

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<sup>1)</sup>。

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<sup>3)</sup>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<sup>4)</sup>。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<sup>1)</sup>。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 内務省令第四一号）

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<sup>5)</sup>」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<sup>6)</sup>。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<sup>7)</sup>」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<sup>4)</sup>。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<sup>4)</sup>。

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、検知孔をうがう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』<sup>8)</sup>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<sup>9)</sup>」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<sup>10)</sup>」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<sup>10)</sup>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<sup>11)</sup>

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<sup>12)</sup>。

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<sup>13)</sup>」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)<sup>16)</sup>」、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<sup>-1)</sup>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続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たっては、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<sup>12)</sup>」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<sup>14)</sup>

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。<sup>14)</sup>」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）」<sup>16)</sup>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<sup>15)</sup>。

### 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<sup>11)</sup>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<sup>15)</sup>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<sup>17)</sup>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](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.

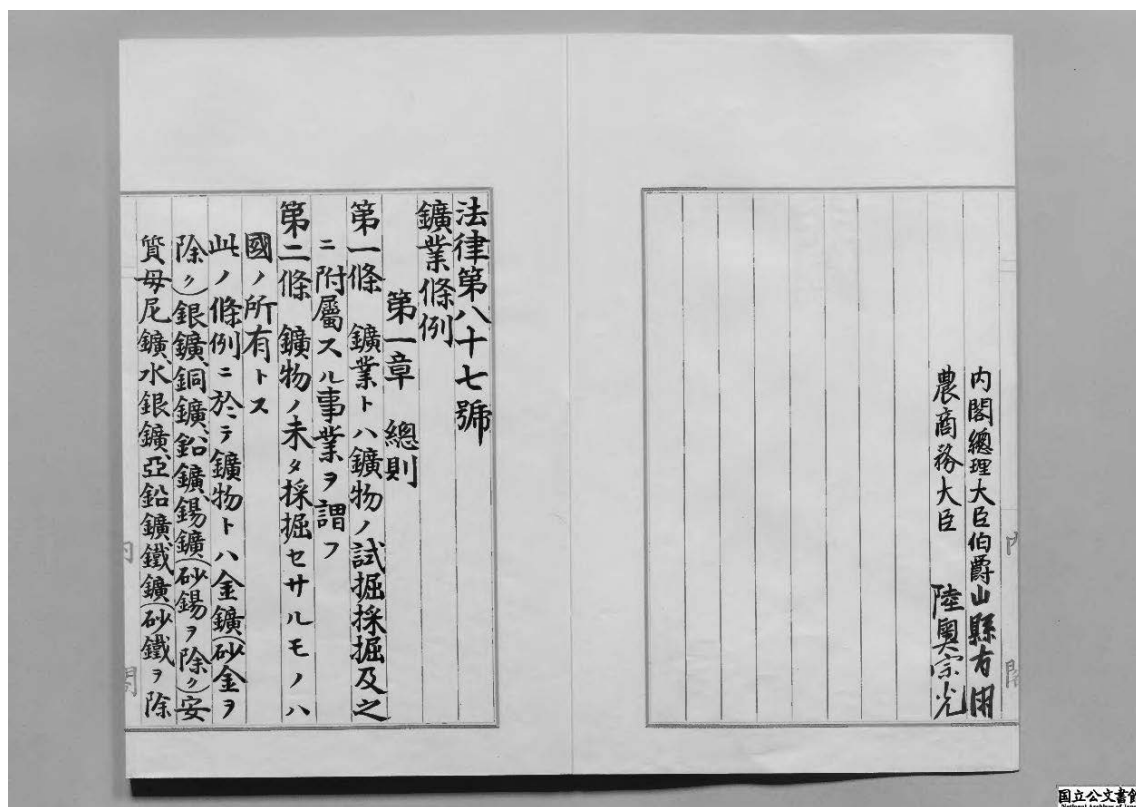
- 5). 社会局労働部：土木建築工事場ノ安全及衛生ニ関スル注意書，53p., 1936.
- 6). 花安繁郎，五十嵐日出夫：我国の労働災害統計資料整備の変遷と災害指標の国際推移について，土木史研究，vol. 10, pp. 1-12, 1990.
- 7). 財団法人土木建築厚生会：土工基本作業法（昭和十八年度安全研究委員会報告），46p., 1946.
- 8). 中川一郎：詳細 改正労働安全衛生規則，三晃社，pp. 43-44, 1950.
- 9). 濱口桂一郎：日本の労働法政策，pp.467-468, 2018.
- 10). 労働省労働基準局：土の切取工事の安全，42p., 1952.
- 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う配の安全性評価-掘削面のう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：土質力学，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.



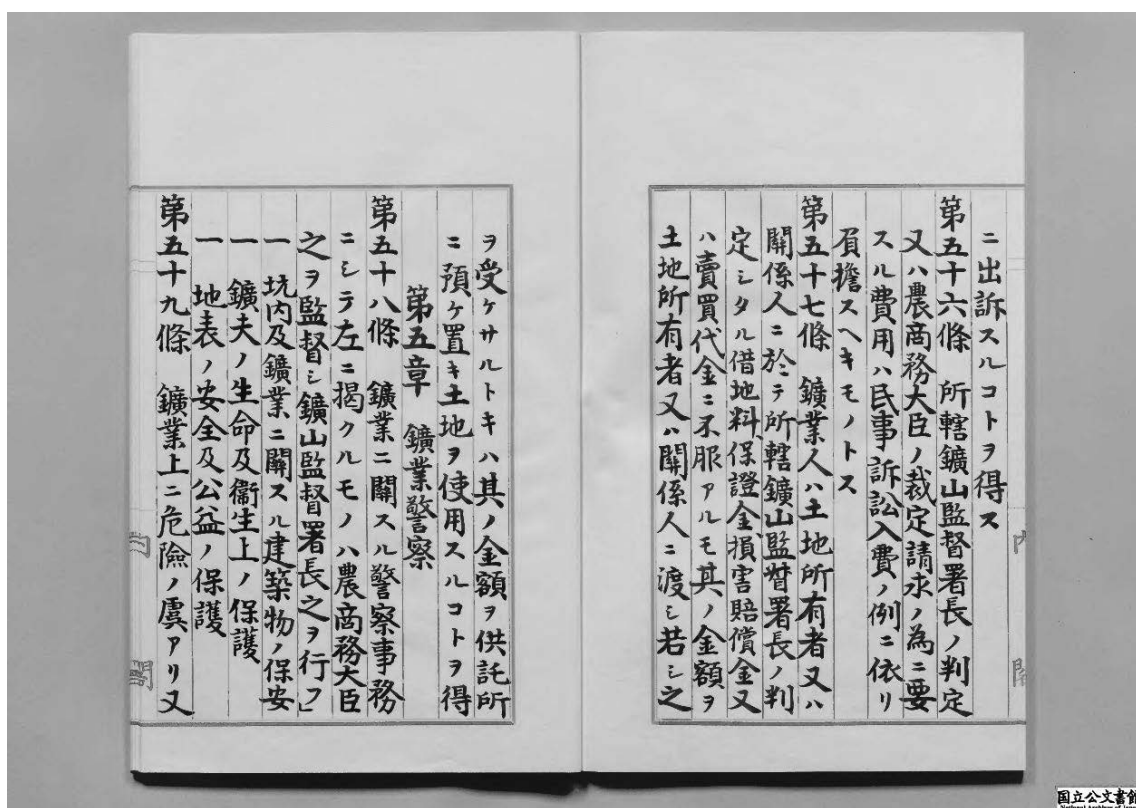
図表がある場合は、これ以降に番号順に貼り付け（1段組）

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ができるとした。
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

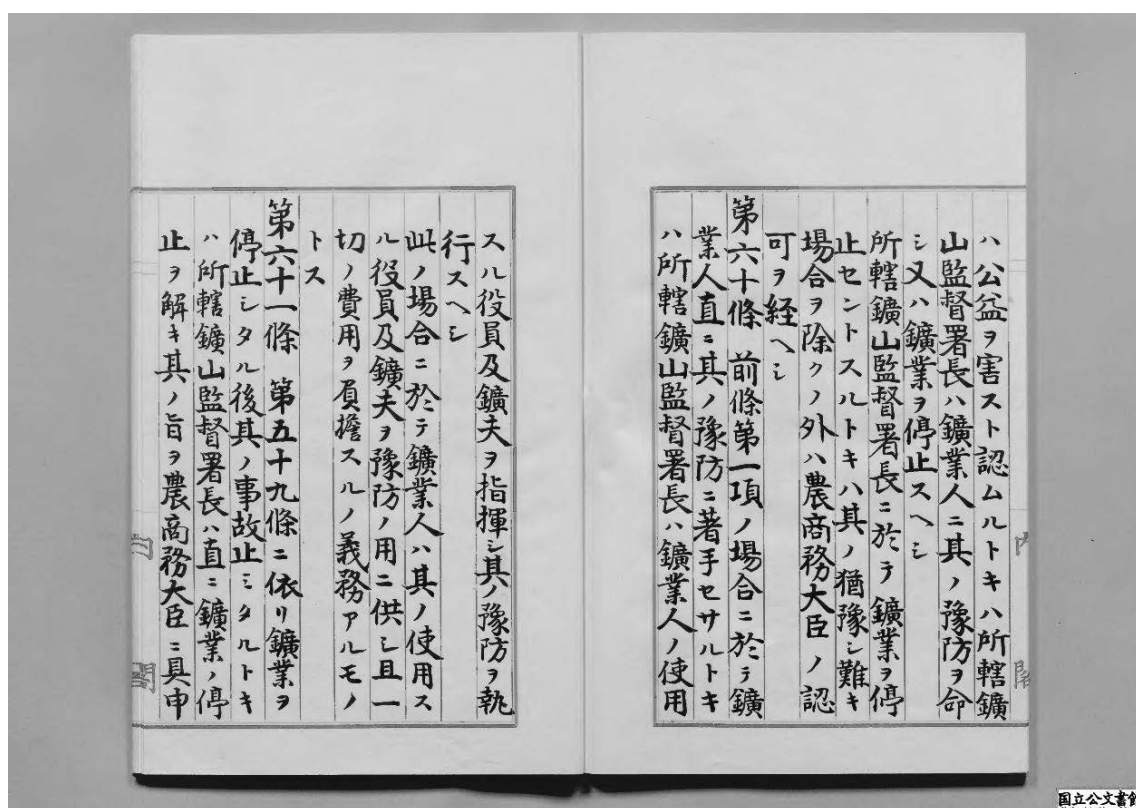


図1 鉱業条例制定日本坑法廃止・御署名原本・明治二十三年・法律第八十七号<sup>2)</sup>

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<sup>1</sup>。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<sup>2</sup>。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<sup>3</sup>。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<sup>4</sup>。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<sup>5</sup>。

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<sup>6</sup>。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<sup>7)</sup>。

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<sup>8)</sup>。「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<sup>9</sup>。

「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とを事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<sup>10</sup>」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<sup>11</sup>。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。」<sup>12</sup>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<sup>13</sup>。

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<sup>14</sup>。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<sup>15</sup>。

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<sup>16</sup>。

##### 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<sup>17</sup>。

「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<sup>18</sup>。

- 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<sup>19</sup>。

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」<sup>20</sup>（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<sup>21</sup>。

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<sup>22</sup>。

#### 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<sup>23</sup>。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<sup>24</sup>。

#### 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<sup>25</sup>。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<sup>26</sup>。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<sup>27</sup>。

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<sup>28</sup>。

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<sup>29</sup>。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<sup>30</sup>。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）

- 
- <sup>1</sup> 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。
- <sup>2</sup> 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。
- <sup>3</sup> 畠中前掲 34頁以下。
- <sup>4</sup> 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
- <sup>5</sup> 寺西前掲 201頁以下
- <sup>6</sup> 寺西前掲 203頁以下
- <sup>7</sup> 寺西前掲 201頁以下
- <sup>8</sup> 寺西前掲 246頁以下
- <sup>9</sup> 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
- <sup>10</sup> 安西前掲 65頁
- <sup>11</sup> 寺西前掲 209頁
- <sup>12</sup> 寺西前掲 210頁
- <sup>13</sup> 寺西前掲 202頁
- <sup>14</sup> 寺西前掲 200頁～201頁
- <sup>15</sup> 寺西前掲 202頁～203頁
- <sup>16</sup> 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
- <sup>17</sup> 平成 28 年総括報告書 12頁～13頁
- <sup>18</sup> 平成 28 年総括報告書 143頁以下
- <sup>19</sup> 平成 28 年総括報告書 148頁以下
- <sup>20</sup> 平成 28 年総括報告書 153頁以下
- <sup>21</sup> 平成 28 年総括報告書 153頁—155頁。
- <sup>22</sup> 平成 28 年総括報告書 155頁
- <sup>23</sup> 平成 28 年総括報告書 15頁
- <sup>24</sup> 平成 28 年総括報告書 15頁
- <sup>25</sup> 平成 28 年総括報告書 1頁～5頁等
- <sup>26</sup> 平成 28 年総括報告書 3頁も同旨。
- <sup>27</sup> 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。
- <sup>28</sup> 寺西前掲 318頁以下
- <sup>29</sup> 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
- <sup>30</sup> 畠中前掲 115頁



# 中小企業における労働災害防止の推進と労働安全衛生法

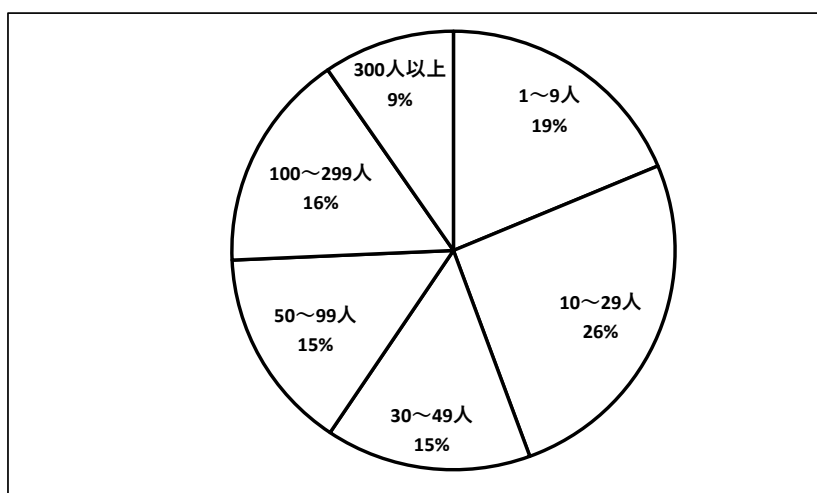
労働安全衛生総合研究所

高木元也

## 1. 中小企業の労働災害発生状況

(中小規模事業場における労働災害発生割合の高さ)

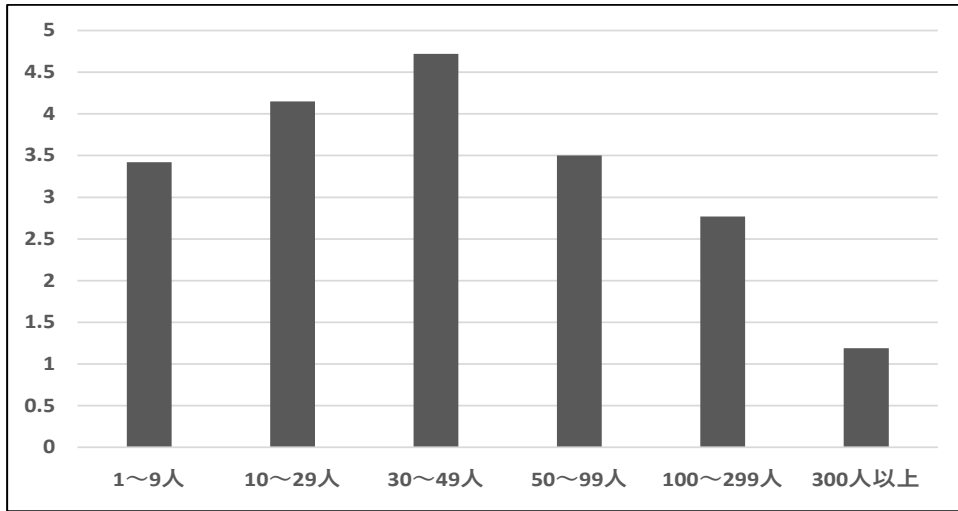
労働災害の更なる減少に向け、わが国の大きな課題のひとつに、中小規模事業場（事業場とは、事務所、工場、工事現場、店舗等、一定の場所において相関連する組織のもとに継続的に行われる作業の一体<sup>1)</sup>）の労働災害の多発がある。その発生状況をみると、2020年の全産業の死傷災害は労働者数50人未満の中小規模事業場で約60%を占める（図1）<sup>2)</sup>。



資料：厚生労働省「労働者死傷病報告」

図1 全産業の事業場規模別死傷災害発生状況（2020年）

また、同年、製造業における事業場規模別の死傷年千人率は、労働者数1～9人が3.72、10～29人が4.13、30～49人が4.40と、300人以上の1.09と比べ3～4倍にも及び、中小規模事業場の死傷災害発生割合は高い（図2）<sup>2)</sup>。

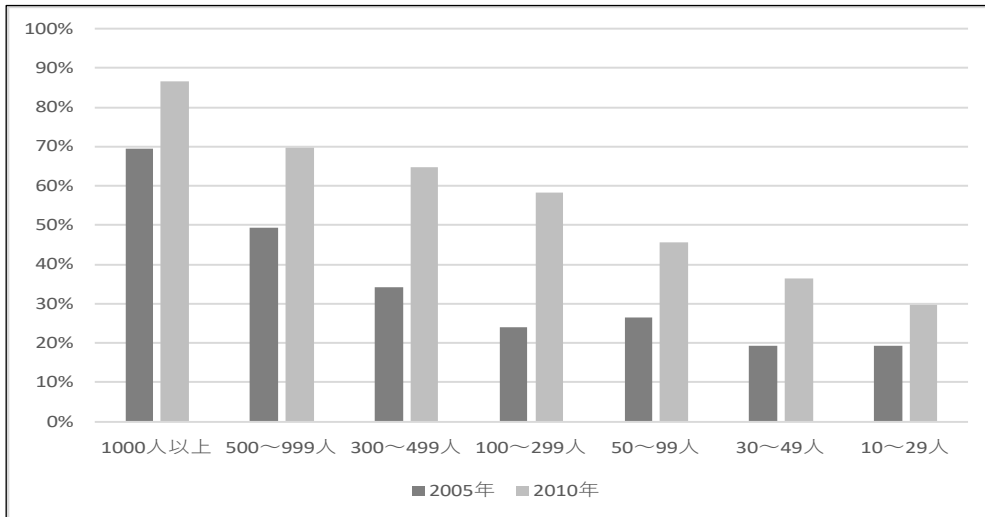


資料：厚生労働省「労働者死傷病報告」、総務省統計局「平成28年経済センサス基礎調査」

図2 製造業の事業場規模別死傷年千人率（2020年）

（中小規模事業場におけるリスクアセスメント導入の遅れ）

2006年、改正労働安全衛生法の施行に伴い努力義務化されたリスクアセスメントの事業場への導入においても、2010年の導入割合は、事業場規模1,000人以上が86.6%に対し、同30～49人が36.5%、同10～29人が29.7%と、中小規模事業場の導入が遅れている（図3）<sup>3)</sup>。さらに、たとえ導入していても、多くの中小企業は「リスクアセスメントをどのように進めればよいかわからない」、「時間的、コスト的にも余裕がない」などの理由から、実効性あるリスクアセスメントが実施されているとは言い難いと指摘されている<sup>4)</sup>。



資料：厚生労働省「労働安全衛生基本調査」

図3 全産業の事業場規模別リスクアセスメント導入割合（2005年と2010年）

## 2. 中小企業の安全衛生活動に関する先行研究

これまで、中小企業の安全衛生活動に関する研究は、欧米諸国等で数多く見受けられる。共通する研究テーマは、やはり安全活動の推進力が弱い中小企業の安全確保をどうするかであり、中小企業に対する外部支援の充実を求める研究が多い<sup>5) ~18)</sup>。

具体的には、企業負担の少ない外部支援先、外部支援メニュー、優先すべき支援対象者などに関するものである。

先行研究では中小企業の安全確保策として、①外部支援の充実、②中小企業に適した安全活動促進、③経営者クラスの安全意識向上の大きく 3 つをテーマとした研究が行われているが、これらを整理すると、中小企業の安全を確保するためには、中小企業に適した安全活動の促進、中小企業の経営者クラスの安全意識の向上が必要とされ、それらを実現するためには、外部支援の充実が必要ということになる。

先行研究では、政府機関、労働組合等の公的機関による外部支援の効果が高いとされている。わが国の建設業においても、労働安全衛生行政施策は、労働安全衛生行政が、建災防、関係業界団体、発注者と一体となって総合的に推進することが掲げられるなど、公的支援・指導の枠組みはある。

### 3. 中小企業における安全問題の原因構造

中小企業の安全問題を解決するため、「中小企業の労働災害発生割合が高い」ことを解決すべき最上位の問題に掲げ、その原因構造を以下のようにとらえる（図 4）。

「中小企業の労働災害発生割合が高い」ことの直接的な原因には、中小企業は大手企業と比べ安全管理水準が低いことがあげられる。ただ、人材面、資金面等に余裕のない中小建設企業の多くは、自助努力で安全管理水準を高めることには限りがあり、外部からの支援・指導を受けることが求められる。

しかしながら、対価を伴う支援は、財政的余裕がないため受けられない、あるいは、たとえ財政的余裕があったとしても、経営者が、安全意識の低さから、安全管理水準を向上させる必要性を感じず、対価を伴う支援を受けていない。一方、対価を伴わない公的な支援・指導は、中小企業が膨大な数に及ぶことから、支援・指導すべき中小企業を見つけれないことや、現状、効果的な支援・指導ができていないことが原因で、うまく行われていないととらえられる。

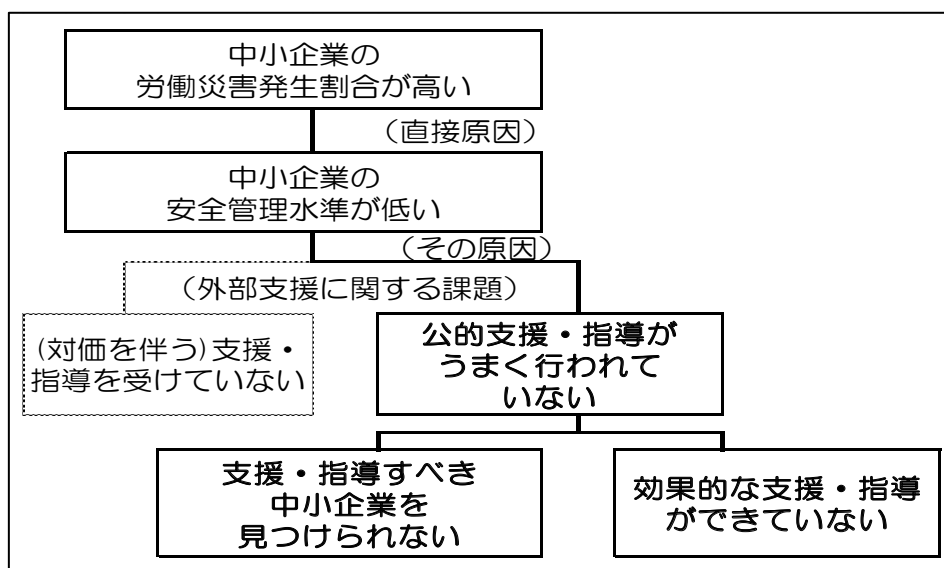


図4 解決すべき中小企業問題の原因構造

#### 4. 中小企業の安全問題解決のため今後の法規制のあり方

大手・中堅企業と比べ、経営体力が弱い中小企業の労働災害防止を推進するため、法規制をどのようにとらえればよいか。

後述する国内外文献調査（Web調査含む）に基づきとりまとめた「5. 労働安全衛生行政による中小企業の指導（建設業の事例）」、「6. イギリスにおける中小企業問題への対応」などを踏まえ、今後の法規制のあり方を表1に示す。

表1 今後の法規制のあり方

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>①大手・中小を問わず危険有害な作業に対し効果的に法規制をかける</li> <li>②法規制に基づき労働安全衛生行政による効果的な中小企業への指導を推進する</li> <li>③法規制により支援・指導すべき中小企業を見つける</li> <li>④中小企業に対し法規制の理解を促進させるため法規制を簡易化・簡素化する</li> </ul> |
|--|

##### ①大手・中小を問わず危険有害な作業に対し効果的に法規制をかける

特段の危険有害な作業から働く者を守るため、法規制をかけることは必要なことである。今後も、効果的に法規制をかけることにより、中小企業の安全確保を図ることが求められる。

好事例として、平成27年7月、足場に関する墜落防止措置などを定める改正労働衛生規則の施行において、足場の組立てなどの作業を対象に特別教育を定めたことがあげられる（安衛則第654条、第655条の2）。

これにより、足場の組立て作業を行う一人親方の多くも特別教育を受講した。一人親方は、安全教育を受講すればその時間は稼ぎを得られないことなどから、受講したがない傾向にあるが、この規制により、特別教育を受講しないと足場が組めなくなり、建設工事に携わる一人親方は、ほとんど足場組立て作業をすることから、この特別教育を受講し、足場の正

しい組立て方法等の教育を受けるようになった。

今後も、中小企業の事業場でよく行われる危険有害な作業には、特別教育等の法規制は有効であると考えられる。

## ②法規制に基づき労働安全衛生行政による効果的な指導を推進する

中小企業の安全管理水準を向上させるためには、効果的な公的指導が求められる。

これまで、労働安全衛生行政は中小企業に対し様々な指導を行っている。「5. 労働安全衛生行政による中小企業の指導（建設業の事例）」のとおり、建設業では、行政通達に基づき、建設工事の規模別（①超大規模建設工事（規模が特に大きく、かつ労働安全衛生行政上、特に注目を要すると認められる建設工事として厚生労働本省から指示があるもの）、②大規模建設工事（労働安全衛生法第15条により統括安全衛生責任者の選任が義務づけられた建設工事（一部の建設工事を除き、労働者50人以上））、③中規模建設工事（大手建設業者が元請の中規模建設工事（①、②、④以外））、及び地場建設業者が元請の中規模建設工事）、④小規模建設工事）に指導が行われていた。

様々な業種において、このような中小企業に対する指導の実態を把握し課題を抽出し、より効果的な指導を見出すことが求められる。

## ③法規制により支援・指導すべき中小企業を見つける

中小企業に対し、効果的な公的支援・指導ができない要因の一つに、支援・指導すべき中小企業をみつけられない課題がある。

例えば、建設業における小規模建設工事における指導上の課題は次のとおりである。

小規模建設工事（上下水道、木造家屋等低層住宅、電気通信施設、ガス供給施設等）では、労働基準監督署に対し、適用事業報告や特定元方事業報告、足場等設置届等提出のないものがほとんどである。このため、工事関連情報の収集が難しく、個別の監督指導として指導計画に盛り込まれることはほとんどない。

上下水道等の公共工事は、発注者に呼び掛けて合同パトロールを実施しているところもあるが、労働基準監督署の管轄によっては、複数の市町村にまたがるケースや複数の部署にまたがるケースもあり、日程調整等が難しいことや、実際に同行する発注者側の労働災害防止意識が高くないケースがあるなどの問題もあり、十分な効果を上げているとはいえない。

上下水道、電気通信施設、ガス供給施設等の維持・修繕工事は、不定期で行われることが多く、予め指導計画に盛り込むことは難しい。ただ、監督官が別の目的での外出中に、これらの工事を見かけた際、必要に応じ監督指導するケースはある。木造家屋等低層住宅建築工事も同様に工事の存在を知ることが難しく、死傷病報告が提出され初めてその工事の存在を知ることが多い。ただ、死傷病報告が提出された時には、既に工事が完了していることもあり、適切な指導が行われているとはいえない。

このような支援・指導すべき中小企業を見つけるため法規制をかけることも考えられる。



参考となる事例として、デンマークでは、法規制により労働安全衛生推進機関への入会を義務づけている（表 2）。

このように、危険有害な作業の対象となる特定の業種、業界を対象とした法規制も有効であると考えられる。

表 2 中小企業労働衛生支援（デンマーク）<sup>19)</sup>

①実施主体

OHS（Occupational Health Service Centre、労働衛生サービスセンター）

②概要（事業実施期間：1996年～2000年）

北シェラン島にある OHS は、デンマーク企業の労働衛生促進の中心的役割を担う公的機関である。1998 年施行の職場環境法では、特定セクター（工業等）に属する企業は OHS への入会が義務づけられた。

本事業は、OHS 会員の中小企業のうち、製造業、建設業、サービス業（ホテル、レストラン等）を主対象に、通常業務に導入できる支援策の開発を目的に、中小企業向けコンサルティングサービス、作業環境評価、就業後セミナー、中小企業間交流セミナー、地方雇用主団体との交流、中小企業向け情報提供（ニュースレター、地方週報向け記事等）等を行った。運営資金は全国労働環境委員会が拠出した。

本事業は、a. 中小企業経営者へのヒアリング調査、b. 提供サービス開発、c. 視察、d. 中間評価、e. 視察・サービス点検、f. 最終評価、g. 外部評価の順に行われた。OHS は参加企業 324 社の半数超を視察し、中間評価ではほとんどの中小企業は OHS に満足と回答した。

④中小企業に対し法規制の理解を促進させるため法規制を簡易化・簡素化する

欧米諸国でも中小企業が全企業の大半を占める。労働災害防止活動が浸透しないのは、a. 労働災害リスクや労働安全衛生法規に関する知識不足、b. 労働災害防止活動を推進するために必要な時間や資料の不足、c. 労働安全衛生担当部門がないことや労働安全衛生行政との接点がないこと、d. 相談体制の未整備、e. 労働災害防止意識の欠如、f. 労働災害防止活動が社長（オーナー）任せなどが指摘されている<sup>20)</sup>。

この Euro-stat 調査のとおり、労働災害防止活動が浸透しない理由の一つである労働安全衛生法規の知識不足を解消するためには、法規制の簡易化・簡素化があげられる。

これは、長年にわたるイギリスの取り組みが参考になる

Web 文献調査結果を「6. イギリスにおける中小企業問題への対応」にとりまとめたとおり、イギリスは、安全衛生に関する法律とそれに伴う事務手続きをスリム化し、中小企業・自営業者でもアクセスしやすいものにしていった。直接的に「中小企業・自営業者向け」と銘打った法律ではないとしても、簡易化・簡素化がその活用を進め、労働災害防止につながったのではないかと。ただ、安全を確保するために必要な要件を保持しながら簡易化・簡素化していくプロセスは容易なものではない。長期的な取り組みが必要である。

本調査の結果、日本の中小企業・自営業者に適用できると考えられるものは以下のとおりである。

#### a. 労働安全衛生法の補完、パッケージ化

業種ごとに、「これを守ればほぼ労働安全衛生法を守ることになる」というパッケージを作成し、全てを参照しなくても良いようにする。「シックスパック規則」が参考になる。

#### b. 用途によって規則の適用基準を変える

「爆発物に関する指針」がわかりやすい (pp.29～)。規則をサポートする指針を複数のレベルに分割し、用途によって推奨する基準を変えている。一枚岩的に同じガイドラインを勧めるのではなく、用途によって細かく基準を設定されたものはわかりやすい。

今後、日本の労働災害の防止を進めていくうえで、企業の大多数を占める中小企業・自営業者に向けた法整備は必須になっていくであろう。その際に、ただ不必要な法律を廃止・結合するのではなく、一つの法律がどのレベル（リスクレベルや事業規模等）の企業にどの程度必要なのか、義務なのか自主的なものなのかなど、わかりやすい形で出していくことが必要となる。イギリスでは、膨大な法律を改正・廃止・結合することに加え、これらの作業が丹念に行われている。また、事業ごとに法律をパッケージ化する等、枝葉に分けて結合する取り組みも評価できる。

本調査によりみえてきたものは、大切なのは法律を簡易化・簡素化したその先の取り組みであるということだ。簡易化・簡素化だけでは、中小企業・個人事業主にとってアクセスしやすい法律にはならない。その法律を守るべきは誰なのか。自分たちが当事者であれば、その法律をどこまで守るべきなのか。そこまで整備して初めて、法律の簡易化・簡素化が労働災害防止につながると考えられる。

### 5. 労働安全衛生行政による中小企業の指導（建設業の事例）

（労働安全衛生行政による建設業における中小企業の指導に関する通達）

労働安全衛生行政は、1963年に開始した新産業災害防止総合5か年計画（計画年度：1963年度～1967年度）で建設業を重点業種に定めて以来、その後、今日まで5年ごとに策定された労働災害防止計画のほとんどにおいて建設業を重点業種と位置づけている<sup>22)</sup>。

労働安全衛生行政は、建設業の労働災害防止対策の基本方針として、工事現場における元方事業者による統括管理の実施、関係請負人を含めた自主的な安全衛生活動の推進を基本に、工事現場を管理する本店等の間接部門が的確に指導・援助を行うとともに、労働災害防止団体、関係業界団体、発注者、労働安全衛生行政が一体となって総合的に推進することを掲げている<sup>23)</sup>。

現状、建設業への指導は、この基本方針の下、労働基準局長通達「建設業における総合的労働災害防止対策の推進について」（2007年3月22日付、都道府県労働局長宛）<sup>23)</sup>に基

づいている。本通達では、「建設業における総合的労働災害防止対策」<sup>24)</sup>により労働災害防止対策を推進するとし、事業者を含めた実施主体別（事業者、建災防、総合工事業団体、専門工事業団体、発注者）の要求・要請事項が表3のとおり定められている。

このうち、事業者においては、中小建設業者の施工がほとんどを占める小規模の上下水道等の建設工事の重点事項として、①安全衛生管理の充実（a.作業主任者の直接指揮による作業の実施（掘削及び土止め支保工組立作業）、b.元請業者が推進主体となり、発注者、関係団体の協力を得て、下請業者に対し作業員を安全講習会等に参加させること）、②災害防止対策の重点事項（重機関連災害、土砂崩壊災害、自動車等による災害の防止）が求められている。それに対し、労働安全衛生行政は、事業者が的確に労働災害防止対策を実施するよう必要な指導等を行うとともに、建災防、関係業界団体、発注者それぞれの役割に応じ、適切な措置が実施されるよう必要な指導・要請等を行うと定められている。

表3 建設業における安全衛生管理の実施主体別要求・要請事項

実施主体	要求・要請事項
事業者	<p>事業者が講ずべき措置の基本事項は、①工事の計画段階における安全衛生の確保、②安全衛生管理体制の整備等、③工事用機械設備に係る安全性の確保、④適切な方法による作業の実施、⑤安全衛生教育等の推進、⑥労働衛生対策の徹底、⑦建設業附属寄宿舍、⑧出稼労働者の労働条件確保の8項目。</p> <p>また、建設工事別に①ずい道建設工事、②橋梁建設工事、③道路建設工事、④小規模の上下水道等の建設工事等、全12工事の重点事項が定められている。</p> <p>このうち、小規模の上下水道等の建設工事の重点事項は、①安全衛生管理の充実（a.作業主任者の直接指揮による作業の実施（掘削及び土止め支保工組立作業）、b.元請業者が推進主体となり、発注者、関係団体の協力を得て、下請業者に対し作業員を安全講習会等に参加させること）、②災害防止対策の重点事項（重機関連災害、土砂崩壊災害、自動車等による災害の防止）である。</p> <p>これらの措置の確実な実施及び自主的な安全衛生活動の推進のため、危険性又は有害性等の調査等（リスクアセスメント）の実施に努め、労働安全衛生マネジメントシステムの導入を促進し、組織的かつ体系的に安全衛生水準の向上を図ることなどが求められている。</p>
建災防	<p>労働災害防止に関する長期的な事業計画の策定、各種情報の分析・提供、調査研究活動の推進、安全衛生教育の充実、広報活動の推進、安全衛生診断、安全衛生相談等事業者に対する支援事業の実施等、事業者の労働災害防止対策の推進に対する必要な指導・援助を主体的に行い、また、危険性又は有害性等の調査等（リスクアセスメント）の実施、労働安全衛生マネジメントシステム導入の促進等が要請されている。</p>
総合工事業団体	<p>建災防との連携の下、各種工法、工事用機械設備等に対し安全性の確保に関する自主的基準の設定及び周知並びに安全衛生意識の高揚のための諸活動の企画・実施、危険性又は有害性等の調査等（リスクアセスメント）の実施、労働安全衛生マネジメントシステム導入の促進等が要請されている。</p>
専門工事業団体	<p>建災防との連携の下、安全衛生意識の高揚のための活動、それぞれの専門職種に応じた安全作業マニュアル等の作成・普及、安全パトロール、安全衛生教育</p>

	等の実施、危険性又は有害性等の調査等（リスクアセスメント）の実施、労働安全衛生マネジメントシステム導入の促進等が要請されている。
発注者	計画段階における安全衛生の確保とともに、施工時の安全衛生の確保に配慮し、労働安全衛生マネジメントシステム等自主的な安全衛生活動の取り組みを評価する仕組みの導入等、事業者が積極的に安全衛生管理を展開するような環境づくりが要請されている。

資料：厚生労働省「建設業における総合的労働災害防止対策」

（上の通達に基づく小規模建設工事等工事規模別の指導に関する通達）

この通達を受け、労働安全衛生部各課長連名通達「建設業における総合的労働災害防止対策の具体的な実施に当たって留意すべき事項について」（同日付、都道府県労働局長宛）<sup>25)</sup>が発出されているが、そこには、労働安全衛生行政における監督指導、個別指導等の具体的な進め方が建設工事の規模別に示されている。具体的には、①超大規模建設工事（規模が特に大きく、かつ労働安全衛生行政上、特に注目を要すると認められる建設工事として厚生労働本省から指示があるもの）、②大規模建設工事（労働安全衛生法第15条により統括安全衛生責任者の選任が義務づけられた建設工事（一部の建設工事を除き、労働者50人以上））、③中規模建設工事（大手建設業者が元請の中規模建設工事（①、②、④以外））、及び地場建設業者が元請の中規模建設工事）、④小規模建設工事に区分されている（図5）。

この中で、④小規模建設工事は、a.上下水道工事等、b.木造家屋等低層住宅建築工事が示され、このうち、a.上下水道工事等では、対策推進上の着眼点として、「上下水道、電気通信施設、ガス供給施設等の工事については、一般的に安全衛生に関する知識等が十分でない中小建設業者が施工することが多く、工事現場単位で安全衛生管理を遂行することが困難な場合が多くみられるため、施工業者単位で各工事現場について一元的に安全衛生管理を行う体制整備が行われるよう指導を行うこと」と示されている。

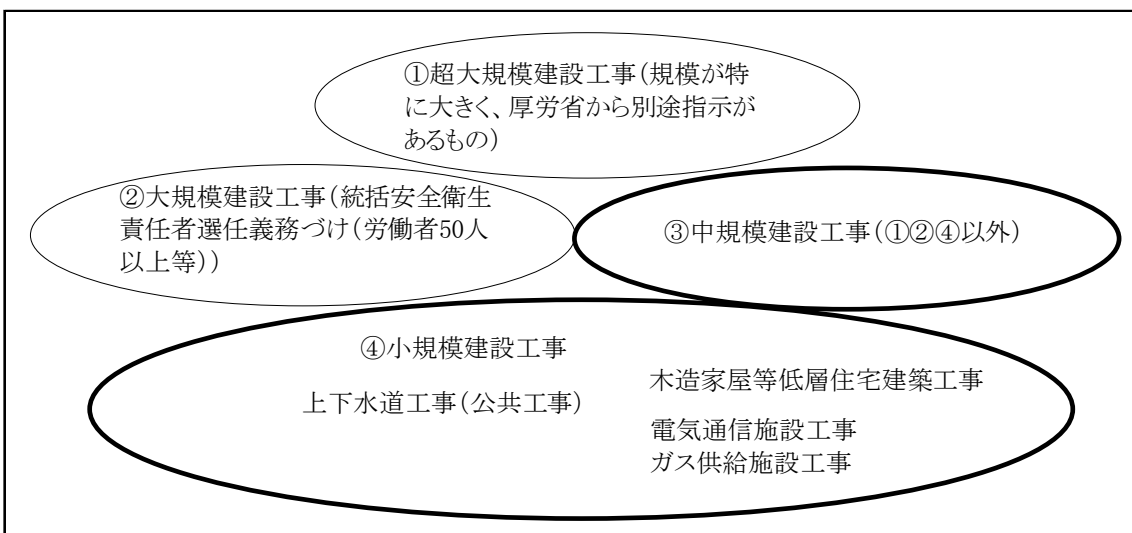


図5 建設工事の規模別指導区分

また、指導の留意点には、①発注者の協力を得て、工事発注状況を把握し、パトロール方式により効果的に実施すること、②集団指導等により経営者等の安全衛生意識の高揚を図ること、③災害多発業者の経営者等を招集し、災害事例発表、安全衛生改善対策の検討等内容をとする集団指導を実施するとともに、危険性又は有害性等の調査等（リスクアセスメント）の実施も指導すること、④小規模掘削工事に当たっては、「土止め先行工法に関するガイドラインの策定について」に基づき指導することなどが示されている。

（労働安全衛生行政、専門工事業団体、公共工事発注者が一体となった支援・指導の必要性）

労働安全衛生行政は、このような行政通達に基づく指導を行い、そこには、建災防、関係業界団体、発注者と一体となり総合的に推進することが定められている。中小建設業者の施工がほとんどを占める小規模な上下水道工事等であれば、関係業界団体は専門工事業団体、発注者は公共工事発注者が主たる対象となる。今後、建設業の労働災害の更なる減少に向け、安全活動の推進力が弱く、建災防非会員であり、民間の安全コンサルタント等、外部からの対価を伴う支援を受けることが難しい中小建設業者に対し、労働安全衛生行政、専門工事業団体、公共工事発注者が一体となった公的支援・指導が求められる。

（小規模建設工事における指導上の課題）

小規模建設工事（上下水道、木造家屋等低層住宅、電気通信施設、ガス供給施設等）では、適用事業報告や特定元方事業報告、足場等設置届等提出のないものがほとんどである。このため、工事関連情報の収集が難しく、個別の監督指導として指導計画に盛り込まれることはほとんどない。

上下水道等の公共工事は、発注者に呼び掛けて合同パトロールを実施しているところもあるが、労働基準監督署の管轄によっては、複数の市町村にまたがるケースや複数の部署にまたがるケースもあり、日程調整等が難しいことや、実際に同行する発注者側の労働災害防止意識が高くないケースがあるなどの問題もあり、十分な効果を上げているとはいえない。

上下水道、電気通信施設、ガス供給施設等の維持・修繕工事は、不定期で行われることが多く、予め指導計画に盛り込むことは難しい。ただ、監督官が別の目的での外出中に、これらの工事を見かけた際、必要に応じ監督指導するケースはある。木造家屋等低層住宅建築工事も同様に工事の存在を知ることが難しく、死傷病報告が提出され初めてその工事の存在を知ることが多い。ただ、死傷病報告が提出された時には、既に工事が完了していることもあり、適切な指導が行われているとはいえない。

## 6. イギリスにおける中小企業問題への対応

欧米諸国を見ても、中小企業向けの労働安全衛生法を別立てで成立させている国は見受けられない。

イギリスでは、表4のようなやり方で、実質的に中小零細・自営業者の法律遵守を促して



いる。

表 4 イギリスにおける中小零細・自営業者の法律遵守促進策

- |  |
|--|
| ①労働安全衛生法（規則、指針）を簡易化し、中小企業の法遵守を容易にする          |
| ②労働安全衛生法（規則、指針）で求められる事務手続きを簡素化し、中小企業の負担を軽くする |

元来、イギリスは「法律遵守型」と呼ばれ、事業者が法律を守らなかった場合に厳しい罰則を課すタイプの法律体系をとっていた。しかし、法律遵守型は、事業者が自主的にリスクを除去・減少させようとするものではなく、労働災害や問題が起こるたび法律を増やさざるを得ず、結果として膨大で複雑な法律となっていた。その問題に対して、イギリスは上記①、②を実践することにより、中小零細企業・自営業者でも法律にアクセスしやすいシステムを作ってきた。

①労働安全衛生法（規則、指針）を簡易化し、中小企業の法遵守を容易にする

重複、時代遅れ、不要な法律が膨大な分量になり、マンパワーやコストが限られている中小零細企業や自営業者には大変な負担となっていた。イギリスでは、これらの企業が無理なく法律にアクセスできるよう、ローベンス、ロフステッド、ヤング等の有識者による提言などを取り入れながら、煩雑な法体系を整理していった。

②安全衛生法（規則、指針）で求められる事務手続きを簡素化し、中小企業の負担を軽くする

膨大な法律を遵守するためには、煩雑な事務手続きを行わなければならない、それが輪をかけて中小・零細企業や自営業者の法律へのアクセスを難しくしていった。法的遵守の手続きが煩雑なことにより、政府もコストがかかり、企業側もコストがかかるという誰にもメリットのない構造となっていた。それを改革するため、イギリスは国家主導で、コストがかかる法律遵守のための手続きを洗い出し、定義の明確化や規制の緩和を行うことで、コストカットに成功した。これは中小零細企業・自営業者にとってもコスト削減に繋がるため、win-win な政策といえる。

労働安全衛生の根幹ともいえる労働安全衛生法及び関連規則を結合、簡易化・簡素化することは非常に難しい仕事である。特に、建設業を含むリスクの高い産業に関わる法律・規則を安易に削除してしまえば、取返しがつかないことになる可能性がある。イギリスは果たして、どのようにしてこの難題に答えを出してきたのか。

6-1では、煩雑化し、膨大に膨れ上がったイギリスの法律が、企業（特に中小零細企業）にとって大きな負担となっていることに対し、ロフステッド教授やヤング卿が提案した法律（規則）の簡易化案及び、その提案に政府がどこまで対応し、規則を改廃したのかを整理した。労働安全衛生について妥協することなく、法律（規則）を簡素化していくためにはど

うしたら良いか。また、改廃の結果として残った、現在の規則一覧についても掲載した。

6-2では、労働安全衛生法（規則）の煩雑化に伴う事務手続きの増加がイギリス政府の財政を圧迫し、さらには中小企業の法律遵守を難しくしている点に触れ、政府が主導で取り組んだ法律の簡素化とそれに伴う事務手続きの簡素化の過程について紹介する。

特に、ロフステッド教授に提言を受けて2005年～2010年の間に実施された「行政負担軽減プログラム（The Administrative Burden Reduction Programme：ABRP）」は、事務手続きのコスト削減と簡素化に貢献している。

## 6-1 イギリスの法律の簡易化・簡素化の経緯

### (1) イギリスの法体系

イギリスの労働安全衛生法は、19世紀前半に制定された「工場法」(Factory Acts)からの流れをくみ、労働災害防止措置を講ずることを怠った事業者に厳しい罰則を課すものである。これは「法規遵守型」と呼ばれる労働災害防止対策であり、労働災害防止に大きな役割を果たした反面、労働安全衛生関係法令が細分化して膨大となり(8つの法律+500以上の規則類)、後にEUが提唱する「中小企業の労働安全衛生施策」を実施するうえで足かせとなった。また、この膨大な労働安全衛生法令により、事業者による自主的な安全衛生活動がしづらくなった。このため、政府は「法律では原則的な規定を置き、それを補完する規則や実施準則を設ける」ことを基本とした労働安全衛生対策を導入した<sup>26)</sup>。イギリスの法体系をまとめると表5のようになる。

表5 イギリスの法体系

EU法	
労働安全衛生法	
法を補完する規定	指針(Guidance)
	規則(Regulations)
	実施準則(Approved Code of Practice: ACOP)

イギリスでは、労働安全衛生法の煩雑さと膨大な分量が問題視され、さまざまな専門家の提言を受けながら法律の簡易化・簡素化と組織の一元化に取り組んできた。

ここでは、各専門家の提言と、それに伴う法律・規則の改廃の変遷について説明する。大きくは図6のとおりである。

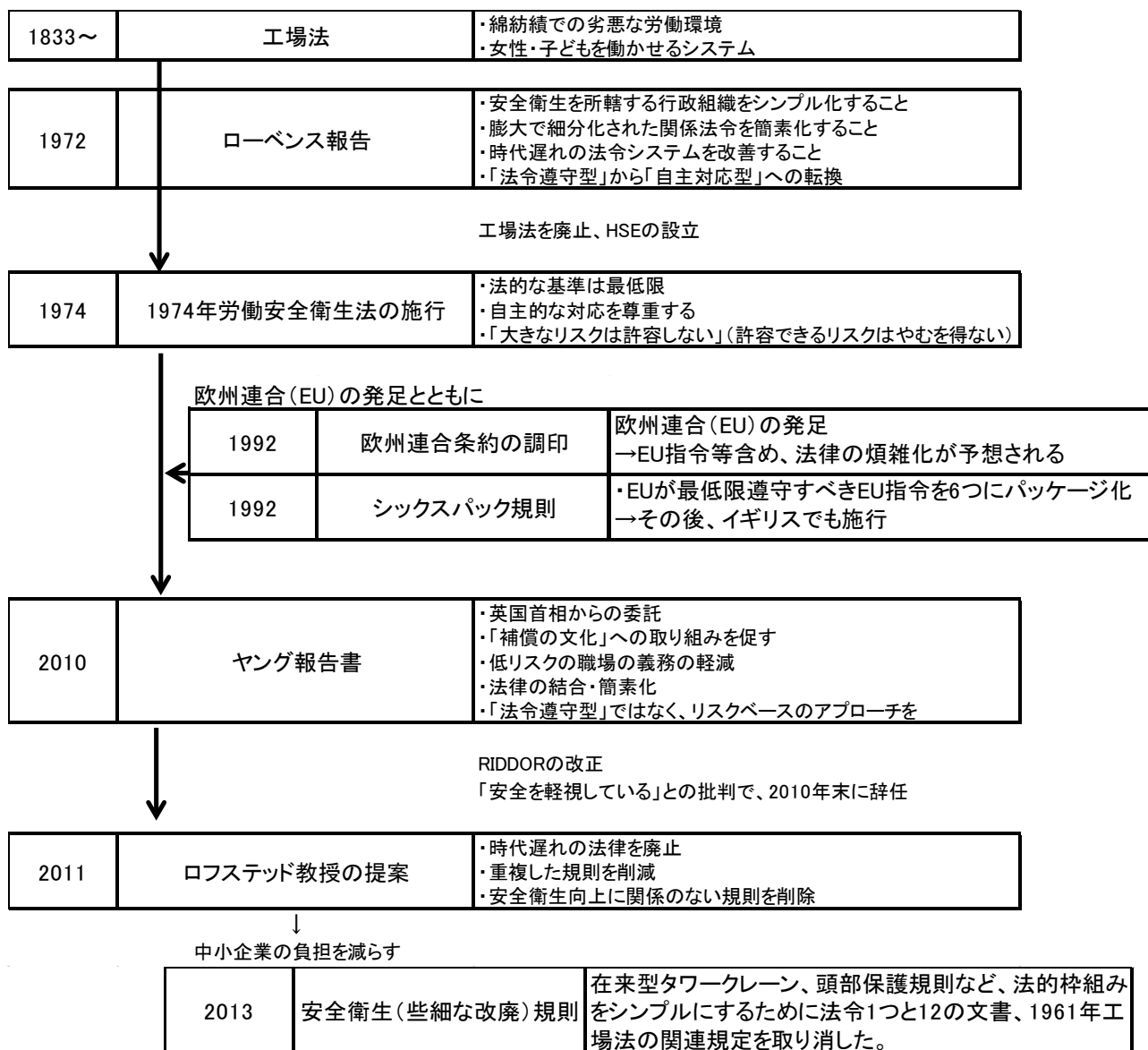


図6 専門家の提言と法律・規則の改廃等の流れ

## (2) ローベンス報告(1972)と労働安全衛生法(1974)

イギリスの労働安全衛生法が制定されたのは1974年であり、これがイギリスの労働安全の中核を為す法律として現在も受け継がれている。この法律が制定される前は、19世紀前半に制定された工場法(Factory Acts)がメインの法律であった。工場法は、当時のイギリスは綿紡績工場で働く児童/若年労働者の労働環境が劣悪であり、労働者の年齢、労働時間、労働環境等を規制する目的で制定された。工場法の流れを受け継ぐ形で1974年労働安全衛生法が制定される際に、1972年にイギリスの雇用省に提出されたローベンス報告の勧告が取り入れられた。ローベンス報告での改善を求める提言は、以下の点に言及している。

- ・安全衛生問題を所管するあまりにも細分化された行政組織(8省庁に分かれていた)
- ・膨大で細分化されすぎた関係法令(8つの法律、500以上にものぼる規則類)

- ・細分化された法律、規則に依拠し過ぎて、事業者の責任や自主性、自発的な取組みが軽視される結果となっている。
- ・細分化され過ぎた行政組織、法令等が要因となって、人的、組織的な要因等が十分には考慮されず、技術革新への速やかな対応ができるシステムになっていない。

労働安全衛生関係法令の簡易化・簡素化についての言及はもとより、それまで「法規遵守型」と言われていた形（事業者に法的な義務を課し、遵守することを厳しく求めること。違反した場合には罰則を課す）に問題意識を持ち、「自主対応型」（例：リスクアセスメント）を取り入れていけるよう法改正を促した。

### （３）シックスパック規則（1992）

1992年に欧州連合（EU）が発足し、これにより、欧州指令等が加わる影響で、イギリス国内の法律がさらに煩雑化することが予想された。これを受け、同年、EU指令と1974年イギリス労働安全衛生法を遵守し、労働災害を防止するため、EUがEU指令を6つにまとめた「シックスパック規則（"Six Pack" Regulations）」を発効した<sup>27)</sup>。はじめは欧州委員会が発効し、その後、イギリスでも施行された。シックスパック規則の指令は以下のとおりである<sup>28)</sup>（作業設備の設置と使用規則（1998）、職場における安全衛生管理規則（1999）は、1992年に制定された規則の改定版である）。

#### ① 職場における安全衛生規則（1999）

- ・雇用主は、従業員の年齢や経験などを考慮し重大なリスクを見積もる義務がある。

#### ② 作業設備の設置と使用規則（1998）

- ・作業設備は意図された目的に適したものである
- ・作業設備は適切に維持されなければならない
- ・雇用主は、使用している機器・設備について、正しい使用方法についての情報、指示、教育訓練を行わなければならない
- ・機器の使用に特定のリスク（あるいはメンテナンス、改造、修繕の必要）がある場合、それは特定の訓練を受けた労働者が行わなければならない
- ・雇用主は、機械の危険なところには人が立ち入らないようにし、物品、物質、ガス、液体、粉塵などの排出、過熱、火災、爆発、機器の部品の倒壊、極端な高温や極端な低温から表面を保護する
- ・雇用主は、すべての制御装置が安全に使用でき、かつ明確にわかるようにする。特に、非常停止を含む制御は、安全衛生を守るよう設計されなければならない
- ・全ての機械は電源を切ることができるようにする
- ・機器、プラント等は、必要に応じて、クランプ等で安定させなければならない
- ・設備や機械等を安全に使用するのに十分な照度が必要である

#### ③ ディスプレイ装置安全衛生規則（1992）

PCの使用を対象とした規則。従業員は、スクリーンを使用する場合は休憩をとることが許可されなければならない。また、雇用主は従業員に対して視力検査を行う義務がある。視力が思わしくなかった場合は、眼鏡やコンタクトレンズの費用を雇用主が負担する。

④ マニュアル操作取扱規則（1992）

雇用主は、怪我をするリスクを伴う手作業（マニュアル操作）を行わないよう努める。やむを得ず行う場合は、リスクを評価し、リスク低減措置を講じる。

⑤ 職場（安全衛生及び福祉）規則（1992）

施設と敷地の維持管理について定めた規則である。具体的には表6のとおりである。

表6 職場規則の対象

Maintenance	メンテナンス
Ventilation	換気
Temperature	温度
Lighting	照明
Cleanliness	清潔
Space and room size	空間の広さ
Workstations	PC
Seating must be provided for each person doing that work.	業務中の従業員全員に座る場所を確保すること
Floors	床
Falls – precautions should be taken to prevent people from falling	転倒—労働者が転倒しないよう対策を講じること
Windows; construction and use	窓（構造と使用）
Traffic routes	交通路
Doors and gates	ドアと門
Escalators	エスカレーター
Sanitary conveniences	トイレ
Washing facilities	手洗い場
Drinking water	水飲み場
Clothing	衣類
Rest and meals	休憩場・食堂

⑥ 職場における個人用保護具規則（1992）

- ・雇用主は、他の方法によってリスクの管理や除去が叶わない場合には、適切な個人用保護具を提供しなければならない
- ・個人用保護具は、関わってくるリスクと、行う作業に合ったものでなければならない
- ・複数の個人用保護具を着用しなければならない場合、それらは両立するものであり、同時に着用したときに効果があるようにしなければならない
- ・雇用主は、個人用保護具を購入する前にリスクアセスメントを実施し、他の方法によってリスクがコントロールできないか確認し、そのリスクをコントロールするのに個人用保護具が最適なのかを確認する
- ・個人用保護具は、点検・修繕を行い良好な状態を保ち、必要に応じ洗浄または交換を行う



- ・雇用主は、使用しない個人用保護具の保管場所を準備しておく
- ・雇用主は従業員に対して、個人用保護具を使わなかった場合のリスク、個人用保護具を維持するために従業員が取るべき手順について、情報、指示、教育の提供を行う
- ・雇用主は、提供された個人用保護具が適切に使用されているかを確認するための措置を実施すること。保護具を提供するだけでなく、必ず使用する
- ・従業員は指示通りに個人用保護具を使用し、なくしたり明らかに欠陥があったりするなどの場合は雇用主に必ず報告する

メインの規則である「職場における労働安全衛生管理（1999）」は”Management Regs”<sup>1</sup>としてよく知られている。この規則によって、各職場で安全な状態を保つために、リスクアセスメントを実施することを雇用者の法的義務として課しており、今日の安全衛生アプローチに繋がる規則となった。Management Regs 以外の法律でも、暖房、照明、換気、パソコンのディスプレイ、キーボード、重量のある荷物、休憩時間、個人用保護具などの幅広い分野をカバーしている。シックスパック規則に違反して労災事故が発生した場合、それは雇用主の責任として追及される。

シックスパック規則を受け、企業側は、工程に手を加えたり修正したりするよりは、安全教育を取り入れるケースが多くなった。

#### （４）ヤング報告書（2010）

##### a. ヤング報告書作成の背景

イギリスの労働安全衛生の法律の簡易化・簡素化に大きな影響を与えた提言として、ロフステッド教授とロード・ヤング卿がいる。彼らは当時の英国首相から委託され、2010年～2015年m安全衛生に関する報告書「Common Sense - Common Safety」を発表した。この報告書は、安全衛生の適用について改善を促し、補償の文化（compensation culture）に取り組むことを目的として書かれた<sup>29)</sup>。

ヤング報告書の執筆を委託した当時の英国首相（キャメロン）は、本報告書の目的を表7のように述べている<sup>30)</sup>。

表7 ヤング報告書作成の目的（英国首相コメント）

労働安全衛生は重要であるにも関わらず、多くの場合、大きなリスクから人々を守るように意図して作られた優れた法律は、リスクがどれほど低いとしても全ての命を守ることができるよう、不適切に拡大されている。

その結果、労働安全衛生が高く評価されるどころか、世の中から見ただけで安全衛生の地位は

<sup>1</sup> Management Regulations の略称。「管理規制」のこと。

かつてないほど低くなっている。メディアは、正しいことをしようとする人々や、強大な社会を作ることに力を注ぐ組織を邪魔しようとする官僚主義ばかりを報じる。その結果、企業は官僚主義、混乱、そして些細な事故で訴えられる恐怖で動けなくなっている。

損害補償の文化が生まれ、人々はまるで自分の行動に対する個人的な責任から逃れることができるかようになってしまった。

このままではいけない。だからこそ、私はロード・ヤング卿にこのレビューを作成するよう依頼した。労働安全衛生に「常識（コモンセンス）」を取り戻そうと思ったのだ。

この報告書がターニングポイントとなることを願っている。ヤング卿は、政府が全面的に支援する広範囲に及ぶ将来的にも影響のある提案を行ってきた。我々は、クレーム管理会社のプロモーション活動と、それらが永遠に続くことに加担する補償の文化を縮小しようと考えている。

また、ボランティア活動の妨げになったり、よその子供たちを助けるのをやめさせたり、警察や消防の勇敢な行動に罰則を与えるような無意味な規則を廃止する。

このような規則の代わりに、より必要とされる規則に目を向ける。官僚的ではなく、均整の取れた新しい規則。大人を大人らしく扱い、常識と信頼を取り戻す。

今、我々はこの報告に従って行動を起こす必要があり、これらの重要な課題について、ヤング卿が私のアドバイザーとして残り、報告書の提案事項を実施することに関心を示す全部門と協力することに合意が得られたことを喜ばしく思う。

## b. ヤング報告書 概要

ヤング卿の提案の中で、法律の簡易化・簡素化に関わる部分（一部抜粋）を以下に示す。

### ①補償の文化

- ・ 傷害の場合、請求手続きを簡素化する。
- ・ 少額の医療過失請求をカバーできないか可能性を探る。

### ②リスクの低い職場

- ・ オフィス、教室、店舗などの低リスクの職場のリスクアセスメント手順を簡素化する。  
HSE は、リスクの低い職場用に、簡単でインタラクティブなリスクアセスメント手順を作成し、ウェブサイトで利用できるようにする必要がある。

- ・ HSE は、低リスクの環境で操業している企業が、自分たちが規則に準拠していることを確認・記録することができるよう、定期的にチェックリストを作成し、好事例についてはオンラインでデモンストレーションを行う必要がある。
- ・ HSE は、自発的に安全活動を行う組織向けに、チェックリストを作成する。
- ・ 雇用主は、低リスク環境の在宅勤務をしている従業員のリスクアセスメントを免除する。
- ・ 低リスクの事業の個人事業主は、リスクアセスメントを免除する。

### ③保険

- ・ 保険会社は、低リスクの環境<sup>2</sup>で事業を行う企業に対し、労働安全衛生コンサルタントを雇わせ、リスクアセスメントを丸々実施することを要求することを改めるべきである。

### ④労働安全衛生関連の法律

- ・ HSE は、低リスクの活動に従事する中小企業に対し、別個の指針を作成すべきである。
- ・ 現行の散らばった労働安全衛生規則を、使いやすいよう単一の規則に統合すべきである。

#### c. ヤング報告書（労働安全衛生法に関する提案）

1974年に導入された労働安全衛生法は、ローベンス卿の提案を受け、規定的な法律は削除し、「1961年工場法」や「1963年事務所、店舗および鉄道施設法」を統合した。これにより、これまでバラバラだった検査官の安全衛生上の権限を1つの組織に統合し、HSEを設立した。HSEは以下のミッションを有する。

- ・ 職場の健康、安全、福祉を確保する
- ・ 仕事中ではない人を、業務で発生する安全衛生リスクから守る

労働安全衛生法は「合理的に実行可能な限り」という法的義務に関する文言があり、これにより、リスクとコンプライアンスとコストの両立を図ることが可能となる。また、HSEがACOPという形で、実践的な指針を作成することも規定されている。HSEは1974年の法律とその他の関連規則に基づき、原子力施設、高リスク施設（化学、海洋、石油、ガス含む）、その他の高リスク作業（例：アスベストを扱う作業）など、リスクの高い活動を規制する責任を負う。これには、「1965年原子力設置法（改正）」、「1999年原子炉（廃止に向けての環境への影響の評価）規則」、「1999年重大災害危険の管理規則」、「2006年職場のアスベスト管理規則」も含まれる。

ヤング卿いわく、労働安全衛生法は非常に優れた法律であるが、法令遵守型<sup>3</sup>のアプローチを取っていたため、リスクベース（リスクを特定して分析するアプローチ）のアプローチを取ろうとしても、それを妨げることが多々あった。必要なのは、リスクベースで、それに基づき企業が独自のリスクアセスメントを行うことである。

<sup>2</sup> ここでいう「低リスク」とは、「オフィス」「教室」「小売店」等が定義されている。

<sup>3</sup> 法令を遵守しなかった場合には罰則を加えることで、安全衛生を管理しようとするアプローチ。

ヤング卿は、労働安全衛生法については、フレームワークの大きな変更は必要ないと述べている（フレームワーク自体ではなく、法律の解釈・実施に改善を加える必要があるとしている）。

また、企業が労働安全衛生関係法に、よりアクセスしやすくする必要があるのであるとしている。安全衛生の分野では、職場に存在し得るありとあらゆるリスクをカバーしようと、次々に法律や規則が制定された。その結果、企業はもはやどれとどれを組み合わせで対応すべきか理解できなくなっている。これは、中小企業にとって大変な重荷である。中小企業向けにもっとターゲットを絞った指針が必要である。特に、低リスクの中小企業には、準則の下に、別個の指針を作成すべきである。

よって、現在の「垂れ流し」状態の労働安全衛生規則を、企業がアクセスしやすい単純なものに統合していくことを推奨する。また、統合は、労働安全衛生法の原則（principles）に基づき構成し、リスクの大きさに見合った対応を反映するようにする。

これまでは、リスクの高い環境に対する規則が、リスクの低い活動や事業にまで満遍なく適用されていた。これは EU の法律でも顕著であった。リスクの大きさに見合った形で規則を適用するのではなく、慣例的に規則を課するやり方を取っていた。EU 法の追加要件により、特に中小企業に関連した労働安全衛生規則の柔軟性が失われ、リスクを減らすのではなく、過度な負担を増加させただけの結果となった。

#### d. ヤング報告書を受けて

ヤング卿の報告書はメディアで注目を集め、作成を委託したキャメロン首相も、内閣府は全ての提案を受け入れるとした。しかし、建設業、流通業、技術者組合 UCATT（Union of Construction, Allied Trades and Technicians）は、ヤング卿に対し「職場の安全を軽視している」と批判した（その結果、ヤング卿は、2010 年末をもって、政府の安全衛生アドバイザーを辞任した）。しかしながら、HSE は、ヤング卿の報告書の提案の実施を先導し、ワーキンググループを設置した。2012 年 4 月、RIDDOR が改正され、従業員が 7 日間傷病休暇を取った場合にのみ報告の要件が適用されるよう、規則が緩和された<sup>31)</sup>。

#### （5）ロフステッド教授の提案（2011）

1974 年、労働安全衛生法（The Health and Safety at Work etc. Act 1974）の導入以来、イギリスは世界でも最高レベルの安全衛生を確立してきた。ただ、まだ課題は多い。2011～2012 年の間に労働災害で死亡した労働者は 173 人で、さらに 11 万 1 千人の労働者が負傷し、推定 180 万人はなんらか業務が原因で疾病に罹っている。これらの統計には、労働者本人しか含まれていないが、本人のみならず労働者の家族の多大な苦痛と損失、そしてイギリス経済への巨額のコスト損失もある。

HSE は、労働災害の予防という課題に取り組むだけでなく、安全衛生システムの改革のためにも尽力している。また、原子力発電を含む、国の運営に不可欠なハイリスク産業の

安全な操業を管理する規制当局でもある。HSE は安全衛生システムを効率化するために、以下のような作業を行い、法律や指針のフレームワークを簡易化・簡素化した。

- ・時代遅れの法律を廃止
- ・重複した規制を削減
- ・労働安全衛生の成果に向上に関わらない規制要を削除

この際、イギリスの法制の簡易化・簡素化に大きな影響与えたのが、ロフステッド (Ragnar Löfstedt) 教授の報告書「すべての人のための安全衛生を取り戻す：労働安全衛生法制の独自レビュー」<sup>32)</sup>である。2011年11月に発表されたもので、イギリスの労働安全衛生システムを抜本的に改革する政府の計画の一環として、イギリスのクリス・グレイリング雇用大臣から委託されたものである。イギリスの企業（特に中小企業）の負担を軽減できるよう、労働安全衛生法を簡易化・簡素化により結合したり、あるいは削減したりする方法を検討したもので、作成段階で、労働者、政府機関、学識者、専門家の意見を反映させている。

#### a. ロフステッド提案の方針

ロフステッドが、その提案で示した具体的な方針は以下のとおりである<sup>33)</sup>。

ロフステッド教授は、労働安全衛生規則を大きく3つのタイプに分けた。一つ目は、多くの職場に適用される一般的な管理規則。二つ目は多くの職場に適用される危険関連規則、そして三つ目は特定かつ複雑な活動のみに適用されるその他の規則である。ロフステッド教授は、労働安全衛生法の簡易化に向けて、表8のような図を使い、取るべきアプローチを説明している。

表8 ロフステッド教授の提案したアプローチ

1974年 職場の労働安全衛生法		
管理規則	危険特定規則	活動または工程に特化した規則
優れた安全衛生管理のための一般的な要求事項。  例：職場の安全衛生管理規則（能力、情報、教育、義務保有者との協力関係）  職場の安全衛生（安全と福祉）規則  応急処置 など	全ての作業環境に適用される、危険に特化した規則。  例：高所作業規則 狭溢空間作業規則 機器の使用に関する規則 電気 マニュアル操作 化学物質と生物学的物質の規制 騒音と振動 など	特定の工程または複雑な活動にのみ適用される規則。多くの場合、義務保有者がどうすべきかを指示するようなアプローチを取っており、許可を与える意味合いもある。  例：アスベスト資格 建設設計管理 ガスの安全と管理 沿岸の安全 石油とガス 主要災害の管理 圧力システム



		パイプラインの安全 ボアホール操作 など
<b>実施準則 (Approved Code of Practice: ACOP)</b>		
情報、助言、調査、基準など		

さらに、結合に関して、ロフステッドが提案した方針は、大きく分けて表9のように4つに分けられる。

表9 ロフステッド教授の提案した結合の方針

結合について

方針①	全ての規則を一つの規制に包括的に統合する
方針②	同じ名称の規則(例えば、リスクアセスメントの実施、情報や訓練の提供など)をまとめる
方針③	テーマ(例えば、一般的な管理の話や、ハザード別等)別にまとめる
方針④	関連するトピック同士を結合して一つの規則にする

b. ステークホルダーの反応

ロフステッドの提案について、ステークホルダーたちはこう述べている。

「新しい規制をまた読み込むことが必要であり、そこには新たなコストが発生する。規則よりも指針(ガイダンス)のほうを重宝する傾向のある中小企業にとっては影響が少ないかもしれないが、いくつもの規制を結合することで、一部の企業にとって関係する義務を検討しなければならない可能性もある。また、規制の統合にはかなりの時間を要すると思われる」

「包括的な規則を作る」という、ロフステッド教授の方針①については否定的な意見が多かった。

BCCは、規則を減らし、それに伴う官僚主義的な傾向を撤廃することにより、法律が効果的に作用することになると好意的な意見を表明した。

c. セクターごとに規則を結合

規則を結合して包括的な規則を作るということに対し否定的な意見が多かったことを受け、ロフステッド教授は「セクターごとに規則を結合する」ことを提案した。

数十年かけ規制の量は減少したものの(35年前に比べて安全衛生規制が46%削減)、多くのステークホルダーは、膨大な数の規制が業務に障害となるという見解を表明している。BCCは、大量の法規制を統合し、簡易化・簡素化することによって、企業のコンプライアンスの負担が大幅に緩和されるという見解を示した。

- 特定セクターごとに規制を統合することにより、
- ・規制が最新の業務慣行を反映したものがわかる
  - ・不必要な装飾がされていないかわかる
  - ・規則の重複等を減らし簡易化・簡素化が可能

セクターごとの統合によりコスト削減ができ、かつ安全性が今までどおり保たれると HSE が判断したものは、爆発物の他、鉱山、遺伝子組み換え、殺生物剤、石油等がある（詳細は pp.29～pp.34）<sup>4</sup>。

#### d. 現代的ではない法律廃止

イギリスの法律の中には、現代的な文脈で考えて、既に時代遅れのものが多数存在していた。ロフステッド教授は、その時代遅れな法律を廃止することを提案した。ロフステッド教授が廃止を求めた規則は、具体的には以下のとおりである。

- ・セルロイドと映写機映画法令 1922
  - ・セルロイドと映写機映画法令 1922（改廃） 規則 1980
  - ・セルロイドと映写機映画法令 1922（適用除外） 規則 1980
  - ・建築（頭部保護）規則 1989 → 後に定められた「職場における個人用保護具規則」と同等の内容であるため
- その他、ロフステッド教授の提案を受けて改廃・変更された法則を表 10 に示す<sup>34</sup>。

表 10 ロフステッド教授の提案と実施

ロフステッド報告での提案	提案を実際に反映させた部分
規制のフレームワークを簡易化しよう、不要な規制を廃止し、冗長な規制を整理	HSE は、法規制を全面的に見直し。安全衛生規制の約 84%を改廃（結合含む）することを目標とする。さらに、法規制全体を 50%の削減を目指す。
HSE がセクター別に法律を結合し、単純化する	①殺生物剤 2013 年 9 月 1 日「EU 殺生物性製品規則 2013(The Biocidal Products and Chemicals (Appointment of Authorities and Enforcement) Regulations 2013)」が施行された。これにより、殺生物性剤及び有害化学物質に関する欧州の様々な法律の施行及び国内当局の任命に関する 7 つの法定文書の規定が統合された。 ② 爆発物

<sup>4</sup> 判断の基準について書かれた資料はなかったが、主要なステークホルダーと緊密に連携し、結合に伴って、安全性に問題が生じないか慎重に検討している。（“Reclaiming health and safety for all: An independent review of health and safety legislation” p. 72 より）

	<p>2014年10月1日に「爆発物及びアセチレンの規則 (The new Explosives and Acetylene Regulations) 」という新しい規則が施行された。この規則により、イギリスの爆発物の法的なフレームワークが統合され、近代的な文脈に書き換えられた。この規則をサポートする指針 (ガイダンス) も併せて書き換えられ、近代的かつ簡潔な指針となった。指針は3レベルに分けられており、職場のリスクレベルによって異なる行動を推奨している。(詳細は pp.29～pp.31)</p> <p><b>③ 遺伝子操作生物</b></p> <p>2014年10月1日に「遺伝子操作生物 (含有物使用) 規則 2014 (The Genetically Modified Organisms (Contained Use) Regulations 2014)」が新たに施行。これにより、4つの規則を1つに統合した。新しい規則は、職場のリスクレベルに応じた規制をかけており、現代の作業慣行や技術を考慮にいれ、柔軟なアプローチを提案。この規則は、イギリスのバイオ企業が、EUの企業との競争で不利な立場にはならないよう設計されている。また、この規則をサポートする指針も同時に改定。(詳細は pp.34～pp.35 参照)</p>
<p>HSE がセクター別に法律を結合し、単純化する (続き)</p>	<p><b>④ 鉱山規則</b></p> <p>現行のすべての鉱業関係の安全衛生法が見直しされ、2015年4月6日に単一の規則「鉱山規則 2014 (The Mines Regulations 2014)」に置き換えられた。この規則をサポートする指針は一つだけ (L149) になり単純化。特定のハザード及びリスクマネジメントに関する指針については、以前のものをそのまま引き継ぐ。また、鉱山での応急処置について書かれた ACOP(L43)についても、引き続き有効となる。(鉱山規則の細かな変更については pp.31～pp.32 ページ参照)</p> <p><b>⑤ 石油規則</b></p> <p>2014年10月1日、「石油 (統合) 規則 2014 (The Petroleum (Consolidation) Regulations 2014)」が施行。石油貯蔵に関する8つの法律を統合し、内容を近代的にアップデートした。HSEは、ウェブサイト上の石油関連の情報を更新、ウェブサイトの再設計を行い、ステークホルダーたちと協力して、石油貯蔵容器に関する指針を作成した。(石油規則の細かな変更については pp.32～33 ページを参照)</p>

	<p><a href="http://www.hse.gov.uk/fireandexplosion/petroleum.htm">www.hse.gov.uk/fireandexplosion/petroleum.htm</a></p>
<p>HSE は、事業者に特定の義務を課す規制と、行政要件を定義する規制、または廃止・改正される規制を区別するため、ウェブサイト上の情報を再設計する</p>	<p>HSE は、企業が安全衛生法についての情報を容易に見つけることができるよう、法律について書かれたページを再設計した。(2012年12月)</p> <p><a href="http://www.hse.gov.uk/legislation/index.htm">www.hse.gov.uk/legislation/index.htm</a></p> <p>再設計されたページでは、規制が特定の義務を課しているところや、管理上の要件を定義しているところを明確にした。</p> <p><a href="http://www.hse.gov.uk/legislation/statinstruments.htm">www.hse.gov.uk/legislation/statinstruments.htm</a></p> <p>今後も継続して見直しを行う。</p>
<p>企業がコストや時間の削減ができ、かつ内容が明確に理解できるよう、中核となる安全衛生規則を統合する。HSE はそのための調査を行うこと。</p>	<p>HSE は 2012 年 1 月にこの調査を外部委託。2012 年 12 月に公表。</p> <p><a href="http://www.hse.gov.uk/legislation/consolidation-ofregulations.htm">www.hse.gov.uk/legislation/consolidation-ofregulations.htm</a></p> <p>2013 年 1 月には、ステークホルダー会議と HSE 理事会の両方で、調査結果を議論。ロフステッド報告では、指針と行為準則がメインで、個別具体的な基準としての規則の役割を最小限にとどめる方針が前面に打ち出された。HSE の調査の結果、指針や行為準則を改善／改定することによるベネフィットは、安全衛生規則を結合することを上回るものであるということが分かった。よって、安全衛生規則の結合と同時進行で、指針・行為準則の制定／改定も進めていった。</p>
<p>労働安全衛生規則の施行</p>	

<p>HSE は、</p> <p>i) すべての地方自治体に、高リスクの職場の安全衛生監査および法の遵守について指示する権限を与えるようにする。</p> <p>ii) 国内の複数の拠点における、主要機関として機能するようにする。</p>	<p>i) 地方自治体は、事業所全体の 50%を占めるオフィス、商店、レジャー活動などのリスクの低い分野での、安全衛生規則について責任を負う。また、HSE と地方自治体は、中小企業にアクセス可能な形の情報提供を積極的に行う。(詳細は pp.35)</p> <p>(「Good Health and Safety Good for Everyone」<sup>35)</sup> の「地方自治体」 pp.10 より)</p> <p>ii) HSE は近代的な規則へと切り替えていくうえで、中心的な役割を担う。(詳細は pp.35)</p> <p>(「Good Health and Safety Good for Everyone」の「HSE」 pp.7 より)</p>
<p>労働災害発生から 3 年以内に安全衛生訴訟を開始することを目標にして、関係者が一丸となって取り組むべきである。</p>	<p>この勧告は HSE だけにとどまらず、警察、検察局、地方自治体、検視官など複数の関係者に関わってくる。HSE は、「労働災害死亡事故の協定に関する全国連絡委員会 (National Liaison Committee for the Work-related Death Protocol)」を通じて、死亡事故の調査完了までにかかる時間の短縮を進め、すべての調査を管理できるよう内部システムの変更を促した。今後も引き続きモニターしていく予定。</p>
<p>厳しい責任を課す規則を見直し、厳しい責任が絶対的に必要ではない場合には「合理的に実行可能」とするか、またはそれらの規則を違反した場合に民事責任が発生しないように改定すべきである。</p>	<p>2013 年 10 月 1 日に施行された「企業規制改革法 (Enterprise and Regulatory Reform Act 2013)」の第 69 条に基づき、1974 年労働安全衛生法 (HSWA) 第 47 条「民事上の責任」<sup>36)</sup>を改定。これにより、一般規定違反に基づく民事上の履行請求は原則として認められず、過失が証明できる場合にのみ、コモンロー (判例法) に基づいて提訴できることになる。「2013 年労働安全衛生法 (民事責任) (例外)」も同日に施行され、妊娠中、産後、授乳中の労働者を、法定義務違反に対する民事上の責任から除外することを明記した<sup>37)</sup>。</p>
<p>リスクについて社会とどう関わっていくか議論するため上院を招く。</p>	<p>2013 年 3 月、上院の全国連携委員会は、リスクの問題を検討し、リスクに関する議論に社会をどのように巻き込むかを検討する臨時の特別委員会へのプロポーザルを提出。検討委員会には多数の提案が寄せられたが、リスク委員会は選ばれなかった。</p>



<p>政府は、社会が職場のリスクについてもっと関心を持ってくれるよう働きかける。チーフ・サイエンティフィック・アドバイザーに要請し、専門家グループを招集する。</p>	<p>2012年11月21日、英国政府科学局は「政策立案者、一般市民、リスクの認識」と題したワークショップを開催した。これは、リスクとそれに対する私たちの対応がどのように政策に関する考えを形成するかを議論するために、政府、規制機関、企業、学界の専門家が一堂に介した。ワークショップで得られた知見は、リスクの伝達に関する研究に活かされた。</p>
---	--

#### e. 提案を受けて行われた規則の結合と詳細

##### ①爆発物に関する指針のレベル分類（参考：火薬類のガイダンスーレベル1～レベル3）<sup>38)</sup>

ロフステッド教授の提案に基づき、類似する規則が結合されて誕生した「爆発物及びアセチレンの規則（The new Explosives and Acetylene Regulations）」であるが、これをサポートするために作成された指針（ガイダンス）は、表11のとおり、レベル1～レベル3の3つに分けられており、用途によって適用が推奨されるレベルが異なっている。

表11 指針の3段階のレベル

レベル1 初心者向け指針（リーフレットなど）
レベル2 サブセクター指針
レベル3 総合的指針

##### ・レベル1 初心者向け指針（リーフレットなど）

業務内容が容易に定義可能なもの、あるいはその管理の定義が容易なものについては、初心者向けの指針を参照する。

##### ・レベル2 サブセクター指針

爆発物や火薬類を使用するセクター全体に適用されるのではなく、特定のセクター（サブセクター）に合わせた詳しい情報を提供する。

サブセクター指針で絞り込んだ情報よりも多くの情報が必要な場合には、レベル3の総合的指針を参照すること。

##### ・レベル3 総合的指針

全ての人が行うべき爆発物や火薬の取扱に関する基本的な指針。様々なセクターが含まれるため、コンプライアンスに関する詳細な管理は、各セクター、あるいは義務保有者ごとに異なる。

安全指針（L150）<sup>39)</sup>は、雇用主、個人、爆発物製造者、爆発物貯蔵者、あるいは爆発物を大量に貯蔵または危険性の高い爆発物を貯蔵するような者に特に関係のある指針である。

安全指針（L150）は、このような義務保有者が安全規則を遵守するために役立つ包括的な技術的指針である。トピックごとに詳細な指針や専門的な指針が掲載されており、自身のセクターで取るべき行動をすぐに見つけることができる。L150には、警察、消防、救急、その他の緊急のサービスなどに関連する資料も含まれる。また、廃棄物処理業者にも参考になる情報が入っている。

安全保障指針（L151）<sup>40</sup>は、義務保有者に特化した指針である。特に、a. 爆発物（火薬）の調達、保管、移動、b. 爆薬の製造、貯蔵、移動、販売、c. プラスティック爆弾の製造、加工、移動について書かれている。

L151は、義務保有者が規則を遵守できるよう、背景情報や専門家の指導などが示されている。この指針は、地方自治体の商取引関連の職員や、警察および消防、救急などに関する情報も書かれており、他の政府機関や規制機関も参照できるような内容になっている（具体的なレベルの例については、表12及び表13を参照）。

表12 L150 安全指針の参照目安

Subsector	Level 1	Level 2	Level 3
火薬類の商業的製造			○
大量または危険性の高い爆発物の商業的な保管			○
鉱山、採石場での火薬の貯蔵、および解体などの活動の支援		○	
プロの花火師		○	
ANBIの製造・保管		○	
危険物三種及び危険物四種の花火の卸売での保管		○	
危険物三種及び危険物四種の花火の小売り	○		
火工品の小売り	○		
他の商業活動を支援するための火工品の保管		○	
弾薬を含む射撃用品の小売り	○		
射撃用品や黒色火薬のレクリエーションユーザー（射撃を行う人や演者など）		○	
教育現場での爆発物の使用		○	
趣味での非商業的な製造			○

表 13 L151 安全保障指針の参照目安

Sector	Level 1	Level 2	Level 3
火薬類の商業的製造			○
大量または危険性の高い爆発物の商業的な保管			○
鉱山、採石場での火薬の貯蔵、および解体などの活動の支援			○
プロの花火師		○	
ANBI の製造・保管		○	
危険物三種及び危険物四種の花火の卸売での保管		○	
危険物三種及び危険物四種の花火の小売り	○		
火工品の小売り	○		
他の商業活動を支援するための火工品の保管		○	
弾薬を含む射撃用品の小売り		○	
射撃用品や黒色火薬のレクリエーションユーザー（射撃を行う人や演者など）		○	
教育現場での爆発物の使用		○	
趣味での非商業的な製造		○	

それぞれのレベルの参照の仕方として、以下がわかりやすい<sup>41)</sup>。

- 日常的に、レベル 1 の指針を利用しているセクターについては、自セクターのサブセクターに関しての情報を得るために、定期的にレベル 2 を見直す（場合によってはレベル 3 を参照する必要も出てくるかもしれない）。
- 日常的に、レベル 2 の指針を利用しているセクターについては、サブセクターの指針の範囲を超えた活動を行う場合や、実施すべき管理について理解を深める場合に限って、レベル 3 を参照する。
- 日常的に、レベル 3 の指針を利用しているセクターについては、業務に関連することでレベル 2 の指針を参照する。

#### ④ 鉱山規則<sup>42)</sup>

ロフステッド教授の提案を受け、2014 年に一つにまとめられるまで、鉱山に関する規則

は類似した内容の規則や、改定を行った規則が次々に重複して制定される状態であった。

「鉱山規則 2014 (The Mines Regulations 2014)」の施行により、これまでの全ての鉱山規則がこの規則に取って替わることとなった。

また、これまでの鉱山規則を補足していた以下の実施準則 (ACOP) は、全て廃止された。ただ、L43 の応急処置に関する ACOP のみは引き続き施行されている。

#### 【簡素化により廃止された ACOP 一覧】

- ・ L128 鉱山での電気の使用に関する実施準則
- ・ COP28 鉱山地下作業場からの出口の安全性に関する実施準則
- ・ L42 鉱山のシャフトと巻線に関する実施準則
- ・ L45 石炭やその他の安全性の高いランプ鉱山での爆発物に関する実施準則
- ・ L46 鉱山の侵入防止に関する実施準則
- ・ L71 鉱山からの脱出と救出に関する実施準則
- ・ L119 鉱山における地盤移動の管理に関する実施準則
- ・ L145 炭鉱における吸入性粉塵の管理に関する実施準則
- ・ L44 鉱山における安全衛生の管理・運営に関する実施準則

「鉱山規則 2014 (The Mines Regulations 2014)」にまとめられたが、その主な変更点は次のとおり。

- a. 膨大な量の慣行規則が廃止され、鉱山に関わる主要なリスクの管理にのみ焦点を当てた「目標設定」のスタイルを取った近代的な規制に置き換えられた。
- b. 主な義務保有者は、これまでは鉱山管理者 (mine manager) にあったが、今回の規則では、採掘業者側 (mine operator) になっている。
- c. 要件で重複している部分を取り除き、以前の鉱山に関する法律で対処していたハザードについては、(適切であれば) 一般的な安全衛生規則が適用された。
- d. 炭鉱労働者が認定鉱山救助スキーム (approved mines rescue scheme) に参加する必要はなくなったが、全ての採掘業者は適切な救助設備を準備することが明確な条件として示された。
- e. 炭鉱で働く者は、その誰もが一定の適性や能力があるといえる。よって、HSE が認める資格と炭鉱での役職等の要件は削除された。

#### ⑤石油規則<sup>43)</sup>

石油は非常に危険な物質である。可燃性が高く、容易に火がつく。安全に取り扱わなければ、重大な火災や爆発が引き起こされるおそれがある。重大な火災や爆発事故を防ぐため、ガソリンを安全に使用、保管することが法律で定められている。2014年10月、石油に関するそれまで存在していた全ての規則が統合され「石油 (統合) 規則 2014 (The Petroleum

(Consolidation) Regulations 2014)」に一本化された。

適用範囲を以下に示す。

- ・内燃エンジンを搭載した車両タンクに直接給油するガソリンを貯蔵する事業所（小売店やガソリン給油所）である。
- ・ガソリンを保管する職場以外の施設、例えば、個人宅やクラブ／協会（または類似の施設）
- ・石油司法当局（Petroleum Enforcement Authorities (PEAs)）が、「石油（統合）規則 2014 (The Petroleum (Consolidation) Regulations 2014)」施行に関する責任を負う。
- ・職場での石油の安全な保管及び使用については、危険物質及び爆発性雰囲気規則（Dangerous Substances and Explosive Atmospheres Regulations 2002 (DSEAR)）の対象にもなる。

#### ⑥遺伝子操作生物規則<sup>44)</sup>

ロフステッド教授の提案を受け「2014 年 遺伝子操作生物（含有物使用）規則（The Genetically Modified Organisms (Contained Use) Regulations 2014)」に全ての遺伝子操作生物に関する法律を統合し、2000 年の同様の規制及びその後発効した 3 つの改正規則（2002 年、2005 年、2010 年）を取り消した。

2014 年の統合版は、2000 年の規則よりも、さらにリスクに応じたものとなっている。また、統合版では技術の進歩も考慮に入れている。例えば、合成生物学はこの規制の定義の大部分に含まれており、将来的にもそのままの形で残る可能性が高い。

また、この統合版では、封じ込め（拡散防止）措置、届出、行政の取り決めに関する規定の変更が盛り込まれている。さらに、規則で使われる用語とレイアウトが今風になり、読みやすくなった。

含有物使用の責任者は、本規則の封じ込め（拡散防止）に関する規則の変更によって既存の含有物使用の種類が増えないよう確認する必要がある。このため、全ての含有物使用を見直す必要がある。種類が増加した場合には、新規規則発効後 90 日以内に HSE に修正の届出を出す必要がある。90 日間の経過措置期間に届出がなされた場合は、手数料は請求されない。届出の形式は、新しいフォームにてリスクアセスメントを提出、あるいは以前のリスクアセスメントを修正したものを提供する。

リスクアセスメントの結果、リスクの増加がわかった場合や、HSE が含有物の使用の停止を命じることがない限り、含有物使用は継続してよい。ただし、経過措置は 2014 年 10 月 1 日以降に届出があった新規の含有物使用は適用されない。

2014 年の統合規則の変更点を以下に示す。

##### a. 「スケジュール 8 格納容器対策」に関する変更

(表 1a)



- ・消毒手順 重複要件を削除
  - ・内向き気流封じ込めレベル（CL）の要件の削除
  - ・CL3 で非対空伝送がある場合の対内気流の要件の改正
  - ・CL3 で非空気伝搬性がある場合の HEPA ろ過の要件の改正
  - ・CL4 における微生物安全キャビネット(MSC)の要求事項の変更（最も適切な MSC の選択はリスク評価に基づいて行われる）
  - ・CL1 の廃棄物不活化要件の変更
  - ・CL3 の展望窓の要件変更
  - ・CL2 での研修記録の要件の改正
- （表 1c）
- ・動物の死骸の焼却炉の要件の撤廃
  - ・CL1 でのアイソレータの要件の撤廃
- （表 2）
- ・除染施設の重複要件の撤廃
  - ・CL4 で建設された管理区域が目的地であることについての要件を撤廃
  - ・CL1 でのバイオハザードサインに関する要件を撤廃
  - ・CL1 での廃棄物不活化の要件を変更

## b. 事務的な手続きの変更

（全体的に）

- ・規則の文言・レイアウトを変更
- （第 2 条）
- ・「微生物以外の遺伝子操作生物」という用語を、「より広義の遺伝子操作生物」<sup>5</sup>という用語に言い換えた。
- （第 8 条）
- ・遺伝子操作生物安全委員会の要件を改正。クラス 1 レベルのリスク評価については、適切な専門知識を持つ個人で行うことができる。
- （第 21 条）
- ・緊急時計画に関する要件の改正⇒要件がリスクに沿ったものになる。
- （第 26 条）
- ・届出の公的な登録のハードコピーに関する要件を撤廃し、オンライン版のみになる。
- （第 31 条）
- ・抗告手続きをオンラインガイダンスにし、簡素化
- （第 33 条）
- ・保留及び経過措置を改正

---

<sup>5</sup> 原文 “larger genetically modified organisms”

## f. 施行機関についての変更

### ①地方自治体の活動の改善<sup>45)</sup>

地方自治体は、安全衛生規則のうちおよそ 50%の部分（視察や管理等）を担当している。オフィス、店舗、遊興施設等のリスクの低い現場を担当することが多い。2011 年当時、地方自治体は 196,000 件の視察を行っていた。地方自治体の視察件数が多いことは、企業に対する支援も手厚いということであるが、政府は、この視察の件数を少なくとも 3 分の 1（年間 65,000 件）削減し、積極的な視察が継続されている場合は、より大きな目標を設定することを勧めている。その他、政府は HSE と地方自治体に対し、小規模企業のニーズにあい、かつアクセスしやすい情報提供を行うよう求めている。

### ②大きなリスクが伴う機関

HSE の人的資源と技術的な資源の多くは、大きなリスクの伴う産業に充てられている。化学産業や海洋石油産業などは、生活に欠かせない産業であるものの、一度の事故で多数の死傷者を出し、社会、環境、経済に壊滅的かつ長期的な悪影響を与えるおそれがある。

これらの産業に対する規制について、政府は国際基準に基づいた最良のものであると考えており、現在の監視レベルを引き下げる予定はない。しかし、規則に対するアプローチの近代化に伴い、規制当局間での協力を促すプログラムが作られ、企業にリスクの大小に比例したアプローチを提供できるようにした。

## （6）安全衛生（些細な改廃）規則 2013

安全衛生規則の簡素化を目指したが、その取り組みの一つとして、2013 年 4 月 6 日より、些細な改廃を経て安全衛生規則 2013<sup>46)</sup>を改正した。法令 1 つを廃止し、12 の文書と工場法の関連規定を取り消した。これらの措置は、最新のものに置き換えられたり、冗長であるため廃止されたり、また意図した成果がないため削除された。改廃によって安全の保持に影響はないと考えられ、法的枠組みをシンプルかつ明確にするために行われたものである。

HSE はこのような規則の変更について、周知するための取り組みを行っている。例えば、建設業界（特に小規模な請負業者）と協力し、ヘルメットをかぶることの重要性を理解しているか確認している。「建設（頭部保護）規則」が廃止されても、個人用保護具規則（1992）があるため、法的には義務が課されている。

危険物質取扱設備の届出規則は、1982 年と 2002 年に改正規則（NIHHS）が失効し、危険物質に関する届出制度の重複がなくなるようにした。

在来型タワークレーンについては、「吊上げ作業および吊上げ装置規則 1998」<sup>47)</sup>にて代替され、「在来型タワークレーンの届出規則」「在来型タワークレーンの届出（修正）規則」は廃止された。「吊上げ装置」には、クレーン、ジンホイール、ホイストが含まれる<sup>48)</sup>。

削除された項目のリストを表 14 に示す。

表 14 安全衛生（些細な改廃）規則 2013 で取り消された法令と規則

1	Celluloid and Cinematograph Film Act 1922	セルロイドと映写機映画法令 1922
2	Gasholders (Record of Examinations) Order 1938	ガスホルダー（試験の記録）指令 1938
3	Shipbuilding and Ship-repairing Regulations 1960	造船及び船舶修理規則 1960
4	Celluloid and Cinematograph Film Act 1922 (Repeals and Modifications) Regulations 1974	セルロイドと映写機映画法令 1922（改廃）規則 1980
5	Celluloid and Cinematograph Film Act 1922 (Exemptions) Regulations 1980	セルロイドと映写機映画法令 1922（適用除外）規則 1980
6	Gasholders and Steam Boilers (Metrication) Regulations 1981	ガスホルダーのスチームボイラー（メートル法移行）規則 1981
7	Locomotives etc Regulations 1906 (Metrication) Regulations 1981	機関車等規則 1906（メートル法移行）規則 1981
8	Notification of Installations Handling Hazardous Substances Regulations 1982	危険物質取扱の設備の届出規則 1982
9	Docks, Shipbuilding etc (Metrication) Regulations 1983	ドック、造船等（メートル法移行）規則 1983
10	Construction (Head Protection) Regulations 1989	建築（頭部保護）規則 1989
11	Notification of Installations Handling Hazardous Substances (Amendment) Regulations 2002	危険物質取扱の設備の届出（修正）規則 1982
12	Notification of Conventional Tower Cranes Regulations 2010	在来型タワークレーンの届出規則 2010
13	Notification of Conventional Tower Cranes (Amendment) Regulations 2010	在来型タワークレーンの届出（修正）規則 2010

## 6-2 事務手続きの削減と法律の簡素化

### (1) 行政手続きのコスト削減

イギリスでは、ロフステッド教授の提言に基づいた法や規制の簡素化に引き続き、「行政負担軽減プログラム (The Administrative Burden Reduction Programme : ABRP)」を 2005 年から 2010 年まで実施し、企業に対する事務手続きの負担 (時間及びコスト) を軽減しようとした。イギリスは規制社会であり、ビジネスにおいて規制を遵守することが求められるが、不必要な行政上の手続きは企業 (特に中小零細) にとって大きな負担である。

ABRP の成果に関する最終報告書<sup>49)</sup>によると、以下の事項が明らかになった。

#### ①削減対象

事業者に対する情報提供義務に関わる「行政手続きコスト」

#### ②削減目標

(企業や第三セクターのビジネスをシンプルにする)

##### a. 事務的負担の簡素化

- ・ 2010 年 5 月までに企業や第三セクター組織に課せられている事務的な負担を 25%削減。
- ・ ただし、歳入庁 (HMRC) は 10%、内閣府 (Cabinet Office) は 35%、国家統計局 (ONS) は 19%。
- ・ 防衛省 (Ministry of Defense)、外務・英連邦省 (Foreign & Commonwealth Office)、国際開発省 (Department for International Development) は対象外。
- ・ 目標は達成。企業及び第三セクターで 35 億ポンド以上 (26.62%) の削減。

##### b. 法の簡素化

5 年間で、法律の変更、指針の発行、ウェブベースのツール作成などを通じて、304 の簡素化措置を実施。2005 年に設定された目標に対する成果の詳細は以下。

#### ③具体的な削減実績

##### a. 政府全体の行政手続きコスト

ビジネス・イノベーション・技能省 (BIS)、コミュニティ・地方政府省 (CLG)、安全衛生庁 (HSE) の行政手続きコストが、全行政手続きコストの 68.8%を占める。

##### b. コミュニティ・地方政府省 (CLG) の行政手続きコスト

CLG の行政手続きコストのうち 83%は以下の 5 法令により発生。(表 15 参照)

表 15 行政手続きのうち最もコストがかかっている 5 法令

都市計画法	Town and Country Planning Act - 1990
建築規則	Building Regulations - 2000
住宅法	Housing Act - 1985

都市計画指令[一般開発方式]	Town and Country Planning [General Development Procedure] Order - 1995
手数料規則（諮問を要するものについて）	Service Charges (Consultation Requirements) Regulations- 2003)

c. 安全衛生庁（HSE）の行政手続きコスト

HSE の行政手続きコストの 77%は、以下の 10 規則により生まれる（表 16 参照）。

表 16 HSE の行政手続きのうち最もコストがかかっている 10 規則

衛生労働安全管理規則	Management of Health and Safety at Work Regulations - 1999
ガス安全（導入および使用）規則	Gas Safety (Installation and Use) Regulations - 1998
昇降機操作および昇降機設備規則	Lifting Operations and Lifting Equipment Regulations - 1998
健康有害物質管理規則	Control of Substances Hazardous to Health Regulations - 2002
マニュアルハンドリングオペレーション規則	Manual Handling Operations Regulations - 1992
労働安全衛生法	Health and Safety at Work etc. Act - 1974
アスベスト管理規則	Control of Asbestos at Work Regulations - 2002
安全管轄者及び安全委員会規則	Safety Representatives and Safety Committees Regulations - 1997
建設（設計および管理）規則	Construction (Design and Management) Regulations - 1994
作業機器提供・使用規則	Provision and Use of Work Equipment Regulations - 1998

④ 2005 年～2010 年の 5 年間で達成した行政手続きコストの削減

イギリスは 2005-2010 年の間の 5 年間に 35 億ポンドの行政手続きコストの削減を達成した。そのうち 60%は、以下、表 17 の取り組みによる削減が占めている。

表 17 達成した法・規則の改正とコスト削減（2005-2010 年）

削減分野	所轄	内容	コスト削減額 （日本円）
------	----	----	-----------------



労働法ガイダンスプログラム	BIS	労働法関連の契約書や提出書類に関し、標準的な雛形を策定し、無料のオンラインツールにて処理できるように改善。また、労働法関連報告・登記等において外部コンサルタント等に依頼することなく自前で処理できるよう、事務処理ガイダンスをオンライン上で整備。	580 億円
消費者向け広告など商業上の不正行為に関するルール等	BIS	消費者向け広告など商業上の不正行為に関するルールを簡略化	430 億円
労働環境における安全・健康面のリスクアセスメント	HSE	コンビニエンスストア運営などの低リスクの 34 業態を類型化し、オンライン上で簡便にリスクアセスメントを実施できるツールを提供。	330 億円
住宅法 6 章の廃止	CLG	複数人が入居する住宅に関し、家主に求められる免許の数を削減。	290 億円
株主報告の電子化	BIS	紙媒体しか認められなかった株主への事業報告書について、電子送付を許可。	250 億円
アルコール及びエンターテインメント免許法の改正	文化・メディア・スポーツ省 (DCMS)	アルコールとエンターテインメントの免許登録を 1 つにまとめる。	250 億円
建築関係の資格緩和	CLG	電気工事 (120 万件) を、建築検査官の検査によってではなく、一定の技術力を満たし、事前に政府に登録した人による認証で代替できるものとした。	190 億円
測定器の更新基準の適正化	BIS	測定器の更新にあたっての基準を適正化した。	180 億円
労働争議手法の改善	BIS	労働争議にあたって、雇用法ではなく、裁判外紛争処理手続き	160 億円

		を活用できるようにした。	
アセットマネジメント業界の取引電子化推進	財務省	アセットマネジメント業界において、ファンドマネジャーや株主等に送付する、所有権移転や決済の証拠となる文書の送付をやめて電子化。	160 億円

ちなみに、HSE の HP においてリスクアセスメントのページで提供しているのは、以下の表 18 の 6 業種向けのもの（公開当初は 34 業種に分けられていたが、現在は 6 業種に絞られている<sup>50)</sup>）。

表 18 「低リスク」と定義される 6 業種

1. オフィス業務
2. 地元店舗／新聞販売店
3. 調理・外食
4. 自動車修理工
5. 工場メンテナンス業
6. 倉庫

⑤ 2009 年 12 月～2010 年 5 月までの間に達成した行政手続きコストの削減（表 19）

表 19 達成した法・規則の改正とコスト削減（2009-2010 年）

削減分野	所轄	内容	コスト削減額 (日本円)
ガス安全（設置及び使用）規則における定義の明確化	HSE	「家主」の定義を「7 年未満の賃貸を行う人」または「ライセンスのもとで所有する不動産を貸し出す人」というように明確にした。また、ライセンスのもとで営業が行われる宿泊施設もこれに含まれる。さらに、家主の中でも「短期の家主（28 日未満）」「長期の家主（28 日以上 7 年未満）」「7 年以上の長期の家主」「エージェント」の 4 つの分類に分け、ガスの安全に関する責任を明確にした。（※1）	80 億円

「デザインとアクセスに関する記述書」の撤廃	CLG	家主や企業が行う小規模な開発や、視覚的に見づらいところを除く場所の開発については、「デザインとアクセスに関する記述書（‘Design and Access Statements’）」の提出を不要とした。	78 億円
「飼料衛生記録保存指針」の発行	Food SA	Food SA は、EC 飼料規則(EC Feed Regulation) (183/2005)を遵守できるよう、指針を発行した。この指針により、必要な情報はほぼ既存の文書で対応可能であることを農家の人々に知らせることができている。	59 億円
保育所利用終了時の地方自治体への通知を電子化	DfE (前身はDCSF)	資金が重複して支払われないよう、プレスクール及び保育所は、サービスを無料で利用している子どもが転園した場合には、地元の当局に通知する必要があった。この通知が電子化され、DfE はオンラインテンプレートを利用できるようになった。	44 億円
開発許可の緩和	CLG	ヤング報告書に基づき、開発権の許可は、非住宅の開発にまで拡大。これにより、住宅所有者以外のセクターへの影響がないような小規模開発に関しては、許可を求める必要性がなくなった。この措置により、手数料も大幅に減った。	36 億円

(※1) 毎年行うガスの安全性チェックのタイミングをフレキシブルに設定。安全性チェックの期日の二か月前から実施することが可能になり、有効期限はそのまま維持することができる。これにより、期日ギリギリになっても安全性チェックの予約が取れないようなことがないようになった。また、チェックの有効期限はそのまま維持されるため、年間のチェックのサイクルが短くなることもない。毎年行われるチェックに関する法律上の要件には変更はない。

## ⑥ それぞれの省庁の簡素化プログラムの特徴

### a. BIS (ビジネス・イノベーション・技能省)<sup>51)</sup>

BIS は、労働法、会社法、消費者指令、倒産法、度量衡法、知的財産権分野などを担当する。BIS が担当する政策の影響を受ける人口は多く、省庁で最大の行政負担が課される。

- ・様々な法律・規則の改正に取り組む中で「Think Small」（小規模企業を第一に考えよう）を常に織り込んでいる。小規模企業に過大な負担を強いらないように心がけている。
- ・民間・第三セクターの負担軽減、広範な規制コストの削減。EU の簡素化プログラムにも協力。
- ・労働法の改正。指針の改善とオンライン化。
- ・紛争解決の見直し → 新しい紛争解決方法を取り入れ、新しい Acas ヘルプライン<sup>52)</sup>と事前請求調停サービスを開始。
- ・2006 年、会社法の改正で 会社法の枠組みを簡素化した。
- ・消費者指令について EU 不正競争防止法をイギリスでも施行した。
- ・度量衡（包装商品）規則（2006）では、旧法の規範要件を撤廃し、新法の簡便な規則が適用できる。

#### b. CLG（コミュニティ・地方自治体省）<sup>53)</sup>

CLG は、地方自治体、住宅、都市計画等の政策を策定している。建築基準規則、消防規則、救助規則等に対応する。CLG ではこれら全ての分野でコスト削減を実現した。具体的には次のとおり。

- ・世帯開発許可の見直し。住宅の拡張やロフトの改造など、特定の小規模な世帯開発のための計画許可を申請する義務項目を削除。
- ・小規模事業者の税率緩和（SBRR: Small Business Rate Relief）。2006 年 10 月より、一年に一度だけの申請でよくなった。
- ・火災安全規制改革令（Fire Safety Regulatory Reform Order）において、事業者が火災対策証明書を申請するための要件を削除した。最もリスクの高い施設のみを対象に検査を集中的に実施することを義務づけた。
- ・建物管理の電子化。将来的に建物管理サービスの提供基準の電子化に取り組む。  
（ケーススタディより）
- ・サンライト・ロフト社<sup>54)</sup>

世帯開発許可の見直しにより、8 万件以上の小規模な開発申請が不要になり、コスト削減につながった。この改正により、以前は制限された屋根の高さでの増築が可能になった。また、計画的に許可を得る必要なく、ロフトの改装や大きさの変更も可能になった。

#### c. HSE

HSE は不必要な管理業務の削減に取り組み、安全衛生関連の法律・規制の事務的負担を軽減し、2005 年以降、5 億 5920 万ポンドの削減につながった。労働安全衛生法規の事務的負担の軽減の一例がガス安全指針の明確化である。「家主」の定義をそれぞれ明確にし、ガスに対する安全責任を明確化した<sup>55)</sup>。家主が法律上の義務を果たすために必要な情報を掲載した。

(ケーススタディより)

- ・ガス安全（設置及び使用）規則を緩和し、家主がガス安全チェックを実施するための要件を見直す。年間 6,000 万ポンド削減。
- ・労働者の参加により（グッド・プラクティス指針<sup>56)</sup>）、代表者に提供する労働者情報を明確化し、年間 3,660 万ポンドを削減した。

#### ⑦2005 年～2010 年の 5 年間で達成した企業と第三セクターでのコスト削減

ここまでは法律や法遵守のための行政手続き等から生じるコスト削減の取り組みを取り上げたが、政府は企業や第三セクター向けのコスト削減も同様に取り組んでいる。以下、表 20 は、民間企業及び第三セクター向けの政策軽減（削減）をまとめたものである。これらの取組により、2,800 万ポンドの事務経費を削減することができた。

表 20 達成した第三セクターでの法的手続きのコスト削減（2005-2010 年）

削減分野	所轄	内容	コスト削減額 (日本円)
建設（設計および管理）規則 2007	HSE	法律の 4 か所を統合し、請負業者の能力をチェックするプロセスを簡素化した。	224 億円
安全な食事とより良き経営 (Safer food, better business (SFBB))	Food SA	小規模飲食店等の事業者が一般衛生管理及び調理上の重要なチェックのポイント、そのモニタリング、問題があったらどう対応するか等を作成者が書き込んで衛生管理計画として作成し、併せて簡単な日記のような記録を作成することを支援する冊子の作成。DVD も 16 か国語で作成された。教育研修も提供。	173 億円
医薬品イニシアティブの質的向上 (Better Regulations of Medicines Initiatives)	DH	医薬品に関する不必要な規制負担を取り除く。	140 億円



貨物自動車及び旅客輸送事業者のための、目標を明確にした安全検査要件の設定	DfT	DfT は 2006 年 12 月に「路上での運転に適している性質を維持するための手引き」の改定版を発表。この指針は、一部の自動車両が、年一回の MoT 検査以外は検査回数を減らし、一部の事業者がコストを節約することができるようにした。	135 億円
放射性物質輸送業者の負担軽減	DfT	イギリスフランス間では放射性物質輸送物の証明書を相互承認するようになった。	101 億円
放射性廃棄物の輸送	DfT	放射性廃棄物の輸送に関する国際規制を改正。	91 億円
救急処置の指針	HSE	事業者は、救急処置者になる者に対し、教育研修 2 コースを選ぶことができる。	70 億円

(参考文献)

- 1) 労働事務次官通達発基第九一号：労働安全衛生法の施行について，1972.
- 2) 中央労働災害防止協会：平成30年度版安全の指標，2019.
- 3) 厚生労働省：第12次労働災害防止計画，2014.
- 4) 高木元也他：労働災害防止のための中小規模事業場向けリスク管理支援方策の開発・普及，平成25年度労働安全衛生総合研究所年報，2013.
- 5) Peter HASLE, Hans Jorgen LIMBORG：A Review of the literature on Preventive Occupational Health and Safety Activities in Small Enterprises, 2006 (デンマーク) .
- 6) Luise Vassie 他：Health and Safety Management in UK and Spanish SMEs: A Comparative Study, 2000 (イギリス/スペイン) .
- 7) Aoife Finneran 他：SME-micro engagement with occupational safety and health (OSH) - the role of the owner-manager, 2014 (イギリス) .
- 8) Nobuyoshi Yamori , Yoshihiro Asai：「東日本大震災と中小企業のリスクマネジメント—日本の中小企業は自然災害にいかに備えるべきか?—」, 2017.
- 9) Tom Papworth：SMEs and Health and Safety, 2015 (イギリス) .
- 10) Peter HASLE, Hans Jorgen LIMBORG：A Review of the literature on Preventive Occupational Health and Safety Activities in Small Enterprises, 2006 (デンマーク) .
- 11) Kirsten Jørgensen 他：Demonstration of risk profiling for promoting safety in SME's, 2011 (デンマーク) .

- 12) Heriot Watt University & HSE : Health and Safety in the small to medium-sized enterprise - Psychosocial opportunities for intervention -, 2007 (イギリス) .
- 13) Aoife Finneran 他 : SME-micro engagement with occupational safety and health (OSH) - the role of the owner-manager, 2014 (イギリス) .
- 14) Chike F Oduozaa , Onengiyeofori Odimaboa and Alexios Tamparapoulosa : Framework for Risk Management Software System for SMEs in the Engineering Constrution Sector, 2017 (イギリス) .
- 15) Peter HASLE, Hans Jorgen LIMBORG : A Review of the literature on Preventive Occupational Health and Safety Activities in Small Enterprises, 2006 (デンマーク) .
- 16) Luise Vassie 他 : Health and Safety Management in UK and Spanish SMEs: A Comparative Study, 2000 (イギリス/スペイン) .
- 17) Aoife Finneran 他 : SME-micro engagement with occupational safety and health (OSH) - the role of the owner-manager, 2014 (イギリス) .
- 18) Susan Lammin 他 : Safety Management in Small Businesses: Promoting good practice in SME's, 2003 (イギリス) .
- 19) European Agency on Safety and Health at work : Improving occupational safety and health in SMEs, examples of effective assistance, 2003.
- 20) Eurostat : European Social Statistics - Accidents at Work and Work-Related Health Problems-, 2002.
- 21) <https://www.pref.kanagawa.jp/documents/31197/826972.pdf> p.77
- 22) 厚生労働省 : 新産業災害防止総合 5 か年計画から第 13 次労働災害防止計画までの労働災害防止計画 (計画年度通算 1961~2022) .
- 23) 厚生労働省 : 基発第 0322002 号「建設業における総合的労働災害防止対策の推進について」, 2007.
- 24) 厚生労働省 : 建設業における総合的労働災害防止対策, 2007.
- 25) 厚生労働省 : 基監発第 0322001 号「建設業における総合的労働災害防止対策の具体的な実施に当たって留意すべき事項について」, 2007.
- 26) <https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/suishin/meeting/bukai/20161003/161003bukai02.pdf>  
<https://www.hse.gov.uk/pubns/hsc13.pdf> など参照
- 27) WHAT WILL BREXIT MEAN FOR HEALTH AND SAFETY REGULATION IN THE UK AND LEGISLATIVE COMPLIANCE IN GENERAL?  
<https://aec.uk.net/post.php?id=What%20will%20Brexit%20mean%20for%20Health%20and%20safety%20regulation%20in%20the%20UK%20and%20legislative%20compliance%20in%20general?>

- 28)CohenCramer Solicitors, “Health and Safety at Work: Six Pack Regulations”  
<https://www.cohencramerpi.co.uk/accidents-at-work-claims/what-can-i-claim-for-my-accident-at-work/what-are-the-health-and-safety-six-pack-regulations/>
- 29)Lord Young, “Common Sense Common Safety”, Cabinet Office, 2010  
<https://www.hse.gov.uk/aboutus/commonsense/index.htm>, HSE
- 30)“Common Sense Common Safety”
- 31) “HSE consults on RIDDOR reform”<https://www.theconstructionindex.co.uk/news/view/hse-consults-on-riddor-reform>
- 32)“Reclaiming health and safety for all: An independent review of health and safety legislation”, Ragnar E Löffstedt, 2011, Health and Safety Review Team Department for Work and Pensions  
[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/66790/lofstedt-report.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/66790/lofstedt-report.pdf)
- 33)Reclaiming health and safety for all: An independent review of health and safety legislation” より
- 34)Department for Work & Pensions, UK, “A final progress report on implementation of health and safety reforms” pp. 15-23, 2015
- 35) Department for Work and Pensions, “Good Health and Safety, Good for Everyone”, 2011
- 36)三柴文典, 『イギリスのリスクアセスメントと法』 <http://t-mishiba.heteml.jp/150331-2.pdf> の p. 26 を参照)
- 37)<https://www.legislation.gov.uk/uksi/2013/1667/made>
- 38)Explosives Regulations 2014 - Guidance structure, HSE  
<https://www.hse.gov.uk/explosives/guidance-structure.htm>
- 39)<https://www.hse.gov.uk/pubns/books/l150.htm>
- 40)<https://www.hse.gov.uk/pubns/books/l151.htm>
- 41)HSE, Explosives Regulations 2014 - Guidance structure  
<https://www.hse.gov.uk/explosives/guidance-structure.htm>
- 42)HSE, Mines Regulations 2014 <https://www.hse.gov.uk/pubns/books/l149.htm>
- 43)HSE, Storing petrol safely<https://www.hse.gov.uk/fireandexplosion/petroleum.htm>  
Tenos (Fire Engineering Consultants), “Changes on the horizon for petrol storage legislation” <https://www.tenos.com/changes-on-the-horizon-for-petrol-storage-legislation/>
- 44) <https://www.hse.gov.uk/biosafety/gmo/index.htm>  
<https://www.hse.gov.uk/biosafety/gmo/whats-new.htm>
- 45)“Good Health and Safety Good for Everyone”, p.7-11

[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/66745/good-health-and-safety.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/66745/good-health-and-safety.pdf)

46)The Health and Safety (Miscellaneous Repeals, Revocations and Amendments)Regulations 2013

47)<https://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/2307/contents/made>

48)<https://www.hse.gov.uk/construction/safetytopics/lifting-operations.htm>

49)HM Government, “Simplification Plans 2005-2010 Final Report”, 2013

50)<https://www.hse.gov.uk/simple-health-safety/risk/risk-assessment-template-and-examples.htm>

51)Department for Business, Innovation and Skills

<https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-business-innovation-skills>

52)Acas <https://www.acas.org.uk/contact> (職場関係で何か問題を抱えている場合に、アドバイスをしてくれるヘルプライン。ただし、法律的助言はしない。)

53)Housing, Communities and Local Government Committee

<https://committees.parliament.uk/committee/17/housing-communities-and-local-government-committee/>

54)<https://www.sunlightlofts.co.uk/>

55) “Gas health and safety” <https://www.hse.gov.uk/gas/>, HSE

56) “Good Practice Guidelines” <https://www.hse.gov.uk/humanfactors/topics/good-practice-guidelines.htm>, HSE 安全管理責任者が労働者に対してどういう働かせ方をするかについて、良い事例、プランを示したもの。例えば、「夜勤の入れ方」「シフトの組み合わせ方」「連続勤務日数の制限」などについて、具体的な指針が示されている。

## 安全関係の特別規則の趣旨と概要、統合の可能性

浅田 和哉

2020年11月25日

はじめに

### 1 対象とする安全関係の特別規則

労働安全衛生法(昭和47・6・8 法律57号)に基づき制定された安全関係の規則は、労働安全衛生規則(昭和47・9・30 労働省令32号)以外に次の3本の独立した特別規則がある。これらの安全関係の特別規則は、いずれも特に危険な作業を必要とする機械等として製造、使用等に関する最も厳格な規制が課せられた特定機械等に関する規制を定めたものである。

- (1) ボイラー及び圧力容器安全規則(昭和47・9・30 労働省令33号)
- (2) クレーン等安全規則(昭和47・9・30 労働省令34号)
- (3) ゴンドラ安全規則(昭和47・9・30 労働省令35号)

### 2 主な論点

上記の3本の安全関係の特別規則ごとに、それぞれ次の主要論点について考察する。

- (1) 各規則制定の背景・経緯及びその後の主な改正点
- (2) 労働安全衛生法及び労働安全衛生規則(昭和47・9・30 労働省令32号)との関係
- (3) 各規則の基本構造・体系の共通性等
- (4) 定義・範囲
- (5) 適用の対象、適用の除外・特例・例外等
- (6) その他

#### I 各規則制定の背景・経緯及びその後の主な改正点

##### 1 ボイラー及び圧力容器安全規則(昭和47・9・30 労働省令33号)

###### (1) 明治維新後から汽罐取締令の制定まで

明治維新後の近代工業の急速な発展に伴い、動力源、熱源としてのボイラー(汽罐)の需要は急増し、その設置数も大幅な増加を見た。この結果、内部に高圧の流体を保有し破裂時にはその急激な膨張により甚大な被害をもたらす危険性を有するボイラーの破裂事故も多発し、その防止が喫緊の課題となった。

ちなみに、わが国で最初のボイラー災害は、明治3年7月5日に鉄砲州(現在の東京都中央区湊)の波止場で、アメリカの蒸気船シティ・オブ・エド号の汽罐が破裂して官員10人、町人5人、外国人6人が即死し、最終的には47人が死亡し、80人が負傷した大惨事であったといわれている<sup>1)</sup>。

当初、明治30年の工場法案には、第7条に「工場ニ汽罐ヲ設置セントスル者ハ當該官廳ニ届出デ検査ヲ受クルベシ。前項ノ検査ハ定期又ハ臨時ノ検査ニ合格セザル



「汽罐ハ之ヲ使用スルコトヲ得ズ。」の条文案があったが、中小事業主の強い反対を受け、この法案は議会に提出することができなかった<sup>2)</sup>。なお、明治44年に制定された工場法(明治44・3・29 法律46号)には、上記第7条の条文案は削除され、ボイラー等の工場設備の規制は第13条の規定「行政官廳ハ命令ノ定ムル所ニ依リ工場及附属建設物並設備カ危害ヲ生シ又ハ衛生、風紀其ノ他公益ヲ害スル虞アリト認ムルトキハ豫防又ハ除害ノ爲必要ナル事項ヲ工業主ニ命シ必要ト認ムルトキハ其ノ全部又ハ一部ノ使用ヲ停止スルコトヲ得」に基づく命令委任に委ねられた。また、工場法(明治44・3・29 法律46号)は、大正5年9月1日から施行されることとなった。

明治期におけるボイラーの規制については、各府県の条例として別々に取締規則を設けて取締りが行われてきた。しかし、その内容は概括的で設備に関する標準も規定されず、同種のボイラーに対しても府県が異なれば規制も異なる等、ボイラーの製造者、設置・使用者にとって大いに不便・不利であるとともに、産業の健全な発展にも支障をきたしていた。これを裏付けるものとして、大阪工業懇話会、工場安全研究会、警視庁、東京工場協会、神奈川県等の府県、工場団体、製作者、汽罐保険会社、海事協会等からなる原動機取締規則統一促進協議会が汽罐に関する統一的な取締規則の制定を求める建議書を昭和6年2月26日に内務省社会局に提出したことが挙げられる。その建議書には「近時我国産業における各種汽罐、蒸罐の利用急増に伴い、依って生ずる災害亦多きを見るに至れり。之が取締の安全を期するは最も緊要のことに属す。然るにその取締の現状を見るに、未だ汽罐に対して、一定の規格標準なく、各府県夫々其取締方針を異にするの結果災害防止上遺憾の点多きのみならず、製作者並びに使用者の不利不便亦是少なからず。汽罐・蒸罐の規格標準を一定し、統一せる取締規則を制定するは産業の健全な発展を期す上に於て、実に目下の急務と認められる。依って之が実現に関し速やかに適當の方法を講ぜられんことを望む。右建議す。」と記されていた。

この状況を踏まえて、漸く汽罐取締令(昭和10・4・9 内務省令20号)が昭和10年に制定され、昭和10年5月1日から施行された。また、汽罐取締令第25条に基づき、汽罐の構造要件として汽罐構造規格(昭和10・4・9 内務省告示204号)が制定され、汽罐の材料、汽罐の構造(安全弁を含む)及び強度計算(安全弁の総面積を含む)が規定された。

汽罐取締令には罰則が規定されていること等から、汽罐取締令は上位の法規範の委任を受けた命令ではなく、大日本帝国憲法(明治22・2・11)第9条本文「天皇ハ法律ヲ執行スル爲ニ又ハ公共ノ安寧秩序ヲ保持シ及臣民ノ幸福ヲ増進スル爲ニ必要ナル命令ヲ發シ又ハ發セシム」に基づいて定められた独立命令と位置付けられる。なお、汽罐取締令に定める罰則は、罪刑法定主義(大日本帝国憲法第23条「日本臣民ハ法律ニ依ルニ非スシテ逮捕監禁審問處罰ヲ受クルコトナシ」)との関係が問題

になるが、これについては、法律「命令ノ条項違犯ニ関スル罰則ノ件」(明治23・9・18 法律84号)に「命令ノ条項ニ違犯スル者ハ各其ノ命令ニ規定スル所ニ従ヒ二百円以内ノ罰金若ハ一年以下ノ禁錮ニ処ス」の規定が独立命令を含む命令に科罰規定を設ける法律上の根拠となる。

汽罐取締令の概要は次のとおりである。

- ① 規制対象として汽罐（現行の「ボイラー」に相当）の要件（制限圧力・水頭圧、内径・長さ、伝熱面積等）及び適用除外を定める（第1条～第4条）。
- ② 汽罐を設置しようとする者は地方長官の設置許可を受けなければならない（第5条）。
- ③ 汽罐は地方長官による罐体検査（現行の「構造検査」に相当）に合格しなければ設置が禁止される。なお、罐体検査に合格した証として、汽罐に刻印を付すとともに罐体検査済の汽罐明細書が交付される（第6条、第7条）。
- ④ 汽罐は設置工事竣工後に地方長官による竣功検査（現行の「落成検査」に相当）を受けなければならない。竣功検査の合格時に交付される有効期間1年の汽罐検査証（現行の「ボイラー検査証」に相当）がなければその使用が禁止される（第8条、第9条、第11条）。
- ⑤ 汽罐の一定箇所を変更するときは地方長官の変更許可を受けて地方長官による変更検査（現行の「変更検査」に相当）に合格しなければその使用が禁止される（第10条～第12条）。
- ⑥ 有効期間満了後も引き続き汽罐を使用しようとするときは地方長官による更新検査（現行の「性能検査」に相当）を受けなければならない。なお、指定保険業者（現行の「登録性能検査機関」に相当）の保険に付しその汽罐検査員による検査を受けるときは更新検査を省略できる（第13条、第14条）。
- ⑦ 汽罐の検査を受ける場合の汽罐設置者の遵守事項を定める（第15条～第18条）。
- ⑧ 汽罐の使用の廃止及び休止の手続き（現行の「廃止報告」及び「休止報告」に相当）を定めるとともに、休止した汽罐を再び使用しようとするときは再使用検査（現行の「使用再開検査」に相当）を受けて合格しなければその使用が禁止される（第19条）。
- ⑨ 汽罐に事故が発生したとき、地方長官に汽罐事故報告（現行の「事故報告」に相当）を届け出なければならない（第20条）。
- ⑩ 汽罐設置者は地方長官の認可を受けて汽罐管理人を選任することができる（第21条）。
- ⑪ 地方長官は所属官吏に臨検させ、汽罐設置者に汽罐の除害・予防措置又は

使用制限・禁止の命令を発し、許可の取消しを行うことができる（第 22 条～第 24 条）。

- ⑫ 汽罐は告示で定める構造上の要件（現行の「構造規格」に相当）を具備しなければならない（第 25 条）。
- ⑬ 汽罐室（現行の「ボイラー室」に相当）は安全確保のための一定の設備上の要件を具備しなければならない（第 26 条～第 30 条）。
- ⑭ 汽罐士免許（現行の「ボイラー技士免許」に相当）を受けた汽罐士（現行の「ボイラー技士」に相当）でなければ汽罐の取扱いが禁止される。これに伴い、一級・二級汽罐士免許の資格要件、一級・二級汽罐士試験（現行の「ボイラー技士免許試験」に相当）、受験・交付等の手続きを定める（第 31 条～第 38 条）。
- ⑮ 汽罐設置者は汽罐の伝熱面積に応じて一級汽罐士又は二級汽罐士のうちから汽罐取扱主任者（現行の「ボイラー取扱作業主任者」に相当）を選任し、汽罐に関する一定事項に従事させなければならない（第 39 条、第 40 条）。
- ⑯ 各種検査を受検し、汽罐士試験を受験し、汽罐士免許の交付・再交付を受けようとするときに納付すべき手数料を定める（第 41 条～第 43 条）。
- ⑰ 上記の各義務規定に対する違反、臨検の拒否等について、罰金、科料、拘留の罰則を定める（第 44 条～第 48 条）。

ボイラー等の規制について、各府県の汽罐取締規則から汽罐取締令への主要な変更点は、以下のとおりである。

- (i) 汽罐の検査を汽罐本体の罐体検査と汽罐設置状況の竣功検査に分離し、罐体検査に合格した汽罐の取引の安全が確保されるようになったこと
- (ii) 汽罐の構造上の要件として全国統一的な規格を整備したことにより、取締の合理化と汽罐製造業者の負担軽減が図られたこと
- (iii) 警視庁と大阪府にのみあった汽罐士の制度を全国に導入し、汽罐取扱いにおける人的資質の安全が確保されるようになったこと
- (iv) 汽罐の検査、汽罐士の試験・免許に手数料の制度を導入することにより、検査係官の充実等取締りの体制の整備が図られるようになったこと

この汽罐取締令の制定により、ボイラー等の規制の主要なフレームワークはほぼ網羅されたと見ることができる。

## (2) 労働基準法に基づく労働安全衛生規則の制定まで

汽罐取締令は改正されることなく、戦後まで続いた。昭和 21 年に大日本帝国憲法(明治 22・11・29)が日本国憲法(昭和 21・11・3)に改正され、昭和 22 年 5 月 3 日に施行された。日本国憲法第 27 条第 2 項の規定「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」に基づき新憲法の直接の委任を受

けた形で新憲法の理念に基づき労働基準法(昭和22・4・7 法律49号)が制定され、昭和22年9月1日及び同年11月1日に施行された。ボイラー等の規制に係る労働基準法の根拠条文は、以下のとおりである。

## 第5章 安全及び衛生

(危害の防止)

第42条 使用者は、機械、器具その他の設備、原料若しくは材料又はガス、蒸気、粉じん等による危害を防止するために、必要な措置を講じなければならない。

第44条 労働者は、危害防止のために必要な事項を遵守しなければならない。

第45条 使用者が第42条及び第43条の規定によつて講ずべき措置の基準及び労働者が前条の規定によつて遵守すべき事項は、命令で定める。

(安全装置)

第46条 危険な作業を必要とする機械及び器具は、必要な規格又は安全装置を具備しなければ、譲渡し、貸与し、又は設置してはならない。

2 特に危険な作業を必要とする機械及び器具は、予め行政官庁の認可を受けなければならない。

3 前2項の機械及び器具の種類、必要な規格及び具備すべき安全装置は、命令で定める。

(性能検査)

第47条 前条第2項の機械及び器具は、認可を受けた後、命令で定める期間を経過した場合においては、行政官庁の行う性能検査に合格したものでなければ使用してはならない。

2 前項の性能検査は、同項の行政官庁の外、労働に関する主務大臣が指定する他の者に行わせることができる。

(危険業務の就業制限)

第49条 使用者は、経験のない労働者に、運転中の機械又は動力伝導装置の危険な部分の掃除、注油、検査又は修繕をさせ、運転中の機械又は動力伝導装置に調帯又は調索の取付又は取外をさせ、動力による起重機の運転をさせその他危険な業務に就かせてはならない。

2 使用者は、必要な技能を有しない者を特に危険な業務に就かせてはならない。

3 前2項の業務の範囲、経験及び技能は、命令で定める。

(安全衛生教育)

第50条 使用者は、労働者を雇い入れた場合においては、その労働者に対して、当該業務に関し必要な安全及び衛生のための教育を施さなければならない。

(監督上の行政措置)

第54条 使用者は、常時10人以上の労働者を就業させる事業、命令で定める危険な事業又は衛生上有害な事業の建設物、寄宿舍その他の附属建設物又は設備を設置し、移転し、又は変更しようとする場合においては、第45条又は第96条の規定に基づいて発する命令で定める危害防止等に関する基準に則り定めた計画を、工事着手14日前までに、行政官庁に届け出なければならない。但し、仮設の建設物又は設備で命令で定める危険又は衛生上有害でないものについては、この限りでない。

2 行政官庁は、労働者の安全及び衛生に必要であると認める場合においては、工事の着手を差し止め、又は計画の変更を命ずることができる。

ボイラー等に関する規制として、労働基準法に基づき旧労働安全衛生規則(昭和22・10・31 労働省令9号)の「第3章 安全装置」の第34条、「特別安全基準」の「第1章 汽罐及び特殊汽罐」(第226条～第326条)が制定され、昭和22年11月1日から施行された。その概要は次のとおりである。

- ① 溶接による汽罐(現行の「ボイラー」に相当)・特殊汽罐(現行の「第一種圧力容器」に相当)は、労働省労働基準局長の認可を受けなければ製造してはならない(第37条)。
- ② 規制対象として汽罐・特殊汽罐の要件(制限圧力・水頭圧、内径・長さ、伝熱面積等)及び適用除外を定める(第226条～第229条)。
- ③ 溶接構造の汽罐・特殊汽罐は所轄都道府県労働基準局長による溶接検査を受けなければならない。溶接検査に合格したものでなければ罐体検査を受けることができない(第234条～第236条)。
- ④ 罐体検査に合格しない汽罐・特殊汽罐は譲渡・貸与・設置してはならない。汽罐・特殊汽罐の罐体検査(現行の「構造検査」に相当)の所轄都道府県労働基準局長への受検手続き、受検時の遵守事項を定める。なお、罐体検査に合格した証として、汽罐・特殊汽罐に刻印を付すとともに罐体検査済の汽罐・特殊汽罐明細書が交付される(第34条、第230条～第233条)。
- ⑤ 汽罐・特殊汽罐は、所轄労働基準監督署長の認可がなければ設置してはならない。汽罐・特殊汽罐を設置しようとする者は汽罐・特殊汽罐明細書を添えて所轄労働基準監督署長に認可申請を行わなければならない(第38条、第237条)。
- ⑥ 罐体検査を受けた後1年以上経過した汽罐・特殊汽罐を設置しようとするときは所轄労働基準監督署長の性能検査(現行の「使用検査」に相当)を受けなければならない(第238条)。
- ⑦ 汽罐の伝熱面積に応じて特級汽罐士、一級汽罐士又は二級汽罐士のうちから汽罐取扱主任者(現行の「ボイラー取扱作業主任者」に相当)を選任し、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない(第239条～第240条)。



- ⑧ 汽罐・特殊汽罐の設置工事が落成したときは、所轄労働基準監督署長による落成検査を受けなければならない、落成検査の合格時に交付される有効期間 1 年の汽罐検査証（現行の「ボイラー検査証」に相当）がなければその使用が禁止される。また、汽罐検査証の書き換え手続きを定める。（第 241 条、第 242 条）。
- ⑨ 汽罐・特殊汽罐を有効期間満了後に引き続き使用しようとする者は、所轄労働基準監督署長又は指定代行検査機関に性能検査申請書を提出しなければならない。性能検査に合格した汽罐・特殊汽罐の有効期間は 1 年間とし、受検時の措置、指定代行検査機関の申請手続き、遵守事項等を定める（第 39 条～第 43 条）。
- ⑩ 汽罐・特殊汽罐の据付工事を業とする者は所轄都道府県労働基準局長の認可を受けなければならない、その手続きを定める。また、汽罐据付工事における作業主任者の業務については、技能選考の上、指名した者でなければつかせてはならない（第 45 条、第 243 条）。
- ⑪ 汽罐・特殊汽罐の一定箇所を変更しようとするときは所轄労働基準監督署長の変更認可を受けて、変更工事の落成後に所轄労働基準監督署長による変更検査に合格しなければならない（第 244 条、第 245 条）。
- ⑫ 汽罐・特殊汽罐の使用の廃止及び休止の手続き（現行の「廃止報告」及び「休止報告」に相当）を定めるとともに、使用休止中に有効期間が満了した場合には性能検査を受けなければ使用できない（第 246 条）。
- ⑬ 労働基準監督官は汽罐・特殊汽罐の検査時に検査申請者に対し一定の措置を命じることができる（第 247 条）。
- ⑭ 汽罐・特殊汽罐は告示で定める構造上の要件を具備しなければならない。また、蒸気罐（現行の「蒸気ボイラー」に相当）に備えるべき安全装置（安全弁）、計測装置（圧力計・水面測定装置等）その他付属装置（吹出管、給水装置、煙道等）、温水罐（現行の「温水ボイラー」に相当）に備えるべき安全装置（逸水管・水逃し弁）、計測装置（水高計等）及び特殊汽罐に備えるべき安全装置（安全弁）、計測装置（圧力計等）その他付属装置（吹出管等）の構造上の要件を定める（第 248 条～第 297 条）。
- ⑮ 汽罐室（現行の「ボイラー室」に相当）は安全確保のための一定の設備上の要件を具備しなければならない（第 298 条～第 302 条）。
- ⑯ 使用者、汽罐取扱主任者は、汽罐の日常の取扱い・管理（汽罐室への部外者立入禁止の掲示、各種装置の機能保持・確認、予備品・工具類の備付け、損傷の修繕、点火時の措置、吹出作業時の措置、罐内潜入時の措置等）を行わなければならない（第 303 条～第 309 条）。
- ⑰ 汽罐その他の圧力容器に破裂事故があったときは、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない（第 58 条）。

- ⑱ 汽罐士免許（現行の「ボイラー技士免許」に相当）を受けた汽罐士（現行の「ボイラー技士」に相当）でなければ汽罐の取扱い業務につくことが禁止される。18歳に満たない者及び女子も当該業務が禁止される。また、特級・一級・二級汽罐士免許の交付・取消要件、特級・一級・二級汽罐士試験（現行の「ボイラー技士免許試験」に相当）の受験・交付等の要件・手続きを定める。（第13条、第14条、第44条、第310条～第317条）。
- ⑲ 汽罐溶接士免許（現行の「ボイラー溶接士免許」に相当）を受けた汽罐溶接士（現行の「ボイラー溶接士」に相当）でなければ溶接による汽罐の製造・改造・修繕の業務が禁止される。18歳に満たない者及び女子も当該業務が禁止される。また、汽罐溶接士免許の資格要件、汽罐溶接士試験（現行の「ボイラー溶接士免許試験」に相当）、受験・交付等の手続きを定める。（第13条、第14条、第44条、第318条～第326条）。

この他、汽罐・特殊汽罐には該当しないが、破裂事故の危険性を有する压力容器である内圧容器に対する規制として、旧労働安全衛生規則（昭和22・10・31 労働省令9号）の「第3章 安全装置」の第34条及び第35条、「安全基準」の「第11章 内圧容器」（第165条～第170条）が制定され、昭和22年11月1日から施行された。その概要は次のとおりである。

- ① 耐圧証明書のない内圧容器（現行の「第二種压力容器」に相当）は譲渡・貸与・設置してはならない。なお、耐圧証明書は労働省労働基準局長が指定した者又は都道府県労働基準局長が発行する（第34条、第35条）。
- ② 規制対象として内圧容器の要件（気体圧力、内径・長さ、内容積等）及び適用除外を定める（第165条）。
- ③ 内圧容器を設置・取換・改造しようとするときは、設置届に耐圧証明書の写し等の関係書類を添付しなければならない（第166条）。
- ④ 内圧装置は、安全弁、圧力計、検査孔及び吹出装置を具備しなければならない（第167条）。
- ⑤ 内圧容器は毎年1回以上点検・掃除を行わなければならない（第168条）。
- ⑥ 内圧容器の耐圧証明書の交付要件（構造図面に合致、構造規格に適合、水圧試験・容器検査に合格）を定める（第169条）。
- ⑦ 内圧容器の構造規格及び検査に関する事項は告示で定める（第170条）。

ボイラー等の規制について、汽罐取締令から旧労働安全衛生規則への主要な変更点は、以下のとおりである。

- (i) 規制対象を汽罐のみから特殊汽罐及び内圧容器についても拡大したこと
- (ii) 溶接検査を新たに導入したこと
- (iii) 汽罐士の制度に特級汽罐士を新たに追加したこと
- (iv) 汽罐・特殊汽罐に備えるべき安全装置、計測装置その他付属装置の構造上

の要件を新たに定めたこと

(v) 汽罐溶接士の制度を新たに導入したこと

(3) 労働基準法に基づく「ボイラ及び圧力容器安全規則」の制定まで

ボイラー等の利用範囲が拡大され、高温・高圧ボイラー等の需要が増加したことにより、旧規則制定当時に比べてボイラー等の構造、使用材料、製造技術も著しく進歩するとともに、これらの要因に伴う災害の増加に適切に対処する必要が生じた。これらの状況を踏まえ、労働安全衛生規則(昭和22・10・31 労働省令9号)から分離独立して「ボイラ及び圧力容器安全規則」(昭和34・2・24 労働省令3号)が制定され、昭和34年4月1日から施行された。

ボイラー等の規制について、旧労働安全衛生規則から「ボイラ及び圧力容器安全規則」への主要な変更点は、以下のとおりである。

- (i) ボイラ・圧力容器及び伝熱面積の定義を明確にし、最新のボイラにも適用できるようにしたこと
- (ii) すべてのボイラ・第一種圧力容器について製造認可の制度を導入したこと
- (iii) ボイラ取扱業務について、制限圧力と伝熱面積から伝熱面積のみによる規制に、また、貫流ボイラについては伝熱面積30㎡以下のものは免許不要とするとともに、ボイラの溶接業務の一部についても普通ボイラ溶接士の制限を緩和する等、就業制限の規制を緩和したこと。
- (iv) 構造検査に合格しないものの設置認可をしない等、設置認可の基準を明確にしたこと
- (v) ボイラ室の基準について建築基準法との整合性確保等を図る等その規制を合理化したこと
- (vi) ボイラ取扱主任者の選任要件を制限圧力と伝熱面積から伝熱面積のみによる規制に、また、貫流ボイラについては別の資格要件による規制に改めるとともに、新たに圧力容器取扱主任者の選任に関する規定を導入する等取扱主任者に関する規制を見直したこと
- (vii) 旧規則に規定されていた付属品に関する構造要件を構造規格に移すとともに、使用者の義務として構造要件の維持に関する規定を導入したこと。
- (ix) ボイラ等の内部に入るときの移動電線・移動電燈に関する規制、第一種圧力容器の内部に入るときの冷却、換気等の規制の導入等、ボイラ・圧力容器の内部に入るときの措置を充実したこと
- (x) 小型ボイラ及び小型圧力容器に関する構造規格を整備し、この規格を具備しないものの譲渡・貸与・設置を禁止するとともに、破裂事故発生時の事故報告を導入した。
- (xi) ボイラ技士・ボイラ溶接士について、欠格要件に18歳未満の者を明記するとともに、ボイラ技士免許の有効期間の規定を削除し、ボイラ溶接士免許

の免許更新に関する規定を整備した。

- (xii) 旧規則では内圧容器のみ他法令の適用を受けるものを適用除外すると規定していたが、本規則と同等以上の危害防止基準を定める他法令の適用を受けるボイラ・第一種圧力容器について認可・検査・報告を不要とし、告示でその範囲を定めることとしたこと

(4) 労働安全衛生法に基づく「ボイラー及び圧力容器安全規則」の制定まで

その後、さらなる産業活動の活発化に伴い、ボイラー等の利用範囲の一層の拡大、使用条件の高度化が進展するとともに、ボイラー等の技術進歩も著しく、破裂等の危険性が增大してきた。これにより、ボイラー等の災害防止対策の充実が求められたことから、「ボイラ及び圧力容器安全規則」(昭和34・2・24 労働省令3号)が昭和38年に改正(昭和38年3月20日公布)され、同年4月1日から施行された。また、ボイラ構造規格、圧力容器構造規格、小型ボイラ圧力容器構造規格が改正され、昭和38年7月1日から施行された。

ボイラー等の規制について、改正「ボイラ及び圧力容器安全規則」等の主要な変更点は、以下のとおりである。

- (i) 大気圧における沸点を超える温度の液体を内部に保有する容器が第一種圧力容器として規制されることとなったこと
- (ii) 貫流ボイラは緩い規制となっていたが、汽水分離器を有する貫流ボイラは破裂の危険性もあるので一定以上の大きさの汽水分離器を有する貫流ボイラについては通常のボイラと同じ規制を受けることとしたこと
- (iii) 二級ボイラ技士試験の実技試験(投炭操法)を廃止し、これに代えてボイラ実技講習の制度を導入したこと
- (iv) ボイラ取扱主任者の職務に「自動制御装置の点検調整」を追加したこと
- (v) ボイラ構造規格、圧力容器構造規格、小型ボイラ圧力容器構造規格については、日本工業規格の改正・制定に伴う整合性の確保、新しい型式のボイラ等に対する必要な規制の追加等に伴う改正を行ったこと

労働安全衛生法(昭和47・6・8 法律57号)が昭和47年に労働基準法(昭和22・4・7 法律49号)から分離独立して制定され、昭和47年10月1日から施行された。ボイラー等の規制に係る労働安全衛生法の根拠条文は、次のとおりである。

### 第3章 安全衛生管理体制

(作業主任者)

第14条 事業者は、高压室内作業その他の労働災害を防止するための管理を必要とする作業で、政令で定めるものについては、都道府県労働基準局長の免許を受けた者又は都道府県労働基準局長若しくは都道府県労働基準局長の指定する者が行なう技能講習を修了した者のうちから、労働省令で定めるところにより、当該作業の区分に応じて、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労働省令で定める事項を行なわせなければならない。

#### 第4章 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置

(事業者の講ずべき措置等)

第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。

- 一 機械、器具その他の設備（以下「機械等」という。）による危険
- 二 爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険
- 三 電気、熱その他のエネルギーによる危険

第26条 労働者は、事業者が第20条から前条までの規定に基づき講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならない。

第27条 第20条から第25条まで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、労働省令で定める。

#### 第5章 機械等及び有害物に関する規制

第1節 機械等に関する規制

(製造の許可)

第37条 ボイラーその他の特に危険な作業を必要とする機械等で、政令で定めるもの（以下「特定機械等」という。）を製造しようとする者は、労働省令で定めるところにより、あらかじめ、都道府県労働基準局長の許可を受けなければならない。

2 都道府県労働基準局長は、前項の許可の申請があつた場合には、その申請を審査し、申請に係る特定機械等の構造等が労働大臣の定める基準に適合していると認めるときでなければ、同項の許可をしてはならない。

(検査)

第38条 特定機械等を製造し、若しくは輸入した者、特定機械等で労働省令で定める期間設置されなかつたものを設置しようとする者又は特定機械等で使用を廃止したものを再び設置し、若しくは使用しようとする者は、労働省令で定めるところにより、当該特定機械等及びこれに係る労働省令で定める事項について、都道府県労働基準局長の検査を受けなければならない。

2 特定機械等（移動式のものを除く。）を設置した者、特定機械等の労働省令で定める部分に変更を加えた者又は特定機械等で使用を休止したものを再び使用しようとする者は、労働省令で定めるところにより、当該特定機



械等及びこれに係る労働省令で定める事項について、労働基準監督署長の検査を受けなければならない。

(検査証の交付等)

第39条 都道府県労働基準局長は、前条第1項の検査に合格した移動式の特定機械等について、労働省令で定めるところにより、検査証を交付する。

2 労働基準監督署長は、前条第2項の検査で、特定機械等の設置に係るものに合格した特定機械等について、労働省令で定めるところにより、検査証を交付する。

3 労働基準監督署長は、前条第2項の検査で、特定機械等の部分の変更又は再使用に係るものに合格した特定機械等について、労働省令で定めるところにより、当該特定機械等の検査証に、裏書を行なう。

(使用等の制限)

第40条 前条第1項又は第2項の検査証(以下「検査証」という。)を受けていない特定機械等(第38条第2項の規定により部分の変更又は再使用に係る検査を受けなければならない特定機械等で、前条第3項の裏書を受けていないものを含む。)は、使用してはならない。

2 検査証を受けた特定機械等は、検査証とともにするのでなければ、譲渡し、又は貸与してはならない。

(検査証の有効期間等)

第41条 検査証の有効期間(次項の規定により検査証の有効期間が更新されたときにあつては、当該更新された検査証の有効期間)は、特定機械等の種類に応じて、労働省令で定める期間とする。

2 検査証の有効期間の更新を受けようとする者は、労働省令で定めるところにより、当該特定機械等及びこれに係る労働省令で定める事項について、労働基準監督署長又は労働大臣の指定する者(以下「検査代行機関」という。)が行なう性能検査を受けなければならない。

(譲渡等の制限)

第42条 特定機械等以外の機械等で、危険若しくは有害な作業を必要とするもの、危険な場所において使用するもの又は危険若しくは健康障害を防止するため使用するもののうち、政令で定めるものは、労働大臣が定める規格又は安全装置を具備しなければ、譲渡し、貸与し、又は設置してはならない。

(検定)

第44条 第42条の機械等のうち、政令で定めるものを製造し、又は輸入した者は、労働省令で定めるところにより、当該機械等について、労働大臣、都道府県労働基準局長又は労働大臣の指定する者(以下「検定代行機

関」という。)が行なう検定を受けなければならない。

- 2 前項の検定(以下「検定」という。)を受けた者は、当該検定に合格した機械等に、労働省令で定めるところにより、当該検定に合格した旨の表示を附さなければならない。
- 3 検定に合格した機械等以外の機械等には、前項の表示を附し、又はこれと紛らわしい表示を附してはならない。
- 4 第1項の機械等で、第2項の表示が附されていないものは、使用してはならない。

(定期自主検査)

第45条 事業者は、ボイラーその他の機械等で、政令で定めるものについて、労働省令で定めるところにより、定期に自主検査を行ない、及びその結果を記録しておかなければならない。

## 第6章 労働者の就業に当たつての措置

(安全衛生教育)

### 第59条

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

(就業制限)

第61条 事業者は、クレーンの運転その他の業務で、政令で定めるものについては、都道府県労働基準局長の当該業務に係る免許を受けた者又は都道府県労働基準局長若しくは都道府県労働基準局長の指定する者が行なう当該業務に係る技能講習を修了した者その他労働省令で定める資格を有する者でなければ、当該業務につかせてはならない。

- 2 前項の規定により当該業務につくことができる者以外の者は、当該業務を行なつてはならない。
- 3 第1項の規定により当該業務につくことができる者は、当該業務に従事するときは、これに係る免許証その他その資格を証する書面を携帯していなければならない。
- 4 職業訓練法(昭和44年法律第64号)第24条第1項の認定に係る職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、その必要の限度で、前3項の規定について、労働省令で別段の定めをすることができる。

## 第8章 免許等

(免許)

第72条 第12条第1項、第14条又は第61条第1項の免許（以下「免許」という。）は、第75条第1項の免許試験に合格した者その他労働省令で定める資格を有する者に対し、免許証を交付して行なう。

2 次の各号のいずれかに該当する者は、免許を受けることができない。

一 身体又は精神の欠陥により免許に係る業務につくことが不適當であると認められる者

二 第74条第2項の規定により免許を取り消され、その取消しの日から起算して1年を経過しない者

三 前2号に掲げる者のほか、免許の種類に応じて、労働省令で定める者  
第73条 前条第1項の免許証（以下「免許証」という。）には、労働省令で定めるところにより、有効期間を設けることができる。

2 都道府県労働基準局長は、免許証の有効期間の更新の申請があつた場合には、当該免許証を有する者が労働省令で定める要件に該当するときでなければ、当該免許証の有効期間を更新してはならない。

（免許の取消し等）

第74条 都道府県労働基準局長は、免許を受けた者が第72条第2項第1号又は第3号に該当するに至つたときは、その免許を取り消さなければならない。

2 都道府県労働基準局長は、免許を受けた者が次の各号のいずれかに該当するに至つたときは、その免許を取り消し、又は6月をこえない範囲内で期間を定めてその免許の効力を停止することができる。

一 故意又は重大な過失により、当該免許に係る業務について重大な事故を発生させたとき。

二 当該免許に係る業務について、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反したとき。

三 第110条第1項の条件に違反したとき。

四 前3号に掲げる場合のほか、免許の種類に応じて、労働省令で定めるとき。

（試験）

第75条 免許試験は、労働省令で定める区分ごとに、都道府県労働基準局長が行なう。

2 前項の免許試験は、学科試験及び実技試験又はこれらのいずれかによつて行なう。

3 都道府県労働基準局長は、労働省令で定めるところにより、都道府県労働基準局長の指定する者が行なう教習を修了した者でその修了した日から起算して1年を経過しないものその他労働省令で定める資格を有する者に

対し、前項の学科試験又は実技試験の全部又は一部を免除することができる。

4 第1項の免許試験の受験資格、試験科目及び受験手続その他同項の免許試験の実施について必要な事項は、労働省令で定める。

(技能講習)

第76条 第14条又は第61条第1項の技能講習（以下「技能講習」という。）は、労働省令で定める区分ごとに、学科講習又は実技講習によつて行なう。

2 技能講習を行なつた者は、当該技能講習を修了した者に対し、労働省令で定めるところにより、技能講習修了証を交付しなければならない。

3 技能講習の受講資格、講習科目及び受講手続その他技能講習の実施について必要な事項は、労働省令で定める。

## 第10章 監督等

(計画の届出等)

第88条 事業者は、当該事業場の業種及び規模が政令で定めるものに該当する場合において、当該事業場に係る建設物若しくは機械等を設置し、若しくは移転し、又はこれらの主要構造部分を変更しようとするときは、その計画を当該工事の開始の日の30日前までに、労働省令で定めるところにより、労働基準監督署長に届け出なければならない。ただし、仮設の建設物又は機械等で、労働省令で定めるものについては、この限りでない。

2 前項の規定は、機械等で、危険若しくは有害な作業を必要とするもの、危険な場所において使用するもの又は危険若しくは健康障害を防止するため使用するもののうち、労働省令で定めるものを設置し、若しくは移転し、又はこれらの主要構造部分を変更しようとする事業者（同項の事業者を除く。）について準用する。

5 労働基準監督署長は、第1項（第2項において準用する場合を含む。）又は第3項の規定による届出（以下「届出」という。）があつた場合において、当該届出に係る事項がこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反すると認めるときは、当該届出をした事業者に対し、その届出に係る工事若しくは仕事の開始を差し止め、又は当該計画を変更すべきことを命ずることができる。

