民間が独自に作るものもあります。私が割と馴染みだったのは鉄鋼業界の災害報告で、これは業界内で災害が生じると報告書を作成して共有しています。合併前の新日鉄も住金もJFEも、業界内で

再発防止のために共有していることはそれでいいんですが、読んでいてつくづく思ったのは、総論的な書き方で要点がわからず、現場で応用しようと思ってもどう使っていいかわからないといった側面も見受けられます。あれもこれも手を打てればいいのですが、規制科学というのは時間勝負でもあるから、要点を押さえてなんとか防止しようと思うのであれば、あまり総論的であってはいけないのではないかという思いもあります。報告書の要点、要するに一番言いたいことは何か、という点が浮き上がるような内容にする努力・意識は、吉川先生がこの事故調査の経緯に関わっていただいていたのでしょうか。

吉川 分かりにくいかもしれないのですが、厚労省もいろいろ工夫はしています。平成26年6月提出の弊所の報告書 (https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/pdf/saigai_houkoku_2016_02.pdf#zoom=100) は、分量的には451頁もあります。専門家でもすべて読み切るのは容易ではありません。しかしこれでも、検討会では内容をかなり絞り込んでいます。厚労省は、「シールドトンネルの施工に係る安全対策検討会報告書（概要）」 (<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11302000-Roudoukijunkyokuanzeneiseibu-Anzenka/0000128236.pdf>) のように、パワーポイント資料で7頁程度に収めています。経緯や災害の概要なども一応図式で示しているし、分かり易い工夫はしているつもりです。文系の方からこれでも“分かりにくい”と言われてしまったらそれまでなのですが、一応専門家が見れば、これくらいの分量であればすんなりと頭に入ってきます。シールドトンネルの施工や建設に携わる人であれば、読むのにまったく抵抗はない状態にしています。ガイドライン自体は文章ばかりで分かりにくいのですが、分かり易く読める工夫はしてくれているという状況です。

三柴 私が言いたかったのは、専門家にとっては読みやすくても、非専門家も制度作りに関わるがゆえに、彼らにもわかるようさらに要点が絞れていなければなりません。そうでないと非専門家には伝わりません。最近の産業保健関係のテーマでいえば、たとえば癌の両立支援について。私がさる行政官に、要点は何でしょうか、政策にすることによって何を打ち出したいのかとお尋ねしたところ、結局は多様な働き方、すなわち仕事から早めに帰って通院ができる等するために、働き方を柔軟にすることがポイントであるといった内容の答えが返ってきました。もちろん技術的にはいろいろ原因があつて、様々な対策が考えられると思いますが、あえてそれくらい単純化しないと、多職種の人が集まって何かしようとすると、特に制度を作ろうという場合には、そういう視点は非常に重要だと思います。ただ、研究所も行政も非常に優れた報告書やガイドラインを作っているし、大変な努力をなさっていることは十分伝わってきます。

もう一つですが、なぜガイドラインか、ということです。これほどの大問題が生じ、そしてここまで大掛かりな検討をしてきたにもかかわらず、なぜ規則が制定されないのでしょうか。

吉川 その点につきましても、今後余力があれば検討課題にしたいと考えています。

三柴 大変すばらしいご報告でした。私から最後に指摘したいのは、こういうものこそがまさしく規制科学で、こういうイメージが伝わるような本を作りたいと思っています。分野によって様々なモデルがあると思うのですが、建設安全に関しては、まさにこういうモデルが求められます。吉川先生のご報告さ

れた図とイメージが伝わるようなものが理想です。

他に先生方から何かご意見・ご質問はよろしいでしょうか。

平岡 現在は私は災害調査分析センターという、災害調査を請負う部署におります。先ほどのお話の補足のようなお話になりますが、企業などが情報共有のために出している災害調査報告書はおいといて、弊所が実施している災害調査報告書は、あくまでも科学的な原因究明と再発防止という点に重点を置いています。ですから、警察や労基署のような誰が悪いのかという責任追及はやっていません。あくまで科学的な原因究明と科学的な再発防止対策に終始しています。私が最初に担当した災害調査では、誰に責任があるのかについて切り込んで書こうかとしたのですが、科学者である以上、責任の所在は警察、労基署、そして最終的には裁判所の仕事であって、我々の感知すべきことではない、科学者として科学的知見をまとめるべきだと指摘されました。そうすると、種々の原因を並列に列挙していくことになりますので、いきおい分かりづらくなってしまいます。ただ、水島港の事故は相当大きな災害だったことと、吉川先生が非常に精力的に調査なさったおかげでかなり詳細な分析がなされていますので、どこに原因があるのか分かり易くなっています。このクラスの規模ではない毎年発生しているような小規模な災害については、調査報告書を読んでも専門家でない限り分かりにくいのではないかと思います。

吉川 ありがとうございます。今後、幅広く多様な災害の調査をするとなると弊所の専門性等の問題からするとなかなか難しいところがあります。平岡先生は土砂崩壊がご専門で、私もどちらかといえば土砂崩壊やトンネル事故が専門なので、土砂崩壊災害に絞って規制の流れなど、工場法あたりからどのように法律や規則やガイドライン等ができたのか、その経緯について土砂崩壊に限定して今年度の調査にあたらせていただければと考えています。そのような形で大丈夫でしょうか。

三柴 ぜひそうしていただきたいと思います。今の平岡先生のお話に追コメントすると、安全衛生研究の本質にかかわることですが、私なりの理解では、それは再発防止学やリスク管理学なわけです。そうすると、確かに科学的な基礎にわたる研究も大切ですが、最終的な目的は再発防止、あるいは発生しそうな災害のリスクの防止です。その意味ではやはり、専門分野にこもりすぎではマズいかな、という気もします。いかなる専門分野であってもそうです。そういうことを追コメントという形で、軽い趣旨でお伝えできればと思います。いずれにせよ、日頃関わっているということと、現にご専門であるということもあって、吉川先生のご報告は非常に素晴らしいものだと思います。

吉川 ありがとうございます。

三柴 では、森先生のご報告の前にいったん休憩をいれたいと思います。

三柴 では、再開させていただきます。資料の画面共有は私の方で操作します。この資料（※「労働安全衛生法令に基づく化学物質による健康障害防止対策の現状と課題」、以下「森資料」）でよろしいでしょうか。

森 はい、ありがとうございます。昨年度、私は健康診断というテーマで全体的・横断的に検討するという課題をいただきまして、一応全部書ききったつもりですが、実際には専門外の人に対する分かり易さ、あるいは図表を入れての解説といった点などが不十分という認識です。これらについては今年度の課題として対応していきたいと思っています。また、新たなテーマをとということで、今回すでに石崎・唐澤両先生が法的な内容も含めて説明して下さったテーマとかぶりますが、化学物質と健康障害防止対策というテーマを全体的にまとめるという課題をいただいたところです。この場合の化学物質とは、繊維状物質なども含めるとかなり複雑になって情報も増えて、取扱いも変わってしまうので、それ以外の重金属や有機溶剤その他の化学物質に限定して検討していこうと思っています。本日はその目次と総論的なポイントを示すことで、概略どのような項目を盛り込もうとしているかを説明させていただきます。

森資料1頁の目次をご覧ください。「はじめに」においてなぜこのようなテーマを検討するのかを書いた後に、「Ⅰ 化学物質による健康障害の発生と管理の原則」という項目を最初に立てようと思っています。内容は後ほど説明いたします。

2番目に「Ⅱ 化学物質による健康障害防止対策の基盤」という項目の中で、今回最後の方で法令、特に特別規則のお話が出てきますが、化学物質による健康障害の防止を前提とした一般規定があります。これを遵守するなかで化学物質を分類してゆくのですが、より詳細に分類しているものとそうでないものがあるというお話を、「2. 規制対象物質の分類」に書いています。ここでは、法令でどの程度詳細に規制しているのか、どういう趣旨で分類しているのかなどといった問題のほか、一般規則の次に絞った対策がSDS交付対象物質で、この部分は努力義務の部分と義務の部分がありますが、リスクアセスメントの対象になるので、何らかの形で対応するように、義務ないし努力義務規定が置かれている点についても書こうと思います。さらにその中で、法令や特別規則によって規制項目が決められ規制対象になっている物質について考察した上で、最近の国の対策では主に発がん性に着目した分類やがん原性物質に対する指針が出されていますが、それらの点は少々クローズアップした形で分類を作成しています。さらに、化審法（化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律・昭和48年法律第117号）に関わる問題ですが、新しい科学物質を産業界で使おうとする際にどのようなプロセスがどの範囲で適用されるか。化学物質というものは、単体で用いられることはまずありません。混合物として使う際に裾切値が法律上またはSDSで定められているので、それがどのような全体像になっているかを検討します。最後に化学物質の報告制度、つまり国が行うリスクアセスメントです。現在、対象物質の見直しが順次なされていますが、そのために段階ごとに委員会が設置され、所定の手続きを踏みながら毎年新しい特化物が加わり、その数が増加している状況なので、その手続きがどのようなになっているかという問題とあわせ、規制対象となっている化学物質となっていない化学物質との全体像を示そうと思います。物質という角度からの検討です。Ⅱ・「3. 化学物質管理のための体制」においては、先ほど議論があったところですが、わが国ではこういう問題については事業者が責任を負うのが基本ですが、他には衛生管理者や産業医に関する規定、取扱主任者や職長教育の規定の中に関連規定がある程度です。化学物質のリスクアセ

メントのガイドラインの中には、“化学物質管理者”が出てきます。こういう人たちについてどのような規定があるのかについて書いたうえで、わが国で有害物管理をする人たちの教育がどうなっているか海外の状況にも触れながら、人材面で未規制物質も含めて包括的な管理ができる体制にあるのか、そういった議論もここに書こうかと思えます。

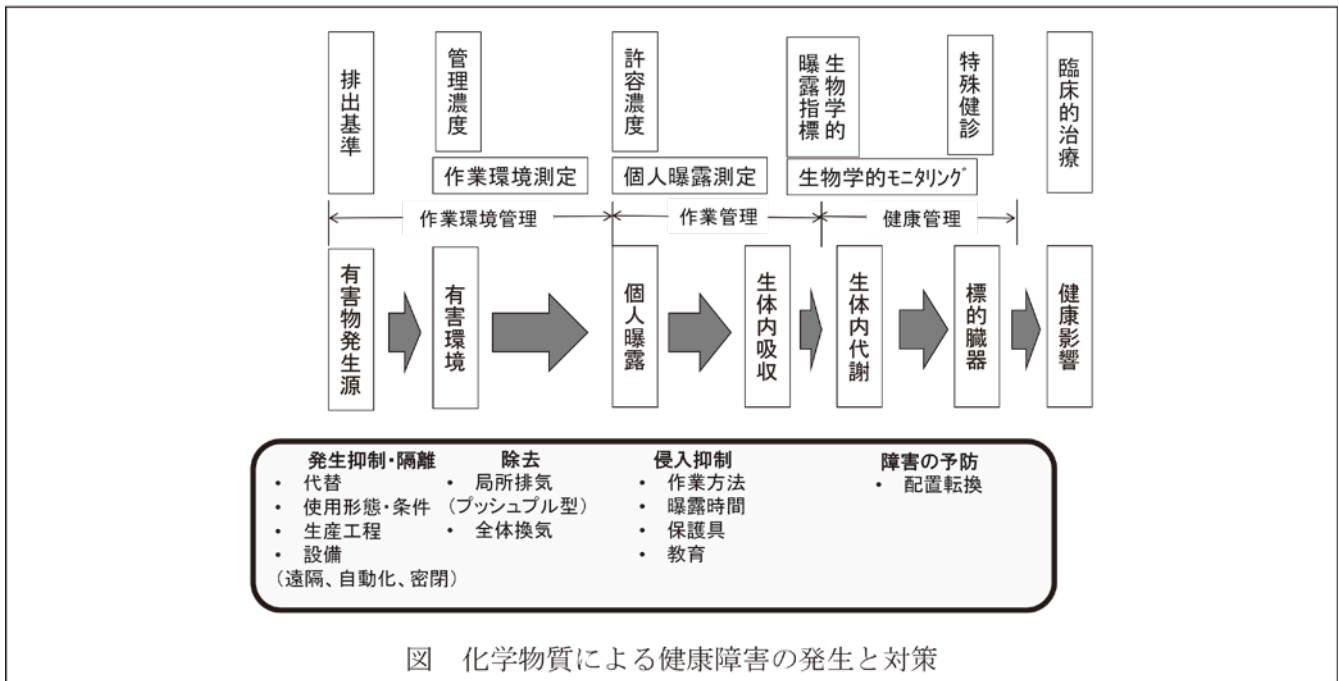
「Ⅲ 化学物質による健康障害防止の戦略」では、様々なレベルの化学物質が存在することに対して、それらによる健康障害をどのように防止をしてゆくかといった内容を検討するわけですが、その中でまず、化学物質による健康障害の防止戦略の前提のお話を書いたうえで、「2. 化学物質のリスクアセスメント」、「3. 化学物質のリスクコントロール」・・・といった順序で書きたいと思えます。リスクアセスメントの項目では、リスクアセスメントの義務化の話に触れます。有害性情報をどのように把握し、曝露をどう評価し、許容濃度等・・・“等”と書いてありますが、ここには管理濃度や生物学的曝露指標といったものが出てきますので、それぞれに合わせてどうするのか、またリスクの見積り・・・これは国が定めた指針以外にも、職場の安全サイトといったところにリスクアセスメントのツール、最近ではクリエイティブシンプルのようなもう少し実践的なものも掲載されていますので、これらも紹介しようと思えます。化学物質のリスクコントロールに関しては、発散の抑制、個人用保護具、健康管理に関わること、特別な健康状態の人への配慮・・・ここでは“健康状態”と言えるかどうかはわかりませんが、女性則における有害物の取扱いの問題として、発散する場所における作業禁止の問題を書こうと思っています。リスクコントロールの前提になるのですが、自身がどの程度どのような曝露をしているのかについて労働者に周知し、彼らの知る権利を保護することが非常に重要で、わが国ではこの点についてつい最近まで相当おろそかな状態になっていましたが、この点も指摘する必要があります。個人用保護具の中では、SDSのなかで皮膚からの吸収ということが当初から言われていましたが、わが国で皮膚吸収のおそれのある化学物質に対して保護衣や保護手袋の着用を義務化したのは、最近の膀胱がんの事例が契機で規則改正につながった故のことで、自主管理とは言いながら、自主管理のはざまにおいてもなお可能な規制が多くあるのに、後手後手になっているといえます。つまり、障害が発生したがゆえに事後的に手を打つ形にはなっていますが、実は以前から判明していたリスクでしたが、そういった点にも触れたいと思えます。リスクマネジメントを進めようとする、その基盤となる体制やシステムが必要となりますが、そこで「4. 労働安全衛生マネジメントシステム」を検討する項目を入れたいと思えます。労働安全衛生マネジメントシステムとしては最近「ISO 45001」が出され、また国のマネジメントシステムの指針も改正されました。その点にも触れたうえで、日本の場合特に安全が中心になっていて、今回出された「ISO 45001」でも、たとえば必ず30分以上産業医のインタビューを実施するよう監査機関の間で申し合わせがなされているのですが、インタビューは30分ももちません。なぜかと言えば、監査員側が産業医に何を聴いたらいいのかわからない程度の力量しかないという問題が生じているからです。化学物質の問題も同様で、マネジメントシステムをめぐって作る側と運用する側と監査する側の関係をどうするかといった大きな課題があり、そこにどこまで踏み込むかは別として、そういった点も念頭に置きながら検討したいと思えます。

ここまでは自主管理の話ですが、今回はプロジェクトの各班が法律を中心に検討しているので、「Ⅳ. 特別規則による管理」については、森資料2頁のような構成になっているという記述をしつつ、特に特化則の中に含まれる物質が色々な形で分類されているので、各分類ごとにどのようなになっているのかを検討するつもりです。また、有機溶剤中毒予防規則に入れるか特化則に入れるかまだ決めていないのです

が、特別有機溶剤、すなわち発がん性を有する有機溶剤を特化則・有機則の双方で管理しようとする、どのように管理すればいいのかが専門家でも説明が難しいルールになっていて、おそらくこれがわが国における法令による管理は無理だという、臨界点を越えた問題だと思っています。その複雑な問題を書こうと考えています。

最後に「V. 労働災害の認定基準および訴訟」です。労災の認定基準に関しては確実に書こうと思いますが、問題はそれ以外の部分です。化学物質による健康障害の訴訟は、大きく分けると二つあります。一つは、化学物質過敏症の事案であり、二つ目は癌のケースです。どちらも因果関係の立証が非常に困難な事案で、法律的な問題とはズレるものが多いので、その辺りの特徴を少々記述しようと思っています。取り上げる訴訟例の中には、日本産業衛生学会が巻き込まれた許容濃度に関する事例も含めようかと考えています。これは、プロモプロパンに関して日本産業衛生学会による許容濃度が厳格すぎ、そのために販売量が減少しこれを取り扱う企業が損害を被ったとするものです。日本産業衛生学会の許容濃度には、多くの場合管理濃度の基準に準用されることがあるくらいに影響力があるにもかかわらず、科学的な根拠もないままかかる濃度基準を示したとして提訴されたものです。結論的には学会側が勝訴しているのですが、同種の訴訟は欧米ではしばしば提起されるようなので、日本でも今後起きる可能性があるということです。

全体像は以上の通りです。



最初に戻って「はじめに」の部分は、いろいろな化学物質がつかわれていて、日本ではそのうち7万物質程度が産業界で用いられているという厚労省のデータを引用します。ただ化学物質の危険有害性は多種多様であり、物理化学的危険性、人への有害性、環境生物への有害性、地球環境への有害性・・・今回はこの中の人の健康に対する有害性に特化して検討する旨書きます。そして、化学物質の健康障害の発症と管理の原則ということで、最初に化学物質がどんなふう健康障害を引き起こすかについて、作業環境中に拡散するところから実際に健康障害を起こすまでの流れを書いたうえで、作業環境管理、作業管理、健康管理の範囲でそれぞれ図示し、測定する際には測定方法と基準値がある旨書きます（※上図参照）。そして対策としては発散抑制から障害の予防までの段階があるということです。化学物質による健

健康障害が起きるまでの流れと、それに対する管理対策、モニタリングを並行して図を載せた次第です。

いま言った内容を説明していった、対策を講じるにあたっては、化学物質を代替したり生産工程を変更したりするところから始まり、拡散の防止・低減、保護具の着用、配置転換といったような、コントロールの順番を並べています。IS45001でも必ずこういう書き方をしないとイケない順番と一致しています。最後に「三管理と管理状況の評価方法」、これは先ほどの図とかなり重複しますが表にまとめました。そのあと、化学物質の分類があり、Ⅲに飛びますが、ではそういった化学物質をどう管理するのかについてですが、化学物質の曝露には、急性曝露によるものと慢性曝露によるものがあり、急性曝露によるものは化学物質の漏洩や貯蔵された容器への転落など、予期せぬことによって発生するものなので、基本的に安全対策と同じです。そのため、ここでは主として慢性曝露の対策を記載します。そこに書いたように、化学物質の慢性曝露による健康障害を防止するためには、密閉化などの対策が行なわれます。ただ、すべての化学物質を密閉化するわけにはいかないので、リスクアセスメントを実施して、リスクの程度に応じて対策に優先順位をつけることになる、リスクアセスメントを実施した結果、リスクが十分低い状態まで低減する、または残存リスクに対して対策を講じる、といった内容を書きました。リスク低減が許容レベルにまで図られたとしても、リスクアセスメントでは見逃した曝露があったり、新たな健康障害が発生する可能性があったりするため、健康診断が必要になります。この章はそのあと、リスクアセスメントの話、有害性の情報、曝露評価、許容濃度等、といったように順番に検討していきます。先ほど別なところで解説がありましたが、まず化学物質の健康障害リスクの許容レベルにまでもっていくとすれば、その許容レベルをどのように定義するかという問題があり、基本は許容濃度です。許容濃度というのは、「労働者が1日8時間、週40時間程度、肉体的に激しくない労働強度で有害物質に曝露された場合に、当該有害物質の平均濃度がこの数値以下であれば、ほとんどすべての労働者に健康上の悪い影響がみられないと判断される濃度」と定義されています。この「ほとんどすべての労働者」というキーワードを抜き出して、なぜ「すべての労働者」ではないのかということを書いたうえで、例外的な労働者をどのように管理してゆくべきかといった話もそこに記載しています。

最後のパラグラフですが、「以上のような健康障害防止の対策の基本は、本来、有害性のあるすべての化学物質に対して実施すべき」ですが、一般原則が安衛法第22条に規定されています。しかしそれだけでは上手くいかないので、有害性の高い物質や国内事業場での曝露状況を勘案するなどして、特別規則でリスクマネジメントに関して詳細に規定しています。がん原性指針もそれに準じた詳細な記載となっています。以上をⅢ・1で書いたうえで、化学物質のリスクアセスメントの内容、有害性情報、曝露情報、許容濃度の話などが続いていくような、そういう書きぶりになっています。

私が今年度に取り組もうとしている課題は、以上のような内容です。半分程度まで書き上がってしまっていて、情報もかなり集まっています。また、今回はせっかくの機会なので、特に化学物質について学びたいという本学の修練医1名、桑原と申しますが、医師3年目で臨床研修を終えたあとにJFEスチールの製鉄所で勤務経験のある修練医です。彼に3分の1程度執筆を担当させ、私がチェックするという形で共同して取り組もうと考えています。

以上です。

三柴 ありがとうございます。大変意義の大きな文章をいただけそうで、感謝の至りです。先生方からご質問・ご意見などがありましたらお願いいたします。その前に、途中で福島原発をたとえに出された

“特別な健康状態”というお話がありました・・・

森 福島原発の話は、今回の報告ではなく、健診のテーマの際に出た話だったと思います。健診に関して国が特別の健康診断を命じることができるという制度でした。緊急被ばく作業を行った人たちの健診を命じたということです。

三柴 なるほど、了解です。森資料1頁、目次のⅢ・3・(4)「特別な健康状態」の話を聴き逃したと思うので・・・

森 そこは母性健康管理について執筆する予定です。女性のみについて有害物の規制を施す制度があります。これも実はひどい話で、昭和22年に決めた基準がつい数年前まで存在していたというものです。許容濃度から外れるような人をどう守っていくかという話を少々書いています。

三柴 労働法の分野では、「保護か平等か」というキーワードで、労働時間管理などに関して、女性は工場時代からもともと特別に保護を要する人たちであったけれども、しかし平等な取り扱いを求めるのであれば保護も外さなければならないのではないかという議論が底流にあって、規制内容が変わってきたという経緯があります。産業衛生学では、母性保護については、今のところそういう水準に来ているのでしょうか。

森 基本は、女性保護ではなく「母性保護」です。平成9年の男女雇用機会均等法改正の際に、それまで妊娠した場合においては危険有害物の作業は全面禁止でよかったのですが、女性であることを理由に差異を設けてもいい、あるいは差異を設けなければならないのは、筋力の差ゆえの重量物取扱い、そして妊娠出産機能への影響があるようなものは社会的に問題があるので、そこは適切に保護をしましょうという話になっていました。後者を母性保護と位置付けます。その中に女性基準規則があり、条文数は失念しましたが化学物質に関する規定が設けられているのですが、それが昭和22年制定の基準でした。GHSができたことによって、生殖毒性や生殖細胞変異原性という毒性が明確に規定されたので、そのマーク（※下図参照）がついている作業環境測定が必要な化学物質については、一定レベル以上であったら女性を就労させてはいけないという限定的な基準を作りました。この基準を作ったことによって、適用対象となる人たちは就労禁止となったわけですが、実は重量物も化学物質の取扱いも、本当は男性であっても就労させてはいけないレベルなんです。しかしひとつだけ利点がありました。化学物質で規制されていないような物質で、不安を感じる人はいるわけです。そういう人たちの中から、そろそろ子作りを考えているがゆえに相談に来る人がいるわけです。その時に規制を準用して保護に結び付けることができます。そんな内容のことも執筆しておくといいのかなと思っています。



石崎 今のお話との関係で一点よろしいでしょうか。女性則が平成26年に改正され、妊娠出産授乳機能に影響与える化学物質が第3管理区分になった場合に、女性労働者の就業を禁止する規定が設けられたと・・・

森 いえ、“設けられた”のではなく、以前からあった規定が厳しくなりました。たとえば鉛などのように、従前はもっと規制が甘かったのです。

石崎 では、もともと存在した規制だったということですね。

森 対象物質が何で、またそれぞれの対象物質ごとにどこに基準値を設定するか、この2つのポイントを決めなければならないわけですが、それが元々ありました。しかし従前の規制の根拠がおよそ科学的なものではなかったのです。それを科学的に規制しなおしたということです。

石崎 対象物質自体は増えているのでしょうか。

森 増えています。先ほども言いましたように、作業環境測定の対象となっている物質で、第3管理区分以上のものがそうです。

石崎 ここ読んだときに、妊娠の有無とか年齢に関わらず全ての女性の就業を禁止している点が、分かるような気もしつつ、若干過剰規制という気もしつつという感じを受けていました。

森 そこが母性健康管理なわけで、“妊娠可能な”女性も対象に含まれていいと思います。しかし、妊娠可能な女性というのを区分するのは大変だろうと思います。この基準は2回にわたって見直されていて、その前は炭鉱労働の監視業務はOKとしました。私はその前の委員会の委員だったのですが、GHSが出たらGHSに則って規制をかけられるので、今回は見送りましょうということになり、その後GHSに従って規制が施されたという経緯があります。

石崎 そうすると、医学的には適切な規制ということですね。

森 適切な規制かもしれませんが、範囲が狭すぎる規制であるといえます。

石崎 狭すぎる、ということは、本来なら男性も対象とするべきだという意味で？

森 いえ、作業環境測定の対象物質のみが規制対象となっているに過ぎないという意味で、範囲が狭すぎるということです。事業者が測定もしていないのに、規制対象に含めるか外すか決定できませんし、場合によっては先ほど三柴先生が指摘されたところの、過剰な配慮につながりかねず、不平等になってしまう可能性も考慮してのことでしょう。既存の作業環境測定のデータがあればそれを使えますので、あ

えてそのような線引きをしたのではないかと思います。

石崎 ありがとうございます。

三柴 先生方から他にご質問やコメントはございませんでしょうか。

石崎 続けて恐縮なのですが、労働者への周知という問題に関して、作業環境測定の評価結果や改善措置について、特化則や有機則では周知義務が課されているのですが、石綿の粉じんについて同様の規定が見当たらなかった（もしかすると私の見落としかもしれませんが）、この点についてご説明いただければと思います。

森 それについては、私も分かりません。

石崎 私もこの点は気になっていました。もう一度確認して、MLにも投稿させていただこうと思っています。

三柴 もしかすると、そもそも製造禁止という原則的に厳しい規制をかけているがゆえに、周知の問題は生じる余地がないということかもしれません。調べてみる価値はありそうですね。

石崎 ありがとうございます。

三柴 では森先生、恐縮ですが、修練医の先生とご一緒に、ぜひこれを書き上げていただきたいと思います。また、お手数ですが、初年度の法定健診制度の方は門外漢にもわかるように調整していただき、今年度の課題としては、先ほどご報告いただいた化学物質管理の総論・各論ですね。できれば、健診について書いていただいた問題提起と解決の方向性、それについても意識していただければと思います。

それでは、森先生のご報告はここまでで、最後に横断的検討課題の担当者を決めたいと思います。現時点で抽出された課題としては、開催要項6に挙げられたものです。「危険有害物質へのばく露管理」および「健診制度の在り方」については、すでに森先生に執筆していただいたか、あるいは今後執筆していただく予定です。「危険有害物情報の共有」については、森先生にお任せしてよろしかったでしょうか。メーカー等の譲渡提供者が現場で当該物質を労働者に取り扱わせる場合、事業者に対して云々というテーマです。

森 情報の提供ということであれば、それについては私が書きます。

三柴 ありがとうございます。先生方にご相談したいのが、黄色の帯を付した部分、すなわち「性能要件規定の是非と射程（三柴）」です。調べてみたところ、旧労基法の旧安衛規則時代から性能要件規定、つまり達成すべき目的のみを規定した上で、これを達成するための手段については事業者の裁量に委ねるという規定ですが、これがすでにその時代から設けられていました。おそらくそれ以前からあったかも

しれません。通常の危害防止基準のように箸の上げ下げまで細かく規制するのではなく、目的だけを明示してやり方は任せるという方法です。そのような類の規定について、そもそもそういう定め方は適切なのか、適切だとすればどの範囲まで可能か、などといった点を検討します。これについては私が担当します。

法学系の先生方にはお一人につき2テーマを担当していただきたいという前提で各自選んでいただきたいと思います。

「発注者の責任」は、本日の吉川先生のご報告にも出ましたが、法学系の先生方にあらためてイメージをお伝えしますと、職場で労災が起きる原因がそもそも発注者にあるケースがあります。特に建設業で、たとえば変わった形状の建物を工期3カ月で完成させる旨の発注をしたとすれば、労働災害が起きて当然です。また、その土地特有のリスクについて適切に伝えもせずに工事を進めさせた場合もまた然りです。そういう場合の責任をどう考えるかというテーマです。

「中小企業の安全衛生管理」は、法解釈論というよりは政策論になるので、法学系以外の先生にお任せした方がいいかもしれませんが、法学系の先生の中に関心のある方がいらしたらご担当ください。場合によっては、行政学ご専門の大藪先生が適任かと思いますが、現場に詳しい方に書いていただくのもいいかもしれません。