(報告等)

第100条 労働大臣、都道府県労働基準局長又は労働基準監督署長は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、労働省令で定めるところにより、事業者、労働者、機械等貸与者、建築物貸与者又はコンサルタント

トに対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

- 2 労働大臣、都道府県労働基準局長又は労働基準監督署長は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、労働省令で定めるところにより、検査代行機関、検定代行機関又は指定教習機関に対し、必要な事項を報告させることができる。
- 3 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

## 第11章 雑則

(許可等の条件)

第110条 この法律の規定による許可、免許又は指定には、条件を附し、及びこれを変更することができる。

- 2 前項の条件は、当該許可、免許又は指定に係る事項の確実な実施を図るため必要な最少限度のものに限り、かつ、当該許可、免許又は指定を受ける者に不当な義務を課することとなるものであつてはならない。

(不服申立ての制限)

第111条 第38条の検査、性能検査又は検定の結果についての処分については、行政不服審査法(昭和37年法律第160号)による不服申立てをすることができない。

(手数料)

第112条 次の者は、政令で定めるところにより、手数料を納付しなければならない。

- 一 免許を受けようとする者(第75五条第1項の免許試験に合格した者を除く。)
- 二 技能講習(指定教習機関が行なうものを除く。)を受けようとする者
- 三 第37条第1項の許可を受けようとする者
- 四 第38条の検査を受けようとする者
- 五 検査証の再交付又は書替えを受けようとする者
- 六 性能検査(検査代行機関が行なうものを除く。)を受けようとする者
- 七 検定(検定代行機関が行なうものを除く。)を受けようとする者
- 九 免許証の再交付又は書替えを受けようとする者
- 十 免許証の有効期間の更新を受けようとする者
- 十一 第75条第1項の免許試験を受けようとする者

労働安全衛生法の制定に伴い、労働基準法に基づく「ボイラ及び圧力容器安全規則」(昭和34・2・24 労働省令3号)が廃止され、労働安全衛生法に基づく「ボイラ



一及び圧力容器安全規則」(昭和 47・9・30 労働省令 33 号)が新たに制定され、昭和 47 年 10 月 1 日から施行された。この新規則は、旧規則の名宛人の「使用者」を「事業者」に変更したものである。

ボイラー等の規制について、労働基準法に基づく「ボイラ及び圧力容器安全規則」から労働安全衛生法に基づく「ボイラー及び圧力容器安全規則」への主要な変更点は、以下のとおりである。

- (i) 第一種圧力容器取扱作業主任者の選任要件としての資格を定めたこと
- (ii) 第一種圧力容器の整備の業務について、ボイラー整備士でなければ就業できなくなったこと
- (iii) 小型ボイラーの取扱いの業務につかせるときの特別教育の制度を導入し、その科目等を定めたこと
- (iv) 小型圧力容器について定期自主検査の制度を導入し、その実施時期、検査項目、記録の作成等を定めたこと
- (v) ボイラー技士免許・ボイラー溶接士免許を受けた者が、すでに同種の下級の免許証を受けているときは、当該下級の免許証を都道府県労働基準局長に返還すべきことを定めたこと

(5) 現行の「ボイラー及び圧力容器安全規則」まで

その後、現在に至るまでのボイラー等の規制に関する法令の主要な改正について、順次示す。

小型ボイラー及び小型圧力容器構造規格(昭和 50 年労働省告示第 84 号)が昭和 50 年 10 月 18 日公布され、昭和 51 年 1 月 1 日から適用された。これは、旧規格を廃止し、新たに最近の使用材料、工作技術等に適合するよう全面的に見直したものである。

ボイラー及び圧力容器安全規則の一部を改正する省令(昭和 63 年労働省令第 25 号)は、昭和 63 年 9 月 1 日に公布され、昭和 64 年 10 月 1 日から施行された。この改正は、「行政改革に関する第 5 次答申(最終答申)」(昭和 58 年 3 月 14 日)の指摘事項を踏まえ、ボイラー溶接士免許の有効期間を 1 年から 2 年に延長するとともに、免許の更新手続き等を改めたものである。

労働安全衛生規則等の一部を改正する省令(平成 6 年労働省令第 20 号)が平成 6 年 3 月 30 日に公布され、同年 7 月 1 日から施行された。この改正にはボイラー及び圧力容器安全規則も含まれ、行革大綱(平成 6 年 2 月 15 日)を踏まえ、事業者が事故報告を提出すべき事故に関する規定を労働安全衛生規則に統合するとともに、事故報告の様式の見直しが規定された。

労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令(平成 10 年政令第 390 号)及びボイラー及び圧力容器安全規則の一部を改正する省令(平成 10 年労働省令 41 号)は、平成 10 年 12 月 11 日に公布施行され、また、小型ボイラー及び小型圧力容器構

造規格の一部を改正する告示(平成10年労働省告示第143号)も、同日に適用となった。この改正は、規制緩和推進計画(平成9年3月28日閣議決定)に盛り込まれた事項を踏まえ、小規模温水ボイラー(水頭圧が10mを超え20m以下の温水ボイラーで、伝熱面積が2㎡以下のもの)で小型ボイラー及び小型圧力容器構造規格の改正により追加された一定の安全措置を具備したもの(適用除外の要件を含む)については、その適用区分をボイラーから小型ボイラーに改めたものである。

労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令(平成11年政令第240号。以下「改正政令」という。)は、平成11年7月28日に公布され、同年10月1日から施行されることとなった。また、労働安全衛生規則等の一部を改正する省令(平成11年労働省令第37号)及びデリック構造規格の一部を改正する告示等(平成11年労働省告示第97号～126号。以下「改正構造規格等」という。)が平成11年9月29日及び本日公布され、それぞれ同年10月1日から施行及び適用されることとなった。この改正は、ボイラー等の定義等に使用する計量単位を国際単位系(以下「SI単位系」という。)に改めたものである。

ボイラー構造規格の全部を改正する告示(平成15年厚生労働省告示第197号)及び圧力容器構造規格の全部を改正する告示(平成15年厚生労働省告示第196号)については、平成15年4月30日に公示され、同日(一部については平成15年6月1日)から適用されることになった。この改正は、ボイラー及び圧力容器の構造規格に関し、[1]最近の技術の進歩に即応させるために、旧規格で定めていた仕様に関する規定について、安全上必要な最低限の規定を除き性能規定化を図ったこと。ただし、最終的な安全確認を行う試験方法に係る規定については、従前と同様の規定を置いたこと、[2]材料、機械試験方法、非破壊検査方法等について、日本工業規格(以下「JIS」という。)の改正を踏まえ、JISとの整合化をとること、[3]基準・認証制度の国際化に対応するため米国の規格との調整を図ること等から行われたものである。

ボイラー及び圧力容器安全規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令(平成16年厚生労働省令第44号。以下「改正省令」という。)については、平成16年3月26日に公布され、同年3月31日から施行されたところであり、また、ボイラー及び圧力容器安全規則第24条第2項第4号の規定に基づき厚生労働大臣が定める自動制御装置を定める告示(平成16年厚生労働省告示第131号)については、平成16年3月26日に公布され、同年3月31日から適用された。この改正は、近年のボイラーに係る技術の進展等を踏まえ、安全性の高い自動制御装置を備えたボイラーは、最大の伝熱面積を有するものを除きボイラー取扱作業主任者の選任に当たり伝熱面積に算入しないことができることとするとともに、特級及び一級ボイラー技士に求められる知識、経験の水準を確保しつつ、より資格を取得しやすくするため、ボイラーの実務経験を免許試験の受験資格要件から免許の交付要件に変更

したものである。

ボイラー及び第一種圧力容器の製造許可基準の一部を改正する件(平成20年厚生労働省告示第53号)は、平成20年3月5日に公示され、平成20年3月31日から適用されることとなった。この改正は、溶接施行法試験の溶接の条件及び方法について、日本工業規格B8285(圧力容器の溶接施工方法の確認試験)との整合性を図ること等の趣旨から行うものである。

ボイラー及び圧力容器安全規則及び労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令の一部を改正する省令(平成28年厚生労働省令第149号。以下「改正省令」という。)が平成28年9月20日に、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」という。)が平成28年9月26日に、ボイラー及び圧力容器安全規則第24条第2項第4号の規定に基づき厚生労働大臣が定める自動制御装置の一部を改正する告示(平成28年厚生労働省告示第354号。以下「改正告示」という。)が平成28年9月27日にそれぞれ公布され、改正省令の一部及び機能安全指針については公布の日から、改正省令のその他の部分及び改正告示については平成29年4月1日から、施行又は適用された。改正省令(指定外国検査機関に関する部分を除く。以下同じ。)、機能安全指針及び改正告示は、近年の電気・電子技術やコンピュータ技術等の進歩に伴い、機械、器具その他の設備(以下「機械等」という。)に対する高度かつ信頼性の高い制御が可能となってきていることを踏まえ、ボイラーについて、従来の機械式の安全装置等に加え、新たに電気・電子・プログラマブル電子制御(以下「電子等制御」という。)の機能を付加することによって機械等の安全を確保する方策(以下「機能安全」という。)を労働安全衛生関係法令に位置づけ、安全規制の高度化を図ることとしたものである。

労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令(平成30年政令第184号)が平成30年6月8日に、労働安全衛生規則等の一部を改正する省令(平成30年厚生労働省令第75号)及び安全衛生特別教育規程等の一部を改正する告示(平成30年厚生労働省告示第249号)が平成30年6月19日にそれぞれ公布又は告示され、平成31年2月1日から施行又は適用することとされたところである。この改正省令にはボイラー及び圧力容器安全規則(昭和47年労働省令第33号)が含まれ、諸外国や国際標準化機構(ISO)の動向等を踏まえ、高所作業において安全帯を使用させることを義務付ける規定及び安全帯の使用状況の点検等を義務付ける規定等について、「安全帯」を「墜落による危険のおそれに応じた性能を有する墜落制止用器具(以下「要求性能墜落制止用器具」という。)」に改めるとともに、要求性能墜落制止用器具の安全要件の向上を図ることとしたものである。

## 2 クレーン等安全規則(昭和47・9・30 労働省令34号)

(1) 明治維新後から土木建築工事場安全及衛生規則の制定まで

工場労働者を保護対象とする工場法においては、その付属規則である工場危害予防及衛生規則でクレーン等を規制する条文は規定されなかった。土木建築労働者及び交通運輸労働者を保護対象とする労働者災害扶助法(昭和6・4・2 法律54号)には、事業主に労働者が業務上の負傷・疾病にかかり死亡した場合、所定の療養費、休業手当、障害扶助料等の支払いを義務付ける規制以外に、第5条に「行政官庁ハ命令ノ定ムル所ニヨ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」が定められていた。この規定に基づき、まず土石採取従事労働者の安全衛生を確保するための土石採取場安全及衛生規則(昭和9・3・5 内務省令11号)が制定され、昭和9年6月1日から施行された。次いで土木建築従事労働者の安全衛生を確保するための土木建築工事場安全及衛生規則(昭和12・9・30 内務省令41号)が制定され、昭和12年10月1日から施行された。

クレーン等に関する規制としては、土石採取場安全及衛生規則が土石採取場のリフトの安全荷重、ワイヤロープの要件、負荷制限等について規制を、また、土木建築工事場安全及衛生規則が建築現場で使用するエレベータの構造要件等、デリック・リフト等の安全荷重、搭乗禁止、控えの要件、負荷制限等の規制をそれぞれ規定していた。

土石採取場安全及衛生規則のクレーン等に関する規制の概要は次のとおりである。

- ① 坑内における通路等が巻揚装置に接近し危害のおそれがあるときは、隔壁を設けなければならない(第6条)。
- ② 巻揚装置について所定事項(安全荷重の標示、安全荷重の算定方法、損傷した鋼索の使用禁止、制動装置の設置、構造物の倒壊防止措置、運転手の指定・氏名の掲示、安全荷重を超える負荷の禁止、)を遵守しなければならない(第10条)。
- ③ 巻揚装置を設置した坑道等には合図するための信号装置を設けなければならない(第11条)。
- ④ 巻揚装置等の機械設備の危害のおそれのある部分には柵、安全装置を設けなければならない(第16条)。

また、土木建築工事場安全及衛生規則のクレーン等に関する規制の概要は次のとおりである。

- ① 荷物用の巻揚運搬装置である起重機(現行の「クレーン」に相当)その他の揚重機等(昇降機(現行の「エレベーター」に相当)を除く)に労働者を搭乗させてはならない(第17条)。
- ② 労働者が搭乗する昇降機について一定の安全措置(安全荷重の標示、安全荷重の算定方法、昇降体の落下防止安全装置の設置、損傷した鋼索の使用禁止、

制動装置の設置、合図用信号装置の設置、昇降体に天井・床・周壁の設置、昇降路の動揺防止措置、昇降路の出入口に扉等の設置)を遵守しなければならない。また、労働者が搭乗する斜面軌道巻揚装置も同様の措置を遵守しなければならない(第18条、第19条)。

- ③ 材料の巻揚運搬専用の巻揚装置(現行の「デリック」、「簡易リフト」、「建設用リフト」に相当)について一定の安全措置(安全荷重の標示、安全荷重の決定方法、損傷した鋼索の使用禁止、制動装置の設置、合図用信号装置の設置、労働者の搭乗禁止の標示、ガイデリックの支柱の安全確保措置、三脚デリック等の転倒・倒壊防止措置、コンクリート昇降機の昇降路の動揺防止措置、巻揚装置の支鋼索の安全基準、)を遵守しなければならない(第20条)。
- ④ 巻揚装置の取扱い措置(安全荷重を超える負荷の禁止、巻揚装置等の工事事業機械の運転手の指定・氏名の掲示)を遵守しなければならない(第21条、第22条)。
- ⑤ 工事事業機械等の機械設備の危害を生ずるおそれのある部分には柵、安全装置を設けなければならない(第23条)。

## (2) 労働基準法に基づく労働安全衛生規則の制定まで

土石採取場安全及衛生規則及び土木建築工事場安全及衛生規則のクレーン等規制の部分は改正されることなく、戦後まで続いた。昭和21年に大日本帝国憲法(明治22・11・29)が日本国憲法(昭和21・11・3)に改正され、昭和22年5月3日に施行された。日本国憲法第27条第2項の規定「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」に基づき新憲法の直接の委任を受けた形で新憲法の理念に基づき労働基準法(昭和22・4・7 法律49号)が制定され、昭和22年9月1日及び同年11月1日に施行された。クレーン等の規制に係る労働基準法の根拠条文は、「1 ボイラー及び圧力容器安全規則」の「(2) 労働基準法に基づく労働安全衛生規則の制定まで」の労働基準法の「第5章 安全及び衛生」(第42条～第54条)と同じである。

労働基準法の制定に基づき労働安全衛生規則(昭和22・10・31 労働省令9号)が制定され、昭和22年11月1日から施行された。

クレーン等に関する規制としては、労働基準法に基づく旧労働安全衛生規則(昭和22・10・31 労働省令9号)の「第3章 安全装置」の第34条、「特別安全基準」の「第2章 揚重機」(第327条～第375条)に規定された。その概要は次のとおりである。

- ① 規制対象として揚重機(現行の「クレーン」、「移動式クレーン」、「デリック」、「エレベーター」、「建設用リフト」、「簡易リフト」に相当)の要件(一定の巻上能力・つかみ能力以上又は一定の支柱等の長さ以上の起重機(現行の「クレーン」に相当)、一定の巻上能力以上のデリック、一定の高さ又は積載能力以



上のエレベータ) を定める (第 327 条)。

- ② 揚重機は、所轄労働基準監督署長の認可がなければ設置してはならない。揚重機を設置しようとする者は摘要書・図面を添えて所轄労働基準監督署長に認可申請を行わなければならない (第 38 条、第 237 条)。
- ③ 揚重機の設置工事が落成したときは、所轄労働基準監督署長による落成検査を受けなければならない。落成検査の合格時に交付される有効期間 2 年の揚重機検査証 (現行の「クレーン検査証」、「移動式クレーン検査証」、「デリック検査証」、「エレベーター検査証」、「建設用リフト検査証」に相当) がなければその使用が禁止される。また、揚重機検査証の書き換え手続きを定める。(第 331 条、第 332 条)。
- ④ 揚重機を有効期間満了後に引き続き使用しようとする者は、所轄労働基準監督署長又は指定代行検査機関に性能検査申請書を提出しなければならない。性能検査に合格した揚重機の有効期間は 2 年間とし、受検時の措置、指定代行検査機関の申請手続き、遵守事項等を定める (第 39 条～第 43 条)。
- ⑤ 揚重機の能力に関する部分を変更しようとするときは所轄労働基準監督署長の変更認可を受けて、変更工事の落成後に所轄労働基準監督署長による変更検査に合格しなければその使用が禁止される (第 333 条、第 334 条)。
- ⑥ 揚重機の使用の廃止及び休止の手続き (現行の「廃止報告」及び「休止報告」に相当) を定めるとともに、使用休止中に有効期間が満了した場合には性能検査を受けなければ使用してはならない (第 335 条)。
- ⑦ 揚重機について定める構造設備の要件 (主要部分の材料、巻胴 (現行の「ドラム」に相当)・みぞ車・滑車の径、巻上機の制動装置、巻過ぎ防止安全装置の設置、鋼索 (現行の「ワイヤロープ」に相当) の安全係数、信号装置等、ボルト等の脱落防止措置、運転台等への昇降設備、電気設備の感電防止措置、運転台位置の視界の確保、運転室の具備事項、控線の支持条件、走行起重機等の緩衝装置、ガイデリックの主要部分の安全係数、ブーム付き起重機の安全指示装置、エレベータの人荷共用エレベータの安全装置・昇降体・平衡錘 (現行の「カウンターウェイト」に相当)・ガイド、昇降路の具備条件、コンクリート用エレベータの昇降塔の具備条件) を具備しなければならない (第 337 条～第 358 条)。
- ⑧ 揚重機について所定の管理 (年次定期検査、月例検査、損傷鋼索の使用禁止、使用時のブームの傾斜角の下限値、制限荷重の標示、過荷重試験、使用者の遵守事項、起重機運転士の遵守事項) を行わなければならない。(第 359 条～第 368 条)。
- ⑨ 起重機、エレベータの索等の切断事故があったときは、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない (第 58 条)。

⑩ 起重機運転士免許（現行の「クレーン運転士免許」、「移動式クレーン運転士免許」に相当）を受けた起重機運転士（現行の「クレーン運転士」、「移動式クレーン運転士」に相当）でなければ起重機の運転業務につくことが禁止される。18歳に満たない者及び女子も当該業務が禁止される。また、起重機運転士免許の交付・取消要件、起重機運転士試験（現行の「クレーン運転士免許試験」、「移動式クレーン運転士免許試験」に相当）の受験・交付等の要件・手続きを定める。（第13条、第14条、第44条、第369条～第375条）。

クレーン等の規制について、土石採取場安全及衛生規則及び土木建築工事場安全及衛生規則から旧労働安全衛生規則への主要な変更点は、以下のとおりである。

- (i) 規制対象を土木建築工事場等のみから一般の工場その他すべての業種に拡大したこと
  - (ii) 揚重機の設置・変更について労働基準監督機関による認可制度を導入したこと
  - (iii) 揚重機の落成検査・性能検査・変更検査及び有効期間のある検査証の制度を導入したこと
  - (iv) 揚重機の構造上の要件を新たに定めたこと
  - (v) 揚重機の管理に関する規定を新たに定めたこと
  - (vi) 起重機運転士免許の制度を導入したこと
- (3) 労働基準法に基づく「クレーン等安全規則」の制定まで

旧労働安全衛生規則により揚重機の規制が導入された後、昭和34年10月1日に玉掛け技能講習制度の導入等が行われたものの、揚重機自体に関する実質的な改正は全くなされなかった。

クレーン等については、戦後の経済発展に伴う利用範囲の拡大、技術進歩による構造の多様化、性能の高度化の進展するとともに、設置数も急増し、災害発生件数も大幅に増加している状況を踏まえ、クレーン等の災害防止対策の充実強化が求められることとなった。総理府の審議機関である臨時産業災害防止懇談会が昭和33年11月に政府に提出した「産業災害防止対策に関する意見書」においても「重大災害の頻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等を至急改正する」べき旨を指摘している。また、同年9月には、労働大臣の諮問機関である中央労働基準審議会が労働大臣に対して行った建議においても「災害防止を目的とする現行の労働安全衛生規則をみるに、施行後10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認められる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」旨述べている。

これらの状況を踏まえ、労働安全衛生規則(昭和22・10・31 労働省令9号)から分離独立して「クレーン等安全規則」(昭和37・7・31 労働省令16号)が制定され、昭和37年11月1日から施行された。

クレーン等の規制について、旧労働安全衛生規則から「クレーン等安全規則」への主要な変更点は、以下のとおりである。

- (i) 従来のクレーン等の能力による適用範囲の区分を廃して、原則として小能力のものも含めすべてのクレーン等を規制対象にするとともに、新たにジンプール、建設工事用の二本構タワー、ユニバーサルリフト等についても、必要な規制を行うようにしたこと
  - (ii) 巻揚げ荷重が3トン以上のクレーン及び移動式クレーンはすべて製造認可の対象とし、当該クレーン等がユーザーのもとに引き渡される前にその安全性を確保するようにしたこと
  - (iii) 移動式クレーンは設置時の落成検査に代えて製造時の製造検査を受けなければならないこととしたこと
  - (iv) クレーンと建設物との間の間隔及び通路について、必要な規制を設けたこと
  - (v) クレーン等の安全な使用の確保及び性能の保持のための措置について規制の整備を図ったこと
  - (vi) 従前は起重機運転士免許を所持していればクレーン、移動式クレーンもデリックも運転できたが、クレーンと移動式クレーンの運転はクレーン運転士免許に、デリックの運転はデリック運転士免許の2本立てに分離したこと
  - (vii) 玉掛用具について、その安全係数、廃棄限度等必要な要件を規制するとともに、新たに玉掛技士免許の制度を導入することとしたこと
  - (viii) 従前はクレーン等の構造要件は規則に定めていたが、これを告示で定めることとしたこと。具体的には、クレーン構造規格、デリック構造規格、エレベータ構造規格、建設工事用リフト構造規格を新たに告示として定めるとともに、クレーン運転士及びデリック運転士の試験に関する事項、玉掛技士講習に関する事項も告示で定めたこと
  - (ix) クレーン等の安全装置については、その構造、機能及び試験方法を構造規格中に明示して、その性能を確保することとし、安全装置の性能認定に関する規定は、これを削除することとしたこと
- (3) 労働安全衛生法に基づく「クレーン等安全規則」の制定まで

その後、クレーン等の構造の進歩、クレーン関係災害の発生状況にかんがみ、「クレーン等安全規則」(昭和37・7・31 労働省令16号)が昭和46年に改正(昭和46年7月16日公布)され、同年9月1日から施行された。

クレーン等の規制について、改正「クレーン等安全規則」等の主要な変更点は、

以下のとおりである。

- (i) クレーンについては、つり上げ荷重が1トン以上のスタッカー式クレーンを製造認可と設置認可の規制の対象としたこと。移動式クレーンについては、定義の改正に伴い鉄道クレーン、浮きクレーン等についても移動式クレーンとして規制対象に含まれることとなったこと。
- (ii) 製造認可と設置認可の規制対象外の小型のクレーン等についても各構造規格を具備しなければ譲渡・貸与・設置してはならないこととなったこと
- (iii) 従前のクレーン等の落成検査・製造検査・再使用検査・変更検査・性能検査はいずれも定荷重試験と過荷重試験の2種類の荷重試験を行う方式であったが、これに代えて、落成検査・製造検査・再使用検査・変更検査の荷重試験は過荷重試験、性能検査の荷重試験は定格荷重試験のみそれぞれ1種類の荷重試験を行う方式に改めることとなったこと
- (iv) クレーンについては定格荷重を超える荷重をかける過荷重が原則禁止されるとともに、やむを得ない場合で所轄労働基準監督署長への特例報告その他一定の遵守事項を講じたときは例外的に過荷重で使用することができることとしたこと。また、移動式クレーン及びエレベータについては過荷重での使用が全面的に禁止されたこと。
- (v) クレーン等に労働者を搭乗させることを原則禁止するとともに、やむを得ない場合等で専用の搭乗設備に乗せる等所要の措置を講じたときは例外的に搭乗させることができる規定を定めたこと
- (iv) 従前のクレーン運転士免許をクレーン運転士免許と移動式クレーン運転士免許に分離し、移動式クレーン運転士免許に関する受検手続等を定めたこと。また、身体障害者に対する限定免許制度を創設したこと
- (v) 玉掛け業務の就業制限の範囲をつり上げ荷重が従前の3トン以上から1トン以上に拡大するとともに、つり上げ荷重が1トン未満の玉掛け業務についても技能を選考して指名した者でなければつかせてはならないこととしたこと
- (vi) エレベータ検査証の有効期間を2年から1年に短縮するとともに、性能検査は性能検査代行者ができるようにしたこと。
- (vii) 簡易リフトの定義を変更し、搬器の床面積と天井の高さに制限を設けるとともに、改正後の簡易リフトは設置認可、落成検査・性能検査・変更検査を受ける検査証交付対象機械から除外し、設置報告の対象に改めたこと
- (viii) 性能検査代行者の変更事項について、従前の労働大臣への届出制から承認制に変更となったこと

労働安全衛生法(昭和47・6・8 法律57号)が昭和47年に労働基準法(昭和22・4・7 法律49号)から分離独立して制定され、昭和47年10月1日から施行され

た。クレーン等の規制に係る労働安全衛生法の根拠条文は、「1 ボイラー及び圧力容器安全規則」の「(2) 労働安全衛生法に基づく「ボイラー及び圧力容器安全規則」の制定まで」の労働安全衛生法の(第14条～第112条)と同じである。

労働安全衛生法の制定に伴い、労働基準法に基づく「クレーン等安全規則」(昭和37・7・31 労働省令16号)が廃止され、労働安全衛生法に基づく「クレーン等安全規則」(昭和47・9・30 労働省令34号)が新たに制定され、昭和47年10月1日から施行された。この新規則は、旧規則の名宛人の「使用者」を「事業者」に変更したものである。

クレーン等の規制について、労働基準法に基づく「クレーン等安全規則」から労働安全衛生法に基づく「クレーン等安全規則」への主要な変更点は、以下のとおりである。

- (i) クレーン等の設置認可制度・変更認可制度を廃止し、届出制度に移行するとともに、届出事項を整備したこと
- (ii) 移動式クレーン検査証は、製造検査又は使用検査に合格した移動式クレーンについて都道府県労働基準局長が交付すること
- (iii) 小型のクレーン等の運転又はつり上げ荷重が1トン未満の玉掛けの業務につかせるときの特別教育の制度を導入し、その科目等を定めたこと
- (iv) クレーンの組立又は解体の作業を行うときは、作業指揮者を選任する等所定の措置を講じなければならないことを定めたこと
- (v) 使用を休止したクレーン等(建設用リフトを除く)を再び使用しようとするときは、使用再開検査を受けなければならないこと
- (vi) クレーン・移動式クレーン・デリックについて運転実技講習の制度が導入されたこと

#### (4) 現行の「クレーン等安全規則」まで

その後、現在に至るまでのクレーン等の規制に関する法令の主要な改正について、順次示す。

クレーン構造規格(昭和51年労働省告示第80号)及び移動式クレーン構造規格(昭和51年労働省告示第81号)が昭和51年8月5日に公布され、一部の規定を除き昭和51年11月1日から適用されることとなった。この改正は、従来のクレーン構造規格(昭和37年労働省告示第53号)及び移動式クレーン構造規格(昭和37年労働省告示第54号)を廃止し、最新の使用材料、構造、機能及び工作技術に適應するよう規格の内容を全面的に見直したものである。

クレーン等安全規則の一部を改正する省令(昭和51年労働省令第43号)が昭和51年12月15日に公布され、同月20日から施行された。この改正は、昭和51年8月5日に公布されたクレーン構造規格(昭和51年労働省告示第80号)及び移動式クレーン構造規格(昭和51年労働省告示第81号)との関連から、①クレー



ン・移動式クレーンを使用するときは設計の基準とされた負荷条件で使用することに留意すること、②クレーン・移動式クレーンのフックに外れ止め装置を使用させること、③クレーン・移動式クレーンの定格荷重を表示等させること等の措置を導入したことが規定された。

労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（昭和 53 年労働省令第 35 号）が昭和 53 年 9 月 29 日に公布され、同年 10 月 1 日から施行された。この改正にはクレーン等安全規則も含まれ、①クレーン運転士免許、移動式クレーン運転士免許及びデリック運転士免許から玉掛業務の就業資格を分離し、これらの免許を所持しても玉掛技能講習を修了していなければ玉掛業務につけないこと、②特別教育についても、小型のクレーン・移動式クレーン・デリックの運転業務とつり上げ荷重 1 トン未満の玉掛業務とを分離したことが規定された。

クレーン構造規格の一部を改正する告示（昭和 57 年労働省告示第 23 号）が昭和 57 年 3 月 27 日に公布され、同年 6 月 1 日から適用されることとなった。この改正は、クレーンに設けられる電気機械器具に給電するための裸トロリ線による感電災害を防止するため裸トロリ線の構造基準等の規制強化を行ったものである。

労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令（平成 2 年政令第 253 号）及び労働安全衛生法関係手数料令の一部を改正する政令（平成 2 年政令第 254 号）は、平成 2 年 8 月 31 日に公布され、同年 10 月 1 日から施行された。また、クレーン等安全規則の一部を改正する省令（平成 2 年労働省令第 21 号）は、平成 2 年 9 月 13 日に公布され、同年 10 月 1 日から施行されることとなった。この改正は、最近におけるクレーン等に係る労働災害の発生状況等にかんがみ、就業制限業務として、①床上で運転し、かつ、当該運転をする者が荷の移動とともに移動する方式のクレーン（以下「床上操作式クレーン」という。）でつり上げ荷量が 5 トン以上のものの運転の業務、②つり上げ荷量 1 トン以上 5 トン未満の移動式クレーンの運転の業務を追加することが規定された。

労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令（平成 4 年政令第 246 号）は、平成 4 年 7 月 15 日に公布され、労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（平成 4 年労働省令第 24 号）が平成 4 年 8 月 24 日に公布され、それぞれ一部の規定を除き、平成 4 年 10 月 1 日から施行された。この改正にはクレーン等安全規則も含まれ、①特定の玉掛け方法等によりクレーン等に係る作業を行う場合において、荷等の下への立入りを禁止したこと、②天井クレーンのクレーンガーダ上等において作業を行う場合の墜落等の危険防止措置を追加したこと、③クレーン・移動式クレーン・デリックに係る作業を行う場合において、強風時の作業の中止を追加したこと、④強風によりジブクレーンのジブが損壊し又は移動式クレーンが転倒するおそれのあるときの危険防止措置を追加したこと、⑤移動式クレーンを用いた作業を行うときは、その転倒等による危険を防止するため、作業開始前に作業方法等を定め、周知する

ことを追加したこと、⑥地盤軟弱等により転倒するおそれのある場所での移動式クレーンを用いた作業を禁止したこと、⑦敷鉄板等の上にアウトリガーを使用する移動式クレーンを設置する場合には、転倒するおそれのない位置に設置しなければならないこと、⑧移動式クレーンを使用して作業を行う場合には、アウトリガー又はクローラを原則として最大限に張り出さなければならないこと、⑨ 移動式クレーンの上部旋回体に接触するおそれのある箇所への立入りを禁止したこと、⑩磁力又は陰圧により吸着させる玉掛用具、チェンブロック、チェンレバーホイスト及びつりクランプについて、その使用荷重等に応じて使用しなければならないことが規定された。

エレベーター構造規格(平成 5 年労働省告示第 91 号)が平成 5 年 8 月 2 日に公布され、平成 5 年 1 2 月 1 日から適用された。この改正は、従来のエレベーター構造規格(昭和 37 年労働省告示第 56 号)を廃止し、最新の技術の進歩、建築物の高層化の進展に対応させるとともに、諸外国のエレベーターの構造に関する規格及び建築基準法(昭和 25 年法律第 201 号)のエレベーターの構造に関する技術的基準との整合性の確保を図るため、規格の内容を全面的に見直したものである。

労働安全衛生規則等の一部を改正する省令(平成 6 年労働省令第 20 号)が平成 6 年 3 月 3 0 日に公布され、同年 7 月 1 日から施行された。この改正にはクレーン等安全規則も含まれ、行革大綱(平成 6 年 2 月 15 日)を踏まえ、①ガイドレールの高さが 1 0 メートル以上 1 8 メートル未満の建設用リフトを設置しようとする場合は、建設用リフトの設置報告が不要となったこと、②事業者が事故報告を提出すべき事故に関する規定を労働安全衛生規則に統合するとともに、事故報告の様式の見直し規定された。

クレーンの構造規格(平成 7 年労働省告示第 134 号)及び移動式クレーン構造規格(平成 7 年労働省告示第 135 号)が平成 7 年 1 2 月 2 6 日に公布され、平成 8 年 2 月 1 日から適用された。この改正は、従来のクレーン構造規格(昭和 51 年労働省告示第 80 号)及び移動式クレーン構造規格を廃止し、最近における技術の進歩に対応させるとともに、ISO(国際標準化機構)及び諸外国のクレーン及び移動式クレーンの構造に関する規格との整合性の確保を図るため、従来の規格を全面的に見直したものである。

クレーン等安全規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令(平成 10 年労働省令第 3 号)が平成 1 0 年 2 月 2 5 日に公布され、同年 3 月 3 1 日に施行された。この改正は、床上運転式クレーンの運転に限定したクレーン運転士免許を創設するとともに、当該限定免許の受検手続、免許証の交付等手続、実技教習等について規定された。

労働安全衛生規則及びクレーン等安全規則の一部を改正する省令(平成 10 年労働省令第 26 号)が平成 1 0 年 6 月 2 4 日に公布され、同日から施行された。この改正

は、クレーン等の玉掛けに用いられるつりチェーン等の安全係数について、従前の一律5以上から一定の要件を具備するものは4以上でよいとする見直しが規定された。

クレーン構造規格の一部を改正する告示（平成13年厚生労働省告示第41号）が平成13年2月23日に公布され、同年4月1日から適用された。この改正は、クレーンのつり上げ装置としてジャッキ式つり上げ装置を用いる場合、その保持機構の安全要件が規定された。

エレベーター構造規格の一部を改正する告示（平成15年厚生労働省告示第8号）は、平成15年2月6日に公示され、同年3月31日から適用された。この改正は、技術の進歩等に伴うエレベーターの多様化・高性能化への対応、性能規定化への対応等のため、所要の見直しが行われた。

労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（平成18年厚生労働省令第1号）が平成18年2月16日に公布され、同年4月1日から施行された。この改正は、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）及びクレーン等安全規則（昭和47年労働省令第34号）を改正し、クレーン運転士免許及びデリック運転士免許を統合して「クレーン・デリック運転士免許」とするとともに、クレーン運転士免許試験、移動式クレーン運転士免許試験及びデリック運転士免許試験規程（昭和47年労働省告示第120号）の一部を改正し、免許試験の科目の範囲等について見直し平成18年4月1日から適用された。

クレーン又は移動式クレーンの過負荷防止装置構造規格等の一部を改正する告示（平成30年厚生労働省告示第33号）は、平成30年2月26日に告示され、同年3月1日から適用された。この改正は、移動式クレーン構造規格について、ISO（国際標準化機構）規格との整合性を推進する観点から、移動式クレーンの設計法として従来の許容応力法に加えて限界状態設計法を導入するとともに、つり上げ荷重が3トン未満の移動式クレーン等について、荷重計以外の過負荷を防止するための装置を義務付けること等により移動式クレーンの一層の安全確保等を図ったものである。

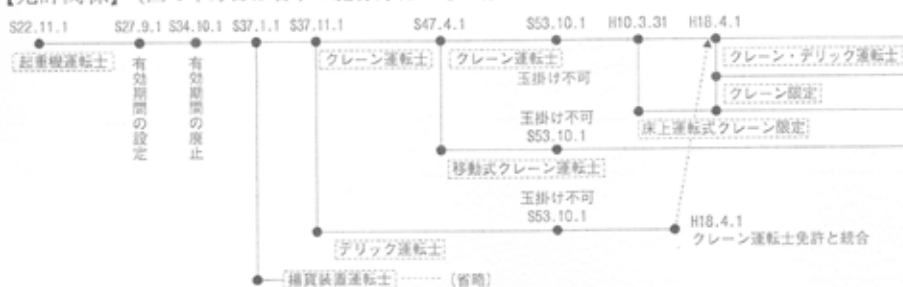
労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令（平成30年政令第184号）が平成30年6月8日に、労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（平成30年厚生労働省令第75号）及び安全衛生特別教育規程等の一部を改正する告示（平成30年厚生労働省告示第249号）が平成30年6月19日にそれぞれ公布又は告示され、平成31年2月1日から施行又は適用することとされたところである。この改正省令にはクレーン等安全規則（昭和47年労働省令第34号）が含まれ、諸外国や国際標準化機構（ISO）の動向等を踏まえ、高所作業において安全帯を使用させることを義務付ける規定及び安全帯の使用状況の点検等を義務付ける規定等について、「安全帯」を「墜落による危険のおそれに応じた性能を有する墜落制止用器具（以下「要求性能墜落制止

用器具」という。)に改めるとともに、要求性能墜落制止用器具の安全要件の向上を図ることとしたものである。

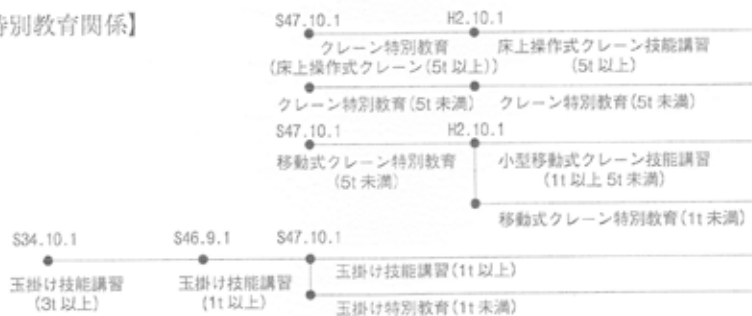
クレーン等の免許・資格の変遷を次に示す。

## クレーン等の免許・資格の変遷

【免許関係】(図の年月日は省令の施行月日である。)



【技能講習・特別教育関係】



参 考 (表中の年月日は省令の公布日である。)

クレーン 運転士	S22.10.31	省令第9号	起重機運転士免許が新設された。
	S27.8.31	省令第25号	免許証の有効期間が5年となる。
	S34.7.24	省令第21号	免許証の有効期間制度が廃止される。
	S36.11.14	省令第24号	起重機運転士免許から揚貨装置運転士免許が分かれた。
	S37.7.31	省令第16号	起重機運転士免許が、クレーン運転士免許、デリック運転士免許に分かれた。
	S46.7.16	省令第21号	クレーン運転士免許から移動式クレーン運転士免許が分かれた。
運移動 クレーン 士	H10.2.25	省令第3号	クレーン運転士免許に床上運転式クレーンに限定した免許が設けられた。
	H18.1.5	省令第1号	クレーン運転士免許及びデリック運転士免許が統合され、クレーン・デリック運転士免許となった。同時にクレーンに限定した免許が設けられた。
運クレーン 士	S46.7.16	省令第21号	クレーン運転士免許から移動式クレーン運転士免許が分かれた。
	S37.7.31	省令第16号	起重機運転士免許が、クレーン運転士免許、デリック運転士免許に分かれた。
運デリック 士	H18.1.5	省令第1号	クレーン運転士免許及びデリック運転士免許が統合され、クレーン・デリック運転士免許となった。
	S34.7.24	省令第21号	巻上げ能力3t以上の起重機による玉掛けの業務は玉掛け技能講習を修了した者でなければ玉掛け業務に就くことができなくなった。
玉 掛け 業務	S46.7.16	省令第21号	技能講習修了者の対象が、つり上げ荷重1t以上のクレーン等となった。
	S47.9.30	省令第32号	つり上げ荷重1t未満のクレーン等の玉掛け作業は、特別教育を修了した者でなければ就けなくなった。
	S53.9.29	省令第35号	クレーン、移動式クレーン及びデリックの運転士免許では玉掛け業務に就くことができなくなった。

### 3 ゴンドラ安全規則(昭和47・9・30 労働省令35号)

#### (1) ゴンドラ安全規則(昭和44・10・1 労働省令23号)の制定まで

ゴンドラは、つり足場及び昇降装置その他の装置並びにこれらに附属する物により構成され、当該つり足場の作業床が専用の昇降装置により上昇し、又は下降する装置と定義される(労働安全衛生法施行令(昭和47・8・19 政令318号)第1条第11号)。

経済発展に伴い、ビルの清掃、建設物や船舶等の塗装、溶接等の作業にゴンドラが多用され、昭和43年ごろからゴンドラ災害が発生するようになった。しかし、物品を運搬する簡易リフトでさえかなり詳細な規制を受けていたのに対して、人が乗るゴンドラについては、労働安全衛生規則(昭和22・10・31 労働省令9号)でつり足場として数箇条の規制がなされていたのみであった。

当時のつり足場の規制は、足場一般の規制に加えて、その概要は次のとおりであった。

- (i) つり足場の組立・解体・変更時における、作業主任者の直接の指揮のもとでの作業、作業の時期・範囲・順序の事前周知、関係者以外立入禁止の掲示、悪天候時の作業中止、一定の作業時に命綱の使用等の措置、材料等の上げ下ろし時につり綱等の使用(第108条の4)
- (ii) 作業開始前につり足場を点検し、危険のおそれのあるときの補修(第108条の6)
- (iii) つり足場等作業主任者による材料の点検と不良品の除去、器具・工具・命綱・保護帽の点検と不良品の除去、作業方法・労働者の配置の決定、作業進行状況の看視、命綱・保護帽の使用状況の看視(第108条の7)
- (iv) つり足場自体の構造要件(安全荷重、つり鋼索・突りょう足場けたの安全係数、作業床の支持方法、つり鋼索の使用基準、つり装置の歯止め、作業床の幅・厚さ等、動揺・転位防止措置、支持台としての使用禁止)(第110条)

このような状況下において、昭和44年4月24日に東京都渋谷のデパートの窓ふき作業中のゴンドラが落下し、ゴンドラに乗っていた作業員1名が死亡するとともに、音楽教室に行くため下の歩道を歩いていた小学生2名が圧死するという悲惨な災害が発生した。高さ31メートル、8階建てのビルには外側の窓ガラスを毎月1回拭くための無軌条式電動ゴンドラ(自重150kg、積載荷重200kg)が設置されていた。災害発生状況は、当日に東側の窓ガラスを拭き終わり、一旦ゴンドラを屋上に挙げてから南側に移動しようとしてゴンドラ内の作業員が上昇スイッチを押したところ、ガタン、ガタンと音を立てて2回数メートルずつゴンドラが降下し、それから速度を増して道路上に落下したものである。災害発生原因は、ゴンドラはモーターから減速機を経て巻上げドラムでつり上げる機構であったが、減速機のギアの



調整が悪くかみ合わせが浅くなっており、当日の上昇操作でギアが外れて制動が利かず巻き上げドラムが空転してゴンドラが落下したものである。

また、この災害の5日後に東京都中央区兜町でビルの外装清掃中のゴンドラが片づりになり、作業員2名が道路上に転落して死亡するという災害も発生した。

これらの災害を契機として、労働省は全国の279事業場を対象に一斉監督指導を実施するとともに、過去のゴンドラ災害の分析検討を行った結果、現行の労働安全衛生規則のつり足場関係条項では災害を防止するのに不十分であることが明らかとなった。これらの状況を踏まえ、労働基準法に基づきゴンドラ安全規則(昭和44・10・1 労働省令23号)が新たに制定され、昭和45年4月1日から施行された。

ゴンドラ安全規則の要点は以下のとおりである。

- (i) ゴンドラは、あらかじめ行政官庁に認可を受けなければ製造し、変更し又は設置してならないこと
- (ii) ゴンドラの構造上の安全条件をゴンドラ構造規格として定めること。また、このゴンドラ構造規格に適合することが上記(i)の認可の条件となること
- (iii) 認可を受けた後1年を経過した場合は、性能検査に合格したゴンドラでなければ使用してはならないこと
- (iv) ゴンドラの操作は、技能を選考して指名した者でなければ行わせてはならないこと
- (v) 作業開始前の点検義務を定めたこと
- (vi) ゴンドラを使用して作業を行っている箇所の方への立入禁止措置を定めたこと

また、ゴンドラ安全規則の概要は次のとおりである。

- ① ゴンドラ、積載荷重、定格速度及び許容下降速度の定義を定める(第1条)。
- ② ゴンドラを製造しようとする者は、都道府県労働基準局長の製造認可を受けなければならず、製造認可はゴンドラ構造規格に適合しないものについては与えない。(第2条)。
- ③ 製造認可を受けた者は所轄都道府県労働基準局長による製造検査を受けなければならない。なお、製造検査に合格した証として、ゴンドラに刻印を付すとともに製造検査済のゴンドラ明細書が交付される。(第3条、第4条)。
- ④ 使用検査は申請を受けて都道府県労働基準局長が行う。また、受検手続、受検時の遵守事項について定める(第5条、第6条)。
- ⑤ ゴンドラを設置しようとする者は所轄労働基準監督署長の設置認可を受けなければならず、設置認可は製造検査に合格していないものについては与えない。設置認可を受けたゴンドラ以外は使用してはならない(第7条、第9条)。
- ⑥ 所轄労働基準監督署長は設置認可を受けたゴンドラに有効期間1年のゴンドラ検査証を交付する。所轄労働基準監督署長又は性能検査代行者が行う性能

検査に合格した場合は、ゴンドラ検査証の有効期間を 1 年延長する。(第 8 条)。

- ⑦ ゴンドラ構造規格に適合した状態にゴンドラを保持しなければならない(第 10 条)。
- ⑧ 技能選考後の指名者でなければゴンドラの操作の業務につけてはならない。ゴンドラの操作者は使用中に操作位置を離れてはならない。ゴンドラの操作の合図を定め、合図者を指名して合図を行わせなければならない(第 11 条、第 14 条、第 15 条)。
- ⑨ ゴンドラに積載荷重を超える荷重をかけて使用してはならない。ゴンドラの作業床の上で脚立等を使用して作業させてはならない。ゴンドラ作業箇所の下方は関係者以外の者を立入禁止させ、その掲示をしなければならない。悪天候のため危険が予想されるときは、ゴンドラ作業を行ってはならない(第 12 条、第 13 条、第 17 条、第 18 条)。
- ⑩ ゴンドラの作業床で作業を行う場合は、命綱を使用させなければならない。ゴンドラ作業を行う場合は、必要な照度を保持しなければならない(第 16 条、第 19 条)。
- ⑪ 作業開始前にゴンドラの一定事項について点検を行い、異常を認めたときは補修しなければならない(第 20 条)。
- ⑫ ゴンドラ検査証の有効期間を経過したゴンドラについては、所轄労働基準監督署長又は性能検査代行者が行う性能検査に合格した者でなければ使用してはならない。また、性能検査の受検手続等について定める(第 21 条～第 22 条)。
- ⑬ 設置されているゴンドラの一定部分を変更しようとするときは、所轄労働基準監督署長の変更認可を受けなければならない(第 23 条)。
- ⑭ 変更認可を受けたゴンドラは、所轄労働基準監督署長による変更検査を受けなければならない。変更検査に合格したゴンドラ以外は使用してはならない。また、受検手続、受検時の遵守事項について定める(第 9 条、第 24 条、第 25 条)。
- ⑮ ゴンドラの使用の廃止及び休止の手続きを定める(第 26 条)。
- ⑯ 性能検査代行者の労働大臣への指定申請・変更の手続き及びゴンドラ代行検査報告書の所轄労働基準監督署長への提出について定める(第 27 条)。
- ⑰ ゴンドラに事故が発生したときは、所轄労働基準監督署長にゴンドラ事故報告書を提出しなければならない(第 28 条)。

また、ゴンドラ安全規則第 2 条第 2 項に基づき、ゴンドラの構造要件としてゴンドラ構造規格(昭和 44・12・27 労働省告示 53 号)が制定され、昭和 45 年 4 月 1 日に施行された。ゴンドラ構造規格には、構造部分等(材料、許容応力、強度計算

等、作業床等、加工)、機械部分(ブレーキ等、安全装置等)、ワイヤロープ等、雑則(標示等)が規定された。

(3) 労働安全衛生法に基づく「ゴンドラ安全規則」の制定まで

労働安全衛生法(昭和47・6・8 法律57号)が昭和47年に労働基準法(昭和22・4・7 法律49号)から分離独立して制定されたことに伴い、労働基準法に基づく「ゴンドラ安全規則」(昭和44・10・1 労働省令23号)が廃止され、労働安全衛生法に基づく「ゴンドラ安全規則」(昭和47・9・30 労働省令35号)が新たに制定され、昭和47年10月1日から施行された。この新規則は、旧規則の名宛人の「使用者」を「事業者」に変更したものである。

ゴンドラの規制について、労働基準法に基づく「ゴンドラ安全規則」から労働安全衛生法に基づく「ゴンドラ安全規則」への主要な変更点は、以下のとおりである。

- (i) ゴンドラ検査証は、製造検査又は使用検査に合格したゴンドラについて都道府県労働基準局長が交付すると定めたこと
- (ii) ゴンドラの設置認可制度及び変更認可制度を廃止して届出制度に改めるとともに、届出事項等を整備したこと
- (iii) ゴンドラの操作の業務につかせるときの特別教育の制度を導入し、その科目等を定めたこと
- (iv) ゴンドラについて定期自主検査の制度を導入し、その実施時期、検査項目、記録の作成等を定めたこと
- (v) 使用を休止したゴンドラを再び使用しようとする場合は、所轄労働基準監督署長の使用再開検査を受けなければならないと定めたこと

(4) 現行の「ゴンドラ安全規則」まで

ゴンドラ構造規格(平成6年労働省告示第26号)が平成6年3月28日に公布され、平成6年8月1日から適用されることとなった。この改正は、最近におけるゴンドラに係る技術の進歩及びゴンドラを使用する建築物の高層化の進展に対応させるとともに、諸外国のゴンドラの構造に関する規格との整合性の確保を図るため、ゴンドラ構造規格を全面的に見直すこととし、従前のゴンドラ構造規格(昭和44年労働省告示53号)を廃止し、新たなゴンドラ構造規格(平成6年労働省告示26号)が制定された。

従前の「ゴンドラ構造規格」から新たな「ゴンドラ構造規格」への主要な変更点は、以下のとおりである。

- (i) 構造部分に使用できる材料にステンレス鋼及びアルミニウム合金を追加し、それに伴う所要の整備を行ったこと
- (ii) 国際単位系との整合性を図るため、力の単位を「ニュートン」とし、それに伴う所要の整備を図ったこと

- (iii) 輸入したゴンドラに対応できるよう規定を整備したこと
- (iv) 材料に係る計算に使用する許容応力の値を計算式により求めることとしたこと
- (v) 積載荷重、昇降慣性力及び走行慣性力を求める基準を変更したこと
- (vi) 軌道式のゴンドラの軌道切り替え部での脱輪の防止のための構造を定めたこと
- (vii) 管等で覆われているワイヤロープについて、容易に点検できる構造を定めたこと
- (viii) 人力によるゴンドラ（人力により昇降するゴンドラ）のブレーキに関する規定を削除したこと
- (ix) その他クレーン構造規格等との整合性を図ったこと

労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令(平成30年政令第184号)が平成30年6月8日に、労働安全衛生規則等の一部を改正する省令(平成30年厚生労働省令第75号)及び安全衛生特別教育規程等の一部を改正する告示(平成30年厚生労働省告示第249号)が平成30年6月19日にそれぞれ公布又は告示され、平成31年2月1日から施行又は適用することとされたところである。この改正省令にはクレーン等安全規則(昭和47年労働省令第34号)が含まれ、諸外国や国際標準化機構(ISO)の動向等を踏まえ、高所作業において安全带を使用させることを義務付ける規定及び安全带の使用状況の点検等を義務付ける規定等について、「安全带」を「墜落による危険のおそれに応じた性能を有する墜落制止用器具(以下「要求性能墜落制止用器具」という。)」に改めるとともに、要求性能墜落制止用器具の安全要件の向上を図ることとしたものである。

現行のゴンドラ安全規則の概要は次のとおりである。

- ① ゴンドラ、積載荷重、定格速度及び許容下降速度の定義を定める(第1条)。
- ② ゴンドラを製造しようとする者は、都道府県労働局長の製造許可を受けなければならない。製造許可を受けた者が検査設備等を変更したときは所轄都道府県労働局長に報告しなければならない。(第2条、第3条)。
- ③ ゴンドラを製造した者は所轄都道府県労働局長による製造検査を受けなければならない。なお、製造検査に合格した証として、ゴンドラに刻印を付すとともに製造検査済のゴンドラ明細書が交付される。また、受検手続、受検時の遵守事項について定める(第4条、第5条)。
- ④ 輸入、廃止等をしたゴンドラは都道府県労働局長による使用検査を受けなければならない。なお、製造検査に合格した証として、ゴンドラに刻印を付すとともに製造検査済のゴンドラ明細書が交付される。また、受検手続、受検時の遵守事項について定める(第6条、第7条)。
- ⑤ 所轄都道府県労働局長等は製造検査又は使用検査に合格したゴンドラに有効

期間 1 年のゴンドラ検査証を交付する。ゴンドラ検査証の書き換え・再交付手続きを定める（第 8 条、第 9 条）。

- ⑥ ゴンドラを設置しようとする事業者は所轄労働基準監督署長にゴンドラ明細書、ゴンドラ検査証を添えてゴンドラ設置届を提出しなければならない（第 10 条）。
- ⑦ ゴンドラ構造規格に適合するゴンドラでなければ使用してはならない（第 11 条）。
- ⑧ ゴンドラの操作の業務につかせるときは所定の科目等の特別教育を行わなければならない。ゴンドラの操作者は使用中に操作位置を離れてはならない。ゴンドラの操作の合図を定め、合図者を指名して合図を行わせなければならない（第 12 条、第 15 条、第 16 条）。
- ⑨ ゴンドラに積載荷重を超える荷重をかけて使用してはならない。ゴンドラの作業床の上で脚立等を使用して作業させてはならない。ゴンドラ作業箇所の下方は関係者以外の者を立入禁止させ、その掲示をしなければならない。悪天候のため危険が予想される時は、ゴンドラ作業を行ってはならない（第 13 条、第 14 条、第 18 条、第 19 条）。
- ⑩ ゴンドラの作業床で作業を行う場合は、要求性能墜落制止用器具等を使用させなければならない。ゴンドラ作業を行う場合は、必要な照度を保持しなければならない（第 17 条、第 20 条）。
- ⑪ ゴンドラは、1 月以内ごとに 1 回所定事項について定期自主検査を行い、作業開始前に一定事項の点検を行わなければならない。また、定期自主検査又は点検で異常を認めたときは補修しなければならない（第 21 条～第 23 条）
- ⑫ ゴンドラ検査証の有効期間の更新を受けようとする者は登録性能検査機関による性能検査を受けなければならない。また、受検手続、受検時の遵守事項について定める（第 24 条～第 27 条の 2）。
- ⑬ ゴンドラの一定部分を変更しようとするときは、所轄労働基準監督署長に変更届を提出しなければならない（第 28 条）。
- ⑭ 一定部分に変更を加えたゴンドラは、所轄労働基準監督署長による変更検査を受けなければならない。また、受検手続、受検時の遵守事項等について定める（第 29 条～第 31 条）
- ⑮ ゴンドラの使用の廃止及び休止の手続きを定める（第 32 条、第 36 条）。
- ⑯ 使用を休止したゴンドラを再び使用しようとする者は所轄労働基準監督署長による使用再開検査を受けなければならない。また、受検手続、受検時の遵守事項等について定める（第 32 条～第 35 条）

## II 労働安全衛生法及び労働安全衛生規則(昭和 47・9・30 労働省令 32 号)との関係



## 1 労働安全衛生法(昭和47・6・8 法律57号)との関係

現行の「ボイラー及び圧力容器安全規則」(昭和47・9・30 労働省令33号)、クレーン等安全規則(昭和47・9・30 労働省令34号)及びゴンドラ安全規則(昭和47・9・30 労働省令35号)(以下「特別安全規則」という)は、いずれも規制対象機械の製造に始まり、設置、使用、変更、休止、廃止等に至る基本的にすべての段階における規制が定められている。これらの根拠条文は、労働安全衛生法(昭和47・6・8 法律57号)の次の条文(罰則に関する部分を除く)である。

### 第3章 安全衛生管理体制

(作業主任者)

第14条 事業者は、高圧室内作業その他の労働災害を防止するための管理を必要とする作業で、政令で定めるものについては、都道府県労働基準局長の免許を受けた者又は都道府県労働基準局長若しくは都道府県労働基準局長の指定する者が行なう技能講習を修了した者のうちから、労働省令で定めるところにより、当該作業の区分に応じて、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労働省令で定める事項を行なわせなければならない。

### 第4章 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置

(事業者の講ずべき措置等)

第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。

- 一 機械、器具その他の設備(以下「機械等」という。)による危険
- 二 爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険
- 三 電気、熱その他のエネルギーによる危険

第26条 労働者は、事業者が第20条から前条までの規定に基づき講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならない。

第27条 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、厚生労働省令で定める。

### 第5章 機械等及び有害物に関する規制

第1節 機械等に関する規制

(製造の許可)

第37条 特に危険な作業を必要とする機械等として別表第1に掲げるもので、政令で定めるもの(以下「特定機械等」という。)を製造しようとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、あらかじめ、都道府県労働局長

の許可を受けなければならない。

- 2 都道府県労働局長は、前項の許可の申請があつた場合には、その申請を審査し、申請に係る特定機械等の構造等が厚生労働大臣の定める基準に適合していると認めるときでなければ、同項の許可をしてはならない。

(検査)

第38条 特定機械等を製造し、若しくは輸入した者、特定機械等で厚生労働省令で定める期間設置されなかつたものを設置しようとする者又は特定機械等で使用を廃止したものを再び設置し、若しくは使用しようとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該特定機械等及びこれに係る厚生労働省令で定める事項について、当該特定機械等が、特別特定機械等（特定機械等のうち厚生労働省令で定めるものをいう。以下同じ。）以外のものであるときは都道府県労働局長の、特別特定機械等であるときは厚生労働大臣の登録を受けた者（以下「登録製造時等検査機関」という。）の検査を受けなければならない。ただし、輸入された特定機械等及びこれに係る厚生労働省令で定める事項（次項において「輸入時等検査対象機械等」という。）について当該特定機械等を外国において製造した者が次項の規定による検査を受けた場合は、この限りでない。

- 2 前項に定めるもののほか、次に掲げる場合には、外国において特定機械等を製造した者は、厚生労働省令で定めるところにより、輸入時等検査対象機械等について、自ら、当該特定機械等が、特別特定機械等以外のものであるときは都道府県労働局長の、特別特定機械等であるときは登録製造時等検査機関の検査を受けることができる。

- 一 当該特定機械等を本邦に輸出しようとするとき。  
二 当該特定機械等を輸入した者が当該特定機械等を外国において製造した者以外の者（以下この号において単に「他の者」という。）である場合において、当該製造した者が当該他の者について前項の検査が行われることを希望しないとき。

- 3 特定機械等（移動式のものを除く。）を設置した者、特定機械等の厚生労働省令で定める部分に変更を加えた者又は特定機械等で使用を休止したものを再び使用しようとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該特定機械等及びこれに係る厚生労働省令で定める事項について、労働基準監督署長の検査を受けなければならない。

(検査証の交付等)

第39条 都道府県労働局長又は登録製造時等検査機関は、前条第1項又は第2項の検査（以下「製造時等検査」という。）に合格した移動式の特定機械等について、厚生労働省令で定めるところにより、検査証を交付する。

2 労働基準監督署長は、前条第3項の検査で、特定機械等の設置に係るものに合格した特定機械等について、厚生労働省令で定めるところにより、検査証を交付する。

3 労働基準監督署長は、前条第3項の検査で、特定機械等の部分の変更又は再使用に係るものに合格した特定機械等について、厚生労働省令で定めるところにより、当該特定機械等の検査証に、裏書を行う。

(使用等の制限)

第40条 前条第1項又は第2項の検査証(以下「検査証」という。)を受けていない特定機械等(第38条第3項の規定により部分の変更又は再使用に係る検査を受けなければならない特定機械等で、前条第3項の裏書を受けていないものを含む。)は、使用してはならない。

2 検査証を受けた特定機械等は、検査証とともにするのでなければ、譲渡し、又は貸与してはならない。

(検査証の有効期間等)

第41条 検査証の有効期間(次項の規定により検査証の有効期間が更新されたときにあつては、当該更新された検査証の有効期間)は、特定機械等の種類に応じて、厚生労働省令で定める期間とする。

2 検査証の有効期間の更新を受けようとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該特定機械等及びこれに係る厚生労働省令で定める事項について、厚生労働大臣の登録を受けた者(以下「登録性能検査機関」という。)が行う性能検査を受けなければならない。

(譲渡等の制限)

第42条 特定機械等以外の機械等で、別表第2に掲げるものその他危険若しくは有害な作業を必要とするもの、危険な場所において使用するもの又は危険若しくは健康障害を防止するため使用するもののうち、政令で定めるものは、厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備しなければ、譲渡し、貸与し、又は設置してはならない。

(個別検定)

第44条 第42条の機械等(次条第1項に規定する機械等を除く。)のうち、別表第3に掲げる機械等で政令で定めるものを製造し、又は輸入した者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の登録を受けた者(以下「登録個別検定機関」という。)が個々に行う当該機械等についての検定を受けなければならない。

2 前項の規定にかかわらず、同項の機械等を輸入した者が当該機械等を外国において製造した者(以下この項において「外国製造者」という。)以外の者(以下この項において単に「他の者」という。)である場合において、

当該外国製造者が当該他の者について前項の検定が行われることを希望しないときは、当該外国製造者は、厚生労働省令で定めるところにより、自ら登録個別検定機関が個々に行う当該機械等についての検定を受けることができる。当該検定が行われた場合においては、当該機械等を輸入した者については、同項の規定は、適用しない。

- 3 登録個別検定機関は、前2項の検定（以下「個別検定」という。）を受けようとする者から申請があつた場合には、当該申請に係る機械等が厚生労働省令で定める基準に適合していると認めるときでなければ、当該機械等を個別検定に合格させてはならない。
- 4 個別検定を受けた者は、当該個別検定に合格した機械等に、厚生労働省令で定めるところにより、当該個別検定に合格した旨の表示を付さなければならない。
- 5 個別検定に合格した機械等以外の機械等には、前項の表示を付し、又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。
- 6 第1項の機械等で、第4項の表示が付されていないものは、使用してはならない。

（定期自主検査）

第45条 事業者は、ボイラーその他の機械等で、政令で定めるものについて、厚生労働省令で定めるところにより、定期に自主検査を行ない、及びその結果を記録しておかなければならない。

- 2 事業者は、前項の機械等で政令で定めるものについて同項の規定による自主検査のうち厚生労働省令で定める自主検査（以下「特定自主検査」という。）を行うときは、その使用する労働者で厚生労働省令で定める資格を有するもの又は第54条の3第1項に規定する登録を受け、他人の求めに応じて当該機械等について特定自主検査を行う者（以下「検査業者」という。）に実施させなければならない。
- 3 厚生労働大臣は、第1項の規定による自主検査の適切かつ有効な実施を図るため必要な自主検査指針を公表するものとする。
- 4 厚生労働大臣は、前項の自主検査指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者若しくは検査業者又はこれらの団体に対し、当該自主検査指針に関し必要な指導等を行うことができる。

## 第6章 労働者の就業に当たつての措置

（安全衛生教育）

第59条

- 3 事業者は、危険又は有害な業務で、厚生労働省令で定めるものに労働者

をつかせるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行なわなければならない。

(就業制限)

第61条 事業者は、クレーンの運転その他の業務で、政令で定めるものについては、都道府県労働局長の当該業務に係る免許を受けた者又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う当該業務に係る技能講習を修了した者その他厚生労働省令で定める資格を有する者でなければ、当該業務に就かせてはならない。

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

3 第1項の規定により当該業務につくことができる者は、当該業務に従事するときは、これに係る免許証その他その資格を証する書面を携帯していなければならない。

4 職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第24条第1項(同法第27条の2第2項において準用する場合を含む。)の認定に係る職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、その必要の限度で、前3項の規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。

## 第8章 免許等

(免許)

第72条 第12条第1項、第14条又は第61条第1項の免許(以下「免許」という。)は、第75条第1項の免許試験に合格した者その他厚生労働省令で定める資格を有する者に対し、免許証を交付して行う。

2 次の各号のいずれかに該当する者には、免許を与えない。

一 第74条第2項(第3号を除く。)の規定により免許を取り消され、その取消しの日から起算して1年を経過しない者

二 前号に掲げる者のほか、免許の種類に応じて、厚生労働省令で定める者

3 第61条第1項の免許については、心身の障害により当該免許に係る業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるものには、同項の免許を与えないことがある。

4 都道府県労働局長は、前項の規定により第61条第1項の免許を与えないこととするときは、あらかじめ、当該免許を申請した者にその旨を通知し、その求めがあつたときは、都道府県労働局長の指定する職員にその意見を聴取させなければならない。

第73条 免許には、有効期間を設けることができる。

2 都道府県労働局長は、免許の有効期間の更新の申請があつた場合には、



当該免許を受けた者が厚生労働省令で定める要件に該当するときでなければ、当該免許の有効期間を更新してはならない。

(免許の取消し等)

第74条 都道府県労働局長は、免許を受けた者が第72条第2項第2号に該当するに至ったときは、その免許を取り消さなければならない。

2 都道府県労働局長は、免許を受けた者が次の各号のいずれかに該当するに至ったときは、その免許を取り消し、又は期間(第1号、第2号、第4号又は第5号に該当する場合にあつては、6月を超えない範囲内の期間)を定めてその免許の効力を停止することができる。

一 故意又は重大な過失により、当該免許に係る業務について重大な事故を発生させたとき。

二 当該免許に係る業務について、この法律又はこれに基づく命令の規定に違反したとき。

三 当該免許が第61条第1項の免許である場合にあつては、第72条第3項に規定する厚生労働省令で定める者となつたとき。

四 第110条第1項の条件に違反したとき。

五 前各号に掲げる場合のほか、免許の種類に応じて、厚生労働省令で定めるとき。

3 前項第3号に該当し、同項の規定により免許を取り消された者であつても、その者がその取消しの理由となつた事項に該当しなくなつたとき、その他その後の事情により再び免許を与えるのが適当であると認められるに至つたときは、再免許を与えることができる。

(厚生労働省令への委任)

第74条の2 前3条に定めるもののほか、免許証の交付の手續その他免許に関して必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(試験)

第75条 免許試験は、厚生労働省令で定める区分ごとに、都道府県労働局長が行う。

2 前項の免許試験(以下「免許試験」という。)は、学科試験及び実技試験又はこれらのいずれかによつて行う。

3 都道府県労働局長は、厚生労働省令で定めるところにより、都道府県労働局長の登録を受けた者が行う教習を修了した者でその修了した日から起算して1年を経過しないものその他厚生労働省令で定める資格を有する者に対し、前項の学科試験又は実技試験の全部又は一部を免除することができる。

4 前項の教習(以下「教習」という。)は、別表第17に掲げる区分ごとに

行う。

- 5 免許試験の受験資格、試験科目及び受験手続並びに教習の受講手続その他免許試験の実施について必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(技能講習)

第76条 第14条又は第61条第1項の技能講習（以下「技能講習」という。）は、別表第18に掲げる区分ごとに、学科講習又は実技講習によつて行う。

- 2 技能講習を行なつた者は、当該技能講習を修了した者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、技能講習修了証を交付しなければならない。

- 3 技能講習の受講資格及び受講手続その他技能講習の実施について必要な事項は、厚生労働省令で定める。

## 第10章 監督等

(計画の届出等)

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

- 6 労働基準監督署長は第1項又は第3項の規定による届出があつた場合において、厚生労働大臣は第2項の規定による届出があつた場合において、それぞれ当該届出に係る事項がこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反すると認めるときは、当該届出をした事業者に対し、その届出に係る工事若しくは仕事の開始を差し止め、又は当該計画を変更すべきことを命ずることができる。

(報告等)

第100条 厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者、労働者、機械等貸与者、建築物貸与者又はコンサルタントに対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

- 2 厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところに

より、登録製造時等検査機関等に対し、必要な事項を報告させることができる。

- 3 労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

## 第11章 雑則

(許可等の条件)

第110条 この法律の規定による許可、免許、指定又は登録(第54条の3第1項又は第84条第1項の規定による登録に限る。次項において同じ。)には、条件を付し、及びこれを変更することができる。

- 2 前項の条件は、当該許可、免許、指定又は登録に係る事項の確実な実施を図るため必要な最少限度のものに限り、かつ、当該許可、免許、指定又は登録を受ける者に不当な義務を課することとなるものであつてはならない。

(不服申立ての制限)

第111条 第38条の検査、性能検査、個別検定又は型式検定の結果についての処分については、審査請求をすることができない。

(手数料)

第112条 次の者は、政令で定めるところにより、手数料を国(指定試験機関が行う免許試験を受けようとする者にあつては指定試験機関、指定コンサルタント試験機関が行う労働安全コンサルタント試験又は労働衛生コンサルタント試験を受けようとする者にあつては指定コンサルタント試験機関、指定登録機関が行う登録を受けようとする者にあつては指定登録機関)に納付しなければならない。

- 一 免許を受けようとする者
- 二 技能講習(登録教習機関が行うものを除く。)を受けようとする者
- 三 第37条第1項の許可を受けようとする者
- 四 第38条の検査(登録製造時等検査機関が行うものを除く。)を受けようとする者
- 五 検査証の再交付又は書替え(登録製造時等検査機関が行うものを除く。)を受けようとする者
- 六 性能検査(登録性能検査機関が行うものを除く。)を受けようとする者
- 七 個別検定(登録個別検定機関が行うものを除く。)を受けようとする者
- 九 第七十二条第一項の免許証の再交付又は書替えを受けようとする者
- 十 免許の有効期間の更新を受けようとする者
- 十一 免許試験を受けようとする者

**別表第1（第37条関係）**

- 一 ボイラー
- 二 第一種圧力容器（圧力容器であつて政令で定めるものをいう。以下同じ。）

**別表第2（第42条関係）**

- 二 第二種圧力容器（第一種圧力容器以外の圧力容器であつて政令で定めるものをいう。次表において同じ。）
- 三 小型ボイラー
- 四 小型圧力容器（第一種圧力容器のうち政令で定めるものをいう。次表において同じ。）
- 七 クレーン又は移動式クレーンの過負荷防止装置

**別表第3（第44条関係）**

- 二 第二種圧力容器
- 三 小型ボイラー
- 四 小型圧力容器

**別表第18（第76条関係）**

- 十八 化学設備関係第一種圧力容器取扱作業主任者技能講習
- 十九 普通第一種圧力容器取扱作業主任者技能講習
- 二十六 床上操作式クレーン運転技能講習
- 二十七 小型移動式クレーン運転技能講習
- 三十七 ボイラー取扱技能講習

労働安全衛生法の根拠条文と特別安全規則の各条文との対応関係は、以下のとおりである。

(1) 作業主任者（法14条）

ボイラー則16条、24条、62条

(2) 危険防止措置（法20条、27条）

ボイラー則18条～22条、26条、28条～30条1項、33条、34条、61条2項、64条～66条、68条、69条、86条、87条、89条、93条、95条

クレーン則12条～15条、17条～20条の2、23条～33条、36条、37条、39条、62条、64条～66条の3、69条～75条の2、78条、80条、102条、104条～106条、109条～112条、114条～118条、121条、122条、124条、146条、148条～153条、156条、158条、181条、182条、184条～191条、193

条、194条、196条、203条～207条、210条、212条～220条  
ゴンドラ則11条、13条～20条、22条、23条

(3) 労働者の遵守事項（法26条、27条）

ボイラー則30条2項、31条2項

クレーン則25条2・3項、27条3項、32条2項、71条2・3項、73条3項、  
75条2項、111条2・3項、113条2項、117条2項、185条2・3項186条2  
項、190条2項、206条2項、207条2項

ゴンドラ則15条2項、16条2・3項、17条3項

(4) 製造の許可（法37条）

ボイラー則3条、49条、ボイラー及び第一種圧力容器製造許可基準（昭和  
47年労働省告示第75号）

クレーン則3条、53条、94条、138条、172条、クレーン等製造許可基準  
（昭和47年労働省告示第76号）

ゴンドラ則2条、クレーン等製造許可基準（昭和47年労働省告示第76号）

(5) 製造時等検査等（法38条）

ボイラー則2条の2、5条～8条、12条～14条、41条、51条～54条、57条  
～59条、

クレーン則6条、7条、55条～58条、98条、130条、131条、134条、135  
条、141条、142条、164条、165条、168条、169条、175条、176条、198  
条、199条

ゴンドラ則4条～7条、29条、30条、33条、34条

(6) 検査証の交付（法39条）

ボイラー則5条5項、12条6項、15条、43条、44条、47条、48条、60条、  
78条、79条、82条、83条

クレーン則9条、16条、47条、51条、52条、59条、63条、88条、92条、  
93条、99条、103条、132条、136条、137条、143条、147条、166条、170  
条、171条、177条、180条、200条、201条

ゴンドラ則8条、31条、35条、36条

(7) 検査証の有効期間等（法41条）

ボイラー則37条～40条、72条～75条

クレーン則10条、40条～43条、60条、81条～84条、100条、125条～128  
条、144条、159条～162条、178条、

ゴンドラ則9条、24条～27条

(8) 譲渡等の制限等（法42条）

圧力容器構造規格（平成15年厚生労働省告示第196号）

小型ボイラー及び小型圧力容器構造規格（昭和50年労働省告示第84号）



簡易ボイラー等構造規格（昭和 50 年労働省告示第 65 号）  
クレーン構造規格（平成 7 年労働省告示第 134 号）  
移動式クレーン構造規格（平成 7 年労働省告示第 135 号）  
デリック構造規格（昭和 37 年労働省告示第 55 号）  
エレベーター構造規格（平成 5 年労働省告示第 91 号）  
建設用リフト構造規格（昭和 37 年労働省告示第 58 号）  
簡易リフト構造規格（昭和 37 年労働省告示第 57 号）  
クレーン又は移動式クレーンの過負荷防止装置構造規格（昭和 47 年労働省告示第 81 号）

(9) 個別検定（法 44 条）

ボイラー則 84 条、90 条の 2

(10) 定期自主検査（法 45 条）

ボイラー則 32 条、67 条、88 条、94 条

クレーン則 34 条、35 条、38 条、76 条、77 条、79 条、119 条、120 条、123 条、154 条、155 条、157 条、192 条、195 条、208 条、209 条、211 条

ゴンドラ則 21 条

(11) 安全衛生教育（法 59 条）

ボイラー則 92 条

クレーン則 21 条、67 条、107 条、183 条、222 条

ゴンドラ則 12 条

(12) 就業制限（法 61 条）

ボイラー則 9 条、23 条、35 条、55 条、70 条

クレーン則 22 条、68 条、108 条、221 条

(13) 免許（法 72 条）

ボイラー則 97 条～99 条、104 条～106 条、113 条、114 条、119 条

クレーン則 223 条～225 条、229 条、230 条、230 条の 4

(14) 免許の有効期間（法 73 条）

ボイラー則 107 条

(15) 免許の取消し等（法 74 条）

ボイラー則 119 条 2 項

(16) 免許試験（法 75 条）

ボイラー則 101 条～103 条、109 条～112 条、115 条～118 条

クレーン則 226 条～228 条、232 条～234 条、240 条、241 条、243 条、

(17) 技能講習（法 76 条）

ボイラー則 122 条～124 条

クレーン則 244 条～247 条、

(18) 計画の届出等 (法 88 条)

ボイラー則 10 条、11 条、41 条、56 条、76 条

クレーン則 5 条、44 条、85 条、96 条、129 条、140 条、163 条、174 条、197 条

ゴンドラ則 10 条、28 条、29 条 4 項

(19) 報告等 (法 100 条)

ボイラー則 4 条、11 条、45 条、50 条、80 条、91 条

クレーン則 4 条、11 条、48 条、54 条、61 条、89 条、95 条、101 条、133 条、139 条、145 条、167 条、173 条、202 条

ゴンドラ則 3 条、32 条

(20) 許可等の条件 (法 110 条)

ボイラー則 99 条、106 条

クレーン則 224 条の 4、225 条、230 条の 4

2 労働安全衛生規則(昭和 47・9・30 労働省令 32 号)との関係

特別安全規則は、いずれも労働安全衛生規則から分離独立したものであり、規制対象機械の規制を完結した形で規定している。また、労働安全衛生規則を一般則とする特別安全規則はその特別規則の関係にある。

しかし、規制の一覧性を確保するため、労働安全衛生法に基づく特別教育については労働安全衛生規則第 36 条第 14 号に、また免許試験については労働安全衛生規則第 69 条に、それぞれ特別安全規則に定めるものも含める形で網羅的に規定されている。

III 各規則の基本構造・体系の共通性等

1 特別安全規則の基本構造・体系の共通性等の特徴

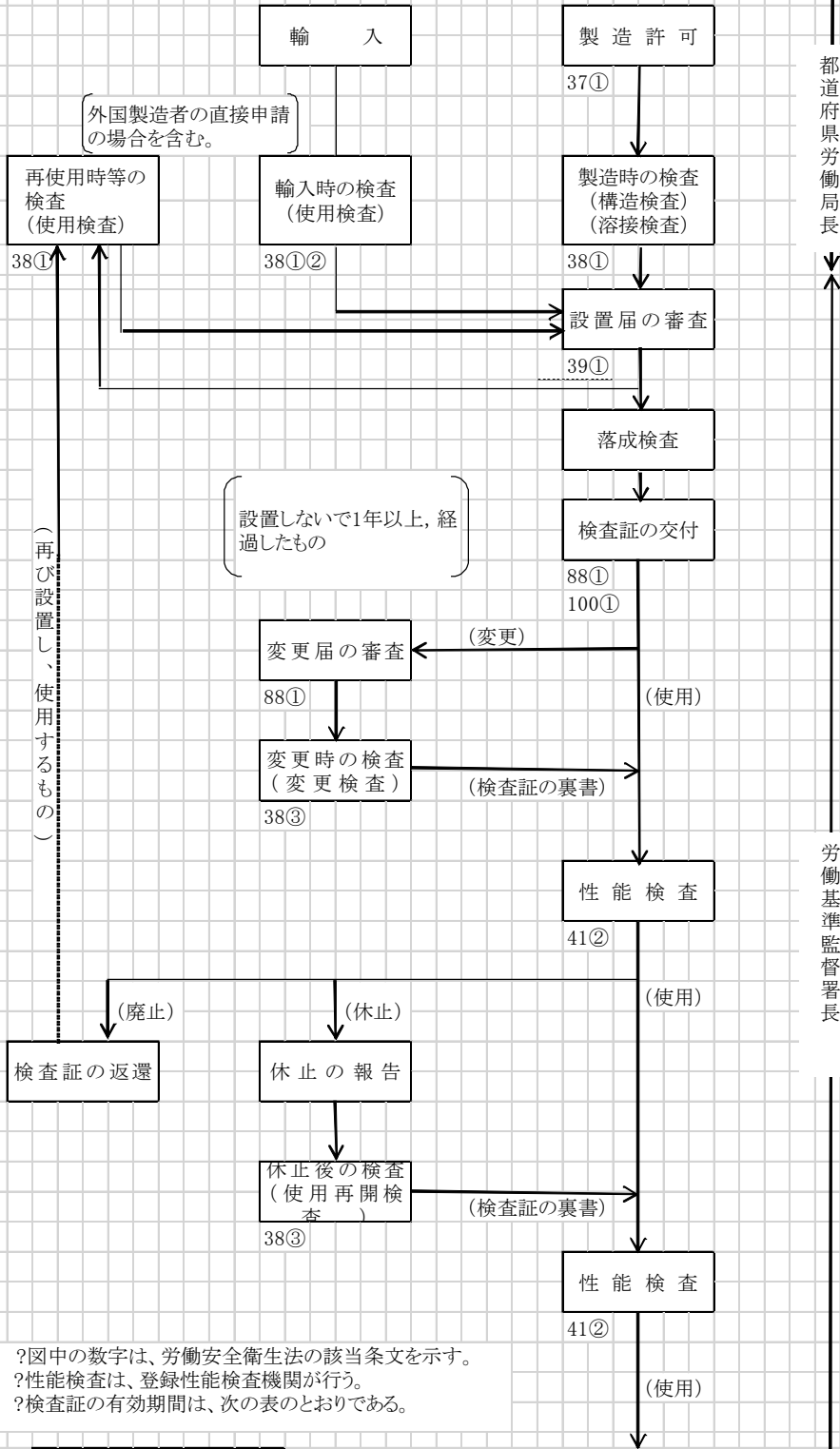
特別安全規則の基本構造・体系の共通性等の特徴は、次のとおりである。

(1) 規制対象機械の製造から、設置、使用、変更、休止、廃止等の各段階に至る一貫した規制

規制対象機械の製造者、使用者等に製造許可、製造検査又は溶接検査・構造検査、設置届又は設置報告、落成検査、性能検査、変更届、変更検査、休止・廃止報告、使用再開検査、使用検査等の手続きをとらせることにより、規制対象機械の使用等に伴う安全の確保を図る仕組みが構築されている。これは、検査対象機械のリスクに重大な変化が生じ得る場面である安全確保上の重要な節目の時点で、行政官庁又は第三者機関による許可・届出・検査等を通じて安全確認を行うことにより、検査対象機械による災害を未然に防止しようというものである。

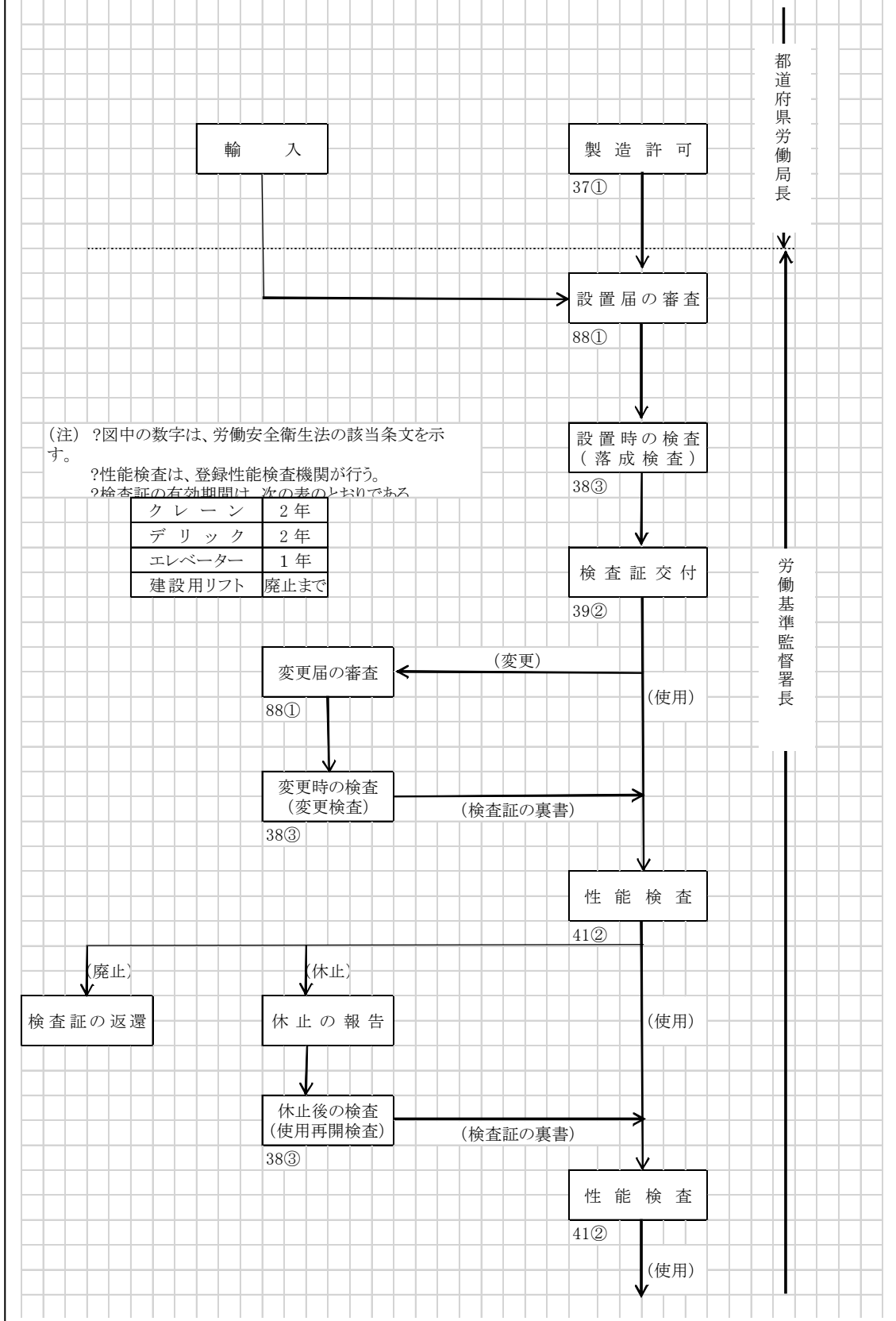
ボイラー及び第一種圧力容器、クレーン・デリック・エレベーター及び建設用リフト、移動式クレーン及びゴンドラについて、製造許可、検査等を中心とした規制のフロー図を順に以下に示す。

ボイラー及び第一種圧力容器の検査規制一覧

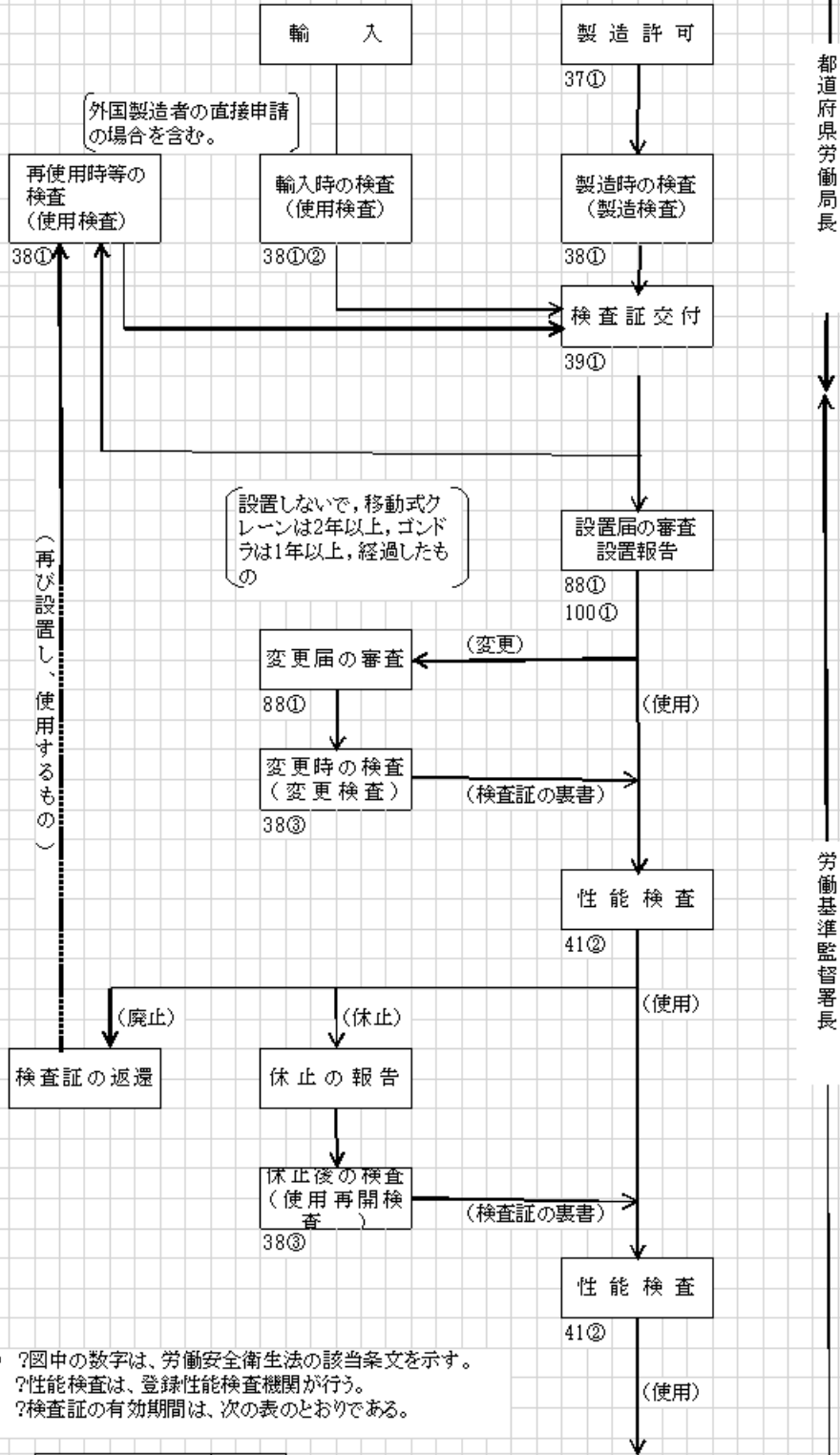


ボイラー	1年
第一種圧力容器	1年

クレーン,デリック,エレベーター及び建設用リフトの検査規制一覧



移動式クレーン及びゴンドラの検査規制一覧



(注) ?図中の数字は、労働安全衛生法の該当条文を示す。  
 ?性能検査は、登録性能検査機関が行う。  
 ?検査証の有効期間は、次の表のとおりである。

移動式クレーン	2年
ゴンドラ	1年



クレーン、デリック及び移動式クレーンの運転・操作並びに玉掛の資格を次に示す。

### 1 クレーン及びデリックの運転資格

つり上げ荷重	種 類	免許			運 転 技 能 講 習	床 上 操 作 式 ク レー ン	別 教 育	ク レー ン の 運 転 の 特 別 教 育	デ リ ック の 運 転 の 特 別 教 育
		ク レー ン 運 転 士 免 許	ク レー ン 運 転 限 定 免 許	ク レー ン 運 転 限 定 免 許					
5 トン以上	クレーン	○	○						
	デリック	○							
	床上運転式クレーン	○	○	○					
	床上操作式クレーン	○	○	○	○				
	跨線テルハ	○	○	○	○	○	○		
5 t 未満	クレーン	○	○	○	○	○	○		
	デリック	○							○

### 2 移動式クレーンの運転資格

つり上げ荷重	移動式クレーン運転士免許	小型移動式クレーン技能講習	移動式クレーンの運転の特別教育
5 t 以上	○		
1 トン以上 5 トン未満	○	○	
1 トン未満	○	○	○

### 3 建設用リフトの運転資格

建設用リフト（積載荷重が 0.25t 以上でガイドレールの高さが 10m 以上のもの）	建設用リフトの運転の特別教育
---	----------------

### 4 ゴンドラの操作の資格

ゴンドラ	ゴンドラの取扱い業務の特別教育
------	-----------------

### 5 玉掛け業務の資格

クレーン等のつり上げ荷重	玉掛け資格
1 t 以上	玉掛け技能講習
1 t 未満	玉掛け業務の特別教育

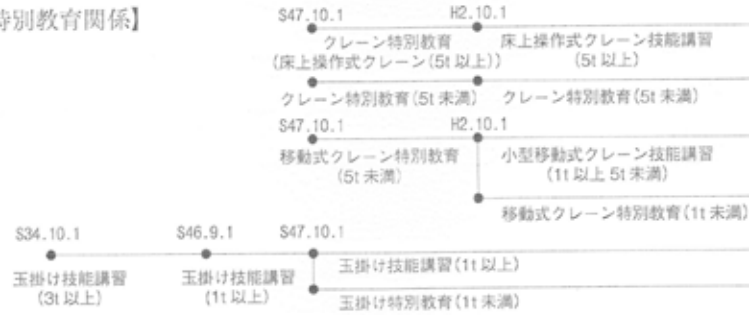
クレーン等の免許・資格の変遷を次に示す。

## クレーン等の免許・資格の変遷

【免許関係】（図の年月日は省令の施行月日である。）



【技能講習・特別教育関係】



参 考（表中の年月日は省令の公布日である。）

クレーン 運転士	S 22.10.31	省令第9号	起重機運転士免許が新設された。
	S 27.8.31	省令第25号	免許証の有効期間が5年となる。
	S 34.7.24	省令第21号	免許証の有効期間制度が廃止される。
	S 36.11.14	省令第24号	起重機運転士免許から揚貨装置運転士免許が分かれた。
	S 37.7.31	省令第16号	起重機運転士免許が、クレーン運転士免許、デリック運転士免許に分かれた。
運ク移 転レ 動 式 ク レー ン	S 46.7.16	省令第21号	クレーン運転士免許から移動式クレーン運転士免許が分かれた。
	H 10.2.25	省令第3号	クレーン運転士免許に床上演習式クレーンに限定した免許が設けられた。
	H 18.1.5	省令第1号	クレーン運転士免許及びデリック運転士免許が統合され、クレーン・デリック運転士免許となった。同時にクレーンに限定した免許が設けられた。
運デ リ ク 運 士	S 37.7.31	省令第16号	起重機運転士免許が、クレーン運転士免許、デリック運転士免許に分かれた。
	H 18.1.5	省令第1号	クレーン運転士免許及びデリック運転士免許が統合され、クレーン・デリック運転士免許となった。
玉 掛 け 業 務	S 34.7.24	省令第21号	巻上げ能力3 t以上の起重機による玉掛けの業務は玉掛け技能講習を修了した者でなければ玉掛け業務に就くことができなくなった。
	S 46.7.16	省令第21号	技能講習修了者の対象が、つり上げ荷重1 t以上のクレーン等となった。
	S 47.9.30	省令第32号	つり上げ荷重1 t未満のクレーン等の玉掛け作業は、特別教育を修了した者でなければ就けなくなった。
	S 53.9.29	省令第35号	クレーン、移動式クレーン及びデリックの運転士免許では玉掛け業務に就くことができなくなった。

## (2) 規制対象機械のリスクに応じた規制

規制対象機械のリスクの高低に応じて規制の強弱を設定する仕組みとなっている。

具体的には、最もリスクの高い規制対象機械（ボイラー、クレーン等）は、特定機械等として法的に位置づけ、製造許可、設置・変更届、各種検査、作業主任者、取扱い・運転・溶接業務等の就業制限、使用時の安全措置等のフルスペックの規制を行っている。

次にリスクの高い規制対象機械（小型ボイラー、第二種圧力容器等）については、個別検定、定期自主検査、特別教育、使用時の一定の安全措置等の規制を行っている。

それよりリスクの低い規制対象機械（簡易ボイラー、小規模のクレーン等）については、構造規格の具備を義務付け、具備しないものの譲渡・貸与・設置・使用の禁止、使用時の一定の安全措置等の規制で対応している。

## (3) 規制対象機械による災害を防止するため、物的規制、人的規制及び管理的規制からなる総合的規制

規制対象機械の物的規制としては、製造許可、設置・変更届、各種検査の受検、検査証を用いた確認等があり、人的規制としては免許所持者、技能講習修了者による就業制限、特別教育の受講等があり、管理的規制としては、作業主任者による管理、定期自主検査・補修、構造規格不適合時の使用制限、安全装置等の付属品の管理、過負荷等の危険行為の制限、一定事項の標示等がある。

これらの物的規制、人的規制及び管理的規制を総合的に推進することにより、災害防止の実効性を確保する仕組みとなっている。

## 2 特別安全規則の見直しの提言

上記1に示したように、特別安全規則の規制体系には一定の共通性がみられるが、主なハザードが破裂・爆発等である熱機関としてボイラー等に対する規制と、主なハザードが損壊・転倒等の動力運搬機関であるクレーン等に対する規制は、その内容、方法等が大きく異なるため、両者を統合して1つの規則にまとめるのは、適切ではない。また、規制内容のわかりやすさという観点からも、ボイラー等に対する規制とクレーン等に対する規制は、現行のように別の規則で定めるのが効果的である考えられる。

ただし、クレーン等安全規則とゴンドラ安全規則については、規制体系の類似性だけでなく、主なハザードの面でも共通しており、ゴンドラ安全規則をクレーン等安全規則の統合することが適切である。具体的には、クレーン等安全規則にゴンドラの章を新たに追加することで対応できると考えられる。

なお、常設型のゴンドラは常設で使用されるクレーンと同様に設置状況の安全確認を重視する規制に見直し、可搬型のゴンドラは移動して異なる場所で使用される移動

式クレーンと同様に現行の規制を踏襲するのがより合理的であると考えられる。具体的には、常設型のゴンドラについては、製造時に機体の構造・機能等の確認する現行の製造検査の方式から機体の構造・機能等だけでなく設置場所の据付状況を確認する落成検査の方式に移行することが安全確保の観点からより効果的であると考えられる。

#### IV 定義・範囲

特別安全規則の規制対象機械及び重要用語の定義・範囲等は、次のとおりである。

##### 1 ボイラー及び圧力容器安全規則

###### (1) ボイラー

###### ① 定義

ボイラーの本質的な定義は、火気、高温ガス又は電気を熱源として水又は熱媒を加熱し蒸気又は温水を作り、蒸気又は温水を他に供給する装置である。

特定機械等の規制を受けるボイラーの定義は、蒸気ボイラー及び温水ボイラーのうち、次に掲げるボイラー以外のものをいう（労働安全衛生法施行令第1条第3号）。

イ ゲージ圧力 0.1MPa 以下で使用する蒸気ボイラーで、厚生労働省令で定めるところにより算定した伝熱面積（以下「伝熱面積」という。）が 0.5 m<sup>2</sup>以下のもの又は胴の内径が 200mm 以下で、かつ、その長さが 400mm 以下のもの

ロ ゲージ圧力 0.3MPa 以下で使用する蒸気ボイラーで、内容積が 0.0003 m<sup>3</sup>以下のもの

ハ 伝熱面積が 2 m<sup>2</sup>以下の蒸気ボイラーで、大気に開放した内径が 25mm 以上の蒸気管を取り付けたもの又はゲージ圧力 0.05MPa 以下で、かつ、内径が 25mm 以上の U 形立管を蒸気部に取り付けたもの

ニ ゲージ圧力 0.1MPa 以下の温水ボイラーで、伝熱面積が 4 m<sup>2</sup>以下のもの

ホ ゲージ圧力 1MPa 以下で使用する貫流ボイラー（管寄せの内径が 150mm を超える多管式のものを除く。）で、伝熱面積が 5 m<sup>2</sup>以下のもの（気水分離器を有するものにあつては、当該気水分離器の内径が 200mm 以下で、かつ、その内容積が 0.02 m<sup>3</sup>以下のものに限る。）

へ 内容積が 0.004 m<sup>3</sup>以下の貫流ボイラー（管寄せ及び気水分離器のいずれをも有しないものに限る。）で、その使用する最高のゲージ圧力を MPa で表した数値と内容積を m<sup>3</sup>で表した数値との積が 0.02 以下のもの

###### ② 適用範囲と規制

ボイラーは、蒸気ボイラーと温水ボイラーに大別される。

蒸気ボイラーの範囲は、ボイラー本体の他にこれに付設された主蒸気止め弁、給水弁、及び吹出し弁並びに本体とこれらの弁との間の蒸気管、給水管及び吹出管

を含むと解される。

また、温水ボイラーの範囲は、基本的には同様であるが、止め弁がない場合にはボイラー本体に最も近いフランジ継手までの温水管を含むと解される。

さらに、発生炉ガスボイラー、鋳鉄製ボイラー等については、コレクタその他ボイラーと一体として作用するものはボイラー本体に含まれると解される。

なお、附属設備として明示されている過熱器と節炭器は、ボイラーと一体として作用していることから、ボイラー室から遠く離れた場所に設けられ第二種圧力容器として扱われる独立過熱器の場合を除き、ボイラーに含まれると解される。

また、脱気器、給水加熱器、蒸気だめ等は、圧力容器として扱われ、ボイラーには含まれないと解される。

ボイラーは破裂・爆発等による極めて高い危険性を有する設備であるため、最も厳格な規格であるボイラー構造規格（平成 15 年厚生労働省告示第 197 号）が適用されるとともに、製造許可、溶接検査、構造検査、設置届、落成検査、性能検査、変更検査、休止・廃止の報告、使用再開検査、使用検査、作業主任者の選任、ボイラー技士免許所持者による就業制限、定期自主検査、使用に係る安全確保措置等の最も厳しい規制を受ける（法第 14 条、第 20 条、第 37 条～第 41 条、第 45 条、第 61 条、第 88 条等）。

## （２） 小型ボイラー

### ① 定義

小型ボイラーは、ボイラーのうち、次に掲げるボイラーをいう（労働安全衛生法施行令第 1 条第 4 号）。

イ ゲージ圧力 0.1MPa 以下で使用する蒸気ボイラーで、伝熱面積が 1 m<sup>2</sup>以下のもの又は胴の内径が 300mm 以下で、かつ、その長さが 600mm 以下のもの

ロ 伝熱面積が 3.5 m<sup>2</sup>以下の蒸気ボイラーで、大気に開放した内径が 25mm 以上の蒸気管を取り付けたもの又はゲージ圧力 0.05MPa 以下で、かつ、内径が 25mm 以上の U 形立管を蒸気部に取り付けたもの

ハ ゲージ圧力 0.1MPa 以下の温水ボイラーで、伝熱面積が 8 m<sup>2</sup>以下のもの

ニ ゲージ圧力 0.2MPa 以下の温水ボイラーで、伝熱面積が 2 m<sup>2</sup>以下のもの

ホ ゲージ圧力 1MPa 以下で使用する貫流ボイラー（管寄せの内径が 150mm を超える多管式のものを除く。）で、伝熱面積が 10 m<sup>2</sup>以下のもの（気水分離器を有するものにあつては、当該気水分離器の内径が 300mm 以下で、かつ、その内容積が 0.07 m<sup>3</sup>以下のものに限る。）

### ② 適用範囲と規制

小型ボイラーは、ボイラーのうち低圧、小型のものであり、高圧、大型のボイラーに比べ、危険度が低く、取扱いも容易なため、一般のボイラーとは別の緩い規制が行われている。



具体的には、小型ボイラーに対しては、小型ボイラー及び小型压力容器構造規格（昭和50年労働省告示第84号）の第1章「小型ボイラー構造規格」が適用され、製造者又は輸入者は行政官庁又は登録個別検定機関による個別検定を受けなければならない、個別検定に合格した表示がなければ使用が禁止される（法第44条、施行令第14条第3号）。また、構造規格を具備しなければ、譲渡、貸与、設置又は使用が禁止されている（法第42条、別表第2第3号、法第20条・第27条第1項、労働安全衛生規則第27条）。そのほか、使用にあたっては、設置報告、特別教育、定期自主検査等が義務付けられる（法第45条・59条・100条）。

なお、高圧の貫流ボイラーが小型ボイラーと定義されているのは、貫流ボイラーが主として水管により構成され、ドラムがないことから、保有水量が少なく、破裂等の危険性が低いからである。しかし、気水分離機には飽和水が蓄積され、気水ドラムと同様の危険性を有するので、気水分離機を有するものについては、管寄せ又は気水分離機が一定の大きさを超える貫流ボイラーについては、圧力や伝熱面積が小さくても小型ボイラーに該当せず、一般のボイラーの規制を受ける。

### （3）簡易ボイラー

#### ① 定義

簡易ボイラーは、蒸気ボイラー及び温水ボイラーのうち、次に掲げるものをいう（労働安全衛生法施行令第13条第25号）。

イ ゲージ圧力0.1MPa以下で使用する蒸気ボイラーで、厚生労働省令で定めるところにより算定した伝熱面積（以下「伝熱面積」という。）が0.5㎡以下のもの又は胴の内径が200mm以下で、かつ、その長さが400mm以下のもの

ロ ゲージ圧力0.3MPa以下で使用する蒸気ボイラーで、内容積が0.0003㎡以下のもの

ハ 伝熱面積が2㎡以下の蒸気ボイラーで、大気に開放した内径が25mm以上の蒸気管を取り付けたもの又はゲージ圧力0.05MPa以下で、かつ、内径が25mm以上のU形立管を蒸気部に取り付けたもの

ニ ゲージ圧力0.1MPa以下の温水ボイラーで、伝熱面積が4㎡以下のもの

ホ ゲージ圧力1MPa以下で使用する貫流ボイラー（管寄せの内径が150mmを超える多管式のものを除く。）で、伝熱面積が5㎡以下のもの（気水分離器を有するものにあつては、当該気水分離器の内径が200mm以下で、かつ、その内容積が0.02㎡以下のものに限る。）

ヘ 内容積が0.004㎡以下の貫流ボイラー（管寄せ及び気水分離器のいずれをも有しないものに限る。）で、その使用する最高のゲージ圧力をMPaで表した数値と内容積を㎡で表した数値との積が0.02以下のもの

#### ② 適用範囲と規制

小型ボイラーよりさらに小規模のボイラーであり、さらに危険度が低いため、小

型ボイラーは別の一層緩い規制を受ける。

具体的には、簡易ボイラーに対しては、行政官庁による検査又は検定は行われませんが、簡易ボイラー等構造規格（昭和 50 年労働省告示第 65 号）の簡易ボイラーに関する規定（水圧試験、安全弁等及び表示の規格）の適用を受け、構造規格を具備しなければ、譲渡、貸与、設置又は使用が禁止される（法第 42 条、施行令第 13 条第 3 項第 25 号、法第 20 条・第 27 条第 1 項、労働安全衛生規則第 27 条）。また、その溶接業務については特別・普通ボイラー溶接士であることを要せず、ボイラー取扱作業主任者の選任にあたっては簡易ボイラーの伝熱面積は算入しない等一定の規制が除外されている。

なお、簡易ボイラー等とは、簡易ボイラーと（7）の（簡易）容器を合わせた概念である。

#### （4） 第一種圧力容器

##### ① 定義

圧力容器の本質的な定義は、大気圧を超える圧力の蒸気又は熱媒又は大気圧における沸点を超える温度の液体をその内部に保有する容器である。

特定機械等の規制を受ける第一種圧力容器の定義は、次に掲げる容器（ゲージ圧力 0.1MPa 以下で使用する容器で、内容積が 0.04 m<sup>3</sup>以下のもの又は胴の内径が 200mm 以下で、かつ、その長さが 1,000mm 以下のもの及びその使用する最高のゲージ圧力を MPa で表した数値と内容積を m<sup>3</sup>で表した数値との積が 0.004 以下の容器を除く。）をいう（労働安全衛生法施行令第 1 条第 5 号）。

イ 蒸気その他の熱媒を受け入れ、又は蒸気を発生させて固体又は液体を加熱する容器で、容器内の圧力が大気圧を超えるもの（ロ又はハに掲げる容器を除く。）

ロ 容器内における化学反応、原子核反応その他の反応によって蒸気が発生する容器で、容器内の圧力が大気圧を超えるもの

ハ 容器内の液体の成分を分離するため、当該液体を加熱し、その蒸気を発生させる容器で、容器内の圧力が大気圧を超えるもの

ニ イからハマまでに掲げる容器のほか、大気圧における沸点を超える温度の液体をその内部に保有する容器

##### ② 適用範囲と規制

圧力容器とは、ボイラーを含まないいわゆる火なし圧力容器である。圧力容器のうち第一種圧力容器とは、内部に液体を保有する場合は大気圧における沸点を超える温度の液体を内部に有する容器であり、ボイラーの気水ドラムと同様に破裂の危険性を有している。また、作用面で見ると、容器の内部において煮沸、加熱、反応等の操作が行われ、その結果として内容物の出し入れ、蒸気の発生等の危険を伴うものである。

第一種圧力容器はその作用により次の 4 種類に分類される。

- (i) 加熱器・・・蒸気その他の熱媒により固体または液体を加熱する容器（蒸煮器、殺菌器、精錬器等）で多管式、コイル式等の間接加熱式のものも含まれる
- (ii) 反応器・・・化学反応、原子核反応等により内部に蒸気が発生する容器（反応器、原子力関係容器等）
- (iii) 蒸発器・・・液体の成分を分離するため、これを加熱し、その蒸気を生じさせる容器（蒸発器、蒸留器等）
- (iv) アキュムレータ・・・大気圧における沸点を超える温度の液体を内部に保有する容器（スチーム・アキュムレータ、フラッシュ・タンク等）

第一種圧力容器の範囲は、ボイラーと同様に、本体及び本体に付設された直近の弁並びにこの弁と本体との間にある管と解される。なお、弁がない場合は、直近のフランジまでがその範囲となる。

第一種圧力容器については、ボイラーと同様に破裂等による極めて高い危険性を有する設備であるため、厳格な規格である圧力容器構造規格（平成 15 年厚生労働省告示第 196 号）の第 1 編「第一種圧力容器構造規格」が適用されるとともに、製造許可、溶接検査、構造検査、設置届、落成検査、性能検査、変更検査、休止・廃止の報告、使用再開検査、使用検査、作業主任者の選任、定期自主検査、使用に係る安全確保措置等のボイラーに準じた厳しい規制を受ける（法第 14 条、第 20 条、第 37 条～第 41 条、第 45 条、第 88 条等）。

## (5) 小型圧力容器

### ① 定義

小型圧力容器は、圧力容器のうち次に掲げる容器をいう（労働安全衛生法施行令第 1 条第 6 号）。

イ ゲージ圧力 0.1MPa 以下で使用する容器で、内容積が 0.2 m<sup>3</sup>以下のもの又は胴の内径が 500mm 以下で、かつ、その長さが 1,000mm 以下のもの

ロ その使用する最高のゲージ圧力を MPa で表した数値と内容積を m<sup>3</sup>で表した数値との積が 0.02 以下の容器

### ② 適用範囲と規制

小型圧力容器は、圧力容器のうち低圧、小型のものを指し、高圧、大型の第一種圧力容器に比べ危険度が低いため、一般の第一種圧力容器とは別の緩い規制を受ける。

具体的には、小型圧力容器に対しては、小型ボイラー及び小型圧力容器構造規格（昭和 50 年労働省告示第 84 号）の第 2 章「小型圧力容器構造規格」が適用され、製造者又は輸入者は行政官庁又は登録個別検定機関による個別検定を受けなければならない、個別検定に合格した表示がなければ使用が禁止される（法第 44 条、施行令第 14 条第 4 号）。また、構造規格を具備しなければ、譲渡、貸与、設置又は使用が禁止されている（法第 42 条、別表第 2 第 4 号、法第 20 条・第 27 条第 1 項、

安衛則第 27 条)。そのほか、使用にあたっては、定期自主検査等が義務付けられる (法第 45 条)。

## (6) 第二種圧力容器

### ① 定義

第二種圧力容器は、ゲージ圧力 0.2MPa 以上の気体をその内部に保有する容器 (第一種圧力容器を除く。)のうち、次に掲げる容器をいう (労働安全衛生法施行令第 1 条第 7 号)。

イ 内容積が 0.04 m<sup>3</sup>以上の容器

ロ 胴の内径が 200mm 以上で、かつ、その長さが 1,000mm 以上の容器

### ② 適用範囲と規制

第二種圧力容器は、内部に圧縮気体を保有するものであり、内部に液体と気体が共存している場合はその液体の温度が大気圧における沸点以下のものに限る。そのため、その危険性は、容器の一部に欠陥があり開口部を生じても、内部の気体が急激に噴出する程度にとどまり、破裂の危険性を有する第一種圧力容器に比べて低い。したがって、第二種圧力容器の規制は、第一種圧力容器とは別の緩い規制を受ける。

具体的には、第二種圧力容器は、圧力容器構造規格 (平成 15 年厚生労働省告示第 196 号) の第 2 編「第二種圧力容器構造規格」が適用され、製造者又は輸入者は行政官庁又は登録個別検定機関による個別検定を受けなければならない、個別検定に合格した表示がなければ使用が禁止される (法第 44 条、施行令第 14 条第 2 号)。

また、構造規格を具備しなければ、譲渡、貸与、設置又は使用が禁止される (法第 42 条、別表第 2 第 2 号、法第 20 条・第 27 条第 1 項、労働安全衛生規則第 27 条)。そのほか、使用にあたっては、定期自主検査等が義務付けられる (法第 45 条)。

## (7) (簡易) 容器

### ① 定義

・ 施行令第 1 条第 5 号イからニまでに掲げる容器のうち、第一種圧力容器以外のもの (ゲージ圧力 0.1MPa 以下で使用する容器で内容積が 0.01 m<sup>3</sup>以下のもの及びその使用する最高のゲージ圧力を MPa で表した数値と内容積を m<sup>3</sup>で表した数値との積が 0.001 以下の容器並びに船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法、ガス事業法又は液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律の適用を受けるものを除く。) (労働安全衛生法施行令第 13 条第 26 号)

・ 大気圧を超える圧力を有する気体をその内部に保有する容器 (施行令第 1 条第 5 号イからニまでに掲げる容器、第二種圧力容器及び第 7 号に掲げるアセチレン発生器を除く。)で、内容積が 0.1 m<sup>3</sup>を超えるもの (船舶安全法の適用を受ける

船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法又はガス事業法の適用を受けるものを除く。)(労働安全衛生法施行令第13条第27号)

② 適用範囲と規制

(簡易)容器は、大気圧における沸点を超える温度の液体を内部に有する容器という意味では第一種圧力容器や小型圧力容器と同じであるが、小型圧力容器よりも低圧、小型でさらに危険度が低いため、小型圧力容器とは別の一層緩い規制を受ける。

具体的には、(簡易)容器に対しては、行政官庁による検査又は検定は行われませんが、簡易ボイラー等構造規格(昭和50年労働省告示第65号)の(簡易)容器に関する規定(水圧試験、安全弁等及び表示の規格)の適用を受け、構造規格を具備しなければ、譲渡、貸与、設置又は使用が禁止される(法第42条、施行令第13条第3項第26号・第27号、法第20条・第27条第1項、労働安全衛生規則第27条)。

(8) 伝熱面積

① 定義

伝熱面積の本質的な定義は、熱を伝える壁面(水管、煙管、炉筒等の燃焼ガスのさらされる面)の広さである。ボイラーの蒸気又は温水の発生能力は、この伝熱面積に左右される。

伝熱面積の算定方法は、次の各号に掲げるボイラーについて、当該各号に定める面積をもつて算定するものとする(ボイラー及び圧力容器安全規則第2条)。

一 水管ボイラー及び電気ボイラー以外のボイラー 火気、燃焼ガスその他の高温ガス(以下「燃焼ガス等」という。)に触れる本体の面で、その裏面が水又は熱媒に触れるものの面積(燃焼ガス等に触れる面にひれ、スタッド等を有するものにあつては、当該ひれ、スタッド等について次号ロからへまでを準用して算定した面積を加えた面積)

二 貫流ボイラー以外の水管ボイラー 水管及び管寄せの次の面積を合計した面積

イ 水管(口からチまでに該当する水管を除く。)又は管寄せでその全部又は一部が燃焼ガス等に触れるものにあつては、燃焼ガス等に触れる面の面積

ロ ひれが長手方向に取り付けられており、かつ、ひれの両面が燃焼ガス等に触れる水管にあつては、ひれの片面の面積に次の表の上欄に掲げるひれの区分に応じて、それぞれ同表の下欄に掲げる係数を乗じて得た面積を管の外周の面積に加えた面積

ひれの区分	係数
両面に放射熱をうけるもの	1.0
片面に放射熱、他面に接触熱をうけるもの	0.7



両面に接触熱をうけるもの	0.4
--------------	-----

ハ ひれが長手方向に取り付けられており、かつ、ひれの片面が燃焼ガス等に触れる水管にあつては、ひれの片面の面積に次の表の上欄に掲げるひれの区分に応じて、それぞれ同表の下欄に掲げる係数を乗じて得た面積を管の外周のうち燃焼ガス等に触れる部分の面積に加えた面積

ひれの区分	係数
放射熱をうけるもの	0.5
接触熱をうけるもの	0.2

ニ ひれが円周方向又はスパイラル状に取り付けられている水管にあつては、ひれの片面の面積（スパイラル状のひれにあつては、ひれの巻数を円周方向のひれの枚数として円周方向に取り付けられているひれとみなして算定した面積）の20%の面積を管の外周の面積に加えた面積

ホ 耐火れんがによっておおわれた水管にあつては、管の外側の壁面に対する投影面積

ヘ 耐火物によっておおわれているスタッドチューブで、壁に配置してあるものにあつては管の外周の面積の二分の一の面積、その被覆物の全周が燃焼ガス等に触れるものにあつては管の外周の面積

ト 燃焼ガス等に触れるスタッドチューブにあつては、スタッドの側面の面積の15%の面積を管の外周の面積に加えた面積

チ ベーレー式水壁にあつては、燃焼ガス等に触れる面の面積

三 貫流ボイラー 燃焼室入口から過熱器入口までの水管の燃焼ガス等に触れる面の面積

四 電気ボイラー 電力設備容量 20kw を 1 m<sup>2</sup>とみなしてその最大電力設備容量を換算した面積

## ② 適用範囲と規制

ボイラーにおける熱伝導は、まず燃料の燃焼によって生じた熱が放射・接触伝熱により水管・煙管・炉筒等に伝わり、次いで水管・煙管・炉筒等の材料を通じた伝導により水側に伝わり、その後水の対流によりボイラー水の温度が上昇する仕組みである。よって、ボイラーによる蒸気・温水の発生能力は熱を伝える壁面の広さである伝熱面積により左右される。

したがって、ボイラーの規制の強弱を決める目安として、この伝熱面積が重要な指標として用いられる。具体的には、ボイラー取扱作業主任者の選任対象やボイラーの取扱い業務の就業制限の範囲、小型ボイラーの適用範囲、適用除外のボイラーの範囲等に用いられている。

## 2 クレーン等安全規則

### (1) クレーン

#### ① 定義

クレーンの本質的な定義は、荷を動力を用いてつり上げ、およびこれを水平に運搬することを目的とする機械装置である(昭和47年9月18日基発第602号通達)。

#### ② 適用範囲と規制

荷のつり上げのみを行う機械装置はクレーンではなく、また、荷のつり上げを人力で行う機械装置は、荷の水平移動を動力で行ったとしてもクレーンには該当せず、反対に荷のつり上げを動力で行うならば、たとえ荷の水平移動は人力で行ったとしてもクレーンに該当する。

移動式クレーンと区別する観点では、クレーンは定置されたもの又はレール上等の限定された場所を移動する形式のものである。また、構造的には、クレーンは、ガーダ、ジブ等の構造部分、つり荷をつり上げる巻上装置やトロリを移動させる横行装置、クレーンを移動させる走行装置等の機械部分、つり具、安全装置、運転室等の付属部分から構成される。

クレーンは、その用途に適するように様々な構造、形状のものがあるが、その構造、形状および用途によって、一般に次のように分類される。

- (i) 天井クレーン・・・ランウェイのレール上を走行するガーダにトロリを有するクレーン
- (ii) ジブクレーン・・・ジブから荷をつるクレーン
- (iii) 橋形クレーン・・・レール上を走行する脚をつけたけたにトロリ等を有するクレーン
- (iv) アンローダ・・・ばら荷陸揚げ専用でホッパー、コンベヤ等を有するクレーン
- (v) ケーブルクレーン・・・相対する塔の間に張られたロープ上をトロリが横行するクレーン
- (vi) テルハ・・・固定構造物に取り付けた軌道に沿ってトロリ等が移動するクレーン
- (vii) スタッカークレーン・・・直立したガイドフレームに沿って上下するフォーク等を有し、倉庫等の棚への荷の出し入れに使用されるクレーン

クレーンは重量物を高速で運搬する装置であり、装置自体の欠陥等による本体の損壊、ワイヤロープの破断、運転技能の未熟による荷振れ等により甚大な被害を生じ得る極めて危険性の高い装置である。

そのため、クレーンは厳格な規格であるクレーン構造規格(平成7年労働省告示第134号)が適用されるとともに、つり上げ荷重3トン以上のものは製造許

可、設置届、落成検査、性能検査、変更検査、休止・廃止の報告、使用再開検査、使用検査、クレーン運転士免許所持者等による就業制限（つり上げ荷重 5 トン以上のもの）、定期自主検査、使用に係る安全確保措置等の厳しい規制を受ける（法第 20 条、第 37 条～第 41 条、第 45 条、第 61 条、第 88 条等）。なお、つり上げ荷重 0.5 トン以上 3 トン未満のクレーンについては、行政官庁による検査は行われませんが、クレーン構造規格（平成 7 年労働省告示第 134 号）の適用を受け、構造規格を具備しなければ、譲渡、貸与、設置又は使用が禁止される（法第 42 条、施行令第 13 条第 3 項第 14 号、法第 20 条・第 27 条第 1 項、労働安全衛生規則第 27 条）。そのほか、使用にあたっては、設置報告、特別教育、定期自主検査、安全確保措置等が義務付けられる（法第 20 条・第 45 条・59 条・100 条）。

## （2）移動式クレーン

### ① 定義

移動式クレーンの本質的な定義は、原動機を内蔵し、かつ、不特定の場所に移動させることができるクレーンである（労働安全衛生法施行令第 1 条第 5 号）。

### ② 適用範囲と規制

移動式クレーンは、自走クレーンとも呼ばれ、上部旋回体（クレーンの機能を有する部分）と下部走行体（上部旋回体を搭載し走行する部分）から構成される。

移動式クレーンは、その用途に適するように様々な構造、形状のものがあるが、その構造、形状および用途によって、一般に次のように分類される。

- （i）トラッククレーン・・・タイヤで走行する台車の上にクレーン装置（上部旋回体）を架装し、走行用の運転室とクレーン操作の運転室が別に設置された形式のもの
- （ii）ホイールクレーン・・・タイヤで走行する台車の上にクレーン装置（上部旋回体）を架装し、1つの運転室で走行とクレーン操作が行える形式のもの
- （iii）クローラクレーン・・・履帯（クローラ）を巻いて走行する台車の上にクレーン装置（上部旋回体）を架装した形式のもの
- （iv）鉄道クレーン・・・鉄道のレール上を走行する車輪を有した台車の上にクレーン装置（上部旋回体）を架装した形式のもの
- （v）浮きクレーン・・・長方形の箱形等の台船上にクレーン装置を搭載した形式のもの

移動式クレーンは重量物を高速で運搬し、かつ、地面に固定されておらず移動が可能な装置である。そのため、クレーンの有する危険性に加えて、不安定で転倒する危険性も有し、甚大な被害を生じ得る極めて危険性の高い装置であ

る。

そのため、移動式クレーンは厳格な規格である移動式クレーン構造規格（平成7年労働省告示第135号）が適用されるとともに、つり上げ荷重3トン以上のものは製造許可、製造検査、設置報告、性能検査、変更検査、休止・廃止の報告、使用再開検査、使用検査、移動式クレーン運転士免許所持者等による就業制限（つり上げ荷重5トン以上のもの）、定期自主検査、使用に係る安全確保措置等の厳しい規制を受ける（法第20条、第37条～第41条、第45条、第61条、第88条等）。

なお、つり上げ荷重0.5トン以上3トン未満の移動式クレーンについては、行政官庁による検査は行われませんが、移動式クレーン構造規格（平成7年労働省告示第135号）の適用を受け、構造規格を具備しなければ、譲渡、貸与、設置又は使用が禁止される（法第42条、施行令第13条第3項第15号、法第20条・第27条第1項、労働安全衛生規則第27条）。そのほか、使用にあたっては、設置報告、特別教育、定期自主検査、安全確保措置等が義務付けられる（法第20条・第45条・59条・100条）。

### （3）デリック

#### ① 定義

デリックの本質的な定義は、荷を動力を用いてつり上げることを目的とする機械装置であって、マストまたはブームを有し、原動機を別置し、ワイヤロープにより操作されるものである（昭和47年9月18日基発第602号通達）。

#### ② 適用範囲と規制

デリックには、荷の水平移動は必ずしも必要条件ではなく、荷を水平に運搬することができるものとできないものがある。

デリックは、マスト、ジブ等の構造部分、巻上装置、ジブの起伏旋回装置等の機械装置、巻上用ワイヤロープ、つり具及び安全装置から構成される。

デリックは、その用途に適するように様々な構造、形状のものがあるが、その構造、形状によって、一般に次のように分類される。

- （i）ガイドリック・・・1本の直立したマスト（頂部をガイロープで支持）と、その根元にピン結合されたブームで構成されており、デリック本体から離れた位置に据えつけられたウインチにより巻上げ、起伏、旋回の操作を行う
- （ii）スチフレッグデリック・・・後方から2本の支柱で支えたマスト頂部とマスト下部にピンで結合されたブームで構成され、デリック本体から離れた位置に据えつけられたウインチにより巻上げ、起伏、旋回の操作が行う
- （iii）鳥居形デリック・・・2本のマストの頂部を横ばりにつなぎ、これを数本のガイロープで支え、別に据えつけられたウインチにより巻上げ、起伏

の操作を行う

(iv) ジンポールデリック・・・1本のマストとこの頂部を支えるガイロープで構成され、別に据えつけられたウインチにより巻上げの操作を行う

デリックはクレーンと同様に重量物を高速で運搬する装置であり、装置自体の欠陥等による本体の損壊、ワイヤロープの破断、運転技能の未熟による荷振れ等により甚大な被害を生じ得る極めて危険性の高い装置である。

そのため、デリックは厳格な規格であるデリック構造規格（昭和37年労働省告示第55号）が適用されるとともに、つり上げ荷重2トン以上のものは製造許可、設置届、落成検査、性能検査、変更検査、休止・廃止の報告、使用再開検査、使用検査、クレーン・デリック運転士免許所持者等による就業制限（つり上げ荷重5トン以上のもの）、定期自主検査、使用に係る安全確保措置等の厳しい規制を受ける（法第20条、第37条～第41条、第45条、第61条、第88条等）。

なお、つり上げ荷重0.5トン以上2トン未満のデリックについては、行政官庁による検査は行われませんが、デリック構造規格（昭和37年労働省告示第55号）の適用を受け、構造規格を具備しなければ、譲渡、貸与、設置又は使用が禁止される（法第42条、施行令第13条第3項第16号、法第20条・第27条第1項、労働安全衛生規則第27条）。そのほか、使用にあたっては、設置報告、特別教育、定期自主検査、安全確保措置等が義務付けられる（法第20条・第45条・59条・100条）。

#### (4) エレベーター

##### ① 定義

エレベーターの本質的な定義は、人および荷（人または荷のみの場合を含む。）をガイドレールに沿って昇降する搬器にのせて、動力を用いて運搬することを目的とする機械装置である（昭和47年9月18日基発第602号通達）。

##### ② 適用範囲と規制

エレベーターは、上記の定義のほか、労働安全衛生法施行令第1条第9号により労働基準法（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（製造業、鉱業、建設業、運送業、貨物取扱業）の事業場に設置されるものに限るものとし、せり上げ装置、船舶安全法（昭和8年法律第11号）の適用を受ける船舶に用いられるもの及び主として一般公衆の用に供されるものを除くという適用範囲の限定がなされている。

エレベーターは、その用途に適するように様々な構造、形状のものがあるが、その構造、形状および用途によって、一般に次のように分類される。

(i) 常設エレベーター・・・常設エレベーターには、積載するものにより乗用、人荷用、荷物用等に区分され、また、駆動方式によりロープ式、油圧式、ラック



式に分類される。

- (ii) 工事中用エレベーター・・・中高層建築物の建設時に一時的に設置される工事中用エレベーターは、ロングスパン工事中用エレベーターとそれ以外の工事中用エレベーターに区分され、また、駆動方式によりロープ式、油圧式、ラック式に分類される。

エレベーターは人又は荷を相当な速さで上昇・下降する装置であり、エレベーターの不具合により甚大な被害を生じ得る極めて危険性の高い装置である。

そのため、エレベーターは厳格な規格であるエレベーター構造規格（平成 5 年労働省告示第 91 号）が適用されるとともに、積載荷重 1 トン以上のものは製造許可、設置届、落成検査、性能検査、変更検査、休止・廃止の報告、使用再開検査、使用検査、定期自主検査、使用に係る安全確保措置等の厳しい規制を受ける（法第 20 条、第 37 条～第 41 条、第 45 条、第 88 条等）。

なお、つり上げ荷重 0.25 トン以上 1 トン未満の移動式クレーンについては、行政官庁による検査は行われませんが、エレベーター構造規格（平成 5 年労働省告示第 91 号）の適用を受け、構造規格を具備しなければ、譲渡、貸与、設置又は使用が禁止される（法第 42 条、施行令第 13 条第 3 項第 17 号、法第 20 条・第 27 条第 1 項、労働安全衛生規則第 27 条）。そのほか、使用にあたっては、設置報告、定期自主検査、安全確保措置等が義務付けられる（法第 20 条・第 45 条・100 条）。

## (5) 建設用リフト

### ① 定義

建設用リフトの定義は、荷のみを運搬することを目的とするエレベーターで、土木、建築等の工事の作業に使用されるもの（ガイドレールと水平面との角度が 80 度未満のスキップホイストを除く。）である（労働安全衛生法施行令第 1 条第 10 号）。

### ② 適用範囲と規制

建設用リフトは、その用途に適するように様々な構造、形状のものがあるが、その構造、形状および用途によって、一般にタワーリフト、2 本構リフト、1 本構リフト、ロングスパン建設用リフトに分類される。

建設用リフトは荷を相当な速さで上昇・下降する装置であり、建設用リフトの不具合により大きな被害を生じ得る危険性の高い装置である。

そのため、建設用リフトは厳格な規格である建設用リフト構造規格（昭和 37 年労働省告示第 58 号）が適用されるとともに、ガイドレールの高さが 18m 以上のものは製造許可、設置届、落成検査、変更検査、廃止の報告、定期自主検査、使用に係る安全確保措置等の厳しい規制を受ける（法第 20 条、第 37 条～第 41 条、第 45 条、第 88 条等）。

なお、ガイドレールの高さが 10m 以上 18m 未満の建設用リフトについては、行

政官庁による検査は行われませんが、建設用リフト構造規格（昭和 37 年労働省告示第 58 号）の適用を受け、構造規格を具備しなければ、譲渡、貸与、設置又は使用が禁止される（法第 42 条、施行令第 13 条第 3 項第 18 号、法第 20 条・第 27 条第 1 項、労働安全衛生規則第 27 条）。そのほか、使用にあたっては、定期自主検査、安全確保措置等が義務付けられる（法第 20 条・第 45 条）。

## （6）簡易リフト

### ① 定義

簡易リフトの定義は、エレベーター（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ものとし、せり上げ装置、船舶安全法（昭和 8 年法律第 11 号）の適用を受ける船舶に用いられるもの及び主として一般公衆の用に供されるものを除く。以下同じ。）のうち、荷のみを運搬することを目的とするエレベーターで、搬器の床面積が 1 m<sup>2</sup> 以下又はその天井の高さが 1.2m 以下のもの（次号の建設用リフトを除く。）である（労働安全衛生法施行令第 1 条第 9 号）。

### ② 適用範囲と規制

簡易リフトは、荷のみを運搬するエレベーターという意味では建設用リフトと同じであるが、建設用リフトよりも小型でさらに危険度が低いため、建設用リフトとは別の一層緩い規制を受ける。

具体的には、簡易リフトに対しては、行政官庁による検査又は検定は行われませんが、簡易リフト構造規格（昭和 37 年労働省告示第 57 号）の適用を受け、積載荷重が 0.25t 以上のものについては構造規格を具備しなければ、譲渡、貸与、設置又は使用が禁止される（法第 42 条、施行令第 13 条第 3 項第 19 号、法第 20 条・第 27 条第 1 項、労働安全衛生規則第 27 条）。そのほか、使用にあたっては、設置報告、定期自主検査等が義務付けられる（法第 45 条・100 条）。

## （7）つり上げ荷重

### ① 定義

つり上げ荷重の定義は、クレーン（移動式クレーンを除く。以下同じ。）、移動式クレーン又はデリックの構造及び材料に応じて負荷させることができる最大の荷重である（労働安全衛生法施行令第 10 条第 1 号）。

### ② 適用範囲と規制

クレーン、移動式クレーン、デリックの危険性は、基本的に荷をつり上げる能力であるつり上げ荷重によって左右される。

したがって、クレーン、移動式クレーン、デリックの規制の強弱を決める目安として、このつり上げ荷重が重要な指標として用いられる。具体的には、製造許可・検査の対象範囲、運転業務の就業制限・特別教育の範囲、適用除外の範囲等に用いられている。また、クレーン、移動式クレーン、デリックの設計、検査の荷重

試験の荷重の値、使用時の過負荷制限等に用いられる。

#### (8) 積載荷重

##### ① 定義

積載荷重の定義は、エレベーター（簡易リフト及び建設用リフトを除く。以下同じ。）、簡易リフト又は建設用リフトの構造及び材料に応じて、これらの搬器に人又は荷をのせて上昇させることができる最大の荷重である（労働安全衛生法施行令第12条第5号）。

##### ② 適用範囲と規制

エレベーターの危険性は、基本的に人又は荷をのせて上昇させる能力の上限値である積載荷重によって左右される。

したがって、エレベーターの規制の強弱を決める目安として、この積載荷重が重要な指標として用いられる。具体的には、製造許可・検査の対象範囲、適用除外の範囲等に用いられている。また、エレベーターの設計、検査の荷重試験の荷重の値、使用時の過負荷制限等に用いられる。

### 3 ゴンドラ安全規則

#### (1) ゴンドラ

##### ① 定義

ゴンドラの本質的な定義は、つり足場及び昇降装置その他の装置並びにこれらに附属する物により構成され、当該つり足場の作業床が専用の昇降装置により上昇し、又は下降する設備である（労働安全衛生法施行令第1条第11号）。

##### ② 適用範囲と規制

ゴンドラは、作業床が専用の昇降装置によって上昇又は下降するつり足場である。ゴンドラは、ワイヤロープ等によってつり下げられた作業床、作業床の昇降装置、巻過ぎ防止装置、制動装置等により構成される。

ゴンドラは、使用目的、設置場所に応じて様々な構造、形状のものがあるが、一般に用途による分類と、構造による分類の2通りの分類がある。用途による分類は、ビルの屋上等に常設されている常設型と、作業を行う期間中のみ設置し作業の終了後他の場所に移動する可搬型とに分けられる。また、構造による分類は、ゴンドラの種類表に示される種類（アーム固定式、アーム俯仰型、懸乗型、デッキ型、チェア型）に大別され、さらに種類に応じて、走行の形式（軌道式、無軌道式、定置式）、作業床の形（ゲージ式、デッキ式、チェア式）式及びアームの運動（伸縮、先端旋回、元旋回）により分類される。

ゴンドラは高所からつりさげた作業床上に人をのせて動力で昇降する装置であるので、ゴンドラ自体の不具合により甚大な被害を生じ得る極めて危険性の高い装置である。

そのため、ゴンドラは厳格な規格であるゴンドラ構造規格（平成 6 年労働省告示第 26 号）が適用されるとともに、製造許可、製造検査、設置届、性能検査、変更検査、休止・廃止の報告、使用再開検査、使用検査、特別教育、定期自主検査、使用に係る安全確保措置等の厳しい規制を受ける（法第 20 条、第 37 条～第 41 条、第 45 条、第 59 条、第 88 条等）。

## （2）積載荷重

### ① 定義

積載荷重の定義は、次のとおりである（ゴンドラ安全規則第 1 条第 2 号）。

イ アームを有するゴンドラにあつてはアームを最小の傾斜角にした状態において、その構造上作業床に人又は荷をのせて上昇させることができる最大の荷重をいい、アームを有しないゴンドラにあつてはその構造上作業床に人又は荷をのせて上昇させることができる最大の荷重をいう。

ロ 下降のみに使用されるゴンドラにあつては、その構造上作業床に人又は荷をのせることができる最大の荷重をいう。

### ② 適用範囲と規制

ゴンドラの危険性は、基本的に人又は荷をのせて上昇させる能力の上限値である積載荷重によって左右される。

積載荷重はゴンドラ的设计、検査の荷重試験の荷重の値、使用時の過負荷制限等に用いられる。

## V 適用の対象、適用の除外・特例・例外等

特別安全規則の規制対象機械の適用の対象、適用の除外・特例・例外等は、次のとおりである。

### 1 ボイラー及び圧力容器安全規則

#### （1）ボイラー

##### ① 適用の対象

適用の対象は、IVの1の（1）の①のボイラーの定義に該当するものである。

##### ② 適用の除外・特例・例外（労働安全衛生法施行令第 12 条第 1 号）

特定機械等のボイラーは、ボイラーのうち小型ボイラー並びに船舶安全法（昭和 8 年法律第 11 号）の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法（昭和 39 年法律第 170 号）の適用を受けるものが適用除外される。

#### （2）小型ボイラー

##### ① 適用の対象

適用の対象は、IVの1の（2）の①の小型ボイラーの定義に該当するものである。

##### ② 適用の除外・特例・例外（労働安全衛生法施行令第 14 条第 3 号）

小型ボイラーは、船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業

法の適用を受けるものが適用除外される。

(3) 簡易ボイラー

① 適用の対象

適用の対象は、IVの1の(3)の①の簡易ボイラーの定義に該当するものである。

② 適用の除外・特例・例外（労働安全衛生法施行令第13条第25号）

簡易ボイラーは、船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法の適用を受けるものが適用除外される。

(4) 第一種圧力容器

① 適用の対象

適用の対象は、IVの1の(4)の①の第一種圧力容器の定義に該当するものである。

② 適用の除外・特例・例外（労働安全衛生法施行令第12条第2号）

特定機械等の第一種圧力容器は、第一種圧力容器のうち小型圧力容器並びに船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法（昭和26年法律第204号）、ガス事業法（昭和29年法律第51号）又は液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律（昭和42年法律第149号）の適用を受けるものが適用除外される。

(5) 小型圧力容器

① 適用の対象

適用の対象は、IVの1の(5)の①の小型圧力容器の定義に該当するものである。

② 適用の除外・特例・例外（労働安全衛生法施行令第14条第4号）

小型圧力容器は、船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法又はガス事業法の適用を受けるものが適用除外される。

(6) 第二種圧力容器

① 適用の対象

適用の対象は、IVの1の(6)の①の第二種圧力容器の定義に該当するものである。

② 適用の除外・特例・例外（労働安全衛生法施行令第14条第2号）

小型圧力容器は、船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法又はガス事業法の適用を受けるものが適用除外される。

(7) (簡易)容器

① 適用の対象

適用の対象は、IVの1の(7)の①の(簡易)容器の定義に該当するものである。

② 適用の除外・特例・例外（労働安全衛生法施行令第13条第26号・第27号）

(簡易)容器は、船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び電気事業法、高圧ガス保安法、ガス事業法又は液化石油ガスの保安の確保及び取引の適正化に関する法律の適用を受けるものが適用除外される。



## 2 クレーン等安全規則

### (1) クレーン

#### ① 適用の対象

適用の対象は、IVの2の(1)の①のクレーンの定義に該当するものである。

#### ② 適用の除外・特例・例外（クレーン等安全規則第2条第1号、労働安全衛生法施行令第12条第3号・第13条第3項第14号）

クレーンのうちつり上げ荷重が0.5トン未満のものは、クレーン等安全規則の適用から除外されるとともに、クレーン構造規格を具備すべき義務の適用を除外される。  
なお、特定機械等のクレーンは、つり上げ荷重が3トン以上（スタッカー式クレーンにあっては1トン以上）のものに適用が限定される。

### (2) 移動式クレーン

#### ① 適用の対象

適用の対象は、IVの2の(2)の①の移動式クレーンの定義に該当するものである。

#### ② 適用の除外・特例・例外（クレーン等安全規則第2条第1号、労働安全衛生法施行令第12条第4号・第13条第3項第15号）

移動式クレーンのうちつり上げ荷重が0.5トン未満のものは、クレーン等安全規則の適用から除外されるとともに、移動式クレーン構造規格を具備すべき義務の適用を除外される。

なお、特定機械等の移動式クレーンは、つり上げ荷重が3トン以上のものに適用が限定される。

### (3) デリック

#### ① 適用の対象

適用の対象は、IVの2の(3)の①のデリックの定義に該当するものである。

#### ② 適用の除外・特例・例外（クレーン等安全規則第2条第1号、労働安全衛生法施行令第12条第5号・第13条第3項第16号）

デリックのうちつり上げ荷重が0.5トン未満のものは、クレーン等安全規則の適用から除外されるとともに、デリック構造規格を具備すべき義務の適用を除外される。  
なお、特定機械等のデリックは、つり上げ荷重が2トン以上のものに適用が限定される。

### (4) エレベーター

#### ① 適用の対象

適用の対象は、IVの2の(4)の①のエレベーターの定義に該当するものである。

#### ② 適用の除外・特例・例外（労働安全衛生法施行令第1条第9号・第12条第6号・第13条第3項第17号、クレーン等安全規則第2条第2号）

エレベーターは、労働安全衛生法施行令第1条第9号により労働基準法（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（製造業、鉱業、建設業、

運送業、貨物取扱業)の事業場に設置されるものに適用が限定され、せり上げ装置、船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び主として一般公衆の用に供されるものは適用が除外される。

エレベーターのうちつり上げ荷重が0.25トン未満のものは、クレーン等安全規則の適用から除外されるとともに、エレベーター構造規格を具備すべき義務の適用を除外される。

なお、特定機械等のエレベーターは、積載荷重が1トン以上のものに適用が限定される。

#### (5) 建設用リフト

##### ① 適用の対象

適用の対象は、IVの2の(5)の①の建設用リフトの定義に該当するものである。

##### ②適用の除外・特例・例外(クレーン等安全規則第2条第2号・第3号、労働安全衛生法施行令・第13条第3項第19号・第12条第7号・第13条第3項第18号)

建設用リフトは、エレベーターと同様に、労働安全衛生法施行令第1条第9号により労働基準法(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(製造業、鉱業、建設業、運送業、貨物取扱業)の事業場に設置されるものに適用が限定され、せり上げ装置、船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び主として一般公衆の用に供されるものは適用が除外される。

建設用リフトのうちつり上げ荷重が0.25トン未満のもの及び0.25トン以上でガイドレールの高さが10m未満のものは、クレーン等安全規則の適用から除外される。また、ガイドレールの高さが10m未満のものは建設用リフト構造規格を具備すべき義務の適用を除外される。

なお、特定機械等の建設用リフトはガイドレールの高さが18m以上のものに適用が限定される。

#### (6) 簡易リフト

##### ① 適用の対象

適用の対象は、IVの2の(6)の①の簡易リフトの定義に該当するものである。

##### ②適用の除外・特例・例外(クレーン等安全規則第2条第2号、労働安全衛生法施行令第1条第9号・第13条第3項第19号・第14条第2号)

簡易リフトは、エレベーターと同様に、労働安全衛生法施行令第1条第9号により労働基準法(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(製造業、鉱業、建設業、運送業、貨物取扱業)の事業場に設置されるものに適用が限定され、せり上げ装置、船舶安全法の適用を受ける船舶に用いられるもの及び主として一般公衆の用に供されるものは適用が除外される。簡易リフトのうちつり上げ荷重が0.25トン未満のものは、クレーン等安全規則の適用から除外されるとともに、簡易リフト構造規格を具備すべき義務の適用を除外される。

### 3 ゴンドラ安全規則

#### (1) ゴンドラ

##### ① 適用の対象

適用の対象は、IVの3の(1)の①のゴンドラの定義に該当するものである。

##### ② 適用の除外・特例・例外

ゴンドラについては、適用除外等はない。

### VI その他

#### 【引用文献】

- 1) 中央労働災害防止協会：安全衛生運動史，中央労働災害防止協会，162p
- 2)

## 労働衛生関係の特別規則の趣旨と概要、統合の可能性

中央労働災害防止協会

東京安全衛生教育センター 藤森和幸

### はじめに

表 1 に掲げる労働衛生関係の 11 の特別規則(以下「特別規則」という。)について、表 2 に掲げる I から III の事項を中心に考察する。

表 1

①有機溶剤中毒予防規則(昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 36 号)
②鉛中毒予防規則(昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 37 号)
③四アルキル鉛中毒予防規則(昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 38 号)
④特定化学物質障害予防規則(昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 39 号)
⑤高気圧作業安全衛生規則(昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 40 号)
⑥電離放射線障害防止規則(昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 41 号)
⑦酸素欠乏症等防止規則(昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 42 号)
⑧事務所衛生基準規則(昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 43 号)
⑨粉じん障害防止規則(昭和 54 年 4 月 25 日労働省令第 18 号)
⑩石綿障害防止規則(平成 17 年 2 月 24 日厚生労働省令第 21 号)
⑪東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則(平成 23 年 12 月 22 日厚生労働省令第 152 号)

表 2

I 労働安全衛生法と労働安全衛生規則及び各特別規則の相互の関係について
1 労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号。以下「安衛法」という。)第 4 章「労働者の危険又は健康障害を防止するための措置」及び第 7 章「健康の保持増進のための措置」と労働安全衛生規則(昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 32 号。以下「安衛則」という。)との関係
2 安衛法と各特別規則との関係
3 安衛則と各特別規則との関係
II 各特別規則の趣旨及び概要について
1 各特別規則の制定の背景・経緯及びその後の主な改正点
2 各特別規則の構成・基本構造
3 各特別規則における定義・適用の対象・範囲等
(1) 定義

- (2) 適用の対象・範囲
- (3) 適用の除外・特例
- (4) 事業者が講ずべき措置

### Ⅲ 各特別規則統合の可能性について

## I 安衛法と安衛則及び各特別規則の相互の関係について

### 1 労働衛生の3管理

疾病については、一般に表3のように分類することができ、いわゆる職業性疾患あるいは作業関連疾患の発生を防止し、職場における労働者の健康の保持増進を図るためには、労働衛生の3管理を適切に進める必要がある。

表3 疾病の種類と労働衛生3管理

分類	個別疾病(例)	管理のポイント
職業性疾患		
急性疾患	一酸化炭素中毒、酸素欠乏症・硫化水素中毒 有機溶剤中毒、熱中症等	作業管理
慢性疾患	金属中毒、じん肺、石綿肺、有機溶剤中毒等	作業環境管理
作業関連疾患		
局所 静的	情報機器作業による障害、立ち作業(腰痛)	作業環境管理 作業管理
精神的 生活習慣病	頸肩腕症候群、ストレス関連疾患 高血圧、脳心臓疾患、糖尿病	
私傷病	遺伝病等	健康管理

労働衛生管理は、作業環境管理、作業管理及び健康管理の3つがある。

作業環境管理は、職場全体への対応として作業環境・設備に、作業管理は、作業者個人への対応として特に作業方法に、健康管理は、異常所見の早期発見として人に対して、それぞれ行うものといえる。

#### (1) 作業環境管理(安衛法第65条・第65条の2)

作業環境管理は、作業環境中の種々の有害要因を取り除き、作業環境を良好な状態に維持管理することであり、職場における労働者の健康障害を防止するための根本的な対策の1つである。

事業者が作業環境管理を進めるに当たっては、的確な作業環境測定の実施及びその結果の適切な評価を行うこと、また、そのためには局所排気装置などの各種設備



の定期的な検査や点検・整備を行うことが重要であり、安衛則及び各特別規則において具体的に定められている。

## (2) 作業管理（安衛法第 65 条の 3）

上記(1)の作業環境管理を行ったとしても、有害物質やエネルギーが人に及ぼす影響は、作業内容や作業方法によっても異なり十分に良好な環境とならない場合があることから、事業者は、労働者の従事する作業を適切に管理して労働者への影響を少なくすることが重要となる。

作業管理については、安衛法制定時には必ずしも条文上、明確に位置づけられなかったため、昭和 63 年に追加された(昭和 63 年 5 月 17 日法律第 37 号)。

そうして具体的には、

- ア 作業規程の作成
- イ 作業主任者・作業指揮者の選任
- ウ 作業時間の管理
- エ 保護具の適正な使用
- オ 標識等の掲示
- カ 運搬、貯蔵時の措置

等の措置を講ずることが、安衛則及び各特別規則において定められている。

## (3) 健康管理（安衛法第 66 条～第 66 条の 10）

事業者は、健康診断の確実な実施及びその結果に基づく事後措置を積極的に実施し労働者の健康状態を把握し、作業環境や作業との関連を検討することにより、労働者の健康障害を未然に防ぎ、さらには健康の増進につながる健康管理を行うことが重要である。

健康診断の確実な実施等については、安衛則及び各特別規則において具体的に定められている。

## 2 安衛法と安衛則及び各特別規則との関係について

安衛法においては、労働災害とは、「労働者の就業に係る建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等により、又は作業行動その他業務に起因して、労働者が負傷し、疾病にかかり、又は死亡することをいう。」(第 2 条第 1 号)と定めている。

そうして同法は、職場に存在する化学的要因、物理的要因等によって発生するおそれがある健康障害を防止するために、労働者に及ぼす健康障害の重要なものを例示的に列挙して以下の類型に分けて明らかにしている(第 22 条)。

**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

また、労働者が就業する建設物その他作業場の構造上の欠陥や作業環境の不適切により作業条件が不良となり、健康、風紀、生命の保持に支障を生じることを防止することを目的として次のように定めている(第23条)。

**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。

そうして同法は、上記事業者が講ずべき措置について、その具体的内容を厚生労働省令すなわち安衛則及び各特別規則で定めることとしている。

**第27条** 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、厚生労働省令で定める。

2 (略)

以上を図に示すと次のとおりである。

図1 設備、原材料等による健康障害防止の措置

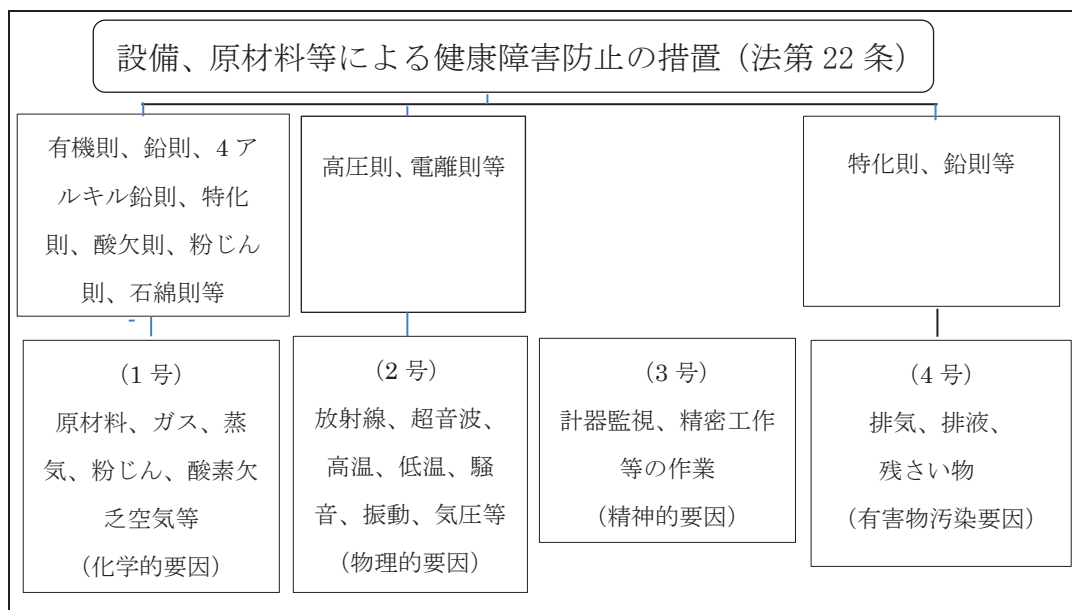


図2 環境整備の措置

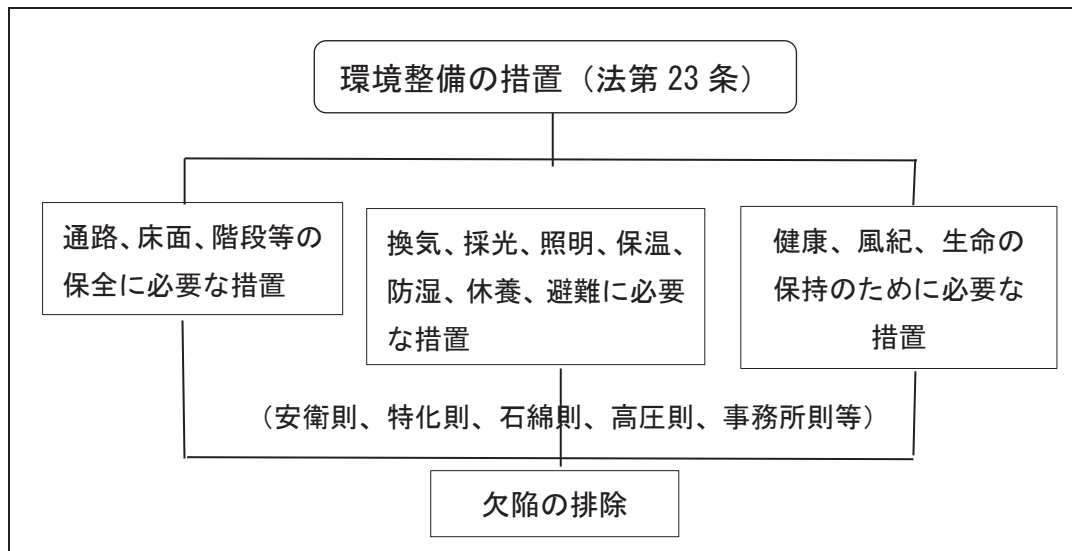


図1及び図2において事業者が講ずべき健康障害防止のための措置について規定している各特別規則の概要は表4のとおりである。具体的には、各特別規則における「事業者が講ずべき措置」の項で説明する。

表4 各規則において定められている「事業者が講ずべき措置」(主なもの)

各特別規則 事業者が講ずべき措置	① 有機 則	② 鉛 則	③ 4 アル 則	④ 特 化 則	⑤ 高 圧 則	⑥ 電 離 則	⑦ 酸 欠 則	⑧ 事 務 所 則	⑨ 粉 じ ん 則	⑩ 石 綿 則	⑪ 除 染 則
設 備	○	○	○	○	△	△			○	○	
管 理 (作業主任者) (特別教育) (定期自主検査)	○	○	○	○	○	○	○			○	
測 定	○	○		○		○	○	○	○	○	○
健 康 診 断	○	○	○	○	○	○			○	○	○
保 護 具	○	○	○	○			○		○	○	○

(注)設備については、局所排気装置等の換気設備は○、それ以外の設備は△で表示した。

### 3 安衛則と各特別規則との関係

- (1) 安衛則第3編「衛生基準」において、有害環境等による労働者の健康障害を防止することを主眼とするものと労働者を就業させる建設物その他の作業場における健康、風紀及び生命の保持のための措置に関するものが定められているが、11の特別規則が適用される事項については、特別規定である各特別規則の規定が優先し、一般規定である安衛則第3編の規定は適用されない。

具体的には、安衛則第576条に規定する「ガス、蒸気又は粉じん」は、各特別規則の適用がないものをいい、各特別規則の適用がある物質についてはそれぞれ各特別規則に定める設備を設ける等の措置を講じる必要がある。

例えば、粉じんについては、鉱物性の粉じんは粉じん障害防止規則(昭和54年労働省令第18号)により、それ以外の粉じんについては安衛則によりその飛散防止措置を講ずることになる。

なお、各特別規則に定める有害物については、「作業環境評価基準」(昭和63年労働省告示第79号)により管理濃度が定められているが、安衛則第576条はそれ以外のものについて定めているので当該管理濃度を基準とすることはできない。

また、保護具については、安衛則では第593条以下に規定があるが、各特別規則の適用がある業務については各特別規則の定めるところによることになり、安衛則の規定は、当該各特別規則の定め適用を受けない業務について適用される。

- (2) 安衛則は、騒音について特別に規定を置いている(第583条の2、第584条、第588条～第591条)のは、騒音はほとんどすべての職場において共通的に発生しうること、さらに同一の職場内においても騒音の発生源が多数存在していること、永久的な聴力損失を招く騒音性難聴の原因になるほか、作業場において会話や合図などを妨げることにより安全作業にも支障きたすおそれがあることが考えられる。
- (3) 2001年(平成13年)、安衛則第3編の第1章の2「廃棄物の焼却施設に係る作業」としてダイオキシン類について追加改正が行われた(平成13年4月25日厚生労働省令第120号)。ダイオキシン類は、これを使用する目的で生成された物質ではなく、他の化学物質を合成する際、あるいは廃棄物を焼却する過程で副産物として発生する物質である。

1998年(平成10年)9月に厚生省(現厚生労働省)は、大阪の廃棄物処理施設の付近の土壌から高濃度のダイオキシン類が検出されたとの発表を行い、また、翌年にダイオキシン類対策特別措置法(平成11年法律第105号)が制定された。

安衛則においては、ダイオキシン類に関する規定は6か条であるが、併せて厚生労働省労働基準局長名により「廃棄物焼却施設内作業におけるダイオキシン類ばく露防止対策要綱」が制定され、改正安衛則に規定する基本的事項とともにダイオキシン類ばく露防止対策を効果的に推進するための必要な事項を定めている。

以下、前記表2のⅡに掲げた事項について、各特別規則ごとに説明する。

## II 各特別規則の趣旨及び概要

### II-1 有機溶剤中毒予防規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 36 号）

#### 1 制定の背景・経緯及びその後の主な改正点

- (1) 1959 年(昭和 34 年)に東京都内の小規模事業場及び家内工業においてヘップサンダルの製造に従事していた労働者に再生不良性貧血が多発した。原因は、ヘップサンダルの接着剤としてベンゼンを溶剤としたゴムのりを使用したためのベンゼン中毒であった。

労働省(現厚生労働省)は、これを契機として「ベンゼンを含有するゴムのり」の製造、販売等を禁止し、さらに、1960 年(昭和 35 年)10 月に当時産業界で広く使用され、また、有害性の明らかな 51 種類の有機溶剤を対象として、労働基準法の特別規則として「有機溶剤中毒予防規則」(昭和 35 年労働省令 24 号。以下「旧規則」という。)を制定、公布し、翌 1961 年(昭和 36 年)1 月 1 日から施行された。

その後、1972 年(昭和 47 年)に安衛法及び施行令が制定されたことに伴って、旧規則の内容に検討を加え、当時、広く溶剤として使用されはじめた 1・1・1 トリクロロエタン(現 1・1・1 トリクロロエタン)を新たに有機溶剤として追加するなど有機溶剤の種類を整備するとともに、局所排気装置の定期自主検査の実施、雇入れ及び配置替えの際の健康診断の実施等について新たに規定し、同年 10 月 1 日から新たな「有機溶剤中毒予防規則」(労働省令第 36 号。以下「有機則」という。)として施行され、有機溶剤中毒の予防を一層効果的に進めることとなった。その際、旧規則による通達は、有機則にこれに相当する規定があるものについては、当該規定に関して出されたものとして取り扱うこととされた(昭和 47 年 9 月 18 日基発第 588 号)。

なお、ベンゼンについては、前年の 1971 年(昭和 46 年)に「ベンゼンから生ずる中毒の危害に対する保護に関する条約」(ILO 総会で採択)により、溶剤として使用することが禁止されたこと等により、1975 年(昭和 50 年)10 月 1 日からは「特定化学物質等障害防止規則」(昭和 50 年 9 月 30 日(労働省令第 26 号)により規制されることとなり、有機則からは削除された。

#### (2) その後の主な改正

- ① 昭和 53 年 8 月 7 日(労働省令第 32 号)、10 月 9 日(労働省令第 41 号)による改正  
有機溶剤が大量に使用される傾向が高まり、また、有機溶剤中毒が減少しないことから、以下の事項をはじめとして大幅に改正された。

ア 有機溶剤及び有機溶剤等を定義し、有機溶剤作業主任者及び健康診断に係る場所を定めたこと。

イ 有機溶剤に対する換気等の設備を設置すべき場所を屋内事業場等に拡大したこと。また、設備等に関する特例について定めたこと。

ウ 有機溶剤作業主任者を選任すべき作業に係る業務並びに有機溶剤作業主任者



の資格及び職務について定めたこと。

エ 健康診断の項目を整備し、健康診断の結果を所定の様式により所轄労働基準  
監督長に報告しなければならないこととしたこと。

オ 保護具についての規定を整備したこと。

② 昭和 63 年 9 月 1 日(労働省令第 26 号)による改正

ア 作業環境測定の対象となる有機溶剤の種類を、従来の 17 物質から第 1 種有機溶  
剤及び第 2 種有機溶剤のすべての物質(47 物質)としたこと。

イ 屋内作業場について作業環境測定を行ったときは、作業環境評価基準に従っ  
て、作業環境の管理の状態に応じて、第 1 管理区分、第 2 管理区分又は第 3 管理  
区分に区分することにより測定結果の評価を行うこととしたこと。

③ 平成元年 6 月 30 日(労働省令第 22 号)による改正

有機溶剤にばく露される環境の変化に対応した健康診断項目としたこと。従来  
の 1 次、2 次の健康診断の区分を廃止し、必ず実施すべき健康診断項目と医師が必  
要と判断した場合に実施しなければならない項目としたこと。

④ 平成 9 年 3 月 25 日(労働省令第 13 号)による改正

ア 事業者が有機溶剤業務に労働者を従事させるときに設けなければならないこ  
ととされている設備の一つとして、プッシュプル型換気装置を認めることとし  
たこと。

イ 局所排気装置、プッシュプル型換気装置及び全体換気装置を稼働させる場合  
は、それぞれの性能として規定されている制御風速、要件又は換気量以上で稼働  
させなければならないこととすること。

⑤ 平成 24 年 4 月 2 日(厚生労働省令第 71 号)による改正

ア 一定の要件の下で局所排気装置以外の発散防止抑制装置の導入を可能とする  
こと。

イ 作業環境測定の評価結果等を労働者へ周知しなければならないこととするこ  
と。

⑤ 平成 26 年 8 月 25 日(厚生労働省令第 101 号)による改正

ア 第 1 種有機溶剤及び第 2 種有機溶剤からクロロホルム等の 10 物質が削除さ  
れ、当該 10 物質は、特別有機溶剤として特定化学物質障害予防規則(第 2 類・特  
別管理物質)の規制対象物質となったこと。

イ 安衛法第 88 条第 1 項の規定による建設物又は機械等の設置等の計画の届出義  
務が廃止されたことから、所要の整備を行ったこと。

⑥ 平成 29 年 3 月 29 日(厚生労働省令第 29 号)による改正

健康診断の異常所見者に対して医師が意見を述べるにあたって、事業者は医師  
から当該労働者の業務に関する情報(労働時間、業務内容等)を求められた場合に  
は、速やかに当該情報を提供しなければならないものとしたこと。

## 2 構成

- |                                     |
|-------------------------------------|
| (1) 第1章 総則(第1条～第4条)                 |
| (2) 第2章 設備(第5章～第13条の3)              |
| (3) 第3章 換気装置の性能等(第14条～第18条の3)       |
| (4) 第4章 管理(第19条～第27条)               |
| (5) 第5章 測定(第28条～第28条の4)             |
| (6) 第6章 健康診断(第29条～第31条)             |
| (7) 第7章 保護具(第32条～第34条)              |
| (8) 第8章 有機溶剤の貯蔵及びから容器の処理(第35条、第36条) |
| (9) 第9章 有機溶剤作業主任者技能講習(第37条)         |
| 附則                                  |
| 別表                                  |

## 3 定義、適用の対象、範囲等について

### (1) 定義(第1条第1項)

「有機溶剤」、「有機溶剤等」及び「有機溶剤業務」等の定義を定めている。

事業者が健康障害を防止するために講ずべき措置の対象となる有機溶剤は、44種類であり、有害性の程度及び蒸気圧の大小から「第1種有機溶剤等」(2種類)、「第2種有機溶剤等」(35種類)及び「第3種有機溶剤等」(7種類)に区分される。

第1種有機溶剤は、有害性が高く、蒸気圧が高いもの、第2種有機溶剤は、有害性、蒸気圧が第1種有機溶剤ほどではないもの、第3種有機溶剤は、炭化水素が混合状態となっている石油系及び植物系溶剤で沸点が概ね200度以下のものである。

なお、上記44種類の有機溶剤は、数多く存在する有機溶剤のうち、比較して広く使用され労働者がばく露される可能性が高いもの、健康障害が多く発生する等人体に有害であることが明らかであるものを選んで有機則の規制の対象としていることから、この44種類以外の有機溶剤についても、事業者としてリスクアセスメントを実施する等により、自主的、積極的に衛生管理を行うことが大切である。

### 定義(第1条第1項第1号～第5号)

「有機溶剤」 施行令別表第6の2に掲げる有機溶剤(44種類)

「有機溶剤等」 有機溶剤又は有機溶剤含有物(有機溶剤と有機溶剤以外の物との混合物で、有機溶剤をその重量の5%を超えて含有する混合物)

「第1種有機溶剤等」 有機溶剤等のうち次に掲げる物

イ 令別表第6の2第28号又は第38号に掲げる物

ロ イに掲げる物のみから成る混合物

ハ イに掲げる物と当該物以外の物との混合物で、イに掲げる物を当該混合物の重量の5パーセントを超えて含有するもの

「第 2 種有機溶剤等」 有機溶剤等のうち次に掲げる物

イ 令別表第 6 の 2 第 1 号から第 13 号まで、第 15 号から第 22 号まで、第 24 号、第 25 号、第 30 号、第 34 号、第 35 号、第 37 号、第 39 号から第 42 号まで又は第 44 号から第 47 号までに掲げる物

ロ イに掲げる物のみから成る混合物

ハ イに掲げる物と当該物以外の物との混合物で、イに掲げる物又は前号イに掲げる物を当該混合物の重量の 5 パーセントを超えて含有するもの(前号ハに掲げる物を除く。)

「第 3 種有機溶剤等」 有機溶剤等のうち第 1 種有機溶剤等及び第 2 種有機溶剤等以外の物

(2) 有機則適用の対象業務 (第 1 条第 1 項第 6 号)

有機溶剤の蒸気を発散させる業務のうち、当該業務に従事する労働者が有機溶剤による中毒にかかるおそれがあると認められるものを制限的に列挙している。

**有機則の対象業務 (12 業務)**

イ 有機溶剤等を製造する工程における有機溶剤等のろ過、混合、攪拌、加熱又は容器若しくは設備への注入の業務

ロ 染料、医薬品、農薬、化学繊維、合成樹脂、有機顔料、油脂、香料、甘味料、火薬、写真薬品、ゴム若しくは可塑剤又はこれらのものの中間体を製造する工程における有機溶剤等のろ過、混合、攪拌又は加熱の業務

ハ 有機溶剤含有物を用いて行う印刷の業務

ニ 有機溶剤含有物を用いて行う文字の書込み又は描画の業務

ホ 有機溶剤等を用いて行うつや出し、防水その他物の面の加工の業務

ヘ 接着のためにする有機溶剤等の塗布の業務

ト 接着のために有機溶剤等を塗布された物の接着の業務

チ 有機溶剤等を用いて行う洗浄(ヲに掲げる業務に該当する洗浄の業務を除く。)又は払しょくの業務

リ 有機溶剤含有物を用いて行う塗装の業務(ヲに掲げる業務に該当する塗装の業務を除く。)

ヌ 有機溶剤等が付着している物の乾燥の業務

ル 有機溶剤等を用いて行う試験又は研究の業務

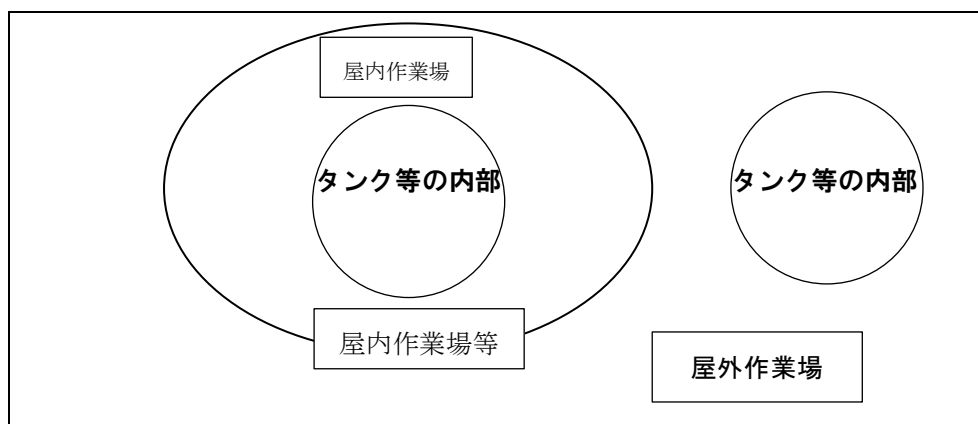
ヲ 有機溶剤を入れたことのあるタンク(有機溶剤の蒸気が発散するおそれがないものを除く。)の内部における業務

(3) 適用される場所（第1条第2項）

有機則は、以下に定める屋内作業場及びタンク等の内部の場所について適用される。

- ①船舶の内部、②車両の内部 ③タンクの内部 ④ピットの内部 ⑤坑の内部  
⑥ずい道の内部 ⑦暗きょ又はマンホールの内部 ⑧箱桁の内部 ⑨ダクトの内部  
⑩水管の内部 ⑪屋内作業場及び①から⑩に掲げる場所のほか、通風が不十分な場所  
以上を図で示すと次のとおりである。

図3 有機則の適用場所



(4) 適用の除外（第2条、第3条）

前記(2)に掲げる「有機溶剤業務」を行う場合であっても、有機溶剤等の許容消費量（下記表5）を超えなければ、当該業務に従事する労働者は有機溶剤による中毒にかかるおそれがないと認められ、有機則の大部分又は一部分について適用が除外される。

許容消費量については、タンク等の内部以外の場所は、作業時間1時間の消費量、タンク等の内部は1日の消費量を基準として表されている。タンク等の内部は、通風による自然換気が乏しく、作業時間の経過とともに、作業場内に発散した有機溶剤の蒸気が累積することから、1日の消費量を基準としている。

なお、有機溶剤業務に従事する労働者に対する健康障害への影響は、作業場所において蒸発する有機溶剤の量によって判断することが妥当であるが、直接、蒸発量を把握することには困難な場合があるので、把握することが容易である消費量に厚生労働大臣が定める数値を乗じて間接的に蒸発量を把握することとしている（「有機溶剤等の量に乘すべき数値を定める告示」（昭和47年9月30年労働省告示第122号））。

表5 有機溶剤等の許容消費量

有機溶剤等の区分	有機溶剤等の許容消費量
第1種有機溶剤等	$W=1/15 \times A$

第2種有機溶剤等	$W=2/5 \times A$
第3種有機溶剤等	$W=3/2 \times A$

W(許容消費量)：単位 g A(作業場の気積)：単位 $m^3$  (150 $m^3$ をこえる場合は150 $m^3$ )



上記適用除外に関しては、「第1章 総則」において定められており、第2章以下の措置に対しての適用除外について定めるものである。

設備についての適用除外は、「第2章 設備」において個別に定めている(下記「5 設備」の項を参照。)

#### 4 事業者が講ずべき措置 (主なもの)

前記3(2)に掲げる有機則の対象となる12の業務について、事業者の講ずべき措置が定められている。

表6 事業者が講ずべき措置

物 質 措 置	第1種 有機溶剤等	第2種 有機溶剤等	第3種 有機溶剤等
設備(5条、6条)	○	○	○ (タンク等内部のみ)
作業主任者選任(19条)	○	○	○
定期自主検査(20～21)	○	○	○
測定(28条～28条の4)	○	○	
健康診断(29条～31条)	○	○	○ (タンク等内部のみ)
保護具(32条～34条)	○	○	○

#### 5 設備 (5条～13条の3)

原則として、有機溶剤の3種の区分に応じて、密閉装置、局所排気装置、プッシュプル型換気装置又は全体換気装置の設置が必要となる(第5条、第6条)。

表7 設備

場 所	設 備	第1種 有機溶剤等	第2種 有機溶剤等	第3種 有機溶剤等
屋内作業場等の うちタンク等の 内部以外の場所	密閉設備	○	○	—
	局所排気装置	○	○	—
	プッシュプル型換気装置	○	○	—
	全体換気装置	×	×	—

タンク等の内部	吹 付 け 作 業	密閉設備	○	○	○
		局所排気装置	○	○	○
		プッシュプル型換気装置	○	○	○
		全体換気装置	×	×	×
	吹 付 け 以 外 の 作 業	密閉設備	○	○	○
		局所排気装置	○	○	○
		プッシュプル型換気装置	○	○	○
		全体換気装置	×	×	○

以下の場合には、作業場所の通風状態、業務の態様等に応じて上記設備についての適用除外又は特例を定めている。

- ① 屋内作業場の周壁が解放される場合(第7条)
- ② 臨時に有機溶剤業務を行う場合(第8条)
- ③ 短時間有機溶剤業務を行う場合(第9条)
- ④ 局所排気装置等の設置が困難な場合(第10条)
- ⑤ 他の屋内作業場から隔離されている屋内作業場の場合(第11条)
- ⑥ 代替設備の設置に伴う設備の場合(第12条)
- ⑦ 労働基準監督署長の許可に係る設備の特例(第13条～第13条の3)

#### (参 考) 有機溶剤ばく露による健康障害

有機溶剤は、一般に揮発性が高く、蒸気の比重が空気より大きく拡散しにくいいため、通風の不十分な場所で取り扱っていると高濃度で滞留しやすい。また、脂溶性があり、アセトンなど脂溶性と水溶性をともに有するものほど、皮膚や粘膜から吸収されやすい。

低濃度の有機溶剤に繰り返しばく露すると、頭痛、めまい、物忘れ、不眠などの不定愁訴がみられる。脂溶性が大きいほど脂肪組織や脳など神経系に取り込まれやすく、塩素などでハロゲン化されているほど肝臓に対する毒性が強い。中枢神経系の症状には、頭痛、めまい、失神、麻酔作用、意識障害などがある。



## Ⅱ－２ 鉛中毒予防規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 37 号）

### 1 制定の背景・経緯及びその後の主な改正点

(1) 鉛は、加工がしやすく、また、合金にしやすいこと等から多方面で利用されてきた。鉛の用途は、鉛蓄電池の電極が多く、その他水や酸の輸送用鉛管、電気ケーブルの保護用被覆、金属の快削性向上のための合金成分、電離放射線遮蔽材、軸受け合金、活字合金、はんだ、防音・制振シート、銃弾等に用いられる。また、鉛合金は、活字合金、快削合金、はんだ合金などに用いられてきた。

鉛は、人体に対して毒性と蓄積性があり製造・使用の段階で鉛中毒の発生を見たことから 1967 年(昭和 42 年)3 月 6 日、労働基準法の特別規則として「鉛中毒予防規則」（昭和 42 年労働省令第 2 号。以下「旧規則」という。）が公布された。

その後、1972 年(昭和 47 年)の安衛法及び施行令の施行に伴い、旧規則の内容に検討を加え、鉛業務の範囲、鉛粉じんの除じん対象範囲の拡大、健康管理等の規定の充実などにより鉛中毒の予防対策の充実を期することとして、同年 9 月 30 日、新たに鉛中毒予防規則(以下「鉛則」という。)を制定した。その際、旧規則による通達は、鉛則にこれに相当する規定があるものについては、当該規定に関して出されたものとして取り扱うこととされた(昭和 47 年 9 月 18 日基発第 589 号)。

#### (2) その後の主な改正

##### ① 昭和 63 年 9 月 1 日(労働省令第 26 号)による改正

昭和 63 年の安衛法改正(昭和 63 年 4 月 15 日法律第 37 号)において、「作業環境測定結果の評価等」に関する規定が新たに設けられたことに伴い、作業環境測定の結果の評価及びそれに基づく措置を義務付けたこと(第 54 条の 2, 3, 4)。

##### ② 平成元年 6 月 30 日(労働省令第 24 号)による改正

健康診断項目の改正を行ったこと。すなわち、必ず実施すべき健康診断項目と医師が必要と判断した場合に実施しなければならない項目に分け、血液中の鉛の量の検査及び尿中のデルタアミノデブリン酸の量の検査を必ず実施すべき項目としたこと(第 53 条)。また、貧血に関する検査として行っていた全血比重検査、血色素量、ヘマトクリット値または赤血球数の検査を廃止し、貧血検査は医師の判断で実施することとしたこと(第 53 条)。

##### ③ 平成 24 年 4 月 2 日(厚生労働省令第 71 号)による改正

局所排気装置等以外の発散防止抑制措置を講ずることにより、作業環境測定結果が第 1 管理区分となるときは、労働基準監督署長の許可を受けて、局所排気装置等を設けないことができるとしたこと、及び作業環境測定の評価結果等の労働者への周知等について規定したこと（第 23 条の 3、第 23 条の 3、第 52 条の 3、第 52 条の 3）。

## 2 構成

- (1) 第1章 総則(第1条～第4条)
- (2) 第2章 設備(第5条～第23条の3)
- (3) 第3章 換気装置の構造、性能等(第24条～第32条)
- (4) 第4章 管理(第33条～第51条)
- (5) 第5章 測定(第52条～第52条の4)
- (6) 第6章 健康管理(第53条～第57条)
- (7) 第7章 保護具等(第58条・第59条)
- (8) 第8章 鉛作業主任者技能講習(第60条  
附則)

## 3 定義、適用の対象・範囲等

### (1) 定義(第1条)

第1条により「鉛等」、「鉛合金」、「鉛化合物」及び「鉛業務」等の定義を明らかにして、適用の範囲を限定している。

鉛合金は、鉛とすず、アンチモン、銅、ビスマス等などとの合金をいい、鉛化合物は、酸化鉛、けい酸鉛など約50種類の無機鉛化合物と酢酸鉛などの有機鉛化合物がある。

鉛、鉛合金、鉛化合物には物理化学的な性質の異なる多くの物質があり、発散のメカニズムも空気中における性状もそれぞれ異なっているが、環境の空气中に存在するこれらの物質は、粉じんとヒュームに分類される。

これらの物質について労働者の健康障害を防止するために、事業者が講ずべき措置の対象となるものの定義、範囲が鉛則において以下のように定められている。

#### 1 鉛等

鉛、鉛合金及び鉛化合物並びにこれらと他との混合物(焼結鉛、煙灰、電解スライム及び鉛さいを除く。)

#### 2 焼結鉛等

鉛の製錬又は精錬を行う工程において生ずる焼結鉛、煙灰、電解スライム及び鉛さい並びに銅又は亜鉛の製錬又は精錬を行う工程において生ずる煙灰及び電解スライム

#### 3 鉛合金

鉛と鉛以外の金属との合金で、鉛を当該合金の重量の10パーセント以上含有するもの

#### 4 鉛化合物

施行令別表第4第6号の鉛化合物

#### 5 鉛業務

鉛則第1条第5号に掲げる業務並びに施行令別表第4第8号から第11号及び第17号に掲げる業務

(2) 鉛則適用の対象業務（第 5 号）

事業者が講ずべき措置の対象となる業務は、以下に掲げる業務並びに施行令別表第 4 第 8 号から第 11 号まで及び第 17 号に掲げる業務である。

イ 鉛の製錬又は精錬を行う工程における焙焼、焼結、溶鋳又は鉛等若しくは焼結鋳等の取扱いの業務
ロ 銅又は亜鉛の製錬又は精錬を行う工程における溶鋳(鉛を 3 パーセント以上含有する原料を取り扱うものに限る。)、当該溶鋳に連続して行う転炉による溶融又は煙灰若しくは電解スライム(銅又は亜鉛の製錬又は精錬を行う工程において生ずるものに限る。)の取扱いの業務
ハ 鉛蓄電池又は鉛蓄電池の部品を製造し、修理し、又は解体する工程において鉛等の溶融、鑄造、粉碎、混合、ふるい分け、練粉、充てん、乾燥、加工、組立て、溶接、溶断、切断、若しくは運搬をし、又は粉状の鉛等をホッパー、容器等に入れ、若しくはこれらから取り出す業務
ニ 電線又はケーブルを製造する工程における鉛の溶融、被鉛、剥鉛又は被鉛した電線若しくはケーブルの加硫若しくは加工の業務
ホ 鉛合金を製造し、又は鉛若しくは鉛合金の製品(鉛蓄電池及び鉛蓄電池の部品を除く。)を製造し、修理し、若しくは解体する工程における鉛若しくは鉛合金の溶融、鑄造、溶接、溶断、切断若しくは加工又は鉛快削鋼を製造する工程における鉛の鑄込の業務
ヘ 鉛化合物を製造する工程において鉛等の溶融、鑄造、粉碎、混合、空冷のための攪拌、ふるい分け、煨焼、焼成、乾燥若しくは運搬をし又は粉状の鉛等をホッパー、容器等に入れ、若しくはこれらから取り出す業務
ト 鉛ライニングの業務(仕上げの業務を含む。)
チ ゴム若しくは合成樹脂の製品、含鉛塗料又は鉛化合物を含有する絵具、釉薬、農薬、ガラス、接着剤等を製造する工程における鉛等の溶融、鑄込、粉碎、混合若しくはふるい分け又は被鉛若しくは剥鉛の業務
リ 自然換気が不十分な場所におけるはんだ付けの業務
ヌ 鉛化合物を含有する釉薬を用いて行う施釉又は当該施釉を行った物の焼成の業務
ル 鉛化合物を含有する絵具を用いて行う絵付け又は当該絵付けを行った物の焼成の業務
ヲ 溶融した鉛を用いて行う金属の焼入れ若しくは焼戻し又は当該焼入れ若しくは焼戻しをした金属のサンドバスの業務
(施行令別表第 4 に掲げる業務) 第 8 号 鉛ライニングを施し、又は含鉛塗料を塗布した物の破壊、溶接、溶断、切断、鋳打ち(加熱して行う鋳打ちに限る。)、加熱、圧延又は含鉛塗料のかき落としの業務

第 9 号 鉛装置の内部における業務
第 10 号 鉛装置の破碎、溶接、溶断又は切断の業務(前号に掲げる業務を除く。)
第 11 号 転写紙を製造する工程における鉛等の粉まき又は粉払いの業務
第 17 号 動力を用いて印刷する工程における活字の文選、植字又は解版の業務
ワ 施行令別表第 4 第 8 号、第 10 号、第 11 号若しくは第 17 号又はイからヲまでに掲げる業務を行う作業場所における清掃の業務

(3) 除外業務 (第 2 条)

以下に該当する場合は、鉛則の除外業務とされている。

- ① 筆若しくはスタンプによる絵付けの業務で、当該業務に従事する労働者が鉛等によって汚染されることにより健康障害を生ずおそれが少ないと当該事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長が認定した場合
- ② 鉛則第 24 条、第 25 条、第 28 条第 1 項、第 29 条及び第 30 条に規定する構造及び性能を有する局所排気装置若しくは排気筒が設けられている焼成窯による焼成の業務

(4) 適用の除外(第 3 条)

以下のいずれかに該当する鉛業務に労働者を従事させる場合は、鉛則の適用は除外されることとしている。

- ① 鉛又は鉛合金を溶融するかま、るつぼ等の容量の合計が、50 リットルを超えない作業場における 450 度以下の温度による鉛又は鉛合金の溶融又は鑄造の業務
- ② 臨時に行う第 1 条第 5 号リからヲまでに掲げる業務又はこれらの業務を行う作業場所における清掃の業務
- ③ 遠隔操作によって行う隔離室における業務
- ④ 上記(3)に規定する業務

4 事業者が講ずべき措置 (主なもの)

労働者の健康障害を防止するために事業者が行うべき措置は次のとおりである。

表 8

業 務	措 置				
	設 備 5 条	作 業 主 任 者 33 条	測 定 52 条	健 康 診 断 53 条	保 護 具 58 条
イ 鉛の製錬又は精錬の工程における焙焼等	○	○	○	○	

ロ 銅・亜鉛の製錬又は製錬の工程における溶鋳等	○	○	○	○	
ハ 鉛蓄電池等の製造等の工程における溶融等	○	○	○	○	
ニ 電線又はケーブルを製造する工程における鉛の溶融等	○	○	○	○	
ホ 鉛合金等の製造、鉛・鉛合金の製品の製造する工程における溶融等	○	○	○	○	
ヘ 鉛化合物の製造の工程における鉛等の溶融等	○	○	○	○	
ト 鉛ライニングの業務	○	○	○	○	
チ ゴム・合成樹脂の製品を製造する工程における鉛等の溶融等	○			○	
リ 自然換気が不十分な場所におけるはんだ付け	○			○	
ヌ 鉛化合物を含有する釉薬を用いて行う施釉等	○			○	
ル 鉛化合物を含有する絵具を用いて行う絵付け等	○			○	
ヲ 溶融した鉛を用いて行う金属の焼入れ・焼戻し等	○		○	○	
(施行令別表第4に掲げる業務)					
第8 含鉛塗料かき落とし等	○	○	○		
第9 鉛装置内業務		○		○	○
第10 鉛装置の破碎等	○	○	○	○	
第11 転写紙	○			○	
第17 文選・植字				○	
ワ 上記イからヲまでに掲げる業務並びに令別表第4第8号から第11号及び第17号に掲げる業務を行う作業場所における清掃の業務				○	○

## 5 設備の特例（第23条から第23条の3、第27条）

鉛業務を行う場合に発散する鉛等または焼結鋳等からの鉛の蒸気(ヒューム)又は鉛等を含む粉じんにより作業場内の空気が汚染されることを防止するため、上記3の鉛業務ごとに局所排気装置又はプッシュプル型換気装置（自然換気が不十分な場所における業務については、全体換気装置でも可）を設置することとしているが、次のいずれに該当する場合には、設備を設けなくてもよいこととされている。

- ① 労働者が常時立ち入る必要がなく、他の屋内作業場から隔離されている屋内作業場の内部における業務
- ② 出張して行い、又は臨時に行う業務
- ③ 側面の面積の半分以上が開放されている屋内作業場における鉛等又は焼結鋳等の溶融又は鑄造の業務
- ④ 450度以下の温度において行う鉛又は鉛合金の溶融又は鑄造の業務
- ⑤ 作業場所に排気筒を設け、又は溶融した鉛若しくは鉛合金の表面を石灰等で覆って行う溶融の業務

なお、発散防止抑制の措置を講ずることによって、鉛業務を行う作業場の作業環境測定の結果が第1管理区分となるときは、所轄労働基準監督署長の許可を受けて、局所排気装置等を設けないことができる。

#### **(参 考) 鉛による健康障害**

鉛は、通常、粉じん又はヒュームの形で呼吸器及び消化器から体内に吸収され、特定の臓器に蓄積されて障害を起こす。鉛の職業性ばく露は、急性中毒と慢性中毒があり、鉛のヒュームを大量に吸入すると急性中毒を起こすことがある。なお、鉛は、24時間では、体内から完全に排泄されず、連続して鉛の吸収が続くと、次第に体内に蓄積される。

鉛中毒の主な症状は、貧血、腹部症状、神経症状の3つである。重症の腹部症状として、発作的に起こる激しい腹痛の「鉛疝痛」があり、重症の中樞神経障害としては錯乱や意識障害を呈する「鉛脳症」がある。



## Ⅱ－3 四アルキル鉛中毒予防規則（昭和47年9月30日労働省令第38号）

### 1 制定の背景・経緯及びその後の主な改正点

(1) 四アルキル鉛は、ガソリンエンジンのノッキングを防止するための添加剤として開発された物質であり有害性が極めて高く、四アルキル鉛中毒予防のための法規制の歴史は古い。

我が国では、第2次世界大戦後、四アルキル鉛の製造と石油精製は禁止されていたが、联合国総司令部(GHQ)からの指示により石油精製事業再開の許可条件として、1951年(昭和26年)5月に、「四エチル鉛危害防止規則」(昭和26年労働省令第12号)が公布施行された。

その後、1958年(昭和33年)7月に、横浜市の米軍基地石油貯蔵タンク清掃作業に従事していた作業員29名が四エチル鉛中毒にかかり、うち8名が死亡した。また、四エチル鉛と同様に四メチル鉛、三エチル・一メチル鉛、二エチル・二メチル鉛及び一エチル・三メチル鉛もアンチノック剤として実用の段階に入ったことから、1961年(昭和36年)5月、これらの物質を規制対象に加えた「四エチル鉛等危害防止規則」(昭和36年労働省令第14号)が施行された。

1967年(昭和42年)9月、「ぼすとん丸事件」が発生して四エチル鉛等によって汚染した船内を清掃していた労働者8名が死亡し、20名が中毒となったことを機に、同規則は全面的に改正され、1968年(昭和43年)4月、新たに「四アルキル鉛中毒予防規則」(労働省令第4号。以下「旧規則」という。)として施行された。

その後、1972年(昭和47年)安衛法及び施行令の制定に伴い、旧規則と同じ題名でその内容に検討を加え、四アルキル鉛等作業主任者の資格の変更、特別教育の実施、雇入れ時及び配置換え時の健康診断の実施など四アルキル鉛中毒の予防を一層効果的に進めることとなった(労働省令第38号。以下「四アルキル鉛則」という。)。その際、旧規則による通達は、四アルキル鉛則にこれに相当する規定があるものについては、当該規定に関して出されたものとして取り扱うこととされた(昭和47年9月18日基発第590号)。

なお、1970年(昭和45年)5月、東京新宿区の牛込柳町交差点付近における大気汚染問題が社会的に大きく取り上げられたことを契機に、自動車のガソリンの無鉛化が進み、四アルキル鉛は、航空ガソリン用のアンチノック剤など特殊な用途以外では使用されなくなった。

### (2) その後の主な改正

2005年(平成17年)11月、安衛法の改正により、特定化学物質等作業主任者技能講習と四アルキル鉛等作業主任者技能講習を統合して、「特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習」として翌年4月に施行された。

## 2 構成

- (1) 第1章 総則(第1条)
  - (2) 第2章 四アルキル鉛等業務に係る措置(第2条―第21条)
  - (3) 第3章 健康管理(第22条―第26条)
  - (4) 第4章 特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習(第27条)
- 附則

## 3 定義および範囲 (第1条)

- 1 四アルキル鉛 (施行令別表第5第1号)  
四メチル鉛、四エチル鉛、一メチル・三エチル鉛、二メチル・二エチル鉛及び三メチル・一エチル鉛並びにこれら含有するアンチノック剤
- 2 四アルキル鉛等 (施行令別表第5第4号)  
四アルキル鉛及び加鉛ガソリン(四アルキル鉛を含有するガソリンをいう。)
- 3 四アルキル鉛等業務  
施行令別表第5に掲げる四アルキル鉛業務 (下記4「対象となる業務」参照)

## 4 対象となる業務 (施行令別表第5)

- ① 四アルキル鉛を製造する業務 (四アルキル鉛が生成する工程以後の工程に係るものに限る。)
- ② 四アルキル鉛をガソリンに混入する業務(四アルキル鉛をストレージタンクに注入する業務を含む。)
- ③ ①、②に掲げる業務に用いる機械又は装置の修理、改造、分解、解体、破壊又は移動を行う業務(④に掲げる業務に該当するものを除く。)
- ④ 四アルキル鉛及び加鉛ガソリン(四アルキル鉛を含有するガソリンをいう。以下「四アルキル鉛等」という。))によりその内部が汚染されており、又は汚染されているおそれのあるタンクその他の設備の内部における業務
- ⑤ 四アルキル鉛等を含有する残さい物(廃液を含む。)を取り扱う業務
- ⑥ 四アルキル鉛が入っているドラムかんその他の容器を取り扱う業務
- ⑦ 四アルキル鉛を用いて研究を行う業務
- ⑧ 四アルキル鉛等により汚染されており、又は汚染されているおそれのある物又は場所の汚染を除去する業務(②又は④に掲げる業務に該当するものを除く。)

## 5 事業者が講ずべき措置（主なもの）

表 9

業 務 措 置	混入	装置等 の修理 等	タンク 内	残債物 取扱い	ドラム 缶等取 扱	研究	汚染除 去	加鉛 ガソリ ン使用
設備(2条、12条)	○		○			○	○	○
作業主任者(14条)	○	○	○	○	○		○	
特別教育(21条)	○	○	○	○	○	○	○	
健康診断(22条)	○	○	○	○	○	○	○	
保護具(5条～11条)	○	○	○	○	○	○	○	○

### (参 考) 四アルキル鉛ばく露による疾病

四アルキル鉛を呼吸器、皮ふあるいは消化器から体内に吸収すると中枢神経が障害され、頭痛、めまい、嘔吐などの自覚症状のほか、幻覚などの精神障害を特徴とする。重症では、錯乱、血圧降下等をきたして死に至る場合がある。体内への吸収と排出のいずれも早く、後遺症は残らない。

## Ⅱ－４ 特定化学物質障害予防規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 39 号）

### 1 制定の背景・経緯及びその後の主な改正点

1960 年代に入り、各種の化学物質による健康障害が増加した状況の中、1970 年(昭和 45 年)、当時の労働省(現在の厚生労働省)は、化学物質による職業がん等の予防をするため、化学物質等を製造・使用している約 14,000 事業場を調査し、その結果に基づいて 1971 年(昭和 46 年)4 月 28 日、労働基準法に基づく「特定化学物質等障害予防規則」(昭和 46 年労働省令第 11 号。以下「旧規則」という。)が公布され、5 月 1 日から施行された。

1972 年(昭和 47 年)の労働安全衛生法及び施行令の施行にともない、旧規則は、その内容に検討を加えるとともに、一定の有害物についての製造等の禁止、製造の許可及び流通段階における有害表示の規制等、健康障害の防止の充実を期することとした改正を行い、題名を「特定化学物質障害予防規則」(昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 39 号。以下「特化則」という。)と改めた。

なお、旧規則による通達は、特化則にこれに相当する規定があるものについては、当該規定に関して出されたものとして取り扱うこととされた(昭和 47 年 9 月 18 日基発第 591 号)。

#### (2) その後の主な改正

##### ① 昭和 50 年 9 月 30 日(労働省令第 26 号)による改正

社会的に大きな関心事となった職業がん等の職業性疾病の発生状況に鑑み、ベンゼンほかの規制対象物質を追加するとともに、その規制区分を変更し、また、規制対象となる特定化学物質等についてその含有物を定めたことをはじめ、以下の主な改正を行った。

ア 第 1 類物質のうちベリリウム等を加工する作業場所に局所排気装置を設けること、また、特定第 2 類物質を製造する設備は、密閉式の構造とすること等設備に関する措置について定めたこと。

イ 特定化学設備又はその付属設備に関して、従来の作業要領に代えて作業規程を定めることとし、これにより作業を行わなければならないこととしたこと。

ウ 局所排気装置、除じん装置、排ガス処理装置、排液処理装置、特定化学設備等の点検を行ったときは、その結果を記録し、これを保存しなければならないこととしたこと。

エ 作業環境測定の結果の記録のうち、一定の物質に係る記録については、30 年間保存するものとしたこと。

オ 特定化学物質等のうち、一定の物質に係る特殊な作業等について、健康障害を防止するため必要な措置を具体的に定めたこと。

カ 特別管理物質に係る特定化学物質等健康診断個人票について、30 年間保存する

ものとしたこと。

② 昭和 63 年 9 月 1 日(労働省令第 26 号)による改正

第 1 類物質及び第 2 類物質のうち一定のものに係る屋内作業場について作業環境測定を行ったときは、作業環境評価基準に従って、第 1 管理区分、第 2 管理区分又は第 3 管理区分に区分することにより測定結果の評価を行い、その結果を記録しておかなければならないこと。

③ 平成 17 年 2 月 24 日(厚生労働省令第 21 号)による改正

石綿が特定化学物質等障害予防規則から分離独立して「石綿障害予防規則」(平成 17 年厚生労働省令第 21 号)とされたことに伴い、関係規定を改めたこと。

④ 平成 18 年 1 月 5 日(厚生労働省令第 1 号)による改正

石綿が特定化学物質等障害予防規則から分離独立したことから、それまでの題名のうち「等」が外され、「特定化学物質障害予防規則」(以下「特化則」という。)と改めるとともに、特定化学物質作業主任者を特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習修了者から選任することとしたこと。また、健康診断の結果について、遅滞なく、労働者に対して通知しなければならないこととしたこと。

⑤ 平成 19 年 12 月 28 日(厚生労働省令第 155 号)による改正

それまで第 3 類物質としていたホルムアルデヒド及びホルムアルデヒドをその重量の 1%を超えて含有する製剤その他の物(「ホルムアルデヒド等」)を特定第 2 類物質に追加し、特別管理物質としたこと。

なお、その後の改正において、特にいくつかの物質を特定第 2 類物質として追加し、特別管理物質とした。

⑥ 平成 20 年 11 月 12 日(厚生労働省令第 158 号)による改正

管理第 2 類物質及び特別管理物質に、

i) ニッケル化合物及びニッケル化合物をその重量の 1%を超えて含有する製剤その他の物(以下「ニッケル化合物等」という。)

ii) 砒素及びその化合物並びにこれらをその重量の 1%を超えて含有する製剤その他の物(以下「砒素等」という。)

を追加したこと。

⑦ 平成 24 年 10 月 1 日(厚生労働省令第 143 号)による改正

ア インジウム化合物等及びコバルト等を管理第 2 類物質に追加したこと。

イ エチルベンゼン等を第 2 類物質に追加したこと。

⑧ 平成 26 年 8 月 25 日(厚生労働省令第 101 号)による改正

それまで有機則における第 1 種有機溶剤 5 物質及び第 2 種有機溶剤 5 物質並びにエチルベンゼン及び 1・2 ジクロロプロパンの計 12 物質を、職業がんの原因となる可能性があることを踏まえて、新たに「特別有機溶剤」として第 2 類物質として追加し、所要の改正を行ったこと。

- ⑨ 平成 29 年 3 月 29 日(厚生労働省令第 29 号)による改正  
産業医への労働者の業務に関する情報の提供義務を定めた規定を追加したこと。
- ⑩ 令和 2 年 3 月 3 日(厚生労働省令第 20 号)による改正  
医学的知見の進歩、化学物質の使用状況の変化、化学物質による健康障害に関する状況の変化に対応して、主に以下のような特殊健康診断の項目の改正を行ったこと。
- ア トリクロロエチレン等の特別有機溶剤 9 物質について、発がんリスクや物質の特性に応じた健診項目に見直したこと。
- イ カドミウム又はその化合物について、腎臓機能障害を予防・早期発見するための項目の追加等を行ったこと。
- ウ 塩素化ビフェニル等 11 物質について、医師が必要と認めた場合を除いて肝機能検査の項目を削除したこと。
- 以上に加え、効果的・効率的な特種健康診断を実施するための健診項目の整備を行ったこと。
- ⑪ 令和 2 年 4 月 22 日(厚生労働省令第 89 号)による改正
- ア 塩基性酸化マンガンを神経機能障害発症の危険性が確認されたことから、塩基性酸化マンガンを第 2 類特定化学物質(管理第 2 類物質)として追加したこと。
- イ 神経機能障害及び肺がんの発症の危険性が確認された溶接ヒュームを第 2 類物質に加え、溶接ヒュームを発生させる金属アーク溶接等作業に係る措置を定めたこと。

## 2 構成

- |  |
|--|
| (1) 第 1 章 総則(第 1 条～第 2 条の 2)                 |
| (2) 第 2 章 製造等に係る措置(第 3 条～第 8 条)              |
| (3) 第 3 章 用後処理(第 9 条～12 条の 2)                |
| (4) 第 4 章 漏えいの防止(第 13 条～第 26 条)              |
| (5) 第 5 章 管理(第 27 条～第 38 条の 4)               |
| (6) 第 5 章の 2 特殊な作業等の管理(第 38 条の 5～第 38 条の 21) |
| (7) 第 6 章 健康診断(第 39 条～第 42 条)                |
| (8) 第 7 章 保護具(第 43 条～第 45 条)                 |
| (8) 第 8 章 製造許可等(第 46 条～第 50 条の 2)            |
| (9) 第 9 章 特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習(第 51 条)   |
| (10)第 10 章 報告(第 52 条・第 53 条)                 |
| 附則   |
| 別表   |



### 3 事業者の責務（第1条）

「事業者は、化学物質による労働者のがん、皮膚炎、神経障害その他の健康障害を予防するため、使用する物質の毒性の確認、代替物の使用、作業方法の確立、関係施設の改善、作業環境の整備、健康管理の徹底その他必要な措置を講じ、もって、労働者の危険の防止の趣旨に反しない限りで、化学物質にばく露される労働者の人数並びに労働者がばく露される期間及び程度を最小限度にするよう努めなければならない。」

なお、「労働者の危険の防止の趣旨に反しない限り」とは、化学物質等にばく露される労働者の人数並びにばく露される期間及び程度を最小限にすることを重視するあまり、かえってプラントの運転等が危険に陥り、労働者の安全の確保に反することのないよう留意すべきことを定めたものである(昭和50年10月1日基発第573号)。

### 4 定義・適用の対象・範囲等について

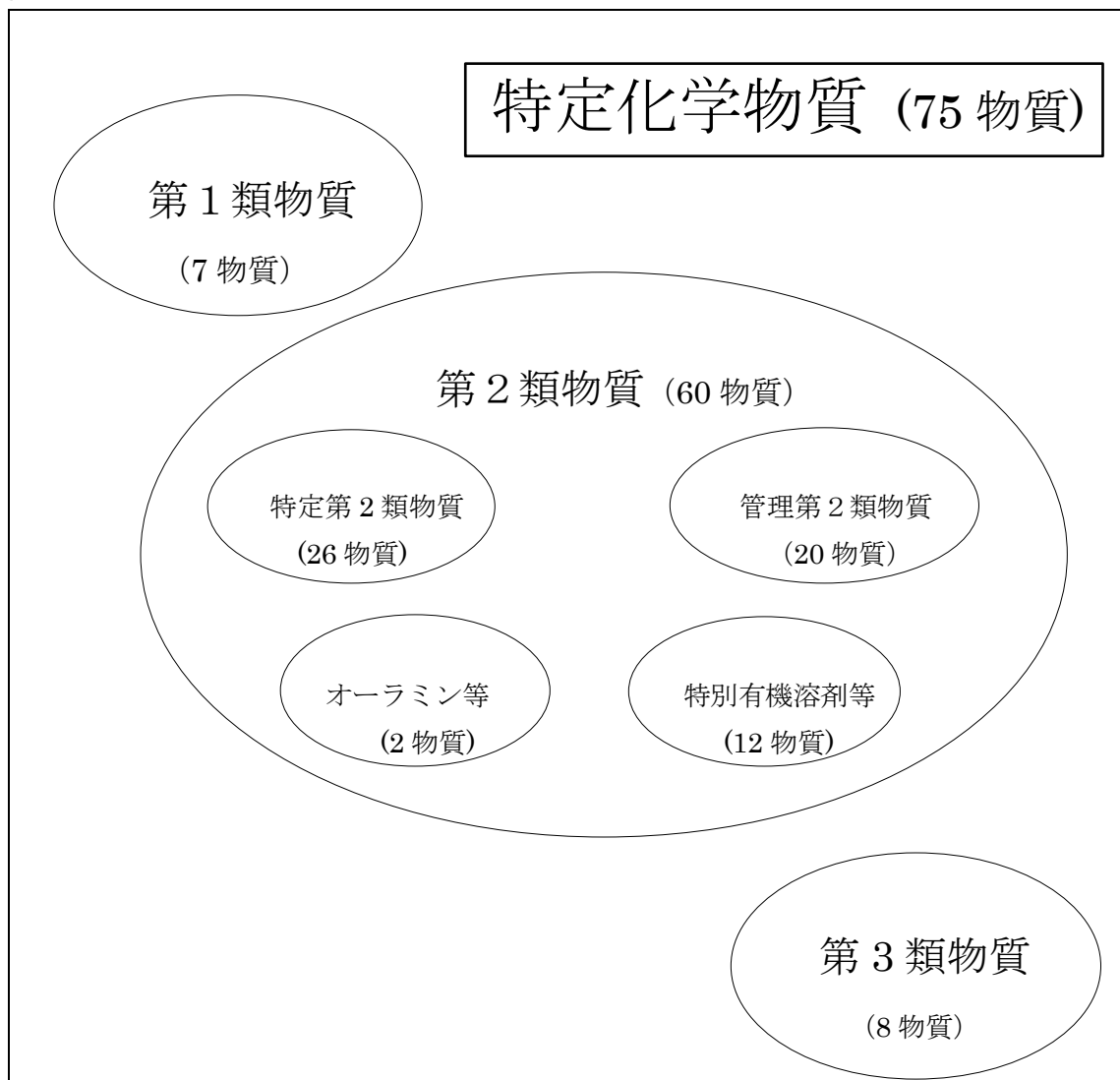
#### (1) 定義（第2条）

特定化学物質 第1類物質、第2類物質、第3類物質の計75物質
第1類物質 施行令別表第3第1号に掲げる7物質 安衛法第56条の製造許可の対象物質として、製造する場合には厚生労働大臣の許可が必要である物質。許可要件として、製造設備、作業方法等に関して一定の基準を定めている。
第2類物質 施行令別表第3第2号に掲げる60物質 発散源を密閉する装置、局所排気装置又はプッシュプル型換気装置を設置し、作業環境気中濃度を一定基準以下に抑制し、慢性的障害を予防することが必要である物質。 設備について講ずべき基準等の区分に応じて以下の4つに分類される。 ① 特定第2類物質(26物質) 製造する際には、密閉式の設備とすることが必要 ② 特別有機溶剤等(12物質) 発散抑制装置、呼吸用保護具等について有機溶剤中毒予防規則の規定を準用する。 ③ オーラミン等(2物質) 製造する際には、密閉式の設備とすることが必要 ④ 管理第2物質(20物質) 上記①②③以外の物質
第3類物質 労働安全衛生法施行令別表第3第3号に掲げる8物質 特定化学設備からの大量漏えい事故により発生する急性的症状を予防するため、一定の設備基準及び管理を必要とする物質。

上記の物質の第1類物質及び第2類物質のうち、発がん性が認められる44の物質については、「特別管理物質」として当該物質を製造し、又は取り扱う作業場には、その取扱う特別管理物質の名称その他の事項を掲示しなければならない、常時当該作業に従事する労働者に関する作業の記録と健康診断の記録を作成して30年間保存しなければならないこととされ(第38の3、第38条の4)、特に厳しく規制されている(第38の3、第38条の4)。

以上の特定化学物質の構成について図示すると図 4、特別有機溶剤の概要については、表 10 のとおりである。

図 4



第 1 類物質は、主として尿路系器官にがん等の腫瘍を発生させ、またはそのおそれの高いものを列挙しており、PCB を除き、すべて特別管理物質として原則として健康診断の実施及びその記録の 30 年間の保存が義務付けられている。

第 2 類物質は、主として、慢性障害の発生を防止するため、ガス、蒸気又は粉じんの発散減を密閉させる設備又は局所排気装置を設け、作業環境気中の濃度を一定基準以下とするための設備等を必要とする物質であるが、特別管理物質もある。

第 3 類物質は、緊急時以外は健康診断はなく、管理濃度も定められていないので、作業環境測定も義務付けられていない。また、局所排気装置の設置も義務付けられていないが、排液処理は必要である。

表 10 特別有機溶剤

有機則の旧対象物質(10 物質) + 新たな対象物質(2 物質 下記※) の計 12 物質

- 発がん性の視点から、特化則が適用される(第 2 条)。
- 設備、換気装置の性能等、管理、保護具については、有機則第 1 章から第 3 章、第 4 章(19 条、19 条の 2 を除く。)、第 7 章が準用される。
- 作業主任者については、有機溶剤作業主任者技能講習の修了者から選任する(第 27 条)。

令別表 第 3 第 2 号	物質名
3 の 3	エチルベンゼン※
11 の 2	クロロホルム
18 の 2	四塩化炭素
18 の 3	1・4-ジオキサン
18 の 4	1・2-ジクロロエタン
19 の 2	1・2-ジクロロプロパン※
19 の 3	ジクロロメタン
22 の 2	スチレン
22 の 3	1・1・2・2-テトラクロロエタン
22 の 4	テトラクロロエチレン
22 の 5	トリクロロエチレン
33 の 2	メチルイソブチルケトン

(2) 対象物質

特化則の適用については、物質により分類している。

(3) 適用の除外 (第 2 条の 2)

特別有機溶剤等やコバルト等、酸化プロピレン等に係る作業のうち、リスク評価の結果、労働者のばく露による健康障害のおそれと判断されたものについて、表示以外の規制の適用が除外される。

なおエチルベンゼン、コバルト及びその無機化合物、三酸化二アンチモン、ナフタレン及びリフラクトリーセラミックファイバーは、ヒトに対する発がん性のおそれがあることから、これらの業務について自主的な管理を行う必要がある(平成 24 年基発 1026 第 6 号、平成 27 年基発 0930 第 9 号、平成 29 年基発 0519 第 6 号)。

## 5 事業者の講ずべき措置（主なもの）

表 11

措 置 \ 物 質	第 1 類物質	第 2 類物質	第 3 類物質
設備(3 条～5 条)	○	○	
作業主任者選任(27 条)	○	○	○
作業環境測定(36 条)	○	○	
管理濃度(36 条の 2)	○	○	
休憩室等(37 条、38 条)	○	○	
健康診断(39 条、40 条)	○	○	

## 6 設備・設備の特例（第 3 条～第 6 条の 3）

### (1) 第 1 類物質の取扱いに係る設備（第 3 条）

発散源を密閉する設備、局所排気装置又はプッシュプル型換気装置を設けること。

### (2) 第 2 類物質の製造等に係る設備（第 4 条～第 6 条の 2）

発散源を密閉する設備、局所排気装置又はプッシュプル型換気装置、又は全体換気装置を設けること。

なお、屋内作業場の空気中における第 2 類物質のガス、蒸気又は粉じんの濃度が常態として有害な程度になるおそれがないと所轄労働基準監督署長が認定したときは、上記(1)及び(2)は適用されない。

また、発散防止抑制装置を講ずることにより、作業場の作業環境測定の結果が第 1 管理区分となるときは、所轄労働基準監督署長の許可を受けて、局所排気装置等を設けないことができる。

### (参 考) 特定化学物質による健康障害

特定化学物質による障害のおこり方は、以下の 2 つに区分される。

#### ① 皮ふ又は粘膜(眼、呼吸器、消化器)の接触部位で直接障害をおこすもの

塩素、フッ化水素などは皮ふに付着すると皮ふが痛み、赤くなって、水疱、潰瘍などが見られる。眼に接触すると角膜炎、結膜炎、時には失明することがある。呼吸器に接触すると気管支炎、肺炎、肺水腫を引き起こす。

#### ② 皮ふ、呼吸器および消化器から吸収されて一定量が蓄積され、特定の器官(標的臓器)に蓄積され障害を起こすもの

特定化学物質の大部分はこれに属する。

## II-5 高気圧作業安全衛生規則（昭和47年9月30日労働省令第40号）

### 1 制定の背景・経緯及びその後の主な改正点

(1) 圧縮空気を送気して掘削を行う潜函工法その他の圧気工法に従事する労働者は、減圧症等の高気圧障害を起こす危険があることから、1961年(昭和36年)に高気圧障害防止規則(昭和36年労働省令第5号。以下「旧規則」という。)が制定された。

その後、1972年(昭和47年)の安衛法及び施行令の施行に伴い、旧規則の内容に検討を加え、高圧室内作業主任者及び潜水士の免許試験制度の新設、高気圧業務従事者の特別の健康診断の規制を新たに加えること等により、高気圧障害の防止の充実を期することとして全面的に改正された(昭和47年9月30日労働省令第40号)。

(2) その後の主な改正

#### ① 昭和52年3月19日(労働省令第2号)による改正

潜函工事等における労働災害の発生状況にかんがみて、以下の事項を要点とした改正を行った。

ア 規制の対象を、高圧室内業務にあつては大気圧を超える気圧下における作業に、潜水業務にあつては水面下における作業にまで拡大したこと。

イ 従来安衛則に規定されていた圧気工法による加圧下の作業場所における労働者の危険防止のための規定を、高気圧障害防止規則に移し、その題名を「高気圧作業安全衛生規則」（以下「高圧則」という。）と改めたこと。なお、旧規則に関する通達で、改正後の高圧則にこれに相当する規定があるものについては、当該規定に関して出されたものとして取り扱うこととされた(昭和52年4月25日基発第246)。

#### ② 昭和55年12月2日(労働省令第31号)による改正

高圧室内作業に係る業務を安衛法第59条第3項に定める特別教育の対象としたこと。

その後の主な改正として、減圧速度の規定の見直し(平成26年12月1日厚生労働省令第132号)、高圧室内業務における火傷等の防止に関する規制の見直し(平成30年2月2月9日厚生労働省令第14号)が行われた。

### 2 構成

- |                                  |
|----------------------------------|
| (1) 第1章 総則(第1条・第1条の2)            |
| (2) 第2章 設備(第2条～第9条)              |
| (3) 第3章 業務管理(第10条～第37条)          |
| (4) 第4章 健康診断及び病者の就業禁止(第38条～第41条) |
| (5) 第5章 再圧室(第42条～第46条)           |
| (6) 第6章 免許(第47条～第55条)            |

附則

### 3 事業者の責務（第1条）

「事業者は、労働者の危険又は高気圧障害その他の健康障害を防止するため、作業方法の確立、作業環境の整備その他必要な措置を講ずるよう努めなければならない。」

なお、上記の「その他必要な措置」としては、例えば次のものがあること。

- ① 工期の早い段階からエレベーターを設置するなどの工程の改善
- ② 作業計画を定めるに当たり、例えば、以下の事項を盛り込むこと
  - ア M値の算出に当たり高い安全率を算出すること
  - イ 減圧に要する時間ができるだけ短くて済むような呼吸用ガスを使用すること
  - イ 体内に蓄積された窒素ガスを速やかに対外へ排出するために呼吸用ガスの酸素濃度を高めて減圧を行う方法を採用すること（平27・1・9基発0109）

### 4 定義及び範囲（第1条の2）

1	高気圧障害 高気圧による減圧症、酸素、窒素又は炭酸ガスによる中毒その他の高気圧による健康障害
2	高圧室内業務 施行令第6条第1号の高圧室内作業における業務 高圧室内作業(施行令第6条第1号)・・・潜函工法その他の圧気工法により、大気圧を超える気圧下の作業室又はシャフトの内部において行う作業
3	潜水業務 施行令第20条第9号の業務 潜水の業務(施行令第20条第9号)・・・潜水器を用い、かつ、空気圧縮機若しくは手押しポンプによる送気又はボンベからの給気を受けて、水中において行う業務
4	作業室 潜函工法その他の圧気工法による作業を行うための大気圧を超える気圧下の作業室
5	気こう室 高圧室内業務に従事する労働者が、作業室への出入りに際し加圧又は減圧を受ける室
6	不活性ガス 窒素及びヘリウムの気体

### 5 事業者の講ずべき措置（主なもの）

対象業務は、高圧室内作業と潜水器を用いる潜水業務に大別できる。

表 12

業 務	高圧室内作業	潜水器を用いる潜水業務
措 置		
作業室の気積・適切な設備(2条～9条)	○	○
作業主任者(10条)	○	



特別の教育(11 条)	○	○
免許(12 条)		○
減圧の速度等(18 条)	○	○
健康診断(39 条)	○	○
病者の就業禁止(41 条)	○	○

### (参 考) 気圧の変化による健康障害

潜水業務や圧気工法における高圧室内作業などの作業に従事する場合に、高圧の影響や、高圧の環境下から常圧に戻るときの減圧の影響を受けて、次の健康障害が起こる。

#### ① 高圧による障害

加圧された環境で作業をする場合、肺、耳、副鼻腔などの空洞を持つ組織は、空気の移動が十分でないと締め付けられた痛みを生じる(スクイーズ)。また、血液や組織中には、圧力に応じて酸素、窒素、二酸化炭素のガスなどが溶解するので、高圧下では酸素中毒、窒素酔い、炭酸ガス中毒を起こすことがある。

#### ② 減圧による障害

##### ア 減圧症

高圧の環境下で血液や組織中に溶解した窒素ガスが、減圧時に気泡化して、血液循環障害や組織を圧迫したりして、皮ふのかゆみ、関節や筋肉の痛み、呼吸困難、運動麻痺や知覚障害などが生じる。

##### イ 空気塞栓症

潜水作業で急速に浮上した場合や十分に息を吐かないで浮上した場合、肺が過膨張となって、肺内の空気が肺胞を傷つけ、肺の毛細血管に侵入し、動脈を經由して脳動脈などを閉塞して、意識障害、頭痛、脳梗塞を引き起こす。

##### ウ 骨壊死

潜水者に多く見られ、骨組織が破壊される。

## Ⅱ－6 電離放射線障害防止規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 41 号）

### 1 制定の背景・経緯及びその後の主な改正点

#### (1) 安衛法制定前

##### ① 昭和 34 年 3 月 31 日電離放射線障害防止規則（労働省令第 11 号）の制定

1950 年(昭和 25 年)、我が国に戦後初めて放射性物質が輸入され、その後 1957 年(昭和 32 年)に制定された科学技術庁が所管する「放射性同位元素等による放射線障害防止に関する法律」(法律第 167 号)に対応して、1959 年(昭和 34 年)3 月 31 日、労働基準法に基づく省令として「電離放射線障害防止規則」(以下「旧規則」という。)が公布され、同年 7 月 1 日に施行された。

##### ② 昭和 38 年 12 月 28 日労働省令第 21 号による改正

1959 年(昭和 34 年)、国際放射線防護委員会(ICRP)は、それまで短期間の被ばく許容量をもとにしていた規制方法を大幅に修正し、長期間にわたる許容線量による放射線業務従事者個人の健康管理と集団の遺伝的形質の低下の防止を図ることとした勧告を行い、これに基づき、電離則を全面改正し、1963 年(昭和 38 年)12 月 28 日公布、翌年 1 月 1 日から施行となった。主な改正の内容は、以下のとおりである。

ア 管理区域及び警戒区域の 2 とおりの区域の設定を廃止して管理区域の規制のみとして、放射線防護についての必要な基準の整備等を行ったこと。

イ 放射線業務従事者の集積線量について許容値を定めたこと。

ウ 被ばく線量の測定結果についての記録及び関係労働者への周知義務が規定されたこと。

エ エックス線装置等放射線装置については、原則として専用の室に設置すべきこととしたこと。

オ 規格を要するエックス線装置の基準が改められたこと。

カ 健康診断については、検査内容を整備し、定期健康診断の回数を従来の年 4 回から 6 月以内ごとに改められたこと。

キ 工業用のエックス線装置の使用に際しては、管理区域ごとにエックス線作業主任者の選任が必要とされたこと。

#### (2) 安衛法制定に伴う整備－昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 41 号による改正

1972 年(昭和 47 年)の安衛法制定に伴い、旧規則も他の労働衛生関連規則と同じく所要の改正が行われ新たな規制(以下「電離則」という。)として発足したが、基本的な考え方には大きな変更はなく、主な改正点は以下のとおりである。

ア 「放射線業務」が施行令別表第 2 に移行し、また、作業環境測定の章が設けられたことなど条文の構成が整備されたこと。

イ 女性の腹部に受ける許容量の規制などが新たに規定されたこと。

② 昭和 50 年 3 月 29 日労働省令第 12 号による改正

1973 年(昭和 48 年)頃、造船業における非破壊検査に係るガンマ線透過写真撮影作業において多くの被ばく事故が発生したことにより、以下の改正が行われた。

ア 労働安全衛生規則施行令の一部を改正する政令(昭和 50 年 1 月 14 日政令第 4 号)により、ガンマ線照射装置を用いて行う透過写真の撮影の作業が安衛法第 14 条の作業主任者を選任する作業とされたことに伴い、当該作業主任者の選任、職務などについて定められたこと。

イ ガンマ線照射装置を用いて行う透過写真の撮影の作業が、安衛法第 45 条の定期自主検査を行うべき機械等とされたことに伴い、定期自主検査の時期、事項などについて定められたこと。

ウ ガンマ線照射装置などを用いて行う透過写真の撮影の業務が安衛法第 59 条の特別の教育を行うべき業務とされたことに伴い、当該教育の科目などが定められたこと。

④ 昭和 63 年 10 月 1 日労働省令第 32 号による改正

ア 放射線による人体への影響を確率的影響(発がん、遺伝的影響)と非確率的影響(白内障、皮膚障害等)に分けて、それぞれ適切な被ばく管理を行うこと。

イ 管理区域の設定の要否を、外部放射線による実効線量当量と空気中の放射性物質による実効線量当量との合計によって決めることとしたこと。

ウ 放射線業務従事者の被ばく限度に、実効線量当量と組織線量当量を導入し、それぞれの年限度を設けるとともに集積線量規制を廃止したこと。

⑤ 平成 11 年 11 月 30 日労働省令第 46 号による改正

1999 年(平成 11 年)9 月に茨城県東海村の核燃料加工施設内において臨界事故が発生したことに対応して、原子力施設における各燃料物質等の取扱業務について、以下のよう  
に安衛則及び電離則を改正した。

ア 加工施設等または原子力施設の管理区域内において核燃料物質等を取り扱う作業を行う場合における作業規程を定め、関係労働者に周知すること。

イ 加工施設等または原子力施設の管理区域内において核燃料物質等を取り扱う業務が安衛法第 59 条の特別の教育を行うべき業務とされたことに伴い、当該教育の科目などが定められたこと。

⑥ 平成 13 年 3 月 27 日厚生労働省令第 42 号による改正

ア 「線量当量」を「線量」に、「実効線量当量」を「実効線量」に改正する等の用語の変更を行った。

イ 管理区域を実効線量が 3 か月につき 1.3 ミリシーベルトを超えるおそれのある区域等としたこと。

ウ 放射線業務従事者の受ける実効線量を 5 年間につき 100 ミリシーベルトかつ 1

年間につき 50 ミリシーベルト以内としたこと。

エ 被ばく線量及び健康診断結果の記録の保存年限を 30 年としたこと。

オ 放射線業務に常時従事する労働者に対する健康診断を一律 6 か月以内ごとに 1 回とすること。

カ 緊急作業に従事する間に受ける線量について、眼の水晶体が受ける等価線量を 300 ミリシーベルト以内及び皮膚に受ける等価線量を 1 シーベルト以内とすること。

⑦ 平成 17 年 6 月 1 日厚生労働省令第 98 号による改正

放射性物質の定義に国際原子力機関(IAEA)等が提唱した放射性同位元素ごとの数量及び濃度の数値基準を取り入れたこと。

⑧ 平成 23 年 12 月 22 日厚生労働省令第 152 号による改正

2011 年(平成 23 年)3 月 11 日に東日本大震災が発生したことによる「東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則」(以下「除染電離則」という。)等の制定に伴い、電離則第 2 条第 3 項の「放射線業務」から、除染電離則第 2 条第 5 項で定める「土壌等の除染等の業務」及び第 7 項に定める「廃棄物収集等業務」を除き、除染電離則が適用となる業務については、電離則の適用はないこととしたこと。

⑨ 平成 25 年 4 月 12 日厚生労働省令第 57 号による改正

上記東日本大震災に伴う東京電力福島第 1 原子力発電所の事故により放出された放射性物質で汚染された廃棄物及び土壌の処分の業務が実施される見込みとなり、当該業務に従事する労働者の放射線障害を防止するための改正を行ったこと。

⑩ 平成 27 年 8 月 31 日厚生労働省令第 134 号による改正

原子力緊急事態が発生した場合などに備え、事故の状況により被ばく限度を 250 ミリシーベルトを超えない範囲で厚生労働大臣が別に定めることができるとする「特例緊急被ばく限度の設定」とそれに伴う所要の改正が行われたこと。

⑪ 令和 2 年 4 月 1 日厚生労働省令第 82 号による改正

放射線業務従事者が眼の水晶体に受ける等価線量の限度を、1 年間につき 150 ミリシーベルトから 50 ミリシーベルトに引き下げるとともに、5 年間につき 100 ミリシーベルトの被ばく限度を追加したこと。

管理区域の内部における外部被ばくによる線量の測定について、1 センチメートル線量当量、3 ミリメートル線量当量及び 70 マイクロメートル線量当量のうち、実効線量及び等価線量の別に応じて、放射線の種類及びその有するエネルギーの値に基づき、当該線量を算定するために適切と認められるものについて行うこととしたこと。

## 2 構成

- (1) 第1章 総則(第1条、第2条)
  - (2) 第2章 管理区域並びに線量の限度及び測定(第3条～第9条)
  - (3) 第3章 外部放射線の防護(第10条～第21条)
  - (4) 第4章 汚染の防止(第22条～第41条の10)
  - (5) 第4章の2 特別な作業の管理(第41条の11～第41条の14)
  - (6) 第5章 緊急措置(第42条～第45条)
  - (7) 第6章 エックス線作業主任者及びガンマ線透過写真撮影作業主任者(第46条～第52条の4の5))
  - (8) 第6章の2 特別の教育(第52条の5～第52条の9)
  - (9) 第7章 作業環境測定(第53条～第55条)
  - (10) 第8章 健康診断(第56条～第59条)
  - (11) 第9章 指定緊急作業等従事者等に係る記録等の提出等(第59条の2、第59条の3)
  - (12) 第10章 雑則(第60条～第62条)
- 附則

## 3 電離放射線障害防止の原則（第1条）

「事業者は、労働者が電離放射線を受けることをできるだけ少なくするように努めなければならない」

第1条は、放射線により人体が受ける線量が電離則に定める限度以下であっても、確率的影響の可能性を否定できないので、電離則全般に通じる基本原則を訓示的に述べたものである(平成13・3・30基発第253号)。

発がん、遺伝的影響である確率的影響は、障害が発生する確率と被ばく量との間にしきい値をもたない比例関係がある放射線影響をいうが、医療分野をはじめ社会的に放射線の利用が大きな利益をもたらすものであることから、事業者は、労働者の被ばくをできるだけ少なくするよう配慮することを訓示的に規定している。

## 4 定義・適用の対象・範囲等

### (1) 定義（第2条）

- 1 電離放射線
  - ① アルファ線、重陽子線及び陽子線
  - ② ベータ線及び電子線
  - ③ 中性子線
  - ④ ガンマ線及びエックス線
- 2 放射性物質

放射線を放出する同位元素（以下「放射性同位元素」という。）、その化合物及びこれらの含有物で、次のいずれかに該当するもの

- ① 放射性同位元素が1種類であり、かつ、別表第1の第1欄に掲げるものであるものにあつては、同欄に掲げる放射性同位元素の種類に応じ、同表の第2欄に掲げる数量及び第3欄に掲げる濃度を超えるもの
- ② 放射性同位元素が1種類であり、かつ、別表第2の第1欄に掲げるものであるものにあつては、同欄に掲げる放射性同位元素の種類に応じ、同表の第2欄に掲げる数量を超えるもの。ただし、その濃度が74ベクレル毎グラム以下の固体のもの及び密封されたものでその数量が7.3メガベクレル以下のものを除く。
- ③ 放射性同位元素が2種類以上であり、かつ、そのいずれもが別表第1の第1欄に掲げるものであるものにあつては、次のいずれにも該当するもの
  - イ 別表第1の第1欄に掲げる放射性同位元素のそれぞれの数量の同表の第2欄に掲げる数量に対する割合の和が1を超えるもの
  - ロ 別表第1の第1欄に掲げる放射性同位元素のそれぞれの濃度の同表の第3欄に掲げる濃度に対する割合の和が1を超えるもの
- ④ 放射性同位元素が2種類以上であり、かつ、前号に掲げるもの以外のものにあつては、別表第1の第1欄又は別表第2の第1欄に掲げる放射性同位元素のそれぞれの数量の別表第1欄の第2欄又は別表第2の第2欄に掲げる数量に対する割合の和が1を超えるもの。ただし、その濃度が74ベクレル毎グラム以下の固体のもの及び密封されたものでその数量が3.7メガベクレル以下のものを除く。

### 3 放射線業務

施行令別表第2に掲げる業務（下記(2)）

#### (2) 業務（施行令別表第2に掲げる業務）

- 1 エックス線装置の使用又はエックス線の発生を伴う当該装置の検査の業務
- 2 サイクロトロン、ベータトロンその他の荷電粒子を加速する装置の使用又は電離放射線(アルファ線、重陽子線、陽子線、ベータ線、電子線、中性子線、ガンマ線及びエックス線をいう。)の発生を伴う当該装置の検査の業務
- 3 エックス線管若しくはケノトロンのガス抜き又はエックス線の発生を伴うこれらの検査の業務
- 4 厚生労働省令で定める放射性物質を装備している機器の取扱いの業務
- 5 4に規定する放射性物質又は当該放射性物質若しくは2に規定する装置から発生した電離放射線によって汚染された物の取扱いの業務
- 6 原子炉の運転の業務
- 7 坑内における核原料物質の掘採の業務



(3) 線量の限度(第3条の2～第6条)

① 施設等における線量の限度(第3条の2)

表 13

放射線装置室、貯蔵施設、保管廃棄施設等について労働者が常時立ち入る場所	外部放射線による実効線量と空気中の放射性物質による実効線量との合計 1 ミリシーベルト/1 週間 以下
-------------------------------------	--

② 放射線業務従事者の被ばく限度(第4条～第6条)

表 14

1 実効線量の限度	全 身	100 ミリシーベルト/5 年かつ 50mミリシーベルト/年
2 等価線量の限度	眼の水晶体 皮 膚	150 ミリシーベルト/年 500 ミリシーベルト/年
3 女 性 (妊娠する可能性がないと判断された者を除く)		5 ミリシーベルト/3 か月
4 妊娠と判断された女性 (妊娠と診断されたときから出産までの間)		内部被ばくによる実効線量 1 ミリシーベルト 腹部表面に受ける等価線量 2 ミリシーベルト

なお、緊急作業時に従事する労働者の被ばく限度を別に定めている(第7条～第7条の3)。

5 事業者が講ずべき措置（主なもの）

管理区域を明示して、労働者が被ばく限度を超えないようにすることが基本である。

表 13

<p style="text-align: center;">業 務 (施行令別表第 2)</p> <p style="text-align: center;">措 置</p>	<p>① エックス線装置の使用又はエックス線の発生を伴う当該装置の検査の業務</p>	<p>② サイクロトロン、ベータートロンその他の荷電粒子を加速する装置の使用又は電離放射線の発生を伴う当該装置の検査の業務</p>	<p>③ エックス線管若しくはケノトロンのガス抜き又はエックス線の発生を伴うこれらの検査の業務</p>	<p>④ 厚生労働省令で定める放射性物質を装備している機器の取扱いの業務</p>	<p>⑤ ①に規定する放射性物質又は当該放射性物質若しくは②に規定する装置から発生した電離放射線によって汚染された物の取扱いの業務</p>	<p>⑥ 原子炉の運転の業務</p>	<p>⑦ 坑内における核原料物質の掘採の業務</p>
<p>管理区域の明示等 (第 3 条)</p>	○	○	○	○	○	○	○
<p>被ばく限度 (第 3 条の 2～第 7 条の 3)</p>	○	○	○	○	○	○	○
<p>線量の測定 (第 8 条、第 9 条)</p>	○	○	○	○	○	○	○
<p>外部放射線の防護 (第 10 条～第 21 条)</p>	○	○	○	○			
<p>保護具 (第 38 条～第 41 条)</p>					○	○	
<p>作業主任者 (第 46 条～第 52 条の 4 の 5)</p>	○		○	○			
<p>特別の教育 (第 52 条の 5～第 52 条の 9)</p>	○			○	○	○	

作業環境測定等 (第 53 条～第 55 条)	○	○	○	○	○	○	○
健康診断 (第 56 条～第 59 条)	○	○	○	○	○	○	

**(参 考) 電離放射線による健康障害**

電離放射線による健康影響は身体的障害と遺伝的影響がある

① 身体的影響

放射線に被ばくした本人に障害が現れる。急性障害として、急性放射線症(急性死、悪心、嘔吐)、造血器障害(白血球減少、貧血、出血傾向)、生殖器障害(無精子症、不妊)、皮ふ障害(皮ふ炎、脱毛、潰瘍)があり、数十年の潜伏期間を経て発症する晩発障害として白内障、白血病、甲状腺がん等の悪性腫瘍がある。

② 遺伝的影響

放射線にばく露した本人の子孫に障害が現れる。遺伝子突然変異、染色体異常がある。

## Ⅱ－7 酸素欠乏症等防止規則（昭和47年9月30日労働省令第42号）

### 1 制定の背景・経緯及びその後の主な改正点

- (1) 酸素欠乏による災害は古くから発生していたが、多くの事故は有害ガスの発生によるものとして処理されていた。

1960年代の高度成長期以降に労働衛生上の問題としてとらえられ、特に、東京における各地下工事の増加とともに事故が相次ぎ、その原因が酸素欠乏によるものであることが判明し、また、1963年(昭和38年)には、バナナ熟成加工作業中の死亡災害が相次いで発生したことから、労働省は、「バナナ熟成加工における窒息防止対策について」(昭和39年4月14日基発第485号)を发出し、さらに昭和42年に「酸素欠乏症の防止について」(昭和42年11月18日安発第61号)が发出されたが、全国的に見ると酸素欠乏症の発生件数は年を追って増加傾向を示していた。1971年(昭和46年)7月に、東京の建設工事における圧気工法による酸素欠乏事案が見られ、公害問題とともに労働衛生上の問題としてマスコミに大きく取り上げられた。

以上の状況の中、1971年(昭和46年)9月13日労働基準法の規定に基づいて「酸素欠乏症防止規則」(労働省令26号。以下「旧規則」という)が公布され、同年9月27日に施行された。

そして翌年の1972年(昭和47年)6月8日に公布された安衛法の規定に基づき、同年9月30日に新たに「酸素欠乏症防止規則」(以下、「酸欠則」という。)が公布され、上記の旧規則は、全面的な検討を加え廃止された。新しい酸欠則の主な内容は以下のとおりである。

- ア 酸素欠乏危険場所が施行令の別表において定められるとともに、酸素欠乏危険作業の範囲が一部拡大したこと。
- イ 酸素欠乏危険作業については、酸素欠乏危険作業主任者を選任しなければならないとしたこと。
- ウ 酸素欠乏危険作業に労働者を就かせようとする事業者が行うべき特別教育の教育科目を定めたこと。

- (2) その後の主な改正

#### ① 昭和57年5月20日(政令第124号及び労働省令第18号)による改正

酸素欠乏症防止対策の対象としていた清掃業等の作業現場において、有機物が微生物により分解されて生ずる硫化水素による中毒の災害が多発していることにかんがみ、以下の改正を行うとともに、規則の名称を「酸素欠乏症等防止規則」と改めた。

- ア 施行令別表第6の酸素欠乏危険作業場所の範囲が拡大されたこと。
- イ 酸素欠乏危険作業を、第1種酸素欠乏危険作業及び第2種酸素欠乏危険作業の2区分にしたこと。
- ウ 第2種酸素欠乏危険作業に係る措置等は、酸素欠乏症の防止に係る措置等に硫

化水素中毒の防止に係る措置等を追加したこと

## 2 構成

- (1) 第1章 総則(第1条、第2条)
- (2) 第2章 一般的防止措置(第3条～第17条)
- (3) 第3章 特殊な作業における防止措置(第18条～第25条の2)
- (4) 第4章 酸素欠乏危険作業主任者技能講習及び酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習(第26条～第28条)
- (5) 第5章 雑則(第29条)  
附則

## 3 事業者の責務(第1条)

「事業者は、酸素欠乏症等を防止するため、作業方法の確立、作業環境の整備その他必要な措置を講ずるよう努めなければならない。」

なお、「その他必要な措置」には、工程及び工法の適正化、保護具の使用等がある(昭57・6・14基発第407号)。

## 4 定義および範囲(第2条)

- 1 酸素欠乏  
空気中の酸素の濃度が18パーセント未満である状態
- 2 酸素欠乏等  
1に該当する状態又は空気中の硫化水素の濃度が100万分の10を超える状態
- 3 酸素欠乏症  
酸素欠乏の空気を吸入することにより生ずる症状が認められる状態
- 4 硫化水素中毒  
硫化水素の濃度が100万分の10を超える空気を吸入することにより生ずる症状が認められる状態
- 5 酸素欠乏症等  
酸素欠乏症又は硫化水素中毒
- 6 酸素欠乏危険作業  
施行令別表第6に掲げる酸素欠乏危険場所における作業
- 7 第一種酸素欠乏危険作業  
酸素欠乏危険作業のうち、第二種酸素欠乏危険作業以外の作業
- 8 第二種酸素欠乏危険作業  
酸素欠乏危険場所のうち、施行令別表第6第3号の3、第9号又は第12号に掲げる酸素欠乏危険場所における次の作業
  - ① 海水が滞留しており、若しくは滞留したことのある熱交換器、管、暗きよ、マ

ンホール、溝若しくはピット又は海水を相当期間入れてあり、若しくは入れたことのある熱交換器等の内部

- ② し尿、腐泥、汚水、パルプ液その他腐敗し、又は分解しやすい物質を入れてあり、又は入れたことのあるタンク、船倉、槽、管、暗きよ、マンホール、溝又はピットの内部

上表の6の酸素欠乏危険場所とは以下のとおりである。

酸素欠乏危険場所（施行令別表第6）

- 1 以下の地層に接し、又は通ずる井戸等(井戸、井筒、たて坑、ずい道、潜函、ピットその他これに類するものをいう。次の2において同じ)の内部
  - ①上層に不透水層がある砂れき層のうち含水、湧水がなく、又は少ない部分
  - ②第一鉄塩類又は第一マンガン塩類を含有している地層
  - ③メタン、エタン又はブタンを含有する地層
  - ④炭酸水を湧出しており、又は湧出するおそれのある地層
  - ⑤腐泥層
- 2 長期間使用されていない井戸等の内部
- 3 ケーブル、ガス管その他地下に敷設される物を収容するための暗きよ、マンホール又はピットの内部
- 3の2 雨水、河川の流水又は湧水が滞留しており、又は滞留したことのある槽、暗きよ、マンホール又はピットの内部
- 3の3 海水が滞留している、若しくは滞留したことのある熱交換器、管、暗きよ、マンホール、溝、ピット(以下「熱交換器等」という。)又は海水を相当期間入れてあり、若しくは入れたことがある熱交換器等の内部
- 4 相当期間密閉されていた鋼製のボイラー、タンク、反応塔、船倉その他その内壁が酸化されやすい施設(その内壁がステンレス鋼製のもの又はその内壁の酸化を防止するために必要な措置が講じられているものを除く。)の内部
- 5 石炭、亜炭、硫化鉱、鋼材、くず鉄、原木、チップ、乾性油、魚油その他空気中の酸素を吸収する物質を入れてあるタンク、船倉、ホッパーその他の貯蔵施設の内部
- 6 天井、床若しくは周壁又は格納物が乾性油を含むペイントで塗装され、そのペイントが乾燥する前に密閉された地下室、倉庫、タンク、船倉その他通風が不十分な施設の内部
- 7 穀物若しくは飼料の貯蔵、果菜の熟成、種子の発芽又はきこの類の栽培のために使用しているサイロ、むろ、倉庫、船倉又はピットの内部
- 8 しょう油、酒類、もろみ、酵母その他発酵する物を入れてあり、又は入れたことのあるタンク、むろ又は醸造槽の内部
- 9 し尿、腐泥、汚水、パルプ液その他腐敗している、又は分解しやすい物質を入れてあり、又は入れたことのあるタンク、船倉、槽、管、暗きよ、マンホール、溝又はピットの内部



10	ドライアイスを使用して、冷蔵、冷凍又は水セメントのあく抜きを行っている冷蔵庫、冷凍庫、保冷貨車、保冷貨物自動車、船倉又は冷凍コンテナの内部
11	ヘリウム、アルゴン、窒素、フロン、炭酸ガスその他不活性の気体を入れてあり、又は入れたことのあるボイラー、タンク、反応塔、船倉その他の施設の内部
12	上記1から11に掲げる場所のほか、厚生労働大臣が定める場所

(注)1 第12号の「厚生労働大臣労働大臣が定める場所」は、現在のところ具体的な定めはない。

2 上記場所に該当すれば、当該場所における酸素の濃度あるいは硫化水素の濃度如何にかかわらず、当該場所における作業は、酸素欠乏危険作業に該当する。

### 5 事業者が講ずべき措置（主なもの）

以下のように、各作業全体についての一般的防止措置と個々の特殊な作業についての防止措置について分けて定めている。

(1) 酸素欠乏危険場所における一般的防止措置(第3条～第17条)

表 15

酸素欠乏危険場所 (施行令別表第6)		濃度の測定	換気	用等 保護具の使	作業主任者	特別の教育	置等 異常時の措
1	特殊な地層に接し又は通ずる井戸等の内部	○	○	○	○	○	○
2	長期間使用されていない井戸等の内部	○	○	○	○	○	○
3	ケーブル等を収容するための暗きよ等の内部	○	○	○	○	○	○
3の2	雨水等が滞留している暗きよ等の内部	○	○	○	○	○	○
3の3	海水が滞留している熱交換器等の内部	○	○	○	○	○	○
4	相当期間密閉されていた鋼製のボイラー等の内部	○	○	○	○	○	○
5	石炭等空気中の酸素を吸収する物質を入れてある貯蔵施設の内部	○	○	○	○	○	○

6	乾性油のペイントで内部が塗装された地下室等通気不十分な施設等の内部	○	○	○	○	○	○
7	穀物の貯蔵、果菜の熟成等に使用しているサイロ等の内部	○	○	○	○	○	○
8	しょう油等発酵する物を入れてあるタンク等の内部	○	○	○	○	○	○
9	し尿、パルプ液等腐敗分解しやすい物質を入れてあるタンク等の内部	○	○	○	○	○	○
10	ドライアイスを使用している冷蔵庫、冷凍庫、船倉等の内部	○	○	○	○	○	○
11	窒素等不活性の気体を入れてあり、又は入れたことのある施設の内部	○	○	○	○	○	○

(2) 特殊な作業における防止措置(第 18 条から第 25 条の 2)

酸欠則第 3 章に定める「特殊な作業における防止措置」は、上記(1)の酸素欠乏危険場所における一般的防止措置に加えて、圧気工法による作業、特定の地層に通じる井戸等が設けられている地下室等における作業、し尿等を入れてある設備等の改造等の作業等特殊な作業又は冷蔵庫等特殊な施設において発生する酸素欠乏症等を防止するため必要な措置を定めている。また、事業者が当該措置を講じることにより、公衆災害の防止にも寄与することとなる(昭和 57 年 6 月 14 日基発第 407 号)。

事業者が措置を講ずべき特殊な作業は以下のとおりである。

表 16

作 業	防 止 措 置
①ボーリング等(第 18 条)	あらかじめ、メタン又は炭酸ガスの有無・状態のボーリングによる調査等
② 消火設備等に係る措置(第 19 条)	炭酸ガスを使用する消火器又は消火設備の接触、転倒防止措置
③ 冷蔵庫等に係る措置(第 20 条)	出入口の扉、ふたが閉まらないような措置
④ 溶接に係る措置(第 21 条)	タンク、ボイラーの内部等の酸素濃度を 18 パーセント以上に保つ。空気呼吸器等の使用
⑤ ガス漏出防止装置(第 22 条)	バルブ、コックの閉止、閉止板の設置

⑥ ガス排出に係る措置(第 22 条の 2)	不活性気体の滞留防止措置
⑦ 空気の稀薄化の防止(第 23 条)	出入口のふた又は扉が閉まらない措置
⑧ ガス配管工事に係る措置(第 23 条の 2)	ガス流入防止措置、酸素濃度を 18 パーセント以上に保つ。空気呼吸器等の使用
⑨ 圧気工法に係る措置(第 24 条)	酸素濃度の調査、酸素欠乏空気漏出時の適切な措置
⑩ 地下室等に係る措置(第 25 条)	酸素欠乏空気の漏出防止措置
⑪ 設備の改善等の作業(第 25 条の 2)	作業方法・順序の決定及び周知。作業指揮者の選任等

### (参 考) 酸素欠乏等による健康障害

#### (1) 酸素欠乏症

酸素濃度 (%)	症 状
16～12	脈拍、呼吸数の増加。精神集中に努力がいる。細かい筋作業がうまくいかない。頭痛、吐き気、耳鳴
14～9	判断力がにぶる。発揚状態。不安定な精神状態。酩酊状態。記憶消失、体温上昇、全身脱力、チアノーゼ
10～6	意識不明、中枢神経障害。痙攣。不規則な呼吸。チアノーゼ
10～6 の持続 又はそれ以下	昏睡→呼吸緩徐、呼吸停止、数分後心臓停止

#### (2) 硫化水素

低濃度では、眼や気道の粘膜刺激症状が生じる。

高濃度では、甘い臭いに近くなり、次いで嗅覚が麻痺し、警告性がなくなるので注意を要する。高濃度になると、頭痛、めまい、歩行の乱れ、呼吸障害を起こす。さらに高濃度になると脳細胞が障害され、意識消失、呼吸麻痺、肺水腫による窒息死の危険がある。

## II-8 事務所衛生基準規則（昭和47年9月30日労働省令第43号）

### 1 制定の背景・経緯及びその後の主な改正点

(1) 建築物内の衛生管理については、1972年(昭和47年)安衛法制定前の旧安衛則において工場の現場、事務所などの区別を問わずその基準が定められていたが、事務所における衛生の確保を一層図る必要性があり、1971年(昭和46年)、事務所衛生基準規則(労働省令第16号。以下「旧規則」という。)が制定された。

1972年(昭和47年)10月の安衛法及び同施行令の施行に伴い、旧規則を全面的に検討を加え、騒音、振動の防止、十分な飲料水の供給、被服の乾燥設備の設置等の規制をさらに追加して充実整備し事務所における衛生水準をより適切にした内容の事務所衛生基準規則(昭和47年労働省令第43号。以下「事務所則」という。)が制定された。したがって、事務所(これに附属する食堂及び炊事場を除く。)における衛生基準については、安衛則第3編「衛生基準」の規定は適用されない(事務所則第1条第2項)。

なお、旧規則の通達で、事務所則にこれに相当する規定があるものについては、当該規定に関し出されたものとして取り扱うこととされている(昭和47年9月18日基発第595号)。

(2) その後の主な改正

#### 平成16年3月30日(厚生労働省令第70号)による改正

ア 住宅等における多様な建築材料等の普及等に伴い、ホルムアルデヒド等の化学物質による室内空気の汚染と、それによる健康影響の問題に対応するため、室のホルムアルデヒドの濃度の基準を定めることとしたこと。

イ 技術の改良等に伴い、空気環境の調整を行わなければならない空気調和設備及び機械換気設備について、中央管理方式のものに限定しないこととしたこと。

ウ ねずみ、昆虫等に対して、その生息状態等を調査した上で合理的な防除ができること、また、防除のための殺そ剤又は殺虫剤を使用する場合には、薬事法(昭和35年法律第145号)上の承認を受けた医薬品又は医薬部外品を用いなければならないことについて明確にしたこと。

### 2 構 成

- |                            |
|----------------------------|
| (1) 第1章 総則(第1条)            |
| (2) 第2章 事務室の環境管理(第2条～第12条) |
| (3) 第3章 清潔(第13条～第18条)      |
| (4) 第4章 休養(第19条～第22条)      |
| (5) 第5章 救急用具(第23条)         |

附則

### 3 定義および範囲

#### 事務所（第 1 条）

建築基準法(昭和 25 年法律第 201 号)第 2 条第 1 号に掲げる建築物又はその一部で、事務作業(カードせん孔機、タイプライターその他の事務用機器を使用して行う作業を含む。)に従事する労働者が主として使用するもの

#### 建築物(建築基準法第 2 条第 1 号)

土地に定着する工作物のうち、屋根及び柱若しくは壁を有するもの(これに類する構造の物を含む。)、これに附属する門若しくは扉、観覧のための工作物又は地下若しくは高架の工作物内に設ける事務所、店舗、興行場、倉庫その他これらに類する施設(鉄道及び軌道の線路敷地内の運転保安に関する施設並びに跨線橋、プラットフォームの上家、貯蔵槽その他これらに類する施設を除く。)をいい、建築設備を含む。

#### 空気調和設備(第 5 条第 1 項)

空気を浄化し、その温度、湿度及び流量を調節して供給することができる設備

#### 機械換気設備(第 5 条第 1 項)

空気を浄化し、その流量を調節して供給することができる設備

### 4 事業者が講ずべき措置（主なもの）

表 17

#### I 事務室の環境管理

##### 1 気積(第 2 条)

労働者 1 人について 10 立法メートル以上(4 メートルを超える高さにある空間を除く。)

##### 2 換気(第 3 条第 1 項)

窓その他の開口部の面積は、常時床面積の 20 分の 1 以上

##### 3 室内空気的环境基準(第 3 条第 2 項)（1 気圧、温度 20 度とした場合）

一酸化炭素の含有率 100 万分の 50 以下

二酸化炭素の含有率 100 万分の 5000 以下

##### 4 温度(4 条)

10 度以下のときは暖房等の措置

冷房実施時は外気温より著しく低くしない

##### 5 空気調和設備・機械換気設備による調整(第 5 条)

###### ① 供給空気の清浄度（1 気圧、温度 20 度とした場合）

浮遊粉じんの重量 1 立方メートル中 0.15 ミリグラム以下

一酸化炭素 100 万分の 10 以下

二酸化炭素 100 万分の 1000 以下

ホルムアルデヒド 1 立方メートル中 0.1 ミリグラム以下

<p>② 室内空気の基準</p> <p>室温 17度以上 28度以下</p> <p>相対湿度 40パーセント以上 70パーセント以下</p> <p>6 照度等(第10条)</p> <p>精密な作業 300ルクス以上</p> <p>普通の作業 150ルクス以上</p> <p>粗な作業 70ルクス以上</p> <p>7 騒音及び振動の防止(第11条、第12条) 隔壁等による伝ば防止措置</p>
<p>II 清潔</p> <p>1 清掃等の実施(第15条)</p> <p>2 便所(17条) 男女の区別、人数による設置</p> <p>3 洗面設備等</p>
<p>III 休養</p> <p>1 休憩の設備(第19条)</p> <p>2 睡眠・仮眠の設備(第20条)</p> <p>3 休養室・休養所の設置(第21条)</p>



## Ⅱ－９ 粉じん障害防止規則（昭和 54 年 4 月 25 日労働省令第 18 号）

### 1 制定の背景及び経緯並びにその後の主な改正点

(1) 古くからじん肺は、代表的な職業性疾病の一つであるが、粉じんの発散形態が産業によって異なること、粉じんの種類や形状が多様であること、堆積した粉じんによる 2 次発じん等、その防止対策は複雑であり総合的な対応を必要とするものであることから、1960 年(昭和 35 年)のじん肺法(法律第 30 号)の制定以降、労働省に設置されていたじん肺審議会において職場環境の改善、労働衛生教育の実施等予防対策の一層の重要性等について検討が行われてきた。

他方、1976 年(昭和 51 年)9 月、日本産業衛生学会から「じん肺法改正に関する意見書」が労働省に提出され、粉じん職場における環境管理等の充実等について述べられた。

なお、粉じんについて安衛則第 3 編「衛生基準」において定めている規定は、実際の粉じん作業あるいは粉じん職場において具体性に乏しく、必ずしも実効は十分とは言えないものであった。

このような背景あるいは状況の中、労働省は専門家による検討及び実態調査を進め、安衛法の特別規則としてより具体的な規制を行うことが必要であるとの結論に達し、1978 年(昭和 53 年)3 月 29 日、「粉じん障害防止規則案要綱」を中央労働基準審議会及びじん肺審議会に諮問し、両審議会において調査・審議の結果、同年 8 月 31 日中央労働基準審議会から、9 月 4 日じん肺審議会から労働大臣あて答申され、労働省はこの答申の趣旨を踏まえて、翌 1979 年(昭和 54 年)4 月 25 日、粉じん障害防止規則を公布した。

#### (2) その後の主な改正

##### ① 昭和 56 年 7 月 22 日(労働省令第 26 号)による改正

坑内であって、じん肺法施行規則(昭和 35 年 3 月 31 日労働省令第 6 号)別表第 1 号、第 2 号、第 3 号又は第 5 号に規定する場所に近接する場所において、粉じんが堆積し、又は付着した機械設備若しくは電気設備を移設し、撤去し、点検し、又は補修する作業を粉じん作業として追加したこと。

##### ② 昭和 60 年 1 月 14 日(労働省令第 2 号)による改正

港湾荷役に関する粉じん作業の範囲を拡大することが適当であるとするじん肺審議会の報告に基づき、鉱物等を運搬する船舶の船倉内で鉱物等をかき落とし、又はかき集める作業を粉じん作業に追加したこと。

##### ③ 昭和 63 年 9 月 1 日(労働省令第 26 号)による改正

安衛法の改正に伴い、粉じんを著しく発散する屋内作業場について作業環境測定を行ったときは、その結果を評価し、その評価に基づく措置等について追加、改正を行ったこと。

##### ④ 平成 10 年 3 月 25 日(労働省令第 10 号)による改正

一定の特定粉じん発生源について、局所排気装置と同様に特定粉じん発生源等に対する措置の一つとしてプッシュプル型換気装置の設置を認めるものとしたこと。

⑤ 平成 19 年 12 月 4 日(厚生労働省令第 143 号)による改正

ずい道等の建設を行う作業場において、技術の進歩、作業方法の変化により粉じんの発生量が増加したことを踏まえ、主に、ずい道等建設工事における作業、屋内における金属を自動溶断し又は自動アーク溶接作業における粉じん障害防止対策を強化したこと。

⑥ 平成 26 年 6 月 25 日(厚生労働省令第 70 号)による改正

屋外における岩石・鉱物の研磨作業又はばり取り作業が呼吸用保護具の使用義務の対象作業となったこと。

⑦ 平成 27 年 8 月 10 日(厚生労働省令第 131 号)による改正

粉じん作業に、鋳物を製造する工程において砂型を造型する作業を追加したこと。

⑧ 平成 29 年 4 月 11 日(厚生労働省令第 58 号)による改正

屋外における鉱物等の破砕作業が呼吸用保護具の使用義務の対象となったこと。

## 2 構成

- |                                    |
|------------------------------------|
| (1) 第 1 章 総則(第 1 条～第 3 条)          |
| (2) 第 2 章 設備等の基準(第 4 条～第 10 条)     |
| (3) 第 3 章 設備の性能等(第 11 条～第 16 条)    |
| (4) 第 4 章 管理(第 17 条～第 24 条の 2)     |
| (5) 第 5 章 作業環境測定(第 25 条～第 26 条の 4) |
| (6) 第 6 章 保護具(第 27 条)              |

附則

別表第 1～第 3

## 3 事業者の責務(第 1 条)

「事業者は、粉じんにさらされる労働者の健康障害を防止するため、設備、作業工程又は作業方法の改善、作業環境の整備等必要な措置を講ずるよう努めなければならない。」(第 1 項)

また、「事業者は、じん肺法(昭和 35 年法律第 30 号)及びこれに基づく命令並びに安衛法に基づく他の命令の規定によるほか、粉じんにさらされる労働者の健康障害を防止するため、健康診断の実施、就業場所の変更、作業の転換、作業時間の短縮その他健康管理のための適切な措置を講ずるよう努めなければならない」(第 2 項)としている。

以上のことから、事業者は、じん肺を起こすことが明らかな粉じん以外の粉じんについての健康障害の防止についても適切な措置を講ずるよう努めなければならないものである(昭 54・7・26 基発第 382 号)。

#### 4 定義及び範囲(第2条)

##### 1 粉じん作業

別表第1に掲げる作業のいずれかに該当するものをいう。ただし、当該作業場における粉じんの発散の程度及び作業の工程その他からみて、この省令に規定する措置を講ずる必要がないと当該作業場の属する事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長が認定した作業を除く。

##### 2 特定粉じん発生源

別表第2に掲げる箇所をいう。

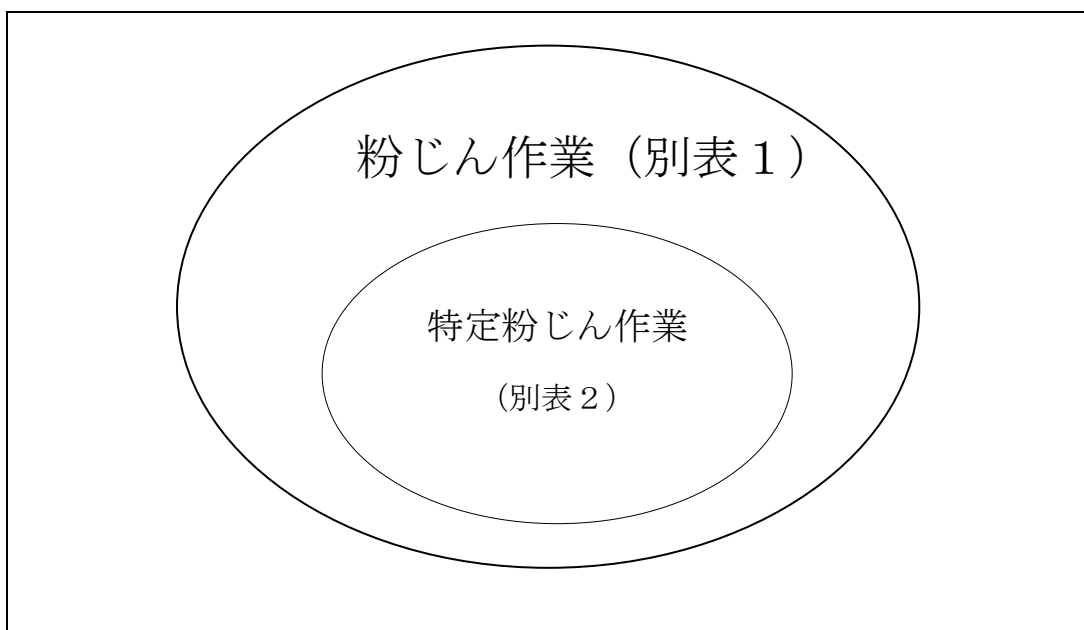
##### 3 特定粉じん作業

粉じん作業のうち、その粉じん発生源が特定粉じん発生源であるものをいう。

上記の定義については、以下の解釈例規がある(昭54・7・26基発第382号)。

- 1 粉じん則における「粉じん作業」は、じん肺の予防措置を講じる必要のある作業であり、じん肺法に定める「粉じん作業」のうち、特定化学物質等障害予防規則(昭和47年労働省令第39号)において予防措置が規定されている石綿に係る作業を除いたものと同一である。
- 2 「特定粉じん発生源」は、粉じん作業に係る粉じん発生源のうち、作業工程、作業の態様、粉じん発生の態様等からみて一定の発生源対策を講ずる必要があり、かつ、有効な発生源対策が可能であるものであり、具体的には屋内又は坑内において固定した機械又は設備を使用して行う粉じん作業に係る発生源が原則として列挙されたものである。

図5



## 5 事業者が講ずべき措置（主なもの）

表 18

粉じん作業 (別表第1)		特定粉じん 作業 (別表第2)		特定粉じん作業以外の粉じん作業							
		屋内	坑内	呼吸用保護具を使用すべ き作業（別表第3）				その他の作業			
				坑外		タンク内 等	坑外		坑内		
				屋内	屋外		屋内	屋外			
湿式型衝撃式削岩機	4 条		○								
湿潤状態に保つ設備		○	○								
密閉設備		○	○								
局所排気装置		○									
プッシュプル型装置		○									
全体換気装置	5 条			○				○			
換気装置	6 条					○					○
粉じん濃度測定	6 条 の3		○			○					○
特別の教育	22 条	○	○								
作業環境測定	26 条	○									
呼吸用保護具	27 条			○	○	○	○				

（設備について第4条は、特定粉じん発生源に対して、湿潤状態に保つ設備、密閉設備、局所排気装置、プッシュプル型換気装置の設置を定め、第5条は、特定粉じん作業以外の粉じんを行う屋内作業場について、全体換気装置による換気の措置を定めている。

## 6 特例・適用除外（第3条）

### (1) 特例(第3条)

以下に掲げる作業を設備による注水又は注油をしながら行う場合には、当該作業に従事する労働者がじん肺にかかるおそれがないことから、第2章(設備等の基準)から第6章(保護具)までの規定は適用しない。

- ① 別表第1第3号に掲げる作業のうち、坑内の、土石、岩石又は鉱物(以下「鉱物等」という。)をふるい分ける場所における作業

- ② 別表第1第6号に掲げる作業
- ③ 別表第1第7号に掲げる作業のうち、研磨材を用いて動力により、岩石、鉱物若しくは金属を研磨し、若しくはばり取りし、又は金属を裁断する場所における作業
- ④ 別表第1第8号に掲げる作業のうち、次に掲げる作業
  - イ 鉱物等又は炭素を主成分とする原料(以下「炭素原料」という。)を動力によりふるい分ける場所における作業
  - ロ 屋外の、鉱物等又は炭素原料を動力により破碎し、又は粉碎する場所における作業

- ⑤ 別表第1第15号に掲げる作業のうち、砂を再生する場所における作業
 

なお、じん肺法においては、粉じん則第3条各号(上記①～⑤)に規定する作業が設備による注水又は注油しながら行われていれば、粉じん作業から除外されている(第2条)。

これに対して粉じん則においては発じん防止のための粉じん発生源対策を講ずることが目的であることから、粉じん則の粉じん作業からは除外しないで、特例により他の規定は適用しないこととしている。

## (2) 適用除外(第7条～第9条)

以下のいずれかに該当する場合には、前記5に掲げる設備についての措置は、講じなくてもよい。

### ① 臨時の粉じん作業を行う場合等(第7条)

次のいずれかに該当する場合であって、その作業に従事する労働者に有効な呼吸用保護具を使用させたとき

- イ 臨時の特定粉じん作業を行う場合
- ロ 同一の特定粉じん発生源に係る特定粉じん作業を行う期間が短い場合
- ハ 同一の特定粉じん発生源に係る特定粉じん作業を行う時間が短い場合

### ② 研削といし等を用いて特定粉じん作業を行う場合(8条)

次のいずれかに該当する場合であって、その作業に従事する労働者に有効な呼吸用保護具を使用させたとき。この場合において、屋内作業場にあつては全体換気装置による換気を、坑内作業場にあつては換気装置による換気を実施しなければならない。

- イ 使用前の直径が300ミリメートル未満の研削といしを用いて特定粉じん作業を行う場合
- ロ 破碎又は粉碎の最大能力が毎時20キログラム未満の破碎機又は粉碎機を用いて特定粉じん作業を行う場合
- ハ ふるい面積が700平方センチメートル未満のふるいわけ機を用いて特定粉じん作業を行う場合
- ニ 内容積が18リットル未満の混合機を用いて特定粉じん作業を行う場合

### ③ 作業場の構造等により設備等を設けることが困難な場合(9条)

作業場の構造、作業の性質等により措置を講じることが著しく困難であると所轄労働基準監督署長が認定したとき。この場合において、その作業する労働者に有効な呼吸用保護具を使用させ、屋内作業場にあつては全体換気装置による換気を、坑内作業場にあつては換気装置による換気を実施しなければならない。

### (参 考) じん肺

「じん肺」とは、粉じんを吸入することによって肺に生じた繊維増殖性変化を主体とする疾病である(じん肺法第2条)。

吸入された粉じんは肺に沈着すると炎症が生じ、肺組織は次第に破壊され繊維化し固くなることから、肺で酸素と二酸化炭素のガス交換ができなくなり、進行すると咳、痰、呼吸困難が見られる。また、ヘモグロビンの酸素飽和度が低下することで皮ふや唇が青白く見えるチアノーゼが認められる。

現在、じん肺の治療法は確立されておらず、また、じん肺がある程度進行すると、粉じんへの暴露を中止しても肺の繊維化は進行する性質がある。

じん肺は種々の合併症にかかりやすくなるが、肺結核、続発性気管支炎その他の疾病は、じん肺の進展経過に応じてじん肺と密接な関係にある。



## II-10 石綿障害予防規則（平成 17 年 2 月 24 日 厚生労働省令第 21 号）

### 1 制定の背景及び経緯並びにその後の主な改正点

- (1) 石綿による健康障害の予防については、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）及び特定化学物質障害予防規則（昭和 47 年労働省令第 39 号。以下「特化則」という。）等に基づいて必要な措置が講じられてきた。

その後、1995 年（平成 7 年）、有害性の強い青石綿（クロシドライト）及びアモサイト（茶石綿）を含有する製品の製造等、また 2004 年（平成 16 年）には白石綿（クリソタイル）等の石綿を含有する製品の製造等が禁止された。

1970 年代から輸入された石綿の多くは、建築物の建材として使用され、その解体等の作業が予想され、また、石綿が他の特定化学物質とは措置の内容が大きく異なるところから、2005 年（平成 17 年）2 月 24 日に単独の「石綿障害予防規則」（厚生労働省令第 21 号。以下「石綿則」という。）が公布され、同年 7 月 1 日から施行された。この石綿則において、特化則から変更された主な事項は、以下のとおりである。

- ① 石綿を含有する製品の使用状況等を把握し、計画的に石綿を含有しない製品に代替するように努めなければならないこととしたこと。
- ② 建築物又は工作物の解体、破砕等の作業を行うに際して、あらかじめ事前調査・分析調査を行い、これに基づき作業計画を策定して作業を行うこととしたこと。
- ③ 石綿等が使用されている保温材、耐火被覆材等の除去作業うち、石綿等の粉じんを著しく発散するおそれがある作業を行うときは、あらかじめ、作業届を所轄労働監督署長に提出しなければならないこととしたこと。
- ④ 労働者を就業させる建築物に吹き付けられた石綿等が損傷、劣化等によりその粉じんを発散させ、労働者がばく露するおそれがあるときは、石綿等の除去、封じ込め、囲い込み等の措置を講じなければならないこととしたこと。
- ⑤ 石綿等が使用されている建築物又は工作物の解体等の作業に係る業務を特別教育の対象としたこと。

- (2) その後の主な改正

- ① 平成 18 年 8 月 2 日労働安全衛生法施行令改正（平成 18 年政令第 257 号）

ア 「石綿及び石綿をその重量の 0.1 パーセントを超えて含有する製剤その他の物」の製造、輸入、譲渡、提供または使用を禁止することとしたこと。

イ 作業主任者を選任すべき作業、作業環境測定を行うべき作業場、健康診断を行うべき有害な業務について、規制の対象となる物の石綿の含有率（重量比）を 1 パーセントから 0.1 パーセントに改め、規制の対象範囲を拡大するとともに、製造等が禁止されたことに伴う所要の規定の整備を行ったこと（施行令第 6 条、18 条、21 条から 23 条まで、別表第 9）

② 平成 18 年 8 月 2 日(厚生労働省令第 147 号)による改正

ア 吹き付けられた石綿等がその粉じんを発散させ、および労働者がその粉じんにばく露するおそれがある場合における当該石綿等の封じ込めまたは囲い込みの作業について、事前調査の実施、作業計画の作成、作業の届出、特別教育の実施が必要であるとしたこと(第 3 条から 5 条まで、第 8 条、第 9 条、第 27 条関係)

イ 作業の記録および健康診断の結果の記録について、記録した時点から 30 年間保存することとされていたところであるが、石綿による疾患の潜伏期間が長期であることを踏まえ、労働者が常時石綿等を取り扱う作業に従事しないこととなった日から 40 年間保存するものとしたこと。また、作業環境測定の結果およびその評価の記録についても、40 年間保存することとしたこと(第 35 条～第 37 条、第 41 条関係)。

③ 平成 20 年政令第 349 号による改正

石綿等の取扱いまたは試験研究のための製造に伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務および石綿等の製造または取扱いに伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務を、特殊健康診断の対象業務とすることとしたこと(施行令第 22 条第 1 項および第 2 項関係)。

④ 平成 21 年 2 月 5 日(厚生労働省令第 9 号)による改正

ア 石綿等が使用されている保温材、耐火被覆剤等の除去の作業であって、石綿等の切断、穿孔、研磨等の作業が伴うものを、隔離の措置を講じなければならない作業としたこと(第 6 条、第 7 条)。

イ 隔離された作業場所において、吹き付けられた石綿等の除去の作業に労働者を従事させる場合に、使用させる呼吸用保護具を、電動ファン付き呼吸用保護具またはこれと同等以上の性能を有する空気呼吸器、酸素呼吸器もしくは送気マスクに限ることとしたこと(第 14 条関係)。

⑤ 平成 26 年 3 月 31 日(厚生労働省令第 50 号)による改正

ア 保温材、耐火被覆材等の損傷等により石綿等の粉じんを発散させ、労働者が粉じんにばく露するおそれがある場合における、当該保温材、耐火被覆材等の除去、封じ込め、囲い込み等のばく露止措置等が定められたこと(第 10 条関係)。

イ 保温材、耐火被覆材等の封じ込め、囲い込みの作業についても、事前調査の実施、作業計画の作成、作業の届出、特別教育の実施等が必要であるとしたこと(第 3 条から 5 条まで、第 8 条、第 9 条、第 27 条関係)

⑥ 平成 30 年政令第 156 号及び平成 30 年 4 月 6 日(厚生労働省令第 59 号)による改正

解体等作業における労働者の石綿ばく露防止のための分析、教育等に用いる石綿を確保するため、石綿の分析のための試料及び教育に用いられる石綿等を、一定の条件により製造等が禁止される物から除外することとし、これに伴う対策として、設備、測定、健康診断等の規定が整備されたこと(施行令第 16 条、第 17 条関係)。

⑦ 令和2年7月1日(厚生労働省令第134号)による改正

- ア 建築物等の解体又は改修を行うときにあらかじめ行う事前調査について、設計図書等の確認及び目視による確認の必須化等、調査方法の明確化を図ったこと(第3条、第4条の2関係)。
- イ 吹き付けられた石綿等及び石綿含有保温材等の除去等に係る措置、石綿含有成形品の除去に係る措置及び石綿含有仕上げ塗材の電動工具による除去に係る措置等について定めたこと(第6条、第6条の2、第6条の3関係)

## 2 構成

(1) 第1章 総則(第1条、第2条)
(2) 第2章 石綿等を取り扱う業務等に係る措置(第3条～第15条)
(3) 第3章 設備の性能等(第16条～第18条)
(4) 第4章 管理(第19条～第35条)
(5) 第5章 測定(第36条～第39条)
(6) 第6章 健康診断(第40条～第43条)
(7) 第7章 保護具(第44条～第46条)
(8) 第8章 製造等(第46条の2～第48条の4)
(9) 第8章の2 石綿作業主任者技能講習(第48条の5)
(10) 第9章 報告(第49条)
附則

## 3 事業者の責務 (第1条)

「事業者は、石綿による労働者の肺がん、中皮腫その他の健康障害を防止するため、作業方法の確立、関係施設の改善、作業環境の整備、健康管理の徹底その他必要な措置を講じ、もって、労働者の危険の防止の趣旨に反しない限りで、石綿にばく露される労働者の人数並びに労働者がばく露される期間及び程度を最小限度にするように努めなければならない。」(第1項)

「事業者は、石綿を含有する製品の使用状況を把握し、当該製品を計画的に石綿を含有しない製品に代替するように努めなければならない。」(第2項)

<関連通達(平成17年3月18日基発第0318003号)>

- (1) 第1項の「労働者の危険の防止の趣旨に反しない限り」とは、石綿にばく露される労働者の人数並びにばく露される期間及び程度を最小限にすることを重視するあまり、例えば取り外した建材を保持する労働者の人数を制限したため、労働者が建材の重量に耐えられず建材を落下させ、負傷する等労働者の安全の確保に支障が生じることのないように留意すべきことを定めたものである。

(2) 第2項は、石綿による重篤な健康障害のおそれを低減するためには、現段階で石綿を含有しない製品への代替が可能であるものもとより、それ以外の石綿含有製品についても、早急に技術開発、実証試験等を推進し、着実に石綿を含有しない製品への代替化を図る必要があることから、施設、設備等における石綿含有製品の使用状況を把握し、当該施設、設備等の検査、修理、改造、更新等の機会を捉え、計画的に石綿を含有しない製品への代替化を図ることについて規定したものである。

なお、石綿含有製品については、国民の安全確保の観点から代替化が困難なものを除き製造等を禁止していることを踏まえ、石綿を新たな製品として使用してはならないこと。

#### 4 定義及び範囲、対象業務（第2条）

1 石綿等 労働安全衛生法施行令(以下「令」という。)第6条第23号に規定する石綿等をいう。
2 石綿分析用試料等 令第6条第23号に規定する石綿分析用試料等をいう。

「石綿等」とは、石綿若しくは石綿をその重量の0.1パーセントを超えて含有する製剤その他の物(令第6条第23号)をいい、クリソタイル等及びこれをその重量の0.1パーセントを超えて含有する物をいう(平18・8・11基発第0811002号)。

#### 5 事業者の講ずべき措置

表 19

作 業          措 置	建築物、工作物又は船舶の解体等の作業						解体等以外の石綿 取扱作業	
	1 建築物等に吹き付けられた石綿等に係る作業				2 耐火被覆材の除去作業			左記1、 2以外の 建材の除 去作業
	耐 火 建 物 等 に お け る	除 去 建 築 物 等 の 除 去 作 業	そ の 他 の 除 去 作 業	封 じ を 込 め う め う の み 切 断 作 業	切 込 断 み 等 の 作 業 を 行 う な い 切 断 作 業	切 削 断 断 め を 行 う 切 削 断 断 め を 行 う 切 削 断 断 め を 行 う		

事前調査(3条)	○	○	○	○	○	○	○	
作業計画(4条)	○	○	○	○	○	○	○	
作業場所の隔離等(6条)	○	○	○		○			
請負人への石綿使用状況の通知(8条)	○	○	○	○	○	○	○	
発注条件の配慮(9条)	○	○	○	○	○	○	○	
湿潤化(13条)	○	○	○	○	○	○	○	○
保護具等の使用(14条)	○	○	○	○	○	○	○	○
作業主任者の選任(19条)	○	○	○	○	○	○	○	○
特別の教育(27条)	○	○	○	○	○	○	○	
作業環境測定(36条)								○
健康診断(40条)	○	○	○	○	○	○	○	○

### (参考) 石綿による健康障害

石綿を吸入することにより生じる石綿関連疾患は、以下のとおりである。

#### 1 石綿肺

石綿ばく露から10年以上、多くは30～40年後に胸部レントゲンで下肺野に不整形陰影を示す初期の病変が現れる。予後は他のじん肺に比べて良くない。特に肺がん、中皮腫、気胸、胸水、気管支炎などの合併に注意が必要である。

#### 2 肺がん

石綿ばく露開始から20～50年の潜伏期間の後に発症することが多い。石綿のばく露量が多いほど肺がんのリスクは高くなる。

#### 3 中皮腫

中皮細胞に由来する胸膜・腹膜・心膜・精巣鞘膜より発生する悪性腫瘍であり、石綿ばく露からおおむね30～50年後に発症する。石綿関連疾患の中で最も潜伏期間が長く、また他の疾患に比べてより少ないばく露量でも発症することが知られている。

通常、中皮腫発症後、数年以内に死亡に至り、5年以上の生存はまれであり、根治的治療は今のところない。

## II-10 東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則（平成 23 年 12 月 22 日厚生労働省令第 152 号）

### 1 規則制定及びその後の改正の経緯

「平成 23 年 3 月 11 日に発生した東北地方太平洋沖地震に伴う原子力発電所の事故により放出された放射性物質による環境の汚染への対処に関する特別措置法」（平成 23 年法律第 110 号。以下「特別措置法」という。）に基づいて除染等の作業に従事する労働者の放射線障害を防止するため、従来の電離放射線障害防止規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 41 号。以下「電離則」という。）とは別に制定された規則で、翌平成 24 年 6 月に大幅に改正され、除染等業務に特定汚染土壌等取扱業務が追加され、また、新たに特定線量下業務が規定された。

### 2 構成

- |   |
|---|
| (1) 第 1 章 総則(第 1 条、第 2 条)                           |
| (2) 第 2 章 除染等業務における電離放射線障害の防止(第 3 条～第 25 条)         |
| (3) 第 3 章 特定線量下業務における電放射線障害の防止(第 25 条の 2～第 25 条の 9) |
| (4) 第 4 章 雑則(第 26 条～第 30 条)                         |
| 附則  |

### 3 事業者の責務（第 1 条）

「事業者は、除染特別地域等内において、除染等業務従事者及び特定線量下業務従事者その他の労働者が電離放射線を受けることをできるだけ少なくするように努めなければならない。」

第 1 条は、放射線により人体が受ける線量が「東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則」（以下「除染電離則」という。）に定める限度以下であっても、確率的影響の可能性を否定できないため、除染電離則全般に通じる基本原則を規定したものである。

基本原則を踏まえた具体的実施内容としては、特定汚染土壌等取扱業務又は特定線量下業務を実施する際に、特定汚染土壌等取扱業務又は特定線量下業務に従事する労働者の被ばく低減を優先し、あらかじめ、作業場所における除染等の措置が実施されるよう努めることがある（平 23・12・22 基発 1222 号、平 24・6・15 基発 0615 第 7 号）。

### 4 定義及び範囲（第 2 条）

- |                                  |
|----------------------------------|
| 1 事業者<br>除染等業務又は特定線量下業務を行う事業の事業者 |
| 2 除染特別地域等                        |



特別措置法第 25 条第 1 項に規定する除染特別地域又は同法第 32 条第 1 項に規定する汚染状況重点調査地域

3 特定汚染土壌等

汚染土壌等であつて、当該汚染土壌等に含まれる事故由来放射性物質のうち厚生労働大臣が定める方法によって求めるセシウム 134 及びセシウム 137 の放射能濃度の値が 1 万ベクレル毎キログラムを超えるもの。

4 除染等業務従事者

除染等業務に従事する労働者

5 特定線量下業務

除染特別地域等内における厚生労働大臣が定める方法によって求める平均空間線量率が事故由来放射性物質により 2.5 マイクロシーベルト毎時を超える場所において事業者が行う除染等業務その他の施行令別表第 2 に掲げる業務以外の業務

6 特定線量下業務従事者

特定線量下業務に従事する労働者

7 電離放射線

電離則第 2 条第 1 項の電離放射線

8 事故由来放射性物質

平成 23 年 3 月 11 日に発生した東北地方太平洋沖地震に伴う原子力発電所の事故により当該原子力発電所から放出された放射性物質(電離則第 2 条第 2 項の放射性物質に限る。)

9 除染等業務

土壌等の除染等の業務、廃棄物収集等業務及び特定汚染土壌等取扱業務

10 除染等作業

除染特別地域等内における除染等業務に係る作業

11 特定線量下作業

除染特別地域等内における特定線量下業務に係る作業

## 5 被ばく限度

### (1) 除染等業務における線量の被ばく限度(第 3 条、第 4 条)

- ① 除染等業務従事者の受ける 5 年間で 100 ミリシーベルト、かつ、1 年間で 50 ミリシーベルトを超えないこと。
- ② 女性の除染等業務従事者は、3 月間で 5 ミリシーベルトを超えないこと(妊娠する可能性がないと診断された者を除く)。  
妊娠と診断された女性は、妊娠と診断されたときから出産までの間につき、内部被ばくによる実効線量については 1 ミリシーベルト、腹部表面に受ける等価線量については 2 ミリシーベルトを超えないこと。

(2) 特定線量下業務における線量の被ばく限度(第 25 条の 2、第 25 条の 3)

- ① 特定線量下業務従事者の受ける実効線量が 5 年間で 100 ミリシーベルト、かつ 1 年間で 50 ミリシーベルトを超えないこと。
- ② 女性の特定期線量下業務従事者は、3 月間で 5 ミリシーベルトを超えないこと(妊娠する可能性がないと診断された者を除く)。妊娠と診断された女性は、妊娠と診断されたときから出産までの間につき、腹部表面に受ける等価線量については 2 ミリシーベルトを超えないこと。

6 事業者の講ずべき措置

表 20

業 務 措 置	除染等業務				特 定 線 量 下 業 務
	土 壤 等 の 除 染 等 の 業 務	廃 棄 物 収 集 等 業 務	特 定 汚 染 土 壌 取 扱 業 務		
			2.5 μSV/h 超	2.5 μSV/h 以下	
<b>1 除染等業務における電離放射線障害の防止措置</b>					
被ばく限度(3条・4条)	○	○	○	○	
線量の測定(5条)	○	○	○	○	
事前調査(7条)	○	○	○	○	
作業計画・届出 (8条、10条)	○	○	○		
粉じんの発散抑制措置 (12条)	○	○			
保護具(16条)	○	○	○	○	
特別の教育(19条)	○	○	○	○	
健康診断(20条～25条)	○	○	○		
<b>2 特定線量下業務における電離放射線障害の防止措置</b>					
被ばく限度 (25条の2・3)					○
線量の測定(25条の4)					○
事前調査(25条の6)					○
特別の教育(25条の8)					○

### Ⅲ 各特別規則統合の可能性について

産業の現場においては、労働災害防止のために事業者が講じなければならない措置について、事業者をはじめ法令を抛りどころにする必要がある者にとって、可能な限りアプローチがしやすく、かつ、わかりやすく、また、漏れが生じないようにする方策を考えることが重要である。

しかしながら、すでに見てきたように、現在の労働衛生関係法令の体系は、安衛法を軸として安衛則及び各特別規則により具体化しているところであるが、法令自体の数の多さ、条文数の多さ、用語の難解さ等のために、現場において必ずしも十分な理解を得られない場合があることがある。

このようなことを踏まえて、現在の安衛則あるいは各特別規則を全体的・横断的にとらえて、相互の共通性をも見ながら各特別規則を統合することが可能であるのか、あるいはその他の方策はあるのかについて考える。

#### (1) 安衛則に集約する方法

安衛則第2編「安全基準」と同様に、安衛則3編「衛生基準」に労働衛生の一般条項を一括して組み込み、窓口を一本化することによりアプローチを容易にする。

すでに見たように安衛則は、一般規定として存在するが、特別規定である現在の各特別規則における共通事項をさらに洗い出し、一般規定に追加するとともに、それぞれの特別規定についても、改めて整理の上構成する。

例えば以下のような構成とする。

労働安全衛生規則

第3編

第1章 有害な作業環境・・・総則、一般基準の位置づけ

第2章 有機溶剤による健康障害を防止するための措置・・・以下、各論の位置づけ

第3章 鉛による健康障害を防止するための措置

・  
・  
・

#### (2) 各特別規則において対象としている有害物質により、分類して新たな規則を構成する方法

化学物質を体系的に構成している特化則に、有機則はじめ化学物質を取り扱っている規則を統合する。

#### (3) 業務・作業による分類型の方法

(例) 作業・・・アーク 粉じん、特化物(溶接ヒューム)、有害光線  
プレス 騒音、振動、重量物

(4) 作業関連疾患－頸肩腕障害、ストレス関連疾患、脳心臓疾患等－を発生させる業務・作業をとらえて、特に作業管理の視点から一つにまとめられないか。

現在は、通達・対策要綱レベルであるものを、より強い強制力を持つ規則レベルに高める。

なお、Iの3(6ページ)でも述べたように、騒音については、ほとんど全ての職場において共通的に発生しうること、同一の職場内において騒音の発生源が多数存在していること、したがって作業場において会話や合図などが妨げられることにより安全作業にも支障を来すおそれがあることから、現在の安衛則による規制をさらに進めて例えば「騒音障害防止規則」を制定することも考えられるのではないか

## 参 考 文 献

※

- 労働安全衛生法－労働法コンメンタール10（労務行政研究所編・労務行政2017）  
労働安全衛生法の詳解(改訂4版)（労働調査会2015）  
労働安全衛生規則の逐条詳解(1、6)（労働省労働基準局安全衛生部編・中央労働災害防止協会1993）  
有機溶剤中毒予防規則の解説(第15版)（中央労働災害防止協会編2019）  
鉛中毒予防規則の解説（第9版）（中央労働災害防止協会編2020）  
特定化学物質障害予防規則の解説(第21版)（中央労働災害防止協会編2020）  
電離放射線障害防止規則の解説(第6版)（中央労働災害防止協会編2016）  
酸素欠乏症等防止規則の解説(第11版)（中央労働災害防止協会編2019）  
粉じん障害防止規則の解説(第6版)（中央労働災害防止協会編2014）  
石綿障害予防規則の解説(第8版)（中央労働災害防止協会編2021）

※

- 安全衛生運動史（中央労働災害防止協会編1984）  
現代の産業病－その実態と方向を探る(第2版)（東京タイムズ産業病取材班編・中央労働災害防止協会1972）  
労働安全衛生法令を読みこなす（畠中信夫・中央労働災害防止協会(中災防新書)2012）  
労働安全衛生法のはなし（畠中信夫・中央労働災害防止協会(中災防ブックス)2019）  
労働衛生のしおり(令和2年度版)（中央労働災害防止協会2020）  
法令解釈の常識(第2版)（林修三・日本評論社1975）  
新訂ワークブック法制執務（法制執務研究会・ぎょうせい2017）

※

- 化学物質の危険・有害便覧(第3版)(中央労働災害防止協会編1994)

労働安全衛生用語・手続事典(1)(2)(労働安全衛生用語・手続研究会 新日本法規出版)  
安全衛生用語辞典(中央労働災害防止協会 2005)  
法令用語辞典(第8次改訂版)(吉国一郎ほか共編・学陽書房 2001)

# 産業用ロボットの特別規制について

分担研究者 藤森和幸 中央労働災害防止協会 東京安全衛生教育センター

## 要旨

産業用ロボットに関する規制は、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。)を具体化した労働安全衛生規則(昭和47・9・30労働省令第32号。以下「安衛則」という。)の制定当初には存在していなかったものであり、1983年(昭和58年)に追加改正された。

本稿では、この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体系・構造、適用関係等について、以下の観点から言及することとする。

- (1) 法令改正の背景・必要性
- (2) 法令における定義及び適用の範囲
- (3) 産業用ロボットにおける規制の具体化—適用関係
- (4) 産業用ロボットにおけるこれからの安全管理

## 引用文献等

(参考文献)

- 1 実務に役立つ労働安全衛生規則の逐条詳解(第1巻、第2巻)(1993・4中央労働災害防止協会)
- 2 安全衛生運動史(安全専一から100年)(2011・10中央労働災害防止協会)
- 3 労働安全衛生法の詳解(改訂第4版)(2015・3労働調査会)
- 4 機能安全活用実践マニュアル(産業用ロボットシステム編)(2017・2中央労働災害防止協会)
- 5 労働安全衛生法(労働法コンメンタール10)(労務行政研究所編)(2017・5労務行政)
- 6 産業用ロボットの安全管理—理論と実際—(第4版)(2019・12中央労働災害防止協会)
- 7 改訂労働安全衛生規則の解説(産業用ロボット関係(第10版)(2020・5中央労働災害防止協会)
- (関連する告示・指針・通達)
  - 1 労働安全衛生規則第36条第31号の規定に基づき労働大臣が定める機械を定める告示(昭和58年6月25日労働省令第51号 改正平成27年3月25日厚生労働省告示第114号))



- 2 労働安全衛生規則の一部を改正する省令の施行等について(昭和58年6月28日基発第339号 改正平成25年12月24日基発1224第2)
- 3 労働安全衛生規則第36条第31号の規定に基づき、労働大臣が定める機械を定める件((昭和58年6月25日労働省告示第51号)本則第3号の機械について(昭和58年6月28日基発第340号)
- 4 産業用ロボットの使用等の安全基準に関する技術上の指針(昭和58年9月1日技術上の指針公示第13号)
- 5 危険性又は有害性等の調査等に関する指針(平成18年3月10日公示第1号、平成18年3月10日基発第0310001号)
- 6 機械の包括的な安全基準に関する指針(平成19年7月31日基発0731001号)
- 7 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年告示第353号)

## 1 法令改正の背景・必要性について

産業用ロボットは、1970年代(昭和50年代)に入り、産業現場において、その進出には目覚ましいものがあった。こうした状況の中、1981年(昭和56年)7月に、国内の輸送用機械製造工場において産業用ロボットに係る死亡事故が発生した(「ウラダケース」と呼ばれている)。

被災者は、異常が認められた産業用ロボットの周辺機器を点検、整備作業中に、産業用ロボットのマニプレータ(人間の「腕」に当たる部分)に背中を押しえつけられ内臓破裂により死亡した。なお、昭和57年7月に労働省(現厚生労働省)が実施した産業用ロボットに関する全国における実態調査結果(調査対象190件)によると、昭和56年には上記ウラダケースを含め6件の産業用ロボットによる労働災害が発生しており、このうち5件は、マニプレータとの接触によるものであった。

労働安全衛生法(昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。)は、積み重ねられてきた数多くの災害事例を貴重な教訓として1972年(昭和47年)に制定され、具体的には労働安全衛生規則(昭和47年9月30日労働省令第32号。以下「安衛則」という。)をはじめとするいくつかの労働省令(現厚生労働省令)等により、労働災害防止のための規定が設けられている。特に、大きなエネルギーを持ち、種類も数多く、また仕組みも複雑である機械による労働災害が多いことから、安衛法は、制定当初から機械による労働災害防止のために事業者が講ずべき措置として、「機械、器具その他の設備(以下、「機械等」という。)による危険」(第20条第1号)を掲げ、同法第27条第1項によりその具体的な省令の一つである安衛則においては、「第2編 安全基準」の冒頭に「第1章 機械による危険の防止」の規定を設けており、その他、「ボイラー及び圧力容器安全規則」(昭和47年9月30日労働省令第33号)やクレーン等安全規則(昭和47年9月30日労働省令第34号)等の機械に係る省令においても具体化されている。

機械といっても、その種類あるいは範囲は大変広く、製造業、建設業の現場をはじめとして、ほとんどあらゆる現場において存在しており、安衛則は、まずこれらのうち一般に工場等において使用される機械を対象として、事業者が講ずべき措置を類型化している。すなわち主に製造業における①工作機械、②木材加工用機械、③食料加工用機械、④プレス機械及びシャー、⑤遠心機械、⑥粉碎機及び混合機、⑦ロール機等、⑧高速回転体、⑨産業用ロボットが規定されている(第113条から第151条まで)。

この安衛則における産業用ロボットに関する規制は、前記のウラダケースの発生までは存在しなかった。産業用ロボットは、従来からの機械設備にはみられない特有の危険を伴うものであり、それまでの機械についての一般基準(第101条から第111条まで)を適用するのみでは、ウラダケース以降も発生しうる産業用ロボットに係る労働災害を防止することは難しく、新たに安衛則に産業用ロボットについての規定を盛り込む必要性が生じた。

そうして昭和58年、同規則に新たに産業用ロボットに関して事業者の講ずべき措置(法第20条第1号)の具体的な規定として、以下の4つの条文が追加された(昭和58年6月20日

労働省令第 18 号) (表 1)。

## 第 2 編 安全基準

### 第 1 章 機械による危険の防止

#### 第 9 節 産業用ロボット

##### 第 150 条の 3 教示等

##### 第 150 条の 4 運転中の危険の防止

##### 第 150 条の 5 検査等

##### 第 151 条 点検

また、産業用ロボットに対する教示等の業務及び検査等の業務については、特に危険な業務として安衛法第 59 第 3 項に定める特別教育の対象業務として、以下の条文が追加された(表 1)。

## 第 1 編 通則

### 第 4 章 安全衛生教育

#### 第 36 条 特別教育を必要とする業務

##### 第 31 号 (産業用ロボットの教示等の業務に係る特別教育)

##### 第 32 号 (産業用ロボットの検査等の業務に係る特別教育)

この特別教育については、「安全衛生特別教育規程」(昭和 47 年 9 月 30 日労働省告示第 92 号)により具体的内容が定められており、それぞれ学科教育及び実技教育により実施される。

なお、安衛法は、ボイラー、クレーン等の特に危険な作業を必要とする一定の機械等(「特定機械等」)については、その安全性能を確保するために、設計・製造の段階から一定の基準を満たす必要があることとしている。すなわち、これらの機械等については、製造の許可(第 37 条)、製造時等の検査(第 38 条)が必要であり、また、これらの機械等以外のうちで一定のものについては、一定の構造規格又は安全装置を具備していない場合の譲渡・貸与・設置することの制限(第 42 条)、機械等の検定(第 44 条、第 44 条の 2)といった設計・製造段階における事前の規制の対象となるものとされているが、産業用ロボットはこの対象としていない。

産業用ロボットに対する設計・製造の段階における事前の規制については、前記昭和 58 年安衛則改正時に発出された「産業用ロボットの使用等の安全基準に関する技術上の指針」(昭和 58 年 9 月 1 日技術上の指針公示第 13 号)により、産業ロボットの選定、設置、使用、定期検査等及び教育等に関する留意事項が示されている。

この技術上の指針は、事業者が労働災害の防止のために講ずべき措置(安衛法第 20 条から第 25 条の 2 まで)の適切かつ有効な実施を図るために必要な業種あるいは作業ごとに厚生労働大臣が公表して(安衛法第 28 条)、一般的、画一的にならざるを得ない法定事項をさらにできるだけ具体化して現場に即応した内容の対策を示したものである。

なお、これらの設計・製造の段階における事前の規制については、後記4において述べることとする。

ところで、安衛法は、労働災害を防止するための管理を必要とする作業で政令(労働安全衛生法施行令第6条)で定めるものについては、「作業主任者」の選任を義務づけている(第14条)。

この作業主任者は、労働災害防止のための事業者の管理を必要とする危険又は有害な作業について選任されるものであり、その主な職務は、当該危険又は有害作業に従事する労働者を指揮することとされている(同第14条)が、産業用ロボットについては、他の機械に比べてその種類が多く、それにより作業の内容も多様化しており、また、本来の作業自体はロボットが行い作業者は主に巡視の業務に従事していることが多いこと等から、作業主任者による方法は適切ではなく、事業者が行うべき作業の管理は、産業用ロボットの種類、性能等に見合った「作業規程」を定めて、これに基づき労働者に作業を行わせることが適切であるとされ、安衛則第150条の3及び150条の5並びに上記の技術上の指針に定められた。

#### 表1

産業用ロボットにおける危険防止措置 (法第20条第1項)

- ① 教示等の作業を行うときの危険防止措置 (安衛則第150条の3)
- ② 運転中の危険防止措置 (安衛則第150条の4)
- ③ 検査等の作業を行うときの危険防止措置 (安衛則第150条の5)
- ④ 点検 (安衛則第151条)

特別教育の実施 (法第59条第3項)

- ① 教示等の業務に係る特別教育 (安衛則第36条第31号)
- ② 検査等の業務に係る特別教育 (安衛則第36条第32号)

「産業用ロボットの使用等の安全基準に関する技術上の指針」(昭和58年9月1日 技術上の指針公示第13号)

## 2 法令における定義及び適用の範囲について

ロボットという言葉は、1920年に当時のチェコスロバキアの作家カレル・チャペックの戯曲において作り出されたもので、人間の労働を肩代わりしたロボットたちが団結して反乱を起こす物語に初めて登場した(「ロボット」岩波文庫1989年)。

また、産業用ロボットの定義は、安衛則に追加改正された当時、例えば広辞苑(第3版・1983年(昭和58年))では、「人間の四肢に似た機構をもち、プログラムあるいは計算機からの指令によって多様な作業をすることのできる機械。視覚を備え、また移動できるもの

もある。物体の移動、工作機械の操作、組立・塗装・溶接などに用いる。」と定義され、最近の第7版(2019年(令和元年)によると、「プログラムあるいはコンピューターから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、また移動できるものもある。物体の移動、工作機械の操作、組立・塗装・溶接などに用いる。」と定義されている。

これに対して、法令における「産業用ロボット」は、「マニプレータ及び記憶装置(可変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。)を有し、記憶装置の情報に基づきマニプレータの伸縮、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のできる機械(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。)」と定義されている(安衛則第36条第31号)。なお、「マニプレータ」とは、人間の四肢に類似した機能を有し、「腕」に相当するもの(アーム)をいい、「記憶装置」とは、マニプレータの動作の順序、位置、速度等の情報を記憶する装置をいう。また、「シーケンス制御装置」とは、あらかじめ設定された順序、条件及び位置にしたがって動作の制御を行う装置をいう(昭和58年6月28日基発第339号。末尾の図1、図2)。

安衛法は、事業者に対して職場における労働者の安全と健康を確保することを目的とし(第1条)、この目的を達成するために危害防止基準を確立し、事業者に一定の措置を講じることを要求している法規であり、原則として罰則で実効性を確保しているものもあり、措置・規制の対象としての観点から罪刑法定主義に則り定義や適用の範囲が定められている。

産業用ロボットは、予測しがたいマニプレータの動き、ノイズ等によるマニプレータの誤作動等、これまでの機械には見られなかった産業用ロボットに特有の危険性が存在し、それまでの安衛則の「機械」に対する措置のみでは対応できないものとなった。

このような観点からすれば、上記により産業用ロボットの定義に該当するとしても、例えば定格出力が80ワット以下の駆動用原動機を有するもの、機械が小さくて接触しても災害に結びつく危険性が極めて少ないもの、マニプレータが1つの動作の単調な繰り返しのみを行うため、動作が容易に予測できるもの、マニプレータの可動範囲が狭く当該マニプレータに挟まれる危険が少ないもの等は、いずれも労働者に危険が生ずるおそれのないものとして規制の対象から除外しても差し支えないと考えられ、告示及びこれに基づく通達により産業用ロボットから除外されている(昭和58年6月25日労働省告示第51号(改正平成12年12月25日労働省告示第120号、昭和58年6月28日基発第340号)。

ちなみに、上述した法令における定義の相対性は、労働衛生の分野においても広く同様であって、例えば「有機溶剤」については、一般的には、物を溶かす性質を持つ液体の有機化合物で、数百種類以上の種類があるものと定義されているが、「有機溶剤中毒予防規則」(昭和47年9月30日労働省令第36号)では、労働者の健康障害防止の観点から、相対的に、人体に有害であることが明らかであり、現に広い範囲において使用されている44種類の物質を同規則の対象となる有機溶剤としている。



### 3 産業用ロボットにおける規制の具体化について―適用関係

産業用ロボットは、上記の定義で定められるように、一定の動作を自動的に行うことのできる機械であり、かつその用途について汎用性が認められる機械である。

(1) 産業用ロボットは「機械」であることから、各々の機械について共通する一般規定である安衛則「第1節 一般基準」の第101条から第111条までの規定が、その一部を除いて(下記(2))適用される。特に、産業用ロボットによる労働災害は、産業用ロボットの運転を開始するときに合図を行わなかったことが原因となって発生しているものもあるため、この合図について事業者に必要な措置を講じさせるロボットに特別の規定はないので、合図についての一般規定である第104条が適用されることとなる(昭和58.6.28基発339、改正平成25年12月24日基発1224号第2)。

(2) 産業用ロボットによる労働災害を見てみると、産業用ロボットの作動における異常、関連機器との連動に不都合が生じたりした場合に、労働者が産業用ロボットの可動範囲内―記憶装置に基づきマニプレータその他の産業用ロボットの動くことのできる最大の範囲内―に立ち入って、応急措置を講じているときに産業用ロボットが突然に正常に再作動して、マニプレータ等にはさまれるという災害(前述の「ウラダケース」はこの場合の事例である。)が多いことから、機械の一般基準に規定のある安衛則第107条(掃除等の場合の運転停止等)と産業用ロボットの規定である第150条の5は、ともに掃除、給油、検査、修理又は調整の作業を行うときは、運転を停止しなければならないとしているので、一般規定である前者(第107条)の規定の適用は排除され、特別規定である後(第150条の5)の規定が適用される。

なお、作業の現場において、機械一般に係る安衛則107条違反の事案は多く見られるところであり、機械の掃除、給油、検査、修理又は調整の作業を行うときに運転を停止(同条第1項)せずに災害が発生した場合及び運転は停止したものの、そのまま掃除等の作業を行い第三者が機械を動かすことを防止する措置(同条第2項)を怠ったことにより災害が発生するケースが多く見られる。

(3) 改正条文の作成を行う過程においては、産業用ロボットは、「汎用性」を持つ機械であることから、対象となる産業用ロボットの用途、特に、産業用機械が工作機械であれば、安衛則第2編第1章の「第2節 工作機械」(第113条から121条まで)、また、木材加工用機械であれば、「第3節 木材加工用機械」(第122条から130条まで)、食品加工用機械であれば「第3節の2 食品加工用機械」(第130条の2から130条の9まで)に該当する場合もありうるが、産業用ロボットに特有な危険性があることから、第9節として独立して節を設けることが適切であるとされた。

### 4 産業用ロボットにおけるこれからの安全管理について

産業用ロボットの運転中に、労働者がその可動範囲内に立ち入ることがあれば、接触による労働災害が発生するおそれが生じることとなることから、次のように定められている。



「事業者は、産業用ロボットを運転する場合(教示等のために産業用ロボットを運転する場合及び産業用ロボットの運転中に次条に規定する作業を行わなければならない場合において産業用ロボットを運転するときを除く。)において、産業用ロボットに接触することにより労働者に危険が生じるおそれのあるときは、さく又は囲いを設ける等当該危険を防止するために必要な措置を講じなければならない。」(安衛則第 150 条の 4)

なお、教示等—産業用ロボットについて行うマニプレータの動作の順序、位置若しくは速度の設定、変更若しくは確認—のため産業用ロボットを運転する場合及び産業用ロボットの運転中に検査等の業務を行わなければならない場合を除いているのは、作業の性質上、産業用ロボットを運転しながらその可動範囲内においてこれらの作業を行わなければならない場合があり、その場合には第 150 条の 3(教示等の規定)及び第 150 条の 5(検査等の規定)により必要な措置を講ずべきこととされているからである。

## 表 2

産業用ロボットの「運転中」で、「接触することにより労働者に危険が生じるおそれがあるとき」



「危険を防止するため必要な措置」(安衛則 150 条の 4 ← 安衛法第 20 条第 1 号)  
＝「接触防止措置(さく、囲いの設置等)」を講じること

### (1) 立入禁止の措置—さく又は囲いの設置

産業用ロボットは、可動範囲内、すなわちマニプレータその他の産業用ロボットの各部の動くことができる最大可動範囲内に労働者が立ち入るとすれば、接触による危険が生じることとなるので、事業者は、「さく又は囲い」を設けることによる具体的な立入禁止措置を義務づけている。

### (2) さく又は囲いの設置「等」

「さく又は囲い」という立入禁止措置に限定せず、「産業用ロボットに接触することにより労働者に危険が生じるおそれ」のない場合になるものとして、通達(昭和 58. 6. 28 基発 339)(表 3)により以下のように具体化されている。なお、安衛法令においては、本条のほかにも「労働者に危険が生じるおそれがあるとき(ないとき)」、「労働者に危険を及ぼすおそれのあるとき(ないとき)」あるいは「労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所」といった規定を置き、その具体的内容を省令の条文自らのほか、通達等で明らかにしているものが数多く存在する。

**表 3**

- ①光線式安全装置、超音波センサー等を利用した安全装置、安全マット等
- ②「ロープ、鎖等の設置」＋「運転中立入禁止」の表示＋「労働者への周知徹底」
- ③監視人の配置による立入禁止措置
- ④監視装置(モニターTV)の設置　＋　接近時運転停止措置等

(3) 機械の包括的な安全基準に関する指針(平成 19 年 7 月 31 日基発第 0731001 号)

安衛法は、「機械、器具その他の設備を設計し、製造し、若しくは輸入する者、原材料を製造し、若しくは輸入する者又は建設物を建設し、若しくは設計する者は、これらの物の設計、製造、輸入又は建設に際して、これらの物が使用されることによる労働災害の発生の防止に資するよう努めなければならない。」(第 3 条第 2 項)と定めている。この条文の趣旨は、労働災害を防止するには、機械、設備等を使用する事業者が労働災害防止のための措置(同法第 20 条以下)を講ずることが必要であるが、それのみでは十分な措置を講じることが難しい場合があることから、努力規定ではあるが、事業者が機械、設備等を使用する前の段階において、設計者、製造者等に労働災害を防止するための措置を講じることを要求しているものである。

ロボットを含む機械については、設計・製造段階において安全対策を講じることにより、危険性を低減させることができ、また、機械の検査、保守点検、掃除、給油やトラブル時の修理、調整等のいわゆる非定常作業時に災害が多く発生してことに鑑みると、機械メーカー、ユーザー双方が、製造段階及び使用段階において機械の本質安全化を進めることが重要である。そうしたことから、ロボットを含むすべての機械に適用できる包括的な安全対策に関する基準として「機械の包括的な安全基準に関する指針」が平成 13 年 6 月に公表され、その後、安衛法の改正により危険性又は有害性の調査(リスクアセスメント)及びその結果に基づく措置の実施(同法第 28 条の 2)、また、国際的な機械安全規格の動向などを踏まえて、同指針は、平成 19 年 7 月に全面的に改正された。この指針に基づく機械の安全化の手順を表 4 に示す。

表 4

＜機械の設計・製造等を行う者＞

- ① リスクアセスメントの実施

機械の危険性・有害性の特定 → リスクの見積り



- ② リスクの低減－保護方策の実施

本質安全設計方策の実施

安全防護・付加防護方策の実施



- ③ 残留リスクの検討



使用上の情報の提供

＜機械を使用する事業者＞

- ① 「使用上の情報」の活用によるリスクアセスメントの実施



- ② リスクの低減－保護方策の実施

本質安全設計方策のうち可能なものの実施

安全防護・付加防護方策の実施

作業手順の整備、労働者教育の実施、個人用保護具の使用等



- ③ 残留リスクの検討



- ④ 作業手順の整備、労働者教育の実施、個人用保護具の使用



機械の安全な使用

(4) 人とロボットの「協働作業」

技術の進歩に伴って、前記3(1)の通達改正(平成25年12月24日基発第1224第2号)により、人と産業用ロボットのいわゆる「協働作業」が可能となる基準が示され、産業用ロボットの設計に当たっての安全要求事項を規定する国内外の安全規格も整備されてきて

いる。その概要は、表5のとおりである。

表5

1 リスクアセスメントに基づく措置を講じた場合、すなわち「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」(平18・3・10指針公示1号)に基づく措置を実施し、労働者に危険の生ずるおそれが無くなったと評価できるとき。

なお、産業用ロボットによるはさまれ等の危険性による「負傷の重篤度」及び「発生の可能性」の度合いの見積りに当たっては、特に次の事項に留意すること。

i) マニプレータ等の力及び運動エネルギー

国際標準化機構(ISO)の産業用ロボットの規格の技術仕様書(TS15066)において、人に危害を加えないと判断される数値

ii) マニプレータ等と周辺構造物に拘束される可能性

ア マニプレータ等と周辺構造物との間隔(最接近距離)を500mm以上

イ マニプレータ等と周辺構造物との間に拘束された場合、駆動用動力なしで人力により解放できる場合 等

iii) マニプレータ等の形状や作業の状況

突起のあるマニプレータ等が眼などに激突するおそれがある場合、マニプレータ等の一部が鋭利である場合、関節のあるマニプレータ間に挟まれる可能性のある場合等

2 ISO規格に定める措置を実施した場合

ISOによる産業用ロボットの規格(ISO10218-1:2011及びISO10218-2:2011)によりそれぞれ設計、製造及び設置された産業用ロボットを、その使用条件に基づき適切に使用すること。