現在どのような政策課題でも問題となるどころの、「AIの普及、いわゆるクラウドワーカーや委託就労型労働者の増加見込みなどを踏まえた安衛法規制のあり方」ですが、これは安全衛生でも問題になります。第4次産業革命という言葉が現在出てきておりまして、要するにAI等の機械が人間の機能を極限まで代替する状況の中で、産業がどのように変化し、人間の労働がどう変化し、それらの変化を踏まえて規制をどのようにするかという課題です。端的に言えば、第4次産業革命の主唱者の物言いをみると、人間の手で行う価値のある労働は当然限定されてきます。その結果人間に残された労働は、ひとつには創造、つまり無から有を産む作業です。そして、人間の感情への寄り添いです。これもかなり代替が可能になってはいますけれども、やはり生身の人間でないと納得がいかない部分は残るでしょう。それらとあわせて価値判断です。いろいろな考え方があり得て、どれが正解とも一概には言えないものの中から選択をする作業は、やはり人間でないとできません。そこらへんが人間の労働として集約されていくだろうと言われます。他方、機械との競争に敗れた人間も多く出てきますが、そういう人たちは低賃金・低条件で働かざるを得ない状況になってくる可能性があります。たとえば、現在街中でよく見かけるウーバーイーツ (Uber Eats) ですが、彼らの労働はキツイのではないかという問題提起がなされてきています。そういう人たちの安全衛生とはどうあるべきか、規制はどうすべきか、といったこともあわせて考えていく必要があります。AI時代の勝ち組の安全衛生と同時に、負け組の安全衛生も考えなくてはいけないということです。

「労働者派遣法制度と安全衛生法制度の関係」ですが、これは鎌田先生にお願いしようと思います。

「安衛法の私法的効力、立証責任」、これは井村先生にお願いします。そして、「危険を及ぼす可能性」は原先生にお願いします。

「産業ロボットへの接触に関する規制」は技術的な問題ゆえ、法学系の先生以外の方にお任せした方がいいかもしれません。技術系の先生の方が相応しいかと思います。もともと報告書を書く予定のない先生方であっても、ご関心があればぜひご担当ください。

ラインアップは以上です。他にもあり得るかもしれませんが、とりあえず初版はこのような感じでよろ

しいかと思えます。

その後各検討課題の担当者につき、MLを通じて三柴座長より以下の提案がなされた。

- ・性能要件規定の是非と射程（三柴）
- ・作業関連疾患の予防（阿部理香・田中）
- ・犯罪捜査と行政権の行使との境界（鎌田・田中）
- ・罪刑法定主義と安全衛生の確保の関係（藤森先生、玉泉先生、適任者をご紹介下さい。元検察官経験者等が適任かと存じます）
- ・「危険のおそれ」（原）
- ・発注者の責任（石崎）
- ・危険有害物質へのばく露管理、危険有害物情報の共有（森）
- ・法定健診制度の在り方（森）
- ・中小企業の安全衛生管理（高木元也先生・安衛研）
- ・AIの普及、いわゆるクラウドワーカーや委託就労型労働者の増加見込みなどを踏まえた安衛法規制のあり方（山本）
- ・労働者派遣法制度と安全衛生法制度の関係（阿部未央）
派遣法第45条の取扱方法
- ・安衛法の私法的効力、立証責任（井村）
- ・産業ロボットへの接触に関する規制（藤森、藤森氏のご紹介者・安衛研）
- ・SGDsと労働安全衛生（法）（永田智久氏・産業医大）

三柴 では、予定の時刻が過ぎましたので、本日も長時間にわたり非常に闊達で有意義なご議論をいただき、ありがとうございました。

三柴 本日もご参集いただきましてありがとうございます。よろしく願いいたします。

今年度は分担報告書の締め切りを10月末に設定している関係で、締め切りまでに開催できる会合はおそらく2回ほどになるので、本日の会合も重要な機会という認識で進めさせていただきたいと思います。早速ですが、MLで配信した開催要項にそって進めていきます。まず、新任の委員の先生方をご紹介します。本日お見えになっていませんが、高木元也先生が新規に加入されました。ご専門が建設安全ということで、今回は特に中小企業の安全衛生管理についてお話しいただく予定になっています。また、再来年の労働法学会で一緒にご報告をいただく予定の長谷川聡先生（専修大学法学部教授）も新規に加入されました。同じく学会報告メンバーでもある北岡大介先生（東洋大学法学部専任講師）にもご加入いただきました。また、淀川亮先生（弁護士）にも新規にご加入いただき、本日の会合にも後ほどご参加いただく予定になっています。

本日予定している重要な作業のひとつは、分担範囲の再編成です。とはいっても、再編すべき内容は絞られており、私の分担範囲の一部を新規加入予定の淀川先生にお任せしようということです。淀川先生は、個人情報保護に詳しい岡村弁護士の事務所（英知法律事務所）に勤める若手の弁護士で、私が最近開催している私塾に参加し、安全衛生法について非常に熱心に学んでくれているので、これを機にメンバーに加わっていただいた次第です。それと、大藪先生は法学者というよりは行政学者で、もともと官庁のキャリアとして内閣府や厚労省にお勤めだったのですが、分担範囲の負担が少々重いのと思われるので、可能であればその一部を内藤先生にお引き受けいただけないかと思っています。安衛法の第106条から第108条について条文をご確認いただくと（※下記参照）、このあたりは法学者が普段関心をもって取扱うような、たとえば違反に対して民事上どのような効果が出るかといった類の条文というよりも、履行確保を図るための規定です。安衛法は要所要所、事業者らにああしろこうしろと、義務規定を設けていますが、後ろの方では、他の条文では規定しきれなかった安全衛生の履行確保を図るために、現場の当事者を周辺から支援するための規定が並んでいます。たとえば、第106条は法規定を遵守するだけでなく、安全衛生を確保しようとする事業者に対して、たとえば必要な資金を貸すとか、技術的な支援をするといったように、国が手助けをするための規定です。第107条は厚労大臣の役割として、安全衛生の確保を図るための専門家、特に国家資格者を中心とした人たちですが、その人たちの資質の向上を図るという規定です。そして第108条ですが、安全衛生は常に産業技術の最先端をカバーしていないと確保できないし、実際に様々リスクが顕在化するので、それらに対応するために安全衛生のための研究開発を進めなければいけないということで、本日もお越しいただいている安全衛生総合研究所が設立され、専門的な研究に従事しているわけですが、その根拠となる条文がここにあります。安衛法は、単に義務や禁止事項を定め、監督官が強制してそれで終わりというものではなく、法令を遵守しようと思ってもそれが難しい事業者もいるし、単に法令を守っているだけで安全衛生を確保できるというものでもないの、法令順守や安全衛生確保のための側面からの支援をするための条文がこの辺りに並んでいるわけです。

（国の援助）

第106条 ① 国は、第十九条の三、第二十八条の二第三項、第五十七条の三第四項、第五十八条、第六十三条、第六十六条の十第九項、第七十一条及び第七十一条の四に定めるもののほか、労働災害の防止に資するため、事業者が行う安全衛生施設の整備、特別安全衛生改善計画又は安全衛生改善計画の実施その他の活動について、金融上の措置、技術上の助言その他必要な援助を行うように努めるものとする。

② 国は、前項の援助を行うに当たっては、中小企業者に対し、特別の配慮をするものとする。

（厚生労働大臣の援助）

第107条 厚生労働大臣は、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者、産業医、コンサルタントその他労働災害の防止のための業務に従事する者の資質の向上を図り、及び労働者の労働災害防止の思想を高めるため、資料の提供その他必要な援助を行うように努めるものとする。

（研究開発の推進等）

第108条 政府は、労働災害の防止に資する科学技術の振興を図るため、研究開発の推進及びその成果の普及その他必要な措置を講ずるように努めるものとする。

こういう条文は、実に安衛法らしい条文です。というのも、法律家が普段取り扱う条文とは少々違って、硬柔使い分ける安全衛生法らしい規定なので、こうした条文を掘り下げて調べていただければ、安衛法の本質をよく知っていただけたらと思います。内藤先生に、この3つの条文をご担当いただきたいと思います。いかがでしょうか。

内藤 大丈夫です。内容面でもご配慮いただいたようで恐縮です。似たような行政取締規定として、均等法や育児介護休業法の履行確保のための規定について、これまで検討したことがありますので、ぜひ取り組んでみたいと思います。

三柴 ありがとうございます、よろしくお祈いします。本日はご参加ではありませんが、この点について大藪先生にはすでに内諾をいただいておりますので、内藤先生、あらためてよろしくお祈いいたします。

このほか、現在分担している部分について、その一部を他の先生にお任せしたいという方はいらっしゃるでしょうか。

原 一点よろしいでしょうか。私の担当箇所のうち、安衛法第20条と第21条の紐付き政省令は、安衛則だけでけっこうな分量になりまして、そのため Gondola 則、クレーン則、ボイラー則に関して、詳しい方がいらしたらお任せしてよろしいでしょうか。詳しい方がいらっしやらなかつたら、もちろんなんとかトライしてみますが、できれば、安衛則に集中して取り組みたいと考えておりまして・・・。

三柴 このプロジェクトの担当の関係では、井村先生が詳しい分野ですが、井村先生の担当範囲が広いので、同先生にお任せするのも難しいと思います。後ほど、安全衛生の技術的な問題に詳しい方にご相談しようと思っておりますので、その際に合わせてお話するということでもよろしいでしょうか。

原 ありがとうございます。お手数おかけしますが、その方向でよろしくお祈いいたします。

三柴 私が忘れていたらリマインドお祈いします。

原 分かりました。お祈いいたします。

三柴 では、次の課題に入ります。会議開催要項の3、「今年度の調査研究方針」の要点をお伝えしたい

と思います。

まず、逐条解説を担当されている先生は、そのまま続けてください。特に、初年度の報告書に対して私が色々とコメントを付していますので、それを踏まえて書き足して、内容の充実化を図っていただきたいのです。その際に、私の分担報告書の項目をコピーして使ってください。項目立て自体が試行錯誤なのですが、一応私の分担報告書が試行錯誤の最先端をいつているということで、それを参照して各項目に当たるコンテンツを埋めていつていただきたいということです。

次に、今年度は横断的な課題についても検討を進めていただきたいと思います。これについては会議開催要項の6にまとめて書きました。各項目の趣旨が分からない場合、私にたずねてください。ニュアンスでお伝えできることもありますので、なるべくメールよりも電話で明確化を図っていきたいと思います。横断的課題についても分担者が決まってきたので、ご担当の部分を各自調査して、報告書としてまとまるように書き進めてください。

今年度の調査で重要な事柄のひとつは、逐条解説の中で【適用の実際】という項目を設けていますが、ここは元監督官の先生方のご協力を仰ぎながら執筆してゆくということです。ご自身で調べながらコンテンツを執筆している先生方もいらっしゃるようですが、やはりせっかく研究班にわが国でもトップクラスの安衛法の先生が揃っていて、監督行政実務のご経験のある先生もおられますので、その中でもグループ内で選ばれたリーダーである藤森先生にご助力を仰ぎながら、なるべく個々の条文について、監督行政実務ではどのように扱われているのか、具体的にどういう場面でその条文がどのように使われるか、絵でイメージを示すような形で、【適用の実際】を描いていきたいと思っています。これについては、元監督官の先生が北岡先生以外に3人おられますが、このお三方のみで全条文をカバーできるのかということも含めて、まず藤森先生と相談させていただきたいと思います。初年度にすでに、安衛法本法の条文とそこに紐付いた関係政省令の中で特に重要なものを洗い出し、それぞれが現場実務の中でどの程度重視されているか濃淡をつける作業は完了しました。法律本法については現場実務において重要な条文とそうでない条文に色分けし、関係政省令については重要なものを拾い上げていただき、膨大な数の条文の中から本プロジェクトで検討対象とすべきものを選ぶ作業を行っていただきました。それらのうち、どこまでについて【適用の実際】を具体的にイメージ化してゆくか、ということも含めて相談させていただきたいと思っています。この点については、藤森先生にあらためてお願いいたします。

初年度の報告書に掲載したため、ご覧になっていると思われるが、日本の安衛法の執行にかかわる社会調査を業者に委託して実施しました。なかなか興味深いデータが出てたというお話もしたと思いますが、これと同じような調査をイギリスで実施することによって、法文化つまり法の施行に関わる社会のあり方の違いを描き出そうと考えています。以前お話したとおり、イギリスでも社会調査をネットで実施する業者があるということなので、そのうち適切な業者を選んで実施しようと思います。

初年度は途中から、法学者を中心とする分担報告の執筆者に途中経過報告を行っていただくことが中心になっていましたが、2年目はそれと並行して、それぞれの研究班の先生方は各専門分野の知識と経験を日頃から磨いておられるので、それを披露していただくと思っています。先生方お一人お一人が主役であるという意識で2年目に臨んでください。それと関わることですが、いずれにせよ研究班全体のチームワークが良質な成果を生むために非常に重要なので、欠席された回については、必ずZoomの記録や議事録をご確認いただくようお願いいたします。以上が開催要項3についてです。

次いで、開催要項4の「分担報告書の執筆要領」に移ります。先ほども申しましたように、今年度の分

担報告書の執筆期限は早めで、今年の10月末日です。夏休みを有効に活用してご執筆いただきたいと思います。初年度の執筆者の先生方は、私が付けたコメントを参考にして、項目立ては私の分担報告書に準拠してください。再三強調してきましたが、安衛法をまったく分かっていない人に読みやすい作品を作りたいということです。技術系の人であれば安衛法に親しめると思いますが、文系・事務系の人の中には安衛法を理解できない人も多いため、そういう人たちにも理解できるよう「見える化」を図りたいわけです。現在公刊されている本の多くは文字ばかりなので、分かる人は読めますが、分からない人はとにかく分からない。多くみられるパターンとしては、法律本法についてわずかに解説が書かれ、その他は関連政省令が羅列されているだけというものです。そのような内容では、親しみようがありません。イメージとしては、医学でいえば「体の図鑑」や「脳の図鑑」といったように、写真やイラストが多用された本です。専門家もそのような類の本で勉強することがあります。現に中災防は職業病関連の本で、そのようなイメージに近い本を出していますし、ボイラーに関する本も、関係団体が図説付の本を出版しています。そういうものも参考にしながら、とにかく図と表を徹底的に使います。ページ数は多くなってもかまいませんし、これは法律文化社からもご了承いただいています。なので、図表を徹底して多用してください。用語解説も、子どもに諭すようにていねいに行って、いちいちネットで調べなくても本を読むだけでわかるようにお願いします。普段法学者がやっている作業とは真逆の作業を行うという意識が必要になりますので、少々気持ちを入れ替えて執筆に臨んでください。

研究班には、様々な専門性を持った先生方にご参加いただいているので、特に法学者の方は技術系の専門知識を持った先生方に、また監督行政実務の経験があり現場をよくご存知の先生方に積極的に質問をしていただきたいです。昨年度は、インタビューなどを個別に実施した方はいましたが、MLを使った質問はほとんど私しかしませんでした。ともかくせつかくの人材の宝庫と言える状況なので、今のままでは非常にもったいないので、いい意味でこれを活用してください。研究班のメンバー以外の方へのインタビューも積極的に行ってください。

また、もう一つ強調したいのは、2年目以降はどこを加筆修正したのか分からないと、二度手間となってしまい、取りまとめに時間がかかってしまいます。そのため、多少の語句の修正にとどまらず実質的に加筆修正した部分について、つまり要約が必要な程度に実質的に内容を加筆修正した部分については、下線を引いて提出してください。逆に削除した部分は下線の引きようがありませんので、コメントを付してどこをどのように削除したのか明記してください。要するに、どこをどう変えたかということがなるべく分かり易くなるようにしたうえで、2年目の報告書を提出していただきたいということです。これは私が行う作業ですが、逐条解説と横断的課題については、分担報告書を別個に作成しようと思っています。