#### (5) 機能安全の導入等

機械は、人に危害を及ぼす危険そのものを除去あるいは低減することが重要であるが、機械自体を安全なものとして設計・製造することが困難な場合に、近年の制御機能の高度化・複雑化によって安全のために主として付加的に導入されたコンピュータ等の電子機器を含んだ装置が正しく働くことによって、人と産業用ロボットが作業空間において協働することが可能となる安全(機能安全)の方法が指針として示されている(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))。

また、産業用ロボット本体以外のロボットハンド(マニプレータ(腕)の先の手の部分)の制御や産業用ロボットの周辺機器設備といった産業用ロボットシステムに対する機能安全制御がメーカー以外のシステム統合者(インテグレータ)に求められ、産業用ロボットにおけるリスクアセスメントは、ロボット本体の仕様等だけではなく、産業用ロボットの周辺機器設備やエンドエフェクタ(ロボットハンド)を含めたロボットシステムとしての仕様確認が重要となる。

## おわりに

産業用ロボットは、その機能の汎用性・多様性から、今後も生産工程において、「人との協働」という新しい形態をも含めた業務の効率化・品質の良質化が図られることが期待される。

しかしながら、従来では有効な対策が講じにくかった危険有害因子からのばく露の場面において、「人の代わり」としてその除去・低減を図る役割を担う産業用ロボットにより、人が労働災害を被ってはならないということを、設計・製造→据え付け・配置→使用のそれぞれの段階においてあらためて銘記することが重要である。

图-1

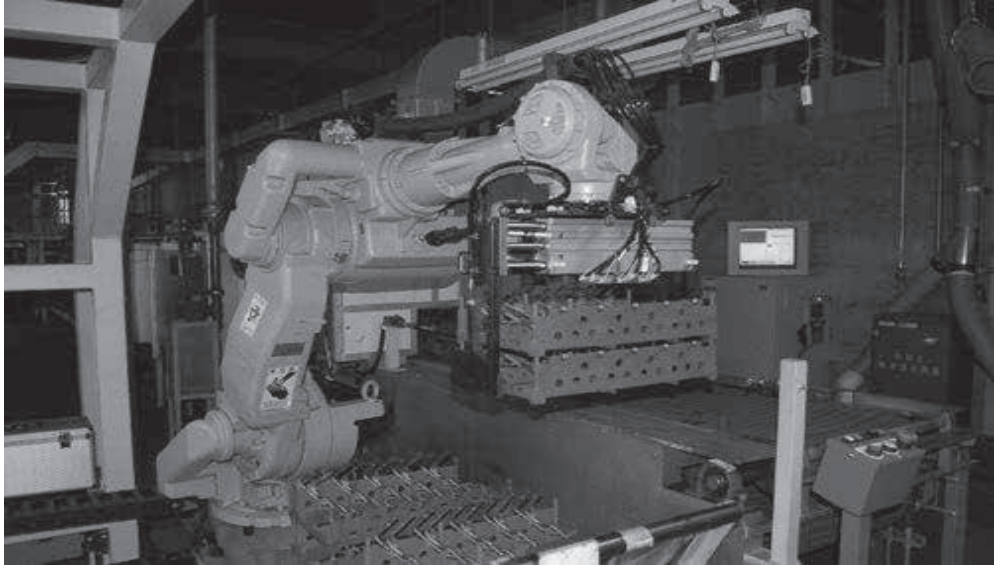
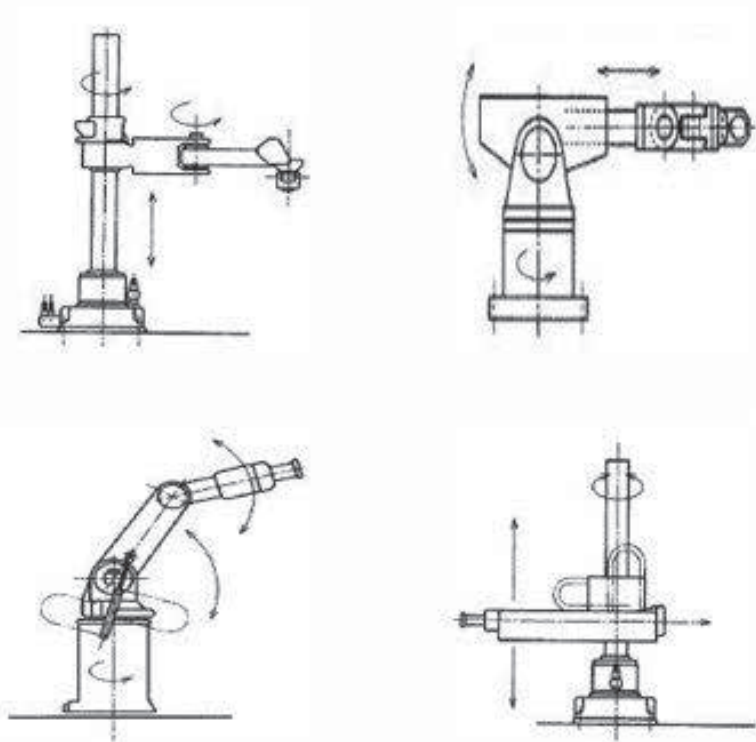


图-2

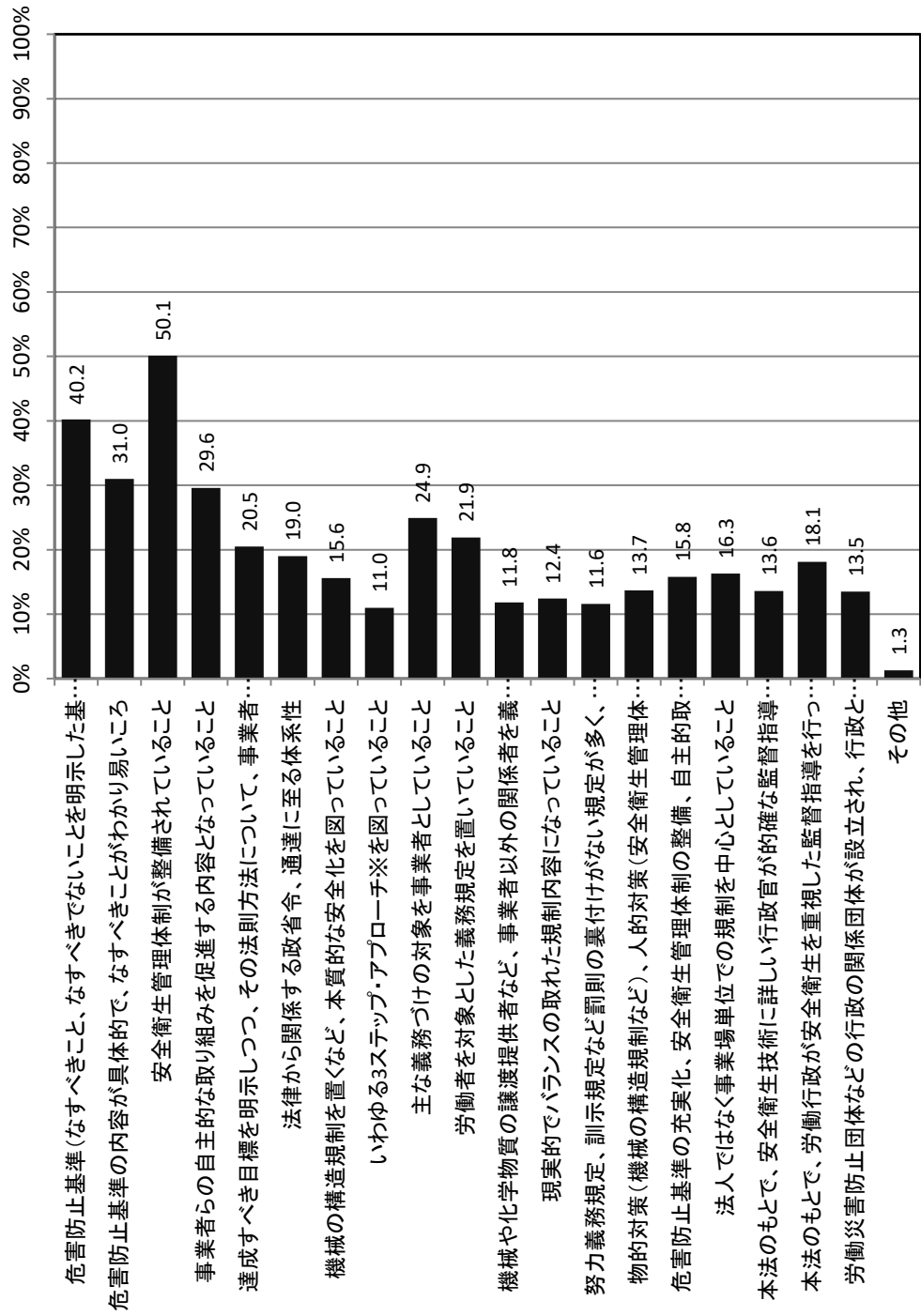




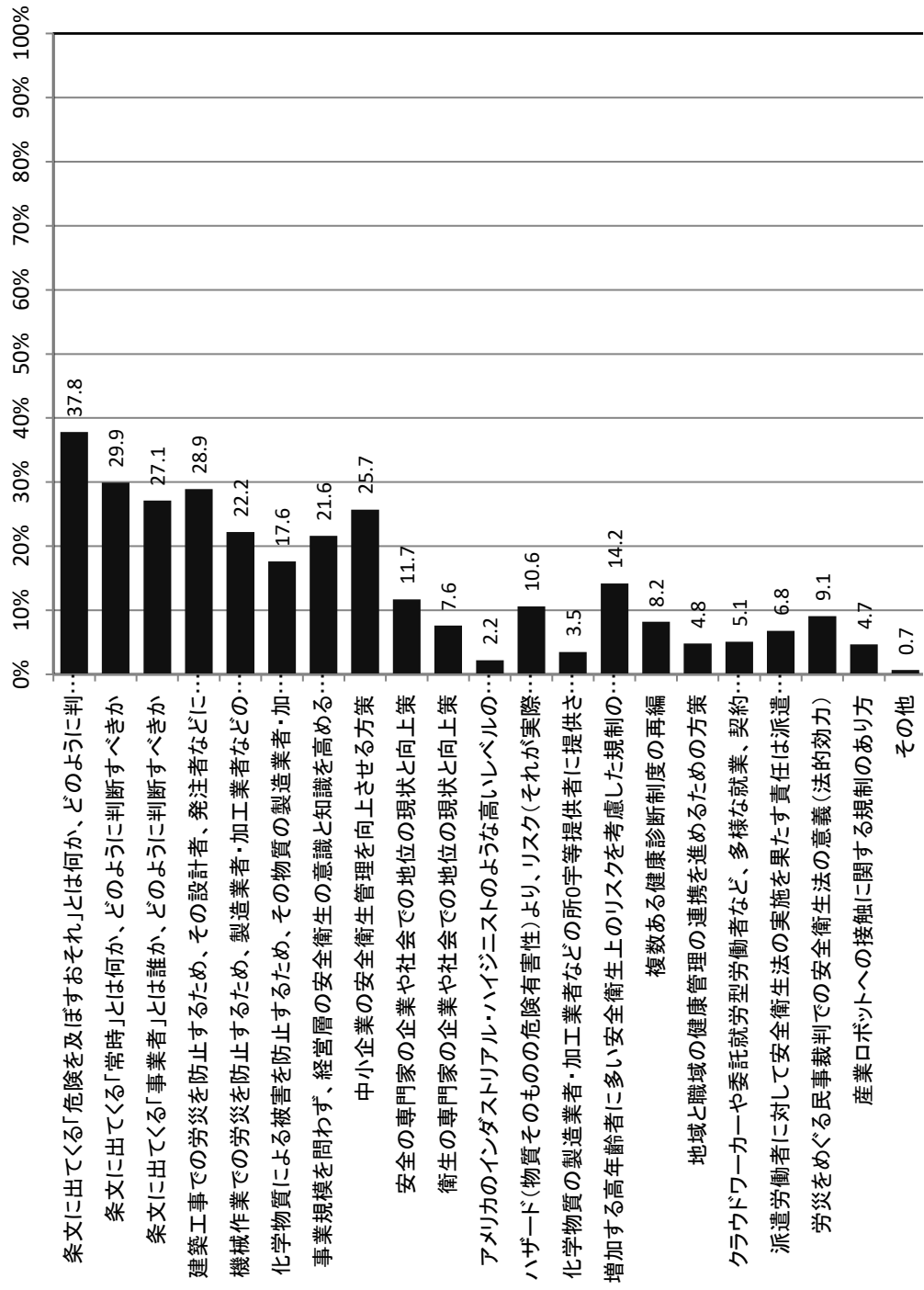
## 1. 日本での社会調査の結果



【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)

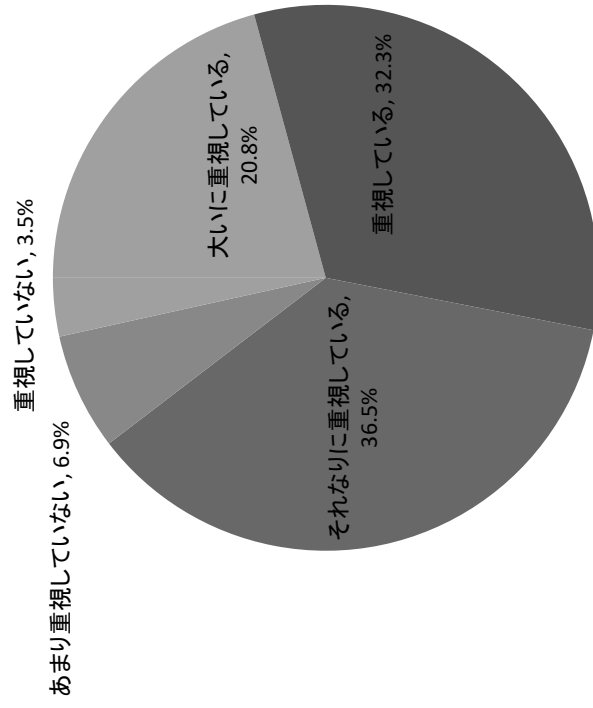


【Q7】現在の安全衛生法について、専門家が本格的に検討すべきと思われる課題を、次の中から3つお答えください。(お答えは3つ)  
(N=1000)



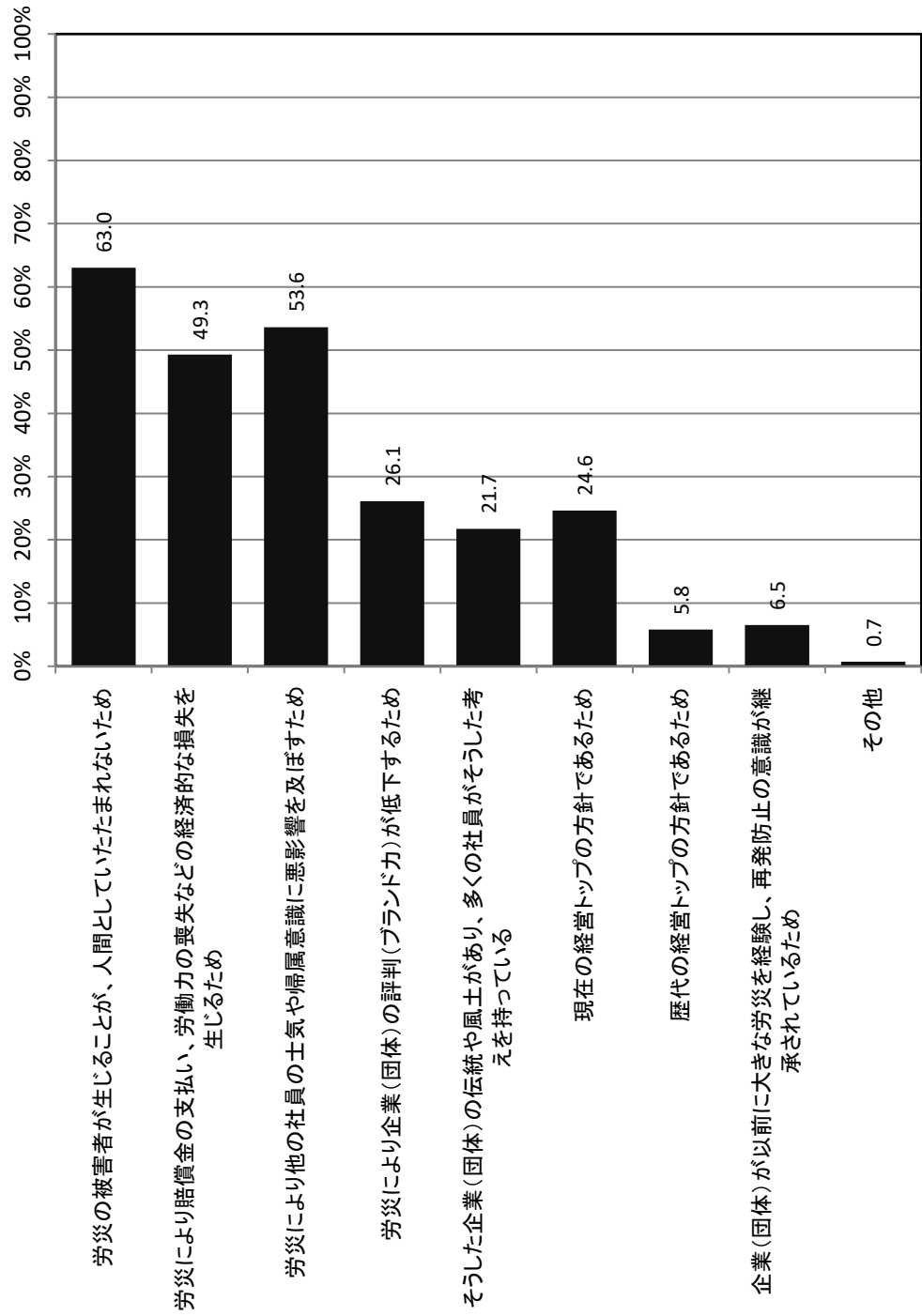
[GRAPH014]

【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]

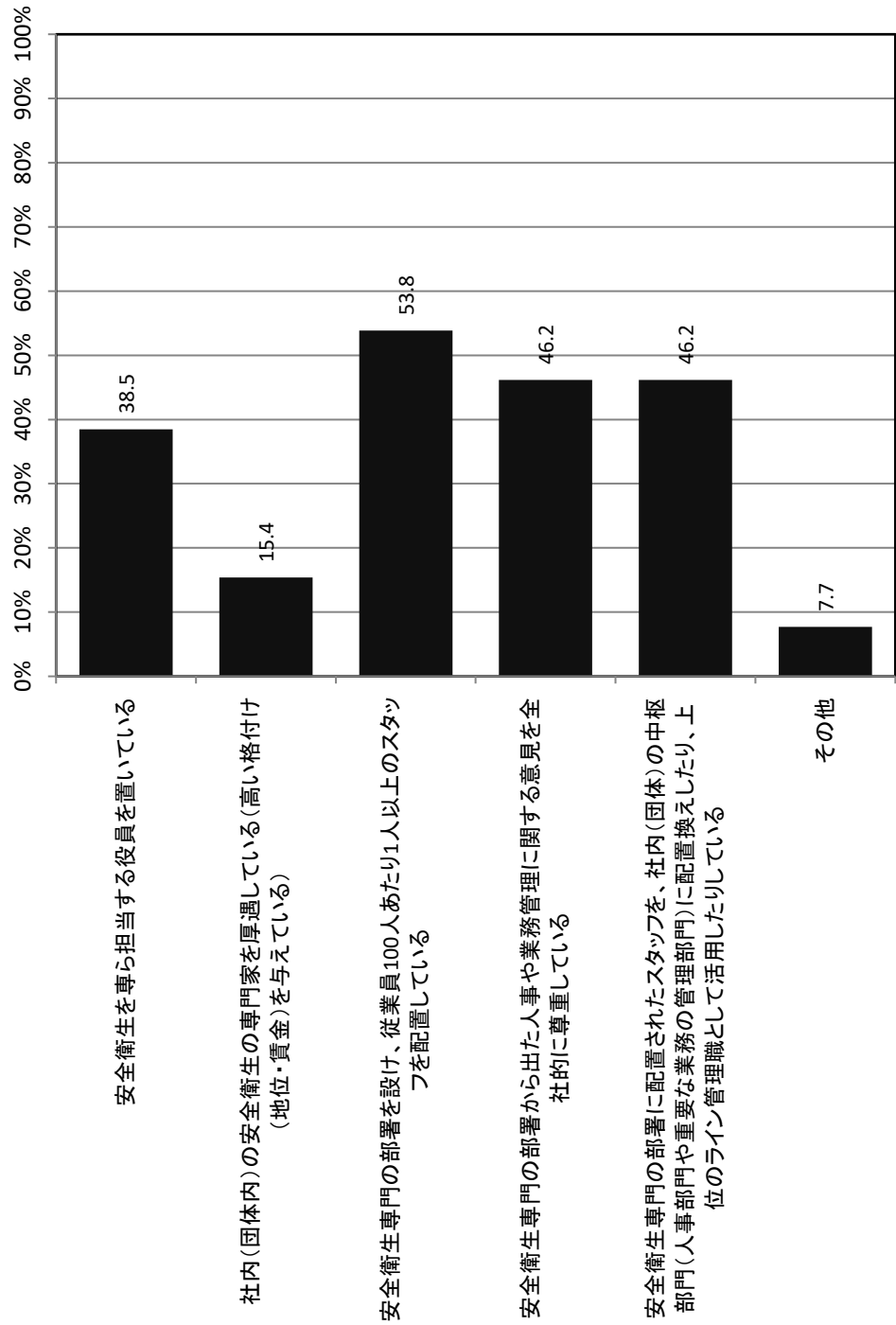
【Q9】前問で、「大いに重視している、重視している」とお答えになった方にお伺いします。その理由としてあてはまるものを3つまでお答えください。(お答えは3つまで)  
(N=138)





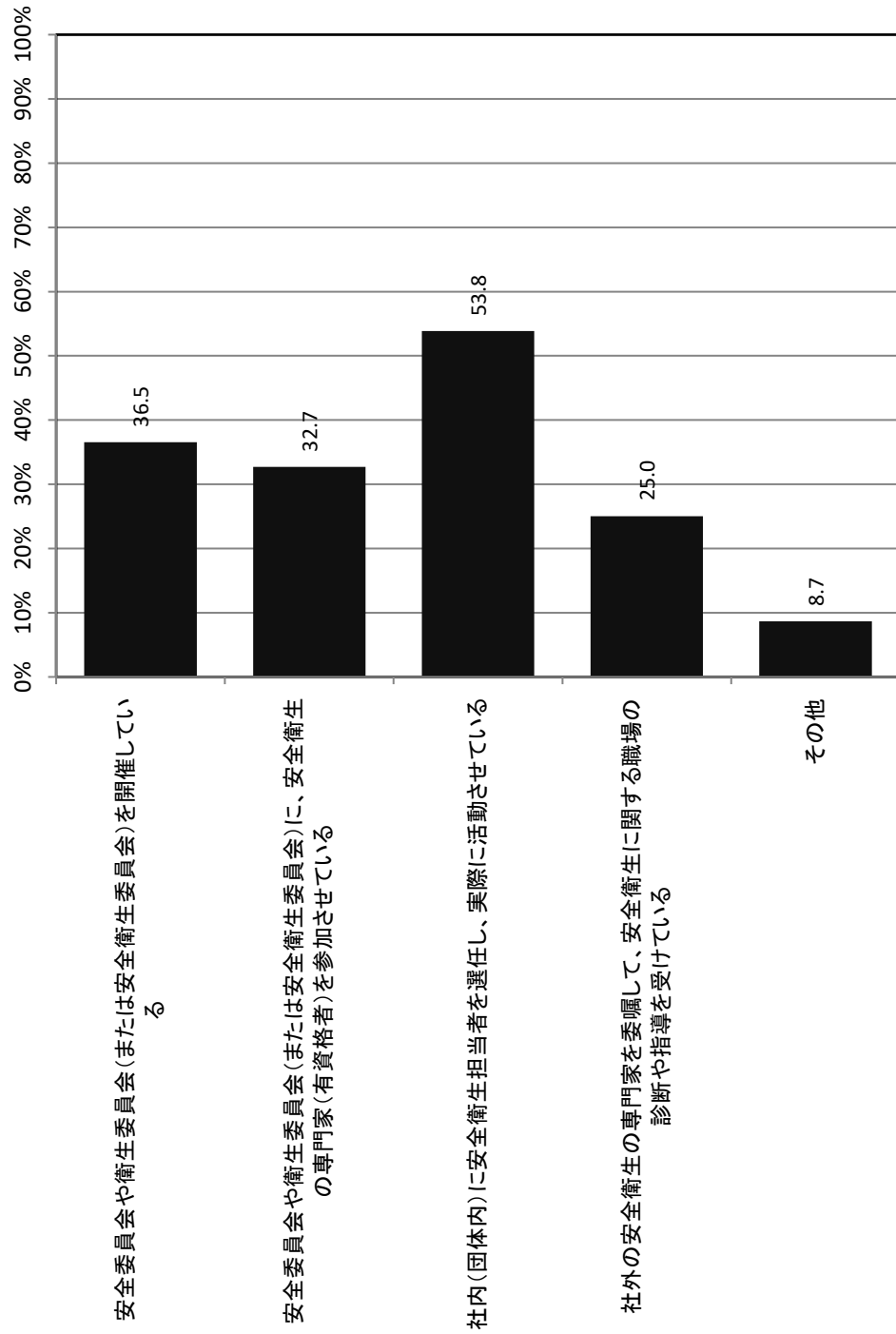
[GRAPH016]

【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)



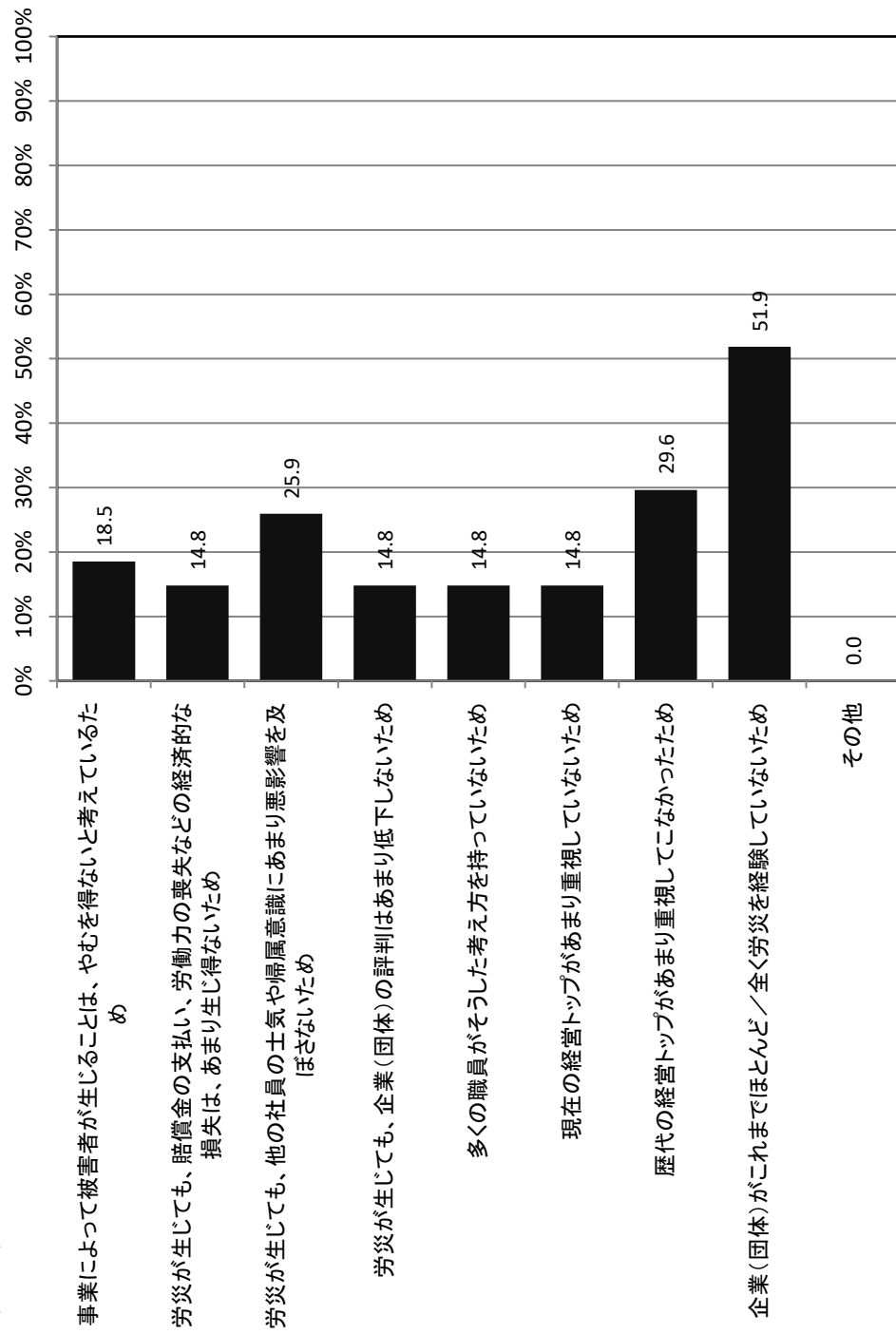
[GRAPH017]

【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 2022

**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		
<b>Q1. Please answer your gender</b>														
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%	
<b>Q2. Age</b>														
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%	
<b>Q3. Nation</b>														
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%	
<b>Q4. Please answer your occupation.</b>														
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%	16%	21%	20%	23%	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%	1%	6%	3%	-	
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%	3%	4%	6%	3%	-	
Sales and customer service occupations	2%	2%	2%	9%	2%	2%	1%	4%	2%	-	2%	6%	-	
Process, plant and machine operatives	0%	0%	-	-	1%	-	-	-	0%	-	-	-	-	
Elementary occupations	0%	0%	-	-	-	-	0%	1%	0%	3%	1%	-	-	
Other	5%	5%	6%	3%	6%	5%	5%	6%	5%	11%	8%	-	-	
Not Applicable - I don't work	0%	-	0%	-	-	-	0%	-	0%	-	-	-	-	
<b>Q5. Please tell us about your position within the company you operate or belong to.</b>														
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%	11%	14%	11%	8%	11%	13%	12%	17%	4%	
Professionals (safety and health related)	4%	5%	2%	3%	4%	2%	4%	4%	4%	2%	2%	6%	2%	
Subordinate (in HRM division)	0%	-	1%	-	-	0%	0%	-	0%	3%	-	-	0%	
Subordinate (in other than HRM division)	1%	1%	1%	-	1%	0%	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%	
<b>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.</b>														
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%	6%	6%	5%	3%	11%	-	4%	
Manufacturing industry	10%	13%	6%	6%	10%	9%	12%	11%	10%	14%	6%	-	14%	
Electricity, gas, heat supply, water supply	1%	2%	-	3%	2%	1%	2%	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%	3%	3%	4%	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%	4%	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%	11%	13%	
Service industry (not classified elsewhere)	7%	7%	8%	17%	3%	7%	10%	6%	7%	6%	7%	6%	9%	
National institutions (those not classified elsewhere)	2%	2%	2%	3%	3%	2%	2%	0%	2%	3%	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%	
<b>Q7. Are you involved in work related to the health and safety of the company to which you operate or belong to?</b>														
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%	33%	34%	36%	41%	34%	37%	35%	29%	44%	33%	35%	
Not involved	14%	12%	17%	20%	13%	10%	12%	15%	13%	14%	18%	17%	11%	
<b>Q8. Please tell us about the number of employees of the company you operate or belong to.</b>														
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%	9%	10%	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%	6%	7%	7%	
Over 1,000 people	25%	26%	22%	26%	33%	25%	27%	14%	24%	40%	25%	28%	26%	
Don't know	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Q9. How much, if anything do you know about UK Health and Safety Law (the law, regulations, code of conduct, guidelines, etc.)?</b>														
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%	13%	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%	27%	28%	29%	34%	29%	34%	28%	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%	
<b>Q10. When thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?</b>														
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%	
<b>Q11. Still thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?</b>														
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%	
<b>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</b>														
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%	
<b>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?</b>	<b>Base</b>	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%	-	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%
<b>Q14. How much importance do you place on health and safety in management?</b>	<b>Base</b>	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%
<b>Q15. You say that health and safety in management is important. Why do you say this? Please select up to three reasons.</b>	<b>Base</b>	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%	17%	-	15%	20%	18%
Other		14%	15%	13%	20%	3%	14%	14%	19%	14%	-	21%	-	14%
<b>Q16. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.</b>	<b>Base</b>	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%
<b>Q17. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.</b>	<b>Base</b>	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%
<b>Q18. You say that health and safety in management is not important. Why do you say this? Please select up to 3 reasons.</b>	<b>Base</b>	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					
<b>Q1. Please answer your gender</b>															
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%		
<b>Q2. Age</b>															
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%	32%	12%		
<b>Q3. Nation</b>															
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%		
<b>Q4. Please answer your occupation.</b>															
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%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
<b>Q5. Please tell us about your position within the company you operate or belong to.</b>															
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%	-	-	-		
<b>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.</b>															
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%		
<b>Q7. Are you involved in work related to the health and of the company to which you operate or belong to?</b>															
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%		
<b>Q8. Please tell us about the number of employees of the company you operate or belong to.</b>															
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
<b>Q9. How much, if anything do you know about UK Health and Safety Law (the law, regulations, code of conduct, guidelines, etc.)?</b>															
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%		
<b>Q10. When thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?</b>															
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%		
<b>Q11. Still thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?</b>															
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%		
<b>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</b>															
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/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			
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%	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%	-	-

Cell Contents (C)

**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					
<b>Q1. Please answer your gender</b>													
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%
<b>Q2. Age</b>													
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%
<b>Q3. Nation</b>													
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%	-	-	-	-	-
<b>Q4. Please answer your occupation.</b>													
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%	-	-	-	-	-
<b>Q5. Please tell us about your position within the company you operate or belong to.</b>													
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%
<b>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.</b>													
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%	6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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%	-	-	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%	-	-	-	-	-
<b>Q7. Are you involved in work related to the health and of the company to which you operate or belong to?</b>													
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%	40%	11%	50%	50%	35%	26%	11%	50%	100%	100%	21%
Not involved	14%	13%	20%	-	-	33%	35%	56%	44%	-	-	-	7%
<b>Q8. Please tell us about the number of employees of the company you operate or belong to.</b>													
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Q9. How much, if anything do you know about UK Health and Safety Law (the law, regulations, code of conduct, guidelines, etc.)?</b>													
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%	-	-	-	-	-
<b>Q10. When thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?</b>													
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%
<b>Q11. Still thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?</b>													
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%
<b>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</b>													
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 employees 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%
<b>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?</b>													
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 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%
<b>Q14. How much importance do you place on health and safety in management?</b>													
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%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Q15. You say that health and safety in management is important. Why do you say this? Please select up to three reasons.</b>													
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%
<b>Q16. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.</b>													
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%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Q17. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.</b>													
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%
<b>Q18. You say that health and safety in management is not important. Why do you say this? Please select up to 3 reasons.</b>													
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)
<b>Q1. Please answer your gender</b>													
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%
<b>Q2. Age</b>													
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%	18%	19%	7%	24%	10%	21%	17%	19%	5%
<b>Q3. Nation</b>													
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%	-
<b>Q4. Please answer your occupation.</b>													
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%	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%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Q5. Please tell us about your position within the company you operate or belong to.</b>													
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%	22%	11%	14%	8%	17%	7%	8%	15%	17%	-	11%
Professionals (safety and health related)	4%	4%	22%	-	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%	-
<b>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.</b>													
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%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Q7. Are you involved in work related to the health and of the company to which you operate or belong?</b>													
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%
<b>Q8. Please tell us about the number of employees of the company you operate or belong to.</b>													
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%	10%	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Q9. How much, if anything do you know about UK Health and Safety Law (the law, regulations, code of conduct, guidelines, etc.)?</b>													
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%
<b>Q10. When thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?</b>													
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%	-
<b>Q11. Still thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?</b>													
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%
<b>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</b>													
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%	
<b>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?</b>	<b>Base</b>	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%
<b>Q14. How much importance do you place on health and safety in management?</b>	<b>Base</b>	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%
<b>Q15. You say that health and safety in management is important. Why do you say this? Please select up to three reasons.</b>	<b>Base</b>	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%	-
<b>Q16. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.</b>	<b>Base</b>	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%	-	-
<b>Q17. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.</b>	<b>Base</b>	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%
<b>Q18. You say that health and safety in management is not important. Why do you say this? Please select up to 3 reasons.</b>	<b>Base</b>	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%	-



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
<b>Q1. Please answer your gender</b>													
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%
<b>Q2. Age</b>													
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%
<b>Q3. Nation</b>													
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%
<b>Q4. Please answer your occupation.</b>													
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%	69%	60%	60%
Professional occupations	20%	22%	17%	19%	20%	25%	-	24%	11%	20%	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%	2%	6%	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%	-	-	-	-	-
<b>Q5. Please tell us about your position within the company you operate or belong to.</b>													
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%
<b>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.</b>													
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%	14%	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%
<b>Q7. Are you involved in work related to the health and of the company to which you operate or belong to?</b>													
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%	39%	-	100%	-	-	19%	38%	45%	40%	45%	45%
Not involved	14%	8%	18%	-	-	100%	-	23%	8%	8%	10%	9%	13%
<b>Q8. Please tell us about the number of employees of the company you operate or belong to.</b>													
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%	2%	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Q9. How much, if anything do you know about UK Health and Safety Law (the law, regulations, code of conduct, guidelines, etc.)?</b>													
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%
<b>Q10. When thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?</b>													
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%
<b>Q11. Still thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?</b>													
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%
<b>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</b>													
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%	38%	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%	
<b>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?</b>	<b>Base</b>	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%
<b>Q14. How much importance do you place on health and safety in management?</b>	<b>Base</b>	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%	-	-	1%	-	-
Not at all important		1%	-	1%	-	2%	5%	-	1%	-	2%	-	-	2%
<b>Q15. You say that health and safety in management is important. Why do you say this? Please select up to three reasons.</b>	<b>Base</b>	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%
<b>Q16. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.</b>	<b>Base</b>	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%
<b>Q17. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.</b>	<b>Base</b>	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%	-	-	-
<b>Q18. You say that health and safety in management is not important. Why do you say this? Please select up to 3 reasons.</b>	<b>Base</b>	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%	-	-	-	-	-

**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
<b>Q1. Please answer your gender</b>													
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%
<b>Q2. Age</b>													
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%	28%	2%	36%	27%	39%	31%	46%	20%
60s and over	22%	-	19%	23%	21%	21%	3%	22%	23%	20%	24%	29%	20%
<b>Q3. Nation</b>													
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%
<b>Q4. Please answer your occupation.</b>													
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%	-	-	-	-	-
Elementary occupations	0%	-	-	0%	-	1%	-	0%	1%	-	-	-	-
Other	5%	-	1%	3%	7%	17%	-	17%	3%	-	-	-	-
Not Applicable - I don't work	0%	-	-	-	0%	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Q5. Please tell us about your position within the company you operate or belong to.</b>													
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%
<b>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.</b>													
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%	-	-	-	3%	-
Fisheries	0%	-	-	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mining	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%	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%	10%	6%	5%	6%	8%	5%	6%	8%	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%
<b>Q7. Are you involved in work related to the health and of the company to which you operate or belong?</b>													
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%	-	-
<b>Q8. Please tell us about the number of employees of the company you operate or belong to.</b>													
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%	11%	4%	1%	11%	3%	13%	4%	9%	27%
50-99 people	10%	-	11%	10%	8%	5%	6%	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Q9. How much, if anything do you know about UK Health and Safety Law (the law, regulations, code of conduct, guidelines, etc.)?</b>													
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%	-	-	-
<b>Q10. When thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?</b>													
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%
<b>Q11. Still thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?</b>													
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%	-
<b>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</b>													
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%	11%	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%	11%	20%	13%	19%	20%	17%	13%



	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%	18%	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%	-
<b>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?</b>													
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%	12%	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%
<b>Q14. How much importance do you place on health and safety in management?</b>													
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%	21%	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%	-	-	-	-
<b>Q15. You say that health and safety in management is important. Why do you say this? Please select up to three reasons.</b>													
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%	-
<b>Q16. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.</b>													
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%	-	-
<b>Q17. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.</b>													
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%
<b>Q18. You say that health and safety in management is not important. Why do you say this? Please select up to 3 reasons.</b>													
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%	-	-	-



	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)
<b>Q1. Please answer your gender</b>													
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%
<b>Q2. Age</b>													
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%
<b>Q3. Nation</b>													
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%
<b>Q4. Please answer your occupation.</b>													
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%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Q5. Please tell us about your position within the company you operate or belong to.</b>													
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%	-	-	-	-	-	-
<b>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.</b>													
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%	29%	-	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%
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%	-	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%
<b>Q7. Are you involved in work related to the health and of the company to which you operate or belong to?</b>													
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%	-
<b>Q8. Please tell us about the number of employees of the company you operate or belong to.</b>													
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%	-
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%	-	8%	13%	9%
Over 1,000 people	25%	22%	29%	46%	50%	50%	22%	10%	16%	34%	41%	32%	62%
Don't know	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Q9. How much, if anything do you know about UK Health and Safety Law (the law, regulations, code of conduct, guidelines, etc.)?</b>													
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%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Q10. When thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?</b>													
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%
<b>Q11. Still thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?</b>													
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%	-
<b>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</b>													
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%



	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 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 employers 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%	-	
<b>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?</b>	<b>Base</b>	1005	18	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%
<b>Q14. How much importance do you place on health and safety in management?</b>	<b>Base</b>	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%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Q15. You say that health and safety in management is important. Why do you say this? Please select up to three reasons.</b>	<b>Base</b>	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%	-	-	-	-
<b>Q16. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.</b>	<b>Base</b>	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%	-	-	-	-
<b>Q17. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.</b>	<b>Base</b>	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%	-	-	-	-
<b>Q18. You say that health and safety in management is not important. Why do you say this? Please select up to 3 reasons.</b>	<b>Base</b>	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	Familiar + Information and communication industries
<b>Q1. Please answer your gender</b>													
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%
<b>Q2. Age</b>													
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%
<b>Q3. Nation</b>													
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%
<b>Q4. Please answer your occupation.</b>													
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%	60%
Professional occupations	20%	-	25%	11%	33%	20%	-	-	-	23%	8%	18%	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%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Q5. Please tell us about your position within the company you operate or belong to.</b>													
Base	1005	2	4	18	12	5	2	-	1	43	73	11	32
Company/Organization Manager	25%	-	-	-	-	20%	-	-	-	23%	19%	9%	34%
Executive/Board Member	17%	-	-	-	-	20%	-	-	-	16%	32%	-	28%
Middle Manager (in HRM division)	6%	-	-	-	-	-	-	-	-	12%	5%	9%	3%
Middle Manager (in other than HRM division)	27%	-	-	-	-	20%	-	-	-	7%	27%	27%	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%
Not applicable - I don't have any management responsibility.	3%	-	-	-	100%	-	-	-	100%	-	1%	-	-
<b>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.</b>													
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%	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Q7. Are you involved in work related to the health and of the company to which you operate or belong to?</b>													
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%
<b>Q8. Please tell us about the number of employees of the company you operate or belong to.</b>													
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Q9. How much, if anything do you know about UK Health and Safety Law (the law, regulations, code of conduct, guidelines, etc.)?</b>													
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%
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%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Q10. When thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?</b>													
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%
<b>Q11. Still thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?</b>													
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%
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%
<b>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</b>													
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 + Agriculture	Familiar + Forestry	Familiar + Fisheries	Familiar + Mining	Familiar + Construction industry	Familiar + Manufacturing industry	Familiar + Electricity, gas, heat supply, water supply	Familiar + 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								
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	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	2	4	18	12	5	2	-	1	43	73	11	32
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	2	4	18	12	5	2	-	1	43	73	11	32
I do not want the emotional toll of being responsible for an accident	52%	-	-	-	-	2	-	-	-	17	37	1	18
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	2	4	18	12	5	2	-	1	43	73	11	32
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	2	4	18	12	5	2	-	1	43	73	11	32
We have a health and safety committee	26%	-	-	-	-	2	-	-	-	8	23	1	11
An independent health and safety expert is invited to participate in the health and safety committee	16%	-	-	-	-	-	-	-	-	38%	35%	-	36%
A health and safety assistant has been appointed within the company	11%	-	-	-	-	-	-	-	-	13%	9%	-	-
We have commissioned an external health and safety consultant to conduct a workplace assessment and issue guidance	28%	-	-	-	-	50%	-	-	-	25%	30%	-	27%
Other	22%	-	-	-	-	-	-	-	-	38%	35%	-	9%
None of these	10%	-	-	-	-	50%	-	-	-	13%	4%	100%	16%
Other	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	2	4	18	12	5	2	-	1	43	73	11	32
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%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Cell Contents (C)

**Kindai University Osaka**  
**Health & Safety survey**

Fieldwork Dates: 9th - 18th December 2020



	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	
<b>Q1. Please answer your gender</b>													
Base	1005	17	37	16	25	24	39	89	51	9	20	116	377
Male	62%	76%	76%	75%	76%	42%	62%	54%	63%	7%	75%	58%	65%
Female	38%	24%	24%	25%	24%	58%	38%	46%	37%	22%	25%	42%	35%
<b>Q2. Age</b>													
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%
<b>Q3. Nation</b>													
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%
<b>Q4. Please answer your occupation.</b>													
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%	-	-	-	-	-	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%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Q5. Please tell us about your position within the company you operate or belong to.</b>													
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%	3%	-	-	-	-	4%	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%
<b>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.</b>													
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%
<b>Q7. Are you involved in work related to the health and of the company to which you operate or belong?</b>													
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%	-
<b>Q8. Please tell us about the number of employees of the company you operate or belong to.</b>													
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%	13%	12%	8%	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Q9. How much, if anything do you know about UK Health and Safety Law (the law, regulations, code of conduct, guidelines, etc.)?</b>													
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%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Q10. When thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?</b>													
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%
<b>Q11. Still thinking about health and safety regulation in the UK, which of the following most closely resembles your view?</b>													
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%
<b>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</b>													
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											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		Familiar + Directly 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%	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 workplaces	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%	1%	5%	3%	4%	
Don't know	8%	-	5%	-	4%	-	-	4%	4%	-	-	2%	2%	
<b>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?</b>	<b>Base</b>	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%	28%	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%
<b>Q14. How much importance do you place on health and safety in management?</b>	<b>Base</b>	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%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Q15. You say that health and safety in management is important. Why do you say this? Please select up to three reasons.</b>	<b>Base</b>	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%	-	-	-	-	3%	-	-	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%
<b>Q16. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.</b>	<b>Base</b>	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%
<b>Q17. In your approach to health and safety, which of the following measures, if any, are you currently taking? Please select up to three.</b>	<b>Base</b>	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%
<b>Q18. You say that health and safety in management is not important. Why do you say this? Please select up to 3 reasons.</b>	<b>Base</b>	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%	-	-	-	-	-

**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. 現・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

---







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
<b>設問2</b>			
<b>【本法関係】</b>	<b>条</b>		<b>条</b>
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		
<b>2-【省令関係】</b>			
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

<b>設問3</b>	
<b>項目</b>	<b>数</b>
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
<b>設問5</b>	
監督官	49
技官	15
元監督官	12
元技官	2
不明	3

81



# 現・元行政官向け調査結果

整理担当  
森山 誠也

## 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。

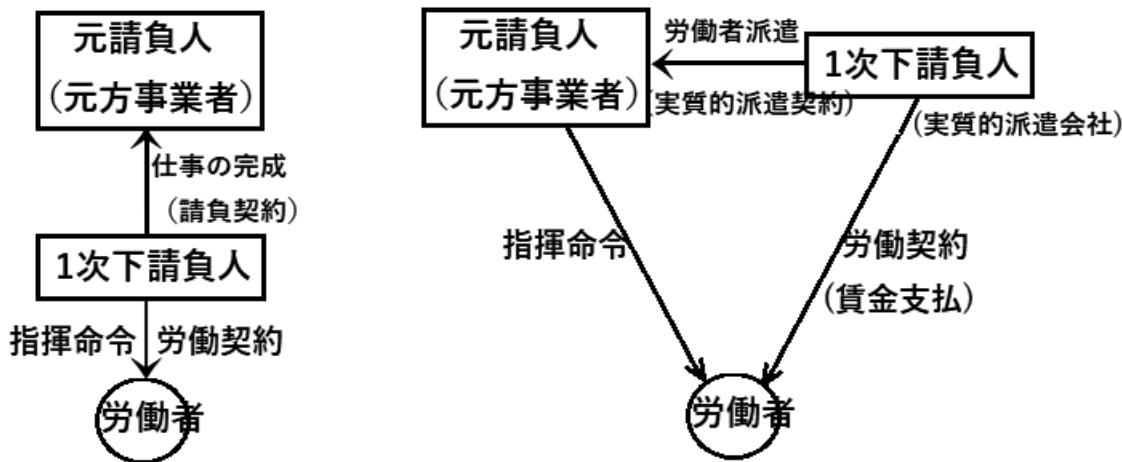
労働者派遣法施行以前は、捜査において社会経済的に責任を負うべきと考えられる上位請負事業者の措置義務を認定するための論理構成とその証拠化の困難、あるいは、末端事業者の故意認定の困難が立ちはだかつていたが、実質的に労働者派遣法第 45 条は立件にあたっての貴重なツールとなっている。(000236 元監督官)

(労働安全衛生法の適用に関する特例等)

第四十五条 略

2 略

3 労働者がその事業における派遣就業のために派遣されている派遣先の事業に関しては、当該派遣先の事業を行う者を当該派遣中の労働者を使用する事業者と、当該派遣中の労働者を当該派遣先の事業を行う者に使用される労働者とみなして、労働安全衛生法(中略)第二十条から第二十七条まで(中略)の規定並びに当該規定に基づく命令の規定(これらの規定に係る罰則を含む。)を適用する。(後略)



※元請負人、元方事業者、注文者はそれぞれ違う概念ですので異なる場合があります。

#### ●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)

共同企業体代表者(変更)届

事業の種類	※共同企業体の名称	※共同企業体の主たる事務所の所在地及び仕事を 行う場所の地名番号	
		電話( )	
発注者名		工事請負金額	
工事の概要		工事の開始及び 終了予定年月日	
※代表者職氏名	新 旧(変更の場合のみ記入)	※変更の年月日	
※変更の理由			
仕事を開始する までの連絡先	電話( )		

※ 年 月 日

※ 労働局長殿

※共同企業体を構成する事業者 職 氏名 (印)

備考

- 共同企業体代表者届にあつては、表題の(変更)の部分をつまみ消し、共同企業体代表者変更届にあつては、※印を付してある項目のみ記入すること。
- 「事業の種類」の欄には、次の区分により記入すること。  
水力発電所建設工事 ずい道建設工事 地下鉄建設工事 鉄道軌道建設工事 橋梁<sup>りょう</sup>建設工事 道路建設工事 河川土木工事 砂防工事 土地整理土木工事 その他の土木工事 鉄骨鉄筋コンクリート造家屋建築工事 鉄骨造家屋建築工事 その他の建築工事又は設備工事
- この届は、仕事を行う場所を管轄する労働基準監督署長に提出すること。
- 氏名を記載し、押印することに代えて、署名することができる。

●労働安全衛生法第(6)条の適用例

労働災害防止 5 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)



沖縄労働局発表  
平成30年5月29日

担当	沖縄労働局 労働基準部 健康安全課長 長濱直次 安全衛生係長 城間豊和 電話：098（868）4402
----	--

## 「沖縄労働局第13次労働災害防止計画」

(2018年度からの中期5か年計画) を策定しました。

(安全・健康に働く県民職場の実現に向けて)

沖縄労働局(局長 安達 隆文)は去る4月26日に、沖縄県内での労働災害防止対策を推進するための中期5か年計画を策定しました。

「沖縄労働局第13次労働災害防止計画」は、県内の労働災害防止のため、厚生労働省沖縄労働局、労働基準監督署、事業者、労働者等の関係者が重点的に取り組む事項を定めたもので、主要な目標と重点事項は以下のとおりです。

沖縄労働局では、目標の達成に向けた取り組みを進めていきます。

### 1. 主な目標

- ・ 死亡災害：15%以上減少
- ・ 死傷災害：5%以上減少
- ・ 6年連続全国ワースト1の定期健康診断結果の有所見率の値を改善し、併せて全国平均値との差を7ポイント以内にする。

### 2. 重点事項

- (1) 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進
- (2) 過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進
- (3) 就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進
- (4) 疾病を抱える労働者の健康確保対策の推進
- (5) 化学物質等による健康障害防止対策の推進
- (6) 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化
- (7) 安全衛生管理組織の強化及び人材育成の推進
- (8) 県民全体の安全・健康意識の高揚等

- 1 -

●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举。

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クラウド状態のまま、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)条に紐づく労働安全衛生)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るべき措置は、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。

メンテナンス工事の現場において、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と。(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じるところもあるが、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、下請事業者に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ろうかと思えます）。

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描いたとき」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るといの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	休業 14 日 (1 名)



	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。	
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しました。(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れ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ようがありません。

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言っているのであり、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もの。(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もの。

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。」とあり、「～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・ショベルを用いた掘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)条に紐付く(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)条に紐付く(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)条に紐付く(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ー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のにもかかわらず、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、フー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もので、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

携帯用丸のこの刃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)条に紐づく(安衛)規則第(101)条の適用例

- ・印刷機のプ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)条に紐づく(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もの。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を掃除を行う場合に、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)条に紐づく(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、帯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関わらず、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。

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。

(00212 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)条に紐付く(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)条に紐付く(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

射出成形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)条に紐づ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、安全柵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)条に紐づ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71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)条に紐づく(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31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71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、事業者が機械、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、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。掘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、第二種有機溶剤取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)条に紐付く(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)条に紐付く(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作業を行うに際し、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の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(天窓)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)条に紐付く(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)条に紐付く(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)条に紐付く(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。同社らは、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。(00089 監督官)

●主に労働安全衛生法第(22)条に紐付く(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)条に紐付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)条に紐付く(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)条に紐付く(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、当該業務は鶏舎内で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。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)条に紐づく(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)条に紐づ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、定期的を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働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な事例です。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)条に紐づく(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 項に紐づく(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)条に紐づく(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)条に紐づく(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。」

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)規制第(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)条に紐付く(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い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)条に紐付く(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)条に紐付く(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)条に紐付く(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。(00155 不明)

●主に労働安全衛生法第(66)条に紐付く(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(66)条に紐付く(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(休業 26 日間)の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 3 t 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ればならなかったのに、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ったものである。
- 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ればならなかったのに、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ったものである。
- 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稼働させたため、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)条に紐づく(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	<p>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なるため、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れ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。</p> <p>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。</p>	<p>休業 1 日 (1 名)</p>

(00224 元技官)

●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、他の労働者が立ち入った場合には、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 ボルトの特別高压電線が架設されており、この特別高压電線は、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压電線に接触。社員は感電し即死したもの。

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 7 0 0 0 ボルトの特別高压電線であり、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 メートルに特別高压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压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压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 D A P 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 1 5 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に紐付く(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 条に紐づく省令は、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者(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のではなく、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はできないのではないかと思います。  
(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

##### ■質問 4（規制の充実：一般）

###### 1 簡易リフト規制を全業種に適用拡大

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。

(000157 監督官または元監督官(2))

註 簡易リフト以外のエレベーターも同様の状況にある。

###### 2 船倉での「はい」の規制

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料する。

(000157 監督官または元監督官(3))

### 3 KY等の安全活動の義務化

KYなどの安全活動の実施義務化  
(00142 技官(1))

### 4 業種にかかわらず安全管理体制義務化

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。

(00205 技官(1))

安全管理者、安全委員会、安全衛生推進者の選任義務のある業種は、

林業

鉱業 … 鉱山保安法の適用を受ける事業場を除く。

建設業 … 除染の事業は建設業に含まれる。

運送業

清掃業 … 廃棄物処理業を含む。

製造業(物の加工業を含む。)

電気業

ガス業

熱供給業

水道業

通信業 … 主に郵便局など。

各種商品卸売業 … 総合商社。

家具・建具・じゅう器等卸売業

各種商品小売業 … 百貨店、デパートを指す。

家具・建具・じゅう器小売業

燃料小売業 … ガソリンスタンドなど。

旅館業

ゴルフ場業

自動車整備業

機械修理業

※上記以外で、安全に係る災害が覆い業種の例：

- 食品卸売業（食品の仕分け、運送を行う。フォークリフト、台車等による倉庫内仕分け作業、トラック配送など。貨物自動車運送事業法の適用を受けないため労基署だけが指導を行う。）
- 大規模な食品小売店（食品仕分けなど、整理、品だし、惣菜製造など）
- 飲食店（料理は製造業に近い。）
- 老人介護施設
- 林業以外の農業
- 厩舎（競走馬の飼育）

分類法が異なるが、度数率等は次のとおり

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/19/dl/2019gaikyoku.pdf>

## 5 各溶剤の有害性に応じた規制内容・規制緩和

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。  
(000157 監督官または元監督官(1))

## 6 事務所衛生基準規則の充実

### 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。  
(00283 元監督官(2))

## 7 規制対象の漏れ（例：乾燥設備）

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(3))

同様の例は沢山あります。

安衛則第485条 事業者は、チェーンソーを用いて行う伐木の作業又は造材の作業を行うときは、労働者の下肢とチェーンソーのソーチェーンとの接触による危険を防止するため、当該作業に従事する労働者に下肢の切創防止用保護衣（次項において「保護衣」という。）を着用させなければならない。

## ■質問4（規制の充実：特別規制）

## 8 荷主に対する特別規制の新設

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。  
(000217 元監督官(1))

## 9 特別規制の強化

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) (00167 監督官(1))

〔註 要求性能墜落制止用器具を下請負人の労働者に使用させることについて元請負人ないし注文者に管理義務を課せないかということと思われる。ただしこれは安衛則563③のことを言っており、読み方によっては安衛則655①で規制しているようにも思えるが…〕

	足場の設置（原則的な墜落防止措置）	要求性能墜落制止用器具の使用（特例的な墜落防止措置）
事業者の措置 （法20～21条）	安衛則518①、563、570	安衛則518②、519②
注文者の措置	安衛則653①、655①	無し



(法 31 条)	
元方事業者の義務 (法 29 条=罰則なし)	元方事業者は、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わなければならない。

■質問 4 (機械等)

10 特定機械等以外の規制・規格化の遅れ

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(3))

防爆構造電気機械器具

防じんマスク

防毒マスク

電動ファン付き呼吸用保護具

ホースマスク

11 特定自主検査の実施間隔の見直し

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。(00077 監督官(1))

×建荷協を通じた調査のデータで、アブナイとの結果が出たことあり。

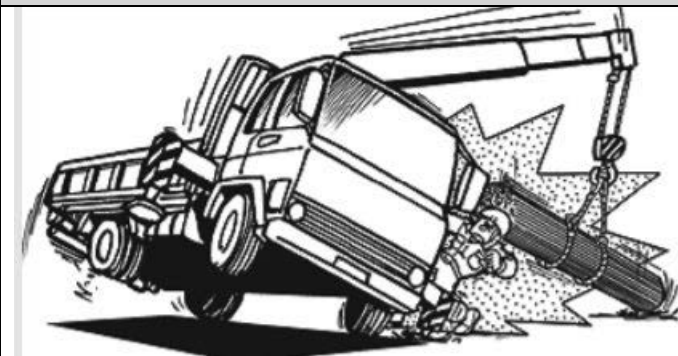
12 安衛則第 131 条からのプレスブレーキの適用除外

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(2))

○\*レーザー式の安全装置による第 2 ステップはむしろ強化すべき。

13 既存不適合の適用除外の廃止 (クレーン過負荷防止装置)

3 トン未満のクレーンの過負荷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) (00167 監督官(2))



過負荷防止装置 (モーメントリミッター) は、クレーンのジブの旋回や起伏を規制して安定性を保つ装置です。

※平成 31 年に義務化されたが、平成 31 年 3 月 1 日以前に製造された移動式クレーン、現に製造している (設



計の大部分を完了している等) 移動式クレーンはなお従前の例による。

公式リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000197452.pdf>

※なお、古いものについては既存不適合機械等更新支援補助金制度あり。

<https://www.kensaibou.or.jp/support/subsidy/index.html>

#### 14 機械規制の見直し

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が、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。

(00141 技官(3))

### ■質問 4 (足場・墜落防止)

#### 15 一側足場の選択基準

一側足場の墜落防止措置等

一側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、一側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。(00074 監督官(1))

○

#### 16 一側足場に対する規制の新設

一側足場に対する規則の新設。(00163 監督官(1))

#### 17 1.5 側足場の設置による脱法

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で抜く足場)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。(00081 監督官(1))

○

#### 18 壁つなぎ等の設置間隔

(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)

○

#### 19 「作業床」の定義

労働安全衛生規則第 519 条第 1 項の「作業床」は何か。

(00082 監督官(2))

**【質問4-4】**

「作業床」とはどのようなものか。

(答)

法令上具体的な定義はありませんが、一般的には、足場の作業床、機械の点検台など作業のために設けられた床を指します。また、ビルの屋上、橋梁の床板など、水平で平面的な広がりを持った建築物の一部分であって、通常その上で労働者が作業することが予定されているものについても作業床となると考えられます。

具体的な判断は、所轄の労働基準監督署にご相談ください。

20 墜落時保護用保護帽の着用義務の明文化

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なく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)(00081 監督官(2))

○

■質問4(資格)

21 就業制限資格確認義務化

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。(00107 監督官(1))

註 オペ付きリース業者が連れてきたオペ(オペレーター=重機運転手)の資格を確認する義務はあるがそれしかない。

22 免許等の更新制度、安全管理者等の定期教育義務化等

(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)

○\*(2)については、法第19条の2はあるが、通達もかなり触れてはいる。しかし、努力義務なので、実勢として不十分。安全管理者については殆どできていない。

運行管理者であれば、毎年、一般講習なりを受けている。知識情報のフォローアップのためにも、せめて5年に1回程度は義務としてやるべきではないか。もっとも、安全管理者については、そもそも現場の生産管理に詳しくないとできないし、そういう人物を選任する趣旨で設計された経過もあるので、それに対応した教育制度にしないと学習効果があがらないことになる。集団講習には困難がある。特に業種が異なると事情が異なるので、業界団体等にその業界に適合した研修を設計させるのが良いのではないか。

23 技能講習修了情報の管理

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(3))

技能講習や特別教育は、「修了していない」ことの証明は非常に難しい。

なお、一般の産業現場では、技能講習も特別教育も「免許」と言われています。

## 24 免許試験の受験資格緩和等

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))

△そもそも、受験資格自体に実務経験を要求するのは、衛生管理者、普通ボイラ溶接士など限られている。他は受検自体はできる。ただし、免許証を得るには実務経験が必要。そもそも安全衛生技術を学科試験のみで確認するのは難しいのは事実。ボイラでは実技講習で代替するような方法もとられている。発破技師はボイラほど客が来ず、撤退した＝講習機関の採算も考えてあげる必要がある。また、国家資格の重みは維持すべきだが、実務経験を緩和する方向性は賛成。再教育の充実も課題。

## 25 特別教育対象業務新設（テールゲートリフター、ロールボックスパレット）

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(2))

## 26 就業制限資格の見直し

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に知識・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。

法制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の疑念がどうしても生じてしまう。労基署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は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。(00268 元監督官(1))

#### (就業制限)

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

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

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

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

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

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

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

## 27 就業制限業務の統廃合

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。

(00189 技官(2))

## 28 安衛教育の技能講習への格上げ

特別教育などの「教育」については、事業主の実施にせよ技能講習に格上げし、義務化すべきである。

(00141 技官(4))

註 現状、誰でもテキストを買ってくれば「講師」になり、労働者に教えればそれが特別教育になる。



## ■質問 4 (委任関係)

### 29 委任元条項の明確化

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))

### 30 委任元条項の明確化

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(安衛委員会))。(00078 監督官(2))

△\*たとえば第 18 条は作業主任者の周知義務。確かに、たぶん根拠規定はない。根無し省令だろう。安全の見える化という趣旨で、この規定自体は非常に重要。しかし、そもそも周知自体が刑罰適応かという問題もある。行政指導でも実効的ではないか。罰則は安衛法のエンフォースメントの要ではあるが、行政指導の活用も重要。義務強制より権利性を強調すべき。根付きにするなら法 101 条に紐付けければ良いのではないか。

4 条 2 項は根拠規定有り。罰則つき。

### 31 作業計画が根無しとの指摘(検察庁)

●(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〔註 安衛則 101 条のような、危険箇所への覆いのことと思われる〕ダイレクトな措置でないので、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)

労働安全衛生規則

(定義)

第百五十一条の二 この省令において車両系荷役運搬機械等とは、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

一 フォークリフト

二 シヨベルローダー

三 フォークローダー

四 ストラドルキヤリヤー

五 不整地運搬車

六 構内運搬車(専ら荷を運搬する構造の自動車(長さが四・七メートル以下、幅が一・七メートル以下、高さが二・〇メートル以下のものに限る。))のうち、最高速度が毎時十五キロメートル以下のもの(前号に該当するものを除く。)をいう。)

七 貨物自動車(専ら荷を運搬する構造の自動車(前二号に該当するものを除く。))をいう。)

(作業計画)

第百五十一条の三 事業者は、車両系荷役運搬機械等を用いて作業(不整地運搬車又は貨物自動車を用いて行う道路上の走行の作業を除く。以下第百五十一条の七までにおいて同じ。)を行うときは、あらかじめ、当該作業に係る場所の広さ及び地形、当該車両系荷役運搬機械等の種類及び能力、荷の種類及び形状等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。

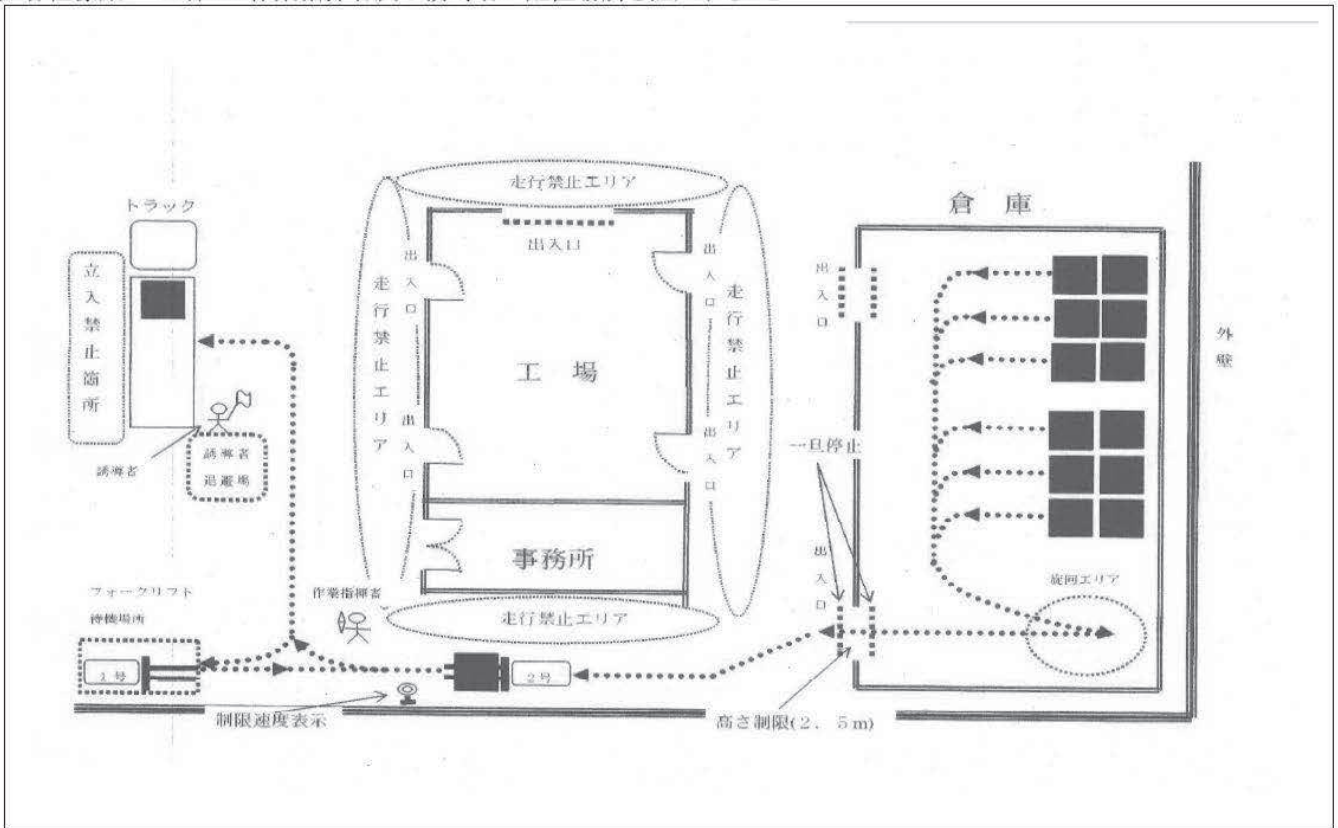
2 前項の作業計画は、当該車両系荷役運搬機械等の運行経路及び当該車両系荷役運搬機械等による作業の

方法が示されているものでなければならない。

3 事業者は、第一項の作業計画を定めたときは、前項の規定により示される事項について関係労働者に周知させなければならない。

### 17.フォークリフト作業図

- ① フォークリフトの運行経路を図示すること
- ② 周辺労働者の立入禁止箇所及びフォークリフトの走行禁止箇所を具体的に記載すること
- ③ 各種標識・一旦停止・作業指揮者及び誘導者の配置場所を記入すること



(豊田労基署リーフレットより <https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/content/contents/000768538.pdf>)

### ■質問 4 (解釈)

#### 32 定義の一覧化

散在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行令においてそれぞれ定義されている)。(00078 監督官(3))

△\*唐澤先生によれば、規則に載っていたものなどを全て施行令に載せようとしたこともあったが、内閣法制局から細くなりすぎるから困難と言われ、却って通達レベルに落とすなどして、いろんなレベルのルールに散ることになった面もある。だから難しいだろうが、やった方が良い。

なお、もともと旧労基法時代は、規則への包括的な委任があったので、規則に定義も書きやすかったが、現行安衛法になって、法律-施行令-規則の体系となって分かりにくくなった面もある。施行令は法律の基本的な適用対象をある意味無味乾燥に列挙している。まさに法律の補足。規則の中での二度書きすればよい(確認規定を置く)(畠中)。

\*罪刑法定の問題も、最終的には法と人の相互作用(コミュニケーション)が重要になるだろうが、人は組織なりの面もあるから、行政も体制、ネットワークが重要だろう。

#### 33 条文解釈の明文化

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。

(00055 監督官(1))



### 34 A、B等の解釈

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。  
(00082 監督官(1))

### 35 「等」の明確化

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「等」に該当する措置の明確化、求められる高さの明確化)。(00078 監督官(1))

△\* 罪刑法定から言えば、「等」の内容を法規則本体でもう少し明確化すべきだろう。ガイドラインでは、強制力がないことを良いことに、あれこれ捕捉し過ぎて、却って趣旨不明になっている。運用上、内容の限定は必要ではないか。

### 36 「常時性」の解釈の明確化

「常時性」は、条文ごとに解釈を示すべきだと思います。(00264 元監督官(4))

### 37 「常時」の明確化

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。  
(00007 監督官(1))

### 38 「常時」の曖昧さ

「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。  
(000155 不明(1))

### 39 常時性の例示

常時性の例示。(00107 監督官(2))

### 40 有害物に係る「常時」の解釈の明確化

「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。  
(00181 監督官(1))

### 41 「遅滞なく」の明確化

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。(00007 監督官(2))

[ 現状、休業4日以上の場合の労働者死傷病報告(第23号)は、災害を把握し調査を行うためがあるので、1箇月では遅いとも考えることもできるかもしれませんが。本来であれば、交通事故のような取扱いにすべきだとも思いますが…]

#### ■質問4(わかりにくさ)

##### 42 わかりにくさ

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。(00264 元監督官(3))

##### 43 わかりにくさ

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。  
(00189 技官(1))

リファクタリング(意味を変えずに文言を整理する)のか、意味内容も変えるのか。

##### 44 わかりにくさ

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))

##### 45 わかりにくさ

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))

##### 46 わかりにくさ

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))

##### 47 形式的な法令遵守

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))

△

##### 48 読み替え規定のわかりにくさ

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。

(000155 不明(2))

#### 49 特化則等の単純化

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。

(00181 監督官(2))

#### 50 特化則の平易化

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。

\*有機則との関係、エチルベンゼンの規制などが複雑。第2条の2などは複雑さがはんばない。特殊健診が分散(39条の他にもいろいろ)。パンフレットもない。パンフレットをつくる場合、「その他は監督署にきけ」ではなく、もう少し詳しく書くべき。検索機能設置でも運用は改善するだろう。(00163 監督官(2))

○

#### 51 有害物規制の複雑化の問題

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))

△一般原則は安衛則に。特化則に収斂していく方法、作業で分類する方法もあるのでは。重要なのは検索の容易化(情報へのアクセシビリティ)では。検索項目は、「ハザード」と「作業」が鍵ではないか。それも業種ごとに分けるのが良いのではないか(北岡)。それに基づく監督指導の手引き書の作成も良いのでは。英米は物質から規制を検索できる。イギリスは鉛関係から始まっており、特にそれに関する規制が発達し、検索もし易い。ドイツは、GeffstoffVOがあり、石綿等を取り扱っているが、綿密さにおいては日本が上。綿密な規制はBGやラントが行っている(藤森、唐澤)。

#### 52 化学物質等障害防止規則への一本化

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(3))

#### 53 有機則・特化則の整理

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))

#### 54 化学物質等規制の整理

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。(00040 監督官(2))

#### 55 有機則・特化則の見直し

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))

#### 56 政省令までで規制内容を完結させる

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。(00121 監督官(1))

註 ポイラー及び圧力容器構造規格、クレーン構造規格など、日本産業規格（JIS）を引いているものもある。また、「その他厚生労働大臣が定める者」「その他厚生労働省労働基準局長が定める者」というのがあるが、実際に定めがあるのかないのか不明なものが多い。  
さらに、研削盤等構造規格などには厚生労働省労働基準局長による適用除外制度があるが、適用除外となったものを検索するシステムがないので個別に本省に照会しなければ判断できない。研削盤等構造規格には個別検定・型式検定制度もないので規制できているのかどうかさえ不明と言えるかも知れない。

#### 57 法令の簡略化（特化則等、エレベーター）

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))  
※→反対の意見として、44 参照

エレベーターや簡易リフトは、昇降機ないし小荷物昇降機として建築基準法で規制しており、安衛法と二重規制となっている。

業種	適用法令
工業的業種（労基法別表第1第1号～第5号＝製造業、鉱業、建設業、運輸交通業、貨物取扱業）の事業場に設置されたもの	労働安全衛生法 建築基準法
主として一般公衆の用に供されるもの	建築基準法
非工業的業種（上記以外）の事業場に設置されたもの	建築基準法

※その他船舶安全法などの適用除外あり。

令和2年の災害発生件数	休業4日以上・死亡	死亡
エレベーター、リフトを起因物とする災害	159	3

労基署と都道府県の間で違法エレベーター・簡易リフトの通報制度あり。

違法なエレベーターや簡易リフト（昇降機ないし小荷物昇降機）を労基署が発見する場合も少なくない。

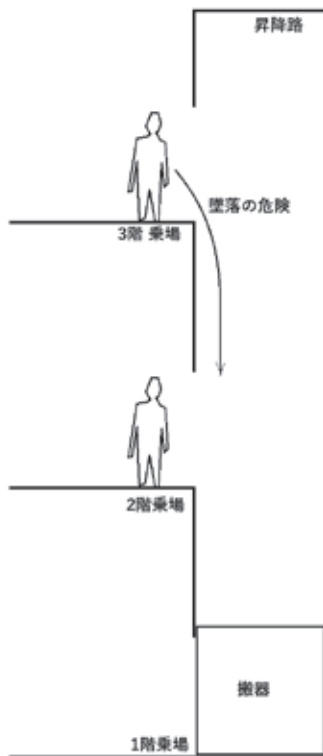
用語定義の範囲の違いにより、簡易リフトであっても、小荷物昇降機にあたらぬ場合があり、安衛法上違反でなくても建築基準法で結局違反となる場合がある。

煩雑さとしては、建築行政への建築確認のほか、工業的業種（労基法別表第1～5号）の事業場についてはエレベーター設置届、エレベーター設置報告書、簡易リフト設置報告書を労基署にも届出る必要があること。

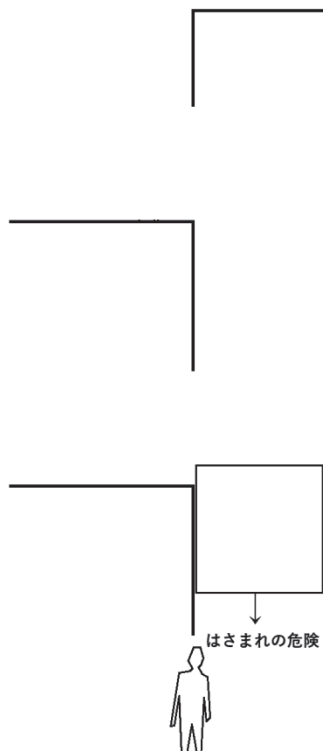
安衛法が適用されるエレベーターのうち積載荷重1トン以上のものについては特定機械等に該当するので、検査証や性能検査がないと使用不可。

ただし、安衛法の規制が外れ、かつ労基の管轄外となった場合は、労働災害の重要な起因物であるのに、指

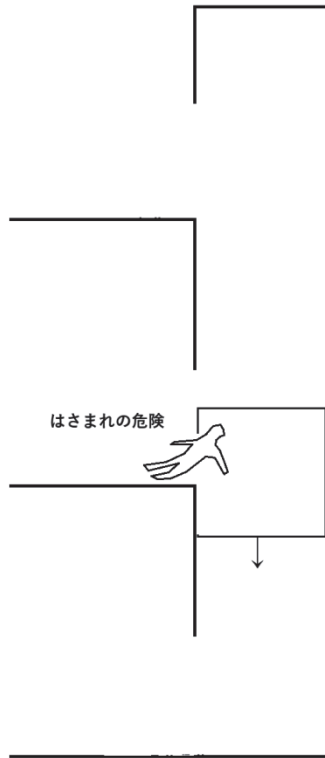
導が難しくなる。以下、エレベータの規制を廃止した場合の適用条文。



↑ 墜落の危険については、安衛則第 519 条（作業床の端への墜落防止用の囲い等、墜落制止用器具の使用）。エレベーター構造規格では、乗場戸及び乗場戸ロックの設置義務違反。



↑ 安衛則第 108 条の 2（ストローク端の柵等）。エレベーター構造規格では、乗場戸及び乗場戸ロックの設置義務違反。



↑特に規制なし（敢えて言えば、安衛則第 104 条（運転開始時の合図）、第 107 条（掃除等の場合の運転停止等））。エレベーター構造規格では、戸開走行保護装置設置違反。

■質問 4（罰則その他の制裁）

58 厳罰化

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 技官(1))

59 厳罰化

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。(00147 監督官(1))

60 厳罰化

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))

主要な現行の罰則

- a) 製造禁止物質の製造等：3 年以下の懲役又は 300 万円以下の罰金
- b) 特定機械等の無許可製造、個別検定・型式検定不受検等：1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金
- c) 作業主任者不選任、事業者の危害防止基準違反、構造規格違反機械等譲渡等、無資格運転をさせる罪、使用停止等命令違反等：6 か月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金
- d) 安全衛生管理組織未選任、労働者の危害防止基準違反、労災隠し等：50 万円以下の罰金

61 厳罰化

法の厳罰化。

(00055 監督官(3))



## 62 労災かくしの厳罰化等

労災かくし事業の厳罰化、罰則の強化。(第 23 号未提出等の事業を除き、悪質性の高いもの)(00167 監督官(3))

## 63 法人重課の導入

### 法人重課の導入

安衛法は、昭和 47 年の法施行以来、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、法人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。(00268 元監督官(2))

## 64 過失犯処罰

### 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と。(00147 監督官(2))

## 65 過失犯処罰

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、業務上過失致死傷罪のように、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、過失犯も処罰できようとするところこそが、「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))

## 66 結果的加重犯

労働災害の発生状況を見るに、従来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、結果的加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と思います。(00264 元監督官(1))

結果的加重犯：

<https://ja.wikipedia.org/wiki/%E7%B5%90%E6%9E%9C%E7%9A%84%E5%8A%A0%E9%87%8D%E7%8A%AF>

なお、2019 年 12 月に開催された全労働主宰のフランスの監督官との対話集会において、フランスの監督官から、フランスでは例えば死亡災害について送検すると、homicide の罪（業務上過失致死？）を検察側で付加し、懲役刑になることがあるとのこと。

→ 全労働省労働組合『季刊労働行政研究』Vol.44, 2020 年 4 月冬・春号（「対話集会—フランスから労働監督官がやってきた」を含む） [https://1drv.ms/b/s!AtbgYJc2Nu2xzxVrODf1WFD\\_no1m?e=ZZcllg](https://1drv.ms/b/s!AtbgYJc2Nu2xzxVrODf1WFD_no1m?e=ZZcllg)

## 67 刑罰法規としての構成要件明確化

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(2))

## 68 刑罰法規としての合理化

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(3))

## 69 行政制裁制度の導入

### 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(3))

## 70 高額の懲罰的損害賠償、行政罰の認容

日本の司法全体であるが高額の懲罰的な損害賠償制度の認容。(行政罰も)(00177 監督官(3))

## 71 罰則のない義務規定の在り方

努力義務以外の法でも罰則規定が付されていないものがある。

(00055 監督官(2))

### ■質問 4 (規制の緩和・簡素化)

## 72 他分野との重複と棲み分け

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))

## 73 使わない条文の整理

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べきだと思われる。(00040 監督官(1))

## 74 構造規格中の「使用制限」規定

構造規格に関しては、墜落制止用器具の規格第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(3))

註 プレス機械又はシャーの安全装置構造規格第20条第1号「一 スライドの作動による危険を防止するために必要な長さにわたり有効に作動するものであること。」も同様と言えるかも知れない。

しかし、販売者が、ユーザーの使用状況を把握しつつもそれに違反した機械等を譲渡することを禁止する趣旨であれば構造規格に含める意義はあるとも言えるのではないか。

## 75 健康診断を労働者本人の実施義務とする

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。(00141 技官(2))

## 76 小型ボイラー設置報告書等の廃止

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(2))

註 クレーン等設置報告書、エレベーター設置報告書は、紙ペラ1枚で機械の性能については種類・型式、トン数しか記入がありません。

図面も安全装置の有無も記載するところが無く、実地調査をするために利用する意外に意味がありません。その報告書をもとに「審査」はできません。

小型ボイラー設置報告書は、色々書類を添付してもらおうので、例えば給水能力が十分かというところをチェックしています。

様式第2号(第5編関係)

## クレーン 設置届

事業の種類	一般機械器具製造業		
事業の名称	株式会社富士メンテナンス		
事業の所在地	山形県天童市大字久野本1214番地の6 (電話 023-654-1520 )		
設置地	同上		
種類及び型式	2.8TON普通型天井走行クレーン	つり上げ荷重	2.818 t
製造許可年月日及び番号	年 月 日 第 号( )		
設置工事を行う者の名称及び所在地	株式会社富士メンテナンス 山形県天童市大字久野本1214番地の6 (電話 023-654-1520 )		
設置工事落成予定年月日	〇〇年 〇〇月 〇〇日		

年 月 日

事業者 職名  
氏名

印

〇〇労働基準監督署長 殿

(備考)

- 1 「事業の種類」の欄は、日本標準産業分類(中分類)による分類を記入すること。
- 2 「製造許可年月日及び番号」の欄の( )内には、すでに製造許可を受けているクレーンと型式が同一であるクレーンについて、その旨を注記すること。
- 3 氏名を記載し、押印することに代えて、署名することが出来る。

<http://fuji->

[mainte.co.jp/%E7%9F%A5%E8%AD%98%E3%81%AE%E6%B3%89/%E7%94%A8%E8%AA%9E%E9%9B%86/%E7%94%A8%E8%AA%9E%E9%9B%86-%E3%81%95%E8%A1%8C/](http://fuji-mainte.co.jp/%E7%9F%A5%E8%AD%98%E3%81%AE%E6%B3%89/%E7%94%A8%E8%AA%9E%E9%9B%86/%E7%94%A8%E8%AA%9E%E9%9B%86-%E3%81%95%E8%A1%8C/)

### ■質問4 (その他)

#### 77 外部専門家制度の充実

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。

(00228 元技官(1))

#### 78 国際規格を踏まえた外部機関規制の見直し

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。



## 79 現場責任者への権限・余裕の付与

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ない場合が多い。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られていない。(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(3))

註 名宛人の事業者は法人の場合は法人そのもの、個人事業の場合は事業経営主であるが、安衛法第 122 条により、「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」が実行行為者となりうるから、労働者も実行行為者になる。責任と権限が与えられていても、それほどの報酬を得ていない者が実行行為者となる場合も考えられる。

## 80 事業者規制に係る義務主体のわかりにくさ

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。

(00088 元監督官(1))

### 労働安全衛生法

第二百二十二条 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、第百十六条、第百七条、第百九条又は第百二十条の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、各本条の罰金刑を科する。

註 第 122 条はいわゆる両罰規定として法人両罰で議論になりがちだが、もう一つ、実行行為者に係る構成要件修正を行っている。安衛法で名宛人が使用者から事業者になったものの、第 122 条で罰則を適用すると構成要件が修正され(構成要件修正説=通説)、「使用者」であっても「事業者」であっても、結局は同じ人物が実行行為者として処罰されることが多いのではないか(オフレコ)。

参考：平岡雅紘『法務研究報告書第 68 集第 2 号両罰規定に関する実証的研究』(法務総合研究所，昭和 57 年 2 月) p.168

## 81 労働者派遣法の見直し

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。  
(00264 元監督官(2))



2 労働安全衛生法

派遣元	派遣先
<p>職場における安全衛生を確保する事業者の責務 事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務 労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等 総括安全衛生管理者の選任等 衛生管理者の選任等 安全衛生推進者の選任等 産業医の選任等 衛生委員会 安全管理者等に対する教育等 安全衛生教育（雇入れ時、作業内容変更時） 危険有害業務従事者に対する教育 中高年齢者等についての配慮 事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助 健康診断（一般健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取） 健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置） 健康診断の結果通知 医師等による保健指導 医師による面接指導等 健康教育等 体育活動等についての便宜供与等 申告を理由とする不利益取扱禁止 報告等 法令の周知 書類の保存等 事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助 疫学的調査等</p>	<p>職場における安全衛生を確保する事業者の責務 事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務 労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等 総括安全衛生管理者の選任等 安全管理者の選任等 衛生管理者の選任等 安全衛生推進者の選任等 産業医の選任等 作業主任者の選任等 統括安全衛生責任者の選任等 元方安全衛生管理者の選任等 店社安全衛生管理者の選任等 安全委員会 衛生委員会 安全管理者等に対する教育等 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置 事業者の講ずべき措置 労働者の遵守すべき事項 事業者の行うべき調査等 元方事業者の講ずべき措置 特定元方事業者の講ずべき措置 定期自主検査 化学物質の有害性の調査 安全衛生教育（作業内容変更時、危険有害業務就業時） 職長教育 危険有害業務従事者に対する教育 就業制限 中高年齢者等についての配慮 事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助 作業環境測定 作業環境測定の結果の評価等 作業の管理 作業時間の制限 健康診断（有害な業務に係る健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取） 健康診断（健康診断実施後の作業転換等の措置） 病者の就業禁止 健康教育等 体育活動等についての便宜供与等 快適な職場環境の形成のための措置 安全衛生改善計画等 機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等 申告を理由とする不利益取扱禁止 使用停止命令等 報告等 法令の周知 書類の保存等 事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助 疫学的調査等</p>

## 82 厚生労働技官の立入検査権

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官も労働衛生専門官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(2))

註 労基署職員（正職員）は、3 官からなる。

労働基準監督官…任用した瞬間から、立入検査権が付与されている（労基法、安衛法、81 号条約）

厚生労働技官…採用後●年程度経って初めて産業安全専門官になり、立入検査権が付与される。ただし産業安全専門官は衛生についての立入検査権なし。逆もしかり。ただし併任すれば安全も衛生もいける。

厚生労働事務官…労基法、安衛法については立入検査権規定なし（労働保険徴収担当になれば労働保険徴収法に基づく立入検査権が付与される場合あり）。

## 83 リモートワークとの整合性

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(1))

例 衛生管理者の各作業場の巡視

## 84 国及び公共団体についての適用の明確化

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、適用範囲が明確であるが、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るべきと思量される。(00212 監督官(1))

註 労基法第 102 条は確認規定にすぎないと思われる。また、実際には別の法律に分散して適用の除外・特例が規定されている。

労基法と安衛法の適用除外・特例：

国家公務員法附則第 16 条（一般職に属する職員に対する適用除外）

裁判所職員臨時措置法（裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員に対する国家公務員法の準用）

自衛隊法第 108 条（隊員に対する適用除外）

国会職員法第 45 条（国会職員に対する適用除外）

地方公務員法第 58 条（非現業・通信・教育関係地方公務員に対する一部適用除外・特例）

備考

刑事収容施設及び被収容者等の処遇に関する法律第 95 条第 4 項（受刑者の安全衛生について安衛法に準じた訓令制定）

少年院法第 41 条第 3 項（在院者の安全衛生について安衛法に準じた訓令制定）

## 85 「墜落」と「転落」の違い

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(3))

転落は、粉碎機等の内部への転落、車両系建設機械などの坂での転落などに使用されている。

## 86 長い名前を短くすべき（要求性能墜落制止器具等）

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(3))

○

## 87 書類の保存期間の統一

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))

例

一般健康診断個人票……5 年

特別管理物質に係る特殊健康診断個人票……30 年

石綿健康診断個人票……40 年

## 88 ストレスチェックの迅速化

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)

## 89 ボイラー取扱作業主任者に関する規制のわかりにくさ

ボイラー則

23 条「就業制限」の令第 20 条の 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。

(00283 元監督官(1))

## 90 免許再交付手続の簡素化

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ならないが、ネット申請等に対応可能と思われる。

(00025 監督官(1))

### ■質問 4 (整理漏れの指摘)

## 91 ガス溶接作業主任者免許の規定整理漏れ

免許申請について、労働安全衛生規則別表第四の「ガス溶接作業主任者免許」の項の第一号には、「次のいずれかに掲げる者であって、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「労働安全衛生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法施工規則別表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因となっているので、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))

### ■質問 4 (詳細不明のもの)

## 92 細やかすぎる法体系の問題

欧米に比べて、細やかすぎる法体系。(00177 監督官(2))

## 93 一般健康診断項目の改正

一般定期健康診断の診断項目の改正。

(00076 監督官(1))

### ■質問 4 (その他)

## 94 請負制度の更新

●(1)請負制度の更新(00259 監督官)

## 95 ダイオキシン類規制の見直し

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(2))

## 96 労働者死傷病報告の提出義務の精緻化

労働者死傷病報告の提出義務の精緻化。(00177 監督官(1))

●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）

## ■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し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が、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（00213 技官）

### 三. 研究班會議議事錄



## 厚労科研安全衛生法学プロジェクト会議記録（2021年度）

	日時・場所・概要	頁数
第18回	<p>2021年4月17日（土曜）13:30～17:30 於）Zoom会議</p> <p>概要）三柴座長より本プロジェクトの意義や執筆の方向性などについて再確認が行われた後、半田氏より化学物質対策に関わった行政経験をもとに化学物質情報総合管理法に関する提言がなされ、質疑応答が行われた。その後、大藪委員、井村委員、鎌田委員による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…2153頁 後半…2168頁</p>
第19回	<p>2021年6月19日（土曜）13:30～17:30 於）Zoom会議</p> <p>概要）三柴座長より本プロジェクトの意義や執筆の方向性などについて再確認が行われた後、行政官等向けアンケート調査に寄せられた行政官等の法改正提案に関する審議・検討を経て、淀川委員および井村委員による分担研究報告およびこれらに対する質疑応答が行われた。</p>	<p>前半…2189頁 後半…2209頁</p>
第20回	<p>2021年8月28日（土曜）13:30～17:30 於）Zoom会議</p> <p>概要）三柴座長より本プロジェクトの意義や執筆の方向性などについての再確認、研究報告書の分担調整等を経て、森山委員による危害防止基準に関する特別報告、大藪委員、阿部委員、森山委員らによる分担研究報告およびそれぞれに対する質疑応答が行われた後、行政官等向けアンケート調査に寄せられた行政官等の法改正提案に関する審議・検討が行なわれた。</p>	<p>前半…2233頁 後半…2251頁</p>
第21回	<p>2021年10月23日（土曜）13:30～17:30 於）Zoom会議</p> <p>概要）三柴座長より本プロジェクトの意義や執筆の方向性などについての再確認、研究報告書の分担調整等を経て、近藤委員、森山委員、石崎委員、只野委員による研究経過報告及びそれぞれに関する質疑応答がなされた。また、植松委員により「職場における化学物質等の管理のあり方 ～続・未来編～」について報告および質疑応答がなされ、その後法改正提案等の検討がなされた。</p>	<p>前半…2310頁 後半…なし</p>
第22回	<p>2021年12月18日（土曜）13:30～17:30 於）Zoom会議</p> <p>概要）</p>	2340頁
第23回	<p>2022年1月22日（土曜）14:00～17:30 於）Zoom会議</p> <p>概要）</p>	2364頁
第24回	<p>2022年2月19日（土曜）13:30～17:30 於）Zoom会議</p> <p>概要）</p>	なし



三柴 本日もよろしくお願ひいたします。本日の予定はすでにお送りした開催要項に示した通りですが、メインイベントは特別報告として半田有通氏より化学物質政策への試論をお話しいただく予定です。

まず開催要項の1項目目ですが、あらためて報告書執筆上の留意点についてお伝えするとともに、一点ご相談させていただきたいと思ひます。縷々申し上げた通り、本プロジェクトが予定している体系書は今まで公刊されたものと違ひて、文字ばかりを並べたものではなく、現場のリアルが見えるようなものにしたいと思ひます。現場、制度、国際、学際を網羅した本を作りたいと思ひています。「国際」の方は少々後の仕事になると思ひますが、少なくとも現場、制度、学際はなるべく網羅した体系書にしたいところです。だから、事務系・文系の人が読んでもピンとくる、なおかつ学問的にも充実しているものにしたいと思ひていますので、判例、実例、運用実態については、資料は提供していますので徹底的に重視して書き込んでください。運用実態については、先にMLで共有させていただいた行政官・元行政官向けの調査結果を引用してください。引用方法は、ここに示した通りです。石崎報告書で引用していただいている、厚生労働省公表の条文の執行状況に関する資料もありますので、同報告書の【適用の実際】をご覧ください、ご参照いただくのもいいかと思ひます。

再三申し上げたとおり、用語については徹底的に素人向けの解説をお願いしたいということです。技術的な用語や法的な用語については、関係者にとっては使い慣れたものであっても、専門分野が違えば分からなくなりますので、そこは徹底的に解説してください。また、表現自体を平易にしてください。ただ、石崎報告書の一つのたとえとしてMLで示させていただきましたが、多くの人に共通することですが、調べた内容を自分がまず理解・咀嚼して分かりやすく表現する作業を一挙にやるのは確かに大変ですので、段階を踏む必要があります。まずは、情報の洗い出しを行って、自分でも理解が深まったら表現の工夫を行うという手順でもよろしいかと思ひます。ともかくまずは調べるだけ調べて書き込んで、報告書自体を内容的に充実させ、その後自分でも十分に理解できたのであれば、分かりやすく表現し直す。あと半年ほどは猶予があり、上手くすれば厚労省との間で期間を延長する旨の相談を進めていますので、もう少し時間かけて内容を改めていただくこともできると思ひます。そのような前提で、まずは情報の洗い出しを図っていただきたいところです。

もう一つ、内容理解特に法学系・行政学系が技術的な事柄を理解・咀嚼して分かりやすく表現する際に、理系の学生の中にクラウドワークなどで仕事を請負う人がいるので、そういう人の助けを借りるかどうかが検討する必要があります。石崎先生ご自身は横浜国大という安全工学の開祖の大学に在籍され、専門家もいるということで、そういう方々からお話も聴ける環境で、報告書作成の際にもより正確な情報を確認する意味でもそうしていただいた方がよろしいかと思ひます。それ以外の方はいかがでしょうか。淀川先生は理系学生の助けを借りられれば助かるということでしたが、該当分野の専門家の方で気軽に質問にお答えいただけるサポーターのような人がいると助かる、という方はご意見いただけませんか。

井村 よろしいでしょうか。問題はどこまで踏み込んで解説するか、その徹底性なわけです。先般のMLでも放射線の被ばくに関する話題が出ましたが、あのようなお話を本当に技術的なところまで解説する必要があるのか、私としてはそこまで必要はないのではないかと思ひました。私が担当している機械の構造面の具体的な形や設計の内容など、もともと現場の人たちがわかるように書くというのが重要なものであって、そこを技術的な部分も含めて全部徹底的に解説する必要性が今一つ見えてきません。



三柴 おっしゃる趣旨はよく分かります。

井村 もちろん、あるに越したことはなくありがたいことは確かですが、こういう理系の技術的な知識をどこまで解説するかについて、我々担当者の間でも一致していないところがあると思いますので・・・。

三柴 石崎先生の報告書では、放射能の検出技術や検査技術に踏み込んでいただいている点については大変ありがたいことで、現にその概要を理解できれば法令や通達を読む際に理解の助けになります。いきなり「シーベルト」などといった用語が出てきても、文系や事務系の人は分からないわけです。放出する側を測るのか、受け止め側を測るのか、また受け止め側の性質はどうするのか、などといった尺度や指標を踏まえて規則等が制定されているといった知識は、法令を深く理解するために必要だという前提で報告書を執筆されていると思います。法令を理解するならば、なるべく深く理解する方がいいのは当然ですから、表面だけをざっと洗えばいいというわけではありません。体系書として異分野の人にも分かりやすいと同時に、学問的にも深いものを作りたいということは縷々申し上げているとおりです。井村先生の執筆担当箇所はクレーンやデリックなど様々な機械が絡んでくるので、法令の理解のために必要な知識については多少技術的な解説に踏み込んでいただきたいという思いはあります。ただ、書き手に任される部分もあるので、統括者から細かく申し上げるべきではなく、あくまで法令理解のために必要な範囲で触れていただければけっこうです。ざっと拝読させていただいた限り、井村先生の報告書に掲載されている図や解説は、必要な部分に触れていると思います。ただし、用語や概念の解説については、もっと素人に分かりやすいようにていねいに書いていただければと思います。

井村 そこは自覚しているところで、未だにボイラーの仕組みと言われても、概要は分かるのですがなぜこの部分を規制しなくてはいけないのか、などといった点について理解が及んでいないところもあります。そういう規制が行われる必要性を、技術的な観点から踏み込んで執筆した方がいいということですね。

三柴 そうですね。規制を作った側の思いが伝わるようなものにしたいということです。実際に災害が発生して、その再発防止のためにどうすればいいか、研究者や技術者が一生懸命考えて、技官を中心とした規制策定者が咀嚼したうえで、調整可能な範囲でルールを作っているわけです。そういう悩みや苦労があるので、そこを汲み取れるようなものにしたいところです。私も安全衛生分科会の委員を10年務め、脈々と積み重ねられてきた政策の系譜の一端を見てきました。ただ行政官の中では組織的に知識が伝えられているのですが、一步外に出ると行政関係者以外の人たちはどれほどの歴史があって、そこにどれほどの人の思いと考えが詰まっているか、あまり分からないのではないかと思います。また、行政内部でもこれを体系的にまとめているか否か少々疑問であり、知識が断片的に散ってしまっているのではないかと、部門ごとの「虎の巻」のようなものがあっても、安全衛生部全体での蓄積を体系的にまとめたものは、おそらくないでしょう。そういう部分に多少なりともアプローチできればと思います。

というわけで、この点についてはまた後ほどあらためて議論したいと思うのですが、次いで元安全衛生部長の半田有通氏から本日予定しておりました特別報告をいただきたいと思います。半田先生とはかれ

これ 20 年ほどのお付き合いになりまして、厚労省安全衛生部長を退官され、現在は日本ボイラー協会の専務理事をお努めです。主にキャリア関係の政策と安全衛生関係の政策に携わってこられ、安全衛生では特に化学物質管理の政策を開発すべく取り組まれてきました。このように開発的な政策の実現に取り組んでこられたという経歴をお持ちです。

それでは、よろしく願いいたします。

半田 本日は畠中先生はじめ錚々たる方々を前にいささか緊張しておりますが、どうぞよろしくお願いいたします。

本日の報告は、私がどのような思いでどのようなことを考え、どのような取り組みをしてきたか、また今後どうあるべきと考えているかといったこととお話すべきかと思ひ、私が関わった化学物質対策を年表風に整理してみました（※Excel ファイル。以下「半田資料1」とする）。私の考えを簡単に申し上げると、半田資料1にも書いたとおり、「必要な所に、必要な措置」を講じればいいのではないかということです。法令では「〇〇を製造し又は取り扱うときには、××をしなければならない」と定められており、そういうやり方でこれまで十分な成果を挙げてきたことは確かですが、これまでがそうだからと言って今後もそのままいいのか、検討してみるべきではないかと考えています。一つの考え方としては、化学物質対策に限ったことではありませんが、事故災害の防止のために必要どころに必要なものを義務付ける必要があるのではないかと思います。後に知った言葉でいうと、「性能要件的規制」が必要になってくると思ひます。いろいろ考えていく中で、その要となるのが情報の伝達ではないかということです。私は昭和58年に労働省に入省し安全課の末席に配属となりました。そこでの仕事は、毎月全国から送られてくる労働災害死亡事故の概要を整理し、全基準局、監督署、関係団体等へ配布するというものでした。つまり、毎月様々な死亡事例を目にするわけです。当時は3000人近くが亡くなっていましたので、相当数に上りました。それを毎月見ていると、「こんなことで死ななくてもよかったのに・・・」と思うような事故が多数あるんです。そういう死亡事故例を多数みている我々としては、どこがどう危険であるかがわかるのですが、それをご存知ない方は同じような事故を繰り返すわけです。たとえばスレート屋根の上へのぼって踏み抜いて墜落するといった分かりやすい事故が後を絶ちません。化学物質関連・・・と言えるかどうかわかりませんが、冬場になるとコンクリート養生のために練炭を使用します。これでじわじわと保温するので、コンクリートの養生には非常に効果的なのですが、そういう場所に翌朝入っていくと、酸欠やCO中毒で亡くなる事故があり、こういう事故も繰り返されます。我々にとって基本的な情報が人々に共有されていないがゆえのことであり、まさにそこが問題であると言えます。ですから、性能要件的措置に必要な情報を伝達する、そしてもう一つの柱として現場の労使でよく話し合いながら、現場ごとに相応しい対策を講じることが必要ではないかということです。あえて言葉にすれば「労使協議」ということになるのでしようが、そういうことが必要であると思ひます。

もう一つ考えられるのは、労使協議と言ひながらも、昭和62年から63年にかけて、「第一次」と言うべきかどうかわかりませんが、大きな石綿騒動が起きました。それを見てて思ったのは、知らない者同士がとんでもないことを仕出かすわけです。たとえば吹付石綿などは、そのままにしておけば何も問題ないのですが、関係者らが急いで石綿を取り除こうとして、水も撒かないまま研る（はつる：そぎ落とす、けずる）という対処をしてしまったのです。こんなことをすれば石綿の粉じんがもうもうと舞ってしまいます。これは地方の学校の体育館での話なのですが、関係者で議論して費用が掛かっても危険物を除

去しようとしたのはいいのですが、やはり適切な知識を持たない人たちが集まると、こういう危険なことをやってしまうのです。そういうこともあって、やはり専門家の支援が必要であると感じました。

また、昔から言われていることですが、安全衛生関係の法令は様々な事故や事例を積み上げて体系化されています。そのためか、いろいろな法目的に従っていろいろな法令が制定されています。化学物質関係の法令についても、環境省、経済産業省、旧厚生省、農林水産省、消防庁といった様々な省庁から様々な法令が出されています。こういう多様な法令が並立している中、事業者の方も大変だろうと思います。これらを何とかして統合できないかと長い間考えていたところでした。これに関しては、元経産省でお茶の水女子大の増田優先生が中心となって「知の市場」を設立され、化学物質総合管理法のようなものを提案しておられます。既存の法令を全部整理して一本化しようという壮大な構想ですが、それができれば大変素晴らしいと思いますが、既存の法令を「ガラガラポン」にするのは少々難しいかもしれません。そういう中で思い付いたのは情報の総合管理法をつくれば大きく前進するのではないかとということで、これに取り組んでいきたいと思いつつ、退官後は後輩に託してきた次第です。

30年ほどかけて試行錯誤してきたことをざっと述べると以上の通りですが、化学物質関係の問題についてももう少し経年的にお話させていただきます。私がようやく係長を拝命した昭和62、3年頃、先ほど申しました「必要などころに必要な措置、性能要件的措置」、あるいは情報の重要性といった点に思いは至っていましたが、その先をどうすべきかについてはあまり整理できていませんでした。そのようなとき、昭和63年だったと思いますが、ILOから質問票が到来しました。これはどういうものかということ、各国の法令の整備状況がどうなっているか、かくかくしかじかの制度は存在するか、あるいは必要だと考えているか、などといったアンケートです。この質問票を見ていくと、ILO事務局が何を考えているかが分かります。この時の質問票が私にとって一回目の大きな契機となりました。その時の質問票から窺われる意図は、化学物質の情報伝達のルールをつくることでした。MSDSのようなものをつくろうとしていたわけです。それまではILOが目指していたのは、ベンゼン条約や石綿条約など、危険な有害物質の取扱いを個別に規制するルールでしたが、包括的に化学物質の情報伝達をルール化しようと考えていることが分かりました。「これだ！」と思いました。この時の質問票が私にとって一つの大きな経験でした。実際にその後、1990年（平成2年）にILO170号条約として、「職場における化学物質の使用の安全に関する条約」がまとめられました。これはその後、国連GHS文書に発展し、半田資料1にも記載しましたが、WSSDやSAICMといった国際的な動向につながっていきました。世間ではILOはあまり取り上げられることはなく、GHSやSAICMについて触れられることの方が多いのですが、私はILO170号条約をつくるに当たってこれを構想した人・・・誰かは存じませんが、情報共有のルールをつくって条約化しようと考えて実際に動いた人がいたのは素晴らしいと思います。この170号条約が締結されたことによって、労働省（当時）はMSDS告示を出しました。これに合わせて通産省や厚生省（当時）から告示が出されました（平成4年）。これも化学物質政策における大きな動きの一つではないかと思えます。この後、平成11年に労働安全衛生法の大きな改正があり、それまでは新規化学物質の有害性調査を定めていた第57条の2が第57条の3に繰り下げられ、新しい第57条の2に情報伝達のルールが明記され、640物質についてMSDSの交付を義務化しました。これは一つの大きな転換点であったと思います。

当時私は、安全衛生部の計画課で企画の補佐、政策面の総括をやるようなポジションにいましたが、そういう立場で安衛法の改正にも関与しました。その後、化学物質調査課（当時）の調査官に異動となりましたが、異動してすぐに後輩から言われたのは、当時「がん会議」という化学物質の発がん性について

検討する専門家会議があったのですが、がん会議でいよいよエチレンオキシドに発がん性ありとする結果が出そうだということでした。当時、ある物質に有害性がある旨公表するときには、どういう対策を講ずべきかについても併せて公表するのが基本的な流れでした。有害性や発がん性を公表するのはけっこうですが、方針を決めてから公表しないと大変なことになります。ご承知かと思いますが、エチレンオキシドは滅菌剤として病院・医療機関では普通に使われているものです。これに規制をかけるわけですから、慎重にやっつけていかなければなりません。ということで、エチレンオキシド対策を実施することになりましたが、これを特定化学物質障害予防規則の対象物質として追加するに当たり、それまでも色々な化学物質を追加すべきだという話はあったのですが、かなり厳しい規制をかける以上、その必要性つまり有害性・危険性に間違いはないか、事故事例はあるのかといったことを厳密に検討した結果、新しい物質を規制対象として追加するのは難しかったわけです。エチレンオキシドの場合は発がん性だということもあって、久々の特化物の追加であったと記憶しています。ご承知のように化学物質規制は、作業環境管理、作業管理、健康管理の「3管理」です。作業環境管理とは、作業場内の有害物質に曝露しないよう清潔な環境をつくる、そのために例えば密閉化する、局所排気装置による換気により有害物質の濃度を下げるといった環境対策を行うことです。それでもダメなときには保護具を使用する、作業時間を検討するといった形で作業管理をやっていきます。それと併せて、健康管理つまり定期健康診断や特殊健康診断のような健康診断のルールを定めています。これらの3点セットを運用していくのが基本的な考え方です。作業環境管理は、今申しました通り密閉や局所排気装置などが重要になってきますので、それが基本であるとする考え方が主流でした。しかし、エチレンオキシドはテルモ株式会社のように医療機器メーカーでは大きな工場で大量に使用している例もありますが、普通の病院・医院でも使用しています。なので、これを普通に使っているところで局所排気装置の設置は現実的ではありません。人がバタバタ死ぬような危険性のあるものであれば無理してでもやってもらわなければなりません。昨日まで使用していたエチレンオキシドを、今日明日から局所排気装置を設置しろというのは、無茶であるといえます。それで、エチレンオキシドのメーカー、滅菌器のメーカー、医療関係者と協議して、結果的には十分に換気しながら使用すればいい、滅菌器に関しては滅菌作業が終わった後に注射器などを取り出すときに残留したエチレンオキシドに曝露するのを避けるために、エアレーション（残留物を抜き取る作業）ができるような滅菌器にしてもらえばいいのではないかと、といった内容を柱にすればいいということで話を進めようとした。しかし私の仲間の方から抵抗を受けまして、化学物質管理の3原則の一丁目一番地である局排を義務付けないとダメだというわけです。私は、費用対効果も考えると局排を義務付けるのは過剰な規制であると考え、ずいぶんと抵抗しました。最終的には私の意見が通り、エチレンオキシドについて一般論としては局排のような措置を講じさせるとしつつ、滅菌作業については一定の措置を講じるだけでよしとする条文を追加するということが妥協が成立しました。

このときのもう一つの重要な話として、3管理のうち3番目の健康管理について、健診項目を定めなかったのです。これは私ではなく当時の労働衛生課の判断でしたが、エチレンオキシドで懸念されるのは白血病ということです。これについて有効な健診項目が立てられない、決して健診をやらなくていいという意味ではなく、健診の効果ですね。健診を実施することによって疾病を防ぐことができる、あるいは早期に発見することができる、そういう項目が立てられるのであれば作成すべきですが、当時の医学的知見では不可能であるという意見でした。化学物質を有害物質に追加する際に特殊健診項目をつくらなかったのはこれが初めての例であったと思いますが、エチレンオキシドは異例づくめの追加作業となり



ました。このときにダイオキシンの問題などもあったのですが、思想的に何か大きなものがあったわけでもないので、省略させていただきます。

実はこれに前後して、ILO 第 170 号条約の後を受け、国連のほうで GHS (Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals)、すなわち情報伝達のルールをつくろうという動きが出てきて、その流れを受けて 2002 年にはヨハネスブルク・サミットで WSSD が採択され、さらに 2006 年に SAICM (Strategic Approach to International Chemicals Management) が採択されました。これは、化学物質に関する伝達ルールを各国が戦略的にやっていきたいと思いますという、国際的な約定です。2020 年までにわが国も含め、全ての危険有害物質の情報伝達ルールをつくるのが約束されたわけです。先ほども申しました通り、私はいろいろな部署を経て能力開発局にも所属していたことがあり、そこから平成 18 年に戻ってきまして、同 21 年に化学物質対策課長を拝命しました。この時に取り組んだのが、性能要件化に向けた第一歩でした。完全な性能要件化はまだまだ難しいのですが、エチレンオキシドの話でも触れましたが、何が何でも局所排気装置という考え方に対し、それ以外の方法でも作業環境中の空気中濃度を下げることができるのであればそれでいいのではないかと、という考え方を導入しようとしたわけです。私自身は完全性能要件化ではなく、性能要件化に向けた動きとして「一部性能要件化」という言い方をしていました。さらに言うと、この考え方は、平成 21 年に始まった「職場における化学物質管理の今後のあり方に関する検討会」(名古屋俊士 座長) が平成 22 年に取りまとめ、それに基づいて平成 24 年になされた有機則、鉛則、特化則改正 (一部性能要件化) につながっていくのですが、平成 21、22 年に初めて出てきたわけではありません。それ以前に私の先輩で 3 代くらい前の化学物質対策課長である寺岡忠嗣氏が課長であった時期に、塚本勝利氏という補佐がいて、彼が中心となってこの考え方を取りまとめていました。しかし、寺岡氏と塚本氏が異動になり後任の課長・課長補佐は少々お考えが違っていたため、そのままお蔵入りとなっていました。これを私が再度引き出そうと思ったのですが、役所の常としまして 4、5 年も前の結果に基づいて法令の改正をしようとしても通りません。そのため名古屋先生に座長をお願いし、関係者にご参集いただき、再度議論していただいたわけです。今でも思い出すのは、寺岡・塚本時代にご協力いただいた先生方に再度お願いしたのですが、その中に化学物質管理に熱心に取り組んでおられる毛利哲夫先生がいました。毛利先生に、「半田さん、あなたのところにはもう協力したくない。あなた方は検討ばかりさせて、色々な報告書まとめさせても、結局それっきりじゃないか。」などと言われて断られたのですが、そこを何とかお願いして、委員としては関与せずに閣外協力ということで外部からご協力いただくようお願いし、必ずやり遂げると約束しました。実際、平成 24 年に規則の改正を成し遂げましたが、残念ながらその頃に毛利先生は亡くなられ、正式にご報告する機会がありませんでした。

化学物質対策課の課長を拝命した頃に私が取り組もうとしたのは、一部性能要件規制のほかにもう一つ、情報伝達のルール化です。それも省庁横断的なルールをつくろうと考えました。そうして取り組んだのが、化学物質情報総合管理法のようなものを念頭に置いていたわけですが、それに向けて何をやるかとしたかという、全ての危険有害物質に関する情報伝達を努力義務とする旨を、安衛則を改正し書き込みました。この規則は、我われ役所の言葉でいうと「根なし省令」ないし「根なし規定」といい、本来省令の規定は法律の中に根拠条文があり、それを受けて定められるものですが、安衛則第 24 条の 14、第 24 条の 15、第 24 条の 16 には法律上の根拠条文がありません。それでも努力義務規定ゆえに許容されました。努力義務でもいいから安衛則に規定することが半歩でも前進になるのではないかと考えた次第

です。この時にもう一つ考えたのは、経産省の化学物質管理法です。あちらにも同じように情報伝達のルールがあるので、あちらにも同じようなルールをつくってもらおう、といったことを考えました。当時は労働省と通産省はある意味不倶戴天の敵といった面もありましたが、この点については共働しました。この時のもう一つのミソは、半田資料1の2012(平24)にも記載した「JIS Z 7253（経産・厚労協同告示）」です。何かと言えば、安衛則は当然ながら労働安全衛生法の枠内での情報伝達を規定し、化学物質管理法施行規則での情報伝達は化学物質管理法の枠組みの中にとどまります。それぞれの規則に書くので、それぞれバラバラに規定が設けられることとなりますが、そこに両者をつなぐブリッジ規定として JIS Z 7253 をつくることを考えたのです。そして実際、平成24年に施行されたわけです。この JIS Z 7253 を、安衛則改正時の施行通達あるいは化管法施行規則改正の施行通達それぞれに、安衛則に基づく情報伝達は JIS Z 7253 の通りに実施すれば、安衛則の要請は充たしているとみなされる旨明記されました。これによって事業者は、安衛則および化管法施行規則の双方を参照しなくても、JIS Z 7253 を参照しこれに基づいて措置を講じればそれで済むという仕組みにしたわけです。

これをワンステップとして、次のステップではいよいよ関係省庁による共管法をつくることを考えていました。ここに至るまでに当時の基準局長に対して何度も経緯を説明し、化学物質情報に取り組むのであれば共管法でなければならぬだろうと言質までいただきました。そういう方向で進めようとしていたところに、時間を遡りますが大阪印刷工場の胆管がん事件が発生しました。この事件では危険有害物質として指定されていなかったジクロロプロパンなどが大量に使用され、重篤な疾病をひき起こしてしまったということです。この事件はまさに、情報伝達ルールを促進するための大きな追い風となると思いました。現場の人たちは危険だということを知らず、法令で規制されていない以上安全なのだろうと思って使用していたわけです。そういう事情ですから、危険有害物として指定されていないから安全とは限らないし、全ての化学物質の情報を可能な限りの範囲で共有するためのルールが必要だということを推し進めるための追い風となるはずだと思いましたが、半田資料1の年表に記載したとおり、この時一部性能要件化の問題も同時並行で取り組んでいたため、胆管がん事件の重要性は理解していたものの、部下に任せたまま自ら陣頭指揮をとっていませんでした。それが少々悔やまれるところです。

はたと気が付くとだいぶ雰囲気が変わってしまっていて、共管法などと夢みたくことを言ってる暇があるのなら、世界の規制に後れを取らないようにしろということでした。日本の規制は決して遅れていたわけではないのですが、NHKを中心とする当時の報道が日本の労働省の「対策の遅れ」をしきりに煽り立てるものですから、幹部の人たちはこれを非常に気にかけていました。ともかく世界の潮流に遅れないようにする方法を考えろ、諸外国で規制をした情報があればすぐこちらも取り掛かれ、といった方向に比重が傾いてしまいました。そういう事情で、少々機運を逸したかもしれません。しかしそれでも平成24年の冒頭から経産省と厚労省が合同で、「今後の化学物質管理政策に関する合同検討会」を設置しました。この検討会は労働安全衛生研究所の化学物質情報管理研究センター長（現在）の城内先生、経産省の製品評価技術基盤機構（NITE）の理事長、このお二人に共同座長をお願いしまして、日本化学工業協会、労働組合や消費者団体などステークホルダーを幅広く取り入れて始めました。しかし残念ながら、先ほども申しました通り胆管がん事件が追い風となるかと思ったらそうでもなく、それに加えて環境省あたりがかなり抵抗をしていました。私自身も散々そういう目にあってきましたから気持は分かります。というのも、環境省の頭の中にはこういう共管法のような法令をつくると、経産省に牛耳られて環境省の権限を奪われてしまうのではないかという危機感があったようです。私はそんなことにはならない、



やはり環境政策は環境省、労働問題は厚労省でないといけない仕事であって、仮に情報伝達のルールが経産省の単独法になったとしても、現実に施行の部分では各省庁が司ることになるのだから大丈夫だと、それよりも様々な法令に分散したものを一つにまとめる方がいいのではないかと考えました。環境省も色々なところで煮え湯を飲まされ、私も石綿対策などでは同じような目にあっているのですが、そういう意味では気持ちは分からないでもないのですが、お国の大事のためと思って取り組んでいたわけです。しかし報告は出たものの、結局は「そういうものがあればいい」程度の報告書で、私も経産省の担当課長も異動になり、その結果お蔵入りしてしまったという状況です。

その後、私が部長時代にリスクアセスメントの対象を拡大するための安衛法改正がありました。後は後輩たちに託そうと思っていました。令和元年から始まった「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」の中間報告（令和3年）等を見ていると、性能要件化や情報伝達ルールなどが一応意識されているように見えています。これは後輩たちが我々のやっていたことをそのまま引き継いだというわけではなく、彼ら自身が合理的に考えた結果、このような結論になったものと理解しています。そういう意味で、私が考えていた性能要件化や情報共有のルールを打ち立てる方向性は、大きく外れていたわけではないものと考えています。

最後に触れたいのは、私が構想している化学物質情報総合管理法のミソといえるポイントです。「化学物質の危険有害情報に係る総合管理に関する法律案要綱」（以下「半田資料2」とする）の「第五 他の法律との関係」をご覧ください。いわく「化学物質の危険有害性情報の伝達に関し、別の法律で定めがある場合は、その法律によること」としています。先ほど申し上げました「知の市場」の皆さんは、非常に素晴らしい提案をなさっています。化学物質の管理、情報の共有などをきれいな体系にまとめようとしています。ただこれをつくるときに問題となるのは、既存の法令をどう扱うかです。既存の法令は廃止するしかないのでしょうか。そんな問題点を感じます。半田資料2に記載した法案要綱のミソは、基本的に化学物質の情報提供に関するルールを書いているのですが、他の法令で定めがある場合にはそれによればいいわけです。安衛法の中の情報伝達ルールも化管法のルールも、それはそれで適用すればいいと思います。そこに定めがあるのであれば、その化学物質に関してはその法令に従うべきです。そういう規定を設けることが重要だと思います。こういう手法であれば、各省庁も了解し協力してくれるのではないかと思います。何とかしてこういう法令ができないものか、中でも情報をどこにどう集約してゆくか、今考えているところです。

以上、報告を終わらせていただきます。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した。それでは、ご意見・ご質問ございましたらお願いいたします。今回半田先生にお話いただいた趣旨は、半田先生のパーソナルティヒストリーが基本で、どういう思いで政策に関わってきたかという切り口から政策に対する理解を深めようというところです。もちろん異論反論ありかと思いますが、それはそういうものだと受け止めていただければと思います。逆に言えば、異論をいただくかもしれないという点をご承知の上で、私の方から無理を申し上げてご報告いただいたということです。森山先生、何かコメントありましたらお願いいたします。

森山 安衛則第 576 条は非常に包括的な条文になってまして、粉じんの発散等有害な作業場では、その原因を除去すべく必要な措置を義務付けていますが、この包括的な条文を化学物質対策に活用するとい

う考えは、本省等であったのでしょうか。

第 576 条 事業者は、有害物を取り扱い、ガス、蒸気又は粉じんを発散し、有害な光線又は超音波にさらされ、騒音又は振動を発生し、病原体によつて汚染される等有害な作業場においては、その原因を除去するため、代替物の使用、作業の方法又は機械等の改善等必要な措置を講じなければならない。

半田 これについては本日ご参加の唐沢先生ほか先輩方におききした方がいいのかもしれませんが、実は私もこの条文の活用については考えました。昭和 62 年頃でしたが、当時の上司に対し、こういう規定があるのだからどんどん活用すべきではないかと意見を言ったことがあります。当時「性能要件」という言葉こそ知りませんでした。まさにこの条文は性能要件的な規定です。この条文を活用すべきではないかと申しましたところ、安衛法は罰則規定を伴う強制法規だからどこがどう違反なのか明確になっていないといけない、だからこのような漠然とした規定だけでは法令の施行はできない、というのが答えでした。他方、安全衛生法の体系の中で化学物質に規制をかけるほかに、労災補償の観点で一定の化学物質を扱う業務で疾病が発症した場合には業務上の災害と認めるための一覧表がありますが（労働基準法施行規則 35 条・別表 1 の 2）、これと連動させる方法はあるとのことでした。ただ、危険だからという理由でそこに記載されたもの以外に適用範囲を広げて、何でもかんでも規制対象とすることはできないと言われました。それでどうしたらいいのか悶々と考えていたのが、昭和 62、3 年頃の時期です。なので、安衛則第 576 条だけでは、罰則付きの強制力を持った安衛法の施行は難しいと教わりました。

森山 安衛則第 576 条は実質上死文のようなもので、私もこれが適用されたケースを見たことがありません。よく読めばコロナ対策にさえ使えそうな感じです。通達の中には、有機則などの特別則の適用対象から漏れるものをこの条文で救えばいいという趣旨に読めるものもありますが、実質的には難しいかと思えます。何か指針ができれば上手く活用できる条文かもしれません。

三柴 内容がアバウトでは安衛則の意味がないと思うのですが・・・

森山 安衛法第 22 条そのままのような感じですね。

三柴 そうですね。ただ、どうしてもリスクというものは曖昧に定義しておかないと対応できないという面もありますので、要は現場の監督官において危険だと感じたら曖昧な条文を駆使して、事業者の方でどうしたら安全を保てるか独自のやり方があるのであれば、それを実行してほしい。そういう運用の仕方はできないもののでしょうか。曖昧な条文を使ってリスクを特定していくような運用の仕方は難しいものなのでしょうか。

森山 この点私にはあまり知見はありませんが、結局監督署よりも詳しい会社はあまりないものですから、どうしても内容をこちらで特定しないと難しいところがあります。

三柴 石崎先生の報告書にもありましたが、逆に「こうやったらどう？」と提案して、法令上の義務付けはないけれども、このケースであれば産業衛生学会の基準に照らしてレーティングをしたうえで、個人

曝露測定まで行っているという監督指導のケースがあるということです。状況に応じてある程度現場の監督官の運用でできることもあるという趣旨と読みましたが、こういうやり方は現場の感覚としては難しいでしょうか。

森山 やはり1か月あたり何件も現場を回らなければならないという事情もありますし、簡単にはいかないと思います。会社側に理解力あれば話が進むこともありますし、そうでなければ難しいところがあります。

三柴 なるほど。半田先生、いかがでしょうか。

半田 この点については私からは申し上げにくいですね。

三柴 ある意味大枠の議論と現場の運用をリンクさせて考えないと、最終的に上手くいかないだろうと常に思っていますが、いろいろな分野の人たちにいろいろな角度からお話しただけるとありがたい限りです。

森山 森山 私の考えでは安衛則第576条は司法(司法処分)にはかなり厳しいと思います。たとえば管理濃度が決まっていなかったものについては、評価が極めて難しいと思いますし、なので指針があったとしても是正勧告はできても、送検までは難しいでしょう。そうすると、安衛則第576条は微妙な位置にあるかなと思っています。

三柴 管理濃度では対応が難しいという事情もあるわけですよね。経過的にもあったわけで、現に民事裁判になると管理濃度に合わせていただけでは不十分とする判決も出ています。そうすると、現場を見た監督官に相応の知識があって、危険を見抜くことができるかということが重要になってきます。そして仮に見抜けたとしても、何を根拠に何を言うかという話になってきます。

森山 我々はすべての物質に関する論文を読破・理解できるレベルにはありませんので、SDSを参照することになりますが、結局SDSも本当にこだわって作っているわけではありません。たとえばマスクの種類なども書かれていないので、単に空気呼吸器を使用しましょうと記載されているに過ぎません。日本ではハロゲン用マスクの構造規格がありますが、そういったマスクの選択方法も書かれていませんし、そうなってくるとSDSを参照しても難しいところがあります。

三柴 ありがとうございます。他に特にご発言がなければ、半田先生のご報告は以上とさせていただきます。半田先生、ありがとうございました。

半田 ありがとうございました。ご意見等ございましたら、また後ほどお願いいたします。

三柴 次に研究経過報告に移りますが、条文数の若い順に報告していただくこととなります。まずは大

藪先生にご報告いただきますが、本日はご欠席ということなので、先日個別にご報告いただいた内容を録画したものを視聴いただきたいと思います。行政学者ならではの非常に有益なお話をいただきましたので、それを本日ご視聴いただき、ご意見・ご質問があれば後ほどまとめてご本人にお伝えすることになっています。大藪先生の報告書（以下「大藪資料」とする）は、先日 ML で共有させていただきました。報告書では、就業制限（安衛法第 61 条）を解除するための免許や技能講習といった内容を定めた第 72 条以下を取り上げて解説されていますが、条文の詳細については、要は安全衛生技術試験協会を支えるためにつくられている感もあり、それはその関係者の方に書いてもらった方がよろしいかと考え、そのような方向に動いているところです。免許や技能講習を行政学的にみるとどのようなことができるかについて、「考察」「結論」の箇所でもまとめていただいています。それをご説明いただいたので、お聴きください。

大藪 労働安全衛生法関係の免許、技能講習については、安衛法の目的である労働者の安全と健康の確保、快適な職場環境の形成を達成するための政策手段の一つとして制度化されています。安衛法第 61 条（就業制限）では一定の危険な作業を伴う業務を就業制限業務と定め、これらの業務に就くためには一定の資格を有することを条件としたうえで、資格の区分を、①都道府県労働局長の免許を受けた者、②都道府県労働局長の登録を受けた者（登録教習機関）が行う技能講習を修了した者、③その他厚生労働省令で定める資格を有する者に分類しています。今日、労働安全衛生法に基づく免許の種類は、大藪資料 22 頁右段 22 行以下に記載したとおり計 20 種類になります（下記参照）。技能講習は大藪資料 23 頁に記載したとおり、法別表第 18 に基づく 37 種類になります。

①第一種衛生管理者免許、②第二種衛生管理者免許、③衛生工学衛生管理者免許、④高压室内作業主任者免許、⑤ガス溶接作業主任者免許、⑥林業架線作業主任者免許、⑦特級ボイラー技士免許、⑧一級ボイラー技士免許、⑨二級ボイラー技士免許、⑩エックス線作業主任者免許、⑪ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許、⑫特定第一種圧力容器取扱作業主任者免許、⑬発破技士免許、⑭揚貨装置運転士免許、⑮特別ボイラー溶接士免許、⑯普通ボイラー溶接士免許、⑰ボイラー整備士免許、⑱クレーン・デリック運転士免許、⑲移動式クレーン運転士免許、⑳潜水士免許。

大藪資料 23 頁以下では経済科学的な観点からみた免許・技能講習を検討していますが、まずもって安衛法に基づく免許・技能講習は公的規制の枠組みに入ります。規制というものは、公的規制と私的規制とに分けられます。一般に「規制」とは、「特定の社会を構成する私人、ないし特定の経済を構成する経済主体の行動を、一定の規律をもって、制限する行為」を意味していますが、規制を実施する主体は私人と公的機関に分けられます。労働安全衛生法に基づく各種規制を含む公的規制は、一般的な理解によれば、「不完全競争、自然独占性、外部性、公共財、非価値材、情報の非対称性等の市場の失敗に対処する目的で、政府が法的権限をもって経済主体の行動を規制するもの」と理解されています。公的規制は、規制の目的に応じて経済的規制と社会的規制の類型に分類されることがあります。このうち経済的規制とは、「自然独占や情報偏在が存在する分野において資源配分非効率の発生の防止と利用者の公平利用の確保を目的として、企業の参入・退出、価格、サービスの量と質、投資、財務・会計等の行動を許認可等の手段によって規制」することです。具体的には公益産業（電気、ガス、水道など）、通信・放送、運輸、金融、製造業、建設業、流通などの産業を対象として参入規制や料金規制を実施するものです。また、社会的規制・・・こちらが安衛法上の免許や技能講習を含む規制ということになると思われますが、「外部性、



公共財、情報の非対称性、リスク等によって資源配分効率が歪められ、社会秩序の維持と社会経済の安定性が損なわれる場合に、これを防止することを目的とし、特に国民の健康・安全の確保、環境の保全・災害の防止」を主題とする規制とされています。このような規制の分類は、日本では1990年代半ばころから徐々に受け入れられてきた枠組みであるとされています。もともとは、アメリカの経済学の規制類型に由来するものとされていますが、たとえば旧通商産業省の社会的規制研究会が1995年頃に社会的規制に関する報告書を出していますが、その辺りから社会的に注目されるようになった分類です。

今回の報告書から少々脱線した話になりますが、経済的規制に関しては原則自由、社会的規制に関しては必要最小限度、というのが90年代後半以降の日本国政府の原則的方針でした。したがって問題になってくるのは、何が経済的規制で何が社会的規制なのか分類が難しいということです。経済的規制であっても社会的規制であると主張して、規制改革（規制緩和）を避けようとする動きもあり、また社会的規制と経済的規制のいずれかに明確に分けられない規制もあります。安衛法に基づく免許・技能講習も場合によっては経済的規制という側面もあると思いますが、今回の報告書ではあえて社会的規制の範疇で議論することとしています。

報告書に戻りますが（大藪資料24頁）、社会的規制の中核的な分野としては、①健康・衛生の確保（公衆衛生・医療、環境衛生の確保、麻薬等の規制）、②安全の確保（自然災害の防止、産業災害・労働災害の防止、交通事故・火災事故の防止、製品・サービスの事故の防止）、③公害防止・環境保全（公害防止、廃棄物処理、環境保全）の三つに分かれますが、経済学的な分類でいくと、労働安全衛生法に基づく規制は、②安全の確保を目的とした分野に含まれるとされています。また、社会的規制の目的を達成する手段を広く捉える場合、直接規制、ルール型規制、経済的手段（誘導型規制・誘因型規制）、情報公開・提供の類型に分類されることがあり、この場合、労働安全衛生法に基づく免許・技能講習の仕組みは直接規制の範疇に含まれると見なされます。直接規制の具体的な手段をみると、①特定行為の禁止・営業活動の制限、②資格制度、③検査検定制度、④基準・認証制度、⑤その他の方法による規制手段に分類することができます。それぞれの詳細は煩雑になるので、今回は特に免許・技能講習に関わる「②資格制度」についてみていきますと、資格制度は、一般には「特定の業務に関する専門知識、経験、技能を有するものについて国が認定、証明するとともに、これらの者の業務について規制する制度」を意味します。それ以外に特定行為の禁止や検査検定制度があるわけですが、直接規制の具体的手段の類型のうち、免許・技能講習の制度が直接関連する資格制度に関してより具体的な説明をすると、「製品等の物的なものに結びついた技術ではなく、消費者や企業に対して一定の役務を提供する者自体の有する技能水準を、公的に確認・保証するための仕組み」と解釈されます。この資格制度を細かくみていくと、3つの類型に分類されます。すなわち、①業務独占資格：有資格者以外の業務への従事を禁止することにより、資格を有する者に業務を独占させる。②業務必置資格：一定の事業活動を管理・監督する者に関する基準を設定し、有資格者をその事業活動に必ず置くことを義務付ける。③名称資格：関係者の資質や国民の利便性の向上を図るため、一定の基準を満たしていることを公証し、あるいは一定の称号を独占することを認める資格、です。労働安全衛生法の免許・技能講習制度を以上の類型に当てはめた場合、例えばボイラー技士免許、ボイラー溶接士免許などは業務独占資格に該当し、また、木材加工用機械作業主任者、プレス機械作業主任者などは業務必置資格に該当することになります。これは90年代後半の旧総務庁の規制改革担当部署が作成した資料にそのように記載されています。

資格制度は闇雲に作られるわけではなく、その時々社会的要請に基づき設けられるものです。理由

としては安全や衛生の確保、取引の適正化、資格を取得した者の資質とモラルの向上、専門的知識や技能の普及・向上などを目的とする点にその意義が認められます。また、検査・検定の制度と同様に、事業者と消費者との間に存在する情報の非対称性を部分的にでも解消する機能があるほか、資格による検査の代替機能（技術的要因により検査・検定を実施できない場合、一定の資格を有する者による自己確認を公的な検査に代替すること）を果たしています。これが資格制度のポジティブな側面ですが、ネガティブな側面として以前から指摘されているのは、資格が細分化されていること、また事業への新規参入を阻む経済的規制の側面があること、結果的に行政コストの増大につながるおそれがあること、一度新設されると複雑な利害関係が形成されてしまい適切な見直しが難しくなることなどといった問題点です。このような問題に対処するために、資格制度に関しては、業務独占資格の範囲の見直し、隣接する分野の資格の相互乗り入れ、形骸化しつつある資格の廃止・統合、規制の実効性確保に向けた代替手段の検討、合理的な理由のない受験資格要件の見直しなどが求められています。以上は労働安全衛生法に基づく免許・技能講習にも当てはまる話です。

次に、「3. 政策実施（政策の執行活動）としての免許・技能講習」（大藪資料 25 頁右段）に移ります。行政学からみた免許・技能講習制度の特徴の話です。公共政策が立案・実行される過程は「政策過程 (policy process)」と呼ばれますが、教科書的な理解では、課題設定、政策立案、政策決定、政策実施（政策の執行活動、免許・技能講習のプロセスがこれに当てはまる）、政策評価などの段階で構成されます。いわゆる循環モデル的な政策段階論で説明されることがある。この政策段階論における政策実施（政策の執行活動）のプロセスは、「一般的な形で定められた法律や条例（※一例として労働安全衛生法）を個々の事案に適用し、あるいは定められた用途に予算を支出することによって、対象に働きかけ、多数の対象の行動を制御することによって、一定の社会状態を作り出そうとする活動」を意味しています。別な言い方をすると、政府の活動を広く社会で発生する諸問題を解決し、社会を望ましい状態に維持・管理する（社会管理）(social control) と捉える場合、意図した政策の目的と結果との間にギャップ (implementation gap) が生じないようにするための工夫が必要となります。この政策実施に関しては、公共政策の分野では研究の蓄積が比較的浅い分野であるとされています。なぜかと言うと、一度決定された政策に関する法令が可決され予算が通ったとなると、そこまで終わってしまって、実施の段階でどういう問題が生じるかという点については、学問の世界でも注意が払われていなかったということです。公共政策や行政学はアメリカで始まった学問分野ですが、1970年代以降に発展したもので学問の長い歴史の中では比較的歴史の浅い分野です。アメリカで政策実施が注目されたのは、1960年代のケネディ政権が実行した「偉大な社会政策」というプログラムに関して、ワシントンで決定されたことが地方では上手く実行できなかった理由は何かを調査する過程で注目された分野です。行政の世界でも政策実施は関心を集める分野と思われませんが、決まった政策が最後にどういう結果を迎えたかという政策評価に関しては、90年代まではあまり気かけられていませんでした。政策決定については学問の世界でも実務の世界でも関心を集めました。政策評価の方はそれほど関心を持たれない状況が90年代まで見受けられました。この辺りは「ギャップ」あるいは「失われたリンク」と言われていますが、決められた政策目的を実行する大事な政策実行のプロセス、ここに近年の公共政策は注目するようになっていきます。

分担報告書に戻りますが、政策実施の手段・方法には様々なものがありますが、先ほど経済学的な観点からも説明した免許制度は非常に重要な手段となります。免許に関しては、法律学でも様々な用語が使われていますが、たとえば免許、許可、認可など幅広い言葉を使った場合、こういう手段は有効な社会管



理を行うための手段（多数の人々に対し比較的緻密で効率的なコントロールが可能）として多くの政策分野で採用されています。免許に関して有名なところでは、自動車運転免許、パイロットの免許、あるいは医師免許など、様々な分野で活用されている制度です。政策実施の観点からみた「免許」とは、法律学上の免許の定義と異なるかもしれませんが、「それなしには禁止されているところの、ある特定の事業を経営したり、専門職（profession）に就くための、または一定の行為を行うための公的承認（an official permit）」とされ、労働安全衛生法に基づく免許・技能講習の制度と同様、「人々の行為を一律に禁止し、一定の要件を充足する者だけにその禁止を解除することによって人々の行動をコントロールする」ための政策手段とみなされています。

社会管理を有効に行うための政策手段である免許には、3つの特徴が挙げられます。一つは、人々の行動経路上に設定した隘路においてその行動の適切性をチェックし、適切とされた者だけに通過を認める、つまり試験等に合格した者だけに資格を認めるということです。隘路を通らなければ一定の行動を行えないため、網羅的かつ例外なく多数の人々を効率的にコントロールすることができる政策手段であるとされています。二つ目は、事前（人々が行動を行う前）に行動の適否を判断するため、社会で生じる可能性のある様々なリスクを未然に防止する機能を有する。そのため、煩雑で時間のかかる事後的な手段よりも優位性のある政策手段とみなされています。免許を取ってその能力があるかどうかを事前に確認できるということが非常に優位性のある政策手段であるということになります。三つ目は、免許の付与には一定の行為をしようとする者の申請を前提としています。行政機関は申請を受けて適否を判断する作業を開始すればよいから、効率的なコントロールの手段とみなされています。またそれ以外の特徴としては、①免許の付与又は拒否という二者択一方式ではなく、申請事案に応じて個別具体的な条件（行政機関にある程度の裁量を付与）を付し柔軟なコントロールを行い、②事後的なコントロールの仕組みとして、労働安全衛生法の免許制度にもありますが、免許の効力に期限を設け免許の更新の可否に関するチェックをするための制度を導入するなど、免許によるコントロールの効果を高める工夫もなされています。こういった政策実施の観点から労働安全衛生法に基づく免許・技能講習の制度をあらためて振り返ると、政策（法）の目的（労働者の安全と健康の確保など）を達成するために設けられた、効率的かつ有効な政策手段とみなすことができます。

次に「4. 免許・技能講習の歴史的経緯」（大藪資料 26 頁右段）に移ります。こちらの方はまだ調査しきれていないところもありますので、現時点で把握できている範囲で概要を紹介させていただきます。労働基準法施行直後は、確認した範囲では 5 種類の免許のみでしたが、労働安全衛生法の制定を経て今日では免許は 20 種類、技能講習は 37 種類にまで増加しました。これまでの概要をまとめると、報告書にあるとおり、1947 年に労働基準法が施行された当時は「汽罐士免許」「汽缶溶接士免許」「起重機運転士免許」「アセチレン溶接士免許」「映写技術者免許」の 5 種類でした。その後経済・社会の発展や技術革新に伴って、様々な種類の免許が増えていくことになり、技能講習制度も増設されていきます。その過程の中で、社会的必要性がなくなったと判断された免許は廃止されることとなりました。たとえば 1962 年には「映写技術者免許」が廃止されています。同時に新たに創設された免許としては、「集材架線技士免許」や「運材架線技士免許」などが挙げられ、免許制度の変遷はその時々々の社会経済や技術革新の影響を受けていることが見て取れます。労働安全衛生法制定以降は様々な免許・技能講習が増えていく過程ということになります。近年の大きな変化としては、たとえば 1989 年に「衛生管理者免許」が「第一種衛生管理者免許」と「第二種衛生管理者免許」に分離されました。また規制改革の影響もあると思いますが、

2006年にクレーン運転士免許とデリック運転士免許が「クレーン・デリック運転士免許」に統合されています。規制改革に関して言えば、労働安全衛生法の免許技能講習に関して個別具体的にどれを廃止せよといった話は記憶にないのですが、この点についても時間の許す限り調べ直したいと思っています。

「4. 免許・技能講習の現状と課題」（大藪資料28頁左段）についてですが、現状について厚生労働省や安全衛生技術試験協会がまとめているデータは大藪資料の後ろの方に掲載しています。既に指摘したように、労働安全衛生法に基づく免許試験の業務は膨大であるため、公益財団法人安全衛生技術試験協会が指定試験機関として指定され、免許試験制度を運用しています。技能講習に関しては厚生労働省令で定める区分に基づき登録教習機関が行います。教習機関にはすべての教習機関を網羅した組織ではありませんが、全国組織として全国登録教習機関協会（全登教）が存在しています。

最後になりますが、「4. 3 労働安全衛生法関係の試験制度の課題」（大藪資料28頁右段）です。歴史的にみれば様々な課題があったと思いますが、近年のケースでは厚生労働省設置の研究会報告によると、主に3点の課題が指摘されています。まずは、①免許試験における受験者数の格差ということで、年間受験者数が6万人を超える試験があるのに対し、100人を下回る試験もあることです。次に②試験の実施体制です。受験者の利便性の向上に向けたチェックの必要性があるのではないかとということです。さらには③試験の手数料です。受験者負担や収支均衡のあり方の観点からの見直しの必要性が指摘されています。当面の対策として2012年になされた提言によると、①受験資格に実務経験を求めている試験に関し必要に応じた見直しを行うこと、②技術の進歩など状況の変化に応じた免許試験の区分の見直しに向けた検討を行うこと、③試験方法（筆記・口述など）の見直しに向けた検討を行うこと、④受験者の利便性の向上に向けた試験実施の方法（会場の確保、手数料・試験回数の見直しなど）に取り組むこと、といった内容です。このような見直しの方向性に関する提起を受けて、講じられた対策としては限られたものになっていますが、高压室内業務主任者免許などについては、免許試験の受験機会の拡大などを図る観点から、2012年に受験資格の見直しなどの改正が行われたところです。

以上が私の担当箇所の逐条解説になりますが、今後の課題として制度比較などの観点ももし可能であれば付け加えることができると考えています。以上です。

三柴 ありがとうございます。大藪先生の報告書の解説をお聴きして、いくつか感じたことがあります。大きな点では行政学・政策学といったところからの考察、特に後半部分に書かれた内容は、大藪先生の専門性が非常に生きていて、豊かな洞察に惹きつけられる思いです。安全衛生技術試験の制度の詳細については、その専門家に執筆していただくべきではないかとということと、行政学的な学問的切り口から検討すると、免許制度というものは政策を綿密に展開するうえで便利であるということが理解できました。安全衛生行政について言えば、イギリスのように民間資格の運用で上手くいっている国もあるので、日本で当てはまる原理が海外では通用しないということもあるのではないかと、そうだとすれば国際比較の視点で日本の制度の背景には何があるのかということも、考えなくてはいけないのではないかと、といったお話です。

ここで休憩を入れたいと思います。

三柴 再開させていただきます。後半では各分担研究者より進捗状況をご報告いただく予定であり、今回は井村先生および鎌田先生にお願いしたいと思います。では、まず井村先生からご報告をお願いいたします。

井村 配布させていただいた分担報告書（以下「井村資料」とする）において、アンダーラインを引いた箇所が昨年度からの変更点です。担当条文のうち安衛法第37条は、機械の製造許可に関する規定ですが、同条の実際の運用と関連して機械の定義について井村資料 8 頁以下に記載しました。8 頁ではボイラーの定義として「(1) 発生物質による分類」「(2) 製造原料・構造による分類」について整理してまとめています。文章では分かりづらいところもあるので、後ろの頁で図説しています。クレーンはもともと多種多様なものがあるので、どのようなものがあるのか形式ごとに概略的にまとめています。すなわち、井村資料 9 頁に記載したとおり、天井クレーン、ジブクレーン、橋形クレーン、アンローダ、ケーブルクレーン、ケーブルクレーン、テルハ、スタッカークレーンなどです。移動式クレーンに分類されるのが、トラッククレーンと浮きクレーンです。この辺りの機械の種類に関する説明は最小限の説明でも理解できると思われませんが、これらを用語説明的な部分も含めどこまで説明すればいいのかが課題になると思います。次いでデリックも 2 種類あり、エレベーター、建設用リフト、そしてゴンドラ等に関する機械の構造を説明しています。

「適用の実際」の箇所にて、「製造許可の基準」の関する説明を記載しました（井村資料 19 頁）。これは行政官庁の告示によって実施されているわけですが、ボイラーの製造許可を受けるための提出書類として、構造を示す図面・組立図、強度計算、製造・検査のための設備の種類、能力及び数、工作責任者の経歴の概要、工作者の資格及び数、溶接によって製造するときは、溶接施行法試験結果を示す書類をそれぞれ添付する事が義務づけられているという記載があったので、これらに関する通達等を調査してまとめました。「構造を示す図面・組立図」ですが、クレーンに関しては組立図が行政通達という形式で出されています。これによって外観や構造部分の概要、つり上げ装置、安全装置およびブレーキの形式・配置、原動機の配置などといった点について定められ、ゴンドラについても同じように図示すべき内容が規定されています。ただ、ボイラーに関しては構造を示す図面について特段の行政通達は示されていないということで、その辺りがどうなっているかよく分かりませんでした。圧力容器の構造規格に基づいて作成された図面は、脚注 28（井村資料 36 頁）に記載したとおり、JIS 規格で圧力容器の構造と設計について解説がなされていて、組立図（全体の構造と基本寸法、溶接継手、管台、マンホールの位置など）、展開図、内部品と外部品の詳細図、溶接の詳細（溶接施工法）を作成する必要があるとされています。他に行政通達がないことからすると、おそらくそういうことなのではないかと思われまます。圧力容器とボイラーは別種の機械ではありますが、規制しなければならない要素としては同様のものと考えられるので、そのように記載しています。

三柴 ご報告の途中で申し訳ありませんが、ボイラーや圧力容器に関しては構造規格は公表されていませんでしたか。

井村 調べた限りでは、そもそも行政通達がないという理解ですが、そういう理解で正しいのかどうかよく分からないところです。ご存知でしたらぜひご教示いただければと思います。

玉泉 ボイラーについては構造規格があるので、そこにすべて載っています。

井村 その構造規格の中に、図面に何を書いて示せばいいのかについて規定されているのでしょうか。安衛法第37条の製造許可を受けるにあたって、どのような図面が示されていけばよいのかについて、構造規格には書かれていないような気がします。

玉泉 届出様式の方に書かれていませんか。私の方でも調べてみます。

三柴 よろしくお祈いします。では、井村先生はご報告を続けてください。

井村 それではその点の調査はお願いいたします。井村資料20頁の強度計算の箇所では一般的な強度計算の話をしております。安全衛生法関連のどの規定で触れられているのかよく分からなかったのが、溶接施行法試験結果（井村資料21頁）です。この試験結果に関しても結局のところ、JIS規格がメインになってくるようで、一般的な説明として「溶接を必要とする機械を製造する場合、製作者は溶接施工要領書（Welding Procedure Specification, WPS）と呼ばれる書類を作成し、実際に施工する溶接方法、継手（溶接によって接合する2つの構造部分）の種類、母材（溶接される材料）や溶接材料（溶接の際に添加される材料）、溶接条件、熱処理等の溶接施工条件の詳細を明らかにする必要がある」とされています。「このWPSの裏付けとなる性能試験として溶接施行法の試験を実施し、その結果を記録したものが溶接施行法試験結果（Procedure Qualification Record, PQR）である。PQRには、溶接継手の強度試験や非破壊検査等の性能試験の記録により、製作者が所定の品質の溶接施工が可能であることを確認する」となっています。したがって、ボイラーや圧力容器に溶接を使用する場合に、法第37条の製造許可を得るための溶接施行法試験結果は、PQRに相当するものを作成すればよいものと解されることとなります。その作成に当たっては、JIS規格に準拠した形で行わなければならないことを示しています。この部分についても、具体的に何をすればよいのかを定めた規定が見いだせなかったため、一般論的な話をまとめています。

関係判例の検討部分もまとめましたが、個人的な見解を付記しました。誰が法第37条に基づく製造許可を争うことができるのかに関して、富士ボイラー事件では特定機械を購入した事業者が国を訴えた事案であり、賠償請求が認容される可能性は低かったのですが、この場合製造者に対して機械の製造上の瑕疵あるいは設計上の瑕疵を追及することが考えられます。この判決において、特定機械等の製造許可を定める目的は、当該機械の安全を確保することを通じて、労働者の生命・安全を保証するという点にあることからすれば、設置事業者が、当該機械の瑕疵による労働災害発生によって何らかの被害を被った労働者を代理して、国に対して製造許可の瑕疵の責任を追及することは理論上は検討の余地があるものと考えられます。つまり、労働者の安全が損なわれる危険性があるゆえに、機械の設置者が機械の製造許可を出した国に対して何らかの責任を追及する可能性です。

法第38条に関しては未だまとまっておりません。以前、浅田先生から機械の本質的安全に関するご報告をいただきましたが、その中で様々な検査の仕組みについてお話しいただきました。それらも参照しつつ今後まとめていきたいと考えています。第38条に関しては、第三者機関としての検査実施機関の間



題があり、井村資料の末尾に表を掲載しました。

まとまりを欠く状況ですが、私の報告は以上です。

三柴 ありがとうございます。まず統括者として、井村先生のご報告では相応になさっているところですが、より一層図説と用語解説による内容の伝わりやすさを徹底していただきたいと思います。先ほどもお伝えしましたが、重ねてお願いします。浅田先生には特別安全規則の解説をお願いし、すでに非常に充実した内容の物をご提出いただいたところですが、浅田先生におかれましても図解と用語解説の充実化をお願いし、井村報告とあわせ読むと読み手に対して十分理解が伝わるようにしたいと思います。内容面で井村先生からのお尋ね、ご指摘ご質問などございましたらお願いいたします。

玉泉 先ほどお話に出たボイラー製造許可の際の図面の件ですが、ボイラー則第3条第2項に下記のように規定されていて、これを根拠に図面が必要となります。

第3条 ① ボイラーを製造しようとする者は、製造しようとするボイラーについて、あらかじめ、その事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「所轄都道府県労働局長」という。）の許可を受けなければならない。ただし、既に当該許可を受けているボイラーと型式が同一であるボイラー（以下「許可型式ボイラー」という。）については、この限りでない。

② 前項の許可を受けようとする者は、ボイラー製造許可申請書（様式第一号）にボイラーの構造を示す図面及び次の事項を記載した書面を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。

- 一 強度計算
- 二 ボイラーの製造及び検査のための設備の種類、能力及び数
- 三 工作責任者の経歴の概要
- 四 工作者の資格及び数
- 五 溶接によつて製造するときは、溶接施行法試験結果

井村 図面というのは、ほぼ設計図そのままということでしょうか。

玉泉 その通りです。実際にボイラーや一圧においては様々な素材が使用されているので、それを見るシートや計算書、図面、設計図その他を全て提出していただいたうえで、労働局で審査しています。設計図そのものを全部提出していただくことになり、さらにはそれぞれの部材を見るシートも出していると思います。

井村 図面を提出するということは、設計図をすべて示さなければならないということになると思いますが、そこで用いられている材料などが工業規格に即しているかどうかをチェックするということですね。

玉泉 その通りです。

井村 そうすると、通達などでは図面の中で何を書けばいいのか詳細な規定が設けられていないのは、

設計図を提出すればすべて分かるがゆえということでしょうか。

玉泉 現実的には設計図を全て提出していただいています。

井村 ありがとうございます。先ほど私が書いた、JIS規格に基づく図面の内容は、そのまま残しても差し支えないでしょうか。あるいは、今お話しいただいたような形で通常的设计図を示せばよく、それが工業規格に即しているかどうかをチェックする、といった記載に変えた方がよろしいでしょうか。

三柴 設計図の提出を受けて、検査の際に照合するのは構造規格であって、JIS規格までは行政の側で照らし合わせて検査をすることはないのででしょうか。

玉泉 基本的にはボイラーについてはボイラー、一圧については一圧の構造規格がありますので、それに基づいて実施しています。私が衛生課にいたとき、横で技官の方が一生懸命計算をされていましたが、労働省の作成した検査基準や構造基準に基づいてやっていました。JIS規格を参照していたかどうかについては確認していません。

三柴 構造規格をつくるときに、あるいは検査基準を作成する際に参考にしたかもしれませんが、現場レベルでは逐一JIS規格を参照しなくてもすむようにしているということでしょうか。

玉泉 JIS規格に法的な意味はなく違反が法的に問責されることはありません。しかし、ボイラー則の構造規格がこれに合致しなければ違反になるし、製造許可が出ません。そういう意味ではJIS規格よりもグレードの高い法令の中身と化しています。

三柴 検査の場合は、行政側に一定の裁量があり、そもそも許可を出すか出さないかについては行政がある程度自由に決定できることからすると、JIS規格を参照しても不思議ではないと思います。

玉泉 ボイラーや一圧の場合は自由裁量の余地は少ないと思います。構造規格に合致していれば製造許可を出さざるを得ないからです。

井村 構造規格はJISの規格に合わせて改正されることが多いので、行政においてJISを参照しなくても大丈夫なように、JISが変われば構造規格もそれに合わせて変わっているような印象を受けます。

三柴 構造規格を作る時点でJISを参考にしているので、現場レベルではいちいちJISを確かめる必要もないということですね。

玉泉 そうのことだと思います。

森山 以前は寸法や材料などは規則で決まっていたのですが、最近は構造規格が性能要件化していて、「十



分な性能を有する」、「安全な化学的成分および機械的性質を有するものでなければならない」といった書き方になっています。そうすると、その要件を充たしているか否かを判断するうえで、JISを参照せざるを得ないのかもしれませんが。私は検査実施の経験はかなりありますが、局勤務の経験がないので許可については何とも言えないのですが、検査に際しては構造規格を参照します。その辺りの状況が最近少々変わったかもしれません。

篠原 私が局の安全衛生課にいたときに、検査の補助のような仕事をしたことがあります。基本的に担当者はJIS規格の本を持っています。たとえばボイラーの構造規格の第50条第2項をみると、「機械試験における試験片は、日本産業規格 B 八二六五(圧力容器の構造—一般事項)の附属書十一又はこれと同等と認められる規格に定めるところにより採取し、その数は機械試験の種類ごとに一とする。」と定められています。JIS そのものは任意の規格ですが、法令等に“JISによる”などと記載されると、JIS=構造規格になってきます。そこで担当官は、JISの本を参照しながら検査などの業務を行っていたと記憶しています。もう20年ほど前の話ですが。

森山 おっしゃる通りです。法令の中にはJISをそのまま援用している箇所があるので、そのような状況は今もあると思います。

三柴 今のお話からすると、構造規格がJISを引用している箇所については、担当官も検査に際してはそのままJISを参照することになりますが、それ以外に性能要件的に安全構造、安全設計になっていればよしとする書き方になっている場合においても、JISは参考になるからこれを参照しながら検査を実施することもある、といった感じでしょうか。

森山 私の経験からすると、そういうことになります。

篠原 化学物質でもそうですが、最近の安全衛生法規には“JIS規格による”という表現が増えているような気がします。構造規格をざっとみても、JIS規格による旨の規定になっています。

三柴 20年ほど前に安衛法の博士論文を書いたときにも、JIS規格を援用する旨の定め方に興味がわき、そういうやり方はヨーロッパの方が先輩なので、比較制度論的にその辺りに注目していたことがありました。法令以外のものに法令を求めると、誰が立法者なのかという問題が出てきます。ルールをつくる人間としての責任がとれるのかといった問題も出てきます。しかし技術的な細かいところまで専門性を追及すると、どうしてもそういうことになってしまいます。この点法律論者としても議論をしなくてはならない点だと思っています。井村先生、だいたい理解としてよろしいでしょうか。

井村 JISと構造規格の関係については、だいたいイメージできました。JISそのものもアメリカのボイラー規格の影響を受けたりしているので、機械の本質的安全という観点からは、ボイラーや圧力容器に関しては幅が大きすぎる感があります。今日のお話では、構造規格がベースにあり、必要な部分をJISで補うといった理解が得られましたので、報告書もそのような方向でまとめたいと思います。JISと構造規

格との関係性を報告書のいずれかの箇所でも触れたいと考えています。

三柴 そうですね。それは必ずどこかで言及していただくべきかと思います。

井村 先ほどの半田先生の化学物質関連の話にも関わってくると思います。法規制以外のところで明らかにされている有害性といったものを、法規制の中にどう取り込んでどう活かしていくか。外部にまとめられた専門家の知見を安全衛生のためにどのように活かしていくか、法令ではない技術情動的なものを取り込む仕組み等について、何らかの形で検討できればと思います。

三柴 非常に大事なポイントだと思うのは、生産と安全をどこで分けるかという問題に関わっています。昔の安衛則をみていると、そこに書かれていることがほとんど設計図です。つまり、機械の本質的安全の定めを照らし合わせると、機械が一台完成してしまうかと思わせるくらい作り方に踏み込んだ規制になっています。それは産業技術規制というような側面もあり、現に安全衛生を担保するために生産のやり方に踏み込むほど労働災害が減るという実績があるので、そういう方向性で結構なのかもしれません。しかし、箸の上げ下げまで、つまり設計図の書き方まで安衛法が規制できるようになってしまうと、それぞれで産業の自由な発展に口出しし過ぎということになるわけです。だからどこかでバランスをとる必要があります。畠中先生らが尽力され1972年にできた安衛法は、経営工学に踏み込んだところで労災を減らした面がかなりあると思います。単に再発防止策をルール化するだけではなく、予防のための組織の作り方、場の管理の仕方など経営のやり方に踏み込んだルールになっています。それはとりもなおさず、生産のやり方や仕事の進め方、組織の作り方にも絡んでくるわけですが、それらのバランスをどうとるかという点に関して半田先生からお話をいただいたところです。私はそのように整理しています。

井村先生、ご報告ありがとうございました。それでは次に、鎌田先生のご報告をお願いいたします。

鎌田 まずレジュメ（「令和2年度報告書（鎌田・田中担当部分）レジュメ」、以下「鎌田資料1」とする）ですが、大きく2つに分かれています。「Ⅰ ご示唆を踏まえて一部加筆修正を行った。」は、昨年度の報告書について加筆・修正した箇所を記載したものです。私の担当は安衛法第88条から第100条までですが、いずれの条文も頁数を費やす必要のある重要な規定です。私も色々悩みながら取り組んでいましたが、三柴先生、玉泉先生、大幢先生ほか多くの先生方にチェックをしていただいて、様々なご示唆をいただいたうえで加筆・修正することができたことは大変ありがたく思っています。まだまだ足りない部分はありますが、今のところそのような状況です。鎌田資料1には「2. 行政権行使と犯罪捜査の境界と区分」という記載がありますが、これは後に分担報告書の説明の際にお話したいと思います。「3. 行政組織及び労働者健康安全機構の組織と業務の実際」においても、大幢先生はじめ多くの先生方からご示唆を受けながら加筆をしております。「Ⅱ 残された課題」は、分担研究報告書の説明を一通り終えてから、理論的な問題ということで提示したいと思いますので、まずは分担報告書に移りたいと思います。

共有画面に分担研究報告書（以下「鎌田資料2」とする）を提示しましたが、執筆の基本原則としては、なるべく図解を入れ、細かな機械等については図を示すということで、この点多くの先生方からご示唆をいただいて進めているところです。今回、図の中でも工事計画の届出の様式は掲載していませんが、去年の報告書には掲載していますので、基本的には大きく変わっていません。ご覧のように鎌田資料2の7

頁以降には図、写真あるいは表を多用しています。これらはほとんどが三柴先生ほか他の先生方からのご示唆に基づくものです。去年の報告書に変更を加えた部分には下線を付していますが、そのような部分は相当に多く、半分程度は加筆・修正を施しているのではないかと思います。

時間も限られているので、目下難儀している部分について先生方のご意見を伺いたいと思います。現場の実態がわかるような書き方をしてほしいという三柴先生の方針ゆえ、出来る限りこれに沿うようにしたいと考えておりますが、行政処分あるいは司法処分による差止め、変更命令、使用停止命令などの制度がありますが、行政が実施している具体的な措置基準・処分基準が問題となります。これらについて私なりに調査し工夫して記述しようと思っておりますが、どの辺りに書かれているのか今一つ分かりかねます。たとえば、司法処分の基準があるのかないのか。現在厚生労働省は、どちらとも言っていません。ある意味マル秘になっているわけです。公刊されている資料の中で大ざっぱに書かれているものはありますが、基準そのものの有無について明言されていません。この点極めて機密性の高いものになっています。また、使用停止措置処分の基準、緊急命令の基準も同様です。つまり、私の担当箇所の条文に関して、行政がどのような基準でどういう判断を行っているのかが言わば秘匿されています。仮のこのような基準が存在し、私が閲覧することが出来たとしても、本プロジェクトのコンメンタールに執筆するのは問題があることとなります。つまり、処分する側の手の内をさらしてしまうことになるわけで、この点どのように対処すべきか悩んでいるところです。そうした基準がどこまで調べられ判明するかということがまず前提ですが、仮に判明したとしてもどこまで書いてしまっているのかという点が、私の担当箇所における大きな課題ということになります。

私と田中先生とで取り組むべき横断的課題として、行政処分の発出要件と刑罰との関係ということで、罰則適用の要件が問題となっています。これがなかなか面倒な問題で、どのように書くべきかいろいろ苦心しているところです。その一端として鎌田資料2の26頁右段下から4行目「1.4.11 本条違反の場合の罰則」をご覧ください。ここでいう本条とは、計画の届出等について規定した安衛法第88条ですが、「事業者が、本条第1項から第4項までの規定に違反して計画の届出をしない場合又は第5項の規定に違反し有資格者を参画させない場合には、50万円以下の罰金に処せられる（安衛法第120条第1号）」ということになっています。そして「事業者が第6項の規定に違反して、労働基準監督署長の命令に従わない場合には、6カ月以下の懲役又は50万円以下の罰金に処せられる（法第119条第2号）。計画届の提出期限に遅れた場合は、その計画届の内容を審査する期間がないため、法令に従って、労働基準監督署長はその受理を拒むことになる。ただし、運用の実態としては、届出期限に遅れた場合、労働基準監督署長から、「遅延理由書」の提出を求められ、その添付を条件に、提出期限に遅れた計画届を受理するということもある。」そして、以下は新しく加筆した部分ですが、「ところで、本条の第1項から第3項までは計画等の届出を「事業者」に課している。すなわち、届出義務を負っているのは「事業者」である。この義務の履行にあたっては、事業者本人が履行する場合もあるが、義務の履行を受任者に委任して行うこともでき、あるいは従業員を履行補助者として用いることもできる。行政上の責任という観点からみれば、事業者がいかなる履行方法をとろうと、結果として届出がなされなければ、行政上の義務違反が生じる。ところが、刑事責任は、法律に違反する行為をしたことについての責任を問うものであって、届出がなされなかったという結果が発生したことに対する責任を問うものではない。刑事法上は、結果において届出がなされなかった場合、誰の行為によってその結果が発生したかということの問題にするのであって、事業者が自ら届出をしなかったのか、補助者や受任者が届出をしなかったということを区別

しなければならない。そのうえで、補助者や受任者が届出を行わなかった場合には、意図的に届出を行わなかったどうかを検討される。例えば、建設業に属する事業の仕事では事前にその計画を労働基準監督署長に届け出なければならないが（第3項）、届出がなされなかった状況としては、①事業者へ届け出る意思がなく、届け出なかった、②事業者へ届出の意思があり、受任者に届け出ることを委任したが、受任者が故意又は過失によって届け出なかった、③事業者へ届け出る意思があり、書類を作成して補助者（従業員）へ書類を提出するよう指示したが、補助者が故意又は過失によって届け出なかった、という状況が想定できる。行政法規上はいずれの場合であっても事業者の責任が発生する。しかし、刑事法上は、上記①の場合は事業者が、上記②の場合は受任者が、上記③の場合は補助者が違反者となる。ところが、上記②、③の場合、受任者にも補助者にも事業者という身分がないので、違反行為者であってもその行為は構成要件に該当しないため安衛法第88条第3項の規定に違反することにならず、処罰されない。さらに、この場合、事業者へ届出がなされなかったことを知りながら、それを容認して放置していたという事情がなければ、事業者も処罰できないことになる。これは法目的に反するものといわなければならない。そこで、こうした場合には、安衛法122条のいわゆる両罰規定が重要な役割を果たす。（以下略）

長くなりましたが、このように私の担当箇所では行政上の義務違反と刑事罰上の義務違反とが頻りに問題となりますが、このように細かく書き分けていかなければならないわけで、これがまた大変な作業であると感じています。

鎌田資料2の56頁右段では使用停止命令（安衛法第98条）について解説しています。これはむしろ行政処分です。条文に書かれているのは、使用停止命令発出要件としての法令違反であり、安衛法令に定められた義務違反があれば行政処分が可能となるわけです。行政処分を行うに当たっては、状況に応じた具体的な判断がなされますが、労働基準監督官はこの判断に当たって蓄積された基準があるのだらうと思いますが、その詳細はうかがい知れない部分があります。仮にこれを私が知ったとしても、本プロジェクトのコンメンタールに執筆してしまうと、監督行政の妨害になりかねないと危惧しています。

もう一点気がかりなのは、そういう詳細な基準があったとしても、全てを網羅しているわけではなく、やはり危険に対応することからすると細かな点を総括的・総合的に判断する仕組みがあるのではないかと。以前に三柴先生らが作成された報告書を見ると、「安衛則の規定に定めた要件を充足する場合のみ安全衛生措置が発生すると考えると、技術革新により新たな危険が発生する現代において、労働災害の防止という観点から、安衛法の適用範囲を不当に狭めることになる。そこで、前回報告書は、「政省令側での定め方に一定の抽象性を持たせ、危険が窺われる場合には、事業者側に安全性の証明責任を課す、専門官による判定を行うなどの手続き面での規定により、要件を個別に特定していく必要がある」と指摘している」（鎌田資料2・59頁右段）ということで、これに基づいて何らかの改善提案をしたいと考えていますが、イメージが今一つ湧かないところがあります。

以上のほか、理論的に困難を感じている点として、鎌田資料1のII-2に記載したとおりです。「行政取締法規と刑罰法規の二重性の解明」はどうしても必要になってきますので、先ほど申しましたようにどのように検討すべきかを考えているところです。次に「行政指導、行政処分の裁量と行政規範（労働局長又は監督署長の権限行使義務と裁量）」という点ですが、これは何を言わんとしているかということ、行政上の義務違反があったとしても、行政としては何らかのアクションを起こさなくても差し支えないというのが判例です。つまり行政には裁量があり、何もしなくてもいい場合もあり得るということですが、これもどうかと思いますので今後検討すべきかと思っています。そして、「行政の効果裁量のあり方（立法的



課題）（罰則、使用停止等命令等の行政処分以外の制裁（例えば企業名公表）」とは、安衛則を含む安衛法は言わば様々な法違反のカタログ化であり、それはそれでいいのですが、結局は罰則によって法令の遵守が担保されるために細かく規定されています。行政法規プラス刑罰法規という性格を有するがゆえに、その性格に引っ張られて要件がどんどん細かくなっていくというのが実情です。行政としては結果的に義務違反が認められれば義務違反だということで収束させ、実際はほとんどの事案がそのような形で終わっていますから、罰則規定とリンクさせる必要もないのではないかと。つまり、行政取締法規という形に純化させる方向で進めてはどうかというのが私の考えです。

以上、報告を終わらせていただきます。

三柴 ありがとうございます。まず統括者の側から先ほどのご質問にお答え出来る限りでお答えしたいと思います。まず行政の秘密にどこまで踏み込んでいくか、あるいは踏み込み方をどうするかという点です。まず比較法制度の観点からすると、アメリカやイギリスであれば安全衛生行政に関する手の内は・・・たとえばアメリカであれば CPL だか CLP だか、マニュアル化して公表しています。たとえば中小企業のように企業体力の豊富でない企業で法違反が認められた場合には、いきなり厳しい制裁を加えたりせず、段階的に講じていくべきであるなどということが明記され、なおかつ公表もされています。我々が日本にいながら Web で入手することさえできます。日本であれば監督指導要領に書いてあるようなことをアメリカでは公開しているわけです。日本ではそのようなものは公開されていませんから、たとえ基準があったとしても外部からうかがい知ることはできません。この点工夫が必要になると思います。

もう一点として、鎌田先生の分担報告書にコメントとして書かせていただきましたが、安衛研（現・労働者健康安全機構）の強制調査権限に関する規定についても、検討会の議事録などでポロっと言及していることもあるので、そういうものを拾っていただくのもありかと思えます。

我々の前回の報告書における法的要件の特定方法に関する示唆の件ですが、実際に罪刑法定主義の要請を充たすために違反の内容を特定していく過程で、法というのは手続であり、手続の中で結論を出していくものだという原則が活きる話だと思います。鎌田先生が提唱された安全配慮義務の手続上の特定の議論と同じで、立証責任を当事者のいずれかに課すことによって、証明できなかった側が泥をかぶるという形で決着をつけることとなります。分担報告書中、水色の帯で示していただいた示唆（鎌田資料2、59頁右段）はこれを応用しているわけで、未知のリスクに対応していくためには、安全という結果を出さなければならないことを事業者に求めるということです。仮にガイドライン等書かれている内容を遵守できないのであれば、事業者が独自に採用している方法によって結果が達成できるということを事業者側に証明させるという方法で、曖昧な書き方をしている条文の履行を確保するという手法もあるのではないかと。現状では、法、規則、通達という順序で、場合によっては JIS 規格を援用して、下に行くほど細かい書き方をすることで違反を明確化しようとしています。そうすると、安衛法第22条のような曖昧な条文は、下のルール（規則、通達など）に要件が定められていないと使い物にならないということになるので、それではリスクを防止出来ません。なので、規則には書かれていないけれども、法の趣旨に反する危険な状態であるようなケースについては、「危険ではない」ということを事業者に証明させる。そのような手順を行政の監督取締りの手続で実施できるようにしていくべきではないか、ということ述べた次第です。

鎌田 ありがとうございます。いずれもごもっともなお話で、各種処分基準およびその公表の方法・限界は色々な人に相談しながら調整を図っていくほかないと思います。三柴先生が仰ったように、手続的手法を用いて義務違反を明らかにする規制の仕方があるのではないかという点について、私もその通りだと思います。ただ、それが行政処分で完結している場合はともかく、罰則で担保されている場合にそのやり方が使えるのかという疑問はあります。つまり、立証責任を果たせなかった場合に義務違反ということで罰則を適用する際に、告発する側が証拠を集めなければいけないので、罰則で担保される場合にこの手法がどこまで使えるのか、検討が必要かと思います。安衛法は行政取締法規としてかなりの部分カバーできるわけで、もちろん司法処分が必要な場合も多々あると思いますが、行政取締法として完結できる仕組みを整備するという方向性も考えるべきかもしれません。この点安衛法は労基法と同じスタイルをとったわけですが、労基法には契約規制があり、同法13条で契約規制としてサンクションを与える仕組みになっています。そういう意味では労基法は柔軟な対応ができるわけです。

もう一点、安全衛生法の処罰対象は事業者ということで身分犯になっている一方、労基法は義務違反については事業者以外の人の責任も問えるようになっていきます。安衛法は労基法を引き継いでいるようにみえて労基法と違う仕組みになっているし、また行政取締法規のようにみえて行政刑法の側面が強い法律です。そういう独特の法体系であると言われればそれまでですが、もう少し整理できないものかと思いました。

三柴 鎌田先生と田中先生が着目されたところの、両罰規定を含めた刑法上の規定では、実際に結果が担保されていないのに制裁ができず取り締まれないケースが出てくるという点については、鋭いご指摘であり、なおかつぜひ提起していただきたい問題です。安衛法の目的は、やはり労災を減らすことが基本中の基本なので、それに見合うエンフォースメントを考えなければいけません。先ほど触れた手続的方法で構成要件を明確化するというのがあれば、一つには海外のように、規則等のレベルで罰則を定めるというやり方があります。どういうルールをつくるかは学術的に検討する機会ですから、自由に議論ができるだろうと思います。また、個々の現場の行政官がある意味法をつくるという危うさを懸念するのであれば、手順を踏んで命令を発し、その命令に従わなかった場合に罰則を科するという定め方もできるでしょう。個人情報保護法なども実際には執行されていませんが、そういう仕組みになっています。指導したうえで報告を徴収し、それでも従わないのならば命令を発し、それに従わない場合に刑罰を科するという形で、刑罰は最終手段として位置付けられています。その前提としての命令違反を刑罰の理由にするという手法です。さらには、一般刑事犯罪については刑事訴訟があるわけですが、今の話の延長上でいうと、“労働安全衛生訴訟法”なるものを安衛法の中に規定するという方法もあり得ます。

現場的にはいかがでしょうか。行政処分という方法だけで労災防止の実効性を上げられるでしょうか。それとも、刑事罰レベルで臨んである程度痛い目を見せないといけないケースがあるのでしょうか。この点について篠原先生、森山先生、いかがでしょうか。

篠原 ケースバイケースだと思います。安全衛生は労使の目指すべき方向が一致していますので、会社にしても労働者を怪我させて平気などということはありません。ただ、建設業などがそうですが、企業規模が小さいほど安全衛生にお金をかけることができません。石綿もそうですが、講ずべき措置の方がだ



んだん大きくなって、建設業では元請、製造業では取引先と関わっている末端の小さな会社ほど経費の面でしんどい思いをしますので、そういう構造的な問題もあるかと思います。人を雇っている業者は、働いている人が怪我をしたり有害な環境に置かれて命の危険にさらされることを決して望んでいるわけではありません。なので、刑罰があるから抑止効果があるのかといえ、私は疑問に感じるところです。

三柴 森山先生はいかがでしょう。

森山 刑事罰を科すには故意ないし危険性の認識が必要になりますので、たとえば社長が現場に全く関与せず、安全衛生のセンスも一切ない場合、故意も認識もなく過失という形になりますので、刑事責任を追及しづらい場合があります。こういう場合には、公表や事業停止などの行政処分、あるいは過料等の方法が効果的かもしれません。あるいは、事業者が違反している事実のみをもって処分を下せるルールがあればいいのかもしれませんが。

三柴 今お伺いしている課題は一義的で明確なルール違反以外で、刑罰を科すことの是非です。今ご指摘いただいたところが、その課題に大分お答えしていただけていると思うのですが、森山先生としてはやはり、もう少し無過失責任的な部分の刑事責任も問うことができれば、現場としては望ましいということでしょうか。

森山 他の現場の方とこういう考えを共有できるかはわかりませんが、私的にはそう思います。先ほど述べた点ゆえに刑事責任を問えないケースがありますので。曖昧なところについて刑事責任を追及しづらいこともあります。

鎌田 行政処分だけでは企業名公表はできませんよね。しかし、それを公開するという処分があってもいいのではないのでしょうか。

森山 確かにそう思います。

鎌田 ある意味企業にとっては相当痛手になり得ますよね。

森山 意外と気にしない会社もないわけではありませんが、ある程度の会社であれば相当気にすると思います。ただ、同じ名前の会社が複数あるので、その辺少々問題が生じるのではないかと思います。

三柴 最近の公表制度づくりに関与したのですが、それは思いつきませんでした。

森山 似たような名前の会社が迷惑を被る可能性もあります。

鎌田 公表制度で苦情言われるのは、たとえば行政が企業名を公表すると、NPO 法人などがブラック企業マップのようなものをつくるんです。しかし中には誤った内容を記載したマップもあるようで、それ

が困りごとになるようです。まあ、その企業がどこまで気にするかですね。

篠原 今のお話をうかがっていて思い出したのですが、最近社労士の方から相談を受けている事案があります。会社が死亡事故によって書類送検され労働局に社名を公表されました。会社はさほど不満を感じていないのですが、問題は技能実習生です。会社が有罪となると、技能実習ができなくなり、ベトナムから来た人を本国へ返さなくてはなりません。このように技能実習の存続にかかわる話になるので何とかできないだろうかという相談がありました。刑罰それ自体も問題ですが、法違反によって、厚労省以外の省庁をまたいだ技能実習制度や公共工事の受注にも影響が出て、会社の存続にも関わってきます。その結果遵法意識の高まりを期待できるわけで、そのような制度上のリンクも必要なのではないかと思います。

三柴 某技術系監督官の方に聞いた話ですが、開き直った事業者の中には罰金を支払った方がコストが安いからそのまま放置する人もいるということです。そうすると、もはや刑事罰を適用しても意味がありません。特に安衛法の罰則の中でも比較的軽い方しか適用できない条項であれば、刑罰があっても意味がない場合もあるようです。森山先生がご指摘のように、どこに焦点を当ててどの事業者に着目するかによろと思いますが、結局安全行動に対する意識に働きかけることが重要だということで、そう考えると手の内は広いに越したことはありませんが、刑罰でなければならぬわけでもないと思います。しかし、刑罰という威嚇効果を持った説得材料を伝家の宝刀として持っていることに意味はあるかもしれません。また、企業名公表制度は有効だと思いますし、技能実習制度など他のメリットと関わってくる制度であれば、行政的制裁ないし秩序罰のようなものであっても刑事罰よりも効果的な場合もあるでしょう。現在鎌田先生がなさっている議論は、極論すれば安衛法の刑罰規定は撤廃してしまっ、その分行政罰をコミュニケーション手段として、事業者らを安全行動に誘導するために最大限活用する方法を充実した方がいいのではないかと・・・

鎌田 私としては、行政処分を活用したうえで、それでダメなら刑罰もあり得るという考えです。行政上の義務違反が直ちに司法処分の対象となるような場合に、そこまで刑罰を多用しなければならないのかと疑問を感じています。三柴先生ご指摘のように、「最後の手段」というのも罰則のひとつのあり方かもしれません。労働市場法の分野ではそのようなルールが多いです。即刑事罰というのはよほど悪質な違反でない限りありません。多くの場合、まず行政処分がなされ、それを聞き入れない場合にはじめて罰則が適用されるのが普通です。なので、私としては罰則をゼロにするべきであると主張しているわけではありません。

三柴 一方で、刑罰規定があるからこそ、実際にはそれを発動しなくても伝家の宝刀として説得材料にできるという効果もおそらくあると思います。

鎌田 その通りです。

三柴 そういうことも含めて、安全行動・秩序作りのためにどのような手段が有効かという視点で考え

なくてはいけないと思うのですが、特殊性ばかり強調するのは適切ではないというのはご指摘の通りです。

鎌田 例を挙げると、労働者派遣の際の二重派遣は職安法第44条違反で、罰則が科せられます。ところが、労働者派遣法違反とすると罰則がありません。なので、特に労働組合を中心に派遣法よりも罰則有りの職安法の方がいいという主張がなされますが、労働者派遣法には派遣先に対する労働契約のみなし規定があり、職安法では逆にそのような規定は使えません。労働者個人の目線で考えると、違反があった場合には強制的に派遣先の従業員にしてもらった方がありがたい場合もあるわけです。ところが職安法にはそのような規定がなく、単に罰則が有るだけです。私法的な効力はないのです。労組はひたすら罰則、罰則で、私法的な救済には言及しませんが、労働者にしてみれば派遣先との雇用契約を強制した方がよほど救済につながるし、なおかつ派遣先に対する抑止効果にもなると思います。この辺りの議論はずっと平行線なんですけど・・・。

三柴 派遣法こそ特殊と言うべきか、学生に説明するときには、“黒い海の中にぽっかりと浮小島をつくった。小島の作り方は割と綿密である”と表現します。

鎌田 派遣法は一例として挙げたわけですが、罰則か民事的制裁かというときに、多くの人は罰則を支持・強調しますが、必ずしも罰則が有効とは限りません。

三柴 その通りですね。まさに「労働コミュニケーション法」だと思います。

ほかにご意見・ご質問等ございませんか。

畠中 細かい話になりますが、本日の報告では触れられませんでした。鎌田先生の報告書の中の死傷病報告の記述の中で、「または」「若しくは」「その他」「その他の」など条文における用語の使い方のルールに照らして、若干気になるところがありました。鎌田資料2の71頁右段「18.4.5.4 死傷病報告の提出要件」の箇所です。安衛則第97条第1項が定めている内容として、「労働者が労働災害その他就業中 又は事業場内若しくはその附属建設物内における負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したとき」は所轄労基署長に死傷病報告を提出しなければならない旨規定されています。まず、「その他」とありますが、「その他」と「その他の」では立法上使い分けがなされています。たとえば「Aその他B」という場合には、AとBはそれぞれ独立しているわけです。たとえば労基法第37条第5項（割増賃金の算定基礎から除外される賃金、下記参照）がその一例です。

第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

これに対して、「Aその他のB」という場合にはAはBの例示であって、たとえば労基法第15条第1項（労働条件明示義務、下記参照）の書き方がこれに当たります。

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

死傷病報告の場合は、「その他」であって「の」が含まれていませんので、「労働災害」だけで完結しているわけです。そして、「その他」の後の「就業中又は事業場内若しくはその附属建設物内における負傷、窒息又は急性中毒」、これで独立した一かたまりで、先ほどの「Aその他B」のBの部分に当たるところです。労働災害がAの部分で、Bの部分が「就業中又は・・・急性中毒」ということになります。これら「により死亡し、又は休業したとき」、つまり労働災害（A）により「死亡し、又は休業したとき」、あるいは「就業中又は・・・急性中毒」（B）により「死亡し、又は休業したとき」は死傷病報告を提出しなければならないということです。

鎌田資料2、71頁右段に「この条文の読み方については」①と②の可能性があると書かれていますが、そもそも②は条文の読み方としては存在しえない考え方です。その後で②の解釈が正しい旨書かれていますが、それも誤りであると思います。

森山 現場の視点からの補足になりますが、過労死については認定に非常に時間かかります。労働者死傷病報告は毎年年末に締めて4月7日くらいまでに提出を受けないと入力できませんので、死傷病報告の統計には入ってこない場合が多いです。過労死の事故が発生して、認定されるまでに労働者死傷病報告を提出する会社は少ないので、こちらとしても認定されないと入力していいのかどうか判断がつきかねます。だいたい集計締日の後に入力ないし提出になりますので、死傷病報告の統計としては反映されないという実態があります。

畠中 たとえば1月や2月に脳心臓疾患で倒れて労災認定の申請が出て、その年の9月か10月頃に認定がおりれば死傷病報告として出てきます。

森山 ご指摘の通りです。

畠中 全国的な数字でいえば何百件という数字が入っているわけではありませんが、数件ないし数十件程度の数字ではあります。

森山 そうですね。

畠中 鎌田資料2では事故だけが対象と書かれていますが、この点も正確ではないと思います。

鎌田 要するに過労死でも提出義務があるということですね。

畠中 そういう場合があります。

鎌田 先ほどの話でいうと、②の解釈はあり得ないわけですから。現場でもそういう感覚なのでしょうか。

畠中 実務としても提出が間に合ったものは統計の中に含まれています。

森山 おっしゃる通りで、間に合ったものが統計の中に入っています。

鎌田 ありがとうございます。大変参考になりました。

畠中 もう一点ですが、労働者の申告権（安衛法第97条）についても触れられていましたが、国会に提出された安衛法の原案は、労基法から分離独立した法律であるがゆえに、当初は労基法と同じ文言でした。しかし衆議院の社会労働委員会で修正を受け、「・・・申告して是正のため適当な措置をとるように求めることができる」とされました。この経緯は非常に重要だと思いますので、沿革の項目に書かれた方がよろしいかと思えます。

〔労働安全衛生法〕

第97条 ① 労働者は、事業場にこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して是正のため適当な措置をとるように求めることができる。

② 事業者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

〔労働基準法〕

第104条 ① 事業場に、この法律又はこの法律に基いて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。

② 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない。

鎌田 そうなると、労基法とは違ってくるのでしょうか。

畠中 全く違います。この条文の法的効力がどうなのかという議論が重要になってくると思えます。

鎌田 このインプリケーションは何でしょうか。

畠中 まさに条文に書いてある通りです。単に申告することができるだけでなく、申告した上で是正のため適当な措置をとってくださいと、そこまで言えるわけです。

鎌田 分かりました、以前議論があったのを憶えています。つまり、申告を受けた後の行政裁量との関係の問題ですね。

畠中 そうです。この規定が法的にどのような効果を持つかについては、あまり議論されていません。ぜひ鎌田先生に取り組んでいただければと思います。

鎌田 先ほど少々触れましたが、基本的にはたとえ法違反の申告を受けたとしても、行政裁量はかなり

広範なもので、必ずしも対処しなくてもいいわけですね。しかし、安衛法第97条第1項の文言からすると、行政が放置することは許されないと言い得るのではないかと、という解釈があり得るわけですね。

畠中 まだ確認していませんのでハッキリしたことは言えませんが、国会での修正の段階におけるやり取りを調べられたらよろしいかと思えます。

鎌田 行政法やコンメンタールの類でいうと、この条文の文言があるから行政裁量はないという意見に対して、判例は割と冷淡です。結果、労基法の申告権とさほど違いは出てきません。

三柴 要は、是正のための措置を求めることができるに過ぎない、と。

畠中 一口に申告と言っても、その内容に濃淡があるわけですから、実際には法違反が認められない場合もあるでしょう。だから、全部の申告について行政が対処する義務があるかといえば、必ずしもそうは言い切れないでしょう。

鎌田 しかし安衛法のこの規定は、労基法の申告権並みのレベルではなく、もう少し・・・

三柴 もう少し踏み込んだ要求ができる規定と解してもいいでしょう。

鎌田 行政裁量との関係でいえば、裁量権の逸脱という理屈をどう結び付けるかですね。

畠中 そうですね。

鎌田 これについて書かれた本などはないのでしょうか。

畠中 この問題についての文献はないですね。

鎌田 これは法的な議論としては大ネタと言えますよね。

三柴 本当にその通り。大ネタですね。

畠中 この問題はやはりきちっと議論していただければと思います。

三柴 少なくとも言及だけはしていただけるようお願いします。

鎌田 この問題だけで論文が一本書けそうです。

三柴 本当にそのくらいの大ネタですね。



鎌田 ともあれ、国会で修正がなされた話は初めて知りましたので、反映させていただきます。

南 鎌田先生、よろしいでしょうか。今、労働安全衛生法上の申告に関して Google で検索をかけると、最高裁の昭和 57 年 4 月 17 日判決との関係でこの規定を入れたのではないかという内容が書かれている書籍がヒットしました。要するに労働基準法上は単なる申告しか認めていませんが、安衛法は「是正のため適当な措置をとるように求めることができる」と書いているのは、労基法上の申告権について、申告は労基署の監督権発動の有力な契機をなすものであっても、監督官等に対して調査などの措置をとるべき職務上の作為義務まで負わせたものと解することはできないという原審判決を是認した判例（最高裁昭和 57 年 4 月 17 日判決）があり、それを乗り越えるために第 97 条第 1 項のような文言にしたのではないか、といった内容です。

畠中 しかし年代的に合わないようですね。安衛法は昭和 47 年制定ですから。

南 確かにそうですね。

三柴 その判例を批判する趣旨で学者が書いたというのであれば分かりますが・・・。

南 申し訳ありません、余計なことでした。

鎌田 いえいえ、まさにその最高裁の解釈がネックになっています。安衛法第 97 条の書き方の違いは、それを考慮すべきという学説はあります。ただ、その最高裁判例は変更されていませんから、現在もそのままですよ。

南 たぶん変更されていないと思います。

三柴 法学者以外の先生方に解説すると、安衛法にも労基法と同じように、法違反があれば行政に申告できる旨の規定があるのですが、日本の最高裁は、それは単なる情報提供で行政の仕事を促すためのものに過ぎないのであって、行政が一定の行動をとらなければならないということにはならないと解しています。その点に関して今議論をしているところです。

森山 罰則規定がある場合は公益通報者保護法における調査義務があるということですが、実質的にはあまり変わらないのかもしれませんが。ただ、罰則のない義務規定もありますので、そういう場合は微妙になってきます。

三柴 なるほど、ホイッスルブロー法によって、罰則がついている場合には違ってくるわけですね。

森山 ただ、基本的には保護対象は在籍中の労働者です。細かいことを言えば、家内労働者は労基法の適

用対象ではありませんので、公益通報者保護法は適用されないということになります。

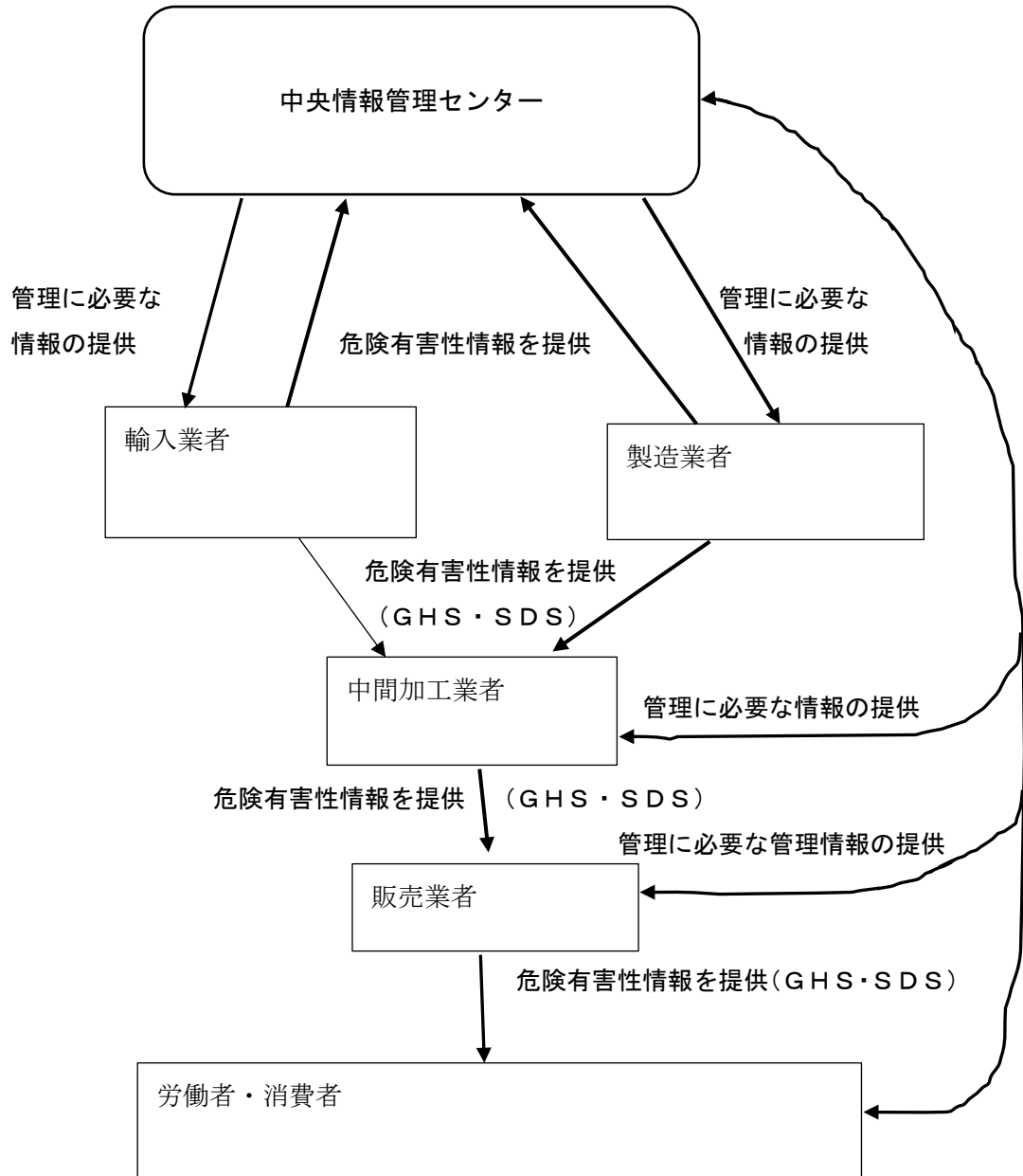
鎌田 公益通報者保護法は改正されて、退職1年以内であれば保護の対象となりました。ともあれ、いろいろと貴重なご示唆をありがとうございました。

三柴 いずれにせよ報告書で言及していただければ、今後の課題となりますので、鎌田先生に限らず、現時点で取り組まないにしても今後の検討課題として示唆していただければと思います。

鎌田 判例の変更を求めるような提言までするかどうかは別として、ぜひ取り組んでみるつもりです。

三柴 それでは、本日はここまでにしたいと思います。大変有意義な議論をいただきましてありがとうございます。

# 化学物質情報総合管理法（仮称）体系



# 化学物質の危険有害情報に係る総合管理に関する法律案要綱

## 第一 目的

この法律は、多種多様な化学物質の危険有害性に関する情報の体系的な収集・評価や迅速な情報提供を行うことで労働者、消費者の身の回りの化学物質からの保護及び環境保全を目的とする。

## 第二 定義

化学物質とは元素及び化合物をいう。

## 第三 化学物質に係る危険有害性情報の収集、管理及び閲覧

- 一 何人も、化学物質の製造・輸入等の状況に応じて、労働者、消費者、環境への影響全体を踏まえたりスク評価を適切に行うとともに、危険有害性情報を体系的・一元的に収集しなければならないこと。
- 二 収集した危険有害性に関する情報を、主務大臣又は主務大臣の指名する者に提出しなければならないこと。
- 三 主務大臣又は主務大臣の指名する者は収集した化学物質に係る危険有害性情報を一元的に管理できる基盤を構築し、当該基盤に情報を集約すること。
- 四 収集した情報は、何人も自由に閲覧、活用することができること。

## 第四 化学物質の伝達に係る必要な措置

何人も化学物質の譲渡提供に際しては、その危険有害性に関する情報を、GHSに従って、提供しなければならないこと。

## 第五 他の法律との関係

化学物質の危険有害性情報の伝達に関し、別の法律で定めがある場合は、その法律によること

私に関わった化学物質対策

半田 有通

どう考え、何をやって来たか

- 1 必要な所に、必要な措置
- 2 そのために必要な情報の伝達
- 3 現場の労使で協議
- 4 専門家の支援
- 5 縦割りの是正：化学物質情報総合管理法(仮称)  
情報の中核：NITE、日本バイオアッセイ研究センター)

年	事 項	備考
1988(昭63)		ILOから質問票到来
1990(平2)		ILO第170号条約 職場における化学物質の使用の安全に関する条約
1992(平4)	MSDS告示(通算・厚生も)	
1999(平11)	安衛法改正 57条の2(640物質にMSDSを義務化)	告示から法律へ
2001(平13)	エチレンオキドを特化物に追加	必要な所で必要な措置
2001(平13)	ダイオキシン対策で安衛則(第1章の2 592条の2～592条の7)	
2002		ヨハネスブルク・サミットでWSS
2005(平17)	安衛法改正(リスクアセスメント義務化)	
2006		SAICM採択(2020年までに)
2010(平22)	職場における化学物質管理の今後のあり方に関する検討会(名古屋俊士 座長)	
2011(平23)	大阪印刷工場の胆管がん事件	
2012(平24)	安全衛生規則改正24条の14、24条の15、24条の16(全ての危険有害物質に係る努力義務)	平24年1月公布、4月施行 24.3.29基発0329第7号 化管法施行規則も改正
2012(平24)	JIS Z 7253(経産・厚労協同告示)	安衛法と化管法を繋ぐブリッジ 24.3.29基発0329第11号
2012(平24)	有機則、鉛則、特化則改正(一部性能要件化)	平24年 4月交付、7月施行
2012(平24)	今後の化学物質管理政策に関する合同検討会 中間報告	
2014(平26)	安衛法改正(リスクアセスメントの対象を拡大)	116物質→640物質
2019年(令元)	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 検討開始	令和元年9月2日
2021年(令3)	同 中間報告	令和3年1月18日

三柴 本日もご参集ありがとうございます。共有画面に本日の開催要項を提示しています。本日も分担報告書を執筆している方への留意点をお伝えし、メインイベントである法改正提案の検討を行います。これは、先ごろ実施した行政官向けのアンケート調査の中で、安衛法改正に関する提案・提言が相当数寄せられていますので、それを皆さんに検討していただき、取り上げるべきものとそうでないものをえり分ける作業を行っていききたいと思います。次いで研究経過報告をお願いします。本日は時間の都合上できないかもしれませんが、本プロジェクトの研究計画では、安衛法と安全配慮義務との関係、すなわち安衛法が民事裁判でどう使われるかという点についても検討したうえで報告書に盛り込み、ひいては発刊する体系書に記載しようと計画しています。安衛法にも様々な種類があるのでまずそれを整理し、整理の仕方の是非を検討した上で、それが安全配慮義務や民事上の過失法理とどう関わるかについて検討していきたいのですが、本日はそのさわりの部分ができればと思います。そして今後の予定の確認、さらには横断的検討課題について担当者の確認をして終えたいと思います。

では早速、分担報告書執筆者向けの留意点をお伝えします。まずチェックをさせていただいて気になったのは、関連規定の項目に書かれている内容がバラバラで、私の方で趣旨を上手くお伝えできていなかったかもしれません。「関連規定」というのは、ある対象条文について逐条解説していただくわけですが、その条文に安衛法の中で関連する規定があれば言及していただき、それがどう関わるのかを書いてください。さらに、たとえば建築基準法のように安衛法以外の関連法規があるならば、それも挙げていただいて、どのような場面でどのように関わってくるか、ひょっとすると競合規定になるかもしれない、そういった内容を拾い上げて書いていただきたい。安衛法の対象は、他の労働法規に比べても幅が広く、第3条等に明らかなように、機械器具や化学物質の譲渡提供者など労使以外の者を名宛人にしています。当然、同じ事象に対して他の分野の法規が適用される可能性があります。そういうものも拾い上げて、その関係も含めて書いていただきたいということです。

それから、本プロジェクトの基本的な目的は、現場のリアルがみえる体系書をつくることです。技術系以外の方が読んでもピンとくる体系書に仕上げたいと思います。これまでの概説書はどうしても文字情報が多く、専門家以外にはピンとこないものも多く見受けられます。ですから、判例、実例、運用実態を徹底的に調査してその条文が現場でどう使われ、どういう意味をもっているのかを見える化していただきたいです。運用実態については先に共有させていただいた行政官向けの調査結果を積極的に引用していただき、これは“Must”と考えてください。その際、去年実施した行政官向けの調査については、ここにあるような引用をしてください。また、石崎報告書で挙げられている厚労省監督課公表の事案については、ここにあるように引用してください。

法的用語を含めた技術的用語については、必ず用語解説を徹底していただきたいと思います。その分野の専門家からみて当たり前の言葉であっても、それ以外の人にとってはとそうではないということがままありますので、用語は徹底的に解説してください。縷々申し上げているのは、“サルでも分かる文章”です。新聞記者から聞いた話では、「中学生でも読める文章を書け」と仕込まれるそうですが、本プロジェクトでもそれくらいの意気込みで執筆してください。当の私が書いている文章がそうなっているかと言えば自信はないのですが、ある程度の知性と理解力があれば専門知識なしでも読める程度の文章は書いているつもりです。自分が聞き手になったときにその文章が理解できるかどうかという視点を持っていただきたいということです。その際に、自身の専門分野以外の技術についてネット等で調べていても理解できないことが多々あります。そもそも調べ方がわからなかったり、情報にアクセスできてます



ます混乱することもあります。そういう状況が当然生じるので、その分野の学生にバイト代を払って教えてもらうのはどうかと考えたのですが、その方法はひとまず断念し、本プロジェクトにご参加の先生またはその人脈、あるいは自身で探した専門家に、解説していただければ謝金をお支払いしますので、そのような方法もご検討ください。繰り返しになりますが、平易な表現を心がけてください。ただ、文章の平易化は後回しにして、まず情報の洗い出しを進め、書くべきことをざっと書いてそれを後で分かりやすく書きなおすという方法でもかまいません。最終的に分かりやすい文章にまとめてください。

それから「研究の目的」の項目において、先ごろ ML でお伝えした修正をお願いしたいと思います。分担研究の目的は、「枝番号や附則を除き 123 条ある安衛法のうち第〇条から第〇条について、その課題を果たすことにある」という書き方にしてください。「枝番号や」という部分を各自の分担研究報告書に記載してください。

以上が特に逐条解説の分担報告書を執筆していただいている方々への留意点です。次いで本日のメインイベントである法改正提案等の検討に入りたいと思います。縷々申し上げてきました通り、昨年度に行政官・行政官 OB に向けて一斉に、本プロジェクトの関心事項についてアンケート調査を実施しました。その際質問の中に法改正の提案があればお願いしますという内容を盛り込みました。最初の方では、安衛法や紐付き政省令の適用の実際をきく質問にしましたが、後の方では専門家（学者等）に検討してほしい事柄を選んでくださいという質問を設けました。筆頭に上った解答が「危険を及ぼすおそれとは何か」でした。選択肢をこちらで示して選んでいただくほか、自由記述をしていただく形にしました。そして、今回取り上げる問題ですが、現行安衛法について改正が必要と思われる内容を示してくださいという質問を設けたわけです。最後の方で、職種と本プロジェクトにご協力いただける方は手を挙げてくださいという項目も設けたのですが、これに精力的にご回答いただけた方が 10 人ほどいました。今後ぜひ何らかのご協力をいただこうと思っています。話を元に戻しますが、4 で得られた回答について、本グループで検討したいということです。得られた回答も様々で、分量的にも長いもの短いもの、内容的にも無理じゃないかと思われるものから、なるほどその通りと思わせるものまで、実に多様な回答が寄せられていますので、選別を進めていきたいと思っています。私の方で逐次読み上げるので、先生方の方で報告書で取り上げるに値するか、妥当性はどうかといった点についてご議論いただきたいと思っています。方法としては、まず私が行政官等の意見を読み上げます。それについて Zoom の「反応」ボタンで賛否を示してください。

それでは、法改正提案について逐次検討することとします。まず監督官の方から一側足場の墜落防止措置等に関する改正提案がありました。次の通りです。

(1) 一側足場の墜落防止措置等

一側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、一側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。

吉川先生、以上の問題について解説していただけますか。

吉川 すみません、私はトンネル関係が専門でして、この問題は大幢先生がご専門です。あるいは、他の監督官の方がお詳しいかもしれません。

三柴 それでは、篠原先生をお願いします。

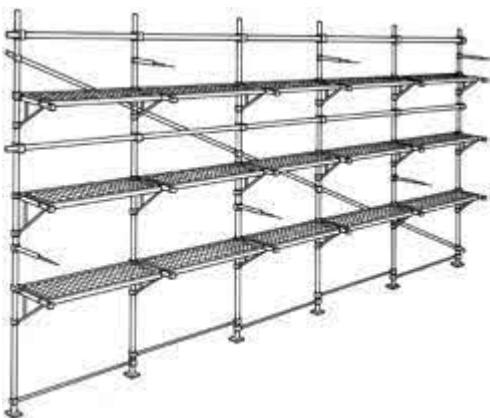
篠原 簡単に説明させていただきますと、建地（たてじ）というの地面から空中に向かって伸びているパイプのようなもので、それが1本しかないので足を乗せる場所が狭くなってしまいます。本足場は建地が2本付いているので、幅が40センチ以上の作業床が設けられます。基本的に2メートル以上の場所は安全な足場を設けなければならないということなので、十分な作業床を確保するためには本足場でなければなりません。敷地が狭いなどやむを得ない場合は一側足場を使う場合もありますが、基本的には本足場が必要なので、例外的に一側足場を使用する際の基準について述べている見解であると思います。

三柴 ありがとうございます。(2)の方はいかがでしょうか。

篠原 壁つなぎがないと足場がずれたり建物と反対方向へ倒れたりすることがありますので、具体的な寸法は忘れましたが、壁と足場をつなげる壁つなぎには設置基準がありますが、その間隔が広すぎ、実際の現場では法定の間隔より短く設置することによって足場の倒壊等を防いでるとのご意見です。

三柴 森山先生にもお尋ねしてよろしいでしょうか。

森山 チャットに一側足場の図を掲載しました（下図参照）。ちなみに私の周囲では「ひとかわあしば」と読む人が多いですが、「いっそくあしば」とも読みます。



安全性からいえば本足場の方が安全です。一側足場は中さんが不要なので、かなり落ちやすいです。狭隘な場所には一側足場、そうでない場所には本足場という原則はありますが、省令では定められていない感じなので、本足場を設置できるほどのスペースに一側足場があっても違反ということにはならないと思います。

三柴 今共有画面に提示されたものが一側足場ということでしょうか。

森山 そうです。一側足場です。手前には何も支えがなく不安定ですが、その代りに建物が支えになるわけです。建築作業の場合、足場が組まれた時点では建物が存在しないので、大変落ちやすくなります。また、こうして図で見ているよりも実際はもっと狭いです。床の部分の幅が非常に細くなっています。

提案の「(2)足場の倒壊防止関係」ですが、まず壁つなぎについて説明すると、建地が曲がってしまうと折れてしまうので、そうならないように一定間隔ごとに固定して建地の縦方向のゆがみをおさえるためのものです。つまり、風荷重を考慮しないという問題です。無風状態で足場が振動などで倒壊しないような基準が定められていますが、風が吹くと足場が荷重を受けるので、法定の最低基準だと足場が倒壊するという考え方だと思います。

三柴 結局今の基準では安全を保てないことがあり得るということでしょうか。

森山 そうです。風が吹くと安全を保てなくなります。この点仮設工業会が基準を設けていますので、必ず指導はしますし、実際に放置すると倒壊するので事業者も指導には従っています。

三柴 仮設工業会が出しているガイドラインは行政からも遵守するよう指導されているのに、危害防止基準として設定されていないのはなぜでしょうか。

森山 もしかすると他の条文に性能要件のような規定があるかもしれません。それを適用すれば結果的に壁つなぎを増やすことになるかもしれません。この点まだ検討していないのでハッキリとは分かりませんが。

三柴 ありがとうございます。

角田 共有画面に提示した画像をご覧ください。壁つなぎのイメージはこのような感じですか。

## 壁つなぎで躯体に固定する



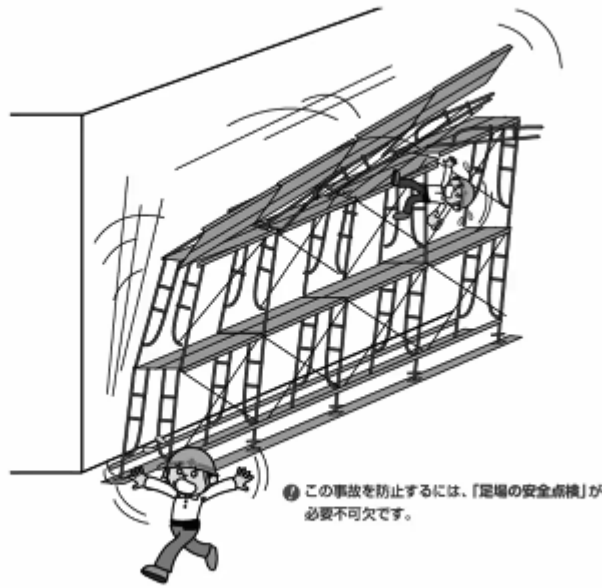
### 壁つなぎの間隔

垂直方向	水平方向
9 m以下	8 m以下



この画像の右側に縦に伸びているものが建地で、これと壁との間の支えになっているのが壁つなぎで、画像に記載されているように垂直・水平方向に一定間隔で設置されています。

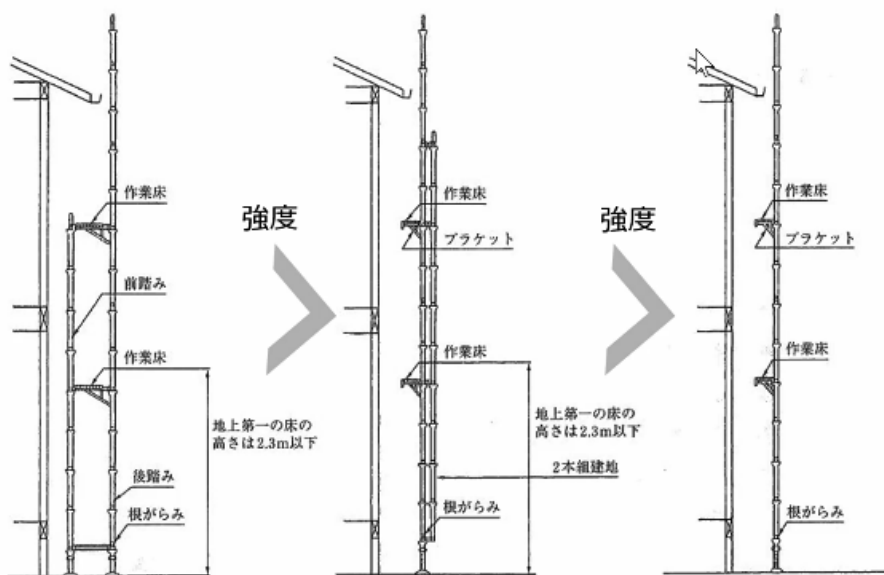
## 壁つなぎがないと・・・



安全教育センター

上の図は特別教育の資料ですが、壁つなぎがないとこのように倒壊するということを示しています。枠組み足場でも垂直9m、水平8mで設置されていますが、実際にはこれより短いスパンで設置されていることが多いです。

## 標準的な組立て



安全教育センター

また、先ほどの森山先生のお話の補足になりますが、一側足場の図をご覧ください。横から見た図になります。非常に脆弱な構造になっているのがお分かりかと思いますが、非常に狭隘な場所で設置されていますが、使っている方としてもグラグラするのを感じます。

三柴 先ほどご説明いただいた壁つなぎですが、そこに足場を設置するわけですか。

（※画像をもとに壁つなぎの設置場所や役割等について角田委員から説明）

角田 工事の途中では壁つなぎを設置できないことがあります。パトロールでそういう場面をみると、足場自体が非常に揺れ、危険な感じがします。なので、壁つなぎは必須であると言えます。

三柴 ありがとうございます。特に建設安全等がご専門でない方、他に質問等ありませんか。

原 この問題に関連する安衛則の規定は、第何条あたりでしょうか。

森山 提案の(2)の方からいきますと、安衛則第 570 条です。(1)は安衛則第 563 条に関連しますが、一側足場には同条が適用されないので、簡素なものになってしまうということです。

三柴 なるほど、分かりました。では、基礎知識を共有できたところで、これを取り上げるに値するかを判定していただきたいと思います。

山本 その前に一点おうかがいしてよろしいでしょうか。先ほど、仮設工業会でもう少しせまい間隔での設置基準があるので実際にはあまり問題はないというお話がありましたが、そこに加入していない業者も結構あるものなのではないでしょうか。いわば“もぐり”の職人集団のような・・・

森山 あると思います。いわゆる「抱き足場」というのがありますが、単管で適当に作るものです。足場と言ってもピンからキリまでありますので、下手すれば本当に倒壊しそうなものもあります。

山本 法令に定めることで、そういったところにも縛りがかけられるという意味があるわけですね。

三柴 それでは改正提案(1)について、検討するに値するとお考えの方は Zoom の OK ボタンをお願いします。

原 これはどういう観点からの改正提案でしょうか。たとえば、足場の設置基準を安衛法第 21 条と関連して検討するのか、あるいは山本先生がご指摘のように業者の加入を強制ないし監督する方向で改正しようとするのか・・・。

三柴 一側足場でよしとする場合を限定すること、あるいは一側足場を使ってはいけない場合を特定す



るという形での改正になると思います。また、一側足場を用いるのであればどのように設置すれば安全なのか、特定の基準として明記するということになるでしょう。(2)については仮設工業会が行っている指導をそのまま危害防止基準に移行する趣旨ではないかと思います。

原 ありがとうございます。

三柴 それでは、OK ボタンの数から、賛同いただけましたものとします。では、次の改正提案です。

(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。

かなり一般論的ですが、法改正提案としては、法を簡素にしてくれという要望かと思います。これについて、ご意見ほか異論・反論などございましたらお願いします。まあ、抽象的すぎて何とも言いようがないかもしれませんが、平成28年度までの本プロジェクトの前身となるプロジェクトにおいて、某先生から今の安衛法の上に安全衛生基本要綱のようなものをつくり、本法では書けない理念的な事柄、たとえば危険を創出する者に管理責任を負わせるといった内容を安全衛生憲法のように定めてもいいのではないかという意見がありました。現行安衛法の第3条のような内容を充実させた安全衛生要綱のようなものをつくってもいいのではないかということです。たとえばこの改正提案をそういう趣旨だと受け止めた場合、そういう手法に賛成かどうかご意見いただけますか。要するに訓示規定の集まりのようなものをつくるということです。それによって安衛法が何を目指しているのか、その趣旨を素人にも分かりやすくすべきであるという提案が以前ありました。畠中先生からは、たとえば安衛法第21条以下あたりに、基本的に講ずべき措置等が明確に規定されているがゆえに、現行の安衛法は下手にいじらない方がいいとお考えもうかがったと思いますが、森山先生はいかがでしょう。

森山 私が複雑だと感じるのは、法律、政令、省令のほかガイドライン等に散らばっているという点なので、それらを分かりやすくホームページなどにまとめて書けば、このような複雑さは解消されるのではないかと考えています。私としては、危険源ごとに、たとえば「プレス」と検索すればプレスに関する法規制の内容が分かるような仕組みにしてくれれば、我々としても指導しやすく、事業者側も分かりやすくなるのではないかと思います。そのような仕組みは現在ほとんどありません。職場の安全サイトで検索すれば災害事例などはヒットしますが、法令や規制内容に関してはどう検索すればいいのか、素人にとっては分かりにくい状況です。たとえばプレスが動力機械に含まれるといった、危険源をどう分類してどう探せばいいのかが難しいところなので、必要な情報にすぐたどり着けるような知識があればいいのかなと思います。そのようなニーズに応える準備があれば非常に効率的に運用できると思います。

三柴 そうすると、ルール自体を変えるのではなく検索を可能にするような体系づけをするというイメージでしょうか。

森山 そうですね。そのようなポータルサイトのようなものがあれば効率的だと思います。化学物質関連の規制が分かればコンプライアンスにも資すると思いますし、分かりやすくなると思います。

三柴 今回の安全衛生サイトでも、法令や政省令の検索システムは付いているのでしょうか。

森山 あります。しかし、「プレス」で検索したとしてもプレスに関する規制を全て網羅的に探すのは困難であって、このような作業は技官や監督官でないとできません。逆にそれだけで十分仕事になっている面もありますので、検索すればすぐに見つかるような手段があればいいかなと思います。

三柴 たとえば化学物質であれば、化学物質そのものを検索用語として検索すれば、それに関連する法令やガイドラインがすぐにヒットするようなイメージでしょうか。

森山 まさに SDS のような感じですね。

三柴 SDS には関係法令の記載が義務づけられていたのでしょうか。

森山 書くことになっていますが、記載漏れがあることがしばしばです。SDS はパッと見た感じではなかなかよくできているのですが、よく読んでみると出来栄としては疑問を感じるものが多いです。

三柴 ありがとうございます。他の先生方から何かご意見等ございませんでしょうか。

原 素朴な疑問ですが、この監督官の方は、事業者のどのような言動からこのような所感を抱くに至ったのでしょうか。もしかすると、安衛法に違反しないことに神経を使うあまり、かえって労働者の安全や健康がないがしろになってしまうような本末転倒ともいえる適用のあり方が見受けられるのかもしれない、などといったことを想像したのですが、そのような可能性が現行の安衛法に潜在するのであれば、本プロジェクトで議論してもいいのではないかと思う次第です。

三柴 実はアンケート結果の後ろの方に、技官の方の熱い思いを込めた文章があります。そこには、極論すれば安全衛生は法令よりもリスクの方が重要であり、それが分かる行政官を充てないとどうにもならないとのことです。ここは誤解だと思いますが、本プロジェクトで事務系・文系の人に安衛法を分かるようにしようなどんでもないことだ、とのことです。そのようなご意見もありました。森山先生、そういう意見も念頭に置きながらいかがでしょうか。

森山 やはりリスクは技術的ではなく法的に扱すぎると、リスク管理としてはどうかなと思うところがあります。災害防止をあくまで法的な観点からしか捉えていない担当者や社労士などの方々が、労基署の是正勧告等に対し、形式的には合法だが安全衛生上あまり実効性のない措置を講じて「形式的には違反でないからもういいでしょう」という対応をすることがあります。この監督官の方は、そのような状況を念頭に置かれていたのかもしれない。

三柴 安衛法の魂が伝わるように、再発防止であれば過去にどのような労働災害が発生したがゆえにそのような規定が設けられたのかが伝わるようにしてほしい、という意図かもしれないということでしょう

か。

森山 まあ、その辺りは我々がきちんと説明しなければならないと思います。

三柴 要するに、リスクコミュニケーションを適切に行い、現場を踏まえてどこが危険だからどのようにすべきで、そうしないとどのような目に遭うかといったこと、あるいは単に脅かすだけではなく、それが経営にどのように影響するかといったことも含めて、人が絡んで伝えていくことが重要であるという趣旨も含むのでしょうか。ですから、この提案については賛否を問うよりも、こういう意見があったということにとどめておくということにしたいと思います。

では次に、また足場の問題ですが、監督官からの提案です。

- |  |
|--|
| <p>(1)足場について、本足場が法の適用を受けるが、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つてよいものと思料。</p> <p>(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なく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)</p> <p>(3)法改正により「安全带」から「要求性能墜落制止器具」という名称に変わったが、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。</p> |
|--|

専門外の方もお分かりいただけるとと思いますが、角田先生、解説をお願いしますか。

角田 (1)の提案は、今までに聞いたことがないので、「一.五足場」つまり「本足場から柱を一本飛ばして抜く足場」というものが分かりません。(2)については、墜落の危険がある場所でも保護帽の着用義務が欠けている部分があつたと思います。公共工事ではいかなる作業であっても、飛来・落下があろうがなかろうが、ヘルメットは100%着用されていますが、一戸建て住宅の建築などにおいては、公共工事に比してヘルメットの着用がなされていない場合が見受けられますので、少なくとも建築工事の場ではヘルメットの着用を義務付けてもいいかと思料。そういう意味では、ヘルメットの着用義務の範囲を広げた方がいいと思います。

三柴 一定の高さ以上の高所作業の場合、あるいは足場を使う作業の場合は、必ず保護帽を着用すべきとする規制はあつたでしょうか。

角田 条文の詳細は失念しましたが、たしかあつたと思います。

三柴 玉泉先生、いかがでしょうか。

玉泉 墜落については、「はい作業」において墜落の危険を防止するため、また5t以上のトラックに乗る

場合に安全帯などは必要ではありませんので、墜落防止のためのヘルメットの着用が義務づけられています。建築現場の場合、高層住宅の上で作業している場合に、飛来落下防止用のヘルメット着用が義務づけられます。ここでいうのは、屋根から落ちたときに後頭部を打ちつけるので、飛来落下用だけのヘルメットではダメだということだと思います。ヘルメットは墜落防止用で横に強いものもありますので、それを着用すればいいのですが、そもそも建設現場においてはヘルメットの着用義務が、高層住宅で上で作業をしている場合にのみ課せられていますので、建設現場で一般的に着用義務を課すとはどの条文にも書かれていません。その点が従来からの規制の弱点だと思います。高層住宅ではない建設現場で屋根の上へのぼった時は、法令上ヘルメットは不要になっているのです。

三柴 先ほど触れたはい作業の“はい”を漢字で表記するとどうなりますか。

玉泉 「揃」と表記しますが、第二水準の漢字にも含まれていない字です。平凡社と小学館の漢和辞典には載っていますが、他の漢和辞典には載っていませんでした。

三柴 どういう意味の言葉でしょうか。

玉泉 もともとは「はえ」というのですが、手偏に旧字体の「並べる」です。要は並べていく作業で、米俵などを積み重ねる作業のように、どんどん荷物を上に積んでいくため、人も上にのぼっていくわけです。墜落すると横や後ろが当たりますので、横と後ろの衝撃に強いヘルメットを着用するわけです。安衛則第427条以下に「はい作業」に関する規定があり、その中に墜落による危険防止のための保護帽着用の規定があります（第435条）。この辺りの条文は昔から変わっていませんので、建設業においては心もとないところがあります。建設現場で建物の中に入ってしまったら保護帽は不要ということになります。条文はそういう建て付けになっているので、保護帽の着用に関する規定が及ばない範囲が少くないのです。

三柴 先ほど「後ろが当たる」と仰ったのは、墜落して後頭部から当たるという意味でしょうか。

玉泉 墜落して後頭部を打つという意味です。たとえば建築現場で、脚立の上に乗っていて後ろに転倒したら頭の後ろを打ちます。本当はこういう場合にも保護帽は必要になるわけですが、規制は何もありません。

三柴 そうすると(2)の指摘は妥当ということになりますね。

玉泉 そうですね。建設現場では、落下と墜落防止の両方に常に必要であるという内容に条文を改正しないといけません。それから、(1)の1.5足場についてです。本足場では建物側を「前踏み」、後ろ側を「後踏み」と呼びますが、後踏みの建地は全部ありますが前踏みの建地は2本のうち1本を外してしまいます。そうすることで業者としては、本足場には該当しないということで逃げようとしているわけです。住宅の現場でよく見受けられるケースです。結局はスペースの問題で、スペースが一定以上であれば必ず

本足場でなくてはならない、何センチ以下であれば一側足場でもいい、などと明確に定めておかないといけません。

三柴 角田先生、先ほどの図をもう一度提示していただけないでしょうか。

角田 共有画面をご覧ください。図（※6頁「標準的な組立て」参照）の右側が一側足場です。中央は一側ですが二重、二本組みになっていて強度が増しているものです。左側が二側足場です。

玉泉 厳密に言えば二側足場になるのですが、左側の建地を「前踏み」と言い、後ろ側の建地を「後踏み」と言います。後踏みは全部設置するのですが、前踏みの建地は1本ごとに飛ばして設置します。そうすることによって、本足場ではないと言い逃れしている業者がいます。そのことを(1)の提案者は指摘していると思われま。

三柴 前踏みを本来なら設置しなければならないのに・・・

玉泉 前踏みはあるのですが、たとえば1.8mピッチで設置すべきところ、3.6mピッチで設置するといった場合です。

三柴 本来は1.8mごとに設置すべきところ、間隔を広げてしまって・・・

玉泉 そうです。つまり、1本ごとに建地を抜いてしまうわけです。そうすると、「本足場」ではないだろうということで、言い逃れするんです。

三柴 本足場でないとなると、どうなるのでしょうか。

玉泉 本足場は省略してはいけません。省略しているから本足場ではない、という言い分です。また、一側足場でもないということになります。その場合に、どちらの規定を適用するのか悩んでしまうというのが提案の趣旨だと思います。

三柴 わざわざグレーな状態をつくって法令の適用を逃れようとしているわけですね。

玉泉 そうです。

三柴 これはまさに法の抜け穴ということですね。では、先ほどの提案の(1)～(3)について、妥当であるとして報告書に書くに値すると思われる方はご賛同のリアクションをお願いします。

原 ご提案に賛成なのですが、ヘルメットの着用に関して一点よろしいでしょうか。玉泉先生のお話を伺っていて思ったのですが、ヘルメットの着用義務に関する規定に抜け穴があったのは、ヘルメットを



着用していなかったからではなく、脚立が不安定だったから、あるいは建築現場の高層階で手すりがないからなど、保護帽のせいではなかったと認識されていたゆえのことなのではないでしょうか。つまり、ヘルメットを着用していてもしていなくても、どっちみち同じ結果だったという状況があったのでしょうか。

玉泉 高層住宅云々については、多分昔から変わっていませんので、規制そのものが古いと思います。上から物が落ちてこないのであれば、労働者に対する危険のおそれがないから、ヘルメットは不要です。高層住宅の上で作業している場合は、物が落ちてくる危険性があるからヘルメットを着用せよということだと思います。

原 その場合のヘルメットは、自分が墜落する場合に備えてのものではなく、上から落下してくる物から防護するためののでしょうか。

玉泉 ヘルメットの構造規格は3種類あって、上からの衝撃に強い飛来落下用と、もう一つは墜落防止用で発泡スチロールが入っていて、横の衝撃に強いものです。また、7000Vまでの耐電圧ヘルメットがあります。建築現場では、上から物が落ちてくるため、飛来落下用だけで足りません。はい作業の場合は労働者が墜落します。また脚立の場合も転倒の危険があるので、横と後ろの衝撃に強くなくてはなりません。その場合は墜落防止用の構造規格に合致したものでなければなりません。

三柴 ありがとうございます。特にご異論がなければ「賛成」として扱います。この提案は本プロジェクトで取り上げるものとします。

次はフォークリフト関係です。

- |   |
|---|
| <p>(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。</p> <p>(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。</p> |
|---|

これについては、玉泉先生、解説をお願いしますか。

玉泉 フォークリフトやプレスは特定自主検査が義務づけられていますが、(1)の提案は、これを緩やかにして車検と同様2年ないし3年に1回にすべきとの提案ですね。使い方の問題もありますし、あまり賛成はできません。(2)のプレスブレーキの提案については賛成です。プレスブレーキの安全装置は非常に難しいです。光線式やレーザー式というのがありますが、実際には足で踏んで調整しながらゆっくり曲げるプレスですから、怪我そのものは非常に少なく、怪我したとしても指の骨折程度で済みます。なので、プレスブレーキについては昔から監督官は苦労していると思います。私見としては、安衛則第131条が対象としているのはもうやめた方が正解だと思います。

三柴 基礎的なところから確認したいのですが、第131条がどのような規定で、プレスブレーキがどのようなものかといったところからご説明いただけますか。

玉泉 第131条は動力プレスの規定です。金型に鉄板を入れて成型する機械です。プレスブレーキとは、



上型と下型とが直線になっていて、材料を曲げるだけの作業をする機械です。かなり細い素材を90度に曲げたりもしますので、上型と下型の間に指を近づける作業になります。プレスブレーキはエアプレスですから、操作している人が自分で調節できます。プレス機は安全装置で停止させることはできるものの、“ガシャン、ガシャン”と自動的に一往復動いてしまうものです。これに対しプレスブレーキは、足で踏み続けると作動するものですから、曲がり具合を調節できます。無意識に上型が落ちるとかいったことはあり得ません。指を相当程度近づけますから、安全装置のつけようがないんです。

安衛則第131条 ① 事業者は、プレス機械及びシヤ（以下「プレス等」という。）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。ただし、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、この限りでない。

② 事業者は、作業の性質上、前項の規定によることが困難なときは、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、次に定めるところに適合する安全装置（手払い式安全装置を除く。）を取り付ける等必要な措置を講じなければならない。

一 プレス等の種類、圧力能力、毎分ストローク数及びストローク長さ並びに作業の方法に応じた性能を有するものであること。

二 両手操作式の安全装置及び感応式の安全装置にあつては、プレス等の停止性能に応じた性能を有するものであること。

三 プレスブレーキ用レーザー式安全装置にあつては、プレスブレーキのスライドの速度を毎秒十ミリメートル以下とすることができ、かつ、当該速度でスライドを作動させるときはスライドを作動させるための操作部を操作している間のみスライドを作動させる性能を有するものであること。

③ 前二項の措置は、行程の切替えスイッチ、操作の切替えスイッチ若しくは操作ステーションの切替えスイッチ又は安全装置の切替えスイッチを備えるプレス等については、当該切替えスイッチが切り替えられたいかなる状態においても講じられているものでなければならない。

三柴 第131条は安全装置の設置を義務付けている規定でしたか。

玉泉 その通りです。

三柴 なるほど、だからこれは適用がなくてもいいのではないかということですね。

玉泉 そうです。

三柴 よく分かりました。今ご説明いただいたとおりで、第131条は動力プレスが対象だから、動力プレスに安全装置の装着を義務づけています。しかしプレスブレーキは足元でプレスの動きを操作できるので、そのような規制を及ぼす必要はないということです。

では(2)の提案ですが、プレスブレーキの適用除外について取り上げるに値するとお考えの方はご賛同をお願いします。ご意見、ご異論などございますでしょうか。

森山 補足させていただきますと、安衛則第131条は非常に特徴的な条文です。安衛則は通常3ステッ

プメソッドなどについてはあまり考えていない規則ですが、プレスに関してはほぼ完全な3ステップメソッドの構成になっています。確かにプレスブレーキの規定は少々変わっていますが、やはり機械安全という面ではプレスブレーキの安全を作業手順だけで確保するのは少々疑問を感じます。数年前に、レーザー式の安全装置が構造規格化されていますので、その導入を進めてほしいというのが私の考えです。ただ問題なのが、まだ装着していない機械にこれを装着する場合に、費用が200万～300万円ほどかかるので、なかなか踏み切れないという会社が多いというのが現状です。私としては機械は出来るだけ安全にしたいという思いがあるので、(2)の提案を検討することは結構だと思いますが、「除外」にはどちらかと言えば反対です。

三柴 ありがとうございます。森山さんは本質安全化を進めるべきとするお立場ですね。

森山 本質安全化というよりも安全防護になりますが、個人的な考えとしては保護装置等の装着を進める形で、今後安衛則改正の検討を進めていくべきだと思います。

山本 プレス関係の労災に関する民事賠償事件の判例をみると、やはり安全装置の不備が賠償額に影響しているようです。遵守できない規則を設けても意味はないというご意見ももっともなので、検討には賛成しますが、民事賠償事件にはかなり影響が出るのではないかと感じました。

浅田 提案(1)、フォークリフトの特定自主検査のインターバルの件ですが、私が厚労省の安全課にいたとき、ある業界団体から規制緩和の要望として出されたことがあります。車検であれば新車の場合には3年に延長されるので、フォークリフトも同様に緩和してほしいとのことでした。それについて、建荷協（建設荷役車両安全技術協会）を通じて、実態として新車のフォークリフトや車両系建設機械の最初の1年目の特定自主検査の検査結果について、どの程度問題点が指摘されているのかをデータとして収集しました。かなり高率になっていました。そういう実態があったので、規制緩和の要望にはお応えできないとしてお断りしました。やはり業務用ということなので、かなり荒っぽい使われ方をしているのが大きな理由だと思います。

三柴 ありがとうございます。すると、提案(1)は検討不要ということでよろしいですね。

ここで、途中退出される先生方もいらっしゃるので、次回以降のスケジュールを確認させていただきます。会議開催要項の5に記載したとおり、次回以降の会合は8月、10月、12月に予定しております。今年度分の分担報告書は10月末日を締切としますので、厳守をお願いします。また、本プロジェクトの期間を1年延長する方向で調整を図っておりますが、全体に投網を投げて要点だけは執筆したうえで継続的に調査・研究する旨書いていただくのはやむを得ないのですが、原則として3年年限の研究なので終えていただきたいと思います。また、仮に終えられない場合にも、ある程度までは調べたうえで、“調べ残しがある”という段階まで進めてください。研究経過報告ですが、石崎先生、これについて今ご発言したい点などありましたらお願いできますか。

石崎 現時点では特にございません。

三柴 ありがとうございます。

浅田 以前メールのやり取りの中で、放射性物質の濃度の測定について、一般的な作業環境測定基準とは異なるやり方であるというお話がありましたが、調べてみたところ、電離則第25条、第26条の中に空気中の放射性物質濃度の規制に関する規定がありました。第25条によると、「事業者は・・・事業場内の週平均濃度の三月間における平均を第三条第三項の厚生労働大臣が定める限度の十分の一以下にしなければならない。」とされています。放射性同位元素等の規制に関する法律（昭和32年法律第167号）の施行規則（昭和35年総理府令第56号）第15条第1項第4号には、「作業室内の人が常時立ち入る場所又は放射線発生装置の使用をする室における人が呼吸する空気中の放射性同位元素の濃度は、放射性同位元素によつて汚染された空気を浄化し、又は排気することにより、空气中濃度限度を超えないようにすること」と定められ、これを受けて告示が出され、空気中の放射性同位元素の濃度は3カ月間についての平均濃度が7条に規定する濃度の10分の1、50ミリシーベルトに相当する空气中濃度の10分の1にしなければならない、とされています。これはICRP（国際放射線防護委員会）のパブリケーション60等に由来するものなので、他の法令においても似たような規定があつて、空气中濃度の平均濃度をもって規制されているということです。このような放射性物質の規制については、関係法令が規制基準を多岐にわたって定めているので、放射性審議会という場で調整することになっています。したがって、その基準として「10分の1」という空气中の平均濃度が定められ、それに拘束されることになるので、通常の作業環境測定とは異なるやり方になっているものと思われま

三柴 ありがとうございます。次は技官の方からの提案ですが、以下の通りです。

(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。

以上のように、特別衛生規則の再編に関する提案です。本プロジェクトでも藤森先生にその方向性を探っていただいているところです。これについて藤森先生からコメントをいただきたいのですが、その前に浅田先生から放射線物質の測定方法についてのコメントをいただきました。これは以前にMLでやり取りされた内容について捕捉をしていただいたものと理解しています。要するに、作業環境測定自体これまでは情報、技術、コストといった面で制約があつた中で、災防に効果的な方法をバランスよく探ってきたという経緯がありますが、どうしても不十分な点が出てまいります。また、ハザードないし危険源に応じて規制の方法を綿密に変えると、それはそれで制度が複雑になり過ぎてまいります。結果、遵守することが不可能になるという問題もあります。専門家ほど細かく仕分けしようと試みますが、現場からすると“わけがわからない”状態になりがちです。放射性物質については特有の性格がありますから、今仰ったように管理濃度的なものを考えるにあたつても、他の危険有害物質とは別次元で考えなければなりません。測定する時間の長さや管理すべき濃度といった点について、より適切に厳格にしなければならない面があります。そのため厚労省の化学物質対策や電離放射線対策のみではなく、他の省庁の規制と

の関係も念頭において策定されてきた、というお話だったと思います。

では藤森先生、省令規制の統合について一言お願いします。

藤森 三柴先生が仰ったように私に与えられた課題の一つで、各衛生規則の統合の可能性はないのか、いろいろと検討しているところです。以前も中間報告で申し上げましたが、各特別規則を全体的・横断的に捉える方策は分かりやすくもなるでしょう。そういうことで私は4つの選択肢を検討してみたのですが、一つは安衛則に集約する方法が考えられます。第3編の衛生基準には基本的、伝統的な条文が多いので、そのような労働衛生の一般条項を活かした仕組みを念頭に、衛生規則を一本化するのも一つの方策かと思います。二つ目は、提案にもありますように、発がん性を有する物質を特化則で、中毒を生じる物質は有機則で、じん肺を生じる物質は粉じん則といったように、非常に分かりにくい仕組みになっています。有害物質に対する措置について一括りにできればいいのですが、なかなかその実現は難しく、現行のような形にならざるを得ない面があります。特別有機溶剤等は元来有機則の範疇だったところ、医学的知見によって特化則に含められたという経緯があります。基本的には発がん性を有するものは特化則に括られているという経緯があり、各規則において規制対象とされている各物質を特化則の中で分類・列挙する方法もあろうかと思われまます。三つ目は、業務や作業による分類です。たとえばアーク溶接に関連するものであれば、粉じん、アーク溶接ヒューム、有害光線、火傷、爆発、火災などがこれに含まれます。プレスであれば安全面のほかに騒音、振動あるいは重量物の問題が関連してきます。こういった業務・作業による分類によってアプローチすれば、現場で分かりやすくなるので、選択肢の一つとしてあり得るのではないかと思います。四つ目は作業関連疾患、すなわち頸肩腕症候群やストレス関連疾患、脳心臓疾患あるいは糖尿病などといった疾病を生じさせる業務ごとに分類し、作業関連疾患の観点からまとめることも可能ではないかということです。

特別規則を全体的・横断的に捉えて統合の可能性を探る方策は受け手にとっても分かりやすいと思います。検討に際しては唐沢先生や畠中先生にご意見をうかがいましたが、先生方は必ずしも単一的、総合的、網羅的な規制を目指すことによって制度改善するよりも、アプローチ面が重要であるとのことでした。つまり、分野別・規制対象別の規制内容が容易に検索できるような工夫を検討してみたいのではないかとのご示唆をいただきました。特化則にまとめる、あるいは安衛則第3編にまとめるということも可能なかもしれませんが、いまのところ、やはり先生方がご指摘のように規制内容が容易に検索できるような仕組みを検討すべきと考えています。

三柴 ありがとうございます。要点として重要なのは情報へのアクセシビリティではないかということです。その際に検索のキーワードとなる要素としては、先ほどの別の提案についての森山先生とのやり取りにあったように、ハザードという切り口があるとのことでしたが、それ以外に作業という切り口が出てきました。それ以外に切り口として考えられるものはあるでしょうか。

藤森 衛生関係ではその二つになります。

三柴 考えるとすればこの二つですね。では、化学物質対策に関する提案(1)については、“△”と言う取扱い、すなわちそのままでは受け入れにくいものの、藤森先生のご指摘通り、ハザードや作業を検索キー



ワードとした検索をやりやすくするという方向性での対策が有効ではないかということです。こうした方向性にご賛同いただける方は Zoom の OK ボタンをお願いします。

藤森 一点よろしいでしょうか。先ほどの私の発言にミスリードがあるといけないので、唐沢先生からひと言ご教示いただければと思います。

唐沢 藤森先生からご相談を受けたこともありまして、アメリカ、イギリス、ドイツの現状を調査して資料をお送りしたことがありました。先ほど藤森先生が仰ったとおり、現在の特化則や有機則を分かりやすいように改正する作業は必要なことなので、進めていただければと思います。ただ、そのためには時間もかかるでしょうし、藤森先生ご指摘の通り化学物質関連の規則をすぐに検索できるような工夫がなされた方が、迅速に対応できるものと思います。たとえば厚生労働省には化学物質を所管する部署がありますが、化学物質関係の特別規則の検索方法について、監督官や技官の助けになるような指導監督ガイドブックのようなものを行政が準備するののも一つの対策かもしれません。その場合の化学物質のキーワードとしては、いわゆる「CAS ナンバー」（CAS 登録番号、CAS registry number）がありますので、化学物質の後に CAS ナンバーを必ず付けて監督指導の手引書を作っていただければ大変分かりやすくなるのではないかと思います。いかがでしょうか。

浅田 唐沢先生におうかがいしたいのですが、化学物質についてはどの国でもそれなりの規制が行われていると思うのですが、諸外国の規制の中で分かりやすいやり方をとっている例はないのでしょうか。

唐沢 比較的分かりやすいのはアメリカとイギリスだと思います。アメリカは物質ごとに規則が作られていますので、クリック一つで分かるようになっています。イギリスは大ざっぱに言って、歴史的に鉛関係規則が先行して制定・施行されたものですから、鉛関係の規則が別個に定められ、それ以外の健康被害に関する規則は一本化されています。ドイツは、危険有害物からの保護規則という連邦政府制定の規則があり、健康障害だけでなく石綿、爆発火災といったものも含めて対応しています。ただ、ドイツの規則はかなり大ざっぱなもので、きめ細かさからいえば日本の方が優れています。私はドイツに 2 回ほど出張して連邦政府の関係者らと話し合ったことがありますが、ドイツは連邦国家なので連邦政府が決定できるのは大枠のみで、詳細はラント（州）や労災保険事務組合が対応します。なので、連邦の規則にはあまり詳しい内容は定められていない、という説明を受けたことがあります。

浅田 ありがとうございます。大変参考になりました。

三柴 この点について、畠中先生から何かコメントいただけないでしょうか。

畠中 特段ございません。藤森先生、唐沢先生のご意見は傾聴に値するのではないかと思います。聞いておりました。

三柴 ありがとうございます。では次の提案ですが、

(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。

なるほど、要件として実務経験を求めるから専門家の数が減ってしまう、だからハードルを低くして免許を取得した後に実務経験を積ませる方がいいのではないかとということとですね。この点についてご意見ある方いらっしゃいますか。資格講習に関しては、篠原先生、角田先生いかがでしょうか。

篠原 資格制度は、たとえば現場指揮者である作業主任者などは「自らの命を守れる者」ということの証であり、労働者が資格を取りやすくなることが望ましく、自信にもつながります。また、有機則や特化則のように特別教育がないものもありますが、その場合は国家資格である技能講習を受けることによってかなり危険性や有害性を認識できるようになります。やはり大きいのは国家資格ですね。以前、ある講習機関で資格証を手渡したことがあります、その時にはやんちゃそうな人たちも嬉しそうな様子で資格証をもって帰られたことが印象的でした。知識を身につけて国家資格も得られるということは、労働災害を防止する意味では大きいものと思います。

三柴 今のご意見は、やはり資格に重みをもたせる方が有難味があるので、提案にはどちらかというところと反対で、むしろ実務経験も含めてハードルを上げた方がいいという趣旨でしょうか。あるいは、座学の面で難しくしておけば有難味は十分感じてもらえるから、その点は担保した上で実務経験は資格を取った後に積ませればいい、ということでしょうか。

篠原 やはり免許と技能講習は国家資格なので、重みがあると思います。受け易さという点では、実務経験と言うよりも学科講習以外に実技講習も設けてはどうかと思います。酸欠技能講習では学科以外に実技もあり、有機溶剤技能講習でも教習機関が工場を借り、学科講習に加えて半日程度でもいいから実技講習を設けるべきかと思います。受けやすくすることも、中身を充実させることも大切です。

三柴 ありがとうございます。方向性としては提案に賛成であると受け止めました。角田先生はいかがですか。

角田 実務経験云々については何とも言えないのですが、実技講習を設けるべきという点は篠原先生や提案の意見に賛成です。自動車免許も一定期間実技講習があるわけで、これと学科を併用することによって、ハードルも下がるのではないかと思います。また、免許試験に合格した後の実務経験ですが、一部の資格では能力の向上や再教育のための講習があります。特別教育などは一度受けてしまえば再教育などが設けられていないので、かつて受けた教育の内容を忘れてしまっているということが現場で見受けられます。なので、再教育を拡充していくといいのではないかと思います。

三柴 前回のプロジェクトの班会議でも再教育の必要性が提言されましたが、結局防災団体か労働基準協会からの声として、“客が集まらない（＝受講希望者がいない）”ということでした。



角田 その通りだと思います。多分受講者は集まらないでしょう。

唐沢 よろしいでしょうか。現場の実務経験を免許試験の受験資格とするかどうかという問題との関連で、参考までに申し上げたいことがあります。私は発破技師の免許試験の担当者だったことがありました。発破には電気発破と導火線発破とがあつて、現在は電気発破が主体です。また、土木関係は最近では技術の進歩が著しいので発破業務は減っているのかもしれませんが。ただ、発破技師免許試験について検討した際、発破実務に関連する内容を学科試験のみで評価するのは難しいということでした。現在でも発破技師免許試験は前段階で技能講習の受講を義務付けていると思いますが、その時の苦労話を思い出すと、実務に関連することを学科試験のみでテストすることは非常に難しいので、実技講習を修了した人にもみ受験資格を与えることになっています。

三柴 ありがとうございます。まとめると、この提案については“△”という評価になるのでしょうか。そもそも、受験資格自体に実務経験を要求するのは普通ボイラー溶接士だけであり、その他の資格は受験はできるものの、免許を得るには実務経験が必要ということが基本になる。また、そもそも論として安全衛生技術を学科試験のみで評価することは難しいのも事実である。そうなると、何らかの形で実務に触れることは必須になるところ、ボイラーでは実技講習で代替する方法も採られている。それを拡充するのがいいのではないかとは言えるものの、発破技師の場合はボイラーほど受講希望者が集まらずに撤退した経緯もあるので、研修講習機関の採算も考慮する必要がある。また、国家資格の持つ重みは維持すべきであるものの、実務経験を緩和する方向性には賛成していいのではないか。もっとも再教育の充実も課題になる。といったところで、△の評価になるかと思われそうですがよろしいでしょうか。

それでは、いったん休憩とします。

三柴 再開させていただきます。前半お伝えしたように、行政官等向けのアンケート調査を通じて本プロジェクトに協力してくれる人も判明しました。その一覧は共有画面に提示したとおりです。

では、次の提案に移ります。これも足場に関する提案ですが、やはり現場的には足場は問題が多いようですね。

(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。

提案(1)は先ほどの提案に含めて検討したいと思います。提案(2)をどのように考えればいいのかですが、どなたかご説明お願いできますか。

森山 特化則は現場的にはあまりにも複雑で、たとえばエチルベンゼンの規制のあり方を確認するのに時間がかかってしまうので、運用する側の不満を指摘しているのかもしれませんが。分かりやすいパンフレットもなく、説明も難しいです。適用ミスも増えるかもしれません。特化則第2条の2第1号などは特に複雑です。また、健康診断が特化則第39条等に分散してしまっていて、見やすいように整理が必要かもしれません。

三柴 パンフレットなどがあれば状況はもう少しマシになりますか。

森山 パンフレットでは説明の最後が「・・・等」で締められ、あとは監督署にお問い合わせくださいという形になるので、パンフレットで全て分かるようにした方がいいと思います。先ほどのお話に出た検索機能なども有用ではないかと思います。

三柴 そうすると、この意見には現場的には賛成ということですね。まとめると、有機則との関係やエチルベンゼンの規制そのものが非常に複雑であり、特化則第2条の2などは特に複雑である、また特殊健診の規定が第39条ほか様々な規定に分散している、パンフレットもない、仮にパンフレットを作るのであれば「その他は監督署にお問い合わせください」ではなく、より詳細に書くべきである、検索機能の設置によっても運用は改善されるであろう、といったことだと思います。ご賛同いただける方はZoomでのリアクションをお願いいたします・・・概ねご賛同いただけたようなので、検討対象としたいと思います。

では次の提案です。本プロジェクトでも主要なテーマの一つである罪刑法定主義に関するものです。

(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)散在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行令においてそれぞれ定義されている)。

いずれの提案も法令としての明確化と分かりやすさを求めている意見だと思います。まず提案(1)について、玉泉先生、現場からみていかがでしょうか。

玉泉 安衛則第 519 条だけに限ればやむを得ないかと思われませんが、他の条文は通達等で広く解釈されているのもありますので、罪刑法定主義の考え方からいえば、全般的にもう少し限定的に誰が見てもわかるようにすべきではないかと思えます。

三柴 それは安衛則本文に明記すべきなのか、あるいは通達等の解釈例規で行うべきなのか、いずれであるとお考えでしょうか。

玉泉 安衛則本文で行うべきかと思えます。通達の中には広すぎる解釈もあり、罪刑法定主義の観点からすると、どこまで措置を講ずればいいのか事業者にもわからない、監督官も通達をみないとわからないような場合もあります。条文にもよりますが、もう少し限定的に定めるべきではないかと思っています。

三柴 北岡先生は調査担当者としてどうお考えですか。

北岡 提案(2)に例として挙げられている安衛則第 18 条には、作業主任者の氏名等の周知義務が定められていますが、これについても根拠法令が今一つ定かではないという指摘はまさにその通りで、調査報告書でも言及した記憶があります。この点について、まずそもそも論として周知義務というものを刑罰法規によって履行確保しなければならないのかという問題が出てくると思います。そうであるとすれば、安衛法に根拠規定を定めるべきです。反対に行政指導で十分実効性を確保できるのであれば・・・私はどちらかと言えば作業主任者の氏名等の周知については、行政指導レベルで十分可能であると考えますので、刑罰法規を外して行政指導の条文として位置付ける方策もあり得るのではないかと思います。罰則規定は安衛法上重要な役割を果たしていますが、実務上さらに重要なのが行政指導であると考えていますので、行政指導に関する根拠条文をルール化するという意味での明確化は、今後の検討課題に値するかと思いました。

三柴 イギリスの安衛法典であれば、法律に書くべきことは基本的には罰則付きで、労働者の義務についてもわが国の安衛法第 4 条や第 26 条のような規定が罰則付きで定められています。労働者が一般的になすべき協力、事業者の安全措置への協力等も罰則付きです。その下に規則があり、さらにその下にガイドラインがありますが、両者の間に行為準則(ACOP)というグレーな性格を持った規範を設けています。規則は明らかに法条文の具体化で、法条文と一体です。ガイドラインには強制力はなく、あくまで法の履行支援、つまり法を履行しやすくするための手助けとなるものです。その中間にある ACOP は、法であって法でないという性格で、一応これを遵守していないと刑罰規定によって有罪の推定がなされますが、別な方法で同じ目的を達するのであれば逸脱しても差し支えないというものです。したがって、とりあえず遵守していれば取締りを受ける心配はなく、また別の方法があればそれを許容するという、性能要件な性格を持っています。イギリスの安全衛生法制はこのような体系になっています。日本の場合は法律の中に法でないものが数多く含まれていて、検査機関のように規則に定めてもいいようなものが安衛法本文の中にあったり、罰則の付いてない規定も多くみられます。ストレスチェックのように「～しなけ

ればならない」と定めておきながら罰則がついていません。ほかにも訓示規定、努力義務規定など、本来法律以外の箇所に定めてもいいような規定が安衛法本文に書かれています。海外の例と比べると、法の性格や体系がわかりにくいといえます。行政指導の根拠規定も安衛法本文に定められていますが、この辺りをどのように考えるべきか。日本的な文脈で許容するのか、あるいは少々整理した方が現場的には分かりやすいということなのか、どのように考えるべきでしょうか。

北岡 やはり根拠規定の仕分けがもう少しできていた方が、監督官の実務もやりやすいし、何よりも企業サイドからみても対処しやすいと思います。作業主任者の氏名等の周知についても、周知ができていなかったとしても、作業主任者の選任が適切になさされていて職務も相応に遂行されているケースもあります。そのような場合に、確かに安衛則第18条違反で是正勧告や指導票を出すことができますが、受け取る企業は非常にショックを受けます。指導を行う監督官も、“形式的には違反するものの実質的には遵守しているから問題はないけれども周知もしてください”という趣旨で渡すと思いますが、企業側からすると違反を指摘されたを感じるわけです。その点を少々整理しないと、受け取る側の企業の納得性という点で問題があるという印象を受けています。

三柴 安衛法は特に人の命を守るという重大な法益を扱っていることもあって、現場にズレが生じないように、ルールに過不足が生じないようにという要請が強いと思います。にもかかわらず、各国では法の過不足が常に課題であり続けている分野です。これは安衛法の宿命ともいえるわけです。原さんが調査してくれましたが、危険の「おそれ」という文言を用いた規定が安衛法令の中に数百カ所あります。これは専門用語で不確定法概念といいますが、実態に合わせ、リスクに対応するための法体系として不可避なのかどうかという問題があります。

北岡 罪刑法定主義の観点から問題はあるでしょうし、事案によっては労基署が訴追しても地検が有罪に持っていくのは難しいと判断することもあり得ると思います。ただ他方で、行政指導や監督指導レベルであれば、「おそれ」という文言に基づいて現場で監督官がリスクを認知して、企業側に適切に伝えて理解させることによって納得性のある是正勧告や使用停止命令を行っている事案も数多くあるはずですが、そういう意味では現行の安衛法は機能していると思いますが、「ぬえ的」とでも言いましょうか、今のままでいいのかどうか再考の余地はあると思います。

三柴 以前の社会調査の結果では、日本の安全衛生文化を高める方法として回答の6割が選択して筆頭に挙げたのが、「安衛法を分かりやすくする」というものでした。私なりの解釈では、ある意味ルールが説得力を持っていることの証ではないかと思います。つまり、ルールの使い方によっては現場に影響を与えることを示していると同時に、現行の法体系に満足していないということです。やはり、分かりにくいなど、法の執行を受ける側の現場も感じているのではないかと思います。今ご指摘いただいたように、ルールは決して軽視することはできず、ルールによって安全衛生が維持されていることは確かである一方、ルールと現場を上手くつなぐ人がいないと上手く動かないということです。

イギリスではHSEという安全衛生専門の行政機関があり、特別規則に応じて企業でならしたベテランを任用して、半ば安全衛生コンサルタントをするような感じで現場の監督指導を行っています。法違反

があれば法を執行します。基本的に企業の内情をわかっている人たちが、専門知識を駆使して現場に入っていくスタイルになっています。社会調査の中で、日本で行政官に裁量を与えて安全衛生の実効性を高める方策はどうかという質問をすると、賛成の回答がどうしても増えません。行政官に安全衛生の勉強を重ねてもらふことを前提にしてダメでしょうかと尋ねても、賛成が増えません。ここはイギリスと大きく異なる点です。要するにペーパー試験に合格した人に現場を任せるということをどう考えるかです。現実の安全衛生はかなりの部分行政がまわしていると思われませんが、企業での経験がある人が安全衛生に携わるべきなのか、それとも現行の仕組みがいいのか、どのようにお考えでしょうか。

篠原 行政としては民間での経験がある人を求めている気がします。私が採用された当初は28～29歳くらいの人が多く、メーカーや建設での勤務経験のある人が多く見受けられました。そのような人たちからいろいろと教わったことがありました。

藤森 私はご参加の先生方に比べると現場を踏んだ経験年数は少ないのですが、常日頃感じているのは、北岡先生がご指摘された安衛法上の形式犯と実質犯という切り口の現場における難しさです。たとえば作業主任者の問題ですが、選任しているか否かは簡単に判断できます。しかし、現場で作業主任者が適切に職務を遂行しているかどうかの確認は簡単ではありません。安衛法第14条には「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」と定められ、これが根拠条文となるわけですが、選任された作業主任者がこの規定通りの職務を遂行しているかどうかの判断は悩ましいところです。あるいは、安衛則には「適切な保護具を備えなければならない」とする規定がありますが（第593条など）、適切か否かを判断するポイントは3つあります。一つには種類を間違えてはいけません。防塵マスクを着けるべきときに防毒マスクを着けたりすれば適切ではありません。二つ目にはその上で、フィットしているかどうか。そして三番目には時間的に破瓜していないかどうか。これらに鑑みて「適切な保護具」か否かが判断されるわけです。

作業主任者は適正に職務を遂行しているか、適切な保護具が使われているかといった判断は非常に難しく、現場の監督官も悩んでいると思います。罪刑法定主義の原則に則って刑罰規定を適用すれば違反か違反でないか、ある意味簡単ではありますが、そこに現場の監督官の悩みがあって、違反に違わなくても是正勧告書に書かれると受け手にとって抵抗があるといったこともあるでしょう。罪刑法定主義や期待可能性など、いろいろ難しい理屈はあると思いますが、「適切な保護具」や作業主任者の職務の具体的内容などは、通達などでフォローできるのではないかと思います。

三柴 私が畠中先生に初めてお会いしたのは20年ほど前の労働法学会であったと記憶していますが、私がドイツ安衛法に関する報告をした際に、畠中先生から「三柴君は現場が全然分かっていない」と指摘されたことが印象に残っています。いわく、「建設労働者がどんなにいい加減な人たちだと思っているのか」とのことでした。私の当時の報告は、もう少し労働者に自分自身の安全について考えさせなければならないのではないか、といった内容のものでした。すると、「あいつらは言うこときかないから、ともかく押さえつけてでも言うこときかせないと安全は守れない、それが現場なのだ」ということを、畠中先生からご指導いただきました。このことがそれ以来ずっと頭の中に残っていました。私としては、“仰る通りだ”と思う部分と、“今後はそのままでいいのではないかと”という思いがそれ以来ずっと交錯して



きました。

先ほど藤森先生が指摘された実質、つまりこれは危ないのではないかと現場をみて思う感覚は、経験を積まないと出てこないものと実感しています。監督指導要領（日本では未公開）には実質に近いことが書いてありますよね。たとえば、中小企業に完全な法令遵守を求めてはならないといったことは、指導要領に書かれている。英米のCPL等は公開されていますので、経験がなくても文書を読めばある程度実質を汲むような表と裏の看板は出来ていると思います。しかし、やはり経験を積まないと危険性の判断の機微をつかめないのではないかという感じを受けていて、そこが悩みどころです。安全衛生は現場学なのかルール学なのか・・・多分両方なのでしょうけど、少々現場をおろそかにしてはいないだろうかという感じを抱えています。私が10年間労政審議会の委員を務めた経験の中でも、当初は防災計画で安全衛生に詳しい人材が減っているからマニュアルを整備すべきということでした。そのうちの一つがリスク管理で、PDCAを上手くまわしていこうということです。それによって若手であろうがベテランであろうが、人に頼らずに仕組みに頼った安全衛生を実現していこうというのが私が着任した当初の流れでした。私はそれではダメだと抵抗し、だいぶ流れは変わったと思います。要するに、人とルールの両輪を整備しなければならないと言い続けて今に至っているわけです。

罪刑法定主義の問題は結局そういうことではないかと思えます。ルールだけで完璧に運用できるなどということはありません。逆に人材だけで完璧に出来るなどということもあり得ません。人とルールの双方が相乗効果を生むような仕組みでなければなりません。たとえば、作業主任者の氏名等の周知義務の規定はともかくとして、選任義務についてはある程度厳格に規定し厳格に運用していくスタイルが必要になるでしょう。それはリスクやハザードが複雑化するほどそうなると思います。

先ほどの提案の(3)に戻りますが、「(3)散在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行令においてそれぞれ定義されている)」という提案です。用語の定義があちこちの規則に分散しているのは好ましくないということで、要は検索をしやすくしてはどうかという問題ですね。

井村 提案(3)についてですが、以前にMLでクレーンの用語定義についての疑問を提示したことがありました。その際に唐沢先生から、特定機械等の定義は安衛法制定の際に施行令に全て規定しようとして調整してきたものの、内閣法制局の方針として特定機械等の定義をきめ細かく規定することは政令レベルではなじまないの、政令等では特定機械等の定義は大枠で規定するにとどめ、詳細は通達で示すことになった旨ご教示いただきました。その結果、旧ボイラー則など安衛法制定前からの安全規則に定義規定があったのですが、そのうちボイラーやクレーンなどの用語定義が新しい安全規則では削除され、通達や解釈例規に書かれるようになったということです。私も機械安全に関する調査の過程で、定義がどこに規定されるのがベストかについては分かりかねるところですが、機械に関する規制をしていながらその定義が条文に規定されていないのは非常に分かりづらくなるので、用語定義の集約化には意義があると思います。

三柴 最後の部分についてですが、機械の定義を規定するというのはテーマごとにとということですか。それとも法のレベルの話でしょうか。



井村 機械に関する定義をどこに書くべきかといった場合に、本来であれば施行令に定義規定を置くというのが当時の労働省の考え方であったところ、内閣法制局は細かすぎるということで通達で示すことになったわけです。その下の安全規則にそのまま規定しておけばよかったのではないかと思うのですが、通達に定義規定を置いています。この辺りを統一ないし集約する必要があるのではないかと考えます。

三柴 難しい作業ではあるけれども、やった方がいいということですね。

藤森 三柴先生も先ほど人の問題があるだろうと指摘されましたが、その場合の人とは、監督官個人が現場で動くという意味での人ではなく、やはり組織の中の人という捉え方ですね。三柴先生の調査研究のご提言の中に「労働基準監督行政体制の見直し」と書かれていますが、これにはいろいろな意味が含まれていると思います。現場の監督官の経験が乏しいから云々という話になってしまうと、誰しも新人のときにはそうであるわけですから、教育や組織なども含めまず組織自体を強くすることが重要ではないかと思います。私の現場経験からすると確かに現場とのギャップはあるのですが、私がかつて在籍していた部署は非常にいいところで、監督署や協会との連携が上手くいってまして、得るものもあり信頼関係も築けるという場面がありました。罪刑法定主義など法解釈上重要な論点は確かにあるかもしれませんが、以上の点も重視しながらもう少しシンプルに運用できればいいかなと思います。精神論に聞こえるかもしれませんが、そのように考えています。

三柴 ありがとうございます。提案(1)～(3)はいずれも法の分かりやすさ、それも罪刑法定主義との関連もあるから法をより分かりやすくするべきであるとする趣旨の提案かと思われませんが、これに答えるとすれば、ルールを徹底的に具体化するのも難しいし、逆に人頼みにすればいいということでもありません。結局は人と法との相互作用、コミュニケーションが重要となりますが、ここでいう「人」とは、組織という意味も含むので、行政の体制ネットワークも重要な意味を持つこととなります。罪刑法定主義の問題は、形式的な罪刑法定主義の問題とは限らず、その前提として提言をするということであれば検討すべき課題ということになると思います。そうすると、この提案は少々意味を深めつつ「△」ということになるでしょうか。

畠中 一点よろしいでしょうか。提案(3)についてですが、政令の役割というのは安全衛生法の基本的な適用対象を明らかにすることです。たとえば適用対象業種、適用対象規模、適用対象の機械、適用対象の有害物、そういうものを無味乾燥に列挙しているという代物です。提案の中で挙げられているクレーンの問題については、従前は労働基準法に基づいてクレーン等安全規則があり、その間に政令などははさまっていませんでした。このように、労基法は100%省令に委任する形になっていましたから、クレーン等安全規則という労働省令の中で非常にきれいにまとまって定義規定を置くことができたのだと思います。それが安衛法の時代になって、法律、政令、省令という3段構えになり、政令で基本的な適用範囲を定める形になったので、従前まとまっていたものが分裂した印象を与えているのはある意味やむを得ない面があるのではないかと思います。それに対する対処法として法律や政令を変えるのは難しいですから、それならば規則（省令）の中で二度書きすればいいと思います。要するに政令と同じことをもう1回書けばいいわけです。規則の中でもう1回きれいな形でまとめれば、まとまった姿を取り戻すことは可

能だろうと思います。やるとすれば規則マターにすべきです。

提案(2)には、「例えば、労働安全衛生規則第4条第2項、第18条、第23条」と例が挙げられていますが、このうち安衛則第4条第2項は安全管理者の選任報告に関する規定です。第18条は作業主任者の氏名等の周知に関する規定で、第23条は安全衛生委員会の運営に関する規定です。第4条第2項は安衛法第100条の報告義務の規定に紐付いていますから、罰則付きの、ある意味“由緒正しい”規定だと思います。第18条の作業主任者の氏名等の周知義務については、安衛法第14条には「厚生労働省令で定めるところにより・・・作業主任者を選任し」と規定されていますが、この厚生労働省令の中に作業主任者の氏名等の周知義務が含まれるかについてはハッキリとは言えません。第23条の安全衛生委員会の運営方法については、委任命令ではなく実施命令であって、罰則も付きません。作業主任者の氏名等の周知義務規定を安衛法と紐付けるのであれば、第101条を少し改正すればいいのですが、私はこのままでも十分に存在する意義はあると思っています。確かに罰則は付かず実施命令という形になっていますが、そういう形もあり得るのではないかと思います。安全衛生法制定当時よく言われた労働者の安全衛生に関する三権のうち、知る権利の保障として重要な規定ではないか、現場で働く労働者が現場における作業主任者が誰かということを知り得るためのものですから、非常に重要な規定であると思います。罰則をつけるとするならば安衛法の修正が必要になりますが、現行のままでも大事な規定です。第23条は安全衛生委員会の運営に関する実施命令ですが、この規定も、委員会の開催回数、目安、労働者の知る権利、参加する権利に関わる委員会の議事概要の周知など非常に重要な事項を規定しており、現在の姿であってもおかしくないと考えています。

玉泉 畠中先生のご意見に賛成です。安衛法第14条は作業主任者の選任義務規定ですが、誰が選任されたか分からないと困ります。たとえば足場の作業主任者となると、5人いればほぼ2～3人は作業主任者の資格を持っています。しかし今日の作業主任者は誰かということをはっきりさせておかないと、責任の所在が分からなくなるので、安全の見える化という観点からすれば非常に重要かと思えます。問題は、安衛法に根拠条文がないということですから、第14条でもけっこうなのでどこかに条文を設けるべきでしょう。いずれにせよ周知は非常に重要であると思います。

三柴 承知しました。では、今いただいたコメントも念頭に置いたうえでこの提案については、我われがアレンジした形で検討することにしたいと思います。次の提案に移ります。

- |  |
|--|
| (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。 |

この問題については、先ほど議論がありましたが、あらためて補論などありましたらお願いします。

藤森 提案(2)の安全管理者、衛生管理者云々については、現行法上安衛法第19条の2に安全管理者等に対する教育等の規定が設けられ、「事業者は・・・安全管理者、衛生管理者・・・に対し、これらの者が従事する業務に関する能力の向上を図るための教育、講習等を行い、又はこれらを受ける機会を与えるように努めなければならない」とされています。また、通達でも細かく規定されていると思います。この提案はこれを踏まえたうえでのものなのか、いかがでしょうか。

三柴 ありがとうございます。実態としてはどうなのでしょう。要はここでの提言は「義務付けるべきである」とするものですから、すでに現行法上そうなっているわけです。ただ、ルールを変えるということと実態としてそうなっているということと双方が問題となるわけで、実態としてはどうなのでしょう。

玉泉 衛生管理者の教育については労働基準協会が実施していますが、安全管理者の教育を実施している機関は聞いたことがありません。藤森先生はご存知でしょうか。

藤森 衛生管理者に比べて安全管理者の教育があまり実施されていない点についてはおっしゃる通りです。確かにこの辺りは手薄なようです。

森山 安全管理者が安全に関して求められる知識は、事業場内にある危険源や作業の実態ごとに異なってきます。機械安全については、たとえば購入した機械に安全装置が装着されていない場合の対処の仕方など、相当に詳しくなければなりません。なので、安全管理者の能力向上のための教育が設けられていたとしても、各事業場にフィットするようなものでないと、受講者も学ぶモチベーションがわかないでしょうし、労災の防止にはあまり役に立たない気がします。私の知人の講師も、様々な業種の人を一堂に集めると関心にバラつきが出てくるようで、事業場の危険源ごとに教育する必要があるとのこと。

北岡 情報の検索にも関わる話ですが、どのような単位で安全衛生の情報を伝えるか、あるいは技能講習の再教育を実施するかについてですが、今森山先生が指摘されたように、他業種の方、たとえば小売流通業の人が製造業の衛生管理の話も聞いてもピンとこないでしょう。安全についても製造業と陸上貨物など、業種が異なれば関心事項も異なります。そうすると、業種にスポットを当てていろいろな取り組みを行い、更新制度や再教育も可能であれば業界団体や各業種の防災団体を上手く活用すればより効果的になると思います。先にお話のあった安全衛生関係の検索についても、業界ごとに危険源の情報提供があれば使い勝手がよく、各会社の安全担当者も同業他社でどのような事象があるのか理解しやすくなると思います。製造業の人が建設業の墜落防止措置を知っても、“うちでは必要ない”ということになるわけです。お話を伺っていて、その点の情報提供の仕方はもう一工夫してもいいのではないかと思います。

この点労災保険の保険料率は業種ごとに異なっていますが、これをもう少しうまく活用できないでしょうか。今年の1月に日本労働研究雑誌で労災保険料の決定方法について論文を執筆しましたが、その中で痛感したところです。場合によっては、労災防止に積極的に取り組んでいる業種については全体として保険料を低減してゆく仕組みは、現在でも用いられていますが、私の印象では未だに上手くいっていない気がします。この辺りをもう少し活用していくべきではないかと感じています。

三柴 ありがとうございます。森山先生、半田先生とのやり取りで、安全衛生を適切に講じている会社は減税の対象になるというお話が・・・

森山 いえ、あれは安衛法制定の際に、安全衛生設備の購入の際の減税のお話だったと思います。

三柴 あれはなかなか上手くいかないんですよね。井村先生、デンマークかアメリカを調査してくれたときに、安全衛生税のような税制を設けて、安全衛生に取り組んでいると減税対象になる仕組みをつくらうとしたけど、結局上手くいかなかったという話がありましたよね。あれはなぜ上手くいかなかったんでしょうか。

井村 デンマークだったと思いますが、かの国ではもともと労災そのものが安全衛生と別枠というか、リンクしていません。デンマークのメンタルヘルスの問題を調査した際に、職場復帰の話などをお聴きしましたが、メンタルヘルスに関するデンマークの制度は職場復帰のために何ができるかということが中心になっていました。それは、労災補償という形で労働者の所得補償をするのとは別枠の話ということです。たとえば精神障害を発症した労働者の職場に、プレミアムを付けて労災を適用するという話はなかなか進みませんでした。制度としても別枠ということで、賛同を得られなかったと思います。

三柴 単にメンタルに限定するのではなく、一般安全衛生税のような名称で減税するような仕組みを紹介してくれたと思うのですが、それはひとまずおいて、日本の現行の労災保険のメリット制では業種ごとの計算になっていたのでしょうか。

北岡 なっています。メリット制以前の話で、労災保険料率の決定の際には、当然各業種ごとの災害発生状況に応じて保険料率が決定されます。

三柴 たしか計算式上そうなっていましたね。“それ以前の話”ということはどこをいじることになるのでしょうか。さらに業種ごとの事情を汲むとすると……。あるいは労災保険でそうしているから、安全衛生でも教育の面で業種ごとの特性を踏まえればよいという趣旨でしょうか。

北岡 業界団体でまとまった安全衛生の活動をし、実際に一定の成果を出した場合に、その努力に鑑みて保険料率の計算方法を業界全体で引き下げるということです。

三柴 それはメリット制以前の問題でしょうか。

北岡 そうです。メリット制は個別の事業者を対象としたものです。

三柴 メリット制の計算式にその考え方を反映させることはできませんか。

北岡 業種全体の保険料率を下げることで業界全体のモチベーションとするイメージですね。

三柴 それでドライブになるかどうかという話だと思いますが、教育に話を戻すと、現在労働基準教育は労働基準協会で、安全衛生関係は各種の災防団体が各業界団体に事務所を間借りして実施しています。だから、各業界団体が運営する形になってると思います。ベテランの先生方は事情をご存知かと思いま



すが、各業界が運営する災防団体の教育プログラムは、その業界の特徴を踏まえているのでしょうか。

篠原 クレーンであればクレーン協会のことでしょうか。

三柴 それでもけっこうです。

篠原 業界の特徴というよりも災害の特徴を踏まえたものではないかと思います。

三柴 起因物とか型式とかですか。

篠原 たとえば、最近私が講師を引き受けたボイラー協会は、事務局長はメーカー出身の方が着任されます。機械設備がどんどん新しくなっているのです、その点も踏まえた話もあるのかもしれませんが、テキストは発生する災害をもとにつくられていますので、業界の特徴というよりも、やはり労働災害の特徴を踏まえたものになっていると思います。

三柴 建災防や陸災防などの災防団体の研修の事情についてご存知の方はいらっしゃいますか。藤森先生は中災防でしたね。

藤森 中災防とそれぞれの災防団体はいわば仲間ですが、一般的に言えば教育内容は3つの観点から構成されます。一つは就労形態とその構成、二つ目は作業内容ないし業務内容、三つ目は機械等です。その意味では業種ごとに特化してメニューを組み立てているのが実情です。

三柴 ありがとうございます。それでは、この提案については、次の通りになるかと思われます。方向性としては、「○」と受け止めていいのではないのでしょうか。

(2) については、法第19条の2はあるが、通達もかなり触れてはいる。しかし、努力義務なので、実勢として不十分。安全管理者については殆どできていない。運行管理者であれば、毎年、一般講習なりを受けている。知識情報のフォローアップのためにも、せめて5年に1回程度は義務としてやるべきではないか。もっとも、安全管理者については、そもそも現場の生産管理に詳しくないとできないし、そういう人物を選任する趣旨で設計された経過もあるので、それに対応した教育制度にしないと学習効果があがらないことになる。集団講習には困難がある。特に業種が異なると事情が異なるので、業界団体等にその業界に適合した研修を設計させるのが良いのではないか。

井村 先ほどのデンマークの件ですが、2000年に常勤の被用者数を基礎として一般労働安全衛生税が課されることになっていましたが、2002年に廃止になっています。目的は、使用者が安全かつ健康的な労働環境を提供することを奨励することとされ、雇用する労働者の人数に応じて課す部分と、労災補償の支出の多い使用者が案分して負担する形になっています。前者の被用者数に応じて支出される部分については国庫に入れ、後者の部分については労災補償の保険者に納入する仕組みを設けていました。2002

年に廃止されましたが、制度として上手くいかなかったというよりも、政権交代の際に一般労働安全衛生税が国家財政の補充を目的としていて労働環境の改善という本来の目的を損なっているとされ、税金の使途が企業のためではなく国のためになっていると批判されたゆえです。結局はお金の使い方の問題であって、労働安全衛生のために使われていたわけではないから、わざわざこのような制度を実施する必要はないだろうということで廃止されたという経緯です。

三柴 ありがとうございます。結局、政権交代が大きな要因だったということで、実際に趣旨を考えて検討したというわけではないということですね。

森山 先ほど業種ごとに災害の特徴が異なるという話でしたが、「業種」という括りも意外と問題があります。たとえば小売業ひとつとっても、お菓子屋さんのように商品を仕入れて売る場合も小売業で、他方で製造販売も実質は小売業として労災保険を適用しているケースが多いと思います。たこ焼き屋さんのように食品を製造しつつその場で販売している場合には、私としては製造業として扱うべきだと思うのですが、小売業として労災を適用することもあります。また、最近ではデリバリーサービスで食料品工場に近い実態があるものもありますが、宅配サービス業は日本標準産業分類では小売業に分類されます。学校給食センターについても見解が分かれていて、製造業に分類される場合もあれば小売業とされる場合もあります。このような境界事例では、分類の不備という問題が出てくることもあります。この点についても検討が必要であると思います。

三柴 制度というものは、どのように定めたとしても必ず枠から外れるケースが出てきます。秩序をつくるという意味では仕方ないことかもしれませんが・・・。

それではアンケート調査関係はここまでとしまして、研究経過報告に移りたいと思います。まず淀川委員からお願いします。

淀川 時間も限られていますので、簡潔に進めたいと思います。私の担当は安衛法第33条および第34条です。ご存知のように、事業者以外の者に対する規制を定めた条文で、第33条はリース業者に対する規制、第34条は建築物貸与者への規制になっています。研究の内容としては諸々の条文を挙げ、趣旨を述べたうえで進めているところですが、今特に悩んでいるのは「適用の実際」です。共有画面の資料（※「淀川資料」とする）3頁にも記載しましたが、令和2年、3年の厚生労働省の公表事案をみても第33条違反は1件しかない状況です。適用例の件数が少ない印象があり、実際に現場でどのようなことが起きているのか、現場に精通された先生方のご意見をうかがい、自分自身咀嚼した上で執筆したいと思います。ところで、第33条に関する厚労科研アンケート調査結果ですが、少々趣旨が不明確な部分がありました。淀川資料3頁最後の行をご覧ください。

「機械貸与契約により、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。」

・・・という話です。第33条や紐付き政省令である安衛則第666条、第667条をみると、貸与を受け



る側がリース業者に対して何らかの通知をする義務を課した規定もなかったもので、貸与を受けた側が操作者に計画を示すなどをしなかったとかいう事案になってくるのか、この点監督官の先生方に違反例をお伺いしたいと考えていました。第33条については適用の実際をもっと充実させるべく検討しています。判例は2件ほど挙げて、前回の報告でも紹介させていただきました。

次いで、第34条の建築物貸与者関連の規定ですが、ご存知のように雑居ビルなどの所有者が複数の事業者に貸与する場合、安全衛生に関して統一性が保てないので貸与者の側に諸々の措置を講じる義務を課したものです。この条文について検討する際に悩んでいるのは、沿革の箇所です。第33条と異なり、労働基準法研究会の報告書にも記載がなく、衆参両議院の議事録を調べても記載が乏しい印象で、辛うじて佐藤勝美先生の著書に、最近雑居ビルや工場アパートが増えてきたから同条の規制を設けた旨の記載があったのでこれを引用しました。この点もう少し深めていければと思います。また適用の実際についても悩んでおりまして、以前共有していただいた災害報告書や公表事案を調べてみたものの、同条の送検事例は見当たらず、関係判例もデータベースを調査し手もヒットしなかったので、この点ご見識をお持ちの先生方からご示唆をいただければと思います。

以上です。

三柴 コンパクトにまとめていただいてありがとうございます。第33条、第34条いずれの条文も適用の実際の件数が少ない、第33条については1件見つけたものの趣旨がよく分からないということですね。両条文の適用の実際について、一般的な範囲で結構ですので、どのような事例か情報をお持ちでしょうか。

森山 また後ほどまとめたものをMLで共有したいと思います。最近、倉庫内の仕分け作業において複数の会社が倉庫のスペースを使用しますが、冷凍庫の自動ドアに挟まれて労働者が死亡した事故がありました。自動ドアは重量があり、エレベーターと同様人が当たると開く安全装置があるのですが、構造物とドアの間に挟まれて亡くなった事故でした。結局、その建物を管理している会社が貸与しているわけですが、管理権限と責任の所在が問題となった事例がありました。安衛則で義務づけられた措置内容は非常に限定的なもので、適用できる事案は少ないかと思います。

三柴 ありがとうございます。では、お手持ちの事例については問題ない範囲で提供していただければと思います。また、第33条の趣旨がよくわからないとのことでしたが、要するにリースを受ける側の職場事情をリース業者に伝えていないと、リース業者もどのような点を注意すればいいのか分からないということではないでしょうか。

淀川 条文だけみても今一つ趣旨が分からなかったのですが、多分その通りだと思います。

三柴 その点も森山先生、玉泉先生らと共有して、どういう意味の条文であるかを確認してください。

淀川 ありがとうございます。

森山 玉泉先生や篠原先生の方が詳しいと思います。

三柴 了解です。では、事例の情報提供については森山先生にサポートしていただくとして、意味の解らない点については玉泉先生と篠原先生に質問していただくということでお願いします。

では次に、井村先生のご報告をお願いします。

井村 私の担当は安衛法第37条から第54条の6の逐条解説です。このうち第37条の製造許可の基準は適用の実際の箇所に書いていましたが、これはあくまで法文の趣旨内容の問題なので移動させました。その上で、適用の実際は先ほどの行政官等向けアンケート調査結果を引用させていただく予定です。本日お伺いしたいのは、最近森山先生からご紹介いただいた事例に関してです。第41条にかかる部分で登録制の機関における性能検査に関連しますが、公益社団法人ボイラ・クレーン安全協会事件という事件があります。ブリジストンの山口工場で天井クレーンと手すりの間に身体を挟まれて死亡するという事故が発生しましたが、クレーンの検査を担当するボイラ・クレーン安全協会の検査員が平成23年、25年、29年に性能検査を実施していました。問題となったクレーンは歩道が落成した後に設置されていたようですが、工場の天井の梁から手すりまでの間隔が0.08m、歩道の底面からの間隔が1.18mしかないのですが、クレーン則第13条が定める許可基準に適合していない状態でした。このように性能検査が適切になされていなかったということで業務停止命令が発せられたところ、その効力が争われた事案です。業務停止命令の取消しについては訴えの利益なしとして却下されましたが、クレーンの性能検査を実施する際に離隔基準の適合性を検査すべきかという点と、本件クレーンに離隔基準が適用されるかといったことが問題となりました。裁判所は結論としていずれも否定しています。その理由として、性能検査はクレーン則の規定に従って実施すべきものであって、その中には離隔基準も含まれるということです。この点に関して疑問を感じたのは、性能検査実施の意味は設置されて落成検査を受けた後に、性能つまりクレーンであれば物を吊り上げる能力が劣化しないように検査を行うべきであって、構造物の変更などに関してまでわざわざ性能検査の中で行わなければならないとするのは、少々理解しかねるということです。また、本件のような場合に歩道の設置が落成検査の後に行われたとすると、変更検査の対象となるのではないかと考えたのですが、そうなっていません。なので、歩道を後から設置しても届出等の必要はないということになるものと思われませんが、落成検査の後に何らかの付属物を設置した場合に、性能検査の際にその旨の申出を事業者が義務づけることはそもそも予定されていないのでしょうか。こうした事実を知らされないまま性能検査に合格し、その結果事故が発生した場合に検査機関に帰責性が認められてしまうと、実務的な観点からどうなのかと思います。

また、検査の実施に関しては安衛法第52条の3以降に準用規定が設けられ、第53条の3では「第四十六条及び第四十六条の二の規定は第四十一条第二項の登録について、第四十七条から前条までの規定は登録性能検査機関について準用する」と定められています。この辺りの表現について法改正の必要はないのか、ご意見をお伺いしたいと思います。

三柴 ありがとうございます。前半に紹介されたボイラ・クレーン安全協会事件をもう一度振り返ると、協会としては国の基準にしたがって検査したつもりだったのに、検査に合格させた機械によって災害が発生した。この事件では、合格させた協会が被災者から責任を問われたのですか。

井村 災害が発生した後に、おそらく監督署などから調査を受けて、性能検査に瑕疵あったということで業務停止命令と業務改善命令が発せられたという形になったと思われま

三柴 被災者から協会が責任を問われたかどうかは定かでないということですね。

井村 その点は触れられていませんし、公表された資料からは不明です。

三柴 検査の瑕疵というのは具体的にはどのようなものだったのでしょうか。

井村 歩道が設置されたのが落成検査の後であって、歩道そのものはクレーンの検査ために設置されたと思うのですが、検査方法というのが下の方から作業台に乗って行うというものですから、検査のために歩道が設置されたという事情があったとしても、性能検査そのものとは関係ないといったことをボイラ・クレーン協会は主張しています。しかし、実際に設置されたものがクレーン則第13条に違反しているという状況は間違いなかったもので、これによって事故が発生したにもかかわらずこれを見逃してしまったという行政側の判断に至ったと思われま

三柴 今のお話で分かりにくかったのは事実経過の概要ですが、業務停止命令となった理由のポイントを教えていただけないでしょうか。

森山 私の認識では、事件の前は検査機関の人たちは性能検査においては構造規格だけを見ればいい、クレーン則は見なくてもいい、と言っていたのを耳にしたことがあります。この処分が何かといえば、クレーン等安全規則違反を見逃したゆえのものです。性能検査機関が本来チェックの対象とするものではないにもかかわらず、これを見落とししたがゆえに処分を受けたということで、これは不当だとして行政訴訟になったのではないかと思います。

浅田 補足すると、クレーン則第13条の離隔基準の違反によって改善命令と業務停止命令を受けたということなのですが、業務停止命令は訴えの利益なしということで却下ということで、改善命令のみに触れますが、根拠条文は安衛法第52条の2です。すなわち、「厚生労働大臣は、登録製造時等検査機関・・・が第四十七条の規定に違反していると認めるときは・・・製造時等検査を行うべきこと又は製造時等検査の方法その他の業務の方法の改善に関し必要な措置をとるべきことを命ずることができる」とされています。第47条には第3項に「登録製造時等検査機関は・・・第三十七条第二項の基準のうち特別特定機械等の構造に係るものに適合する方法により製造時等検査を行わなければならない」とされています。この条項にいう「登録製造時等検査機関」は「性能検査機関」と読み替えてください。そして、第37条第2項の基準とは何かというと、製造許可の基準であり、「・・・許可の申請があつた場合には、その申請を審査し、申請に係る特定機械等の構造等が厚生労働大臣の定める基準に適合していると認めるときでなければ・・・許可をしてはならない」と定められています。「厚生労働大臣の定める基準」は構造規格、いわゆる告示のことを指しています。しかるにこの事件では、命令違反とされたのは構造規格ではな



三柴 ただ、少々問題のある判例といったところでしょうか。

浅田 主張されたいのは、ならば変更検査の対象にすべきではないかという、そういうご主張ではないかと思ったのですが、いかがでしょうか。

井村 クレーン則の変更届や変更検査を必要とするのが構造部分であったり・・・

浅田 現行の変更届や変更検査をみると、あくまでクレーンの構造部分に限っています。その辺の変更があった場合に限定されていますから、建屋との間隔に変更があった場合は対象になっていません。

井村 結局歩道はクレーンの構造とは関係のない付属物という位置づけですから、変更届の対象外となるわけですね。

浅田 もう少しいうと、建屋を改造するのは建築業者ですから、クレーン則等を知らない場合が多いです。クレーン本体はクレーンの製造業者ですからクレーンの構造規格を知っているのですが、建屋の業者は建築基準法を知っていてもクレーン則は不案内です。その結果こういう問題が起こり得るわけです。そうであれば、変更届や変更検査にそれも含めて規制の対象とすべきではないか、そのようなご主張かと受け取りました。

井村 その点については現時点では何とも言えません。ともあれ、何かしら変えたのであればどこかに知らせるべきかとは思いますが、変更検査までする必要があるのかどうかは判断がつきかねています。今回紹介した例でいえば、性能検査の際に変更した点があれば、予め事業者の方から連絡するくらいで運用そのものは改善されるだろうと考えました。

三柴 この判例自体は条文を解説する素材の一つということで、この条文に基づいて国が検査機関に任せる検査の内容を語った一事例という扱いでいいと思います。しかし、このプロジェクトの逐条解説は、最終的には法改正の提案も含むものなので、浅田先生のご意見も踏まえて検討していただきたいと思います。今ちょうど井村先生の報告書をチェックしているので、終わり次第コメントを付したものを送ります。それを参考に執筆を進めてください。

井村 もう一点、確認させていただきたいのですが、変更検査の内容の拡張について、浅田先生ご自身はどのようにお考えでしょうか。

浅田 もともと性能検査は機械本体の経年使用にともなう損傷を確認して所定の能力や構造が担保されているかどうかをみるためのものです。なので、建屋との距離がどうのこうのといった、建屋の改造に伴う問題は、本来別の制度によって把握したうえで規制が担保される仕組みが構築されるべきであると思います。落成検査の段階であれば、そもそも設置届が適用されるので、そこで届出を審査して場合によっ



ては変更命令も発することができます。そのような制度上の担保があります。しかし、途中の変更についてそのような担保がないのであれば、何らかの形でこれを担保する仕組みが必要ではないかと思います。

井村 ありがとうございます。

三柴 今回から趣向を変えて、行政官等から寄せられた法改正提案について審議・検討することとなりました。現場の行政官の声を取り上げているので、現場的な課題が多く見受けられますが、それこそ安衛法の妙味であり、また個別の課題をみながら全体を検討するという発想で進めたいと思いますので、引き続きいろいろな観点からのご意見をお願いしたいところです。

それでは、長時間にわたりありがとうございました。



# 労働安全衛生法第 33 条及び第 34 条の逐条解説

令和 2 年 1 2 月 2 4 日  
弁護士法人英知法律事務所  
弁護士 淀川 亮

## I はじめに

日本の安衛法の特徴として、「規制対象の多様性・多層性に象徴される合目的性」が挙げられる。具体的には、事業利益の帰属主体であり、保護対象となる労働者を使用する「事業者」のほか、労災・職業病その他の健康障害のリスクを生み易い、機械器具等の設計者・製造者・輸入者、原材料の製造者・輸入者、建設物の建設者・設計者、建設工事の注文者等も規制対象としている。合目的性重視の象徴であり、1章にその趣旨の基本規定（3、4条）を置くほか、4章を含むその他の章にも事業者以外や、保護すべき労働者と直接契約関係にない事業者を名宛人とする個別規定を置いている<sup>1</sup>。

安衛法第 33 条（機械等貸与者等の講ずべき措置等）及び第 34 条（建築物貸与者の講ずべき措置）は、「場所」または「物」の管理権原に着目した規制<sup>2</sup>として、第 4 章に規定された条文である。

## II 安衛法第 33 条（機械等貸与者等の講ずべき措置等）

### 1 条文

（機械等貸与者等の講ずべき措置等）

第三十三条 機械等で、政令で定めるものを他の事業者に貸与する者で、厚生労働省令で定めるもの（以下「機械等貸与者」という。）は、当該機械等の貸与を受けた事業者の事業場における当該機械等による労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

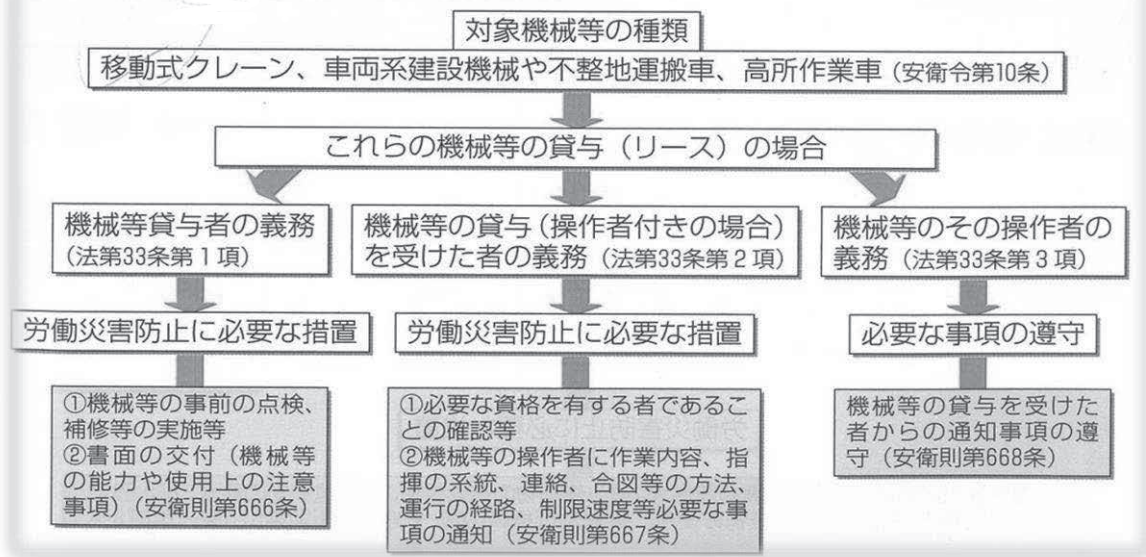
2 機械等貸与者から機械等の貸与を受けた者は、当該機械等を操作する者がその使用する労働者でないときは、当該機械等の操作による労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

3 前項の機械等を操作する者は、機械等の貸与を受けた者が同項の規定により講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならない。

<sup>1</sup> 三柴丈典「分担研究報告書・日本の安衛法の特徴と示唆される予防政策のエッセンス」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（第 1 分冊）』（2017 年）87 頁。

<sup>2</sup> 畠中信夫『労働安全衛生法のはなし』（中災防新書、2019 年（令和元年））232 頁。

### 第33条（機械等貸与者等の講ずべき措置等）



（木村嘉勝『よくわかる労働安全衛生法（改訂6版）』（労働調査会、2019年（平成31年）57頁）

## 2 趣旨

移動式クレーンや車両系建設機械等貸与された機械等から生ずる労働災害を防止する責任は、当然その機械を借りて作業を進める側にあるわけであるが、所有権がリース業者にあるため、その管理の権利をもたない機械等について、補修、改造等による労働災害を防止するための措置を十分には講じ難い立場にある。また、機械等貸与者が運転手付きで機械等を貸与する場合、その運転手について、貸与を受けた者が所定の労働災害の防止のための措置を講ずることが必要となり、その運転手が所定の事項を守ることとも必要となる。そこで機械等貸与者、機械等の貸与を受けた者並びに機械等を操作する者が労働災害防止のために必要な措置を講ずべきことを定めたものである<sup>3</sup>。

## 3 沿革

(1) 工場法、労働基準法等には規定がなかった。

(2) 労働基準法研究会の報告書

- ① 「建設業、造船業、鉄鋼業などのほか、最近では、化学工業、自動車製造業などでも構内下請に依存する傾向が目立っている。また、このような増加とならんで、最近建設業などでは重建設機械のリース業等が目立って進出してきて」いる。
- ② 「これら賃貸業者が、機械を貸し出す場合の条件にはいろいろあるが、大別すると機械のみ貸す場合と機械とオペレーターをとともども貸す場合とがある。機械

<sup>3</sup> 労務行政研究所編『労働安全衛生法』（労務行政、2017年（平成29年））373頁。

のみ貸す場合は、安全衛生上、構造要件保持義務を負担するのは形式的にはその機械を借りて作業をすすめる側にあるわけであるが、当該機械について補修改造することはもとより、日常の点検さえできる体制にあるか否かは疑問である。

また、機械に操作する人間をつけて貸す場合、その人間に対する安全衛生を確保する責任は誰にあるのか、貸出された機械の構造要件を保持するのは借り受け側か、それとも、それを操作する人間の雇用主である賃貸し業者か、操作する人間と賃貸し業者との関係についても疑問が残る」と述べられている。

### (3) 衆議院議員社会労働委員会

「なぜ単独法としたかという点につきましては、最近の労働災害の傾向により見ますときに、基準法のように直接の雇用関係のみを前提とする規制のしかたでもって災害を的確に防止することができないいろいろな状況が出てまいっておるとのこと、すなわち……直接の雇用関係だけではなく、重層下請関係だとか建設のジョイントベンチャー等、特殊な雇用関係下における規制も強めていなければ災害が防止できない状況になっておるとのこと……等々の事情は、直接の雇用関係を前提とします基準法のワクよりはみ出しておる部面があるわけでございます。こういう点が基準法と別個に単独立法といたしました第一の点でございます<sup>4)</sup>

### (4) 参議院議員社会労働委員会

「基準法は御存知のように直接の雇用関係にある者の間に立って、使用者に対して労働者が災害あるいは職業病にかからないようにという規制を直接の使用者にしておるわけでありませう。最近、先生が御指摘のように、重層下請関係、あるいはジョイントベンチャー、リースというように、単純な雇用関係でない、いわゆる働く関係というものが出てまいりました。そういう関係から、基準法から離して、新法では、元方事業者あるいはリース業者、ジョイントベンチャー業者、そういうやはり働かせるものの実質的な指揮権あるいは指示権、そういうところの力を持っているところを押さえようというのが新法のそれぞれの規定、たとえば二十九条、三十条あるいは三十三条のリース規定というようなものがそれでございます<sup>5)</sup>

## 4 適用の実際

(1) 厚生労働省労働基準局監督課が令和2年9月30日に公表した労働基準関係法令違反に係る公表事案（令和元年9月1日～令和2年8月31日公表分 \*各都道府県労働局が公表した際の内容を集約したもの）によると、対象条文違反は1件であった。

(2) 厚労科研アンケート

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

---

<sup>4)</sup> 昭和47年3月21日衆議院社会労働委員会[渡邊健二委員発言]。

<sup>5)</sup> 昭和47年5月18日参議院社会労働委員会[北川俊夫委員発言]。

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)

## 5 関係判例

労働安全衛生法第 33 条 2 項にいう「機械等の貸与を受けた者」が労働災害を防止するために必要な措置を講じなかったものとされた例（福岡高判昭和 52 年 8 月 3 日判例時報 896 号 110 頁（原審：長崎地判昭和 52 年 1 月 11 日。上告後、最 2 小判昭和 53 年 9 月 20 日で棄却された）（確定））

### (1) 事実の概要

本件は、宅地造成及び不動産売買業を営む被告会社が重機業者らから運転手付きで、ブルドーザーの提供を受け、カントリークラブ造成工事の整地作業をしていた際、労働災害を防止するため必要な措置を講じなかったため、被告会社及び同社代表取締役が労働安全衛生法違反の罪に問われたものである。

第一審は、労働安全衛生法 33 条 2 項及び労働安全衛生規則 667 条 1 号、2 号違反の罪が成立するとして、被告会社及び被告人をそれぞれ罰金三万円に処した。

そこで、弁護人側が控訴した。

### (2) 判旨～控訴棄却～

本判決は、①被告会社が労働安全衛生法第 33 条 2 項にいう「機械等の貸与を受けた者」に該当するか否か、②被告人らが機械操作者の法定資格又は技能を特に確認しなかったことが可罰的違法性を有するか否か及び③被告人らが労働災害の防止のため必要な連絡、合図等の方法を通知すべきであったか否かという点に判断を加え、結局、控訴を棄却したものである。

### (3) 判決から汲み取る示唆

「機械等の貸与を受けた者」（安衛法第 33 条第 2 項）の解釈について、形式的な解釈ではなく、労働災害発生防止という目的に照らした柔軟な解釈がなされていることが窺える。

規則第 667 条第 1 号の確認義務については、労働災害発生防止の見地から受貸与者に法定資格の確認を義務付けた同号の法意を重視し、結果的に法定の有資格者であったとしても、確認義務の懈怠については可罰的違法性があるとの判断を示している。これは、労働災害発生防止において、危害防止基準の遵守が最も重要であることを踏まえた解釈と考えられる。

規則第 667 条第 2 号については、労働災害発生防止という目的に照らして、「連絡、合図等の方法」を具体的に検討していることが窺える。



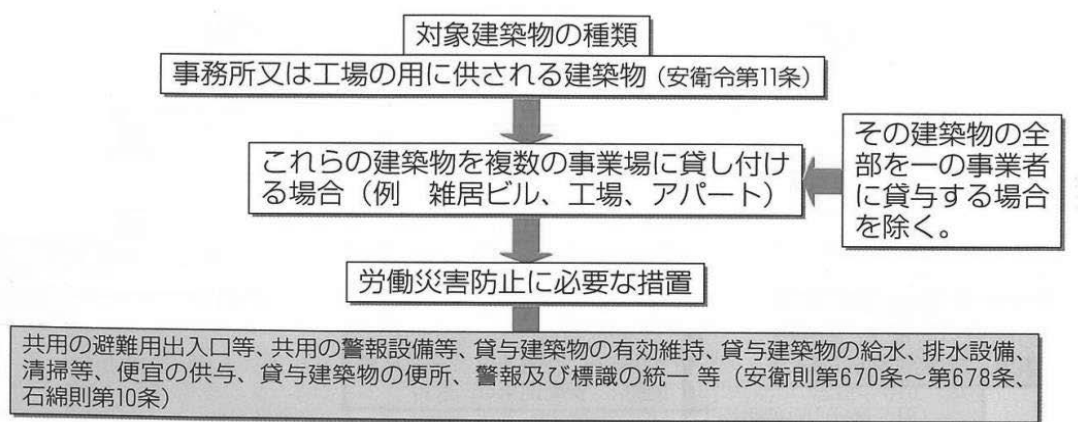
### Ⅲ 安衛法第 34 条（建築物貸与者の講ずべき措置）

#### 1 条文

（建築物貸与者の講ずべき措置）

第三十四条 建築物で、政令で定めるものを他の事業者に貸与する者（以下「建築物貸与者」という）は、当該建築物の貸与を受けた事業者の事業に係る当該建築物による労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。ただし、当該建築物の全部を一の事業者に貸与するときは、この限りでない。

#### 第34条（建築物貸与者の講ずべき措置）



（木村嘉勝『よくわかる労働安全衛生法（改訂6版）』（労働調査会、2019年（平成31年）58頁）

#### 2 趣旨

一つの建築物を貸工場又は貸事務所として二以上の事業場に貸し付ける者は、その貸工場等による労働災害を防止するために必要な措置を講じなければならないことを定めたものである<sup>6</sup>。

#### 3 沿革

- (1) 工場法、労働基準法、労働基準法研究会の報告書には目立った記載がなかった。
- (2) 現行安衛法制定当時において、一つの建築物を複数の事業者に貸与する、いわゆる雑居ビルや工場アパートが増加していたが、そのような建築物の一部を借りた者に対して労働災害の防止を義務づけても、その内容によっては実効を期し得ないような場合が少なくない<sup>7</sup>。

<sup>6</sup> 労務行政研究所編著（2017年（平成29年））376～377頁。

<sup>7</sup> 佐藤勝美編『労働安全衛生法の詳解』（労働基準調査会、1992年（平成4年））415頁。

#### 4 適用の実際

厚生労働省労働基準局監督課が令和2年9月30日に公表した労働基準関係法令違反に係る公表事案（令和元年9月1日～令和2年8月31日公表分 \*各都道府県労働局が公表した際の内容を集約したもの）によると、対象条文違反はなかった。

#### 5 関係判例

関連する公判裁判例は、特に掲記するものがなかった。

### IV 今後の課題

- ① 適用の実際に関する調査。
- ② 図や写真の補充。
- ③ 第34条の沿革に関する調査。

以上



三柴 本日もご参集ありがとうございます。早速ですが、開催要項に沿って議事を進めたいと思います。

まず、新規参加の委員の紹介から始めます。只野祐先生で、以前は厚生労働省にて職業病認定対策室室長をお勤めで、現在は全国労働衛生団体連合会で専務理事をなさっています。自己紹介をお願いいたします。

只野 只野でございます。6月末頃に三柴先生からメールをいただき、免許関係に詳しい方を尋ねられ、どなたかをご紹介しようと考えていましたが、私がお引き受けすることとなりました。よろしくお願いいたします。

三柴 よろしくお祈いします。もうお一方は現役の労働基準監督官で近藤龍志先生です。森山先生からのご紹介で、大阪市立大学ご出身ということなので、根本到先生のお弟子さんかと思ひます。安全衛生に関心強いということで、ご参画いただくことになりました。最近所属の局から厚労科研参加への許可をいただけたということです。自己紹介をお願いいたします。

近藤 近藤と申します。森山さんと同じく平成25年度に監督官になりまして、先日労働局より許可をいただき、プロジェクトに参加させていただくことになりました。よろしくお願いいたします。

三柴 近藤先生にも研究報告書の分担執筆をお願いできればと思ひていまして、後ほど相談させていただきたいと思ひます。只野先生にもお願いいたします。

前回は同じようなことをお伝えしましたが、徹底を図るべくあらためてお伝えいたします。分担報告書の執筆をお願いしている逐条解説ご担当の方は、「関連規定」の項目が設けられていますが、その趣旨をご理解ください。これは、同じ安衛法の体系の中で、ある条文がある事象に対して重疊的に適用される可能性があるもの、あるいは趣旨が似通っているもの、といった意味で関連する規定を拾い上げて、その規定の趣旨内容についても併せて説明していただくものなので、そこは誤解のないようお祈いします。安衛法本法の条文を各担当者に割り振っているのだから、その条文に紐づく政省令もありますが、そうした政省令ではなくむしろ同じ安衛法の中でも同じような問題や課題に対して適用可能性があるもの、あるいは建築基準法や環境法のように、法律をまたいで同種の問題に適用可能性のあるもの、そういった視点で関連性のあるものを拾ってください。

これも再三申し上げているところですが、既存の安衛法の解説書とは違ったものをつくりたいわけですから。ポイントは2つあって、一つは現場のリアルがみえるものにしたいということです。既存の解説書は法律と関係政省令を解説するだけの記述が多く、単に文字が並んでいるだけなので、本プロジェクトが目指すのは、現場でその条文がどういう意味を持ちどう使われているかに重点を置くものです。そうすると必然的に判例や運用実態を徹底的に調査して書く形になります。また、事務系・文系の人にもわかるような解説書を目指すので、図表をできる限り多用することも申し添えておきます。もう一つは、学術性を高めるということなので、条文の制定経緯、つまり工場法時代に遡ってその時代からどのような経緯をたどって今の条文になったかを調査して書いてください。つまり、どういう趣旨・経緯でできた条文が現場でどう使われているかがきちっとみえるような解説をして、それが技術系の人だけでなく事務系の人にも伝わる分かり易さが重要だということです。

運用実態面については行政官等向け調査結果を引用していただくようお願いします。引用方法については、開催要項1「引用方法」に記載したとおり「令和2年度本研究プロジェクトによる行政官・元行政官向け法令運用実態調査（三柴丈典担当）とする。その他、厚生労働省労働基準局監督課「労働基準関係法令違反に係る公表事案」、裁判例、労働者健康状況調査等を参照のこと。」とします。また、石崎先生が報告書で挙げてくれた厚労省監督課の公表事案、また第一法規のデータベースで検索できる裁判例、労働者健康情報調査など厚労省のデータが載っているものもありますので、そういったものを参照してその条文が現場でどう使われているか、現場のリアルを示せるように徹底的に書いてください。

また、事務系にも分かるようにということなので技術的用語の解説を、また逆に技術系の人には法的用語の解説を徹底してください。自分にとって当たり前に使っている用語であっても、分野の違う人には当たり前でないということを常に想定してください。当然、表現も平易に努めていただくこととなります。しかし、放射線や同位元素云々の話になると、用語解説を逐一やっているのと先に進めないのでは、まずは情報の洗い出しを進めて表現の工夫は後で行うといった方が効率的かもしれません。締切も迫ってしまっていて、本プロジェクトは10月31日でいったん締めとなりますので、そこから逆算して執筆していただきたいと思います。技術的な用語の解説等については謝金を出せますので、自ら個別に専門家に委嘱してこちらにご連絡ください。ただ、謝金を支払うためにはやり取りの経過が必要になるので、その記録は残したうえでアシスタントの宮田さんに送っていただければ大学を通じて謝金が出るよう手配します。

「研究の目的」欄に、基本的に私が作成したフォーマットを記載していただいています。そのうちの開催要項に示した部分、「本分担研究の目的は、枝番号や附則を除き123条ある安衛法のうち第〇条から第〇条について、その課題を果たすことにある。」という箇所については、「枝番号・・・を除き」という表現を加えて記載してほしいということをお伝えします。もともとのフォーマットでは「本分担研究の目的は、附則を除き123条ある安衛法のうち第〇条から第〇条について、その課題を果たすことにある」という表現だったのですが、「枝番号や」という表現を付記していただきたいということです。逐条解説をお願いしている先生に関係することなので、あらためて押さえておいてください。