それでは、本日の本題に移ります。本日は3名の先生方から研究経過報告をいただきたいと思います。先ず藤森先生に、逐条解説ではなく横断的検討課題のひとつをご担当いただくことになっていきますので、これについてのビジョンや方向性など経過報告をお願いいたします。

藤森 報告時間が20分程度ということですので、端的にお話したいと思います。資料は3点ありますが、まず「産業用ロボットへの接触に関する規制について」(骨子案)(※以下「藤森資料」)をご覧ください。<問題の所在>の箇所を書きました通り、「産業用ロボットに係る法令・通達等を一つの例として、労働安全衛生法令の構造を横断的に、また体系を縦断的にとらえた解説を行う」予定です。藤森資料には

4つの骨組みを提示していますが、要点を絞って順次説明いたします。

まず1番目は「法令改正の背景・必要性について」、つまりそのニーズについてです。やはり法改正の背景にはニーズがありまして、特に産業用ロボットによる災害の発生のモデルになります。安衛法は昭和47年に制定されたわけですが、その後10年ほど経過してから産業用ロボットが盛んに用いられるようになり、その中で藤森資料の1・①に記載した昭和56年のウラダケースが挙げられます。兵庫県の某メーカーの工場で、産業用ロボットによる死亡事故が起きました。この事件は後日、「日本で初の産業用ロボットによる死亡事故」とされましたが、実際にはそれ以前にも発生しているようです。しかし産業用ロボットとは一体何かという観点からすると、ウラダケースで、これは不幸にして産業用ロボットの整備作業中に被災し、産業用ロボットのアームに接触して死亡した被災者の氏名に由来するものです。当時は産業用ロボットに特化した規制がなく、藤森資料の1・②にあるように、「機械による」危険の防止として一般的な規制として対処せざるを得ませんでした。同じく「災害に発生に対する行政の対応等」ですが、結局2年が経過して1983年（昭和58年）に労働安全衛生規則が改正されるに至りました。産業用ロボットを中心とする法改正の背景・必要性にはこのような事情があったわけですが、1・③として「新たな法規制の必要性及び改正の具体的な流れ」と記載しましたが、可能であればこの辺りも解説しようと思います。

以上を踏まえまして、「2 法令における定義及び適用の範囲について」ですが、これが重要でございまして、特に議論があったように「危険を及ぼすおそれ」、危険性、有害性といったキーワードが出てきます。ここに記載したように「① 法令における「産業用ロボット」の定義と一般の定義(概念)」とを区別する必要があります。なぜこの区別が必要にあるかについてもなるべく分かり易く説明できればと思います。ちなみに、「(参考1) 産業用ロボットに係る法令の適用関係について」(※以下「参考1」)に安衛法第20条を具体化した労働安全衛生規則第36条第31号を掲載しましたが、ここで産業用ロボットの定義がなされています。藤森資料の2・①に書きましたが、「規制の対象としての定義」というのが浮き彫りになってきます。たとえば、広辞苑などをひもとくと、そこに産業用ロボットの定義があります。すなわち、「プログラムあるいはコンピュータの指令によって多様な作業を行う産業用機械。視覚を備え、移動できるものもある。物体の移動、工作機械の操作、組み立てや塗装、溶接などに用いる。」とされています。クレーンやボイラーもそうですが、一般的な定義・概念がある一方、法律上の規制対象としての定義もしっかり押さえておく必要があります。そういう問題にも言及できればと思います。藤森資料の2・①にも書きましたが、有機溶剤に関しては、法律上の規制対象として44種類が定められています。しかし、この世に存在する有機溶剤は44種類だけではありません。にもかかわらず、規制対象としてこの44種類がピックアップされたのはなぜなのか、それを検討することも重要です。

藤森資料の2・②に記載した「適用の範囲の問題」は、現場実務では非常に重要な問題です。言うまでもなく労働安全衛生法は事業者を名宛人とする刑罰法規ですから、事業者が講ずべき措置の対象・内容が明確でなければなりません。一方で、先に言及した内容とも関連しますが、危険性や有害性は相対的なものであって、さほど危険でないものや有害でないもの見極めが難しいわけですが、法律による規制としては定義や適用範囲が定められています。一般的には、能力、大きさ、広さ、あるいは濃さや薄さ、回数、頻度といった観点から規制していくこととなります。それを法規定の上では、適用除外や特例といった形でえり分けることとなります。産業用ロボットについて言えば、藤森資料の2・②に「危険性・有害性(相対的) → 適用除外、特例」と記載した箇所ですが、ここでいう適用除外や特例とは何かという

と、たとえば出力80ワット以下のロボットがそれに当たります。こういうものは、産業用ロボットの定義に該当するものであっても、適用対象から外れます。つまり、出力が大きくなければ危険ではなく、人間の力で押し返すこともできるから問題はなかるうということ。あるいは、大きさの問題や長さの問題などもあり、そういったことは規則、大臣の告示、通達によって「危険が生ずるおそれ」があるかどうか具体化されています。産業用ロボットの規制がその仕組みを知る一つの例になるかと考え、その点についても言及したいと考えています。ちなみにロボットに限らず、電気による災害防止の規定もあるのですが、すべての電気が規制対象となるわけではなく、産業用ロボットの規制と同様の観点で、電圧が50ボルト以下になるような電気機械器具であれば適用除外となります。この点も分かり易く言及するつもりです。なお、50ボルト以下は適用対象外なのですが、たとえば42ボルト(いわゆる「死にボルト」)であっても死亡事故が起きることもあり、また2mの高さ制限が施されているところ、1m(いわゆる「一命とる」)でも死亡事故が起きるケースがあります。こういう場合に、法規制に対する違反が成立しなくても何とかしなければいけない、こういう場合には藤森資料の4で述べるところのリスクアセスメントが求められることとなります。これも産業用ロボットに特化して説明することとなります。

次に、藤森資料の3は「産業用ロボットにおける規制の具体化」ということで、先ほど指摘しました一つの事故をきっかけに、事業者に対する規制として「4M(人・物・作業・管理)による措置」を講ずることが義務づけられました。新たな条文としてはここに記載したのですが(3・①)、これを上手く説明できればと思います。“人”の観点、“物”つまり機械の観点、“作業”の観点、“管理”の観点から、後追いでありながらどのような規制がそれぞれ設けられたのかについても言及したいと思います。3・②ですが、これはロボットに特化した話ですが、事故発生前の時期においては「機械による危険の防止の一般基準」(安衛則101条～111条)があり、それと現行のロボット関連の規定はどのような関係になるのかという重畳の問題にも言及するつもりです。一部のものについては通達等で、新たな規定がないものについては一般条項で、また新しく特別条項で規定したものについては、今までの一般条項は排除されます。そういった法律の仕組みについても分かり易く説明したいと思います。3・②の「産業用ロボットの「機械」としての汎用性」ですが、産業用ロボットは先ほど引用した広辞苑の説明にあるように、運搬、溶接、塗装など様々な用途に使い勝手がよく、汎用性を具備しています。そのため、規制についても特別な取り扱いがあります。ロボット自体は極端に言えば“半完成品”であり、腕から先をいろいろなアタッチメントに変えたり、あるいはシステムとして周辺の関連機器と相まって規制をしなければなりません。そういう新たなニーズがあるということに言及したいと思います。

最後になりますが、「4 これからの安全管理 - 「人とロボットの協働」」です。ここに書いた“協働”は、変換ミスではありません。前にも説明したように、機械的安全には4つの段階があって、これも大切なことなのですが、そもそも危険有害の原因となるものが存在しなくなれば一番いいというのが前提ですが、それがかなわぬまでも、人の安全を十分に確保した上で人とロボットが協働できないか、といったことが言われています。近代になって電気や電子技術が発達して、機能自体を用いて機械等の安全性の確保が重視されています。人と機械を隔離することももちろん大事ですが、安全に関する十分な担保を踏まえたうえでの使用が求められます。人とロボットの協働こそが、その一例となります。

非常に大ざっぱなものでしたが、以上でございます。

三柴 ありがとうございます。藤森先生のご報告に対し、ご質問をいただこうかと思いますが、口火を切

る意味で私の方からいくつかお尋ねしたいと思います。まず、機械安全に限ったことではないのですが、法律本法は一応一義的に“こういう要件が揃えばこうしなさい”と定めているものを、告示や通達やガイドラインといったレベルの規定において縮小解釈させるような、そういう構造を持ったルールというものはあるのでしょうか。

藤森 配布させていただいた「(参考2)「人と産業用ロボットの協働」について」(※以下「参考2」)をご覧ください。先ほどの報告でも触れたリスクアセスメントとも関連しますが、法律本法では、規定の仕方が限定的で、その文言も難解で抽象的な場合があります。労働者に危険を及ぼす「おそれがある」、または「ない」といった書き方をします。そうなってくると、その枠の中で規則、通達、告示、指針といった形で具体的に規定することは差支えありません。その一例がここに記載されています。基本的には、ロボットと接触してはいけないということで、柵や覆い等の接触防止措置を義務づけているわけですが、問題はこの“等”です。法令で「・・・等」という規定がありませんが、この“等”は何かというと、ロボットに限った話ではありませんが、その枠の中で指針や通達などで具体化されていくものです。それは決して範囲を広げるということではありません。特に参考2の2「リスクアセスメントに基づく措置を講じた場合・・・平25・12・24基発1224第2」、そして先ほどの指針の機能安全という概念といった前提を踏まえたうえで、リスクアセスメントを適切に実施してゆくということです。リスクアセスメント自体は、「法律に定めるもののほか」ということで、一歩上をゆく先取りの安全を目指すこと自体は、法律の趣旨に反するものではないと考えています。

三柴 安衛法は現場の法であると言われるように、結果を出さなければならない法ですから、制度設計の仕方が難しいわけです。特に、安衛法本法とそれより下のルールとの関係が非常にややこしいのです。そこが安衛法独特のアートでもあります。今ご説明いただいたお話の中で、たとえば危険を生じるおそれに「等」が付されているのは、本法の規定があいまいだからで、それを具体化する意味で告示や通達があるという関係だというのであれば、分かり易いものです。法律があいまいにしている点を、下のルールで分かり易くするのではなく、法律が一応ハッキリと定めていながら、下のルールで解釈の範囲を狭めている。たとえば民法(家族法)を例に挙げると、「夫」という文言がある場合に、“事実婚の夫はその中に含めない”などといった読み方を縮小解釈と言いますが、安衛法の中にそういう例があるかどうかです。

藤森 適切なお答えになるかどうかわかりませんが、あいまいさという点に安衛法規の宿命のひとつがあると思います。ただ、宿命があるからといって解決にはならないので、まさに「危険が生じるおそれ」があるかないか等については、現場でも特に検察庁が立件をするに当たって慎重であり、通達があるか、関連法規がどうなっているか、過去の同種事案があるかどうか等も検討します。

また、たとえば、参考1をご覧くださいなのですが、安衛法第27条で事業者が講ずべき措置の具体的内容等については政省令に委任されているわけです。また、先ほどのお話にも出てきたように、個別の中で労働大臣の指針に基づくといった書き方で、法律自体が委任をしている方式があります。

三柴 法律本法が細かいことは下のルールに委ねるとハッキリ規定してくれれば、委任立法になるとい

うことで問題ないわけです。法律本法はそれなりに独立して定めているのですが、下のルール、それもガイドラインのようなソフトローで読み方を制限してしまうような実例があれば教えていただきたいというのですが、それはいったん置いておいて先に話を進めると、法律本法は一般的なことを書いている、悪く言えばあいまいな書き方をしている、それでいて一応の強制力がある下の規則などがその解釈を定めている場合に、法律本法の一般規定は下のルールが定めた範囲でしか適用されないのかという問題もあるわけです。たとえば法律本法は「危険のおそれがある場合」といったように広く規定しているのに、その解釈を具体化する規則などで、「かくかくしかじかの場合がそれに該当する」などと書いてしまうと、これに該当しないものは実際に危険であっても適用ができないという問題が出てくるわけですが、その点はいかがでしょうか。

藤森 先ほどの報告で触れた42Vの例ですが、このような場合にどうするかということですが、法律は罪刑法定主義の観点から厳格に解釈しなければなりません、それでも災害防止が必要になりますから、リスクアセスメントや指針の適用によって補完することになります。そういう観点から、いい意味で幅広く解釈の余地を残すということで、指針やガイドラインの役割があるわけです。42Vであれ、80W以下の産業用ロボットであれ、法令の基準以下だからどうでもいいというわけではなく、そこはリスクアセスメント等の規制を施していきます。

三柴 結局、安衛法の難しさでもあり、面白さでもあるのですが、ルールはきちっと定めなければならない一方で、結果を出すためにはルールだけでは足りないわけで、その穴埋めをどうするかということです。おそらく監督行政の現場実務では、送検する、あるいはそこまできなくても指導や勧告をしようという場合には、具体的なルール違反を指摘できないとそれらの権限を行使できないのではないかとと思うのですが、その点現場のご経験からはいかがでしょう。

藤森 必要とあれば私以外の行政実務の方からもお知恵を拝借したいところですが、形式的なランクでいうと、使用停止等命令、違反条文を列挙した勧告書、そして指導票、など法違反の再発防止のために実施する広い意味での行政指導などは、ある程度現場の裁量が認められるのではないかと思います。

三柴 もう一点だけよろしいでしょうか。かつて旧労基法時代の安衛則から、いわゆる性能要件を定めている規定があります。つまり、結果さえ出してくれば、ルールに定めたものと違う方法をとってもかまわないという規定です。たとえば機会安全などでも、歯車は歯の大きさが一つにつき何ミリ以上・以下でなければならないといったように、細かい構成要件が定められてはいますが、他の方法を採用した方が上手くいく場合もある、あるいは現実問題として履行が難しい場合もあるので、結果が同じになるのであれば他の方法を採用してもかまわないという規制が、旧安衛則時代からありました。現行の規定もそれを受け継いで、いくつかそのような条文があります。こういう条文は、監督行政の現場で使えるのでしょうか。監督官に専門性がないければ、こういう条文は使いこなせないのではないかと想像するのですが・・・

藤森 よろしければ玉泉先生にもご教授いただきたいのですが、具体的に条文でいえばどの辺りでしょ

うか。

三柴 玉泉先生、今の問題についてはいかがでしょうか。

玉泉 具体的にどういう条文をさしているのでしょうか？

三柴 そうですね・・・では、また後で触れることにしましょう。

玉泉 安衛則第518条あたりがそうかもしれません。

三柴 はい、確かにそうだったと思います。

玉泉 ケースバイケースで、当該作業に適合した安全帯でもいいし、防網が適切なのか、手すりにすべきなのか、その場の状況に応じて考えざるを得ないと思います。また第519条では、高所作業になるので、木の上で作業するのか、あるいは鉄骨の上で作業するのかによって、講ずべき安全措置の内容はそれぞれ異なってくるので、実際に現場でどういう作業の対策として行っているのかが一番基本になると思います。