次に用語の統一についてお伝えします。安衛法関係では「危険性」「有害性」という文言が頻繁に用いられますが、安衛法には定義規定がありません。この点については森山先生が表にまとめて下さったので（※下図参照）、これを引用して活用し、その際には「森山誠也氏の作成資料」であることを明記してください。これは安衛法第28条の2に紐づく指針等をまとめたものと思われませんが、これはご自身で作成されたのでしょうか。

森山 本日の特別報告で詳しくお話する予定ですが、リスクアセスメント指針の施行通達別紙に危険性及び有害性の分類例というのがありますので、それに私が若干手を加えたものです。

	危険源の分類	具体例
危険性	機械等	工作機械、食品加工機械、ボイラー、ドラグショベル、クレーン、エレベーター、土止め支保工、マンホール、立て坑、足場
	原材料、ガス、蒸気、粉じん等	爆発性の物、発火性の物、引火性の物、腐食性の物
	電気、熱、その他のエネルギー	アーク等の光のエネルギー等
	作業方法	掘削の業務における作業、土止め支保工の組立等の作業、荷役の業務における作業
	作業場所	墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所、足を滑らすおそれのある場所、つまづくおそれのある場所、採光や照明の影響による危険性のある場所、物体の落下するおそれのある場所等
	作業行動等	作業姿勢、不安全行動など
	その他	家畜、人の暴力等による危険性も含まれる。
有害性	原材料、ガス、蒸気、粉じん等	酸素欠乏空気、病原体、排気、排液、残さい物
	放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等	赤外線、紫外線、レーザー光等の有害光線
	作業行動等	計器監視、精密工作、重量物取扱い等の重筋作業、作業姿勢、作業態様によって発生する腰痛、頸肩腕症候群等も含まれる。
	その他	

三柴 そうすると、「リスクアセスメント指針等に基づいて森山誠也氏が作成した資料より」と記載した方が正確ですね。

森山 そうですね。もしかすると、後日この表を訂正させていただくことがあるかもしれませんので、その時はまた ML でご連絡いたします。

三柴 了解です。概ね正鵠を射ているということで、差当りこれを参照していただくとして、今後森山先生から資料の共有があれば、そちらに差替えていただくということでお願いします。この表から明らかなように、「危険性」というのは目に見えやすいリスク・・・リスクというよりハザードの問題で、「有害性」といえば、目に見えにくいハザードの問題であると理解できると思います。爆発性の物質であれば危険性の問題となり、毒性が問題となる場合には有害性の問題に分類できるわけです。

次に、分担の確認をします。幸いなことに執筆者が充実してきたので、あらためて執筆分担を整理したいと思います。まず、以前大藪先生にご執筆いただいた災防計画ですが、災防計画の策定に関わっていただいた方に読んでいただいたところ、少々自分の認識と違うという趣旨の指摘をいただきました。大藪先生はペーパーベースで調査した内容を執筆されたわけですが、現実の災防計画策定者にインタビューを進めていく作業をしたいと思います。そして、インタビューで明らかになった内容を、大藪先生が執筆された内容に加筆修正という形で反映させていただく作業をする予定です。この点大藪先生にはご了解をいただいています。また、今後作成する報告書や書籍の特徴を示すには、現場の人から聴いた情報を加えるという作業が非常に重要になってきます。他の項目についても同じ考えです。

次に、第26条と第27条はもともと山本先生のご担当でしたが、ご負担を軽減するために担当を変更します。免許の箇所については、やはり大藪先生が行政学者ということで当初担当をお願いしましたが、その資格や免許にどのくらいニーズがあって現場でどの程度活かされているのか、出来る限り現場の生

の情報を拾い上げたいと思っていました。この点、技術試験協会にはご協力の内諾をいただいているので、適宜お力添えをいただきます。この手の関係団体はパンフレットや冊子を公刊してしまして、そこで普段取り組んでいる仕事の詳細を書いていますので、それも参考になると思います。こうした資料も参考にしつつ、その職員のうち適任な方にインタビューし、そうした内容を踏まえて大藪先生の原稿に加筆修正を加えていくという形にしたいと思います。これも大藪先生のご了解を得ています。要はよりイメージの湧きやすいものに充実化していきたいということです。また、大藪先生が安衛法第101条から第103条、第109条から第115条までについて、解説のための執筆をしてくださっていますが、今の段階では既存の解説書の切り貼りのような状態です。なので、この部分についても安全衛生行政の現場に詳しい方、特に制度を「つくった人」と「使っている人」から聴き取り調査を行い、内容を充実化したいと思っています。

以前内藤さんをお願いしていた第106条から第108条ですが、森山さんに交替していただくよう内諾をいただきました。第26条から第27条についても、森山さんをお願いできないかという話もしていたと思います。

また、種類の異なる問題を2つ並べていますが、発注者の責任、つまり建設安全を確保ために設計者や発注者といった川上の人たちにどのような法的責任を負わせるべきかという問題、そして派遣労働者の安全衛生管理の問題です。これは現行派遣法の第45条に規定されている内容+α、つまり同条の解釈・運用もさることながらそこに規定されていない内容も問題になるので、そういったことについても課題と展望を書いていただく作業をお願いしたいと思います。山本先生にはご負担なようなので、担当を代わっていただく方がよろしいかと思えます。できる限り報告書に盛り込みたいのですが、優先順位としては逐条解説の方から進めていただいて、こちらは書けるのであれば書いていただきたいと思いますという方針でお願いします。

大ざっぱな説明は以上の通りで、このような形で担当を決めていきたいと思っています。

まず、防災計画の策定者向けインタビューについてですが、私としてはベテランの只野先生と若手の近藤先生とで、それぞれの得意分野を念頭に置いて分担を決め、執筆していただくのがよろしいかと思えます。ここでいう執筆とは、大藪報告書に加筆・修正する作業のことになりますが、まったく新しい内容を書き加えていただいてもかまいません。

〔上記の点に関する審議内容〕

- \* 防災策定者にインタビュー調査を行う作業については、執筆作業は近藤委員に任せ、調整役的なベテランの委員を別途選任する
- \* 第26条・第27条担当の森山委員の意向として、第26条については適宜近藤委員に助言を求め、第27条は論点整理を要するため、一通り整理したうえで必要に応じて近藤委員に協力を求める
- \* 免許関係については、第20回会議終了後、三柴座長、只野委員、近藤委員、森山委員により再調整をはかる

第101条～第103条および第109条～第115条についても現場に詳しい方にインタビューした上でその結果を反映させる形にしたいところですが、既存の大藪先生の原稿に書き加えていただければ、さほど大きな手間を要しないと思えます。この点については、近藤先生か森山先生にお願いできませんか。条項の内容としては法令などを労働者に周知させる義務、あるいは国の労働安全衛生と地方公共団体との連携などについての規定ですが、すでに森山先生から大藪先生に情報提供されていたところで



す。法令等の周知については、単に現行の法令を網羅的に周知させるというのではなく、現場のリスクに応じた法令の知識や情報を伝えるよう求めるものです。なおかつ法令にとどまらず安全衛生に関する必要な技術的事項なども広く周知せよという内容になっています。何をすれば法の要件を充たしたことになるのか、また実際に使われているのか、監督行政に大いに関わってくる内容なので、万一現場の監督官がこの条文をあまり意識せず活用していないというのであれば、それ自体一つの重要な情報になりますので、それを書き加えてほしいところです。ですから、さほど煩雑な作業を求めているわけではなく、実際に監督行政でこの条文がどう使われているのかという実情を書いていただきたいわけです。もう一つ、地方公共団体との協力については、すでに森山先生が調査した上で大藪先生に情報提供して下さっていますので、それにプラスアルファがあれば加筆してください。

近藤 わかりました。お引き受けいたします。

三柴 ありがとうございます。それから、発注者責任と派遣労働者の安全衛生管理については、今年度内に完成するのは難しいのではないかと感じています。順当にいけば来年度も別途のプロジェクトとして引き続き調査ができそうなので、それも念頭に置いて、このテーマについては着手するかどうかという段階まで進められればと思っています。只野先生としては、このテーマに関わっていただくことは可能でしょうか。

只野 派遣労働者の安全衛生管理とは、労働者派遣法における安衛法の適用の特例に関する解説ということでしょうか。どのような問題意識でしょうか。

三柴 問題意識はまさに、派遣先・派遣元が数多くの安全衛生規制あるいは規制外の安全衛生事項について、どのように責任を分担するかということです。もともとこのテーマの発案者は畠中先生だったと思います。派遣法の第45条に一応の割振りが定められていますが、それで十分なわけではありません。なので、その隙間を埋めるような考え方、あるいは具体的な事例に応じた責任分担の在り方について検討する趣旨であると理解しています。発注者の責任については先ほど説明した通りです。

只野 派遣法第45条の安衛法の適用に対する特例に関しては、一応網羅されていると思います。事業場における安全衛生管理についてどのように重層的に適用されていくかについて、現状として何か大きな問題点が見受けられるのでしょうか。

三柴 この点について鎌田先生と畠中先生にコメントをいただきたいのですが、いかがでしょうか。

鎌田 以前畠中先生と派遣法の解釈について議論させていただいたと思いますが、ご記憶でしたらご説明お願いできますでしょうか。

畠中 労働者派遣の問題については、そもそものスタートは専門的業務に限って労働者派遣を認めるというものでした。そこからスタートして、今世紀に入って製造業にまで広がったわけです。そうすると、

特に個々の労働者の健康管理など考えると、やはり労働者の一生を通じての健康管理ということになるので、たとえば特殊健診の実施主体は派遣先ですが、ならば健診結果の管理もそのまま派遣先が担当するのか、あるいは派遣元が実施するのか、遅発性疾病の場合など非常に大きな問題になってくるのではないかと思います。そういう意味でもう一度、そういう観点から労働者派遣というものを細かくみてみる必要があるのではないかと、そういう問題意識だったと思います。

只野 今のご指摘で了解いたしました。確かに遅発性疾病のことなどを考えると、20年、30年先のデータ管理をどうするかは重要な問題になります。化学物質管理では公的機関に預けるということもできますが、派遣先が頻繁に変わる状況の中で、どれだけ正確に時間の経過を追っていけるのかということを見ると、一工夫も二工夫も必要になるのではないかと感じました。

三柴 発注者の責任に関しては、イメージをつかめていただけでしょうか。

只野 発注者への要請については安衛法で決まっているわけですが、現行の制度に何か不備だという点があるでしょうか。

三柴 今の安全衛生行政では、発注者であれ誰であれ、少しでもリスクを生み出す側に責任を負わせるような政策展開を図っていると思われれます。いい例が初荷主に対する国土交通省と連携しての政策展開です。やはり力関係では荷主の方が強いので、運送業者に対して無理難題を突き付け、その結果現場では着荷主の側で労災が生じるという問題が起きています。このような場合には荷主つまり顧客の側に責任を負わせたいところですが、現状ではガイドラインを出すにとどまっています。イギリスであればリスク創出者が責任を負う旨 HSWA に規定されているので、ともすればリフォームを依頼した一般家庭の顧客が責任を負わされるという実情もありましたが、建設業に関わる設計者など本来的に安全を認識してもらわないといけない人たちへの働きかけになっています。アメリカでも同様の考え方で、危険を生み出す人への法的規制の試みはそれなりに進められています。

大幢 イギリスの場合、発注者がなんでも全てできるわけではないので、適切な工期を設定するとか、必要な安全経費を盛り込む等といった点で責任を負わせることによって、上手く運用されている制度です。日本の制度にはドラスティックに変えなくてはいけない部分があるのですが、職人基本法（※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年に制定され、適切な工期や安全経費のルールなどが盛り込まれています。

三柴 ご指摘のように一応の立法措置はとられたものの、この法律を民事裁判等で根拠条文として使えるかという問題は残るでしょうし、あるいは監督指導行政の場でこの法律を根拠に監督官が発注者に指示できるかと言えば疑問なしとしません。あくまで、国がこのような施策を進めていくので、こういう考え方に沿って行動してくださいという、働きかけのための立法であると言えます。

大幢 その通りだと思います。



三柴 ともあれ労働安全衛生の問題としてもう一步先に進めないかというのがここでの課題なわけですが、只野先生にとってイメージ湧きにくいというのであれば、テーマを切り分ける方法もあります。本来労働法が名宛人としてきたのは「使用者」、安衛法では「事業者」であり、労使関係を想定していました。しかし、労使関係以外の場に手を打たないと労災は減らせません。その延長上にこの課題があると言えます。そういうわけで、発注者と派遣労働という二つの課題をワンセットにしたわけです。

近藤先生はこのテーマに関心を持ってそうですか。負担の問題もありますので、それも想定した上でいかがでしょうか。

近藤 関心は非常にありますが、追いつくかどうかという問題はあります。

三柴 今期は無理だったとしても、もう1年あればいかがでしょうか。

近藤 そういう条件であれば、前向きに検討させていただければと思います。

三柴 それでは近藤先生にはあらためてご相談させていただきます。次は開催要項3の「法改正提案等の検討」になる予定でしたが、順序を変更して森山監督官による特別報告を先に行いたいと思います。

森山 私は物理学を専攻した後、社会シュミレーション学に1年半ほど取り組み、平成25年に労働基準監督官として採用されました。本省や局での勤務はなく専ら監督署勤務で、そのうち4年間は安全衛生担当で職場で自主的な勉強会に参加していました。本日は、労働安全衛生法の危害防止基準についてお話ししたいと思います。

「危害防止基準」という言葉はよく使われますが、その意味について書かれた文献は私が調べた範囲では見当たりません。これを自分なりに整理した次第です。まず共有画面に映した「労働安全衛生法中危害防止基準について」（以下「森山資料1」とする）5枚目の「1「危害防止基準」の概念」をご覧ください。危害防止基準については、問題が3点あると考えています。一つ目は危険源の分類が網羅的・制度的になされているかです。二つ目は「危険」と「健康障害」の各概念の境界線とそれらの範囲です。三つ目は危害防止基準の措置の内容をどのように決めるべきかです。

「1「危害防止基準」の概念」「1.1「危害防止基準」という語の意義の検討」（森山資料1、5頁）に、以下の通り記載しました。「「危害防止基準」という語は、労働安全衛生法に使用されているれっきとした法律用語ではあるが、第1条（目的）以外に出てこず、法令、通達等による公式の定義はなされていない。」「それでも、危害防止基準という語はしばしば使用され、特に、労働安全衛生法の一部を指してそう呼ぶ場合がある。しかし、この用語が具体的に労働安全衛生法中どの部分を指すのかということは、必ずしも自明ではない。」少々古い資料ですが、労働省労働基準局安全衛生部編（1989年）『実務に役立つ労働安全衛生法』（中央労働災害防止協会、p.155）に次のような解説があります。

#### 第四章 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置

本章は、労働災害防止の基礎となる、いわゆる危害防止基準を定めたものである。この法律の目的にも「労働災害の防止のための危害防止基準の確立」が特記されているように、労働災害防止に当た

っては、危害防止基準の遵守が最も重要なことである。

同書の文中の「危害防止基準」には、労働安全衛生法第4章が含まれることが分かりますが、では逆に、危害防止基準には労働安全衛生法第4章しか含まれないのかということが問題となります。これについて同書には記載がありません。そこで畠中先生の著書（畠中信夫（2008年）『労働安全衛生法のはなし [改訂版]』（中央労働災害防止協会，p. 47））を繙くと、次のような解説があります。

#### 危害防止基準

労働安全衛生法第一条の目的規定の中で、「労働災害の防止のための危害防止基準の確立」というのが、職場における労働者の安全と健康を確保するという同法の目的達成のための方法の第一番目にあげられている。

この「危害防止基準」は、「墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所には、囲い、手すり、覆い等を設けなければならない。（安衛則第五一九条第一項）」などのように、特定の危害に対して特定の措置を規定するというのが、通常スタイルであり、労働安全衛生法の目的を達成するために設定される関係者の具体的な行為（作為又は不作為）基準として罰則でもってその履行が強制される。

この「危害防止基準」という文言は、非常に使い勝手の良い言葉ではあるが、労働安全衛生法では、この第一条にだけ出てくる言葉である。それは、同法第二〇条から第二五条までに規定するところに止まるものではなく、その字義通り、危険と健康障害を防止するための基準ということであり、機械等並びに危険物及び有害物に関する規制、あるいは作業環境測定、特殊健康診断、安全衛生教育、就業制限などの規定も含まれる広い概念としてとらえられる。

この記述によると、労働安全衛生法の目的を達成するために設定される関係者の具体的な行為基準はすべて危害防止基準であるといえ、労働安全衛生法のうち相当大きな部分がこれに含まれることとなります。

危害防止基準という語については2つの見解、すなわち①危害防止基準が労働安全衛生法第4章と（殆ど）イコールであるという見解と、②それよりも広い概念であるという見解があります。両者は一見対立しているように見えますが、危害防止基準に労働安全衛生法第4章（特に第20条から第25条附近まで）が含まれる点は共通しています。これをどう解釈するかについては、「労働安全衛生法の施行について」（昭和47年9月18日発基第91号）が参考になると考え、森山資料1の6頁以下に引用しました。同通達の第4章関係の第三の四の(一)の表題が「労働災害を防止するための一般的規制」となっており、これが危害防止基準であるという内容になっています。ここから読み取れるのは、安衛法第4章が一般的規制であるということですが、一般的規制というのは危害防止基準として最も包括的な規制であるという意味であると考えられます。たとえば、安衛法第5章（機械等並びに危険物及び有害物に関する規制）が危害防止基準として特別な規制であるのに対して、「一般的」と呼んでいるものと思われます。ただし、「一般的」というのは相対的な概念であり、例えば第26条（労働者の義務）や第29条以降（特別規制）を含むか否かは場合により異なる可能性があります。

以上のことから、分類学的、立法論的にいえば、労働安全衛生法第4章は、労働災害の防止に関する同法の最も一般的部分であって、理論的には、これに個別の・具体的な別の規定群、例えば、機械等並びに危険物及び有害物に関する規制、作業環境測定、特殊健康診断、安全衛生教育、就業制限等に関する規定群も、名宛人等の整理は必要だとしても、同章中のいずれかの条文に吸収可能であり、逆に、同章の各条文から任意の措置

類型を新しい独立条文として分離することもできると思われま。例えば、労働安全衛生法第65条や第66条が存在しなかったとしても、事業者による作業環境測定や健康診断の実施に関する委任省令の規定を、同法第4章（具体的には第22条）で「読む」ことができ、逆に、例えば現在同法第22条で「読んで」いる特定化学物質障害予防規則第38条の4（作業記録）を、同法で独立規定を設けてそれから委任することができると思われま。

これらを踏まえ、狭義・広義の危害防止基準は森山資料1・9頁の表1のように整理することができると思われま（下記参照）。

表1 狭義及び広義の危害防止基準の定義

狭義・広義の別	定義
狭義の危害防止基準	危険又は健康障害を防止するための措置に関する基準のうち、一般的規制。
広義の危害防止基準	危険又は健康障害を防止するための措置に関する基準。

ここであらためて、何をもちって危害防止基準というのか、その定義が問題となりますが、私は2つの案を森山資料1・9頁に記載しました。案1は「危険又は健康障害を防止するための措置に関する基準」で、最もシンプルな定義です。案2は「危険又は健康障害を防止するための措置、換気、採光、照明、保温、防湿、休養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の措置に関する基準」とするものです。案1は安衛法第20条から第22条まで及び第24条に規定された事項を集約したものであつて、案2は、更に第23条に規定された事項を加えたものです。第23条が定める事項はやや特殊なので、必ずしも案1の中に吸収できないものがあるので、第23条を含める場合は案2で、そうでない場合は案1ということになります。

安衛法制定前の旧労基法では、第5章に安全衛生措置の規定が置かれていました。同法第42条と第43条が現行安衛法の第20条から第24条までに相当します。その関係を整理したのが森山資料1の11頁の表2です。旧労基法第43条は現行安衛法の第23条に相当します。第20条、第21条、第22条、第24条は、基本的には旧労基法第42条に含まれていますが、これが上述の案1に相当するもので、第43条（現行安衛法第23条）を併せたものが案2になります。これ以降は、案1を前提に検討したいと思います。

案1に係る狭義の危害防止基準である第20条から第22条まで及び第24条は、条文の形が同型であることから表3のとおり容易に整理することができます（森山資料1・12頁）。

表2 労働安全衛生法第20条から第22条まで及び第24条（案1のうち狭義の危害防止基準）の規定整理表  
※この表では、行政解釈において「等」に含まれるとされているものを青字で加えた。

条項	名宛人	危険、有害性又は労働災害の分類		措置	
第20条	事業者は、	機械、器具その他の設備（以下「機械等」という。）による危険	による	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。
		爆発性の物、発火性の物、引火性の物、酸化性の物、可燃性のガスまたは粉じん、硫酸その他の腐食性液体等による危険			
電気、熱、アーク等の光、爆発の際の衝撃波その他のエネルギー					
第21条第1項		掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法	から生ずる		

第21条第2項	労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所、物体の落下するおそれのある場所等	に係る	
第22条	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
	放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧、赤外線、紫外線、レーザー光線等の有害光線等		
	計器監視、精密工作等の作業		
第24条	排気、排液又は残さい物		
	労働者の作業行動	から生ずる	労働災害

ここでは、名宛人はすべて事業者です。危険源、ハザード、危険有害要因など言い方は様々ですが、労働安全衛生法上は「危険性」「有害性」と称します。第20条と第21条が危険を対象とし、第22条が健康障害、第24条は労働災害を防止する構造になっています。これらの条文を危険源の分類をしないままで再整理すると、次のいずれかのように統合できるかもしれません。

第A条	事業者は、危害を防止するため必要な措置を講じなければならない。
第B条	事業者は、危険又は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。
第C条	事業者は、労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

これらをどのように整理するかを考えることによって、危害防止基準の本質的な意味がみえてくるのではないかと思います。

森山資料1の14頁「1.5 狭義の危害防止基準の特徴」に移りますが、狭義の危害防止基準には、一般的規制であることのほか、もう一つの重要な特徴があります。危害防止基準の具体的な事項は、労働安全衛生法第27条等に基づき厚生労働省令で定められていますが、その大部分は、ISO/IEC Guide 51 : 2014の3.13で定義されるリスク低減方策 (risk reduction measure) (保護方策 (protective measure) とも)、すなわち、「ハザードを除去するか、又はリスクを低減させるための手段又は行為」で占められています。リスク低減方策とは、同規格や我が国のリスクアセスメント指針によって4つに分類されています。すなわち、①本質的安全設計、②工学的対策（ガード及び保護装置の設置等）、③管理的対策、④個人用保護具の使用等として定義されているもので、免許制度のような間接的な防止策に比べると、危険又は健康障害を最も直接的に防止する方策であるといえます。この4つのうちの管理的対策、たとえば作業主任者の選任などは一般的規制から離れて独立した条文が設けられています。しかし、本質的安全設計と工学的対策と個人用保護具は基本的に独立した条項がなく、第22条から第25条あたりに規定されている点が特徴的です。

次に危険源の分類という問題があります（森山資料1・15頁）。先ほども申しました通り、狭義の危害防止基準の具体的内容は委任省令で定められていますが、根拠条文が示されていません。そのため、省令の適用実務上、既にある委任省令の条文の内容を検討することにより、労働安全衛生法中の第何条が根拠規定となるのか（あるいは根無しなのか）、後付け的に考えるという作業がどうしても発生することになります。

また、「安全規則は先人の血で書かれた文字である」という言葉に象徴されるように、現実には発生した



労働災害に対する再発防止策として立案されることが多い委任省令の規定は、必ずしも労働安全衛生法の危険源分類に係るリスクアセスメントから生み出されるものではないため、現実には、先に委任省令の条文を案出し、その後に労働安全衛生法の第何条で「読む」という作業が行われているものと想像されます。したがって、既にある委任省令を根拠規定にどう位置づけるかという問題が、必然的に生じます。さらに、現実には存在する危険源に、省令中のどの条文を適用するかという意味での危険源の分類問題も存在するということとなります。

もう少し具体的な話になりますが（森山資料1・16頁「2.1 根拠条文が複数考えられる場合」）、労働安全衛生規則第519条第1項と第563条第1項等はいずれも労働者が墜落するおそれのある場所における危険防止措置を定める条文です。ただ、労働調査会出版局編『安衛法便覧 令和元年度版』をみると、墜落防止に関する第519条の根拠条文は安衛法第21条第2項となりますが、作業床の墜落防止措置を定める第563条の根拠条文は安衛法第20条とされます。詳細にみると、第519条は「高さが二メートル以上の作業床の端、開口部等で墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所」に囲いなどを設けなければならないとしています。たとえばビルの屋上に手すりがない場合には囲い等を設置すべきという話です。規制対象となるのは、労働者に危険を及ぼすおそれのある「箇所」です。しかし第563条の作業床については、「足場・・・における高さ二メートル以上の作業場所には・・・作業床を設けなければならない」とされ、その詳細は同条第1項第1号以下に規定されています。同条は第519条と同じ内容の規定にみえますが、根拠規定は安衛法第20条になっています。これは、労働安全衛生規則第563条は、飽くまで足場による危険を定めたものであり、足場は「機械等」だという考え方があるからだと思われれます。同条の危険は、足場がない時には存在せず、既に足場の骨組みがそこに存在する場合において、足場から墜落する危険を定めているという考え方です。しかし、それでも、「墜落のおそれのある場所」には違いなく、安衛法第21条第2項を根拠規定としない理由として十分ではなく、他の分類基準が必要となると思われれます。この問題は、分類学上、危険源の分類に際し、区分肢の相互排他性（各区分肢の示す範囲が重なってはいけないという分類原則）が確保されていない、あるいは明確化されていないことから生じているものです。

区分肢の相互排他性が担保されている事例としては、丸のこ盤に関し、労働安全衛生規則第115条の規定の適用を受ける「丸のこ盤」が、カッコ書きで（木材加工用丸のこ盤を除く）としてこれを除外しています。そして、木材加工用丸のこ盤は別の条文で規制されています。

先ほどの例に立ち返ってみると、足場における高さ2メートル以上の作業場所というのは、普通に考えれば、足場としての危険性を考えるのであれば「機械等」に該当し、「墜落のおそれのある場所」にも該当するので、森山資料1・18頁のように各種危険源の適用順序を明確化するか、委任省令に根拠規定を明示することが必要になると思います。適用順序というのは、森山資料1・18頁の表に「方法1」として記載したとおりで、たとえば安衛法第20条第2号に「前号の危険を除く」、次いで第3号に「前二号の危険を除く。」といったように、適用の順番を明記することです。また、方法2として、安衛則第563条のような政省令に、「事業者は、法第二十条の規定に基づき、」といった文言を挿入するやり方もあると思います。

適用上の問題として規制対象物の単位が挙げられます（森山資料1・20頁）。安衛則中のコンベヤーに関連する規定として、コンベヤーの一部分である「プーリーの労働者に危険を及ぼすおそれのある部分」、この回転部分に手などが挟まれると危険なので、覆いを設けなければならない旨定める第101条があり

ます。他方、コンベヤーに関して独立した節が設けられ（第2編・第1章の2・第2節（第151条の77以下）、たとえば非常停止装置の設置等が義務づけられています。プーリーの規制を定める第101条は、コンベヤーに関わるあらゆる機械に一般的に適用される条文なので、両者は一般法と特別法の関係にあり、かつてはプーリーに関する規定は適用されないと解する向きがありました。以前はコンベヤーには非常停止装置さえあればいいといった解釈がなされていました。その要因は、規制対象物の単位の問題、あるいは一般法と特別法との関連性が明らかになっていなかったために、適用の際の混乱が生じたものと思われる。

次に分類の網羅性（森山資料1・20頁）ですが、前述した危険源の分類（※「表3労働安全衛生法第20条から第22条まで及び第24条（案1のうち狭義の危害防止基準）の規定整理表」参照）に列挙されていない限り、安衛法上の危害防止基準として読み込むことはできず、政省令に規定することができないので、できるだけ網羅的なものでなければなりません。例えば、荷の運搬、自然災害、動植物、人間、深夜業等による労働災害に対する危険又は健康障害が労働安全衛生法第20条から第24条までで「読める」かどうかは必ずしも自明ではないと思います。ちなみに、労働省による事故の型及び起因物分類では、荷、環境等労働安全衛生法の危害防止基準には規定されていない危険源（起因物）も区分肢として導入されているので、その辺りの整合性も検討を要すると思います。

危険については比較的明確かと思われるますが、「健康障害」は法令上の定義がないので事務所のハウスダストの曝露や業務中のスギ花粉によるアレルギー症状や持病の悪化など、健康障害に含めるべきか否かは必ずしも明確ではありません。

最後に「4 講ずべき措置の内容」の問題です（森山資料1・22頁）。リスクアセスメント指針において、各種危険源に対しては、次の10(1)のとおり、本質的安全設計から個人用保護具の使用までのア→イ→ウ→エという優先順位に沿ってリスク低減措置を検討することとされています。

10 リスク低減措置の検討及び実施

- (1) 事業者は、法令に定められた事項がある場合にはそれを必ず実施するとともに、次に掲げる優先順位でリスク低減措置内容を検討の上、実施するものとする。
  - ア 危険な作業の廃止・変更等、設計や計画の段階から労働者の就業に係る危険性又は有害性を除去又は低減する措置
  - イ インターロック、局所排気装置等の設置等の工学的対策
  - ウ マニュアルの整備等の管理的対策
  - エ 個人用保護具の使用
- (2) (1)の検討に当たっては、リスク低減に要する負担がリスク低減による労働災害防止効果と比較して大幅に大きく、両者に著しい不均衡が発生する場合であって、措置を講ずることを求めることが著しく合理性を欠くと考えられるときを除き、可能な限り高い優先順位のリスク低減措置を実施する必要があるものとする。
- (3) なお、死亡、後遺障害又は重篤な疾病をもたらすおそれのあるリスクに対して、適切なリスク低減措置の実施に時間を要する場合は、暫定的な措置を直ちに講ずるものとする。

まずは本質安全設計を検討し、それが無理であればインターロックなどの安全装置で工学的対策を講じ、それでもダメなら監視人を配置するなどマニュアル整備等の官制的対策をとり、最後にヘルメットや防毒マスクなど個人用保護具の使用という順になります。アが最も望ましく、それが無理であればイ、



ウ、エの順に措置を講じるという考えです。労働安全衛生法では、このような優先順位に基づくリスク低減措置の検討については触れられていないのですが、労働安全衛生規則等の委任命令のレベルでは、具体的な危害防止基準として、当該優先順位に基づく措置基準が定められている場合があります。労働安全衛生規則第519条がその一例で、高さ2m以上の作業床に囲い、手すり、覆い等を設置する義務を定め、第2項でその設置が著しく困難な場合は防網を張り・・・防網というのはサーカスで曲芸を見せる際に下に張るネットのようなものです・・・あるいは安全帯を使用させる等の義務を定めています。第1項では原則的措置として「囲い、手すり、覆い等」、第2項では第1項の原則的措置が困難な場合に「防網を張り、労働者に要求性能墜落制止用器具を使用させる等」という特例的措置を規定していますが、これは前述のリスクアセスメント指針のア・イ・ウ・エの順に割と沿ったものになっています。これを分析すると、一般法・特別法の問題も出てくるし、検討する価値のある問題ではないかと思います。

他方で、労働安全衛生規則第576条のように、複数のリスク低減措置が、優先順位を示さないで列挙されているものもあります。

第576条 事業者は、有害物を取り扱い、ガス、蒸気又は粉じんを発散し、有害な光線又は超音波にさらされ、騒音又は振動を発生し、病原体によつて汚染される等有害な作業場においては、その原因を除去するため、代替物の使用、作業の方法又は機械等の改善等必要な措置を講じなければならない。

代替物の使用及び作業の方法の改善は本質的安全設計、機械等の改善は工学的対策（解釈の仕方によれば個人用保護具の使用）に該当するものと思われます。作業の方法の改善は、場合により管理的対策に該当する可能性もあります。こうしたものがただ列挙され、何を選択すればいいのか不明確な条文もあります。

それと、安全靴を使用させる義務を定めた労働安全衛生規則第558条は非常に変わった条文で、危険源を明確に定めずに対策のみを規定した条文です。

第558条 ①事業者は、作業中の労働者に、通路等の構造又は当該作業の状態に応じて、安全靴その他の適当な履はき物を定め、当該履はき物を使用させなければならない。  
② 略

この規定の根拠条文を特定するのは難しいところですが、「通路」という言葉が使われていることから安衛法第23条と思われます。ただ、「作業の状態」という言葉もあるので、第21条関係という可能性もあり、特定は難しいかもしれません。

私の報告は以上です。

三柴 ありがとうございます。非常に示唆的なご報告であると思いました。今のご報告で危険源等の問題がより鮮明になりましたが、安全衛生は本質的にリスク管理であり、あらゆるリスクが事業場の条件によって発生するので、それらに適切に手当てをする作業が求められます。法制度上の対応としては、罪刑法定主義や法的安定性といった言葉で表現されるように、決まった要件に対して決まった効果を付与するという発想になってしまいます。そういうお堅い発想をとらなければ国家権力を行使できないという発想との矛盾があるわけです。その辺りを上手く使い分けないと労働災害を減らすことはできないのですが、安衛法は現場学という側面があり、森山先生からご報告があったように”根なし省令”が発達していきます。平成28年の厚労科研の報告書でも、省令には違反していなくても、一般的な規定である安衛法第20条以下に違反した場合に処罰が可能であるかという課題を示し、私は可能であるとする私見

を書きましたが、本プロジェクトでも先生方が担当されるすべての課題に通底する課題ではないかと思  
います。より直接的に扱っているのは、原先生と北岡先生だと思いますので、今のお話を聴いてどのよ  
うな疑問を抱き、どのような意見を持ったかをお伺いしたいと思います。

原 私が最も関心を持ったのは、森山資料1の「2 危険源の分類問題」です。既にある委任省令の条文  
の内容を検討することによって、労働安全衛生法の根拠規定がどれであるかを後付け的に考えるという  
ことですが、安衛法第20条・第21条とその前身である労基法の条項は、工場法時代の条文と見比べると、  
後付け的に設けられたものですね。工場法時代は、たとえば原動機にカバーを設置せよといったように、  
現行安衛法の原型のような規定が多く見受けられます。しかし、現行安衛法の第20条・第21条に  
該当する統括的な条文が存在していませんでした。やはり、安全衛生は現場で生じるどのような災害に  
対処すべきかという問題が先にあるので、しばらく経ってから一まとめに体系化しよう、そういう形で発  
展してきたという感じを受けます。

森山 さらに、安衛法は安全と衛生を分けて規定しているので、その辺りも検討の必要があるかと思  
います。

原 私も安全と衛生との境界線の曖昧さについては、森山先生と同様の考えです。

森山 先ほど三柴先生からご紹介のありました危険性と有害性の問題があると思いますが、労基法の古  
いコンメンタールには安全と衛生の定義が記載されていたところ、いつしかそれが消えてしまっていま  
す。井上浩先生の著書ですが、安全衛生は鉱山法の特例の適用にも関わってくるので、検討する必要があ  
ると思います。

原 ありがとうございます。もう一点、これは言葉の感覚の問題かもしれませんが、危害防止基準につ  
いてです。森山資料1の中で畠中先生の著書が引用されていましたが、それによると、危害防止基準とは  
「危険と健康障害を防止するための基準」とされています。ここで「基準」という言葉をあえて用いたの  
はなぜかということです。基準というと、たとえば労基法の最低基準としての8時間労働のように、ど  
ちらかという数値やパラメータというニュアンスを勝手に感じていまして、安衛法の危害防止基準は  
むしろ、使用者がなすべき措置や作為、すなわち規範や準則という言葉で表現するルールというイメ  
ージがします。そこをあえて「基準」という言葉で表現したのはどのような経緯によるものでしょうか。

森山 その点について、私はあまり考えたことはなかったです。

原 いえ、これはあくまで私の勝手な言葉上の感覚の問題で、愚問で大変失礼しました。

三柴 イギリスでは使っていなかったと思います。アメリカでは、OSHAの中で”Standard”という表  
現を用いています。日本の法制史上は旧安衛則の時代から「安全基準」「衛生基準」という表現を使っ  
ていますので、畠中先生が法案を練られた際には、既に存在していた概念といえます。「危害防止基準」と

いう表現を使い始めたのは、現行安衛法以降かもしれません。畠中先生、いかがでしょうか。

畠中 「危害防止基準」の「基準」はスタンダードという意味で理解すればいいと思います。安全衛生規則では、安全基準・衛生基準という表現を使っていました。そのような意味で、先ほどご紹介いただいた私の著書にも書きましたが、本当に使い勝手のいい言葉ですね。誰が発案したかは記憶にはないのですが、まさしく安全衛生法の中における安全・衛生基準全体を包括する言葉として、「危害防止基準」という言葉を第1条の目的規定に置いています。

もう一点、森山さんのお話の中で、安全衛生法における危害防止基準を広義と狭義に分けていたが、このような見解は初めて耳にしたところです。安全衛生法の第1条を読んでいただくと、「この法律は、労働基準法と相まって、労働災害の防止のための危害防止基準の確立・・・により職場における労働者の安全と健康を確保する・・・こと」が法の目的とされています。要するに、労働者の安全と健康を確保するために、国が講ずべき第一の措置としての危害防止基準の確立が冒頭に出てくるわけで、危害防止基準はそれ以上でも以下でもないわけです。まさに、安全衛生法全体の中にちりばめられている安全衛生上のスタンダード全体を指し示すものです。森山資料1で事務次官通達を引用して「一般的規制」としていましたが、この事務次官通達の構成として、まず「第一」に安衛法制定の趣旨が説明されています。それから、「第二」として安衛法の基本的事項について説明され、「第三」として安衛法の概要説明に入っています。そして各章別に記述がなされていきます。第三の一が総則、二が労働災害防止計画、三が安全衛生管理体制で、四において「第四章労働者の危険又は健康障害を防止するための措置」の説明がなされます。ここは第四章の説明として「(一)労働災害を防止するための一般的規制」、「(二)その他の規制」の2つに分かれ、前者の一般的規制とは、第四章の中における労働契約当事者としての事業者に対する労働災害防止のための義務付け規定ということになります。そして、「その他の規制」ということで、請負規制やリース規制についての説明がなされているということです。ですから、後者の「その他の規制」と対比する言葉として「一般的規制」という言葉が出てくるわけで、危害防止基準を限定しているわけではないのです。そして、製造流通規制など事業者規制になじまないようなものは第五章、第六章あたりで規定されていますが、第六章の中でも事業者を名宛人とした事業者規制、たとえば安全衛生教育、作業環境測定、特殊健康診断などは、事柄の大きさ、まとめ具合、歴史的沿革といった観点から第四章から離れて独立のルールとしたものであろうと思います。

もう一点よろしいでしょうか。森山資料1の18頁あたりですが、安衛法第20条、第21条について「相互排他性」を担保するために、たとえば第20条第2号に「爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険（前号の危険を除く。）」とか、第3号で「電気、熱その他のエネルギーによる危険（前二号の危険を除く。）」などと文言の挿入を提言されています。しかし、少なくとも政省令のもととなる法律は、できるだけスッキリときれいに書かれるべきものであり、これだと少々ゴテゴテしてはいないでしょうか。

森山 ご指摘の通りかもしれません。

畠中 このような整理は政省令でやればいいいわけです。法律のなかには、適用除外についてはそれほど頻りに書かれてはいませんね。ボイラーにせよクレーンにせよ、適用除外についてはすべて政令で規定しています。安衛法の特定機械の規制などをみても、あまりゴテゴテ書かれてはいません。政令に委任さ

れていますので、ゴテゴテ書くなら政令でやりましょうということなのです。やはり法律はきれいでなければならぬわけです。

森山 たとえば労働安全衛生規則の方で、「〇〇条に基づき・・・」といった書き方はいかがでしょうか。

畠中 読みづらくなならないようであればそれでもいいと思います。先ほど挙げられた墜落防止の規定なども、法条競合ならそれでいいのではないかというのが私の考えです。要するに、その中で最も適切だと思われる規定を適用すればいいだけの話です。ですから、その辺りはあまり深く考えなくてもいいのではないかと思います。

それから、歴史沿革の話ですが、工場法第13条をみると非常にあっさりした書き方になっていますが、労働災害全体を視野に入れた条文になっています。

工場法第13条 行政官庁ハ命令ノ定ムル所ニ依リ工場及付属建設物並設備カ危害ヲ生シ又ハ衛生、風紀其ノ他公益ヲ害スル虞アリト認ムルトキハ予防又ハ除害ノ為必要ナル事項ヲ工業主ニ命シ必要ト認ムルトキハ其ノ全部又ハ一部ノ使用ヲ停止スルコトヲ得
--

同条には「危害」、「衛生」に関する規制が全て含まれています。すなわち、法律が全てカバーしているわけです。これを承継する形で旧労基法第42条、第43条が制定されたわけですが、これでは少々あっさりしすぎていて、罪刑法定主義の要請云々は別としてももう少し詳細に書くべきではないかということで、安衛法第21条以下に危険又は有害要因別に書き分けたということです。いずれも「～等」という言葉で締めくくっていますので、ありとあらゆる事項がこの条文を根拠に規制できる仕組みになっています。工場法、旧労基法、そして安衛法の流れの中で異なっているのは、工場法は公害や風紀も対象にしていたが、労基法では除外され風紀だけが残りしました。風紀については安衛法で引き継がれています。そのような沿革になっています。「労働」安全衛生の守備範囲に関しては、工場法とイコールであると思います。

森山 ありがとうございます。

三柴 極論すると、法、特に安衛法は”メカ”ではなく”アート”なので、法令で言及さえしておけば要件効果までハッキリさせる必要はない、といったどこか曖昧なイメージで練られたものでしょうか。

畠中 ご質問の趣旨をもう少し詳しくお願いできますか。

三柴 安衛法の性格も考えて、罪刑法定主義もあまり詰め過ぎずに法案を練られたというのが率直な認識でしょうか。

畠中 答えづらい質問ですが、当然罪刑法定主義は念頭にあります。ただ、余りガチガチ考えていくと現行の政令・省令・告示3千数百カ条が全部法律事項になってくるわけです。そういう意味で、許される範囲内において命令委任という手法を用いているのではないのでしょうか。



三柴 そうすると、紐付き政省令で具体的なことを書くことになるので、法律本法は曖昧であるけれども重要なことに言及している、しかし政省令に具体的内容が書かれていない場合、畠中先生のお考えでは適用対象になるのでしょうか。つまり、政省令の規制外であるけれども、本法の趣旨に鑑みれば適用すべきという事案においては、適用すべきなのでしょう。たとえば化学物質対策であれば、特別規則外の物質で災害が生じていますが、安衛法第21条に読み込むことができるような案件について、本法の適用対象ということで処理できるのか。つまり、本法の危害防止基準の適用対象になるのかという点について、どのようにお考えでしょうか。

畠中 それはあり得ません。安衛法第27条に命令委任規定があり、そこには「事業者が講ずべき措置・・・は、厚生労働省令で定める」とはっきり書かれていますので、厚生労働省令に書かれていなければダメということになります。

三柴 ありがとうございます。北岡先生、いかがでしょうか。

北岡 まずは森山先生、ご報告ありがとうございます。私としては2点ございます。危険源の分類の問題で、安衛法と安衛規則との関係、つまり現行の政省令の根拠規定が本法のいずれの条文であるのかについて、後付け的に考える作業が発生するということです。この点森山先生も仰っていたと思いますが、行政内部についてはほとんど問題はないということです。なぜなら、安衛法には法令上の根拠規定に基づく施行規則がありますので、行政については後付け的に考える必要はないということだったと思います。問題があるとすれば、検察が絡んでくるときに検事の方から、安衛法の施行規則にこんなことが書かれているが根拠条文はどれかなどと、照会があったときに初めて問題となる作業であると、私たちは認識していました。

もう一点、非常に興味深いと思ったのは危険源の箇所、「荷の運搬、自然災害、動植物、人間、深夜業等・・・」危険源について、安衛法第21条以下に整理されています。ただ悩ましい問題として、たとえば北海道の競走馬を飼っている事業場で、馬に蹴られて負傷するという労働災害が発生したとします。この場合危険源は馬なわけですが、別の視点からみればその周辺の労働者の作業行動です。すなわち、馬をどのように管理すべきかといった労働者の作業行動に起因する側面があるので、危険源を明記しなくても安衛法第24条の「労働者の作業行動から生ずる労働災害を防止するため必要な措置」に収斂してゆく可能性もあります。そういったことも考えていました。

ただ、安衛法第21条、第22条の危険源については、見直しはほとんどないと思われます。その点今回の森山先生のご報告は興味深いもので、別途検討する必要がある危険源については、場合によっては明記した方がいいのではないかと。ただ、危険源の問題なのか、それに対応する人間の問題なのか、少々悩ましい問題があるのではないかと思います。

森山 ありがとうございます。これも私の独自見解ですが、たとえば機械を使った作業でちょっとした作業行動に起因して災害が発生することがあります。その場合の危険源は基本的には機械ということで、法第20条第1号を適用することになります。第24条を適用するのは、他のすべての要因を検討した結果、人間の作業行動意外に要因が見当たらない場合に限るという考え方があるのではないかと思います。

ます。

北岡 先ほどの私の例でいえば、馬をどのようにみるかにかかっています。一応「動植物」なわけですが。

森山 難しい問題ですね。たとえばライオンに噛まれて負傷する事故というのはけっこうありまして、そういう場合は安全衛生教育（第59条）で送検しているようです。なので、第20条以下の条文はあまり出る幕がない状況になっていると思います。ちなみに第24条は、純粋な作業行動の問題でなければ適用されないというのが私の考えですが、その結果、委任省令が一つもない状況になっているものと思います。

三柴 ありがとうございます。確かに法的な整理として、安衛法第27条が具体的な基準を政省令に委任する旨の書き方になっていますが、解釈・運用の仕方ないし結び付け方によって様々な使い方ができるような仕立てになっています。それをリスクに対応するための柔軟性というべきか、曖昧さゆえに法的安定性を欠くというべきか、微妙な問題だと感じるどころです。危害防止基準の問題を追究すると、技術的な再発防止策という狭い理解から、より広い組織的・社会的なシステム論まで含むという状況になってきているので、議論は尽きません。まさに示唆的なご報告をいただいたということで、とりあえずいったん休憩とします。



三柴 再開させていただきます。後半では、法改正提案の検討はひとまずおいて、研究経過の報告をいただきたいと思えます。まずは、大藪委員は本日欠席ということですが、事前に私との個別的なやりとりで研究報告をいただいたので、その映像記録からご覧ください。

〔映像記録の内容〕

大藪 それでは、「分担研究報告書・労働安全衛生法第101条から第103条の逐条解説」（以下「大藪資料1」）をもとに、第101条から説明させていただきます。第101条は法令等の周知について定めた条文です。すなわち、「労働災害を効果的に防止するためには、労働安全衛生関係の法令を労働者に適切な方法で広く周知するとともに、専門的・技術的な事項が多く関係する条文も複雑多岐にわたる法令に関する理解を促し、事業者や労働者に対して法令の遵守と労働災害防止に向けた意識の向上を図る必要がある」ということで、同条が設けられたということです。このような趣旨の規定は工場法時代にもあり、労基法にも設けられ、ILO条約にも定められています。周知すべき内容については、大藪資料1・2頁右段の①～⑤に列挙した労働安全衛生法施行令から石綿障害予防規則ということになります。事業者においてはこれらの法令の全てを掲示するのではなく、要点をまとめて労働者の見やすい箇所に掲示し、あるいは備え付けることが必要とされます。周知の方法ですが、事業者は、労働安全衛生法及び法に基づく命令の要旨を、①常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること、②書面を労働者に交付すること、③磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること、のいずれかの方法により、労働者に対して周知しなければならないとされています。それ以外の点については、たとえば大藪資料1・3頁左段の〔産業医の業務の具体的内容等の周知〕があります。これは第101条2項に基づくものです。また同じ頁に〔危険又は健康障害を生ずるおそれのある物等を取り扱う作業場における一定事項の掲示〕についてまとめています。こちらは第101条第4項に基づく規定ということになります。第101条第1項については罰則が設けられています。第101条は労働安全衛生法令の実効性を確保するために非常に重要な条文ということになります。

次に大藪資料1の4頁以降で第102条について解説しています。同条はガス工作物等設置者の義務を定めたもので、ガス工作物、電気工作物、熱供給施設、石油パイプラインを設けている者に対し、当該工作物の所在する場所又はその附近で建設工事等を行う者から、当該工作物による労働災害を防止するためにとるべき措置について教示を求められたときは、これを教示しなければならないことを規定しています。特に高度経済成長期に建設工事等が行なわれていた際に、ガス管からガスが漏れるなどして重大災害が発生したという事情を踏まえて設けられた条文です。内容については大藪資料1の4頁右段にあるように、ガス管、電力地下ケーブル、蒸気配管、石油配管など大都市には埋設物が非常に多く存在し、地下の建設工事には相当に苦勞しているようですが、そういったものに接触し、あるいはこれを破壊したことによって重大な災害が生じるリスクがあるので、ガス工作物の設置者と工事者の情報交換や連携を要請していることになります。第102条の工作物としては、①電気工作物、②熱供給施設、③石油パイプラインが定められています。

大藪資料1の5頁に移りまして、事業者書類の保存を義務付けた第103条の解説になります。同条は、労働基準監督機関による監督の実効性を確保するとともに、事業場における安全管理・衛生管理手法の適正化と水準の向上に資するため、労働安全衛生法と同法に基づく命令の規定に基づき作成す

べきこととされた書類のうち、特に労働災害を防止するうえで必要とされるものについては一定期間関係者に保存させることとし、また、当事者の資格等に関するものに関しては、その備付け及び保存を義務づけています。内容については5頁右段にまとめていますが、事業者、登録製造時等検査機関、登録性能検査機関、登録個別検定機関等の機関は、一定の書類・帳簿を作成し、一定の期間保存しなければならないとして、書類や保存期間についてかなり詳細に定められています。対象となる書類や保存期間の長さについては、大藪資料1の7頁以下の表にまとめました。5頁に戻りまして、保存すべき書類の種類および期間については、〔保存すべき書類の種類及び期間〕にまとめた通りです。6頁左段では〔第103条第2項の規定に基づく帳簿〕についてまとめていますが、保存期間等については表2（8頁）をご参照ください。同条には罰則が設けられています。

第101条から第103条の逐条解説については、現状このような形です。もう少し実務面で追記すべきことがあればもう少しまとめてみたいと思います。

三柴 基本的なことですが、第101条については、法令を全部掲げるわけにはいかないというご説明がありましたが、それでは何を示すことになるのか、今一度かいつまんでお話いただけますか。要するに、ただ法令だけを羅列すればいいわけではなく、その代りに必要な内容を労働者等に伝えるようにしているということでした。では、法令全文の代わりに示すべきものは何であるか、ということですか。

大藪 大藪資料1の2頁右段「1. 2. 2 内容」の〔周知すべき内容〕に記載したとおり、「事業者においてはこれらの法令の全てを掲示するのではなく、作業場における作業の内容や作業の態様などを考慮したうえで、作業場において必要な命令や告示等に関し、その内容を分かりやすく整理し、労働者の見やすい箇所に掲示し、あるいは備え付けることが必要とされる」とされています。これが同条の理解になると思います。

三柴 要するに、現場に応じた法令や法令に関連する技術的な知識等を示すべきである旨規定しているということですね。次にお尋ねしたいのは、実際にここまで執筆されて、既存の概説書と差別化できる要素はどう理解されていますか。

大藪 たとえば第101条については、私が役所にいた頃から言われていましたが、建設現場で物が落ちてきて被災するといったような、誰が見ても明白な労働災害もあれば、メンタルヘルスや腰痛のような第三次産業化に伴う様々な労働災害もありますが、それらを労働者に分かりやすく伝えるためにどのような方法をとっているのかについて関心があったので、その辺りに関するテンプレート的なもの、あるいは現在の働き方に合わせた周知方法をある程度示せるものがあればいいかなと思っています。

三柴 たとえば出版業者の立場に立ったときに、テンプレートも重要ですが、書式が載っているだけであれば、実務家としてはそれを入手すればいいだけの話です。それと、現在はyoutube全盛だから動画で安衛法を解説していたり、現場の機械や技術的事項についてもそれなりに見ることができます。そういう現状で、本プロジェクトが作る本を買わせる魅力はどこにあるかということですか。当初から

お伝えしているところですが、学問的な深さと法令の適用に関する現場のイメージが伝わるリアル感を追究するのがこのプロジェクトです。関連判決はなかなか見つけにくいと思いますが、なるべく調査してほしいし、また適用の実際もできる限り調査してください。行政が作成している監督事例のレポートや、我々が行政官向けに実施した社会調査の結果なども参照してください。あのアンケート調査に何か目ぼしい回答はなかったでしょうか。

大藪 この条文に関しては見たらなかったと思います。

三柴 そうであれば、あとは聴き取り調査という方向になってきます。森山先生ほか研究班の中の行政関係者の方に、検討対象の条文の運用実態についてインタビューしていただければと思います。また、そこから芋づる式にインタビューの対象を探し、人物や文献等に当たって下さい。現状の報告書では、平板な解説書の引き写しになっているので、差別化できていない感じがします。厚みと広さを持たせるという意味では、いま言った作業が必要になるわけです。判例については、研究班の中に法律家もいますので、ご自身で調査するのが難しいようであれば、第一法規など法律関係の情報データベースがあるので、検討対象の条文に関連する判例がないかどうか、調査協力をお願いしてもいいと思います。また、研究費から援助できますので、研究班以外の人材に依頼してもけっこうです。

では、時間も限られていますので、次のご報告をお願いします。

大藪 では次に、第109条から第115条の逐条解説になりますが、こちらも課題を含めてかいつまんでお話ししたいと思います。第109条は「分担研究報告書・労働安全衛生法第109条から第115条の逐条解説」（以下「大藪資料2」）の2頁に記載しましたが、趣旨としては労働災害防止の施策に関する国と地方公共団体との連携について、国のとるべき基本姿勢を規定しているものです。労働災害の防止に関する施策は一義的には国の役割ですが、労働者は地方公共団体においても地域に暮らす住民であるということから、労働者の安全と健康の確保、福祉の向上等の観点から労働災害の防止に配慮した施策を展開する必要があります。また、最近ではリスク学の分野でも都市型産業災害（Urban Industrial Disasters）とあって、都市型災害と産業災害を併せて地域住民に広く被害を及ぼす災害があるので、その対策として密接な連携を求めている条文です。監督官の森山先生からも、地方公共団体との連携については、情報の共有、管轄の調整ということで、消防機関への防災事項の通報、建設業者との会議などといった現場の知見を示していただいたので、その辺りも調査したいと思っています。行政学の世界では、地方公共団体での研究はほとんどない状態ですが、労働基準監督署と他の省庁の地方支分局との連携は実際に行われています。外国人技能実習生制度やトラック運転手に関する労働災害防止対策などがそうです。最近の事例については、都道府県の関係者に聴き取りをしているところで、都市型産業災害のように都道府県で防災対策官を置いて総合調整している動きがあるので、第109条の解説は実態面で充実させる方向で検討しています。

三柴 行政学で地方自治体について研究がないのは、産業災害対策についてのことなのか、それともより広く地方自治体に関する行政学的研究それ自体がないのか、どちらでしょうか。

大藪 前者です。特に都道府県市町村と労働局、労働基準監督署がどのように連携しているかについては、未だ研究の蓄積がありません。

三柴 産業災害のみならず、労働行政一般についてということでしょうか。

大藪 そうです。

三柴 分かりました。ありがとうございます。

大藪 第110条は許可等の条件に関する規定で、労働安全衛生法の規定に基づく許認可等の行政処分に関し、必要最小限の条件を付すことができることを定めています。目的の範囲内において一定の条件を付することが適正な行政運用と恣意的な裁量を抑制することに資するため、法第110条においてその趣旨を明確化しています。第110条第1項の「この法律の規定による許可」としては、特定機械等についての製造の許可（法第37条第1項）、ジクロロベンジジン等の労働者に重度の健康障害を生ずるおそれのある有害物についての製造の許可（法第56条第1項）があり、「免許」に関しては、衛生管理者の免許（法第12条第1項）、作業主任者の免許（法第14条）、就業制限業務に係る免許（法第61条第1項）があります。以前森山先生からいただいたアドバイスによると、このような許可は安衛法所定の許可に限られるのか、省令レベルの許可も含むのかについて調査していただきたいとのことでした。条件の種類についてもかなり細かな実務上の取扱いがあるということですが、その点について現在どういう方向で執筆すべきか決めかねているところです。今までいただいたアドバイスを踏まえ、許可の種類や条件の種類について、もう少し内容を充実化したいと思います。現状では既存のコメントール等の引き写しになっていますので、一層の充実化を図りたいと思います。

三柴 大藪資料2の2頁右段「2. 2. 2 内容」のジクロロベンジジンの辺りの趣旨は、有害物の製造許可にどのような条件を付すかについて、行政権限が適正に執行されることを目指すということですね。

大藪 その通りです。次いで、大藪資料2の3頁左段の第111条の解説に移ります。同条は審査請求の規定で、趣旨としては製造時等検査、性能検査、個別検定、型式検定、免許試験等の結果に基づき行われる適否の処分に関し、高度に専門的・技術的な結果に基づく処分の性格からみて行政不服審査法による審査請求はできないこととし、また、指定試験機関が行う試験事務に関する処分等については、事案の重要性に鑑みて厚生労働大臣に対し審査請求をできることとしています。行政不服審査の対象から外すものを同条第1項で明記しています。なぜ対象外としているかについては、「3. 2. 2 内容」（大藪資料2、3頁右段）に記載したとおりです。行政不服申立て制度は、行政過程の中に組み込まれた事後救済手続である云々という行政法の一般的説明をしたのち、審査請求の対象となるものは行政庁の処分又は不作為であるが、処分又は不作為であっても行審法の適用除外とされるものがあり、これについては行審法第7条で規定されています。安衛法第111条第1項で規定しているのは、行審法第7条第1項第11号の「専ら人の学識技能に関する試験又は検定の結果についての処分」について



は審査請求の対象から外す旨の規定に該当するためです。これに相応する形で安衛法第 111 条では製造時等検査、性能検査、個別検定、型式検定、免許試験の結果についての処分に関しては審査請求をすることができないことと規定していることとなります。これに対し、指定試験機関及び指定コンサルタント試験機関が行う試験事務に係る処分若しくは不作為、指定登録機関が行う登録事務に処分若しくは不作為に関しては、これらの機関が行政庁ではないため、厚生労働大臣に審査請求を行うことができます。言うまでもなく、検査や検定、免許試験の結果に関する処分に関し、行政事件訴訟法に基づく行政訴訟を提起することができます。この条文についてもアドバイスをいただいておりますが、私自身検討が不十分なところもあり、今一度調査し直して他のコンメンタールと差別化を図れるよう努めたいと思います。

三柴 第 111 条の解説については行政学というより行政法学的な内容になっていると思われませんが、ご報告いただいた記述については理解しました。

三柴 大藪先生のご報告はここまでとさせていただきます。担当条文の進捗状況については以上の通りですが、厳しく言うと既存の解説書の内容を切り貼りするような内容になっている面もあり、その点行政学者の専門性という観点からやむを得ない一面もあるので、今後大藪先生には行政学的な理論的探究に絞ってお願いすることとし、他方で、安全衛生行政に詳しい方に、実務的な知識を書き加えていただく形で分担を進めるという方向になりました。

次に阿部（理香）先生、ご報告をお願いできますか。

阿部（理香） 私の担当は安衛法「第 6 章 労働者の就業に当たつての措置」になります。第 59 条は、労働者を新たに雇い入れたとき、あるいは作業内容を変更した際には安全衛生教育を実施しなければならない旨定めた規定ですが、第 3 項に危険有害な業務で厚生労働省令で定めるものについては特別な教育を行わなければならない旨定めています。現在書き進めているのがこの部分です。同項の特別教育を必要とする業務は安衛則第 36 条に列挙されていますが、現行では 59 業務と分量が多すぎるため、各業務について解説すべきなのかどうか判断に迷っているところです。各業務がどういう趣旨で盛り込まれ、どのような労働災害のおそれがあるのかについても記述しながら、詳しく解説ができればと考えています。以上のような方向性でいいのかどうか、三柴先生が先ほど指摘されたような平板な記述になっていないか、などの点についてご意見いただければと思います。

現在加筆している箇所としてはここがメインになりますが、先生方に質問させていただきたいのは、安衛法第 61 条の就業制限に関する問題です。同条第 1 項は技能講習を修了した者や有資格者でなければ一定の業務に就かせてはならないとする規定で（事業者が名宛人）、第 2 項は就労者本人を名宛人として当該業務を行うことを禁止する規定になっていますが、制限業務に違法に従事した者が事業者本人である場合、第 1 項・第 2 項のいずれが適用されるのか確証が持てないところです。行政官向けのアンケートには、実務上第 1 項が適用されるケースもあれば、第 2 項が適用される場合もあるという回答がありました。昨年度の報告書では、第 1 項は事業者責任としての規定で、他者を危険にさらすようなことがあってはならないという趣旨のものであるため、事業者本人が禁止されている業務を行った場合、第 2 項が適用されるのではないかと考えていました。先日、九州の安全衛生教育センターにヒアリングに赴いた際、同じ質問を投げかけてみたところ、労働基準監

督官時代を思い返しても第2項を適用した事案は記憶にないとのことでした。この問題をどのように考えるべきか、先生方からご意見をうかがえればと思います。

三柴 玉泉先生、実務のご経験からいかがでしょうか。

玉泉 実務上は第61条第2項を使っていました。送検する場合は被疑者を特定する必要があり、法人ではあり得ません。第1項の名宛人は事業者になっているので、ある会社の社長自身が実行行為者ということは通常あり得ないと思います。個人事業主であれば個人が事業主になるので、自分が自分に対して実行行為者ということはあり得ません。私は昭和49年採用ですが、当時の本省の説明では第2項が適用されるとのことでした。実務的にも事業者については、すべて第2項違反で送検しています。第1項違反での送検はありません。

三柴 ありがとうございます。私の方からコメントさせていただくと、阿部先生は基本的にいい方向で書き進めていると思います。

本プロジェクトの基本に立ち戻ると、のっぺりした内容を重厚で幅広い記述に変えていく過程では、まずその条文がどういう経緯で出来上がったかという制度史を追う、そして運用実態を調べるということで、訴訟、違反の指摘に関する行政の資料、それらに適切なものがなければ関係者にインタビューする、ということです。現時点での進め方としては、条文の内容について図を示して見える化するという点については、上手く進めていると思いますし、また条文の内容を一層詳細に解説しようとする姿勢がうかがわれます。一方で、なるべく制度史と運用実態についてもフォローさせていただくと、より重厚な仕上がりになると思います。訴訟を含め法違反の事例を調査する意義は、限界事例を通じて当該条文の意義や趣旨を明らかにするところにあります。学問的にも実務的にも有用な本をつくりたいので、その辺ぜひ徹底して調査してください。さらに言えば、法学的な解釈論が展開されればなおよしということですが、解釈論は上手く進めているようで、調査の進行としてはいい方向に進んでいると思います。

それでは阿部先生のご報告はここまでということで、次は森山先生から分担報告書の進捗状況についてご報告をお願いします。

森山 まず「労働安全衛生法第26条及び第27条の逐条解説」（以下「森山資料2」とする）をもとに、第26条から始めたいと思います。同条は「労働者は、事業者が第二十条から第二十五条まで及び前条第一項の規定に基づき講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならない。」と規定しています。安衛法は事業者規制を中心に危害防止基準を定めていますが、労働者の協力も必要であるということです。派遣法の特例に関しては、森山資料2の2～3頁で紹介しています。特徴的なのは、「事業者が講ずる措置に応じて」という旧労基法にはなかった文言がある点です。安衛則の中には、事業者に一定の措置を講じる義務を定めるとともに、同じ条文の中にこれを遵守する労働者の義務をワンセットで定めている規定が見受けられます。第26条については、政省令で220の委任規定があり、森山資料2の3頁以降に類型化しました。内容としては、「事業者又は事業者が定めた者の命令（立入禁止、手袋使用禁止、治具又は保護具の使用、）、合図、誘導、制限速度の遵守」が74、「安全装置の無効化の禁止」が1、「安全設備（治具及び保護具を除く）の使用」が21、マスクや安全帯などの「保護具の使用」が70、また荷台に乗



らないなどといった「搭乗すべきでない所への搭乗禁止」が10、そして「その他作業方法の遵守」が85となっています。いずれも、まず事業者が措置を講じ、労働者がある遵守・協力を義務付けられる内容になっています。ここで疑問が生じるのですが、事業者が安衛則等に違反し安全措置等を一切講じていない場合、労働者がたとえばマスクを着用しないことで法令違反ということになるのか、必ずしも判然としません。

名宛人の問題ですが、第26条は労働者を名宛人としていますが、省令レベルでの名宛人を分類したところ（森山資料2・4頁）、労働者を名宛人としているのは168で、その他に「運転者」（43）、「指名を受けた者」（6）、「指揮者」（2）、「火気を使用した者」（1）、「操作を行う者」（1）らを名宛人とする規定があります。これらの規定の意図が分かりかねるところがありますので、調査する必要があると思われます。

個人的に重要な問題と思っているのは、「義務主体としての労働者と事業者との相違」（森山資料2・5頁）です。安衛法における事業者とは、罰則適用の場合を除くと法人企業であればその法人、個人事業主であれば事業主個人ということになり、法人の代表者が事業主になるわけではありません。これは施行通達にも明記されています。この点労基法の使用人とは異なります。この問題は両罰規定とも関わってきます。安衛法第122条には、「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・・・違反行為をしたときは、行為者を罰するほか・・・」と定められているので、現実的にはある程度の規模の企業であれば、事業者を名宛人とする条文であっても結果的に労働者を処罰することになります。すなわち、労働者は同条にいう「使用人」に該当するからです。では、労働者を名宛人とした場合とどう違うかということ、労働者であれば第26条が問題なく適用されることになりませんが、事業者を名宛人とする両罰規定で構成要件を修正する場合、その実行行為者となる人は、たとえば工場長のようにある程度の権限と責任を有する人ということになるので、第26条と第20条等との間には相違があるものと思われます。事業者を名宛人とする罰則規定は、だれが責任者になるか判然としない内容になっているので、この点重要な問題になるのではないかという問題意識を持ちました。

第26条の関連規定としては、第4条ほか、第29条第3項などが挙げられます。第26条は、あくまで第20条から第25条までの措置に応じた労働者の義務を定めた規定なので、たとえばもし第20条から特別な内容を独立させる場合は、それに応じて労働者の義務も法律事項として規定しない限り、省令等で労働者に義務を課することはできないものと思われます。

労働者の義務は第98条第2項、第99条第2項の使用停止命令の場合にも関わってきます。これらの規定に基づき、労働基準監督機関は労働者に必要な事項を命じることができるとされ、この命令に違反した労働者には罰則が適用されます。また、災害補償においては、森山資料2の8頁に記載した通り、まず労基法では負傷疾病につき労働者の重大な過失がある場合には、使用者は休業補償の責任を免れる旨の規定があり、労災保険法においても同様の給付制限規定が置かれています。労基法制定以前から、鉱山保安分野における鉱夫、あるいは名宛人のない規定を通じて実質的に労働者の義務が定められていました。国際労働基準との関係では、機械の防護に関する条約（第119号）でも労働者の義務が定められ、安衛則第29条と共通点を持っています。鉱山法にも鉱山労働者の義務として規定されていますが、「鉱山労働者」は必ずしも鉱山の労働者という意味ではないので、少々複雑な内容となっています。

第26条の内容は以上です。第27条については、今後検討を進めたいと思います。

三柴 ありがとうございました。まず統括者としてのコメントとして、他の条文の解説と内容的に重複

してもまったく差し支えありません。現在、森先生の化学物質管理の分担報告書を整理しているところですが、石崎先生、佐々木先生、藤森先生らの報告書と内容的に重複する部分があります。森先生の報告書は秀逸で、化学物質管理に関する基本的な情報がよく整理され分かりやすく書かれています。これが基本的な解説となって石崎先生の報告書が応用編になるといった位置付けになるわけです。以前森先生が指摘されたように、安全衛生法においては化学物質管理が要になるということは、私もあらためて実感したところです。森山先生もこのような報告書を執筆されたのは初めてかもしれませんが、ご自身が関心を持たれたポイントをご随意に掘り下げて進めていただければと思います。

内容に関しては、労働者の義務論を論じる中で、労働者の補償に関する問題を扱っていましたが、その場合には民事責任論に触れなければならないと思います。弁護士の安西愈先生が労働者の過失相殺について著書を書かれています。これを参照して必要な個所を拾っていただくと、より内容が充実して法学者の議論に結び付きやすくなると思います。

他の先生方からコメントやアドバイス等ございましたらよろしくお願いします。

畠中 森山資料2の11頁で送検のケースに触れられていますが（※建設資材レンタル業を営む会社Xのケース）、両罰規定によって労働者と会社の双方が送検されたとなっています。そして、「この事件は新聞記事で労働安全衛生法第20条違反と記載されているが、厚生労働省労働基準局監督課が発表している「労働基準関係法令違反に係る公表事案」によると本条（※安衛法第26条）違反の旨記載されている」としていますが、私は新聞発表の方が正しいと思うのですが、いかがでしょうか。

森山 この事件は私の方で独自に調査したところ、第26条違反の事件でした。事業者処罰ができないということで、第26条を適用した事例かと思うのですが・・・。

畠中 要するに実行行為者としてY（労働者）が送検されたということではないでしょうか。

森山 私が調べたところ、第26条が適用されたとのことでした。

畠中 安衛法第122条は「行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する」ということで、この事件は両罰規定を用いて送検しています。同条ゆえに行為者は当然送検されるどころ、その実行行為者がYであるというだけの話ではないでしょうか。第20条でYを送検したとして、会社も送検する法的根拠はどこにあるのでしょうか。

森山 この事件の会社はレンタル業者です。安衛法の両罰規定は、実行行為者が所属している法人であれば、事業者でなくても適用されるという解釈で送検しているものと理解しています。

畠中 この事件の労働者Yは、会社Xの労働者なわけですね。そして会社Xが送検されているんですよね。

森山 会社XがZに貸与しているフォークリフトを、おそらくレンタル業者がフォークリフトを持って

きて納入して、そこで運転席を離れた際に逸走したということだと思います。そのような事案に第26条を適用したのだと思います。

畠中 適用したのは第26条ですか。

森山 はい。

畠中 第26条は「労働者は、事業者が第二十条から第二十五条まで及び前条第一項の規定に基づき講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならない。」としていますが、いわゆる対応義務の規定ですね。では、この事件で事業者の主たる義務は何だったのでしょうか。

森山 フォークリフト、つまり車両系荷役運搬機械として規制対象となるわけですが、運転者が運転者席を離れるときはエンジンを切らせなければならないといった措置が主たる措置だと思います。これはあくまで想像ですが、会社がマニュアル等でそのような指示をしていた場合で、労働者が単独でレンタルのフォークリフトを操作していた際に、会社のマニュアルを遵守せずに逸走させてしまったために、労働者が処罰の対象になったのかもしれませんが。

三柴 この事件では、処罰の可能性があるとするれば機械の貸与者ということになりますね。その機械の貸与者に雇用された労働者に主たる責任があるから刑事責任を問われた、ということでしょうか。

森山 そうですね。

畠中 この事件についての労働局か監督署の新聞発表では、第20条違反ということで発表したのでしょうか。

森山 もしかすると労働新聞が書き間違ったのかのかもしれませんが。本省の資料でも第26条ということになっていますし、私の知る限りでもこの事件は第26条の事案ということになっています。

畠中 要するに第26条の労働者の義務違反規定をベースにして両罰規定が適用されたわけではないということですね。

森山 私は第26条についても両罰規定は適用されると思っていたのですが・・・。

畠中 なぜ労働者の義務違反について事業者が刑事責任を負わなければならないのか・・・？

三柴 すみません、この議論は長くなりそうなので、追って検討してください。畠中先生がご指摘のように、両罰規定というのは基本的に事業者の違反があって、その実行行為者が労働者等であるケースを想定しているので、労働者独自の違反について事業者を巻き込むような規定ではないと思われしますので、

その辺も含めて得られた情報の範囲内で推論も含めて書いてください。ただ、法解釈の誤りがないように専門家に確認したうえでお願いします。

他によろしいでしょうか。それでは森山報告についてはここまでということで、次に法改正提案の検討に移りたいと思います。これも森山先生にご負担をかけていますが、監督官ないし技官の方が示してくださった改正提案について必要な図などを加えて分かりやすくしていただきました。森山先生のご厚意に甘え、解説等もお願いしたいと思います。

その前に前回の状況を振り返っておきます。法改正提案の検討については前回の会合から取り組んでいますが、本プロジェクトで実施した行政官等向けのアンケート結果を踏まえたものです。アンケートの中の質問の一つに、現行の安衛法についての改正の提案があればお答えくださいというものがありました。これに様々な意見を寄せていただきました。

前回は足一側足場の危険性ゆえに規制をかけた方がいいのではないか、あるいは壁つなぎに関しては規制を免れるために間隔を広くしてしまう実態があるので、これも規制した方がいいのではないかという意見があり、先生方からはこれらの提案にご賛同いただいたところです。また、リスクに対応するよりも法令対応になっている実態があり、その複雑な法令を見直すべきであるという意見もありました。抽象的な意見ではありますが、この問題意識は目の前の事象に対してどのような法令が適用されるのかというアクセシビリティの問題ではないか。たとえば「プレス」という用語を規定の中に盛り込めば、該当条文の検索が可能となるようなデータベースをつくるといった方法のほうが現実的ではないか。法令は様々な事実や沿革の下に制定されていて、それを短期間で整理し直すのは難しいので、検索をしやすいというだけでもアクセシビリティが増すのではないかという意見にまとまりました。また、足場のほかヘルメットや安全ベルトに関する意見が見受けられました。ヘルメットについては、屋根の上からの墜落に対する規制が存在しないので、その点を補うべきではないかという意見で、先生方からの賛同が得られました。また、安全ベルトの呼称が長ったらしくなったので、元通り「安全ベルト」に戻した方がいいのではないかという意見もありました。これについては、一応聞き置くという形で、積極的に提案しようというところまでにはなりません。フォークリフトについては車の車検と同様、検査の期間を最初は3年に1回、その後は2年に1回といった頻度に緩和した方がいいのではないかという意見がありました。これは以前に本省でも検討したことがありましたが、新規の製品についても事故事例が報告されているということなので、不適当ではないかということでした。また、安衛則第131条でプレスブレーキが使用されている機械については、安全装置の規制を外してもいいのではないかという意見がありましたが、これに対しては慎重な意見が多かったです。その議論の中で、現行の第131条はスリーステップメソッドを明確にしている例の一つですが、他の規則にもその考え方を一層広めた方がいいのではないかという意見も出ました。

特別衛生規則については、スッキリと統合した方がいいのではないか、今のままでは行政官でさえ理解に苦しむ状況で、ましてや事業者もそうであろうという状況です。しかし、当面やるべきは、検索のしやすさの確保ではないかという話になりました。このテーマは藤森先生に担当していただいておりますが、化学物質管理規制の再編の仕方は作業からアプローチする方法、あるいは危険源からアプローチする方法など様々な切り口があり、その点は検討すべきではないかという話がありました。

免許や試験関係については、要件を緩和して資格自体を取りやすくした方がいいのではないかという提案がありました。これに対し、実務経験の年数要件はなるべく外すべきで、現にそのような要件を設け



ているのはボイラーくらいのもので、今後は実務講習で代替させる方向でいいのではないかということになりました。付随的な議論として、資格の更新講習については必要ではあるものの、受講者が集まらずに講習実施機関が赤字になると困るので、その手当を考える必要があるといった話になりました。

前回の議論の概要は以上の通りです。それでは近藤先生、お願いします。

近藤 まず最初が「KYなどの安全活動の実施義務化」を盛り込んだほうがいいのではないかという提案がなされています。

三柴 現行の枠組みでは、安全衛生委員会が安全パトロールを実施するなどして、それを取っ掛かりにして任意のKYにつなげるもよしといった感じで、法令に書くような内容でもないという気がします。海外をみても、KYに相当するような内容を法で義務づける例はあまり聞いたことがありません。せいぜい委員会等の組織が職場を巡回する、あるいはリスクアセスメントに関与する、などといった内容になっていると思われま

藤森 安衛法第28条の2、すなわちリスクアセスメント実施の局面では、直接に規定されていなくてもKYという活動は従前から行われており、リスクアセスメント関連の指針においても最初にリスクを把握する段階でKYの第一ラウンドが始まります。なので、法律で義務化する段階にまで至っていないのではないかと思います。

三柴 ありがとうございます。ご異論がないようでしたら、この提案は採用せずということにしたいと思います。では、次お願いします。

近藤 次は業種に関わらない安全管理体制ということで、以下の通りです。

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。

安全管理者については第三次産業は除外されているので、転倒災害や社会福祉施設における腰痛などが問題化されている中で、現行法のままでいいのかという提案かと思われま

三柴 そもそも管理体制の義務規定から第三次産業を外していたのはどのような経緯からでしょうか。畠中先生、いかがでしょうか。

畠中 はっきりしたことは覚えていませんが、ある程度適用対象を絞ったうえで実効性を高めるといった議論だったような気がします。

三柴 そうすると、時代状況の変化に応じて適用対象を拡大することも可能でしょうか。

畠中 いわゆる「その他の業種」が規模に関わらずに対象外とされている現状はおかしいと思います。

三柴 安全衛生を重視している会社であれば安全衛生のスタッフを配置すると思いますが・・・

畠中 ただ、安全管理者であるとか安全委員会といった重々しい制度を、規模の小さい会社にまで罰則付きで義務づけるのもどうかなという気がしないでもないですね。

三柴 そうすると、第三次産業に対する適用をすでに適用されている事業と同レベルまでに引き上げることになるのか、あるいは全体的に緩和した形で規制をかけることになるのか、畠中先生のバランス感覚ではいかがでしょうか。

畠中 規制の網をかけるべきとするのも考え方の一つかと思いますが、全てに規制をかけるということは、遵守されない可能性も出てくるわけで、そういう意味で実効性も考えながら適用対象の業種・規模を考えていかなければならないと思います。

三柴 小売等の第三次産業に安衛法の規制をどの程度強化すべきかについて行政でも検討会が開かれています。こうした業種でも、転倒、つまづき、行為災害は生じており、福祉施設等では腰痛等の災害もかなり増加傾向にあります。

畠中 実務の方のご意見をお聴きになるべきかと思います。

三柴 ありがとうございます。それでは、次の提案についてお願いします。

近藤 次の提案は各溶剤の有害性に応じた規制内容の変更・緩和についてです。

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。
---

三柴 これは化学物質管理を物質のハザードに応じて綿密化するということですね。特別規則による具体的な規制を止めて、物質ごとのリスクに応じた対応を自主的に図らせるという提案だろうと思います。最近の化学物質管理検討会では、今後の中長期的な展望として特別衛生規則は廃止し、基本的にリスクアセスメントを中心とした規制に改めてゆくという方向性になっています。そしてGHS分類がなされている物質については、SDSの交付なりラベルの貼付なり、基本的な要件を課してゆく方向で、順次対象物質を増やしてゆくところまで決まっています。この提案は、今進められている政策と同じ方向性なわけですが、検討会の最後の方で某委員から、日本人は自主的に管理を進めるのは不向きなのではないか、行政に箸の上げ下げまで決めてもらった方が行動しやすい種族なのではないかといった意見があり、それはそれで一理あるなと思いつつ聴いていました。ただ、この点一応決まった方向性であるので異論を挟んでも仕方がないのかもしれませんが、この辺りはどのようにお考えでしょうか。言わば「化学物質管理の性能要件化」、あるいは自主管理化ということになると思われます。



検討会の方向性について、唐沢先生はどのようなご意見だったでしょうか。

唐沢 思い切ったまとめ方をされたなと思いました。私としてはいろいろな意味で危惧を抱いていて、化学物質の自主管理ということで事業者の自主管理に任せるということなのですが、日本の大企業であっても果たして的確に対応できるかどうか。そのような懸念があります。また、中小零細企業にとっては人材不足や専門的知識の不足等ゆえに、現場からすれば国が SDS や曝露限界値を決めてくれた方がやりやすいでしょう。事業者の自主管理に委ねるとするのは非常に勇気ある打ち出し方だと思いますが、現場がこれに追いついていけるかどうかは難しいのではないかと思います。去年と今年、アスベストに関する最高裁判決が下されましたが、規制権限のある行政機関は適宜リスクを的確に評価して適切な規制を行わないと違法になるとのことでした。これに堪えられるのかどうか、疑問を感じております。

三柴 ありがとうございます。おっしゃることはよく分かります。一方で中小企業、特に零細企業での特別規則外の災害が多いという実態があり、それを前提に検討会が始まったという経緯がありました。今回の法令改正の提案で、少なくとも災害は一時的にか永久的にか増加するだろうと思います。ある種のショック療法として、自分たちの頭で対策を考えさせ自主管理を促すということを行うには、また専門家が尊重される社会をつくるには、自主管理を行わなければならないと思うのですが、確かに難しいところではあります。この点は危惧もあるものの、現在とるべき政策の方向でもあると思います。

それでは、次の提案に移ります。

近藤 次は事務所衛生基準規則の充実を目指した提案です。

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。

三柴 この提案は、事務所則上の作業環境測定については、現行のルールで定められた以外の方法でもいいのではないかと、ということでしょうか。

森山 私もこの提案の内容は抽象的すぎて分かりかねるところがあります。

三柴 推測になりますが、要は作業環境測定については一定の測定基準がありますが、事務所則の対象となる空間においては、現行の規制よりももう少し簡便な方法でもいいのではないかと、少なくとも新しい測定機等は規制にはのらないけれども、そういうものも使用できるように緩和してもいいのではないかと、といった趣旨ではないかと思うのですが……。作業環境測定をどうするかについては歴史的な問題であるけれども、事務所については比較的緩い規制にするという点についてはいかがでしょうか。篠原先生、いかがですか。

篠原 衛生委員会が実際に取り組んでいる事業所はあるようですが、私は事務所則についてはさほど意識しておらず、詳しく踏み込んだことがありません。

三柴 そうなると、この提案は不採用ということにしましょう。では次の提案に移りましょう。

近藤 簡易リフト規制を全業種に拡大すべきとする提案です。

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。
--

しかしこれには反対意見があり、「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)」をすべきではないかという意見もありました。

三柴 双方の意見は矛盾・対立しているものでしょうか。つまり、後者の意見は規制の簡素化を提言しているだけの話ではないでしょうか。そうすると、簡易リフトについても規制をするならするで、それも含めて一律に分かりやすい形で規制をかけるということであれば、両者は整合するのではないのでしょうか。

近藤 そうかもしれません。

三柴 そういう前提で、簡易リフトについての規制強化についてはどのようにお考えでしょうか。玉泉先生、いかがでしょうか。

玉泉 建築基準法の電動ダムウェーターは安衛法の簡易リフトとは少々異なるものですが、簡易リフトについて建築基準法で規制しても、実際に建築基準法に基づいて監督することはありません。ですから、現場へ行くのは臨検監督ではなく、事故が発生した後に警察官が捜査に向かうだけの話になります。なので、現実の災害防止という観点からすると、むしろ安衛法に一本化したうえで労基署が頻繁にチェックする体制にした方がよろしいのではないかと思います。エレベーターについても同様です。建築基準法のみ任せると検査は実施するのですが、それ以外の点で規制が行き届かないので、災害防止にはつながらないと思います。1t未満になるとそうですし、簡易リフトについても同様であると個人的には考えています。

それから、ひとつ前の事務所則の提案についてですが、事務所則では粉じんの測定をろ紙で実施しなければならないとされています。つまり、ハイボリやローボリで測定しなければならないわけですが、提案の趣旨は「デジタル粉じん計でもいいのではないか」ということではないでしょうか。

三柴 ありがとうございます。では、事務所則の提案については、デジタル粉じん計の使用を認めるかという点で、ご異論がなければそのようにしたいと思います。そして次の提案に関して、簡易リフトについての規制を拡大し適用業種を増やすことについては玉泉先生も賛成ということで、ただしこれは安衛行政に係らしめるべきであって、建築基準法に位置付けてしまうと却って野放しになってしまうというこ

とだと思えます。この2点について特にご意見、ご異論がないようでしたら、本プロジェクトにおいては以上のような意見ということにしたいと思えます。法改正提案については、今後数回の会合で検討していく予定です。

このほか、安衛法と安全配慮義務の関係、つまり安衛法上のどのような条規が安全配慮義務の内容になるのかという点について、法学者でワーキンググループをつくって検討するのが効率的かと思えます。これは結局、安全配慮義務を検討するための安衛法規定の種類分けという議論になります。現行法では罰則付きの義務規定から努力義務規定まで様々な規定があり、名宛人も多種多様で、機械の検査を受けさせるための規定もあれば体制整備の規定もあり、様々な種類の規定があるわけです。これらを洗い出して、民事上の安全配慮義務ないし注意義務の内容として妥当か否かを議論することも重要だと考えています。

（今後の予定等について確認した後） それでは、本日もご参集ありがとうございました。

## 労働安全衛生法中危害防止基準について

作成者 森山誠也

### 目次

0	はじめに.....	3
1	「危害防止基準」の概念.....	5
1.1	「危害防止基準」という語の意義の検討.....	5
1.2	危害防止基準の定義案.....	10
1.3	労働基準法旧第5章との関係.....	11
1.4	危害防止基準（案1）の構造.....	12
1.5	狭義の危害防止基準の特徴.....	14
2	危険源の分類問題.....	15
2.1	根拠条文が複数考えられる場合.....	16
2.2	規制対象物の単位.....	20
2.3	分類の網羅性.....	20
3	危険又は健康障害の意義.....	21
3.1	分類学の基礎.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
3.2	区分原理の一貫性.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
3.3	区分肢の相互排他性.....	エラー! ブックマークが定義されていません。
A	平成18年3月10日基発第0310001号「危険性又は有害性等の調査等に関する指針について」	

- て」別添3「危険性又は有害性の分類例」 .....エラー! ブックマークが定義されていません。
- B 分類原則等について .....エラー! ブックマークが定義されていません。
- 3.4 労働基準法の危害防止基準との比較 ....エラー! ブックマークが定義されていません。
- 3.5 勧告的基準と義務的基準.....エラー! ブックマークが定義されていません。

## 0 はじめに

労働安全衛生法は、その目次を見ても明らかのとおり、非常に体系的かつ包括的につくられた法律であるが、いかなる法律も、運用する過程で諸問題が明らかになるものであり、労働安全衛生法も例外ではない。

しかし、問題解決のためにアドホックな修正を行えば、将来別の新しい問題を生じさせる可能性がある。問題解決は、可能な限り体系的に行われるべきであろう。

筆者は、その準備として、労働安全衛生法に明示的に現れている体系を把握するとともに、明示的に現れていない構造もまた再解釈し、再体系化ないし再整理する必要があると考える。

労働安全衛生法は、既に広範な領域についての包括性と体系性を備えている上、膨大な委任命令を抱えていることから、これを再体系化ないし再整理をすることは容易ではなく、それが、体系書の作成を難しくしてきた。

本稿では、労働安全衛生法の再体系化の糸口を、分類法と国際標準に求めることとし、手始めに、労働安全衛生法の中核ともいえる危害防止基準、特に第 20 条から第 24 条までの規定について、一般的な分類法及び ISO（国際標準化機構）のリスクアセスメント規格の概念等を参照しつつ、再解釈・再体系化のための 3 つの観点を検討する。

1 つ目は、危険源の分類である。これは、明示的に現れている体系の一つである。労働安全衛生法第 20 条から第 25 条の 2 に定められている危害防止基準は、一見包括的ないし一般的で、何ら特徴のないように見えるが、そこでは、法律事項として危険源の分類がなされている。危険源の分類は、危険源の同定からリスク低減方策の実施まで、災害防止の全体の基底を左右するものである。これまで各種文献で提案されてきた様々な危険源分類において、例えば機械的危険源は、いずれの分類法においても、独立の大分類である「機械」として筆頭に掲げられることが多いが、作業方法、作業行動、重量物取扱等については分類法によって取扱いが異なる。また、危険源の分類は、一般に、分類学でいう交差分類となっており、具体的な危険源が 2 つの区分肢に含まれてしまうことが少なくない。本稿では、他の分類法との比較も交えて労働安全衛生法の危険源分類について検討するとともに、その分類が孕む分類学上の問題点とその解決法を提案する。

2 つ目は、「危険」と「健康障害」の各概念の境界線とそれらの範囲である。危害防止基準はいうまでもなく危険又は健康障害を防止するための措置しか規定していないため、業務に関連した労働者の心身に対する不利益のうち何が危険又は健康障害に含まれ、何が含まれないかということを検討する必要がある。特に健康障害は、労働基準法の業務上疾病と範囲を異にする可能性があり、例えば事務所のハウスダスト、業務中のスギ花粉への曝露等によるアレルギーが含まれ



るのか含まれないのかということは、1つ目の問題と併せて検討する必要があると思われる。

3つ目は、「措置」の内容である。これは、必ずしも明示的に現れていない体系の一つである。措置の具体的内容は、労働安全衛生法第27条の規定に基づき、委任省令で具体的に示されていることから、一見、それ自体特段の検討を要しないように見える。しかし、その委任省令を見ると、同一の危険源に対して複数の条項が競合していることが珍しくなく、競合している条項が法条競合なのか観念的競合なのか、あるいは法条競合である場合に適用順序はどうなるのかということについて、法律中ではもちろん、省令中でも明らかにされていない。これには法解釈の不足と立法の不備の両方があると思われるが、労働災害の予防に関する技術的観点、特に3ステップメソッド等と称される考え方により、同一の危険源に対する複数の条項の適用順序に関する一定の考え方を提案し、法解釈、あるいはより適切な省令制定・改正に役立てたい。

なお、本稿ではまず本題に入る前に、危害防止基準の概念について若干の検討を加えることとしたい。

## 1 「危害防止基準」の概念

### 1.1 「危害防止基準」という語の意義の検討

「危害防止基準」という語は、労働安全衛生法に使用されているれっきとした法律用語ではあるが、第1条（目的）以外に出てこず、法令、通達等による公式の定義はなされていない。

労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）

（目的）

第一条 この法律は、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）と相まって、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

それでも、危害防止基準という語はしばしば使用され、特に、労働安全衛生法の一部を指してそう呼ぶ場合がある。しかし、この用語が具体的に労働安全衛生法中どの部分を指すのかということは、必ずしも自明ではない。

危害防止基準に関しては、労働省労働基準局安全衛生部編（1989年）『実務に役立つ労働安全衛生法』（中央労働災害防止協会、p. 155）に次のような解説<sup>i</sup>がある。

#### 第四章 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置

本章は、労働災害防止の基礎となる、いわゆる危害防止基準を定めたものである。この法律の目的にも「労働災害の防止のための危害防止基準の確立」が特記されているように、労働災害防止に当たっては、危害防止基準の遵守が最も重要なことである。

この文中の「危害防止基準」には、労働安全衛生法第4章が含まれることが分かる。

それでは逆に、危害防止基準には労働安全衛生法第4章しか含まれないのかということが問題となるが、前掲書には、第1条の解説を除くと、第4章の解説においてのみ危害防止基準の語が使用されていることから、危害防止基準には労働安全衛生法第4章のみが含まれるか、又は少なくとも同章がその主要な部分を構成していると解釈することができるだろう。

危害防止基準の意味する範囲を検討する上で前掲書に加えて参考となるのが、労働安全衛生法案の作成に携わった畠中信夫氏の著書（2008年）『労働安全衛生法のはなし〔改訂版〕』（中央労働災害防止協会、p. 47）における次のような解説<sup>ii</sup>である。

#### 危害防止基準

労働安全衛生法第一条の目的規定の中で、「労働災害の防止のための危害防止基準の確立」というのが、職場における労働者の安全と健康を確保するという同法の目的達成のための方法の

第一番目にあげられている。

この「危害防止基準」は、「墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所には、囲い、手すり、覆い等を設けなければならない。(安衛則第五一九条第一項)」などのように、特定の危害に対して特定の措置を規定するというのが、通常スタイルであり、労働安全衛生法の目的を達成するために設定される関係者の具体的な行為(作為又は不作為)基準として罰則でもってその履行が強制される。

この「危害防止基準」という文言は、非常に使い勝手の良い言葉ではあるが、労働安全衛生法では、この第一条にだけ出てくる言葉である。それは、同法第二〇条から第二五条までに規定するところに止まるものではなく、その字義通り、危険と健康障害を防止するための基準ということであり、機械等並びに危険物及び有害物に関する規制、あるいは作業環境測定、特殊健康診断、安全衛生教育、就業制限などの規定も含まれる広い概念としてとらえられる。

この記述によると、労働安全衛生法の目的を達成するために設定される関係者の具体的な行為基準はすべて危害防止基準であるといえ、労働安全衛生法のうち相当大きな部分がこれに含まれることとなる。

危害防止基準という語に関するこの2つの見解——危害防止基準が労働安全衛生法第4章と(殆ど)イコールであるという見解と、ずっと広い概念であるという見解——は、一見対立しているように見えるが、危害防止基準に労働安全衛生法第4章(特に第20条から第25条附近まで)が含まれる点は共通している。

では、この共通点と相違点についてどう解釈すればよいのだろうか。そのヒントは、昭和47年9月18日付け発基第91号「労働安全衛生法の施行について」<sup>iii</sup>中同法第4章について解説している記の第三の四の(一)の記述にある。ここで重要なのは(一)の部分のみであるが、この通達の記の第三の四における章節立ての状況を一応明らかにするためその全体を引用した(太字は筆者による)。

### 第三 概要

#### 四 労働者の危険または健康障害を防止するための措置(第四章関係)

##### (一) 労働災害を防止するための**一般的規制**

イ 事業者は、その使用する労働者の危害を防止するための措置を講じさせることが、労働災害防止の基本であることはいうまでもないところである。

この法律では、従来の労働基準法第四二条および第四三条の規制事項に加え、新しい型の労働災害の防止にも対処しうるよう規制内容を拡充整備し、産業社会の実態に

即応した**危害防止基準**を定めることとしたものであること。

- ロ また、そのように定められた**危害防止基準**をさらに具体化し、職場の実態に合わせて、有効に労働災害を防止するためには、決定された**危害防止基準**を、積極的に、複雑多岐な職場の実態に即応させる手法が必要である。このため、国としても、より具体的、個別的な内容を持たせた技術上の指針を業種又は作業ごとに公表することとしていること。

さらに、この法律は、最低基準としての**危害防止基準**の確保のみならず、より快適な作業環境の形成を促進することを目的としており、そのような作業環境の形成を促進するために、労働大臣は、望ましい作業環境の標準を公表することとしたこと。

- ハ 労働災害防止のための基準と公害防止の技術基準とは、原則としてその対象を異にするものである。

しかしながら、労働災害と公害、公衆公害で労働災害と密接に関連するものとは、その発生源がいずれも工場、事業場であり、職場内部の危害防止のために定められた基準のうちには、公害等の防止にも資するものがあり、そのようなものについては、公害等の防止基準を勘案して定められねばならないものとされたところであること。

## (二) その他の規制

### イ 元方事業者の指導、指示義務

最近、あらゆる業種にわたって構内下請の使用が一般的となっており、これら下請企業の災害率は、親企業に比べて非常に高くなっている。

これらの構内下請企業は、親企業内の設備の修理、製品の運搬、梱包等危険、有害性の高い作業を分担することが多く、さらにその作業場所が親企業の構内であることから、その自主的な努力のみでは十分な災害防止の実をあげられない面があるので、当該事業遂行の全般について権限と責任を有している元方事業者に、関係請負人およびその労働者に対するこの法律の遵守に関する指導、指示義務を負わせることとしたものであること。

### ロ 特定元方事業者等の義務

この法律においては、特定元方事業者等の義務として、新たに下請事業が行なう安全衛生教育についての指導援助が加えられるとともに、従来、労働者の総計が五〇人以上である場合に設けるべきものとされていた協議組織が、当該労働者の総計がそれ以下である場合にも設置すべきものとされたものであること。

なお、この法律に基づいて特定元方事業者等が講ずべき統括安全衛生管理の業務は、当該場所における労働者の総計が五〇人以上である場合には、総括安全衛生責任者に総括管理させなければならないことはもちろんであること。

#### ハ 機械等貸与者および建築物貸与者の講ずべき措置

機械等あるいは建築物の一部を借りた場合、貸与を受けた者は、完全な管理機能をもたない当該機械等あるいは建築物についての維持、補修、改造等労働災害を防止するための必要な措置を十分には講じ難い立場にあるのが通常であるので、そのような管理機能を有する者に義務づけなければ有効な労働災害の防止を図れないような事項については、当該機械等あるいは建築物の管理機能を有する者に、労働災害を防止するため必要な事項を義務づけるものであること。

また、機械等貸与者（リース業者）が機械等を貸し出す態様には、機械等のみを貸し出す場合と、オペレーター付きで貸す場合とがあり、オペレーター付きで機械等の貸与を受けた事業者は、そのオペレーターの労働災害の防止に関して必要な措置を講じなければならないこととされたこと。

#### ニ 重量表示

昭和五年にわが国が批准した ILO 第二七号条約との関係で、従来、労働安全衛生規則において、一トン以上の貨物についての重量表示に関する規制がなされていたが、ILO 条約の裏付けのある規定であることにかんがみ、今回、法律の中に明記したものであること。

この通達の記述から読み取れるのは、労働安全衛生法第 4 章（あるいは、第 20 条から第 25 条附近まで）が、一般的規制であるということである。

この「一般的規制」というのは、危害防止基準として最も包括的な規制という意味と考えられ、例えば労働安全衛生法第 5 章（機械等並びに危険物及び有害物に関する規制）が危害防止基準として特別な規制であるのに対して、一般的と呼んでいるものと思われる。ただし、「一般的」というのは相対的な概念であり、例えば第 26 条（労働者の義務）や第 29 条以降（特別規制）を含むか否かは場合により異なる可能性がある。

以上のことから、分類学的、立法論的にいえば、労働安全衛生法第 4 章は、労働災害の防止に関する同法の最も一般的部分であって、理論的には、これに個別的・具体的な別の規定群、例えば、機械等並びに危険物及び有害物に関する規制、作業環境測定、特殊健康診断、安全衛生教育、就業制限等に関する規定群も、名宛人等の整理は必要だとしても、同章中のいずれかの条文に吸収可能であり、逆に、同章の各条文から任意の措置類型を新しい独立条文として分離するこ

ともできるであろう。例えば、労働安全衛生法第 65 条や第 66 条が存在しなかったとしても、事業者による作業環境測定や健康診断の実施に関する委任省令の規定を、同法第 4 章（具体的には第 22 条）で「読む」ことができ、逆に、例えば現在同法第 22 条で「読んで」いる特定化学物質障害予防規則第 38 条の 4（作業記録）を、同法で独立規定を設けてそれから委任することができるであろう。

以上の検討を踏まえ、本稿では、狭義及び広義の危害防止基準を表 1 のように定義することとする。

表 1 狭義及び広義の危害防止基準の定義

狭義・広義の別	定義
狭義の危害防止基準	危険又は健康障害を防止するための措置に関する基準 <sup>1</sup> のうち、一般的規制。
広義の危害防止基準	危険又は健康障害を防止するための措置に関する基準。

---

<sup>1</sup> 「労働災害を防止するための基準」とすべきか否か。



## 1.2 危害防止基準の定義案

ここで、改めて、何をもって危害防止基準というのか（危害防止基準の本質、ないし定義は何か）ということを検討する。

筆者は、次の2つの案があると考えている。

案1	危険又は健康障害を防止するための措置に関する基準
案2	危険又は健康障害を防止するための措置、換気、採光、照明、保温、防湿、休養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の措置に関する基準

案1は、労働安全衛生法第20条から第22条まで及び第24条に規定された事項を集約したものであり、案2は、更に第23条に規定された事項を加えたものである。ここでは便宜上、労働災害の防止は、危険又は健康障害の防止に含めたが、「労働災害」と「危険又は健康障害」との包含関係については別途検討を要するものと思われる。

ここで案1の表現に第23条の内容を含めることができないかという疑問が生ずるが、例えば第23条の風紀は、危険又は健康障害という語に含めることはできないであろうから、第23条を案1に含むことはできない。ただし、第23条中、通路、床面、階段等の保全及び避難に必要な措置については、危険又は健康障害の防止措置に含めることができると考えられる。他方、健康及び生命の保持については、危険又は健康障害の防止措置を超えた措置とも解釈できることから、案2においてその語を残した。また、換気、採光、照明、保温、防湿、休養及び清潔に必要な措置は、危険又は健康障害の防止措置に含まれるものもあろうが、そうでない部分も考えられるので、その字句を残すこととした。

次に、第25条の急迫した危険からの退避等の措置や、第25条の2の救護時の労働災害の防止措置は、危険又は健康障害の防止措置に含まれると考えられる。

また、名宛人は、労働者（第26条）、元方事業者（第29条等）、機械等貸与者（第33条）等さまざまなものが考えられるが、それは措置義務者をいかに決めるかという独立の問題と考えられるため、上記の案に名宛人については規定しないこととした。

### 1.3 労働基準法旧第5章との関係

なお、第20条から第22条まで及び第24条に規定された事項と、第23条に規定された事項とは、かつて労働基準法においても区別されていたのでここに補足する。

すなわち、労働安全衛生法第4章の前身の一つである労働基準法においては、労働基準法旧第5章の冒頭第42条から第45条までの規定群が労働災害を防止するための一般的規制であった。

労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）

（危害の防止）

第四十二條 使用者は、機械、器具その他の設備、原料若しくは材料又はガス、蒸氣、粉じん等による危害を防止するために、必要な措置を講じなければならない。

第四十三條 使用者は、労働者を就業させる建設物及びその附属建設物について、換氣、採光、照明、保温、防濕、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に必要な措置を講じなければならない。

第四十四條 労働者は、危害防止のために必要な事項を遵守しなければならない。

第四十五條 使用者が第四十二條及び第四十三條の規定によつて講ずべき措置の基準及び労働者が前條の規定によつて遵守すべき事項は、命令で定める。

これらの規定の労働安全衛生法との主な対応関係は、

表2のとおりである。ここで「主な」としたのは、同表では労働安全衛生法第20条から第27条までとの対応関係を示したのであるが、これ以外の条文にも、対応関係にあると解釈しうるものがあるからである。

表2 労働基準法旧第5章第42条から第45条までの規定と労働安全衛生法第20条から第27条まで規定の主な対応関係

労働基準法旧第5章第42条から第45条まで	労働安全衛生法第20条から第27条まで
第42条	第20条、第21条、第22条、第24条、第25条、第25条の2
第43条	第23条
第44条	第26条
第45条	第27条

#### 1.4 危害防止基準（案 1）の構造

本稿では、簡単のため、案 1 について検討することとし、案 2 のみに含まれる部分（すなわち第 23 条に規定された事項）は別の機会に検討することとしたい。

案 1 に係る狭義の危害防止基準である第 20 条から第 22 条まで及び第 24 条は、条文の形が同型であることから表 3 のとおり容易に整理することができる。

表 3 労働安全衛生法第 20 条から第 22 条まで及び第 24 条（案 1 のうち狭義の危害防止基準）の規定整理表

※この表では、行政解釈において「等」に含まれるとされているものを青字で加えた。

条項	名宛人	危険、有害性又は労働災害の分類		措置
第 20 条	事業者は、	機械、器具その他の設備（以下「機械等」という。）による危険	による	危険
		爆発性の物、発火性の物、引火性の物、酸化性の物、可燃性のガスまたは粉じん、硫酸その他の腐食性液体等による危険		
		電気、熱、アーク等の光、爆発の際の衝撃波その他のエネルギー		
第 21 条第 1 項		掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法	から生ずる	を防止するため必要な措置を講じなければならない。
第 21 条第 2 項		労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所、物体の落下するおそれのある場所等	に係る	
第 22 条		原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体等	による	
	放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧、赤外線、紫外線、レーザー光線等の有害光線等			
	計器監視、精密工作等の作業			
	排気、排液又は残さい物			
第 24 条		労働者の作業行動	から生ずる	労働災害

表 3 を見ると、第 20 条から第 22 条まで及び第 24 条が危険源の分類となっていることが分かる。

労働基準法旧第 5 章においては、これらは全て第 42 条で規定されていた。そこでは「機械、器具その他の設備、原料若しくは材料又はガス、蒸気、粉じん等による危害」というように、危

危険源は、例示的に列挙されていたに過ぎなかったが、労働安全衛生法になって、いわば「法律事項」として危険源が分類され、複数条項に分散された形となった。

逆に、第 20 条から第 22 条まで及び第 24 条の規定は、危険源の分類をしないこととすると、次のいずれかのように統合することができるかもしれない。

第 A 条 事業者は、危害を防止するため必要な措置を講じなければならない。
第 B 条 事業者は、危険又は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。
第 C 条 事業者は、労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

## 1.5 狭義の危害防止基準の特徴

狭義の危害防止基準には、一般的規制であることのほか、もう一つの重要な特徴がある。

危害防止基準の具体的な事項は、労働安全衛生法第 27 条等に基づき厚生労働省令で定められているが、その大部分は、ISO/IEC Guide 51：2014 の 3.13 で定義されるリスク低減方策 (risk reduction measure) (保護方策 (protective measure) とも)、すなわち、「ハザードを除去するか、又はリスクを低減させるための手段又は行為」で占められている。

リスク低減方策とは、同規格や我が国のリスクアセスメント指針<sup>iv</sup>によって本質的安全設計、工学的対策 (ガード及び保護装置の設置等)、管理的対策、個人用保護具の使用等として定義されているもので、危険又は健康障害を最も直接的に防止する方策であるといえる。

「危害防止基準」の語は、労働安全衛生法中のリスク低減方策を指示して使用される向きがあるが、その理由は、守らなければ直接的に危険又は健康障害につながるリスク低減方策の義務規定が、「危害防止基準」という語感と相性が良いからではなかろうか。

労働安全衛生法では、リスク低減方策のうち管理的対策に位置づけられる作業主任者、作業環境測定、安全衛生教育、就業制限、特殊健康診断等に関する措置については労働安全衛生法で別の条文が独立して設けられているのに対し、本質的安全設計、工学的対策及び個人用保護具については、第 5 章に定められた特定の事項を除き、狭義の危害防止基準として一般的規制である第 4 章に残されている。

したがって、本質的安全設計、工学的対策及び個人用保護具というハード的で、労働災害を直接的に防止するような措置に関する規定は、一般的規制である狭義の危害防止基準に中核的部分として含まれて (残されて) おり、今後もそうあり続ける可能性がある。

## 2 危険源の分類問題

狭義の危害防止基準の具体的内容は、労働安全衛生法第 27 条の規定に基づき、労働安全衛生規則を始めとする委任省令で定められているが、その委任省令の条文中に根拠条文が示されていないため、省令の適用実務上、既にある委任省令の条文の内容を検討することにより、労働安全衛生法中の第何条が根拠規定となるのか（あるいは根無しなのか）、後付け的に考えるという作業が発生する。

また、「安全規則は先人の血で書かれた文字である」という言葉に象徴されるように、現実に発生した労働災害に対する再発防止策として立案されることが多い委任省令の規定は、必ずしも労働安全衛生法の危険源分類に係るリスクアセスメントから生み出されるものではないため、現実には、先に委任省令の条文を案出し、その後に労働安全衛生法の第何条で「読む」という作業が行われているものと想像される。

したがって、既にある委任省令を根拠規定にどう位置づけるかという問題が、必然的に生じるものと思われる。

さらに、現実に存在する危険源に、省令中のどの条文を適用するかという意味での危険源の分類問題も存在する。



## 2.1 根拠条文が複数考えられる場合

例えば、労働安全衛生規則第 519 条第 1 項と第 563 条第 1 項等はいずれも労働者が墜落するおそれのある場所における危険防止措置を定める条文であるが、労働調査会出版局編『安衛法便覧 令和元年度版』によると、次の対応関係のように、労働安全衛生法の根拠規定が異なる。

労働安全衛生法	労働安全衛生規則
<p>(事業者の講ずべき措置等)</p> <p>第二十一条第二項 事業者は、労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等に係る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。</p>	<p>(開口部等の囲い等)</p> <p>第五百十九条 事業者は、<u>高さが二メートル以上の作業床の端、開口部等で墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所</u>には、<u>囲い、手すり、覆い等</u>（以下この条において「<u>囲い等</u>」という。）を設けなければならない。</p> <p>2 事業者は、前項の規定により、<u>囲い等を設けることが著しく困難</u>なとき又は作業の必要上臨時に<u>囲い等を取りはずすときは</u>、防網を張り、労働者に要求性能墜落制止用器具を使用させる等墜落による労働者の危険を防止するための措置を講じなければならない。</p>
<p>(事業者の講ずべき措置等)</p> <p>第二十条 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。</p> <p>一 機械、器具その他の設備（以下「<u>機械等</u>」という。）による危険</p> <p>二・三 略</p>	<p>(作業床)</p> <p>第五百六十三条 事業者は、<u>足場（一側足場を除く。第三号において同じ。）における高さ二メートル以上の作業場所</u>には、次に定めるところにより、<u>作業床を設けなければならない</u>。</p> <p>一 略</p> <p>二 つり足場の場合を除き、幅、床材間の隙間及び床材と建地との隙間は、次に定めるところによること。</p> <p>イ 幅は、四十センチメートル以上とすること。</p> <p>ロ 床材間の隙間は、三センチメートル以下とすること。</p> <p>ハ 床材と建地との隙間は、十二センチメートル未満とすること。</p> <p>三 墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所には、次に掲げる足場の種類に応じて、それぞれ次に掲げる設備（丈夫な構造の設備であつて、たわみが生ずるおそれがなく、かつ、著しい損傷、変形又は腐食がないものに限る。以下「<u>足場用墜</u></p>

	<p>落防止設備」という。)を設けること。</p> <p>イ わく組足場(妻面に係る部分を除く。ロにおいて同じ。)次のいずれかの設備</p> <p>(1) 交さ筋かい及び高さ十五センチメートル以上四十センチメートル以下の棧若しくは高さ十五センチメートル以上の幅木又はこれらと同等以上の機能を有する設備</p> <p>(2) 手すりわく</p> <p>ロ わく組足場以外の足場 手すり等及び中棧等</p> <p>四 腕木、布、はり、脚立その他作業床の支持物は、これにかかる荷重によつて破壊するおそれのないものを使用すること。</p> <p>五 つり足場の場合を除き、床材は、転位し、又は脱落しないように二以上の支持物に取り付けること。</p> <p>六 作業のため物体が落下することにより、労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、高さ十センチメートル以上の幅木、メッシュシート若しくは防網又はこれらと同等以上の機能を有する設備(以下「幅木等」という。)を設けること。ただし、第三号の規定に基づき設けた設備が幅木等と同等以上の機能を有する場合又は作業の性質上幅木等を設けることが著しく困難な場合若しくは作業の必要上臨時に幅木等を取り外す場合において、立入区域を設定したときは、この限りでない。</p> <p>2～6 略</p>
--	---

労働安全衛生規則第 519 条第 1 項は、墜落のおそれのある場所について定めているので、労働安全衛生法第 21 条第 2 項を根拠条文とすることが理解しやすい。

しかし、労働安全衛生規則第 563 条第 1 項も、「墜落のおそれのある場所」であるのに、法第 21 条第 2 項ではなく第 20 条(第 1 号関係)を根拠とするのは何故だろうか。これは、労働安全衛生規則第 563 条は、飽くまで足場による危険を定めたものであり、足場は「機械等」という考え方があるからだと思われる。同条の危険は、足場がない時には存在せず、既に足場の骨組みがそこに存在する場合において、足場から墜落する危険を定めているという考え方である。しかし、それでも、「墜落のおそれのある場所」には違いなく、第 21 条第 2 項を根拠規定としない理由として十分ではなく、他の分類基準が必要となるだろう。

この問題は、分類学上、危険源の分類に際し、区分枝の相互排他性(各区分枝の示す範囲が重

なっていないという分類原則)が確保されていない、あるいは明確化されていないことから生じている。

区分肢の相互排他性が担保されている事例としては、省令内のレベルであるが、丸のこ盤に関し、労働安全衛生規則第115条の規定の適用を受ける「丸のこ盤(木材加工用丸のこ盤を除く。)」と、第122条及び第123条の規定の適用を受ける「木材加工用丸のこ盤」という表現がある。これは、一方から他方を除外するという表現方法である。

労働安全衛生法第20条と第21条第2項に立ち返って考えると、足場における高さ2メートル以上の作業場所は、明らかに「機械等」と「墜落のおそれのある場所」のいずれにも該当するのであるから、次のように、各種危険源の適用順序を明確化するか、委任省令に根拠規定を明示することが必要になるであろう。

<p>方法1</p>	<p>労働安全衛生法 (事業者の講ずべき措置等)</p> <p>第二十条 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。</p> <p>一 機械、器具その他の設備（以下「機械等」という。）による危険</p> <p>二 爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険 <u>(前号の危険を除く。)</u></p> <p>三 電気、熱その他のエネルギーによる危険 <u>(前二号の危険を除く。)</u></p> <p>第二十一条 事業者は、掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法から生ずる危険 <u>(前条に規定する危険を除く。)</u>を防止するため必要な措置を講じなければならない。</p> <p>2 事業者は、労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等に係る危険 <u>(前条及び前項に規定する危険を除く。)</u>を防止するため必要な措置を講じなければならない。</p> <p>第二十四条 事業者は、労働者の作業行動から生ずる労働災害（第二十条及び第二十一条に規定する危険によるものを除く。）を防止するため必要な措置を講じなければならない。</p>
<p>方法2</p>	<p>労働安全衛生規則 (作業床)</p> <p>第五百六十三条 事業者は、<u>法第二十条の規定に基づき</u>、足場（一側足場を除く。第三号において同じ。）における高さ二メートル以上の作業場所には、次に定めるところにより、作業床を設けなければならない。</p>

(以下略)

ただし、「○○(△△を除く。)」という相互排他性の明確化の方法は、次の例のように、必ずしも包含関係を明確化するものではないため、注意が必要である。

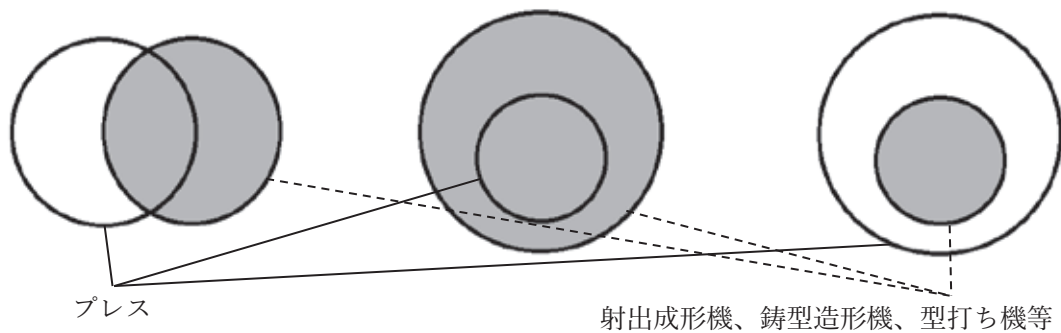
#### 労働安全衛生規則

(射出成形機等による危険の防止)

第四百四十七条 事業者は、射出成形機、鋳型造形機、型打ち機等(第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。

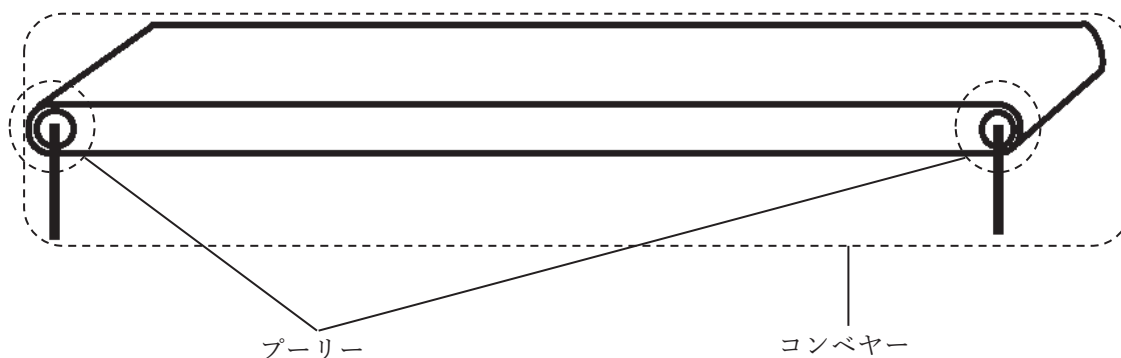
#### 2 略

「射出成形機、鋳型造形機、型打ち機等」は、プレスのうち、金属加工用でないものという解釈もあれば、プレスよりもっと広い概念とも解され、包含関係が次のうちどのようになっているか、不明となっている。



## 2.2 規制対象物の単位

例えば、労働安全衛生規則中のコンベヤーに関する規制を考えたとき、コンベヤーの一部である「プーリーの労働者に危険を及ぼすおそれのある部分」を規制する第 101 条と、コンベヤーという機械全体を包括的に規制する第 2 編第 1 章第 2 節コンベヤー（第 151 条の 77-第 151 条の 83）があり、コンベヤーは、部分と全体とでそれぞれの規制を受けることとなる。



## 2.3 分類の網羅性

危害防止基準に規定されている危険源は、あらゆる危険又は健康障害を網羅しているかという問題がある。

例えば、荷の運搬、自然災害、動植物、人間、深夜業等による労働災害に対する危険又は健康障害が労働安全衛生法第 20 条から第 24 条までで「読める」かどうかは必ずしも自明ではないのではないだろうか。

なお、労働省による事故の型及び起因物分類では、荷、環境等労働安全衛生法の危害防止基準には規定されていない危険源（起因物）も区分肢として導入されている。

<https://jsite.mhlw.go.jp/yamagata-roudoukyoku/var/rev0/0114/4823/2015717113029.pdf>

### 3 危険又は健康障害の意義

危険については明確であると思われる。

他方、健康障害については法令で定義されておらず、事務所のハウスダスト、業務中のスギ花粉への曝露等によるアレルギー、持病の悪化等は、健康障害に含まれるかという問題がある。



#### 4 講ずべき措置の内容

リスクアセスメント指針において、各種危険源に対しては、次の10(1)のとおり、本質的安全設計から個人用保護具の使用までのア→イ→ウ→エという優先順位に沿ってリスク低減措置を検討することとされている。

#### 10 リスク低減措置の検討及び実施

- (1) 事業者は、法令に定められた事項がある場合にはそれを必ず実施するとともに、次に掲げる優先順位でリスク低減措置内容を検討の上、実施するものとする。
  - ア 危険な作業の廃止・変更等、設計や計画の段階から労働者の就業に係る危険性又は有害性を除去又は低減する措置
  - イ インターロック、局所排気装置等の設置等の工学的対策
  - ウ マニュアルの整備等の管理的対策
  - エ 個人用保護具の使用
- (2) (1)の検討に当たっては、リスク低減に要する負担がリスク低減による労働災害防止効果と比較して大幅に大きく、両者に著しい不均衡が発生する場合であって、措置を講ずることを求めることが著しく合理性を欠くと考えられるときを除き、可能な限り高い優先順位のリスク低減措置を実施する必要があるものとする。
- (3) なお、死亡、後遺障害又は重篤な疾病をもたらすおそれのあるリスクに対して、適切なリスク低減措置の実施に時間を要する場合は、暫定的な措置を直ちに講ずるものとする。

労働安全衛生法では、このような優先順位に基づくリスク低減措置の検討については触れられていないが、労働安全衛生規則等の委任命令のレベルでは、具体的な危害防止基準として、当該優先順位に基づく措置基準が定められている場合がある。

先にも引用した労働安全衛生規則第519条もまた、その一例である。

#### 労働安全衛生規則

(開口部等の囲い等)

第五百十九条 事業者は、高さが二メートル以上の作業床の端、開口部等で墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所には、囲い、手すり、覆い等（以下この条において「囲い等」という。）を設けなければならない。

- 2 事業者は、前項の規定により、囲い等を設けることが著しく困難なとき又は作業の必要上臨時に囲い等を取りはずすときは、防網を張り、労働者に要求性能墜落制止用器具を使用さ

せる等墜落による労働者の危険を防止するための措置を講じなければならない。

労働安全衛生規則第 519 条第 1 項においてまず「囲い、手すり、覆い等」という原則的措置を規定し、第 2 項において、第 1 項の原則的措置が困難な場合に「防網を張り、労働者に要求性能墜落制止用器具を使用させる等」という特例的措置を規定している。

原則的措置の「囲い、手すり、覆い」は工学的対策であり、「防網を張り」は”工学的”ではあるが、付加保護方策（非常停止的な、被害の拡大を防ぐようなもの）的なものであり、「労働者に要求性能墜落制止用器具を使用させる」も付加保護方策的な個人用保護具であると言える。

しかし、これらの「等」の内容が明らかになっていないことから、「等」の中に、例えばサーカス団の曲芸師の如く、身体的訓練を積むことによりリスクを低減することが含まれるのかという問題がある。

実際には、「囲い、手すり、覆い等」は工学的対策、「労働者に要求性能墜落制止用器具を使用させる等」は個人用保護具の使用であると解釈して運用されているものと思われる。

本質的安全設計については、全く触れられていないが、本質的安全設計による方策を講じた場合は、例えば高さ 2 メートル以上で作業しないなど、本条の適用自体がなされないようにすることとも解することができる。

他方で、労働安全衛生規則第 576 条のように、複数のリスク低減措置が、優先順位を示さないで列挙されているものもある。

#### 労働安全衛生規則

##### （有害原因の除去）

第五百七十六条 事業者は、有害物を取り扱い、ガス、蒸気又は粉じんを発散し、有害な光線又は超音波にさらされ、騒音又は振動を発生し、病原体によつて汚染される等有害な作業場においては、その原因を除去するため、代替物の使用、作業の方法又は機械等の改善等必要な措置を講じなければならない。

代替物の使用及び作業の方法の改善は本質的安全設計、機械等の改善は工学的対策（解釈の仕方によれば個人用保護具の使用）に該当するものと思われる。作業の方法の改善は、場合により管理的対策に該当する可能性もある。

また、労働安全衛生規則第 558 条もまた、危険源の分類に悩む規定の一つである。

労働安全衛生法	労働安全衛生規則
<p>(事業者の講ずべき措置等)</p> <p>第二十三条 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。</p>	<p>(安全靴等の使用)</p> <p>第五百五十八条 事業者は、作業中の労働者に、通路等の構造又は当該作業の状態に応じて、安全靴その他の適当な履はき物を定め、当該履はき物を使用させなければならない。</p> <p>2 略</p>

一般に、安全衛生対策は、特定の危険源に対し、本質的安全設計又は工学的対策、それができなければ個人用保護具等というように、危険又は健康障害の防止措置を包括的に規定することが多い。これは、労働安全衛生法の危害防止基準の規定方法（危険源の分類に基づく規定振り）に整合的な委任省令の規定方法であり、リスクアセスメントの方法とも整合的である。

しかし、労働安全衛生規則第 558 条では、危険源に応じた対策というよりも、色々な危険源に対し、安全靴その他の履き物という個人用保護具の使用を定めるものである。

- 
- i 労働省労働基準局安全衛生部編，1989年、『実務に役立つ労働安全衛生法』，中央労働災害防止協会，p. 155
  - ii 畠中信夫著，2006年、『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，p. 47
  - iii 昭和47年9月18日付け発基第91号「労働安全衛生法の施行について」
  - iv 平成18年3月10日危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第1号「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」（厚生労働省）

## 労働安全衛生法中危害防止基準の再解釈と再体系化

作成者 森山誠也

### 目次

0	はじめに.....	2
0.1	「危害防止基準」という用語の意義の検討.....	4
1	労働安全衛生法第20条から第22条まで及び第24条の構造.....	10
1.1	危険源の分類問題.....	11
1.1.1	区分の視点の一貫性.....	12
1.1.2	区分肢の相互排他性.....	13
A	平成18年3月10日基発第0310001号「危険性又は有害性等の調査等に関する指針について」別添3「危険性又は有害性の分類例」.....	15
B	分類原則等について.....	17

## 0 はじめに

労働安全衛生法は、各章の章名を見ても明らかのとおり、非常に体系的かつ包括的につくられた法律であるが、いかなる法律も、運用する過程で諸問題が明らかになるものであり、労働安全衛生法も例外ではない。

しかし、問題解決のためにアドホックな修正を行えば、将来別の新しい問題を生じさせる可能性があることから、問題解決は、可能な限り体系的に行われるべきであろう。

筆者は、その準備として、労働安全衛生法に明示的に現れている体系を把握するとともに、明示的に現れていない構造もまた再体系化ないし再整理する必要があると考える。

労働安全衛生法は、既に広範な分野に関する包括性と体系性を備えている上、歴大な委任命令を抱えていることから、これを再体系化ないし再整理をすることは容易ではなく、それが、体系書の作成を難しくしてきた。

本稿では、労働安全衛生法の再体系化の糸口を、分類法と国際標準に求めることとし、手始めに、労働安全衛生法の中核ともいえる第 20 条から第 25 条の 2 までの規定について、一般的な分類法及び ISO（国際標準化機構）のリスクアセスメント規格の概念等を参照しつつ、再解釈・再体系化のための 3 つの観点を検討する。

1 つ目は、危険源の分類である。これは、明示的に現れている体系の一つである。労働安全衛生法第 20 条から第 25 条の 2 に定められている危害防止基準は、一見包括的ないし一般的で、何ら特徴のないように見えるが、そこでは、法律事項として危険源の分類がなされている。危険源の分類は、危険源の同定からリスク低減方策の実施まで、災害防止の全体の基底を左右するものである。これまで各種文献で提案されてきた様々な危険源分類において、例えば機械的危険源は、いずれの分類法においても、独立の大分類である「機械」として筆頭に掲げられることが多いが、作業方法、作業行動、重量物取扱等については分類法によって取扱いが異なる。また、危険源の分類は、一般に、分類学でいう交差分類となっており、具体的危険源が 2 つの区分肢に該当することが少なくない。本稿では、他の分類法と比較しながら労働安全衛生法の危険源分類について検討するとともに、危険源分類の孕む分類学上の問題点とその解決法を提案する。

2 つ目は、「危険」と「健康障害」の各概念の境界線とそれらの範囲である。危害防止基準はいうまでもなく危険又は健康障害を防止するための措置しか規定していないため、業務に関連した労働者の心身の不利益のうち何が危険又は健康障害に含まれ、何が含まれないかということを検討する必要がある。特に健康障害は、業務上疾病と範囲を異にする可能性があり、例えば事務所のハウスダスト、事業場内のスギ花粉等によるアレルギーが含まれるのか含まれないのかということは自明ではないと思われる。



3つ目は、「措置」の内容である。これは、必ずしも明示的に現れていない体系の一つである。措置の具体的内容は、労働安全衛生法第27条の規定に基づき、委任省令で具体的に示されていることから、一見、それ自体特段の検討を要しないように見える。しかし、その委任省令を見ると、同一の危険源に対して複数の条項が存在していることが珍しくない。それらの条項の適用順序が明らかとなっている場合は良いが、適用順序が明らかとされておらず、競合している場合がある。競合している場合は、それが法条競合なのか観念的競合なのか、あるいは法条競合である場合は適用順序はどうなるのかということについて、法令中には明らかにされていない。これには法解釈の不足と立法の不備の両方があると思われるが、労働災害の予防に関する技術的観点から、同一の危険源に対する複数の条項の適用順序に関する考え方を提案し、法解釈、あるいはより適切な省令制定・改正に役立てたい。

なお、本稿ではまず本題に入る前に、労働安全衛生法第20条から第25条の2までの規定と関連性の高い用語について若干の検討を加えることとしたい。

## 0.1 「危害防止基準」という用語の意義の検討

「危害防止基準」という語は、労働安全衛生法に使用されているれっきとした法律用語ではあるが、第1条（目的）にしか出でこない上、法令、通達等による公式の定義はなされていない。

### 労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）

#### （目的）

第一条 この法律は、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）と相まつて、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

それでも、危害防止基準という語はよく使用され、特に、労働安全衛生法の一部を指してそう呼ぶ場合がある。しかし、この用語が具体的に労働安全衛生法中どの部分を指すのかということ、必ずしも明らかであるとはいえない。

これについては、労働省労働基準局安全衛生部編（1989年）『実務に役立つ労働安全衛生法』（中央労働災害防止協会）に、次のような記載がある。

#### 第四章 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置

本章は、労働災害防止の基礎となる、いわゆる危害防止基準を定めたものである。この法律の目的にも「労働災害の防止のための危害防止基準の確立」が特記されているように、労働災害防止に当たっては、危害防止基準の遵守が最も重要なことである。

労働省労働基準局安全衛生部編『実務に役立つ労働安全衛生法』（中央労働災害防止協会）

これによると、危害防止基準とは労働安全衛生法第4章そのもので、「労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関する基準」を略して危害防止基準だと言えれば説得力がある。

他方で、「危害防止基準」の意義についてより直接的に説明したものとしては、畠中信夫著（2001年）『労働安全衛生法のはなし』（中央労働災害防止協会）において次のような説明<sup>1</sup>が与えられている。

#### 危害防止基準

労働安全衛生法第一条の目的規定の中で、「労働災害の防止のための危害防止基準の確立」というのが、職場における労働者の安全と健康を確保するという同法の目的達成のための方法の第一番目にあげられている。

この「危害防止基準」は、「墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所には、囲い、手すり、覆い等を設けなければならない。（安衛則第五一九条第一項）」などのように、特定の

危害に対して特定の措置を規定するというのが、通常スタイルであり、労働安全衛生法の目的を達成するために設定される関係者の具体的な行為（作為又は不作為）基準として罰則でもってその履行が強制される。

この「危害防止基準」という文言は、非常に使い勝手の良い言葉ではあるが、労働安全衛生法では、この第一条にだけ出てくる言葉である。それは、同法第二〇条から第二五条までに規定するところに止まるものではなく、その字義通り、危険と健康障害を防止するための基準ということであり、機械等並びに危険物及び有害物に関する規制、あるいは作業環境測定、特殊健康診断、安全衛生教育、就業制限などの規定も含まれる広い概念としてとらえられる。

これによると、労働安全衛生法の目的を達成するために設定される関係者の具体的な行為基準はすべて危害防止基準であると言え、労働安全衛生法の大半の規定がこれに含まれることとなる。

「危害防止基準」という語に関するこの 2 つの見解は、一見対立しているように見えるが、実はこれらには共通する考え方を見出すことができる。

それは、労働安全衛生法の施行通達にヒントがあり、それによると、危害防止基準とは「労働災害を防止するための一般的規制」であるという解釈が可能である。

### 第三 概要

#### 四 労働者の危険または健康障害を防止するための措置（第四章関係）

##### （一）労働災害を防止するための一般的規制

イ 事業者は、その使用する労働者の危害を防止するための措置を講じさせることが、労働災害防止の基本であることはいうまでもないところである。

この法律では、従来の労働基準法第四二条および第四三条の規制事項に加え、新しい型の労働災害の防止にも対処しうるよう規制内容を拡充整備し、産業社会の実態に即応した**危害防止基準**を定めることとしたものであること。

ロ また、そのように定められた**危害防止基準**をさらに具体化し、職場の実態に合わせて、有効に労働災害を防止するためには、決定された**危害防止基準**を、積極的に、複雑多岐な職場の実態に即応させる手法が必要である。このため、国としても、より具体的、個別的な内容を持たせた技術上の指針を業種又は作業ごとに公表することとしていること。

さらに、この法律は、最低基準としての**危害防止基準**の確保のみならず、より快適な作業環境の形成を促進することを目的としており、そのような作業環境の形成を促進するために、労働大臣は、望ましい作業環境の標準を公表することとしたこと。

ハ 労働災害防止のための基準と公害防止の技術基準とは、原則としてその対象を異にするものである。

しかしながら、労働災害と公害、公衆公害で労働災害と密接に関連するものとは、その発生源がいずれも工場、事業場であり、職場内部の危害防止のために定められた基準のうちには、公害等の防止にも資するものがあり、そのようなものについては、公害等の防止基準を勘案して定められねばならないものとされたところであること。

(二) その他の規制

イ 元方事業者の指導、指示義務

最近、あらゆる業種にわたって構内下請の使用が一般的となっており、これら下請企業の災害率は、親企業に比べて非常に高くなっている。

これらの構内下請企業は、親企業内の設備の修理、製品の運搬、梱包等危険、有害性の高い作業を分担することが多く、さらにその作業場所が親企業の構内であることから、その自主的な努力のみでは十分な災害防止の実をあげられない面があるので、当該事業遂行の全般について権限と責任を有している元方事業者に、関係請負人およびその労働者に対するこの法律の遵守に関する指導、指示義務を負わせることとしたものであること。

ロ 特定元方事業者等の義務

この法律においては、特定元方事業者等の義務として、新たに下請事業が行なう安全衛生教育についての指導援助が加えられるとともに、従来、労働者の総計が五〇人以上である場合に設けるべきものとされていた協議組織が、当該労働者の総計がそれ以下である場合にも設置すべきものとされたものであること。

なお、この法律に基づいて特定元方事業者等が講ずべき統括安全衛生管理の業務は、当該場所における労働者の総計が五〇人以上である場合には、総括安全衛生責任者に総括管理させなければならないことはもちろんであること。

ハ 機械等貸与者および建築物貸与者の講ずべき措置

機械等あるいは建築物の一部を借りた場合、貸与を受けた者は、完全な管理機能をもたない当該機械等あるいは建築物についての維持、補修、改造等労働災害を防止するための必要な措置を十分には講じ難い立場にあるのが通常であるので、そのような管理機能を有する者に義務づけなければ有効な労働災害の防止を図れないような事項については、当該機械等あるいは建築物の管理機能を有する者に、労働災害を防止す

るため必要な事項を義務づけるものであること。

また、機械等貸与者（リース業者）が機械等を貸し出す態様には、機械等のみを貸し出す場合と、オペレーター付きで貸す場合とがあり、オペレーター付きで機械等の貸与を受けた事業者は、そのオペレーターの労働災害の防止に関して必要な措置を講じなければならないこととされたこと。

## ニ 重量表示

昭和五年にわが国が批准した ILO 第二七号条約との関係で、従来、労働安全衛生規則において、一トン以上の貨物についての重量表示に関する規制がなされていたが、ILO 条約の裏付けのある規定であることにかんがみ、今回、法律の中に明記したものであること。

以上の考え方にに基づき、本稿では、次のように解釈する。即ち、危害防止基準は、労働災害を防止するための一般的規則である労働安全衛生法第 4 章を中核とするものであり、より個別的・具体的な規定群、例えば、機械等並びに危険物及び有害物に関する規制、作業環境測定、特殊健康診断、安全衛生教育、就業制限等に関する規定群も、理論的には同章に統合可能であり、逆に、第 4 章からより個別的・具体的な規定群を分離して抜き出すこともできると考えることができる。

労働安全衛生法第 4 章の前身の一つである労働基準法においては、労働基準法旧第 5 章の冒頭第 42 条から第 45 条までの規定群が、労働災害を防止するための一般的規制であるが、労働安全衛生法の制定においては、これらの規定群が個別的・具体的に分離・拡大したのである（●要具体的にチェック）。

### 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）

#### （危害の防止）

第四十二條 使用者は、機械、器具その他の設備、原料若しくは材料又はガス、蒸氣、粉じん等による危害を防止するために、必要な措置を講じなければならない。

第四十三條 使用者は、労働者を就業させる建設物及びその附属建設物について、換氣、採光、照明、保温、防濕、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に必要な措置を講じなければならない。

第四十四條 労働者は、危害防止のために必要な事項を遵守しなければならない。

第四十五條 使用者が第四十二條及び第四十三條の規定によつて講ずべき措置の基準及び労働者が前條の規定によつて遵守すべき事項は、命令で定める。

因みに、これらの規定の労働安全衛生法との主な対応関係は、表 1 のとおりである。ここで

「主な」としたのは、同表では労働安全衛生法第 20 条から第 27 条までとの対応関係を示したが、これ以外の条文にも、対応関係にあると解釈しうるものがあるからである。

表 1 労働基準法旧第 5 章第 42 条から第 45 条までの規定と労働安全衛生法第 20 条から第 27 条まで規定の対応関係

労働基準法旧第 5 章第 42 条から第 45 条まで	労働安全衛生法第 20 条から第 27 条まで
第 42 条	第 20 条、第 21 条、第 22 条、第 24 条、第 25 条、第 25 条の 2
第 43 条	第 23 条
第 44 条	第 26 条
第 45 条	第 27 条

なお、寺本『労働基準法の解説』では、次のように、勧告的基準と義務的基準という概念も使用されているが…

基準を定めるに當つては、安全衛生基準の工場に資する爲必要な場合には、勧告的基準 (advisory standard) (第五十九條、第七十二條、第二百四條等) を設け、厳格な履行が要求される義務的基準 (obligatory standard) についても原則的基準を示すと同時に安全衛生上の陽性が充たされる限りこれに対する代替的基準を設けることに務めた。(第六十條、第六十八條、第七十六條、第二百十九條等)

危害防止基準の具体的な事項は、厚生労働省令で定められているが、その大部分は、労働災害を直接的に防止するためにハザードを除去し又はリスクを低減する措置で占められており、ISO/IEC Guide 51:2014 の用語を使えば、3.13 で定義されるリスク低減方策 (risk reduction measure) ないし保護方策 (protective measure) そのものである。

しかし、危害防止基準には、リスク低減方策のみならず、例えば特定化学物質障害予防規則第 38 条の 4 (作業の記録) に定める特別管理物質製造・取扱作業に係る記録義務のように、リスク低減方策の枠組みには含まれないと思われるものもある。



深夜業による健康障害、過重労働による健康障害は、法第 22 条に含まれるか。

労働安全衛生法の各規定のうち、労働災害を最も直接的に防止する規定といえるのが、労働安全衛生法第 20 条から第 24 条までの規定である。

ここで、「最も直接的」というのは、これらの規定の名宛人が労働者を直接使用する「事業者」であるという点と、これらの規定が労働安全衛生法中最も直接的に労働者の危害を防止する実体規定を含むという点にある。

ここで「直接的に労働者の危害を防止する実体規定を含む」というのは、例えば労働安全衛生法第 22 条が「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」という包括的な規定方法を採用しており、同条を根拠規定とする省令を見ると、実際上は各種リスクの低減方策そのものを規定する実体規定が多いものの、特定化学設備に係る作業規程の策定（特化則第 20 条）、特別管理物質に係る作業記録（特化則第 38 条の 4）等手続規定とも言えるものも含まれているからである。

したがって、労働安全衛生法第 20 条から第 24 条までを、他の規定から区別し、危害を直接防止する基準という意味を込めて（狭義の）危害防止基準と呼ばれることがある。

さらに、危害防止基準のうち第 20 条及び第 21 条は安全基準、第 22 条及び第 23 条は衛生基準として区別されることがあり、労働安全衛生規則では前者を主な根拠条文とする第二編を安全基準、第三編を衛生基準と称している。

また、危害防止基準のうち第 20 条から第 22 条まで及び第 24 条の規定が事業者に危険、健康障害又は労働災害を防止するため必要な措置を講じることを義務付けるものであるのに対し、第 23 条は労働者を就業させる建設物その他の作業場について、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ることを義務付け、危険又は健康障害の防止のみならず、労働者の就業環境についての広範な事項を規定している。このことから、第 23 条の規定の一部、例えば風紀の保持のための必要な措置<sup>1</sup>については「危害防止基準」に含まれないと思われる。

このような規定の枠組みは労働安全衛生法の前身である労働基準法旧第 5 章を踏襲したものであり、労働基準法旧第 5 章第 42 条が労働安全衛生法第 20 条から第 22 条まで及び第 24 条、労働基準法旧第 5 章第 43 条が

---

<sup>1</sup> 筆者としては、例えば便所を男女別とする規定がこれに該当すると考える。

また、第 24 条は、これを根拠条文とする委任命令が存在しないという点で特異な条文となっているが、これは後述するように、作業行動のみを要因とする労働災害が少なく、労働災害の防止規定が殆ど第 20 条及び第 23 条までで尽くされるからであろう。

本稿では、危害防止基準に明示的には示されていないが、それに内在する構造とこれから生ずる諸問題について検討する。即ち、危険源の分類問題、必要な措置の選択問題、…である。

本稿では、次の用語を使用する。

使用する用語	解説
危険源	労働安全衛生法では「危険性又は有害性」と表現されているもの。 ハザード (hazard)、危険有害要因とも言われる。

#### 1 労働安全衛生法第 20 条から第 22 条まで及び第 24 条の構造

危害防止基準のうち危険、健康障害又は労働災害を防止するため必要な措置を講じること定める第 20 条から第 22 条まで及び第 24 条は、先述のとおり条文の形が同型であることから表 1 のとおり整理することができる。

表 2 労働安全衛生法第 20 条から第 22 条まで及び第 24 条の規定整理表

※この表では、行政解釈において「等」に含まれるとされているものを青字で加えた。

条項	名宛人	危険、有害性又は労働災害の分類		措置
第 20 条		機械、器具その他の設備（以下「機械等」という。）による危険	による	危険
		爆発性の物、発火性の物、引火性の物、酸化性の物、可燃性のガスまたは粉じん、硫酸その他の腐食性液体等による危険		
		電気、熱、アーク等の光、爆発の際の衝撃波その他のエネルギー		
第 21 条 第 1 項	事業者は、	掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法	から生ずる	を防止するため必要な措置を講じなければならない。
第 21 条 第 2 項		労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所、物体の落下するおそれのある場所等	に係る	
第 22 条		原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体等	による	
		放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧、赤外線、紫外線、レーザー光線等の有害光線等		

		計器監視、精密工作等の作業			
		排気、排液又は残さい物			
第 24 条		労働者の作業行動	から生ずる	労働災害	

なお、労働安全衛生法第 28 条の 2 第 2 項の規定に基づく危険性又は有害性等の調査等に関する指針では、危険性又は有害性の特定を網羅的に行うため、危険性又は有害性の分類をあらかじめ定めることを規定しており、施行通達ではその一例として別添 3「危険性又は有害性の分類例」が示されているが、厚生労働省安全衛生部安全課『危険性又は有害性等の調査等に関する指針・同解説』では、この分類例が労働安全衛生法第 20 条から第 24 条までの規定を踏まえたものとしている。

また、『同解説』によると、この分類例の「作業方法」の「作業」には鉄骨の組立ての作業方法等が、「作業場所」の「場所」には足を滑らすおそれのある場所、つまずくおそれのある場所、採光や照明の影響による危険性のある場所等が、「作業行動等」には計器監視、精密工作、重量物取扱い等の重筋作業、作業姿勢、作業態様によって発生する腰痛、頸肩腕症候群等が含まれるとしている。

#### 1.1 危険源の分類問題

表 2 を見ると、第 20 条から第 22 条まで及び第 24 条が危険源の分類となっていることが分かる。

これは、危険源の分類という視点から、表 3 のように再構成することができる。この表では、区分の階層が下っていくのにつれて、区分 1、区分 2、…と番号を付けた。

なお、区分 3 及び 4 には、労働安全衛生法に基づく命令で定める危険源を主に記載した。

表 3 労働安全衛生法第 20 条から第 22 条まで及び第 24 条のなす危険源分類

(第 24 条において労働者の作業行動は安全と衛生に分かれていないがここでは便宜上、分けて表現した。)

区分 1 (大分類)	区分 2 (中分類)	区分 3 (小分類)	区分 4 以上
危険性	機械、器具その他の設備（以下「機械等」という。）	工作機械	立旋盤
			丸のこ盤（木材加工用丸のこ盤を除く）
			…
		食品加工用機械	
		木材加工用機械	木材加工用丸のこ盤
			…

		…	
	爆発性の物、発火性の物、引火性の物、酸化性の物、可燃性のガスまたは粉じん、硫酸その他の腐食性液体等	爆発性の物 発火性の物 …	
	電気、熱、アーク等の光、爆発の際の衝撃波その他のエネルギー	電気 熱 …	
	作業方法	掘削作業 採石作業 …	
	場所等	高さ 2 メートル以上の箇所 水上の丸太材等で水中に転落することによりおぼれるおそれのある場所 …	
	労働者の作業行動		
有害性	原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体等	有機溶剤 …	
	放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧、赤外線、紫外線、レーザー光線等の有害光線等		
	計器監視、精密工作等の作業		
	排気、排液又は残さい物		
	労働者の作業行動		

一般に、事物の分類において問題となるのは、分類の諸原則に則しているかどうかということである（分類の諸原則は、末尾の「B 分類原則等について」に示した。）。

ここでは、労働安全衛生法第 20 条から第 22 条まで及び第 24 条のなす危険源分類（以下「安衛法の危険源分類」という。）を、分類の諸原則に則して若干の検討を行うこととしたい。

#### 1.1.1 区分原理の一貫性

区分原理の一貫性とは、一貫した原理で区分しなければならないことをいう。

はっきり言ってしまえば、安衛法の危険源分類には、分類学的な一貫性はないようにも思われる。しかし、好意的に考えてみると、同型の危害防止方策が講じられるようなもの同士を一つの危険源の区分肢としているとも捉えられるのではないだろうか。

実際、例えば機械による危険に対する危害防止方策としては、材料の強度、原動力の制限、ガ

ード及び保護措置など、機械全般に共通する一般的な危害防止方策の類型を見出すことができるし、ガス、蒸気及び粉じんについては発散防止・抑制設備の設置、呼吸用保護具の使用などこれらに共通する一般的な危害防止方策の類型を見出すことができる。

#### 1.1.2 区分肢の相互排他性

区分肢の相互排他性は、現行法令でも考慮されることがあり、例えば、表 3 にも示したように、丸のこ盤に対する規制について、労働安全衛生規則第 115 条を適用する「丸のこ盤（木材加工用丸のこ盤を除く。）」と、第 122 条及び第 123 条を適用する「木材加工用丸のこ盤」には、一方から他方を除外するという方法により相互排他性が確保されている。

しかし、このように相互排他性が確保されている例は少なく、多くの場合においては、相互排他性が確保されているとは必ずしも言えないだろう。

##### 1.1.2.1 機械等と電気の相互排他性

例えば、第 20 条には機械等と電気が掲げられているが、機械等と電気が相互排他的でないため、電動式の機械等で感電のおそれがある場合の危険源が機械等と電気のいずれに分類されるのか、決定不可能となる。

これは、具体的な運用面でいえば、労働安全衛生規則第 329 条で電気機械器具（これは「機械等」に含まれる）の充電部分は防護せよと定めているが、これが電気機械器具による感電の危険が、機械等による危険とも電気による危険ともいえることから、労働安全衛生法第 20 条各号列記のいずれを根拠規定とするのか分からないという事態を生じ、とりわけ刑罰法規としては、問題であると言わざるを得ない。

これについては、労働調査会出版局編『安衛法便覧 令和 2 年版』では、同条の根拠規定は労働安全衛生法第 20 条第 2 号と記載されており、また、厚生労働省もこれに基づき監督指導を実施していることから原則として同じ立場に立っている（というより厚労省の資料を基に労働調査会が作成?）。

##### 1.1.2.2 機械等と作業行動の相互排他性

いわゆるハンド・イン・ダイ作業<sup>ii</sup>を行うプレス機械において、労働者が何らかの異常を見つけ、思わず反射的に危険限界に手を入れるような場合において、その危険を生じさせたのは、当該プレス機械のみならず、労働者の反射的な作業行動もその一つとすることができる。

しかし、この場合に、作業行動を危険源としてしまうと、作業行動を改善させる措置しか検討できず、プレス機械の危険性は

- 0 第 23 条
- 1 第 24 条
- 2 安全と衛生の区別
- 3 危険性及び有害性の分類
- 4 必要な措置
- 5 「等を設け」には、注意喚起の表示板の設置や保護具の着用が含まれるか
- 6 「等」にサーカスの訓練は含まれるか
- 7 労働安全衛生規則第 576 条
- 8 労働者派遣法による特例
- 9 何が義務付けられていないか  
私傷病の救護  
アレルギー反応の防止
- 10 規定例

(事業者の講ずべき措置)

- 第 20 条 事業者は、労働災害を防止するため、危険又は有害性があるときは、これを除去しなければならない。
- 2 事業者は、労働災害を防止するため第一項に規定する措置によることが困難な場合においては、危険又は有害性を低減するための措置を講じなければならない。
  - 3 前項の困難は、経済的困難も含まれると解してはならない。ただし、行政官庁の許可を受けた場合においては、この限りではない。
  - 4 事業者は、前項の措置が労働災害を防止するために十分ではない場合においては、危険又は有害性から労働者を防護する措置を講じなければならない。



危険性又は有害性の分類例

1 危険性

(1) 機械等による危険性

(2) 爆発性の物、発火性の物、引火性の物、腐食性の物等による危険性

「引火性の物」には、可燃性のガス、粉じん等が含まれ、「等」には、酸化性の物、硫酸等が含まれること。

(3) 電気、熱その他のエネルギーによる危険性

「その他のエネルギー」には、アーク等の光のエネルギー等が含まれること。

(4) 作業方法から生ずる危険性

「作業」には、掘削の業務における作業、採石の業務における作業、荷役の業務における作業、伐木の業務における作業、鉄骨の組立ての作業等が含まれること。

(5) 作業場所に係る危険性

「場所」には、墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所、足を滑らすおそれのある場所、つまづくおそれのある場所、採光や照明の影響による危険性のある場所、物体の落下するおそれのある場所等が含まれること。

(6) 作業行動等から生ずる危険性

(7) その他の危険性

「その他の危険性」には、他人の暴力、もらい事故による交通事故等の労働者以外の者の影響による危険性が含まれること。

2 有害性

(1) 原材料、ガス、蒸気、粉じん等による有害性

「等」には、酸素欠乏空気、病原体、排気、排液、残さい物が含まれること。

(2) 放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等による有害性

「等」には、赤外線、紫外線、レーザー光等の有害光線が含まれること。

(3) 作業行動等から生ずる有害性

「作業行動等」には、計器監視、精密工作、重量物取扱い等の重筋作業、作業姿勢、作業態様によって発生する腰痛、頸肩腕症候群等が含まれること。

(4) その他の有害性

## B 分類原則等について

### 1 分類原則

#### 1.1 区分

分類される対象を、分けること。1つに分けるということは、その1つにまとめることに等しく、区分と同時に「名称の付与」もなされることが多い。

危険源分類における区分とは、何らかの対象を、その危険源としての側面を捉えて、危険源として区分することである。

なお、1つの種類の被区分体の分類では、複数の区分を用いる事も多い。生物の分類では、「界」、「科」、「目」、「種」など。

##### 1.1.1 区分の三要素

###### 1.1.1.1 区分原理（=区分特性）

区分するときの原則（基準）。

危険源分類における区分原理の例としては、「機械か、あるいは機械以外か」「粉じんか、粉じんでないか」などがある。

###### 1.1.1.2 被区分体（類概念）

区分される対象。

危険源分類における被区分体は、危険源であり、具体的には現実世界における物、動物、行為などがこれに当たる。

「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」第2項では「本指針は、建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による、又は作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性（以下単に「危険性又は有害性」という。）であって、労働者の就業に係る全てのものを対象とする。」と定められている。

###### 1.1.1.3 区分肢（種概念）

区分された各部分。

危険源分類における区分肢は、機械、爆発性の物、電気、作業方法、作業場所、原材料、放射線、作業行動などがそれである。厚生労働省令ではこれをさらに細分化し、機械の一種としての工作機械、さらに工作機械の一種として立旋盤や丸のこ盤を定める等している。

#### 1.1.2 区分の原則

##### 1.1.2.1 区分の視点の一貫性

一貫した視点（同一の意味レベル）で区分・命名を行わなければならないことをいう。

例えば、場所を分類する場合に、{アメリカ、アフリカ、ヨーロッパ、東京都中央区}などと

いう区分枝の集合に違和感があるのは、アメリカ、アフリカ、ヨーロッパという世界を五大洲で分ける場合の区分枝であるのに、東京都中央区はアジアの 1 国家の 1 地方公共団体にすぎないからである。

#### 1.1.2.2 区分枝の相互排他性

各区分枝の示す範囲が重なってはいけないということ。

{多角形, 三角形}という区分枝の集合がある場合に、各区分枝の相互排他性が無いことから、三角形は多角形にも三角形にも分類されてしまう。

労働安全衛生法の危険源分類では、例えば機械で感電した場合、機械と電気という 2 つの危険源に分類されることとなってしまうように、交差区分を許し、即ち一貫性がないように見える。