三柴 そういった現場を見て、リスクを見積もることのできる力がない監督官に、そのようなルールの適用ができるのか、というのが私が感じている疑問なのですが、いかがでしょうか。

玉泉 ある程度経験は必要だと思います。安全は特にそうです。衛生は学問的な分野なのに対し、安全の分野においては特に経験が求められます。現場を見ていくらの話ですから、現場の経験がないと正しい判断はできません。違反に問えるかどうかは、かなりの経験が必要だと思います。また、三柴先生が先ほど指摘された、通達等で適用範囲を狭めている事例ですが、具体的な物質名は失念しましたが、特化則の中で物質名が書いているのですが、それについて“粉状に限る”とは法令上のどこにも書いてありません。たとえばニッケルであれば、昔は“粉状に限る”などと書いてあったのですが、法文上そういう制限がないにもかかわらず、通達で“粉状に限る”とした解釈が出ています。それはかなり調べないと分かりません。そういった点は、現場で特化則に関連する経験がないと、そこまではなかなか分かりません。違反だと言ってしまう場合もしばしばあります。送検する場合には、“法令の除外事由なく”というのが枕詞として出てきますので、法令の適用除外に該当する解釈や通達などが存在するか否か、克明に調べないと送検できません。したがって、かなりの経験が必要になってくると思います。

藤森 玉泉先生、ありがとうございました。それが先ほど申しました藤森資料2・②「適用の範囲の問題」で指摘した、「・危険性・有害性（相対的）→適用除外、特例」の問題です。先ほども言いました通り、能力、大きさ、広さ、濃さ、回数、頻度などをかなり具体的に定め、先ほど玉泉先生が仰ったように、衛生問題は高度な専門知識が求められるのですが、曝露さえしなければいいわけです。その判断は難しいのですが、安全の問題になると、現場での判断が非常に難しい面があります。安衛則第519条を例に挙

げると、当該安全措置を講じることが作業の性質上困難かどうかについては、現場の監督官が場数を踏んで判断が可能になります。もちろん、人によって判断の違いが出てくるわけで、そこにこの問題の限界があるかと思えます。

三柴 先ほど玉泉先生がご指摘された、相応の経験がないと適用除外の規定がわからないというのは、法律本法の下にあるルールについて純粋に知識が備わっていない、つまりベテランの監督官でないとルールの勉強量が足りず、知識が備わらないということなのか、それともルールの使い方についての機微がわからないという意味なのか、どちらでしょうか。

玉泉 通達や解釈はいろいろなところに出ておりまして、体系立って分からないという点に難しさがあるのではないかと思います。

藤森 注意しなければならないのは、先ほどの藤森資料の「・危険性・有害性(相対的)→適用除外、特例」で申しましたとおり、基本的にはまず法律の枠の中で能力、大きさ、濃さ、回数などの面での適用除外や特例があるということです。そういうきちっとした枠組みが、厳然とした形で存在するので、それはまず遵守しなければなりません。その上で先生が仰るような、現場での経験が問われるような場面が出てくるわけです。その点は峻別しなければならないと思います。

三柴 ありがとうございます。他に何かお尋ねになりたい点はありますか。

南 すみません、一点よろしいでしょうか。細かい点で恐縮なのですが、私自身別件の研究でロボット法制について勉強しているところですが、藤森先生から今いろいろとご教授いただきました。その中で、産業用ロボットの定義はどこまで外延が広がっていくのか、私自身よく理解していないところがありまして、産業用ロボットの中に、たとえば「自動的に行うことのできる機械」といった書き方をしているのですが、こういったものが現在ではオートノマスで動くもの、つまりAIなどによって作動するロボットが出てきたときに、それを産業用ロボットと扱っていいのか。あるいは、最後の方で指摘された「人とロボットの協働」についてです。たとえば、ネットワークと連携しているようなものなどは、単に産業用ロボットをその場の指示で動かすだけではなく、遠く離れた場所からネットワークを通じて作動させるようなものも、産業用ロボットの概念の中に含まれていくのかという問題に興味があります。今回のテーマと話がズレてしまうのかもしれませんが、現行法上どこまでを産業用ロボットとして扱っているのかについて教えていただければと思います。

藤森 参考1の1頁目に記載した安衛則第36条ですが、「特別教育を必要とする業務」の規定の中に、産業用ロボットの定義が書かれています。いわく、「マニプレーター及び記憶装置(可動シーケンス制御装置及び固定シーケンス制御装置を含む。以下この号において同じ。)を有し、記憶装置の情報に基づきマニプレーターの伸縮、屈伸、上下移動、左右移動若しくは旋回の動作又はこれらの複合動作を自動的に行うことができる機械(研究開発中のものその他厚生労働大臣が定めるものを除く。以下「産業用ロボット」という。)」とされ、「厚生労働大臣が定めるもの」とは、先ほど申し上げた告示などで80W以下と定め

られているものなどです。基本的には、産業用ロボットの定義はこの規定の通りです。そして、現場で労働者との接触の危険という観点からすれば、単純なひとつの動作を繰り返すだけのロボットなどは定義から除外されます。こうした条文を前提として、ロボットに動作を教え込む段階の問題（教示）、検査や修理の段階、そしてロボットが本来の動作をしている状態の問題、それぞれの場合に労働者に危険を及ぼすおそれをなくするという規定が新たに設けられたわけです。ロボット自体は、システムインテグレーターというか、一個の全体的な関連周辺機器のひとつという意味であれば、ネットワークもそのひとつとして、リスクアセスメントの対象とすべきかと思います。この場合、“ネットワーク”とはどのような意味でしょうか。

南 単純化して言えば、インターネットにつないで作動させるシステムです。従来であれば、ロボットのそばに人間がいて操作することが想定されていたと思うのですが、現在では自宅のエアコンのスイッチを入れるのに、インターネットを通じて行うことができるわけですから、産業用ロボットの場合にはネットワークそれ自体の安全性なども、この枠組みの中で議論すべきかどうかとも少々気になっていたところです。まさに、今私たちはオンラインで通信しているわけですが、もし産業用ロボットをオンラインで操作している際に、通信システムに障害が発生してロボットが異常な動きをするといった事態も想定されるので、そういった問題もこの定義の枠組みの中で議論すべきかどうかということです。

藤森 広い意味での機能安全の中に含まれる問題かと思いますが、私もその点に関しては現時点で詳しいことはお答えできませんので、今のところはいったん持ち帰って、私の方も逆にいろいろ教えていただきながら検討していきたいと思います。

三柴 南さんの質問は大変いい質問だと思います。というのも、安衛法は結果を出さなければならない法規制ですから、趣旨を考えて適用すべきものです。産業用ロボットを特別に規制したのは、動きの複雑さからくる予測不可能性あるいは予測の難しさがリスクとなり、労働者が負傷する事態を防止するためです。なので、ネットワークがそこに絡むことでロボットの動きの予測が一層難しくなるのであれば、趣旨としては規制の対象になるのではないかと思います。安衛法はそういう適用の仕方を昔からやってきています。刑罰法規としての安衛法でさえそうです。一言でいうと、“柔らかい解釈”です。そういうものが非常に重要だということは、ただ今のご質問から想定していただけるのではないかと思います。

吉川 私も最近、建設機械などの関係で産業用ロボットに関連する法規制を調査しているところですが、私の考えでは産業用ロボに該当するのは、そのロボットが働く人（作業員、労働者等）と一緒にいて、働く人に危害を加える可能性がある場合すべてであって、その場合にはいずれも安衛法の規制対象となるのではないかと思います。共有画面に映したのは、「機能安全による機械等に係る安全確保に関する技術上の指針」（平成28年厚生労働省告示第353号、以下「機能安全指針」とする）ですが、機能安全とはPC等による機械の制御であって、これに対する規制をうたっている技術上の指針です。たとえば、産業用ロボットをパソコンやネットワークで制御するということについては、この指針が関わってきます。産業用ロボットを起動させたり、作動させたり、停止させたりなど、操作に関わる部分に制御が入る以上、この指針に必ず引っかかるので遵守義務が生じると思います。やはり機械を作動させ、それが実際に

作動し、危険に接する可能性がある場合には、協調安全ということで、人に接触する前にその機械を停止させる、あるいは速度をジワリと緩めたうえで止めなければなりません。ということで、働く人と同じ場所にいるのであれば、産業用ロボットとして規制の対象になるのではないかと思います。

三柴 ありがとうございます。では、藤森に対するご質問等が他にないようでしたら、先ほどご参加された新任の淀川先生に自己紹介をいただきたいと思います。

淀川 大阪で弁護士をしております、淀川と申します。この度は何卒よろしくお願いいたします。私自身まだ経験も浅く、皆さまから勉強させていただくことになると思いますが、ゆくゆくはこのプロジェクトに貢献できるようになりたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

三柴 ありがとうございます。では、開催要項「5 研究経過報告」の記載順では佐々木さんにご報告いただくところですが、まだ所用でご参加になっていないようなので、原さんからお願いいたします。

原さんは、今年の秋の労働法学会の大会で、本プロジェクトでもたびたび議論になっている、法令条文等に書かれている「危険のおそれ」の概念に関して、比較法的な観点から報告を予定しています。本日はその調査にかかる経過報告をしていただくことになっています。ドイツは法令における定義付けや体系などについては、日本よりも厳格なので、参考にしやすい面があり、ドイツを参考にされたかと思われます。それでは、お願いいたします。

原 MLで資料を2点配布させていただきました。ひとつは共有画面に映っている「ドイツ労働安全衛生法制における「危険可能性 (Gefährdung)」の概念及びわが国の法令・判例の中に見出される共通項」（※以下「原資料」）で、もうひとつがドイツの安衛法と政省令のうち必要な部分を稚拙ながら翻訳させていただいたものです（※以下「独政省令訳」）。なお、本日唐沢先生よりMLを通じてドイツの労働安全衛生法に関する大変有益な資料をいただきまして、この場をお借りしてあらためて御礼申し上げます。

原資料は5頁ほどの分量になっておりますが、私は本プロジェクトの横断的課題として、安衛則にしばしば登場する「危険のおそれ」あるいは「危険を及ぼすおそれ」の意味や概念を検討する仕事を担当しています。ドイツ法でこれと似た概念を探すと、「危険可能性 (Gefährdung)」という用語が見いだされますが、学会報告では、この概念がわが国の安全衛生法制や安全配慮義務に関連する裁判にどのような影響を与えるかといった点について検討していければと考えています。

まず、ドイツの安全衛生法は *Arbeitsschutzgesetz* という法律が基本法となっておりますが、直訳すると“労働保護法”という意味になります。しかし、労働保護法というと、わが国では労働条件や解雇規制など全般的な労働者の法的保護というニュアンスになりますので、いっそのこと“労働安全衛生法”と意識させていただきました。以下、原資料では“独安衛法”と略称させていただきます。独安衛法は、EC基本指令の国内法化政策等の一環として1996年にドイツで施行され、旧来の安全衛生法制に対する批判を受けて制定されたものであります。この批判はどのようなものかといえば、営業条例 (*GewO - Gewerbeordnung*) を中心とする旧安衛法令は、具体的な危害を及ぼす蓋然性の高い危険 (*Gefahr*) への対処を主たる目的とするものであるがゆえに、労働災害の予防効果に疑問があるとのことでした。このような批判を受け、1996年に施行されたのが独安衛法です。このため、現行の独安衛法は事業者（使

用者)に対し、「危険」だけではなく、「危険可能性（潜在的危険）」(Gefährdung)への対処を義務づけています。両者は何が違うかといえば、危険は具体的な損害の発生が十分な蓋然性をもって客観的に予期される状況であるのに対し、危険可能性は損害・健康被害を及ぼす可能性の段階で、その規模や発生の蓋然性について一定の要件を充たす必要はないとされています。この概念が訴訟に影響を与えたのが、1990年代以降のドイツの受動喫煙訴訟です。そこでは、労働者に具体的な健康被害が生じていない、またこれを立証していないにもかかわらず、使用者に一定の措置（禁煙措置、あるいはタバコの煙が感知されないよう職場環境を整備する措置）を義務づける判断がなされたのは、このような危険可能性に関する考え方が根底に置かれているがゆえのことと評価されています。要するに、タバコの煙というのはそれ自体健康に被害を及ぼす可能性がある、よって具体的に現時点で労働者に何らかの健康被害が生じていなくても、その危険可能性を根絶するのが使用者の義務であると考えられているわけです。

独安衛法第4条は、使用者が安全措置を講じる際に顧慮されるべき一般原則のひとつとして、労働編成の際には「生命及び身体的・精神的健康に対する危険可能性が可能なかぎり防止され、残存する危険可能性が可能なかぎり縮減される」ことを挙げています（第1項）。また危険可能性の要因として、原資料に掲載したとおり、1. 事業場および職場の形成と設置、2. 物理的、化学的、生物学的影響、3. 労働手段、特に原材料、機械、器具、設備およびこれらの扱い方、その選択と投入、4. 労働・製造方法、労働過程、労働時間およびそれらの相互作用のあり方、5. 就労者の不十分な能力・教育、6. 就労に際しての精神的負担、といった就労にかかわる多種多様な物質的・非物質的要因が網羅的に挙げられています（第5条第3項）。そして労働安全措置の内容を策定する前提として、危険可能性の有無・内容を職務態様ごとに判定する義務が使用者に課せられています。ともあれ具体的状況に応じて危険可能性を自ら個々の状況に即して探り出し、それをもとに安全措置を講じなければなりません。独安衛法はそのような義務を使用者に課しています。

ドイツにもわが国と同様、紐付き政省令があります。独安衛法第18条は、連邦参議院の承認を条件に、使用者に独安衛法上の措置義務の内容等を具体化すべく、連邦政府に政令・施行規則（Rechtsverordnung、以下本報告では「規則」とする）の制定権限を付与しています。これに基づいて制定・施行された複数の規則においては、危険可能性は評価ないし判定を意味する“Beurteilung”とワンセットで規定され、使用者に危険可能性判定（Gefährdungsbeurteilung）という措置を義務づけている。これは、唐沢先生からいただいた資料においては、ずばり“リスクアセスメント”と訳されています、その方が訳としては通りがいいかと思われまます。ドイツの各政省令におけるリスクアセスメントの概要は、原資料の1頁から2頁にかけてリスト化いたしました。拙い訳で申し訳ありませんが、独政省令訳に必要な条文を掲載しました。時間の都合上逐一読み上げることはできませんが、内容を大まかにまとめると、原資料2頁、「3、まとめ」の通りです。すなわち、ドイツ法における危険可能性の特徴を2つ挙げると、①具体的な危害発生の蓋然性を要件とする「危険」に対し、危険可能性は科学的・医学的知見等をもとに想定される損害または健康被害を及ぼす「可能性」に過ぎず、具体的な危害発生の蓋然性について一定の要件を充たす必要はない、ということです。この点は近年の受動喫煙訴訟に影響を及ぼし、タバコの煙による具体的な健康被害が立証されていなくても、タバコの煙が健康に対し不可避免的に害を及ぼすという医学的見地を前提に、使用者に対し非喫煙者の就労場所においてタバコ煙の排出が感知されない状態にする措置を講じる義務を認めた判決が見受けられます（連邦労働裁判所2016年5月10日判決）。もうひとつが、②使用者の安全衛生措置の基礎的データかつその克服対象であり、各就労場所に

潜在し就労者の健康と安全に対し危害を及ぼす可能性のある多様な要因で、個々の就労場所の現状や時間の経過によって変化しうるもので、専門的・科学的知見を駆使して使用者が個別に調査・確定を義務づけられるものとされています。以上がドイツ法における危険可能性の本質的内容であるといえます。

この二つの特徴のうち、わが国の安衛法令との共通項を探ってみると、安衛則などの紐付き政省令に「危険のおそれ」という言葉が頻繁に用いられています。このような言葉を、日本の裁判所は刑事裁判でどのように解釈しているかといえば、ドイツ法における危険可能性に関する上記①の特徴とよく似ています。一例として挙げた西田工業事件（最三小判昭48・7・24刑集27巻7号1357頁）は、旧労基法時代の条文が適用された事案ですが、この当時の前身規定には「危険のおそれ」ではなく「危険」という言葉が用いられていました（※下記参照）。

旧安衛則第63条 ① 床面から1.8メートル以内にある動力伝導装置の車軸で接触の危険があるものには、囲、覆又はスリーブを設けなければならない。

安衛則第101条 ① 事業者は、機械の原動機、回転軸、歯車、プーリー、ベルト等の労働者に危険を及ぼすおそれのある部分には、覆い、囲い、スリーブ、踏切橋等を設けなければならない。

これによると、動力伝導装置の車軸に「囲、覆又はスリーブ」を設置しなければならないところ、これを怠った結果、死亡事故を発生させた事業者が刑事訴追された事案です。一審判決（福知山簡判昭45・9・28刑集27巻7号1363頁）は、「本件車軸等は、通常の業務の過程においては、特段の注意をしなくとも、接触等による事故の発生する危険性はないものというべきであり、かような場合に、異常な作業方法または極端な過失を伴う行為による接触の危険を予想して、危害防止の措置を講ずる義務はない」として無罪判決を下しました。しかし控訴審は一転して有罪としています。判旨の中で以下のように論じています。「安衛則が使用者の講ずべき措置を詳細かつ具体的に規定しているゆえんは、「近代的な工場生産が、本質的に、工場で働く労働者にさまざまな危害を与える可能性をはらんでいるので、そのような労働災害から労働者をできるだけ保護するため、危害発生の可能性のある設備につき、危害防止のために必要かつ適切な措置をそれぞれの場合に応じて想定し、その措置を講ずべき義務を使用者に課することとしたにほかならない」。つまり、具体的で明白な危害発生の蓋然性がなかったとしても、その可能性の段階で使用者に義務が生じてくると指摘しています。さらに、「労働者が作業の過程でその車軸（中略）に接触して危害の発生する危険（抽象的危険）の存するかぎり、その車軸に囲い、覆い、またはスリーブを設けるべき義務を使用者に課したもの」であり、「いやしくも作業の過程においてそのような危険の発生する可能性が存するかぎり、使用者は右義務を免れない」と述べています。すなわち、旧安衛則上の「危険」および現行安衛則における「危険を及ぼすおそれ」というものは、決して明白で具体的な差し迫った危険を要件としているのではなく、抽象的な可能性が指摘されるだけで使用者に一定の措置を義務づけるものです。このような点で、ドイツ法の危険可能性の上記①の特徴と極めて似ています。また、次に挙げたX社事件（東京高判平28・11・8高等裁判所刑事裁判速報集（平28）号151頁）では、現行の安衛則第147条第1項が安全装置の設置を義務づけているところ、同規定を次のように解釈しています。「労働者が、作業の過程において、射出成形機等の機械の可動部に近づき、過失の有無を問わず、その身体の一部を挟まれるおそれのある場合をいう」。すなわち、「作業中の労働者が当該機械の可動部に近づく場合を想定し、その際に安全装置を設けることにより、労働者が身体の一部を挟まれるという労働災害を防止しようという趣旨から設けられた規定である」ということです。ともかく、何らかの事情で労働者が近づくという可能性が想定されるのであれば、それで事業者の義務が発生し、決して具体的

な何らかの危険が明白に差し迫っているなどといった蓋然性は要求していません。端的に言ってしまえば、こういう機械には、よほどのことでもない限り原則としてこういう安全装置を必ず設置せよ、ということの規定しているといえます。

第147条 ① 事業者は、射出成形機、鋳型造形機、型打ち機等（第百三十条の九及び本章第四節の機械を除く。）に労働者が身体の一部を挟まれるおそれのあるときは、戸、両手操作式による起動装置その他の安全装置を設けなければならない。

② 前項の戸は、閉じなければ機械が作動しない構造のものでなければならない。

このように、安衛則における「危険」ないし「危険のおそれ」については、危害発生の蓋然性という観点では、ドイツの危険可能性と非常によく似ております。一方で、日本の安衛則では「危険のおそれ」がある状況を予め安衛則でカタログ化してリストアップしているのに対し、ドイツの場合は使用者が個別の事業場ごとに自ら専門的知見を拝借して探り出して確定していかなければなりません。日本の安衛則のように親切にリスト化されているわけではなく、自ら探り出さなくてはならないという厄介さがあります。実は、ドイツの危険可能性のこういう特徴と共通項を備えた規定が、日本の安衛則の中に見いだすことができます。その規定には、危険という用語は使われているものの、「おそれ」という表現は使われていません。原資料4頁「2、危険防止のための調査義務とそれに基づく作業計画・・・②」をご覧ください。ドイツの政省令をみると、危険可能性についてリスクアセスメントを職場ごとに専門知識を駆使しながら、しかも就労開始前に必ずそれを実施・確定し、そのデータをもとに安全措施や作業計画を策定するよう義務付けています。これと近いことを規定しているのが、ここに掲載した安衛則の条文です。第151条の88に、「車両系木材伐出機械を用いて作業を行うときは、当該車両系木材伐出機械の転落、地山の崩壊等による労働者の危険を防止するため、あらかじめ・・・を調査し、その結果を記録しておかなければならない」とありますが、調査と記録はドイツ法のリスクアセスメントの定番で、どの政省令にも必ずワンセットで規定されています。そしてこれに基づいて作業計画を定めるよう、第151条の89が義務づけています。つまり、調査・記録を義務づけているということは、かかる作業そのものの中に危険ないしその可能性が潜在しているということで、それを探り出してから危険がないように作業計画を立てる義務ということなのです。この規定は、危険のおそれという表現は用いていないものの、以上のような観点からドイツ法の危険可能性との類似点が見いだされます。

（調査及び記録）

第151条の88 事業者は、車両系木材伐出機械を用いて作業を行うときは、当該車両系木材伐出機械の転落、地山の崩壊等による労働者の危険を防止するため、あらかじめ、当該作業に係る場所について地形、地盤の状態等並びに伐倒する立木及び取り扱う原木等の形状等を調査し、その結果を記録しておかなければならない。

（作業計画）

第151条の89 ① 事業者は、車両系木材伐出機械を用いて作業を行うときは、あらかじめ、前条の規定による調査により知り得たところに適応する作業計画を定め、かつ、当該作業計画により作業を行わなければならない。

② 前項の作業計画は、次の事項が示されているものでなければならない。

- 一 使用する車両系木材伐出機械の種類及び能力
- 二 車両系木材伐出機械の運行経路

三 車両系木材伐出機械による作業の方法及び場所

四 労働災害が発生した場合の応急の措置及び傷病者の搬送の方法

③ 事業者は、第一項の作業計画を定めたときは、前項第二号から第四号までの事項について関係労働者に周知させなければならない。

以上で触れたのは刑罰規定ないし取締規定の話ですが、他方で安全配慮義務違反など民事裁判ではどのような位置付けや影響がみられるかについても検討する予定です。ご承知のように安全配慮義務の判例は膨大な数にのぼるため、全部調べ尽くしている状況ではないのですが、リーディングケースである陸上自衛隊事件（最三小判昭50・2・25民集29巻2号143頁）においては、次のように述べられています。「安全配慮義務の具体的内容は、公務員の職種、地位及び安全配慮義務が問題となる当該具体的状況等によって異なる」。ドイツ法の危険可能性の概念がまさにそうで、職場ごとに、就労の態様ごとに、あるいは時間ごとに定期的に、具体的状況によって異なるものとされています。最近のうつ病や産業医の関連判決などをみていると、これに近い厳格さを使用者に求めた判決も、民事賠償事件の中にいくつか見受けられるところですが、それらが全体としてどういう傾向を持っているのか、かなり大変な作業になると思いますが、今後の課題として調べていければと思います。

鎌田先生が専門的に研究なさっていた安全配慮義務の履行請求の問題ですが、原資料4頁掲載のJR西日本（安全配慮義務履行請求）事件（大阪地判平26・12・3LEX/DB25446882）では、ドイツ法でいえば危険可能性ではなく「危険」を要件としています。すなわち、「労働者の生命や身体等に対する具体的な危険が発生しているにもかかわらず、使用者において、その危険を放置したり、それを除去するための十分な安全措置を講じないなど、上記具体的な危険に対する使用者の措置がその合理的な裁量を逸脱し、安全配慮義務に違反していると認められる」場合にかぎり、履行請求の権利が発生するというものです。民事賠償と履行請求で、一方では危険を自ら探り出すことまでしないと債務不履行責任になってしまう、他方では具体的な危険が生じているのに使用者がそれを放置してはじめて履行請求権が生じるといったように、両者でこのような違いが出ていますが、これは何に起因するものなのか、などなどといった点を今後の課題として取り組んでいきたいと思っています。

以上、ご清聴ありがとうございました。

三柴 ありがとうございます。先生方から何かご意見ご質問がございましたらお願いいたします。というより、まず私の方から口火を切らせていただきますが、着眼点がよく、面白い調べ方をしていると感じ入りました。ドイツの法制度はきっちりと理屈で整理しようとするのに対し、日本の場合は割と玉虫色で運用するという面があり、比較対象としても適切だと思います。同じような現象が技術的、文化的に起きているのが安全衛生だとすると、そこへのアプローチの仕方の違いには、やはり法文化の違いが顕在化しているのではないかと思います。リスクの考え方については、以前安衛研で国際ワークショップに招かれた際に、私なりに調査・整理してみたことがあります。原さんが報告で指摘していた通り、リスクの考え方や捉え方が違いますし、対処の仕方も異なります。ドイツの場合は、まずリスクを段階化して、リスクの明白であるものと、そうでないもの、“もしかしたら”レベルのもの、といったように3段階ほどに分類し、理論的にリスクを分けて捉えたいうえで、まずは事業者自身に調査をさせます。この調査させるというのが重要であると思います。数多くある職場のリスクをとにかく調べさせたいうえで記録させ、計画をもって対応させるという、理論的に説明のつくやり方をとっているわけです。そして、そこに専門

家を関与させる。ヨーロッパでは職能団体の地位は高いですから、そういう人たちを上手く使うことによって理論的に説明のつく仕組みを回してゆく、というやり方です。もっとも調査や対策を実施するのは、基本的には事業者（使用者）自身です。

これに対し、日本の場合は原さんの報告にもあったように、リスクは公的に決めるものです。言い換えれば、お上が“これはリスクだ”と並べてくれるものがリスクだというのが基本です。そしてその隙間を組織体がチームワークで埋めていきます。ゼロ災運動などがそうで、みんなで盛り上げてチームで災害を減らしていきましようという手法が、かつてはリスクアセスメントよりも主流だったわけです。だから、リスクの捉え方も大きく違い、経営者が眉をひそめそうなリスクについては、あまり重く見積もらないということも日本では起こりやすいようです。

ところで原さんの報告では、ドイツにおいては、リスクは重大なものでなく、また発生の確率は低くても、使用者に対処する義務が生じてくるというお話でしたが、本当にそうでしょうか。そこまで理想的に、大したリスクでなくても事業者に洗い出させて対応させようとしているのでしょうか。

原 やはり根本にあるのは、科学的・医学的知見と研究成果に対する信頼です。現行の科学的水準にそくして、現時点では何事も起きていなくても、ある物質や機械をこういう使用法で放置しておくとも明らかに危険有害なものと判断される場合には、危険可能性を具備するものとして危険が顕在化しないよう対処を求められます。

三柴 その場合の「科学」というのは意味が広く、純粹に物的なエビデンスで裏付けられていて、プロトコルさえはっきりすれば再現性もあるという意味での科学（サイエンス）に限られません。ドイツでいう *Wissenschaft* の中にはコンセンサスも含まれていると思います。そういう意味で、科学という言葉は通常想定するよりも広い意味を持つのではないかと思います。そうはいってもドイツは自然科学を重視している感がありまして、少なくとも理論的に説明できないものは排除する傾向があるので、たとえばストレス問題などはドイツでは他の国に比してあまり論じられることは多くないです。受動喫煙はエビデンスのレベルはそれなりに確証度の高いリスクだと認められれば対処すべき義務が生じるし、裁判所もそのような判決を出します。これに対し、メンタルの問題になると、少なくとも医者が相応の判断を示さないといけないなど、ハッキリした裏付けを要求する傾向はドイツの方が強いのではないかと思います。経験則などに基づいて規制をすると言うやり方は、ドイツではあまり見受けられない気がします。

原 たしかに、メタルヘルス関係の裁判例はドイツで数は多くない気がします。パワハラ（*Mobbing*）が原因で自らが精神疾患を発症し、あるいは夫が自殺して使用者らに賠償責任を迫及する事案も散見されますが、日本に比べると勝訴率は高くありません。その辺は三柴先生がご指摘された通りかもしれません。

三柴 そうですね。唐沢先生はドイツの制度に関して、どのように理解されているのでしょうか。

唐澤 私が研究している範囲内でのお話ですが、三柴先生が仰ったような傾向はあると思います。ドイツでは労働安全衛生は二元制であり、連邦政府と各州で展開する行政と法定の災害保険組合が実施する

労災防止策の二本立てで動いていますので、その両面からみる必要があると思います。

三柴 ありがとうございます。吉川さんは、ドイツの **Bundesanstalt** は行かれたことはありますか。連邦労働安全衛生機構です。

吉川 ドイツはまだ行ったことはありませんが、先ほどのリスクのお話に関して一点よろしいでしょうか。建設業に限ってのお話ですが、想定されるリスクは必ず全部挙げることになっています。そうしてすべて挙げたうえで、大・中・小あるいは5段階評価をして、リスクの大きいものから順にその低減措置を検討していくことになっています。場合によってはリスクが1ないし“小”と言う場合もありますが、そのような場合にはリスク低減のための対策は講じません。いずれにせよ、想定されるすべてのリスクは全部列挙することとされています。

三柴 そうですね、まずは網羅的に調査をして土俵に載せるということが重要な点です。それを記録して、なんとか対処していこうという考えです。要するに科学的な検証の準備作業ということですね。

吉川 そうです。リスクの大きさに応じて対応策を考えていくことになります。なので、リスクが小さければ特に何らかの措置を講じる必要はないわけです。

三柴 その点割り切りが強い感じですね。整理したうえでリスクの小さいものであれば、放置するわけです。そうなってくると、ストレス問題のようなものは、捕捉されないんです。