#### 1.1.2.3 区分枝の網羅性 (= 包括性)

区分の総和 = 被区分体となっていること。

#### 1.1.2.4 漸進性

区分は順序通りに上位概念から下位概念に進むべきで、飛躍してはならないこと。

### 1.2 体系化

複数の区分を階層構造にしたり、多次元構造にしたりすること等。階層構造にする場合は、複数の区分に序列を与えること。多次元構造としては、縦横の表にすること等がある。

### 1.3 位置づけ

最後に、事物（図書、行政文書、その他）を体系化したその体系の中に位置づけること。

## 2 分類法の分類

### 2.1 構造による分類

#### 2.1.1 列挙型分類法

予め各項目が表に列挙されている分類法。表に列挙されたものの中から必要な分類記号を選択する。

例えば、日本標準産業分類、労働基準法別表第一、労働安全衛生法の業種分類、図書館における日本十進分類法など。

階層構造をとることが多いこと、分類作業が比較的単純であること、精密な分類が難しいことがあること等の特徴がある。

#### 2.1.2 分析合成型分類法 (= ファセット分類法)

分類すべき対象を分析して、それがもつ属性について、ファセットとサブファセットとして抽出すること。

### 2.2 機能による分類

### 2.2.1 書架分類法

資料を書架に体系的に並べることを目的とした分類法。1つの図書に対して1つの分類しか付与できない。

### 2.2.2 書誌分類法

資料・情報を検索するために主題を適切に記号化する分類法。分類は複数付与することが出来る。

---

i 畠中信夫（2001）『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）

ii 危険限界（例えば上下の金型の間のように機械が作動すれば危害が生じうるような領域）に材料の供給、金型の掃除等のために手などを入れる必要のある作業。

三柴 本日もご参集ありがとうございます。回を重ねて第21回ということになりましたが、厚労科研の安衛法学プロジェクトの研究会を始めたいと思います。

まずは分担報告書の締め切り間際というところで、報告書の執筆上の留意点をあらためてお伝えしたいと思います。逐条解説の報告書については、「関連規定」という項目の趣旨を違えないでください。法条文の解説において、そこに紐付く政省令に触れるのではなく、安衛法以外の消防法や建築基準法など別の法体系の中に同様の問題に対し適用可能な規定を探っていただきたいわけです。単に条文の番号を挙げるだけではなく、当該条文にどのような趣旨の内容が書かれているのかということも書いてください。森山先生からも課題提起がありましたが、要は安衛法という法律が労災防止の目的果たすために、適用範囲を非常に広くしているという状況を示すことになると思います。本来であれば、環境法や建築法など別の法律で定めるべき事項を安衛法で規定しています。その逆もあります。そのような射程の広さを示すという意味もあるので、その点あらためてお願いしたいところです。

また、当初から強調している点として、現場のリアルがみえる体系書をつくりたいということです。これこそが本プロジェクトの特徴であると考えていますので、判例、実例、運用実態等を徹底的に重視して執筆してください。これらの情報についても、最近森山先生から過去の新聞掲載情報などをMLで共有していただいたところです。法条文と紐付き政省令だけを書いてそれで終わりというのではなく、それが実際にどのように使われているのかイメージできるように、それによって事務系文系の人たちも安衛法を理解できるように、そういう趣旨を汲んでいただきたいと思います。

このうち運用実態については、先に共有した行政官等を対象とした調査結果を引用してください。また、当初は石崎先生の報告が先駆的に引用した厚労省労働基準局監督課の公表事案、その他裁判例や労働者健康状況調査など、労働衛生関係の規定についてはこのような資料にも法の運用状況があらわれていますので、調査対象としてください。

これも繰り返しになりますが、技術的用語や専門用語については必ず用語解説を徹底してください。読み手がすでに知っているという前提で書いてしまうと、単に分厚いだけの読みにくい本が出来上がってしまいます。専門外の人でも読めばわかるという本になるようにご協力ください。表現の仕方も平易にしてください。ただ報告書執筆の手順としては、まずは情報の洗い出しを進め、書きたいことはすべて書き出してしまって、後で内容を分かりやすく書き換えていただく方がやりやすいかもしれません。特に法学者、行政学者の皆さんにおいては、技術的用語の解説を詳しい方にインタビューしていただければ結構です。その際、やり取りの経過・・・ある用語についての解説を依頼したところ、かくかくしかじかの回答をもらえた等・・・を記録して担当の早川さんに送っていただければ、厚労科研から謝金を出せますので、積極的に人に尋ねるという作業も行なってください。

これは概ね済ませていただいていますますが、分担研究報告書には「研究の目的」という項目があります。そこには、ここに記したような表現を加えてください。「本分担研究の目的は、枝番号や附則を除き123条ある安衛法のうち…」といった表現で書いてください。

以上は事務的な連絡事項ですが、これから先本論に入ります。前回疑問を感じ、その後畠中先生からご教授いただいて私なりに考えた問題を共有させていただきます。

ご承知のように安衛法第27条によると、事業者が講ずべき措置等の具体的内容は、省令で定められることになっています。そうすると、安衛法本法は様々なりリスクを想定して抽象的な書き方をしているのですが、省令や規則でその適用範囲を限定する結果になり、そこから漏れる、つまり省令や規則に書かれ



ていないリスクについては、対応が難しいということになってしまいます。では、省令や規則に書かれていない事項について、安衛法本法の適用によって対応しなかったのはなぜか、また今後そのように運用していく必要があるのではないかという問題提起を差し上げたわけです。開催要項にも以下の通り記載しました。

<疑問点>

安衛法第27条は、なぜ法律上の不確定概念を省令の定めに限定する方針を採ったか。また、法律上の危害防止基準の多くが、機械、化学物質等につき、政令の定めるものに対象を限定する方針を採ったのはなぜか。罪刑法定主義の要請か。では、送検しない事例での労災防止措置については、どう考えていたのか。規則外のリスクには、第99条等で対応できると考えたのか。あるいは、その後できた第28条の2等で対応できると考えたのか。

この疑問について畠中先生におうかがいしたところ、以下のようなご回答をいただきました。

<畠中先生の回答>

当時は罪刑法定主義の要請を基本認識として、再発防止策を基準化する方策をメインとする考えだったし、それが旧労基法時代から継受した当然の発想でもあった。なお、化学物質対策については、安衛法制定後の話しではあるが、有害物ばく露作業報告を含め、国に情報が集まるようにされている。

これを受けて、私なりに下記の通り再考してみました。

実際には、ばく露報告が充分にあがらないという担当室長のお話もあり、また、ハザードとリスクが多様化、多元化しているため、自主管理を強く推し進めるスキームの開発も重要とは思いますが、仕様基準と性能基準とは、やはり両輪なのだろうと感じます。

最近の化学物質管理の検討会においても、担当の室長から曝露報告が十分にあがってこないというお話がありました。また、安衛法制定当初に比べてハザードとリスクが多様化、多元化しているという実情もあり、今回植松先生からお話をいただくテーマにも通じることですが、特に中小企業で特別規則が定めていない化学物質を原因とする災害が生じていますし、むしろそのようなケースの方が多くなっています。そのような状況下で、国が箸の上げ下げまで全て定めるという手法が現実的でなくなってきたので、自主管理というスキームも考えていかなければならないと思います。かといって、営々と蓄積してきた仕様基準、再発防止策を明定するという方策を捨て去っていいわけではありません。こういった手法の蓄積と性能要件規制（目的を定めたくて手法は事業者に一任する）は、両輪とすべきではないかと感じているところです。産業の構造も変わってきているし、イノベーションのスピードも非常に速くなっています。自動車の部品などは以前であれば一台の自動車をつくるのに数千点の部品があればよかったのですが、半年ないし1年に1回のイノベーションの結果、最近では自動車一台につき10万点を超える部品が必要で、個々の部品のイノベーションも10分に1回、長くて1時間に1回といったペースで起きているとのこと。そういう時代の安衛法は制定当時に比べて考え方を改めなければならないところもあると思います。しかし同時に伝統を守らなければならない部分もあります。まさに温故知新の姿勢で臨むことが重要であると感じているところです。

開催要項1は以上です。開催要項の手順では、次に法改正提案の検討、次いで特別報告と続くわけですが、諸般の事情から順序を変更し、まず研究経過報告から入りたいと思います。当初設定した分担研究報告書の締切が10月末なので、現時点での進捗状況の確認が非常に重要です。ということで、研究経過報告からお願いします。まずは近藤先生からお願いします。

近藤 労働災害防止計画について定めた安衛法第6条から第9条に関しては、4名の方にインタビューし、現在その内容を整理している段階ですので、今回は割愛させていただきます。

第101条から第103条、第109条から第115条のうち、承っているのは第101条と第109条の運用の実態だったと思います。第101条（法令等の周知）に関して大藪先生からご報告いただいた内容に追記したものを画面共有させていただきます。法令等の周知について現場でどのように運用されているかについては、これを意識した運用はなされていないようで、報告書を書くまでもないというのが正直なところだと思います。そのため、大藪先生の報告書に追記という形で執筆させていただいた次第です。従来この条文に関しては、第1項と現行の第4項で構成されていたところ、働き方改革関連法によって第2項・第3項が追加されたという経緯がありますが、労働行政の現場では同条はほぼSDSの周知のための条文として用いられていたのではないかと思います。第2項、第3項にいたっては、現在これを運用しているかどうかについては聞いたことがありませんので、特筆すべきこともなかったと思います。第101条の違反ないし送検状況についても、年報の欄にも記載がありませんので、本省の監督課に問い合わせたところ、昔からこういう状況だったということでした。どのような理由で第101条の欄が設けられていないのか、よく分からないのですが、そのような状況でした。

第109条に関しては、自治体との連携という形ではありますが、第101条よりもさらに現場で意識することはほぼないだろうと思われそうです。こういう条文があるということは、私も今回初めて知ったほどです。従来自治体と連携した例としては、建設工事関係者連絡会議を局単位ないし省単位で実施していましたが、現場はおそらく第109条を根拠としているという意識はなかったと思います。強いて挙げるならばそのような例があります。他にも、石油コンビナートに関して都道府県労働局あるいは省の方で幹事会に参加し、そこに自治体の消防や警察も参加するようなケースもありましたが、これも地方自治体との連携として第109条に関連した例として挙げられると思います。主に建築や消防に関して連携している例として挙げられるものに言及した次第です。地方公務員の人事委員会などにおいてどのような感じで連携しているのかについても調査してみましたが、特にそのような記載がありませんでした。

以上です。

三柴 ありがとうございます。ご意見・ご質問等ございましたらお願いします。

浅田 第101条の法令等の周知についてですが、事業者に対する法令等の周知を義務付けるということは、事業者が法令違反を生じさせない重要な動機づけになるのではないかと、また事業者が法令違反を起こした際に、法令の周知が適切になされていたか否かを確認する契機を与えるのではないかと。そういう意味で、事業者が法令遵守の動機付けを与える重要な条文であると思うのですが、いかがでしょうか。

三柴 立法趣旨にかかわるご指摘と思われそうですが、関連する国会の会議録や安衛法を制定する際の労基法研究会報告あたりに何らかの記載がないか、という問いに置き換えてもいいかと思います。

近藤 確かにそういう趣旨の文書は見たことがありますが、実際の運用としてはほぼなされていないの

ではないかと思えます。条文の周知といっても、一から十まで全て周知させるのか、条文には「この法律及びこれに基づく命令の要旨」と書かれています。ここでいう「要旨」とはどういった内容なのか、また「各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けることその他の厚生労働省令で定める方法」で周知させると規定されていますが、具体的にどのようにやればいいのか等々、現場での運用が正直分からないうまま、事実上化学物質の SDS の周知で収まっているのが実情ではないかと思えます。労基法では就業規則や労使協定等を周知せよと書かれています。安衛法では以上のような形でしか書かれていません。実際には SDS を周知させるための根拠条文として使われているだけではないでしょうか。

三柴 実際の意味としては、SDS の周知に関してのみになっているということですね。本来であれば事業者の意識啓発という趣旨もあったはずですが、それが現場で活きているとは言い難いのが現状ですね。

近藤 そうです。

浅田 私がかつて行政官であったころ、某民間の方がこの条文は法令遵守の動機付けという極めて重要な意味を持っていると指摘していました。また、一部の労働局ではこれを活用している例もきいたことがあります。

三柴 では近藤先生、浅田先生とコンタクトした上で、一部そのような例があったということを加筆してはいかがでしょうか。

近藤 了解しました。そういう運用があるということを知らなかったのも、そのような例があればぜひ知りたいと思えます。

三柴 浅田先生、その点ご教授をお願いいたします。

浅田 わかりました。

三柴 他にご意見、ご質問はないでしょうか。では、次に森山先生からご報告をお願いします。

森山 画面共有させていただきますが、「労働安全衛生法第 106 条から第 108 条の 2 までの逐条解説」（以下「森山資料」とする）で検討対象とする条文は、国の政策実施に関する規定です。第 106 条は国の援助に関する一般的な条文で、「国は・・・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・・・必要な援助を行うように努めるものとする」とされています。この条文以外にも国が事業者等に援助する旨定めた規定は多く存在し、快適な職場環境の形成については第 71 条の 4 と棲み分けする形になっています。関係規定としては、森山資料 6 頁以下に記載したとおりです。ILO の基準の中にも国や政府機関による援助規定に関する記載があります。

沿革についてはあまり書き進めていませんが、産業福利協会についても簡単に触れようと思えます。運用については、私もこの仕事に就いてから 8 年半ほどですので、昔のことがよく分からずに苦勞

しているところですが、ひとつは労働基準監督機関による監督指導を通じての各種助言や労基署での相談受付などが援助の一環として挙げられます。また、この条文のメインである社会復帰促進等事業として実施されている様々な措置が挙げられると思います。これらについてはインターネットに一覧があります。社会復帰促進等事業について興味深いと思われるのは、その時々政治状況に左右されるという点です。労働者災害補償保険事業が戦後につくられた当初は保険給付くらいしか実施していませんでしたが、その後次第に保険料でまかなわれる他の事業が増えていきました。平成に入ってから、制度が膨らみ過ぎたということで行財政改革に着手し、縮小される方向に動いているのではないかと思います。

次に第107条についてですが、これは労災防止関係の仕事に従事する人たちに対する資料提供その他必要な援助について定めた規定です。第106条の内容と重複する面もあるかと思われます。注釈書には全国安全週間や全国労働衛生週間などが具体例として挙げられています。

第108条は「研究開発の推進等」ということで、具体的には安衛研や産業医科大学といった機関の設置につながっていると思われます。第108条の2は「疫学的調査等」ということですが、疫学的調査自体は以前から労働省が実施していましたが、これは化学物質の有害性調査制度ができたのと同じタイミングで追加された条文で、これによって法律上の根拠規定に基づいて調査ができるようになったということです。私は医学的な知識がないので、この条文がどのように使われているのか今一つ分からないため、この点ご教授いただければと思います。

以上です。

三柴 ありがとうございます。最初に私から質問もまじえたコメントを差し上げたいのですが、国による援助と監督業務に伴う指導とはどこが違い、両者をどう線引きするかという問題があると思います。イギリスのHSEの仕事はビジネスライクという一面があり、監督官、検査官、インスペクターが出向いていて、あるところまではコンプライアンスのため行政行為として無償で仕事しますが、そこから先のアドバイスになると有償、といったやり方をしているようです。そうすると、指導と援助を明確に分ける必要がでてきます。コンサルティングの段階になると有償になります。もともとインスペクターについては民間で安全衛生活動の実績を積んできたベテランを任用する仕組みになっていて、日本とは全然仕組みが違ってきます。森山先生としても、仮に自分の知識の提供等に値段をつけるとしたら、どこから先がサービスになるのか、考えてみてもいいのではないかと思います。

それと、労災特会の仕組みについての話がありましたが、それ自体が「援助」といっていいのか、検討を要すると思います。予防に関連するので、広い意味では安全衛生に資するために、そのような考え方もできるかもしれません。

また、研究振興の条文のところで研究機関をいくつか挙げていただきましたが、厚労科研にも是非触れてください。あわせて、国の研究のあり方と国と民間の研究の配分と役割といった問題についても触れていただければと思います。国の研究のあり方については、本省からすると行政の施策にダイレクトに生きる研究をやってほしいというのが本音としてあり、安衛研の研究審査にもそのような項目が盛り込まれています。研究者というのは基礎の研究を積まないとペーパーとして価値が生まれず、研究としても面白くないという面があります。悪く言えば趣味に走ってしまうということです。では、安全衛生研究というのはどうあるべきか、国が資金を拠出する研究はどのようなものであるべきか、そういったことも考えなければいけません。また、国が安全衛生研究を独占していいのか、という問題もありま



す。大学を中心とした民会組織、昔からあった大原社研、労働科学研究所といった機関に補助をするべきか、そうすべきだとしたらどのような目的でどこまで補助すべきなのか、といった課題もあると思います。その辺りも検討した方がいいのではないかと思います。

他にご意見・ご質問がなければ森山先生のご報告は以上とさせていただきます。

では次に、石崎先生から第28条及び第28条の2の逐条解説について進捗状況をご報告いただけないでしょうか。

石崎 今の時点で報告できる内容としては、労働時間把握義務の規定にかかる沿革を調査しているところです。ご承知のように安衛法上の労働時間適正把握義務は、働き方改革の一環として追加されたものですが、それ以前の平成13年に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」が出されています。これは適正な割増賃金の支払確保を目的とする通達である旨審議会で説明されていますが、基準が発出された当時労働基準局が季刊労働法に掲載した解説をみると、平成13年という年は電通事件の最高裁判決の翌年ということで、過労死・過労自殺事案に見られるような不適切な労働時間把握が背景にあるということです。沿革についてはこの辺りから書き始めようかと考えています。

非常に簡単な報告ではありますが、また次回以降に詳細を報告させていただければと思います。

三柴 ありがとうございます。第28条がらみの問題、特に第28条の2関係については、安全衛生法政策上の大きなテーマを潜在させています。冒頭でも申し上げたように、安衛法が現場で起きる全てのリスクに対応できるようになることが理想なのですが、そうすると罪刑法定主義の要請といった法の性格と衝突しかねません。構成要件を明確にしないと処罰等の法的効果をもたらすことができません。そういった法の性格と、現場であらゆるリスクが起きてくる、あるいは技術開発も著しいといった問題との相克があるので、そこに対応しようとして安衛法制を築いてきたという経緯があったわけです。取っ掛かりというか、今後の義務化に向けた段取りに過ぎないものかもしれませんが、現状は未だ努力義務であって、化学物質の一部についてはリスクアセスメントが義務化されたものの、それ以外は努力義務のままです。これらの点を今後どうすべきかという問題については、やはり検討していただく必要があります。全てのリスクに対応できる安衛法を目指すために、この条規をどのように展開させるべきかという点を意識していただきたいというのがポイントの一つです。

それと、今お話しいただいた労働時間規制との関係についても検討してほしいと思います。日本の安衛法はマクロ的にみると、技術的規制から社会的規制に変質してきていますが、その象徴が労働時間規制であると言えます。長時間労働防止との関係では、長時間働いた人をスクリーニングして産業医との面接指導に結び付けるというスキームで対応を図ってきました。それが平成17年改正以降の安衛法の基本的な動きでした。しかし、労働時間そのものに規制をかけるのは労働基準法の役割なので、安衛法としては面接指導をして、健康リスクがある場合には防止を書けるというスタイルをとってきたわけです。これが今後どちらの方向に展開していくかについても、検討する必要があります。イギリスではそもそも労働時間規制をなくしていた時期がありましたが、EUに加盟する際にEUの規制に合わせるために、イギリスが取り組んでいた安全衛生の一環として労働時間を規制した経緯があります。労働時間規制の最も重要な趣旨は健康保護なので、イギリスはその論理に則って労働時間規制を創設しました。現在「第4次産業革命」ともいえる状況ですが、労働時間についてもフレキシビリティをもった働き方が求められ

ています。そのような中、一律の労働基準規制よりも、健康の観点から各人にとって何時間の就労が適切であるかを重視するとなると、安全衛生、特にリスクアセスメントの観点で労働時間規制を検討することもあり得るかと思えます。安全衛生からアプローチすることで、労働基準規制の硬直性を緩めるという発想ができるのではないかと、その辺りを検討していただければと思います。

現在オーストラリアにおける医師の労働時間規制について調査していますが、かの国の医師の労働時間は日本よりも短いといわれています。しかし、若手やインターンの人たちは長時間労働を強いられる状況が続いているようで、それに対する規制は健康の確保や医療ミスの防止という趣旨からなされたという経緯があるようです。労働時間規制をどのように柔軟化させるかを検討する際の一つの論理構造になるかもしれません。

石崎 今のお話、もう一度確認させていただいてよろしいでしょうか。まず一点目ですが、冒頭でご指摘された趣旨を汲んで執筆したいと考えていますが、今後どちらの方向に向かってゆくかという話は立法上の提案の箇所で書くべき内容ですね。その分岐すべき方向性としては、一つは今後もガイドライン等を通じて努力義務で運用してゆくという・・・

三柴 義務化するか、努力義務のままでいくかというお話ですね。安全衛生行政としてはなるべく義務化したいところです。

石崎 なるほど、するとこれは、いわばステップアップの前段階的な位置付けとしてののではないかということですね。

三柴 ただ、必ずしも二分法とは限らず、“第三の道”があるかもしれません。

石崎 個々の指針をすべて確認できているわけではないのですが、指針の中にもそういう性格を持つものとそうでないものに分かれるのではないかという気もするのですが、そういった点も踏まえて執筆するべきかもしれません。

三柴 このプロジェクトからも感じ取ってもらえると思いますが、指針に書いたとしても現場にはさほど浸透しなかったという経緯もあります。リスクアセスメントというものは、指針レベルではなかなか浸透しないようです。現場の受け止め方としては、指針やガイドライン程度なら法令と違ってさほど神経質になる必要もないだろうといったところです。指針といってもいろいろで、大臣が出すものから局長通達まで格付けは様々ですが、現場からすればどうでもいいわけです。そういう点も含めて指針レベルの対処でいいのかという議論はあり得ると思います。

石崎 ありがとうございます。その点は改めて考えたいと思います。2点目の労働時間については、お話を伺いながら私も似たような問題意識を感じており、興味深くお聴きしていました。分担報告書の関係では、その辺りをどこに書くべきかが若干悩ましいところかと思っています。面接指導との関係で上限基準を参考に引き下げられたりしているので、規定の説明自体の中で書くこともできるかと思うのです



が、場合によって関連規定の箇所では労働時間の上限規制に関する規定を紹介するという点でよろしいでしょうか。

三柴 その点はお任せしますが、どういう趣旨で、将来どのような趣旨になっていきそうだからどちらにカテゴライズするかという判断になると思います。要するに、これまでは安全衛生規制と労働基準規制を分けてきたのですが、実は両者はもうだいぶ重なってきています。安全衛生や健康規制の面を強調するのであれば、労働時間規制を緩めて個別対応する形に変えてゆく流れにもなり得ます。そういうことを何らかの形で言及していただければと思います。

石崎 労働時間規制については、健康問題だけではなくワークライフバランス的な趣旨も含まれるので、健康面からのみ言及していいのかという問題もあります。他方で化学物質管理と労働時間規制を検討していて興味深かったのは、化学物質については第3管理区分という劣悪な状況であっても罰則はないのですが、労働時間は上限を超えれば直ちに罰則の適用対象になります。この点アンバランスというか硬直的で、労働時間の超過よりも有害物質の方がよほど健康に悪そうであるにもかかわらずこのような状況です。この点も指摘したいと思います。

三柴 ありがとうございます。それでは次に、只野先生、以前お送りいただいたペーパーのご説明と、現在取り組まれている内容についてご報告をお願いします。

只野 三柴先生には原稿を提出させていただきましたが、先生のご指導に基づいて、もう少し関連条文の精査をしたいと思います。免許・技能講習については、議論の対象になるポイントは少ないかもしれませんが。ただ、皆さんのご意見の中に、免許更新制についてのお話がありました。安衛法の改正のたびに免許更新制度の検討がなされていたようですが、昭和63年改正の際に第19条の2を挿入することで担保しようというような整理がなされ、今さら免許更新制度について提案するような問題はないと考えています。準備の状況が芳しくないために分かりやすく説明することが難しいのですが、以上の通りです。

三柴 ありがとうございます。以前お送りいただいた資料を共有画面に映したいと思います。近藤先生と共同著者ということで提出していただきました。元々は大藪先生に免許制度について執筆していただきましたが、大藪先生は行政学者として免許制度が理論的にどういう意味を持っているかというアプローチをしてくださいました。只野先生と近藤先生には、安全衛生関係の免許資格制度が実際にどのように活用され、現場でどのような受け止め方をされているか、など実態面を中心に執筆していただくようお願いしたところでした。

私からお願いしたのは、関係データのほか事務系・文系の人にも理解できるように図示を多く活用していただくということでしたが、現にこれに答えていただけるような内容を盛り込んでいただけたと思います。この他、私の方でまだチェックが及んでいないのですが、読ませていただいた範囲でいうと、事務系の人からみて”この用語や説明はもう少し分かりやすくしてほしい”といった点があれば、願うことになると思いますが、既に相当程度こちらの要望にお応えいただいたように思います。只野先生からは今、免許の更新制度についてお話をいただきました。安衛法第19条の2が設けられたことによ

て、規制措置としてできることは既にやっているのではないかということでしたが、この点について何かコメントやご質問等ありませんか。

私の方から只野先生だけではなく知見をお持ちの方にお尋ねしますが、第19条の2は努力義務でこれを活用しようとしても教育研修機関に受講者が集まらずお金にならないようであれば、絵に描いた餅になってしまうという問題もあるでしょう。また、資格制度については更新自体を **must** にしないと、そういう結果になりやすい傾向があると思います。ただ、資格の縛りを強くするとそれはそれで弊害が起きます。経営者も企業団体も反対するでしょうし、聞くところによると規制改革の流れの中で資格免許制度の規制をむやみに強化することはできないということです。もしこれだけは更新を **must** にすべきだということがあるとしたら、何になるでしょうか。

只野 安衛法第19条の2ですが、たしかに技能講習等を統括してる機関に尋ねると、ほとんど実績が上がっていないとのことです。ただ防災団体が提供する講習会は一定の参加人数があるということです。

三柴 RST は相当の数を集めているようです。一方で安全管理者を国家資格にしてどうかという要望も安衛研から寄せられています。以前半田先生からうかがったところ、安全管理は現場の生産管理の一線がやった方がいいということで、制度設計の時点では下手に国家資格化しない方がいいとのことでした。時代の移り変わりを経て技術的な複雑さも増しているし、産業用ロボットなども増えてきている中で、そろそろ国家資格化してもいい旨の意見もあると思いますが、只野先生はどのようにお考えでしょうか。

只野 もともと安全管理者は経験等によるものなので、それを国家資格化するような内容が伴うのか疑問に感じるところです。

三柴 ありがとうございます。角田先生はいかがですか。

角田 私も講習機関にいるので、第19条の2に関する能力向上や再教育に関心があります。ただ現実的には募集してもほぼ誰も来ないというのが実感です。再教育でそれなりの数の要望があるのは、職長能力の向上のための教育で、これは一定数集まります。工事現場等では再教育の受講を義務付ける旨の社内規定でルール化されていることで、申込みが増えているようです。一方、安全管理者の免許資格化については、労働安全コンサルタントと重複するところも出てきそうな感じがします。安全に関しては、多くの場合現場の中でどのように動くべきか、経験等に基づいて判断する面が多々あるので、これを国家資格化して試験を課すような手法でいいのかどうか、正直イメージがわからないところです。

三柴 マクロ的に話すと、民主党政権の際に防災団体の見直しなどもあって、厚労省の審議会でドイツの制度との比較についてお話したことがありました。かの国の場合、労災保険と防災活動がワンセットになっていて、労災保険を運用している機関が防災防止のための強行的なルールをつくって執行するうえに、独自に監督官も擁しその研修も実施しています。研修の参加人数は日本の比ではないようです。要するに日本のモデルの即して言うと、労災保険を運用している機関が中防災のような防災防止団体も兼ねていて、保険・予防の双方が強制加入ということです。その枠組みの中で予防のルールも独自につくら

れ遵守されなければならないし、研修に参加しなければルールを遵守することもできません。このような仕組みになっているとある意味合理的です。というのも、労災保険の支出を減らそうとするのであれば、予防活動を充実させなければならない方向にドライブがかかる仕組みになっているからです。これはドイツのような社会民主国家ならではの仕組みだと思うのですが、日本の場合はどうしても災防団体はしばしば”研修屋さん”などと揶揄されてしまうような緩やかな団体として運用されてきたという構図があります。一方で、安全衛生コンサルタントの資格については国家資格として箔付をしてきました。予防活動の規制性を強める、つまり規制をかけて強制してゆくという方向性はどうか、現行のように事業主団体中心の運営で労働基準協会と災防団体が協力して業界団体を巻き込む形で予防を進めてゆくという形でいいのか、あるいは公共政策としての性格を強めて強制力を持たせる方がいいのか、その辺りについては、まず現場としてはいかがでしょうか。

角田 自主的な手法をとると、大手はともかく中小企業は強制性がないとなかなかやらないというのが現場を見ていて実感しますので、ある程度強制力は必要かと思います。

三柴 ありがとうございます。内田先生からチャットにコメントをいただいておりますが（※下記参照）、ご説明いただけますか？

※以前運行管理者の話をしてしましたが、道路交通法上の安全運転管理者も年に一回の講習を受けることが義務になっていますから、安全管理者や衛生管理者も直近の法改正を講習する等は良いかもしれませんが。しかし、労働基準監督署等は、警察ほどにはマンパワーがないのでどの機関が担うか、どんな内容にするか、要検討だと思いました。

内田 以前、運行管理者についてのお話をさせていただきましたが、最近千葉県のトラック屋さんが安全運転管理者の件で警察に書類送検された事件がありまして、安全運転管理者とは何かを検討しました。安全運転管理者については年に1回、警察署や公安委員会が講習を実施し、これによって安全運転が担保されていると思われまます。いわば、労働安全衛生でいうところの災害の予防に資するものと思われまます。警察がこういった形で予防の観点から講習を実施しているとするならば、安全管理者や衛生管理者の講習も予防という観点からよろしいのではないかとも思ったりします。ただ、どのような団体が講習を実施するのか、労働基準監督署は警察と比べてマンパワーがない中で、どの機関がやるべきか検討する必要があったと思いました。

三柴 なるほど。篠原先生はいかがでしょう。

篠原 やはり法律の規定は大きいと思います。私は時々能力向上教育の講師をつとめています。現在引き受けているのがボイラー一圧や車両系の建荷協などですが、担当者が変わったときに受講者が倍くらいに増えて、なぜかといえば担当者が努力義務なのか義務規定なのかが不明瞭だったようで、法的に必要な旨書かれると、受講者数が劇的に増える傾向があります。やはり法律できちっとかかされると非常に効果的のようです。また別な事案ですが、小さな会社で就業規則を作成する際にも、その会社の

常務や専務が社長に対して、「作成しないと処罰されます」と言えば、社長も「ならばすぐにやらないといけない！」と対応するわけです。やはり、日本の経営者の方々は普段意識していなくても、法令で決まっているとすると相応の対応をするようになります。地方の監督署にいたときに、万一何かあれば新聞に載りますよと言うと、慌てて対応する経営者もいて、やはり周囲の目線なども気になるのでしょう。確かに企業経営への負担云々という話はあるかと思いますが、法によるルール化にはそれなりの意味があると思います。また、安全管理者についてはできれば国家資格化して、安全管理者の人たちに誇りを持たせて職務に当たってもらった方がいいかと思います。衛生管理者は国家資格であるのに、片や安全管理者は講習の受講だけでなれますので、講習と免許資格をどうつなげるのかという課題もあります。安全管理者に誇りを思ってお仕事をしていただくには免許制にした方がいいのではないかと思います。

三柴 ありがとうございます。藤森先生、いかがでしょうか。

藤森 安衛法第19条の2については、資格云々という問題もありますが、まず基本に戻って教育という観点から捉えなおすべきであると思います。同条の趣旨は「安全管理者・・・その他労働災害の防止のための業務に従事する者」を対象とする能力向上を目指すものです。資格や技能講習の問題ももちろんありますが、機械設備や事業場の様相が変わってきている中で、個人にとっても組織にとっても、繰り返し能力の向上が必要であるとするのが基本的な発想です。このようにステップアップのための教育ですから、元々の教育と比して事業場の特性も踏まえた上で、どのようなスパンで実施するか、誰を対象とするか、どのような内容の教育にするか、各事業場独自の判断があろうかと思っています。同条の基本的な趣旨はそういう点にもあるでしょう。したがって、そういうところを努力義務化することが重要で、いつどのようなスパンで誰がどんな科目を教えるかについては、事業場ごとの判断が大きいと思います。したがって努力義務化する必要があるでしょう。そして努力義務である以上、指針や国の援助といった問題がセットになって出てきます。昭和58年に安全管理者等の教育要綱が出来ているのですが、それが発展して能力向上についても言及しています。また、先ほどもお話に出ましたが、職長教育ですね。同条をみると職長は「安全管理者・・・その他労働災害の防止のための業務に従事する者」の中には含まれないと思われませんが、これに準じた教育として職長教育を実施し、その上でステップアップとして職長の能力向上教育をすべきでしょう。災防団体もかなり力を入れてやっています。ともあれ基本に立ち返って、安衛法第19条の2はまずは教育という局面に出発点があるのではないかと考えます。

三柴 ありがとうございます。教育は何のためにあるのかという観点から、知識の更新はやはり must であろうと思います。しかし、事業場ごとの事情を踏まえて何をどのように教育すべきかを判断しなければならない、というお話しかと思います。この点はやはり書いていただくべきかと思っています。只野先生の執筆箇所、只野先生か近藤先生に追記していただくようお願いしたいのですが、第19条の2の箇所では以上のお話は必ず記載していただくべきかと思っています。

それではいったん休憩を入れさせていただきます。



# 職場における化学物質等の管理のあり方 ～続・未来編～



**UEMATSU Munehisa**

Senior Programme Officer

Social Protection, Governance and Tripartism Programme

International Training Centre of the ILO

**2021/10/23**

## CONTENTS

- ① 化学物質規制体系の見直し
- ② 化学物質の自律的な管理のための実施体制の確立
- ③ 化学物質の危険性・有害性に関する情報の伝達の強化
- ④ 特化則等に基づく措置の柔軟化
- ⑤ がん等の遅発性の疾病の把握とデータの長期保存のあり方

# 1 し直見の系 化学物質規制体系

## 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

<p>国内で輸入、製造、使用されている化学物質</p> <p>危険性や有害性が不明な物質は少なくない</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">約 70,000 物質</p>	<p>化学物質による労働災害</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">年間 約 450 件</p> <p>オルト-トルイジンによる膀胱がん事案</p> <p>MOCAによる膀胱がん事案</p> <p>有機粉じんによる肺疾患の発生</p> <p>法令による規制対象外の物質による労働災害も頻発</p>		
<p><b>趣旨・目的</b>   化学物質による労働災害を防ぐため、学識経験者、労使関係者による検討会を開催し、今後の職場における化学物質等の管理のあり方について検討する。</p>			
<p><b>本検討会</b></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%; border-right: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 事業場における化学物質等による労働災害防止対策のあり方に関すること</li> <li>◆ ラベル表示・SDS交付等の危険有害性情報の伝達のあり方に関すること</li> <li>◆ 化学物質等の管理に係る人材育成のあり方に関すること</li> </ul> </td> <td style="width: 30%; padding: 5px; text-align: center;">                 2021.7.14までに <b>15</b> 回開催             </td> </tr> </table>		<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 事業場における化学物質等による労働災害防止対策のあり方に関すること</li> <li>◆ ラベル表示・SDS交付等の危険有害性情報の伝達のあり方に関すること</li> <li>◆ 化学物質等の管理に係る人材育成のあり方に関すること</li> </ul>	2021.7.14までに <b>15</b> 回開催
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 事業場における化学物質等による労働災害防止対策のあり方に関すること</li> <li>◆ ラベル表示・SDS交付等の危険有害性情報の伝達のあり方に関すること</li> <li>◆ 化学物質等の管理に係る人材育成のあり方に関すること</li> </ul>	2021.7.14までに <b>15</b> 回開催		
<p><b>リスク評価ワーキンググループ</b></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%; border-right: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 国によるリスク評価のあり方に関すること</li> <li>◆ その他職場における化学物質等の管理のあり方に関すること</li> </ul> </td> <td style="width: 30%; padding: 5px; text-align: center;">                 2021.4.26までに <b>5</b> 回開催             </td> </tr> </table>		<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 国によるリスク評価のあり方に関すること</li> <li>◆ その他職場における化学物質等の管理のあり方に関すること</li> </ul>	2021.4.26までに <b>5</b> 回開催
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 国によるリスク評価のあり方に関すること</li> <li>◆ その他職場における化学物質等の管理のあり方に関すること</li> </ul>	2021.4.26までに <b>5</b> 回開催		



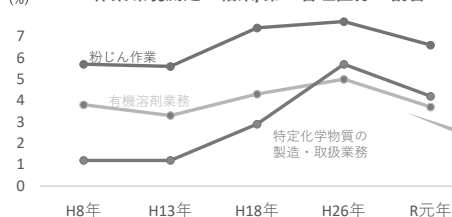
# 職場における化学物質管理を巡る現状認識

## (1) 労働災害の発生状況

	件数	障害内容別の件数(重複あり)		
		中毒等	眼障害	皮膚障害
特別規則対象物質	77 (18.5%)	38 (42.2%)	18 (20.0%)	34 (37.8%)
特別規則以外のSDS 交付義務対象物質	114 (27.4%)	15 (11.5%)	40 (30.8%)	75 (57.7%)
SDS交付義務対象外 物質	63 (15.1%)	5 (7.5%)	27 (40.3%)	35 (52.2%)
物質名が特定できて いないもの	162 (38.9%)	10 (5.8%)	46 (26.7%)	116 (67.4%)
合計	416	68 (14.8%)	131 (28.5%)	260 (56.6%)

## (2) 有害作業に係る化学物質の管理状況

(%) 作業環境測定の結果/第3管理区分の割合



◆リスクアセスメントの実施率は50%程度

## (3) 中小企業における状況

◆企業規模小さいほど、法令の遵守状況が不十分な傾向にあり、労働者の有害作業やラベル、SDSに対する理解が低い。

## (4) 諸外国における化学物質管理

◆欧州及び米国は、GHS分類で危険有害性のある全ての物質がラベル表示・SDS交付の義務対象。

◆欧州は、個別規制はしていないが、リスクアセスメントが義務。また細かい流通規制がある。米国は、インダストリアル・ハイジニストの判断を重視。

規制対象外物質による労働災害が約8割

第3管理区分事業場の割合が増加傾向

リスクアセスメントを実施しない理由の上位は

- ◆人材がない
- ◆方法が分からない

5

# 化学物質規制体系の見直し (自律的な管理を基軸とする規制への移行)

■ 特定の化学物質に対する個別具体的な規制から、

▶ 危険性・有害性が確認された全ての物質に対して、国が定める管理基準の達成を求め、達成のための手段は指定しない方式に大きく転換

<新たな仕組み (自律的な管理) のポイント>

■ 国によるGHS分類で危険性・有害性が確認された全ての物質に、以下の事項を義務づけ

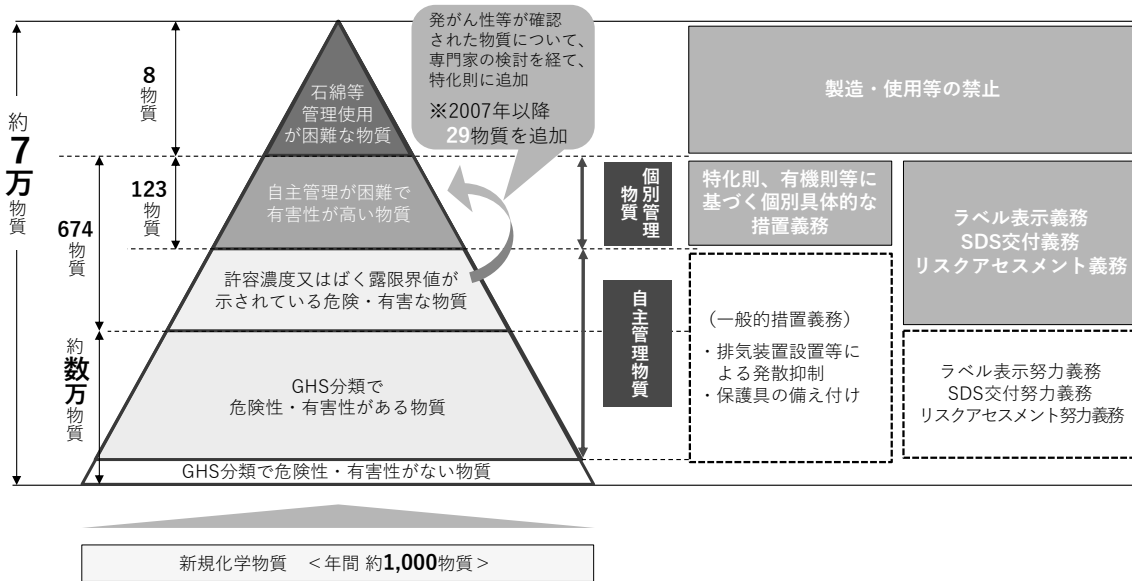
- 危険性・有害性の情報の伝達 (譲渡・提供時のラベル表示・SDS交付)
- リスクアセスメントの実施 (製造・使用時)
- 労働者が吸入する濃度を国が定める管理基準以下に管理
  - ※ばく露濃度を下げる手段は、以下の優先順位の考え方に基づいて事業者が自ら選択
    - ①有害性の低い物質への変更、②密閉化・換気装置設置等、③作業手順の改善等、
    - ④有効な呼吸用保護具の使用
  - ※管理基準が設定されていない物質は、なるべくばく露濃度を低くする義務
- 薬傷や皮膚吸収による健康影響を防ぐための保護眼鏡、保護手袋等の使用

■ 労働災害が多発し、自律的な管理が困難な物質や特定の作業の禁止・許可制を導入

■ 特化則、有機則で規制されている物質 (123物質) の管理は、5年後を目途に自律的な管理に移行できる環境を整えた上で、個別具体的な規制 (特化則、有機則等) は廃止することを想定

5

# 現在の化学物質規制の仕組み <特化則等による個別管理規制を中心とする規制>



# 見直し後の化学物質規制の仕組み <自律的な管理を基軸とする規制>



# 化学物質規制体系の見直し（自律的な管理を基軸とする規制への移行）

## 国によるGHS分類とモデルラベル・SDSの作成・公表

■ 関係各省が連携して国によるGHS分類を推進し、モデルラベル・モデルSDSを公表

### 国によるGHS分類

- ・ 毎年50～100物質程度新規に分類
- ・ 事業者から情報提供を受ける仕組みも検討
- ・ 分類結果は定期的に更新

### モデルラベル・SDSの作成

- ・ 国によるGHS分類結果を元に、国がモデルラベル・SDSを作成し、公表
- ・ 分類結果が更新された際には、モデルラベル・SDSも更新

## GHS分類の分類済み危険有害物の管理

■ 国によるGHS分類に基づき、危険性・有害性が確認された全ての物質を規制対象に追加し、自律的な管理を義務付け

### 安衛法規制対象に追加

- ・ 分類済の約1,800物質を令和3～5年にかけて追加
- ・ 令和6年度以降、新規分類した物質を追加

### ばく露濃度基準の設定

- ・ 令和4年度にリスク評価済等の約150物質に設定
- ・ 令和5年度以降は許容濃度やTLV-TWAを参考に毎年約200物質を設定

### 自律的な管理の義務付け

- ・ ラベル表示・SDS交付義務
- ・ リスクアセスメント義務
- ・ 労働者が吸入する濃度を国の基準以下にする義務
  - ※基準がない場合はなるべく低くする義務
  - ※吸入濃度低減の手段は事業者が選択
- ・ 保護眼鏡、保護手袋等の使用義務
  - ※皮膚刺激性、皮膚腐食性、皮膚吸収による健康障害のおそれがないものを除く

## GHS未分類物質の管理

■ 国によるGHS分類が行われていない物質は、自律的な管理を努力義務（保護手袋、保護眼鏡等の使用は義務）

9

# 化学物質規制体系の見直し（自律的な管理を基軸とする規制への移行）

## 労使等による化学物質管理状況のモニタリング

■ 自律管理の実施状況について衛生委員会等により労使で共有、調査審議するとともに、一定期間保存を義務付け

■ 労災を発生させた事業場で労働基準監督署長が必要と認めた場合は、外部専門家による確認・指導を義務付け

### 自律的な管理の実施状況

- リスクアセスメントの手法及び実施結果
- リスクアセスメントに基づく措置の実施状況  
(化学物質の発散抑制のための方法、設備、整備・点検状況、稼働状況や、保護具の選択・使用・管理状況含む)
- 労働者のばく露の状況  
(作業環境測定又は個人ばく露測定の実施方法、結果等)
- 健康診断の実施状況 ※実施の要否は労使で議論し事業者が決定

### 労使によるモニタリング

衛生委員会で調査審議（50人以上）  
労働者の意見聴取（50人未満）

記録の作成・保存（3年間）  
※リスクアセスメントの結果は、次回リスクアセスメント実施するまでの間  
※健康診断結果は5年間  
(発がん性物質については30年間)

### 外部専門家による確認・指導

- 労働衛生コンサルタント（衛生工学）として5年以上の実務経験者
- 衛生工学衛生管理者として8年以上実務経験者
- オキュペイショナル・ハイジニスト有資格者
- その他同等以上の知識・経験を有する者

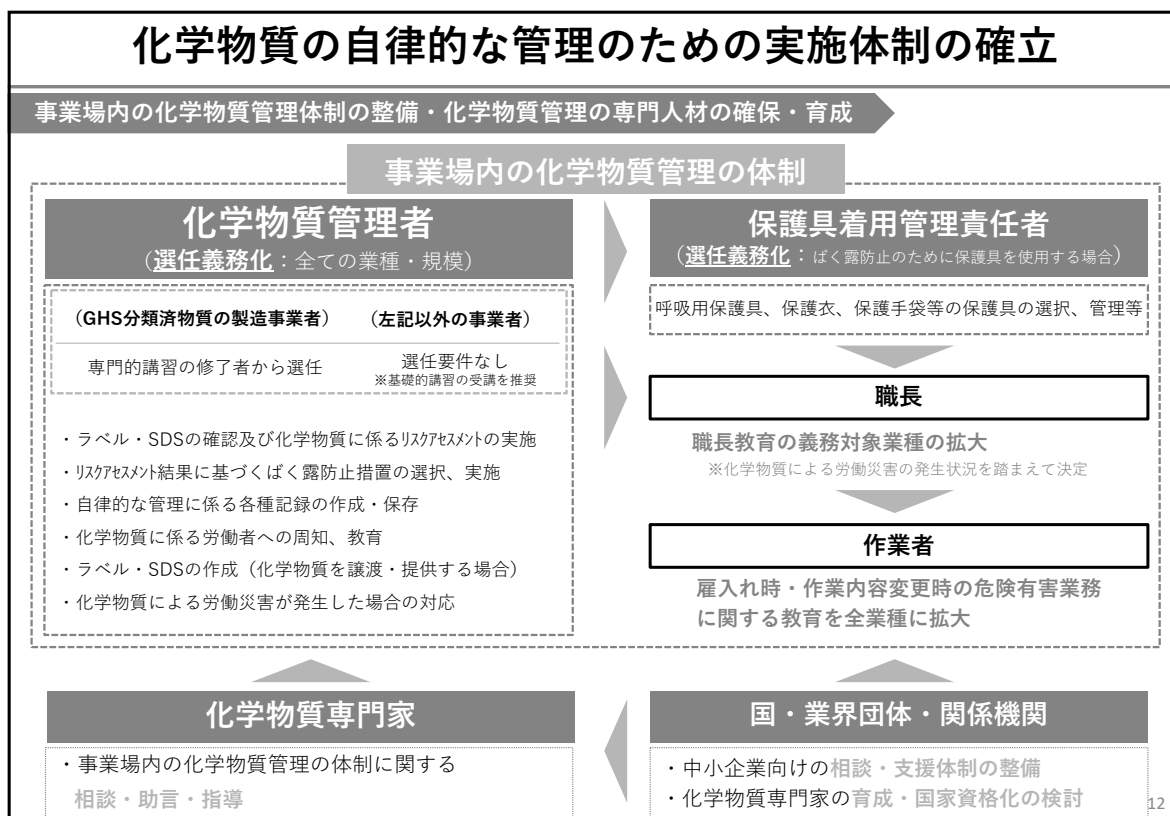
### 監督署による関与

- 労災発生時に監督署が指示
- 専門家による指導結果は監督署に報告される

10

# 2

## 化学物質の 自律的な管理の ための実施体制の確立



# 3

## 化学物質の危険性・有害性に関する情報の伝達の強化

### 化学物質の危険性・有害性に関する情報の伝達の強化

■ 自律的な管理の基本となる化学物質の危険性・有害性情報の伝達を強化するため、以下の見直しを行う

SDS（安全データシート）の記載項目の追加と見直し・SDSの定期的な更新の義務化

#### < SDS記載義務項目 >

- ・ 名称
- ・ **成分及びその含有量** <sup>1</sup>
- ・ 物理的及び化学的性質
- ・ **人体に及ぼす作用** <sup>2</sup>
- ・ **貯蔵又は取扱い上の注意** <sup>3</sup>
- ・ **推奨用途と使用上の制限** <sup>4</sup>
- ・ 流出その他事故が発生した場合において講ずべき応急の措置
- ・ 通知を行う者の氏名、住所及び電話番号
- ・ 危険性又は有害性の要約
- ・ 安定性及び反応性
- ・ 適用される法令

- 1 営業上の秘密に該当するときは、その旨を記載の上で省略可とする**  
※特化則等の適用対象物質は省略不可  
※ばく露限界値（仮称）が設定されている物質は、成分名は省略不可  
含有量は10%刻みでの記載方法を改め、重量%の記載を必須化
- 2 5年以内ごとに情報の更新状況を確認する義務**  
※内容変更がある場合は1年以内にSDSを再交付する義務
- 3 この項目に「保護具の種類」の記載を義務化**  
※「推奨用途」での使用において吸入又は接触を保護具で防止することを想定した場合に必要とされる保護具の種類を記載
- 4 記載項目を追加**  
※譲渡又は提供する時点で想定しているものを記載

#### SDSの交付方法の拡大

##### 現行

- ・ 文書の交付
- ・ 相手方が承諾した方法  
(磁気ディスクの交付、FAX送信など)

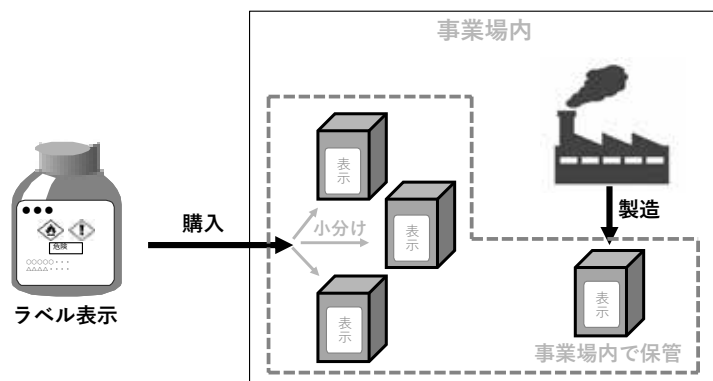
##### 拡大後

- 事前に相手の了承を得なくても以下の方法による交付を可能とする
- ・ 容器に二次元コードを印字しSDSを確認できるようにする方法
  - ・ 商品販売ホームページ等でSDSを閲覧できるようにする方法

14

# 化学物質の危険性・有害性に関する情報の伝達の強化

## 移し替え時等の危険性・有害性に関する情報の表示の義務化



譲渡・提供時以外も、以下の場合はラベル表示等により内容物や危険性・有害性情報を伝達することを義務化

- ・GHS分類済み危険有害物を他の容器に移し替える時
- ・自ら製造したGHS分類済み危険有害物を容器に入れて保管する時

## 設備改修等の外部委託時の危険性・有害性に関する情報伝達の義務拡大

- 化学物質の製造・取扱い設備の改造、修理、清掃等を外注する際に、当該物質の危険性及び有害性、作業において注意すべき事項、安全確保措置等を記載した文書交付を義務とする対象設備を拡大する

現行

- ・化学設備（危険物製造・取扱い設備）
- ・特定化学設備（特定第2類物質・第三類物質製造・取扱い設備）

拡大後

全てのGHS分類済み物質の製造・取扱い設備

15

4  
特化則等に基づく措置の柔軟化



# 特化則等に基づく措置の柔軟化

## 特化則等に基づく健康診断のリスクに応じた実施頻度の見直し

■ 有機溶剤、特定化学物質（特別管理物質を除く）、鉛、四アルキル鉛に関する特殊健康診断の実施頻度について、一定の要件を満たした場合は、1年以内に1回に緩和できることとする

基準	実施頻度
以下のいずれも満たす場合 ①当該労働者が作業する単位作業場所の直近3回の作業環境測定結果が管理区分1（※四アルキル鉛は除く） ②直近3回の健康診断において、法令で定める項目に所見がない ・その物質によることが疑われる自覚症状、他覚所見（各項目）がない ・作業条件の簡易な調査、作業条件の調査（実施した場合は、作業環境の再測定、個人ばく露測定などを含む）でばく露状況に問題がない ・法令で定める項目に含まれている場合、生物学的モニタリング指標が分布1又は基準値以下 ③直近の健康診断実施日から、ばく露に大きな影響を与えるような作業内容の変更がないこと	次回は1年以内に1回 （※前回の健康診断実施日以降判断するための情報が揃ったタイミングで緩和可能か判断）
上記以外	次回は6カ月以内に1回

※上記要件を満たすかどうかの判断は、事業者が労働者ごとに行うこととする。この際、労働衛生に係る知識又は経験のある医師等の専門家の助言を踏まえて判断することが望ましい。

※同一の作業場で作業内容が同じで、同程度のばく露があると考えられる労働者が複数いる場合には、その集団の全員が上記要件を満たしている場合に実施頻度を1年以内ごとに1回に見直すことが望ましい。

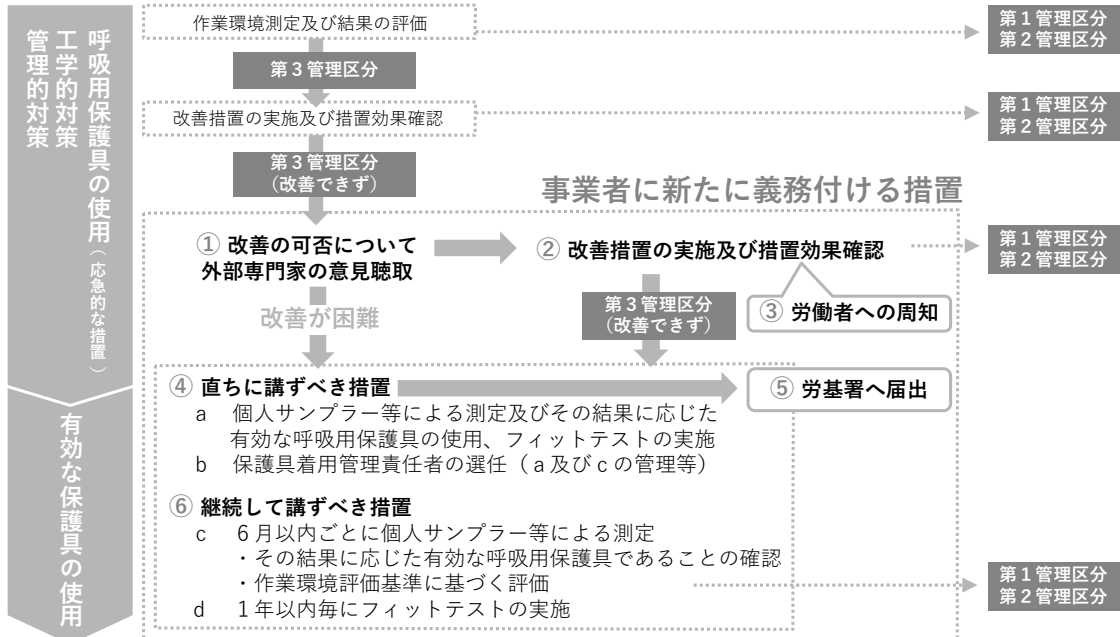
## 粉じん作業に対する発散抑制措置の柔軟化

■ 特定粉じん発散源に対する措置について、作業環境測定の結果が第一管理区分であるなど、良好な作業環境を確保・継続的に維持することを前提に、多様な発散抑制措置が選択できる仕組みとする

# 特化則等に基づく措置の柔軟化

## 作業環境測定結果が第3管理区分である事業場に対する措置の強化

■ 事業者が改善措置を講じても第3管理区分となった場合に、ばく露防止のための措置を新たに義務付け



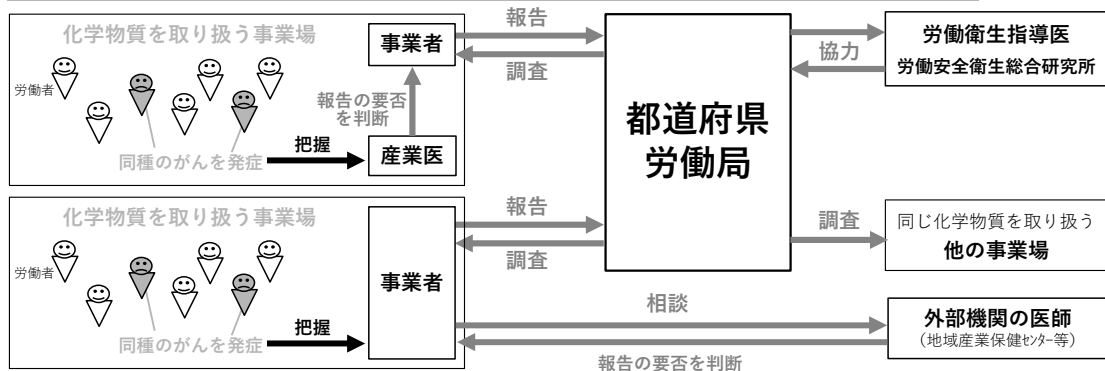
# 5

## がん等の遅発性の疾病の把握とデータの長期保存のあり方

### がん等の遅発性の疾病の把握とデータの長期保存のあり方

#### がん等の遅発性疾病の把握の強化

■ 化学物質を取り扱う同一事業場において、複数の労働者が同種のがんに罹患し外部機関の医師が必要と認めた場合又は事業場の産業医が同様の事実を把握し必要と認めた場合は、所轄労働局に報告することを義務づけ



#### 健診結果等の長期保存が必要なデータの保存

■ 30年以上の保存が必要なデータについて、第三者機関（公的機関）による保存する仕組みを検討





自律的な管理で  
支える未来は近い

*To be continued..*



「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報告書～化学物質～化学物質への理解を高め自律的な管理を基本とする仕組みへ～  
令和3年7月19日付け厚生労働省労働基準局安全衛生部」に対する唐沢コメント：  
厚労科安全衛生法プロジェクト2021年10月23日会合用の資料として作成

仮順 番号	項目及び番号等	項目の内容 (原文の引用)	左欄に対する唐沢コメント
1	2 職場における化学物質管理を巡る現状認識 (4) 諸外国における化学物質管理 (原典の 5 ページ。以下ページ数のみを示す。)	<p>欧州は、特定化学物質障害予防規則のような個別の物質ごとに具体的に措置を定める規制はしていないが、危険性・有害性のある全ての化学物質について リスクアセスメントが義務となっている。また細かい流通規制が行われている。</p> <p>米国は、特定化学物質障害予防規則のような個別の物質ごとに具体的に措置を定める規制やリスクアセスメントの義務付けはしていないが、インダストリアル・ハイジニストの判断が重視されている。</p>	<p>「欧州は、特定化学物質障害予防規則のような個別の物質ごとに具体的に措置を定める規制はしていない」は、誤りではないでしょうか？英国 (健康に有害な物質管理規則 (COSHH)、The Control of Lead at Work Regulations 2002 (職場における鉛の管理規則)、ドイツ(危険有害な物質からの保護規則: Verordnung zum Schutz vor Gefahrstoffen)等ではそれぞれ規則によって個別の化学物質に対する規制もなされている。</p> <p>誤りではないでしょうか？ US-OSHA では、 <a href="https://www.ecfr.gov/current/title-29/subtitle-B/chapter-XVII/part-1910?toc=1">https://www.ecfr.gov/current/title-29/subtitle-B/chapter-XVII/part-1910?toc=1</a> にアクセスすれば得られるように、次のとおり個別の物質について、規制している (これらの Standardsのうち、次のものを抜粋してお示しています。)</p> <p>Subpart Z Toxic and Hazardous Substances 1910.1000 – 1910.1024</p> <p>§ 1910.1000 Air contaminants.</p> <p>§ 1910.1001 Asbestos.</p> <p>§ 1910.1002 Coal tar pitch volatiles; interpretation of term.</p> <p>§ 1910.1003 13 Carcinogens (4-Nitrobiphenyl, etc.).</p> <p>§ 1910.1004 alpha-Naphthylamine.</p> <p>§ 1910.1005 [Reserved]</p> <p>§ 1910.1006 Methyl chloromethyl ether.</p> <p>§ 1910.1007 3, ' -Dichlorobenzidine (and its salts).</p> <p>§ 1910.1008 bis-Chloromethyl ether.</p>

§ 1910.1009	beta-Naphthylamine.
§ 1910.1010	Benzidine.
§ 1910.1011	4-Aminodiphenyl.
§ 1910.1012	Ethyleneimine.
§ 1910.1013	beta-Propiolactone.
§ 1910.1014	2-Acetylaminofluorene.
§ 1910.1015	4-Dimethylaminoazobenzene.
§ 1910.1016	N-Nitrosodimethylamine.
§ 1910.1017	Vinyl chloride.
§ 1910.1018	Inorganic arsenic.
§ 1910.1024	Beryllium.
§ 1910.1025	Lead.
§ 1910.1026	Chromium (VI).
§ 1910.1027	Cadmium.
§ 1910.1028	Benzene.
§ 1910.1029	Coke oven emissions.
§ 1910.1030	Bloodborne pathogens.
§ 1910.1043	Cotton dust.
§ 1910.1044	1,2-dibromo-3-chloropropane.
§ 1910.1045	Acrylonitrile.
§ 1910.1047	Ethylene oxide.
§ 1910.1048	Formaldehyde.
§ 1910.1050	Methylenedianiline.
§ 1910.1051	1,3-Butadiene.
§ 1910.1052	Methylene chloride.
§ 1910.1053	Respirable crystalline silica.

			<p>§ 1910.1096 Ionizing radiation.  § 1910.1200 Hazard communication.  § 1910.1201 Retention of DOT markings, placards and labels.  § 1910.1450 Occupational exposure to hazardous chemicals in laboratories.</p>
<p>2 (1) 化学物質規制体系の見直し(自律的な管理を基軸とする規制への移行、6ページ</p>	<p>職場における化学物質管理を巡る現状認識を踏まえ、有害性(特に発がん性)の高い物質について国がリスク評価を行い、特定化学物質障害予防規程等の対象物質に追加し、ばく露防止のために講ずべき措置を国が個別具体的に法令で定めるというこれまでの仕組みを、以下のとおり、国はばく露濃度等の管理基準を定め、危険性・有害性に関する情報の伝達の仕組みを整備・拡充し、事業者はその情報に基づいてリスクアセスメントを行い、ばく露防止のために講ずべき措置を自ら選択して実行することを原則とする仕組み(以下「自律的な管理」という。)に見直すことが適当である。</p> <p>自律的な管理の導入を促進し、5年程度を目途として中小企業を含め定着させることを目指して、国は、様々な業種、業態、作業において、現場の実態を踏まえた合理的かつ実行可能性のあるリスクアセスメントが行われるよう、「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」を見直すとともに、化学物質管理を担当する人材の育成や各種支援策の充実等を図ることが適当である。</p> <p>なお、特定化学物質障害予防規程、有機溶剤中毒予防規程、鉛中毒予防規程、粉じん障害防止規則、四アル</p>	<p>①中小企業における化学物質に対する安全衛生管理能力の水準を考えると、提言されているような自律的管理は、多くの中小企業では対応する能力がないと考えられる。従来の規制の方針どおり、少なくとも重篤な健康障害を発生するおそれのある化学物質については、国が規制対象として物質名を挙げて規制し、ばく露濃度の管理基準を示しつつ、具体的なばく露防止措置を義務付ける方策が必要である。</p> <p>ちなみに、2014年10月9日石綿関係最高裁判決のポイント(抜粋。特にアンダーライン部分)」(別記)を参照されたい。同趣旨：平成31年(受)第491号、第495号損害賠償請求事件、令和3年5月17日第一小法廷判決)にあるように、規制権限を有する行政機関は、適時、適切にその権限によって必要な規制を行わないと、違法となり、国家賠償の対象となりかねません。それにもかかわらず、今後は例えばリスクアセスメントや実際に起きた健康被害に基づいて特化則に個別の物質を規制に加えていくことはしない旨、左欄のとおり検討会報告書では述べていますが、そんな対応では上記の最高裁判決が示したような行政責任は果たせないのではないのでしょうか？</p> <p>(別記)</p> <p><b>主要な最高裁の判示内容は、次のとおりである。</b></p> <p>(同趣旨：平成31年(受)第491号、第495号損害賠償請求事件令和3年5月17日第一小法廷判決)</p> <p>「平成26年(受)第771号損害賠償請求事件  平成26年10月9日第一小法廷判決」中の19～20ページ部分</p>	



	<p>キル鉛中毒予防規則（以下「特化則等」という）は、自衛的な管理の中に残すべき規定を除き、5年後に廃止することを想定し、その時点で十分に自律的な管理が定着していないと判断される場合は、特化則等の規制の廃止を見送り、さらにその5年後に改めて評価を行うことが適当である。</p> <p>また、特定化学物質障害予防規則等への物質追加を念頭において国が行ってきた化学物質のリスク評価は、今後は行わないこととし、現在リスク評価を実施途上の物質に関しては、今後の自律的な管理への円滑な移行に向けて、</p> <p>① ばく露実態調査が終了した物質については、リスク評価を実施し、リスク評価報告書をとりまとめ公表するとともに、当該物質を取り扱う事業者や関係団体等に対して周知や必要な指導を実施する</p> <p>② リスク評価結果に基づき健康障害防止措置の検討途上にある物質や、リスク評価が実施途上でありリスクが低いと判定できない物質等については、後述の「ばく露限界値（仮称）」を設定し、これに基づく自律的な管理を推進するなど、各物質の有害性やリスクの状況に応じた、健康障害防止に向けて事業者による適切な対応が講じられるような移行措置について、リスク評価を実施している「リスク評価検討会」等において検討を進めることが適当である。</p>	<p>(6) 以上の諸点に照らすと、労働大臣は、石綿肺の医学的知見が確立した昭和33年3月31日頃以降、石綿工場に局所排気装置を設置することの義務付けが可能となった段階で、できる限り速やかに、旧労基法に基づく省令制定権限を適切に行使い、罰則をもって上記の義務付けを行って局所排気装置の普及を図るべきであったということができるとして、昭和33年には、局所排気装置の設置等に関する実用的な知識及び技術が相当程度普及して石綿工場において有効に機能する局所排気装置を設置することが可能となり、石綿工場に局所排気装置を設置することを義務付けるために必要な実用性のある技術的知見が存在するに至っていたものと解するのが相当である。また、昭和33年当時、石綿工場において粉じん濃度を測定することができている技術及び有用な粉じん濃度の評価指標が存在しており、局所排気装置の性能要件を設定することも可能であったといえるべきである。そうすると、昭和33年通達が発出された同年5月26日には、労働大臣は省令制定権限を行って石綿工場に局所排気装置を設置することを義務付けることが可能であったといえることができる。</p> <p>(7) 本件における以上の事情を総合すると、労働大臣は、昭和33年5月26日には、旧労基法に基づく省令制定権限を行って、罰則をもって石綿工場に局所排気装置を設置することを義務付けるべきであったのであり、旧特化則が制定された昭和46年4月28日まで、労働大臣が旧労基法に基づく上記省令制定権限を行って使用しなかったことは、旧労基法の趣旨、目的や、その権限の性質等に照らし、著しく合理性を欠くものであって、国家賠償法1条1項の適用上違法であるといえるべきである。これと同旨の原審の前記第1の3(1)の判断は、正当として認めることができる。論旨は採用することができない。</p> <p>2 上告代理人都築政則ほかの上告受理申立て理由第4及び第5について論旨は、抑制濃度及び防じんマスクに関する規制権限の不行使が国家賠償法1条1項の適用上違法であるとした原審の前記第1の3(2)及び(3)の判断には、同項の解釈適用を誤った違法があるというものである。</p>
--	--	--

3	ウ 労働者が吸入する有害物質の濃度を管理する義務、8ページ以降	<p>GHS 分類済み危険有害物について、次の a～d の優先順位を基本としつつ、事業者が危険性・有害性に関する情報などに基づいて自ら選択するべく露防止手段を講じることにより、労働者が吸入する有害物質の濃度を国が示す基準（ばく露限界値（仮称））以下とすること又は同基準が示されていない物質についてはなるべく低くすることを義務付ける。</p> <p>a 危険性・有害性に関する情報が得られている物質で、危険性・有害性がより低い物質への変更等によるハザードの削減</p> <p>b 化学物質の製造・取扱いを行う機械設備の密閉化、局所排気装置の設置等の工学的対策によるリスクの低減</p> <p>c 作業手順の改善、立入禁止場所の設定、作業時間の短縮化等によるばく露機会の削減によるリスクの低減</p> <p>d 有効な保護具の適切な選択、使用、管理の徹底（フィットテストの実施を含む。）によるリスクの低減</p>	<p>EU の労働安全衛生枠組み指令（(89/391/EEC)、英国の有害物管理規則等の規定にならって考えられている規定であるが、「事業者が危険性・有害性に関する情報などに基づいて自ら選択するべく露防止手段を講じること」とされていることが、現実に機能するであろうか、疑問が多い。</p>
4	② ばく露限界値（仮称）以下に管理する方法、9ページ	<p>労働者が吸入する有害物質の濃度をばく露限界値（仮称）以下に管理する方法としては、以下のいずれかの方法とするが、できる限り実測による方法が望ましい。なお、国は事業者による実測に資するよう、ばく露限界値（仮称）を設定する物質の測定分析手法を順次検討し、公表することとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 当該労働者に係る個人ばく露測定の測定値（実測値）とばく露限界値（仮称）を比較する方法</li> <li>・ 作業環境測定（A・B測定又はC・D測定）の測定値（実測値）とばく露限界値（仮称）を比較する方法</li> </ul>	<p>事実上、作業環境におけるすべての対象化学物質の濃度を実測させることを念頭に置いているようであるが、実行可能性があるか、疑問である。</p>

5	ウ 労使等による化学物質管理状況のモニタリング (ア 自律的な管理の状況に関する労使等によるモニタリング 10 ページ	<p>・「CREATE-SIMPLE」等の数理モデルによる推定値とばく露限界値(仮称)を比較する方法</p> <p>企業において適切に自律的な管理が実施されることを担保するため、以下を義務付ける。</p> <p>① 衛生委員会において、自律的な管理の実施状況管理の実施状況(リスクアセスメントの実施(リスクアセスメントの実施結果、労働者のばく露の状況、保護具の選択、使用を含む措置の実施状況等露の状況、保護具の選択、使用を含む措置の実施状況等を想定。以下同じ。想定。以下同じ。))を労使で共有し、調査審議を行うこと。を労使で共有し、調査審議を行うこと。</p> <p>② 労働者数50人未満の事業場においては、化学物質の製造・取扱い作業に従事する全ての労働者に対して、自律的な管理の実施状況を共有するとともに、自律的な管理についてこれらの労働者から意見を聞く機会を設けること。</p> <p>③ 自律的な管理の実施状況管理の実施状況((下記</p> <p>④の専門家に確認を受けなければならない事項。労働者数50人未満の事業場においては労働者からの意見聴取状況を人未満の事業場においては労働者からの意見の聴取状況を含む。))について、行政及び労使において事後に検証することができるよう、1について、行政及び労使において事後に検証することができるよう、1年を超えない期間ごとに記録し、当該期間終了後3年間保存すること。ただし、リスクアセスメントの実施結果</p>	<p>また、左欄にある「CREATE-SIMPLE」を実施するのめかなりの専門的能力が必要であって、中小企業等では対応が困難であろう。</p> <p>次に述べるように、実現可能性があるかどうか、疑問がある。</p> <p>① 衛生委員会で左欄に掲げられている事項を実施することは、事実上困難である。左欄にあるような機能を現に十分に果たしている衛生委員会は、稀であろう。また、衛生委員会は、決定機関ではなく、調査審議機関であるので、仮に左欄のような義務付けを行ったとしても、事業者に対する自律的な管理の義務付けとはならないものと考えられる。</p> <p>② 左欄のような対応は、事実上対応困難である。</p> <p>③ 左欄のような対応は、事実上対応困難である。</p>	<p>また、左欄にある「CREATE-SIMPLE」を実施するのめかなりの専門的能力が必要であって、中小企業等では対応が困難であろう。</p> <p>次に述べるように、実現可能性があるかどうか、疑問がある。</p> <p>① 衛生委員会で左欄に掲げられている事項を実施することは、事実上困難である。左欄にあるような機能を現に十分に果たしている衛生委員会は、稀であろう。また、衛生委員会は、決定機関ではなく、調査審議機関であるので、仮に左欄のような義務付けを行ったとしても、事業者に対する自律的な管理の義務付けとはならないものと考えられる。</p> <p>② 左欄のような対応は、事実上対応困難である。</p> <p>③ 左欄のような対応は、事実上対応困難である。</p>
---	---	--	---	---

		<p>スクアセスメントの実施結果の記録の記録については、次にリスクアセスメントを実施するまでの間、健康診断を実施した場合の結果の記録については5年間、((GHS)分類で発がん性区分がある物質分類で発がん性区分がある物質の場合は30年間)保存すること。</p> <p>④ 化学物質による労働災害(休業4日未満も含む。)を発生させた事業場事業場などであって、自律管理が適切に行われていない可能性があるとあって、自律管理が適切に行われていない可能性があるとあって労働基準監督署労働基準監督署長が外部専門家による確認・指導が外部専門家による確認・指導が必要と認めた事業場は、自律的な管理の実管理の実施状況に関する以下の事項について、外部専門家の確認・指導を受け、その結果を労働基準監督署長に報告すること。</p>	<p>④ 左欄のような対応は、事実上対応困難である。</p>
6	(イ) 健康影響に関するモニタリング、11ページ	<p>(イ) 健康影響に関するモニタリング 既に健康診断の実施が義務付けられている特定化学物質、有機溶剤等を除き、化学物質による健康影響の確認等は以下の仕組みとする。</p> <p>① 健康診断の実施の要否はリスクアセスメントリスクアセスメントの結果に基づいて労使で議論し(産業医等がいる場合はその意見を参考とする)、事業者が決定することとし、健康診断を実施する場合は、健診項目は健診を実施する医師又は産業医の判断に委ねる。</p> <p>② 労働者がばく露限界値(仮称)(仮称)を超えてばく露した可能性がある等必要な場合は、臨時の健康診断を実施しなければならぬこととする(健診項目は健診を</p>	<p>労働衛生基準の標準化を求められているのは行政当局の役割が等閑視されているのは問題である。</p> <p>労働衛生基準の標準化を求められているのは行政当局の役割が等閑視されているのは問題である。</p>

		<p>実施する医師又は産業医が判断)。</p> <p>③ 化学物質を製造し、又は取り扱う作業に従事する労働者については、年に1回実施する一般定期健康診断の問診を行う医師は、化学物質の取扱い状況等を労働者から聴取した上で、健康への影響の有無について特に留意して確認する。</p>	<p>労働衛生基準の標準化を求められているはずの行政当局の役割が等閑視されているのは問題である。</p>
<p>7</p> <p>(7) 事業者及び国が行う有害性調査(試験)、20ページ</p>	<p>次に掲げる調査、試験について、自律的な管理の仕組みにおける役割や必要性を整理し、必要に応じて、見直しを行うことが適当である。その際、他省庁等の化学物質規制との整合について留意し、化学物質管理に関する省とも連携を取りつつ検討を進めることが適当である。</p> <p>① 労働安全衛生法第57条の4に基づき、事業者が新規化学物質の届出に際し試験結果の提出を求めている有害性調査</p> <p>② リスク評価の対象物質の選定に資する発がん性スクリーニングの一環として国が実施している長期発がん性試験や中期発がん性試験、形質転換試験、変異原性試験等の有害性試験</p>	<p>化学物質に関連する他省庁所管の法律としては、「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律(略称：化審法)」、「医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律」、「農薬取締法」等があるが、これらの法律においては、ある化学物質を新規に製造し、又は輸入しようとする事業者が当該化学物質の一定の有害性を調査してその結果を所管大臣に届け出させることを義務付けている規定はない。これらの義務付けを行っているのは、労働安全衛生法第57条の4のみである。そこで、左欄の「① 労働安全衛生法第57条の4に基づき、事業者が新規化学物質の届出に際し試験結果の提出を求めている有害性調査」の見直しとは何を意味するのか不明である。廃止することを考えているのですか？</p> <p>さらに、ある化学物質にがん原性があるかどうかのスクリーニング試験方法としては、現在のところ、変異原性試験に代わる適切な試験方法は未だないと私の友人である専門家から聞いているので、「見直す」ことについては、極めて疑問があります。</p> <p>また、左欄の②については、労働安全衛生法第57条の5に基づいて行われているものであって、他省庁の化学物質に関する法律ではこのようないは行われていないと理解しているもので、②の「見直し」とは何を意味するのか不明である。廃止することを考えているのですか？</p>	



三柴：まず改めまして報告書執筆上の留意点ですが、冒頭に申し上げたいのは、このプロジェクトは 3 年で終える予定だったのですが、少し難しいということで、来年 1 年延長を踏っていて、厚労省と相談をしています。まだ結論は出ていませんが、一応予定としては、鎌田先生に代表をお務めいただいている日本産業保健法学会という去年作った学会で、新たに厚労科研を申請し、そのプロジェクトの中で、ここのプロジェクトの延長も行うという予定で詰めていっているところです。順調にいけば認められそうな塩梅ですので、今年やりきれなかったところについて、しっかりと詰めていただいて、特に分担研究者の先生には詰めていただいて、しっかりと本を出したいと思っています。

実際モノグラフにするときには、1,500 ページぐらいの字引みたいなエンサイクロペディアができる予定です。ただ縷々（るる）申し上げていますように、その本の特徴を打ち出さなければいけないわけですが、現場のリアルが見える体系書というのを特徴にしたいと思っています。

実は分厚い本を出した後で、それをより分かりやすい、より薄いテキストに作り直して、それを使って安全衛生法学研修を学会でやるというところまで予定をしています。その際に、既に行政の外郭団体等、関係団体等で、安全衛生の研修は多々やっているわけですが、それと差別化を図るということで、凡例とか適用の実際とか、安衛法がどのように使われているのかということ、要するに守っていないとこのような怖い目に遭うというようなことを中心にまとめたテキストを作って、差別化を図るということを考えています。ですので、判例と法令が使われている実例、運用実態を徹底的に重視するということが、体系書を作る段階で重要になります。

最近藤森先生の統括で語り部制度というものを運用していただいています。これを代表として、要するに法学の専門家と現場に詳しい先生とが対話をして、法政策・法解釈学のみではなく、生きた法学の体系書を作り、それが現場ではどう運用されているのかということ、をしっかりと書き留めた体系書にしていきたいと思っています。従って適用の実際というのが非常に重要になるということで、行政官、元行政官向けの調査を行いました。その調査結果はしっかりと引用していただきたいということが一つです。

また類似の調査がありましたので、例えば労働基準関係法令違反に係る公表事案なども積極的に適用の実際には書き込んでいただきたいということ、それから裁判例もよく調べていただきたいということです。

裁判例は、D1-LAW（第一法規）とか判例秘書とかの判例データベースでは、いまいち引っかけかかってこないことがあります。過去に畠中先生や井上（浩）先生など、安衛法についての解説書を出されている先生が取り上げている判例があるので、そういうものをなるべく拾っていただきたいと思います。判例のデータベースだけでは載っていないものがありますので、拾っていただきたいと思います。また健康関係では、労働者健康状況調査等もありますので、そういうところから法令の適用に関わるデータなどを拾って書き込んでいただきたいということです。



それからこれは特に強調したいのですが、用語解説です。技術的な用語とか法的な用語について、徹底的に分かりやすい解説を添えていただきたいのです。やはり難解なものを難解なまま書いているという例が散見されます。それではやはり分野外の人には読めないのです、そこは徹底的に用語解説に努めていただきたいということです。それから文書表現自体も、正確性は大事なのですが、なるべく分かりやすい表現をしていただきたいということです。

しかし、取りあえずは情報の洗い出しだけをやっておいて、後で文章を分かりやすくしていくという手順でも構いません。ただ最終的には分野外の人を読んでも、法学外、あるいはある技術分野外の人を読んでも、きちんと伝わるものにしていただきたいということです。

今年はまだ厚労科研の予算がなくなってしまったのですが、来年またいただければ、技術的な用語の解説について、その分野に詳しい先生に謝金をお支払いするということが出来ますので、何か専門的なアドバイス等をいただいた際には、やりとりの経過を記録していただいて、それを提出することで謝金を得るというようにお願いしたいと思っています。

次は研究経過報告になります。ここに挙げた順でお名前を挙げさせていただきますので、現在の調査、執筆の状況がどうなっているかということをお知らせいただきたいと思います。

ではまず大藪先生と、近藤さん、森山さんで取り組んでいただいている労災防止計画のところからです。大藪先生から既に原稿はいただいているところに、インタビューをして、実際起案した、あるいは起案に関わった方からの情報を盛り込むという作業を近藤さん、森山さんにしていただいていると思いますが、ここの状況はいかがでしょうか。お願いします。

近藤：近藤です。森山さんと一緒にというか、私が中心で今進めているのですが、少しまだ報告書という形ではできていなくて、口頭でのご報告になります。インタビューについては皆さん終えさせていただいて、そのまとめをしています。防災計画そのもの自体のまとめと、今個別の防災計画、具体的には 12 次防について、少し詳細に検討を試みようかと思っています。主に労政審の安衛分科会の議事録を一から洗っています。

策定まではほぼまとめが終わりましたが、策定してからの検証作業の分科会を、今少し再度洗い出しています。それが終わり次第、防災計画のライフサイクルという一連のサイクル、前防災計画の検証から始まり、防災計画の策定そのものの議論があり、策定後の運用があり、そして防災計画期間が終わった後の検証作業があって、次の防災計画の議論の土台となる一連のサイクルを一通りまとめることができるのではないかと思います。その今まとめ中です。現状は以上です。

三柴：ありがとうございます。今お話いただいたのは、防災計画についてですが、安衛法そのものの特徴として、結果を求める法制度という点が挙げられます。一般に労働法学を含めて、法学では、効果検証はあまりしないわけで、極論効果を求めて法整備をしているのかということが疑問なぐらい、法学では結果を普通は求めません。

しかし安衛法は労災を減らさないと駄目だというそもそもの使命があります。もちろん対象は健康まで広がって進んできています。健康の確保となると、結果の測り方も難しいし、

そもそも結果を求めることがいいのかという議論になるわけです。あるいは結果をどのように指定するかという問題が出てきます。基本的には結果を求める法制度だということがあります。だからこそ現場運用が非常に重要で、事例も重要ということになります。承知しました。それはいつ頃に出せそうですか。

近藤：取りあえず、まとめ作業は年内に終わりたいと思います。それぐらいまでは一応進んでいます。形としては次回の会議には間に合わせたいと思っています。

三柴：ありがとうございます。次に原さんをお願いしたいのですが、特に法学者の方は語り部からどんな情報を得られたかということをかいつまんでお話しいただくと、共有の価値が高いと思います。よろしくお願いします。

原：原です。画面共有させていただいてよろしいですか。

三柴：はい。お願いします。では私のほうを切ります。大丈夫です。

原：映っていますでしょうか。

三柴：はい、映っています。

原：ありがとうございます。

先月、玉泉、藤森、両先生から現場の安全衛生監督のお立場から大変貴重なご指導をいただきまして、この場で改めてお礼を申し上げます。

まず私が以前に提出をした分担報告書の適用の実際の所ですが、私は藤森先生の「吊い送検」という言葉、つまり死者が出てから初めて監督官が動いて、刑事裁判によって安全衛生法の適用が図られると、この言葉が印象に残り、なおかつこれを誤解してしまして、鬼の首を取ったかのような、少しずれた報告書を出してしまったということにいろいろと気付かされました。

藤森、玉泉、両先生のご指導によりますと、労働安全の安全に対する反対概念は、事故・災害ではなくて、危険であると、すなわち事故・災害が起きなくても、危険である状態であれば、そして安全衛生法規の構成要件に該当するのであれば、事故が起きなくても臨検によって事故が起きる前の、例えばカバーや覆いがかけられていないとか、そういう摘発の事例があるということで、必ずしも吊い送検ばかりではないということでした。この点のご指導を踏まえまして、適用の実際を大幅に加筆訂正するつもりです。

このようなご指導を通じて、安全という概念の反対概念が危険であるということ、事故・災害はあくまでこの危険の結果であるということ、改めて認識しながら執筆に取り組まなければならないということを感じた次第です。

また他に、あまりに基礎的な疑問なので少し恥ずかしくてためらっていましたが、かねがね私は原動機というのはそもそも何で、例えば原動機というものが一般の素人の目にどのような形で表れるのかと思っていました。機械安全とは全然関係ないのですが、例えば合成ゴムは日頃見かける自動車の車のタイヤだと言えば、誰もが分かります。では原動機というのはどういう形で表れているのかということ、藤森、玉泉、両先生の監督官のご経験から、いろいろと貴重なご意見をいただきました。また安全の概念、危険の概念と合わせて、より

一層理解を深めさせていただいたところです。

分担研究報告書は、適用の実際の部分の加筆については、ぜひ年内に仕上げたいと思っています。以上です。

三柴：ありがとうございました。

では佐々木先生、お願いします。

佐々木：私は過日、原先生と同様に、玉泉先生、藤森先生にインタビューをさせていただきました。改めてお礼を申し上げます。

済みません。まだ適用の実際の所のインタビューの結果をまだ文書化できていない状態なので、口頭での報告だけになってしまいますが、私の担当している 22 条、23 条については、条文の臨検の仕方など、臨検のときのお話をメインに伺いました。

特に 22 条は関連する規則が非常に多くなっていますので、どのように臨検を行うかということで、各規則ごとに、例えば有機則とか特化則のような、ターゲットを絞って入っていく、それであらゆるものを臨検していくという方法で行うということです。さらに規則をメインに見て行って、規則で違反があれば、そこから安衛法の 22 条で指導・勧告を行う流れになっているということです。

また 22 条の中には、特に 3 号のように規則の条文が直接浮かばないようなものもあります。そのような場合にはガイドラインとか指針のレベルのものを使って、指導ベースで行っていくということで、まずこれらをどのように臨検するかという点は、このような形でお答えをいただきました。

22 条と 23 条は、このようにさまざまお伺いできたのですが、24 条と 25 条は、実は先生方におかれましてもこれまでに適用したケースがないということで、適用の実際をどのように書くかということが問題になっています。24 条についても指導で行うことはあるということですが、違反をしても挙げにくいという実態があるようです。そのような中で、ここをどのように書くかということで、書き方としては、これは報告書の中身になってしまうのですが、例えばリスクアセスメントをした上で、具体的なものを分析して規則にしていこうという立法提言などもあり得るのではないかというご意見も賜ることができました。

25 条についても、これは退避のことなので、実際に行く頃には、事故が起こる現場においては、着く頃には退避も全部終わっているときなので、実際に 25 条で適用するというケースもなかなかないということです。

例えば、今年起こったリニア新幹線の落盤事故などを例に挙げていただいたのですが、その場面に直接遭遇する、まさに事故が起こるときに遭遇するということがないので、ここもなかなか適用の実際がないということになっています。この辺は実際に適用のないものは、私としても報告書には少し書きづらいので、どのようにしようかと今悩んでいるところです。

それと適用の実際のインタビューの所以外で申し上げますと、今は特に 24 条の規定の書き方に結構困っています。少しだけ共有させていただきたいのですが。

三柴：はい。

佐々木：24 条については既存のコンメンタール、注釈書以外の記述があるものが、ほぼ見つかありません。結構いろいろな検索ワードをかけているのですが、見つからなくて、どういう遠隔であったのかとか、作業行動から発生する災害というのは、何か特定の災害があったわけでは恐らくないだろうということと、関連の判例というのは、例えば重量物の腰痛の判例でいいのかどうかとか、少しこの条文は非常に書く情報が少なすぎるというか、探しても出てこないの、もしこのようなものを書いてあるのではないかと、ご存じの先生、心当たりのある先生がいましたら、お伺いしたいと思います。私からは、まずは以上です。

三柴：ありがとうございます。今回ご報告いただいた内容は、さすがに語り部の先生のお話を踏まえているだけあって、とても重要な情報をいただいていると思います。このプロジェクトの趣旨の核心を突くお話をいただいていると思います。

というのも、やはり現場の方からすると、特に人事とか事務系の方からすると、何を怠ると取り締まられるのか、俗に言う何が地雷かという点に関心があります。だから行政 OB の方も、そこの指導をやはり現場で求められているはずですし、そこである意味業が成り立っているぐらいの話も中にはあると思います。そういう現場意識を念頭に書いていただきたいと思います。

それから適用の実際でいい事例が見つからない場合ですが、たぶんそれなりの理由があると思います。だから長谷川さんの報告書でも、そういう条文については、こういう理由で恐らく事例がないのだろうということを書いてくれています。そのような書き方がいいのではないかと、ということが 1 つです。

それからない理由については、やはり語り部の先生なりに伺って、推測でいいのですが、聞いてみて、インタビューによって書くことを考えるというのはあると思います。さらに言えば、分かりやすい災害事例、あるいは適用の事例が見つからなくても、全体的な労災のデータ等で、その条文に関わりそうな災害の減り方とか増え方などを見て、言えることがないか考えていただくこともありだと思えます。

あとは関係判例や事例を洗ってほしいということになりますが、その際に直接その条文に言及していなくても、民事の判例でそれに関するようなものがあれば拾っていただきたいです。直接裁判例がその条文に言及していなくても、それに関連する民事の判例等をかいつまんで挙げていただいて、それがその条文とどのように関わるかについて、一言推論でいいので言及していただくことはできると思えます。

佐々木：はい。

三柴：ということです。ありがとうございます。

では次に森山さんに 26 条、27 条の執筆状況について、教えていただきたいと思えます。

森山：共有できていますでしょうか。

三柴：私のほうを切ります

森山：済みません。

三柴：お願いします。

森山：共有になっていますか。

三柴：もう大丈夫です。

森山：26 条は前回も途中まで報告をさせていただき、その後の進捗です。いろいろと文字数だけは非常に多くなったのですが、今との関連で言うと、26 条にひも付けられている危険源各種対策について、このように各種の危険源に対して 26 条関係の省令が何個あるかということ分析しました。作業行動については 0 でした。これはもともと 24 条に対して事業者の義務が省令でまだ一つも委任されていないということで、労働者についても 0 だということが分かりました。

それから前回に畠中先生からご指摘がありましたが、26 条については両罰規定が適用されない場合があるのではないかということで、寺西輝泰氏の書籍にも、若干似たような記載がありました。ただし私のほうでぎりぎり詰めていったところ、一つ文献としては先日共有させていただいたのですが、両罰規定の研究が法務省の研究所から出ていまして、その中に 26 条についての両罰規定の話が幾つか載っていて、実際に適用の余地はあるという話がありました。というのも非常に微妙なケースなのですが、例えばこの条文で私が 1 つ例を検討しました。

フォークリフトを運転する場合、フォークリフトも車両系荷役運搬機械等に入るので、停車したときに、運転位置から離れる場合、フォークを最下位置に、地面に付けるとか、原動機を止めてブレーキをかけることと書いています。同時に労働者、省令では運転者となっていますが、運転者についても運転位置から離れるときは、このように事業者に義務付けられた措置を、実際に自分でやらなければいけないということが規定されています。

ここに少し長々と例を書いたのですが、例えばある労働者が客先において、1 人でフォークリフトを運転する業務をしているときに、ブレーキを確実にかけずに運転位置から離れた場合、事業者自身あるいは事業者からフォークリフトの安全管理の受任を受けた責任者がそこにいない場合、違反行為があっても、故意でなければどうしても犯罪が成立しないということがあります。ただし通常、当該労働者に一定のフォークリフトの安全教育をしている場合は、労働者にも責任が生じるということで、その場合は 26 条違反が労働者についてまず成立します。ただし事業者としては、その場になかったからといって、今度は両罰規定の適用に関する責任までは、どうしても免れない場合があるという趣旨の考察をしました。先ほどの法務省の研究所の文献にも同様の記載がありました。

済みません。少し複雑なのですが、先ほどメーリングリストでこの資料も共有させていただいたので、詳しくはそこを参照していただければと思います。

それから労働者を義務主体とする技術上の意義の所で、少し私の検討したことをお話したいと思います。今この図は共有できているかなと思います。

安衛法ですと、まず 20 条で機械を規制しています。機械による危険性というのはいろいろあると思いますが、機械自体に挟まれるというのは、当然機械の危険性です。それから機



械の作業方法がもし定められていた場合、例えば作業方法を逸脱した場合、作業方法違反なのですが、一応安衛法上は機械の関係の違反にするという構造になっています。

さらに組織的に作業方法を否定して、勝手な独自マニュアルを作ってやっている場合は、作業方法の違反になりますが、組織的には作業方法をしっかり守ろうということも言っていますが、今度は作業行動ですね。労働者の不安全行動により、作業方法を逸脱した場合は、これもまた作業行動による労働災害と解釈できると思いますが、一応安衛法上は全部これは機械にまとめて、省令委任関係を規定しています。

そうした安全管理の流れがあると思いますが、その中で労働者に義務を課す場合の意義は、まずをもって作業行動を規制するために、労働者に対して 26 条を適用する構造があります。簡単に言うとそういうことですが、少し詳しくここに記載した形になります。

済みません。少し分量が多いので、今回全部を説明することはできないと思います。

三柴：ありがとうございます。

〇〇：＜発言が重なり聞き取り不能＞

森山：そうですね。

三柴：大体要点はご説明いただいたと思います。

自説を積極的に示してください。もちろんどなたか権威説があつて、それをもって足りるというのであればいいのですが、自分なりにこのような考え方のほうがいいというものがあれば、積極的にお示してください。

森山：分かりました。

三柴：それからこれは皆さまへの改めてのお願いですが、年内には出していただきたいと思っていますので、よろしくお願ひします。年内には出してください。お願ひします。

森山：分かりました。

あとはどうでしょうか。27 もあるのですが。

三柴：はい。お願ひします。

森山：済みません。少し量が多くて済みません。

27 も論点が非常に多岐にわたってしまつて、少し私から先生方に伺いたい点に絞つてご報告させていただきます。

沿革を申しあげると、労基法では省令に関しては全て公聴会を経てその意見を聞くという条文がありましたが、安衛法ではそのような論文がないのですが、なぜ安衛法では三者構成原則とかそのようなことが法律で強制はしなかったのは、何かご存じであればご意見をいただきたいというのが 1 点目です。

それから現在も実際的には労働政策審議会で 27 条に基づく省令が一部議論されていると思います。あるいはこれは重要な省令改正のみがそこで審議されているのか、あるいは全ての省令改正について審議することになっているのか、少し私の拙い調査の範囲で分からなかったものですから、もしご存じであれば伺いたいと思います。以上です。

三柴：いかがでしょうか。



審議会令というのがありますよね。

森山：はい。

三柴：あそこには書いていなかったですか。

森山：あそこには重要な事項については審議するというようなことで。

三柴：思い出しました。そうです。

安衛法本法と関係性省令には、審議会や公聴会で政省令を議論しなければいけないということが見当たらないということですね。

森山：そうです。重要性の基準みたいなことを先生方からご教授いただけないかと思いますが、いかがでしょうか。

三柴：実際問題おっしゃるように、安衛分科会にいた 10 年間の経験の限りでは、政省令の限りは全部かかっていたと思います。

森山：分かりました。

三柴：事後報告というのは記憶にないです。全て審議にかかっていたと思います。

森山：分かりました。基本的には大半がもうかかっているということですか。何か小さい…

三柴：大半というか。そうですね。政省令は全てかけていたのではないのでしょうか。だからもちろん重要なものということだから、そうでないと事務局が判断したものは、オミットしても、かけなくてもいいということはある得るのでしょうかけれども、実際には全てかかっていたと思います。

森山：承知しました。参考にさせていただきたいと思います。

唐沢：よろしいですか。

森山：はい。

唐沢：ただいま三柴先生がおっしゃったことと、ほぼ同じことを言いますが、行政 OB で現職の時代から関係していた者の一人として、現在は労働政策審議会の安全性分科会ですが、ほとんどの案件は必ずと言っていいほど諮問させていただいていると思います。

森山：ありがとうございます。

三柴：ありがとうございます。

では森山さんのこの件での報告はよろしいですか。

森山：はい。

ちょっとお待ちください。済みません。1つあったと思ったのですが。済みません。1つ少し重要な報告として、省令委任なのですが、27 条では厚生労働省で定めると書いていますが。実際はさらに再委任がありまして、例えば有機則 16 条の 2 ではプッシュプル型換気装置の要件を告示に委任しているケース、あるいは厚生労働省労働基準局長への再々委任というのがあります。例えばこれは研削盤等構造規格に基準局長が定める場合というものがありました。それから JIS への再委任がある場合もあり、さらに言えば法令文では性能要件として規定していますが、さらにその性能要件解説として、例示で、例えば JIS G3101

のようなものが適用する例として解説されているケースがありました。

00 : 50 : 12

再委任についてこれは一般的に法令上認められているものなのかというところで、もし先生方のご意見があれば伺いたいなと思っておりました。いかがでしょうか。

三柴：確かに法学的に 1 つの課題ですよね。要は法からの委任ということであれば委任立法だから、政省令は当然法的な性質を持つ、強制力を持つということになります。政省令がさらに再委任をして、再委任先は告示であると、一応ガイドラインレベルのものということになると、それ自体に法的な拘束力はないわけですね。しかしそこに委任しているということだから、実質的には法的拘束力はあるということになってくると思います。

これについてご見識をお持ちの先生がいらっしゃったら、お願いできますか。畠中先生はこれをどのようにお考えですか。

畠中：畠中です。法律、憲法でも例えば政令に対するいわゆる命令委任は認めています。確か国家行政組織法で政令からさらに省令への委任が認められています。それと同じ流れで、今度は省令から告示ということも、私は当然認められると思っていますし、現実に安全衛生法というものは、そのような委任の姿というのはたくさん持っています。

少し話がずれるかもしれませんが、例えば労働安全衛生規則の第 27 条という規定がありますが、これは安全衛生法の 37 条に基づく特定機械の構造規格や、42 条に基づく構造規格は、これらは全て告示なのですが、これらが全て労働安全衛生規則の 27 条によって、具体的な生きた危害防止基準として、事業者に順守が義務付けられます。その条文数というのは合わせると約 1,000 カ条を少し超えると思います。そういう意味では安全衛生規則の 27 条という規定は、ものすごい規定だと私は思っています。そういう例もありますし、何の疑いもなくあると思っています。以上です。

三柴：ありがとうございます。立法製作者としては、恐らく告示、またそれを名前を変えたというか、看板をかけ変えた規格等も、それ自体は本来法的拘束力がなくても、委任を受けている以上は当然法的拘束力を持つとお考えであったということ、それを法学的、工学的にどのように捉えるかというのは、また別の議論だと思います。

森山さん、そんなことでよろしいですか。

森山：分かりました。

少し 1 点それで思うのは、法令の周知という点で、JIS だと著作権が邪魔して、例えばなかなかコピーできないということがあって、現場的には若干少しそれで苦勞することがあるというのは私の感想です。

三柴：実はドイツでやはり法令が、民間団体が作る基準とか規範に言及していて、そこにまさに再委任するような形で、具体的な基準はそれによるという書き方をしているところがあります。それについて学説上、立法管轄権の問題があるのではないかという議論があることは、以前モノグラフに書いたことがあります。

だからやはり日本でも同じような議論はできるのだと思います。要するに法令に書いて

おけば、相手は何者であったとしても、それが JIS であったとしても、法的な拘束力を持つかのような定め方がいいのかという議論は、たぶんできると思うので、そこはそこで少し森山さんなりの考え方を示してもいいかもしれません。

森山：承知しました。ありがとうございます。

三柴：少し考えてみてください。

森山：はい。

三柴：では森山さん、よろしいでしょうか。

森山：はい。

三柴：では次にいきたいと思います。

今日は石崎先生はいないのですよね。では私のほうですが、ご承知のとおり、今皆さま方の分担報告書のチェックと要約を進めていますので、自分の分については、それが終わってからになります。

では淀川さん、33 条から 34 条について、語り部からの情報等をお願いします。

淀川：淀川です。10 月に一度ご提出して、その後に近藤先生と森山先生からご指導をいただいで、今 12 月の提出に向けて準備をしているところです。

今日は資料はないのですが、私の担当は前回お伝えしましたが、リースに関する取扱いの問題と、建物を貸す貸与者に対する規制の 33 条、34 条になります。33 条につきましては、やはりメインは 33 条 2 項、3 項だという話を森山先生からご指導をいただきまして、それは 42 条という貸与に対する規制を定めた条文があり、それが二重に規制している側面がありますので、33 条以降はあまりメインではなく、33 条 2 項、3 項が特にポイントだにご指導をいただきました。

それに加えて、この条文の中で、強いて言うと何が大事かというところもご教授いただきまして、それは情報提供の部分が大事だということで、その中で機械包括安全基準指針もご教授いただきまして、そうした部分についても、今後私の報告書に反映していこうと思っています。

またこの条文を先達というか、言う事柄として、構内下請けのケースではどのように適用されるのかとか、そうした現場の悩みも教授いただきました。

続きまして、34 条、建物を貸す方に対する規制です。昨日の火事の件ではないですが、雑居ビルなどを貸す方に対する規制の条文につきまして、やはり私が調べた限りでも、適用の例があまりなくて、労働基準監督官の先生方にお尋ねしても、あまり適用例を見たことがないということで、なぜ適用例がないかというところも、もろもろご指導をいただきましたので、その辺りも報告書に反映していきたいと思っています。

最後に素朴な質問ももろもろぶつけさせていただきまして、優しく、丁寧にご指導をいただきまして、両先生、本当にありがとうございました。以上です。

三柴：ありがとうございます。

それでは再び森山さん、35 条、36 条はいかがですか。

森山：共有させていただきます。少しお待ちください。

これも先ほどと、今報告で映すものと同じものを共有させていただきました。この 2 つの条文は初報告になるのですが、35 条については、国際条約 ILO の 27 号条約の国内担保法という位置付けにあると考えています。施行通達でもそのような解説がされています。

私のほうでどのようにこれを調査するかということですが、ある程度採択された総会での議事録、例えばこういう国から 1 トンでは 100 キロにしようとか、もう一つの国から 2,000 キログラムにしようとか、いろいろな議論がされていたり、あるいはもっと全般的な反対、賛成というものがありましたので、その辺りを少し簡単に記述することと、あとは沿革です。戦前は警察命令で定めていたということなど、そのようなことを少しずつと定型的に書いています。

課題としては、これが実際にどのような意味があるかというところがなかなか、私は埼玉局で港がありませんので、よろしければ先生方から、この条文の適用例というか運用をご存じでしたら、ご教授いただきたいと思います。

それから先ほど調べていたのですが、1974 年の海上における人命安全国際条約というものがあるようで、これは表示というものをもう少し越えて、どのようにコンテナの重さを計測、推定するかということがどうやら書いてあるようで、これも非常に関連が深いので検討しようと思います。

それから ILO27 号条約自体が、今改正の検討を要するというので、ILO で決定されているらしくて、場合によっては今後、もしかしたらなくなっていく可能性もあるのではと考えています。

もしよろしければ、35 条の適用例等をご承知の先生がいらっしゃれば、何かしらご教授いただきたいと思います。いかがでしょうか。

三柴：玉泉先生、いかがですか。玉泉先生、聞こえますでしょうか。

玉泉：聞こえます。済みません。これは海外からの分もあるのですが、国内での流通についても 35 条は適用されます。海だけではありませんので、国内流通も適用されます。私の過去、若い頃に 1 回か 2 回、35 条違反を書いた覚えはあります。機械を輸送というのですか、梱包して発送するところで、1 回か 2 回、昔に是正勧告で書いたことがあります。それは国内向けです。以上です。

三柴：ありがとうございます。篠原先生、いかがですか。

篠原：私は実務としての経験はありません。済みません。

三柴：北岡先生、いかがですか。

北岡：済みません、私も存じ上げません。南先生がもしいらっしゃれば、この辺は非常に詳しいのかなと思います。

三柴：南先生は、確か連絡をいただいて、今は入っていらっしゃらないですね。あとは監督官でお知り合いの、森山さんのお知り合いになりますが、＝ウチダさんかタカハシ＝さんはいかがですか。近藤さん。

近藤：済みません。35 条違反は考えたことがなかったです。済みません。

三柴：というぐらいやはりレアなのですね。

そうすると、玉泉先生の 1 例、今お話しいただいたものを拾っていただくしかないですね。

森山：例えば、除染作業でフレコンバックに土を入れると、大体 1 キロ前後になるので、1 キロ以上のものについて表示がないような場合は、どうなるでしょうか。ただ土なので、フレコンバックといえどもある程度重さが推測できるのではないかと思います。それで違反として成立するかどうかを、玉泉先生と先輩方、お考えがあればお聞かせいただきたいのですが、いかがでしょうか。

玉泉：そうですね。フレコンに土を入れていますが、私も 1 年後に福島に行きましたが、ほとんどの家庭に置いていました。35 条違反になるかどうかと言われたら、中に土石も入りますので、土だけとは限りませんので、上の 5 センチぐらいを削ってフレコンの中に入れてありますよね。

森山：はい。

玉泉：石が入る場合もありますので、フレコンは何キロと、何トンまでとか表示がしてあるのですが、書いておかないと、形式的には 35 条違反になるのではないかという気はします。何しろ土だけとは限りませんので、石が入っていると。玉掛けですと、目で見て何トンというのは教えますので、フレコンの場合は中に全部入っているので、何が入っているかが分からないことがありますから。

森山：分かりました。

玉泉：＜発言が重なり聞き取り不能＞とか、そうした殻が入っている場合もあります。形式的には 35 条違反と言えると思います。

森山：ありがとうございます。

三柴：35 条は要するに重い荷物には重量表示をしろということで、ただはっきり見ただけで分かる場合はいいという規定です。趣旨的には例えば 1 トン以上ということだから、人力で持ち上げることは想定していないと思いますが、フォークリフトやクレーンでつるにしても、重さが分からないと倒れる危険があるとか、そのような話ですか。

玉泉：ワイヤーが切れるとか、それから角度によって、玉掛けの角度は一応 60 度以内にしましょうとかやっていますが、基本的には重量が分からないと、角度によって短ければ、内角が 120 度になりますと倍ぐらいの張力、つり上げ荷重がかかりますので、従って基本的にはそれでワイヤーやスリングが切れることによって荷が落下するという事故の防止が主体だろうと思います。

三柴：分かりました。そうするとやはり石とかも含まれているかもしれなくて、重さがいまいち分からないのであれば、きちんと表示しておきなさいという話になるわけですね。

玉泉：そうですね。福島の場合は、大体土石だと思いますが、他にもフレコンはたくさんいろいろな所で使いますので、それは一般的には 1 トンうんぬんとは言っています。別



にフレコンの中身は土だけではありませんから、外から見えなければ 35 条違反にはなると  
思います。

三柴：森山さん、いかがですか。

森山：ありがとうございます。済みません。まだ幾つかよろしいですか。少し今考えたこと  
がありまして。

三柴：少しあまり。

森山：時間的に厳しいですか。

三柴：そうです。

森山：分かりました。済みません。

三柴：取りあえず少しキープしておいていただいて、もし後で改めて確認できればというこ  
とで。

森山：承知しました。

で、36 条はあまり進捗がないのですが、大きな流れとしては工場法では職工というのは  
下請け労働者も全部含めた概念だったのですが、労基法、安衛法ときて、必ずしもそのよう  
なことではなく、事業者というのは直接雇用の労働者に対する概念なので、そうすると 36  
条が戦後必要になったのではないかという整理で解釈して、細かく……。

三柴：申し訳ないです。今の所をもう一度お願いします。

森山：済みません。工場法の職工というのは、工場内で就労していれば下請け労働者も含む  
という概念でやっていましたが、戦後は使用者に対する労働者あるいは事業者に対する労  
働者というのは、直接雇用の労働者になってしまったので、逆にこのような特別規制あるい  
は 36 条関係の規制が必要になりました。そうした視点、沿革も含みながら 36 条の中身を  
検討できればと思っています。以上です。

三柴：そうなのです。昔の法令のほうがむしろ柔軟に、下請け、社外工なんかも保護対象と  
して含める考え方だったのです。定め方自体は結構おおざっぱだったのだけれども、その分  
柔らかい解釈を趣旨解釈をしていたという感じはあります。以上でよろしいでしょうか。

森山：はい。

三柴：また後で機会があれば、質問していただくということで。

森山：はい。

三柴：取りあえず次へ。井村さんですね。井村さんも語り部情報を中心にお願ひします。

井村：済みません。本当にあまり進んでいません。語り部情報は、玉泉先生と篠原先生に適  
用の実際に関する資料をいただいて、それをベースに何かあればということに  
いただいているんですが、まだそこまで飲み込んでいないというところ  
です。ただいただいた資料でもいろ  
いろと貴重な情報をいただきまして、特に先ほど佐々木先生もおっしゃったかと思  
うのですが、臨検の実際で、誰がどのように担当をしているのかとか、その  
ようなことについてのお話を具体的に細かくいただいていたので、非常に参考  
になりました。

また特に製造許可に関して、やはり法令だけではなくて解釈とか通達や過去の問  
答集な



どで示されているものが非常に多いので、長年の経験と知識が必要であるということで、それにも関わらず技官が少なくなっていることに対する懸念などをお話いただきました。やはりその辺の行政側の人材の問題がかなり懸念されていることがよく分かりました。

また篠原先生からは具体的な検査の流れなどについて、非常にこまかく教えていただいています。

今 42 条から 44 条は森山先生にもご研究いただいているところですが、その後の 45 条以降の話は、こちらのほうはやはり実地検査とかになりますと、監督官が関わってくる範囲が非常に少なく、登録検査機関などが検査を実際に担当しているということでした。この先に適用の実際をもう少しきっちりやらなければならないと考えますと、監督官の先生方からのご示唆も重要なのですが、登録検査機関へのインタビューも少し進めていかなければならないのではないかと考えています。

少なくとも報告書につきましては、そうした語り部情報、それから三柴先生のやられていた監督官へのアンケート調査などを反映させたものを、何とか提出したいと思っています。以上です。

三柴：ありがとうございます。今回大事なのは進行の擦り合わせなのですが、さっき申し上げたように、研究期間が少し延ばせそうなので、今回年内に全部執筆を終えていただくところまでは求めません。しかし語り部情報と適用の実際に関する。今おっしゃっていた情報の盛り込みまでは進めて、残った所については未了という形で、取りあえず年内に提出をお願いしたいのですが、大丈夫ですか。

井村：少し 1 点確認というか。

三柴：はい、お願いします。

井村：どうすべきかを確認したいのですが、玉泉先生からの資料の中に、玉泉先生ご自身の経験談としての検査の不備の事例を幾つか挙げていただいています。経験談上の検査の製造許可の不備というのは、あくまでも経験談という形で、そのまま入れてしまっても構いません。具体的な日時とかそういうものが出てこないで、私の責任で記載するということになる、また聞きのことをそのまま書くという話になるので、そこは引用すべき典拠をきちんと何かしら明示する必要があるのだろうか。少し気になったのですが、いかがでしょうか。

三柴：玉泉先生からいただいた情報をどのように記載するのがいいかということですよ。

井村：そうです。玉泉先生ご自身のお名前を出した上で、こういう経験をしていますという話として出してしまってよいものかどうかということですよ。

三柴：実際にあったのではなくて、こういうことも想定されるということで。

井村：想定されるという感じですね。分かりました。了解です。ありがとうございます。

三柴：難しいですね。

井村：済みません。本当に。

三柴：では井村さんはここまでで大丈夫ですか。では次は、少し済みません。森山さんをい

ったん飛ばして、長谷川先生のほうに行きたいと思います。長谷川先生からはあらかじめ動画をいただいています。そちらを流します。

長谷川：専修大学の長谷川です。本日は大変短い時間……。

三柴：聞こえますか。少し音を上げます。

長谷川：出席できずに大変申し訳ございません。私の報告書の担当箇所の執筆状況を簡単ですがご報告をさせていただきます。

まず共有されている画面をご覧ください。現在の執筆状況ですが、各条文の一般的なコメントアールの逐条解説はほぼ終了しています。必要な情報については、他のコメントアールなども参照しまして、絡めて反映できただろうというところ。あとは本報告書の特徴ですが、条文等に出てくる用語等の図や解説なども 8 割程度はできただろうというところ。はてなマークが付いている所は、この図や用語説明をどこまで入れるかというところがなかなかはっきり線が引けませんでしたので、はてなマークを付けています。

この点につきましては、今後時間がある限り、できるだけ詳しく図や解説を付け加えていこうと考えています。

今後の作業について、一体何が残されているのかということが下の四角の所です。まず 1 つ目は各条文のそれぞれの各項目の説明をさらに強化していくところ。逐条的ないわゆる一般のコメントアールに載っているような情報については、おおよそ書けているかと思いますが、他の条文との関係性、一步踏み込んだような事柄については、まだ十分な記載がないと考えています。ここはもう少し詳しくできるだろうと思います。

今の指摘した点とも関係しますが、各条文や各構成要件等に関する評価についても、執筆者の考え方を多少書けるころはあると思いますので、ここがもう少しできるだろうと、この辺りは他の条文に関する理解のほうが、私のほうでまだ不十分な所がありまして、若干書きあぐねているところ。今後この研究会に引き続き参加をして、他の部分の理解を深めて、そうすることによって、この部分はまだ評価を詳しくできる部分があるのではないかと思います。

この際には、他の部分と自身の意見の部分と通達部分と混在してしまいますと、その隣に書いているように、いわゆる逐条解説を期待する読者からすると、行政の意見等を知りたいのであってお前の意見を知りたいのではないと言われてしまうかもしれませんので、この辺りは適切に区別して書くように心がけたいと思います。

2 点目は各条文の民事的効力に関する記述がまだ不十分です。この点につきましては、現在まさに法学のワーキンググループ等で強化されているところ。だからここの議論を踏まえて執筆することが必要となるころなので、まだこの辺の議論が続いているところ。ですので、この様子を見ながら、自身でも研究を深めて執筆をしていきたいと考えています。

ただそれぞれの民事的効力につきましては、まさにワーキンググループで議論がされているように、本来はかなり本質的な検討を要する項目です。おそらく各条文をそれぞれ短くしか書けないと思うので、どこまで詳しく書けるかというところが一つ課題になっている

と思います。差し当たりその資料には解釈の余地があるというレベルで書いていますが、まだ自身でどこまで詳しく書けるかということについては悩んでいるところです。

最後に 3) の語り部のフォローというところです。今回三柴さんからのメールにもありましたように、ここがきちんと書けているか一つの課題でした。この点につきましては、私の担当箇所については既に語り部の先生方からのご意見を以前に頂戴してしまして、それについてはある程度反映しているところです。ただこれについてはもう一回ご意見を頂戴できる機会があるということですので、それについてはまだ反映ができていません。この点についてはこれからの検討課題とさせていただきます。以上、簡単ですが、現在の私の報告書の執筆状況の報告とさせていただきます。以上、簡単ですが、現在の私の報告書の執筆状況の報告とさせていただきます。

三柴：ということでした。

今長谷川さんからいただいたコメントの中で、民事上の効力についてどう書くかという疑問がありましたが、この点については各法学者の先生は、まずはその条文に関する民事救済法理について、自身の分析と考えを書けるだけ書いていただきたいと思います。その際に別途実施している法学ワーキンググループでの議論を生かせるなら生かしていただくということで、そこは統一しなければいけないと考えなくて結構です。まず試験、分析を書いておいていただきたいと思います。統一するなら本を出すときにするというのでいいと思います。まずは自分なりの考えをまとめていただくことで、それを統合するという作業になりますので、よろしくお願ひしたいと思います。では長谷川さんについてはそこまでさせていただきます。

いったん、今日は阿部理香さんはいないですね。少し阿部さんが気の毒な出来事に遭ってしまって、少し今仕事が難しいのではないかという感じもしています。阿部さんについては少し様子を見ておきたいと思っています。

それから石崎先生がいないので、64～68 が駄目ですね。＝阿部未ヨシ＝も連絡がありました。それから南先生がいないので、そうすると一通りいるメンバーについてはお話いただいたと思いますが、森山さんに戻って、森山さんの 42～44 の 2、それから 106～108 についてお願ひをしたいと思います。

鎌田：三柴さん、鎌田ですが、ちょっと私も皆さんに相談したい所があるので、後で少し。

三柴：分かりました。では鎌田先生、お願ひします。

鎌田：今からですか。分かりました。少し共有します。

私の担当は 88 条から 100 条の逐条解説ということで、引用とか実務的なことに関しては以前から藤森先生、玉泉先生、それから篠原先生、また労働者健康安全機構部分もありますので、大嶋（オウドウ）先生と、非常に多くの方から詳しいご示唆をいただき、またとりわけ玉泉先生と森山先生は私どもの田中さんと、私の原稿も逐一チェックをしていただき、本当にありがたいと思います。改めてお礼を申し上げたいと思います。

既にもう何回かご報告をしているのですが、ご報告をしたいことというのは、100 条の報告の所です。これも前回畠中先生からご指摘をいただいた部分で、その部分については前回

ご指摘いただいたとおりに書き改めました。あとは三柴先生から報告届出についての中身が分かるようにということで、様式が届出様式、報告様式というものがそれぞれ決まっています、この辺です。これが本当にたくさん様式がありますので、いちいち付けることにしました。付けるという面倒くさい言い方をしていますが、結構大変でした。しかも途中で変わっているものあり、最新版はどれなのかということで、いろいろと探し回って、報告・届出様式についても、それぞれ付けて分かるようにしています。

そこでご相談というのは、赤で書いている所が書き加えている所ですが、100条というのはご存じのとおり報告義務を課している所なのです。違反した場合にはもちろん罰則の適用ということになります。そこでいろいろと調べてみたところ、調べるというか明らかなのですが、各施行規則に定めるものも含めて、届出義務はたくさんあります。報告義務はもちろん報告義務であって、報告義務違反は100条を受けて罰則が適用されるということです。例えば労働者死傷病報告だとか事故報告が適切になされない場合には罰則の適用は何の問題もありません。ところが実務では安衛法便覧などを見ますと、届出義務も併せて罰則の適用となっています。

これに少し私は違和感を感じています。実務では届出義務と同様に取り扱って、その届出をしないと罰則の適用だということと一致しているようなのですが、実際に届出義務違反で罰則の適用をする場面というのはほぼないだろうということで、そういう意味では実益のない議論だと思っていたのです。

ところがこれは森山先生からのご指摘というか、教えてもらったのですが、石綿則の5条に届出義務があるのですが、この届出義務違反で送検した事例があるのです。ですから届出義務違反で送検するということが実際に行われていることを考えると、改めてこの報告義務の中に届出義務も入れて、届出義務違反だけで罰則の適用ということが果たしてそれがいいのだろうか。

別に困ることはないのですが、ただ報告義務というのは言うまでもなく、死傷病報告も事故報告もそうですが、終わった後に報告するというのですが、届出義務というのは、88条の計画届もそうですが、届け出た後にチェックをします。適性かどうかを行政として判断するという要素も含まれていますので、全くイコールとして捉えることに若干の違和感を感じています。かつ文言上は、100条は届出については一切触れていないということを考えた場合に、さて、どうしたものかと悩んでいました。

今のところ結論としては、石綿則の5条のような届出義務違反で送検するというのも、実務ではそれでいいという考え方ですが、それはそれでいいのだろうかと思っています。ただよく調べてみると、石綿則に定める届出の一部、例えば解体作業でアスベストがもちろん出てくる場合がありますので、そういうことを防止するという意味での届出義務の一部は、令和2年改正で88条の計画届のほうに移っています。こちらはもちろん罰則が付いていません。

だから一応実務が行っている報告届けの中に届出義務も入れて、100条で届出義務違反で

罰則するというのはいいけれども、重要な届出についてはきちんと届出義務を法令で定めて、計画届のような所に入れて、そして適切に罰則の適用をするという方向がいいのではないかと思います。

私の今の考え方というのは、少し知り合いの検察官などに聞いてみたのですが、慎重で、所管官庁がそのように言っているのであれば、コメントはありませんという回答なのですが、よく聞いてみると、やはり、うーんと、という感じがニュアンスとしては考えられました。つまり自分がそれで送検されて、では起訴するかと言われると、うーん、という感じだというニュアンスが伝わってきています。ということが私の聞きたいことです。以上です。

三柴：ありがとうございます。100条は報告という文言を定めていて、120条で罰則が付いているわけだけでも、届出と区別すべきなのかという点の問題提起をいただいたと思います。この点について、まず畠中先生、ご認識、お考えはありますか。

畠中：基本的にはやはり報告と届出というのはそれなりの違いがあるのだらうと思います。届出というのは、それをしなければ届出義務がかかったものに不利益があり、逆に言うと利益があるから届出をするという形で、基本的には履行確保されるものではないかと思いません。

報告というのは、行政官庁において必要な情報を取り、そしてそれに基づいて、必要であれば必要な措置を講ずるというものだらうと思います。例えば労働者死傷病報告などはある意味典型的なものだと思います。

ただ届出にも報告的な要素を持たせる場合もあります。非常にそういう意味では鶴(ヌエ)的なものなのかもしれないのですが、そういうことで答えになっているかどうかはあれですが、そう考えています。

三柴：全部が全部ではないのですが、原則とすると、イメージ的には事前が届出で、事後が報告という、鎌田先生もそのような趣旨をさっきおっしゃったと思いますが、イメージ的な切り分けとすれば、例外はいろいろあるけれどもそのような感じなのですか。

畠中：そうですね。そのような感じですよ。

三柴：ありがとうございます。他にこの点に、ご認識、ご見識をお持ちの先生はいらっしゃいますか。

北岡：北岡です。

三柴：お願いします。

北岡：石綿則では、基本的に6条以下に措置義務がさまざまに定められていますので、通常は届出がされていないと、実際の安全衛生措置が何ら講じられていないので、6条なり7条の措置義務違反で通常は刑事訴追するなり、行政指導をしているのだと思います。

これは完全に推測ですが、それが恐らく非常にしづらい事案、安全衛生基準に明確に違反をしているとは少しなかなか言い難いのですが、他方で十分な安全衛生対策にはなっていないというものに対して、ある種、無理やり5条違反で送検したのではないかと思います。他方で、恐らくその事案については、送検したということですので、何らかの可罰性は十分



にあった事案だったのだと思います。単なるケアレスミスではなく、届出を単に怠ったのだけれども、それなりに何かをやっていたという事案ではなくて、安全衛生措置はやはり十分けれども、直接法違反に該当するものはないので、届出義務で差し当たりは送検をし、地検もそれを認めたのではないのでしょうか。そういう事案としては、このような届出義務違反が刑事的に機能する場合もあるとは思いますが、基本的にはレアケースなのかなと、私自身の印象としては感じました。以上です。

三柴：おっしゃるとおりですね。届出の問題であれば正させれば済む話なので、それをわざわざ送検するという事は、何か事件の筋としてよほどまずかったのだろうというご趣旨かと思えます。鎌田先生、いかがですか。

鎌田：だから確かに今言ったように、そのような趣旨のもの、特に石綿なんかは非常に重大な被害が生み出される可能性があるもので、そうだと思います。措置義務違反でやればもちろんいいわけです。そうはいかなくて届出義務違反でいったということで、そういうものが想定されるのであれば、例えば 88 条の計画届みたいにしかりと、今度は少し入ったので、そのように法令上の位置付けをして、きちんとそこで罰則適用すればいいと思います。

実際実務は全ての届出義務と報告義務を一緒にして、全部罰則でやれるというスタイルになっていて、そこはコンメンタールを書く立場から言うと、それは少し乱暴ではないだろうかと思えます。だけれどもそれを否定するというわけではなくて、今言ったように適切な法令上の対処ということ、コンメンタールとしてそのようなことを警告するという書き方がいいのではないかと、いかがですかとお聞きしたということです。

北岡：私は先生のご見解のとおりだと思います。本当に少し仕分けはしたほうがいいと思います。ありがとうございます。

三柴：鎌田先生がおっしゃるように、法令上の整理をすっきり届出と報告でした場合に、特に監督実務上困るみたいなことがあるかどうかについて、一応お聞きしたいと思えます。そこは玉泉先生と森山さんに伺えますか。

玉泉：100 条には報告だけしかありませんので、そこに届出も入れてもらったらすっきりすると思えます。例えば労働基準法の場合は、1 カ月単位の変形労働時間制とか 1 年単位の労働時間制は届出となっていると思うのですが、これは成立要件にはなっていませんので、必ずしも報告みたいなものと同じかなという気もしないでもないです。

ただ文言上、報告と届出は違うと思えますので、そこはきちんと仕訳けたほうがいいかなと思えます。石綿則の第 5 条は提出しなければならなくなってしまっていて、届出とは書いていません。微妙に何か逃げているような気はしています。以上です。

三柴：ありがとうございます。森山さん、どうでしょうか。

森山：イメージとして先ほど報告が事後で届出が事前ということがあったのですが、クレーン設置報告書、デリック、エレベーター、これは何かあらかじめになっていて、ただ文言としては報告書ですし、この辺ももしかしたら法令を整理する場合に、省令のほうもあらかじめならデリック設置届とか、そうすると少し 37 条の関係の特定機械と少し紛らわしくなっ



てしまうのですが、少し用語の整理がもしかすると必要になるのではないかと、私の感想として持ちました。特に実務で何か困るというのではないのですが、危害防止基準も省令上、根となる法律上の何条かというのが省令に書いていないのですが、確かに報告、届出関係も同様に書いていないので、書いてあったらもしかしたら少し司法職のときは楽なのではないかと思いました。以上です。

三柴：鎌田先生、いかがでしょう。

鎌田：私ですか。

三柴：はい。

鎌田：どうもありがとうございます。参考になりました。もう一度考えて書いてみたいと思います。どうもありがとうございます。

三柴：ありがとうございました。

そうしたら森山さんにお戻りして、今日はなるべく早めに終わりたいと思います。普段でしたら森山さんに推進をお願いして、例の行政官向け調査の法改正提言について進めていくのですが、今日はちょっとそれはペンディングにして、この確認作業を終えたら終わりたいと思います。少し長引いて、ずっと連続で休憩を入れずに申し訳ないです。

森山さんにお返しをして、報告をお願いしたいと思います。

森山：済みません。

私から先生方に伺いたい点に絞って報告をさせていただきたいと思います。安衛法 42 条というものがあまして、これはいわゆる構造規格に違反するようなものを、譲与、貸与、設置してはならないというものになっています。そこで少し実務上気になるというか問題になるのがこの部分です。「厚生労働大臣が定める規格、または安全装置を具備しなければ譲渡し、貸与し、設置してはならない」。これだけを読むと、非常に何か安全装置がないのは譲渡しては駄目なのかと読めるのですが、私の観測範囲では、例えば動力プレスの場合、安全装置がないものについても、譲渡しても違反としては取り扱っていません。というのも安全プレスだといいいのですが、プレスと安全装置別売りのものについて、安全装置がなくても、それはこの条文の違反にはならないと解釈もできるということで、違反としては取り扱っていないということです。

それはどのようなことかという、動力プレスの別売の安全装置というのは、安全装置の構造規格というもので決まっていますので、厚生労働大臣が定める規格を具備しなければという文言には当たらない、従って違反ではないという解釈として、それが私の観測範囲ではそのように判断しているとなるのですが、これは先輩の監督官の先生方においては、どのような解釈をされているか、少しお聞きしたいのですが、いかがでしょうか。

玉泉先生、少しまず伺いたいのですが。

玉泉：森山さんのおっしゃるとおりです。そのように適用しています。プレスでもそうですし、昇降盤の丸のことかそうしたのもそれぞれの別々の。

森山：別々ですか。

玉泉：別々にありますので、おっしゃるように適用していました。

森山：ありがとうございます。これは篠原先生も同じでしょうか。

篠原：はい。同じ考えです。

森山：ありがとうございます。分かりました。そうするとたぶんこれは公式だと思うのですが、少しはっきりとした資料がなくて、大変困っていました。恐らくこれが公式見解なのかなど。

三柴：ちょっと理解の共有のために、繰り返させていただいて申し訳ないのですが、要するにプレスとかで安全装置が別売りであるというときに、その別売りの安全装置が規格に沿っていなかったとしても、本体のほうで一応大臣規格に沿っているということであれば、問題がないという話ですか。少しもう一度。

森山：済みません。私の説明が大変拙くて申し訳ないです。

つまりプレスを導入するときに、プレスを買います、今度安全装置も買います、というのが結構多いパターンです。そうすると別々に購入するのですが、例えばプレスの構造規格というのがあって、それに適合していればプレス自体はこれで OK です。今度はそれに取り付けるための安全装置、これも安全装置そのものが厚生労働大臣の企画に適合していれば、これは OK です。

もちろんプレスそのものが規格違反とか、安全装置そのものが規格違反であれば違反です。ただしそれをセットで販売する必要はないのではないかとというのが、たぶん現場の監督官の共通見解だと思います。そういうお話です。

三柴：安全装置が付いたものでなくても、それぞれがきちんと規格を満たしているもので、別売りのものを購入すれば問題ない、条文に引っかからないという話ですね。

森山：だから実際上は結局プレス業者さんが、安全装置は高いのであまりご案内されないという実態があります。実際は安全装置は買わないというようなことが、私の観測範囲では非常に多々あるという現状もあります。というところを少しこの報告書で記載したいと思います。

少し気になったのは、労基法にも似たような条文があるのですが、労基法もこの必要な規格、または安全装置を具備しなければという、ほぼ同じような条文になっていますが、労基法の公聴会原案ですと、命令で定める安全装置を具備しなければ、譲渡してはならないという条文になっています。そうすると、もしかすると当初は安全装置が付いていないことそのものについて違反だということをうたおうとしていたのかというのが気になりまして、この辺り、もしご存じの先生がいらっしゃったら、見解を伺えないかと思います。

三柴：これは畠中先生ですかね。

森山：畠中先生、いかがでしょうか。

畠中：今の最後の質問はあれとして、最初のほう質問ですが、そもそも先ほども私は言いましたが、労働安全衛生規則の第 27 条によって、そのような規格に合致していなかったり、あるいは安全装置を具備していないものは、そもそも使用することができないわけです。だ

からある意味安全装置を備えていないプレス機械を購入した、しかしそれは要するに的確な安全装置を備えない限りは、安全衛生規則の 27 条違反で可罰の対象になってくるわけですから、事業所の片隅に備えておくよりしょうがないわけです。確かに 42 条を全く文字通り読むと、確かにおっしゃるような質問も出てくるかと思いますが、しかし私は議論のメリットというのは、あまりないのではないかと思います。要するに問題は規格を備えていなかったり、安全装置を備えていない機械の稼働を防止するということが 42 条なり安全衛生規則 27 条の目的、狙いです。そこからさかのぼって考えると、今申し上げたような話になってしまうのではないかという感じがします。

三柴：口を挟みまして済みません。この 42 条の原案からの文言の修正は、結局別売りの場合を想定して、その規格に合致している場合という表現にしたと理解してよろしいのでしょうか。

畠中：ここは少し私も細かいことは記憶にないというか、思い出さないのですが。

森山：済みません。これは労基法なので、戦後のすぐの話です。済みません。条文番号が同じになってしまっています。これは偶然です。

三柴：分かりました。ただ要するに引き継いできている条文ですよ。だから要するにどこかでいじったのだと思うのですが。

森山：意味合いとしては、中古プレス屋業者が、安全装置のないものを非常にばんばん売ってしまっていて、しかもそれに合う安全装置がない場合があるものですから、そこは少し問題意識として、私にはありました。

三柴：だから規格に合ったものでないと、譲渡提供できないという意味が、そもそも安全装置が付いていないと駄目だという意味を含んでいけば、もちろん何の問題もないわけですが、そうではなくて、規格に合っていればいいという表現をわざわざ盛り込んだということは、やはりおっしゃるように別売の場合を想定したと考えるべきなのかなと思います。

森山：分かりました。

畠中：今は労働基準法の 46 条が現状の安衛法 42 条に移ってきているわけですよ。これを見てみますと、ほとんど同じ文言なのです。あまりそういう議論というのは、そういう意味ではなかったのかもしれない。

森山：分かりました。ありがとうございます。そうすると、私の考えではたぶん 42 条は労基法 46 条の原案。原案は 42 条になっていますが、これに厚生労働大臣の必要な規格という文言を入れた結果、少し文理上解釈が変わったということだと、今理解をしました。

三柴：そうなのでしょうね。少なくとも字面を見る限りはそう読めますよね。現実としても、別売の場合があつて、それを監督取り締まり上、別に別売であること自体をとがめていないということだからそういうことなのですね。

森山：分かりました。済みません。枝葉末節な議論であれば、大変申し訳ありません。大体私はこの条文の区分については以上になります。鋭意研究を進めて、また報告をさせていただきたいと思います。

三柴：ありがとうございます。だから結局譲渡提供の段階では別売でもいいけれども、実際使用の段階になったら、畠中先生のご指摘のように安衛則にのっとして安全装置を付けておかないといけない、安全装置も本体も当然規格に沿ったものでなければならないということなので、事業所で使われる段階では、きちんとその意味でのコンプライアンスを果たされなければいけないけれども、譲渡提供の段階では少し別に考えてもいいのではないかと、いう趣旨になりますね。

森山：本来であれば、SDS のように安全装置を付けなければいけないという条文があればいいのではなかと考えました。以上です。

三柴：次をお願いします。

森山：106 条ですか。

三柴：そうです。

森山：106 条につきましては、ほぼ前回から進捗はないような形になっています。

三柴：分かりました。ではここまでということで、本来でしたら先ほど申し上げたように、森山さんのイニシアチブで行政官対象の調査結果について議論をしていくというところになります。ちょっと今日はその作業はオミットしまして、ここまでということにしたいと思います。

今日は最初に出席者全員の方に、年末ということで一言いただきました。畠中先生は途中でお入りになりましたので、畠中先生から何か一言締めの一言をいただければありがたく思います。

畠中：締めの一言。

三柴：無茶振りで済みません。

畠中：来年は労働安全衛生法の制定施行 50 周年なのです。50 年という月日というのは、やはり短いものではなかったのかなと思います。制定当時、6,000 人程度の方々が亡くなっておられたのが、去年は 802 人にまで落ち込んでいます。それは労働安全衛生法だけというわけではないのですが、労働安全衛生法が預かって、大きな力になったのではないかと、これは何人も認めるところではないかと思えます。

あともう少し労働災害死亡という悲劇的な数を減らすことは、まだまだ可能ではないかと思っています。その意味でこの研究会の皆さま方のご努力なども、そういう方向に大きく寄与されることを、心から願っています。どうも失礼いたします。

三柴：ありがとうございます。制定 50 周年ということで、節目のタイミングで、このプロジェクトが動いているということ、何か感慨深く感じています。先生方にご助力いただいていることに感謝を申し上げます。それだけになかなか困難もあるのですが、有意義な本を仕上げたいと思っていますので、引き続きよろしく申し上げます。冒頭申し上げましたように、来年度も締め切りは早くなりますけれども、1 年間は継続研究ができそうだということになりますので、よろしく申し上げます。



## 【冒頭挨拶と分担報告書執筆上の留意点】

三柴：では、開始します。今お示ししている開催要項に従って議事を進めます。

まず、新規メンバーの紹介から入らせていただきます。先般、学会に私から追加でお手伝いいただける方を募集しまして、吉田先生と笹井氏にに応じていただくことになりました。吉田先生は新しくつくった学会の理事で、また 4 回目の大会の大会長もご承諾をいただいている先生で、大変お世話になっています。天満法律事務所の所長で、元京都大学の労働法担当の客員教授でいらっしゃいます。吉田先生、一言お願いできますでしょうか。

吉田：ご紹介いただきました弁護士の吉田です。皆さま方の後から追い掛けるような形になりますけれども、どうぞよろしく願いいたします。

三柴：ありがとうございます。それから、オブザーバーとして参加をいただく予定ですが、現役の労働基準監督官、といいましても先年の 4 月ですかね、に新規に着任されたばかりだと思います。社労士の資格もお持ちの笹井健司氏です。一言ごあいさついただけますか。

笹井：ご紹介にあずかりました。さまざまにご指導いただくことがあると思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

三柴：よろしくお願います。笹井さんは早稲田の社会科学部の出身で、ゼミでは鈴木俊晴氏に指導を受けていたと聞いています。

それでは、本論に入ります。まず、くどくはなりますけれども、報告書執筆上の留意点について、改めてお伝えします。

まず、後ろのほうからいきたいと思うのですが、ここまで私なりに報告書を確認させていただいてきて感じている問題点と改善方法について、先にお伝えしたいと思います。

1 点目に、報告書の冒頭に要約部分がありますけれども、そこに執筆テーマ、つまり何々について書いていきますという記載や、それから、条文の逐条解説の場合には解説対象条文の内容をそのまま書いている方がおられます。ここは調査結果の要約ですから、調査して分かった事柄の要約を書いていたかかないと困るということです。これはぜひご明記いただきたいと思います。

次に 2 点目ですが、関連条文という項目をフォーマットで設けています。この欄には、いつも申し上げますけれども、解説対象となる条文の下位の政省令や通達を書きいただいているのですが、それしか書いていないのは良くなって、他の分野の法律、例えば建築基準法、健康増進法、化審法などで、同じ問題、同じ現場にある危険に対して規制を掛けられる可能性があるものを書きいただきたいです。分からなければ、研究班に詳しい先生がおられますから聞いていただきたいということも、つとに申し上げております。そのためにメーリングリストも作っていますので、質問を投げて、詳しい先生にお答えいただくという作業は必ずやっていたきたいです。

3 番目に、適用の実際という項目がありますけれども、そこに履行支援のためのガイドラインや、行政が出している案内だけを書いているという方がおられます。これも趣旨が違っ



ていまして、適用の実際はあくまで監督官らが、行政官が現場でその条文をどう使っているかという実態を書いていただく箇所になりますから、そのとおりにしていただきたいということです。

それから 4 番目に、関係判例という項目に記載が乏しい例が目立ちます。確かに条文によって関係判例がすぐ見つかるものと見つかりにくいものがありますけれども、解説の対象条文に直接言及していない判例でも、その条文の趣旨に関わる判例は積極的に採り上げていただきたいということです。

例えば、心と体の健康に対応する 69 条の辺りですと、直接採り上げて言及している裁判例は少ないと思いますが、心と体の健康に関する判例は電通判決を代表として山ほどあります。また電通判決以後、使用者の健康に係る責任の重さを示すような裁判例はいやというほど出ていますから、その中の代表例を採り上げるといった形は取れます。要するに、安衛法 69 条に直接言及していない裁判例も、その趣旨が共通していれば採り上げていただきたいと、これは他の条規についても同じだということです。

それから 5 番目に、私法上の効果という項目がありますけれども、これについても記載が乏しい例が見られます。これについては、その条文に直接違反した場合に民事上どうなるかという記載だけではなくて、被災者が加害者側の落ち度を追及する際には武器を探しますので、その際にその条文が使えるかどうかということであれば、そういう場合を想定した記載を積極的に行っていただきたいということです。

例えば、機械等の設置前の検査の制度が安衛法に積極的に定められています。これは、その条規に直接違反するというケースは、製造者であったりが直接問題になりますけれども、実際に危ない機械に起因して労災が起きた場合に、被害者がきちんと検査された機械を使っていなかったから起きた労災だということで、そういう機械を導入した事業者、あるいはその機械の製造者を訴えるということが考えられます。

ですから、単線的に考えるのではなく、民事法の救済については、単にその条規が誰を名宛て人にしてその義務を課しているかだけを考えるのではなくて、先ほど申し上げたように、被災者が、直接その労災に関わるかは分かりませんが、加害者を訴えるときに使えるかどうかという視点で、多角的、多面的に考えていただきたいということです。いろいろな角度からその条規を見ていただきたいということです。

以上の 5 点を強調しておきたいと思います。

それと関係させながら、これまでもお伝えしてきた一般的な留意点についても改めてお伝えします。

先ほど申し上げましたように、関連規定という項目につきましては、安衛法以外でも同じ問題状況があったら適用可能性がある法条は積極的に言及していただきたい、採り上げていただきたいということです。

それから、このプロジェクト自体が現場のリアルを重視しています。ですから、どうしても今までの太い解説書は文字ばかりがならんでいる、つまり、法律条文があつて、関係する

政省令が並んでいて、たまに判例も言及されているという程度でしたところに、安衛法規が現場でどのように具体的に使われているかが見えるものにしたいということです。従って、判例と実例と運用実態を積極的に書いていただきたいです。

このうち、適用の実際と銘打っている運用実態は、くどいですが、行政官などがその条文をどう使っているかと。どのようなケースに対して、どの程度の問題を認めたら、どの程度の危なさを認めたら適用を図っているのかが分かるように書いていただきたいです。そうすると、たぶん本をよく買ってくれるのではないかと思いますし、本に書いた知識がより広まっていくのではないかと思います。

ここに履行支援のためのガイドライン等を書いている方がいますが、これでは今までに出ている本とほとんど変わりません。そのようなものはウェブサイト調べれば分かることですので、欲しい情報ではないのです。要するに、この本ならではの情報をどれだけ盛り込めるかが勝負ですから、やはり、現役の監督官や技官の方から生の情報を聞き取って、それをなるべく書くということが求められています。そのために行政官向けの調査をやったわけで、その結果も出てリストにまとまっているのですから、積極的に活用していただきたいということです。

また厚労省の監督課が既にやった調査とそのまとめも公表されていますし、裁判例も調べ方によってはいろいろと出てきますし、それから健康問題については健康状況調査等も公表されていますので、要するに実態を示す情報を積極的に採り上げていただきたいということです。

それから技術的な用語、法律用語も含めますけれども、そういったものは現場の方は読めませんから、用語解説を徹底していただきたいです。これは何度申し上げても、どうしても報告書を見ると分かりにくいです。専門用語をそのまま並べて、普段論文などで使っている表現をそのまま踏襲しているという感じがして仕方がありません。これでは本は売れませんし、広がりません。かといって、実務家の方が不正確な表現で、ただイメージが伝わればいいと薄い本を書いている例を踏襲したいわけでもありませんので、内容的には充実しているけれども伝わるものを作りたいのです。そのために高額な研究費を頂いてこのプロジェクトを回していますので、くどいようですが、易しい表現に努めていただきたいです。

専門用語を易しく表現するのは、実は本人がよほど分かっていないとできないことなのです。実は非常に高度な作業です。ですから、まずは情報の洗い出しから入って、難しい表現、専門的な表現で書くと、スタートをそこから始めるのは構わないと思いますが、最終的にはきちんと表現が伝わりやすいものになっているように、ご自身でもよく咀嚼する作業をしていただきたいと思います。また、自分の専門分野はどうしても用語が常識になってしまいきますけれども、違う分野から見たらどうかという視点を積極的に持っていただきたいということです。

そうした作業の際に、安衛法は産業技術の引き写しのような面がありますので、安衛法の

あらゆる分野に詳しい方は、たぶんほとんどいないと思います。ですので、それぞれの分野の専門家に情報を頂くという場合には謝金は出せますので、やりとりの経過だけはきちんと記録して、ある程度まとまりましたら担当アシスタントの早川さんに送っていただきたい。そうすれば、謝金が出るように手配いたします。本年度につきましては予算が尽きてしまっているのですけれども、来年度につきましてはまた出せると思いますので、そういう方針で臨んでいただきたいということです。以上が報告書執筆上の留意です。

【法学 WG からの検討状況報告】

井村：では、報告したいと思います。きょうは会議の直前にファイルをメールリングリストに流しているのですけれども、そちらを参照しながら見ていきたいと思います。

元々の検討テーマは安衛法と、それから私法的効力だったのですけれども、私法的効力を考えるときにどうしても検討していかなければいけないのが、安全配慮義務という民事上の救済のための法理です。それを安衛法とどう関係付けていくかが大きな検討テーマになります。

ワーキンググループ自体は、今年の 9 月ぐらいからですかね、今月までに 5 回開催して、きょうはこれまでどういうことをやってきたかということの内容を大まかに報告したいと思います。

第 1 回、第 2 回は……

三柴：ごめんなさい、口を挟んで申し訳ないのですけれども、法学関係以外の方に申し上げますと、要するに安全衛生法違反があったときに民事裁判ではどう考えるかということと、それから民事裁判を使って安衛法を守らせられないかという議論になっていることです。以上です。

井村：そういうことで、すみません、少しはしよりました。ということで、これまで 5 回ほどワーキンググループで検討してきた概要をお話しさせていただきたいと思います。

1 回目、2 回目は三柴先生からメモを頂きました。それは安衛法の規定をどう分けていくかということで、そもそもの安衛法の私法的な効果をどう見ていくべきかをまず検討しています。

安衛法の私法的効果を考えるときには、労基法と安衛法が相まって、労働者の安全衛生のための快適な職場環境の形成があります。それで、労基法の 13 条がいわゆる強行的、直律的規定があって、それに安衛法が合わさる形になっていますから、私法的効果が一定程度認められるところになります。

ただ、安衛法の立法の趣旨が基本的には監督取締法規で、必ずしも私法的な効果を意識していませんので、そこで、安全配慮義務を考えていく上で、安衛法の規定をそのまま安全配慮義務の内容とするのは少し難しいところがあるだろうと。そこで、どう考えていったらいいのか大きな議論の中心になりました。

安衛法自体が予防的な形で、監督取締でやっていますので、例えば監督官などの方々が実

際に法を使って監督をしていき、予防を図っていくことになるわけですが、その民事的な責任を考えていくときに、安全配慮義務や注意義務の中身を安衛法の規定で取り込んでいくということで、予防的な活用が図れるのではないかと。ですから、安全配慮義務の中に具体的な安衛法の規定を幾つか読み込んで、予防的な活用を図っていく。それで、同時に災害発生に対する民事的な責任の追及も図っていくことが考えられます。ただし、安衛法の規定を安全配慮義務的などところに読み込むためには、具体的な危険性がどういうところにあるのかがはっきりしていないと難しいので、その辺も含めて検討していかなければならないだろうということになっています。

その後は、いろいろな分類の方法がありまして、安衛法が多種多様な当事者に向けて多種多様な規定を行っているということで、そこから安衛法の規定の分類を三柴先生が本当にいろいろな観点からまとめていただいています。

それを全部説明すると長くなるので箇条書きでまとめていますが、規定の強さは、罰則付きの義務規定なのか、それとも罰則はないけれども配慮義務や努力義務がある、そういった規定そのものの強さが挙げられます。

分類的に、もう一つは規定の具体性で、単に抽象的に訓示的な形でやるもの、一般的なものを定めるといふのと、それからもう少し具体的な、要するに特定の物質や機械といったものに関して規定を行うといったところで、具体性の違いです。

それから仕様基準・性能基準は、これまで何度もお話に出てきていますが、箸の上げ下げをきちんと埋めるのが仕様の基準で、性能基準は、大まかな枠組みを定めた上でここまでの性能をきちんと満たしてくださいと、やり方に関しては当事者に委ねるという形の話もあります。

それから、あと、法規範性や、抜けていますけれども規制の内容、規制の性質、場面。これは、安衛法の規制を考えていくときに、機械や物質といった物に関する本質的な安全の規定や、あるいは機械の製造者に対する義務から始まって、実際の労働者を雇用する事業者に向けたさまざまな作業環境の促成、管理、健康管理など、そういった事業者に対して課される規定。あとは安全衛生のための管理体制の構築もそうですし、監督官との関係、行政府との関係で、各種の届け出義務がありますと。そのような規制の性質や場面も検討していく必要があります。

その次が名宛て人です。これは誰に向けられているかという話ですが、事業者、労働者、各種の責任者、管理者、それから製造者、検査機関と、これもいろいろとあります。

それから、あとは、特殊な規定というのが、申告権や、危険な場合に待避させるところの解釈論上の権利規定などです。

あとは保護対象による区分。それ以外にも、他の体制、つまり厚労省だけではなくて、消費者や消防庁、経産省などでいろいろな形の保護に関わっていくところもありますので、そういったところとの関係も分類としては入ってくるのではないかという話があります。

そういった分類を意識しつつどうやるかということで、保護の対象に関して、今年の 5 月

に建設アスベストの訴訟の最高裁判決がありましたので、その検討を第 3 回で行っています。こちらは石崎先生から PowerPoint のレジュメを頂きまして、それを踏まえて、一人親方に対する安衛法の責任、適用、それから判決の射程について議論しています。

それから第 4 回は、鎌田先生から「労働安全衛生法の実効性確保と民事的救済」ということで、これもまた報告、レジュメを頂きまして、それをベースにさまざまな議論をしています。

鎌田先生の問題意識が、実効性確保という意味で安衛法は法の目的をきちんと確保できているのか、それから裁判上の民事上の救済が安衛法の法目的の実現においてどういう役割を果たしているのか。それから、民事的救済が安衛法の目的の実現において一定の役割を果たしているのであれば、その救済はどのような形で機能させるのが良いのか。あとは、安衛法の定める義務の中で、いかなる義務が民事的救済に適しているのかという観点から、議論をいただいています。

その議論を検討していく中で、また安衛法の民事的救済を検討する意義はどう考えればいいのかという話になってきたのですけれども、その中で三柴先生が示した方向性が、まずある程度確立された予見の可能性から法律を作り、あるいは補償の基準を作っていくと。そういった一般的に確立された予見可能性に対して、事業者が、いや、これは予想ができない、あるいは事業者の側で個別的に予見可能ができる、できないということを抗弁的にやっていくという構造があるのではないかと。

その中で法律は、ですから、ある程度確立されたリスクに対して法の網を及ぼす形になりますので、新しいリスクに対してどう対応していくかに関しては、法律を作っていくという仕組みからすれば、どうしてもやはりある程度のタイムラグが出てきてしまいます。そのタイムラグがあっても、でもリスクそのものは現に存在していますので、その新しいリスクに対応していく上で、法では定められていないかもしれませんが、では民事的な救済では一切できないのかと。法律の規定がなければ救済できないのはおかしいだろうというところで、仕組みを考えていくべきだと。

そう考えていくことでいえるのが、体制をつくることと手順です。これは要するに、法律的には具体的にこういうことをこうやりなさいという仕様の的にやっていくところが多い中で、例えばストレスチェックなどでは、ストレスチェックを取りあえずやって、そこで出てきたものに関してどう対応するかは特に法律上は何も言いません。ですから、そこからリスクを探してというか見つけてそのリスクを管理していくところで、法律の義務規定という形ではなく、法律は検査やその他のガイドライン、性能要件などで、ある意味事業上のほうに含みを投げていくと。それで、事業者で事業所における固有のリスクを探して行って、そこでリスクを管理していく。

そういう体制ができていく中で、法律には定めのないリスクに関する損害が発生したときに安衛法では対応できませんが、では、こういう体制をつくるということは、今、安衛法でやっていますので、その体制をきちんとつくっているかどうか。きちんとつくって、リス



クを把握して、それでもまだという話でしたら仕方がないかもしれませんが、体制ができていない、体制をつくったけれどもきちんとリスクを管理していないなど、法律の規定が必ずしもないところで体制ができていないか、できていないかというところで、何かしらの責任を追及することはできないのかということになりました。

これを仮に名前を付けて「安全管理体制整備義務」という言い方をしています。これは、物や機械などの話ではなく、体制をつくるというところの義務です。これをどう安衛法の中で私法的効力を見ていくかをやったのが、前回、第 5 回の議論になります。

これを安全配慮義務の一内容とするか、私法的効力を持ち得る別なものとして位置付けるかというところがまずあります。ここからはまだ議論としては途中の話になりますので、各先生方の議論等をそのまま載せています。直接的な損害を回避するための義務として安全配慮義務を考えますと、体制整備そのものを安全配慮義務の内容にするのは少し違和感があります。ただ、安衛法は本来的にリスクの評価を法の中に取り込んできていますので、その体制整備において私法的な効果を与える意義はあるのではないかと。あとは、本質的にリスクかどうか不確定な事象に対して、そうした事象をリスクではないから無視するのではなくて、体制整備の中でその評価を行って、体制に応じ対処する、あるいは対処したということ安全管理体制義務ということで見えていって、そこが果たされているかどうかを考えていくのはどうかということでした。

あと、私法的効力の話の中で、産業医選任に関する安衛法上の規定というのが産業医契約のひな型にそのまま条文として取り込まれていますので、その産業医選任はそのまま安衛法 3 条の私法的効力を認めるというような、契約の解釈を通じて私法的効力を認められるのではないかという話もありました。これは、安衛法の 3 条の規定をそのまま取り込んだとしても、産業医の業務はひな型的なところにとどまるものではありませんので、そこから安衛法の私法的効力を考えていくのはそれほど重要性はないのではないかという話になっています。

取りあえず具体的な規定を民事救済法理ということで、救済方法もいろいろとある中で、差し当たりでは損害賠償の可否を中心として議論を行うことになりました。その他の救済法理については、余裕があれば別に扱うという方向で進めています。