吉川 ただ、最近ヨーロッパの会議などに出ていると、安全よりも衛生に対する関心が強まっているようです。

三柴 筋骨格系の問題などに関しては80年代くらいから注目されるようになり、衛生面に関心が強まっているのは、今に始まったことではありません。ただし、衛生面での判断は言うなれば占いと紙一重という側面があり、心理的リスクなど問題は主観と紙一重なわけです。そのため、問題としてこれを補足するのはなかなか難しいところがあります。

吉川 過労死（**Karoshi**）という日本語が残念ながら国際的に有名になってしまいましたが、こういう問題への取り組みは、今後ドイツでも盛んになっていくのではないかと思います。職場のストレスの問題も同様でしょう。

三柴 鎌田先生もご存知かと思いますが、かつて来日したオリバー氏は過労死問題の研究が目的で日本に来ました。私も彼に付き添って日本の判例を紹介したりなどしていましたが、その後彼は著書を書きまして、日本の過労死をめぐる判例状況を公刊しました。ドイツの人たちも関心があるようですが、自分たちで何らかの対策を講じるかといえば、未だに対ストレス規則は完成していません。草案はできています。ドイツ社民党が奮闘していましたが、議会で可決されるに至っていません。

ところで佐々木さん、精神面での賠償論に関して言えば、ドイツではまずまず進展がみられたところでしょうか。解雇保護に関しては精神面での賠償請求は可能でしたよね？

佐々木 解雇保護については、少なくとも私がこれまで検討した事案では、賠償請求が本題になっているというよりは、当該解雇が有効か無効かという形でその正当性が争われるものを中心なので、賠償に関しては詳細は存じておりません。

三柴 精神的なストレスが生じたから賠償問題になるとか、あるいは解雇が緩和される、あるいは厳格化されるとか、そういう方向にはなっていないのでしょうか。

佐々木 私の知る限りではそういう方向にはなっていないようです。

原 よろしいのでしょうか。ドイツでは、立証責任の問題が立ちはだかってきます。精神的ストレスの原因がはっきりと特定できない場合に、やはり立証責任は訴えを起こす原告側に課せられるものです。そうになると、うつ病や自殺の原因は何かを証明することは容易ではありません。しかも、パワハラ訴訟においては非常に厄介で、それ自体では法に触れないような嫌味や当てこすりなどといった加害行為が、ジワジワと精神を追い詰めていったときに、因果関係を立証することはほぼ不可能ですから、精神疾患がらみの賠償請求がなかなか認容されないのも、その点に大きな要因があると思います。

石崎 今のお話に関連するかわかりませんが、ドイツでは労災保険において精神を病んだとしても職業病とは認定されず、事故類型で拾えるかどうかで決まってくるようです。ストレスが蓄積してそれが病気の発症の原因となるという発想があまりないような気がします。フランスでは、もともとはドイツと同様事故として捉えていましたが、専門家の認定を受けることで例外的に職業病と認める道筋も開け始めているようです。しかしドイツでは、まだそういう認識があまり共有されているとは言い難いという印象があります。

三柴 ご指摘のように、フランスは精神的ストレスについて民事の賠償責任でも労災補償の方でも門戸を開いているようで、「重大な過失」の解釈を広げることで対応しているようです。他方、ドイツはまだそこまで開けてはいないみたいですね。

石崎 先ほど原先生がご指摘されたように、精神的ストレスに対する賠償を認めるとすれば、職場いじめ (Mobbing) の事案かと思います。

三柴 ハラスメントの問題は突破口になるかもしれませんね。結局、科学を重視するからといって、リスクを大きく拾えるとは限らないということです。リスクの捉え方は、文化的な背景を背負っているのではないかということは意識すべきではないかと思います。イギリスは安全衛生では世界的に進んでいると言われていますが、豊澤先生がかの国の安全衛生の研修を受講してみたら、日本の研修の方がよほど精密だったと仰ってました。理屈はきれいに整理されているからといって、痒いところにまできちんと

手が届いているとは限らないということです。

吉川 豊澤先生がイギリスの講習に参加された際、向こうの人に“なぜ来ているのか”と尋ねられました。というのも、イギリスに言わせれば、“われわれの方こそ日本から学ぶべきなのに”というのです。

三柴 確かにそんなこと仰ってましたね。法律家はどうしても言葉ばかりみるもので、実態や背景にあるものを探ろうとはしません。なので、リスクは低くてもきちんとアセスメントするとなると、どうしても日本よりも進んでいるように見えてしまいます。しかし、必ずしもそうとは言い切れません。

吉川 イギリスを見て思うのは、法規制や規則を作るのは上手です。イギリスは、まだ実態がないにも関わらず、組織作りや規制作りを実現してしまいます。それに対し、日本の場合はきちんと実態を積み上げて周囲が対応できるようになってはじめてルール作りをしています。そういう、元々の文化の違いが色濃く出ているのではないかという印象を受けます。

三柴 ドイツでも、サイエンスで認めないものを一切排除しているわけではなく、コンセンサスをベースとするリスク対応も行っています。先ほど唐沢先生が仰ったように、安全衛生制度が二元化していて、監督行政のラインと社会民主国家らしい自治的なラインで、労災保険組合 (Brufsgenossenschaft)・・・日本でいえば中災防や労災防止協会に該当する組織ですが、そういう団体が労災補償もあわせて実施しています。日本でいえば労災防止団体に該当する組織が、予防と補償の両方を担っています。半官半民のような組織で、労使双方がそれぞれ代表を出し、総会を開催し事務総長を選出するなどして運営していく仕組みになっています。だから、労使が納得すればストレス問題も対応は可能なわけです。ただ、災防団体は研究機関を保有しているし、そういう機関の研究成果をまるっきり無視して勝手に占みたいなルールを作るようなことはしません。ただ、一応危なさそうだとということが科学的に仮説でもいいから出され、社会民主的な構造の中で労使が納得すれば予防法はできます。それでもやはり未だ捕捉されていないリスクというものは多々あると思います。

原さん、その点は文字を追うだけではなく、もう少し背景にある事情を検討した方がいいかもしれません。

原 今お話をうかがっていて、確かにその通りだと思いました。科学や医学に対する信頼というものは、裁判の中にもよく表れておまして、確立した現行の医学的知見は法令とほぼ同じ扱いを受けます。たとえば、ドイツにおいては安全配慮義務の具体的内容を確定する際に、安全衛生法規のような公法的な取締規定はそのまま契約上の義務内容とされます。いわゆる安全衛生法規の“二重効”といわれるものです。実は、二重効によって契約の義務内容に含まれるのは、現行の安衛法規だけではなく、将来安衛法規として結実する可能性のある科学的知見なども実質上法規としての扱いを受けます。つまり、使用者の安全配慮義務の内容は、現行の安衛法令プラス現在芽としてふき出している将来の安衛法令も、民事裁判では顧慮されます。そういう判例もドイツでは散見されます。

三柴 法律家以外の方にはやや分かりにくい部分もあったかもしれませんが少々言い直しますと、日本ではJ I S規格あるいは日化協のような業界団体が出すガイドラインや規格がありますが、こういったものがそのまま法的義務になるようなものです。産業認識であったり、科学的研究の前線に近いところであったり、ともかく専門家が危なそうだと思ったものはいち早く法令に取り入れて対策を講じさせようという法体系になっているのがドイツ法です。ドイツの科学や学術の最前線を *Arbeitswissenschaft* といいます。この文言がドイツの法令の中には頻繁に用いられます。日本の安衛法ではご承知のように、J I S規格も一応は援用され、これを参照している条文はありますが、数的にはごくわずかです。たしかに科学の前線や科学者のコンセンサスと法規範の距離が、ドイツでは非常に近いといえます。

石崎 今の点ですが、日本でも裁判例における安全配慮義務の解釈においては、安衛法の規定だけではなく、科学の知見が基準とされる事案もあったと思うので、それをドイツの特徴と見るか否かについては慎重な検討が必要かと思われまます。

三柴 おっしゃる通りで、発生した災害事故の後始末である賠償の問題になると、日本の場合は裁判所が筋読みをして、使用者がその気になればできることがあったのに、それをやらないまま発生した災害だったということになると、後付けとして産業認識や最先端の知識を踏まえるべきだということを経験は唱えてきました。しかし、例えば受動喫煙や時代的に救済を施すには時期尚早という問題については、“アバウトな問題”ということで片付けてきました。言わば判例は二枚舌と言えます。ただ賠償請求の場合は後処理であるがゆえに、これと思う人に対しては賠償をさせるための理屈の中でかなり厳しいことを述べています。問題は予防です。予防の面では、日本の法規は先端をすくい上げるような書き方はあまりしません。監督官の方もよほど経験豊富で鼻が利かないと、現場で臨検する際にある機械が危害を及ぼす可能性を指摘するのは難しいと思われるし、あるいは梯子等の危険性やリスクを察知して指導するのは、今の体制では難しいかもしれません。法規もそれを支えるような構造になっているのか、なっていないのか、その辺も突き詰めていきたいと思えます。

鎌田 一点、原さんに質問よろしいでしょうか。労働安全衛生法についてドイツと比較検討され、特に危険可能性という概念を対象に検討されています。そして民事損害賠償あるいは履行請求の事案を例に出され、そこで「抽象的危険」ないし「具体的危険」という言葉を通じて、ドイツの危険可能性とパラレルに置き換えて説明されたと思うのですが、そういう理解でよろしいでしょうか。

原 はい。ご指摘の通りです。

鎌田 特に安全配慮義務違反に基づく損害賠償の理論を考えた場合、危険というよりも、損害発生の予見可能性の問題であるといえます。これはどこの基本書や教科書にも書いてあることですが、安全配慮義務違反とは損害発生の予見可能性、そして予見できた場合にこれをいかにして阻止すべきかという損害回避措置を講じなかったことと、発生した損害との間の因果関係が肯定されて賠償責任が生じます。こういう確立した枠組みがあるわけです。そうすると、先ほどのご報告で、ドイツ法の危険、危険可能性と日本法の抽象的危険や具体的危険とパラレルに、民事損害賠償の話でそのまま用いると、今までの教

科書知識を持っている私などからすると、少々違うのではないかと感じてしまうのですが、その辺はいかがでしょうか。

原 たとえばある事件で、労働者がうつ病で真っ青な顔をして元気もなく、異常な言動がみられるようになり、彼が自殺するという結果を予見することが可能であったと判断された場合、その後使用者が何をして、何をしなかったかが問題となります。その際に、最近の判例は割と使用者にヘビーな義務を課すものが見受けられます。

鎌田 いえ、私が言いたかったのは、危険が発生してどのような義務内容かを確定する前の段階の話です。原さんのご報告では、危険があるから義務が生じるという発想なのかと思いますが、その危険と言われるものは、伝統的な賠償理論だと損害の予見可能性とって、加害者側の予見可能性の問題です。ですから、別に抽象的危険とか具体的危険などといった概念が、そこにストレートに入るわけではありません。

原 つまり、予見可能性というのは、使用者は知っていながら、あるいは知り得ていたのに何もしなかったという責任ということになります。要するに、誰が見てもこの人は危ない、あるいはこの人は放置しておくで死んでしまう、といったことが分かっているながら、なぜ何もしなかったのかという話ですね。

鎌田 もちろん、予見可能性が肯定される場合には義務が発生するので、なぜ何もしなかったのかという問責が生じることにはなりますが、そもそも危険というものを意識していたのかどうかという認識、つまり予見可能性という話が必ず入ってくるわけです。

原 その場合の予見といった場合、結局は危険を予見するということになります。仮に全然危険ではなくても、具体的状況からしてこの人は死んでしまう危険があると誰もが予見できるような場合であれば、債務不履行責任が出てきます。

鎌田 つまり、危険というものは、別に認識や意識をしなくても客観的に存在するわけです。しかし、賠償論を考える場合には、予見可能性とは常に加害者の認識の問題になるわけです。原さんがそれを取り払って考えるべきだと主張するのであれば、それはそれで一つの考え方ではあると思います。ただ、それをそのまま民事賠償論に持ち込むのが原さんの考え方ということなのではないでしょうか。つまり、予見可能性という概念が入ってこないということでしょうか。

原 予見可能性という日本の安全配慮義務違反の有無の判断のやり方の中に、実はドイツの危険可能性と共通項となる部分があります。というのも、もし予見ができる状況になったときに、どのように結果を回避するか、そういう危険が生じる結果を察知した使用者が、何をすべきかという裁判所の指示や問責の仕方は、使用者が自ら潜在する危険を探り出すべきというドイツ法の発想と重なる部分があると思われま。

三柴 途中ですみませんが、法律論的にマニアックになり過ぎてしまっている感がありますのでこの辺で。私なりに整理させていただくと、鎌田先生のご示唆は、予防法の議論と賠償法の議論はきちっと分けて整理して検討すべきだということかと思います。ドイツ法の危険可能性というのが、安衛法のような予防のための法規と、不法行為や債務不履行のような賠償法のための議論と、それぞれに位置付けるとどのような意義を持つのか、適切に整理して論じるべきかと思います。一点だけ申し添えておきますと、おそらく予見可能性といっても抽象的予見可能性と具体的予見可能性に分けられますが、具体的予見可能性は要件事実論的には個別事情を汲むということですから、ここに深く関わってくることになると思います。この点は少々話がマニアックになるので、ここでは割愛します。いずれにせよ、予防と賠償の議論はそれぞれ分けて、それぞれの要件をきちっと考えたうえで、危険可能性の概念をどう位置付けるかを論じてください。鎌田先生のご発言の趣旨はおそらくそういうことであると思われま

鎌田 その通りです。予防論というのは、まさにリスク評価とか客観的にどう考えるかといった課題であると思います。

三柴 ありがとうございます。一点指摘できることといえば、ドイツは両者を結び付けます。原さんが指摘したとおり、予防法に違反したら民事損害賠償責任を負うという仕組みになっています。

鎌田 安全配慮義務の場合、営業法に基づく予防措置をそのまま民法618条（ドイツ民法における安全配慮義務の明文規定）に取り込むものですから、ドイツではそもそも履行請求も可能なわけですが。日本の場合は、これとは少々異なります。マニアックなお話で恐縮です。

三柴 原さんはその辺りの違いも踏まえながら、予防法と賠償法を分けたうえで、共通するなら共通するで、手順を踏んで説明するよう心がけてください。

原 はい、わかりました。大変貴重なご指導ありがとうございました。

鎌田 原さん、横から大変失礼いたしました。

原 いえ、大変参考になりました。ありがとうございました。

三柴 では、佐々木さんにご報告いただく前に、少々休憩とします。

三柴 では、再開させていただきます。本日の開催要項の最後になりますが、佐々木先生からご担当の条文に関する調査の進捗状況についてご報告をいただきたいと思います。

ところで、先ほどのお話に戻って恐縮なのですが、鎌田先生は安全配慮義務の研究では第一人者で、労働法学においても大変なインパクトのある学説を、数々の論文を通じて提唱されてきました。特にドイツ法との比較研究を非常に丹念に続けてこられたということはお伝えしておきたいと思います。また、安全配慮義務だけでなく、労働者派遣、業務委託のような三当事者間の労働関係についても重厚な研究成果を示して来られました。