それで、規定の分類に関しては、これも差し当たってということですが、規定の強さをベースに議論を行っています。そこで一番強い規定が罰則付きの義務ですので、それに対する私法的な効果の扱いをどう考えるかで議論しました。事業者直接労働者の安全確保のための措置を講じることを義務付ける規定については、私法的効果が認められることに関しては異論がないと。ここは特に問題がないのですけれども、安衛法の規定の中には、労基署長に対する報告や届け出を罰則付きで事業者義務付ける規定があるのですけれども、そういった規定に関しても損害賠償請求の根拠となり得るかどうかが、この辺は疑問があるということで、議論になっています。

化学物質対策における届け出義務は、事業者の使用報告を義務付けることで、国が化学物



質の情報収集を行って、それを対策に還元するという性質を持っていますので、他に安衛法違反がない状況の下で事業主の責任を追及していく上では、こういった報告義務違反を含む間接的事実、要するに直接は具体的な法規定の違反がない中で、間接的に法の履行をしていなかったというところで裁判所が損害賠償請求を肯定することは、過去にもそのような事例はありましたので、その意味では私法的効果を認めてもよいのではないかとということです。

ただ、それに対しては、やはり根拠となり得ることに関しては肯定できますが、損害賠償請求という具体的な救済との関係でいいますと、法律の違反と損害との間の因果関係の有無が焦点になってきますので、当該条項以外にも法違反がある中で発生した損害であれば間接事実の一つとして扱い、そこで検討していくことはできますけれども、他に法違反がない状況の下で損害との因果関係を肯定するのはなかなか難しいのではないかとということです。

最後は、少し話がぶれてしまったところですが、安衛法 30 条 2 項に基づく指名をしていなかった違反が認められた事例がありまして、それは当該規定の私法的効力を認めてもよいのかが議論になりました。ただ、これは罰則付きの義務規定ではないということで、違反が肯定されていれば安全配慮義務の一内容とまで評価するのは難しいのではないかと、監督行政のために申告や届け出が事前に行われるというのがその趣旨ですので、労災の防止という観点からは間接的な措置に過ぎませんので、やはりそこから私法的効力を認めるのは難しいのではないかと、5 回目が終わっています。

今後はさまざまな規定の、もう少し具体的に内容を踏まえた効力を個別に検討していくとともに、損害賠償義務以外の履行請求や差止請求なども余裕があれば議論していきまして、その上で、恐らくは安全管理体制義務を安全配慮義務の一内容とするか並列的に別なものとして扱うかという話ですが、安衛法の私法的効力を考えていく上で、こうした体制を整備する義務をどう安全配慮義務の中に取り込んでいくかというところで議論の方向性が定まってくるのではないかと考えています。

だいぶ長くなってしまいましたけれども、報告は以上です。

三柴：ありがとうございます。先に一点だけ言いますと、鎌田先生からの問題提起で、産業医契約に医師会が示した産業医契約のモデルを取り込む。といいますのは、医師会のモデル契約書は、安衛法の 13 条や安衛則の 14 条に書いてある産業医の仕事をほぼ引き写しのようになっていますから、それがそのまま民事裁判でも契約の内容として認められる方向ではどうかと、鎌田先生から問題提起といいますか提案が示されて、私がそれにコメントを発信させていただいたことが前回の議論であったと思います。

私の話は、やはり民事裁判といえども法律家の独壇場ではなくて業界事情というのも考えなければいけなくて、これは森先生が今前線だと思えるのですけれども、産業医もいろいろな専門性や背景の人がいて、これは得意だけれどもあれは不得意というようなことが当然あります。化学物質に詳しい産業医はたぶんほとんどいないと思います。そういう中で、法

律上、あるいは法規則上書いてある産業医の仕事が全部契約の内容になって、それを怠っていたら契約違反だと。

あるいは、それによって被災が生じたら損害賠償責任をとなるとやはり大変ですので、そこは業界に詳しい先生とそれから法律の専門家とが対話しないといけないと思っています。

鎌田先生もそこはよくご承知の上で、あくまでも腰だめの案として示されたという経過もありましたので、その辺りは井村さんにもくんでもらえたらと思っています。前置きが長くなりましてすみません。

先生方から、どの角度からでもご意見、コメント、質問なりがおありでしたらお願いいたします。

吉田：吉田ですがよろしいでしょうか。

三柴：はい、お願いします。

吉田：貴重なご報告をどうもありがとうございました。興味深く聞かせてもらいました。

一点、安全配慮義務の履行を確保する体制の構築ということをおっしゃったかと思えます。ご承知のとおり、労災民事の損害賠償の分野では、とりわけ過労自殺あるいは過労死の分野ですけれども、会社法上では取締役会に内部統制の体制づくりの義務が課せられています。それは安全配慮義務の履行体制の構築義務や補償義務、確保義務ということで、同志社大学の＝土田＝先生などは非常に強調しておられるかと思いますが、企業の側が、民事上そのような労災が生じないように、安全配慮義務を履行する体制を構築する義務が課せられています。

そのような視点から法律上の義務付けを根拠付けるということ、裁判例でよく言われている長時間労働やメンタルヘルスの関係だけではなくて、もう少し射程を広げて、安衛法上のいろいろな重要な義務を守らせるような体制を、企業、取締役会がきちんと履行していなかったということを問題にして、そして、会社法上、民事法上の責任をきちんと果たさない、それを果たしていないときには損害賠償義務を負うことも理論的には考えられるのではないかと、ご報告をお聞きして感じたのですけれども、いかがでしょうか。

井村：会社法の取締役の責任についてのところまでは、まだ議論に上ってきていませんので……

三柴：私は前回言わなかったでしょうか。取締役の個人責任、ですから会社法の 429 条、またそれに関係する 348 条 3 項、4 項、同法施行規則 100 条あたりですよね。吉田先生は大庄事件やサン・チャレンジ事件などを念頭に言われていると思うのですが、現にそういうことを強調する判決が出ており、それはそれで私も『労働法の争点』か何かで書いたこともあります。

前に一応整理をしたのは、要するに、安衛法を知らないと管理体制づくりの重要性が分からないわけです。何度も言いますが、再発防止策ばかりを定めていた時代から、管理体制を強調する法制度が変わって、労災が減りました。さらに今、新しいリスクに対応しなければいけなくなっていますから、ますます管理体制が大事になっています。

以前、胆管がん問題についての取り締まりが管理体制違反と、整備の違反ということで逮捕されたのは別件逮捕的というご意見もありましたけれども、やはり管理体制を組み立てることの重要性は変わりません。ただ、法律家は、それは実態としてそうだ、政策としてそうだけれども、法律はまた別だと、分けて考えてしまいますから、それをきちんと法律論に取り込むには自分らが認めないと駄目ですと。石頭のままでは、なかなか議論がかみ合わないのです。他方、裁判所は何とか結論を妥当なところに持っていくために理屈を考えますので、体制整備義務違反とたぶん言いやすいんだと思うのです。学者がきちんとそれを必要だと論理的に認める必要があると思います。

たぶん前回もそういう議論はあったと思います。私からも言ったような記憶があるのですが、井村さん、いかがでしょうか。

井村：誰がというところまではたぶん言っていなかったと思います。今回は、取締役なりそういうところの話で出たと思うのですけれども。要するに、今のところだと、事業者に向けてストレスチェックなどの仕組みがありますけれども、それは必ずしもリスクそのものを法律上どうしなさいというのではなく、とにかくチェックをしなさいというところがあります。そこから先に関してどうするかは、法律は何も定めていません。ただその中で、例えば長時間労働に対応するということで、長時間労働の基準を守っていても現実に精神障害を起こしてしまったときに、ではストレスチェックをやって、長時間労働ではないかもしれないけれどもある労働者のリスクが認められ、それに対してどう対応していくかは、法律の規定は完全に順守している状態でも、リスク管理という観点からは不十分な状況というのがもしかしたらあったのかもしれないという話ができます。

そこから、では、ストレスチェックをやっています、リスクを見つけました、何もしてませんでしたと。そこは法律上は何も定めていないところですよ。長時間労働の規定を順守していれば、取りあえず法律上の問題は何もありません。ストレスチェックもやっています。リスクはありました。そこに、それをどう管理するかまでは法律は定めていませんので。ですけれども、そこをきちんとやっていないから実際に精神障害が発生しましたというような場合の責任を、この安全管理体制がきちんとリスクを管理して回していないという話でどう位置付けていくかということと、僕はそういうイメージですけれども。

吉田：すみません、また口を挟んで申し訳ないのですけれども、ご存じかとも思いますが、例えば平成 27 年の「公立八鹿病院組合ほか事件」という事件がありましたが、これは公立の病院で長時間労働や、パワハラも絡んでいましたけれども、そういったことが原因で医師が過労自殺したという事件だったと思います。

その判決の中では、安全配慮義務を履行できるような体制をきちんと病院が構築すべきであったと、具体的な内容に結構踏み込んで書いていました。それは必ずしも安衛法や安衛則に書いていることばかりではない、もう少し広い視点でそれぞれの事案に応じてということなのでしょうけれども、例えば産業保健スタッフ、医師による面接指導だけではなくて、面接指導や相談を受ける体制をきちんと整備すべきであったということや、あるいは健

康カウンセラー、産業カウンセラーも含めて、いるのですから、きちんと相談指導の体制をつくるべきであったなど、そのようなもろもろの健康を害してしまうような体制自体を防ぐような体制を病院として構築すべき義務があったということを論じているかと思うのです。

その理論的な根拠をいろいろ考える必要があるかと思うのですけれども、信義則ももちろんありますが、そういった裁判例も念頭に置きながら、安全配慮義務の履行体制の構築義務を考えるのは意味のあることではないのかと、ご報告を聞いていて少し感じたような、あまりまとまっていませんが、そういう意見でした。

井村：そういうところを本当に今回まとめていきたいと、私個人としては思っているのですけれども。一応、民事的救済というところもありますので、あくまでも私法的効力が裁判で使われるということは、それに何かしらの損害なりがあって、あるいは損害の発生の危険があって、それに対して裁判で救済を求める。

そうやるのが安衛法というか安全配慮義務も含めて、快適な職場をつくっていく上で予防的な効果というのですかね、実際の救済ももちろん重要ですが、そういう裁判の中で救済が行われて、そこで理論が確立していくことによって、予防的な義務が確立していけばいいと考えていました。今頂いた病院の事例なども、やはり非常に重要なことを指摘していただいていると思いますが、それをもう少し整理整頓して法学的に何か出せればと考えています。

鎌田：鎌田ですけれども、今、時間は大丈夫ですかね。

井村：時間がありませんよね。

鎌田：5時からでしたら、別に特段しゃべる必要もないのかもしれないのですけれども。ただ、気になっているのは、いわゆる安全配慮義務の一般的な要件の問題で、要するに安全配慮義務は、事故あるいは損害発生の予見があるときにいかなる損害回避措置を講じるのがポイントで、それはまさに状況においてさまざまで、その中にいかなる、いつてみれば具体的な特定の損害回避義務を負うのかは、裁判所がその中でさまざまなものを考えて、その中に体制整備的なものも当然入りますと。それは別に安衛法にかかわらず、さまざまな法律で定めているさまざまな義務も、いわば安全配慮義務の損害回避義務の中に組み込むのは、それは広く考えればいいという問題です。

ただ、ここで議論になっているのは、あくまでも安全衛生法の実効性、エンフォースメントをどう確保する上で、民事的救済はいかなる役割を果たすのかということだったのです。その中で、もちろん今言いましたように、一般的な安全配慮義務の問題と、ことさらに安全衛生法の義務を分ける必要はないのではないかとすることがあります。

先ほど山形水産事件で少し説明がありましたように、山形県水産公社事件は、要するに複数の事業者がいる中で元方事業者を指定しなかったことが安衛法違反なのです。その安衛法違反を理由として安全配慮義務違反をしたわけです。つまり原因は、要するに、アンモニウムという有害物質が船内に充満して人が死ぬという話ですけれども、具体的に損害回避

措置を講じる上で、どのような損害回避措置を講じればいいのかという問題の前に、そもそも元方事業者を指定する義務が安衛法で定められているのにそれをしなかったから義務違反で、そのことが損害責任を引き起こすという議論でした。いや、それは確かに安衛法の義務違反ですけども、安全配慮義務違反ではないでしょうという＝発想＝になったのです。

ですから、そうすると、安衛法で定めた義務違反がそのまま、要するに、安全配慮義務違反として構成して、かつ、その措置を講じたからといって損害回避の因果関係はないのですと構成するのか、一般的に安全配慮義務の問題として、そういったことまで全体として、安衛法は単なる一考慮要素にしか過ぎないと考えerのかは違いが出てきて、そこを山形県水産公社事件の弁護士さんの考えでは、まさにその一点で攻めていくというか、安衛法違反で攻めていくということでした。

そういうことがあって、そういった考え方が、果たして安衛法の実効性確保という観点からどう捉えたらいいのか。それが第一点です。

もう一つは、損害賠償の問題であれば、今言ったように、さまざまなことを、損害が発生した後にどういうことが考えられるかということになるのでしょうかけれども、いわゆる履行請求の問題を考えた場合に、まだ損害が発生する前に、労働者のほうで安衛則で定めている義務を果たしなさいと履行請求できるか。

あるいは、それを履行しない限りは、要するに就労を拒否できるかという問題につながって、それが民事的な救済として争えるかという問題につながるのではないかと。そういったことから、特別に安衛法上の民事的救済を考える意味があるのではないかと。私はそういう考えから、この問題を考えてみようかということになったわけです。以上です。

井村：ありがとうございます。

【中村安全課課長補佐による建設アスベスト訴訟にかかる検討状況報告】

三柴：ありがとうございました。5時になりましたので、中村さんにおいていただいていますので、お話をいただきたいと思います。中村さん……。

中村：中村です。

三柴：よろしくをお願いします。

中村：よろしくをお願いします。ビデオがうまくつながりませんので、取りあえず音声だけで失礼します。

三柴：分かりました。スライドはどちらで動かしましょうか。

中村：では、私のほうで。

三柴：はい、分かりました。では、共有権を設定してありますので、よろしくをお願いします。

中村：画面が出ていますでしょうか。

三柴：まだです。今出ました。きょう、冒頭にご紹介しましたけれども、今、安全課の課長補佐の中村宇一氏です。もう長く関わっていただいていますけれども、きょうは行政、とりわけ安全衛生行政が先般の建設アスベスト訴訟をどのように捉え、どのように活用しよう



としているかのお話を、言える範囲でお伝えいただくということで、特にお話しいただくことになりました。では、よろしく願いいたします。

中村：今ご紹介いただきました厚生労働省安全課の中村と申します。本日はよろしく願いします。

三柴先生からお話がありましたように、今、厚生労働省で、5月に出された建設アスベスト訴訟の最高裁判決を踏まえて、安衛法令をどう見直すかの検討を進めています。法令改正を2段階に分けてやろうという話になっていまして、今日はその1段階目について、今、パブリックコメントをやっている最中ですけれども、本年度中、3月までにまず第1弾の法令改正をするということにしていますので、その中身を少しご紹介させていただきたいと思います。最後に、第2弾に向けた動きもご紹介できればと思っています。

まず、スライドは非常に簡単に書いていますけれども、もう先生方もよくご承知かと思いますが、これまでは労働安全衛生法は、今お見せしているスライドの1条の目的の規定のところにもありますが、基本的には労働者の安全と健康を確保するというので、そのための措置義務をその雇い主である事業者に課すことを基本としていて、われわれ行政も基本的には労働者が保護対象ということで運用してきました。

5月に出された最高裁判決では、1ページ進んだこちらに具体的に判決文からの抜粋を書いていますが、先生方もご承知かと思いますが、石綿についての国の規制、権限が争われた裁判ですので、その中で特に採り上げられていたのが、57条の、今の法律でいうとラベル表示規制、それから22条の規制ということで、こちらは現場への掲示をする義務のもとになっている条文が争点となっていました。

今回の判決では、57条の関係の考え方でいいますと、57条は物の流通を規制する条文ですので、物の危険性に着目した57条の規制は、確かに条文そのものにも労働者ということとは限定して書いてありませんけれども、これはそのものを取り扱うことによって危険にさらされる者は労働者には限定されないということからして、そのものを取り扱う者であって、労働者に該当しない者も保護する趣旨だということが、まず一つ、判断として述べられています。

その判決の補足の考え方として書かれているのが、安衛法の目的規定についても言及していて、確かに、先ほどお見せしましたように、労働者の健康と安全の確保が一義的な目的としては書いてあるのですけれども、それと併せて、快適な職場環境の形成は労働者に限定されていないということで、労働者と同じ場所で働いて健康障害を生じるおそれがあるのであれば、労働者以外は当然保護の対象外になるとは解釈できないという判断をされています。

それから、先ほど申し上げた、今回の改正に一番関わってくるのですけれども、22条に基づく現場への危険性の表示の義務については、危険な物質を扱う作業場所という、場所の危険性に着目した規定ということで、その同じ場所にいる労働者以外の方も当然保護する趣旨のものだったという判断をされたということです。



現状は、今申し上げた 22 条は、ご承知かと思いますが、1 ページ目の下に書いてありますとおり「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」ということで、この条文にぶら下がって、いろいろな省令を規定しているものです。現状の省令の中では、ほとんど全ての規定が労働者ということで限定して書かれていますので、今回の判決を踏まえて、労働者だけではなくて、労働者と同じ場所で働く労働者ではない人も保護するというのが 22 条の解釈だと解釈変更されてしまいましたので、省令を見直さないといけないという状況に、今、なっているところです。

今回、この判決を踏まえてどういう考え方で見直しをしようとしているかが 3 ページ目にあります。まず、安衛法 22 条が労働者と同じ場所で働く労働者ではない者も保護する趣旨という判断をされたということですので、基本的には労働者以外の者についても労働者と同等の保護を規定するように全ての条文を見直していくということを、今、やっています。

いろいろな場面が想定されるのですけれども、一番分かりやすい建設業の場合を想定して、絵を描いて整理をしています。

基本的に、事業者にかかっている義務は、危険有害な作業をさせる時に労働者に対して保護措置をする、この黒の下向きの矢印のところですか。それからもう一つは、その危険な作業場を立ち入り禁止にしたり、事故が起こった時に待避させるというのは、作業そのものに従事していない労働者も保護対象としている。左向けの保護措置の矢印のところですか。これが現状の規制です。

今回やろうとしているのは、それに加えて、作業の一部を請け負わせる場合、それは一人親方が請け負う場合もあれば、別の 2 次下請け業者が請け負う場合もあるのですけれども、その場合にも自社の労働者と同じような保護措置にさせるということを事業者に課するというのが①です。

それからもう一つ、②として右側に出ている赤の矢印で、同じ作業場所にいるということ、自社の労働者だけではなくて、他社の別の作業をやっている労働者や、そこに資材を搬入してくる業者、そこの警備をしている警備員といった、そこの場所で何らかの仕事をしている人も保護措置の対象に入れていくと。こういうことを、今、やろうとしています。

先ほど申し上げましたように、22 条にぶら下がっている省令は 11 個あります。石綿障害予防規則など 11 種類の省令がありますので、これらを全てこの考え方に基づいて改正していこうということです。

一つ、請負に出す場合の整理ということで、どこまでを範囲にするのかという議論がありました。全ての作業を請負に出してしまう場合も今回の対象にするのかどうかだいたい議論になったのですけれども、ここの 2 つ目の丸にありますように、今回、労働者と同等の措置を講じさせるのは、作業の一部を請負に出している場合に限定しようということに整理をしています。そうした趣旨は、全部を請負人に出している場合に、その事業者は発注者もしくは注文者という立場になってきてしまいますので、安衛法の法体系上、そうやってきますと、22 条ではなくてもう少し別の、31 条など、そういう注文者のほうの条文の関係にな

ってきてしまうのではないかという議論がありまして、今回は、取りあえず作業の一部を出している場合ということで措置をしようという整理になっています。

それからもう一つ、少し細かい話ですけれども、実際の現場ですと、労働者と下請けが混在して作業していることはよくあるわけですけれども、下の絵にありますように、必ずしも常に一緒にいるわけではなくて、請負人だけが作業しているような場面も作業の一部には出てくるだろうということで、こういうものを対象にするのかどうかということも議論になりました。一連の全体の作業を一つの請負の単位として見るのであれば、一時的に請負人しか作業していないという場面においても事業者に対して保護措置の義務を課すということは、全体の一部ですので、そういう整理にするべきということで、今回整理をしています。

それからもう一つ、ややこしい議論となっていたのが、特に建設業は重層下請けになっていますので、下請けに対する措置はいったい誰が負うのかということです。今回、われわれの整理の中でこういう方針でいきましたとしたのは、請負契約を結んでいる相手方に対する責任を、発注者たる事業者に求めていこうということです。この絵にありますように、自分が契約を結んでいる直下の請負人に対する措置をそれぞれが負っていくということで、1次下請けは2次下請けに対して、2次下請けは3次下請けに対して、一人親方については、それぞれがもし契約しているのであればその契約の相手方の一人親方に対して措置義務を負っていく。こういう整理をしましょうということになっています。

具体的に、労働者と同等の保護措置といえるのはいったいどういう措置なのかということですが、これよりもこちらのほうが分かりやすいかもしれません。

今回、安衛法の中で、労働者に措置義務を課しているものを少し類型で分類して、その分類ごとに請負人に対してはどのような措置を求めていくのかを整理しています。

先ほどの説明にありましたように、まず、危険有害な作業を行う場合の請け負わせている請負人に対する措置は、4種類ぐらいに安衛法の規定は分かると整理しています。その4種類は、1つは設備の設置義務とその稼働義務が安衛法の中に書かれているのですけれども、そういった設備関係の規定です。それから、2つ目は、実際に作業する時の保護具の使用義務の規定。それから3つ目は安全確保のための作業の手順や方法を規定しているもの。4つ目として、汚染されてしまったときの除去。こういった4つの類型にだいたいの規定は分けられるということで整理しています。

労働者の場合は、設備の設置や稼働であれば、設置義務、稼働義務がそれぞれ掛かってきます。保護具は使用義務、作業方法は順守義務、汚染も汚染除去義務という、指揮命令を前提とした義務がそれぞれに掛けられています。

請負人に対しては、今回は指揮命令関係がない請負人に対してどこまで措置義務を掛けるかということで議論をしました結果、1つ目として、設備の設置義務はそもそも請負人に請け負わせるから新たに設置するということではなくて、労働者に作業させる時点でもう設備を設置をしていますので、設置義務自体は変える必要はないだろうということにしました。一方、局排を稼働させる、換気をするなどということについては、請負人だけが作業

しているときには、事業者自身がそれをやるか、もしくは一人親方や請負人に使わせてあげる許可をさせるといった義務になってくるのではないかということで、稼働義務としてしまうと事業者がそこに常駐をして、その設備の管理をしなければいけないことになってしまいますので、使用許可も含めての配慮義務でやろうかという整理になっています。

それから、保護具の使用義務については、これも指揮命令がありませんので、請負人に保護具の使用を義務付けることは難しいので、保護具を使用する必要があるということを請負人に周知させる義務を求めると。作業方法も同様に、こういう作業方法の順守が必要ということを請負人に周知させる義務を事業者に課すと。汚染除去も同様に周知義務ということで、今回は指揮命令がないけれども、労働者と同等の保護措置を講じさせることの担保の手段として、周知義務ということで、請負契約関係のところは整理したらどうかということになっています。

2つ目の、同じ作業場所にいる人に同等の措置を求めるということについては、これも類型化をしていきますと、だいたいこの4つぐらいに分けられます。

1つは、危険箇所に立ち入りを禁止する、それから、2つ目は喫煙や飲食を禁止する、3つ目は危険性についての掲示をする、4つ目は事故発生時に待避させるということで、労働者にはそれぞれ義務を掛けています。この類型を見ていきますと、これは別に業務上の指揮命令関係があるからこういうことを求めるというよりは、そこで作業している事業者が、場所自体の管理、使用の権限を有していることを背景とした措置なのだろうという整理をしています。

そうであれば、労働者であろうが他社の方であろうが出入りの業者であろうが、その場所の管理使用権限を背景ということで、同じように立ち入り禁止や喫煙・飲食禁止、掲示をして知らせるといったことは義務付けられるのではないかということで、こちらは措置義務の対象を労働者以外にも広げていくということで、同じ内容の措置義務を課していくという整理をしました。

今の説明は若干漠然としているのですけれども、具体的な条文のイメージで落としていきますと、順番に、1つ目の設備の稼働の配慮義務は、例えばこの石綿の規則でいきますと、排気措置について、現状は労働者による作業が行われている間稼働させなければならないとなっていますが、それにこういう規定を追加するというで、一部を請負人に請け負わせるなら、請負人が作業している間稼働させるように配慮しなければならないというような新たな規定を置くこととしています。同様の条文は全てこのような改正を行うこととしています。

それから、先ほど申し上げた周知義務が中心になっていく保護具の使用については、労働者についてはマスクを使用しなければならないという義務が掛かっているのに対して、請負人については、マスクを使用する必要がある旨を周知させなければならない、こういった規定を順次置いていくというものになっています。

同じように、周知になっています安全確保のための作業方法についても、労働者について

はこの水準で作業しなさいということになっているものを、同様に、周知をさせるという規定を置いていくことです。

汚染除去も同じです。汚染除去させるというのを、汚染除去する必要がある旨を周知させる、こういった形になっていきます。

立ち入り義務の対象を広げると申し上げていた、先ほどの、同じ場所にいる方ということで、その場所の管理権限、使用権限を背景とした義務付けについては、例えば、今は、労働者が立ち入ることを禁止し、その旨を見やすい箇所に表示するというのを、労働者ということではなくて、作業に従事する者と置き換えていく。こういうことをやろうということなのです。

飲食禁止も同じように、作業に従事する者という形で置き換えていきます。この場合の作業に従事する者は、危険有害作業だけではなくて、その場所で行われるあらゆる作業ということになりますので、当然出入りの業者等、あとは警備員なども、そこで業務をしている人は全て含まれているという整理にしています。

待避や掲示も同様に、対象を労働者以外を対象に加えるということを考えています。

今の状況をご説明しますと、パブリックコメントを去年の暮れからやっています、1月31日の労働政策審議会に今ご説明したような内容の省令改正案を諮問して、本年度内に公布して1年後に施行するというように考えています。

冒頭に2段階でやると申し上げたのですけれども、今やっているこの改正は、取りあえず最高裁で国側が負けた22条についての見直しをまず優先してやるということを進めているのですけれども、先生方もご承知のように、安衛法は別に22条が特別な規定ではなくて、ここにありますように、機械の規制や建設作業に関する規制など、22条と同じような、対象を労働者に限定を条文上はしていない規定があります。

その保護対象に労働者以外を入れていくということになりますと、これらも含めての今回と同様の改正をしていかなければいけないのではないかとということで、まずそれを第2弾の1つ目としてやろうと考えています。

それからもう一つは、審議会の中の議論でもあったのですけれども、そもそも労働者以外を対象に入れるということになっていきますと、安衛法の規定も全般的に見直したほうがいいのではないかと指摘も出ています。そもそも今の目的規定も、基本は労働者の保護を前提にしているのですけれども、本当に安衛法の位置付けとして、労働者に限定しない形で保護対象を広げていくことになるのであれば、例えば労働者以外の保護の措置の義務を誰が負うのかについて、発注者や元請け、もしくは一人親方らの個人事業主自身の責任なども整理していく必要があるのではないのかという議論もこの労働政策審議会の中で出されています。ということで、今後こういった議論も進めていこうとしています。

このページに、別途検討の場を設けて検討を進めていくとしていますけれども、今のところ、来年度に各方面の専門家の方に入っていただいた検討会を設置して、そこで議論を進めていこうと考えています。

若干はしりながらでしたけれども、私からの説明は以上になります。

三柴：ありがとうございます。時代状況の変化もありますけれども、安衛法がそもそも抱えていた積み残し課題ともいえるものが、最高裁の判決も契機に、今表に出てきて、どうしようかと問われている状況かと思えます。

思いますに、家内労働法でも、労働者が家族の一員である補助者に対して、自分も労働者だけでも守らなければいけないという立て付けになっていることなども、いろいろと考えていかなければいけないという感じがしました。

中村さん、2～3の質問を受けるのはいいですか。

中村：全然大丈夫です。

三柴：ありがとうございます。では、少し絞っての質問をお願いしたいと思います。どなたかありましたら、お願いいたします。

畠中：畠中ですけれども、よろしいですか。

三柴：お願いします。

畠中：まず、中村さんにお礼を申し述べたいと思います。土曜日なのにかかわらず、こういう場に出てきていただいてありがとうございました。

それで、われわれは頭が古いのかどうかはあれですが、労働安全衛生法の、例えば 20 条から 27 条までの規制が、私は労働安全衛生法の基本中の基本の規定だと思っているのですが、その義務主体は事業者です。事業者の定義は、安衛法の 2 条に「事業を行う者で、労働者を使用するものをいう」と書いてありますので、20 条から 27 条で言っている事業者は、当然、労働者を使用するもので、その労働者は当該事業者と雇用契約関係にある労働者に限られているということですと来たと思います。

今回、例えば請負等につきまして配慮義務などが書かれます。

配慮義務は、別にとりか、配慮をするだけの話ですから、いわゆる実施命令で、委任命令ではないのでしょうから、それはそれとしまして、例えば表示の義務や立ち入り禁止の義務、あるいは周知の義務となってきますと、これはいわゆる義務規定だろうと思います。こういう義務規定につきまして、22 条を根拠として、22 条の委任命令として位置付けて、違反した場合には罰則が適用されていくということになるのでしょうか。そうすると、この 50 年間ずっと維持されてきた、いわゆる事業者の解釈の範囲というのでしょうか、そこが大きく変わらぬと思うのですが、省令ですから別に法制局に相談されていないのかもしれませんが、法制局辺りもどう考えているのかと、そこら辺りも知りたいところです。よろしくお願いします。

中村：ありがとうございます。実はわれわれも先生と同じ思いを持っています。今回の最高裁の判決が、これまでの 50 年の安衛法の考え方や運用をひっくり返す判決だとわれわれは捉えています。おっしゃるように 22 条は、当然、労働者を雇用している事業者に限定して義務主体が掛かっていますので、確かに条文上は労働者の健康障害を防止とは書いていないのですが、自らが雇用する労働者の健康障害を防止することを前提として書かれている条文と理解して、そういう運用をしてきました。



ただ、今回の判決ではそれは違うということを言われていて、この 22 条に基づく省令の制定権限として、労働者以外を規制保護の対象としなかったことの違法性が認定されたという判決だとわれわれとしては理解しています。そういう意味では、安衛法自体の条文の改正ではなくて、最高裁による解釈の変更と理解しているのですけれども、この 22 条に基づく措置を労働者以外に広げるということをしていかなざるを得ないと思っています。

そういうことでいいますと、今回、今ご説明したような周知の義務や掲示の義務といったものは、全てこの 22 条、安衛法でいうと 27 条で省令委任されていますけれども、それを根拠として事業者の義務として置いていくと考えていますので、先生がおっしゃったように、違反であれば、当然この 22 条根拠の罰則の対象になっていくと整理しています。

畠中：ありがとうございます。ただこれは、本来ならいわゆる立法で措置すべき大きな問題ではないのかという気がします。例えば、安衛法の 25 条の 2 で、救護に関する措置につきまして特別の規定があります。請負関係につきましては 30 条の 3 でそれを受け止めていますけれども、こういう形で、やはりきちんとした法律でもって対応すべき、非常に大きな問題ではないのかという感じがするのですが、その辺りは議論としてはないのでしょうか。

中村：それは、実は労働政策審議会の中でも、法改正しないとできないのではないのかという議論はありました。

とりあえず今回は、最高裁の判決が出て政治的にも急いで対応しなければいけないという状況にもありましたので、省令改正できる範囲でやるのですけれども、先生のご指摘のように、安衛法の考え方や範囲を変えるかなり大きい見直しになりますので、4 月めどですけれども、現在立ち上げ準備を進めている検討会の中で、法改正を頭に置きながら、もう一度、ここの労働者以外に保護を広げることが安衛法の中でどう整理していくのかをじっくり議論しようと考えています。

畠中：ありがとうございます。

三柴：ありがとうございます。

吉川：すみません、三柴先生、私から質問しても大丈夫でしょうか。

三柴：吉川さん、お願いします。

吉川：労働安全衛生総合研究所の吉川と申します。きょうは、本当に貴重なお話をいただきましてありがとうございます。この先のことなどもお示しいただきまして、とても勉強になりました。

実は、弊所で厚労省さんから厚生労働省科学研究費補助金ということで、特に建設業の一人親方の問題に対してまずは現状を把握してほしいということで、本年度から弊所の平岡主任が研究代表者で科研費を頂いて研究を進めているのですけれども、建設業のゼネコンさんや、あとはハウスメーカーさん、そういった方にいろいろとお話を聞いていく中で、やはり労災保険の問題をどう考えたらいいのかを結構皆さんから聞きます。

もしこういった形で、一人親方が今後安衛法の保護対象に入るとなりますと、一人親方の



労災保険はどうするのでしょうか。今までは、事業者や事業者が雇用している労働者は労災保険に入らなければいけなくて、それがあから安衛法の保護対象になっているのかという僕なりの認識なのですが、もし一人親方が安衛法の保護対象に入るとしますと、一人親方も労災保険を払えとなるのか、労災保険は払わないけれども安衛法で保護するという形になるのか。もしその辺で言える範囲でいいですので、教えていただければと思います。よろしくをお願いします。

中村：ありがとうございます。実はそこが、今後の議論でも難しい点の一つかと思っています。ご承知のように、今は一人親方は労災の任意加入で特別加入制度を作って運用しているのですけれども、今回の審議会の議論でも、いわゆる一人親方は事業者なのか、それとも保護されるべき対象なのかという議論はだいぶありました。実態として、いつてしまえば偽装請負に近いのではないかというような、労働者的な扱いをされている一人親方の問題が実際はあると思うのですけれども、恐らく、法律上の議論をしていきますと、個人事業主という立場になってくるかと思っています。ですので、事業者としての責任を負うべきではないかという議論も一方であります。

今後の議論の中で、弱い立場にあるであろう個人事業主に対して、発注者なりがどこまで保護責任を負っていくかという概念の整理をしていくことになるかと思っています。その責任度合いなども考えながら、補償制度をどう作っていくべきかという議論につながっていくのではないかと現時点では思っています。

吉川：ありがとうございます。またこういった非常に大きな流れといいますか、厚労省さんというか国としては、最高裁でこういう判決が下されて本当に大変だろうとは思いますが、日本の安全衛生のことを考えると非常に大きな一歩かと思っています。

すみません、若輩者ながら生意気なことを言いまして。こういった言い方は失礼かもしれないのですが、今後の方向性を非常に楽しみにしています。ありがとうございました。

中村：ありがとうございます。

三柴：あとお一方、鎌田先生、お願いできれば。

鎌田：きょうは本当に貴重なお話をいただき、ありがとう。東洋大学名誉教授の鎌田と申します。

中村：よろしくをお願いします。

鎌田：最高裁の判決が出て、第 1 段階、そして第 2 段階と位置付けて、特に第 2 段階において根本的に検討するといったことで、私としても非常に期待をしています。

そのときに、ぜひ根本的なのというところでご議論いただきたいことは、労働者以外の者という保護対象をどう捉えるかということになるかと思っています。ご存じのように、現在、政府一体となってフリーランス保護を図ってしまして、全世代型社会保障検討会議の中でフリーランス保護が議論されています。大きくは、労働者の指揮命令関係がある者については労働法の適用があり、それが無い者については主に公正取引、優越的地位の乱用を防止するというところで議論があった中で、私もその中で発言をさせていただいて、しかしながら、災害補

償の問題、それから安全衛生の問題は、現在のフリーランスガイドラインの枠からはみ出ていますので、この点について労働政策上の課題をしっかりと捉えて、さらに政府としても取り組むべきと発言しています。そういったことで、恐らく考え方を共有しているのではないかと思います。

その中で、今度はこの一人親方を中心にして労働者以外の者を保護するということですが、ただ、最高裁は、先ほど言いましたように、物の危険や場所の危険という、かなり漠然とした保護理由を考えているのですけれども、私は先ほどの全世代型社会保障検討会議では、やはり雇用に類似する、あるいは何らかの形で労働者とはいえないけれども従属性がある者については、それに準じた形で保護を図っていくということが考えられるべきですし、また安全衛生においてもこの点について考えていくべきではないかと申し上げました。

従って、先ほどの第1段階のところでは、例えば一人親方以外にも、立ち入り業者など、そういった方たちも含んでいたかと思いますが、若干その辺のところの整理といたしますか、やはり雇用類似ということから安全衛生についての一定の保護が拡張されていくという考え方が一つはできるのではないかと思います。

こういった点について、これからの議論ということですが、何か議論があったのであれば少しご紹介いただければと思います。以上です。

中村：ありがとうございます。私自身は、厚労省の中でしばらくやっていた雇用類似の検討会にもオブザーバーとして出ていましたし、今、岸田総理も所信表明でおっしゃっていましたが、フリーランス新法を作るという議論が政府の中でも行われています。その中で安全衛生をどう位置付けるかというのも、まさに、そのフリーランス新法は内閣官房中心でやっていますけれども、そこともいろいろと意見交換しながら整理していこうということになっています。

先生がおっしゃるように、まずは、雇用類似と呼ぶのか何と呼ぶのかはあるのですが、いわゆる準労働者のような方々に対する安全衛生の保護をどう広げていくかという議論も、そのフリーランス新法の中ではあり、当然今回の見直しはそこも範囲の中に入れて議論していくと理解しています。

一方で、今の労働安全衛生法は、労働者、いわゆる労働契約の関係だけではなくて、発注請負関係での規制も法令の中でされていたり、先ほども話にありましたけれども、物の流通に対する規制や、それから建設業の元方事業者責任ということになって場所を管理するというような概念も出てくる、複雑な法律体系になっています。まずは雇用類似の人をどう保護していくかということもあるのですけれども、そもそも、今社会の中で起こっている、労働災害の中でよく問題になるのは、発注者がいろいろな発注条件を付けて発注をしている結果起こっている災害についても、結局責任を問われるのは労働者を使っている末端の事業者ということになってしまっていて、本当にそれでいいのかという議論は中では出ています。

そういう意味で、契約条件を課している、いわゆる作業自体に制約を課している発注者に

対してどういう責任を求めていくのかという議論も、今後の安衛法の見直しの中では大きなテーマになっていくと思っています。

また、こういう危険な業務だけではなくて、いわゆる健康確保のために必要な措置というのも、当然安衛法はその範ちゅうに入れていきますので、例えば IT のフリーランサーなどの方も含めて、どのようにそういう方の保護を図っていくのかも恐らく議論の俎上（そじょう）に上がってきますので、かなり幅広めの議論にはなるとは思いますけれども、先生から頂いた視点も含めてよく整理をしていきたいと思っています。

鎌田：どうもありがとうございます。期待しています。多いに期待しています。

三柴：ありがとうございます。それでは、これで終了としたいと思います。

他に広がりも出ると思いますので私は安全衛生の特殊性と言いたくはないのですが、やはり安全衛生では、リスクを誰がつくり出して、誰が情報と管理権限を持っているかに着目した手当をしていかないといけません。ですから、特に労働法では、従属性に注目し、時代状況の変化があっても経済的な従属性はどうしても死守しようと思えると思うのですけれども、やはり労災を実際に減らそうと思えますと、そこは本質になってくると思います。その意味では、環境法や公衆衛生法の考え方というのも目配せしながらいかなければいけないのかと思っています。

本当に、中村さん、きょうは土曜日なのにいい話をいただいて、ありがとうございました。

中村：どうもありがとうございました。

三柴：では、本日の研究会はこれで終了としたいと思います。皆さま、本当に貴重なご意見をありがとうございました。では、失礼いたします。

鎌田：ありがとうございました。

中村：ありがとうございました。失礼します。

井村：ありがとうございました。

吉田：ありがとうございました。

畠中：ありがとうございました。

## 建設アスベスト訴訟最高裁判決を踏まえた 一人親方等の保護に関する法令改正について

厚生労働省 労働基準局

### 労働安全衛生法（安衛法）の保護対象に関する考え方と最高裁判決

#### 安衛法の規定とこれまでの考え方

- **安衛法は、職場における労働者の安全と健康を確保することを目的**としており、これまでこの法律により**保護すべき対象は、事業者に雇用されている「労働者」と位置づけ、運用**してきた。

<参考>労働安全衛生法  
(目的)

第1条 この法律は、労働基準法と相まって、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより**職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。**

#### 最高裁の判断

- 建設作業で石綿（アスベスト）にばく露し、肺がん等に罹患した元労働者や一人親方が、国を相手取り、規制が十分であったかが争われた「**建設アスベスト訴訟**」の**最高裁判決において、石綿の規制根拠である安衛法第22条は、労働者だけでなく、同じ場所で働く労働者でない者も保護する趣旨との判断**がされた。

<最高裁判決の論拠>

- ・ 第1条の目的規定には、「快適な職場環境の形成を促進」とされており、その対象は労働者に限定していないこと。
- ・ 石綿等の有害物に対する措置を事業者に義務付けている第22条では、その保護対象を労働者に限定していないこと。

<参考>労働安全衛生法

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、排液または残さい物による健康障害

## <参考> 建設アスベスト訴訟に係る最高裁判決

建設アスベスト訴訟の最高裁判決（令和3年5月17日）において、以下の点について国の規制権限の不行使を違法とする判断が出された。

### ■一人親方等の安全衛生対策

- ・ 安衛法57条は、これを取り扱う者に健康障害を生ずるおそれがあるという物の危険性に着目した規制であり、その物を取り扱うことにより危険にさらされる者が労働者に限られないこと等を考慮すると、所定事項の表示を義務付けることにより、その物を取り扱う者であって労働者に該当しない者も保護する趣旨のものと解するのが相当。
- ・ 安衛法は、その1条において、職場における労働者の安全と健康を確保することを目的として規定しており、安衛法の主たる目的が労働者の保護にあることは明らかであるが、同条は、快適な職場環境（平成4年法律第55号による改正前は「作業環境」）の形成を促進することをも目的に掲げているものであるから、労働者に該当しない者が、労働者と同じ場所で働き、健康障害を生ずるおそれのあるものを扱う場合に、安衛法57条が労働者に該当しない者を当然に保護の対象外としているとは解し難い。
- ・ 本件揭示義務規定（注：特化則38条の3（安衛法第22条に基づく規定））は、特別管理物質を取り扱う作業場という場所の危険性に着目した規制であり、その場所において危険にさらされる者が労働者に限られないこと等を考慮すると、特別管理物質を取り扱う作業場における揭示を義務付けることにより、その場所で作業する者であって労働者に該当しない者も保護する趣旨のものと解するのが相当。
- ・ 労働大臣が上記の（安衛法第22条等に基づく）規制権限を行使しなかったことは、安衛法第2条第2号において定義された労働者に該当しない者との関係においても、安衛法の趣旨、目的や、その権限の性質等に照らし、著しく合理性を欠くものであって、国家賠償法1条1項の適用上違法。

### ■有害性の警告表示の義務付け

- ・ 省令を制定して、事業者に対し、石綿含有建材を使う建設現場における警告表示（掲示）の内容として、石綿により引き起こされる石綿関連疾患の具体的内容及び症状等、並びに防じんマスクを着用する必要があることについて、より具体的に記載することを義務付けるべきであった。

2

## 保護対象の見直し方針

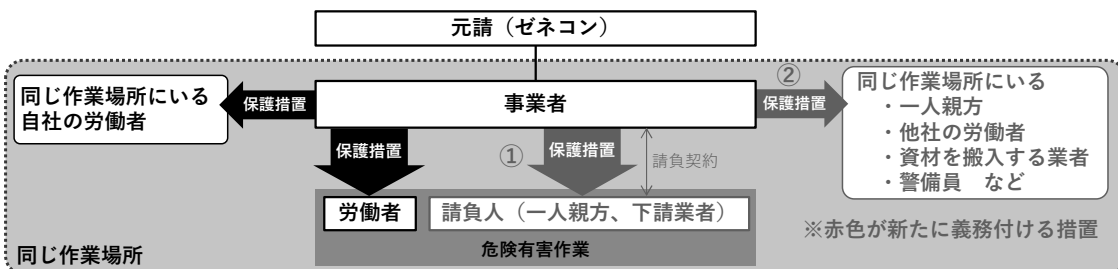
### 省令改正の基本方針

- 「安衛法第22条は労働者と同じ場所で働く労働者でない者も保護する趣旨」とした最高裁の判決を踏まえ、同条に基づく省令の規定について、以下の方針で改正する。

危険有害な作業を行う事業者は、以下の措置を講じなければならないこととする。

- ① 労働者以外の者にも危険有害な作業を請け負わせる場合は、**請負人（一人親方、下請業者）に対しても、労働者と同等（※）の保護措置を実施すること。**
- ② 同じ作業場所にいる労働者以外の者（他の作業を行っている一人親方や他社の労働者、資材搬入業者、警備員など、契約関係は問わない）に対しても、**労働者と同等（※）の保護措置を実施すること。**

（※）事業者は、一人親方等に対して指揮命令関係にないことなどから、同一の措置は困難な場合、それに代わる措置を求めることとする。



- 安衛法第22条に基づいて規定されている計11の省令（石綿障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則、特定化学物質障害予防規則など）を改正する。

3

## 保護対象の見直し方針

### 見直し方針の補足説明

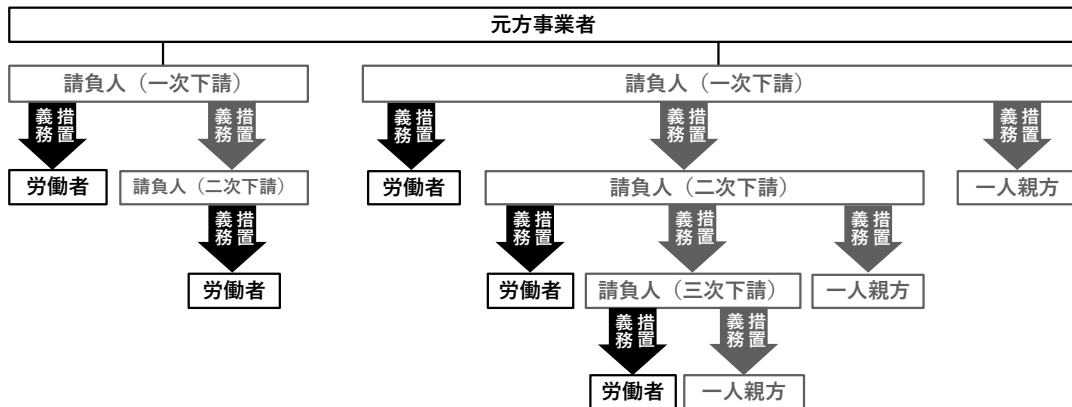
- 今回の改正は、労働安全衛生法第22条に基づき定められている省令の規定について、事業者による保護措置の対象を、以下のとおり拡大することを目的とする。
  - ①直接危険有害作業に従事する者に対する措置
    - ⇒ 当該作業を請け負わせる請負人（個人事業者を含む。）を措置対象に加える
  - ②危険有害作業が行われている作業場にいる者に対する措置
    - ⇒ 当該作業場で何らかの作業に従事する全ての者（資材搬入業者等を含む。）を措置対象に加える
- 上記①については、作業の一部を請負人に請け負わせる場合に限定し、事業者の労働者が作業に従事しない場合（作業の全部を請負人に請け負わせる場合）は対象としない。
  - ※ 注文者等としての立場での規制は別途あり（安衛法第31条の4等）
- 上記①の作業の一部を請負人に請け負わせる場合について、一連の作業工程の中で、時間的・空間的に、事業者の労働者が作業に従事しておらず、請負人のみが作業に従事する場面\*においても措置義務があるものとして、検討を行うこととする。
  - ※ 例えば、4週間かかる作業の一部を請負人に請け負わせ、1週目は労働者と請負人が混在して作業、2週目は労働者のみで作業、3週目は請負人のみで作業、4週目は労働者と請負人が混在して作業というような場合には、3週目の請負人のみが作業する場合の保護措置についても、検討対象とする。



## 保護対象の見直し方針

### <参考> 重層下請における措置義務者と対象者の整理

- 措置義務者とその対象者は、それぞれ請負関係で結ばれた者の範囲を想定していることから、1対1関係となり、措置義務関係が輻輳することは想定されない。
- 場所の使用・管理権原に基づく措置（立入禁止など）については、その作業場にいる全ての者を対象に、表示などで当該場所が立入禁止である旨を示すといった措置になる。





## 保護対象の見直し方針

### 具体的な改正方針

- ① **安全確保のための設備設置関係の規定の改正**
  - ・ 安全確保のための設備を設置することについては、労働者が作業に従事する時点で義務づけられており、現行制度のままだと、労働者以外の者も含め効果が得られることから改正は必要ない。
  - ・ ただし、設置した設備を作業時に稼働させる等の当該設備による作業環境の改善のための措置については、請負人のみが作業を行うとき等には、状況に応じて、取り得る方策が他にもありうることから、必要に応じ配慮規定を設ける。
- ② **作業方法、保護具使用等の作業実施上の安全確保に係る規定の改正**
  - ・ 安全確保のために省令で規定されている特定の作業方法の遵守や保護具の使用等は、作業を行うに当たって必ず実施すべき措置であるが、当該作業を請け負わせる請負人に対しては指揮命令関係がないため、これらの措置が必要なことについての周知義務を設ける。
  - ・ また、作業に従事する者に限定された措置ではなく、特定の場所について、全ての労働者に保護具の使用等を求めている規定については、当該作業場で（他の）作業に従事する者全員を周知対象とする。
- ③ **場所の使用・管理権原等に基づく安全確保（退避、立入禁止等）に係る規定の改正**
  - ・ 指揮命令関係に基づくものではなく、場所の使用・管理権原等に基づく立入禁止、特定行為の禁止、退避、入退室管理等の措置は、労働者以外の者（請負人や当該場所で（他の）作業に従事する者）も措置対象に追加することとする。この際、立入禁止及び特定行為の禁止については、事業者が当該作業場で管理・監督等を行っているとは限らないことから、表示による禁止も可能であることを明確にする。

6

## 保護対象の見直し方針

### 具体的な改正方針（続き）

- ④ **有害物の有害性等を周知するための掲示に係る規定の改正**
  - ・ 有害物の有害性等を周知するための掲示については、「掲示」という行為により労働者以外にも周知効果は得られることから、労働者以外の者（請負人や当該場所で（他の）作業に従事する者）も措置対象に追加することとする。
  - ・ 有害物の有害性等を周知するための掲示の規定は、石棉則、有機則、特化則にはあるが、鉛則、四アルキル鉛則、粉じん則、安衛則（ダイオキシン関係）には規定されていない。しかし、これらの物質について有害性等を周知しなくても良いとする合理的理由はないことから、これらの省令においても、同様の規定を新たに設けることとする。
- ⑤ **労働者以外の者による遵守義務**
  - ・ 特定行為の禁止、退避、立入禁止等の措置について、労働者に遵守義務が設けられているものについて、労働者以外の者にも遵守義務（ただし罰則の対象にはならない）を設けることとする。
  - ・ 労働者以外の者に対して事業者が行う「周知」については、周知を受けた者において取るべき措置が一義的に決まっているものではなく、何を以て遵守したと判断するか困難であることから、労働者以外の者に対する遵守義務は設けない。

7

## 保護対象の見直し方針

### 具体的な改訂方針（続き）

#### ① 危険有害な作業を請け負う請負人（一人親方、下請業者）に対する保護措置の主な内容

	労働者に対する措置 (現行法令の規定内容)	請負人に対する措置 (新たに追加する規定内容)
有害物の発散防止の装置等の稼働	作業中に稼働させる義務	請負人のみが作業する時も稼働させる、使用を許可する等 <b>配慮する義務</b>
マスク等の保護具の使用	保護具を使用させる義務	保護具の使用が必要である旨を <b>周知する義務</b>
安全確保のための作業方法の遵守	作業方法を遵守させる義務	作業方法の遵守が必要である旨を <b>周知する義務</b>
作業終了時の身体の汚染除去等	汚染を除去させる義務	汚染除去が必要である旨を <b>周知する義務</b>

請負人に指揮命令はできないため周知義務

#### ② 同じ作業場所にいる労働者以外の者（一人親方など）に対する保護措置の主な内容

	労働者に対する措置 (現行法令の規定内容)	同じ作業場所にいる労働者以外の者に対する措置 (新たに追加する規定内容)
危険箇所への立入禁止	立入を禁止する義務	立入を禁止する義務
特定の場所での喫煙・飲食禁止	喫煙・飲食を禁止する義務	喫煙・飲食を禁止する義務
危険性等に関する掲示	掲示して知らせる義務	掲示して知らせる義務
事故発生時の退避	退避させる義務	退避させる義務

8

## 今後の検討スケジュール

- 改訂方針については、12月22日の労働政策審議会安全衛生分科会で労使の合意が得られたことから、以下のスケジュールで省令改正を行う予定。

令和3年12月24日～ パブリックコメント  
 令和4年1月31日 労働政策審議会安全衛生分科会に省令改正案を諮問  
 // 3月目途 改正省令の公布  
**令和5年4月1日 改正省令の施行**

- 今回の改正に関連して、**以下の事項について、来年度、別途検討の場を設けて、検討を進める。**

- ① 安衛法第22条と同様に、保護対象を労働者に限定していない条文（第20条、第21条等）に基づいて定められている省令等の見直し

<参考>労働安全衛生法

第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。

- 一 機械、器具その他の設備による危険
- 二 爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険
- 三 電気、熱その他のエネルギーによる危険

第21条 事業者は、掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法から生ずる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。

2 事業者は、労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等に係る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。

- ② 労働者以外の者も含めた災害を防止するための発注者、元請、一人親方等の個人事業主の責任のあり方  
 ③ その他必要な事項

9

## ＜参考＞今後の検討事項

以下について、来年度、別途検討の場を設けて、検討を進める

### (1) 「物の危険性」及び「場所の危険性」に関する規定で、労働安全衛生法第22条及び第57条以外の規定のあり方

＜関係条文（労働安全衛生法）＞

**第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。

- 一 機械、器具その他の設備（以下「機械等」という。）による危険
- 二 爆発性の物、発火性の物、引火性の物等による危険
- 三 電気、熱その他のエネルギーによる危険

**第21条** 事業者は、掘削、採石、荷役、伐木等の業務における作業方法から生ずる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。

2 事業者は、労働者が墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等に係る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。

**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。

**第25条** 事業者は、労働災害発生の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させる等必要な措置を講じなければならない。

### (2) 労働者が作業に従事しない場合の事業者（注文者）による措置のあり方

### (3) 労働者以外の者による（事業者が行う措置の）遵守義務（罰則あり）のあり方

### (4) 個人事業者（一人親方、フリーランス等）による事業者としての措置義務のあり方

### (5) リスクアセスメント等を基本とする自主的な管理における労働者以外の者に対する措置のあり方

### (6) その他必要な事項

10

## ＜参考＞省令改正イメージ

### ① 危険有害な作業を請け負う請負人（一人親方、下請業者）に対する保護措置

○有害物の発散防止の装置等の稼働

・石綿障害予防規則（平成十七年厚生労働省令第二十一号）の一部改正

新	旧
<p>(局所排気装置等の稼働)</p> <p>第十七条 事業者は、第十二条第一項の規定により設ける局所排気装置又はプッシュプル型換気装置については、労働者が石綿等に係る作業に従事する間、厚生労働大臣が定める要件を満たすように稼働させなければならない。</p> <p>2 事業者は、前項の石綿等に係る作業の一部を請負人に請け負わせるときは、当該請負人が当該石綿等に係る作業に従事する間（労働者が当該石綿等に係る作業に従事するときを除く。）、同項の局所排気装置又はプッシュプル型換気装置を同項の厚生労働大臣が定める要件を満たすように稼働させること等について配慮しなければならない。</p> <p>3 前二項の規定により局所排気装置又はプッシュプル型換気装置を稼働させるときは、事業者は、バツフルを設けて換気を妨害する気流を排除する等当該装置を有効に稼働させるため必要な措置を講じなければならない。</p>	<p>(局所排気装置等の稼働)</p> <p>第十七条 事業者は、第十二条第一項の規定により設ける局所排気装置又はプッシュプル型換気装置については、石綿等に係る作業が行われている間、厚生労働大臣が定める要件を満たすように稼働させなければならない。</p> <p>(新設)</p> <p>2 事業者は、前項の局所排気装置又はプッシュプル型換気装置を稼働させるときは、バツフルを設けて換気を妨害する気流を排除する等当該装置を有効に稼働させるため必要な措置を講じなければならない。</p>

11

## ＜参考＞省令改正イメージ

### ○マスク等の保護具の使用

・石綿障害予防規則（平成十七年厚生労働省令第二十一号）の一部改正

新	旧
<p>第十四条 事業者は、石綿等の切断等の作業等に労働者を従事させるときは、当該労働者に呼吸用保護具（第六条第二項第一号の規定により隔離を行った作業場所における同条第一項第一号に掲げる作業（除去の作業に限る。次項及び第三十五条の二第二項において「吹付石綿等除去作業」という。）に労働者を従事させるときは、電動ファン付き呼吸用保護具又はこれと同等以上の性能を有する空気呼吸器、酸素呼吸器若しくは送気マスク（次項及び第三十五条の二第二項において「電動ファン付き呼吸用保護具等」という。）に限る。）を使用させなければならない。</p> <p>2 事業者は、前項の場合において、請負人に石綿等の切断等の作業等の一部を請け負わせるときは、当該請負人に対し、呼吸用保護具（当該請負人に対し、吹付石綿等除去作業の一部を請け負わせるときは、電動ファン付き呼吸用保護具等に限る。）を使用する必要がある旨を周知させなければならない。</p> <p>3 事業者は、石綿等の切断等の作業等に労働者を従事させるときは、当該労働者に作業衣を使用させなければならない。ただし、当該労働者に保護衣を使用させるときは、この限りでない。</p> <p>4 事業者は、前項の場合において、請負人に石綿等の切断等の作業等の一部を請け負わせるときは、当該請負人に対し、作業衣又は保護衣を使用する必要がある旨を周知させなければならない。</p> <p>5 労働者は、事業者から第一項及び第三項の保護具等の使用を命じられたときは、これを使用しなければならない。</p>	<p>第十四条 事業者は、石綿等の切断等の作業等に労働者を従事させるときは、当該労働者に呼吸用保護具（第六条第二項第一号の規定により隔離を行った作業場所における同条第一項第一号に掲げる作業（除去の作業に限る。第三十五条の二第二項において「吹付石綿等除去作業」という。）に労働者を従事させるときは、電動ファン付き呼吸用保護具又はこれと同等以上の性能を有する空気呼吸器、酸素呼吸器若しくは送気マスク（同項において「電動ファン付き呼吸用保護具等」という。）に限る。）を使用させなければならない。 (新設)</p> <p>2 事業者は、石綿等の切断等の作業等に労働者を従事させるときは、当該労働者に作業衣を使用させなければならない。ただし、当該労働者に保護衣を使用させるときは、この限りでない。 (新設)</p> <p>3 労働者は、事業者から前二項の保護具等の使用を命じられたときは、これを使用しなければならない。</p>

12

## ＜参考＞省令改正イメージ

### ○安全確保のための作業方法の遵守

・石綿障害予防規則（平成十七年厚生労働省令第二十一号）の一部改正

新	旧
<p>(石綿等の切断等の作業等に係る措置)</p> <p>第十三条 事業者は、次の各号のいずれかに掲げる作業に労働者を従事させるときは、石綿等を湿潤な状態のものとしなければならない。ただし、石綿等を湿潤な状態のものとすることが著しく困難なときは、除じん性能を有する電動工具の使用その他の石綿等の粉じんの発散を防止する措置を講ずるように努めなければならない。</p> <p>一 石綿等の切断等の作業（第六条の二第三項に規定する作業を除く。）</p> <p>二～四 (略)</p> <p>五 前各号に掲げる作業、第六条の二第三項に規定する作業又は第六条の三に規定する作業（以下「石綿等の切断等の作業等」という。）において発散した石綿等の粉じんの掃除の作業</p> <p>2 (略)</p> <p>3 事業者は、第一項各号のいずれかに掲げる作業の一部を請負人に請け負わせるときは、当該請負人に対し、石綿等を湿潤な状態のものとする必要がある旨を周知させなければならない。ただし、石綿等を湿潤な状態のものとすることが著しく困難なときは、除じん性能を有する電動工具の使用その他の石綿等の粉じんの発散を防止する措置を講ずるように努めなければならない旨を周知させなければならない。</p>	<p>(石綿等の切断等の作業等に係る措置)</p> <p>第十三条 事業者は、次の各号のいずれかに掲げる作業に労働者を従事させるときは、石綿等を湿潤な状態のものとしなければならない。ただし、石綿等を湿潤な状態のものとすることが著しく困難なときは、除じん性能を有する電動工具の使用その他の石綿等の粉じんの発散を防止する措置を講ずるように努めなければならない。</p> <p>一 石綿等の切断等の作業（第六条の二第二項に規定する作業を除く。）</p> <p>二～四 (略)</p> <p>五 前各号に掲げる作業、第六条の二第二項に規定する作業又は第六条の三に規定する作業（以下「石綿等の切断等の作業等」という。）において発散した石綿等の粉じんの掃除の作業</p> <p>2 事業者は、石綿等の切断等の作業等を行う場所に、石綿等の切りくず等を入れるためのふたのある容器を備えなければならない。 (新設)</p>

13

## ＜参考＞省令改正イメージ

### ○作業終了時の身体の汚染除去等

・有機溶剤中毒予防規則（昭和四十七年労働省令第三十六号）の一部改正

新	旧
<p>(タンク内作業)</p> <p>第二十六条 事業者は、タンクの内部において有機溶剤業務に労働者を従事させるときは、次の措置を講じなければならない。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 労働者の身体が有機溶剤等により著しく汚染されたとき、及び作業が終了したときは、直ちに労働者に身体を洗浄させ、汚染を除去させること。</p> <p><u>四 当該有機溶剤業務の一部を請負人に請け負わせるときは、当該請負人に対し、当該請負人の身体が有機溶剤等により著しく汚染されたとき、及び作業が終了したときは、直ちに身体を洗浄し、汚染を除去する必要がある旨を周知させること。</u></p> <p>五～七 (略)</p>	<p>(タンク内作業)</p> <p>第二十六条 事業者は、タンクの内部において有機溶剤業務に労働者を従事させるときは、次の措置を講じなければならない。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 労働者の身体が有機溶剤等により著しく汚染されたとき、及び作業が終了したときは、直ちに労働者に身体を洗浄させ、汚染を除去させること。</p> <p>(新設)</p> <p>三・四 (略)</p>

14

## ＜参考＞省令改正イメージ

### ② 同じ作業場所にいる労働者以外の者（一人親方など）に対する保護措置の主な内容

#### ○危険箇所への立入禁止

・特定化学物質障害予防規則（昭和四十七年労働省令第三十九号）の一部改正

新	旧
<p>(燻蒸作業に係る措置)</p> <p>第三十八条の十四 事業者は、臭化メチル等を用いて行う燻蒸作業に労働者を従事させるときは、次に定めるところによらなければならない。</p> <p>一～八 (略)</p> <p>九 サイロ燻蒸作業にあつては、次に定めるところによること。</p> <p>イ・ロ (略)</p> <p>ハ 燻蒸したサイロには、臭化メチル等により汚染されるおそれのないことを確認するまでの間、<u>作業に従事する者が立ち入ることについて禁止する旨を見やすい箇所に表示することその他の方法により禁止するとともに、表示以外の方法により禁止したときは、当該場所が立入禁止である旨を見やすい箇所に表示すること。</u></p>	<p>(燻蒸作業に係る措置)</p> <p>第三十八条の十四 事業者は、臭化メチル等を用いて行う燻蒸作業に労働者を従事させるときは、次に定めるところによらなければならない。</p> <p>一～八 (略)</p> <p>九 サイロ燻蒸作業にあつては、次に定めるところによること。</p> <p>イ・ロ (略)</p> <p>ハ 燻蒸したサイロには、<u>労働者が臭化メチル等により汚染されるおそれのないことを確認するまでの間、労働者が立ち入ることを禁止し、かつ、その旨を見やすい箇所に表示すること。</u></p>

#### ○特定の場所での喫煙・飲食禁止

・石棉障害予防規則（平成十七年厚生労働省令第二十一号）の一部改正

新	旧
<p>(喫煙等の禁止)</p> <p>第三十三条 事業者は、石棉等を取り扱い、若しくは試験研究のため製造する作業場又は石綿分析用資料等を製造する作業場で作業に従事する者が喫煙し、又は飲食することについて、<u>禁止する旨を見やすい箇所に表示することその他の方法により禁止するとともに、表示以外の方法により禁止したときは、当該場所が喫煙又は飲食禁止である旨を当該作業場の見やすい箇所に表示しなければならない。</u></p> <p>2 前項の作業に従事する者は、<u>同項の作業場で喫煙し、又は飲食してはならない。</u></p>	<p>(喫煙等の禁止)</p> <p>第三十三条 事業者は、石棉等を取り扱い、若しくは試験研究のため製造する作業場又は石綿分析用資料等を製造する作業場で労働者が喫煙し、又は飲食することを禁止し、<u>かつ、その旨を当該作業場の見やすい箇所に表示しなければならない。</u></p> <p>2 労働者は、<u>前項の作業場で喫煙し、又は飲食してはならない。</u></p>

15

## ＜参考＞省令改正イメージ

### ○危険性等に関する掲示

・石綿障害予防規則（平成十七年厚生労働省令第二十一号）の一部改正

新	旧
<p>(掲示)</p> <p>第三十四条 事業者は、石綿等を取り扱い、若しくは試験研究のため製造する作業場又は石綿分析用試料等を製造する作業場には、次の事項を見やすい箇所に掲示しなければならない。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 石綿により生ずるおそれのある疾病の種類及びその症状</p> <p>三 (略)</p> <p>四 当該作業場所においては呼吸用保護具及び作業衣又は保護衣を着用しなければならない旨並びに使用すべき保護具</p>	<p>(掲示)</p> <p>第三十四条 事業者は、石綿等を取り扱い、若しくは試験研究のため製造する作業場又は石綿分析用試料等を製造する作業場には、次の事項を、<u>作業に従事する労働者が</u>見やすい箇所に掲示しなければならない。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 石綿の人体に及ぼす作用</p> <p>三 (略)</p> <p>四 使用すべき保護具</p>

### ○事故発生時の退避

・酸素欠乏症等防止規則（昭和四十七年労働省令第四十二号）の一部改正

新	旧
<p>(退避)</p> <p>第十四条 事業者は、酸素欠乏危険作業に労働者を従事させる場合で、当該作業を行う場所において酸素欠乏等のおそれが生じたときは、直ちに作業を中止し、<u>作業に従事する者をその場所から退避させなければならない。</u></p> <p>2 (略)</p>	<p>(退避)</p> <p>第十四条 事業者は、酸素欠乏危険作業に労働者を従事させる場合で、当該作業を行う場所において酸素欠乏等のおそれが生じたときは、直ちに作業を中止し、<u>労働者をその場所から退避させなければならない。</u></p> <p>2 事業者は、前項の場合において、酸素欠乏等のおそれがないことを確認するまでの間、その場所に特に指名した者以外の者が立ち入ることを禁止し、かつ、その旨を見やすい箇所に表示しなければならない。</p>

16



検討テーマ：安衛法の規定の種類分けと安全配慮義務・注意義務との関係

- 三柴メモの概要（第 1 回～第 2 回）
  - 安衛法の規定の種類分け
    - ◇ 私法的効果－労基法 13 条＋安衛法 1 条のドッキング規定
    - ◇ 法の立法趣旨→監督取締法規
    - ◇ 安全配慮義務の検討において監督取締法規を参照することには異論はないが、安衛法そのものの私法的効果を立法者が予定していないことからすれば、第三の道を探ることはできるのではないか
    - ◇ 労働監督と同じレベルで予防的活用を論じるのは難しいが、民事責任論を二元的に分割すること（第三の道：安衛法規定の中で、安全配慮義務／注意義務等の側から積極的に取り込むこと）ことで予防的な活用を図れるのではないか（鎌田）→ただし、具体的な危険性の特定が求められる。
  - 安衛法の規定の分類
    - ◇ 規定の強さ
    - ◇ 規定の具体性
    - ◇ 仕様基準・性能基準
    - ◇ 法規範性
    - ◇ 規制の性質・場面（上流・中流等）
    - ◇ 名宛人
    - ◇ 特殊規定（労働者の権利規定等）
    - ◇ 保護対象 ……etc
- 建設アスベスト訴訟最高裁判決に関する検討（第 3 回）
  - 国賠法上の訴訟であるが、安全配慮義務の範囲を検討する上では重要な判決
  - 一人親方への安衛法の適用と本判決の射程について
- 鎌田報告「労働安全衛生法の実効性確保と民事的救済」（第 4 回）
- 安衛法の民事的救済を検討する意義について
  - 一般的予見可能性（法令・補償基準）
  - 個別的予見可能性（抗弁）
  - 課題：新しいリスクへの対応手法と民事的救済
    - ◇ 体制作り（産業医の選任等）
    - ◇ 手順（ストレスチェックなど）

- ◇ ガイドライン（努力義務に対する指針）
- ◇ 性能要件（具体的対応を事業場へ委ねる）
- ◇ 民間基準（JIS など）
- 安全管理体制整備義務の位置づけ（第 5 回）
  - 安全配慮義務の一内容とするかそれとは別の私法的効力を持ちうるものと位置づけるか
    - ◇ 安全配慮義務は直接的な損害を回避するための義務とすると、体制整備を安全配慮義務の内容とするのには違和感がある
    - ◇ 安衛法は本来的にリスク評価を法の中に取り込んでできているのであって、その体制整備について私法的な効果を与える意義はある
    - ◇ 本質的にリスクかどうか不確定な事象に対して、そうした事象をリスクではないから無視するというのではなく、体制整備の中でその評価を行い、必要に応じて対処する（した）ということが重要なのではないか
  - 産業医選任に関する安衛法上の規定（安衛法 3 条、安衛則 14 条）が産業医契約のひな形に条文そのまま取り込まれていることから、産業医契約の解釈を通じて、安衛法 3 条の私法的効力を認めることは可能なのではないか
    - ◇ 安衛法 3 条の規定は一種のひな形ないしガイドラインに過ぎず、実際の産業医の業務は、これらの規定に定められた内容のみにとどまるものではなく、むしろ規定内容以外の業務が重要な場合もあるため、この議論にはあまり意味がないと思われる
- 安衛法の規定の分類と民事救済法理
  - さしあたり損害賠償の可否を中心として議論を行う。その他の救済法理（履行請求、事前差止め、履行拒絶）については、別に扱うこととする。
  - 安衛法の規定の分類については、三柴メモに基づく規制の強さに基づく分類を基礎とする。
- 罰則付き義務に対する私法的効果の扱い
  - 事業者が直接労働者の安全確保のための措置を講じることを義務づける規定について私法的効果が認められることについて異論はない
  - 安衛法の規定の中には、国（労基署長）に対する報告や届出を罰則つきで事業者が義務づける規定があるが、これらについても、損害賠償請求の根拠となり得るかは疑問がある
    - ◇ 化学物質対策における届出義務は、事業者が当該物質につき使用報告を義務づけることによって、国が化学物質の情報収集を行い、それを対策へ還元するという性質を持っている。
    - ◇ 他に安衛法違反がない状況の下で、事業主の責任を追及する上では、こうした報告義務違反を含む間接事実の積み上げによって、裁判所が損害賠償請求を

肯定することはあり得るため、その意味では私法的効果を認めても良いのではないか

- ◇ ただし、根拠となり得ることについては肯定できるとしても、実際の損害賠償請求まで認めるためには、法違反と損害との間の因果関係の有無が焦点になる。当該条項以外にも法違反がある中で発生した損害に対しては間接事実の1つとして扱われるだろうが、他に法違反がない状況の下で損害との因果関係を肯定することは難しいのではないか
- 山形県水産公社事件最高裁判決は、安衛法 30 条 2 項に基づく指名をしていなかったことの違反を認めているが、これは当該規定の私法的効力を認めてものというのではないか。(※なお、当該規定は罰則付きの義務条項ではない)
- ◇ 違反が肯定されていることをもって、安全配慮義務の一内容とまで評価するのは難しいのではないか
- ◇ 申告や届出は監督行政のために事前に行われることをその趣旨としており、労災の防止という観点からは間接的な措置にすぎず、やはりそこから私法的効力を認めるのは難しいのではないか。

#### 四. ヒアリング調査概要



## <ヒアリング調査概要①>

日時：2020年3月11日午前10時～午後12時30分

場所：横浜国立大学法学研究棟

ヒアリング対象者：森山哲（技術士・労働安全コンサルタント、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会神奈川支部長）

参考：森山技術士事務所 Web ページ<<http://www.safeyeng.co.jp/>>

ヒアリング実施者：石崎由希子（横浜国立大学准教授）、南健悟（日本大学准教授）

## <ヒアリング内容>

### ● 労働安全コンサルタント・技術士の資格を取得するに至った契機

当初は、化学プラント等や安全装置の設計を行う設計職に就いていたが、その後、営業部長へと配置転換されたことから、技術を活かして、技術士の資格を取得した。勤務先の縁で、長岡技術科学大学工学部に学士入学し、後に同大学の機械系修士課程に進学した。修士課程在学中に技術士として独立したが、原賠において法的知識が必要だと考え、労働安全コンサルタントの資格を取得しようと決意した。ところが、実際に、条文の多さや法律学の学習の大変さを認識しつつ、短時間で資格取得を目指して、約1年で労働安全コンサルタント資格を取得した。コンサルタント資格の取得は、技術士としての設計指導のために必要な知識でもあり、また、技術士資格とコンサルタント資格が2割程度関連していると考えた。その後、横浜国立大学環境情報学府（旧工学部）博士課程に進学し、ヒューマンエラーに関する論文で博士号を取得した（タイトル「A methodology of risk assessment incorporating human error at the workplaces」(Cinii 博士論文検索による)）。

### ● 労働安全コンサルタント業務の具体的内容

多くのコンサルタントは、必要に迫られて企業に所属しながら、取得する。特に、建設や土木の資格が、企業内における職務に従事するために必要な会社も多く、さらに、現場における上長（現場所長等）になるためにも必要な資格となっているという。したがって、コンサルタントのうち約8割～9割程度は企業内の人である。なお、上記の通り、現場工事に必要なために取得する人が多いことから、その具体的な内容も建設土木が多い。

建設・土木におけるコンサルタント業務で一番多いのは、職場巡視である。実際に、職場巡視を行い、気づきを得て企業へ指導をすることも多い。また、製造の場合には、生産物（製造物）の種類により現場は大きく異なる。また、建設現場は、同一の現場であったとしても、日々状況が変化する。したがって、自分の得意の現場でないことも多いが、ある程度予備知識がないと引き受けられない。コンサルタント業務を行うに当たり、仲間同士の意見交換や先輩後輩の教育指導を通じて、その知見が広がる。実際、このような意見



交換の場として、仲間同士の繋がりを作るのが、コンサルタント会の役割といえる。なお、神奈川支部で約 180 人のメンバーがあり、毎年、10 名程度が加入し、産業医の加入者も多い。コンサルタントとして独立して仕事をしている者は、会として教育するが、2～3 年程度経験を積まなければ 1 人前にはならない。

また、コンサルタントの業務として多いのが、安全衛生委員会への出席やそこでのアドバイスが挙げられる。法律上、義務付けられているわけではないが、専門家としてのアドバイスを求められたり、他にも安全衛生規程の策定や企業内安全衛生教育、安全大会における講師を引き受けたりする。

さらに、コンサルタント会を通じての依頼で、グループ企業内における関連会社への労働安全に関する監査の一環として、チェック等を行うこともある。より具体的には、大手企業から 30 者ほどの関連会社や下請企業を見て欲しいと依頼を受け、半日ばかりで書類と現場のチェックを行う。これは、親会社はコンプライアンス上、発注先等を見ておかなければならないこともあり、その関係で依頼を受けることがある。なお、コンサルタント会を通じてだけでなく、他にも中央災害防止協会や欧米系の検査会社等に依頼することもあるようである。

他にも、局部排気装置等の設計、製作、施工、メンテナンスに対するチェックを依頼されることもある。また、近年、リスクアセスメントも増えてきて、機械設備を持っているところや、建設土木、加えて、社会福祉関係等の第三次産業の事業場の労災発生率が多く、それらのところで、それぞれの事情に応じたリスクアセスメントについて指導を行う。行政のパンフレットもあるが、それだけを見て行うことはできないし、依頼先の事情に合わせて評価しなければならない。

ごく最近では、受動喫煙防止対応の業務が入ってきている。事業者である飲食店から受動喫煙防止対応についてアドバイスを求められることも増えている。現在、厚生労働省が予算を有しており、また東京都では 9 割程度の補助が出ることから、相談も多い。東京都の例で言うと、コールセンターの中にいるオペレーターは法的規制についての対応はできるが、実際の現場を見なければ受動喫煙防止のためにどうすれば良いかという対応ができないため、コンサルタントとしてのアドバイスが行われる。

一般的なコンサルタント業務からは外れるが、個人的に、労災事故原因調査に携わることもある。担当したものとしては、機械による指先の切断事故の原因調査や粉じん爆発事故における発火源の調査等を行った。このような職務はコンサルタント会に依頼があり偶然、知見を有していたことから業務を行った。なお、コンサルタント業務とは全く無関係ではあるが、個人的に子供の安全・事故調査、消費者事故調の専門員等も行っている。

#### ● コンサルタント業務に関する問題点

船会社、農業、漁業といった分野では、労働安全コンサルタントがあまり活躍していない。特に、一次産業との関係でコンサルタントの活躍が見られないように思われる。それ

でも、最近では、農業機械関係で、労働安全コンサルタントが業務を行うようになってい  
るが、農林水産省の管轄で現場に出てくれる専門家も地方組織もないというのが現状であ  
る。確かに、技術士法では、どの分野でも業務を行うことができるとされているが、労働  
安全コンサルタントは労働安全衛生法の中で規定されていることもあり、その活動領域は  
狭いように思われる。

- 労働安全コンサルタント試験について

前述したように、労働安全コンサルタント資格を取得した契機が技術士としての設計指  
導のために必要な知識であること、現場では法的知識が必要であると認識したことを挙げ  
る。

先に受験した、技術士試験の場合には、21 部門で専門性が高くなっているが、コンサル  
タント試験はかなり大雑把な区分になっている。そして、受験科目にかかわらず、実際  
には他の業務を行えることも疑問である。事実、得意分野でなくともコンサルタントが対応  
してしまっている場合もあり、これを職業倫理で対応すべき問題かもしれない。実際、コ  
ンサルタント会には倫理規定があり、違反した場合には懲戒処分もあり得るが、あくまで  
も任意団体であることから、どこまで機能しているのかも問題となる。コンサルタントを  
職業資格とし、業務独占とすることも大事ではないだろうか。

さらに現在の受験科目については、第三次産業に対応する分野や農林水産業に対応する  
ような分野がないというのも疑問である。しかし、専門を区分すると、専門分野が抜け落  
ちてしまう問題ともあるかも知れない（例えば、林業など）。また、コンサルタントがいな  
い分野が地域毎に発生してしまうという課題もあろう。

なお、指導力やコミュニケーション能力の欠如から口頭試験で不合格となる人も多いが、  
今後は、例えば、口頭試験を行うとか、論文試験を課すなどしてよりクォリティを上げる  
方法もあるかもしれない。

- 会社からのコンサルタントの依頼（継続依頼や新規依頼の割合等）

会社から新たにコンサルタントを依頼する契機として、事故があったことなどにより、  
コンプライアンス上きちんとしなないといけないということで依頼を受けたり、中災防から  
依頼が廻ってきたりすることもある。また、社内の安全管理担当者が減少したことを補充  
するためにコンサルタントに依頼することもある。他にも、臨検時に、会社の担当者のレ  
ベルが低く、行政から勧奨されてコンサルタント会に相談してくるということもある。仕  
事量としては増加傾向にあるのではないか。

現在、神奈川支部に入ってくる新たな依頼件数は、30 件～40 件程度だが、中には 1 人で  
対応することは難しいものもある。依頼の多くは単発指導で、継続依頼の割合は 1 / 3 で、  
会社の予算的などころから、1 年の指導だけで良いというところも結構存在する。なお、顧  
問先で長いところだと 14 年続けている会社もある。

- 労災の多い企業、労働安全上問題がある企業の共通点

そもそも社内における安全衛生活動の継続性が欠けている企業において労災が多いと感じている。安全衛生は一度作っても継続しなければ、同じことを繰り返す。継続できなければ知識や経験を持った人もいなくなってしまうため、継続性が重要となる。しかし、労働安全や労働衛生のレベルが高まり、事故件数が減っても、却ってそれによって安全衛生に人とお金をさかなくなり、結果的にレベルが低下するという問題もある。結果、労災事故が発生すると、事故を起こした人が叱責され、退職して終わるだけという状況になってしまう。

ところで、労災事故の発生割合に関して、度数率と呼ばれるものがあるが、度数率では3～5というところ。すなわち、100万労働時間当たり3～5回程度の割合で労災事故が発生している。金沢区には50人程度の工場が多いが、そこだと大体3年に1回程度労災事故が生じている計算になる。3年間で人が大きく入れ替わるので、継続性という観点の問題となる。

他方で、機械設備や建物の安全性を確保することも重要である。メーカーの問題。日本では従業員の注意に依存している部分が多いが、ヨーロッパでは設備や機械の安全性を高めることによって労災防止を図ろうとしている。実際に、ヨーロッパの印刷機械工場などにいくと、工場自体が非常に綺麗で機械自体の安全性が確保されている印象がある。

- 特別労働安全衛生改善計画、労働安全衛生改善計画策定のアドバイス

近年、安全衛生管理特別指導等事業場が匿名化されたことによって、コンサルタントの側から見て、どこが指導対象となっているのか分からなくなってきた。その理由として、個人情報の保護があるのかもしれない。もっとも、神奈川支部に限定すると、コンサルタントを勧奨し、指定事業場を対象とする説明会ではコンサルタント会からの説明も一緒にさせて貰っている。

指定事業場は、労働基準監督署一カ所につき、約2～3件指定され、神奈川県には12カ所の労働基準監督署があることから、約24～36件程度あるのではないか。コンサルタント会としては、労働局や労働基準監督署が、過重労働の方に人を割いていることもあって、安全衛生担当者について人手不足となっている。コンサルタント会からの働きかけなどもあり、事業者からの依頼もある。労働局がアンケート調査を行い、指導書を出す際にコンサルタントを利用するかを聞いて、事業者が希望することで紹介がなされる場所もある。行政とコンサルタント会の協働的活動が重要である一方、事業者のコスト意識も依頼されるかどうかにおいては問題となる。

- コンサルタントの利用促進等について

コンサルタントが事業者に対して1年指導するだけでも大きく改善する。特越労働安全衛生改善計画等の策定の際のアドバイスだけではなく、より広くコンサルタントを利用する機会を増やしたら良いのと思うが、他方で、コンサルタント側の能力向上も求められる。そこで、コンサルタント会ではフォローアップ講座も行っている。

実際、コンサルタント会に依頼され、派遣したコンサルタントが会社と合わずに、交代することもある。どういう風に話ができるか、というのが能力にかかわる。売れるコンサルタントはいくらでも売れる一方、ダメなコンサルタントには仕事が来ないから、経験が蓄積されずに、ますますダメになる。コンサルタント会としても、毎月勉強会をし、弁護士講師にも来て頂いている。

- 労働安全衛生に関わる専門職との連携のあり方

社会保険労務士との連携も考えられるが、実際に、コンサルタントへの連携希望等はない。社会保険労務士は法的知識を持つものの、機械や設備については詳しくない。もっとも、社会保険労務がいなければ書類が作成できないということもあるが、これまで社会保険労務士や行政書士と組んで仕事をするということもない。

一方で、労務基準協会（東京都）や神奈川労務安全衛生協会という中災防傘下の団体については、連携している。また作業環境測定士との連携もある。産業医についても、コンサルタント会の理事や監事になっている先生もいることから連携はしているが、他方で、密接に連携しているわけでもない。産業医は現場を知らないことも多く（産業医は安全衛生委員会への出席義務はあるが、技術的側面について知識を持たない）、実際、コンサルタントである自分（森山氏）と数年一緒に巡視した産業医もいる。他の専門職と強調できるものはした方がよいのは当然である。

- その他、労働安全衛生法令について、使いづらい点や改正すべき点についての意見

労働安全衛生法そのものは、産業界の事故を減らすための細かい規定を書いている。素晴らしい法律で、法律があった裏にはそれだけ、事故・死亡者があったということを示しているもの。しかし、その繋がりがはっきり分からない。

条文数が膨大すぎて、実務上使い勝手が悪いと思う。1972年はイギリスでは、ローベンス報告もあり、法律は軽くしようと決めた年だった。日本は反対にそれから条文が膨大になっている。法律を大事にしている専門職はともかく、事業者はついていけないし、弁護士の先生で労働法の中で労働安全衛生法を詳しい人がいない。

法律で細かく決めてくれ、それだけ守れということになるのが一番ダメだ。実は、それすら守っていないのが実情で、事業者としては自分のところに適用される法律が何か分かっていない。半導体を取り扱っていると、その部分は知っているが、全体は分かっていない。また、化学物質をどういう具合に取り扱うかは分かっているものの、それ以上は自分の仕事ではないというようになっている。何のためにやるのか自分で考えていない。

実際の事例として、まじめな顧問先（食品製造業）においてこのような話があった。化学物質を主に扱う現場ではないが、賞味期限を印字するインクジェットプリンターがあり、そのプリンターヘッドを1週間に1回掃除する必要があるが取り外せないため、屋内で洗浄する。洗浄に使っているのはメチルエチルケトンであったが、使っている量からするとギリギリ有機則にひっかかる。もちろん、少量の場合は除外申請をすれば外れるが、除外申請しなければ、作業主任者の資格として、局部排気装置（100万円。毎月の点検も必要で化学工場と同様の規制がかかることに）をつけなければならない、というのが法の建前である。しかし、実際には、除外申請をやりかけて頓挫しているところ何百箇所もある。労働基準監督署の方でも基準がよく分かっていないので免除したがるというところがあるためである。そのため、コンサルタントが依頼者に提示できるのは、申請の手間やコストをかけて免除申請するか、免除申請しないとしても、行政は取り締まらないうちこのまま放置するか、という選択肢となる。結果として、不法な状態で放置されることになる。あるいは、そもそも適用されることにも気付かないケースもある。結局、申請されなければ、免除はされない。少量の薬品を使っているところでは同様の問題があり、本来はメーカーが屋外で洗浄できるように取り外せるようにしてくれたらよいのにも思う。

ヨーロッパが優れているのは、労働安全衛生法を立ち上げて、すっきりした形に変え、細かく改正をしなくて良い点である。多くの事故はその当時の技術的な制約によって生じるものや時代によって解決するものが多い。しかし、法律で一旦決めると、そのまま残ってしまい、柔軟性に乏しい。結果的に、古い構造に対する規制がそのまま残ると技術の発達を妨げてしまう。結局、法律を守るのが精いっぱいになる。

EUにおいて安全の規則を一体化しなければという動きもあったが各国ばらばらになっている。ニューアプローチ指令が出され、ヨーロッパで産業機械は安全であるためには、適用される法律があり、それを充たせば、CEマーキングをつけることになっている。日本ではマークが複数存在し（SGマーク、安全玩具STマーク、電気ならPSEマーク）、複雑になっている。CEマークをとるためには、EN（ヨーロッパノルム）を充たす必要があり、法律ではなく規格を決める形を採用した。規格は法律よりも容易に変えられるからである。そして、その規格をISOにし、さらに、ISOの12100をENにした。これを取らないと域内を流通できないようにした。規格を遵守すべきことを法律で強制する形となっている。規格は5年に1回見直される。法律が守るよるといっている規格が法律と違うところで進歩している。一方で、日本では、法律では守りなさいというのがないが、機械の包括的安全基準に関する指針は通達であり、ISOのドラフト版を翻訳したもので変わっていない。規格そのものを参照しろとしておけば良いのにもかかわらず、細かく法規制で対応している。安全に関して世界と同じルールが良いのではないか。

ロボットは産業用ということで工場の中で柵の中に入れて使うということになっているが、現在、ベルトコンベヤーの隣にロボットを置き、人間とロボットが同時に動けるような形、すなわち、ロボットと協働できるという方向に移行している。にもかかわらず、安



全基準を緩めようという方向がおかしいのではないだろうか。

また、指針の解釈規定でやる、というのはやりすぎではないだろうか。解釈規定が参照しているのが ISO の 10218 である。やるのであれば、世界と同じレベルにすべきではないか。他方、安衛則 107 条では、機械の停止に関する措置（鍵を閉める。※OSHA を参照したもの）について指針が出たが、現場の事業者から反対もあって、指針をやめたという経緯もある。機械には鍵かけるようになっていないなどの説明をされたが、鍵はついていなくても、鍵をかける方法は実際にはある。そのような形で閉めることもできたはず。どうせやるなら、こういった簡単な機械を使うことを義務付けるべきなのではないだろうか（参考写真参照）。例えば、この鍵を持っていないと現場に入れないようになっている企業があるし、名札のところにこの鍵を置いていけば、確認もできるような形になっている。

- 最後に

現在、一般社団法人安全技術普及会による機械安全講習会の活動も行っており、年に数回講習会を行っており、機械安全の向上の機会を用意している。また、安全工学会においても倫理教育を行っており、その中で、技術者倫理として、新しいものは基本的には「危険」であることから、「技術」で抑え込むという発想を知るべきであると伝えている。設計システムを単に覚えるだけではないことが重要である。



(参考写真)



## <ヒアリング調査の概要②>

日時・場所：2020年3月18日13時半～14時半@中央労働災害防止協会本部9階

ヒアリング対象者：後藤博俊（一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会顧問、労働省環境改善室長等歴任）

ヒアリング実施者：石崎由希子（横浜国立大学准教授）、南健悟（日本大学准教授）、三柴丈典（近畿大学教授）

## <ヒアリング内容の概要>

### 1 コンサルタントについて

・コンサルタントとして新規に業務の依頼を受ける経緯としては、安全衛生管理特別指導事業場に指定されたタイミングで受けることが多い。従来は、指定の際にコンサルタント会の各支部に話がいき、そこでクライアントを作ることが多かった。しかし、民主党政権になった頃から、一覧表が示されなくなった。ただし、労働局長は特別安全衛生改善計画の作成にあたり、コンサルタントの意見を聴くべきことを勧奨できることとの関係で、少なくとも東京労働局では、指定書の下の方にコンサルタントの勧奨を受けることを指導する旨を記載している。そのため、指導を受けた会社はこれを契機として個々のコンサルタントに連絡してくることもある。

・各企業が本部又は支部に依頼してくるケースもある。東京支部であれば毎年100件程度である。会員にメールで連絡し、希望者の中から、能力・適性を踏まえた上で案件を割り振るようにしている。コンサルタント会では倫理規程があり、自信がない領域について受けないようと言っているが、ミスマッチもある。1つの分野の中でも、更に専門領域に分かれるため、的確なマッチングは難しい。

・かつて沼野雄志先生（（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会会長、（公社）日本作業環境測定協会常任理事等歴任）は、登録時研修で、工場前をうろうろして何をしている会社か、どのような安全衛生問題があるかを推察して、営業をかけるように仰っていた（が、現にそうしている人は多くない）。

・コンサルタントのうち7割以上は独立している。また、定年後の人も多い。かつて、土木分野では在職中の人が多かったが、既に退職している。保健衛生に登録している者のほとんどは医師である（医師は面接だけで資格を取得できる）。土木と建築は1級施工管理技士が受けに来ることが多い。

・試験時に選択しなかった領域の助言に携わることもある。例えば、労働衛生工学で登録しても頼まれることの多くは安全にかかわることである。

・工学を選択した者の中の半数以上は作業環境測定士も兼ねている。測定士は試験科目の一部免除があることも影響している。測定士試験の関連法令は衛生管理士の試験よりも易しいのではないかとの印象がある。そこで、測定士試験に合格して、その後、コン

サルの試験を受けるということがある。

- ・作業環境測定士を在職中にやっていて、その後その分野でコンサルタントになったら、労働衛生コンサルタントの資格をとって仕事の幅を拓けようという者も多い。コンサルタント個人で高額の測定機器を容易できないということもある。

- ・測定士自身が事実上コンサルタントの活動をしている場合もあるが、あまり多くない。オキュペイショナルハイジニストの制度が創設されたことは、良いことだとは思いますが、一部の熱意ある人に支えられているという印象である。

- ・労災の多い企業の共通点はトップの意識が低いということ。トップの意識で変わる部分がある。例えば、従業員がヒヤリハットの提案を目安箱に出したら、鉛筆を1本あげる、という仕組みで無災害を達成しているところもある。

## 2 作業環境測定について

- ・四アルキル則はやや特異な経緯でできたが、有機則・鉛則の制定に際しては相当綿密な調査をし、作業列挙方式で規制した。労働衛生を進めるのは、作業列挙方式であるとの共通した認識があった。特化則は公害問題等、社会の必要に応じて緊急的に策定したという面がある。新宿柳町の公害問題への対応ということでガソリンを無鉛化する代わりに、オクタン値を下げるため、ベンゼンを入れることにしたが、このベンゼンが特化則の規制対象となったことで、ガソリンの給油の人もこの規制の対象に含まれることになってしまった。当時は、特化則の適用除外（2条の2）の規定もなかった。

- ・各特別則を統合しようかという考えがなかった訳ではないが、実際には各則ごとに運用がなされており難しかった。また、統一してしまうと、特化則のような粗い規制に統合されてしまうという懸念があった。

- ・石綿則が分かれたのは、石綿には建築の解体などで発散するなどの特徴があり、特化則の中できめ細やかな規制をすることは難しかったためである。

- ・特殊健診では、エチレンオキシド、ホルムアルデヒドを製造する業務は職業がん専門家（会議）委員会で勧告されて作業環境測定の対象となっているが、健診項目がはっきりしなかったため特殊健診の対象外とされているのではないかと思われる。

- ・コークス炉上若しくはコークス炉に接してコークス製造の作業を行う場合の当該作業場が作業環境測定・健康管理手帳の対象となっているが、特殊健診の対象外となっている理由がよく分からない。

- ・鉛業務において、鉛装置の内部の業務やゴム若しくは合成樹脂の製品、含鉛塗料又は鉛化合物を含有する絵具、釉（ゆう）薬、農薬、ガラス、接着剤等を製造する工程における鉛等の溶融、鑄込、粉碎、混合若しくはふるい分け又は被鉛若しくは剥（はく）鉛の業務等が作業環境測定の対象外とされているのは、あまり発散しないためであるが、それと共に、検知管方式ではない測定の負担が重いことも影響している。そのため、鉛については年1回とされている。（なお、検知管方式での測定が求められていた当時は年4回の測定とされていた）。

・都道府県労働局長による作業環境測定の実施その他必要な事項の指示（安衛法 65 条 5 項）は健診の命令に合わせて作られたものであるが運用されていない。

・作業環境測定指針は策定されていない（安衛法 65 条 3 項）。これについて、役所の怠慢ではとの批判がされたこともあるが、指針として策定してしまうと科学技術の進歩を妨げるという面から策定されていない。作業環境測定基準において、「同等以上」の測定方法を認めているのは、科学技術の進歩によりより良い方法が出てくるのが考えられるから。国の委員会を作って「指針」を作成しようとしたこともあるが、どこからが基準でどこからかマニュアルかはっきりしないこともあり、実現しなかった。

### 3. その他（労働安全衛生法令全般について）

・今後、自主管理進んでいくのではないかと思う。

・かつて安衛法の神様と言われた寺西検事（訟務検事）に言わせれば、「労働安全衛生規則は皆、ガイドラインだ」ということ。「お前のところは葬式送検だから、略式だから（できる）。正式裁判だったら起訴猶予だぞ。」と言われた。安衛法には災害が発生する「おそれがある」場合に措置を講じねばならない等の規定があるが、災害を発生させてしまった事業者も、通常、その「おそれがある」と思っていたわけではない。なので、厳格に罪刑法定主義が問われ、故意性が求められる刑事の正式裁判では持たない。

・特化則では、がん原性物質について、記録の 30 年保存を求めている。この規定は、「しなければならない」ではなく「ものとする」とある。これについては、議論をしたことを覚えている。というのは、30 年保存といったところで、30 年先に保存していないことが分かったとして、誰を処罰するのか。担当者は生きてすらいないのではないか、ということが問題となったからである。処罰の対象がいないなら「努める」で良いのではとの議論もあったが、「ものとする」とすることで落ち着いた。これは、読む人によって、義務規定とも訓示規定とも読める。

・努力義務と罰則付きでない強行規定の違いについて尋ねられることもある。安全配慮義務違反等の民事過失責任の判断の際に考慮される程度が変わってくるとしか答えようがない。

・安全衛生関連法令については、ルールを分かりやすくし、国民に知らしめるということが重要（だが、難しい）。労働安全衛生法はともかく、特別則はもう少し分かりやすくできないかと思う。特化則 5・6 条や石綿など。

・また、リスクアセスメントと言いながら、化学物質以外は看過されているように思う。第 3 次産業の災害防止も重要である。

・コンサルタントの活動領域の拡大という観点からは、計画の届出の場面というよりも、規制の免除の場面で関与させ、関与していたらノーチェックで通すなどの仕組みも考えられる。

## 五. 法令の名宛人・保護対象・規制内容





現行御法	項	名実ともに名宛人	形式的な主語	実質的な名宛人	規制内容	保護対象	旧労基法	項	名宛人	保護対象	規制内容
第1条					目的条文	労働者					
第2条					定義規定	労働者					
第3条	第1項	事業者			事業者等の責務	労働者					
第3条	第2項	※1 設計者等			事業者等の責務	右の物を使用する者？					
第3条	第3項	建設工事の注文者等他人に工事を請け負わせるもの			事業者等の責務						
第4条		労働者			労働者の責務						
第5条	第1項	二以上の建設業に属する事業の事業者			共同企業体代表者の届出						
第5条	第2項	都道府県労働局長			労働局長による共同企業体代表者の指名						
第5条	第3項			二以上の建設業に属する事業の事業者	指名された共同企業体代表者の変更						
第5条	第4項			二以上の建設業に属する事業の事業者	共同企業体代表者を事業者とみなす						
第6条		厚生労働大臣			労働災害防止計画の策定						
第7条		厚生労働大臣			労働災害防止計画の変更						
第8条		厚生労働大臣			労働災害防止計画の公表						
第9条		厚生労働大臣			労働災害防止計画の実施のための勧告						
第10条	第1項	事業者			総括安全衛生管理者選任、業務の統括管理	労働者					
第10条	第2項	総括安全衛生管理者			総括安全衛生管理者の資格						
第10条	第3項	都道府県労働局長			総括安全衛生管理者業務に関する労働局長の勧告						
第11条	第1項	事業者			安全管理者の選任	労働者	第53条	第1項	使用者		安全管理者及び衛生管理者の選任
第11条	第2項	労働基準監督署長			労働署長による安全管理者の選任または解任		第53条	第3項	行政官庁		安全管理者及び衛生管理者の増員または解任
第12条	第1項	事業者			衛生管理者の選任	労働者	第53条	第1項	使用者		安全管理者及び衛生管理者の選任
第12条	第2項	労働基準監督署長			労働署長による衛生管理者の選任または解任		第53条	第3項	行政官庁		安全管理者及び衛生管理者の増員または解任
第12条の2		事業者			安全衛生推進者等の選任						
第13条	第1項	事業者			産業医の選任	労働者					
第13条	第2項	産業医			産業医の知識の要件	労働者					
第13条	第3項	産業医			医学に基づき誠実に職務を行うこと	労働者					
第13条	第4項	産業医を選任した事業者			産業医への労働者の健康情報の提供	労働者					
第13条	第5項	産業医			産業医から事業者への勧告	労働者					
第13条	第6項	事業者（実質的に産業医を選任した事業者）			産業医の勧告の安全衛生委員会への報告	労働者					
第13条の3		事業者（実質的に産業医を選任した事業者）			労働者からの健康相談に応じるための必要な体制の整備	労働者					
第14条		事業者			作業主任者の選任	労働者					
第15条	第1項	特定元方事業者			総括安全衛生責任者の選任、統括管理させること	労働者					
第15条	第2項	統括安全衛生責任者			総括安全衛生責任者はその事業を統括する者を充てること	労働者					
第15条	第3項	労働基準監督署長により示された事業者			統括安全衛生責任者を選任し、統括管理させること	労働者					
第15条	第4項	統括安全衛生責任者を選任した事業者			統括管理させること	労働者					
第15条	第5項				「統括安全衛生責任者」に読み替える規定	労働者					

項	名宛とも名宛人	形式的な主旨	実質的な名宛人	規制内容	保護対象	旧労基法	項	名宛人	保護対象	規制内容
第15条の2	第1項 第2項	第1項 第2項	第1項 第2項	第1項 第2項	第1項 第2項	第1項 第2項	第1項 第2項	第1項 第2項	第1項 第2項	第1項 第2項
第15条の3	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項
第16条	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項
第17条	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項
第18条	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項
第19条	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項
第20条	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項
第21条	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項
第22条	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項	第1項

現行法	項	名実ともに名宛人	形式的な主題	実質的な名宛人	規制内容	保護対象	旧労基法	項	名宛人	保護対象	規制内容
第23条		事業者			労働者の健康、風紀、及び生命の保持のために必要な措置を講ずること。	労働者を就業させる建築物等					
第24条		事業者			労働者の作業行動から生ずる労働災害を防止するため必要な措置を講ずること。	労働者					
第25条		事業者			急迫した危険があるとき、労働者を退避させる等必要な措置を講ずること。	労働者					
第25条の2	第1項	※2建設業その他政令で定める事業者			労働者の救護のために必要な措置を講ずること。	労働者					
第25条の2	第2項	※2建設業その他政令で定める事業者			省令で定める資格を有する者から技術的事項を管理させること。						
第26条		労働者			事業者が第二十条から第二十五条まで及び前条第一項の規定に基づき講ずる措置に応じて、必要な事項を守らなければならない。						
第27条	第1項	実質的に労働者?			労働者が守らなければならない事項は省令で定める。						
第27条	第2項	実質的に厚生労働大臣			省令で定めるに当たっては、公署等防災と密接に関連するもの防止に関する法令の趣旨に反しないよう配慮すること。						
第28条	第1項	厚生労働大臣			事業者が講ずべき措置について技術的指針を公表する。						
第28条	第2項	厚生労働大臣			技術上の指針を定めるに当たって、中高年齢者に特に配慮すること。						
第28条	第3項	厚生労働大臣			化学物質の製造・取り扱い業者労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講ずること。	労働者					
第28条	第4項	厚生労働大臣			指針に関して必要があるときは、事業者またはその団体に対して指導等を行うことができる。	労働者					
第28条の2		事業者			危険有害性の調査をして、必要な措置を講ずること、労働者の危険又は健康障害を防止するために必要な措置を講ずるよう務めること。	危険有害調査=明記なし 後段=労働者					
第28条の2		厚生労働大臣			第28条の2の措置に関して有効な実施を図るため指針を公表する						
第29条	第1項	元方事業者			関係請負人等が法に違反しないよう必要な指導を行うこと。	関係請負人? 関係請負人の労働者					
第29条	第2項	元方事業者			関係請負人等が法に違反しているを認めるときは是正のため費用な指示をおこなうこと。						
第29条	第3項	第29条第2項の指示を受けた関係請負人又はその労働者			元方事業者による29条IIの指示を従わなければならない。						
第29条の2		建設業に属する事業の元方事業者			土砂崩壊、機械転倒のおそれがある場所等で危険を防止するために技術上の指導等を行うこと。	関係請負人の労働者					

理安術法	項	名実ともに名宛人	形式的な主題	実質的な名宛人	規制内容	保護対象	旧労基法	項	名宛人	保護対象	規制内容
第30条	第1項	特定元方事業者			労働者及び関係請負人の労働者が同一の場所で作業するために生ずる災害を防止するために必要な措置を講じること。	特定元方事業者の労働者 関係請負人の労働者					
第30条	第2項	特定事業の仕事の発注者で、特定元方事業者以外のもの			関係請負人に分割発注しかつは駐車自身は自ら作業を行わない場合、請負人のうちから1人を30条1の者として指名すること。	関係請負人の労働者					
第30条	第3項	労働基準監督署長			30条2の指名がなされないときは労働基準長が指名する。	関係請負人の労働者					
第30条	第4項	30条において指名された事業者			30条1の措置を講じること	関係請負人の労働者					
第30条の2	第1項	※3製造業者の元方事業者			作業間の連絡及び調整を行うこと	関係請負人の労働者					
第30条の2	第2項	※3製造業者等の仕事の発注者で、元方事業者以外のもの			準用規定(30条II)	関係請負人の労働者					
第30条の2	第3項	労働基準監督署長			準用規定(30条III)	関係請負人の労働者					
第30条の2	第4項	30条の2IIにおいて指名された事業者			準用規定(30条IV)	関係請負人の労働者					
第30条の3	第1項	元方事業者			第25条の2第1項の措置を講じること。	当該場所において作業するすべての労働者					
第30条の3	第2項	元方事業者			準用規定(30条II)	当該場所において作業するすべての労働者					
第30条の3	第3項	労働基準監督署長			準用規定(30条III)	当該場所において作業するすべての労働者					
第30条の3	第4項	30条の3IIにおいて指名された事業者			準用規定(30条IV)	当該場所において作業するすべての労働者					
第30条の3	第5項	元方事業者及び指名された事業者以外の事業者			第25条の2第2項は適用しない。 請負人の労働者の労災を防止するため必要な措置を講じること。	当該場所において作業するすべての労働者					
第31条	第1項	特定事業の仕事を行う元方事業者			31条1を適用しない。	請負人の労働者					
第31条	第2項	後次の請負契約の当事者である注文者			請負人の労働者の労災を防止するため必要な措置を講じること。	請負人の労働者					
第31条の2		※4化学物質の製造等をする注文者				請負人の労働者					
第31条の3	第1項	※5特定作業の発注者等			請負人の労働者の労災を防止するため必要な措置を講じること。	請負人の労働者					
第31条の3	第2項	※6特定作業に係る元方事業者又は30条により指名された建設の事業者			特定作業に従事するすべての労働者の労働災害を防止するため必要な配慮を講じること。 法律に違反する指示をしてはならないこと。	特定作業に従事するすべての労働者					
第31条の4		注文者									
第32条	第1項	請負人			規定により講ぜられる措置に応じて、必要な措置を講じること。	労働者					
第32条	第2項	請負人			規定により講ぜられる措置に応じて、必要な措置を講じること。	労働者					
第32条	第3項	請負人			規定により講ぜられる措置に応じて、必要な措置を講じること。	労働者					
第32条	第4項	請負人			規定により講ぜられる措置に応じて、必要な措置を講じること。	労働者					
第32条	第5項	請負人			規定により講ぜられる措置に応じて、必要な措置を講じること。	労働者					
第32条	第6項	労働者			規定により講ぜられる措置に応じて、必要な事項を守る。	労働者					

理安術法	項	名実とも名宛人	形式的な主語	実質的な名宛人	規制内容	保護対象	旧労基法	項	名宛人	保護対象	規制内容
第32条	第7項	請負人及び労働者			規定に基づく措置の実施を確保するために指示に従わなければならないこと。	労働者					
第33条		機械等貸与者			機械等による労働災害を防止するため必要な措置を講ずること。	?					
第34条		建築物貸与者			建築物等による労働災害を防止するため必要な措置を講ずること。	?					
第35条		一の貨物で、重量が一トン以上のものを発送しようとする者			重量を表示しなければならないこと	?					
第36条					厚生省令への委任						
第37条	第1項	特定機械等を製造しようとする者			あらかじめ都道府県労働局長の許可を得ること	明文なし					
第37条	第2項	都道府県労働局長			大臣の定める基準に適合するときでなければ許可しないこと。	明文なし					
第38条	第1項	※8 特定機械等を製造し、若しくは輸入した者等			特定機械等の検査を受けること。	明文なし					
第38条	第2項	外国において特定機械等を製造した者			輸入時等検査対象機械等の検査を受けることができる	明文なし					
第39条	第1項	都道府県労働局長又は登録製造時等検査機関			検査証を交付する	明文なし					
第39条	第2項	労働基準監督署長			検査証を交付する	明文なし					
第39条	第3項	労働基準監督署長			検査証に裏書を行う	明文なし					
第40条	第1項				検査証を受けていない特定機械等は使用してはならない	明文なし					
第40条	第2項				検査証とともにするものでなければ、譲渡し、又は貸与してはならない	明文なし					
第41条	第1項				有効期間は省令で定める期間とする。	明文なし					
第41条	第2項	検査証の有効期間の更新を受けようとする者			登録性能検査機関が行う性能検査を受けなければならない	明文なし					
第42条					特定機械等以外の機械等の譲渡等の制限等	明文なし					
第43条					動力により駆動される機械等で、作動部分上の突起物又は動力伝導部分若しくは調速部分に厚生労働省令で定める防護のための措置が施されていないものは、譲渡し、貸与し、又は譲渡若しくは貸与の目的で展示してはならない	明文なし					
第43条の2		厚生労働大臣又は都道府県労働局長			第四十二条の機械等が使用されることによる労働災害を防止するため必要な措置を講ずることができる	明文なし					
第44条	第1項	第四十二条の機械等（次条第一項に規定する機械等を除く。）のうち、別表第三に掲げる機械等で政令で定めるものを製造し、又は輸入した者			登録個別検査機関が個々に行う当該機械等についての検査を受けなければならない	明文なし					
第44条	第2項	外国製造者以外の者			自ら登録個別検査機関が個々に行う当該機械等についての検査を受けることができる。	明文なし					

現行条法	項	名実とも名宛人	形式的な主語	実質的な名宛人	規制内容	保護対象	旧労基法	項	名宛人	保護対象	規制内容
第4.4条	第3項	登録個別検定機関			基準に適合していると認めるときでなければ、当該機械等を個別検定に合格させてはならない。	明文なし					
第4.4条	第4項	個別検定を受けた者			個別検定に合格した旨の表示を付さなければならぬ。	明文なし					
第4.4条	第5項				個別検定に合格した機械等以外の機械等には、前項の表示を付し、又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。	明文なし					
第4.4条	第6項				第一項の機械等で、第四項の表示が付されていないものは、使用してはならない。	明文なし					
第4.4条の2	第1項	別表第四に掲げる機械等で政令で定めるものを製造し、又は輸入した者			登録型式検定機関が行う当該機械等の型式についての検定を受けなければならない。	明文なし					
第4.4条の2	第2項	外国製造者			機械等の型式について、自ら登録型式検定機関が行う検定を受けることができる。	明文なし					
第4.4条の2	第3項	登録型式検定機関			厚生労働省令で定める基準に適合していると認めるときであれば、当該型式を型式検定に合格させなければならない。	明文なし					
第4.4条の2	第4項	登録型式検定機関			型式検定合格証を申請者に交付する。	明文なし					
第4.4条の2	第5項	型式検定を受けた者			型式検定に合格した型式の機械等である旨の表示を付さなければならない。	明文なし					
第4.4条の2	第6項				型式検定に合格した型式の機械等以外の機械等には、前項の表示を付し、又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。	明文なし					
第4.4条の2	第7項				第一項本文の機械等で、第五項の表示が付されていないものは、使用してはならない。	明文なし					
第4.4条の3	第1項				型式検定合格証の有効期間は、前条第一項本文の機械等の種類に応じて、厚生労働省令で定める期間とする。	明文なし					
第4.4条の3	第2項	型式検定合格証の有効期間の更新を受けようとする者			型式検定を受けなければならない。	明文なし					
第4.4条の4		厚生労働大臣			型式検定合格証の効力を失わせることができる。	明文なし					
第4.5条	第1項	事業者			ボイラーその他の機械等について、省令で定めるところにより、定期に自主検査を行ない、及びその結果を記録しておくなければならない。	明文なし					
第4.5条	第2項	事業者			特定自主検査を行うときは、その使用する労働者で省令で定める資格を有するもの又は検査業者に実施させなければならない。	明文なし					
第4.5条	第3項	厚生労働大臣			自主検査指針を公表	明文なし					



現行条法	項	名実ともに名宛人	形式的な主語	実質的な名宛人	規制内容	保護対象	旧労基法	項	名宛人	保護対象	規制内容
第45条	第4項	厚生労働大臣			事業者若しくは検査業者又はこれらの団体に対し、当該自主検査指針に関し必要な指導等を行うことができる	明文なし					
第46条	第1項			国	登録製造時等検査を行う者との申請により行う。	明文なし					
第46条	第2項			製造時等検査を行うとする者	登録を受けることができず、要件の全てに適合しているときは、登録をしなければならない。	明文なし					
第46条	第3項	厚生労働大臣			登録は、登録製造時等検査機関登録簿に登録し、次に掲げる事項を記載してするものとする	明文なし					
第46条	第4項			厚生労働大臣		明文なし					
第46条の2	第1項			製造時等検査を受けたもの	五年以上十年以内において政令で定める期間ごとにその更新を受けなければ、その期間の経過によつて、その効力を失う。	明文なし					
第46条の2	第2項				準用規定	明文なし					
第47条	第1項	登録製造時等検査機関			遅滞なく、製造時等検査を行わなければならない	明文なし					
第47条	第2項	登録製造時等検査機関			検査員にこれを実施させなければならない	明文なし					
第47条	第3項	登録製造時等検査機関			特別特定機械等の構造に係るものに適合する方法により製造時等検査を行わなければならない	明文なし					
第47条	第4項	登録製造時等検査機関			製造時等検査の検査方法から生ずる危険を防止するために必要な措置として厚生労働省令で定める措置を講じなければならない	明文なし					
第48条	第1項	登録製造時等検査機関			変更しようとする日の二週間前までに、厚生労働大臣に届け出なければならない	明文なし					
第48条	第2項			登録製造時等検査機関	製造時等検査に関する料金その他の厚生労働省令で定める事項を定めておかなければならない	明文なし					
第49条					製造時等検査の業務の廃止等しようとするときは、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない	明文なし					
第50条	第1項	登録製造時等検査機関			財産目録、貸借対照表及び損益計算書又は収支決算書並びに事業報告書を作成し、五年間事務所に備えて置かなければならない	明文なし					
第50条	第2項	製造時等検査を受けようとする者その他の利害関係人			製造時等検査を受けようとする者その他の利害関係人	明文なし					
第50条	第3項	製造時等検査を受けようとする者その他の利害関係人			製造時等検査に関し生じた損害を賠償するために必須な担保契約を締結しているときは、登録製造時等検査機関の業務時間内は、いつでも、次に掲げる請求をすることができる	明文なし					

現案備法	項	名実ともに名宛人	形式的な主語	実質的な名宛人	規制内容	保護対象	旧労基法	項	名宛人	保護対象	規制内容
第50条	第4項	登録製造時等検査機関			毎事業年度経過後三月以内に、第一項の規定により作成した損益計算書又は収支決算書及び事業報告書を厚生労働大臣に提出しなければならない。	明文なし					
第51条		登録製造時等検査機関			検査員の選任等の届出	明文なし					
第52条		厚生労働大臣			登録製造時等検査機関に対し、これらの規定に適合するため必要な措置をとるべきことを命ずることができる	明文なし					
第52条の2		厚生労働大臣			登録製造時等検査機関に対し、製造時等検査を行うべきこと又は製造時等検査の方法その他の業務の方法の改善に關し必要な措置をとるべきことを命ずることができる	明文なし					
第52条の3				厚生労働大臣	登録製造時等検査機関について運用	明文なし					
第53条	第1項	厚生労働大臣			登録製造時等検査機関登録の取消し等	明文なし					
第53条	第2項	厚生労働大臣			外国登録製造時等検査機関登録の取消し等	明文なし					
第53条	第3項			外国登録製造時等検査機関	外国登録製造時等検査機関の負担とする。	明文なし					
第53条の2	第1項	都道府県労働局長			製造時等検査の業務の全部又は一部を自ら行うことができる	明文なし					
第53条の2	第2項	都道府県労働局長又は登録製造時等検査機関				明文なし					
第53条の3					登録性能検査機関に準用	明文なし					
第54条					登録個別検定機関に準用	明文なし					
第54条の2					登録型式検定機関	明文なし					
第54条の3	第1項	検査業者にならうとする者			検査業者名簿に、氏名又は名称、住所その他厚生労働省令で定める事項の登録を受けなければならない	明文なし					
第54条の3	第2項			検査業者にならうとする者	次の各号のいずれかに該当する者は、前項の登録を受けることができない	明文なし					
第54条の3	第3項			国	登録は、検査業者にならうとする者の申請により行う	明文なし					
第54条の3	第4項	厚生労働大臣又は都道府県労働局長			省令で定める基準に適合していると認めるときでなければ、第一項の登録をしてはならない	明文なし					
第54条の3	第5項	事業者その他の関係者			検査業者名簿の閲覧を求めることができる	明文なし					
第54条の4		検査業者			他人の求めに応じて特定自主検査を行うときは、厚生労働省令で定める資格を有する者にこれを実施させなければならない。	明文なし					
第54条の5	第1項	検査業者			検査業者の地位の承継	明文なし					
第54条の5	第2項	検査業者の地位を承継した者			都道府県労働局長に届け出なければならない。	明文なし					

理安術法	項	名実ともに名宛人	形式的な主語	実質的な名宛人	規制内容	保護対象	旧労基法	項	名宛人	保護対象	規制内容
第54条の6	第1項	厚生労働大臣又は都道府県労働局長			検査業者が第五十四条の第三項第一号又は第三号に該当するに至ったときは、その登録を取り消さなければならない	明文なし					
第54条の6	第2項	厚生労働大臣又は都道府県労働局長			検査業者が次の各号のいずれかに該当するに至つたときは、その登録を取り消し、又は六月を超えない範囲内で期間を定めて特定自主検査の業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができ、	明文なし					
第55条					製造等の禁止	明文なし					
第56条	第1項	製造許可物質を製造しようとする者			厚生労働大臣の許可を受けなければならない	明文なし					
第56条	第2項	厚生労働大臣			製造設備、作業方法等が厚生労働大臣の定める基準に適合していると認めるときでなければ、同項の許可をしてはならない	明文なし					
第56条	第3項	製造者			製造設備を、前項の基準に適合するよう維持しなければならない	明文なし					
第56条	第4項	製造者			基準に適合する作業方法に従つて第一項の物を製造しなければならない	明文なし					
第56条	第5項	厚生労働大臣			基準に適合する作業方法に従つて第一項の物を製造すべきことを命ずることができる	明文なし					
第56条	第6項	厚生労働大臣			規定に基づく処分に違反したときは、第一項の許可を取り消すことができる	明文なし					
第57条	第1項	政令で定めるもの又は前条第一項の物を容器に入れ、又は包装して、譲渡し、又は提供する者			容器に表示しなければならない	労働者					
第57条	第2項	前項に規定する方法以外の方法により譲渡し、又は提供する者			同項各号の事項を記載した文書を、譲渡し、又は提供する相手方に交付しなければならない	労働者					
第57条の2	第1項	通知対象物を譲渡し、又は提供する者			提供する相手方に通知しなければならない	労働者					
第57条の2	第2項	通知対象物を譲渡し、又は提供する者			通知した事項に変更を行う必要が生じたときは、文書の交付により、変更後の同項各号の事項を、速やかに、譲渡し、又は提供した相手方に通知するよう努めなければならない	労働者					
第57条の2	第3項			国	通知に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める	労働者					
第57条の3	第1項	事業者			通知対象物による危険性又は有害性等を調査	労働者					
第57条の3	第2項	事業者			規定による措置を講ずるほか、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずるよう努めなければならない	労働者					
第57条の3	第3項	厚生労働大臣			必要な指針を公表	労働者					
第57条の3	第4項	厚生労働大臣			必要な指導、援助等	労働者					

現行条法	項	名実ともに名宛人	形式的な主語	実質的な名宛人	規制内容	保護対象	旧労基法	項	名宛人	保護対象	規制内容
第57条の4	第1項	新規化学物質を製造し、又は輸入しようとする事業者			有害性の調査の結果その他の事項を厚生労働大臣に届け出なければならない	労働者					
第57条の4	第2項	有害性の調査を行った事業者			新規化学物質による労働者の健康障害を防止するため必要な措置を速やかに講じなければならない。	労働者					
第57条の4	第3項	厚生労働大臣			新規化学物質の名称を公表	労働者					
第57条の4	第4項	厚生労働大臣			措置を講ずべきことを勧告	労働者					
第57条の4	第5項	学識経験者			有害性の調査の結果に知り得た秘密を漏らしてはならない。	労働者					
第57条の5	第1項	厚生労働大臣			有害性の調査を行い、その結果を報告すべきことを指示することができる	労働者					
第57条の5	第2項			厚生労働大臣	指示は、化学物質についての有害性の調査に関する技術水準、調査を実施する機関の整備状況、当該事業者の調査の能力等を総合的に考慮し、厚生労働大臣の定める基準に従って行う	労働者					
第57条の5	第3項	厚生労働大臣			学識経験者の意見を聴かなければならない	労働者					
第57条の5	第4項	有害性の調査を行った事業者			労働者の健康障害を防止するため必要な措置を速やかに講じなければならない。	労働者					
第57条の5	第5項	学識経験者			指示に関して知り得た秘密を漏らしてはならない	労働者					
第58条		国			自ら有害性の調査を実施するよう努める	労働者					
第59条	第1項	事業者			雇入れ時教育	労働者					
第59条	第2項	事業者			作業変更時教育	労働者					
第59条	第3項	事業者			特別教育	労働者					
第60条		事業者			職長教育	労働者					
第60条の2	第1項	事業者			危険又は有害な業務に現に就いている者に対し、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行うよう努めなければならない。	有害な業務に就いている者					
第60条の2	第2項	厚生労働大臣			指針公表	有害な業務に就いている者					
第60条の2	第3項	厚生労働大臣			必要な指導	有害な業務に就いている者					
第61条	第1項	事業者			技能講習を修了した者でなければ、クレーン運転等の業務に就かせてはならない						
第61条	第2項	技能講習を修了した者			当該業務を行なつてはならない						
第61条	第3項	技能講習を修了した者			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						
第61条	第4項			国	厚生労働省令で別段の定めをする						
第62条		事業者			中高年齢者その他労働災害の防止その就業に当たつて特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行なうよう努めなければならない						

理安術法	項	名実とも名宛人	形式的な主語	実質的な名宛人	規制内容	保蔵対象	旧労基法	項	名宛人	保蔵対象	規制内容
第6.3条		国			雇員の養成及び資質の向上のための措置、教育指導方法の整備及び普及、教育資料の提供その他必要な施策の充実に努める						
第6.5条	第1項	事業者			作業環境測定を行うこと						
第6.5条	第2項	事業者		事業者	規定に従うこと						
第6.5条	第3項	厚生労働大臣			指針を公表						
第6.5条	第4項	厚生労働大臣			指針						
第6.5条	第5項	都道府県労働局長			必要な指示						
第6.5条の2	第1項	事業者			作業環境測定に基づき、健診の実施	労働者					
第6.5条の2	第2項	事業者			記録を保存	労働者					
第6.5条の3	第3項	事業者			労働者の従事する作業を適切に管理するように努めなければならない。	労働者					
第6.5条の4		事業者			作業時間についての基準に違反して、当該業務に従事させてはならない。						
第6.6条	第1項	事業者			健診を行うこと	労働者					
第6.6条	第2項	事業者			有害業務に従事する者も同様	労働者					
第6.6条	第3項	事業者			歯科医師による健診	労働者					
第6.6条	第4項	都道府県労働局長			臨時の健康診断の実施その他必要な事項を指示することができる。	労働者					
第6.6条	第5項	労働者			事業者が行なう健康診断を受けなければならない	労働者					
第6.6条の2		深夜業に従事する労働者			結果を証明する書面を事業者に提出することができる	労働者					
第6.6条の3		事業者			健診結果の保存	労働者					
第6.6条の4		事業者			健康診断の結果についての医師等からの意見聴取	労働者					
第6.6条の5	第1項	事業者			健康診断実施後の措置	労働者					
第6.6条の5	第2項	厚生労働大臣			指針公表	労働者					
第6.6条の5	第3項	厚生労働大臣			指導等	労働者					
第6.6条の6	第1項	事業者			健康診断を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該健康診断の結果を通知しなければならない。	労働者					
第6.6条の7	第1項	事業者			医師又は保健師による保健指導を行うように努めなければならない。	労働者					
第6.6条の7	第2項	労働者			保健指導を利用して、その健康の保持に努めるものとする。	労働者					
第6.6条の8	第1項	事業者			面接指導等を行うこと。	労働者					
第6.6条の8	第2項	労働者			面接指導を受けること	労働者					
第6.6条の8	第3項	事業者			面接指導の記録を保存	労働者					
第6.6条の8	第4項	事業者			医師の意見の聴取	労働者					
第6.6条の8	第5項	事業者			安全衛生委員会等への報告	労働者					
第6.6条の8の2	第1項	事業者			新製品開発の面接指導	労働者					
第6.6条の8の2	第2項	事業者			読み替え規定	労働者					
第6.6条の8の3		事業者			労働時間の状況を把握すること	労働者					
第6.6条の8の4		事業者			高プロ面接指導	労働者					
第6.6条の8の4		事業者			読み替え規定	労働者					

現行法	項	名実とも名宛人	形式的な主語	実質的な名宛人	規制内容	保護対象	旧法基法	項	名宛人	保護対象	規制内容
第66条の9		事業者			面接指導を行う労働者以外の労働者であつて健康への配慮が必要なものについては、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。	労働者					
第66条の10	第1項	事業者			心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない	労働者					
第66条の10	第2項	事業者			労働者の検査の結果を事業者に提供しはならない。	労働者					
第66条の10	第3項	事業者			医師による面接指導	労働者					
第66条の10	第4項	事業者			面接指導の結果を記録	労働者					
第66条の10	第5項	事業者			医師の意見を聴かななければならない	労働者					
第66条の10	第6項	事業者			安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告	労働者					
第66条の10	第7項	厚生労働大臣			指針を公表	労働者					
第66条の10	第8項	厚生労働大臣			指針	労働者					
第66条の10	第9項	国			労働者に対する健康相談の実施その他の当該労働者の健康の保持増進を図ることを促進するための措置を講ずるよう努めるものとする。	労働者					
第67条	第1項	都道府県労働局長			健康管理手帳を交付	労働者					
第67条	第2項	政府			必要な措置を行う	労働者					
第67条	第3項	健康管理手帳の交付を受けた者			貸与してはならない	労働者					
第67条	第4項			国	健康管理手帳の様式その他健康管理手帳について必要な事項は、厚生労働省令で定める	労働者					
第68条		事業者			病者の就業禁止	労働者					
第68条の2		事業者			受動喫煙防止に努める	労働者					
第69条	第1項	事業者			労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるよう努めなければならない。	労働者					
第69条	第2項	労働者			事業者が講ずる措置を利用して、その健康の保持増進に努めるものとする	労働者					
第70条		労働者			体育活動等についての便宜供与等	労働者					
第70条の2	第1項	厚生労働大臣			健康の保持増進のための指針の公表等	労働者					
第70条の2	第2項	厚生労働大臣			必要な指針	労働者					
第70条の3				厚生労働大臣	指針は健康診査等指針と調和が保たれたものでなければならない。	労働者					
第71条	第1項	国			事業場における健康教育等に関する指導員の確保及び資質の向上の促進その他の必要な援助に努めるものとする。	労働者					
第71条	第2項	国			中小企業者に対し、特別の配慮をするものとする	労働者					
第71条2		事業者			快適な職場環境を形成するよう努めなければならない。	労働者					



現行法規法	項	名実とも名宛人	形式的な主語	実質的な名宛人	規制内容	保護対象	旧労基法	項	名宛人	保護対象	規制内容
第71条3	第1項	厚生労働大臣			快適な職場環境の形成のための指針の公表等	労働者					
第71条3	第2項	厚生労働大臣			指導	労働者					
第71条4		国			金融上の措置、技術上の助言、資料の提供その他の必要な援助に努めるものとする。	労働者					
第72条	第1項			国	免許証交付						
第72条	第2項			国	免許証交付しないもの						
第73条	第1項			国	免許には、有効期間を設けることができる						
第73条	第2項	都道府県労働局長			厚生労働省令で定める要件に該当するときになければ、当該免許の有効期間を更新してはならない。						
第74条	第1項	都道府県労働局長			免許の取消し等						
第74条	第2項	都道府県労働局長			免許を取り消し、又は期間を定めてその免許の効力を停止することができる。						
第74条の2					省令への委任規定						
第75条	第1項	都道府県労働局長			免許試験の実施						
第75条	第2項	都道府県労働局長			学科試験又は実技試験の全部又は一部を免除することができる						
第75条	第3項			都道府県労働局長	区分ごとに行う。						
第75条	第4項			都道府県労働局長	免許試験の実施について必要な事項は、厚生労働省令で定める。						
第75条の2	第1項	厚生労働大臣			指定試験機関の指定						
第75条の2	第2項			厚生労働大臣	指定は、試験事務を行おうとする者の申請により行う。						
第75条の2	第3項	都道府県労働局長			試験事務の全部又は一部を行うこととされたときは、当該試験事務の全部又は一部を行わないものとする。						
第75条の3	第1項	厚生労働大臣			他に指定を受けた者がなく、かつ、前条第二項の申請が次の各号に適合しているときと認めるときは、指定をしてはならない。						
第75条の3	第2項	厚生労働大臣			次の各号のいずれかに該当するときは、指定をしてはならない。						
第75条の4	第1項			指定試験機関	役員を選任及び解任						
第75条の4	第2項	厚生労働大臣			指定試験機関に対し、当該役員を解任すべきことを命ずることができる。						
第75条の5	第1項	指定試験機関			免許を受ける者として必要な知識及び能力を有するかどうかの判定に関する事務については、免許試験員に行わせなければならない。						
第75条の5	第2項	指定試験機関			選任						
第75条の5	第3項	指定試験機関			大臣に届け出						
第75条の5	第4項	厚生労働大臣			解任を命ずる						
第75条の6	第1項	指定試験機関			大臣の認可を受ける						
第75条の6	第2項			厚生労働大臣	試験事務規程で定めるべき事項は、厚生労働省令で定める						

理委術法	項	名実とも名宛人	形式的な主語	実質的な名宛人	規制内容	保置対象	旧労基法	項	名宛人	保置対象	規制内容
第75条の6	第3項	厚生労働大臣			試験事務規程が試験事務の適正かつ確実な実施上不適当となつたと認めるときは、指定試験機関に対し、これを變更すべきことを命ずることができる						
第75条の7	第1項	指定試験機関			事業計画及び収支予算を作成し、当該事業年度の開始前に、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。						
第75条の7	第2項	指定試験機関			毎事業年度の経過後三月以内に、その事業年度の事業報告書及び収支決算書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。						
第75条の8	第1項	指定試験機関の役員若しくは職員（免許試験員を含む。）又はこれらの職にあつた者			試験事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。						
第75条の8	第2項	指定試験機関の役員若しくは職員（免許試験員を含む。）			罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす						
第75条の9		厚生労働大臣			指定試験機関に対し、試験事務に関する監督上必要な命令をすることができ						
第75条の10		指定試験機関			厚生労働大臣の許可を受けなければ、試験事務の全部又は一部を休止し、又は廃止してはならない。						
第75条の11	第1項	厚生労働大臣			指定を取り消さなければならない						
第75条の11	第2項	厚生労働大臣			試験事務の全部若しくは一部の停止を命ずる						
第75条の12	第1項	都道府県労働局長			都道府県労働局長による免許試験の実施						
第75条の12	第2項			厚生労働大臣	厚生労働省令で定める						
第76条	第1項			技能講習を行う者??	技能講習別表第十八に掲げる区分ごとに、学科講習又は実技講習によつて行う。						
第76条	第2項	技能講習を行なつた者			技能講習修了証を交付しなければならない						
第76条	第3項			厚生労働大臣	技能講習の受講資格及び受講手続その他技能講習の実施について必要な事項は、厚生労働省令で定める						
第77条	第1項			国	登録は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める区分ごとに、技能講習又は講習を行おうとする者の申請により行う。						
第77条	第2項			国	要件のすべてに適合しているときは、登録をしなければならない						
第77条	第3項	都道府県労働局長			準用						
第77条	第4項			国							
第77条	第5項			登録講習機関	登録の更新						
第77条	第6項	登録講習機関			計画を作成し、これに基づいて技能講習又は講習を実施しなければならない						
第77条	第7項	登録講習機関			規定に従つて技能講習又は講習を行わなければならない。						

現行法	項	名実とも名宛人	形式的な主語	実質的な名宛人	規制内容	保護対象	旧労基法	項	名宛人	保護対象	規制内容
第78条	第1項	厚生労働大臣			特別安全衛生改善計画作成し、これを厚生労働大臣に提出すべきことを指示することができる						
第78条	第2項	事業者			過半数を代表する者の意見を聴かなければならない						
第78条	第3項	事業者及び労働者			特別安全衛生改善計画を守らなければならない						
第78条	第4項	厚生労働大臣			特別安全衛生改善計画を変更すべきことを指示することができる						
第78条	第5項	厚生労働大臣			勸告						
第78条	第6項	厚生労働大臣			公表						
第79条	第1項	都道府県労働局長			安全衛生改善計画を作成すべきことを指示						
第79条	第2項	厚生労働大臣		都道府県労働局長	読み替え規定						
第80条	第2項	厚生労働大臣		都道府県労働局長	安全衛生診断の勧奨						
第81条	第1項	労働安全コンサルタント			兼用、読み替え						
第81条	第2項	労働衛生コンサルタント			安全コンサル						
第82条	第1項	厚生労働大臣			衛生コンサル						
第82条	第2項	厚生労働大臣		厚生労働大臣	安全コンサル試験の実施						
第82条	第3項	厚生労働大臣		受験者							
第82条	第4項	厚生労働大臣			試験の免除						
第83条	第1項	厚生労働大臣			読み替え						
第83条	第2項	厚生労働大臣			指定コンサルタント試験機関						
第83条の2					指定コンサルタント試験機関の指定等						
第83条の3					についての準用						
第84条	第1項	労働安全コンサルタント試験又は労働衛生コンサルタント試験に合格した者			登録						
第84条	第2項	労働安全コンサルタント試験又は労働衛生コンサルタント試験に合格した者			登録できない						
第85条	第1項	厚生労働大臣			登録を取り消さなければならない。						
第85条	第2項	厚生労働大臣			登録を取り消せる						
第85条の3					読み替え						
第86条	第1項	コンサルタント			コンサルタントの信用を傷つけ、又はコンサルタント全体の不名誉となるような行為をしてはならない。						
第86条	第2項	コンサルタント			その業務に関して知り得た秘密を漏らし、又は盗用してはならない。コンサルタントでなくかつた後においても、同様とする						
第87条	第1項	日本労働安全衛生コンサルタント会			設立						
第87条	第2項	日本労働安全衛生コンサルタント会		日本労働安全衛生コンサルタント会	定款を変更できない						
第87条	第3項	厚生労働大臣			コンサルタント会の業務は、厚生労働大臣の監督に属する						

現行法規	項	名実とも名宛人	形式的な主語	実質的な名宛人	規制内容	保護対象	旧労基法	項	名宛人	保護対象	規制内容
第87条	第4項	厚生労働大臣			コンサルタント会の業務の適正な実施を確保するため必要があると認めるときは、いつでも、当該業務及びコンサルタント会の財産の状況を検査し、又はコンサルタント会に対し、当該業務に関し監督上必要な命令をすることができる						
第87条	第5項	コンサルタント会以外の者			称中に日本労働安全衛生コンサルタント会という文字を用いてはならない						
第88条	第1項	事業者			計画届						
第88条	第2項	事業者			30日前						
第88条	第3項	事業者			14日前						
第88条	第4項	事業者			資格者を参照						
第88条	第5項	事業者			元請負人以外の事業者については、適用しない						
第88条	第6項	労働基準監督署長			届出をした事業者に対し、その届出に係る工事若しくは仕事の開始を差し止め、又は当該計画を変更すべきことを命ずることができる						
第88条	第7項	厚生労働大臣又は労働基準監督署長			届出をした事業者に対し、その届出に係る工事若しくは仕事の開始を差し止め、又は当該計画を変更すべきことを命ずることができる						
第89条	第1項	厚生労働大臣			審査						
第89条	第2項	厚生労働大臣			学識経験者の意見聴取						
第89条	第3項	厚生労働大臣			勧告要請						
第89条	第4項	厚生労働大臣			事業者の意見聴取						
第89条	第5項	学識経験者			秘密を洩らさない						
第89条の2	第1項	都道府県労働局長			都道府県労働局長の審査等						
第89条の2	第2項	都道府県労働局長			運用						
第90条		労働基準監督署長及び労働基準監督官			この法律の施行に関する事務をつかさどる						
第91条	第1項	労働基準監督官			検査						
第91条	第2項	医師である労働基準監督官			健診						
第91条	第3項	労働基準監督官			証票を携帯						
第91条	第4項				立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない						
第92条		労働基準監督官			司法警察員の職務						
第93条	第1項			??	厚生労働省、都道府県労働局及び労働基準監督署に、産業安全専門官及び労働衛生専門官を置く						
第93条	第2項	産業安全専門官			職務						
第93条	第3項	労働衛生専門官			職務						
第93条	第4項			厚生労働大臣	産業安全専門官及び労働衛生専門官について必要な事項は、厚生労働省令で定める						
第94条	第1項	産業安全専門官又は労働衛生専門官			産業安全専門官及び労働衛生専門官の権限						
第94条	第2項	産業安全専門官又は労働衛生専門官			運用						

現安衛法	項	名実とも名宛人	形式的な主語	実質的な名宛人	規制内容	保護対象	旧労基法	項	名宛人	保護対象	規制内容
第95条	第1項			??	都道府県労働局に、労働衛生指導医を置く						
第95条	第2項	労働衛生指導医			労働者の衛生に関する事務に参画する						
第95条	第3項	労働衛生指導医			労働衛生に関し学識経験を有する医師のうちから、厚生労働大臣が任命						
第95条	第4項	労働衛生指導医			非常勤						
第96条	第1項	厚生労働大臣			職員をして当該型式検定を受けた者の事業場又は当該型式検定に係る機械等若しくは設備等の所在すると認める場所に立ち入り、関係者に質問させ、又は当該機械等若しくは設備その他の物件を検査させることができる。						
第96条	第2項	厚生労働大臣			コンサルタントの事務所に立ち入り、関係者に質問させ、又はその業務に関係のある帳簿若しくは書類を検査させることができる。						
第96条	第3項	厚生労働大臣又は都道府県労働局長			職員をしてこれらの事務所に立ち入り、関係者に質問させ、又はその業務に関係のある帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。						
第96条	第4項	都道府県労働局長			労働衛生指導医をして事業場に立ち入り、関係者に質問させ、又は作業環境測定若しくは健康診断の結果の記録その他の物件を検査させることができる。						
第96条	第5項				運用						
第96条の2	第1項	厚生労働大臣			労働災害の規模その他の状況から判断して必要があると認めるときは、独立行政法人労働者健康安全機構に、当該調査を行わせることができる。						
第96条の2	第2項	厚生労働大臣			機構に、第九十四条第一項の規定による立入検査を行わせることができる。						
第96条の2	第3項	厚生労働大臣			機構に立入検査を行わせる場合には、機構に対し、当該立入検査の場所その他必要な事項を示してこれを実施すべきことを指示						
第96条の2	第4項	機構			指示に従つて立入検査を行ったときは、その結果を厚生労働大臣に報告しなければならない。						
第96条の2	第5項				運用						
第96条の3		厚生労働大臣			機構に対し、これらの業務に関し必要な命令						
第97条	第1項	労働者			申告						
第97条	第2項	事業者			申告をしたことを理由として、労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。						

現行備法	項	名実ともに名宛人	形式的な主題	実質的な名宛人	規制内容	保護対象	旧労基法	項	名宛人	保護対象	規制内容
第98条	第1項	都道府県労働局長又は労働基準監督署長			使用停止命令等						
第98条	第2項	都道府県労働局長又は労働基準監督署長			必要な事項を労働者、請負人又は建築物の貸与を受けている者に命ずることができる						
第98条	第3項	労働基準監督官			都道府県労働局長又は労働基準監督署長の権限を即時に行うことができる						
第98条	第4項	都道府県労働局長又は労働基準監督署長			労働災害を防止するため必要な事項について勧告又は要請を行うことができる						
第99条	第1項	都道府県労働局長又は労働基準監督署長			作業停止命令						
第99条	第2項	都道府県労働局長又は労働基準監督署長			労働者に命ずる						
第99条の2	第1項	都道府県労働局長			労働災害防止業務従事者に都道府県労働局長の指定する者が行う講習を受けさせるよう指示することができる						
第99条の2	第2項	事業者			労働災害防止業務従事者に同項の講習を受けさせなければならない						
第99条の2	第3項			厚生労働大臣	必要な事項は、厚生労働省令で定める						
第100条	第1項	厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長			事業者、労働者、機械等貸与者、建築物貸与者又はコンサルタントに対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる						
第100条	第2項	厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長			登録造時等検査機関等に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる						
第100条	第3項	労働基準監督官			事業者又は労働者に対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる						
第101条	第1項	事業者			労働者に周知						
第101条	第2項	産業医を選任した事業者			産業医の業務に関する事項で厚生労働省令で定めるものを、常時各作業場の見やすい場所に掲示						
第101条	第3項										
第101条	第4項	事業者			化学物質、化学物質を含有する製剤その他の物で当該通知された事項に係るものを取り扱う各作業場の見やすい場所に常時掲示し、又は備え付けることその他の厚生労働省令で定める方法により、当該物を取り扱う労働者に周知						
第102条					工作物による労働災害の発生を防止するためにとるべき措置についての教示を求められたときは、これを教示しなければならない						
第103条	第1項	事業者			書類の保存						



現行条法	項	名実ともに名宛人	形式的な主語	実質的な名宛人	規制内容	保護対象	旧労基法	項	名宛人	保護対象	規制内容
第103条	第2項	登録造時等検査機関、登録性能検査機関、登録個別検査機関、登録型式検査機関、検査業者、指定試験機関、登録教習機関、指定コンサルタント試験機関又は指定登録機関			書類の保存						
第103条	第3項	コンサルタント			書類の保存						
第104条	第1項	事業者			心身の状態に関する情報の取扱い						
第104条	第2項	事業者			労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない						
第104条	第3項	厚生労働大臣			指針を公表						
第104条	第4項	厚生労働大臣			指針						
第105条		面接指導の実施の事務に従事した者			施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない						
第106条	第1項	国			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						
第106条	第2項	国			中小企業者に対し、特別の配慮						
第107条		厚生労働大臣			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						
第108条		政府			研究開発の推進等						
第108条の2	第1項	厚生労働大臣			疫学的調査						
第108条の2	第2項	厚生労働大臣			委託						
第108条の2	第3項	厚生労働大臣			書類の提出						
第108条の2	第4項	厚生労働大臣が委託した疫学的調査等の実施の事務に従事した者			秘密を漏らしてはならない						
第109条		国			地方公共団体との連携						
第110条	第1項			国	許可等の条件						
第110条	第2項			国	許可等の条件						
第111条	第1項			??	審査請求						
第111条	第2項			??	審査請求						
第112条	第1項	次の者			手数料の納付						
第112条	第2項	定コンサルタント試験機関又は指定登録機関			手数料収入						
第112条の2	第1項	厚生労働大臣			官報で告示						
第112条の2	第2項	都道府県労働局長			公示						
第113条				厚生労働大臣	経過措置						
第114条	第1項				鉱山に関する特例						
第114条	第2項				鉱山に関する特例						
第115条	第1項				適用除外						
第115条	第2項				適用除外						
第115条の2	第1項				厚生労働省令への委任						
第115条の3	第1項				罰則						
	第2項				罰則						
	第3項				罰則						

規定術法	項	名実ともに名宛人	形式的な主語	実質的な名宛人	規制内容	保護対象	出発基法	項	名宛人	保護対象	規制内容
第115条の4	第4項				罰則						
第115条の4	第1項				罰則						
第115条の4	第2項				罰則						
第115条の5					罰則						
第116条					罰則						
第117条					罰則						
第118条					罰則						
第119条					罰則						
第120条					罰則						
第121条					罰則						
第122条					罰則						
第123条					罰則						

#### IV. 研究成果刊行物一覧

\* 研究計画の終了後（2023年度中）に体系書を発刊予定。



## 1. 論文発表

Takenori Mishiba: The background and current state of implementing a legal system for stress checks in Japan, *Industrial Health* ( 早期公開中 <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0090>)

三柴丈典共著：産業保健マニュアル（改訂8版）,(南山堂) 産業保健に関する裁判事例 81-88,2021

三柴丈典：病気休職と期間満了退職—東海旅客鉄道事件—,別冊ジュリスト（有斐閣） 257-154-155,2022

三柴丈典：日本産業保健法学会の設立とワクチン接種に関する見解, *NBL*（株式会社商事法務） 1205 1-1,2021

淀川亮、三柴丈典：【職域で新型コロナウイルスに向き合う⑥】新型コロナウイルス感染症の労務問題, *産業医学ジャーナル* 44 (2) 20-25,2021

三柴丈典：講座：産業保健と法(31) 休復職と法～一律的な判断基準に代わるもの～(16), *産業医学ジャーナル* 44 (6) 36-45,2021

三柴丈典：講座：産業保健と法(30) 休復職と法～一律的な判断基準に代わるもの～(15), *産業医学ジャーナル* 44 (5) 38-46,2021

三柴丈典：講座：産業保健と法(29) 休復職と法～一律的な判断基準に代わるもの～(14), *産業医学ジャーナル* 44 (4) 28-34,2021

三柴丈典：講座：産業保健と法(28) 休復職と法～一律的な判断基準に代わるもの～(13), *産業医学ジャーナル* 44 (3) 42-46,2021

三柴丈典：講座：産業保健と法(27) 休復職と法～一律的な判断基準に代わるもの～(12), *産業医学ジャーナル* 44 (2) 31-36,2021

三柴丈典：講座：産業保健と法(26) 休復職と法～一律的な判断基準に代わるもの～(11), *産業医学ジャーナル* 44 (1) 41-47,2021

三柴丈典：産業医・産業保健制度の強化と関係者の法的責任（～特集：働き方改革と健康課題～）,

*健康管理*(株式会社 保健文化社) 67 (2 通巻 788 号)19-32,2020

三柴丈典：職場のメンタルヘルスと法 比較法的・学際的アプローチ,法律文化社 (*Workplace Mental Health Law: Comparative Perspectives*,Routledge,2020 の邦語版),2020

Takenori Mishiba: *Workplace Mental Health Law: Comparative Perspectives*, Routledge, 2020

淀川亮、三柴丈典：リスクアセスメントを核とした諸外国の労働安全衛生法制度の背景・特徴・効果とわが国への適応可能性に関する調査研究の紹介, *労働安全衛生研究*, 13 (2) 173-180,2020

田中建一、三柴丈典：神奈川 SR 経営労務センター事件の教訓（統一テーマ：産業保健

と法～産業保健を支援する法律論～ ), 産業医学レビュー, 33 (2) 151-163,2020

向井蘭、森本英樹、三柴丈典：産業保健に貢献できる就業規則のあり方 (統一テーマ：産業保健と法～産業保健を支援する法律論～ ), 産業医学レビュー, 33 (2) 142-150,2020

林幹浩、淀川亮、清水元貴、三柴丈典：健康情報等の取扱いと法 (統一テーマ：産業保健と法～産業保健を支援する法律論～ ), 産業医学レビュー, 33 (2) 123-140,2020

三柴丈典：産業保健法学の狙い～日本産業保健法学会の設立を控えて～ (統一テーマ：産業保健と法～産業保健を支援する法律論～ ), 産業医学レビュー, 33 (2) 83-103,2020

三柴丈典：産業医制度はなぜ必要なのか～働き方改革関連法の施行を踏まえて改めて考える～,DIO.2020

三柴丈典：講座：産業保健と法(25) 休復職と法～一律的な判断基準に代わるもの～(10), 産業医学ジャーナル 43 (6) 52-56,2020

三柴丈典：副業・兼業者、フリーランスに対する安全衛生法政策に関する試論, 労働法学研究会報 71 (21) 4-31,2020

三柴丈典：講座：産業保健と法(24) 休復職と法～一律的な判断基準に代わるもの～(9), 産業医学ジャーナル 43 (5) 36-39,2020

三柴丈典：講座：産業保健と法(23) 休復職と法～一律的な判断基準に代わるもの～(8), 産業医学ジャーナル 43 (4) 34-38,2020

三柴丈典：講座：産業保健と法(22) 休復職と法～一律的な判断基準に代わるもの～(7), 産業医学ジャーナル 43 (3) 49-53,2020

大藪俊之. 職場の安全衛生管理に関する規制の実効性確保—労働安全衛生法の場合—. 佛教大学社会学部論集第 70,1-18,2020

ほか

## 2. 学会発表

2020年11月1日 (オンライン開催)

三柴丈典：「厚労科研の調査結果を素材として」

第 27 回日本産業精神保健学会 メインシンポジウム 1 指定発言「産業精神保健における多職種連携 その障壁と解決方向」

2021年2月13日 (大阪大学コンベンションセンター)

三柴丈典：「ドイツにおける精神障害による社会保険受給者への 給付の適正化策について —ドイツ労災保険組合 (DGUV) ・健康保険組合 (GKV) から得られた情報—」

第 27 回日本産業精神保健学会 シンポジウム 指定発言「仕事を原因とした精神疾患の発症により労災認定を受けた長期療養者に対する治療と社会復帰支援」

2021年2月14日 (大阪大学コンベンションセンター)

三柴丈典：「産業保健と法～法知識を踏まえた問題解決を考える～ (共同開催：日本産業保健法学会)」



第 27 回日本産業精神保健学会 メインシンポジウム 2 座長

2021 年 2 月 14 日 (大阪大学コンベンションセンター)

三柴丈典：「安全衛生と法と文化～実務に役立つ法的責任論～」

厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課化学物質評価室 令和 2 年度職場における化学物質管理に関するリスクコミュニケーション (意見交換会) (第 2 回) 基調講演

2021 年 2 月 24 日 (TKP 新橋カンファレンスセンター)

三柴丈典：「法的観点から」

第 40 回日本社会精神医学会 シンポジウム 4「日本産業精神保健学会 新型コロナウイルス感染症渦中に おける産業精神保健の課題 ～将来の働き方を踏まえて～」

2021 年 3 月 5 日 (オンライン開催)

三柴丈典：「安衛法が労災を減らした理由を考える～日本産業保健法学会の設立を踏まえて～」

第 94 回日本産業衛生学会 教育講演 2

2021 年 5 月 20 日 (まつもと市民芸術館、梅風閣およびライブ配信)

三柴丈典：「新型コロナ禍の労務に関する法律論」

第 75 回日本交通医学会総会 シンポジウム『ウィズコロナ時代の産業保健』

2021 年 9 月 18 日 (オンライン開催)

三柴丈典：「【COVID-19 に関連した職域の現在の諸問題】 COVID-19 に関する労務問題と法」

第 117 回日本精神神経学会学術総会 委員会シンポジウム 12 (精神保健に関する委員会)

2021 年 9 月 19 日 (国立京都国際会館、およびオンデマンド配信)

三柴丈典：「産業保健と法～産業保健法学の狙い～」

日本産業保健法学会第 1 回学術大会 大会長講演

2021 年 9 月 23 日 (一橋大学 一橋講堂、およびライブ、オンデマンド配信)

三柴丈典：「健康情報等の取扱いと法」

日本産業保健法学会第 1 回学術大会 教育講演 1

2021 年 9 月 23 日 (一橋大学 一橋講堂、およびライブ、オンデマンド配信)

三柴丈典：「ドイツにおける精神障害による労災保険受給者への給付の適正化策についてードイツ労災保険組合 (DGUV) ・健康保険組合 (GKV) から得られた情報ー」

日本産業保健法学会第 1 回学術大会 連携学会との共同シンポジウム 2【日本産業精神保健学会】 労災保険受給者の復職支援と療養の在り方・精神障害者を念頭に-

2021 年 9 月 23 日 (一橋大学 一橋講堂、およびライブ、オンデマンド配信)

三柴丈典：「健康情報の取扱い法理と産業医の役割」

第 138 回大会 日本労働法学会 ワークショップ 第 2 部第 2 会場 報告

2021 年 11 月 7 日 (オンライン開催)

日本労働法学会誌 135 号所収予定

三柴丈典：「新型コロナに係る諸外国の職域対策の動向（経過報告）」

第 28 回日本産業精神保健学会 メインシンポジウム 1 日本産業保健法学会との共同シン  
ポジウム 指定発言

2021 年 11 月 20 日（一橋大学 一橋講堂、およびライブ、オンデマンド配信）

三柴丈典：「ポストコロナの働き方と法 ～テレワークを焦点に～」

第 31 回日本産業衛生学会全国協議会 メインシンポジウム第二部 「ポストコロナの働き  
方・産業衛生への提言」

2021 年 12 月 5 日（三重県総合文化センター、およびライブ、オンデマンド配信）

原俊之：「ドイツ労働安全衛生法制における『危険可能性』の概念と意義」

第 137 回大会 日本労働法学会 個別報告 第 3 会場 報告

2020 年 11 月 1 日（オンライン開催）

ほか