では、佐々木さん、資料を画面共有した上でご報告お願いいたします。

佐々木 それでは報告を始めさせていただきますが、資料（※「佐々木資料」とする）の送付が遅くなりまして大変申し訳ありませんでした。私は、安衛法第22条および第23条を担当させていただくことになっておりまして、現在の進捗状況と今後取り組むべき課題についてまとめた内容を報告させていただきます。

第22条 事業者は、次の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

- 一 原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体等による健康障害
- 二 放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等による健康障害
- 三 計器監視、精密工作等の作業による健康障害
- 四 排気、排液又は残さい物による健康障害

第23条 事業者は、労働者を就業させる建設物その他の作業場について、通路、床面、階段等の保全並びに換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置を講じなければならない。

まず、第22条と第23条がどのような条文かということですが、安衛法第1条にいう危害防止基準のうち使用者に義務付けられた具体的な行為基準の定めたものです。特にこの二つの条文は、ご承知のように特別衛生規則が非常に密接に関わっている条文であり、これらについて検討しているところです。両条文は、必要な措置を講じる義務を抽象的に課しているだけで、その具体的内容は政省令に委ねられている部分が多い規定なので、現時点で佐々木資料には反映できていないのですが、各関係政省令を深掘りする作業を進めているところです。ただ、未だご報告できるような形でまとまっていませんので、安衛法の条文についてお話するにとどめたいところですが、本プロジェクトは三柴先生から何度もお話がありました通り、過去の厚労科研のプロジェクトと連続性があるということです。以前の厚労科研の報告書を拝読させていただきましたが、連続性を抽出できる点があるとすれば、佐々木資料1頁の〔元監督官へのインタビュー調査の結果〕です。そこでは、「日本の現行安衛法制度は、規制等も含めた体系全体としては、その綿密さや過去の災害等を踏まえた実践的な有用性、事業者への威迫・強制性などの点で優れている」としながらも、安衛法の条文それ自体には具体的内容が記載されていないという特徴があります。今後の課題としては、「法律本法とそれに連なる法体系を分かり易く整理し、法律本法を見れば、事業者らがなすべき基本的な事柄が分かるようにする」というようにまとめられていました。今回私が担当した条文は、安衛法および11の衛生関係の特別規則が密接に関連してくる問題であるので、特に前回の厚労科研の研究で明らかになった課題と直面するところではないかと感じております。

ということで、今回の逐条解説のなかで、第22条・第23条の検討は当然行うべきものであるととも

に、関係政省令との関連および規則ごとの深掘りを可能な範囲で進めていきたいと思っております。また、前回の厚労科研の報告が指摘しているところの、規定の複雑さをどのように解消すべきかという問題も検討できればと思っております。現時点では第22条と第23条に関連する問題を、解説書などを参照しながらまとめていますが、【沿革】などは既存の文献のまとめを基礎に、もう少し参考文献等を用いて肉付けができると思っております。特に、藤森先生が作成して下さったカラーの一覧表に赤字で記載されている政省令の解説や適用の実際などを調査しているところです。また、裁判例のなかにも政省令を援用しているものがあるので、それらを収集して検討しています。

安衛則は、おそらくすべての安衛法上の条文と関わってくると思われそうですが、これ以外の特別規則は、私の担当条文については佐々木資料4頁以下にほぼすべて書かれています。私が検討すべき規則は少々深掘りした方がよろしいかと考え、ご覧のように各規則ごとにまとめた次第です。ただ、沿革や制定に至る背景となった災害について、文献を集めて読んでいるところですが、その辺りを第22条の解説に含めて書くべきか否か、つまり安衛法本法の解説はこの辺にとどめておくべきか、あるいは各政省令をもっと遡って検討すべきかについて、少々迷っているところです。現在苦心しているのは、【適用の実際】です。三柴先生もかなり重視している箇所のひとつかと思っておりますが、佐々木資料7頁に引用した「労働基準関係違反に係る公表事案(令和元年6月1日～令和2年5月29日公表分)」をみると、第22条違反は全国で1年間に9件とかなり少ない件数で、なおかつそれが必ず「第22条と安衛則」あるいは「第22条と酸欠則」といったように、政省令とワンセットで違反が摘発されています。このように、件数の少なさが悩みどころで、他にどの資料やデータを当たれば具体的な事案を知ることができるのかが問題です。この資料は、一覧表になっているだけで、具体的な状況を知ることはできませんので、場合によっては新聞記事のデータベースを使って調査すると記事として掲載されていることもあります。ただ、この件数の少なさから、どのように実態を把握すればいいのか、よろしければお伺いしたいところがございます。

第23条もほぼ同じような構成です（佐々木資料8頁以下）。同条も、かなり抽象的な定め方になっていて、この解説も当然行っていくわけですが、ここでは事務所衛生基準規則(事務所則)が関わってきます。これら第23条の政省令も同様に検討していきたいと考えています。当然、事務所則の背景や沿革も調べなくてはならないと思うのですが、この規則の【適用の実際】はさらに難儀しそうで、違反が年間2件しかありませんでした。これを過去にさかのぼって、どれだけ違反事例を見つけ出すことができるのか、少々不安に思うところです。また、「通路」の定義が問題となった事件があり、安衛則第540条違反の事例です。こういった点を調査していきたいところですが、【適用の実際】という、本プロジェクトでも重要なポイントがなかなか調べるのが難しいというのが悩みどころです。

時間の都合上、個々の詳細部分につきましては、ご質問があればお答えするという形にしたいと思っております。現状としては、安衛法第22条、第23条に関連する各規則のうち、重要な条文については趣旨や内容をまとめる作業を進めています。各規則の中で、たとえばかくかくしかじかの作業をする際にはどのような措置を講じよ、あるいは防護具はこのようなものであるとか、一目でわかる図や写真などを探しつつ、深掘りをしているところです。この点、三柴先生から送っていただいた開催要項の中で、横断的課題の【追加案】の箇所に「特別規則の成立経緯、趣旨と基本構造、統合の可能性」という案が出されていますが、これが衛生関係の規則を指しているのであれば、私が取り組もうとしている課題と繋がってくるのではないかと、その点をお伺いできればと思っております。横断的課題については、まだ私は担当箇所を割り当てられていませんので、衛生関係の課題であれば、今取り組んでいるものと並行してできるのでは

ないかと思えます。

さらに課題としては、担当条文は数多くの規則が関連するため、整理の仕方をどうするかです。また、前回の厚労科研で指摘されたところの、「安衛法本法のみでは非常に分かり難い条文である」がゆえに、「これらを分かりやすくするために提言できることはないか」という点に踏み込んで検討すること、あるいは規則全体を通した横断的検討ができないだろうか、などなど考えているところです。また、【適用の実際】を書く際に、件数が少ないうえに具体的状況をうかがい知るための資料がなかなか出てこないもので、その点の調べ方についてご教示いただければ幸いです。

概要は以上の通りです。

三柴 ありがとうございます。ご報告をうかがって、誠実に調べていただいていると感じ、ありがたく思っています。実は、私も佐々木さんと同じことを感じていまして、今の衛生関係の特別規則はごちゃつき過ぎて分かりにくいのです。なので、なんとか本プロジェクトが上梓を目指す体系書の中で、特別規則相互の関係性やそれぞれの特徴といった点はなるべく端的に示して、どういう問題であればどの規則を当たるべきかについて、読み手が分かるように書きたいところです。新たに横断的課題として、「特別規則の成立経緯、趣旨と基本構造、統合の可能性」というテーマを設けたのですが、誰がこれを担当すべきだろうと思っていたところです。しかし、今のご報告をうかがっていて、衛生関係については佐々木さんをお願いできそうだと思います。ただしこれは、ベテランの方、特に監督行政実務や角田先生のようなコンサルティングをなさっている方など現場に近い方、それと規則を作られた唐沢先生のような制度設計者の方にご協力を仰がないと立体的な情報になりません。ですから、佐々木さんには規則についてインタビューを実施していただきたいです。まずは本プロジェクトのメンバーの先生は、安全衛生行政実務に関する人間国宝なので、こちらの先生方にインタビューをしてください。そして、インタビュー先の先生が“このテーマについてはこの人が詳しい”などと紹介して下さった場合には、その方に当たってください。このようにして、文献だけではなく、人からの情報獲得にも努めてください。

ところで、石崎さんはテーマとしては近い問題を担当されていますね。

石崎 はい、そうですね。

三柴 下手な協力関係を取るとかえって互いにごちゃついてしまうので、そこは慎重を期す必要があるのですが、情報の交換は可能でしょうか。

石崎 そういう意味でいうと、確かに作業環境測定を検討する中で事業場の有害因子の問題を第65条の解説で書きたいと思って書いていましたが、第22条の解説とかぶってしまうかもしれないと気になっていました。なので、書いたものを共有するというのであれば、メールでやり取りするだけで可能ですから、その点は大丈夫です。現在書いている最中なので、適宜分担できればと思っています。

三柴 統括者としては互いの調査結果がハイブリッドになり、相乗的な形に仕上がってくるとありがたいです。単にいずれかが担当を決めて丸投げにするのではなく、担当者双方が調査して、極論すれば二人とも同じ文章を執筆してもいいんです。まあ、それでは芸がありませんから、お互いに調べた点

は共著のような形で、コラムのように枠でくくって、両方がその箇所を参照してくれるような形で進めていただくと内容が充実します。そういう形は統括者としてありがたいと思います。この点については、石崎さんがリードする形で佐々木さんと共同していただけないでしょうか。

石崎 了解しました。私自身も調査執筆が遅れているところがありまして、十分に進んではいないのですが、現時点で仕上がっている部分については共有したうえでご相談させていただければと思いますので、ぜひよろしく願いいたします。

佐々木 こちらこそよろしく願いいたします。

三柴 玉泉先生にお尋ねいたしますが、特別規則の現場での捉え方などについて、インタビューなどお引き受けしていただけるでしょうか。

玉泉 了解いたしました。先ほど佐々木先生が指摘されましたが、適用の実際の件数が少ないのは、送検事件に限ってのことです。監督署による送検は全体で1000件程度で、その半分は労基法違反で、残り半分は安衛法違反で、そのほとんどが死亡事故に絡んでのことです。なので、衛生関係での送検数は少ないと思います。「労働基準監督年報」が公刊されていますので、そこに各条文ごとの臨検監督の結果が掲載されています。そこには石綿則や有機則の条文ごとにおそらくデータが出ていると思います。なので、臨検監督については、労働基準監督年報をみれば件数はもう少し詳細にわかると思います。インターネットでも検索できます。その他の点については、私もお協力させていただきます。

佐々木 ありがとうございます。よろしく願いいたします。

三柴 藤森先生は、この領域についてはいかがでしょうか。

藤森 玉泉先生にご一任いたしますが、私も必要とあればご協力させていただきます。安衛法第23条に関しては、騒音、振動、腰痛のような作業関連疾患は把握が難しいので、政省令の中にはこれらに対応する単発の規則がありません。その辺の関連性などについて疑問が生じれば、ご相談いただければと思います。

佐々木 その点についてですが、たとえば振動による手の病気や難聴などについても調べていましたが、そういった話も盛り込んだほうがよろしいでしょうか。

藤森 第23条はそういう関係の話が出てきます。そもそも安衛則で規定しているわけですから、その辺の絡みもあると思います。その辺りのお話は、また機会があればということで。

三柴 佐々木さんは、玉泉・藤森両先生にお話しをうかがってみてください。それと、唐沢先生、制度設計をされたお立場で、佐々木さんからのインタビューを受けていただけますでしょうか。

唐沢 三柴先生のアシスタントの宮田さんから Web 上で送っていただいた『政策担当者が語る 労働衛生施策の歩み』という本がありますが、その中に参考となる記述があります。主に化学関係の規則について触れたものですが、鉛中毒予防規則や有機溶剤中毒予防規則等々の制定の経緯などが書かれています。私も共著者の一人ですが、宮田さん作成にかかるデータベースの中にあると思いますので、まずはこちらをご覧ください。かなりの情報が記載されています。

三柴 まず佐々木さんとしては、今示していただいた資料をみて、疑問点があればそれをまとめて唐沢先生にたずねるという手順でいかがでしょうか。

佐々木 了解いたしました。よろしくお願いいたします。

三柴 もし必要があれば、石崎さんがインタビューされた先生にもお聴きするという場合もあるかもしれませんが、その際には石崎さんと相談してください。いずれにせよ、文献資料に限らず人からの情報を入手することによって、情報の質を高めていただきたいと思います。

では、最後のひとつになりますが、安全関係の規則の趣旨や関係性について、技術系に強い方で書ける方をどなたかご紹介いただけないでしょうか。この場でなくても結構ですので、元監督官や行実務経験の方が相応しいかと思います。角田先生も含め、これと思う方がいらしたらML等でご紹介いただければと思います。衛生関係の規則については、佐々木さんが石崎さんと協力しながら執筆して下さるということになりましたが、安全関係で同様の作業をしてくださる方が必要なので、できれば行政実務の方で技術に強い方で、書けそうだという方がいれば、この場でなくても結構なのでご紹介いただけるようお願いいたします。

次回の会合は8月6日（木）、その次は9月10日（木）ということですが、締切まではこの2回の会合で終わると思います。可能であれば、久しぶりに厚労省で対面による会合を開きたいところですが、状況が変わらなければまたZ o o m会議ということになります。

本日予定していた内容は以上ですが、最後に一言ご発言がございましたらよろしくお願いいたします。平岡先生いかがでしょうか。

平岡 今日の会合は大変勉強になりましたし、自分自身も土砂崩壊に関する研究をまとめたいと考えておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。

三柴 阿部先生はいかがでしょう。

阿部（未） 私も自分の担当箇所についてあまり手をつけていませんが、会合でのお話は大変勉強になっています。ありがとうございました。

三柴 角田先生、お願いします。

角田 私は相変わらず現場ばかりまわっているのですが、現場で法の適用以前の段階で危険の判定を行うことも多いです。安衛法が現場で実際にどのように使われているのか、ご質問いただければと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。

三柴 ありがとうございます。次回あたり、角田先生に現場の知見、つまり現場を見回って法令との関係でどのようなことを実感されているのか、などといったお話をさせていただければと思います。田中先生はいかがでしょう。

田中 皆さんの色々なお話をうかがって、自分自身どのような方向で研究を進めればいいのか、次第に分かるようになりました。今後ともよろしくお願ひいたします。

三柴 石崎先生も先ほど少々お話しいただいたところですが、最後に今一度お願ひいたします。

石崎 いつも色々勉強させていただいてありがとうございます。実は、自分自身の進捗状況があまり芳しくないのですが、今後夏休み等の時間もありますので進めていきたいと思っています。また、南先生とおって相談できればと思うのですが、作業環境測定協会のヒアリングがコロナの影響でまだ実施できておりませんので、様子見ながら再調整などもはかったうえで、9月頃に依頼できればと考えています。

三柴 できれば佐々木さんも同席させていただければと思います。

石崎 はい、ぜひそうさせていただきます。日程調整の際にはご連絡いたします。

佐々木 よろしくお願ひいたします。

三柴 旅費は科研の方から出ますので、その点は宮田さんにご連絡ください。それでは、本日も長時間にわたって大変有意義な議論をありがとうございました。本日はこれにて終了とさせていただきます。